

---

建設業における女性活躍推進に関する取り組み実態調査  
調査報告

---

令和元年 11 月

国土交通省



# 調査概要

## [調査目的]

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、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

## [調査方法]

アンケート形式

## [調査スケジュール]

令和元年8月下旬～9月

## I. 建設業団体向け調査

建設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)以外で建設5団体の会員では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する目的でアンケートを実施。11団体から回答を得た。

### 1 もっと女性が活躍できる建設業行動計画について

#### 問1 現計画の把握状況について

	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。

## 2 女性活躍推進に関わる意見や感想など

### 問2 女性活躍の推進は、貴団体(業界)にとってどのような意味を持つか

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%)
6. 顧客満足度の向上	0 件 (0.0%)
7. 特にない	0 件 (0.0%)
8. その他	0 件 (0.0%)

※女性活躍を推進することが、企業のイメージアップ、ダイバーシティ推進、女性の就業増加などにつながると過半数の団体が回答。

## 3 課題対応等について

### 問3 女性活躍を推進する上で、どのような問題や課題があるか

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%)
8. 女性はコストをかけて育成しても離職率が高いイメージがある（現に離職率が高い）	2 件 (18.2%)
9. 現場の男性の理解が不足している	2 件 (18.2%)
10. セクシャルハラスメントへの対応が難しそうというイメージがある	2 件 (18.2%)
11. 顧客や取引先から理解が得られない	0 件 (0.0%)
12. 女性の活躍支援制度利用の対象外となる人が負担感を感じる	0 件 (0.0%)

13. 活躍支援により人事管理が複雑になる	0件 (0.0%)
14. 問題、課題について考えたことがない	0件 (0.0%)
15. その他	0件 (0.0%)

※女性活躍における問題や課題については、家庭と両立する女性のフォローアップ体制と答えた団体が最も多く、次に託児所の問題、職場環境整備に係るコスト、休業期間中の代替要員の確保などを指摘する声が多かった。また、男性や経営者などの理解の問題、力仕事への従事が課題といった声も挙げられている。

#### 問4 女性の活躍支援のため、どのような取組がより効果的だと思うか

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%)
7. 経営者や男性上司向けの研修	3件 (27.3%)
8. （育休後に昇進が遅れないなど）柔軟な人事制度の整備	3件 (27.3%)
9. 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	3件 (27.3%)
10. 女性向け研修	2件 (18.2%)
11. 家庭との両立を配慮した朝礼の柔軟化（時間、回数など）	1件 (9.1%)
12. 妊娠中や育児中の悩みを相談できる仕組みづくり	1件 (9.1%)
13. その他	0件 (0.0%)

※女性に適したハード環境整備の導入と回答した団体が 72.7%と最も多く、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、託児環境への支援、休暇取得に向けた環境整備が効果的との回答が多かった。

※その他の項目についても、20%を超える割合の回答が多く、様々な取組を複合的に行っていく必要があると団体が考えていることが伺える。

#### 問5 女性の活躍を推進するにあたり、行政や発注者、元請企業への意見・要望

（入札制度や発注制度（評価や積算等））

●発注者には、入札契約・工事評価などでの配慮をお願いしたい。

## 問6 女性の活躍を推進するにあたり、行っている取り組み

- 若手対象に年4回講習会を開催し、その内1回は必ず女性に講師を依頼。女性の活躍が、多くの若手技術者にとって刺激になっている。

## Ⅱ. 建設業団体の会員企業向け調査

建設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)以外で建設5団体の会員ではない建設業団体の会員企業に対して、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する目的でアンケートを実施。152社から回答を得た。

### 1 会社としての取組姿勢について

#### 問1 女性活躍推進の取組を行っている

- |                               |             |
|-------------------------------|-------------|
| 1. 取組を行っている                   | 96件 (63.6%) |
| 2. 現在、取組を行っていないが、今後行う予定       | 39件 (25.8%) |
| 3. 現在、取組をおこなっていないし、当面は行う予定もない | 16件 (10.6%) |
|                               | n = 151     |

※取組を行っているという企業は半数以上の63.6%にのぼる

※取組を行っている、今後行う予定を合わせると89.4%の大多数が取組みに前向きな状況

#### 問2 女性の活躍について、採用や登用に関する自主的な数値目標を設定しているか

- |                            |             |
|----------------------------|-------------|
| 1. 設定している                  | 36件 (37.9%) |
| 2. 設定していないが、今後設定する予定       | 45件 (47.4%) |
| 3. 設定していないし、今後も方針を立てる予定はない | 14件 (14.7%) |
|                            | n = 95      |

※問1で取組を行っていると回答した企業が対象

→3.の理由

- ・人材不足の昨今、事務職以外での女性採用に重要性を感じているが、今現在、数値目標に重要性を感じていない。
- ・現状、採用予定人員を確保できない状況であり、女性のだけの採用を優先する状況にない。
- ・採用や登用に関しては男女関係なく行っているため、特段の数値設定等は行っていない。
- ・毎年のように女性を採用できておらず、数値目標を設定するのは難しい。登用については、もともと女性社員が少なく管理職登用の前例がない。職種も

ほぼ事務職でキャリア形成がパターン化しており、数値目標を設定するのは難しい。

- ・技術者、技能者の入職希望者がいれば採用するが、現在までに希望者がいない

※設定しているが 37.9%、今後設定する予定も合わせると 85.3%となる

※取組みに前向きな企業であっても、半数以上が数値目標を設定していない

## 2 個々の制度等について

### 問 3-1 継続就業について、企業が設けている制度について

n = 96 (2 社未回答)

※問 1 で取組を行っているとは回答した企業のみ回答

1. 産前・産後休業制度を設けている	94 件 (97.9%)
2. 育児休業制度を設けている	93 件 (96.9%)
3. 介護休業制度を設けている	88 件 (91.7%)
4. 子の看護休暇制度を設けている	87 件 (90.6%)
5. 子育て・介護に係る短時間勤務制度を設けている	87 件 (90.6%)
6. 子育てや介護に関する所定外労働の免除制度を設けている	81 件 (84.4%)

※女性活躍を推進する取組を行っている企業は、非常に高い割合で継続就業における制度面が整備されている。

### 問 3-2 継続就業について制度を設定していない内容があるのはなぜか

n = 13

※問 3-1 で取り組んでいない項目があった場合に回答

1. 女性がいらないから	回答なし
2. 制度の導入方法がわからないから	回答なし
3. その他	2 件

→ 3 の内容

- ・人材不足からその人でないといけない仕事もあるため、現在は自主判断に任せている
- ・特に要望がなかったから

### 問 3-3 継続就業について、今後、制度を設定する予定はあるか

n = 13

※問 3-1 で取り組んでいない項目があった場合に回答

1. ある	1 件
2. ない	1 件

→ 1 の内容

- ・極力子育てや介護のある社員については、所定外労働免除を配慮したい。

→2の内容

- ・なし

### 3 職場環境について

#### 問4 職場環境(設備面等)に関して、当てはまるもの

n = 96 (6社未回答)

※問1で取組を行っているとは回答した企業のみ回答

- |   |             |
|---|-------------|
| 1. 会社に女性専用トイレを設置している                      | 90件 (93.8%) |
| 2. 女性専用更衣室を設置している                         | 80件 (83.3%) |
| 3. 女性に適した安全保護具(作業服、安全带、ヘルメット、安全靴等)を用意している | 48件 (50.0%) |
| 4. 現場に女性専用トイレを設置している                      | 44件 (45.8%) |
| 5. 洗面所、シャワー設備等を設置している                     | 32件 (33.3%) |
| 6. その他                                    | 5件 (5.2%)   |

→6の内容

- ・女性専用トイレではないがトイレを改装した
- ・制服の付与

※会社内での設備面等の整備は進んでいるものの、現場環境の整備となると、取り組んでいる企業は半数以下となっている。

### 4 課題対応等について

#### 問5 女性活躍を推進する上で、どのような問題や課題があるか

n = 96 (4社未回答)

※問1で取組を行っているとは回答した企業のみ回答

- |   |             |
|---|-------------|
| 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%) |
| 8. 女性はコストをかけて育成しても離職率が高いイメージがある(現に離職率が高い) | 14件 (14.6%) |



