

会員企業の「採用状況」並びに「雇用実態等」に関するアンケート調査結果 【平成30年度～令和4年度の5年統計】

令和4年12月7日

(一社)日本電設工業協会

経営企画委員会 経営実態調査WG

◎当協会正会員の採用状況や女性活躍推進法に基づく取組みの実態を把握するため、正会員289社にアンケート調査の依頼を行い、254社より回答をいただいた。(令和4年7月29日実施)。

集計は平成30年度から令和4年度までの5年間、毎年回答のあった209社で集計した。

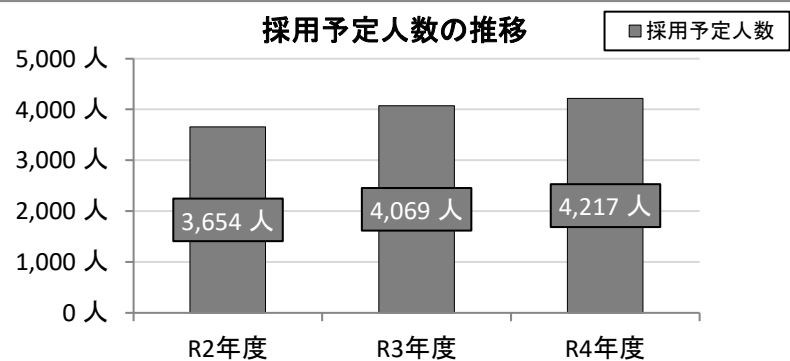
●調査対象日:毎年4月時点

1. 採用状況

◎令和4年4月の採用予定人数は、4,217人で、前年度比3.6%増

	採用予定人数	
	前年度	前年度比
R2年度	3,654	
R3年度	4,069	11.4
R4年度	4,217	3.6

※採用予定人数は令和2年度新設



◎令和4年4月の採用人数は、4,109人で、前年度比2.8%減

[男女別内訳]

・男性の採用人数: 3,742人(前年度比2.2%減) ⇒ H29年度比では、2.8%増

・女性の採用人数: 367人(前年度比8.7%減) ⇒ H29年度比では、7.6%増

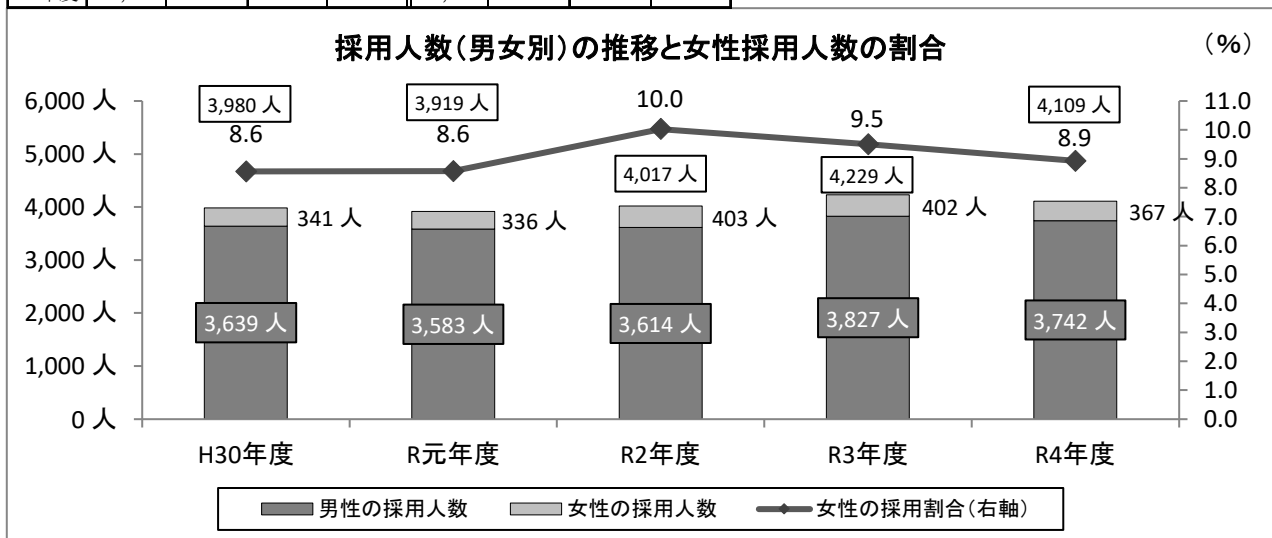
・女性の採用割合は「8.9%」

	男性の採用人数		女性の採用人数		合計		
	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	女性の割合	採用率
H30年度	3,639		341		3,980	8.6	
R元年度	3,583	▲1.5	336	▲1.5	3,919	8.6	
R2年度	3,614	0.9	403	19.9	4,017	2.5	109.9%
R3年度	3,827	5.9	402	▲0.2	4,229	5.3	103.9%
R4年度	3,742	▲2.2	367	▲8.7	4,109	8.9	97.4%

R4年度職種別採用調査内訳 (単位:人)

	技術職	技能職	事務・営業他	総合計
男性	2,535	965	242	3,742
女性	178	22	167	367
合計	2,713	987	409	4,109

※技術職のうち外国人の採用は27人



参考)「資本金階層別」の採用人数

(単位:人、%)

		1千万円以上 5千万円未満		5千万円以上 1億円未満		1億円以上 10億円未満		10億円以上		総合計	
		76 社		62 社		42 社		29 社		209 社	
		女性の割合		女性の割合		女性の割合		女性の割合		女性の割合	
H30年度	男性採用人数	151		310		532		2,646		3,639	
	女性採用人数	21	12.2	31	9.1	47	8.1	242	8.4	341	8.6
	合計	172		341		579		2,888		3,980	
R元年度	男性採用人数	226		333		516		2,508		3,583	
	女性採用人数	21	8.5	19	5.4	64	11.0	232	8.5	336	8.6
	合計	247		352		580		2,740		3,919	
R2年度	男性採用人数	141		338		568		2,567		3,614	
	女性採用人数	18	11.3	38	10.1	78	12.1	269	9.5	403	10.0
	合計	159		376		646		2,836		4,017	
R3年度	男性採用人数	141		370		571		2,745		3,827	
	女性採用人数	13	8.4	46	11.1	68	10.6	275	9.1	402	9.5
	合計	154		416		639		3,020		4,229	
R4年度	男性採用人数	132		382		513		2,715		3,742	
	女性採用人数	8	5.7	36	8.6	63	10.9	260	8.7	367	8.9
	合計	140		418		576		2,975		4,109	

参考)「完成工事高階層別」の採用人数

(単位:人、%)

