

2020年度
作業所改善WG
アンケート(制度・若手)まとめ

KKKA(けんせつ小町アドバイザー)

はじめに

- ◆ 「けんせつ小町」という言葉が誕生してから6年が経ち、この間に、女性目線で作業所の環境改善が進められてきた。
- ◆ 特に、女性用トイレ・更衣室等に関しては、ほとんどの会社で十分な整備が整えられている。
- ◆ しかしながら、各社においてそれぞれに進められた作業所の環境改善はどこまで進んでいるのか、また、作業所に従事する社員にとって働きやすい制度は十分に整っているのか等については、把握しきれていない現状である。

作業所で働く環境の更なる改善を目指すため、各社の制度の実態調査および働く社員の正直な意見収集を実施した。

制度関係の事例について

【調査の目的】

前回の調査(代表14社にアンケート)より約3年経過しており、かつ昨今世間の状況が大きく変わった事により再度調査する事で変わった点を見える化していきたい。

また、他社の事例を参考にすることでにより建設業界全体のさらなる働き方改革の発展に繋がる事が出来るようにしたい。

【調査の概要】

対象企業:(一社)日本建設業連合会中部支部の会員企業68社

調査実施期間:令和2年10月19日～11月30日

1. 年次休暇の事例
2. 育児中の就業・休暇制度の事例
3. 育児支援制度の事例
4. 介護制度の事例
5. 社内の体制・環境整備改正スケジュール等
6. その他
7. 環境について(現場)
8. 従業員数別の比較グラフ

1.年次休暇の事例(1)

【 】内は2017年当時の回答

項目	法律	平均的な事例	手厚い事例
有給休暇の最高日数	勤続年数で変動 10日～20日	20日 【20日】	50日 【25日】
繰越期限	付与日より2年を限度	1年(付与日より2年) 【1年(最大40日)】	1年(付与日より2年) (繰越最大50日) 【2年(最大60日)】
半日単位年休制度 (取得限度日数)	—	あり(0.5日でカウント有給の残日 数が限度) 【あり(0.5日でカウントし有給の残 日数が限度)】	あり(0.5日でカウント 有給の残日数が限度) 【あり(限度日数なし)】
時間単位年休制度 (取得限度日数)	年5日を限度とする	なし 66% 【なし】	あり(最大5日) ※採用の中では平均 【あり(最大5日)】
有給休暇の計画的付与		あり(年5日程度を計画的付与) 【あり(年5日程度を計画的付与)】	— 【—】
年次有給休暇の積立制度・ 復活制度		あり 【あり】	80日まで積立可能 【最高80日まで積立可能】

1.年次休暇の事例(2)

独自の制度

- ・節目休暇(外勤社員が対象) 5日/年
- ・記念日休暇
- ・リフレッシュ休暇

など

2. 育児中の就業・休暇制度の事例(1)

① 育児休職

【 】内は2017年当時の回答

項目	法律	平均的な事例	手厚い事例
育児休職 期間 ※法律上、男女の別はない	原則1歳まで。 保育園等に入所できない 場合に限り最長2歳まで。	2歳まで 【法律より長期の事例が多い】	3歳に達する日まで。 【2歳に達する日まで】
休業期間中の賃金	賃金支払いの義務はない	無給 【無給】	厚労省の定める育児休業給 付が支給される期間に。当該 給付の上限金額と支給され る給付額の差額を支給する 上限:55,000(開始より6か月 間) 127,000(7か月目以降) 【有給(最大20日分)】
男性の育児休暇取得人数 ※対象者有りのみ		数名 【1年で数名】	【2016年度で223人】
男性の育児休暇取得期間 ※対象者有りのみ		1か月未満	最長約4か月

2. 育児中の就業・休暇制度の事例(2)

② 育児中の就業時間

【 】内は2017年当時の回答

項目		法律	平均的な事例	手厚い事例
短時間勤務制度	1日の所定労働時間	原則 1日6時間労働とする	6時間 【6時間】	4時間を限度として 短縮可能 【4時間(3歳まで)】
	子の年齢制限	3歳未満	小学校3年終了まで 【小学校3年終了まで】	小学校終了まで 【小学校終了まで】

項目		法律	採用企業数(68社中)	手厚い事例
育児向けフレックス制度・時差出勤制度	フレックス制度		10社/39社 【7社】	7:00~22:00のうちで始 終業時間を自由に設定 【コアタイム無し】
	フレックス時短制度		6社/39社 【1社】	小学校終了まで 【小学校3年終了まで】
	時差出勤制度		8社/39社 【6社】	子の年齢制限はなし 【一】

2. 育児中の就業・休暇制度の事例(3)

③就業時間の制限(1)

【 】内は2017年当時の回答

項目	法律	平均的な事例	手厚い事例
所定外労働の制限 (残業の免除) ※会社が定める労働時間を 超過した時間	請求があった場合、 所定労働時間を超えて労働 させてはならない	法律と同じ 【法律と同じ】	— 【—】
子の年齢制限	3歳に達するまで	法律と同じ 【半数が3歳未満・半数が小 学校就学前～中学校就学 前】	中学校就学前 【中学校就学前】
時間外労働の制限 ※1日8時間、週40時間を超 過した時間	1か月につき24時間まで 1年につき150時間まで	法律と同じ 【法律と同じ】	— 【法律の制限の加え1日3時 間まで】
子の年齢制限	小学校就学まで	小学校就学前 【小学校就学前】	中学校就学前 【中学校就学前】

2. 育児中の就業・休暇制度の事例(4)

③就業時間の制限(2)

【 】内は2017年当時の回答

項目	法律	平均的な事例	手厚い事例
深夜業の制限	請求があった場合、午後10時～午前5時において労働させてはならない	法律と同じ 【法律と同じ】	— 【—】
子の年齢制限	小学校就学まで	小学校就学前 【小学校就学前】	中学校就学前 【中学校就学前】
男性の取得割合※		0～0.1%	

※は今回新設の項目です

2. 育児中の就業・休暇制度の事例(5)

④ 子の看護休暇

【 】内は2017年当時の回答

項目	法律	平均的な事例	手厚い事例
休暇日数	子が1人の場合は5日 2人以上は10日間	法律と同じ 【法律と同じ】	子1人につき年間8日間 【子が1人の場合は5日 子が2人以上の場合は15日】
休暇中の賃金	—	有休 【有給】	支給有り 【—】
子の年齢制限	小学校就学まで	法律と同じ 【法律と同じ】	なし 【中学校就学前】
男性の取得割合※		10名程度	※は今回新設の項目です

※子の看護休暇は令和3年1月1日から、時間単位での取得が可能となりました。
(令和2年12月31日までは半日または1日単位での取得)

2. 育児中の就業・休暇制度の事例(6)

⑤ その他独自の事例

- ・子育て休暇 子が小学校3年生まで年5日取得できる
- ・ならし保育休暇
- ・配偶者の体調不良休暇

小学校を卒業するまでの子を持つ配偶者がいる場合 3日/年

3. 育児支援制度の事例(1)

【 】内は2017年当時の回答

項目	平均的な事例	手厚い事例
配偶者の為の出産休暇	有り 【有り】	— 【—】
	2～3日 【1～2日】	7日 【出産後7日】
	有休 【休暇中の賃金あり】	支給有り 【—】
昨年度の取得人数	1～39名	
復職制度・ジョブリターン制度	なし 64% 【半数あり(条件付きが多い)】	あり(条件付き) 36% 【—】
勤務地変更制度	なし 74% 【有り(ニーズが一致した場合など)】	有り(ニーズが一致した場合など) 26% 【—】
勤務形態変更	なし 59% 【無し】	あり 16社 41% 【有りは6社】

3. 育児支援制度の事例(2)

