

**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
2024 年度**

**2025 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	15
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 140社

調査実施期間

2025年6月～7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

2024年度 89/140社(回答率 63.6%) ※7月23日現在 89社

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

	件数			%
	2022年	2023年	2024年	
はい	41	46	48	47.9%
いいえ	46	50	41	52.1%
合計	87	96	89	100.0%

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

	件数			%
	2022年	2023年	2024年	
はい	34	40	39	41.7%
いいえ	7	6	9	6.3%
合計	41	46	48	47.9%

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

	件数			%
	2022年	2023年	2024年	
はい	54	68	64	70.8%
いいえ	33	28	25	29.2%
合計	87	96	89	100.0%

4. 明確な「推進体制(組織)・担当(役員)」を整備しているか

	件数			%
	2022年	2023年	2024年	
はい	27	39	33	40.6%
いいえ	60	57	56	59.4%
合計	87	96	89	100.0%

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	2023年	2024年	
0～20%	13	6	15	19	12	13.5%
20～40%	4	16	4	5	3	3.4%
40～60%	19	13	16	9	8	9.0%
60～80%	18	23	20	29	20	22.5%
80～100%	33	28	32	34	46	51.7%
無回答・無効回答	8	6	0	0	0	0.0%
合計	95	92	87	96	89	100.0%

女性用トイレのある現場/全現場

	2022年	2023年	2024年
あり	6293	6712	6759
なし	2449	1839	1567
全現場	8742	8551	8326
	72.0%	78.5%	81.2%

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	2023年	2024年	
1.現場に自社の女性職員が配置されていない	71	71	64	72	69	77.5%
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	46	45	50.6%
3.コストがかかる	17	24	15	12	17	19.1%
4.設置する場所がない	45	55	55	66	63	70.8%
5.不要と考えている	4	10	8	10	13	14.6%
6.その他（自由記入）	12	27	38	46	41	46.1%
無回答・無効回答	17	0	0	0	0	0.0%
回答数	95	92	87	96	89	-

3. 「6.その他」理由

(1) 工事の進捗や性質によるもの

① 工事の未着手・準備段階

- ・現場作業が始まっていないから
- ・着工直後・解体中等で、まだ整備がされていない
- ・本格着工がまだのため
- ・準備工事中のため、今後設置予定
- ・現在、施工計画中のため
- ・工事の進捗により検討するため

② 工事の終盤・終了

- ・元々設置していたが、現場が終盤になり女性職員・技能者がいなくなったため、撤去した
- ・施工終了、未着手等により現場が動いていないため
- ・竣工済みのため
- ・施工範囲縮小により撤去

③ 短期間の現場

- ・短期間現場で女性訪問と労働がない

(2) 設置場所の制約や既存設備の利用

① 既存施設の利用

- ・改修工事では既存設備(発注者のトイレなど)が使用可能
- ・近くに女性用の公衆トイレがあるため
- ・自社、協力業者等で女性が来た場合、場内で利用可能なトイレがある
- ・建物内を間借りしての事務所を利用しているため
- ・使いながら工事が多く、客先のトイレを借用しているため
- ・女性が少数のため、事務所の女子トイレを使用
- ・代替施設(駅工事での駅の施設)を利用可能としているため
- ・戸建て住宅を事務所に借りているため

② 物理的・環境的制約:

- ・上下水道や仮設排水がない環境のため
- ・引っ越しを予定や、日々移動しながらの工事のため設置が困難なため
- ・施主構内の敷地であり、排水設備等の設置が出来ず、簡易トイレの設置となっている
- ・発注者敷地内での工事では、現場作業エリアにトイレや更衣室等の設置を禁止されているため
- ・特別区域工場内のため設置不可のため
- ・賃貸事務所が男女兼用トイレしかなかったため
- ・事務所を借りる際に女子トイレのある物件を探したが、現場付近になかったため

(3) 人員配置や責任範囲によるもの

① 女性職員の不在

- ・現場に女性職員が配置されていないため
- ・女性が就労できない現場であるため
- ・女性が配属されたらリリースする

② 元請け・下請けの関係

- ・下請工事があり、元請が設置していないため
- ・下請け現場につき、元受け判断で設置されていない現場があったため
- ・JVでのトイレ設置が許可されていないため

③ 女性職員による管理拒否:

- ・女性職員が女性専用トイレの管理や清掃などを拒否したため設置できなかったため

④ 限定的な設置:

- ・職員用のみ設置、技能者専用は無い
- ・自社の女性社員が配属されている社員がいる現場については設置している
- ・技能労働者や協力会社の女性社員が入職する現場については、快適に利用できるトイレの設置を考慮している

【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	2023年	2024年	
0～20%	26	28	32	19	24	27.0%
20～40%	25	19	18	5	17	19.1%
40～60%	17	21	17	9	26	29.2%
60～80%	7	11	12	29	15	16.9%
80～100%	11	6	7	34	7	7.9%
無回答・無効回答	9	7	1	0	0	0.0%
合計	95	92	87	96	89	100.0%

更衣室のある現場/全現場

	2022年	2023年	2024年
あり	4257	4653	4505
なし	4379	3773	3840
全現場	8636	8426	8345
	49.3%	55.2%	54.0%

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	2023年	2024年	
1.現場に自社の女性職員が配置されていない	71	75	67	80	77	86.5%
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	53	54	60.7%
3.コストがかかる	16	27	22	19	26	29.2%
4.設置する場所がない	50	59	60	67	68	76.4%
5.不要と考えている	10	21	17	17	23	25.8%
6.その他(自由記入)	19	30	38	36	38	42.7%
無回答・無効回答	15	0	0	0	0	0.0%
回答数	95	92	87	96	89	-

3. 「6.その他」理由

(1) 設置しない・設置が困難な理由

① 着替え方法の代替

- ・トイレで済ませられるため
- ・快適トイレを更衣室に代用しているため
- ・休憩所を人払いして使用しているため
- ・現場の女性用トイレが前室+個室両方に鍵をかけられる作りになっており、更衣を兼用と考えているため
- ・専用更衣室はないが、代わりとなるスペース(会議室など)を用意しているため
- ・女性休憩室を更衣室として利用しているため
- ・宿舍が現場近傍に設置していて、そちらで代用しているため
- ・事務所更衣室にて代用しているため
- ・必要であれば女性職員用を使用可能、女性技能者の就労状況を鑑みて対応する
- ・発注者の事務所にすべてそろっているため

② 利用者の不在・少人数

- ・以前は設置していたが、ほとんど利用されなかったから
- ・人数が知れていることと、トイレ内にスペースがあるため
- ・女性作業員の人数が少ないため
- ・現状、女性職員がいないため
- ・女性職員(協力会社含む)配置予定なし
- ・作業員も含め女性がいなくても、必要時に設置する

