

女性技能労働者活用のための アクションプランについて

一般社団法人 日本建設業連合会

「女性技能労働者活用のためのアクションプラン」

平成26年 3月20日

一般社団法人 日本建設業連合会

【目標】

女性技能労働者数について 5年以内に倍増を目指す。

【実施事項】

会員会社は、専門工事業者、協力会社などと連携しつつ、次の事項に積極的に取り組む。

- ① 建設業界には女性技能労働者が活躍できる職種が多数あり、女性の入職を歓迎することを積極的にアピールする。
- ② 現場において女性が「安心して使用できるトイレ」の設置などの環境整備に最大限配慮する。
- ③ 現場において時差出勤、帰宅制度などの出産や子育てをサポートするための制度を導入する。
- ④ 女性現場監督を拡充する。
- ⑤ 女性を主体とする「なでしこ工事チーム」などを設け活用する。
- ⑥ 協力会社が女性技能労働者を雇用・育成するための支援を行う。

	技能労働者数（万人）		女性技能労働者の割合（％）
	女性	男女計	
建設業	9	337	2.7
製造業	195	657	29.7
全産業	340	1,547	22.0

総務省「労働力調査（2012年）」より算出

1. はじめに

わが国の建設投資は、1990年代後半以降減少傾向が続き、近年ではリーマンショック後の景気悪化により急減し、2010年度にはピーク時（92年度84兆円）の約50%（41.9兆円）にまで減少したが、東日本大震災の復興事業の本格化と政権交代によるいわゆるアベノミクス効果などが相まって、2013年度には50兆円となった。さらに2020年の東京オリンピック、パラリンピック開催決定等の経済効果より、ここ数年は一定の建設需要が想定されている。

一方、建設就業者数は1997年の685万人をピークとして減少が続き、2010年では504万人とピーク時の74%となり、建設投資が増加に転じる中、就業者数は2013年においても499万人とほぼ横ばいになっている。

このギャップが、建設技能労働者不足として顕著に現れている。加えて、団塊の世代の熟練技能労働者の離職が進行しており、この不足傾向に拍車がかかる恐れがある。さらに、若年者の入職減少などによる建設技能労働者の高齢化が、産業活力の維持、強化の観点から建設業の大きな課題となっている。建設業の再生と発展のためには、早急な対策を講じて、これらの課題を克服していかなければならない。このため、日本建設業連合会（以下「日建連」という）では、技能労働者の処遇の改善により、新規入職者や他産業からの転職者を増大させることに積極的に取り組んでいるところである。

最近では、女性の社会参画が進展しさまざまな分野で女性の活躍が目立つようになっており、さらに、安倍内閣の成長戦略としても「女性の活躍」が取り上げられていることを考えると、女性の技能労働者の活用促進が有効かつ重要である。

建設業には多様な職種がある。日建連で行った調査によれば実際に幅広い職種で女性が働いているので、建設業の幅広い職種で働く女性技能労働

者を増やすことで、より有効に建設技能労働者不足を補うこともできるし、女性が多く働く職場は若年者も安心して入職しやすく、建設業の魅力化に繋がると考える。

技能労働者不足が深刻化した今こそ、女性技能労働者活用の促進を幅広く発信し、積極的に取り組むべき機会であると考えます。

以下に活動の内容と女性技能労働者活用の方策をとりまとめる。

2. 女性技能労働者の実態調査

(1) 女性技能労働者数

建設業における女性技能労働者数を総務省の労働力調査結果から算出すると表1のとおりであり、建設業での女性技能労働者の割合は、製造業や全産業に比べて少ないことが分かる。

	技能労働者数（万人）		女性技能労働者の割合（%）
	女性	男女計	
建設業	9	337	2.7
製造業	195	657	29.7
全産業	340	1,547	22.0

総務省「労働力調査（2012年）」より算出
 (注) 技能労働者とは、職業分類項目のうち（生産工程、輸送・機械運転、建設・採掘、運搬・清掃・包装等〔その他の運搬・清掃・包装等〕）の従事者とする。

