

平成26年2月20日

## 女性技能労働者活用促進に関する中間とりまとめ

日本建設業連合会 労働委員会

### 1. はじめに

我が国の建設投資は、1990年代後半以降減少傾向が続き、近年ではリーマンショック後の景気悪化により急減し、2010年度にはピーク時（92年度84兆円）の約50%（41.9兆円）にまで減少したが、東日本大震災の復興事業の本格化と政権交代によるいわゆるアベノミクス効果などが相俟って、2013年度には50兆円となった。さらに2020年の東京オリンピック、パラリンピック開催決定等の経済効果より、ここ数年は一定の建設需要が想定されている。

一方、建設就業者数は1997年の685万人をピークとして減少が続き、2010年では504万人とピーク時の74%となり、建設投資が増加に転じる中、就業者数は2013年においても499万人とほぼ横ばいになっている。

このギャップが、建設技能労働者不足として顕著に現れている。加えて、団塊の世代の熟練技能労働者の離職が進行しており、この不足傾向に拍車がかかる恐れがある。さらに、若年者の入職減少などによる建設技能労働者の高齢化が、産業活力の維持、強化の観点から建設業の大きな課題となっている。建設業の再生と発展のためには、早急な対策を講じて、これらの課題を克服していかなければならない。このため、日本建設業連合会（以下、日建連という）では、技能労働者の処遇の改善により、新規入職者や他産業からの転職者を増大させることに積極的に取り組んでいるところである。

最近では、女性の社会参画が進展し様々な分野で女性の活躍が目立つようになっており、さらに、安倍内閣の成長戦略としても「女性の活躍」が取り上げられていることを考えると、女性の技能労働者の活用促進が有効かつ重要である。

建設業には多様な職種がある。当専門部会で行った調査によれば実際に幅広い職種で女性が働いているので、建設業の幅広い職種で働く女性技能労働者を増やすことで、より有効に建設技能労働者不足を補うことも出来るし、女性が多く働く職場は若年者も安心して入職しやすく、建設業の魅力化に繋がると考える。

技能労働者不足が深刻化した今こそ、女性技能労働者活用の促進を幅広く発信すべき機会であると考え、専門部会として活動を展開した。

以下に活動の内容と中間のとりまとめを記載する。

## 2. 女性技能労働者の実態調査

### (1) 女性技能労働者数

建設業における女性技能労働者数を総務省の労働力調査結果から算出すると下表の通りであり、建設業での女性技能労働者の割合は、製造業や全産業に比べて少ないことが分かる。

【技能労働者数の算出】

	技能労働者数 (万人)		女性技能労働者の割合
	女性	男女計	
建設業	9	337	2.7%
製造業	195	657	29.7%
全産業	340	1,547	22.0%

総務省「労働力調査（2012年）」より算出

※技能労働者とは、職業分類項目のうち（生産工程、輸送・機械運転、建設・採掘、運搬・清掃・包装等[その他の運搬・清掃・包装等]）の従事者とする。

### (2) 就労状況調査

【女性技能労働者就労状況】

現場数 = 230、全作業員数 = 10,165人

	職 種	人数	割合
躯体技能職	大工	1	—
	残土処分運転手	2	—
	清掃・養生・クリーニング	11	—
	墨出し工・測量	3	—
	型枠大工	4	—
	鉄筋工	1	—
	雑工	1	—
	解体工	1	—
	生コン車運転手	2	—
	クレーンオペ	1	—
小計	27	—	
仕上技能職	防水	2	—
	シーリング	3	—
	造作大工	1	—
	金属工（手摺）	1	—
	左官	2	—
	サッシ工	2	—
	自動扉	1	—
	塗装工	3	—
	ボード工	1	—
	内装工	4	—
	クロス工	4	—
	床工	1	—
	植栽 移植	1	—
	小計	26	—
設備技能職	電気設備工	4	—
	電工手元	1	—
	衛生空調設備	4	—
	配管工	1	—
	保温工	1	—
	フロン回収	1	—
	小計	12	—
技能職 計	65	0.6%	
その他	現場監督	4	—
	ガードマン	26	—
	CAD	22	—
	仮設計画	1	—
	営業	4	—
	その他 計	57	—
合 計	122	1.2%	

建設業において技能労働者数のうち2.7%が女性であることは、実感として現場を考えた場合、想像以上に多いというギャップが感じられたため、実態調査を行った。

現場に就労する女性技能労働者の実態を把握するため、昨年12月に専門部会委員会社の1社で建築現場を対象に就労状況を調査した（現場数230、回収率85%）。

結果は左表に示す通りで、男性も含めた全作業員数は10,165人、うち女性は1,222人（1.2%）、女性技能労働者は65人（0.6%）であった。

この就労状況把握調査で、建設現場において女性技能労働者が多様な職種にわたり就労している実態を把握することが出来た。

また、本調査による女性技能労働者の割合0.6%が、総務省「労働力調査」から算出した2.7%と差があるのは、本調査に含まれていない専門工事会社が元請となる現場等での女性技能労働者の就労が、多いためではないかとも考えられる。

これに続くステップとして各種専門工事業団体や女性技能労働者個人へのヒアリングやアンケートを通して活用促進の課題を探ることにした。

### 3. 専門工事業団体へのヒアリングとアンケート

女性技能労働者を、実際に雇用するのは専門工事会社であることから、建設産業専門団体連合会（以下、建専連という）とも連携し、各専門工事業団体へのヒアリングとアンケートを行い、現状の問題点や基本的考え方などを確認した。