③ 現場の物理的制約

- ・施主が所有する建物内工事にルールがあるため
- ・改修工事等で既設建物の一部を間借りしているため、スペースが無い
- ・工場内の規制などで設置できない
- ・狭小現場のため(男子も含めて更衣室はない)
- ・発注者敷地内での工事では、現場作業エリアにトイレや更衣室等の設置を禁止されているため
- ・規模の小さい工事など設置場所がない場合(男性用も含めて更衣室が設置されていない場合も多い)
- ・詰所ヤードが狭く限られたハウス数の中で更衣室として使用できるハウスを決めて使用しているため

④ 通勤方法・服装

- ・基本的に着替えることがないため
- ・車通勤のため作業着で出退社するため
- ・現場で着替えることを想定していないため
- ・作業服を着用の上、来所することや工期、コスト、設置場所、来所頻度などを総合的に踏まえ、更衣室を設置する必要性が少ないため

⑤ 工事の進捗・期間

- ・現場が始まっていないから
- ・本格着工がまだのため
- ・施工計画中、現場不稼働のため
- ・短期間現場で女性訪問と労働がない
- ・工事完了済みのため
- ・準備工事中、今後設置予定
- ・工事中止中で設置していないが、再開時に設置を検討する
- ・着工したばかりで未整備

⑥ 元請け・下請けの関係

- ・下請け現場につき、元受け判断で設置されていない現場があった
- ・当社が下請けの現場であり、元請けが設置していないため
- ・施設側の制約があるため

(2) 設置している理由

- ・女性社員が配属されている(予定している)事務所には、更衣室を設けるようにしている
- ・専用ではないが、更衣できる部屋を用意している
- ・宿舍を現場近傍に設置して代用している
- ・女性社員と事務員の更衣室はあり
- ・女子専用休憩所あり
- ・今後、作業所を片付け安心して交替で利用できる更衣室を確保予定

【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

(1) 休憩・仮眠スペース関連

- ・男女別の休憩所
- ・個室面談室
- ・個室休憩部屋
- ・体調が悪い時に横になれるスペース、簡易ベッドや長いソファ
- ・畳敷きの休憩室
- ・冬場にこたつで寝そべて休憩できる部屋
- ・パーティションで区切られたスペース
- ・カフェコーナー
- ・コワーキングスペース
- ・熱中症対策部屋、

(2) 衛生・身だしなみ関連

①洗面台・化粧室

- ・鏡のある清潔な洗面台、鏡付き洗面化粧台
- ・パウダールーム、化粧室
- ・お湯の出る手洗い
- ・歯磨きやメイク直しができるスペース

②シャワー室・浴室

- ・男女別シャワー室
- ・浴室兼パウダールーム
- ・ミストシャワーなどお肌に良い環境設備

③トイレの改善

- ・トイレ内のエアコン、冷暖房
- ・温水洗浄機能付便座(ウォシュレット)
- ・簡易ウォシュレット
- ・中と外の鍵付きを必須
- ・男性小便器前を女性トイレへの動線から避ける
- ・男性小便器トイレは扉付きを必須
- ・全室パウダーコーナーの設置
- ・生理用品の設置
- ・目隠しフェンスの設置

(3) 設備・備品

①空調・家電

- ・エアコン
- ・加湿器
- ・足元ヒーターや足元スポットヒーター
- ・冷蔵庫
- ・電子レンジ
- ・自動販売機
- ・ウォーターサーバー
- ・給湯器
- ・製氷機
- ・空気清浄機
- ・ミスト設備
- ・大型冷凍庫

②ロッカー・収納

- ・私物が入られる鍵付きのロッカー
- ・女性専用ロッカー
- ・貴重品ロッカー(財布やスマホを入れる)
- ・保護具置場(男性に声掛けされる事を不快と思う作業員が過去いたため)

③洗濯関連

- ・洗濯機
- ・物干し場
- ・乾燥機

④喫煙所

- ・クーラー完備
- ・屋内喫煙室
- ・女性用喫煙室

⑤その他

- ・全身鏡(顔色、身だしなみをチェックできる場所)
- ・女性用安全備品は別場所とする工夫
小柄な体形用の安全帯・トラチョッキ、女性用のヘルメット、安全帯、下足入れ等
- ・温暖ウェア、日焼け対策グッズ
- ・朝礼用マイクスピーカー
- ・シューズクリーナー
- ・消臭スプレー
- ・観葉植物
- ・移動式事務所(オフィスカー)、休憩車両、熱中症予防車両の導入
- ・Wi-Fi の設置
- ・リモートワーク部屋
- ・保育所の確保
- ・礼拝室

(4)作業着関連

- ・雨や汗でも透けない作業着の採用

【「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	2023年	2024年	
0～20%	56	59	64	69	57	64.0%
20～40%	12	10	7	14	15	16.9%
40～60%	3	3	2	5	4	4.5%
60～80%	0	2	4	2	4	4.5%
80～100%	8	7	10	6	9	10.1%
無回答・無効回答	16	11	0	0	0	0.0%
合計	95	92	87	96	89	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	2023年	2024年	
0～20%	56	59	64	75	68	76.4%
20～40%	12	10	7	12	10	11.2%
40～60%	3	3	2	3	5	5.6%
60～80%	0	2	4	3	0	0.0%
80～100%	8	7	10	3	6	6.7%
無回答・無効回答	16	11	0	0	0	0.0%
合計	95	92	87	96	89	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	2023年	2024年
あり	2841	3956	4338
なし	5747	5141	3706
全現場	8588	9097	8044
	33.1%	43.5%	53.9%

託児環境

1. 人員体制・業務フォローに関する課題と提案

(1) 人員不足と業務フォローの負担

- ・交代要員がないため、他の人員の負担が大きくなる
- ・育休時の人員補充
- ・代替職員の確保
- ・フォローアップ体制が必要
- ・負担増の職員への手当支給
- ・余裕のある人員配置、増員
- ・現場で緊急事態が発生した際の業務代行者の必要性
- ・少人数での職員の現場では、育児休暇や時短勤務の対応が難しい
- ・役職者(監理技術者・現場代理人)の場合、育休取得によるフォローアップが難しい
- ・急な休みに対応できるよう、要員を+1名する(バディ制)を採用している

(2) 業務の属人化

- ・業務の属人化解消
- ・仕事マニュアル整備
- ・業務分担の明確化
- ・お互いの仕事の把握と定期的な共有ルール

2. 柔軟な勤務形態・時間制度に関する課題と提案

(1) 制度の活用と風土

- ・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
- ・制度の「使いやすさ」への配慮が必要
- ・フレックスタイム制の導入が望まれているが、活用しづらい現場が多い
- ・現場所長・部長の裁量に依存してしまっている
- ・いまだに男性職員は休暇を取りづらい環境である
- ・子育て中の社員が気兼ねなく社内の両立支援制度を活用できる風土醸成、組織体制の構築
- ・急な休暇や早退が遠慮なく取れる環境(バックアップ)
- ・何でも言える雰囲気作り

