

# 建設産業女性定着支援ネットワーク 実行計画フォローアップ会議

分科会・ブロック意見交換会2025  
のご報告

建設産業女性定着支援ネットワーク

幹事長 須田 久美子

副幹事長 籠田 淳子

副幹事長 酒井 一江

# 実行計画の取り組みの現状

実行計画の取組目標

都道府県の参入状況

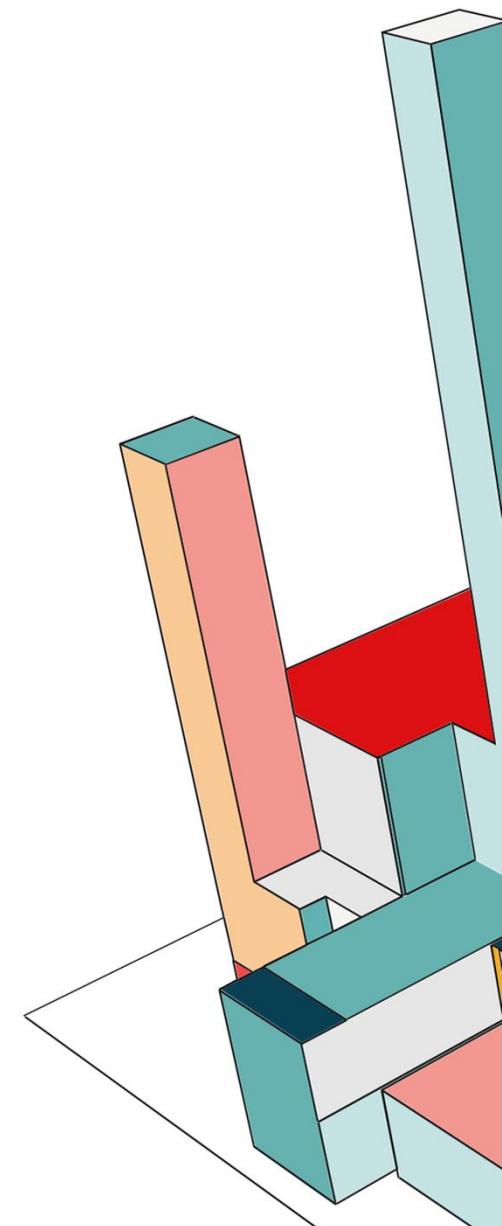
令和6年 33都府県 令和7年 38都府県 **81%**

全国組織の特徴

業種別組織(仕上げ、設備、溶接、積算、コンクリート、測量、  
**トンネル)**

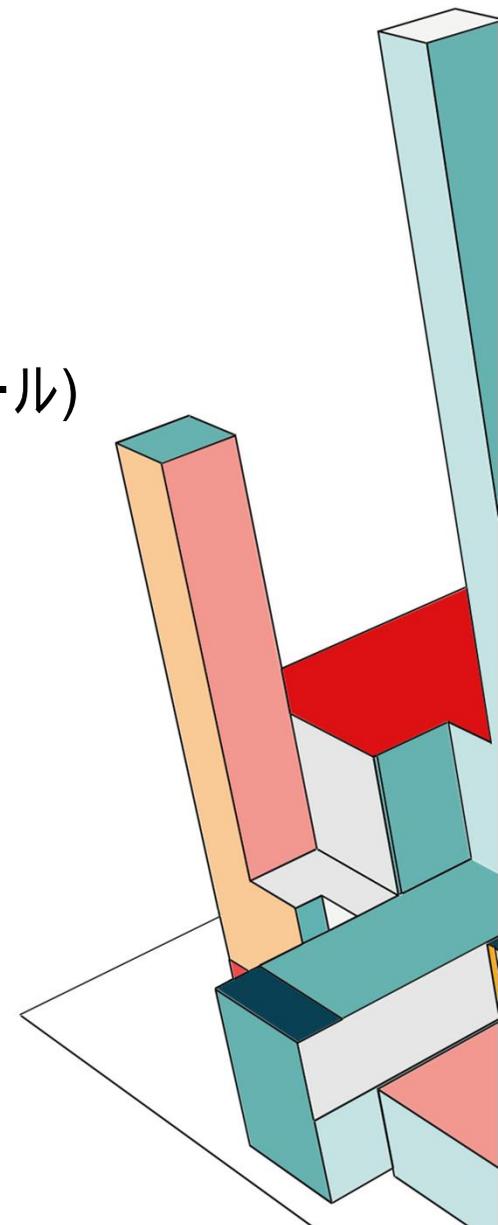
**『トンネル専門協 坑内労働規制緩和WG』**

新規参入



# 建設産業女性定着支援WEB アクセスしていただいていますか？

- 各団体の双方向での情報発信基地
- 相談窓口の設置 HOME NETWORK 受け付け事務局(メール)



