

建設業に対する男女雇用機会均等法に基づく報告徴収の実施結果について

平成 29 年 7 月 7 日

雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課

労働者に占める女性割合が低い建設業界において、近年女性の活躍推進に向け積極的に取り組む事業主が増加している。建設業において適正な雇用管理がされているかを改めて聴取しつつ、女性活躍がどのように進んでいるかを確認するため、平成 28 年 4 月～平成 29 年 1 月にかけて、建設業を重点業種として都道府県労働局雇用環境・均等部（室）において報告徴収¹を実施した。

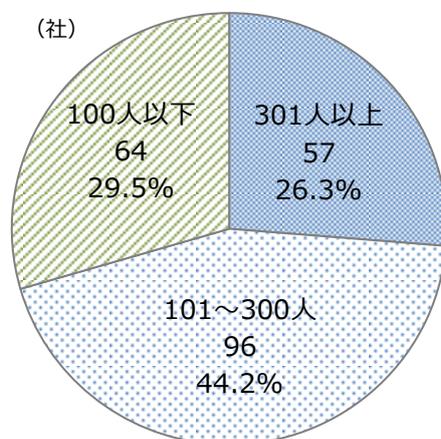
< 報告徴収実施結果の概要 >

1. 報告徴収実施件数

重点業種として実施した報告徴収件数は 217 件であった。

(301 人以上企業 57 社、100 人以上 300 人以下企業 96 社、100 人以下企業 64 社)

図 1 規模別企業数・割合



2. 助言・指導について

(1) 是正指導件数

重点業種として報告徴収を実施した建設業の企業 217 社のうち、何らかの男女雇用機会均等法違反が確認された企業 82 社に対し、145 件の是正指導を実施。

¹ 男女雇用機会均等法第 29 条において、厚生労働大臣は、法律の施行に関し事業主に対して報告を求め、助言・指導等を行うことができる。報告徴収は、同条に基づき企業の雇用管理の実態把握を行うもの。

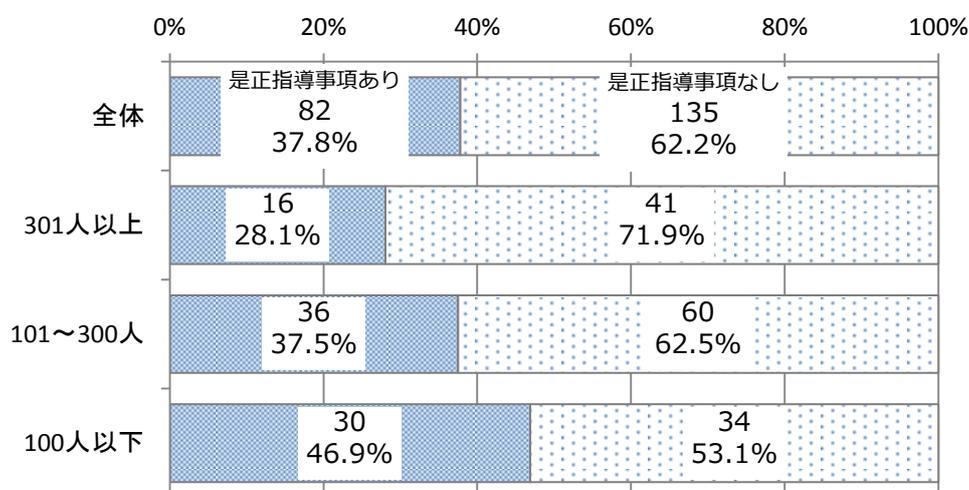
母性健康管理やセクシュアルハラスメントに関する指導事項の割合が高いが、募集・採用や配置・昇進等の関係でも是正指導が行われている。

表1 是正指導件数

	(件)	
	建設業 (重点業種)	
第5条関係(募集・採用)	8	(5.5%)
第6条関係(配置・昇進・降格・教育訓練等)	4	(2.8%)
第7条関係(間接差別)	0	(0.0%)
第9条関係(婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	0	(0.0%)
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	53	(36.6%)
第11条の2関係(妊娠・出産等に関するハラスメント)	6	(4.1%)
第12条、13条関係(母性健康管理)	74	(51.0%)
その他	0	(0.0%)
合計	145	(100.0%)

② 企業規模が小さくなるほど、何らかの是正指導事項があった企業の割合が高い。

図2 企業規模別指導事項の有無別企業数・割合 (社)