(2) 就労状況調査

建設業において技能労働者数のうち2.7%が女性であることは、実感として現場を考えた場合、想像以上に多いというギャップが感じられたため、実態調査を行った。

現場に就労する女性技能労働者の実態を把握するため、昨年12月に当会会員会社の1社で建築現場を対象に就労状況を調査した（現場数230、回収率85%）。

結果は表2に示すとおりで、男性も含めた全作業員数は10,165人、うち女性は122人（1.2%）、

表一 2 女性技能労働者就労状況
現場数=230, 全作業員数=10,165人

	職 種	人数	割合
躯体技能職	大工	1	—
	残土処分運転手	2	—
	清掃・養生・クリーニング	11	—
	墨出し工・測量	3	—
	型枠大工	4	—
	鉄筋工	1	—
	雑工	1	—
	解体工	1	—
	生コン車運転手	2	—
	クレーンオペ	1	—
	小計	27	—
仕上技能職	防水	2	—
	シーリング	3	—
	造作大工	1	—
	金属工（手摺）	1	—
	左官	2	—
	サッシ工	2	—
	自動扉	1	—
	塗装工	3	—
	ボード工	1	—
	内装工	4	—
	クロス工	4	—
	床工	1	—
	植栽 移植	1	—
		小計	26
設備技能職	電気設備工	4	—
	電気手元	1	—
	衛生空調設備	4	—
	配管工	1	—
	保温工	1	—
	フロン回収	1	—
	小計	12	—
技能職 計		65	0.6%
その他	現場監督	4	—
	ガードマン	2	—
	CAD	22	—
	仮設計画	1	—
	営業	4	—
	その他 計	57	—
合 計		122	1.2%

女性技能労働者は65人（0.6%）であった。

この就労状況把握調査で、建設現場において女性技能労働者が多様な職種にわたり就労している実態を把握することができた。

また、本調査による女性技能労働者の割合0.6%が、総務省「労働力調査」から算出した2.7%と差があるのは、本調査に含まれていない専門工事会社が元請となる現場等での女性技能労働者の就労が、多いためではないかとも考えられる。

これに続くステップとして各種専門工事業団体や女性技能労働者個人へのヒアリングやアンケートを通して活用促進の課題を探ることにした。

3. 専門工事業団体へのヒアリングとアンケート

女性技能労働者を、実際に雇用するのは専門工事会社であることから、建設産業専門団体連合会（以下「建専連」という）とも連携し、各専門工事業団体へのヒアリングとアンケートを行い、現状の問題点や基本的考え方などを確認した（図一1）。

