

「けんせつ小町」が働きやすい 現場環境整備マニュアル



平成27年4月（平成29年12月改定）

一般社団法人 日本建設業連合会

目次

1. 女性が働きやすい設備等の整備

- (1) 女性に配慮したトイレを整備する 1
 - 【参考】国土交通省「快適トイレ」について 2
- (2) 女性に配慮した洗面所を整備する 3
- (3) 女性に配慮した更衣室や休憩所を整備する 3
- (4) 女性用の作業着、ヘルメット、安全帯、仮設材の整備や開発をする . . . 4
- 【女性が働きやすい設備等の整備について、真にやむを得ない場合の措置】 . . 4

2. 女性が働きやすい現場環境づくり（運営・管理）

- (1) 女性が現場で働くことへの理解を広める（周知・啓発） 5
- (2) 現場環境整備に女性の要望を反映できる仕組みをつくる 5
- (3) 女性が働きやすい現場環境整備を向上させる仕組みをつくる 6
- (4) 現場で働く女性を拡充する 6
- (5) 女性技能者のための技能向上を支援する 7
- (6) 女性技能者の雇用や育成を支援する 7
- (7) 現場でのセクシャルハラスメントの防止を強化する 8
- (8) 社外に対して現場環境整備の改善状況を発信する 8
- (9) 女性現場監督を育成する 9

3. 出産と育児をサポートする設備等の整備

- (1) 妊産婦の体調に配慮した空気環境を整備する 10
- (2) 安心して子供を預けられる託児施設等を整備する 10

4. 出産と育児をサポートする仕組みづくり（運営・管理）

- (1) 妊産婦の容体変化への対応策を講じる 11
- (2) 妊産婦や育児中の者への配慮を促す策を講じる 11
- (3) 妊娠中や育児中の悩みを相談できる仕組みをつくる 12
- (4) 女性同士の妊娠や育児に関する交流促進を支援する 12
- (5) 産休や育休からの復職を支援する 13
- (6) 女性技術者の妊娠中や育児中の柔軟な異動を認める 14
- (7) 育児中の者の時差出勤など勤務体制を工夫する 14
- (8) 元請企業と協力会社内の育児両立支援意識を高める 15

1. 女性が働きやすい設備等の整備

(1) 女性に配慮したトイレを整備する

MUST (現場の規模、環境に関わらず会員企業として行動すべき施策)

1) 現場において、女性専用の仮設トイレを設置する

① 女性専用のトイレであることを明確に表示する ★

② 男性が無断で使用できないよう施錠管理する ★

(参考例)

- ・ダイヤル錠の設置
- ・鍵を貸出管理した錠の設置

③ 設置位置や動線に配慮する

(参考例)

- ・現場に設置した休憩所や詰所、喫煙所等の人目につく場所を避けた配置
- ・男性用と並列させる場合は女性専用の仮設トイレを奥に設置



【女性専用のトイレであることの明示事例】

④ 必要な設備を整備する

(参考例)

- ・サニタリーボックス ★

BEST (さらに建設業の魅力化を図るために取組むべき施策)

1) 現場において、女性専用の仮設トイレを設置する

女性用、男性用を明確にエリア分けし、さらに入口を分ける

2) より快適性に配慮した設備を整備する

(参考例)

- ・トイレ個室内の安全带掛け ★
- ・小物入れ ★
- ・便座用アルコール消毒の用具
- ・暖房便座、温水洗浄便座
- ・女性のニーズに応えた、和式と洋式トイレ

★・・・国土交通省の「快適トイレ」(次ページ)の標準仕様と同一または類似の項目

【参考】国土交通省「快適トイレ」について

- ◆ 国土交通省では、建設現場において男女ともに働きやすい環境とするため、ワーク・ライフ・バランスを推進できる環境整備を進めています。
- ◆ 建設現場においても、女性技術者等に不評であったトイレについて、平成28年10月1日以降に入札手続きを開始する土木工事から「快適トイレ（女性も活用しやすいトイレ）」を原則化することとし、「快適トイレ」の標準仕様を決定しました。

