

令和6年度 建設産業における 女性定着促進に関する実態等調査結果 (アンケート調査)

調査概要・目的	3
設問一覧	4
調査結果	7
1. 回答企業の概要	8
2. 女性就業の現況について	12
3. 「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画」の把握状況	16
4. 各企業の取組状況や課題認識（取組）	19
5. 重点テーマ1に関する各企業の取組状況や課題認識（広報活動）	23
6. 重点テーマ2に関する各企業の取組状況や課題認識（新たな活動領域）	27
7. 重点テーマ3に関する各企業の取組状況や課題認識 （ハード・ソフト両面からの現場における環境整備）	32

目的	第1回建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画検討会にて協議した新計画テーマ案を踏まえ、建設産業における女性活躍・定着に関する広報戦略や新たな活動領域、環境整備等に係る現状・課題を中心とした情報収集を行い、新計画の策定につなげる。
調査期間	2024年9月下旬～10月上旬
回答数	1,609件

調査対象

(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) 住宅生産団体連合会、
ほか、建設業・建設関連業団体を通じ、
個社に対し調査を実施

アンケート主要項目

- 各社基本情報、現行計画の認知度等
- 「女性活躍・定着促進に向けた実行計画検討会」
重点テーマ、以下3点に関する質問
 - ① 女性の入職促進に向けたきめ細かい広報戦略の展開
 - ② 新たな活動領域への着目
 - ③ ハード・ソフト両面からの環境整備

カテゴリ	設問番号	設問	回答方法
問1. 貴社の概要について	-	会社名（支店）	記述
	-	所在地	記述
	-	建設業許可	単一選択
	-	所属団体	複数選択
	-	兼業の割合	単一選択
	-	就業者数	単一選択
	-	資本金（元入金）	記述
	-	完工高（売上高）	記述
	-	主な業種	複数選択
問2. 女性就業の概要について	2-1	就業者数・採用人数等についてご記入ください（役員、派遣社員、アルバイトは除く）。	記述
	2-2	貴社に所属する女性技術者が携わる業種（主たるもの）を選択してください。選択した業種に人数を記入してください。	複数選択・記述
	2-3	貴社に所属する女性技能者が携わる職種（主たるもの）を選択してください。選択した職種に人数を記入してください。	複数選択・記述
	2-4	2-1にて、事務系または上記以外に該当した女性数のうち、技術者をサポートしている事務系等の女性人数をご記入ください。（例：建設ディレクター、CADオペレーター、ICTオペレーター、UAVオペレーター）	記述
	2-5	貴社の管理職総数と女性管理職総数をお教えてください。	記述

カテゴリ	設問番号	設問	回答方法
問3. 「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画」の把握状況	3-1	貴社における「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画」の把握状況をお教えてください。	単一選択
	3-2	(3-1で「把握している」と回答した企業に対して)「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画」を何で知りましたか。	単一選択
	3-3	認知度100%を目指すにはどのような方法が効果的だと思いますか。	複数選択
問4. 各企業の取組状況や課題認識 (取組)	4-1	女性活躍・定着促進のため、貴社で実施している取組はありますか。	単一選択
	4-2	(4-1で「取組がある」と回答した企業に対して)貴社が実施している取組は以下のどのカテゴリに当てはまりますか。	複数選択
	4-3	(4-1で「取組がある」と回答した企業に対して)貴社が実施している取組のうち、主に注力している又は独自性がある取組があれば、具体的に教えて下さい。	記述
	4-4	(4-1で「取組がない」と回答した企業に対して)貴社が取組を進めていない理由を教えてください。	複数選択
問5. 重点テーマ1に関する各企業の取組状況や課題認識 (広報活動)	5-1	女性を含む建設業への女性活躍・入職・定着促進、魅力向上のため、貴社内外の広報活動で何か取り組んでいることはありますか。	単一選択
	5-2	(5-1で「取組を行っている」企業に対して)貴社ではどの層をターゲットとした広報活動を実施されていますか。	複数選択
	5-3	(5-1で「取組を行っている」企業に対して)貴社ではどのような取組を行っていますか。具体的に教えて下さい。	複数選択
	5-4	(5-1で「取組を行っている」企業に対して)貴社が実施している取組のうち、主に注力している又は独自性のある取組があれば、具体的に教えて下さい。	記述

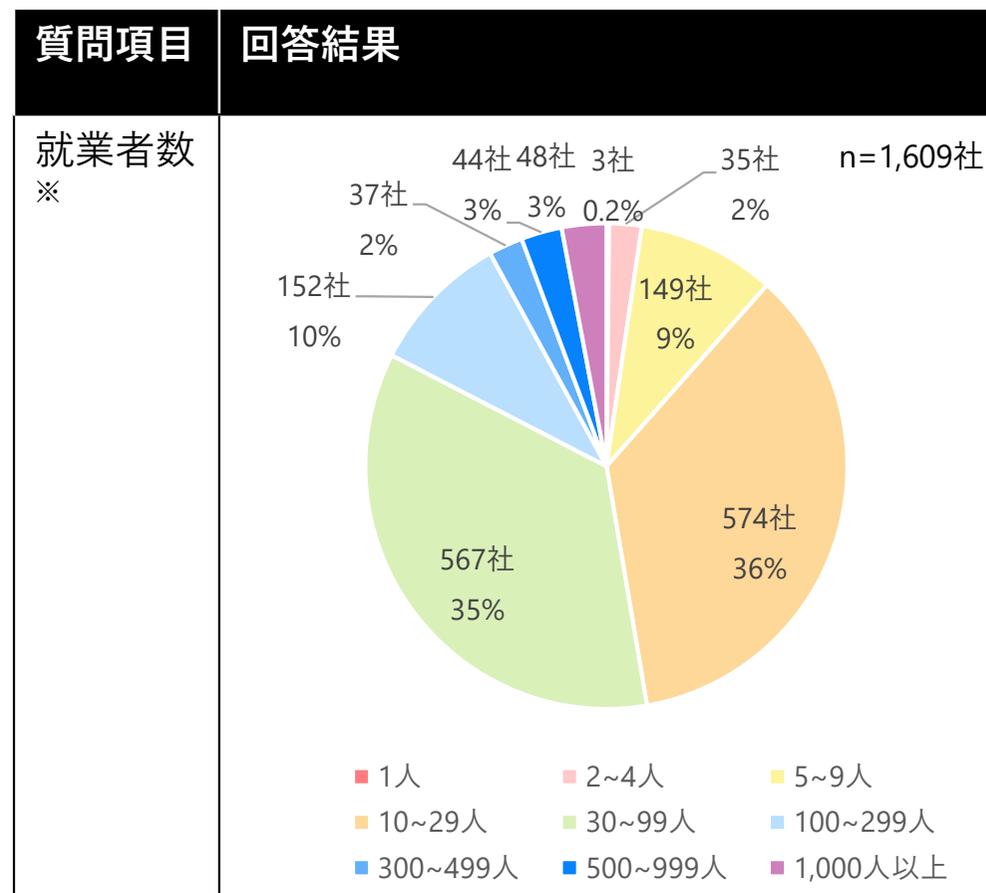
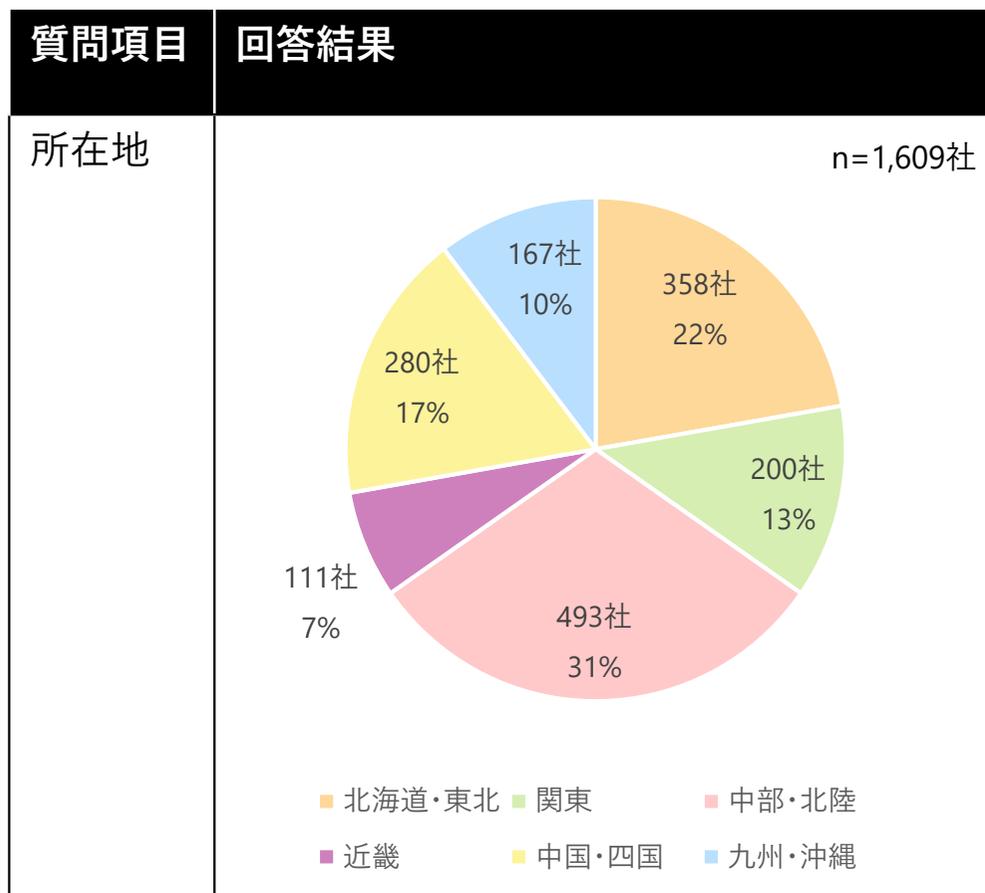
カテゴリ	設問番号	設問	回答方法
問6. 重点テーマ2に関する各企業の取組状況や課題認識（新たな活動領域）	6-1	【技術者】特に貴社の中で女性活躍・定着が期待できそうな職種・分野は何だと思いますか。選択した理由を記載してください。	複数選択・記述
	6-2	【技能者】特に貴社の中で女性活躍・定着が期待できそうな職種・分野は何だと思いますか。選択した理由を記載してください。	複数選択・記述
	6-3	技術者、技能者に限らない女性が活躍できそうな領域があれば教えてください（積算や建設ディレクターなど、女性活躍に期待できそうな分野があればご自由に記載ください。）	記述
問7. 重点テーマ3に関する各企業の取組状況や課題認識（ハード・ソフト両面からの現場における環境整備）	7-1	貴社の事業で女性が快適に利用できるトイレ（※）はどの程度設置されていますか。（※ 快適トイレや女性専用トイレなどを想定しております。また、現場の都合上、作業所の近くに設置された女性専用トイレや清潔に保たれた男女兼用のトイレも含めます）	単一選択
	7-2	貴社の事業で快適に利用できる更衣室（※）はどの程度設置されていますか。（※ 男女別、あるいは安心して交替で利用できる更衣室も含めます）	単一選択
	7-3	快適トイレ・男女別の更衣室等ハード面での設備導入を進めていく上での課題はどのようなものだとお考えですか。	複数選択
	7-4	【事例収集】狭い現場や小規模現場における快適トイレなど、快適トイレに関する工夫事例があれば教えてください。	記述
	7-5	ソフト面での環境整備やそれらの意識醸成・理解促進のために行っている施策を選択してください。	複数選択
	7-6	貴社が実施している取組のうち、主に注力している又は独自性がある取組があれば、具体的に教えて下さい。	記述
	7-7	女性技能者の入職および定着促進につながる取組として、会社単体では取組にくい業界全体で取り組んで欲しいことはありますか。	複数選択

調査結果

1. 回答企業の概要

問1 所在地、就業者数

- 属性としては所在地が中部・北陸や北海道・東北の回答数が多い。
- 回答企業は、就業者数が10～29人の企業が最も多く36%、次いで30～99人の企業が35%であり、99人までの企業が全体の約80%を占めている。また、従業員500人以上の企業の回答数は92社（6%）。

