

女性の活躍推進等に取り組む 中部地方の建設企業に対する ヒアリング結果について

平成22年6月

国土交通省中部地方整備局建設産業課

ヒアリングの目的

少子高齢化の急速な進展により、就業人口が減少するなか、企業の人材戦略における「女性の活躍推進」の重要性が高まっています。

平成22年6月30日には、育児・介護休業法の一部改正法が施行され、「働く女性」の就業環境の整備が促進されたところです。

一方、建設業は「男の仕事」のイメージが強くもたれているように、他の産業と比較して、女性就業者の割合の少ない産業ですが、その数は少なくありません(参考資料1頁参照)。

特に、中部地方は、三大都市圏のなかでも、女性の就業率、全産業の女性就業者に占める建設業の女性就業者の割合、建設業就業者に占める女性の割合がいずれも高く、「働く女性」の存在が顕著な地域と言えます(参考資料2頁参照)。

中部地方整備局では、こうした状況を踏まえ、本年3月4日に開催した「建設産業支援セミナー」において、「新たな活力を生み出す女性パワー」をテーマとして取り上げましたが、セミナー参加者に行ったアンケートでは、「女性が建設業界で活躍するために、今後必要と感じる取組」という設問に対して、最も多くの回答が「女性の活躍を推進している会社の事例紹介」でした。

こうしたご意見を踏まえ、本年4月から6月にかけて、女性の活躍推進や男女ともに働きやすい環境づくり等への取組に関して表彰等を受けた中部地方の建設企業5社に対してヒアリングを実施しました。

このヒアリングでは、女性の活躍推進等への取組は、「人材・雇用の多様性(ダイバーシティ)」の推進に止まらず、経営者と従業員との信頼関係の構築、従業員のモチベーションの向上、他社との差別化、企業イメージの向上等、建設企業にとって様々な効果が期待できることが認められました。

今般、その結果をとりまとめましたので、公表させていただきます。

中部地方整備局では、今後も、女性の活躍推進や男女ともに働きやすい環境づくり等の取組を実施している建設企業のヒアリングを継続的に実施し、ホームページ上で公表していく予定です。

ヒアリング時期・方法・事項

【時期】平成22年4月～6月

【方法】中部地方整備局職員が対象企業を訪問し、以下の事項について、経営者又は人事担当者並びに社員から、対面による聞き取りを行った。

【ヒアリング事項】

<経営者層・人事担当者向け>

企業概要、きっかけ、意識改革、組織体制づくり、人材確保・育成、職場環境の整備、工事現場における取組、取組の課程において障壁となった問題・課題、取組効果、今後の目標、これから取り組もうとする建設企業へのメッセージ又はアドバイス

<社員向け>

入社したきっかけ、女性が建設業に就職すること、建設業に女性が従事していることがプラスに感じたこと、結婚・出産・育児、女性の先輩達の存在、会社の取組に対する評価・感想等

ヒアリング対象企業について

中部地方の建設企業のうち、女性の活躍推進等の取組について、国及び地方公共団体から表彰・認定等をされた企業

No.	所在地	企業名	表彰・認定等	該当頁
1	静岡県御殿場市	株式会社オサコー建設	「静岡県男女共同参画社会づくり活動に関する知事褒章」（事業者の部）を受賞（平成20年度）	P1~5
2	愛知県名古屋市	ダイスイ設備株式会社	「名古屋市女性の活躍推進企業」の認定（平成21年度） 「名古屋市女性の活躍推進企業」の個人表彰を女性取締役が受賞（平成21年度）	P6~11
3	岐阜県岐阜市	株式会社市川工務店	「岐阜市男女共同参画優良事業者」の表彰（平成21年度） 「名古屋市子育て支援企業」の認定（平成21年度）	P12~16
4	愛知県弥富市	弥富建設株式会社	「愛知県ファミリー・フレンドリー表彰」を受賞（平成21年度）	P17~21
5	三重県南牟婁郡御浜町	日本土木工業株式会社	「男女がいきいきと働いている企業」三重県知事表彰を受賞（平成20・21年度）	P22~26

※ 記載はヒアリング実施日順

■ **企業名** 株式会社オサコー建設

■ **所在地** 静岡県御殿場市保土沢1157-599

■ **企業概要**

- 主な業種：総合建設業（土木・建築）
- 創業：昭和44年
- 資本金：9,600万円
- 正社員数：71名（平均年齢41歳）
 - うち女性社員数：7名（平均年齢35歳）
 - うち職種の内訳 事務職<一般職>4名
技術職3名<内勤1名・外勤2名>
 - うち役職の内訳（取締役（部長職兼）1名・課長職1名・主任1名、係4名）
- 平均勤続年数（男性・女性）：11.8年（男性11.8年・女性12年）

■ **選定理由：**

女性のポジティブアクション・職域拡大への取組、仕事と家庭の両立を図るための取組、再就職支援、働き方の見直し等の活動が顕著であったことにより、「平成20年静岡県男女共同参画社会づくり活動に関する知事褒章（事業者の部）」を受賞。

■ **実施日：** 平成22年4月16日（金）

■ **ヒアリング内容：**

取組のきっかけ

- ・ 創業（昭和44年）以来、「たてる心を常にもち、お客様の信頼を得るために質の向上をめざす」経営理念を掲げ、社長（現会長）の『「施主様」・「近隣住民の皆様」・「協力会社の皆様」並びに「直接会社を支えてくれる社員」をたてる心』を大切にしている意識のもと、「会社は社員のために、社員は会社のために」という双方が満足する関係構築のための取組として、女性を含む社員が働きやすい環境づくりに努めてきた。
- ・ 談合問題や数年の経済状況の悪化を背景とする受注減等、厳しい環境に置かれている建設業界にあって、ソフト部分で他社と差別化（企業価値、無形的労働力のアップ）を図る意味において有効であるとともに、新たに取り組むというよりも、上記の取組を「推進」することに過ぎず、更なる意識向上のため、「静岡県男女共同参画社会づくり宣言」に登録を行った。

意識改革

現会長の社員を大切にしている意識が、社員に浸透していることが一番大きな要因であるが、役員向けとして、

- ① 役員会における話題提供（自治体、加入協会等のパンフレットの利用）
- ② 保育園や幼稚園の諸行事の紹介
- ③ （役員のなかで孫の育児に関心が高まっていたことを背景とした）孫を題材とした話題づくり

社員向けとして、

- ① 月1回の全体朝礼時の機会教育
- ② 社員の育児参加事例の紹介
- ③ 社員全員に対する人事担当執行役員による直接面接（年1回）

により意識の浸透・啓発に努めている。

組織・体制づくり

専門に取り組む特別の部署は設けていないが、人事執行役員を相談役として対応させるとともに、女性が執行役員兼総務部長に就き、その視線で会社の様々な取り組みが行われていること自体が組織づくりであるといえる。

人材確保・育成

（募集・採用）

- ・ 中小企業のため、毎年採用は数名であり、大掛かりな募集・採用活動は行っておらず、地元の高校等と個別に折衝するような方法をとってきたが、「男女共同参画社会づくり宣言」を行ったことにより、国や自治体のポスター等に掲載されたことがPRとなり、平成20年度の新規採用者は3名のうち1名（高卒）が女性であり、平成21年度の新規採用者は、大卒女性1名であった。
- ・ インターンシップの受け入れも行っており、一昨年、会社訪問に訪れた2名の学生（女性）のうち、1名が入社してくれた。
- ・ 現会長の「正社員になると責任感が芽生える」との観点から、有能なパート社員に対して正社員への採用を推奨している（執行役員兼総務部長は30年以上前にパート社員として採用された女性）。

（職域拡大）

- ・ 今年の4月から、女性の感覚が企画設計に反映されるように、リフォーム分野を担当する「企画設計室」を設置し、課長クラスと若手女性社員1名を配置した。
- ・ 育児休業に入った社員の代替として採用した女性社員を、育児休業社員の復帰後、他の部署に配属し、営業の補助的な仕事に携わせたりすることにより、社内の仕事を横断的にこなせる人材となるよう配慮した。
- ・ 総務・経理事務を行っている社員に対して、単なる「事務」ではなく、「会社の営業の一環」として取り組んでいるという意識の啓発を行っている。

（研修等のスキルアップ）

- ・ 建設業は、現実的に資格がなければ仕事ができず、資格があれば女性であってもできる性差のない職業であるとの認識に立ち、男女を問わず、会社が認定した各種国家試験の受験奨励のため、資格等受験・講習に要する費用を会社が負担している。
- ・ 社員71名中、無資格者は若年社員（入社3年以内、女性3名、男性2名）の5

