

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 【令和元年度～令和5年度の5年統計】

令和5年12月4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286社にアンケート調査の依頼を行い、234社より回答をいただいた。(令和5年7月26日実施)。

集計は令和元年度から令和5年度までの5年間、毎年回答のあった203社で集計した。

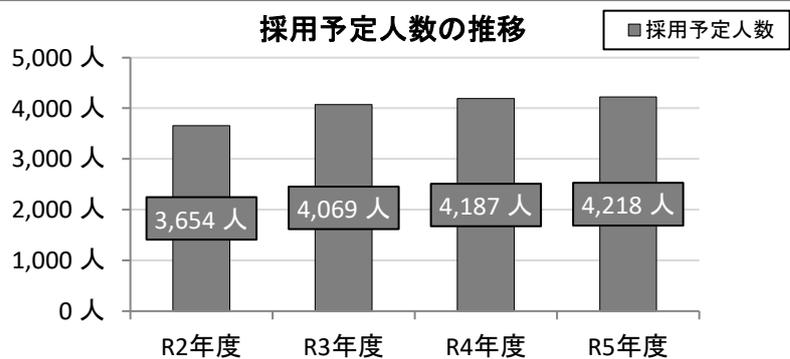
●調査対象日:毎年4月時点

1. 採用状況

◎令和5年4月の採用予定人数は、4,218人で、前年度比0.7%増

	採用予定人数	
	前年度比	
R2年度	3,654	
R3年度	4,069	11.4
R4年度	4,187	2.9
R5年度	4,218	0.7

※採用予定人数は令和2年度新設



◎令和5年4月の採用人数は、3,894人で、前年度比4.2%減

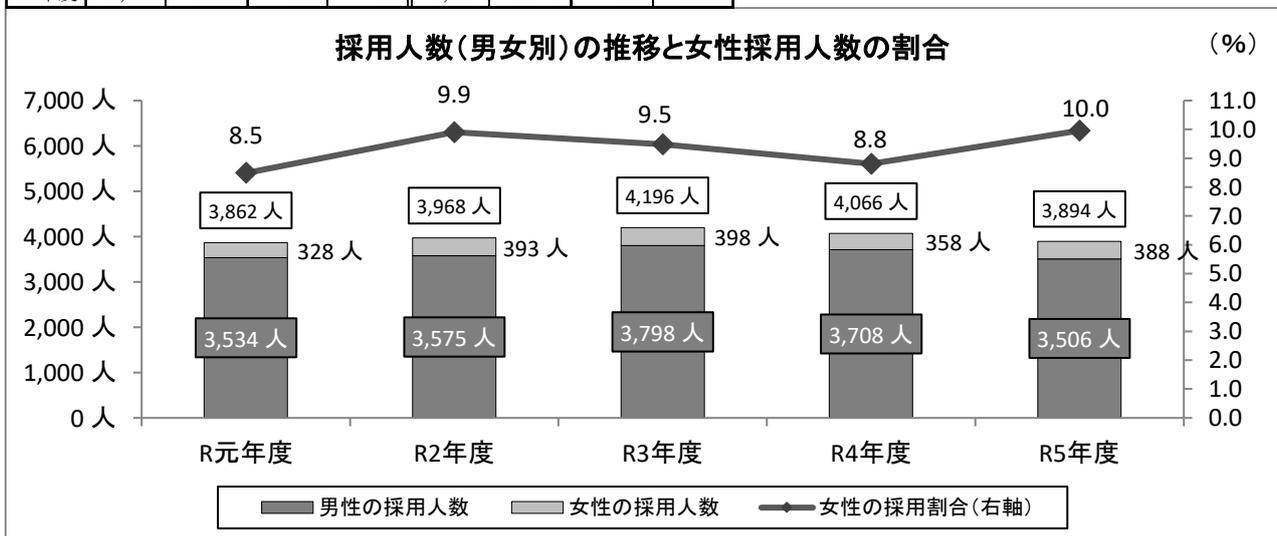
[男女別内訳]

- ・男性の採用人数: 3,506人 (前年度比 5.4%減) ⇒ R元年度比では、0.8%減
- ・女性の採用人数: 388人 (前年度比 8.4%減) ⇒ R元年度比では、18.3%増
- ・女性の採用割合は「10.0%」

	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	女性の割合	採用率
	R元年度	3,534		328		3,862	8.5
R2年度	3,575	1.2	393	19.8	3,968	2.7	9.9
R3年度	3,798	6.2	398	1.3	4,196	5.7	9.5
R4年度	3,708	▲2.4	358	▲10.1	4,066	▲3.1	8.8
R5年度	3,506	▲5.4	388	8.4	3,894	▲4.2	10.0

	R5年度職種別採用調査内訳			合計
	技術職	技能職	事務・営業他	
男性	2,370	869	267	3,506
女性	164	18	206	388
合計	2,534	887	473	3,894