(2) 勤務時間の調整:

- ・子どもの学校行事等に休みが取れない
- ・家庭の状況に合わせて休暇や早退・遅出、フレックスやリモート、長期休暇や有給の取りやすい環境作り
- ・時短勤務やフレックスタイム制の導入
- ・保育園など送迎に合わせたフレックスタイム制度
- ・定時退社の配慮
- ・急な休みに対応できるような施工体制の構築

(3) リモートワーク・テレワーク:

- ・リモートワークの導入
- ・テレワーク可能な環境整備
- ・現場勤務の場合、リモート等は難しい
- ・業務内容に応じて在宅ワークを選択できる制度があると、子育てと仕事の両立がしやすくなる

3. 勤務地・転勤・単身赴任に関する課題と提案

(1) 転勤・単身赴任の負担

- ・転勤や単身赴任により家族に負担がかかることへの不安
- ・単身赴任で育児に参画できない環境が多い
- ・単身赴任中の支援制度
- ・現場単位での異動があるため、母子で各拠点を異動することの負担

(2) 勤務地の配慮

- ・勤務地選択制度や転勤免除制度の導入
- ・育児中の社員が親族の近くに住めるような勤務地配慮
- ・子どもが小学生の間は本人の希望以外は単身赴任無し
- ・自宅より通勤可能なところに配置

4. 託児施設・育児支援に関する課題と提案

(1) 託児施設の不足・アクセス

- ・本支店、事業所に託児所があると良いが、費用面に対する大きな補助が必要
- ・現場近隣、僻地現場に託児施設が少ない
- ・現場ごとの託児施設の設置
- ・最寄り施設の案内・使用費補助
- ・託児ルームや育児時間の確保
- ・働いている人が利用できる保育施設
- ・保育士経験のある事務員を採用し、エリア毎に託児所を設置
- ・代わりに迎えに行ける制度
- ・現場に一時預かりできる場所の設置

(2) 子育て中の社員への支援

- ・子どもの状況により就業時間の確保が難しい(遠方の現場配属は難しい)
- ・不規則な現場移動や日中に託児所などから来る連絡などへの対応の難しさ
- ・子育て中の社員に対する借上げ社宅制度
- ・出産祝い金や帰宅手当の拡充
- ・障がい児及び医療的ケア児を養育する家庭が子の年齢に関わらず就業継続に向けて柔軟な働き方を選択できる両立支援制度、職場環境の整備

5. 会社全体の意識・文化に関する課題と提案

(1) 経営層のコミットメント

- ・会社が本気で取り組む姿勢が必要
- ・会社の経営陣(幹部)が古い体質の男性(接待、残業、休日出勤など会社優先で、家庭を放置するのが当たり前の考えをしている人)が占めているので、世代が変わらない限り大きな変化はないのでは

(2) 周囲の理解

- ・時短勤務に対して、周りの職員が理解する環境
- ・子育てをする苦勞を知らないと、なかなか理解してあげられないことが多い
- ・制度、施設の前に子育てでどれだけ苦勞するのかという教育をしたほうが理解を得られるのではないか
- ・急に帰宅しないといけない場合の周囲職員の理解
- ・社会全体の子育てに対する考え方・進め方

(3) 公平性・平等性

- ・子育て中の社員が減ることによる他の社員への負担軽減及び、優遇措置に対する公平性・平等性
- ・子どものいる社員については、お迎えに行けるように配慮しているが、その分の仕事は他の社員が負担することになり、本人の申し訳ない気持ちにも繋がる

(4) キャリア形成

- ・子育て中の社員のキャリア形成支援
- ・産休・育休が明けて現場に復帰する時には既に竣工しているといった場合もあるため、現場への復帰意欲が失われることが懸念される
- ・復職後の業務見直し(復職後の方が大変)

(5)その他

- ・当社社員が祖父母になった場合を想定すると親だけでなく祖父母も含めた制度も必要になる可能性がある
- ・社員への制度の丁寧な説明制度
- ・職場に復帰しやすい環境整備
- ・職場環境改善を実現化する予算編成と、設計書の記載事項の明確化
- ・現場単体での対応が難しいため、会社に専属の支援部門を設けてほしい

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	2023年	2024年	
1.制度化されている	37	41	44	50	52	58.4%
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	27	22	24.7%
3.制度化されていない	6	4	15	19	15	16.9%
無回答・無効回答	0	0	0	0	0	0.0%
合計	95	92	87	96	89	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	2023年	2024年	
1.大いに利用されている	1	0	1	1	1	1.9%
2.一部で利用されている	20	25	32	32	37	71.2%
3.利用されていない	13	15	11	17	14	26.9%
4.利用を認めていない	2	1	0	0	0	0.0%
無回答・無効回答	1	0	0	0	0	0.0%
回答数	37	41	44	50	52	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」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	2023年	2024年	
1.制度化される予定になっている	13	6	5	9	2	5.4%
2.制度化される予定はない	25	23	19	15	9	24.3%
3.未定	18	22	19	22	11	29.7%
無回答・無効回答	2	0	0	0	15	40.5%
回答数	58	51	43	46	37	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	2023年	2024年		2020年	2021年	2022年	2023年	2024年		2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	
	1.大いに利用されている	3	4	4	3		5	5.6%	20	15	14		15	16	18.0%	1	0	
2.一部で利用されている	43	41	38	54	59	66.3%	53	56	52	52	52	58.4%	18	20	16	30	23	25.8%
3.利用されていない	32	32	27	20	16	18.0%	11	8	5	10	6	6.7%	48	53	50	47	51	57.3%
4.利用を認めていない	12	15	18	19	9	10.1%	8	13	16	19	15	16.9%	15	19	20	19	15	16.9%
無回答・無効回答	5	0	0	0	0	0.0%	3	0	0	0	0	0.0%	13	0	0	0	0	0.0%
合計	95	92	87	96	89	100.0%	95	92	87	96	89	100.0%	95	92	87	96	89	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。

※失効年休の育児目的での使用、いわゆる「配偶者出産休暇」制度、「育児参加奨励休暇」制度、子の入園式、卒園式等の行事や予防接種等の通院のための勤務時間中の外出を認める制度などが該当。

