

女性活躍推進法と建設業

三菱UFJリサーチ&
コンサルティング
主席研究員
矢島洋子
Yoko Yajima



建設業における女性活躍推進

建設業界は、環境面や体力面等から男性中心の職場というイメージが強く、女性の活躍が困難な業界と見られがちであり、実際に、他業界と比べ、労働者に占める女性比率や管理職に占める女性比率なども低い状況にある。日本建設業連合会が会員企業を対象に「建設業の長期ビジョン」策定のために実施したヒアリング調査やアンケート調査の結果をみても、まだ、女性人材の活用に懐疑的な見方が少なくないことも確かである。しかし、「長期ビジョン」では、人口が減少する中、建設生産を支える技術者と技

能者の世代交代を進めるための人材確保が急務となっており、そのために、女性の活用が「決定的に重要」であると指摘している。女性人材の活用は、あらゆる業界で課題となっており、取組みが進められている。近頃は、未婚女性については、そう大きな問題はないが、出産・子育て等による時間制約が生じると、就業継続や活躍が困難になるという業界や企業も少なくない。こうした企業では、近年、出産時の就業継続が増え、女性社員の課題が、就業継続から時間制約社員の能力発揮やキャリア形成支援にシフトしてきている。一方、建設業界では、未婚

にくい職域等の問題が依然としてみられる。建設業界の中にも、すでに、女性の積極採用や職域拡大、両立支援等において様々な取組みをしている先進企業も出てきているが、全産業において、女性人材に注目が集まる中、個々の企業の取組みのみならず、業界全体で女性が活躍できる風土・環境づくりを進め、そうした取組みによる変化を社会に向けて発信していくことが重要であろう。

女性活躍推進法とは

日本社会全体で、女性労働者への期待が高まる中、企業に女性活躍のための自主的な行動計画の認定制度も設けられている。この認定は、行動計画策定と届け出を行った企業について、現状の女性活躍水準に応じて認められる。従って、計画期間終了を待たずに取得でき、来年四月から取得企業が出てくる可能性がある。認定は三段階に分かれる。認定のランクに関わらず、最初の取得企業に注目が集まると考えられることから、早めの対応が望ましいであろう。今回の法律では、女性の管理職登用やその数値目標に関心が集まりがちである。建設業界では、他業界よりも、当然その水準は低くなりがちだが、問題は、数値や管理職だけではない。この法律では、各社の女性活躍に関する課題を定量的に把握・分析し、各社の実状にあった取組みを着実に推進することが求められている。また、現状の公表も、公表された数値の水準だけでなく、

認定制度も設けられている。この認定は、行動計画策定と届け出を行った企業については、現状の女性活躍水準に応じて認められる。従って、計画期間終了を待たずに取得でき、来年四月から取得企業が出てくる可能性がある。認定は三段階に分かれる。認定のランクに関わらず、最初の取得企業に注目が集まると考えられることから、早めの対応が望ましいであろう。今回の法律では、女性の管理職登用やその数値目標に関心が集まりがちである。建設業界では、他業界よりも、当然その水準は低くなりがちだが、問題は、数値や管理職だけではない。この法律では、各社の女性活躍に関する課題を定量的に把握・分析し、各社の実状にあった取組みを着実に推進することが求められている。また、現状の公表も、公表された数値の水準だけでなく、

女性活躍推進法で求められる企業の取組み

では、具体的にどのような法対応が必要となるのであろうか。まず、①については、以下の四つは必須把握項目である。1)採用者に占める女性比率、2)勤続年数の男女差、3)労働時間の状況、4)管理職に占める女性比率。特に、1)と2)については、雇用管理区分ごとに把握することが求められる。雇用管理区分は、一律に定められている訳ではなく、自社が採用している区分ごとに把握することが必要となる。例えば、正社員だけでなく、非正社員として、パート・アルバイトや契約社員を雇用している場合や、正社員の中でも、一般職・総合職等のいわゆる

コース別人事管理をしている場合、事務職・営業職など職種ごとの管理をしている場合などは、それぞれの区分ごとのデータが必要となる。また、必須項目以外にも、女性の採用・定着・活躍などに関わる項目が、厚生労働省令で定められ、任意項目として把握・分析することが推奨される。次に、②では、行動計画について1)策定、2)都道府県労働局への届け出、3)社内での周知、4)外部への公表を行う。計画には、a)計画期間、b)数値目標、c)取組内容、d)実施期間を盛り込む。労働局の届け出は一月頃からスタートするが、計画そのものを提出するのではなく、策定した旨を記した用紙を提出することになる。計画内容の外部公表については、二月頃から厚生労働省のHPで公表する場が設けられる見込みである。③では、計画とは別に、自社の現状について情報を公表することが求められる。厚生労働省令で定められた項目の中から、一つ以上の項目を各企業が選んで公表する。自社の女性活躍の進捗やダイバーシティ戦略に照らして公表項目を決めることが重要である。

法対応の意義

今回の法律では、女性活躍推進状況に応じて

認定制度も設けられている。この認定は、行動計画策定と届け出を行った企業について、現状の女性活躍水準に応じて認められる。従って、計画期間終了を待たずに取得でき、来年四月から取得企業が出てくる可能性がある。認定は三段階に分かれる。認定のランクに関わらず、最初の取得企業に注目が集まると考えられることから、早めの対応が望ましいであろう。今回の法律では、女性の管理職登用やその数値目標に関心が集まりがちである。建設業界では、他業界よりも、当然その水準は低くなりがちだが、問題は、数値や管理職だけではない。この法律では、各社の女性活躍に関する課題を定量的に把握・分析し、各社の実状にあった取組みを着実に推進することが求められている。また、現状の公表も、公表された数値の水準だけでなく、どれだけの情報を開示しているのかに、学生や顧客・投資家等の関心が集まること予想される。他業界との比較を気にして消極的対応で済ませるのではなく、業界や自社の課題を真摯に受け止め、開示し、変化を期待させる積極的目標や実践的な改善案を提示することで、女性に限らず多様な人材を惹きつけることが期待できるのではないだろうか。