9. 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	14件（14.6%）
10. 女性の活躍支援制度利用の対象外となる人が負担感を感じる	12件（12.5%）
11. セクシャルハラスメントへの対応が難しそうというイメージがある	7件（7.3%）
12. 問題、課題について考えたことがない	3件（3.1%）
13. 活躍支援により人事管理が複雑になる	2件（2.1%）
14. 顧客や取引先から理解が得られない	1件（1.0%）
15. その他	10件（10.4%）

→15 その他の内容

- ・女性の応募者数が少ない（技術者・技能者）
- ・対象となる女性社員が少ない
- ・育成面において出産前までに集中して育成する必要がある。その後は1工程ずつ部分的にでも育成していき、本人も達成感が得られるよう長いスパンで考える必要があることから、上司の理解が必要となる。
- ・技術職の場合、長期出張や現場作業、試運転などの長期にわたる業務は家族（夫）の理解が不可欠である
- ・技術職の者の時短勤務中の業務内容
- ・女性活躍という名の育児対象者を過度に保護し、そうではない者への不公平感

※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、男性や経営者などの理解の問題、託児所の不足といった声も挙げられている。

問6 女性の活躍支援のため、どのような取組がより効果的だと思うか

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	54件（33.5%）
7. 経営者や男性上司向けの研修	47件（30.9%）

8. 託児環境への支援（託児代補助など）	43件（28.3%）
9. （育休後に昇進が遅れないなど）柔軟な人事制度の整備	41件（27.0%）
10. 妊娠中や育児中の悩みを相談できる仕組みづくり	37件（24.3%）
11. 家庭との両立を配慮した朝礼の柔軟化（時間、回数など）	36件（23.7%）
12. 女性向け研修	32件（21.1%）
13. その他	7件（4.6%）

→13 その他の内容

- ・女性の休業期間中の代替要員の確保
- ・（育休後に昇進が遅れないなど）柔軟な育成制度の整備
- ・業界における女性労働者を増加させる
- ・現場代理人、監理技術者として配置されている女性技術者の、常駐等の緩和措置が弾力的に運用される制度構築が必要と考える
- ・育児等に従事しない女性社員との平等化

※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が効果的と回答した企業が62.5%と最も多く、休暇取得に向けた環境整備、朝礼の柔軟化など、家庭との両立を配慮した取組みが効果的かの回答が多かった。

※ハード面の環境整備が効果的との回答も過半数にのぼった。

※その他の項目についても、20%を超える割合の回答が多く、様々な取組を複合的に行っていく必要があると、企業が考えていることが伺える。

## 問7 女性の就業者を増やす取り組みとして、有効だと思われる手法

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%）
10. 役員、面接担当者への男女均等な採用に関する研修の実施	10件（6.6%）
11. その他	9件（5.9%）

→11 その他の内容

- ・従事させる職種を固定せず活躍の場を拡げる
- ・理工系の女子学生を増やす
- ・男性の育児への積極的な参画
- ・保護者等に建設業の実態をよく理解してもらう

- ・新・担い手3法における発注者・受注者それぞれの責務を果たし、働きやすい環境整備の構築に取り組む
- ・体力に応じた仕事内容の見直し

※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。

## 5 もっと女性が活躍できる建設業行動計画について

### 問8 現計画の把握状況について

	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%)

#### →計画の内容についての意見

- ・行動計画に沿った女性活躍推進により、当社では女性技術者の割合が年々増えている。
- ・理工系に進学する女性が少ないので、小中学校での特にPRを行ってほしい
- ・地域での採用活動が不利な状況で、さらに女性就業人数を増加させるのは困難
- ・働きやすい就業環境や設備および制度も大切だが、ロールモデルとなる女性従業員の活躍実績こそが、時間はかかるが、魅力を伝える最大の情報と思われる。
- ・共通指標があると社内外を巻き込んだ活動がしやすくなる
- ・建設現場の技能士としての活躍推進は難しい実態があるが設計業務、購買業務など事務業務以外でも活躍の場があるように思われる。今後学校の進路指導の先生などご協力を得ながら女性の活躍の場が広がるように協議を重ねたい。
- ・会社としても女性専用のトイレや更衣室など企業で出来る範囲の環境整備は徐々に行っているが、中小企業では入職希望者がいないのが現状である。特に、土木工事、とび・土工工事ではその傾向を強く感じており、時間がかかりかかると思われる。

※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、認知度についての問題が浮き彫りに

## 6 女性活躍推進に関わる意見や感想など

### 問9 女性活躍の推進は、貴社にとってどのような意味を持つか

	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%）
6. 就業者のキャリア形成	32件（21.1%）
7. 特にない	5件（3.3%）
8. その他	4件（2.6%）

→ 8の内容

- ・女性が活躍することで、従来の男性社会中心のイメージが払拭され、周辺住民ほか工事利害関係者の信頼感、安心感を得るのに有効となる。
- ・多様な価値観によるイノベーションの創出

※女性活躍を推進することが、企業のイメージアップ、女性の就業増加、ダイバーシティ推進などにつながると過半数の企業が回答。

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10 女性の活躍を推進するにあたり、行政や発注者、元請企業への意見・要望

(働き方改革関連)

- 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。

(職場環境・就労環境の改善)

- 産休、育休を取得できた企業に対する保証など充実させる。例えば午前勤務や週3日勤務など、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るべき。
- 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。
- 中小企業の専門業者の場合、女性が活躍できる土木系の女子となると多々問題点があると考えている。働く女性の意識改革と労働環境の整備が必要となり、実施工においても育児を伴う短期間労働の施工管理、休日確保等の体制作りをお願いしたい。
- 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。
- 作業着のデザイン含む機能性向上。
- 社内において、女性活躍の場を設けること。そのための具体策を考えたり、勉強会で社

員研修等を計画する。

- 男女問わず継続的な採用の確保及び社員の定着に向けては、長時間労働の是正、特に休日・夜間作業の軽減が大きな課題と考えている。

(建設現場の環境)

- 建設工事現場での女性技術者の従事は、特に下請の場合、長時間労働、危険作業などまだまだハードルが高いように感じる。
- 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。

(魅力の発信、意識改革)

- 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、イメージ戦略を推進願いたい。
- 女性活躍という括りでは、女性従業員の意識の中で負担増加による雇用機会の不均等感や女性差別と思う方もいる。賛同を得られないケースが考えられるため、行政や発注者が推進する形態は、全面的にダイバーシティにシフトしていただきたい。
- 業界のイメージアップ、地位向上、子供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。
- 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。

(担い手不足)

- 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。

(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。
- 近年、建設業へ就業を希望する女性が多くなってきている。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、予算をお願いしたい。
- 建設業は他の業種に比べ、非常に厳しい環境下での作業であるため、女性には体力的に不利で魅力のない業界である。一方、中小企業においても女性を積極的に採用するメリットもない。そのため、女性を優先する発注形態や女性を配置することによる金額増の工事を増やして頂きたい。

(制度面の改善、拡充)

- 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、女性は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。
- 女性の雇用に対して補助金、助成金の拡充。
- 経営事項審査で、女性技術資格者に対して、加点評価する。

(その他)

- 企業にはまだまだ女性技術者が少ないので、行政でも女性監督官の登用など検討してみてもは。
  - 女性自身が建設業もっと興味を持つような施策を期待。
  - 女性の活躍に対するインセンティブの得られる施策をハードルの低い形で実施していただくことを要望する。
-

### Ⅲ. 地方自治体への調査

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。38の自治体から回答を得た。 ※未回答団体へは回答を依頼中

