

建設産業女性活躍



けんせつさんぎょう
じょせいかつやくケースブック

Case Book



女性も安心して
働ける場所へ
建設業界が創る
新たな時代

はじめに

わが国の建設産業においては就業者の高齢化が進む中で、将来の担い手の確保・育成が大きな課題となっています。その解決方法のひとつとして建設産業での女性の活躍があり、平成26年8月に国土交通省と建設業5団体*との間で、「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」が取りまとめられたところです。行動計画においては5年間という目標期間を掲げ、建設産業で働く女性、特に技術者・技能者を倍増することを目指し、どのようにすれば建設業で働く女性を増やすことができるのか、官民を挙げたさまざまな取組が進められてきました。

一方では、建設業のみならず、わが国全体としても、平成28年4月に「女性活躍推進法」が施行されているところです。女性の労働参加率や、管理職比率を高めることが日本の産業競争力を確保するための源泉となることから、西暦2020年までに女性の管理職比率を30%までに高めることを目標に掲げ、全産業において女性の活躍推進のための取組が行われています。

そのほかにも女性の活躍推進に関連し、わが国の建設産業には、若年者をはじめとした将来の担い手の確保・育成をはじめ、働き方改革や生産性の向上等による処遇の改善、ベテラン技術者及び技能者からの技術・技能の伝承、円滑な事業継承など、さまざまな課題が山積みしています。

このような中、国土交通省では建設業における女性の入職・定着の促進に向けた支援及び情報発信業務として「建設産業女性活躍セミナーの開催」、「コンサルティング業務の実施（建設業女性活躍推進相談窓口の設置）」及び「女性入職等に資する情報発信業務の実施」の3つの事業を柱として、女性の入職及び定着の促進を図るための取組を行いました。

このCase Bookはこれらの取組をまとめたものであり、今後の建設産業における女性の入職、定着、活躍推進の参考にしていただければ幸いです。

平成31年3月
国土交通省
(一財)建設業振興基金

※建設業5団体
(一社)日本建設業連合会 (一社)全国建設業協会 (一社)全国中小建設業協会
(一社)全国建設産業団体連合会 (一社)建設産業専門団体連合会

1 建設業女性活躍推進相談窓口

① 趣旨と概要
Purport and Overview

女性活躍に向けた問題意識を持つ地域の中小・中堅建設企業及び建設関連企業※が、女性活躍推進に向けた取組を進めるためには、各企業が抱える具体的かつ多様な課題を解決していく必要があります。

そこで、これらの課題解決を支援する取組の1つとして「建設業女性活躍推進相談窓口」を平成29年8月26日から平成30年3月31日まで開設し、コンサルティング業務に取り組みました。

想定された主な相談内容

- 初めて技術職・技能職の女性を雇用する際の留意事項
- 女性技術者・技能者の現場配置に関わる労働基準法や労働安全衛生法に基づき規制される作業内容や深夜労働の制限
- 妊娠中、育児休暇中・休暇明けの女性のための就業規則の見直し
- 女性の雇用や労働に関連した公的助成制度、公共発注など入札契約制度における加算措置の紹介
- 女性活躍推進法における行動計画策定の支援、「えるぼし認定」や「くるみん認定」の取得の支援 など

建設産業女性活躍 *Case Book*



CONTENTS

| | |
|------------------------------|-------|
| 1. 建設業女性活躍推進相談窓口 | |
| ① 趣旨と概要 | P. 03 |
| ② 相談事例 | P. 04 |
| 女性の採用と入職の促進について | P. 06 |
| 採用した女性の離職防止策について | P. 08 |
| 採用した女性の受入体制、教育、管理職への登用などについて | P. 10 |
| 就業規則の改定や、利用できる助成金などについて | P. 11 |
| 女性がいきいきと働くための職場環境の改善について | P. 14 |
| 2. 建設産業女性活躍セミナー | |
| ① 趣旨と概要 | P. 16 |
| ② 基調講演 | P. 17 |
| ③ 各地区パネルディスカッション | P. 18 |
| 札幌会場 | P. 18 |
| 仙台会場 | P. 19 |
| さいたま会場 | P. 20 |
| 新潟会場 | P. 21 |
| 名古屋会場 | P. 22 |
| 大阪会場 | P. 23 |
| 高松会場 | P. 24 |
| 広島会場 | P. 25 |
| 福岡会場 | P. 26 |
| 沖縄会場 | P. 27 |
| ④ フォローアップ懇談会 | P. 28 |
| ⑤ 全国大会 | P. 29 |



※本業務の利用対象者となる「中小・中堅建設企業」とは、資本金20億円以下又は従業員数1,500人以下の企業（個人事業主又は法人）、「建設関連企業」とは、測量業、建設コンサルタント業、地質調査業である。測量業にあたっては測量法における測量業者であること、建設コンサルタント業及び地質調査業にあたっては国土交通省の登録を受けていることを要件とした。

1 建設業女性活躍推進相談窓口

2 相談事例
Consultation Example

「建設業女性活躍推進相談窓口」の開設後、全国の建設企業等からの相談がありました。企業規模から見ても従業員3名の小規模事業者から約1,300名の中堅企業まで幅広く相談が寄せられました。ここでは主な相談内容とアドバイスについての一部をご紹介します。

▶女性の採用と入職の促進について CASE #01
ハローワークや自社HP以外の具体的な募集手法がわかりません。
ADVICE まずは拡散の可能性があり、費用が少なく抑えられるSNS（具体的にはInstagramやツイッター、またルームクリップ等）の活用も考えてみましょう。

▶募集内容等についてはP.06へ

▶女性の採用と入職の促進について CASE #02
女性の確保・育成について計画しています。何か良いアドバイスがあれば教えてください。

ADVICE 女性を採用するには、戦略的に女性に何をやってもらうのか、そのために会社としてはどのような待遇や教育体制、福利体制を敷くかなど、基本的な部分の構築が必要です。

▶計画策定時の注意点についてはP.07へ

▶採用した女性の離職防止策について CASE #03
女性だけではなく、若い従業員の定着のために何かから手を付けていってほしいかわかりません。

ADVICE 働きやすい職場環境の整備（ハード面）については、できる範囲で取り組み、すぐにではなくとも、徐々に整備していくという経営者の想いを伝えていくことが重要です。

▶職場環境等の整備（ソフト面等）についてはP.08へ

▶採用した女性の受入体制、教育、管理職への登用などについて CASE #04
小規模な企業では、どんなことから始めればよいのでしょうか。

ADVICE まずは働く環境を整備するための取組を構想し、その実現のための課題を整理することから始めていきましょう。また、人材の募集から育成の仕組みの運用までを各都道府県の業界団体と協力しながら実行するなど必要です。

▶内容の詳細はP.10へ

▶就業規則の改定や、利用できる助成金などについて CASE #05
女性登用に力を入れていますが、コストが高んでいます。活用できる助成金などがあれば教えてください。

ADVICE 活用できる助成金としては、厚生労働省の建設事業主等に対する助成金や各都道府県の助成金があります。HPなどを随時確認しておくことも必要です。

▶各種助成金のコース等についてはP.11へ

▶就業規則の改定や、利用できる助成金などについて CASE #06
初めて女性を採用する際の就業規則の見直し点などを教えてください。

ADVICE 規則の見直しは育児休暇等の整備、また、トイレや更衣室等の整備も必要です。その他、セクハラ・パワハラなどには十分注意するとともに、社内に相談できる人材の配置が望まれます。

▶内容の詳細はP.12へ

▶就業規則の改定や、利用できる助成金などについて CASE #07
雇用関係の「両立支援等助成金」について教えてください。

ADVICE 「両立支援等助成金」とは、職場と家庭の両立支援や女性の活躍推進に取り組む事業主を対象に支給されるものです。6つあるコースのうち「女性活躍加速化コース」についてご説明いたします。

