

# 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3年度～令和7年度の5年統計】

令和7年12月11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291社にアンケート調査の依頼を行い、232社より回答をいただいた。(令和7年7月28日実施)。

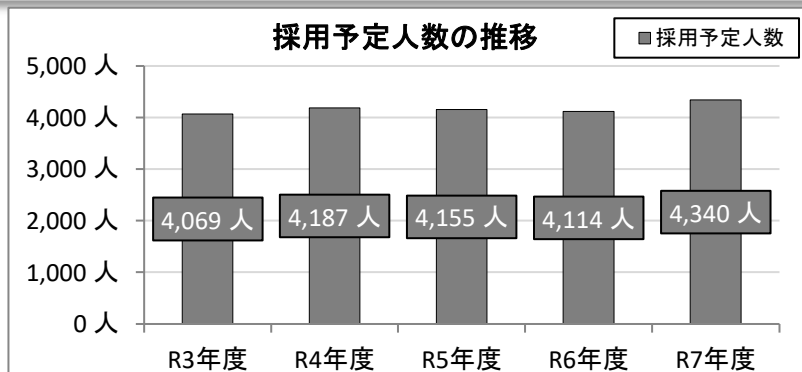
集計は令和3年度から令和7年度までの5年間、毎年回答のあった190社で集計した。

●調査対象日:毎年4月時点

## 1. 採用状況

◎令和7年4月の採用予定人数は、4,340人で、前年度比5.5%増

	採用予定人数	
	前年度比	
R3年度	4,069	
R4年度	4,187	2.9
R5年度	4,155	▲ 0.8
R6年度	4,114	▲ 1.0
R7年度	4,340	5.5



◎令和6年4月の採用人数は、4,090人で、前年度比11.0%増

[男女別内訳]

- ・男性の採用人数: 3,602人 (前年度比 10.5%増)
- ・女性の採用人数: 488人 (前年度比 14.3%増)
- ・女性の採用割合は「11.9%」

(単位:人、%)

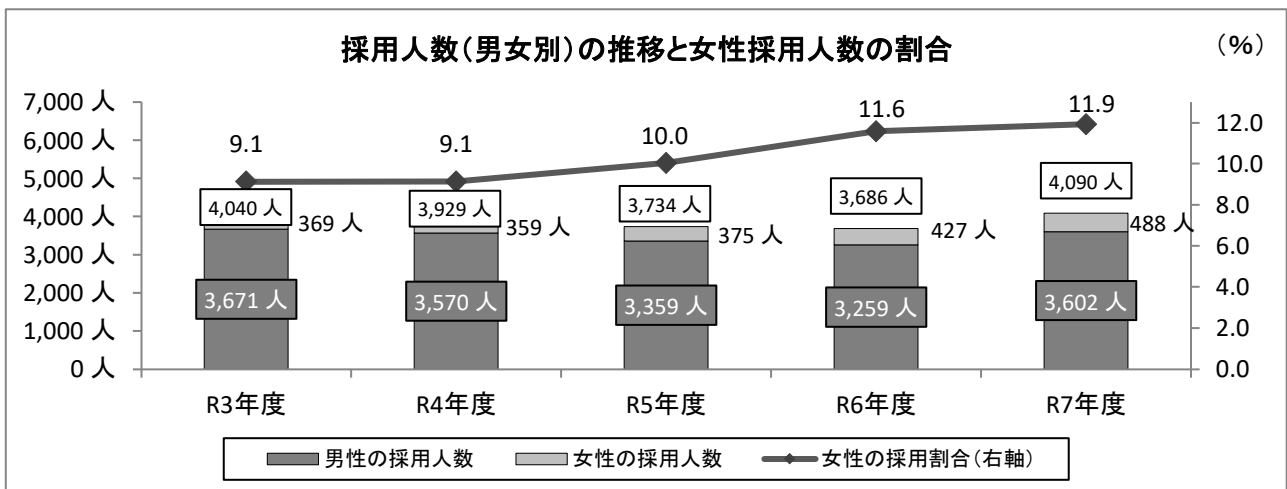
	男性の採用人数		女性の採用人数		合計		
	前年度比		前年度比		前年度比	女性の割合	採用率
R3年度		3,671		369		9.1	99.3%
R4年度	▲ 2.8	3,570	▲ 2.7	359	▲ 2.7	9.1	93.8%
R5年度	▲ 5.9	3,359	4.5	375	▲ 5.0	10.0	89.9%
R6年度	▲ 3.0	3,259	13.9	427	▲ 1.3	11.6	89.6%
R7年度	10.5	3,602	14.3	488	11.0	11.9	94.2%

R7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	2,210	1,042	350	3,602
女性	220	16	252	488
合計	2,430	1,058	602	4,090

※技術職のうち外国人の採用は52人

※技能職のうち外国人の採用は9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	
		67社		54社		43社		26社		190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	
R3年度	男性採用人数	137	7.4	345	11.3	562	10.5	2,627	8.6	3,671	9.1
	女性採用人数	11		44		66		248		369	
	合計	148		389		628		2,875		4,040	
R4年度	男性採用人数	134	7.6	340	7.1	501	12.9	2,595	8.7	3,570	9.1
	女性採用人数	11		26		74		248		359	
	合計	145		366		575		2,843		3,929	
R5年度	男性採用人数	133	8.3	326	9.9	486	10.7	2,414	10.0	3,359	10.0
	女性採用人数	12		36		58		269		375	
	合計	145		362		544		2,683		3,734	
R6年度	男性採用人数	106	15.2	236	12.3	474	12.5	2,443	11.2	3,259	11.6
	女性採用人数	19		33		68		307		427	
	合計	125		269		542		2,750		3,686	
R7年度	男性採用人数	123	12.8	241	12.0	453	14.8	2,785	11.4	3,602	11.9
	女性採用人数	18		33		79		358		488	
	合計	141		274		532		3,143		4,090	