# 建設産業女性定着支援WEB

## 6団体もABOUTに入れよう!

### 実行計画

#### 3. 官民をあげて取組内容

(1) 建設産業の魅力向上・発信～選ばれる建設産業を目指して～

4項目

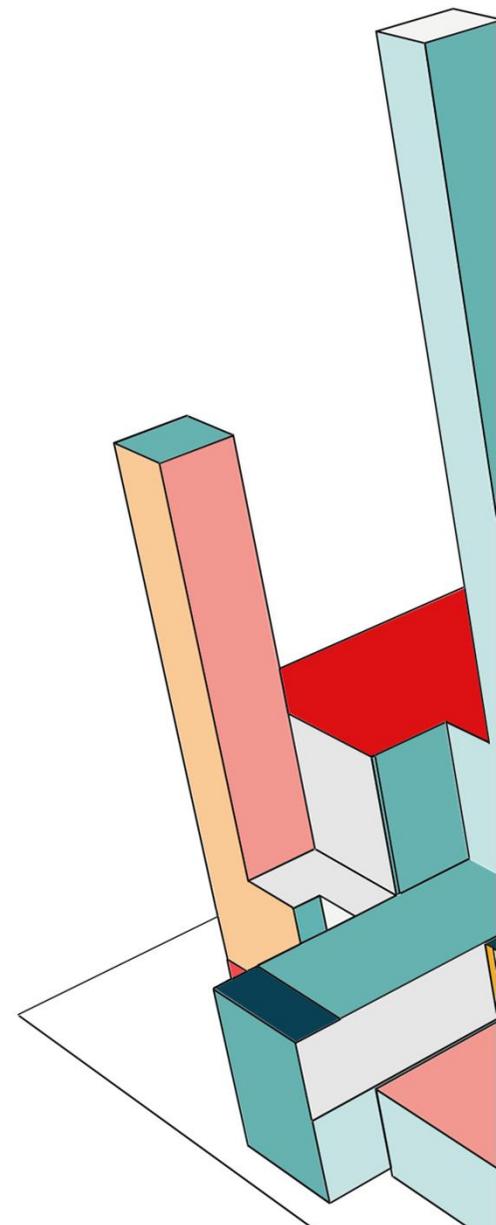
(2) 働きやすい現場の実現～現場で働く女性のハード・ソフト両面からの環境整備

3項目

(3) 女性活躍・定着促進に向けた取組の視野拡大～取組の普及・実行計画

のフォローアップ～

2項目



## 分科会のテーマ

### 分科会-1 現場で働く女性技能者ならではの課題の把握 および改善策の検討

実行計画(1)(2)

リーダー 幹事長 須田 久美子 コアメンバー 10名

分科会1-1 20251007 池田 心豪先生(労働政策研究・研修機構)

分科会1-2 20251204 清家 剛先生(東京大学大学院)

