

全建労発第 66号
平成27年10月5日

各都道府県建設業協会
専務理事・事務局長 殿

一般社団法人 全国建設業協会
専務理事 伊藤 淳
〔 公 印 省 略 〕

建設業における女性の活躍推進に関する取り組み実態調査
WEB アンケートについて（依頼）

時下、益々ご清祥のこととお喜び申し上げます。

さて、国土交通省では、「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」を受け、女性活躍促進に向けた企業の実態把握を目的とした標記調査を行う旨、別添の通り協力依頼がありました。

全建としては女性の活躍の場の拡大へのロードマップに基づいて女性の活躍促進に取り組み、本年9月には「女性職員の在職及び採用状況調査」（以下全建調査という）にご協力をいただいたところです。別添調査を検討したところ、アンケート項目2「女性就業の現況について」は、まったく同一時点の調査で、全建調査と一部重複がありますがその他の項目については重複がありません。

つきましては、会員企業の皆様にご周知の上、「WEB アンケートの入力方法」に基づき、積極的にご回答いただきますよう周知方お願い申し上げます。

以上

事務連絡
平成27年10月1日

一般社団法人 全国建設業協会 御中

国土交通省
土地・建設産業局
住宅局

建設業における女性の活躍推進に関する取り組み実態調査
WEBアンケートについて（依頼）

建設業における女性活躍については、昨年8月に国土交通省と業界団体で策定した「もっと女性が活躍できる建設業行動計画（以下「行動計画」という。）」を受け、「5年後女性倍増を」目指し、貴団体におかれましても、意欲的な取組を実施していただいているところです。

行動計画においては、建設業への入職促進、働きつづけられる職場環境の整備、女性が更に活躍しスキルアップできる環境の整備や建設業における女性活躍の情報発信といった事項を、官民挙げて取り組むべき項目として掲げています。

ついては、今般、女性活躍推進に向けた企業の実態把握のため、企業の取組状況について貴団体を通じてWEBアンケート調査を行います。会員企業に通知の上、積極的なご回答への推進のご協力をお願いいたします。

今後の施策の検討材料とするため、現行女性活躍施策を推進されていない企業におかれましても積極的な回答をお願いしたいと思いますのでよろしくお願い致します。

URL：<http://www.yoi-kensetsu.com/jyokatsu/>

※入力方法については、別紙をご参照ください。

締切：平成27年10月23日（金）17時

なお、本調査は建設業における女性の登用状況や環境整備の実態を把握し、今後の施策検討の基礎資料とすることを目的としています。アンケート結果においては、回答企業が特定されないことに加え、回答各社の評価とは一切関係がありません。

アンケートの内容や趣旨についてご不明な点がある場合は、アンケートフォーム記載のお問合せ先までご相談下さい。

担当：国土交通省土地・建設産業局建設業課、建設市場整備課
住宅局住宅生産課

【アンケートに関する問合せ先】

○アンケート事務局

一般財団法人建設業振興基金

経営基盤整備支援センター人材育成支援課 宮岡、松縄

TEL：03-5473-4572

国土交通省土地・建設産業局建設業課

木村、在間

TEL：03-5253-8111（内線 24710, 24734）

※この用紙は、FAX 回答用になります。回答については、原則 WEB より行ってくださいますようお願いの程、よろしくお
願い申し上げます。

建設業における女性の活躍推進に関する取り組み実態調査

本調査について

- 建設業における女性の登用状況や環境整備の実態を把握し、今後の施策検討の基礎資料とさせていただきますを目的としたものです。
- 調査結果は目的以外に使用することはない、回答各社の評価とは一切関係がありません。また、調査の回答は統計的に処理したうえで活用するため、回答企業が特定されるようなことはありません。ありのままをご回答いただきますようお願い致します

回答方法

- (1) 選択肢のある設問には、該当する選択肢番号に○印をつけて下さい。
記入欄がある設問には、具体的な数値や記述をご記入下さい。
- (2) なお「*」がついているのは、「必須」設問です。
- (3) 各設問は、原則として平成 27 年 9 月 1 日現在の状態を記入して下さい。
- (4) 回答が終わりましたら、**FAX03-5473-4594** までご返送下さい。