ヒアリング内容及びアンケートにご協力頂いた専門工事業団体は、次の通りである。

<p style="text-align: center;"><b>女性技能労働者に活用促進に関するヒアリング</b></p> <p style="text-align: right;">2018.11.25</p> <p>【社団法人日本造園建設業協会：会員約 900 社】</p> <p><b>1. 専門工事業団体として、女性技能労働者活用の実態は</b></p> <p>①造園業はミニゼネコン、職種が多様化している。造成、工作物、石工などで受注する会社が多い。</p> <p>②女性の割合は増加している。</p> <p>③造園施工管理技士 1.2 級で 265,123 人、うち 1 級 101,697 人→植栽基礎（女性 4%）、造園技能士 1.2,3 級で 108,767 人、うち 1.2 級 88,500 人、3,137 人（女性 0.5%）、街路樹剪定士 10,722 人（女性 1%）</p> <p><b>2. 女性技能労働者を活用できる職種は</b></p> <p>①女性は優秀で真面目、技術士もいるし、1 級造園施工管理技士の試験も</p> <p>②公園の管理、コンサル的な設計などを目指す女性が多い。職人と言われ</p> <p>③造園の技能五輪は 40 チーム中 2 人女性、国際大会の日本代表も男女の</p> <p>④良い意味多能工が基本（造園少量・多工種の作業員を模索中）</p> <p><b>3. 法的観点からの検討についての意見</b></p> <p>（雇用機会均等法、労働基準法、安衛法、育児介護法、多様な就業形態（パート・アルバイトやフレックスも可能、シルバーと同様。しかしゼネコンの現場で</p> <p><b>4. 女性技能労働者を活用する場合、専門工事業団体としての課題は？</b></p> <p>①農業高校、園芸高校、大学の農学部からの入職者が多いが、理想と現実の差も大きい。</p> <p>②協会の加入会社は殆どが社員で問題は無いが、職人は二次三次の下請けで入率も低い。</p> <p><b>5. 女性技能労働者を活用する場合、各専門工事会社としての課題は？</b></p> <p>①上記 4 と同様</p> <p><b>6. 女性技能労働者を活用する場合のゼネコンに対する要望と課題は？</b></p> <p>①造園という領域を理解して欲しい。（外構の工期、地中障害物、設備配置のトラブルが多い）</p> <p>②地下足袋は職人の命、すぐに安全靴を履けと言われる。</p> <p>③安全帯も樹木で使用するものはフックが小さく、ナイロンスリングだけが</p>	<p style="text-align: center;"><b>女性技能労働者に活用促進に関するヒアリング</b></p> <p style="text-align: right;">2018.11.25</p> <p>【（社）全国建設室内工事業協会：会員約 900 社】</p> <p><b>1. 専門工事業団体として、女性技能労働者活用の実態は</b></p> <p>①クロス、ボード、軽鉄、床工事ともに女性の技能職はいるがそれほど多くは無い、</p> <p>②韓国に出張すると女性の技能職が多い、日本でも女性の活用を考えるのは普通のこと。</p> <p><b>2. 女性技能労働者を活用できる職種は</b></p> <p>①クロス（2 年）、軽鉄・ボード（3～5 年）、床も出来ないことはない。但し生産性はどうしても落ちる。</p> <p>②クロスはパート仕事から始めるので女性でも出来るし作業に馴染める。</p> <p><b>3. 法的観点からの検討についての意見</b></p> <p>（雇用機会均等法、労働基準法、安衛法、育児介護法、多様な就業形態（パート・フレックス等）他）</p> <p>①育児休暇は雇用保険から 1 年間約半分の給与が支給される。（特別な理由がある場合は 1.5 年）</p> <p>②パートは現場の規律や生産性から考えても技能職としては難しい。</p> <p>③フレックスも現場そのものが採用しないと無理</p> <p><b>4. 女性技能労働者を活用する場合、専門工事業団体としての課題は？</b></p> <p>①女性が現場に入ると、和らぐし、男の技能職の入職も増えると思うので歓迎である。</p> <p>②職業訓練は富士の教育センター（1 カ月 35 万円）などを積極的に活用し、国からの補助などで助成したい。</p> <p><b>5. 女性技能労働者を活用する場合、各専門工事会社としての課題は？</b></p> <p>①一人前になるまで時間がかかる。それまでの費用を二次下請けでは負担できない。</p> <p>②社員職人の給料制で社会保険料の問題もクリアしないと集まらない。</p> <p>→初めのうちは一次下請けが社員職人として育て、二次下請けに出向させるような方式になるだろう。</p> <p>③週 40 時間の問題をどのようにクリアするかが課題、時間外手当の問題</p> <p>④高卒者を来年採用するが、初任給 175,000 円＋時間外＋交通費で 270,000 円になる。その女性社員を下請けに預けて教育させるが、下請けが手間賃として払えるのは 5～7,000 円/日、25 日で約 150,000 円程度である。一人前になるまでは差額を負担しなければならぬ。</p> <p>⑤社員職人を増やすのは良いことだと思うが、下請けが社員職人が増えると、自分たちの仕事が減るのではと疑心暗鬼になる。</p>
--	---

日建連による専門工事業団体へのヒアリング；資料 1			
①（社）全国建設室内工事業協会	2013.11.25	②（一社）全国防水工事業協会	2013.12.03
③（一社）日本造園建設業協会	2013.12.04	④（一社）日本塗装工業会	2013.12.12
⑤（公社）全国鉄筋工事業協会	2013.12.16	⑥（社）日本建設大工工事業協会	2013.12.20
建設産業専門団体連合会（建専連）経由での専門工事業団体へのアンケート；資料 2			
①（一社）日本左官業組合連合会	②（一社）日本シャッター・ドア協会	③（一社）全国道路標識・標示業協会	
④（一社）カーテンウォール・防火開口部協会	⑤（一社）日本サッシ協会	⑥ 全国基礎工業協同組合連合会	
⑦（一社）日本造園組合連合会	⑧（一社）日本建築板金協会	⑨（一社）日本基礎建設協会	
⑩ 全国管工事業協同組合連合会	⑪ 全国スチック事業協同組合連合会		
【参考】登録基幹技能者における女性の有資格者数（建専連調べ）；資料 3			

< 専門工事業団体ヒアリングとアンケートの要約 >

- ① 女性技能労働者の活用については、現場の活性化等の観点から概ね賛同する意見が多く、特に仕上げの専門工事業団体は、課題はあるものの前向きな意見も多い。  
しかし躯体の専門工事業団体からは、重機のオペレーターなどを除き、男女の体力差から現実性に乏しく、躯体技能職の就労に関しては難しいという意見もあった。
- ② 現場の環境が、女性技能労働者を受け入れられるようになっているか。特に小規模現場に対する指摘が多く、環境整備は元請会社の課題という意見が多かった。
- ③ 建設業だけの課題ではないが、女性は結婚、出産後、もとの仕事に復帰する割合が低いと、経営者にとっては、熟練工になるまでの先行投資が無駄になり、女性活用に積極的になれないとの意見が多かった。
- ④ 女性技能労働者を雇用した場合、生産性が落ちると考える団体が多かった。

4. 女性技能労働者へのアンケート

専門部会委員会 7 社の現場において、実際に従事している 65 名の女性技能労働者へのアンケートを実施し、現場環境への意見や要望などを回答して頂いた。

女性技能労働者へのアンケート用紙 日建連 女性技能労働者活用専門部会

① 女性技能労働者活用について  
建設業界における担い手確保・育成を考える上で女性の活用は重要な観点であり、また、最近における建設業界の人手不足の解消に貢献するため、建設業界としても早急に女性技能労働者としての女性の活用を積極的に取り組んでいく必要がある。  
日建連では、女性技能労働者活用専門部会で、活用の促進について検討を進めて行く。

② ヒアリング目的  
実際に働いている立場や、今後、女性の技能労働者が入職や働きやすくなるという観点からの意見を聞き、女性技能労働者の方々の生の意見を、検討に反映する。

③ ヒアリング項目（書き切れない場合は、行高を調整して下さい）  
元請会社（委員会社）名：〇〇社

・回答者の情報  
年齢： 24 歳 職種：  
女性技能労働者として働くことの魅力や  
〔例〕 手に職があることに誇りや  
・大学で地学を学び、測量士補

・現場環境への要望や意見を記入し  
〔例〕 女性用のトイレ、詰所をセクハラまがいの発言を  
・女性用のトイレがない。  
・女性用の更衣室がない。  
・女性に對し他の作業員から  
（だからどうしてという訳で）

・女性の技能労働者を増やすために  
〔例〕 月給額にすぎず、現場で  
・特になし。

・現場で働いていて、現在の職種以外  
〔例〕 天候に左右されず、車中で  
・内装工

・その他（何でもお気軽にご記入ください）  
・特になし。

④ 回収について  
回答者（雇用会社、一次下請会社）  
電子データ（エクセル）で回収、

女性技能労働者へのアンケート用紙 日建連 女性技能労働者活用専門部会

① 女性技能労働者活用について  
日建連では、建設業界における担い手確保・育成を考える上で女性の活用は重要であると考え、新たに女性技能労働者活用専門部会を設置し、活用の促進について検討を進めて行きます。

② ヒアリング目的  
実際に働いている女性の技能労働者の立場や、今後、入職される方を増やすには、また働きやすくなるにはどうすれば良いか、これらの生の意見を聞き、検討に反映していきたいと考えております。  
例年、本アンケートへのご協力をお願いします。

③ ヒアリング項目（書き切れない場合は、行高を調整して下さい）  
元請会社（委員会社）名： ■建設株式会社

・回答者の情報  
年齢： 30 歳 職種： 断熱ウレタン吹付工 従事期間： 4 年

・女性の技能労働者として働くことの魅力やきっかけを教えてください。  
〔例〕 手に職があることに誇りを持って、父親と同じ仕事をしたい。  
父がウレタン吹付の仕事をして、「国内や海外でウレタン吹付工の女性が少ない」という話を聞いて興味をもったのがきっかけ。魅力は手に職をつけること、色々な種類の建築に携われる事。

・現場環境への要望や意見を記入してください。（良い点、改善すべき点などでも構いません。）  
〔例〕 女性用のトイレ、詰所を用意して欲しい。育児者の同時朝礼を柔軟に欲しい。  
セクハラまがいの発言を避けるので、取り締まって欲しい。職長に女性も選ぶべき。  
良い点は今の現場には女性用トイレが整備されている事。要望は、女性用トイレにはサンタリーボックスを置くなどの配慮が欲しいという事。

