

女性活躍推進の切り口で 現場の働き方改革を考える

一般社団法人土木技術者女性の会 運営委員 すだ くみこ 須田 久美子

1. はじめに

建設産業は極端に女性の進出が遅れている分野という認識のもと、平成 26（2014）年に国土交通省および建設業 5 団体（日本建設業連合会（以下、「日建連」という）、全国建設業協会、全国中小建設業協会、建設産業専門団体連合会、全国建設産業団体連合会）が「もっと女性が活躍できる建設業行動計画（5 カ年計画）」を策定し、国を挙げて建設産業における女性活躍推進を進めてきた。

その結果、女性技術者は 1.1 万人（平成 26 年）から 1.8 万人（平成 29 年）に、同様に女性技能者は 8.6 万人から 9.5 万人と増加傾向にあり、一定の成果を上げているが、当初計画の 5 年で倍増（目標として、平成 31 年に女性技術者は 2 万人、女性技能者は 18 万人、合計 20 万人を目指す）には遠く及ばず、全産業と比べ建設技術者・技能者の女性割合は極端に低いままである。

今年度は、現行計画の各種取り組みの効果分析などを実施し、令和 2（2020）年度から始まる新行動計画策定に向けた具体的な活動に動き出したところである。

一方、建設業の働き方改革は、担い手確保の観点から平成 30（2018）年に「建設業働き方改革

加速化プログラム」を発表し、長時間労働の是正、技能と経験にふさわしい処遇（給与）と社会保険加入の徹底、生産性向上を 3 本の柱に進められている。

ここでは、ゼネコンで勤続三十数年のうち約 10 年の現場経験を持ち、（一社）土木技術者女性の会¹⁾の人材育成担当の運営委員、建設産業女性活躍推進ネットワークの幹事長、坑内労働検討合同ワーキング*のリーダー、日本コンクリート工学会のコンクリート分野における女性活躍推進普及委員会²⁾の委員長を務める筆者が、女性が働きやすい現場（職場）は誰にとっても働きやすいという考え方で実施してきたさまざまな活動経験をもとに、工事現場の働き方改革について女性活躍推進の切り口で私見を述べる。

※ 土木学会、日建連、日本トンネル専門工事業協会の 3 団体合同のワーキングで、女性技能者の坑内労働規制の緩和について検討。

2. 土木技術者女性の会の概要

（一社）土木技術者女性の会（以下、「会」という）は、いわゆるドボジョのロールモデル集団である。ドボジョは土木系の仕事や学問に携わる女性の総称で、建設業、建設コンサルタント、教育・研究機関、学協会、官公庁、公益民間などで

活躍する女性技術者・研究者・経営者に加え、土木工学を学ぶ女子学生などが含まれる。令和元(2019)年5月現在で、正会員331名、学生会員25名、サポーター(個人)180名、サポーター(団体)20団体である。

任意団体で発足した昭和58(1983)年当時から下記のとおり会の目的を明確に掲げて活動を展開し、平成25(2013)年には一般社団法人化、平成26(2014)年には内閣府「平成26年度女性のチャレンジ賞」受賞で、知名度と活動の幅を徐々に広げてきた。

(一社)土木技術者女性の会の目的

- ①土木界で働く女性技術者同士のはげましあい
- ②土木界で働く女性技術者の知識向上
- ③女性にとって魅力のある、働きやすい土木界の環境作り
- ④女性土木技術者の社会的評価の向上
- ⑤土木技術者を目指す女性へのアドバイス

建設業に従事する会員比率は約50%程度である。会では、ドボジョ自身の意識改革やドボジョが土木工事現場に進出しやすい風土の醸成を目指して積極的に活動を行ってきた。

主な実績は次のとおりである。

- ・業界諸団体および行政諸機関等との意見交換や現場見学会・勉強会等を通して、土木工事現場の現場環境整備に関する事例紹介や助言などを実施した。
- ・会誌「輪」および職業選択支援冊子「Civil Engineer への扉」を発行し、会員ドボジョのロールモデルを紹介した。
- ・平成15(2003)年から坑内労働規制緩和WGを設置して、女性技術者がトンネル工事の現場監督業務に従事できるように働きかけ、平成19(2007)年の労働基準法改正につなげた。

