



富山県の共働き世帯の割合は**57.1%**で全国第3位です。
(平成29年就業構造基本調査)

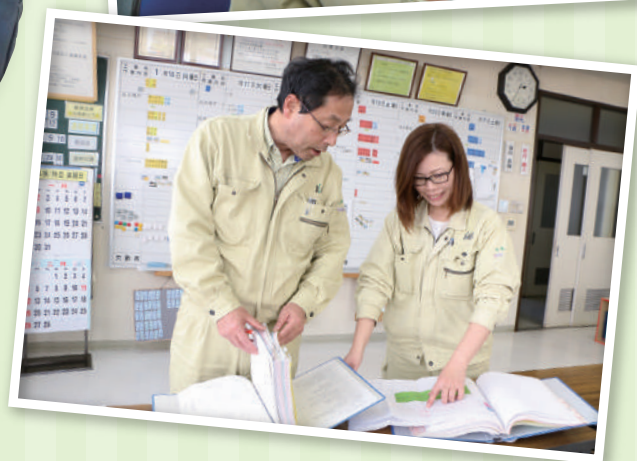
もっと女性  が活躍する

建設業を

めざすために

富山県を元気に！

県内の女性技術者は**12.4%**で全国(6.5%)よりも高い割合です。
(平成27年国勢調査)



case 1

産休・育休を利用しやすい環境づくり

— 協力体制を整えることで生産性も維持 —

加賀建設株式会社(石川県金沢市) 代表取締役専務 鶴山雄一氏

産休・育休の制度内容や休業明け後も条件が変わらないことを社内で明示し、制度を利用しやすい環境を整えています。子どもの行事にも参加しやすいように、時間単位での休暇取得も認めています。

通常の建設現場では理解を得ることが難しいですが、会社をあげて協力体制を組み、補っているのです。誰かが休んでも成果は落ちず、むしろ質は向上していると思います。

現在は女性を中心にチームを作り、「SDGs」(持続可能な世界を実現するための2030年までの国際目標)を指標に、人材育成や性差解消に向けたアクションプランづくりを進めています。この取組みでもわかりますが、女性は男性に比べ計画的で、時間の管理も合理的だと思います。そうした特徴は、男性技術者にとっても刺激になりますね。



取組みのメリット

- ・ 産休・育休の条件明示による復職しやすい環境と離職の防止
- ・ 会社を挙げた協力体制で休暇中の生産性を確保
- ・ 女性の視点を活かしてSDGsを指標にしたひとづくり

全従業員数 59 人、うち女性従業員数 17 人(女性技術者数 2 人)

case 2

女性の長所を活かし現場環境を改善

— 取組みが評価され表彰も —

株式会社坂詰組(新潟県阿賀野市) 安全衛生部長 矢部広安氏

当社では、現場の安全衛生管理意識を高めるため、営業や総務などの女性社員も参加する現場パトロールを実施しています。特に公衆衛生を中心に点検しており、事務所内の整理整頓や仮設トイレの使用状況など、男性社員だと「こんなものだよ」と見過ごしてしまう点を女性は容赦なく指摘します。



女性目線を安全衛生管理に取り入れることで、無事故無災害や近隣住民への配慮にも繋がると考えています。こうした取組みが評価され、北陸地方整備局から2018年度の安全管理優良受注者として表彰を受けました。

取組みのメリット

- ・ 女性目線を現場に取り入れることで現場環境が向上
- ・ 無事故無災害だけではなく、現場のイメージアップにも期待
- ・ 取組みが評価され安全管理優良受注者表彰を受賞

全従業員数 100 人、うち女性従業員数 7 人(女性技術者数 2 人)