・女性の技能労働者を増やすために、所属会社、元請等への要望はありますか？  
〔例〕 月給額にすぎず、現場への派遣には女性もなるべく複数にして欲しい。  
女性は結婚して妊娠・出産・育児があるので、仕事とそれを両立できる環境を整備するべき。建設現場で働くような立場・職種は女性ももっとアタリと等で特集を組んでアピールすべき。

・現場で働いていて、現在の職種以外でやりたい職種はありますか？理由も教えてください。  
〔例〕 天候に左右されず、車中で、自分のペースと責任で出来るクロス工。  
やってみたいのは施工管理の仕事。ものづくりで究極は建物そのもの。普工から職工まで携われる現場監督は、やりがいがありそう。

・その他（何でもお気軽にご記入ください。）  
特になし

④ 回収について  
回答者（雇用会社、一次下請会社） ⇒ 元請会社（委員会社） ⇒ 日建連事務局 12/20 まで  
電子データ（エクセル）で回収、提出してください。

【女性技能労働者アンケートの対象人数】

	職 種	人数
躯体技能職	清掃・養生・クリーニング	5
	墨出し工・測量	6
	型枠大工	3
	鉄筋工	3
	雑工	1
	斫工	1
	生コンデリバー	1
	オペレーター	5
	小計	25
	仕上技能職	防水
シーリング		4
タイル工		3
溶接工		1
左官		3
サッシ工		3
塗装工		3
内装工		5
室内装飾		1
フローリング工		1
断熱・ウレタン吹付工		1
補修工		1
植栽 移植		2
小計	30	
設備技能職	電気設備工	2
	保温工	2
	試運転調整	2
	小計	6
その他	技能職 計	61
	現場監督	1
	ガードマン	2
	調査・補修	1
その他 計	4	
合 計	65	

### <女性技能労働者へのアンケートの要約>

- ①建設業に入職する経緯は親族関係が多く、女性が働ける職種であること等の対外的なアピールが不足している。
- ②現場の環境（女性用トイレ、更衣室、洗面所など）が整備されていない。
- ③結婚・育児などと両立できるような就業体系が確立されていない。
- ④女性の現場監督が少ないので、安心感が低い。
- ⑤給与制度や社会保険などの環境が整備されていない。
- ⑥女性として特別扱いはしてほしくない。性別ではなく能力で評価してほしい。

特に意見の多かった内容は、安心して使用できるトイレ・女子更衣室の設置という現場の環境問題であった。

## 5. 女性ワーキンググループ

これまでの専門部会での検討、専門工事業団体及び女性技能労働者へのヒアリングとアンケートを踏まえ、専門部会の女性委員及び女性オブザーバーからなる女性ワーキンググループによる検討会を開催した。

フリーディスカッションでの進行中、女性の立場や感性から多くの意見が得られた。

### (1) 女性技能労働者の入職を増やすための取組み

- ①親、身内の心配する給与体系の見直し（月給制の採用）や社会保険加入等の技能労働者の処遇改善を建設業全体で推進する。
- ②新規若年技能労働者の募集窓口を工業高校に加え、普通高校の女子生徒を対象にする等幅広くする。
- ③ポスターの掲示、女性版就職情報誌などの活用により、建設業界が女性技能労働者を歓迎することをアピールする。
- ④建設業を知ってもらい（PRする）、また女性の働いている姿を見せるという観点の取組みを行う。
  - ・親子見学会、小学校社会科見学会、学生のインターン制度
  - ・家族や知人が働いている姿を見せる見学会（家族デー）
  - ・体験型アトラクション（キッズニア的）施設や女性キャラクターによる建設ゲームの開発（キャラクター名の一般公募）、パビリオンの設置
  - ・TVドラマ、アニメ、映画、ドキュメンタリー（スーパー女性職人等）、CM、雑誌などのメディア活用
  - ・作文コンクール（国土交通省実施済）、絵画コンクールなどの開催
- ⑤国や自治体の雇用に関する各種補助金、奨励金制度などの確認と周知
- ⑥専門工事会社が女性技能労働者を雇用した場合の減税など各種メリットの付与

### (2) 家庭と仕事を両立させるための取組み

- ①出産、子育てへのサポートの充実
  - ・期間を定めて時差出勤、帰宅（例えば9：00出勤、16：00帰宅）を認めるなどのサポートの充実

- ・大規模現場での託児所の設置、託児所の斡旋などによる支援
  - ・画一的な朝礼の廃止や柔軟な現場就労管理の導入
- ②建設業も見据えた国の少子化対策の推進
- ・厚生労働省の「くるみん」マーク認定制度には大いに賛同するが、建設現場では一斉朝礼への全員参加等、就業時間の柔軟化を制約する従来からの管理手法が多くあり、すぐに適用するには困難な面がある。

【専門部会女性委員と女性オブザーバーによるワーキング】



**(3) 定着させるための取組み**

- ①女性技能労働者を表彰する制度の拡充
- ・建設マスターの女性枠の拡充（国土交通省実施済）、快適職場表彰の活用（日建連）や専門工事業団体、元請会社各社の表彰規定の女性表彰者枠拡充とシンボリック表彰の実施
- ②現場の設備の見直し
- ・安心して使用できる女性用トイレの設置
  - ・更衣室、洗面所、シャワー設備などの整備と、扉の色を区別するなど、男性に使われず女性が安心して使用できるような気配りと運用ルールの徹底
- ③女性用品の充実
- ・作業服、安全带、ヘルメット、安全靴といった安全保護具での女性用サイズの充実など
- ④女性技能労働者の復職の糧となる仕組みの新設
- ・結婚出産などの理由で離職後の復職の糧となるような就労履歴の認定など
- ⑤女性技能労働者を雇用する専門工事会社を採用した側の元請会社にもメリットが生じる制度の要請
- ⑥女性技能労働者のネットワークの構築
- ・現場で働く女性技能労働者を結ぶ交流の場やサイト等の構築や意見交換

**(4) その他の意見**

- ①発注者（女子校、個人住宅など）によっては女性現場監督、女性技能労働者に作業してほしい等のニーズは現に存在しているし、充分潜在しているので、元請会社として掘り起こす営業活動が今後重要である。
- ②女性現場監督、女性職長を拡充し、現場で女性技能労働者が働きやすくする。
- ③小さくても良いから女性だけ（女性主体）で作り上げる現場を施工し、魅力化に繋げたい。