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	
		11社		46社		60社		16社		57社		190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	
R3年度	男性採用人数	4	20.0	86	9.5	188	13.0	115	5.7	3,278	9.0	3,671	9.1
	女性採用人数	1		9		28		7		324		369	
	合計	5		95		216		122		3,602		4,040	
R4年度	男性採用人数	3	0.0	92	6.1	191	14.0	121	6.2	3,163	9.0	3,570	9.1
	女性採用人数	0		6		31		8		314		359	
	合計	3		98		222		129		3,477		3,929	
R5年度	男性採用人数	2	0.0	59	11.9	256	10.5	98	10.9	2,944	9.9	3,359	10.0
	女性採用人数	0		8		30		12		325		375	
	合計	2		67		286		110		3,269		3,734	
R6年度	男性採用人数	3	50.0	56	17.6	171	10.9	71	14.5	2,958	11.4	3,259	11.6
	女性採用人数	3		12		21		12		379		427	
	合計	6		68		192		83		3,337		3,686	
R7年度	男性採用人数	4	0.0	47	16.1	171	14.9	74	11.9	3,307	11.7	3,603	11.9
	女性採用人数	0		9		30		10		439		488	
	合計	4		56		201		84		3,746		4,091	

## 2. 従業員数

◎令和7年4月時点の従業員数は、103,722人で、前年度比1.5%増

〔男女別内訳〕

- ・男性従業員数:93,247人(前年度比1.1%増)
- ・女性従業員数:10,475人(前年度比4.7%増)
- ⇒前年度から全従業員数計は「1,503人増」※採用数は、404人増
- ・女性従業員数の割合は「10.1%」

◎男性従業員数の職種別内訳は、技術職60,622人(65.0%)、技能職15,632人(16.8%)、営業職5,255人(5.6%)、事務職10,863人(11.7%)、その他856人(0.9%)

→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

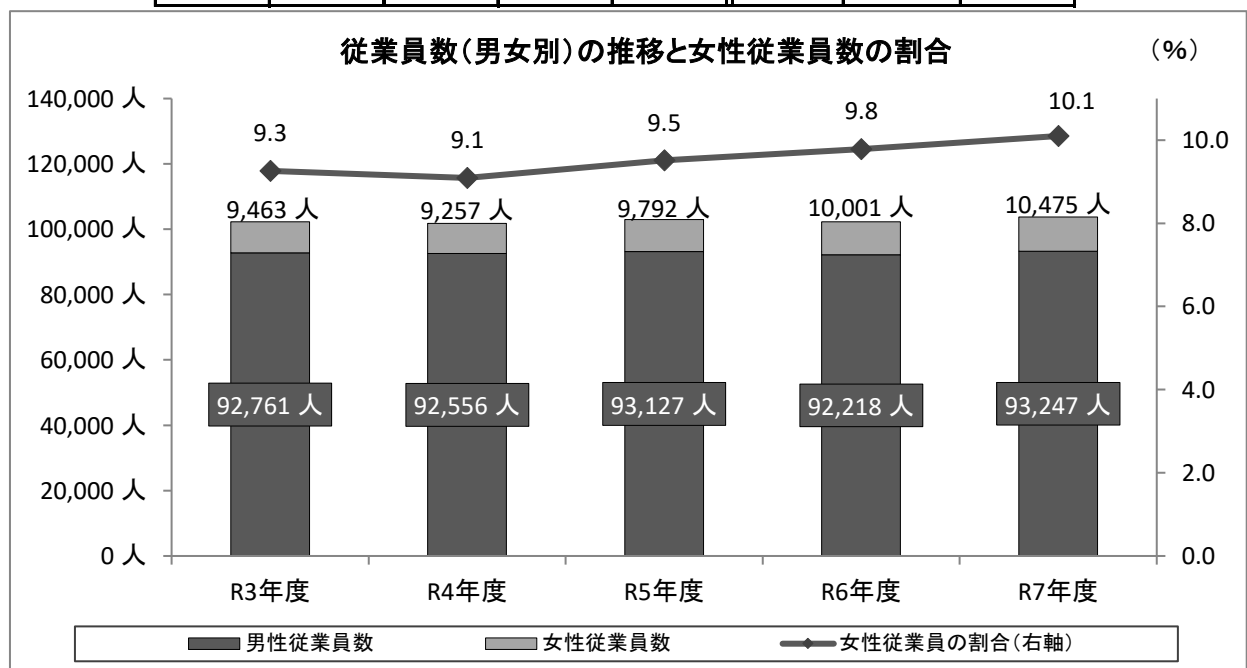
◎女性従業員数の職種別内訳は、技術職2,287人(21.8%)、技能職118人(1.1%)、営業職457人(4.4%)、事務職7,307人(69.8%)、その他306人(2.9%)

→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、%)

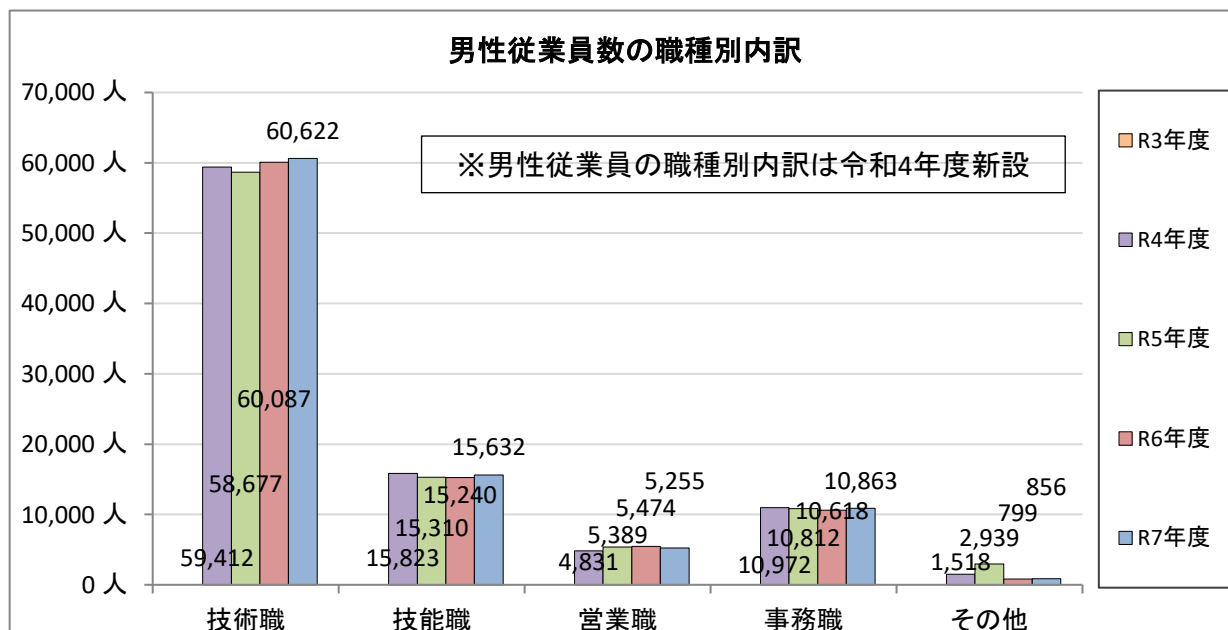
	男性従業員数		女性従業員数		合計	
	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	女性の割合	
R3年度	92,761		9,463		102,224	9.3
R4年度	92,556	▲ 0.2	9,257	▲ 2.2	101,813	▲ 0.4
R5年度	93,127	0.6	9,792	5.8	102,919	1.1
R6年度	92,218	▲ 1.0	10,001	2.1	102,219	▲ 0.7
R7年度	93,247	1.1	10,475	4.7	103,722	10.1



