

「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」 (案)

平成 26 年 8 月 22 日

国 土 交 通 省
(一社) 日本建設業連合会
(一社) 全国建設業協会
(一社) 全国中小建設業協会
(一社) 建設産業専門団体連合会
(一社) 全国建設産業団体連合会

Ⅰ もっと女性が活躍できる建設業へ

ー建設業界を挙げて女性の更なる活躍を歓迎しますー

○女性の更なる活躍を建設業の国内人材育成・確保策の柱の一つに位置づけ、官民一体となった取組をスタート。

建設業界は、男女の分け隔てなく、意欲ある人材の活躍を期待しています。女性が働きやすい現場や業界にしていくことは、現場の環境や仕事の進め方に変化をもたらし、男女問わず誰もが働きやすい現場や業界に繋がります。男女がともに支え合い、やりがいのある仕事やキャリアアップと個々の生活を両立できる業界づくりを進めていくことで、建設業が性別・世代を問わずさらに魅力的な産業となり、担い手確保に向けた原動力となる、こうした好循環を業界全体で生み出していくことが重要です。

建設業は、多くの業種において、意欲ある方が技術や技能を修得することによって、男女問わず活躍できる業界です。例えば造園やリフォームなど、従来よりも新たな感性や洗練されたデザインセンスを要する現場や、生活者目線が活きる分野、会話力などのコミュニケーション能力を活かすことができる職種など、女性が力を発揮している場面もあります。

また、女性が活躍することで、例えば長時間労働など、これまで男性だけでは解決できなかった様々な問題についても工夫が生まれ、効率的で快適な職場環境の整備につながります。これまで以上にいきいきと女性が活躍できる建設業を目指すことは、男女問わず誰もが働きやすい業界になることを意味し、業界に新たな活力や刺激をもたらします。現場に明るさや潤いも生まれ、業界全体の活性化につながります。建設業は、単なる担い手確保という意味を超えて、産業全体の活力、魅力、創造力の向上という観点に立って、女性の更なる活躍を進めていきます。

建設業は橋や道路などの土木構造物や建築物を建設し、まちを創るという知的で高度な産業であり、減災・防災、インフラのメンテナンス、老朽化対策等を含め、きわめて高い社会的使命を負っています。建設とは創造であり社会・経済の進歩発展の礎です。建設業の魅力とやりがいを正しく知ってもらい、もっと多くの女性に建設業で活躍していただきたいと考えています。

「建設業界は業界を挙げて女性の更なる活躍を歓迎し、もっと女性が活躍できる産業に生まれ変わる。」

この行動計画は、こうした決意のもと、女性の更なる活躍を目指して、国土交通省と建設業5団体（（一社）日本建設業連合会、（一社）全国建設業協会、（一社）全国中小建設業協会、（一社）建設産業専門団体連合会、（一社）全国建設産業団体連合会）が官民挙げたアクションプランとして策定するものです。女性の更なる活躍を建設業の人材育成・確保策の柱の一つとして、官民一体となった取組をスタートします。

II 官民で目指す目標

○官民挙げた目標として、女性技術者・技能者の5年以内の倍増を目指す。

建設業の現場で活躍する女性技術者・技能者数は約10万人（技術者約1万人、技能者約9万人「労働力調査(平成24年総務省統計局)」^(※1)）であり、技術者・技能者全体に占める女性の割合は約3%の水準となっています。建設業の技能者数が最大であった平成9年頃には女性の割合は約6%の水準でしたが、建設投資の減少による競争激化等によって、その割合は大きく減少しています。技術者・技能者の全体数から見れば、女性の数は未だ少数ですが、女性を倍増することにより、女性の割合がピーク時の水準まで引き上がると期待されます。

建設業においては、従事者の高齢化が進行し、若年入職者が減少するという構造的な問題が発生しており、技術や技能に優れた担い手の育成・確保が課題となっています。建設業で活躍する女性技術者・技能者数を倍増することは、こうした構造的な問題に対する担い手確保にも相応の効果をもたらすものです。女性の活躍と存在感をこれまでにない水準に引き上げ、魅力ある建設業にしていくことは、性別・年齢問わず意欲ある担い手の育成・確保につながります。

近年、工業高等学校、工業高等専門学校や大学などでは土木分野や建築分野を履修、専攻する女性の数が着実に増えているとの声が聞かれます。こうした機運を建設業に取り込み、建設業に魅力を感じ「建設業で働きたい」という意欲ある女性の皆さんに安心して入職し、定着し、さらには活躍していただける業界づくりを目指していきます。

