

日本建設業連合会における 女性活躍推進について

～けんせつ小町活動の紹介～

けんせつ小町
KENSETSU-KOMACHI



一般社団法人 日本建設業連合会
JFCC JAPAN FEDERATION OF CONSTRUCTION CONTRACTORS

1. 現状の取組内容（全体）

日建連では、建設業における女性の更なる活躍を目指した活動を2014年から活動してきました。

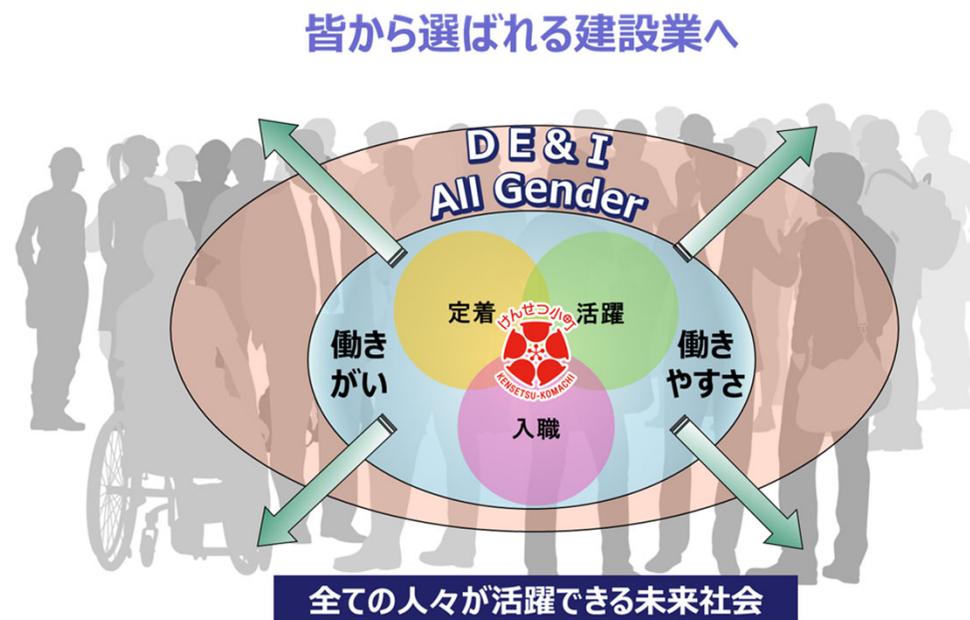
日建連の“けんせつ小町”は社会に対し一定の訴求力を持つ活動へと成長しました。一方で、女性活躍から始まった活動も、今では社会的な要請の変化に伴い、DE&I（ダイバーシティ・エクィティ&インクルージョン）へと変わりつつあります。

これからは、女性のみならず**建設業で働くすべての人々が、働きやすく、働き続けたい**と思える職場環境の整備を推進するとともに、新卒者や他産業の方々からも選ばれる魅力ある産業の実現を目指していきたくと考えております。

このため、2025年9月に**新たな「けんせつ小町活躍推進計画」**を策定し、経営トップの意識改革を図るとともに、本計画をスピード感を持って実行することで、目標達成に向けて更に取り組んでいくことにしました。



