

**建設業における女性の活躍推進に関する
フォローアップアンケート調査報告書
2022 年度**

**2023 年 9 月
一般社団法人 日本建設業連合会
けんせつ小町委員会**

目次

調査の概要	3
アンケート調査結果	4
1. 推進体制について	4
2. 現場の環境整備について.....	5
3. 各種社内制度の整備・運用状況について.....	12
4. けんせつ小町含めたダイバーシティ施策に関する各種取組状況について	21

調査の概要

目的

日建連 けんせつ小町委員会では、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を実現するため、2019年に「けんせつ小町活躍推進計画(2020年度～2024年)」を策定し、「定着」「活躍」「入職」の3つをテーマに定め、活動を展開している。

これを踏まえた会員企業の取り組み状況のフォローアップ調査を実施する。

調査対象

一般社団法人日本建設業連合会の会員企業141社

調査実施期間

2023年7月～8月

主な調査項目

1. 推進体制について
2. 現場の環境整備について
3. 各種社内制度の整備・運用状況について
4. けんせつ小町含めたダイバーシティ施策に関する各種取組状況について

調査方法

アンケート調査

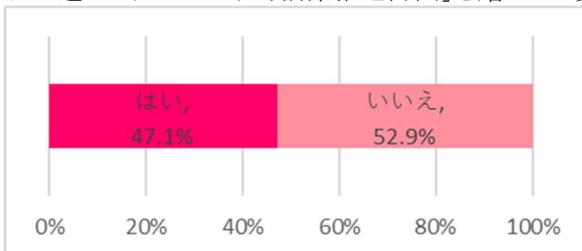
回答状況

2022年度 87/141社(回答率 61.7%)

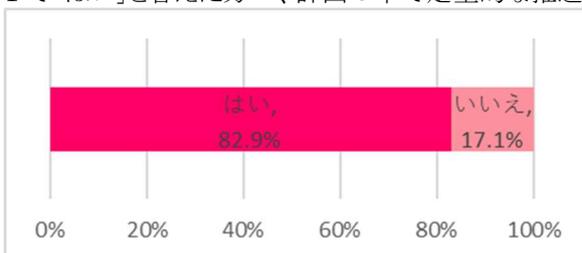
アンケート調査結果

1. 推進体制について

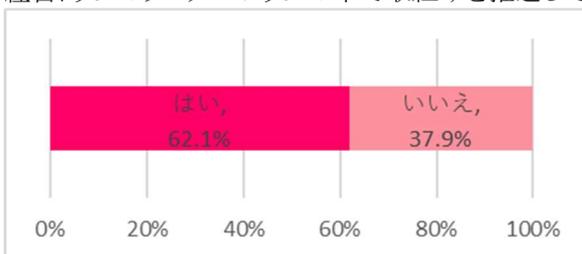
1. 日建連の「けんせつ小町活躍推進計画」を踏まえた女性活躍支援のための計画を策定しているか



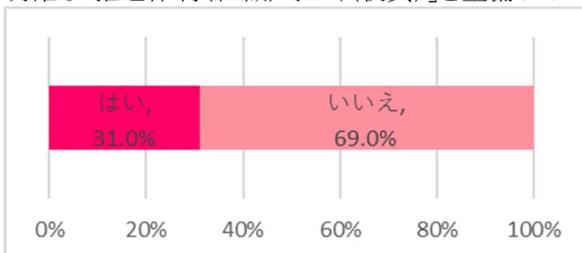
2. 1で「はい」と答えた方へ、計画の中で定量的な推進目標や取組の実施時期を明示しているか



3. 経営トップのリーダーシップの下で取組みを推進しているか



4. 明確な「推進体制(組織)・担当(役員)」を整備しているか



2. 現場の環境整備について

【現場の女性用トイレ】

2024年目標：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の設置率100%を目指す。

1. 女性社員だけでは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がある現場数（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も含める）

以上～未満	件数			%
	2020年	2021年	2022年	
0～20%	13	6	15	17.2%
20～40%	4	16	4	4.6%
40～60%	19	13	16	18.4%
60～80%	18	23	20	23.0%
80～100%	33	28	32	36.8%
無回答・無効回答	8	6	0	0.0%
合計	95	92	87	100.0%

女性用トイレのある現場/全現場

	2022年
あり	6293
なし	2449
全現場	8742

72.0%

2. 女性が快適に利用できるトイレを設置していない現場について、設置していない主な理由（複数回答可）

	件数			%
	2020年	2021年	2022年	
1.現場に自社の女性職員が配置されていない	71	71	64	73.6%
2.技能者や発注者の女性が訪問することを想定していない	50	52	41	47.1%
3.コストがかかる	17	24	15	17.2%
4.設置する場所がない	45	55	55	63.2%
5.不要と考えている	4	10	8	9.2%
6.その他（自由記入）	12	27	38	43.7%
無回答・無効回答	17	0	0	0.0%
回答数	95	92	87	-

3. 「6.その他」理由

<ul style="list-style-type: none"> ・現場事務所がマンション、テナントのため、そのトイレを使用。 ・下水道が無く、くみ取りで設置しかできない。
<ul style="list-style-type: none"> ・今後設置の予定。 ・近くの公共トイレを利用。 ・その他、佐渡島内には快適トイレ取扱い業者がないため、割高になる。
駅構内の現場において施設使用可能なため
建物内を間借りしての事務所の為
快適トイレの費用を発注者にみてもらえない
JV のサブとして取り組んでいるためメインの企業に従っている。
把握できていない
施主のトイレを借りている。
工事完了した為、着工前で現場は始まっていない為、現状設置できないが今後設置の予定
設置率 100%
<ul style="list-style-type: none"> ・事務所が近く、事務所に女性用トイレがあるため ・駅工事なので駅のトイレを使用させてもらっている ・工事初期段階であり今後設置予定
<ul style="list-style-type: none"> ・施主設備利用 ・改修等既存施設内のため
現場内の既設女性トイレを使用
<ul style="list-style-type: none"> ・得意先構内の WC を使用させていただいているため ・当社が一次下請けの場合、元請業者の WC を使用させていただいており、独自に用意することが難しいため。
<ul style="list-style-type: none"> ・設置予定・整備中 ・事務所が近い ・他の事務所と共同
先行工事段階のため
工事未着手のため検討中
女性の勤務する現場には設置するようにしている。
客先施設内(浄水場、製油所構内、発電所敷地内など)のため男性用も含め設置不可。客先施設を利用。
音漏れ等の問題
<ul style="list-style-type: none"> ・発注者が設置している ・市で管理する公衆トイレ(男女別)がある
現場のインフラ整備前のためいずれ設置。既存利用等で場所が指定されている。
<ul style="list-style-type: none"> ・RN 工事で短工期なので簡易水栓トイレを用意するも、近隣からのクレームで撤去し、管理センターのトイレを借用している状況 ・既存施設のスタッフ用トイレを借用 ・女性は病院内施設を利用することになっている ・外構工事着工時に撤去済みのため
未着工、道路上工事等、調査時点で設置自体が不要・不可能な現場がある為
簡易な工事のため、男女別のトイレを設置していない
理由まで確認出来ず。11 月に中には、設置件数と理由を確認し、至急対策を立てます。
女性社員・技能者が配置される場合には設置している
<ul style="list-style-type: none"> ・元請の意向、短期間の工事 ・下請の舗装工事が主、特に現道施工。設置場所も無、期間も短期間で付近のコンビニ等を利用。 ・設置は元請負担、コストとスペースではないか。