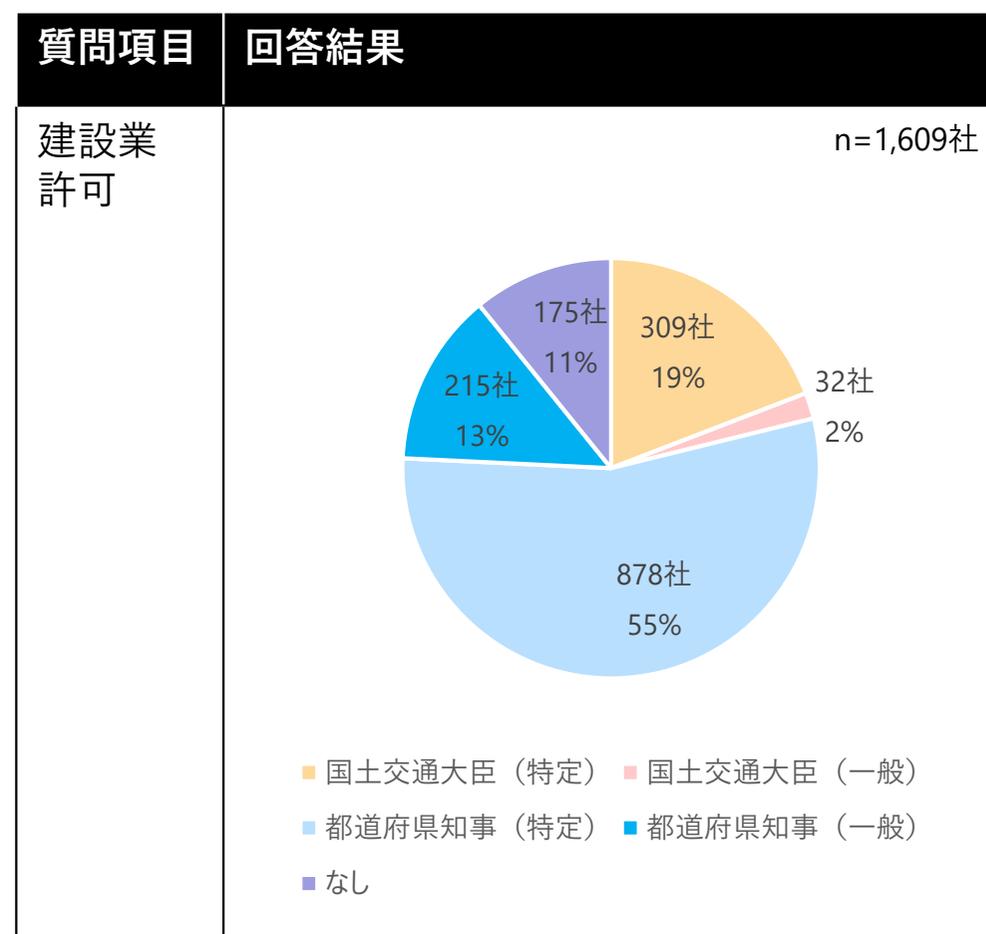
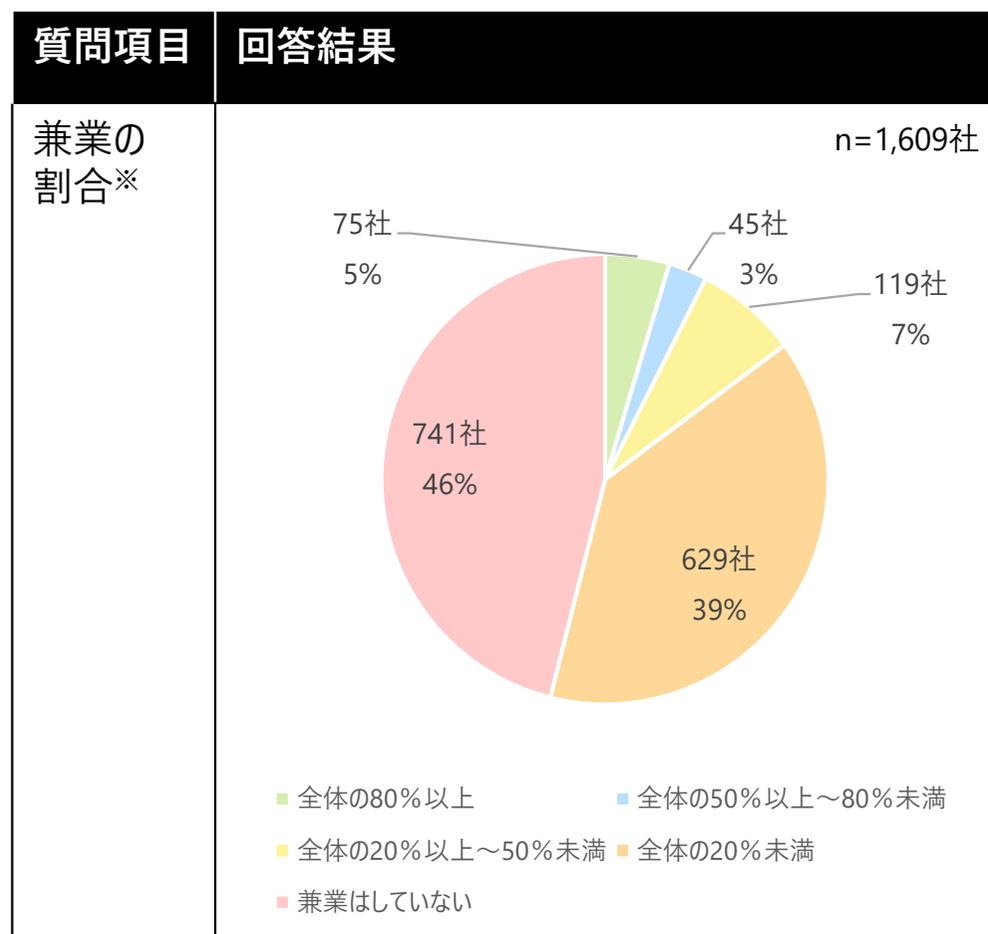


※役員や期間の定めのある社員及び直接的な雇用関係がない社員を除く全就業者の数

1. 回答企業の概要

問1 兼業の割合、建設業許可

- 兼業をしていない企業が最も多く、次いで兼業割合20%未満の企業が多い。両者を合わせて全体の80%以上を占める。
- 建設業許可は、都道府県に属するものが約70%を占める。

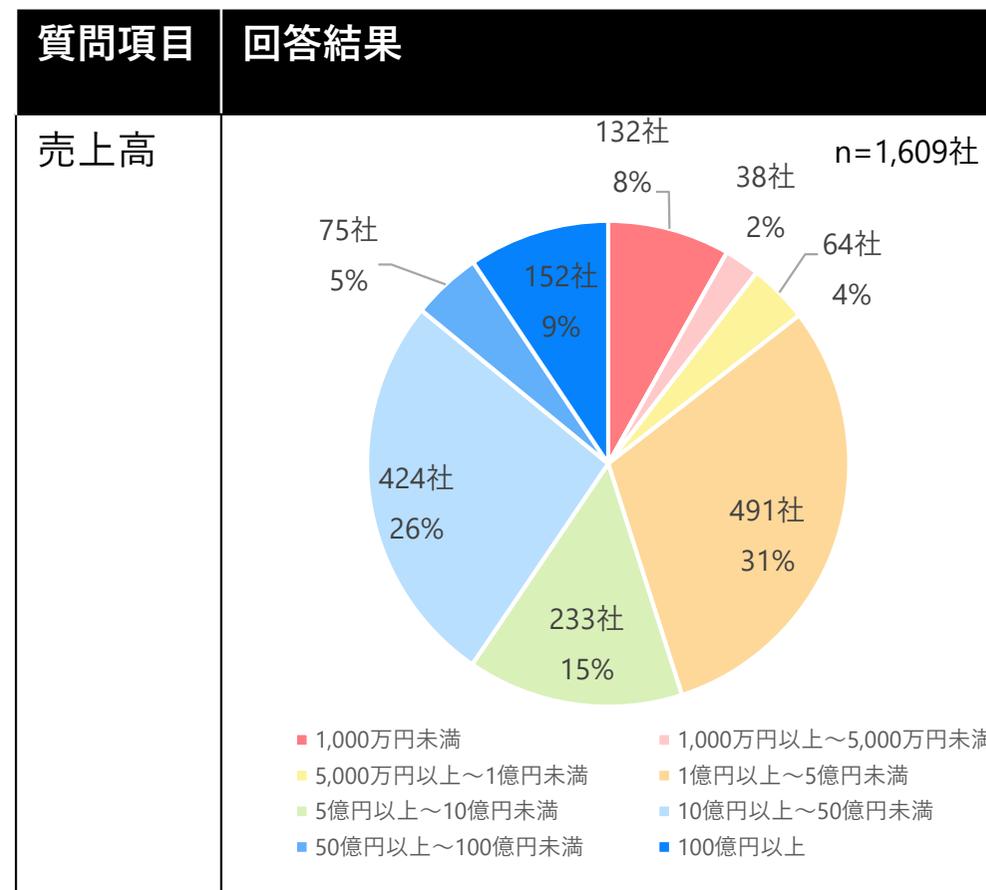
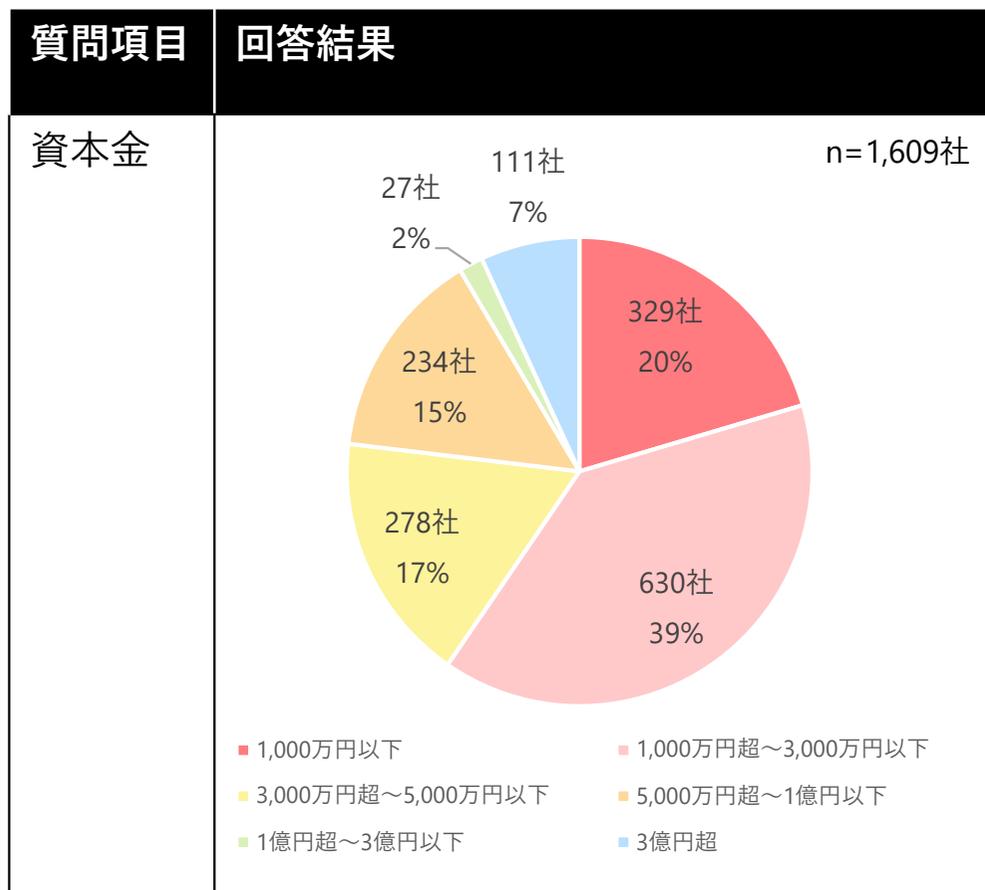


※直近事業年度の売上高のうち兼業売上高が占める割合を回答

1. 回答企業の概要

問1 資本金、売上高

- 資本金別では、「1,000万円超～3,000万円以下」が約40%で最も多く、次いで「1,000万円以下」が20%を占める。
- 売上高別では、「1億円以上～5億円未満」が約30%で最も多く、次いで「10億円以上～50億円未満」が26%を占める。