【リンク先】
<https://www.nikkenren.com/komachi/news/page.html?token=1757399841020>



2. 取組み事例

定着促進

ダイバーシティ推進に関わる日建連会員会社の制度関係の事例の公開

日建連の主な会員企業におけるダイバーシティ推進に関する制度を紹介しています。

会員企業・会員以外の企業が制度を作成・更新する際、参考にさせていただくことを目的として作成しました。



- 〔主な制度事例〕
- 1.年次休暇・生理休暇等の事例
 - 2.育児支援関連の制度の事例
 - 3.介護支援関連の制度の事例 など



【リンク先】

https://www.nikkenren.com/komachi/pdf/manual/diversity_system.pdf

活躍促進

育業応援チェック指標の改定

誰もが育業しやすい社会を目指して策定しました「育業応援チェック指標」を、2025年4月の育児介護休業法の改正に伴い、同指標を改訂いたしました。



- 【チェック指標】
- 1.企業姿勢の表明
 - 2.社内制度改革
 - 3.積極的な情報発信
 - 4.学習する機会の創出
 - 5.組織風土の改善



【リンク先】

https://www.nikkenren.com/komachi/pdf/manual/nurturingsupport_2025.pdf

2. 取組み事例

入職促進

YouTubeへ女性・土木技能労働者の紹介

けんせつ小町のYouTubeに20歳土木女子である“ことさん”の動画を4~5月にかけて公開しました。再生数は以下の通りです。



動画名	区分	再生数 ※1/30現在
【土木女子】親子三代で土木業を営む”ことさん”の1日に密着取材！	通常	5,249回
この重機、なにかわかりますか？	ショート	12,601回
休憩はいつ取ってるの？	ショート	7,818回
ことさんの推し重機を聞いてみました！	ショート	30,363回
工事現場によくある糸、なにかわかりますか？	ショート	23,833回
土木現場のバレンタイン。	ショート	3,066回
【土木女子】20歳で土木の道に進んだ”ことさん”にインタビュー！	通常	3,065回
20歳で3代目！土木女子ことさんの1日ルーティン	ショート	9,607回

【リンク先】

<https://youtube.com/playlist?list=PLc3zyosyokvDt6uGZ7BslZrWwcGSOXGGV&si=8C91rkBI7-OAQrun>

けんせつ小町・パンフレット

学生が気軽に手に取りやすいようなデザイン面と、実際の小町チームを掲載した両面のパンフレットを制作しました。文字情報によるものではなく、QRコードから直接HPやSNSへ誘導する形となっています。



【ダウンロード先】
https://www.nikkenren.com/komachi/pdf/activity/komachipanf_2025.pdf



3. 今後の課題



定着促進

◇2026年度 特に注力したい点

課題

職場環境整備を進めてきている中で、実際に働いている方の**ニーズ**や**課題感**が多様であり、また**変化もしている**が、しっかり把握できているとは言い切れない。

基本方針

誰もが長く働き続けたいと思える環境づくりを目指し、**職場環境整備**における課題分析・対策検討を行い、各種ツールの改定に反映して展開する。

活躍促進

◇2026年度 特に注力したい点

課題

ライフイベントを迎える前後で、さまざまな**キャリア**についての**不安**や**悩み**を抱える技術者が多く、更に、さまざまな**キャリアプラン**や**柔軟な働き方**を活用し、活躍している**事例**を**共有する機会**も不足している。

基本方針

セミナーや**けんせつ小町フォーラム**を通じて、さまざまな**キャリアプラン**の事例を共有し、多様な人財が活躍でき、更に多様な選択を支援できる建設業へ進化を図る。

3. 今後の課題



入職促進

◇2026年度 特に注力したい点

課題

けんせつ小町チャンネル（YouTube）のメイン視聴属性が**40歳以上の男性**であり、これから建設業に入職を期待する**若年層の女性に届いていない**。

基本方針

職業選択をする若年層が**YouTube動画**を通じ、建設業で働く将来の自分を想像し、入職を希望してもらえよう、現役学生目線での情報を発信する。

建設業の魅力発信強化

◇2026年度 特に注力したい点

課題

けんせつ小町で実施した活動の目的ごとに、**訴求相手・方法など目的に応じた発信**ができていない。

基本方針

国土交通省、建設業6団体及び建設産業女性定着支援ネットワークとの連携を強化し、**効果的なPR活動の展開**と新たな**教育機関へのアプローチ方法**を検討・実施する。
また、各種施策の目的やPRコンテンツごとに**ターゲット**を定め、より**効果的な情報発信**を検討・実施する。

3. 今後の課題



経営トップの意識改革

◇2026年度 特に注力したい点

課題

経営トップ自らが、女性活躍・定着促進について、建設業界の未来を見据えて社会情勢や社内の課題を的確に把握し、自らの確固たる想いを発信することで、全社員の意識改革と行動変容の促進をするための更なる活動が必要。

2025年10月9日けんせつ小町委員長から会員企業（142社）への通知

- ①「けんせつ小町活躍推進計画」を踏まえた貴社独自の具体的計画の策定・実行
- ② 経営トップのリーダーシップの下での取り組みの推進と積極的な関与
- ③「推進体制（組織）・担当（役員）」の明確化と実効性のある権限付与
- ④けんせつ小町の活動に関する積極的な情報発信とPR活動の展開

基本方針

建設業界の変革に向けて、“**女性活躍・ダイバーシティ推進**”を個社でけん引するトップ（けんせつ小町委員会・委員）として、経営トップ自らが女性活躍・定着促進に向けた**自身の考えを宣言し、公開する場**を開催する。