技能者については、体力面で実質的に女性が不利になりやすい職種もある一方、多くの職種では男女問わず意欲ある方が活躍できます。

例えば造園・左官・塗装・内装など、従来よりも新たな感性やデザイン性が求められる職種においては、女性技能者の活躍が進んでいるという声もあります。それぞれの業種・職種の特色を意識しながら、活躍する女性技能者の数を増やしていくことが重要です。

III もっと女性が活躍するための具体的戦略、取組

もっと女性が活躍できる建設業を目指すには、建設業で働く意欲のある女性が増えていくことが重要であることはもちろんですが、加えて、女性を受け入れる企業や業界、さらに社会の意識や取組が抜本的に変わらなければなりません。女性を取り巻く男性の意識変革も重要です。また、実際に建設業への女性の入職や参画が進まなければ、企業や業界、社会の意識も変わっていきません。現状を変えるために、まずは、企業や業界、社会を挙げて「女性がもっと活躍できる建設業を目指すことは、男女問わず働きやすい産業になること」という意識を共有した上で環境の改善に努め、女性の更なる活躍を推進することが必要です。そして、女性をはじめ、誰もが働きやすく活躍できる環境を整えば、建設業はより一層魅力的な産業となり、企業や業界の活性化につながります。そういった変化によって、入職する女性、活躍する女性が更に増えていくという好循環に導いていきます。

もっと女性が活躍できる建設業を目指す具体的な戦略として、

- ① 建設業の門戸をたたき、入ってもらうための「入職促進」
- ② 入職した人が継続して働き続ける「就労継続」、更に、
- ③ やりがいをもって、いきいきと働くための「更なる活躍とスキルアップ」

の3つの観点から、官民挙げて取組を進めていきます。

また、建設業における女性の活躍の機運を業界の内外に醸成し、息の長い持続可能なムーブメントにつなげていくために、

- ④ 建設業における女性の活躍の姿を広く発信する「情報発信」

にも取り組みます。地域ぐるみで女性の活躍を支える活動を支援し、建設業で働く意欲ある女性をサポートする取組が全国でうねりとなって広がり根付くよう、水平展開にも努めます。

もっと女性が活躍できる建設業の推進は、処遇改善の徹底や若手の早期活躍の推進、将来を見通すことのできる環境整備、教育訓練の充実強化はもとより、計画的な休暇取得等に向けた適正工期の設定や工程管理等、現場の省力化や効率化をはじめとする建設生産システムの省力化・効率化・高度化の取組と密接に関連します。こうした取組は、建設業における人材育成・確保の観点から性別問わず必要とされるものであり、建設産業活性化会議において、2020年以降も見据え、中長期的な担い手不足に対して、官民一体となって総合的な人材育成・確保対策を講じているところです。中長期的な事業の見通しの確保や公共事業予算の安定的・持続的な確保をはじめ、これら総合的な対策と緊密な連携を図りながら、女性の更なる活躍の推進、ひいては誰もが働きやすく活躍できる業界づくりに向けた取組を講じていきます。

以下に掲げる各項目は、官民挙げて向かうべき方向性と考え方を示すものです。それらに応じた方策を具体策として例示しており、国、各業界団体や各企業は、現状や実態を適切に把握し、それらを踏まえて将来の姿を描きながら、必要な取組を実施するよう努めていきます。

(※2)

1. 建設業に入職する女性を増やす

建設業で活躍する女性を増加させるには、まず、入職者を増やすことが必要です。建設業界は、従来より、環境的にも体力的にも男社会のイメージが強く、雇用する企業側、入職前の学生側双方において、女性が活躍するのは困難という固定的なイメージがもたれていたことは否めません。

このため、女性の入職促進のためには、まず、業界や企業の側で女性の採用や登用に積極的に取り組んだり、採用・登用に関する目標を定めたりするなど、各業界団体や各企業が女性を受け入れるというメッセージを明確に発信することが大切です。建設業界を挙げて、女性の受け入れについての理解の促進と、女性の入職の土台となる環境の充実を図り、積極的に女性を受け入れていきます。

こうした業界側の動きに呼応して、建設業にチャレンジしたい、建設業で活躍したいと思う女性の裾野を広げていくことも重要です。そのためには、建設業が魅力的な産業で、女性が活躍する多くのチャンスがある業界であることを、小中学生等も含め、幅広い年代に知ってもらい、土木系、建築系や工学系の学生など、建設業を志望する女性の母集団の拡大を図るとともに、それらの女性に対して入職を促す情報提供を行っていく必要があります。