▶内容の詳細はP.13へ

「くるみんマーク」について教えてください。

ADVICE 「くるみんマーク」は、子育てサポート企業として、厚生労働大臣の認定を受けた証であり、この認定を受けた企業の証が「くるみんマーク」です。さらに、より高い水準である「プラチナくるみんマーク」もあります。

▶「くるみんマーク」についてはP.13へ

▶女性がいそいそと働くための職場環境の改善について CASE #08
社内に女性活躍推進に対して好意的に捉えていない人がいる中で、どのように環境整備をしていけばよいのでしょうか。

ADVICE 女性活躍推進のためには ①社内制度の構築と社員への周知、継続的な社員教育 ②職場の雰囲気づくりと協力体制の構築 ③職場復帰後も女性がやりがいを感じる職場環境と業務内容の提供といった環境整備がポイントです。

▶女性活躍推進のポイントについてはP.14へ

1 建設業女性活躍推進相談窓口

2 相談事例
Consultation Example

女性の採用と入職の促進について……………p.06-07
 採用した女性の離職防止策について……………p.08-09
 採用した女性の受入体制、教育、管理職への登用などについて……………p.10
 就業規則の改定や、利用できる助成金などについて……………p.11-13
 女性がいきいきと働くための職場環境の改善について……………p.14

テーマ



女性の採用と入職の促進について

CASE #01

女性を採用後、現在リフォームの現場で施工管理を任せたと、現場の男性や客先にも好評で現場が活気づきました。今後も女性を積極的に採用していきたいので、ハローワークや自社HPでの募集は行っていますが、それ以外の具体的な手法がわかりません。他に有効な方法はありますか？

ADVICE

女性に限らずですが採用を積極的に行っていくためには、PR面や情報の充実がとても大切になります。また、「新卒」や「経験者」といったことに限定するのではなく、幅広く募集・PRしていく必要があります。

さらに、現場の女性や職人さんが実際に自身の目でみた仕事の魅力を発信していくこと、ツールとしては多くの人の目に触れやすく、拡散の可能性があるSNS（具体的にはInstagramやツイッター、またルームクリップ等）の活用も考えてみましょう。

募集・PRの内容ですが、仕事内容の魅力（女性が興味を持つこと

が多い分野であること）や、現場監督業であり腕力ではなく、職人さんとの調整能力など、女性にとっても負荷が少ない内容である点などをよりPRすることが重要です。また、建設業では企業がPRしたい内容（実績等）と、求職者が必要としている情報がマッチしていないということが最近分かってきています。求職者が求めている情報は、休日、給与、働きやすさなどの条件面や、会社の雰囲気、教育・研修制度について等があげられています。入社後の自分がイメージできる情報を掲載していくことも必要です。また、作業風景の写真や動画などがあるとさらに良いでしょう。



女性を採用し、定着してもらうためには、勤務条件や柔軟性などに加え、事務職からの登用制度など、社員が部署や性別に関係なく力を発揮することができる環境の整備と、その制度が浸透していることが不可欠です。

テーマ



女性の採用と入職の促進について

CASE #02

少子高齢化の波により「次世代への技術の継承」や「人材の確保・育成」が課題であると考え、女性の採用を実施することを計画しています。また、ゆくゆくは女性の職長を育てることが出来れば、女性だけのグループを作ることも可能かな？と考えるようになりました。何か良いアドバイスが頂ければと思います。

ADVICE

雇用の確保が難しい時代ですが、女性を活用できれば、女性目線での業務対応や接客も可能となり、社内の活性化が図れると考えられます。また、中小建設企業が女性を採用するには、戦略的に女性に何をやらせてもらうのか、そのために会社としてはどのような待遇や教育体制、福利体制を敷くかなど、基本的な部分の構築をしなければなりません。

次に記載するのは計画策定における参考の1つになります。



1. なぜ、女性を活用するのかを経営方針で明確にしましょう。
2. 女性の業務内容、給与、労働時間を明確にしましょう。また、既婚者であれば柔軟な労働時間が可能であるかを検討することも大切です。
3. 女性を雇用し、活用することに対して、男性からの理解を得るための努力をしましょう。女性を活用することで、男性が不平等を感じて不満を感じることはないように努めましょう。
4. 働きやすい職場にするために、就業規則に育児・介護休業制度の整備を検討しましょう。

その他参考（建設現場へGO!）

http://genba-go.jp/content_category/know/woman/

女性の働く持ち場の増える職場環境づくりに努めることで、会社

の知名度もアップするなどの改善効果が期待できます。

女性の採用は、男性以上に難しい状況です。専門学校や高等学校を定期的に訪問して進路指導担当者との関係性を築きながら自社の魅力を伝えたり、様々な会合などに頻りに顔を出し、まずは知名度を上げ、多くの人に女性採用・育成の熱意を伝える必要があります。

また、採用しても定着するとは限らないため、パートやアルバイトであったとしても、人を育て、やりがいを持たせることや、雇用形態にかかわらずコミュニケーションを1人1人としてしっかり取ることで関係性を構築し、問題が起こったときは1人で解決せずに、皆に情報共有して解決していくことが大切です。

テーマ



採用した女性の離職防止策について

CASE #03

女性を採用し定着につなげるため、会社としての体制・受け皿の整備について、女性のためだけでなく、若い従業員の定着のためにも、従業員が働きやすい会社、過ごしやすい環境を目指していますが、何から手を付けていいかわかりません。今後、女性を採用していくために、知っておくべきことがあれば教えてください。また、どのような取組・支援策が有効か教えてください。

ADVICE

女性が働きやすい職場環境の整備(ハード面)については、できる範囲で取り組み、すぐには着手できなくても、徐々にでも整備していきたいという経営者の想いがあれば、まずはそれを伝えていくことが重要です。

女性が働きやすい職場環境の整備(ソフト面)については、時短勤務、半日や1時間単位での有休取得などの整備は必要です。また、必ずしも正社員で働きたいという意向が強くない場合には、週2〜3勤務のパートタイムから始めて、将来的に正社員に移行していくというのも、お互いのミスマッチの防止のためによいと思います。ただし、正社員でない子供を保育園に入れられないなどのケースもあり、大事なことは、働き方を柔軟に決められるということを前提

に、入社を希望している女性と事前によく話し合うことです。そして、ソフト面については、女性向けの仕組みではなく、会社全体の仕組みにすることが必要です。例えば、会社全体として従業員の働き方に関する計画(目標)を立てたり、他社の事例としては、有給休暇取得率50%以上、週1日の定時退社デーなどがあります。女性だけが優遇されているようになると、かえって居づらくなるので、男女ともが活用しやすい共通の制度にする必要があります。

女性が活躍出来る仕事については、期待している内容を具体的に伝えましょう。「女性ならではの視点」「きめ細やかな対応・気遣い」というのでは曖昧なので、具体的にどのような業務でそれが求められるのかを明確にし、どの部分を

任せたいと考えているのかについて、具体的な業務の棚卸しを行うことが必要です。これを機に業務全般の棚卸し(業務の内容と必要な能力)をしていくことは、新人採用においても有用です。

女性ネットワークの構築(悩みの共有)については、可能であれば2名同時に採用することがベスト(これは若手男性の採用においても同様)です。また相談相手をつくること。そして、男女ともに年に複数回の定期面談を設けること。家庭の状況に応じて、与える仕事の質・量をコントロールする必要があります。女性が活躍している他社とのネットワークづくりを経営者が模索しておくことも必要です。

また、採用基準を建設業経験者に絞ると、かなり狭き門になるため、

建設業は未経験ながらも、それなりの規模の会社で社会人経験があり、「次に働くのであれば、自由度の高い中小企業が良い」という人なども、候補に入れた方が良いでしょう。ありますので、視野を広く持つことも必要になります。

