

第2回 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23年3月

国土交通省中部地方整備局  
建政部建設産業課

# ヒアリング結果の概要

## ヒアリングの目的

急速に少子高齢化社会が進展する一方、国民の職業や仕事に対する価値観が多様化するなか、人材確保に対する産業間、企業間競争は、これまで以上に厳しさを増すことが予想される。

このヒアリングは、中部地方における建設業の就業状況を踏まえ、女性の活躍を推進したり、男女とも働きやすく、活躍しやすい環境づくり等に取り組まれている企業（以下「中部建設業人材多様化推進企業」という。）に対しヒアリングを実施し、その結果を公表することにより、多様な人材から魅力ある仕事・職場と認められるような環境づくりに取り組もうとする中部地方の建設企業の参考に資することを目的とする。

## ヒアリング調査の地域・時期及び方法

【地 域】 中部地方（愛知県、岐阜県、三重県、静岡県）

【時 期】 平成23年3月

【方 法】 中部地方整備局職員が当該建設企業に出向き、取組の内容に関しては経営者又は人事担当者から、当該建設企業の取組に関する感想・評価については、従業員からそれぞれヒアリングを行った。

## ヒアリングの調査事項

### ■企業概要

### ■人材多様化推進に関する取組について

#### 【経営者層・人事担当者】

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

#### 【従業員】

入社したきっかけ 女性が建設業に就職することについて 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・育児について 女性の先輩達の存在 会社の取組に対する評価・感想等

## 「中部建設業人材多様化推進企業」の選定について

中部地方の建設業のうち、女性の活躍推進等の人材多様化の推進に関する取組について、国及び地方公共団体等から表彰・認定等をされた企業を選定

No.	所在地	企業名	表彰・認定等	該当頁
1	愛知県名古屋市	吉田工機株式会社	愛知県ファミリー・フレンドリー企業表彰を受賞（平成22年度） 名古屋市子育て支援企業表彰（中小企業特別賞）を受賞（平成19年度）	P1～5
2	愛知県名古屋市	株式会社山田商会	名古屋市女性の活躍推進企業表彰（優秀賞）を受賞（平成22年度） 名古屋市子育て支援企業表彰（審査員特別賞）を受賞（平成22年度）	P6～10
3	愛知県名古屋市	中部土木株式会社	名古屋市子育て支援企業表彰（中小企業特別賞）を受賞（平成22年度）	P11～15

※ 記載はヒアリング実施順

※ 吉田工機株式会社の吉の字は、正しくは「土（つち）」に「口（くち）」

■ 企業名

吉田工機株式会社

※吉の字は、正しくは「土（つち）」に「口（くち）」

■ 所在地

名古屋市港区新茶屋五丁目 3011 番地

■ 企業概要

- 主な業種：機械器具設置工事業・鋼構造物工事業  
（下水・河川水門設備、橋梁）
- 創 業：昭和47年
- 資 本 金：5,000万円
- 従業員数（正社員）：70名  
うち女性従業員数：12名  
うち職種の内訳 事務職12名 技術職 0名  
うち役職の内訳（取締役1名・その他（担当職員）11名）
- 平均勤続年数（男性・女性）：（10年・9年）
- 平均年齢 （男性・女性）：（41.4歳・31.7歳）



愛知県・ファミリー・フレンドリーマーク



名古屋市  
子育て支援企業認定マーク

■ 選定理由：

働きながら子どもを生子、育てるために必要な子育て支援制度を整備し、それらの制度を利用しやすい職場環境づくりに意欲的に努め、平成19年度に名古屋市子育て支援企業の中小企業特別賞を受賞。更に平成22年度には愛知県ファミリー・フレンドリー企業表彰を受賞。

■ 実施日：

平成23年3月3日（木）

■ ヒアリング内容：

【取組のきっかけ】

- ・ 以前は女性社員は結婚後、若しくは出産後のどちらかで退職していたが、平成16年に女性社員が第一子を出産するにあたり、出産後も引き続き働きたいという強い意志を受けたことがきっかけになった。
- ・ 新規に従業員を雇用することも考慮はしたが、また一から経験を積んでいくことになり、そうであれば、育児休業が終了するのを待って、今までの経験を活かしてもらった方が良いと考え、継続性ということで決断した。
- ・ 過去には、出産休暇後に辞めてしまった社員もいたが、要望のあった社員はこれまでの女性社員本人の社内における信頼と、結婚が社内結婚であったこともあり、周囲の理解も得やすかった。

【取組への障害】

- ・ 特に大きな障害はなかったが、一人抜けるということに対する周囲の理解・協力ができない。大企業であれば、マニュアルができていたり、派遣社員等で対応が可能かもしれないが、中小企業は少人数であるだけに社員一人の戦力としての比重が大きいいため、その穴

を埋めるということは、会社側としては大きな負担

- ・ 育児休業に関しては、復帰する時期が決まっており、なんとかやりくりできるのではないかと考えた。

### 【組織・体制づくり】

- ・ 特に体制を変えたということはないが、男性を含め全社員に対し、就業規則の追加（育児休業規定）について説明を行った。
- ・ 育児休業の実績としては、1名の社員が3回取得して、昨年の2月に復帰したところであり、もう1名が1回取得して、合計4回の実績がある。



### 【人材確保・育成】

#### （募集・採用）

- ・ 新規、中途を併せて年に2～3名の採用をしている。ここ数年については、中途採用の方が多い。
- ・ ハローワークで正社員の募集を出したが、応募してきた女性のお子さんが未就学であったので、子どもに影響が大きくなるように最初はパートタイマーで社会に慣らし小学校入学後に正社員とした。
- ・ 現在は11名の女性職員が在職しており、そのうちの4名にお子さんがおり、学校の行事等、自分の理由でないものについては、会社の方針として有給休暇の前倒等により柔軟に対応している。

#### （職域拡大）

- ・ 過去には総合職として女性社員を採用したこともあったが、仕事がハードであるために一般職に変わってしまった。ただし、今でも本人の意志と上司の推薦により、一般職から総合職に登用することもある。

#### （研修等のスキルアップ）

- ・ 毎年、教育計画を立てて男女問わずに研修をおこなっている。
- ・ 女性社員で1級土木施工管理技士の資格を持っている者もいる。本人の意志と会社の仕事に活かせる資格であれば、支援はしていくつもりである。

#### （登用）

- ・ 現在、肩書きはないがチーフとして働いている女性社員がいる。その女性社員は短時間勤務であることから、通常の勤務に変更なった場合、今後登用していく予定である。

### 【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を設置している。10人からの女性社員がいるとある

程度の設備を確保していかなければならない。

- ・ 更衣室には、体調が悪くなった時に利用できるベッドを用意し、女性専用休憩室としても利用できるように配慮してある。

#### （就業環境・条件）

- ・ 配偶者の出産休暇制度
- ・ 短時間勤務制度（3歳まで）
- ・ 時間外労働の制限（小学校就学前まで）
- ・ 育児休業制度
- ・ 出産祝い金（男女問わず）
- ・ 半日休暇制度
- ・ 就業規則にはないが、上司の判断により1時間早く入社し、1時間早く退社するなど弾力的に休暇制度を運用。



