

「建設産業女性定着支援ネットワーク」全国大会 開催にあたって

建設産業女性定着支援ネットワーク 実行委員会
一般財団法人建設業振興基金(事務局)

○実施概要

日時	令和3年2月17日(水) 14:00~16:30
目的	建設産業女性定着支援ネットワーク登録団体間の「交流」と「情報共有」
方法	ZOOM(ウェビナー)生配信、後日YouTubeで公開
参加者	ネットワーク登録33団体、国土交通省、建設業団体 ほか
実施内容	※詳細はタイムテーブルをご参照ください ①団体紹介(新規登録団体等) ②パネルディスカッション(相談会形式)

○全国大会実行委員のご紹介

実行委員	所属ネットワーク団体(推薦団体)
畠中 千野 氏	一般社団法人日本建設業連合会 けんせつ小町委員会
西元 ひとみ 氏	日本建築仕上学会女性ネットワークの会
藤本 加奈子 氏	一般社団法人日本造園建設業協会 女性活躍推進部会
森田 麻友 氏	一般社団法人土木技術者女性の会
根本 希美 氏	全国低層住宅労務安全協議会 じゅうたく小町部会
鴛海 奈緒子 氏	けんちくけんせつ女学校
児玉 雅美 氏	建築設備六団体協議会設備女子支援ネットワーク

(順不同)

○資料一覧(事前送付)

- ・「建設産業女性定着支援ネットワーク」全国大会 開催にあたって
- ・タイムテーブル
- ・団体紹介概要
- ・パネルディスカッション実施概要、アンケート結果概要

○ご視聴中の注意点

- ・ZOOMの機能としてチャット機能がございますが、団体紹介やパネルディスカッション等での当日質問は受け付けておりませんのであらかじめご了承ください。

以上

建設産業女性定着支援ネットワーク全国大会

○ 日時 令和3年2月17日(水)14:00～16:30

○ 開催形式 オンライン開催

※14:00～05 大会趣旨等の説明

	タイムスケジュール	項目	発表者
(前半)	14:00～14:20	1 開会挨拶	国土交通省 不動産・建設経済局長 青木 由行 様 ビデオメッセージ
	14:20～15:05	2 団体紹介 ※前回全国大会後に登録した新規団体や様々な活動をしている団体から8団体が発表	熊本県建設産業団体連合会 くまもと建麗会
			あおり女性建設技術者ネットワーク会議
			とっとり建設☆女星ネットワーク
			しまね建設産業イメージアップ女子会
			(公社)日本コンクリート工学会 コンクリート分野における女性活躍推進普及委員会
			(一社)茨城県建設業協会「建女ひばり会」
			日機協女性部会「チームはにやま姫」
			けんせつ姫
15:05～15:10 休憩5分			
(後半)	15:10～16:20	3 パネルディスカッション <団体テーマ> ①団体活動について(コロナ禍の活動含む) <個人テーマ> ①ワークライフバランスについて ②現場における周囲の理解について ③スキル向上・昇進等について ④建設業における女性活躍・定着について ※各テーマにおいて、事前に収集した相談内容にパネリストが回答する相談会形式	<パネリスト> 建設産業女性定着支援ネットワーク 須田幹事長 建設産業女性定着支援ネットワーク 酒井副幹事長 建設産業女性定着支援ネットワーク 籠田副幹事長 東洋緑化株式会社代表取締役社長 石出 慎一郎氏 大成建設株式会社人事部部長 塩入 徹弥氏 国土交通省関東地方整備局建設部長 大井 裕子氏
	16:20～16:30	4 閉会挨拶	建設産業女性定着支援ネットワーク 須田幹事長

※後日全国大会の全容及び団体紹介ビデオをYouTubeにて配信

団体紹介 発表団体の概要

団体名	熊本県建設産業団体連合会くまもと建麗会
代表者	富田 由衣
代表者所属	株式会社富坂建設 取締役副社長
活動地区	熊本県
構成員・職種	熊本県内の建設産業で働く女性（技術者、営業、事務など）
構成人数	70名（令和2年3月1日時点）
設立・沿革	平成27年10月設立、平成29年2月会の名称決定
メッセージ	熊本県内の建設産業で働く女性の方々の集まりです。平成27年度に熊本県の支援を受け、女性が輝く産業となるように県内建設業に携わる女性の交流会を開催し、女性同士のネットワークづくりや、女性が働きやすい職場環境づくりを推進するとともに、これから建設産業を担う学生等へ、女性目線での建設産業に対する正しい理解の促進を図ることを目的としています。様々な活動を通じて、業界全体の担い手の確保につなげることが目標です。
団体活動の概要	大きく分けて2つあります。一つは会員同士の交流と会員が「より生き活きと輝き続ける」ための能力、魅力アップを目的とした各種研修を企画しています。具体的には現場見学会や女性経営者の講演会、ボランティア活動などです。活動後に懇談会を設けて意見交換を行っています。もう一つは建設産業に新しい入職者を増やすための活動です。県などから依頼を受けて各就職ガイダンスに参加させていただき、主に高校生に建設産業で働く女性の生の声を届けています。

団体紹介 発表団体の概要

団体名	あおもり女性建設技術者ネットワーク会議
代表者	坂井 房恵
代表者所属	株式会社みどり 工事部 土木二課
活動地区	青森県
構成員・職種	青森県内の建設産業で働く女性の技術者・技能者、職員等
構成人数	71名 (R3.1.1 現在)
設立・沿革	平成27年10月23日設立
メッセージ	青森県内の建設産業で働く女性であれば参加できます。県内の建設女子とのネットワークを広げ、共に建設業界を盛り上げていきましょう！
団体活動の概要	<p>建設業に従事する女性の働く環境の改善を図ることを目的に、会員同士が交流・連携し、よりよい職場環境の提案や、建設業で女性が働く姿の発信等を行っています。</p> <p><これまでの主な活動></p> <ul style="list-style-type: none">・建設業女性活躍推進フォーラム・キャリアセミナー、交流会・女子学生との懇話会・現場パトロール、現場見学会、先進企業視察・女性建設技術者の活躍に関する事例集 作成

団体紹介 発表団体の概要

団体名	とっとり建設☆女星ネットワーク
代表者	井中 玉枝
代表者所属	(株)井中組 取締役、鳥取県中部建設業協会女性部 部長
活動地区	鳥取県
構成員・職種	会員企業等に所属する女性及びサポーター
構成人数	42名
設立・沿革	平成31年4月23日設立
メッセージ	鳥取県内の建設産業で活躍している女性の皆様のご参加をお待ちしております。建設産業が「働きやすい職場」、「選ばれる職場」となるように、一緒に楽しみながら活動していきましょう！
団体活動の概要	<p>地域の児童クラブ、図書館での「けんせつ絵本のおはなし会とワークショップ」の開催や高校生、大学生、建設業界で活躍する女性の交流会、受発注者・女子学生合同での現場見学会、建設産業における女性活躍推進セミナー「女性がもっと活躍できる建設業界とは?」、「建設ディレクターを活用した現場業務の効率化」オンラインセミナー等を実施し、建設産業の魅力発信、働き方改革など環境改善に取り組んでいます。</p> <p>なお、「けんせつ絵本のおはなし会とワークショップ」は、地域を元気にするための県内の優れた地域づくり活動として、2019年度令和新時代創造県民運動活動表彰最優秀賞を受賞しました。</p>

団体紹介 発表団体の概要

団体名	しまね建設産業イメージアップ女子会
代表者	川井 香織
代表者所属	川井香織建築設計事務所
活動地区	主に島根県内
構成員・職種	建設産業に携わる女性
構成人数	25名（令和2年4月1日現在）
設立・沿革	平成26年に発足
メッセージ	建設産業のイメージアップのため手さぐりで活動しています。私たちのしているような活動が全国に広がり、仲間が増えるとうれしいです。
団体活動の概要	R2年度に予定している活動 出前講座：高校等への出前講座、児童向けのDIY講座を実施 現場見学会：島根労働局の安全パトロールに参加し会員の意識啓発を図る 交流会：県内外の女性技術者との交流会、県内建設業の経営者との意見交換会実施 パネル展示：商業施設・道の駅等でのPR活動を実施 カレンダー等の制作、配布：女性技術者等をモデルとしたカレンダー・女子図鑑を作成し、公民館・中学高校へ配布するほか出前講座等のイベントで配布

団体紹介 発表団体の概要

団体名	(公社)日本コンクリート工学会コンクリート分野における女性活躍推進普及委員会
代表者	須田 久美子
代表者所属	鹿島建設株式会社 土木管理本部 土木企画部 人事・教育グループ 専任部長
活動地区	全国
構成員・職種	コンクリートに関わる女性研究者、技術者、技能者、学生など
構成人数	23名
設立・沿革	平成29年4月～令和2年3月
メッセージ	～コンクリートに関わる業界全体の女性活躍推進に向けた提言・行動計画を公表～ 日本コンクリート工学会には、正会員および学生会員として約300名の女性会員がいます。 技術系、研究系、事務系、経営系といった枠にとらわれず、コンクリートに係る業界全体の女性で力をあわせ、女性活躍推進に取り組んでいきましょう。
団体活動の概要	日本コンクリート工学会(JCI)は、2017年度～2018年度の2年間の検討成果を公開し、コンクリートに関わる業界全体の女性活躍の促進のため「コンクリート分野における女性活躍推進普及委員会報告書」の普及展開に努めています。報告書には、女性活躍推進における国の施策、社会の動向およびコンクリートに係る企業の現状、女性正会員へのアンケートによる女性活躍推進の実態調査、資格制度に関する調査、女性のロールモデルに関する調査、高校生のコンクリートに対するイメージ調査、提言(案)および今後の課題を取りまとめました。

団体紹介 発表団体の概要

団体名	(一社) 茨城県建設業協会 建女ひばり会
代表者	柳瀬 香織
代表者所属	海老根建設(株) 代表取締役
活動地区	茨城県
構成員・職種	(一社)茨城県建設業協会 会員企業 女性技術者等
構成人数	124名
設立・沿革	令和元年9月12日設立
メッセージ	建設業における女性技術者等の活躍を支援するとともに、建設業界の更なる発展に寄与すべく発足しました。 "もっとはばたこう、もっと輝こう"をモットーに、女性がより入職・活躍できる夢と希望のある建設産業を目指しています。
団体活動の概要	<ul style="list-style-type: none">・女性が活躍している現場の見学会・意見交換会の開催・発注機関女性職員との意見交換会の開催・ICT施工講習会の開催・女性が活躍する現場のパトロール・ロールモデルの作成・広報活動として横断幕・現場表示版・のぼり旗・ステッカーを作成・会員交流会の開催

団体紹介 発表団体の概要

団体名	日機協女性部会 チームはにやま姫
代表者	水谷 幸子
代表者所属	長良通商(株) 取締役副社長
活動地区	全国
構成員・職種	会員企業女子役職員及び事務局女子役職員
構成人数	27名
設立・沿革	平成30年8月
メッセージ	「はにやま姫」は土の神様であり、まさに土木建設業の象徴と呼ぶにふさわしい。「チームはにやま姫」は、土木建設業を明るく照らす象徴となって活動していきます。
団体活動の概要	<ol style="list-style-type: none">1 会員企業に所属する女性役職員の交流、意見交換会の開催2 研修会の開催3 現場見学会の開催4 ワークショップの開催5 他団体との交流会の開催

団体紹介 発表団体の概要

団体名	けんせつ姫
代表者	柴田 久恵
代表者所属	土佐工業株式会社 代表取締役兼編集長
活動地区	全国
構成員・職種	建設業界で働く女性技術者・技能者
構成人数	3名、他建設業有志
設立・沿革	2013年秋より活動
メッセージ	女性技術者・技能者の皆さん、危険と隣り合わせで、全身ホコリに包まれてしまう建設現場ですが、そこで皆さんが一生懸命働く姿は素敵です！冊子を通じ、私たちと一緒に学生達に“先輩”の姿と声を届けませんか？
団体活動の概要	<p>2018.2.3 「けんせつ姫」創刊（発行部数：2,000部）</p> <p>2018.8.3 厚労省千葉労働局主催「建設業における女性活躍推進シンポジウム」登壇</p> <p>2018.4.27 第1回けんせつ姫座談会開催</p> <p>2018.5 法務省コレワーク 女子少年院群馬県榛名学園「視察」</p> <p>2018.12.4 日本タウン誌フリーペーパー大賞2018企業誌部門最優秀賞受賞</p> <p>2019.2.1 「けんせつ姫VOL.2」発刊（発行部数：10,000部）</p> <p>2019.4.19 第2回けんせつ姫座談会開催</p> <p>2019.5.12 千葉テレビ お昼の怪傑 「けんせつ姫活動紹介」</p> <p>2019.7.9 フジテレビジョン めざましTV「キラビト」 「けんせつ姫活動密着取材」</p> <p>2019.7.24 一般社団法人全国建設業協会 建設業社会貢献活動功労者表彰受賞</p> <p>2019.9.3 群馬県主催「建設産業における女性活躍推進セミナー」登壇</p> <p>2019.11.6 法務省コレワーク 女子少年院東京都愛光女子学園「職業講話」</p> <p>2020.1.23 千葉県男女共同参画推進事業所表彰「奨励賞」受賞</p> <p>2020.2.10 「けんせつ姫VOL.3」発刊（発行部数：23,000部）</p> <p>2020.8.31 内閣府特命担当大臣表彰「女性のチャレンジ支援賞」受賞</p>

パネルディスカッション実施概要

はじめに

団体活動の運営や建設産業で働く皆様のお悩みやご質問をパネリストにご回答いただき、相談会形式で実施いたします。皆様からのお悩みやご質問につきましては、昨年12月にご協力いただきましたアンケートのご回答から、多く寄せられた声を事務局で選定させていただきました。

パネリストのご紹介

パネリスト	所属
須田 久美子 氏	建設産業女性定着支援ネットワーク 幹事長 一般社団法人土木技術者女性の会 運営委員
酒井 一江 氏	建設産業女性定着支援ネットワーク 副幹事長 一般社団法人日本造園建設業協会 女性活躍推進部会 部会長
籠田 淳子 氏	建設産業女性定着支援ネットワーク 副幹事長 けんちくけんせつ女学校 校長
石出 慎一郎 氏	東洋緑化株式会社 代表取締役社長
塩入 徹弥 氏	大成建設株式会社 人事部 部長
大井 裕子 氏	国土交通省 関東地方整備局 建政部長