名のみ。

- ・ ISOは、会社が認定したものを1人2種以上取得させている。

(登用)

- ・ 7年前、女性を総務部長（現在は執行役員兼。36年前、当初パート社員として採用、育児のため一旦退職後、正社員として再度採用後、昇進）とリフォーム事業部の住宅コーディネーター課長職（技術職。事務職として採用後、二級建築士の資格を取得）に起用した。

職場環境の整備

(施設・設備)

- ・ 女性専用の更衣室、トイレを完備している。
- ・ 平成19年度から3カ年間、経営革新計画の承認を受けて、「高齢者及び女性の活躍の場を整備し、新たな顧客ニーズに対応する鉄骨加工業務の再構築」に取り組む。

(就業環境・条件)

- ・ 性差に区別なく、資格手当と職務手当を連動させた給与体系。
- ・ 平成18年に12歳以下の子供を持つ社員（役員含む全体で支給対象育児数30名程度）に1ヶ月あたり第1子3,000円、第2子以降4,000円を支給する会社独自の育児補助金制度を創設。（国の子供手当創設に伴い平成22年3月に廃止）。
- ・ 18年程前から、社員の大学（専門学校）就学子弟に対し、在学期間中月3万円の奨学金融資を行っている（就学子弟名義の銀行口座に振り込み、返済は、卒業後毎月の社員の給料から3万円を控除）。
- ・ 社員の生活環境（保育園送迎、学校行事、登校拒否等）の変化に柔軟に対応した就業環境づくりを推進
- ・ 平成20年4月、会社として初の育児休業取得者（女性）が誕生。同年11月に復帰し、しばらくの間、短時間勤務制度を取得後、現在は通常勤務。
- ・ 定年60歳後の再雇用（65歳まで）制度を推進するとともに、その後も本人の働く意欲や体力等を考慮しながら、グループ内企業における交流（再雇用）を実施（65歳以上5名、うち70歳以上が2名）。

工事現場における取り組み

夫婦で仕事をされている大工さんや運転手で見かける時はあるが、現場で女性が働いていることを見る機会がないので、現場において男女間格差が生じているとの認識はないが、現場で働いていただいている協力会社とは、協力会総会に女性の総務部長や課長が出席する等を通じてコミュニケーションをとっており、社内における意識は協力会社にも浸透していると認識している。

取組の過程で課題・問題と感じたこと

- ・ 以前、大卒で優秀な女性が入社し、一級建築士の資格を持っていたので周囲も非

常に期待していたが、結婚・出産を機に退職されたため、非常に残念だった。この方は、遠方の男性と結婚されたことが直接的な退職の原因であり、結婚・出産が退職の直接的な要因ではなかったが、女性が働き続けるうえで、結婚・出産が大きなネックであることを改めて認識させられた。

- ・ 「筋力」等では、女性は男性にはかなわないので、「力仕事」のある現場よりも女性に適した分野で能力を発揮してもらいたい（当社の女性技術者である住宅コーディネーターは、そういう意味でモデルケース）。
- ・ 育児休業によって生じる様々な問題等をカバーするうえで、様々の支援制度を活用することは極めて重要。

取組の効果

- ・ 人材（労働力）の質の確保
- ・ 社員の満足度・意欲の向上、会社と社員・家族との一体感・連帯感の形成。
- ・ 女性を大事にする会社のイメージが形成されることにより、大学や高校の求人票が増加するとともに、育児関係の施設、台所の修繕や一人暮らしの女性宅の改修等の小規模修繕の依頼が増加（企業価値のアップ、他社との差別化の実現）

今後の目標・課題

- ・ 男性にも目を向けた取り組み。
- ・ 総務部長や住宅コーディネーター等とギャップを生じないよう、若い女性社員達に、会社における自らの立場・目標を意識づけさせるよう啓発していきたい。

これから取り組もうとされている建設企業へのメッセージ又はアドバイス

- ・ 社員の育児休業や介護の問題は、会社・経営者側にとって必ず負担になる。それを前提として、覚悟して取り組むこと必要だが、あまり形に固執すると立ち行かなくなるので、① 出来ることから実践すること ② 固定観念をもつことなく社会状況や経済状況に柔軟に対応する気風を醸成することが必要。
- ・ 国・地方自治体のアドバイザー制度や各種支援制度を積極的に活用していくこと（知られていないものが多い）。
- ・ 女性が家庭を守ることから、男性と女性が共同で家庭を守っていくことに意識を変えていく必要がある。男性が家事や育児に携わることは家庭における女性のみならず、働く女性の環境をサポートすることになる。

社員（女性・技術系課長（住宅コーディネーター）職）の声

（入社したきっかけ）

- ・ 社長（現会長）と面識があり、たまたま「事務職の社員が退職するので、来ないか。」と声を掛けられ入社（昭和60年）した。社長（現会長）からは、「既に女性の建築士もいるので、設計の勉強等も希望があればさせるから」とのお言葉もいただいたが、入社当時は普通のOL気分で、特別な意識を持って建設会社に入ったということではなかった。

（なぜ事務職から技術職に）

- ・ 仕事をしているなかで、見積書の清書等をする際、記載されている言葉が読めなかったり、用語の意味が分からなかったりしたので、社長（現会長）から声を掛けていただいていた入社したにも関わらず、自分が会社の足を引っ張っているのではと感じるようになり、仕事に就く以上は、きちんと内容を理解したうえで仕事をしたかったので、建築士の勉強をはじめた。

（建設業に女性が従事していることがプラスに感じたこと）

- ・ 家建てる際、数年前までは男性（夫）が全て決めていたが、次第に女性（妻）の発言力が強まってきたため、女性同士の方が話しやすいと受け止められている。
- ・ 現場監督の中には「自分の考えが正しい」と施主さんの希望を受け入れない方がいるので、施主さんとの間に立って、仲介役的な役割を担うことができる。
- ・ キッチン周りの設計に、女性の観点からアドバイスさせていただき、お役に立てたと受け止めている。

（会社の取り組みに対する感想・評価）

- ・ 男女の性差なく発言の場等があるので、そうした環境や雰囲気づくりに努めている会社に感謝している。

（結婚・出産について）

- ・ 独身で入社し、結婚・出産の流れのなかで、当時、女性社員の先輩達は、子育てを終えてから仕事に入られた方しかいなかったもので、正直、辞めた方がいいのかなと思ったが、現会長と現場に行く機会があり、その際「続けてくれて構わない。」との言葉をいただき、仕事を続けていくことを決めた。

（女性の先輩達の存在は）

- ・ 現総務部長をはじめ、女性の先輩の皆さんが仕事に対して前向きに取り組まれている姿が励みになった。

（女性が建設業に就職することについて）

- ・ 2名の女性の部下がいるが、女性は腰掛け的なイメージを持たれているので、強い意識を持って、とにかく長く続けてほしい。

■ **企業名** **ダイスイ設備株式会社**

■ **所在地** **名古屋市熱田区古新町二丁目9-1**

■ **企業概要**

- 主な業種：設備工事業全般
- 創業：平成5年
- 資本金：1,000万円
- 正社員数 : 29名
 - うち女性社員数 : 18名（うち既婚者5名、母子家庭8名、独身者5名）
 - うち職種の内訳 事務職<一般職>7名
 - 技術職11名<内勤5名・外勤6名>
 - うち役職の内訳（取締役1名・主任2名、その他15名）
- 平均勤続年数（男性・女性）：（男性5年3ヶ月・女性3年）

■ **選定理由：**

「女性の活用は企業のニーズ」とする社長の方針のもと、仕事と子育ての両立のための時間休暇制度をすすめ、女性の採用拡大、働きやすい職場環境づくりの取組により、平成21年度「名古屋市女性の活躍推進企業」の企業認定を受けると共に、女性取締役が個人表彰を受けた。