【 】内は2017年当時の回答

項目	平均的な事例	手厚い事例
出産・育児費用の貸付、給付	あり 67% (出産祝金) 【有り】	入学祝金
ベビーシッター制度	なし 85% 【半数有り】	1家族あたり、1日5,000円、1年間 100,000円の上限
不妊治療の補助や貸付制度	なし 【無し(有りは2社)】	あり(2社)
在宅ワーク制度※	なし 56%	

※は今回新設の項目です

3. 育児支援制度の事例(3)

その他独自の制度

- ・サテライトオフィス勤務制度

所属支店以外の事業所にて勤務を行うことが可能

4. 介護制度の事例(1)

【 】内は2017年当時の回答

項目		法律	平均的な事例	手厚い事例
介護休業	休業期間	1人につき通算93日	半数が、法律と同じ 【1人につき半年～1年程度】	1人につき通算365日 【1人につき通算730日】
	休業回数	3回を上限とする	法律と同じ 【法律と同じ】	回数の制限なし 【回数の制限なし】
	休業期間中の賃金	—	無給 【無給】	無給 【93日超の場合基本給の25%支給】
	一時金の支給	—	無し 【無し】	一部支給 【—】
	介護休業の取得数	—	取得無し 【年1名程度】	年数名程度 【—】

4. 介護制度の事例(2)

【 】内は2017年当時の回答

項目		法律	平均的な事例	手厚い事例
所定労働短縮等の措置	内容	—	短時間勤務 時間外労働や深夜勤務の制限	—
	期間	利用開始から3年	利用開始から3年 【93日を超える】	介護をする期間 【短時間勤務については制限なし】
	回数	2回以上の利用可能	2回まで 【要介護状態に至るごとに1~3回】	制限なし 【回数の制限なし】
介護看護休暇	休暇日数	1年に5日(2人以上の場合は10日)	法律と同じ 【法律と同じ】	1年に15日 【1年に10日(2人以上の場合は15日)】
	休暇中の賃金	—	半数が有給 【半数が有給】	有給 【—】

※介護看護休暇は令和3年1月1日から、時間単位での取得が可能となりました。(今までは半日または1日単位での取得)

5. 社内の体制・環境整備改正スケジュール等(1)

【】内は2017年当時の回答

項目		平均的な事例	手厚い事例
女性活躍推進・ダイバーシティに関する社内体制	専門担当部署・担当者の有無	有りと無しが半々【有り】	【－】
	人員	なしまたは2～5名(専任・兼任) 【2～5名(専任・兼任)】	8名(専任) 【8名(専任)】

項目		内容
制度改正予定	休暇制度	
	勤務制度	現在実施しているテレワークの恒久的な制度化や、フレックス制度の導入など、予定をしている会社は多い
	その他	

5. 社内の体制・環境整備改正スケジュール等(2)

項目	内容
育児介護休業の 状況確認・フォロー	育児休業や介護休業前の面談 「有り」の会社が多数を占める。(27社/39社) 所属部署や人事部が個別に対応する会社や、回数を定めて実施をしている会社がある。
	休業中のフォロー 「有り」の会社が多数を占める。(25社/39社) 社内報の郵送の他、iPadやiPhoneの貸し出しや電話・対面にて連絡を取り合う会社がある。
	復職前の面談 「有り」の会社が多数を占める。(28社/39社) 主に所属部署や人事部が復帰時期や業務内容等、本人の意思を確認する。
	復職後の面談など 「有り」の会社が多数を占める。(26社/39社) 所属部署や人事部が業務状況の確認や改善の必要の有無などの確認を行う。

6.その他

項目		傾向
平均残業時間		ほとんどの会社で内勤者よりも外勤者のほうが10時間以上残業時間が多くなっている。
休日取得日数		ほとんどの会社で外勤者よりも内勤者のほうが1~2日/月多く休日が取得できている。
4週8閉所の実施率		実施率100%と回答する会社はなかったものの、実施率50%を超えている会社が半数あった。
振替休暇	有効期限	ほとんどの会社で同一週内・同一月内という回答であった。
	取得率	会社によって取得率のバラツキが大きい
生理休暇	取得率	「該当者なし」や数%程度にとどまる会社がほとんどである。 なかには、有給休暇を利用している会社もある。
育児休暇取得後	復帰率	ほとんどの会社で100%となっている。
外勤の復帰時の部署		ほとんどの会社では、休暇前と同じ部署に配属されると回答した。 一部の会社は面談等により、適宜判断と回答した。
勤続休暇の取得率		会社により大きくばらついた。数%~100%まで回答があった。

7.環境について(現場)(1)

項目		平均的な事例	手厚い事例
女性用の作業着・フルハーネス・安全帯・ヘルメット・防寒着等があるか		有り	有り
女性用トイレ	普及率	100%	100%
女性用更衣室	普及率	50%	100%
女性用シャワー室	普及率	0%	100%
男性用トイレも変わったか		変わった・きれいになった	ウォッシュレットがついた
育児中の職員に対して配属現場(場所・人員等)の配慮はあるのか		配慮有り	—

7.環境について(現場)(2)