※技術職のうち外国人の採用は21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		
		74 社	61 社		40 社		28 社		203 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				
R元年度	男性採用人数	222		320		507		2,485		3,534	
	女性採用人数	22	9.0	19	5.6	62	10.9	225	8.3	328	8.5
	合 計	244		339		569		2,710		3,862	
R2年度	男性採用人数	141		330		558		2,546		3,575	
	女性採用人数	16	10.2	39	10.6	75	11.8	263	9.4	393	9.9
	合 計	157		369		633		2,809		3,968	
R3年度	男性採用人数	149		366		561		2,722		3,798	
	女性採用人数	13	8.0	48	11.6	68	10.8	269	9.0	398	9.5
	合 計	162		414		629		2,991		4,196	
R4年度	男性採用人数	138		375		500		2,695		3,708	
	女性採用人数	7	4.8	34	8.3	63	11.2	254	8.6	358	8.8
	合 計	145		409		563		2,949		4,066	
R5年度	男性採用人数	141		350		500		2,515		3,506	
	女性採用人数	13	8.4	41	10.5	56	10.1	278	10.0	388	10.0
	合 計	154		391		556		2,793		3,894	

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	
		13 社	69 社		50 社		17 社		54 社		203 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					
R元年度	男性採用人数	2		213		148		156		3,015		3,534
	女性採用人数	1	33.3	22	9.4	20	11.9	9	5.5	276	8.4	328
	合 計	3		235		168		165		3,291		3,862
R2年度	男性採用人数	6		130		219		169		3,051		3,575
	女性採用人数	0	0.0	20	13.3	36	14.1	13	7.1	324	9.6	393
	合 計	6		150		255		182		3,375		3,968
R3年度	男性採用人数	2		145		171		191		3,289		3,798
	女性採用人数	1	33.3	26	15.2	20	10.5	8	4.0	343	9.4	398
	合 計	3		171		191		199		3,632		4,196
R4年度	男性採用人数	1		145		187		188		3,187		3,708
	女性採用人数	0	0.0	16	9.9	18	8.8	15	7.4	309	8.8	358
	合 計	1		161		205		203		3,496		4,066
R5年度	男性採用人数	2		113		249		156		2,986		3,506
	女性採用人数	0	0.0	13	10.3	38	13.2	5	3.1	332	10.0	388
	合 計	2		126		287		161		3,318		3,894

2. 従業員数

◎令和5年4月時点の従業員数は、106,996人で、前年度比1.1%増

[男女別内訳]

- ・男性従業員数:96,670人(前年度比0.6%増)⇒R元年度比で1.4%増
- ・女性従業員数:10,326人(前年度比5.6%増)⇒R元年度比で11.3%増
⇒前年度から全従業員数計は「1,145人増」※採用数は、172人減
- ・女性従業員数の割合は「9.7%」

◎男性従業員数の職種別内訳は、技術職60,656人(62.7%)、技能職15,582人(16.1%)、営業職5,762人(6.0%)、事務職11,241人(11.6%)、その他3,429人(3.5%)

→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

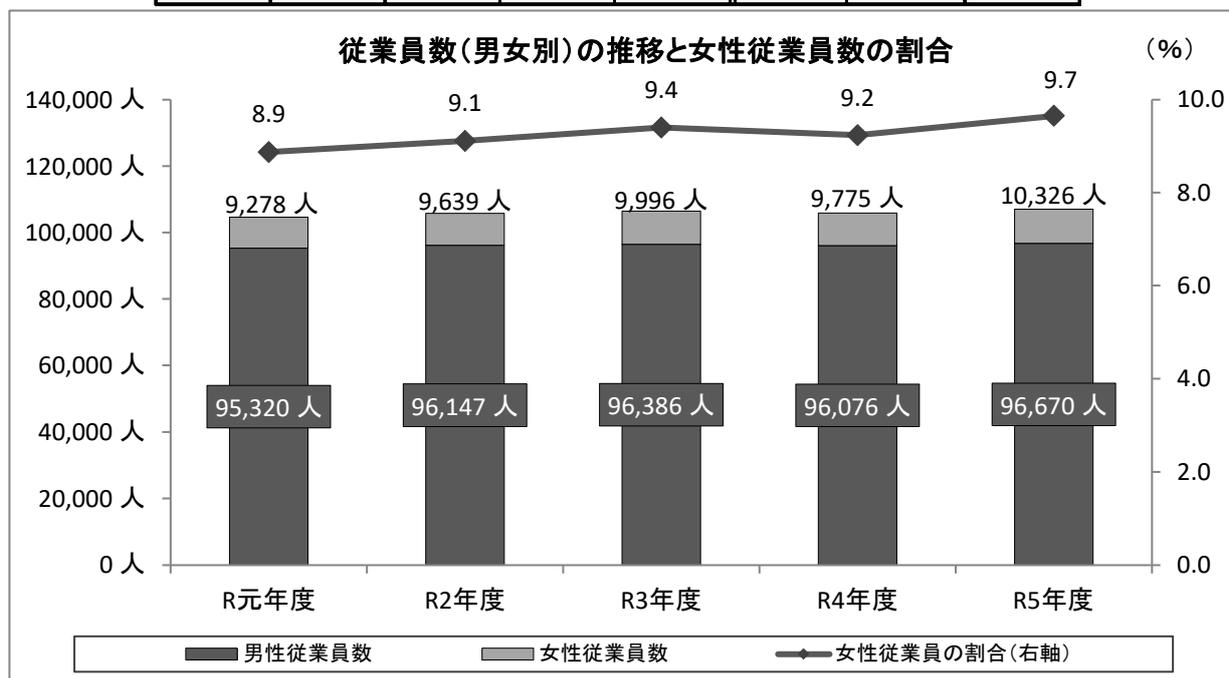
◎女性従業員数の職種別内訳は、技術職2,162人(20.9%)、技能職231人(2.2%)、営業職677人(6.6%)、事務職6,946人(67.3%)、その他310人(3.0%)

