

建設産業女性活躍推進会議について

国土交通省 土地・建設産業局 建設市場整備課

1. はじめに

日本において少子高齢化が進展する中、特に建設産業は高齢化や若年入職者の減少という構造的な課題に直面しており、中長期的な担い手の確保・育成が急務となっています。

そのためには、男性のみならず、女性にも建設産業に入職していただくことが必要であり、女性にいきいきと活躍していただくことで、建設産業が性別・年代を問わずさらに魅力的な産業となり、担い手確保に向けた原動力となる、こうした好循環を業界全体で生み出していくことが重要です。

そこで、平成26年8月に、女性技術者・技能者を5年以内に倍増させることを目標として、建

設業5団体と国土交通省が「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」を共同で策定し、女性の更なる活躍を建設業の担い手確保・育成策の柱の1つに位置づけ、官民一体となった取組みを進めています。

これまでの女性活躍推進の取組み事例を振り返り、女性の入職・定着の実践のためのポイントを示し、建設産業における女性の更なる活躍につなげるため、平成29年6月20日に、国土交通省主催による「建設産業女性活躍推進会議」を開催しました。

本会議では、建設産業における女性活躍の推進に向けた5つの具体的な取組み事例を題材に、女性の更なる活躍の実現に向けた多様な論点について、産官学の各方面からパネリストにお招きし、様々な視点から活発な意見交換が行われました。

2. 事例紹介

今回は、当日発表された5つの取組み事例について紹介します。

(1) 静岡県の建設産業における女性活躍の推進について

静岡県建設産業担い手確保・育成対策

支援コンソーシアム

静岡県 交通基盤部 建設支援局 建設業課

静岡県では、求職者、建設企業側双方において、女性が建設現場で働く姿をイメージできる機会が少なく、女性就業者を確保できても、能力を十分活用するノウハウがない、職場環境の整備が十分ではない等の問題意識があった。

そこで、県が主導し、建設業団体、教育機関等と連携した「静岡県建設産業担い手確保・育成対策支援コンソーシアム」を設置した（図－1）。

コンソーシアムは、「担い手確保・離職防止」が設置目的であり、この目的を達成するうえで解決する必要がある課題を3つ設定した。1つ目は、「中高生、その保護者、教員の建設業に対する理解促進」、2つ目は、「小学生と保護者の建設業に対する興味の醸成」、そして最後に「女性の入職・定着、情報不足」が挙げられている。

「女性の入職・定着、情報不足」という課題を解決するために、コンソーシアムでは、静岡県建設業協会会員企業の女性社員による女子会、工業

高校の生徒を対象とした「けんせつ小町（建設業で働く全ての女性の愛称）」が活躍する現場見学会、普通高校の生徒を対象としたけんせつ小町出前講座を実施した。

また、行政としてもこれら取組みを後押しすべく「静岡県建設産業担い手確保・育成入札」を試行した。

今後もこれら取組みを継続していくことはもちろん、建設企業者・経営者向けの取組みを検討するとともに、建設産業団体・教育機関等、様々な団体との連携を強化していく（図－2）。

- ・ 建設業への女性入職者促進と女性が建設業で働くことへの理解促進を目指し、現場見学会、出前講座などの開催を継続
- ・ 女性の継続的・自主的なネットワーク構築に向けて支援を継続
- ・ 建設企業者・経営者向けの取組みについても検討
- ・ 建設産業団体・教育機関等、様々な団体との連携を強化

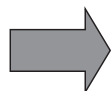
図－2 今後の取組みについて

平成27年度（一財）建設業振興基金から、『もっと女性が活躍できる建設業』地域協働推進事業における地域ネットワーク支援業務を受託。
平成28年度以降も各団体との連携・取組みを継続。

背景

求職者・建設企業側いずれも女性が建設現場で働く姿をイメージできる機会が少ない

女性就業者を確保できても、能力を十分活用するノウハウ・職場環境の整備が十分でない



取組み

地域ネットワーク団体の結成

担い手確保・育成対策支援コンソーシアムの設立

女性就業の実態調査・理解促進

建設産業女性就業者定着支援調査
しずおか女性活躍先進企業サミットへの建設企業者の参加

女性ネットワークの構築

けんせつ小町女子会の開催

女性入職促進

けんせつ小町現場見学会の開催
女性技術者による出前講座

図－1 静岡県の建設産業における女性活躍の推進に向けた取組み

(2) 北海道ブリリアント会報告

北海道ブリリアント会

北海道ブリリアント会は、2015年4月に設立された会で、会員企業は北海道内の工務店8社、会員人数は17名。北海道ブリリアント会の事業テーマは、「ブリリアント活動を通じて、会員企業で働く女性と女性をつなぎ、輝く感性で豊かな暮らしを創造する」であり、企業の枠を超えた情報共有・女性基軸の活動の場面を設け、主体的な活動を行う環境づくりを行っている（図-3）。

