

(案)

建設産業女性定着促進計画

~働きつづけられる建設産業を目指して~

Plan for Diverse Construction Industry where no one is left behind

令和 年 月 日

国 土 交 通 省
(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
建設産業女性活躍推進ネットワーク

建設産業女性定着促進計画
～働きつづけられる建設産業を目指して～
Plan for Diverse Construction Industry where no one is left behind

目 次

I 計画の策定について	1
II 官民を挙げた取組目標	2
III 働きつづけられるための環境整備を進める	
1 .建設産業の女性定着に向けた意識改革の必要性	3
2 .働き方改革の取組の推進	3
3 .「働きがい」と「働きやすさ」が両立できる環境の整備	4
4 .働きやすい現場の労働環境の整備	4
5 .復職時におけるサポート環境の整備	5
6 .更にスキルアップできる環境を整える	5
IV 女性に選ばれる建設産業を目指す	
1 .建設産業の魅力、働きがいの発信などによるイメージ戦略	6
2 .企業や業界団体の女性定着に関する理解の促進	6
3 .新しい建設産業の魅力を創造・発信	7
4 .女性が活躍している仕事例の紹介	7
5 .えるぼし、くるみんの認定取得に向けた取組を促進	7
6 .建設産業に関する制度の整備など	8
V 建設産業で働く女性を応援する取組を全国に根付かせる	
1 .計画の普及を図るための広報活動	8
2 .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	9
3 .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	9

1 I 計画の策定について

2 建設産業がこれまで以上に女性が就業しやすい業界を目指すことは、男女問わず誰もが働き
3 やすい業界になることを意味し、業界全体の活性化につながります。こうした目的のもと、平
4 成26年8月に国土交通省と建設業5団体((一社)日本建設業連合会、(一社)全国建設業協会、
5 (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
6 合会)共同で、「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」を策定し、官民が一体となって、様々
7 な取組を行ってきました。

8 その結果、女性技術者¹は平成26年の1.1万人から平成30年には1.8万人へと1.64倍増加し、
9 女性技能者²は平成26年の8.7万人から平成30年には10.4万人へと1.19倍の増加、職場や建設現
10 場の環境改善、各地で女性活躍に取り組む団体で構成する「建設産業女性活躍ネットワーク」
11 ³が構築されるなど、多くの成果が上がってきています。

12 さらに、前計画の策定後、以下のような建設産業を取り巻く環境の変化があり、より女性が
13 就業しやすい環境が整いつつあるなか、環境の変化を踏まえた取組の見直しが必要です。

14 ・働き方改革関連法や新・担い手3法を受けて、建設産業においても働き方改革の取組を進
15 める必要がある。

16 ・i-Constructionなどの取組により、生産性向上、働き方改革が可能に。

17 ・建設キャリアアップシステムの運用が開始。建設技能者の就業履歴などの情報が蓄積され
18 るとともに、その情報をもとにした能力評価制度が始まる。

19 ・より高まる担い手確保の要請と、多様な価値観を尊重する職場環境整備の必要性がある。

20 これらの環境の変化に対応しながら、前計画をより実効性のあるものとしていくことが必要
21 であり、前計画の策定から5年目を迎える本年、次の5年間を見据え新たな計画を策定しました。

22 計画の策定にあたっては、国土交通省、建設業5団体及び建設産業女性活躍ネットワークが
23 合同で新計画策定委員会を設置し、全国10ブロックでの意見聴取会の開催や、実態調査を実施
24 するなどして、建設産業における女性の就業促進の課題などの把握を行ってきました。

25 その結果、建設産業における女性の就業をさらに促進するためには、就業の継続が大きな課
26 題⁴であることが顕在化しました。

27 新計画では、建設産業で働く全ての女性が「働きがい」と「働きやすさ」の両立により、就
28 業継続を実現することを目的にして、「働きつづけられるための環境整備」を中心に、3つの

¹令和元年の数値：2.2万人【2.00倍】(10月現在)

労働力調査(基本集計 第II-5表 産業、職業別就業者数 建設業)における「専門的・技術的職業従事者」のうち「技術者」の数

²令和元年の数値：11.0万人【1.26倍】(10月現在)

