

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結果

平成 28 年 5 月

一般社団法人日本建設業連合会

調査受託:株式会社建設経営サービス

目 次

第Ⅰ章 調査の概要	1
1. 調査の目的.....	1
2. 調査の対象.....	1
3. 調査の実施期間.....	1
4. 調査の主な項目.....	1
5. 調査の方法.....	1
6. 回収の結果.....	1
第Ⅱ章 アンケート結果	2
1. 建設業で働く女性の活躍推進.....	2
2. 女性技術者の活躍推進.....	12
3. 女性技能者の活躍推進.....	24
4. 女性管理職の活躍推進.....	27

第 I 章 調査の概要

1. 調査の目的

一般社団法人日本建設業連合会は平成 26 年 3 月に『女性技能労働者活用のためのアクションプラン』を取りまとめ、さらに同年 8 月には「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~」を策定した。これを受け、会員企業の女性活躍推進に向けた取組み状況を調査し、その取組みをフォローアップするための資料とする。

2. 調査の対象

一般社団法人日本建設業連合会の会員企業 139 社

3. 調査の実施期間

平成 28 年 3 月 10 日～平成 28 年 4 月 25 日

4. 調査の主な項目

- (1) 建設業で働く女性の活躍推進
- (2) 女性技術者の活躍推進
- (3) 女性技能者の活躍推進
- (4) 女性管理職の活躍推進

5. 調査の方法

一般社団法人日本建設業連合会のホームページ上に用意した調査専用ページより会員企業がアンケート調査票をダウンロードし、回答を記入した調査票を同一の専用ページへアップロードする方法で回収を行った。

6. 回収の結果

会員企業 139 社のうち、96 社から回答を得た。(回収率 69.1%)

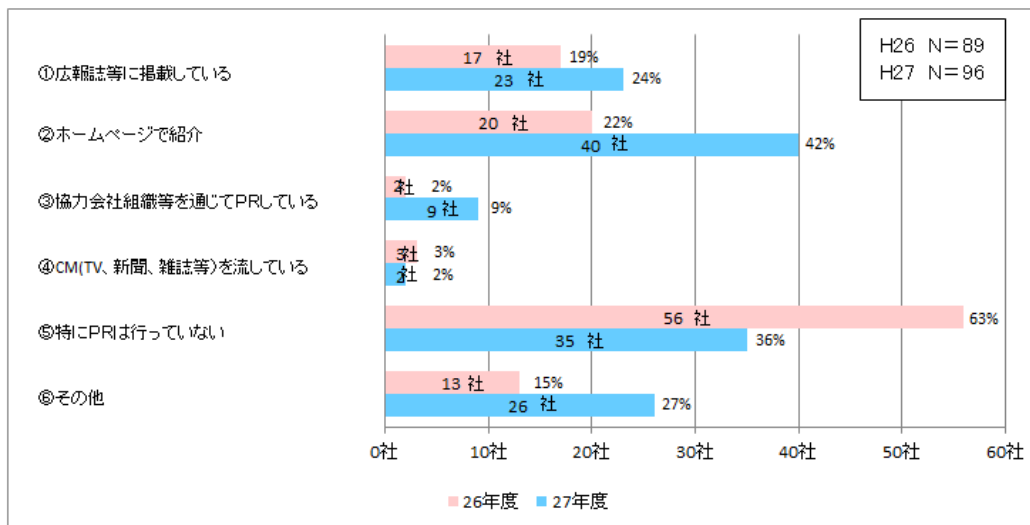
第Ⅱ章 アンケート結果

1. 建設業で働く女性の活躍推進

Q 1 平成27年度、貴社では、建設業界での女性の活躍や、女性の入職を歓迎することをどのようにアピールしましたか。(複数回答可)

①広報誌等に掲載している	23社
②ホームページで紹介	40社
③協力会社組織等を通じてPRしている	9社
④CM(TV、新聞、雑誌等)を流している	2社
⑤特にPRは行っていない	35社
⑥その他	26社

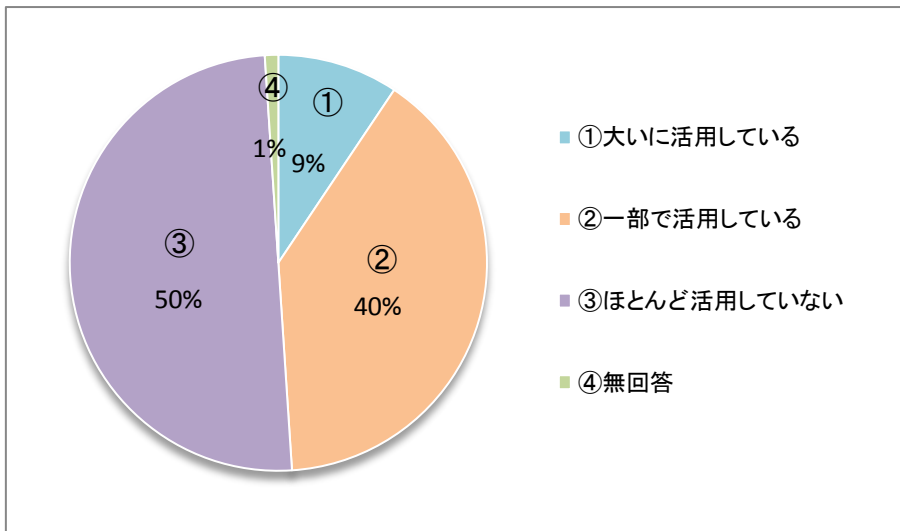
回答会員数 96社



Q2 日建連では平成27年4月に建設現場を女性が働きやすい環境にするための指針として『「けんせつ小町」が働きやすい現場環境整備マニュアル』を策定しました。貴社におけるマニュアルの活用状況についてご回答ください。

- ①大いに活用している 9社
- ②一部で活用している 38社
- ③ほとんど活用していない 48社
- ④無回答 1社

回答会員数 96社



SQ1 Q2で①、②と回答した方に伺います。具体的な活用方法をご回答ください。

◆参考活用

女性が配置された現場の環境整備の参考としている。
大型現場において環境整備の観点で活用している。
規模の大きな現場で活用している。
大規模現場での活用。
社内のワーキンググループにおける活動を参考にしている。
入職のための知識として活用している。
制度運用、職場環境、広報などの改善検討に参考としている。
女性が働く現場で参考として利用。
現業部門の職場環境づくりの参考として活用。
女性職員が往訪する現場で参考としている。
女性の入職を促進する対策として参考にしている。
マニュアルを参考に研修実施及び作業着の検討を行った。
女性技術者配属の部署の責任者に配布し、受入の際の参考としている。
会議、研修、講習会等で職員教育に活用している。
女性活躍推進法の計画策定時の参考資料として活用、現場の職場環境整備のため現場に配付。
本社社内プロジェクト・女性職員配備をしている作業所で活用している。
現場で水平展開する際に活用している。

◆トイレ・更衣室の整備

現場に女性用トイレを備えている現場がある。
更衣室、トイレの配慮、見守隊の作業服等。
女性作業員用のトイレ設置(国土交通省発注工事等)。
対象現場をリストアップしてトイレ・洗面所・更衣室等の整備実施中。
女性専用トイレ更衣室の整備においてBEST策を考慮した対応を目指している。
設備等の整備部分(トイレ、更衣室など女性専用設備の設置)。
作業所付帯設備ガイドラインの設定した。今後、専用トイレ、更衣室、休憩室を整備していく。
現場事務所でのトイレや更衣室の設置の指針として。
女性技術者配属現場で、トイレ・更衣室等の整備に参考とした。
工事所長会でマニュアルを紹介し、女性専用仮設トイレ設置などに生かしている。

◆マニュアルを参考に独自に改定等

マニュアルをもとに社内ガイドラインを作成。
これに則った当社独自のマニュアルを制定。
会社版のマニュアルを作成し、各現場への掲示を推進している。
マニュアルに基づき、社内標準を設定して、現場に展開している。
担当役員名で、全社に指示文書を発行し、マニュアルを参考にした職場環境の改善を、複数の建設現場において実現している。
当社版ガイドラインの作成、展開。
同マニュアルに沿った環境整備基準を定め、運用を開始している。

◆周知・回覧、指導等

回覧している。
社内回覧。
元請作業所、女性技術者及び技能者出入り現場にはマニュアルの備え付けを心がけている。
現場勤務の女性社員へ周知するとともに、女性技術者の交流会にて、マニュアルや活用例・実例を情報共有している。
各支店へ配布し出来ることから反映できるよう指導している。
女性技術者の職場に配布している。
女性が従事する現場に配布している。
女性が配属(予定含)の現場に配布し、設備を徹底する様指導している。
教育担当者の中で情報交換として活用。

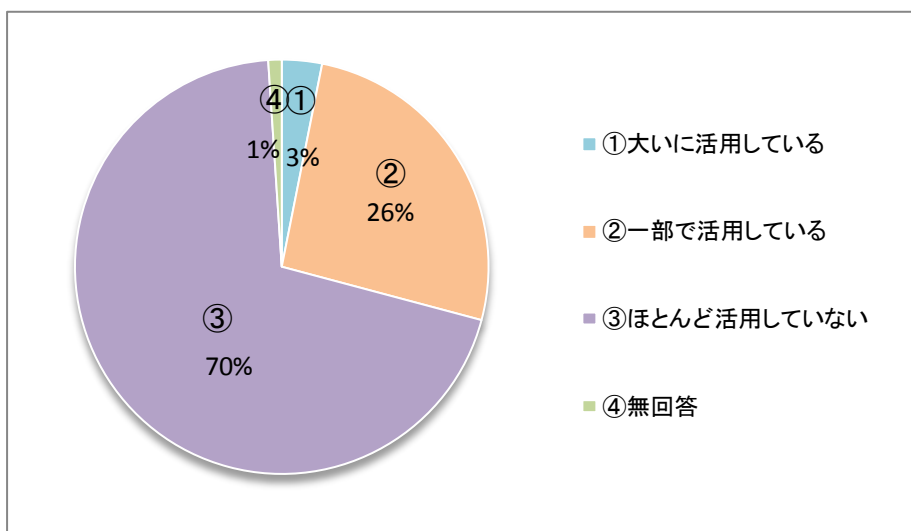
SQ2 Q2で③と回答した方に伺います。活用していない理由をご回答ください。

女性技術者がいない(他同様の回答20社)。
女性は現場ではなく、設計等店社業務を行っている。
けんせつ小町は知っていたがマニュアルは認識していなかった(他同様の回答2社)。
「けんせつ小町」を把握していなかった。
今後、検討したい(検討中3社)。
該当する建設現場がない。
現場環境(受注規模)等により、マニュアルに記載している事項を全て実施するのは難しいため、現場の状況を見ながら出来る範囲内で対応はしている。
当社独自の採用基準を適用しているため。
個別に対応している。
けんせつ小町マニュアルに添ってではなく、状況に応じた対応をしている。
新入社員数が少ない為(0~1名)。
社内に意識がない。
会社の規模、仕事の内容から女性を現場で活用できる状況ではない(他同様の回答1社)。
軌道工事の特殊性(夜間作業が主体)。
すでに課題を認識し、整備に取り組んでいる為。