#### 問1 自治体が行っている女性活躍推進の取り組み

No	名称	取組内容
1	北海道	<p>①建設産業女性活躍推進セミナー 平成 29 年度より、担い手としての女性が、建設産業に入職そして技術者・技能者として 活躍できるよう、建設事業者等に対し、女性の積極的な採用や働き続けられる職場づくりの機運の醸成を図ることを目的として開催している。</p> <p>②快適トイレの設置 建設現場における男女がともに働きやすい職場環境整備の一環として、女性が活用しやすい「快適トイレ」の設置を、平成 29 年度より予定価格 70,000 千円以上の工事を対象として取り組み、今年度からは、価格制限を撤廃し、全ての工事を対象として取り組みを進めている。</p>
2	青森県	<p>建設業の担い手確保対策として、女性活躍推進の流れを加速・定着させるため、女性建設技術者ネットワーク会議や業界団体と連携して、建設業への入職・定着・登用の促進に向けた取組の実施</p> <p>①普及啓発・環境改善（経営者の普及啓発を図り、女性が働く環境の改善を促す）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・建設業女性活躍事例発表会</li> <li>・建設業女性活躍促進のための企業訪問</li> <li>・女性の活躍に積極的な企業の取組事例の紹介</li> </ul> <p>②ネットワーク推進・スキルアップ（女性技術者同士の連携及び I C T 等のスキルアップを図り、定着を図る）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性向け I C T 活用研修会</li> <li>・女性建設技術者向けキャリアセミナー</li> </ul> <p>③入職促進（職業としての建設業の理解を深め入職促進を図る）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性学生と女性建設技術者との懇話会</li> </ul> <p>④情報発信強化（建設業で活躍する女性の姿を通して、入職促進を図ると同時に、イメージアップも図る）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・建設業女性活躍 P R 動画</li> </ul> <p>○青森県建設業ポータルサイト <a href="http://pub.pref.aomori.lg.jp/kouji/shinkou.html">http://pub.pref.aomori.lg.jp/kouji/shinkou.html</a></p> <p>○あおり女性建設技術者ネットワーク会議 <a href="https://aomorikensetuko.com/71833/">https://aomorikensetuko.com/71833/</a></p>
4	宮城県	<p>女性登用の促進や女性が働きやすい職場環境の整備に向け、主任技術者や現場代理人への女性技術者の配置と、女性専用の仮設トイレ及び更衣室を設置する「女性活躍推進モデル工事」を平成 29 年度より実施。平成 30 年度には対象者を女性技能者にも拡大。</p>

		<p><a href="http://www.pref.miyagi.jp/soshiki/jigyokanri/jyoseikatuyaku.html">http://www.pref.miyagi.jp/soshiki/jigyokanri/jyoseikatuyaku.html</a></p> <p>総合評価落札方式において、実績のあるベテラン技術者を専任補助者として評価対象とすることで、若手技術者が、監理（主任）技術者として活躍できる仕組みを導入しているが、平成31年4月から女性技術者にも拡大。</p> <p><a href="https://www.pref.miyagi.jp/uploaded/attachment/723608.pdf">https://www.pref.miyagi.jp/uploaded/attachment/723608.pdf</a></p> <p>女性の登用・配置状況や仕事と家庭の両立支援等のチェック項目が記載された「ポジティブ・アクション・シート」で自己点検をし、一定基準を満たした場合に知事が認証する「女性のチカラを活かす企業」認証制度を導入。</p> <p>建設工事においては、入札参加登録審査の際に評点（10点）が付与される。</p> <p><a href="https://www.pref.miyagi.jp/soshiki/kyosha/ikiiki-h24poji-2.html">https://www.pref.miyagi.jp/soshiki/kyosha/ikiiki-h24poji-2.html</a></p>
5	秋田県	<p>○地域単位での「女性部会」の設立を支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・県内8地域中、5地域で女性部会を設立（令和元年9月時点）</li> <li>・10月に、秋田中央地域で女性部会を設立予定○各地域の活動（相互交流、キャリアアップ（人材育成）、魅力発信等）を支援</li> <li>・秋田県建設産業担い手確保育成センターの担い手確保育成推進員（女性活躍推進担当）が活動をサポート</li> <li>・創意工夫ある活動に対して、活動費（委託）を支援○交流会等の開催等</li> <li>・あきた建設女性ネットワーク総会・交流会の開催 ・他県（団体）の女性ネットワークとの交流・連携</li> </ul> <p>○女性技術者登用モデル工事・建設業への女性の入職促進や就労継続に向けた環境整備を推進していくため、女性技術者の配置を入札参加資格とするモデル工事を実施</p>
6	山形県	<p>○建設業における人材確保・育成の取組みに対する支援として、現場へ快適トイレを導入した場合に費用の一部を設計計上することとしている。</p> <p>○女性技術者の育成を目的に、女性技術者を配置した場合に高評価が得られる総合評価落札方式を導入している。</p> <p>○建設業に興味がある女子学生と現場で活躍する女性技術者の意見交換の場を設け、建設業への入職を促している。</p>
7	福島県	<p>①（一社）福島県建設業協会「ふくしま建女会」（平成30年6月20日設立）</p> <p>県内の建設業で働く女性の交流とネットワークづくりを通じて、つながりを深めながら建設業のイメージアップや担い手の確保に取り組んでいる。</p> <p>主な活動「ふくしま けつせつ・どぼく女子座談会」</p> <p>メンバーは、当協会に属する8名の幹事で構成。</p> <p>○（一社）福島県建設業協会 HP <a href="http://www.e-fukuken.or.jp/">http://www.e-fukuken.or.jp/</a></p> <p>②女性技術者の会「會津 美Lady」（平成26年9月8日設立）</p> <p>建設業全般について、女性の視点で検証・分析し、改善点を提案する活動を実施中。</p> <p>メンバーは、県建設業協会若松支部・宮下支部に所属する企業で勤務する女性技術者と福島県会津若松建設事務所の女性技術職員</p> <p>○會津 美Lady 福島県ホームページ</p> <p><a href="https://www.pref.fukushima.lg.jp/sec/41340a/aizubilady.html">https://www.pref.fukushima.lg.jp/sec/41340a/aizubilady.html</a></p>



		<p>○會津 美 Lady Facebook  <a href="https://www.facebook.com/aidubilady/">https://www.facebook.com/aidubilady/</a></p>
9	栃木県	<p>本県の入札参加資格審査において、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画の策定・届出がある場合、及び同計画の実績等に対する認定を受けている事業者は加点の対象としている。</p> <p>加えて、建設業のイメージアップを図り、建設業界への女性入職者の促進や女性が働きやすく活躍できる職場環境を整備することを目的とし、平成 27 年度より、栃木県建設業協会と栃木県県土整備部女性職員から成る「とちけん小町魅力向上委員会」を発足した。</p> <p>発足から 4 年、意見交換会を通じて建設業の魅力や現場環境の現状などについて確認すると共に、稼働中の工事現場を回り、女性の視点で現場環境点検を実施する等の活動を実施してきた。</p> <p>今年度以降も引き続き、女性技術者同士のコミュニケーション向上と情報の共有、女性が働きやすい職場環境の研究及び提案、建設業のイメージアップのための情報発信、講習会や勉強会を通じての技術の習得等を軸に活動を実施していく。</p>
12	千葉県	<p>県土整備部及び教育庁の総合評価落札方式で入札となる一部工事において、女性技術者を当該工事における現場代理人又は主任(監理)技術者として配置した場合に評価しています。</p> <p>また、県土整備部発注の予定価格 2 千万円以上の土木工事を対象として、受注者が快適トイレを設置した場合には、発注者が設置費用の一部を負担する取組を試行しています。</p>
13	東京都	<p>《イベントの出展やセミナーの開催》</p> <p><b>【平成 30 年度】</b></p> <p>○「建設業女性活躍推進セミナー」の実施  参考 URL：東京都 建設業女性活躍セミナー（知事の部屋）  <a href="http://www.metro.tokyo.jp/tosei/governor/governor/katsudo/2019/02/06_00.html">http://www.metro.tokyo.jp/tosei/governor/governor/katsudo/2019/02/06_00.html</a></p> <p>東京都 建設業女性活躍セミナー（開催案内）  <a href="http://www.metro.tokyo.jp/tosei/hodohappyo/press/2018/12/19/02.html">http://www.metro.tokyo.jp/tosei/hodohappyo/press/2018/12/19/02.html</a></p> <p>○「夏のリコチャレ 2018～わたしの住むまちをデザインする仕事～」へ出展（別紙参照）  参考 URL：「夏のリコチャレ 2018」へ出展（開催案内）  <a href="http://www.metro.tokyo.jp/tosei/hodohappyo/press/2018/07/27/08.html">http://www.metro.tokyo.jp/tosei/hodohappyo/press/2018/07/27/08.html</a></p> <p><b>【令和元年度】</b></p> <p>○「夏のリコチャレ 2019～数学と理科が暮らしをつくる！！わたしの住むまちをデザインする仕事～」へ出展  参考 URL：「夏のリコチャレ 2019」へ出展（開催案内）  <a href="http://www.metro.tokyo.jp/tosei/hodohappyo/press/2019/07/19/03.html">http://www.metro.tokyo.jp/tosei/hodohappyo/press/2019/07/19/03.html</a></p> <p>日時：令和元年 8 月 2 日 場所：秋葉原 UDX 4F ギャラリー 参加人数：331 人</p> <p>《女性活躍モデル工事》WTO 案件等の大規模工事で発注者が指定する「発注者指定型」、その他すべての工事で受注者希望する場合実施する「受注者希望型」がある。</p> <p>(1) 女性技術者の配置・現場代理人、主任技術者等、担当技術者のいずれかに女性</p>