■ **実施日：** 平成22年5月6日（木）

■ **ヒアリング内容：**

取組のきっかけ

- ・ 男性は仕事を広げていくことを得意とするが、問題が発生すると自分で抱えがちになり事後処理の対応が遅れるケースが見られたのに対して、女性は物事をきちんと詰め、きめ細やかな配慮ができるとともに、問題を抱え込まずに速やかに報告してくれるため問題対応がスムーズに行え、また、男性社員がいなかった部署に女性社員を配置したところクレームがなくなった等、仕事を円滑に進めていくうえで女性の特性がプラスに働くことに気づき、建設業といっても、一部の力仕事を除き、お客様との折衝や工程管理等、男性でなければできない仕事は少ないため、こうした女性の特性を積極的に活用することが会社の発展につながると考え、7年前の株式会社移行後、女性の採用を積極的に行うようになった。
- ・ 4年程前から事業計画に「女性の活用」を掲げたが、当時、名古屋は忙しい時期で、募集をしても人が集まらない時期だったので、現在も積極的に活用している「母子家庭等就業支援センター」の紹介を通じて女性を採用した。今から考えると、「女性の活用」を明確に打ち出した時期と採用難という時期がマッチしたことも、女性の採用を促進させた要因となったかもしれない。

意識改革

- ・ 働いている女性が、子供の送り迎えや学校行事（授業参観等）への参加といった事情を抱えているため、「中抜け」や「休暇」を取ることにに関して「問題ない」という意識を持ってもらえるような環境（勤務時間体系等）を整えることを通じて意識の浸透を図っている。
- ・ 「中抜け」や「休暇」を取るのは、圧倒的に女性社員が多いが、周りの男性に負担が掛かっていることは間違いないので、女性社員には、「周りの男性の理解・フォローによって出来ていることを忘れないように」と言い続けている。
- ・ 社内のコミュニケーションを大事にしているので、社員に対して、積極的に声掛けをするようにしている。
- ・ 社員同士のコミュニケーションづくりとともに、「社内で挨拶ができない人間が現場で挨拶ができるわけがない」という考え方にに基づき、基本を身に付けるという観点から、毎月、会社内で気持ちの良い挨拶をした者を社員の投票によって表彰する制度を設けおり、最近では表彰者の選考レベルも上がってきており、序々に社員の意識に浸透してきていると感じている。
- ・ 女性によっても、仕事に対する意識の持ち方はそれぞれであり、甘い考え方を持っている者には、言葉遣いに配慮しつつ、厳しく接しているし、評価にあたっては成果を重視する姿勢を示している。

組織・体制づくり

- ・ 女性活用のための特別の部署は設けていないが、社内の全部門の業務を管理する「企画室」を設け、社内の情報の共有化、仕事のマニュアル化を図り、業務が一人の社員に偏らないような仕組みをつくることによって、「中抜け」や「休暇」を取りやすい環境をつくっている。

人材確保・育成

（募集・採用）

- ・ 採用は、現時点では、中途採用がメインだが、2009年度の女性の採用率は80%となっている。ほぼ50%が女性を採用している。
- ・ 女性の採用のほぼ100%は、母子家庭等就業支援センターを通じての採用である。本センターを通じて採用した女性は、一家の主であるため、精神的に逞しく、仕事に対するモチベーションも高く、定着率も高い。

（職域拡大）

- ・ 工事全般を扱う工事部、主に申請業務を扱う設計土木部、経理総務部の3つの部署があるが、工事の全体に関わるトータルマネジメントと現場の経験を必要とする工事部のみ女性社員が配属されていないが、部分的に工事に関わりを持つ設計土木部の経験を積んだ女性が、将来的に工事部で仕事をしてもらうことはあると思う。

（研修等のスキルアップ）

- ・ 4年程前から、社外の研修プログラムを利用している。その中には、4泊5日の研修もあり、女性は家を空けられないので、社内で出来る研修を、内容によって男

女や部署に分けて研修を行ったこともある。

- ・ 月の全体集会、朝礼で社員の意識を高めるよう社長から話しをしている。

(登用)

- ・ 取締役兼経理総務部部長の女性は、経理総務部の主任として入社し、部長を経て、取締役になっており、現在では経理総務部の仕事をすべて任せている。
- ・ 社長と女性の取締役に次ぐ立場として、リーダー候補の「主任」が5名いるが、そのうちの2名（経理総務部主任、CADオペレーター室長）が女性である。
- ・ スキル的なことはもちろんであるが、意識的に会社のことを“我が社”と考えられる人であれば、登用していく。

職場環境の整備

(施設・設備)

- ・ ワンフロア毎に3つのトイレを設置しており、2つが女性専用となっている。壁は全て防音仕様となっており、その他女性の施設・設備に関する要望を速やかに実施してくれる社長の配慮には感謝している。
- ・ 仕事のオン・オフの区別をつけるため、テレビ・卓球台を備えつけた休憩室をつくっている。
- ・ 現場から戻った社員が汗を流せるようにシャワー室を設置している。
- ・ 仮眠室（和室二部屋）を設置して、社員の健康管理に配慮している。

(就業環境・条件)

- ・ 子供の送り迎えや学校行事への参加といった家庭の事情を抱える女性にとっても働きやすいように、勤務時間を7時間・7時間30分・8時間のうちから選択が可能な勤務体系としている。
- ・ 一人が休暇等を取っても仕事に穴が空かないように、社員全員が同じ年間スケジュール帳を持ち、情報の共有化、仕事のマニュアル化を進めているとともに、1つの業務を最低でも2、3人ができる体制等の仕組みをつくることによって、「中抜け」や「育児休暇」を取りやすい環境づくりをしている。

工事現場における取り組み

- ・ 特別なことを行っているわけではないが、女性が受け持った現場でトラブルがあった場合（女性社員が原因になることはほとんどない）は、すぐに会社から別の男性の社員を派遣し、フォローできる体制は整えている。
- ・ 女性社員に対するセクハラへの意識のアンテナは高くしている。

取組の過程で課題・問題と感じたこと

- ・ 社内よりも、民間の発注者はそうでもないが、役所によっては、女性を低く見て対応される経験があった。

取組の効果

- ・ 仕事の精度・質が良くなり、男性社員が多かった時期と比較してクレームが減り、

現在クレームはほとんどない。また、会社の雰囲気も明るくなった。

- ・ 名古屋市・厚生労働省より表彰を受け、新聞にも会社が紹介されることにより、会社のイメージアップに繋がった。
- ・ 元請のハウスメーカーから、「女性が活躍する企業として表彰され、新聞で取り上げられるような企業が協力企業になっていることは、自社とのイメージアップにもつながっており、ありがたい。」という言葉をいただいた。
- ・ 女性に配慮できる男性でないと仕事ができない雰囲気や環境ができた。

今後の目標・課題

- ・ 「プロ意識」を持たせる社内教育ができる環境をつくっていきたい。
- ・ 社員全員が「我が社」といえるような風土をつくっていきたい。

これから取り組もうとされている建設企業へのメッセージ又はアドバイス

- ・ たいへん難しい問題ではあるとは思いますが、女性の中でも厳選して、目標があって、思いやりがあり、人に対して配慮できる人材を見つけることが可能であれば「女性の活用」以上のメリットがあると思う。
- ・ トイレ、更衣室等の環境整備は受け入れる側として絶対必要になる。

社員（女性・主任）の声

（入社したきっかけ）

- ・ 業種・職種を度外視して、やりがいをもって仕事をしながら自分自身が成長できる会社を探していた。
- ・ 半面、もっと良い条件はないか（給与・休日・時間）と、他社も探したが、社長の「日本一の会社を本気で目指している」という言葉が脳裏から離れず、面接を受けたところ、子供を育てながら働いていくうえで、「この会社なら安心して仕事ができる」と考え、入社した。

（女性が建設業に就職することについて）

- ・ 建設業は、男社会、力仕事、残業が多いというイメージがあったが、当社の求人情報に「女性を多く起用している。女性に配慮した仕組みがある。」という謳い文句があったので、入社するにあたって、イメージによる影響はなかった。

（建設業に女性が従事していることがプラスに感じたこと）

- ・ 他の業種と比べて女性社員は少ないが、逆に、女性特有のきめ細やかさや丁寧さを仕事に反映させることができると思う。

（女性の先輩達の存在は）

- ・ 一緒に仕事をして見ているなかで、女性ならではの視点、発想、気遣いがあり、すごく学ぶべきところがある。
- ・ 女性が、家庭と両立しながら、仕事をしていくということに関して配慮してもらっている。
- ・ 存在自体が励みになる。

(結婚・出産・育児について)

- ・ 家庭と仕事の両立には、家庭と会社の理解、環境整備がないと難しいと思うが、家庭と会社の双方が負担ではなく、プラスの作用に働いていけば可能だと思う。

(会社の取り組みに対する感想・評価)