→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
R元年度	95,320		9,278		104,598	8.9
R2年度	96,147	0.9	9,639	3.9	105,786	9.1
R3年度	96,386	0.2	9,996	3.7	106,382	9.4
R4年度	96,076	▲ 0.3	9,775	▲ 2.2	105,851	▲ 0.5
R5年度	96,670	0.6	10,326	5.6	106,996	9.7

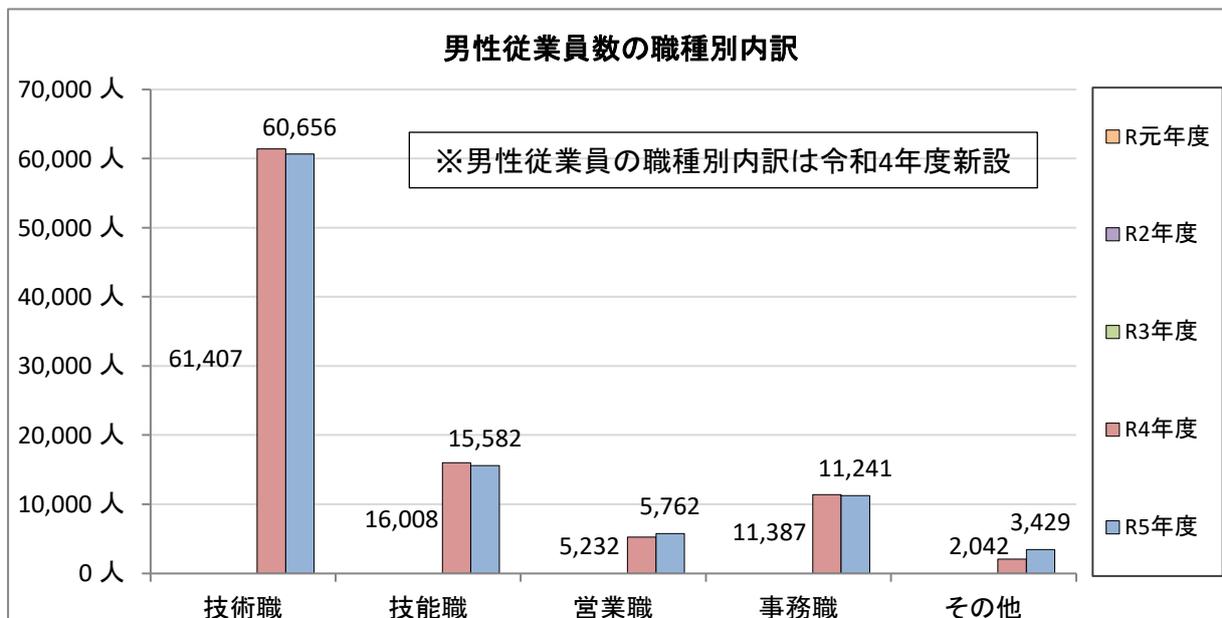


・男性従業員数の職種別内訳

※男性従業員の職種別内訳は令和4年度新設

(単位:人、%)