労働力調査(基本集計 第II-5表 産業、職業別就業者数 建設業)における「生産工程従事者」の総数、「輸送・機械運転従事者」、「建設・採掘従事者」及び「運搬・清掃・包装等従事者」のうち「その他の運搬・清掃・包装等従事者」の合計数

³女性活躍を推進する団体間の交流や情報共有することを目的としたネットワーク

⁴建設業における女性の離職者に占める子育て世代(25歳～49歳)の割合は男性よりも約20%高い状況

女性59.5% 男性40%(雇用動向調査(H29)をもとに国土交通省で算出)

1 柱で構成し、それぞれの柱の趣旨を達成するための目標を設定しました。

2 <新計画の3つの柱>

- 3 (1) 働きつづけられるための環境整備を進める
- 4 (2) 女性に選ばれる建設産業を目指す
- 5 (3) 建設産業で働く女性を応援する取組を全国に根付かせる

7 II 官民を挙げた取組目標

8 建設産業を女性が就業しやすい業界とするためには、入職した女性が働きつづけられる職場
9 環境を作ること、多様で柔軟な働き方が選択できる労働環境を整備することや女性を応援する
10 取組を広めることが必要です。そのためにも、以下の3つの目標を掲げ、目標達成のため官民一
11 体となって取り組みます。

13 1. 働きつづけられるための環境整備を進める

14 ○女性の入職者数に対する離職者数の割合を令和6年までの間、前年度比で減少させる。

	2014	2015	2016	2017
建設業	71.0%	103.7%	79.7%	66.7%
産業計	85.3%	88.4%	91.6%	92.0%

出典:雇用動向調査を基に国土交通省で算出

19 2. 女性に選ばれる建設産業を目指す

20 ○入職者に占める女性の割合を令和6年までの間、前年度比で増加させる。

	2014	2015	2016	2017
建設業	19.5%	15.0%	21.2%	19.4%
産業計	54.6%	52.9%	52.9%	51.3%

出典:雇用動向調査を基に国土交通省で算出

25 3. 建設産業で働く女性を応援する取組を全国に根付かせる

26 ○令和6年までに計画の内容の認知度100%を目指す。

27 令和元年における数値；約24%（「もっと女性が活躍できる建設業行動計画（H26）」についての認知度）
28 国土交通省のアンケート調査

- 29 1. 計画の内容について知っている 36社/147社（約24%）
- 30 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社/147社（約31%）
- 31 3. 計画が策定されたことを知らない 66社/147社（約45%）

33 ○令和6年までに都道府県単位で活動している団体の「建設産業女性活躍推進ネットワーク」
34 （「建設産業女性定着支援ネットワーク」）への加入をすべての都道府県で目指す。

35 令和元年における数値；20/47（都道府県）

1 III 働きつづけられるための環境整備を進める

2 意見聴取会では、出席者から、働き方改革の推進、仕事と家庭の両立や建設現場の環境改善
3 などに課題があり、建設産業で働きつづけていくことに不安を感じている、との声が多く挙げ
4 られました。また、建設業における25歳から49歳までの離職者については、男性は男性離職者
5 全体の40%であるのに対し、女性は女性離職者全体の60%を占めており、子育て世代の就労継続
6 が課題であることがわかります。

7 働き方改革などの取組を進めることで、子育て世代を含めた全ての人が働きつづけられるた
8 めの環境整備をします。

9 1. 建設産業の女性定着に向けた意識改革の必要性

11 各ブロックで開催した意見聴取会のすべてにおいて、女性定着を促進するための意識改革の
12 必要性が指摘されており、世代や役職に関わらず、建設産業で女性が働くことの理解を深める
13 ことが必要です。こうしたことから、建設産業で女性が働くことの理解を深め、男女が家事・
14 育児へ共同して参画することが重要ですが、世論調査⁵によると家事や育児について、男性は
15 女性に比べ「配偶者に自分より多く分担してほしい」との回答が多い結果であり、男性の意識
16 改革と理解の促進が不可欠です。

17 一方で、育児休業を取得しようとしても、「周囲が忙しすぎて、休暇を言い出せる雰囲気
18 はない」と感じている男性が多いのも事実⁶です。男性が積極的に制度を取得できる雰囲気づ
19 くりのためには、例えば社内にイクボス（部下や同僚の育児などに配慮・理解のある上司）の
20 考え方を広めるなどの取組が必要です。