Q 3 日建連では平成27年10月にQ2のマニュアルのフォローアップとして『「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』を策定しました。貴社におけるチェックリストの活用状況についてご回答ください。

①大いに活用している	3社
②一部で活用している	25社
③ほとんど活用していない	67社
④無回答	1社

回答会員数 96社



SQ1 Q3で①、②と回答した方に伺います。具体的な活用方法をご回答ください。

◆現場にて活用中

現場、支店にてチェックリストでの点検を実施し、出来ることから反映するよう指導している。
マニュアル備え付け現場のみにて活用を推進している。
各支店の人事担当者に対して、チェックリストの活用を指示し、各現場単位での活用の他、部門や支店単位でも担当者が現場に赴きチェックすることで課題の把握に役立っている。
現場で水平展開する際に活用している。
女性が働く現場で参考として利用。
工事所長会でチェックリストを紹介し、一部の関係する作業所で活用。
社内及び協力会社との検討時に指標として活用している。
女性職員配属現場に紹介し定期的にチェックするよう指導。
本社社内プロジェクト・女性職員配備をしている作業所で活用している。
現場勤務の女性社員へ周知するとともに、女性技術者の交流会にて、チェックリストや活用例・実例を情報共有している。

◆現場環境の整備に活用

現場の環境設備が整っているか、チェックする際に使用。
現場における環境整備状況の確認用として活用。
現場環境を整備する際の参考にしている。
大型現場において環境整備の観点で活用している(他同様回答1社)。

◆マニュアルを参考にガイドライン等を策定

マニュアルをもとに社内ガイドラインを作成。
当社独自のマニュアルに基づきチェックしているため、一部での活用にとどまっている。
社内のワーキンググループにおける活動を参考にしている。

◆社員教育等に活用

会議、研修、講習会等で職員教育に活用している。
教育担当者の中で情報交換として活用。

◆その他

全社共通実施項目の普及確認用に活用する方向で検討中。
作業所の女性職員はまだ少数だが、配属に際して配慮している。
設備等の整備部分。
本社管理部門でチェックリストを使用した。

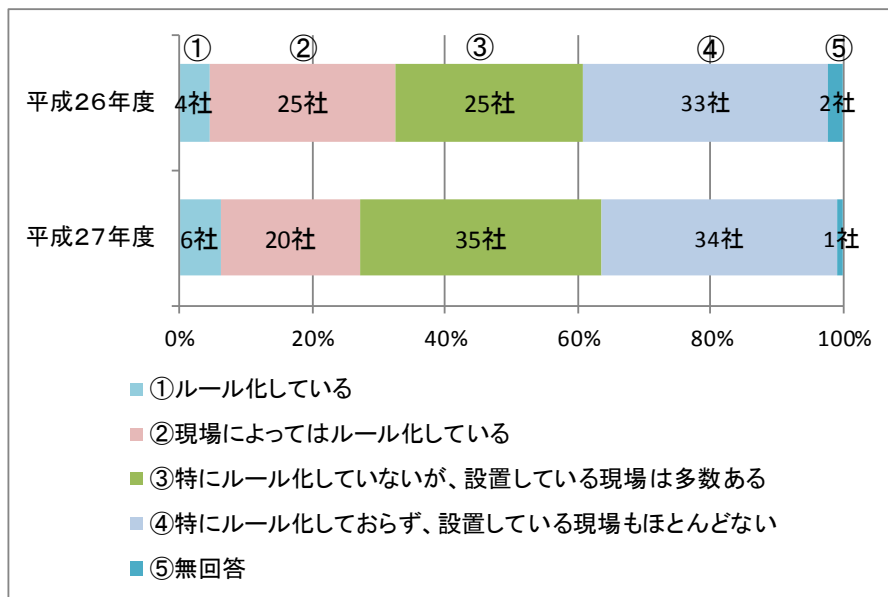
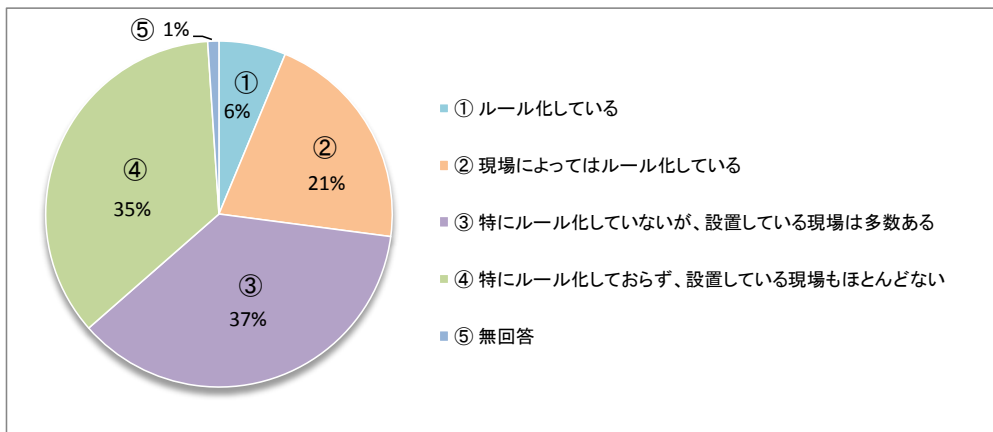
SQ2 Q3で③と回答した方に伺います。活用していない理由をご回答ください。

女性技術者がいない、少ない(他同様の回答28社)。
現場環境(受注規模)等により、チェックリストに記載している事項を全て確認するのは難しい為、出来る範囲内で対応はしている。
自社独自のチェックシートを使用。
当社独自の採用基準を適用しているため。
すでに課題を認識し、整備に取り組んでいる為。
今後、現場の職場環境整備を推進するうえで活用したい。
当社で定めた環境整備基準をベースに点検しているため。
マニュアルの存在を知らなかった。
「けんせつ小町」を把握していなかった。
けんせつ小町は知っていたがマニュアルは認識していなかった。
マニュアルの周知がされていない。対象のケースが少ない。
新入社員数が少ない為(0~1名)。
紙ベースとなり、汎用的に流通出来なかった。
チェックリストを活用する段階には至っていない。
マニュアルに沿った取り組みのみ。現場従事者が少ないため今後の課題と捉えている。
規模が小さいため対応が難しい。
けんせつ小町を意識している従業員が少ないため。
社内に意識がない。
軌道工事の特殊性(夜間作業が主体)。
けんせつ小町マニュアルに添ってではなく、状況に応じた対応をしている。
配属現場が少数で、都市部の環境が整備された規模の大きい現場に配属されているためチェックリストを必要としていない。
社員数300人未満の為、検討の段階の為(他検討中5社)。

Q 4 平成27年度、貴社の現場事務所のトイレについて、女性が安心して使用できる専用トイレの設置をルール化していますか。

①ルール化している	6社
②現場によってはルール化している	20社
③特にルール化していないが、設置している現場は多数ある	35社
④特にルール化しておらず、設置している現場もほとんどない	34社
⑤無回答	1社

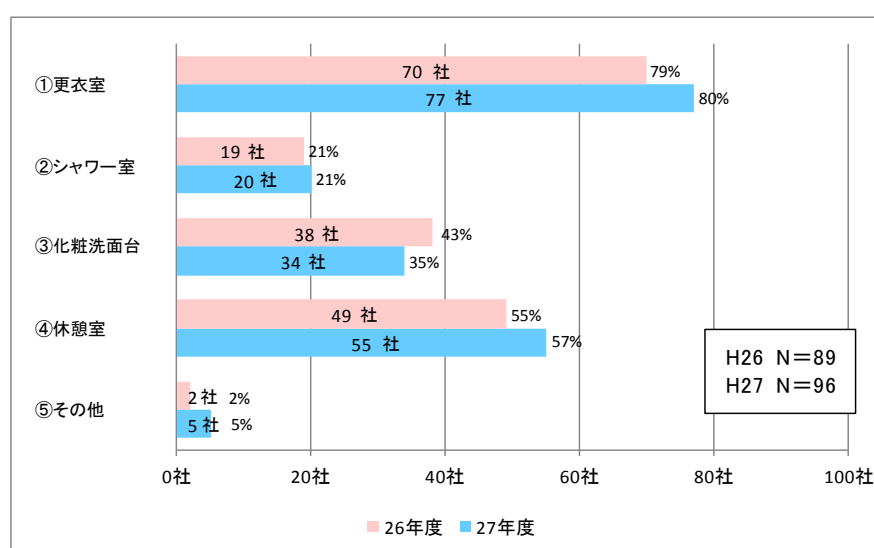
回答会員数 96社



SQ1 Q4のほかに、女性専用として整備すべきと考える設備はありますか。(複数回答可)

