

EBPMの試行的検証

－複数省庁関連事業(建設業の人材確保・育成)

建設労働者雇用安定支援事業費(厚生労働省)
建設業における女性の働き方改革の推進(国土交通省)

平成29年11月15日

建設業の役割・使命

●インフラや住宅、オフィスビル等の建築物の整備・維持管理・更新を通じて国民生活の向上や経済の持続的な成長を支える

●災害発生時における道路啓開やがれきの撤去等の初動対応からその後の復旧・復興工事に至るまで、地域の安全・安心の確保も担う「地域の守り手」

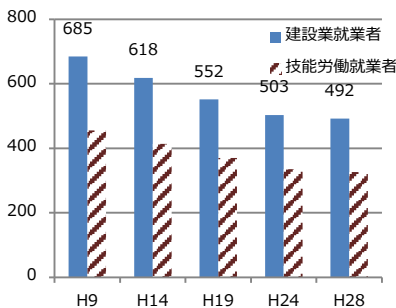
今後も建設産業がこうした使命を果たしていく上での最大の課題は、全産業的に生産年齢人口の減少が進む中での担い手確保である。

～「建設産業政策2017+10」（平成29年7月 建設産業政策会議とりまとめ）より抜粋～

建設業の現状、施策の必要性

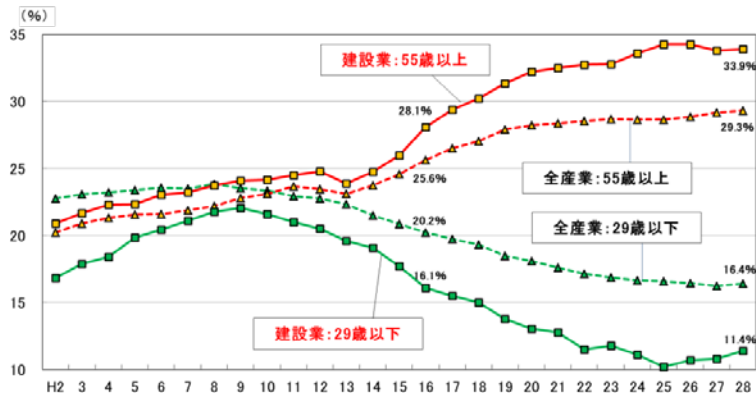
<担い手>

- 1 建設業就業者数の減少
- 492万人
(ピークの平成9年から
193万人減少)



資料：総務省「労働力調査」

- 2 他産業と比べ、建設業就業者に占める若年層の割合低位、高年齢層の高い割合
- 若年層（29歳以下）の割合11.4%（全産業16.4%）
- 高年齢層（55歳以上）の割合33.9%（全産業29.3%）



資料：総務省「労働力調査」

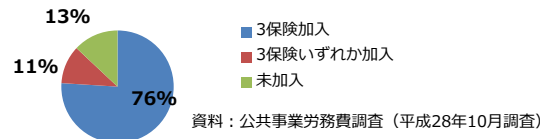
<雇用環境>

- 3 長時間労働
- 年間労働時間2,056時間(全産業1,724時間)
- 年間出勤日数251日(全産業222日)

業種	年間総実労働時間	年間出勤日数
建設業	2,056時間	251日
製造業	1,954時間	234日
全産業	1,724時間	222日

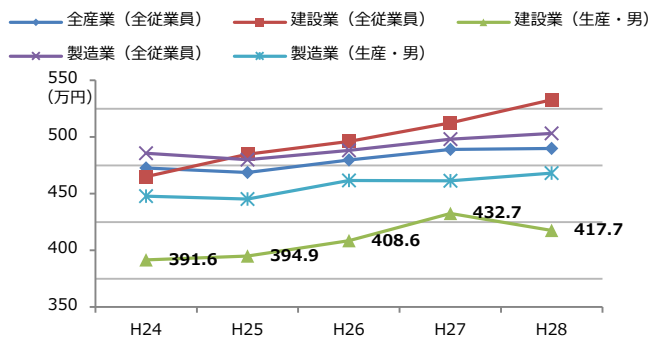
資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

- 4 社会保険未加入
- 労働者別3保険加入率76%



資料：公共事業労務費調査（平成28年10月調査）

- 5 生産労働者の年収額



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

若者や女性の建設業への入職や定着の促進などに重点を置きつつ、魅力ある職場を整備することにより、中長期的に人材確保・育成を進めていくことが重要

国土交通省

建設産業の健全な発展を図る観点から、職場環境の整備や人材確保・育成に向けた取組、建設工事請負契約の適正化等を実施

厚生労働省

建設労働者の確保や雇用の安定を図る観点から、建設業者団体や企業による人材確保・育成の取組を支援

連携

魅力ある
職場づくり

人材育成

人材確保

建設業の人材確保・
育成をサポート



建設労働者雇用安定支援事業費のロジックモデル

(現状把握)

建設業における雇用環境

- ・長時間労働(年間労働時間2,056時間【全産業1,724時間】)
- ・社会保険未加入(労働者別3保険加入率76%など)

○建設業就業者数
492万人(平成9年から193万人減少)