3. 多様な働き方の見える化

会では、女性技術者自らが積極的に活動を展開することにより、発足以来三十数年間にわたり地道に「多様な働き方の見える化」を推進しており、土木工事現場で働く女性技術者の多様な働き方を提示してきた。「Civil Engineer への扉 2017年版」³⁾では、公益民間(発注者)および建設会社(元請)の女性技術者の働き方と、結婚、妊娠、出産、育児などのライフイベントと仕事とのバランスのとり方などが紹介されている。

また、公開資料ではないが、現場の監理技術者を任されているときに妊娠し、本人の強い希望と会社の理解により、現場パトロール等の支援やWEBカメラ増設・テレワーク等ICT技術を駆使して無事に竣工を迎えて産休に入った事例や、現場で産休・育休を取得し、復帰して施工管理と子育てを両立している事例などが多数報告されている。

女性技能者については、日建連の技術者STORY⁴⁾や建設産業女性活躍推進ネットワークWEB⁵⁾で見える化が図られている。

日建連の技術者STORYでは、専門工事業の協力会社(下請)に従事する女性技能者の働き方が紹介されている。職種は、鉄筋工、内装仕上げ工、配管工、左官、重機オペレータ(バックホウ、大型クレーン、軌陸車)、スリーブ工、ダンプ運転手である。子育てとの両立、女性専用施設の充実による女性技能者の増加の事例等が紹介されている。

日本コンクリート工学会のコンクリート分野における女性活躍推進普及委員会報告書²⁾では、未経験の女性がコンクリート圧送会社を起業し、コンクリート圧送工として母娘二代で育児と仕事を両立している事例が紹介されている。

国土交通省は、建設産業に従事する女性の活躍推進を進めるための実態調査の実施、地域における女性活躍ネットワークに対する支援、女性活躍推進に取り組む企業における事例紹介などを行っ

てきたが、平成 30（2018）年度は、企業経営者や人事担当者向けの相談窓口の設置、女性活躍セミナーの開催、これらに関する情報発信を強化した。さらに、地域ごと・職種ごとなどに組成される建設業で働く女性グループが行う取り組み内容を網羅的に集約し、建設産業における女性活躍推進のネットワークをさらに拡大・加速させ、さらなる女性の入職・定着の促進を図るために前述の「建設産業女性活躍推進ネットワーク」が平成 30（2018）年 12 月に始動した⁵⁾。令和元（2019）年 5 月現在で 29 団体が登録、登録団体の構成人数の合計は約 2,500 名、女性技術者および女性技能者で構成される。

女性活躍推進の取り組みは地域格差が大きく、地方ではロールモデルが見えにくい。日本全国で孤軍奮闘している女性技術者および女性技能者をネットワークでつないで女性活躍推進の風土醸成を支援するとともに、各地域の多様な働き方のロールモデルを見える化することにより次世代育成につなげることが重要であると考ええる。

女性は、妊娠、出産、育児などのライフイベントにより仕事の制約を受けることが多いが、多くのロールモデルが仕事とライフイベントのバランスをとって働き続ける姿は、生産性向上の具体例として現場の働き方改革のヒントになる。前述の妊娠中の女性監理技術者の働き方は、ICT 技術を駆使した現場の生産性向上策の好事例でもある。

4. 現行法規制の見直し

前述のとおり、平成 18（2007）年の労働基準法改正により、現場監督など女性技術者の坑内労働規制は緩和されたが、女性技能者は禁止されたままである。日本トンネル専門工事業協会や日本コンクリート工学会等の調査²⁾によれば、鉄筋工やコンクリート圧送工などの職種において地上と同様の作業が想定されていたものの、女性の坑内労働規制によりトンネル坑内の工事に従事できなかった事例が報告されている。

土木学会、日建連、日本トンネル専門工事業協会の 3 団体は平成 31（2019）年 1 月に坑内労働検討合同ワーキングを設置し、女性技能者の坑内労働規制緩和の早期実現を目指した検討を行った。5 月に公開討論会を開催し、労働法に関する専門家のアドバイスのもと、トンネル工事の労働安全の課題に慎重に配慮しつつ、法改正に向けた具体的な取り組みを促進することとなった。

今後は、建設産業女性活躍推進ネットワーク等との連携により、対象となる労働者である女性技能者の意識を高め、建設業界の規制緩和早期実現の機運を醸成していく必要があると考える。また、女性技能者の坑内労働規制緩和のためには、トンネル工事の労働安全が他産業に比べて遜色なく確保されているという視点も求められることから、坑内労働環境に関する現行法規制の検討も並行して行う必要がある。