(2) ポジティブ・アクションの助言

報告徴収対象の217企業のうち、117社に対し、男女労働者間に生じている事実上の格差の解消を目的とした、事業主の自主的かつ積極的な取組の実施を推奨するポジティブ・アクションの助言²を合計405件実施。企業規模別では、規模が大きいほどポジティブ・アクションの助言を実施している割合が高い。助言の

² 男女雇用機会均等法違反とはいえないものの男女労働者間に事実上の格差が生じている企業について、同法第14条に基づき、格差是正のための積極的な取組(ポジティブ・アクション)の取組を促す助言を実施している。

内容については、採用拡大にかかる助言が最も多い。

図3 企業規模別ポジティブ・アクションの助言の有無別企業数・割合

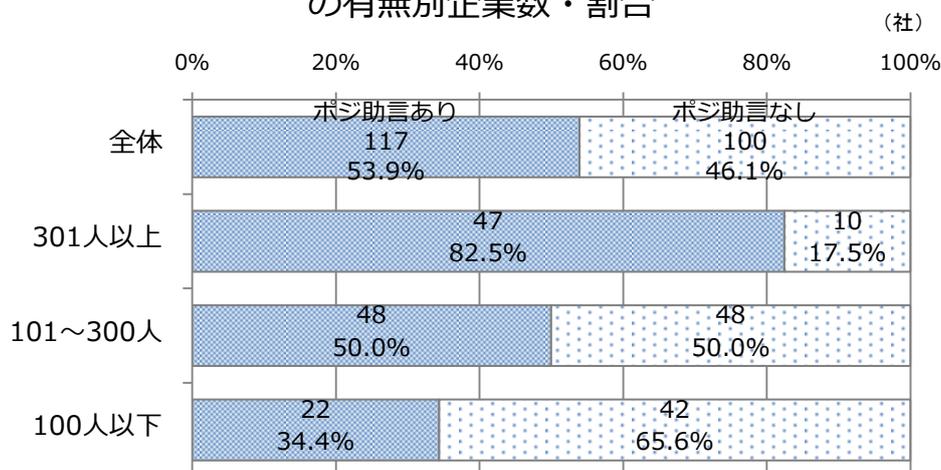
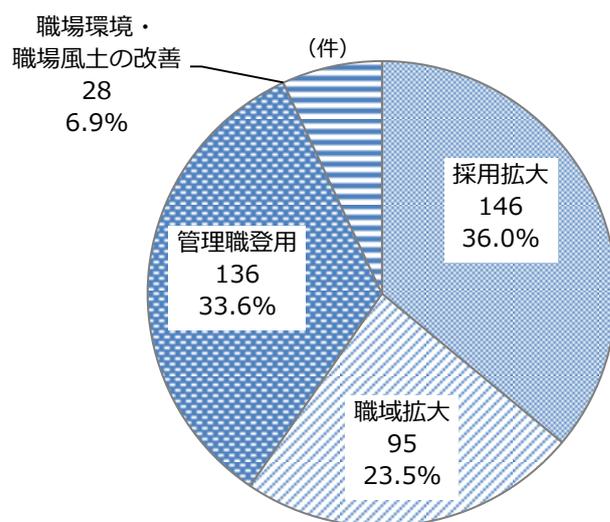


図4 ポジティブ・アクションの助言の内容別件数・割合



3. 技術職の女性の採用状況

直近3年以内に女性の採用があった企業は78.3%、また、技術職の女性の採用があった企業は47.0%（女性の採用があった企業のうち60.0%）。

技術職の具体的な採用分野は、技術、土木、建築などの区分で採用されており、具体的な職名は、施工管理、設計が多く、そのほか、積算、製図、配電工事、計装などとなっている。