快適トイレの標準仕様	
1. トイレに求める機能	2. 付属品として備えるもの
①洋式便座 ②水洗（簡易水洗も含む）、又は、し尿処理装置付き ③臭い逆流防止機能付き（フラッパー機能付き） （必要に応じて消臭剤等活用し臭い対策を取ること） ④容易に開かない施錠付き（二重ロック等） （二重ロックの備えがなくても容易に開かないことを製造者が説明出来るもの） ⑤照明設備（電源がなくても良いもの） ⑥衣類掛け等のフック付きまたは荷物置き場の設備付き（耐荷重5kg以上）	⑦男女別の明確な表示（女性が現場にいる場合に必須） ⑧入口の目隠し版の設置 （男女別トイレ間も含め入口が直接見えないような配置等） ⑨サニタリーボックス（女性専用トイレに限る） ⑩鏡付き洗面台 ⑪便座除菌シート等の衛生用品
	3. 推奨する仕様、付属品
	⑫室内寸法900mm×900mm以上（半畳程度以上） ⑬擬音装置 ⑭着替え台（フィッティングボード等） ⑮フラッパー機能の多重化 ⑯窓など室内温度の調整が可能な設備 ⑰小物置き場等（トイレトーパー予備置き場）

※1及び2の項目は、必ず備えるものとする

※3の項目は、無くても良いが、あればより快適に使用出来ると思われるもの

※快適トイレに関する費用は、45,000円／基・月を上限に男女別で設置した場合は、2基まで費用計上します。上限を超える費用については、受注者は、積算項目内の「イメージアップ経費（率分）」にて計上可能とします。

1. 女性が働きやすい設備等の整備	
(2) 女性に配慮した洗面所を整備する	
<p>MUST (現場の規模、環境に関わらず会員企業として行動すべき施策)</p> <p>1) 現場において、鏡を備えた洗面所を設置する</p>	<p>BEST (さらに建設業の魅力化を図るために取組むべき施策)</p> <p>1) 現場において、女性専用の洗面所を設置する 女性用、男性用を明確にエリア分けする</p> <p>2) 給湯可能な洗面所とする</p>  <p>【女性専用トイレおよび洗面所整備の事例】</p>
(3) 女性に配慮した更衣室や休憩室を整備する	
<p>MUST (現場の規模、環境に関わらず会員企業として行動すべき施策)</p> <p>1) 現場において、女性専用の更衣室や休憩室を設置する(入場及び入場が想定される女性技能者の数に合った規模とする)</p> <p>① 男性が無断で使用できないよう、施錠管理する</p> <p>② 冷暖房を設置する</p>	<p>BEST (さらに建設業の魅力化を図るために取組むべき施策)</p> <p>1) 現場において、女性専用の更衣室や休憩室を設置する 休憩時に横になれるスペースを設ける</p>

1. 女性が働きやすい設備等の整備	
(4) 女性用の作業着、ヘルメット、安全帯、仮設材の整備や開発をする	
<p>MUST (現場の規模、環境に関わらず会員企業として行動すべき施策)</p>	<p>BEST (さらに建設業の魅力化を図るために取組むべき施策)</p> <p>1) メーカーとタイアップした開発を各社で展開する</p> <p>① 女性の体型に対応したサイズを展開する (参考例) 作業着、ヘルメット、ヘルメット顎紐、手袋、安全靴、安全長靴、カッパ</p> <p>② 女性でも運搬に支障のない工具、仮設材を展開する (参考例) 工具、レベル、トランシットの三脚の小サイズ化、安全帯、サポーターベルト、可搬式作業台の軽量化</p>
<p>【女性が働きやすい設備等の整備について、真にやむを得ない場合の措置】 敷地が狭隘、小規模工事などの理由で、どうしても現場において、女性に配慮した設備（トイレ、洗面所、更衣室や休憩室）を設置することができない場合は以下を実施する。</p> <p>① 現場事務所に設置してある設備を女性技能者も使用できるように整備する</p> <p>② 女性技能者に対して、現場事務所の設備を使用できる旨を、新規入場時の説明や現場における掲示などで明示し周知する</p>	