## ・男性従業員数の職種別内訳

※男性の職種別内訳は令和4年度新設 ※令和6年度よりその他の区分から派遣社員、業務委託者等は除外（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
R3年度	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
R4年度	59,412	64.2	15,823	17.1	4,831	5.2	10,972	11.9	1,518	1.6	92,556	100.0
R5年度	58,677	63.0	15,310	16.4	5,389	5.8	10,812	11.6	2,939	3.2	93,127	100.0
R6年度	60,087	65.2	15,240	16.5	5,474	5.9	10,618	11.5	799	0.9	92,218	100.0
R7年度	60,622	65.0	15,632	16.8	5,255	5.6	10,863	11.7	856	0.9	93,228	100.0

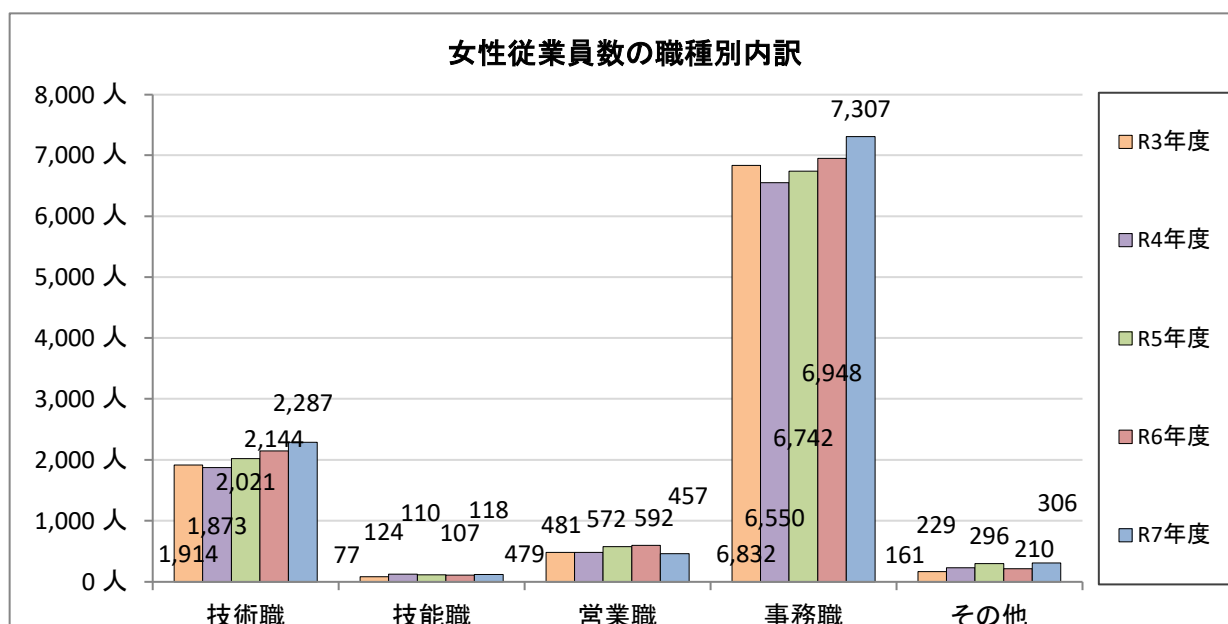


## ・女性従業員数の職種別内訳

※令和6年度よりその他の区分から派遣社員、業務委託者等は除外

（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
R3年度	1,914	20.2	77	0.8	479	5.1	6,832	72.2	161	1.7	9,463	100.0
R4年度	1,873	20.2	124	1.3	481	5.2	6,550	70.8	229	2.5	9,257	100.0
R5年度	2,021	20.7	110	1.1	572	5.9	6,742	69.2	296	3.0	9,741	100.0
R6年度	2,144	21.4	107	1.1	592	5.9	6,948	69.5	210	2.1	10,001	100.0
R7年度	2,287	21.8	118	1.1	457	4.4	7,307	69.8	306	2.9	10,475	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		
		67社		54社		43社		26社		190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	
R3年度	男性従業員数	3,346	12.5	8,748	9.2	16,128	9.8	64,539	8.9	92,761	9.3
	女性従業員数	478		891		1,759		6,335		9,463	
	合計	3,824		9,639		17,887		70,874		102,224	
R4年度	男性従業員数	3,307	12.4	8,576	8.9	16,094	10.2	64,579	8.7	92,556	9.1
	女性従業員数	469		835		1,831		6,122		9,257	
	合計	3,776		9,411		17,925		70,701		101,813	
R5年度	男性従業員数	3,306	12.5	8,419	9.2	16,034	10.4	65,368	9.2	93,127	9.5
	女性従業員数	473		858		1,870		6,591		9,792	
	合計	3,779		9,277		17,904		71,959		102,919	
R6年度	男性従業員数	3,270	13.2	8,159	9.9	15,954	10.8	64,835	9.3	92,218	9.8
	女性従業員数	497		894		1,923		6,687		10,001	
	合計	3,767		9,053		17,877		71,522		102,219	
R7年度	男性従業員数	3,282	13.6	7,995	10.2	16,003	11.4	65,967	9.6	93,247	10.1
	女性従業員数	516		908		2,051		7,000		10,475	
	合計	3,798		8,903		18,054		72,967		103,722	