○就業者に占める
29歳以下の割合
11.4%【全産業16.4%】
55歳以上の割合
33.9%【全産業29.3%】

・処遇改善やキャリア支援などの取組を継続している企業ほど、必要な人材を確保できる。
ワークライフバランス促進などの取組を10年以上、継続している企業のうち53%は人材確保ができています。⇔取組んでいない企業は15%

・若年者の離職理由の上位3位が雇用環境関係
1位:仕事上のストレスが大きい
2位:労働時間が長い
3位:職場の人間関係がづらい

・建設業に触れる機会があった生徒の方が建設業に対してポジティブなイメージを持っている。
触れる機会あり:肉体労働・汚れ作業などが多い15%強
触れる機会なし:25%強

・「魅力ある職場づくり」のための取組期間が長い企業ほど、売上高の水準が増加していると回答した割合が高い。
「魅力ある職場づくり」のための取組について「10年以上前から実施している」:59.0%
「実施していない」:47.2%

(問題意識)

- 若年者の入職・定着促進
 - 労働生産性向上
- 左記のとおり、高齢化が他産業に比して急速に進行し、担い手が不足することにより、インフラ整備や災害復興への対応等が困難となることが将来的に懸念される。

(仮説)

課題

①入職促進
●建設業に触れ魅力を体験する機会を持たせ、正しく理解をさせることが重要。

②定着促進
●適切な雇用管理により、雇用環境を改善することが重要。

③労働生産性向上
●労働力人口が減少していく中、限られた労働力で成果を出すことが重要。

課題解決の方策

- 雇用管理を担う雇用管理責任者の知識習得・スキルアップ
- 若年者確保に向けた取組強化
- 労働生産性向上につながる職場づくり

(ターゲット)

○中小零細建設事業主
(重層的な下請構造の中、下請の単一企業による雇用管理改善に課題のある事業主)

(アクティビティ) ★需要者向け(事業主等) ◎供給者向け(若年者等)

★建設労働者の雇用環境の改善等を図るための事業(①②③)

雇用管理責任者等を対象に、建設労働者の雇用環境の改善、職業能力の向上等を図るための措置に関する雇用管理研修を実施。(実施箇所:全国)

(研修内容)
・「建設労働者の雇用の改善等に関する法律や労働関係法令等に関する基礎知識」
・「若年労働者とのコミュニケーションの取り方」

◎若年者への理解促進(①②)(H30予定)
・「現場見学会」、「出前講座」などの実施

民間委託

研修等の実施

雇用失業情勢、建設投資、その他建設業の人材確保・育成に向けた関連施策※の効果等、本事業以外のファクターによる影響
※ 厚生労働省と国土交通省が連携の上、魅力ある職場づくり、人材確保、人材育成に向けた各種取組を推進

(インプット)

平成29年度予算額:125百万円

(アウトプット)

★研修実績(①②③)

(平成26年度)
・実施回数
105回
・受講数
4,025人

(平成27年度)
・実施回数
154回
・受講数
1,865人

(平成28年度)
・実施回数
230回
・受講数
6,405人

◎若年者への理解促進(①②)
47都道府県において、各2回実施

(短期・中期アウトカム)

★研修 アウトカム(①②③)(短期)

雇用管理研修参加企業のうち雇用管理に関する具体的措置を講じた割合
(平成28年度)88.4%

<具体的措置の事例>
○就業規則の見直し
○協力会社に社会保険等の加入促進を指導
○社内研修の実施

(中期)
研修参加企業における雇用環境に対する従業員の満足度の向上

◎若年者への理解促進 アウトカム(①②)(短期)
現場見学会等に参加した高校生等における就職先として、建設業への関心度の向上

(中期)
現場見学会等参加高校における建設業の就職面接会への参加者の増加

(長期アウトカム)

建設業における担い手確保/労働生産性向上

★研修による直接的効果

- ①②研修参加企業における29歳以下の離職者数・離職率の低下(定着率向上)及び入職者の増加
- ③研修参加企業における企業活動効率化(労働時間削減・売上高向上等)

雇用環境改善

◎若年者への理解促進による直接的効果(①②)

現場見学会等参加高校における新規学卒者の建設業への就職人数・割合増加

理解促進

①②建設業の就業者に占める29歳以下の人数・割合の増加

	H16	H25	H28
建設業	94万人 16.1%	51万人 10.2%	56万人 11.4%
(全産業)	1,280万人 20.2%	1,047万人 16.6%	1,058万人 16.4%

①②建設業における就職後3年以内離職率の低下(高卒)