女性活躍推進のための取組については下記の取組実態をご紹介します。

「建設業における女性の活躍推進に関する取組実態調査」(平成27年12月)
http://www.mlit.go.jp/report/press/totikensangyo13_hh_000381.html

1. 「現在、取組を行っていないし、当面は行う予定もなし」が35.7%「現在、取組を行っていないが、今後行う予定である」が34.7%、「取組を行っている」が29.6%である。
2. 継続就業に関する制度の導入状況は、「産前・産後休業制度を設けている」が94.5%、「育児休業制度を設けている」が86.8%、「介護休業制度を設けている」が82.3%、「短時間労働制度を設けている」が57.0%である。
3. 制度面での取組状況を見ると、「セクシャルハラスメント対策を実施している」が47.9%、「表彰制度がある」が25.7%、「結



婚・育児にあたっての転勤や配置転換時の配慮がある」が23.8%、「その他の制度や工夫がある」が21.9%、「フレックスタイム制度がある」が15.1%、「女性の意欲や就業意識を高めるための研修がある」が15.1%、「結婚・出産に対応した再雇用制度がある」が14.3%などとなっている。

4. 設備面での取組状況を見ると、「会社に女性専用トイレを設置している」が74.3%であり、「女性専用更衣室を設置している」が53.8%、「女性に適した安全保護器具を用意している」が

27.4%、「現場に女性専用トイレを設置している」が19.8%、「洗面所、シャワー室を設置している」が15.5%などとなっている。

テーマ



採用した女性の受入体制、教育、管理職への登用などについて

CASE #04

小規模事業所での技術者の獲得方法、教育、受入体制について教えてください。また、女性の活用を図るための仕組み作りに取り組みたいのですが、どんなことから始めればよいのでしょうか。

ADVICE

日本の社会は労働力人口の減少局面にあり、国土交通省をはじめ国の施策として女性の活躍を図るべく、育児に関する制度の充実をはじめとした女性が働くための条件整備に取り組んでいます。そのひとつが、経済産業省が力をいれている「ダイバーシティ経営」です。その実例として、塗装職人の高齢化と人手不足を補うために女性と永住資格がある外

国人を職人として育てる仕組み作りを進めている例があります。

これまで一人親方に依存してきた仕組みを改めて、子育てなどと並行して安定的な仕事を確保するために、正規社員として雇用しながら人材育成を行うためのプログラムを実施していることが特徴的です。更に、子育て中の女性が安心して働けるように託児所を設けていることも大きな特徴です。

しかし、これらを全ての中小企業が実行できる訳ではありません。即ち、職人の集団である専門工事業は小規模な企業が多く、資金面等で限界があり、単独企業で取り組むことは困難だと考えられます。その意味で、**人材の募集から育成の仕組みの運用まで各都道府県の業界団体と協力しながら実行する**なども必要です。

他社の事例を参考にして、自社が関連する専門工事業者等と連携して女性を受け入れると共に、働く環境を整備するための取組を構想し、その実現のための課題を整理することから始めていきましょう。



テーマ



就業規則の改定や、利用できる助成金などについて

CASE #05

日頃から女性の登用に力を入れており、研修や講習にも積極的に参加させているが、コストが高んでいます。今後もこの方針を貫きたいので、活用できる助成金などがあれば教えてください。

ADVICE

活用できる助成金としては、厚生労働省の建設事業主等に対する助成金が考えられます。認定訓練・技能実習の実施、あるいは、認定校に従業員を参加させた場合、経費や賃金の補助制度の活用を検討されてはいかがでしょうか。申請には、どこにだれを参加させるのかを決める必要があります。これまでの各人の研修・実績をみながら、今後の方針を立てて訓練に参加させるよう進めましょう。

また、その他にも各都道府県の助成金もありますので、HPなどを随時確認しておくことも必要です。



○建設事業主等に対する助成金とは

「建設事業主等に対する助成金」は、建設労働者の雇用の改善や職業訓練などを実施する建設事業主や建設事業主団体に対して、経費や賃金の一部を助成する制度です。

【各コース紹介】

- トライアル雇用助成金
 - ①若年・女性建設労働者トライアルコース
- 人材確保等支援助成金
 - ①雇用管理制度助成コース（建設分野）
 - ②若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）
 - ③作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）
- 人材開発支援助成金
 - ①建設労働者認定訓練コース
 - ②建設労働者技能実習コース

※主な受給要件や制度詳細については下記厚生労働省HPをご参照ください。
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyourgudou/koyou/kensetsu-kouwan/kensetsu-kaizen.html>

※活用してみませんか…「助成金」（建設現場へGO！内）
<http://genba-go.jp/subsidy/>

テーマ



就業規則の改定や、利用できる助成金などについて

CASE #06

当社は今年度より初めて技術職に女性を採用することになりました。現場に配置される女性技術者が快適に仕事に取り組むためには、どのような点に注意が必要か教えてください。

ADVICE

女性が活躍できる雇用環境を社内に整備することによって、生産性向上が期待できます。

まずこの場合は、就業規則など規則類の見直しが必要とされます。この際、育児休暇等についても整備しておくべきです。また、トイ

レや更衣室等の整備も求められるでしょう。発注官庁には女性用設備にかかる補助金等がある場合もあるので、そういったものの活用も勧めます。

その他、男性従業員のセクハラ・パワハラなどには十分注意す

るとともに、社内に相談できる人材の配置が望まれます。



テーマ



就業規則の改定や、利用できる助成金などについて

CASE #07

建設業における女性の活躍の場を広げるため、雇用関係の「両立支援等助成金」について教えてください。また「くるみんマーク」や「えるぼし認定」についても教えてください。

ADVICE

「両立支援等助成金」とは、職業生活と家庭生活の両立支援や女性の活躍推進に取り組む事業主を対象に支給されるものです。ここでは6つあるコースのうち「女性活躍加速化コース」についてご説明いたします。同コースは女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、数値目標の達成にむけた「取組目標」を盛り込んだ「行動計画」を策定して具体的に取組、目標を達成した事業主にそれぞれ一定額を助成するものになります。受給にあたっては各コースの要件の他に、共通要件や留意点等がありますので、詳しくは厚生労働省のHPをご覧ください。

「くるみんマーク」は、子育てサポート企業として、厚生労働大臣の認定を受けた証になります。次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育

てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。この認定を受けた企業の証が「くるみんマーク」です。平成30年12月末時点で、3,000社を超える企業が認定を受けています。さらに、平成27年4月1日より、くるみん認定を既に受け、相当程度両立支援制度の導入や利用が進み、高い水準の取組を行っている企業を評価しつつ、継続的な取組を促進するため、新たに「プラチナくるみん認定」がはじまり、平成30年12月末時点で、250社を超える企業が認定を受けています。プラチナくるみん認定を受けた企業は、「プラチナくるみんマーク」を広告等に表示し、高い水準の取組を行っている企業であることをアピールできます。

また「えるぼし認定」は、行動計画の策定、策定した旨の届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を

うけることができます。認定を受けた事業主は厚生労働大臣が定める認定マークを商品や広告などに付すことができ、女性活躍推進事業主であることをPRすることができます。優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることを期待されます。各府省等は、公共調達において、ワークライフバランス等を推進する企業を積極的に評価し、これらの企業の受注機会の増大を図る観点から、総合評価落札方式または企画競争による調達を行うときは、えるぼし認定企業などのワークライフバランス等推進企業を評価する項目を設定することとしています。

厚生労働省HPの「ポジティブ・アクションを推進するための業種別『見える化』ツール」には、建設業の支援ツールもあり、現状把握や課題分析、行動計画策定の参考になりますので、ぜひ活用してください。

<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/03/13-01.html>

テーマ



女性がいきいきと働くための職場環境の改善について

CASE #08

当社では女性の採用に力を入れていますが、現場環境の準備が整わず配置ができていない状況です。社内では女性活躍推進に対して好意的に捉えていない人も多々いる状況で、どのように環境整備をしていけばよいでしょうか。