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		
		11社		46社		60社		16社		57社		190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	
R3年度	男性従業員数	147	16.0	1,976	16.2	5,288	10.9	2,617	12.0	82,733	8.9	92,761	9.3
	女性従業員数	28		382		645		357		8,051		9,463	
	合計	175		2,358		5,933		2,974		90,784		102,224	
R4年度	男性従業員数	140	14.6	1,937	16.2	5,138	11.4	2,608	12.1	82,733	8.7	92,556	9.1
	女性従業員数	24		375		662		358		7,838		9,257	
	合計	164		2,312		5,800		2,966		90,571		101,813	
R5年度	男性従業員数	141	13.5	1,891	16.3	5,101	11.8	2,532	12.7	83,462	9.1	93,127	9.5
	女性従業員数	22		368		684		368		8,350		9,792	
	合計	163		2,259		5,785		2,900		91,812		102,919	
R6年度	男性従業員数	130	16.1	1,859	17.1	5,086	12.1	2,544	13.1	82,599	9.3	92,218	9.8
	女性従業員数	25		384		700		385		8,507		10,001	
	合計	155		2,243		5,786		2,929		91,106		102,219	
R7年度	男性従業員数	123	17.4	1,868	18.2	5,168	12.4	2,515	13.4	83,573	9.6	93,247	10.1
	女性従業員数	26		417		731		389		8,912		10,475	
	合計	149		2,285		5,899		2,904		92,485		103,722	

### 3. 技術職員数

◎令和7年4月時点の技術職員数は、62,909人で前年度比1.1%増

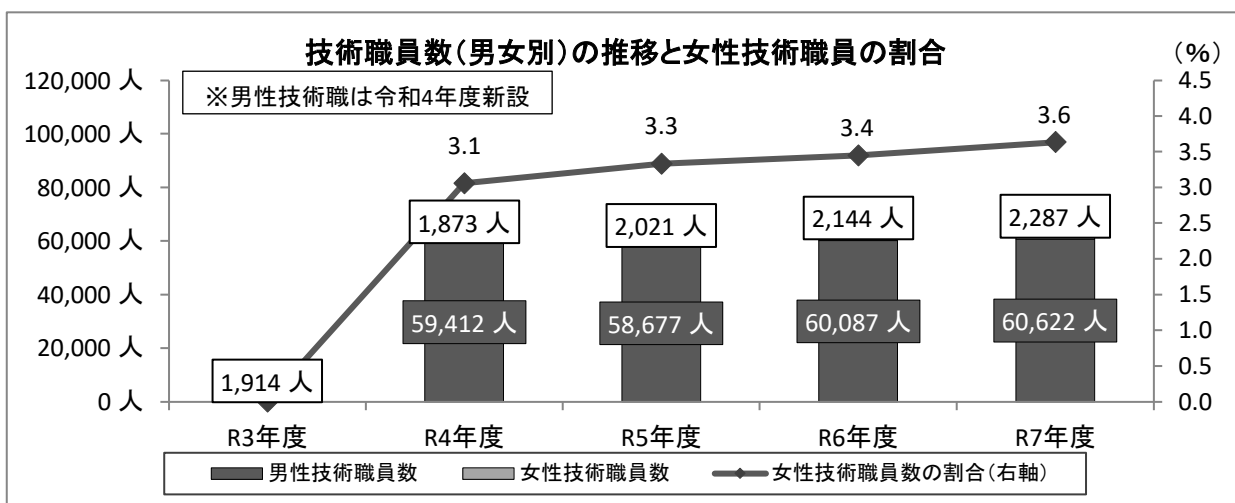
[男女別内訳]

- ・男性技術職員数:60,622人(前年度比 0.9%増)
- ・女性技術職員数: 2,287人(前年度比 6.7%増)
- ・女性技術職員数の割合は「3.6%」

(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	
R3年度	-	/	1,914	/	-	-
R4年度	59,412	-	1,873	▲ 2.1	61,285	3.1
R5年度	58,677	▲ 1.2	2,021	7.9	60,698	3.3
R6年度	60,087	2.4	2,144	6.1	62,231	3.4
R7年度	60,622	0.9	2,287	6.7	62,909	3.6

※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	
		67社		54社		43社		26社		190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	女性 の 割合		
R3年度	男性技術職員数	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性技術職員数	76	-	123	-	271	-	1,444	-	1,914	-
	合計	76	-	123	-	271	-	1,444	-	1,914	-
R4年度	男性技術職員数	2,430	-	6,581	-	10,878	-	39,523	-	59,412	-
	女性技術職員数	59	2.4	86	1.3	270	2.4	1,458	3.6	1,873	3.1
	合計	2,489		6,667		11,148		40,981		61,285	
R5年度	男性技術職員数	2,284	-	6,289	-	11,142	-	38,962	-	58,677	-
	女性技術職員数	46	2.0	89	1.4	317	2.8	1,569	3.9	2,021	3.3
	合計	2,330		6,378		11,459		40,531		60,698	
R6年度	男性技術職員数	2,189	-	6,012	-	11,244	-	40,642	-	60,087	-
	女性技術職員数	37	1.7	97	1.6	284	2.5	1,726	4.1	2,144	3.4
	合計	2,226		6,109		11,528		42,368		62,231	
R7年度	男性技術職員数	2,177	-	5,966	-	11,314	-	41,165	-	60,622	-
	女性技術職員数	47	2.1	118	1.9	279	2.4	1,843	4.3	2,287	3.6
	合計	2,224		6,084		11,593		43,008		62,909	

## 4. 技能職員数

◎令和7年4月時点の技能職員数は、15,750人で前年度比2.6%増

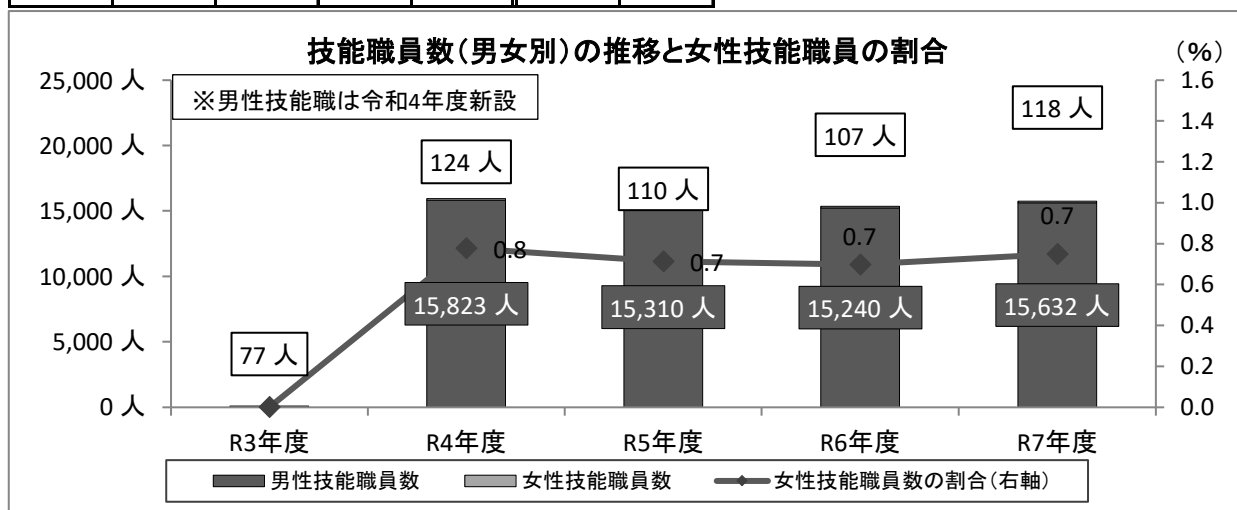
[男女別内訳]

