

## 建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画

～ トップの意識を変えて、現場が変わる。担い手確保につなぐ、  
全ての人が働きやすく働きがいのある魅力ある建設産業の実現へ ～

(案)

令和7年●月●日  
国土交通省  
(一社) 日本建設業連合会  
(一社) 全国建設業協会  
(一社) 全国中小建設業協会  
(一社) 建設産業専門団体連合会  
(一社) 全国建設産業団体連合会  
(一社) 住宅生産団体連合会  
建設産業女性定着支援ネットワーク

## 目次

はじめに	2
1. これまでの取組と課題認識	2
2. 実行計画の取組目標	4
3. 官民をあげて取り組む内容	6
(1) 建設産業の魅力向上・発信 ～選ばれる建設産業を目指して～	6
○全ての人が働きやすく働きがいのある魅力ある建設産業を目指した意識改革	
○働きやすく柔軟な働き方のできる環境整備	
○スキルアップできる環境整備	
○建設産業の魅力・働きがいの効果的な発信	
(2) 働きやすい現場の実現	10
～ 現場で働く女性のハード・ソフト両面からの環境整備～	
○現場のハード面からの環境整備	
○現場における働き方改革	
○現場における意識改革	
(3) 女性活躍・定着促進に向けた取組の裾野拡大	11
～ 取組の普及・実行計画のフォローアップ ～	
○建設産業女性定着支援ネットワークの活動の全国展開・取組充実	
○計画策定後のフォローアップ・取組内容の展開	
【参考資料】	12

## はじめに

建設産業をこれまで以上に女性が働きやすい現場や業界としていくことは、男女ともに、若者や外国人を含め、誰もが働きやすい現場や業界につながります。

今回、建設産業における女性活躍・定着促進に向けた新たな実行計画を策定しますが、女性活躍・定着促進を切り口としつつ、目指すところは、全ての人働きやすく働きがいのある魅力ある建設産業を実現し、建設産業の担い手確保につなげていくことです。

この際、就業環境・現場環境の改善には、各企業の経営方針や経営判断が不可欠であるところ、まずは、トップである経営者層の意識を変え、さらには、現場で働く労働者全ての意識を変えていくことが必要です。

したがって、全体に共通する基本的考え方として、「トップの意識を変えて、現場が変わる。担い手確保につなぐ、全ての人働きやすく働きがいのある魅力ある建設産業の実現へ」を実行計画の副題に据え、この考えの下に、魅力的な建設産業を実現し、若者入職促進等の担い手確保につなげるものとして女性活躍・定着促進に取り組むこととします。

### 1. これまでの取組と課題認識

建設産業における女性活躍・定着促進は、平成26年8月に国土交通省と建設業5団体（（一社）日本建設業連合会、（一社）全国建設業協会、（一社）全国中小建設業協会、（一社）建設産業専門団体連合会、（一社）全国建設産業団体連合会。以下同じ。）共同で、「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」を策定し、官民一体となった取組をスタートさせました。

さらに、令和2年1月には、国土交通省と建設業5団体に建設産業女性活躍推進ネットワーク（平成30年に設立された女性活躍を推進する団体間の交流や情報共有することを目的としたネットワーク、その後、女性定着に向けて力を入れることを明確にするため「建設産業女性定着支援ネットワーク」に改名）を加えた7者が、共同で「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画～働きつづけられる建設産業を目指して～」（以下、令和2年計画）を策定し、「働きつづけられるための環境整備」を中心に官民それぞれが実施すべきことについてまとめ、取り組んできました。

両計画に基づく取組としては、

- 国土交通省においては、直轄工事における「快適トイレ」の標準仕様の明確化及び推進、柔軟な現場体制の確保や施工時期の平準化の推進、経営事項審査の加点対象化によるえるぼし、くるみん認定の取得促進、女性活躍・定着促進のための事例集の作成等を行いました。
- 業界団体においては、快適なトイレや更衣室の設置推進、優良な取組事例の共有、

