



## 働きつづけられるための環境整備を進める

### ○ハード面から環境整備

- ・快適トイレの標準仕様を決定し、直轄工事における**快適トイレ設置を原則化**（H28年度～）
- ・**快適トイレの仕様を満たす工夫事例集を公開**（R2年3月）

### ○建設キャリアアップシステムと連携したサポート環境整備

- ・就業履歴の蓄積を活用した復職のモデルケースを紹介（R4年度国交省事業）



### ○女性の技術や技能向上の促進

- ・業界で活躍する女性を**建設マスター等で表彰**（R2年8名→R3年5名→R4年5名→R5年7名）



### ○柔軟な現場体制の確保

- ・監理技術者等の働き方改革推進のため、「監理技術者制度運用マニュアル」を改正。監理技術者等が現場を不在にする合理的理由の例示追加等を実施（R6年4月）

### ○施工時期の平準化の推進、適正な工期の設定

- ・中央建設業審議会にて「**工期に関する基準**」が作成され、その実施が勧告（R2年7月（R6年3月最終改定））
- ・施工時期の平準化へ向けた取組実施中（H27年以降、現在に至るまで取組中）

## 女性に選ばれる建設産業を目指す

### ○建設産業の戦略的広報・魅力PR

- ・建設産業人材確保・育成推進協議会ポータルサイト「**建設現場へGO!**」において女性定着等に関する情報を発信
- ・併せて、子ども霞ヶ関見学デー、学校キャラバン、現場見学会など、各種広報活動に取組中



### ○建設産業で活躍する女性の情報発信

- ・「建設産業における女性の就業継続にむけたキャリアパス・ロールモデル集」を公開（R3年度国交省事業）



### ○働き方改革についての取組発信

- ・新たな建設現場の生産性向上（省人化）の取組を「i-Construction 2.0」としてとりまとめ（令和6年4月）。

### ○えるぼし、くるみんの認定取得に向けた取組を促進

- ・経営事項審査にて、ワーク・ライフ・バランスに関する取組の状況が新設され、**えるぼし、くるみん等の認定取得を加点对象化**（令和5年1月）



## 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

### ○計画の普及や建設産業女性定着支援ネットワークのさらなる活動の充実、全国展開

- ・ポータルサイト「**建設産業女性定着WEB**」を開設、女性定着促進に関する情報を発信



- ・建設産業女性定着支援ネットワークの全国大会、ブロック大会などの開催支援（以下、全国大会の様子）



↑集合写真



↑グループ意見交換会の様子

### ○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

- ・「中小建設業の多様な人材確保・定着のための柔軟な働き方事例集」を公開（R5年度国交省事業）



# 参考資料

## 1. 快適トイレに求める機能

- ①洋式(洋風)便器
- ②水洗及び簡易水洗機能(し尿処理装置を含む)
- ③臭い逆流防止機能
- ④容易に開かない施錠機能
- ⑤照明設備
- ⑥衣類掛け等のフック、又は荷物の置ける棚(耐荷重を5kg以上とする)