		<p>技術者を配置・現場代理人又は担当技術者の場合は、契約工期の半分以上の日数配置</p> <p>(2) 現場環境の整備等・休憩（更衣）室、快適トイレ・女性技術者活躍のPR（工業系女子学生を対象とした現場見学会の実施等）</p> <p>(3) 工事成績評定・女性技術者を全期間配した場合は、創意工夫と熱意（現場や施工の管理に対する熱意）で加点・優良な広報活動を行った場合は、社会的貢献（建設事業のイメージアップ）で加点・発注者指定型で女性技術者を当初契約工期の半分以上配置しなかった場合、減点</p>
15	新潟県	<p>○「新潟県建設産業マンパワーアップ総合支援事業」において、若者・女性建設産業従事者を対象とした関係団体の事業（資格取得支援、技術力向上支援等）に経費補助を実施（補助率2/3）</p> <p>○入札参加資格において、建設業者の女性技術者の雇用や妊娠・出産・子育てに関する有給休暇整備等の男女共同参画の推進について加点を実施</p> <p>○県発注工事における、快適トイレや女性更衣室設置に係る経費支援を実施</p> <p>○総合評価落札方式において、WLBの推進について加点を実施</p>
16	富山県	<p>「もっと女性が活躍できる建設業」支援事業</p> <p>(1) 事業概要 女性技術者と女子学生との現場見学会及び座談会、経営向け研修会</p> <p>(2) 対象者 建設系学科の女子大学生、建設企業の経営者</p> <p>(3) 事業費 1,000 千円</p> <p>(4) 実施主体 県（（一社）富山県建設業協会に委託）</p> <p>女性が活躍できる労働条件改善補助事業</p> <p>(1) 事業概要 女性の入職・定着を図るため、建設企業等が行う労働環境や労働条件の改善に寄与する取組みに対し県が補助するもの</p> <p>(2) 対象者 建設企業等</p> <p>(3) 事業費 500 千円（補助率1/2、補助限度額100千円）</p>
18	福井県	<p>競争入札参加資格審査において主観点として次の項目を評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・技術職員に女性技術者がいる場合に加点評価</li> <li>・「「ふくい女性活躍推進企業」登録制度実施要綱」に基づきふくい女性活躍推進企業プラス+に登録されている者について加点評価</li> <li>・次世代育成支援対策推進法第12条の規定に基づき一般事業主行動計画を策定しその旨を労働局に届け出ている者または同法第13条の規定に基づき認定を受けている者を加点評価</li> <li>・「福井県子育てモデルお企業の応援事業実施要綱」に基づき子育てモデル企業に認定された者を加点評価</li> <li>・育児休業を6か月以上取得した技術職員を雇用している者を加点評価</li> </ul> <p>【参考】 福井県競争入札参加資格審査URL  <a href="https://www.pref.fukui.lg.jp/doc/kanri/sikakusinsa22.html">https://www.pref.fukui.lg.jp/doc/kanri/sikakusinsa22.html</a></p>
19	山梨県	<p>（一社）山梨県建設業協会青年部会が、建設業の担い手確保が課題となるなかで、地域の建設業の魅力を高めるためには、女性の活躍が重要であり、女性が働きやすい環境づくりが必要であることから、「女性が活躍できる建設業」を目指すことを目的として、平成28年度に「けんせつ小町甲斐」を発足しました。</p>

		<p>平成 30 年度には本県の女性技術職員もメンバーに加入しております。</p> <p>【現在のメンバー構成】 建設業者（元請、専門工事業者）、国交省、山梨県</p> <p>主な活動内容は、「建設業に従事する女性の活力向上について語る会」「他都県女性技術者との現場見学及び意見交換会」「女性活躍推進 P R 事業（建設業協会が制作する P R 動画への参加）」、建設業の担い手確保を目的として開催している「建設まつりへの参加（女性活力向上推進ブースの出展）」などを展開しております。</p>
20	長野県	<ul style="list-style-type: none"> <li>・長野県就業促進・働き方改革戦略会議の分野別会議において、建設業における推進方針を策定（H31.3 月）しており、女性技術者のネットワークづくりの支援や、建設産業団体と建設系学科高校が連携したものづくり女子ミーティングの実施等による建設系学科高校の女子生徒増加を促進する取組を実施していく。</li> <li>・入札資格審査において、「女性技術者の社員雇用」、「従業員 100 人以下の企業が次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、且つ育児・介護休業法に規定する休業等制度を就業規則に規定」する企業を優遇している。</li> <li>・総合評価落札方式による入札において、配置技術者の実績を評価するにあたり、産前産後休業、育児休業等の休業期間を評価対象期間に加算する取組を実施している。</li> </ul>
21	岐阜県	<p>○ぎふ建設人材育成リーディング企業認定制度</p> <p>労働環境の改善や人材の育成、建設業の魅力アップ等に積極的に取り組む企業を「岐阜県建設人材育成企業」として登録、実際の取り組みが特に優秀な企業を「ぎふ建設人材育成リーディング企業」として認定</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・認定項目Ⅱ－1 達成度 3 「過去 3 年間において、女性の技術者・技能者を採用している」</li> </ul> <p>○建設人材確保・育成事業費（ぎふ建設人材育成事業費補助金）</p> <p>建設人材の育成・確保の推進拠点である「建設 I C T 人材育成センター」の運営や技術力・生産力向上を目的とした研修、建設業の魅力発信等に要する経費を助成する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・建設 I C T 人材育成センター</li> <li>経営力向上セミナー（女性の建設業での活躍について）</li> <li>・（一社）岐阜県建設業協会</li> <li>女性の現場見学会</li> </ul> <p>○モデル工事</p> <p>女性及び若手労働者の確保に向けて、作業現場の労働環境の改善の取組として、「快適トイレ」や「快適休憩所」の設置、「標準的な現場環境改善」を行うモデル工事を実施</p>
22	静岡県	<p>女性に限った施策）</p> <p>平成 2 7 年度～ 2 9 年度にわたり、配置予定技術者に女性の配置を条件とした女性技術者登用型を実施した。結果、女性技術者登用型で発注した工事の現場では、女性用トイレ、更衣室などの設置ができ、女性の職場環境が向上するだけでなく、現場の清掃・美化が積極的に行われるなど、全体の職場環境が向上したなどの報告はあったものの、不調が 4 割以上となり、試行から本格施行に移ることなく終了した。</p> <p>要因として、そもそもの女性技術者の少なさもあり、実績が上がらなかったことがあげられる。</p>