【現場の更衣室】

2024年目標：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更衣室の設置率100%を目指す。

1. 貴社の女性社員だけでは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更衣室がある現場数(男女別、あるいは安心して交替で利用できる更衣室も含む)

以上～未満	件数			%
	2020年	2021年	2022年	
0～20%	26	28	32	36.8%
20～40%	25	19	18	20.7%
40～60%	17	21	17	19.5%
60～80%	7	11	12	13.8%
80～100%	11	6	7	8.0%
無回答・無効回答	9	7	1	1.1%
合計	95	92	87	100.0%

更衣室のある現場/全現場

	2022年
あり	4257
なし	4379
全現場	8636
	49.3%

2. 女性が快適に利用できる更衣室を設置していない現場について、設置していない主な理由(複数回答可)

	件数			%
	2020年	2021年	2022年	
1.現場に自社の女性職員が配置されていない	71	75	67	77.0%
2.技能者や発注者の女性が訪問することを想定していない	52	56	50	57.5%
3.コストがかかる	16	27	22	25.3%
4.設置する場所がない	50	59	60	69.0%
5.不要と考えている	10	21	17	19.5%
6.その他(自由記入)	19	30	38	43.7%
無回答・無効回答	15	0	0	0.0%
回答数	95	92	87	-

3. 「6.その他」理由

自動車通勤が主なので、基本的に着替えはしないので必要ない
・専用のスペースは、設けていないが打合せ室(別室、施錠可能)で着替えは可能。
・部屋としてはないが簡単な区切りがある現場がある。
マイカー、作業服通勤の為更衣室は不要。
会議室を代替で設置している
現場で衣服を着替える者がいない
現場事務所整備途中のため
着替える必要がない為(制服を着て出勤するため)
JVのサブとして取り組んでいるためメインの企業に従っている。

把握できていない
<ul style="list-style-type: none"> ・現場に女性社員の配属予定がなかったことや、女性技能者が殆どいなかったことから利用頻度があまりないため、女性用トイレと兼用で利用していた。 ・事務所内にカーテンで仕切るようにしている。現場は敷地に対し、建物がいっぱい建つため、外周部に休憩所を設置することが出来ない。 ・設置場所が現時点でない。
1BOXタイプの居室一体車両をリースしているから。
着工前で現場は始まっていない為、工事完了間際の為更衣室撤去済み、計画中(設置予定)
女性が着替える事態を想定していない
設置率 100%
<ul style="list-style-type: none"> ・事務所が近く、事務所に女性用更衣室があるため ・小工事につき不確定 ・工事初期段階であり今後設置予定
<ul style="list-style-type: none"> ・更衣室自体がない ・女性がダンプの運転手で更衣室が不要
<ul style="list-style-type: none"> ・当社屋女性更衣室を使用予定 ・既設工場内の現場事務所のため設置場所に制限あり
常設の更衣室はないが、必要に応じてガ ^ク のかかる会議室を利用できる。現場で着替える人がいない。
制服・作業服で現場に集散する為、ロッカーはあるが、更衣室は設置していない。
<ul style="list-style-type: none"> ・車通勤のため、不要と考える ・設置計画中、検討中 ・男性・女性ともに更衣室無
原則全現場に設置している
車移動のため、現場で着替える事を想定していない。
トイレと兼用で使用している。
女性技術者が少なくニーズもないため。
女性の勤務する現場には設置するようにしている。
<ul style="list-style-type: none"> ・そもそも女性の職員や作業員がいないケースがある。 ・少額の工事にて設置されていないケースが多い。 ・少額工事では男性用も含めて更衣室が設置されていない場合も多い。 ・客先施設内(浄水場、製油所構内、発電所敷地内など)のため男性用も含め設置不可。客先施設を利用。
着替え等はトイレで行っている
<ul style="list-style-type: none"> ・下請けのため元請の設置無 ・状況に応じて使用できる場所はある ・必要になれば設置する ・発注者が設置している ・現場事務員、発注者職員とも制服着用にて通勤しているため ・仕様書で記載がないため
既存利用で場所がない。事務所の更衣室を貸出可としている。
<ul style="list-style-type: none"> ・RN 工事の為 (2 件) ・既存施設のスタッフ用更衣室を借用 ・作業着で通勤のため着替えをしない ・車通勤で着替えを行わない(2 件) ・利用者がいないことがはっきりしているため ・事務所にはあり。現場は今後設置予定 ・事務所の更衣室を使用する
未着工、道路上工事等、調査時点で設置自体が不要・不可能な現場がある為
現場で着替えることを想定していない。防犯上の課題と設置する場所がない。
理由まで確認出来ず。11 月に中には、設置件数と理由を確認し、至急対策を立てます。
女性社員・技能者が配置される場合には設置している
<ul style="list-style-type: none"> ・元請の意向、短期間の工事 ・高速道路上の日々規制の為

- ・小規模現場の場合、設置スペースが限られています。
- ・受注済 着手前
- ・車通勤であり、作業服を着て出社の為、更衣室は不要と言われた。
- ・設置する現場が無い(長期元請現場)

【現場環境全般】

1. トイレ、更衣室の他に、現場に必要なと思われる設備、設置を推奨している設備

女性専用の洗面台
姿見(鏡)、男女別シャワー室、トイレ内の音姫
女性専用休憩室
・シャワー室
・空気清浄機
喫煙場所
個室、ミストシャワー
オンラインブース、相談室
女性専用の休憩所(推奨はしていませんが設置要望はあり)
ウォッシュレット付き便座
女性用休憩室(女性用パウダールーム、化粧室併設)オールジェンダーの人のトイレ、洗濯機・乾燥機、シャワー室(+ドライヤー)、鍵付きロッカー、談話室、トイレ設備(ウォッシュレット、流水音)、場外の給湯設備
女性専用のパウダールーム
清潔な鏡付きの洗面所、女性用作業服、女性専用の休憩室
個室の女子更衣室、洋式トイレ、便座除菌シート、トイレと事務所の部屋を離す、給湯設備、区画された喫煙所、シャワー室、エアコン、冷蔵庫、ポット、電子レンジ、製氷機、扇風機、ウォータークーラー、経口補給水、洗濯機、パウダールーム
休憩室、パーテーション、シャワー室、洗面スペース
多機能トイレサクラ
化粧台(トレッサー)、シャワー室、女性専用の休憩所
・簡易的に更衣室として利用できるスペース
・複数人利用であれば、女性専用休憩所
・リフレッシュルーム
女性専用休憩室化粧室(畳敷き)
休憩所、トイレの温水便座(義務付け)化粧台・フィッティングボード等の充実も必要と考えます。
シャワー室(現場で汗をかいた状態での通勤は問題と考える)
製氷機、温度感知器、シャワー室、女性用パウダールーム、女性専用休憩所
シャワー室、洗濯機、仮眠室、女性専用休憩室、パウダーコーナー
・(鏡面付き)洗面台、シャワー
ウォーターサーバー、女性用休憩所、自販機
・シャワー室 ・ランドリー室
・休憩室 ・洗面設備
給湯可能な洗面所、鏡付き洗面所、男女別休憩室、横になれるスペース、シャワー室、冷蔵庫、ウォータークーラー
仮眠室、宿泊施設
簡易シャワー室、浄水設備、ウォーターサーバー
仮眠室
女性だけで食事や休憩ができるようなスペース
シャワー室、専用休憩室、鏡付きシンク設備
・女性専用の休憩室(パウダールーム)
・女性専用の休憩室(横になれる)
・女性専用の宿泊施設
・女性専用のシャワー室