#### 【工事現場における取組】

- ・ 工事現場における取組は特にはない。過去には女性が現場代理人として現場に出たこともあるが、会社近隣の現場であった。
- ・ 現状としては、女性社員には縁の下の力持ちとして、会社を支えてもらっているが、今後は変わっていくかもしれない。
- ・ 最近書類を作成した内容説明に完了検査時に立ち会うことが多くなってきている。

#### 【取組の過程で課題・問題と感じたこと】

- ・ 育児休業等で社員が一人抜けた場合は、それを複数の社員に振り分けることになるが、育児休業から社員が戻ってきた際に、復帰した社員と仕事を振り分けた社員の仕事を再配分することはかなり難しいと感じている。

#### 【取組の効果】

- ・ 短時間勤務は、終わりの時間が決まっているので、その中でやらなくてはならない仕事を順序立てて、仕事を効率よくやっているのが目に見えてきている。そのような中で通常勤務に戻った場合は、さらに能力を発揮できることになると期待している。
- ・ 派遣職員は責任がないのですぐにやめてしまう場合もあり、正社員の方が責任を持って仕事をしてくれる。

#### 【社外的な評価】

- ・ 特別に他社からの評価はないが、当社としては、完工高の90%が公共工事となっており、愛知県については、愛知県ファミリー・フレンドリー企業の登録、名古屋市については、名古屋市子育て支援企業の認定が総合評価落札方式の入札で加点対象となっている。
- ・ 社外的な評価が大きいというよりは、社内の経営力の向上の効果が大きい。



### 【今後の目標・課題】

- ・ これまでは女性社員からの申し出があってから、それについて検討して環境を整えていくのが現状であるので、先を見越していかなければならないが、困難なところもある。
- ・ 男性社員が育児休業を取得して、何ヶ月も休むことは中小企業では困難なところでもあり、短期間でできること、実現可能性があるものを積極的に進めていきたい。

### 【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】

- ・ できるところから始めることが大きいと思う。どこからか雛形を持ってそれを当てはめようとしても、無理が生じてくるので、現実的なところから積み上げていった方が良い。

### 【女性社員の声】

#### （入社したきっかけ）

- ・ 公共事業が多く安定していると感じたため。
- ・ 自宅から近く、子どものことを考慮して頂ける会社であったため。



#### （女性が建設業に就職することについて）

- ・ 事務職で就職しているので、特に建設業で働いている意識はない。技術職を希望して入社したのではないので。

#### （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）

- ・ 職場の雰囲気明るくなる。
- ・ 図面等をみることにしても、違う切り口でみるができると思う。
- ・ 営業マンが必要な書類を事前に用意しておくなどの仕事をしやすい環境づくりは、女性ならではの感性を活かしていける。
- ・ 当社では、男性社員が女性社員を貴重な戦力として認めてくれているので、女性が働きやすい環境となっている。

#### （女性の先輩達の存在は）

- ・ 家庭と仕事を両立している先輩は頼りになる。
- ・ わからない仕事（CAD等）があっても、女性を含め、周りの方が相談にのってくれるので頼りになる。

#### （結婚・出産・育児について）

- ・ 出産時の費用が高額になった時には、会社の方から高額医療費の申請をしてくれて、大変助かりました。
- ・ 保育所は平日については、7：30～18：30までしか預かってくれないので、残業ができない。土日も午前中のみである。会社は女性に対して理解はあるが、社会的により一層バックアップしてもらえる公的な制度ができれば、女性が働きやすくなる。
- ・ 子どもが5月に生まれたが、4月からではないと保育園には入れずに託児所に入れざる

を得なかった。

- 子どもを学童に預けているが、月2万円の出費となる。費用が安いトワイライトを利用したいと考えたが、子どもを預かってくれる時間が夏休みは9：00からで、仕事をしている者としては利用できない。
- 働きたいという気持ちがあっても、働きやすい社会的環境が整っていない。
- 男性の育児については、1ヶ月、2ヶ月の育児休暇よりは、毎日まんべんなく子どもに接してほしい。例えば、1ヶ月は超過勤務はなし等

■ 企業名 株式会社山田商会

■ 所在地 名古屋市熱田区桜田町 19-21



名古屋市  
女性の活躍推進企業認定マーク



名古屋市  
子育て支援企業認定マーク

■ 企業概要

- 主な業種：ガス設備配管工事業
- 創業：明治39年
- 資本金：8,000万円
- 従業員数（パートを含む）：646名
  - うち女性従業員数：70名
  - うち職種の内訳 事務職 <一般職>（66名）・<総合職>（4名）  
技術職 0名
  - うち役職の内訳（係長【リーダー】6名・その他 64名）
- 平均勤続年数（正社員 全体・男性・女性）：（15.9年・16.8年・6.3年）

■ 選定理由：

創業100年を機に、今後100年の経営ビジョンに女性の能力の活用という視点掲げて計画的に制度改革に取り組み、平成22年度名古屋市女性の活躍推進企業表彰で優秀賞を受賞、さらに、平成22年度名古屋市子育て支援企業表彰では審査員特別賞を受賞。



■ 実施日： 平成23年3月4日（金）

■ ヒアリング内容：

【取組のきっかけ】

- ・ 4年前に創業100周年をむかえ、これまでの100年はライフラインの構築や災害復旧という形で社会貢献となしてきたが、環境問題や次世代育成など会社に求められる外部環境が変わり、その変化にどう対応していくべきか、社会貢献の方向性を探り始めた。その一つがLOHASという考え方であり、環境に配慮した太陽光発電やエネファームの積極的導入をおこなってきた。更に住設部門において女性ならではの視点は期待できるものと実感しており、今後少子化が進むことや人材の多様性を踏まえ、女性の活躍支援に取り組むこととなった。
- ・ 女性の活躍推進の取り組みについては、平成22年6月に育児・介護休業法の一部改正法が施行されたこともあり、人事部の女性社員（総合職）の主導で社内の制度改革を行った。

※LOHAS（Lifestyles Of Health And Sustainability）とは  
地球環境にやさしく健康で持続可能なライフスタイル



## 【意識改革】

- ・ 社員に対しては、ホームページ、グループウェア、社内報を活用して広報を実施。
- ・ グループウェアだけでは、社内にいる者のみしか閲覧できないため、今年から社内報を作成。紙で配布することにより、自宅に持って帰れるようになり、社員だけでなく、その家族や会社のOB、下請関連企業にも配布し、目に触れる機会を増やすようにしている。
- ・ スポット的な短い期間の育児休暇ではあるが、男性社員も取得するようになり、意識は浸透してきていると感じている。男性社員が育児休暇を取得したケースは3例。
- ・ 以前はコンプライアンスといえば、建設業法違反関係等が主ではあったが、昨年の夏には女性のコンプライアンス推進委員を統括部ごとに任命。女性専用の窓口をつくり、セクハラ相談等を受け付けられるようにした。