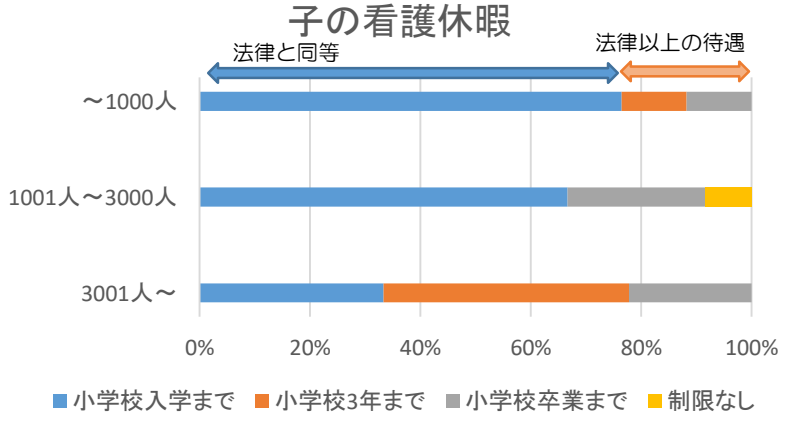
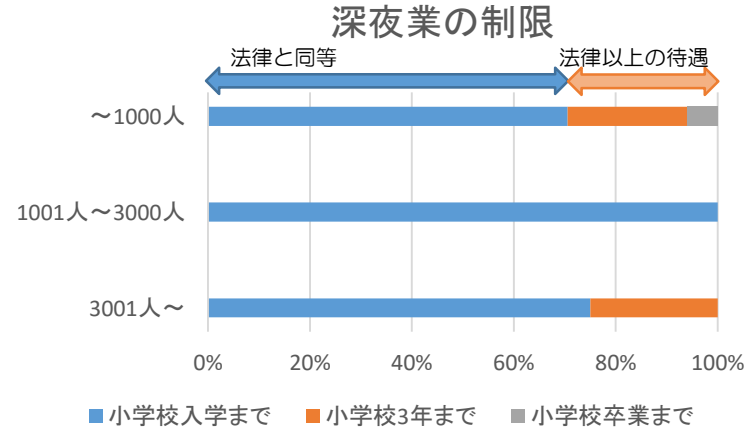
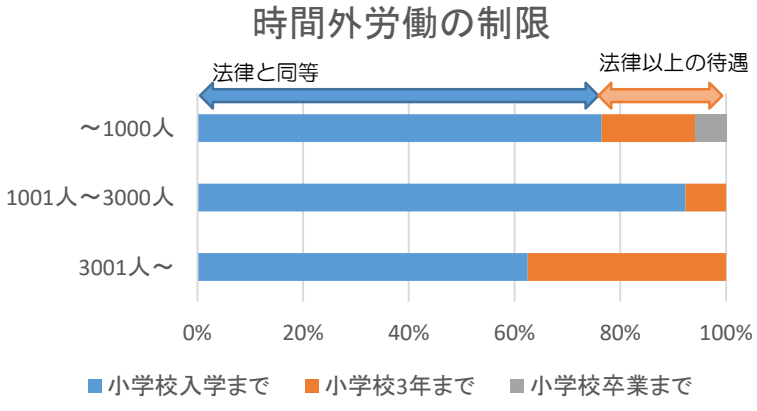
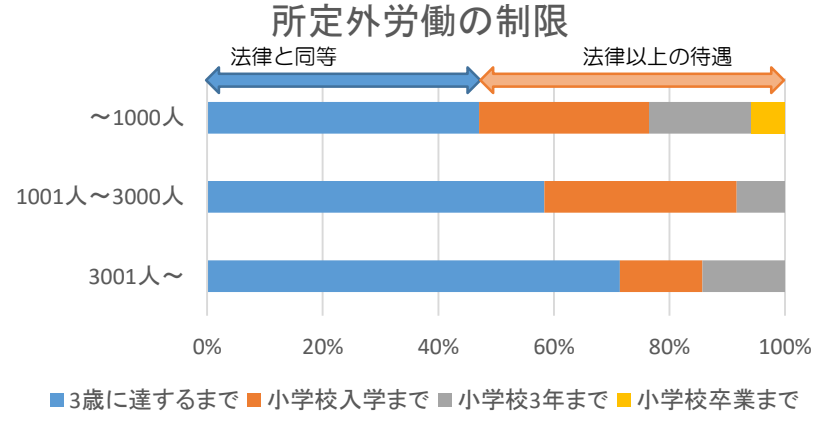
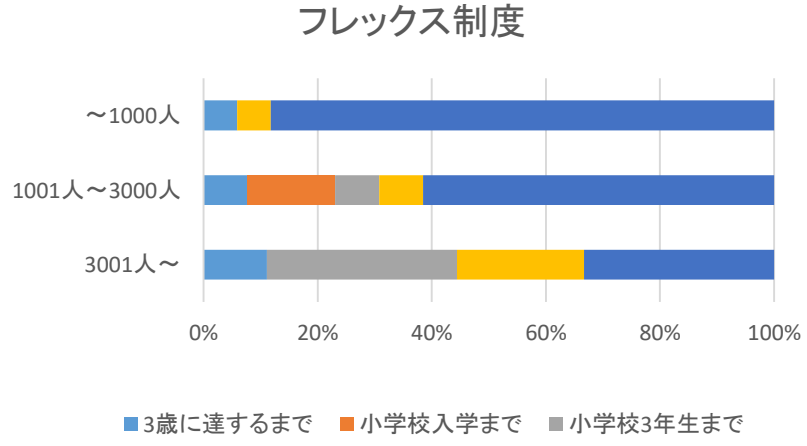
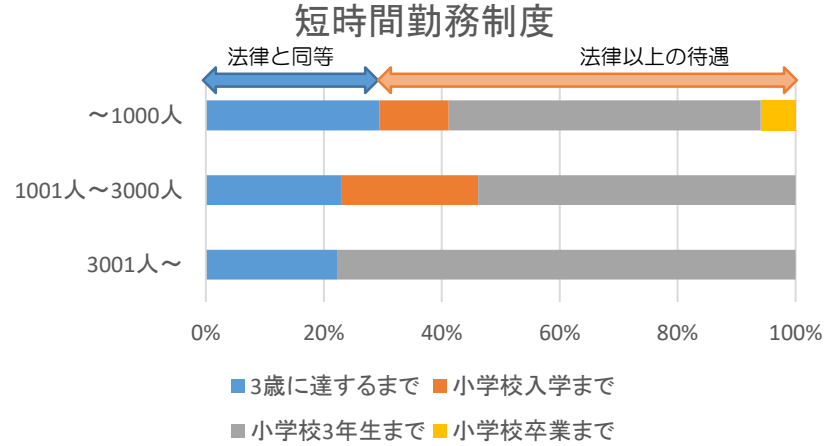
実例