企業規模別に見ると、規模の大きい方が技術職の女性を採用している割合が高い。

図5 女性の採用の有無別企業数・割合

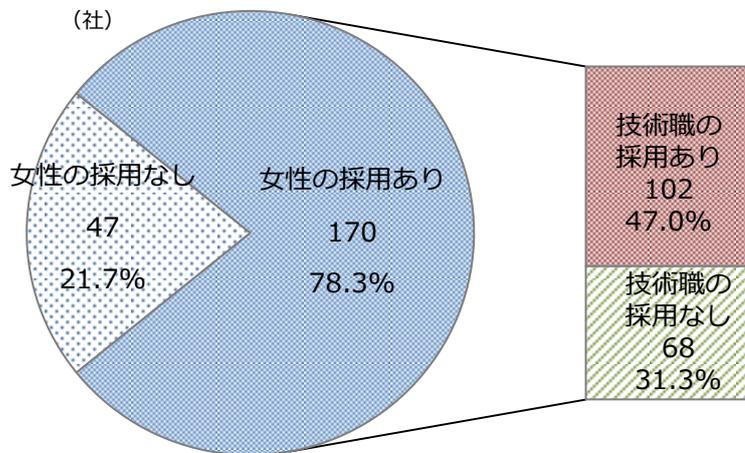
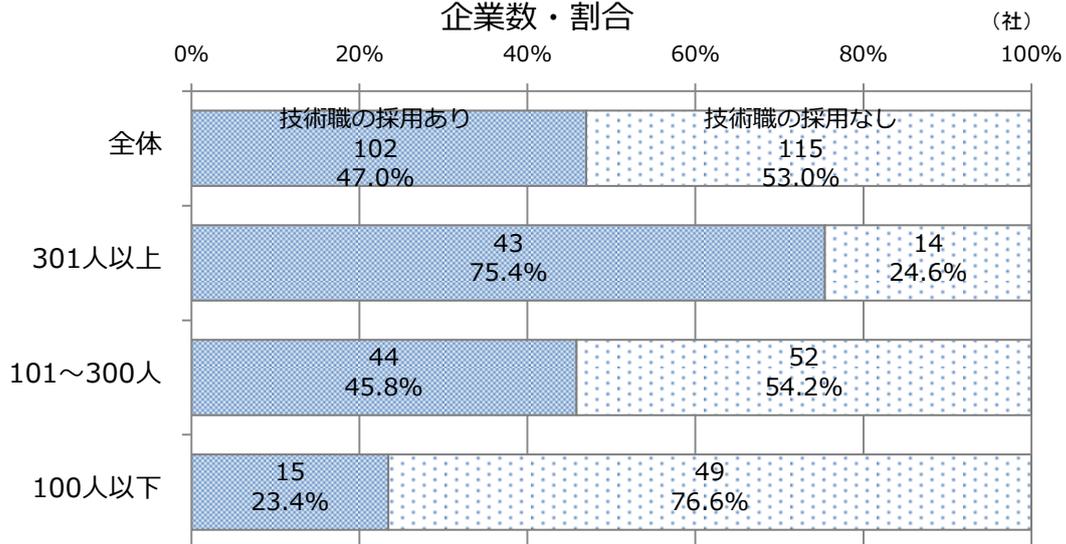


図6 企業規模別技術職の女性の採用の有無別
企業数・割合



4. 技術職の女性の配置状況

過去の採用や配置転換を含め、技術職にも女性を配置している企業は70.5%。技術職の具体的な職務内容は、施工管理、設計、積算、現場監督、機械オペレーターなどとなっている。

企業規模別に見ると、規模の大きい方が技術職の女性の配置がある割合が高い。

図7 女性の技術職の配置の有無別企業数・割合

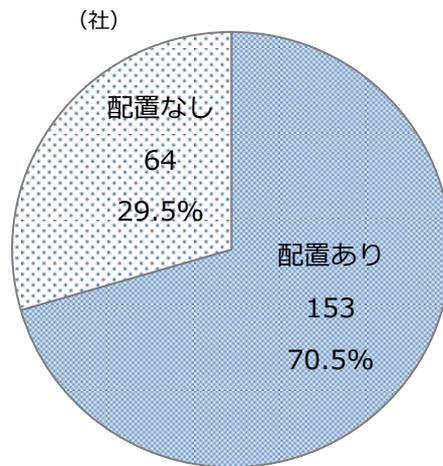
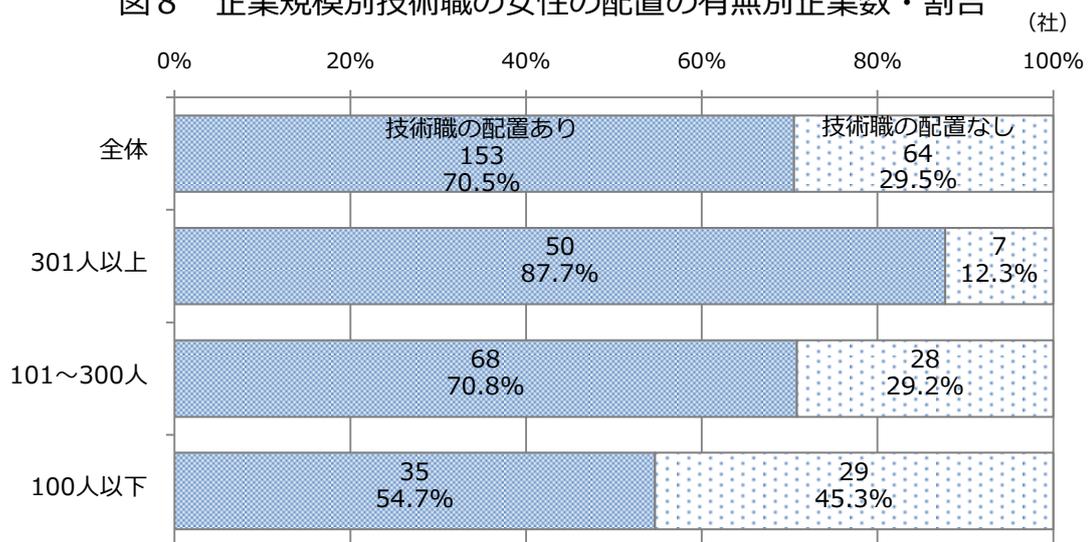


