

# けんせつ小町 活躍推進計画

～働きたい、働きつづけたい 建設業をめざして～

2020～2024年度



2019年11月



一般社団法人 **日本建設業連合会**

JAPAN FEDERATION OF CONSTRUCTION CONTRACTORS

日建連における女性活躍推進は、「けんせつ小町」が当初の女性技術者・技能者を指すネーミングから、現在では職種を問わず「建設業で働くすべての女性」と、その意味が広がったことに象徴されるように、取組みの方向性が大きく変化を遂げてきました。建設業の担い手として、特に専門工事会社の技能者にフォーカスしたことに始まり、女性だけでなく誰もが働きやすい職場をつくるという認識が共有されるまでになりました。しかしながら、ハード・ソフト両面で現場をはじめとする職場環境の向上が未だ満足すべきものでないことは事実です。更に、必要以上に特別扱いすることを女性が望んでいないとの声も聞かれます。

本計画では、日建連が5年前に策定した目標に対する達成度を踏まえ、建設業が将来にわたって実現すべき姿を勘案しながら、今後の5年間（2020年度～2024年度）を見据え、現実的な目標・実施方策を単なる数値目標にとどまることなく策定いたしました。女性の活躍がまだまだ不十分と言わざるを得ない建設業ではありますが、女性のみならず建設業全体が、働きやすい、働き続けたいと思われる職場環境になるべく、相応しい方策を模索しながら実現していきたいと考えております。

なお、本計画の策定にあたっては、けんせつ小町委員会傘下の部会及び4つの専門部会の長が中心となって検討し、とりまとめたものであることを記し、ここに関係各位への感謝の意を表します。

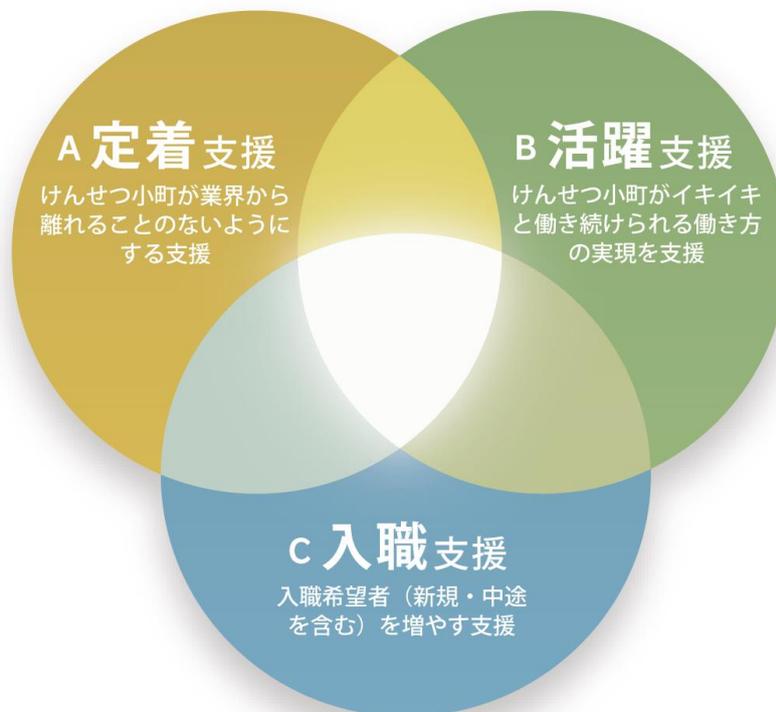
2019年11月  
一般社団法人 日本建設業連合会  
けんせつ小町委員会  
委員長 新井 英雄

## 1. 3つのテーマ

本計画は、「定着」、「活躍」、「入職」の3つの大きなテーマに着目し、これらに対して十全の支援を行うことを目標と捉えました。これらのテーマは、お互いを有機的に連携させながら同時に実現（課題解決）することが肝要と考えます。

建設業を職場とし、そこに「定着」して（長い年月にわたり）、「活躍」（イキイキとやりがいを持って自己実現）しているけんせつ小町の姿を見て、「入職」（建設業で働こうと）を考える女性が現れるというように、3つは密接に関係しています。

