

建設経済の最新情報ファイル

RICE monthly

RESEARCH INSTITUTE OF
CONSTRUCTION AND ECONOMY

研究所だより

No. 399

2022 6

CONTENTS

視点・論点『コロナ禍の人口動向』		1
I. 川越の町並みを訪ねて		2
II. 2022年3月期（2021年度）主要建設会社決算分析		11
III. 女性活躍に資する男女双方の働き方改革		24



一般財団法人 **建設経済研究所**

〒105-0003 東京都港区西新橋 3-25-33 フロンティア御成門 8F

Tel: 03-3433-5011 Fax: 03-3433-5239

URL: <https://www.rice.or.jp/>



コロナ禍の人口動向 特別研究理事 木下 茂

緊急事態宣言やまん延防止等重点措置が発出されなくなって2カ月が過ぎた。大型連休後の感染者増加が懸念されたが、現時点では減少に転じている。政府は6月から水際対策を緩和することとし、インバウンド需要への期待が高まる。マスク着用の考え方も改めて明確化されて、以前の日常に戻る第一歩と気持ちも明るくなる。

これを機に、コロナ禍に入って我が国の人口動向にどのような変化があったか、おおまかに見てみよう¹。

人口は、2021年10月時点で1億2550万人（対前年△64.4万人、△0.5%）と過去最大の減少幅となった。15年連続で自然減が継続・拡大しただけでなく、社会増減が9年ぶりに減少に転じたことが大きい。コロナ鎖国とも揶揄された水際対策によって外国人の就労者、留学生が流入できなくなり、コロナ禍前の19年に20.8万人の流入増だったものが、21年には2.8万人の流出増に転じた。

出生数は、2021年は84.3万人（対前年△3.0万人、△3.4%）と6年連続で減少し、過去最少となった。20年も同△2.6万人、△2.9%の減少であったが、コロナ禍前の19年の方が同△5.2万人、△5.5%と減少幅がより大きかったため、コロナ禍の前後で顕著な変化は見られず従前からの減少傾向が続いていると言えそうだ。

死亡数は、2021年は145.2万人（対前年+6.8万人、+4.9%）と戦後最多となった。死亡数は増加を続けてきたが、コロナ禍に入った20年は逆に同△0.9万人、△0.7%と11年ぶりの減少となった。三蜜回避・マスク着用・手洗い励行等が徹底されたことにより、特に呼吸器系疾患による死亡が減少した。

インフルエンザによる死亡は19年の3600人から950人に激減し、肺炎による死亡も19年の9.6万人から7.8万人に減少した。新型コロナで亡くなった方は、累計で3万人を超えた。

婚姻件数は、2021年は51.4万組（対前年△2.3万組、△4.3%）で戦後最少、20年は53.8万組（同△7.8万組、△12.7%（1950年以来の減少率））と、コロナ禍に入って相当な減少が見られた。挙式を中止・延期せざるを得なくなったため婚姻自体を延期した場合もあるだろうが、21年にその分が回ったわけでもなく引き続き減少していることから、経済面・出会いの減少・意識変化等他の要因を考えるべきだろう。我が国では婚姻外の出生は少ないので、そのまま今後の出生数減少に繋がっていくことになる。

離婚件数は、2021年は18.8万組（対前年△0.9万組、△4.5%）、20年は19.7万組（同△1.6万組、△7.7%）と減少した。コロナ禍前より減少幅は大きくなっており、在宅生活は離婚につながるとは言い切れなさそうだ。

人口の動きは、コロナ禍によると言える部分と従前からのトレンドのままの部分との両面があり、今後の経済再開に応じてまた変化があるだろう。

コロナ禍に入ってから痛勤からの解放、仕事のやり方の見直し等生産性向上につながる変化はこのまま享受しつつ、脱マスク、制限のないイベント・旅行、人との交流等々生活の質・行動の自由に係る部分は以前の日常の回復を願いたい。この2年間をただ不幸な期間に終わらせず、リアルとデジタルの望ましいバランスを模索していきたい。

¹ 人口：人口推計（総務省）各年10月1日現在。

出生数、死亡数、婚姻件数、離婚件数：人口動態統計速報（厚生労働省）暦年ベース。

死因別死亡数：令和2年人口動態統計月報年計（概数）の概況（厚生労働省）暦年ベース。

今月は、川越市 都市計画部長の本間優子氏より「川越の町並みを訪ねて」についてご寄稿いただきました。

I. 川越の町並みを訪ねて

川越市 都市計画部長

本間 優子

1. はじめに

私の勤務する埼玉県川越市は、人口約 35 万人の中核市です。名刺交換をすると、「川越」という文字面の印象からか、「カワサキ（神奈川県川崎市）にお勤めですか?」、「コシガヤ（埼玉県越谷市）ですね!」と言われることがそれなりにあるのですが、私の職場は、江戸情緒が薫る、蔵造りの町並みで有名な（はず!の）、「カワゴエ（川越）」です。

本稿をお読みの方で、「川越に行ったことがある」という方はどれくらいいらっしゃるでしょうか?

さて、私は、元々は国土交通省の職員ですが、ご縁があって、2020 年 7 月より川越市役所で勤務しています。私自身は新潟県出身ですので埼玉県にはこれまで地縁がなく、市役所職員の中ではちょっと珍しい、いわゆる「ヨソモノ」の目で仕事をしています。周りの職員の会話の中に出てくる地名や店の名前がすぐに分らず、スマホに大分お世話になりながらではありますが、自分なりに、できる限り市内を歩いてみたり、自転車や車で回ったりして、肌感覚を養うようにしています。



<写真：川越を散策する人>



<写真：時の鐘>

写真は、川越のシンボル「時の鐘」。かつて川越城下に時を知らせる時計台として、400 年近く前に建てられた鐘楼が最初と言われています。現存するものは、後述する明治の川越大火の翌年、1894 年（明治 27 年）に再建されたものです。木造で、2015～2016 年度にかけて、木の柱の根継ぎなどにより耐震化工事を実施しています。今もなお、6 時、12 時、15 時、18 時になると鐘が鳴ります（現在は機械で自動化されています）。観光客が絶えない人気フォトスポットですが、私のオススメは、夕方から夜にかけて、人出が落ち着いた頃の静かな佇まいの時の鐘です。

2. 川越の立地

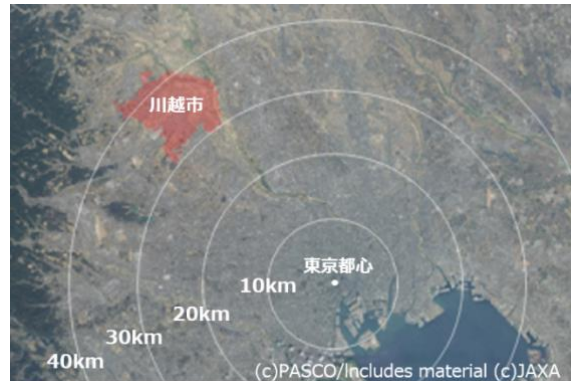
ここで、川越の位置について見てみたいと思います。川越市は、埼玉県の南西部、東京都心から約 30 km 圏内に位置しています。

鉄道は、東武東上線、西武新宿線、JR の 3 線が通っており、池袋から約 30 分（東武東上線急行を利用する場合）の距離です。さらに、東京メトロ副都心線、みなとみらい線、東急東横線が東武東上線と相互直通運転によりつながっているほか、相鉄線が JR に乗り入れており、横浜中華街や品川区の天王洲アイルなど、思わぬ場所に乗り換えなしで行けてしまいます。

また、道路は、市内を横断する国道 16 号、縦断する国道 254 号（「川越街道」とも呼ばれています）が走り、国道 16 号と直交する形で関越自動車道の川越 IC があります。また、首都圏中央連絡自動車道（圏央道）も隣接しており、高速交通網へのアクセスも非常に良いです。

都内に通勤している市民も多く、また、ベッドタウンとして、川越の地に新たに住まいを求める方もそれなりにいるようです。実際に、手元にある人口動態の数字を見てみると、1 日当たりの転出数 39.7 人に対し、転入 43.5 人（2021 年）となっており、社会増の状況です。駅ビルや百貨店などの商業施設も複数ありますし、スーパーも多数の系列の店舗があります。便利なところには人が集まる、ということで、道路の渋滞がちょっと多いのが玉にキズですが、「川越は、ほどよくて、住みやすい」という声をよく聞く気がします。

少し話題は逸れますが、「川越に行ったことがある」という方がいらっしゃれば、その季節はいつだったでしょうか。水辺の桜に心奪われる春、カラフルな風鈴がまちに彩りを添える夏、まつりの活気あふれる秋、焼きだんごの香ばしい醤油の香りにほっとする冬——どの季節にもそれぞれの見どころがありますが、そして、実はこちらに赴任するまで知らなかったのですが・・・、川越は夏が本当に暑いのです。周りの人に聞いてみると、なんと、暑さで全国的にも有名な埼玉県熊谷市と同等かそれ以上に暑い、という研究報告もあるとか。川越には気象観測所がなく、天気予報で地名が出てこないため目立たないですが、夏にお越しの際は、熊谷の天気予報の最高気温を参考に、



<図：川越の位置>



<写真：新河岸川の桜>

しっかり暑さ対策をしていらしてください！（おいしいコーヒー屋さんやかき氷店などがあちこちにありますので、こまめに涼をとりながら観光されることをオススメします。）



<写真：川越氷川神社の風鈴>

3. 蔵造りの町並みの起源

ここで、2枚の写真を紹介합니다。まず、上の方の写真をご覧ください。

川越の一大観光スポット、国の重要伝統的建造物群保存地区にも選定されているエリア（一番街）の写真です。重厚な蔵造りの建物が並んでおり、平日でも多くの観光客でにぎわいます。



<写真：一番街の蔵造りの建物（現在）>

次に、下の方の写真をご覧ください。

同じ場所の、1897年（明治30年）の写真です。そう、建物が同じ・・・！現在に至るまで、当時とほぼ変わらない姿で町並みが残っていることが分かるかと思います。これらの建物は、どのような経緯で建てられ、どのような経緯で今日に至っているのでしょうか。現在の町並みにつながる歴史を少し振り返ってみたいと思います。



<写真：一番街の蔵造りの建物（明治期）>

現在の川越のまちづくりの基は、江戸城を築いた築城の名人、太田道真・道灌親子が、1457年（長禄元年）に川越城を築いたところからとされています。江戸時代には、江戸の北の守りとして重要視され、代々幕府の重臣が城主となっていました。

1848年（嘉永元年）に建てられた本丸御殿の一部（玄関、大広間、家老詰所）が今も残っており、県指定の有形文化財になっています。内部の見学も可能（一般100円とお手頃価格）で、お城好きな人はもちろん、私のようにあまり歴史に詳しくない人も、趣ある建物の中で格式ある雰囲気を楽しめます。現在、今年12月の市制施行100周年に向けて本丸御殿前の広場を整備中で、今後、これまでの発掘調査の成果を展示するなど、見学環境がさらに充実する予定です。



<写真：川越城本丸御殿>



<写真：川越城本丸御殿（内部）>

さて、今で言う「都市計画」が本格化したのは、1639 年（寛永 16 年）、当時の藩主であった松平信綱により実施された、城下の「町割り」に始まると言われています。城の南北や城下の出入り口に当たる街道筋に武家地が配置され、町人地では十カ町四門前の制度を定め、商人町の上五カ町と職人町の下五カ町からなる 10 の町に 4 つの寺の門前町で構成されました。城下町として、大変なにぎわいを見せていたようです。

当時整備された街路は、規則的な十字路だけでなく、城への侵入を防ぐために造られたカギ型路などがあり、この道路形態は現在も色濃く残っています。江戸時代の地図と現代の地図を重ね合わせると、道路がほぼ変わらないことに驚きます。重ね地図は、とあるスマホアプリで見ることが可能です。「すぐに川越には行けないよ」という方は、アプリ上のエア散歩で川越の今昔まちめぐりをお楽しみください。（無料とは思えない素敵なアプリで、今のところ、川越、東京 23 区、駿府（静岡市）の重ね地図が提供されています。地図の透過度を自由に変えられるしとても楽しい！）