- ・男性技能職員数:15,632人(前年度比 2.6%増)
- ・女性技能職員数: 118人(前年度比 10.3%増)
- ・女性技能職員数の割合は「0.7%」

(単位:人、%)

※男性技能職は令和4年度新設

	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
R2年度	-	/	77	/	-	-
R3年度	15,823	-	124	61.0	15,947	0.8
R4年度	15,310	▲ 3.2	110	▲ 11.3	15,420	0.7
R5年度	15,240	▲ 0.5	107	▲ 2.7	15,347	0.7
R6年度	15,632	2.6	118	10.3	15,750	0.7



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	
	67社	女性の割合	54社	女性の割合	43社	女性の割合	26社	女性の割合	190社	女性の割合
R3年度	男性技能職員数	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性技能職員数	5	-	1	-	10	-	61	-	77
	合計	5		1		10		61		77
R4年度	男性技能職員数	475		870		772		13,706		15,823
	女性技能職員数	15	3.1	5	0.6	8	1.0	96	0.7	124
	合計	490		875		780		13,802		15,947
R5年度	男性技能職員数	578		1,020		886		12,826		15,310
	女性技能職員数	6	1.0	10	1.0	8	0.9	86	0.7	110
	合計	584		1,030		894		12,912		15,420
R6年度	男性技能職員数	673		1,035		709		12,823		15,240
	女性技能職員数	10	1.5	4	0.4	17	2.3	76	0.6	107
	合計	683		1,039		726		12,899		15,347
R7年度	男性技能職員数	679		949		778		13,226		15,632
	女性技能職員数	10	1.5	8	0.8	20	2.5	80	0.6	118
	合計	689		957		798		13,306		15,750

## 5. 役職者数

### 1) 役員級の人数

令和7年4月時点の、

◎「役員級の人数」は、1,612人で、前年度比0.7%減

〔男女別内訳〕

- ・男性の役員級の人数: 1,537人(前年度比 1.3%減)
- ・女性の役員級の人数: 75人(前年度比 15.4%増)
- ・女性の役員級の割合は「4.7%」

(単位:人、%)

	男性の役員級数		女性の役員級数		合計		女性の割合
		前年度比		前年度比	前年度比		
R3年度	1,515		64		1,579		4.1
R4年度	1,534	1.3	62	▲ 3.1	1,596	1.1	3.9
R5年度	1,553	1.2	63	1.6	1,616	1.3	3.9
R6年度	1,558	0.3	65	3.2	1,623	0.4	4.0
R7年度	1,537	▲ 1.3	75	15.4	1,612	▲ 0.7	4.7

### 2) 部長級の人数

令和7年4月時点の、

◎「部長級の人数」は、6,645人で、前年度比8.6%増

〔男女別内訳〕

- ・男性の部長級の人数: 6,550人(前年度比 8.5%増)
- ・女性の部長級の人数: 95人(前年度比 15.9%増)
- ・女性の部長級の割合は「1.4%」

(単位:人、%)

	男性の部長級数		女性の部長級数		合計		女性の割合
		前年度比		前年度比	前年度比		
R3年度	5,820		37		5,857		0.6
R4年度	5,766	▲ 0.9	45	21.6	5,811	▲ 0.8	0.8
R5年度	6,305	9.3	61	35.6	6,366	9.6	1.0
R6年度	6,039	▲ 4.2	82	34.4	6,121	▲ 3.8	1.3
R7年度	6,550	8.5	95	15.9	6,645	8.6	1.4

### 3) 課長級の人数

令和7年4月時点の、  
 ◎「課長級の人数」は、14,675人で、前年度比1.7%増

〔男女別内訳〕

- ・男性の課長級の人数:14,282人(前年度比 1.5%増)
- ・女性の課長級の人数: 393人(前年度比 6.8%増)
- ・女性の課長級の割合は「2.7%」

(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
R3年度	14,140	/	238	/	14,378	1.7
R4年度	13,840	▲ 2.1	258	8.4	14,098	▲ 1.9
R5年度	14,327	3.5	322	24.8	14,649	3.9
R6年度	14,068	▲ 1.8	368	14.3	14,436	▲ 1.5
R7年度	14,282	1.5	393	6.8	14,675	1.7

### 4) 係長級の人数

令和7年4月時点の、  
 ◎「係長級」の人数は、13,970人で、前年度比0.6%減

〔男女別内訳〕

- ・男性の係長級の人数:12,834人(前年度比 0.2%減)
- ・女性の係長級の人数: 1,136人(前年度比 5.1%減)
- ・女性の係長級の割合は「8.1%」

(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
R3年度	13,454	/	1,069	/	14,523	7.4
R4年度	13,112	▲ 2.5	987	▲ 7.7	14,099	▲ 2.9
R5年度	13,755	4.9	1,167	18.2	14,922	5.8
R6年度	12,858	▲ 6.5	1,197	2.6	14,055	▲ 5.8
R7年度	12,834	▲ 0.2	1,136	▲ 5.1	13,970	▲ 0.6

## 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

### ■女性採用全般の強化施策

#### 【女性採用全般の強化施策】

1. 2024年度は女性の中途採用人数を強化した。
2. 女性の採用を積極的に行い、労働者に占める女性比率を1%以上増加させることを目標としている。
3. 全社的に女性の割合が低いため、採用者に占める女性割合を平均15%以上に維持する方針である。
4. 新規学卒者の女性比率を15%以上とする採用目標を設定している。
5. 新卒採用における女性比率を25%以上とする方針である。
6. 総合職（新卒・中途）の女性採用割合を50%とすることを目指している。
7. 女性職員の採用に関する広報活動（採用PR）を実施している。