2. 女性が働きやすい現場環境づくり（運営・管理）	
（1）女性が現場で働くことへの理解を広める（周知・啓発）	
<p>MUST（現場の規模、環境に関わらず会員企業として行動すべき施策）</p> <p>1) 管理部門（「管理部門」とは本社や支店の管理セクションをいう。以下同じ。）において、女性の技術者や技能者が現場で働くことへの意義や効果などを周知、啓発する仕組みを導入する</p> <p>（参考例）</p> <p>「女性技能労働者活用方策（日建連 H26.3.20）」</p> <p>「女性技能労働者活用のためのアクションプラン（日建連 H26.3.20）」</p> <p>「もっと女性が活躍できる建設業行動計画（国土交通省・建設業5団体 H26.8.22）」</p> <p>「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—（日建連 H26.8.22）」</p> <p>社内へのこれらの周知徹底</p>	<p>BEST（さらに建設業の魅力化を図るために取組むべき施策）</p>
（2）現場環境整備に女性の要望を反映できる仕組みをつくる	
<p>MUST（現場の規模、環境に関わらず会員企業として行動すべき施策）</p>	<p>BEST（さらに建設業の魅力化を図るために取組むべき施策）</p> <p>1) 現場で働いている女性から、現場でより働きやすい環境を実現するための改善提案を収集し、改善の検討をする</p> <p>（参考例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現場への意見箱の設置 ・ランチミーティングの開催による意見交換の場の設定 ・「なでしこ工事チーム」を結成し、意見収集や改善策を検討

2. 女性が働きやすい現場環境づくり（運営・管理）	
（3）女性が働きやすい現場環境整備を向上させる仕組みをつくる	
<p>MUST（現場の規模、環境に関わらず会員企業として行動すべき施策）</p> <p>1）全社または支店単位で、女性が働きやすい現場環境整備向上のためのルール策定を行う （参考例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本社や支店単位の、既設の安全パトロールの際に、女性が働きやすい設備環境の整備に関連する（チェックリストを活用した）チェックを実施 <p>2）管理部門において、パトロールの際に見つけた優良事例を、社内に水平展開する仕組みを導入する （参考例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社内イントラに優良事例を掲載 	<p>BEST（さらに建設業の魅力化を図るために取組むべき施策）</p> <p>1）現場単位で、現場の特性に応じた女性が働きやすい現場環境整備向上のためのルール策定を行う （参考例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現場毎の既設パトロールの際に、女性が働きやすい設備環境の整備に関連するチェックを行うことを義務化 ・「なでしこ工事チーム」を結成し、女性目線で現場環境整備のチェックを実施
（4）現場で働く女性を拡充する	
<p>MUST（現場の規模、環境に関わらず会員企業として行動すべき施策）</p> <p>1）広報活動やリクルート活動において、現場で女性が活躍していることを積極的に発信する （参考例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自社ホームページにアクションプランに沿った女性の入職拡充に関する取組みを掲載 ・女子学生を対象とした会社説明会の開催 	<p>BEST（さらに建設業の魅力化を図るために取組むべき施策）</p> <p>1）広報活動やリクルート活動において、現場で女性が活躍していることを積極的に発信する （参考例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「けんせつ小町」を活用した女性活躍のPR ・女性の技術職社員の採用実績を社外向けホームページに記載 ・一般紙や専門紙などマスコミへの女性の活躍に関する情報の積極的な提供 ・女子学生を主体とした現場見学会の開催 <p>2）協力会社が実施している女性の入職促進や広報活動に対する支援を行う （参考例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自社ホームページにて協力会社の取組みを紹介 ・協力会社が行う女性を対象とした会社説明会開催の支援