本題の蔵造りの町並みですが、現存する建物は、1893 年（明治 26 年）の川越大火を契機に建てられたものが多くを占めています。この大火で、当時の川越のまちの 1/3 以上が消失し、大きな被害を受けましたが、このとき、「大沢家住宅」の店蔵が、唯一消失を免れました。それを見た当時の川越の商家は、再建に当たり、大沢家住宅を範として、東京（江戸）に多く建てられていた日本の伝統的な防火建築である土蔵造りを採用しました。これにより、今日のような蔵造りの町並みが形成されていきました。先ほど紹介した白黒写真が大火の 4 年後ですから、これだけの短期間でこれほど多くの豪壮な建物が再建できるだけ、商業が栄えていたということでしょう。なお、大沢家住宅は、1971 年（昭和 46 年）に、国の重要文化財に指定されています。



<写真：大沢家住宅>

4. 町並みの保存

時代は下り、1988 年（昭和 63 年）の一番街（前述 3 の冒頭の写真と同じ場所）です。

鉄道駅周辺の発展等により、商業の中心は、城下町だったこのエリアより南に位置する川越駅周辺に移っていき、一番街の商店街は、相対的にあまり元気がなかったそうです。蔵の価値にもまだ十分に目が向けられていなかったのか、せっかくの立派な瓦屋根が、看板に隠されてしまっています。この写真の建物は今も残っていますが、生活が現代化していく中で、取り壊されたものもあったようです。

他方、1971 年（昭和 46 年）の大沢家住宅の重要文化財指定を契機に、蔵の保存運動が見られるようになってきました。周辺のマンション建設計画への危機感も相まって、住民によるまちづくり活動が始まったのもこの頃です。

1983 年（昭和 58 年）には、青年会議所や若手商店主、研究者、市民などによる市民団体「川越蔵の会」が発足、1987 年（昭和 62 年）には、住民がまちづくりを進めるための諮問機関として「町並み委員会」が発足。町並み委員会は、このエリアの建物の建築形態やデザイン等をまとめた「町づくり規範」なるルールブックを策定し、現在、個々の建築行為についての助言を行う協議機関としての役割を担っています。

このような流れの中で、行政の補助金を活用した建物の改修や、電線の地中化などの事業が行われ、1999 年（平成 11 年）、このエリアは国の重要伝統的建造物群保存地区に選定されます。

右の写真では、瓦屋根を隠していた看板も外され、電線が地中化された様子が見えるかと思えます。



<写真：一番街の蔵造りの建物（昭和期）>



<図：鉄道駅と蔵造りの町並みの位置関係>



<写真：一番街の蔵造りの建物（平成期）>

ところで、これまで、蔵造りの建物にスポットライトを当てて話をしてきましたが、実は川越には、蔵以外にも、大正～昭和期に建築された趣ある建物が多数あります。蔵の町並みは全国に数あれど、銀行等の近代洋風建築や洋風町屋・住宅などが蔵造りの建物と調和した町並みは珍しく、日本の都市建築の変遷を、今も使われている生きた建物で一気に見られる楽しさがあります。



<写真：川越商工会議所（左）／旧埼玉りそな銀行川越支店（中）／日本聖公会川越キリスト協会礼拝堂（右）>

ちなみに、上の写真の近代洋風建築の建物の前に、レトロな丸ポストがちょこんと写っているのにお気づきでしょうか。周りの建物もレトロなため、町並みにとけ込みすぎて普段は全く意識していなかったのですが、改めて見てみると、現役の丸ポストが結構あります。

それと、ポストつながりでもうひとつ。蔵造りの町並みの通り沿いにある郵便局は、いわゆる「歴史的建造物」ではないのですが、建て替えの際、周りの景観に調和するような色にしてもらい、町並みの連続性を保つのに一役買ってもらっています。このポストの色は、建物に合わせて濃いグレー（写真の左下です、わかりますか？）。はがきを出す際、郵便局の窓口で直接お願いすると、「風景印」というご当地消印を押してくれます。書類の押印廃止がトレンド（？）の昨今ですが、旅先から、風景印を押してもらったのはがきを送るのも、今の時代、逆に新鮮かもしれません。



<写真：川越元町郵便局>

5. 「保存」から「保存・活用」へ

これまで、住民を中心とする先人たちの努力により保たれてきた川越の町並みですが、歴史的建造物の保存に課題がないわけではありません。ほとんどが民間所有の建物ですので、

所有者の高齢化や維持管理の費用負担などがネックとなり、取り壊しや建て替えを希望するケースもあります。これまでは、保存運動などを経て、市が取得し、公開施設とした例もありましたが、行政で保有できる数にも限度があります。

町並みは、そこで暮らす人の生き活きとした営みがあってこそ、輝きをもって成り立つものです。観光客のためだけではない、シビックプライドを支える一助ともなる素敵な町並みですので、この町並みを大事に守っていく、という前提は変えたくありませんが、現代的な利用・利便性を無視して歴史的建造物を冷凍保存しても、いずれ限界が来るでしょう。「保存」だけでなく、「活用」も視野に入れた仕掛けがないと、持続的とは言えません。

建物の活用方法を現代的な用途にアップデートしたり、外観は既存の町並みに調和させつつ、100年後には歴史的建造物と呼ばれることを目指して大胆な新築を取り入れてみたり・・・、いかに生きた状態で町並みを保全していくかが、今後のカギだと感じています。



<写真：ワーキングスペース活用実験>

行政でも、歴史的建造物の用途変更や増築時の規制緩和策として建築基準法の適用除外条例を制定したり、物件カルテを作成して建物の価値を「見える化」したり、歴史的建造物の所有者と活用希望者とのマッチングイベントを実施したりと、少しずつ工夫を始めています。ふるさと納税（個人版／企業版）やクラウドファンディングも以前より一般化してきましたので、新たな資金調達手法にもチャレンジ中です。また、順次、道路の美装化舗装（デザイン舗装）を行っており、歩きたくなる、回遊性のある空間づくりにも取り組んでいます。

下の写真は、蔵造りの建物群にほど近いエリアの街路で、2019年度に美装化舗装の工事を実施しています。歩行者・自転車通行量を計測したところ、コロナ禍による外出自粛で観光客が例年より少ないにもかかわらず、コロナ禍前に比べ、美装化した場所の通行量が約1.5倍に増えたという結果が出ています。ただしこの結果は、沿道の商店等の魅力と相まってのもので、行政のみの力によるものではありません。地元の商店街等とのワークショップを実施してデザインを関係者皆で話し合ったり、工事もきっかけに沿道の商店主たちが団結してHPを作成したり案内看板を作ったり・・・、官民間わず、まちの関係者に火がついたことで、行政がやること、民間がやることが作用し合い、まちのにぎわいが生み出されていくのを目の当たりにし



<写真：美装化舗装した道路>

ました。結局は、人——ちょっとした工夫で、関係者に火をつけ、今度はそれを絶やさないように、大きくしていく。こんなやり方をいろんな場所に広げていきたいと思っています。

もちろん、歴史ある都市で、関係者にもいろいろな思いがありますので、行政の取り組みによってすぐにどうこうなるものでも、画一的な処方箋があるわけでもありませんが、個々のケース・対応をひとつずつ真摯に積み重ねることが、町並みの保存・発展につながると考えるようにしています。

6. おわりに

1922 年（大正 11 年）、埼玉県で初めての「市」として川越市ができてから、ちょうど 100 年。今年は、市制施行 100 周年の記念イヤーです。世界を混乱させている新型コロナウイルスの影響でここ 2 年ほど実施できなかった川越まつりも、今年の 10 月こそは開催される見込みです。100 周年を祝うイベントも徐々に増えてきました。

人の営みがあってこそ、まち——今と昔、時が交差する川越の町並みを訪ねに、ぜひ一度お越しくださいませ幸いです。



<写真：川越まつり>

（なお、本市で蔵造りの建物群を指すときは、『町』並み』という表記を用いることが一般的ですが、蔵造りの建物群とその周辺を含む広いエリアや、蔵造りの建物群ではないエリアを指して、『街』並み』という差異化した表記を用いる場合もあります。本稿では、蔵造りの建物を中心に話を展開していることや、読みやすさを考え、『町』並み』という表記に便宜上統一しています。このため、行政文書上の表記や関係者間で一般的に用いられている表記と異なる場合があるかもしれませんが、ご容赦くださいませ幸いです。）

川越の町並み・建物をもっと知りたい方へ（参考資料）

➤ 川越建物細見

<https://www.city.kawagoe.saitama.jp/kurashi/bunkakyoyo/bunkazai/bunkazaipanphlet.files/panph-tatemonosaiken.pdf>

文化財である建物について、1軒ごとに、建築年代、いわれ、特徴等がまとまっており、ちょっとマニアックに建物を楽しむことができる。同じような蔵でも、実は意匠が異なっていることがよく分かる。古の建築主の意向を想像するのも楽しい。

➤ 川越百景

https://www.city.kawagoe.saitama.jp/shisei/toshi_machizukuri/machizukuri/toshikeikan/kawagoehl00kei/index.html

川越の優れた景観スポット 100 選を紹介。蔵造りの町並み以外にも、史跡や樹木、沼など、多彩な顔触れ。季節からの逆引きも可能。さらに、一定のテーマの下で各スポットを巡る 10 コースのガイド付きマップを公開。各地域の成り立ちや逸話も知ることができる。

➤ 川越伝統的建造物群保存地区まちづくりガイドライン

<https://www.city.kawagoe.saitama.jp/kurashi/bunkakyoyo/bunkazai/hozonchiku.files/gaidorain-ikkatu.pdf>

地区内の建物に関して、工法、使用部材、壁面の位置、高さ、屋根勾配などの基準をまとめたもの。町並み保存のための技術的なポイントを指南するガイドライン。景観まちづくりファンにはたまらない！

➤ 川越市市勢要覧

<https://www.city.kawagoe.saitama.jp/shisei/kochokoho/kohokawagoe/sonohokakoho/shiseiyouran.html>

町並みをはじめ、川越の良いところがぎゅっと詰まった冊子。建物や町並み以外にも、もっと川越を知りたい！というときにぜひ。これであなたも川越通。



Ⅱ. 2022 年 3 月期（2021 年度）主要建設会社決算分析

当研究所が半期に一度公表している「主要建設会社決算分析」の概要です。今回の分析は 6 月 3 日に発表したものです。また、調査に当たり資料の提供をいただいた関係各社の皆様には、この場を借りて厚く御礼申し上げます。

1. 調査の目的

当研究所では、1997 年より主要建設会社の財務内容を階層別に経年比較分析することにより、建設業の置かれた経済状況とそれに対する各企業の財務戦略の方向性について、継続的に調査している。

今回の発表は、各社の決算短信等から判明する 2022 年 3 月期（2021 年度）決算の財務指標の分析を提示するものであるが、一部の分析対象会社については 2021 年 12 月期決算を採用している。

全般に、決算情報の開示は連結決算の指標で開示されているため、本稿でも原則として連結決算による分析を行っている。ただし、受注高については単体での開示が多いため、原則として単体での分析を行っている。

2. 調査の概要

(1)対象会社

全国的に業務展開を行っている総合建設会社を対象とし、以下の 3 つの要件に該当する、過去 3 年間（2018 年度、2019 年度、2020 年度）の連結売上高平均が上位の 40 社とした。

- ① 建築一式・土木一式の売上高が恒常的に 5 割を超えていること。
- ② 会社更生法、民事再生法等の倒産関連法規の適用を受けていないこと。
- ③ 決算関係の情報が開示されていること。

(2)分析項目

- ①受注高（単体）、②売上高、③売上総利益、④販売費及び一般管理費、⑤営業利益、⑥経常利益、⑦特別利益・特別損失、⑧当期純利益、⑨有利子負債、⑩自己資本比率・デットエクイティレシオ、⑪キャッシュフロー