21 (具体的な取組例)

- 22 ○イクボス宣言の推進（社内広報などで宣言を見える化）、イクボスのロールモデル集の
23 作成【業界団体】
- 24 ○部下の育児休業の取得を管理職の人事評価に反映させる取組など【業界団体】
- 25 ○男性を交えた女性定着促進に関するセミナーの開催など【国土交通省、業界団体】

26 2. 働き方改革の取組の推進

28 建設産業は他産業と比べて、長時間労働や休日が少ないことが指摘されています。国土交通
29 省では「建設業働き方改革加速化プログラム」を平成30年3月に策定し、建設業団体において
30 も行動計画を策定するなど、官民が共同して、週休2日制の導入や生産性向上に取り組んでき
31 ました。これらの取組をさらに推進させることで、長時間労働の是正や計画的に休暇が取得で
32 きる環境の整備を促進し、従来の慣習にとらわれない柔軟な働き方を目指します。

33 (具体的な取組例)

- 34 ○施工時期の平準化の推進、適正な工期の設定【国土交通省】
- 35 ○柔軟な現場体制の確保（監理技術者が育児のために短時間現場を離れる、短時間の休憩
36 時間を取得するなど）【国土交通省、業界団体】

5内閣府 男女共同参画社会に関する世論調査（令和元年9月調査）

6内閣府 少子化社会対策白書（令和元年版）第1-1-41 図 男性の育児休業取得率が低い理由

3. 「働きがい」と「働きやすさ」が両立できる環境の整備

女性が建設産業で働きつづけるためには、復職時のサポート、仕事と育児・介護などとの両立ができる環境の整備が必要です。男性の育児休業の積極的な利用や時間的制約への柔軟な対応、託児施設などの自主的な整備、復職時のサポートなどにより、柔軟な働き方ができる環境整備を目指します。

(具体的な取組例)

- 仕事と家庭の両立のための制度（育児休業など）の活用促進【国土交通省、業界団体】
- 柔軟な働き方（短時間勤務制、フレックスタイム制、テレワーク、ワークシェアリングなど）ができる環境整備【業界団体】
- 育児期などにおける現場での朝礼参加の柔軟化や、作業準備や後片付けの分担・工夫による現場直行や直帰、自宅近くの現場での就業への配慮【業界団体】
- 妊娠中や育児中の一時的な配置転換（支店、事業所内での設計、積算などへの配置換え）への配慮【業界団体】
- 出産、育児などによる一時離職後の円滑な職場復帰をサポートするための継続的な情報提供の実施【業界団体】
- 企業内保育所などの託児サポートへの配慮など【業界団体】

4. 働きやすい現場の労働環境の整備

建設現場においても、女性が働きつづけたいと思える環境整備を行うことが重要です。このため、あらゆる建設生産プロセスでICTなどを活用するi-Constructionの推進により、賃金水準の向上、安定した休暇の取得、安全な現場といった魅力ある現場へ改善するなど取り組んできました。具体的には、トイレや更衣室などのハード面での環境整備を行い、国土交通省の直轄工事では快適トイレの設置を原則化するなど、現場環境の改善を実施してきましたが、現場の規模による差や、民間工事への波及が課題と言われており、引き続き環境整備が進んでいくための取組に努めていく必要があります。

(具体的な取組例)

- ハード面での環境整備
 - ・現場のトイレや更衣室などの整備（設置にあたっては、現場環境を考慮しつつ、男性用と女性用の距離を一定程度離すなどの配慮が必要）【国土交通省、業界団体】
 - ・現場のトイレ、更衣室、休憩所、洗面所やシャワーなどの使用に関する現場内ルールの作成や普及徹底【業界団体】
 - ・女性に配慮した作業服や保護具・工具などの開発・導入促進【業界団体】
- 時間面での環境整備
 - ・施工時期の平準化の推進、適正な工期の設定【国土交通省】
 - ・現場での朝礼参加の柔軟化や作業分担による現場直行や直帰などの配慮【業界団体】
 - ・朝礼を昼礼に変更するなど柔軟な現場運営の促進【業界団体】
- 意識面での環境整備
 - ・管理職や現場従事者に対する女性との適切な接し方（ハラスメントの未然防止や女性を特別扱いしないことなど）に関する講習の実施【業界団体】