ヒアリング内容およびアンケートにご協力いただいた専門工事業団体は、表一3のとおりである。

〈専門工事業団体ヒアリングとアンケートの要約〉

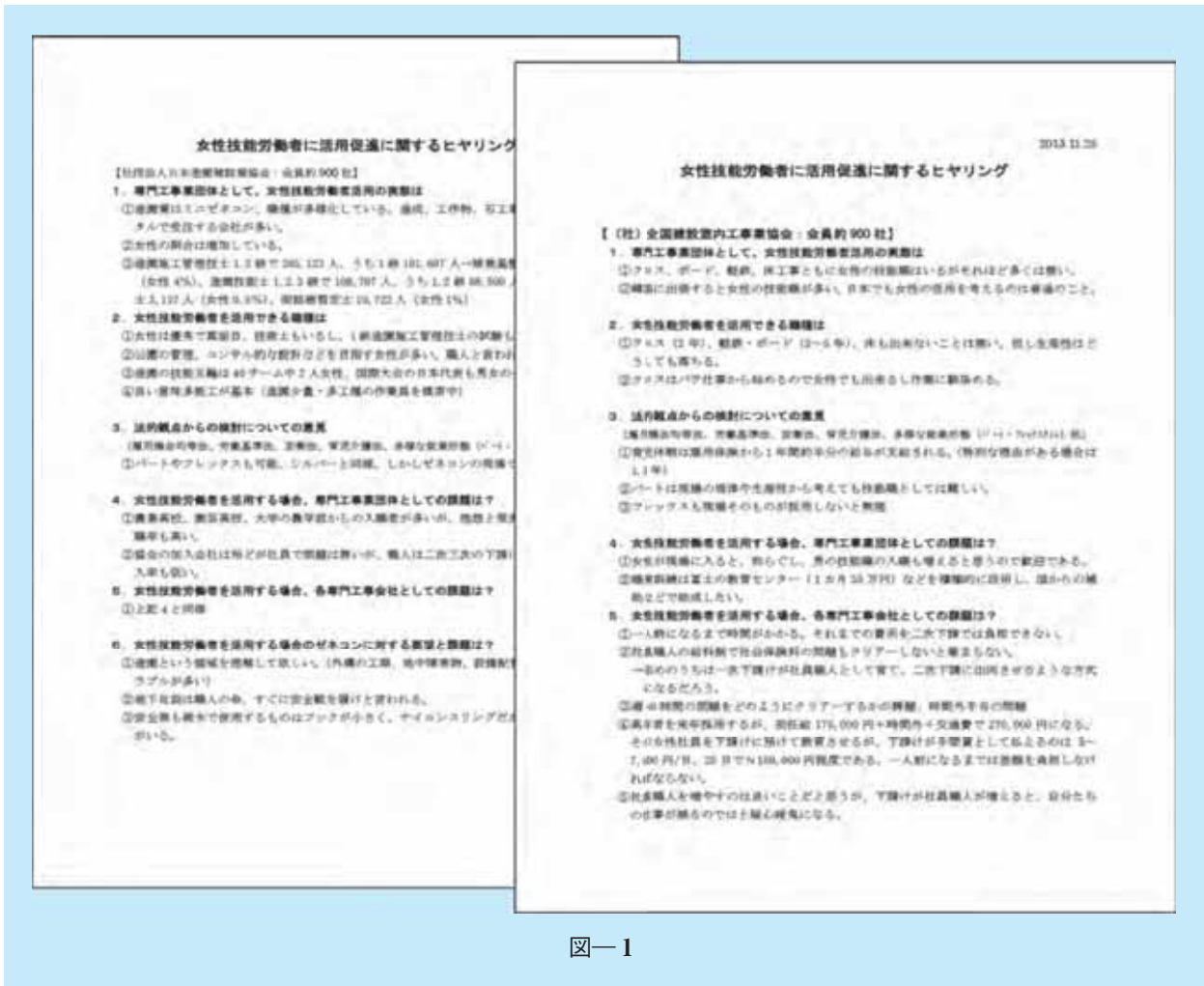
① 女性技能労働者の活用については、現場の活性化等の観点からおおむね賛同する意見が多く、特に仕上げの専門工事業団体は、課題はあるものの前向きな意見も多い。

しかし躯体の専門工事業団体からは、重機のオペレーターなどを除き、男女の体力差から現実性に乏しく、躯体技能職の就労に関しては難しいという意見もあった。

② 現場の環境が、女性技能労働者を受け入れられるようになっているか。特に小規模現場に対する指摘が多く、環境整備は元請会社の課題という意見が多かった。

③ 建設業だけの課題ではないが、女性は結婚、出産後、もとの仕事に復帰する割合が低いため、経営者にとっては、熟練工になるまでの先行投資が無駄になり、女性活用に積極的になれないとの意見が多かった。