ADVICE

社内で女性活躍推進を図ることは、社員間の意思疎通がスムーズになったり、企業イメージの向上や、生産性の向上とワークライフバランスの実現につながったり、男女の優秀でやる気のある人材の確保がしやすくなったりと、職場や業務の活性化をもたらすというメリットがあります。

○女性活躍推進のためには、以下の3点がポイントになります。

(1)社内制度の構築と社員への周知、継続的な社員教育の実施

女性が働きやすい環境を整えるために、就業規則の見直しを行い、社員へ周知を行うこと、そして、男女ともに働いていく、相互理解のための社員教育を継続的に実施する必要があります。座学での言葉遣いやマナーについても留意する必要がありますが、より準備を要するのは現場での実習の場合です。トイレやシャワーの設置はもとより、

資機材などの重量物の運搬作用における補助機材の準備や作業手順の準備が必要になります。講師を含めて一緒に作業する男性の技術者及び技能者の行動スタイルや態度・言動に関するマニュアル等を予め準備し、教育することも必要です。

(2)職場の雰囲気づくりと協力体制の構築

女性を採用する際にネックだと考えられがちなのは、出産・育児と仕事との両立ができるかどうかということです。せっかく採用したのに、両立できずに退職してしまうと、これまで育て上げてきたコスト面も含め、会社にとって大きな損失です。また、男女を問わず、病気や怪我で一時的に働けなくなる可能性は誰にでもあり、その際にはお互いに協力し、カバーしあって仕事をすすめる必要があります。困ったときに助け合える関係性を

構築しておくことで、休みが取りやすくなったりと、女性だけでなく男性も働きやすい環境へと変化させていく必要があります。

(3)職場復帰後も女性がやりがいを感じる職場環境と業務内容の提供

育児等による休業後、復帰した際には、時間の融通がきく仕事であることも重要ですが、本人がその仕事に対していかにモチベーションを維持できるかも重要であり、本人と話し合いながら進める必要があります。



国土交通省 一般財団法人 建設業振興基金

建設現場へGO!
—見る、知る、働く、建設産業のJobポータル—
<http://genba-go.jp/>

建設業で働くための 18歳のハローワーク
<http://genba-go.jp/18hellow/>

建設産業で働く 女性がカッコイイ
<http://genba-go.jp/know/woman/>

2 建設産業女性活躍セミナー

① 趣旨と概要

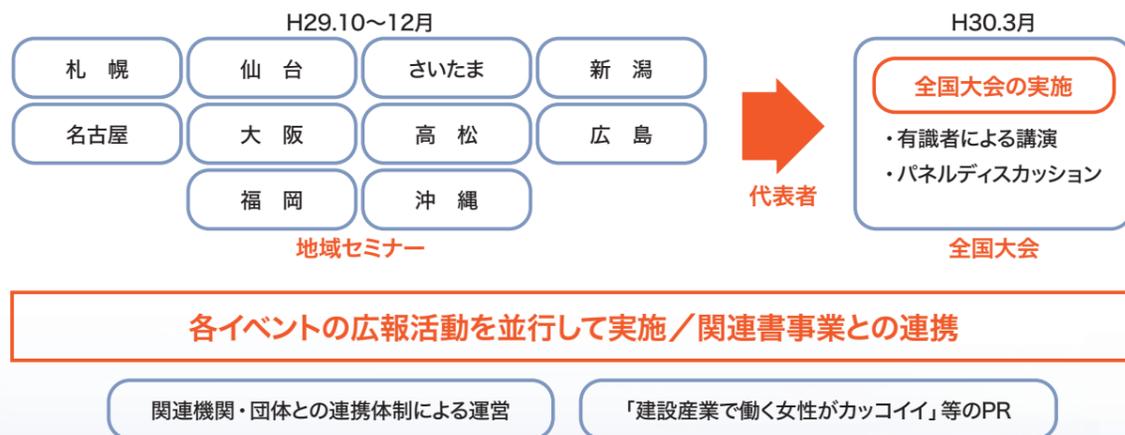
建設現場で働く技術者・技能者、事務職、経営者など様々な職域の女性たちが、会社の垣根を越えて集まり、意見交換会を行う「建設産業女性活躍セミナー」を全国各地で開催しました。平成29年10月16日から平成29年12月20日までの約2ヶ月半の期間中に、10会場において連続して開催し、平成30年3月1日には全10回の地域セミナーを総括する全国大会を東京で開催いたしました。

参加者は地域セミナーでは延べ500名を超え、全国大会においても200名の定員を超える関係者が集まり、各会場とも盛況となりました。

本章では基調講演と10会場で行われたパネルディスカッション、またフォローアップ懇談会や全国大会についてダイジェスト版で掲載いたします。より詳細につきましては下記URLを参照してください。

記事 http://genba-go.jp/content_category/3212/

動画 <http://genba-go.jp/movie/>



セミナーの目的

本セミナーの目的は、今後入職を考える女性や、女性を採用しようとする企業に対して効果的に情報を提供することによって、建設業で働く女性たちが更に活躍していくための基盤固めを行うことを目的とし実施いたしました。また、より多くの女性たちが参加できるように、全国を北海道、東北、関東、北陸、中部、近畿、四国、九州、沖縄の10地区にブロック分けし、その中心都市でセミナーを開催いたしました。

② 基調講演

建設業を女性の一生の仕事に～男女共創の幕開き～

(有)ゼムケンサービス 代表取締役 籠田淳子氏

建設業は女性の一生の仕事になる
との強い思い

女性に「建設業を一生の仕事にしてほしい」と思います。やればやるほど資格が増えますし、身につけた技術は裏切りません。しかし、そのためには、ワークライフバランスやワークシェアリングという考え方や、女性力・男性力を明確にしていくことが重要です。

ワークライフバランスは「仕事と生活との相乗効果」と深い関係があります。仕事ができると収入が上がる。収入が上がると生活も充実してくる。暮らしや家族との関係性がうまくいくと、仕事にも集中できる。こういった循環なくして、私たちの仕事は実現できません。

ワークシェアリングは、「ワークシェアリングマネジメント管理表」に基づいて進めています。例えば、一つの物件を2人～3人で必ず見るようにしていますが、それは一級建築士や現場代理人が1人では荷が重すぎるからです。何かの時には誰かと助け合っていかなければいけない。そして情報収集の仕方には、男性と女性で違いがありますので、現場の安全を追求するためにも、男性の情報と女性の情報を併せてやっていくべきだと思っています。

建設業を女性の一生の仕事とする
3つのポイント

私たち女性が活躍するためには、やはり男性の協力が重要です。これまで社会は男性がつくってきたもので、ほぼ男性の常識で成り立っているのですから。そのためには、男性と女性は考え方が異なり、互いの足りない部分を補え合える関係だ、と心の底から理解していくことが必要です。その上で、男性は期待する女性力について伝えること、そして、しっかり話を聞くこと、頼りにすること、承認することを大切にしたいと思っています。



会社というのは続けていかなければなりません。経営を続けていくためには、成果をつくり出す必要があります。そのためには次の3つが重要です。

第1に、「ワークライフバランスの実現」で、時間当たりの生産性アップを考える。

第2に、女性力、男性力を明確にし、新しい視点を取り入れて、イノベティブなシステムを作る。

第3に、シェアリングシステムにより、現場をチームにしていく。

私の今後のビジョンは、建設現場に立つ女性の「心・技・体」が揃ったスキルの養成を考えています。最後までやり遂げられるタフな心、女性だからできる技術を、皆さんと一緒に育んでいく流れをつくっていきたいと思っています。



2 建設産業女性活躍セミナー

③パネルディスカッション【地区：札幌】



panel discussion 01
札幌会場
 SAPPORO stage
 DATE 会場：北海道建設会館
 開催日：2017年12月13日
 参加人数：57名