- 内勤への異動
- 自宅近郊現場への異動
- 朝礼を免除し、別の打ち合わせにて情報共有
- 現場技術者のテレワーク勤務
- 時短勤務やフレックス制度の導入

...等

8.従業員数別の比較グラフ

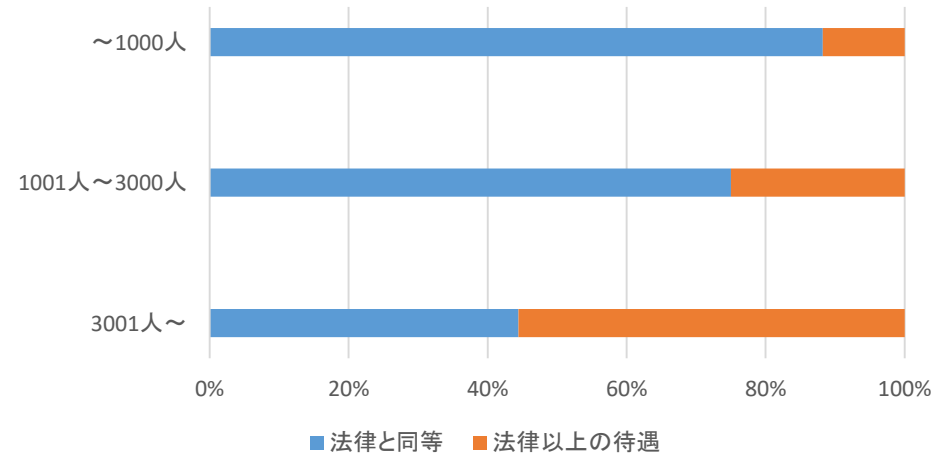
各制度の年齢制限比較



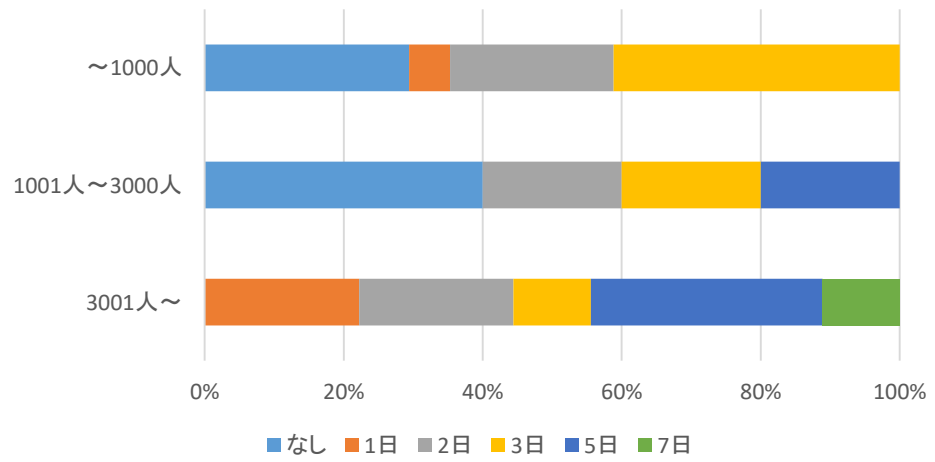
8.従業員数別の比較グラフ

その他 比較

子の看護休暇 付与日数



配偶者の出産休暇 日数

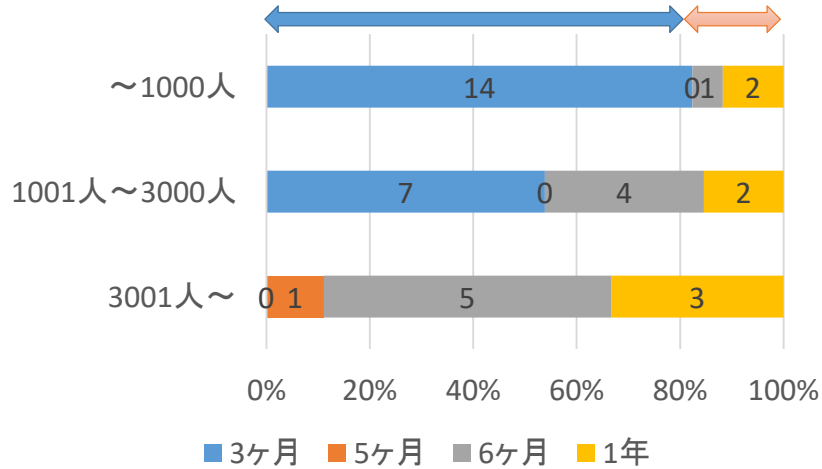


8.従業員数別の比較グラフ

介護に関する制度比較

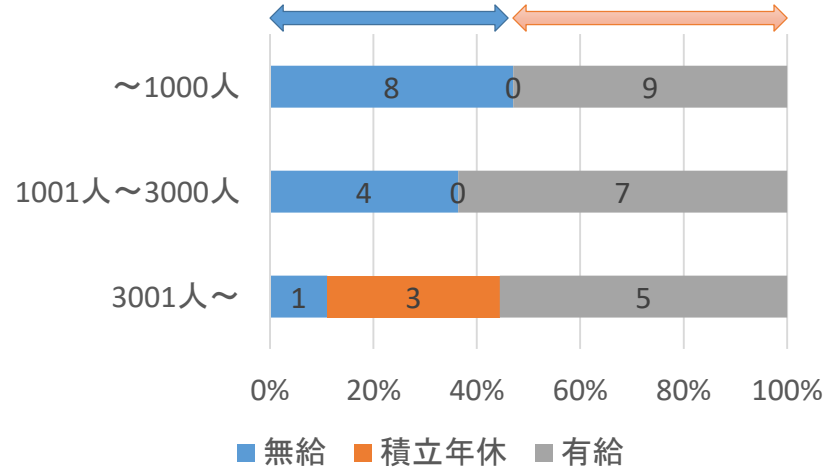
介護休業期間

法律と同等 法律以上の待遇



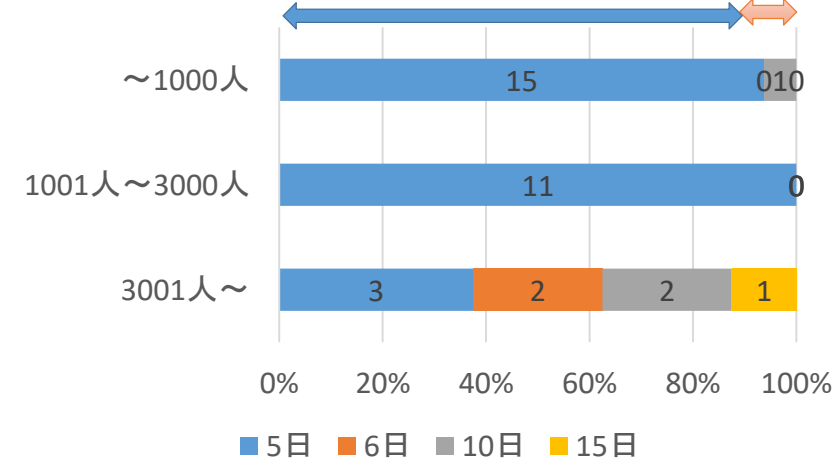
介護看護休暇時の賃金

法律と同等 法律以上の待遇



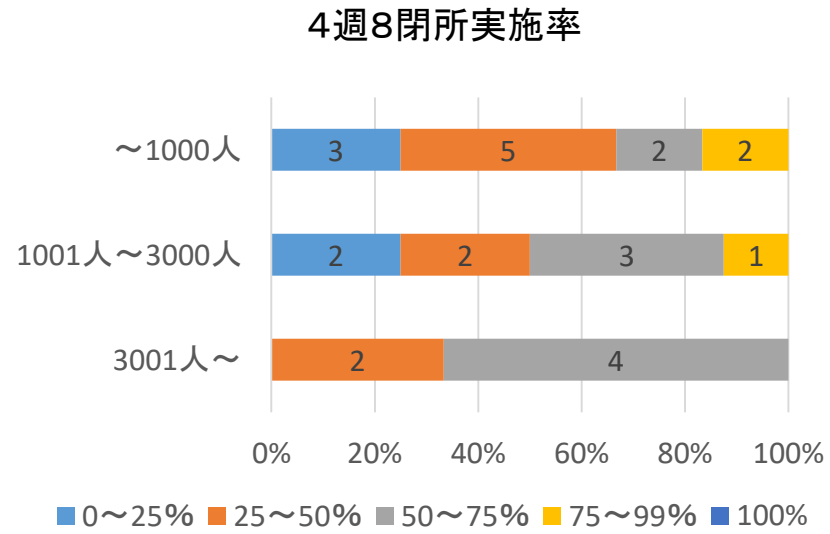