### 【けんせつ小町活躍推進計画の3つのテーマと方向性】



## 2. 各テーマの目標とそのための方策

### 2.1 A. 定着支援

家庭との両立、他業界への転職など、何らかの理由により、けんせつ小町が建設業から離れることのないように支援する。

(休職したあと、円滑に職場に復帰し、働き続けられることも含む。建設業から離れる理由には、職場環境・人事制度の問題など種々あるため)

#### 目標

- A 1.** 会員企業の女性社員における勤続勤務年数の向上を目指す（現状の調査後に目標値を定める）。
- A 2.** 現場内において会員企業の女性社員だけでなく協力会社の女性技能者、および発注者の女性等が快適に利用できるトイレ※1 と更衣室※2 の設置率 100%を目指す。  
⇒参考 1 を参照  
※1：現場の都合上、作業所の近くに設置された女性専用トイレや清潔に保たれた男女兼用のトイレを含める。  
※2：男女別、あるいは安心して交替で利用できる更衣室を含める。
- A 3.** 会員企業において、現場環境整備マニュアル・同チェックリストを広く普及させること（利用率 100%※3）を目指す。  
※3：利用率には自社のマニュアル等の参考にした場合を含める。
- A 4.** 職場における各種ハラスメントを解消する会員企業の取組みを支援する。

#### 実施方策

##### A 1

- 平均勤続勤務年数等を指標として、女性社員の定着状況の実態を定期的に調査する。
- 会社・職種を超えたネットワークの一環として、メンバー・関係者の働きやすさや働きがいに資する「けんせつ小町工事チーム」のあり方を検討する。
- 出産・育児等だけでなく、介護や配偶者の異動による転居などが原因で退職を余儀なくされた方に対し、それまでの就業経験を活かして、建設業で働き続けることができる仕組みのフィージビリティスタディー（実現可能性等に関する調査）を行う。

##### A 2

- トイレ、更衣室の普及に関する障害及び実施されている対策を調査し公開する。
- 動線や使いやすさを意識したトイレ・更衣室のレイアウトの事例や狭小な現場事務所において工夫された事例等を収集し、公開する。
- オフィス・現場における「オールジェンダー」用のトイレ・更衣室のあり方を今後の課題として検討する。

##### A 3

- 「現場環境整備マニュアル・チェックリスト」をより多くの現場、事務所で活用できるよう、WEB版含めて使い勝手を中心にブラッシュアップしていく。

##### A 4

- ハラスメントの解消に資する社内の仕組みについて調査する。また、安心して働くことのできる職場環境づくり（意識改革を含む）に繋がる活動を推進する。

## 2. 2 B. 活躍支援

個々人の働きがいを尊重しつつ、けんせつ小町がよりイキイキと働き続けられることができる柔軟で多様な働き方の実現を支援する。

### 目標

- B 1.** 会員企業における育児休業等取得率を、男女ともに 100%を目指す。
- B 2.** 子育て中の会員企業の社員および協力会社の技能者における時差出勤等（短時間勤務・フレックスを含む）の利用率向上を目指す（詳細な調査後に目標値を定める予定）。  
⇒参考 2 を参照
- B 3.** 会員企業の女性管理職の社員数を 2,100 人程度※2 を目指す。  
※2：2014 年 8 月に策定した「日建連の決意」（10 年で 3 倍程度）に基づき、かつ 18 年度比 1.5 倍。  
⇒参考 3・6 を参照
- B 4.** けんせつ小町の仕事に対する「やりがい」や「モチベーション」の向上を支援する。

### 実施方策

#### B 1

- 会員企業における育児休業等の取得率を定期的に調査し、公表する。

#### B 1・B 2

- 出産・育児・介護等での制度利用（テレワーク、フレックス、時差出勤、短時間等）の実態を調査し、好事例及び問題点を探って、公開する（どのような制度があるか、活用されていない場合の原因は何か、どのような制度が望まれているか、など）。
- 託児の環境整備について、課題や実態を調査し、託児サポートの好事例等を公開する。