<ul style="list-style-type: none"> ・女性専用の洗濯機 ・女性専用の詰所・休憩所・喫煙室 ・冷暖房設備がある作業員休憩室 ・本事務所と同じような情報環境の整備 ・長靴やヘルメットの洗浄機
鏡、移動式の水洗トイレ、シャワールーム
<ul style="list-style-type: none"> ・洗面台 ・シャワー室 ・Wi-Fi 設備 ・個人用ロッカー ・専用の水道設備
女性専用の休憩所。
<ul style="list-style-type: none"> ・女性専用休憩室(姿見、パウダールーム、ソファ、畳等横になれるスペース、冬場の足元暖房器具等設置) ・洗濯機置場 ・シャワールーム ・作業員休憩所にシャワーユニット設置済
手洗い施設、水道、コートレス掃除機、分煙質、シャワー室

【「けんせつ小町」が働きやすい現場環境整備マニュアル】

2024年目標：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%※自社マニュアル含め）を目指す。

<https://nikkenren.com/komachi/manual.html>

1. 「『けんせつ小町』が働きやすい現場環境整備マニュアルのチェックリスト」活用現場割合
(自社の職場環境チェックリスト等に参考にした場合も含む)

以上～未満	件数			%
	2020年	2021年	2022年	
0～20%	56	59	64	73.6%
20～40%	12	10	7	8.0%
40～60%	3	3	2	2.3%
60～80%	0	2	4	4.6%
80～100%	8	7	10	11.5%
無回答・無効回答	16	11	0	0.0%
合計	95	92	87	100.0%

2. WEB版「現場環境簡易チェック」活用現場割合

以上～未満	件数			%
	2020年	2021年	2022年	
0～20%	66	66	70	80.5%
20～40%	9	9	3	3.4%
40～60%	1	3	1	1.1%
60～80%	3	1	3	3.4%
80～100%	0	2	10	11.5%
無回答・無効回答	16	11	0	0.0%
合計	95	92	87	100.0%

「現場環境整備マニュアルのチェックリスト」を活用している割合

	2022年
あり	2841
なし	5747
全現場	8588
	33.1%

託児環境

1. 子育て中の社員を対象とした職場環境(制度・施設等)についての課題等

現場が忙しく休みにくい
育児サポート体制、フレックス勤務の導入、勤務時間に柔軟なスケジュール
<ul style="list-style-type: none"> ・独身者と既婚者(子供が居る人)との考え方のギャップが激しい。 ・子供が急病の時などの緊急時現場に応援をお願いしたい。また面倒を見てくれる施設が欲しい。 ・拘束時間の長さ。
工事単位の事務所設営の場合、託児施設等を設ける余裕(場所・手間・費用)がない
出退勤時間の調整
託児施設はない、配置の問題
制度は整っているが作業所で柔軟な働き方が活用されていない。作業所のそばに保育園が無いケースがある。
労働時間が長くなりやすいため、現場勤務が難しい。
パパ育休の普及
臨時的に子供を預けられる環境整備
<ul style="list-style-type: none"> ・少人数現場への配属の難しさ(緊急の休みなどへの対応)・少人数現場への人的補充等、育休の取りやすい環境整備、休暇中の仕事の割り振り(作業量の負担増)・監理技術者が育休を取るのは困難
子育て世代の女性に時短制度を設けているため、少人数が取得中の場合は良いが、まとまってくると仕事量などに影響が出てくる。
作業所勤務の場合、原則は現場に出勤することが必要であるため、テレワークなどの柔軟な勤務形態を選択することが難しい。
一時的に転勤を免除する配慮
<ul style="list-style-type: none"> ・小学6年生までの育児短時間勤務・?学校の?期休み期間(夏休み、冬休み)だけ、短時間勤務が出来る制度
<ul style="list-style-type: none"> ・子供の病欠や保育園・学校行事が多いため、休みやテレワークを取りやすい環境がありがたい。 ・現状、どこの作業所も人員不足の傾向であり、子育てと仕事の両立は皆さんとても苦勞されていると思います。 ・休暇や早退等の取りやすい環境の整備 ・働き方改革の完全な対応が先決 ・育児休暇を取れるような人員配置ができていない。 ・育休が取れない。
ジェンダー平等の理解不足、急遽の休暇取得や早退等の対応、休暇取得の為の人員配置
会社でのベビーシッター支援が現在無い事
子育て優先の雰囲気醸成
一部の両立制度は、利用者が固定化しており、本来の趣旨である子育て中の社員全体に広く利用されるよう周知し、利用しやすい運用とすることが課題と考える。
該当者が居ないため直面した課題がありません。
周りの社員の理解が必要、出退・勤務時間の配慮が必要、早出・残業が出来ないため他の社員の業務がひっ迫する可能性がある、現場付近に保育所が必要
育児休暇等、男性は取りにくい雰囲気がある。
<ul style="list-style-type: none"> ・現場業務は勤務時間が決まっているため、フレックス制度が機能しにくい ・現場は有期で、異動も多いため常設で託児施設等を設置できない
<ul style="list-style-type: none"> ・職員が少数のため育児休暇で人が抜けると業務遂行に支障が出てくる ・子育て期間中の夜勤を含む勤務体制と勤務時間 ・子育て期間中の社員に対する配属現場の配慮 ・子育て期間中の社員に対する職場理解 ・派遣社員等も含め、子育て期間中の特別休暇や勤務時間短縮制度の導入 ・フレキシブルな就労形態(自由に調整可能な勤務時間、テレワークなどの勤務形態、子連れ出勤等)を許容する職場・業界の理解促進 ・現場事務所は工期が有り、期間限定の施設対象者も限定的なため託児所を設けるなどは難しい状況 ・内外勤含む本人の希望を考慮した職場配置、外勤者のテレワーク、時差勤務、育休取得者への復帰に向けたフォロー ・男性職員の育休取得、収入問題の検討、テレワーク勤務者の保育制度の検討