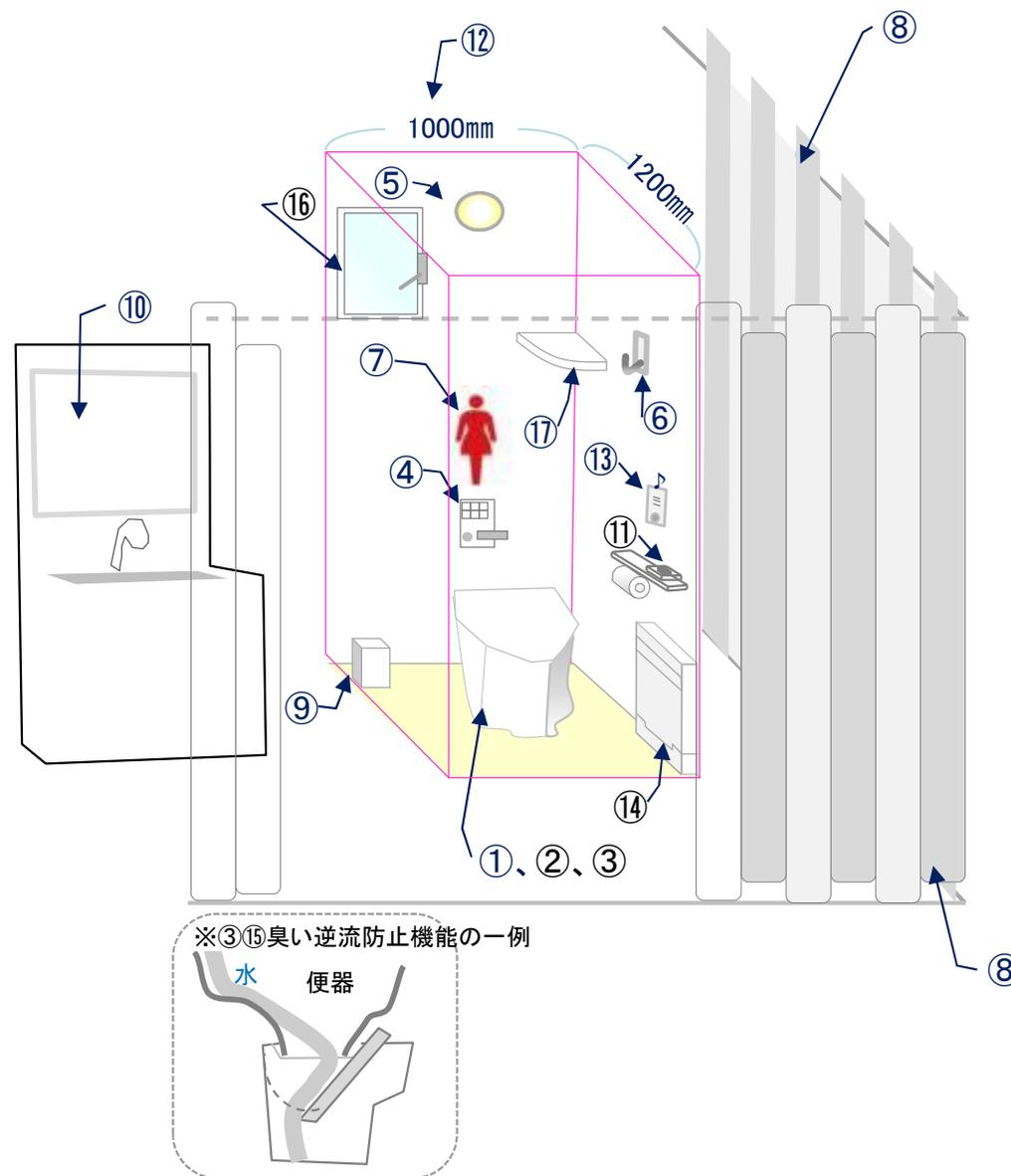
## 2. 付属品として備えるもの

- ⑦現場に男女がいる場合に男女別の明確な表示
- ⑧周囲からトイレの入口が直接見えない工夫
- ⑨サニタリーボックス(女性用トイレに必ず設置)
- ⑩鏡と手洗器
- ⑪便座除菌クリーナー等の衛生用品

## 3. 推奨する仕様、付属品

- ⑫便房内寸法900×900mm 以上(面積ではない)
- ⑬擬音装置(機能を含む)
- ⑭着替え台
- ⑮臭気対策機能の多重化
- ⑯室内温度の調整が可能な設備
- ⑰小物置き場(トイレットペーパー予備置き場等)

<イメージ図>



## 目的

「建設キャリアアップシステム」は、技能者の資格や現場就業履歴等を業界横断的に登録・蓄積し、**技能・経験に応じた適切な処遇**につなげようとするもの

## 技能者の処遇

技能者の**技能・経験に応じた処遇改善**を進めることで、①若い世代が**キャリアパスの見通し**をもて、②**技能者を雇用し育成する企業に人が集まる**建設業を目指す

## 人材確保

## 生産性向上

また、社会保険加入の確認や施工体制の確認などの現場管理を効率化し、生産性向上を目指す

## <建設キャリアアップシステムの概要>

### 技能者・事業者の事前登録

- 【技能者情報】
- ・本人情報
  - ・保有資格
  - ・社会保険加入 等



技能者にカードを交付

### 就業履歴の蓄積

工事情報を登録し、カードリーダーを設置



技能者が現場入場の際にカードタッチで履歴を蓄積



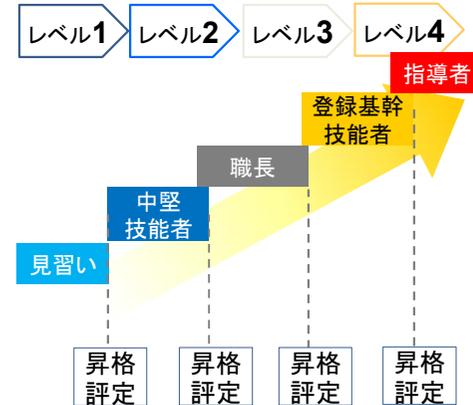
### 能力評価の実施

経験や資格に応じたレベル判定



### 経験・技能に応じた処遇

レベルに応じた賃金支払い



### 現場管理での活用

社会保険加入の確認、施工体制台帳の作成 など

### 優秀施工者国土交通大臣顕彰（建設マスター）

- 「ものづくり」に直接従事している建設技能者の中から、特に優秀な技術・技能を持ち、後進の指導・育成に多大な貢献をしている方を国土交通大臣が顕彰するもの。
- 「ものづくり」に携わる方の誇りと意欲を増進させるとともに、その社会的評価の向上を図ることを目的とする。