#### B 3

- 現在、会員企業で働いている女性管理職に関する実態を定期的に調査し、公表する。

#### B 4

- 現在、会員企業で働いている女性の仕事へのやりがいや満足度に関する実態を定期的に調査し、公表する。
- けんせつ小町同士（特に同業他社）がより活発にコミュニケーションができる場を提供するイベントを東京中心に全国各地で開催する。
- 「けんせつ小町活躍推進表彰」は「けんせつ小町のモチベーションを高め、同時に社会にその活躍を PR する」との観点から、都度、内容について見直し、会員企業のみならず建設業に資するイベントへとブラッシュアップしていく。
- イキイキと働き続けるための女性就労のあり方について、異業種との情報交流などを通じてその実情や課題を収集し、建設業にあてはめた将来像を検討する。

## 2. 3 C. 入職支援

入職希望者を増やすことを支援するとともに、これから職業に就こうとする、または他業種から転職しようとする女性が建設業で職を得ることを支援する。

専門工事業への入職については、会員企業は直接の雇用者ではないため、現場環境の整備や情報提供など入職・雇用に繋がる支援を行う。

### 目標

**C 1.** 会員企業の技術者に占める女性の比率を 10%程度※1 に引き上げることを目指す。

※1：2014年8月に策定した「日建連の決意」に基づく10年後の数値。

⇒参考4・6を参照

**C 2.** 女性技能者が増加している状況を向上させるべく、技能者の雇用・育成を行っている協力会社を支援する会員企業の増加を目指す。

⇒参考5を参照

**C 3.** けんせつ小町の立場から、建設業の魅力・やりがい・社会的意義などを広く発信し、入職の契機を増やす。

### 実施方策

#### C 1

- 進路・職業選択を控える世代を念頭に、建設業の魅力などを伝える動画等のコンテンツを制作し、教育機関等の関係機関に広く発信する。

#### C 2

- 技能者の雇用・育成を行っている協力会社への支援の例やその効果などを調べ、公開する。

#### C 3

- 女性技能者を紹介している現行の「技能者 STORY」について、技能者の魅力・やりがい等の更なる発信に向け、あり方を検討する。
- 「けんせつ小町活躍現場見学会」について、より効果的な開催方法を検討しながら開催を継続する。
- 東京書籍（教科書出版社）と緊密に連携し、授業で使われているキャリア教育・職業調べサイト「Edu Town あしたね」における閲覧を促進する。
- けんせつ小町の姿や建設業の魅力・やりがい・社会的意義を「けんせつ小町 HP・SNS」などを活用し、業界内外へ広く発信する。

### **3. 対象期間**

2020年度～2024年度（5年間）とする。

### **4. フォローアップ**

- ・各目標において目標値を設けているものについては、フォローアップ調査に対応する項目を設けて、値を把握する。
- ・定性的な目標については、各年度の活動報告において当該年についての評価を行い、次年度の計画立案に反映させる。