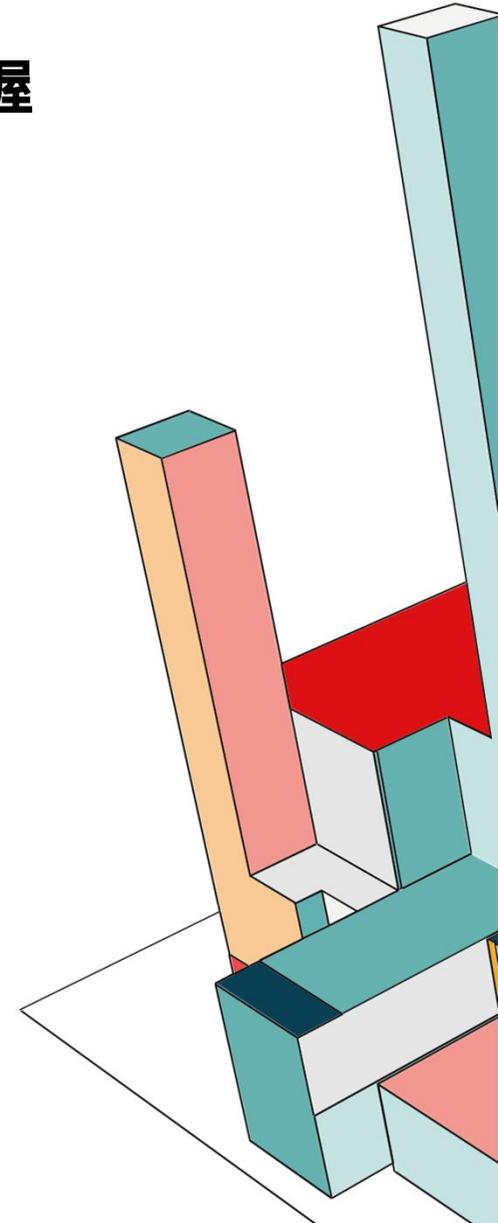
### 分科会-2 建設産業の未来を見据えた先進的取り組みの 共有促進

実行計画(2)

リーダー 副幹事長 籠田 淳子 コアメンバー 13名

分科会2-1 20251030 久田 真先生(東北大学)

分科会2-2 20251112 吉江 修先生(早稲田大学)



# 分科会-1-1

池田先生

・雇用者の育児・介護と仕事の両立



育児・介護休業法で休業取得ができる

ただし休業利用のパターンは真逆

・フリーランスの仕事と家庭の両立



フリーランス・事業者間取引適正化等法

双方の条件協議が必要



法制度は充実してきたが、個々人によって事情が異なる。企業は一元的な方法で対応するのではなく、個別に話し合い双方に無理のない方向性を検討する柔軟性が必要

# 分科会-1-2

清家先生

- ・研究室で女性技能者へのインタビュー調査



国交省からのヒアリングでの発言

- ・朝礼の廃止(男女ともに保育時間がとれないから)
- ・長年の業界の慣習があたりまえだと諦めている指摘が女性の意見にあり、この課題を解決していけば男女ともに入職者が増え、よい産業になっていく。



- ・朝礼をなくす(安全管理は朝礼でなくてもよい)
- ・清潔な現場にする(人が働く環境として誰にも重要)
- 被災地と共通の課題
- ・多くの人が参加できる現場にする(プロも素人も老若男女も参加)

「つくるのが楽しい!!」宣言

# 分科会-2-1

久田先生

・インフラに関する我が国の動向(1984年～2025年)

・インフラをめぐる課題

老朽化による事故の多発(多くの課題)

第6次科学技術・イノベーション基本計画

我が国が目指す社会……………Society5.0(未来社会に相応しい

インフラへの移行)

A建設生産プロセスの飛躍的向上

Bメンテナンスサイクルの効率化・高度化

C人材育成

Dデジタルツインの実現

Eグリーンインフラ/EBPM 証拠に基づく政策立案

身近なニーズに応える得るフォアキャスト向けの技術を、  
バックキャストによって整理された技術にチューニングする



# 分科会-2-2

吉江先生

地域建設業を中心とした技術開発(DX が目指すもの)