#### <制度概要>

- 対象  
建設現場において工事施工に直接従事している個人
- 要件
  - ①建設現場業務に20年以上直接従事
  - ②年齢40歳以上65歳以下  
(相当の理由がある場合に限り、35歳以上40歳未満及び66歳以上の方も対象)
  - ③自己の責任に関する無事故期間が3年以上

#### ○顕彰基準

- ①技術・技能が優秀であること
- ②工事施工の合理化等に貢献していること
- ③後進の指導育成に努めていること
- ④安全・衛生の向上に貢献していること
- ⑤他の建設現場従業員の模範となっていること

#### ○選考方法

都道府県知事、建設業者団体の長又は地方整備局長等からの推薦を受けた方を審査委員会において選考

#### <被顕彰者数>

- 合計人数  
12,412人（平成4年度～令和5年度）
- 直近3年間  
459人（第32回・令和5年度）  
487人（第31回・令和4年度）  
482人（第30回・令和3年度）

### 青年優秀施工者不動産・建設経済局長顕彰（建設ジュニアマスター）

- 技術・技能が優秀であり、将来一層の活躍が期待される方を不動産・建設経済局長が顕彰するもの。
- 建設マスターに達するまでの技能の向上のインセンティブを与えると同時に、建設技能者のキャリアアップステージの強化を図ることを目的とする。

#### <制度概要>

- 対象  
建設現場において工事施工に直接従事している個人
- 要件
  - ①建設現場業務に10年以上直接従事
  - ②年齢39歳以下  
(相当の理由がある場合に限り、40歳以上の方も対象)
  - ③自己の責任に関する無事故期間が3年以上

#### ○顕彰基準

- ①技術・技能が優秀であること
- ②工事施工の合理化等に貢献していること
- ③将来その活躍が一層期待されること
- ④安全・衛生の向上に貢献していること
- ⑤他の建設現場従業員の模範となっていること

#### ○選考方法

建設業者団体の長からの推薦を受けた方を審査委員会において選考

#### <被顕彰者数>

- 合計人数  
982人（平成27年度～令和5年度）  
※ジュニアマスターは平成27年度に新設
- 直近3年間  
121人（第9回・令和5年度）  
106人（第8回・令和4年度）  
116人（第7回・令和3年度）



# 柔軟な現場体制の確保 ～「監理技術者制度運用マニュアル」の改正(R6.4施行※)～

## 背景

- ①働き方改革の観点から、育児を含む休暇取得、勤務間インターバル、工事書類作成等が柔軟に出来ることが重要
- ②カメラや動画を常時通信するネットワーク機能の高度化により、遠隔からの施工管理手法が日々進展
- ③バックオフィスによる支援が効果的な事例の増加

⇒技術者の働き方改革の推進に資することを目的に、以下の内容のマニュアル改定を実施

## (1) 専任の取り扱いの明確化

●専任工事※にて、監理技術者等が現場を不在にする合理的理由の例示の追加等

※現場における職務実施が基本だが、必ずしも常駐を必要とするものではない

### 【不在にする合理的な理由の例示追加】

(現在の例示)

- ・研修、講習、試験等への参加
- ・休暇の取得

背景  
①

(例示追加)

- ・働き方改革の観点を踏まえた勤務体系 (例:勤務間インターバル)
- ・当該工事にかかる打合せや書類作成等

### 【不在にする際の対応の見直し】

(現在の規定)

適正な施工が確保できる体制を確保するとともに、その体制について発注者の了解を得る必要

背景  
①

(内容改定)

不在が短期間(1～2日程度)の場合※は、その間の施工内容等を踏まえた適切な施工体制を確保することを前提に発注者等の了解を不要

※終日現場を離れている状況が週の稼働日の半数以上の場合及び周期的に現場を離れる場合は除く

### 【不在の際の適切な施工ができる体制確保の例示追加等】

(現在の例示)

- ・必要な資格を有する代理の技術者の配置
- ・工事の品質確保等に支障のない範囲において、連絡を取りうる体制、必要に応じて現場に戻りうる体制の確保

背景  
②

(例示追加等)

- ・「リアルタイムの映像・音声による通信手段の確保」、「その通信手段による必要な資格を有する代理の技術者が対応できる体制の確保」を例示に追加
- ・体制確保の方法は現場状況や不在期間、不在とする監理技術者等の状況を踏まえ適切に選択する旨追記

## (2) 監理技術者等を支援する者の配置の推進

- 監理技術者等の役割を適切に果たすために、支援する者の配置は重要
- バックオフィス支援を念頭に、「大規模な工事現場以外」、「技術者以外」にも推進規定※を拡充

(現在)

監理技術者を支援する者の配置に関する推進規定の内容は以下のとおり限定的

- ・大規模な工事現場の場合を記載
- ・支援する者を、「同じ建設業者に所属する“技術者”」と記載

背景  
①③

(内容改定)