(3)階層分類

過去３年間の連結売上高平均を基に、40社を大手（5社）、準大手（11社）、中堅（24社）の３つの階層に分類した。

過去３年間の連結売上高平均

単位：億円			単位：億円		
階層	企業名	売上高	階層	企業名	売上高
大手 (5社)	鹿島建設	19,641	中堅 (24社)	東亜建設工業	1,846
	大林組	19,599		鉄建建設	1,832
	大成建設	16,274		福田組	1,806
	清水建設	16,066		東洋建設	1,705
	竹中工務店	13,145		大豊建設	1,584
準大手 (11社)	長谷工コーポレーション	8,488		浅沼組	1,387
	インフロニア・ホールディングス	5,527		東鉄工業	1,379
	五洋建設	5,289		飛島建設	1,270
	戸田建設	5,121		銭高組	1,223
	三井住友建設	4,476		ピーエス三菱	1,111
	熊谷組	4,251		新日本建設	1,059
	安藤・間	3,634		若築建設	991
	西松建設	3,591		矢作建設工業	965
	東急建設	2,950		名工建設	927
	高松コンストラクショングループ	2,717		松井建設	915
	奥村組	2,227		大本組	788
				北野建設	717
				不動テトラ	702
				大末建設	622
				徳倉建設	558
				第一建設工業	509
				植木組	485
				南海辰村建設	430
				守谷商会	383

注 1) 竹中工務店、福田組：12 月期決算

注 2) 前田建設工業は、2021 年 10 月に共同持株会社インフロニア・ホールディングスを設立し、完全子会社となった。

注 3) ナカノブドー建設が 2022 年 3 月期の決算発表を延期しているため、「中堅」の過去値について再集計を実施し、対象会社の入れ替えを行っている。

3. 報告要旨

- 受注高は、土木部門が全階層で減少したものの、建築部門は全階層で増加に転じ、総計では 2019 年度の水準に回復している。
- 売上高は、「中堅」で減少したものの、「大手」「準大手」が増加に転じ、総計では増加した。
- 売上総利益は、全階層で減少し、直近 5 年間で最も低い水準となった。
- 営業利益は、全階層で減少し、直近 5 年間で最も低い水準となった。2022 年度の営業利益予想は、40 社中 21 社が増益を見込んでいる。

※分析は、連結数値（不明な企業については単体数値）を採用している。ただし、受注高については、単体数値（不明な企業については連結数値）を用いている。

4. 主要分析結果

(1) 受注高（単体）

【 受注高合計 】

受注高／前年同期比(増加率)

単位:百万円

	大手		準大手		中堅		総計	
		(増加率)		(増加率)		(増加率)		(増加率)
17年度	6,497,325		4,176,164		2,260,812		12,934,301	
18年度	6,937,005	6.8%	4,588,421	9.9%	2,613,780	15.6%	14,139,206	9.3%
19年度	6,460,135	▲ 6.9%	3,916,551	▲ 14.6%	2,291,046	▲ 12.3%	12,667,732	▲ 10.4%
20年度	6,284,091	▲ 2.7%	3,774,567	▲ 3.6%	2,276,132	▲ 0.7%	12,334,790	▲ 2.6%
21年度	6,564,904	4.5%	3,849,807	2.0%	2,255,391	▲ 0.9%	12,670,102	2.7%

今年度予想(大手)

単位:百万円

	受注予想額	増加率
22年度予想	6,545,000	▲ 0.3%

■受注高は、「中堅」で減少したものの、「大手」「準大手」が増加に転じ、総計では前年同期比 2.7%増となった。

■前年同期比で増加したのは、「大手」では 5 社中 3 社、「準大手」では 11 社中 8 社、「中堅」では 24 社中 12 社であった。

■「大手」における 2022 年度通期の受注額予想は、5 社中 3 社が減少を見込んでいる。

【 建 築 】

受注高／前年同期比(増加率)

単位:百万円

	大手		準大手		中堅		総計	
		(増加率)		(増加率)		(増加率)		(増加率)
17年度	4,990,508		2,599,360		1,189,550		8,779,418	
18年度	5,533,946	10.9%	2,998,975	15.4%	1,332,660	12.0%	9,865,581	12.4%
19年度	4,977,784	▲ 10.1%	2,478,571	▲ 17.4%	1,180,608	▲ 11.4%	8,636,963	▲ 12.5%
20年度	4,711,213	▲ 5.4%	2,452,130	▲ 1.1%	1,066,574	▲ 9.7%	8,229,917	▲ 4.7%
21年度	5,094,888	8.1%	2,515,707	2.6%	1,193,582	11.9%	8,804,177	7.0%

今年度予想(大手)

単位:百万円

	受注予想額	増加率
22年度予想	5,050,000	▲ 0.9%

■建築部門の受注高は、全階層で増加に転じ、総計では前年同期比 7.0%増となった。

■前年同期比で増加したのは、「大手」では 5 社中 4 社、「準大手」では 11 社中 8 社、「中堅」では 24 社中 18 社であった。

【 土 木 】

受注高／前年同期比(増加率)

単位: 百万円

	大手		準大手		中堅		総計	
17年度	1,321,394	(増加率)	1,525,269	(増加率)	1,012,061	(増加率)	3,858,724	(増加率)
18年度	1,156,371	▲ 12.5%	1,529,133	0.3%	1,229,059	21.4%	3,914,563	1.4%
19年度	1,265,042	9.4%	1,364,699	▲ 10.8%	1,065,774	▲ 13.3%	3,695,515	▲ 5.6%
20年度	1,355,565	7.2%	1,258,008	▲ 7.8%	1,152,152	8.1%	3,765,725	1.9%
21年度	1,207,606	▲ 10.9%	1,251,694	▲ 0.5%	986,536	▲ 14.4%	3,445,836	▲ 8.5%

今年度予想(大手)

単位: 百万円

	受注予想額	増加率
22年度予想	1,220,000	1.0%

■土木部門の受注高は、全階層で減少し、総計で前年同期比 8.5%減となり、直近 5 年度で最も低い水準となった。

■前年同期比で減少したのは、「大手」では 5 社中 4 社、「準大手」では 11 社中 6 社、「中堅」では 24 社中 20 社であった。

(2) 売上高(連結)

売上高／前年同期比(増加率)

単位: 百万円

	大手		準大手		中堅		総計	
17年度	8,132,163	(増加率)	4,479,434	(増加率)	2,447,117	(増加率)	15,058,714	(増加率)
18年度	8,683,418	6.8%	4,784,599	6.8%	2,485,606	1.6%	15,953,623	5.9%
19年度	8,885,480	2.3%	4,938,020	3.2%	2,575,845	3.6%	16,399,345	2.8%
20年度	7,848,441	▲ 11.7%	4,761,056	▲ 3.6%	2,496,152	▲ 3.1%	15,105,649	▲ 7.9%
21年度	8,289,210	5.6%	4,809,346	1.0%	2,395,651	▲ 4.0%	15,494,207	2.6%
22年度予想	9,375,000	13.1%	5,185,100	7.8%	2,576,900	7.6%	17,137,000	10.6%

■売上高は、「中堅」で減少したものの、「大手」「準大手」が増加に転じ、総計で前年同期比 2.6%増となった。

■前年同期比で増加したのは、「大手」では 5 社中 5 社、「準大手」では 11 社中 4 社、「中堅」では 24 社中 6 社であった。

■2022 年度通期の売上高予想は、40 社中 37 社が増収を見込んでいる。

(3) 売上総利益（連結）

売上総利益／前年同期比（増加率）／売上高総利益率

単位：百万円

売上総利益／前年同期比(増加率)／売上高総利益率	単位:百万円											
	大手			準大手			中堅			総計		
	売上総利益		売上高総利益率	売上総利益		売上高総利益率	売上総利益		売上高総利益率	売上総利益		売上高総利益率
17年度	1,144,085	(増加率)	14.1%	614,936	(増加率)	13.7%	284,755	(増加率)	11.6%	2,043,776	(増加率)	13.6%
18年度	1,126,133	▲ 1.6%	13.0%	624,628	1.6%	13.1%	290,385	2.0%	11.7%	2,041,146	▲ 0.1%	12.8%
19年度	1,150,626	2.2%	12.9%	626,102	0.2%	12.7%	292,614	0.8%	11.4%	2,069,342	1.4%	12.6%
20年度	995,516	▲ 13.5%	12.7%	610,812	▲ 2.4%	12.8%	291,687	▲ 0.3%	11.7%	1,898,015	▲ 8.3%	12.6%
21年度	864,255	▲ 13.2%	10.4%	572,205	▲ 6.3%	11.9%	278,176	▲ 4.6%	11.6%	1,714,636	▲ 9.7%	11.1%

■売上総利益は、総計で前年同期比 9.7%減、売上高総利益率は、総計で同 1.5%ポイント低下し、ともに直近 5 年間で最も低い水準となった。

■売上総利益が前年同期比で減少したのは、「大手」では 5 社中 3 社、「準大手」では 11 社中 7 社、「中堅」は 24 社中 14 社であった。

売上高総利益率が前年同期比で低下したのは、「大手」では 5 社中 4 社、「準大手」では 11 社中 8 社、「中堅」は 24 社中 13 社であった。

(4) 販売費及び一般管理費（連結）

販管費／前年同期比(増加率)／販管費率

単位:百万円

販管費／前年同期比(増加率)／販管費率											単位:百万円	
	大手			準大手		中堅			総計			
	販管費	販管費率		販管費	販管費率	販管費	販管費率		販管費	販管費率		
17年度	436,689	(増加率)	5.4%	257,669	(増加率)	5.8%	138,177	(増加率)	5.6%	832,535	(増加率)	5.5%
18年度	459,918	5.3%	5.3%	274,052	6.4%	5.7%	146,056	5.7%	5.9%	880,026	5.7%	5.5%
19年度	483,881	5.2%	5.4%	290,957	6.2%	5.9%	149,360	2.3%	5.8%	924,198	5.0%	5.6%
20年度	474,598	▲ 1.9%	6.0%	312,811	7.5%	6.6%	148,784	▲ 0.4%	6.0%	936,193	1.3%	6.2%
21年度	512,228	7.9%	6.2%	328,470	5.0%	6.8%	150,208	1.0%	6.3%	990,906	5.8%	6.4%

■販管費は、全階層で増加に転じ、総計では前年同期比 5.8%増となった。

■販管費率は、全階層で上昇し、総計では 6.4%と直近 5 年間で最も高い水準となった。

(5) 営業利益（連結）

営業利益／前年同期比(増加率)／売上高営業利益率

単位:百万円

営業利益／前年同期比(増加率)／売上高営業利益率												単位:百万円
	大手			準大手			中堅			総計		
	売上総利益		売上高営業利益率	売上総利益		売上高営業利益率	売上総利益		売上高営業利益率	売上総利益		売上高営業利益率
17年度	707,393	(増加率)	8.7%	357,261	(増加率)	8.0%	146,571	(増加率)	6.0%	1,211,225	(増加率)	8.0%
18年度	666,212	▲ 5.8%	7.7%	350,569	▲ 1.9%	7.3%	144,317	▲ 1.5%	5.8%	1,161,098	▲ 4.1%	7.3%
19年度	666,743	0.1%	7.5%	335,141	▲ 4.4%	6.8%	143,245	▲ 0.7%	5.6%	1,145,129	▲ 1.4%	7.0%
20年度	520,914	▲ 21.9%	6.6%	297,996	▲ 11.1%	6.3%	142,894	▲ 0.2%	5.7%	961,804	▲ 16.0%	6.4%
21年度	352,025	▲ 32.4%	4.2%	243,731	▲ 18.2%	5.1%	127,958	▲ 10.5%	5.3%	723,714	▲ 24.8%	4.7%
22年度予想	415,500	18.0%	4.4%	293,200	20.3%	5.7%	119,630	▲ 6.5%	4.8%	828,330	14.5%	4.9%

■営業利益は、全階層で減少し、総計で前年同期比 24.8%の大幅な減、売上高営業利益率は同 1.7%ポイントの低下と、ともに直近 5 年間で最も低い水準となった。

■40 社中 38 社が営業黒字を確保した。営業利益が前年同期比で減少したのは、「大手」では 5 社中 4 社、「準大手」では 11 社中 9 社、「中堅」では 24 社中 15 社であった。

