

女性の活躍を推進 ーけんせつ小町ー

一般社団法人日本建設業連合会

1. 女性が注目されている理由

安倍内閣が日本再興戦略において女性の活躍推進を柱の一つとしたことを契機に各業界で取組みが活発化しており、建設業界においても大きく注目を集めていますが、建設業が女性の活躍を推進する理由は、まずは、人材不足対策そのものです。日建連が平成27年3月に公表した長期ビジョンでは、2025年までに128万人程度の技能労働者の減少を見込んでおり、生産性の向上で35万人分の省人化と、90万人の新規入職者確保という目標を掲げています。

少子化で生産年齢人口の減少が見込まれる状況で、90万人はかなり高い目標であり、20万人以上を女性で確保することを目標としています。

次に、男性を含めた入職・定着促進です。建設業といえば、3K（きつい、汚い、危険）というイメージですが、女性が働きやすい職場にすることで、男性、特に若年層も働きやすくなり、入職・定着促進に繋がります。

三つめは、ダイバーシティ（多様性）の推進です。建設業といえば長時間労働が恒常化し、週休2日も定着していないのが実態ですが、女性の活躍によって、今までの建設業における働き方をダイバーシティの観点から変革していくことが期待

できます。

そして、建設業のイメージアップです。建設業という男性社会というイメージですが、多くの女性が建設現場において多様な職種で活躍していることを広く国民に発信することで、建設現場や建設業に対するイメージの改善・向上が期待できます。

2. 女性の就業状況

建設業の就業者数は505万人ですが、うち女性は75万人で、建設業における女性の割合は14.9%です。全産業での女性の割合は43.0%ですから、建設業は全産業の3分の1程度しか女性がいないことになります。特に、主に下請として建設作業に従事する技能者は全体で344万人ですが、女性は8万人（2.3%）しかいません（表—1）。

表—1 就業者に占める女性の割合
(単位：万人、%)

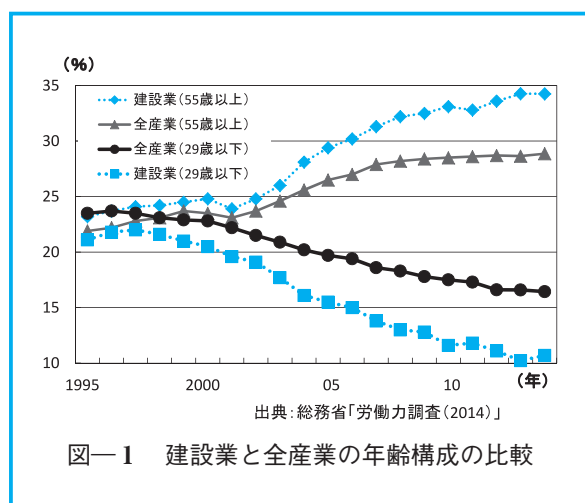
	全体	女性	女性割合
全産業	6,351	2,729	43.0
製造業	1,040	310	29.8
建設業	505	75	14.9
技能者	344	8	2.3

