

◆パネルディスカッション◆

建設業における 女性の更なる活躍のために

一般社団法人 全国建設業協会

全国建設業協会では、2014年に策定した「女性の活躍の場の拡大へのロードマップ」に基づき、女性の入職・定着の促進や能力を発揮できる環境改善に向けて取り組んでいます。

昨年11月1日に建設業における女性経営者、建設現場で働く女性技術者の方々にご参集いた

き、「建設業における女性の更なる活躍のために」をテーマにパネルディスカッションを開催しました。

本稿では、今回の特集テーマ「働き方改革 ～魅力ある建設業の構築に向けて～」に焦点を当てて、その内容を紹介します。

育児と仕事の両立

周（司会） 建設業に入職する女性は少なく、男性よりも離職率が高いという統計が出ています。女性が働き続けるには、結婚、出産、育児などの山を乗り越える時に、仕事と家庭のバランスを取れるかどうかが重要だと思います。

育児と仕事の両立にあたってどのような壁を感じ、どのようにその壁を乗り越えてこられたのでしょうか。

中田 子供が2人いますが、私も主人も実家が遠方なので親の協力は得られませんでした。子供が病気になったときには仕事を休むか、病気の子を保育してくれる療育保育のある小児科に預けていました。今までできていた仕事ができなくなるなどふがいなさを感じることもありましたが、現在



司会：周 燕飛氏
（独）労働政策研究・研修機構主任研究員

専門は労働経済学・社会保障論
平成19年度から女性の就業問題に取り組み、著書『母子世帯のワーク・ライフと経済的自立』（平成26年、第38回労働関係図書優秀賞）等を編著
現在は子育て世帯に対する全国調査等を通じて、女性活躍の条件を研究

は会社の配慮で内勤業務に配置してもらえたことで乗り越えられました。

周（司会） 早く出勤して遅く帰って来ることもあると思うのですが、どのように対応されたのですか。

中田 保育園が朝7時から夜6時まで預けられるので、現場には少し遅れて出勤しました。会社でも、二人体制で現場を受け持つようにしてもらったことで対応できました。残業や休日出勤はできなくなりましたが、それも了承してもらえました。

安達 3人子供がいますが、仕事と家庭の両立は、正直できていないと感じています。工期末になると書類の作成や竣工検査に向けての確認があるので、夜遅くなることもあります。家族の理解と協力があるからこそ仕事ができていると思います。

周（司会） 武山さんと佐々川さんは、今ほど制度も整備されていなかった時代に子育てをされていますが、どのような壁を感じられましたか。

武山 息子が小学校に入るまでは体が弱くて、毎日通院でした。出産してからすぐに仕事をしたので、仕事は効率良く済ましてから保育所に迎えに行き、病院に通いました。私は宮城県石巻市に住んでいますが、40数年前はスーパーもコンビニもなく、かなりハードでしたが頑張るしかなかったです。

佐々川 親とは離れたところに住んでいたので、子供は1歳になる前から保育所に預けていました。保育所では16時までしか預かってもらえないので、知り合いに頼んで迎えに行ってもらい、私が18時半に帰るまで面倒をみてもらいました。小学校へ入ってからは学童保育にお願いしたり大変な時期でした。



なかた ゆき氏
中田 有希氏

三陸土建株式会社 工務部
係長（岩手県盛岡市）

平成14年大学卒業後、三陸土建（株）入社
工務部現場管理関係の業務に14年間従事
現在は現場管理補助（写真管理、図面作成、原価管理等）を担当
岩手県建設業女性マネジングスタッフ協議会に参加
〔1級土木施工管理技士〕



あだち としこ氏
安達 登志子氏

株式会社井上組 工事部（徳島県つるぎ町）

平成27年に（株）井上組入社後、国土交通省工事の現場代理人となる
現在は吉野川右岸上流堤防維持工事（発注者、国土交通省四国地方整備局）担当技術者として活躍中
（一社）徳島県建設業協会なでこパトロールで環境等の点検に参加中



たけやま としこ氏
武山 利子氏

株式会社武山興業 専務取締役
（宮城県石巻市）

昭和57年 法人設立、経理業務に携わる、専務取締役就任
平成9年 建設業に関わる会社経営全般と営業、入札業務等に携わる
現在 宮城建設女性の会2015会長、女性経営者現場パトロールに参加
〔2級土木施工管理技士〕



