

女性定着 促進に向けた アクション プログラム



CONTENTS

はじめに

① 建設産業における女性の就業の現状

- (1) 実態調査結果(建設企業)
- (2) 実態調査結果(地方自治体)
- (3) 実態調査結果(地域ブロックにおける現状)

③ 多様な働き方(若年者向け)

- (1) 女性入職者の推移
- (2) 様々なキャリアプランの紹介
- (3) ロールモデルの紹介

② 就業継続を目的とした取り組み(経営者向け)

- (1) 先進的な取り組み事例
- (2) 地域における取り組み事例
- (3) 女性を雇用する際の支援策

④ 女性定着に向けた取り組み

- (1) 復職に向けた取り組み事例(復職前、育休中)
- (2) 復職に向けた取り組み事例(復職後)
- (3) これら(4.(1)と(2))を取り入れることによる期待
- (4) 建設産業女性定着支援ネットワークをはじめとする女性定着に向けた取り組み

アクションプログラムについて

はじめに

建設産業では女性が就業しやすい産業となることを目指し、職場や建設現場の環境改善に向けた取り組みを進めています。その結果、女性就業者は着実に増加していますが、今後、さらに取り組みを促進するために、課題と言われている就業の継続に重点を置き、建設産業で働くすべての女性が「働きがい」と「働きやすさ」を実感できる「女性の定着」に向けて取り組んでいます。

建設産業における女性就業者のための取り組みは、平成26年8月に「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」が策定されたことをきっかけに始まります。この計画では、「これまで以上に女性が就業しやすい業界となることは、男女問わず誰もが働きやすい産業となることを意味する」として、女性技術者・女性技能者の数について5年間で倍増するという数値目標を掲げました。策定後の様々な取り組みにより、女性就業者は増加する等の一定の成果が上がった一方で、子育て世代（25～49歳）の女性の離職率が高いという新たな課題も顕在化しました。また、「建設キャリアアップシステム」の運用開始やi-Construction等の推進により、建設産業を取り巻く環境が変化したことで女性が就業しやすい環境が整いつつありますが、こうした環境の変化を踏まえた取り組みの見直しも行う必要も出てきました。

そこで、令和2年1月16日、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、（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（現：建設産業女性定着支援ネットワーク。各地において女性活躍や定着に取り組む団体で構成されるネットワーク。）及び国土交通省が共同で「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画～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」（以下、行動計画）を策定しました。行動計画においては、「働きつづけられるための環境整備」に重点を置くことを端的に表現するため、これまでの「女性活躍」ではなく「女性定着」という表現が使用されています。そして、建設産業で働く全ての女性が「働きがい」と「働きやすさ」の両立による就業継続の実現を目的として、「働きつづけられるための環境整備」、「女性に選ばれる建設産業を目指す」、「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」という3つの柱で構成されており、それぞれの柱の趣旨を達成するための個別の目標が設定されました。また、様々な場面で行動計画の周知・普及を行っていくため、SDGsのアジェンダを念頭においた英語名称も設定するなどの工夫をしています。

全国で建設産業の「女性定着」をより普及していくためには、この行動計画を各地域に根付かせ、「女性定着」に関する取り組みを全国へ拡大していく必要があります。そこで、行動計画の実行力を高めるため、アクションプログラムを策定することとなりました。内容項目を検討するため、建設産業団体等で構成する検討会を開催し、検討会では、建設産業で働くすべての女性や経営者がかかえる「女性の就業継続に関する様々な不安」を払拭するための参考事例を示す必要性について声が上がりました。そのため、本アクションプログラムでは、建設産業の女性の就業に関する現状を把握するための統計資料だけでなく、企業や女性就業者の事例、建設産業に従事する女性が継続して就業するためのキャリアパス等の参考事例も盛り込んでいます。

このアクションプログラムが各地域や各企業において建設産業の女性定着に向けて取り組むきっかけとなり、そして誰もが魅力を感じる建設産業となるための一助となることを願います。

1. 建設産業における女性の就業の現状

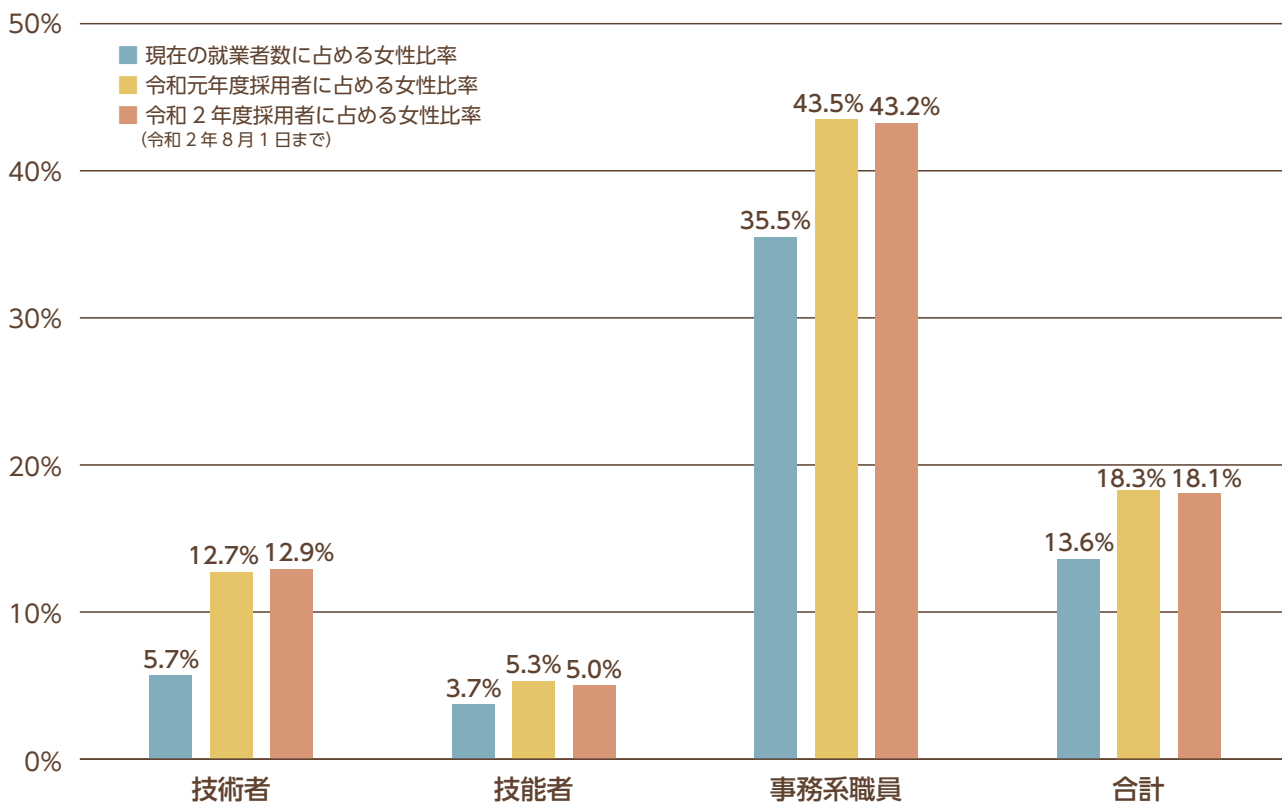
(1) 実態調査結果（建設企業）

回答企業数：1803社

*「令和2年度 建設産業における女性定着促進に関する実態調査」

本調査は、令和2年10月に各建設企業の建設産業における女性の定着促進に向けた柔軟な働き方などの取り組み実態やその課題等を把握するため、国土交通省および（一財）建設業振興基金が調査を行いました。

ここでは、建設産業就業者に占める女性の比率や女性の採用実績に関する調査結果をご紹介します。



現在の就業者数

	女性比率		男女計*
	女性比率	女性数*	
技術者	5.7%	8,962	156,924
技能者	3.7%	1,148	31,073
事務系職員	35.5%	26,359	74,161
その他	12.1%	5,975	49,236
合計	13.6%	42,444	311,394

令和元年度の採用実績

	女性比率		男女計*
	女性比率	女性数*	
技術者	12.7%	1,098	8,646
技能者	5.3%	140	2,624
事務系職員	43.5%	1,631	3,747
その他	12.5%	268	2,139
合計	18.3%	3,137	17,156

令和2年度の採用実績

	女性比率		男女計*
	女性比率	女性数*	
技術者	12.9%	1,023	7,941
技能者	5.0%	116	2,338
事務系職員	43.2%	1,401	3,240
その他	13.0%	248	1,915
合計	18.1%	2,788	15,434

※実数である「女性数」「男女計」は、アンケートに記入された値の合計。

現在の管理職数（企業1社あたりに換算）

	女性比率		男女計*
	女性比率	女性数*	
管理職	2.7%	1,973	72,723

※実数である「女性数」「男女計」は、アンケートに記入された値の合計。

就業者に占める女性の割合を見ると、全体では13.6%であり、技術者では5.7%、技能者では3.7%となっている。なお管理職では、女性の比率は2.7%である。



(2) 実態調査結果 (地方自治体)

* 「建設業における女性定着(活躍)推進に関する取り組み実態調査」

各都道府県が行っている、建設業における女性定着促進に係る自治体の取り組みや総合評価落札方式の活用状況、各自治体を感じる今後の課題等について令和2年度に(一財)建設業振興基金が調査を行い、取りまとめを行いました。

項目説明

○自治体の取り組み

→各自治体が回答時点(令和2年度)までに行ってきた、建設業に関連した女性定着(活躍)推進の取り組み。

○総合評価落札方式活用状況

→女性定着(活躍)推進に関連した総合評価落札方式を活用している各自治体で、令和元年度に女性活躍推進を総合評価落札方式における評価項目として設定した工事件数とそのうち加点された企業の受注件数、活用基準(対象となる工事、必要な技術等)等。

○女性活躍に関する課題等

各自治体において建設業における女性定着(活躍)を推進するうえで考える課題や意見等。

※未回答や「特になし」等の回答については、未掲載。

※「件数」、「受注件数」については令和元年度のもの。

※「-」と記載のあるものについては、「不明」と回答があったもの。

北海道	自治体の取り組み	<p>①建設産業女性活躍推進セミナー 平成29年度より、担い手としての女性が、建設産業に入職して技術者・技能者として活躍できるよう、建設事業者等に対し、女性の積極的な採用や働き続けられる職場づくりの機運の醸成を図ることを目的として開催している。</p> <p>【内容】 H29 講演①「建設産業でもっと女性が活躍できるためには」 講師：日本建築士学会女性ネットワークの会 熊野 康子氏 講演②「経営戦略としてのワークライフバランス」 講師：社会保険労務士 本間 あづみ氏 H30 講演①「女性が働きやすい建設産業のために」 講師：社会保険労務士・行政書士 新田 和代氏 道内事業者の取り組み事例発表 パネルディスカッション R01 講演①「建設産業における女性活躍について」 講師：有限会社ゼムケンサービス 代表取締役 籠田 淳子氏 道内事業者の取り組み事例発表 座談会</p> <p>②快適トイレの設置 建設現場における男女がともに働きやすい職場環境整備の一環として、女性が活用しやすい「快適トイレ」の設置を、平成29年度より予定価格70,000千円以上の工事を対象として取り組み、令和元年度からは、価格制限を撤廃し、原則、全ての工事を対象として取り組みを進めている。</p>							
	総合評価落札方式活用状況	<table border="1"> <tr> <td>件数</td> <td>230</td> <td>受注件数</td> <td>108</td> </tr> <tr> <td>活用基準</td> <td colspan="3"> <p>評価対象は以下いずれかの企業を評価対象とする。</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和元・2年度(平成31・32年度)の北海道建設工事等競争入札参加資格審査における「女性の活躍支援」の審査において、「なでしこ応援企業認定企業」※として評価された企業。 令和元・2年度(平成31・32年度)の北海道建設工事等競争入札参加資格審査における「女性の活躍支援」の審査において、女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画策定届あり」として評価された企業。 <p>※「なでしこ応援企業」の認定について</p> <ul style="list-style-type: none"> 認定対象：北海道内に事業所を有する 認定要件：次の1～4全てを満たす <ol style="list-style-type: none"> 「北海道あったかファミリー応援企業」へ登録していること。 「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画を策定し、厚生労働省の各都道府県労働局に届出をしていること。 北の輝く女性応援会議が募集する「女性の活躍応援自主宣言」を行い、宣言文を北海道庁(環境生活部道民生活課)へ提出していること。 2の一般事業主行動計画に定めた企業の取り組み目標や内容などを明らかにし、道のHP等で公表することに同意していること。 <ul style="list-style-type: none"> 認定の有効期限：「女性活躍推進法の一般事業主行動計画の計画期間の終了日」、又は、「北海道あったかファミリー応援企業登録の有効期間満了日」のいずれか早い日 </td> </tr> </table>	件数	230	受注件数	108	活用基準	<p>評価対象は以下いずれかの企業を評価対象とする。</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和元・2年度(平成31・32年度)の北海道建設工事等競争入札参加資格審査における「女性の活躍支援」の審査において、「なでしこ応援企業認定企業」※として評価された企業。 令和元・2年度(平成31・32年度)の北海道建設工事等競争入札参加資格審査における「女性の活躍支援」の審査において、女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画策定届あり」として評価された企業。 <p>※「なでしこ応援企業」の認定について</p> <ul style="list-style-type: none"> 認定対象：北海道内に事業所を有する 認定要件：次の1～4全てを満たす <ol style="list-style-type: none"> 「北海道あったかファミリー応援企業」へ登録していること。 「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画を策定し、厚生労働省の各都道府県労働局に届出をしていること。 北の輝く女性応援会議が募集する「女性の活躍応援自主宣言」を行い、宣言文を北海道庁(環境生活部道民生活課)へ提出していること。 2の一般事業主行動計画に定めた企業の取り組み目標や内容などを明らかにし、道のHP等で公表することに同意していること。 <ul style="list-style-type: none"> 認定の有効期限：「女性活躍推進法の一般事業主行動計画の計画期間の終了日」、又は、「北海道あったかファミリー応援企業登録の有効期間満了日」のいずれか早い日 	
件数	230	受注件数	108						
活用基準	<p>評価対象は以下いずれかの企業を評価対象とする。</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和元・2年度(平成31・32年度)の北海道建設工事等競争入札参加資格審査における「女性の活躍支援」の審査において、「なでしこ応援企業認定企業」※として評価された企業。 令和元・2年度(平成31・32年度)の北海道建設工事等競争入札参加資格審査における「女性の活躍支援」の審査において、女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画策定届あり」として評価された企業。 <p>※「なでしこ応援企業」の認定について</p> <ul style="list-style-type: none"> 認定対象：北海道内に事業所を有する 認定要件：次の1～4全てを満たす <ol style="list-style-type: none"> 「北海道あったかファミリー応援企業」へ登録していること。 「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画を策定し、厚生労働省の各都道府県労働局に届出をしていること。 北の輝く女性応援会議が募集する「女性の活躍応援自主宣言」を行い、宣言文を北海道庁(環境生活部道民生活課)へ提出していること。 2の一般事業主行動計画に定めた企業の取り組み目標や内容などを明らかにし、道のHP等で公表することに同意していること。 <ul style="list-style-type: none"> 認定の有効期限：「女性活躍推進法の一般事業主行動計画の計画期間の終了日」、又は、「北海道あったかファミリー応援企業登録の有効期間満了日」のいずれか早い日 								
女性定着に関する課題等	男女がともに働きやすい就業環境の整備をしていくとともに、その情報(就業環境が改善されている)を発信していくことが必要と考える。								

1. 建設産業における女性の就業の現状

青森県	自治体の取り組み	<p>建設業の担い手確保対策として、女性活躍推進の流れを加速・定着させるため、女性建設技術者ネットワーク会議（平成27年設立）や業界団体と連携して、建設業への入職・定着・登用の促進に向けた取り組みを以下のとおり実施。</p> <p>①普及啓発・環境改善 ・建設業女性活躍推進フォーラム 開催</p> <p>②ネットワーク推進・スキルアップ ・建設女子のためのキャリアセミナー 開催 ・女性建設技術者ネットワーク会議 開催</p> <p>③入職促進 ・女子学生と女性建設技術者との懇話会 開催</p> <p>④情報発信強化 ・建設業女性活躍 PR 動画の公開、CM 放送 ・女性建設技術者の活躍に関する事例集「女性もできる土木・建築」制作</p> <p><参考> ○青森県建設業ポータルサイト http://pub.pref.aomori.lg.jp/kouji/shinkou_womansupport.html ○あomorい女性建設技術者ネットワーク会議 https://aomorikensetuko.com/71833/</p>						
	総合評価落札方式活用状況	<table border="1"> <tr> <td>件数</td> <td>22</td> <td>受注件数</td> <td>—</td> </tr> </table> <p>活用基準</p> <p>○工事（土木・建築）の総合評価落札方式において比較的難易度が低い工事を対象とした「簡易型Ⅱ（企業実績評価型）」において、評価項目「若手技術者又は女性技術者の配置の有無」を加点している。 <主任（監理）技術者への配置：1.0点、現場代理人への配置：0.5点></p> <p>○設計業務（土木・建築）の総合評価落札方式において全ての型式（標準型・簡易型Ⅰ・Ⅱ）において、評価項目「若手技術者又は女性技術者の配置の有無」を加点している。 <管理技術者への配置：1.0点、担当技術者への配置：0.5点></p>	件数	22	受注件数	—		
件数	22	受注件数	—					
岩手県	自治体の取り組み	<p>○「いわてけんせつ小町部会」による取り組み 建設業の担い手確保のため、建設産業における女性の就業割合を増やすことを目的に、女性がやりがいを持って働くことのできる魅力ある職場環境の整備に向けて「入職促進」、「定着」、「イメージアップ」等の観点から、建設産業における女性の活躍支援のために平成29年度から活動中。</p> <p>○県営建設工事入札参加審査基準での加点 県営建設工事入札参加審査基準において「いわて子育てにやさしい企業等認証」、「いわて女性活躍認定企業等（ステップ2）認定」を取得している企業に対し加点。</p> <p>○総合評価落札方式における評価 ○若手、女性技術者を配置した工事を HP で公表、アンケート調査</p>						
	総合評価落札方式活用状況	<table border="1"> <tr> <td>件数</td> <td>0 令和2年度の入札公告から適用としたことから、令和元年度の工事は無し</td> <td>受注件数</td> <td>0</td> </tr> </table> <p>活用基準</p> <p>○一般工事用 ・評価項目：企業の施工能力 (ウ) ④申請期限の日現在有効な「えるぼし」、「くるみん・プラチナくるみん」、「いわて女性活躍認定企業等」又は「いわて子育てにやさしい企業」の認定</p> <p>○一般工事用 ・評価項目：配置予定技術者の要件 (コ) 若手技術者又は女性技術者の配置の有無 配置予定技術者又は現場代理人として若手又は女性を配置した場合に配置する役割に応じて評価する。 なお、若手とは申請期限の日現在において、満40歳を迎えていない者とする。</p>	件数	0 令和2年度の入札公告から適用としたことから、令和元年度の工事は無し	受注件数	0		
件数	0 令和2年度の入札公告から適用としたことから、令和元年度の工事は無し	受注件数	0					
宮城県	自治体の取り組み	<p>平成29年度から「女性活躍推進モデル工事」を実施し、女性技術者等（技能者含む）を配置した現場において女性専用の快適トイレや仮設更衣室を設置（発注者は設置費用を工事費に計上）することにより、女性の登用の促進や女性が働きやすい職場環境の整備を目指している。</p>						
	総合評価落札方式活用状況	<table border="1"> <tr> <td>件数</td> <td>0 令和2年度の入札公告から適用としたことから、令和元年度の工事は無し</td> <td>受注件数</td> <td>0</td> </tr> </table> <p>活用基準</p> <p>建設工事及び建設関連業務を対象とした総合評価落札方式の「労働福祉」の視点において、「女性のチカラを活かす企業の認証取得状況」の評価項目を設定している。 「女性のチカラを活かす企業」認証制度は、女性の登用・配置状況や仕事と家庭の両立支援等のチェック項目が記載された「ポジティブ・アクション・シート」で自己点検をし、一定基準を満たした場合に宮城県知事が認証する制度。</p>	件数	0 令和2年度の入札公告から適用としたことから、令和元年度の工事は無し	受注件数	0		
	件数	0 令和2年度の入札公告から適用としたことから、令和元年度の工事は無し	受注件数	0				
女性定着に関する課題等	<p>女性定着（活躍）推進のためには、働き方改革や担い手確保・育成の取り組みと一体となり進めて行かなければ実現できないものと理解しており、単独の取り組みではなく、これらの取り組みに溶け込ませるか、相互に連携させる必要があると考える。</p>							



秋田県	自治体の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ○地域単位での「女性部会」の設立を支援 <ul style="list-style-type: none"> ・県内8地域中、6地域で女性部会を設立（令和2年10月時点） ・同年11月に由利地域で女性部会を設立予定 ○各地域の活動（相互交流、キャリアアップ（人材育成）、魅力発信）を支援 <ul style="list-style-type: none"> ・秋田県建設産業担い手確保育成センターの担い手確保育成推進員（女性活躍推進担当）が活動をサポート ・創意工夫ある活動に対して、活動費（委託）を支援 ・小中高生および一般女性を対象とした現場見学会等の開催 ・高校生向け建設体験イベントやオンライン交流会、出前説明会等の開催 ・あきた建設女性ネットワーク総会・交流会の開催 ○女性技術者登用モデル工事・建設業への女性の入職促進や就労継続に向けた環境整備を推進していくため、女性技術者の配置を入札参加資格とするモデル工事を実施 ○秋田県建設産業担い手確保育成センター（美の国あきたネット）： https://www.pref.akita.lg.jp/pages/genre/29884 ○建設産業女性定着支援 WEB（建設業振興基金）： https://www.kensetsu-kikin.jp/woman/member/17/ 							
	総合評価 落札方式 活用状況	<table border="1"> <thead> <tr> <th>件数</th> <th>179</th> <th>受注件数</th> <th>9</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>活用基準</td> <td colspan="3">秋田県女性技術者登用モデル工事実施要綱を定め、秋田県が発注する建設工事を対象とし、評価項目「モデル工事への取組」で実施証明書の有無により評価。（R2より） また、評価項目「若手又は女性技術者の育成」で配置技術者への評価。</td> </tr> </tbody> </table>	件数	179	受注件数	9	活用基準	秋田県女性技術者登用モデル工事実施要綱を定め、秋田県が発注する建設工事を対象とし、評価項目「モデル工事への取組」で実施証明書の有無により評価。（R2より） また、評価項目「若手又は女性技術者の育成」で配置技術者への評価。	
件数	179	受注件数	9						
活用基準	秋田県女性技術者登用モデル工事実施要綱を定め、秋田県が発注する建設工事を対象とし、評価項目「モデル工事への取組」で実施証明書の有無により評価。（R2より） また、評価項目「若手又は女性技術者の育成」で配置技術者への評価。								
山形県	自治体の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・「けんせつ女子ツアー」の開催 <ul style="list-style-type: none"> 県内女子高校生等を対象に、女性技術者の実際の仕事を紹介する現場見学会を開催。 ・女性の雇用や、資格取得の促進、子育て支援等に取り組む企業に対する入札参加資格審査における加点評価 ・工事期間の短い工事や災害復旧工事を除く全ての土木工事の設計積算に「快適トイレ」導入経費を計上 							
	総合評価 落札方式 活用状況	<table border="1"> <thead> <tr> <th>件数</th> <th>32</th> <th>受注件数</th> <th>0</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>活用基準</td> <td colspan="3"> 若手・女性技術者評価型の発注型式を設定 「技術者の能力」の評価項目で <ul style="list-style-type: none"> ・「施工経験」は求めない ・「若手・女性技術者の配置」を求める 「若手・女性技術者の配置」の評価基準は以下の3区分 <ul style="list-style-type: none"> ・「女性又は35歳未満の男性」 ・「35歳以上40歳未満の男性」 ・「40歳以上の男性」 </td> </tr> </tbody> </table>	件数	32	受注件数	0	活用基準	若手・女性技術者評価型の発注型式を設定 「技術者の能力」の評価項目で <ul style="list-style-type: none"> ・「施工経験」は求めない ・「若手・女性技術者の配置」を求める 「若手・女性技術者の配置」の評価基準は以下の3区分 <ul style="list-style-type: none"> ・「女性又は35歳未満の男性」 ・「35歳以上40歳未満の男性」 ・「40歳以上の男性」 	
件数	32	受注件数	0						
活用基準	若手・女性技術者評価型の発注型式を設定 「技術者の能力」の評価項目で <ul style="list-style-type: none"> ・「施工経験」は求めない ・「若手・女性技術者の配置」を求める 「若手・女性技術者の配置」の評価基準は以下の3区分 <ul style="list-style-type: none"> ・「女性又は35歳未満の男性」 ・「35歳以上40歳未満の男性」 ・「40歳以上の男性」 								
福島県	自治体の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ①（一社）福島県建設業協会「ふくしま建女会」（平成30年6月20日設立） 県内の建設業で働く女性の交流とネットワークづくりを通じて、つながりを深めながら建設業のイメージアップや担い手の確保に取り組んでいる。 主な活動「ふくしま けんせつ・どぼく女子座談会」 メンバーは、当協会に属する10名の幹事で構成。 ○（一社）福島県建設業協会 HP http://www.e-fukuken.or.jp/ ②女性技術者の会「會津 美Lady」（平成26年9月8日設立） 建設業全般について、女性の視点で検証・分析し、改善点を提案する活動を実施中。 メンバーは、（一社）福島県建設業協会若松支部・宮下支部に所属する企業で勤務する女性技術者と福島県会津若松建設事務所の女性技術職員。 ○會津 美Lady 福島県 HP https://www.pref.fukushima.lg.jp/sec/41340a/aizubilady.html 							
	総合評価 落札方式 活用状況	<table border="1"> <thead> <tr> <th>件数</th> <th>311</th> <th>受注件数</th> <th>—</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>活用基準</td> <td colspan="3"> 工事を対象としている、総合評価方式（標準型、簡易型）の「企業の地域社会に対する貢献度」の「働く女性応援」及び「仕事と生活の調査」の項目において、福島県次世代育成企業制度による「働く女性応援」や「仕事と生活の調和」の認証を取得した企業に対して加点し評価。 福島県次世代育成企業制度 URL https://www.pref.fukushima.lg.jp/sec/32011c/jisedaikuseisienkigyouninsyou.html </td> </tr> </tbody> </table>	件数	311	受注件数	—	活用基準	工事を対象としている、総合評価方式（標準型、簡易型）の「企業の地域社会に対する貢献度」の「働く女性応援」及び「仕事と生活の調査」の項目において、福島県次世代育成企業制度による「働く女性応援」や「仕事と生活の調和」の認証を取得した企業に対して加点し評価。 福島県次世代育成企業制度 URL https://www.pref.fukushima.lg.jp/sec/32011c/jisedaikuseisienkigyouninsyou.html	
件数	311	受注件数	—						
活用基準	工事を対象としている、総合評価方式（標準型、簡易型）の「企業の地域社会に対する貢献度」の「働く女性応援」及び「仕事と生活の調査」の項目において、福島県次世代育成企業制度による「働く女性応援」や「仕事と生活の調和」の認証を取得した企業に対して加点し評価。 福島県次世代育成企業制度 URL https://www.pref.fukushima.lg.jp/sec/32011c/jisedaikuseisienkigyouninsyou.html								
茨城県	自治体の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・建設工事で現場代理人や主任技術者等に女性を登用した場合、成績評定において評価している。 							
	女性定着に関する課題等	3K（きつい、汚い、危険）の業界であること。							