女性活躍・定着促進のためのセミナー・意見交換会の実施等を行いました。

- 建設産業女性定着支援ネットワークにおいては、全国団体加入数：17、各都道府県団体加入数：38（令和6年12月時点）と、令和元年度から23団体増加、定期的な全国大会・ブロック意見交換会により女性の定着を推進する団体の相互交流や情報交換等を行いました。

これらの取組もあって、建設産業における女性の就業数は、女性の技術者・技能者ともに増加傾向にあり、一定の成果がみられます。

一方、入職者に占める女性の割合は依然として全産業・製造業と比べても低く、令和2年計画において女性の定着度合いを測る指標として設定している「入職者数に対する離職者数の割合」は、入職者を離職者が上回る年があり、かつ、全産業と比べても高いなど、女性の定着はまだ不十分と考えられます。

また、建設業に従事する女性約88万人のうち、技術者・技能者の割合は、それぞれ、技術者3.4%、技能者14.8%と、建設業全体の技術者・技能者の割合（技術者7.9%、技能者65.0%）に比べ低く、特に、建設産業の特徴ともいえる現場での女性活躍・定着促進に課題があります。

このことは、減少傾向の建設業就業者数や高齢化の進行等を踏まえ、最重要課題の一つとなっている、将来にわたっての担い手の確保にも直結する課題です。建設産業が、現場を持つ産業という特色を踏まえつつ、全ての人にとって魅力的で選ばれる産業となっていくため、処遇改善、働き方改革、生産性向上などに、より一層取り組む必要があります（第三次・担い手3法公布（令和6年6月））。

以上の問題意識の下、引き続き、官民一体となって、女性活躍・定着促進を進めるべく、令和6年8月に、（一社）日本建設業連合会、（一社）全国建設業協会、（一社）全国中小建設業協会、（一社）建設産業専門団体連合会、（一社）全国建設産業団体連合会、（一社）住宅生産団体連合会、建設産業女性定着支援ネットワーク、国土交通省を構成員とする「建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画検討会」（以下、検討会）を設置し、新たな実行計画の検討を行ってきました。

「はじめに」に記載したように、女性活躍・定着促進を切り口としつつ、目指すところは、全ての人が働きやすく働きがいのある魅力ある建設産業を実現し、担い手確保につなげていくことという認識のもと、本計画では、令和2年計画のように、官民それぞれが行うべき取組を体系的に整理することは継続しつつ、より効果的に女性活躍・定着を促進するため、以下のテーマを重点的に検討しました。

