

**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
2023 年度**

**2024 年 10 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	18
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	25

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

2024年6月～8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

2023年度 96/140社(回答率 68.6%)

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	
はい	41	46	47.9%
いいえ	46	50	52.1%
合計	87	96	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	
はい	34	40	41.7%
いいえ	7	6	6.3%
合計	41	46	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	
はい	54	68	70.8%
いいえ	33	28	29.2%
合計	87	96	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	
はい	27	39	40.6%
いいえ	60	57	59.4%
合計	87	96	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	
0～20%	13	6	15	19	19.8%
20～40%	4	16	4	5	5.2%
40～60%	19	13	16	9	9.4%
60～80%	18	23	20	29	30.2%
80～100%	33	28	32	34	35.4%
無回答・無効回答	8	6	0	0	0.0%
合計	95	92	87	96	100.0%

女性用トイレのある現場/全現場

	2022年	2023年
あり	6293	6712
なし	2449	1839
全現場	8742	8551
	72.0%	78.5%

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	
1.現場に自社の女性職員が配置されていない	71	71	64	72	28.6%
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	18.3%
3.コストがかかる	17	24	15	12	4.8%
4.設置する場所がない	45	55	55	66	26.2%
5.不要と考えている	4	10	8	10	4.0%
6.その他（自由記入）	12	27	38	46	18.3%
無回答・無効回答	17	0	0	0	0.0%
回答数	216	239	221	252	-

3. 「6.その他」理由

- 設置済み・設置予定
 - 設置済み
 - ◇ 女性がいる場合は設置している
 - ◇ 国の機関の発注工事ではほぼ 100%快適トイレを設置している。
 - ◇ 全現場で設置済み
 - ◇ 基本的に設置済
 - ◇ 代わりの代替措置は取られているので基本的には達成できている。
 - ◇ 女性が快適に利用できるトイレの設置率 100%を心掛けている
 - 設置予定・準備中
 - ◇ 一部の現場において、進捗状況に応じて設置の予定
 - ◇ 現在仮設工事中。将来的に整備予定
 - ◇ 現場準備中で今後設置予定
 - ◇ 近隣施設トイレ利用、設置を予定しているが未設置
 - ◇ 上記 0 現場と回答したのは、快適の定義を定めていないため。当社独自の基準を定め、今期、設置率 100%を各本部目標に掲げ、秋口に実態調査予定
- 専用で設置していない理由
 - 既存施設
 - ◇ 建物内を間借りしている事務所の為
 - ◇ 既存施設内便所使用
 - ◇ 敷地および仮設の関係で発注者より既存トイレの使用を指示されている
 - ◇ 山口営業所敷地内に女性専用トイレ有り。民間工事については、工場内のトイレを使用するが、工場内に女性専用トイレを設置しているかどうかはまちまちである。(有ったり無かったりする。)
 - ◇ 建物所有者(マンション)からの許可が下りなかった。
 - ◇ 駅構内作業のため、駅施設を利用とする
 - ◇ 得意先建物内の女子便所の借用が可能のため
 - ◇ 改修工事のため得意先施設のトイレを借用しており男女共用便所のため
 - ◇ 単発の工事が主であるため、発注者の施設を借用している
 - ◇ 発注者のトイレを使用している(男女兼用)
 - ◇ 民間事業所内の現場のため施設内のトイレを利用することになっている
 - ◇ 駅構内での夜間作業のみの工事の為、施主と相談の上駅トイレを使用
 - ◇ 建築・施主施設を利用しているため
 - ◇ 女性専用のトイレではないので快適ではない。現場と事務所ビルが近いのでそちらの利用を薦めている。
 - 事務所利用
 - ◇ 現場設置を女性社員が拒否。共有トイレがある事務所を選んでいる
 - ◇ 事務所が貸事務所のため区別されていない。現場に仮設事務所を設ける際に設置予定
 - ◇ 現場と事務所が近接しているので必要ない
 - ◇ 作業場所と事務所が近く(5分以内)、事務所のトイレが利用可能
 - ◇ 自社及び発注者に女性職員が配置されていないうえ、協力会社にも女性の就労者がいないため。(作業所には男女別のトイレがある)
 - ◇ 配属女性社員に確認し、現場事務所が近く現場設置場所がないので、不要と回答をもらったため。
 - 規制・環境
 - ◇ 現場事務所が狭く女性専用では用意していないが、女性でも使用できるように清掃している
 - ◇ 下水の整備がされていないため
 - ◇ 高速道路規制のため移動式トイレを利用(快適ではない)
 - ◇ 敷地が広ければ設置できる。
 - ◇ 管内工事や点在型工事等設置が難しい工事がある
 - ◇ 海上工事の場合、作業船に完備されていないため、追加で設置することが難しい。
 - ◇ 限られたエリアでの事務所設置
 - ◇ 新校舎建設時は設置していたが、規模が小さくなったので今後該当者が来た場合は現場事務所にある女子トイレ、女子更衣室を代用で考えている
 - ◇ 短工期のため、解体現場で一次業者が汲み取りトイレ 1 台を設置している
 - ◇ 道路規制内の工事のため移動トイレのみ設置。
 - ◇ 小規模のため
 - ◇ 発注者から禁止されている

- ◇ 発注者指定の休憩所以外にトイレの設置ができず、指定場所に女性用トイレがない
- ◇ 震災対応現場
- ◇ 小規模、短期間
- ◇ 石綿やダイオキシン類撤去作業に対する管理区域の設定があり、女性の就業には好ましくない現場環境であることから、女性の訪問を想定していない
- ◇ 現場が主作業船であり、トイレを設置する場所がない(クラブ浚渫船には女性専用の部屋・トイレがある船舶を使用)
- ◇ 事務所が空き店舗であり改造できない
- ◇ 土木:山中につき上下水道設備がないため(女性社員・技能者の配置なし)。本格稼働に合わせて整備予定。
- ◇ 下請けの為元請設備による
- 女性不在・配慮
 - ◇ 職員及び作業員に女性がいない場合、設置していない作業所あり。見学会等では準備している。
 - ◇ 女性職員が配属された場合は設置予定
 - ◇ 現場へ出入りする女性がほぼないことが予測された為、職員用は設置し女性職員が来た時は女性用として取り扱う。
- その他
 - ◇ 長期間の工事一時中止中であり、現場が稼働していない為、一時的に現場の女性用トイレを撤去した。再開時には再設置する。事務所には女性用トイレがある
 - ◇ 竣工済み

【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	
0～20%	26	28	32	29	30.2%
20～40%	25	19	18	21	21.9%
40～60%	17	21	17	24	25.0%
60～80%	7	11	12	15	15.6%
80～100%	11	6	7	7	7.3%
無回答・無効回答	9	7	1	0	0.0%
合計	95	92	87	96	100.0%

更衣室のある現場/全現場

	2022年	2023年
あり	4257	4653
なし	4379	3773
全現場	8636	8426
	49.3%	55.2%

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	
1.現場に自社の女性職員が配置されていない	71	75	67	80	83.3%
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	55.2%
3.コストがかかる	16	27	22	19	19.8%
4.設置する場所がない	50	59	60	67	69.8%
5.不要と考えている	10	21	17	17	17.7%
6.その他(自由記入)	19	30	38	36	37.5%
無回答・無効回答	15	0	0	0	0.0%
回答数	95	92	87	96	-