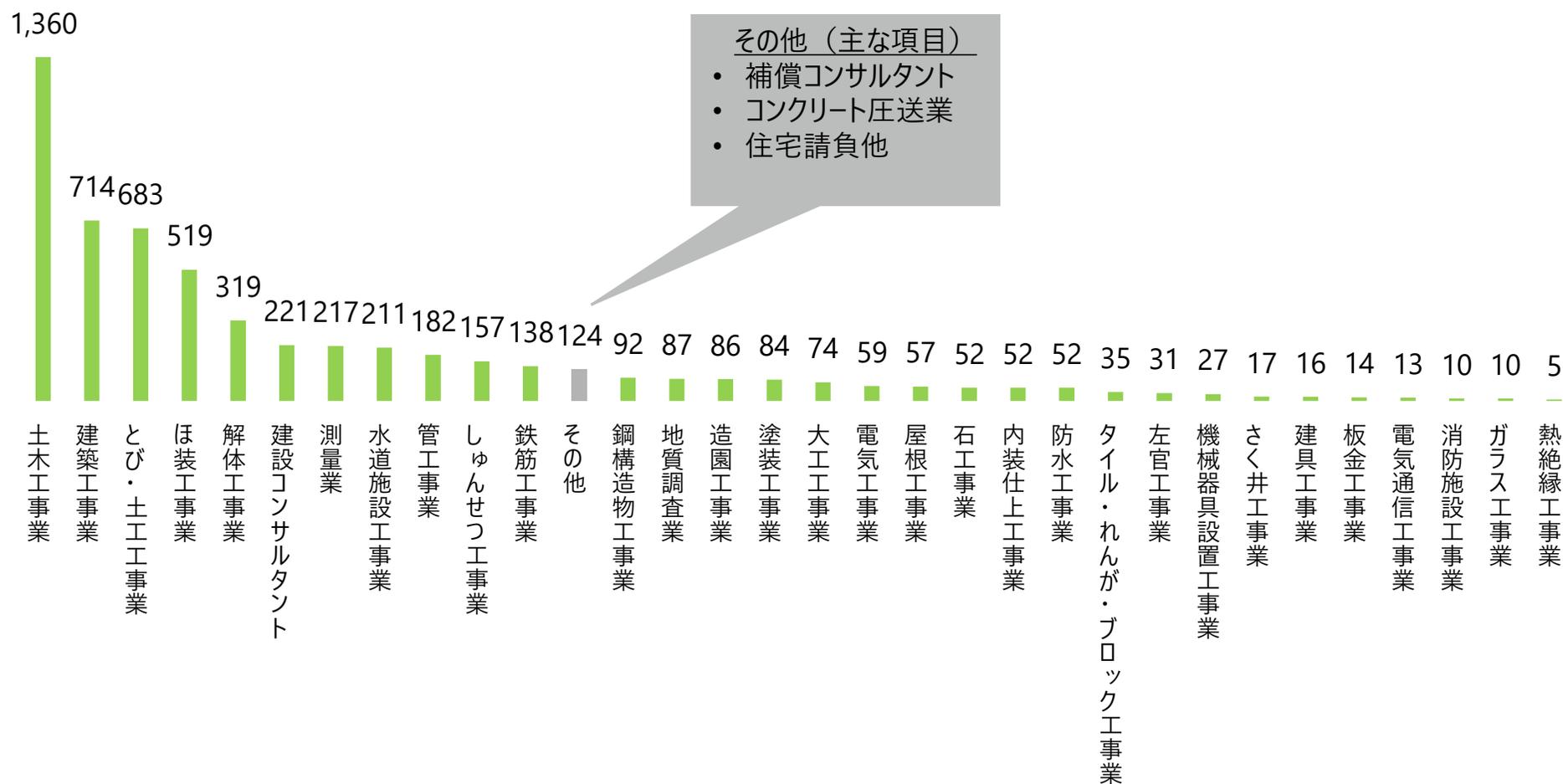
1. 回答企業の概要

問1 主な業種（複数選択可）

- 業種としては土木工事業が最も多く、次いで建築工事業、とび・土工工事業となっている。

n=1,609社

回答企業の主な業種（企業数）



2. 女性就業の現況について

問2-1 回答企業の就業者数、採用人数（役員、派遣社員、アルバイトは除く）

問2-4 回答企業の事務系または上記以外に該当した女性数のうち、技術者をサポートしている事務系等の女性人数

- 就業者数のうち、事務系の女性数は社員総数の38%を占めるが、技術者・技能者における女性割合はいずれも1割以下。
- 2024年度採用実績における技術者の女性割合は20%、技能者の女性割合は6%となっている。

職種別就業者数・2024年度採用実績と女性数・女性の割合

	就業者数			2024年度採用実績		
	社員総数	うち女性数	割合	採用総数	うち女性数	割合
①技術者（設計者含む）	169,181人	16,898人	10%	7,808人	1,559人	20%
②技能者	14,834人	363人	2%	734人	41人	6%
③事務系	64,752人	24,781人	38%	2,300人	1,074人	47%
④上記以外	19,467人	2,812人	14%	9,954人	2,048人	21%
③④のうち技術者をサポートしている事務系等の女性の人数 ^{*1}	-	1,454人	-	-	-	-
合計	268,234人	44,854人	17%	20,796人	4,722人	23%

建設ディレクター、CADオペレーター、ICTオペレーター、UAVオペレーター等

*1：③④のうち技術者をサポートしている事務系等の女性の人数は、実数のみの回答項目のため社員総数・割合は該当なし。

※技術者・・・建設工事の施工管理に従事する者（設計職を含む）、測量・地質調査・調査設計に従事する者。

※技能者・・・建設工事の施工に直接従事する者。

※事務系・・・人事、営業、経理、法務等に従事する者。現場事務も含む。

※一部、異常値を修正済み。

2. 女性就業の現況について

問2-2 回答企業に所属する女性技術者が携わる業種（主たるもの）（複数回答可）

- 建築工事業が最も多く、次いで建設コンサルタント、土木工事業となっている。

	女性技術者数
建築工事業	6,641人
建設コンサルタント	3,471人
土木工事業	2,360人
測量業	533人
ほ装工事業	230人
鋼構造物工事業	169人
管工事業	132人
とび・土工工事業	119人
機械器具設置工事業	91人
電気通信工事業	73人
地質調査業	47人
大工工事業	32人
解体工事業	28人
造園工事業	27人
水道施設工事業	20人
鉄筋工事業	15人

	女性技術者数
しゅんせつ工事業	14人
電気工事業	12人
塗装工事業	12人
屋根工事業	10人
石工事業	9人
内装仕上工事業	9人
タイル・れんが・ブロック工事業	8人
防水工事業	8人
左官工事業	7人
建具工事業	6人
消防施設工事業	5人
板金工事業	3人
さく井工事業	3人
ガラス工事業	2人
上記以外	391人
合計	14,487人

上記以外（主な項目）
 補償コンサルタント、環境調査業及び環境計量証明事業、文化財調査、積算、建築設計、民間の店舗設計、除草、情報処理技術者、施工管理業務

※回答者がゼロの業種はグラフには表示していません。

2. 女性就業の現況について

問2-3 回答企業に所属する女性技能者が携わる職種（主たるもの）（複数回答可）

- 女性技能者は、普通作業員、軽作業員、運転手（一般）等の順に多い。
- その他にも、特殊作業員、運転手（特殊）、鉄筋工、土木一般世話役をはじめ多様な職種が挙げられている。

	女性技能者数		女性技能者数
普通作業員	113人	とび工	3人
軽作業員	45人	溶接工	2人
運転手（一般）	28人	左官	2人
特殊作業員	23人	普通船員	1人
運転手（特殊）	21人	鉄骨工	1人
鉄筋工	15人	内装工	1人
土木一般世話役	14人	建具工	1人
塗装工	6人	電工	1人
造園工	5人	上記以外	59人
配管工	4人	合計	348人
大工	3人		

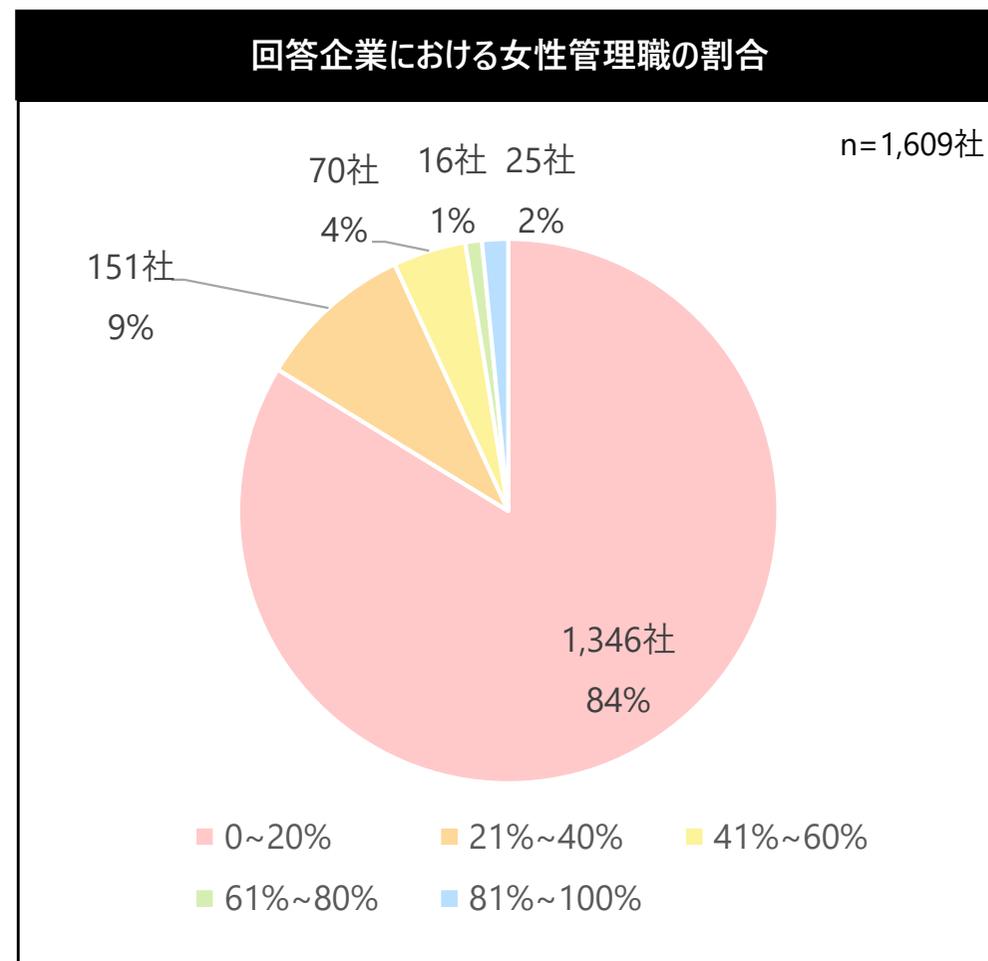
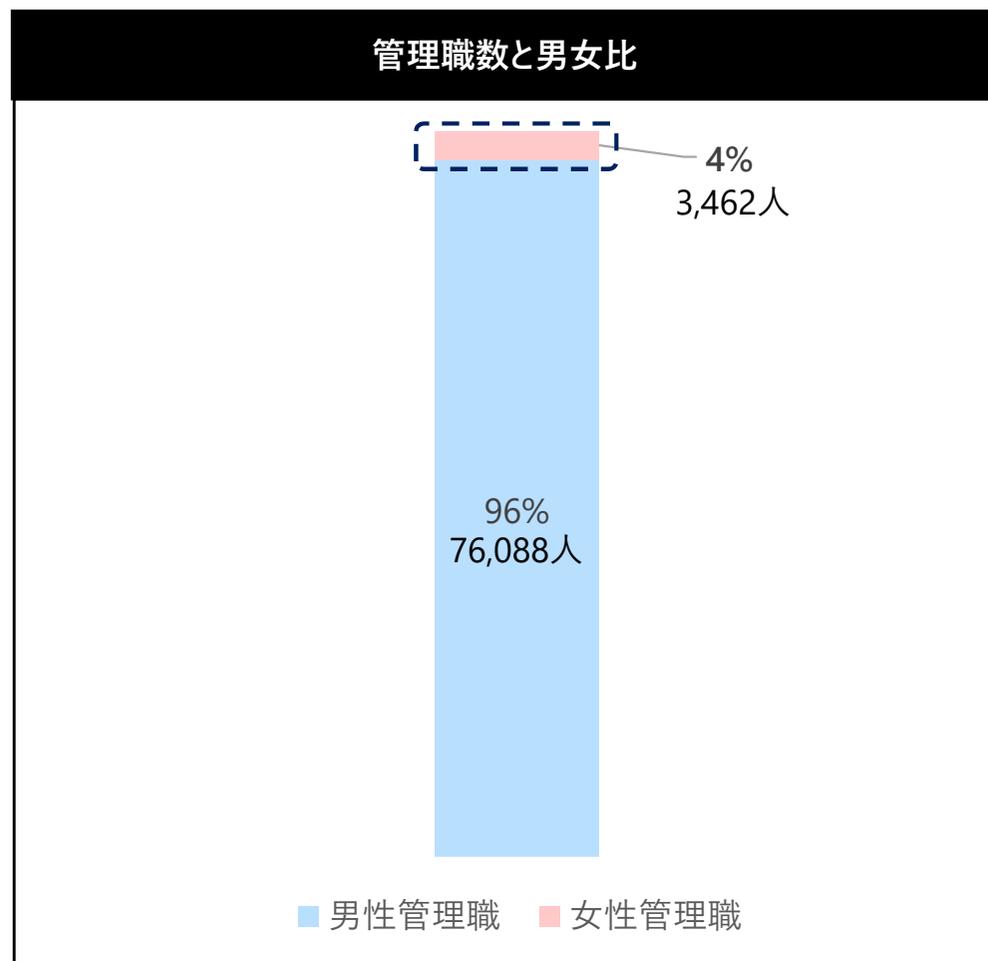
上記以外（主な項目）
水道配管工、生コン製造、
現場事務、交通誘導員