①更衣室	77社
②シャワー室	20社
③化粧洗面台	34社
④休憩室	55社
⑤その他	5社

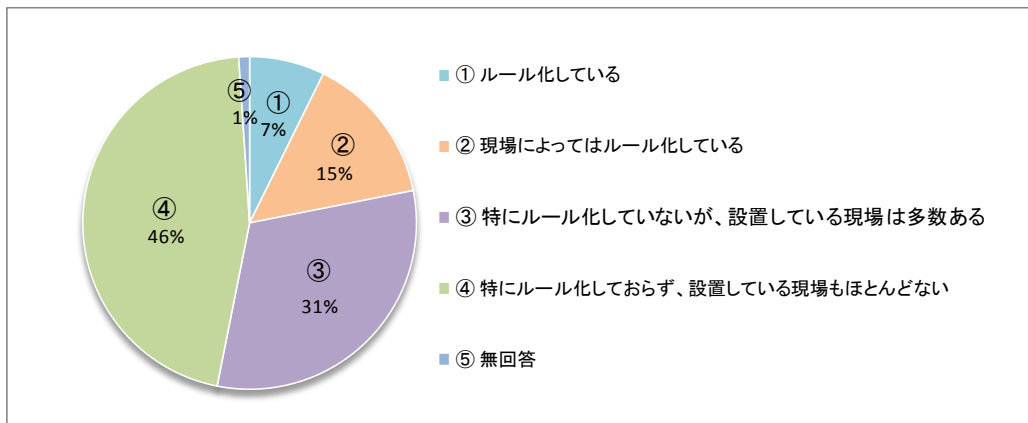
回答会員数 96社



Q5 平成27年度、貴社の現場内の仮設トイレについて、(女性専用として施設管理しているなど) 女性が安心して使用できる専用トイレの設置をルール化していますか。

①ルール化している	7社
②現場によってはルール化している	14社
③特にルール化していないが、設置している現場は多数ある	30社
④特にルール化しておらず、設置している現場もほとんどない	44社
⑤無回答	1社

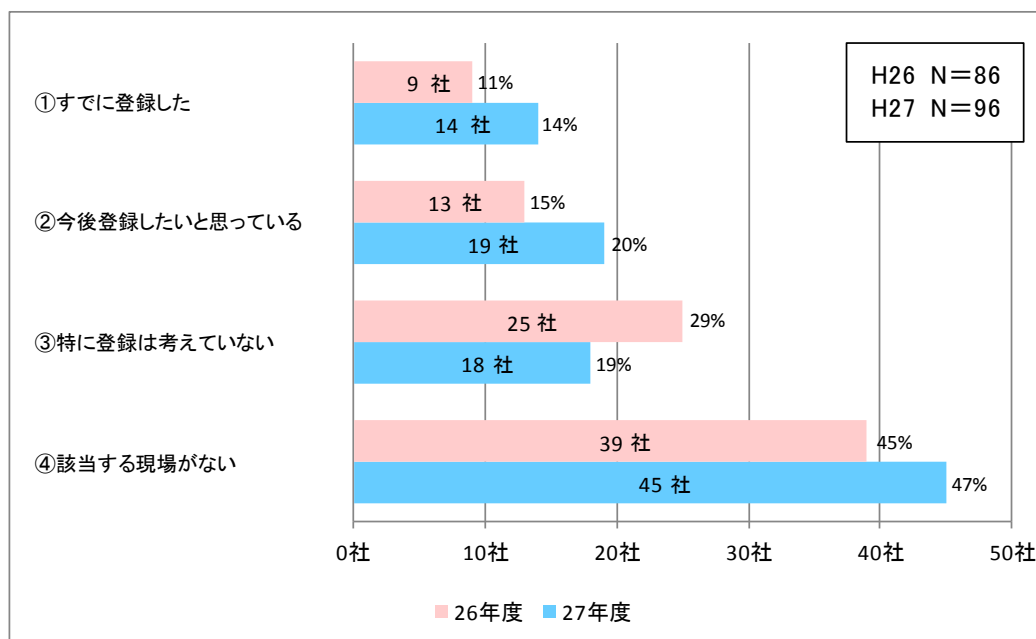
回答会員数 96社



Q6 日建連では「けんせつ小町工事チーム登録制度」を設け、女性技術者、女性技能者が多数活躍している現場及びそのチームをHPにて紹介しています。貴社の「けんせつ小町工事チーム登録制度」への対応についてご回答ください。

①すでに登録した	14社
②今後登録したいと思っている	19社
③特に登録は考えていない	18社
④該当する現場がない	45社

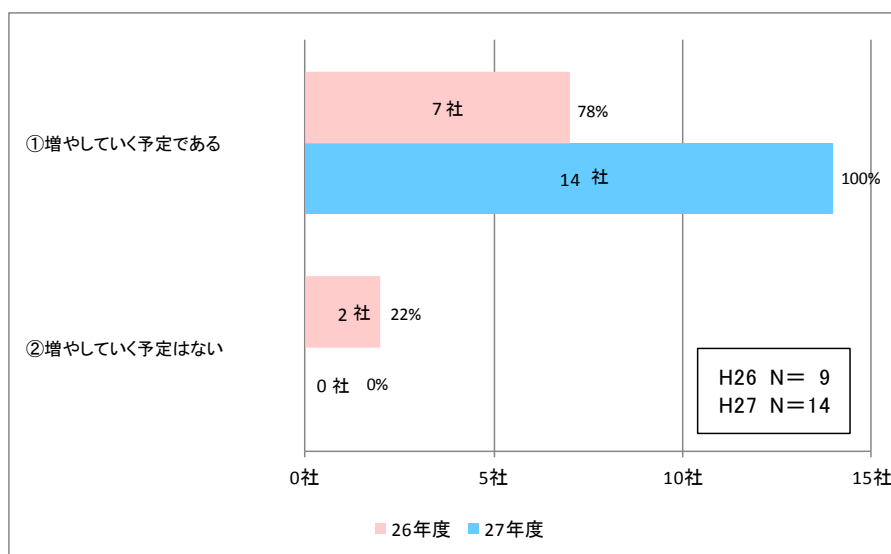
回答会員数 96社



SQ1 Q6で①と回答した方に伺います。今後の「けんせつ小町工事チーム登録制度」への対応予定についてご回答ください。

- ①増やしていく予定である 14 社
- ②増やしていく予定はない 0 社

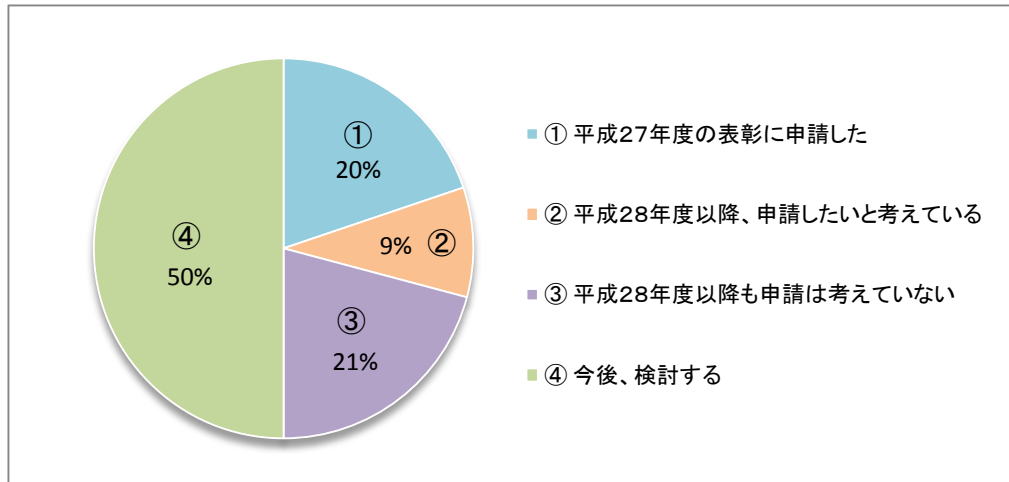
回答会員数 14 社



Q7 日建連では平成27年度から「けんせつ小町活躍推進表彰」を創設し、会員企業が行う女性の活躍推進に資する活動を表彰しています。貴社における「けんせつ小町活躍推進表彰」への対応についてご回答ください。

- ①平成27年度の表彰に申請した 19 社
- ②平成28年度以降、申請したいと考えている 9 社
- ③平成28年度以降も申請は考えていない 20 社
- ④今後、検討する 48 社

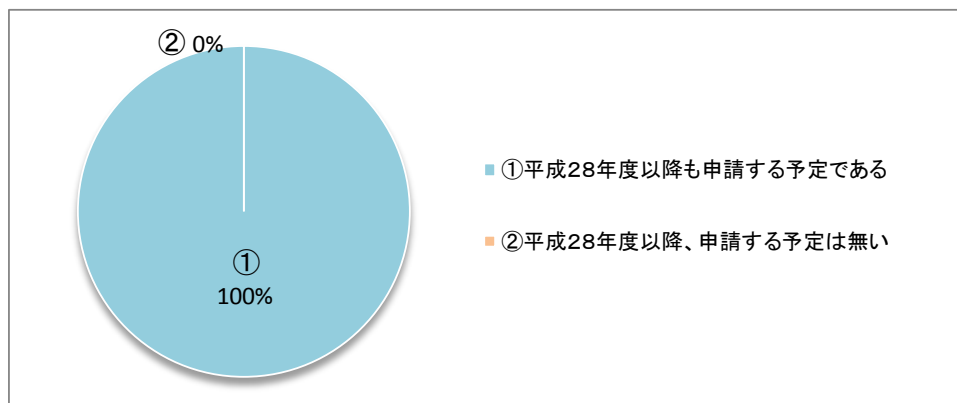
回答会員数 96 社



SQ1 Q7で①と回答した方に伺います。今後の「けんせつ小町活躍推進表彰」への対応予定についてご回答ください。

- | | |
|---------------------|-----|
| ①平成28年度以降も申請する予定である | 19社 |
| ②平成28年度以降、申請する予定は無い | 0社 |