パネルディスカッションでの質問項目

質問1	団体活動について	団体向けアンケートより
①	団体周知や新規会員の勧誘を目的とした効果的な広報活動や、特にコロナ禍において団体活動で工夫していることを教えてください。	
②	会員が本業と両立しながら活動を継続できるための工夫を教えてください。	
質問2	ワークライフバランスについて	個人向けアンケートより
①	企業で前例のない働き方をする場合に周囲の理解を得るコツを教えてください。	
②	企業の画期的な制度や取組事例（働き方や定着率向上に資する）、また、取組が進まない企業の主たる原因、取組を進めるために必要なことを教えてください。	
質問3	現場における周囲の理解	個人向けアンケートより
①	「女性はこうあるべき」といった固定概念や否定的意見にどう対処してきたか、逆に女性らしさを大切にしている点などがあれば教えてください。	
②	女性特有の悩み（生理痛等）の伝え方を教えてください。	
③	会社側が行うべきハラスメントへの対応や防止策について教えてください。 (社員教育、相談窓口の設置など)	
質問4	スキル向上・昇進	個人向けアンケートより
①	(特に経験やスキルが同程度の) 男性との昇進の差を感じたことはありますか。	
②	産休・育休取得により、昇進や資格取得に差が出るのではと心配しています。	
質問5	建設業界における女性活躍・定着	個人向けアンケートより
①	女性活躍・定着の推進のために必要なことは何でしょうか。	

■団体向けアンケート

【アンケート実施概要】

- ・実施期間：2020年12月9日（水）～12月25日（金）
- ・対象者：建設産業女性定着支援ネットワーク登録団体
- ・目的：本ネットワーク全国大会内実施のパネルディスカッションでの質問を募集するため。
- ・回答方法：Wordに記入、メールで提出
- ・回答数：15団体

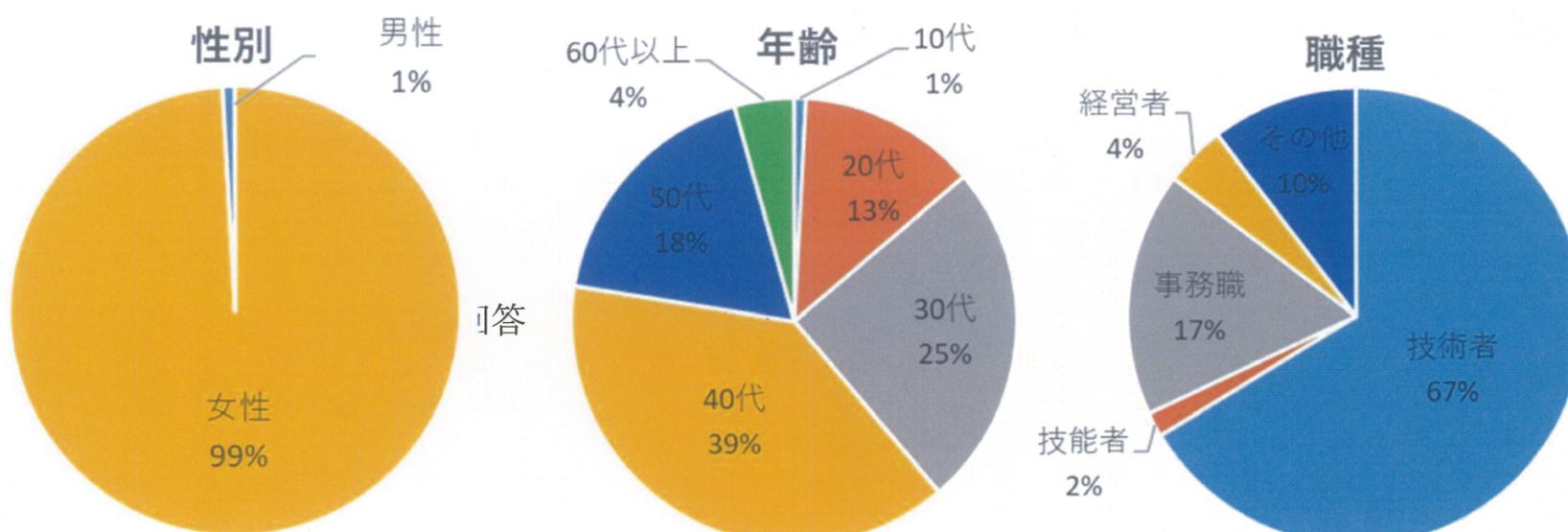
・アンケートの質問、多数回答

質問1	団体活動について
	<ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍での活動（他の団体がどのようなイベントを実施しているか） ・WEB会議等の課題 （対面と違って打ち解けにくい、会員のモチベーションを維持できない） ・団体同士の連携について ・会員の勧誘方法等の広報活動について ・団体の運営方法について（会費の捻出、会議頻度、議題、会員の積極性を引き出す工夫）
質問2	本業との両立について
	<ul style="list-style-type: none"> ・本業との両立にあたり工夫していること（開催日時設定、勤務先への働きかけ） ・会員の本音（団体活動の意義、どんな時に団体活動が負担と感じるのか、家族や会社等の周囲から団体活動について理解は得られているのか等） ・会員へのフォロー（特に遠方や参加率の低い会員へのフォロー）

■個人向けアンケート

【アンケート実施概要】

- ・実施期間：2020年12月9日（水）～1月8日（金）
- ・対象者：建設産業女性定着支援ネットワーク登録団体の会員
- ・目的：本ネットワークの全国大会内実施のパネルディスカッションでの質問を募集するため。
- ・回答方法：Googleフォーム（WEB回答）
- ・回答数：116件
- ・回答者の性別、年齢、職種



・アンケートの質問、多数回答

質問 1	ワークライフバランスについて	有効回答数：87件
<p>業務内容や周囲からの理解を得られない等により、ワークライフバランスの実現は厳しいとの意見が多い。自身や自社の職員のワークライフバランス実現のため、改善策や好事例を知りたいという声が多くあがった。</p> <p><主な回答（質問）></p> <ul style="list-style-type: none"> ・仕事と家庭（育児や介護等）の両立、就業継続等について ・制度の運用・利用を促進する方法 ・時短勤務や産休・育休等を取得する際の周囲からの理解、理解を得るための方法 ・産休・育休中や復帰後の働き方や会社とのコミュニケーション等について ・先進的な取組について知りたい（コロナ禍での取組、男性の育児休暇等の取得等） 		
質問 2	現場における周囲の理解	有効回答数：86件
<p>「古い考えが根強く男女格差を感じる」、「男性社会であるため、女性特有の悩みなどが理解されにくい」、「特別扱い等の過剰な対応をされた」等の女性が働くうえで周囲からの理解は乏しいという意見が多い。一方で、「配慮されている」、「女性側が順応していく必要がある」との意見も一定数あった。</p> <p><主な回答（質問）></p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女格差や生物学的性差について（体格差、女性特有の悩み等） ・特別視、特別扱い等の過剰な対応について ・人事評価やキャリア形成に関する意見や悩み等 ・理解に乏しい、古い考えが根付いている、男性社会に自分が順応した等の意見や経験 ・理解を得るための改善策を知りたい等 ・男女格差は感じたことはない、配慮されている等 		
質問 3	スキル向上・昇進	有効回答数：88件
<p>資格取得については、男女平等に機会が与えられているという意見が大多数であった。一方で、昇進については、「男性と格差を感じる」という意見が目立ち、要因として「産休や育休取得」「性別や現場経験の有無により評価基準が異なる」等があげられた。</p> <p><主な回答（質問）></p> <ul style="list-style-type: none"> ・家庭との両立に伴う昇進等への影響について ・女性の向上心や昇進意欲、モチベーションの維持について ・資格取得に関する理解や支援等 ・男性との格差、現場経験の有無による不利益等の会社内の雰囲気や風潮、慣習について 		
質問 4	建設業界における女性活躍・定着	有効回答数：99件
<p>建設業界における女性の定着は、自身の経験等から「現時点では厳しい」という意見が目立ち、そのため女性の定着率向上にむけた好事例を知りたいという声が多い。また、建設業界で女性定着を進めることの意義や進めるうえで必要なことは何かという質問も多く集まった。</p> <p><主な回答（質問）></p> <ul style="list-style-type: none"> ・建設業界で女性定着が進まない理由等について（業界のイメージや実態、経験に基づくもの） ・建設業界における女性定着の意義や進めるうえで必要なこと等について ・女性の定着率向上にむけた好事例について知りたい等の意見 		

建設産業女性定着支援 ネットワーク

全国大会2021. 2. 17
事前アンケート結果
(詳細)

建設産業女性定着支援ネットワーク全国大会

多数意見	
①団体活動について(コロナ禍における活動を含む)	②本業(勤務先)と団体活動の両立について
<ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍での活動(他の団体がどのようなイベントを実施しているか) ・WEB会議等の課題(対面と違って打ち解けにくい、会員のモチベーションを維持できない) ・団体同士の連携について ・会員の勧誘方法等の広報活動について ・団体の運営方法について(会費の捻出、会議頻度、議題、会員の積極性を引き出す工夫) 	<ul style="list-style-type: none"> ・本業との両立にあたり工夫していること(開催日時設定、勤務先への働きかけ) ・会員の本音(団体活動の意義、どんな時に団体活動が負担と感じるのか、家族や会社等の周囲から団体活動について理解は得られているのか等) ・会員へのフォロー(特に遠方や参加率の低い会員へのフォロー)

実際の回答	
①団体活動について(コロナ禍における活動を含む)	②本業(勤務先)と団体活動の両立について
<ul style="list-style-type: none"> ・「けんせつ小町」という括り、愛称で活動している中での課題 特別視、特別扱いしてほしいという女性からの意見がある点 けんせつ小町は女性の活動という風に映ってしまい、本来であれば巻き込む形で活動したい男性の関心・意識が低くなってしまっている点 (≒どのように男性を巻き込んで活動していくかという点) ・オンライン会議運営上の課題 ハイブリッド形式(対面とオンラインの混合型)の会議を開催しなければならない場合、会議室の設置・撤去に時間を要するとともに、技術的なトラブルも起きやすいため、事務局としては、対面またはオンラインどちらかに統一したいのですが、そのコントロールが難しい点 	<p>なし</p>
<p>○建設業の働き方改革を進めるにあたっては、出産などの女性特有の課題だけでなく、自身の病気や介護など男女問わず抱える課題に柔軟に対応する制度やしきみにより解決できることもあると考える。そのため、対象者を女性に限定するのではなく、男性も含めて議論する場が不可欠と考えるが、よい取組の事例があれば教えて欲しい。ちなみに、当会では、当会を応援してくれる個人(性別問わず)や団体が参加できるサポーター制度を設け、活動の輪を拡げている。</p> <p>○Webを活用することにより、活動は辛うじて行えているが、交流会や懇親会といったフランクな場の開催が難しい。懇親会は、夜が多いため、家庭の都合によってはなかなか参加しにくい場合もあり、どのような工夫をすれば、仲間と打ち解けられるような場を作り上げられるのか、悩ましい。</p> <p>○PRのツールの使い分けについて。フェイスブック、Twitter、ウェブページ、YouTubeなど、ツールはたくさんあるが、対象者、年齢層、イベントごとに使い分けしているかどうか。使い分けしているなら、どのように使い分けしているか。</p> <p>○どのように告知すれば、初めての方も参加しやすくなるか。イベントへの初参加のための敷居を下げる工夫があれば教えてほしい。</p>	<p>○当会の活動はボランティアであるため、会員の中には、仕事+家庭+会の活動、といった三重の負担をかけてしまっている。また、独身者や子育て等が落ち着いた人に負担が増えがちになる点も否めないことから、負担が偏らないような方法等があれば教えてほしい。</p> <p>○特に運営する側の方は、本業が繁忙期に入ると活動にかかる時間の確保が難しくなる。できるだけ会の活動を続けられるように、何か工夫があれば教えてほしい。</p> <p>○会員が、イベントに参加しやすい時期、イベント日の設定があれば教えてほしい。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍でイベントを行いましたか。また、どのような内容ですか。 ・今後のイベントとして座談会などを企画しておりますが、どのようなテーマが一番盛り上がりましたか。もしくは好評だったテーマは何ですか。 ・建設現場に従事している女性から、現場内でのセクハラ行為や、パワハラ行為等についての相談はありますか。他社の社員や職人からの被害の場合、良い対処方法などあれば教えてください。 ・イベントの開催を会員以外の人にどのように伝えていますか。 ・施設見学や体験イベントで施設使用料などかかる場合、参加費を徴収していますか。 ・交流会で見知らぬ会員同士が交流できるような工夫などはありますか。(席はくじ引きで決める等) ・イベント内容はどのように決めていますか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・団体活動やイベントの内容を、勤務先にはどのように伝えていますか。 ・勤務先は団体活動を行うことに協力的ですか。また、この団体活動に対して興味を持っていますか。 ・勤務先の現場を見学会に提供してくれますか。 ・団体活動にかかわる費用(交流会費)は勤務先で負担してくれますか。 ・団体活動で出会った他社との交流について、勤務先の承諾が必要な場合はありますか。 ・イベントを行う時間帯は平日の日中(勤務時間帯)ですか。
<ul style="list-style-type: none"> ・コロナの影響で、メインの行事である講演会を中止せざるを得なくなった。 ・来年も学会からはウェブでの開催にしてほしいという意向である。WEBの行事のメリットデメリットを教えてください。 ・来年講演会をライブ配信としたかったが、カメラの手配や配信などで費用がとても高いと聴いている。格安でできる方法はないだろうか。100名に配信するとしたら、相場はどのくらいでしょうか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・コロナの影響で、委員会などが開催できない。WEB委員会は、個人のライフスタイルがあるので、時間を2回設ける必要があった。 ・ベテランよりも新人の人のほうが、参加ににくい傾向はあるようです。ベテランであれば時間の調整を自分でできるが、若手はそういうことはできないようです。会社の方針にもよるが、周りの理解を得ておくことが必要と考えます。
<ul style="list-style-type: none"> ・女性チームを構成するにあたって、人選の基準などはありますか(ありました)か? ・チーム構成は若年世代や管理職などバランスをとっていますか? ・団体活動が活発になる=業界の女性の定着となる活動イメージやシナリオは明確にしていますか? ・団体活動が勤務先の想定する範囲(時間・回数)を超えた場合、団体から勤務先へのフォローがありましたら教えてください。 ・団体活動に会員が参画、参加することの有用性(団体にとって及び、自身にとって)はありますか? ・会員の職場で働いている方が希望すれば自由に参加できる団体活動はありますか? ・団体に所属する意義や団体活動に参加する事で得られる優位性など業界内外に発信するために具体的に実施している取り組みはありますか? ・従来行っていた団体活動の中で、コロナ禍で変化はありましたか? (中止した、開催方法(集合形式からWeb会議へ等)を変えて継続している、新しい活動を始めたなど) ・会議や研修会をリモート開催にすること以外の対応や工夫を教えてください。 	<ul style="list-style-type: none"> ・本業とは違った、団体活動の意義をどう捉えていますか? ・団体活動を負担に思うときはどんな時ですか? ・団体活動において、支障となった事例はありますか、阻害となるものがありますか? ・団体活動で得た知識や情報が実際勤務先に与えた影響、効果はありますか?取組事例があれば教えてください。 ・団体に加入していても、なかなか参加が難しい会員などには、何か対応していますか?その後のフォローなど。 ・勤務先は団体活動への理解はありますか、また本業の業務と重なった場合の選択と会社の理解は? ・団体活動に参加するため、会社の周りのサポートはどのようなものがありましたか。 ・団体活動に参加することへ家族の理解はありますか? ・団体活動への参加について、会社から本人の意向確認はありましたか? ・勤務時間外の活動や、メンバーが自主的立ち上げ時間外で実施しているものはありますか? ・活動を勤務時間内にすることがありますか?会社で認められていますか? ・本業をおろそかにせず、団体活動を行う工夫があれば教えてください。 ・団体活動の参加者に変化はありましたか? ・勤務先や自身の行動や心境の変化などで良かったことは何ですか? ・勤務先(経営者)への活動に対する理解を得るために実施している取組はありますか?

