



※本紙記事の無断転載を固く禁じます。  
※本紙に関するご意見・ご要望などを  
お待ちしております。

人手不足の打開に向けて、入職者を増やし、離職者を減らすには、労働環境の改善が不可欠です。働き方改革が求められる時代。その一丁目一番地と言われるのが、女性の活躍・定着促進です。国土交通省(以下、国交省)はそれを後押ししようと、今年1月、業界団体とともに「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画」を策定しました。なぜ女性の活躍・定着が必要なのか。国交省 不動産・建設経済局 建設市場整備課 課長補佐の河村 直哉氏にお聞きしました。



## 女性の活躍・定着促進は、建設産業の働き方改革推進の一丁目一番地です。

### 入職者に占める割合は20%前後と低い

建設業界における女性の活躍・定着の実情をまずみていきましょう。女性技術者・技能者はここ数年、右肩上がりに増えています。総務省「労働力調査」を基に集計すると、2014年度には女性技術者約1万1,000人、女性技能者約8万7,000人でしたが、2019年度には女性技術者は約2万2,000人まで倍増し、女性技能者は約11万2,000人と3割近く増えています。

働く女性の増加は社会の流れです。そうした時流の中で、建設業界でも女性の活躍・定着が進みつつあります。とはいえ、ほかの産業に比べると、入職者に占める女性の割合はまだ低く、職場への定着にも課題を抱えているのが、実情です。

入職者に占める女性の割合を産業全体の中で比較してみましょう。厚生労働省「雇用動向調査」を基に集計すると、建設業ではここ数年20%前後で推移していることが分かります。これに対し産業全体では、この割合は50%を超える水準で推移しており、今後も引き続き拡大の余地があると考えられます。

### 「定着促進」に重きを置いた計画を策定

職場への定着はどうか。同じく「雇用動向調査」を基に集計すると、建設業において、離職者に占める25～49歳の割合が男性に比べ女性で大きいことが分かっています(女性 71.3%:男性 43.2%)。この25～49歳は子育て世代であり、出産や子育てを機に離職する女性が多いと推測されます。

建設産業は地域インフラの整備やメンテナンス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・安心を確保する地域の守り手です。国民生活や社会経済を支える大きな役割を担っています。将来の担い手確保に向け、労働環境の改善が不可欠です。

そうした背景の下、国交省は今年1月、業界団体とともに「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画」を策定しました。この計画は「定着促進」に重きを置き、建設産業で働くすべての女性が「働きがい」と「働きやすさ」の両立によって就業継続を実現することを、策定の目的に据えています。

計画の柱は3つです。

### 女性応援の取り組みを全国に根付かせる

第一の柱は、「働きつつけられるための環境整備を進める」。取り組み内容は「建設産業の女性定着に向けた意識改革の必要性」や「働き方改革の取組の推進」などを挙げています。業界団体で仕事と育児の両立を支援する上司の「イクボス」宣言を推進したり、子育てと両立できるような柔軟な働き方に向けた取り組みを進めたりしています。



国土交通省  
不動産・建設経済局 建設市場整備課  
課長補佐  
かわむら なおや  
河村 直哉

第二の柱は、「女性に選ばれる建設産業を目指す」。取り組み内容は「建設産業の魅力、働きがいの発信などによるイメージ戦略」や「企業や業界団体の女性定着に関する理解の促進」などを挙げています。例えば建設産業の魅力や業界での働きがいを発信することについては、一般財団法人 建設業振興基金と各種の取り組みを実践しているところです。

第三の柱は、「建設業で働く女性を応援する取組を全国に根付かせる」。まず、この計画の内容の認知度を100%まで引き上げること、そして、全国各地で女性活躍推進に取り組んでいる団体で構成される「建設産業女性定着支援ネットワーク」への登録団体を全都道府県に広げること、この2つを2024年までの目標に掲げています。

このネットワークの狙いは、情報交換の機会を提供することで業界団体間の横の連携を深め、女性定着に向けた取り組みの水平展開を図ることです。今後、各地域で取り組みをされている団体の加入を進めていき、地域ぐるみで建設産業で働く女性を応援する活動を促進していきたいと考えています。

### 女性の活躍・定着促進から働き方改革へ

目標実現に向け、国交省では今年度、地域独自のアクションプランの作成や関連セミナー・シンポジウムの開催などを支援しています。

国交省ではこれまで、公共工事事確法、建設業法、入札契約適正化法の、いわゆる担い手三法を改正し、建設産業の働き方改革を推進してきました。女性の活躍・定着促進は、その一丁目一番地です。そこをきっかけに労働環境の改善に取り組むことが、働き方改革に確実につながっていくはずだと考えています。