1. 建設産業における女性の就業の現状

栃木県	自治体の取り組み	<p>本県の入札参加資格審査において、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画の策定・届出がある場合、及び同計画の実績等に対する認定を受けている事業者は加点の対象としている。</p> <p>また、建設業のイメージアップを図り、建設業界への女性入職者の促進や女性が働きやすく活躍できる職場環境を整備することを目的とし、平成28年度より、栃木県建設業協会と栃木県県土整備部女性職員から成る「とちけん小町魅力向上委員会」を発足した。</p> <p>発足から4年、意見交換会を通じて建設業の魅力や現場環境の現状などについて確認すると共に、稼働中の工事現場を回り、女性の視点で現場環境点検を実施する等の活動を実施してきた。</p> <p>今年度以降も引き続き、女性技術者同士のコミュニケーション向上と情報の共有、女性が働きやすい職場環境の研究及び提案、建設業のイメージアップのための情報発信、講習会や勉強会を通じての技術の習得等を軸に活動を実施していく。</p>							
	総合評価落札方式活用状況 ※ R2.10.1以降 公告する案件 から評価開始	活用基準	<ul style="list-style-type: none"> 総合評価落札方式に係る価格以外の評価点において、企業の先進的取り組みとして「若手・女性技術者の配置実績」の項目で評価（0.5点の加点） 						
	女性定着に関する課題等	<p><課題等></p> <ul style="list-style-type: none"> 休暇制度や柔軟な勤務体系等の制度整備 <p>出産を除けば、結婚、育児、介護といったライフイベントは男性・女性に関わらず訪れる可能性があり、休暇制度や柔軟な勤務体系等の制度整備と併せて職場の理解が進むことにより、おのずと女性も活躍できる業界になると考えるが、そういった制度整備や職場の理解がないと、結婚や出産等により退職を選択する人は多い。“女性”に限った取り組みではなく、性別に関わらず、働きやすい職場環境を整備していくことが重要であると考えます。</p> <p>一方、国や自治体における取り組みとして、適正な工期での発注による休暇取得のしやすさや、書類の簡素化等による拘束時間の削減、快適トイレの導入等による職場環境改善、ICT活用による男女の体格・体力差の解消など、国や自治体における取り組みも必要不可欠であるため、働き方改革関連の取り組みは引き続き進めていくべき課題である。</p> <p><意見・要望等></p> <ul style="list-style-type: none"> ロールモデルの育成・周知 <p>職場にロールモデルがいないと、将来について不安を抱える人も少なくないかと思う。職場において、様々なバックグラウンドを抱える職員（社員）がいきいきと働く姿を伝えていくことで、そういった将来への不安解消や組織の活性化の観点からも有益かと考える。</p>							
群馬県	自治体の取り組み	<p>群馬県では下記の取り組みを行っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性技術者と建設系女子高校生との意見交換会 女性活躍セミナー 女性による環境パトロール支援 <p>意見交換会では、女性技術者と県内の建設系女子高校生が先輩女性技術者からこれまでの体験談をお話しいただくとともに、女子高校生からの質問や不安に思う点などに関して意見交換を行った。</p> <p>なお、意見交換会の後に、西毛広域幹線道路の工事現場を見学し、現場の生産性向上のためのICT技術や、快適に働くための作業環境などを見学するとともに、建設に携わる技術者から話を聞いた。</p>							
	女性定着に関する課題等	<ul style="list-style-type: none"> 建設産業において、女性が活躍するのは困難というイメージがあるため、その魅力とやりがいを知ってもらうことが大切と考えている。 							
埼玉県	自治体の取り組み	<p>①建設産業女性活躍推進セミナー</p> <p>平成29年度より、担い手としての女性が、建設産業に入職そして技術者・技能者として活躍できるよう、建設事業者等に対し、女性の積極的な採用や働き続けられる職場づくりの機運の醸成を図ることを目的として開催している。</p> <p>【内容】</p> <p>H29 講演①「建設産業でもっと女性が活躍できるためには」 講師：日本建築仕上学会女性ネットワークの会 熊野 康子氏</p> <p>講演②「経営戦略としてのワークライフバランス」 講師：社会保険労務士 本間 あづみ氏</p> <p>H30 講演①「女性が働きやすい建設産業のために」 講師：社会保険労務士・行政書士 新田 和代氏</p> <p>道内事業者の取組事例発表 パネルディスカッション</p> <p>R01 講演①「建設産業における女性活躍について」 講師：有限会社ゼムケンサービス 代表取締役 籠田 淳子氏</p> <p>道内事業者の取組事例発表</p>							
	総合評価落札方式活用状況	<table border="1"> <thead> <tr> <th>件数</th> <th>340</th> <th>受注件数</th> <th>247</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>活用基準</td> <td colspan="3"> <ul style="list-style-type: none"> 土木、建築、設備工事で対象としている。 埼玉県の総合評価方式の「サ 担い手確保・育成に関する取り組み」の（イ）多様な働き方実践企業の認定で評価 </td> </tr> </tbody> </table>	件数	340	受注件数	247	活用基準	<ul style="list-style-type: none"> 土木、建築、設備工事で対象としている。 埼玉県の総合評価方式の「サ 担い手確保・育成に関する取り組み」の（イ）多様な働き方実践企業の認定で評価 	
件数	340	受注件数	247						
活用基準	<ul style="list-style-type: none"> 土木、建築、設備工事で対象としている。 埼玉県の総合評価方式の「サ 担い手確保・育成に関する取り組み」の（イ）多様な働き方実践企業の認定で評価 								



千葉県	自治体の取り組み	千葉県総合評価方式において、配置予定技術者の能力を評価する項目の中で、「若手技術者（40歳未満）・女性技術者の配置」という項目があり、該当すると1点評価する。			
	総合評価落札方式活用状況	件数	29	受注件数	加点されたのは1件。この内、受注（落札者）は0件。
		活用基準	総合評価方式の全ての工事において、「若手技術者（40歳未満）・女性技術者の配置」があれば加点評価している。評価基準としては、以下のとおり。 （1）若手技術者又は女性技術者を当該工事における現場代理人又は主任（監理）技術者として配置する場合に評価する（兼務は可とする）。 （2）若手技術者の年齢は、入札公告日時点で40歳未満とする。 （3）若手技術者及び女性技術者は、主任技術者に相当する資格を有するものとする。		
女性定着に関する課題等	総合評価方式の評価項目として「若手技術者（40歳未満）・女性技術者の配置」は、令和2年10月1日公告以降、県土整備部試行から全庁に運用を広げることで、若手・女性技術者の入職促進、中長期的な育成・確保につながると考えている。				
東京都	自治体の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 東京都建設局では、平成30年度から「建設業における女性の活躍推進事業」に取り組んでおり、建設業界で活躍する女性達と知事とがパネリストとして議論を交わした“女性活躍セミナー”や、産官学のメンバーにより課題や解決策について検討を行った“女性活躍推進ワークショップ”を開催している。 本事業の内容についてはパンフレットにまとめ、東京都インフラポータルサイトに掲載すると共に、建設会社や将来の担い手へのPRに活用している。 (URL: https://www.infura.metro.tokyo.lg.jp/attraction.html) また、「女性活躍モデル工事」や「総合評価方式での加点」も行っており、女性技術者の配置を促すと共に、工事現場の環境整備にも取り組んでいる。 ※女性活躍モデル工事については、各局で試行実施要領を策定している。 例； <ul style="list-style-type: none"> 東京都建設局「女性活躍モデル工事」試行実施要領 (URL: https://www.kensetsu.metro.tokyo.lg.jp/content/000043987.pdf) 都市整備局「女性活躍モデル工事」試行実施要領 (URL: https://www.toshiseibi.metro.tokyo.lg.jp/sinsei/jisshi_youryou2_30_01.pdf) 			
	総合評価落札方式活用状況	件数	226 ※母数；令和元年度発注件数のうち、契約に至ったもの	受注件数	31
		活用基準	【例】土木工事のみ又は建築工事のみを対象としている、総合評価方式の「〇〇〇〇」の項目で評価 など 東京都技術実績評価型総合評価方式試行要綱 http://www.e-procurement.metro.tokyo.jp/documents/pdf20180524134307_8.pdf 東京都技術力評価型総合評価方式試行要綱 http://www.e-procurement.metro.tokyo.jp/documents/pdf20180524134307_10.pdf ※交通局、水道局、下水道局については、それぞれの局で要綱を策定。		
女性定着に関する課題等	<ul style="list-style-type: none"> 建設業就業者の高齢化や入職者の減少が続く中、将来の担い手となる学生や子供たちに対し、進路選択の動機付けとなるようなPR活動を行っていく必要がある。 女性活躍の推進に当たっては、官と民とが連携して、現場環境整備と就業継続の取り組みを行っていく必要がある。 				
神奈川県	自治体の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> 建設事業に対するイメージの改善等を図るため、官公庁、建設業関連団体、教育関係機関等で組織する「神奈川県魅力ある建設事業推進協議会（略称：CCI 神奈川）」において、現場で活躍する女性技術者の方に仕事のやりがいや働く様子等をインタビューし、その動画をHPや県と連携している学校の授業の中で紹介している。 経営改善や建設業界を取り巻く諸問題への理解を深めるために、建設業の経営管理者等を対象に、例年行っている「建設業経営管理者研修」において、女性技術者の定着に向けた企業の取り組みを議題とした研修を実施した。 女性活躍推進法による認定（えるぼし認定又はプラチナえるぼし認定）を取得している業者に対し、入札参加資格認定において、主観点数を2点付与している（R2年度28社）。 			
	女性定着に関する課題等	技能労働者等の高齢化が進み、若手入職者も少ないことから、労働環境を改善し、将来の担い手を確保することは、大変重要である。 こうした中で、幅広く、若者や女性の入職の促進や中長期的な定着を図るため、今後も、学生の進路選択に資する普及啓発や、建設業の経営者の意識改善などの取り組みを継続していく必要がある。			
新潟県	自治体の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 〇「新潟県建設産業マンパワーアップ総合支援事業」において、若者・女性建設産業従事者を対象とした関係団体の事業（資格取得支援、技術力向上支援等）に経費補助を実施（補助率1/2） 〇入札参加資格において、建設業者の女性技術者の雇用や妊娠・出産・子育てに関する有給休暇整備等の男女共同参画の推進について加点を実施 〇県発注工事における、快適トイレや女性更衣室設置に係る経費支援を実施 〇総合評価落札方式において、WLBの推進について加点を実施 			

1. 建設産業における女性の就業の現状

	件数	77	受件数	63
新潟県	総合評価 落札方式 活用状況	新潟県が実施している総合評価落札方式の型式のうち、「施工計画確認型」及び「技術評価型」におけるワークライフバランスの項目で評価。		
	女性定着に 関する課題等	入札等における女性技術者に対する加点や快適トイレ設置などの環境整備も重要であるが、社会全体、特に家庭において男女平等（家事・育児・介護）が促進され、男女ともに働きやすい社会を整備することが、女性活躍につながるかと考えている。 また、土木建設産業の魅力について国民の理解を促進するとともに、ICT など新技術等の活用により、女性の活躍が期待される分野であることのPRをもっと促進する必要がある。		
富山県	自治体の 取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ○「もっと女性が活躍できる建設業」支援事業 <ol style="list-style-type: none"> (1) 事業概要 女性技術者と女子大学生との現場見学会及び座談会、経営陣等向け研修会の開催 (2) 対象者 建設系学科の女子大学生、建設企業の経営陣等 (3) 事業費 1,000千円 (4) 実施主体 県（（一社）富山県建設業協会に委託） ○女性が活躍できる労働条件改善補助事業 <ol style="list-style-type: none"> (1) 事業概要 女性への入職・定着を図るため、建設企業等が行う労働環境や労働条件の改善に寄与する取り組みに対し県が補助するもの (2) 対象者 建設企業等 (3) 事業費 500千円（補助率1/2、補助限度額100千円） 		
	女性定着に 関する課題等	建設業における女性定着（活躍）推進については、男女ともに働きやすい職場環境づくりや、建設業のイメージアップを図る取り組みが重要であると考えており、今後とも建設業界と連携しつつ、取り組んでいきたい。		
石川県	自治体の 取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・現場で働く女性の就業環境の向上として、建設現場において、原則土日を休日とする「いしかわ土日おやすみモデル工事」の推進や、水洗化され清潔感のある洋式トイレの設置に積極的に取り組んでいる。 ・入札参加資格の主観点数において、男女共同参画推進宣言している企業や、女性技術者を雇用している企業について加点を行っている。 ・普通高校において女性技術者が、これまで自らが現場などで体験してきたことを直接生徒に語りかける職業講話を開催している。 ・建設業者に対し、本県の様々な支援策を紹介する「建設業サポートブック」において、女性が活躍している建設業者の事例紹介を行っている。 		
	女性定着に 関する課題等	建設業における女性定着（活躍）推進については、男女ともに働きやすい職場環境づくりや、建設業のイメージアップを図る取り組みが重要であると考えており、今後とも建設業界と連携しつつ、取り組んでいきたい。		
福井県	自治体の 取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ○競争入札参加資格において、以下の項目について加点評価を行っている。 <ul style="list-style-type: none"> ・女性技術者を雇用する事業所 ・審査基準日の直前2年間において、育児休業を6か月以上取得した技術職員を雇用している事業所 ・「くるみん」の認定を受けている事業所 ・「ふくい女性活躍推進企業プラス+」に登録されている事業所 ○建設産業担い手確保・育成事業 <ul style="list-style-type: none"> 令和元年度 <ul style="list-style-type: none"> ・女性技術者交流会開催 ・経営者セミナー開催（今後の女性活躍について） ・建設産業PRのための小冊子作成・配布（交流会の様子についても一部掲載） 配布先…県内の工業系の高校、工業専門学校、建設業者等 https://www.pref.fukui.lg.jp/doc/kanri/doboku-fukui_d/fil/syousasshi.pdf 令和2年度 <ul style="list-style-type: none"> ・女子学生と女性技術者の交流会開催 ※（一社）福井県建設業協会へ委託して実施		
	女性定着に 関する課題等	<ul style="list-style-type: none"> ・結婚・出産等で退職する女性が多い ・働きやすい職場環境を整えることに対する負担 ・経営者の意識改革 		
山梨県	自治体の 取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ○建設工事等入札参加資格審査における評価 ※ R2年度から適用 入札参加資格審査における主観的事項の中で、「女性技術者雇用」を評価 ○「けんせつ小町甲斐」の活動 ※ H28年度発足（（一社）山梨県建設業協会青年部会） [構成メンバー] 建設業者（元請、専門工事業者）の女性技術者、 国交省・山梨県の女性土木系技術職員 等 [主な活動] <ul style="list-style-type: none"> ・建設業に従事する女性の活力向上について語る会 ・他都県女性技術者との現場見学及び意見交換会 ・女性活躍推進PR事業（建設業協会が制作するPR動画への参加） ・建設イベント（建設まつり）への参加（女性活力向上推進ブースの出展）等 		
	女性定着に 関する課題等			



山梨県	女性定着に関する課題等	<p>本県建設業では、製造業など他産業に比べて女性従事者の割合が低く、事務職等を除いて技術職・技能職に限定すると、その割合はさらに低くなる。</p> <p>働き続けることができなくて辞めていくというより、そもそも入職希望者が非常に少ない状況にあるので、女性技術者等が活躍している職場・現場があることを、中学生・高校生やその保護者、進路指導教員等に向けて発信して、認知度向上を図っていく必要があると考えている。</p>
------------	-------------	--

自治体の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・入札参加資格申請における新客観点数として加点している。 ※建設業法第26条に規定する主任技術者の資格を有する女性技術者の社員雇用：5点 ・関係機関による助成制度等の支援施策を整理して建設業界と共有。 ・県内の建設産業で働く女性の連携・交流を進めるため、建設関係業務に携わる女性県職員有志をメンバーとする「長野県職員 建設女性の会」を立ち上げ活動。 <p><主な活動内容></p> <ul style="list-style-type: none"> ・会員相互の連携を図り、意見交換会、研修会を開催 ・建設行政及び建設産業に関する担い手（学生）への情報発信 ・建設産業における関連組織と連携を図り、行事等に参加 等
----------	---

総合評価 落札方式 活用状況	件数	<ul style="list-style-type: none"> ・総合評価入札においては、女性に限定した評価項目は設定していない。性別を問わず、育休・産休取得期間を対象として、総合評価の評価期間を延長することで仕事と子育てを両立する技術者を支援している。 	受注件数	0
----------------------	----	---	------	---

長野県	女性定着に関する課題等	<ul style="list-style-type: none"> ○女性との情報の相互伝達 <ul style="list-style-type: none"> ・女性まで情報が届かない、女性の声が届かない状況を変える必要があると考える。 ○イメージの改善 <ul style="list-style-type: none"> ・建設業は「キツイ」、労働条件が悪いというイメージがある。 →「休暇がとりやすい」、「残業が少ない」、「短時間労働も可能」等の労働環境の改善が必要と考える。 ・建設業は男性が多く、介護や育児などの家庭の事情のために早く帰る、休みをとるといったことをしづらいイメージがある。 →男性も介護や育児で当たり前のように休みをとることで、女性が入っていきやすい環境になっていくと考える。 ○労働環境の改善 <ul style="list-style-type: none"> ・週休2日など、男女関係なく、仕事と生活をバランスよく両立できる環境を整えることが必要と考える。 ・現場作業が必須となる技能労働者は、建設現場の移動により通勤時間が安定せず、家事育児等との両立がしにくいのではないかと考えられる。 (技術者は、常駐義務の免除や移動時間の勤務時間への算入が認められるならば、朝はリモートで参加して必要な時間に現場に到着するといった対策が考えられる。) ・家事育児の夫婦間の分担に当たっては、家計や勤務時間に対して夫婦どちらに主軸が置かれているかも影響することが考えられる。 →男性にも多様な選択肢を認めること、その意識の定着が重要であり、両性に多様な選択肢を認めることが、女性の活躍にもつながると考えられる。 (例) 男性でも主夫となること、家庭を重点に考える人がいてもよい。 ○プライベート（出産、育児、介護等）も含めたキャリア設計が描けるような職場環境の整備が必要(例) <ul style="list-style-type: none"> ・出産後復職したいと思っても自分が帰る場所がないような状況では、キャリア設計ができない。 ・出産等で休業している間、キャリアアップできないと復職しても対応できない。 ○性別の過度な配慮、利用 <ul style="list-style-type: none"> ・(女性の) 特別扱いをしない。例えば、テレワークの普及を、「女性にうってつけ」、「家事と両立しやすく働きやすくなる」という性別イメージを用いる発想を変える必要がある。 ・女性への遠慮や気を遣いすぎること、コミュニケーションがうまくいかず、考えや仕事内容の伝達に齟齬が生じうる。女性が居づらくなることで、定着や活躍に支障が生じることが想定される。
------------	-------------	---

1. 建設産業における女性の就業の現状

岐阜県	自治体の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ○ぎふ建設人材育成リーディング企業認定制度 労働環境の改善や人材の育成、建設業の魅力アップ等に積極的に取り組む企業を「岐阜県建設人材育成企業」として登録、実際の取り組みが特に優秀な企業を「ぎふ建設人材育成リーディング企業」として認定 ・認定項目Ⅱ-1 達成度3 「過去3年間において、女性の技術者・技能者を採用している」 ○建設人材確保・育成事業費（ぎふ建設人材育成事業費補助金） 建設人材の育成・確保の推進拠点である「建設 ICT 人材育成センター」の運営や技術力・生産力向上を目的とした研修、建設業の魅力発信等に要する経費を助成する。 ・建設 ICT 人材育成センター 経営力向上セミナー（人材育成、働き方改革、女性の活躍） ・（一社）岐阜県建設業協会 女性の現場見学会（R2年度は中止） ○建設業魅力発信事業費 将来的な建設業の担い手の確保を図るため、建設業者が果たしている役割等のPR動画の制作、PR冊子の配布や出前授業等により、建設業の魅力発信を行う。 ・新聞等への記事掲載、PR冊子及びPR動画において、女性技術者のインタビュー等を紹介 ○建設現場環境改善モデル工事 女性及び若手労働者の確保に向けて、建設業の労働環境の改善の取り組みとして、「快適トイレ」や「快適休憩所」などの環境を整備するもので、平成29年度から試行している。 予定価格5,000万円以上の建設工事は発注時からモデル工事としており、それ以外にも受注者から申し入れがあれば取り組めることとしている。 ○女性技術者の配置を条件とした建設工事の実施 女性技術者の育成・確保を目的に、女性技術者の配置を入札参加資格要件又は加点項目とする入札制度「若手及び女性技術者育成型総合評価落札方式」を設け、女性技術者の活躍の場の拡大する工事を実施。 			
	総合評価落札方式活用状況	件数	74	受注件数	0
	活用基準	「岐阜県建設工事における若手及び女性技術者育成型総合評価落札方式試行要領」の別紙2-第3（総合評価の価格以外の評価項目）で評価している。 （技術審査基準）の（1）年齢等において、主任（監理）技術者又は現場代理人の年齢等について、当該技術者が満30歳未満若しくは女性の場合、1.0の加点とする。			
女性定着に関する課題等	建設の現場も、「力仕事で男性ばかり」という従来のイメージから日々変わってきており、男性も女性も快適に働けるように現場の設備が改善されていることや、建設の仕事には屋外での作業ばかりでなく、施工計画作成や書類整備、各種調整等、オフィス作業も不可欠であり、女性が能力を発揮できる場がたくさんあることを、丁寧な業務紹介などを通じて広く伝えていく必要がある。 <関連 HP > 技術検査課 https://www.pref.gifu.lg.jp/soshiki/11656/ ぎふ建設人材育成リーディング企業認定制度 https://www.pref.gifu.lg.jp/page/16208.html 建設人材確保・育成事業費（ぎふ建設人材育成事業費補助金）（建設 ICT 人材育成センター） https://www.gifu.crcr.or.jp/ict/index.html 建設現場環境改善モデル工事 https://www.pref.gifu.lg.jp/page/1693.html ※ページ下部 女性技術者の配置を条件とした建設工事の実施（若手及び女性技術者育成型総合評価落札方式） https://www.pref.gifu.lg.jp/site/bid/558.html				
静岡県	総合評価落札方式活用状況	件数	472	受注件数	166
	活用基準	土木工事における総合評価落札方式の標準型を除く簡易型Ⅰ、簡易型Ⅱにおいて、「静岡県次世代育成支援企業認証制度による認定」がある企業に加点評価（+0.5点）を与えている。 ※「静岡県次世代育成支援企業認証制度」とは、企業による次世代育成支援に関する自主的な取り組みの促進を図るため、仕事と子育ての両立を図るための職場環境づくりや男女共同参画社会づくり等に積極的に取り組んでいる企業を認証する制度			
	女性定着に関する課題等	<ul style="list-style-type: none"> ・産休、育休取得等の福利厚生の問題 ・建設業は力仕事である、男の職場である等のイメージの問題 			