回答会員数 19社



2. 女性技術者の活躍推進

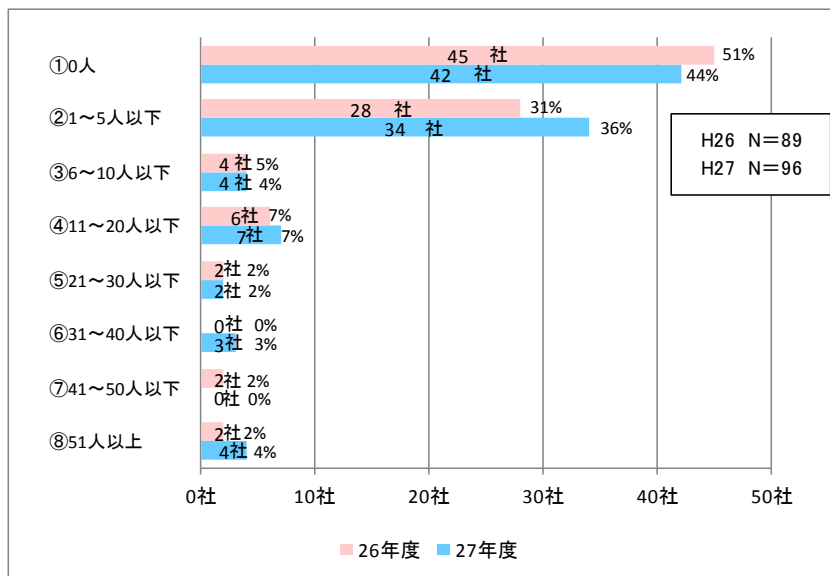
Q8 貴社において調査済みの女性の現場監督数等についてご回答ください。

〈女性の現場監督数〉

①0人	42社
②1～5人以下	34社
③6～10人以下	4社
④11～20人以下	7社
⑤21～30人以下	2社
⑥31～40人以下	3社
⑦41～50人以下	0社
⑧51人以上	4社

回答会員数 96社

※1社当り平均人数 6.4人

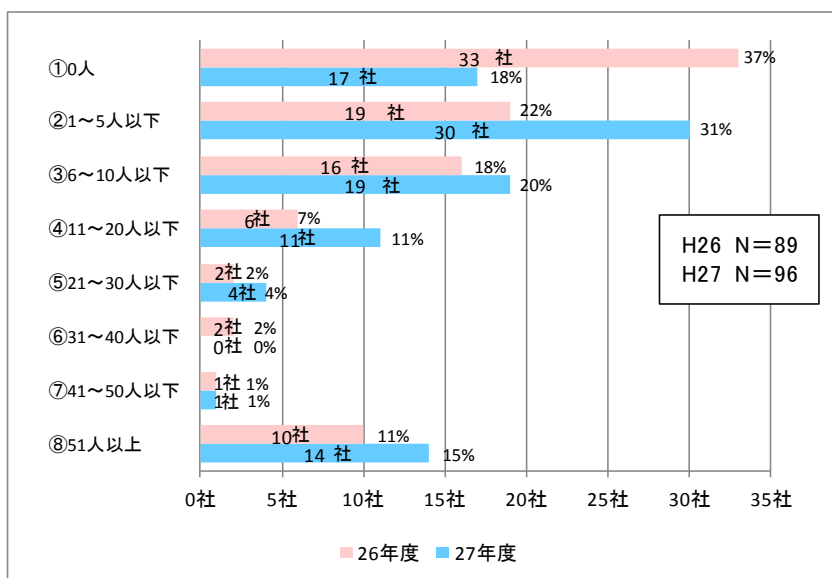


〈女性の技術系従業員数〉

①0人	17社
②1～5人以下	30社
③6～10人以下	19社
④11～20人以下	11社
⑤21～30人以下	4社
⑥31～40人以下	0社
⑦41～50人以下	1社
⑧51人以上	14社