■2022 年度通期の営業利益予想は、40 社中 21 社が増益を見込んでいる。

(6) 経常利益（連結）

経常利益／前年同期比（増加率）／売上高経常利益率

単位：百万円

	大手		準大手		中堅		総計	
	売上総利益	売上高経常利益率	売上総利益	売上高経常利益率	売上総利益	売上高経常利益率	売上総利益	売上高経常利益率
17年度	748,450 (増加率)	9.2%	358,800 (増加率)	8.0%	147,013 (増加率)	6.0%	1,254,263 (増加率)	8.3%
18年度	711,825 ▲ 4.9%	8.2%	357,144 ▲ 0.5%	7.5%	146,579 ▲ 0.3%	5.9%	1,215,548 ▲ 3.1%	7.6%
19年度	706,487 ▲ 0.7%	8.0%	341,695 ▲ 4.3%	6.9%	145,318 ▲ 0.9%	5.6%	1,193,500 ▲ 1.8%	7.3%
20年度	556,869 ▲ 21.2%	7.1%	299,102 ▲ 12.5%	6.3%	147,113 1.2%	5.9%	1,003,084 ▲ 16.0%	6.6%
21年度	413,416 ▲ 25.8%	5.0%	248,771 ▲ 16.8%	5.2%	132,704 ▲ 9.8%	5.5%	794,891 ▲ 20.8%	5.1%
22年度予想	441,000 6.7%	4.7%	292,300 17.5%	5.6%	120,700 ▲ 9.0%	4.8%	854,000 7.4%	5.0%

■経常利益は、総計で前年同期比 20.8%の大幅な減、売上高経常利益率は同 1.5%ポイント低下し、ともに直近 5 年間で最も低い水準となった。

■2022 年度通期の経常利益予想は、40 社中 23 社が減益を見込んでいる。

(7) 特別利益・特別損失（連結）

特別利益／特別損失

単位：百万円

	大手		準大手		中堅		総計	
	20年度	21年度	20年度	21年度	20年度	21年度	20年度	21年度
特別利益	49,278	54,128	25,039	20,840	3,686	5,125	78,003	80,093
特別損失	35,289	35,106	24,906	12,800	5,512	4,466	65,707	52,372
コロナ関連特別損失	7,652	-	953	255	-	-	8,605	255

■特別利益は、総計で前年同期比 20 億円増加し、特別損失は同 133 億円減少した。

■特別損失の減少は、新型コロナウイルス関連の特別損失が減少したことによる影響が大きい。

(8) 当期純利益（連結）

当期純利益／前年同期比（増加率）／売上高当期純利益率

単位：百万円

	大手			準大手			中堅			総計		
	当期純利益	売上高 当期純利益率		当期純利益	売上高 当期純利益率		当期純利益	売上高 当期純利益率		当期純利益	売上高 当期純利益率	
17年度	506,968	(増加率)	6.2%	255,147	(増加率)	5.7%	104,144	(増加率)	4.3%	866,259	(増加率)	5.8%
18年度	498,871	▲ 1.6%	5.7%	250,463	▲ 1.8%	5.2%	99,691	▲ 4.3%	4.0%	849,025	▲ 2.0%	5.3%
19年度	506,317	1.5%	5.7%	227,308	▲ 9.2%	4.6%	97,674	▲ 2.0%	3.8%	831,299	▲ 2.1%	5.1%
20年度	397,560	▲ 21.5%	5.1%	193,683	▲ 14.8%	4.1%	96,747	▲ 0.9%	3.9%	687,990	▲ 17.2%	4.6%
21年度	301,542	▲ 24.2%	3.6%	163,904	▲ 15.4%	3.4%	91,928	▲ 5.0%	3.8%	557,374	▲ 19.0%	3.6%
22年度予想	309,500	2.6%	3.3%	203,900	24.4%	3.9%	83,950	▲ 8.7%	3.4%	597,350	7.2%	3.5%

■当期純利益は、総計で前年同期比 19.0%の大幅な減、利益率は同 0.8%ポイント低下し、ともに直近 5 年間で最も低い水準となった。

■40 社中 38 社が黒字を確保した。当期純利益が前年同期比で減少したのは、「大手」では 5 社中 3 社、「準大手」では 11 社中 7 社、「中堅」では 24 社中 14 社であった。

■2022 年度通期の当期純利益予想は、40 社中 20 社が減益を見込んでいる。

(9) 有利子負債（連結）

有利子負債／前年同期比（増加率）

単位：百万円

	大手		準大手		中堅		総計	
	有利子負債	増加率	有利子負債	増加率	有利子負債	増加率	有利子負債	増加率
17年度	1,304,989	(増加率)	489,428	(増加率)	199,568	(増加率)	1,993,985	(増加率)
18年度	1,181,334	▲ 9.5%	588,063	20.2%	184,888	▲ 7.4%	1,954,285	▲ 2.0%
19年度	1,292,103	9.4%	787,989	34.0%	207,567	12.3%	2,287,659	17.1%
20年度	1,322,366	2.3%	954,885	21.2%	233,363	12.4%	2,510,614	9.7%
21年度	1,466,565	10.9%	1,129,261	18.3%	187,385	▲ 19.7%	2,783,211	10.9%

■有利子負債は、「中堅」で減少したものの、「大手」「準大手」が増加し、総計で前年同期比 10.9%増となり、直近 5 年間で最も高い水準となった。

■前年同期比で増加したのは、「大手」では全 5 社、「準大手」では 11 社中 9 社、「中堅」では 24 社中 3 社であった。

(10) 自己資本比率・デットエクイティレシオ（連結）

自己資本比率／前年同期比（増加ポイント）

	大手		準大手		中堅		総計	
17年度	35.3%	増加(P)	38.6%	増加(P)	42.7%	増加(P)	37.3%	増加(P)
18年度	38.3%	3.1	39.9%	1.3	44.9%	2.2	39.7%	2.5
19年度	39.6%	1.3	38.7%	▲ 1.2	45.6%	0.7	40.2%	0.5
20年度	43.6%	4.0	39.5%	0.7	48.3%	2.7	43.0%	2.8
21年度	42.3%	▲ 1.3	38.9%	▲ 0.5	52.0%	3.7	42.6%	▲ 0.4

デットエクイティレシオ／前年同期比（増加ポイント）

	大手		準大手		中堅		総計	
17年度	0.39	増加(P)	0.28	増加(P)	0.21	増加(P)	0.33	増加(P)
18年度	0.32	▲ 0.07	0.31	0.02	0.18	▲ 0.03	0.30	▲ 0.04
19年度	0.34	0.01	0.40	0.09	0.19	0.01	0.33	0.04
20年度	0.31	▲ 0.02	0.45	0.05	0.20	0.01	0.33	0.00
21年度	0.33	0.02	0.52	0.07	0.15	▲ 0.05	0.36	0.02

■自己資本比率は、「中堅」で上昇したものの、「大手」「準大手」が減少に転じ、総計で 42.6% に減少した。

■デットエクイティレシオは、「中堅」で低下したものの、有利子負債の増加により、「大手」「準大手」が上昇し、直近 5 年間で最も高い水準となった。

※自己資本比率は、自己資本÷総資産で算出。デットエクイティレシオは、有利子負債÷自己資本で算出。

(11) キャッシュフロー（連結）

営業CF

単位: 百万円

	大手	準大手	中堅	総計
17年度	612,888	265,441	126,095	1,004,424
18年度	96,351	353	60,038	156,742
19年度	493,209	68,787	16,823	578,819
20年度	318,205	166,091	85,221	569,517
21年度	354,713	125,414	78,755	558,882

投資CF

単位: 百万円

	大手	準大手	中堅	総計
17年度	▲ 204,280	▲ 106,742	▲ 24,684	▲ 335,706
18年度	▲ 246,360	▲ 133,278	▲ 29,977	▲ 409,615
19年度	▲ 247,064	▲ 164,522	▲ 29,756	▲ 441,342
20年度	▲ 310,197	▲ 119,058	▲ 45,528	▲ 474,783
21年度	▲ 242,641	▲ 139,932	▲ 29,910	▲ 412,483

財務CF

単位: 百万円

	大手	準大手	中堅	総計
17年度	▲ 189,688	▲ 46,572	▲ 34,070	▲ 270,330
18年度	▲ 271,093	32,614	▲ 35,835	▲ 274,314
19年度	▲ 72,687	73,551	▲ 1,617	▲ 753
20年度	▲ 104,591	8,055	▲ 6,724	▲ 103,260
21年度	▲ 53,416	▲ 12,708	▲ 74,615	▲ 140,739

■営業 CF は、「大手」で増加したものの、「準大手」「中堅」が減少し、総計で前年同期比 106 億円減少した。

■投資 CF は、全階層でマイナスとなったが、「大手」「中堅」でマイナス幅は縮小しており、総計で前年同期比 623 億円マイナス幅が縮小した。

■財務 CF は、「準大手」で減少に転じ、「中堅」でマイナス幅が拡大したことにより、総計で前年同期比 374 億円マイナス幅が拡大した。

5. 参考資料

●受注高(合計)増加率 (単位:社)

	減少		増加		合計
	10%以上	0%以上10%未満	0%以上10%未満	10%以上	
大手	0	2	2	1	5
準大手	2	1	5	3	11
中堅	5	7	5	7	24
総計	7	10	12	11	40

●受注高(建築)増加率 (単位:社)

	減少		増加		合計
	10%以上	0%以上10%未満	0%以上10%未満	10%以上	
大手	0	1	3	1	5
準大手	1	2	2	6	11
中堅	3	2	5	13	23
総計	4	5	10	20	39

※建築の受注がない不動産トラを除いて集計

●受注高(土木)増加率 (単位:社)

	減少		増加		合計
	10%以上	0%以上10%未満	0%以上10%未満	10%以上	
大手	2	2	1	0	5
準大手	3	3	0	4	10
中堅	11	9	1	1	22
総計	16	14	2	5	37

※土木の受注がない長谷工コーポレーション、新日本建設、大末建設を除いて集計

●売上高増加率(連結) (単位:社)

	減少		増加		合計
	10%以上	0%以上10%未満	0%以上10%未満	10%以上	
大手	0	0	5	0	5
準大手	0	7	2	2	11
中堅	7	11	3	3	24
総計	7	18	10	5	40

●売上総利益／売上高総利益率(連結) (単位:社)

	利益減少		利益増加		合計
	利益率低下	利益率上昇	利益率低下	利益率上昇	
大手	3	0	1	1	5
準大手	6	1	2	2	11
中堅	10	4	3	7	24
総計	19	5	6	10	40

●営業利益(連結) (単位:社)

	減少	増加	合計
大手	4	1	5
準大手	9	2	11
中堅	15	9	24
総計	28	12	40

●経常利益(連結) (単位:社)

	減少	増加	合計
大手	3	2	5
準大手	9	2	11
中堅	14	10	24
総計	26	14	40

●当期純利益(連結) (単位:社)

	減少	増加	合計
大手	3	2	5
準大手	7	4	11
中堅	14	10	24
総計	24	16	40

●有利子負債(連結)／前年同期比 (単位:社)

	減少	増減なし	増加	合計
大手	0	0	5	5
準大手	2	0	9	11
中堅	15	1	3	19
総計	17	1	17	35

※2020年度、2021年度ともに有利子負債の計上がない5社を除いて集計

(担当: 研究員 荒川 素輝)

Ⅲ. 女性活躍に資する男女双方の働き方改革

1. はじめに

2021年3月31日に発表されたグローバルジェンダーギャップレポート2021によると、日本の総合（「経済」「政治」「教育」「健康」の4分野の平均）スコアは0.656で156ヶ国中120位である（図-1）。これは先進国の中で最低レベル、アジア諸国の中でも低い結果である。日本の個別項目の結果を見ると（図-2）、「教育」と「健康」は数値が高いものの、「経済」「政治」は低い。スコアは基本的に「女性の数÷男性の数」で計算され、0が完全不平等、1が完全平等となる。「経済」のスコアが0.604とは、単純に言うと労働市場への女性の参加人数が男性の人数の約6割ということである。「政治」のスコアはさらに圧倒的に低い。