テーマ1 女性の入職促進に向けたきめ細かい広報戦略の展開

テーマ2 新たな活動領域への着目

テーマ3 トイレの環境整備・理解の促進などハード・ソフト両面からの現場における環境整備

## 2. 実行計画の取組目標

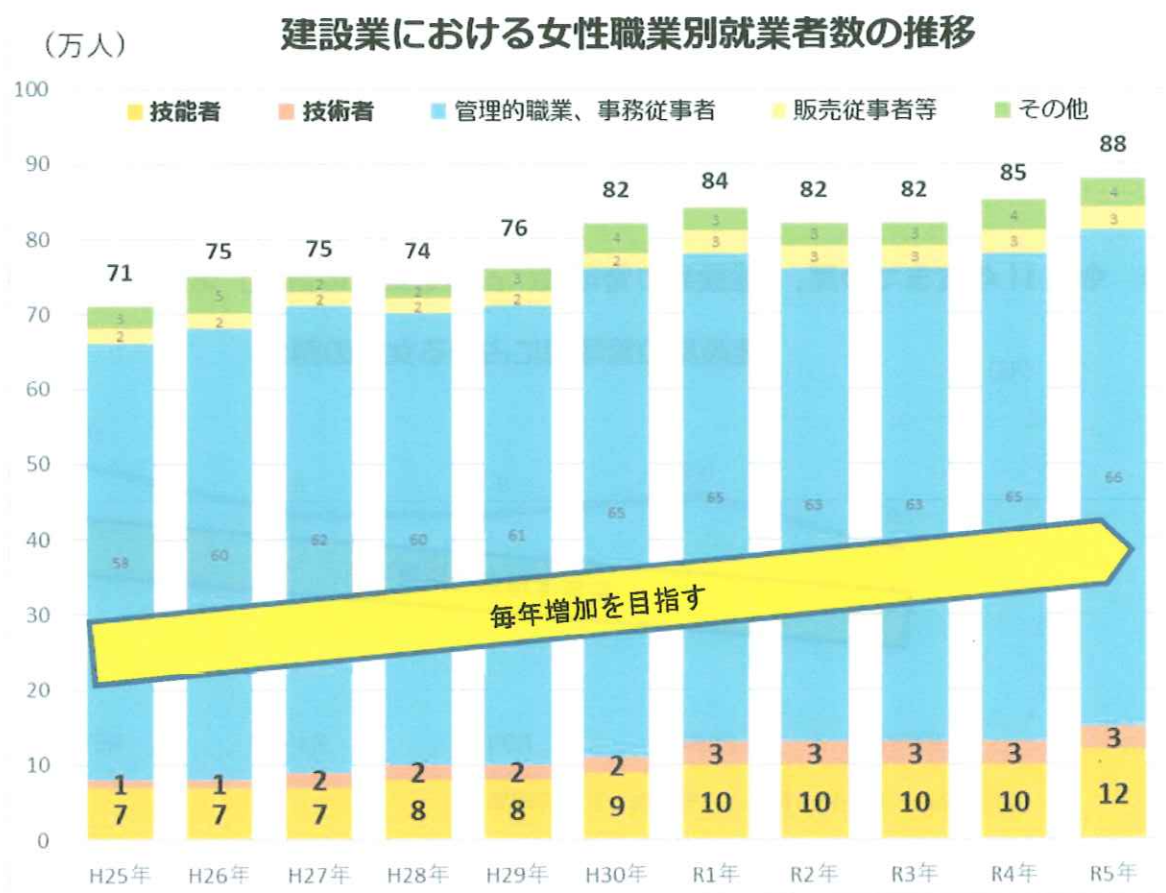
新たな実行計画の検討に際して、有識者ヒアリング、ブロック意見交換会、アンケート等を実施した結果、「入職に関すること（建設産業の魅力伝達、保護者を含めた広報活動等）」や「定着に関すること（育児休暇やその後の職場復帰、現場の環境整備、関係者の理解促進等）」に関する意見が強く示され、入職や定着に関しては未だ多くの課題を残しており、きめ細やかな対策を講じる必要があることが判明しました。