<ul style="list-style-type: none"> ・継続的な内容の業務を与えづらい ・支店のフォローをしてほしい ・託児所の設置か近接の施設利用ができるような補助 ・時短勤務、テレワークの難しさ ・子供の体調不良等、予期せぬ早退・遅刻が必要なため、希望者はある程度自由に出勤できる制度があればいいと思う ・作業所勤務で制度を利用する社員がいない、または利用しにくい ・外勤で単身赴任者で、子育ては基本ワンオペ内勤に比べ、外勤は職員不足で代替職員もおらず育休も取れる状況でない
<p>フレックスタイム制、時短勤務、時差出勤、休暇がとれる環境が必要。 子育て社員を自宅通勤圏内で配属させる必要がある。 代替社員の確保が困難。 託児所の設置。</p>
<p>現場環境整備に取り組むためには、建設業全体がそのようにならないと見積りに反映できず、施主への理解も得られないため簡単ではないと考える。</p>
<p>最低限 4 週 8 閉所で週末は子供と過ごせる職場環境が必要。単身赴任を減らす。余裕のある人員を確保することが必要。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・欠員補充等、人員確保や配置の配慮 ・託児施設設置、充実 ・職場内、周囲の同意、支援 ・会社制度の充実(勤務時間、シッター代等)
<p>休暇日の取得推進</p>
<p>内勤者は特に問題ないが、現場従事者が育児休業等を取得する場合、代替要員の確保が難しい。</p>
<p>交代要員やフォロー体制の整備が難しい</p>
<p>育児短時間勤務の利用促進</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・現場幹部への、子育て中の社員を現場で活用しようという意識醸成 ・人員の少ない小規模現場では人員配置、交代人員確保の仕組みが必要 ・会社全体で保育所の確保を行う制度や仕組みが必要 ・都市部の現場では可能だが、山間部では対応が困難 ・子供の発熱時に代わりの人が対応するなどチームやペアで業務にあたる仕組みが必要 ・子育て中の遠隔地への単身赴任者には、帰宅移動休暇や手当などの制度が必要
<ul style="list-style-type: none"> ・近隣に託児施設のない現場への従事が困難(託児施設の預り時間の都合上、長時間の通勤があるとフルタイムで働けず、郊外の現場への従事が難しい) ・子供の看護で休むことが多いため、人員が多く休暇を取りやすい現場への配置が望ましい ・勤務地が短期間で変わると託児環境を維持しにくい ・新型コロナウイルス等で託児施設が休校となった時の対応が課題 ・在宅勤務を行える環境の整備
<p>残業した場合に、ファミリーサポートを利用するが、残業代では全く足りないので、補助をしてほしい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本来は休みを取ってほしいが、要員が抜けると現場が止まる。要員不足 ・子育て手当の充実。場所により保育等に費用が大きくかかる。 ・勤務時間の制限をある程度許可する。 ・交代要員の確保 ・柔軟な就業時間制度の確立 <p>金、場所に限界がある</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人員配置の検討が必要
<ul style="list-style-type: none"> ・業務内容に対する給与の割合。現場近くに住まいを構えられるか。業務の割り振り。 ・時短勤務 時差出勤の確立 会社としてのしっかりした制度をつくるのが大切。 ・子育てしやすい自由な勤務体制(当社では例えば週 2 日の時短勤務などができない、もっと自由な勤務設計できるように) ・育休を取得するためには業務を分配する人員が必要 ・託児所の営業時間に合わせた勤務時間の設定 ・保育園、託児所までへの交通費の支給(近くになく遠方に預けている場合は多い)
<ul style="list-style-type: none"> ・有休(突発休)の取りやすさ、送り迎えの時間と就労時間との兼ね合い ・自宅で出来る業務(リモートワークの可能性)

<ul style="list-style-type: none">・育児休暇を「期間」で取るのではなく、「都度」取れるようにし、「取得休暇日数」を積み上げていけるように出来たら良いのではないか。そうすることで、女性が育児のために完全に職場を離脱する事も無く、仕事をしながら育児をしていく環境を整えられるのでは無いでしょうか・保育所・保育園を会社指定制にし、業界として補助金制度を設置するのはどうか。(女性に限らず、男性に対しても適用可)
<ul style="list-style-type: none">・大型現場には託児所・保育所設置・育児スペース、専用休憩所設置・現場周囲の保育施設等の紹介・入園できる制度・補填人員の確保
<ul style="list-style-type: none">・複数社員が現場を担当し、産休、育休、時短勤務が取りやすい環境の整備・育児休暇を男性がなかなか取得しない

3. 各種社内制度の整備・運用状況について

【テレワーク】

1. テレワーク制度の整備状況について

	件数			%
	2020年	2021年	2022年	
1.制度化されている	37	41	44	50.6%
2.制度化されていないが、条件付きで運用している	52	47	28	32.2%
3.制度化されていない	6	4	15	17.2%
無回答・無効回答	0	0	0	0.0%
合計	95	92	87	100.0%

2. 上問において、「1. 制度化されている」と回答した方に
現場配属の技術者の利用状況について

	件数			%
	2020年	2021年	2022年	
1.大いに利用されている	1	0	1	2.3%
2.一部で利用されている	20	25	32	72.7%
3.利用されていない	13	15	11	25.0%
4.利用を認めていない	2	1	0	0.0%
無回答・無効回答	1	0	0	0.0%
回答数	37	41	44	100.0%

3. 上問において、「2. 制度化されていないが、条件付きで運用している」、「3. 制度化されていない」と回答した方に
テレワーク制度の今後の見込みについて

	件数			%
	2020年	2021年	2022年	
1.制度化される予定になっている	13	6	5	11.6%
2.制度化される予定はない	25	23	19	44.2%
3.未定	18	22	19	44.2%
無回答・無効回答	2	0	0	0.0%
回答数	58	51	43	100.0%

【フレックス勤務制度】

1. フレックス、時差出勤、短時間勤務等の利用状況

	現場配属（外勤）				%	本社・支店配属（内勤）				%	協力会社の技能者				%
	2020年	2021年	2022年			2020年	2021年	2022年			2020年	2021年	2022年		
1.大いに利用されている	3	4	4	4.6%	20	15	14	16.1%	1	0	1	1.1%			
2.一部で利用されている	43	41	38	43.7%	53	56	52	59.8%	18	20	16	18.4%			
3.利用されていない	32	32	27	31.0%	11	8	5	5.7%	48	53	50	57.5%			
4.利用を認めていない	12	15	18	20.7%	8	13	16	18.4%	15	19	20	23.0%			
無回答・無効回答	5	0	0	0.0%	3	0	0	0.0%	13	0	0	0.0%			
合計	95	92	87	100.0%	95	92	87	100.0%	95	92	87	100.0%			

【育児休業制度】

本アンケートでの定義

1. 育児休業等

- (1) 育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業（出生時育児休業（産後パパ育休）を含む）
 (2) 法第23条第2項（所定労働時間の短縮の代替措置として3歳未満の子を育てる労働者対象）または法第24条第1項（小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務）の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業

2. 育児を目的とした休暇制度（法第24条第1項）

目的の中に育児を目的とするものが明らかにされている休暇制度

※「1. 育児休業等」「子の看護休暇、介護休暇」「労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇」を除く

※出産後の養育について出産前において準備することができる休暇を含む。

※まとまった期間ではなく、子の行事参加のための休暇（入園式など）の単発利用を想定。

参考

<https://jsite.mhlw.go.jp/okayama-roudoukyoku/content/contents/syuseiji2019-1.pdf>

1. 育児休業等の対象者と取得者の人数（子0歳～3歳未満）

以上～未満	男性社員			%	女性社員			%
	2020年	2021年	2022年		2020年	2021年	2022年	
0%	62	41	18	20.7%	24	21	25	28.7%
10%未満	20	24	6	6.9%	8	0	0	0.0%
10～20%	6	12	15	17.2%	0	0	0	0.0%
20～30%	2	4	13	14.9%	0	0	0	0.0%
30～40%	2	5	6	6.9%	0	0	0	0.0%
40～50%	0	0	10	11.5%	0	0	0	0.0%
50～60%	0	2	1	1.1%	0	2	0	0.0%
60～70%	1	0	6	6.9%	0	1	0	0.0%
70～80%	1	0	1	1.1%	1	0	3	3.4%
80～90%	0	1	1	1.1%	0	2	1	1.1%
90～100%	1	3	6	6.9%	62	66	40	46.0%
無回答・無効回答	0	0	4	4.6%	0	0	18	20.7%
合計	95	92	87	100.0%	95	92	87	100.0%

