

建設業行政の取組について (女性活躍の推進について)

令和元年5月
土地・建設産業局
建設市場整備課

建設産業の役割

建設産業は、地域のインフラの整備やメンテナンス等の担い手であると同時に、地域経済・雇用を支え、災害時には、最前線で地域社会の安全・安心の確保を担う地域の守り手として、国民生活や社会経済を支える大きな役割を担う

【災害の応急対応】

東日本大震災

○(一社)仙台建設業協会
3月11日地震直後より避難所の緊急耐震診断等を実施。同日午後6時には若林区の道路啓開作業を開始



熊本地震

○(一社)熊本県建設業協会
地震直後より、熊本県との「大規模災害時の支援活動に関する協定」により支援活動を実施



【通行不能の交差点での応急工事】【道路啓開(倒木、崩壊土砂の撤去)】
(国道443号寺迫(益城町)) (県道45号阿蘇講公園菊池線)

【インフラメンテナンスの必要性】

《建設後50年以上経過する社会資本の割合》

	2018年 3月	2023年 3月	2033年 3月
道路橋 [約73万橋(橋長2m以上の橋)]	約25%	約39%	約63%
トンネル [約1万1千本]	約20%	約27%	約42%
河川管理施設(水門等) [約1万施設]	約32%	約42%	約62%
下水道管きよ [総延長:約47万km]	約4%	約8%	約21%
港湾岸壁 [約5千施設(水深-4.5m以深)]	約17%	約32%	約58%

出典:平成29年度 国土交通白書

現下の建設産業を取り巻く環境

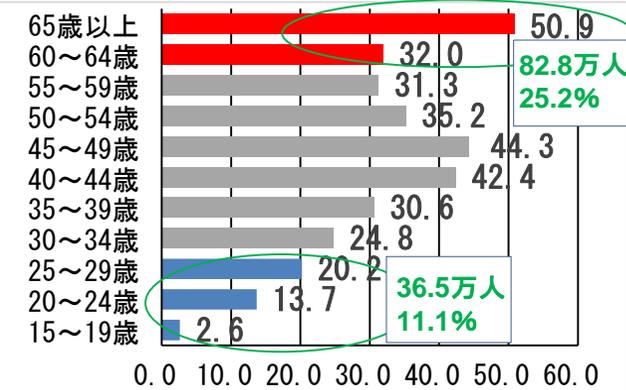
近年の建設投資の急激な減少や競争の激化等により、建設企業の経営を取り巻く環境の悪化と、現場の技能労働者の減少、若手入職者の減少といった構造的な課題に直面

中長期的なインフラの品質確保等のため、国土・地域づくりの担い手として、持続可能な建設産業の構築が課題

建設業を取り巻く現状と課題

60歳以上の高齢者(82.8万人、25.2%)は、10年後には大量離職が見込まれる。一方、それを補うべき若手入職者の数は不十分。

(年齢階層) 年齢階層別の建設技能労働者数



出典: 総務省「労働力調査」(H30年平均)を元に国土交通省にて推計

給与は建設業全体で上昇傾向にあるが、生産労働者(技能者)については、製造業と比べ低い水準。

建設業男性全労働者等の年間賃金総支給額

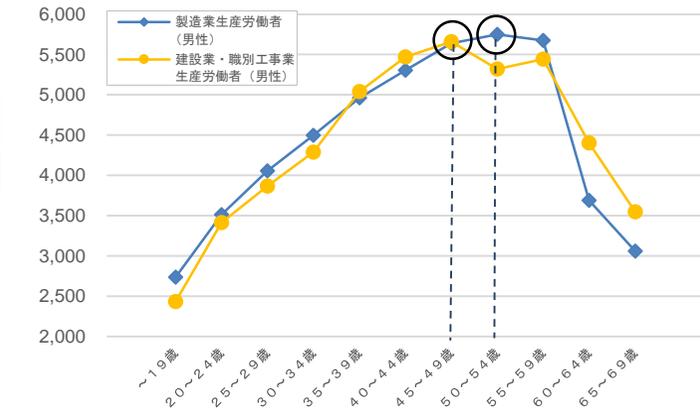
	2012年 (単位:千円)	2018年 (単位:千円)	上昇率
建設業男性生産労働者	3,915.7	4,624.5	18.1%
建設業男性全労働者	4,831.7	5,713.3	18.2%
製造業男性生産労働者	4,478.6	4,764.1	6.4%
製造業男性全労働者	5,391.1	5,601.6	3.9%
全産業男性労働者	5,296.8	5,584.5	5.4%

注: 建設業男性全労働者 vs 製造業男性全労働者 約3%の差

出典: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(10人以上の常用労働者を雇用する事業所)
※ 年間賃金総支給額=きまって支給する現金給与額×12+年間賞与その他特別給与額

建設業生産労働者(技能者)の賃金は、45~49歳でピークを迎える。体力のピークが賃金のピークとなっている側面があり、マネジメント力等が十分評価されていない。

(単位:千円) 年齢階層別の賃金水準



出典: 平成30年賃金構造基本統計調査

社会保険の加入は一定程度進んでいるが、下位の下請になるほど加入率は低く、さらに踏み込んだ対策が必要。

企業別・3保険別加入割合の推移

	雇用保険	健康保険	厚生年金	3保険
H23.10	94%	86%	86%	84%
H24.10	95%	89%	89%	87%
H25.10	96%	92%	91%	90%
H26.10	96%	94%	94%	93%
H27.10	98%	97%	96%	96%
H28.10	98%	97%	97%	96%
H29.10	98%	98%	97%	97%
H30.10	98%	98%	97%	97%