※回答者がゼロの業種は表示していません。
※一部、異常値を修正済み。

2. 女性就業の現況について

問2-5 回答企業の管理職総数と女性管理職総数

- 管理職総数における女性割合は4%と少数にとどまる。
- 全体の84%の企業が、女性管理職の割合が20%以下と回答。



※管理職は、一般的に、部長、課長等クラスを指し、管理職手当等が支給され、基本的に残業代の支払いがない者が該当。

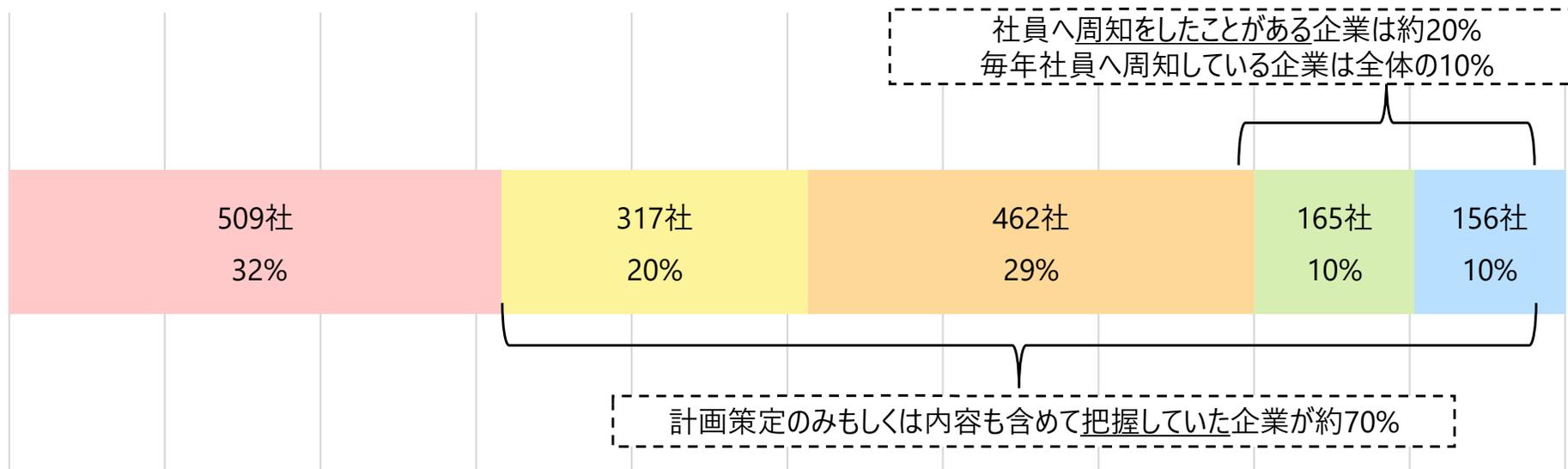
3. 「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画」の把握状況

問3-1 回答企業における「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画」の把握状況

- 計画策定について把握していた企業は約70%を占める一方、社員向けに周知をしたことがある企業は約20%。

「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画」の把握状況

n=1,609社

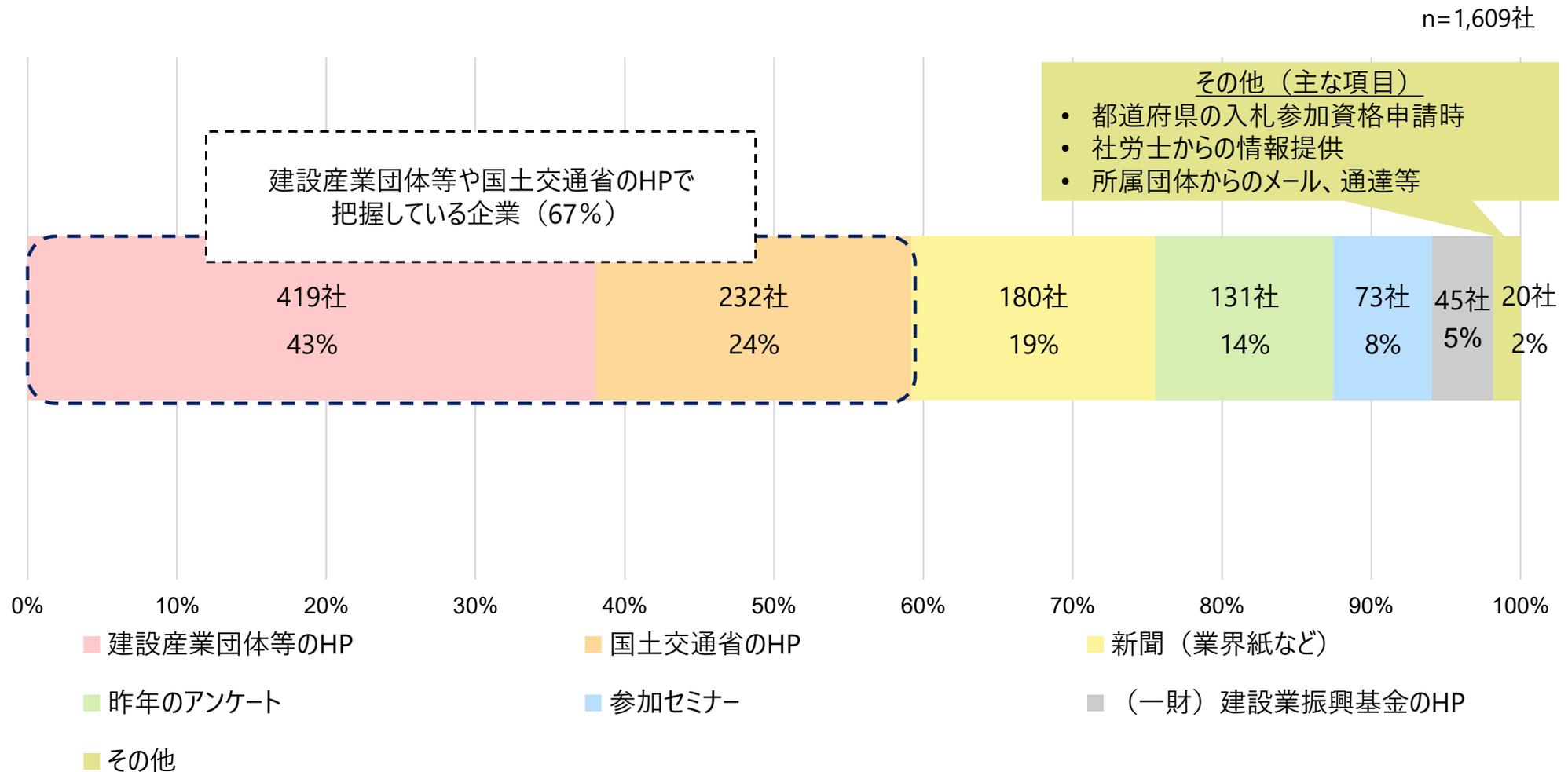


- 計画が策定されたことを知らなかった
- 会社として策定されたことだけ把握していた
- 会社として内容を把握したが、一部の社員しか知らない(周知はしていない)
- 会社として内容を把握し、公表された令和2年に社員全員に周知したが、その後は周知していない
- 会社として内容を把握し、毎年、社員全員に周知している

3. 「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画」の把握状況

問3-2 「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画」を知ったきっかけ

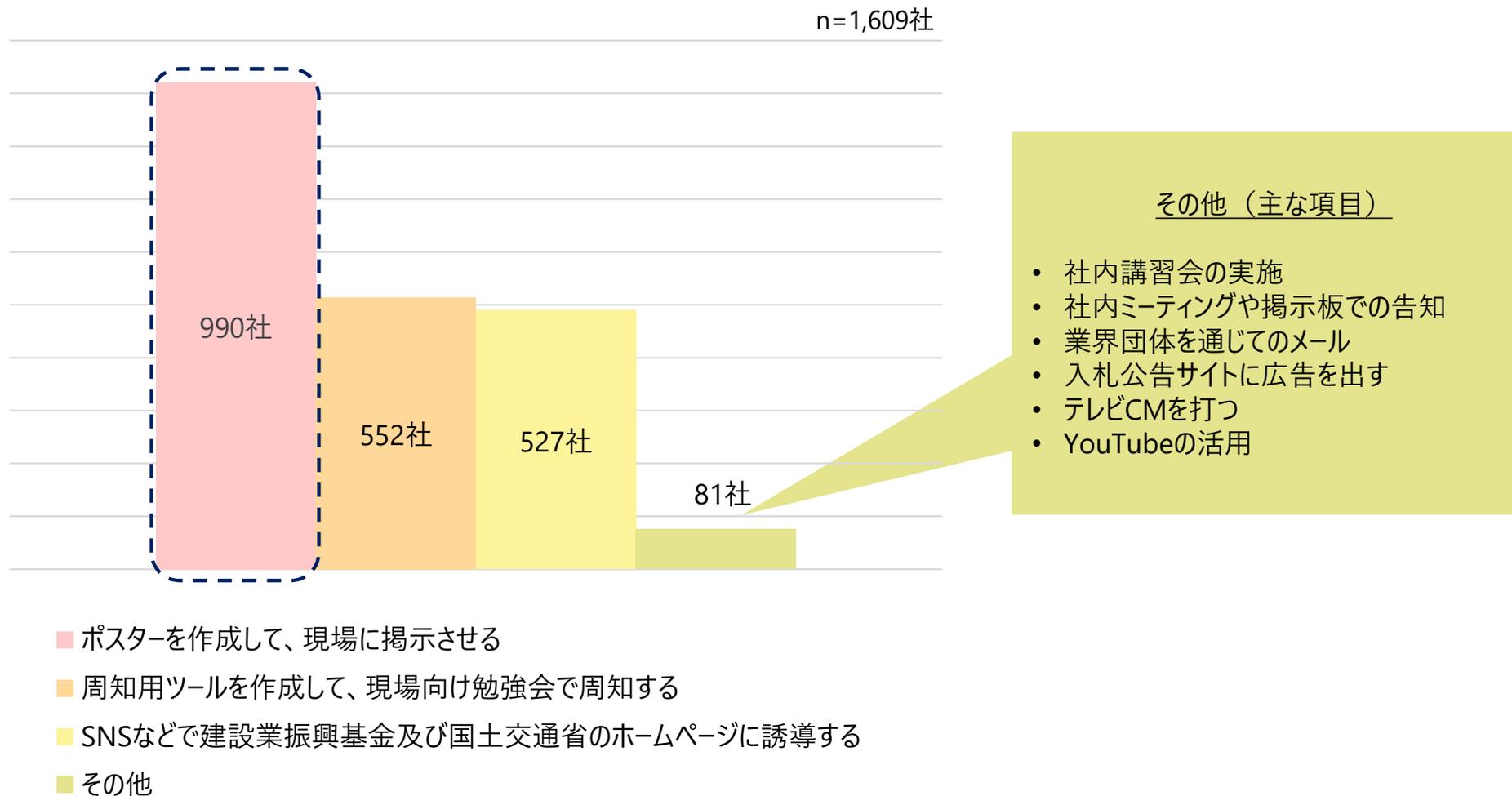
- 建設産業団体や国土交通省のHPで把握している企業が最も多く、約7割を占めている。