人数全体での割合

	男性社員	%	女性社員	%
	2022年		2022年	
出産	3254	45.9%	616	121.8%
育児休業取得	1494		750	

2. 育児休業等の対象者と取得者の人数(子3歳～小学校就学前)

以上～未満	男性社員			%	女性社員			%
	2020年	2021年	2022年		2020年	2021年	2022年	
0%	60	51	84	96.6%	52	58	76	87.4%
10%未満	12	7	1	1.1%	5	1	1	1.1%
10～20%	6	5	0	0.0%	0	1	0	0.0%
20～30%	6	4	0	0.0%	1	0	0	0.0%
30～40%	1	6	1	1.1%	4	0	1	1.1%
40～50%	4	6	0	0.0%	1	3	2	2.3%
50～60%	0	3	0	0.0%	0	1	0	0.0%
60～70%	1	2	1	1.1%	4	1	0	0.0%
70～80%	0	4	0	0.0%	2	3	0	0.0%
80～90%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%
90～100%	2	4	0	0.0%	23	24	7	8.0%
無回答・無効回答	3	0	0	0.0%	3	0	0	0.0%
合計	95	92	87	100.0%	95	92	87	100.0%

人数全体での割合

	男性社員	%	女性社員	%
	2022年		2022年	
3-6歳の子供あり	4398	0.4%	622	4.5%
育児休業取得	16		28	

3. 育児を目的とした休暇制度を利用した人数

男性	28
女性	475

4. 上記のうち、育児休業等の累計取得日数別(分割取得している場合合計の取得日数)の人数

以上～未満	男性社員	%	女性社員	%
	2022年		2022年	
1日	127	10.0%	1	0.1%
2日～1週間未満	301	23.7%	3	0.4%
1週間以上～1か月未満	556	43.8%	9	1.2%
1か月以上～3か月未満	199	15.7%	32	4.2%
3か月以上～6か月未満	46	3.6%	60	7.9%
6か月以上～1年未満	32	2.5%	372	48.8%
1年以上	7	0.6%	285	37.4%
合計	1268	100.0%	762	100.0%

5. 育児休業等の平均取得日数

以上～未満	男性社員	%	女性社員	%
	2022年		2022年	
0日	28	32.2%	27	31.0%
30日未満	29	33.3%	0	0.0%
30～60日	18	20.7%	2	2.3%
60～90日	5	5.7%	4	4.6%
90～120日	4	4.6%	1	1.1%
120～150日	1	1.1%	4	4.6%
150～180日	0	0.0%	2	2.3%
180～210日	1	1.1%	7	8.0%
210～240日	0	0.0%	0	0.0%
240～300日	0	0.0%	10	11.5%
300日以上	1	1.1%	30	34.5%
無回答・無効回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	87	100.0%	87	100.0%

6. 育児目的休暇の平均取得日数

以上～未満	男性社員	%	女性社員	%
	2022年		2022年	
0日	54	62.1%	64	73.6%
30日未満	33	37.9%	18	20.7%
30～60日	0	0.0%	4	4.6%
60～90日	0	0.0%	0	0.0%
90～120日	0	0.0%	0	0.0%
120～150日	0	0.0%	0	0.0%
150～180日	0	0.0%	0	0.0%
180～210日	0	0.0%	0	0.0%
210～240日	0	0.0%	0	0.0%
240～300日	0	0.0%	0	0.0%
300日以上	0	0.0%	1	1.1%
無回答・無効回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	87	100.0%	87	100.0%

7. 育児休業および育児目的休暇を合計した平均取得日数

以上～未満	男性社員				%	女性社員			
	2020年	2021年	2022年	2020年		2021年	2022年	2022年	
0日	48	36	28	50.5%	27	23	25	28.7%	
30日未満	36	40	28	37.9%	5	6	1	1.1%	
30～60日	5	11	19	5.3%	5	8	1	1.1%	
60～90日	4	3	5	4.2%	6	4	4	4.6%	
90～120日	0	0	4	0.0%	6	7	1	1.1%	
120～150日	0	0	1	0.0%	3	8	3	3.4%	
150～180日	0	0	0	0.0%	2	3	2	2.3%	
180～210日	1	1	1	1.1%	3	0	8	9.2%	
210～240日	0	0	0	0.0%	6	8	1	1.1%	
240～300日	0	1	0	0.0%	10	8	10	11.5%	
300日以上	1	0	1	1.1%	22	17	31	35.6%	
無回答・無効回答	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	
合計	95	92	87	100.0%	95	92	87	100.0%	

8. 男性の育児休業等および育児目的休暇についての課題等

現場勤務の場合取得、取得のタイミングを調整するのが難しい。
管理職者の情報提供・マネジメント研修
職場の理解
作業所の工程により育休時期を自由に選択できない
・男性が育児休業で?期間休む場合に、業務に支障が出ないような体制づくりが必要(マンパワー、周囲のフォロー)
・申請期日等、育児休業規程について、本人および関係者に理解させる教育や指導が必要
育休を取得する男性社員の人員補充をせず、上長と同僚が業務のフォローを行うことが殆どで、負担が増えていること
男性育休取得へ向けた本人・上長への意識変革と気運醸成
人員不足
建設会社で現場監督という職業柄、特に育児目的休暇は難題
男性の育休取得率 100%を目標に掲げ、2017年より達成しているが、取得期間が2週間未満の男性社員が多い。
これに対し、出生時育児休業の有給化や長期取得者にフレックス勤務を認めるといったインセンティブを与えるほか、本人・上司を含めた全社的な啓発活動による風土醸成を行っている。
人員に余裕が無く、別社員による業務代替が困難
現場代理人の役職につくと、現場の竣工を迎えない限り取得が難しい。
現業部門の男性従業員は一人で担当現場に配属されることが多いため、当社独自の休暇制度(アニバーサリー休暇(子供の学校行事参加や記念日等に休暇を取得できる制度)、配偶者出産休暇)や育児休業取得状況に差がある。休暇取得のための人員調整が課題。
・仕事への影響の懸念や不安
・育休中の収入の不安
部門によっては取得率が低い部署がある点。
男性社員が早い時期に育休取得予定を言い出さずらい、職場の人員体制を整えられる要員不足、育休取得する意義の理解不足、手続きが煩雑等
直面した居ないため課題が分かりません。
人材の確保
有休が余っているものが多く、有休を優先して消化するため育児目的の休暇の取得率が上がらない。
代替要員の確保対応
風土醸成
・補充人員・代替人員・人員不足、交代要員の問題

<ul style="list-style-type: none"> ・周囲の理解、協力、雰囲気 ・少人数現場 ・バックアップ体制の構築 ・特に現場(外勤)で、取得を躊躇する男性従業員が多い。 ・東京や大阪は取得者が多いが、地方にいくほど取得者が減る傾向がある。 ・人員不足の問題が課題。支店、常設部門からの人員補充のバックアップ等、他の職員の業務負担を含めフォローする仕組みを構築する必要がある。
収入が減ることへの不安
内勤は特に問題ないが、現場従事者は、代替要員の確保が難しく、取得しづらい状況が否めない
代替要員の補充など
育児休業等が取得しづらい環境
取得できたとしても5日以内にとどまっている。
当社独自の育児休暇制度(有給)の導入により、逆に育児休業取得者が減少している
人材不足により休みづらい状況がある
男性の育児休暇取得率は改善したが、取得期間については課題が残る。
育児休業や休暇が必要な時に取れるような職場環境の整備、部門間の格差解消を目指す。
対象者に対し取得を促している

