**「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**

**（全体用）**



チェック日：　　　　　　年　　　月　　　日

現　場　名：

チェック者：

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

（２）女性に配慮した洗面所を整備する １

（３）女性に配慮した更衣室や休憩所を整備する １

【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】 １

（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 2

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の理解を広める（周知・啓発） 2

（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 2

（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 3

（４）現場で働く女性を拡充する 3

（５）女性技能者のための技能向上を支援する 4

（６）女性技能者の雇用や育成を支援する 4

（７）現場でのセクシャルハラスメントの防止を強化する 4

（８）社外に対して現場環境整備の改善状況を発信する 5

（９）女性現場監督を育成する 5

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 5

（２）安心して子供を預けられる託児施設等を整備する 6

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 6

（２）妊産婦や育児中の者への配慮を促す策を講じる 6

（３）妊娠中や育児中の悩みを相談できる仕組みをつくる 7

（４）女性同士の妊娠や育児に関する交流促進を支援する　 7

（５）産休や育休からの復職を支援する 8

（６）女性技術者の妊娠中や育児中の柔軟な異動を認める 8

（７）育児中の者の時差出勤など勤務体制を工夫する 9

（８）元請企業と協力会社内の育児両立支援意識を高める 9

５．チェックを終えて

　（１）チェックした結果を振り返り、改善策を講じる 9

|  |
| --- |
| **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** | Yes | No | **ＢＥＳＴ** | Yes | No |
| １）現場において、女性専用の仮設トイレを設置している【上記でYesの場合】①女性専用のトイレであることを明確に表示している②男性が無断で使用できないよう施錠管理している具体的取組内容（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している具体的取組内容（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④サニタリーボックスなど、必要な設備を整備している | □□□□□ | □□□□□ | ①女性用、男性用を明確にエリア分けし、さらに入口を分けている②より快適性に配慮した設備を整備している具体的取組内容（参考例）・トイレ個室内の安全帯掛け・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 | □□□ | □□ |
| **（２）女性に配慮した洗面所を整備する** |
| **ＭＵＳＴ** | Yes | No | **ＢＥＳＴ** | Yes | No |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| １）現場において、鏡を備えた洗面所を設置している | □ | □ | １）女性用、男性用を明確にエリア分けしている２）給湯可能な洗面所としている | □□ | □□ |

|  |
| --- |
| **（３）女性に配慮した更衣室や休憩室を整備する** |
| **ＭＵＳＴ** | Yes | No | **ＢＥＳＴ** | Yes | No |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| １）現場において、女性専用の更衣室や休憩室を設置している（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）【上記でYesの場合】①男性が無断で使用できないよう、施錠管理している②冷暖房を設置している | □□□ | □□□ | ①休憩時に横になれるスペースを設けている | □ | □ |

|  |
| --- |
| **【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】** |
| **ＭＵＳＴ** | Yes | No | **ＢＥＳＴ** | Yes | No |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| （１）～（３）の設備を整備できない理由が敷地が狭隘、小規模工事など、やむを得ない理由による【上記でYesの場合】　理由　　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している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て周知している | □□□ | □□□ |  |  |  |

|  |
| --- |
| **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** |
| **ＭＵＳＴ** | Yes | No | **ＢＥＳＴ** | Yes | No |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | １）メーカーとタイアップした開発を展開している【上記でYesの場合】①女性の体型に対応したサイズを展開している具体的取組内容（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②女性でも運搬に支障のない工具、仮設材を展開している具体的取組内容（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 | □□□ | □□□ |

|  |
| --- |
| **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の理解を広める（周知・啓発）** |
| **ＭＵＳＴ** | Yes | No | **ＢＥＳＴ** | Yes | No |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| １）管理部門において、女性の技術者や技能者が現場で働くことの意義や効果などを周知、啓発する仕組みを導入している具体的取組内容（参考例）「女性技能労働者活用方策（日建連H26.3.20）」「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）」「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H26.822）」「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）」社内へのこれらの周知徹底 | □ | □ |  |  |  |

|  |
| --- |
| **（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** |
| **ＭＵＳＴ** | Yes | No | **ＢＥＳＴ** | Yes | No |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | 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、改善の検討をしている具体的取組内容（参考例）・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** |
| **ＭＵＳＴ** | Yes | No | **ＢＥＳＴ** | Yes | No |
| 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っている具体的取組内容（参考例）・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している具体的取組内容（参考例）・社内イントラに優良事例を掲載 | □□ | □□ | 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っている具体的取組内容（参考例）・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** |
| **ＭＵＳＴ** | Yes | No | **ＢＥＳＴ** | Yes | No |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 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している具体的取組内容（参考例）・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 | □ | □ | 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している具体的取組内容（参考例）・「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っている具体的取組内容（参考例）・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** |
| **ＭＵＳＴ** | Yes | No | **ＢＥＳＴ** | Yes | No |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 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に提供している具体的取組内容（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に提供している具体的取組内容（参考例）　　　・厚生労働省による助成制度の情報の提供 | □□ | □□ | 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て推進している　　具体的取組内容（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っている具体的取組内容（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 | □□ | □□ |

|  |
| --- |
| **（６）女性技能者の雇用や育成を支援する** |
| **ＭＵＳＴ** | Yes | No | **ＢＥＳＴ** | Yes | No |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | 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している具体的取組内容（参考例）・表彰制度・優先的な発注などによる支援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している具体的取組内容（参考例）　　・表彰制度 | □□ | □□ |