		5億円未満		5億円以上 20億円未満		20億円以上 50億円未満		50億円以上 100億円未満		100億円以上		総合計	
		17 社		62 社		57 社		17 社		56 社		209 社	
		女性の割合		女性の割合		女性の割合		女性の割合		女性の割合		女性の割合	
H30年度	男性採用人数	17		91		199		171		3,161		3,639	
	女性採用人数	3	15.0	16	15.0	21	9.5	10	5.5	291	8.4	341	8.6
	合計	20		107		220		181		3,452		3,980	
R元年度	男性採用人数	7		173		203		156		3,044		3,583	
	女性採用人数	1	12.5	14	7.5	26	11.4	11	6.6	284	8.5	336	8.6
	合計	8		187		229		167		3,328		3,919	
R2年度	男性採用人数	4		108		250		167		3,085		3,614	
	女性採用人数	2	33.3	13	10.7	46	15.5	12	6.7	330	9.7	403	10.0
	合計	6		121		296		179		3,415		4,017	
R3年度	男性採用人数	2		111		196		189		3,329		3,827	
	女性採用人数	1	33.3	26	19.0	18	8.4	7	3.6	350	9.5	402	9.5
	合計	3		137		214		196		3,679		4,229	
R4年度	男性採用人数	4		119		199		197		3,223		3,742	
	女性採用人数	1	20.0	18	13.1	18	8.3	13	6.2	317	9.0	367	8.9
	合計	5		137		217		210		3,540		4,109	

2. 従業員数

◎令和4年4月時点の従業員数は、107,286人で、前年度比0.4%減

[男女別内訳]

- ・男性従業員数:97,298人(前年度比0.3%減)⇒29年度比で3.3%増
- ・女性従業員数:9,988人(前年度比1.9%減)⇒29年度比で14.8%増
⇒前年度から全従業員数計は「479人減」※採用数は、120人減
- ・女性従業員数の割合は「9.3%」

◎男性従業員数の職種別内訳は、技術職62,115人(63.8%)、技能職16,091人(63.8%)
営業職5,281人(5.4%)、事務職11,776人(12.1%)、その他2,035人

→その他内訳としては、

設計、積算、技術管理、品質管理、安全管理、放射線管理、製造・検査、保守・点検、工務、
用地交渉、配管工、溶接工、現場監督業務、運転業務、倉庫作業、社員寮管理人、出向

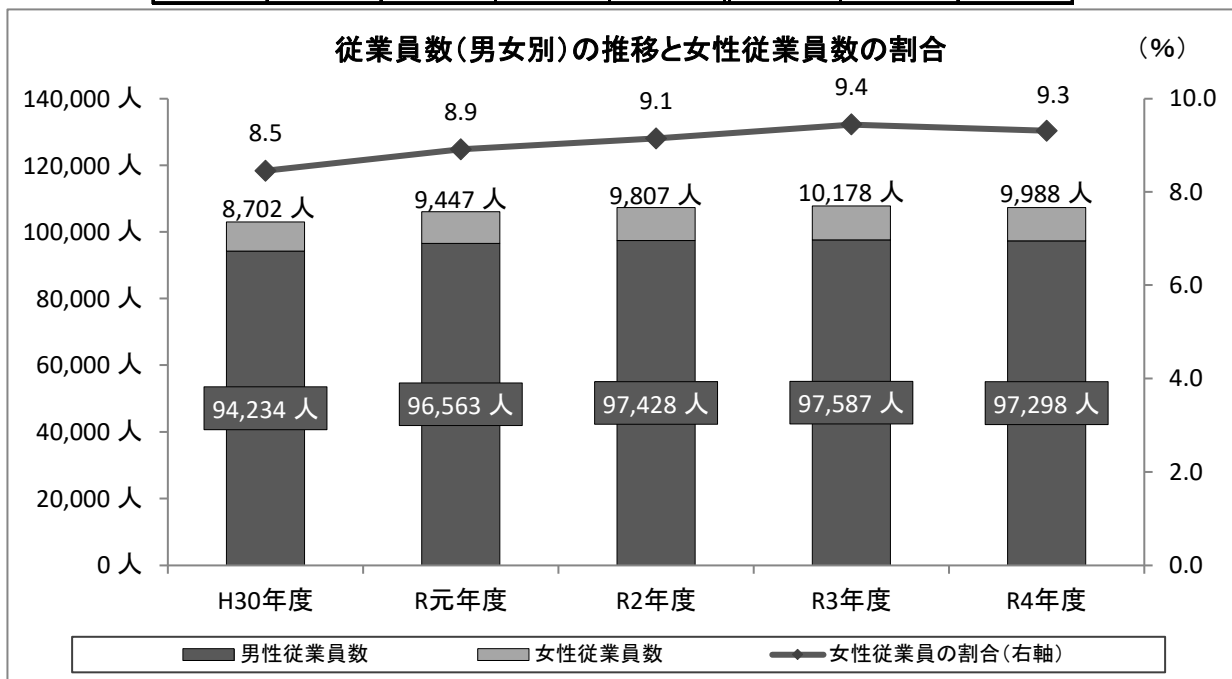
◎女性従業員数の職種別内訳は、技術職2,064人(20.7%)、技能職128人(1.3%)、
営業職533人(5.3%)、事務職7,011人(70.2%)、その他252人(2.5%)

→その他内訳としては、

設計、積算、技術管理、生産管理、放射線管理、安全管理業務、現場支援、映像製作、
イベント企画、研究職、清掃管理、CADオペレーター、調理師、保健師、看護師、育休産休

(単位:人、%)

	男性従業員数		女性従業員数		合計	
	前年度比		前年度比		前年度比	女性の割合
H30年度		94,234		8,702		8.5
R元年度	2.5	96,563	8.6	9,447	3.0	8.9
R2年度	0.9	97,428	3.8	9,807	1.2	9.1
R3年度	0.2	97,587	3.8	10,178	0.5	9.4
R4年度	▲0.3	97,298	▲1.9	9,988	▲0.4	9.3