工務店で女性が活躍するための課題・障害は2つあり、1つは「会社規模に起因する課題」、もう1つは「女性ということから起因する課題」である。「会社規模に起因する課題」は、社内に女性が少なく、悩みや仕事の困りごとを相談するのが難しい、社内で目指す将来像となる“女性の姿”を見出すことができにくいというもの。「女性ということから起因する課題」は、男性中心のワークスタイルに、家庭、子育てなどなじませにくい、限定的職域に限られる場合が多く、領域を広げにくいというものである（図-4）。

この課題を克服するため、北海道ブリリアント会は以下の3つの取組みを実施している。

① 会員各社の女性メンバーの交流 (定例会合、3か月に一度程度開催)

定例会合では、企業の枠を超えた参加会員が、グループ討議を通じて悩みごと等を共有し、問題解決の知恵を出し合い、問題解決を図る。

② スキルアップのための研修会開催

単独会社では開催が難しい様々な分野でのスキルアップのための研修を企画運営。例えば、ベーススキルとしてはビジネススキル、マナーアップ研修、カラーコーディネート、専門スキルとして、インテリアスタイル、ファ

イナンシャルプランニング、営業企画等がある。平成28年度は心理学講師の北沢公博氏を招き「モチベーションUP」の講演会を開催した。

③ 道内・全国他地域との交流

北海道内の会員各社の事務所、モデルハウスなど相互視察会を開催。また、全国他地域との交流を図るため、全国ブリリアント会※メンバーとの視察交流会、講習会を開催。平成27年度は北海道の会員企業1社、京都の会員企業1社を視察した。