		<p>(女性を含めた活躍推進の施策)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女別トイレ、更衣室整備などの現場環境改善の支援</li> <li>・休日確保型入札の実施</li> </ul> <p>→特に子供のいる女性にとっては、休日の確保は重要となる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・インフラツーリズムや現場見学会、出張講座の実施</li> </ul> <p>→女子生徒を含めた学生に建設業のやりがいを伝え、担い手確保につなげ、女性就業者が増え女性の就業率が向上すれば、女性活躍推進の環境づくりが期待できる。</p>
23	愛知県	<ul style="list-style-type: none"> <li>・誰もが働きやすい現場環境整備工事平成 28 年度より労働環境改善の一環として、建設現場への男女別快適トイレ設置や現場事務所の快適化などに取り組んでいる。</li> </ul> <p>総合評価落札方式における評価「女性の活躍促進宣言」を提出している企業、「あいち女性輝きカンパニー」の認証又は「女性活躍推進法に基づく認定（えるぼし認定）」を受けている企業を評価している。</p>
25	滋賀県	<ul style="list-style-type: none"> <li>○滋賀県若手技術者・女性技術者土木交通部長表彰</li> </ul> <p>若手技術者・女性技術者の技術力の向上に対する意欲を高め、女性の建設産業への入職促進に資することを目的として実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○総合評価方式における「若手・女性技術者の配置」による評価</li> </ul> <p>当該工事において、「監理技術者または主任技術者」または「専任の技術者」として配置することを評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○滋賀県女性活躍推進企業認証制度（建設業に限らず）</li> </ul> <p>女性活躍推進の取組状況に応じて「一つ星企業」「二つ星企業」「三つ星企業」の3段階で認証する制度（建設工事の入札参加登録審査で加算あり）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○滋賀県女性技術者意見交換会の開催（H31.2.1）</li> </ul> <p>大手企業による先進的な取組や県における女性活躍の取組を紹介し、県内企業における実態や課題、先進的な取組の導入可能性、新たな提案などを議論していただき、今後の女性技術者活躍への取組に反映させるもの</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○滋賀県建設産業女性活躍シンポジウムの開催（R1.9.9）</li> </ul> <p>建設産業における女性活躍について、全国の先進的な取組の紹介や県内企業の実態・課題を議論いただき、県内建設産業の女性活躍推進を図る</p>
27	大阪府	<ul style="list-style-type: none"> <li>■企業向け</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>・製造業・建設業・運輸業の団体等と連携して、職場の環境整備とイメージアップ に向けた取り組みを実施。その一環として、女性の採用・定着に向けたセミナー等を実施している。</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業における女性活躍推進のために、企業主導型保育施設の設置の促進に向けたサポートを行っている。</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>■求職者向け</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性や若者を対象に、建設業への入職促進を目的に建設業の企業を講師とした魅力発信や職場体験のセミナー等を実施している</li> </ul>
28	兵庫県	<p>本県発注工事において、①建設業者の入札参加資格者の格付け、②入札参加要件、③総合評価落札方式における加算として活用している「技術・社会貢献評価制度」において、女性技術者の入職を促進するため、29歳以下の女性技術者を新規採用した企業に対して評価している。また、女性技術者の登用により、工事成績評定において加点</p>

		している。今年度は、「女子高校生と女性技術者との交流セミナー」（兵庫県建設業協会主催）に対して経費補助を行った。
29	奈良県	当課のホームページの「建設業の人材確保・養成」項目に「いきいきと女性が活躍できる建設業」という建設業パンフレットのPDFを掲載している。また、このパンフレットは県立図書館等の公共施設に設置している。
30	和歌山県	◎ 建設工事の入札参加資格審査における地方基準点数（主観点数）において、「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局に届けている場合」を評価の対象としている。
31	鳥取県	○建設業で働く女性の就労環境整備事業（平成27年～） 施工現場又は事業所において、女性労働者が働き続けることができる環境整備を推進する建設関係企業に対して、その整備（更衣室やトイレ整備等）に要する費用の一部を支援。 ○アンケート調査の実施（平成30年度） 建設業における女性の就業に係る必要な職場環境の整備についてのアンケート調査を実施（県施策のあり方について検討）。労働条件や社員の意識等、ソフト面の改善を求める声あり。※女性活躍推進キャラバン隊（平成29年度実施）により、建設業で働く女性との意見交換会も実施している。 ○建設産業における女性活躍推進セミナー（令和元年度）先進的事例に係る講演、経営者と女性技術者等によるワークショップを実施し、誰もが働きやすい職場環境整備について考える機会を提供し、業界関係者の意識改革を図るとともに、寄せられた意見等を参考に今後の県施策を検討する（8/28実施）。 ○鳥取県男女共同参画推進企業認定制度仕事と家庭の両立支援、育児・介護休業法等の遵守に取り組む企業を知事が認定。建設工事の入札参加資格における格付において加点している。 ○輝く女性活躍パワーアップ企業女性活躍のための自主宣言・行動計画を策定し、人材育成や環境整備に取り組む企業に対して、職場環境整備等に係る企業の取組を支援する。
32	島根県	○県実施アンケート調査で、根強い「建設業＝男性社会」の構図が女性技術者の育成等の支障になっている旨の意見あり。実際に現場で女性を雇用、教育する経営者等の意識を変えるための取組が見えてこなければ、新計画の現場への浸透、女性がさらに活躍できる就業環境の実現は難しいと思われる。 ○ハード・ソフト両面において、中小建設企業では女性活躍に向けた環境整備への対応が難しい部分もあると思われる。業界の取組を後押しする支援策の周知も必要と感じる。 ○当県ではそもそも建設業に入職する女性が少ない。高待遇等を志向して県外の都市部等に流出する人材をどう県内につなぎとめるかが課題となっている。
33	岡山県	・県工事入札参加資格審査において、女性技術者（国家資格者に限る）の雇用に対して加点を行っている。
34	広島県	① 建設女子カフェ 建設業界での女性の活躍を推進するため、建設業に興味を持つ県内高等学校の女子生徒等と、建設業界で活躍する女性技術者が、気軽に意見を交換できる交流会を初開催。 ・日時 令和元年8月19日（月）13:30～16:00

		<ul style="list-style-type: none"> <li>・会場 ホテルグランヴィア広島</li> <li>・対象 県内高等学校及び高等専門学校土木系学科及び建築学科の女子生徒 25 名及び女性技術者 9 名（ゼネコン，大手コンサルタント，行政）</li> <li>・主催 広島県，（一社）広島県建設工業協会</li> <li>・内容 女性技術者による体験談の紹介，グループトーク</li> </ul> <p>② 呉工業高等専門学校での女子学生と女性技術者との交流会</p> <p>女子学生と女性技術者との交流会を，開催要望のある呉工業高等専門学校で平成 28 年度から開催。</p> <p>内容は県ホームページで公開</p> <p><a href="https://www.pref.hiroshima.lg.jp/site/kensetsugyo-miryoku/kensetsugyojoseigijutsusya2018.html">https://www.pref.hiroshima.lg.jp/site/kensetsugyo-miryoku/kensetsugyojoseigijutsusya2018.html</a></p>
36	徳島県	<p>○建設現場における、女性が働きやすい環境改善を推進（R1.5～）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現場従事者に女性が含まれる場合は、原則、「女性専用トイレ」を設置</li> <li>※女性専用トイレ：「快適トイレ」又は「洋式トイレ」</li> </ul> <p>○快適トイレの設置対象工事を設計金額 7 千万円以上に拡大（R1.5～）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>※H30：設計金額 1 億円以上が対象</li> </ul> <p>○工事成績評定において加点評価</p> <p>※若手技術者（35 歳未満）や女性技術者を現場代理人又は主任技術者（管理技術者）として配置している場合に評価する。</p> <p>○「建設女子・活躍発信バスツアー」の実施</p> <p>県内の大学、高校等の女子学生と建設産業で活躍する女性技術者による建設工事現場での最新技術等の体験、現場パトロール、及び座談会を内容としたバスツアーを徳島河川国道事務所と共同で実施。</p>
38	愛媛県	<ul style="list-style-type: none"> <li>・建設工事に係る格付けにおける、女性の雇用や子育て支援企業に係る加点評価</li> <li>・建設業者等自らが行う新技術の研究開発等の経営基盤強化、新分野進出、施工現場の生産性向上（ICT活用）、人材確保等に関する取組み（女性や若年者にとって魅力ある職場となるよう労働環境の改善やイメージアップ広報等）に要する経費に対し、1/2～2/3 以内（上限額 200 万円）の経費を助成</li> <li>・県工事における快適トイレ設置に係る必要経費を計上する制度</li> <li>・働き方改革に対応し、施工時期の平準化や週休 2 日確保工事の試行、ウィークリースタンスの導入</li> </ul>
40	福岡県	<p>（一社）福岡県建設業協会が、今年度、建設業で働く女性従業員を中心として構成するワーキンググループを設置し、設立イベントを実施することとなっており、そのための財政的支援を行う。</p>
41	佐賀県	<p>建設業界で働く女性を対象として、建設業界で先進的に活躍している女性経営者や女性就業者による講演や、参加者同士での意見交換、課題の共有等を行うセミナーの開催を予定している。</p> <p>また、女性の働きやすい環境が整備されるよう、県の入札参加資格の審査において、「女性の活躍推進佐賀県会議」へ登録し、宣言内容を実行した建設業者には加点することとしている。</p>

