

新計画の骨子案

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

現計画の取組と新計画策定の必要性

「もっと女性が活躍できる建設業行動計画(H26)」策定後の取組

- 女性技術者・技能者の就業者数は**一定程度増加**。
- 業界団体においては、**自主計画の策定、職場環境の改善**などの取組を実施。
- 国土交通省においては、各地において女性活躍に取り組む団体で構成される「**建設産業女性活躍ネットワーク**」を構築。
また、**直轄工事における快適トイレの設置の原則化**をはじめ、現場環境の改善を実施。
- さらに、官民が一体となって、女性の活躍や建設業の**魅力、やりがいに関する情報を発信**する等、担い手確保の取組を実施。
- しかし、今般のアンケート結果では行動計画の内容や存在を把握していない企業も多く（約76%）、**計画が十分に浸透しているとはいえない状況**。

単位:万人	H26	H30	伸び率	(参考)	H26	H30	伸び率
女性技術者	1.1	1.8	1.64倍	技術者全体	28	33	1.18倍
女性技能者	8.7	10.4	1.19倍	技能者全体	341	328	0.96倍

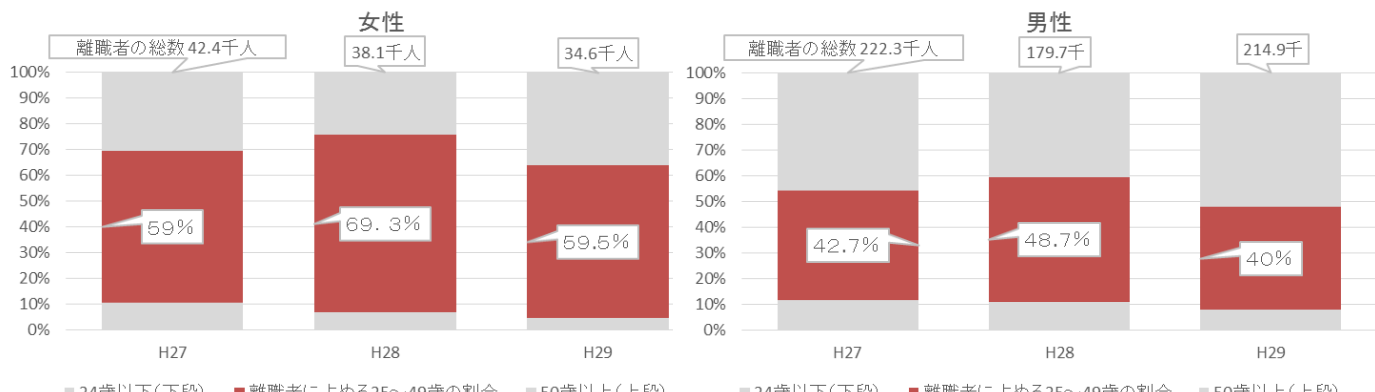
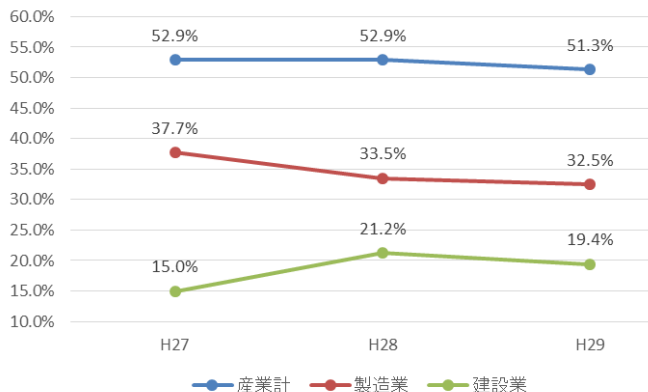
建設産業を取り巻く環境の変化と新計画策定の必要性

- 行動計画策定後、以下のような建設産業を取り巻く環境の変化があり、より女性が就業しやすい環境が整いつつあるなか、それを踏まえた取組が必要。
 - ・**働き方改革関連法**や**新・担い手3法**を受けて、建設業においても働き方改革の取組を進める必要がある。
 - ・**i-Construction等の新技術**を活用した働き方が可能に。
 - ・**建設キャリアアップシステム**の運用が開始。建設技能者の**就業履歴等の情報が蓄積**されるとともに、その情報をもとにした**能力評価制度が始まる**。
 - ・より高まる担い手確保の要請と、**多様な価値観を許容する職場環境整備の必要性**。
 - ・様々な女性活躍の取組を進める主体が立ち上げられ、**ネットワーク化が進んできた**。
- 統計データによると、行動計画策定後、**入職者に占める女性比率は上昇しているが、他産業と比較すると全体として低い状況**。
- 一方で、女性の離職者数は減少傾向にあるが、**女性の離職者に占める子育て世代（25歳～49歳）は約6割を占め、男性よりも高い状況**にあることから、特に行動計画に記載のある「**就労継続**」の取組を深化させる必要。
- 上記の点を踏まえつつ、**前計画をより実効性のあるものとしていくことが必要**。