ささがわ かずこ氏
佐々川 和子氏

株式会社大瀬建設 代表取締役
（新潟県魚沼市）

昭和38年（有）大瀬建設総務部に入社 総務関係の業務に携わる
平成16年 同社代表取締役に就任
現在（一社）新潟県建設業協会女性部会会長

子育ては社会全体で

周（司会） 建設業を目指す女性にとっては、仕事と結婚と出産と子育てを両立できるのだろうかかと不安を抱えている方が多いと思います。

ご自分の経験から、結婚や出産のタイミング、また育児休暇を取得可能な環境にあるなら、どのくらいの期間を取得すべきなのか、あるいはどのように仕事のアレンジメントを工夫すれば、よりうまくこの期間を乗り越えられるのか、アドバイスをお願いします。

中田 出産するまでにしっかり仕事を覚えて、会社に貢献することが重要だと思います。私の場合は、1級土木施工管理技士の資格を取り、現場をいくつか経験してから育休を取得したので、スムーズに現場復帰ができました。

周（司会） 就職してすぐに育児に入るよりも、ある程度資格も取得して、会社で一定のキャリアを積んでから出産育児に入ったほうが、会社として、ぜひとも引きとめたい人材になるということですね。

安達 今は子育てを優先して仕事をしたいと思っています。このような働き方をどう思われますか。

武山 「子育て第一」でよいと思います。どんなことでも意味の無い経験は無いと思います。そのような真面目な若い方を社会全体で応援する仕組みを考えなくてはいけないし、企業側も長い目で、女性技術者を育ててほしいと思います。

佐々川 子育ては職場だけではなくて、社会全体としてバックアップしてほしいと思います。

周（司会） 子育てや育児の時期に関しては、いろいろなライフスタイルがあっていいのですね。

例えば安達さんのように子育てが一段落してから入職するというのも、一つの選択肢ですね。政府が掲げる女性の活躍に関しては、若い女性に目を向けられることが多いようですが、むしろ子育てが一段落した女性は、ポテンシャルの高い労働力ではないかと考えています。

女性も積極的に挑戦しスキルアップを

周（司会） 建設業は比較的就職後のスキルアップのシステムが充実していると言われています。就職後にどのような研修や講習を受けられましたか。

安達 私は経験が少ないため、なかなか資格を取得するチャンスには恵まれません。玉掛けや火薬類取扱保安責任者の資格は取得しました。まだ受験資格は無いのですが、2級土木施工管理技士の勉強もしています。

中田 会社で現場見学や安全講習等に行かせてもらっています。1級土木施工管理技士は一度の受験で取得したかったので、自分で講習を受けに行きました。

周（司会） 子育て、育児休業等でしばらく現場から離れている間に、建設の技術はどんどん進むので、このような場合のフォローアップが重要だと言われていますが、女性経営者の立場から見て、女性の能力開発や育成について、特別な配慮や今後の課題があれば教えてください。

佐々川 資格の取得や能力の向上など興味をもって取り組んでもらうことが大切だと思います。意識や能力向上のためにいろいろ体験をさせることも重要です。男女関係なく、これに挑戦してみないかと声を掛けたり、自分から挑戦をしたいという事はどんな事でもやらせたいと思っています。

武山 会社では事務職の女性にも職長教育などを受講させています。育児休業後の短時間勤務などのフォローはしていますが、男性と比べて特別な配慮は特にありません。能力開発・育成としては、1級・2級土木施工管理技士等の資格を取得した人には給料面でも優遇し、男女を問わず勧めています。

女性ネットワークでの活躍

周（司会） 佐々川さんと武山さんは新潟県と宮城県の建設業協会で、それぞれ女性部会と建設女性の会の会長をされていますが、その活動状況をご紹介します。

佐々川 新潟県の女性部会では女性の集いや講演会、体験などの学習会、小学生を対象にした折り紙建築、社会貢献活動などを行っています。発足して18年たち、現在は事務職の方も含め会員は470名になりました。1999年の設立当初は、あまり活発な活動ができませんでした。今年の10月の会では講演の後、お茶とお菓子を頂きながら懇親する場を設けたところ多くの会員が集まり、大変好評でした。続けていこうと思っています。

武山 宮城県の女性の会は2015年2月1日に設立し、宮城県建設業協会の会員企業の女性社員全員が会員となっています。建設産業で働く女性の地位向上や処遇改善、給料支給額の向上と確保、産休・育児、介護休暇など女性の人生には切り離せない幾つもの課題に取り組んでいます。

周（司会） 女性技術者・技能者がたくさん参加し、いろいろな課題について情報交換したり、ロールモデルが出てきたりすれば、女性が建設業で活躍していくための原動力にもなるはずです。多くの方に参加してもらえそうな工夫や取組みがこれからの課題かもしれませんね。

