

ポジティブ・アクションを推進するための

業種別
「見える化」支援ツール
活用マニュアル

建設業 編



目次

I. 本マニュアルの目的	P.2
II. 業界におけるポジティブ・アクションの意義	P.3
III. 「見える化」の重要性とツール活用のメリット	P.5
IV. 推進体制とツール活用の取組手順	P.7
V. ツールによる現状把握と課題分析	P.9
VI. 目標設定・施策立案と施策の実施・経年効果測定	P.17
VII. ポジティブ・アクションの取組事例	P.19

参考

① 業種別「見える化」支援ツール	P.25
② 業界平均値	P.37

I. 本マニュアルの目的

ポジティブ・アクションの取組の必要性

ポジティブ・アクションは、社内制度には男女差別的な取扱いはないのに「なかなか女性の管理職が増えない」「女性の職域が広がらない」など、女性の能力が十分に活かされていないといった場合に、こうした男女間の格差の解消を目指して、個々の企業が進める自主的かつ積極的な取組です。男女間格差が構造的な要因から生じている場合、実質的な男女均等取扱いを実現するためには、男女差別的な取扱いをしないという対応に加えて、格差を解消するためのより積極的な取組が必要となります。

本マニュアルの目的

本マニュアルは、職場における男女間の職域、役職などに関し事実上生じている格差の実態把握・気づきを得ることを目的とした「業種別『見える化』支援ツール」(以下、「見える化ツール」)の活用方法を紹介しています。また、その「見える化ツール」で把握された実態を踏まえ、格差解消に向けたポジティブ・アクションの取組方法について、企業事例を交えて説明を行っています。

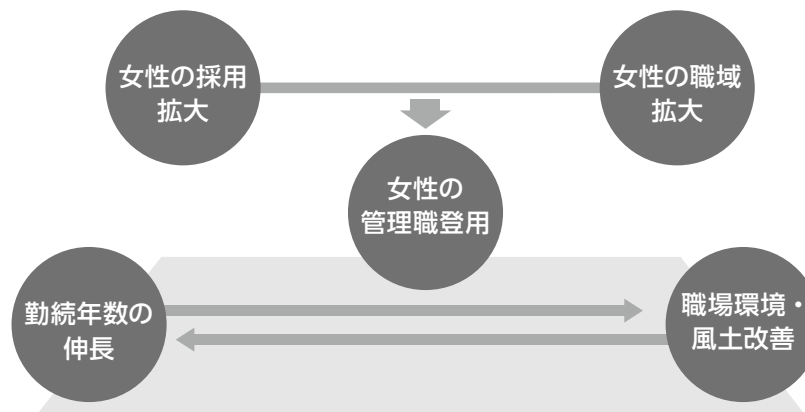
また「見える化ツール」は、男女間格差の実態把握のみならず、業界平均値との比較などを通じて、自社の女性の活躍推進に向けた課題を把握する際にも有効です。本マニュアルを活用することは、女性の能力発揮にもつながります。

ポジティブ・アクションに取り組むきっかけとして、また女性活躍推進に向けて、是非、本マニュアルを御活用ください。

※男女雇用機会均等法では、労働者に対し性別を理由として差別的取扱いをすることを原則禁止していますが、第8条において、過去の女性労働者に対する取扱いなどが原因で生じている、男女労働者間の事実上の格差を解消するための措置(ポジティブ・アクション)は法に違反しない旨が明記されています。ただし、ポジティブ・アクションとなる「女性のみを対象とする又は女性を有利に取扱う取組」は、一定の区分、職務、役職において女性労働者の割合が4割を下回っている場合のみです。

