

# 女性活躍推進に関する取組実態調査等報告

---

国 土 交 通 省  
土 地 ・ 建 設 産 業 局  
建 設 市 場 整 備 課

# 女性活躍推進に関する取組実態調査について

- 建設5団体や建設産業女性活躍ネットワークが独自に実施した女性活躍推進に関連する調査等の結果を収集、また、建設5団体以外の建設業団体及びその会員企業や地方自治体に対しては、女性活躍推進に関する取組実態や現計画の課題、認知度等を把握する目的で調査を実施。  
これまでの女性活躍推進の取組の総括並びに新計画策定のための貴重なデータとして活用。

## 調査等の実施について（事務局 建設業振興基金）

### ○調査等の対象及び内容

- <建設5団体以外の建設業団体及びその会員企業> ※建設5団体の会員ではない届出団体など  
現計画の共同策定団体でない建設業団体に対して、女性活躍推進に関する取組実態や現計画の認知度等の意見を収集。
- <地方自治体> ※都道府県  
都道府県における女性活躍推進の取組状況や、女性活躍推進に取り組むにあたっての課題等の意見を収集。
- <建設5団体及び建設産業女性活躍推進ネットワーク>  
各団体が独自に実施した女性活躍推進に関連する調査等の結果を収集。

### ○スケジュール

- ・調査期間 8月下旬～9月末
- ・調査内容の分析 10月

幅広い対象から意見を収集し、新計画の策定につなげる

問：現計画の把握状況（認知度）

<団体回答> n=11

- |                                     |            |
|-------------------------------------|------------|
| 1. 計画の内容を知っている                      | 6件 (54.5%) |
| 2. 計画の内容については知らないが、計画が策定されたことは知っている | 4件 (36.4%) |
| 3. 計画が策定されたことを知らない                  | 1件 (9.1%)  |

※計画の存在を知っている団体は90%を超えていたが、その一方で計画の内容を知らない団体は45%にもものぼっている。計画の認知度についての課題が浮き彫りになっている。

<企業回答> n=147

- |                                     |             |
|-------------------------------------|-------------|
| 1. 計画の内容を知っている                      | 36件 (24.5%) |
| 2. 計画の内容については知らないが、計画が策定されたことは知っている | 45件 (30.6%) |
| 3. 計画が策定されたことを知らない                  | 66件 (44.9%) |

※計画の内容を知っている企業は、全体の4分の1にとどまっており、4分の3の企業は内容を知らない  
と回答

※45%もの企業が計画自体を知らないと回答しており、認知度についての課題が浮き彫りに。

新計画の周知・普及を図り、女性活躍推進の取組みをいかに広げていくかが課題

問：女性活躍推進が企業や団体に及ぼす影響

<団体回答> n=11

1. 企業（業界）のイメージアップ	11件（100.0%）
2. 企業におけるダイバーシティ推進の契機	10件（90.9%）
3. 就職希望する女性の増加	7件（63.6%）
4. 就業者のキャリア形成	2件（18.2%）
5. 仕事の標準化など業務の効率化	1件（9.1%）

<企業回答> n=152

1. 企業（業界）のイメージアップ	109件（71.7%）
2. 就職希望する女性の増加	92件（60.5%）
3. 企業におけるダイバーシティ推進の契機	88件（57.9%）
4. 仕事の標準化など業務の効率化	51件（33.6%）
5. 顧客満足度の向上	34件（22.4%）

※団体、企業とも過半数が、女性活躍の推進が、企業(業界)のイメージアップ、女性の就業増加、ダイバーシティ推進などにつながると回答。

仕事の標準化や業務効率化につながると回答した企業も全体 3 分の 1 にのぼり、企業経営にプラスに作用すると考える意見が多かった。

問：女性の活躍支援のために効果的な取組

<団体回答> n=11

1. 女性に適したハード環境整備（トイレ、更衣室、作業着、工具）の導入	8件（72.7%）
2. 家庭との両立を配慮した始業時間、就業時間などの労働時間の見直し	7件（63.6%）
3. 託児環境への支援（託児代補助など）	7件（63.6%）
4. 家庭との両立を配慮した計画的な休暇取得に向けた環境整備	6件（54.5%）
5. 女性のロールモデルをつくり、将来像を描けるようにする	5件（45.5%）
6. 離職後に復職しやすい環境づくり	4件（36.4%）