※全国ブリリアント会は北海道ブリリアント会の母体で、全国8ブロック146社の会員で構成されている。

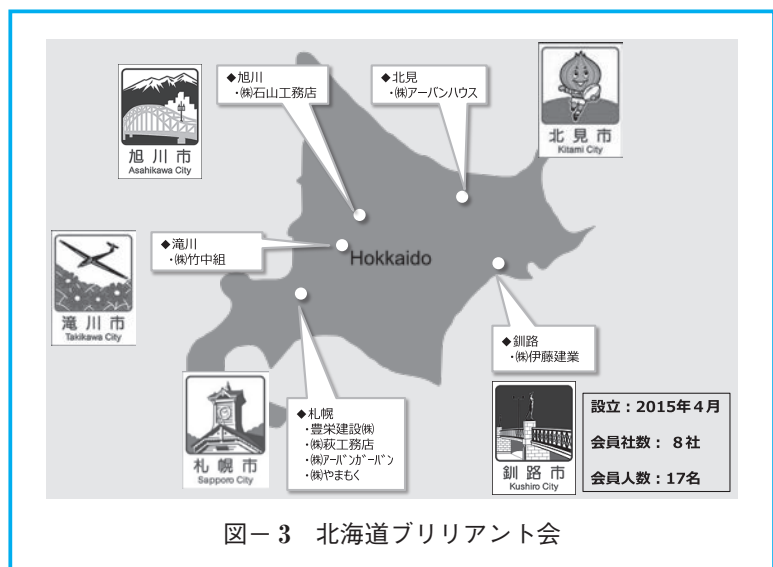


図-3 北海道ブリリアント会

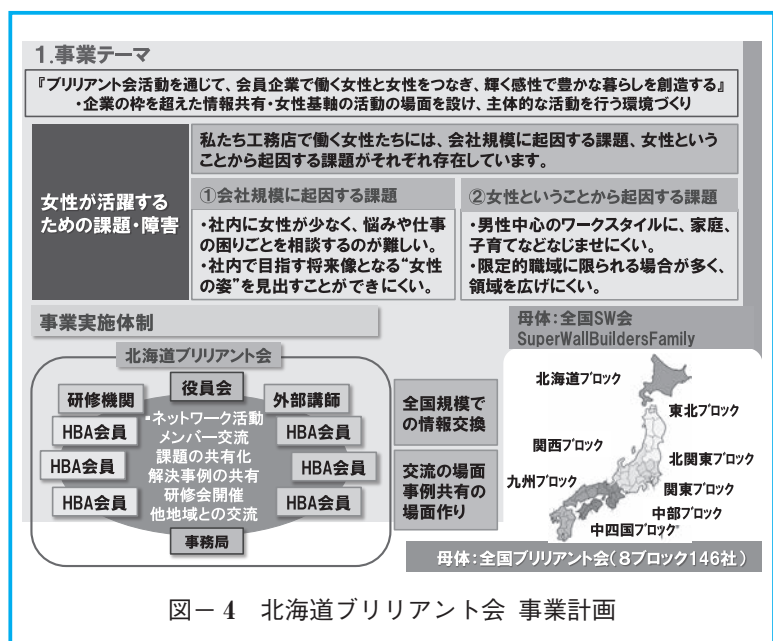


図-4 北海道ブリリアント会 事業計画

(3) 女性も輝く働きがいのある会社づくり

三承工業株式会社

三承工業株式会社は、社員 28 名、売上高 10 億円の住宅事業を主に手がける建設会社で、社員の 3 分の 1 が女性社員であり、女性の活躍で売上げが 2 倍になった。

これまで、女性が働きにくかった理由としては、「風土が悪い」、「共有不足」、「仕組みがない」、の 3 点が挙げられる。中でも「風土が悪い」というのが一番の問題で、この点を解消するために、次の 3 つの取組みを実施した。1 つ目は「お互いを承認する」取組みで、例えば朝礼の際には「昨日のありがとう」という企画で事柄を発表し、ありがとうと直接感謝の気持ちを述べるもの。2 つ目は「お互いを思いやる職場づくり」で、サプライズ誕生日会など実施している。3 つ目は「コミュニケーションの活性化」で、社内ボウリング大会や勉強会を実施している。

女性活躍推進に乗り出したのは平成 25 年の女性社員の出産がきっかけであった。まず、働きやすい環境を整備することとし、子供を帯同して出勤するカンガルー出勤を開始した。すると、ある女性社員が、ちゃんとした資格を持った者が会社

に連れてこられたお子さんの面倒を見てあげた方がよいのではないかと問題提起をし、チャイルドマインダーという資格を自発的に取得した。

資格を取得した社員の存在により、子供を見てもらう女性社員も安心して積極的に仕事をするとともに、他の女性からいろいろな意見が出る環境が創出され、社内はどんどん活気づいた。

平成 25 年には女性スタッフを中心とした社内の気がつく点、気になる点を検証する社内改善を提案する「チーム夢子」を設立した。

平成 28 年には、子育てしながら働く女性向けのモデルハウスの建設に乗り出した。メディアにも取り上げてもらったこともあり、世間の関心は高く、通常の倍の来場者があった。

また、同年に社内にキッズスペースも設置し、そのすぐ隣に業務用の机を置き仕事ができる職場としたことにより、女性は子育て中も会社を辞めることなく安定した収入を得られることになった。

長く勤めると存在感も大きくなり、自分たちの会社と感じて意見も出してくれ、さらには管理能力にも長けていることから、今後も女性の採用を進めていきたい。



写真-1 岐阜県子育て支援エクセレント企業認定



写真-2 岐阜市男女共同参画優良事業者受賞

(4) 「きつい・汚い・危険」建設業 3K からの脱却 ～女性が楽しく女性らしく長く働きたくなる会社づくり～

由井電気工業株式会社

由井電気工業株式会社は東京都に本社を置く電気設備業者で、平成 23 年には女性比率は 12%、売上高 7.3 億円、平成 29 年には女性比率は 42%、売上高 14 億円と倍になった。

景気が上向けば上向くほど、大手に人材が集中してしまうという過去の経験を踏まえ、現在建設業に興味、関心を持っていない女性の意識を変化させることができれば、人材確保が難しい状況を打開できるのではないかと考えた。

