|  |
| --- |
| １ **貴社**について |
| **貴社についてご記入下さい** |
| 会社名\* | 　 |
| 建設業許可番号\* | 　 | 電話番号\* |  |
| 所在地 | （市町村名のみ記載） |
| 従業員数 | １．１～５人　　２．～１０人　　３．～２０人　　４．～５０人　　６．～100人　　７．100人超 |

|  |
| --- |
| ２ **女性就業の現況**について |

**就業・採用人数等についてご記入下さい**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| この２年間の採用実績（社員）\* |  | 単位：人 |
|  | 令和４年度　 | 令和５年度 |
|  | 採用総数\* | うち女性数\* | 採用総数\* | うち女性数\* |
| 技術者\* |  |  | 　 | 　 |
| 技能者\* |  |  | 　 | 　 |
| 事務系職員\* |  |  | 　 | 　 |
| 上記以外\* |  |  | 　 | 　 |
| 合計\* |  |  | 　 | 　 |

注）該当者がいない場合は、空欄ではなく「０」（ゼロ）と記入して下さい。わからない場合は、「‐」（ハイフン）を記入して下さい。

|  |  |
| --- | --- |
| 就業者数（社員）\* | 単位：人 |
|  | 社員総数\* |  |
|  |  | うち女性数\* |
| 技術者\* |  |  |
| 技能者\* |  |  |
| 事務系職員\* |  |  |
| 上記以外\* |  |  |
| 合 計\* |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 管理職総数**\*** |  |
|  |  | うち女性数**\*** |
| 管理職**※\*** |  |  |

 **※**会社により異なりますが、一般的に、部長、課長等クラスを指し、管理職

 手当等が支給され、残業代の支払いがない者が該当します。

|  |
| --- |
| ３会社としての**取組み姿勢**について |

**問１ 貴社では、女性の活躍を推進する取組みを行っていますか。（〇はひとつ）\***

|  |
| --- |
| 1 取組みを行っている |
| 2 現在、取組みを行っていないが、今後行う予定である(検討している)  **ページの問６へ** |
| 3 現在、取組みを行っていないし、当面は行う予定もない(検討していない) |

**〈問1 で「1 取組みを行なっている」を選択した方のみ回答〉**

**問２ 貴社では、女性の活躍について、採用や登用に関する自主的な数値目標を設定していますか（〇はひとつ）**

１　設定している

２　設定していないが、今後設定する予定である。

３　設定していないし、今後も方針を立てる予定はない

　　【理由：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　】

|  |
| --- |
| ４ **個々の制度等**について （男女の区別なく取り組んでいる取組を含む） |

**〈問1 で「1 取組みを行なっている」を選択した方のみ回答〉**

**問3-1 継続就業について、貴社に当てはまるものを教えて下さい。(〇はいくつでも)**

1 自社の就業規則として、産前・産後休業制度を設けている

【法定：産前6週間、産後8 週間の休業】

2 自社の制度として、育児休業制度を設けている（法定を上回る制度の場合）

【法定：子が1 歳に達するまでの間。一定の場合については、子が1 歳6 ヶ月に達するまでの間】

3 自社の制度として、子の看護休暇制度を設けている

【法定：小学校就学前の子について、病気・けがをした子の看護又は子に予防接種・健康診断を受けさせるために、

１年に５日まで、２人以上の場合は1 年に10日まで。1時間単位での取得可能】

4 自社の制度として、介護休業制度を設けている

【法定：要介護状態にある対象家族１人につき、常時介護を必要とする状態ごと（対象家族1人につき3回まで、通算して93 日

まで）】

5 自社の制度として、介護休暇制度を設けている

【法定：要介護状態にある家族の介護その他の世話を行う場合、対象家族につき年5日まで、2人以上の場合は年10日まで。

　　　　また1時間単位での取得が可能。】

6 自社の制度として、子育て・介護に係る法定を上回る短時間勤務制度を設けている

設けている場合、その内容を教えて下さい

7 自社の制度として、子育てや介護に関する所定外労働の免除制度を設けている

設けている場合、その内容を教えて下さい

**〈問3-1 で取り組んでいない項目があった場合に回答〉**

**問3-2 継続就業について制度を設定していない内容があるのはなぜですか。(〇はいくつでも)**

|  |
| --- |
| 1 女性がいないから |
| 2 制度の導入方法がわからないから |
| 3 その他 【理由：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　】 |