入職者に占める女性の割合

出典:雇用動向調査を基に国土交通省で算出

建設業における離職者数及びその年齢階層別の割合



新計画策定の考え方

- 統計データによると入職者、離職者について一定程度の進捗はあるが、**更に取組を深化させる余地**がある。
- また、策定委員会や意見聴取会の議論及びアンケート結果においては「**就労継続**」が特に大きな課題であることが顕在化。そのため、新計画においては「**働きつづけられるための環境整備**」を中心に以下の3つの柱で構成。
- 新計画の目標として、就業者数を増加させる目標は設定せず、**3つの柱それぞれの趣旨を達成するための多面的な目標を設定**。
- 新たな施策等を追加・拡充し、各柱の施策を更に深化させ、**実効性のあるものとする**。

新計画の柱

新計画の官民を挙げた目標

1.働きつづけられるための環境整備を進める

「女性の入職者数に対する離職者数の割合」を令和6年までの間、前年度比で減少させる。

	2014	2015	2016	2017
建設業	71.0%	103.7%	79.7%	66.7%
産業計	85.3%	88.4%	91.6%	92.0%

出典:雇用動向調査を基に国土交通省で算出

2.女性に選ばれる産業を目指す

「入職者に占める女性の割合」を令和6年までの間、前年度比で増加させる。

	2014	2015	2016	2017
建設業	19.5%	15.0%	21.2%	19.4%
産業計	54.6%	52.9%	52.9%	51.3%

出典:雇用動向調査を基に国土交通省で算出

3.建設産業で働く女性を応援する取り組みを全国に根付かせる

①令和6年までに新計画の内容の認知度100%を目指す。

令和元年における数値;国土交通省によるアンケート調査(対象:建設業法の届出団体の会員企業(策定委員会の構成団体との重複等を除く))

「もっと女性が活躍できる建設業行動計画(H26)」について

- 1.計画の内容について知っている 36社/147社(約24%)
- 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社/147社(約31%)
- 3.計画が策定されたことを知らない 66社/147社(約45%)
 - 約45%の企業は計画の存在を知らない
 - 約76%の企業は計画の内容を知らない

②令和6年までに都道府県単位で活動している団体の「建設産業女性活躍推進ネットワーク」への加入をすべての都道府県で目指す

令和元年における数値;20/47

【新規・拡充】新計画の主な記載事項(例)

- ①働きつづけられるための環境整備を進める
 - 長時間労働の是正等の働き方改革の取組の推進。【新規】
 - 女性技術者・技能者が増加傾向にあるにも関わらず、結婚、出産等を機に離職してしまうケースがあり、企業が復職時のしっかりとしたサポート、迎え入れる体制（短時間勤務制、フレックスタイム制）を整備することが必要であり、そのためにも経営者や管理職の理解を深めることが重要。【拡充】
 - 男性の意識の改革（産休、育児休業等の取得促進等）。【新規】
 - 建設キャリアアップシステムと連携したロールモデルの構築（蓄積された女性個々の技能情報を活用した、復職時の登用面での不利の解消、技能者の能力評価制度基準の策定の推進）。【新規】
 - 復職時のサポート環境の整備（リカレント教育を受ける環境の整備、託児所の整備、テレワークの活用等）。【拡充】
 - 快適トイレ等の現場環境整備は公共工事では進捗。大規模現場と小規模現場での整備の差、民間工事への波及が課題。【拡充】

- ②女性に選ばれる産業を目指す
 - 建設産業の魅力、やりがいの発信、新技術の活用など正しいイメージの定着。【拡充】
 - 建設業の働き方改革や生産性向上の取組をより一層促進するため、i-Constructionと建設キャリアアップシステムが相まって、新しい建設産業の魅力創造・発信。【新規】
 - くるみん、えるぼし認定の取得を促進。【拡充】
 - 建設業経理士等の女性が活躍できる仕事例の紹介。【新規】
 - 女性技能者の坑内労働規制の労働法制等の制度面の課題。【新規】（厚生労働省と調整）

- ③建設産業で働く女性を応援する取り組みを全国に根付かせる
 - 新計画の普及を図るための広報活動。【新規】
 - ワークショップの開催等、企業や業界団体の女性活躍に関する理解の促進。【拡充】
 - 建設産業女性活躍推進ネットワークのさらなる活動の充実、全国展開。【拡充】
 - 地域中小建設企業における女性技術者・技能者の確保・育成へ向けた働きかけ。【拡充】