- ・現行の限定的な記述を改め
- ・なお、支援する者を配置した場合も、技術的な管理をつかさどる監理技術者等の役割に変わりはない旨追記

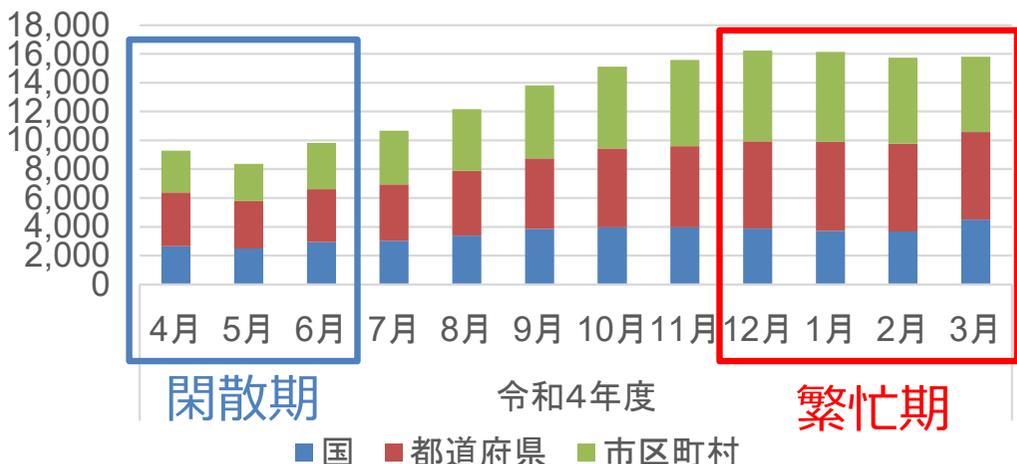
※推進規定であり義務ではない

※監理技術者制度運用マニュアルの一部改正について(国土建第290号、令和6年3月26日)  
主任技術者又は監理技術者の「専任」の明確化について(改正)(国土建第309号 平成30年12月3日)は廃止

- 公共工事は、年度内の時期によって工事の繁閑に大きな差が生じ、人材や機材の効率的な活用等に支障を来すため、新・担い手3法において、**施工時期の平準化が公共発注者の責務・努力義務として位置付けられた**(品確法・入契法)。
- 現在、平準化の対応状況の指標として、「**平準化率**」を活用しているが、**閑散期のみを軸とした指標となっている**。

## 公共工事における1年間の工事出来高の状況

(単位：億円)



**繁忙期**は業務量が多く、人材不足や長時間労働が懸念される一方、**閑散期**は業務量が少なく、労働者の収入が不安定となる

### ＜施工時期の平準化に関する国土交通省の取組＞

- ・ 平準化に向けた「さしすせそ」の推進、事例集の公表
  - (さ) 債務負担行為の活用
  - (し) 柔軟な工期の設定
  - (す) 速やかな繰越手続
  - (せ) 積算の前倒し
  - (そ) 早期執行のための目標設定
- ・ 施工時期の平準化の取組状況 (**平準化率**) の「見える化」
- ・ 市議会議長会等を通じた働きかけ
- ・ 関係省庁と連名で取組の推進を地方公共団体へ要請

## 現行の指標 「平準化率」

### 平準化率の定義

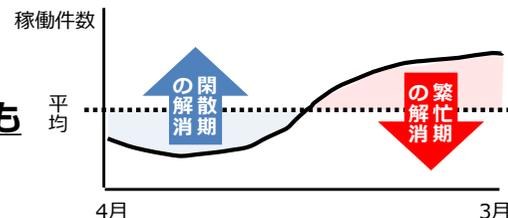
$$\text{平準化率} = \frac{\text{(4～6月期の月平均工事稼働数)}}{\text{(年間の月平均工事稼働数)}}$$

平準化率が1.0に近づいていくことで、**閑散期の解消**が図られる  
 ※参考：都道府県の平準化率 R2年度0.77→R3年度0.80

**平準化率は閑散期（4～6月）の工事稼働数を、年間の平均工事稼働数に近づけていくための指標**

### ○平準化推進のイメージ

平準化の推進のためには、**閑散期の解消のみならず、繁忙期の解消（ピークカット）も促進する必要**



## 新指標の検討

**繁忙期（年末～年度末）の工事稼働数を、年間の平均工事稼働数に近づけていくための指標も必要**

**ピークカットに向けた新指標を検討し、自治体ごとに改善目標を設定・進捗を見える化**

# 適正な工期の設定 ～工期に関する基準の改正（令和6年3月）～

- 「工期に関する基準」は、適正な工期の設定や見積りにあたり発注者及び受注者（下請負人を含む）が考慮すべき事項の集合体であり、建設工事において適正な工期を確保するための基準である（令和2年7月作成）。
- 令和6年4月からの建設業の時間外労働規制適用を踏まえ、規制の遵守の徹底を図るべく、同年3月に同基準を改定。

