建設業における女性活躍推進シンポジウム（概要）

パネリスト：　東豊土木工業株式会社　工事部　花嶋　香奈　氏
広島建設株式会社　セナリオハウス京葉事業部工事グループ
主任　　阿部　奈都美　氏
土佐工業株式会社　代表取締役　柴田　久恵　氏
千葉県県土整備部施設改修課　班長　及川　多恵　氏
千葉県立京葉工業高校　建築課　教諭　卜部　寿々子　氏
コーディネーター：　千葉労働局雇用環境・均等室長　室谷　留美

【コーディネーター】

建設業界では、女性の就業者が少なく、入職促進、継続就業、就労支援、情報発信が課題とされている。今回は、そのうち入職促進と就労支援にスポットをあてる。まず、入職促進について。男女の違いや女性だからやりにくいということはあるか。

【花嶋氏】

働く前は「危ない」、「荒っぽい人が多い」等少し怖い印象があったが、実際に働いてみて危険予知活動や機械化により力作業も少なく、むしろやりがいがあって楽しい。現場監督の直接の仕事としての男女差は感じない。しかし、仕事の能力は個人差であるはずが、「女なのにすごいな」「女で大丈夫か」等発注者や同業者等の意識としての男女差を感じる。知識の向上とやる気の見える化、誠意をもって仕事をすることで、次世代の女性技術者に対する意識を変えていけるとよい。また、業界は女性の技術者、技能者が自然に受け入れられるよう継続的なアピールをお願いしたい。

【阿部氏】

職場の中で、よくも悪くも「女性だから」という特別扱いはない。先輩や職人さんからも声をかけてもらうので女性が少なくても居づらいことはない。しかし、体力面では男性についていけない部分もあり、その際には他に自分でできることを探して動くようにしている。業務内容で「女性だから」という理由でサポートが必要と感じないが、作業着を改良してほしい。

【及川氏】

「女性だから」ということで仕事に差はない。男女の差というより、健康状態が変化することがあるので、体調不良等で担当者が不在になっても、カバーしあえる体制としている。

【コーディネーター】

「女性だから」特に何かを感じることはないというご意見だった。年齢の高い職人さんとのコミュニケーションはどのようにしているか。

【阿部氏】

入職当時は、娘のようにかわいがっていただき、ご自身の経験等を教えていただいている。

現場では仕事の話だけではなく、プライベートの話も交えて信頼関係を作っている。信頼関係があると、さらに様々なことを教えてもらい、よい環境となる。

【コーディネーター】

女性の活躍に取組んでおり、社長ご自身も女性であるが、企業・業界として女性の応募・採用拡大に向けた取組はあるか。

【柴田氏】

自分が現場職の時、能力面では男女の差は感じないが体力面では男女差があった。求人する企業側としては、男女異なる取扱いは特にない。しかし、建設業イコール男性職場のイメージが強く、そのイメージを払拭して女性も飛び込める業界だとアピールしたく、「けんせつ姫」の活動を始めた。

【コーディネーター】

先生にお伺いするが、建設業界に対するイメージや、女性・若者の採用、能力発揮等について生徒を送り出す側としてどのように考えているか。

【卜部氏】

対象が高校生なので、環境が整っていないと女子生徒には壁が高いのではないかと思う。今は、育てる環境が大事。企業が教育に力を注ぐことは難しいかもしれないが、OJT や研修により若者が長く働ける環境づくりが必要。

【コーディネーター】

続いてのテーマは、就業支援。女性活躍に必要な取組は継続就業とワークライフバランス、建設業では、週の所定労働時間が全産業を上回り、完全週休 2 日制の取組も遅れているが、時間外労働や休日の在り方についてどうか。

【阿部氏】

残業や休日出勤もある。会社が休みでも業者やお客様から連絡が来ることもある。それに対して特にストレスはなく、残業等をなくすことは難しいと思う。家庭を持った時に残業や休日出勤がなく、続けられる、続けていいのだという環境を整備してほしい。

【コーディネーター】

会社全体として育休取得者はいるか。

【阿部氏】

現在も産休、育休を取っている人もおり、復職する人が増えている。しかし、技術系では少ないので自分がその立場になったとき、どうなのだろうと思う。

【花嶋氏】

会社全体として、時間外労働や休日出勤を極力しないように努めている。やむを得ず休日出勤するときは代休制度がある。ISO9001 を取得し、教育訓練として社員全員が継続学習制度 CPDS に参加しており、知識、技術向上の機会が多く設けられている。教育が自信や意識向上につながっている。公共工事の完成検査で高い評定を頂くと報奨金が頂けるので励みになる。産休や育休等女性のやむを得ない休暇も取りやすい環境である。自分自身も取得し