女性活躍には「期待し」「機会を与え」「厳しく育てる」の3Kが大切



●女性が活躍するために大切だと思うことは、性別による役割分担の意識改革です。誰もが潜在的に持っていると思いますが、「男は弱音を吐いてはいけない」とか「女性は繊細で気配りができる」といった、無意識のうちの偏見を解消していく必要があると思います。いろいろなことを「性別」ではなく「個性」としてとらえていく必要があるということです。特に建設業は男性社会で、女性にはとても甘く、無理をさせられないという優しい男性が多くいます。けれど、そうではなく、女性を会社の大事な戦力としてとらえて期待していくことが大切です。まず、機会を与えないと経験になりませんし、実力がついていきません。なので、女

性が活躍するためにも「期待し」「機会を与え」「厳しく育てる」といった3Kが大切だと思います。(総合建設/管理部)

建設業で働く女性、将来を担う女性へのメッセージ

- 一般的には「建設業界は建築や土木学科を出た人じゃないと活躍できない」や「建築・土木関連の学校を出ていないと、この業界では働けない」と思われている方もいらっしゃると思います。しかしながら、「いやいや、そんなの全然関係ないよ」と思われている方のほうが業界内には多いです。実際、学ぶこと、チャレンジすること、厳しさに直面することなど本当にたくさんありますが、是非チャレンジしてほしいです。(建築/経営者)
- 女性も男性も頑張りすぎないことが秘訣です。それと、周りに誰でもいいので、相談相手を見つけてください。会社の中ではなかなか難しくても、業界内には仲間はいっぱいいます。それから他の人と自分を比べないこと。そして細々でいいので続けること。つまり、特に輝いたり、活躍したりしなくてもいいんです。自分

の夢をかなえていくことが大事ですので、それに向かっていきましょう。(建設コンサルタント)

- 建設業で女性が働くことに対して、心配になるという声をよく聞きますが、建設業は体力的な面が全てではありません。現場ではそれぞれが自分の役割を果たしながら、みんなで協力し合ってお互いに補い合い、ものづくりをしています。達成感のある素敵な仕事です。まだ女性の数は少ないですが、結婚・出産しても、なお活躍し続けることができる仕事だと思いますので、今建設業で働かれている方、また、これから建設業で働きたいという方には頑張ってもらいたいと思います。(土木/工事部)



③パネルディスカッション【地区：仙台】



panel discussion 02
仙台会場
 SENDAI stage
 DATE 会場：宮城県建設産業会館
 開催日：2017年10月16日
 参加人数：45名



女性が活躍できる業界であることをアピールするためには

- 業界に女性を増やすためには、まず、大学で土木を専攻する学生を増やさなければ行けません。そのために、小学校や中学校の子どもたちに、「土木とは何?」「土木は、私たちの暮らしにこんなに身近なものなんだよ」と言うことを教える取組を地道に行っています。また、年に1回、ショッピングモールにイベントブースを借りて、「橋の構造はこんなだよ」「どのトンネルが強い形でしょうか?」と実験を交えながら、子供達向けのイベントも行っています。やはり、一般市民の方に、土木とは身近なもので、すごくやりがいがある仕事なんだということを感じていただき、分かっていたことが必要かなと思います。(建設コンサルタント)
- 学校に対しても女性に対してもPRが全く不足しているのが現状だと思います。まずは、女子ウケするようなPRの作り方をしたほうが良いと思います。例えば、ICT活用に関しては女性の方が向いていると感じるので、一般の女性も引っ張って連れ

て行き、「建設の現場に行ける」「就職できる」ということをもっと知らせてあげたいです。(土木/会社役員)

- 今、IT、IoT、ICT、ロボットスーツにしても、男女は関係ありません。新しい機会や新しいことに関しても、男性も女性も面白いと思って入っています。ひょっとしたら女性の方が向いていることもあるかもしれません。そういった可能性が我々の産業の中にたくさんあるということをもっと分かるように伝えていくことが、入職促進に繋がるのではないかと思います。(建築/経営者)

建設業で働く女性、将来を担う女性へのメッセージ

- 日々頑張ってきた技術というのは裏切らなくて、きちんと資格を取って、今、男性と同じような形で仕事をいただけるというのは、今まで頑張ってきた技術を身につけてきたことが活かされているのかなと思っています。建設業は男性女性問わず、未来のある素晴らしい仕事ですので、是非たくさんの方に入職、定着していただきたいと思っています。(設備/経営者)
- 今仕事をしている私たちが、自分の仕事に誇りを持って働き続ける、生



き生きと働き続けることが、まずは必要かなと思っています。女性にはいろんな選択肢、ライフイベントがありますが、その中で働き続けるということがやっぱり一番大事です。周りに認めてもらうために自分自身の努力もすごく必要かとは思いますが、どうしてもだめな時は周りの人にお願いをすることも必要です。私はこういうふうに働きたいので協力してくださいと周りに協力を求める。それが、あとに続く女性たちが仕事をしやすい環境につながります。自分も頑張らなくては行けないけれど、周りに頼ることもすごく必要なことなんじゃないかなと思っています。(建設コンサルタント)

③パネルディスカッション【地区：さいたま】



panel discussion 03
さいたま会場
SAITAMA stage

DATE 会場：埼玉建産連研修センター
開催日：2017年10月17日
参加人数：44名



**仕事を続けるために
必要となる家族や
職場の理解と協力**



- 「現場で働く女性のアンケート」では、「仕事で男女を感じますか」を問いかけ、「感じる」「感じない」の2つの選択肢を設けたところ、2年前に比べて「感じる」という女性が約20%も増えていました。例えば、女性に優しい対応をされているという人が多いようです。年齢が上がり、仕事内容が厳しくなり、相応のポジションもついてくると、女性の定着を促進するため、女性も男性と同じように登用する必要があると思います。ある意味では、男性にはその勇気が必要だと思います。(総合建設/研究職)
- 業界内にはシングルマザーで頑張っている人もいます。男性の方には、そういう女性たちに偏見を持たないでほしい。シングルであるが、夫婦で働いていようが同等です。そし

て、子育てをしていたら、女性は休まなければいけないときがあります。その時に「なんだ、また休みか」と思わないで、男性にも休んで欲しいと思います。そうすると、女性も休みやすくなります。そのような環境にどんどん変えていき、労働環境に男女差がなくなればよいと思います。(総合建設/研究職)

- 「好きこそものの上手なれ」ということで、人材育成で一番重要と考えています。自分の好きな仕事をしている姿を子供たちに見せることで、子供たちも、将来自分たちが同じようにやりたい仕事を見つけて頑張ってくれるのではないかと思います。また、仕事が好きで面白いと思っているお母さんを子供は応援し、ご主人も理解してくれるからです。そのように家族が理解してくれることが、定着するためにはとても重要だと思います。(建築/経営者)
- 理解してもらうための努力を現場で続けていこうとされている方は、並々ならぬ努力をされています。しかし、同時に家族と共に職場環境も重要です。現場の所長の意識が変わらないと、中間層や同僚も「そうだね」と割り切れない。やはりトップの意識が変わって、トップが決断するこ

とが重要ですし、心の中で思っているだけでなく、声にしてきちんと言っていたら、「こうやっていこう」と言葉にすることが、すごく重要なんだと思います。(建築/経営者)

**建設業で働く女性、
将来を担う
女性へのメッセージ**

- 女性目線、細やかな気配り、柔らかい話し方、また、女性だからできる・気づけることもたくさんあります。答えが必ずしもあるわけではないに、自分の中で着地点をしっかり保ち、相手を思いやり日々取り組んでいけば、やりがいある仕事になります。(総合建設/技術者)