3. 「6.その他」理由
- 設置済み・設置予定
 - 設置済み
 - ◇ 女性社員が配属されている事務所には、更衣室を設けるようにしている。
 - ◇ 女性職員が配置された場合は設置予定。
 - ◇ 現場事務所の女子更衣室を使用できるようにしている。
 - ◇ 当社の女性社員のみ、事務所内にトイレと更衣室を設けている。
 - ◇ 協力会社の女性技能者、発注者の女性等専用の更衣室は設置していないが、事務所の女性更衣室は使用可能なため。
 - 設置予定(準備中)
 - ◇ 現場準備中で今後設置予定。
 - ◇ 今後、設置予定(稼働施設内でのテナント工事のため)。
 - ◇ これから設置の予定あり。必要な場合はカーテンで区画予定。
 - ◇ 現状は設置できていないが、建物が出来てくればその中に設置予定。
 - ◇ 上記0現場と回答したのは、快適の定義を定めていないため。当社独自の基準を定め、今期設置率100%を各本部目標に掲げ、秋口に実態調査予定。
 - 専用で設置していない理由
 - 事務所・代替施設利用
 - ◇ 現場には無いが、作業所(工事事務所)にはあるため。
 - ◇ 土木:事務所に更衣室を設置しているので現場では不要と考えている。
 - ◇ 本設建物を利用したサテライト事務所が現場に併設されているため。
 - ◇ 常駐の女性技術者がいない場合に女性が来現されたときは、空室を更衣室として使用することで対応が可能のため。
 - ◇ 事務所が貸事務所のため区別されていないが施錠可能。
 - ◇ 作業場所と事務所が近く、事務所の更衣室を使用。
 - ◇ 応接室を更衣室代用として使用している。
 - ◇ 更衣室ではないが女性 WC 前に鍵付きのスペースがある。
 - ◇ 短期間または小規模のため設置していないが、必要な場合は設置する準備がある。
 - ◇ 発注者の更衣室を利用することも可能なため、適宜相談利用している。
 - ◇ 現場事務所が狭く、女性専用では用意していないが、女性でも使用できるように清掃している。
 - ◇ 女性専用という形ではないが、建物間取りから更衣室として設置できる部屋が複数あるため、希望者がいれば設置する。
 - ◇ 専用とは言えなくても何かしらの代替措置があり、判断基準により快適と言えるのかということだと思っています。
 - ◇ 快適トイレがあり、その中で着替えてもらっている。
 - ◇ 単発の工事が主であるため、発注者の施設を借用している。
 - ◇ 対象社員が近傍に家があるためロッカー利用の必要性なし。
 - ◇ 男女兼用の更衣室があるため。
 - 施設・環境の制約
 - ◇ 離島のため容易に準備できない。
 - ◇ 現場の工事進捗に伴って設置できなくなったため。
 - ◇ 現場も現場事務所も両方とも狭く、更衣室はないがカーテンを設置することで、着替えができるスペースは設けている。前回の現場では現場に女性更衣室を設置したが、女性社員と女性技能者共に使用していなかったため優先度が低い。
 - ◇ 主作業船には設置する場所がない(グラブ浚渫船には女性専用の部屋・更衣室がある船舶を使用)。
 - ◇ 高速道路の舗装補修工事のため設置不可。
 - ◇ 海上工事の場合、作業船に完備されていないため、追加で設置することが難しい。
 - ◇ 限られたエリアでの事務所設置。
 - 女性不在・配慮
 - ◇ 現場へ出入りする女性がほぼいないため。
 - ◇ 現状、女性技能者の入場がない。
 - 着替不要
 - ◇ 車通勤であり出退勤時に着替える必要がない。
 - ◇ 車通勤必須で出勤時から作業着で来られているので、設置の必要性がない。
 - ◇ 現場で着替えることがない。

- ◇ 当初あったが、不要のため無くした。
- ◇ 改修工事では事前に作業着を着用しているため。
- ◇ 地方の現場であり、通勤・帰宅時に着替える雰囲気がないため。
- ◇ 建築:車通勤を想定。
- ◇ 現場での着替えを想定していない(技術職は作業着で車通勤、事務員は私服勤務)。
- ◇ 女性技能者は来訪時より作業服で更衣室を必要としない。
- ◇ 現場に女性事務員配置しているが、ユニフォームの指定をしていない。
- ▶ その他の理由
 - ◇ 駅中の工事で条件が違う。
 - ◇ 自社スペースにはあるが、協力業者ごとに対応してもらっている。
 - ◇ 男性女性に関わらず協力会社用の更衣室を用意していない。
 - ◇ 女性従業員の意見を徴収したところ不要でした。
 - ◇ 男性用も更衣室を設けなかったのが同様にした。

【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
 - 休憩・仮眠・食事関連
 - 休憩室・仮眠室
 - ◇ 休憩室の設置を推奨
 - ◇ 食事ができる・一人でも食事ができるセット
 - ◇ 横になって休憩できる
 - ◇ しっかりと休憩ができる広さ
 - ◇ 女性専用の休憩室・仮眠室
 - ◇ 空調設備、冷蔵庫等の設置した女性専用休憩室
 - 食事関連
 - ◇ 食事スペース
 - ◇ 食事テーブル
 - ◇ 電子レンジ
 - その他スペース・設備・備品
 - スペース
 - ◇ 談話室
 - ◇ 相談室
 - ◇ 仕事に集中できる個別スペース
 - ◇ 男女に限らず個別リモート部屋
 - ◇ オンラインブース
 - ◇ 現場直近でデスクワークが可能なサテライトオフィス
 - ◇ 簡単に化粧を直せるスペース(鏡、コンセントあり)
 - ◇ 試着室や化粧室
 - ◇ 託児所
 - ◇ 作業所内売店
 - ◇ 市政サービスセンター
 - ◇ 外国人の職員が増えてきたので、礼拝室等宗教に関する空間
 - ◇ 畳部屋(救護・休憩用・仮眠)熱中症シーズンになると特に感じる
 - ◇ プレイルーム(子供用)
 - 設備
 - ◇ 自販機コーナー
 - ◇ 個別の防寒対策(足元ヒーター等)
 - 備品
 - ◇ 生理用品置き場
 - ◇ 生理用品の配備
 - ◇ 痛み止めの薬
 - ◇ 消臭やサイズがある程度確保されたサニタリーボックスやごみ箱
 - ◇ 清潔に着替えや生理用品を保管できるもの
 - ◇ デイフューザー
 - ◇ UVケア化粧品の支給
 - トイレ・洗面・シャワー・洗濯
 - トイレ
 - ◇ ウォシュレット付き
 - ◇ 水洗
 - ◇ 現場トイレの目隠しフェンスの設置
 - ◇ 女性トイレ内への生理用品等の配備
 - ◇ 空調付きのトイレがあればより良い
 - ◇ 女性より、男子用トイレの目隠しをしてほしいとの声あり
 - ◇ 現場に女性用トイレを設置しているが、上下水道が整備されていないため、人力による給水、汲取りによる尿回収になってしまう
 - ◇ おとひめ

- 洗面・化粧関連
 - ◇ 洗面化粧室・化粧台(鏡・コンセント有)
 - ◇ パウダールーム
 - ◇ 清潔な鏡付きの洗面所
 - ◇ 鏡
- シャワー室
 - ◇ シャワー室付き更衣室
 - ◇ シャワー設備
- ランドリー・洗濯関連
 - ◇ ランドリー
 - ◇ 洗濯機、乾燥機
- 空調・衛生関連
 - ◇ エアコン必須:事務所・詰所(休憩所)、現場(中央制御管理室)、男女トイレ・更衣室を含め
 - ◇ 空気清浄機
 - ◇ 加湿器
 - ◇ 水道設備
 - ◇ 冬季の温水手洗い
 - ◇ 循環式手洗い器
 - ◇ ウォーターサーバー(現在、冷水器は設置されていますが、男女兼用であるのと、衛生面からしても女性には使いづらい)
 - ◇ ウォータークーラー
 - ◇ ヘルメット洗浄機
 - ◇ シューズクリーナー
 - ◇ 長靴洗浄機
 - ◇ タイヤ洗浄機
 - ◇ カップ等の乾燥設備
- その他の設備
 - 喫煙関連
 - ◇ 分煙配置された喫煙所
 - ◇ 分煙、空気清浄機や換気扇風機の設置
 - ◇ 屋根ありの喫煙所
 - セキュリティ・プライバシー関連
 - ◇ 入口の防犯カメラ
 - ◇ 女性に配布する女子更衣室の鍵
 - ◇ プライバシーの確保
 - ◇ 鍵付きロッカー・貴重品ロッカー
 - 熱中症対策
 - ◇ クールダウンルーム
 - ◇ ミストエリア
 - ◇ AED(熱中症対策)
 - ◇ 製氷機/冷水器
 - ◇ 熱中症対策コーナー(日よけテント、クーラー室、ドリンク・氷・塩分補給)
 - ◇ スポットクーラー
 - ◇ ミストファン
 - その他
 - ◇ 意見箱
 - ◇ Wi-fi 環境・携帯電波
 - ◇ ジェンダーフリー設備
 - ◇ 女性社員との連絡手段(携帯電話)、プライバシーの確保
- 服装・装備等
 - ◇ 女性が着やすい作業服の機能性向上
 - ◇ 女性専用のヘルメット・トラジャッキ
- その他
 - ◇ 現場経験豊富な女性の管理職・先輩職員