出典：総務省「労働力調査（2014）」

3. 高齢化の進行

高齢化が著しいのも建設業の特徴です。

図―1 は建設業と全産業で就業者の年齢構成を比較したのですが、建設業は55歳以上の高齢者が多く、29歳以下の若者が少ないのが見て取れます。



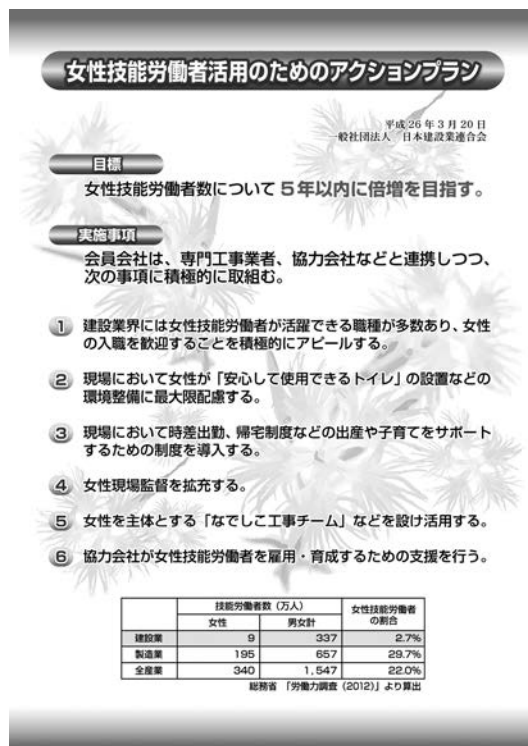
図―1 建設業と全産業の年齢構成の比較

4. 日建連の取組み

日建連では、団塊世代の大量離職を見据え、平成21年から建設技能者の確保・育成を重点課題として取り組んできましたが、平成25年の秋、首相官邸で開催された「経済の好循環実現に向けた政労使会議」において、中村会長が「女性を活用するための対策を早急に講じたい」と発言したことを機に、女性活躍推進の取組みを開始しました。

以降、専門工事業団体へのヒアリング、女性技能者へのアンケートなどを行い、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」を発表しました（図―2）。

「女性技能者について5年以内に倍増を目指す」ことを目標にしており、具体的には「女性が安心



図―2 女性技能労働者活用のためのアクションプラン

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」「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ことなどに取り組むこととしました。

また、平成26年8月には国土交通省と建設業5団体連名で「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」を策定しました（図―3）。

技能者のみならず、主に元請として施工管理を担当する女性技術者も5年以内の倍増を目指すことなどを決定しました。

日建連では同時に「もっと女性が活躍できる建設業を目指して 一日建連の決意―」も公表し、女性管理職を5年間で倍増、将来においては管理職に占める女性の比率を3割にすることを念頭に、意識改革を促すことなどを決定しました（図―4）。

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

H26.8.22 国土交通省・建設業5団体策定

図—3 もっと女性が活躍できる建設業行動計画

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—

平成26年8月22日
(一社)日本建設業連合会

今日、日本の総人口が減少に転じ、人口減少社会を迎えようとしている中で、活力ある経済社会を維持するには、女性の持つポテンシャルを引き出すことが欠かせないとの観点から、産業活動のあらゆる分野で、もっと女性が活躍できる企業文化を早急に整えることが求められている。

日建連では、将来に向けて活力ある建設業を再生し、維持するため、これまで男性中心であった建設生産方式を女性が持てる力を存分に発揮できるものに再構築することを決意し、以下のとおり、今直ぐに始められることから取り組みをこころとしたい。

- 1 日建連会員企業は、技術系女性社員の比率を5年間で倍増、10年間で10%程度に引き上げることを目指し、土木系、建築系などあらゆる職種で、意欲ある女性を積極的に採用する。
- 2 日建連会員企業は、現在は30歳超の女性社員が非常に少ない社員構成の下にあって、女性管理職を5年間で倍増、10年で3倍程度に引き上げることを目指す。将来においては、管理職に占める女性の比率を3割にすることを急務に、意識改革を促し、さらに女性役員の活躍を期待する。
- 3 女性が持てる力を存分に発揮できる建設生産方式に再構築するため、特に育児に配慮した勤務形態の導入や現場環境を改善するためのマニュアルを早急に策定するとともに、女性が働きやすい現場環境の整備を促進する表彰制度を実施する。
- 4 日建連会員企業は、多数の女性が施工に従事しているまたは女性が中心となって施工を担う「なでしこ工事チーム」について、日建連に登録できることとする。日建連は、「なでしこ工事チーム」の活躍状況をHPで紹介する。

図—4 「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—」

5. けんせつ小町

日建連では、建設業で活躍する女性の愛称の募集を行いました。平成26年9月から10月にかけて2,940件の応募があり、「けんせつ小町」が選定されました。

選定理由は、ストレートに「建設」と、美しく聡明な女性を表現した「小町」の組合せは、建設業界の呼称として解りやすく、また、「けんせつ」はひらがな表記で、柔らかな雰囲気と親しみやすさが表現されているからです。

また、愛称の決定を受けて、ロゴマークも作成しました。ヘルメットをオレンジ系の花びらに見立て、建設業で明るく活き活きと活躍する女性を表現しています(図—5)。

建設業で活躍する女性を表す共通の愛称として、会員各社、マスコミ等にも広く活用するよう呼びかけています。



写真—1 太田国土交通大臣(当時)に愛称を報告



図—5 けんせつ小町のロゴマーク

6. けんせつ小町工事チーム

日建連では、工事現場において女性の技術者・技能者で組織するチームとして「けんせつ小町工事チーム」の登録を開始し、平成28年6月27日現在、80チームが登録しています。マスコミにも多