1 ・現場全体におけるワーク・ライフ・バランスへの理解促進に向けた啓発【業界団体】

2 ○環境整備の推進方策

3 ・直轄工事の現場において快適トイレや更衣室などの導入促進【国土交通省】

4 ・民間工事の現場において快適トイレや更衣室などの導入促進【業界団体】

5 ・適正な工期設定及び直轄工事における工事工程の受発注者間の共有を促進【国土交通
6 省、業界団体】

7 ・女性による現場パトロールの実施（現場環境を女性目線で改善する）【業界団体】

8 ・業界団体などによる女性が働きやすい現場づくりに関するマニュアル作成【業界団
9 体】

10 ・環境整備の優れた企業に対する業界団体による表彰【業界団体】

11
12 **5. 復職時におけるサポート環境の整備**

13 産休や育休取得時に女性が一時的に職場を離れることは、女性にとって、その後のキャリ
14 ア形成や登用面に不安を感じることが多い現状があることから、復職時にリカレント教育・
15 復職支援などを受けられる環境を整備します。

16 (具体的な取組例)

17 ○出産、育児などによる一時離職後の円滑な職場復帰をサポートするためのリカレント教
18 育を受ける環境整備のための講習や情報提供などの実施【国土交通省、業界団体】

19 ○建設キャリアアップシステムを活用して、職場復帰時に過去の就業履歴を証明【国土交
20 通省、業界団体】

21 ○建設キャリアアップシステムと連携した能力評価基準を活用して、女性技能者のキャリ
22 アパス例を提示【国土交通省、業界団体】

23
24 **6. 更にスキルアップできる環境を整える**

25 現場での登用機会の促進や技術・技能の向上ができる環境整備を通じて、女性が意欲や充
26 実感を高められるような環境を整備していきます。

27 (具体的な取組例)

28 (1) 現場での女性の登用促進

29 ○女性を主体とするチームによる施工の好事例の創出や情報発信など、業界団体や企業ご
30 との特徴的な取組の促進・PR【業界団体】

31 ○業界団体単位、企業単位、現場単位での女性配置や登用に関する自主的な目標設定の促
32 進【業界団体】

33 ○キャリアパスやロールモデルの情報発信【国土交通省、業界団体】

34 (2) 女性の技術や技能の向上の促進

35 ○女性も活用しやすい教育訓練、研修などの充実

36 ・Web学習プログラムなどの職場外での技術・技能向上に向けた機会の提供【国土交通
37 省、業界団体】

38 ・富士教育訓練センターなどを活用した研修の実施【業界団体】

39 ・各企業における研修環境の充実【業界団体】

1 ○顕彰や表彰制度の充実・活用

2 ・建設マスター、建設ジュニアマスターにおける女性技能者の表彰【国土交通省】

3 ・業界団体や企業が主体の表彰制度の充実【業界団体】

4

5 **IV 女性に選ばれる建設産業を目指す**

6 前計画策定後、入職者に占める女性比率は上昇していますが、他産業と比較すると全体として
7 低い状況にあります。働きつづけられるための環境整備を進めるとともに、建設産業全体の魅力
8 が向上する取組を通じて、女性に選ばれる産業を目指します。

9

10 **1. 建設産業の魅力、働きがいの発信などによるイメージ戦略**

11 女性を含めた建設産業の担い手の確保に向け、未就学児童・小中学生や、進学や就職といった
12 進路選択を控えた高校生、大学生、ひいては児童・生徒・学生の保護者世代を含めた社会全体に
13 対し、建設産業の魅力を伝えるとともに、建設現場は女性が働きやすい職場であることを発信し
14 ます。

15 ターゲットを意識したPRが重要であり、進路選択を控えた学生などに的確な情報発信を行
16 うことはもとより、進路選択への影響力を有する学校の教師や保護者などに対しても理解を促
17 すことが重要です。

18 また、未就学児童、小中学校生の段階から保護者・教育者とともに建設産業の魅力に直接触れ
19 てもらい、インフラや建築物を造ることの素晴らしさ、建設産業やものづくりの社会的使命やダ
20 イナミックさを知ってもらう機会の創出にも努めます。