元請: 98.4%
1次下請: 97.2%
2次下請: 94.6%
3次下請: 90.5%

出典: 公共事業労務費調査

建設業は全産業平均と比較して年間300時間以上長時間労働の状況。

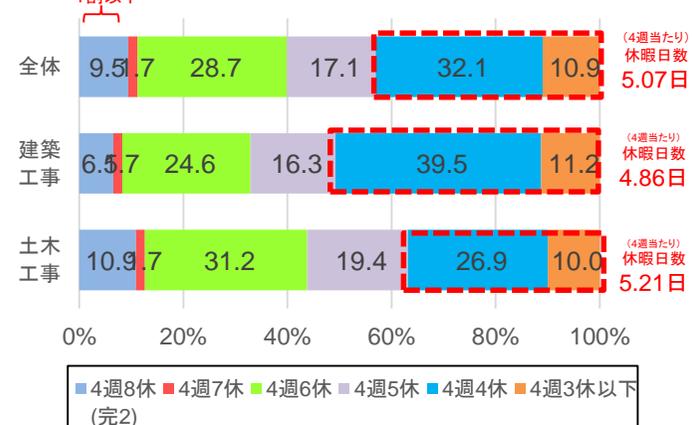
(時間) 年間実労働時間の推移



出典: 厚生労働省「毎月勤労統計調査」年度報より国土交通省作成

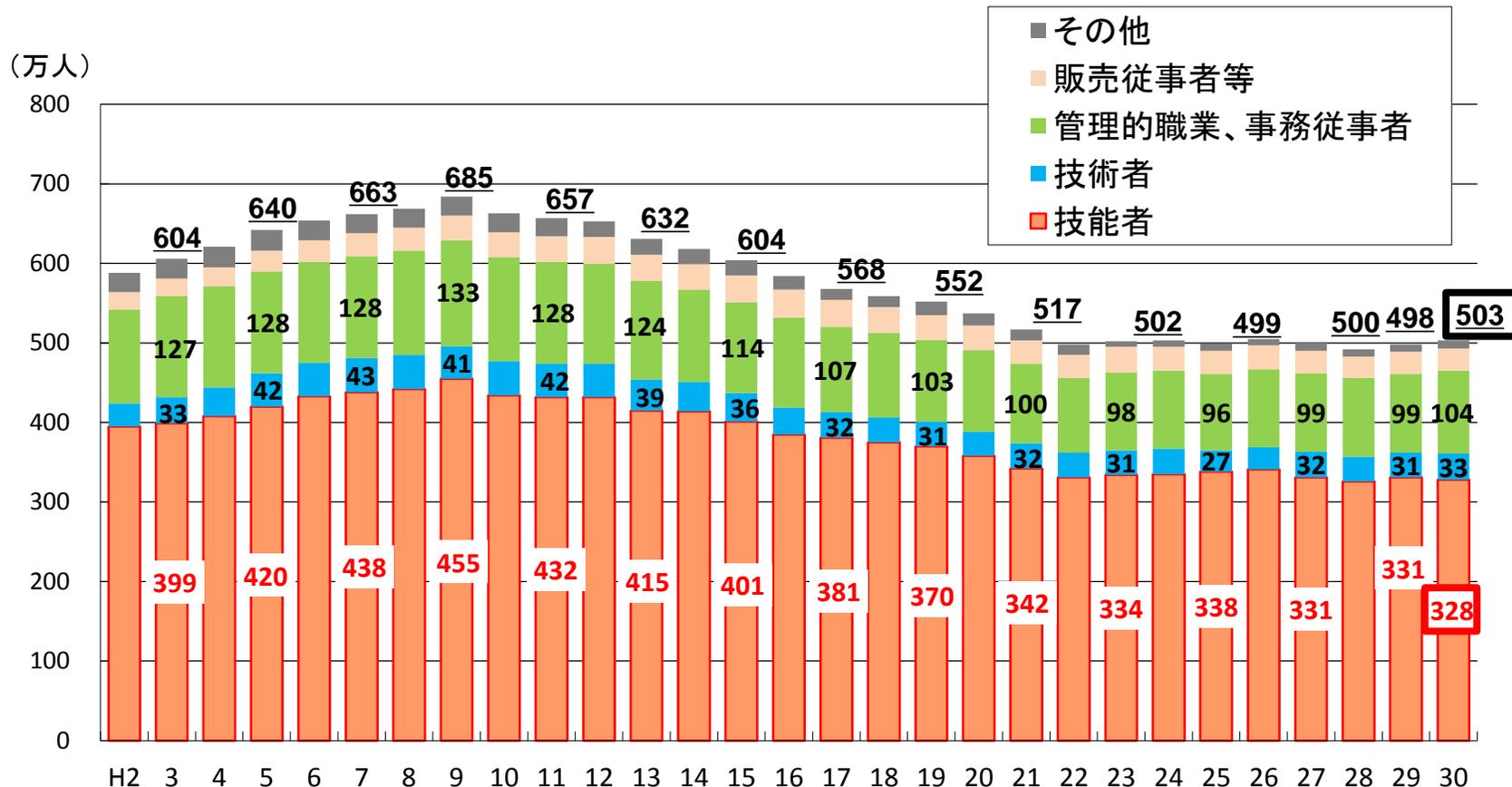
他産業では当たり前となっている週休2日もとれていない。

現在4週8休は1割以下 建設業における休日の状況(技術者)



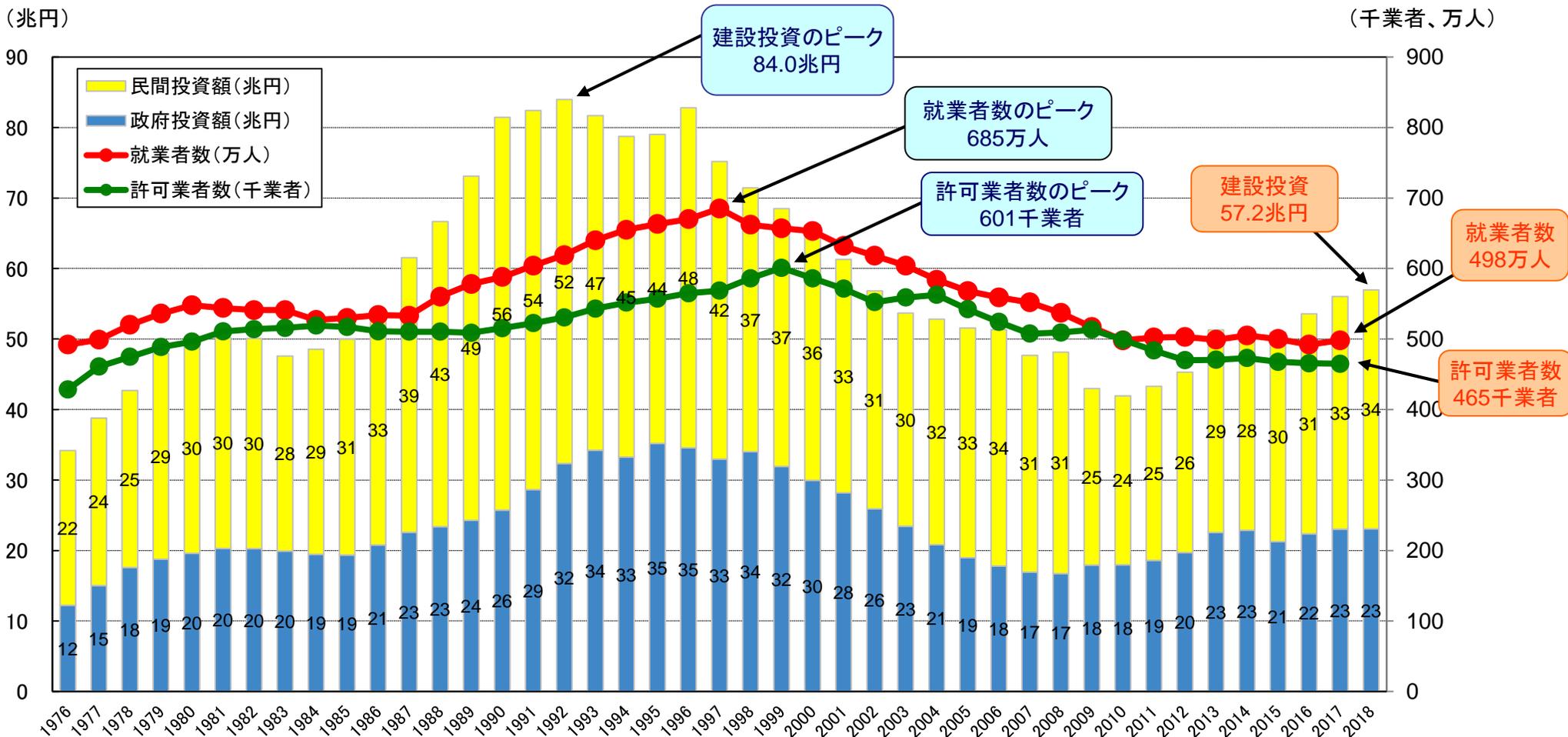
※日建協の組合員の技術者等を対象にアンケート調査。
※建設工事全体には、建築工事、土木工事の他にリニューアル工事等が含まれる。
出典: 日建協「2017時短アンケート(速報)」を基に作成