<ul style="list-style-type: none"> ・団体のPRとしてどのような媒体を使用しているのか、またPRをする場所について ・WEBでの活動が増え対面式の集まりが叶わない期間が続くが、団体構成員のモチベーションをたもつ方法・工夫について 	<ul style="list-style-type: none"> ・団体に加入しているが、本業が優先になり活動に時間がとれない(時間捻出方法の工夫について) ・団体活動をするにあたり、職場(上司・同僚)に対して、どのように理解を得るか…
<ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍により対面形式の行事(交流会・懇親会)の開催が難しい中で、会員同士の交流を図る方法について ・民間主体の団体は、行政との連携や、行政への要望活動などを行っているか ・会員を増やすために、建設企業等にどのような働きかけをしているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・多くの会員が多忙な本業と家庭との両立をしている中で、会員に負担がかかりすぎないような活動の工夫はあるか
<p>○ふくしま建女会は、「①建設業に対するイメージを改善する、②男女共に活躍できる業界を目指す、③女性が安心して働き続けられる環境を構築する、④建設業への人材を確保する」を目標に掲げて、女子学生(高校生)との座談会等を開催し、業界のイメージアップ・PR及び入職促進を図っているが、他団体はどのような活動・方法でPRしているのか。</p> <p>○他団体は、どのような活動計画を立てているのか。当建女会活動の参考にしたい。</p> <p>○幹事会を年3～4回程度、開催しているがコロナウイルス対策はどのような方法を行っているのか。当建女会は、手指のアルコール消毒、マスク着用、換気を実施。</p> <p>○会議はどのくらいの頻度で開催しているのか。</p> <p>○会議ではどのような内容を検討しているのか。</p> <p>○会議において、メンバーから意見が出ない・発言が出ない時の工夫について</p>	<p>○本業が多忙である会員に対しての会議への参加の促し方について。</p> <p>○本業を抱えている中、団体活動へ参加しているメンバーの本音を聞きたい。福島県は、広域のため遠方から参加する幹事は、移動時間等を含めると拘束時間が長い為、本業に支障を来しているのではないかと不安である。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・大学生を対象としたセミナーをWEB(Zoom)を利用して開催 * 日大工学部 ・WEBを利用した若手交流会 ・WEBでの幹部会(月1回) <p>問題点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・直接顔を合わせての会合ができない ・一部の人での活動になっている 	<ul style="list-style-type: none"> ・WEBを利用して時間、場所を問わない会議 ・幹部等が若手社員へ声掛けをして参加 ・先輩社員が継続して参加することにより上司の承認を得やすくする
<p>にいがた土木女子会議では、今年度コロナ禍にあつて、参加者多数となる、全県エリアを対象とした研修会等を開催することができず、対象者を絞って、同じ市内で働く女性技術者を対象に、規模を小さくして、現場見学会・意見交換会を実施しました。</p> <p>これについては、身近な技術者同士の意見交換の場となり、顔の見える横の繋がりの強化になったと考えています。</p> <p>今年度の他団体での取組の工夫をお聞きして、今後の参考にしたいと思います。</p>	<p>団体活動の事務局的な業務については、職務(本業)とは認められず、また、育児など家庭的責任を負っている者が参加しやすい時間帯となると、平日昼間に、休暇を取って参加せざるを得ない状況があり、その場合の交通費等は各自負担になる場合が多い。</p> <p>小さな子供をかかえる若手には負担が多く、事務局業務に参加したくてもできない状況がある。職務として活動できること、旅費などの経費は本業(勤務先)が負担することなどの希望が出ているが、他団体ではどのように運営しているのでしょうか。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○活動費用の捻出方法について ○会員の勧誘方法について ○コロナ禍における活動への対応、対策について ○建設産業女性定着支援ネットワークの繋がりで活動を強化できないか ○業界で活躍する女性をモチーフにした動画等、魅力発信に使えるものはないか ○建設産業の魅力発信にあたり有効な手段はないか 	<ul style="list-style-type: none"> ○本業と団体活動の間で困ること、困っていることについて ○正直、本業との両立は大変難しい。 ・従業員が少ないため、活動に専念すると他の従業員の負担となってしまふ。 ・最近の活動は土日が多く、家事との両立も難しくはあるが、むしろ仕事に差し支えない分気軽に参加が可能である。 ・従業員数が潤沢な会社へ団体活動の参加をお願いしたいが、個人的な要望では実現が難しい為、各業界団体、行政等へ参加の呼びかけを是非お願いしたい。 ○団体に加入することで会社としてのメリットがあれば参加しやすいのではないかと
<p>今年度は新型コロナウイルスの感染予防対策により、各種イベントの中止や学生との意見交換会など交流事業は難しい状況となっておりますが、コロナ禍でも出来る事を発信していこうと建設業で働く女性のパネル展示及びしまね建設産業イメージアップ女子会の活動紹介のパネル展示を商業施設や道の駅等で行っています。</p> <p>また、2014年から続けてまいりました建設業のイメージアップカレンダーの製作、卓上カレンダーの製作、建設女子図鑑の製作は引き続き行っています。</p>	<p>本業との両立は正直とても大変です。</p> <p>また島根県は東西に長く、県全体で集まる事自体も大変です。メンバーも東部の人数が多く、東部での活動が多くなってしまふ。</p> <p>なので、今までは西部での交流会を開催したりしていましたが、今年度はコロナで西部での交流会は開催できない状況にもなっていますが、今年度は西部でのパネル展示も開催しますので、その事業への声掛けはしたいと思っています。</p> <p>活動内容についてはメールで全会員に状況を流して共有しています。</p> <p>また、全会員で集まるのは難しいので、メンバーの中からボードメンバーを作って打合せ等行っています。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ① 団体活動が所属企業や業界に対して影響力をもち、実効性あるものとするためにどのような工夫をしているか。 ② 若手女性(小学生、中学生、大学生)の業界への入職へ向け、どのような工夫をしているか(PR面、教育面等)。 ③ コロナ禍における活動についての工夫 	<ul style="list-style-type: none"> ① 会員の本来に支障を与えないため、また、活動を所属団体に理解・実践してもらうためにどのような工夫をしているか。 ② 所属団体間の連携構築へ向け、どのような工夫をしているか。
<ul style="list-style-type: none"> ・現在会員約70名のうち活動に参加する人数は約20名です。もっと多くの方に参加してもらいたいと魅力ある企画を考えたいと思っているのですが、他の団体の方がどのような活動をしているのか知りたいです。 ・会員の増やすための施策として、各建設団体を通じて企業に入会チラシを配っております。他団体の方はどのようにして会のアピール活動をしているのか知りたいです。 	<ul style="list-style-type: none"> ・勤務時間帯に会に参加するには、成果ある活動でなければ会社から参加はしにくいと思うので、①の質問ともかぶりますが、他団体の方の活動内容を知りたいです。

テーマ①：ワークライフバランス

■仕事と育児や介護等の両立、就業継続等

【実際の回答】	性別	年齢	職種
夜勤がある現場と育児の両立は可能だと思いますか？	女性	30代	技術者
親の介護をしながら現場勤務は可能でしょうか？	女性	60代以上	事務職
仕事と家庭のエネルギー比率はどのくらいか。時間の使い方。残業時間。同僚の残業しない浸透率。24hr働く時代から、時間に対する概念は一般的に覆っているのか。	女性	40代	技術者
仕事と家庭（家事）のバランス、家族の協力や定時帰宅に向けてどうされているか？	女性	40代	営業職
ワーキングママが働き続けるために何が一番必要だと思いますか。今足りてないものは何だと思いますか。 (私は仕事で残業が増えると、義実家、学校などから「子供の愛情が足りない」「仕事辞めろ」と言われた経験があります。女性が働くこと自体にあまりよいイメージがない気がします。)	女性	30代	技術者
在宅勤務と軽い介護と家事を両立しているが、仕事が多忙だと両立が難しい	女性	50代	技術者
どうしても現場優先、プライベートを後回しにしがちになってしまうので、バランスがとれない	女性	30代	技術者
仕事や家庭を両立しながら自分時間の上手な作り方を教えてください。	女性	40代	技術者
育児が終わったので親が元気なうちに仕事以外の趣味を見つけて自分の時間を作りたい	女性	40代	技術者
自分の時間の作り方	女性	30代	技術者
結婚、出産、育児、介護など仕事以外で人生の大きな仕事を抱えながら柔軟に対応し退職せず就業し続けられている事例を知りたい。	女性	30代	事務職

■制度利用や運営・促進について

【実際の回答】	性別	年齢	職種
一般企業にあるような制度は備わっているが利用実績が未だ少ないようです	女性	40代	技術者
20年も昔の話ですが育休制度あるのに使わず働いてました	女性	40代	技術者
制度はあるが、運用ができていない理由。(中小企業で取りにくい。)	女性	50代	事務職
育休や時短勤務の制度はあるとは思いますが、実際どれだけの人が利用出来ているのでしょうか？	女性	40代	技術者
利用した人/利用できる人の割合等			
育休、時短勤務などの制度はあるけれど、うまく利用できるのか不安です	女性	20代	技術者
産休、育休も無給扱いでの制度の会社が多いのではないかと？			
有給での育休や介護制度ならある程度積極的な制度利用が見込めるのではないかと？そのためには会社にも相当な余力が必要となるかと？	女性	50代	事務職
行政からの補助等が必要かと？			
柔軟な働き方の実現。育休、時短勤務などの制度の利用方法。	女性	40代	事務職
育休、時短勤務などの制度はあるけれど、うまく利用できない	女性	60代以上	事務職
制度の浸透をどのように図って成功しましたか	女性	40代	事務職
現場勤務の時短はどの様にして行っていますか。	女性	50代	営業・現場管理
有休、産休、育休の取得促進の具体策	女性	40代	事務職
有休消化をどのように促していますか？	女性	30代	事務職
時短勤務での業務の回し方の工夫ありますか	女性	30代	技術者
現場での時短勤務が可能なのか。行っている会社があれば、どのように運営されているのかを知りたいです。	女性	40代	技術者
弊社では時短勤務は現在小学校3年生までですが、早めに切り上げる人もいれば、小学校6年生まで取得したいという人もいます。いつまでが適当と考えますか？	女性	40代	技術者
前例はありませんが、出産育児について、最大限にサポートできる体制は整えています	女性	50代	経営者
育児中の社員に対しての会社の制度の拡充(在宅勤務、看護休暇など)	女性	30代	技術者
子供が理由で、急に仕事を休むということが出来るのか？実態を知りたい。	女性	20代	技術者
今まで対象となる社員がいなかった為、現場における育休等の制度は特に定められておりません。	女性	50代	事務職

■時短勤務や産休・育休等を取得する際の周囲からの理解、理解を得るための方法

【実際の回答】	性別	年齢	職種
上の人たちの考えが古く、普及していないので、改善する方法は？	女性	40代	技術者
ワークとライフを切り離して考えたり、ワーク最優先と考えたりしてしまう方々（特に40代以上の方に多い？）に意識改革をしてもらう画期的な方法を知りたいです。	女性	40代	技術者
例えば、同じ月齢のお子さんがある女性技術者でも、家庭環境により、時短勤務を取る人と取らなくてもいい人がいます。周囲の理解がうまく得られず、時短勤務を取らなくてもいい人のほうが意欲があり頑張っているように評価される傾向が見受けられます。自分の置かれた立場で頑張っている人をどう励まし、周りの理解を得るにはどうしたらいいか、なにか策があれば知りたいです。	女性	50代	技術者
弊社でもワークライフバランスの意識が浸透してきましたが、「家事・育児は男性だけでは用が足りない、やっぱり女性がやらなければね」と思っているのであろうと感じる発言が年長者から見受けられます。このような年長者が大量退職しなければ、働き方改革は終わらないのでしょうか？セミナーが開催されても、「もう俺には関係ない（子育て終わったし）」と言って参加拒否されます。	女性	30代	技術者
年代によって育休に対する理解が違ふと感じます。年齢が上になると、自分達が子育て世代の時に育休等を取得されていないので、そういった理解もあまりない方が比較的多いです。ただ、若い世代の中にはそういう制度を使うのが当たり前のように言われる方もおられ、仕事に影響が出ているところもあると聞いたことがあるので、周囲とのコミュニケーションをしっかりとって、そういう制度を利用するべきだと思います。	女性	40代	技術者
時短勤務について、周囲の理解をえて、建設現場で働くにはどうしたら良いか、またそのような事例はないか 前列のない働き方をする場合にどのように周囲を説得してきたか	女性	30代	技術者
子どもの病気の時などテレワークを上手く活用したいが、まだ社内のインフラが整っていないし、消極的。会社に対してどのようにアプローチするのが良いか。	女性	30代	技能者
育休、産休を取得するものが増え、また内勤者はテレワークなども可能になり、以前に比べると非常に働きやすくなった。ただ、制度として存在するものの男性上司の理解がないと感じることがある。	女性	40代	技術者
時短勤務を活用される際、仕事のやり方や同僚や上司とのコミュニケーションのとり方で気をつけた事があれば知りたい。	女性	20代	技術者