**〈問3-1 で、取り組んでいない項目があった場合に回答〉**

**問3-3 継続就業について、今後、制度を設定する予定はありますか。（選択肢を一つ選んで記入欄に記入）**

1 ある

2 ない【理由：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　】

**〈問3-1 で、「2 育児休業制度を設けている」を選択した方のみ回答〉**

**問3-4 この3 年間（令和3年度～令和5年度）に、出産した又は予定の女性、育児休業を利用した又は予定の女性、復職した又は予定の女性はそれぞれ何人いましたか（正社員）。**

**職種ごとに該当する人数を記入して下さい。**

注)該当者がいない場合は、空欄ではなく「0」（ゼロ）と記⼊して下さい。わからない場合は、「-」（ハイフン）を記⼊して下さい。

　　　単位：人

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 　 | 出産者数\*（予定を含む） | 　 | 　 | 　 | 　 | 　 |
|  | うち育児休業を利用した人（予定を含む）\* | うち復職した人数\*（予定を含む） | 平均取得期間（月）\* |
| 技術者\* |  |  |  |  |
| 技能者\* |  |  |  |  |
| 事務系職員\* |  |  |  |  |

　　※平均取得期間の算定は、育休取得者全員の取得期間÷育休取得者数とする。

**〈問3-1 で、「2 育児休業制度を設けている」を選択した方のみ回答〉**

**問3-5 この3 年間（令和3年度～令和5年度）に、育児休業を利用した又は予定の男性、復職した又は予定の男性はそれぞれ何人いましたか（正社員）。職種ごとに該当する人数を記入して下さい。**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 　 | 配偶者出産者数\*（予定を含む） | 　 | 　 | 　 | 　 | 　 |
|  | うち育児休業を利用した人数\*（予定を含む） | うち復職した人数\*（予定を含む） | 平均取得期間（月）\* |
| 技術者\* |  |  |  |  |
| 技能者\* |  |  |  |  |
| 事務系職員\* |  |  |  |  |

　　※平均取得期間の算定は、育休取得者全員の取得期間÷育休取得者数とする。

**〈問3-1 で、「2 育児休業制度を設けている」を選択した方のみ回答〉**

**問3-6 育児・介護休業の取得者の業務に関してどのように対応しましたか。(〇はいくつでも)**

|  |
| --- |
| 1 パート・契約社員等を代替要員として補充した |
| 2 社内の他の部門から人員を異動し補充した |
| 3 特に補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した |
| 4 その他 【内容：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　】 |