|  |
| --- |
| **（７）現場でのセクシャルハラスメントの防止を強化する** |
| **ＭＵＳＴ** | Yes | No | **ＢＥＳＴ** | Yes | No |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| １）現場におけるセクハラの防止を強化するため、教育、啓発活動を実施している具体的取組内容（参考例）・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【参考】人事院作成パンフレット<http://www.jinji.go.jp/sekuhara/leaflet.pdf>・e-ラーニングの活用 | □ | □ |  |  |  |

|  |
| --- |
| **２．女性が働きやすい現場環境づくり（運営・管理）** |
| **（８）社外に対して現場環境整備の改善状況を発信する** |
| **ＭＵＳＴ** | Yes | No | **ＢＥＳＴ** | Yes | No |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | １）現場における女性が働きやすい環境整備に関する取組みの状況を発信している具体的取組内容（参考例）・ホームページを通して、マニュアルの取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 | □ | □ |

|  |
| --- |
| **（９） 女性現場監督を育成する** |
| **ＭＵＳＴ** | Yes | No | **ＢＥＳＴ** | Yes | No |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | 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している具体的取組内容（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している具体的取組内容（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備** |
| **（１）妊産婦の体調に配慮した空気環境を整備する** |
| **ＭＵＳＴ** | Yes | No | **ＢＥＳＴ** | Yes | No |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| １）現場に設置した休憩所や詰所、現場事務所を禁煙とし、喫煙所を設けている | □ | □ | 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、埃や臭気対策を行っている具体的取組内容（参考例）・衣服の埃を落とすため、エアーシュークリーナーの設置・空気清浄器の設置 | □ | □ |

|  |
| --- |
| **３．出産と育児をサポートする設備等の整備** |
| **（２）安心して子供を預けられる託児施設等を整備する** |
| **ＭＵＳＴ** | Yes | No | **ＢＥＳＴ** | Yes | No |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | １）社員及び協力会社の技能者が利用可能な託児所を設置している具体的取組内容（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行っている具体的取組内容（参考例）・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** |
| **ＭＵＳＴ** | Yes | No | **ＢＥＳＴ** | Yes | No |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 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を作成して掲示している具体的取組内容（参考例）・婦人科や産婦人科医院の併記 | □ | □ |  |  |  |

|  |
| --- |
| **（２）妊産婦や育児中の者への配慮を促す策を講じる** |
| **ＭＵＳＴ** | Yes | No | **ＢＥＳＴ** | Yes | No |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 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、社員が学ぶ仕組みを導入している具体的取組内容（参考例）・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 | □ | □ | 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している具体的取組内容（参考例）・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、希望者に配付 | □ | □ |

|  |
| --- |
| **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** |
| **ＭＵＳＴ** | Yes | No | **ＢＥＳＴ** | Yes | No |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 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ている具体的取組内容（参考例）・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ている具体的取組内容（参考例）・現場への意見箱の設置　・災害防止協議会等の場を活用 | □□ | □□ | 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している具体的取組内容（参考例）・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、職長会等に女性の働きやすさや育児両立といった目線の検討会を設置している具体的取組内容（参考例）・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** |
| **ＭＵＳＴ** | Yes | No | **ＢＥＳＴ** | Yes | No |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | 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に妊娠や育児に関する交流サイトを制作し、運営管理を行っている具体的取組内容（参考例）・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できる場をつくっている具体的取組内容（参考例）・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** |
| **ＭＵＳＴ** | Yes | No | **ＢＥＳＴ** | Yes | No |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| １）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している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に提供している具体的取組内容（参考例）・厚生労働省の助成金に関する情報の提供 | □□ | □□ | 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している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っている具体的取組内容（参考例）・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している具体的取組内容（参考例）・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 | □□□ | □□□ |

|  |
| --- |
| **（６）女性技術者の妊娠中や育児中の柔軟な異動を認める** |
| **ＭＵＳＴ** | Yes | No | **ＢＥＳＴ** | Yes | No |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | 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している具体的取組内容（参考例）・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している | □□ | □□ |

|  |
| --- |
| **４．出産と育児をサポートする仕組みづくり（運営・管理）** |
| **（７）育児中の者の時差出勤など勤務体制を工夫する** |
| **ＭＵＳＴ** | Yes | No | **ＢＥＳＴ** | Yes | No |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | 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している具体的取組内容（参考例）・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している | □□ | □□ |

|  |
| --- |
| **（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** | Yes | No | **ＢＥＳＴ** | Yes | No |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | 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」認定を受けている２）協力会社に対して、「くるみん」認定の意義を指導し、認定支援を行っている | □□ | □□ |

|  |
| --- |
| **５．チェックを終えて** |
| **（１）チェックした結果を振り返り、改善策を講じる** |
| **ＭＵＳＴ** | Yes | No | **ＢＥＳＴ** | Yes | No |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| １）「ＭＵＳＴ」の項目の中で「Nｏ」にチェックをした項目について、今後改善に取り組む【上記でYesの場合】具体的取組内容【上記でＮｏの場合】理由 | □ | □ | １）「ＢＥＳＴ」の項目の中で「Ｎｏ」にチェックをしたものの、今後改善に取り組む項目がある【上記でYesの場合】具体的取組内容【上記でＮｏの場合】理由 | □ | □ |