#### 【女性技術職・技能職の採用推進】

8. 女性技術職・技能職の積極的な採用を行っている。
9. 女性技術職（施工管理・設計・積算職等）の雇用を強化している。
10. 技術職において、女性を毎年度2名以上採用することを目標としている。
11. 女性技術職を5年で2名採用した実績がある。
12. 女性技術職の人数を5名以上とする目標を掲げている。
13. 男女雇用機会均等法に基づき女性技術職（施工管理職）の採用強化を図っている。
14. 女性技術者の採用体制整備のためにプロジェクトを立ち上げ、柔軟な働き方の実現に向けた対応を進めている。
15. 技術職において女性の雇用検討を進めている。
16. 女性施工管理職の登用を進めている。

#### 【女性の総合職登用・職制転換】

17. 新卒総合職の女性採用比率を高める取り組みを行っている。
18. 女性社員を毎年1名以上採用することを目標とし、採用活動に取り組んでいる。
19. 能力・資質のある女性社員の積極的な登用を進めている。
20. 女性の総合職採用を推進している。
21. 一般職から総合職への職制転換制度を整備しており、主に新卒女性社員の中から要件を満たした者を対象としている。
22. 採用および職制転換を通じて、女性の総合職人数を増加させている。

#### 【雇用形態の見直し・女性支援】

23. 事務職のみならず、技術職や技能職においても女性採用を行っている。
24. 派遣社員として就業していた女性を正社員へ転換する取り組みを実施している。

## ■女性活躍の場の拡大

### 【女性管理職の登用・比率目標】

1. 女性管理職の人数を1名以上とする目標を掲げている。
2. 女性管理職（係長職・主任職・執行役員など）の登用を進めている。
3. 管理職に占める女性割合を1%以上とすることを目標に多様な働き方の検討を行っている。
4. 管理職における女性比率を1.5%以上に維持している。
5. 2020年度比で、女性管理職数を2倍にすることを目指している。
6. 女性活躍推進法に基づき、女性管理職の登用促進を図っている。
7. 女性管理職の育成を促進している。

### 【女性社員のキャリア育成・配置】

8. 女性社員のキャリア意識を醸成するため、「女性キャリアサポートプログラム」を実施している。
9. 女性社員のリーダーシップ育成を目的とした研修を実施している。
10. 営業職や施工管理職など女性の少ない職域に女性を配置している。
11. 採用担当に女性社員を増員し、女性が応募しやすい体制を構築している。
12. 女性技術者が働きやすい現場環境の整備を全社で推進している。
13. 女性のキャリア形成を支援する「女性コミュニティ」を確立している。
14. 女性社員が現場部門を訪問するワーキンググループ活動を行い、業務理解の深化とスキル向上を図っている。
15. 女性リーダー研修の実施。

### 【女性向け・上司向けの教育研修】

16. 女性総合職の採用枠拡大に伴い、女性社員向け研修を実施している。
17. 女性部下をもつ上司を対象に、マネジメント研修を実施している。
18. 社外の女性向け研修への参加を促している。
19. 女性リーダー向け研修やキャリアデザイン研修を実施している。
20. 管理職向けに女性活躍推進セミナーを開催し、女性社員にはメンター制度を通じたキャリア支援を行っている。
21. 女性技術職や技能職のキャリアアップを目的とした研修や意見交換会を開催している。
22. 女性社員がロールモデル社員と交流する外部イベントを通じて、キャリア意識の向上を図っている。

### 【女性活躍推進体制の整備】

23. 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人材の育成を進めている。
24. 女性活躍推進協議会を発足し、部下育成研修や職場環境の整備に取り組んでいる。
25. 多様性に関する部門横断チームを設置し、女性活躍推進策を検討している。
26. 女性活躍に関する行動方針を策定し、女性技術者の採用促進および意識向上の教育を行っている。
27. 外部セミナー受講（対象：女性管理職）や女性技術者ミーティング（対象：女性技術者）を通じ、学びの機会を提供している。
28. 女性社員の平均勤続年数を産業別水準（建設業の10.7年）以上とすることを目標にしている。
29. 代人アシスタントの採用など、職場支援体制を整えている。

30. 工事業務以外の事務・営業・役員等で女性14名（パート含む）が在籍しており、今後も活躍の場を広げていく。
31. 電気工事業務は体力的・安全面から女性の配置を行っていないが、適性と希望に応じた配属を行っている。
32. 女性技術者向けの交流会や異業種交流会を開催し情報共有やネットワーク構築を支援している。
33. 女性社員の活躍を促進するため、男女の意識改革を目的とした研修を実施している。

## ■職場環境の整備

### 【男性の育児休業取得に関する取り組み】

1. 男性の育児休業取得率の向上を目指している。
2. 男性社員の育児休業取得を推進している。
3. 男性の育休取得を促進するための措置を実施している。
4. 男性従業員の育児休業取得率を2027年3月までに70%以上とする目標を掲げている。
5. 一般事業主行動計画に基づき、男性が希望すれば全員が取得できる環境を整備し、毎年50%以上の取得率を目指している。率は大幅に増加している。
6. 制度変更を行った結果、男性の育児休業取得率が大幅に増加した。
7. 男性の育児休業取得に関する制度の周知やPRを実施している（例：社内報での体験談掲載）。
8. 産後パパ育休の取得を推奨している。

### 【育児・介護制度の整備と周知】

9. 育児・介護休業に関する制度を整備し、社員に周知徹底している。
10. 育児・介護休職に関する規程を定め、制度を利用しやすい環境を整備している。
11. 法律を上回る水準の育児・介護支援制度を整備している（男女ともに利用可能）。
12. 育児休職について、子が3歳に達する年度末まで休職可能な制度を設けている。
13. 子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務制度など、多様な支援制度を導入している。
14. 独自の「育児・介護特別休暇制度」を導入し、有給休暇とは別に20日間の特別休暇を付与している。
15. 育児に携わる社員向けに社内コミュニティやイベントを開催している。
16. 育児支援制度に関する周知活動を継続して実施している。

### 【女性活躍と両立支援】

17. 妊娠・出産後も含め、女性が安心して働ける環境を整備している。
18. 女性社員の育児休業取得や育成を推進するポジティブアクションを実践している。
19. 子育てによる離職率の低下を図り、女性の平均勤続年数を40%以上向上させることを目指している。
20. 育児休暇からの復職支援を実施しており、5年以内の復職率は100%を目指している。
21. 男女問わず、育児休業取得を促進している。