介護看護休暇日数

法律と同等 法律以上の待遇



8.従業員数別の比較グラフ

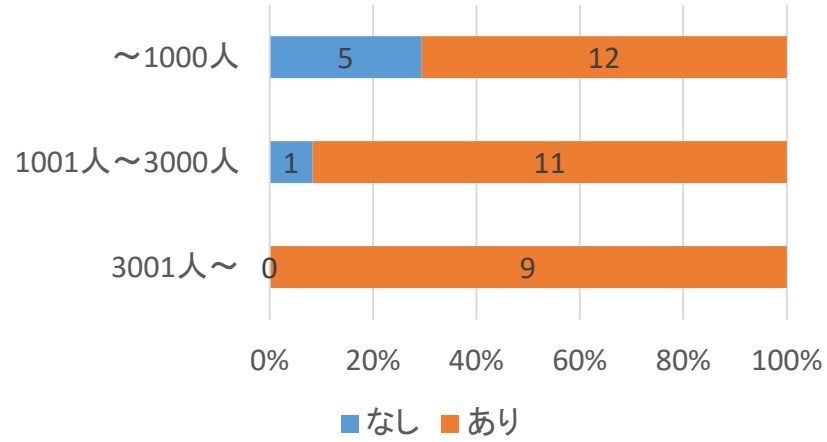
4週8閉所実施率



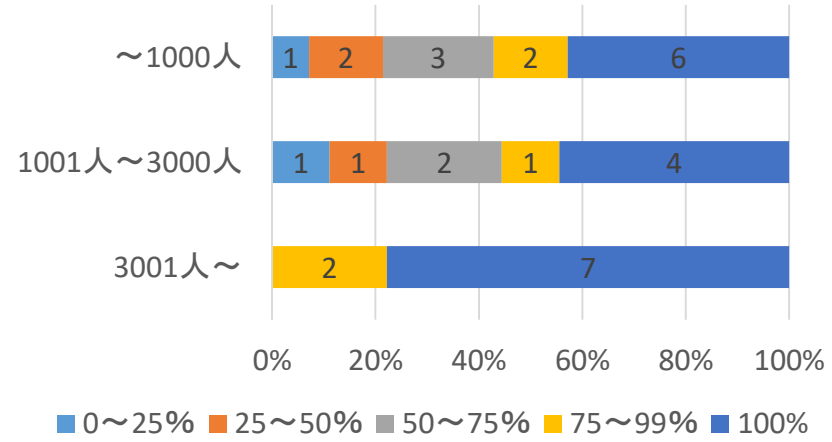
8.従業員数別の比較グラフ

女性用設備の整備状況

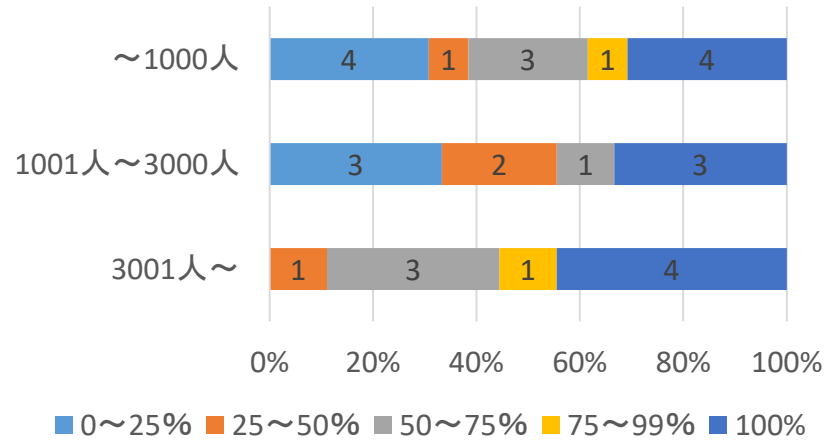
女性用作業着等の整備



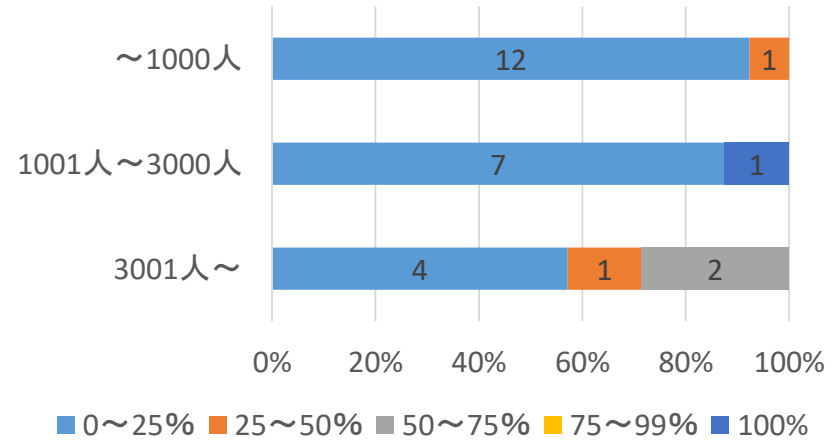
女性用トイレの整備



女性用更衣室の整備



女性用シャワー室の整備



気づき

2017年度より手厚くなっている制度もあれば、劣っている制度もある。

これは2017年度は代表14社を調査したが、今回は中部支部会員会社39社からの回答を元にまとめているからだと思われる。

この結果や従業員数別の比較グラフを見て分かるように
まだまだ会社の規模によって対応の差がある。

男性の育児系の制度の利用率はまだまだ低い