女性の活躍・定着促進に熱心な企業ほど、経営指標が良く、株式市場での評価が高い、また、ワークライフバランスの確保に努める企業ほど、好業績を上げている、という調査結果もごさいます。労働環境の改善は、企業経営にとってプラスに働く、そういった観点からみると、女性の活躍・定着促進は、企業戦略として有効です。

本稿をご覧になっている建設業界の皆さま方におかれましても、女性活躍・定着の促進に取り組んでほしい、と願っています。(談)

図:「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画」のあらまし

| 計画の柱                      | 官民を挙げた目標  | 取組内容(主な取組例)   |       |       |      |      |     |       |        |       |       |     |       |       |       |       |   |
|---------------------------|---|---|-------|-------|------|------|-----|-------|--------|-------|-------|-----|-------|-------|-------|-------|---|
| 働きつつけられるための環境整備を進める       | 「女性の入職者数に対する離職者数の割合」を2024年までの間、前年度比で減少させる。<br><table border="1"> <tr> <td></td> <td>2014</td> <td>2015</td> <td>2016</td> <td>2017</td> </tr> <tr> <td>建設業</td> <td>71.0%</td> <td>103.7%</td> <td>79.7%</td> <td>66.7%</td> </tr> <tr> <td>産業計</td> <td>85.3%</td> <td>88.4%</td> <td>91.6%</td> <td>92.0%</td> </tr> </table> <small>出典:雇用動向調査を基に国土交通省で算出</small> |   | 2014  | 2015  | 2016 | 2017 | 建設業 | 71.0% | 103.7% | 79.7% | 66.7% | 産業計 | 85.3% | 88.4% | 91.6% | 92.0% | <ol style="list-style-type: none"> <li>建設産業の女性定着に向けた意識改革の必要性</li> <li>働き方改革の取組の推進</li> <li>「働きがい」と「働きやすさ」が両立できる環境の整備</li> <li>働きやすい現場の労働環境の整備</li> <li>復職に向けたサポート環境の整備</li> <li>更にスキルアップできる環境を整える</li> </ol>            |
|                           | 2014  | 2015  | 2016  | 2017  |      |      |     |       |        |       |       |     |       |       |       |       |   |
| 建設業                       | 71.0%   | 103.7%  | 79.7% | 66.7% |      |      |     |       |        |       |       |     |       |       |       |       |   |
| 産業計                       | 85.3%   | 88.4%   | 91.6% | 92.0% |      |      |     |       |        |       |       |     |       |       |       |       |   |
| 女性に選ばれる建設産業を目指す           | 「入職者に占める女性の割合」を2024年までの間、前年度比で増加させる。<br><table border="1"> <tr> <td></td> <td>2014</td> <td>2015</td> <td>2016</td> <td>2017</td> </tr> <tr> <td>建設業</td> <td>19.5%</td> <td>15.0%</td> <td>21.2%</td> <td>19.4%</td> </tr> <tr> <td>産業計</td> <td>54.6%</td> <td>52.9%</td> <td>52.9%</td> <td>51.3%</td> </tr> </table> <small>出典:雇用動向調査を基に国土交通省で算出</small>        |   | 2014  | 2015  | 2016 | 2017 | 建設業 | 19.5% | 15.0%  | 21.2% | 19.4% | 産業計 | 54.6% | 52.9% | 52.9% | 51.3% | <ol style="list-style-type: none"> <li>建設産業の魅力、働きがいの発信などによるイメージ戦略</li> <li>企業や業界団体の女性定着に関する理解の促進</li> <li>新しい建設産業の魅力を創造・発信</li> <li>女性が活躍している事例の紹介</li> <li>えるぼし、くるみんの認定取得に向けた取組を促進</li> <li>建設産業に関する制度の整備など</li> </ol> |
|                           | 2014  | 2015  | 2016  | 2017  |      |      |     |       |        |       |       |     |       |       |       |       |   |
| 建設業                       | 19.5%   | 15.0%   | 21.2% | 19.4% |      |      |     |       |        |       |       |     |       |       |       |       |   |
| 産業計                       | 54.6%   | 52.9%   | 52.9% | 51.3% |      |      |     |       |        |       |       |     |       |       |       |       |   |
| 建設産業で働く女性を応援する取組を全国に根付かせる | <ol style="list-style-type: none"> <li>2024年までに新計画の内容の認知度100%を目指す。</li> <li>2024年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」への加入をすべての都道府県で目指す。</li> </ol>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>計画の普及を図るための広報活動</li> <li>建設産業女性定着支援ネットワークのさらなる活動の充実、全国展開</li> <li>地域中小建設企業における女性技術者・技能者の確保・育成</li> </ol> |       |       |      |      |     |       |        |       |       |     |       |       |       |       |   |

国交省と業界団体が今年1月に策定した「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画」。計画期間は5年間。この計画では、「入職促進」と「就業継続」というこれまでの取り組みのうち「就業継続」により重点を置き、「女性の定着促進」をうたっている

