

# 女性が働きやすい， 働きがいのある職場へ

ミタニ建設工業株式会社 総務部 人事 なかじま ゆき 中島 由貴

## 1. 女性活躍推進取り組みのきっかけ

建設業は男性社会のイメージが強く，実際男性が多い業界ですが，数年前から女性でも現場監督になりたいという学生に出会うようになりました。

そこで，現場監督を志す女性を応援していきたいという思いとともに，周りの建設会社で女性現場監督として長く働いている事例も見受けられないので，他社で成功していないのならば女性が活躍できる組織を私たちでつくるということを決め，積極的に女性技術者を採用するようになりました。

また，少子高齢化等の理由から人手不足が叫ばれる中で，女性が気持ちよく働ける環境が当たり前になっている会社でなければ人材が集まらないと考え，継続して取り組みを進めています。

## 2. 取り組み内容

女性が働きやすい，働きがいのある職場を目指してまず取り組んだことは，育成制度の確立です。これは男性・女性の区別なく，当社では土木・建築系の学生だけでなく文系の学生も現場監督として採用しているため，性別・学部に関係な

くスキルを積むことができる育成に力を入れています。

### (1) 社内における各種教育

#### ① 内定者研修

当社では，月1回の内定者研修を実施しています。内容は「施工管理ワークショップ」，「手作りうどんづくり」や「社長研修」など，楽しく交流を深められるものにしていきます（写真-1）。まずは同期や従業員との交流を通じて，安心して入社してもらうことを目的に実施しています。



写真-1 内定者研修：手作りうどんづくり

#### ② 新入社員研修

現場監督の基礎や社会人のマナーを学ぶ研修を約1か月半実施しています。測量実習や安全管理研修，写真管理研修など，現場で必要な基礎知識



写真-2 新入社員研修

を先輩社員から学んでいきます(写真-2)。文系出身の新入社員でも、現場の基礎を学んでから配属される体制を整えています。

### ③ 資格取得勉強会

現場監督に必要な「施工管理技士」の資格取得勉強会を開催しています(写真-3)。昨年の新入社員の合格率は100%で、文系出身でもチャレンジして取得しています。



写真-3 資格取得勉強会

### ④ ICT スペシャリスト養成講座

現場のICT導入が進む中で、ICTが活用できる人材の育成を進めています。講座は立候補制としており、初回は5名中3名が20代の従業員でした。現場でのICT化を進めるとともに、女性・男性関係なく、知識を身に付け活躍できる場づくりを意識しています(写真-4)。



写真-4 ICT スペシャリスト養成講座

### (2) トイレカーの導入

移動式の男女別トイレカーを導入しています。比較的大きな現場では現場近くに事務所を設置し、男女別の簡易トイレを設置していますが、山奥の舗装の現場などの際には近隣のコンビニをお借りしたり、事務所に戻って用を足したりしていました。そこで、男女別で洗面台などの設備も整ったトイレカーを導入しました。導入した結果、女性でも安心して現場に向かうことができている(写真-5)。



写真-5 トイレカー

車体に描かれているのは当社のキャラクター「やいろちゃん」(高知県鳥「ヤイロ鳥」がモチーフ)

### (3) 女性パトロールの実施

女性目線で現場の清潔さや安全性をチェックするMKGパトロールを実施しています。MKGとは、見回る(M)、環境(K)、現場の安全(G)の略で、2019年から本社女性社員3名でスタートしました。現場を知らない女性社員の目でチェッ

クすることにより、普段現場で働いている男性では気づかない点をチェックしています。

パトロール回数は50回を超え、現場の環境も改善されている実感があります。現在は清潔さ、安全性のチェックだけではなく、パトロールに行った際に健康志向のお弁当を昼食に配達して一緒に食べるなど、健康づくり、従業員同士のコミュニケーションの場にもなっています(写真-6, 7)。