42	長崎県	<p>女性活躍推進検討WG……建設業への女性の入職促進や女性が活躍できる環境作りなど、課題解決への取り組みとして平成28年度より産・学・官の各分野から選ばれた13名にて開催。</p> <p>ながさき建設女子ネットワーク“よりより”……平成28年度に県内女性建設技術者・技能者234名のネットワークを形成</p> <p>地域交流会……年間2～3地区において現場見学会やワークショップなど女性技術者・技能者の交流会を開催</p>
43	熊本県	<p>■ 県内建設産業で働く女性の交流会「くまもと建麗会」の立ち上げ及び活動支援</p> <p>・平成27年度に県事業において立ち上げを支援し、その後平成28年度から熊本県建設産業団体連合会への補助を通じて、活動を支援している。（※平成31年度補助額 40万円）</p>
44	大分県	<p>○就労環境改善・情報発信支援事業</p> <p>就業規則の見直し（育児休業の設置等）や女性用休憩室の設置等に対する助成</p> <p>○「けんせつ小町座談会」の開催</p> <p>（主催：（公財）大分県建設技術センター、共催：おおいた建設人材共有ネットワーク、大分県建設産業魅力発信推進委員会）建設産業の意義や魅力を広く発信するため、女性技術者や将来、建設関係への就業を希望する学生による座談会。</p> <p>○建設業の魅力発信</p> <p>建設業の魅力発信の一つとして女性技術者の活躍を紹介している。</p> <p>※建設業に特化したものは以上です。</p> <p>産業分野を限定せず、広く女性活躍を推進している施策は、雇用関係部門等において、実施しているものがあります。（企業の紹介、表彰・認定事業等）</p>
45	宮崎県	<p>本県では、女性技術者や技能者が働きやすくなるよう現場の労働環境を整備し、さらなる活躍を推進するため、平成28年度から「女性技術者等職場環境改善モデル工事」の試行を実施しており、現場で働く全ての女性を対象として女性専用トイレを設置した場合には、費用を計上している。</p> <p>なお、対象工事は、2,000万円以上の土木一式工事（災害復旧工事、営繕工事を除く。）としている。</p> <p>【県庁HP】</p> <p><a href="http://202.75.8.137/gijutsukikaku/shakaikiban/kokyojigyo/jyoseikasetutoire.htm">http://202.75.8.137/gijutsukikaku/shakaikiban/kokyojigyo/jyoseikasetutoire.htm</a></p>
46	鹿児島県	<p>平成29・30年度入札参加資格審査から、技術事項等評価点数の中で、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定、届出を行っている場合に加点し、女性の活躍推進に積極的かつ主体的に取り組む事業者を幅広く評価している。</p>
47	沖縄県	<p>・建設業の魅力発進の取組として、建設現場体験親子バスツアーや、おきなわ建設フェスタへの出展、建設業合同企業説明会開催への協力などを行っている。</p> <p>・建設現場の環境改善を図る取組として、快適トイレ設置の試行工事を行っている。</p> <p>①土木工事 平成31年4月1日以降発注工事から適用</p> <p>②営繕工事 令和元年7月1日以降発注工事から適用</p> <p>・若手や女性の就労を促進するため、一般競争入札における総合評価方式において若</p>

	<p>手・女性担当技術者の配置の評価や出産・育児等で休業した場合の配置予定技術者（女性）の審査対象期間の緩和を行っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成 29 年 11 月 1 日以降発注工事から週休 2 日試行工事を行っており、平成 30 年 10 月 1 日以降は原則すべての土木工事を対象としている。併せて、準備期間や雨休率などを考慮した適切な工期設定に努めている。</li> <li>・本県女性土木技術者と土木建築部長等の意見交換</li> </ul>
--	--

## 問2 女性活躍推進に関連した総合評価落札方式の活用状況

No	名称	設定した 工事件数	加点された 企業受注数	活用基準
1	北海道			<p>平成 31 年度 北海道の総合評価落札方式における『女性の活躍支援』の評価基準・</p> <p>○評価対象は以下いずれかの企業を評価対象とします。</p> <p>①平成 31・32 年度の北海道建設工事等競争入札参加資格審査における「女性の活躍支援」の審査において、「なでしこ応援企業認定企業」として評価された企業。</p> <p>②平成 31・32 年度の北海道建設工事等競争入札参加資格審査における「女性の活躍支援」の審査において、女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画策定届あり」として評価された企業。</p> <p>※「なでしこ応援企業認定企業」について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・認定対象：北海道内に事業所を有する企業</li> <li>・認定要件：下記の①～④全て</li> </ul> <p>① あったかファミリー応援企業に登録（次世代育成支援対策推進法に係る北海道の企業認定制度）</p> <p>②「女性活躍推進法」の一般事業主行動計画を策定・厚生労働省都道府県労働局に届出</p> <p>③ 北の輝く女性応援会議が募集する「女性の活躍応援自主宣言」を行い、宣言文を道環境生活部道民生活課に送付（北の輝く女性応援会議：女性の活躍を支援することを目的に北海道が設置した会議）</p> <p>④ ②の一般事業主行動計画に定めた企業の取組目標や内容などを明らかにし、道のホームページ等で公表することに同意</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・有効期間：次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画の計画期間の終了の日まで</li> </ul>
2	青森県			<p>●工事（土木・建築）の総合評価落札方式において比較的難易度が低い工事を対象とした「簡易型Ⅱ（企業実績評価型）」において、評価項目「若手技術</p>



				<p>者又は女性技術者の配置の有無」を加点している。</p> <p>&lt;主任（監理）技術者への配置：1.0点、現場代理人への配置：0.5点&gt;</p> <p>●設計業務（土木・建築）の総合評価落札方式において</p> <p>全ての型式（標準型・簡易型Ⅰ・Ⅱ）において、評価項目「若手技術者又は女性技術者の配置の有無」を加点している。</p> <p>&lt;管理技術者への配置：1.0点、担当技術者への配置：0.5点&gt;</p>
5	秋田県	148	4	<p>・「秋田県総合評価落札方式運用の手引き」内の【5-1. 若手又は女性技術者の育成】という評価項目で評価。</p>
6	山形県	12	1	<p>建設工事（土木工事、建築工事）において、実績確認型による総合評価落札方式で「技術者の能力」に「女性技術者の配置」を設定し、評価を行っている。</p> <p>配置予定技術者が女性の場合：2点</p> <p>※本県では、「若手・女性技術者評価型」としており加算点は次のとおり。</p> <p>女性又は35歳未満の男性：2点</p> <p>35歳以上40歳未満の男性：1点</p> <p>40歳以上の男性：0点</p>
7	福島県	262	把握なし	<p>工事を対象としている、総合評価方式の「企業の地域社会に対する貢献度」の「働く女性応援」及び「仕事と生活の調査」の項目において、福島県次世代育成支援企業認証制度による「働く女性応援」や「仕事と生活の調和」の認証を取得した企業に対して加点し評価</p>
12	千葉県	58	3	<p>県土整備部及び教育庁が発注する予定価格1億円以上の土木一式工事及び建築一式工事で、県内に本店がある者のみを対象とする工事。</p> <p>総合評価方式の「自由項目設定」で評価しています。</p>
13	東京都	362	把握なし	<p>○ 配置予定技術者の実績を優遇（担当技術者等としての実績も評価）</p> <p>○ えるぼし認定企業への加点</p>
15	新潟県	今年度から	今年度から	<p>令和元年度から、総合評価落札方式の「WLB※の推進」の評価項目において、えるぼし認定企業等を加点対象としている</p> <p>※ワーク・ライフ・バランス</p>
21	岐阜県	63	0	<p>「岐阜県建設工事における若手及び女性技術者育成型総合評価落札方式試行要領」の別紙2-第3（総合</p>