(1) 業界団体や企業における女性採用等に係る目標設定や意思表示

女性の入職者を増やすには、まず、各業界団体や各企業が、それぞれに実態を把握した上で、採用や登用の目標設定やそのためのアクションを含め、女性の受け入れに対する強い意思や方針を発信することが必要です。経営トップや人事部門からのメッセージの発信や、女性の求人数、採用予定数などに関して積極的に目標を打ち出すことで、各業界団体や各企業における姿勢を明らかにするよう努めていきます。

(具体策)

- 女性技術者・技能者の活躍の促進に向けた業界団体や企業による実態把握・調査の実施
- 女性技術者・技能者の活躍の促進に向けた業界団体や企業による自主的な行動指針等の策定や取組事例の周知・展開
 - ・女性の採用や求人に関する自主的な数値目標の設定や、それに向けたポジティブアクションの策定
 - ・女性の活躍が期待される専門工事業分野等において、業界団体や企業による女性の活躍に関する目標や先進的な取組事例などをとりまとめ、業界における取組をさらに展開
- 女性の活躍を推進するための企業トップの意思表示
 - ・女性の採用・登用に積極的に取り組むことをトップメッセージとして発信
- 女性の採用の促進に向けた企業の人事部門による工業高等学校、工業高等専門学校や大学等教育機関への働きかけや連携
 - ・土木分野、建築分野、工学系分野を履修、専攻する女性に対するキャリアセンターや卒業生を通じた採用情報の発信や人脈形成

(2) 企業や業界団体の女性活躍に関する理解の促進

これまで、女性の活躍について馴染みがなく経験値が低いこと等により、女性の活躍の推進について関心が薄い、あるいはあまり積極的でない企業もあるのは事実です。企業や業界団体に対し女性の活躍を正しく発信・普及し、女性の活躍を支える社内環境等の整備に関するノウハウの提供等を行うなど、経営トップや管理職の理解促進を図り、企業側の受け入れ体制の充実に努めていきます。

(具体策)

- 女性の活躍による好事例を企業や業界団体に発信・紹介
- 初めて女性を部下にもつ上司や管理職に対する講習会等の実施

(3) 魅力、やりがいの発信、正しいイメージの定着

次世代の女性の活躍に向け、小中学生や、進学や就職といった進路選択を控えた高校生、大学生、ひいては学生の保護者世代を含めた社会全体に対し、建設業の魅力を伝えるとともに、男社会のイメージを払拭し、女性が就労継続、活躍できる環境であることを発信します。

ターゲットを意識したPRが重要であり、進路選択を控えた高校生や大学生等に的確な情報発信を行うことはもとより、進路選択への影響力を有する学校の教師や保護者などに対しても正しい理解を促すことが重要です。

小・中学校など、初等教育等の段階から建設業の魅力に直接触れてもらい、インフラや建築物を造ることの素晴らしさ、建設業やものづくりの社会的使命やダイナミックさを知ってもらう機会の創出にも努めます。

(具体策)

- 教育現場（小・中・高・大学や専門学校）や学会等との連携による学生とその保護者に対する建設業の魅力のPR活動（現場見学会や出前講座の実施など）
- 建設業で活躍中の女性による仕事のやりがい等の発信
- 建設業で活躍中の女性によるキャリアパスやロールモデルの情報発信
- 工業高等学校、工業高等専門学校や大学等の卒業生と在校生とのネットワークを活用した建設業に関する正しい理解の促進
- 建設産業の魅力の発信に向けた戦略的な広報の展開

(4) 建設業への入職を促す土台となる環境づくり

建設業に入職する女性数の増加を図るため、上記取組に加え、働きやすい現場環境や家庭との両立を実現できる環境の充実、技術や技能を伸ばせる環境づくりに努め、その情報を学生に対して的確に発信するとともに、女性の採用活動をサポートする取組や女性が自らの将来のイメージを描くことができる環境整備にも努めます。

(具体策)

- 働きやすい現場環境の整備、家庭との両立環境整備
- 現場での女性の登用促進、技術・技能の向上の促進
- 女性の採用に積極的に取り組む企業情報の発信
- 女性採用に向けた合同説明会、現場説明会等の開催
- 女性の活躍に関する情報を一元的に発信する総合ポータルサイトの創設
- 地域ぐるみで女性の活躍を支援するネットワークの構築