### 【柔軟な働き方と労働環境整備】

22. テレワークや時短勤務、時差出勤など柔軟な勤務体系を導入している。
23. 育児短時間勤務や時差出勤の対象期間を小学校1年生修了までに延長している。
24. 1日の所定労働時間を短縮できる子の年齢上限を法を上回る基準に設定している。
25. フルタイム労働者の時間外・休日労働の合計を月30時間未満とする目標を掲げている。

26. 時間外労働の上限規制を遵守し、現場職の働き方改革を推進している。
27. 技術サポートセンターを設置し、女性が活躍できる職場づくりを進めている。
28. 治療と仕事の両立支援制度を整備している。
29. 現場事務職の配置により、現場担当者の業務軽減を図っている。

#### 【休暇制度の推進】

30. 有給休暇の取得を推進している。
31. 積立年次有給休暇制度を導入している。
32. 男女問わず、休暇を積極的に取得するよう奨励している。
33. 誰もが休暇を取りやすい職場環境づくりを推進している。

#### 【ハラスメント対策と安心の職場環境】

34. セクハラやマタハラなどハラスメント根絶に向けた取り組みを実施している。
35. ハラスメントに関する相談窓口を設置している。

#### 【自己啓発・人材育成支援】

36. 自己啓発支援として、資格取得を推奨し、費用の一部を会社が助成している。
37. WEB研修を中心とした外部研修受講を推奨している。
38. 事務系社員がCADなどのスキルを習得し、技術職にも挑戦できる環境を整備している。
39. 技術職・事務職それぞれに応じた体系的研修を実施し、男女問わず活躍できる職場を目指している。
40. 自己申告制度およびフィードバック面談により、個々の能力開発を支援している。
41. 次期リーダー候補者の育成に向けたキャリアマップの策定や面談を行っている。

### ■行動計画等を策定

#### 【行動計画の策定と公表】

1. 女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定・公表している。
2. 「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目的とした行動計画を定めている（対象期間：2023年4月1日～2026年3月31日）。
3. 行動計画には、女性管理職（課長・グループ長）を新たに3名以上登用することや、長時間労働による産業医面談対象者を3割削減することなど具体的な目標を掲げている。
4. 毎年、女性の新卒採用を1名以上確保すること、管理職に占める女性比率を10%以上にすることを目標に行動している。
5. 2026年3月末までの目標達成に向けて、具体的な施策を展開している。
6. 行動計画は厚生労働省の「女性活躍・両立支援ひろば」に登録・掲載している。

#### 【女性活躍推進体制と研修】

7. 女性が働きやすく、活躍できる職場・雇用環境の実現を目的に行動計画を策定している。
8. 女性活躍推進に関する社内体制として、部門横断型の「女性活躍推進チーム」を立ち上げ、課題の把握と解決に取り組んでいる。
9. 2023年度から女性活躍推進研修を企画・実施し、継続的に実施している。
10. 女性の活躍を推進するための具体的な行動と取り組みを着実に進めている。

## ■その他

### 【認定・表彰の取得】

1. 宮城県の「女性のチカラを活かす企業」認証を取得している。
2. 「いわて女性活躍認定企業（ステップ2）」の取得に向けた取り組みを進めている。
3. 「えるぼし認定（2段階目）」を平成31年4月26日付で取得している。
4. 女性活躍推進法に基づき、すべての基準を満たした最高評価「えるぼし3つ星」を2025年2月17日付で取得している。
5. 行動計画の実績により「えるぼし」「くるみん」の認定を取得している。
6. かわさき☆えるぼし認証、かわさきSDGsゴールドパートナーを取得している。
7. 横浜グッドバランス賞、あいち女性かがやきカンパニー、大阪市女性活躍リーディングカンパニーなど、地方自治体の認証を複数取得している。
8. 「福岡女性活躍NEXT企業」から認定証を受領している。
9. 健康経営優良法人として6年連続で認定を継続している。

### 【平等な評価制度】

10. 職種や性別に関わらず公正な評価制度を設けており、男女間の年収差はほぼ存在しない。
11. 役職者についても男女を問わず、適正に評価し昇格させている。
12. 採用時は男女の区別なく募集しており、適材適所の配属を行っている。
13. 社内チーム「R-PJT（レインボープロジェクト）」が、性別に関係なく活躍できる職場づくりを推進している。

### 【情報発信・社内コミュニケーション】

14. 社内イントラネットに特設ページを開設し活動内容や社員インタビューを掲載している。
15. 自社ホームページに女性活躍支援制度の情報を追加している。
16. 意見交換会の実施内容は、全社員向けに資料（コラム）として展開している。
17. 役員・女性社員・男性管理職が参加する意見交換会を定期開催している。
18. 女性社員の声を収集し、定例会議で環境面や管理職意欲に関する施策を検討している。
19. 女性技術者を自社SNS（TikTok、Instagram）に起用し、活躍の様子を発信している。

### 【ダイバーシティ推進】

20. ダイバーシティ推進プロジェクトチームを設置し、女性活躍を含む多様性の推進に取り組んでいる。
21. Web研修コンテンツを活用し、全社員にダイバーシティ教育を実施している。
22. ダイバーシティ専任部署を中心に、継続的な推進活動を展開している。

### 【平等な職場文化への配慮】

23. 男女問わず働き方に差を設けていないが、女性特有のニーズには配慮し、設備や働き方で不便が生じないように工夫している。

## 7. 電気設備業界に関する自由記述

### ■働き方改革

#### 【働き方改革・労働環境に関する意見・実態】

1. 働き方改革や育児休業法などを踏まえ、従業員にとって手厚い職場環境を整備したい意向はあるが、人数に余裕がないため休暇取得者が出ると他の社員に大きな負担がかかる現状にある。
2. 時間外労働の削減に向けて、作業効率化や労力軽減、特定社員への負担分散を進めており、年次有給休暇の平均取得率90%台の維持や年5日の取得義務を含む、全社的な取得促進に努めている。
3. 時間外労働の上限規制に対応するため、勤務時間の短縮や残業抑制に関する具体的な取り組みを進めている。
4. 働き方改革の一環として、4週8閉所制度の早期定着を目指しており、それが担い手の確保にもつながると考えている。
5. 現場が休日にも稼働している場合、休みを取りにくく、業界全体で休日取得について足並みを揃える必要がある。
6. ゼネコンに対して、週休二日制の徹底を求める声がある。
7. 部署ごとの残業実績の報告や、採算性を考慮した案件選別など、現実的な働き方改革の取り組みを進めている。
8. 働き方改革を実施するにあたり、協会には他社の成功事例を共有してもらいたい。
9. 電気工事業は業務特性上、働き方改革の推進が難しく、特に若年層の採用が敬遠される傾向にあり、人材確保が困難である。
10. 若手の確保が難しいため、転職人材で現場を補っているが、現場経験者の確保も年々厳しくなっており、雇用延長による労働力維持を余儀なくされている。