愛知県	自治体の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 誰もが働きやすい現場環境整備工事 平成28年度より労働環境改善の一環として、建設現場への男女別快適トイレ設置や更衣室等の設置などに取り組んでいる。 <p>誰もが働きやすい現場環境整備工事実施要領 https://www.pref.aichi.jp/uploaded/life/294578_1087966_misc.pdf</p> <ul style="list-style-type: none"> 総合評価落札方式における評価 「女性の活躍促進宣言」を提出している企業、「あいち女性輝きカンパニー」の認証又は「女性活躍推進法に基づく認定（えるぼし認定）」を受けている企業を評価している。 			
	総合評価落札方式活用状況	件数	568	受注件数	460
		活用基準			
		「地域精通度・地域貢献度に関する事項」において、「女性の活躍促進宣言」を提出している企業、「あいち女性輝きカンパニー」の認証又は「女性活躍推進法に基づく認定（えるぼし認定）」を受けている企業を評価している。			

三重県	自治体の取り組み	<ol style="list-style-type: none"> 現場環境の改善 すべての工事を対象（国庫負担法に係る災害復旧事業を除く）に、快適トイレ設置工事を試行している。 建設業の魅力発信 建設企業の女性技術者と女子学生との交流会を開催している。 女性技術者の活躍促進 すべての工事を対象に、監理技術者・主任技術者に女性を配置した場合は、工事成績点を加算評価する。 			
	総合評価落札方式活用状況	件数	443	受注件数	348
		活用基準			
		建設工事及び測量・設計業務のすべての総合評価方式（WTO、特別簡易型試行案件除く）で対象総合評価方式の社会貢献度の項目で「次世代育成支援活動実績」「男女共同参画活動実績」を評価 「次世代育成支援活動実績」は育児休業制度が就業規則等に規定されている場合に評価 「男女共同参画活動実績」は女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定している場合に評価			
	女性定着に関する課題等	働きやすい労働環境の整備や建設業の魅力発信を行う必要があると考える。			

滋賀県	自治体の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ○滋賀県若手技術者・女性技術者土木交通部長表彰（H27～） 若手技術者・女性技術者の技術力の向上に対する意欲を高め、女性の建設産業への入職促進に資することを目的として実施 ○総合評価方式における「若手・女性技術者の配置」による評価（H27～） 当該工事において、「監理技術者または主任技術者」または「専任の技術者」として配置することを評価 ○滋賀県女性活躍推進企業認証制度（建設業に限らず）（H27～） 女性活躍推進の取り組み状況に応じて「一つ星企業」「二つ星企業」「三つ星企業」の3段階で認証する制度（H29以降の建設工事の入札参加登録審査で加算あり） ○小中高生向け広報誌の作成（H27～） 建設業の魅力発信のための広報誌を作成し、誌面に建設業で活躍する女性を掲載している ○滋賀県女性技術者意見交換会の開催（H31.2.1） 大手企業による先進的な取り組みや県における女性活躍の取り組みを紹介し、県内企業における実態や課題、先進的な取り組みの導入可能性、新たな提案などを議論していただき、今後の女性技術者活躍への取り組みに反映させるもの ○滋賀県建設産業女性活躍シンポジウムの開催（R1.9.9） 建設産業における女性活躍について、全国の先進的な取り組みの紹介や県内企業の実態・課題を議論いただき、県内建設産業の女性活躍推進を図る 			
	総合評価落札方式活用状況	件数	82	受注件数	10
		活用基準			
		比較的小規模が小さく、難易度の低い工事（特別簡易型Ⅰ型・Ⅱ型、モデル工事の一部）において「若手・女性技術者の配置」の項目で評価している ※「監理技術者または主任技術者」と「専任の技術者」で配点は異なる			
	女性定着に関する課題等	<ul style="list-style-type: none"> ・企業経営者、人事担当者における認識（男性中心の業界、女性には務まらないなど）を変え、一度女性を雇用してみる事が大事 ・女性も男性と同等（同様）の仕事を与え、特別扱いをしない ・女性技術者のネットワークを作り、女性同士の意見交換、交流の場が必要 ・現場での女性用トイレの整備は重要 ・男性が育児をする環境が必要 ・休暇制度の整備は進んでいるが、取得できる雰囲気とすることが大事 <p>※ H31.2.1開催の滋賀県女性技術者意見交換会および R1.9.9開催の滋賀県建設産業女性活躍シンポジウムの意見から抜粋</p>			

1. 建設産業における女性の就業の現状

京都府	自治体の取り組み	<p>令和元年7月に京都府建設業魅力向上プロジェクト推進プラットフォームを設立。建設業団体、教育機関、行政が連携し、建設業における担い手確保・育成の取り組みを実施。</p> <p>令和2年1月には建設業（2名）、測量設計業（2名）、行政（2名）の女性技術者による意見交換会を開催。今後も、継続した取り組みを実施予定。</p> <p>建設職人基本法に基づく京都府計画（R2.3策定）において、建設工事従事者の処遇改善及び知の向上を図るための施策として「女性活躍のための環境づくり」を促進することとしている。</p>			
	女性定着に関する課題等	現場環境、労働環境に対する不安を払拭するため、快適トイレの設置等、現場環境の改善やICT活用等による生産性向上、働き方改革の取り組みが必要。			
大阪府	自治体の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ○企業向け <ul style="list-style-type: none"> ・製造業・建設業・運輸業等の団体等と連携して、職場の環境整備とイメージアップに向けた取り組みを実施。その一環として、女性の採用・職場定着に向けたセミナー等を実施している。 ・企業における女性活躍推進のために、企業主導型保育施設の設置の促進に向けたサポートを行っている。 ○求職者向け <ul style="list-style-type: none"> ・女性や若者を対象に、建設業への入職促進を目的に建設業の企業を講師とした魅力発信や職場体験のセミナー等を実施している。 			
	総合評価 落札方式 活用状況	件数	25	受注件数	10
		活用基準	<p>都市整備部発注の土木工事及び設備工事を対象として、それぞれ以下基準を設けている。 （※問2.の実績は全て都市整備部発注工事）</p> <p><土木工事></p> <ul style="list-style-type: none"> ○実績申告型の土木 AA～A ランク及び総合評価方式において加点対象としている ○女性技術者の加点要件として、①主任技術者となるための要件を満たしていること、②入札参加者と直接的な雇用関係を有していることの2項目を求めている。 <p><設備工事></p> <ul style="list-style-type: none"> ○総合評価方式のプラント設備（機械、電気、電気通信）工事において加点対象としている。 ○女性技術者の加点要件として、①監理技術者となるための要件を満たしていること、②入札参加者と直接的な雇用関係を有していることの2項目を求めている。（監理技術者としての配置では①および②、担当技術者としての配置では②のみ） <p>住宅まちづくり部（公共建築室）発注の建設工事を対象として、以下基準を設けている。 （令和2年度より実施のため、令和元年度実績は0件。）</p> <p>女性技術者の育成・活躍</p> <p>技術力を有する女性技術者を監理技術者又は現場代理人として配置 1 / 1 女性技術者を監理技術者として配置し、補助を技術力を有する現場代理人が行う 1 / 1 女性技術者を現場代理人として配置し、補助を監理技術者又は主任技術者が行う 1 / 1 女性技術者を担当技術者として配置し、補助を監理技術者又は主任技術者が行う 0.5 / 1</p>		
自治体の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・総合評価落札方式（施工能力評価型、企業チャレンジ型）を適用する入札における評価項目「若手・女性技術者の育成」において評価している。 ・技術・社会貢献評価制度（主観点）における社会貢献評価項目「若年技術者の新規採用」において評価している。（女性6点/人、男性4点/人。男女計5人まで。） ・女子高校生と女性技術者との交流セミナーの実施。 				
兵庫県	総合評価 落札方式 活用状況	件数	5	受注件数	3
	活用基準	土木工事のみを対象。総合評価落札方式「施工能力評価型」と「企業チャレンジ型（試行）」の「若手・女性技術者の育成」で評価。			
女性定着に関する課題等	建設現場の環境は徐々に整備されてきており、女性でも働きやすいようになってきているが、工業高校の女子生徒に話を聞くと、現場で女性が活躍できるのか不安に思っている生徒も多い。生徒はもちろん教員や保護者に対しても建設業界の現状を広く知ってもらい、イメージアップを図る必要がある。				
奈良県	自治体の取り組み	<p>建設業における担い手の中心となる若手技術者・技能者の確保・育成が重要な責務であるとの認識のもと、平成28年度から建設業の魅力を県民等に伝えるための事業を実施。</p> <p>その事業の中で、建設業界で活躍する女性技術者と将来建設業界に入職することを視野に入れている県内女子高生との意見交換会を実施し、紹介された女性技術者の活躍の様子や県の取り組み等を建設業 PR パンフレットとして県立高校等へ広く配布。</p>			
	総合評価 落札方式 活用状況	件数	4	受注件数	4
		活用基準	3千万円～1.5億円未満までの土木一式工事を対象としている。		
女性定着に関する課題等	女性を配置技術者とする場合、育児や妊娠等による長期休暇や時短勤務の対応が取りづらくなる可能性が高い。				



和歌山県	自治体の取り組み	県の入札参加資格審査において、女性職員を雇用している企業を評価（地方基準点数で加点）している。
	女性定着に関する課題等	トイレや更衣室の整備といった現場の環境整備だけでなく、家庭との両立をフォローアップしたり、休業中の代替要員の確保など、働きやすい環境の整備がまだまだ足りていないと思う。
鳥取県	自治体の取り組み	<p>○鳥取県男女共同参画推進企業認定制度 県内企業における男女共同参画の普及推進を図るため、仕事と家庭の両立に配慮し、性別によらず誰もが働きやすい職場環境づくりを積極的に進める企業を認定。 ☆認定のメリット 県 HP で企業の取り組みを紹介、認定ロゴマークを名刺等で使用可能、就業規則の整備支援、建設工事の入札参加資格者格付における加点付与等</p> <p>○輝く女性活躍パワーアップ企業登録制度 企業において女性活躍を推進し、人材育成や環境整備に取り組む企業を、「輝く女性活躍パワーアップ企業」として登録し、公表。 ☆登録のメリット 女性の就労支援や育児等と仕事の両立を支援するための職場環境づくりを支援する補助制度が活用できる</p> <p>○女性活躍職場づくり助成金等事業補助金 輝く女性活躍パワーアップ企業が行う女性活躍の取り組みに係る経費の一部を助成。</p> <p>○イクメン・ケアメン養成セミナー支援事業 男女共同参画を支える主体となる子育て世代の有職男性層に対して、家庭での協働の具体的なイメージを持ってもらい、職場での男性の家庭進出の機運の醸成を図るため、県内企業等が開催する社内研修へ講師を派遣。</p> <p>○企業のファミリーサポート休暇等取得促進奨励金 男性労働者に育児参加休暇、育児休業、介護休暇、介護休業、短時間勤務を取得させた事業主、または労働者（男女不問）に不妊治療（プレ・マタニティ医療）休暇を取得させた事業主に対して奨励金を支給。</p>
	女性定着に関する課題等	<p>○建設産業に従事する女性は、事務職員がほとんどで、技術者（技能者）は少なく、現場人材としての女性確保は極めて難しい。</p> <p>○建設業への就職を希望する（女子）学生も、待遇面が手厚い県外ゼネコンを志向し、県内業界への定着は進まない。</p> <p>○職業の選択肢の一つとして建設業に目を向けてもらうよう、性別にかかわらず学生のみならず保護者に対しても、さらに業界の魅力を PR する取り組みが必要（特に待遇面以外の部分で、県内建設業で働くことを選ぶメリット（使命感、生活スタイル等）を見せる）。</p>
島根県	自治体の取り組み	<p>○女性技術者等で構成される団体による、建設業への女性の入職・定着の取り組みを補助金の交付により支援 ・R2年度の交付先：しまね建設産業イメージアップ女子会による、県内学校等への出前講座、女性技術者交流会、広報活動等 ・補助率及び上限：2/3以内、上限300万円</p> <p>○女性活躍推進員が建設企業を訪問し、女性活躍にあたって活用できる各種支援策を紹介／提案し、必要に応じて申請窓口への橋渡しを行う。（商工団体への委託事業）</p>
岡山県	女性定着に関する課題等	建設業への女性の入職と定着を進めるためには、多様で柔軟な働き方のできる労働環境の整備が必要であり、その促進のために、建設業経営者等の意識改革を進めていくことが必要と考える。
広島県	自治体の取り組み	<p>建設業で活躍する女性技術者と建設業に興味を持つ女子学生との交流会を開催し、女性の活躍推進に取り組んでいる。</p> <ul style="list-style-type: none"> 建設業女性技術者交流会 令和元年度の実績紹介 (https://www.pref.hiroshima.lg.jp/site/kensetsugyo-miryoku/kensetsugyojoseigijutsusya2019.html) 建設女子カフェ 令和元年度の実績紹介 (https://www.pref.hiroshima.lg.jp/site/kensetsugyo-miryoku/r01joshicafe.html)
	女性定着に関する課題等	<ul style="list-style-type: none"> 女性が働きやすい労働環境の整備（快適トイレや産休育休制度等）が不十分 建設業の負のイメージ（3K：きつい、汚い、危険）からの脱却
山口県	自治体の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> けんせつ小町と座談会の開催 冊子「女性もやっやる建設業！」の配布
	女性定着に関する課題等	<ul style="list-style-type: none"> 女性が働きやすい労働環境の整備（産休・育休制度の充実、時間外労働の削減等）が必要と考えている。 総合評価方式において、女性活躍推進に関連した評価項目を設定することについては、技術力（保有資格、施工経験など）を有する女性技術者が限られるため、特定の企業が有利になることがないよう、慎重な検討が必要と考えている。

1. 建設産業における女性の就業の現状

徳島県	自治体の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ○工事成績評価において加点評価している。 若手技術者（35歳未満）や女性技術者を現場代理人又は主任技術者（監理技術者）として配置している場合に評価する。 ○県内建設業者の格付けにおいて加点評価している。 事業者が女性職員を雇用している場合に評価する。 ○建設現場における、女性が働きやすい環境改善を推進。 設計金額1千万円以上の工事で女性が働く建設現場における女性専用トイレは、原則として「快適トイレ」を設置する。 ○「建設女子・活躍発信バスツアー」を11月14日に実施。 県内の大学、高校等の女子学生と建設産業で活躍する女性技術者による建設工事現場体験、現場パトロール、及び座談会を内容としたバスツアーを徳島河川国道事務所と共同で実施。 				
	総合評価 落札方式 活用状況	<table border="1"> <tr> <td>件数</td> <td>4</td> <td>受注件数</td> <td>0</td> </tr> </table>	件数	4	受注件数	0
	件数	4	受注件数	0		
女性定着に関する課題等	<ul style="list-style-type: none"> ○担い手となる若手技術者等の配置を促すことを目的に、一部工事において「技術者育成型」を試行している。総合評価方式－施工能力審査型－配置予定技術者の施工能力－工事成績の項目で評価 ○配置予定技術者の工事成績評価において、評価対象期間に当該技術者が妊娠・出産・育児・介護を理由として休業していた場合、休業期間に応じて評価対象期間を加算している。 <p>現場の声としてお聞きしているのは、週休2日制の定着とワーク・ライフ・バランスに関する制度の充実。子供がいる方は、土日勤務があると言われたら、子供の預け先がないので働きたくても働けないという意見をいただいている。</p>					
香川県	自治体の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・総合評価方式（企業評価型）における「若年・女性技術者育成型」での評価 ・若年・女性優良建設技術者表彰の実施 ・快適トイレ（男女別）設置の試行 				
	総合評価 落札方式 活用状況	<table border="1"> <tr> <td>件数</td> <td>181</td> <td>受注件数</td> <td>10</td> </tr> </table>	件数	181	受注件数	10
	件数	181	受注件数	10		
女性定着に関する課題等	<ul style="list-style-type: none"> ・香川県の総合評価方式における企業評価型の適用範囲として、工事規模を7百万円～7千万円に設定しており、そのうち若年・女性技術者育成型は重要構造物を含まない比較的容易な工事を対象とすることとしている。 ・女性が建設業で働きつづけることができる環境を整備することが課題と考える。（仕事と家庭（育児・介護など）との両立） 					
愛媛県	自治体の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・県建設工事入札参加資格の格付けにおける女性技術関係職員の雇用や子育て支援企業への加点評価 ・県発注工事における快適トイレ設置に係る必要経費を計上する制度 				
	女性定着に関する課題等	<ul style="list-style-type: none"> ・中小企業が大多数を占める県内建設業者においては、女性が働きやすい職場環境（設備面や待遇面など）の整備が難しいという実態があるほか、女性はもとより入職者の確保自体に苦慮している状況となっている。 				
高知県	自治体の取り組み	<p>本県においては、女性定着（活躍）に特化した取り組みではないが、建設業者の方々を対象に働きやすい職場づくりに資するための研修会（働き方改革支援研修）を開催している。</p>				
	女性定着に関する課題等	<p>女性が働きやすい就業規則の整備や労働環境整備、またそれに向けた意識改革が必要だと考える。 本県において、担い手不足は深刻であり、女性定着（活躍）推進に向けた取り組み事例の情報提供等をいただきたい。</p>				
福岡県	自治体の取り組み	<p>福岡県では、県入札参加資格申請において、女性管理職の登用や女性活躍推進の行動計画策定など、女性活躍推進の取り組みを行った企業を格付けの際に加点評価することにより、女性活躍推進を図っている。</p>				
佐賀県	自治体の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ○建設業女性活躍セミナー（開催予定） 県内建設業界の女性が「働きがい」と「働きやすさ」の両立により就業継続を実現することを目的としてセミナーを計画している。 具体的には講師として県外の女性技術者や建設業団体を招いて行う予定。 ○県内の官民の女性技術者での意見交換会 <ul style="list-style-type: none"> ・H29年度（国交省、県、建設業協会） ・R元年度（県、建設業協会） ○技術力強化支援事業での女性技術者等に対する上限額の緩和 				
	総合評価 落札方式 活用状況	<table border="1"> <tr> <td>件数</td> <td>3</td> <td>受注件数</td> <td>—</td> </tr> </table>	件数	3	受注件数	—
件数	3	受注件数	—			
		<p>建設関連業務委託において、総合評価落札方式を行うもののうち、県内業者を対象に発注するものに適用している。 県内に住所を有する女性を3年以上継続雇用している場合に5.0点の加点。</p>				



佐賀県	女性定着に関する課題等	<p>女性の働く環境の改善が必要。</p> <p><「県内の官民の女性技術者での意見交換会」で出た意見> 女性トイレや更衣室が少ない（物置になっていて使えない） しかし、職場の男性職員は優しい人が多く、結婚や出産を機に退職しても数年後復帰することは容易になってきている等、改善されている点もあるようだ。</p>								
長崎県	自治体の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ○女性活躍推進検討WG…建設業への女性の入職促進や女性が活躍できる環境作りなど、課題解決への取り組みとして平成28年度より産・学・官の各分野から選ばれた13名にて開催。 ○ながさき建設女子ネットワーク“よりより” …平成28年度に県内女性建設技術者・技能者234名のネットワークを形成 ○地域交流会…年間2～3地区において現場見学会やワークショップなど女性技術者・技能者の交流会を開催 								
	総合評価落札方式活用状況	<table border="1" data-bbox="354 571 1442 638"> <thead> <tr> <th>件数</th> <th>22</th> <th>受注件数</th> <th>0</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>活用基準</td> <td colspan="3"></td> </tr> </tbody> </table> <p>特別簡易型【事後・同時（担い手育成）】発注工事に限定 対象工種： 土木一式（3.5千万円～1億円未満） 法面吹付（1千万円～1億円未満） 舗装（1千万円～1億円未満）</p> <p>選定における留意点 ① 現場の制約条件が厳しくないこと ② 構造・形式・施工方法が一般的なもの ③ 担い手技術者向けであると判断できるもの</p>	件数	22	受注件数	0	活用基準			
件数	22	受注件数	0							
活用基準										
熊本県	自治体の取り組み	<p>建設産業における女性の入職促進を図るため、県内建設産業で働く女性同士のネットワークづくりのための交流会や現場見学会等の開催に要する費用を補助している。</p>								
	女性定着に関する課題等	<p>建設業で働く女性の割合が2割弱と他産業よりかなり低く、会社内に同性が少ない、又は、一人もいない状態であるので、悩みや不安を相談することが困難な状況である。</p> <p>そのため、建設業で働く女性が個々に抱える悩み・不安などの問題、やりがい・喜びといった魅力を共有できる交流の場など、業界全体で横のつながりづくりを支援することが必要である。</p>								
大分県	自治体の取り組み	<p>大分県建設産業女性活躍推進事業（R2～）</p> <p>（概要）建設産業における女性の活躍を推進するため、経営者向けトップセミナーを開催するとともに、現場技術の情報化を活用し、ドローンによる測量や積算・コスト管理、情報発信力等を習得するスキルアップセミナー等を開催する。</p>								
	総合評価落札方式活用状況	<p>令和3年4月1日以降、公告を行う総合評価落札方式を適用する工事の一部において、「ワーク・ライフ・バランス推進型」総合評価落札方式の試行を開始する予定。</p> <p>評価項目 「ワーク・ライフ・バランス関連の認定・表彰」の実績 次のいずれかの認定又は表彰がある場合に評価する</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ユースエール認定 ・えるぼし認定 ・くるみん認定 ・おおいた働き方改革推進優良企業表彰 ・おおいた女性活躍推進事業者表彰 ・上記の認定・表彰の基準となっている計画等の策定も対象。 								
	女性定着に関する課題等	<ul style="list-style-type: none"> ・経営者、業界の意識不足 								