身近なDXを使いこなし、さらに人が考えて工夫する改善活動にする

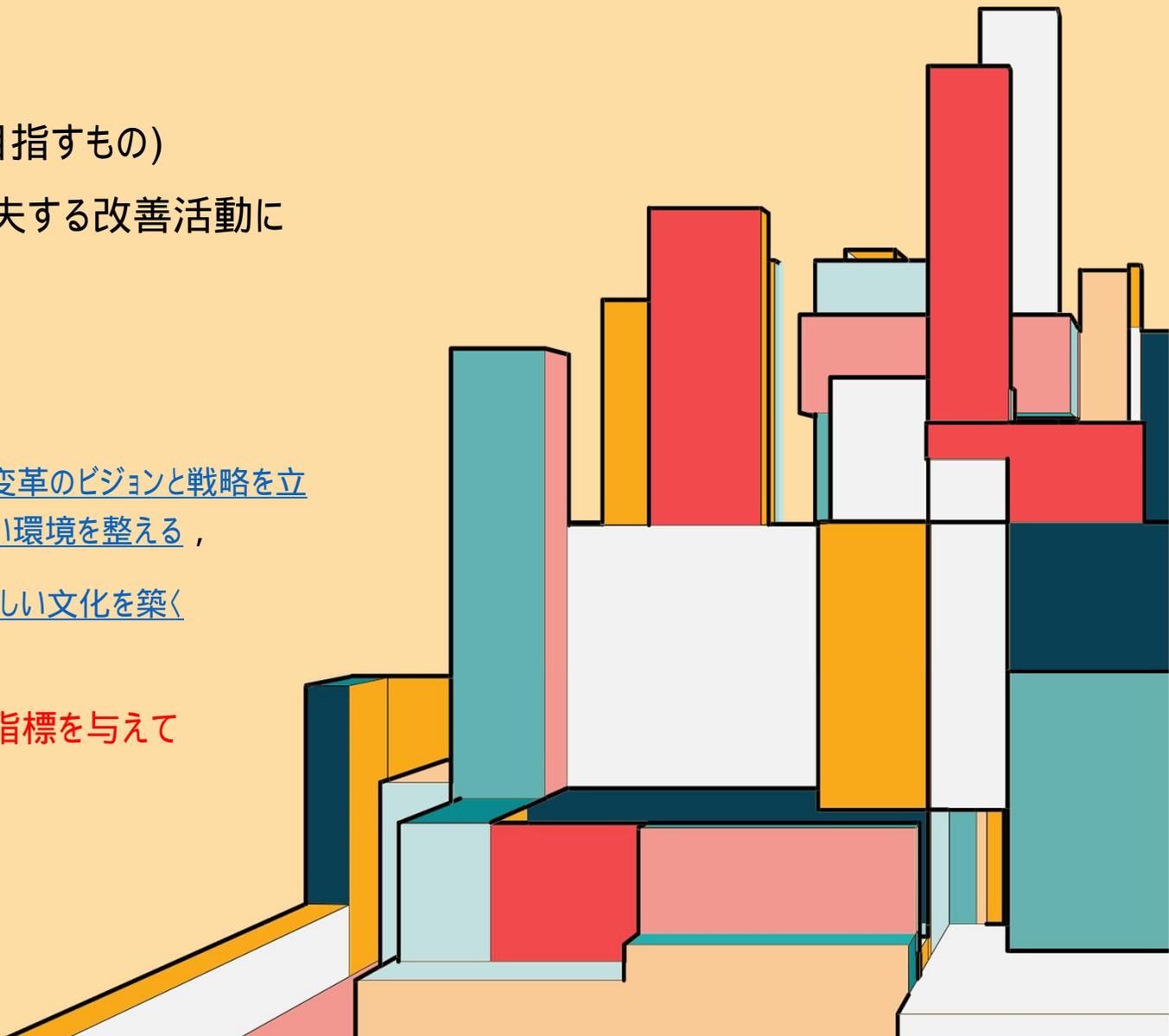
そのプロセスをあたりまえの文化にすること

手順は

危機意識を高める , 変革推進チームをつくる , 変革のビジョンと戦略を立てる , 変革のビジョンを周知徹底する、行動しやすい環境を整える ,

短期的な成果を生む , さらに変革を進める , 新しい文化を築く

現場と経営者(管理者)がつながっており、明確な指標を与えて共感を得ることにつながる。



# ブロック意見交換会 2026・0111(日)・0114(水)

**テーマ1 誰もが働きやすい現場にするには?**

**テーマ2 出産・育児・介護と仕事を両立するには?**

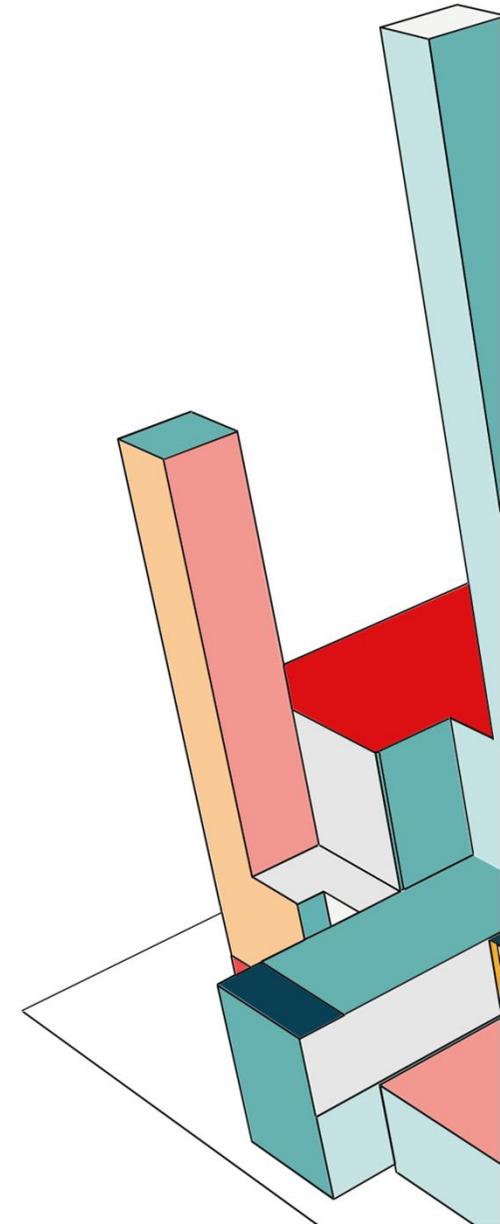
## 概要

1月11日 14時～16時(WEB開催)

参加団体 8団体、30名 (オブザーバーを含む) 4チームに分かれて協議

1月14日 10時～12時(WEB開催)

参加団体24団体、73名 (オブザーバーを含む) 4チームに分かれて協議



# 1月11日(日)の意見交換まとめ(4チームで協議) 誰もが働きやすい現場にするには?

## ・ハード面

1. トイレは現場の規模や場所、また職能別等により状況は異なる。
2. 国交省発注現場は山岳トンネルの現場で浄化槽設置の水洗トイレが標準化された。
3. トイレは補助金の対象となるが、更衣室は対象外であり、設置した場合はトイレの清掃も課題である。
4. 予算の制約があるので、小さい現場はコンビニ等のトイレ、更衣室等の充実やトイレを設置しない場合は国にペナルティ制度を検討してほしい。
5. ヘルメット、安全靴、作業着等のサイズや色(生理を考えたもの)が充実してほしい。