働きやすい現場にするために

周（司会） 環境面と制度面について、建設現場は依然として3Kのイメージが強いと言われ敬遠されがちですが、今後、女性が建設業でも働きやすくするためには、どのような点を改善すれば良いと思いますか。

中田 現場は忙しく、天候などにも影響されるので、休日出勤や残業がしばしばあり、特に育児中の方には大変だと思います。現場管理等の仕事は二人体制で行うという方法もありますし、作業関係の仕事であれば定時での帰宅ができるような配慮をしてもらえれば、もっと女性の方も働きやすいと思います。

安達 建設業は女性だけではなく、若い男性も敬遠しています。それは、ほかの業界と比べると仕事の内容の割には給料が安く、休日も少なく、残業が多いからです。思い切って給料を倍にしたらいいと思います。

武山 今までの建設業と言えば、3K「危険・汚い・きつい」ですが、改善しなければいけないと思っています。今言われている新3K「給料が良い、休み（休暇）を取れる、希望が持てる」を実現するのが一番ではないでしょうか。

佐々川 アイデアや繊細さが必要となる女性の得意分野を見出して、それをやりがいに繋げていけば良いのではないかと思います。

周（司会） 現場では、女性用の更衣室やトイレの整備が重要とされてきましたが、女性経営者から見ると、実際現場ではどのくらい求められているのでしょうか。また整備するにあたっては、どのような問題があるとお考えですか。

武山 私の会社の現場では「男性使用禁止」の女性用トイレがあり、休憩室もその脇にあります。実際に現場で働いている女性は「とても使いやすい」と言っていますので、ずいぶん改善されていると思います。

周（司会） 女性の活躍を促進するためには、育児休業制度や短時間勤務制度などソフトの面も大事です。女性がもっと長く働き続けるためには、どのような取組みが今後必要だとお考えですか。

中田 今後はICT施工が進み、CADや3次元データの作成、測量関係など女性の能力を発揮できる仕事も増えると思います。そのような事務所内のできる仕事と外勤の仕事を分割して行うような取組みも必要だと思います。

安達 毎日の家事育児で疲れた時や、子供が進学する際など、節目で長期休暇が取得できたら嬉しいです。日々の仕事で緊張した気持ちをリセットする時間が欲しいです。

佐々川 何かを改善する時は、こちらからの押し付けではなく、目を見てよく話を聞く、そういう相談体制を作ることが大切だと思っています。

武山 経営者や上司との信頼関係を築くことが一番大事だと思います。また、休暇の取りやすい体制を整える取組みが重要ではないでしょうか。

周（司会） 女性の労働者を対象とするアンケート調査をしたところ、大企業に関しては、短時間勤務や育児休業制度が充実している企業ほど女性が長く働くことを希望するという関係があったのですが、中小企業では明確な関係はありませんでした。制度の充実よりも、経営者が女性に長く勤めて欲しいという気持ちで、いつでも相談に乗るという体制づくりや経営者自身の意識改革が非常に大事なのではないかと思っています。

現在、国がもっと女性に活躍してもらおうと様々な政策を進め、活躍を阻んでいる壁を取り除こうとしていますが、皆さんが国や行政に今後望みたいことはありますか。

中田 保育園の確保と育児休暇の取りやすい環境づくり、子供が病気の時に預かってくれる病児保育や、放課後に子供を預ける学童保育を増やしていただきたいと思っています。

安達 子育てのための支援策を充実していただければ女性の社会進出がしやすいと思います。結婚して、出産する期間というのは人生においては短いです。復帰した時にブランクを感じないように、長期間働き続けられるような仕組みを作っていただきたいです。個々の社員の状況に合わせることで、周囲に気兼ねせず楽しく仕事ができる環境整備を望みます。

武山 国や行政が女性の活躍を応援してくれるということで、大変嬉しく思っています。それに応えるように、私たち建設業に携わる女性も頑張らなくてはいけないと思います。しかし、これはあくまで工事が確保されてのことであって、震災前のように仕事がないのであれば、頑張りたいけれども頑張れません。公共工事の予算が確保されれば、女性だけでなく若い人も、入職してくるのではないのでしょうか。

佐々川 働きやすい職場をつくっていくためにはいろいろな経費がかかるので、もっと助成制度を充実させてほしいと思います。ハード面は助成をしてもらえれば整えることができますが、例えば現場の検査がある日に、「子供が熱を出したので今日は行けません」とは言えないと思うのです。保育所などの問題もありますが、ソフト面も含め全般的なことをもっと考えてほしいと思っています。