**問3-7 男性が育児・介護休業取得にあたっての課題はなんだと思いますか。(〇はいくつでも) \***

1 代替要員の確保が困難

2　休業中の賃金保障

3　男性自身に育児・介護休暇を取る意識が薄い

4　前例（モデルとなる人材）がない

5　社会全体の認識の欠如（社会の理解が進まない）

6　キャリア形成において不利になる懸念

7　特に課題はない

8　その他

【理由：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　】

|  |
| --- |
| ５ **職場環境**について （男女の区別なく取り組んでいる取組を含む） |

**〈問1 で「1 行なっている」を選択した方のみ回答〉**

**問４ 職場環境(制度面等)に関して、貴社に当てはまるものを教えて下さい。(〇はいくつでも)**

１　在宅ワークなどの勤務形態がある

２　結婚、育児にあたっての転勤や配置転換時の配慮がある

【具体例：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　】

３　フレックスタイム制度がある

４　事務所内託児所がある

５　育児サービスの利用に対する経済的補助がある。

６　女性の活躍の必要性について管理者（女性社員が配属されている部署の上司）向け研修の実施又は参加

７　女性の意欲や就業意識を高めるための社内研修がある又は外部の研修に積極的に参加させている

８　朝礼の時間や方法について、育児中の女性に配慮した対応をとっている

９　メンター制度の導入やロールモデルを育成している

　　【具体例：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　】

　　※メンター制度：会社や配属部署における上司とは別に、先輩社員が指導・相談役としてサポートを行う制度

　　※ロールモデル：仕事において、具体的な行動や考え方の模範となる人物

10　社内でセクシャルハラスメント対策を実施してる。

11　表彰制度がある

12　その他制度がある

　　【具体的に：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　】

**〈問1 で「1 行なっている」を選択した方のみ回答〉**

**問５ 職場環境(設備面等)に関して、貴社に当てはまるものを教えて下さい。(〇はいくつでも)**

|  |
| --- |
| 1 会社に女性専用トイレを設置している |
| 2 現場に女性専用トイレを設置している |
| 3 女性専用更衣室を設置している |
| 4 洗面所、シャワー設備等を設置している |
| 5 女性に適した安全保護具(作業服、安全帯、ヘルメット、安全靴等)を用意している |
| 6 その他【具体的に：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　】 |
|  |

|  |
| --- |
| ６ **課題対応等**について |

**問６ 女性活躍を推進する上で、どのような問題や課題がありますか。(〇はいくつでも) \***

|  |
| --- |
| 1 体力が必要な工程が多く、女性が担当できる仕事が限られている |
| 2 女性はコストをかけて育成しても離職率が高いイメージがある（現に離職率が高い） |
| 3 女性には時間外労働、深夜業をさせにくいというイメージがある4 女性が働くにあたり託児先がない5 女性のための職場環境整備（トイレなど）にコストがかかる |
| 6 男性社員、管理職、経営者自身の理解が不足している7 現場の男性の理解が不足している8 顧客や取引先から理解が得られない9 家庭と両立する女性のフォローアップ体制（人員体制）を組む余裕がない |