2. 女性が働きやすい現場環境づくり（運営・管理）	
(5) 女性技能者のための技能向上を支援する	
<p>MUST（現場の規模、環境に関わらず会員企業として行動すべき施策）</p> <p>1) 女性技能者の入職や技能向上などに役立つ技能実習や研修等の情報を協力会社組織等が活用しやすいよう提供する （参考例） ・富士教育訓練センターにおける技能実習情報の提供</p> <p>2) 技能実習に要する費用等への補助制度に関する情報を協力会社組織等が活用しやすいよう提供する （参考例） ・厚生労働省による助成制度の情報の提供</p>	<p>BEST（さらに建設業の魅力化を図るために取組むべき施策）</p> <p>1) 管理部門において、女性技能者の入職や技能向上などを目的とした技能実習や研修等を協力会社組織等と連携し推進する （参考例） ・若手女性技能者を対象としたキャリア形成のための技能実習プログラムを作成し、協力会社と連携して実施</p> <p>2) 管理部門において、技能実習に要する費用等への補助を行う （参考例） ・協力会社が実施する技能実習に対して、元請が一部負担する制度の導入</p>
(6) 女性技能者の雇用や育成を支援する	
<p>MUST（現場の規模、環境に関わらず会員企業として行動すべき施策）</p>	<p>BEST（さらに建設業の魅力化を図るために取組むべき施策）</p> <p>1) 管理部門において、女性技能者の雇用や育成に積極的な協力会社を適切に評価する制度を導入する （参考例） ・表彰制度（元請企業による）の導入 ・優先的な発注などによる支援</p> <p>2) 管理部門において、キャリアアップに積極的な女性技能者を評価する制度を導入する （参考例） ・表彰制度（元請企業による）の導入</p>

2. 女性が働きやすい現場環境づくり（運営・管理）	
（7）現場でのセクシャルハラスメントの防止を強化する	
<p>MUST（現場の規模、環境に関わらず会員企業として行動すべき施策）</p> <p>1）現場におけるセクハラ防止を強化するため、教育、啓発活動を実施する （参考例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新規入場者教育資料等の書面による周知 ・啓発ポスターの現場内への掲示 ・パンフレットの配布 <p>【参考】人事院作成パンフレット http://www.jinji.go.jp/sekuhara/leaflet.pdf</p> <ul style="list-style-type: none"> ・eラーニングの活用 	<p>BEST（さらに建設業の魅力化を図るために取り組むべき施策）</p>
（8）社外に対して現場環境整備の改善状況を発信する	
<p>MUST（現場の規模、環境に関わらず会員企業として行動すべき施策）</p>	<p>BEST（さらに建設業の魅力化を図るために取り組むべき施策）</p> <p>1）現場における女性の働きやすい環境整備に関する取り組みの状況を発信する （参考例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ホームページを通して、マニュアルの取り組み状況を社外へ開示 ・改善された環境のもとで、女性技術者、女性技能者がいきいきと働いている姿を見せるため、現場見学会を開催

2. 女性が働きやすい現場環境づくり（運営・管理）

（9）女性現場監督を育成する

MUST（現場の規模、環境に関わらず会員企業として行動すべき施策）

BEST（さらに建設業の魅力化を図るために取り組むべき施策）

1) 管理部門において、年次の浅い女性技術者の配属先を考慮する

（参考例）

- 希望があれば、女性技術者受入れ経験のある所長の現場や、相談出来る女性先輩社員がいる現場、または近い現場に配置

2) 管理部門において、年次の浅い女性技術者向けの制度を導入する

（参考例）

- 女性先輩社員による、後輩社員への助言や指導をする制度の導入
- 女性現場監督向けの育成計画の作成

3. 出産と育児をサポートする設備等の整理

(1) 妊産婦の体調に配慮した空気環境を整備する

MUST (現場の規模、環境に関わらず会員企業として行動すべき施策)

- 1) 現場に設置した休憩所や詰所、現場事務所を禁煙とし、喫煙所を設ける



【喫煙所であることの明示例】



【喫煙所の事例】

BEST (さらに建設業の魅力化を図るために取組むべき施策)

- 1) 現場に設置した休憩所や詰所、現場事務所などの建物内の空気環境を良くするために、埃や臭気対策を行う

(参考例)