5. 現場環境の改善

国土交通省は、将来の担い手確保の観点等から、建設現場において男女ともに働きやすい環境とするため、快適トイレ⁶⁾の原則化（平成 28（2016）年 10 月より）や現場事務所の快適化（女性専用更衣室の設置、平成 29（2017）年 4 月より）等の費用計上を実施している。

日建連では、平成 22（2010）年に快適職場認定制度を創設、平成 26（2014）年に「けんせつ小町」が働きやすい現場環境整備マニュアルおよびチェックリストを公表した。平成 30（2018）年の改訂で快適トイレ標準仕様を推奨している。

東京外環プロジェクト女性技術者の会では、簡易水洗（汲み取り式）の臭い低減および防虫対策を検討するために現場で実証実験を行い、官能検査による定量評価方法の有効性や臭い低減および防虫対策時には、利用者の性別やトイレの使用頻度等に応じて、推奨すべき薬剤に違いがあることなどの留意事項等をまとめた⁷⁾。これにより、現場設備を検討する際には、女性専用の設備のみで

はなく、男女ともに改善検討を行う必要があることを明らかにした。

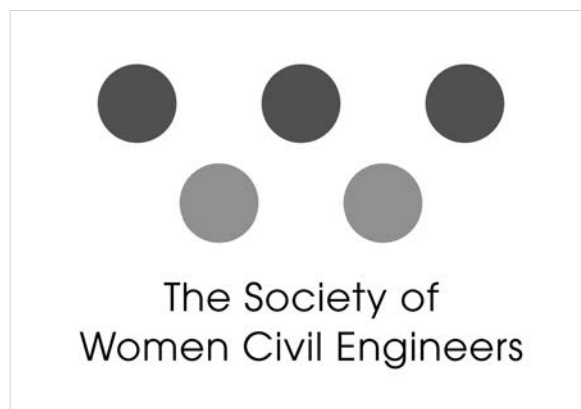
6. おわりに ～「弥栄の心」を持った次世代の育成～

ここでは、主として会の取り組みを中心に女性活躍推進の活動が現場全体の働き方改革につながる事例をいくつか紹介した。多くの女性が経験する制約のある働き方と、それを乗り越えるための知恵や工夫が働き方改革のヒントになり、一方では、働き方改革の取り組みにより女性の働き方の選択肢が増え、就業継続・キャリアアップを可能にする、という関係にある。

取り上げたのは、いずれも女性ネットワークで「見える化」が図られた、働きたいという意欲にあふれた女性による事例である。女性ネットワーク構築の目的は、意欲のある女性、すなわち「弥栄の心」⁸⁾を持った女性を発見するためであると考えている。

筆者は、働き方改革に取り組む上で、「弥栄の心」を動かすことが重要だと考える。土木技術者を例に「弥栄の心」を表現すると、もっと大きなものを造ってみたい、人の役に立つものを造ってみたい、大勢の人の命を守る構造物を造りたい、となるだろう。前向きに素直な心で向き合ってこそ次世代につながる働き方改革ができると考える。

「弥栄の心」を持った女性技術者・女性技能者のネットワークをつくり、「弥栄の心」を持った次世代を育成するのが夢である。



【参考文献】

- 1) (一社)土木技術者女性の会ホームページ
<http://www.womencivilengineers.com/>
- 2) 日本コンクリート工学会, コンクリート分野における女性活躍推進普及委員会報告書, 2019.3
<http://www.jci-net.or.jp/j/jci/study/promoting/index.html>
- 3) (一社)土木技術者女性の会, Civil Engineer への扉 2017年版, 2017.3.31
https://www.womencivilengineers.com/ce2017_ebook/HTML5/pc.html#/page/1
- 4) (一社)日本建設業連合会 けんせつ小町になりたい/技術者 STORY
<https://www.nikkenren.com/komachi/story/>
- 5) 建設産業女性活躍推進ネットワーク WEB
http://genba-go.jp/woman_network/
- 6) 国土交通省, 技術調査/現場の環境整備/快適トイレ
<http://www.mlit.go.jp/tec/kankyouseibi.html>
- 7) 須田久美子: 快適トイレ(簡易水洗・汲み取り式)の臭い軽減・防虫対策の検討, 積算資料 公表価格版 特別編集版, 2018.3
- 8) 阿部國治著・栗山要編: 袋背負いの心, 新釈古事記伝<第一集>, 致知出版社