1. 建設産業における女性の就業の現状

宮崎県	自治体の取り組み	<p>本県では、女性の技術者や技能者が働きやすくなるよう現場の労働環境を整備し、さらなる活躍を推進するため、平成28年度から「女性技術者等職場環境改善モデル工事」の試行を実施している。</p> <p>また、令和2年4月からは男女ともに働きやすい現場環境を整備するため、対象を現場で働く「女性」から「全ての労働者」に拡大し、「建設現場における快適トイレ設置」の試行を実施しており、快適トイレを設置した場合には、費用を計上している。</p> <p>なお、対象工事は、2,000万円以上の土木一式工事（災害復旧工事を除く。）としている。</p> <p>【県庁 HP】 http://202.75.8.137/gijutsukikaku/shakaikiban/kokyojigyo/jyoseikasetutoire.html</p>								
	女性定着に関する課題等	<ul style="list-style-type: none"> 建設業のイメージアップを図る。 女性技術者のネットワークづくりが大切である。様々な業種の女性が交流することで、互いに励まし合い、知識や技術力等が向上すると考える。 女性が働きやすい職場は男性も働きやすい職場であるため、女性だけに特化するのではなく、男女平等に建設業の働き方改革を推進した方がよいと考える。今は男性も育児休業を取得する時代なので、男性も女性も利用しやすくなるよう、産休・育休制度の更なる充実が必要である。 								
鹿児島県	自治体の取り組み	<p>○県実施事業（建設産業担い手確保・育成・定着促進事業）において、建設（関連）業への新規入職者に対して、一定の期間の定着があったことを条件に、人件費助成を行っているが、女性については、一般の既卒者と別に枠を確保し（「女性・外国人」の枠）、助成率等を優遇している。</p> <p>（事業の助成率等）</p> <ul style="list-style-type: none"> 一般の既卒者：対象経費の3分の1（上限：1か月あたり7万円）、6か月分支給 女性、外国人：対象経費の2分の1（上限：1か月あたり10万円）、9か月分支給 <p>○建設現場における事務補助者の育成（経理やCAD操作に関する知識）のための研修や助成を実施</p>								
	女性定着に関する課題等	<p>建設業は、他産業と比較して、担い手の高齢化や若年者不足が進行しており、また、離職率も高い状況にあり、女性をはじめとした担い手の定着を図るためには働き方改革の推進が必要不可欠であると考えます。</p> <p>建設現場における長時間労働が問題視されており、技術者が担う業務のうち、書類作成等の事務的な作業を洗い出し、業務分担により、負担を分散する取り組みが目ざされている。（「建設ディレクター」の考え方）</p> <p>このように、建設現場の写真管理やCAD操作など、知識を習得することで男女を問わず活躍できる業務に関しては、建設企業の経営者が率先して、業務分担に取り組む必要があると考える。</p> <p>また、ICT活用工事や週休2日制の推進による技能労働者の負担軽減も働き方改革推進の上で重要であると考えます。</p> <p>業務分担やICTの活用等により、働き方の多様化を図ることで、性別や年齢を問わず、建設業における活躍、ひいては定着が図れると考える。</p>								
沖縄県	自治体の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 建設業の魅力発信の取り組みとして、建設現場体験親子バスツアーや、おきなわ建設フェスタへの出展、建設業合同企業説明会開催への協力などを行っている。 建設現場の環境改善を図る取り組みとして、快適トイレ設置の試行工事を行っている。 若手や女性の就労を促進するため、一般競争入札における総合評価落札方式において若手・女性担当技術者の配置の評価や出産・育児等で休業した場合の配置予定技術者（女性）の審査対象期間の緩和を行っている。 平成29年11月1日以降発注工事から週休2日試行工事を行っており、平成30年10月1日以降は原則すべての土木工事を対象としている。 								
	総合評価落札方式活用状況	<table border="1"> <thead> <tr> <th>件数</th> <th>119</th> <th>受注件数</th> <th>4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	件数	119	受注件数	4				
	件数	119	受注件数	4						
女性定着に関する課題等	<ul style="list-style-type: none"> 男女関係なく、長時間労働しないことや休暇を柔軟に取得できる時間面での環境整備。産休・育休制度、産休等から復帰が容易にできるハード、ソフト整備。 年齢、性別問わず、ワークライフバランスを選択できること。 給与水準の向上。 現場のトイレや更衣室等の整備。 建設業界のイメージアップ、3Kイメージの払拭。 定時帰宅、週休2日が当たり前となること。 									

(3) 実態調査結果（地域ブロックにおける現状）

「令和2年度 建設産業における女性定着促進に関する実態調査」（令和2年10月実施）より、各地域の建設産業就業者に占める女性の比率や女性の採用実績に関する調査結果をご紹介します。

※実数である「女性数」「男女計」は、アンケートに記入された値の合計。

北海道

現在の就業者数

	女性比率	女性数*	男女計*
技術者	3.4%	227	6,618
技能者	2.0%	35	1,739
事務系職員	38.6%	835	2,163
その他	15.4%	156	1,012
合計	10.9%	1,253	11,532

令和元年度の採用実績

	女性比率	女性数*	男女計*
技術者	6.9%	36	524
技能者	3.0%	4	132
事務系職員	55.9%	85	152
その他	14.5%	16	110
合計	15.4%	141	918

令和2年度の採用実績

	女性比率	女性数*	男女計*
技術者	7.1%	36	508
技能者	3.6%	5	139
事務系職員	56.7%	76	134
その他	27.3%	35	128
合計	16.7%	152	909

現在の管理職数（企業1社あたりに換算）

	女性比率	女性数*	男女計*
管理職	3.0%	79	2,636

東北

現在の就業者数

	女性比率	女性数*	男女計*
技術者	4.0%	199	5,028
技能者	2.0%	51	2,601
事務系職員	49.1%	921	1,874
その他	14.4%	95	660
合計	12.5%	1,266	10,163

令和元年度の採用実績

	女性比率	女性数*	男女計*
技術者	7.1%	22	312
技能者	3.6%	10	276
事務系職員	69.5%	91	131
その他	17.6%	9	51
合計	17.1%	132	770

令和2年度の採用実績

	女性比率	女性数*	男女計*
技術者	10.9%	28	258
技能者	4.3%	9	209
事務系職員	58.4%	66	113
その他	28.1%	16	57
合計	18.7%	119	637

現在の管理職数（企業1社あたりに換算）

	女性比率	女性数*	男女計*
管理職	6.2%	107	1,722

関東

現在の就業者数

	女性比率	女性数*	男女計*
技術者	6.2%	6,615	106,121
技能者	5.2%	851	16,311
事務系職員	34.3%	17,816	51,987
その他	13.1%	3,418	26,145
合計	14.3%	28,700	200,564

令和元年度の採用実績

	女性比率	女性数*	男女計*
技術者	14.3%	732	5,122
技能者	4.7%	55	1,164
事務系職員	38.7%	885	2,287
その他	10.0%	80	798
合計	18.7%	1,752	9,371

令和2年度の採用実績

	女性比率	女性数*	男女計*
技術者	14.4%	678	4,710
技能者	5.4%	59	1,099
事務系職員	37.4%	794	2,124
その他	9.8%	74	754
合計	18.5%	1,605	8,687

現在の管理職数（企業1社あたりに換算）

	女性比率	女性数*	男女計*
管理職	2.3%	1,134	48,891

1. 建設産業における女性の就業の現状

北陸

現在の就業者数

	女性比率	女性数*	男女計*
技術者	4.5%	303	6,668
技能者	4.3%	97	2,253
事務系職員	46.0%	1,131	2,461
その他	10.1%	103	1,016
合計	13.2%	1,634	12,398

令和元年度の採用実績

	女性比率	女性数*	男女計*
技術者	11.1%	55	496
技能者	4.1%	7	172
事務系職員	59.9%	94	157
その他	16.9%	11	65
合計	18.8%	167	890

令和2年度の採用実績

	女性比率	女性数*	男女計*
技術者	11.8%	50	423
技能者	4.5%	6	132
事務系職員	59.0%	72	122
その他	26.3%	10	38
合計	19.3%	138	715

現在の管理職数（企業1社あたりに換算）

	女性比率	女性数*	男女計*
管理職	3.9%	104	2,699

中部

現在の就業者数

	女性比率	女性数*	男女計*
技術者	4.8%	333	7,008
技能者	1.6%	35	2,238
事務系職員	40.1%	1,297	3,236
その他	9.5%	248	2,598
合計	12.7%	1,913	15,080

令和元年度の採用実績

	女性比率	女性数*	男女計*
技術者	15.0%	68	452
技能者	12.3%	32	261
事務系職員	58.4%	97	166
その他	26.4%	55	208
合計	23.2%	252	1,087

令和2年度の採用実績

	女性比率	女性数*	男女計*
技術者	10.2%	46	451
技能者	5.3%	13	247
事務系職員	61.1%	99	162
その他	13.6%	25	184
合計	17.5%	183	1,044

現在の管理職数（企業1社あたりに換算）

	女性比率	女性数*	男女計*
管理職	2.7%	92	3,407

近畿

現在の就業者数

	女性比率	女性数*	男女計*
技術者	5.3%	786	14,862
技能者	1.3%	29	2,292
事務系職員	30.2%	2,592	8,586
その他	9.9%	1,456	14,668
合計	12.0%	4,863	40,408

令和元年度の採用実績

	女性比率	女性数*	男女計*
技術者	14.1%	130	921
技能者	3.1%	6	195
事務系職員	35.8%	206	576
その他	11.5%	88	765
合計	17.5%	430	2,457

令和2年度の採用実績

	女性比率	女性数*	男女計*
技術者	14.5%	130	894
技能者	5.3%	7	132
事務系職員	42.6%	153	359
その他	11.0%	68	620
合計	17.9%	358	2,005

現在の管理職数（企業1社あたりに換算）

	女性比率	女性数*	男女計*
管理職	2.6%	234	9,084



中国

現在の就業者数

	女性比率	女性数*	男女計*
技術者	4.8%	243	5,114
技能者	0.9%	10	1,136
事務系職員	38.2%	742	1,943
その他	11.4%	153	1,339
合計	12.0%	1,148	9,532

令和元年度の採用実績

	女性比率	女性数*	男女計*
技術者	6.0%	20	334
技能者	4.9%	4	82
事務系職員	55.5%	61	110
その他	9.5%	8	84
合計	15.2%	93	610

令和2年度の採用実績

	女性比率	女性数*	男女計*
技術者	8.7%	27	312
技能者	1.1%	1	93
事務系職員	48.3%	42	87
その他	20.0%	17	85
合計	15.1%	87	577

現在の管理職数 (企業1社あたりに換算)

	女性比率	女性数*	男女計*
管理職	3.7%	77	2,108

四国

現在の就業者数

	女性比率	女性数*	男女計*
技術者	3.3%	60	1,800
技能者	0.9%	8	865
事務系職員	56.2%	284	505
その他	9.1%	16	176
合計	11.0%	368	3,346

令和元年度の採用実績

	女性比率	女性数*	男女計*
技術者	6.0%	7	116
技能者	7.5%	6	80
事務系職員	63.8%	30	47
その他	0.0%	0	21
合計	16.3%	43	264

令和2年度の採用実績

	女性比率	女性数*	男女計*
技術者	4.5%	4	89
技能者	5.8%	4	69
事務系職員	62.7%	32	51
その他	11.1%	2	18
合計	18.5%	42	227

現在の管理職数 (企業1社あたりに換算)

	女性比率	女性数*	男女計*
管理職	5.7%	34	600

九州・沖縄

現在の就業者数

	女性比率	女性数*	男女計*
技術者	5.3%	196	3,705
技能者	2.0%	32	1,638
事務系職員	52.7%	741	1,406
その他	20.3%	330	1,622
合計	15.5%	1,299	8,371

令和元年度の採用実績

	女性比率	女性数*	男女計*
技術者	7.6%	28	369
技能者	6.1%	16	262
事務系職員	67.8%	82	121
その他	2.7%	1	37
合計	16.1%	127	789

令和2年度の採用実績

	女性比率	女性数*	男女計*
技術者	8.1%	24	296
技能者	5.5%	12	218
事務系職員	76.1%	67	88
その他	3.2%	1	31
合計	16.4%	104	633

現在の管理職数 (企業1社あたりに換算)

	女性比率	女性数*	男女計*
管理職	7.1%	112	1,576

2. 就業継続を目的とした取り組み（経営者向け）

（1）先進的な取り組み事例

妊娠や出産で働くことを諦めてほしくない 「カンガルー出勤」の導入

三承工業（株）は、女性社員を中心とするプロジェクトチーム「チーム夢子」を結成し、社員自らが環境改善等の社内改革を積極的に推進しています。さらに、地域貢献にも取り組んでおり、えるぼし認定やSDGs貢献企業として認定されています。ここでは、数ある取り組みの中で、ある女性社員の方の妊娠を機に、子育て世代の方々が仕事を辞めずに続けられる取り組みとして始まった、会社に赤ちゃんを連れて出勤する「カンガルー出勤」について紹介します。

会社概要

令和3年12月末
時点

- 会社名：三承工業株式会社
- 代表者名：西岡 徹人
- 所在地：岐阜県岐阜市
- 業種：総合建設業
- 事業内容：建築事業、外構事業、プラント保守点検事業、管工事業 等
- 社員数：59名（うち女性34名）
- その他女性定着に向けて取り組んでいる内容：テレワーク、振休・有給取得管理 等



▲同社の西岡徹人社長



▲ノー残業デー推進の様子



▲カンガルー出勤の様子

* 導入の経緯

カンガルー出勤は、「妊娠や出産で働くことを諦めてほしくない」、「何かを理由に大切なことを“諦める”という選択肢を無くしたい」と考え、2013年から始まりました。

当時、社員数は全体で25名程度でそのうち、女性社員は2名しかいませんでした。社内には普段から休暇が取りづらく、子供を授かった女性社員が育児休暇の取得や復職をあきらめ、仕事を辞めざるを得ない状況でした。そんな時、面談で社長に「子供を連れてきていいよ」と言われました。最初は受け入れられるのに時間もかかりました。ただ、社長自らが子供をあやしながら仕事をしたり、「みんなで育児に参画していこう」と社員全体に発信したことで、社内でも「温かく受け入れ、自然に子供と接する」という風土が出来上がり、今では5人に1人がこの制度を利用するまで活用が進んでいます。

* 具体的な活用方法

子供と一緒に出勤し、子供たちは基本的には親の目が届くところや社内に設置しているキッズルーム等で過ごしてもらっています。また、親が会議等で席を外す際は、チャイルドマインダーの資格を持った社員をはじめ複数の目で見守っています。

さらに、男性社員も、奥様の体調不良の時や二人目、三人目の出産時などにこの制度を利用しています。

また、子供の成長に合わせて勤務時間をずらして利用したり、繁忙期では、一度勤務時間中に保育園へ子供を迎えにいき、子供を連れて会社に戻って仕事をしている社員もあり、柔軟な形で利用できるようにしています。

* 導入のメリット

カンガルー出勤の導入によって、働く意欲が高い女性が入社してくるため、効率性と生産性を追求しながら成果に繋げてくれます。また、ほかの社員は、子どもと接することで思いやりの心が育まれますし、子どもたちは、社員の業務を手伝う機会がありますので、その達成感が自己肯定感向上につながっていると感じます。

今後も、「チーム夢子」の活動のように社員が主体となって、えるぼしの目標でも掲げている女性管理職の割合増加等に向けた様々な取り組みを行うことで、社員がやりがいを持ち、社員の意思が尊重される労働環境の確立を目指した、「三承らしい働き方」の創出をしていきたいです。



ワークシェアリングの導入 ～お互いが支えあい、社員と共に成長する～

(有) ゼムケンサービスは、「ワークライフバランス」と「ワークシェアリング」を経営戦略に掲げ、社員の成長、社員の夢の実現に向けて様々な取り組みを行っています。中でも、代表的な取り組みである「ワークシェアリング」は社員の可能性を広げ、社員ひとりひとりが活躍できる機会を創出しています。そのような同社独自の取り組みなどをご紹介します。

会社概要

令和3年12月末
時点

- 会社名：有限会社ゼムケンサービス ● 代表者名：籠田 淳子
- 所在地：福岡県北九州市 ● 業種：特定建設業・一級建築士事務所
- 事業内容：空間ブランディング、デザイン設計、デザイン工事 等
- 従業員数：9名（うち女性8名）
- その他女性定着に向けて取り組んでいる内容：けんちくけんせつ女学校、女性建築デザインチーム 等



▲産休に入る社員を囲んで



▲「ゼムケンノート」



▲現場検査の様子

* 「ワークライフバランス」と「ワークシェアリング」を経営戦略に

ワークライフバランスを実現するためには、「ワーク」と「ライフ」の両方を尊重することで、それが良い“相乗効果”をもたらすという意識を経営者が持つことが大切です。そして、各社員がこれまで積み重ねてきたライフキャリアを受け入れ、これから築いていくワークキャリアとライフキャリアをどのようにバランスをとっていくかを社員に教えていく必要があります。建設業で働く多くの若い方が、仕事に対する意欲はあっても、家事や育児、介護など時間的制約がある等の理由で「ワーク」か「ライフ」のどちらか一方の選択を余儀なくされていると感じます。当社では、社員が家庭と切り離れた働き方をすることがないようワークシェアリングを導入しました。

ワークシェアリングは、案件毎に複数人でチームを組み、情報の共有を常に行うことで業務を遂行する方法です。独自のSNS等を活用し、チーム毎だけでなく社員全員が自社の携わっている全ての現場情報や対応状況を共有できる仕組みを構築しており、「子どもが急に熱を出してしまった」などのアクシデントが起きても、他の社員が迅速にカバーすることができる環境を整備しています。ワークシェアリングの導入により時間的制約のある社員も働き続けることができます。

* 人材育成は長い目で

中小建設企業の採用は、即戦力を重視する傾向にあります。当社では、「建築が好きかどうか」に重きを置いており、専門的な知識、資格等は求めていません。そのため、求人の際は建設系の学科でない学生からの応募や未経験者の方からも多くの応募があり、長い時間をかけて多くの経験を積み重ねる教育をしています。最初は誰でも上手くはできません。気持ちの面を重視し、長い目でみること、立派に成長し、結果的に会社にとって、なくてはならない存在となっています。また、教育ツールとして、「ゼムケンノート」があります。このノートは、当社でこれまで培ってきたノウハウなど多岐にわたる内容を盛り込んでおり、マニュアル本として社員一人ひとりに渡しています。

* チームでオールラウンダーとなる

各社員の能力強化のため、業務の細分化や社員の自己・他己評価を行い能力を可視化しています。こうすることで、社員同士の相互理解度が高まり、円滑な連携体制を構築できます。現場で必要な全ての作業を少数精鋭のチームだけで対応できるようになります。さらに、社員の得手不得手の業務が分かるため、一人ひとりの社員教育にも役立ちます。当社では、社員全員が現場に出るようになっていますので、現場仕事も事務仕事も実践をふまえながら苦手を少しずつ潰していくことが可能です。ステップアップも見える化し、モチベーションの維持にもつながっています。

* 社員の成長・夢の実現に向けて

社員の成長・夢の実現に向けて、当社では社員それぞれが目指す、自身の将来像に寄り添い、社員が成長すれば、会社として仕事の幅や可能性が広がります。今では、社員の成長が会社の成長に大きく結果として表されており、社員とともに会社も日々成長を続けています。

2. 就業継続を目的とした取り組み（経営者向け）

(2) 地域における取り組み事例

子育て世代に優しい育児休業制度

矢作建設工業（株）は、「出産後の職場復帰のハードルを低くしてほしい」といった社員の声をきっかけに、「育児休業3年」、さらに「育児のための短時間勤務は、子が9歳になるまで取得可能」と法定制度を超えた独自の環境整備を行い、育児との両立を支援した結果、高い育児休業の取得率となっているとのこと。社員の育児と仕事の両立に対する不安を軽減し、出産後に育児を理由にした退職者が出ない等、女性社員の長期安定就業に大いに貢献しているという育児休業制度についてご紹介します。

会社概要

令和3年12月末
時点

- 会社名：矢作建設工業株式会社
- 代表者名：高柳 充広（代表取締役社長）
- 所在地：愛知県名古屋市
- 業種：総合建設業
- 事業内容：土木・建築その他建設工事の設計・施工、不動産開発事業など
- 従業員数：873名（うち女性86名）
- その他女性定着に向けて取り組んでいる内容：「くるみん」「あいち女性輝きカンパニー」の認定取得など



▲約2年間の育児休業を経て、今年4月に復職した社員



▲現場で活躍する女性技術者



▲現場で活躍する女性技術者



▲くるみん



▲名古屋市子育て支援企業



▲名古屋女性活躍推進企業

* 法定以上の制度や短時間勤務を整備し、育児との両立を支援

仕事と育児の両立支援として、育児休業期間は、子が3歳になるまで取得可能、育児のための短時間勤務は、子が9歳になるまで取得可能としています。現時点における女性社員の各制度の取得状況は、育児休業で取得率100%であり、多くの職員が法定の1年を超えて取得しています。また短時間勤務は取得率70%を超えており、そのうち法定の期間を超えての取得率（子が満4歳以上で取得している者）は70%です。過去5年間、育児を理由とした女性社員の退職者はいません。

* 導入のきっかけは社員の声

現状の法定を超える育児休業制度は2010年に、短時間勤務制度は2011年に導入しました。社員から「出産後の職場復帰のハードルを低くするために、社内託児所を作ってもらえないか」という声が上がってきたのが、本制度導入のきっかけです。検討を重ねた結果、託児所の導入は、運営やコスト面等から断念しましたが、検討の中で、職場復帰のハードルとして大きかったのが、出産後1年という早期での職場復帰であるということがわかりました。そこで、代替案として導入したのが「育児休業3年」です。

「育児休業3年」を制度化する過程で、実際に育児休業を取得している社員にヒアリングをしたところ「育児休業明けの仕事との両立が不安」「小学校低学年時の鍵っ子は心配」という声が多く上がりました。こうした社員の心配を軽減するため、育児のための短時間勤務は9歳まで取得可能としました。

* 働き方の選択肢を広げ、長期安定就業へ

制度は非常に高い取得率で、出産後に育児を理由にした退職者はほとんどなくなり、女性社員の長期安定就業に大いに貢献しています。社員からは、「育休が3年あることで、個人の状況に合わせて働き方を選択できる」という声もあり、女性社員の働き方の選択肢を広げることに役立っているようです。子が9歳になるまで短時間勤務を活用した社員からは「子どもと過ごす時間に余裕が持てた」という声があり、短時間勤務を生かして習い事の継続なども実現できたようです。法令以上の期間を設けることで、各々の希望や家庭の事情にあわせて仕事を継続することができ、育児との両立に役立っていると感じます。

* 誰もが働きやすい環境の実現にむけて

今後力を入れていきたいのは、施工管理に従事する女性技術者たちも本制度を活用できるように、現場におけるフォローアップ体制を整えていくことです。現時点では、施工管理の女性技術者たちは若年層のため、対象者はおりませんが、出産や育児を迎えた時に、本人の希望に叶う働き方やキャリア形成が実現できるよう早い段階から、周囲の理解促進を図り、現場においても安心して働ける環境を整えていく予定です。



男女関係なくそれぞれの個性と向き合い、 女性技能者の定着を目指す

宮本工業（株）は、（公社）全国鉄筋工事業協会の女性活躍推進 WG（リーダー：同社代表取締役）において出た意見などを自社で実践したり、あえて「女性だから」という視点に拘らず、「誰もが働きやすい環境＝女性も働きやすい環境」を意識した職場環境の改善に取り組まれています。そして、そのような取り組みを進めた結果、女性技能者の入社にもつながっております。このような同社独自の考え方や今後の展望などについてご紹介します。

会社概要

令和3年12月末
時点

- 会社名：宮本工業株式会社
- 所在地：山口県宇部市
- 事業内容：鉄筋工事、鋼材販売、建築副資材販売 等
- 従業員数：26名（うち女性4名）
- その他女性定着に向けて取り組んでいる内容：「やまぐち子育て応援企業」、「やまぐちイクメン応援企業」等に認定

● 代表者名：宮本 ゆり子（代表取締役）

● 業 種：専門工事業（鉄筋）



▲先輩と地組中

* 女性活躍推進 WG を通じた自社の取り組み

女性活躍推進 WG（以下、「WG」）は、経営者を中心としたメンバーで構成され、定期的に会議を開催したり、女性活躍に向けたアンケート調査等も行っております。WG の活動を通じて、女性技能者を定着させるためには女性技能者の育成方法や個性を大事にしなが環境整備への工夫を行うことが大切だと教えていただいただけでなく、「女性が働きやすい職場」というのは、「男性も働きやすい職場」であり、誰もが働きやすい環境づくりを進めていくことで、社員の就業継続に繋がるのだと感じました。



▲某病院基礎工事

* 積極的な自社の PR 活動

SNS やブログ、インターンシップや会社説明会なども活用し、どんな会社なのかを積極的に発信しています。

さらに、就職活動時には、各学校へ何度も出向き、高校の先生方と顔なじみになるための取り組みをここ4年ほど継続しています。また、女性が建設業で働くことの将来性についても先生に示すことで、「建設業でチャレンジしたい」という女子生徒をご紹介いただきました。自ら積極的に発信していくことで、業界や社風について知ってもらうこともでき、親御さんからの理解も得やすいと考えます。

* 女性技能者との関係構築と今後の展望

WGでの意見を参考に、本人とよくコミュニケーションをとるようにしています。また、見守る意味でも、現場での体調はもちろん、水分補給量や空調服の着用有無など細かいところもみんなチェックしあい、共有しています。それは、男女関係なくそうすることで、「大事にされている」、「心配されている」ということが本人たちにもちゃんと伝わり、就業の定着につながっていくと考えています。

今後は、鉄筋工としても事務職としてもマルチに活躍する人材に育てたいと思っています。また、女性作業員からは「女性部隊をつくりたい」という目標があると聞いています。そして、その部隊が1つの現場を任せられるようになると良いと思います。そのため、会社がどうサポートしていくのかを考えるとともに、引き続き社員みんなであげ合っていきたいです。