<企業回答> n=152

1. 家庭との両立を配慮した始業時間、就業時間などの労働時間の見直し	95件（62.5%）
2. 女性に適したハード環境整備（トイレ、更衣室、作業着、工具）の導入	84件（55.3%）
3. 家庭との両立を配慮した計画的な休暇取得に向けた環境整備	60件（39.5%）
4. 女性が育児休業制度等を利用しやすいような、仕事の手順等の共有	58件（38.2%）
5. 女性のロールモデルをつくり、将来像を描けるようにする	53件（34.9%）
6. 離職後に復職しやすい環境づくり	51件（33.5%）
7. 経営者や男性上司向けの研修	47件（30.9%）

※家庭との両立を配慮した始業・就業時間などの労働時間見直し、休暇取得に向けた環境整備が有効との回答が多かった。

※また、ハード面の環境整備が効果的との回答も多く寄せられている。

※その他の項目についても、高い割合の回答が多く、様々な取組を複合的に行っていく必要があると考えていることが伺える。

問：女性の就業者を増やす取り組みとして有効なもの

<企業回答> n=152

1. 会社案内、HPなどにおいて、社内で活躍している女性を積極的に紹介する	100件 (65.8%)
2. 積極的な採用・雇用	91件 (59.9%)
3. 長時間労働の是正	69件 (45.4%)
4. 産休・育児休業制度の充実	65件 (42.8%)
5. 学校の教師に対して建設業の周知を進める	57件 (37.5%)
6. 女性求職者を対象とした職場見学会の実施	51件 (33.6%)
7. 求人先に女性の多い学校、学科などを含める	30件 (19.7%)
8. 会社全体の女性採用の人数や比率に関する目標の設定	26件 (17.1%)
9. 給与、保険加入など雇用条件の改善	25件 (16.4%)

※女性就業者を増やす取り組みとしては、活躍している女性のPRや、採用・雇用を積極的に行うという回答が過半数にのぼった。

※また、産休・育休等の制度面での充実や、長時間労働の是正といった働き方改革を進めることが必要との意見も多かった。

※その他に、女性求職者に実際に建設業に触れてもらうための現場見学会や、教育者への周知活動についても有効であるとの意見も多かった。

問：女性活躍を推進する上での問題や課題

<団体回答> n=11

1. 家庭と両立する女性のフォローアップ体制（人員体制）を組む余裕がない	7件 (63.6%)
2. 女性が働くにあたり託児先がない	5件 (45.5%)
3. 女性のための職場環境整備（トイレなど）にコストがかかる	4件 (36.4%)
4. 女性の休業期間中の代替要員の確保が難しい	4件 (36.4%)
5. 体力が必要な工程が多く、女性が担当できる仕事に限られている	3件 (27.3%)
6. 女性には時間外労働、深夜業をさせにくいというイメージがある	3件 (27.3%)
7. 男性社員、管理職、経営者自身の理解が不足している	3件 (27.3%)

<企業回答> n=96

1. 体力が必要な工程が多く、女性が担当できる仕事に限られている	47件 (49.0%)
2. 女性の休業期間中の代替要員の確保が難しい	35件 (36.5%)
3. 家庭と両立する女性のフォローアップ体制（人員体制）を組む余裕がない	34件 (35.4%)
4. 女性が働くにあたり託児先がない	26件 (27.1%)
5. 現場の男性の理解が不足している	20件 (20.8%)
6. 女性には時間外労働、深夜業をさせにくいというイメージがある	19件 (19.8%)
7. 男性社員、管理職、経営者自身の理解が不足している	17件 (17.7%)

※団体、企業ともに女性活躍における問題や課題については、力仕事等について女性が担当できる仕事に限られている、休業期間中の代替要員の確保などの人員体制を指摘する声が多かった。また、託児所の不足、勤務時間の問題、環境整備に係るコスト、男性や経営者などの理解の問題といった声も多く挙げられている。

## 女性活躍推進に関する意見、要望

### <働き続けられるための環境整備>

- だれもが働きやすい会社であれば女性も働きやすいと考えている。  
まずは長時間労働是正のため、適正工期、適正価格での発注をお願いしたい。
- 産休、育休を取得できた企業に対しての保証など充実させる。  
子育てと両立でき職場に関われる育休の取り方を行政が推進すべき。
- 女性が働きやすい環境（保育所など）の整備。
- 業界全体として「女性が活躍している」という風土を形成していくためにも、行政・発注者には、さらなる仕事と家庭の両立支援の取り組みをお願いしたい。
- 長時間労働の是正のためにも、週5日就業をベースとした工程に理解をいただきたい。
- ゼネコン等の大規模現場になれば、女性に配慮したそれなりの設備も設けられると思われるが、現場の規模が非常に小さい場合は、対応できる体制を作り出すまでには非常に高いハードルがあり現実では無理と言うのが実感。
- 現場で女性技術者が就業し易いように、更衣室や女性トイレの設置等の環境整備を促進する。