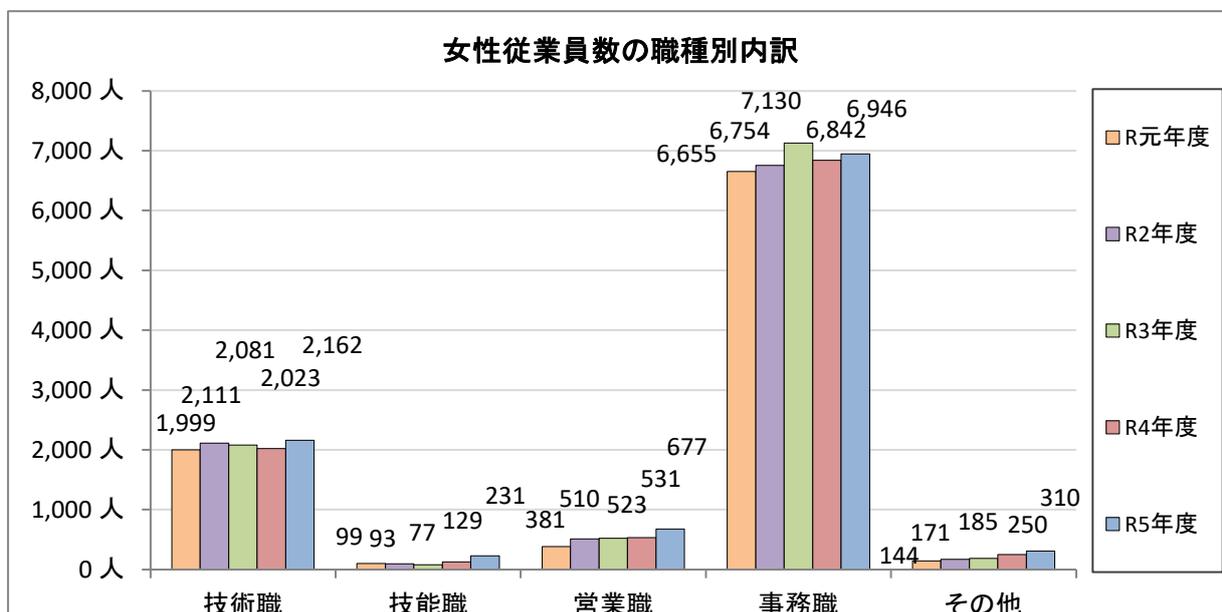
	技術職		技能職		営業職		事務職		その他		合計	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
R元年度	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
R2年度	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
R3年度	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
R4年度	61,407	63.9	16,008	16.7	5,232	5.4	11,387	11.9	2,042	2.1	96,076	100.0
R5年度	60,656	62.7	15,582	16.1	5,762	6.0	11,241	11.6	3,429	3.5	96,670	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	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
R元年度	1,999	21.5	99	1.1	381	4.1	6,655	71.7	144	1.6	9,278	100.0
R2年度	2,111	21.9	93	1.0	510	5.3	6,754	70.1	171	1.8	9,639	100.0
R3年度	2,081	20.8	77	0.8	523	5.2	7,130	71.3	185	1.9	9,996	100.0
R4年度	2,023	20.7	129	1.3	531	5.4	6,842	70.0	250	2.6	9,775	100.0
R5年度	2,162	20.9	231	2.2	677	6.6	6,946	67.3	310	3.0	10,326	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	
		74 社	61 社	40 社	28 社	203 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
R元年度	男性従業員数	3,496	9,140	15,472	67,212	11.4	8.9
	女性従業員数	452	930	1,626	6,270		
	合計	3,948	10,070	17,098	73,482		
R2年度	男性従業員数	3,482	9,211	15,622	67,832	12.0	9.1
	女性従業員数	476	984	1,708	6,471		
	合計	3,958	10,195	17,330	74,303		
R3年度	男性従業員数	3,536	9,312	9,312	67,959	12.3	8.6
	女性従業員数	496	992	992	6,735		
	合計	4,032	10,224	17,781	74,694		
R4年度	男性従業員数	3,497	9,142	15,449	67,988	12.2	9.2
	女性従業員数	488	931	1,843	6,513		
	合計	3,985	10,073	17,292	74,501		
R5年度	男性従業員数	3,509	8,962	15,402	68,797	12.3	9.7
	女性従業員数	491	970	1,885	6,980		
	合計	4,000	9,932	17,287	75,777		

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	
		13 社	69 社	50 社	17 社	54 社	203 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
R元年度	男性従業員数	177	3,330	5,026	3,101	83,686	13.7	8.9
	女性従業員数	28	484	692	343	7,731		
	合計	205	3,814	5,718	3,444	91,417		
R2年度	男性従業員数	181	3,336	5,054	3,217	84,359	13.0	9.1
	女性従業員数	27	507	724	363	8,018		
	合計	208	3,843	5,778	3,580	92,377		
R3年度	男性従業員数	162	3,317	5,079	3,338	84,490	15.2	9.4
	女性従業員数	29	531	712	390	8,334		
	合計	191	3,848	5,791	3,728	92,824		
R4年度	男性従業員数	159	3,242	5,002	3,304	84,369	14.1	9.2
	女性従業員数	26	525	727	393	8,104		
	合計	185	3,767	5,729	3,697	92,473		
R5年度	男性従業員数	161	3,198	4,909	3,244	85,158	14.4	9.7
	女性従業員数	27	522	766	397	8,614		
	合計	188	3,720	5,675	3,641	93,772		