## 第1章 総論

- (1) 背景
- (2) 建設工事の特徴
- (3) **建設工事の請負契約及び工期に関する考え方**
- (4) 本基準の趣旨
- (5) 適用範囲
- (6) **工期設定における受発注者の責務**

・本基準を踏まえた適正な工期設定は、契約変更でも必要。

・受発注者間のパートナーシップ構築が各々の事業継続上重要。

・受注者は、契約締結の際、時間外労働規制を遵守した適正な工期による見積りを提出するよう努める。

・発注者※は、受注者や下請負人が時間外労働規制を遵守できる工期設定に協力し、規制違反を助長しないよう十分留意する。

・発注者※は、受注者から、時間外労働規制を遵守した適正な工期による見積りが提出された場合、内容を確認し、尊重する。

※下請契約における注文者も同じ

## 第2章 工期全般にわたって考慮すべき事項

- (1) **自然要因**
- (2) **休日・法定外労働時間**
- (3) イベント
- (4) 制約条件
- (5) 契約方式
- (6) 関係者との調整
- (7) 行政への申請
- (8) **労働・安全衛生**
- (9) 工期変更
- (10) その他

・**自然要因(猛暑日)における不稼働**を考慮して工期設定。

・十分な工期確保や交代勤務制の実施に**必要な経費は請負代金の額に反映**する。

・勤務間インターバル制度は、安全・健康の確保に有効。

## 第3章 工程別に考慮すべき事項

- (1) **準備**
- (2) 施工
- (3) 後片付け

## 第4章 分野別に考慮すべき事項

- (1) 住宅・不動産
- (2) 鉄道
- (3) 電力
- (4) ガス

## 第5章 働き方改革・生産性向上に向けた取組について

(優良事例集)

・会社指揮下における現場までの移動時間や、運送業者が物品納入に要する時間も労働時間に含まれ、適切に考慮して工期を設定。

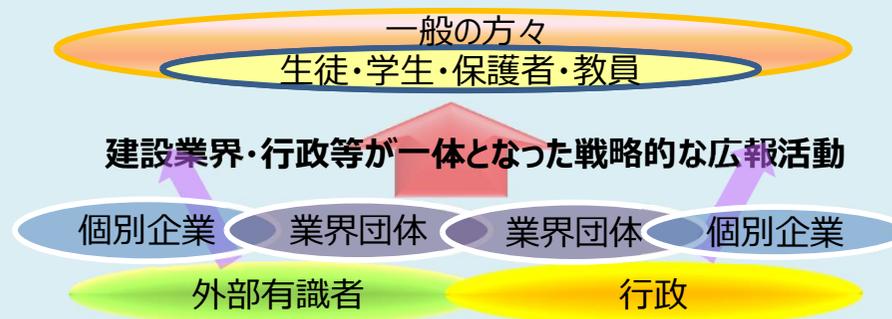
## 第6章 その他

- (1) 著しく短い工期と疑われる場合の対応
- (2) **建設資材価格高騰を踏まえた適切な価格転嫁の対応**
- (3) 基準の見直し

・資材の納入遅延や高騰は、サプライチェーン全体で転嫁する必要。

・各業界団体の取組事例等を更新。

- 建設産業に対する一般の方々のイメージアップや、入職が期待される若者・女性に対し、効果的な情報発信・広報活動が必要
- 国・業界団体により、将来の建設産業を担う若者の入職促進と育成・定着を目的に活動を行う**建設産業人材確保・育成推進協議会**を設立。



## 活動状況

### 総合ポータルサイトの開設・充実



情報発信の強化

### 「建設現場へGO！」 <http://genba-go.jp>

- 建設産業の紹介、わかりやすい動画集、最新のトピックスの他、団体や企業、行政による若者・女性等に向けたコンテンツを集約し一元的に発信
- **就職支援コンテンツ**の拡充  
「建設業で働くための18歳のハローワーク」
- **SNS**の充実  
「人材協Twitter」やYouTube「人材協チャンネル」



### 学校キャラバン

- 産官学が一体となり、小中高校において出前授業を実施。職人の技を間近で見たり、実際に体験すること（原体験）を通じ、建設産業の魅力を発信

#### 【出前授業の内容（例）】

- ・建設産業の紹介
- ・技術者・技能者の体験談
- ・ドローン飛行見学
- ・左官体験 等



#### 【直近の事例】

- ・令和5年8月 新潟県立新発田南高等学校

### 現場見学会の開催

- 学生や子供たちに建設現場を身近に感じてもらうため、現場見学会を開催。  
(例) 夏休み期間を利用し、子供たちとその保護者を対象に、女性技術者・技能者（けんせつ小町）が活躍する現場見学会を開催