■産休・育休中や復帰後の働き方や会社とのコミュニケーション等

【実際の回答】	性別	年齢	職種
産休・育休をとる前と後での仕事内容の変化について知りたい。	女性	30代	技術者
産休や育休を取得中の会社とのコミュニケーション方法	女性	20代	事務職
産休中でも現場や会社とコミュニケーションがとれている事例を知りたい。	女性	20代	技術者
産休中でも現場や会社とコミュニケーションがとれている事例を知りたい	女性	20代	技術者
産休、育休、介護休暇時にwebなどでコミュニケーションを取れたら活用しますか？	女性	40代	技術者
産休・育休から復帰後の働き方を知りたい	女性	20代	技術者
保活がうまく行かず頼れる身内もないため産休から復帰できない外国籍の職員がいる。復帰した人はスムーズに復帰できたのでしょうか。	女性	30代	技術者
産休後の働き方について。バリバリ働いている例を知りたい。	女性	30代	技術者
産休、育休からの復帰のためのポイント。上司の理解、一時的な職種の変更等々の課題と事例。本人のモチベーション	女性	50代	技術者
現場担当で産休から復職している事例(経営者、上司、同僚の理解や業務内容の変化等)	女性	40代	技術者
産休・育休復帰後に現場勤務が可能と思われませんか。 産休・育休後でも、以前と同等の仕事ができていますか。	女性	50代	営業・現場管理
産休復帰後、子どもがよく熱を出したり病気になったりして休みがちになってしまうが、子育て中の皆様はどのように乗り切っているか。社内でのカバー体制などあるか。家庭内、会社内それぞれの対応方法を知りたい。	女性	30代	技能者

■先進的な取組、コロナ禍での取組、男性の育児休暇等の取得等

【実際の回答】	性別	年齢	職種
女性技術者の会社としての受入れ体制（結婚や妊娠・出産に対しての会社・上司の考え・理解度・職務内容への対応）	女性	20代	技術者
様々な企業を見て、ワークライフバランスのための制度や取組で画期的だと思ったものはありますか。	女性	30代	事務職
女性も男性も関係なくワークライフバランスがとれている、企業一体で取り組んでいる事例があれば知りたい	女性	40代	技術者
育児等で勤務時間帯の調整が必要な女性に対する取り組みで上手くいっていると思うものを教えてください。	女性	20代	事務職
事務職は時短勤務ができるが、現場に出ている職員が時短勤務するにはどうしたらいいか。	女性	30代	技術者兼事務職
女性技術者が増えれば、産休・育休で休む人も増える。人員が減った場合の会社側のフォロー体制がうまくできている事例を聞きたい。	女性	40代	技術者
産休育休以外でも、女性向けにしている制度や取組があれば知りたい。	女性	40代	事務職
時間単位での有休制度で、買い物や用足し（平日しかできない）ことが出来るので時間を効率良く使えて、仕事と家事の両立がしやすくなりました。他に参考になる制度があったら知りたい。	女性	40代	現場支援業務
コロナ中での他社の在宅勤務制度、作業所内での事例を知りたい。	女性	30代	技術者
ワークライフバランスがうまくいかない企業の主たる原因についての見解	女性	40代	経営者
・職種で女性従事者のワークバランスの例 ・建設業界の中で在宅勤務の成功例 ・子育てとの両立での成功例	女性	40代	技術者
小さい子供がいる女性が現場監督の仕事が続けていける良い事例があれば知りたいです	女性	40代	事務職
・現場では朝礼がありますが、保育園に送ってからだと朝礼に間に合いません。朝礼に代わる伝達方法があれば教えていただきたいです。 ・他業種に比べて休日が少なく、時間外労働時間も多いため、好きでないと続けられない職業だと感じています。働き方改革がどの程度進んでいるか、そのためにどんな工夫をしているかを知りたいです。 ・現場があるところが職場になるため、どうしても単身赴任をする場面があります。そのあたりも、家庭を持った女性が働き続けづらい点だと思うのですが、他社ではどのような対策があるのかが知りたいです。	女性	40代	技術者
公共工事の管理技術者（現場所長）をやりながら家庭と両立している事例を知りたい。	女性	40代	技術者
平日、家事をやる気になる方法や心がけがあれば教えてください。	女性	30代	技術者
未就学児の子育て真っ最中の管理職の女性に体験談をお聞きしたい。	女性	40代	技術者
・結婚・出産等のライフイベントは計画的に行ったのか ・休日に連絡が入ることはないのか ・現場は、今現在週休何日なのか	女性	30代	技術者
子供の発熱等の緊急な対応が必要な時、どのような対応をしたか事例があれば知りたい。育休や時短勤務のメリットデメリットを知りたい。	女性	20代	技術者
時短勤務の制度を利用しているが、子供が小学校入学までとなっている。小学校卒業まで時短勤務が選択できる企業がどれくらいあるのか知りたい。どうしても女性が育児＝時短勤務というイメージがあるが、男性で時短勤務されている企業の取組があれば知りたい。	女性	30代	技術者 →事務職
育児をしながら現場で施工管理をどのように行っているか、時短勤務や定時退社をする必要がある時の働き方、業務内容（特にゼネコン）	女性	40代	技術者
ライフイベントは女性に特に多いですが、男性も女性と同様に育休、時短勤務など制度を活用している例はどのくらいあるのでしょうか？	女性	40代	事務職
・女性が働き続けてキャリアアップするためには、男性の家庭進出が必須だと考えています。出産は女性しかできないことですし出産すると産休と育休が取りやすい面がありますが、男性は育休を希望しても取らせてもらえない（必要がないと言われる）傾向があります。改善策はありますか。	女性	40代	技術者
子供の体調不良等による、急なお休みや早退という対応は女性だけではなく男性側も必要になってくると思いますが、男性技術者への育休申請等の許可は、女性同様に認めていますか。	女性	40代	技術者

■産休・育休等の取得により生じる人事評価やキャリア形成への悩み等

【実際の回答】	性別	年齢	職種
育児と仕事を両立しようと思ったら、祖父母などに頼れる環境でなければ、会社での地位向上はあきらめるしかない。今は育児を優先している。	女性	40代	技術者
育休・産休中の評価について、他の会社の事情を知りたい。私の会社は10年前まではマイナス評価でしたが、今はプラスマイナス0評価です。	女性	40代	技術者
「短時間勤務はキャリア形成の妨げになるので、早めのフルタイム復帰を促している」という他社の事例を聞いたことがあります。短時間勤務はやはりキャリア形成にとってマイナスと考えるべきでしょうか。	女性	50代	事務職
・産休や育児休暇後、責任のある仕事に就くことはできるのか？子供が理由で、急に仕事を休むということが出来るのか？実態を知りたい。	女性	20代	技術者
昇給・昇格が気になり、育休を十分に取れない事例ある。（現在進行形）それが通例となってしまう所が怖いので、育休を取得しても昇給昇格に響かないよう要望していく（弊社内）	女性	40代	技術者

■厳しい現状に対する意見

【実際の回答】	性別	年齢	職種
発注者の理解が得られず、工期が非常に厳しいため、週末も夜間も工事を行わざるを得ず、休みがとりにくい。所内で出勤のシフトを組んで休めるようにはしているものの、電話やメールが飛んでくるので実施の休日も休んだ気がせずWLBは難しい状況。	女性	50代	技術者
私の周りでは、建設業でなかなか産休取得する定着がないため（女性技術者少ない、若い子が少ない）これからの事例になってくると思います。	女性	50代	技術者
建設業は早い出勤が基本です。1日の進捗率を上げるのが目的なのは分かりますが、子育て中の女性にはハードルが高いと思います。実際私も朝来るのが遅い(7時半過ぎには着いてますが…)と陰口を叩かれてます。そういった現実的な問題を解決しないと建設業で女性が働き続けるのは無理に等しいと思いますが、どうお考えになりますか。	女性	50代	技術者
現場等、作業内容で区別をされることがある。	女性	20代	技術者

■その他

【実際の回答】	性別	年齢	職種
更年期の仕事の仕方	女性	40代	技術者
結婚後、夫婦どちらの勤務地に拠点を置いているのか？	女性	20代	技術者
会社のトイレにさんかくコーナーがない	女性	20代	営業
時差出勤やフリースペースを利用しています、ポストコロナでも継続したいです。	女性	40代	技術者
今後、親の介護が必要になった場合どうしたらいいのか不安	女性	50代	設備設計 補助
「ワークライフバランス」 ～生活と仕事を調和させることで得られる相乗効果、好循環について～ この業界に入った時私は、時短勤務のパートとして土木の現場事務員として採用されました。プライベートでは、男女の双子がちょうど幼稚園に上がり、空いた時間を現場事務員として働かせて頂いておりました。 仕事が終わって子供を連れて帰る時、「あれは〇〇重機で〇〇するのに使う物なんだよ」といろいろ教えていました。建設現場を通る時には、仕事で教えて貰った事を教えたり又、逆に子供達から質問されたら勉強をして教えていました。そんなことをしているうちに私自身、建設業をもっと深く知りたくなり資格取得をし、正社員として現場管理をするまでになりました。一方子供達はそんな環境の中、それぞれが私の知らないうちに進路を決め 息子は、現場管理をするため県内の工業高校を卒業し今まさに現場の第一線で働いています。娘は、重機のOPを目指し在学中に重機資格取得が出来る高校に入りましたが、時代が遅すぎたのか、就職口が無く断念しました。今では共通の話題はいろいろありますが、やはり建設の話をしている時が楽しい時間です。	女性	50代	技術者 →安全部 (指導・企画)
コロナの影響で在宅勤務、保育園は預けないように協力を求められる	女性	60代以上	技術者
時短勤務は必要ですか？	女性	30代	営業
今後この建設業界のワークライフバランスは、男女ともにどのように変わっていくのが良いと感じていられること	女性	40代	技術者

テーマ②：あなたから見た現場における

女性技術者・技能者への理解

有効回答：86

■男女格差や生物学的性差について（体格差、女性特有の悩み等）

【実際の回答】	性別	年齢	職種
男女格差を感じたことはありますか。	女性	30代	技術者
現場で働いていて男女格差を感じたことはありますか	女性	20代	技術者
男女格差はあると思います。初対面の場合は特に相手の様子もわからないので、現場に男性と女性がいる場合は男性に話されることが多いと思います。しかし、会う機会が増えたり、女性側からも積極的に話すようにすると、相手の態度にも変化を感じます。男性に限らずですが、コミュニケーションをとることによって理解もされていくと思います。	女性	40代	技術者
男女格差は感じましたが、こちらの希望をどんどん伝えました。なかなか、男性の方も戸惑っているのだと思いました。	女性	40代	技術者
男女格差がなくなる原因は何だと思いますか。	女性	50代	事務職
女性というだけで、発注者からお飾りの配置しているだけの技術者のような対応をされることが多々あります。技術的なことは解らないだろうと頭から決めつけて対応されたり。男性と対等な仕事をしていても、なかなか理解してもらえらるまで時間がかかります。	女性	40代	技術者
10年前くらいは現場で男女格差かなり感じましたが、現状はどうでしょうか	女性	30代	技術者
男女格差を感じるのはどういった時ですか？ 男女格差を特段感じない場合、普段どういったことを心掛けていますか？	女性	40代	技術者
一緒に仕事をしていても、打ち合わせに出るのは男性ばかりで格差を感じている。今回の現場はそういう扱いだと思って特に対策は取っていない。	女性	40代	技術者
女性事務員の方が先日現場に出た話を聞いたが、作業員へのおしぼり配りだと聞いた。女性目線で現場パトロールに出る等、業務の一環として出たのだと思っていたので、切ない気分になった。	女性	40代	技術者
社内でまだ男女格差があるのを感じています。逆に社外現場サイドの方が進んでいると感じる時があります。	女性	40代	技術者
職人さんが男性の担当者しか対応してくれない等 働きかけとしては、仕事で信頼を得るしかないと思ったので責任感・誠意をもって仕事をしたつもりです（25年くらい前ですが・・・）	女性	40代	技術者
現場で技術職として働いたことがないのでわかりませんが、女性だからといって与えられる仕事が雑用だけになっていないのだろうか？とったりします。	女性	50代	設計積算補助
現場の作業員、職人さんからの男女格差を感じた事は特段ないですが、近隣住民からの男女格差を感じることはある。女性だから舐められてるのではないかと聞いた事があります。	女性	30代	技術者
自分が管理職になった時、周りが全て男性のため「上に倣え」になる。自分の個性が出しにくい。どう自分を出して行きますか？ただでさえ悪目立ちするので。	女性	40代	技術者
当初、女性現場監督など弊社にはとても珍しかった時に、やはり職人からなめられていると感じました。 ただ、例えば聞かれたことにスピーディーに答える、即断即決してあげる、材料を早く準備する、などなどリーダーシップを見せることで解消して行きました。	女性	40代	技術者
現場において実際に働き、自分が男性ならば感じなかったら違和感があったことや問題はありましたか。	女性	20代	事務職
技能者社員の声として、仕事の内容でも男女の格差はあるとのこと。	女性	50代	事務職
現場で、女性だから出来ること、逆に出来ないと思ったりすることがありますか。 現場に出ることを、上司・同僚で理解出来ていない人いますか。どの様なことで感じますか。	女性	50代	営業・現場管理

体力の面で差があると感じる。前日との寒暖差がある時や風が強かった時は体力の消耗が激しいので大変。(食べ物を工夫したり体を温めたりして対処している) しかし、暑さや寒さは男女関係ないと言われてしまう。個人差はあると思うが、男女には体の構造の違いからくる基礎体力の面で差があるように感じる。 対処として、今日は風が強いから疲れますね、昨日と寒暖差があるから体が辛いですね等会話に入れるようにしている。	女性	20代	技術者
生理痛がひどい時があり、体調不良で現場に出れない日があるなど、現場に迷惑をかけてしまうことがある。そういった女性特有の悩みを相談したいとき、どのように伝えられるのが男性としては分かりやすいのでしょうか？	女性	30代	技術者
・重い器具等を毎回運ぶことが辛かった。毎日運ぶ器具なので、別の人に運搬をお願いできなかった。 ・理解が不十分な方に関して、特に対応はしませんでした。	女性	20代	技術者
性格や年齢差、体格差でものをいう男性はまだ多いと思う。今の若手女性職員の悩みに未だに「男性から意味もなく触られるのがイヤだ」という声があり、改善はされているものここまで遅れた業界なのかと頭が痛い	女性	50代	技術者
女性特有の休暇（生理休暇等）の導入はされていますか？	女性	30代	事務職
女性特有の身体のサイクルによる不調や野外での不便に対して理解が進んでいるのか？	女性	40代	経営者
体力面で、力のなさを実感する。極力、体力を必要とする作業は、女性だと割り切ってお願している。	女性	40代	技術者
男女格差を感じたことは、体力の差です。また、男性と女性の考え方、言葉のとらえ方の違いです。	女性	10代	技術者
女性技術者・技能者ならではの悩みはありますか	女性	20代	技術者
力・高さ	女性	30代	技術者
現場勤務の女性に、現場で働いていて一番キツイことは何かお聞きしたい。	女性	40代	技術者
現場で働いたことがないのでわかりませんが、過酷な環境だと思う。	女性	50代	設備設計 補助