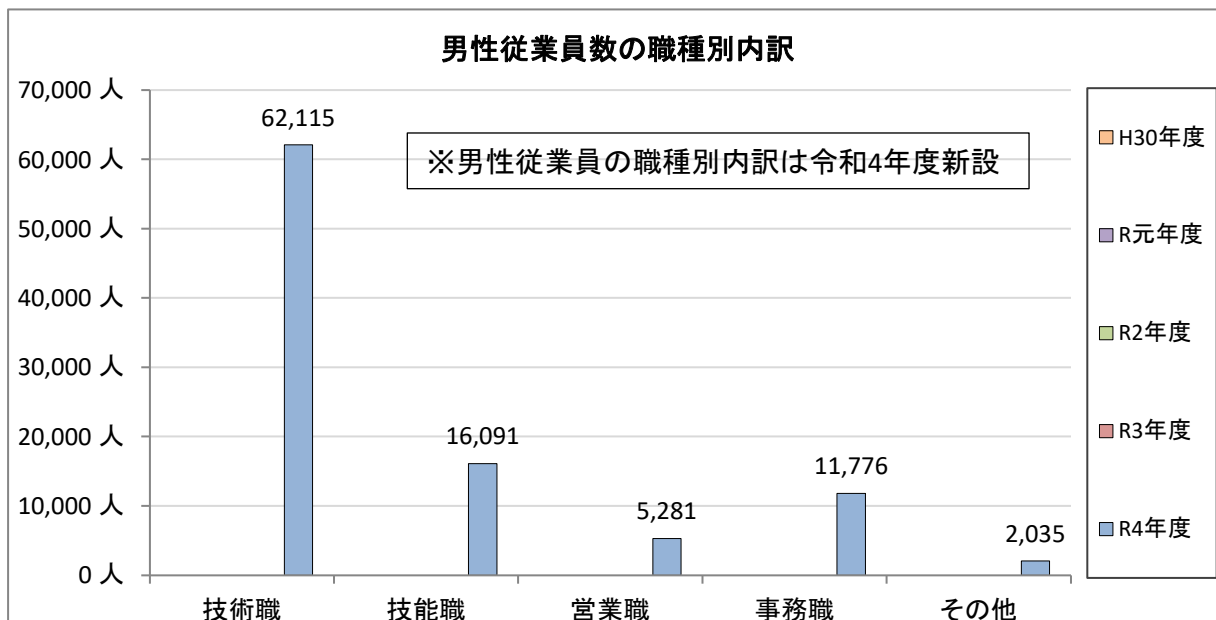


・男性従業員数の職種別内訳

※男性従業員の職種別内訳は令和4年度新設

(単位:人、%)

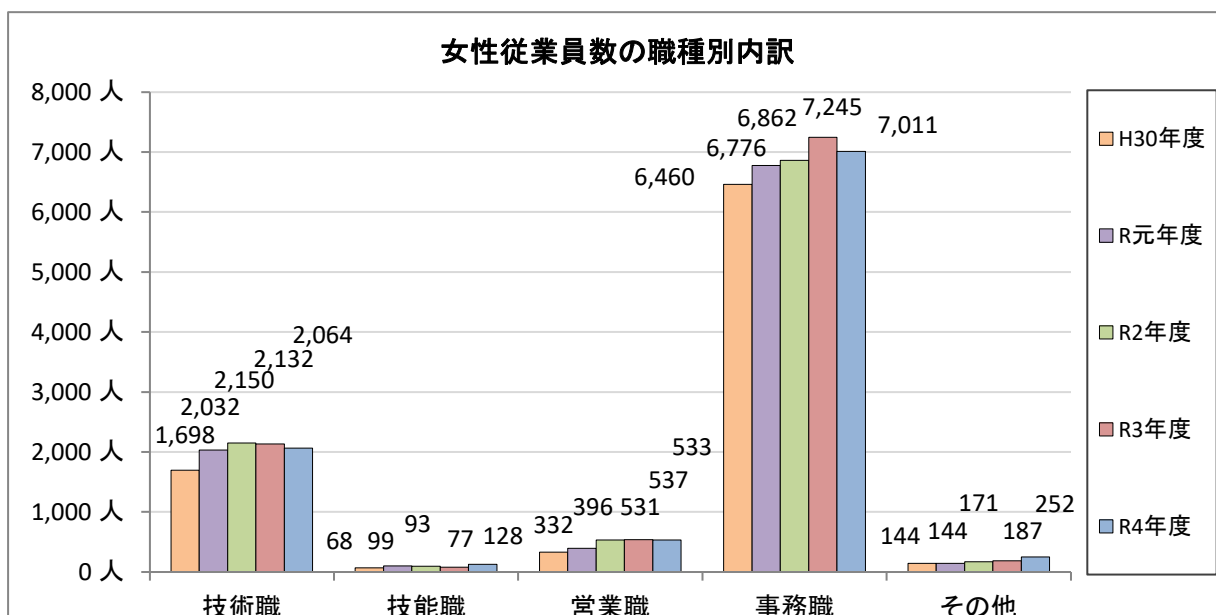
	技術職		技能職		営業職		事務職		その他		合計	
		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比
H30年度	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
R元年度	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
R2年度	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
R3年度	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
R4年度	62,115	63.8	16,091	16.5	5,281	5.4	11,776	12.1	2,035	2.1	97,298	100.0



・女性従業員数の職種別内訳

(単位:人、%)

	技術職		技能職		営業職		事務職		その他		合計	
		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比
H30年度	1,698	19.5	68	0.8	332	3.8	6,460	74.2	144	1.7	8,702	100.0
R元年度	2,032	21.5	99	1.0	396	4.2	6,776	71.7	144	1.5	9,447	100.0
R2年度	2,150	21.9	93	0.9	531	5.4	6,862	70.0	171	1.7	9,807	100.0
R3年度	2,132	20.9	77	0.8	537	5.3	7,245	71.2	187	1.8	10,178	100.0
R4年度	2,064	20.7	128	1.3	533	5.3	7,011	70.2	252	2.5	9,988	100.0



参考)「資本金階層別」の従業員数

(単位:人、%)

		1千万円以上 5千万円未満	5千万円以上 1億円未満	1億円以上 10億円未満	10億円以上	総合計			
		76 社	62 社	42 社	29 社	209 社			
		女性の 割合	女性の 割合	女性の 割合	女性の 割合	女性の 割合	女性の 割合		
H30年度	男性従業員数	3,571	9,271	15,774	65,618	11.5	8.9	94,234	8.5
	女性従業員数	464	907	1,586	5,745				
	合計	4,035	10,178	17,360	71,363				
R元年度	男性従業員数	3,634	9,182	15,844	67,903	11.4	9.2	96,563	8.9
	女性従業員数	467	930	1,705	6,345				
	合計	4,101	10,112	17,549	74,248				
R2年度	男性従業員数	3,625	9,237	16,003	68,563	11.9	9.7	97,428	9.1
	女性従業員数	489	987	1,778	6,553				
	合計	4,114	10,224	17,781	75,116				
R3年度	男性従業員数	3,659	9,315	15,946	68,667	12.2	9.7	97,587	9.4
	女性従業員数	507	996	1,855	6,820				
	合計	4,166	10,311	17,801	75,487				
R4年度	男性従業員数	3,592	9,174	15,814	68,718	12.2	9.3	97,298	9.3
	女性従業員数	501	938	1,938	6,611				
	合計	4,093	10,112	17,752	75,329				