## 【組織・体制づくり】

- ・ 今後、ターゲットとなる顧客は多様化すると考えられる。例えば、住宅関連の水回り、床暖房、太陽光発電などを購入する決定権は奥さんにあるため、女性が営業、施工管理の業務に携わっていくことも必要となってくる。

## 【人材確保・育成】

### （募集・採用・登用）

- ・ 女性社員を総合職で採用した例はないが、2005年から一般職で採用された社員に対し基準を満たせば、総合職への登用を行う制度を導入し、現在では4名の女性総合職が活躍している。
- ・ 今後は、女性・障害者の採用枠も増やしていくことを検討している。



### （職域拡大）

- ・ 男女問わず、昇格するためには必要な国家資格が設定し、職域拡大とともに、各種資格の取得に対する支援も行っている。

### （研修等のスキルアップ）

- ・ 各種資格を取得するための講習費、受験料は会社で満額支給している。
- ・ 社内の研修としては、全社共通の研修、工務系、営業系、総務系など職種、職能によって必要な知識を取得するためのキャリアアップ研修を設けている。
- ・ 職種及び職層ごとに必要な資格が体系化されており、各職種の社員がいつまでに何をやらなければならないかを意識しながら仕事し、かつ、資格を取得しなければならないかということが明確にしている。

## 【職場環境の整備】

### （施設・設備）

- ・ 女性専用の更衣室は各営業所に設置してある。ただし、今後技術部門へ女性が進出して

いった場合は、男性と同様にシャワー室、洗濯機などを設置していく必要がある。

- ・ 保育所・託児所の設備については、導入している企業もあるが、近隣の施設と提携してアウトソーシングしたりして、設備をつくるだけを考えるのではなく、こういったものが最も適しているか検討する必要性を感じている。

#### **(就業環境・条件)**

- ・ チャイルド・ケア制度
  - ①育児休業期間を子どもが3歳になるまで延長（法定は1歳になるまで）
  - ②子どもが小学校就学までの勤務時間の短縮措置を受けることが可能
  - ③所定外労働の免除期間を子どもが小学校就学まで
  - ④育児休業後、短時間就労者として復帰した社員に対し、復帰1年後に産後復帰手当（5万円）、小学校入学時に就学祝金（10万円）を支給
  - ⑤育児休業後の短時間就労者に対し、子どもが3歳になるまで保育費（月13,000円／一人）を支給
- ・ ジョブ・リターン制度
  - 一定の基準を満たす社員が育児等を理由に退職する際に、再雇用登録する制度
  - 中途採用やパート社員、契約社員などを募集する場合、登録者に声をかけて優先的に雇用するというもの
  - 経験があり信頼できる元社員を再雇用することが可能となる
  - 登録期間は5年間
- ・ ノー残業デー（月・水・金）、ノー残業ウィークの実施

#### **【工事現場における取組】**

- ・ 現在は営業で現場立会を行う女性社員がいるが、施工管理を担当する女性社員はいない。

#### **【取組の過程で課題・問題と感じたこと】**

- ・ 男性の育児休暇を浸透させるためには、例えば、配偶者が子どもを出産したら、1週間休むという風土が作り上げなければ、定着しないのではないか。
- ・ 今後、施工管理班に女性社員が配属された場合は、理解がある上司でが重要なのではないか。

#### **【取組の効果】**

- ・ 今までは結婚、出産後にほとんどの女性社員が退職してしまったが、現在では、チャイルド・ケア制度を利用している女性社員が2名、ジョブ・リターン制度の登録が1名となっている。まだ、制度を導入して間もないこともあり、実績は少ないが、今後、これらの女性社員が復帰していけば、制度も社内で定着していくと考えている。
- ・ これらの取り組みでコストも当然にかかってくるが、女性の意識改革やモチベーションもあがり、費用対効果を考えるとメリットの方が大きい。

### 【社外的な評価】

- ・ 就活セミナーで学生から、当社の取り組みについて質問があり、女性の活躍推進の取り組みの認知度は上がってきていると感じている。
- ・ 取引先からも、当社の取り組みについて話題にのぼっている。
- ・ 中部ダイバーシティ Net に参加。

※中部ダイバーシティ Net とは

中部地域の企業が連携し、ダイバーシティ推進に関する情報やベストプラクティスを共有することにより、人材の多様性を認め、尊重する企業風土を醸成することを目的に設立された任意団体。また、現在、中部電力株式会社、株式会社 INAX、株式会社デンソー、豊田通商株式会社の幹事企業 4 社を含めた 53 社 が加盟

### 【今後の目標・課題】

- ・ 建設業では資格を持った専任の現場代理人が必要となってくる工事もあるので、男性が育児休暇を取得することに対する課題は、代替できる社員を確保することである。また、自分の会社だけではなく下請関連企業にも影響が出てくるのは、建設業ならではの課題といえる。

### 【女性社員の声】

#### (入社したきっかけ)

- ・ 大学に求人があり、自宅が近かったこともあって事務職を希望して入社した。
- ・ 建設業へのこだわりではなく、総務の仕事に魅力を感じ入社した。



#### (女性が建設業に就職することについて)

- ・ 男社会で女性のイメージはあまりなかったが、事務職の方は女性が多かったので、特に抵抗感はなかった。
- ・ 最初は現場での立会でじろじろ見られることもあったが、実際に話してみると優しく教えてくれることも多かった。
- ・ 初めから現場で働きたいという意志で入社したのなら、女性でも現場でやっていけると思う。

#### (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)

- ・ 男性よりは相手のあたりが柔らかくなることがある。
- ・ 男性社員の営業の場合は見積書さえ見えてくれないこともあるが、女性の営業の場合はとりあえず見積書を見せてくれる。
- ・ 女性社員の営業でオール電化からガスに変更になったこともある
- ・ 営業でそっけなくされることもあるが、コミュニケーションはとりやすい。
- ・ 逆に、マイナスの面としては、相手方からなめられてしまうことや、わかる人はいない

の？ 現場監督はいないの？ などと言われてしまうこともある。

#### (女性の先輩達の存在は)

- ・ 尊敬する先輩はいたが、結婚を機に退職されたので、自分も結婚したら退職しなければいけないのかと思ったこともある。
- ・ 今後は総合職に登用された自分たちが目標とされる立場になっていかなければいけないという自覚はでてきている。

#### (結婚・出産・育児について)

- ・ チャイルド・ケア制度の導入に携わった自分としては、結婚したとき、会社を辞めようとは思わなかった。
- ・ 入社時に、このような計画を会社が取り組む予定であると聞いていたが、形になってきていると実感できる。前例はあまりないが、出産後も仕事を続けていきたい。

■ **企業名** 中部土木株式会社

■ **所在地** 名古屋市名東区社台三丁目 125 番地

■ **企業概要**

- 主な業種：土木・舗装工事業
- 創 業：昭和38年
- 資本金：9,950万円
- 従業員数（正社員）：156名
  - うち女性従業員数：10名
  - うち職種の内訳 事務職 <一般職>（9名）・<総合職>（0名）  
技術職 <内 勤>（1名）・
  - うち役職の内訳（主任 1名・その他 9名）
- 平均年齢（男性・女性）：（46.7歳・35.8歳）
- 平均勤続年数（男性・女性）：（20.6年・10.3年）