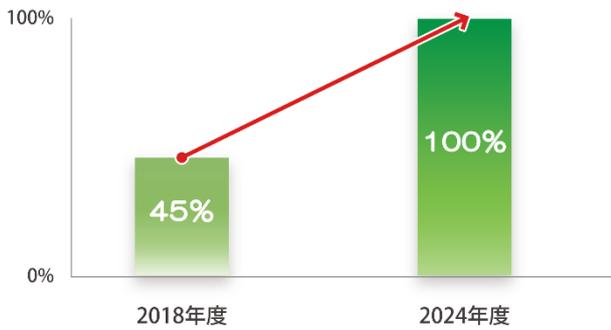
### **5. 計画と活動の見直しについて**

- ・本計画における「目標」および「実施方策」は、必要に応じ変更するものとする。

## 6. 参考資料

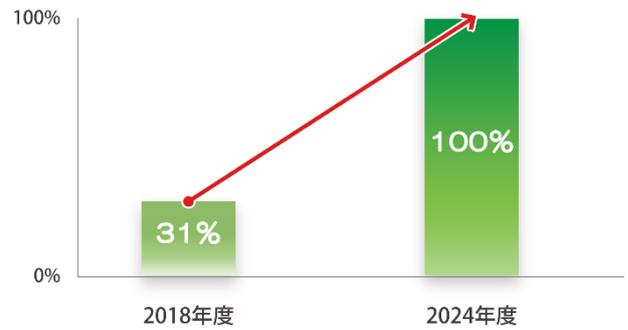
### 〔参考1〕 トイレ・更衣室の設置割合（調査回答会社における）

現場内の女性専用トイレ設置割合



出所:建設業における女性活躍推進に関するフォローアップアンケート調査結果

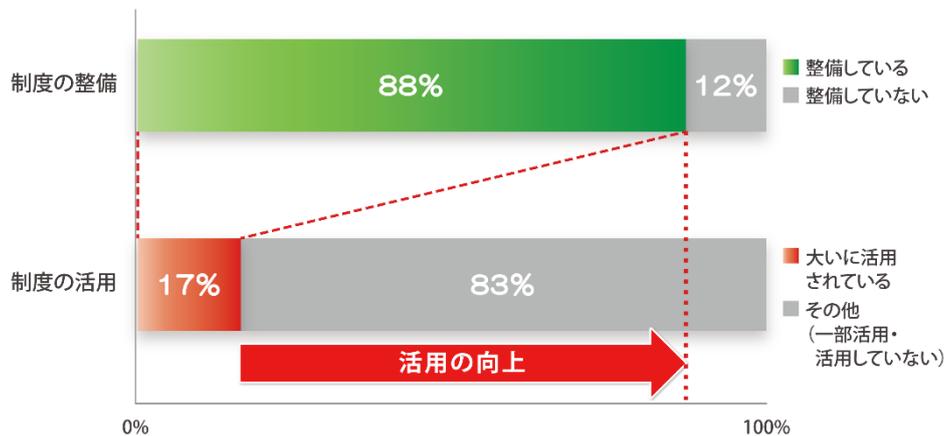
現場内の女性専用更衣室設置割合



出所:建設業における女性活躍推進に関するフォローアップアンケート調査結果

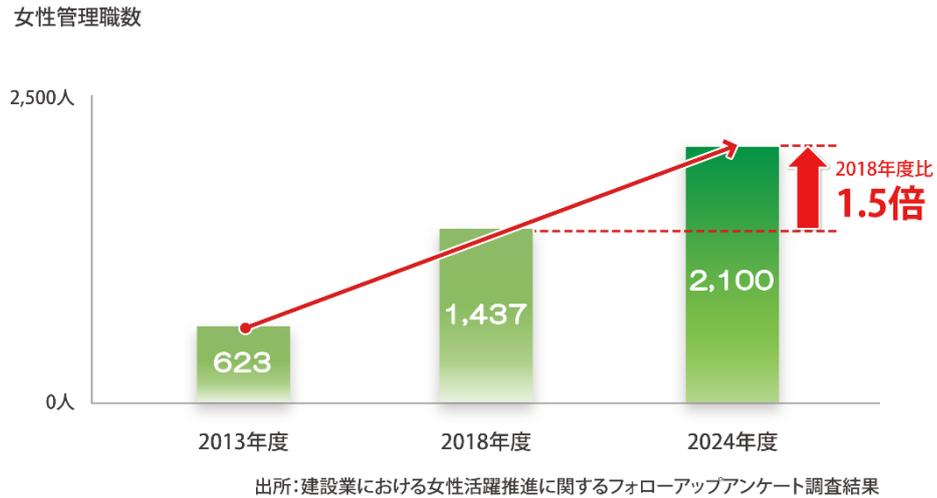
### 〔参考2〕 出産・育児サポート割合（調査回答会社における）

出産・育児をサポートする制度の整備率は88%だが、  
その制度を大いに活用しているのは17%

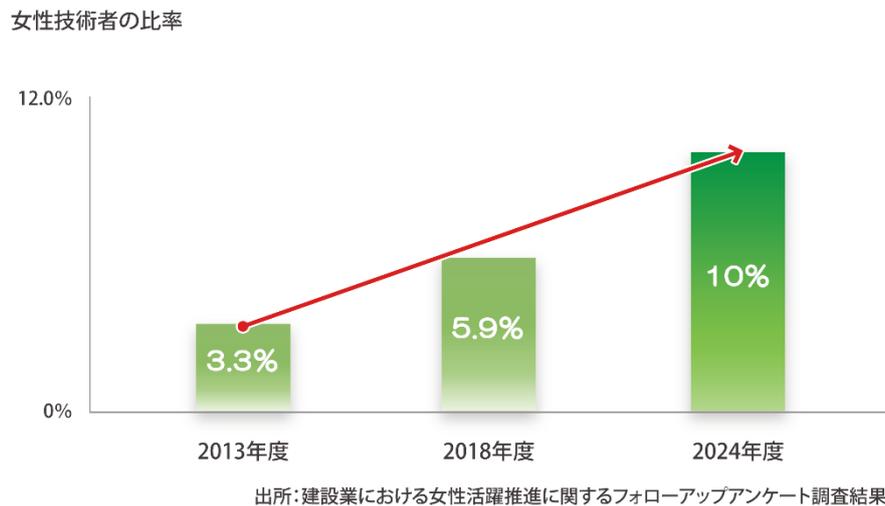


出所:建設業における女性活躍推進に関するフォローアップアンケート調査結果

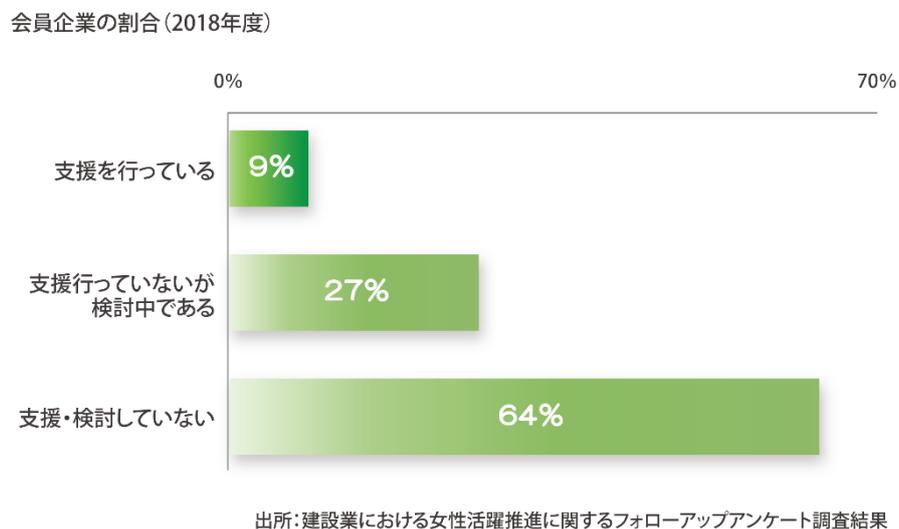
〔参考3〕 日建連会員企業の女性管理職数（調査回答会社における）



〔参考4〕 日建連会員企業の女性技術者の比率（調査回答会社における）



〔参考5〕 会員企業が協力会社の女性技能者の雇用・育成を支援している割合（調査回答会社における）



もっと女性が活躍できる建設業を目指して  