【「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	
0～20%	56	59	64	69	71.9%
20～40%	12	10	7	14	14.6%
40～60%	3	3	2	5	5.2%
60～80%	0	2	4	2	2.1%
80～100%	8	7	10	6	6.3%
無回答・無効回答	16	11	0	0	0.0%
合計	95	92	87	96	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	
0～20%	56	59	64	75	78.1%
20～40%	12	10	7	12	12.5%
40～60%	3	3	2	3	3.1%
60～80%	0	2	4	3	3.1%
80～100%	8	7	10	3	3.1%
無回答・無効回答	16	11	0	0	0.0%
合計	95	92	87	96	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
あり	2841	3956
なし	5747	5141
全現場	8588	9097
	33.1%	43.5%

託児環境

1. 子育て中の社員を対象とした職場環境(制度・施設等)についての課題等

- 育児休暇・制度の充実
 - 現状認識
 - ◇ 制度
 - 育児休暇取得率は向上している。上位者は対象技術者の配置に配慮している。
 - 制度はあるが、推奨できていないと感じる
 - 男性育休は現実として取得しにくい
 - 現場代理人と監理技術者が兼務の場合、子育てで抜けることができないのが実情です。特に、役所物件に関してはなかなか取得することができない。
 - 突発的な休暇取得が必要になるが、現場での対応は難しい
 - ◇ 体制
 - 担当部署・担当者がいない
 - 共働きで近親者がそばにいない家庭は子供が急に病気になった時にどちらかの職場に影響がある
 - 子育て中の社員が並行して現場勤務できる環境は限られている。出張ベビーシッター等の制度構築・人材確保(外部委託でも)しないと、平等な環境とは言えないのではないかと現場では企業の託児所等の施設もなく、共働き家庭には仕事と育児の両立が難しいことが多いという点は大きな課題かと思う。
 - 自宅までが遠く緊急時の対応が遅れる。状況が分からないような緊急時に制度・施設等ではどうにもならない
 - ◇ 施設
 - 託児施設が見つからない
 - 作業所に託児施設を設けるのはかなり困難だと思う*現場規模、工期、ニーズにもよりますが
 - 保育所との送迎の時間で勤務時間の調整が必要
 - 現場は有期で、異動も多いため常設で託児施設等を設置できない
 - 会社でのベビーシッター支援が現在無いこと。
 - 対策
 - ◇ 制度
 - 通常の有給休暇に加え、子育て有休の導入
 - 女性も、男性も育児が困難で離職しないように、子供が熱を出した時のリモートワーク推奨、民間の一時預かりは1万円くらいするのでその補助。保育園の延長料金補助などであるとよいと思う。
 - ◇ 体制
 - バックアップ、フォロー体制の充実
 - 休園や休校で留守番はさせられないが、どうしても仕事に行かなければならない場合の子連れ出勤可能な職場
 - ◇ 施設
 - 現場で子供を保育できる環境整備
 - 保育施設の充実
 - 施設整備にかかるコスト
 - 保育園・幼稚園の費用負担支援
 - 拠点に託児所があっても良いと思う
 - 子供を連れて事務作業をしたい。子供を預けられる施設が欲しい(特に田舎)
 - 近隣の保育園の受入れ可能時間が制限されるため、現場朝礼に間に合わない、夕方の残業時間に制限が有るなどの課題が有る。(作業現場は入場制限区域のため、現場内に託児所を設けることは物理的に不可能)
 - 送り迎え、病児養育等の問題に対して、細やかな対応が必要である。実際は人員不足のため、カバーできる状態ではないということ。
 - 会社と・子供をあずけられる施設のつながり強化(急な子供の発熱などに対応)
- 人員・交代要員の確保
 - 現状認識
 - ◇ 子育て中の社員をフォローできる人員が確保できていない
 - ◇ 休暇を自由に取得するためには、職員数が不足している。

- ◇ 人員不足で子育て休暇が取りにくい。
- ◇ 配置人員の関係上制度が利用しづらい
- ◇ 子供が病気等になった場合、休む必要が生じた際の代替りの職員がいない
- ◇ 配属先に対象者が複数いた場合、非対象者の負担が大きい
- ◇ 突然早退された場合のフォローができない
- ◇ 本人にかわる社員がいないため、引継ぎが出来ない
- ◇ 時短勤務、急な休み等、配属人数の少ない現場では対応が難しいと感じる
- ◇ フォローするための人員不足。作業所配属のまま子育て中の社員をフォローしたいが、作業所配置人員に余裕がなく十分なフォローが難しい。事前に相談があれば勤務体系で融通の利く業務支援課(作業所業務の支援)等への配属転換で対応している。
- ◇ 人員不足により、子育て中社員が制度を利用した場合の戦力を補う仕組みがない(育休中等の補充)
- ◇ 少人数のグループだと育児休暇で1人抜けても残ったものは仕事が増えてきつい
- ◇ 社内はワークシェアしやすいが、現場でのシェアが難しい
- ◇ 育児休暇等の取得をするのに、職員の絶対数が不足しているため、他の職員に負担がかかる状況である。休む側も休まれる側もストレスが発生してしまう。
- ◇ 現場配属の社員は、異動が頻繁にあり、現場が地方であることも多々ある為、都合の良い託児施設があるとは言えない。フレキシブルな勤務体系とすることは可能かと思うが、それを補う為の+アルファの人員補強が必要と思うが、現実には人手不足
- 対策
 - ◇ 産休・育休取得時および緊急時の交代要員・配置人員の確保
 - ◇ 業務引継可能な体制の構築
 - ◇ 業務負担が増える社員へのインセンティブ付与
 - ◇ 保育園送迎の時間、残業不可に対する他社員の負担もしくは社員増に対する工務原価計上
 - ◇ 現場の予算の在り方の改善(人件費・施設面)
 - ◇ 育児休暇を取りやすい体制作り
 - ◇ 対象社員がいる場合、負担軽減ができるよう人員の補填等を考える必要がある
 - ◇ 予期せぬ不在に対応できるゆとりある人員体制の確保
 - ◇ 育児休業・看護休暇等を取得した社員の業務を代行した社員に対して負担分を金銭的な面で還元する等の
 - ◇ インセンティブ策の新設する等、仕事をカバーした人材の評価や処遇を上げるなど、前向きにカバーできる仕組みづくりの構築が課題だと考える
 - ◇ (男女ともに)育児休業制度の周囲の理解、フォローする社員へのインセンティブ
- 配置等
 - 現状認識
 - ◇ 自宅近くへの配置
 - ◇ 交通の便(遠隔地等)
 - ◇ 勤務地と託児所の問題
 - ◇ 自宅近くの保育園でも職場が遠いと通勤によって労働時間が短くなり、配属先の配慮は必要
 - ◇ 土木など過疎地勤務や山中の現場配属の場合、育児との両立社員はきわめて就業が困難
 - ◇ 転勤、単身赴任が課題。人手不足で育児中社員のフォローができない。
 - 対策
 - ◇ 通勤時間、勤務時間の配慮 一時的に転勤を免除する配慮 都市土木以外の土木の作業所は交通等不便な場所が多く、子育てを行いながら常駐することが現実的でない。
 - ◇ 子育て中の本人の身体の負担にならない仕事へ転換や、勤務時間等の変更等の制度は可能でよし、積極的にやるべき
 - ◇ 育児中の社員は、大きい現場で代役を勤められる現場技術者のいる現場への配属。
 - ◇ 環境が重要。子供が小学校3年生くらいまでで子育て期間中、人員的に余力のある配属それか、期間中、専業主婦か専業主夫にどちらかなるようにして 賃金減っても会社復帰までリモート就業可能等いろいろ日建連から、国交省や社会に提案するべき。
- 柔軟な働き方
 - 現状認識
 - ◇ 業務時間が不規則になりやすいので、業務の制度設計が課題
 - ◇ 柔軟な勤務時間の体制が必要。8:00~17:00 勤務に固執している
 - ◇ 現場業務は勤務時間が決まっているため、フレックス制度が機能しにくい

