

地域建設業における 女性活躍・定着促進に向けた ロードマップ (令和7年～令和11年)

～ 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 ～

建設産業は、社会資本の整備、災害対応、復旧・復興など、「地域の守り手」として欠かせない重要な存在であり、将来にわたってこうした役割を引き続き果たしていくには、将来の担い手確保による持続可能な建設産業の実現が必要不可欠です。

本ロードマップは、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、建設産業の担い手確保につなげていくことを目的としています。

ロードマップ3つの柱 ～全建の取組内容～

(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～

(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～

(3)女性活躍・定着促進 に向けた取組の 裾野拡大

～全建の取組目標～

①令和11年までの間、会員企業における女性技術者・技能者の人数を毎年増加させる

- ・令和11年までの間、会員企業における女性技術者・技能者の入職者数を毎年増加させる
- ・令和11年までの間、会員企業における女性技術者・技能者の離職者数を毎年減少させる

②令和11年度までに、全都道府県建設業協会において、女性部会の設立又は地域における女性活躍促進活動に参画するとともに、各協会又はその女性部会が「建設産業女性定着支援ネットワーク」に加入することを目指す



一般社団法人 全国建設業協会／47都道府県建設業協会

全建・各都道府県建設業協会が取り組むこと(その1)

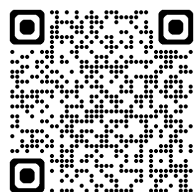
(1)建設産業の魅力向上・発信 ～選ばれる建設産業を目指して～

○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

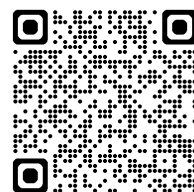
・働きやすく働きがいのある魅力ある建設産業界の実現に向けた、企業の経営層の意識改革を促す取組の推進

・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

・女性活躍・定着促進の好事例の共有



中小建設業の多様な
人材確保・定着のため
の柔軟な働き方事例集
【国土交通省・建設業振興基金】



女性定着促進に向けた
アクションプログラム
【国土交通省・建設業振興基金】

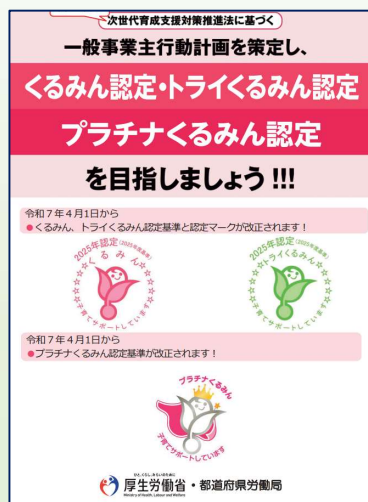
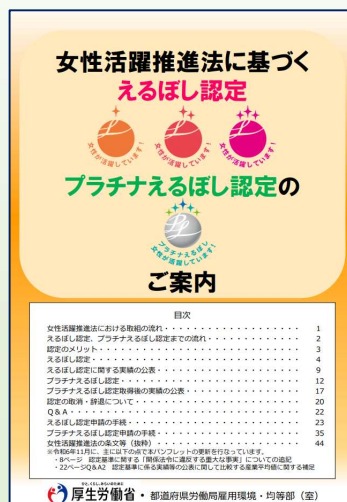
○働きやすく柔軟な働き方のできる環境整備

・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

・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

・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

・えるぼし、くるみんの認定取得の更なる促進



厚生労働大臣が定める
認定マーク
(えるぼし、くるみん)
【厚生労働省】

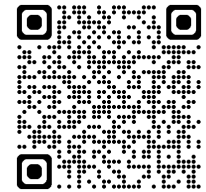


全建・各都道府県建設業協会が取り組むこと(その2)

(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～

○スキルアップできる環境整備

- ・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
- ・誰もが活用しやすい教育訓練、研修等の実施、助成金の周知
- ・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



建設産業における女性の就業継続に
むけたキャリアパス・ロールモデル集
【国土交通省・建設業振興基金】

○建設産業の魅力・働きたいの効果的な発信

- ・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
- ・建設ディレクター等、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
- ・工業高校に加え、小中学校、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
- ・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
- ・建設産業について、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



建設業社会貢献・SDGs/広報活動事例集



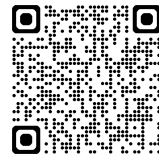
機関誌『全建ジャーナル』による事業活動や提言を公開

全建・各都道府県建設業協会が取り組むこと(その3)

(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

- ・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)
- ・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)



現場の環境整備
「快適トイレ」の事例集
【国土交通省HP】

全景



○現場における働き方改革

- ・「適正工期見積り運動」の推進
- ・「2+360運動」「目指せ！建設現場土曜日一斉閉所運動」の推進
- ・現場従事者の仕事と家庭の両立のあり方や、猛暑等の自然条件による作業不能日の考慮など、現場で働く技術者・技能者ならではの課題の把握及び改善策の検討
- ・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)

○現場における意識改革

- ・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)
- ・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)
- ・現場における労働法制の周知(母性保護措置など)