なぜ「経済」と「政治」は低いのだろうか。日本では、「仕事は男性、家庭や育児は女性」といった古風な考え方がまだ根底にあること、「男性よりも控えめでいることが望ましい」といった偏見や無自覚の意識があるのかもしれない。とりわけ政治分野においては一昔前のようなパワハラ、セクハラが今もなお発生しており、図-2の指数の低さを物語っている。

人口減少問題や少子高齢化といった課題から、多様な人材の活用はすでに取り組まれているものの、未だに従前の偏見や意識は残ったままで、今一つ働きやすい環境とは言えない気がする。本当に働きやすい社会にはそういった意識が排除され、男女双方の働き方改革が不可欠だと思う。

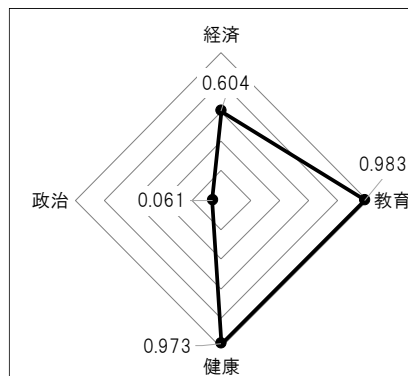
本稿では、建設業における女性進出の現状や既往の調査等から女性の就業継続に関わる意識等を整理し、課題を整理する。そして、男性の育児休業取得率向上など男女双方の働き方改

図-1 グローバルジェンダーギャップ指数 2021 上位国及び主な国の順位

ランク	国	スコア
1	アイスランド	0.892
2	フィンランド	0.861
3	ノルウェー	0.849
4	ニュージーランド	0.840
5	スウェーデン	0.823
11	ドイツ	0.796
16	フランス	0.784
23	英国	0.775
24	カナダ	0.772
30	米国	0.763
63	イタリア	0.721
79	タイ	0.710
81	ロシア	0.708
87	ベトナム	0.701
101	インドネシア	0.688
102	韓国	0.687
107	中国	0.682
120	日本	0.656

（出典）グローバルジェンダーギャップレポート2021を基に筆者にて作成

図-2 グローバルジェンダーギャップ指数 2021 日本の結果



（出典）グローバルジェンダーギャップレポート2021を基に筆者にて作成

革について建設会社 2 社に聞き取りを行った結果を紹介する。なお、文中の意見については筆者のこれまでの経験等に基づく個人的見解であることを予めお断りしておく。

2. 日本における男女平等や女性活躍・両立支援に関わる整備

我が国では高度成長期頃から男女平等や女性活躍に関わる各種政策が行われてきており、図-3 に簡単に整理する。厚生労働省の資料「働く女性の実情」、その他関連するウェブサイトを参考にしている。

高度成長期以降、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法によって男女差別を禁止する法整備や育児・介護など時間的制約がある方の就労環境を整備する取組がされてきた。そして、平成 27 年には「女性活躍推進法」が成立し、少子高齢化、人口減少、グローバル化の波により多様な人材の活用として、女性がより活躍できる環境づくりが推し進められるようになった。事業主への行動計画の義務付けの他、「えるぼし」などの企業認定が創設され、企業ごとの女性の進出状況や両立支援の状況が把握しやすくなった。

令和 3 年には育児・介護休業法が改正され、女性だけでなく男性の育児休業取得を促す柔軟な枠組みが創設された。育児休業を取得しやすい雇用環境整備や周知、意向確認が義務化され、育児休業の分割取得が可能となった。

図-3 男女平等や女性活躍・両立支援に関わる政策の歴史

年	法律等	主な内容(改正された法律については主な改正内容を示す)	備考
昭和60年	男女雇用機会均等法成立	◆募集・採用、配置・昇進についての均等な取扱いについて、事業主の努力義務とする。 ◆教育訓練について、労働者が女性であることを理由とした差別的な取扱いを禁止。 ◆定年・退職及び解雇についても、労働者が女性であることを理由とした差別的な取扱いを禁止。 ◆女性労働者の結婚・妊娠・出産退職制や女性の結婚、妊娠、出産及び産前産後休業の取得を理由とする解雇を禁止。	◆高度成長期に入り、女性労働者が増加し、就業継続の意識も高まってきたことが背景。
平成3年	育児休業法成立	◆1歳に満たない子を養育するための休業を、原則申し出た期間取得することができるになった。 ◆1歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしていない者に関しては、勤務時間の短縮等の措置が義務化。 ◆1歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者についての育児休業制度又は勤務時間の短縮等の措置に関して努力義務化。	◆経済のソフト化やサービス化の進展、女性の職業意欲の高まりを背景に女性雇用者が著しい増加を続け、社会とのつながりや生きがい、自己実現に仕事を求める女性が増えてきた。一方で少子化の傾向が著しく、労働力供給の伸びの鈍化が見込まれた。仕事も家庭も充実した生活を営むことができる働きやすい環境づくりが背景。
平成7年	育児休業法改正(この年から名称が「育児・介護休業法」に変更)	◆名称を育児・介護休業法に改正。 ◆要介護状態になった対象家族一人について最大3か月間の介護休業を1回に限り取得できるようになった。 ◆介護のための勤務時間の短縮等の措置も義務化。 ◆育児又は家族の介護を行う男女労働者の深夜業の制限が規定。	
平成9年	男女雇用機会均等法改正	◆募集・採用、配置・昇進について、女性であることを理由とする差別的取扱いを禁止。 ◆教育訓練については、差別が禁止される対象の範囲の限定を廃止。 ◆募集・採用から定年・退職に至る雇用管理において、事業主が、女性に対して差別することを禁止。 ◆女性のみ募集や女性のみ配置などの女性に対する優遇を禁止。なお、過去の女性に対する取扱い等が原因で男女労働者間に事実上の格差が生じている状況を改善する目的で行う女性のみを対象にした措置や女性を有利に取り扱う措置については法違反とならない	
平成13年	育児・介護休業法改正	◆育児・介護を行う労働者に対して時間外労働を制限。 ◆育児のための勤務時間の短縮等の措置義務については、対象となる子の年齢が1歳未満から3歳未満に引き上げ。 ◆育児休業及び介護休業の申し出や取得したことを理由とする不利益取扱いを禁止。 ◆小学校就学の始期までの子に対する子の看護休暇取得を努力義務化。	
平成18年	男女雇用機会均等法改正	◆男女双方に対する、性別を理由とする差別的取扱いを禁止。 ◆差別的取扱いの禁止の対象に、降格、職種の変更、雇用形態の変更、退職勧奨、労働契約の更新が追加。 ◆妊娠、出産、産前産後休業の取得を理由とする解雇の禁止について、解雇以外の不利益な取扱いを禁止。 ◆セクハラの対象に男性も追加。	

平成21年	育児・介護休業法改正	◆3歳までの子を養育する労働者について、1日6時間の短時間勤務制度を設けることを義務化。 ◆3歳までの子を養育する労働者について所定外労働の免除を制度化。 ◆子の看護休暇制度について、小学校就学前の子が2人以上であれば年10日取得可能 ◆パパ・ママ育休プラスの創設。 ◆父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合に再度育児休業を取得できる制度を創設。 ◆配偶者が専業主婦(夫)であれば育児休業取得を不可とする制度を廃止。 ◆介護に関して、要介護状態の対象家族が1人の場合年5日、2人以上であれば年10日取得できる介護休暇制度を創設。	
平成27年	女性活躍推進法成立	◆301人以上の労働者を雇用する事業主については、自社の女性の活躍に関する状況把握及び課題分析を行い、それを踏まえた数値目標を含む行動計画の策定、社内周知、公表を行うこと、行動計画を策定した旨の届出を都道府県労働局へ行うこと、女性の活躍に関する情報の公表を行うことが義務化。(300人以下の労働者を雇用する事業主の場合は、努力義務) ◆企業認定「えるぼし」などの創設	◆女性雇用者は着実に増加しているものの、就職を希望していながら働いていない女性は約300万に上り、出産や育児を理由に離職する女性は依然として多いこと、女性雇用者の半数以上は非正規雇用労働者であること、管理職の女性比率は上昇傾向にあるものの、欧米諸国やアジアの中でも低いこと、その他、急速な人口減少局面を迎え、将来の労働力不足が懸念されている中で、国民のニーズの多様化やグローバル化等に対応するためにも企業等における人材の多様性(ダイバーシティ)を確保することが不可欠となっていること、このような背景から成立。
平成28年	男女雇用機会均等法改正	◆妊娠・出産等に関する上司・同僚による就業環境を害する行為に対する防止措置を義務付け。	
〃	育児・介護休業法改正	◆介護休業を合計93日の範囲で3回まで分割して取得することを可能にした。 ◆有期契約労働者の育児休業取得要件を緩和。 ◆介護のための所定労働時間の短縮措置等の措置義務の期間の伸長。 ◆介護を行う労働者の所定外労働の免除制度を創設。	
令和元年	女性活躍推進法改正	◆一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大。 ◆女性活躍に関する情報公表の強化。 ◆プラチナえるぼしの創設。	
令和3年	育児・介護休業法改正	◆男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みを創設。 ◆育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置を義務付け。 ◆育児休業の分割取得が可能となった。 ◆育児休業の取得の状況の公表の義務付け。 ◆有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件を緩和。	

(出典) 厚生労働省「平成27年度版働く女性の実情」、その他関連するウェブサイトを参考に筆者にて作成

第5次男女共同参画基本計画の「雇用における成果目標」(図-4)を見ると、「出産前後の継続就業率」や「女性の管理職比率」を向上させることが目標に挙げられており、女性の就業継続を重視した取組みが求められる。また、「男性の育児休業取得率」も目標にあり、女性のように焦点が充てられるような取組みではなく、男女双方に対する取組みも重要視されるようになっている。

図-4 第5次男女共同参画基本計画 成果目標(第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和)

項目	現状	成果目標(期限)
第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和		
週労働時間60時間以上の雇用者の割合	男女計:6.4% 男性:9.8% 女性:2.3% (2019年)	5.0% (2025年)
年次有給休暇取得率	男女計:56.3% 男性:53.7% 女性:60.7% (2019年又は2018年会計年度)	
労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合	64.0% (2019年)	全ての企業 (2025年)
テレワーク	—	新型コロナへの対応や社会情勢を踏まえて設定
民間企業における男性の育児休業取得率	7.48% (2019年)	30% (2025年)
次世代認定マーク(くるみん)取得企業の数	3,448社 (2020年9月末)	4,300社 (2025年)
25歳から44歳までの女性の就業率	77.7% (2019年)	82% (2025年)
第一子出産前後の女性の継続就業率	53.1% (2015年)	70% (2025年)
民間企業の雇用者の各段階における女性の割合	係長相当職:18.9% 課長相当職:11.4% 部長相当職:6.9% (2019年)	係長相当職:30% 課長相当職:18% 部長相当職:12% (2025年)
女性活躍推進法に基づく認定(えるぼし認定)を受けた企業数	1,134社 (2020年9月末)	2,500社 (2025年)
起業家に占める女性の割合	27.7% (2017年)	30%以上 (2025年)