	20.3卒	24.3卒	26.3卒
建設業	43.4%	50.0%	47.7%
(全産業)	37.6%	40.0%	40.8%

厚生労働省が実施する建設業向け施策体系

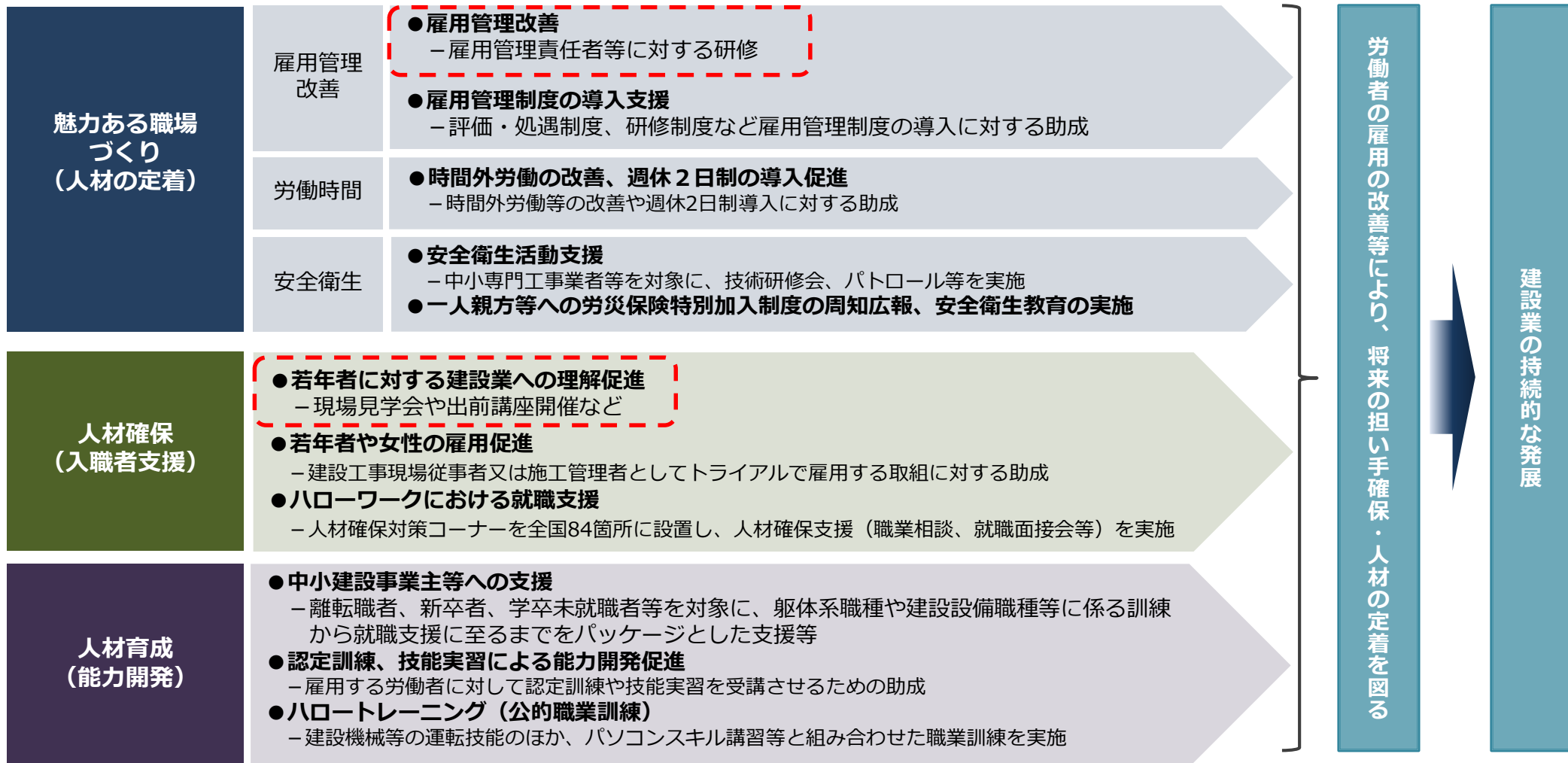
平成30年度予算
概算要求概要

「魅力ある職場づくり」、「人材確保」及び「人材育成」を取組の柱に据え、国交省と連携（※）の上、各種施策を講じる。

（※1）国交省は、建設業の発達、改善等に関する基本的な政策（請負契約・下請契約の適正化、経営改善、労働力及び資材の調達に関する調整等）を推進。

厚生労働省は、（建設）労働者の雇用の改善、職業能力開発等の観点から、各種施策を企画、立案。

（※2）赤枠内が、建設労働者雇用安定支援事業費（本件対象事業）



(事業概要) 建設業 雇用管理責任者に対する研修等の実施

◇建設業はその産業特性に起因して雇用関係が不明確等の問題がみられるという実情に鑑み、建設労働者雇用改善法は、事業所ごとの「雇用管理責任者」の選任を義務付けるとともに、適正な雇用管理を行うために必要な知識の習得及び向上を図るよう規定(第五条)

◇しかしながら、零細な事業者が多い建設業においては、事業主自らが雇用管理の研修を行うことは難しいことから、国が雇用管理責任者を対象とした雇用管理に必要な知識の習得・向上研修を実施

◇平成30年度から「雇用管理研修」等に加え、若年者の建設業に対する理解を深め入職を促進するため、若年者と建設業界がつながる場をつくる。

▶ 雇用管理研修の実施

○ 雇用管理基礎講習コース

労働者の雇入れ及び配置から退職に至るまでの雇用管理に必要な知識の習得・向上



- ・建設労働者雇用改善法や労働関係法令等に関する基礎知識
- ・雇用管理責任者の役割 ・国の建設雇用改善施策の紹介 など



全国47都道府県内の
各2地域以上で実施

○ コミュニケーションスキル等の向上コース

若年労働者の職場環境への適応や技能の習得が円滑に進むよう、熟練労働者が若年労働者と円滑なコミュニケーションを取りながら働くための職場環境づくりのスキル等を習得・向上