て仕事を続けていきたい。

【及川氏】

県でも時間外労働の削減や休暇の取得促進に取り組んでいる。自分たちの年齢になるとマネジメントも求められ、周りの人のスケジュールを確認しながら仕事を進めている。協力しながら仕事をすることで、研修等への参加を促している。男性職員の育児休暇取得者もいる。

【柴田氏】

7月から、暦で大型になる連休を除き、基本的に週2日休みを取る体制に変更した。また、振替休日や休日手当等で対応している。働き方改革では成果制度の職人が難題だと思う。経費も含め、完全土日は現場休工、天候にも対応できる余裕をもった計画等改善しなければ３Ｋ、５Ｋのイメージは払拭できない。企業努力だけでは限界がある。

【コーディネーター】

女性が仕事を続けるためには家族と職場の理解と協力が必要だが、仕事と家庭の両立についてはいかがか。

【阿部氏】

両立している女性の先輩、後輩がいないのが実情。先輩はすぐに設計に異動したので施工管理しながら家庭と両立したという前例がない。入社前は出産後も仕事を続ける認識でいたが、難しいのではないかと考えている。しかし、両立させたいという気持ちはある。

【コーディネーター】

育児だけでなく、今後は介護の問題もあり、多様な働き方がますます必要になる。柴田社長はご自身でも体験されているが仕事と家庭の両立についてどのように考えているか。

【柴田氏】

まだ日本社会は、男性は仕事、女性は育児・家事に対応している現状がある。女性が継続して働くには家族の理解が必要。男性の職人で家族介護の必要があり、退職するという本人からの話も出ていたが、柔軟に対応し退職せずに介護を行った。会社の中では男女ともに理解を示す空気ではあるが、世の中的には本音としては難しい問題だと思う。

【コーディネーター】

最近の若者の就職や進路選択で重視していることは何か

【卜部氏】

地元志向で千葉県、家から通えるところに就職したい生徒が多い。やりがいのある仕事や自分たちでモノ作りができる仕事がしたいと言う。給料よりも自分のやりたいことを長く続けたいという思いがある。また、男子生徒でも育児休暇、介護休暇がちゃんと取れるところが良いと言っている。

【コーディネーター】

魅力ある建設業にするために企業・業界はどのようにしていけばよいか。

【柴田氏】

女性でもできる職種ということをアピールして柔らかい、ソフトなイメージにすること。インフラ整備に建設業は不可欠。主役ではないが、生活する上での縁の下の力持ちと思う。若い人たちが就職してもらえる職種にするためアピールしていきたい。

【及川氏】

自分が就職したころに比べれば、制度も働き方もかなり変わってきている。女性の能力を活かせるような制度や環境整備が進むと良い。貴重なベテランの経験を OJT や研修で共有していくことや、女性も男性も ICT の活用などにより、もっと働きやすくなると良い。個人の事情に合わせて、いろいろな働き方ができるようになるとよい。

【コーディネーター】

パネラーの方々から就職する若い学生に向けてのエールを。

【花嶋氏】

怖がらないでほしい。建設業は建物やライフライン等生活を支えるやりがいのある業種。建設業の中にも設計、積算、現場監督、オペレーター等多くの職種がある。自分が携わったことで人々の生活が豊かになったと実感した時の喜びをこれから建設業で働く方々にも感じていただきたい。

【阿部氏】

女性だから、若いからということで気負う必要はない。建設業だけではなく、他の仕事でも楽な仕事は絶対ない。自分が楽しくできること、働くからには覚悟を持って、責任をもってということを心掛けて頑張ってほしい。

【及川氏】

女性が働きやすい職場は、男性、若い人、立場の弱い人にとっても働きやすい職場。建設業界は人にやさしい環境整備に取り組んでいる。もっと建設業界のことを PR していきたい。若い方や女性は「こうだったらいいな」という声を積極的に出していただき、制度や環境を変えるきっかけとなるよう、色々な種まきをしていただくとよい。

【柴田氏】

誰しも可能性やチャンスは秘めている。何もやらなくて後悔するより行動してみる、行動した結果失敗だとわかれば軌道修正することが学びとなり、自分の人生の引き出しが増える。人生は一度きり、建設業の扉をあけて入ってきて。

【卜部氏】

建設業は一般的に３Ｋ（きつい・汚い・危険）と言われるが安全第一・ワークライフバランスの観点からの「家族を大切に」「お金」「健康」という新たな３Ｋで頑張ってもらうと良い。ワークライフバランスも考えた建設業が発展していくと良い。

【コーディネーター】

今日、登壇しているのは全員女性、それから技術者の方にはわざわざ作業着を着ていただいた。女性も作業着を着て頑張っていることを視覚的に PR することも大事と考えた。女性

が活躍できる環境は若者や高齢者等皆が働きやすい職場環境になるということ。女性活躍推進が企業の生産性を上げて経済成長をけん引する望ましい取り組みであるという調査もある。女性が活躍できる社会を作っていこう。