3. 技術職員数

◎令和5年4月時点の技術職員数は、62,818人で前年度比3.4%増

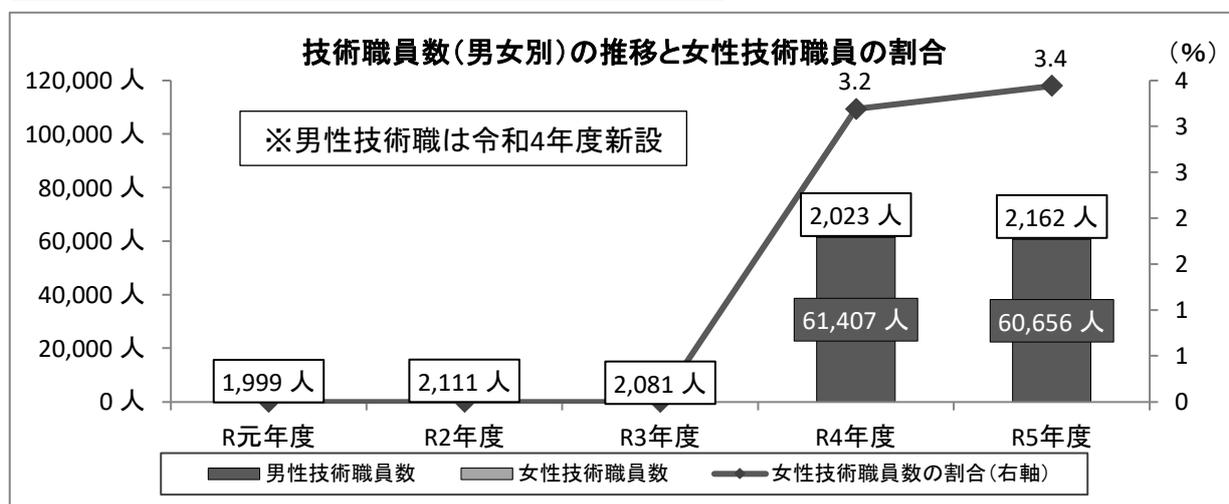
[男女別内訳]

- ・男性技術職員数:60,656人(前年度比 1.2%減)
- ・女性技術職員数: 2,162人(前年度比 6.9%増)
- ・女性技術職員数の割合は「3.4%」

(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	女性技術職員数の割合	
R元年度	-	/	1,999	/	-	-
R2年度	-	-	2,111	5.6	-	-
R3年度	-	-	2,081	▲ 1.4	-	-
R4年度	61,407	-	2,023	▲ 2.8	63,430	3.2
R5年度	60,656	▲ 1.2	2,162	6.9	62,818	3.4

※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	
		74社		61社		40社		28社		203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	
R元年度	男性技術職員数	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性技術職員数	61	-	118	-	224	-	1,596	-	1,999	-
	合計	61	-	118	-	224	-	1,596	-	1,999	-
R2年度	男性技術職員数	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性技術職員数	66	-	130	-	264	-	1,651	-	2,111	-
	合計	66	-	130	-	264	-	1,651	-	2,111	-
R3年度	男性技術職員数	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性技術職員数	75	-	165	-	292	-	1,549	-	2,081	-
	合計	75	-	165	-	292	-	1,549	-	2,081	-
R4年度	男性技術職員数	2,527	-	7,138	-	10,248	-	41,494	-	61,407	3.2
	女性技術職員数	54	2.1	128	1.8	273	2.6	1,568	3.6	2,023	3.2
	合計	2,581	2.1	7,266	1.8	10,521	2.6	43,062	3.6	63,430	3.2
R5年度	男性技術職員数	2,338	-	6,811	-	10,533	-	40,974	-	60,656	3.4
	女性技術職員数	42	1.8	118	1.7	323	3.0	1,679	3.9	2,162	3.4
	合計	2,380	1.8	6,929	1.7	10,856	3.0	42,653	3.9	62,818	3.4