				<p>評価の価格以外の評価項目) で評価している。</p> <p>(技術審査基準) の (1) 年齢等において、主任 (監理) 技術者又は現場代理人の年齢等について、当該技術者が満 30 歳未満若しくは女性の場合、1.0 の加点とする。</p>
23	愛知県	504	399	<p>「地域精通度・地域貢献度に関する事項」において、「女性の活躍促進宣言」を提出している企業、「あいち女性輝きカンパニー」の認証又は「女性活躍推進法に基づく認定 (えるぼし認定)」を受けている企業を評価している。</p>
25	滋賀県	151	29	<p>すべての工事において、比較的規模が小さく、難易度の低い工事 (特別簡易型 I 型・II 型、モデル工事) において「若手・女性技術者の配置」の項目で設定している</p> <p>※「監理技術者または主任技術者」と「専任の技術者」で配点は異なる</p>
27	大阪府	1	0	<p>都市整備部発注の土木工事を対象として、総合評価落札方式 (簡易型) の「企業の信頼性・社会性」の項目で評価している。</p> <p>公共建築室発注の建築工事においては総合評価落札方式にて実施していないが、一定規模以上の一部建築工事において、女性活躍推進における評価項目を設定している。</p> <p>・評価項目</p> <p>女性技術者の育成・活躍 技術力を有する女性技術者を監理技術者又は現場代理人として配置 1 /1</p> <p>女性技術者を監理技術者として配置し、補助を技術力を有する現場代理人が行う 1 /1 女性技術者を現場代理人として配置し、補助を監理技術者又は主任技術者が行う 1 /1 女性技術者を担当技術者として配置し、補助を監理技術者又は主任技術者が行う 0.5 /1”</p>
28	兵庫県	3	1	<p>総合評価落札方式 (女性チャレンジ型) を試行適用中である。(満点：最大 22 点)</p> <p>・契約予定金額 7 千万円以上 2 億 5 千万円未満の土木工事のなかから、難易度の低い工事を契約担当者が選定して女性チャレンジ型を適用。</p> <p>評価項目「女性技術者の育成」において、配置予定技術者を女性技術者とする場合に 1 点加点する。</p> <p>また、当該女性技術者が 40 歳未満の女性技術者の場合は、2 点加点する。”</p>

29	奈良県	3	2	総合評価落札方式の型式(※)に【女性チャレンジ評価型】を設けており、配置予定技術者に女性技術者を配置する場合において評価している。 ※簡易型①(1億円以上～1.5億円未満)、簡易型②(5千万円以上～1億円未満)及び育成型①(3千万円以上～5千万円未満)の一般土木等で採用
34	広島県			①「配置予定技術者の能力」の評価項目において、産休育休に相当する期間を評価期間に加えることを可能にしている。 ②「企業の施工能力」及び「配置予定技術者の能力」の評価項目における優良建設業者の表彰及び優秀技術者の表彰について、選考基準となる要件点数に女性技術者による施工をした場合加点評価する事としている(来年度表彰から)
36	徳島県	8	1	○担い手となる若手技術者等の配置を促すことを目的に、一部工事において試行している。 総合評価方式－施工能力審査型－配置予定技術者の施工能力－工事成績の項目で評価
42	長崎県	25	2	○特別簡易型(担い手育成)の『配置予定技術者の能力』の『技術者の年齢・性別』で評価 ○土木一式工事、とび・土工・コンクリート工事(吹付)、ほ装工事のうち案件ごとに対象工事を決める。
47	沖縄県	129	1	

### 問3 建設業における女性活躍推進に関する問題や課題

No	名称	問題や課題
1	北海道	建設産業において、少子高齢化の進行などにより就業者が減少し、担い手の確保・育成が喫緊の課題となる中、 <u>女性の入職を進め、男女がともに働きやすい就業環境の整備が課題</u> となっている。
4	宮城県	女性技術者のみならず、技能者やトラックドライバー等、 <u>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</u> である。 <u>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を検討して</u> 行かなければならない。
5	秋田県	○ <u>企業の経営層・幹部職員等の理解促進・女性が働きやすい労働環境の整備</u> (現場のトイレ等)・リソース(人、モノ、金、時間)の充実・確保
7	福島県	・建設業に進もうとしている女性に家庭と仕事の両立が図れる仕事であることを業界全体で推進する仕組みの構築。 ・女性活躍に関する積極的な広報の推進。

		・就職先決定に影響力を持つ、 <u>保護者に対する正しい情報を提供する仕組みの構築</u> 。
9	栃木県	<p>&lt;課題等&gt;</p> <p>・<u>休暇制度や柔軟な勤務体系等の制度整備</u></p> <p>出産を除けば、結婚、育児、介護といったライフイベントは男性・女性に関わらず訪れる可能性があり、休暇制度や柔軟な勤務体系等の制度整備と併せて職場の理解が進むことにより、おのずと女性も活躍できる業界になると考えるが、そういった制度整備や職場の理解がないと、結婚や出産等により退職を選択する人は多い。“女性”に限った取組みではなく、性別に関わらず、働きやすい職場環境を整備していくことが重要であるとする。</p> <p>一方、国や自治体における取組みとして、適正な工期での発注による休暇の取得しやすさや、書類の簡素化等による拘束時間の削減、快適トイレの導入等による職場環境改善、ICT活用による男女の体格・体力差の解消など、国や自治体における取組みも必要不可欠であるため、働き方改革関連の取組みは引き続き進めていくべき課題である。</p> <p>&lt;意見・要望等&gt;</p> <p>・<u>ロールモデルの育成・周知</u></p> <p>職場にロールモデルがいないと、将来について不安を抱える人も少なくないかと思う。職場において、様々なバックグラウンドを抱える職員（社員）がいきいきと働く姿を伝えていくことで、そういった将来への不安解消や組織の活性化の観点からも有益かと考える。</p>
12	千葉県	<p>・女性でも活躍できるというイメージを定着させる</p> <p>・<u>現場環境の改善</u>（トイレ、更衣室、シャワー等）</p> <p>・<u>働き方改革を進め、家庭と仕事の両立を図りやすくする</u>（フレックスタイム、残業時間削減など）</p>
13	東京都	平成30年度に実施した「建設業女性活躍推進セミナー」では、以下の課題が明らかになった。① <u>現場の環境整備の必要性</u> ⇒快適トイレの設置拡大、週休二日確保工事の拡大 等② <u>女性が継続して働ける環境整備の必要性</u> ⇒子育てを行いながら働ける環境整備、育休復帰後のキャリア形成 等
15	新潟県	<p>入札等における女性技術者に対する加点や快適トイレ設置などの環境整備も重要であるが、社会全体、特に<u>家庭において男女平等（家事・育児・介護）が促進され、男女ともに働きやすい社会を整備することが、女性活躍につながると考えている。</u></p> <p>また、土木建設産業の魅力について国民の理解を促進するとともに、ICT など新技術等の活用により、女性の活躍が期待される分野であることのPRをもっと促進する必要がある。</p>
16	富山県	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、 <u>i-Constructionの推進が必要</u>
18	福井県	・令和元年度6月補正予算において、女性技術者交流会等を開催。建設業において女性が活躍する上で、どのような問題や課題があるのか把握していきたいと考える。
19	山梨県	本県建設業においては、製造業など他産業に比べて女性従事者の割合が低く、事務職等を除いて技術職・技能職に限定するとその割合はさらに低くなります。働き続