④ 女性技能労働者を雇用した場合、生産性が落ちると考える団体が多かった。



図一

表一三

日建連による専門工事業団体へのヒヤリング：資料1			
① (一社) 全国建設室内工事業協会	2013.11.25	④ (一社) 日本塗装工業会	2013.12.12
② (一社) 全国防水工事業協会	2013.12.03	⑤ (公社) 全国鉄筋工事業協会	2013.12.16
③ (一社) 日本造園建設業協会	2013.12.04	⑥ (社) 日本建設大工工事業協会	2013.12.20
建設産業専門団体連合会（建専連）経由での専門工事業団体へのアンケート：資料2			
① (一社) 日本左官業組合連合会	⑤ (一社) 日本サッシ協会	⑨ (一社) 日本基礎建設協会	
② (一社) 日本シャッター・ドア協会	⑥ 全国基礎工業協同組合連合会	⑩ 全国管工事業協同組合連合会	
③ (一社) 全国道路標識・標示業協会	⑦ (一社) 日本造園組合連合会	⑪ 全国マスチック事業協同組合連合会	
④ (一社) カーテンウォール・防火開口部協会	⑧ (一社) 日本建築板金協会		
【参考】登録基幹技能者における女性の有資格者数（建専連調べ）：資料3			

4. 女性技能労働者へのアンケート

当会会員会社7社の現場において、実際に従事している65人の女性技能労働者へのアンケートを実施し、現場環境への意見や要望などを回答していただいた（表一4）。

〈女性技能労働者へのアンケートの要約〉

- ① 建設業に入職する経緯は親族関係が多く、女性が働ける職種であること等の対外的なアピールが不足している。
- ② 現場の環境（女性用トイレ、更衣室、洗面所など）が整備されていない。
- ③ 結婚・育児などと両立できるような就業体系が確立されていない。
- ④ 女性の現場監督が少ないので、安心感が低い。



図一 2

- ⑤ 給与制度や社会保険などの環境が整備されていない。
- ⑥ 女性として特別扱いはしてほしくない。性別ではなく能力で評価してほしい。
特に意見の多かった内容は、安心して使用できるトイレ・女子更衣室の設置という現場の環境問題であった。

5. 女性ワーキンググループ

これまでの検討、専門工事業団体および女性技能労働者へのヒアリングとアンケートを踏まえ、当会に設置した女性技能労働者活用促進専門部会の女性委員および女性オブザーバーからなる女性ワーキンググループによる検討会を開催した。

表一 4 女性技能労働者アンケートの対象人数

	職 種	人数
躯体技能職	清掃・養生・クリーニング	5
	墨出し工・測量	6
	型枠大工	3
	鉄筋工	3
	雑工	1
	斫工	1
	生コンデリバリーオペレーター	1
	小計	5
仕上技能職	防水	2
	シーリング	4
	タイル工	3
	溶接工	1
	左官	3
	サッシ工	3
	塗装工	3
	内装工	5
	室内装飾	1
	フローリング工	1
	断熱・ウレタン吹付工	1
	補修工	1
	植栽 移植	2
	小計	30
設備技能職	電気設備工	2
	保温工	2
	試運転調整	2
	小計	6
その他	技能職 計	61
	現場監督	1
	ガードマン	2
	調査・補修	1
	その他 計	4
合 計	65	

フリーディスカッションでの進行の中、女性の立場や感性から多くの意見が得られた。

(1) 女性技能労働者の入職を増やすための取り組み

- ① 親、身内の心配する給与体系の見直し（月給制の採用）や社会保険加入等の技能労働者の処遇改善を建設業全体で推進する。
- ② 新規若年技能労働者の募集窓口を工業高校に加え、普通高校の女子生徒を対象にする等幅広くする。
- ③ ポスターの掲示、女性版就職情報誌などの活用により、建設業界が女性技能労働者を歓迎することをアピールする。
- ④ 建設業を知ってもらい（PRする）、また女性の働いている姿を見せるという観点の取り組みを行う。
・親子見学会、小学校社会科見学会、学生のイ