4. 技能職員数

◎令和5年4月時点の技能職員数は、15,813人で前年度比1.5%増

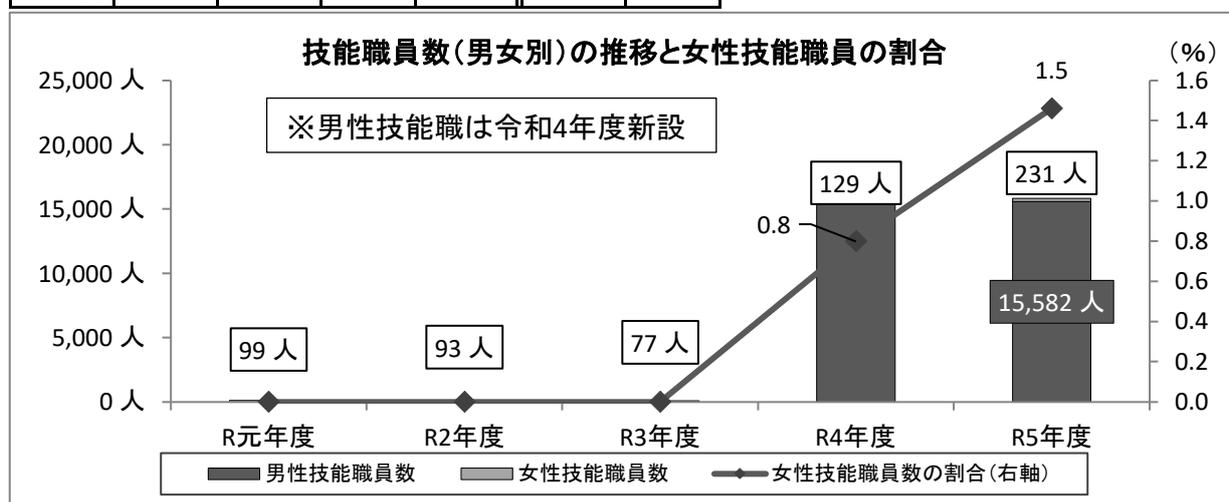
[男女別内訳]

- ・男性技能職員数:15,582人(前年度比 2.7%減)
- ・女性技能職員数: 231人(前年度比 79.1%増)
- ・女性技能職員数の割合は「1.5%」

(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	
R元年度	-	99	-	99	-	-
R2年度	-	93	▲ 6.1	93	-	-
R3年度	-	77	▲ 17.2	77	-	-
R4年度	16,008	-	129	67.5	16,137	0.8
R5年度	15,582	▲ 2.7	231	79.1	15,813	1.5

※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	
		74社	女性の 割合	61社	女性の 割合	40社	女性の 割合	28社	女性の 割合	203社	女性の 割合
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	472	-	910	-	892	-	13,734	-	16,008	-
	女性技能職員数	14	2.9	11	1.2	8	0.9	96	0.7	129	0.8
	合計	486		921		900		13,830		16,137	
R5年度	男性技能職員数	636	-	1,085	-	1,007	-	12,854	-	15,582	-
	女性技能職員数	6	0.9	70	6.1	8	0.8	147	1.1	231	1.5
	合計	642		1,155		1,015		13,001		15,813	

5. 役職者数

1) 役員級の人数

令和5年4月時点の、

◎「役員級の人数」は、1,711人で、前年度比1.4%増

[男女別内訳]

- ・男性の役員級の人数: 1,648人(前年度比 1.4%増)
- ・女性の役員級の人数: 63人(前年度比 1.6%減)
- ・女性の役員級の割合は「3.7%」

(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
R元年度	1,592		59		1,651	3.6
R2年度	1,628	2.3	58	▲ 1.7	1,686	3.4
R3年度	1,627	▲ 0.1	70	20.7	1,697	4.1
R4年度	1,625	▲ 0.1	62	▲ 11.4	1,687	▲ 0.6
R5年度	1,648	1.4	63	1.6	1,711	3.7

2) 部長級の人数

令和5年4月時点の、

◎「部長級の人数」は、6,530人で、前年度比8.7%増

[男女別内訳]

- ・男性の部長級の人数: 6,466人(前年度比 8.6%増)
- ・女性の部長級の人数: 64人(前年度比 25.5%増)
- ・女性の部長級の割合は「1.0%」

(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
R元年度	5,653		37		5,690	0.7
R2年度	5,719	1.2	35	▲ 5.4	5,754	0.6
R3年度	5,980	4.6	43	22.9	6,023	0.7
R4年度	5,955	▲ 0.4	51	18.6	6,006	▲ 0.3
R5年度	6,466	8.6	64	25.5	6,530	1.0

3) 課長級の人数

令和5年4月時点の、
 ◎「課長級の人数」は、15,061人で、前年度比4.7%増

〔男女別内訳〕

- ・男性の課長級の人数:14,709人(前年度比 4.2%増)
- ・女性の課長級の人数: 352人(前年度比 29.9%増)
- ・女性の課長級の割合は「2.3%」

(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
R元年度	14,202		181		14,383	1.3
R2年度	13,887	▲ 2.2	213	17.7	14,100	▲ 2.0
R3年度	14,612	5.2	259	21.6	14,871	5.5
R4年度	14,120	▲ 3.4	271	4.6	14,391	▲ 3.2
R5年度	14,709	4.2	352	29.9	15,061	4.7

4) 係長級の人数

令和5年4月時点の、
 ◎「係長級」の人数は、15,511人で、前年度比6.3%増

〔男女別内訳〕

- ・男性の係長級の人数:14,287人(前年度比 5.4%増)
- ・女性の係長級の人数: 1,224人(前年度比 18.0%増)
- ・女性の係長級の割合は「7.9%」