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	2023年	2024年		2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	
0%	62	41	18	17	9	10.1%	24	21	25	27	17	19.1%
10%未満	20	24	6	0	0	0.0%	8	0	0	0	0	0.0%
10～20%	6	12	15	6	2	2.2%	0	0	0	0	0	0.0%
20～30%	2	4	13	7	6	6.7%	0	0	0	0	0	0.0%
30～40%	2	5	6	12	7	7.9%	0	0	0	1	0	0.0%
40～50%	0	0	10	5	5	5.6%	0	0	0	0	0	0.0%
50～60%	0	2	1	7	16	18.0%	0	2	0	0	0	0.0%
60～70%	1	0	6	10	8	9.0%	0	1	0	0	0	0.0%
70～80%	1	0	1	10	6	6.7%	1	0	3	1	1	1.1%
80～90%	0	1	1	8	12	13.5%	0	2	1	1	2	2.2%
90～100%	1	3	6	13	18	20.2%	62	66	40	66	69	77.5%
無回答・無効回答	0	0	4	1	0	0.0%	0	0	18	0	0	0.0%
合計	95	92	87	96	89	100.0%	95	92	87	96	89	100.0%

人数全体での割合

	男性社員			%	女性社員			%
	2022年	2023年	2024年		2022年	2023年	2024年	
出産	3254	3194	3234	73.6%	616	612	688	98.3%
育児休業取得	1494	2205	2380		750	605	676	

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	2023年	2024年		2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	
0%	60	51	84	74	60	67.4%	52	58	76	63	53	59.6%
10%未満	12	7	1	10	9	10.1%	5	1	1	2	1	1.1%
10～20%	6	5	0	2	6	6.7%	0	1	0	1	1	1.1%
20～30%	6	4	0	3	3	3.4%	1	0	0	1	1	1.1%
30～40%	1	6	1	3	3	3.4%	4	0	1	0	1	1.1%
40～50%	4	6	0	1	1	1.1%	1	3	2	0	0	0.0%
50～60%	0	3	0	1	3	3.4%	0	1	0	2	3	3.4%
60～70%	1	2	1	0	0	0.0%	4	1	0	0	0	0.0%
70～80%	0	4	0	0	0	0.0%	2	3	0	3	3	3.4%
80～90%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	2	2.2%
90～100%	2	4	0	2	4	4.5%	23	24	7	24	24	27.0%
無回答・無効回答	3	0	0	0	0	0.0%	3	0	0	0	0	0.0%
合計	95	92	87	96	89	100.0%	95	92	87	96	89	100.0%

3. 育児休業・育児目的休暇の累計取得日数別(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	2023年	2024年		2022年	2023年	2024年	
1日	127	322	14	2.6%	1	9	0	0.0%
2日～1週間未満	301	957	88	16.1%	3	27	2	1.0%
1週間以上～1か月未満	556	1332	257	47.0%	9	22	1	0.5%
1か月以上～3か月未満	199	307	131	23.9%	32	35	2	1.0%
3か月以上～6か月未満	46	73	38	6.9%	60	85	13	6.5%
6か月以上～1年未満	32	40	18	3.3%	372	398	111	55.8%
1年以上	7	2	1	0.2%	285	239	70	35.2%
合計	1268	3033	547	100.0%	762	815	199	100.0%

人数全体での割合

	男性社員			%	女性社員			%
	2022年	2023年	2024年		2022年	2023年	2024年	
3-6歳の子供あり	4398	8211	8356	18.8%	622	1238	1523	31.4%
育児休業取得	16	1403	1571		28	362	478	

4. 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	2023年	2024年		2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	
0日	48	36	28	27	15	16.9%	27	23	25	31	32	36.0%
30日未満	36	40	28	44	31	34.8%	5	6	1	11	2	2.2%
30～60日	5	11	19	19	29	32.6%	5	8	1	3	0	0.0%
60～90日	4	3	5	3	10	11.2%	6	4	4	1	1	1.1%
90～120日	0	0	4	3	1	1.1%	6	7	1	2	1	1.1%
120～150日	0	0	1	0	1	1.1%	3	8	3	3	2	2.2%
150～180日	0	0	0	0	1	1.1%	2	3	2	3	2	2.2%
180～210日	1	1	1	0	0	0.0%	3	0	8	6	0	0.0%
210～240日	0	0	0	0	0	0.0%	6	8	1	2	2	2.2%
240～300日	0	1	0	0	1	1.1%	10	8	10	10	11	12.4%
300日以上	1	0	1	0	0	0.0%	22	17	31	24	36	40.4%
無回答・無効回答	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%
合計	95	92	87	96	89	100.0%	95	92	87	96	89	100.0%

5. 男性の育児休業等および育児目的休暇についての取組み等、改善につながりそうな事例

(1) 情報提供と周知活動

①社内広報

- ・ポスター掲示や社内イントラネットでの取得促進
- ・社内報で育児休業等についての情報提供（例：育休取得者の体験記（イクメン日記）の掲載）
- ・ダイバーシティーマネジメント研修での意識啓発

②ガイドブック・冊子の作成

- ・育休の質を高めるべく、ハンドブックや冊子（例：「育業のしおり」）を作成
- ・新たに子供が生まれる男性社員にガイドブック（例：「パパの育児と仕事 両立サポート BOOK」）を配布し、準備、社内制度、育休中の過ごし方等を提案
- ・仕事と育児の両立ガイドブック（男性取得者用、管理職用）の整備
- ・作成したガイドブックや冊子についてはポータルサイトなどで掲示の上、取得可能とする

③説明会・研修

- ・育児休業制度についての研修（対象世代、管理職向けの研修）
- ・男性育休制度の説明や、実際に取得した男性社員に登壇してもらい、セミナー（ランチセミナーやオンラインセミナーなど）を実施
- ・両立支援に関するeラーニングを実施

④経営層からの発信

- ・男性育児休業100%取得の実現に向け、「経営トップからのメッセージ」、「管理職に対する通知」、「ポスターの掲示」等により社内への強い働きかけの実施
- ・イクボス宣言
- ・経営層より、全役職員に男性育休の取得促進の必要性を発信

(2) 個別への働きかけと面談

①対象者への連絡・面談

- ・人事部より、育休取得対象者及び上長宛へ育休取得推進メールを送信
- ・育休取得対象者・上長・人事部との育休取得前に意向確認を含めた面談を実施
- ・配偶者出産時に本人だけでなく、上長も含めて育休の案内
- ・育休取得対象者に面談をして制度について周知し、意向確認を実施
- ・子の出生を予定している職員が、育休等の取得時期や働き方について上長と相談する面談シートを公開
- ・男性育休取得については、取得経緯等をヒアリングし、今後の取得向上につなげている

(3) 経済的支援と有給休暇制度

①手当・給与保障

- ・一定期間以上の育休取得者に対して、手当を支給
- ・育児休業を取得する従業員が所属する部署に対して、手当を支給
- ・育児休業取得開始日より一定期間有給として給与を支給
- ・賞与・昇級計算上は出勤として取り扱う