- 対策
 - ◇ 子育て中の社員はなるべくテレワークでできる仕事内容(遠隔)にし、職員、職長、作業員と打合せできるような環境を整える
 - ◇ 現場配属人数・テレワーク・フレックスタイム制度
 - ◇ テレワーク・在宅ワークの社内制度について、見直しを要望する声がある。
 - ◇ 幼稚園児等子供の送り迎えに伴う時短勤務
 - ◇ 職場環境(制度・施設等)
 - ◇ 事務所内の内勤限定であれば、シェア可能かと
 - ◇ 勤務時間の調整
 - ◇ 労働時間をフレキシブルに選択できる環境整備
 - ◇ 更なる休日取得制度の確保(緊急時の帰宅制度)
 - ◇ 時短・在宅勤務の推進
 - ◇ 原則テレワークでできる業務が確立されると子育て社員も働きやすいのではないかと
 - ◇ テレワークでの業務をメインとする。現場作業をしない、させない。緊急性のある業務を依頼しない。
 - ◇ 早退できる体制づくり
 - ◇ 建築女性技術者が子育て中(産休明け)に現場にて業務を実施するならば、通勤距離・業務時間がポイントだと思う。工事事務所においても、時短勤務を受け入れる人員体制の確立が必要と思います。これを無くして、女性主任の誕生は望めないと思う。
 - ◇ 毎月、形式上では無く、実施可能な休暇計画を確立すると良いと感じる
- フォロー体制
 - 対策
 - ◇ 遠隔地へ単身赴任の場合のフォロー体制
 - ◇ 搾乳等対応への配慮
 - ◇ 子育て中の社員だけでなく、その他の人の環境改善による特別な配慮感の軽減
 - ◇ 妊娠期間中の業務内容の配慮(ハリアフリーの現場配属など)
- 周囲の理解
 - 現状認識
 - ◇ 職種によって産休、育休が取れる様な日常性が有る環境と無い環境が存在する
 - ◇ 子育てで休暇が取得しやすい環境、理解度が十分でない
 - ◇ 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
 - ◇ 現場においては、担い手不足問題が解消しないと、なかなか子育て支援まで手が回らないのが現状であると考える。
 - ◇ 育児休暇を取得すると他の社員への負担が増えるのではという意識があり、取得しづらい
 - ◇ 子育て中の社員に対する会社の理解不足
 - ◇ 時差出勤、在宅勤務への理解不足
 - ◇ 現場によっては配属社員が少ない場合は、言い出しづらい環境と思う
 - ◇ 制度は充実していると思うが、活用できているか実態は不明
 - 対策
 - ◇ 必要ならば取得するよう指導する
 - ◇ 子育て中の社員が気兼ねなく社内の支援制度を活用できる風土醸成、組織体制の構築。
 - ◇ ひとり親家庭や障がい児及び医療的ケア児を養育する家庭も柔軟な働き方を実現できる職場環境の整備。
 - ◇ 子の年齢に応じた支援設計だけでなく個々の状況に応じた子の看護等休暇の日数付与、テレワーク・フレックス勤務の適用期間の拡充が今後の課題だと考える。
 - ◇ 現場におけるテレワークの事例を積極的に紹介し、業界全体で積極活用する意識の醸成
 - ◇ 両立支援に関する制度利用時の受入れる現場風土、雰囲気醸成
 - ◇ 国内外の事例を基に子育て休暇を取るのが当たり前であることを周知してもらいたい
 - ◇ 育休や子育てで配置転換をする場合の、会社としての発注者への説明、技術者の交替についての理解
 - ◇ 現場代理人・監理技術者が育休を取得する際のサポート体制の強化
 - ◇ 職場内、周囲の同意、支援、理解
 - ◇ 中小規模現場での取り組み方法
 - ◇ 会社制度の充実(勤務時間、経済的支援、託児所の設置等)

- 制度面
 - 現状認識
 - ◇ 夫婦や親の協力体制が必要 社内結婚であれば、家庭から近い同じ現場に配属する可能性があるかもしれないが、技術者の専任制度の下では、融通が利かないのが現状である
 - ◇ 病児時の預かり先の問題
 - 対策
 - ◇ 子どもの急病など予定外の理由で現場を離れることもあるため、周りや発注者の理解、現場専任の制度の緩和
 - ◇ 子供の急な病気や行事等に気兼ねなく休める制度(ただし、現場の場合は日数によって人的フォローが必要)
- その他
 - ◇ 時間の縛りがあるので、より重要な仕事を任せる事が難しい。ゆえに、質の高い仕事を任せづらくなり、レベルアップした仕事を任せる機会が少なくなる。他のフルタイム勤務の職員に仕事が行くようになる
 - ◇ 子育て中の社員の意見を最優先に尊重する。
 - ◇ 内外勤差は現場に規模によりまだ解消が難しいと思うのでその辺の打開策を考えていきたい。
 - ◇ トイレ・更衣室が整備されている状況にない中、こちらまで手が回らない

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	
1. 制度化されている	37	41	44	50	52.1%
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	28.1%
3. 制度化されていない	6	4	15	19	19.8%
無回答・無効回答	0	0	0	0	0.0%
合計	95	92	87	96	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	
1. 大いに利用されている	1	0	1	1	2.0%
2. 一部で利用されている	20	25	32	32	64.0%
3. 利用されていない	13	15	11	17	34.0%
4. 利用を認めていない	2	1	0	0	0.0%
無回答・無効回答	1	0	0	0	0.0%
回答数	37	41	44	50	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」、「3. 制度化されていない」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	
1. 制度化される予定になっている	13	6	5	9	19.6%
2. 制度化される予定はない	25	23	19	15	32.6%
3. 未定	18	22	19	22	47.8%
無回答・無効回答	2	0	0	0	0.0%
回答数	58	51	43	46	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		2020年	2021年	2022年	2023年		2020年	2021年	2022年	2023年	
	1. 大いに利用されている	3	4	4		3	3.1%	20	15		14	15	15.6%	1	
2. 一部で利用されている	43	41	38	54	56.3%	53	56	52	52	54.2%	18	20	16	30	31.3%
3. 利用されていない	32	32	27	20	20.8%	11	8	5	10	10.4%	48	53	50	47	49.0%
4. 利用を認めていない	12	15	18	19	19.8%	8	13	16	19	19.8%	15	19	20	19	19.8%
無回答・無効回答	5	0	0	0	0.0%	3	0	0	0	0.0%	13	0	0	0	0.0%
合計	95	92	87	96	100.0%	95	92	87	96	100.0%	95	92	87	96	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		2020年	2021年	2022年	2023年	
0%	62	41	18	17	17.7%	24	21	25	27	28.1%
10%未満	20	24	6	0	0.0%	8	0	0	0	0.0%
10～20%	6	12	15	6	6.3%	0	0	0	0	0.0%
20～30%	2	4	13	7	7.3%	0	0	0	0	0.0%
30～40%	2	5	6	12	12.5%	0	0	0	1	1.0%
40～50%	0	0	10	5	5.2%	0	0	0	0	0.0%
50～60%	0	2	1	7	7.3%	0	2	0	0	0.0%
60～70%	1	0	6	10	10.4%	0	1	0	0	0.0%
70～80%	1	0	1	10	10.4%	1	0	3	1	1.0%
80～90%	0	1	1	8	8.3%	0	2	1	1	1.0%
90～100%	1	3	6	13	13.5%	62	66	40	66	68.8%
無回答・無効回答	0	0	4	1	1.0%	0	0	18	0	0.0%
合計	95	92	87	96	100.0%	95	92	87	96	100.0%

人数全体での割合

	男性社員		%	女性社員		%
	2022年	2023年		2022年	2023年	
出産	3254	3194	69.0%	616	612	98.9%
育児休業取得	1494	2205		750	605	

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		2020年	2021年	2022年	2023年	
0%	60	51	84	74	77.1%	52	58	76	63	65.6%
10%未満	12	7	1	10	10.4%	5	1	1	2	2.1%
10～20%	6	5	0	2	2.1%	0	1	0	1	1.0%
20～30%	6	4	0	3	3.1%	1	0	0	1	1.0%
30～40%	1	6	1	3	3.1%	4	0	1	0	0.0%
40～50%	4	6	0	1	1.0%	1	3	2	0	0.0%
50～60%	0	3	0	1	1.0%	0	1	0	2	2.1%
60～70%	1	2	1	0	0.0%	4	1	0	0	0.0%
70～80%	0	4	0	0	0.0%	2	3	0	3	3.1%
80～90%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%
90～100%	2	4	0	2	2.1%	23	24	7	24	25.0%
無回答・無効回答	3	0	0	0	0.0%	3	0	0	0	0.0%
合計	95	92	87	96	100.0%	95	92	87	96	100.0%

人数全体での割合

	男性社員		%	女性社員		%
	2022年	2023年		2022年	2023年	
3-6歳の子供あり	4398	8211	17.1%	622	1238	29.2%
育児休業取得	16	1403		28	362	