- ・職場内の若者との円滑なコミュニケーションの取り方
- ・新入社員のモチベーション維持向上

新規

▶ 若年者ー建設業界の「つなぐ化」

○ 建設業の「見える化」・「つなぐ化」コース

若年者の建設業に対する理解や入職促進を図るため、高等学校(工業科、普通科)や高等専門学校(先生・生徒と建設業界がつながる機会をつくる。

- ・高等学校等に対する企業・団体PR(インターンシップ、現場見学等)の実施
- ・生徒が知りたい情報と会社がアピールしたい情報のミスマッチの解消に向けた意見交換会 など



若年者等の建設業への入職・定着の促進
雇用管理能力の向上による職場環境の改善

<参考> 建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和51年法律第33号)(抄)

第五条 事業主は、建設事業(建設労働者を雇用して行うものに限る。第八条において同じ。)を行う事業所ごとに、次に掲げる事項のうち当該事業所において処理すべき事項を管理させるため、雇用管理責任者を選任しなければならない。

- 一 建設労働者の募集、雇入れ及び配置に関すること。
- 二 建設労働者の技能の向上に関すること。
- 三 建設労働者の職業生活上の環境の整備に関すること。
- 四 前三号に掲げるもののほか、建設労働者に係る雇用管理に関する事項で厚生労働省令で定めるもの。

2 (略)

3 事業主は、雇用管理責任者について、必要な研修を受けさせる等第一項各号に掲げる事項を管理するための知識の習得及び向上を図るよう努めなければならない。

労働者の募集、雇入れから在職中の処遇を含め、退職に至るまでの労働者の雇用に関する一連の体系管理(=雇用管理)が重要

建設業における女性の働き方改革の推進（国土交通省）ロジックモデル⁵

○建設業は、インフラの維持管理・災害対応等、国民生活の安全・安心や経済成長への貢献という役割を果たす

→一方で、他産業より高齢者の割合が高い産業構造
→生産年齢人口が減少する中、近い将来、高齢者の大量離職が見込まれ、中長期的な観点からの担い手の確保・育成が課題

→特に、建設業の女性の割合は他産業より低い一方、女性に向いている建設業の職種も存在
⇒建設業における女性の活躍が必要

・建設業就業者数 H9：685万人 → H28：492万人

・技術者数 H9：41万人 → H28：31万人

・技能者数 H9：455万人 → H28：326万人

・就業者に占める
29歳以下の割合 建設業：11.4% 全産業：16.4% (H28)
55歳以上の割合 建設業：33.9% 全産業：29.3% (H28)

・女性技術者数 1.33万人(H26) →1.50万人(全技術者の4.8%)(H28)

・女性技能者数 8.67万人(H26) →8.50万人(全技能者の2.6%)(H28)

・女性就業者の割合 建設業：15.0% 全産業：43.5% (H28) ※1

・女性に向いていると思われる建設業の仕事
「設計」、 「壁・床等の装飾」、 「造園」など ※2

【労働供給側】

女性新卒者等

○建設業に対するマイナスイメージ（3 K等）

《工業高校生の建設業へのイメージ》※3

○建設業に就ける機会のない高校生
肉体的労働・汚れた作業などが多い：約26%
危険作業や事故が多い：約22%
○建設業に就ける機会のある高校生
肉体的労働・汚れた作業などが多い：約16%
危険作業や事故が多い：約14%

建設企業で働く女性

○女性が少ない、職場で孤立してしまいがちな状況
○子育て等との両立が重要

《女性技術者の現場での改善希望点》※4
女性技術者間の交流の場がない：27.3%
《女性若年者の離職理由》※5
人間関係が良くなかったため：29.7%
《活躍する女性のイメージ》※6
仕事と家庭を両立（ウカガイラ）：74.5%

【労働需要側】

建設企業の経営者等

○女性の雇用に対する理解不足
○子育て等と両立困難な職場環境

《建設企業の経営者が女性活躍を推進する上での問題や課題》※7
体力面からの女性の業務が限られる：52.7%
家庭との両立の問題：36.3%
《女性が活躍するために必要な要素》※6
企業・経営者の意識（女性活躍推進への理解・関心）：27.7%

インフラ

予算 H27：5,000万円 H28：5,500万円

インフラ

インフラ

インフラ

女性新卒者等に対する取組

・多方面からの戦略的広報（H27～）
ポータルサイト開設、
女性活躍フェアイベント展開（H28）

・女性活躍動画等作成数・再生回数：6動画、計約39万回再生
・各地でのイベント等開催数：15回

建設企業で既に働いている女性に対する取組

・女性交流ネットワーク構築支援（H27）
・女性リーダー研修（H28）

建設企業の経営者等に対する取組

・女性活躍取組事例集（H27）
・経営者向けセミナー（H28）
・経営者意見交換会（H29）
・経営者向け相談窓口（H29）

・電子事例集閲覧数：約17,000回
・セミナー参加者数：349人
・意見交換会実施回数・参加者数（H29下半期実施予定（10回））
・相談窓口利用件数（H29実施中）