■特別視、特別扱いの等の過剰な対応について

【実際の回答】	性別	年齢	職種
男性の同僚から、「あなたは特別扱いされている」と言われたことがありますか？	女性	40代	技術者
職場の上司が女性だからと厳しい指導ができていないように見受けられる。	女性	40代	技術者
ことあるごとに「会社初の女性〇〇」「職場で初めての女性〇〇」などと言われる事に抵抗を感じる社員がおり、どのようにフォローしたら良いか迷う。自分は「期待されていて、嬉しい」と感じるが多かったが、そうは思わない社員もいる。	女性	40代	技術者
男性100人に対して、女性1名、という事も珍しくないのに、「理解されていない」と言うよりは、「仕方ないな」と思うことが多いです。今は「そういった諦めは良くない」という風潮がありますが、私自身は女性に対して過保護な対応をされる方が、居心地が悪いと感じてしまいます。若い女性はどのように感じているのでしょうか。	女性	40代	技術者
現場における女性への勘違い対応の事例を教えてください。（過剰な待遇や余計なお世話など）	女性	40代	事務職
すでに活躍・定着している女性技術者、技能者は男女を区別されるとかえってやりにくいと、格差は見られないように思われますが、女性技術者がそこまで定着するようになるためには、ある程度の期間や頑張りが必要になるので、会社側のバックアップをする。	女性	60代以上	経営者
女性だからと気を遣われすぎたり遠慮されたりして、させてもらえることが少ないとか、逆に男性と同じように動くのは無理だし、妊娠の可能性もあるので特別扱いでなくても良いが、少し普段から上司や周りの方からの配慮があると良い。	女性	20代	技術者
こんなにしてもらっていいのかと思うほど、気を遣ってもらえて、逆に申し訳ない	女性	30代	営業
男女に差があるのは当たり前ですから、ことさらそれに焦点を当てる必要はないと思います。平等は求めますが、優遇は求めません。	女性	50代	経営者

■人事評価やキャリア形成について

【実際の回答】	性別	年齢	職種
男女格差を感じる。建設コンサルで土木設計をしているが女性だけ一般職で男性は総合職。同じ仕事をしていてももちろん男性の地位が高い。	女性	40代	技術者
子供が出来る前は、それほど感じなかったが、育休明けに時短勤務になってから、会社からの期待度が下がったと感じた。	女性	30代	技術者
能力主義が反映されていますか	女性	40代	事務職
やはり男性が中心、女性の管理職はいるが権限があるとはおもえない	女性	60代以上	技術者

■男性社会に自分が順応した等の意見や経験

【実際の回答】	性別	年齢	職種
良い意味でも悪い意味でも男女格差はあり、しょうがない事と自身も思うようにしている。男性と基本的な考え方も違えば、体力の差、家事・育児等のライフスタイルも違うので。根本的な解決にはならないが、いくら意見を言っても、理解が不十分な男性の心を変えるのは本当に難しいので、自身が順応していった方が早い。	女性	30代	技術者 →事務職
私が現場に出ていた頃はまだ女性は補助的作業の立場でしたし、自らもそのように動いて満足していましたが、やりたいこと、興味ある事があるならまず指示されたことをやってから働きかけました。	女性	60代以上	経営者
理解をする前に理解をすることだと思います。この業界は、元々男性社会。そこに新参者として女性が足を踏み入れ今では、男女平等として扱って貰っている。中には女性に対し厳しい方や馬鹿にするような言動をする人は今でもいます。しかし、大体の男性達は優しく老若関係なく接してくれます。それが当たり前と勘違いせず、自分以外は全て先輩、プロフェッショナルな方々なのでその方々に対し敬意を持って接すれば自然とみんなが理解し受け入れてくれるのではないかと思います。	女性	50代	技術者 →安全部 (指導・企画)
お互いに補いながら仕事ができるようになるのが理想です。 私は現場事務所で支援・現場補助業務をしています。誰もが働きやすい環境整備をし、気が付いたら即実行する、普段からコミュニケーションを図りそれぞれが得意とする分野で能力を発揮して、助け合ったり分担をしています。 要は女性らしさを活かして何が出来るかを模索し、自分が適した仕事で現場に貢献すれば良い考えで携わっております。	女性	40代	現場支援 業務
男性に対して言葉でなく、行動で意思を伝える。	女性	20代	技術者
現場では、力仕事が多く、また作業員の方々も男性メインなので、女性でも現場で仕事が出来ると実践していく段階。「まずは目の前で見てもらう」を行ってます。	女性	50代	技術者
ダイレクトに伝わるように、具体例を示しつつ丁寧な説明をする (遠回しな言い方はあやふやになるので避ける)	女性	50代	技術者
男性の集団の中においてストレスたまりませんか？	女性	30代	営業

■理解に乏しい、古い考えが根付いている

【実際の回答】	性別	年齢	職種
理解のない人への働きかけは難しい。	女性	30代	技術者
トイレや更衣室の設置が良く取り上げられるが、男女平等に設置するべきと思う。女性への理解が必要というよりは得意不得意や向き不向きは性別ではなく個人で異なることをもっと周知すべきと思う。	女性	20代	技術者
業者さんからの偏見は少ない。むしろ社内や発注者からの偏見や無理解が多いと感じる。業者や作業員は、男女関係なく実力で評価してくれている。むしろ女性の方が優しくされてメリットの方が多いかもしれない。どう対応しているか。	女性	30代	技術者
これまでの経験からの悪気ない行動（場所かまわず着替えるなど）に困ることはある。軽い口調で注意をし相手も理解してくれるものの、これまで無意識に行っていた行動はなかなか変えられるものではなく、ある程度時間がかかるのではないかと思う。	女性	50代	技術者
女子用トイレがない場合がある。	女性	30代	技術者兼事務職
一般的な女性はこうあるべき（化粧をする、汗はご法度、汚れはみっともない）など今だに求められることがあります。技術職、技能職をする中で跳ね除けてきた経験、工夫があれば教えて下さい。逆に自主的に女性らしさを大事にしている点、気をつけていることがあれば教えてください。	女性	30代	事務職
経験上、一番女性技術者へ理解がない男性社員とはどのようなポジションの人でしたか	女性	40代	技術者
女性技術者が理解されると真に感じた事例があればお聞かせください。	女性	50代	技術者
自分ができることをやり、理解してもらうように努める。	女性	20代	技術者
理解が不十分な管理職にどのように対応していますか	女性	40代	事務職
・18時以降の打合せには出席できない旨を伝える。（その理由が時短勤務だからとしているがフルタイム勤務でも18時以降の打合せはワーママにはコアタイムのため厳しい。ワーパパも同じだと思うが、、、） ・上記はまだよいが、スケジュール自体を参加メンバーから外されてしまうことは多々ある。（参加できなかったとしても案内や情報は共有してほしい旨を伝える）	女性	30代	技術者
工事現場に施工管理を担当する女性技術者への理解は不十分だと思います。また業務分担がバランスよくないと思います。	女性	40代	技術者
女性は最終的に内勤になるという思い込みが男女ともに強いと思う。男性側の意識が変わらないと女性の働き方は変わらないと会社には伝えているが、女性側の手当てを厚くすれば良いという考え方から変わっていかない。男性の育休などがもっと進めば良いが、男性管理職が多い現状ではなかなか進展しない。	女性	40代	技術者
何もかも男性と同じ事は出来ない事をハッキリ伝えた。女性現場担当者に対して、変に気を遣われる事が無いように、上司の教育カリキュラムを作成して欲しい旨を会社に要望を出して行く（弊社内）	女性	40代	技術者
都会での男尊女卑は感じられませんでした。反対にやる気満載な態度で、同等に仕事できましたが、田舎こそ、まだまだ、女だから、の考えをどう働きかけようも無く、今は設計にかかりました。	男性	50代	技術者
意外と若い世代に理解が浸透していないように感じられるが世代間で理解力差があるのか。若い世代への教育が必要なのか。	女性	40代	技術者

■理解を得るための改善策を知りたい等

【実際の回答】	性別	年齢	職種
男性と変わらず活躍する秘訣を知りたい	女性	20代	技術者
<ul style="list-style-type: none"> ・女性の現場監督や技能者だから良かったと思える点はどんなところですか。 ・最近、現場に女性専用トイレや更衣室を用意することがだいぶ浸透してきたと感じているのですが、他社ではどのような状況か、困ることはなくなってきたか、まだ十分ではないのかを知りたいです。 ・女性専用トイレや更衣室の次に、現場環境整備として必要と感じるものはなんですか。 ・セクハラ防止については教育なども行っていますが、まだグレーゾーンのようなことはあると感じています。若手のためにうまく対処する方法をお知らせいただきたいです。（当社では、セクハラ巻き込まれ防止研修を始めています。） 	女性	40代	技術者
ハラスメントへの対応（社員教育・コミュニケーション・相談窓口の有無など）	女性	40代	技術者
女性であることを強みとする方法があれば教えてください。	女性	40代	技術者
男女格差、女性蔑視に対して、理解が不十分な方（男女共）に対してどのような働きかけをすべきか。	女性	20代	技術者
<ul style="list-style-type: none"> ・力仕事で女性が工夫していることはありますか ・現場で女性が働きやすい取り組み例 	女性	40代	技術者
<p>現場内でセクハラがある時点で理解はされていないと感じますが、建設現場内でのセクハラ防止のためにはどのような措置が必要だと思いますか？</p> <p>また、男性と比べて体力差は否めないと思いますが、どのようなフォローがあればいいと思いますか？</p>	女性	40代	技術者
<ul style="list-style-type: none"> ・環境改善のために取り組んでいることを嫉まれたことはありますか？ ・お客様（施主）から女性ということで、担当交代を申し出されたことはありますか？ 	女性	30代	技術者

■男女格差は感じたことはない、配慮されている等

【実際の回答】	性別	年齢	職種
現場で働いていて男女格差を感じた事は無い。	女性	30代	技術者
私自身は、男女格差を感じたことはありません。むしろ男性よりも厳しいことを要求され失敗を指摘されたことのほうが多いです。	女性	50代	技術者
割と配慮されてると思う	女性	40代	技術者
今の時代、女性に対して理解が不十分な男性よりも、気を遣う男性の方が多いように思います。仕事を通じて信頼関係ができれば、男女格差は関係ないと思います。	女性	30代	技術者
現場では、急峻な現場や重いものを持たないなど体力の違いは感じましたが、配慮していただけたりする機会が多く不便さをあまり感じない。	女性	40代	営業職
特に感じない。むしろ監督員や現場地域の方が優しいのでは…	女性	50代	事務職
特に感じていないが、現場事務所に女性専用のトイレがない現場がまだあるのは改善して欲しい。	女性	30代	技術者
主に現場にて施工図作成であるため、現場に出ても差別てきなことを感じたことはありません。また年齢も重ねているため（笑）周りは優しいです。現場によることと思いますが、いい環境だと感じています。	女性	50代	技術者
男女平等に仕事は激務で平等ですが、家事との両立は厳しい	女性	50代	技術者

テーマ③：スキル向上・昇進等

有効回答：88

■家庭との両立に伴う昇進等への影響について

【実際の回答】	性別	年齢	職種
家庭を女性に任せて長時間残業する男性と、効率よく仕事を終わらせて定時に帰る育児中の女性の評価だと前者が評価されがちだと思うのですが、どのようにしたら後者の評価が正常なものになるのでしょうか	女性	30代	技術者
産休・育休の期間と、現場での経験を積むべき期間が重なる事が多い。これをフォローできるシステムがあれば管理職をめざす女性技術者は増えると思う。	女性	40代	技術者
「産休や育休を取得したために昇進が遅れた」「育休を取得すると昇進が遅れるので取得しない」という声を聞いたことがあります。実際にはどうでしょうか。 私は、休業した期間分遅れるのはやむを得ないと思っていますが、それは理解が足りないのでしょうか。	女性	40代	技術者
産休中が年に一度しかない昇給のタイミングで、昇給できなかった。	女性	30代	技術者兼事務職
・家庭をもった女性の管理職が少ない ・重機資格取得など女性育成の成功例	女性	40代	技術者
時短勤務をしていると、経験値が他の男性より劣ることになるが、どのようにカバーするのがよいか	女性	30代	技術者
産休・育休で一時職場を離れたり、時短勤務の関係で部署異動になるなどで、仕事のスキルは同期の男性陣に比べかなり低いと感じる。子どもがある程度大きくなるまでは仕事もセーブしなければならないが、このような時期でもコツコツ将来役立つスキルを身に付けられるようなものがあるか。	女性	30代	技能者
管理職の方に、産休・育休等で休業したり、子育て・介護等の理由で時短勤務をしている方（≒女性）に対して、どのように査定を行っているかお聞きしたい。	女性	40代	技術者
子どもがいる場合、時間制限があるため、昼間にセミナーや講演会に出席しにくい。これから、オンラインセミナー等が増えてくると出席しやすいと思う。	女性	40代	技術者
産休・育休取得後、同程度の男性と昇進の差を感じたことはありますか	女性	20代	技術者
今まで女性社員はライフイベントを機に退職する割合が多かったので、なかなかスキル向上や資格取得に対して男性社員と同等では無かった。	女性	40代	事務職
体力・筋力・育児時間と圧倒的に差のある男女が同じステージに立つのは無理があるように感じられるがどんなスキルをアピール・向上させていけばいいのか。	女性	40代	技術者
理解が得られていないというより、むしろ「女性なのにすごい、よくやっている」といった妙な過大評価を感じたことが多数ある。発言者は褒めてるつもりなのでしょうが、「女性なのに」は不要です。 また、今後育児の影響で勤務に制限ができたとき、どのように評価されるのか不安。	女性	20代	技術者