- ンターン制度
- ・家族や知人が働いている姿を見せる見学会（家族デー）
- ・体験型アトラクション（キッズニア的）施設や女性キャラクターによる建設ゲームの開発（キャラクター名の一般公募）、パビリオンの設置
- ・TVドラマ、アニメ、映画、ドキュメンタリー（スーパー女性職人等）、CM、雑誌などのメディア活用
- ・作文コンクール（国土交通省実施済）、絵画コンクールなどの開催
- ⑤ 国や自治体の雇用に関する各種補助金、奨励金制度などの確認と周知
- ⑥ 専門工事事業団体が女性技能労働者を雇用した場合の減税など各種メリットの付与
- (2) 家庭と仕事を両立させるための取り組み
- ① 出産、子育てへのサポートの充実
 - ・期間を定めて時差出勤、帰宅（例えば9：00出勤、16：00帰宅）を認めるなどのサポートの充実
 - ・大規模現場での託児所の設置、託児所の斡旋などによる支援
 - ・画一的な朝礼の廃止や柔軟な現場就労管理の導入
- ② 建設業も見据えた国の少子化対策の推進
 - ・厚生労働省の「くるみん」マーク認定制度には大いに賛同するが、建設現場では一斉朝礼への全員参加等、就業時間の柔軟化を制約する従来からの管理手法が多くあり、すぐに適用するには困難な面がある。
- (3) 定着させるための取り組み
- ① 女性技能労働者を表彰する制度の拡充
 - ・建設マスターの女性枠の拡充（国土交通省実施済）、快適職場表彰の活用（日建連）や専門工事業団体、元請会社各社の表彰規定の女性表彰者枠拡充とシンボリック表彰の実施
- ② 現場の設備の見直し
 - ・安心して使用できる女性用トイレの設置
 - ・更衣室、洗面所、シャワー設備などの整備



写真一 専門部会女性委員と女性オブザーバーによるワーキング

- と、扉の色を区別するなど、男性に使われず女性が安心して使用できるような気配りと運用ルールの徹底
- ③ 女性用品の充実
 - ・作業服、安全帯、ヘルメット、安全靴といった安全保護具での女性用サイズの充実など
- ④ 女性技能労働者の復職の糧となる仕組みの新設
 - ・結婚出産などの理由で離職後の復職の糧となるような就労履歴の認定など
- ⑤ 女性技能労働者を雇用する専門工事事業団体を採用した側の元請会社にもメリットが生じる制度の要請
- ⑥ 女性技能労働者のネットワークの構築
 - ・現場で働く女性技能労働者を結ぶ交流の場やサイト等の構築や意見交換
- (4) その他の意見
- ① 発注者（女子校、個人住宅など）によっては女性現場監督、女性技能労働者に作業してほしい等のニーズは現に存在しているし、十分潜在しているので、元請会社として掘り起こす営業活動が今後重要である。
- ② 女性現場監督、女性職長を拡充し、現場で女性技能労働者が働きやすくする。
- ③ 小さくても良いから女性だけ（女性主体）で作り上げる現場を施工し、魅力化に繋げたい。