### 「子ども霞が関見学デー」へ参加

- ものづくりの素晴らしさの体験とともに、建設産業の社会的な役割を理解してもらうため、建設機械の操作体験や職人体験等の体験型プログラムを実施。



広報イベントの推進

- 将来、建設産業に入職を考えている方や、周囲に相談相手がおらず就業の継続に悩む方が、自身の今後の働き方やキャリアアップの道筋をイメージでき、将来への不安や悩みを解消するためのヒントを見つけられるような事例集を目指し、制作。
- 9名のロールモデルがこれまでどのような経験を積んできたのかをキャリアパスとして示すほか、仕事とプライベートの両立方法についても掲載。



建設産業における  
女性の就業継続にむけた  
キャリアパス・ロールモデル集

一般財団法人建設業振興基金

### CASE 01 「できることが増えるのが楽しい」 家族や親方に支えられ、知識や技能が豊富な大工を目指す

**Check!** POINT ●親方との出会いを機に地元から引っ越し、業界未経験から大工に転身。  
●シングルマザーとして仕事と家庭の両立に奮闘。

サトウ工務店  
技術者（大工）  
**穴戸 由香里氏**



#### PROFILE

自身のプロフィール概要	所属企業の会社概要
①職種：技能者（大工） ②出身：福島県 ③学歴：高卒 ④職歴：8年 ⑤経歴：高校卒業後、地元で飲食業や接客業を経験し、派遣社員として工場等で勤務後、現場。	・会社名—サトウ工務店 ・事業概要—マンションやアパート、民家、教会等の特殊建築物の修繕や新築工事 ・所在地—埼玉県所沢市 ・従業員数—2人（うち女性1人）

#### 入職した理由、経緯

親方に誘われたことが入職のきっかけです。福島県から埼玉県へ引っ越した当時、子育てのため就業時間や条件が限定されるなかで就職活動をしていましたが、上手くいかずに悩んでいました。そういった中、以前から知り合いだった親方から、当社に所属していた職人が独立するタイミングと重なったこともあり「うちで仕事を手伝ってみるか?」とお誘いいただきました。業界未経験でしたが、親方の育児等に関する理解や自身がやってみようという気持ちから、当社に入り、今も日々勉強しながら精進しています。

#### 自身の現在の仕事内容、やりがい

入社したての頃は、自社で扱っているハウスクリーニングから始め、その後、親方と同行して現場での作業を経験しました。現在は、一人で現場に向かうこともあり、マンションやアパートのリフォーム、新築工事に携わっています。大工の仕事は建物や現場によって工法が異なり、柔軟な対応をするには豊富な知識や経験が不可欠です。加えて当社では、幅広い種類の建物に携わるため、より多くのことを覚えなければいけません。そのため、現場においてできることや分かることが増えたときに仕事の楽しさややりがいを感じます。また、携わった現場に修繕作業で再び行く機会もあるのですが、経歴に使ってくれていると嬉しく思います。

### これまでのキャリアパス



**WORK**

- 地元・福島県でシングルマザーとして子育てをしながら働く。
- 転職に悩んでいたところ親方に誘われ、入社。
- 業界未経験であったため、最初は自社で行っている清掃関連業務を中心に従事する。
- 親方等と一緒に現場で働きながら技能を学ぶ。
- 一人で現場に入職することもあり、現場の作業や接客等も行っている。

**PRIVATE**

- 保育園について
  - 入園手続き  
入園の条件を満たしていたためすぐに入園することができた。
  - 延長保育の利用  
遠方の現場が多いため、延長保育を利用し、7時から20時まで使ってもらっていた。
- リフレッシュ方法  
親方と相談や調整をしながら、お盆や繁忙期でない時期などに長期休みをもらい、子どもと旅行に出かけたり、実家に帰るなどでリフレッシュしている。
- 育児と仕事の両立
  - 家族の協力  
娘や両親が自宅の近くに住って来てくれた。育児が楽になる点などは、子どもの世話もしてくれてくれた。
  - 職場の相談体制  
親方も子育て経験があるため、理解が得られやすく、運動会等の行事がある際は早く送り出してくれた。

### Q&A

**Q 苦労したこと**  
A はじめは、通員の名前や単位などの建築に関する知識がないため、親方の指示の内容を理解するのに苦労した。現場で学びたいことややりたいことがたくさんあるが、教わりながら経験を積み重ねていく中で、納期をこなすことも、経験を積みながら新しい技能を学ぶのは限られる。

**Q 現場の環境整備**  
A 現場の規模の大小、設置するスペースがなく、お手洗いが少ない場合も多い。設置されている男女共用で汚れており、使いたいとは思えないこともある。トイレトイペーパーや手洗い用石鹸、芳香剤等を自主的に用意し、清掃を行った現場もある。