- 建設業就業者は平成9年がピークで685万人であったが、平成30年は503万人まで減少。
- 建設技能者についても平成9年のピーク(455万人)と比べて、平成30年は328万人まで減少。



出典：総務省「労働力調査」を基に国土交通省で算出

○ 建設投資額はピーク時の約84兆円(1992年度(平成4年度))から約42兆円(2010年度(平成22年度))まで落ち込んだが、その後は増加に転じ、2018年度(平成30年度)は約57兆円となる見通し。

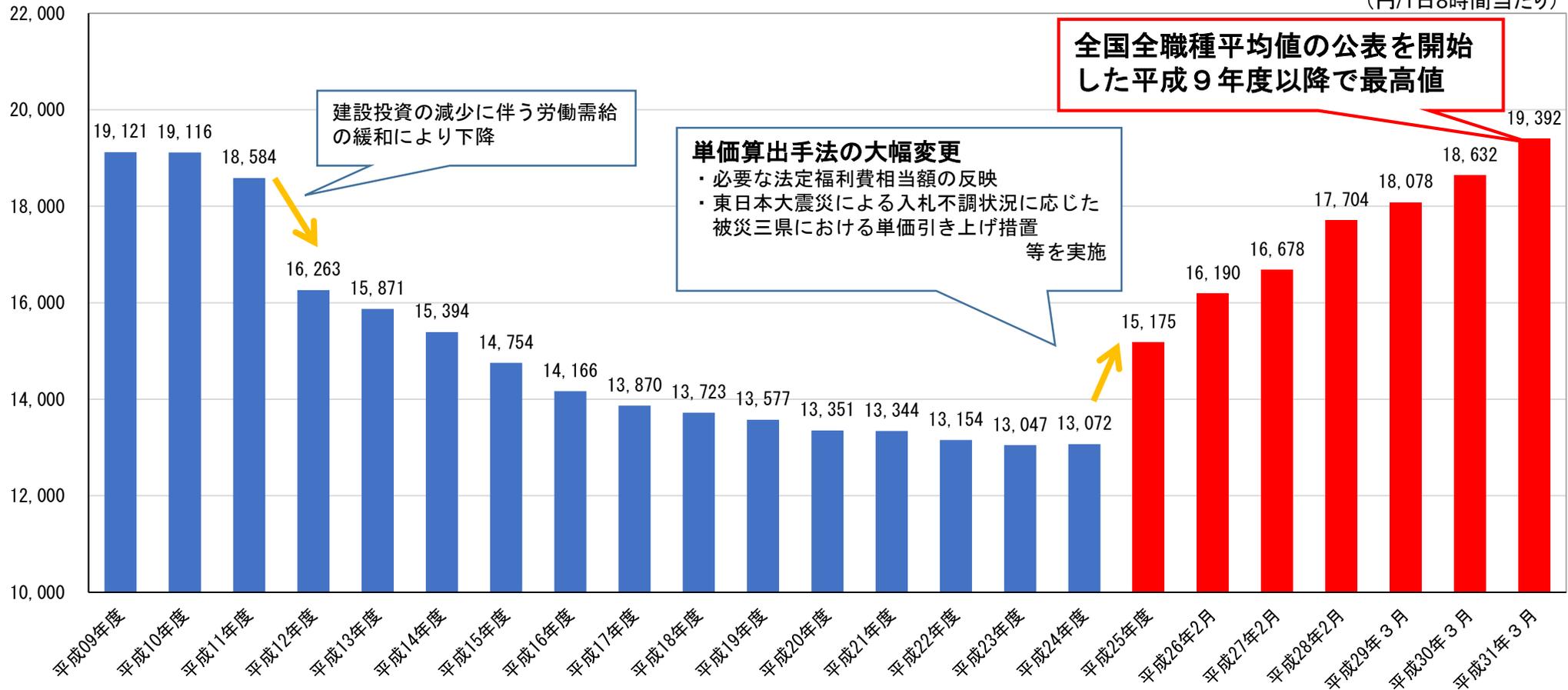


出所:国土交通省「建設投資見通し」・「建設業許可業者数調査」、総務省「労働力調査」

○7年連続で引き上げにより、全国全職種平均値の公表を開始した平成9年度以降で最高値

公共工事設計労務単価 全国全職種加重平均値の推移

(円/1日8時間当たり)



注1) 金額、伸率とも加重平均値にて表示。加重平均値は、平成25年度の標本数をもとにラスパイレ式で算出した。
 注2) 平成18年度以前は、交通誘導警備員がA・Bに分かれていないため、交通誘導警備員A・Bを足した人数で加重平均した。

- 「建設キャリアアップシステム」は、技能者の資格、社会保険加入状況、現場の就業履歴等を業界横断的に登録・蓄積する仕組み
- システムの活用により技能者が能力や経験に応じた処遇を受けられる環境を整備し、将来にわたって建設業の担い手を確保
- システムの構築に向け官民（参加団体：日建連、全建、建専連、全建総連 等）で検討を進め、平成31年1月以降システムを利用できる現場に限った「限定運用」を開始し、限定運用で蓄積した知見を踏まえ、平成31年4月より「本運用」を開始
- 運用開始初年度で100万人の技能者の登録、5年で全ての技能者（330万人）の登録を目標

<建設キャリアアップシステムの概要>

①技能者情報等の登録



【事業者情報】

- ・商号
- ・所在地
- ・建設業許可情報 等

【現場情報】

- ・現場名
- ・工事の内容 等

【技能者情報】

- ・本人情報
- ・保有資格
- ・社会保険加入状況等

②カードの交付・現場での読取



現場入場の際に読み取り



技能者にカードを交付

③技能者の能力評価

技能者の能力評価の対象

- 経験（就業日数）
- 知識・技能（保有資格）
- マネジメント能力（登録基幹技能者講習・職長経験）

建設キャリアアップシステムにより客観的に把握可能

これらを組み合わせて評価

※カードのカラーはイメージ



技能者の処遇改善が図られる環境を整備

※システム運営主体
(一財) 建設業振興基金

- 建設キャリアアップシステムに蓄積される就業履歴や保有資格を活用した技能者の能力評価基準を策定。
- 基準に基づき、技能者の技能について、4段階の客観的なレベル分けを行う。レベル4として登録基幹技能者、レベル3として職長クラスの技能者を位置づけ。
- 技能レベル(評価結果)を活用して、技能者一人ひとりの技能水準を対外的にPRし、技能に見合った評価や処遇の実現等を図る。