(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
R元年度	14,367		896		15,263	5.9
R2年度	14,179	▲ 1.3	1,096	22.3	15,275	0.1
R3年度	13,512	▲ 4.7	1,108	1.1	14,620	▲ 4.3
R4年度	13,552	0.3	1,037	▲ 6.4	14,589	▲ 0.2
R5年度	14,287	5.4	1,224	18.0	15,511	6.3

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. 女性技術職の雇用を積極的に推進し、現場の職場環境を整備している。（8社）
2. 毎年2名以上の女性技術職の採用。（3社）
3. 女性総合職の採用。（2社）
4. 女性の施工管理職、設計・積算職を積極的に採用している。
5. 女性労働者を5年で15名以上採用する。
6. 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。
7. 2023年度までに新卒女性採用割合25%を目標としている。
8. 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。
9. 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。
10. 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。
11. 建設業での技術職の従事に意欲的な人材（女性）を積極的に採用している。また、一部の部署では、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。
12. 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。
13. 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。
14. 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。
15. 新卒求人の際、男女の区別をしないことを取って伝えてはいるが実績に結びついていない。
16. 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。
17. 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。

■女性活躍の場の拡大

1. 総合職や管理職への登用・育成を積極的に行っている。（10社）
2. 管理職に占める女性割合を1%以上に維持する。（2社）
3. 女性社員の採用、管理職社員の登用を1名以上とする。（2社）
4. 総合職の採用の女性割合を50%にする
5. 女性技術職の人数を5名以上にする。
6. 総合職の採用の女性割合を50%にする
7. 女性管理職の人数を2020年度時点より2倍にする
8. 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。
9. 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。

10. 女性のキャリア意識醸成やスキルアップのためにセミナーや研修を開催（グループ会社全体としての取り組み）。
11. 女性技術職、技能職社員のキャリアアップや職域拡大を目的とした研修会及び意見交換会の実施。
12. 女性社員を対象にした研修の実施。
13. 女性従業員を部下にもつ上司向けの研修実施。
14. 各職種や支店に女性活躍推進役を配置（2017.2～）した。
15. 女性活躍に関する意識調査の実施。
16. 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。
17. 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。
18. 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。
19. 社内委員会活動に女性を積極的に参加させている。
20. 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。
21. 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。
22. 女性にとって不利な人事評価、運用になってないかのチェック。

■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および推進を行っている。（8社）
2. 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。（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. 男性社員の育児休業取得率を2024年3月までに20%とする。
5. 男性社員育休取得の推進。
6. 育児取得可能な男性従業員への育休促進メールの実施。
7. 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。
8. 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。
9. 子育て世帯の支援として育児休業はもとより、短時間勤務制度や看護休暇の取得についても啓蒙。
10. 子の看護休暇が30分単位で取得可能
11. 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。
12. 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。
13. 男女関係なく有給休暇を積極的に使用してもらえるよう推奨している。

14. 有給休暇消化率10%向上。
15. 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。
16. 働き方改革、残業時間削減の推進
17. 役割分担意識の解消を行ったり（掃除など）能力に応じた評価制度の見直しをしている。
18. 各種資格取得、講習受講などの自己啓発活動の支援。
19. ハラスメント防止なども題材にした企業倫理勉強会の実施。
20. 女性従業員のスキルアップ研修などの支援体制の整備。
21. 女性専用相談窓口の開設。
22. 男女問わ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。
23. 働き方改革の取組みを全社で継続的に展開
24. ダイバーシティ推進PTを設置し、女性活躍推進だけではなくダイバーシティ推進も行っている。
25. 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。
26. セクシャルハラスメント防止研修の実施
27. 女性技術者のための現場環境整備を全社で取り組んでいる。
28. 柔軟な働き方に資する制度の利用実績を80%以上にする
29. 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。
30. 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）
31. 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。
32. 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。

■行動計画等を策定

1. 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社）
2. 一般事業主行動計画を策定し引き続き女性社員の割合を全体の15%以上を目標にしている。
3. 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。
4. 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。
5. 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。
6. 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）
7. 両立支援のひろばに一般事業主行動計画を掲載した。
8. 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。
9. 「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。

10. 女性活躍推進法に基づき、行動計画を策定し、目標達成に向けた取り組みを行っている。
11. 女性活躍推進法に基づ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. ダイバーシティの教育に取り組んでいる。（2社）
2. 「くるみん」、「えるぼし」の取得。（2社）
3. かわさきえるぼしの認証。
4. 子育て応援宣言登録（福岡県）
5. 横浜市グッドバランス賞認定
6. 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。
7. 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。
8. 健康経営優良法人2022の認定を昨年に引続き受けている。
9. 資格取得の推奨に取り組んでいる。
10. 女性用更衣室を別途設けている
11. 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。
12. ダイバーシティ専任部署を中心に、ダイバーシティ推進活動を展開している。
13. WEB研修を優先とした社外研修の受講を推奨。
14. 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。