ポジティブアクションの5つの取組

ポジティブ・アクションの具体的な目標には、つぎのようなものが考えられます。



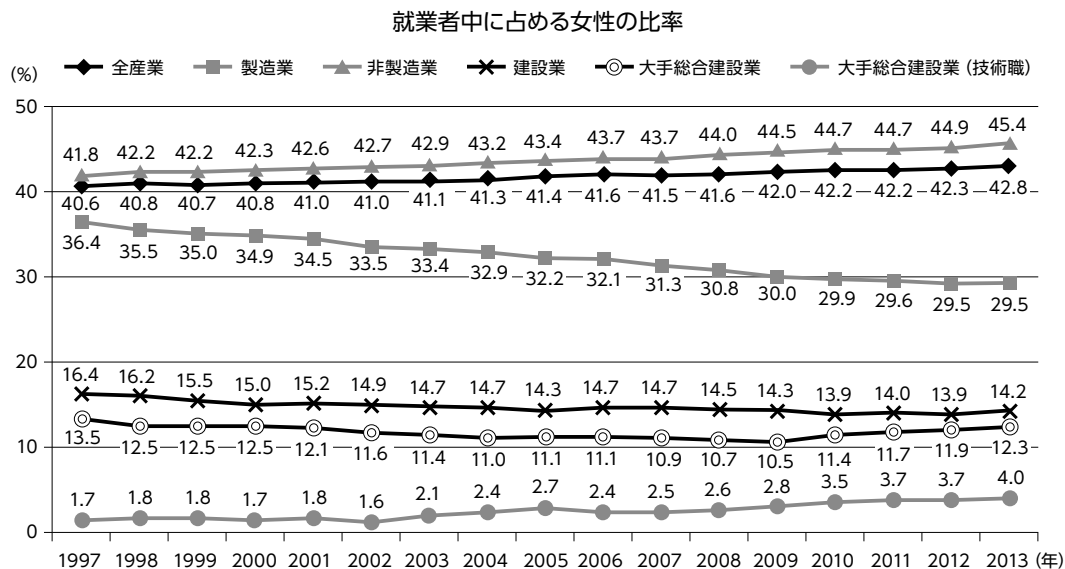
Ⅱ. 業界における ポジティブ・アクションの意義

女性活躍推進における業界の状況と課題

1 業界における女性活躍の状況

建設業は、土木構造物や建築物の建設を通じて人々の生活と生命を守るという知的で高度かつ、きわめて高い社会的使命を負っている産業です。また東日本大震災以降、業界に対して、安全・安心な生活を守ることや生活の利便性を高めることへの期待は高まっています。男女問わず活躍できる環境を整備することは、建設業が魅力のある産業となり、人材の確保・定着につながり、産業全体の活力を向上するという好循環を生み出します。

建設業においては、環境面や体力面等から男性中心の職場というイメージが強く、就業者に占める女性の比率は10%台半ばと、全産業と比較しても低い水準にあります。また、大手総合建設業における技術職の女性比率は4%にとどまっています。



(注) 1. 大手総合建設業については、大手総合建設会社35社の従業員
 2. 2011年の「全産業」「製造業」「非製造業」「建設業」には、東日本大震災で被災した岩手、宮城、福島3県は含まない
 総務省「労働力調査」、国土交通省「建設業活動実態調査」より作成
 出所) 日本建設業連合会「建設業ハンドブック2014」

2 業界における女性活躍に向けた課題

「建設業界は業界を挙げて女性の更なる活躍を歓迎し、もっと女性が活躍できる産業に生まれ変わる。」という決意のもと、平成26年8月に国土交通省と建設業5団体(日本建設業連合会、全国建設業協会、全国中小建設業協会、建設産業専門団体連合会、全国建設産業団体連合会)が官民挙げたアクションプランとして、「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。

「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」でも示されているように、今後さらに女性の活躍を推進するための主な課題は下記のとおりです。

①まず、建設業に入職する女性を増やすことが必要です。企業側では女性の採用を積極的に行う、採用に関する目標を設定する等の取組が求められます。また、女性が活躍できる職場であることを発信し、入職を促すことも望まれます。

②入職した女性が働き続けられる環境整備（現場環境等のハード面、両立支援制度が利用しやすい雰囲気づくり等のソフト面）が必要です。定着に向けた環境を整備することは、性別・年齢を問わず、働きやすい環境整備にもつながります。

③就労継続する女性が、やりがいを感じながら活躍するためには、職域の拡大や教育訓練・研修等を通じた人材育成を図り、スキル・アップや意欲を高める取組も求められます。

業界におけるポジティブ・アクションの意義

建設業では、女性技術者・技能者の数が少ない現状にあります。建設業で活躍する女性技術者・技能者数を増やすことは、担い手確保に相応の効果をもたらすだけでなく、女性の活躍と存在感をこれまでにない水準に引き上げ、魅力ある建設業にすることで、性別・年齢問わず意欲ある担い手の育成・確保につながります。

また人手不足への対応のみならず、組織に女性が增多することで、色々な文化が受け入れられ、ダイバーシティが実現することは、企業経営においても新たな発想を創出するといったメリットがあります。

さらに、ポジティブ・アクションの推進により、恒常的な長時間労働の是正やハード面での環境が整備されることで、男女問わず誰もが働きやすい業界になる原動力となります。こうしたことを通じて、女性が結婚や出産などのライフイベントを経ても、働きつづけることができるだけでなく、職域拡大等を通じて育成が図られ、活躍できる環境を整備することにつながります。

なお、「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」では、「女性技術者・技能者を5年以内に倍増（直近では女性技術者1万人、女性技能者9万人）」という目標を掲げ、具体的取組として「①入職促進、②就労継続、③更なる活躍とスキルアップ、の各段階で取組を進めるとともに、④女性の活躍の姿を広く社会に発信することにより、男性も含めた業界全体の職場環境の改善や意識変化を促し、更なる女性の活躍につながるという好循環に導く」ことを推進していく計画です。

出所)国土交通省HP「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」