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		2022年	2023年	
1日	127	322	10.6%	1	9	1.1%
2日～1週間未満	301	957	31.6%	3	27	3.3%
1週間以上～1か月未満	556	1332	43.9%	9	22	2.7%
1か月以上～3か月未満	199	307	10.1%	32	35	4.3%
3か月以上～6か月未満	46	73	2.4%	60	85	10.4%
6か月以上～1年未満	32	40	1.3%	372	398	48.8%
1年以上	7	2	0.1%	285	239	29.3%
合計	1268	3033	100.0%	762	815	100.0%

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		2020年	2021年	2022年	2023年	
0日	48	36	28	27	28.1%	27	23	25	31	32.3%
30日未満	36	40	28	44	45.8%	5	6	1	11	11.5%
30～60日	5	11	19	19	19.8%	5	8	1	3	3.1%
60～90日	4	3	5	3	3.1%	6	4	4	1	1.0%
90～120日	0	0	4	3	3.1%	6	7	1	2	2.1%
120～150日	0	0	1	0	0.0%	3	8	3	3	3.1%
150～180日	0	0	0	0	0.0%	2	3	2	3	3.1%
180～210日	1	1	1	0	0.0%	3	0	8	6	6.3%
210～240日	0	0	0	0	0.0%	6	8	1	2	2.1%
240～300日	0	1	0	0	0.0%	10	8	10	10	10.4%
300日以上	1	0	1	0	0.0%	22	17	31	24	25.0%
無回答・無効回答	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%
合計	95	92	87	96	100.0%	95	92	87	96	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

● 制度の周知と情報提供

➤ 育児休業制度の周知

- ◇ 該当者と上司に育児休職のパンフレットを配布している。
- ◇ 育児休業制度について、弊社オリジナルのガイドブックを作成し、社内ホームページに掲載しています。社内広報誌に育児休業を取得した男性社員のインタビュー記事を掲載しています。
- ◇ 社内ホームページで育休の流れについて説明している。
- ◇ 男性育休を取得した時の生活のイメージがつかめないという声があるので、体験談を社内で配信。
- ◇ 妊娠・出産を申し出た社員に対する育児休業制度周知、および意向確認。
- ◇ 配偶者が出産した従業員への育児制度の周知。
- ◇ 子が生まれた社員には看護休暇等の案内を個別にお知らせしている。
- ◇ 新たに子供が生まれる男性社員には「パパの育児と仕事 両立サポート BOOK」を配付。冊子では、育児休業に向けた準備、社内制度、育児休業中の過ごし方等を提案している。
- ◇ 会社としてある程度の強制力のある取得勧奨。
- ◇ 全社的な取り組みではないが、原則取得を義務付けている支店もある。
- ◇ 配偶者出産休暇の取得推進、両立支援ガイドブックの活用、社内報にて育休取得者を紹介（イクメン日記）。
- ◇ 育児休業ハンドブックの整備と周知。対象者本人だけでなく、上長への情報共有と育休取得支援依頼。

➤ 取得促進のための活動

- ◇ 男性育休座談会を3回実施。様々な部門の社員に参加してもらい、社内のロールモデルとして共有した。
- ◇ 育児休業開始日から3日間は有給とし、制度の活用を促している。
- ◇ 取得者インタビューの実施。体験談や制度を定期的に社内周知している。
- ◇ 男性従業員の育児休業取得者及びその上司の体験談を社内広報誌等に掲載し、取得促進を図る。
- ◇ 取得促進の取組みとして、出生してから自発的に育児休業取得を申出ていない社員に対し、上長

を含めて取得奨励のメールを送っている。

- ◇ 育休最初の1か月間は給与(基本給等)が支給される。また賞与・昇級計算上は出勤として取り扱う。
- ◇ 育休職場お祝い手当...歴日数で14日以上の子育休取得する従業員が所属する部署に対し、5万~10万円(取得期間に応じて変化)の手当を支給する。
- ◇ 子が生まれた男性社員と上司への育休取得促進メールを送付、部門別育休取得率を定期的に公表。
- ◇ 男性育休取得者の体験談を社内報で紹介し、取得促進を図る。
- ◇ 主に男性社員を対象に、子女が満1歳を迎えるまでに20日間の有給休暇取得を必須化した。
- 管理職や上司へのサポート
 - 上司への意識啓発
 - ◇ トップメッセージの発信。
 - ◇ 管理職や作業所長を対象とした意識啓発、行動変容の促進。
 - ◇ 事前に業務を調整し、上長を中心とした周囲のサポート。
 - ◇ ダイバーシティマネジメント研修の実施(多様な属性の社員を部下に持つ管理職への意識啓発)。
 - 支援と調整
 - ◇ 子供が生まれる社員に対し、育休制度について説明し取得の意向を確認している。
- 制度の運用と実績
 - 制度の活用
 - ◇ 育休休職、パタニティ休業に加え、2023年8月より、失効した年次休暇を最大60日まで積み立て、育児のために取り崩して利用可能とした。
 - ◇ 生後8週間以内に最大28日まで有給化が可能な「出生時育休取得」制度を設けている。
 - 社内外広報
 - ◇ 社内外向け広報物による取得推進。
 - ◇ ポータルサイトを通じた制度・事例紹介、イクボス宣言、個別説明、社内報での育休取得事例紹介。
 - ◇ ハンドブック・リーフレットによる周知、男性育休取得事例の展開、管理職向け研修。
 - その他
 - ◇ 子の年齢に応じた支援設計だけでなく、個々の状況に応じた子の看護等休暇の日数付与、テレワーク・フレックスタイムの適用期間の拡充が今後の課題だと考える。
 - ◇ 育休休業・看護休暇等を取得した社員の業務を代行した社員に対して負担分を金銭的な面で還元するなどのインセンティブ策の新設する等、仕事をカバーした人材の評価や処遇を上げるなど、前向きにカバーできる仕組みづくりの構築が課題だと考える。

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

● 人員不足

➤ 課題

◇ 人員不足

- 特に現業社員は現場の人員不足も影響し、取得できたとしても取得日数が短い
- 人員に余裕がなく、別社員による業務代替が困難
- 現業部門の男性従業員は建設現場に一人で配属されることが多いため、休暇取得中の代替職員等の人員調整が課題
- 休職・休暇期間中の代替要員の確保が難しい
- 仕事の調整が難しい
- 人数の多い職場であれば比較的取得しやすいが、少数現場では代わりの人員の配備が難しく、取得が困難になりやすい
- 補充要員を含めた従業員不足
- 人員と業務量のミスマッチ
- 取得者が増えており、サポートする周囲の負担が大きくなっている

◇ 属人的業務

- 現場代理人、監理技術者を任せられている場合、代わりの人員を配置する必要がある
- 専門業務や属人的な業務が多く、長時間での既存社員による代替が困難
- 現場では個人の能力に合わせて仕事を振り分けている場合が多く、単純な人員補充だけではカバーしきれない
- 監理技術者が育休を取得する際の問題
- 職種的に取得が困難。

◇ 工程

- 作業所の工程により、取得時期を自由に選択できない
- 施工管理における工期遵守

➤ 対策

- ◇ 作業所での代替要員(社員、派遣社員)の確保。
- ◇ 短期の人員応援
- ◇ 監理技術者、施工管理共に代替要員を常に確保する等の対策
- ◇ 仕事の繁忙期やJVに出向しているときのサポート体制
- ◇ 男性が育児休業で期間休む場合に、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)
- ◇ 現場配属職員数の確保
- ◇ 休暇予定を見越した応援人員の配置
- ◇ 2人以上の配属(一人現場不可)
- ◇ フォローする側への手当支給

● 本人の意識・取得しにくい環境

➤ 課題

◇ 本人の気遣い

- 交代要員がないため、周囲に気を使い、配偶者出産休暇取得できていない
- 特に現場(外勤)で、取得を躊躇する男性従業員が多い
- 長期の休業取得は周囲に迷惑をかけるという認識がある
- 取得日数は増加傾向にあるが、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

◇ 周囲の理解・雰囲気

- 周囲の理解、職場の雰囲気
- 育休取得の風土が完全に構築出来ていない(全社的に浸透していない)。
- 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
- 上司や同僚の理解不足や負荷拡大
- 取得推進の意識醸成に温度差
- 男性職員が育児休暇を取りやすい環境ではなく、理解度も不足している。
- 長期間の取得者が少ない
- 対象者への育児休業取得の意義認識
- 育休取得者が周辺の人に取得希望を早く言える環境づくりが課題
- 会社側から取得を呼びかけないと、自らは取得を申し出ない。