■女性の向上心や昇進意欲、モチベーション維持について

【実際の回答】	性別	年齢	職種
女性側に士気がない。もっと資格を取るなどしてアピールしていかなければならない。	女性	30代	技術者
やる気があれば、スキル向上、昇進に差を感じることはない。男性に比べて女性に向上心がない、現状の建設業の働き方では向上心が湧かないことが差を生む問題だと思う	女性	40代	技術者
・よく「女性は昇進したがる」というようなことを聞くのですが、個人的にはそんなことはないと思っています。みなさんの場合やみなさんの周りはどうですか。 ・女性の所長がまだいない会社では女性の現場監督が不安になっている場合もあると思います。女性の所長を全面的に出して（ご本人が嫌がるかもしれませんが）、若い女性監督のために、ぜひ、ロールモデルの共有をしていただきたいです。	女性	40代	技術者
スキル向上や昇進についてどの程度関心を持って仕事に取り組んでいますか？会社はスキル向上を評価してくれますか？それはお給料や待遇にどのように反映しますか？または認めてくれるけど給与にすぐには反映しない？！	女性	30代	事務職

女性のスキル向上についての理解はあると思います。 昇進等については、業界全体で女性の割合がとても少ないので、なんともいえません。ただ、女性活躍…と話題になるようになってからは、同程度の能力であっても、男性より女性の方が先に昇進された感じが一部ありました。民間企業よりも公務員でそのような傾向にあったと感じます。	女性	40代	技術者
女性の方が、昇進意欲は薄いと感じる。責任感は強いが、身を粉にして働いたり、プライベートを犠牲にしてまで昇進したいと思わないのだと思う。今の時代はそれで良いと個人的に思うが、意欲ある男性に比べると印象が弱くなる。	女性	40代	技術者
技能として同世代と比べて劣っていると思ったことはないが、能力により差が開く賞与の金額などを見ると、下から20%程度の評価しか得られていない。産休育休明けというものもあるかもしれないが、今後もこのように給与差が縮まらないのかと思うと、モチベーションが下がる。	女性	40代	技術者
昇進（管理職）を望む女性はどれくらいいますか。 女性自身が変わらなければいけないところはありますか。	女性	40代	技術者
男女関わらずですが、特に女性で昇進をしたいと表に出す後輩が少ないように思います。それだと、上にとっては上げずらいのかな、と思います。	女性	40代	技術者

■資格取得に関する理解や支援等

【実際の回答】	性別	年齢	職種
男女平等に資格取得の理解は得られている。	女性	30代	技術者
資格取得やスキル向上、昇進に関しては理解があり男女差はないように感じている。むしろ女性の方が必要な資格の取得率は高いように思う。	女性	50代	技術者
スキル向上・資格取得に対して周囲の理解を得られていないと感じたことはあるか。	女性	30代	技術者
資格は、分け隔てなく取得・理解されている。昇進・昇給は、個人的に妥当だと思っている。	女性	40代	技術者
資格取得に関し、周囲の理解を得られていないと感じたことはありません。	女性	20代	技術者
資格取得上、特に差を感じたこともないですし、昇進においても給料面も同等にさせていただいています。	女性	40代	営業職
資格取得については積極的に応援してくださいました。	女性	40代	技術者
女性のスキル向上も積極的にバックアップしています。 事務職で入社しても、本人が望めば民間施設で学んだ後、1・2級土木の試験を受験することが可能。（合格実績有）	女性	50代	経営者
資格ほど、男性女性関係なく取得できるので、どんどん挑戦している。取得後は、男性より高く評価を頂いてる。	女性	40代	技術者
資格取得の際に女性技術者にだけ話が来ない事は頻繁にあります。理由としては女性にはそこまでの資格が必要ないだろうという意見が社内が多いためです。	女性	40代	技術者
資格を取れと言われても、勉強する時間を取ることが難しい	女性	50代	技術者
資格、スキル向上は自分自身しか無いと思います。	男性	50代	技術者
私についてですが、有難いことに当時の社長（現会長）と上司は、まだ正社員ではない私に対しても資格取得への理解があり、チャレンジを許して下さいました。 我社では、業務にかけ離れた資格でなければ基本資格取得はさせて頂けます。それに伴いその資格に対しての時間もあててくれます。（同じ資格取得に対してチャレンジする年数に限りがありますが、全額負担・半額負担をしてくれます） 昇進については、男女関係なかったです。順調に昇進させて頂きました。	女性	50代	技術者 →安全部 (指導・企画)
スキル向上や資格取得をしたいと思った女性のためになにかアドバイスをお願いいたします。	女性	20代	事務職
資格取得時の補助や受講料負担などがある。／昇進等での差はある。	女性	50代	事務職

■男性との格差、現場経験の有無による不利益等

【実際の回答】	性別	年齢	職種
資格取得、スキル向上は会社側も率先してサポートしてくれますが、昇進となると別で男性主体だと感じています。同じように免許を取得しても同じように現場を収めても女性だから一般的な女性の給与、昇進を考慮され査定されてます。	女性	50代	技術者
男性との昇進の差について	女性	30代	営業
同期で役職が付いていない人が数少なくなってきたが、ほとんどが女性だった。	女性	30代	技術者
ある程度のランクまでは平等。部長以上となると昇進の差が多いにあると思う。	女性	30代	技術者 →事務職
男性のほうが昇進は早いと思います。最近は、女性活躍の名目で女性の昇進が進んできていると思います。	女性	50代	技術者
同期入社で男性と昇進の差を感じたことはありますか	女性	60代以上	事務職
能力・経験ではなく、女性という理由で仕事を任せてもらえない等、男性との差を感じたことはありますか。	女性	30代	事務職
まだまだ男性率の方が高い	女性	40代	技術者
同じ能力・技術がある男性と、与えられる仕事の差を感じたことはありますか。またその際、会社へ働きかけたりしましたか。	女性	40代	技術者
業務の質、チャンスは平等だったか。	女性	40代	経営者
男女差を感じる資格はありますか？逆に女性に有利と感じる資格はありますか？	女性	40代	事務職
同程度の能力・経験があっても、女性管理職が登用されると「女性だから。会社の点数稼ぎのため。」といった意見が男性から上がり、パワハラ、ストレスに繋がっている事例を見た。その場合、会社ができる対応は何か。	女性	20代	技術者
同程度の能力・経験がある男性との昇進の差を感じたことはありますか	女性	20代	技術者
現場でとっさに動けないときなどに、差を感じます。	女性	20代	技術者
女性は男性より実績をあげないと昇進できないのはなぜか。女性は昇進させない雰囲気があるのはなぜか。	女性	40代	事務職
そもそも会社の考え方とし女性は、安く雇えるという風潮がまだまだあるようです。女性は昇進させる気が全くない会社も。現実には、女性には厳しい業界だと感じています。	女性	40代	技術者
地方の中小建設業者です。 未だに年功序列・男女格差は残っています。 スキル・資格の評価は男性に比べてかなり劣ります。	女性	40代	事務職
女性活躍が言われる中、昇進は逆差別で昇進しやすいが、それにより能力で上がったと思われられないのではと不安はある	女性	30代	技術者
・男性社員は昇級条件を満たしていればよいが、女性の場合、業績以外に資格取得などの条件が追加される（対外的な印象なのか）。また暗に「覚悟はあるか？」など自己・家族の犠牲が伴っても致しかたないぞというような決断を迫られる。 ・新しいことにチャレンジしたくても「現状維持」を望まれている雰囲気がある。新しいプロジェクトメンバーには選ばれない。	女性	30代	技術者
現在内勤で設計業務をしているのですが、一応工事部所属で現場事務所に配属されるのもしばしばなのに、職長教育は要らないでしょうと言われ方をされる。 資格に対しても女性だからこれは要らないでしょうと勝手に判断される年配の方がいる。	女性	40代	技術者
女性登用を”良し”としない男性管理職の意識を改革するために、どのような施策を打ち出しているのか？	女性	50代	技術者

まだまだ男性主体の業界なので、評価が難しいのではないかと思います。会社にもよるとも思いますが、女性の技術職での昇進は難しいと思います。	女性	50代	設計積算補助
同じように現場に出るの監督業務なのに収入に男性との差を感じた事がありますか。	女性	40代	技術者
上司、同僚から「女性だから」というフレーズを頻繁に耳にする。	女性	30代	営業
・実際に、同程度の男性（同期）と比べて昇級に差がありますか？ ・資格の取得率は、男女比がありますか？	女性	30代	技術者
昇進の差を感じたことがありますか	女性	30代	技術者
同期入社で男性社員と同等の仕事任せをしてくれないと思ったことありますか。現場勤務の女性管理職が少ないのは、なぜだと思いますか。	女性	50代	営業・現場管理
意思決定のある管理職にはなかなかない。	女性	60代以上	技術者
今はまだ若いので男性と同じ様に昇進出来ている。今後は出産等で休職したり時短勤務をしたりしようと考えているので同期と同じように出世するのは難しいかも知れない。	女性	20代	技術者
女性でも出来ることがあると感じて欲しい、現場以外でも適材適所で仕事をする考え方になって欲しい。裏方の仕事でも全体的に考えたら必要なところが沢山あると思います。私の会社では代理人によって考え方が違うので、問題になっております。	女性	40代	現場支援業務
性差によるものではないが、現場と比較すると事務職は生産性がないという理由で軽視されやすい環境だと思う。	女性	20代	事務職
現場勤務をしたことがないので、昇進を妨げられていると感じる	女性	50代	技術者
技術系の資格をとろうとしても、学歴（文系）であり、現場の経験もないので受験資格がない。スキルの向上をどのようにしたらいいか、と思う。	女性	50代	設備設計補助
正当に評価されていると感じますか	女性	40代	事務職

■会社内の雰囲気や風潮、慣習について

【実際の回答】	性別	年齢	職種
採用凍結明け最初の入社で、3年ほど空いたあと毎年新入社員が入るようになったため、若手のトップとして期待されているのはわかるが、一回り以上年の離れた人に混ざって技術士の講習を受けさせてもらっており、期待されすぎているように感じる。	女性	30代	技術者
昇進については、なかなか古い体質がはびこっていますよね	女性	40代	技術者
一部の社内の人だが、資格(技術士)を取得して初めて、技術屋だと認めてもらえた雰囲気があった。技術士は社内では必須資格ではないが、男性の倍(倍以上?)努力をしないと認めない人は認めないのだと感じた。	女性	40代	技術者
わが社では女性は一般職なので昇りつめられる役職が低いため、モチベーションは上がらない。	女性	40代	技術者
入社当時から研修等も受けさせてもらえず、スタートで格差があり、それが解消されずにいる	女性	50代	技術者
・スキル向上や資格取得に関して、理解が得られないということはありませんでした。 ・性別の違いではなく性格の違いかもしれませんが、叱られたときに、女性の方がその内容に対して深く考えて、追い込まれてしまう人が多いように感じる。 今までの男性社会の気質か、建設業は、何度強く叱っても、大丈夫な人を評価していると感じている。 もちろん精神的に丈夫な人の方が良いと思うが、そもそも感情的に強く叱ることが普通のような風潮が、良くないと思う。	女性	20代	技術者

■格差を感じない

【実際の回答】	性別	年齢	職種
自己アピール能力は男性のほうが長けているかもしれないが、能力差はあまり感じない	女性	50代	技術者
なかったです	女性	60代以上	経営者
特に感じない	女性	30代	営業
自営業になってからは感じていない。	女性	40代	技術者
難しい物件を振られない、数を振られない、という話を聞いたことはありますが私はそんなことはありませんでした。しかし、昇格という観点では若干途中回り道をさせられたと思いますが、今では男性より早く昇格させて頂いています。	女性	40代	技術者

■その他

【実際の回答】	性別	年齢	職種
どのような努力をしましたか	女性	20代	技術者
所長等管理職として人の上に立つ上での注意していることはありますか。	女性	30代	技術者
女性に限ったことではないが、なんでもできるオールマイティを育てるのではなく、一人一人の得意分野を伸ばせる働き方、仕事の分担があると良い。（会社の問題ではあるが、そういった呼びかけ・アピール活動があると伝わりやすいのでは。）	女性	20代	技術者
経営者、管理職次第で変わると思われたことはないですか	女性	50代	事務職
自分次第と思います。女性のリーダーシップ感が足りない、重要なポジションを任せたくない、経験がないまま等自分も弱みの面もあります。	女性	40代	技術者
昇進に対してどのようにお考えでしょうか？	女性	40代	技術者

テーマ④：建設産業における女性活躍・定着

有効回答：99

■建設業のイメージが良くないため女性が定着しない

【実際の回答】	性別	年齢	職種
3Kの印象を払拭できていない。ブラックだと思われる。	女性	30代	技術者
つらい、汚いといった負のイメージが先行し、そもそも職業選択を考えた際のテーブルにあがらないのではないかと考えている。	女性	50代	技術者
最も障害になっているのは、女性の数が圧倒的に少なく3Kのイメージが強くなるからだと思います。	女性	10代	技術者
3Kという言葉で表現されたり、男性がメインの職場というイメージが強いため。出産や育児などのワークライフバランスを理解していない会社が多い。	女性	20代	事務職
建設産業への女性への入職における障害については、まず建設産業そのものの認知度が低く、就職先の候補の選択肢に入らないということがあると思う。それに加えて社会インフラにおける建設産業の必要性・重要性の認知も足りていないと思う。さらに男性が就く仕事というイメージがあるため女性が入職しにくいのではないかと考える。また、作業員・肉体労働者の地位が低いため建設産業自体のイメージが悪く、特に女性は入職したいと思わないのではないかと。 他産業に比べて女性が定着しにくいのは、建設産業は圧倒的に男性が多い、または女性が少ないので、やりづらさがあり続けづらいのではないかと。また、男性社会のため女を捨てることを強要されているように感じてしまうのではないかと。女性上司の「女を捨てたから／女として見られていないから今までやってこられた」というような発言から、女性が自分にあるいは周囲に「『女性性』はいらない」と言い聞かせないとやっていけない価値観の古い建設業界への失望と諦観を感じ、さらにその発言から、若い今時分は、そう望んでいるわけでもないのに周囲から「若い女の子」として扱われるが、「おばさん」になると女性としては扱われなくなるのだからという確信を得ることができる。建設業界で働く女性自身が自らの女性性を卑下したり放棄したりすることに抵抗を感じていない、あたりまえだと思っていることにも問題があると思う。建設業界全体で女性が働くということについて見直さなければ女性の活躍・定着は難しいと思う。業界において長らく女性性は求められていないのに、「女性ならではの」という視点から動いていても意味がないと思う。	女性	20代	事務職
大手ゼネコンの談合問題などから、建設業のイメージアップが進まない。解決策は。	女性	40代	事務職
・③でも書きましたが、強く叱られた後に、女性の方が自分を追い込んでしまう人が多いように感じる。建設業は、男性社会で精神的に強くないと残っていけないイメージが強いので、定着しにくいのではと思う。 ・幼いころから「憧れの職業」というイメージがあれば、人気が出るのではと思う。子供のころからこの業界に触れられる機会を作ったり、建設業で働く人がカッコいい、素敵なイメージを残せたら良いと思う。	女性	20代	技術者
圧倒的に男社会なイメージ強い。建設業を知らない人は、一番身近に感じるのは道路や鉄道工事であり、夜勤や汚れた現場が目につきやすい。それでは建設業界に入ろうとは思えない。 また、実際に急な土日勤務・長時間勤務・作業着の汚れ・パワハラセクハラが現場では改善されないのが、発注から考えて業界全体を変えないと男女問わず若手の定着は減っていく一方だと思う。	女性	20代	技術者
男性職場だという考え方	女性	20代	技術者
・体力能力の差で男性中心のイメージがあるが、女性が安心して働ける環境に重要なことは何ですか	女性	40代	技術者
女性が入りたいと思うような仕事だと思われていないから。建設業は男性の仕事だという偏見から。	女性	30代	営業
業界イメージとして男性社会があること。現場サイド側にも未だ女性技術者と働くという事に不慣れな方が多い事。	女性	40代	技術者
建設業で女性が働きにくいイメージの原因はなんでしょうか？	女性	30代	営業