10 女性の休業期間中の代替要員の確保が難しい

11 女性の活躍支援制度利用の対象外となる人が負担感を感じる

12 活躍支援により人事管理が複雑になる

13 セクシャルハラスメントへの対応が難しそうというイメージがある

14 女性自身がキャリアアップを望んでいない場合が多い

15 男性の家事・育児参画が進まない（理解が薄い）

14 問題、課題について考えたことがない

15 その他【具体的に：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　】

**問７ 女性の活躍支援のため、どのような取組がより効果的だと思いますか。(〇はいくつでも) \***

１　女性のキャリア形成支援（社外研修や講習会の実施又は社外研修等への積極的な参加、資格取得の支援等）

２　非正規社員から正社員への登用

３　女性に適したハード環境整備（トイレ、更衣室、作業着、工具）の導入

４　家庭との両立を配慮した始業時間、就業時間などの労働時間の見直し

５　家庭との両立を配慮した計画的な休暇取得に向けた環境整備

６　家庭との両立を配慮した朝礼の柔軟化（時間、回数など）

７ ライフイベントに応じた柔軟な配置転換

８ 離職後に復職しやすい環境づくり（リカレント教育を受ける環境の整備、テレワークの活用等）

９（育休後に昇進が遅れないなど）柔軟な人事制度の制度

10 女性が育児休業制度等を利用しやすいような、仕事の手順等の共有

11 女性のロールモデルをつくり、将来像を描けるようにする

12 妊娠中や育児中の悩みを相談できる仕組みづくり

13 託児環境、保育への支援（託児代補助など）

14 経営者や男性上司の意識改革を目的とした研修の実施又は参加

15　男性の意識改革を目的とした研修の実施又は参加

16 男性の育児・介護休業の取得率向上への取組

17 その他【具体的に：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　】

**問８ 女性の就業者を増やす取り組みとして、有効だと思われる手法を教えて下さい。(〇はいくつでも) \***

1 会社案内、ＨＰなどにおいて、社内で活躍している女性を積極的に紹介する

2 求人先に女性の多い学校、学科などを含める

3 学校の教師に対して建設業の周知を進める

4 女性求職者を対象とした職場見学会の実施

5 会社全体の女性採用の人数や比率に関する目標設定

6 役員、面接担当者への男女均等な採用に関する研修の実施

7 積極的な採用・雇用

8 給与、保険加入など雇用条件の改善

9 産休・育児休業制度の充実

10 長時間労働の是正

11 その他【具体的に：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　】

|  |
| --- |
| ７　女性活躍推進に関わる**意見や感想**など |

**問９県内女性技術者等で構成する「女性建設技術者ネットワーク会議」について知っていますか**

**(〇はひとつ) \***

※女性建設技術者ネットワーク会議とは、県内の女性技術者等が自ら働く環境について調査・研究を行い、より良い職場環境を提案することによって建設業界の意識啓発を進めようと立ち上げたものです。

|  |
| --- |
| 1 知っている |
| 2 知らない |

**問10 「女性建設技術者ネットワーク会議」ついて貴社の女性技術者の入会を考えていますか**

**（〇はひとつ）\***

|  |
| --- |
| 1 すでに入会している　　　　 |
| 2 今後入会を考えている　　 　**問12へ** |
| 3 入会の仕方がわからない |
| 4 入会を考えていない。　　 **問11へ** |

**問11 入会を考えていない理由はなんですか。（○はいくつでも）\***

|  |
| --- |
| 1 女性技術者がいない |
| 2 入会の仕方がわからない |
| 3 入会してもメリットがない |
| 4 入会させると業務に差しつかえる |
|  |

**問12 「女性建設技術者ネットワーク会議」にどんなことを期待しますか（〇はいくつでも）\***

|  |
| --- |
| 1 建設業業界のイメージアップ |
| 2 女性同士の交流・ささえあい |
| 3 女性技術者の意見の発信 |
| 4 女性の入職促進5 業界の意識改革6 学生との交流 |  |
| 7　その他 【具体的に：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　】  |

**問13 女性活躍の推進は、貴社(業界)にとってどのような意味を持つと考えられますか(〇はいくつでも) \***

|  |
| --- |
| 1 企業（業界）のイメージアップ |
| 2 就職希望する女性の増加 |
| 3 企業におけるダイバーシティ（性別年齢問わず誰もが働きやすい労働環境）推進の契機 |
| 4 就業者のキャリア形成 |
| 5 仕事の標準化など業務の効率化 |
| 6 顧客満足度の向上 |
| 7 特にない |
| 8 その他【具体的に：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　】 |
|  |

**問14 建設産業における女性受け入れについての意識の変化はありますか （Ｒ元年頃と比較して）\***

|  |
| --- |
| 1 ある |
| 2 ない |

【理由：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　】

**問15 建設産業における女性受け入れについての環境の変化はありますか（Ｒ元年頃と比較して） \***

|  |
| --- |
| 1 ある |
| 2 ない |

【理由：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　】

**問16 建設産業の女性活躍関連のイベントに参加したことがありますか。 \***

|  |
| --- |
| 1 ある |
| 2 ない |

**問17 女性の活躍を推進するにあたり、行政や発注者、元請企業への意見・要望などがありますか。**

|  |
| --- |
|  |

**質問は以上です。ご回答ありがとうございました。**

女性建設技術者ネットワーク会議では、会員を募集中です。詳しくは下記のURLからご覧下さい。

<https://aomorikensetuko.com/71833/>

（事務局：青森県県土整備部監理課　建設業振興グループ）