21 (具体的な取組例)

22 ○建設産業の魅力の発信に向けた戦略的な広報の展開【国土交通省、業界団体、(一財)建
23 設業振興基金】

24 ○教育現場と連携した、学生とその保護者に対する建設産業の魅力のPR活動(現場見学会
25 や出前講座の実施など)【国土交通省、業界団体、(一財)建設業振興基金】

26 ○建設産業で活躍中の女性による仕事のやりがいなどの情報発信【国土交通省、業界団体、
27 (一財)建設業振興基金】

28 ○建設産業で活躍中の女性によるキャリアパスやロールモデルの情報発信【国土交通省、業
29 界団体、(一財)建設業振興基金】

30 ○工業高等学校、工業高等専門学校や大学などの卒業生と在校生とのネットワークを活用し
31 た建設産業に関する理解の促進【国土交通省、業界団体、(一財)建設業振興基金】

32

33 **2. 企業や業界団体の女性定着に関する理解の促進**

34 これまでも、女性定着に関する取組の発信・普及に努めてきましたが、未だ関心が薄い、積
35 極的ではない企業や業界団体も存在します。また「経営者などの意識を変えるための取組が必
36 要」との指摘もあります。

37 企業や業界団体に対して、女性定着の好事例や企業に与える好影響などを情報提供し、経営
38 者や管理職の理解の促進に努めていきます。

39 (具体的な取組例)

1 ○経営者や管理職を対象にした参加者が課題について検討し、発言するワークショップの実
2 施など【国土交通省、業界団体】

3 ○女性定着の好事例を収集し、企業や業界団体に情報発信【国土交通省】

4 ○女性定着に関する企業の好事例の情報発信【業界団体】

6 **3．新しい建設産業の魅力を創造・発信**

7 働き方改革関連法や新・担い手3法により建設産業においても働き方改革の取組が進展し、
8 また、建設キャリアアップシステムの活用により建設技能者の能力が適正に評価される仕組み
9 が構築されたことにより、女性が就業しやすい環境が整いつつあります。

10 建設産業が女性に選ばれる産業となるためにも、これらの建設産業の新しい魅力について広
11 く発信していくことが重要です。

12 (具体的な取組例)

13 ○i-Constructionの取組などの建設産業における働き方改革の取組についての情報発信【国
14 土交通省、業界団体】

15 ○建設キャリアアップシステムの活用によるメリットなどを広く周知【国土交通省、業界団
16 体】

18 **4．女性が活躍している仕事例の紹介**

19 建設産業や建設関連業において、既に多くの女性が、経営者、技術者、技能者、事務職など
20 で活躍しており、専門的スキルや資格を持って働いている女性は男性と同様の収入・待遇を得
21 ています。今後、入職を考えている女性や、現在、働いている女性にキャリアアップへの道筋
22 を示す意味でも、女性が活躍している仕事例を紹介するなどの情報提供を行っていくことが
23 必要です。

24 (具体的な取組例)

25 ○女性が活躍している仕事例の事例を収集し、情報発信【国土交通省、業界団体】

26 ○女性技術者・技能者が現場で活躍する姿を積極的に発信（現場見学会の実施など）【業界
27 団体】

28 ○建設キャリアアップシステムと連携した能力評価基準を活用したキャリアパスの提示【国
29 土交通省、業界団体】

31 **5．えるぼし、くるみんの認定取得に向けた取組を促進**

32 えるぼし認定⁷（女性の活躍推進に関する認定）は、採用・継続就業などの一定の基準を満
33 たし、女性の活躍推進に関する状況が優良な企業が、くるみん認定⁸（子育てのサポートに関
34 する認定）は行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした企業が、申請を行
35 うことで、厚生労働大臣から認定を受けることができる制度です。

36 各企業が行動計画を策定し、目標に向けて取り組むことで、働きつづけられる環境が整備さ

⁷女性活躍推進法に基づく制度。従業員301人以上の企業は（令和4年4月から101人以上に拡大予定）、行動計画の策定、公表が義務付けられています。

⁸次世代育成支援対策推進法に基づく制度。従業員101人以上の企業は、行動計画の策定、公表が義務付けられています。

れ、女性に選ばれる業界につながることから、認定取得に向けた取組を促進します。

(具体的な取組例)