職場におけるハラスメントの防止のために
(セクシュアルハラスメント/妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメント/パワーハラスメント)
【厚生労働省HP】



女性労働者の母性健康管理等
について
【厚生労働省HP】



(3)女性活躍・定着促進に向けた取組の裾野拡大

○都道府県協会の女性部会設立等の促進と「建設産業女性定着支援ネットワーク」への加入促進

- ・都道府県協会における女性部会の設立又は地域における女性活躍促進活動参画の促進

- ・各都道府県協会又はその女性部会における「建設産業女性定着支援ネットワーク」への加入促進

○ロードマップ策定後のフォローアップ・取組内容の展開

- ・本ロードマップ並びに国土交通省及び全建を始めとする7団体で策定した「建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画」普及のための広報活動
- ・毎年度の取組状況の確認・課題把握等による本ロードマップ及び上記実行計画策定後の官民連携による取組の着実な推進と深化



会員企業に取り組んでいただきたいこと(その1)

(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

・「給料がよい・休暇がとれる・希望がもてる・かっこいい」産業を目指し、働きがいにつながる労働者の処遇改善

・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

・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

・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



止めるな好循環！ポスター

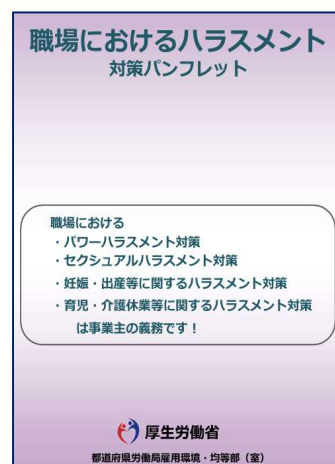
○働きやすく柔軟な働き方のできる環境整備

・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

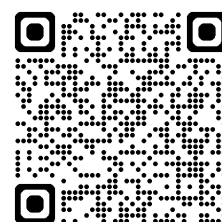
・妊娠中や育児中の働き方の相談が柔軟にできる環境づくりや企業内保育所の設置など仕事と育児・介護等の両立がしやすい職場環境整備(実際に出産・育児等を経験した現場で働く女性及び男性従事者の実情把握を含む)

・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

・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



ハラスメントパンフレット
【厚生労働省】



働き方改革特設サイト
CASE STUDY中小企業の
取り組み事例
【厚生労働省HP】

会員企業に取り組んでいただきたいこと(その2)

(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～

〇スキルアップできる環境整備

・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

支援制度を活用したリスキリングをご検討ください！
～CCUS能力評価に必要な資格を取得して資金アップ～

国土交通省 厚生労働省

- 〇 厚生労働省では、建設技能者のリスキリングに活用できる支援制度を多数用意しています。
- 〇 これらの制度を使えば、CCUSの各レベルに必要な多くの資格取得にもつながります。
【各レベルで主に求められる資格】
レベル2：特別教育、技能講習 レベル3：1級技能士、施工管理技士 レベル4：登録基幹技能者
- 〇 所属会社への支援制度や技能者本人への支援制度もありますので、積極的に活用してください。

教育訓練給付金	人材開発支援助成金 (建設業向け)	人材開発支援助成金 (全業種向け)
<制度の概要> 厚生労働大臣が指定する講座を主体的に受講・修了した技能者本人への支援	<制度の概要> 技能者に認定職業訓練や技能実習を行った建設事業主への支援	<制度の概要> 技能者にその職務や事業展開・DX・GXに必要な技能習得の訓練を行った建設事業主への支援
<主な支援内容> 受講費用の 最大80% (年間上限64万円)	<主な支援内容> 経費助成：最大90% 賃金助成：最大11,405円/日	<主な支援内容> 経費助成：最大75% 賃金助成：最大960円/1時間
<取得につながる資格の例> ・電気工事士 ・測量士・測量士補 ・玉掛技能講習 ・車両系建設機械運転技能講習 ・土木施工管理技士 ※令和7年10月より教育訓練休暇給付金が創設。	<取得につながる資格の例> ・安衛法による特別教育 ・安衛法による技能講習 ・能開法による技能検定 (技能士) ・建業法による登録基幹技能者	<取得につながる資格の例> ・クレーン技能講習 ・1級技能士 ・ドローン操縦士



教育訓練給付制度
【厚生労働省HP】



人材開発支援助成金
(建設業向け)
【厚生労働省HP】



人材開発支援助成金
(全業種向け)
【厚生労働省HP】

建設技能者等のリスキリング
に活用できる支援制度(資料抜粋)
【国土交通省・厚生労働省】

〇建設産業の魅力・働きがいの効果的な発信

・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

・建設ディレクター等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

・工業高校に加え、小中学校、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

・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

・建設産業について、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

～はじめに～

課題

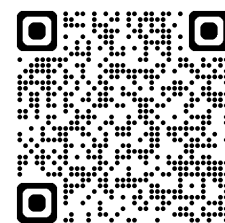
- 〇持続可能な建設産業の実現のためには、担い手の確保・育成は喫緊の重要課題であり、女性・若者などの入職促進・定着に向けて、建設産業の魅力や働きがいを効果的に発信することが極めて重要。
 - 〇建設産業の魅力発信については、有識者ヒアリングやブロック意見交換会、アンケート調査、検討会での議論において、
・漫然と情報を発信するのではなく、**ターゲットを意識して、情報を受けとった方が実際に行動に移したくなるような発信を目指す**べきであること
 - ・訴求力のある方法 (動画など) で、建設産業の魅力や実際に働いている姿がイメージできるような発信が有効であること
 - ・高校生だけでなく、**更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**
- といった課題が見えたところ。