6. 女性技能労働者活用促進の取組み

当面実施すべき取組み事項は橙色枠内に示す。

	日建連	会員会社	日建連としての要請事項	
			建専連など専門工事業諸団体	関係各省
PR	<p>①建設業界は女性技能労働者を歓迎することのアピール ・新卒者だけでなく幅広い世代の女性に対して、様々な勤務形態での受入れがあることの効果的なPR方法の検討と実施</p> <p>②建設業には女性技能労働者が活躍できる職種が多数あることのアピール ・活躍できる職種は多数あることの効果的なPR方法の検討と実施 ・会員会社が実施すべきPR事項の検討と要請 ・業界、外部有識者、行政が一体となって建設産業の戦略的広報活動を推進する「建設産業戦略的広報推進協議会」や内閣府「第3次男女共同参画社会基本計画(平成22年12月)」と連携しアピール</p> <p>①建設業界は女性技能労働者を歓迎することのアピール ・日建連ホームページや広報誌において、トップがアピール ・ポスターの作成などキャンペーンの実施 ・「建設産業戦略的広報推進協議会」との積極的な連携を通じたアピール</p>	<p>①建設業の魅力女性にアピール ・女性や小さな子供が建設業に慣れ親しむための現場見学会等の実施 ・広報誌、ホームページの活用、マスコミ発表の実施</p> <p>①建設業には女性技能労働者が活躍できる職種が多数あることのアピール ・自社ホームページや広報誌といった広報媒体において、トップが女性技能労働者が活躍できる職種が多数あることのアピール</p>	<p>①建設業には女性技能労働者が活躍できる職種が多数あることのアピール ・「建設産業戦略的広報推進協議会」と連携した、専門職種における女性技能労働者の活躍などを就職を希望する女子学生や一般女性に注目させるPR活動等の展開</p> <p>①建設業には女性技能労働者が活躍できる職種が多数あることのアピール ・専門職種における女性技能労働者の活躍を広報誌やホームページなどでトップがアピール</p>	<p>①国土交通省「建設産業活性化会議」等で女性技能労働者の活用促進を、建設産業の担い手の確保、育成策として位置づけ</p> <p>②既存の女性技能労働者確保にも活用できる国等の助成制度の周知徹底</p> <p>③建設業界における女性技能労働者活用促進の取組みの紹介</p> <p>①国土交通省「建設産業活性化会議」等で女性技能労働者の活用促進を、建設産業の担い手の確保、育成策として位置づけ</p>
環境整備	<p>①女性技能労働者が働きやすい環境を整備するためのマニュアル作成 ・安心して使用できるトイレ設置の徹底 ・整備すべき項目(設備環境、出産、子育てサポート、女性現場監督の拡充等)の検討およびマニュアル化、会員会社への働きかけ</p> <p>②女性技能労働者の雇用を促進する表彰制度の創設 ・女性技能労働者が多数従事している現場を表彰する制度の創設など</p> <p>③女性技能労働者が働きやすい環境整備を促進する表彰制度の実施 ・日建連「快適職場表彰」制度に女性技能労働者の環境整備部門を設置など</p> <p>①女性技能労働者が働きやすい環境を整備するためのマニュアル作成 ・早急にマニュアルを作成し、会員会社などへ配布</p> <p>②女性技能労働者が働きやすい環境整備を促進する表彰制度の実施 ・快適職場表彰制度の拡充</p>	<p>①現場環境の整備 ・現場において女性技能労働者が安心して使用できるトイレ、更衣室等の環境整備 ・現場環境整備に必要な経費の確保(積算への反映)</p> <p>②出産、子育てへのサポートの充実 ・柔軟な就業時間制度(時差出勤、帰宅)等の導入 ・大規模現場での託児所の設置、託児所の斡旋などによる支援 ・出産育児サポートに必要な経費の確保(積算への反映) ・厚生労働省「くるみん」マークに認定されるような取組み</p> <p>③女性現場監督の拡充 ・女性現場監督を増やし、女性の目による現場環境の充実 ・現場における女性ネットワークの構築による女性技能労働者の孤立化防止</p> <p>④女性技能労働者の地位が向上される表彰制度の実施 ・協力会社表彰制度等で女性技能労働者のプライドとステータスを表す顕彰枠の設置</p> <p>⑤協力会社が女性技能労働者を雇用するための支援 ・元請会社からの発注条件として女性技能労働者活用促進の明示、各種助成金申請への手助け ・女性技能労働者を雇用する協力会社にインセンティブ(優先発注)を与える制度の確立</p> <p>⑥女性技能労働者の処遇改善 ・性別に左右されない能力に見合った賃金を基本とする給与体系の採用を協力会社に要請</p> <p>①現場環境の整備 ・現場において女性技能労働者が安心して使用できるトイレ、更衣室等の環境整備(特に、ヒアリングとアンケートを通して実際に働く女性技能労働者から数多く寄せられた「現場において安心して使用できるトイレ」を求める声には、速やかに対応。)</p> <p>②出産、子育てのサポート ・画一的な朝礼の見直し等による柔軟な就業時間制度(時差出勤、帰宅)等の導入</p> <p>③女性現場監督拡充の為の行動計画の作成 ・各社の実情を踏まえた行動計画を早急に作成</p>	<p>①女性技能労働者の処遇改善 ・性別に左右されない能力に見合った賃金を基本とする給与体系の採用 ・社会保険加入促進(社会保険とは、雇用保険、健康保険及び厚生年金保険をいう) ・出産、子育てがしやすい厚生労働省「くるみん」マークに認定されるような取組み</p> <p>元請会社と一体となって ①現場環境の整備 ②出産、子育てのサポートに努める</p>	<p>①建設業での女性活用を促進させる制度の構築 ・女性技能労働者を雇用した場合の助成等各種メリットの付与など女性の活用に取組む企業を支援する仕組みの構築 ・公共工事の積算基準への反映(「共通仮設費」における「営繕費」や「仮設建物費」を引上げる措置)</p> <p>②女性技能労働者を育成するための研修制度の充実 ・富士教育センターや他の研修機関による女性技能労働者養成のための研修制度の充実</p> <p>③女性技能労働者の雇用が促進される効果がある表彰制度の実施 ・女性技能労働者の技能向上のインセンティブを与える表彰制度の実施等</p> <p>④女性技能労働者を含む技能労働者全体の処遇改善に向けた取組み</p> <p>①建設業での女性活用を促進させる制度の構築 ・女性技能労働者を雇用した場合の助成等各種メリットの付与 ・公共工事の積算基準への反映(「共通仮設費」における「営繕費」や「仮設建物費」を引上げる措置)</p> <p>②女性技能労働者を育成するための研修制度の充実 ・富士教育センターや他の研修機関による女性技能労働者養成のための研修制度の充実</p>
マーケティング		<p>①女性現場監督、女性技能労働者の手による施工ニーズの掘り起こしと対応出来る体制の整備 ・積極的なマーケティングの実施と女性施工チーム等の設置</p> <p>①女性を中心とした組織(営業から施工まで)を設置しニーズに応える(女子校、個人住宅、リニューアルなど) ・女性現場所長、女性現場監督、女性職長、女性技能労働者を主体とした施工チーム(「なでしこ工事チーム」)を設置し活動する</p>	<p>元請会社と一体となって ①女性施工チームの設置に協力する</p>	

## 7. おわりに

今回の「中間とりまとめ」のための専門部会の活動は、約2か月と非常に短期間であったが、専門工事業団体と女性技能労働者へのヒアリングとアンケート、4回の専門部会、及び女性ワーキンググループ開催と精力的に行い、充実したものとなった。

建設業には様々な職種があり、一部の職種では体力のある男性が前提条件となるかもしれないが、多くの職種では女性が活躍できる余地が十分ある。また、女性技能労働者の活用促進で浮かび上がった課題は、男女を問わず若年技能労働者を建設業に入職させるために解決しなければならないものである。今回の取組みに対して、建設現場の生産性の低下を危惧する声が寄せられるかも知れないが、女性技能労働者の入職拡大によって現場が活性化するという意見もある。いずれにせよ、女性技能労働者の活用促進のためには、乗り越えなければならない課題である。

女性技能労働者の活用促進、若年技能労働者の入職促進、ひいては建設業の魅力化を進めるためには、今回の「中間とりまとめ」を起点とし、スパンの長い取組みを行っていく必要がある。

なお、当専門部会としては具体的な活動のフォローに努めていきたい。



【女性技能労働者専門部会 名簿】

委員

	氏名	会社名	所属・役職
座長	能登谷 英俊	戸田建設	東京支店 コスト管理センター 建築購買部部長
委員	上野 尚佳		東京支店 建築工事1部工事課 主事
委員	松井 洋司	大林組	東京本社 建築本部本部長室 副部長
委員	大亀 操		東京本社 建設本部本部長室 生産企画課 主任
委員	堀内 大輔	鹿島建設	建築管理本部 建築工務部 担当部長
委員	岡村 美那		技術研究所 建築生産グループ
委員	横田 慶一	清水建設	建築事業本部 調達・見積センター 調達企画部取引業者育成グループ 上席マネージャー
委員	田堀 翔子		建築事業本部 東京支店 建築第一部 係員
委員	児玉 雅宏	大成建設	建築本部 技師長
委員	廣作 利香		東京支店 (仮称)秋葉原オフィスプロジェクト新築工事作業所 副所長
委員	國枝 正人	竹中工務店	調達本部 副部長
委員	小早川 泉		東京本店 技術部 生産支援グループ 課長
委員	野津 常義	前田建設工業	建築事業本部 建築部 工務Gシニアマネージャー
委員	永井 絵美		総合企画部 経営企画グループ