回答期限 平成 27 年 10 月 23 日(金) 必着

お問い合わせ

アンケート事務局 Email jyokatsu@kensetsu-kikin.or.jp
TEL 03-5473-4572(平日 10:00-17:00) FAX 03-5473-4594

1 貴社の概要について

貴社についてご記入下さい

会社名*				
所在地*	[]都道府県 []市区町村			
建設業許可* (○は一つ) <small>※大臣・知事の両方の許可をお持ちの場合は、大臣許可の方を回答して下さい</small>	1 国土交通大臣(特定) 2 国土交通大臣(一般) 3 都道府県知事(特定) 4 都道府県知事(一般)	建設業許可番号* <small>※大臣・知事の両方の許可をお持ちの場合は、大臣許可の番号を回答して下さい</small>		
所属建設業団体*				
主な業種* (○はいくつでも)	1 土木工事業 2 建築工事業 3 大工工事業 4 左官工事業 5 とび・土工工事業 6 石工事業 7 屋根工事業	8 電気工事業 9 管工事業 10 タイル・れんが・ブロック工事業 11 鋼構造物工事業 12 鉄筋工事業 13 ほ装工事業 14 しゅんせつ工事業	15 板金工事業 16 ガラス工事業 17 塗装工事業 18 防水工事業 19 内装仕上工事業 20 機械器具設置工事業 21 熱絶縁工事業	22 電気通信工事業 23 造園工事業 24 さく井工事業 25 建具工事業 26 水道施設工事業 27 消防施設工事業 28 清掃施設工事業
従業者数* (○は一つ) <small>※期間の定めのある従業員、及び直接的な雇用関係がない従業員を除く全従業者の数</small>	1 1人 4 10~29人 7 300~499人	2 2~4人 5 30~99人 8 500~999人	3 5~9人 6 100~299人 9 1,000人以上	
資本金*	千円	完工高*	千円	

2 女性就業の現況について

就業・採用人数等についてご記入下さい

注)該当者がいない場合は、空欄ではなく「0」(ゼロ) と記入して下さい。わからない場合は、「-」(ハイフン) を記入して下さい。

就業者数（社員）*

	社員総数*	
	人	うち女性数*
技術者数*	人	人
技能者数*	人	人
事務系職員*	人	人
上記以外*	人	人
合計*	人	人

この2年間の採用実績（社員）*

	平成26年度		平成27年度	
	採用総数*	うち女性数*	採用総数*	うち女性数*
技術者数*	人	人	人	人
技能者数*	人	人	人	人
事務系職員*	人	人	人	人
上記以外*	人	人	人	人
合計*	人	人	人	人

管理職※数

	管理職総数	
	人	うち女性数
管理職	人	人

※会社により異なりますが、一般的に、部長、課長等クラスを指し、管理職手当等が支給され、残業代の支払いがない者が該当します。

3 会社としての取組み姿勢について

問1 貴社では、女性の活躍を推進する取組みを行っていますか。(〇はひとつ)*

- 1 取組みを行っている
- 2 現在、取組みを行っていないが、今後行う予定である(検討している)。 → 問6へ
- 3 現在、取組みを行っていないし、当面は行う予定もない(検討していない)。 →

(問1で「1 取組みを行なっている」を選択した方のみ回答)

問2 貴社では、女性の活躍について、採用や登用に関する自主的な数値目標を設定していますか。(〇はひとつ)

- 1 設定している
- 2 設定していないが、今後設定する予定である
- 3 設定していないし、今後も方針を立てる予定はない。

↳その理由は何ですか

4 個々の制度等について (男女の区別なく取り組んでいる取組を含む)

(問1で「1 取組みを行なっている」を選択した方のみ回答)

問 3-1 継続就業について、貴社に当てはまるものを教えてください。(〇はいくつでも)