定時で上げれる部署が少なく家事との両立が難しそうに感じる	女性	20代	技術者
産休・育休後の働き方のイメージが無い。復帰後の働き方の不安などが障害と感じる。	女性	30代	技術者
長時間労働のイメージがある。 現在は週休2日制等の取り組みがされ改善されてきているが、工期が短かったり、自然条件で上手く工事が進まなかったりすると週休2日と言ってもらえなくなる。 致し方ない事もあると思うが仕事と家庭を両立させにくい環境だと思う。	女性	20代	技術者
勤務時間、産休、育休制度の充実などの不安、体力がいりそう。	女性	60代以上	経営者
もはや女性だけでなく、男性も定着しにくい産業となっている。 休日や給料などの問題もあるだろうが、一番は悪いイメージが染み付いているのではないか？	女性	50代	事務職
現場のイメージ（危なそう、汚そう、怒られそう）	女性	30代	技術者
格好良さ	女性	30代	技術者

■実態や経験から女性が定着しないと考える等の意見

【実際の回答】	性別	年齢	職種
長時間労働が基本になっていること。	女性	40代	技術者
長時間労働、休日出勤、男性が家事育児に参加しない（できない）、ライフイベントを迎えた女性がマイノリティとなり肩身が狭い状況、勤務場所が固定しない（現場が終わると勤務先が変わる）	女性	40代	技術者
現場作業員は、長時間現場に縛られるため、遅刻や早退が難しい。自由に時間を使いにくい。	女性	30代	技術者兼事務職
建設現場の担当になれば、労働時間・休日が不明確。工事の進捗に影響がある。	女性	40代	技術者
災害時の対応など、過酷な現場もあることと勤務時間が長いこと。働き方改革で改善されつつありますが。	女性	40代	営業職
工期があるため、期限が今日中等の指定が多い。また、上司が男性のため、それが当たり前だと強制される。	女性	40代	技術者
（子供がいるという前提で） 朝が早い。土・祝日が休みでない。 突発的な休み（子供の発熱等）が多くなると行きにくくなる。 現場がどこになるのかわからないので、お迎え等に支障がでる。 母親が送迎するのが当たり前のような感覚の人が多く、父親が協力したいとしても父親の会社の人の理解が得られない。 拘束時間が長い。	女性	40代	技術者
活躍はできていると思うが定着しないのは、時間外労働の多さと、現場WCの汚さ。	女性	50代	技術者
未だに男尊女卑があると思う。男性は仕事上でライバル心が強いと思うが、女性に対しては毛嫌いしているところがある。男性の人数が多い為、女性の扱いに慣れていない。	女性	40代	技術者
男性側の思いと、女性側の思いの乖離が原因。男性側の一方的な決めつけや、女性への歩み寄り不足。また女性側の受け身な姿勢。また、発注者を含めた業界全体のダイバーシティの積極的な展開。	女性	50代	技術者
男性主体の産業と未だに根強いの人より苦勞して一人前という考え方。仕事の分担を行いたい、少人数での作業のため1人1人の仕事量が多く長時間の残業となる。	女性	50代	技術者
男性社会だったから。考え方が、ものすごく古いと感じる。意識改革が必要だと思うが、現場という狭い社会の中で生きていけてしまうから、男性は余り変わらない。男性に対して、我々建設業がいかにも遅れているか、積極的に会社が社外の方を招いて研修・講演等をするべきだと感じる。	女性	30代	技術者
女性が活躍・定着しにくいのは、建設業が男性社会だからだと思います。会社の規定にしても男性向けのものでからです。女性も活躍できる職種があることがあまり知られてないのも原因かもしれません。例えば、クレーンオペレーターは、同年代の女性に比べるとかなり稼いでいると思います。	女性	50代	技術者
実際の現場配慮（トイレ等）、休みがとりづらい、時間拘束 古くからあるいわゆる現場体質＝男性社会の根底意識	女性	40代	技術者
業界の性質だと思います、ITや会計、メディア等より働く環境が悪いし、男性社会とされます。給料も環境も向上して、人気業界になって自然変わりますと思います。	女性	40代	技術者

現場主義が根強く残っており、旧態依然とした男社会が崩せていない。 仕事に全てを捧げるような働き方を良しとする雰囲気はなくしないと、女性が定着するのは難しいと思う。	女性	40代	技術者
男性主体の業界だし、現場だと早朝出勤や残業、休日出勤が普通にあたりるので、結婚して産休となれば技術職での復帰が難しいのでは？と思います。	女性	50代	設計積算 補助
活躍に関しては、やはりまだまだ建設業は男性社会で、どんなに研修等で平等を訴えても理解しない人は多くいます。その会社の執行役員クラスに女性が入っていればまた違うかと思いますが、大企業以外の中小企業はまだまだこれからなのかと感じています。受け入れ側のベースができていなければ定着しないのかと考えます。また、入職に関しては、その仕事を目指す情報がまだまだ薄いのと、3Kのイメージが払しょくしきれないことか思います。今まで聞いてきた話は、幼少期から親が大工で、家族が工務店で、ということが多いかと思えますので、早い段階でのアピールが必要かと考えております。	女性	40代	技術者
建設産業で女性が活躍・定着しにくいのは、男性でも大変な仕事だからだと思います。夏は暑い。冬は寒い。書類は多い（特に土木）。残業は多い。	女性	30代	技術者
仕事の内容が比較的男性に向いているものが多いので、女性が定着しにくいと思います。当然のことですが、図面等の室内でやる仕事だけでは現場は進みません。女性にできる仕事の範囲はある程度限られてしまうので、他産業に比べて女性が少なくなってしまうと思います。	女性	40代	技術者
圧倒的にまだまだ女性が少ない業界へ入る勇気と入ってからの環境が定着につながらない。現場の設備等は改善されてもやはり暑さ・寒さ、体力的に実際大変。	女性	40代	技術者
体力勝負なところ	女性	30代	技術者
日本社会自体が、女性蔑視である。建設産業は現場では体力が必要とされるからではないか、と思われる。	女性	50代	設備設計 補助
体力的な事	男性	50代	技術者
男性との体力の違い	女性	30代	営業
体力的な問題や家庭との両立。／現場の設備環境。	女性	50代	事務職
労働時間が長く、体力的に厳しい	女性	60代以上	技術者
現場業務にばかり、コンサルにばかり、体力勝負のところが多い。 目立ってはいないが、コンサル業務は体力勝負ではないか。	女性	40代	技術者
産休や育休等により長期休暇を取る。男性と比べ力がない。など	女性	20代	技術者
現場の施工管理の場合、自宅から通える範囲に現場がなかったり、現場に合わせて保育所などの融通がきかなかつたりするから。	女性	30代	技術者
女性技術者、技能者が家庭を持つと、家事や育児の面で女性に負担がかかることは間違いのないため、会社でいかに現場との両立をサポートしてあげられるかを確立してあげること。 少子高齢化でどの業種においても人手不足が深刻だった中、建設産業への入職というのは女性、男性関係なしに大変不利な状況であり、又入職希望者の中でも安定性を考えると公務員、大手ゼネコンの順になるため中小企業は更に不利な状況である。今後安定した工事の受注も重要となってくる。	女性	60代以上	経営者
女性は、男性に比べて家事育児と時間の制約が多く、その限られた時間の中で必死に仕事をしている人が多いなか、時間内に仕事をしっかりやっても給与には繁栄されず。一生懸命やっていることに対する対価がないので、モチベーションが上がらない。仕事に見合う給与がもらえないならば、もっと楽な仕事をやったほうがいいのかと思ってしまうのではないのでしょうか。	女性	40代	技術者
工事ごとに現場の場所が大きく変化し、通勤先や通勤時間が変わるため、家庭内での協力がないと続けられない。 会社ではなく、家庭の問題の方が大きいと思います。	女性	50代	経営者
現場環境のハード面（WC・更衣室等）の整備は大規模物件では良好だが、地場ゼネコンの現場は、相変わらずと思える。あと、結婚相手がどうしても同業種（現場代理人や担当者）になってしまいがちなので、結婚後の家事・育児負担が女性にのしかかり、女性側が現場を諦めざる負えない。	女性	40代	技術者
私は未経験ですが、結婚、出産、子育て時期には現場は難しいのかもしれませんが。ですが将来を考慮され、子が義務教育を終えてから現場復帰などする体制を整えていただければいいなと感じています。結局出産前に退職するほうが多いですね。これは、建設業に限らないと思っています。魅力ある職場になれば継続してもらえるのでしょうか。	女性	50代	技術者
同等の業務をこなせても、結婚後は女性の方が圧倒的に不利。	女性	50代	技術者

・身近に復職した人はいますか？ ・どのような職種が女性が携わりやすいと思いますか？	女性	30代	技術者
育児や家庭との両立が難しいと考えてられており、管理職を目指す女性社員が少ない	女性	40代	事務職
技能職希望の女性は男性よりも入職が難しい（募集がない）と感じるのですが、雇用する側が女性を雇う事への一番のハードルは何ですか。	女性	40代	技術者
そもそも建設業に就職したい人が少ない。 あとは理解不足だと思います。受け入れ態勢から環境整備、配慮まで。 あとは発注者側の理解も必要だと思います。女性がいる前提で考えて欲しいです。設備、経費など、受注者側の負担がまだまだ多いと思います。ここが変わらないと進まないと思います。	女性	40代	現場支援 業務
女性が建設産業入職時に最も障害となっているものは何だと思いますか	女性	20代	技術者
建築学科出身者の女性が建築業界に入職しないことが多いです。それは他業界でも同じなのではないでしょうか。数多く入れば、一定割合が残っていくと思うのですが。	女性	40代	技術者
建設産業で女性が活躍・定着しやすい部署はあるが、一番離職が多い現場の定着が課題だと思う。女性の割合が少ないので、自分はこうしたいと、しっかり発言していかないと埋もれていく。指導・意見する事がそもそも苦手な女子が多い。（以前は私も苦手だった。年齢・経験を重ねていって解消した） 男女問わずだと思うが、現場の過酷さを知らずに入社し、現場配属されて初めて実感する人が多いと思う。例えば、土曜出勤（工期にゆとりがある、人員が多い現場は交代で休めるが2人現場等では基本難しい）、躯体工事の昇り降りや夏の暑さ冬の寒さで体力を使う等 今後はAI等で少し負担を減らせる様になってくるとは思うので、活躍・定着が更に期待できるのではないかな。 入職時に最も障害となるのがロールモデルが少ない事ではないか。周囲に建設業界に入社する事を伝えると大抵反対される。	女性	30代	技術者 →事務職
女性が少ない業界は女性にとってチャンスの塊だと気付いてもらえないこと	女性	50代	技術者
セクハラ	女性	20代	営業
この業界に限らず、やる気があってもメンタル面が確立していなければちょっときついかもしれない。自分の仕事を分かってくれる相談相手の早期構築。叱ったり励ましてくれたり、やりがいや達成感があることを教えてくれるそんな上司や先輩、同僚、友達等の関係です。自分から歩み寄る勇気を持てば、周りの皆とコミュニケーションが出来て日々のモチベーションも上って行くのではないのでしょうか。（男女限らずに）ネガティブな考えがよぎっても、モチベーションが高ければ、仕事に活気が出てきて未来への希望が湧き、やらされているのでは無く、自発的にやるべきことが分かり仕事の定着に繋がるのではないのでしょうか。	女性	50代	技術者 →安全部 (指導・企画)

■建設業界で女性定着を進めることの意義や必要なこと等について

【実際の回答】	性別	年齢	職種
なぜ建設産業における女性活躍や定着が必要だと思いますか？	女性	30代	事務職
建設産業で女性にどのようなニーズがありますか 女性に活躍を期待していますか	女性	40代	技術者
建設産業に女性が増えるとどういった効果があるか。	女性	40代	経営者
他産業に比べて建設産業では女性が活躍・定着しにくいのはなぜだと思いますか。	女性	20代	技術者
建設業に女性が定着しないのはなぜだと思いますか。	女性	30代	技術者
女性の定着には何が重要だと思いますか	女性	30代	技術者
定着するのに必要な環境は何だと思いますか	女性	30代	技術者
他産業に比べて建設産業では女性が活躍・定着しにくいのはなぜか	女性	50代	事務職
「女性活躍推進」という言葉の意味を取り違えている方が多いと思います。これについてはどう思いますか。 「女性活躍推進」は組織として取り組むべきものであり、「女性」に取り組ませるものではないように思うのですが、組織の理解力のなさに困っております。	女性	40代	事務職

女性が定年まで、建設業で働くためにはどのような環境が必要ですか。建設業に入って定着することに、努力したことはありますか。	女性	50代	営業・現場管理
どんな女性が建設産業には向いている、求められると思いますか。（建設業にとくに必要もしくは不要なものがありますか。）	女性	30代	技術者
どのような「女性ならではの強み」が建設産業において活かせると思いますか	女性	30代	事務職
今後はどのような働き方が女性技術者のデフォルトになると思いますか	女性	20代	技術者
経営者の方に、自分の会社に女性を入职・定着させたい理由をお聞きしたい。ライフイベントにより働き方が変わる可能性が高い女性、身体面で男性に劣るであろう女性を、わざわざ採用育成するメリットは何でしょうか。男性だけだと人手が不足しているから、仕方なく女性も使わざるを得ない、というのが本音なのではないでしょうか。女性を採用して良かったという実際のエピソードがあればお聞かせいただきたい。	女性	40代	技術者