事業の発注金額によりハード面の整備内容は異なる。現場がスタートする前に現場の条件整理を行い、男女ともに合意形成をして双方が納得いく状況により、気持ちよいスタートをしたい。

作業着等は、個別配慮に委ねるのではなく、汚れが目立ちにくい色の作業着を標準仕様とするなど、あらかじめ現場全体の設計として対応することが、心理的負担の軽減につながるとの意見があった。

## 1月11日(日)の意見交換まとめ(4チームで協議)

### ・ソフト面

- 1．現場でのフレックスタイムの導入
- 2．朝礼不参加の場合は前日の夕礼やデジタル等複数の手段を活用する。
- 3．生理休暇のネーミングからライフサポート休暇として、男性も休暇をとりやすくする。
- 4．賃金面で指導者の単価が上がりづらく、悪循環の体質や、各種の保険等に入っていない一人親方も多い場合、雇用する企業が情報提供等を行い、双方が働きやすい環境整備を実施する。
- 5．発注者の工程調整は、現場の状況を十分に理解して現場の柔軟な働き方を協議する。

ソフト、ハードともに男女が協働するための働き方を考える時期にある。それには発注者（行政）、経営者、上司、同僚との十分なコミュニケーションが必要である。

また、協議の前には課題や要望に関する匿名アンケートを実施し、コミュニケーションのきっかけをつくる方法もある。

さらにハローワークの情報提供の方法も再考し、求職者が十分に理解できる情報提供が必要である。

# 1月14日(水)の意見交換まとめ

## テーマ2 出産・育児・介護と仕事を両立するには？

1. 育児、介護等が必要な人材が入る場合は、グループで状況を把握し、協力体制で業務を遂行する。また、これからは現場に限定せず、バックオフィスの設置など、補完の仕組みを検討して体制を整える。