若手社員に対するアンケートについて

【調査の目的】

若手社員の意見を聞いた集計結果を日建連加盟会社に伝える事により、よりよい働く環境になる事を狙っています

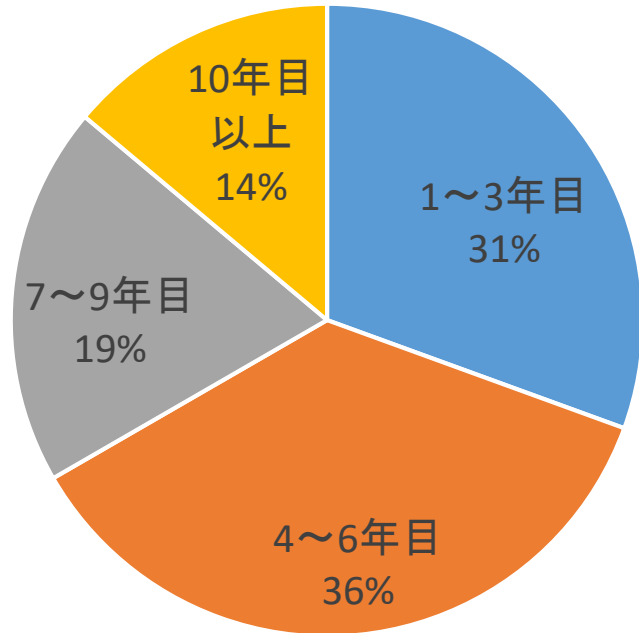
【調査の概要】

対象企業:(一社)日本建設業連合会中部支部の会員企業68社の若手社員男女

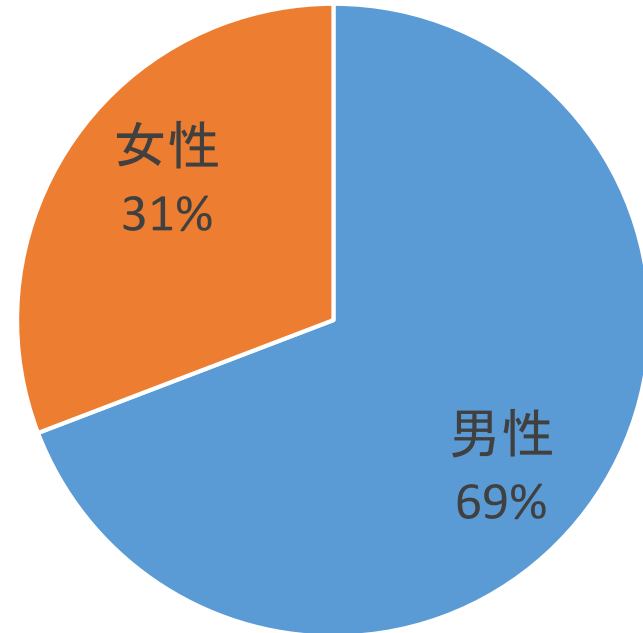
調査実施期間:令和2年10月19日～11月30日

アンケート対象者

年次別

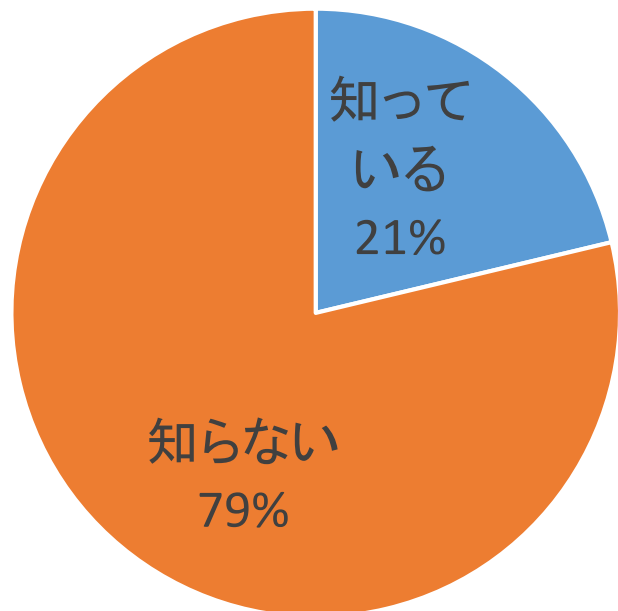


男女比

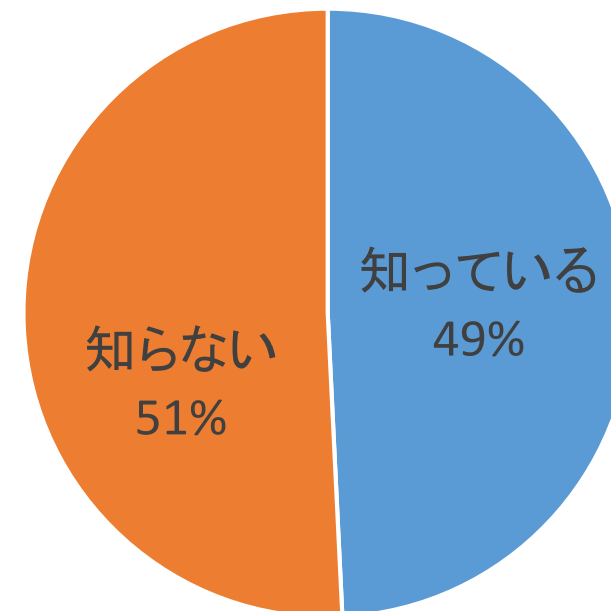


「けんせつ小町が働きやすい現場環境整備マニュアル」について

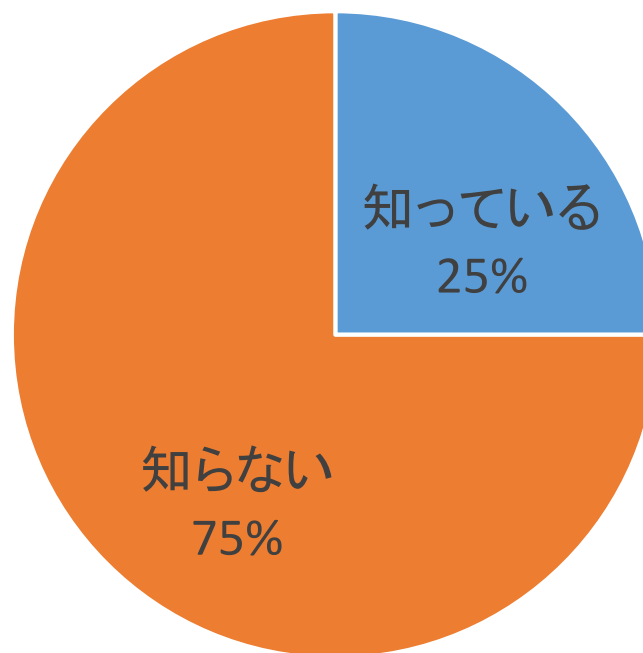
周知率(男性)



周知率(女性)



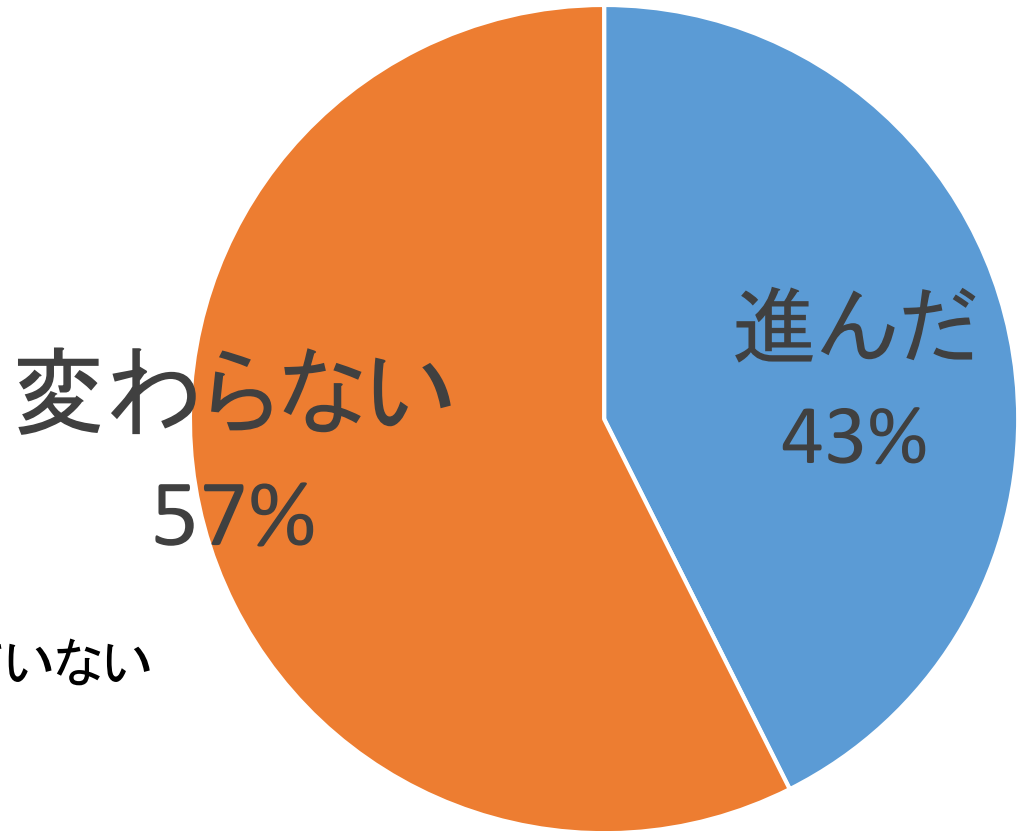
周知率(全体)