3. 「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画」の把握状況

問3-3 「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画」の認知度100%を目指す効果的な方法（複数回答可）

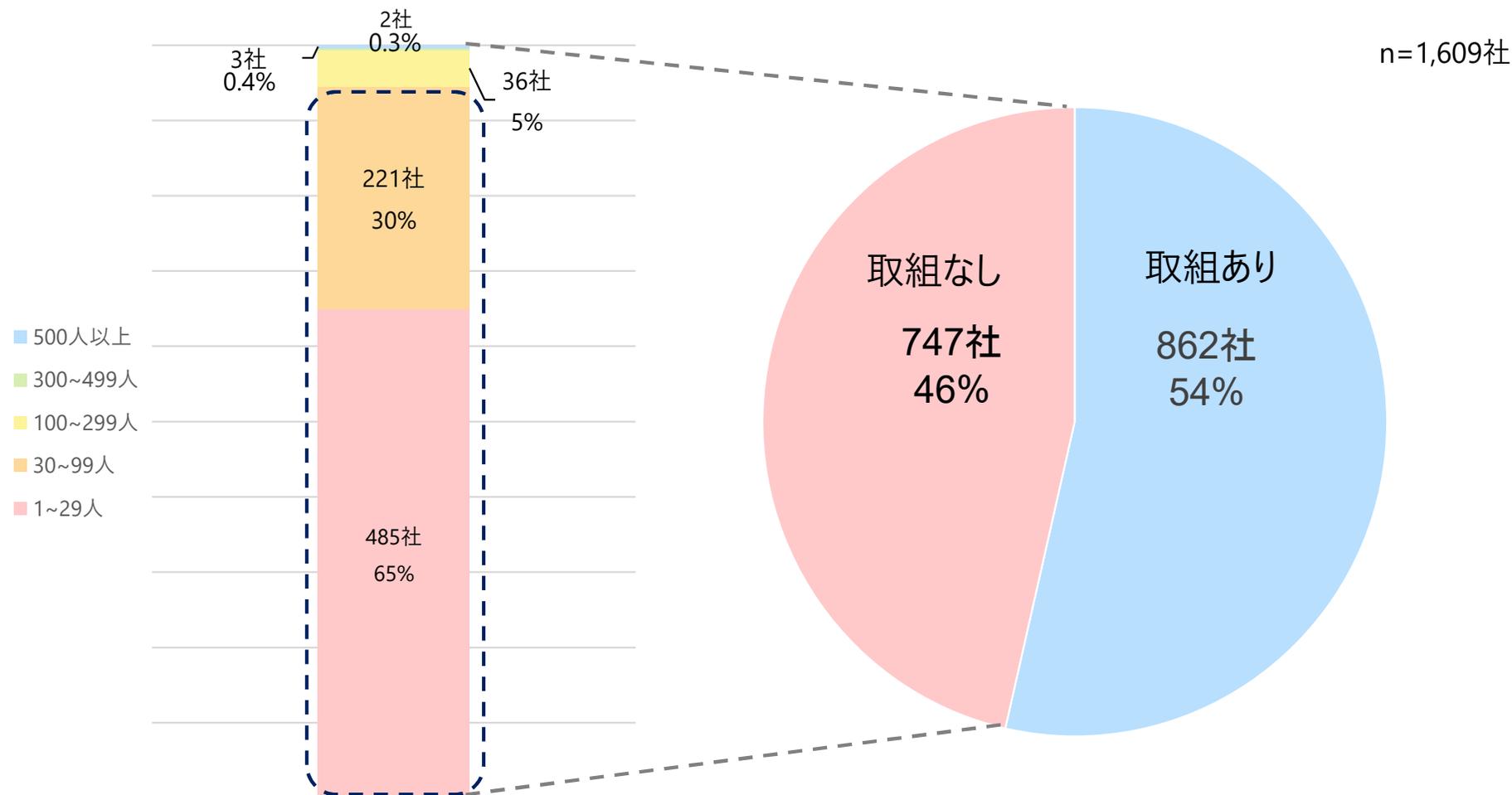
- ポスターを作成し現場に掲示することが効果的だと考えている企業が最も多く、回答企業1,609社のうち990回答であった。



4. 各企業の取組状況や課題認識(取組)

問4-1 女性活躍・定着促進のために実施している取組

- 女性活躍・定着促進のため、何らかの取組をしていると回答している企業は約半数である。
- 取組なしの企業のうち、従業員100人未満の企業が90%以上を占めている。



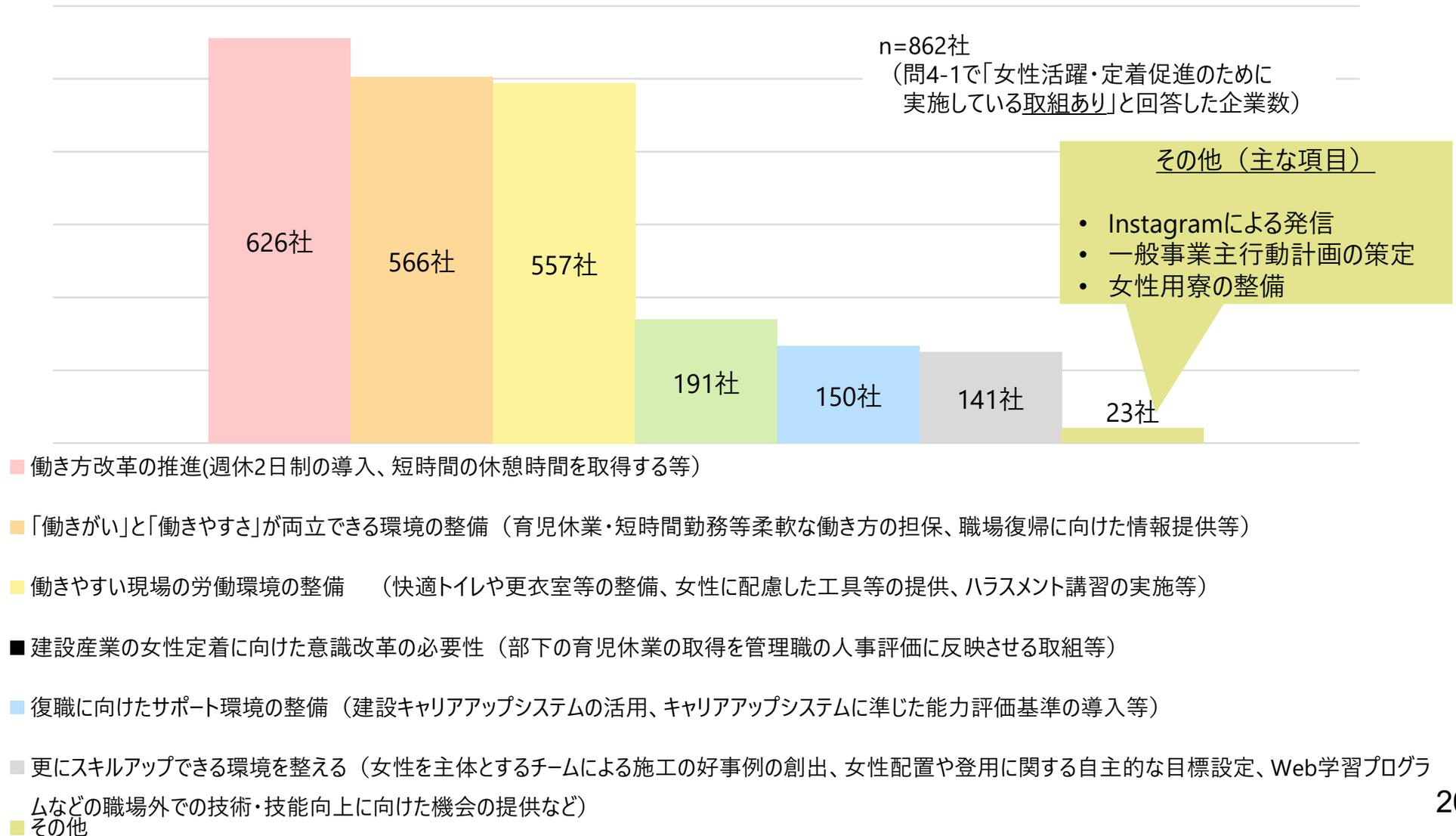
取組みなし・従業員数別会社数内訳

※資料全体の表記を揃える為、棒グラフの0パーセント代の回答のみ少数第一位まで表示している。
その為、上記棒グラフのパーセント数値の合計値では100%にならないが、実数値合計では100%となっている。

4. 各企業の取組状況や課題認識(取組)

問4-2 女性活躍・定着促進のために取組を実施していると回答した企業の取組内容（複数回答可）

- 取組を行っている企業の具体的な事例は、働き方改革の推進、環境整備などへの取組が中心である。



4. 各企業の取組状況や課題認識(取組)

問4-3 回答企業が実施している取組のうち、主に注力している又は独自性がある取組

- 働きやすい環境整備として、休業・時短制度や職種転換、スキルアップ施策などが取り組まれている。
- 特に育児や介護にあたっての柔軟な働き方に対応する休業・時短制度の整備を挙げている企業が多くみられた。

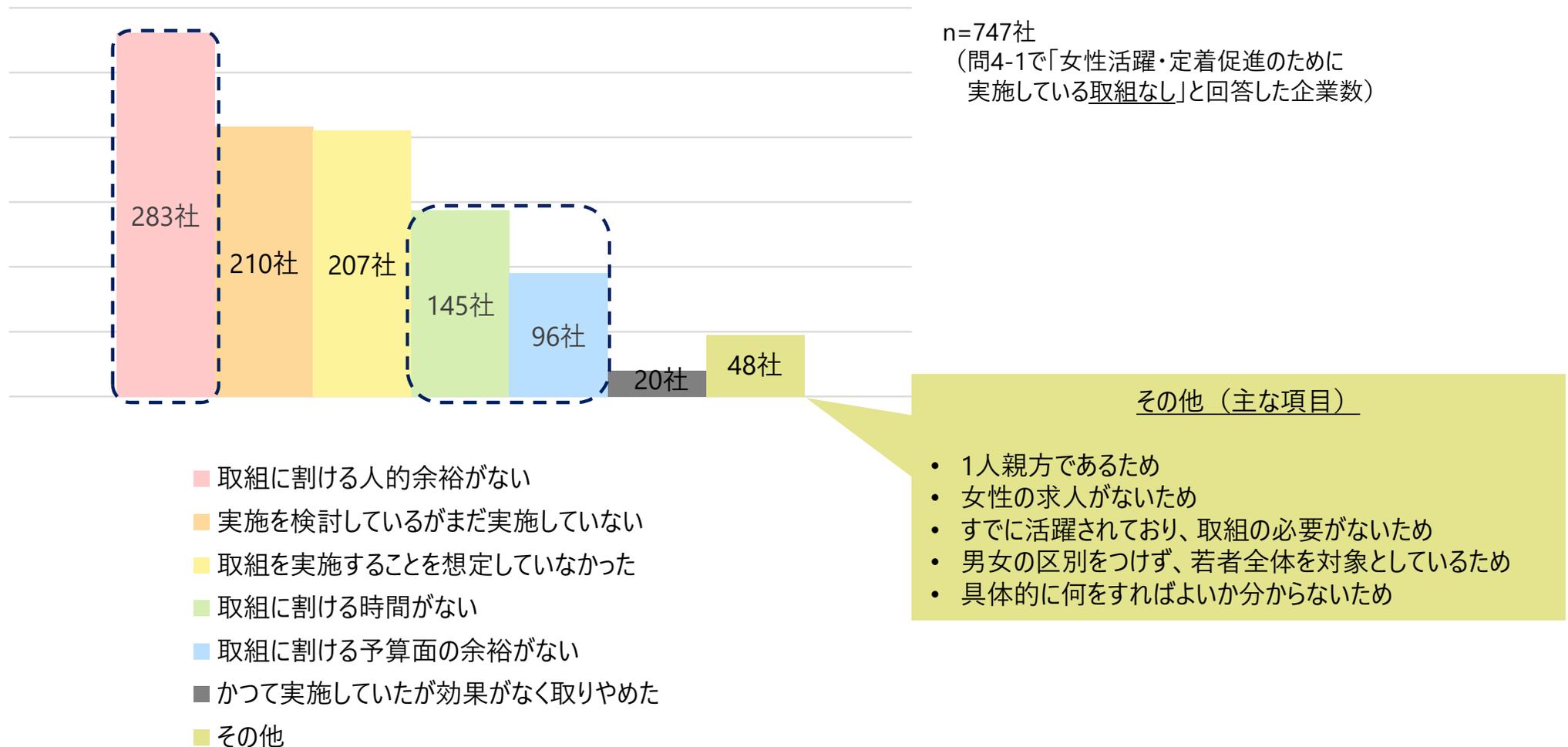
取組のカテゴリ	取組内容
休業制度・時短勤務制度等	<ul style="list-style-type: none"> ・復職後の時短勤務 ・育児や介護のための時差出勤や1時間単位で取得できる有給休暇 ・年次有給休暇の2年繰越可能*、リフレッシュ休暇 ・コアタイムの無いフレックス制を育児休業から復帰した者が選択できる ・女性だけでなく、男性社員にも子どもの看護休暇を有給で子ども一人につき5日まで付与 ・再雇用制度（結婚、妊娠、出産、育児、介護、配偶者の転勤で退職したもの）
職種転換	<ul style="list-style-type: none"> ・技能者の女性で子育てが始まっても、技術者に転籍して自宅からリモートで現場のサポート（施工図の作成や積算）ができる環境を構築 ・現場から内勤への職変更
スキルアップ施策	<ul style="list-style-type: none"> ・技術士取得やCPD（継続教育）単位取得、建設ディレクター育成 ・スキルアップのための補助、資格取得後の手当付与等の仕組みづくり ・女性社員のキャリア開発推進をメインに外部コンサルタントに依頼 ・メンター制度を導入し女性にも人材育成の一翼を担わせる
交流会	<ul style="list-style-type: none"> ・女性社員同士の交流会の実施、女性社員が参加するネットワークの設置
意識啓発	<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント研修 ・女性社員の登用に対する課題感を全国の支店でヒアリングし、男女とも意識改革を促す
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・DX推進室による業務支援、アプリ開発