また、こうした課題解決、特に、建設産業の特色である現場を含めた環境整備や取組促進には、経営者層の意識改革が重要です。

以上を踏まえ、

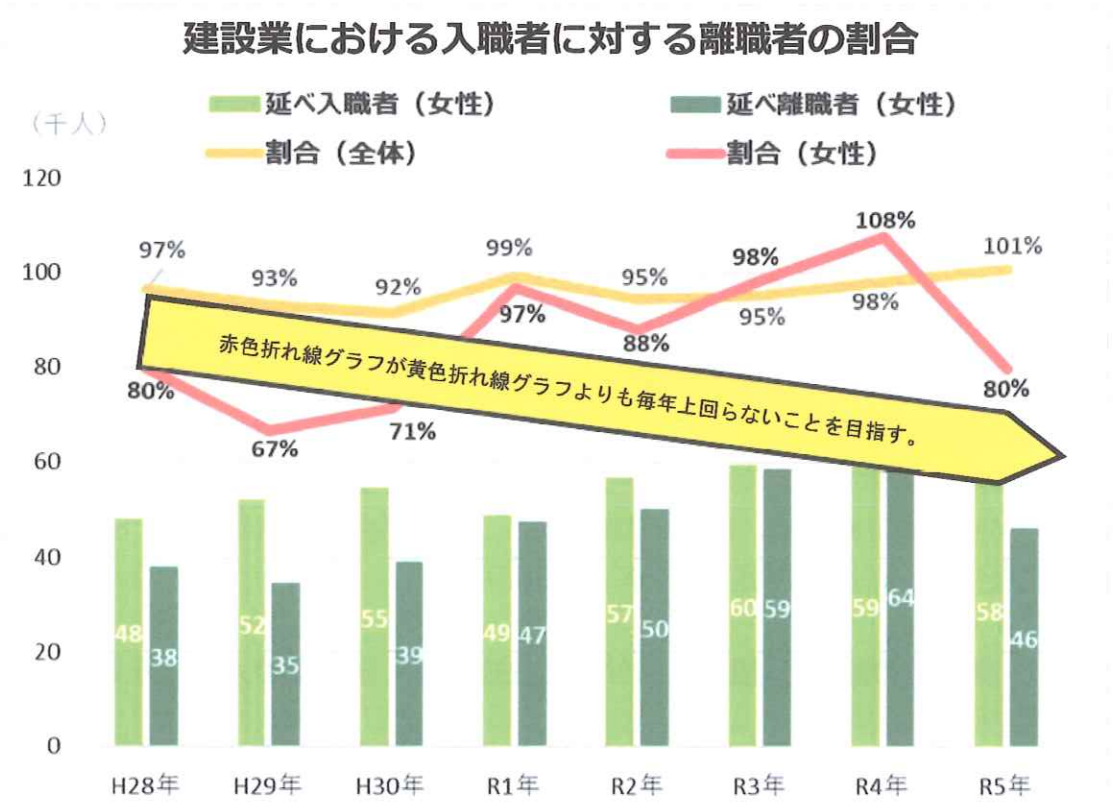
- ・現場に関する女性の活躍の推進
- ・女性の定着の推進
- ・経営者層にも近く、企業内の意思決定プロセスに関与する立場への女性参画の推進を目指すべく、本計画では、以下の目標を設定し、目標達成に向けて、「3. 官民をあげて取り組む内容」に示す内容について取り組みます。