* 同社へ2020年に入社した女性技能者本人の言葉

姉が建設業で働いていたことがきっかけで興味を持ち入社しました。当初は、特に体力面で不安がありましたが、自然と体力もつくため、今後、建設産業に入社を希望している方はそういった点を心配しなくても良いと思います。仕事面では、現場職で女性はまだまだ珍しく、周囲の方によく気にかけていただいておりますが、自分からは「女性だからこうしてほしい」ということは言わないよう心掛けています。今後は、先輩のサポートなしで図面を理解できるようになるなど、一人前として働けるようになりたいと思います。

2. 就業継続を目的とした取り組み（経営者向け）

(3) 女性を雇用する際の支援策

男性の意識改革も踏まえたワークライフバランスの推進

大成建設（株）は、誰もが働きやすい職場を構築するためには、男性側の働く女性への理解も必要と考え、男性社員も巻き込んだワークライフバランス推進に積極的に取り組まれています。主に「男性の育休取得」と「介護離職防止」に注力されており、男性の育休取得率は100%を達成しています。また、「介護」に関するサポートを手厚くすることにより、男性もワークライフバランスを自分事としてとらえるきっかけとなっています。そこで、今回は、男女の相互理解を深め、性別に関わらず意欲ある人材が活躍できる環境の整備に取り組む事例についてご紹介します。

会社概要 令和3年12月末 時点

- 会社名：大成建設株式会社
- 代表者名：相川 善郎
- 所在地：東京都新宿区
- 業種：総合建設業
- 事業内容：建築・土木設計施工、エンジニアリング、都市開発、不動産、環境保全コンサルティング等
- 従業員数：8,810名（うち女性 1,656名）
- その他女性定着に向けて取り組んでいる内容：
 - ・育休中の女性社員とその夫を対象に、復職後の仕事と家庭の両立に対する心構えを学んでもらう「両立支援セミナー」
 - ・女性を部下に持つ上司への研修「ダイバーシティマネジメント研修」
 - ・企業主導型保育所との連携やベビーシッター割引券の配付



▲男性育休取得者とその上司を紹介した「パパ通信」（45歳以下の全男性社員に配信）



▲作業所で実施した介護セミナーの様子（現在はオンラインで実施）

* 性別に関わらず意欲ある人材が活躍できる環境整備

男性の職業というイメージがある建設業ですが、今後働く世代が減少する状況においても弊社が持続的に発展していくためには、性別に関わらず意欲ある人材が活躍できる環境整備が必要と考え女性活躍推進への取り組みを始めました。当初は当事者である女性にフォーカスした活躍や両立を支援する取り組みが中心でしたが、社内風土を大きく変えるには、女性だけに頑張りを期待するのではなく、社内で多数を占める男性の理解と協力が不可欠との判断のもと、男性を巻き込む取り組みに注力するようになりました。

* 男性を巻き込んだ取り組みとは

なかでも「男性の育休取得」と「介護離職防止」に積極的に取り組んでいます。何れも家庭での役割も抱えながら働く女性への理解と協力を、男性から得るために始めました。

まず「男性の育休取得」については、経験者へのヒアリングで、モチベーションの向上の他に取得前後の働き方の工夫などの効果が生まれることは把握していたのですが、自主性に任せていたので、年間数人の取得に留まっていました。そこでワークライフバランス推進だけではなく、働き方の見直しの一環としても積極的に取り組むこととして、「男性の取得率100%」という目標を定めました。男性の育休取得を促進するため、社長メッセージ、上司宛メールの発信、一部有休化など様々な社内環境整備に関する施策を一挙に進め、取り組みを始めた2年目には目標を達成しました。

介護に関しては、男性の関心も高かったことから、ワークライフバランスを自分事として考えてもらえるテーマとして取り組みを進めました。介護は個別性が高いので、社員にその事情にあわせて「事前の心構えを学んでもらう」ことが大切だと考えています。また安心して制度利用できるよう職場における「お互い様意識の醸成」も重要なので、その両方につながる情報提供に取り組んでいます。他にも介護が始まったら、本人、上司、人事担当で三者面談を行い、両立についてアドバイスする「介護サポートプログラム」も実施しています。

* ワークライフバランスの実現は社員のモチベーションの向上につながる

上記の施策による一番のメリットは、子育てに関われる喜び、家族からの感謝、両立して働ける安心感などがもたらす社員のモチベーションの向上です。例えば、周りに育児に関わった男性が増えたことで、女性が子育てに関する突発的な困りごとを相談しやすくなったという声も上がってきています。こうした社員の働く意欲への変化は、社員のみならず、会社にとっても離職防止などの効果と合わせて大きなメリットになっています。



社員ひとりひとりを見守る「ヒューマンリソースセンター」 ～安心して働き続けられる職場へ～

(株) 松下産業は、休暇等の制度運用を各部署に任せるだけでなく、ワークライフバランスの実現など、「人」に関わるすべてを行うための部署（ヒューマンリソースセンター）を設置し、「社員が利用しやすい制度の運用」を目指して、積極的に取り組まれています。ここでは、ヒューマンリソースセンターが担う役割や、キャリア形成の見える化、ワークライフバランス推進に向けた社内の意思統一などの取り組みについてご紹介します。

会社概要

令和3年12月末
時点

- 会社名：株式会社松下産業
- 代表者名：松下 和正
- 所在地：東京都文京区
- 業種：総合建設業
- 事業内容：オフィスビル・マンション・工場等の新築、リニューアル、耐震・免震・制震工事、一般土木工事等
- 従業員数：230名（うち女性26名）
- その他女性定着に向けて取り組んでいる内容：自社独自の「女性活躍推進法に基づく行動計画」策定等



▼同社で働く女性技術者たち



* ヒューマンリソースセンターとは

ヒューマンリソースセンターは、採用や配属、キャリア支援、メンタルケアも含めた「人」に関わるすべてをワンストップで行う部署で、ワークライフバランス推進を目的に2013年に設置されました。この部署ができる前は、セクショナリズムが課題の社内風土でした。仕事も休暇等の制度運用も各部署に任せていましたが、「現場優先」、「仕事優先」という意識が各部署では強く、部下が遠慮をして制度を利用できませんでした。そこで、ワークライフバランスの推進に特化し、社員が困りごとをいつでも相談できる部署を設置することにしました。設置にあたっては、取締役会と直結させることで、取り組みの実効性を担保することや、社内の理解を得るために上級の役職につく社員も巻き込むなど工夫をしました。

設置後に驚いたのは、「なにかあっても情報が漏れずに相談できる場がある」という安心感により、新規のメンタル不調の発生が激減したことです。また、個人の悩み相談だけでなく、「女性を現場でどう扱ってよいかわからない」と悩む男性の現場所長と女性技術者との調整や橋渡し役も担っています。以前は、一人で頑張りすぎてメンタル不調になってしまった社員もいたことから、いつでも相談できる場は必要だと感じています。

* キャリア形成の見える化で社員を見守る

弊社の人材育成において、「様々な現場に配属され、どのようにキャリア形成していくのか」というのが大きな悩みの一つです。そこで、仕事の見える化を図ろうと「個人カルテ」を作成しました。社員自らが「今、何をやっているか」、「これまでやってきたこと」を把握することで意欲向上を図るだけでなく、管理側の「社員一人一人のことを見守るシステム」としても機能しています。また、キャリア形成の見える化を図り、意欲的な人を評価することで、自然と女性技術者も増えました。

* 目標を定め、社内の意思統一を図る

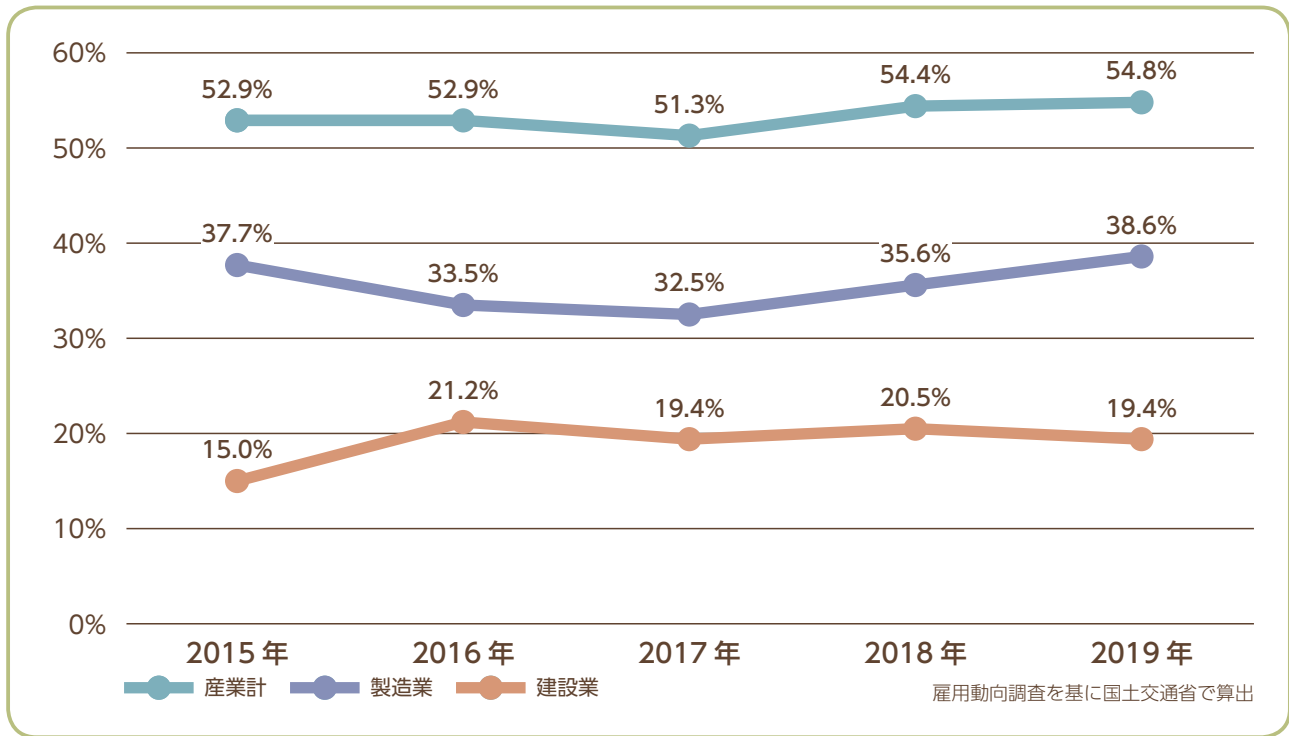
今後も女性がキャリア形成および活躍できる職場環境の整備を行い、ワークライフバランスの実現を図るため、自社独自の「女性活躍推進法に基づく行動計画」を策定し、女性社員の割合や残業抑制、有給休暇や育児休業取得に関する目標を定めています。目標を設定することで、社内の意思統一にもつながります。今では新入社員配属の際、女性技術者を希望する現場所長も増えています。取り組みの効果について過度に期待しすぎず、「まずはやってみる」という気持ちを大切にしています。

3. 多様な働き方（若年者向け）

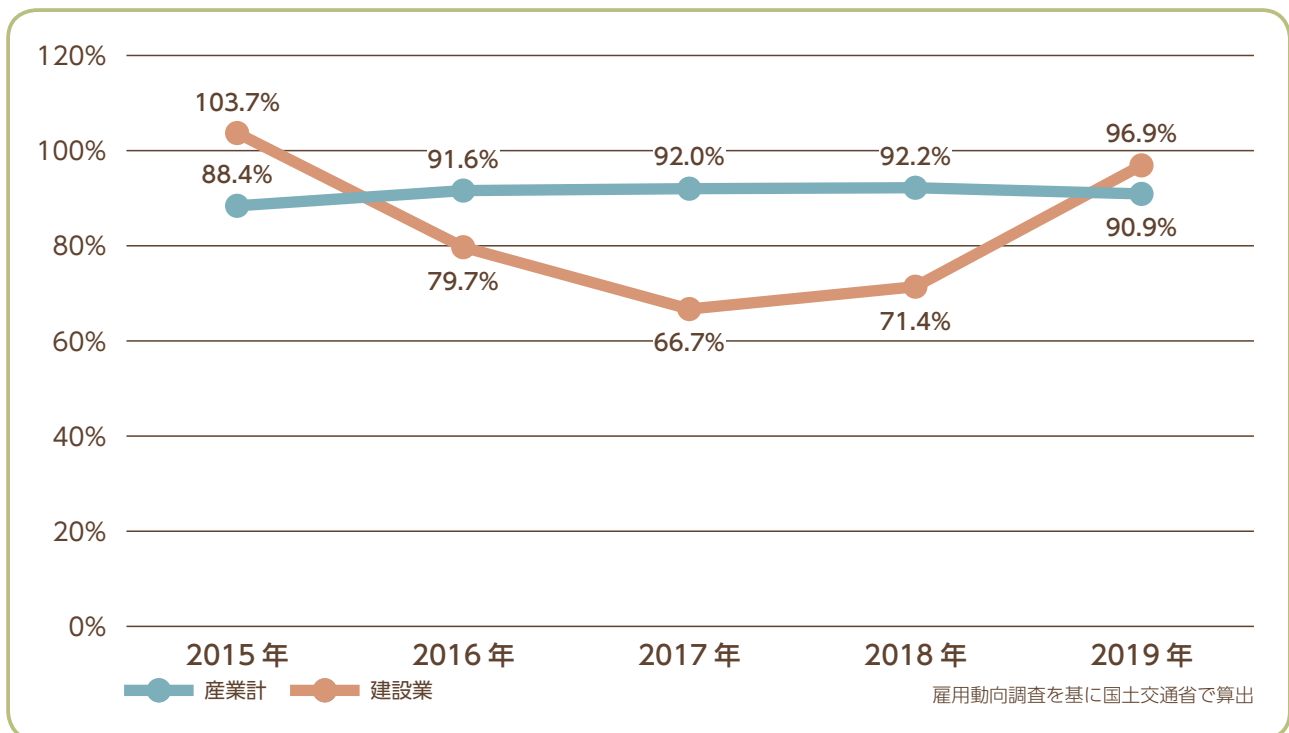
(1) 女性入職者の推移

令和2年（2020年）1月に官民をあげて策定された、「建設産業における女性の定着促進に向けた行動計画」においても、「入職者に占める女性の割合」を令和6年（2024年）までの間、前年度比で増加させる、「女性の入職者数に対する離職者数の割合」を令和6年（2024年）までの間、前年度比で減少させるという目標を掲げ、女性に選ばれる建設産業を目指し働きつづけられるための環境整備を進めています。

入職者に占める女性の割合



女性の入職者数に対する離職者数の割合

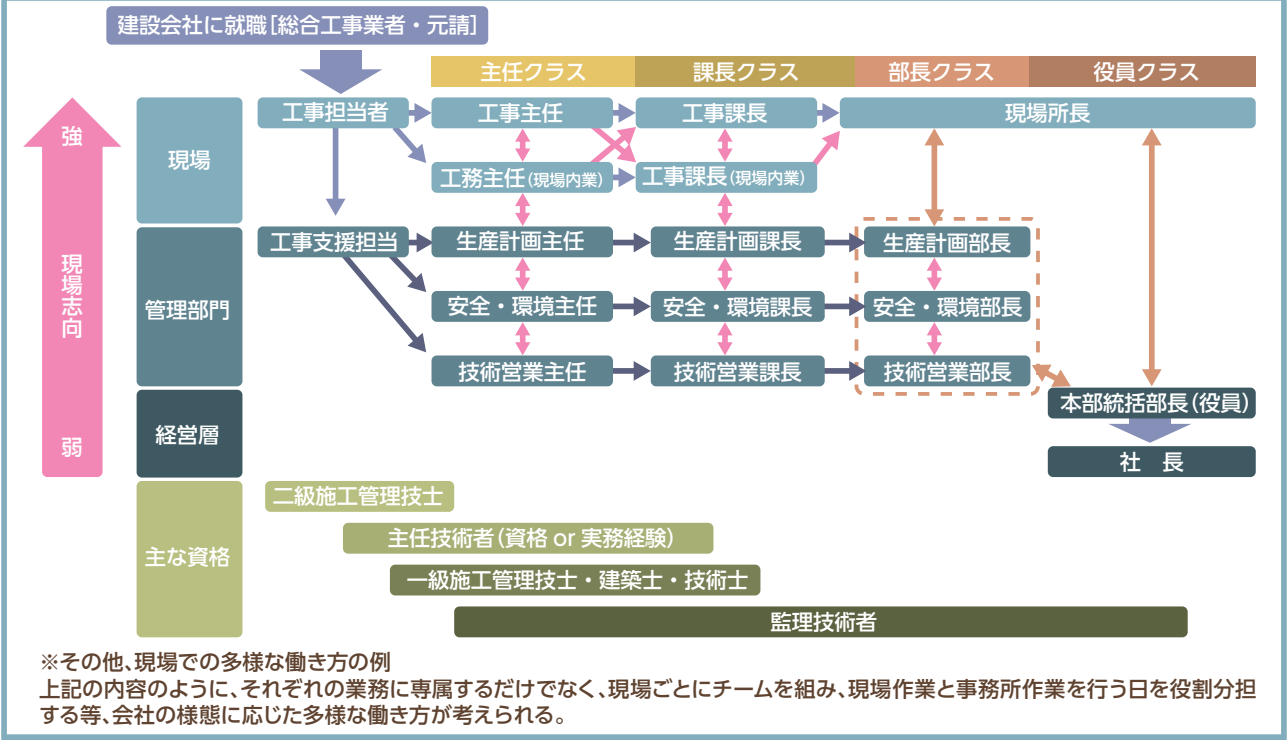




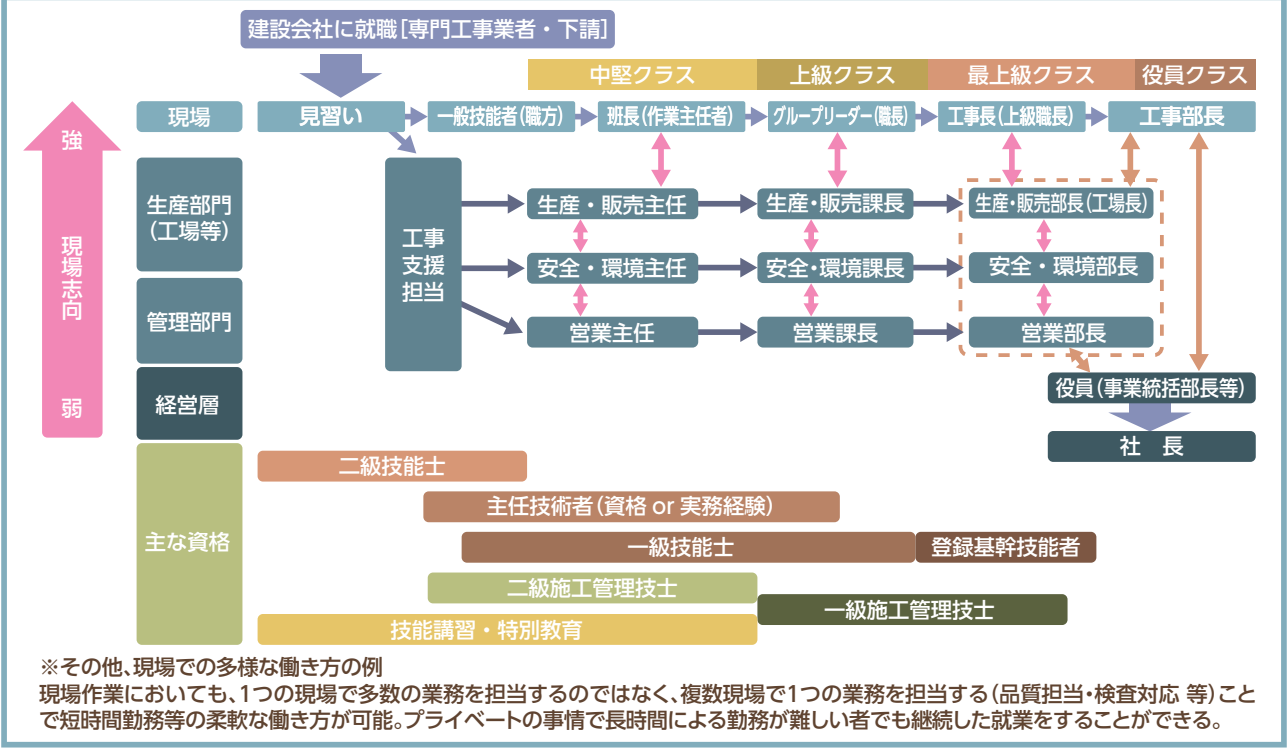
(2) 様々なキャリアプランの紹介

この項目では、建設産業に入職後の主なキャリアプラン例を技術者・技能者それぞれの目線で紹介しています。建設会社に入職後の技術者・技能者の働き方は様々です。常に現場に従事するだけでなく、ライフイベント等に応じた働き方についても事業者や上司等に相談していくことで選択肢が広がっていくことでしょう。また、今後のキャリアプランを見通すことで、漠然とした将来への不安の払拭や自社で就業継続に向けた多様な働き方を検討される際のご参考となれば幸いです。

1. 技術者の主なキャリアプラン例



2. 技能者の主なキャリアプラン例



3. 多様な働き方（若年者向け）


(3) ロールモデルの紹介

建設産業を女性が働き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よう、多様で柔軟な働き方が選べる労働環境を整備することなど、女性を応援する取り組みが重要です。

この章では、子育て世代にスポットを当て、実際の事例等を参考にしながら、子育てをしながら働き続けている方のロールモデルをいくつか紹介いたします。

事例1


技術者編



Aさん(40歳後半)
技術者

- 父親が建設業に携わっていたこともあり、自身も建設業に興味を持ち、専門学校卒業後、総合建設会社に入社。

【家族構成】
夫(他業種の会社員)
子供2人
※両親と同居



WORK

- 入社当初は、先輩職人同行して現場で施工管理補助を行い、2年目から小規模、5年目から中規模以上の現場の責任者として施工管理に従事。
- 20歳後半で、2級施工管理技士を取得。
- 現場勤務が主体だが、時期によっては事務所の勤務もあり。
- 復帰後、現場勤務に従事。
- 子育ての都合上、現場に常駐困難な時期もあるため、その期間は事務所に工務系の業務に携わる。
- 現場事務所勤務主体で施工管理補助を行う立場に従事。
- 事務所勤務中に1級建築施工管理技士を取得するなど、スキルアップは欠かさないよう注力。
- 40代に入ると、複数の施工管理責任者を担当することになった。

[年齢] 20 28 29 32 33 40

入社～ ※27歳に結婚
出産 ①
職場復帰 ①
出産 ②
職場復帰 ②

PRIVATE

◎1人目出産

- 子供を連れての出勤が可能で、事業所内にも保育施設があったことから、それを活用。
- 子供の体調が良くない時は、テレワーク勤務や両親に願います等で対応。

◎2人目出産


- 1人目と同様の方法で育児を行うが、夫と育休取得の時期をずらしたり、短時間勤務の活用等により対応。

◎育児と仕事の両立

- 夫の仕事の都合上、平日は育児の分担ができないことが多いため、夫はゴミ出し等の家事のサポートをしている。
- 休日は、夫が育児全般を担当。家事は2人で分担して行っている。

事例2


技能者編①



Bさん(30歳後半)
技能者(左官)

- 高校在学中にテレビで見た左官職人に憧れを持つ。親の反対はあったが、担当教諭の後押しや就職先に女性職人がいたこともあり、卒業後、地場の左官の会社に就職。

【家族構成】
夫(同じ職場の先輩、左官技能者)
子供2人



WORK

- 入社当初は、先輩職人同行して現場作業に従事。
- 20歳後半で、1級左官技能士を取得。現場の班長になり、後輩を指導する立場になる。
- 現場勤務が主体。
- 復帰前に会社と定期的な連絡・相談を行うことで会社の近況を知ることができ、スムーズに復職できた。
- 出産後も現場勤務が主体。職長として現場を指揮する立場に。社内フォロー体制を構築することで短時間勤務を実施。
- 会社や夫と、仕事と育児を両立する方法を相談し、月単位で夫婦交互に短時間勤務を行うこととなった。
- 登録左官基幹技能者を取得し、現場では上級職長として活躍。

[年齢] 18 28 29 32 33 40

入社～ ※24歳に結婚
出産 ①
職場復帰 ①
出産 ②
職場復帰 ②

PRIVATE

◎1人目出産

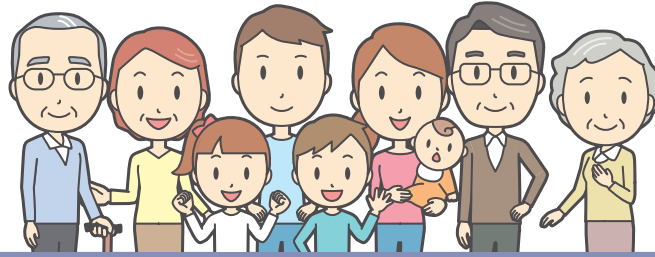
- 会社が近隣の保育園と提携していたため、その保育園に入園。
- どうしても迎えが間に合わない場合は、延長保育、子供の体調不良で保育園に預けられない場合は、会社のベビーシッター補助制度を活用し、ベビーシッターを依頼。