■女性の定着率向上にむけた好事例について知りたい等の意見

【実際の回答】	性別	年齢	職種
女性が活躍していくためには、建設業にありがちな長時間勤務がネックとなると思っているが、急に残業を減らせと言われても残業ありきで生活している人たちが困ると思う。そのジレンマを解消した事例があればどのように改革していったのか知りたい。	女性	30代	技術者
ベトナムやカンボジアでは、もっと多くの女性が建設産業に携わっていると聞きました。日本との違いはどこにあると思いますか。	女性	40代	技術者
・女性だけではなく、若手男性の定着もしにくくなっていると感じています。定着率があがる施策の好事例があれば教えてください。 ・配偶者の転勤により転居するために退職する女性がいます。建設業全体での定着を考えると、転居先の近くに転職（出向）できれば他業種への人材流出は防げると思うのですが、そのような企業を横断した制度はできないでしょうか。みなさんの感覚として、現実味があるかどうかを知りたいです。	女性	40代	技術者
個人的には知るほどに魅力的で奥深く重要な産業だと感じています。活躍事例、定着状況など成功事例があれば教えてください。活躍、定着しなかったけどこうしていればよかったのでは、という事例があれば教えてください。	女性	30代	事務職
女性活躍・定着のため、特別に取り組んでいる事例があれば教えてください。	女性	40代	技術者
現場以外で女性が活躍している「建設業」の事例を教えてください。（事務系でも最近ではCADや積算、書類作成で活躍している事例があると思います）	女性	40代	事務職
建設業者のほとんどは中小企業。中小企業の場合トップが変われば会社全体が変わる。だから男性経営者の意識改革が大事だと思います。女性技術者の問題を女性だけで集まって考えて問題を可視化し皆で共有する段階を経たら（今はまだこの段階かな）、その後男性経営者の意識を変える教育をすることをしてほしい。これは経営者の部下に当たる当事者（女性技術者）の個々の頑張りだけでは解決できないことですし、当事者の頑張りだけに任せてはいけないことです。 各協会や団体など、経営者に対し働きかけができる立場の人たちが本気になり、例えば入札制度や安全衛生管理などに対し「重要な問題」だと認識して取り組むように、女性の活躍・定着についても「建設業の死活問題」だと認識を変えて取り組んで欲しいです。女性が活躍できる業界・職場は、建設業の次世代を担う性別を問わず若い世代の人達にとっても魅力ある業界・職場になっているはずです。	女性	40代	経営者
普段の仕事内容を分かりやすく伝えること、妊娠・出産等女性特有のことに対する会社の対応や制度などがHPやパンフレット等で書いてあれば、それに対して質問・相談もしやすいし、入りやすくなるのではないかと思います。	女性	20代	技術者
元々男性の割合が多い建設業界において、特に女性が離れず定着するようになにか取り組みを行っていただければ教えてください。	女性	20代	事務職
女性が建設産業入职時に最も障害となっているものは何だと思いますか	女性	60代以上	事務職
女性が生きる生きやすいチーム編成や職種があるか。	女性	40代	技術者
女性技術者として施工管理（現場・書類）以外に、社内で仕事の幅を広げるとしたら何だと思いますか。	女性	40代	技術者

女性技術者でも正社員として中途採用の需要はありますか？就職氷河期世代で、求人が少ない中、新卒で就職した工務店でリストラに遭い、他業種の派遣社員を経て、友人の親の紹介で現職の正社員となりました。夫の転勤に伴い、勤務先を変えたかったのですが、正社員として採用されるまでに苦労したことがトラウマで、退職する勇気が持てず、別居生活をしています。	女性	30代	技術者
建設業界で女性が今後活躍して行く為には、会社は何を改善すれば良いですか	女性	20代	技術者

■その他

【実際の回答】	性別	年齢	職種
事務方の抵抗などありますか？	女性	40代	技術者
最近の現場（職場）では男女共に気にせず働ける環境が整っていると思う。今後定着して行くのではないかと感じている。ただ、一部の中高年男性の中に男女差別をする方がいる。女性を扱う側の意識改革が必要。	女性	40代	技術者
建築産業は理工学系のため女性の絶対数が少ないのだと思われませんが、数学や物理が不得意でも建築産業の技術者を目指すことはできると思いますか？	女性	40代	技術者
地域差はどのようなケースが見られますか	女性	40代	事務職

その他 有効回答：50			
【実際の回答】	性別	年齢	職種
そこまで女性だということを意識しないといけないのかな～と思うことが多々あります。人間として見れない理由ってなんなんですか	女性	40代	技術者
ドボジョを増やすためには、光の当たる部分（良い面）だけでなく、是非若い女性たちにはこの業界の問題点や覚悟しなければならない事も教えてあげてほしいと思う。	女性	40代	技術者
業界全体で、もっと女性のオペレーターの育成に力を入れてはどうだろうか？ ダンプやトラミキの女性のオペレーターは多いのに、掘削機械やクレーンの女性のオペレーターが少ないのが残念。子育てで一旦離職した人を呼び込むリターン制度も充実すべき。 机上論の4週8休ではなく、現実的に実施できる4週8休を発注者は真剣に考えて欲しい。	女性	50代	技術者
実際に若者や女性を建設業へ入職させ定着させるには何を改善すべきだと考えてますか？（女性トイレや更衣室、作業服以外で）	女性	50代	技術者
とある事業の営業ヒアリングで、「実際に評価点数に加算されるわけではないが、発表者に若い女性がいると印象がいい」と言われた。非常に不快な上に、発注者側がそのような発言することは「女性は飾り」の意識が根付いていると感じた。また、女性が少ない業界なので女性の意見が求められるということはまだ理解できるが、「若い女性」という発言は本当に不快である。その発言に違和感を持たず、悪意が無く当たり前のように発言していることが問題だと思う。いつ、どうすればそのような意識は改善されると思うか聞いてみたいです。	女性	20代	技術者
女性技能者が感じる現場監理者への要望	女性	30代	技術者
小さい子供を育てながら（周囲に協力がいない場合）だと、責任のある仕事を貰え、どうしても出社しないといけない日は、前日から子供の体調変化にビクビクしながら過ごしている。保育園に登園できなくて（例えば、37.4℃の熱だけ）、病床保育に預ける程、重症ではない場合の子供の預け先はどのようにしているか聞きたい。今はリモートもあるが、小さい子供は大人しく部屋で待たられないので、会議が中断ばかりしてしまう。	女性	30代	技術者 →事務職
現在は女性だけではなく、男性の定着も問題であると感じる。女性活躍という言葉を使っているうちは、女性は定着しないのではないかと？建設業界が男女ともワークライフバランスが実現できる業界となるために、女性活躍ではない次のステップの活動はどのようなことだと思うか教えて頂きたい。	女性	40代	技術者
経営者の方にお聞きしたいのですが、同程度の能力を持つ男女が採用試験に来たら、女性より男性を優先的に雇いたいと思いますか。	女性	40代	技術者
・純粋な「土木学科」が減り、「都市環境」「社会基盤」など違う名前の学科が増えています。男女共に、土木技術者になりたいと考える学生が減っているように思えて危機感を持っているのですが、みなさんはどう感じていますか。 ・建築系の学科は増えていますが、施工の授業が少ないこともあり、施工管理志望の学生は減っているように感じているのですが、みなさんはどう感じていますか。 ・建設業全体として、施工管理志望や技能者を目指す人を増やす取り組みをしないといけないと思うのですが、みなさんはどう感じていますか。何か既にやられている施策があれば教えてください。	女性	40代	技術者
女性が働き続けるための制度がたくさんできて利用も進んでいますがぶら下がり社員が増えていることも現実です。資生堂ショックのような揺り戻しに期待するしかないのでしょうか。	女性	40代	技術者
「女性活躍」と特別視されることに負担を感じる女性職員も多いです。ただ男性と同様に働いて認められたいと思うだけなのです。女性はもっともっと頑張らないといけないのでしょうか？	女性	40代	事務職
女性が男性と同等に働くこと、同僚に女性がいることを、男性は本音では、どう思っているのでしょうか。仲間とってくれているのでしょうか。女性が困っていたら助けてあげて、女性から助けてもらったなら心から「ありがとう」と言える仲間意識はあるのでしょうか。本音が聞きたいです。	女性	50代	技術者

「女性活躍」という言葉ですが、女性管理職率・女性役員率を欧米並みの水準にすることなのか、或いは必ずしもそうではなく、個々の女性がその事情や能力に応じた仕事を長く続けることなのか、パネリストの方々が想定する「女性活躍」の定義について伺いたいです。	女性	50代	事務職
建設業で男性が育休をとるにはどのようにしたらいいか。	女性	30代	技術者兼事務職
ご自身が仕事をしてきた中で 自分が乗り越えてきた体験、心の芯で貫いている持論などあれば教えてください。	女性	30代	事務職
建設産業における副業についてどのように思いますか？	女性	30代	事務職
逆に女性がこの分野に関わる事への男性側の率直な意見が知りたい	女性	40代	技術者
経営者から見て、育休中の女性の雇用は負担だと感じたことはありますか。	女性	40代	技術者
子育て中で仕事に専念できない環境でのモチベーションの維持の仕方	女性	40代	技術者
ご自身が「輝いてる」のはどんな時ですか？	女性	40代	経営者
対外的にしていることより、実際に役に立っている会社の取組、女性社員から支持されていることなど教えてください。	女性	40代	事務職
現場代理人や監理（主任）技術者として現場に就く場合、法令で必要となる書類や掲示物等への氏名の記載は戸籍上の氏名でなければならないのでしょうか？ 入籍により名字が変わりましたが、会社には旧姓で在籍しています。資格証は戸籍上の氏名となっているため、現場で必要な書類等には戸籍上の氏名を記載していますが、名刺や社内文書の氏名と一致せず、不便だと感じています。	女性	30代	技術者
本当に今現在の状況で、女性が結婚、出産後も建設業で働き続けられるとお考えになりますか。	女性	50代	技術者
全国的に、時短勤務や中抜けがしやすいよう啓発を行ってほしい。（男女関係なくそうしやすい環境づくりのために） また「現場ディレクター」のような働き方・分野があることを建設会社、一般の方に向けてもっと大々的にアピールしてほしい。（働きやすさ、現場担当者の業務負担軽減のために）	女性	20代	技術者
現場で女性が働くための環境設備費を発注者側に見てもらえたりしますか	女性	20代	技術者
担い手不足だから⇒女性を活用。に疑問を感じる。	女性	40代	事務職
職業選択にあたっての理由 女性軽視の傾向がなくなる原因	女性	50代	事務職
行政関係者に聞きたいのですが、実際のところ女性技術者に対してどのような認識を持っているか、仕事をやりにくいと感じてないか、逆に女性技術者に改善してほしいことはないかを聞きたいです。	女性	40代	技術者
・スキルアップや資格取得の勉強会などを積極的に開催してほしい。	女性	40代	技術者
この取組みが中小建設業者にも浸透し、建設産業全体の発展を願うばかりです。	女性	40代	事務職
そもそも「女性技術者」を特別視しなくて良くなるのが、本当の平等だと考えます。男性技術者の会って聞いたことありませんから、女性技術者の会も早く不要になるのが望ましいと思います。	女性	50代	経営者
男性の方に質問：自身が配偶者と入れ替わった場合（家事・育児の分担など）、現在の仕事は続けられますか。続けるには何が必要だと思いますか。	女性	30代	技術者
女性であることを強みにできることはどんなことがあると思われませんか？	女性	40代	技術者
女性技術者が活躍できる職場作りを行うに当たり、女性任せにしている傾向があると感じます。男性側の意識改革を行う手法を取っている事例を教えてください。	女性	40代	技術者
男性がもっと、育休や家事を手伝える環境を整えて下さい。	女性	40代	技術者
女性技能者は技術者よりもなかなか定着が難しいと思うが、どんな業種が多いのか尋ねてみたい。軽作業であれば、女性のほうが器用で向いている作業もあると思う。 女性を適材適所で活用できる未来になればいいと思う。	女性	40代	技術者
女性技術者として働いていく上での気持ちの持ちよう、モチベーションの持ちようが知りたいです。	女性	40代	技術者
男性にも育児休暇を取得してもらえれば女性の立場が理解できると感じますが、具体的にどのようにすれば男性の取得率が増えると思いますか？ また、時短勤務の男性取得についてどう思われますか？	女性	40代	技術者

女性と男性の感覚の違い？ムダだなと思う事をやっているなど感じる部分が多い。具体的な数字・書類を見せないと納得しないので説明する書類を作る手間がムダだなと思う事が多々小さい子供がいると、自分だけの用事での休みが発生する訳ではないので仕事をする時は、効率的にやっていると帰りたいと思ってしまいます・・・	女性	40代	技術者
ドイツのマイスター制度のように建設業作業員に対する地位向上政策をとって欲しい。	女性	50代	技術者
女性の仕事と家庭の両立に必要な”男性の育児休暇”の取得について、これを”良し”としない男性管理職の意識改革の進め方について、実施例があれば紹介していただきたい。	女性	50代	技術者
田舎の男尊女卑に未だに恵まれていません。	男性	50代	技術者
・男性の技能実習生は多くいますが、女性で建設業に技能実習として来日している人を見たことがありますか？	女性	30代	技術者
女性活躍の為には上司や同僚を含めた男性の意識改革が必要と感じますが、どうすれば進められると思いますか。（家事育児は結局女性任せで当事者意識が低い為、家庭に時間を割く時間が少ない分、仕事に注力出来る→こなす量が多い→仕事が出来ると認められる基準ラインが無意識的に出来あがってしまう）	女性	30代	技術者
仕事に対して興味や向上心が無い人にどのように教育すれば良いか	女性	40代	技術者
中小企業（100人以下）の建設業に求められる総合職の人材とは。	女性	40代	事務職
発破工です。男女ともに年齢的に衰えますが、女性技能者の年齢的な体力の衰えは56歳ともなると破局的。60歳まで体力が持ちますか？	女性	50代	技能者
ワークライフバランスが乱れたとき、不調のときの乗り越え方。	女性	40代	技術者
男性の育休は浸透するには何が必要でしょうか。 女性の求人を積極的に勧めていますか。どの様な方法でしょうか。	女性	50代	営業・ 現場管理