方向性

- 〇こうした課題に対応するため、
・**ターゲットを意識して、実際に行動に移したくなるような広報**
 - ・**訴求力のあるツールを活用して、建設産業の魅力をわかりやすく伝え、様々な職種について実際に働く姿がイメージできる広報**
- を官民で展開していくことが重要。

本事例集では、先進的な取組について、ターゲットを明記しながら整理を行った。

1



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～
(資料抜粋)
【国土交通省】

会員企業に取り組んでいただきたいこと(その3)

(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

・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)

・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

○現場における働き方改革

・「適正工期見積り運動」の推進

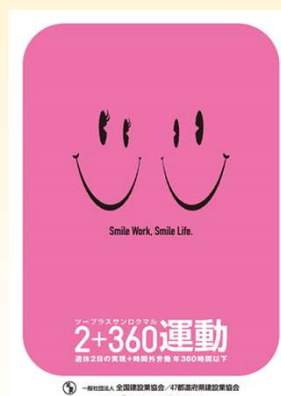
・「2+360運動」

「目指せ！建設現場土日一斉閉所運動」の推進

・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



適正工期見積り運動ポスター



2+360運動ポスター

・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)



建設業におけるICTの導入・活用に向けた施策について
(ICT指針・ICT指針事例集・中小企業省力化投資補助金)
【国土交通省HP】



働き方改革の実現に向けた
効率的な建設工事の促進事業
に係るモデル事業事例集
【国土交通省】
※建設ディレクターの
活用事例もあり



目指せ！建設現場土日一斉閉所運動ポスター

○現場における意識改革

・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、見回りなどを通じた適切な利用促進・理解醸成

・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)

・現場における労働法制の周知(母性保護措置など)



事業主・人事労務ご担当者等向けパンフレット【厚生労働省】

女性の活躍・両立支援

総合サイト

「女性の活躍・両立支援総合サイト」は厚生労働省が運営するWEBサイトです。

「女性の活躍推進企業データベース」「両立支援のひろば」に掲載されている企業の情報を一元的に検索することができます。

女性の活躍推進企業データベース

女性の活躍推進企業 データベース

働く場所は、
わたしがみつける。

女性活躍推進法に基づき、
全国の企業が女性の活躍状況に関する
情報・行動計画を公表しています。

現在の登録企業数
35,117 社
(プラチナ企業)
48,176 社
(行動計画公表企業)

企業情報を見る

女性活躍推進法に基づき、全国の企業が女性の活躍状況に関する情報・行動計画を公表しています。

- 一般事業主行動計画
- 自社の女性活躍に関する情報
- えるぼし認定・プラチナえるぼし認定の実績状況の公表や、女性活躍推進に関する情報収集のためのWEBサイトです。



常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、「**男女の賃金の差異**」の情報公表が義務づけられています。

コンテンツの紹介

- 女性の活躍推進企業データベースを使った企業研究の解説動画
- 企業ランキング
- 女性活躍推進に取り組む企業の事例集
- 企業公表データのダウンロード

女性活躍推進法では、事業主に対し、適切な情報公表を行うことを求めています。誤った情報を公表し、虚偽の公表を行っているとは判断された場合には、助言・指導の対象となることもありますので、算定方法を確認の上、正確な情報公表をお願いします。

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

女性の活躍 データベース



両立支援のひろば

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト
両立支援のひろば

お問合せ サイトマップ 掲載について 印刷について 検索

トップ 一般事業主行動計画 公表サイト Q&A集 両立診断サイト 企業の取組事例

次世代法に基づく
一般事業主行動計画を公表しましょう！

次世代育成支援対策推進法に基づく公表

- 一般事業主行動計画
令和7年4月から従業員100人超の事業主は、計画策定時に次のことが対象となります。**new!**
 - ・育児休業取得状況や労働時間の状況に関する数値目標の設定
 - ・計画策定時の育児休業取得状況や労働時間の状況把握等(PDCAサイクルの実施)
- 次世代育成支援対策の実施状況(プラチナくるみん認定企業)
- 男女の育児休業等取得率(くるみん認定企業)

育児・介護休業法に基づく公表

- 男性の育児休業等取得率
令和7年4月から従業員300人超の事業主も義務の対象となります。「両立支援のひろば」で公表をおすすめします！**new!**
※公表方法の詳細は、裏面をご確認ください。

コンテンツの紹介

- 両立診断サイト
自社の取組状況を診断してみましょう
- Q&A集
疑問に思ったときはこちらをご覧ください
- 両立支援に取り組む企業の事例
企業の好事例を紹介しています

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

両立支援のひろば