◎2人目出産

- 1人目と同様の方法で育児を行う。
- 1人目が小学校に進学した際は、自宅近くの区が運営している学童保育を活用。

◎育児と仕事の両立

- 夫婦で同じ職場であるため、現場の状況等に合わせ適宜役割を分担。
(例) 妻の主な役割: 子供の迎え、夕飯作り
夫の主な役割: 朝食作り、子供の送り
- 家の掃除等は、休みの日に協力して行ったり、曜日毎に分担を決めて対応している。



事例3 技能者編②



Cさん(40歳前半)
技能者(鉄筋)

●高校卒業後、建設現場の世界に憧れを持ち、鉄筋工として鉄筋会社に入社。

【家族構成】

夫(高校の同級生、他業種の会社員)、
子供3人



WORK

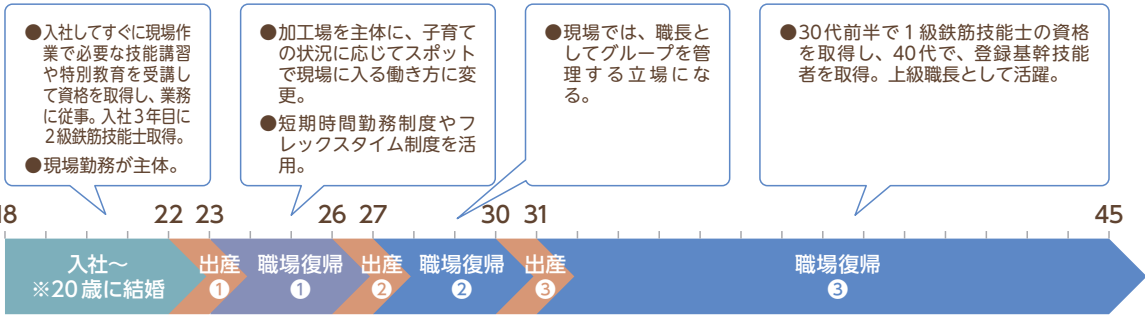
[年齢] 18

22 23

26 27

30 31

45



●入社してすぐに現場作業に必要な技能講習や特別教育を受講して資格を取得し、業務に従事。入社3年目に2級鉄筋技能士取得。
●現場勤務が主体。

●加工場を主体に、子育ての状況に応じてスポットで現場に入る働き方に変更。
●短期時間勤務制度やフレックスタイム制度を活用。

●現場では、職長としてグループを管理する立場になる。

●30代前半で1級鉄筋技能士の資格を取得し、40代で、登録基幹技能者を取得。上級職長として活躍。

PRIVATE

◎1人目出産
●妊娠中と育児休暇中に保育園等の空き状況を調査し、空きが出た保育園が見つかったため、子供を保育園に預け、仕事に復帰。

◎2人目出産
●保育園に空きがなく1人目と同じ保育園に入園させることが困難であったため、自治体が行っているサテライト保育を活用し、別々の保育園に入園させた。(自治体の窓口にご相談)

◎3人目出産
●1人目が小学校に進学する際、近くの小学校が空き教室を活用した学童保育を行っていること知り、それを活用。
●2人目と3人目は、同じ保育園に入園させた。

◎育児と仕事の両立
●夫と子育て・家事の大まかな役割分担を行う。妻の主な役割(出社と帰宅が早い)
→朝の洗濯、子供迎え、夕飯作り
夫の主な役割(妻より出社も帰宅も遅い)
→朝食作り、洗濯物干し&片付け、子供の送り、ゴミ出し 等
●その他は、適宜相談してどちらが対応するか決める。

自治体等における 子供・子育て支援の取り組み事例

この項目では、自治体等で取り組んでいる事例をもとに、ご紹介しています。

1 サテライト保育や送迎ステーション事業

郊外の保育園に向けての送迎や、一時預かり施設としても活用できる事業です。これにより、保護者が働きやすくなったり、保育園の選択肢が増えるメリットがあります。

【引用URL】

●千葉県流山市

<https://www.city.nagareyama.chiba.jp/life/1001107/1001188/index.html>

●東京都町田市

<https://kosodate-machida.tokyo.jp/soshiki/4/3/7/5067.html>

2 企業主導型保育事業

企業が従業員の働き方に応じた柔軟な保育サービスを提供するために設置する保育施設や、地域の企業が共同で設置・利用する保育施設に対し、施設の整備費及び運営費の助成が受けられる事業です。各事業社でもこういった取り組みが進められています。

【引用URL】

●内閣府のHP

<https://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/links/index.html>

3 病児保育・病後保育先の掲載

自治体によっては、自治体HPにて病児保育や病後保育が可能な保育可能な施設を紹介しています。

都道府県単位だけでなく、市町村単位でも紹介している自治体が多数あります。

【引用URL】

●富山県

<https://kosodate-toyama.jp/childcare/>

4 延長保育の促進

保護者の就労形態の多様化、通勤時間の増加等に伴う保育時間の延長に対する需要の対応や乳児等の福祉の増進のため、自治体での対応が進められています。

【引用URL】

●厚労省のHP

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000155415.html>

5 小学校進学者等における自治体の取り組み

●放課後児童クラブ実践事例集(厚労省HPより引用)

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/kosodate17/>

●放課後子ども教室推進事業(文部科学省)



技能者

技術者

事務職

子育て世代に限らず、プライベートとの両立を図りながら建設産業で就業を継続されている9名のロールモデルを紹介します。

CASE 01

大工

ししど ゆかり
穴戸 由香里 氏
サトウ工務店

「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

... 31

CASE 02

土木

あびこりほ
安孫子 里穂 氏
株式会社新井組
(東京支店)

「現場代理人として活躍したい!」
資格があれば男女関係なく認められる業界

... 33

CASE 03

防水

くわはら なおこ
桑原 菜緒子 氏
くわはらけんざい
桑原建材株式会社

「現場で大切なのは、自分を知ってもらい相手を知ること」
現場代理人として家業を支える

... 35

CASE 04

土木

しまだ くみこ
島田 久美子 氏
ケミカルブラウト株式会社

「現場の楽しさは、様々な職種や年代の方とのコミュニケーション」
数々の現場を経験し、登録基幹技能者にも認定

... 37

CASE 05

建築
(設計)

ねもと
根本 かおり 氏
有限会社ゼムケンサービス

「もう一度、設計の仕事に就きたい!」
子育てとの両立を図り、建築のオールラウンダーに

... 39

CASE 06

土木

はぎわら しのぶ
萩原 忍 氏
かづけんせつ
桂建設株式会社

「地元で現場監督になりたい!」
結婚や出産を経ても現場で活躍!

... 41

CASE 07

防水

はりかわ ゆうこ
針川 優子 氏
株式会社マサル

「今後、女性の活躍の場はさらに広がっていくはず」
社内の職場環境も年々変化!
柔軟な働き方で育児と両立

... 43

CASE 08

溶接
(設計)

かい りさ
甲斐 理沙 氏
にっつ
日鉄テックスエンジ株式会社
(大分支店)

「周囲のサポートがあってこそ育児と仕事の両立ができる」
職場は子育て世代の社員が多く、育児との両立を助け合う社内風土

... 45

CASE 09

造園

すぎざわ ゆきこ
杉澤 悠紀子 氏
たたらぞうえん
株式会社多々良造園

「地元で植物と関われる仕事がしたい」
夫が育児休暇を取得!
夫や職場のサポートで就業継続

... 47

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。

穴戸 由香里氏

サトウ工務店
技能者（大工）



PROFILE

自身のプロフィール概要

- ①職種：技能者（大工）
- ②出身地：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、現職。

所属企業の会社概要

- ・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社のかっけです。

福島県から埼玉県へ引っ越しした当時、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。

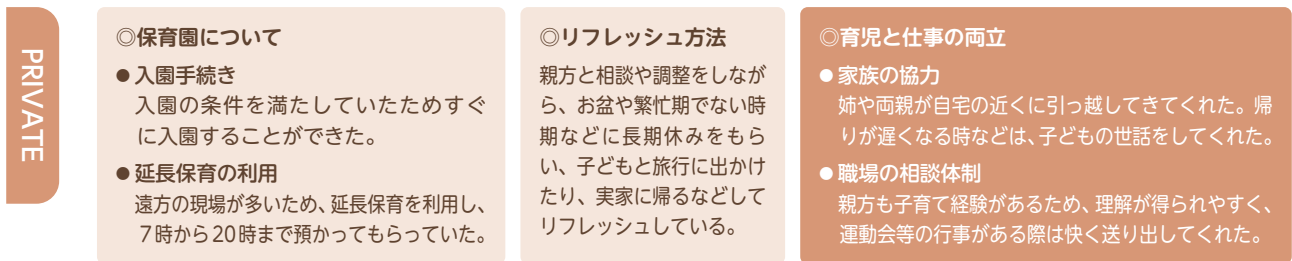
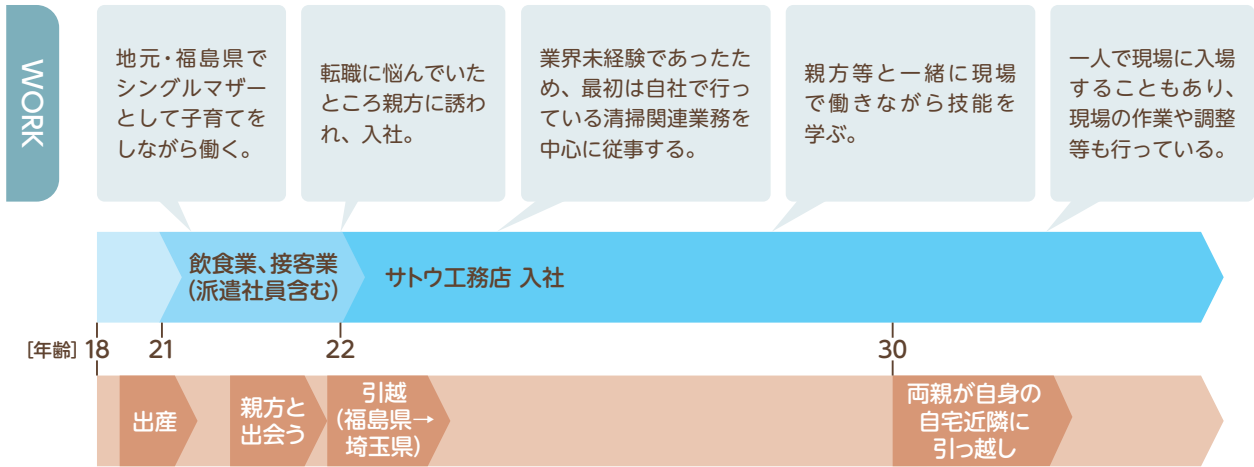
そういった中、以前から知り合いだった親方から、当社に所属していた職人が独立するタイミングと重なったこともあり「うちで仕事を手伝ってみるか？」とお誘いいただきました。

業界未経験で不安もありましたが、親方の育児等に関する理解や自身がやってみたいという気持ちから、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、親方に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。大工の仕事は建築物や現場によって工法が異なり、柔軟な対応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、幅広い種類の建築に携わるため、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、綺麗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



Q&A

Q 苦労したこと

A はじめは、道具の名前や単位などの建築に関する知識がないため、親方の指示内容を理解するのに苦労した。現場で学びたいことや教わりたいことがたくさんあるが、教わりながら経験を積むと想像以上に時間を要する。納期を考慮すると、経験を積みながら新しい技能を学ぶ場は限られる。

Q 大工のイメージ

A 世間が抱いている「大工」のイメージと実情は異なる。作業着もおしゃれになっていたり、緻密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う。

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。福島にいた両親も近くに引っ越してきたことや子どもも中学生になることから仕事に集中できる環境が整った。

Q 現場の環境整備

A 現場の規模の関係上、設置するスペースがなく、お手洗いがいない場合も多い。設置されていても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 職場の子育てに対する理解

A 都内等の遠方の現場では、延長保育を利用しても入り時間に間に合わないことが多く、親方が現場と入り時間を調整してくれた。

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!



建設業への入職を考えられ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かとは思いますが、どんどん楽しくなると思いますよ。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ね！笑

CASE
02

「現場代理人として活躍したい！」

資格があれば男女関係なく認められる業界

Check!

POINT

- 異業種から地元の復興に携われる土木の世界へ。
- 資格取得で更なるキャリアアップを目指す。

安孫子 里穂氏

株式会社新井組（東京支店）
技術者（土木）



PROFILE

自身のプロフィール概要

- ①職種：技術者（土木）
- ②出身地：山形県
- ③学歴：大卒
- ④職歴：3年
- ⑤経歴：林業、異業界の営業職を経て現在の会社に就職

所属企業の会社概要

- ・会社名……株式会社新井組
- ・事業概要……総合建設業
- ・所在地……兵庫県西宮市
- ・従業員数……328人
（うち女性40人）



入職した理由、前職の経験等

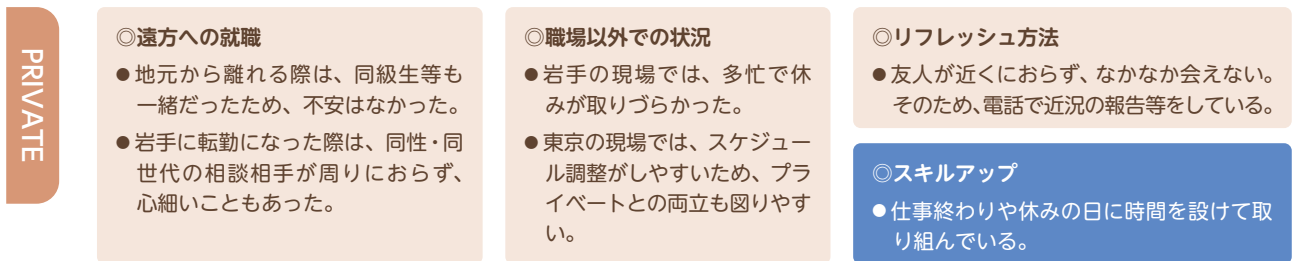
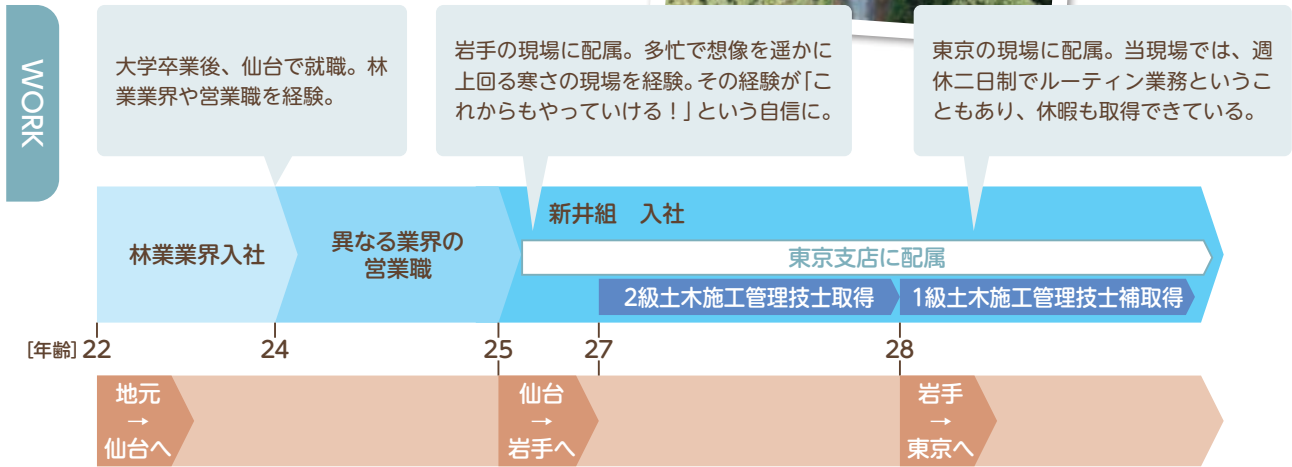
大学卒業後は仙台にある森林組合に入社し、その後、人と話すことが好きだったため異業界の営業職に転職しました。どちらの仕事も楽しかったのですが、ものづくりやインフラ整備に携わってみたいという思いが強くなり、転職を決意しました。リクルートサイトを調べていくうちに当社と出会い、インフラ整備だけでなく東日本大震災の復興事業にも携われることに魅力を感じ、入社しました。

自身の現在の仕事内容、やりがい

入社当初は、東北復興事業に携わっており、冬の寒さが厳しいだけでなく休みもなかなか取れない状況でしたが、地元である東北の復興事業に携われるというやりがいを持って業務に従事できました。

現在は東京の現場に配属され、東京外環自動車道の土砂運搬工事で施工管理を行っています。前の業務と異なり、ルーティン業務が多いため、時間のコントロールがしやすく働きやすいと感じます。そのため、現場の状況を見て資格取得に向けた勉強時間を確保し、取得することができています。「将来は、現場代理人として働きたい」という思いがあるため、会社の資格取得支援制度を活用しながら積極的に資格取得に取組み、ステップアップしていきたいです。

これまでのキャリアパス



Q&A

Q 現場の環境整備

A 地域や現場の規模によって違いはあると思うが、環境整備は進んでいると感じる。特に、関東地方の現場は週休二日制の導入など、働き方改革が進んでいると実感。一方で、更衣室はなかなか設置されていないのが現状。男女共用トイレが設置されている現場には、ポスターを掲示する等、きれいに使ってもらえるよう周知している。

Q 働くうえで男女差を感じること

A 男女差を感じたことはない。チームの一員として性別関係なくコミュニケーションをとれていると思う。また、建設業界は資格があれば男女関係なく認められ働ける業界だと考えている。

Q 自社の異動や配属等について

A 現場が終わったタイミングや2年～3年で配属の現場が変わることがあり、工事の受注状況の影響（人数が必要等）によって変わることもある。

Q 現場の女性就業者について

A 岩手の現場では、協力会社の職長で女性が1人いたが、東京の現場では自分のみであった。当社の女性土木技術者は東京支店2人、本社4人在籍している。

Q 会社の取組み

A

- 手 当：実家への帰省時の交通費補助は、これまで既婚者のみが対象であったが、独身者でも月1回の交通費補助が受けられることになったため、地元に戻りやすくなった。
- 相談体制：風通しが良く話がしやすい環境。ある程度は配属先の希望も考慮してくれている。

Q 今後の目標

A 1級土木施工管理技士を取得したい。当社では、合格後に講座の受講料補助があるため、こういった制度も活用していきたい。

Message!



建設業への入職を考えられている方や就業の継続に悩む方へのメッセージ

建設業界は、体力はもちろんですが、経験や技術が必要な場合もあり、働いていく上で非常に苦労しました。実際のところまだまだ勉強中ですが、現場が形になっていく姿をみると非常にやりがいを感じることができる楽しい業界だと思います。また、最近はICT化により建設業界は日々進歩しており昔のような3K（きつい・汚い・危険）から脱出しつつあり、男女関係なく働きやすくなっていると感じます。もし興味があればぜひ一緒に日本のインフラを守りましょう。

CASE
03

「現場で大切なのは、自分を知って もらい相手を知ること」

現場代理人として家業を支える



POINT

- 前職で防水屋のいろはを学び、現在は現場代理人として家業に携わる。
- ゆくゆくは経営者となり、家業を継承したいという思いを持っている。

桑原 菜緒子氏

桑原建材株式会社
技術者（防水）



PROFILE



自身のプロフィール概要

- ①職種：技術者（防水）
- ②出身地：東京都
- ③学歴：大卒
- ④職歴：4年
- ⑤経歴：大学卒業後、防水関連の材料メーカーに入職。事務職や営業職を経験し現職。

所属企業の会社概要

- ・会社名……………桑原建材株式会社
- ・事業概要………防水工事
- ・所在地……………東京都千代田区
- ・従業員数………6人
(うち女性2人)

入職した理由、前職の経験等

会社を営んでいる父から携わったことのある現場について教えてもらう等、幼い頃から建設業は身近な存在でした。大学は興味があった「食」に関することが学べる農学部に入学しましたが、キャンパス内で測量実習をする学生の姿をみて測量に興味を持ち、工学科に学部変更をしました。

大学卒業後は、すぐに父の会社に入社するつもりでしたが、「家業で働く前に外で学んで来い」という父の助言もあり、防水関連の材料メーカーに就職しました。

前職では、事務職や営業職を経験するなかで防水屋の一連の仕事の流れを学ばせていただいた後、父が経営する現在の会社に入社しました。

自身の現在の仕事内容、やりがい

現場代理人として、元請企業と下請企業の間立ち、現場の工程管理や人員配置等の調整を中心に行っています。また、作業前の打ち合わせでは、現場の工程や仕様、使用する材料の説明等を行っています。その時に、イメージ通りの仕事ができたときや関係者の要望等に答えることができた時にやりがいを感じます。

また、作業着で電車に乗車したり、街を歩いていると、周りの方から「かっこいいね」や「頑張ってるね」と声をかけていただくことも多く、大変励みになっています。

これまでのキャリアパス

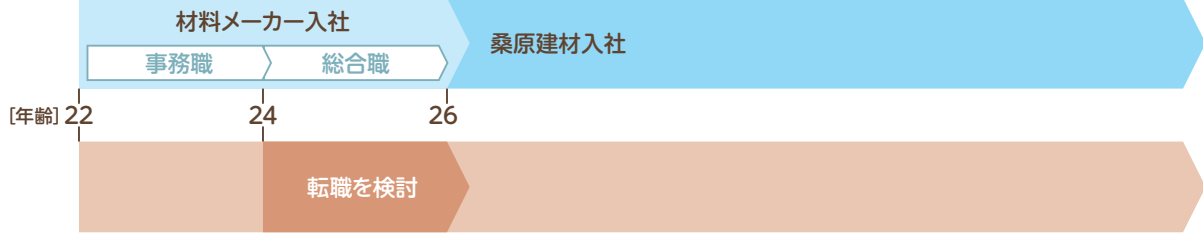
WORK

父の助言により事務職として外部の会社に入社。学生時代に学んでいたパソコンの知識を業務に活かした。

会社の配慮により転職先の父の会社でも経験を活かせるようにと、1か月ごとに様々な部署の先輩社員に同行して経験を積み、父の会社へ転職。

現場代理人として、各現場の全体管理(スケジュール管理や人員配置の調整等)を中心に業務に従事。

今後は、資格取得にも力を入れ、スキルアップを目指す。



PRIVATE

◎家業への転職

家庭の事情により、家業について改めて考えはじめたことがきっかけで、最終的に自らの意志で父の後を継ぐ決意をした。

◎家族と同じ会社で働くにあたり心掛けていること

- 仕事の時
親子ではあるが、会社では社長と社員のため、職場とプライベートの関係性は切り分けて業務に励んでいる。
- プライベート
家族とは同居している。
自宅でも仕事のことを考えることもあるが、オンとオフをはっきりさせるため、プライベートの時は家族と仕事の話はしないように心掛けている。

◎休日の過ごし方等

- 食べることが好きなため料理をしたり、友人と一緒に食事に出かけることでリフレッシュしている。

Q&A

Q 現場でのコミュニケーション

A 仕事上、人と会話することが大切なため、現場の方々とは自発的なコミュニケーションを図っている。
また、高校までは女子校で周りは女性だけだったが、大学では理系学科のため男性が多かった。大学時代に男性とのコミュニケーション能力を身につけることができ、今の仕事に活かされている。

Q 家業で働いていて苦労したこと

A 自分では関係ないと思っていても、周囲からは「社長の娘」という目で見られてしまうこともある。社長である父や、会社の名に恥じぬよう、立ちふる舞うように常日頃から気を付けている。

Q 業界の魅力

A 現場に出ていると様々な他職種の方と出会い、仲良くなれること。現在も連絡を取り合うこともある。

Q 現場の環境整備等

A 規模によるかもしれないが、環境整備は進んでいないことが多いと感じる。現場には、お手洗いが無いこともあるため、周辺の公共施設のお手洗いを借りることもある。また、現場の女性は、他事業種では見かけることがあり、特に内装関連に女性が多いというイメージを持っている。

Q 今後の会社の取組み

A 今後も、自身も含めた社員が、働き続けられるよう、自社としてどのような方法が最適なのかや採用・広報面をより強化できるよう検討していきたいと考えている。

Q 今後の目標

A 将来的には、経営者になり、家業を継承していきたい。そのためには、まずは職人に認められるような存在になりたい。

Message!