6. 女性技能労働者活用促進の取り組み

今後の取り組み事項を表一5に示す。

表—5 女性技能労働者活用促進の取り組み ※当面実施すべき取り組み事項を で示す。

	日建連	日建連としての要請事項	関係各省
<p>PR</p> <p>①建設業界は女性技能労働者を歓迎することのアピール ・新卒者だけでなく幅広い世代の女性に対して、さまざまな勤務形態での受け入れがあることの効果的なPR方法の検討と実施 ②建設業界は女性技能労働者が活躍できる職場が多数あることのアピール ・建設業界が実施すべきPR事項の検討と要請 ・業界、外部関係者、行政が一体となって建設業界の戦略的広報活動を推進する「建設産業戦略的広報推進協議会」や内閣府「第3次男女共同参画社会基本計画（平成22年12月）」と連携しアピール</p> <p>①建設業界は女性技能労働者を歓迎することのアピール ・日建連がホームページや広報誌において、トップがアピール ・ポスターの作成などキャンペーンの実施 ・「建設産業戦略的広報推進協議会」との積極的な連携を通してアピール</p>	<p>日建連</p> <p>①建設業界は女性技能労働者を歓迎することのアピール ・女性や小さな子供が建設業界に関心しむための現場見学会等の実施 ・広報誌、ホームページの活用、マスコミ発表の実施</p> <p>①建設業界には女性技能労働者が活躍できる職場が多数あることのアピール ・自社ホームページや広報誌といった広報媒体において、トップが女性技能労働者が活躍できる職場が多数あることのアピール</p>	<p>建設連など専門工事業業諸団体</p> <p>①建設業界には女性技能労働者が活躍できる職場が多数あることのアピール ・建設産業戦略的広報推進協議会と連携した、専門職種における女性技能労働者の活躍などを就業を希望する女子学生や一層女性に注目させるPR活動等の展開</p> <p>①建設業界には女性技能労働者が活躍できる職場が多数あることのアピール ・専門職種における女性技能労働者の活躍を広報誌やホームページなどでトップがアピール</p>	<p>関係各省</p> <p>①国土交通省「建設産業活性化会議」等で女性技能労働者の活用促進を、建設産業の担い手の確保、育成策として位置づけ ②既存の女性技能労働者確保にも活用できる国等の助成制度の周知徹底 ③建設業界における女性技能労働者活用促進の取り組みの紹介</p> <p>①国土交通省「建設産業活性化会議」等で女性技能労働者の活用促進を、建設産業の担い手の確保、育成策として位置づけ</p>
<p>環境整備</p> <p>①女性技能労働者が働きやすい環境を整備するためのマニュアル作成 ・安心して使用できるトイレ設備の徹底 ・整備すべき項目（設備環境、出産、子育てサポート、女性の働きかけ）の検討およびマニュアル化、委員会への働きかけ ②女性技能労働者の雇用を促進する表彰制度の創設 ③女性技能労働者が働きやすい環境整備を促進する表彰制度の実施 ・日建連「体面職場表彰」制度に女性技能労働者の環境整備部門を設けるなど</p> <p>①現場環境の整備 ・現場において女性技能労働者が安心して使用できるトイレ、更衣室等の環境整備 ・現場環境整備に必要な経費の確保（積算への反映） ②出産、子育てへのサポートの充実 ・柔軟な就業時間制度（時差出勤、帰宅）等の導入 ・大規模現場での託児所の設置、託児所の敷設などによる支援 ・出産育児サポートに必要な経費の確保（積算への反映） ③女性現場監督の拡充 ・女性現場監督を擁出し、女性の目による現場環境の充実 ④現場における女性のネットワークの構築による女性技能労働者の孤立化防止 ⑤協力会社が女性技能労働者のプラントとスタータスを表す顕彰制度の設置 ⑥協力会社が女性技能労働者を雇用するための支援 ・元請会社からの発注条件として女性技能労働者活用促進の明示、各種助成金申請への手助け ⑦女性技能労働者を雇用する協力会社（インセンティブ）の選定 ⑧女性技能労働者の処遇改善 ・性別に左右されない能力に見合った賃金を基本とする給与体系の原用を協力会社に要請</p>	<p>①現場環境の整備 ・現場において女性技能労働者が安心して使用できるトイレ、更衣室等の環境整備 ・現場環境整備に必要な経費の確保（積算への反映） ②出産、子育てへのサポートの充実 ・柔軟な就業時間制度（時差出勤、帰宅）等の導入 ・大規模現場での託児所の設置、託児所の敷設などによる支援 ・出産育児サポートに必要な経費の確保（積算への反映） ③女性現場監督の拡充 ・女性現場監督を擁出し、女性の目による現場環境の充実 ④現場における女性のネットワークの構築による女性技能労働者の孤立化防止 ⑤協力会社が女性技能労働者のプラントとスタータスを表す顕彰制度の設置 ⑥協力会社が女性技能労働者を雇用するための支援 ・元請会社からの発注条件として女性技能労働者活用促進の明示、各種助成金申請への手助け ⑦女性技能労働者を雇用する協力会社（インセンティブ）の選定 ⑧女性技能労働者の処遇改善 ・性別に左右されない能力に見合った賃金を基本とする給与体系の原用を協力会社に要請</p>	<p>①現場環境の整備 ・現場において女性技能労働者が安心して使用できるトイレ、更衣室等の環境整備 ・現場環境整備に必要な経費の確保（積算への反映） ②出産、子育てへのサポートの充実 ・柔軟な就業時間制度（時差出勤、帰宅）等の導入 ・大規模現場での託児所の設置、託児所の敷設などによる支援 ・出産育児サポートに必要な経費の確保（積算への反映） ③女性現場監督の拡充 ・女性現場監督を擁出し、女性の目による現場環境の充実 ④現場における女性のネットワークの構築による女性技能労働者の孤立化防止 ⑤協力会社が女性技能労働者のプラントとスタータスを表す顕彰制度の設置 ⑥協力会社が女性技能労働者を雇用するための支援 ・元請会社からの発注条件として女性技能労働者活用促進の明示、各種助成金申請への手助け ⑦女性技能労働者を雇用する協力会社（インセンティブ）の選定 ⑧女性技能労働者の処遇改善 ・性別に左右されない能力に見合った賃金を基本とする給与体系の原用を協力会社に要請</p>	<p>①建設業界は女性技能労働者を歓迎することのアピール ・女性や小さな子供が建設業界に関心しむための現場見学会等の実施 ・広報誌、ホームページの活用、マスコミ発表の実施</p> <p>①現場環境の整備 ・現場において女性技能労働者が安心して使用できるトイレ、更衣室等の環境整備 ・現場環境整備に必要な経費の確保（積算への反映） ②出産、子育てへのサポートの充実 ・柔軟な就業時間制度（時差出勤、帰宅）等の導入 ・大規模現場での託児所の設置、託児所の敷設などによる支援 ・出産育児サポートに必要な経費の確保（積算への反映） ③女性現場監督の拡充 ・女性現場監督を擁出し、女性の目による現場環境の充実 ④現場における女性のネットワークの構築による女性技能労働者の孤立化防止 ⑤協力会社が女性技能労働者のプラントとスタータスを表す顕彰制度の設置 ⑥協力会社が女性技能労働者を雇用するための支援 ・元請会社からの発注条件として女性技能労働者活用促進の明示、各種助成金申請への手助け ⑦女性技能労働者を雇用する協力会社（インセンティブ）の選定 ⑧女性技能労働者の処遇改善 ・性別に左右されない能力に見合った賃金を基本とする給与体系の原用を協力会社に要請</p>
<p>マーケティング</p> <p>①女性技能労働者が働きやすい環境を整備するためのマニュアル作成 ・早期にマニュアルを作成し、委員会などへ配布 ②女性技能労働者が働きやすい環境整備を促進する表彰制度の実施 ・快進職場表彰制度の拡充</p> <p>元請会社と一体となって ①現場環境の整備 ②出産、子育てのサポートに努める</p> <p>元請会社と一体となって ①女性施工チームの設置に協力する</p>	<p>元請会社と一体となって ①現場環境の整備 ②出産、子育てのサポートに努める</p>	<p>元請会社と一体となって ①現場環境の整備 ②出産、子育てのサポートに努める</p>	<p>①建設業界は女性技能労働者を歓迎することのアピール ・女性や小さな子供が建設業界に関心しむための現場見学会等の実施 ・広報誌、ホームページの活用、マスコミ発表の実施</p> <p>①現場環境の整備 ・現場において女性技能労働者が安心して使用できるトイレ、更衣室等の環境整備 ・現場環境整備に必要な経費の確保（積算への反映） ②出産、子育てへのサポートの充実 ・柔軟な就業時間制度（時差出勤、帰宅）等の導入 ・大規模現場での託児所の設置、託児所の敷設などによる支援 ・出産育児サポートに必要な経費の確保（積算への反映） ③女性現場監督の拡充 ・女性現場監督を擁出し、女性の目による現場環境の充実 ④現場における女性のネットワークの構築による女性技能労働者の孤立化防止 ⑤協力会社が女性技能労働者のプラントとスタータスを表す顕彰制度の設置 ⑥協力会社が女性技能労働者を雇用するための支援 ・元請会社からの発注条件として女性技能労働者活用促進の明示、各種助成金申請への手助け ⑦女性技能労働者を雇用する協力会社（インセンティブ）の選定 ⑧女性技能労働者の処遇改善 ・性別に左右されない能力に見合った賃金を基本とする給与体系の原用を協力会社に要請</p>