➤ 対策

- ◇ 現場での取得を促す必要がある
- ◇ 育児休業については取得期間によって対応が変わるため、早期の相談を促したい。
- ◇ 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
- ◇ 就学前児童が居る職員がいた場合、保育所等への送迎については、現場責任者の判断で認める。
- ◇ 育児休業等の明確なルール化
- ◇ 配偶者出産者の過半数が取得できるようにしたい
- 給与の減少
 - 課題
 - ◇ 収入が減ることに対する不安を払拭出来ていない。
 - ◇ 休業日数分の賞与が控除されることで、取得をしない(有休や代休で取得する)社員が増えてきている。
 - ◇ ハローワークの育児休業給付金の給付額が休業前の会社の給与ベースと比較すると減ってしまうので、収入が減ることについて抵抗を感じる人がいる。
 - ◇ 長期休暇によるキャリアへの影響
- その他
 - ◇ 男性社員が気兼ねなく育児休業を取得できる風土醸成、業務量の見直しや代替要員の確保が課題
 - ◇ 業務の負荷とキャリアへの影響

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	
1.認定を受けている	19	19	24	31	32.3%
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	37.5%
3.認定を受けていない	50	43	38	29	30.2%
無回答・無効回答	0	0	0	0	0.0%
合計	95	92	87	96	100.0%

【くるみん】

2. 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	
1.認定を受けている	17	15	19	19	19.8%
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	46.9%
3.認定を受けていない	42	42	34	32	33.3%
無回答・無効回答	0	0	0	0	0.0%
合計	95	92	87	96	100.0%

【女性の割合】

3. 【女性技術者】全技術者系社員に対する女性技術系社員数の比率 分布(●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

以上～未満	件数				%
	2020年	2021年	2022年	2023年	
0～1%	9	6	6	8	8.3%
1～2%	16	10	7	3	3.1%
2～3%	12	11	10	8	8.3%
3～4%	10	12	10	14	14.6%
4～5%	12	17	13	11	11.5%
5～6%	12	9	8	14	14.6%
6～7%	6	9	4	6	6.3%
7～8%	7	3	8	9	9.4%
8～9%	1	5	5	9	9.4%
9～10%	3	2	2	6	6.3%
10%以上	7	8	13	8	8.3%
無回答・無効回答	0	0	1	0	0.0%
合計	95	92	87	96	100.0%

4. 【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(●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

以上～未満	件数				%
	2020年	2021年	2022年	2023年	
0～1%	26	23	16	17	17.7%
1～2%	13	13	13	5	5.2%
2～3%	13	10	7	16	16.7%
3～4%	18	17	16	9	9.4%
4～5%	6	12	15	19	19.8%
5～6%	9	4	6	13	13.5%
6～7%	4	5	8	7	7.3%
7～8%	0	2	3	7	7.3%
8～9%	1	2	0	2	2.1%
9～10%	2	0	0	0	0.0%
10%以上	3	4	3	1	1.0%
無回答・無効回答	0	0	0	0	0.0%
合計	95	92	87	96	100.0%

5. 【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(●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

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

男女別 年代構成比

年代	男性社員	%	女性社員	%
	2023年		2023年	
20代	65	0.1%	5	0.3%
30代	2050	4.3%	209	12.1%
40代	11008	23.0%	494	28.6%
50代	29507	61.6%	951	55.1%
60代	5309	11.1%	68	3.9%
合計	47939	100.0%	1727	100.0%

年代別 男女構成比

年代	男性：女性 2023年
20代	92.9%：7.1%
30代	90.7%：9.3%
40代	95.7%：4.3%
50代	96.9%：3.1%
60代	98.7%：1.3%
合計	96.5%：3.5%

6. 【女性部長】全部長職数に対する女性部長職数の比率 分布(●社)

以上～未満	件数				%
	2020年	2021年	2022年	2023年	
0～1%	82	79	66	76	79.2%
1～2%	5	7	13	8	8.3%
2～3%	1	3	2	5	5.2%
3～4%	2	0	4	1	1.0%
4～5%	2	3	0	3	3.1%
5～6%	1	0	1	2	2.1%
6～7%	0	0	0	0	0.0%
7～8%	0	0	0	1	1.0%
8～9%	1	0	1	0	0.0%
9～10%	0	0	0	0	0.0%
10%以上	0	0	0	0	0.0%
無回答・無効回答	1	0	0	0	0.0%
合計	95	92	87	96	100.0%

7. 【女性役員】全役員数に対する女性役員数の比率 分布(●社)

以上～未満	件数		%
	2022年	2023年	
0～1%	49	50	166.7%
1～2%	3	1	3.3%
2～3%	5	2	6.7%
3～4%	8	6	20.0%
4～5%	5	7	23.3%
5～6%	4	6	20.0%
6～7%	4	4	13.3%
7～8%	2	5	16.7%
8～9%	1	3	10.0%
9～10%	1	1	3.3%
10%以上	5	11	36.7%
無回答・無効回答	0	0	0.0%
合計	87	96	320.0%

8. 女性役員(社外取締役・執行役員を含む)の有無

	件数				%
	2020年	2021年	2022年	2023年	
1.いる	31	41	38	46	47.9%
2.いない	62	51	49	50	52.1%
無回答・無効回答	2	0	0	0	0.0%
合計	95	92	87	96	100.0%

【勤続年数】

9. 全社員・技術系社員平均勤続年数 分布(●社)

以上～未満	全社員										技術系社員									
	男性社員					女性社員					男性社員					女性社員				
	2020年	2021年	2022年	2023年	%	2020年	2021年	2022年	2023年	%	2020年	2021年	2022年	2023年	%	2020年	2021年	2022年	2023年	%
0年	3	4	4	7	7.3%	5	6	5	8	8.3%	7	10	9	11	11.5%	11	12	10	13	13.5%
1～6年	0	0	0	0	0.0%	6	3	4	2	2.1%	1	0	0	0	0.0%	40	44	38	41	42.7%
6～11年	4	2	1	0	0.0%	25	34	30	33	34.4%	7	1	0	0	0.0%	25	27	29	33	34.4%
11～16年	14	15	12	11	11.5%	39	35	37	40	41.7%	12	17	14	14	14.6%	12	5	6	9	9.4%
16～21年	52	56	58	59	61.5%	14	10	9	12	12.5%	48	54	54	57	59.4%	2	2	2	0	0.0%
21～26年	15	14	11	18	18.8%	3	3	1	1	1.0%	13	8	9	14	14.6%	2	0	2	0	0.0%
26～31年	3	0	1	1	1.0%	0	0	0	0	0.0%	1	0	0	0	0.0%	1	1	0	0	0.0%
31～36年	1	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	1	0	0	0	0.0%	1	0	0	0	0.0%
36～41年	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	1	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%
41年以上	3	1	0	0	0.0%	3	1	0	0	0.0%	3	2	0	0	0.0%	0	1	0	0	0.0%
無回答・無効回答	0	0	0	0	0.0%	0	0	1	0	0.0%	1	0	1	0	0.0%	1	0	0	0	0.0%
合計	95	92	87	96	100.0%	95	92	87	96	100.0%	95	92	87	96	100.0%	95	92	87	96	100.0%

10. 10年継続雇用割合

以上～未満	男性社員		女性社員	
	2022	2023	2022	2023
① 10年前に雇用された人数	3477	3896	637	733
② 10年前に雇用され現在も雇用されている人数	2212	2768	433	430
③ 10年以上継続雇用割合 (②/①)	63.6%	71.0%	68.0%	58.7%

11. 退職理由(男性)

	件数			
	2020年	2021年	2022年	2023年
1.同業種への転職	62	70	70	83
2.他業種への転職	85	85	80	91
3.育児	6	7	4	9
4.介護	20	18	31	33
5.配偶者の転勤	2	3	2	4
6.病気や不妊治療などの通院	35	37	42	39
7.その他(自由記述)	25	26	26	27
無回答・無効回答	3	0	0	0
回答数	95	92	87	286

12. その他退職理由

- 家業継承・独立
 - 家業継承
 - 独立開業・起業
- 契約期間・雇用満了
 - 契約期間・再雇用満了・休職期間満了
 - 雇用期間満了・定年・死亡退職
- 個人的・健康上の理由
 - 体力的・健康上の理由
 - ◇ 体力的にきつい
 - 自己の事情
 - ◇ 自己都合
 - ◇ 母国在住の親の介護のため母国へ帰国したい
 - ◇ 海外留学
 - ◇ 人間関係
 - ◇ 進学
- 業務・待遇面
 - 業務内容のミスマッチ
 - ◇ 業務レベルのギャップ(ついていけなかった)
 - ◇ 自己の能力不足
 - ◇ 業務適性がないと自認
 - 待遇面・転勤への不安
 - ◇ 待遇面
 - ◇ 地元での就職(転勤への不安)