写真-6 MKGパトロール①現場での点検



写真-7 MKGパトロール②パトロール結果の報告

#### (4) 次世代育成支援

高知県ワークライフバランス推進認証企業として、「次世代育成支援部門」、「女性の活躍推進部門」、「健康経営部門」の3部門で認証をいただいています。具体的な取り組み内容としては下記のとおりです。

- ① 子の看護休暇年間8日間、子が2人以上の場合は15日間（小学校入学まで）

お子さんが小さいときは熱を出すことも多く、若手は有給休暇も少ないことから、法定を上回る日数を設定しています。最近では男性現場監督も活用することが増えてきており、取得しやすい雰囲気徐々に醸成されているように感じています。

- ② 妻の出産時特別休暇2日間

出産のための入院日から出産日以降2週間以内に2日間休暇を取得することができます。

元々は出産日から2日間という規程でしたが、もっと取りやすくしてほしいという社員からの要望があり、取得期間を広げました。

- ③ 育児目的休暇年間5日間、子が2人以上の場合は10日間（小学3年生まで）

小学3年生までのお子さんの卒園式や運動会、参観日など育児に関する行事で利用することができる休暇です。もともと小学校入学までという規程でしたが、育児参画を広げるという意味で小学3年生まで範囲を広げました。

- ④ 男女別の採用における採用倍率が同程度である

主に現場監督の募集をしており、女性も積極的に採用しています。採用の際は親しみやすいパンフレットや装飾づくりを心掛けており、採用の合同説明会では女子学生がブースに来てくれる回数も増えてきました。

### 3. 取り組み状況および効果

女性採用に取り組み始めた頃は、現場で女性がやっていけるのかと懐疑的な声も多くありましたが、現在毎年1名程度女性の技術者が入社しています。ただ、せっかく入社してくれても、結婚や、出産・育児を機にご家庭の事情で退職される方や、本社の積算やICT等の管理部門へ配置替えを希望する女性社員が多く、女性現場監督として一人前になるまでキャリアを積んでいくという



本来の目標達成のためには、まだまだたくさんの課題があります。

こうした長期でのキャリア形成のための課題を解決するべく、社長、工事部長、人事担当者で協議した結果、会社としての方針と工事部長の考え、現場の温度感が違っているということに気がつきました。

会社としての方針を実際に育成に携わっている現場の方にも共有し、女性だから、前例がないから、働く時間が短くなるから無理ではなく、「せっかくミタニに入社してくれた仲間が、どのように取り組めば現場監督としてキャリアを積んでいけるのか」を軸に育成していくことを共通認識としました。前例がない中で、同じ思いを持ち育成に臨むことが重要なことだと気づかされました。

#### 4. 今後に向けて

元々男性社会の業界ですので、数年前までトイレは男女共用が当たり前、男性職員しかいないので着替えも人目を気にせず、が当たり前でした。

そのため、通常のオフィス環境と同様、トイレや更衣室など労働環境面を当たり前状態に整えていくことは必要だと考えています。しかし、ハード面だけ整えたとしても本当の女性の働きやすさ、活躍にはつながらないと考えています。

女性は出産、子育てとライフイベントが多く、フルタイムで働くことへの障壁があると考えられていました。しかし、今日では男性の育児参画や、親の介護で休業が必要な方など、様々なライフスタイルに合わせて柔軟に働き方を変化させていく必要性が出てきています。一概に女性だからではなく、女性・男性に関係なく技術を磨き、一人前の現場監督となれるよう、1人ひとりに伴走しながらサポートしていく必要性を感じています。

ライフスタイルももちろんですが、スキルに関しても同様です。男性に比べれば体力面で女性が劣ることもありますが、体力がない男性もいます。性別で捉えるのではなく、あくまで個性として得意を伸ばしていくような関わりを持ち、1人ひとりをサポートしながら成長を促進し、従業員1人ひとりが輝ける企業を目指していきます。