オブザーバー

氏名	所属
苗村 沙織	国土交通省 土地・建設産業局 建設市場整備課 専門工事業・建設関連業振興室 業務係長
鎌田 いづみ	国土交通省 土地・建設産業局 建設市場整備課 労働資材対策室 労働係長
本村 信一郎	国土交通省 大臣官房 技術調査課 建設システム管理企画室 技術管理係長
肥沼 由佳	厚生労働省 職業安定局雇用開発課建設・港湾対策室 労働福祉係長
道用 光春	建設産業専門団体連合会 常務理事
菅井 文明	富士教育訓練センター 専務理事
町 美差恵	富士教育訓練センター 鉄筋講師

## 日建連による専門工事業団体へのヒアリング

## ○回答6団体概要

団体名	略称	会員数
(一社) 全国防水工事業協会	全防協	675
(公社) 全国鉄筋工事業協会	全鉄筋	797
(社) 全国建設室内工事業協会	全室協	878
(一社) 日本塗装工業会	日塗装	2,352
(社) 日本建設大工工事業協会	日建大協	487
(一社) 日本造園建設業協会	日造協	901

会員数は平成25年8月1日における各会員団体から建専連への報告による。

## 1. 専門工事業団体として、女性技能労働者活用の実態は？

(例) クロス、ボード、軽鉄、床工事ともに女性の技能職はいるがそれほど多くは無い。

回答団体	回答内容
全防協	アスファルト防水、シート防水ではほとんどいない。昔夫婦で釜場の番をしていた例はあるが、重量物と火傷などの問題があり難しい。 シーリング工でA社は12/430人が女性、1級技能士もいる。
全鉄筋	調査はしていない。親族の関係で働いている女性が若干と加工場のパートも若干いるだけだと思う。
全室協	クロス、ボード、軽鉄、床工事ともに女性の技能職はいるがそれほど多くは無い、韓国に出張すると女性の技能職が多い。日本でも女性の活用を考えるのは普通のこと。
日塗装	部分的に臨時雇用する場合とか、昔ペンキ屋で出産後再度働く女性がいる。 少数ではあるが、施工管理者、営業で女性を活用する企業もある。 施工管理技士、1級技能士の資格を取っている女性もいる。 H15日塗工会員直庸工28,959人、AVE36.9才（うち女性1,376人4.7%AVE36.6才） H24直庸工17,118人▲40%、AVE42.3才（うち女性627人3.6%AVE47.8才）
日建大協	調査はしていない。親族の関係で働いている女性が若干程度か
日造協	造園業はミゼネコン、職種が多様化している。造成、工作物、石工事、植栽などトータルで受注する会社が多い。 女性の割合は増加している。 造園施工管理技士1.2級で265,123人、うち1級101,697人→植栽基盤診断士3,434人（女性4%）、造園技能士1.2.3級で108,767人、うち1.2級88,500人→造園基幹技能士3,137人（女性0.5%）、街路樹剪定士10,722人（女性1%）

## 2. 女性技能労働者を活用できる職種は？

(例) クロス（2年）、軽鉄・ボード（3～5年）、床も出来ないことは無い。

回答団体	回答内容
全防協	シーリングと塗膜防水（ウレタン）などが、使う材料も似ており職種としてはOK。 職人は1人前で45～50万円/月（バブルの時80万円）、女性の職人も他で働くよりも賃金が高いのが魅力か。ゴンドラによる作業も問題なくやっている。 求人誌、ハローワークの紹介で雇用している。 妊娠時の就労制限、育児休暇、子供が出来た時の早朝出勤は無理がある。
全鉄筋	佐藤工務店さんが女性の活用を以前行ったが、倒産の問題もあり定着は難しかった。また力仕事なので、魅力化にはなったが生産性は落ちる。
全室協	クロス（2年）、軽鉄・ボード（3～5年）、床も出来ないことは無い。但し生産性はどうしても落ちる。 クロスはパテ仕事から始めるので女性でも出来るし作業に馴染める。
日塗装	一般的なローラーや刷毛作業であれば問題ない。昔は養生専門の女性がいた、またパテ仕事も問題ない。但しガン吹は片手での重量作業なので難しいと思う。 一般住宅の改修などはカーコーディネーターの役割があり、その住宅の奥様からも喜ばれるので、職人兼務の女性が活躍している。ゼネコンの現場では設計屋が色決めするので喜ばない。
日建大協	女性が入ることは現場の雰囲気も良くなり賛成しますが、基本的に型枠大工は力仕事なので、推薦の職種は、墨出し大工、加工専門会社、加工図のオペレーターか
日造協	女性は優秀で真面目、技術士もいるし、1級造園施工管理技士の試験もすぐにとる。 公園の管理、コンサル的な設計などを目指す女性が多い。職人と言われると少ない。 造園の技能五輪は40チーム中2人女性、国際大会の日本代表も男女のペア 良い意味多能工が基本（造園少量・多工種の作業員を模索中）

## 3. 法的観点からの検討についての意見

(雇用機会均等法、労働基準法、安衛法、育児介護法、多様な就業形態(パート・フレックスタイム)他)

(例) パートは現場の規律や生産性から考えても技能職としては難しい。フレックスも現場そのものが採用しないと無理

回答団体	回答内容
全防協	防水関係だからという法的問題は無い。独身はいいが、結婚、出産、育児の時の諸問題。
全鉄筋	特になし。
全室協	育児休暇は雇用保険から1年間約半分の給与が支給される。(特別な理由がある場合は1.5年。) パートは現場の規律や生産性から考えても技能職としては難しい。 フレックスも現場そのものが採用しないと無理。
日塗装	妊娠した場合有機溶剤は関われないので、出産後に再度採用する、または社員であれば法規に則り対応している。
日建大協	型枠大工は1日20㎡叩くとして、ベニヤ・単管・サポートで800kg程度の重量物を使用する。女子労働基準規則第3条(断続作業の30kg)があり男女の差が出る。
日造協	パートやフレックスも可能、シルバーと同様。しかしゼネコンの現場では許されない。

## 4. 女性技能労働者を活用する場合、専門工事業団体としての課題は？

(例) 女性が現場に入ると和らぐし、男の技能職の入職も増えると思うので歓迎である。

回答団体	回答内容
全防協	同じ作業所に長期間いる業種ではない。 外部が主なため、月によって働く日数が大きく変わる。 組合でワークシェアリングする。多能工の育成(シーリングと塗膜防水)。 多能工は、工種の近いもの以外でもやれる。例えば躯体の忙しい時期は鉄筋工の手元でも可といった柔軟な考え必要。 高度成長期はプロ(専門工)で通せたが、今のように安定期は多能工を育成することが必要。
全鉄筋	国から現在4つの課題を言われている。 外国人労働者の活用：中国人は過去20年間で1,091人を研修制度で採用した。現在も続けているが、円安なので値上げを要求されている。また中国は自国のODAで帰国した職人を外国に連れて行く。オリンピックまでは時限立法で研修3年を延長させてほしい。国は簡単に増やせというが、国交省、法務省、厚生省が一体となって法的な諸問題を解決しないと時間がかかる。 自衛隊員の活用。 受刑者の活用。 女性技能労働者の活用。
全室協	女性が現場に入ると、和らぐし、男の技能職の入職も増えると思うので歓迎である。 職業訓練は富士の教育センター(1カ月35万円)などを積極的に活用し、国からの補助などで助成したい。
日塗装	塗装工は一人前になるのに5年かかる。その間に離職する女性は多い。 体力的な問題では、ネタ缶(一斗缶)が重量物なので女性の体力では大変である。 現在一人前、年収の多い職人で500万円がやっとである。平均400万円程度ではないか。年収アップさせないと職人が減る。 昔は工事の40%がゼネコンからの発注で残りが塗り替えだったが、今はゼネコンの仕事が20%になっている。(都、区、民間発注を含めリニューアルが多い。)
日建大協	型枠大工が多能工になるのは、よっぽど暇にならないと無理 積極的な女性採用するのは難しい。 型枠の加工専門業者なら工場加工となるので可能かもしれない。 ドイツのマイスターのような制度が建専連を中心に立ち上がらないでしょうか。
日造協	農業高校、園芸高校、大学の農学部からの入職者が多いが、理想と現実のギャップで離職率も高い。 協会の加入会社は殆どが社員で問題は無いが、職人は二次三次の下請けで社会保険の加入率も低い。