- 衣服の埃を落とすため、エアークリーナーの設置
- 空気清浄器の設置

(2) 安心して子供を預けられる託児施設等を整備する

MUST (現場の規模、環境に関わらず会員企業として行動すべき施策)

BEST (さらに建設業の魅力化を図るために取組むべき施策)

- 1) 元請社員及び協力会社の技能者が利用可能な託児所を設置する

(参考例)

- 現場敷地内、または付近に設置
- 複数現場で共用可能とし、現場が集まるエリアへの設置
- 民間に運営を委託
- 現場作業に合わせ、早朝や深夜の対応可能化

- 2) 管理部門において、安心して子供を預けられる託児サービスをつくる

(参考例)

- 元請企業が学童施設運営会社との連携をとる
- 優先的に施設利用が可能なサービス基盤の整備

4. 出産と育児をサポートする仕組みづくり（運営・管理）	
（1）妊産婦の容体変化への対応策を講じる	
<p>MUST（現場の規模、環境に関わらず会員企業として行動すべき施策）</p> <p>1）妊産婦の急な容体変化にも対応できる緊急指定病院リストの作成と掲示をする （参考例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・婦人科や産婦人科医院の併記 	<p>BEST（さらに建設業の魅力化を図るために取組むべき施策）</p>
（2）妊産婦や育児中の者への配慮を促す策を講じる	
<p>MUST（現場の規模、環境に関わらず会員企業として行動すべき施策）</p> <p>1）管理部門において、妊産婦に禁止されている現場作業、妊娠中の女性の体調変化、育児中の技術者や技能者に求められる配慮等について、元請社員が学ぶ仕組みを導入する （参考例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・e-ラーニングの活用 ・年次ごとの集合研修の活用 ・管理職研修の活用 ・啓発ポスターの作成、現場内への掲示 	<p>BEST（さらに建設業の魅力化を図るために取組むべき施策）</p> <p>1）妊娠中や育児中であることを示すマークを活用し、周囲の配慮を得やすくする （参考例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠中を示すマークは既存のマタニティマークの活用 ・ステッカーやキーホルダーなど身につけられる形状にし、希望者に配布 <div data-bbox="1512 874 1765 1102" data-label="Image"> </div> <p>【厚生労働省「マタニティマーク」】</p>

4. 出産と育児をサポートする仕組みづくり（運営・管理）	
（3）妊娠中や育児中の悩みを相談できる仕組みをつくる	
<p>MUST（現場の規模、環境に関わらず会員企業として行動すべき施策）</p> <p>1）女性技術者に対して、十分な面談の機会や相談窓口を設ける （参考例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性社員（評価者でない先輩社員）による面談の実施 ・困ったときの相談窓口や社内SNSの設置 ・相談窓口等があることの明示 <p>2）女性技能者に対して、直接または、協力会社を介して元請に要望を伝えらえる機会を設ける （参考例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現場への意見箱の設置 ・災害防止協議会等の場を活用 	<p>BEST（さらに建設業の魅力化を図るために取り組むべき施策）</p> <p>1）管理部門において、女性専用の相談窓口を設置し、女性技術者と共に女性技能者も利用可能とする （参考例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・電話相談、メール相談、対面相談など、様々な利用形態の運用 <p>2）現場運営において、女性の意見を取り入れるため、職長会等に女性が働きやすさや育児両立といった目線の検討会を設置する （参考例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性技能者が従事している場合は、その女性技能者の声を反映する（可能であれば検討会メンバーとする）
（4）女性同士の妊娠や育児に関する交流促進を支援する	
<p>MUST（現場の規模、環境に関わらず会員企業として行動すべき施策）</p>	<p>BEST（さらに建設業の魅力化を図るために取り組むべき施策）</p> <p>1）管理部門において、ホームページに協力会社の女性向けの妊娠や育児に関する交流サイトを制作し、運営管理を行う （参考例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児と現場作業の両立相談サイトの制作 ・女性向け作業服等の情報サイトの制作 <p>2）女性技術者同士が気軽に妊娠や育児に関する情報交換の場をつくる （参考例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・意見交換会の開催 ・情報交換を目的とした社内SNSやイントラページ等の運用 ・産休中や育休中の女性社員を対象にした集合研修の設定