図8 企業規模別技術職の女性の配置の有無別企業数・割合

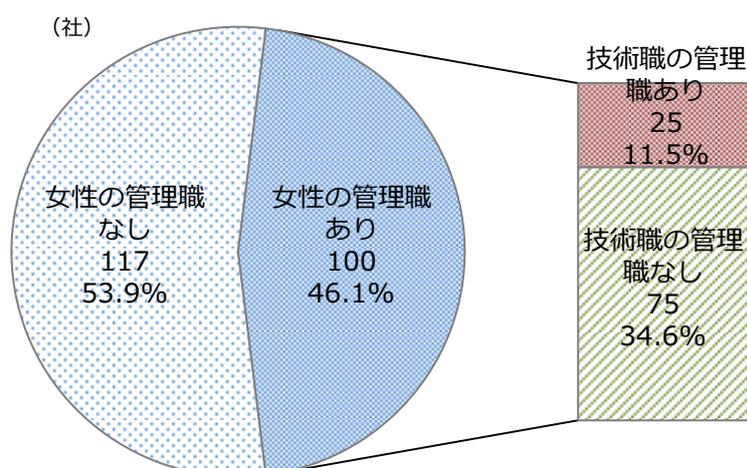


5. 管理職への女性の登用状況

課長級以上の女性管理職がいる企業は46.1%、また、技術系の女性管理職のいる企業は11.5%（女性の女性管理職がいる企業のうち25.0%）。

技術管理職の具体的な職名は、設計課長、ハウジング事業部長、コーディネーター課長などとなっている。

図9 女性の管理職の有無別企業数・割合



6. ポジティブ・アクションの取組状況

(1) 取組を行っている企業の割合

なんらかのポジティブ・アクションに取り組んでいる企業は 54.2%

なお、技術職の女性の採用、管理職の登用（※）について、採用拡大又は職域拡大のポジティブ・アクションを実施している企業の方が、技術職の採用割合が高く、また、管理職登用のポジティブ・アクションに取り組んでいる企業の方が、女性の管理職登用割合が多い。