回答会員数 96社

※1社当り平均人数 35.2人

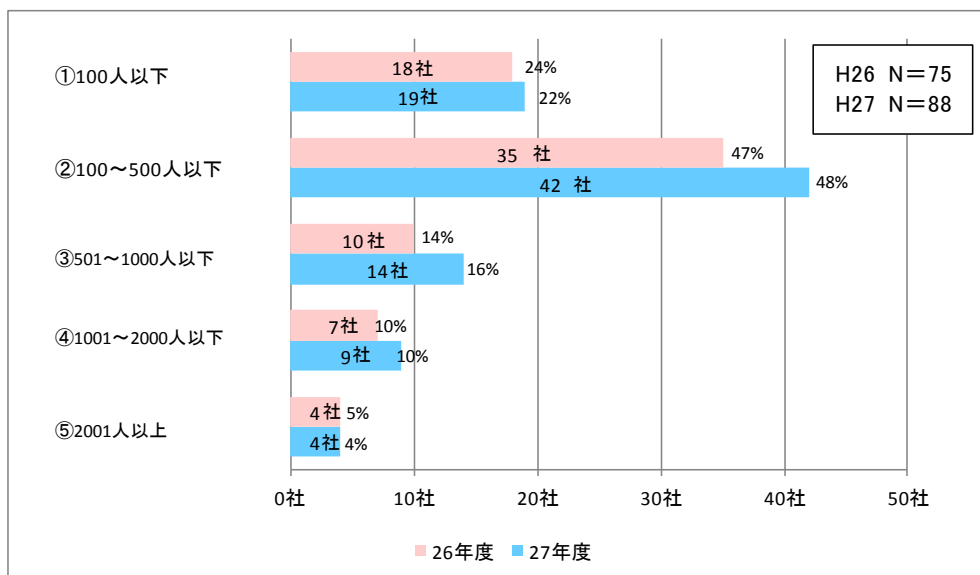


〈全現場監督数(男女)〉

①100人以下	19社
②101～500人以下	42社
③501～1000人以下	14社
④1001～2000人以下	9社
⑤2001以上	4社

回答会員数 88社

※1社当り平均人数 548.6人

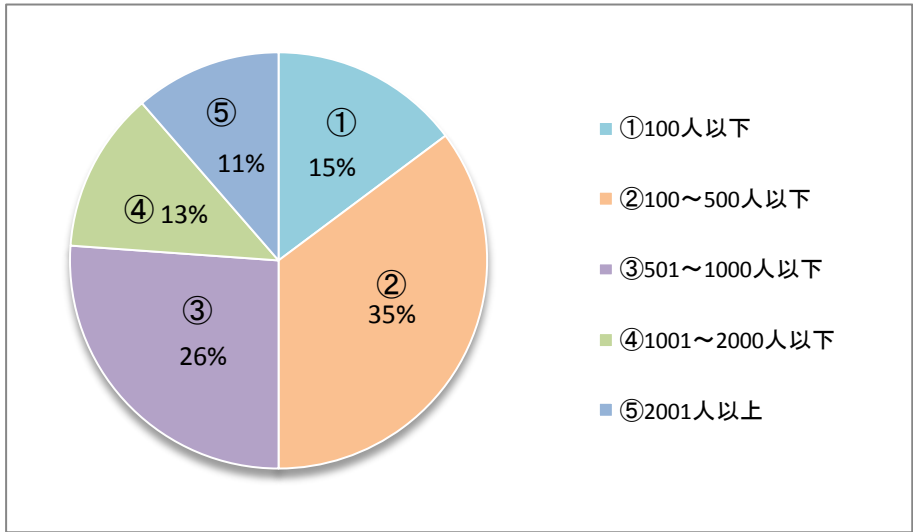


〈全技術系従業員数(男女)〉

①100人以下	13社
②101～500人以下	31社
③501～1000人以下	23社
④1001～2000人以下	11社
⑤2001人以上	10社

回答会員数 88社

※1社当り平均人数 969.1人

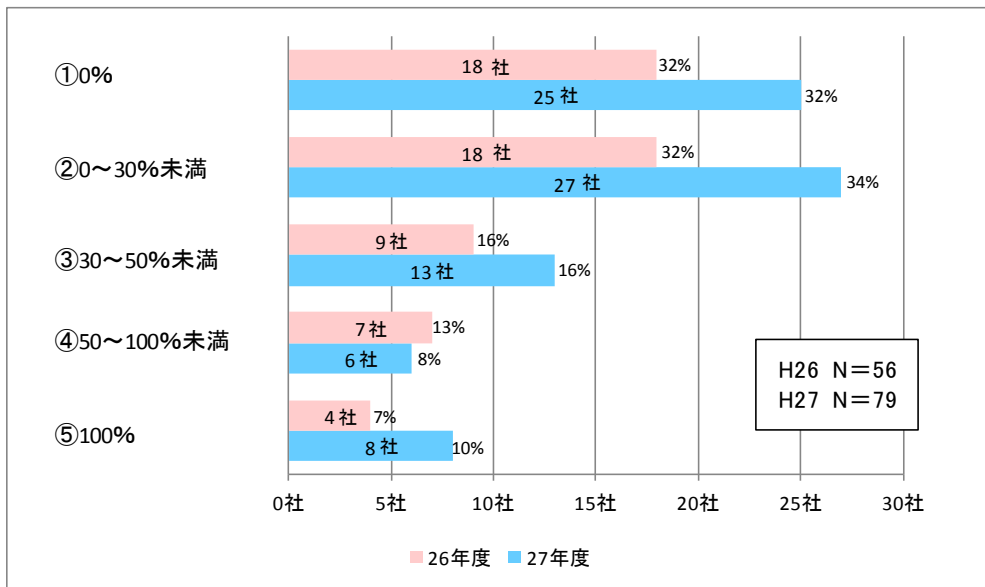


〈女性技術系従業員に対する女性現場監督の割合〉※女性技術系従業員が0人の会社は除く

①0%	25社
②0~30%未満	27社
③30~50%未満	13社
④50~100%未満	6社
⑤100%	8社

回答会員数 79社

※1社当り平均割合 26.1%

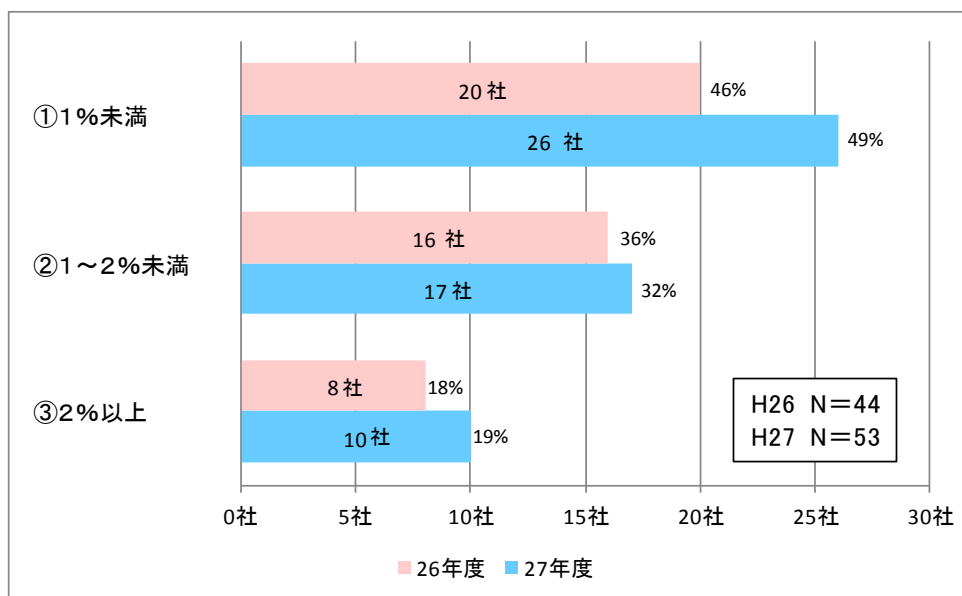


〈全現場監督に対する女性現場監督の割合〉※女性現場監督が0人の会社は除く

①1%未満	26社
②1～2%未満	17社
③2%以上	10社

回答会員数 53社

※1社当たり平均割合 1.4%

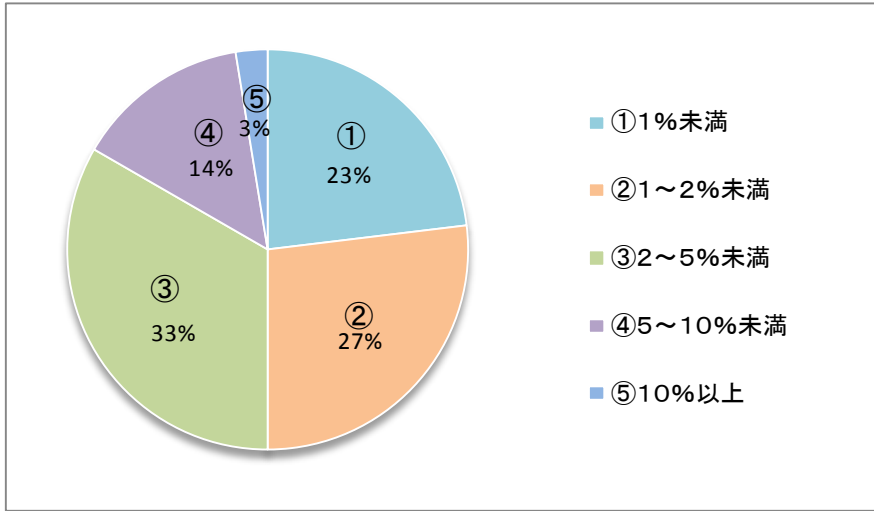


〈全技術系従業員に対する女性技術系従業員の割合〉※女性技術系従業員が0人の会社は除く

①1%未満	18社
②1～2%未満	21社
③2～5%未満	26社
④5～10%未満	11社
⑤10%以上	2社

回答会員数 78社

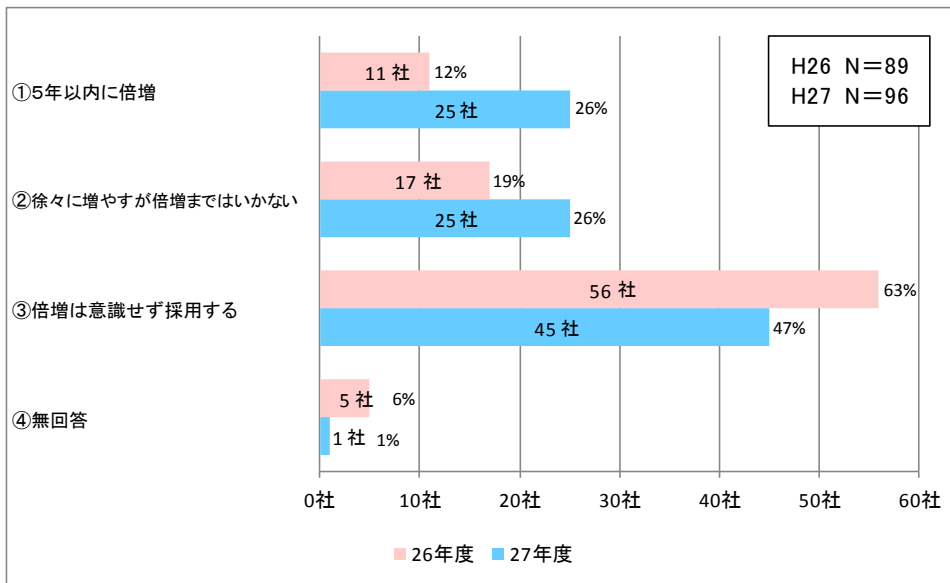
※1社当たり平均割合 2.8%



Q9 平成26年8月に、国土交通省と建設業5団体が「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」を申し合わせました。この中では、5年以内に女性技術者、技能者の倍増を目指しています。貴社の計画として、どれくらい女性技術者を増やす予定としていますか。

- | | |
|-------------------|-----|
| ①5年以内に倍増 | 25社 |
| ②徐々に増やすが倍増まではいかない | 25社 |
| ③倍増は意識せず採用する | 45社 |
| ④無回答 | 1社 |

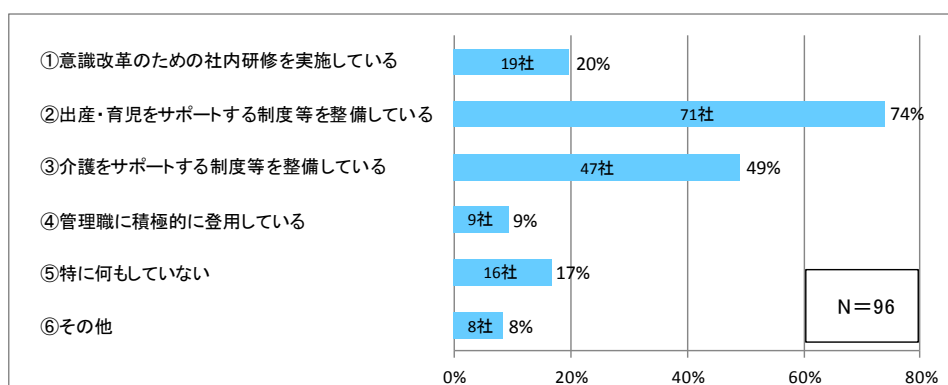
回答会員数 96社



Q10 女性技術者が長く働き続けるために、貴社ではどのようなことに取り組んでいますか。
(複数回答可)

- | | |
|-------------------------|-----|
| ①意識改革のための社内研修を実施している | 19社 |
| ②出産・育児をサポートする制度等を整備している | 71社 |
| ③介護をサポートする制度等を整備している | 47社 |
| ④管理職に積極的に登用している | 9社 |
| ⑤特に何もしていない | 16社 |
| ⑥その他 | 8社 |

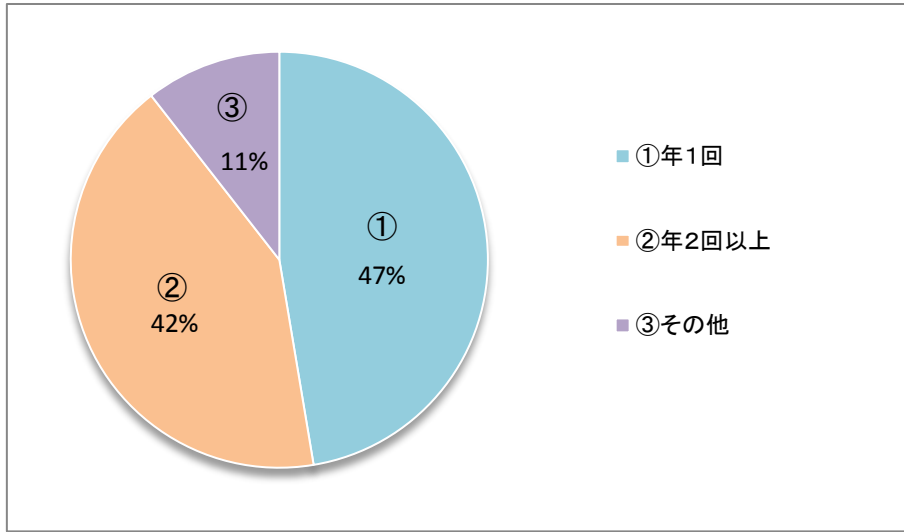
回答会員数 96社



SQ1 Q10で①と回答した方に伺います。年に何回実施しているか、ご回答ください。

- | | |
|--------|----|
| ①年1回 | 9社 |
| ②年2回以上 | 8社 |
| ③その他 | 2社 |

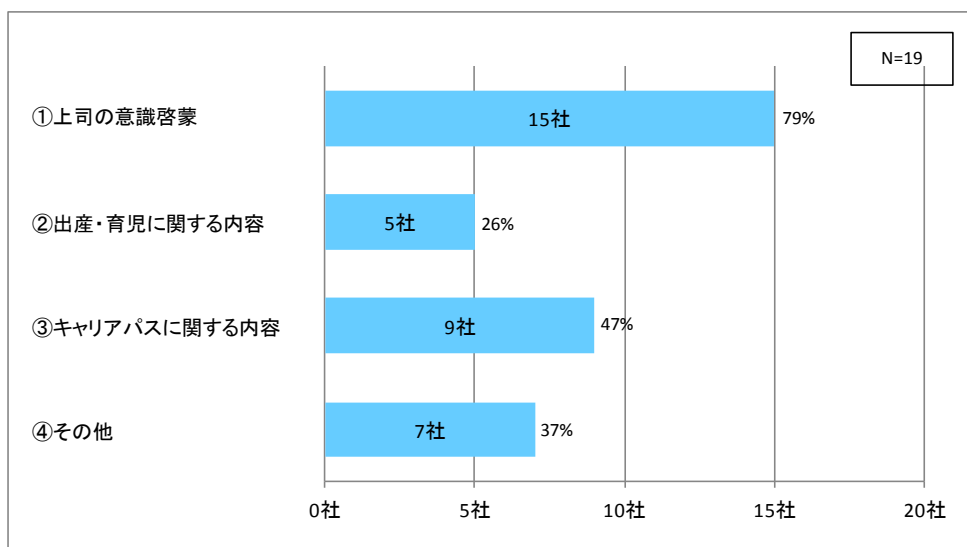
回答会員数 19社



SQ2 「意識改革のための社内研修」はどのような研修か、ご回答ください。(複数回答可)