2. 働きつづけられる職場環境をつくる

入職した女性が建設業で働き続け、定着するためには、現場の労働環境の整備や、家庭との両立を実現できる環境整備が必要です。特に、共働きの世帯や、子育てや介護を必要とする家庭環境でも働き続けることのできる環境を整備することで、性別を問わず、個々の多様なライフスタイルに合わせた働き方を実現できるようになることが望ましい姿です。目指すべきは、育児や介護をしながら働くことができる現場など、多様な働き方が選択できる環境です。

(1) 働きやすい現場の労働環境の整備

入職した女性が辞めずに働き続けるためには、女性が働きやすく、働き続けたいと思える環境整備が必要です。このため、現場においてはトイレや更衣室などのハード面での環境整備、超過勤務削減などの時間面での環境整備、管理職や現場従事者に対する意識面での環境整備に努めます。

(具体策)

- ハード面での環境整備
 - ・現場のトイレや更衣室等の整備
 - ・現場のトイレ、更衣室、休憩所、洗面所やシャワー等の使用に関する現場内ルールを作成や普及徹底
 - ・女性に配慮した作業服や器具等の導入促進
- 時間面での環境整備
 - ・現場における長時間労働の縮減、超過勤務時間の削減等、効率的な勤務体系の整備、計画的に休暇が取得できる環境の整備
 - ・適正な工期設定・工程管理等に関する受発注者間の連携
 - ・育児期等における現場での朝礼参加の柔軟化や、作業準備や後片付けの分担・工夫による現場直行や直帰等の配慮
- 意識面での環境整備
 - ・管理職や現場従事者に対する女性との適切な接し方（ハラスメントの未然防止や女性を特別扱いしないこと等）に関する講習の実施
 - ・現場全体におけるワーク・ライフ・バランスへの理解促進に向けた啓発
- 環境整備の推進方策
 - ・直轄工事において現場のトイレや更衣室等の整備に係る積算基準や仕様を検討し、順次適用
 - ・直轄工事において適正な工期設定・工程管理等に関する受発注者間の連携のモデル工事を実施
 - ・業界団体等による女性が働きやすい現場づくりに関するマニュアル作成や、会員企業に対する周知・啓発
 - ・環境整備のすぐれた企業に対する業界団体による表彰
- 就職後の定着化を支える女性のネットワークづくり
 - ・企業や事業の種別を超えた女性同士の連携や交流の促進
 - ・建設業で活躍中の女性によるキャリアパスやロールモデルの情報発信
 - ・業界団体等による建設業で働く女性向けの各種セミナーやイベント開催

(2) 仕事と家庭の両立環境の整備

結婚、出産等のライフイベントや、共働き世帯での仕事と育児・介護等との両立は、女性が建設業で就労継続するにあたっての大きなテーマです。産休、育休などの制度のより一層の活用や時間的制約への柔軟な対応、託児施設等の自主的な整備、一時離職後の復帰支援などにより、ライフステージに応じた柔軟な働き方ができる環境を整備していきます。(※3)

(具体策)

- 産休制度、育休制度、時短制度等、仕事と家庭の両立のための制度の導入・活用
- 育児期等における現場での朝礼参加の柔軟化や、作業準備や後片付けの分担・工夫等による現場直行や直帰の配慮等
- 妊娠中や育児中の一時的な配置転換への配慮 (※4)
- 出産、育児等による一時離職後の円滑な職場復帰をサポートするための講習や情報提供等の実施
- 現場付近における託児施設等の自主的な整備
- 管理職へのワーク・ライフ・バランスに関する啓発活動の実施

3. 女性が更に活躍しスキルアップできる環境を整える

建設業で就労継続する女性が、やりがいを感じながらいきいきと活躍するために、「働き続けられる」という基本的な労働環境整備にとどまらず、登用や技術・経験の向上など、女性が意欲や充実感を高められる環境を整備していきます。

(1) 現場での女性の登用促進

現場でやりがいを感じながらいきいきと働く女性の存在感を高めるために、現場で働く女性の登用を促進します。現場で活躍する女性の数が増えていくことで、建設業のイメージ刷新にもつながります。

(具体策)

- 直轄工事において女性の登用を促すモデル工事を実施
- 女性を主体とするチームによる施工の好事例の創出や情報発信など、業界団体や企業ごとの特徴的な取組の促進・PR
- 業界団体単位、企業単位、現場単位での女性の配置や登用に関する自主的な目標設定の促進
- 女性によるキャリアパスやロールモデルの情報発信