※第6回専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会(平成31年3月6日)において了承、建設技能者の能力評価制度に関する告示及びガイドラインを平成31年4月1日に施行

業界横断的な経験・技能の蓄積



- ・資格を登録
- ・カードをリーダーにかざし就業履歴を蓄積

建設キャリアアップシステム

- 経験(就業日数)
- 知識・技能(保有資格)
- マネジメント能力(職長や班長としての就業日数など)

能力評価基準(※)を策定し、レベルを判定

キャリアアップシステムと連携したレベル判定システム(仮称)を構築・活用

技能の客観的なレベル分け



※専門工事業団体等が職種毎の能力評価基準を策定

技能レベル(評価結果)を活用した処遇改善等

○技能の対外的PR

○キャリアパスの明確化

○専門工事企業の施工能力のPR



技能をPR!

キャリアアップに必要な経験や技能が明らかに



所属する技能者のレベルや人数に応じた評価の見える化



人材育成に取り組み、高い施工能力を有していることをPR

発注者(公共・民間)

元請企業

エンドユーザー

取引先や顧客にPR(価格交渉力の強化)

若年層の入職拡大・定着促進

高いレベルの職人を育て、雇用する企業が選ばれていく

技能者の処遇改善

○経験や技能に応じた処遇の実現

- ・システムに蓄積される就業履歴や保有資格を活用し、技能者をレベル分けする能力評価基準を検討
(レベルに応じてキャリアアップカードを色分け)
- ・技能者の能力評価と連動した専門工事企業の施工能力等の見える化も進め、良い職人を育て、雇用する専門工事企業が選ばれる環境を整備

<能力・経験の蓄積>



- 経験 (就業日数)
- 知識・技能 (保有資格)
- マネジメント能力
(登録基幹技能者講習・職長経験)

技能者情報のイメージ

ID	123456789012
氏名	建設 太郎
生年月日	SSS 1980/07/28
保有資格	
登録基幹技能者 取得	2016.06.20
技能講習 玉掛け	2008.05.21
特別教育 ロープ高所作業	2005.11.09
社会保険加入状況	退職金共済
健保	<input type="radio"/> 協会健保 <input type="radio"/> 建退共
年金	<input type="radio"/> 厚生年金
雇用	



<処遇改善の環境整備>



経験や資格に応じてレベル1からレベル4のカードを発行
カードの色で、取引先や顧客等に技能レベルを P R

現場管理の効率化

○社会保険加入状況等の確認の効率化

- ・現場に入場する技能者ひとりひとりについて、社会保険の加入状況等の確認が効率化

事業者名	技能者名	就業日数	社会保険加入
〇〇建設	〇〇〇男	11	○
〇〇建設	建設太郎	10	○
××工務所	□□□子	20	○
××工務所	□□次郎	20	○



○書類作成の簡素化・合理化

- ・施工体制台帳や作業員名簿の作成の手間やミスを削減

作業員名簿 (イメージ)

氏名	職種	生年月日	現住所
〇〇〇男	型枠工	〇年〇月〇日	〇〇県〇〇市 ~~~~
建設太郎	型枠工	△年△月△日	△△県△△市 ~~~~
□□□子	鉄筋工	□年□月□日	□□県□□市 ~~~~
□□次郎	足場 とび工	■年■月■日	■■県■■市 ~~~~

※赤枠部分にシステムに蓄積された情報が反映される

○建退共関係事務の効率化

- ・技能者に証紙を交付する際の事務作業が軽減 (現在は手作業で必要書面を作成している)

※建退共において、システムに蓄積された就業履歴を用いて、証紙請求書類 (共通) を作成するソフトを開発し、提供予定

※また、建退共において、証紙に替えて電子的に就労実績を把握する方式の導入について検討が進められている



- 日本全体の生産年齢人口が減少する中、建設業の担い手については概ね10年後に団塊世代の大量離職が見込まれており、その持続可能性が危ぶまれる状況。
- 建設業が、引き続き、災害対応、インフラ整備・メンテナンス、都市開発、住宅建設・リフォーム等を支える役割を果たし続けるためには、これまでの社会保険加入促進、担い手3法の制定、i-Constructionなどの成果を土台として、働き方改革の取組を一段と強化する必要。
- 政府全体では、長時間労働の是正に向けた「適正な工期設定等のためのガイドライン」の策定や、「新しい経済政策パッケージ」の策定など生産性革命、賃金引上げの動き。また、国土交通省でも、「建設産業政策2017+10」のとりまとめや6年連続での設計労務単価引上げを実施。
- これらの取組と連動しつつ、建設企業が働き方改革に積極的に取り組めるよう、労務単価の引上げのタイミングをとらえ、平成30年度以降、下記3分野で従来のシステムの枠にとらわれない新たな施策を、関係者が認識を共有し、密接な連携と対話の下で展開。
- 中長期的に安定的・持続的な事業量の確保など事業環境の整備にも留意。

※今後、建設業団体側にも積極的な取組を要請し、今夏を目的に官民の取組を共有し、施策の具体的展開や強化に向けた対話を実施。

長時間労働の是正

罰則付きの時間外労働規制の施行の猶予期間（5年）を待たず、長時間労働是正、週休2日の確保を図る。特に週休2日制の導入にあたっては、技能者の多数が日給月給であることに留意して取組を進める。

○週休2日制の導入を後押しする

- ・公共工事における週休2日工事の実施団体・件数を大幅に拡大するとともに民間工事でもモデル工事を試行する
- ・建設現場の週休2日と円滑な施工の確保をともに実現させるため、公共工事の週休2日工事において労務費等の補正を導入するとともに、共通仮設費、現場管理費の補正率を見直す
- ・週休2日を達成した企業や、女性活躍を推進する企業など、働き方改革に積極的に取り組む企業を積極的に評価する
- ・週休2日制を実施している現場等（モデルとなる優良な現場）を見える化する

○各発注者の特性を踏まえた適正な工期設定を推進する

- ・昨年8月に策定した「適正な工期設定等のためのガイドライン」について、各発注工事の実情を踏まえて改定するとともに、受発注者双方の協力による取組を推進する
- ・各発注者による適正な工期設定を支援するため、工期設定支援システムについて地方公共団体等への周知を進める