4. けんせつ小町含めたダイバーシティ施策に関する各種取組状況について

【えるぼし】

1. 女性活躍推進法に基づく認定制度「えるぼし」について

	件数			%
	2020年	2021年	2022年	
1.認定を受けている	19	19	24	27.6%
2.認定を受けていないが、認定に向け取り組んでいる	26	30	25	28.7%
3.認定を受けていない	50	43	38	43.7%
無回答・無効回答	0	0	0	0.0%
合計	95	92	87	100.0%

【くるみん】

2. 次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度「くるみん」について

	件数			%
	2020年	2021年	2022年	
1.認定を受けている	17	15	19	21.8%
2.認定を受けていないが、認定に向け取り組んでいる	36	35	34	39.1%
3.認定を受けていない	42	42	34	39.1%
無回答・無効回答	0	0	0	0.0%
合計	95	92	87	100.0%

【女性の割合】

3. 【女性技術者】全技術者系社員に対する女性技術系社員数の比率

※ 技術系として採用された社員で、調査時点において技術に関連しない部署に所属する場合を含む

以上～未満	件数			%
	2020年	2021年	2022年	
0～1%	9	6	6	6.9%
1～2%	16	10	7	8.0%
2～3%	12	11	10	11.5%
3～4%	10	12	10	11.5%
4～5%	12	17	13	14.9%
5～6%	12	9	8	9.2%
6～7%	6	9	4	4.6%
7～8%	7	3	8	9.2%
8～9%	1	5	5	5.7%
9～10%	3	2	2	2.3%
10%以上	7	8	13	14.9%
無回答・無効回答	0	0	1	1.1%
合計	95	92	87	100.0%

4. 【女性現場監督】全現場監督数に対する女性現場監督数の比率

※ 施工管理部門に所属する社員のうち、調査時点において実際に現場の施工管理に従事している社員をさす

以上～未満	件数			%
	2020年	2021年	2022年	
0～1%	26	23	16	18.4%
1～2%	13	13	13	14.9%
2～3%	13	10	7	8.0%
3～4%	18	17	16	18.4%
4～5%	6	12	15	17.2%
5～6%	9	4	6	6.9%
6～7%	4	5	8	9.2%
7～8%	0	2	3	3.4%
8～9%	1	2	0	0.0%
9～10%	2	0	0	0.0%
10%以上	3	4	3	3.4%
無回答・無効回答	0	0	0	0.0%
合計	95	92	87	100.0%

5. 【女性管理職】全管理職数に対する女性管理職数の比率

※管理職の定義：部長、課長クラスで、管理職手当等が支給され、基本的に残業代の支払いがない者が該当

以上～未満	件数			%
	2020年	2021年	2022年	
0～1%	46	45	38	43.7%
1～2%	16	18	13	14.9%
2～3%	13	10	14	16.1%
3～4%	5	7	8	9.2%
4～5%	5	4	6	6.9%
5～6%	4	5	4	4.6%
6～7%	1	1	1	1.1%
7～8%	2	0	0	0.0%
8～9%	0	1	1	1.1%
9～10%	1	0	1	1.1%
10%以上	1	1	1	1.1%
無回答・無効回答	1	0	0	0.0%
合計	95	92	87	100.0%

6. 【女性部長】全部長職数に対する女性部長職数の比率

以上～未満	件数			%
	2020年	2021年	2022年	
0～1%	82	79	66	75.9%
1～2%	5	7	13	14.9%
2～3%	1	3	2	2.3%
3～4%	2	0	4	4.6%
4～5%	2	3	0	0.0%
5～6%	1	0	1	1.1%
6～7%	0	0	0	0.0%
7～8%	0	0	0	0.0%
8～9%	1	0	1	1.1%
9～10%	0	0	0	0.0%
10%以上	0	0	0	0.0%
無回答・無効回答	1	0	0	0.0%
合計	95	92	87	100.0%

7. 【女性役員】全役員数に対する女性役員数の比率

以上～未満	件数			%
	2020年	2021年	2022年	
0～1%			49	188.5%
1～2%			3	11.5%
2～3%			5	19.2%
3～4%			8	30.8%
4～5%			5	19.2%
5～6%			4	15.4%
6～7%			4	15.4%
7～8%			2	7.7%
8～9%			1	3.8%
9～10%			1	3.8%
10%以上			5	19.2%
無回答・無効回答			0	0.0%
合計			87	334.6%

8. 女性役員（社外取締役・執行役員を含む）の有無

	件数			%
	2020年	2021年	2022年	
1.いる	31	41	38	43.7%
2.いない	62	51	49	56.3%
無回答・無効回答	2	0	0	0.0%
合計	95	92	87	100.0%

【勤続年数】

9. 全社員・技術系社員平均勤続年数(●社)

以上～未満	全社員								技術系社員											
	男性社員				%	女性社員				%	男性社員				%	女性社員				%
	2020年	2021年	2022年			2020年	2021年	2022年			2020年	2021年	2022年			2020年	2021年	2022年		
0年	3	4	4	4.6%	5	6	5	5.7%	7	10	9	10.3%	11	12	10	11.5%				
1～6年	0	0	0	0.0%	6	3	4	4.6%	1	0	0	0.0%	40	44	38	43.7%				
6～11年	4	2	1	1.1%	25	34	30	34.5%	7	1	0	0.0%	25	27	29	33.3%				
11～16年	14	15	12	13.8%	39	35	37	42.5%	12	17	14	16.1%	12	5	6	6.9%				
16～21年	52	56	58	66.7%	14	10	9	10.3%	48	54	54	62.1%	2	2	2	2.3%				
21～26年	15	14	11	12.6%	3	3	1	1.1%	13	8	9	10.3%	2	0	2	2.3%				
26～31年	3	0	1	1.1%	0	0	0	0.0%	1	0	0	0.0%	1	1	0	0.0%				
31～36年	1	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	1	0	0	0.0%	1	0	0	0.0%				
36～41年	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	1	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%				
41年以上	3	1	0	0.0%	3	1	0	0.0%	3	2	0	0.0%	0	1	0	0.0%				
無回答・無効回答	0	0	0	0.0%	0	0	1	1.1%	1	0	1	1.1%	1	0	0	0.0%				
合計	95	92	87	100.0%	95	92	87	100.0%	95	92	87	100.0%	95	92	87	100.0%				

10. 10年以上雇用率

以上～未満	男性社員	女性社員
	2022	2022
10年前に雇用	3477	637
10年前に雇用され現在も雇用	2212	433
10年以上雇用率	63.6%	68.0%

11. 退職理由(男性)

	件数			%
	2020年	2021年	2022年	
1.同業種への転職	62	70	70	80.5%
2.他業種への転職	85	85	80	92.0%
3.育児	6	7	4	4.6%
4.介護	20	18	31	35.6%
5.配偶者の転勤	2	3	2	2.3%
6.病気や不妊治療などの通院	35	37	42	48.3%
7.その他(自由記述)	25	26	26	29.9%
無回答・無効回答	3	0	0	0.0%
回答数	95	92	87	-