### ○ 令和11年までの間、「建設業における女性技術者・技能者の人数」を毎年増加させる



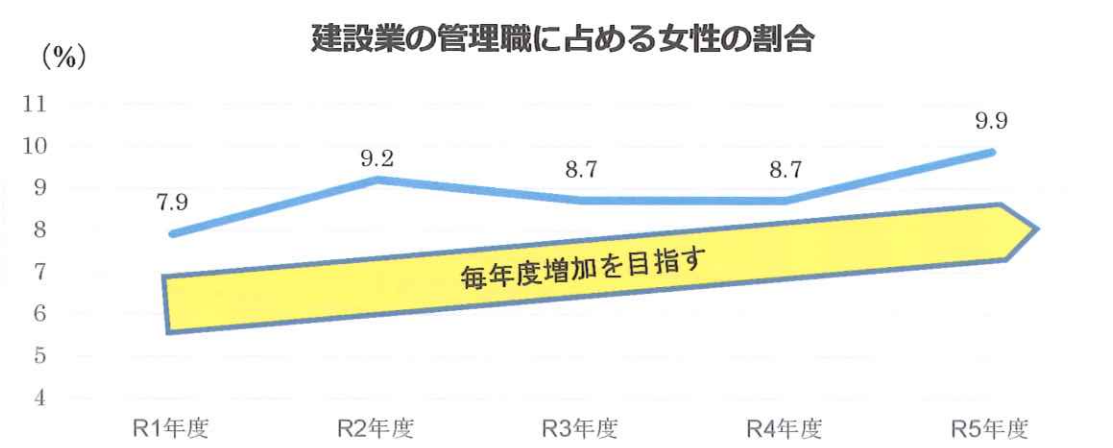
出典：総務省「労働力調査」（暦年平均）を基に国土交通省で算出

- 令和11年までの間、「女性入職者に対する女性離職者の割合」を「建設業全体の入職者に対する離職者の割合」よりも、毎年上回らないようにする



出典: 厚生労働省「雇用動向調査」を基に国土交通省で算出

- 令和11年度までの間、「建設業の管理職に占める女性の割合」を毎年度増加させる



※ 集計対象は、課長相当職以上（役員含む）の管理職。

出典: 厚生労働省「雇用均等基本調査」

○ 令和11年度までに、都道府県単位で活動している団体の「建設産業女性定着支援ネットワーク」への加入を全ての都道府県で目指す

団体登録のある都道府県の数（令和6年12月時点）：33都府県／47都道府県

### 3. 官民をあげて取り組む内容

以下で、(1)建設産業の魅力向上・発信、(2)働きやすい現場の実現、(3)女性活躍・定着促進に向けた取組の裾野拡大の3つの柱に沿って、取り組むべき内容、具体的な取組例、取組の主体（検討会構成員の国土交通省、業界団体、建設産業女性定着支援ネットワーク）を示します。

なお、業界団体、とあるのは、業界団体を通じて普及・啓発を行うことで、建設産業の各企業等でも必要な取組を行うべきことも示しています。

#### (1) 建設産業の魅力向上・発信 ～選ばれる建設産業を目指して～

○ 全ての人が働きやすく働きがいのある魅力ある建設産業を目指した意識改革

女性活躍・定着促進を切り口とし、全ての人が働きやすく働きがいのある魅力ある建設産業を実現し、担い手確保につなげていくため、建設産業全体で、全ての人（企業の経営層から現場で働く技術者・技能者をはじめ労働者まで全て）の意識改革・理解醸成を目指します。

この際、まずは、企業のトップである経営層の意識改革が重要であり、そこから、現場で働く技術者・技能者をはじめ労働者全ての意識改革・理解醸成が図られていくことを目指します。

(具体的な取組例)

- 働きがいにつながる労働者の処遇改善（国土交通省、業界団体）
- 働きやすく働きがいのある魅力ある建設産業界の実現に向けた、企業の経営層の意識改革を促す取組の推進（国土交通省、業界団体）
- 各種セミナーや各社における福利厚生等の制度などの情報共有、ワークショップの開催等、働きやすい職場環境整備、働く女性の健康についての意識啓発・理解醸成に向けた活動（業界団体）
- 職場における各種ハラスメント、アンコンシャス・バイアスの解消に向けた取組（業界団体）
- 男女ともに育休取得を進めるための目標設定や、働き方改革に向けた取組の人事評価への反映など、企業全体の意識改革につながる取組の促進（業界団体）
- 一人親方として女性が働く場合の留意点の整理・共有（国土交通省）

- 女性活躍・定着促進の好事例の共有（国土交通省、業界団体）
- 建設人材育成優良企業表彰（総合的取組に加え女性活躍・定着促進部門での優良企業も表彰）の実施（国土交通省）
- 「技能者を大切にせる企業」の自主宣言制度と連携した女性活躍・定着促進（国土交通省）

## ○ 働きやすく柔軟な働き方のできる環境整備

働きやすく柔軟な働き方のできる環境整備のため、仕事と家庭の両立のための制度や柔軟な働き方のできる勤務制度、福利厚生充実などが企業の経営戦略の中で重視されることが重要です。