②有給休暇の活用

- ・失効した年次休暇を一定日数積み立て可能とし、育児のために取り崩して利用可能
- ・満1歳に達するまで、一定期間を強制取得とし、男性育児休業取得期間の長期化につなげている
- ・子の看護休暇を有給化している
- ・配偶者出産休暇(2日間)の取得奨励
- ・配偶者出産休暇(7日間の特別有給を付与(100%取得推進))。

(4) 目標設定と実績開示

①数値目標の設定

- ・「男性育休100%継続、2030年までに男性育休平均取得日数30日以上」を数値目標として設定

②実績の公表

- ・部門別育児休業取得率を定期的に公表
- ・育休取得率を社内公開することで、本人が育休の申出をしやすい環境を整える

(5) その他

①職場環境の整備

- ・育児に携わる男女職員の経営層との座談会の開催
- ・短時間勤務は子が小学校在学中までは利用可能とし、コアタイムをなくす
- ・アニバーサリーカレンダーを掲示し、「休む理由」を共有し、休暇を取得しやすくしている
- ・新卒採用における会社説明の場で、男性育休取得率の改善をPR
- ・取得した際に評価の加点要素とする

6. 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

(1) 人員体制と業務への影響

①マンパワーの不足と業務への支障

- ・長期間休む場合に、業務に支障が出ないような体制づくり(マンパワー、周囲のフォロー)が課題
- ・代替要員の補充・確保の難しさ
 - ※特に有資格者(現場代理人、監理技術者)が長期休暇を取得する場合、現場に多大な影響が出る
- ・業務の属人化により、長期間職務を離れられない状況
- ・業務繁忙時の休職・休暇取得の難しさ
- ・小規模現場では人員不足による業務負担が深刻

②周囲の社員への負担

- ・育休取得者の代替要員が確保できない場合、他メンバーの負担が大きくなる
- ・休業中にサポートする周囲の負担がある

(2) 職場の理解と文化

①意識改革の必要性

- ・男性の取得例がほぼなく、理解が得られにくい
- ・男性が長期の育児休業を取得することの重要性を、全役職員が認識する必要がある
- ・上司や同僚の理解が不十分で、取得に対する心理的ハードルがある
- ・取得推進の意識醸成に温度差がある
- ・取得に対し、部門長レベルの人員調整ができていないため、最低限の日数しか取得できていない現状がある

②風土の醸成

- ・男性社員が気兼ねなく育児休業を取得できる風土の醸成が課題
- ・取得希望を早く言える環境づくりも課題
- ・育児休業を取得する意義を認識しない社員も一部いる

(3) 制度の運用と取得時期・期間

①取得時期の柔軟性

- ・作業所の工程により、取得時期を自由に選択できない
- ・取得日数は増加傾向にあるものの、取得したい時期に希望の日数を取得できているかが課題

②取得期間の課題

- ・出生時育児休業(産後パパ育休)で取得日数は増加したが、「男性も育児に参加する」という本来の目的までには至っていないと感じる
- ・取得日数が比較的短期間であること
- ・男性の長期にわたる育児休業取得を遠慮する空気がまだある
- ・物理的に少人数の現場や工事所は取りづらい状況にある

③制度理解の徹底

- ・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
- ・現場所長の理解度が重要

(4) 経済的な側面

①給与減少への不安

- ・休業中の給与が減少することや、家庭の経済的負担が増えることへの不安

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	2023年	2024年	
1. 認定を受けている	19	19	24	31	38	42.7%
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	36	27	30.3%
3. 認定を受けていない	50	43	38	29	24	27.0%
無回答・無効回答	0	0	0	0	0	0.0%
合計	95	92	87	96	89	100.0%

【くるみん】

1. 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	2023年	2024年	
1. 認定を受けている	17	15	19	19	26	29.2%
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	45	38	42.7%
3. 認定を受けていない	42	42	34	32	25	28.1%
無回答・無効回答	0	0	0	0	0	0.0%
合計	95	92	87	96	89	100.0%

【女性の割合】

1. 【女性技術者】全技術者系社員に対する女性技術者社員数の比率 分布(89社)

※ 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

女性技術者社員の総数 8526人

以上～未満	件数					%
	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	
0～1% ※2024年度は上段0%、下段～1%	9	6	6	8	13	14.6%
					14	15.7%
1～2%	16	10	7	3	21	23.6%
2～3%	12	11	10	8	10	11.2%
3～4%	10	12	10	14	9	10.1%
4～5%	12	17	13	11	11	12.4%
5～6%	12	9	8	14	4	4.5%
6～7%	6	9	4	6	0	0.0%
7～8%	7	3	8	9	2	2.2%
8～9%	1	5	5	9	0	0.0%
9～10%	3	2	2	6	1	1.1%
10%以上	7	8	13	8	4	4.5%
無回答・無効回答	0	0	1	0	0	0.0%
合計	95	92	87	96	89	100.0%

女性技術者比率

以上～未満	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
女性技術者比率	6.5%	6.9%	8.2%	7.9%	8.5%

2. 【女性現場代理人】全現場代理人に対する女性現場代理人数の比率 分布(89社) ※新規調査

※ 技術者のうち、契約上の受注者(通常は代表者(社長))に代わって、工事現場を取締り、工事の施工・契約に関して一切の権限を行使し、注文者とのやりとりなどを行う社員。一般的に作業所長と呼称される、現場における司令塔の役割を負う者をさす。

女性現場代理人の総数 100人

以上～未満	2024年	
	件数	%
0%	58	65.2%
～1%	13	14.6%
1～2%	7	7.9%
2～3%	2	2.2%
3～4%	0	0.0%
4～5%	4	4.5%
5～6%	2	2.2%
6～7%	0	0.0%
7～8%	0	0.0%
8～9%	0	0.0%
9～10%	0	0.0%
10%以上	3	3.4%
無回答・無効回答	0	0.0%
合計	89	100.0%

女性現場代理人

以上～未満	件数	%
女性現場代理人	100	0.8%
全現場代理人	11,946	

3. 【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 分布 (89 社)

※ 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

女性現場監督の総数 2582人

以上～未満	%	
	2024年	
0%	12	13.5%
～1%	4	4.5%
1～2%	5	5.6%
2～3%	4	4.5%
3～4%	15	16.9%
4～5%	21	23.6%
5～6%	11	12.4%
6～7%	8	9.0%
7～8%	1	1.1%
8～9%	4	4.5%
9～10%	0	0.0%
10%以上	4	4.5%
無回答・無効回答	0	0.0%
合計	89	100.0%

女性現場監督割合

以上～未満	%	
女性現場監督数	2,582	4.8%
全現場監督数	53,698	

4. 【女性管理職】全管理職数に対する女性管理職数の比率 分布 (89 社)