12. その他退職理由

契約期間満了退職
家業継承や起業、業務内容が合わないなど
定年・雇用期間満了
家業を継ぐため、司法研修所の司法修習を受けるため、死亡
就労環境、進学
退職理由は積極的には聞いておらず、真偽の確認もしていない。
家業継承、独立、定年
結婚
家業を継ぐ 起業・独立 地元で働く
起業、進学、休職期間満了、死亡 等
自己都合
・家業を継ぐ ・現職に向いていない
母国に帰国したいため
家業後継、イメージギャップ、人間関係、家族との時間が少ない
・家業継承 ・転勤のない職業(公務員等)への転職
待遇、長時間労働など働き方に関する理由、人間関係

1. 退職理由(女性)

	件数			%
	2020年	2021年	2022年	
1.同業種への転職	17	29	31	35.6%
2.他業種への転職	52	61	58	66.7%
3.育児	14	16	16	18.4%
4.介護	12	11	10	11.5%
5.配偶者の転勤	28	25	19	21.8%
6.病気や不妊治療などの通院	23	23	28	32.2%
7.その他(自由記述)	34	35	27	31.0%
無回答・無効回答	11	0	0	0.0%
回答数	95	92	87	-

2. その他退職理由

結婚
起業、業務内容が合わないなど
起業のため、公務員試験受験のため
婚姻、就労環境、家庭事情
定年退職
退職理由は積極的には聞いておらず、真偽の確認もしていない。
家業手伝い、独立
家業
家事・育児専念、休職期間満了、死亡 等
自己都合
進学など
・婚姻による
・モチベーションの低下
イメージギャップ
・結婚、またはそれにともなう転居のため

【再雇用制度】

1. 出産・育児、配偶者の転勤、介護等により退職した女性職員の再雇用制度

	件数			%
	2020年	2021年	2022年	
1.再雇用制度がある	22	26	26	29.9%
2.制度はないが個別対応として実施している	46	45	44	50.6%
3.今度、制度化する予定がある	13	21	17	19.5%
無回答・無効回答	14	0	0	0.0%
合計	95	92	87	100.0%

2. 「1.再雇用制度がある」の実績件数

	件数			%
	2020年	2021年	2022年	
0件	13	19	19	73.1%
1～2件	6	5	4	15.4%
3～4件	1	0	1	3.8%
5件以上	2	2	2	7.7%
無回答・無効回答	0	0	0	0.0%
回答数	22	26	26	100.0%

3. 「2.制度は無いが個別対応」の実績件数

	件数			%
	2020年	2021年	2022年	
0件	28	29	22	50.0%
1～2件	18	15	15	34.1%
3～4件	0	1	1	2.3%
5件以上	0	0	0	0.0%
無回答・無効回答	0	0	0	0.0%
回答数	46	45	44	86.4%

【就労継続支援】

4. 女性職員が長く働き続けるために、積極的に取り組んでいること

交流 MTG による意見交換・吸い上げ、施工管理業務の見直し、ライフイベントに柔軟に対応した配置 ※設問 89 ですが、再雇用の制度はなしです。(選択肢になかったので 3 を選択しています)
女性社員キャリア支援制度を導入し、適宜面談を実施しながら女性社員のキャリアプラン設計を行っている。
各人の事情を考慮した担当業務の割り当て
ジョブローテーションの実施(職種の変更)
産前産後休暇の有給、育児による時短・時差勤務、時間単位の育児休暇
(女性だけではないが)柔軟な働き方の制度が実際に使える環境かと多様性を理解し合う風土醸成施策、一時的な職種変更(外勤⇒内勤)
子供が小学校卒業まで短時間勤務可能。
・職種の変更 ・育児短時間勤務の対象拡大(中学校就学の始期に達するまで)
・3歳までの育児休業 ・9歳までの時短勤務

育児短時間勤務や子の看護休暇制度を法律以上の規程とし、フレックスや在宅勤務制度を導入している。
育児・介護のフレックスタイム制度、在宅勤務、拠点事業所変更制度
技術系女性中心の「こまち会」の活動
<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業が取得しやすい社風づくり(今のところ女性からしか申請がない) ・職種の変更(個別対応も含む) ・小学校卒業までの時短勤務制
<ul style="list-style-type: none"> ・勤務地変更制度(全国転勤がない社員を対象に、配偶者の転勤同伴等により勤務エリアを変更できる制度) ・両立支援フレックスタイム制度(育児や不妊治療を理由にフレックスタイムを選択できる制度) ・ジョブリターン制度(依願退職者を対象とした再雇用制度) ・ダイバーシティマネジメントに関する男性管理職向けの意識啓発研修の実施 ・女性社員のリーダー育成研修の実施 ・男性の家事・育児参画推進を目的とした、夫婦参加型の両立支援セミナーの実施 ・女性の健康課題(妊活・更年期など)に関する外部相談窓口の設置
家庭と仕事の両立に配慮した有給休暇取得、結婚等による配置転換希望への配慮
正社員として退職後、現場採用のようにパートタイムとして再雇用した経験がある。
<ul style="list-style-type: none"> ・在宅勤務 ・育児期間の時短勤務など勤務形態の充実
<ul style="list-style-type: none"> ・職場環境の整備 ・ローテーションによるキャリアアップ ・外部研修への参加
<ul style="list-style-type: none"> ・職場環境の改善 ・現況や異動の希望などを申請する制度を毎年実施 ・育休後の配属等の相談
勤務場所の柔軟化(サテライトオフィス、テレワークの活用)、勤務地変更支援制度、区分変更制度、ジョブリターン制度
結婚後の配属
勤務形態の変更(時短)
<ul style="list-style-type: none"> ・時短勤務への勤務形態の変更 ・外勤から内勤等、時短勤務がしやすい部署への異動
勤務形態・職種の変更、育児に対応する短時間勤務、時間外労働の免除、配偶者の転勤に伴う同居支援
<ul style="list-style-type: none"> ・子育て、介護と仕事との両立をより容易にするため、短時間勤務や柔軟な働き方(テレワーク、時差出勤、時間単位年休)を推進している。 ・会社と組合で総労働時間縮減のための協議会を開催するとともに、休日取得推進ポスターを配布 ・休暇取得の推進(年次有給休暇の一斉取得/半日単位での年次有給休暇制度/勤続年数の節目でのリフレッシュ休暇制度/工事事務所勤務者が取得できる現場休暇制度/転勤時に取得できる転勤時休暇制度ほか) ・ノー残業デーの実施 ・ICT活用による業務効率化促進
職種変更
小学校3年生迄の短時間勤務、子の看護休暇1人につき年間12日(2人以上は24日上限)、介護休暇1人につき年間12日(2人以上は24日上限)
勤務形態・職種の変更
女性先輩社員によるキャリア面談、女性社員向けのキャリア研修・セミナーの実施、男性管理職や同僚向けの女性に対する意識改革研修
<ul style="list-style-type: none"> ・女性現場従事者が妊娠、出産～子育て期間中は内勤に配属させている(個別対応)。 ・短時間勤務制度等フレキシブルな働き方を推奨している。
リモートワーク
時短勤務者について通勤時間を考慮した異動
両立支援、研修、職務等級の変更による管理職への登用など
ライフステージにとらわれず働き続けられる両立支援施策の充実化等 例:育児休業制度、育児短時間勤務 子の看護休暇
時短勤務制度、フレックスタイム制度(コアタイム無し)、残業時間を制限する制度を導入している。また、女性技術者委員会を開催し、女性が働きやすい、働き続けられる環境作りに取り組んでいる。