1. 退職理由(女性)

	件数			
	2020年	2021年	2022年	2023年
1.同業種への転職	17	29	31	32
2.他業種への転職	52	61	58	71
3.育児	14	16	16	24
4.介護	12	11	10	17
5.配偶者の転勤	28	25	19	21
6.病気や不妊治療などの通院	23	23	28	33
7.その他(自由記述)	34	35	27	33
無回答・無効回答	11	0	0	0
回答数	95	92	87	231

2. その他退職理由

- 家業継承・独立
 - ◇ 家業の継承
- 契約期間・雇用満了他
 - ◇ 契約期間満了・休職期間満了
 - ◇ 雇用期間満了・定年・死亡退職
- 個人的理由
 - 結婚・転居・家庭
 - ◇ 結婚、転居
 - ◇ 婚姻のため、転勤を忌諱
 - ◇ 家業手伝い
 - ◇ 結婚(専業主婦)
 - ◇ 家事・育児専念
 - 留学・進学
 - ◇ 博士課程進学のためにオーストラリアに留学
 - ◇ 海外留学
 - ◇ 起業
 - ◇ 進学
 - ◇ 自己都合
- 業務・待遇面
 - 業務内容のミスマッチ
 - ◇ 職場環境の不一致等
 - ◇ 業務内容のミスマッチ
 - ◇ 仕事が向いていない
 - 待遇面・転勤への不安
 - ◇ 待遇面
 - ◇ 転勤
 - ◇ 地元で働きたいため

【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	
1.再雇用制度がある	22	26	26	30	31.3%
2.制度はないが個別対応として実施している	46	45	44	31	32.3%
3.今度、制度化する予定がある	13	21	17	8	8.3%
4.制度はない	-	-	-	27	28.1%
無回答・無効回答	14	0	0	0	0.0%
合計	95	92	87	96	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	
0件	13	19	19	20	66.7%
1～2件	6	5	4	6	20.0%
3～4件	1	0	1	2	6.7%
5件以上	2	2	2	2	6.7%
無回答・無効回答	0	0	0	0	0.0%
回答数	22	26	26	30	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	
0件	28	29	22	15	48.4%
1～2件	18	15	15	14	45.2%
3～4件	0	1	1	2	6.5%
5件以上	0	0	0	0	0.0%
無回答・無効回答	0	0	0	0	0.0%
回答数	46	45	44	31	100.0%

【就労継続支援】

4. 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

- 柔軟な働き方の制度
 - ◇ 時短勤務制度
 - ◇ フレックスタイム制度(コアタイム無し)
 - ◇ 残業時間を制限する制度
 - ◇ 在宅勤務制度
 - ◇ 3歳までの育児休業、9歳までの時短勤務
 - ◇ 育児短時間勤務制度(小学校就学終期まで)
 - ◇ 在宅勤務(小学校就学終期まで)
 - ◇ 職種の変更(中学校就学の始期に達するまで)
 - ◇ 子の看護休暇(小学校就学終期まで)(法律の定めを上回る対応)
 - ◇ 家族と仕事の両立に配慮した有給休暇取得
 - ◇ 法定を上回る「育児と仕事の両立を支援する勤務制度」
 - ◇ 子育て、介護と仕事との両立をより容易にするため、短時間勤務、テレワーク、時差勤務、時間単位年休

等、柔軟な働き方を可能にする制度が整備されている。

- ◇ 時間外労働の免除
- ◇ 配偶者の転勤に伴う同居支援
- ◇ ライフサポート休職の新設
 - ①勤続2年以上で配偶者の海外転勤・留学に同行する場合→3年
 - ②不妊治療で休務する者→1年
 - ③その他(会社が認めた場合)※→6ヶ月
- ※制度の主旨に照らし会社が都度判断する
- ◇ 介護休業(通算180日、分割・半日取得力可能)
- ◇ 介護休暇(対象者1人につき15日/年、2人以上の場合20日/年、時間単位取得が可能)
- ◇ リハビリ休暇(私傷病、不妊治療、介護で取得可、半日・時間単位取得が可能)
- ◇ 看護休暇(対象者1人につき10日/年、2人以上の場合15日/年、時間単位取得が可能)
- ◇ 育児中・介護中・身体的疾病治療中(不妊治療含む)の社員を対象としたフレックスタイム制度
- キャリア支援・職種変更
 - ◇ 職種の変更(外勤⇒内勤)
 - ◇ 一時的な職種変更(外勤⇒内勤)
 - ◇ 個々の事由による系統転換制度(全国職⇒地域職)
 - ◇ エリア総合職への登用
 - ◇ 各人の事情を考慮した担当業務の割り当て
 - ◇ 本人希望による職種変更
 - ◇ キャリア形成として配属や職種の変更
 - ◇ 結婚等による配置転換希望への配慮
 - ◇ ローテーションによるキャリア形成
 - ◇ ライフイベントに合わせた雇用形態、勤務地域変更などへの柔軟な対応
 - ◇ 将来のライフプランやキャリアプランを把握する目的で、本人にキャリアシートを作成させ、人材育成部門との面談を通じたキャリア支援
 - ◇ 一定の資格を取得した場合、内勤に変更するなどの担当業務の変更対応
 - ◇ 担当業務についての相談
 - ◇ 地域限定勤務制度…女性総合職を対象とし、出産・育児に関連して、特定地域での就労を希望する場合に、全国転勤の対象とせず、本人の希望する地域への配置を行う制度
 - ◇ 勤務実績や能力により資格変更を個別に対応(実務職⇒総合職等)
 - ◇ 現場には出ず、事務所内で実施できる業務を行う「工務」という職種の取り入れ。
 - ◇ 個人の環境の変化・要望の聞き取り
 - ◇ 両立支援、研修、職務等級の変更による管理職への登用など
 - ◇ 年に2回の自己申告制度による職種変更や異動希望、キャリアに関する意見要望等の把握
 - ◇ 事業本部人材担当部門によるキャリア面談での、将来ビジョンや現時点の悩み等に関する定期的なヒアリングの実施
- 復職支援他
 - ◇ 育児休職から復職した社員を対象とした交流会の実施
 - ◇ 結婚・出産・育児により退職した社員の再雇用制度
 - ◇ 産休復帰前に希望勤務場所や希望勤務時間などの要望を確認
 - ◇ 産育休および復職時の面談
 - ◇ ジョブリターン制度(依頼退職した社員を対象とした再雇用制度)
- 健康支援・サポート
 - ◇ 女性特有の疾病に対する健診項目追加
 - ◇ ベビーシッター等利用時補助
 - ◇ 不妊治療に対する支援金の支給
 - ◇ 女性の健康課題について、ルナルナオフィスの利用(月経・更年期への処方)
 - ◇ 生理休暇(当社では「養休」)を有給とする
 - ◇ 定期健康診断における婦人科受診(子宮がん・乳がん)の会社補助(偶数年齢時)
 - ◇ 社員本人及びその家族を対象に外部相談機関と提携した専門相談窓口を設置
 - ◇ 全社員を対象とした「プレコンセプションケア(※)」に関するセミナーを開催
 - セミナー受講者のうち希望する社員に自身の妊孕性を検査することができる簡易キットを無料配付
- 職場環境の整備
 - 職場環境の改善