※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

女性管理職の総数 1765人

以上～未満	件数					%
	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	
0～1% ※2024年度は上段0%、下段～1%	46	45	38	36	13	37.5%
					14	0.0%
1～2%	16	18	13	21	21	21.9%
2～3%	13	10	14	13	10	13.5%
3～4%	5	7	8	6	9	6.3%
4～5%	5	4	6	8	11	8.3%
5～6%	4	5	4	6	4	6.3%
6～7%	1	1	1	1	0	1.0%
7～8%	2	0	0	1	2	1.0%
8～9%	0	1	1	1	0	1.0%
9～10%	1	0	1	0	1	0.0%
10%以上	1	1	1	3	4	3.1%
無回答・無効回答	1	0	0	0	0	0.0%
合計	95	92	87	96	89	100.0%

男女別 年代構成比

年代	男性社員		%	女性社員		%
	2023年	2024年		2023年	2024年	
20代	65	50	0.1%	5	13	0.7%
30代	2050	2513	5.2%	209	184	10.4%
40代	11008	10809	22.3%	494	507	28.7%
50代	29507	29994	61.8%	951	979	55.5%
60代	5309	5193	10.7%	68	82	4.6%
合計	47939	48559	100.0%	1727	1765	100.0%

年代別 男女構成比

年代	男性：女性	
	2023年	2024年
20代	92.9%：7.1%	79.4%：20.6%
30代	90.7%：9.3%	93.2%：6.8%
40代	95.7%：4.3%	95.5%：4.5%
50代	96.9%：3.1%	96.8%：3.2%
60代	98.7%：1.3%	98.4%：1.6%
合計	96.5%：3.5%	96.5%：3.5%

5. 【女性部長】全部長職数に対する女性部長職数の比率 分布(89社)

女性部長職の総数 141人

以上～未満	件数					%
	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	
0～1% ※2024年度は上段0%、下段～1%	82	79	66	76	53	59.6%
1～2%	5	7	13	8	11	12.4%
2～3%	1	3	2	5	3	3.4%
3～4%	2	0	4	1	4	4.5%
4～5%	2	3	0	3	4	4.5%
5～6%	1	0	1	2	3	3.4%
6～7%	0	0	0	0	0	0.0%
7～8%	0	0	0	1	0	0.0%
8～9%	1	0	1	0	1	1.1%
9～10%	0	0	0	0	0	0.0%
10%以上	0	0	0	0	0	0.0%
無回答・無効回答	1	0	0	0	0	0.0%
合計	95	92	87	96	89	100.0%

6. 【女性役員】全役員数に対する女性役員数の比率 分布(89社)

女性役員数の総数 80人

以上～未満	件数			%
	2022年	2023年	2024年	
0～1% ※2024年度は上段0%、下段～1%	49	50	48	53.9%
1～2%	3	1	1	1.1%
2～3%	5	2	5	5.6%
3～4%	8	6	4	4.5%
4～5%	5	7	9	10.1%
5～6%	4	6	5	5.6%
6～7%	4	4	4	4.5%
7～8%	2	5	6	6.7%
8～9%	1	3	0	0.0%
9～10%	1	1	0	0.0%
10%以上	5	11	7	7.9%
無回答・無効回答	0	0	0	0.0%
合計	87	96	89	100.0%

【勤続年数】

1. 全社員・技術系社員平均勤続年数 分布(89社)

■全社員平均勤続年数

平均値(男性:18.9年/女性:11.7年)

以上～未満	男性社員					%	女性社員					%
	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年		2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	
0年	3	4	4	7	0	0.0%	5	6	5	8	0	0.0%
1～6年	0	0	0	0	0	0.0%	6	3	4	2	3	3.4%
6～11年	4	2	1	0	1	1.1%	25	34	30	33	34	38.2%
11～16年	14	15	12	11	10	11.2%	39	35	37	40	41	46.1%
16～21年	52	56	58	59	59	66.3%	14	10	9	12	8	9.0%
21～26年	15	14	11	18	17	19.1%	3	3	1	1	0	0.0%
26～31年	3	0	1	1	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%
31～36年	1	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	1	1.1%
36～41年	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%
41年以上	3	1	0	0	1	1.1%	3	1	0	0	0	0.0%
無回答・無効回答	0	0	0	0	1	1.1%	0	0	1	0	2	2.2%
合計	95	92	87	96	89	100.0%	95	92	87	96	89	100.0%

■技術系社員平均勤続年数

平均値(男性:19.6年/女性:7年)

以上～未満	男性社員					%	女性社員					%
	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年		2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	
0年	7	10	9	7	0	0.0%	11	12	10	8	0	0.0%
1～6年	1	0	0	0	3	3.3%	40	44	38	2	35	39.3%
6～11年	7	1	0	0	34	37.0%	25	27	29	33	39	43.8%
11～16年	12	17	14	11	41	44.6%	12	5	6	40	8	9.0%
16～21年	48	54	54	59	8	8.7%	2	2	2	12	0	0.0%
21～26年	13	8	9	18	0	0.0%	2	0	2	1	0	0.0%
26～31年	1	0	0	1	0	0.0%	1	1	0	0	2	2.2%
31～36年	1	0	0	0	1	1.1%	1	0	0	0	0	0.0%
36～41年	1	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%
41年以上	3	2	0	0	0	0.0%	0	1	0	0	0	0.0%
無回答・無効回答	1	0	1	0	5	5.4%	1	0	0	0	5	5.6%
合計	95	92	87	96	92	100.0%	95	92	87	96	89	100.0%

2. 述べ入職者、離職数 ※新規調査

2024年度	女性	男性	全体
入職者	1843	6273	8116
離職者	637	3718	4355

3. 退職理由(男性)

	件数					%
	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	
1.同業種への転職	62	70	70	83	34	38.2%
2.他業種への転職	85	85	80	91	26	29.2%
3.育児	6	7	4	9	18	20.2%
4.介護	20	18	31	33	18	20.2%
5.配偶者の転勤	2	3	2	4	13	14.6%
6.病気や不妊治療などの通院	35	37	42	39	15	16.9%
7.その他(自由記述)	25	26	26	27	15	16.9%
無回答・無効回答	3	0	0	0	0	0.0%
回答数	95	92	87	96	89	-

4. その他退職理由(男性)

(1) キャリア・スキルアップ志向

① キャリアアップ

- ・キャリアアップのため(同業種か異業種かは不明)
- ・海外留学希望等
- ・起業するため

② 職務内容・業界への適性

- ・業界が合わない
- ・仕事が向いていない
- ・建設が合わない

③ 独立

(2) ライフスタイル・居住地志向

① 地元志向・帰省

- ・地元へ帰省
- ・地元へ戻り進学
- ・転勤がない地元企業への転職

② 家庭・家族との時間:

- ・70歳までの延長雇用の保証を求めて家族との時間の確保
- ・転勤したくない
- ・結婚

③ 家業継承

④ ライフスタイルの転換

(3) 雇用形態・待遇・職場環境

① 雇用期間満了

② 定年退職

③ 待遇・評価への不満

④ 職場環境

⑤ 労働時間への不満(労働時間が長い)

⑥ 夜勤・超勤が多い

(4) その他

① 病気療養

② 子会社へ転籍

③ 取締役就任

5. 退職理由(女性)

	件数					%
	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	
1.同業種への転職	17	29	31	32	34	38.2%
2.他業種への転職	52	61	58	71	16	18.0%
3.育児	14	16	16	24	12	13.5%
4.介護	12	11	10	17	12	13.5%
5.配偶者の転勤	28	25	19	21	13	14.6%
6.病気や不妊治療などの通院	23	23	28	33	4	4.5%
7.その他(自由記述)	34	35	27	33	9	10.1%
無回答・無効回答	11	0	0	0	0	0.0%
回答数	95	92	87	96	89	-

6. その他退職理由(女性)

(1) キャリア・スキルアップ志向

① キャリアアップ

- ・キャリアアップのため(同業種か異業種かは不明)
- ・海外留学希望等
- ・起業するため

② 職務内容・業界への適性

- ・業界が合わない
- ・仕事が向いていない
- ・建設が合わない

③ 独立

(2) ライフスタイル・居住地志向

① 地元志向・帰省

- ・地元へ帰省
- ・地元へ戻り進学

② 家庭・家族との時間:

- ・結婚
- ・結婚による転居
- ・妊娠のため
- ・孫の世話

③ 家業継承

④ ライフスタイルの転換

(3) 雇用形態・待遇・職場環境

① 雇用期間満了

② 定年退職

③ 待遇・評価への不満

④ 職場環境

⑤ 労働時間への不満(労働時間が長い)

(4) その他

① 病気療養

【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	2023年	2024年	
1.再雇用制度がある	22	26	26	30	31	34.8%
2.制度はないが個別対応として実施している	46	45	44	31	24	27.0%
3.今度、制度化する予定がある	13	21	17	8	7	7.9%
4.制度はない	-	-	-	27	27	30.3%
無回答・無効回答	14	0	0	0	0	0.0%
合計	95	92	87	96	89	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	2023年	2024年	
0件	13	19	19	20	22	66.7%
1～2件	6	5	4	6	7	20.0%
3～4件	1	0	1	2	1	6.7%
5件以上	2	2	2	2	1	6.7%
無回答・無効回答	0	0	0	0	0	0.0%
回答数	22	26	26	30	31	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	2023年	2024年	
0件	28	29	22	15	4	16.7%
1～2件	18	15	15	14	16	66.7%
3～4件	0	1	1	2	4	16.7%
5件以上	0	0	0	0	0	0.0%
無回答・無効回答	0	0	0	0	0	0.0%
回答数	46	45	44	31	24	100.0%

【就労継続支援】

1. 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

(1) 柔軟な働き方の推進

①勤務形態の多様化

- ・フレックスタイム制度(コアタイム有/無)、テレワーク制度、時差出勤の導入
- ・育児・介護等の事情がある場合、柔軟な勤務形態の利用を推奨
- ・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など法定を上回る設定)
- ・残業時間制限制度の導入
- ・時間単位年休(年次有給休暇時間単位取得制度)の導入
- ・育児期間の柔軟な就業時間の設定

②休暇制度の拡充

- ・育児休暇(子が2歳になるまで、2歳迄の子・孫で最大5日有給など)
- ・介護休業(通算180日、分割・半日単位可)
- ・介護休暇(20日/年、時間単位可、有給)
- ・リバイバル休暇(積立年次有給活用、不妊治療や介護等で最大80日)
- ・子どもの看護等休暇(小学校6年生まで、保育園の慣らし保育・学校行事等でも15日/年など)
- ・生理休暇の有給化
- ・配偶者の海外赴任・留学に対する帯同休職制度(最大3年間)

(2) キャリア形成・配置転換の支援

① 職種・配置の柔軟化

- ・総合職転換制度(一般職から総合職へ)の実施
- ・職種の変更(外勤から内勤へ、現場の施工管理から内勤の設計エンジニアリング業務へなど)
- ・個々の事由による系統転換制度(全国職⇔地域職)
- ・一定の資格を取得した場合の内勤への変更対応
- ・各人の事情を考慮した担当業務の割り当て

② キャリア開発プログラム

- ・女性管理職の登用推進
- ・女性技術者委員会の開催
- ・女性社員の座談会・女性リーダー研修の実施
- ・次世代リーダー育成研修、次世代マネジメント・スキルアップ研修、社外メンターによるメンタリング
- ・異業種女性交流研修、1on1 ビジネスパーソンコーチング
- ・女性先輩社員によるキャリア面談
- ・キャリアプランシート作成と人材育成部門との面談
- ・ローテーションによるキャリア形成
- ・外部研修への参加

③ 再雇用制度:

- ・育児、介護、配偶者の転勤により退職した社員を対象とした「カムバック制度」(再雇用制度)の導入
- ・ジョブリターン制度(依願退職した社員を対象とした再雇用制度)

(3) 健康と福利厚生をサポート

① 女性の健康支援

- ・婦人科検診(子宮頸がん、乳がん)の費用補助
- ・女性の健康課題に関するセミナーの実施
- ・不妊治療への支援
(例: 出生支援休暇制度、出生支援費用特別融資制度、専門相談窓口、妊孕性検査簡易キット無料配布)
- ・「プレコンセプションケア」に関するセミナー開催
- ・ルナルナオフィスの利用(月経・更年期への処方)

② 育児・介護サポートプログラム

- ・本人・上司・人事担当者による休業前及び復職前面談
- ・育児のしおり」等のガイドブック配布
- ・パートナー(もしくは父親セミナー)と参加する育児と仕事の両立セミナーの開催
- ・復職後両立フォローアップセミナーの開催
- ・介護セミナー、介護相談会(専門家への個別相談)
- ・出産時の助成金

(3) コミュニケーションと意見聴取

- ・経営幹部が現場を回り、社員との意見交換を行う取り組みにより、女性社員からの意見聴取を実施
- ・個別面談などを通じた綿密なフォロー
- ・女性活躍推進グループ(どぼジョブ)の活動
- ・子育てのタイミングを考慮し、本人と面談して配置換えや仕事内容の見直しを実施

※プレコンセプションケア

将来妊娠する、しないに関わらず、妊娠できる健康な体づくりを目的としたケアのことをいいます。海外では2006年に米国疾病管理予防センター(CDC)がプレコンセプションケアを定義し、その後、世界保健機構(WHO)がその概念を提唱するなど、本格的に推奨されてきました。