**Q 大工のイメージ**  
A 世間が抱いている「大工」のイメージと実際は異なる。作業量もおもしろいと感じたり、豊富な計算を行うことが多く、想像以上に頭を使う仕事だと思つた。

**Q 家族の協力体制**  
A 家族の協力体制は不可欠だと感じる。姉が近くにおり、とても助けられた。

**Q 今後の目標**  
A 現場では「段取り」がとても重要であるため、親方から知識や技能とともに段取りも学んでいきたい。また、ゆくゆくは独立を考えているため、経営に関する勉強やSNSを活用して人脈も広げていきたい。

**Message!**  
建設業へ入職を考えている方や就業の継続に悩む方へのメッセージ  
建築に興味がある方は、一度チャレンジしてみてください。想像以上に大変なこともあるとは思いますが、どんどん楽しくなるとおもいます。女性も男性も関係なく平等に働ける建築業界を、一緒に作っていきましょう。現場で見かけたら、是非話しかけてください！笑

# 働き方改革についての取組発信 ~ i-Construction 2.0 建設現場のオートメーション化 ~

## [背景]

- ◆2040年度には生産年齢人口が約2割減少
  - ◆災害の激甚化・頻発化、インフラの老朽化への対応増
- インフラの整備・管理を持続可能なものとするため、より少ない人数で生産性の高い建設現場の実現が必要

## [i-Construction 2.0 で目指す姿]

<i-Construction>  
ICTの活用による支援



<i-Construction 2.0>  
自動化・省人化 (建設現場のオートメーション化)

## [i-Construction 2.0の3つの柱]

① 施工のオートメーション化

② データ連携のオートメーション化  
(デジタル化・ペーパーレス化)

③ 施工管理のオートメーション化  
(リモート化・オフサイト化)

【目標】 2040年度までに建設現場において少なくとも省人化3割 すなわち、生産性1.5倍に向上  
多様な人材が活躍でき、未来へ前向きな新3K(給与、休暇、希望)を建設現場で実現

<施工のオートメーション化のイメージ>

現在



将来の目指す姿

施工の自動化により、一人のオペレーターが複数の建設機械を遠隔で管理



# えるぼし、くるみんの認定取得に向けた取組を促進 ～経営事項審査での加点対象化～

- 内閣府による「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する実施要領」(平成28年3月22日内閣府特命担当大臣(男女共同参画)決定)に基づき、「女性活躍推進法に基づく認定」、「次世代法に基づく認定」及び「若者雇用促進法に基づく認定」について、審査基準日における各認定の取得をもって、以下の評点で評価することとする。

認定の区分		配点
女性活躍推進法に基づく認定	プラチナえるぼし	5
	えるぼし (第3段階)	4
	えるぼし (第2段階)	3
	えるぼし (第1段階)	2
次世代法に基づく認定	プラチナくるみん	5
	くるみん	3
	トライくるみん	3
若者雇用促進法に基づく認定	ユースエール	4

取得している認定のうち最も配点の高いものを評価 (最大5点)

(例)  
 「プラチナえるぼし認定」  
 「トライくるみん認定」 を取得している場合  
 「ユースエール認定」  
 ⇒配点の高い「プラチナえるぼし」を評価し5点

- ※ 「基準適合事業主認定通知書」「基準適合一般事業主認定通知書」等により認定の取得状況を確認する
- ※ 審査基準日において、認定取消又は辞退が行われている場合は、加点対象としない

- 社員が働きつづけられるための柔軟な働き方に取り組んでいる中小建設企業を紹介することにより、**人材確保や人材定着に悩む中小建設企業の経営者の方々のヒントとなるような事例集**を目指し、制作。
- 本事例集の実効性をより高めるため、取組内容に加え、柔軟な働き方に取り組むにあたって直面した課題とその対応策について、3つのカテゴリーに分類して掲載。



**中小建設業の  
多様な人材確保・定着  
のための  
柔軟な働き方事例集**

国土交通省  
一般財団法人建設業振興基金

CASE 01 休暇を取りやすい仕組みを構築  
社員に家族との時間を

株式会社武山興業



社名 株式会社武山興業  
代表者名 武山 隼人  
設立 1976年  
主な業種 土木・土工事  
所在地 宮城県石巻市  
社員数 45名(うち女性7名)  
ホームページ <http://takeyama-kogyo.com/>



事例のポイント

課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 家族との記念日に特別休暇を付与することで休暇取得を奨励したが、業界に長く流れていた体みにくい雰囲気が残し、社員の有給休暇の取得が伸びなかった。</li> </ul>
解決策	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 特別休暇取得を経営層から利用を促す、会議で取り上げる等、社内周知を最初だけでなく継続して実施</li> <li>● 特別休暇取得者を社内に表示し、取得者を称えるとともに他の職員も取得していることが見えるようにする。あわせて休暇取得推奨の文言を提示</li> <li>● 特別休暇の周知・利用促進により休暇取得の心理的ハードルを下げること、有給休暇の取得率が約20%向上した。</li> </ul>