私たちはこんな事を考えて取り組んでいます！

- ・ 職務に恥じないように誇りをもって取り組んでいます。
- ・ 建設技術者は男性も女性も同じように活躍できる仕事だと思っています。

安全できれいな現場を心掛ける注意喚起のポスターを掲示しているため、男性だけの現場よりきれいだと言われます。



射水建設興業(株)
金塚歩美さん

現場で活躍する女性がこれからも増えてほしいと思います。業界のイメージアップのためにもモラルある職場環境の創出に努めています。



アルカスコーポレーション(株)
高嶋裕子さん

男性だけの現場だと、トイレにタオルがなかったり、あっても汚れたままだったりします。私が担当している現場では、衛生面も考慮してペーパータオルを設置しています。



大高建設(株)
吉村果恵さん



(株)牧田組
中野智世さん

女性だと特別視されることもあります。ひとりの技術者として評価されるよう日々ベストを尽くしています。

出産や育児などを迎えたとき、今までのように働けるか不安です。家庭と仕事を両立できるような仕組みがあれば、育児をしながらでも知識や技術を活かして会社に貢献できると思います。



(株)岡部
高見のみ子さん

女性は男性に比べて体力がないため、安全面で気が付くことは多いです。作業通路は歩きやすい幅広の物を使用し、段差がわかりやすいような工夫を取り入れ、安全に作業できるよう配慮しています。

case 3

女性の活躍によって現場の負担が軽減 —現場を支える多様な働き方—

多賀建設株式会社（東京都新宿区）代表取締役 小平英樹氏

当社の工事部には内勤2名、外勤9名の女性がいます。元々は事務職での採用でしたが、本人の希望もあり配置換えを行いました。研修や仕事を通してスキルを身につけるとともに、資格取得に当たって奨励金や試験前の特別休暇などの支援を会社として行うことで意欲向上にも繋がっています。



また、これまで技術者が行っていた書類作成をはじめとした事務作業の大半を内勤の女性が行うようになったことで、技術者の負担や残業時間が減り、現場に集中できるようになりました。このほか、育休明けの社員に時短勤務で働いてもらう制度も取り入れ、女性が活躍しやすい環境を整えています。

取組みのメリット

- ・現場事務の補助によって技術者の負担が軽減
- ・研修や資格取得奨励で意欲と技術力が向上
- ・時短勤務による柔軟な働き方で離職防止

全従業員数60人、うち女性従業員数15人（女性技術者数6人）

case 4

テレワークの導入で自宅勤務が可能に —育児と仕事の両立—

西野建設株式会社（徳島県阿南市）代表取締役 西野賢太郎氏

社員が3人目の子どもを出産したことをきっかけに、育児と仕事の両立を図るためテレワーク制度を導入しました。自宅のパソコンで設計業務に携わってもらい、進捗はクラウドを通して把握しています。勤務状況はネットワークカメラを通して相互に確認でき、カメラ越しに朝礼にも参加してもらっています。



学校行事などで仕事に携われない時間もあるため、時給制を採用しています。テレワークで勤務している方や他の社員からの不満もないため、今後は他部門でもテレワーク制度を導入していくとともに、社長を退いたら私自身もテレワークで勤務する予定です。

取組みのメリット

- ・女性社員のスキルを出産後も活かせる
- ・通勤時間がなく、家庭と仕事の両立が可能に
- ・時給制の導入による経費の削減

全従業員数15人、うち女性従業員数6人（女性技術者数2人）

金塚さんの1日

profile:

金塚 歩美さん

射水建設興業株式会社 土木部課長
石川工業高等専門学校 環境都市工学科卒
H21年6月長男出産（～H22.3育休）
H25年5月長女出産（～H26.3育休）
H28年12月次男出産（～H29.4育休）



上司はこう見る
中谷誠取締役土木部長

- ・コミュニケーション能力が、男性と比較にならないくらい長けていますね。下請さんや近隣への対応も話を聞いてもらいやすいと感じます。
- ・周りが男ばかりの建設現場で、下請さんなどとのやり取りや指示が柔らかく、それでいて説得力があるから皆がきちんと従ってくれます。
- ・女性はマルチタスクと言われるだけあって、現場の段取りや時間の管理も効率的です。褒めすぎかもしれませんが、本当に完璧ですよ。
- ・若い技術者を育てるのがうまい。女性特有の優しさがあるからでしょうか。