給与・社会保険

技能と経験にふさわしい処遇（給与）と社会保険加入の徹底に向けた環境を整備する。

○技能や経験にふさわしい処遇（給与）を実現する

- ・労務単価の改訂が下請の建設企業まで行き渡るよう、発注関係団体・建設業団体に対して労務単価の活用や適切な賃金水準の確保を要請する
- ・建設キャリアアップシステムの今秋の稼働と、概ね5年で全ての建設技能者（約330万人）の加入を推進する
- ・技能・経験にふさわしい処遇（給与）が実現するよう、建設技能者の能力評価制度を策定する
- ・能力評価制度の検討結果を踏まえ、高い技能・経験を有する建設技能者に対する公共工事での評価や当該技能者を雇用する専門工事企業の施工能力等の見える化を検討する
- ・民間発注工事における建設業の退職金共済制度の普及を関係団体に対して働きかける

○社会保険への加入を建設業を営む上でのミニマム・スタンダードにする

- ・全ての発注者に対して、工事施工について、下請の建設企業を含め、社会保険加入業者に限定するよう要請する
- ・社会保険に未加入の建設企業は、建設業の許可・更新を認めない仕組みを構築する

※給与や社会保険への加入については、週休2日工事も含め、継続的なモニタリング調査等を実施し、下請まで給与や法定福利費が行き渡っているかを確認。

生産性向上

i-Constructionの推進等を通じ、建設生産システムのあらゆる段階におけるICTの活用等により生産性の向上を図る。

○生産性の向上に取り組む建設企業を後押しする

- ・中小の建設企業による積極的なICT活用を促すため、公共工事の積算基準等を改善する
- ・生産性向上に積極的に取り組む建設企業等を表彰する（i-Construction大賞の対象拡大）
- ・個々の建設業従事者の人材育成を通じて生産性向上につなげるため、建設リカレント教育を推進する

○仕事を効率化する

- ・建設業許可等の手続き負担を軽減するため、申請手続きを電子化する
- ・工事書類の作成負担を軽減するため、公共工事における関係する基準類を改定するとともに、IoTや新技術の導入等により、施工品質の向上と省力化を図る
- ・建設キャリアアップシステムを活用し、書類作成等の現場管理を効率化する

○限られた人材・資機材の効率的な活用を促進する

- ・現場技術者の将来的な減少を見据え、技術者配置要件の合理化を検討する
- ・補助金などを受けて発注される民間工事を含め、施工時期の平準化をさらに進める

○重層下請構造改善のため、下請次数削減方策を検討する

(平成30年7月2日 建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議 申合せ)

1. ガイドラインの趣旨等

- 働き方改革関連法による改正労働基準法（H31.4.1施行）に基づき、5年の猶予期間後、建設業に時間外労働の罰則付き上限規制が適用。
- 本ガイドラインは、猶予期間中においても、受注者・発注者が相互の理解と協力の下に取り組むべき事項を、指針として策定したもの。

ガイドラインの内容

2. 時間外労働の上限規制の適用に向けた基本的な考え方

(1) 請負契約の締結に係る基本原則

- 受発注者は、法令を遵守し、双方対等な立場で、請負契約を締結。

(2) 受注者の役割

- 受注者は、建設工事従事者の長時間労働を前提とした不当に短い工期とならないよう、適正な工期で請負契約を締結。

(3) 発注者の役割

- 発注者は、施工条件の明確化等を図り、適正な工期で請負契約を締結。

(4) 施工上のリスクに関する情報共有と役割分担の明確化

- 受発注者は、工事実施前に情報共有を図り、役割分担を明確化。

3. 時間外労働の上限規制の適用に向けた取組

(1) 適正な工期設定・施工時期の平準化

- 工期の設定に当たっては、下記の条件を適切に考慮。
 - ・ 建設工事従事者の休日（週休2日等）
 - ・ 労務・資機材調達やBIM/CIM活用等の準備期間、現場の後片付け期間
 - ・ 降雨日、降雪・出水期等の作業不能日数 等
- 業種に応じた民間工事の特性等を理解のうえ協議し、適正な工期を設定。
- 週休2日等を考慮した工期を設定した場合、必要な労務費や共通仮設費等を請負代金へ適切に反映。特に公共工事は、週休2日工事の件数拡大。

- 受注者は、違法な長時間労働に繋がる「工期のダブリング」を行わない。
- 予定工期内での完了が困難な場合は、受発注者協議の上、適切に工期を変更。補助金工事では、迅速な交付決定と併せ、繰越制度等を適切に活用。
- 発注見通しの公表等により、施工時期を平準化。

(2) 必要経費へのしわ寄せ防止の徹底

- 社会保険の法定福利費などの必要経費を、見積書や請負代金内訳書に明示。
- 公共工事設計労務単価の動きや生産性向上の努力等を勘案した適切な積算・見積りに基づき、適正な請負代金による請負契約を締結。

(3) 生産性向上

- 受発注者の連携により、建設生産プロセス全体における生産性を向上。
 - ・ 3次元モデルにより設計情報等を蓄積・活用するBIM/CIMの積極活用
 - ・ プロジェクトの初期段階から受発注者間で設計・施工等の集中検討を行うフロントローディングの積極活用 等

(4) 下請契約における取組

- 下請契約においても、適正な工期および請負代金により契約を締結。
- 週休2日の確保に際して、日給制の技能労働者等の処遇水準に留意し、労務費等の見直し効果が確実に行き渡るよう、適切な賃金水準を確保。
- 一人親方についても、長時間労働の是正や週休2日の確保等を図る。

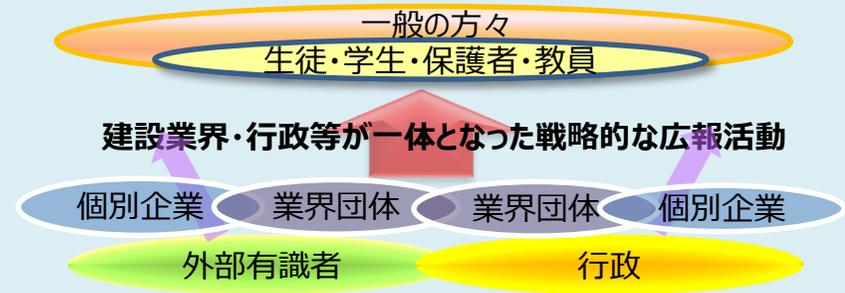
(5) 適正な工期設定等に向けた発注者支援の活用

- 工事の特性等を踏まえ、外部機関（コンストラクション・マネジメント企業等）を活用。

4. その他（今後の取組）

- 建設工事の発注の実態や長時間労働是正に向けた取組を踏まえ、本ガイドラインについてフォローアップを実施し、適宜、内容を改訂。¹⁰

- 建設産業に対する一般の方々のイメージアップや、入職が期待される若者・女性に対し、効果的な情報発信・広報活動が必要
- 従来の企業・団体による個別的な広報活動から、業界・有識者・行政等の関係者が一体となった取組へ
- 平成25年8月に**建設産業戦略的広報推進協議会**を設置 [事務局：(一財)建設業振興基金] し、活動開始