- ・ 社長は、会社として取り組むべきこととして、社員教育・育成が一番大事だと言われている。そうした目先の営利に囚われない、長いスパンで見た考え方というのは自分自身にとって勉強になっており、心に響いている。
- ・ 他社でも色々な制度はあると思うが、あっても使いづらいと思うことが多いと思う。当社は、家庭の事情で「中抜け」することや休暇を取ることに對して、仕事に對する責任感を持ちつつ、お互い様、助け合いという関係ができているため、使いやすい雰囲気・環境にある。

男性の経営者・社員の声

(働く女性について)

- ・ 自分の家でも妻が外に働きに行っているが、色々な刺激にもなるし、お互いの仕事の話をするを通じた、コミュニケーションがとれるので、女性が働くことは良いことだと思う。

(建設業で働く女性について)

- ・ 建設業は男性の職業というイメージがあるが、男性でなければ出来ない仕事ばかりではないのだが、そのあたりがうまく伝わっていないことが女性の建設業に入っていない一つの原因になっているのでは。建設業に女性はもっと入ってきて良いと思う。

(女性と一緒に働いていて感じること)

- ・ 職場に女性がいると、身だしなみ、清潔感、言葉遣い、机の周りの整理整頓等に気を使うようになる。
- ・ 仕事を依頼する時などに、どこまで無理を言って良いのか分かりにくい。
- ・ 男性の場合であれば、言いたいことをすべて言ってしまっても、あとでフォローすることが可能だが、女性の場合、言った後にギスギスしてしまうと、どうやってフォローしていいのかわからない。
- ・ 男性の場合は、納得がいなくても、まずは人の話を聞くということが身に付いているが、女性は、まずは自分がしゃべりたがる傾向があり、人の話を聞かないことが多く、それを指摘すると、ああ言えばこういうという状況になることもある。
- ・ 女性は納得しないと動かない。
- ・ 泣かないこと。男性でも影で悔し涙を流している。
- ・ 影口を言うことが多い。
- ・ 派閥をつくりたがる。

(仕事をするうえで女性が優れていると感じること)

- ・ 工程管理をきめ細かく行い、間違いのない処理をしてくれる。
- ・ 段階を踏んで、仕事を細かく管理しながら進めてくれる。

(これからの建設業で働く女性に求められるもの)

- ・ 建設業に限らず、仕事に対しての意識をしっかりと持ってほしい。
- ・ 片手間に仕事をするのではなく、自分なりの目標を持ち、楽しみながら仕事を
してほしい。

■ **企業名** 株式会社市川工務店

■ **所在地** 岐阜県岐阜市鹿島町6-27

■ **企業概要**

- 主な業種：総合建設業（土木・建築）
- 創業：昭和25年
- 資本金：2億370万円
- 正社員数：399名 及び 役員22名
 - うち女性社員数：42名（平均年齢28.6歳）
 - うち職種の内訳 事務職35名<一般職28名・総合職7名>
 - 技術職 7名<内勤2名・外勤5名>
 - うち役職の内訳（課長職2名・係員40名）
- 平均勤続年数（男性・女性）：13.5年（男性14年・女性6.7年）

■ **選定理由：**

従来、男性の職場といわれた建設業で女性社員は42人に上り、管理職に女性を登用するなど、女性の活躍の場を広げている。子育て支援のための産休・育休制度の周知徹底・利用促進に努め、平成21年度岐阜市男女共同参画優良事業者表彰、また、同年に名古屋市子育て支援企業の認定を受けている。

■ **実施日：** 平成22年5月7日（金）

■ **ヒアリング内容：**

取組のきっかけ

- ・ 平成9年4月に男女共同参画社会基本法が制定され、また、風通しの良い会社づくりを心がけた社長の方針のもと、男女問わず、みんなが一緒に働かなければという考えが、時代と共に反映して、当社においても女性の課長職が生まれたものと言える。
- ・ 当社としては、意識して社員の10%を女性にしたわけではなく、女性の応募が多かった平成16年頃より女性社員が増加している。採用のタイミングの結果であると言えるが、女性技術者を採用し、女性技術者が現場監督を行うことについて、下請会社及び協力会社に認知・認識してもらうことは難しかった。
- ・ 最近の傾向としては、現場監督を希望する女性は少なくなっており、今年は女性の採用も建築の技術職で1名となっている。

意識改革

- ・ やはり、トップダウンでの意識改革が大きい
- ・ 具体的な研修等を行ってはいないが、集会・朝礼等を行った。

- ・ 社内報・社内イントラを活用し、産休・育児制度の概要の周知、啓発を実施している。
- ・ トップの意識が社員に浸透し、社員同士の軋轢はなかった。女性に仕事を教えても、子供を産んだらすぐに辞めてしまうだろうという意識はなく、風通しのよい会社づくりを行っている風土の結果ではないか。

組織・体制づくり

専門に取り組む特別の部署は設けていないが、セクシャルハラスメントに関する相談・苦情窓口を設置し、男女2名で対応できるようにしている。

人材確保・育成

(募集・採用)

- ・ ここ5年くらいは毎年全体で20名程度を採用している。今年は技術職で女性を1名、去年は2名採用した。
- ・ 基本的には新規採用がメイン。
- ・ 土木・建築施工管理技術者希望の女性新卒者の採用も取り入れている。

(職域拡大)

- ・ 財務・総務はもちろんのこと、システム開発、広報室など以前に比べるとかなり広がっており、まんべんなく女性社員が配置されている。
- ・ 能力がある人材、鍛えることのできる人材は、今後も教育していく。
- ・ 住宅系では女性からの目線が重要になってくるので、現場に入ることもある。女性の提案は、女性ならではの視点が重要。
- ・ 現場監督の補佐として女性が1名配属されている。そのほかは住宅系であるが、住宅系は工種も多くまとめることが大変であるといえる。

(研修等のスキルアップ)

- ・ 資格をとるための研修は、勤務時間内に設けている。
- ・ 外部研修も行っている。
- ・ 女性の技術職では、1級建築士、1級土木施工管理技士の資格を取得した社員が1名ずつ在籍している。

(登用)

- ・ 平成17年に初めて女性の課長職を営業管理と財務部門で2名登用した。当時は男女問わず、会社全体で早めに人材を登用していく時期でもあった。
- ・ 内勤で30歳の女性を課長への登用であったが、外勤の社員の登用であれば風当たりは強かったかもしれない。当社には性別・障害者・外国人・年齢にこだわりのない経営方針がある。

職場環境の整備

(施設・設備)

- ・ 6、7年前に急速に整備が進み、現場の更衣室も設置されるようになった。
- ・ トイレも障害者用の手すりを付けるなど改修したため、格段にきれいになった。

(就業環境・条件)

- ・ 男性と女性では基本的な体のつくりが異なっているため、配慮はしている。
- ・ 会社の近況を把握し、スムーズに職場復帰できるよう、産・育休業中にも社内報を送付している。
- ・ ノー残業デーの導入（毎週火・金曜日）
- ・ 仕事と家庭を両立させ、個人の能力を十分発揮できるよう各種手当による支援
 - ① 家族手当 第一子・二子 5,500円
第三子以降 7,000円
 - ② 生計手当 子供が生まれた場合 100,000円
保育園・幼稚園への入学 50,000円
小学校・中学校への入学 100,000円
高等学校への入学 200,000円
自宅の購入及び新築 100,000円
- ・ 法定以上の就業規則
 - ① 産前産後休暇は、残存の有給休暇へ振替ことができる。
 - ② 配偶者出産時の特別休暇を、残存の有給休暇へ振替ことができる。
 - ③ 育児休暇は、一子につき2回まで取得可能（子供が1歳6ヶ月になる迄）

工事現場における取り組み

- ・ 更衣室・トイレを別にし、インフラ周りを整えるようにしている。
- ・ 自社の社員はもちろんのこと、現場監督の裁量で下請会社に女性がいる場合でも更衣室・トイレは男女別に設置している。

取組の過程で課題・問題と感じたこと

- ・ インフラを整備することは、コストがかかるが、当社は風通しの良い職場をつくることをコンセプトとしており、女性を特別に支援しているわけでもない。強いて言えば、男女の枠にこだわってはいないところが評価され、表彰を受けたのではないかな。

取組の効果

- ・ 会社としては、特別な取組をしているという認識は持ってはいなかったが、採用面接で女性を評価する会社のイメージがあると、応募者から話しをお聞きした。

今後の目標・課題

- ・ 視野を広げることのできる女性がいれば、課長職より上の役職へなり得る環境は当社にはあると考えているので、役職に就き、子育てと仕事を両立するための努力を今後、女性社員にも期待したい。