※管理職は技術職に限らず、他の職種も含む。

図10 ポジティブ・アクション（採用拡大又は職域拡大）の取組の有無別女性の技術職の有無別企業数・割合

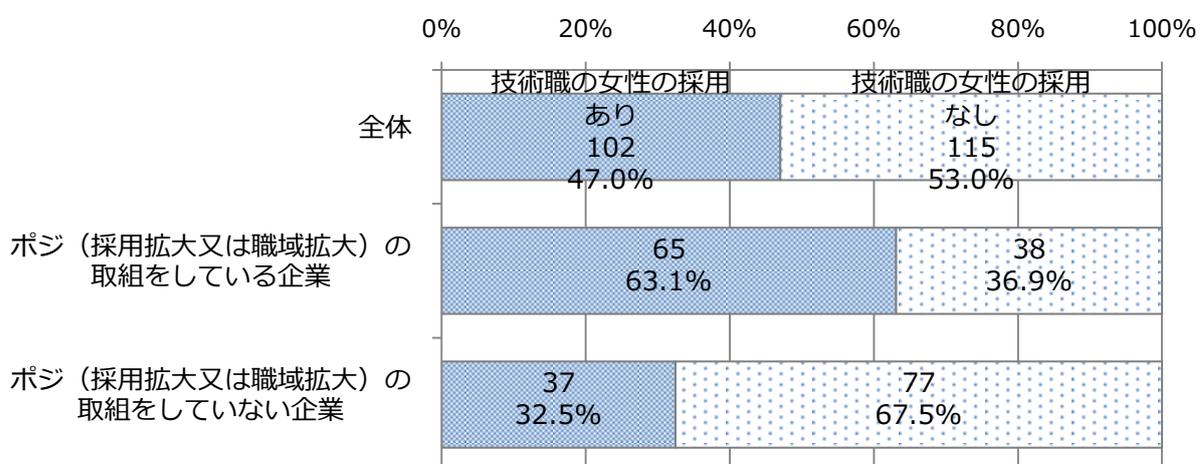
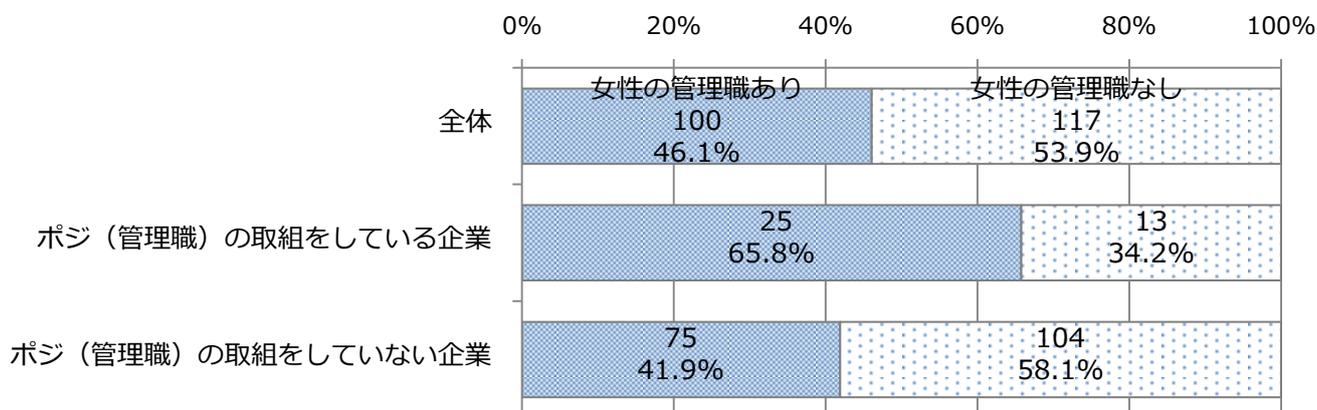


図11 ポジティブ・アクション（管理職登用）の取組の有無別
女性の管理職の有無別企業数・割合 (社)



※管理職は技術職に限らない。

(2) ポジティブ・アクションの取組の具体例

ポジティブ・アクションの取組内容は、採用活動における技術職の女性の活躍アピールや、現場への女性用トイレや更衣室の整備といったものが多い。

(具体的なポジティブ・アクションの取組例)

①募集・採用（主に技術職の採用に向けた取組）

- ・技術職の女性の採用数の目標設定（1年度3人など）
- ・会社の採用ホームページや、学生向けパンフレットなど、採用関連資料での女性の活躍のアピール
- ・女性向け会社説明会への参加、女子学生対象の会社説明会の開催、職場見学会での先輩女性の活躍をアピール
- ・女子学生インターンシップの受け入れ
- ・会社説明会に先輩女性が参加し、学生への説明や質問への対応を行う
- ・建設業業界のイベントにブースを出し、女性技術者が参加
- ・女性技術者を積極採用する方針を各高校や大学へPR、学校への出前授業の実施

②職域拡大（主に技術職の女性の増加に向けた取組）

- ・作業所や現場に女性用トイレ・更衣室の整備、又はゼネコンへの整備の要請
- ・女性現場従事者意見交換会や女性技術者の会の開催、又は派遣
- ・資格取得の補助や奨励金の支給
- ・初めて配置した営業職にトレーナー制度により丁寧な教育訓練を実施
- ・施工管理補佐職を新設し、メンターをつけた
- ・女性記述者と課長相当職の中堅技術者のペア制による教育訓練の実施
- ・SSサイズのユニフォームの作成

③管理職の登用（職種は問わない）

- ・管理職候補のリストアップ
- ・管理職候補にキャリアアップ研修を実施、役職に見合った業務を経験させる

- ・管理職未満の女性への意識付け研修の実施
- ・管理職対象のダイバーシティ研修の実施
- ・施行管理部門の管理職への意識改革の働きかけ
- ・工事管理職の女性のロールモデルの育成
- ・総務部門から各部門へ昇格試験の受験を奨励
- ・各部門や支店に女性の育成計画を作成させる

④職場環境の改善（職種は問わない）

- ・法定以上の両立支援制度の導入
- ・両立支援制度をイントラネットなどで周知
- ・妊娠・出産した女性労働者に個別に利用できる制度を説明
- ・休業中の労働者への情報提供