名古屋市  
子育て支援企業認定マーク

■ **選定理由：**

子育て支援について、社内の実効性を高めるために積極的な取り組みを行い、また、学校近隣での工事における子ども向けの工事説明会を開催するなど、地域社会に向けた子育て支援に努め、平成22年度「名古屋市子育て支援企業表彰」（中小企業特別賞）を受賞。

■ **実施日：** 平成23年3月16日（水）

■ **ヒアリング内容：**

【取組のきっかけ】

- ・ この度、名古屋市から子育て支援企業表彰の中小企業特別賞を受賞しました。会社としてはこのために何か特別な取組を進めたわけでもありません。昨今の子育て支援企業を認定する行政の動きと当社が今まで進めてきた取組を鑑み、双方が合致するのではないかと思います。申請し、認定を頂いたところです。
- ・ 子育て支援については、平成7年に女性社員を初めて技術職で採用し、品質管理部に配属したことがきっかけである。その女性社員は品質管理部で当時は工事における品質管理のための試験等を社内で担当し、結婚、出産の後に職場復帰を果たしている。
- ・ それ以前も、男性社会の建設業界であっても女性が活躍できる分野もあるという認識から、平成5年から6年の間に現場支援を担うCSL（Construction Support Lady：現場支援のための女性社員）を12～13名採用した実績があった。

【意識改革】

- ・ CSLの人達とは常日頃からコミュニケーションを図っていたことと、CSLの人達は品





品質管理部で基礎的な技術の知識を身に付けてから、現場の事務所に配置換えされたので、仕事をしていくうえでは特に問題なく入っていったと感じている。

- ・ 社内全体としては、育児休業を取得した女性社員にインタビューを行い、育児休業を取得して良かった点、復帰してどこが心配であったかなどの生の声を聞き、社内全体に伝えることにより意識の向上を図った。

## 【組織・体制づくり】

- ・ 特に女性社員のための新たな組織・体制を作ったということはない。品質管理部において現場で必要となってくる知識の修得やCADを使えるなど、技術支援的な立場で活躍する体制はできている。

## 【人材確保・育成】

### （募集・採用）

- ・ 平成7年に女性の技術職を採用したことは特に、女性だからというわけではない。昨年も採用面接では2名の技術職を希望する女子学生もいたが、最終的には男性の技術職を採用することになった。
- ・ 今年の就職説明会についても、中部地方の土木系学科から複数名の女子学生の参加もあった。土木系学科の学生の全体数も減っている現状においては、特に男性、女性にこだわっているということではなく、当社のニーズに合った人材を採用している。

### （登用）

- ・ 現在、管理職に女性社員の登用はないが、今後社員の成長と共に、男女問わずに登用していくつもりである。

### （職域拡大）

- ・ 平成5年にCSLを採用してから、CADを使って技術サポートをする部門でも女性が活躍しており職域が広がっている。



### （研修等のスキルアップ）

- ・ 技術職で採用した社員については、1級土木施工管理技士の試験は2回まで会社で費用を負担しており、技術職の女性社員も1級土木施工管理技士の資格は取得済みである。
- ・ 事務職については、建設業経理士の試験もサポートをしており、資格手当も支給している。
- ・ 品質管理部が主体となって、若年層、中間層等を分け、社内的な研修体制を構築している。

## 【職場環境の整備】

### （施設・設備）

- ・ 本社、工事部においては、女性専用のトイレは設置してある。ただし、工事現場という



ことになると決して本社等の施設ほど恵まれているわけではない。どこまで女性社員を受け入れることができるかが今後の課題でもある。

#### （就業環境・条件）

- ・ 女性社員の子どもの体調が悪い場合には、仕事の面では周囲がサポートするとともに、勤務体系も弾力的に配慮している。
- ・ 女性社員の結婚・出産を契機に、名古屋勤務から自宅に近い豊明市への勤務へ配置換を行い、女性社員の家庭に配慮を行った。

#### 【子育て支援に関する地域貢献の取組】

- ・ 名古屋市上下水道局発注の工事について、工事現場近隣の小学校の朝礼時に現場代理人が出向き、子ども向けの工事説明会を開催した。
- ・ 地域の清掃活動に協力するとともに、清掃活動は毎週金曜日の下校時間帯に合わせて行い、地域の交通安全、防犯活動にも支援となっている。

#### 【取組の過程で課題・問題と感じたこと】

- ・ CSLとして採用した女性社員は結婚等の諸般の理由で退職し、現在、在職している社員は2名となっている。社会の情勢が厳しくなっても、現場の人員を削減することは困難である。この為現場をサポートする管理業務の人員の補充ができなかったという経緯もある。
- ・ 現場の責任者という立場になると、工事を着工から完工まで導かねばならない。このため内勤業務と違い簡単に現場を離れたりすることはしにくいこともあり、また代替する社員を確保することも難しいため、そういう問題が生じないような部署に配置せざるを得なくなってしまう。

#### 【取組の効果】

- ・ 女性社員が引き続き働いてもらうことによって、会社内に女性の視点を取り入れることができることはメリットであると言える。
- ・ 男性、女性を問わずにノウハウを蓄積した社員が職場復帰することは、会社としての戦力ダウンにもならないことから、人材の継続性を保つことができる。

#### 【社外的な評価】

- ・ 子育て支援企業の認定を受けたのが今年の2月ということもあり、会社内部では取組が認められたという認識は持っているが、社外の評価というはまだ実感はない。逆にどのように評価していただけるのかという期待と興味を持っている。
- ・ 中部地方整備局でもこういった取組に対し、認知度を高めていただければ、社員も励みになる。

#### 【今後の目標・課題】

- ・ 昨今の社会事情では転職は当たり前になっているが、なるべく中途採用でなく新卒を採用して、社内で経験を踏みそれぞれがスキルアップを図り技術者としてだけでなく人としても

成長し、定年まで働いて会社を卒業してもらいたい。これは、当社の経営理念である“縁を大切に”にあるように社員との縁を大切にして、社員の間が生きがいを感じられる会社にしていきたい

### 【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】

- ・ 名古屋市から子育て支援企業の認定をしていただいたばかりで、当社としてもまだまだ取組を進めていかなければならない。今まで、我々建設業界全体がお客様は公共機関の発注者（役所）ということにとらわれてしまっていた。しかし、その後ろにある市民こそが真の発注者だという認識に立ち、本業の建設業を通しながら、地域に対して接点を増やし、建設業を理解していただくための努力をしていく必要がある。