女性は約半数の人が知っているが、男性は2割程度の人しか知らない
まだまだ認知度が全体的に低い

男性用の仮設の整備について

女性用の仮設を整備した事により
男性用の仮設の整備も・・・

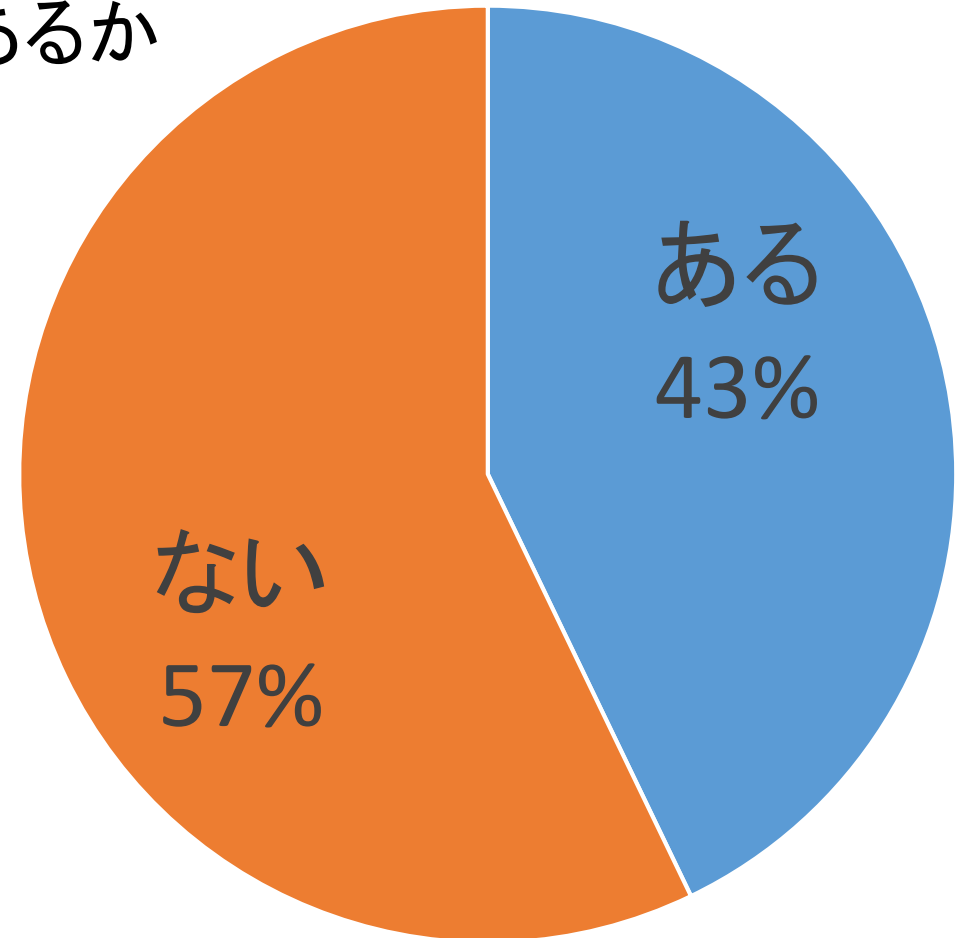


4割近くは全体的に仮設の整備が進んでいるが
半数はまだ女性用の仮設にしか観点がおかれていない
状況になっている

女性用の作業着等について

女性社員の意見で改良された部分があるか

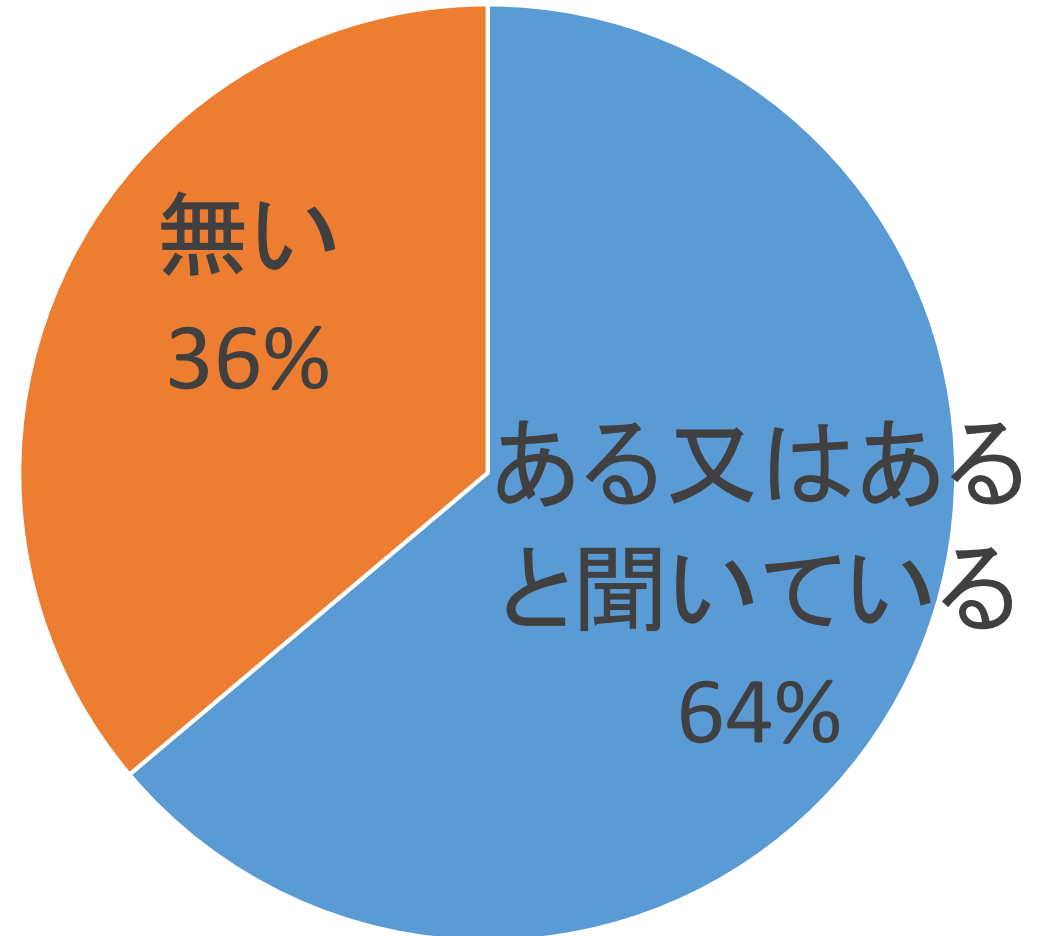
女性社員の意見が反映されている割合が多い
実例を集めて展開すれば女性社員が少ない会社が
参考に出来ると思われる



妊娠時について

会社の配慮があるか

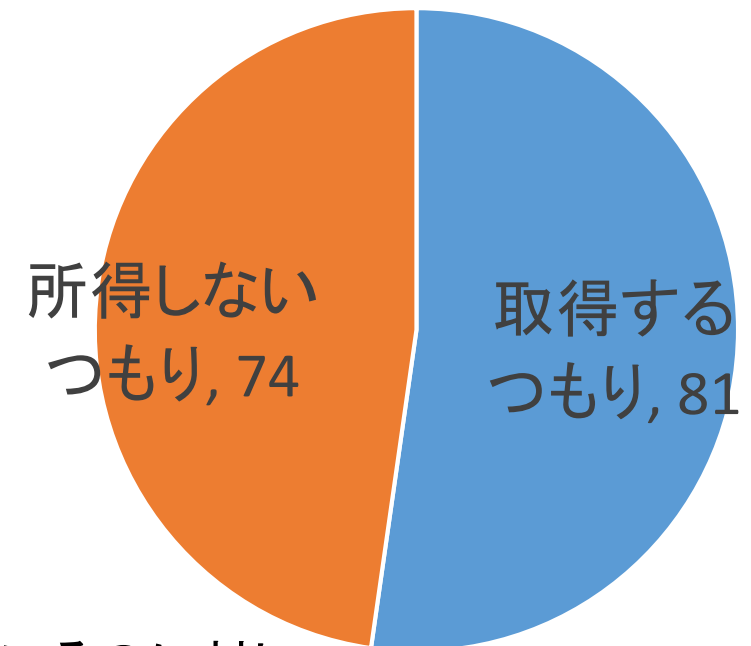
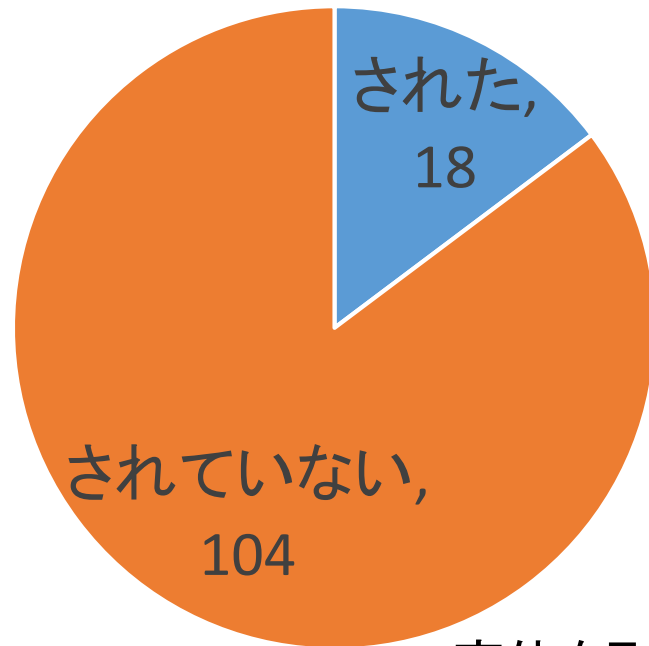
比較的妊娠発覚時に会社が配慮してくれている事が分かった



妻の妊娠が分かった時

報告時上司から育休の話をされた(人)

育休を取得するつもり(人)