1 自社の就業規則として、産前・産後休業制度を設けている【法定:産前6週間、産後8週間の休業】

2 自社の制度として、育児休業制度を設けている

【法定:子が1歳に達するまでの間。一定の場合については、子が1歳6ヶ月に達するまでの間】

↳法定を上回る制度の場合、その内容を教えてください

3 自社の制度として、子の看護休暇制度を設けている

【法定:小学校就学前の子について、病気・けがをした子の看護又は子に予防接種・健康診断を受けさせるために、1年に5日まで、2人以上の場合は1年に10日まで】

↳法定を上回る制度の場合、その内容を教えてください

4 自社の制度として、介護休業制度を設けている

【法定:要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごと(通算して93日まで)】

↳設けている場合、その内容を教えてください

5 自社の制度として、子育て・介護に係る法定を上回る短時間勤務制度を設けている

↳設けている場合、その内容を教えてください

6 自社の制度として、子育てや介護に関する所定外労働の免除制度を設けている

↳設けている場合、その内容を教えてください

(問3-1で、取り組んでいない項目があった場合に回答)

問 3-2 継続就業について制度を設定していない内容があるのはなぜですか。(〇はいくつでも)

1 女性がないから

2 制度の導入方法がわからないから

3 その他→その理由を教えてください

〈問3-1で、取り組んでいない項目があった場合に回答〉

問 3-3 継続就業について、今後、制度を設定する予定はありますか。(回答はひとつ)

1 ある→その内容を教えてください

2 ない→その理由を教えてください

〈問3-1で、「2 育児休業制度を設けている」を選択した方のみ回答〉

問 3-4 この3年間に、出産した女性、育児休業を利用した女性、復職した女性はそれぞれ何人いましたか(正社員)。各職種ごとに該当する人数を記入して下さい。

注)該当者がいない場合は、空欄ではなく「0」(ゼロ)と記入して下さい。わからない場合は、「-」(ハイフン)を記入して下さい。

	出産者数*	うち育児休業を利用した人数*	うち復職した人数*
技術者*	人	人	人
技能者*	人	人	人
事務系職員*	人	人	人

〈問3-1で、「2 育児休業制度を設けている」を選択した方のみ回答〉

問 3-5 育児・介護休業の取得者の業務に関してどのように対応しましたか。(〇はいくつでも)

- 1 パート・契約社員等を代替要員として補充した
- 2 社内の他の部門から人員を異動し補充した
- 3 特に補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した
- 4 その他 → その内容を教えてください

5 職場環境について (男女の区別なく取り組んでいる取組を含む)

(問1で「1 行なっている」を選択した方のみ回答)

問4 職場環境(制度面等)に関して、貴社に当てはまるものを教えて下さい。(〇はいくつでも)

1 在宅ワークなどの勤務形態がある

2 結婚、育児にあたっての転勤や配置転換時の配慮がある

↳(配慮がある場合)その内容を具体的に教えて下さい

3 結婚・出産に対応した再雇用制度がある

↳(制度がある場合)その内容を具体的に教えて下さい

4 フレックスタイム制度がある

5 事業所内託児所がある

6 育児サービスの利用に対する経済的補助がある

7 女性の活躍の必要性について経営者向けに理解促進を図るための研修がある

↳(研修がある場合)その内容を具体的に教えて下さい

8 女性の意欲や就業意識を高めるための研修がある

↳(研修がある場合)その内容を具体的に教えて下さい

9 朝礼の時間や方法について、育児中の女性に配慮した柔軟な対応をしている

↳(対応がある場合)その内容を具体的に教えて下さい

10 メンター制度の導入やロールモデルを育成している

※メンター制度：会社や配属部署における上司とは別に、先輩社員が指導・相談役としてのサポートを行う制度

※ロールモデル：仕事において、具体的な行動や考え方の模範となる人物

↳(取り組んでいる場合)その内容を具体的に教えて下さい

11 セクシャルハラスメント対策を実施している

12 表彰制度がある →(実施している場合)その内容を具体的に教えて下さい

13 その他の制度や工夫がある →(配慮や工夫がある場合)その内容を具体的に教えて下さい

(問1で「1行なっている」を選択した方のみ回答)

問5 職場環境(設備面等)に関して、貴社に当てはまるものを教えて下さい。(〇はいくつでも)

- 1 会社に女性専用トイレを設置している
- 2 現場に女性専用トイレを設置している
- 3 女性専用更衣室を設置している
- 4 洗面所、シャワー設備等を設置している
- 5 女性に適した安全保護具(作業服、安全帯、ヘルメット、安全靴等)を用意している
- 6 その他