### 【女性社員の声】

#### （入社したきっかけ）

- ・ 平成6年に女性で初めて営業部の社員として入社した。



#### （女性が建設業に就職することについて）

- ・ 家族はすべて建設業の関係だったので、特に抵抗感はなく、自分としては自然な形であった。

#### （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）

- ・ 建設業であることを意識する方がマイナスになってしまう。
- ・ 当初は営業ということで不安もあり、女性が少なく、自分としても力不足であったかもしれなかったが、現在の事務職で内勤の業務に対し、当時の営業の外勤業務はプラスに働いていると感じている。

#### （女性の先輩達の存在は）

- ・ 家庭と仕事を両立している先輩は頼りになる。
- ・ わからない仕事（CAD等）があっても、女性を含め、周りの方が相談にのってくれるので頼りになる。

#### （結婚・出産・育児について）

- ・ 結婚を期に寿退社する人が殆どであったし、妊娠を機に退職するのが当たり前だった。その後私の同期の一人が産休を取得。復帰するつもりであったが、結局は断念してしまった。今思うと、もう少し本人も会社側も準備が必要だったように思う。
- ・ 今回の子育て支援企業の申請にあたり、結婚、出産の後に復帰した女性社員について、上司の方にも話を伺ったが、直接の上司の理解があったと感じている。
- ・ 直接の上司の理解があれば、その上司の意見は経営者にも上がっていく。
- ・ 周囲の理解とともに、仕事を続けていける基盤を自分自身でつくっていくことも大切。

### （会社の取組に対する感想・評価）

- ・ 今回の取組は特に女性社員を意識したものではなく、どちらかという建設業で夜遅くまで働く男性社員がお子さんとふれあい、働きやすい会社になるきっかけになって良かったと認識しており、逆に、今回のヒアリングの話をいただいてから、女性社員への取組を意識した。

### 【男性社員の声】

#### （働く女性について）

- ・ 自分自身の妻も現在働いており、個人的には結婚した後も働いてほしいと思っていた。外で働くことで刺激を得られることもあり、家に帰れば業種が違って、お互いの仕事の話でコミュニケーションを図ることもできる。
- ・ 逆に、結婚したらなぜそんなに会社を辞めたがるのかと思っている。

#### （建設業で働く女性について）

- ・ 会社によってまた、事務職、技術職で違いがあるかもしれないが、建設業に対する女性が持つイメージは、きつい仕事で、現場では女性にとって仕事をする環境整備ができていないイメージが強いと思われるが、内勤業務の中で男性の仕事、女性の仕事ということあまり意識したことはない。
- ・ 積算、品質管理等の事務的な仕事に関しては、性別は関係なく仕事はやれていくと思っている。

#### （同僚（部下を含む）に対して）職場の同僚としての女性について

- ・ あまり考えたことはないが、多少なりとも男性と接するよりは気を使う。

#### （男性との相対的な比較）

- ・ 女性の方が空気を読める、気を使う、気づかいが細やかであるとは感じる。

#### （これからの建設業で働く女性に求められるもの）

- ・ 女性から建設業に対してイメージしにくいかもしれませんが、建設業の中に入れば、与えられた仕事の中でやりがいが見つかると思う。
- ・ 男性の業界と決めつけず、就職した会社の中でキャリアアップを図り、積極的に仕事をしてもらいたい。