【ハラスメント対策】

1. ハラスメント解消に向けた取組

	件数					%
	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	
1.社内または社内（協力会社等）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	84	77	86.5%
2.ハラスメントに関する通報制度がある。	77	78	75	85	81	91.0%
3.社外または社内（協力会社）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	84	78	87.6%
4.その他（自由記入）	9	9	13	10	7	7.9%
5.特にしていない	6	3	2	2	1	1.1%
無回答・無効回答	2	0	0	0	0	0.0%
回答数	95	92	87	96	89	-

2. その他取組

(1) 啓発活動と周知

- ①eラーニングの実施
- ②ガイドラインの提供
- ③社内イントラネットへ周知
- ④ポスターの掲示

(2) 実態調査と相談体制

- ①アンケートの実施
 - ・実態調査アンケートの実施
 - ・コンプライアンスアンケートの実施
- ②相談体制の整備:

(3) 協力会社との連携

- ・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について話し合いを実施
- ・「支払い条件、契約条項」等についてもカスタマーハラスメントに関する意見交換し、改善に努めている

【オールジェンダー】

1. 「オールジェンダー」に関する取組

	件数					%
	2020年	2021年	2022年	2023年	2024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	17	16	18.0%
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	25	18	20.2%
3.相談窓口の設置	16	16	18	23	18	20.2%
4.その他（自由記入）	6	10	12	13	11	12.4%
5.特にしていない	63	59	57	58	58	65.2%
無回答・無効回答	3	0	0	0	0	0.0%
回答数	95	92	87	96	89	-

2. その他取組

(1) 制度の適用拡大

① 同性パートナーへの各種制度適用

- ・パートナーが同性である従業員に対して、配偶者を対象とする各種制度の適用対象（社宅貸与、手当、休暇・休職、育児・介護等）
- ・同性パートナーシップ制度を導入し、同性婚も異性婚と同様の社内制度が利用可能
- ・規定変更（慶弔祝金）も実施

② ファミリーシップ制度

(2) 意識啓発と文化醸成

① 人権方針の明確化

- ・人権方針により「性自認や性的指向による差別など、人権侵害となる行為を行わない」旨を定めている
- ・就業規則に「差別の禁止」を規定

② 研修と情報提供

- ・eラーニングやハラスメント防止研修でLGBTQ+やアウティングに関する内容を取り上げている
- ・新入社員の導入研修時、中途採用研修時の人権に関するテキストを配布
- ・役職者向けメンタルヘルスマネジメントも実施

③ アライの促進

- ・ALLY シール、ステッカーの配布

④ 社内広報・イベント協賛

- ・プライド月間ポスターの掲示
- ・TokyoPride2025 への協賛
- ・ハンドブック作成

⑤ 外部認証の取得

- ・「PRIDE 指標 2024」でゴールドを獲得するなど、外部認証取得を推進

(3) 環境整備

① 設備の設置

- ・本社ビル、支社に「だれでもトイレ」を設置

② 社内規定・運用

- ・ドレスコードの見直し
- ・社印管理資料の性別欄を「男・女・他」としている

※1 同性パートナーシップ制度
性別などにかかわらず、お互いをパートナーとして、相互の協力により継続的な共同生活を行っている、または行うことを約束した関係にあることを自治体に届け出た場合、受理証明書などを交付する制度。

※2 ファミリーシップ制度
パートナーのほかに、家族として暮らしている子どもがいる場合で、その子どもを含む家族の関係性の届出に対して、受理証明書などを交付する制度。

※3 アライ (Ally)
LGBTQ+など性的マイノリティー当事者のことを理解し、支援のために行動する人のこと。「仲間・同盟」などの意味を持つ英語の「Ally」が語源。
アライ自身が性的マイノリティーである必要はない。ストレート（生まれつきの身体の性と心の性が一致し、異性愛者である人）だからこそ、性的マイノリティー当事者を支援できるというのがアライとしての基本の考え。

【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	2023年	2024年	
1.若者に対するPR活動 (WEB、You Tube動画、SNS)	72	78	65	64	66	74.2%
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	64	71.9%
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	51	46	51.7%
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	26	27	30.3%
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	45	39	43.8%
6.その他 (自由記入)	2	7	9	7	6	6.7%
無回答・無効回答	5	0	0	0	0	0.0%
回答数	95	92	87	96	89	-

2. その他

(1) 情報発信・広報の改善

① ターゲット層に合わせたコンテンツの最適化

- ・YouTube 動画の内容について、「中高年男性が喜ぶような内容になっている」という意見があるため、若者や女性が興味のある方向に絞ることが重要です。女性や若手の現場の日常、キャリアパス、柔軟な働き方などを具体的に紹介するコンテンツが考えられます。
- ・オンライン現場見学会は、現場の種類を増やすことで、多様な興味を持つ層にアピールし、見ごたえのある内容にできます。

② 女性職員の活躍を積極的に広報

- ・「一般的な女性職員の活躍の広報」を強化し、具体的な成功事例やロールモデルを紹介することで、社内外への理解を深めるべきかと思えます。

③ 事例の共有

- ・「現場のスペースが限られた中で工夫している」事例など、課題解決型の好事例を積極的に紹介することで、他の現場の参考になり、全体的な底上げに繋がります。

(2) 就業継続支援と職場環境の改善

① 柔軟な働き方の事例展開

- ・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を積極的に展開することが効果的です。これにより、現場勤務における育児との両立の具体的なイメージが付きやすくなり、心理的なハードルが下がります。

② 女性専用空間の管理負担への配慮

- ・「女性専用の空間が増え、働きやすさに繋がる一方、少ない人数でそれらを管理するという負担にも目を向けたい」という意見は重要です。女性専用設備の設置だけでなく、その管理・清掃体制の確保や、必要に応じて外部委託の検討など、現場の負担を軽減する仕組み作りが必要です。

③女性を特別視しない環境づくり:

- ・「女性を特別視する必要のない環境づくり」という視点も大切です。性別に関わらず、すべての社員が能力を発揮できるような公平な評価制度やキャリアパスを整備し、ジェンダーにとらわれない職場文化を醸成していくことが求められます。

④新制度や体制に関する研修・勉強会の開催

- ・社員向けに「新制度や女性社員活躍の為の体制づくり等」の研修や勉強会を開催し、制度の理解促進と活用を促します。

(4) ハラスメント防止対策の強化(連携する意見より)

①継続的な啓発と実態調査:

- ・e ラーニングやアンケートの実施は有効ですが、これを継続的かつ定期的に行うことで、意識の定着と問題の早期発見に繋がります。
- ・アンケート結果に基づいた具体的な改善策の実施とフィードバックが重要です。

②相談しやすい環境の整備

- ・ハラスメントに関する相談窓口を明確にし、匿名性やプライバシー保護を徹底することで、社員が安心して相談できる環境を整える必要があります。