## 5. 女性技能労働者を活用する場合、各専門工事会社としての課題は？

(例) 一人前になるまで時間がかかる。それまでの費用を二次下請では負担できない。

回答団体	回答内容
全防協	募集を掛けて入社しても、想像以上にすぐに辞める。 女性技能労働者を社員にするのはいいが、月給制の職人では相当な単価アップが必要。
全鉄筋	経験者が子育てを終わって働き始めたが、結果的に体力が続かないと言って辞めたケースがある。加工場で細物や中止め筋の加工であれば真面目なので出来ると思うが、鉄筋加工は力仕事なので難しい。 現場は怪我が付き物で、躯体労務は難しいと思う。
全室協	一人前になるまで時間がかかる。それまでの費用を二次下請では負担できない。 社員職人の給料制で社会保険料の問題もクリアしないと集まらない。初めのうちは一次下請が社員職人として育て、二次下請に意向させるような方式になるだろう。 週40時間の問題をどのようにクリアするかが課題、時間外手当の問題 高卒者を来年採用するが、初任給175,000円+時間外+交通費で270,000円になる。その女性社員を下請に預けて教育させるが、下請が手間賃として払えるのは5~7,000円/日、25日で≒150,000円程度である。一人前になるまでは差額を負担しなければならない。 一次下請の社員職人を増やすのは良いことだと思うが、二次下請が社員職人が増えると、自分たちの仕事が減るのでとは疑心暗鬼になる。
日塗装	職人の採用はハローワークを通して高校にも求人広告が届くようになってきている。 男女の差はつけず求人しており、高校の新卒者で日給月給で10,000円/日が最低。 社会保険には全て加入している。今までの慣習で日給月給にしているが、月給制でもできないことは無い。 地方から出てきた職人(男女共)の宿舎は、ワンルームのアパートを借りて家賃の80%を補助している。
日建大協	一流の職人で年収がやっと600万円になった。しかしまた暇になり年収がダウンすることが続くと、結局単価が下がり年収が下がり職人の数が減少することになる。 職人の確保は年収の安定とそのための作業量の平準化、建設現場の週休2日制などが鍵になる。 大工を一人前にするには年数が掛り、途中で職人の引き抜きが始まるなど業界全体で育て方を研究しないと個人経営の集まりでは同じことを繰り返す。 社会保険への加入促進がなかなかできない、標準見積をもとに徐々に向上させたい。
日造協	上記4と同様

## 6. 女性技能労働者を活用する場合のゼネコンに対する要望と課題は？

(例) トイレ、更衣室、ロッカーなどの配慮は、現場の規模・ゼネコン・敷地環境による差が大きい。

回答団体	回答内容
全防協	いろいろな諸条件がある女性に、朝礼までに来いというのは無理。10時ごろにも朝礼があれば現場も入りやすい。 大きく言えば環境の整備。トイレ、更衣室、若い女性へのセクハラ、ストーカーも心配である。 突貫の長時間労働は無理。 女性に対する作業所ルールを決め、ゼネコン全体に広げる施策が必要。
全鉄筋	女性に限らず、現場のイメージを悪くしているのは小規模現場であり、通常のトイレ、更衣室、詰所なども整備されていないケースがある。 女性に働いてもらいたければ、シャワー室も整備する必要がある。
全室協	トイレ、更衣室、ロッカーなどの配慮は、現場の規模・ゼネコン・敷地環境による差が大きい。 女性の活用を促進するには、賃金、環境など長い目で見る必要性があり、前項で記載したような賃金補填を考えた単価にしてほしい。 元下関係の改善。(墨出し、産業廃棄物、施工体制、安全書類、工程管理など下請に負担が掛かっていることが多く、費用も発生する。)
日塗装	突貫工事は塗装工にとって一番魅力のない要因になっている。安全・品質にも影響が出るので、工期の問題はゼネコンが解決しないといけない。 トイレ、更衣室は当然のこと。 ゼネコンそのものが女性を認めないといけないのでは？
日建大協	女性用の更衣室、トイレは勿論のこと、出来ればシャワーも設置する必要がある。 ゼネコン、工事の規模等で詰所等環境に差がある。日建連としての最低基準が必要。
日造協	造園という領域を理解して欲しい。(外構の工期、地中障害物、設備配管の問題など、トラブルが多い) 地下足袋は職人の命、すぐに安全靴を履けと言われる。 安全帯も樹木で使用するものはフックが小さく、ナイロンスリングだが許可しない監督がいる。

## 7. 上部団体及び国交省、厚労省などへの要望・課題

(例) 外国人労働者を労働者不足の特効薬にするという考えは賛成できない。

回答団体	回答内容
全防協	早出残業が出来にくい環境になっている。(稼げない、その分日数が増えるだけ。) 防水は稼働日数が一定にならない。少なくとも国の発注が平準化できるような仕組みにしてほしい。単年度予算はダメ。
全鉄筋	外国人労働者の期間延長、研修生の再入国。 建設投資等、中長期の展望を明確にしてほしいのと発注の平準化。
全室協	外国人労働者を労働者不足の特効薬にするという考えは賛成できない。 物作りの大切さ、面白さ、職人の地位向上を図る手段を率先して検討してほしい。(マイスター制度、設計単価の向上、社会保険料問題など。) 社会保険料問題は、首都圏と地方で、国も地方公共団体もゼネコンも温度差がある。
日塗装	民間発注の工事においても工期のチェックをするようにしないと、塗装工事は必ず最後の仕事で突貫となり、魅力がない産業となる。
日建大協	型枠大工の建設業許可は「大工工事業」となっているが、この資格は木造大工の資格になり、型枠の1級技能士は「鳶土工事業」に記載されている。「型枠大工工事業」として独立した建設業許可業種の要請を国交省にしているが一向に変わらない！ 1級技能士は厚労省、登録基幹技能士は国交省と別れており統一すれば良いと思う。 私たちの職業は“ものづくり”で地域貢献しているプライドがあるが、近隣問題、道路使用などの規制で稼げる環境になっていない。
日造協	女性の福利厚生をチェックする機能が無いのでは？ 資格は安衛法的な旧と労働省のもの、基幹技能士のように国交省のものと別れる。職人から言わせると何度も面倒という意見がある。 設計労務単価が柔軟になっていない。アップするのに時間がかかる。 造園は足場が解体されてから突貫となることが多い、特に民間工事ではゼネコンが短工期で受注するため専門工事の下請けも苦勞する。確認申請があるのだから、建物の規模、用途を見れば、役所の人は工程の判断も出来ると思います。確認申請のチェックに工期を含めて取り締まることで、3Kが拂拭されるのでは！？