# 参 考 資 料

平成23年3月

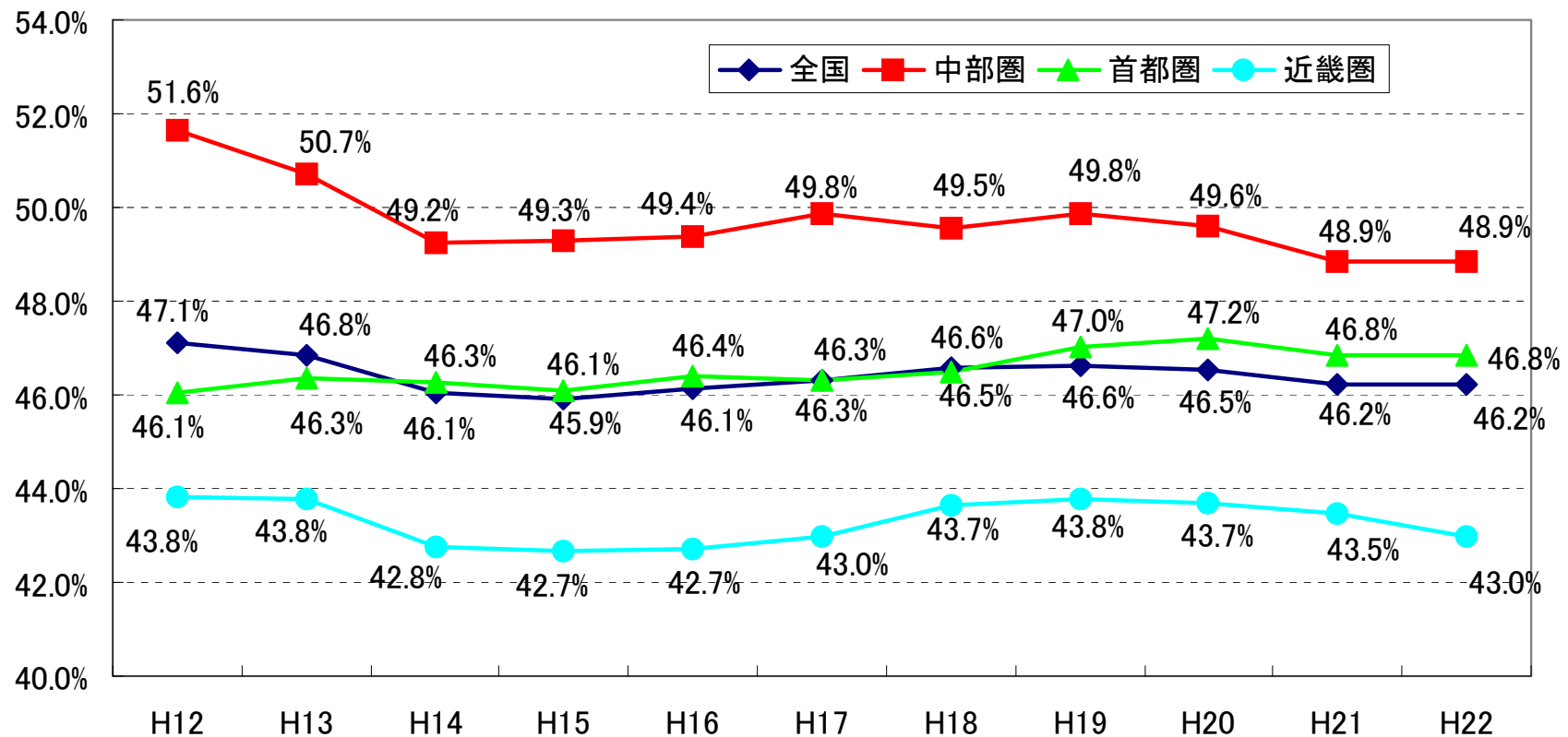
国土交通省中部地方整備局  
建政部建設産業課

# 中部地方における女性の就業者について(1)

中部地方整備局

○ 中部地方は他地域に比べて、女性の就業率が高い。

## 女性の就業率の推移



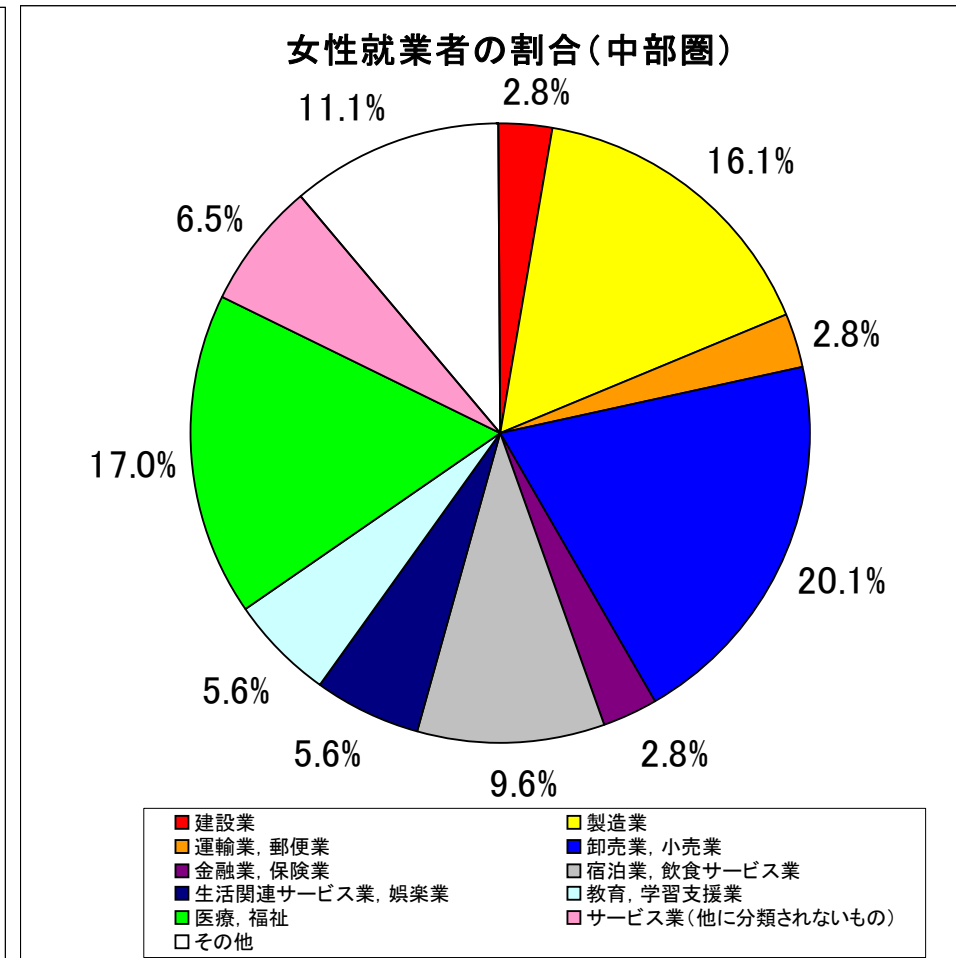
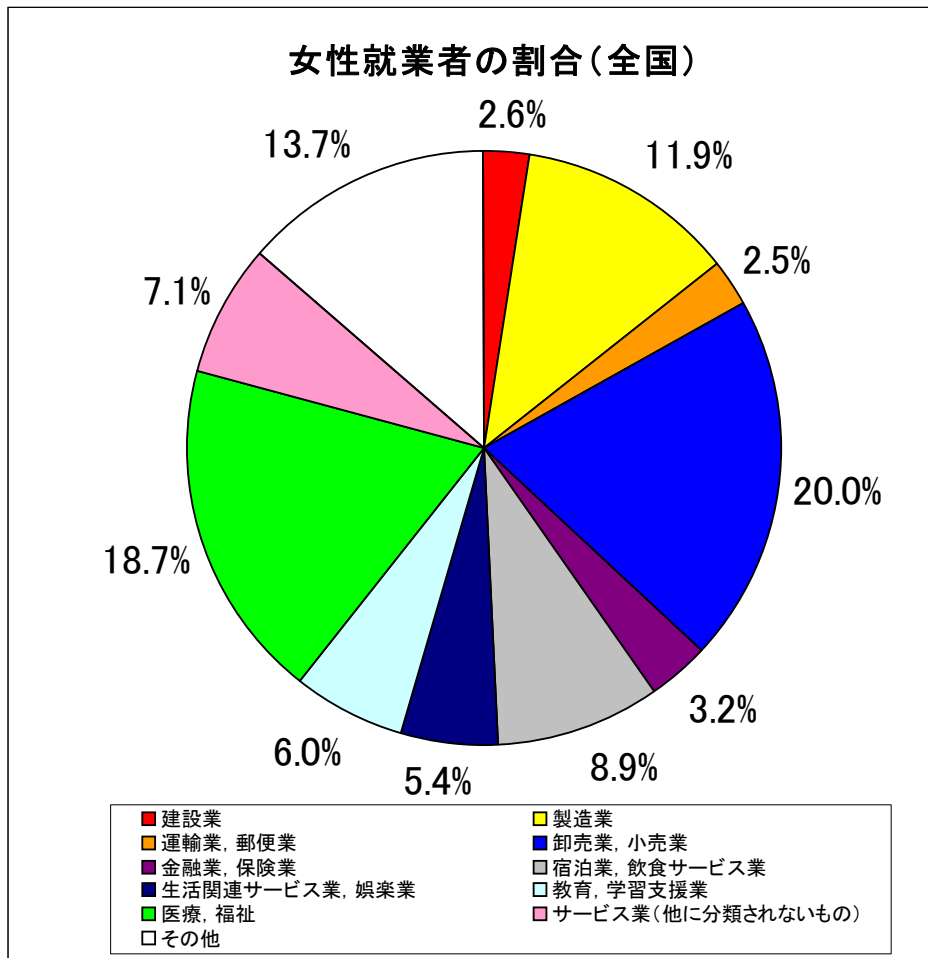
中部地方：「岐阜、静岡、愛知、三重」、首都圏：「埼玉、千葉、東京、神奈川」、  
近畿圏：「滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山」