これから取り組もうとされている建設企業へのメッセージ又はアドバイス

- ・ 当社としては、当たり前のことを行っているだけで、特別な取組をしているわけではありません。自然体に特に男女の意識付けをしない方が良いのではないかと。
- ・ トップダウンによる効果は大きいと思うが、反発をうまくまとめなければいけない。風通しを良くし、コミュニケーションを図ってこういったところに問題があるのかを摘み取っていかなければならない。

社員（女性・事務系課長職）の声

（入社したきっかけ）

- ・ 建設業に特別に入りたかったわけではなく、事務職になりたかった。
- ・ 入社したのはバブル時期でもあり、条件は良かったし、会社の名前も通っていたので。

（女性が建設業に就職することについて）

- ・ 特別な意識は感じていません。本社は現場の方の出入りがあまりなく、実感が無いというのが実情です。
- ・ 現場の技術職は別ですが、内勤の女性は学校の進め等により、就職する方が多いと思います。

（建設業に女性が従事していることがプラスに感じたこと）

- ・ 体力面では男性が勝りますが、書類の整理、裏方の仕事というのは女性であるから気づけることも多い。ちょっとしたことの気づかいを意識してやっています。
- ・ 女性ということで配慮して頂いていると認識している。正直に言って当社は女性にやさしい企業であり、女性の勤続年数も以前と比べると上がってきている。

（女性の先輩の声）

- ・ 仕事のつながりのない女性の先輩は、厳しくプライベートでも話しかけづらい存在でもありましたが、女性の先輩の存在は、部署の半分が女性社員ということもあり、安心感がありました。

（結婚・出産について）

- ・ 結婚・出産を経験し、育児休暇を経て復帰する女性もいる。
- ・ 会社の環境と共に家庭の環境が整っていることが課題。
- ・ 当社は8時から始業するので、子供の送迎に関してはつらいのではないかと。逆に言えば早く帰宅できるというメリットはありますが。
- ・ 育児休暇は平成20年に1名が取得、過去には5名の女性が取得。

部下に女性社員がいる男性社員の声

（働く女性について）

- ・ 男女の別なくみているつもりではいますが、女性だからお願いしやすい仕事は女性に頼んだりする傾向はある。

（建設業で働く女性について）

- ・ トラブルが発生した場合は、女性から電話してもらおうと相手方が和らぐことが多い。どこの職場でも同じかもしれない。

(部下を含む) 職場の同僚としての女性について)

- ・ 女性の方が、「良いのは良い」、「悪いものは悪い」とか、ダイレクトにくるのでわかりやすい。

(男性との相対的な比較)

- ・ 内面的にあまりきつく怒れない。

(女性と一緒に仕事をしていることのメリット・デメリット)

- ・ 戸建て建築に関しては、女性が適している。女性の提案はたけているので、女性のアドバイスを取り入れることは多い。
- ・ 女性の特性としてきれい好きであるので、職場がきれいになる。
- ・ 体力的に現場の仕事ではマイナスの要素になる。

(これからの建設業で働く女性に求められるもの)

- ・ 建設業に興味を持つ人たちが増えること、特に建築系はより女性が進出できるのではないか。
- ・ 半永久的に使用できる構造物をつくること、モノづくりにどれだけ興味を抱いてくれるのかを理解してもらう活動が必要。

■ 企業名 弥富建設株式会社

■ 所在地 愛知県弥富市鬮浦町西前新田67

■ 企業概要

- 主な業種：総合建設業（土木・建築）
- 創業：昭和30年
- 資本金：2,600万円
- 正社員数：24名（平均年齢35歳）
うち女性社員数：3名（平均年齢35歳）
うち職種の内訳（事務職＜一般職＞2名・事務職兼技術職1名＜内勤＞）
うち役職の内訳（一般職3名）
- 平均勤続年数（男性・女性）：12年

■ 選定理由：

保育士を雇い社内休憩室にて夏、冬、夏休みをはじめ、病気時、学校閉鎖時に保育を行い、仕事と家庭の両立がしやすい職場環境を整えている。また、個々の社員の実情にに応じて、弾力的に制度を運用し、中小企業ならではの家庭的なケアを行ったことにより「平成21年度愛知県ファミリー・フレンドリー表彰」を受賞。

■ 実施日：平成22年5月18日（火）

■ ヒアリング内容：

取組のきっかけ

- ・ 元々、男女を問わず、会社で仕事をする人間は「家族があつての仕事」という発想があり、家族のバックアップがなければ良い仕事はできないと考えているので、家族の応援をもらうために、会社でもバックアップしようというのが基本スタンスである。
- ・ 託児施設については、昨年の夏、インフルエンザが流行した際、社員の子供が保育園に出来ない状態になったので、会社に連れてきてもらって近所の保育士を呼んでみてもらおうと思ったのがきっかけ。

意識改革

- ・ 日頃から、社員との会話のなかで、「夢を持ちなさい」、「計画して自分の人生設計をつくりなさい」、「家族を大事にしなさい」ということを言っている。

組織・体制づくり

- ・ 社長以外、肩書きはないと言っていい。肩書きや社員ごとの仕事を決めてしまうとそれだけやればいいのかという意識が生まれ、柔軟性が生まれにくい。仕事のなかで、

肩書きを作らなくても自然に上下関係が作られる。

人材確保・育成

(募集・採用)

- ・ ハローワークや学校に募集を出している。トライアル雇用も行っている。
- ・ やる気がある人を求めている。資格は求めている。
- ・ 以前、女性の応募もあったが、勤務条件が合わず入社には至らなかった。女性が入ってきてもらっても働き続けてもらえる環境は整っている。その人が何をやりたいかによる。
- ・ 建設業のイメージの影響が大きいと思うが、女性の応募が少ないが、女性にはもっと積極的に参画してもらいたいと思う。

(職域拡大)

- ・ 事務職として勤務していた女性が産休中に、一級土木施工管理技士の資格を取得し、技術的な仕事に関わってもらっているが、能力とやる気に応じて、色々な仕事で能力を発揮してもらいたい。
- ・ やる気が起きるような雰囲気・環境をつくり、社員の隠れた能力を引き出したい。不動産、司法書士、行政書士・税務、介護、医療（産業医等）など色々な分野の資格を取ってもらい、仕事に活かしてもらえればと思っている。

(研修等のスキルアップ)

- ・ 社員には何か自主的に資格を取るように声をかけるようにしている。なにかにチャレンジしてもらいたい。失敗してもそれが勉強になる。
- ・ 講習については会社負担で行っている。
- ・ ケガで入院しているときなども、時間があれば資格を取るように促している。
- ・ 仕事の過程で生じる様々な問題や課題をみんなで話し合う場を設けている。こうした場で、みんなで問題や課題を考えることが一番の研修だと思う。

(登用)

- ・ 役職は必要ないと思っている。役職がなくても話せる人が自然に上に見られ、自然に上下関係がうまれる。

職場環境の整備

(施設・設備)

- ・ トイレも別にしており、更衣室も用意できる。
- ・ 託児施設はもともとあった和室の会議室をそのまま使っている。保育士は退職した方が近所にいるのでお願いしている。託児施設は利用しても本人負担はない。

(就業環境・条件)

- ・ 昔は、仕事のために、子供の出産にも立ち会えなかったり、親の死に目に会えないような時代があった。そういうことがないように、家族のためには休暇は取ってもらいたいと呼びかけている。
- ・ 休暇を取るためには仕事をみんなで調整する必要があり、そうした過程のなかで、お互いがカバーしあう関係が自然に生まれ、会社や周囲との信頼関係や協調

性、一体感が生まれる。

- ・ 休暇のほとんどは子どもの行事が多い。
- ・ 半日休暇や時間単位の休暇も可能とするなど、柔軟な勤務形態をとっている。
- ・ 産休中・育児休暇中の社員には、仕事の情報などを連絡し、会社との接点をもつことで、あまりブランクを感じさせないようにしている。休暇中に会社と何らかの関わりを持つことは重要だと思う。
- ・ 現在、勤務している3名の女性は、全て結婚・出産・育児を経験している。
- ・ 産休中・育児休暇中の仕事の穴については、事前に分かっていることなので、予め段取りができるため、仕事を分散し、みんなでカバーするので問題はない。