こういった取組が促進されることで、出産・育児・介護などのライフイベントに応じて、柔軟な働き方ができ、離職・休業した場合にも円滑な復帰ができることを目指します。

（具体的な取組例）

- 仕事と家庭の両立のための制度（育児休業・介護休業など）や、柔軟な働き方のできる勤務制度（フレックスタイム制、テレワーク等）の活用促進や現場のICT環境の整備促進（国土交通省、業界団体）
- 妊娠中や育児中の働き方の相談が柔軟にできる環境づくりや、企業内保育所の設置など、仕事と育児・介護等の両立がしやすい職場環境整備（実際に出産・育児等を経験した現場で働く女性及び男性従事者の実情把握を含む）（国土交通省、業界団体）
- 妊産婦の危険有害業務の就業制限、妊婦の軽易業務転換、妊産婦の時間外労働、休日労働・深夜業の制限など、各種制度の周知・教育の徹底（業界団体）
- 出産、育児などによる離職後の円滑な職場復帰をサポートするための情報提供の実施（業界団体）
- CCUS を活用した離職前の就業履歴の証明（国土交通省）
- えるぼし、くるみんの認定取得の更なる促進（公共調達における加点評価、業界団体による働きかけ等）（国土交通省、業界団体）

## ○ スキルアップできる環境整備

働きがいのある産業としていくため、自身のキャリアパスが描ける、参考となるロールモデルがわかる、といったように、全ての人が意欲をもってスキルアップに取り組むことのできる環境整備を目指します。

（具体的な取組例）

- CCUS の活用によるキャリアパスの提示（国土交通省）
- 建設産業で活躍する女性の多様で柔軟なキャリアパス、ロールモデルの提示（国



土交通省、業界団体)

- 誰もが活用しやすい教育訓練、研修等の実施（業界団体）
- 女性技術者・技能者について、表彰等による活躍する姿のPR（国土交通省、業界団体）

## ○ 建設産業の魅力・働きがいの効果的な発信

持続可能な建設産業の実現のためには、担い手の確保・育成が喫緊の重要課題であり、女性・若者などの入職促進・定着に向けて、建設産業の魅力や働きがいを効果的に発信することが極めて重要です。

建設産業の魅力発信については、本計画の検討過程で実施した有識者ヒアリングやブロック意見交換会、アンケート調査、検討会での議論において、

- \* 漫然と情報を発信するのではなく、ターゲットを意識して、情報を受けとった方が実際に行動に移したくなるような発信を目指すべきであること、
  - \* 訴求力のある方法（動画など）で、建設産業の魅力や実際に働いている姿がイメージできるような発信が有効であること、
  - \* 高校生だけでなく更に広く小中学生も含めたアプローチや、学生のみならず職業選択の意思決定に影響を持つ保護者や教員へのアプローチが重要であること、
- といった様々な意見を得、課題が見えてきました。

こうした検討結果も踏まえ、官民をあげて、様々なターゲット（社会人、大学生、高校生、小中学生、保護者、教員等）に応じて、きめ細かく戦略的に広報を展開していきます。

（具体的な取組例）

- 建設産業の魅力発信に向けた、技術者・技能者別、職種別、ターゲット別などきめ細かく戦略的な広報の展開（国土交通省、業界団体）
- 例えば、内装、左官、重機オペレーター、建設ディレクターといった女性が働きやすい領域で活躍する姿を発信し、建設産業で働くことを身近に感じ、働く姿をイメージできる情報発信を行うとともに、上記以外にも様々な領域で女性は活躍できることから、広く建設産業全体でも女性が活躍できることも情報発信（国土交通省、業界団体）
- 職種別 CCUS 登録者数を活用した現場で働く女性技能者の見える化（国土交通省）
- 工業高校に加え、小中学生、普通科高校などを含む幅広い層に対する建設産業の魅力発信（国土交通省、業界団体）
- 教育現場とも連携しつつ、小中学生、高校生とその保護者、教員に対する建設産業の魅力のPR活動（国土交通省、業界団体）
- 関係省庁・教育関係者、訓練学校、業界団体等関係者が一堂に会するタスクフォースにおける情報共有・連携（国土交通省）

- 建設産業について、新4K「給料がよい・休暇がとれる・希望がもてる・かっこいい」や、社会貢献につながるやりがいのある産業であるといったことの積極的な情報発信（国土交通省、業界団体、建設産業女性定着支援ネットワーク）
- 大規模自然災害時の TEC-FORCE の活動や、連携する建設業関連団体等の活動状況の広報による、建設産業における働きがいの効果的な発信（国土交通省）