2. 時短勤務、育休取得、現場の移動時間等の課題がある場合は、フルタイムではなく短時間労働者とのワークシェアリングが可能な人材の導入も検討する。

3. 現場代理人の妊娠、出産に対する代替要員の確保が課題である。企業全体の現場代理人の人数、専門性等は常に把握しておき、チーム構成の変更がある場合を検討しておく。複数の現場を担当する場合の賞与等のメリットも合わせて検討する。

4. 出産直前や直後は現場から内勤の移動し、別の業務のスキルアップを図る。

5. 産休復帰後は評価ゼロからのスタートといわれた場合、割り切って子育てに注力し、その方法が社内のロールモデルになることも考えて、業務を行う。

妊娠・出産・介護等に対応する体制としてのICT活用

妊娠・出産・育児・介護等により、従来の現場対応が困難となる場合においては、ICTの活用やチームによる役割分担により、業務を分散・補完する体制を平時から構築しておく必要性が指摘された。

意思決定層と制度運用の実効性について  
なお、意見交換の中では、産休・育休等の制度が存在していても、意思決定層に当該制度の利用経験者が少ない場合、現場での具体的な運用が想定されにくいとの指摘があった。女性が意思決定に関与することが、制度の実効性向上に寄与するとの意見が共有された。

## 次年度のフォローアップへのお願い

- 今年度の課題、課題解決の提案の実証とさらなる進化の成果を
- これから着手すべき項目への取組を
- 建設産業女性定着支援ネットワークWEBの書き込みで、活動のみえる化を



### 3/5 実行計画フォローアップ会議に向けた

#### 「建設産業女性定着支援ネットワーク (NW) 取組の現状報告」

幹事長 須田久美子・副幹事長 籠田淳子・酒井一江

#### ■実行計画の取組目標

令和 11 年度までに、都道府県単位で活動している団体の「建設産業女性定着支援ネットワーク」への加入を全ての都道府県で目指す

都道府県	令和 6 年 33 都府県	⇒令和 7 年 38 都府県	5 団体の増加で 80% 加入
全国	トンネル専門協 坑内労働規制緩和 WG 新加入		

全国組織の本部が関東に多いので、関東（千葉、群馬、栃木）は全国組織に意識があるかもしれない。

#### ■官民あげて取り組む内容

##### （1）建設産業の魅力向上・発信 ～選ばれる建設産業を目指して～

#### ○1 全ての人が働きやすく働きがいのある魅力ある建設産業を目指した意識改革 ブロック意見交換会の開催

- ・課題の匿名アンケートを実施し、これをきっかけにしてトップとの協議にむすびつける。  
女性の要望を会でまとめて、経営者へ郵送で伝える。
- ・コミュニケーション（例ランチミーティング）を重視し、だれもが意見をいえる環境を作る。
- ・人事制度のアンケートや事例集の公開を通じて経営層の意識改革につなげる。
- ・行政と事業者が連携してセミナーやワークショップを開催している。
- ・ライフサポート休暇を導入し、生理休暇だけでなく、不妊治療や更年期障害にも使える休暇とし、男性にも取得できるようにしている。
- ・他団体との意見交換や勉強会を通じて、ライフイベントに関する課題や事例の共有をしている。

トップはもとより、建設業には色々な職能や働き方があるので、意識改革は全ての技術者、技能者、老若男女を問わず、柔軟な適材適所を考えることも検討する。

#### ○2 働きやすく柔軟な働き方のできる環境整備

ハードの例	山岳トンネル現場では、浄化槽設置の水洗トイレが社内標準化されている事例（奥村組）もある。経費負担も含めた「国交省快適トイレ標準仕様」の取組の影響が大きい。（土木学会 D E I 委員会・坑内労働規制緩和 WG）
-------	---

全国大会、分科会、ブロック意見交換会等で参加団体の課題とともに、取組の好事例が発表されている。これらは建設産業女性支援ネットワーク WEB への掲載により、情報発信されるとよい。