## 8. その他（女性技能労働者の活用に関する意見等）

回答団体	回答内容
全防協	(技能労働者の賃金は右肩上がりです上昇し、その後水平となるが、) ピーク時に600万円の年収が最低限か。 建設業は農業・漁業より安定性が無いと思う。
全鉄筋	公共工事等、標準見積を2年以内に完全なものにしたい。 鉄筋の自主検査を明確に設定し、費用を別途計上する。施主、設計、ゼネコン、役所検査機関等への対応で人手もかかる。検査と書類作成なら女性でも出来る。
全室協	特になし。
日塗装	月給制に関しては時代の趨勢なので取り組む課題だと思う。 女性が現場にいると活気が出る。女性技能労働者を増加させることは良いことだと思う。廻りの職人も優しくするし、可愛がると思います。 埼玉の吹上市に「ものづくり大学」がある。いろいろな職種を経験できるのでもっとアピールできたらと思う。(講師経験者)
日建大協	外国人労働者の受け入れはしているが、あくまで繁忙時の調整弁の扱いである。女性に限らず若年労働者の入職が進めば必要ない。 現場に女性が普通に就労しているようになれば、男性の若年技能工も増員するし離職率も低下すると思う。
日造協	特になし

## 建設産業専門団体連合会（建専連）経由での専門工事業団体へのアンケート

## ○回答10団体概要

団体名	略称	会員数
(一社) 日本左官業組合連合会	日左連	7,078
(一社) 日本シャッター・ドア協会	JSDA	155
(一社) 全国道路標識・標示業協会	全標協	477
(一社)カーテンウォール・防火開口部協会：CEWA	CEWA	56
(一社) 日本サッシ協会：JSMA	JSMA	157
全国基礎工業協同組合連合会	全基連	170
(一社) 日本造園組合連合会	造園連	4,017
(一社) 日本建築板金協会	日板協	8,690
(一社) 日本基礎建設協会	基礎協	53
全国管工事業協同組合連合会	全管連	16,708
全国マスチック事業協同組合連合会	マスチック	476

会員数は平成 25 年 8 月 1 日における各会員団体から建専連への報告による。  
日本サッシ協会は建専連非会員団体、類似業種にて連盟で回答。

## 1. 専門工事業団体として、女性技能労働者活用の実態は？

(例) クロス、ボード、軽鉄、床工事ともに女性の技能職はいるがそれほど多くは無い。

回答団体	回答内容
日左連	30年前は、左官の女性はほとんどいなかった。現在は全体数からは少ないが女性左官が増えつつある状況にある。
JSDA	シャッター、ドア工事ともに女性の技能者はいるが、数名しかいない。
全標協	道路標識：設計・庶務の関連業務には多い。現場での施工業務では多くの熟練技能が要求されるためほとんどいない。 道路標示：書類のとりまとめなどの業務には多い。現場での施工業務では重量のある材料を運ぶなど、女性には難しくきわめて少数。
CEWA JSMA	サッシ工として従事している女性は0.74%程度、しかも作業補助の域に留まっていると考えられ、技能労働者と呼べる職長クラスはごく僅かであると想定している。
全基連	くい打ち工事における女性職長1名を調査により確認。現業勤務継続。この例から、女性でも現場作業も可と判断ができる。
造園連	造園技能士合格者のうち女性が、14.5%を占めるようになってきた。
日板協	人数等、正確なデータは把握していない。 技能職は皆無ではないが、男性と比較して圧倒的に少ないと思われる。 (参考) 女性の登録建築板金基幹技能者 1/2,889名
基礎協	基礎施工業は重量物の取扱等、女性の活躍できる環境に乏しい。(軽作業等は乏しい。)
全管連	管工事業についてはほぼ皆無と思われる。
マスチック	当社にはいないが、同業他社にほんのわずかにいる。

## 2. 女性技能労働者を活用できる職種は？

(例) クロス(2年)、軽鉄・ボード(3~5年)、床も出来ないことは無い。

回答団体	回答内容
日左連	左官の場合、内装の壁仕上げの作業に向いている。養生や細かい作業をきちんとこなす女性が多いため、外装で量をこなす仕事よりも内装仕上げのほうが向いているように思う。
JSDA	ドアの金物工事は、比較的軽作業であるので出来ないことは無い。
全標協	標識の設計、積算、デザイン、証明書などのデスクワーク。
CEWA JSMA	サッシ工は分業体制の中で仕事を覚えていくケースが多いと考えられ、全ての作業について熟達し、また他の労働者に指揮できるようになるのが困難と考えている。
全基連	現場作業員(技能就労)、建設重機オペレータ等。
造園連	特に制限はない。造園工事・管理全般。
日板協	建築板金業については、男女間の体力差が課題になると考える。(真夏の屋根葺き作業、材料の屋根への荷揚げ(手作業時)など) 加工技術などは個人的なセンスの問題。 ゼネコン等でも管理部門(現場を管理する部門)では女性の活用も出来ているが、準現場では困難。
基礎協	施工管理(基礎施工士)としての活躍。 測量業務(工期を通じての活躍は難しい。)
全管連	本業界でも活用可能と思われるが、いわゆる3Kに該当するため、好んで選択されないものと推測される。
マスチック	職種で出来る出来ないを考えない方がよい。



### 3. 法的観点からの検討についての意見

(雇用機会均等法、労働基準法、安衛法、育児介護法、多様な就業形態（パート・フレックスタイム）他)

(例) パートは現場の規律や生産性から考えても技能職としては難しい。フレックスも現場そのものが採用しないと無理

回答団体	回答内容
日左連	当社では育児休暇制度を導入し、2名の女性が出産後、1年間の育児休暇を経て職場復帰をした。育児期間中は定時に帰れるよう現場の場所を配慮するなど、対策をとっている。
JSDA	パートは現場の安全性、生産性から考えて技能職としては難しい。フレックスも現場が採用しないと無理。
全標協	仕事の範囲が多岐に亘るため、多くの熟練技能が要求される。
CEWA JSMA	重量物取扱いが結構あり、労働安全衛生法にある作業員 1 人あたりに負荷可能な重量の点からも、女性は不利といわざるをえない。
全基連	女性特有の休暇（月次休暇・産休等）と年間1800時間に十分気を配れば、安衛法上の問題は無いと思われる。
造園連	パートは現場の規律や生産性から考えても技能職としては難しい。
基礎協	(基礎)業界として、就労をさまたげるものはない。
全管連	特になし。
日板協	(無回答)
マスチック	(無回答)

### 4. 女性技能労働者を活用する場合、専門工事業団体としての課題は？

(例) 女性が現場に入ると和らぐし、男の技能職の入職も増えると思うので歓迎である。

回答団体	回答内容
日左連	左官という仕事を伝えきれないことが多い。町場、野丁場、その他と事業所により左官工事にも特色があり、作業内容が異なるため、伝えきれないことでミスマッチが起きることがある。
JSDA	技能労働者が不足している中で、女性が参画することは歓迎する。
全標協	中小・零細企業が多く、現場施工以外にも多くの業務を担うことが多い。
CEWA JSMA	1の現実、2、3の観点から、課題設定が既に困難と考えている。
全基連	年度末等の残業による集中勤務への配慮。
造園連	管理者の理解力 管理者自身の意識改革 仕事と家事・育児の両立できる勤務体制 職場の仲間の理解と・支援 休暇制度のとりやすい職場環境の整備
日板協	男女に限らず、(特に若者に関して) 家業が板金業であれば別だが、土日は休みであるとの意識が普通であるので、天候や工程により工期が厳しくなれば暦通りの休日ではなくなる場合などの認識(教育)をしていないと定着は望めないとと思われる。 同年代の別業種の友人とは休日や就業パターンが異なる認識が必要。
基礎協	男女分け隔て無い活動・生産性を確保できるのであれば拒否する理由はない。
全管連	仕事の魅力ややりがいを効果的な方法でPRする。労働者の処遇改善に努める。
マスチック	材料及び機械工具等の軽量化を進める必要がある。