活動状況

総合ポータルサイトの開設・充実

「建設現場へGO！」 <http://genba-go.jp>

情報発信の強化



キャッチコピー・
ロゴマークの策定

- 建設産業の紹介、わかりやすい動画集、最新のトピックスの他、団体や企業、行政による若者・女性等に向けたコンテンツを集約し一元的に発信
- **就職支援コンテンツ**の拡充
「建設業で働くための18歳のハローワーク」
- **女性活躍応援コンテンツ**の拡充
「建設産業で働く女性がカッコイイ」



学校キャラバン

- 産官学が一体となり、小中高校において出前授業を実施。職人の技を間近で見たり、実際に体験すること（原体験）を通じ、建設産業の魅力を発信

- ・平成26年度：5回（工業高校5回） ※東京近郊での実施実績
- ・平成27年度：4回（工業高校1回・普通高校1回・中学校1回・小学校1回）
- ・平成28年度：5回（工業高校2回・普通高校1回・中学校1回・小学校1回）
- ・平成29年度：4回（工業高校1回・普通高校1回・中学校1回・小学校1回）

【出前授業の内容（例）】

- ・建設産業の紹介
- ・技術者・技能者の体験談
- ・ドローン飛行見学
- ・左官体験、ロボットスーツ装着体験 等



現場見学会の開催

- 学生や子供たちに建設現場を身近に感じてもらうため、現場見学会を開催。
（例）夏休み期間を利用し、子供たちとその保護者を対象に、女性技術者・技能者（けんせつ小町）が活躍する現場見学会を開催



けんせつ小町工事チーム
（国交大臣視察時）(H29.8)

「子ども霞が関見学デー」へ参加

- ものづくりの素晴らしさの体験とともに、建設産業の社会的な役割を理解してもらうため、建設機械の操作体験や左官職人体験等、体験型プログラムを実施
※「子ども霞が関見学デー」：例年夏に小・中学生を対象とし各府省庁等で開催



広報イベントの推進

効率的な技能者の教育・訓練等

- 職人の技能を映像で学べる研修プログラム「建設技能トレーニングプログラム(建トレ)※」を作成。教育訓練施設等以外でも、スマホ等を用いて各地で手軽に効果的な研修を受けられる環境を整備。



教育訓練施設をはじめとする関係者との連携・協力を強化することにより、研修内容の充実、研修効果の拡大を図る。

教育訓練施設の例

三田建設技能研修センター(兵庫)
・S57年7月開校
(躯体系、車両資格取得)

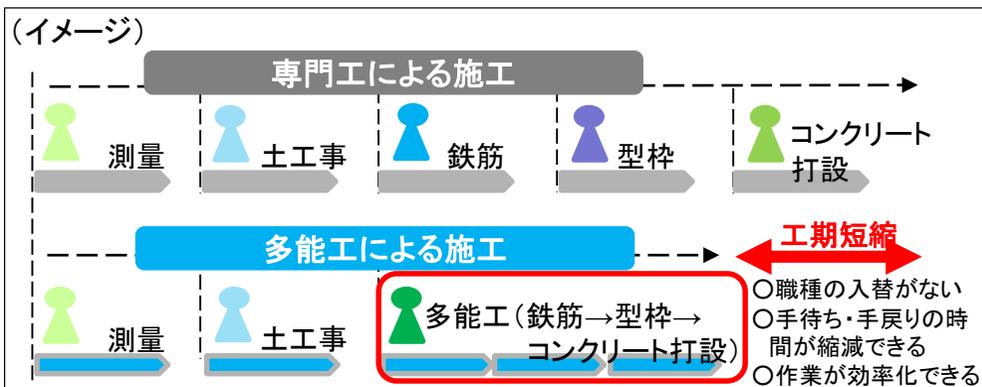
富士教育訓練センター(静岡)
・H9年4月開校
(土木、躯体等全般)

利根沼田テクノアカデミー(群馬)
・H28年4月開校(板金、瓦等)
・H30年に左官コースを新設
・愛知県の企業が加わる等、広域連携の動き

職人育成塾(香川)
・H28年10月開校(内装系)

地域建設産業における多能工化の推進

- 中小・中堅建設企業の生産性を高めるためには、建設現場を担う技能者の専門技能の幅を広げることによる多能工化が有効な手段の一つ
- 多能工化推進のため、中小・中堅建設企業で構成するグループによる多能工育成・活用計画の策定と実施を支援



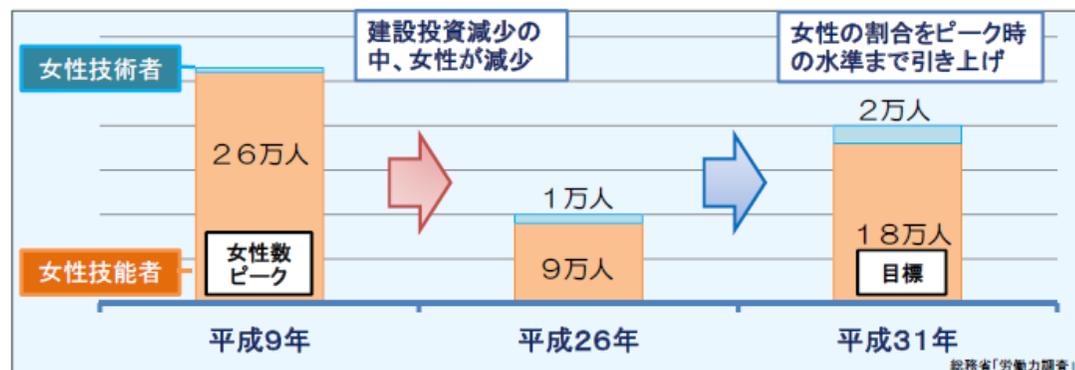
- 平成26年8月、「**もっと女性が活躍できる建設業行動計画**」を建設業5団体と共同で策定し、官民一体となって女性の更なる活躍に向けて各種取組を推進中。

計画の主なポイント

- 建設業界を挙げて女性の更なる活躍を歓迎
- 教育現場（小・中・高・大学等）と連携した建設業の魅力ややりがいを発信
- 長時間労働の縮減や計画的な休暇取得など、女性も働きやすい現場をソフト面で整備
- 女性も活用しやすい教育訓練の充実や、活躍する女性の表彰
- 女性の活躍を支える地域ネットワークの活動を支援

計画の目標

女性技術者・技能者を5年で倍増 10万人 ⇒ 20万人



	以前	直近	将来
女性技術者	平成10年頃から女性技術者の採用を本格化（統計上把握可能なのは平成12年以降）	最近では女性技術者も増加 ※大手5社では新卒採用（技術者）の約1割が女性	女性技術者数を過去最高に
女性技能者	以前は今よりも多くの女性技能者が活躍（約6%）	建設投資急減の中、ピーク時の1/3に減少。（約3%）	女性技能者の割合を最高比率へ引き上げ（約6%）

もっと女性が活躍できる建設業行動計画 (10のポイント)