↳その内容を具体的に教えて下さい

6 課題対応等について

問6 女性活躍を推進する上で、どのような問題や課題がありますか。(〇はいくつでも) *

- | | |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none">1 体力が必要な工程が多く、女性が担当できる仕事に限られている2 女性はコストをかけて育成しても離職率が高いイメージがある(現に離職率が高い)3 女性には時間外労働、深夜業をさせにくいというイメージがある4 女性が働くにあたり託児先がない5 女性のための職場環境整備(トイレなど)にコストがかかる6 男性社員、管理職、経営者自身の理解が不足している7 現場の男性の理解が不足している8 顧客や取引先から理解が得られない | <ol style="list-style-type: none">9 家庭と両立する女性のフォローアップ体制(人員体制)を組む余裕がない10 女性の休業期間中の代替要員の確保が難しい11 女性の活躍支援制度利用の対象外となる人が負担感を感じる12 活躍支援により人事管理が複雑になる13 セクシャルハラスメントへの対応が難しそうというイメージがある14 問題、課題について考えたことがない15 その他 →その内容を具体的に教えて下さい |
|--|--|

問7 女性の活躍支援のため、どのような取組がより効果的だと思いますか。(〇はいくつでも) *

- | | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none">1 女性に適したハード環境整備(トイレ、更衣室、作業着、工具)の導入2 家庭との両立を配慮した始業時間、就業時間などの労働時間の見直し3 家庭との両立を配慮した計画的な休暇取得に向けた環境整備4 家庭との両立を配慮した朝礼の柔軟化(時間、回数など)5 託児環境への支援(託児代補助など)6 経営者や男性上司向けの研修7 女性向け研修8 離職後に復職しやすい環境づくり | <ol style="list-style-type: none">9 (育休後に昇進が遅れないなど)柔軟な人事制度の整備10 女性が育児休業制度等を利用しやすいような、仕事の手順等の共有11 女性のロールモデルをつくり、将来像を描けるようにする12 妊娠中や育児中の悩みを相談できる仕組みづくり13 その他 →その内容を具体的に教えて下さい |
|--|---|

問8 女性の就業者を増やす取り組みとして、有効だと思われる手法を教えてください。(〇はいくつでも) *

- | | |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none">1 会社案内、HPなどにおいて、社内で活躍している女性を積極的に紹介する2 求人先に女性の多い学校、学科などを含める3 学校の教師に対して建設業の周知を進める4 女性求職者を対象とした職場見学会の実施5 会社全体の女性採用の人数や比率に関する目標の設定6 役員、面接担当者への男女均等な採用に関する研修の実施 | <ol style="list-style-type: none">7 積極的な採用・雇用8 給与、保険加入など雇用条件の改善9 産休・育児休業制度の充実10 長時間労働の是正11 その他 →その内容を具体的に教えて下さい |
|---|---|

7 女性活躍推進に関わる意見や感想など

問9 厚生労働省が認定する「くるみんマーク」を知っていますか。(〇はひとつ) *

※くるみんマークとは次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定し、目標を達成するなど一定の基準を満たし、厚生労働大臣の認定を受けた場合に、企業が使用できるマークのことです。

- 1 知っており、認定も受けている
- 2 知っているが、認定は受けていない
- 3 知らない



問10 女性活躍の推進は、貴社(業界)にとってどのような意味を持つと考えられますか。(〇はいくつでも) *

- 1 企業(業界)のイメージアップ
- 2 就職希望する女性の増加
- 3 企業におけるダイバーシティ(性別年齢問わず誰もが働きやすい労働環境)推進の契機
- 4 就業者のキャリア形成
- 5 仕事の標準化など業務の効率化
- 6 顧客満足度の向上
- 7 特にない
- 8 その他

↳その内容を具体的に教えて下さい

問11 女性の活躍を推進するにあたり、行政や発注者、元請企業への意見・要望などがありましたら記入して下さい。

質問は以上です。ご回答ありがとうございました。

F A X 03-5473-4594 までご返送下さい