育児をしながら、仕事も一生懸命！



現場

5:45 起床
6:50 自宅出発
7:00 保育園到着
7:40 現場到着
8:00 朝礼

現場管理

- ▶作業内容の確認・指示
- ▶発注者や下請との打合せ
- ▶現場巡視、安全管理
- ▶工事書類の作成

18:15 事務所出発
18:50 保育園到着
19:00 帰宅

- ～パパと分担～
- ▶夕食づくり
 - ▶洗濯・お風呂
 - ▶長男の宿題チェック
 - ▶保育園準備
 - ▶歯磨きチェック
 - ▶寝かしつけ

子供が寝てから、テレビを見たり自分の時間を満喫して～就寝

休日

6:00
7:00 起床
7:30 朝食・着替え
8:00 洗濯・掃除
9:00 少年野球送迎
9:40 プール教室

子供3人奮闘中！



12:30 昼食

家族で買い物に行ったり、少年野球の試合を見に行ったり、地域のイベントに参加します。

- ～パパと分担～
- ▶子供と夕食づくり
 - ▶早めの夕食・お風呂
 - ▶長男の月曜セット確認
 - ▶保育園準備
 - ▶歯磨きチェック
 - ▶寝かしつけ

明日からの1週間に備え、早めの就寝

パパママ2人で力を合わせて家事・育児を頑張っています。



Q1

女性技術者を採用しても、結婚や出産を機に辞める人が多いのでは？

- 家庭と仕事が両立できるよう制度の充実に努めることで、離職を防ぐことができます。
- 時短勤務やテレワークなど、子育て中でも能力を生かせる柔軟な制度を設けることで活躍の場は広がりますし、女性がこれまでの経験を活かして活躍できることは、企業にとってもプラスになると考えられます。

Q2

女性技術者に産休・育休で長期間休まれると交代要員が必要で、会社の負担が大きい

- 長期の休暇は産休・育休だけでなく、怪我や病気、親の介護などは性別を問わず発生する課題です。そうした休暇へのフォローや交代の仕方を会社として決めておくことで、仕事への影響を軽減することができます。



Q3

子どもの病気や学校行事で休まれると、他の人の負担が増えて困る

- 近頃は、父親や祖父母も運動会などの学校行事に参加するようになってきました。育児も男女ともに参加する方向へ社会が進んでいます。例えば時間単位の有給休暇制度を導入し、職場内でお互いに支え合う気持ちの醸成を図ることで、仕事への影響を抑えながら男性も仕事と育児の両立を図れるようになるのではないのでしょうか。

Q4

これまで男性ばかりだったので、どう扱えばいいかわからない

- 女性だからといって特別に扱う必要はありません。技術者としての能力を正當に評価することが仕事のやりがいや責任感につながることは、男性も女性も同じです。男女関係なく平等に評価・指導を行うことが重要です。
- トイレや更衣室など改善すべき点も出てきますが、会社全体の環境整備にも繋がり、会社のイメージもアップします。



女性の活躍が企業の発展の鍵に

日本は人口減少社会となっています。そのような中で、担い手を確保していくためには、女性も活躍できる環境を整え、やる気を持った若者を性別を問わず迎え入れていくことが重要です。

働きやすい環境は、意欲の向上や若者の定着に繋がり、企業の発展にも結びつきます。時短勤務や時間単位の有給休暇といった柔軟な働き方を取り入れ、性別に関係なく能力に見合った職務に就かせることは、仕事の効率化にも繋がると考えられます。

これまで男性中心のイメージだった建設業界で女性が活躍していることは、働きやすい職場環境のPRに貢献し企業のイメージアップに繋がることでしょう。