女性技術者・技能者の5年以内の倍増を目指す

1. 建設業界を挙げて女性の更なる活躍を歓迎
2. 業界団体や企業による数値目標の設定や、自主的な行動指針等の策定
3. 教育現場(小・中・高・大学等)と連携した建設業の魅力ややりがいの発信
4. トイレや更衣室の設置など、女性も働きやすい現場をハード面で整備
5. 長時間労働の縮減や計画的な休暇取得など、女性も働きやすい現場をソフト面で整備
6. 仕事と家庭の両立のための制度を積極的に導入・活用
7. 女性を登用するモデル工事の実施や、女性を主体とするチームによる施工の好事例の創出や情報発信
8. 女性も活用しやすい教育訓練の充実や、活躍する女性の表彰
9. 総合的なポータルサイトにより情報を一元的に発信
10. 女性の活躍を支える地域ネットワークの活動を支援

建設業に関心を持ち、 入職する女性を増やす

○多方面からの戦略的広報の実施

- ・ポータルサイト「**建設産業で働く女性がカッコいい**」を開設し、女性活躍推進に関する情報を発信
- ・よしもとの人気芸人による**女性活躍応援キャンペーン**を全国各地で展開



○夏休み現場見学会の実施 (後援:国土交通省 主催:日建連)

- ・夏休み期間中に女子小・中学生やその保護者を対象に、**女性技術者・技能者(けんせつ小町)**が活躍する現場見学会を開催



(開催実績)
H28年度15ヶ所・414名
H29年度15ヶ所・384名
H30年度17ヶ所・374名

○女性技術者・技能者が子供霞ヶ関見学デーや学校キャラバンに参加し建設業の魅力をPR



学校キャラバン開催実績
(H27年度4回、H28年度5回、H29年度4回)
こども霞ヶ関見学デー-国土省来場者数
(H27年度3,225人、H28年度3,558人、
H29年度3,836人、平成30年度4,780人)



こども霞ヶ関見学デーの様子
～女性技能者の実技指導

建設業で働き続ける

○地域ぐるみでの女性活躍推進

- ・地域において行政・団体・企業等が連携し、**女性交流ネットワーク構築など女性活躍応援活動を支援**



「しほ建設産業イメージアップ女子会」による女性交流会の様子



「全国低層住宅劣務安全協議会(東京都)」による意見交換会の様子

○女性が働きやすい現場をハード面から環境整備

- ・**快適トイレの標準仕様を決定し、事例集を公表**(H28年9月)
- ・直轄工事における**快適トイレの設置を原則化**(H28年10月以降入札工事より)



洋式水洗トイレ(暖房便座付)

○女性のための教育訓練の充実

- ・富士教育訓練センターに**女性対象コースを開設**
- ・平成28年度同施設に**女性用の宿泊施設が竣工**



○実態調査・取組事例の水平展開

- ・建設業での女性活躍に関する各企業の意識・取組状況について、**実態調査を実施**(H27.12)
- ・女性が活躍する現場での**取組を紹介する事例集を作成し、情報を発信**(H27.10)
- ・地域ブロック単位で**経営者等による意見交換会を実施**



「建設業 女性の活躍応援ケースブック」(H27.10)

女性の更なる活躍と向上

○次世代を担う女性リーダー層に向けた研修を実施

- ・ロールモデルとなる女性向けに、**建設業に特化した研修を実施**



○女性活躍に取り組む企業への支援

- ・経営者等が抱える女性の**入職・定着に係る具体的な課題を相談窓口にて受け付け、専門家による課題解決の支援を実施**

○直轄工事における、女性技術者の登用を促すモデル工事の実施

- ・H26年度より全国各地で、**女性技術者の登用を促すモデル工事を公告・実施**
(H26年度:12件、H27年度:16件、H28年度:8件)

○活躍する女性を表彰

- ・業界で活躍する女性を**建設マスター等で表彰**

(H27年度:13人⇒H28年度:14人
⇒H29年度:5人⇒H30年度:9名)



○建設業で活躍する女性による大臣表敬

- ・地域や現場における女性活躍推進の取組を報告



しほ建設産業イメージアップ女子会 (H28.11)

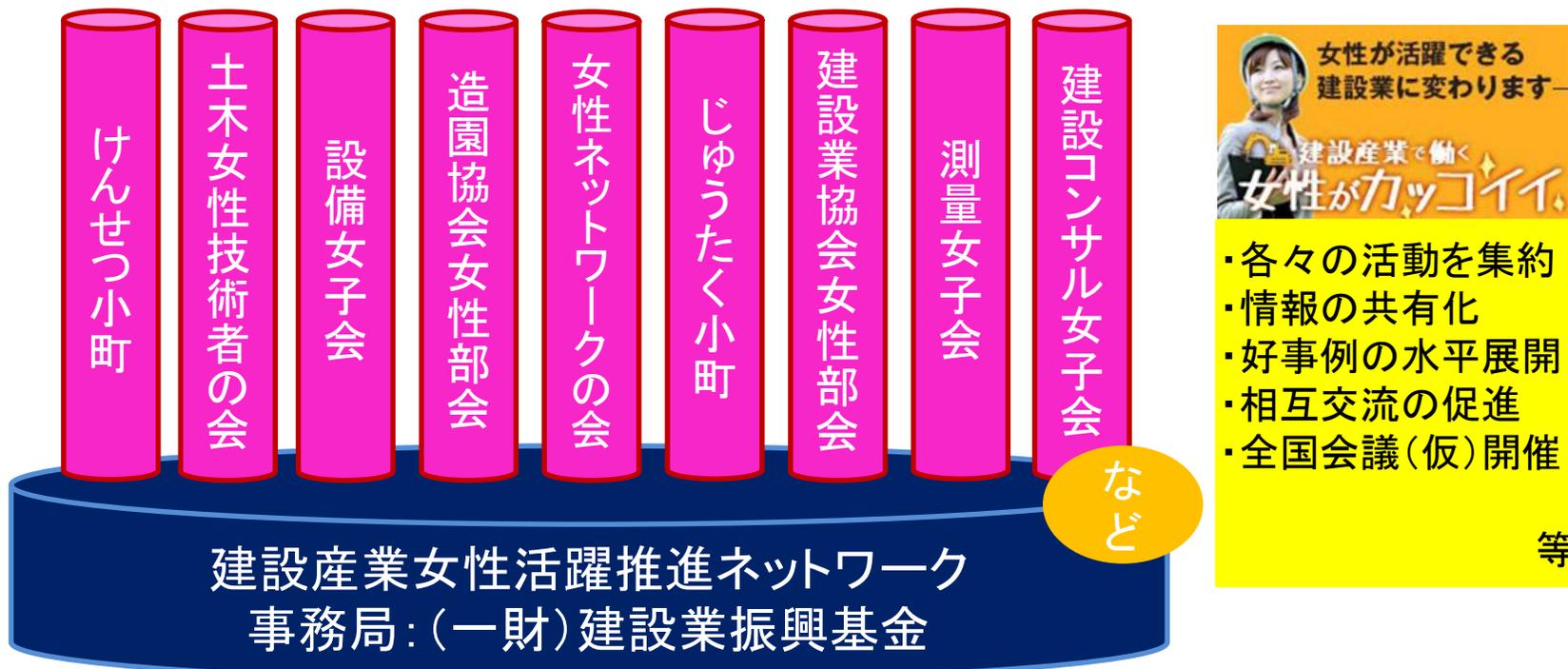


日建連「けんせつ小町」活躍推進表彰」受賞者 (H28.3)