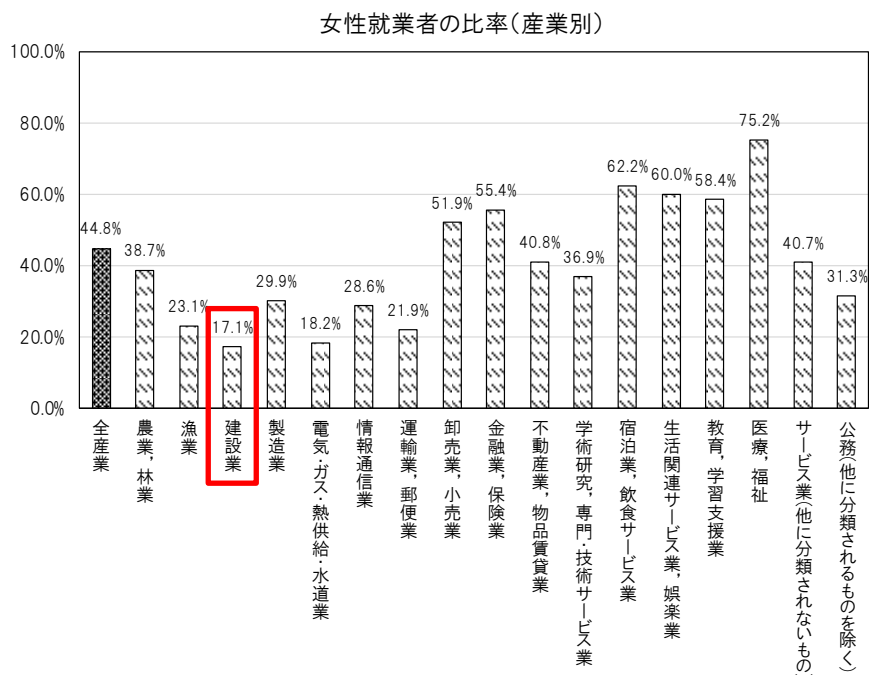
(出典) 第5次男女共同参画基本計画 成果目標一覧

3. 建設業における女性進出の現状

次に、建設業界における女性進出の現状を整理する。図-5 に 2021 年度の女性就業者数の比率（産業別）を示す。「建設業」は 17.1%と最も低い。その他、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「運輸業・郵便業」なども低く、インフラ系・運輸系において比較的少ない。

建設業において女性が少ない理由としては、「建設業＝建設現場」を連想することから「3K：きつい、汚い、給与が低い」のイメージが強く、女性らしくない仕事とされていたことや、トンネル現場などでは従前は山の神を女性と見立てて安全を祈願する観点から女人禁制としていたことから、一般的に男性の仕事だと思われていたことなどが挙げられる。

図-5 2021 年度の女性就業者の比率（産業別）



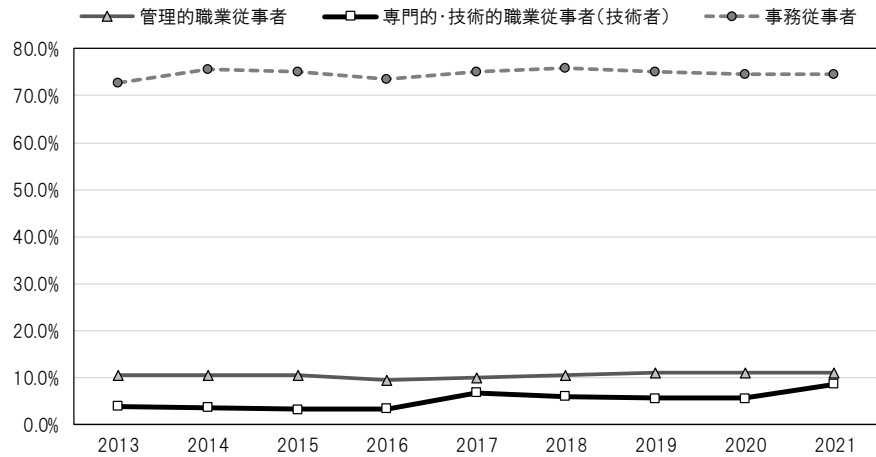
(出典) 総務省「労働力調査 (2021 年度)」を基に筆者作成

図-6 は建設業の職種別の女性の比率の推移を表すグラフである。事務系が圧倒的に多いが、専門的・技術的職業従事者（技術者）もごく緩やかながら上昇傾向にあることが見てとれる。なお、管理的職業従事者とは、公務員などを指す。一般的に男性的な仕事と見られてきた技術系に女性が少しずつ増えてきたのは、女性がやりたいことを自由に選択できる社会に変わってきたのだろう。

筆者は実際にゼネコンで技術職として働いているが、大学の工学部への女性学生の入学者は増えてきているように感じており、就活でも技術者を選択する学生が多くなったと感

じる。

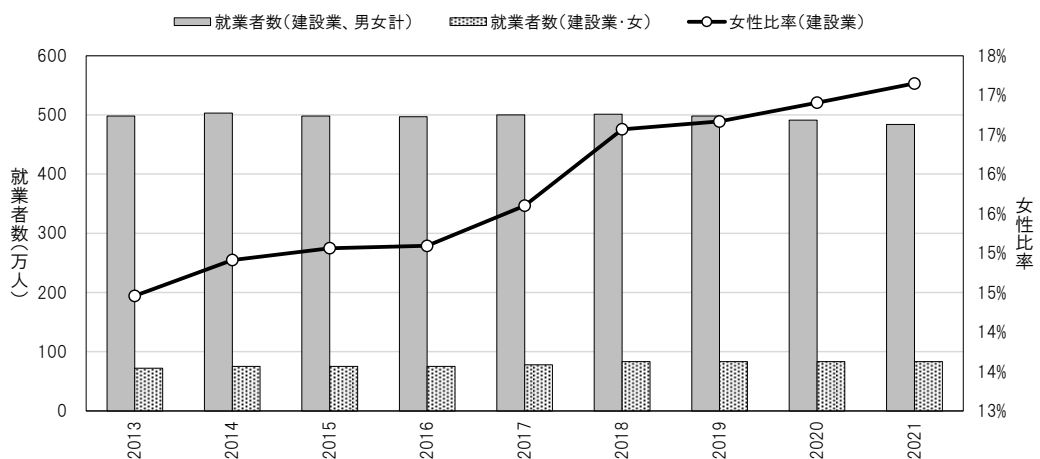
図-6 建設業における職業別の女性比率の推移



(出典) 総務省「労働力調査」を基に筆者にて作成

図-7 には参考までに 2013 年から 2021 年にかけての建設業の就業者数（男女計、女性）男女計に対する女性就業者数の比率の推移を示す。建設業は全体の就業者数が減少傾向にあり、人材確保の点からもさらに女性が定着することが望まれる。

図-7 全産業と建設業それぞれの女性就業者数と男女計に対する女性就業者数の比率の推移



(出典) 総務省「労働力調査」を基に筆者にて作成

図-4 に示したように、管理職における女性比率の数値目標が示されており、企業も女性

の採用、登用に力を入れている。ゼネコンにおいて総合職の女性が本格的に採用され始めたのは多くの企業において十数年前頃であり、管理職に就く女性も増えてきたものの、未だ多くの女性が非管理職である。女性の管理職比率を増やすには社員が「就業継続」することが前提となるが、各企業が取り組んでいる働き方改革の成果はこれから見えてくるだろう。就業継続しやすい環境であるか、成長できる環境であるか、明らかになってくると思う。

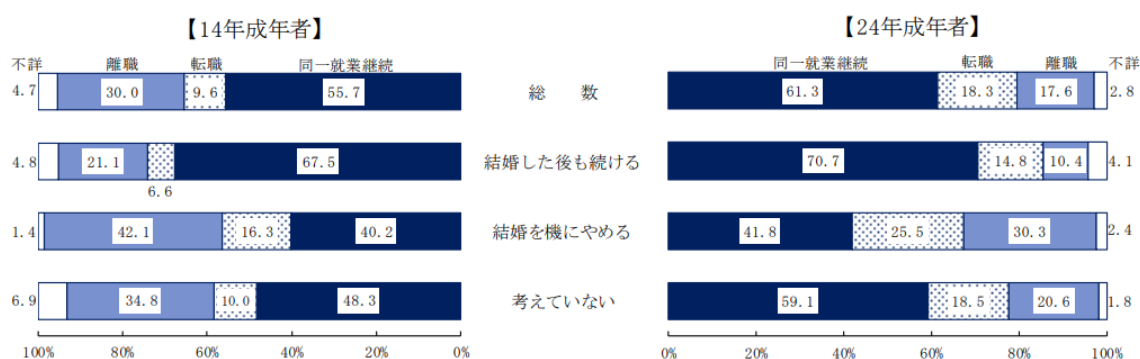
4. 就業継続に影響する状況

ここで、就業継続を困難にする課題とは何なのかを整理する。就業継続を困難にする一つの要因として、結婚や出産などのライフイベントによる生活環境の変化、夫や職場などの周囲の環境が考えられる。

(1) 全体的な状況

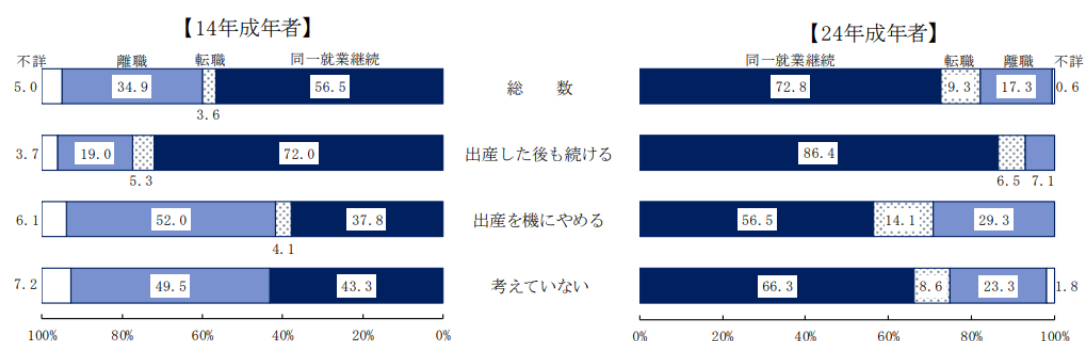
全体的な状況として、厚生労働省の「21 世紀成年者縦断調査」の結果を参考に示す。図-8 に「結婚した女性（結婚前に仕事あり）の第 1 回の結婚後の就業継続意欲別にみた結婚後の就業状況」、図-9 に「子どもが生まれた同居夫婦（出産前に妻に仕事あり）の第 1 回の出産後の就業継続意欲別にみた出産後の妻の就業状況」を示す。

図-8 この 8 年間に結婚した女性（結婚前に仕事あり）の第 1 回の結婚後の就業継続意欲別にみた結婚後の就業状況



(出典)「第 9 回 21 世紀成年者縦断調査 (2012 年成年者) の概況」(調査年月: 2019 年 11 月 4 日)

図-9 この8年間に子どもが生まれた同居夫婦（出産前に妻に仕事あり）の第1回の子の出産後の就業継続意欲別にみた出産後の妻の就業状況



(出典)「第9回 21世紀成年者縦断調査(2012年成年者)の概況」(調査年月:2019年11月4日)

図-8と図-9の結果を見ると、ライフイベントの前に「やめる」という意思を持っていると実際に退職する割合が高くなっているが、個人的に全体的に退職率はさほど高くないと感じた。しかし、「続ける」と意思を持っていた者でも僅かに退職する割合があることから、続けたいと思っても、家事や育児について夫との分担が難しく女性側の負担が大きくなったり、時間的制約があることから以前と同じように働けない、といったことが理由にあるのではないかと思う。

次に、図-10に妻の就業継続と夫の家事・育児時間の関係を示す。夫の平日の家事・育児時間が長いほど、出産後の妻の退職率は減り、就業継続の割合が高くなっていることが分かる(破線枠内)。男性側の家事や育児への積極的な参画は、女性が働くことに関して大きな影響を与える。

図-10 この8年間に子どもが生まれた同居夫婦（出産前に妻に仕事あり）の出産後の夫の家事・育児時間（平日・休日）別にみた出産後の妻の就業状況

(単位：%)					
出産後の夫の家事・育児時間	出産後の妻の就業状況 ⁴⁾				
	総数	同一就業継続	転職	離職	
平日	(100.0)	100.0	69.7	10.9	18.8
家事・育児時間なし	(5.7)	100.0	50.0	11.8	38.2
2時間未満	(48.4)	100.0	68.5	12.1	19.0
2時間以上4時間未満	(30.7)	100.0	72.1	8.7	18.6
4時間以上	(10.9)	100.0	76.9	10.8	10.8
休日	(100.0)	100.0	69.7	10.9	18.8
家事・育児時間なし	(0.7)	100.0	75.0	-	25.0
2時間未満	(14.2)	100.0	65.9	12.9	20.0
2時間以上4時間未満	(22.1)	100.0	65.2	11.4	23.5
4時間以上	(59.8)	100.0	72.0	10.6	16.8