工事現場における取り組み

- ・ 女性が来る場合は、男女別のトイレは設置している。女性が利用すると清潔にしてくれるので、逆の面でメリットがある。
- ・ 更衣室も簡易なものを用意することが出来る。コストは気になるものではない。
- ・ 自治体の工事によっては、小規模なものもあり、こうした対応をしづらい場合がある。発注にあたって、配慮してもらいたい。

取組の過程で課題・問題と感じたこと

- ・ 突然、保育が必要になった場合には、保育士がいないことがあるので調整が難しい場合がある。

取組の効果

- ・ 保育施設の開設により身近に子どもをおくことができるので、安心して働くことが出来る。
- ・ それぞれの家庭から、会社に対する感謝の言葉はいただくが、悪いことが聞こえてこない。会社が社員やその家族のために出来ることを行うことによって、社員は会社が応援していると感じてもらうことができ、会社と社員とが一体感が生まれ、働くうえで精神的に良い環境がつくられていると思う。
- ・ 仕事も一緒になって人生を歩んでいると感じてもらいたいと思っている。

その他の取り組み

- ・ 地元の会社として、地元を守るという意識から、学校関係者やPTAに働きかけ、工事現場を「子ども110番」にする取り組みを行った。そういう場面でも女性のガードマンは、子供から声を掛けられやすい。

今後の目標・課題

- ・ 家族ぐるみのつきあいが出来ればと思っている。慰安旅行には家族で参加してほしいと思っている。
- ・ 目標を大きく持って楽しみながら仕事をしていきたい。
- ・ これからも家族を大事にする会社でありたいと思っている。会社の規模もこのく

らいで横の繋がりを大切にしていきたいと思っている。

これから取り組もうとされている建設企業へのメッセージ又はアドバイス

- ・ 女性の側の働くことに対する意識・やる気が絶対条件。
- ・ 行政からはこういった取り組みを増やしていきたいと聞いている。増やしていくのであれば総合評価等で点数を評価すべきと思う。
- ・ 家族が守れなくては、地域は守れない。社員の家族を大切にする会社の取組は、災害が発生した場合、防災協定に基づく活動を円滑に進めることに繋がるものだと思う。

社員（女性・事務職兼技術職）の声

（入社したきっかけ）

- ・ 以前勤めていた会社が倒産し、家でいたところ、この会社と母が知り合いで紹介されアルバイトで入った。この会社で働いてみて仕事が楽しくなって、頼んで、そのまま社員にしてもらった。建設業のことは全く知識がなかった。
- ・ 以前勤めていた会社は経理事務をおこなっていたが全く楽しくなかった。この会社に入り、現場の書類をまとめる仕事が、実際には現場には行っていないが現場に関わったという感覚になり、手伝ったという達成感を感じることに喜びを感じた。
- ・ この会社の雰囲気もとてもよかった。

（女性が建設業に就職することについて）

- ・ 建設業に女性だからといった壁は感じない。

（資格について）

- ・ 男性の書類の補助をしていて、男性で出来ない部分をカバー出来ないかと考え、会社からのバックアップもあり、最初は二級の勉強をしていたが、問題集を見ていたら、もしかしたら、一級でも受かる気がしたので産休中に勉強し、出産前に試験を受けて、一級土木施工管理技士に合格した。

（結婚・出産について）

- ・ 産休・育児の制度は会社から教えてもらい、使って休むように勧められた。
- ・ 産休中に仕様書変更の連絡を頂くなどの配慮があった。産休中も情報をもらい接点を持つことによってブランクを感じにくく、復帰がしやすかった。

（女性の先輩達の存在は）

- ・ （出産・育児を経験されている職場の先輩は、）素晴らしいと思う。心強いし、何に対しても相談できる存在であるし、これから経験しようとするのを既に経験しているので、的確なアドバイスをいただいている。仕事だけでなく、子供の教育のことも含め、プライベートも含め相談している。
- ・ 入社にあたって、大きな要因になった。

（会社の取り組みに対する感想・評価）

- ・ ありがたい気持ち。私も会社のために何か役に立ちたいと思っている。

男性社員の声

(男性との相対的な比較)

- ・ 男性と違い細やかで丁寧な仕事をするので、最後の仕上げのような仕事は女性の方が向いていると思う。
- ・ 女性は、男性とは違う視野でものを見ているので、男性が気付かない部分や細かい部分に気配りが効く。

(女性と一緒に仕事をしていることのメリット)

- ・ 男性の言葉遣いが柔らかくなるなど、現場が明るくなり、和む。
- ・ 現場で苦情等が起きた時に、主婦からの苦情のような場合、主婦の気持ちが良く分かるので、色々なアドバイスを出してくれる。
- ・ 女性社員がいることにより会話が多く、明るい雰囲気になる。仕事上でも良い雰囲気になっている。
- ・ 後から見た時に分かりやすい書類の書き方やまとめ方をしてくれる。

■ 企業名 日本土木工業株式会社

■ 所在地 三重県南牟婁郡御浜町大字引作141-52

■ 企業概要

- 主な業種：総合建設業
- 創業：昭和46年
- 資本金：40,000千円
- 正社員数：41名
 - うち女性社員数：8名
 - うち職種の内訳 事務職6名<経理5名・営業1名>
技術職2名<内勤0名・外勤2名>
 - うち役職の内訳（取締役1名・係員7名）
- ・ 平均勤続年数（男性・女性）：4年（男性6年7ヶ月・女性2年10ヶ月）

■ 選定理由：

男女共同参画や仕事と生活の調和、次世代育成支援などに積極的に取り組み、「男女がいきいきと働いている企業」三重県知事表彰を平成20年（選考委員会奨励賞）及び21年（グッドプラクティス賞）に受賞。

■ 実施日：平成22年6月10日（木）

■ ヒアリング内容：

取組のきっかけ

- ・ 当社は「男女共同参画」に取り組む以前に、平成11年に初めて女性を管理職として登用し、平成18年には女性の現場監督希望者を採用した。このような女性の進出があったことをきっかけに、女性を支援する取組を始め、「男女がいきいきと働いている企業」にも応募することとなった。
- ・ 当社としては、以前から社員の資格取得のためのサポート等を行っていたので、元々行ってきた取組に肉付けしただけで、特別なことを行ってきたわけではない。地道に取り組んできた成果が、平成18年の女性技術職の採用から拍車がかかり、結果に表れてきた。

意識改革

- ・ 3年ほど前から「男女共同参画」の講師による講演や、ビデオの講習を行っている。最初は反発もあり、講習を行った際のアンケートでは批判的な意見が出たこともあったが、徐々に変化してきた。
- ・ 男性社員の発案により、10:00と15:00のお茶は女性社員の負担を減らすために、セルフサービスにしようという意見も出てきた。

- ・ 取組が軌道に乗ってきたのは、一昨年に「男女がいきいきと働いている企業」三重県知事表彰を受賞してからで、その後急激に進んできたと感じている。
- ・ 社員が資格取得にも熱心になり、結果を残している社員も大勢いる。女性も会社の重要な戦力と認め、平等にチャンスを与え、評価することにより、一層仕事にやりがいを持てるようになってきている。

組織・体制づくり

- ・ 女性活用のための特別の部署は設けていないが、当社の規模を考えると仰々しいものではなく、自然体で行ったほうが良いと認識している。
- ・ セクハラ問題は発生してはいないが、未然に防ぐためにセクハラ対策は女性取締役が担当している。

人材確保・育成

(募集・採用)

- ・ 当社には3つの部署があり、女性社員を工事に2名、経理部に5名、営業部に1名配置しており、この3つの部署全てで女性の能力を活かす取組を行っている。
- ・ 募集はハローワークと高校への求人で行っているが、昨年高校を卒業して入社した工事部の女性技術者は技術職を希望して人づてに当社の面接を希望し採用された。
- ・ 求人票の会社の特長の欄には、「男女がいきいきと働いている企業」の表彰を受けていることを記載しているため、それを見て応募してくる方もおり、社会から認知され、会社のイメージアップになっている。

(職域拡大)

- ・ 今年の4月に営業部に配属した女性社員は経理部希望ではなく、営業部希望で採用した。
- ・ 営業に関してもほとんど電子化されており、書類の整理や工事施工金額の記載について女性社員に徐々に行ってもらおうつもりである。

(研修等のスキルアップ)