- ◇ 職場環境の整備(トイレ、休憩室、更衣室の設置)
- ◇ 女性技術者委員会の開催、女性が働きやすい環境作り
- ◇ 産休復帰前に希望勤務場所や希望勤務時間などの要望を確認
- ◇ 生理休暇(当社では「養休」)を有給としている
- 研修・意識改革
 - ◇ 外部研修への参加
 - ◇ イクボス(インクルーシブリーダー)研修等によるリーダー層の意識改革
 - ◇ ジェンダーギャップ解消の為、経営トップが全国の各支店を巡回する「シン・ダイバーシティ」活動を実施
 - ◇ 女性活躍推進フォーラムを開催
 - ◇ 女性技術者委員会を開催し、女性が働きやすい、働き続けられる環境作りに取り組んでいる。
 - ◇ (女性だけではないが)柔軟な働き方の制度導入と多様性を理解し合う風土醸成施策
 - ◇ 女性技術者会による交流や意見の尊重
 - ◇ 女性活躍推進研修の実施
 - ◇ 女性技術職交流会
 - ◇ 女性社員を対象とした研修
 - ◇ 女性社員向けのキャリア研修・セミナーの実施
 - ◇ 女性を部下に持つ管理職研修
 - ◇ 女性社員対象意見交換会、研修会などの実施
 - ◇ 育児休業取得後も復職できる環境づくり
 - ◇ 育児休暇制度の整備と取得促進
 - ◇ 女性先輩社員によるキャリア面談
 - ◇ 有給を積極的に消化できる環境づくり
 - ◇ 事業本部所属の女性職員を対象にした、コミュニケーション向上の取組み(Teams での情報発信、全体ミーティングや懇親会等の実施)
 - ◇ 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」「パパの育児と仕事両立サポート book」「介護のしおり」の配付
 - ◇ パートナーと参加する育児と仕事の両立セミナー、復職後両立フォローアップセミナー、父親セミナー
 - ◇ 介護セミナー、介護相談会(専門家に個別相談が可能)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
 - ◇ 施工管理職女性社員対象フォローアップの実施
- その他
 - ◇ 職場環境の継続的な改善
 - ◇ 職場環境の整備(トイレ、休憩室、更衣室の設置)
 - ◇ 管理職に占める女性の割合を 3%以上とする目標を設定し、管理職登用を進めている。
 - ◇ 若手の定着に向けてはこまち会での触れ合い。
 - ◇ 宿舍居室にワンルームタイプ採用

※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。

【協力会社支援】

1. 協力会社等の技能者に対する雇用や育成の支援について、具体的な支援の取組

- 技能者育成・研修
 - ◇ 協力会社等の技術者を対象とした研修を一部で実施
 - ◇ 協力会社社会教育訓練校において、協力会社技能者育成のための研修実施
 - ◇ 技術伝承を目的としたスキルアップ研修会の実施
 - ◇ 技能者の新入植者や職長に対してレベル別の研修を実施
 - ◇ 各種研修(ビジネスマナー、技能、安全、品質など)
 - ◇ 現場で高所作業車の特別教育を実施
 - ◇ デジタル教育の推進
 - ◇ 協力会社の新入社員研修の受入、特別教育の実施
 - ◇ 協力会社対象の各種研修の実施
 - ◇ 研修センターで協力会社向けの研修を実施
- 資格取得支援・助成
 - ◇ 優良技能者制度、優良技能者認定制度
 - ◇ 登録基幹技能者資格取得のための助成制度
 - ◇ 登録基幹機能者資格の取得者に手当を支給
 - ◇ 資格取得推進
 - ◇ 講習受講の推進
 - ◇ 社員教育・資格取得支援
 - ◇ 資格取得の費用補助
 - ◇ 資格取得に向けた講習会の実施
- 雇用・定着支援
 - ◇ 賃金の安定化、向上
 - ◇ 当社のホームページに協力会社の紹介ページを設けている
 - ◇ 技能体験会の実施、学校配布冊子を共同作成等
 - ◇ 主に主要協力会社に対し、入植者確保支援、入職後の適応・定着支援、スキル向上支援、アシストツールによる生産性向上支援等を実施
 - ◇ ホームページに協力会社向けのサイトを設け、協力会への職人採用の案内を掲載するとともに、職種ごとの仕事内容の紹介を行っている。
 - ◇ 各職種ごとに協力会の企業の紹介を行っている。
 - ◇ 協力会社のリクルート支援として、合同会社説明会や技能体験会の開催、現場見学会の開催。
 - ◇ 出産手当制度の創設、家族手当の充実
 - ◇ 建設キャリアアップシステムの導入推奨
 - ◇ 財団を設立し、雇用・育成に関する支援をしている。
 - ◇ 採用活動会社とタイアップし、各種入職説明会に、専門工事業者と協働し入職支援活動を実施
 - ◇ 合同企業説明会への出展支援及び付き添い
- その他
 - ◇ 安全衛生協議会にて、事業主に対する安全教育を実施
 - ◇ 協力会社若手技能者と当社若手職員との交流会の実施
 - ◇ 基金を設け、担い手確保、技能教育、外国人技能実習生の育成等に対して年間約 5 千万円程度、企業・団体などに支援している。
 - ◇ 優良技能者制度を展開し、約 800 人に優良職長手当を 1,000～3,000 円/日、年間合計約 2 億円を支給している。

【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
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
2.ハラスメントに関する通報制度がある。	77	78	75	85
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
4.その他（自由記入）	9	9	13	10
5.特にしていない	6	3	2	2
無回答・無効回答	2	0	0	0
回答数	95	92	87	96

2. その他取組

- 教育・研修
 - 全社的な教育・研修
 - ◇ ハラスメントに関する全社 eラーニングを実施
 - ◇ アンケート、eラーニングの実施
 - ガイドライン・ポスター
 - ◇ 職場におけるハラスメントの防止に関する規程の整備
 - ◇ イン트라ネットにハラスメント防止ガイドを掲載
 - ◇ ハラスメントについての従業員アンケートを実施し、ハラスメント防止ポスター配布
- 相談・通報体制
 - 相談体制の整備
 - ◇ 実態調査を行い、必要に応じて相談できる体制を整備
 - ◇ ハラスメント掲示板(匿名)の設置
 - ◇ 女性社員窓口の女性弁護士と顧問契約している
- 調査・実施
 - ◇ 職場におけるハラスメントの調査の実施(現場巡回によるヒアリングも含む)
 - ◇ 懲戒事案を公開し、新たなハラスメントの発生を防止する
- コミュニケーション・改善
 - コミュニケーションの促進
 - ◇ 協力で、全支店の支部との懇談会を開催し、元請けと下請け間のコミュニケーションなどについて話し合われている。ハラスメントだけでなく、支払い条件、契約条項等についても意見交換し、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
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
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
3.相談窓口の設置	16	16	18	23
4.その他（自由記入）	6	10	12	13
5.特にしていない	63	59	57	58
無回答・無効回答	3	0	0	0
回答数	95	92	87	96

2. その他取組

- 制度・方針
 - パートナーシップ制度(※1)
 - ◇ 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の利用を可能としている
 - ◇ パートナーが同性である従業員に対し、社宅の貸与を開始。さらに、法律婚の従業員と同様に手当や慶弔休暇制度等を適用することも検討中
 - 差別禁止・平等
 - ◇ 就業規則に「差別の禁止」を規定
 - ◇ 企業行動憲章等でジェンダーも含め、あらゆる差別を禁じている
 - ◇ 人権方針により「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
 - ◇ 同性パートナーも異性パートナーと同様に社内制度を利用可
 - 性別欄の変更
 - ◇ 社員管理資料の性別欄を「男・女・他」としている
 - ◇ 新卒・中途採用時のエントリーシートから性別欄を削除
- 教育・研修
 - ◇ 新入社員の導入研修時・中途採用の入社時に人権に関するテキストを配付
 - ◇ 全従業員および社外人材を対象に多様性の尊重に関するeラーニングを実施
 - ◇ 「PRIDE 指標 2023」でゴールドを獲得など外部認証取得の推進、eラーニング、人権ニュース(イントラ掲載)
 - ◇ アライ(※3)を増やす取り組み(ステッカーの配布など)
 - ◇ ハンドブック作成
- 施設・環境
 - ◇ だれでもトイレ(障害者対応含む)の設置があるが、オールジェンダー対応であるとの説明等はしていない
- 社章・ドレスコード
 - ◇ 男女別だった社章を統一
 - ◇ ドレスコードの見直しなど
- 検討・未来の取り組み
 - ◇ ファミリーシップ制度(※2)の導入
 - ◇ 同性パートナーに対する手当や慶弔休暇制度等の適用検討中

※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
1.若者に対するPR活動（WEB、You Tube動画、SNS）	72	78	65	64
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
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
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
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
6.その他（自由記入）	2	7	9	7
無回答・無効回答	5	0	0	0
回答数	95	92	87	96

2. その他

- 交流・ネットワーキング
 - 女性管理職の交流会
 - 外部講師を招いての勉強会
 - 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の展開
- ネーミング・特別扱いの配慮
 - 「けんせつ小町」や「どぼじょ」という括られ方に嫌悪感のある女性社員が多くおります。ネーミングもさることながら、女性として特別な扱いをされることに抵抗感をもつ女性社員(特に技術者)が多いことを念頭に置いた取り組み方が必要と思われまます。
- 外部事例・水平展開
 - 同業他社(日建連内他社)の取組事例の水平展開をお願いしたいと思います。(社内制度、採用取組など)
- 活動の影響
 - 交流イベントに参加した社員が転職した。諸活動全てが良い方向とは限らない