参考)「完成工事高階層別」の従業員数

(単位:人、%)

		5億円未満	5億円以上 20億円未満	20億円以上 50億円未満	50億円以上 100億円未満	100億円以上	総合計			
		17 社	62 社	57 社	17 社	56 社	209 社			
		女性の 割合	女性の 割合	女性の 割合	女性の 割合	女性の 割合	女性の 割合	女性の 割合		
H30年度	男性従業員数	316	2,877	5,714	3,211	82,116	12.0	13.0	94,234	8.5
	女性従業員数	43	429	732	326	7,172				
	合計	359	3,306	6,446	3,537	89,288				
R元年度	男性従業員数	313	2,859	5,638	3,217	84,536	11.1	13.4	96,563	8.9
	女性従業員数	39	441	796	333	7,838				
	合計	352	3,300	6,434	3,550	92,374				
R2年度	男性従業員数	315	2,831	5,722	3,299	85,261	10.8	14.1	97,428	9.1
	女性従業員数	38	463	838	333	8,135				
	合計	353	3,294	6,560	3,632	93,396				
R3年度	男性従業員数	297	2,776	5,792	3,342	85,380	11.9	14.6	97,587	9.4
	女性従業員数	40	473	847	362	8,456				
	合計	337	3,249	6,639	3,704	93,836				
R4年度	男性従業員数	290	2,741	5,666	3,309	85,292	11.3	14.5	97,298	9.3
	女性従業員数	37	464	885	357	8,245				
	合計	327	3,205	6,551	3,666	93,537				

3. 技術職員数

◎令和4年4月時点の技術職員数は、64,179人

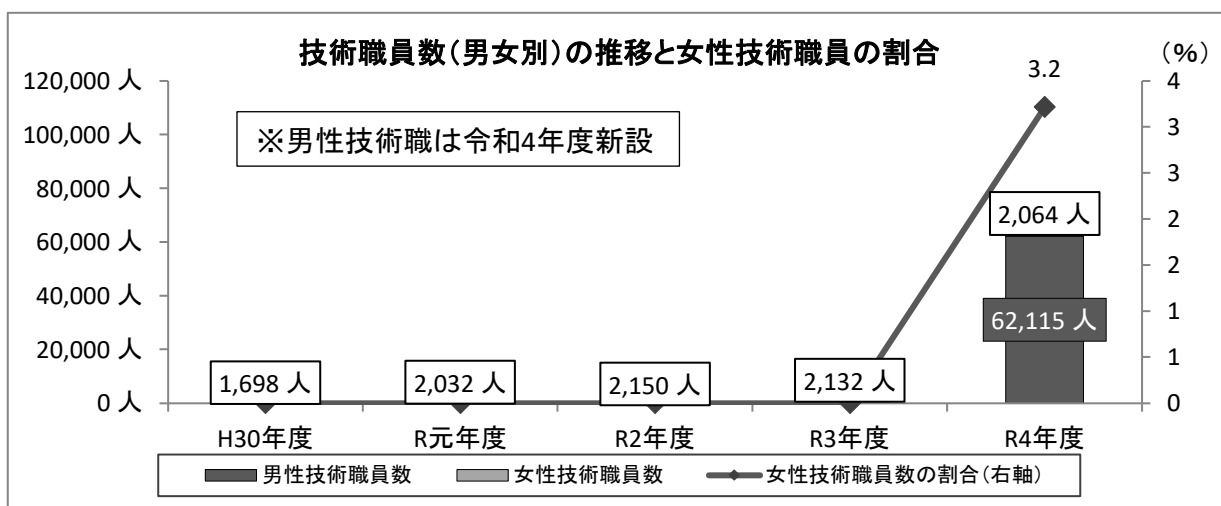
[男女別内訳]

- ・男性技術職員数:62,115人
- ・女性技術職員数: 2,064人 (前年度比 3.2%減)
- ・女性技術職員数の割合は「3.2%」

(単位:人、%)

	男性技術職員数		女性技術職員数		合計	
	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	女性技術職員 の割合	
H30年度	-	/	1,698	/	-	-
R元年度	-	-	2,032	19.7	-	-
R2年度	-	-	2,150	5.8	-	-
R3年度	-	-	2,132	▲0.8	-	-
R4年度	62,115	-	2,064	▲3.2	64,179	3.2

※男性技術職は令和4年度新設
 ※令和3年度以前は、CADオペレーターや積算も技術職に含んでいた。



参考)「資本金階層別」の技術職員数

(単位:人、%)

		1千万円以上 5千万円未満		5千万円以上 1億円未満		1億円以上 10億円未満		10億円以上		総合計	
		76社	女性の割合	62社	女性の割合	42社	女性の割合	29社	女性の割合	209社	女性の割合
H30年度	男性技術職員数	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性技術職員数	52	-	93	-	191	-	1,362	-	1,698	-
	合計	52		93		191		1,362		1,698	
R元年度	男性技術職員数	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性技術職員数	66	-	108	-	228	-	1,630	-	2,032	-
	合計	66		108		228		1,630		2,032	
R2年度	男性技術職員数	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性技術職員数	70	-	126	-	270	-	1,684	-	2,150	-
	合計	70		126		270		1,684		2,150	
R3年度	男性技術職員数	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性技術職員数	79	-	162	-	299	-	1,592	-	2,132	-
	合計	79		162		299		1,592		2,132	
R4年度	男性技術職員数	2,715	-	7,087	-	10,383	-	41,930	-	62,115	-
	女性技術職員数	60	2.2	125	1.7	279	2.6	1,600	3.7	2,064	3.2
	合計	2,775		7,212		10,662		43,530		64,179	