- ・ 資格取得のための講習は業務命令のもの、自ら希望して参加するものを問わず、出勤扱いとし、また交通費や講習費用も全額会社が負担している。
- ・ 建設業に関わる資格取得を奨励しており、1つの1級資格に対して1万円の技術手当を支給し、女性においても1級土木施工管理技士、2級建設業経理士の資格を取得した社員もいる。
- ・ 現在は女性社員8名中、4名が資格を取得している。

(登用)

- ・ 平成11年に当時1名しかいなかった女性社員を係長に登用し、平成14年には経理部長、平成18年には取締役経理部長に昇格させ、女性の意見を経営に反映するようにしている。

- ・ 女性社員で管理職以上は現在1名しかいないが、その他の女性社員は勤続年数も短く、今後、管理職へ登用していく要素はある。

職場環境の整備

(施設・設備)

- ・ トイレ、更衣室は女性専用のものが設置している。
- ・ 事務所には浄水器、空気清浄機を設置しており食堂にはマッサージ機も置いている。

(就業環境・条件)

- ・ 配偶者の出産時特別休暇については、社員が現場を抱えていても配慮しており、過去5年は配偶者の出産時にはすべての社員が立ち会っている。
- ・ 授業参観、家庭訪問、遠足などには柔軟に対応し、休暇制度は弾力的に運用している。
- ・ 看護や育児などで休暇を取得する社員をサポートするという考えが会社にも社員間にもあり仕事に穴があかないよう、サポート体制を整えるようにしている。
- ・ こども手当は扶養の有無に関わらず高等学校在学時までの期間、1人につき1万円を支給しており、女性社員の場合は、子供が配偶者の扶養になっている場合が多いが、このこども手当は女性社員が支給対象から除外されることはない。
- ・ さらに大学、短大、専門学校に通う子供を持つ社員に奨学金として、一人につき毎月3万を支給している。

工事現場における取り組み

- ・ 現場の規模によるが、原則、トイレは女性専用を設置している。なお、分けすぎると逆に（自分のためだけに設置された）意識してしまうので、一つの方が気を使わなくていいとの女性社員の声もある。
- ・ 当社が受注している現場は自宅から作業服で行ける現場ばかりなので、更衣室の問題は発生していない。
- ・ すべての現場事務所にはエアコンを設置している。

取組の過程で課題・問題と感じたこと

- ・ やはり最初は反発もあったが、自然とルールに乗っていった。強制的な意識改革を進めようとする逆と逆で反発が強いのではないか。
- ・ 「男女がいきいきと働いている企業」の表彰を受けてからは、社員の意識も更に、高まってきたと感じている。

取組の効果

- ・ 他社との付き合いの中で、どのように「男女共同参画」の取組を行ったのかと聞かれることもある。
- ・ 工事の受注の影響として、三重県発注工事については、平成19年5月から、総合

評価方式の評価項目に「男女がいきいきと働いている企業」知事表彰の受賞が加わり、2年間2点の加点対象となっていたが、平成22年6月からの改正で「男女がいきいきと働いている企業」の表彰、認証を受けるとそれぞれ3点、2点の加点対象となった。

- ・ 「男女がいきいきと働いている企業」の表彰を受けたことが、当社の求人への応募の動機となっていることもあり、イメージアップ化も図られている。

今後の目標・課題

- ・ 特別の目標というものはないが、これからも「男女共同参画」の取組を引き続き行っていきたい。
- ・ 管理職についても、工事部、経理部で1名は女性を登用していきたい。
- ・ 男女共同参画の講義や研修など、フレンテみえ（三重県男女共同参画センター）のアドバイスを受けながら実施していく考えである。
- ・ 女性が現場に出ることについては、役所も特別の意識を持っており、女性だから出来ないということではなく、発注者（役所）側の意識を変えることも必要ではないか。

これから取り組もうとされている建設企業へのメッセージ又はアドバイス

- ・ 特に意識してやっているわけではなく、今まで行ってきた取組を地道に継続し、できることから改善する努力を重ねてきただけではあるが、やはり、トップの意識を変えることが重要だと認識している。

女性社員の声

（入社したきっかけ）

- ・ 当社に入る前も建設会社で働いており、最初は事務職で入社したが、現場に興味を抱き、現場監督の補助をしながら2級土木施工管理技士の資格を取得、やっと現場に出られるようになったとき、会社の規模の縮小で当社へ転職することになり、入社後、1級土木施工管理技士の資格を取得した。

（建設業に女性が従事していることがプラスに感じたこと）

- ・ 特にプラスに感じたことはない。建設業で働くということは、汚れることもあるし、重いモノを持つこともある、現場に出るといことはそういうことだと最初から覚悟していたので問題はなかった。

（女性が建設業に就職することについて）

- ・ 友人はヘルメットをかぶって仕事をしていることに、びっくりしている。

（女性の先輩達の存在は）

- ・ 女性の先輩は自分たちを先導してくれているし、尊敬している。
- ・ 女性が、家庭と両立しながら、仕事をしていくということに関して配慮してもらっている。
- ・ 自分の親の体調が悪い時は親身になって相談にのってくれ、会社も現場が困らないようサポートしてくれる。

(結婚・出産・育児について)

- ・ この会社はしっかりとサポートをしてくれるので、結婚しても働きつづけることができるのではないかと。
- ・ 社長も自ら現場を回ってくれて、サポートしてくれている。

(結婚・出産・育児について：女性取締役)

- ・ 時代と共に考え方は変わってきており、結婚して働くことのハードルは少しずつ低くなってきてはいるが、出産・育児については、女性だけの対応は困難であり、地域、家族、会社のサポートが必要となってくる。
- ・ 7月9日には男性社員を対象とした男性の家事・育児の役割について研修を行う予定で、当社の男性社員の意識改革が外の男性にも広がっていくことで、少しずつでも社会全体が女性にとって働きやすい環境に変化していくのではないかと考えている。
- ・ 女性社員が妊娠中は内勤、育児休業後は外勤に復帰してもらおうといった職場転換をしていくことも必要であり、会社としても受け入れ体制を整えていくつもりである。ただし、現在まで育児を終えて復帰した女性社員はいない。

男性社員の声

(働く女性について)

- ・ 特に意識はしていない。今の時代は男性も女性も当たり前就職している

(建設業で働く女性について)

- ・ 建設業は特に女性が少ないというイメージはあるが、意識はしていない。現場は一人ではなく、自分もできないことはサポートしてもらっている。

(女性と一緒に働いていて感じること)

- ・ 女性はきめ細かいところはあるが、性別ではなくその人の性格にもよるので、あまり男性と女性の違いは感じない。

(仕事をするうえで女性が優れていると感じること)

- ・ 現場は男性が多く、女性がいると現場が和む。

(これからの建設業で働く女性に求められるもの)

- ・ 建設業界自体に入りやすい環境整備が整えば、自ずと女性も増えていくのではないかと。
- ・ どの業界でも同じではあるが、まずは興味を持ってもらうことが必要であり、子供に自分が創ったものをみせたいという夢や、プロジェクトを進めていくことで達成感を感じることができれば、建設業で働くことの意義を理解してもらえらると思う。

参考資料

平成22年6月

国土交通省中部地方整備局建設産業課

中部地方における産業別女性就業者の状況

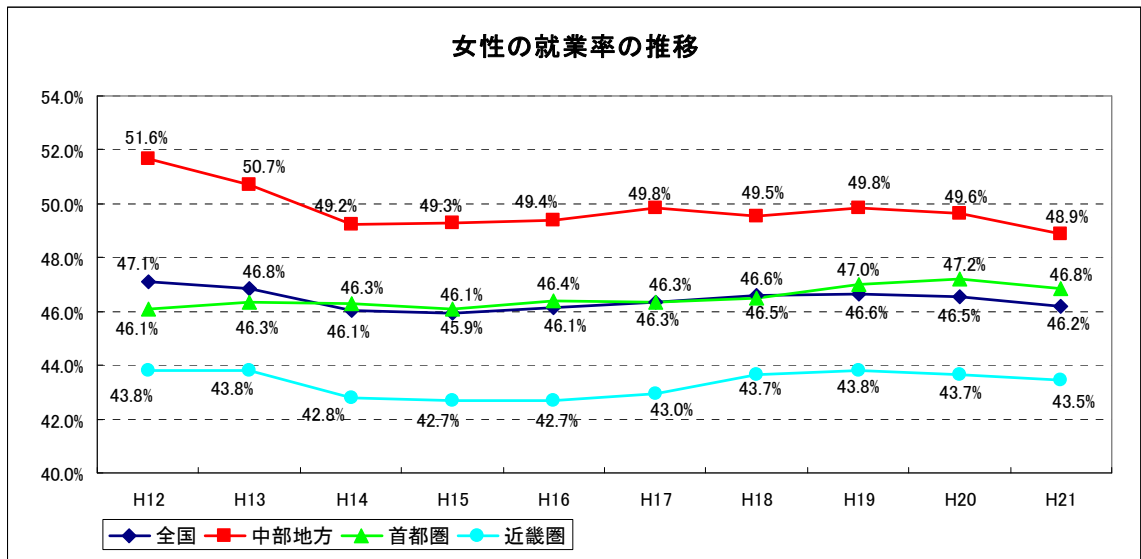
- 建設業就業者の女性割合(約16.3%)は、他の産業と比較して極めて低い。
- 建設業の女性就業者数(104,046人)は、農業に次いで8番目に多く、金融・保険業よりも上位。