*労働基準法第115条では、年次有給休暇の請求権は2年で消滅すると定められているため、2年以内であれば、有給休暇は繰越することが可能

4. 各企業の取組状況や課題認識(取組)

問4-4 女性活躍・定着促進のために取組を実施していない理由（複数回答可）

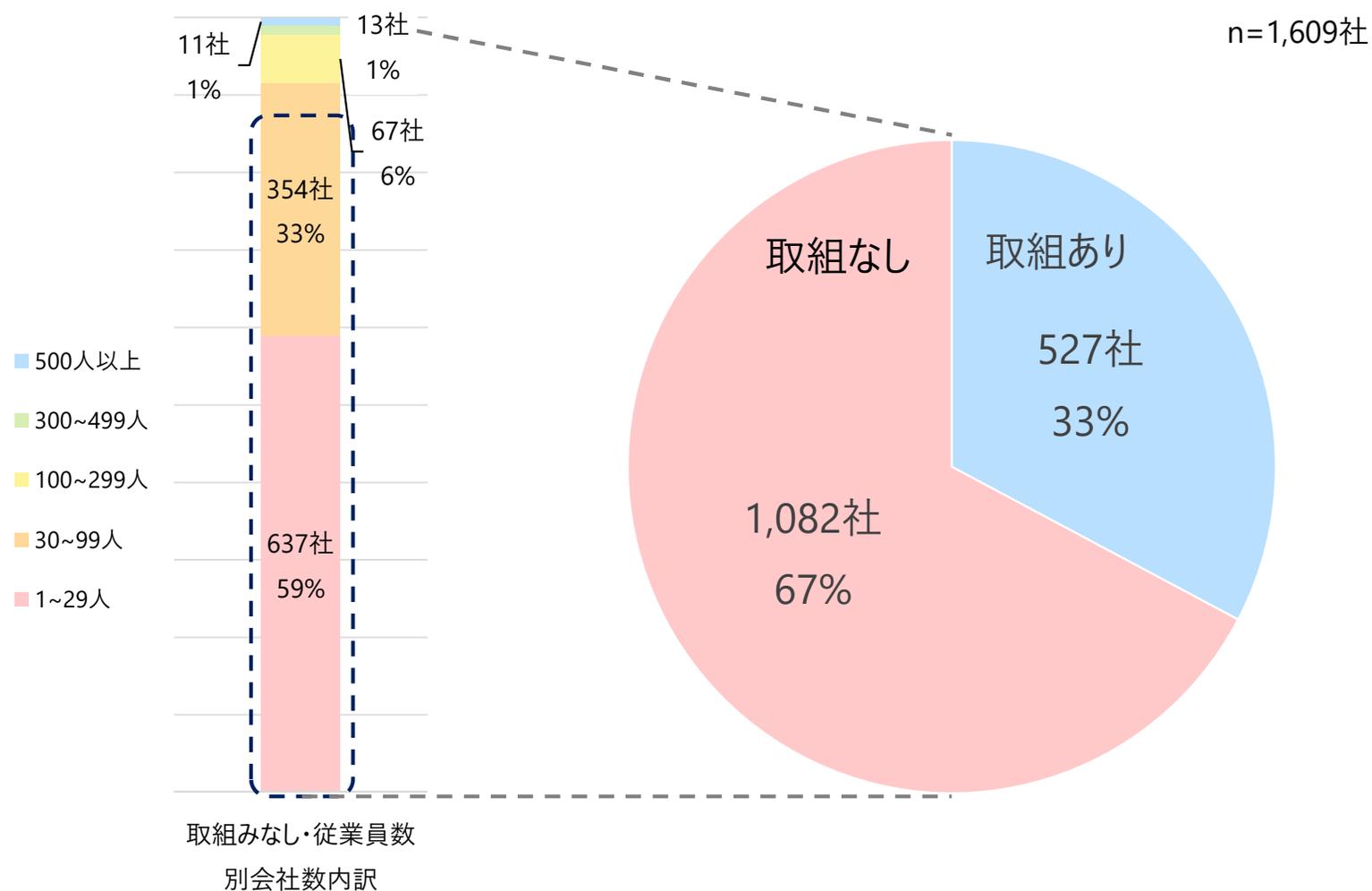
- 取組を進めていない理由として、人的余裕のなさを挙げている企業が最も多い。
- 時間・予算の不足から取組ができていないという回答も見られる



5. 重点テーマ1に関する各企業の取組状況や課題認識(広報活動)

問5-1 女性を含む建設業への女性活躍・入職・定着促進、魅力向上のために取り組んでいる広報活動の有無

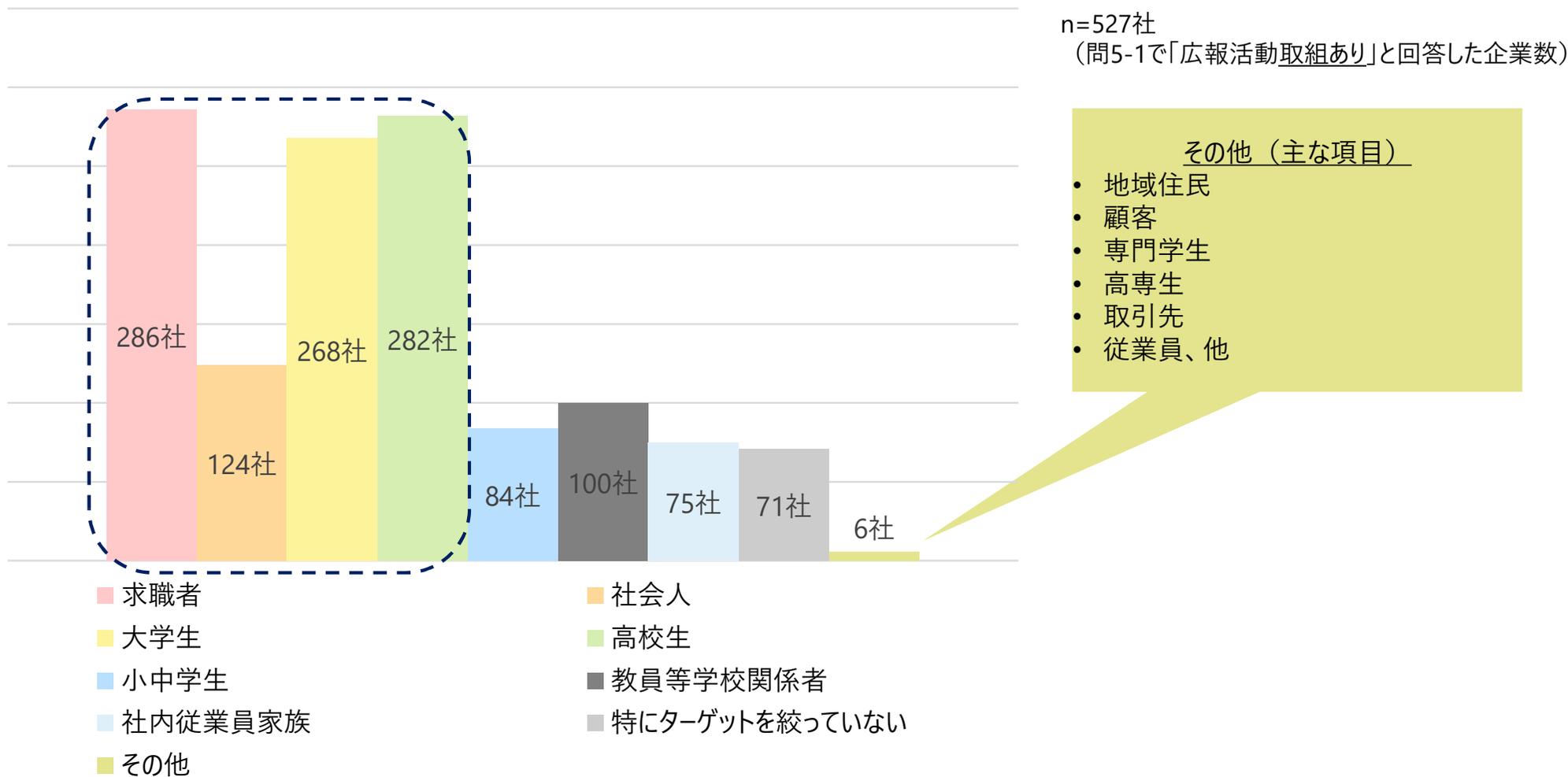
- 社内外での広報活動に取り組んでいると回答した企業は約3割に留まっている。
- 取組なしの企業のうち、従業員100人未満の企業が90%以上を占めている。



5. 重点テーマ1に関する各企業の取組状況や課題認識(広報活動)