4. 技能職員数

◎令和4年4月時点の技能職員数は、16,219人

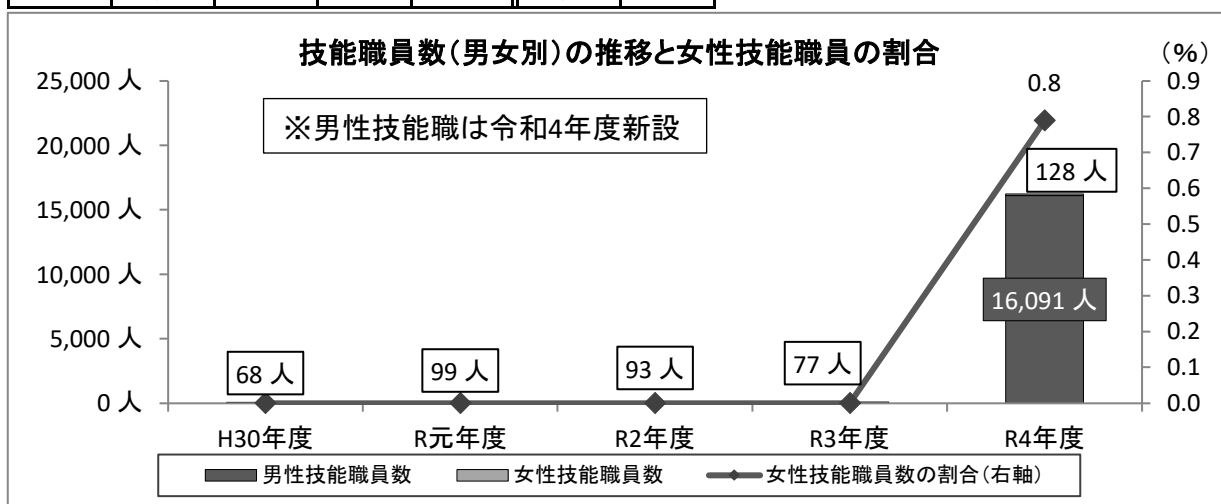
[男女別内訳]

- ・男性技能職員数:16,091人
- ・女性技能職員数: 128人 (前年度比 66.2%増)
- ・女性技能職員数の割合は「0.8%」

(単位:人、%)

	男性技能職員数		女性技能職員数		合 計	
		前年度比		前年度比		女性技術職員 の割合
H30年度	-		68		-	-
R元年度	-	-	99	45.6	-	-
R2年度	-	-	93	▲ 6.1	-	-
R3年度	-	-	77	▲ 17.2	-	-
R4年度	16,091	-	128	66.2	16,219	0.8

※男性技能職は令和4年度新設



参考)「資本金階層別」の技能職員数

(単位:人、%)

		1千万円以上 5千万円未満		5千万円以上 1億円未満		1億円以上 10億円未満		10億円以上		総合計	
		76社	女性の 割合	62社	女性の 割合	42社	女性の 割合	29社	女性の 割合	209社	女性の 割合
H30年度	男性技能職員数	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性技能職員数	2	-	1	-	38	-	27	-	68	-
	合 計	2	-	1	-	38	-	27	-	68	-
R元年度	男性技能職員数	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性技能職員数	5	-	2	-	51	-	41	-	99	-
	合 計	5	-	2	-	51	-	41	-	99	-
R2年度	男性技能職員数	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性技能職員数	4	-	13	-	27	-	49	-	93	-
	合 計	4	-	13	-	27	-	49	-	93	-
R3年度	男性技能職員数	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性技能職員数	3	-	3	-	10	-	61	-	77	-
	合 計	3	-	3	-	10	-	61	-	77	-
R4年度	男性技能職員数	488	-	899	-	970	-	13,734	-	16,091	-
	女性技能職員数	14	2.8	10	1.1	8	0.8	96	0.7	128	0.8
	合 計	502	2.8	909	1.1	978	0.8	13,830	0.7	16,219	0.8

5. 役職者数

1) 役員級の人数

令和4年4月時点の、

◎「役員級の人数」は、1,723人で、前年度比0.9%減

[男女別内訳]

- ・男性の役員級の人数: 1,657人(前年度比 0.7%減)
- ・女性の役員級の人数: 66人(前年度比 7.0%減)
- ・女性の役員級の割合は「3.8%」

(単位:人、%)

	男性の役員級数		女性の役員級数		合 計	
		前年度比		前年度比	前年度比	女性の割合
H30年度	1,626		58		1,684	3.4
R元年度	1,641	0.9	59	1.7	1,700	3.5
R2年度	1,672	1.9	60	1.7	1,732	3.5
R3年度	1,668	▲ 0.2	71	18.3	1,739	4.1
R4年度	1,657	▲ 0.7	66	▲ 7.0	1,723	▲ 0.9

2) 部長級の人数

令和4年4月時点の、

◎「部長級の人数」は、6,128人で、前年度比0.2%減

[男女別内訳]

- ・男性の部長級の人数: 6,075人(前年度比 0.4%減)
- ・女性の部長級の人数: 53人(前年度比 20.5%増)
- ・女性の部長級の割合は「0.9%」

(単位:人、%)

	男性の部長級数		女性の部長級数		合 計	
		前年度比		前年度比	前年度比	女性の割合
H30年度	5,564		25		5,589	0.4
R元年度	5,798	4.2	38	52.0	5,836	0.7
R2年度	5,915	2.0	36	▲ 5.3	5,951	0.6
R3年度	6,097	3.1	44	22.2	6,141	0.7
R4年度	6,075	▲ 0.4	53	20.5	6,128	▲ 0.2

3) 課長級の人数

令和4年4月時点の、

◎「課長級の人数」は、14,696人で、前年度比3.0%減

〔男女別内訳〕

- ・男性の課長級の人数:14,412人(前年度比 3.2%減)
- ・女性の課長級の人数: 284人(前年度比 4.8%増)
- ・女性の課長級の割合は「1.9%」

(単位:人、%)

	男性の課長級数		女性の課長級数		合 計	
		前年度比		前年度比	前年度比	女性の割合
H30年度	14,040		174		14,214	1.2
R元年度	14,380	2.4	187	7.5	14,567	2.5
R2年度	14,115	▲ 1.8	224	19.8	14,339	▲ 1.6
R3年度	14,887	5.5	271	21.0	15,158	5.7
R4年度	14,412	▲ 3.2	284	4.8	14,696	▲ 3.0

4) 係長級の人数

令和4年4月時点の、

◎「係長級」の人数は、14,857人で、前年度比0.2%減

〔男女別内訳〕

- ・男性の係長級の人数:13,796人(前年度比 0.3%増)
- ・女性の係長級の人数: 1,061人(前年度比 6.3%減)
- ・女性の係長級の割合は「7.1%」

(単位:人、%)

	男性の係長級数		女性の係長級数		合 計	
		前年度比		前年度比	前年度比	女性の割合
H30年度	13,915		817		14,732	5.5
R元年度	14,610	5.0	916	12.1	15,526	5.4
R2年度	14,411	▲ 1.4	1,117	21.9	15,528	0.0
R3年度	13,756	▲ 4.5	1,132	1.3	14,888	▲ 4.1
R4年度	13,796	0.3	1,061	▲ 6.3	14,857	▲ 0.2