## （2）働きやすい現場の実現

### ～現場で働く女性のハード・ソフト両面からの環境整備～

#### ○ 現場のハード面からの環境整備

快適なトイレ環境や更衣室の整備など、快適で働きやすい現場となるよう、ハード面からの環境整備は重要です。

現場のハード面からの環境整備については、本計画の検討過程で実施した有識者ヒアリング、ブロック意見交換会、アンケート、検討会での議論において、

- \* 直轄工事だけでなく、自治体発注工事や民間工事でも快適なトイレの整備を強力に進めるべきであること（アンケート結果においても整備状況に差がみられる）、
- \* 小規模な現場や短期間の現場の場合、必ずしも快適トイレを設置することが現実的でない場合もあることから、現場の規模等に応じた検討が必要であること、
- \* 休憩や着替えのできる場所、更衣室も重要であること、

といった様々な意見を得、課題が見えてきました。

こうした検討結果も踏まえ、快適なトイレの整備や更衣室の整備をはじめ、現場のハード面からの環境整備を進めます。

（具体的な取組例）

- 直轄工事の現場において原則的に快適トイレを設置（国土交通省）
- 自治体工事、民間工事の現場におけるトイレ環境の改善に向けた取組促進（実態把握、現場の規模に応じた工夫事例の共有、働きかけ等）（国土交通省、業界団体）
- 現場の更衣室、休憩所、洗面所、シャワー設備、冷暖房機器など、技術者・技能者が快適に過ごせるよう配慮された環境整備の促進（工夫事例を含む手引きの作成、働きかけ）（国土交通省、業界団体）
- 女性向け作業服の導入や女性も扱いやすい機械の開発など、現場で使う資機材等の工夫（業界団体）

#### ○ 現場における働き方改革

建設産業における働き方改革を進めるため、適正な工期の確保やICT活用等により、

現場の働き方改革を進めるとともに、現場従事者に合った産休・育休制度の運用や、現場で行われている朝礼の運営方法について、時間的な制約のある現場従事者も気兼ねなく働くことができるような見直しを行うなど、現場で働く技術者・技能者にとって働きやすい環境整備を進めます。

(具体的な取組例)

- 適正な工期の確保、施工時期の平準化の推進（国土交通省）
- 週休2日の推進（土日を休日とする週休2日工事の実施など）（国土交通省、業界団体）
- i-Construction2.0の推進、ICT活用等効率的な業務実施（国土交通省）
- 柔軟な現場体制の確保（現場技術者の専任義務の合理化）（国土交通省）
- 現場従事者に合った産休・育休制度（出生時育児休業など男性版産休を含む）の運用や、現場・オフィス業務の流動性確保や短時間勤務といった自身に合った働き方の相談が柔軟にできる環境整備、現場で働く男性技術者・技能者が気兼ねなく育休取得ができる環境整備と各種制度の利用促進（業界団体）
- 現場で働く技術者・技能者の課題認識の把握及び改善策の検討（国土交通省、業界団体、建設産業女性定着支援ネットワーク）
- ICTの積極的活用などによる現場での一堂に会した朝礼の見直しや作業分担の工夫、現場直行・直帰への配慮などにより、男女ともに多様な働き方のできる働きやすい柔軟な現場運営の推進（工夫事例の共有・働きかけ等）（国土交通省、業界団体）

## ○ 現場における意識改革

現場のハード面の整備のみならず、例えば、現場におけるトイレや更衣室等の利用ルール徹底といったマナーの是正など、現場で働く管理者から技能者個人まで、女性を含めた全ての人々が働きやすい現場にしていくという意識を持つことが重要であることから、現場の意識改革に取り組みます。

(具体的な取組例)