そこで、女性が行っている業務を細分化し、女性の採用を強化することで、人材の確保と適材適所で効率のいい業務分担の実現を目指した。

しかし、採用活動を広める中で、建設業の労働時間の慣習や「きつい」・「汚い」・「危険」と言われる「3K」の働き方が、特に女性が欲するワーキングスタイルに全く合わないことを痛感し、この問題を解決しない限り、本当の意味での女性採用、女性活用はできないと実感。そのため、以下の 3 つの取組みを実施した。

① 魅力的なオフィスづくり（写真－3）

女性社員たちにアンケートをとり、浦安にある某テーマパークを参考にした内装とし、オフィス

では「雑談 OK ルール」をつくり、できるだけ明るい雰囲気づくりを心がけている。また、女性社員は一般に雑用もさせられがちであるが、当社では「雑用＝女性の仕事」という考え方をなくした。さらに、社内には女性社員専用の化粧室、そしてドレッサーコーナーを設置した。

② 着たくなる女性用作業着

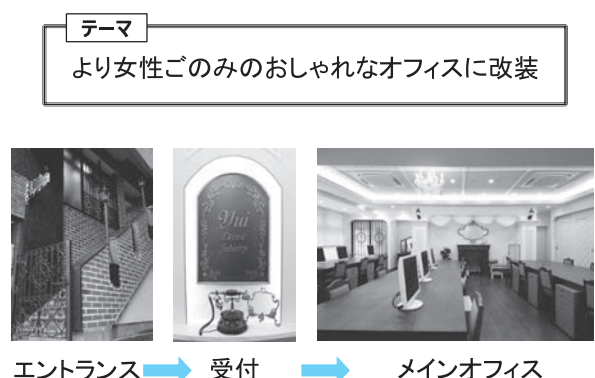
第一線で活躍するカジュアルウェアのデザイナーと共同で、おしゃれかつ高機能な作業服を開発した。

③ 企業内保育所「さくら保育園」を開設

保育施設も東京都に届出を行い専任の保育士に常駐してもらい、社員限定・無料で利用可能としている。

その他、気持ちよく働いてもらうために女性が孤立しないよう配慮している。女性は全員ワンフロアで常に情報交換できるようにし、各部署に 2 名以上の女性を配置し、女性同士で支え合う文化づくりをしている。女性だけで仕事を完結できる仕組みをつくることで、仕事への意欲を高めることができる。

仕事面においても、女性は PC スキルが高く、清潔感があるのでお客様に喜ばれる。例えば、都営住宅の電気工事の受注について、お年寄りの在宅が多いこともあり女性を中心とした工事チームで対応したところ、大変好評であった。



写真－3 魅力的なオフィス

(5) 浦和駒場プロジェクトの紹介

日本建設業連合会 けんせつ小町

株式会社長谷工コーポレーション

浦和駒場プロジェクトは、首都圏有数の人気エリア・さいたま市浦和区駒場において、平成 27 年 10 月から平成 29 年 3 月までの 17 か月間に及び、RC 造地上 7 階 146 邸のマンションを建設するというビッグプロジェクトであった。

女性の現場所長をトップに据え、長谷工グループの女性社員が事業計画、設計、施工、販売、管理までのプロジェクト全てに携わり、女性ならではの視点や考えを活用し、より自然を楽しめ、より子育てに適した住み心地のいいマンション建設を目指した（図－5）。

女性に配慮した取組みとしては、施工現場にお

いて女性専用の休憩所を設置したり、子育てパパママ朝礼免除制度を創設した。

また、ゲートパネル、仮囲いデザインなど女性社員が多く作業する現場であることを伝えるため、女性らしいデザインにすることで企業のイメージアップにも貢献できた（図－6）。



図－6 ゲートパネル、仮囲いデザイン



図－5 プロジェクトチーム

3. おわりに

今回開催した「建設産業女性活躍推進会議」では、建設業界における女性活躍に向けた様々な事例が紹介されました。事例を通じ、女性にいきいきと活躍していただくためには、まずは経営者の姿勢・理解が大事であり、それから各社の努力のほか企業間の連携、建設業界内外への働きかけといった業界全体での取組みが重要であることが分

かると思います。

国土交通省においても、女性の積極的な採用を検討している建設企業を支援するため、平成 29 年度事業において女性活躍相談窓口を開設しております。ぜひ有効にご活用ください。

女性活躍相談窓口アドレス

<http://www.yoi-kensetsu.com/jyokatsu/web.php>

引き続き、女性活躍の更なる推進、建設業の魅力向上に向け、官民一体となってより一層取り組んでまいります。