7. 電気設備業界に関する自由記述

■働き方改革

1. 時間外労働の削減。
2. 時間外労働の削減、特定社員への負担軽減を図る。
3. 時間外労働の削減、担い手の確保のため、4週8閉所の早期定着が望まれる。
4. 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。
5. 2024年4月からの時間外労働の上限規制についての対応。
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。
7. 働き方改革に伴う時間外労働の上限規制について、2～6ヵ月平均80時間以内を厳守するために時間外労働の調整が課題である。
8. 年次有給休暇の取得を促進し、平均取得率90%台を維持する。
9. 年次有給休暇の取得状況を定期的に把握し年5日取得義務のほか全社的な取得を推進する。
10. 少子高齢化の問題に併せて、働き方改革の影響が重なり苦しい状況が続いている。
11. 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。
12. 工事業界の構造問題より、時間外労働上限規制の課題やこれから加速する人口減少と担い手不足が確実に迫っている中、各社は施工力減少も考えられる。業界として、各社売上至上の考え方から早く転換する時期ではないだろうか。
13. 時代の流れについていけないのが現状。働き方改革も、建築現場では、建築の進み具合によってしまう為、設備工事屋はなかなか休めない。人員も少ない為、何人もを現場に入れることも難しいという問題が全く解決せず。
14. 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、残業規制等を考慮した適正工期の提案をした方が効果が大きいと考える。
15. 官庁工事の分離発注で「週休二日制」を導入したいと考えても、建築・設備が同様になっていない場合、休みの確保が難しく働き方改革が進まない現状がある。また、完全二日制ではなく交代制での週休二日制の場合、建築などのように複数人配置している場合は良いが、電気工事では1人ないしは2人の配置のため交代で休みが取れない。
16. 2024年問題については業界だけでなく、全体的に理解を求めていかなければ、うまく進まないのではないかと。益々、新入社員の確保に苦戦している。
17. 来年からの時間外労働上限規制に向けて会社、各部署で取り組んでいるが、受注側では工期内に納品することが必須であることから、納期の延長やそれに伴う受注金額の引上げがないようであれば、受注を減らすしかなく時間外抑制は厳しいと考える。

■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。
2. 施工管理職の人材確保に苦慮している（新卒・キャリア）
3. 新卒、中途採用 競争激しく担い手の確保厳しい。
4. 建設業界全体での課題だが、特に当社は鉄道電気設備と言う特殊な設備の工事、保守等が主である為、採用に当たっては年々厳しい状況となっている。様々なツールを活用して採用活動を行っているが、難しい状況である。

5. 採用活動においては、電気業界はまだまだ人気がない。学生の母数が少なく、採用人数が希望数に達しないことや、学生を選べないというのが現状である。学生に対して、広く電気業界の魅力を知って頂ける動画等のコンテンツがあると採用活動に活かせるのではないだろうか。
6. 北海道では、少子化もあり、工業高校電気科への進学者が劇的に減少している。地方では、学科の削減、学校の統廃合が進み、このままでは、地方で電気のインフラの維持・整備を担う技術者が居なくなる。また、ラピダスの進出で半導体関係の課程へ生徒たちがシフトする懸念も大きい。半導体分野の人材も必要だが、従来の電気科の人財の必要性ももっと官庁側で訴えてほしい。
7. 施工管理という職種が、まだまだ認知度が低い。学校の先生も理解されていない場合がある。施工管理技士になりたいと言われるような、憧れのある職種になるよう協会として業界のアピールをしていただきたい。
8. 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。
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する。
10. 技術者の高齢化や、担い手人口の減少に伴う、新たな「人手」や補完・補填しうる技術に関する情報提供や補助金等の制度についても、情報発信いただきたい。

■工期及び契約関連

1. 休日について、付帯工事であるので建築、設備工等で一体で取組む工程が必要と思われる。
2. 完工時期が年度末（3月）に集中することによる、時間外労働や公休出勤が多いことから、完工時期をひと月程度ずらす等、工期の平準化を検討していただきたい。
3. 電気設備工事は建築工程の最終ランナーであることから建築工程遅延のしわ寄せ等を受け、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しわ寄せ、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「適性工期」についてはゼネコンのみならず民間発注者や設計事務所、建設コンサル等を巻き込んだ取り組みが必須。
4. 施主側の意向が強く、納期に余裕を持って発注をいただけると有難い。また、官公庁では実施をしている土日休工モデル工事等も業界として考えていきたい。

■その他

1. BIMの普及については、現場で設計変更があることが課題とされており、設計段階でそれらを解決することを強く要望する。

【参考】アンケート設問項目

令和5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5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5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5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5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
→現場監督等
●技能職・・・・・・・・・・男性（ ）人 女性（ ）人 ※技能職
→現場作業に従事
●事務、営業職他・・・・・・・・男性（ ）人 女性（ ）人

確認用のため入力不要	
①の人数	
②の合計人数	
差分	

※技術職の採用者のうち、外国人技術職の採用数・・・（ ）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

・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
（ ）

※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。