### ○3 スキルアップできる環境整備

分科会の開催

テーマ **建設産業の未来を見据えた先進的取り組みの共有促進**

分科会－2－1 10月30日 久田 真先生

東北大学大学院工学研究科教授インフラ・マネジメント研究センター長  
内閣府・戦略的イノベーション創造プログラムプログラムディレクター

講座名「スマートインフラマネジメントで未来を拓く」

ソサエティ 5.0（サイバー空間とフィジカル空間を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決が両立する人間中心の社会）を目指し、インフラはなくならないのだから、建設業の技術の向上を目指すためには、バックキャストとフォアキャストでのアプローチが必要である。

分科会－2－2 11月12日 吉江 修先生 早稲田大学大学院情報生産システム研究科

講座名「DXを知っていますか？」

北九州キャンパスは実額を重んじる学校であり、産学連携で作られた。モノ作りの遺伝子を継承するための学科。地域建設業を中心とした技術開発。特に身近なDXを使えるようにすることが重要。DXは目指すものは、人が考えて工夫するDXを文化にすること。それは、現場（管理者）と経営者がつながり、明確な指標により、共感を得ることが基本である。

幹事会からの提案で新しい試みの勉強会を開催。分科会と銘打った4回は、2つのテーマ設定により、学術的見地から専門の先生(アドバイザー)を招聘して講義を受けた。分科会の構成は1時間が参加のコアメンバーの自己紹介。1時間30分が先生の講座。

入職者が少なく、人材不足が課題の建設業にあって、DX化（デジタルトランスフォーメーション）が加速し、無人の現場等もある。そこで、基本となるデジタルの今を学ぶ分科会を開催した。

資格取得は企業の評価にもなるため積極的に推進している傾向がある。同様に、社外における教育訓練や研修に参加できる時間と費用への配慮があればスキルアップや意識改革につながる。

### ○3 建設産業の魅力・働きがいの効果的な発信

全国組織には職能に特化した組織がある。(建築仕上げ、造園、溶接、測量・地理空間情報、建築積算、コンクリート工学、建設ディレクター、鉄筋、トンネル専門協) 課題とともに職能の魅力について情報提供をしていただくと魅力向上につながる。

## (2) 働きやすい現場の実現～現場で働く女性のハード・ソフト両面からの環境整備～

### ○1 現場のハード面からの環境整備

#### ブロック意見交換会のハードの好例

ハードの例 働きやすい現場環境整備の推進についての通達発信で約半年かけて全現場適用とし、男性にも喜ばれた。(安藤ハザマ)

- ・トイレの整備（男女別トイレ設置、動線の配慮 等）
- ・更衣室、休憩室の整備（冷暖房設備、男女別更衣室 等）
- ・洗面所の整備（鏡、給湯可能 等）

ーブロック意見交換会の要望として、ヘルメット、安全靴、作業着等のサイズや色（生理を考えたもの）が充実してほしいとの意見。

個別配慮に委ねるのではなく、汚れが目立ちにくい色の作業着を標準仕様とするなど、あらかじめ現場全体の設計として対応することが、心理的負担の軽減につながるとの意見があった。

ーまた、発注金額によりハード面の整備内容は異なる。現場がスタートする前に発注者、受注者、男女ともに合意形成をして双方が納得いく状況により、気持ちよいスタートをしたい。

#### ブロック意見交換会のソフトの好例

#### ソフトの例

- ・現場でのフレックスタイム制度の利用（技術者約 50%、着鷲力会社技能者 20%
- ・朝礼当番制・休日出勤は平日に代休（フレックス休）協力会社も含む
- ・朝礼不参加対応・・・前日の夕礼、ビジネスチャット、メール、引き継ぎノート、グループ分けによりフォロー等複数の手段の併用（安藤ハザマ）

ー育児、介護等が必要な人材が入る場合は、グループで状況を把握し、協力体制で業務を遂行する。また、これからは現場に限定せず、バックオフィスの設置など、補完の仕組みを検討して体制を整えることが必要。

ー一時短勤務、育休取得、現場の移動時間等の課題がある場合は、フルタイムではなく短時間労働者とのワークシェアリングが可能な人材の導入も検討する。

ー現場代理人の妊娠、出産に対する代替要員の確保が課題である。企業全体の現場代理人の人数、専門性等は常に把握しておき、チーム構成の変更がある場合を検討しておく。複数の現場を担当する場合の賞与等のメリットも合わせて検討する。