直接コントロール可能な部分

アウトカム

イベント参加女性（新卒者）等の建設業へのマイナスイメージの払拭
《女性向けイベント等の参加者》※2
建設業のニーズを訪問後、「建設業界について知る機会があればイメージは変わるか」とどの質問に対し、88%が「変わると思う」と回答

支援を受けた団体の活動の進展、研修参加女性のリーダースキップの向上による、女性の交流・活躍の場の創出
《ネットワーク》※8
支援団体の8割以上が継続して自主的な活動を実施
《研修参加者》※9
プログラム前後で意識の変化が「かなりあった」72%、「あった」28%

研修参加企業等における女性の雇用や職場環境の整備への理解の増進
《セミナー参加者》※9
「参考になった」84.9%
「女性が活躍している現場であることを発信していく」と、「積極的に女性を採用していきたい」等の意見

女性・若者など担い手の確保・育成のための本事業以外の取組（民間の取組を含む）

働き方改革の推進、処遇改善、生産性の向上（「Construction」、厚生労働省各種助成金等）

イベント参加女性（新卒者）等における建設業への就職者の増加

支援を受けた団体に属する女性や研修参加女性における離職者の減少

研修参加企業等における女性活躍支援に向けた取組の増加

女性の就職者数の増加

女性の離職者数の減少

女性活躍支援に向けた取組の実施企業数の増加

経済・社会等に対する効果

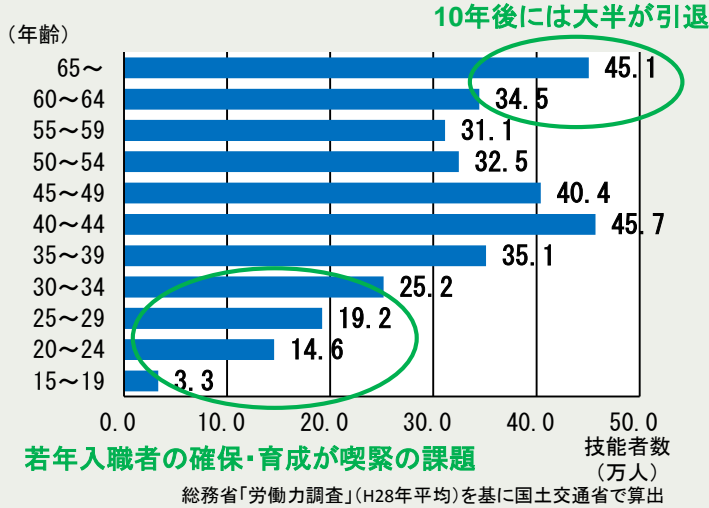
インパクト

●政策評価（測定指標） 女性技術者数・技能者数の増加

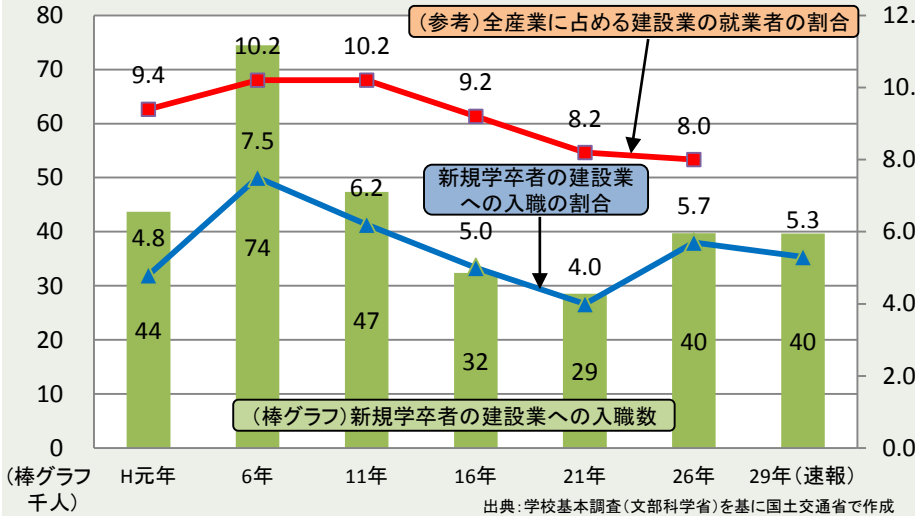
※1 総務省「労働力調査」を基に国土交通省で算出
※2 国土交通省委託「建設業女性活躍広報業務」におけるアンケート調査（H28）
※3 国土交通政策研究所「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査研究」（H29）
※4 富山県建設業協会「女性技術者を対象としたアンケート等調査」（H27）
※5 独立行政法人労働政策研究・研修機構「JPT「調査」による調査」（H29）
※6 日本生命保険相互会社「ニッセイインターネットアンケート」女性の活躍推進について（J）（H28）
※7 国土交通省委託「建設業における女性の活躍推進に関する取組実態調査」（H27）
※8 国土交通省委託「建設業女性活躍アンケート」調査（H28）
※9 国土交通省委託「建設業女性活躍アンケート」調査（H28）