- 今のうちにできることをたくさんやっていただきたいと思います。出来ることに挑戦して欲しいと思います。必ず誰かが見てくれています。(総合建設/研究職)

③パネルディスカッション【地区：新潟】



panel discussion 04
新潟会場
NIIGATA stage

DATE 会場：新潟ユニソンプラザ
開催日：2017年11月22日
参加人数：37名



**建設業の真の
魅力ややりがいを
伝えることが大切**

- 自分自身もそうだったのですが、ほとんどの方が、大学に入学して4年間勉強をした後に、どんなところに行けばどんな仕事ができるかをわかっていないと思います。そこで、冊子などで仕事の流れと職種の相関関係をまとめた一覧表を見ることで、「施工するのはこんなところに行けばいいんだ」「設計はこうだな」「公務員って何をしているのだろう」と、明確なイメージや魅力などが学生時代の早い段階でわかってくると、大学4年間も非常に変わり、就職についてもしっかりと意識できるようになると思います。(建築/設計)

**職場環境の改善には
経営トップの意識改革
と決断が不可欠**

- 建設業は今あらゆる産業の中で高齢化率が最も高い、その意味では日本の中で先進的な産業でもあります。そしてまた、若者が入ってこないという現状において、実はものすごく変わる機会を示唆されているのが、トップの意思決定です。業界は

ものすごくトップダウンの業界です。高齢化が進んだり、若者が入ってこないという状況が起きている状況の中、「そうか!」とトップが変わればものすごい業界革命が起きると思います。(建築/経営者)

- 経営者の中にはフットワークが軽い方もいらっしゃいますが、全ての経営者のフットワークが軽いかというと、なかなか難しいところもあると思います。どうしても国ができることは限られており、後押しは積極的にできても、結局は経営者の方々に実際に動いていただかないと、何も変わらないということは事実です。担い手確保というのは、中長期的に見て大変な課題ですので、ひとつ女性というキーワードを含めて、取り組んでいただきたいと思います。(行政機関)

**建設業で働く女性、
将来を担う女性への
メッセージ**

- 建設業にこそ女性に入って欲しいと思います。川であれ、道路であれ、家であれ、人が使うものを造るのに男性だけの視点で良いわけがないと思います。是非女性に関わって欲しい。女性が働らくための環境はまだ十分ではないと思いますが、少

しずつでも女性が長く働き続けられるような環境作りを進め、それがさらに日本全体に広がっていくような仕組み作りを進めていければいいなと思っています。(行政機関)

- 建設産業は、暮らしを支える、暮らしの基盤をつくっていることは間違いないことです。そこには男性が主役であり、同じように女性も主役であるということがあります。その建設産業に対して、提案していく、創造的な仕事をしていくことにあたっては、男性ももちろんですけど、女性もすごく良いアイデアを持っています。現場も男性だけに指揮をとらせるのではなく、女性や若い人たち、高齢者だって、「こんなふうにしたらもっと仕事は楽になる」「こんなふうにしたら楽しいんじゃないか」というような提案をどんどん出来るようになればいいなと思います。(建築/経営者)



2 建設産業女性活躍セミナー

③ パネルディスカッション【地区：名古屋】



panel discussion 05

名古屋会場

NAGOYA stage

DATE 会場：安保ホール
開催日：2017年11月27日
参加人数：74名



建設業に対する ネガティブなイメージを 払拭していくことが重要



- 一般的には建設業界はなじみにくい業界であることは確かだと思います。例えば、近くにビルが建ち始めても、白いパネルでおおわれて、中からガタガタ音がするだけです。そこで、チラシなどで「パート募集!日給〇〇円」と宣伝したり、タウンワークなどに「学生募集!〇〇円」とアルバイト募集をかけ、一度働いてもらうことが大事だと思います。また、現場を覆う白い囲いについても、内部が見えるような透明のものにもっと変わってほしいと思います。(設備/技術者)
- 昔、建設業はもっと身近な業界でした。ドラえもん空き地にはヒューム管という土管があります。リオ・オリンピックに出てきたマリオも、日本の有名な配管工です。なので身

近な分野であると、もっと建設業に自信を持ってもらいたいと思います。また、日雇い労働というのは聞こえが悪いのですが、例えば肉屋さん「パート募集」と貼ってあるくらいの感覚で、一度建設業界に入ってもらい、学生さんにも体験してもらいたいです。インターンではなく、きちんとしたアルバイトとしてまずは入ってきてもらおうと、そこから入職者が増えていくと思っています。(設備/技術者)

建設業で働く女性、 将来を担う女性への メッセージ

- 会社に初めて女性を登用するときは、やはり抵抗も大きいかもしれませんが、自身をつけさせる育て方をすれば、活躍し、長く続けようという気持ちに絶対なると思います。また、現場では分け隔てなく指導いただき、経験させてもらうことも必要です。そして、しっかりと資格をとることで、周りの人もだんだんと「女性」としてではなく「技術者・技能者」として扱ってくれる機会も増えます。今現場で頑張っている女性はもちろんですが、これから女性の活躍や女性をもっと増やそうと考



ている会社の方々には、恐れずに色々なチャレンジを女性にもさせていただければと思います。(総合建設/技術者)

- 今業界内で働かれている女性の方々には、是非横の繋がりを一層強くしていただきたいと思います。仲間が1人でも2人でも多くいると思いつながると、辞めようと思つ場面も少なくなると思います。また、ベテランの方々、自分の背中を見ているのだとあらためて感じていただければと思います。(行政機関)
- 女性の感性や考え方というのが今の建設業界には絶対に必要だと思っています。皆さんがどんどん声を上げていくと、小さな声がいずれ大きな声につながっていくと思っています。是非今後も頑張っていきたいです。(総合建設/人事)

③ パネルディスカッション【地区：大阪】



panel discussion 06

大阪会場

OSAKA stage

DATE 会場：建設交流会館
開催日：2017年11月17日
参加人数：51名



女性が活躍する上での 課題

- 女性が活躍する上で課題となることについて、様々な方々からお話をお聞きし、また感じた課題のベスト5は、「長時間労働、夜勤」「体力勝負の作業」「会社もしくは上司のスポンサーシップの欠如」「転勤・異動」「清潔感の欠如」です。また、これらのうち最大の課題であると思うのは「会社もしくは上司のスポンサーシップの欠如」です。ここでいうスポンサーシップとは、支援と育成をいいます。今、女性を採用する企業が多いのですが、支援はしても育成が追いついていません。女性を活用していくには「育成」も重要です。男性と同様に長いスパンをかけて、将来のなるべき姿と見据え、時には厳しくしっかりと育成していく必要があります。また、女性自身も様々なライフイベントに対応できるよう、早い段階から様々な事柄を知って、そしてイメージしていくことが大切です。自分自身が将来にわたってどうキャリアメイクしていくのかを、前もって自分自身でも考えておくことが必要です。(総合建設/技術者)

建設業で働く女性、 将来を担う女性への メッセージ

- 建設業はよく女性が少ない(男女比割合8:2程度)と言われますが、逆に考えると、非常に女性が活躍する余地がまだある、伸びしろがたくさんある業界と言うことだと思います。色々な職種も活用できますし、女性の活躍できる職種がまだまだある、非常に未来を持った業界だと感じています。(キャリアコンサルタント)
- 女性が活躍すると、「企業にとっても」「お客様にとっても」「事業にとっても」よくなると思っています。ただ、「女性だからこうしないといけない」「女性だからこれを任せるといったことではなく、実際に配属したら、その人の個性や状況に合わせて、最適な環境づくりや仕事の割り当てをやっていただければ、結果的によくなると思います。是非そのような一人一人をみて個性を伸ばすといった取組が増えればと思います。(総合建設/人事)
- 人生は一度しかないもので、何事も経験です。子育て、プライベート、仕事も、経験したことに無駄はあり