- 現場のトイレ、更衣室、休憩所、洗面所、シャワー設備などについて、利用ルールの作成やマナー啓発、現場パトロールなどを通じた適切な利用促進・理解醸成（業界団体）
- 現場におけるハラスメント防止対策（ポスターや講習等による意識啓発）（業界団体）
- 現場における労働法制の影響などに関する整理（女性技能者の坑内労働など）（業界団体）

### (3) 女性活躍・定着促進に向けた取組の裾野拡大 ～取組の普及・実行計画のフォローアップ～

#### ○ 建設産業女性定着支援ネットワークの活動の全国展開・取組充実

「建設産業女性定着支援ネットワーク」は、建設産業で働く全ての女性が「働きがい」と「働きやすさ」を実感することを通じた「女性の定着」に取り組んでおり、取組の裾野は、令和6年12月時点で登録団体55団体（うち全国活動17団体、都道府県活動38団体）、構成人数約9,000人と着実に広がっています。

引き続き、女性活躍・定着促進に取り組む各団体の活動を支援するとともに、業界団体や地方公共団体、学協会との連携強化や、相談体制の強化など、更なる取組の質の向上に関係者が連携して取り組みます。

(具体的な取組例)

- 建設産業女性定着支援ネットワークの構成団体が各地で行う活動や、ネットワーク構成団体同士の交流活動、活動内容の情報発信などの支援（国土交通省）
- 建設産業女性定着支援ネットワークと業界団体との連携強化（業界団体、建設産業女性定着支援ネットワーク）
- 建設産業女性定着支援ネットワークが活動する際の地方公共団体や学協会との連携方策の検討（建設産業女性定着支援ネットワーク）
- 建設産業女性定着支援ネットワークに活動の活性化に関する「相談窓口」を設け、気兼ねなく相談できる体制を整備（建設産業女性定着支援ネットワーク）
- 建設産業女性定着支援ネットワークのブロック意見交換会及び全国大会の開催方法の工夫などによる若手技術者・技能者の声のきめ細かい把握（建設産業女性定着支援ネットワーク）
- 地域を中心に活動する団体が不在の都道府県での建設産業女性定着支援ネットワークの認知度向上、当該地域で働く女性同士の交流機会の創出（建設産業女性定着支援ネットワーク）
- 建設産業の未来を見据えた先進的な取組の整理など特定課題に対応するための分科会の設置（建設産業女性定着支援ネットワーク）

#### ○ 計画策定後のフォローアップ・取組内容の展開

「建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画～トップの意識を変えて、現場が変わる。担い手確保につなぐ、全ての人働きやすく働きがいのある魅力ある建設産業の実現～」は、国土交通省、建設産業に係る業界団体、建設産業女性定着支援ネットワークが共同で作成した実行計画です。今後、この計画の実効性を確保して、女性活躍・定着促進に向けた取組を着実に進め、全ての人働きやすく働きがいのある魅力ある建設産業の実現に近づけていくことが重要です。このため、計画策定主体による積極的な広報や、毎年度の取組状況の確認を行い、取組の着実な推進と深

化を図ります。

(具体的な取組例)

- 実行計画の策定主体による本計画の普及のための広報活動（国土交通省、業界団体、建設産業女性定着支援ネットワーク）
- 毎年度の取組状況の確認・課題把握等による計画策定後の官民連携による取組の着実な推進と深化（国土交通省、業界団体、建設産業女性定着支援ネットワーク）
- 女性活躍・定着促進に係る取組のホームページによる一元的な発信（国土交通省）

### 【参考資料】

- 有識者へのヒアリング結果（概要）
- 他産業における取組ヒアリング結果（概要）
- 建設産業女性定着支援ネットワークブロック意見交換会結果（概要）
- 令和6年度建設産業における女性定着促進に関する実態等調査結果（アンケート調査）
- 建設現場における「快適に利用できるトイレ」に関する事例集（案）
- 建設産業×広報 事例集 ～建設産業の魅力発信に悩んでいる企業・団体の皆様へ！  
ターゲット別広報事例集～（案）