## 5. 女性技能労働者を活用する場合、各専門工事会社としての課題は？

(例) 一人前になるまで時間がかかる。それまでの費用を二次下請では負担できない。

回答団体	回答内容
日左連	特別女性に限ったことではないが、左官は育成期間が長い職種のため、育成に対しての事業所負担が大きい。また、先輩職人と入社する女性との年齢差があり、考え方の違いのより、育てる・教えることが難しい場合がある。
JSDA	女性技能労働者は、体力面等で作業の省力化などの課題がある。
全標協	仕事の範囲が多岐に亘るため、多くの熟練技能が要求される。
CEWA JSMA	作業の最終確認等は女性目線の方が勝る部分もあるかと考えるが、自ら一連の作業を完結できない者が、作業員の直接管理者（指揮官）として受け入れられるかは疑問がある。
全基連	特になし（男子技能者と平等扱いで良いと思う）。
造園連	結婚出産などで勤務期間が短いこと 技能士などの資格を取得しても、その後の勤続期間が短い。出産育児期間中に内業・営業や設計事務所などの仕事を兼務してもらおうとよいが、それだけの仕事量が確保できるか。
日板協	出産・育児で退職（休職）となる場合の対応。
基礎協	重機オペレータなどとしての養成は、多くの経験を要するし、資格を保持しただけでは務まらない。
全管連	性差を十分理解したうえで、それに見合った対応が求められる。
マスチック	ロッカー室、トイレ等の設備を充実させる費用が必要になる。

## 6. 女性技能労働者を活用する場合のゼネコンに対する要望と課題は？

(例) トイレ、更衣室、ロッカーなどの配慮は、現場の規模・ゼネコン・敷地環境による差が大きい。

回答団体	回答内容
日左連	やはりトイレと更衣室を専用のもを設けてほしい。 作業員名簿に女性の一人暮らしの自宅の住所・電話番号（個人情報）を記入することに抵抗がある場合がある。
JSDA	トイレの配慮が欠かせない。
全標協	直受注が多いため、特になし。
CEWA JSMA	3 Kと揶揄される状況を脱することと考える。
全基連	トイレと更衣室は別にあればベター。
造園連	女性専用トイレ・更衣室などの整備。
日板協	設備は当然のこと、差別行為や言動等に十分注意を要する。
基礎協	トイレ、更衣室、ロッカーなどの配慮は、現場の規模・ゼネコン・敷地環境による差と認めてしまうと、下請業者に対する職場環境の改善は進まない。 女性が作業現場で必要とする設備が整うかは、元請けによる差が大きく、最悪の場合、詰め所が無い場合もある。
全管連	性差を十分理解したうえで、それに見合った対応が求められる。
マスチック	トイレ、更衣室、ロッカーなどの配慮は、現場の規模・ゼネコン・敷地環境による差が大きい。

## 7. 上部団体及び国交省、厚労省などへの要望・課題

(例) 外国人労働者を労働者不足の特効薬にするという考えは賛成できない。

回答団体	回答内容
日左連	これから職人不足が本格的になる。そのため、事業所内で人材育成をしている企業に対し、優遇措置を設けて欲しい。(一部助成金などがあるが、左官の各事業所では申請がむずかしいため、より簡易的に評価して欲しい)
全標協	交通安全事業の専門性を高めるため分離・分割発注を進めてほしい。
CEWA JSMA	一足飛びに技能労働者を求めるのではなく、従事者を如何にして増やすかの議論が先にあるべきであろうと考える。
日板協	業界の自助努力の必要性は否定しないが、国の担当者が変更になる度の“振り出しに戻る感”や、法的強制力を伴う国の施策が無ければ物事が進捗しない過去の歴史を繰り返さないためにも官庁の担当者(チーム)は10年間固定(或いは半数づつずらした5年任期)するなどの措置が必要と考える。
基礎協	現状は、男性技能労働者に対する配慮も不十分な状態である。 言葉等の問題(安全指示等が適切に伝わらない等)があり、人手不足を人材派遣や外国人労働者でまかなうという考え方はある意味危険である。
JSDA	特になし。
全基連	特になし。
造園連	特になし。
全管連	特になし。
マスチック	特になし。

## 8. その他(女性技能者の活用に関する意見等)

回答団体	回答内容
日左連	女性の技能者を作ることありきではなく、仕事の魅力ややりがいがあった上で入職した人が女性だったのでそれに合わせた育成方法をとるとこのほうがうまく行くと思う。まずは男女とも建築を目指す若い人を増やす策を考えることが大事だと思う。
全標協	デザイン・設計部門での活用は見られるが、施工現場での活用は少ない。専門工事業としての技術・技能の修得者、特に女性には配慮・優遇して欲しい。
造園連	造園連として女性活用のためのリーフレットなどを作成している。 女性だけの技能研修会も開催2回開催した。次年度も女性だけの講習会を行う予定。
日板協	(女性に限定せず)技能労働者不足対策は国力の低下につながる認識を強く持ち、国の基軸となる施策とすべき。
基礎協	女性でもできる作業はしてもらいたいので、男女の技能・生産性に差が無く活躍できるのであれば受け入れは問題ないと思う。しかし環境を整えるには元請けの影響が大である。
JSDA	特になし。
CEWA JSMA	特になし。
全基連	特になし。
全管連	特になし。
マスチック	特になし。

## 【参考】登録基幹技能者における女性の有資格者数（建専連調べ）

登録基幹技能者の種類		女性資格者	資格者数	参考：受講要件（※）
1	登録電気工事基幹技能者	11	7,101	第一種電気工事士
2	登録造園基幹技能者	15	3,125	1級造園技能士
3	登録建設塗装基幹技能者	4	2,223	1級塗装技能士
4	登録左官基幹技能者	1	1,459	(1) 1級左官技能士 (2) 職業訓練指導員(左官職種) (3) 建設マスター (4) 1級・2級建築施工管理技士(仕上げ)
5	登録機械土工基幹技能者	20	2,740	(1) 1級建設機械整備技能士 (2) 職業訓練指導員(土木施工・建設機械運転及び整備) (3) コンクリート破砕器作業主任者講習外16種 (4) 建設マスター (5) 建設機械施工技士 (6) 施工管理技士(土木・建築・管工事・造園)(1級、2級)
6	登録鉄筋基幹技能者	1	2,340	1級鉄筋技能士
7	登録圧接基幹技能者	1	465	手動ガス圧接技量資格3種又は4種
8	登録配管基幹技能者	3	2,403	1級配管技能士
9	登録鳶・土工基幹技能者	6	3,373	(1) 1級とび技能士 (2) 土木施工管理技士(1級、2級) (3) 建築施工管理技士(1級、2級)
10	登録内装仕上工事基幹技能者	13	2,321	(1) 1級内装仕上げ施工技能士 (2) 建築施工管理技士(1級、2級)
11	登録サッシ・カーテンウォール基幹技能者	1	786	(1) 1級サッシ施工技能士 (2) 1級カーテンウォール技能士 (3) 建設マスター
12	登録エクステリア基幹技能者	1	332	(1) 1級ブロック建築技能士 (2) 土木施工管理技士(1級、2級) (3) 建築施工管理技士(1級、2級) (4) 造園施工管理技士(1級、2級)
13	登録建築板金基幹技能者	1	2,889	(1) 1級建築板金技能士 (2) 職長特別教育講習 (3) アーク溶接作業主任者特別講習 (4) 玉掛技能講習 (5) 高所作業車運転技能講習
14	登録保温保冷基幹技能者	1	554	1級熱絶縁技能士(保温保冷工事)
15	登録基礎工基幹技能者	1	509	(1) 土木施工管理技士(1級、2級) (2) 建築施工管理技士(1級、2級) (3) 建設機械施工技士(1級、2級) (4) 基礎施工士
計	小計(15職種)	<b>80</b>	32,620	(※1) 実務経験10年以上、うち職長経験が3年以上 (登録鳶・土工基幹技能者は職長経験が8年以上必要)  (※2) 複数資格が記載されている場合は、いずれかの資格 (登録建築板金基幹技能者は全ての資格が必要)
	全登録基幹技能者数 (31職種)		<b>41,985</b>	
	全登録基幹技能者 に占める女性の割合		<b>0.2%</b>	