6. 男女雇用機会均等、男女共同参画、女性活躍推進法に関する取組み

■女性の積極採用

1. 建設業での技術職（施工管理、設計、積算等）の従事に意欲的な人材（女性）を積極的に採用している。（10社）
2. 女性技術職の採用人数を5名以上にする。
3. 毎年2名以上の女性技術職の採用。
4. 女性技術者を新たに5名以上採用する。
5. 女性の新卒採用を毎年1名以上確保する。
6. 女性総合職の採用。
7. 女性労働者を5年で15名以上採用する。
8. 女性のCAD技術者の採用について、専門学校などの情報を入れているが採用には至っていない。
9. 技術職、技能職とも男女問わず採用を検討しているが、希望者が居ない状況が続いている。
10. 新卒求人で男女の区別をしないことを敢えて伝えているが、実績に結びついていない。
11. 2023年度までに新卒女性採用割合25%を目標としている。
12. 全社における女性割合が低い為、採用者に占める女性割合を3年間平均15%以上になるように維持する。
13. 新規学卒者の採用した労働者に占める女性労働者の割合を15%以上とする目標を立てている。
14. 総合職の採用の女性割合を50%にする。
15. 女性の採用を積極的に行い、労働者に占める女性の割合を1%以上増加させる。
16. 新潟県SDGs推進建設企業に登録し、電気工事に興味のある方を男女問わず採用をしている。女性の積極的な採用等により女性労働者数を増加、または女性管理職登用を目標として取り組んでいく。
17. 新卒採用者の女性比率を上げるために、採用HP上での女性社員紹介や女性社員の特集資料を作成して女性が活躍できる職場があることをアピールしている。
18. 今年度の採用活動では、新卒女子生徒の採用を大幅に増やし、入社後積算業務で現場管理能力を身につける取り組みに着手した。積算業務を経験後、現場管理業務の経験を積み、最終的には施工管理職として活躍することを期待している。

■女性活躍の場の拡大

1. 女性の管理職候補者選定および育成・推進。（9社）
2. 女性社員（技術職、技能職等）社員のキャリアアップやスキルアップ、職域拡大を目的とした研修会及び意見交換会の実施。（3社）
3. 自己申告制度、フィードバック面談を導入し、個々人の能力発揮に向けた指導、取組みを図っている。（2社）
4. 女性社員の採用、管理職社員の登用を1名以上とする。
5. 女性社員を新たに副長・係長クラスに5名以上、課長クラスに3名以上昇格させる。
6. 女性管理職を1名以上にする。
7. 管理職の女性を女性社員全体の10%以上とする
8. 管理職に占める女性割合を1%以上に維持する。

9. 女性管理職の人数を2020年度時点より2倍にする。
10. 女性社員の平均勤続年数を産業別勤続年数（建設業）の10.7年を目標とし伸長する。
11. 男女に限らず、昇級昇格の機会があり、昇格要件を満たせば上位職となれる人事制度がある。
12. 女性管理職、係長級の比率を定期的に確認、目標達成状況の把握。
13. 女性の営業職及び施工管理職への登用を推進していきたい。
14. 社内委員会活動に女性を積極的に参加させている。
15. アンケート調査等で把握した課題を基に研修の実施や女性技術者交流会、異業種交流会の開催、情報発信等を行っている。
16. 女性活躍に関しては、会社や業界の魅力を男女問わず伝えることが大事だと思う。
17. ポジティブアクション取り組みの一環で、女性社員の育成・育児休業所得の推進を実践。
18. 子育てによる離職率を下げ女性の平均勤続年数を現在の40%増以上とする。

■職場環境の整備

1. 育児、介護休職規程及び育児、介護にかかる諸制度の周知を行い、制度を利用しやすい環境づくり及び取得推進を行う。（6社）
2. 労働基準法に基づく産前産後休業や育児・介護休業に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、社会保険制度に基づく出産手当・出産一時金や育休中の社会保険料免除制度等の周知や情報提供を行う。
3. 男性の育休取得推進を行っている。（3社）
4. ダイバーシティ推進PTを設置し、女性活躍推進だけでなくダイバーシティ推進を行っている。（3社）
5. 女性従業員のスキルアップ研修などの支援体制の整備。（2社）
6. 多様な働き方に対応するため、時間単位有給休暇制度、テレワーク勤務制度を導入している。（2社）
7. ワークライフバランスを推進し、長時間残業の削減、有給休暇の取得促進などを図る。（2社）
8. 育児時短勤務や時差出勤の利用可能期間を小学校1年生修了までとすること、及びテレワークの推進など仕事と育児を両立できる環境を整備。（2社）
9. 子の看護休暇（有給）の対象となる子を小学校卒業までの子に拡大。子が6週間以内に出産予定又は小学校就学までの子を養育する場合、年に12日まで育児休暇（有給）取得可。女性の仕事と家庭の両立支援の一環として法定以上の環境を整備した。
10. 女性社員を対象に研修を実施し意識醸成をはかり、男性社員の育児休業においてはさらなる取得促進の取り組みを検討の最中である。
11. 1日の所定労働時間を短縮することができる子の上限年齢を法を上回る年齢に拡大し、職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境を改善する。
12. 男女関係なく有給休暇を積極的に使用してもらえよう推奨している。
13. 有給休暇消化率10%向上
14. 男性社員の育児休業取得率を2024年3月までに20%とする。
15. 育休から復職した女性社員向け研修の充実。
16. 柔軟な働き方に資する制度の利用実績を80%以上にする。
17. 役割分担意識の解消や（掃除など）、能力に応じた評価制度の見直しをしている。

18. 女性管理職比率の増加、技術系女性社員の採用拡大に向け環境整備を行い、計画的に取り組んでいる。
19. 技術職の女性社員の点検チームを発足させるなど、建設業界において活躍できる人材の育成や新社屋の建設等、職場環境の整備にも力を入れている。
20. 女性の技術職採用のため、現場の職場環境を整備している。
21. 法令遵守のもと、働き方改革の実現を目指し女性社員の働きやすい職場環境作り、技術系女性社員の雇用拡大、女性管理職増員等に向けて取り組んでいる。
22. 男女問わず、職種問わず、身につけたスキルを最大限に発揮できる環境整備に取り組んでいる。
23. 一般職→総合職への職制転換制度あり（主に、新卒で採用した女性社員のうち、勤続年数・保有技能資格等の要件を満たした者を、総合職へ転換させる）
24. 女性総合職採用枠の拡大、女性従業員向けの研修実施、女性従業員を部下にもつ上司向けの研修実施、女性活躍推進の活性化を目的としたワーキンググループの活動継続及び
 - ①女性活躍推進のための具体的施策の提案、②働き方改革に資する具体的施策の検討、③女性総合職採用への支援、男性の育児休業取得促進を行っている。
25. 男女が共に自身の個性や能力十分に活かせる職場風土の醸成に向け、男女の意識改革を促す研修を実施している。
26. 役割分担意識の解消や（掃除など）、能力に応じた評価制度の見直しをしている。
27. 多様性に関する部門を横断するワーキングを設置し、女性活躍について検討している。
28. 社外講師を招いたイベントも企画する等、社内意識の改革取組も進めており、男性育休取得推進に向けて社内制度変更も実施した。
29. 部内横断型の『女性活躍推進チーム』を立ち上げ、女性活躍推進における課題解決へ向けた取り組みを行っている。
30. 女性活躍推進委員会を設置し、次世代管理職の育成や技術系女性社員の採用、育成等の検討を進めている。
31. 各職種や支店に女性活躍推進役を配置（2017.2～）した。
32. 女性活躍推進の一環として、昨年度えるぼし（☆2つ）を取得したほか、「女性コミュニティ」の確立、女性社員のキャリア形成に注力している。具体的な一例として、女性のワーキンググループがあり、実際に女性社員が働く現場へ訪問することで、現場部門の業務把握や本来業務の高度化を図っている。女性専用相談窓口の開設。