育休を取得するつもり男性が81人いるのに対し、
上司から育休の話をされた人は18人でした
上職者の意識改革も必要だと思われます

制度や環境についての会社への要望

育児関連	要望
男性(1～3年目)	自分は育休を取得できたが、まだまだ社内が男性が育休を取得できる環境でない
男性(4～6年目)	男性の育休制度をもっと浸透させてほしい
男性(4～6年目)	育休の半強制的の取得させる制度があってもいいと思う
男性(10年目以上)	現場勤務でも積極的に在宅勤務が出来る環境作りを進めれば子育てや介護を行ってる社員も働きやすくなる
男性(7～9年目)	育休の取得要請と会社からのフォローがあると取得率上がるのでは
男性(1～3年目)	上席者が積極的に育児休暇等の福利厚生を取得し、部下が取りやすい環境作りをしてほしい
男性(10年目以上)	育休で休む予定がある現場に応援を呼んで休みやすい環境作りが大切だと思う
男性(4～6年目)	男性が育休取得しやすい環境作りをしてほしい
男性(4～6年目)	育休を積極的に取得するような施策がほしい
男性(7～9年目)	子供の出産時・退院時には休暇をもらったが、制度として数日取得できる環境整備をしてほしい
男性(7～9年目)	男性が当たり前前に育休を取得できるようになる環境作り
男性(4～6年目)	外勤でも育休が取得できる環境作りをしてほしい

育児関連	
男性(10年目以上)	妊娠時や育児期間における働き方の選択肢が増えてほしい
男性(4～6年目)	資格を持っている人が育休を取りにく環境になっているので、職場が対応できるように環境作りが必要
男性(7～9年目)	男性社員が育休を取得しにくい状況の為、社内・現場的に取得しやすい状況にするべき
女性(1～3年目)	育休復帰後が旦那さんの勤務地近くで現場や支店があればそこで働かせてほしい
女性(4～6年目)	女性社員ばかりが育休の問題について話し合ってますが、今後は若手男性社員も積極的に育休取得や時短勤務をしていく事で女性だけの問題という意識をなくしていく必要があると思う
男性(10年目以上)	男性も子育てに参加しやすい社内制度等の整備をしてほしい 保育園等の入園倍率が高く、入園できない場合は女性が復職出来ず負担がかかる為男性も育児参加できる勤務時間・形態の工夫が必要だと思う
女性(1～3年目)	他業種でも男性の育休取得は前例があまり無い為、興味があっても実際に取得する人があまりいないと思う 所得した人が賞賛されるような制度があれば浸透が進むのではと思います

妊娠関連	要望
女性(1～3年目)	現場勤務で妊娠した場合、現場事務所内で仕事がしたい
女性(1～3年目)	結婚して出産した女性が現場で働けるような環境作りをしてほしい
女性(4～6年目)	妊娠した時に内勤になるのではなく、現場工務(知識を生かせる)として役にたてる部署を設立してほしい
女性(7～9年目)	妊娠時の会社の対応が個別対応の為上司の考え方で変わってしまう。会社としてある程度は決まりを作してほしい

制度関連	要望
女性(10年目以上)	社宅等への入寮の基準に配偶者より収入が多いことと規定がある。勤務内容に違いがあるわけではないので、誰でも社宅等を利用出来るようにしてほしい
女性(4～6年目)	制度が「ある」ことは知っているが詳しい内容や実例が分からない 周知されていないと使いたい人ももし上司が知らないと思われ理解がされないと思うので、制度について説明する機会があってもいいと思う
女性(1～3年目)	時間休制度を導入してほしい
女性(4～6年目)	社内制度を分かりやすくまとめた資料があると嬉しい
女性(1～3年目)	制度に関する講習をしてほしい(制度が分からない)
男性(1～3年目)	様々な制度等をもっと利用しやすくする為に、取得を推奨する雰囲気や環境を今以上に整える
男性(10年目以上)	環境整備に関しては仮設費を予算に初めから組み込むべき
男性(1～3年目)他	週休2日に取り組む時代で、土曜日を平日ではなく休日出勤扱いにしてほしい
女性(7～9年目)	最近単に時間外労働を削減する指導が増えた。より自由度の高い働き方が出来るように誰でも利用できるフレックス制度を設けてほしい。内勤者だけでなく現場従事者も活用できる制度となるように検討してほしい
女性(4～6年目)	男女で違いがある手当が有る為統一してほしい
男性(7～9年目)	単身赴任手当の帰宅費を毎週にしてほしい
男性(10年目以上)	住居や待遇の面で逆差別になる事例が見受けられるので、女性の要望と共にそれに伴う全体への影響を加味した制度改革をしてほしい

制度関連	要望
男性(7～9年目)	制度があるのは知っているが、申告しにくい環境で言い出しにくい
女性(1～3年目)	女性社員だけ制度等に関する講習があるが、男性社員にも講習をするべき
環境関連	要望
女性(1～3年目)	事務所のトイレを男女別にしてほしかった(女性が常駐するか分からなくても初めから別で作ってほしい)
男性(10年目以上)	女性が働きやすい環境作りを今後も継続的に進めてほしい(業務サポート体制の確立等)
女性(1～3年目)	地方支店にも女性社員を増やしてほしい
女性(1～3年目)	女性に対しての軽視発言をよく耳にするので、まだまだ意識改革が進んでいないと感じる
女性(1～3年目)	女性が常駐していない現場にも女性用トイレは整備にてほしい
女性(1～3年目)	女性がいるから環境改善をするのではなく、男女関係なく整備されるべきだと思う
女性(1～3年目)	男女関係ない環境改善の指針を作った方が目安になると思う

作業着等関連	要望
女性(1～3年目)	空調服の女性用サイズを作してほしい
女性(1～3年目)	半長靴の24cm以下のサイズを作してほしい
女性(1～3年目)	防水機能の高い雨具を作してほしい
女性(1～3年目)	女性用のフルハーネスの形や作業着のサイズ・形にもう少し配慮が欲しい
女性(1～3年目)	しゃがんだ時に下着と背中が見える時がある為ズボンもしくは上着の改良をしてほしい

その他	要望
男性(10年目以上)	そろそろ「女性」だけでなく、建設業全体でさらにグレードアップする方向にいてほしいです
男性(7～9年目)	親が介護を必要になった時の配置の配慮をしてほしい
男性(4～6年目)	現場宿舎は一人部屋にしてほしい
男性(7～9年目)	若手社員の育成に社内的に力をいれるべきだと思う 座学だけでなく現場・仕事に対する若手社員の意識改革が必要
女性(4～6年目)	現場監督向けの託児所を完備してほしい

現場で仮設トイレや更衣室等で工夫している事例

- 女性専用トイレ、フラワートイレの設置
- 女性用トイレ、更衣室の施錠管理
- 男性用と女性用の間に目隠し設置
- 女性用トイレ、更衣室の入口は周囲の目が届きにくいように配置
- どの現場でも女性用トイレの設置をしている
- 女性の職方さんに女性用トイレの案内をするようにしている
- 現場内に女性用トイレが無い場合は事務所のトイレを使ってもらうように女性の職方さんに伝えている
- 男女ともトイレの清掃を徹底して綺麗に保っている
- 消臭剤の設置
- 鏡を設置して身だしなみを確認できるようにしている

現場で仮設トイレや更衣室等で工夫している事例

- ・ 事務所のトイレ・更衣室は男女離れた位置に設置している
- ・ ハウス型のトイレの採用
- ・ 現場トイレにエアコン設置
- ・ 女性が常駐していない場合でも女性用トイレを設置している
- ・ 男性用トイレも洋式、ウォシュレット付きにした
- ・ 近隣住民の方も快適トイレを利用出来るようにした
- ・ 音姫の設置

気づき

男性社員の育休取得の意識が高い事が分かった

しかし、現状の環境だと取得が難しいと感じている人がほとんど

また、会社からも取得に向けての話も無い場合が多い事が分かった

社内制度ももっと周知してほしいとの声があった

今までは「女性」が台頭になってきましたが、今後は男女関係なく建設業全体で考えていかなければならないと感じている

けんせつ小町が働きやすい現場環境整備マニュアルを発展させて、

みんなが働きやすい現場環境整備マニュアルを作成する時期なのではないかと思っています