建設業への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

以前と比べて建設業に女性が活躍している割合は高くなっていると感じます。職種にもよりますが、私達女性は職人気質にこだわらず、柔軟な対応が現場に限らず行えると思っています。これから入職を考えている方々には不安もあるでしょうが、大きな達成感を与えられることも多々あるので勇気を持って一歩踏み出して下さい。

CASE
04

「現場の楽しさは、様々な職種や年代の方とのコミュニケーション」

数々の現場を経験し、登録基幹技能者にも認定



POINT

- 大学院修了後、環境工事や地盤改良工事等の現場に長年携わる。
- これまでの経験や人脈を活かし、現在は営業部門の課長として従事。

島田 久美子氏

ケミカルグラウト株式会社
技術者（土木）



PROFILE

自身のプロフィール概要

- ①職種：技術者（土木）
- ②出身地：茨城県
- ③学歴：大学院 修了
- ④職歴：10年以上
- ⑤経歴：大学院修了後、現職

所属企業の会社概要

- ・会社名……ケミカルグラウト株式会社
- ・事業概要……地盤改良工事および安定処理工事、建設基礎工事等の調査、設計、施工、コンサルタント
- ・所在地……東京都港区
- ・従業員数……327人（うち女性57人）



入職した理由

普通科高校を卒業後、大学から大学院へと進学し、地盤工学研究室に所属し研究をしていました。就職活動時は、ゼネコンのように全体的に現場に関わるのではなく、関心のあった「土壌汚染」分野で密に現場に携わりたいという思いから、環境工事を行う当社に入社しました。社会人として働くことに対する漠然とした不安はありましたが、中高時代は運動部であったこともあり、体力的な面で現場に出ることへの不安はありませんでした。当社では、私が入社する数年前から女性の技術職を採用しており、現在も女性の技術職はほぼ毎年入社しています。

自身の仕事内容、やりがい

入社後すぐに念願であった環境工事に携わる部署に配属され、現場に出るだけでなく内勤で役所対応も経験しました。その後、地盤改良工事に携わる部署に異動となり、結果的に学生時代に学んでいたことも活かしながら現場に携わることができました。現場に長年携わり、現在は技術営業部に異動しました。これまでの人脈や経験等を活かしながら業務に励みたいと思います。

この仕事のやりがいは、携わった仕事が自分の心に残ることです。無事に工事が完了した際は、「やり遂げた」という達成感とともに現場での経験や思いが自分の記憶として心に残ります。また、お施主様や元請企業、協力会社の現場作業員等の方々とコミュニケーションを図りながら作業できることも魅力の一つです。

これまでのキャリアパス



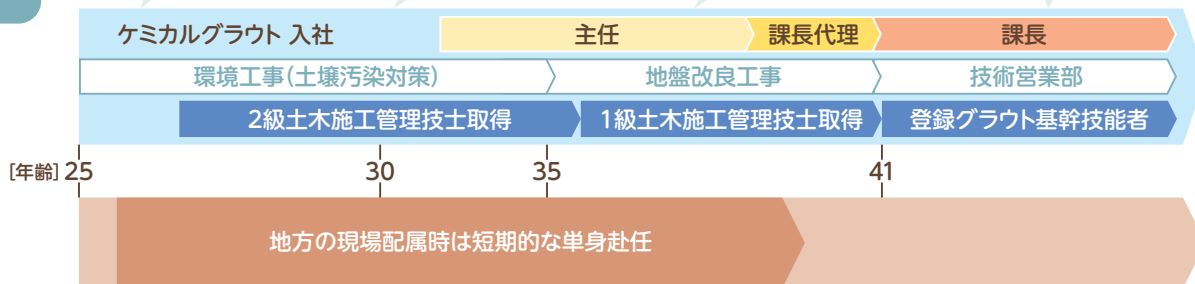
WORK

入社後、すぐに現場に配属。所属は東京の本社だが現場は名古屋だったため、3か月ほど名古屋へ引越す。

お施主様や元請企業への説明に同行。同じ現場で年の近い先輩に指導してもらいながら業務に励む。

首都圏の現場だけでなく、岩手や富山等の地方の現場にも従事する。また、現場管理といった外勤だけでなく、時には内勤業務も兼務して対応していた。

技術営業部への異動と同時に課長に昇進。これまでの現場での経験も活かしながら働いている。



PRIVATE

◎地方の現場において

東京の本社所属でも、現場は地方の場合もあり、これまで愛知県、富山県、岩手県の現場に携わった。短期的な単身赴任のため、ウィークリーマンション等を活用していた。

◎休日の過ごし方

地方の現場に配属された際は、観光やショッピング、時には自宅ゆっくりり体を休めるなどしてリフレッシュをしていた。

◎同僚との交流

当社は、社員同士がとても仲が良く、飲み会やボウリング大会、日帰り温泉旅行などをしてきた。各々別の現場に配属されている社員同士の情報共有の場となった。

◎資格取得

休日に当社で実施していた、講習会を受講。平日は業務に専念するため、資格取得に向けた勉強は休日に集中的に取り組んでいた。

※上記記載資格は主な取得済み資格。

Q&A

Q 苦労したこと

A 入社直後は、道具の名前や元請担当者・作業員の名前等、覚えなければならないことが多く、休憩時間の雑談においても話についていけないことがあり、悔しい思いをした。

Q 現場の環境整備

A 公共工事の場合は、快適トイレの設置等進んでいると感じる。一方で土壌調査業務では、現場が動く前の段階のためお手洗いも未設置の場合が多く、近くの公共施設等を利用していた。

Q 現場でのコミュニケーション

A 協会の作業員とは付き合いが長くなり、気さくに話せるようになった。様々な職種や幅広い年代の方々とコミュニケーションをとることができるのも現場で働くことの醍醐味だと感じる。

Q 現場の地域差

A 皆、懸命に作業していることに地域差はないが、資材を手配した際の納期（スケジュール感）やご当地ルールのようなものもあり、地域差を感じた。また、雪国の現場では、作業が天候に左右されることを痛感した。

Q 会社の取組み

A 当社では毎年新入社員を採用しているため、新入社員を早く現場で受け入れてくれるよう、会社側が呼び掛けてくれている。また、男女や内外勤務問わず育休の取得実績があり、社員が就業を継続するための取組みも進んできていると感じる。

Q 今後の目標

A お客様や元請企業と話す際、これまでの経験のなかでしか語れない部分が多いと感じる。会社全体の業務を把握し知見を深め、信頼を得ていきたい。

Message!



建設業への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

建設業界は男性が現在も多い職場ですが、女性が受け入れられる準備は整いつつあると感じています。また、体力勝負なイメージを持たれがちですが、建設業界で働く方々が特別体力がある方ばかりではないですし、建設業界だけが特別辛い仕事だとも思いません。様々な個性を持った大勢の人が協力し、支え合いながら働くことができるのがこの業界の魅力です。

CASE
05

「もう一度、設計の仕事に就きたい!」

子育てとの両立を図り、建築のオールラウンダーに



POINT

- 子育てが落ち着いたタイミングで設計の仕事に再チャレンジ。
- 会社と家庭の協力を得ながらワークライフバランスの両立を目指す。

根本 かわり氏

有限会社ゼムケンサービス
技術者（建築／設計）



PROFILE



自身のプロフィール概要

- ①職種：技術者（建築／設計）
- ②出身地：神奈川県
- ③学歴：大卒
- ④職歴：20年以上
- ⑤経歴：大学卒業後は、店舗の内装設計に携わり、現職では、建築工事全般に携わる。

所属企業の会社概要

- ・会社名……………有限会社
ゼムケンサービス
- ・事業概要……………特定建設業、
一級建築士事務所
- ・所在地……………福岡県
- ・従業員数……………9人
(うち女性8人)



入職した理由、前職の経験等

昔から建築物の間取りを見ることが好きだったため、大学も設計に関する学科に入学しました。就職活動時も設計に関する仕事を探しており、流通業を中心に扱う設計施工会社に就職。九州地方を中心に販売店舗の内装設計や現場の監理をしていました。前職においても働き続けたいという思いはありましたが、結婚を機に退職しました。その後、子どもが小学校に進学した際に「もう一度設計の仕事に就きたい」と考え、転職を決意しました。ハローワークで現在の会社の求人を見つけ、社長が女性というのが珍しく興味を持ったため応募し、入社しました。

自身の現在の仕事内容、やりがい

設計だけでなく建築物の着工から完工までの現場監理に必要なすべての業務に携わっています。以前勤めていた設計会社との大きな違いは、設計業務だけでなく幅広い業務に携わらなければならないことです。また、現職に入職するまでの間にIT技術等の進歩により、働き方が大きく変化していることにも驚きました。そのため、今まで経験してこなかったこともあり、苦勞する点もありますが、職人や同僚等の周囲の方々と積極的にコミュニケーションを図りながら業務を行っています。

この仕事のやりがいは、多くの人と協力することで建築物が完成していくことです。周囲の方々との情報共有を大切にしながら今後も業務に励んでいきたいです。

これまでのキャリアパス



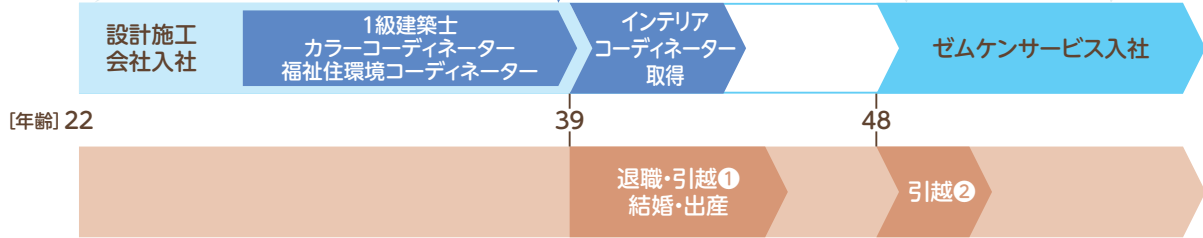
WORK

学生時代も同様に男性が多い環境であったが、社会に出るとそれまでは意識していなかった男女差を感じる場面があった。

周囲が資格取得に励む姿に刺激を受け、様々な資格を取得。

手作業で図面を書くことは前職の経験により得意だと感じていたが、IT技術の進歩により、PC上で図面を書かなければならず苦労した。

社員がオールラウンダーになることを会社全体で目指しており、設計以外の業務を覚えることもチャレンジしながら楽しんでやっている。



PRIVATE

◎設計施工会社を退職

結婚後も、仕事を辞めずに続けたいという気持ちを持っていた。夫が離れた地域にあり、同居するため転勤の希望を伝えるも希望が通らず、退職せざるを得なかった。

◎育児と仕事の両立（現場場での協力体制）

プライベートも仕事の1つ、プライベートの体験を仕事に生かすと言う方針のもと、学校行事は積極的に参加しているし、介護の会議等にも出席するようにしている。とは言い限られた時間の中で業務を遂行するため、苦労することもある。皆の協力と工夫で乗り越えている。

◎育児と仕事の両立（家庭での協力体制）

親と同居しているので子供が小学生の時はお世話をお願いしていた。帰宅時間が少々遅くても安心して仕事に取り組むことができていた。

Q&A

Q 建設現場の女性就業者について

A 前職から建設現場で働いて女性が少ないと思っていたが、現職に入社してからより少ないと感じる。今後、建設業界で働く女性を増やすためには、環境整備が必要だと考える。

Q 会社の取組み

A ワークシェアリングという取組みを行っており、社員全員が自社が担当している各現場の情報を共有している。そのため、家庭の事情による急な早退にも別の人が対応できるようにしている。

Q 活用した自治体の取組み

A 特に利用していない。今は実家にいるため学童保育等は利用せず母が面倒を見てくれた。

Q 働くうえで困ったこと

A 今までの職場経験において結婚や出産育児を経ても活躍する女性のロールモデルがなかった。そういった存在がいと参考になると励みになると感じた。

Q 前職の設計施工会社と現場との違い

A 社員のほとんどが女性であること。女性のロールモデルが身近にいるととても励みになる。

Q 今後の目標について

A 自身が携わっている建築の現場管理業務において、女性でもできるのだと言うところに共感して頂き、建設業で働く女性をどんどん増やしていきたい。

Message!



建設業への入職を考えられている方や就業の継続に悩む方へのメッセージ

私が建設業界に入職したのは、男女雇用機会均等法が施行された年でした。現在は、さらに多様性を尊重する社会へと変わってきています。男性社会と言われる建設業界においても私たち女性が声をあげることで、女性の活躍の場も広がっていくと思います。一緒に建設業界を盛り上げていきましょう！

CASE
06

「地元で現場監督になりたい！」

結婚や出産を経ても現場で活躍！

Check!

POINT

- 入社直後に資格取得に励み、活躍の場が広がる。
- 女性役員や女性管理職に相談しながら育児と仕事を両立。

萩原
忍氏

桂建設株式会社
技術者（土木）



PROFILE

自身のプロフィール概要

- ①職種：技術者（土木）
- ②出身地：茨城県
- ③学歴：専門学校卒
- ④職歴：10年以上
- ⑤経歴：専門学校卒業後、現職

所属企業の会社概要

- ・会社名……桂建設株式会社
- ・事業概要……舗装工事、土木一式・建築一式等
- ・所在地……茨城県牛久市
- ・従業員数……26人
(うち女性7人)



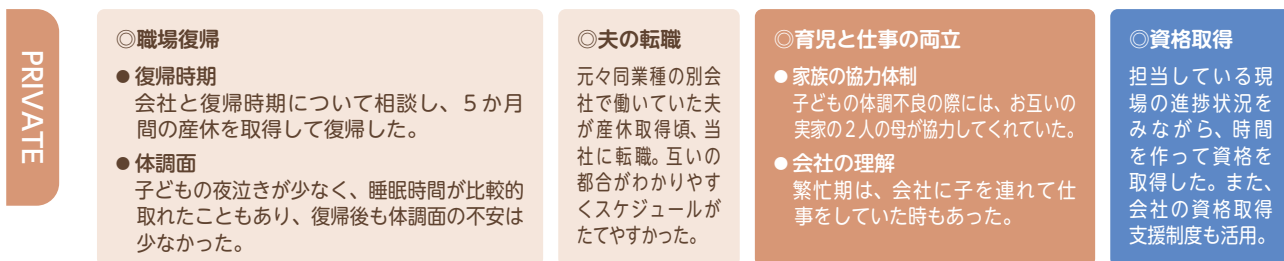
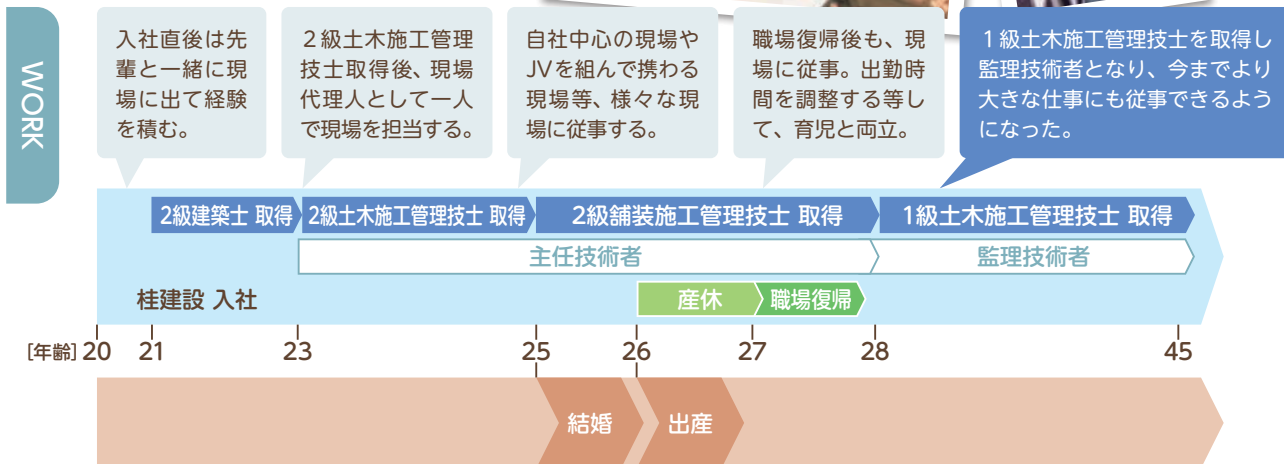
入職した理由、経緯

テレビ番組の影響で幼い頃から設計に関心を持ち、高校卒業後は設計を学べる専門学校に進学しました。専門学校で建築について学ぶうちに、自分の性格に合うのは現場職だと感じるようになりました。また、学んだことを活かして地元で働きたいという思いもあったことから、就職活動時は建築の現場監督を希望していましたが、女性の現場監督の求人はほとんどありませんでした。そんな時、当社のみが女性の現場監督の求人を出しており、面接を経て入職しました。入社を機にこれまで学んでいた建築ではなく、土木に携わることになりましたが、「自分は現場に向いている」という思いは入社から現在まで変わらず、結婚や出産を経た現在も現場に出て働いています。

自身の現在の仕事内容、やりがい

当社では、茨城県牛久市を拠点に、創業当初は舗装工事を主に施工しておりました。現在は、様々な工事の実績を積み、土木一式・建築一式等幅広い工事を手がけております。そのなかで、私は公共土木工事の現場所長として働いています。入社直後に資格取得に取り組んだことで活躍の場が広がり、これまで橋梁下部工事や耐震補強工事、中学校の外構工事等の様々な現場に携わってきました。規模の大きな現場や長期間携わる現場は思い入れも強く、とても印象に残っています。この業界の魅力は作ったものが残ることだと思います。作るものや施工方法も現場によって異なるため、これまで培った経験や知識をどのように応用していけばよいか考えなければなりません。竣工検査等で必ず作ったものが評価されるため、その都度改善点を洗い出すことができ、次の現場でこれまでの経験を活かせることもやりがいの一つです。

これまでのキャリアパス



Q&A

Q 自社における採用活動

A 以前より、「女性だから採用しない」という考えは当社にはなく、男女関係なくやる気のある人材を採用している。作業員や技術者、営業職、事務職など様々な職種において女性の採用をこれまで行ってきた。

Q 現場の環境整備

A 県が発注している公共工事などの現場では、週休二日制や快適トイレの設置等がされており、現場の環境整備が徐々に進んでいると感じる。

Q 会社の取組み

A 働き方改革を推進し、社員の残業時間の削減に努めている。また、現場のICTの活用も積極的に推進していく方針である。環境整備等を含め、できることから積極的に今後も取組みを進めていく。

Q 職場の育児等に対する理解

A 女性の管理職もいるため相談しやすく、育児との両立について理解を得やすいと感じる。時差出勤についても相談しながら利用することができ助かった。

Q 活用した自治体の取組み

A 土曜日に受け入れ可能な保育所や児童クラブがあったため、活用していた。

Q 今後の目標

A ICTの進歩により、測量や3D工事等、日々働き方が変化していると感じており、私自身も技術の進歩に対応していきたい。会社側も設備投資をする等して業界の変化に対応し、社員が様々なことにチャレンジできるよう応援してくれている。

Message!



今後建設業に女性等が就業継続していくために必要だと思うこと

「カッコいい」魅力が詰まった土木業界を中高生等の若い方に発信できる場があればよいと思います。また、出産や育児では初めての経験も多く「そもそもどうしたらよいか分からない」という漠然とした不安を抱えている場合があると思うので気軽に相談できる窓口があると良いと思います。

CASE
07

「今後、女性の活躍の場はさらに広がっていくはず」

社内の職場環境も年々変化！柔軟な働き方で育児と両立



POINT

- 充実した社内の相談体制を活用し、職場復帰後の不安軽減へ。
- 在宅勤務やフレックスタイム制を活用しながら、育児と両立。

針川 優子氏

株式会社マサル
技術者（防水）



PROFILE



自身のプロフィール概要

- ①職種：技術者（防水）
- ②出身地：栃木県
- ③学歴：大卒
- ④職歴：10年以上
- ⑤経歴：大学卒業後、現職

所属企業の会社概要

- ・会社名……株式会社マサル
- ・事業概要……リニューアル、修繕・改修工事
- ・所在地……東京都江東区
- ・従業員数……126人（うち女性26人）



入職した理由、社内の取組み

親戚が設計事務所を営んでいる姿を見て、設計士に憧れていました。そのため、大学は建築や設計を学べる学部に進学し、卒業後も設計に携わりたいという思いもありましたが、在学中に設計職は狭き門だと痛感しました。それでも建築の仕事に関わりたいという気持ちは変わらなかったため、現在の会社に入社しました。

当社では、毎年1～2人ほど女性社員が入社しています。また、女性社員の割合は社内全体の2割程度で、その中には技能職の者もおります。私が入社してから、出産を機に退職する女性社員はおらず、職場復帰に向けた取組みも年々進んでいると感じます。最近では、在宅勤務やフレックスタイム制なども導入され、ワークライフバランス実現に向けた環境整備も進んできています。これからは男性社員も育児休暇を取得する雰囲気になって行けば、いいなと思っています。

自身の現在の仕事内容、やりがい

入社直後は、リニューアル事業部に配属され、現在は、新築・改修現場の現場管理を担当しています。時には困難な問題に直面することもありますが、それを乗り越えたときや現場で頼られたときにやりがいを感じます。この業界は、男性が多い業界ですが、男女差を感じたことはあまりありません。今後も切磋琢磨し、まずは現場管理者として自立していきたいです。また、実務とは離れますが、建築仕上学会の女性ネットワークの会の活動で同じ業界で働く女性たちとディスカッション等をして情報共有も行っており、私も参加しました。周囲に女性が多くないため、このような出会いはとても貴重だと感じます。

これまでのキャリアパス



WORK

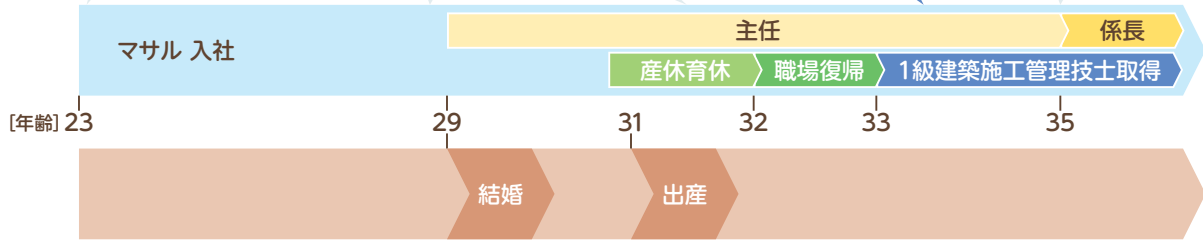
建築に関わりたいという思いで入社。入社後はリニューアル事業部に配属。

マンションや事務所のリニューアル工事(特に、防水関連)に現場管理者として従事。

復帰後も、引き続き現場管理に従事。

○ 1級建築施工管理技士取得
社内の昇格条件であったため、何度も挑戦。受験費用については会社の支援があった。

社内の昇格条件を満たし、係長に昇格。在宅勤務やフレックスタイム制を活用しながら、育児と両立して役職者の役割に従事。



PRIVATE

◎職場復帰

職場復帰のタイミングや役割分担について夫と話し合い、調整してから復帰した。

◎保活

居住する自治体が管轄する保育園については、自身の状況に応じて子どもの入園の優先順位が変動する。そのため、自治体窓口や先輩ママに相談し情報収集する等、計画的に保活に取り組んだ。その結果、利便性の高い保育園に預けられた。

◎学童

子どもが小学校に入学するに当たり、学童保育について情報収集をしている。学童保育も自治体や民間等、様々な運営形態があるため精査したい。

◎育児と仕事の両立

- 保育園の送り迎えを分担し、夫は朝の送り出し、自身は迎えを担当。場面に応じて対応している。
- 家族のサポート
急な体調不良の際、夫の両親が子どもの面倒をみてくれた。

Q&A

Q 職場復帰後の苦労

A 現在はそのようなことはないが、産後復帰した当時は、共働きという概念があまり浸透していないこともあり、子育てをしながら働き続けることについて、周囲の理解を得ることが難しい時期もあった。

Q 会社の相談体制

A 産業カウンセラーの資格を持つ社員や先輩ママに相談することができ、職場復帰に向けた精神的な安心材料となった。

Q その他、会社の制度

A 在宅勤務やフレックス制も導入されている。自身の都合に合わせて業務時間をコントロールでき、大変助かっている。子育てをするようになってからは保育園のお迎え等で残業が困難なため、その分、少し早起きをして朝に仕事をすることもある。

Q 職場復帰における会社の環境

A 当社では、社員の声をもとに臨機応変に対応がなされ、保育園の送り迎えのために時差出勤を認めてくれたり、時短勤務ができる期間が延長されたりと、私が出産を経験した5~6年前と比較しても、さらに職場復帰しやすくなっている。

Q 夫との育児分担

A 朝の保育園への送り出しだけでなく、掃除や料理等も積極的に担当してくれる。資格取得の際も一時的に子どもの面倒をみてくれたため、勉強する時間も捻出でき、試験に合格することもできた。

Q 自治体の取組み

A 私自身は家族のサポートがあるため、まだ利用したことはないが、ファミリーサポートのような様々な取組みがある。

Message!