(出典)「第9回 21世紀成年者縦断調査(2012年成年者)の概況」(調査年月:2019年11月4日)

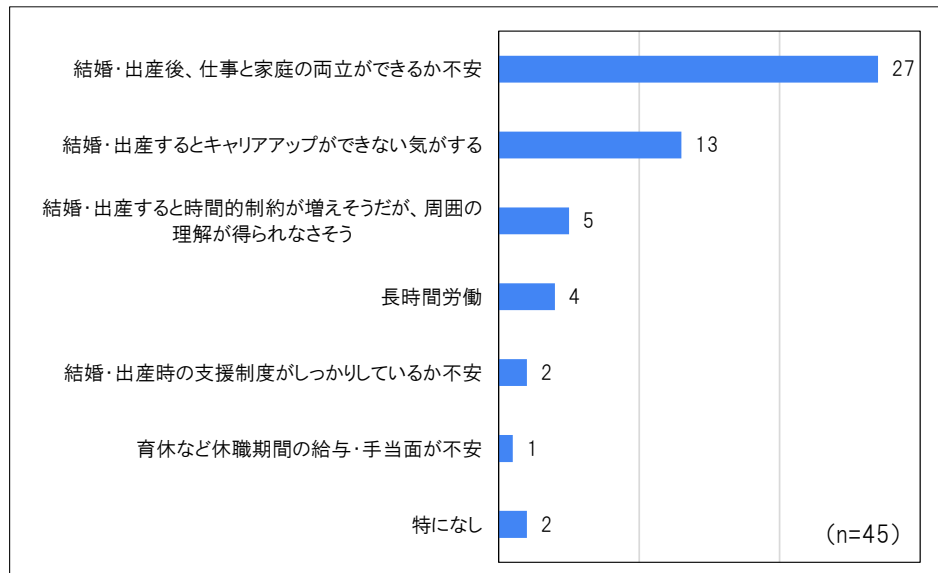
法制度の整備により、結婚・出産後も就業を継続する女性は増えてきているが、果たして思うように仕事ができているのか。「男性は仕事、女性は家事や育児」という古い考え方が現在も根底に残ってはいないか。仕事はしたいが、家庭で家事や育児の負担が大きいと、仕事に割ける時間や気持ちもなくなってしまうと思う。女性がのびのびと働けるようにするには制度整備だけではなく、男性側の家庭にかかる意識改革が重要である。

(2) 建設業における就業継続に関わる意識

次に、建設業における就業に関する意識について述べる。2020年10月1日～2020年11月30日に芝浦工業大学がゼネコンや中小企業の数社（一部の会社では支店の限定、職種の限定がある）を対象に行った意識調査結果を参考に記載する。調査のうち、準大手ゼネコンの技術職85人を対象とした結果を示す。本テーマに関連する結果のみ抽出して示している。

「仕事を続けるうえで、ライフイベントに伴い不安に思っていることは何か」という設問で得られた回答を筆者にて類型化し、整理した結果を図・11に示す。（85人中45人が回答した結果。無回答者40人。）

図-11 技術者として仕事を続けるうえでライフイベントに伴い不安に思っていることは？
（自由意見であることから、1人の回答から2つ以上の意見を抽出している場合がある）



（アンケートの自由意見結果を筆者にて類型化し整理した）

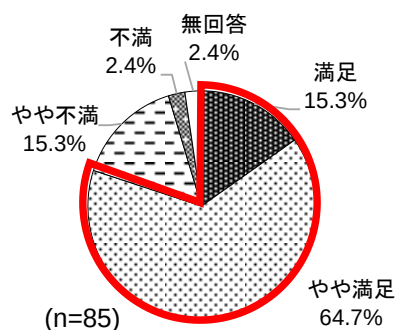
無回答者が多く45人の回答結果であるが、「仕事と家庭の両立ができるか不安」が最も大きい意識であり、これは先に述べたように結婚・出産すると、家事や育児の負担が女性側に大きくなりそうだと多くの女性が感じていることによると思われる。

他にも、「キャリアアップができなさそう」「周囲の理解が得られなさそう」という回答も

あることから、結婚・出産前と同じように働きたい、あるいは働くことが望まれる環境であるが、家事や育児の負担からそれが叶わず仕事を制限しなければならないと感じ、それはキャリアアップに繋がらないと考える女性が多いと思われる。

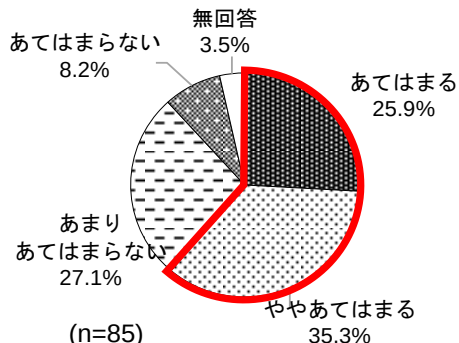
その他、「仕事のやりがい」については約8割が「満足」「やや満足」と回答している（図-12）ものの、「男女差」については「女性のほうが不利」と感じている割合は6～7割に上る（図-13、図-14）。この結果から、やりがいを感じ、意欲的に働いているものの、社内あるいは現場において男性が主体であり、扱いやキャリアアップについて女性のほうが不利だと感じている女性社員が多い、と読み取れるのではないだろうか。

図-12 仕事のやりがい



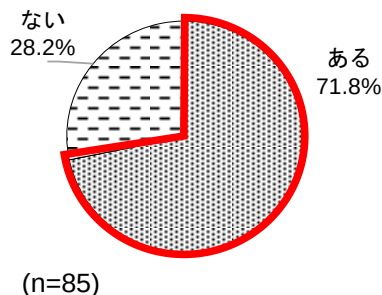
（アンケート結果を基に筆者にて作成）

図-13 社内のやり取りで男性のほうが有利と感じるか



（アンケート結果を基に筆者にて作成）

図-14 働いている中で、女性であることによって損をしたり、マイナスを感じることはあるか



（アンケート結果を基に筆者にて作成）

（3）就業継続における課題まとめ

就業継続における課題について、公表されている調査結果や意識調査アンケートにより、「仕事と家庭との両立」や「キャリアアップの不安」などが大きいことが分かった。就業継続のためには女性側だけではなく男女双方の働き方改革や男性の家事や育児への参画の意識の変化が重要であることが読み取れる。

全般的な課題については、女性活躍推進法の事業主行動計画策定指針に示されており、一

般事業主の行動計画における課題より抜粋すると以下の課題 1～課題 7 のとおりである。

（事業主行動計画策定指針 第二部 第一 女性の活躍の意義、現状及び課題より抜粋、一部要約。また、本稿の趣旨と一致している箇所には下線を引いている。）

課題 1 採用：

男性のみを戦力とする姿勢では、人材確保が困難となることは必至であり、性別にかかわらず意欲と能力本位の採用に改めていくことが求められる。

課題 2 配置・育成・教育訓練：

企業内の配置において性別の偏りがみられる場合、育成・教育訓練の格差につながっている。グローバル化の進展の中、組織内の多様性を高め、様々な人材の能力を生かすことは、イノベーションを促進し、市場環境等の変化に対する組織の対応力を高めることから、早期に性別にかかわらない配置・育成・教育訓練に切り替えていくことが求められる。

課題 3 継続就業：

仕事と子育ての両立が困難であることを理由とする退職の要因としては、長時間労働等の労働時間の問題と職場の雰囲気の問題が大きい。また、仕事のやりがいを感じられているかということも継続就業に大きく影響する。女性が出産・子育てを通じて働き続けられる職場としていくことは、組織の人材力を高めることに貢献することから、早期に、継続就業の障壁となっている事情を改善することが求められる。

課題 4 長時間労働の是正等の働き方改革：

女性が昇進を望まない理由として、仕事と家庭の両立が困難になるという点が挙げられる等、長時間労働は、その職場における女性の活躍の大きな障壁となるだけでなく、その職場の男性が育児等の家庭責任を果たすことを困難にし、当該男性の配偶者である女性の活躍の障壁となるとともに、我が国の少子化の要因ともなっている。このように、長時間労働は、その職場だけでなく、社会全体へ負の影響を及ぼすものである。

男女を通じて長時間労働を是正し、限られた時間の中で集中的かつ効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直して集中的かつ効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、時間当たりの労働生産性を高め、組織の競争力を高めることに貢献するものであり、早期に、男女を通じた長時間労働の是正等の働き方改革を実行することが求められる。

課題 5 評価・登用：

管理職の中には、「男女区別なく評価し、昇進させる」という基本的な事項を必ずしも実践できていない者も存在する。また、仕事と家庭の両立が困難であることと、ロールモデルが不在であることを主な背景として女性自身が昇進を望まない場合がある。

性別にかかわりない公正な評価・登用は、組織内の多様性を高め、組織対応力の強化等につながるとともに、後進の女性のロールモデルとして、女性全体の意欲の喚起にもつながることから、早期に、男女区別なく評価し、昇進させることが徹底されるよう、

評価・登用の透明性を高めることが求められる。

課題 6 性別役割分担意識等の職場風土：

我が国では依然として、家事・育児の大半は女性が担っている現状にある。一方、育児等の家庭責任を果たすために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい職場風土がある。このような意識や風土は両立支援制度を利用する上での障壁や、様々なハラスメントの背景にもなりやすい。これからの急速な高齢化の時代においては、男女ともに、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない人材が増加する。多様な背景を有する人材を活かす組織風土としていくことは急務であり、男女ともに、育児等の家庭責任を果たしながら、職場においても貢献していくという方向へ、社会・職場双方において意識改革を進めていくことが求められる。

課題 7 再チャレンジが可能な職場：

育児が一段落して再就職を希望する女性は多い。しかし、その再就職の多くはパートタイム労働などの非正社員であり、働く時間・日を選べるという利点がある一方、必ずしもその意欲や能力を十分に活かせる雇用形態であるとは限らない。また、これまで性別にかかわりない公正な採用が必ずしも徹底されてこなかったことから、採用時の雇用管理区分にとらわれず、女性の意欲と能力を発揮できるようにする必要性は大きい。

今後、生産年齢人口が減少する中、意欲や能力のある女性の力を活かすことは、人材確保の上で有効な方策であり、妊娠・出産等を機に退職した女性の再雇用・中途採用や、意欲と能力を有する女性の職種又は雇用形態の転換を早期に進めていくことが求められる。

2022 年 5 月 17 日の日経産業新聞の一面記事に女性起業家について書かれており、「子育てとの両立はパートナーとの協力関係の構築が重要」と書かれている。数人の女性起業家の事例が紹介されており、その内の一人の女性起業家の夫が育児休業を取った際に「(家事や育児は) 想像の 10 倍大変だった」と感想を持ったという。

働く女性が増えてきて、企業全体、上司、同僚は女性社員の家庭との両立に協力的な態度であるが、男性社員は依然として休暇取得が少なかったり、長時間労働であったり、従前の働き方をしている企業が多いと思う。それでは両立における苦労が把握できないから、働き方改革に取り組んでも本当の働き方改革にはならず、格好だけの取組みになってしまうと思う。男女が同じ総合職として働いていても男性側の働き方が変わらなければ、育成方針や評価方針も変わらないのではないだろうか。女性側が不安に感じ、ライフプランを描けなかったり、キャリアアップを諦めるのは当然だと思う。

5. 企業の取組

(1) 大成建設株式会社の取組み

大成建設株式会社では、2008 年頃から本格的に女性総合職を採用しており、2022 年現在の社内の女性比率は技術系が約 10%、事務系が約 16%、管理職以上は約 5%になるという。技術系については 2030 年には 15%まで増加させることを目標に女性活躍に取り組んでいる。

その女性活躍推進においては男性も含めた双方の働き方改革が重要だと認識し、男性の育児休業取得において力を入れて取組みを行っている。大成建設では男性の育児休業と育児休暇を合わせた取得率において 2019 年から 100%を達成しており、男性の取得率を向上させる工夫や女性も含めた復職する際のケアなどについて聞き取りを行った。