（出典）

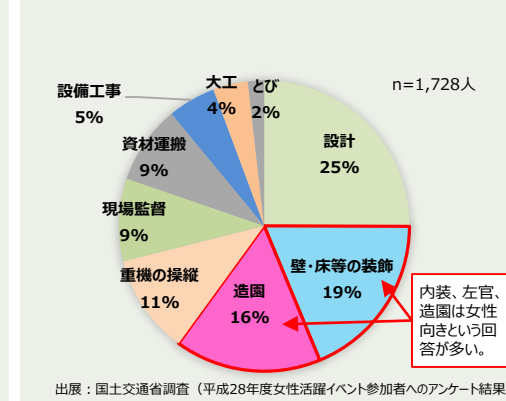
◎建設業における高齢者の大量離職の見通し



◎新規学卒者の建設業への入職数、割合



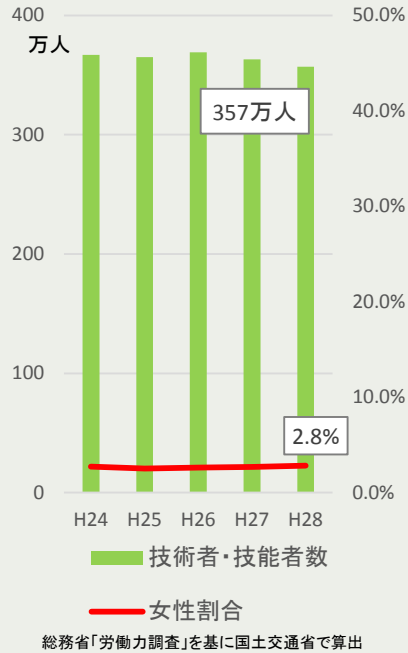
◎女性に面向いていると思われる建設業の仕事



◎産業分類別女性就業者の割合

産業分類	女性就業者の割合
医療、福祉	75.0%
宿泊業、飲食サービス業	61.7%
生活関連サービス業、娯楽業	59.4%
教育、学習支援業	56.7%
金融業、保険業	53.7%
卸売業、小売業	51.1%
農業	39.8%
サービス業(他に分類されないもの)	39.5%
不動産業、物品賃貸業	38.7%
学術研究、専門・技術サービス業	34.1%
鉱業、採石業、砂利採取業	33.3%
製造業	30.1%
漁業	30.0%
公務(他に分類されるものを除く)	27.0%
情報通信業	26.6%
運輸業、郵便業	19.6%
林業	16.7%
建設業	15.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	13.3%
平均	43.5%

◎技術者・技能者に占める女性の割合



◎担い手の確保・育成に向けた国土交通省の取組

働き方改革の推進

- 適切な工期設定、施工時期の平準化
- 直轄事業において、準備・後片付け期間の見直し、2か年国債やゼロ国債の活用
- 長時間労働の是正と週休2日の確保
- 直轄事業において、週休2日モデル工事の実施

教育訓練の充実強化

- 民間の教育訓練施設への支援

女性活躍推進

- 女性新卒者等に向けた取組
- 女性活躍応援キャンペーン展開等
- 建設企業の経営者等に対する取組
- 女性活躍取組事例集の作成、経営者向けセミナー等
- 建設企業で働く女性に対する取組
- 女性交流ネットワーク構築支援、女性リーダー研修等

戦略的広報

- 情報発信の強化
- 官民連携して総合ポータルサイトの開設・コンテンツの充実
- 広報イベントの推進
- 原体験を通じ建設業の魅力を発信する学校訪問や現場見学会の実施等

建設業における担い手の確保・育成

「担い手3法」の取組の推進

- 品確法、建設業法、入契法に基づき、将来にわたる公共工事の品質確保とその担い手の中長期的な確保・育成、ダンピング防止等に取り組む

技能者の処遇改善

- 適正な賃金水準の確保
- 実勢を反映した公共工事設計労務単価の適切な設定(5度目となる引上げをH29.3に実施)
- 社会保険の加入徹底
- 企業単位では許可業者の加入率100%、労働者単位では加入率90%を目標
- 建設キャリアアップシステムの構築
- 技能者の資格や就業履歴等を業界統一のルールで蓄積し、技能者の適正な評価と処遇に繋げる

生産性の向上

- i-Constructionの推進
- ドローン等のICTの全面的な活用により、建設現場の生産性を2025年度までに2割向上
- 建設産業生産性向上支援
- 建設業に精通した専門家による中小・中堅企業への相談支援、モデル性の高い取組への経費助成

女性活躍推進の必要性

【建設業の役割】

インフラの日常的なメンテナンスや災害時における応急復旧など、国民生活の安全・安心や経済成長への貢献という役割を果たしていく上での最大の課題は、全産業的に生産年齢人口の減少が進む中での担い手確保である
(平成29年7月4日「建設産業政策会議 建設産業政策2017+10」より)

【10年後の技能労働者数の試算】

H37年度の技能労働者数は約286万人と、現在より約44万人減少が見込まれる
⇒既に男性若年層の入職促進のみで対応できる範囲を超えており、女性活躍を含めたあらゆる手立てを総合的に講じていくことが不可欠 (平成28年6月22日「中央建設業審議会基本問題小委員会 中間とりまとめ」より)