■行動計画等を策定

1. 女性活躍推進法に基づき、事業主行動計画の策定、公表、周知、届出を行なっている。（3社）
2. 女性活躍推進法に基づいた行動計画を策定しており、女性技術者採用に向けた求人活動での積極的なアピール、女性のキャリア形成のための計画的な人員配置や積極的な管理職への登用、年次有給休暇等の取得推進などの取り組みを実行している。
3. 一般事業主行動計画を策定し、引続き女性社員の割合が全体の15%以上を目標。
4. 妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援する為の雇用環境整備の為、一般事業主行動計画を策定している。
5. 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を公表し、女性社員、女性技術者を増やし女性が働きやすく活躍できる職場、雇用環境を作るための行動計画を策定している。
6. 女性幹部候補生育成計画を策定し(2021～)、女性管理職人数1.5倍の計画を行った。

7. 全社員の年次有給休暇取得率50%以上（女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画）
8. 両立支援のひろばに一般事業主行動計画を掲載した。
9. 行動計画を策定し、多様な人材が活躍できるよう計画を進めている。その実績から「えるぼし」「くるみん」を取得している。
10. 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、行動計画（期間：2018年4月1日～2023年3月31日）を策定している。
11. 女性活躍推進法に基いて策定した行動計画において、会社における女性管理職の割合目標を産業値平均2.4%を上回る5%とし、女性管理職が活躍できる環境を後押しする。

■その他

1. ハラスメント防止なども題材にした企業倫理勉強会、研修の実施。（3社）
2. 各種資格取得、講習受講などの自己啓発活動の支援。（2社）
3. 男性育児休職取得推進のため、取得者インタビューを社内イントラネットに掲載。
4. 育児取得可能な男性従業員への育休促進メールの実施。
5. 育児に携わる社員を対象としたコミュニティの運営及びイベントの開催。
6. 女性活躍に関する意識調査の実施。
7. 新卒一般職の施工管理配属を想定した研修カリキュラム策定。
8. WEB研修を優先とした社外研修の受講を推奨。
9. 働き方改革の取組みを全社で継続的に展開。
10. 全ライン長を対象にした「ワーク・ライフ・バランスセミナー」の実施。
11. ダイバーシティの教育に取り組んでいる。
12. 宮城県で実施している「女性のチカラを活かす企業」の認証を取得している。
13. 健康経営優良法人2022の認定を昨年に引続き受けている。
14. 横浜市グッドバランス賞認定。
15. かわさきえるぼしの認証。
16. 「くるみん」、「えるぼし」の取得。
17. 平成31年4月26日付「えるぼし」企業に認定、2段階目の認定を取得した。
18. えるぼし、くるみんの認定。
19. 子育て応援宣言登録（福岡県）。
20. 女性技術者と社長の意見交換会を実施。
21. 女性用更衣室を別途設けている。

7. 電気設備業界に関する自由記述

■働き方改革

1. 官庁工事に「週休2日型」が増えてきたので促進願いたい。その場合に電工職の収入減にならないよう、労務費単価も補正いただきたい。
2. 残業時間の削減に取り組んでいるが、人手が足りないということもあり、なかなか難しい状況である。また、協力業者も皆高齢になり、後継者もいないため、廃業する業者も出てきており、全体的に技術者が少なくなっている。若手の人材も少なく、今後の電気工事業界に不安を感じている。
3. 建設業の中での電気設備工事は、働き方改革の中、各社時間外労働等の法規制に対して実態はどうか。建物付帯工事の中、建築工程の影響が最後に設備工事側にくるため、工期工程ありきでは中々限られたマンパワーでは厳しいと感じている。
4. 働き方改革が2024年度より正式運用となるが、現在の工事対応は客先（施主）の希望工程に合わず事が条件の為、残業時間の調整が厳しい状況である。工事量を減らすか、管理スタッフを増員するかの対策となるが、経営的な観点からすると収益減少との兼ね合いでかなり困難な事が予想される。
5. 働き方改革、特に残業削減や休日勤務の削減については各現場のゼネコン（元請）の方針によるところが大きく、自社対応のみでは限界がある。労基法の残業時間規制強化の期日も迫る中で、対応に苦慮している。
6. 2024年建設業の時間外労働の上限設定に伴い、管理値を段階的に引下げ中である。
7. 現場事務所とのオンラインによる会議、安全パトロール、リモートワーク等、更なる働き方改革の推進を実施中。
8. 働き方改革においては、中小の建設企業単体で取り組むのに限界があると感じている。国内全体、業界全体で取り組む為に人員配置、見積期間、工期に関する法整備を進める必要がある。
9. 現場の週63稼働が見直されない限りは大幅な長時間労働の是正は難しいと考えている。
10. いよいよ建設業の上限規制に迫ってきたが、対策はほとんど出来ていないのが現状。現場員の数に対して、書類の量も多い。担当者が現場を離れる訳にもいかないのが、処理時間がどうしても現場終わりからの時間となり労働時間が増えてしまう。
11. 働き方改革について、各社で様々な対応をしているが限界があり、次数の大きい下請けにしわ寄せが出てくると予想される。計画段階より、施主に対し4週8休、残業規制等を満足した適正工期の提案をした方が効果は大きいと考える。
12. 働き方改革で定められている時間外労働の上限を遵守するために社員の業務平準化を試みているが、担当する工事により業務量異なるため平準化が無凶難しい。
13. 建設業における時間外労働の上限規制について、猶予期間中（2024年3月末まで）にできるだけ早く体制の構築が必要であるが、中小企業における時短等の働き方改革の好事例がありましたらご紹介いただきたい。
14. 2024年の労基法における労働時間の上限規制猶予終了に向けて準備を進めているが、官公庁を含めて顧客の理解と協力が得られるのかが一番の問題である。
15. インフラに携わる業界であるが故に改修工事等がどうしても土日の休日になることから、代休や振替休日で対応しているが、若い子育て世代や新入社員は土日の休日を求めており、我々のお客様である他業界への働きかけ（例えば、平日作業への対応のお願い等）も必要ではないかと感じている。