背景やきっかけ

復興に貢献してくれた社員が休める会社に

当社では、古くから女性が仕事と子育てを両立できる環境の整備に取り組んできました。例えば、育児休暇の設置は現在でも義務業務となっていますが、当社では子どもから産後まで取得できる育児休暇を既に制度化しており、育児への理解や管理職への女性の登用などは比較的進んでいました。一方で、建設業界が抱える「現場の体みにくさ」には例に漏れず悩まされておりました。なかなか手が打てずにいました。そのような中、2011年に東日本大震災が発生。当社の社員は復興に尽力し、家族との時間を犠牲にして働いてくれました。月日が経ち、業務がある程度落ち着いたこと

を契機に復興に多大な時間を割いてくれた社員がきちんと休めるよう、本格的な取組を始めました。当初は直接の運用として社員旅行を企画しましたが、業務の都合上社員が全員不在とすることが難しく、代わりに社員が家族との時間を作れるよう旅行助成金を導入しました。こちらは3年ほど運用されましたが、依然として体みにくさの改善には課題が残りました。そこで、取組の方向性を考え、社員が連続した休暇を取れるような制度設計と、休みを取りやすい環境づくりにフォーカスしていくこととなりました。



1976年、夫である武山 龍雄氏（現代表取締役会長）とともに創業。2017年専任執行役員就任。女性ならではの視点で働きやすい環境を整備、県内の建設会社で働く女性を募集した団体である、宮城建設女性の会2015の代表も務める。

具体的な取組内容と導入にあたっての課題

社内に蔓延する体みにくい雰囲気

当社では社員が連続した休みを取り、家族との時間を過ごせるよう、5年前にアニバーサリー休暇を導入しました。年次有給休暇とは別の特別休暇で、本人の誕生日で1日+家族の記念日で1日の最大2日付与しています。家族の記念日については家族に関連した理由であれば結婚記念日、子どもの記念日などで幅広く利用でき、もちろん単身の社員も利用できます。また、業

務の繁忙の兼ね合いもありますので、記念日がある月の前後1か月以内であれば利用可能とすることで、記念日を休暇取得のきっかけとしてもらいながらも、記念日によるしびりを緩和し、休暇取得のハードルを下げています。しかし、アニバーサリー休暇は導入初年度の本人の誕生日での利用が86%と好調なスタートを切った一方、年次有給休暇の取得率は依然低かったです。



▲年次有給休暇の作業風景。当社では女性の視点を中心とした業務内容を入れています。

そこで、アニバーサリー休暇の周知・利用促進に力を入れることで、体みにくさの軽減に取り組んでいくことになりました。

解決策とその効果

細やかなフォローで休暇取得をサポート

まず、社員に制度の内容や利用方法を理解してもらうために、就業規則のアニバーサリー休暇に関する箇所を社員に閲覧したり、総務部の社員が率先して休暇制度を利用することで申請から取得までの手本を示しました。また、当時の土木部常務へ制度の説明を行い、常務から社員に利用を促してもらったり、会議や社内報で制度を取り扱ったりと、根気強い周知活動も行いました。これらの取組は、従業員と役員双方の関心をもちつづけて総務部長を中心に行われました。彼女は役員と積極的にコミュニケーションを取りながら、総務部長として社員からの相談にも乗っています。そうした風通しのよさがあったからこそ社員の意識改革が進んだのだと考えています。

さらに、アニバーサリー休暇を取得した社員のパネルを社内の廊下に掲示し、リボンをつけて、社長自らお祝いの声掛けをしています。休暇取得を称えることで、休みを取ることを「善」という意識を持ってもらうとともに、他の社員の休暇取得状況を可視化することで、休みやすい雰囲気づくりにつながる狙いもあります。パネルの下には休暇取得の例を示し、問い合わせ先を記載した文章を掲示し、休暇取得を促しています。こうした地道な取組により徐々に体みにくい雰囲気が緩和され、アニバーサリー休暇導入の翌年（2019年）から全社全体の有給休暇取得率は毎年上昇しています。2019年には41%だった有給休暇の取得率は、2023年には62%にまでなりました。



▲休暇取得済社員にはリボンをつけて褒賞

毎日お疲れ様です！  
自分の誕生日月に  
自分のためにお休みを。  
大切な家族の記念日には、  
大切に過ごすお休みを。  
土日の前後に取るのもよし、  
有給休暇と組み合わせて  
取るのもよし。  
せっかくなので、  
ゆっくり休んでください！

詳しくは総務部まで。  
総務部長



取組成功の秘訣

地域の守り手である建設企業としては、社員の働きやすさは地域のためにも大切だと考えています。設立当初から社員には家族のように接してきましたが、これからは社員に寄り添いながら、社会の変化に合わせた働き方ができる会社であらいたいと思います。



柔軟な働き方を実践してみても

アニバーサリー休暇が社員にきちんと利用してもらえよう、率先して制度を利用しました。また、入社時（25年前）に産後5か月の子どもを育てており、入社直後に2人目の出産も経験しましたが、産前・産後休業や育児休業も問題なく取得できました。社員に寄り添う姿勢は当時も今も変わらないと思います。