		<p>けることができなくて辞めていくというより、そもそも入職希望者が非常に少ない状況にあるので、<u>女性技術者・技能者が活躍している職場・現場があることをPRするなどの認知度向上や女性が働きやすい職場づくりを一層進めていく必要があると</u>考えています。</p>
20	長野県	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性技術者の数が少ないため、<u>女性を優遇し過ぎると、逆に女性への負担となる</u>恐れがあるため、<u>現時点では、総合評価落札方式での加点ではなく、入札資格での優遇措置を行っている。</u></li> <li>・建設産業への若手技術者の入職を促進する取組と同時に女性技術者の入職促進の取組も必要と考える。<u>小中学生やその保護者、女性への幅広いPRが必要。</u></li> <li>・女性にとっての課題は、男性にとっても課題となるが、周囲の問題意識に差や遅れがある。</li> <li>・<u>柔軟な勤務時間など、生活と仕事を両立できる体制・意識の醸成が必要。</u></li> <li>・女性の労働環境に以下のような課題がある</li> <li>・1人で現場に行かせられない。</li> <li>・特殊ソフトの使用が必要な業務があり、在宅勤務ができない。</li> <li>・パワースーツ導入の補助。</li> </ul>
22	静岡県	<p>女性活躍を推進する上で、<u>女性のみを優遇する施策を考えがちだが、逆差別の問題にもなりかねず問題点が多い。だれもが働きやすい取り組みをすることが、女性にとっても働きやすい環境づくりにつながる</u>と思われる。</p> <p>また、<u>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→「広報」や女性同士のネットワーク作りは、特に技術者においては異動も多いうえ、広報されるべき内容、共有すべき内容は各都道府県に依るものではない。</u></p> <p>また、テレビや全国紙など公表力の大きい媒体の利用を各都道府県において行うことは現実的ではなく、<u>国を中心に取り組んでいただけるとありがたい。</u></p>
25	滋賀県	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<u>企業経営者、人事担当者における認識</u>（男性中心の業界、女性には務まらないなど）を変え、一度女性を雇用してみることが大事</li> <li>・<u>女性も男性と同等（同様）の仕事を与え、特別扱いをしない</u></li> <li>・<u>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</u></li> <li>・<u>現場での女性用トイレの整備は重要</u></li> <li>・<u>男性が育児をする環境が必要</u></li> <li>・<u>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</u></li> </ul> <p>※H31.2.1開催滋賀県女性技術者意見交換会およびR1.9.9開催の滋賀県建設産業女性活躍シンポジウムの意見から抜粋</p>
30	和歌山県	<p>次のような課題や問題が考えられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・工事現場等において、<u>女性専用の設備（トイレ、更衣室等）が整っていない。</u></li> <li>・<u>子育て支援の環境が整っていない。</u></li> <li>・<u>他の産業と異なり週休2日が普及していない。</u></li> </ul>
31	鳥取県	<p>○ 県実施アンケート調査で、<u>根強い「建設業＝男性社会」の構図が女性技術者の育成等の支障になっている旨の意見あり。実際に現場で女性を雇用、教育する経営者等の意識を変えるための取組が見えてこなければ、新計画の現場への浸透、女性</u></p>

		<p>がさらに活躍できる就業環境の実現は難しいと思われる。○ ハード・ソフト両面において、<u>中小建設企業では女性活躍に向けた環境整備への対応が難しい部分もある</u>と思われる。<u>業界の取組を後押しする支援策の周知も必要</u>と感じる。○ 当県ではそもそも建設業に入職する女性が少ない。高待遇等を志向して県外の都市部等に流出する人材をどう県内につなぎとめるかが課題となっている。</p>
33	岡山県	<p>・建設現場で女性が働く上で、安全面や衛生面、労働条件等の環境整備がまだまだ進んでいない。</p> <p>・人口減少が進行していく中、担い手の確保がますます困難さを増すことや、女性の活躍が業界全体の活性化につながる事等について、経営者層の認識をさらに深めるための啓発が必要。</p>
34	広島県	<p>女性活躍を推進すること自体を目的としてしまうことが課題と考えます。</p> <p>また、女性活躍が、経営者・女性・男性のそれぞれに大きなメリットとなる事が推進の原動力になるものと考えます。</p> <p>○経営者 <u>女性雇用によって、経営的なメリットを創出する必要がある。</u></p> <p>女性雇用は、女性特有の結婚や出産、育児に伴う離職や労働時間の短縮の必要等により、労働力確保に不安があるうえ、労働条件を整えるために、従来設置していない女性用の休憩室などの整備が必要となる等、デメリットが多い。</p> <p>○女性 <u>建設業での活躍にメリットを見いだせる環境整備が必要</u></p> <p>ハード・ソフトの環境整備に併せて、活躍による個人のスキルアップや満足感の創出など</p> <p>○男性 女性活躍によって、周囲の労働者（男性）にもメリットが必要</p>
35	山口県	<p>当県の総合評価方式は、公共工事の品質確保のため、性別に関係なく、配置技術者の保有資格、施工経験などの技術力や企業の技術的能力等により総合的に評価するものとなっている。女性活躍推進に関連した評価項目については、技術力を有する女性技術者が限られるため、特定の企業が有利になることがないよう、慎重な検討が必要と考えている。</p>
36	徳島県	<p>残念ながら、今でも建設業という男性社会というイメージをもたれている方が多いのではないかと思います。</p> <p>まずは<u>就業者を増やすために、更衣室やトイレ等の設備のこと、産休・育休等のワーク・ライフ・バランスに関する制度の充実、ICTの普及による最新技術の導入等、建設業の「働き方改革」をさらに進める必要がある</u>と思います。</p> <p>また、既に建設業で活躍されている女性や、先進的な取組をされている企業等の情報発信も大事だと考えます。</p>
38	愛媛県	<p>県内では中小企業が多く、設備面や待遇面など環境整備が難しい</p>
39	高知県	<p><u>建設業界のイメージアップ及び現場の意識改革が必要</u>だと考える。</p>
40	福岡県	<p>・<u>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</u>と考える。</p>

41	佐賀県	建設業界で働く女性は多くはなく、女性同士での交流が希薄になりがちであり、 <u>ロールモデルとなる存在が身近にいないことも多い</u> 。そのため、 <u>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</u> と考える。
42	長崎県	現在、官主導にて実施しているが、今後同活動を永続的に進めるためには、建設業にて働く女性たちの自主性による活動が必要となる
43	熊本県	施策推進を加速させるために、 <u>経営事項審査の「社会性」の評点項目において、若年技術者、技能者の加点と同様か、もしくはそれ以上の加点項目とすることで、全国一律に建設企業の女性技術者、技能者に対する意識、採用意欲が高まると考える</u> 。
44	大分県	<ul style="list-style-type: none"> <li>・建設業に対するイメージが悪い。</li> <li>・<u>経営者側に女性の活用のイメージがない。</u></li> </ul>
45	宮崎県	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<u>建設業のイメージアップを図る。</u></li> <li>・<u>女性技術者のネットワークづくりが大切</u>である。様々な業種の女性が交流することで、互いに励まし合い、知識や技術力等が向上すると考える。</li> <li>・<u>女性専用トイレ、更衣室等の現場環境の整備だけでなく、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</u>ある。</li> <li>・女性が働きやすい職場は男性も働きやすい職場であるため、女性だけに特化するのではなく、<u>男女平等に建設業の働き方改革を推進した方がよい</u>と考える。今は男性も育児休暇を取得する時代なので、男性も女性も利用しやすくなるよう、<u>産休・育休制度の更なる充実が必要</u>である。</li> </ul>
46	鹿児島県	<ul style="list-style-type: none"> <li>・3K+α（きつい、きたない、危険、低賃金、休暇が取りにくいなど）の意識が根付いており、就職先として意識されづらい環境にあると考えられる。</li> <li>・直轄工事においては、トイレや更衣室の設置など女性も働きやすい現場がハード面で整備されているが、県発注工事においては、工期が短期間ということもあり、女性技能労働者専用の更衣室やトイレが現場に設置されておらず、<u>女性技能労働者が快適に働ける環境が整っていない。</u></li> <li>・<u>県内の一部の建設企業では、国の子育てサポート企業認定や社内保育所を設置するなど、女性が活躍しやすい環境づくりに取り組んでいるが、全体への浸透は進んでいない状況</u>にある。</li> </ul>
47	沖縄県	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女関係なく、<u>長時間労働しないことや休暇を柔軟に取得できる時間面での環境整備。産休・育休制度、産休等から復帰が容易にできるハード、ソフト整備。</u></li> <li>・男は外で働き、女は家事や育児をするものだという意識を男女ともに変えること。年齢、性別問わず、ワークライフバランスを選択できること。特に、<u>長くこの業界にいる方の意識改革。</u></li> <li>・給与水準の向上。</li> <li>・現場のトイレや更衣室等の整備。</li> <li>・建設業界のイメージアップ、3Kイメージの払拭。</li> <li>・工事の工期設定に余裕を持つこと。</li> </ul>

以上