産休復帰前に希望勤務場所や希望勤務時間などの要望を確認しています。
女性活躍推進研修の実施
・勤務形態の変更(勤務時間、勤務日数の変更、フレックス勤務等)
・女性特有の健康課題の支援
勤務地の考慮、育児休暇・時短勤務制度の活用
社内公募制度、FA 制度、職種転換

【協力会社支援】

1. 協力会社等の技能者に対する雇用や育成の支援について、具体的な支援の取組

研修の開催
当社と協力会社合同の安全衛生教育の実施
今年で7年目となったが、「戸田みらい基金」という別法人で、担い手確保、技能教育、外国人技能実習生の育成等に対して年間約5千万円程度、企業・団体などに支援している。また優良技能者制度を2009年から展開し、約800人に優良職長手当を1,000~3,000円/日、年間合計約2億円を支給している。
当社協力会社と協業し、高校生向けの技能体験会を開催し、専門工事業で働くことの魅力を体験してもらうことで年層入職のきっかけをつくらせている。また、当社保有の研修施設にて体験型研修を実施し、技能者育成の支援を行っている。
「介護セミナー」において、当社社員だけでなく、作業員も参加対象としている。
弊社協力会社の若手経営者との意見交換会の実施
コンストラクションマイスター制度 協力業者改善事例発表会 安全大会、安全表彰
職場内での研修・教育(施工内容・技術伝承)、関係機関による講習会等、資格取得支援、建設キャリアアップシステムの推奨
・資格取得に向けた講習会の実施
・再雇用制度・職域変更制度
・妊娠出産育児に係る配置の対応
・在宅勤務、フレックス制度等、働く場所や時間を選択できる制度
財団を設立し、雇用・育成に関する支援
・協力会社のリクルート支援として、合同会社説明会の開催、現場見学会の開催。
・大林組林友会教育訓練校において、協力会社技能者育成のための研修実施
・協力会社若手技能者と当社若手職員との交流会の実施
・協力会社対象の各種研修の実施
・技術伝承を目的としたスキルアップ研修会の実施
・建設業の魅力発信のための動画制作支援
AutoCAD の講習並びに資格取得支援に関する講習の実施
・当社ホームページ内に協力会社の一覧とホームページのリンクを掲載し、会社の紹介や採用に関する支援を実施している。
・協力会社の人材育成、レベルアップを支援し、当社研修センターの実践型施設にて専門研修を実施している。
優良技能者制度、登録基幹技能者資格取得のための助成制度、登録基幹機能者資格の取得者に手当を支給、デジタル教育の推進
・技能講習への参加
・資格取得に対する社内でのサポート(例:役員が受験生の試験勉強サポート)
・当社協力会社のブランディング
・協力会社採用活動への同行等
技術講習会参加への費用負担
各作業所にて建設キャリアアップシステムの導入促進

【ハラスメント対策】

2. ハラスメント解消に向けた取組

	件数			%
	2020年	2021年	2022年	
1.社内または社内（協力的会社等）において、ハラスメント対策の研修等を実施している。	76	74	75	86.2%
2.ハラスメントに関する通報制度がある。	77	78	75	86.2%
3.社外または社内（協力的会社）において、ハラスメントの相談窓口を設置している。	74	78	73	83.9%
4.その他（自由記入）	9	9	13	14.9%
5.特にしていない	6	3	2	2.3%
無回答・無効回答	2	0	0	0.0%
回答数	95	92	87	-

3. その他取組

ハラスメントに関する全社 e ラーニングを実施
協力的会で、全支店の支部との懇談会を開催し、元請下請間のコミュニケーションなどについて話し合われている。ハラスメントだけでなく、支払い条件、契約条項等についても意見交換し、改善に努めている。
懲戒事案を公開し新たなハラスメントの発生を防止する。
女性社員の相談窓口として女性顧問弁護士を依頼した
・職場におけるハラスメントの防止に関する規程の整備
・職場におけるハラスメント調査の実施等
アンケート、e ラーニングの実施
ハラスメントに対する一元的な相談体制
ハラスメントについての従業員アンケートを実施
就業規則及び懲戒規則において、ハラスメント禁止を定めている
・ハラスメント行為者に対する外部機関の行動変容プログラムの実施
当社独自で集めたハラスメント(と疑われる)事例集の制作、配布

【オールジェンダー】

2. 「オールジェンダー」に関する取組

	件数			%
	2020年	2021年	2022年	
1.ハード面の整備（オールジェンダートイレ、更衣室等）	14	13	14	16.1%
2.オールジェンダーに関する研修会実施など意識啓発活動	12	19	19	21.8%
3.相談窓口の設置	16	16	18	20.7%
4.その他（自由記入）	6	10	12	13.8%
5.特にしていない	63	59	57	65.5%
無回答・無効回答	3	0	0	0.0%
回答数	95	92	87	-

3. その他取組

同性パートナーシップ関係宣誓届出・保証書の導入
エレシネマ等で意識啓発動画の配信
ハラスメント研修内容に取り込み、理解促進を図っている。
同性パートナーシップ制度の導入・エントリーシートにおける「性別」記入欄の廃止・ビジネスネーム(通称)の使用についてLGBTQガイドブックを作成した。
新入社員の導入研修時・中途採用の入社時に人権に関するテキストを配付。社員管理資料の性別欄を「男・女・他」としている。新卒・中途採用時のエントリーシートから性別欄を削除。
社内 SNS を通じ、社外情報を発信
就業規則に「差別の禁止」を規定、理解を深める研修を実施
「PRIDE 指標 2022」でシルバーを獲得など外部認証取得の推進、eラーニング、人権ニュース(イントラ掲載)、同性パートナーも異性パートナーと同様に社内制度を利用可、アライを増やす取り組み(ステッカーの配布など)
・新規面談時の性別確認の削除

【日建連活動】

1. 現在、けんせつ小町委員会で展開している諸活動で、特に期待している活動

	件数			%
	2020年	2021年	2022年	
1.若者に対するPR活動（WEB、You Tube動画、SNS）	72	78	65	74.7%
2.職場・現場環境整備に関する取組み（マニュアル整備・普及、好事例紹介）	51	64	55	63.2%
3.同業他社の社員同士の交流イベントの開催（セミナー、けんせつ小町サミット）	40	44	38	43.7%
4.けんせつ小町活動のねらいを業界内に浸透するための活動（インナーブランディング、グッズ展開）	31	25	29	33.3%
5.現場見学会の開催（けんせつ探検隊、オンライン現場見学会等）	41	39	37	42.5%
6.その他（自由記入）	2	7	9	10.3%
無回答・無効回答	5	0	0	0.0%
回答数	95	92	87	-

2. その他

現役の施工管理の職能の先輩社員達が元気に働いている姿を見せていく活動。
ゼネコンの採用活動における人気がないので、だれもが働きやすい建設業をPRし、入職に繋げて欲しい。 高校生・大学生向けのイベントをして欲しい。
・女性を特別視せず、次世代に魅力ある現場づくりのための活動をする小委員会 ・田舎の現場でもできることを考えて欲しい
現場での時短勤務事例(男女とも)や育児と現場勤務の両立事例の展開
女性専用 SNS
・現場経験女性の工務等での有効配置(ライブイベントに合わせた配置)