写真一 2 太田国土交通大臣（当時）と
けんせつ小町工事チーム

く取り上げられており、第1号の登録チームは太田国土交通大臣（当時）に現地で激励してもらいました（写真一 2）。

また、夏休みの女子小中学生向けに現場見学会を実施するなど、建設業のイメージアップに貢献してくれています（図一 6）。

7. 現場環境整備マニュアル

アンケートやヒアリングを行った中で多く寄せられたのが、「女性が安心して利用できるトイレや更衣室がない」といった、現場環境が女性を受け入れる体制になっていないという指摘でした。

こうした状況を踏まえ、日建連では平成27年4月に建設現場を女性たち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」を公表しました（図一 7）。



図一 6 けんせつ小町活躍現場見学会のポスター

本マニュアルは、元請企業が、まずやらなければならないことを「MUST」、さらにそこから充実させるべきことを「BEST」と整理し、現場に応じた具体的な改善方策を提示しています。

例えばトイレであれば、「女性専用で施錠管理可能とする」ことは「MUST」、「女性用と男性用を明確にエリア分けし、さらに入口を分ける」ことを「BEST」としています。

「けんせつ小町」が働きやすい 現場環境整備マニュアル



平成 27 年 4 月

一般社団法人 日本建設業連合会

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 (現場の規模、環境に関わらず会員企業として行動すべき施策)

1) 現場において、女性専用の仮設トイレを設置する

- ① 女性専用のトイレであることを明確に表示する

② 男性が無断で使用できないよう施錠管理する

(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する

(参考例)

- ・現場に設置した休憩所や事務所、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



【女性専用のトイレであることの明示事例】

④ 必要な設備を整備する

(参考例)

- ・サニタリーボックス

BEST (さらに建設業の魅力化を図るために取り組むべき施策)

1) 現場において、女性専用の仮設トイレを設置する

女性用、男性用を明確にエリア分けし、さらに入口を分ける

2) より快適性に配慮した設備を整備する

(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

図ー7 「『けんせつ小町』が働きやすい現場環境整備マニュアル」の一部

8. マニュアルのチェックリスト

日建連では平成27年10月に『『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』を公表しました。平成27年4月に公表したマニュアルに対応したもので、現場用と管理部門用に分けて作成しています（図－8）。

このチェックリストを活用することによりマニュアルの達成状況が「見える化」され、職場環境の改善に向けた取組みが強化されることを期待しています。

9. けんせつ小町活躍推進表彰等

日建連では平成27年4月に「けんせつ小町委員会」を設置しました。これは常設の委員会であ

り、女性活躍推進の取組みを一時的なブームで終わらせてはならないというメッセージでもあります。

委員会では、まず下記のチェックリストを作成しました。

続いて、平成27年12月に女性の活躍を推進する取組みを募集し、平成28年3月に最優秀賞1件、優秀賞4件、特別賞6件を選定して表彰しました（写真－3）。



写真－3 石井国土交通大臣に表彰結果を報告

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	☐	☐	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男性が無断で使用できないよう施錠管理している	☐	☐	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) - ダイヤル錠の設置 - 鍵を貸出管理した錠の設置			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		
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	☐	☐			

図－8 『『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』の一部

また、出産・子育て期の不安を軽減すること等を目的とした、情報交換の場としてのワールドカフェ（写真—4）、建設業における女性活躍方策を検討すること等を目的とした女性活躍推進フォーラム（写真—5）、男性管理職・女性双方の意識改革を促すこと等を目的とした「けんせつ小町セミナー」（写真—6）等も開催しています。

今後の活動については、建設業には女性が働ける職種が多数あり、建設業は女性の入職を歓迎していることをもっと広く知ってもらう必要があります。「けんせつ小町」の愛称とロゴマークを活用して、あらゆる機会を通してPRしていきたいと考えています。

最後に、日建連は大手建設会社の団体ですが、女性技能者を採用するのは元請ではなく主として専門工事業者です。専門工事業者が女性を積極的に採用するよう、専門工事業者と十分に意思疎通を図っていきたいと考えています。



写真—4 情報交換の場としてのワールドカフェの様子



写真—5 女性活躍推進フォーラムの様子



写真—6 「けんせつ小町セミナー」の様子