建設業への入職を考えられている方や就業の継続に悩む方へのメッセージ

建設業では女性が年々増えていると実感しています。それでも男性が多い職場であることに変わりはありませんが、今後は男性にとっても働きやすい環境整備を進めて行くことで女性の活躍の場もさらに広がっていくと思います。様々なことに挑戦していきましょう!

CASE

08

「周囲のサポートがあってこそ育児と仕事の両立ができる」

職場は子育て世代の社員が多く、育児との両立を助け合う社内風土

Check!

POINT

- 高校卒業後に入社。入社から現在まで設計業務に従事。
- 職場や家族、保育園との連携を図り仕事と子育てを両立。

甲斐理沙氏

日鉄テックスエンジニアリング株式会社（大分支店）
事務職（溶接／設計）



PROFILE

自身のプロフィール概要

- ① 職種：事務職（設計）
- ② 出身地：大分県
- ③ 学歴：高卒
- ④ 職歴：10年以上
- ⑤ 経歴：高校卒業後、現職

所属企業の会社概要

- ・会社名……日鉄テックスエンジニアリング株式会社
- ・事業概要……総合エンジニアリング事業（機械・電計・システム・土木・建築の複合）、メンテナンス事業、プラント操業事業、製造・販売事業
- ・所在地……東京都千代田区
- ・従業員数……12,112人（うち女性620人）



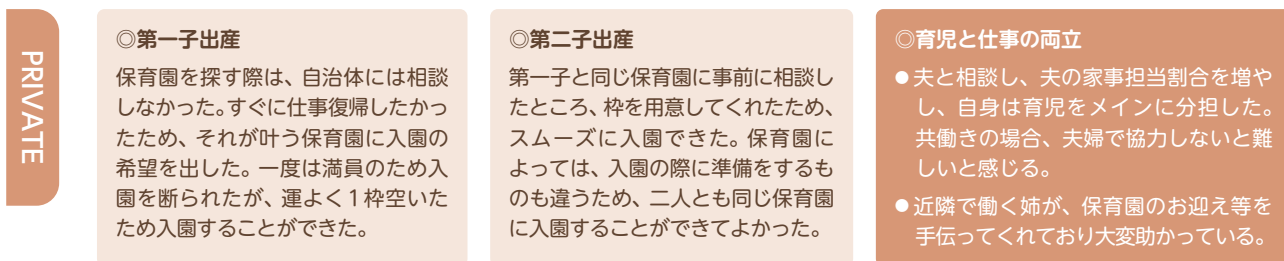
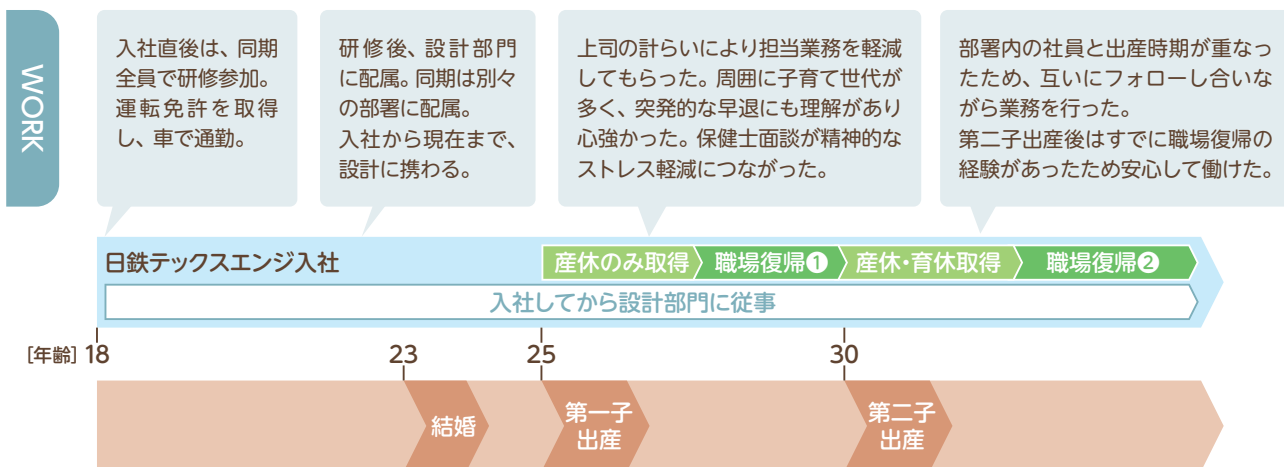
入社した理由や経緯、入社直後について

車の整備士をしている親の姿を見て、「工業を学びたい」と思い、情報システム科のある高校に進学しました。授業で建築や電気工事等の入り口を学び、部活動では工業部に所属しアーク溶接と出会いました。高校3年間でものづくりの楽しさを知り、就職活動時には、「ものづくりに関われる仕事をしたい」と先生に相談したところ当社を紹介され入社しました。入社当時は、30人程いる同期のなかで女性は私一人でした。配属先にも同期や同世代の女性がおらず、最初は心細さも感じましたが、徐々に職場に馴染むことができ、今では相談相手も見つけることができました。

自身の現在の仕事内容、やりがい

入社以来、設計業務に携わっています。現在は、主に階段やデッキの設計において、CAD を利用した計画図面の作成や3D モデルの作成を担当しています。図面を描いてから物が完成するまでに時間が空いてしまうため、完成直後は自分が携わったという実感がわかない時も正直ありますが、自分が設計した物が使われている様子を目にしたとき、自分が携わったものだと思え、やりがいを感じます。学生時代、設計の授業は苦手でしたが、授業で学んだことは現在の仕事にとっても役立っています。今も学生時代に関心があった溶接に携わりたい気持ちもありますが、家庭との両立を図りながらもやりがいを感じながら働くことができる現在の業務に引き続き励んでいきたいです。

これまでのキャリアパス



Q&A

Q 入社時の不安

A 入社当初は運転免許を取得したばかりだったため、車通勤するのが不安だった。

Q 自社における育児休暇等の取組み

A 社内の育児休暇制度等の仕組みは、ある程度出来上がってきている。復帰時に保健士面談があり、言いにくいことは面談で相談できるため、相談体制についてはとても充実していると感じる。

Q 自社における現場の環境整備

A 自社として、現場のお手洗いの設置等といった環境整備に取り組んでいる。今後も引き続き、会社としてより良い環境となるよう改善に努めていく方針。

Q 産休取得時に取り組んだこと

A 自分のためだけでなく、今後、自分以外の社員が産前・産後休暇や育児休暇等を取得する際にサポートできるように会社の規定を見返した。その他、必要な書類等も確認した。

Q 周囲の理解

A 職場には子育て世代が多く、家庭の事情を理解し合える雰囲気のため、互いにフォローし合う環境ができている。

Q 活用した自治体の取組み

A 月に一度、自治体による子育てに関する取組みを紹介してもらえる機会があり母親同士の集まりの場の提供等、様々なサポートがあるということは知っていたが、うまく活用しきれなかった。今思うともっと活用すればよかったと思う。

Message!



建設業への入職を考えられている方が継続して働くために

社内の福利厚生が充実しており、周囲からの理解も得られやすいため、とても環境に恵まれていると感じます。周囲のサポートがないと子育てと仕事との両立は厳しく、就業を継続するためには、相談体制や職場との連携がとりやすい環境に身を置くことが大切だと思います。

CASE
09

「地元で植物と関われる仕事がしたい」 夫が育児休暇を取得！夫や職場のサポートで就業継続

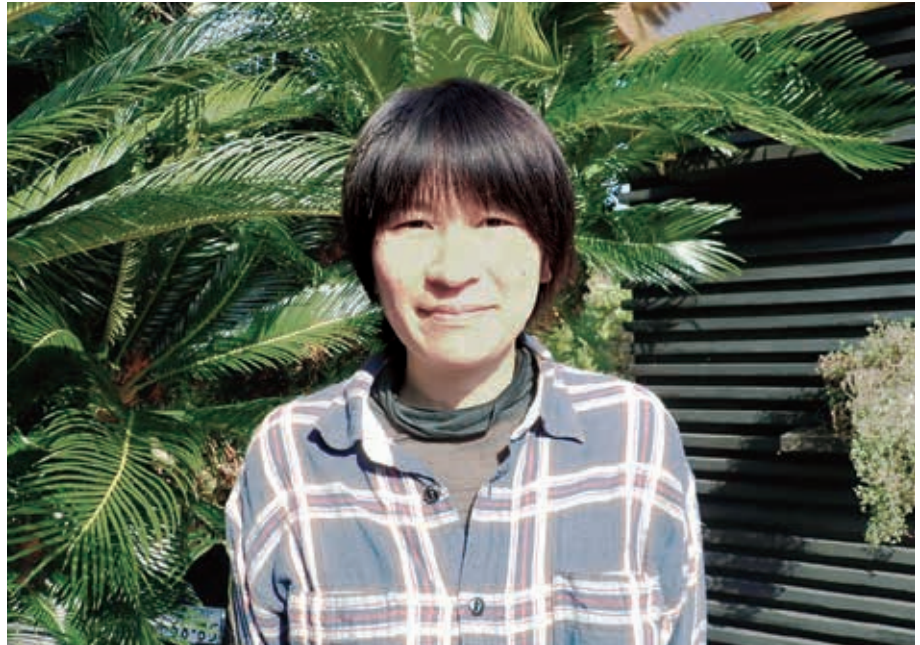


POINT

- 事務職として採用後、繁忙期には現場に出ることも。
- 産休・育休取得後、職場復帰するのは社内で初。会社との連携も図る。

杉澤 悠紀子氏

株式会社多々良造園
事務職兼技術者（造園）



PROFILE



自身のプロフィール概要

- ①職種：現在の業務：事務職 兼 技術者
- ②出身地：山口県
- ③学歴：大卒
- ④職歴：8年
- ⑤経歴：大学卒業後は、物流業に就職。その後、市役所臨時職員を経験後、現職

所属企業の会社概要

- ・会社名……………株式会社多々良造園
- ・事業概要………造園工事設計・施工管理
- ・所在地……………山口県山口市
- ・従業員数………34人
(うち女性9人)



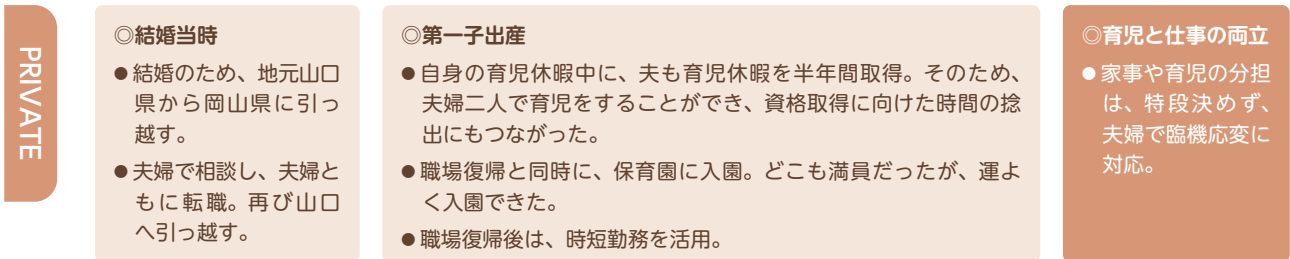
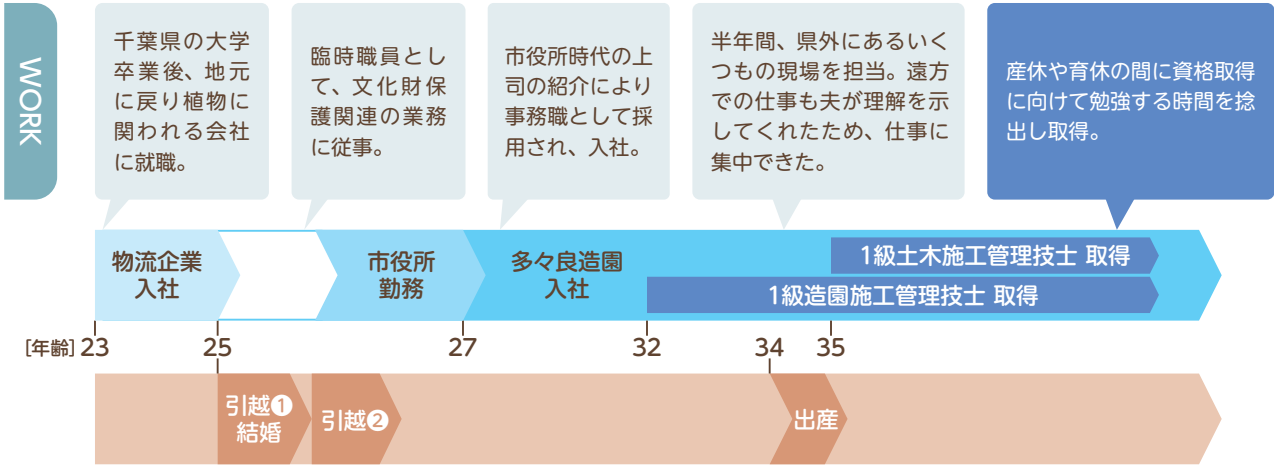
入職した理由、前職の経験等

千葉県で大学卒業後は、地元に戻り植物に関われる仕事がしたいと思い、山口県内にある森林公園の維持管理を行う物流企業に就職しました。その後、結婚を機に同社を退職し、岡山県に引っ越しましたが、「地元に戻りたい」という思いが強くなり、夫と相談し再び山口県内に戻りました。その際、夫は山口県外への転勤がない会社に転職し、私は山口県内の市役所で臨時職員として土器の修復等に携わりました。そして、臨時職員の任期満了を迎える際、市役所時代の上司に現在の会社を紹介してもらいました。植物に関われる仕事であり、社長夫妻が同じ大学のOB・OGというご縁もあって入社しました。

自身の現在の仕事内容、やりがい

元々は事務職として採用されましたが、繁忙期に現場に出て働くようになりました。主に維持管理業務に携わりましたが、県外にある複数の工事現場を担当することもありました。妊娠・出産後は主に事務職として働いており、見積もりや提案資料の作成、総務全般の仕事、工事書類の作成等を行っていますが、調査や現地確認、短時間で終わる現場の立ち合い等で現場に行くこともあります。お客さんの要望を形にするためプランニングすることがとても楽しく、お客さんに自分が携わった現場を気に入ってもらえた時にやりがいを感じます。現在は事務がメインですが、現場がうまく回っている様子を見ると事務職として現場を支えられていると実感でき嬉しくなります。

これまでのキャリアパス



Q&A

Q 夫の育児について

A 夫も育休を半年間取得し、早い段階から育児を経験できた。そのため、私が仕事で不在の時のワンオペ育児にも積極的。産後間もない時に男性も育休を取得し、育児を経験できるとその後の育児への抵抗感が少なくなると感じる。

Q 産休取得時に苦労したこと

A 自分しか把握していない仕事の引継ぎ。実際に携わらないと分からないこともあるため、産休中も連絡を取れるようにしていた。

Q 活用した自治体の取組み

A 自治体が運営する保育園を活用。職場復帰前に、窓口で、保育所の空き状況について確認・相談。7箇所の子園園に見学も行った。

Q 現場の環境整備

A 大きい現場であれば、男女別トイレ等の環境整備がある程度されているが、小さい現場だと設置場所も限られており、なかなか難しい。

Q 今後の会社の取組み

A 自分が社内で初めて産休・育休を取得して仕事復帰をした事例であるため、今後の取組みについては社長等と相談しながら検討している状態。男性社員も育休が取得できるようになれば良いと考えている。

Q 活用した会社の制度や取組み

A 時短勤務と病児保育の費用補助を活用。時短勤務は、社長と相談して柔軟に対応できている。病児保育の費用補助についても、費用面での負担が軽減され大変助かっている。

Message!

建設業への入職を考えられている方や就業の継続に悩む方へのメッセージ

仕事を始めた当初は、分からないことだらけで、先輩方についていくので精一杯でした。様々な現場や仕事を体験して少しずつ理解できると、面白さややりがいが出てきます。たとえ失敗したとしても、先輩や上司がフォローしてくれるので、恐れずに飛び込んでみてください。

4. 女性定着に向けた取り組み

令和2年度に本財団が実施した実態調査より、実際に建設企業が取り組まれている復職に向けた取り組みについてご紹介します。以下の取り組み以外にも、平時から仕事の見える化を図り、誰が抜けても補えるフォロー体制を整えておくことで、育休中や復職後の急な早退・休暇に備えることが可能です。

(1) 復職に向けた取り組み事例（復職前、育休中）

	社内の制度の構築・整備	補助
復職前	<p>復職に向けた相談対応 具体的な取り組み 所属部署の上司や管理部門の社員、復職経験のある社員との面談。</p> <p>自社の福利厚生制度の説明 具体的な取り組み 自社ではどのようなサポートができ、復職後にはどのようなキャリアプランを描けるのかを提示する。(併せて、国や自治体の制度についても説明)</p> <p>出産・育児に関するハンドブック作成 具体的な取り組み 配偶者や管理職向けなど、対象別に社内用のハンドブックを作成する。</p>	<p>マタニティ制服等への配慮 具体的な取り組み マタニティ制服の貸与又は一時的に私服の着用を認める、マタニティ制服の購入費用を支援する。</p>
育休中	<p>本人との密なコミュニケーション 具体的な取り組み 定期的なメールや電話での連絡やWEB面談の実施、社内報や会議資料の送付、WEB会議への出席を可能とする等、育休中でも社内の状況が把握できるようにする。</p> <p>子連れ出勤(試し出勤) 具体的な取り組み 定期的に子供を連れて出勤し、復職に向けた面談などを実施する。</p>	<p>自己啓発学習が可能な研修コンテンツの提供 具体的な取り組み WEBで受講できる研修コンテンツを提供する。 ※必要に応じて、PCも貸与する</p>

(2) 復職に向けた取り組み事例（復職後）

	社内の制度の構築・整備	補助	社外との連携
復職後	<p>希望に応じた部署や事業所への異動 具体的な取り組み 復職前に面談を実施し、希望の部署について聞き取りをする。</p> <p>時間単位での有給取得の推進 具体的な取り組み 急な早退・休暇に備えた時間単位年休の活用促進。</p> <p>柔軟な勤務形態の導入 具体的な取り組み 子どもの体調不良や保育園の送り迎えに対応するための短時間勤務、時差勤務、在宅勤務等の導入。</p> <p>企業内保育所の設置 具体的な取り組み 社員が気軽に子どもを預けられるよう企業内保育所を設置する。</p> <p>再雇用制度復職制度の充実 具体的な取り組み 一定期間休職もしくは退職し、互いに良いタイミングで復職する。</p>	<p>家事や育児サービスへの費用支援 具体的な取り組み ベビーシッターや家事代行サービス等の利用料について費用支援する。</p> <p>託児料金等の補助 具体的な取り組み 託児料金や一定期間しか使用しない育児用品レンタルに係る費用支援。</p>	<p>近隣の保育所との提携・優先契約 具体的な取り組み 近隣の保育所と提携し、優先的に入園できる契約をする。</p> <p>近隣の同業者と企業内保育所の共同設立 具体的な取り組み 近隣の同業者と企業内保育所を共同設立する。</p>

(3) これら (4. (1) と (2)) を取り入れることによる期待

これらの仕事と育児の両立を図るための取り組みにより、復職に対する不安が払拭されるとともに、今後の自身のキャリアパスをイメージしやすくなると考えられ、就業継続につながることを期待されます。

また、会社全体で、育児をしながら働く女性への理解を深めることができ、社内の意識改革にもつながります。



(4) 建設産業女性定着支援ネットワークをはじめとする女性定着に向けた取り組み

建設産業女性定着支援ネットワーク

～働くすべての女性が「働きがい」と「働きやすさ」を実感できる、建設産業へ～

建設産業女性定着支援ネットワークは、全国各地に組織されている女性活躍を推進する団体の相互交流や情報交換、連携等を促すことにより、建設産業で働く女性の入職促進、定着を図ることを目的として平成30年度に始動しました。現在、登録は42団体、構成人数は約5,000人にのぼっており、全国的なネットワークが構築されています。

建設産業女性定着支援ネットワーク設立の経緯

建設産業女性定着支援ネットワークの設立は、平成26年度に「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」が官民により策定されたことに端を発します。この行動計画では、「女性の活躍」を進めるためには、地域や職種ごとに組織されている建設業団体や建設業で働く女性グループの取り組みを、全国にうねりとして伝播させ、広く根付かせることの重要性が指摘されたことにより、全国的な地域ネットワークの構築に向けた検討を開始しました。そして、平成30年12月に「建設産業女性活躍推進ネットワーク」が設立され、本格的な活動をスタートしています。(設立時の登録団体:全国25団体)

その後、令和元年度には、更なる取り組みの推進のために「働きつづけられるための環境整備」に重点を置いた「建設産業における女性の定着促進に向けた行動計画」が新たに官民、そして建設産業女性活躍推進ネットワークも参画して策定されました。策定を機にネットワークの名称も「建設産業女性定着支援ネットワーク」へと改称して、「女性の定着」をキーワードにさらなる活動の充実を図っています。

ネットワークの主な取り組み

○全国大会

登録団体の交流や情報共有などを目的に全国大会を開催しています。令和3年2月にWEB開催された全国大会では、登録団体の活動発表や登録団体に所属する会員個人から寄せられた数々の悩みや相談にパネリストがお答えする相談会形式のパネルディスカッションを行いました。当日の様子はYouTubeでも公開しておりますのでぜひご覧ください！



全国大会の様子はYouTubeで公開中！ぜひご覧ください！

建設産業女性定着支援 WEB

建設産業の女性定着に関する情報を網羅的に掲載しているWEBサイト



登録団体一覧

全国	(一社) 日本建設業連合会 けんせつ小町委員会	関東	(一社) 茨城県建設業協会 「建女ひばり会」
	(一社) 土木技術者女性の会		全国低層住宅労務安全協議会 じゅうたく小町部会
	建築設備六団体協議会 設備女子支援ネットワーク		東京外環プロジェクト・女性技術者の会
	日本建築士学会 女性ネットワークの会		“クレーンガールズかながわ”TEAM つる姫
	(一社) 日本造園建設業協会 女性活躍推進部会		山梨県建設業協会青年部会 けんせつ小町甲斐
	(一財) 建設物価調査会 チームひまわり		(一社) 長野県建設業協会 女性部会
	(一社) 日本溶接協会 溶接女子会		にいがた土木女子会議
	測量・地理空間情報 女性の技術力向上委員会「ソクジョの会」		(一社) 新潟県建設業協会 女性部会
	(公社) 日本建築積算協会 積女 ASSAL 委員会		(一社) 石川県建設業協会 「百万石小町「結」」
	(公社) 日本コンクリート工学会 コンクリート分野における女性活躍推進普及委員会		(一社) WOMAN EMPOWERMENT PLATFORM SCG's
	全国スーパーウォール会 全国プリリアント会		(一社) 女性技能者協会
	けんせつ姫		大阪市立大学工学部 都市会女性の会
	日機協女性部会「チームはにやま姫」		とっとり建設☆女星ネットワーク
	東北		あおもり女性建設技術者ネットワーク会議
いわて女性の活躍促進連携会議 けんせつ小町部会		四国	やまぐち建設産業女性の活躍支援ネットワーク
(一社) 岩手県建設産業団体連合会 岩手県建設業女性協議会		九州	なでしこ BC 連携
あきた建設女性ネットワーク 「クローバー」		沖縄	けんちくけんせつ女学校
(一社) 宮城県建設業協会 宮城建設女性の会2015			矢部川女性技術者の会
(一社) 福島県建設業協会 ふくしま建女会		ながさき建設女子ネットワーク よりより	
			熊本県建設産業団体連合会 くまもと建議会
			BLOCKS FRIENDS
			team けんせつ美ら小町



女性定着促進に向けたアクションプログラム

令和4年8月 第3版

このアクションプログラムは、令和2年1月16日に国土交通省と業界団体等が共同で策定した「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画 ～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」を受けて策定したものです。