①上司の意識啓蒙	15社
②出産・育児に関する内容	5社
③キャリアパスに関する内容	9社
④その他	7社

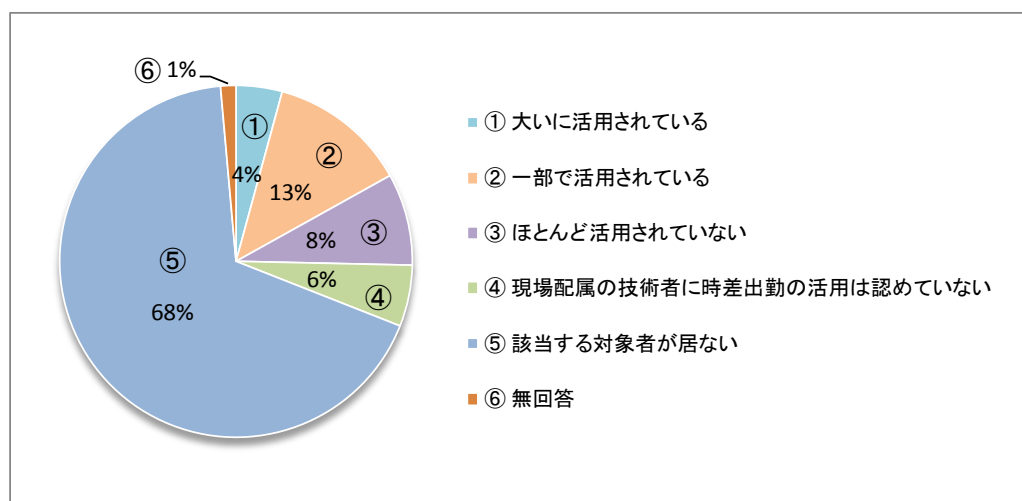
回答会員数 19社



SQ1 Q10で②と回答した方に伺います。現場配属の女性技術者における時差出勤の活用状況についてご回答ください。

①大いに活用されている	3社
②一部で活用されている	9社
③ほとんど活用されていない	6社
④現場配属の技術者に時差出勤の活用は認めていない	4社
⑤該当する対象者が居ない	48社
⑥無回答	1社

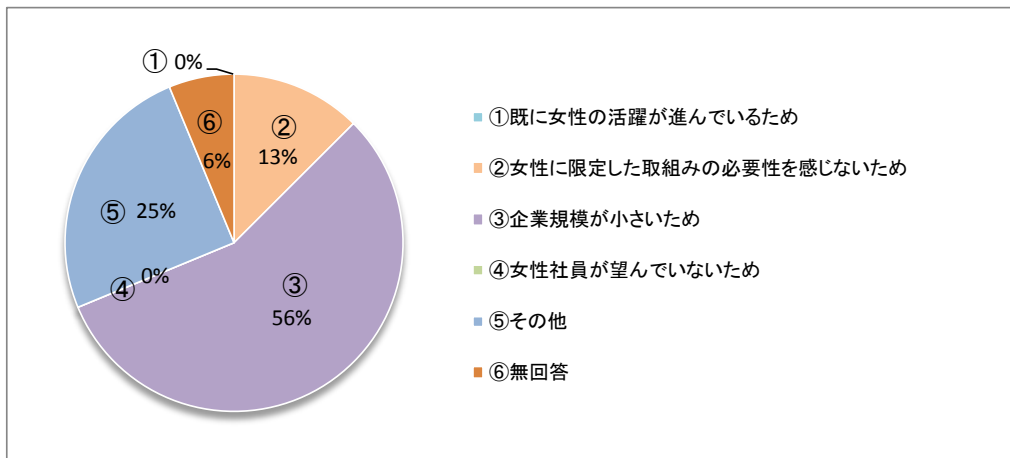
回答会員数 71社



SQ1 Q10で⑤と回答した方に伺います。現在、取り組んでいない理由は何ですか。
(複数回答可)

①既に女性の活躍が進んでいるため	0社
②女性に限定した取組みの必要性を感じないため	2社
③企業規模が小さいため	9社
④女性社員が望んでいないため	0社
⑤その他	4社
⑥無回答	1社

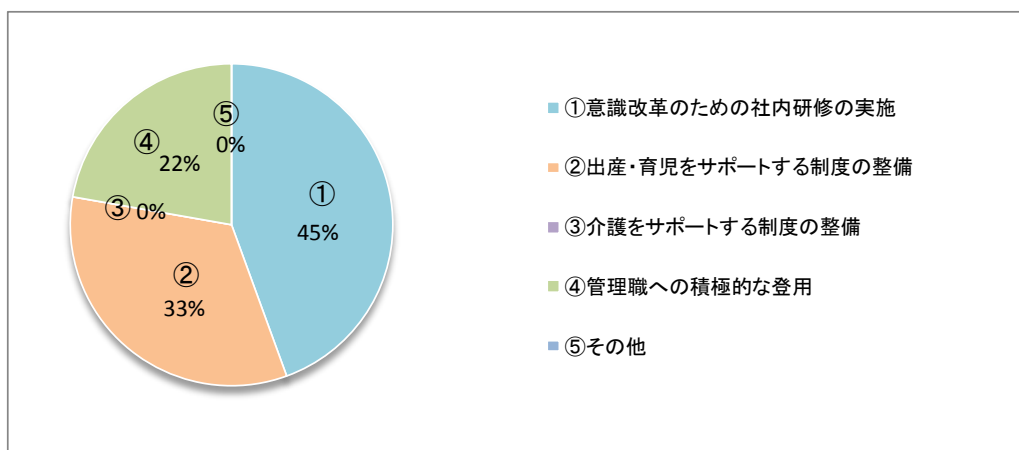
回答会員数 16社



SQ2 今後、社内で取り組んでいきたいことはありますか。(複数回答可)

①意識改革のための社内研修の実施	4社
②出産・育児をサポートする制度の整備	3社
③介護をサポートする制度の整備	0社
④管理職への積極的な登用	2社
⑤その他	0社

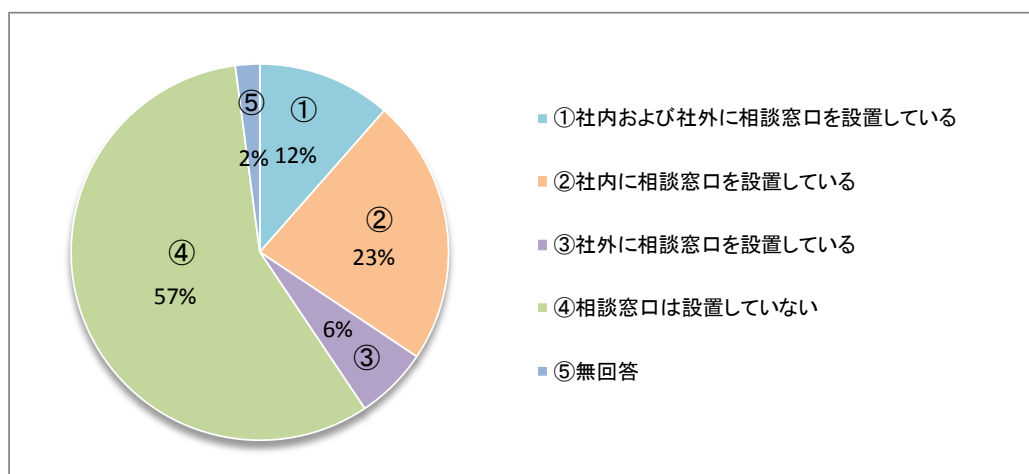
回答会員数 9社



Q11 女性技術者が建設業で長く働き続けるためには、直接の上司以外にも悩みを相談できる窓口が必要だと思われます。貴社における相談窓口の設置状況について、ご回答ください。

①社内および社外に相談窓口を設置している	11 社
②社内に相談窓口を設置している	22 社
③社外に相談窓口を設置している	6 社
④相談窓口は設置していない	55 社
⑤無回答	2 社

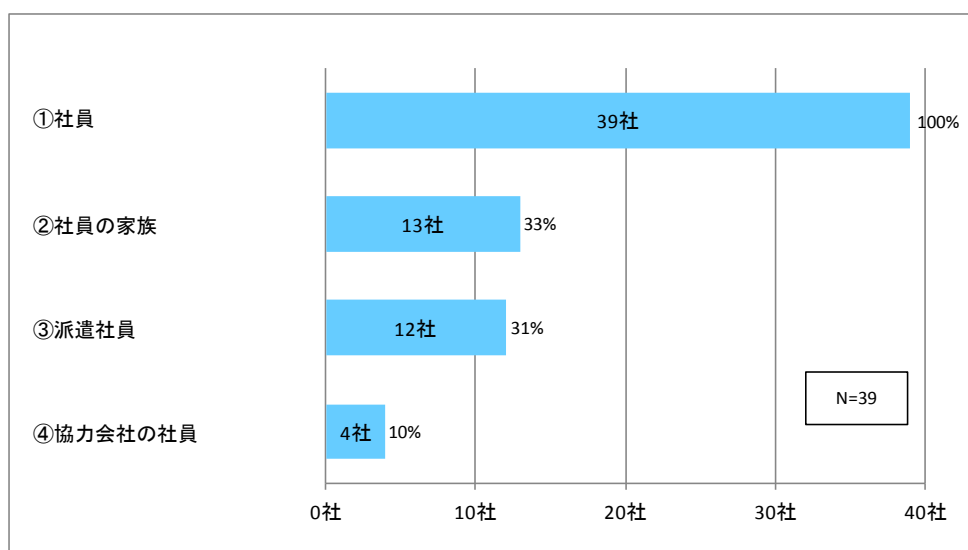
回答会員数 96 社



SQ1 Q11で①、②、③と回答した方に伺います。相談窓口を利用できる対象者について、ご回答ください。(複数回答可)