協力会社への情報提供やハローワークの情報提供の方法も再考し、求職者が十分に理解できる情報提供が必要である。

今後の取組例として以上の意見が出た。

分科会

テーマ **現場で働く女性技能者ならではの課題の把握および改善策の検討**

分科会－1－1 10月7日 池田心豪先生

労働政策研究・研修機構副総括研究員

講座名「建設現場で働く人のための仕事と家庭の両立支援制度」

働き方改革は法律が変わり、各種の方策はとられてきているが、個人によって事情は異なるので、企業は一元的な方法で対応するのではなく、個別の事情を鑑みて、双方にとって無理なく、よい方向性を検討する柔軟性が必要である。

**○2 現場における働き方改革**

**ブロック意見交換会での意見**

- ・育休明けに社内での配置転換によって仕事を続け、別のスキルを身につける。

一つの職能に拘らず、柔軟な働き方へのチャレンジも適材適所で行える。

ロールモデルの一つになる。

**○3 現場における意識改革**

分科会

分科会－1－2 12月4日 清家 剛先生

東京大学大学院新領域創成科学研究科社会分化環境学専攻

講座名「女性技能者からみた建設現場の課題」

建設業界の常識を見直し、全体を通して「作る楽しさ」が「誰でも参加」できるようにすることで、多くの人に参加できる現場になる。

- ・朝礼をなくす（安全管理は朝礼にこだわらずともできる）
- ・清潔な現場にする（被災地と同様の課題なので参考にする）
- ・多くの人に参加できる現場にする

### (3) 女性活躍・定着促進に向けた取組の裾野拡大～取組の普及・実行計画のフォローアップ～

#### ○1 建設産業女性定着支援ネットワークの活動の全国展開・取組充実

- ・「建設業女性定着支援 WEB」の活用 事務局による更新
- ・女性技能者の坑内労働規制緩和に向けた取組(土木学会 DEI 委員会坑内労働検討 WG、日建連、日本トンネル専門工事業協会、NW)
- ・NW 登録団体のイベントの学協会向け発信方法の検討・整理  
登録団体⇒事務局⇒登録団体へメールで広報
- ・建設産業女性定着支援ネットワークに活動の活性化に関する「相談窓口」の設置  
「建設業女性定着支援 WEB」 HOME⇒NETWORK⇒受け付け事務局 (メール)

#### ○2 計画策定後のフォローアップ・取組内容の展開

- 2025.6.18 国際 建設・測量展 CPDS セミナー
- 6.24 空港グランドハンドリング協会研修会
- 6.25 建設業働き方フォーラム
- 9.18 建設業経営者研修
- 9.30 全国大会
- 10.15 沖縄産業開発青年協会
- 11.12・12.4 分科会
- 11.17 積水ハウス女性監督交流会
- 11.19 建設技術展 2025 関東、
- 2026.1.11 ブロック意見交換会 8 団体 30 名参加 4 チームで協議
- 1.14 ブロック意見交換会 24 団体 73 名参加 4 チームで協議
- 2026.1.15 建設産業×空港グランドハンドリング異業種交流会イベント

これまでのネットワーク関連の会議は、ウィークデイの午後が多く、年度末にはなかなか若手や現場に出ている技能者の参加が困難なため、休日にやってほしいという意見を受け、ブロック意見交換会は2回のうち1回は日曜開催を試みた。また、例年の意見交換は核団体の取り組みを発表することが主であったが、今回は現状の課題を2テーマ掲げ、その取り組み現状に関する意見交換を実施した。

#### ●コミュニケーションの強化

ソフト、ハードともに男女が協働するための働き方を考える時期にある。発注者(行政)、経営者、上司、同僚との十分なコミュニケーションが必要である。

#### ●妊娠・出産・介護等に対応する体制としての ICT 活用

妊娠・出産・育児・介護等により、従来の現場対応が困難となる場合においては、ICT の活

用やチームによる役割分担により、業務を分散・補完する体制を平時から構築しておく必要性が指摘された。

● 意思決定層と制度運用の実効性について

意見交換の中では、産休・育休等の制度が存在していても、意思決定層に当該制度の利用経験者が少ない場合、現場での具体的な運用が想定されにくいとの指摘があった。女性が意思決定に関与することが、制度の実効性向上に寄与するとの意見が共有された。