資料出所：総務省「労働力調査」

# 中部地方における女性の就業者について(2)

中部地方整備局

○ 建設業の女性就業者が全産業に占める割合は少ない。

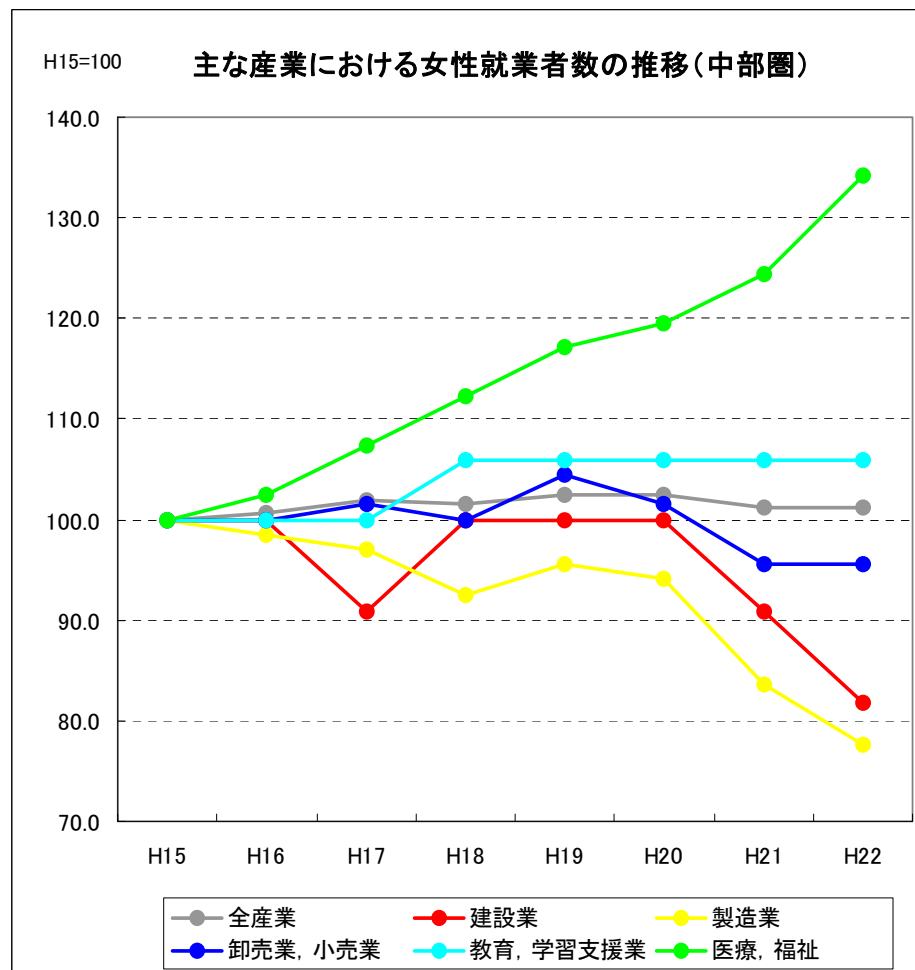
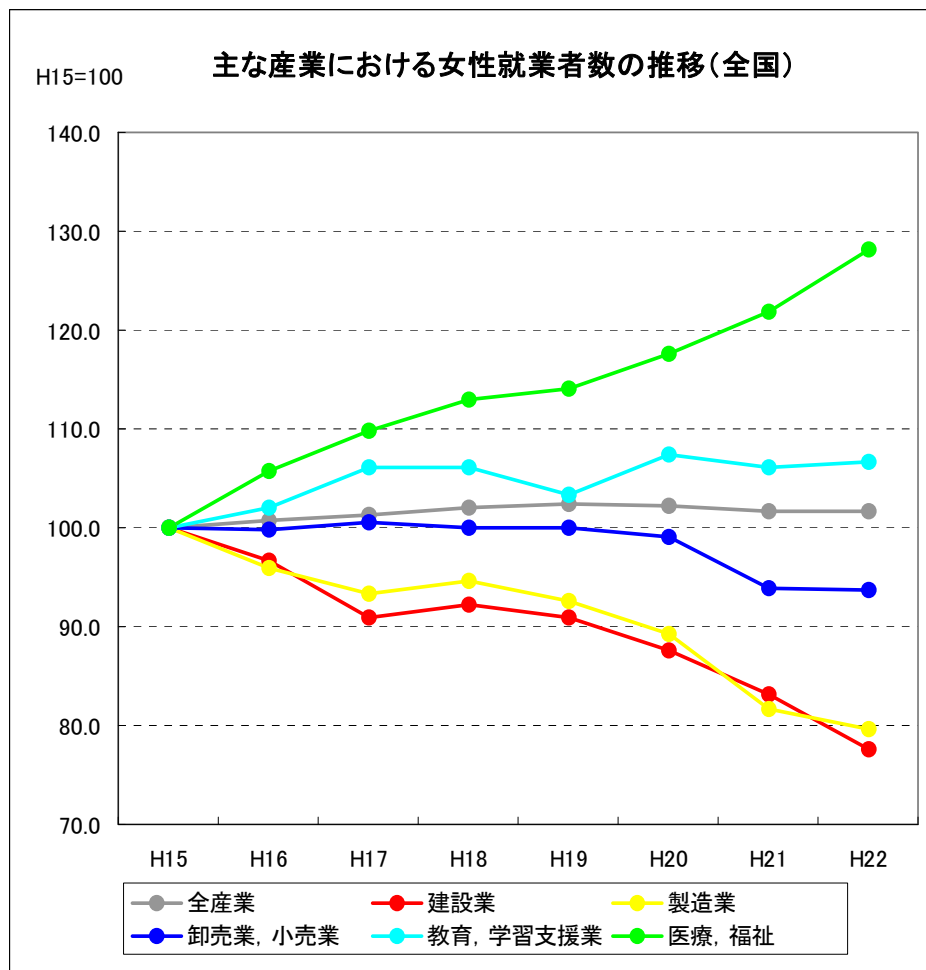