(2) 女性の技術や技能の向上の促進

技術や技能の向上により、女性の仕事に対する意欲や充実感を高めるため、研修施設の整備や、研修制度、顕彰・表彰制度の拡充など、女性が積極的にスキルアップに取り組めるような制度の整備を行います。

(具体策)

- 女性も活用しやすい教育訓練、研修等の充実
 - ・富士教育訓練センターの建替によるハード面の充実
 - ・育休等からの円滑な職場復帰をサポートする講習等の実施
 - ・映像教材（DVD等）の配布等、職場外での技術・技能向上に向けた自己啓発機会の提供
 - ・各企業における研修環境の充実強化（ハード面の改修等）
- 顕彰や表彰制度の充実・活用
 - ・女性熟練技能者の表彰（建設マスターの女性推薦枠の拡大）
 - ・若手女性を含む若年技能者を対象とする新たな顕彰の活用
 - ・業界団体や企業独自の表彰制度の推奨
- 技能者間のネットワークの創出
 - ・企業や事業の種別を超えた女性技能者同士の連携や交流の促進
- 地域のネットワークによる人材育成・確保の取組との連携

4. 建設業での女性の活躍の姿を広く社会に発信する

(1) 女性の活躍に関する情報発信

「入職」、「就労継続」、「更なる活躍とスキルアップ」のそれぞれを促進していく上で、官民挙げた戦略的広報などの情報発信がきわめて重要です。女性の活躍に向けた取組や、いきいきと現場で活躍している女性を数多く紹介し、女性が活躍できるフィールドが社会の目に触れる機会を増やしていきます。

(具体策)

- 女性の活躍に関する情報を一元的に発信する総合ポータルサイトの創設（建設産業戦略的広報推進協議会の総合HP「建設現場へGO！」のコンテンツ拡充を検討）
 - ・女性の活躍に関する企業のベストプラクティスの発信
 - ・女性技術者・技能者が現場で活躍する姿を積極的に発信
 - ・女性の活躍に積極的に取り組む企業情報を発信
- 建設産業戦略的広報推進協議会等によるモデル的な広報事業の展開
- 大学のキャリアセンター等との連携（就職希望者への見える化）
- 新聞広告、TVコマーシャル等の広告媒体を利用した女性の活躍に関する情報を発信
- 施工の様子を動画でインターネット配信するなど、ものづくりの現場を公開

(2) 女性の活躍を支援する地域ネットワークの構築

もっと女性が活躍できる建設業としていくためには、各地域レベルの取組が、全国にうねりとなって伝播し、広く根付いていくことが重要です。特に女性の活躍を図る上で、入職段階や就労継続段階（特に家庭との両立）といった女性のライフイベントの各段階でボトルネックとなる課題が指摘されており、こうした課題に即応して、地方公共団体や業界団体など地域の関係者がネットワークを組んで共働して行う、地域ぐるみで女性の活躍を支える活動の定着を図っていきます。

(具体策)

- 建設業における女性の活躍を支える地域ネットワークが地域ぐるみで行う活動に対し支援を検討
 - ・企業や事業の種別を超えた女性同士の連携や交流機会の提供
 - ・女性の活躍に積極的な企業による合同での女性採用活動や合同説明会の開催
 - ・地域の建設業で働く女性向けの地域独自の情報発信サイトの創設（企業情報の提供等）や相談窓口の開設
 - ・出産、育児後の円滑な職場復帰をサポートするための研修の開催や情報提供等の実施

- (※1) 「労働力調査(平成24年)」における「第14表 産業、職業別就業者数」の「建設業」における就業者数のうち、
技術者数：「専門的・技術的職業従事者」のうち「技術者」の数
技能者数：「生産工程従事者」の総数、「輸送・機械運転従事者」、「建設・採掘従事者」及び「運搬・清掃・包装等従事者」のうち「その他の運搬・清掃・包装等従事者」の合計数
- (※2) 期待される効果に応じて、類似の具体策を複数の箇所におたり記載しているものもある。
- (※3) これらに取り組むに当たっては、次世代育成支援対策推進法により、仕事と子育てに取り組む企業が受けることができることとされている、「子育てサポート企業」としての厚生労働大臣の認定(くるみんマークの認定)を目指して取り組んでいくことも望ましい。
- (※4) なお、この場合であっても、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法により禁止されている不利益取扱い(不利益な配置の変更)とならないよう留意する必要がある。



以 上