—日建連の決意—

平成26年8月22日  
(一社)日本建設業連合会

今日、日本の総人口が減少に転じ、人口減少社会を迎えようとしている中で、活力ある経済社会を維持するには、女性の持つポテンシャルを引き出すことが欠かせないとの観点から、産業活動のあらゆる分野で、もっと女性が活躍できる企業文化を早急に整えることが求められている。

日建連では、将来に向けて活力ある建設業を再生し、維持するため、これまで男性中心であった建設生産方式を女性が持てる力を存分に発揮できるものに再構築することを決意し、以下のとおり、今直ぐに始められることから取り組むこととしたい。

- 1 日建連会員企業は、技術系女性社員の比率を5年間で倍増、10年間で10%程度に引き上げることを目指し、土木系、建築系などあらゆる職種で、意欲ある女性を積極的に採用する。
- 2 日建連会員企業は、現在は30歳超の女性社員が非常に少ない社員構成の下にあって、女性管理職を5年間で倍増、10年で3倍程度に引き上げることを目指す。将来においては、管理職に占める女性の比率を3割にすることを念頭に、意識改革を促し、さらに女性役員の活躍を期待する。
- 3 女性が持てる力を存分に発揮できる建設生産方式に再構築するため、特に育児に配慮した勤務形態の導入や現場環境を改善するためのマニュアルを早急に策定するとともに、女性が働きやすい現場環境の整備を促進する表彰制度を実施する。
- 4 日建連会員企業は、多数の女性が施工に従事しているまたは女性が中心となって施工を担う「なでしこ工事チーム」について、日建連に登録できることとする。日建連は、「なでしこ工事チーム」の活躍状況をHPで紹介する。

※      ：部分は19年11月時点で強調のため追記