■担い手不足・人材の確保

1. 社内のみならず協力会社を含めて担い手が不足している。働き方改革における時間外上限規制を遵守するため、BIMやDXなど含めて様々な対応策を検討・実行しているが、建築遅れによるしわ寄せなど外部要因も大きいことから根本的な解決に至っていない。
2. 若い人の確保が難しい時代で、業界全体で若い人に工事業界に目を向けさせる取り組みが必要と考える。職場環境改善や労働時間の縮小、重層構造は仕方ないにしても、そこからくる様々な弊害に目を向け改善すべきは改善するなどが必要と思う。
3. 電工の担い手不足に対し、どうしたら魅力ある職業としてPRできるのか。
4. 新卒、中途採用の競争が激しく、担い手の確保が難しい。
5. 担い手不足については各種資格取得支援を充実させ能力向上を図ることを考えている。
6. 新卒採用および中途採用における技術系社員の確保が難しい。
7. 長時間労働のイメージが学生にも浸透しているためか、機電系学生の母集団形成に毎年苦戦している。昨今は企業選択の軸にワークライフバランスを挙げる学生も多いため、業界全体で改善に向けて動いているということをアピールした方が良いと感じる。
8. 若手社員や入社3年～5年ぐらいの社員、管理職レベルの社員など階層別に教育を充実させるために、WEB配信などで安価で提供して頂けるとありがたいと思う。
9. 建設業界は、人材不足が非常に厳しい状況が続いているが、若者を中心とした新たな担い手が増えてもらえることを希望している。
10. 若手技術職者、資格保有者の不足。

■工期及び契約関連

1. (電気設備業界特有ではないかもしれないが) 工事の工期が短いことや完工時期が年度末(3月)に集中することによる時間外労働・公休出勤が多いことを踏まえ、余裕を持った工期、完工時期の平準化を検討して欲しい。
2. コロナ禍で工事及び保守業務受注量が減少している中、ただ受注するだけでなく、経験を活かし施工方法や設備の改善(コスト削減)など提案し、受注量を増やしていければと考えている。
3. ゼネコンからの下請工事が大半を占めるため、当社単体での働き方改革やDXの推進は困難(働き方改革は業務の下位業者への押付け、共有ツールやストレージ等はゼネコンの推奨システムを使用せざるを得ない)。特に働き方改革に繋がる「適正工期」については、ゼネコンのみならず施主(国交省やデベロッパー)を巻き込んだ取り組みが必須であると感じる。
4. 建設業は施主側の意向が強く、もう少し納期に余裕を持って発注いただけると有難いと感じている。
5. 建築工程に基づいて電気工事の施工を進めるため、土曜日作業や工期末の繁忙期など建築の理解を得られないと週休二日制の導入や時間外労働の削減が難しい。

■DXへの対応

1. 人手不足、働き方改革等で人件費の負担は減るかもしれないが、DX等に対応することでそれ以上の費用が毎年負担になる。通信障害などが発生するとさらに現場が止まることもあるので、やはり人材を確保できるように業界や会社の魅力UPをすると同時に業界団体としての発信をお願いしたい。

2. DXについて、官民ともに進展すべき事項であるが、地方の実情も踏まえて性急にならないようお願いしたい。
3. DXは、まず正しい認識が必要になると思う。建設業界発展の為に、企業規模ごとのDX事例を共有することも大切である。

■その他

1. 電気工事関係は似たような資格が多いように感じる。
2. 品質マネジメントシステムISO9001及び環境マネジメントシステムISO14001を取得しており、様々な環境側面から電気設備業に取り組んでいる。また、足立区と直接防災協定を締結しており、災害対策にも努めている。
3. キャリアアップシステムの登録料や年間の利用料を無料にして欲しい。
4. 多くの協力会社との取引（契約）を行っているが、近年特に聞こえてくる声として、建設業許可における「経營業務の管理責任者」要件を満たすことが難しくなってきている。経営者が高齢化しており、廃業するケースも増えている。

【参考】アンケート設問項目

令和4年4月の採用状況並びに雇用実態等に関するアンケート 回答表

令和4年7月1日現在を基準にして（基準日の資料のないときは回答可能な直近の日を基準にして）ご回答下さい。

1. 今年度（令和4年4月入社）の採用予定人数（男女計）及び職種別実採用（男女別人数）

①今年度（令和4年4月入社）の採用予定人数は何人であったのかお答えください。

●採用予定人数・・・男女計（ ）人

②今年度（令和4年4月入社）に採用をした職種別の人数を男女別にお答えください。

●技術職・・・・・・・・・・男性（ ）人 女性（ ）人

↳ ※技術職の採用者のうち、外国人技術職の採用数・・・（ ）人

●技能職・・・・・・・・・・男性（ ）人 女性（ ）人

●事務、営業職他・・・・・・・・男性（ ）人 女性（ ）人

2. 従業員数について（※別紙「記入要領」をご確認のうえ、お答えください。）

●全従業員数（ ）人中、

男性従業員数は、（ ）人

女性従業員数は、（ ）人

・男性従業員の内訳

技術職	（ ）人
技能職	（ ）人
事務職	（ ）人
営業職	（ ）人
その他	（ ）人
計	（ ）人

※その他の具体的な職種の内訳をご記入ください
（ ）

・女性従業員の内訳：

技術職	（ ）人
技能職	（ ）人
事務職	（ ）人
営業職	（ ）人
その他	（ ）人
計	（ ）人

※その他の具体的な職種の内訳をご記入ください
（ ）

3. 役職者数について（※別紙「記入要領」をご確認のうえ、お答えください。）

1) 全役員級の人数・・・・・・・・（ ）→うち男性（ ）人 うち女性（ ）人

2) 全部長級の人数・・・・・・・・（ ）→うち男性（ ）人 うち女性（ ）人

3) 全課長級の人数・・・・・・・・（ ）→うち男性（ ）人 うち女性（ ）人

4) 全係長級の人数・・・・・・・・（ ）→うち男性（ ）人 うち女性（ ）人

4. 男女雇用機会均等法および男女共同参画基本法、女性活躍推進法に関して、貴社として特別に取り組んでいることがあれば、具体的にお書きください。

5. 建設業法の改正、働き方改革、担い手の確保、BIMやDXへの対応、環境問題、災害対応等、電気設備業界特有のご意見・ご要望・問題点があれば、具体的にお書きください。