### ■担い手不足・人材の確保

#### 【採用・人材確保の困難】

1. 少子化の影響により技術系の進学者が減少し、新入社員の確保が年々困難となっている。
2. 建設業全体で人手不足が深刻化しており、個々の業務負担が増加する一方、残業規制があるため対応が難しい状況である。
3. 働き方改革に伴う人件費の軽減効果が見込まれる一方で、DX対応によるコスト増加が課題となっている。
4. 求人をしていても応募がない状況が続いており、建設業のイメージアップが必要である。
5. 新卒・中途採用において、技術系社員の確保が特に困難である。
6. 建設業界や施工管理職への学生の関心が低く、企業によるアプローチには限界がある。

#### 【採用施策・取り組み事例】

7. U・Iターン希望者向けに、中央から地方企業への人材紹介・斡旋体制の整備が必要であると感じる。
8. 離職者の再雇用（ウェルカムバック制度）や普通科出身者の採用枠拡大など、多角的な採用戦略が展開している。
9. 採用母集団の形成や職場環境の整備を目的に、年次有給休暇の取得推進や勤務地保証制度を導入している。

10. 高卒・中途採用を強化し、技術継承を今のうちに図る努力を行っている。
11. 文系学科出身者も含めた採用へと方針を広げているが、採用後の戦力化には時間を要している。

### 【教育・育成・人材開発】

12. 普通科出身者を現場管理アシスタントとして育成する体制を構築している。
13. 将来的には、地域限定で現場代理人が務められる人材の育成を目指している。
14. 若者が免許を取得しにくくなっていることを踏まえ、教育制度の見直しが必要であると感じる。
15. 学校と企業の双方で、現場即戦力の育成体制を再構築する必要があるのではないかと。
16. 若手に工事業界への関心を持たせるためには、業界全体でのPRが不可欠である。

### 【特定人材の活用】

17. 女性技術者や外国人労働者の積極採用を進めている。
18. 女性に限らず、男性でも地域限定勤務が可能な制度を並行して検討している。
19. 外国人労働者の採用においては、中国のグループ会社からの短期派遣や、鉄道分野での特定技能制度を活用している。
20. 2024年1月にベトナム人労働者1名を採用後、現在までに11名が在籍しており、その中には国家資格取得者や通訳（N1取得者）も含まれている。

### 【構造的課題と業界全体への要請】

21. 建設業人口の減少が進行しており、採用単価も上昇、事業運営への影響が懸念される。
22. 有資格者の高年齢化・減少により、建設業の維持が困難になる企業が増えている。
23. 建設業は必要不可欠な産業であるが、今後急激な人材増は見込めず、専門的教育を前提としない人材確保と育成が必要とされるのではないかと。
24. 建設業の人材確保・維持には、上流の企業による待遇改善や業界全体での時間管理などの統一的取り組みが不可欠である。
25. 成功事例の共有を通じた人材採用・育成・生産性向上の推進が必要である。

## ■工期及び契約関連

### 【工期・工程管理に関する課題と要望】

1. 工期は適正に設定してほしい。
2. 発注時期の平準化と柔軟な対応を望む。
3. 工期短縮を前提とした過度なダンピングの防止と外注労務の適正管理を求める。
4. 主体工事を担う建築業者には、法令を順守した適切な現場管理を徹底してほしい。
5. 「4週8閉所」で着工した現場において、工程遅延により閉所が解除されるケースがあり、電気工事へのしわ寄せが生じている。
6. 工期終盤に作業が集中する電気工事では、残業規制対応のために管理者増員などの措置が必要となり、人手不足と相まって大きな負担となっている。
7. 着工後の設計変更が工程遅延の一因となっており、着工前に設計を確定させるなど、変更のない現場の実現を強く求めている。

## ■DXへの対応

### 【DX推進に関する課題と要望】

1. BIMやDX推進に関連する補助金を増やしてほしい。
2. 採用活動やDX化に積極的に取り組んでいるものの、人員の確保や時間外労働の削減など、多くの課題を抱えているのが実情である。

## ■その他

1. 経営企画推進部の配下に「外国人材活用準備室」を設置した。
2. 職場環境の改善や労働時間の短縮などを進める一方で、それに伴うさまざまな副作用や不具合にも目を向け、必要な改善を行うべきである。
3. 勤務管理ソフトや現場管理ソフトの導入が必要であると感じる。
4. 賃金ベースアップ（ベア）の実施、外国人労働者の受け入れなど、担い手を確保するための多様な取り組みを継続している。ただし、働き方改革や職場環境改善、適正な工期および工事費の設定については、個別企業だけでは限界があり、業界全体としての協力・取り組みが必要ではないか。
5. 公的支援制度（インターンシップの助成金制度や業界向けツール紹介制度など）が存在するにもかかわらず、十分に活用されていない点を問題と感じている。今後は利用可能な支援は積極的に活用すべきである。加えて、電設業界で使える効率化ソフトやAI活用などの事例を共有してほしい。
6. 自社は従業員数・役員を含めてもわずか8名の零細企業であり、他の企業と比較にならない状況である。現状、人手不足や採用の難しさから働き方改革や担い手確保が進まず、外国人労働者の受け入れに関しても手続きの煩雑さもあり、零細企業では対応が困難である。このような企業の置かれた厳しい状況を踏まえた支援を検討してほしい。
7. 業界全体として、たとえば JICA FAIR2025 のようなプロモーションを通じて、電気設備業界が長期的に働きやすい業界であることを継続して周知してほしい。
8. 残業問題だけでなく、企業が負担する社会保障など国の義務負担についても配慮を検討してほしい。

# 【参考】アンケート設問項目

## 令和7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7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7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7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7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

→ ※技術職の採用者のうち、外国人技術職の採用数・・・（ ）人

→ ※技能職の採用者のうち、外国人技能職の採用数・・・（ ）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、外国人労働者の受入れ、採用に関する手法等々に関するご意見・ご要望・問題点があれば、具体的にお書きください。

---



---



---