順位		全体	男	女	女性割合
	全産業	7,692,151	4,497,888	3,194,263	41.5%
1	医療, 福祉	562,525	123,769	438,756	78.0%
2	飲食店, 宿泊業	395,984	148,799	247,185	62.4%
3	教育, 学習支援業	301,623	130,331	171,292	56.8%
4	金融・保険業	160,213	74,481	85,732	53.5%
5	卸売・小売業	1,324,314	643,620	680,694	51.4%
6	農業	261,344	139,869	121,475	46.5%
7	サービス業(他に分類されないもの)	1,037,887	577,268	460,619	44.4%
8	分類不能の産業	99,238	59,289	39,949	40.3%
9	不動産業	73,281	44,718	28,563	39.0%
10	複合サービス事業	76,089	48,562	27,527	36.2%
11	製造業	1,997,150	1,373,477	623,673	31.2%
12	情報通信業	113,839	82,468	31,371	27.6%
13	漁業	20,044	14,994	5,050	25.2%
14	公務(他に分類されないもの)	204,346	153,318	51,028	25.0%
15	運輸業	384,856	313,156	71,700	18.6%
16	鉱業	2,898	2,418	480	16.6%
17	建設業	638,920	534,874	104,046	16.3%
18	林業	3,895	3,341	554	14.2%
19	電気・ガス・熱供給・水道業	33,705	29,136	4,569	13.6%

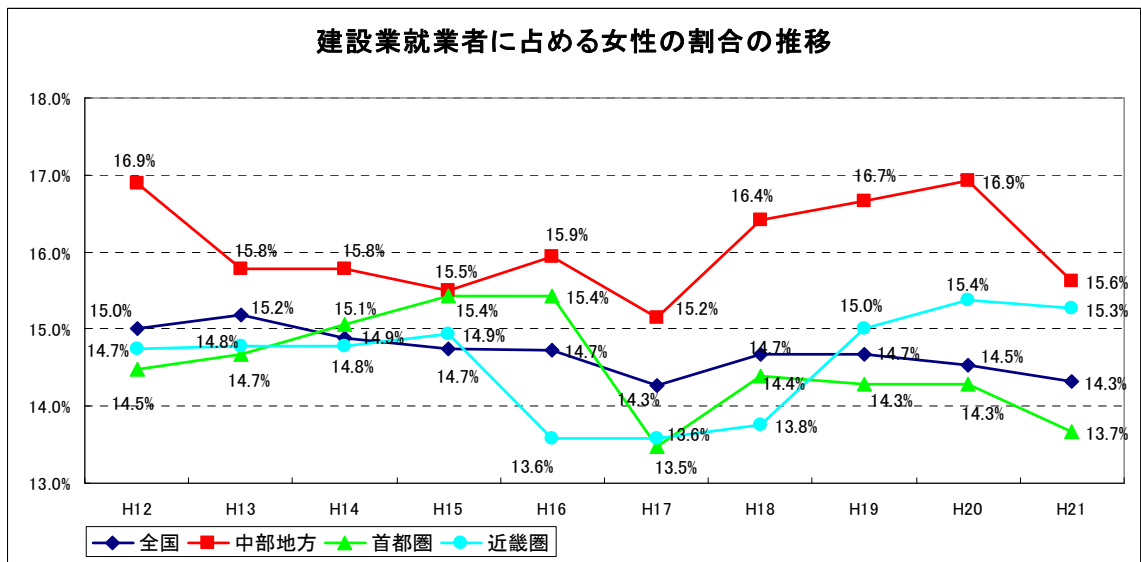
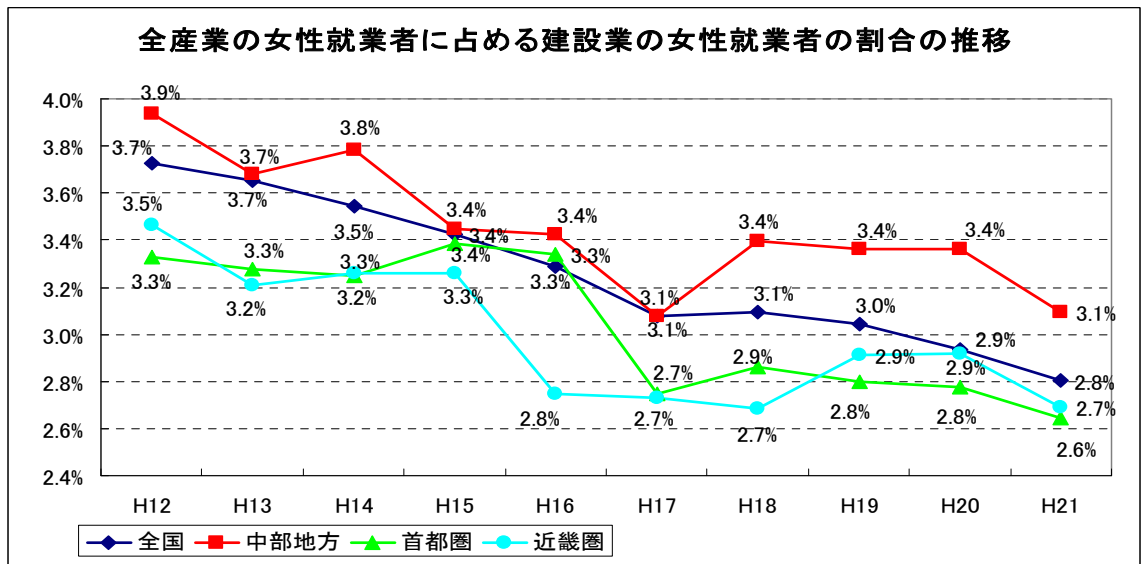
順位		全体	男	女	女性割合
	全産業	7,692,151	4,497,888	3,194,263	41.5%
1	卸売・小売業	1,324,314	643,620	680,694	51.4%
2	製造業	1,997,150	1,373,477	623,673	31.2%
3	サービス業(他に分類されないもの)	1,037,887	577,268	460,619	44.4%
4	医療, 福祉	562,525	123,769	438,756	78.0%
5	飲食店, 宿泊業	395,984	148,799	247,185	62.4%
6	教育, 学習支援業	301,623	130,331	171,292	56.8%
7	農業	261,344	139,869	121,475	46.5%
8	建設業	638,920	534,874	104,046	16.3%
9	金融・保険業	160,213	74,481	85,732	53.5%
10	運輸業	384,856	313,156	71,700	18.6%
11	公務(他に分類されないもの)	204,346	153,318	51,028	25.0%
12	分類不能の産業	99,238	59,289	39,949	40.3%
13	情報通信業	113,839	82,468	31,371	27.6%
14	不動産業	73,281	44,718	28,563	39.0%
15	複合サービス事業	76,089	48,562	27,527	36.2%
16	漁業	20,044	14,994	5,050	25.2%
17	電気・ガス・熱供給・水道業	33,705	29,136	4,569	13.6%
18	林業	3,895	3,341	554	14.2%
19	鉱業	2,898	2,418	480	16.6%

中部地方における女性の就業者について

○ 中部地方は他地域に比べて、女性の就業率、全産業の女性就業者に占める建設業の女性就業者の割合、建設業就業者に占める女性の割合がいずれも高い。



就業率: 15歳以上の人口に占める就業者の割合



中部地方:「岐阜、静岡、愛知、三重」、首都圏:「埼玉、千葉、東京、神奈川」、近畿圏:「滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山」

資料出所:総務省「労働力調査」