## 女性活躍推進に関する意見、要望

### <女性に選ばれる産業を目指す>

- 職場において周囲の理解が得られていない。もっと子供の内から働く事の意味や職業についての教育をしていただきたい。（例えば、両親の働く職場見学等を社会科見学の一つと考える等）
- 後継者が女性という会社も見かけるようになった。  
男性でないと建築業界で働くことは難しいという観念はもう古い。女性ならではの発想もこれからは必要。  
古い風潮を変えるイメージ戦略を推進願いたい。
- 業界のイメージアップ、地位向上、子供に誇れるイメージづくり。
- 現場における施工管理業務は、女性が十分にできるものであるという事を環境面（きれい）や実負荷面（きつくない）の両面で、行政や発注者、元請企業から働く女性へのアピールがもっと必要であると考える。
- 現場で女性技術者が就業し易いように、建設業への女性就業の理解を促進する。
- 大学、専門学校で技術系（土木）の女性生徒が少なく、就職希望者がいないので困っている。
- 男女すべてを対象に就職者を募集しているが、女性がなかなか入ってくれないのが現状。難しい問題。

## 問：女性活躍推進に関する意見、要望

### <入札制度や発注制度（評価や積算等）>

- 女性活用による一般入札等の点数付与。
- 各企業は労働環境、福利厚生面の充実等の課題に直面している。  
この様な環境を乗り越えるために間接費、一般管理費の見直しをさらに進めて頂きたいと考えている。
- 公共工事だけではなく、民間工事でも適正な値段と工期設定をしてもらえば、現場の休みも増え、残業も減る。業界全体はもとより、発注者を含めた理解や取組み、協力が必要。
- 先行工程での遅れを、後工程になることの多い設備工事にしわ寄せすることの無いよう、行政の先導と民間への指導もお願いしたい。
- 3月末工期集中の改善
- 人手不足を反映したコスト、納期に対し現行（残業前提の工数計画にならざるを得ない）の改善。
- 長時間労働をせず、男女とも休みもとれるような工期設定をお願いしたい。

### <その他>

- 現状は、育児の中心となる女性が多い中、監理技術者、現場代理人が専任というシステムは、女性がその立場となり活躍することを困難にしている可能性を否定できない。専任要件のメリットを保ちつつ、育児中でも活躍しやすいシステム作りを願う。
- 各種助成金制度の助成額UP。各種助成金受給申請に係る手続き（手間）の簡素化。
- 経営事項審査で、女性技術資格者に対して、加点評価する。

## 女性活躍推進に関する問題や課題

### <働き続けられるための環境整備>

- 現場に関わる全ての女性労働者が働きやすい環境の整備が必要。（「働き方改革」をさらに進める必要）
- 女性の登用だけを目的とするのではなく、結婚、出産、育児、介護などの問題を、女性に限らず誰もが働き続けたいと思える環境をどうしたら作れるか。
- 企業の経営層・幹部職員等の理解促進。
- 休暇制度や柔軟な勤務体系等の制度整備
- 現場環境の改善（トイレ、更衣室、シャワー等）
- 家庭における男女平等（家事・育児・介護）の促進
- 休暇制度の整備は進んでいるが、取得できる雰囲気とすることが大事。
- 子育て支援の環境が整っていない。
- 現場で女性を雇用、教育する経営者等の意識を変えるための取組が必要。

## 女性活躍推進に関する問題や課題

## &lt;女性に選ばれる産業を目指す&gt;

- 積極的な広報の推進。
- 保護者に対する正しい情報を提供する仕組みの構築。
- 小中学生やその保護者、女性への幅広いPRが必要。
- ロールモデルの育成・周知。
- 現場作業の縮減のため、建設業のイメージ転換のため、BIM/CIM、i-Constructionの推進が必要。
- 3Kという過酷な労働環境や男性社会の負のイメージが、女性技能者、技術者の入職を抑制している。
- 女性が建設業界で働いていく中での自身のキャリアパス等に不安を感じやすいことが課題。
- 女性のライフイベントに対して経営者や男性職員の理解を深めることが重要

## &lt;女性活躍推進の取組みを全国に根付かせる&gt;

- 建設業における女性活躍を推進する上で重要となる情報提供や女性同士のネットワーク作り。国を中心に取り組んでいただけるとありがたい。
- 女性技術者のネットワークを作り、女性同士の意見交換、交流の場が必要。