男性の育児休業取得率を向上させる工夫と取得率 100%を達成できた理由

まず、男性の育児休業取得率向上に取り組むからには高い目標を持たねば、という思いから「100%」を目標に掲げた。自然には取得者は増えないので、以下のような取組みを実施している。

- ・ 育児休業に関する情報をイントラに掲載
- ・ これまでに自発的に取得した社員やその上司にインタビューを行い、メリット等を全社に展開
- ・ 45 歳以下の男性社員にはニューズレターを送り、意識付けになるよう工夫している
- ・ 部門ごとに集計を行い、部門長に自身の部門の取得状況を確認してもらい未取得者へのフォローをお願いしている
- ・ 子どもが生まれたタイミングで、当該社員とその上司に対してお祝いメッセージを送付している。

このような取組みによって、利用したいと考えていたがなかなか上司に言い出しづらかった社員の背中を押すきっかけになった。また、育児休業を取得した男性社員からは「働き方を見直すきっかけとなった」という声が挙がっている。上記の取組みで 100%を達成しているが、まずは、社長や各部門のトップが本取組みの重要性を認識し、強いメッセージを発信したことが大きい。今後はさらに取得期間が長期間になるよう取り組んでいきたい。(担当者談)

休職する社員のケアやモチベーションややりがいを与える工夫

休職するタイミングや復職するタイミングで休業前面談、復職前面談を行っている。面談は本人、上司、所属部課の人事担当者の三者で行っている。休業前面談では引継ぎの状況や連絡先等の確認を行い、復職前面談では働き方や部署の希望、体調の確認等を行っている。

モチベーションを向上させる工夫としては、短時間勤務を長期に続けているとキャリアアップに不利になりやすいため、フルタイムで働くことを啓発するセミナーを行っている。

セミナーは夫婦参加型とし、お互いの協力を促すような内容としている。

また、従来の短時間勤務制度（子どもが小学校 3 年生修了まで利用可）に加え、育児フレックス制度（子どもが 4 歳になる前にフルタイム勤務に戻ると、子どもが小学校 6 年生修了までフレックスタイムで働ける制度）を創設し、より柔軟な働き方を選択できるようにすることで早期にフルタイムに戻りやすく工夫している。この育児フレックス制度は女性だけでなく、育児休業を取得した男性社員も利用することができる。

技術職で復職後に現場配属を希望する社員に対しては、大規模現場や都市部の現場に配属するなどサポートを行っている。（担当者談）

男女双方の働き方改革について

女性が活躍しやすい環境のためには男性側の働き方改革が重要である。育児や介護に関する啓発活動を引き続き行うことにより、今は関係がないと思っている社員にも意識を持ってもらうようにしたい。両立支援の取組みのほか、現場業務の負担軽減にも注力し、現場で女性がさらに活躍できる環境にしたい。女性活躍の観点だけではなく、全体的な離職を防ぐためにも男女双方のワークライフバランスが重要である。（担当者談）

(2) 株式会社奥村組の取組み

株式会社奥村組では 1999 年に建築職の全国職（総合職）の採用を開始しており、2003 年からは土木職、2004 年からは事務職の採用を開始している。2022 年現在の総合職に占める女性比率は技術職が 6.6%、事務職は 33.4%、営業職は 3.6%である。管理職は 4.1%となっている。離職率は低く、就業継続する社員が多いと聞く。その背景には両立支援や社員のケアに力を入れていると思われる。両立支援や社員のケアについて聞き取りを行った。

育児休業者が復職する際のケア

復職する前の段階として、子どもが産まれる（た）社員に対して保育所入所に際しての情報、復職後の働き方、事務的な手続き等について先輩社員の事例を元にアドバイスを受けられる機会を作っている。子どもが産まれて復職しやすいかどうかは子どもの保育所入所の成否に左右されるので、情報を共有できるようにしている。事前の面談は主に本人、人事等のサポート部署で行い、復職する際には、本人、上司、人事等のサポート部署の三者で、今後の働き方について話し合う面談を行っている。（担当者談）

育児休業者に考慮したキャリアアップ支援の取組

人事評価は上期・下期の 2 回実施しており、原則は上期・下期の両方の評価をもって当該年度の評価としているが、育児休業等により評価を実施できなかった場合はキャリアの遅れを短縮しやすい対応を行っている。

その他、休職期間も会社とつながりを持てるように、イントラに接続できる iPad を支給し、情報収集できるようにしたり、自己研鑽・自己啓発を促すために資格取得の支援を行っている。(担当者談)

モチベーションややりがいを与える工夫

社内の女性技術者が集まる交流会が年に 1 回行われている。内容は主にライフイベントや働き方についての勉強会である。この会は本人たちと事業部門からの声で発足し、会社側も女性技術者が抱えている課題に気付けるきっかけとなった。

その他、モチベーションを向上させる取組みとして、技術職は 2 年目でジョブローテーションを実施し、現場以外の業務経験をする機会を与えること等で今後の幅広い働き方を考えるきっかけづくりにしている。(担当者談)

男性の育児休業取得率を向上させる取組み

男性の育児休業の取得率向上に関する取組みについて、2016 年から育児休業取得の際に 5 日間有給休暇を与える制度にしている（積立年休を活用、男女共に活用可能）。男性社員に対しては、有給とすることで取得率の向上や育児・家事へ参画する意識付けのきっかけになることを期待している。2017 年からは配偶者が出産した際には本人と上司に育児休業に関するハンドブックを送付し意識付けを働きかけている（2022 年 4 月から施行されている内容をいち早く実施していた）。2022 年 4 月からは、育児・介護休業法の改正に伴い、従前の取組みをバージョンアップさせ、配偶者が出産した社員にはハンドブックの送付だけではなく、詳細な制度説明を受けられるよう働きかけを行っている。これらの取組みによってまだ取得率は高くはないが効果は出始めていると感じている。

建設業界は休暇が取りにくい業界なので、男性の育児休業取得率向上はハードルが高いと思うが、育児休業（休暇）を取得したいかどうか男性社員を対象にアンケートを取ると「取りたい」という声は一定数おり、上司の意識改革や会社側からの配慮が今後の課題である。2022 年 4 月～2025 年 3 月の一般事業主行動計画では、男性の育児休業取得率 10%以上、育児目的休暇（配偶者出産休暇）取得率 40%以上を目標としている。

男女双方の働き方改革について

育児中の女性はどうしても現場を離れざるを得ない状況であるし、出産以前よりも仕事に費やせる時間が短くなってしまう。男性が仕事中心で働く状況であれば女性は引け目を感じてしまうし、男性側も古い男女の役割意識から脱却できない。男女双方の働き方改革によって変えていかなければならない。現場の働き方改革が女性活躍にとっても最も重要であり、現在は現場の負担軽減や休日・休暇取得日数向上を中心に取組んでいる。女性が働くことに対して、「育児中の女性は働くことを望まないのだろう」といった男性側の「思い込み」もあるのではないかと感じており、両立支援の推進を遅らせる要因の一つではないかと

思う。(担当者談)

6. まとめ

冒頭に述べたように日本における経済（労働市場）や政治への女性の参加は依然として低い。人口減少問題、少子高齢化、グローバル化の波によって男性主体の働き方から多様な人材の活用へシフトし、女性の活躍を推し進めるべく女性活躍推進法が成立し、関連する法律も改正がなされ、男女双方の両立支援が課題となっている。男女共同参画基本法では管理職に占める女性の比率の数値目標が掲げられ、目標を達成するために女性の就業継続しやすい環境（＝家庭と仕事が両立しやすい環境）づくりが求められている。

既往の調査では、妻が就業継続しやすいかは、夫の家事・育児にかかる時間の多さによると結果として出ている。また、ある意識調査アンケートでは、「仕事を続ける上で『結婚・出産後、家庭と仕事の両立が不安』、『結婚・出産後キャリアアップが不安』」という声があることから、女性が本当に働きやすい環境のためには、男性側の理解や協力、男女双方の働き方改革が不可欠であることが分かる。

育児・介護休業法の改正によって男性も育児休業を積極的に取得することが求められ、実際に男性も休業し家事や育児に参画してみると、「両立は想像よりも大変」「働き方を見直すきっかけとなった」という声が出ている。働き方への考えや意識に変化があることから、女性の活躍の観点だけではなく、時間外労働削減の観点からも男性の育児休業取得に関する取組みは意義がある。男女双方の働き方改革を推し進め、女性が引け目を感じることなく働ける環境、男女双方のワークライフバランスが重要である。

7. 最後に

「女性活躍」という言葉はいつまで使われるのだろうか。法整備や数値目標があることで急速に女性が働きやすくなったと思うが、依然としてマイノリティというだけで女性だけに焦点が充てられ、男女で扱いが分断され、男性のほうはおざなりになってしまっていないか心配である。「女性活躍」という言葉が先走りして、短絡的でずれた取組みになってしまいうことも多いのではないだろうか。いくら女性の家庭の両立に理解を示したつもりでいても、男性側が実感していないとまだまだ男性の数が多くを占める会社（特に建設会社など）の主流の働き方は変化しないし、キャリアアップも女性には不利になってしまう。今般の改正育児・介護休業法によって、男性も育児休業を取得しやすい環境づくりがされることは本当の働き方改革を進めることについて大きいと思う。女性が本当に働きやすい環境づくりのためには男女双方の、特に男性側の働き方改革が重要である点を強く認識してもらい、取

組みを進めてほしいと思う。そして、家庭や趣味も充実させつつ、仕事も楽しめる社会になってほしい。

最後に、取材のご協力をいただいた大成建設株式会社と株式会社奥村組に深く感謝の意を表したい。

(担当：研究員 迫 綾子)

早いもので、娘が生まれてちょうど1年がたった。

生まれてすぐは、何もできずにただ泣いているだけだったが、今では、喜怒哀楽を顔や態度で表したり、立ちあがったり、高這いをしたり、指差しで「あっちいけこっちいけ」「これじゃなくてあれが食べたい」と指示したり、何かを伝えようと声を発したりと、たった1年での凄まじい成長に感心している。

最近では、声を出しながら口に手を当てたり離したりして、「あ〜、わっ、わっ、わっ」と音が切れるのを楽しんでよくやっている。恐らく、数か月前に私が遊びでやったのをまねしてやっているのだと思うが、なぜこのような意味がないような行動までまねするのだろうか。

[ヘンリック, 2019]によると、何でも無意識にまねる傾向は、子供だけでなく、大人にも同じようにあり、文化と遺伝子の共進化によってもたらされたという。つまり、ヒトは、何十万年もの歳月をかけて、知識・技術・習慣・社会規範といった様々な文化を生み出し、先祖代々それを受け継いできた。(ただし、一度失われた文化を復活させるのは難しいようである。)そして、1万年頃前から、自力では思いつかないレベルまで文化が飛躍的に進化(高度化・複雑化)したことで、自分で考えて生み出すよりも、手本になりそうな人をまねしたり教えるを乞うたりして文化を習得することを優先するようになった。この「手本になりそうな人を何でもまねる」「(教えてもらうために)他者と交流する」傾向が、長い年月をかけて遺伝子レベルで進化(強化)されることで、新たな文化が生まれやすくなり、文化がさらに進化したというのだ。

建設業界の我々にとっては、ビルや橋を自分たちの世代だけで一から発明できるか・作れるかを考えれば、彼の仮説は理解できるし、娘の真似っこ遊びも、人類の長い歴史における、文化進化と遺伝子進化の相乗効果による産物なのだと変に納得してしまった。

これは企業文化にもいえるのかもしれない。

業務が複雑化している現代の企業では、遺伝子レベルの進化も相まって、「手本になりそうな人を何でもまねる」「(自集団の)他者と交流する」ため、企業文化が脈々と受け継がれていく一方、環境急変に対応すべく短期間に企業文化を変えようとしてもなかなか変わらない。

変えるには、手本になりそうな人が、異なる文化を持つ人と交流し、そこから得た新たな文化を周囲の人がまねして広めていくのが、遺伝子的によい方法なのかもしれない。

(担当：研究員 小西 悠太)

(参考文献)

ヘンリックジョセフ. (2019). 文化がヒトを進化させた. (今西康子, 訳) 白揚社.