①社員	39 社
②社員の家族	13 社
③派遣社員	12 社
④協力会社の社員	4 社

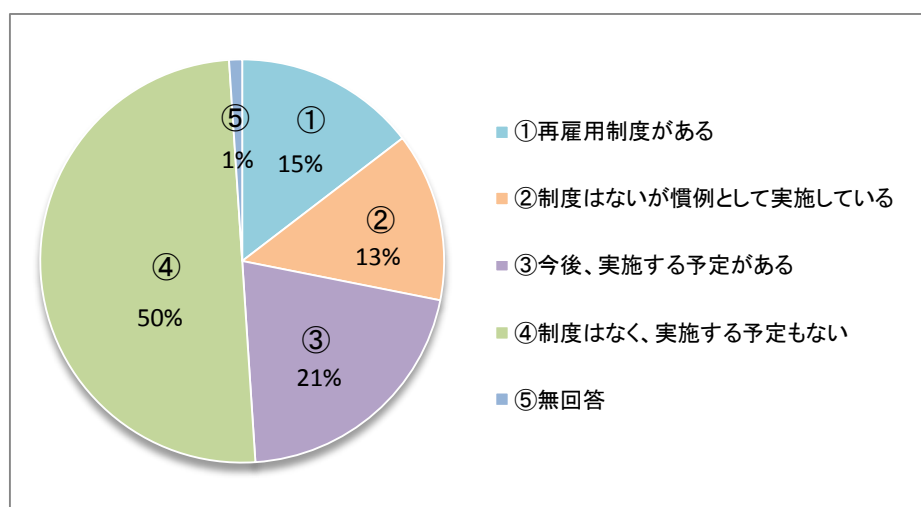
回答会員数 39 社



Q12 子育てを機に退職した女性技術者の再雇用制度はありますか。

①再雇用制度がある	14社
②制度はないが慣例として実施している	13社
③今後、実施する予定がある	20社
④制度はなく、実施する予定もない	48社
⑤無回答	1社

回答会員数 96社

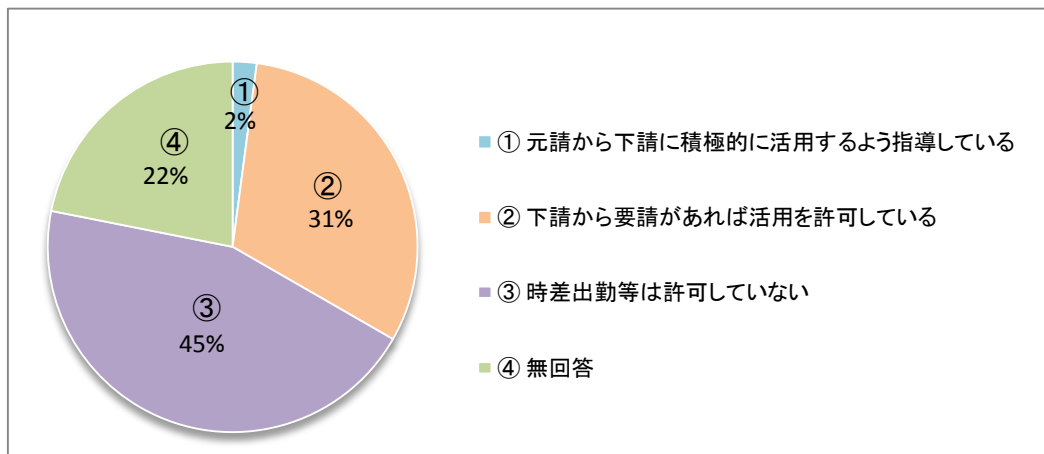


3. 女性技能者の活躍推進

Q13 平成27年度、貴社の現場に従事する女性技能者は、出産・育児をする上で必要となる時差出勤、早期帰宅制度などを活用できていますか。

①元請から下請に積極的に活用するよう指導している	2社
②下請から要請があれば活用を許可している	30社
③時差出勤等は許可していない	43社
④無回答	21社

回答会員数 96社



SQ1 Q13で①、②と回答した方に伺います。活用を許可している制度はどのような制度ですか。具体的な内容をご回答ください。

時差出勤制度、早期帰宅制度(他同様の回答6社)。
育児短時間勤務の制度:3歳に満たない子と同居し養育する者でいずれかの育児短時間勤務の制度の適用を受けることができる。①所定労働時間を午前9時から午後5時まで②所定労働時間を午前9時30分から午後4時30分まで③所定労働時間を午前10時から午後4時まで
制度としてはない。下請からの要請に応じて個別に許可している(他同様の回答14社)。
〇〇活動アンケート等の意見により個々に対応している。
現場によって条件が異なるため、個別に対応している。
法令に則った制度の適用を許可している。
現在一部の現場で実施検討中。

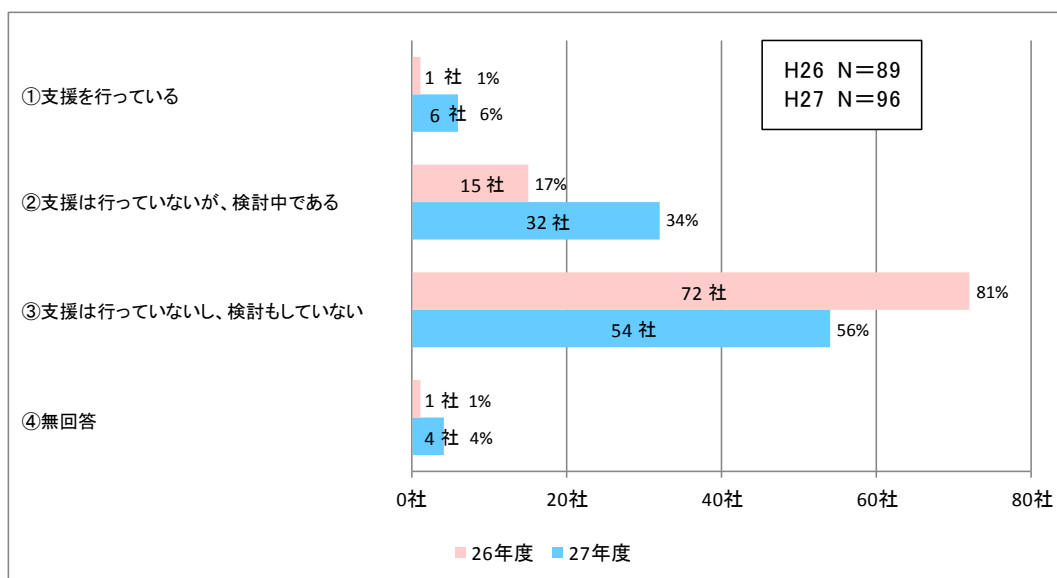
SQ2 Q13で③と回答した方に伺います。今後、活用を許可することを検討している制度等がありましたら具体的な内容をご回答ください。

申し出があれば、前向きに検討したい(他同様の回答4社)。
該当する女性技能者がいない(同様の回答3社)。
特にありません(他同様の回答4社)。
そのようなところまで、考慮するに至っていない。

Q14 貴社における、協力会社が女性技能者を雇用・育成するための支援について、ご回答ください。

- ①支援を行っている 6社
- ②支援は行っていないが、検討中である 32社
- ③支援は行っていないし、検討もしていない 54社
- ④無回答 4社

回答会員数 96社



SQ1 Q14で①と回答した方に伺います。どのような支援をされていますか。具体的な内容をご回答ください。

2015年に当社の協力会社の人材育成支援を目的とした研修施設を設置した。男女関わらず、建設業への若手技能者の入職・育成を積極的に支援している。
女性技能者が快適に働けるような環境(女性用トイレ・休憩室等)の整備をルール化し実施。女性を含む学生向けの現場見学会を開催。
女性技能者を一定期間当社の現場で研修させた。その他〇〇活動アンケート等の意見により個々に対応している。
協力会社の代表者が集まる場において、女性のダイバーシティ推進室長による講演を実施し、女性技能者が活躍できる環境づくりや支援の重要性を示した。
専門工事毎の技能体験コーナーや疲労軽減ウェア(ダーウィン、ダーウィン小町)の開発と販売促進等(女性に限った活動ではなく技能労働者全体に対する入職活動支援)。
現場環境(ハード、ソフト)の改善。
支援制度はあるが該当者がいません。

4. 女性管理職の活躍推進

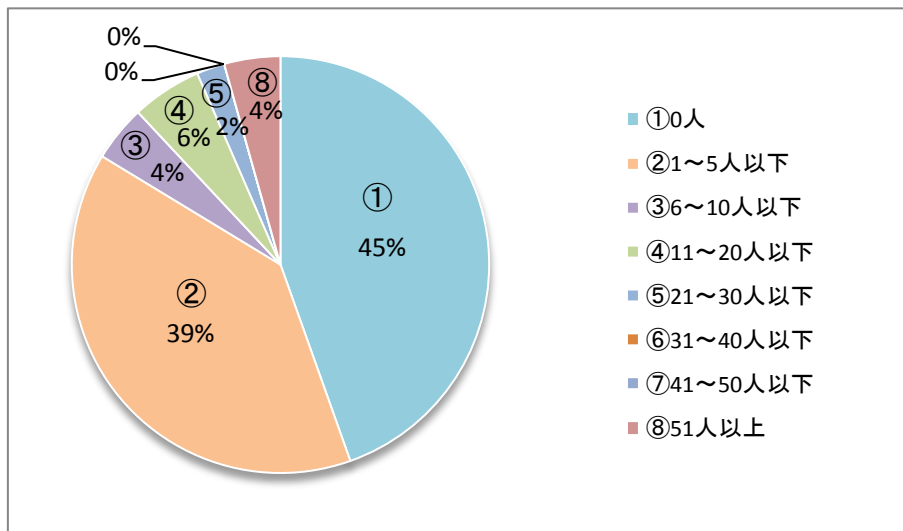
Q15 貴社における女性管理職の人数等についてご回答ください。

〈女性管理職の人数〉

①0人	41社
②1～5人以下	36社
③6～10人以下	4社
④11～20人以下	5社
⑤21～30人以下	2社
⑥31～40人以下	0社
⑦41～50人以下	0社
⑧51人以上	4社