ません。人生において、自分はやるべきだと思って、仕事に重きを置くとときもあれば、子育て、主婦、プライベートに重きを置くこともある。バランス良く崩れなければそれで良いと思います。そのように建設業の中で自由に泳いでいただければと思います。(総合建設/設計)

③パネルディスカッション【地区：高松】



panel discussion 07

高松会場
TAKAMATSU stage

DATE 会場：TBCホール
開催日：2017年11月7日
参加人数：41名



「女性の私も
やってみたい」と
入職を促すPRが必要

- 入職に関してもっとお金を使っても「現場の素晴らしさ」「建設業は男女共に働ける場所だ」ということを、積極的な広告や情報発信等でPRした方が良く、それと同時に、入社3・4年目はだんだんと苦しくなる時期なので、そのタイミングで技術やコミュニケーションスキルをアップさせるためのサポートがより必要になってくると思います。(建築/経営者)
- インターンを受け入れる企業がまだまだ少なく、特に地域密着の中小企業こそインターンの受け入れ態勢を取っていくことが大切なのかなと思います。(建築/経営者)

周囲の理解や
上司の意識改革が
定着につながる

- 「ロールモデル」や「メンター」という言葉が、女性が活躍するためのキーワードになっています。「ロールモデル・メンターはいますか」というアンケートを取ると、入職後5年未満の人では7割ぐらいが「います」と答えます。ただし、5年から10年、10年

から15年になると、「います」という人の割合がガクンと減ります。入社当時の独身女性に対してはありとあらゆる人が色々な指導をしてくれ、相談に乗ってくれます。しかしながら、子育てをする女性に対しては、今までアドバイスをしてくれていたロールモデルやメンター、人生の先輩と思われる人との関係性が急に変わってくることもあります。そういった時こそちょっとした配慮をもらえたら、それだけでだいぶ楽になるということだと思います。(建築/経営者)

女性活躍推進の
鍵を握る
経営者の覚悟

- 女性の活躍には、一緒に働く男性の理解や協力が重要だと思います。個人レベルで進めていくのはなかなか難しいので、特にトップダウンで行う必要があると感じています。(一般参加者/男性)
- かつては時代がまだ男性社会であったため女性は裏方のような仕事がほとんどでしたが、現在の社長は「女性にも男性と同じように活躍してもらいたい」ということで、女性の意見も積極的に取り入れてもらっています。また、トイレに花を飾ったり、玄関を

常に綺麗に掃除したりと、女性ならではの細やかな気配りをちゃんと見ていて労ってくれます。今の社長は女性が気づかないような事にもとても気を配っており、社員にも「目配り・気配り」が重要だと常に言っています。ですので、男性女性に関係なく、社員一同が仕事だけではなく職場環境についても工夫しながらやっています。(総合建設/事務職)

- 昔の日本はトップダウン型の経営がほとんどだったかと思いますが、トップダウン型の経営者ほど目覚めた時の変わり方がすごいのです。決断をされた経営者の会社には、国土交通省のベストプラクティスで表彰された会社もあります。トップダウン型のリーダーシップをとっている経営者の覚悟がとても大事ではないかなと思います。(建築/経営者)
- 担い手の確保は他産業との競争です。しかし、ちょっとした工夫で女性でも十分に男性と同じように働けます。固定観念を少しずつ変えていくのは経営者次第だと思います。(行政機関)

③パネルディスカッション【地区：広島】



panel discussion 08

広島会場
HIROSHIMA stage

DATE 会場：RCC文化センター
開催日：2017年11月8日
参加人数：50名



建設業の魅力をもっと
発信できていないのは
「もったいない」

- 職を選ぶ際のイメージは、「ああいう仕事したい」「あんな人たちになりたい」と憧れて入られる方が多いのかなと思います。最近は少し増えましたが、女性に似合う作業着や安全靴、またSサイズの軍手など、外的なものをもっと増えればいいかなと思います。そういうものが一般的に入手しやすくなって、「この作業着かわいいな」「これかっこいいな」という選択肢が広がれば、イメージアップの一つになるかなと思います。(建築/技術者)
- 建設業は「お金がなくて学識がない」、そんな人たちが働くところというイメージが未だに残っています。しかし、上場企業の年収のトップ産業は「建設業」といったニュースがあります。やはり技術や技能があれば年収は下がりにくいです。実際には強みであり、素晴らしいことなので、もっと世の中の皆さんにアピールが必要だと思います。(建築/経営者)
- 今は中学校に入学すると、先生からすぐ「進路を決めなさい」と聞かれます。これは高等学校に入学しても同

様です。進路が既に決まっている子は、女の子の場合だと、看護師さんや学校の先生、パティシエといった夢を持っている子です。その他8割ぐらいの子はまだ将来の希望が見えていない、何をして良いか分からないという子です。そして自分の親の職場に行ったこともないから、親の仕事さえも分からないというのが現実です。なので、出張教室のように学校に向いて建設業のやりがいや魅力、生の社会、仕事を伝えていくことは有効だと思います。また、現代ではインターネットの動画を熱心に見ている子供たちが多くいて、建設業の現場のすく面白い動画を作り配信するといいいのかなと思います。(一般参加者/女性)

建設業界で「ずっと
働きたい」と思える
環境づくりが大切

- 女性にやりがいをもち続けてもらうには、働き続けられる環境を作っていくことだと思います。環境と言っても、制度やハード面に限らず、同年代との繋がりや先輩社員との関係性が大切だと思います。何かあった時には誰かに相談できたり、困ったことがあれば先輩に教えてもらえる、そういっ

た絆や環境作りが業界で働き続けるには必要な事なのかなと思います。(総合建設/建築計画)

- 本当に人によって違いがあって、これくらいで難しいと感じる人、これくらいなら簡単と思う人、いろいろあります。また子供がいる・いないにかかわらず、1人暮らしでも、実家でテレビが故障したら自分が面倒を見に行かないといけないなど、本当に様々です。それを共有していくことがとても大事だと思います。また、その場なりの工夫を重ねていくことで、お互いの理解や共有につながっていくのかなと思います。(建築/経営者)
- 女性リーダーの存在は1つのポイントになると思います。例えば、今、総務をされて全体の動きを把握している方が、女性のリーダーとなって他の女性に伝えていく。男性もとても勉強されているし、思いやりもあります。また、女性のために一生懸命したいという人もいます。ただ、女性に伝えることは、女性にしかできない部分もあると思います。(建築/経営者)

2 建設産業女性活躍セミナー

③ パネルディスカッション【地区：福岡】



panel discussion 09

福岡会場
FUKUOKA stage

DATE 会場：福岡建設会館
開催日：2017年12月20日
参加人数：69名

情報を共有して
不安を解消し、
仕事を続けられる
環境整備が重要

● ライフイベントである介護、結婚、子育ての不安を解消するためには、やはり情報の共有が重要になります。また、現場で孤独で仕事をしているときに、上司や先輩、また同僚たちのいい仕事情報が共有できれば非常に心強いです。また、大企業には大企業の良さがある反面、決定プロセスの長さ等の問題もあります。なので、女性活躍が早く進む、また浸透する可能性が高い中小企業こそ、より積極的に女性活躍に手を付けていかないと、もったいないとも思います。(建築/経営者)

● 今までは、結婚や出産のときに、例えば「一緒になる方の勤務地の都合で」「出産後に前と同じ職場に戻れないのであれば」といった理由で辞められてしまう方がいらっしゃいました。そこで、本当はどうしたいのかじっくり面談を実施しました。「結婚相手が遠いところに住んでいる」といった理由であれば、勤務地の変更を行うようにしています。また

もともと施工管理をしていた女性が子供を出産して復職したときには、受入現場から「今まで現場で時短を取った例なんて聞いたことがない」と言われても、「だったら逆に一番にやってくださいよ」と所長に頼み込み、実行してもらい環境改善を行っています。本人も周りも最初はやりづらそうにしていますが、ワークシェアといった観点から、現場の担当も2人1組でやるなどの工夫が生まれ、かえって品質上もダブルチェックされるという良い面も生まれてきました。(総合建設/人事)