7. おわりに

この「アクションプラン」を検討するため、専門工事業団体と女性技能労働者へのヒアリングとアンケート、4回の専門部会、および女性ワーキンググループを開催した。専門部会名簿は表-6のとおりである。

建設業にはさまざまな職種があり、一部の職種では体力のある男性が前提条件となるかもしれないが、多くの職種では女性が活躍できる余地が十分ある。また、女性技能労働者の活用促進で浮かび上がった課題は、男女を問わず若年技能労働者

を建設業に入職させるために解決しなければならないものである。今回の取り組みに対して、建設現場の生産性の低下を危惧する声が寄せられるかもしれないが、女性技能労働者の入職拡大によって現場が活性化するという意見もある。いずれにせよ、女性技能労働者の活用促進のためには、乗り越えなければならない課題である。

女性技能労働者の活躍を促進していくためには、この「アクションプラン」を起点とし、また国土交通省が策定予定である官民挙げたアクションプラン「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」(仮称)に基づき、しっかりとスパンの長い取り組みを行っていく必要がある。

表-6 女性技能労働者専門部会 名簿

委員				(平成26年3月20日)
	氏名	会社名	所属・役職	
座長	能登谷 英俊	戸田建設	東京支店 コスト管理センター	建築購買部部长
委員	上野 尚佳		東京支店 建築工事1部工事課	主事
委員	松井 洋司	大林組	東京本社 建築本部本部長室	副部长
委員	大亀 操		東京本社 建設本部本部長室	生産企画課 主任
委員	堀内 大輔	鹿島建設	建築管理本部 建築工務部	担当部長
委員	岡村 美那		技術研究所 建築生産グループ	
委員	横田 慶一	清水建設	建築事業本部 調達・見積センター	調達企画部取引業者育成グループ 上席マネージャー
委員	田堀 翔子		建築事業本部 東京支店 建築第一部	
委員	児玉 雅宏	大成建設	建築本部	技師長
委員	廣作 利香		東京支店 (仮称) 秋葉原オフィスプロジェクト新築工事作業所	副所長
委員	國枝 正人	竹中工務店	調達本部	副部长
委員	小早川 泉		東京本店 技術部 生産支援グループ	課長
委員	野津 常義	前田建設工業	建築事業本部 建築部	工務Gシニアマネージャー
委員	永井 絵美		総合企画部 経営企画グループ	
オブザーバー				
	氏名	所属		
	苗村 沙織	国土交通省 土地・建設産業局 建設市場整備課	専門工事業・建設関連業振興室	業務係長
	鎌田 いづみ	国土交通省 土地・建設産業局 建設市場整備課	労働資材対策室	労働係長
	本村 信一郎	国土交通省 大臣官房 技術調査課	建設システム管理企画室	技術管理係長
	肥沼 由佳	厚生労働省 職業安定局雇用開発課	建設・港湾対策室	労働福祉係長
	道用 光春	建設産業専門団体連合会 常務理事		
	菅井 文明	富士教育訓練センター 専務理事		
	町 美差恵	富士教育訓練センター 鉄筋講師		