4. 出産と育児をサポートする仕組みづくり（運営・管理）	
(5) 産休や育休からの復職を支援する	
<p>MUST（現場の規模、環境に関わらず会員企業として行動すべき施策）</p> <p>1) 女性技能者が産休や育休からの復職などに役立つ技能実習や研修等の情報を協力会社組織等が活用しやすいよう提供する</p> <p>2) 技能実習や研修等に要する費用等への補助制度に関する情報を協力会社組織等が活用しやすいよう提供する （参考例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省の助成金に関する情報の提供 	<p>BEST（さらに建設業の魅力化を図るために取り組むべき施策）</p> <p>1) 管理部門において、女性技能者の産休や育休からの復職などを目的とした技能実習や研修等を協力会社組織等と連携し推進する</p> <p>2) 管理部門において、技能実習や研修等に要する費用等への補助を行う （参考例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・協力会社が実施する技能実習や研修等に対して、元請企業が一部負担する制度の導入 <p>3) 管理部門において、産休や育休明けの女性技術者がスムーズに現場復帰できるよう、全社的なサポート体制やガイドラインを構築する （参考例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本社、支店の現場復帰支援組織体制を明確化し、女性技術者に周知 ・現場復帰のためのサポートガイドラインの作成 ・作成したガイドラインの、各種社内研修等による周知 ・ガイドラインのイントラ等での開示

4. 出産と育児をサポートする仕組みづくり（運営・管理）	
（6）女性技術者の妊娠中や育児中の柔軟な異動を認める	
<p>MUST（現場の規模、環境に関わらず会員企業として行動すべき施策）</p>	<p>BEST（さらに建設業の魅力化を図るために取組むべき施策）</p> <p>1) 管理部門において、女性技術者が妊娠中や育児中に、管理部門及び工務や施工図担当等への異動を認めることにより職務両立を支援する （参考例）</p> <ul style="list-style-type: none"> • 妊娠中の体調不良や育児中の時短勤務に配慮した職務配置 • 業務を複数名でフォローできる人員配置 • 管理部門にて現場復帰後に活かせる専門技術の習得 <p>2) 管理部門において、施工図作成業務等において、在宅勤務制度を導入する</p>
（7）育児中の者の時差出勤など勤務体制を工夫する	
<p>MUST（現場の規模、環境に関わらず会員企業として行動すべき施策）</p>	<p>BEST（さらに建設業の魅力化を図るために取組むべき施策）</p> <p>1) 管理部門において、時差出勤制度や時差帰宅制度を導入する （参考例）</p> <ul style="list-style-type: none"> • 時差朝礼（2回朝礼等）の実施 【参考】9時出勤（入場）に対応 • 定時前帰宅許可制度の実施 【参考】16時退社（退場）に対応 • 映像を活用したフレックス朝礼の実施 <p>2) 子どもの送り迎え等のため、やむなく定時前退社となる元請社員を対象に、前日からの工事引継ぎ内容伝達フォロー体制を構築する</p>

4. 出産と育児をサポートする仕組みづくり（運営・管理）

（8）元請企業と協力会社内の育児両立支援意識を高める

MUST（現場の規模、環境に関わらず会員企業として行動すべき施策）

BEST（さらに建設業の魅力化を図るために取組むべき施策）

- 1) 元請企業として「子育てサポート企業」の意識を社内外に示すべく、自社行動計画を策定し、厚労省の「くるみん」認定を受ける
- 2) 協力会社に対して、「くるみん」認定の意義を指導し、認定支援を行う

「くるみん」認定企業とは

企業が行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の基準を満たした場合、申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けることができる。

認定を受けた事業主は、次世代認定マーク「くるみん」を自社商品や広告などに使用ことができ、子育てをサポートしている企業であることを対外的にアピールすることができる。



【厚生労働省「くるみんマーク」】

【改定履歴】

平成27年4月	初版
平成29年12月	改訂版