建設業で働く女性、
将来を担う
女性へのメッセージ

● 今はまだ援助の環境が整っていない中で、孤軍奮闘されている女性の方がたくさんいらっしゃいます。そういった状況だからこそ、「働き手がいなくなるので女性が入ってよ」ではなく、「女性が多い現場だからこそ、素晴らしいものができあがっている」「現場ってこんなに綺麗で安全だったのだろうか」という新しい環境をつくるチャンスがやってきたのだと思います。女性活躍についてはある意味これだけ注目されているので、男



性でも受け入れてくださる方も多くなってきていると思います。そういった部分で自己実現、自分の能力を磨く、あと好奇心を大いに発揮していただいて、未来を自分たちで描く力を女性に持って頂きたいです。(左官/会社役員)

● 男性と女性が平等に、そして支え合って、配慮するわけではなく、お荷物になるわけでもなく、それぞれの役割で活躍できていると思っし、そういった女性を1人でも多く育ていき、また応援していきたいです。(左官/会社役員)

③ パネルディスカッション【地区：沖縄】



panel discussion 10

沖縄会場
OKINAWA stage

DATE 会場：沖縄建設労働者研修福祉センター
開催日：2017年12月5日
参加人数：64名

仕事を長く続けるためには、
何よりスキルを
磨くことが重要

● 女性は結婚するまでしか会社に入らないから、女性に時間とお金をかけて勉強させるよりも、男性にさせた方がいいという会社はまだあります。しかし、男性も女性も「勉強したい」「成長したい」という気持ちは同じです。是非女性にも勉強の機会をたくさんつくって欲しいと思います。建設関連にはたくさんの資格があります。そして特別教育や色々な研修もあります。そういったことにどんどんチャレンジし、自分自身も「やってみたい」と声を出して、経営者の方たちをびっくりさせ、喜ばせてあげて欲しいと思います。(建築/経営者)

● 「女性だから」という理由で、いろいろな場面で悔しい思いをしてきました。ただ最近は、LGBTという言葉もでてきて、男女だけの問題ではなくなっているの、これからはそういう場面はなくなると思います。「女性だから」「外国人だから」という見た目や属性で区別することもおかしいと思っています。こういったことをなくすためにも、やりたいことをや

り、またやらせてもらい、そして自身のスキルを磨いていくことが大切だと思います。(総合建設/人事)

建設業で働く女性、
将来を担う女性への
メッセージ

● 女性は現場で働くにあたって、本当に色々なリスクを負っていますので、逆に会社側も今の時代に合った考え方にリセットして欲しいと思います。女性も男性も誇りと喜びを持って、楽しく人生・ライフワークを送り、夢を持って頑張ってもらいたいと思います。(総合建設/経営者)

● 建設業は本当に魅力のある業界だと思っています。ただこの業界は「前例」というのが得意なので、その「前例」を取っ払って、女性にどんどんチャンスを与えて欲しいと思います。だからと言って、女性を甘やかすことを、経営者の方たちは絶対にしないで下さい。女性をビジネスパーソンとして育ててあげると、業界全体が男女関係なく盛り上がっていくと思います。(総合建設/人事)

● 時代が激変する中、どんな経営者も経営革新が必要という時代がきていると思います。その時の答えのひとつに、今まで話したことがない



女性に、経営革新のヒントがあると思います。もちろん、若い男性や高齢者の男性とも面談をしながら経営革新をつくりあげていく必要性も感じています。経営者の皆様は是非女性社員さんとも面談の機会をつくってください。(建築/経営者)

2 建設産業女性活躍セミナー

④フォローアップ懇談会

3月に実施される全国大会において、女性活躍の加速化に向けたメッセージを発信することに備え、平成30年2月22日に「フォローアップ懇親会」を東京で開催し、女性活躍に係る課題や論点の整理を行いました。

【フォローアップ懇談会の内容】

①グループディスカッション

- ・7班に分かれ、グループごとにディスカッションを実施
- ・グループごとに意見を集約

②全体討論

- ・7班の各代表による議論内容の発表
- ・論点等のとりまとめ
- ・今後の展開等に関する意見交換、自由討論

もっと女性が活躍できる建設業行動計画(10のポイント)
女性技術者・技能者の5年以内の倍増を目指す

1. 建設業界を挙げて女性の更なる活躍を歓迎
2. 業界団体や企業による数値目標の設定や、自主的な行動指針等の策定
3. 教育現場(小・中・高・大学等)と連携した建設業の魅力ややりがいの発信
4. トイレや更衣室の設置など、女性も働きやすい現場をハード面で整備
5. 長時間労働の縮減や計画的な休暇取得など、女性も働きやすい現場をソフト面で整備
6. 仕事と家庭の両立のための制度を積極的に導入・活用
7. 女性を登用するモデル工事の実施や、女性を主体とするチームによる施工の好事例の創出や情報発信
8. 女性も活用しやすい教育訓練の充実や、活躍する女性の表彰
9. 総合的なポータルサイトにより情報を一元的に発信
10. 女性の活躍を支える地域ネットワークの活動を支援

H26.8.22 国土交通省・建設業5団体策定

【10のポイントに基づき、課題や論点を検討】

～トイレ等の整備に相反する意見～

- ・企業規模や中央、地方に関わらず、女性専用トイレ等の設置を義務化しないと状況は変わらない。

～建設業の魅力を発信～

- ・イベントなどを通じて、子供たちが建設業を身近に感じるようなPR活動を行うことや、情報発信は建設業界だけではなく、一般向けに行う必要があり、まだまだ不足している。

～働きやすい職場環境(ソフト面)の整備～

- ・現場には工期があり有休を取りにくい現実があることや、時短労働では専任の監理技術者になれない状況などが指摘された。また、制度を「つくってやっている」というスタンスの経営者がまだ存在しているので、経営者の意識改革が必要。

～情報発信、情報共有～

- ・技能労働者になりたいと思ったとき、どのような経路を通ればいいのか、実際のキャリアの道筋がわかるようなサイトが必要。また、女性が安心して入職できるように、産休・育休の実績を外部へアピールすることが必要である。職種の違う団体との交流を繰り返すことで、お互いに高め合うことができる。

以上のような議論を踏まえ、女性活躍にあたっての課題や論点として「入職促進」「定着・就労継続」「スキルアップ・更なる活躍」「情報発信」の4つの切り口でまとめることとしました。

⑤全国大会

平成30年3月1日に女性活躍地域セミナーの総括として「建設産業女性活躍セミナー 全国大会」を開催しました。地域セミナーでは、全国10箇所合計53名のパネリストの方々に登壇いただき、さまざまな立場、さまざまな地域における数多くのお話をいただきました。また、建設業といっても、建築、土木に多岐にわたる職業・職種がありますが、その幅広い職種の方がパネルディスカッションに参加してくださいました。

この全国大会では、同年2月22日に開催された「フォローアップ懇親会」においてまとめられた「入職促進」「定着・就労継続」「スキルアップ・更なる活躍」「情報発信」の4つの切り口を中心に、地域座談会の実施報告、各団体による取組状況報告、パネルディスカッション、また女性用簡易水洗トイレやデザインコンペにて入



賞した作業着等の展示ブースも設けられました。

パネルディスカッションでは、各地の地域セミナーに参加いただいたパネリストの中から7名の女性に登壇いただき、「女性が活躍するための課題」や「定着・就労継続に必要なこと」、また「建設業で働く女性、将来を担う女性へのメッセージ」などについて、あらためて率直なお話をいただきました。

全国大会及び地域セミナーの詳細情報については(一財)建設業振興基金のHPのなかに議事録として掲載されております。