問5-2 広報活動におけるターゲット層（複数回答可）

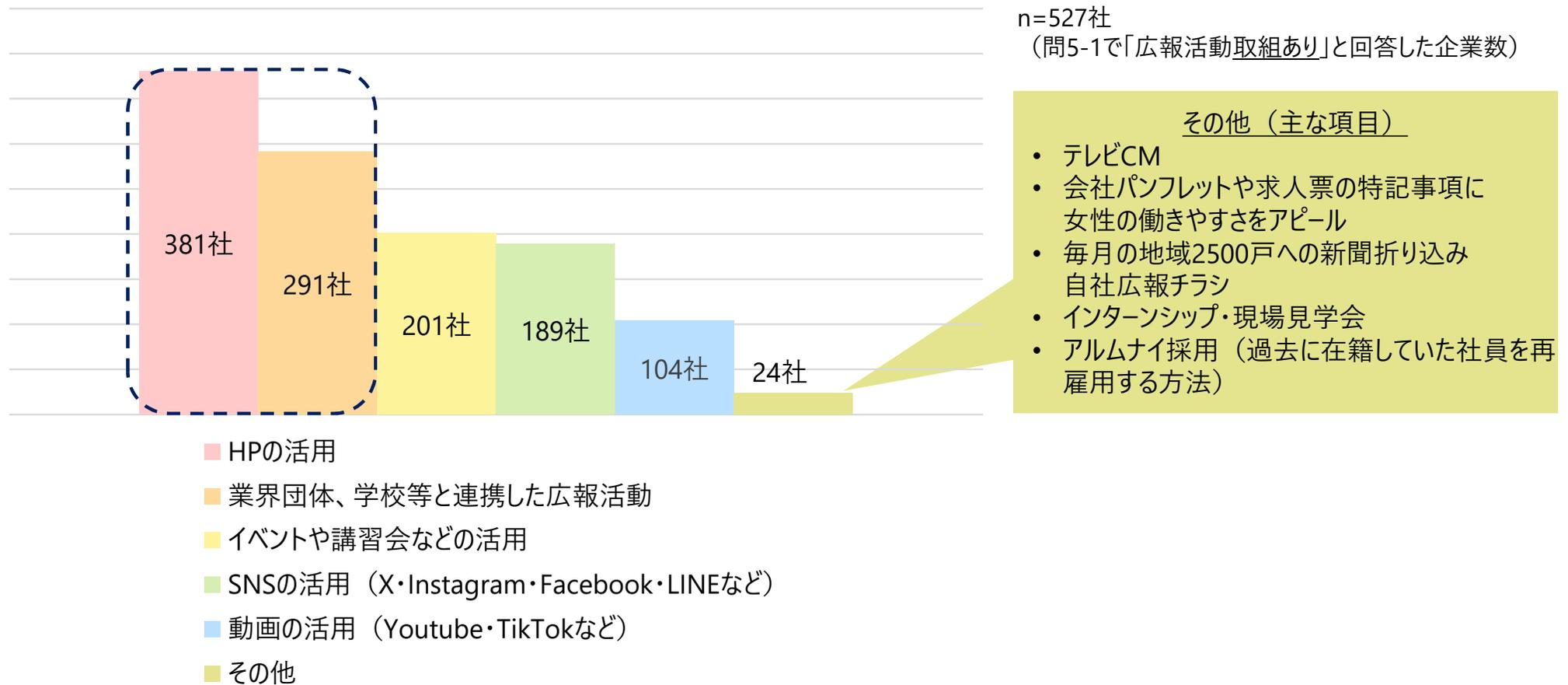
- 広報活動のターゲット層は求職者の次に高校生、大学生が多く、具体的に入職を検討している層へのアプローチが多い。



5. 重点テーマ1に関する各企業の取組状況や課題認識(広報活動)

問5-3 具体的な広報活動の取組内容（複数回答可）

- ホームページの活用が最も多く、次いで「業界団体、学校等と連携した広報活動」が多い。



5. 重点テーマ1に関する各企業の取組状況や課題認識(広報活動)

問5-4 広報活動の中で、主に注力している又は独自性がある取組

- ・主に女性や学生に向けた見学会やインターンシップを実施している企業が多いが、地域との連携やSNSを通じた発信を通して人材獲得を目指している企業もみられる。

取組のカテゴリ	取組内容
女性に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の学生を対象とした現場見学会、女性技術者および女性の学生限定の交流会 ・女性技術者登用モデル工事を受注 ・新規学卒者向けに入社3年未満の女性技術者が実体験をもとに説明
学校との連携	<ul style="list-style-type: none"> ・学校訪問や学生向け企業合同説明会などで若手女性社員が積極的に参加 ・職場訪問やインターンシップの積極的な実施 ・小中学生向けの作業見学会、橋の製作体験、建設機械の見学・試乗体験など ・高校生向けの採用パンフレットを作成し、高校生との交流会で配布 ・商工会議所や経済同友会が主催のキャリア形成事業（出前講座、インタビュー等）において、指定学科以外（業界就職希望者以外）や女子高などでも積極的に参加
地域との連携	<ul style="list-style-type: none"> ・ファミリーデー（家族を会社に招待して職業体験するイベント）の開催 ・地域住民の方に建設産業の仕事と役割を理解してもらうため、毎月折り込みチラシを封入
インターネットの活用	<ul style="list-style-type: none"> ・SNSに会社概要や昨年度入社した女性に働き方についてインタビューした動画を掲載 ・自社サイトにおいて、一元的に具体的な取組内容や各種制度、実績（データ）等を発信 ・SNSを活用して会社をアピールし、知名度アップと企業ブランドの発信に注力
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・プライベート余暇活動の助成制度 ・内閣府・文部科学省・経団連共催の「理工チャレンジ（リコチャレ）」への参加 ・子ども向けイベントへの参加

6. 重点テーマ2に関する各企業の取組状況や課題認識(新たな活動領域)

問6-1【技術者】特に女性活躍・定着が期待できそうな職種・分野（複数回答可）

- 女性技術者が最も多い土木工事業のほか、建築工事業、建設コンサルタント、測量業等を挙げる回答が多い。

業種	回答数
土木工事業	1,071社
建築工事業	691社
建設コンサルタント	347社
測量業	219社
ほ装工事業	97社
とび・土工工事業	71社
造園工事業	67社
鉄筋工事業	59社
内装仕上工事業	46社
地質調査業	38社
水道施設工事業	27社
鋼構造物工事業	24社
塗装工事業	23社
大工工事業	21社
管工事業	19社
解体工事業	16社
左官工事業	15社
電気工事業	14社

業種	回答数
しゅんせつ工事業	12社
清掃施設工事業	12社
機械器具設置工事業	10社
電気通信工事業	5社
タイル・れんが・ブロック工事業	5社
屋根工事業	5社
消防施設工事業	3社
石工事業	1社
板金工事業	1社
ガラス工事業	1社
防水工事業	1社
熱絶縁工事業	1社
建具工事業	1社
その他	167社
該当なし/分からない	26社
合計	3,116社

その他（主な項目）

- 建設ディレクター
- 施工管理・積算業務
- 補償コンサルタント
- 製図（CAD含む）
- 建築士

※回答者がゼロの業種は表示していません

問6-1【技術者】特に女性活躍・定着が期待できそうな職種・分野－選択理由

- 各職種を選定した理由としては、最新技術を活用した現場の作業負荷の低減や女性目線の活用を挙げる企業が多い。

選択した職種・分野	理由
建設コンサルタント	<ul style="list-style-type: none"> ドローンやBIM/CIM等の技術により現場作業を減らすことができる 土木設計の知識・資格等を習得すれば、体力に自信がなくても第一線で活躍できる
測量業	<ul style="list-style-type: none"> ドローンなど利用できるため 現場事務所を構えず、日帰りや短期間での現地業務が多い職種のため、女性最大の転機(結婚、出産)を迎えた場合でも(建設産業界では)比較的継続して働き続ける事が可能ではないかと感じている
土木工事業、建築工事業、ほ装工事業など	<ul style="list-style-type: none"> CADオペレーターやICT、DX化の推進によってできるようになる仕事は比較的体力を必要としない、勤務時間の融通や在宅ワークなど働きやすい環境がある 過去にこの職種で活躍していた実績があるから
建設コンサルタント、施工管理・積算業務、測量業など	<ul style="list-style-type: none"> 屋内での作業が多いから。あるいは力仕事ではない、力仕事が少ない
建築工事業、建設コンサルタント、造園工事業など	<ul style="list-style-type: none"> 女性ならではの目線、センス、細やかな気づきを活かすことができる

6. 重点テーマ2に関する各企業の取組状況や課題認識(新たな活動領域)

問6-2【技能者】特に女性活躍・定着が期待できそうな職種・分野（複数回答可）

- 技能者については、軽作業員や一般作業員、運転手を挙げる声が多い。

業種	回答数	業種	回答数
軽作業員	491社	橋りょう世話役	7社
運転手（一般）	384社	溶接工	6社
普通作業員	380社	タイル工	5社
運転手（特殊）	263社	型わく工	4社
土木一般世話役	188社	建具工	4社
特殊作業員	103社	屋根ふき工	7社
造園工	85社	ガラス工	3社
内装工	57社	鉄骨工	4社
鉄筋工	54社	石工	2社
塗装工	23社	橋りょう特殊工	2社
左官	25社	橋りょう塗装工	2社
大工	11社	潜水士	1社
電工	10社	潜水連絡員	1社
普通船員	11社	潜水送気員	1社
高級船員	10社	板金工	1社
配管工	9社	防水工	1社
設備機械工	8社	その他	320社
とび工	6社	該当なし/分からない	156社
		合計	2,645社

- その他（主な項目）
- 重量物を日常的に一人で運ばない仕事
 - 配筋検査要員

※回答者がゼロの業種は表示していません。

※ドライバーと回答いただいていた1件は「運転手（一般）」に統合しています。

※製図、積算、測量、建設ディレクター、一級建築士、監理技術者、建築施工管理技士、現場監督、施工管理、設計と回答いただいていたが、技能者に該当しないため、その他でもカウントしていません。

問6-2【技能者】特に女性活躍・定着が期待できそうな職種・分野－選択理由

- 理由として、技術者と同様、作業負荷の低減や女性目線の活用、過去の活躍があったことを挙げる企業が多い。

選択した職種・分野	理由
内装工	<ul style="list-style-type: none"> デジタル化等が進んで肉体的負荷が少ない職種である
運転手（一般・特殊）	<ul style="list-style-type: none"> 特殊運転手は、ICT建機を使用することにより女性が活躍できる業務となっている 一般運転手は、以前女性が活躍していた。安全で慎重な運転操作ができる 免許保有率が高い
特殊作業員、軽作業員	<ul style="list-style-type: none"> 手先が器用、几帳面、美の感覚がある 身体的負担が少ない 性別に限らず資格取得を促進しており、本人の意欲次第で軽作業から普通作業、希望があれば特殊作業もできる環境にある
塗装工、造園工	<ul style="list-style-type: none"> 色彩感覚や清掃、細かい作業に向いている現場もある どうしても危険な仕事以外になる 過去に活躍されていた実績がある

問6-3 技術者、技能者に限らない女性が活躍できそうな領域

(積算や建設ディレクターなど、女性活躍に期待できそうな分野があれば自由に記載可)

• 以下のとおり、様々な領域が挙げられた。

- 積算・電子入札・契約を含む営業職
- 塗装工
- CADオペレーター
- 重機のオペレーター
- 設計
- ドローン操作、ドローン測量
- 建設ディレクター
- 書類作成、見積書作成
- 安全衛生担当・労務・パトロール
- 事務
- 広報活動
- その他

➤ 「本人のやる気次第でどんな分野でも活躍できるのではないか」

7. 重点テーマ3に関する各企業の取組状況や課題認識 (ハード・ソフト両面からの現場における環境整備)

問7-1 回答企業の事業における、女性が快適に利用できるトイレ（※）の設置状況

- 全体において、公共工事は「概ね整備されている」の割合が高く、民間工事は「あまり整備されていない」の割合が高い。
- 企業規模が100人以上を超えると、発注者問わず「概ね整備されている」割合が約50%以上となっている。

公共工事（国発注）	全体	1~29人	30~99人	100~299人	300~499人	500人以上
概ね整備されている	63%	49%	71%	85%	81%	75%
あまり整備されていない	19%	24%	16%	12%	5%	16%
全く整備されていない	18%	27%	13%	3%	14%	9%

公共工事（都道府県発注）	全体	1~29人	30~99人	100~299人	300~499人	500人以上
概ね整備されている	61%	51%	66%	80%	73%	73%
あまり整備されていない	25%	30%	22%	18%	13%	18%
全く整備されていない	14%	19%	12%	2%	14%	9%

公共工事（市町村発注）	全体	1~29人	30~99人	100~299人	300~499人	500人以上
概ね整備されている	47%	35%	53%	66%	68%	73%
あまり整備されていない	34%	39%	32%	29%	16%	19%
全く整備されていない	19%	26%	15%	5%	16%	8%

民間工事	全体	1~29人	30~99人	100~299人	300~499人	500人以上
概ね整備されている	33%	20%	36%	56%	59%	67%
あまり整備されていない	40%	42%	43%	38%	22%	24%
全く整備されていない	27%	38%	21%	6%	19%	9%

「あまり整備されていない」
「全く整備されていない」のうち、
「現場に女性がいない」としている
企業の割合

公共工事（国発注）
73%

公共工事（都道府県発注）
73%

公共工事（市町村発注）
76%

民間工事
74%

n=1,609社

※快適トイレや女性専用トイレなどを想定。また、現場の都合上、作業所の近くに設置された女性専用トイレや清潔に保たれた男女兼用のトイレも含む。

7. 重点テーマ3に関する各企業の取組状況や課題認識 (ハード・ソフト両面からの現場における環境整備)

問7-2 回答企業の事業における、快適に利用できる更衣室（※）の設置状況

- 規模が100人未満の企業は特に民間工事において「あまり整備されていない」「全く整備されていない」の割合が高い。
- 企業規模が300人以上を超えると、発注者問わず「概ね整備されている」割合が約50%以上となっている。

