

女性技術者会議「誰にとっても働きやすい建設産業を実現するために必要なこと」

新たなロールモデルを考えよう！

日建協では2009年から女性技術者会議を開催してきました。多くの女性技術者の「5年、10年先の自分の働いている姿が想像できない」という声を受けて2011年にはロールモデルを作成するなど、様々なテーマで議論を重ね、女性技術者の声を発信してきました。その間、内閣府、国交省、厚労省、業界団体等から次々に女性活躍をテーマにした施策等が示されましたが、その中には、これまで日建協が女性技術者の声をまとめ、様々な場所で訴えてきた内容が、多く盛り込まれています。そこで今年は、新たに見えてきたことがあるのではとの思いから、「誰にとっても働きやすい建設産業を実現するために必要なこと」をテーマに、改めて『ロールモデル』を作成するため、女性技術者の皆さんに集まっていただきました。会議では、班別に「ワーク」と「ライフ」の条件設定を行い、ロールモデルを作成しながら、働き続ける上での「問題点」を見つけ、その「改善案」について討議しました。それでは、実際にどのような問題点や改善案があがったのか見てみましょう！

2015.6.22 女性技術者会議参加者（敬称略 50音順）

女性技術者：入社年度 平成4年～平成26年 土木職4名 建築職9名
青木 沙亜耶(アサマユニオン) 飯塚 雅美(ペンタユニオン)
宇井 いずみ(佐藤職組) 漆間 陽子(フジタ職組)
小山 敦子(シミズユニオン) 酒井 由香里(戸田職組)
澤村 淳美(戸田職組) 田邊 麻由子(三井住友社組)
二村 奈央子(安藤ハザマユニオン) 浜住 美香(佐藤職組)
日野 陽子(安藤ハザマユニオン) 松延 滋子(飛鳥労組)
松本 透子(安藤ハザマユニオン)

オブザーバー：吉川 清峰(飛鳥労組)

マスコミ：日刊建設通信新聞社 日刊建設工業新聞社 日刊建設産業新聞社



※1 こまち長
経験豊富な女性技術者に贈られる「称号」です。働く女性の手で、これからの建設産業を担う女性を育てましょう！明日のこまち長はあなたです！

※2 ゼネコン人材バンク
これまでのような「出産や子育ては女性任せ」という世の中では、女性は働き続けることができません。そこで、ゼネコンを退職したOBやOGが登録する**ゼネコン人材バンク**です！これまでの仕事や子育ての経験を活かし、子供を**保育所**で預かったり、休日を取得する女性に代わって**スポットで工事管理**をしたり、**後進の育成**をしたり…。また、好奇心旺盛な子供たちを預ければ、あっという間に**担い手養成塾**の完成です。ゼネコンの魅力、やりがい（もちろん大変さも含め）に小さな頃から触れた子供たちは、きっと将来の建設産業を担ってくれる…かも知れません。

ワーク

凡例	問題点	改善案	
 女性の先輩がいない ゼネコン女子会等、社内外を問わず情報交換できる場に積極的に参加する	休みが少ない（土日出勤、残業） 資格取得の勉強時間が取れない	連続で休ませる仕組みづくりが必要	
	男性が「女性にどこまで配慮すべきか」で悩んでいる この会議の内容を社員全体に知ってもらう	「女性だから得意なはず」と決め付けられ、役割を押し付けられる 性別ではなく、個性を正しく評価する	
	転勤、結婚、出産、育児等により職場環境が変化する	転勤（自分・配偶者）に合わせて転勤可能な制度をつくる	多様な働き方を認める
	本人の目標と会社の人員配置（復職後）が乖離してしまう	上司と話し合い「自分がどうしたいか」をちゃんと伝える	
	作業所勤務が体力的にきつくなる	体力づくりをサポートする（サプリ支給、運動の仕方指導等）	
	出世しなくても会社に「管理職になれ」と言われる	前向きに捉える	
 女性役員不在 後進をどのように育てるか こまち長※1によるサポートシステムを構築する	所長になった時に相談する上司がいない	こまち長※1によるサポートシステムを構築する	
	若い人から「おばさん扱い」されそう	経験や子育て歴等を公表することで、年齢や人柄を否定させない	
	復職した時に同期との差を痛感しそう	子育て＝女性ではなく、父親・母親共に利用しやすい育児制度を整備する	
	休業中に年数回の上司面談を義務化する（戻りやすい環境）	休業中の情報支援を行う（PC支給等）	
	女性が男性の部下を持った際にプレッシャー（双方）を感じる	実例を増やす、実績を重ねる	
	「女性化…」と決め付けられる	意識改革（啓蒙）と意思表示が必要	

入社 22歳 作業所配属 係員 25歳 資格取得 主任 30歳 転勤(自分・配偶者) 産前産後休業 育児休業 35歳 育児短時間勤務制度 40歳 次席 45歳 所長 50歳 介護休業 60歳 退職 65歳

ライフ

凡例	問題点	改善案	
 プライベートな時間がない 作業所配員を増やせばちゃんと休める	結婚・出産後戻りやすくするため仕事を優先→なかなか結婚できない	女性が肩肘張らなくても働ける職場にする	
	長期休暇をとるタイミングがわからない 異動時休暇だけでなく、長期休暇取得をルール付ける	建設産業の特殊性を理解してくれる男性が少ない 建設産業を休める産業にする 理解してくれる男性を粘り強く探す	
	家事・育児の分担が難しい	男性の意識改革を推進する	多様な働き方を認める
	子供の急病、けが等に対応できない	半休制度、フレックス制度等を整備する	
	ママ友と交流できるか不安	会社がネットワークづくりをサポートする	ゼネコンママ会を設立する
	子供の住まいをどうするか（部活支援、送迎等）	多様な働き方を認める	寮を備えた学校を増やす
 親の介護が不安 転務（外勤⇔内勤、総合職⇔地域職等）を認める	会社、業界がサポートする（介護サービスとの提携等）	在宅勤務を認める	
	女性特有の病気（更年期障害等）を発症する	理解を深めてもらう	女性用の健康診断制度を整備する
	ゼネコンマンション（一時的に子供を預かる、医者に連れて行く等）を整備する	ゼネコン子供クラブ（ゼネコン人材バンク※2に登録したゼネコンOB・OGが子供を預かり、ゼネコンの魅力等も伝える）を整備する	
	親の介護が不安	転務（外勤⇔内勤、総合職⇔地域職等）を認める	
	会社、業界がサポートする（介護サービスとの提携等）	在宅勤務を認める	
	女性特有の病気（更年期障害等）を発症する	理解を深めてもらう	

新たなロールモデルから
でき上がったモデルからは、効率的な働き方や自分がどうしたいかなど、**意識改革（啓蒙）**や**意思表示**が重要であるという思いが伝わってきます。また、「ゼネコン保育園」「ゼネコンマンション」「ゼネコン子供クラブ」など、会社の垣根を越えた**産業全体のネットワークづくり**が大切であることが分かります。貴重な人材である**退職者**を巻き込んだ仕組みづくりも重要です。多様な働き方は、短時間勤務や転務、育児休業等の制度を整えるだけでは成立しません。女性技術者に限らず、誰がいつ抜けてもいのように、**周囲の意識改革**や**サポート体制の整備**が不可欠です。「誰にとっても働きやすい建設産業を実現するために必要なこと」とは、まさに**多様な働き方**ができる会社、産業を実現していくことに他なりません。日建協では、今回の会議で得られた様々な問題点、改善策を様々な場所で発信し、ワーク・ライフ・バランスの実現につなげていきます。