- アンケート調査を通じた認定取得に向けた取組の実態把握や、その結果を踏まえた実効性のある取組（説明会における認定取得に向けた働きかけなど）を業界と連携して実施【国土交通省、業界団体】
- 当該認定資格の所持の実態を踏まえ、公共工事において、当該認定資格所持による優遇措置の検討【国土交通省】

6. 建設産業に関係する制度の整備など

社会における個人の生き方が多様化する中で、働く女性が不便さを感じ、働く意欲が阻害されないよう、女性定着の視点に立った制度などを整備していくことが重要です。

(具体的な取組例)

- 施工管理技士の技術検定合格証明書の様式などの改正を行うことにより、旧姓の併記が可能とする方向で検討【国土交通省】
- 建設業の現場における労働法制の影響などに関する整理（女性技能者の坑内労働など）【業界団体】

V 建設産業で働く女性を応援する取組を全国に根付かせる

取組を全国に根付かせるためには、本計画の趣旨を踏まえて自主的な取組を行うことが求められます。計画の広報活動や各地域における女性定着に取り組む団体を支援することで、団体や企業により自主的な取組が促進される環境整備を行います。

取組の趣旨と姿勢を明確にするため、「建設産業女性活躍推進ネットワーク」の名称を変更し、「建設産業女性定着支援ネットワーク」に改めます。

1. 計画の普及を図るための広報活動

今回の計画策定にあたり、前計画の認知度などを調査したところ、約45%の企業が前計画の存在を知らず、約76%の企業は計画の内容を知らないという結果となり、前計画の普及と周知に課題があったことが浮き彫りとなりました。

これらを踏まえて、今回の計画では、認知度を高めるための様々な広報活動を展開していきます。

(具体的な取組例)

- 新計画策定委員会の構成団体において新計画の普及のための広報活動を実施【業界団体、建設産業女性定着支援ネットワーク】
- 新計画策定委員会に参加していない業界団体に対するPR方法の検討【国土交通省、業界団体】
- 女性定着に関する情報を一元的に発信するポータルサイトによる情報発信【国土交通省、（一財）建設業振興基金】

2. 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

女性定着推進の取組を全国に根付かせるためには、各地域で行っている取組を、地方レベルではなく全国レベルに引き上げることが重要です。そのため、平成30年度に、女性活躍を推進する団体間での交流や取組事例などの情報を共有することを目的に、全国各地で女性活躍推進に取り組んでいる団体で構成される「建設産業女性活躍推進ネットワーク」が構築されました。このネットワークを「建設産業女性定着支援ネットワーク」に改め、さらに構成員を増やし、その活動を充実させることで、地域ぐるみで建設産業で働く女性を応援する活動を促進します。

(具体的な取組例)

○建設産業女性定着支援ネットワークの構成団体が各地で行う地域ぐるみの活動の支援

【国土交通省】

○ネットワーク構成団体同士の交流会などの活動を支援【国土交通省】

○各地で女性定着に取り組んでいる団体などの建設産業女性定着支援ネットワークへの登録を促進し、さらなる活動の充実と全国展開【国土交通省、建設産業女性定着支援ネットワーク】

○企業や事業の種別を超えた女性同士の連携や交流機会の提供【国土交通省、建設産業女性定着支援ネットワーク】

3. 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

前計画の取組により、女性技術者・技能者の数は増加しましたが、建設産業全体で見れば、技術者・技能者における女性の比率は非常に低いものとなっています。

建設産業は災害時には、最前線で地域社会の安全・安心の確保を担う地域の守り手として、重要な役割を担っていることから、地域における女性を含めた担い手確保・育成に、業界を挙げて取り組みます。

(具体的な取組例)

○各地域における女性定着のための取組の推進【国土交通省、業界団体、建設産業女性定着支援ネットワーク】

○地域中小建設企業や地域の建設業団体が行っている女性技術者・技能者などの確保・育成へ向けた取組の事例集の作成【国土交通省、業界団体】

○企業の技術者・技能者などの女性の就業者数、女性比率の把握に向けた検討【国土交通省、業界団体】