回答会員数 92社

※1社当り平均人数 8.0人

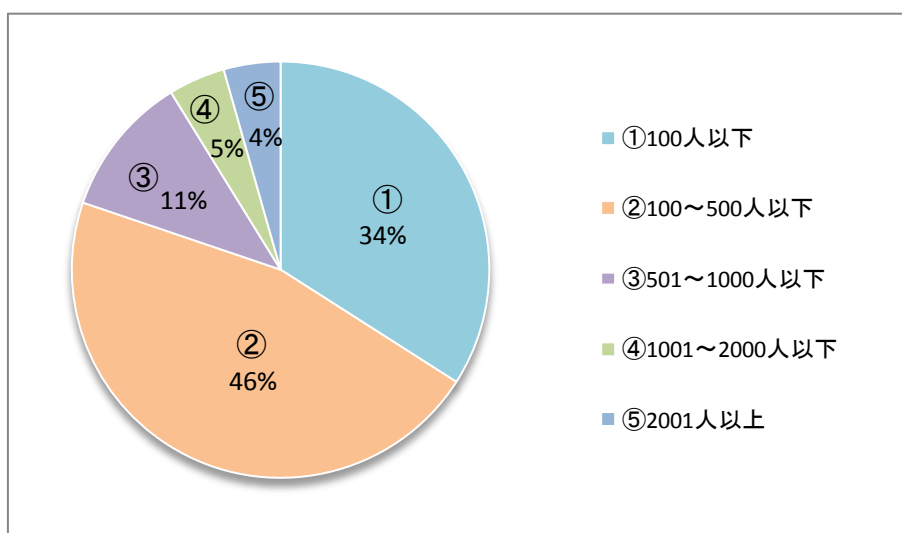


〈全管理職の人数〉

①100人以下	31社
②100～500人以下	42社
③501～1000人以下	10社
④1001～2000人以下	4社
⑤2001人以上	4社

回答会員数 91社

※1社当り平均人数 481.9人

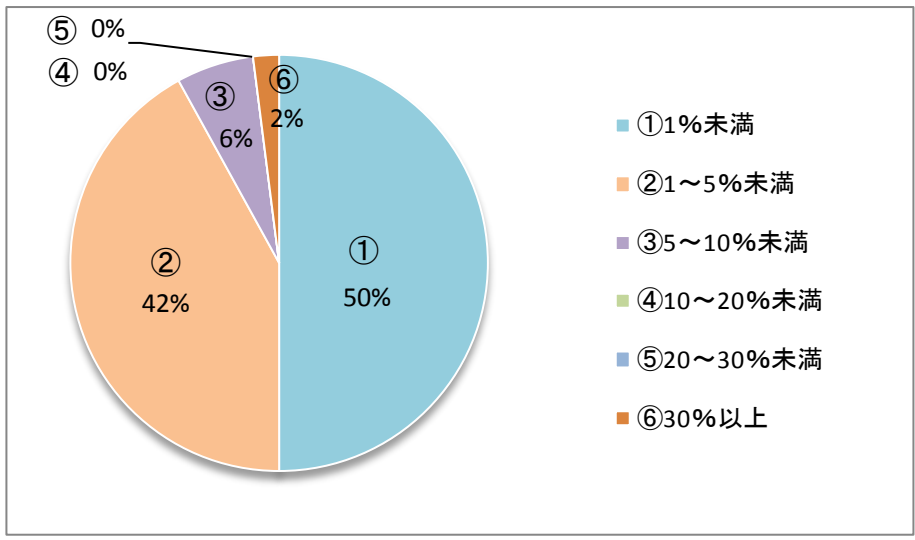


〈全管理職に対する女性管理職の割合〉※女性管理職が0人の会社は除く

①1%未満	25社
②1～5%未満	21社
③5～10%未満	3社
④10～20%未満	0社
⑤20～30%未満	0社
⑥30%以上	1社

回答会員数 50社

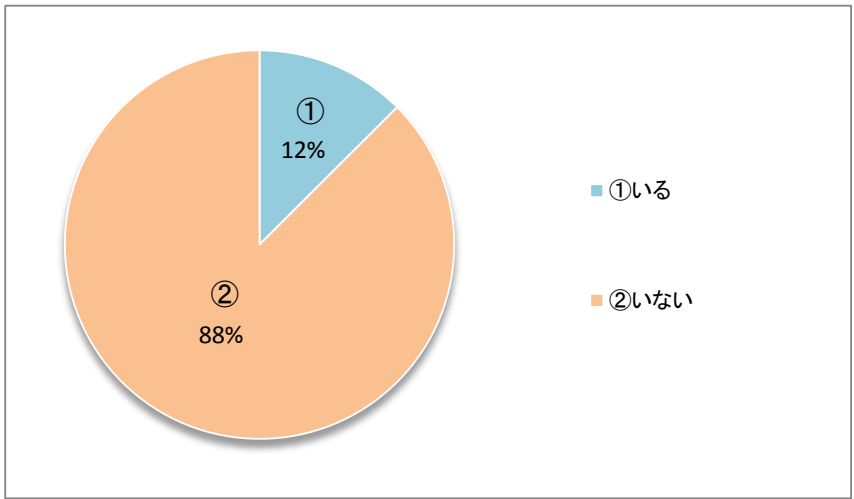
※1社当り平均割合 2.2%



Q16 貴社に女性役員はいますか。

- ①いる 12社
- ②いない 84社

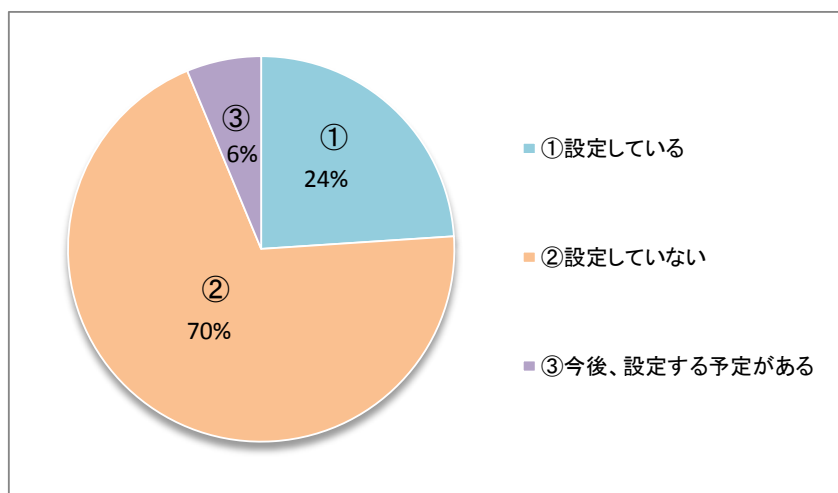
回答会員数 96社



Q17 新規採用において管理職候補（総合職等）の女性採用比率に目標を設定していますか。

①設定している	23社
②設定していない	67社
③今後、設定する予定がある	6社

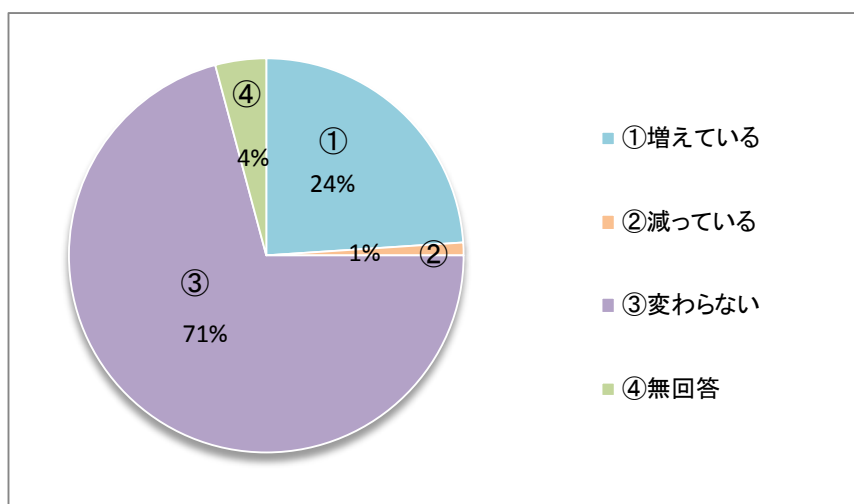
回答会員数 96社



Q18 直近1年で女性管理職の割合は増えましたか。

①増えている	23社
②減っている	1社
③変わらない	68社
④無回答	4社

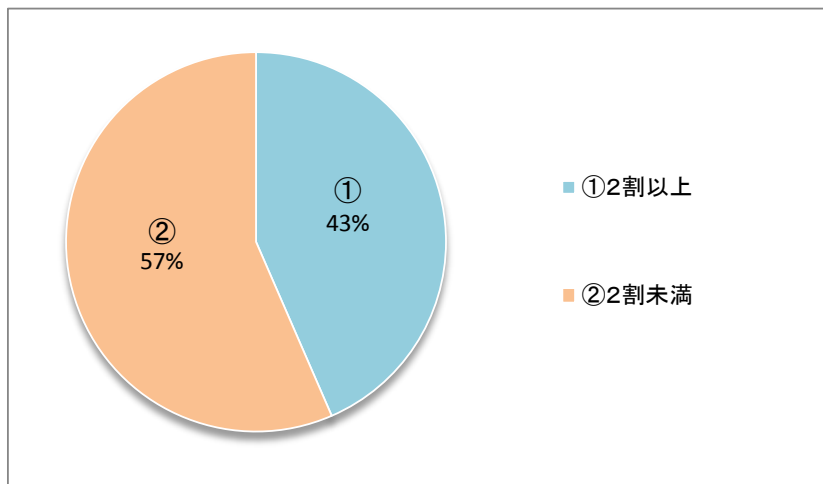
回答会員数 96社



SQ1 Q18で①と回答した方に伺います。どの程度増えたかご回答ください。

- ①2割以上 10社
- ②2割未満 13社

回答会員数 23社



Q19 女性管理職の登用についてどのようなことに社内で行っていますか。(複数回答可)

- ①昇進・昇格の基準を明確化している 38社
- ②社内研修を実施している 16社
- ③自己申告書を活用している 24社
- ④特に何もしていない 37社
- ⑤その他 15社

回答会員数 96社