建設業における女性活躍の余地

- ①生産年齢人口における男性就業者が減少する中、女性就業者は増加
- ②他産業においても、女性を積極的に採用
- ③建設業において、技術者・技能者占める女性の割合は3%弱に留まっている

建設業にも「顧客の住居内での施工が必要な職種」や「腕力よりも繊細で緻密な仕上げが求められる職種」等、女性が活躍できる職種が存在

(例) 左官業、内装業、造園業

《女性に向いている建設業の仕事》「壁・床等の装飾」19%、「造園」16%
(国土交通省平成28年度女性活躍イベント参加者へのアンケート結果)

○建設業が性別・年代を問わず、さらに魅力的な産業となり、さらにそれが担い手確保に向けた原動力となるという好循環の創出へ

◎もっと女性が活躍できる建設業行動計画

(10のポイント) (H26.8.22 国土交通省・建設業5団体策定)

官民で目指す目標 女性技術者・技能者の5年以内の倍増を目指す

	(H26年)	⇒	(H31年目標)
女性技術者・技能者数	10万人		20万人
技術者	約1万人		約2万人
技能者	約9万人		約18万人

- ① 建設業界を挙げて女性の更なる活躍を歓迎
- ② 業界団体や企業による数値目標の設定や、自主的な行動指針等の策定
- ③ 教育現場(小・中・高・大学等)と連携した建設業の魅力ややりがいの発信
- ④ トイレや更衣室の設置など、女性も働きやすい現場をハード面で整備
- ⑤ 長時間労働の縮減や計画的な休暇取得など、女性も働きやすい現場をソフト面で整備
- ⑥ 仕事と家庭の両立のための制度を積極的に導入・活用
- ⑦ 女性を登用するモデル工事の実施や、女性を主体とするチームによる施工の好事例の創出や情報発信
- ⑧ 女性も活用しやすい教育訓練の充実や、活躍する女性の表彰
- ⑨ 総合的なポータルサイトにより情報を一元的に発信
- ⑩ 女性の活躍を支える地域ネットワークの活動を支援

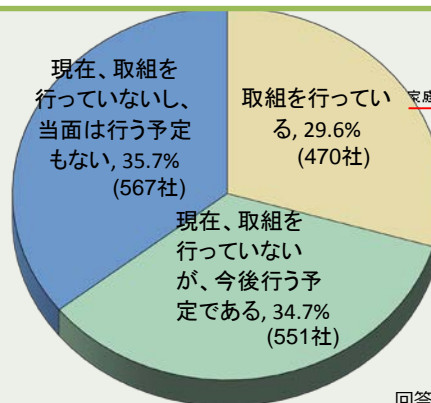
(※)建設業5団体：日本建設業連合会、全国建設業協会、全国中小建設業協会、建設産業専門団体連合会、全国建設産業団体連合会

◎「建設業における女性の活躍推進に関する取組実態調査」(平成27年度)

対象：建設業界団体の会員企業

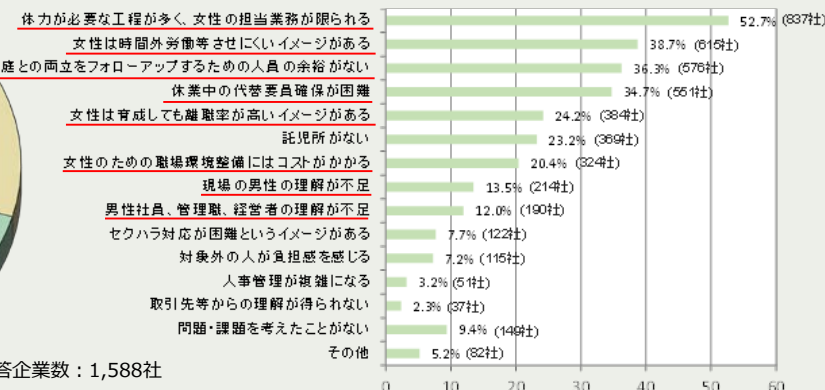
女性活躍支援に向けた取組の有無

取組を行っていない企業は約70%占めた。
→まずは取り組むきっかけを与えることが必要



女性活躍を推進する上での問題や課題

- 課題：(1) 女性の雇用に対する理解
(2) ソフト面での環境整備
(3) ハード面での環境整備



女性の活躍が、更なる女性の活躍を生む『好循環』へ

◎女性の活躍に向けた取組 「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」(平成26年8月)等を踏まえ、**官民**で連携した取組を推進。

女性新卒者等に対する取組

女性の離職を防ぐ取組

建設企業の経営者等に対する取組

建設業に対する根強いマイナスイメージ(3K)の払拭等

- 多方面からの戦略的広報の実施
 - ・ポータルサイト「建設産業で働く女性がカッコいい」を開設し、女性活躍推進に関する情報を発信 **計画①⑦⑨**
 - ・よしもとの人気芸人による**女性活躍応援キャンペーン**を全国各地で展開 (H28年度事業)
 - ⇒女性活躍動画等再生回数:計約39万回
 - 各地でのイベント等開催数:15回