公共工事（国発注）	全体	1~29人	30~99人	100~299人	300~499人	500人以上
概ね整備されている	36%	24%	42%	50%	59%	66%
あまり整備されていない	32%	30%	34%	37%	22%	25%
全く整備されていない	32%	46%	24%	13%	19%	9%

公共工事（都道府県発注）	全体	1~29人	30~99人	100~299人	300~499人	500人以上
概ね整備されている	31%	20%	36%	44%	54%	63%
あまり整備されていない	35%	33%	39%	41%	22%	28%
全く整備されていない	34%	47%	25%	15%	24%	9%

公共工事（市町村発注）	全体	1~29人	30~99人	100~299人	300~499人	500人以上
概ね整備されている	26%	16%	30%	37%	49%	62%
あまり整備されていない	37%	33%	41%	45%	27%	29%
全く整備されていない	37%	51%	29%	18%	24%	9%

民間工事	全体	1~29人	30~99人	100~299人	300~499人	500人以上
概ね整備されている	21%	11%	23%	34%	49%	61%
あまり整備されていない	37%	32%	43%	45%	30%	30%
全く整備されていない	42%	57%	34%	21%	21%	9%

「あまり整備されていない」「全く整備されていない」のうち、「現場に女性がない」としている企業の割合

公共工事（国発注）
73%

公共工事（都道府県発注）
74%

公共工事（市町村発注）
75%

民間工事
74%

n=1,609社

※男女別、あるいは安心して交替で利用できる更衣室も含む。

7. 重点テーマ3に関する各企業の取組状況や課題認識 (ハード・ソフト両面からの現場における環境整備)

問7-3 女性が快適に利用できるトイレ・男女別の更衣室等ハード面での設備導入を進めていく上での課題 (複数回答可)

- 現場に女性がいないを除くと、課題として最も多く挙げられているのは、「現場での必要性の浸透」である。
- 次いで、設置にかかる予算や設置場所の問題が挙げられている。

n=1,609社

	全体	1~29人	30~99人	100 ~299人	300 ~499人	500人 以上
現場に女性がいない	1,121	581	386	81	22	51
現場に必要性が浸透していない	445	213	159	47	5	21
予算が限定的で設置する余裕がない	367	182	109	46	6	24
工事現場・事務所が狭隘で快適トイレが設置できない	244	87	64	28	16	49
現場付近の店舗などのトイレを利用する	197	90	73	19	4	11
元請が設置しない(工事期間全体を通して)	117	61	37	9	2	8
レンタルが難しい	67	33	27	5	1	1
元請が設置しない(工種の関係で、工事開始直後で設置が間に合わない)	36	15	14	2	0	5
元請が設置しない(工種の関係で、竣工間際のため撤去されている)	27	16	4	2	1	4
発注者、元請から設置を禁止されている (発注者等が指定したトイレしか使えない)	6	4	0	1	1	0
通勤車両にキャンピングカーなどを用い、トイレを兼ねている	4	1	3	0	0	0
その他	101	28	41	17	4	11

問7-4 狭い現場や小規模現場におけるトイレなど、女性が快適に利用できるトイレに関する工夫事例

- ・ 移動式トイレの設置に関する回答が圧倒的に多く、その他トイレの配置や維持管理に関する工夫が各社から挙げられている。

取組のカテゴリ	取組内容
移動式トイレの設置	<ul style="list-style-type: none"> ・ 軽トラックに搭載されたトイレの使用 ・ 移動式簡易トイレの使用 ・ トレーラートイレ・キャンピングカートイレの導入
配置	<ul style="list-style-type: none"> ・ 近くで空き地等を借用する ・ 着替えが可能なスペースを確保し、更衣室も兼ねる設備とする ・ 周りを囲って出入りが見えないようにする ・ トイレの外周フェンスの他に、現場事務所と連結した屋根を設置することで、降雨雪で濡れるのを防ぐほか、夏の直射によりトイレ内の暑さや臭いを軽減
維持・管理	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現場トイレの床にカーペットを設置し、土足禁止とすることで維持管理（清掃）をしやすいとする ・ 掃除を各社の持ち回りにすると、自分たちが使うので汚れにくい。あとは職長自らが掃除をすることで、快適に保たれることが多い ・ 手洗洗剤 消臭剤等の設置
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・ 女性従業員が就労している現場は、発注者に快適トイレであることを示す書類を添付し規格等監督員と協議し設計変更を申し出る

*上から回答数が多い順に記載

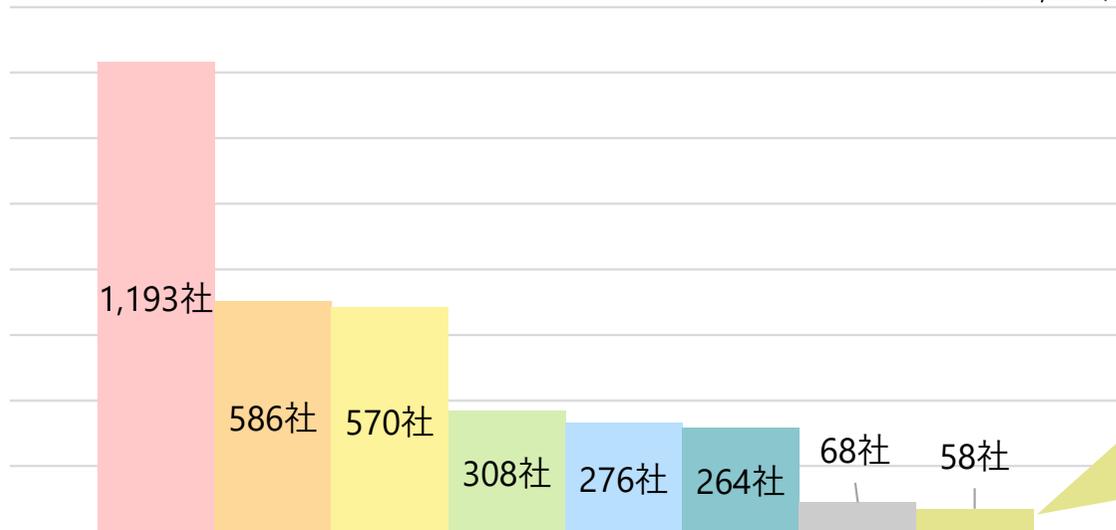
※快適トイレや女性専用トイレなどを想定。また、現場の都合上、作業所の近くに設置された女性専用トイレや清潔に保たれた男女兼用のトイレも含む。

7. 重点テーマ3に関する各企業の取組状況や課題認識 (ハード・ソフト両面からの現場における環境整備)

問7-5 ソフト面での環境整備やそれらの意識醸成・理解促進のために行っている施策（複数回答可）

- 環境整備としては休暇制度を挙げている企業が最も多く、その次に社員教育が挙げられている。

n=1,609社



- 各種休暇制度（男性を含む育児休業、生理休暇 等）
- 社員教育（ワークライフバランスやハラスメントの未然防止に関する講習 等）
- 短時間勤務制
- テレワーク
- 復職に関する取組
- フレックスタイム制
- ワークシェアリング
- その他

その他（主な項目）

- 時差出勤
- 新人教育
- 社内の女性限定の交流
- 業界団体の講習等に参加
- 柔軟な業務体制の構築
- 都度対応
- 週休2日制の徹底
- 特になし

7. 重点テーマ3に関する各企業の取組状況や課題認識 (ハード・ソフト両面からの現場における環境整備)

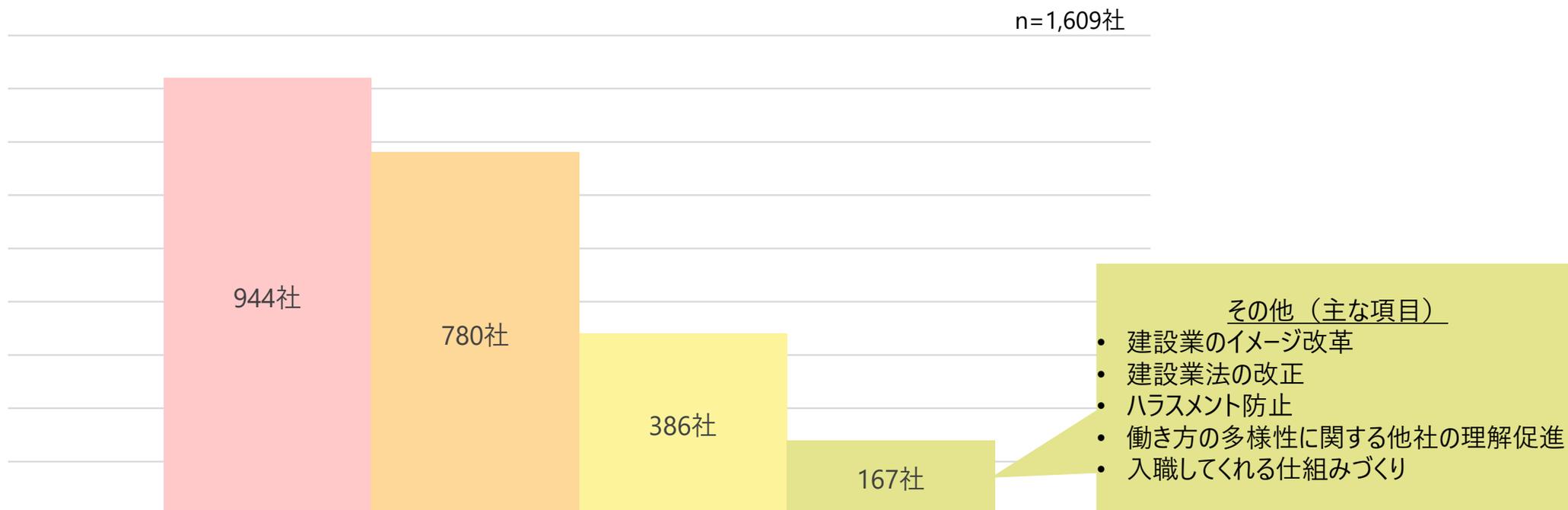
問7-6 ハード・ソフト面の現場における環境整備について、主に注力している又は独自性がある取組

取組のカテゴリ	取組内容
休業・短時間勤務等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 体調や家庭の事情による遅出・早退はいつでも了承し、個人の意思を尊重している ・ 子育て世代の「子の看護休暇（特別休暇）」の拡充（対象を中学卒業まで、事由に学校行事の参加等を含む） ・ エリア限定制度：子育てや介護など転勤ができない期間に申請し、勤務地を限定 ・ ライフサポート休暇：月経やその随伴症状による不調での取得可能
相談体制の構築	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本社に現場支援課を設置し、各現場のサポートを行う ・ 現場業務の業務移管やサポート部門の設置 ・ 女性担当の役員を決めなんでも相談できる体制をつくり、声掛けをする
交流会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 男性育休取得者座談会を開催し、様々な職種の取得事例を公表 ・ 作業所で働く女性のネットワーク構築のため、本支店毎、全店で集合型での見学会・意見交換会を実施 ・ 女性監督交流会を定期的で開催 ・ 若手女性社員への女性チューター社員配備
意識啓発	<ul style="list-style-type: none"> ・ 出産後の父親の重要性や共働き夫婦の協力とキャリア形成について啓発する企業版両親学級を年2回オンラインで実施 ・ 仕事と育児の両立ウェビナー、ハラスメント研修、キャリア研修等を実施 ・ 女性特有の健康課題を取り扱う「女性の健康セミナー」を男性管理職向けに実施
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・ 作業に使う機械工具を重量の軽いものに変更

7. 重点テーマ3に関する各企業の取組状況や課題認識 (ハード・ソフト両面からの現場における環境整備)

問7-7 女性技能者の入職および定着促進につながる取組として、会社単体では取組にくいいため業界全体で取り組んで欲しいこと（複数回答可）

- 「妊娠・出産・育児に係る諸制度などについて事業者および雇用者の双方がわかりやすく学ぶ機会」が最も多く、次いで「女性技能者など誰もが使いやすい道具等の改良・開発」が求められている。



■ 妊娠・出産・育児に係る諸制度などについて事業者および雇用者の双方がわかりやすく学ぶ機会

■ 女性技能者など誰もが使いやすい道具・工具の改良・開発

■ 工具や材料などによるかぶれなど健康面への影響軽減に向けた改良・開発

■ その他