女性の活躍の姿を広く社会に発信

- これまで個々に活動していた女性活躍を推進する全国各地の団体はあったが、それらの相互交流や情報交換を通じた活動の活性化を促すため、それぞれの団体をつなぐ「建設産業女性活躍推進ネットワーク」を平成30年12月に始動。

女性ネットワークのフォローアップ体制の構築



※29団体が登録 (令和元年5月9日現在)

○国土交通省においては、将来の担い手の確保の観点等から、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等を実施

快適トイレの原則化

建設現場の仮設トイレについて、快適トイレ（女性も活用しやすいトイレ）の設置を平成28年10月より原則化し、職場環境を改善

快適トイレ標準仕様の策定

1. トイレに求める機能

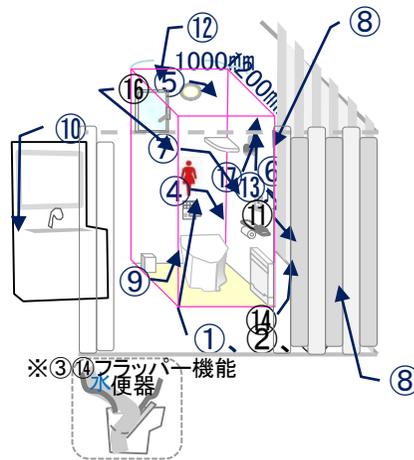
- ①洋式便座
- ②水洗機能（簡易水洗、し尿処理装置を含む）
- ③臭い逆流防止機能（フラッパー機能）
- ④容易に開かない施錠機能（二重ロック等）
- ⑤照明設備（電源がなくても良いもの）
- ⑥衣類掛け等のフック付、又は、荷物置き場の設備付き（耐荷重5kg以上）

2. 付属品として備えるもの

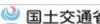
- ⑦現場に男女がいる場合に男女別の明確な表示
- ⑧入口の目隠しの設置（男女別トイレ間も含め入口が直接見えないような配置等）
- ⑨サニタリーボックス（女性専用トイレに限る）
- ⑩鏡付きの洗面台
- ⑪便座除菌シート等の衛生用品

3. 推奨する仕様、付属品

- ⑫室内寸法900×900mm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）



快適トイレ事例集の作成

【茨城県】快適トイレ設置事例（関東地方整備局①） 

■ 河川事業での設置事例

○現場の声

- ・今までの仮設トイレに比べ清潔で使いやすい。
- ・コンパクトに必要機能が集約されていて使いやすい。
- ・現場周辺環境と調和させたデザイン（木目調）でよい。
- ・男女別なので安心して使用できる。

快適トイレの費用計上

45,000円/基・月を上限に男女別で1台ずつ計2台分の費用を計上（最大：90,000円/2基・月）

現場事務所の快適化※女性用更衣室の設置

平成29年4月より現場労働者の作業環境の改善を行うため、女性用更衣室等の費用を計上

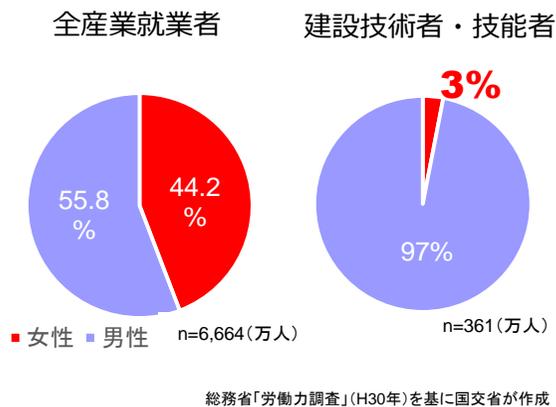
建設業における女性活躍の推進

- 建設業では担い手の確保が喫緊の課題であり、女性活躍推進の余地は大きい。国交省と建設業界が一体となり、官民を挙げた取組を着実に進め、女性活躍の機運が高まりを見せているところであり、建設業界が自律的・継続的に女性活躍に取り組める環境を整備する。

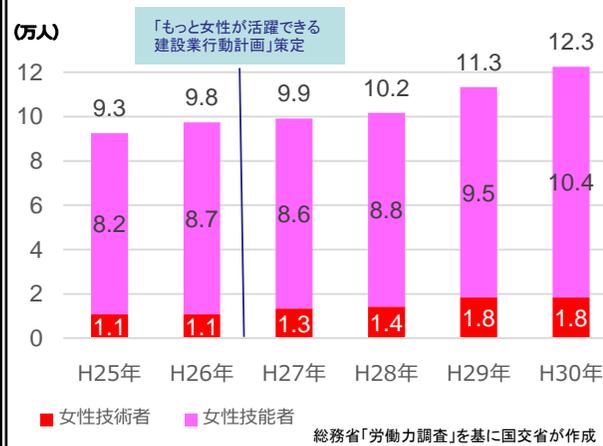
課題

- 全産業と比べ、建設業の現場で働く女性技術者・技能者の割合は低く、改善の余地は大きい。
- 建設業従事者数は減少傾向にある中、女性技術者・技能者数は増加基調であり、女性活躍の機運は高まってきている。
- 国交省と建設5団体が「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」(H26.8)を策定してから5年が経過することから、計画の総括や新計画策定に向けた検討が必要。

全産業と比べ技術者・技能者の女性の割合は低い



女性技術者・技能者数は増加傾向



「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」(H26.8) 主なポイント

- ・ 建設業界を挙げて女性の更なる活躍を歓迎
- ・ 教育現場（小・中・高・大学等）と連携した建設業の魅力ややりがいを発信
- ・ 長時間労働の縮減や計画的な休暇取得など、女性も働きやすい現場をソフト面で整備
- ・ 女性も活用しやすい教育訓練の充実や、活躍する女性の表彰
- ・ 女性の活躍を支える地域ネットワークの活動を支援

平成31年度の取組

【これまでの取組を踏まえ次なるステップへ～建設業界が自律的・継続的に女性活躍に取り組める環境の整備】

- 「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」の総括と新計画策定に向けた検討

現行計画について、効果分析を行うとともに、新たな計画を策定 → 国や建設業界によるこれまでの取組について効果分析を行うとともに、新たな取組や目標を盛り込んだ次期行動計画を策定し、女性活躍の推進方策について検討する。



国土交通省

Ministry of Land, Infrastructure, Transport and Tourism