- 女性技術者・技能者が子供霞ヶ関見学デーや学校キャラバンに参加し建設業 **計画①②③**

- 夏休み現場見学会の実施 **計画①②③**
(後援:国交省 主催:日建連)

- ・夏休み期間中に女子小・中学生やその保護者を対象に、**女性技術者・技能者(けんせつ小町)が活躍する現場見学会を開催**

女性が少なく孤立しがちな状況の解消等

- 地域ぐるみでの女性活躍推進 **計画⑩**
 - ・地域において行政・団体・企業等が連携し、**女性交流ネットワーク構築など女性活躍応援活動を支援** (H27年度事業)
 - ⇒支援団体数:12団体



- 次世代を担う女性リーダー層 **計画⑧** **に向けた研修の実施**

- ・ロールモデルとなる女性向けに、**建設業に特化した研修を実施** (H28年度事業)
 - ⇒研修参加者数:18人(1人6日間)



女性の雇用に対する理解、ソフト・ハード面での環境整備

- モデル工事・取組事例の水平展開 **計画⑦**
 - ・H26年度より、直轄工事において、全国各地で**女性技術者の登用を促すモデル工事を公告・実施** (H26年度:12件、H27年度:16件、H28年度8件)
 - ・**女性が活躍する現場での取組を紹介する事例集を作成し、情報を発信** (H27.10) **計画④⑤⑥**
 - ⇒電子事例集閲覧数:約17,000回



- 経営者等を対象とした研修・意見交換会の実施 **計画④⑤⑥**
 - ・所長・副所長級の女性リーダーの育成に向けた、女性部下を持つ**経営者向けの研修** (H28年度事業) ⇒参加者数:349人
 - ・地域ブロック単位で**経営者等による意見交換会を実施** (H29年度事業) ⇒実施回数:10回(予定)

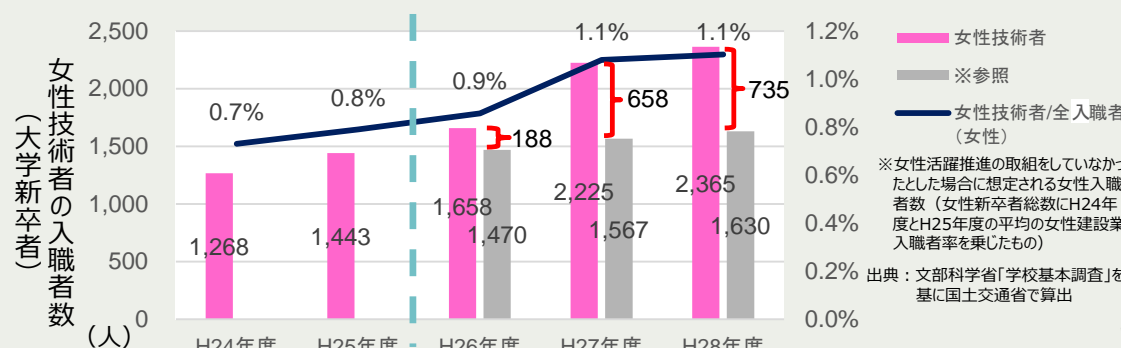
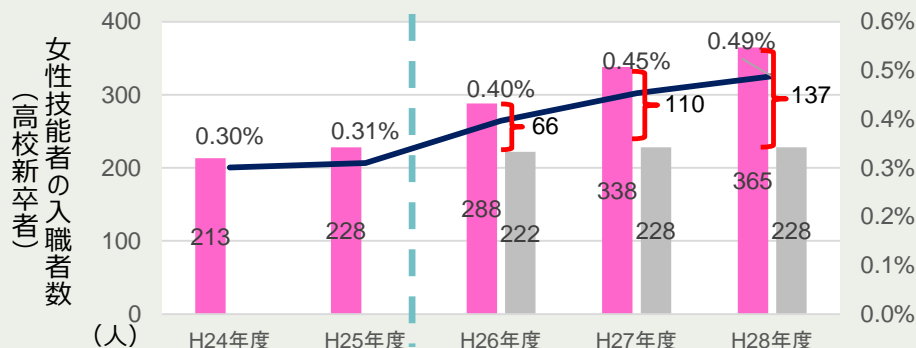
- 女性活躍に取り組む企業への支援 **計画②④⑤⑥**
 - ・経営者等が抱える女性の入職・定着に係る**具体的な課題を相談窓口にて受け付け、専門家による課題解決を支援** (H29年度事業)

- 女性が働きやすい現場をハード面から環境整備 **計画④**
 - ・**快適トイレの標準仕様を決定し、事例集を公表** (H28.9)
 - ・直轄工事における**快適トイレの設置を原則化** (H28年10月以降入札工事より)



【凡例】・計画○は、「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」(p7)の番号に対応。**赤枠**は本事業による取組

◎取組の成果 (女性新卒者の建設業への入職状況) 各種取組の開始以降、女性新卒者の建設業への入職数、女性が入職者に占める建設業入職の割合とも増加傾向。



※女性活躍推進の取組をしていなかった場合に想定される女性入職者数(女性新卒者総数にH24年度とH25年度の平均の女性建設業入職者率を乗じたもの)
出典:文部科学省「学校基本調査」を基に国土交通省で算出