資料出所:総務省「労働力調査」



# 中部地方における女性の就業者について(3) 中部地方整備局

○ 建設業の女性就業者は、産業間において、製造業に次いで、大きく減少している。



注) H15年を100とした場合の女性就業者数の推移  
「卸売業・小売業」は、H21年に日本標準産業分類が改定されている

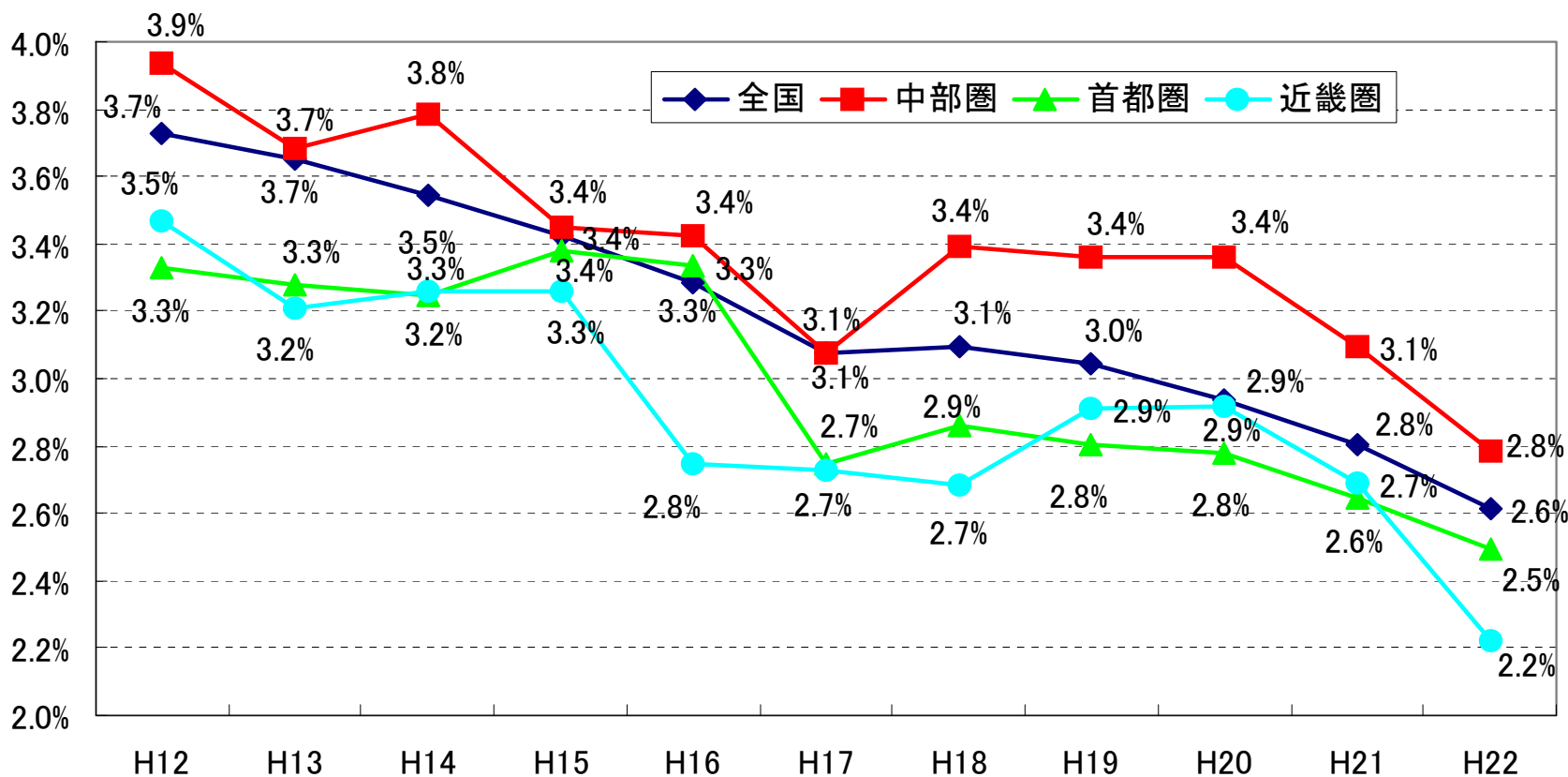
資料出所: 総務省「労働力調査」

# 中部地方における女性の就業者について(4)

中部地方整備局

○ 中部地方は他地域に比べて、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が高い。

## 全産業に占める女性の建設業就業者の割合の推移



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」

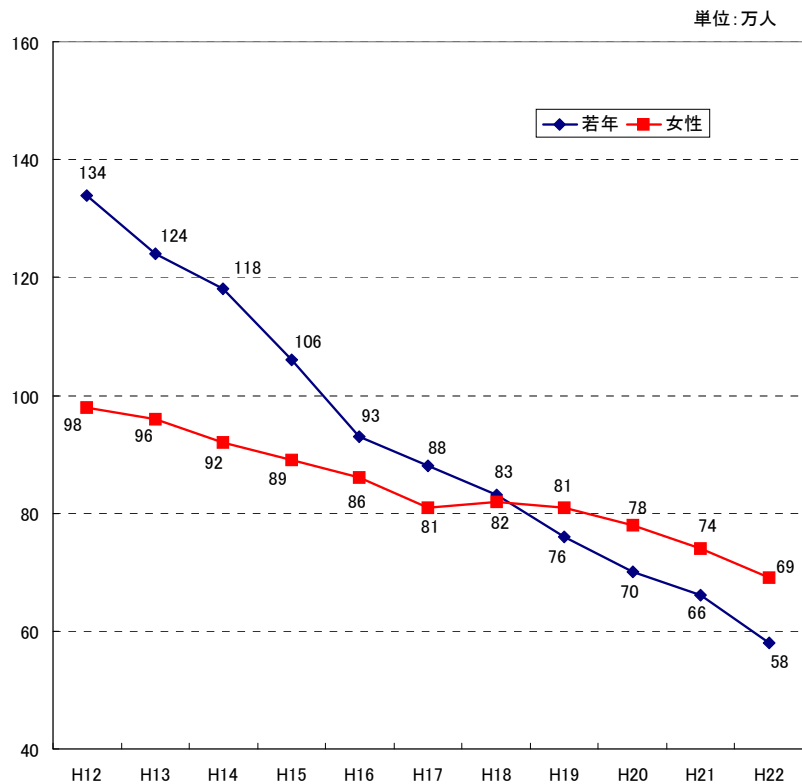
資料出所：総務省「労働力調査」

# 中部地方における女性の就業者について(5)

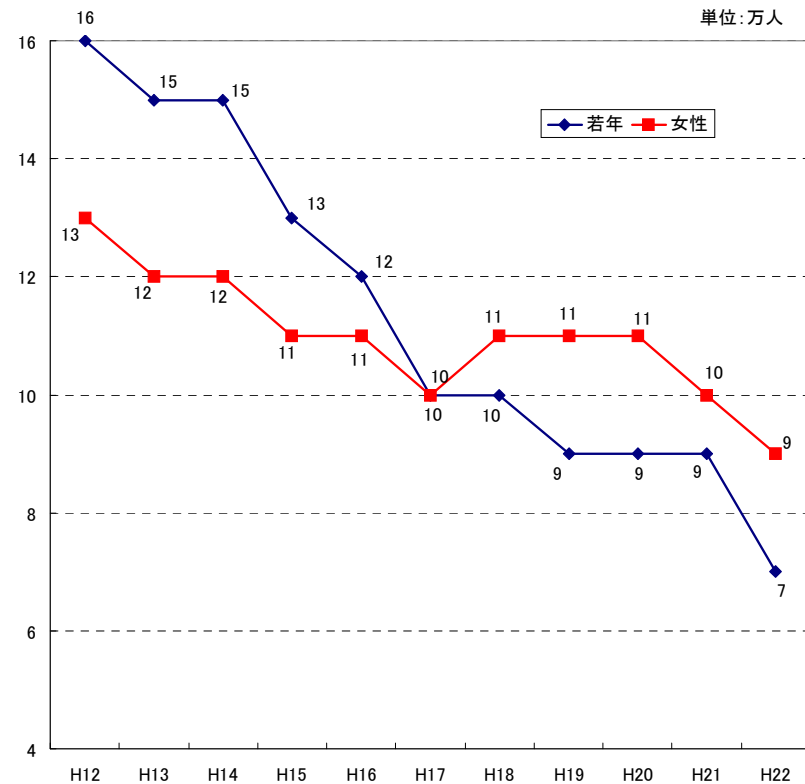
中部地方整備局

○ H22年の建設業の若年就業者は7万人となり、H18年以降女性就業者を下回っている。

女性及び若年の建設業就業者数の推移(全国)



女性及び若年の建設業就業者数の推移(中部)



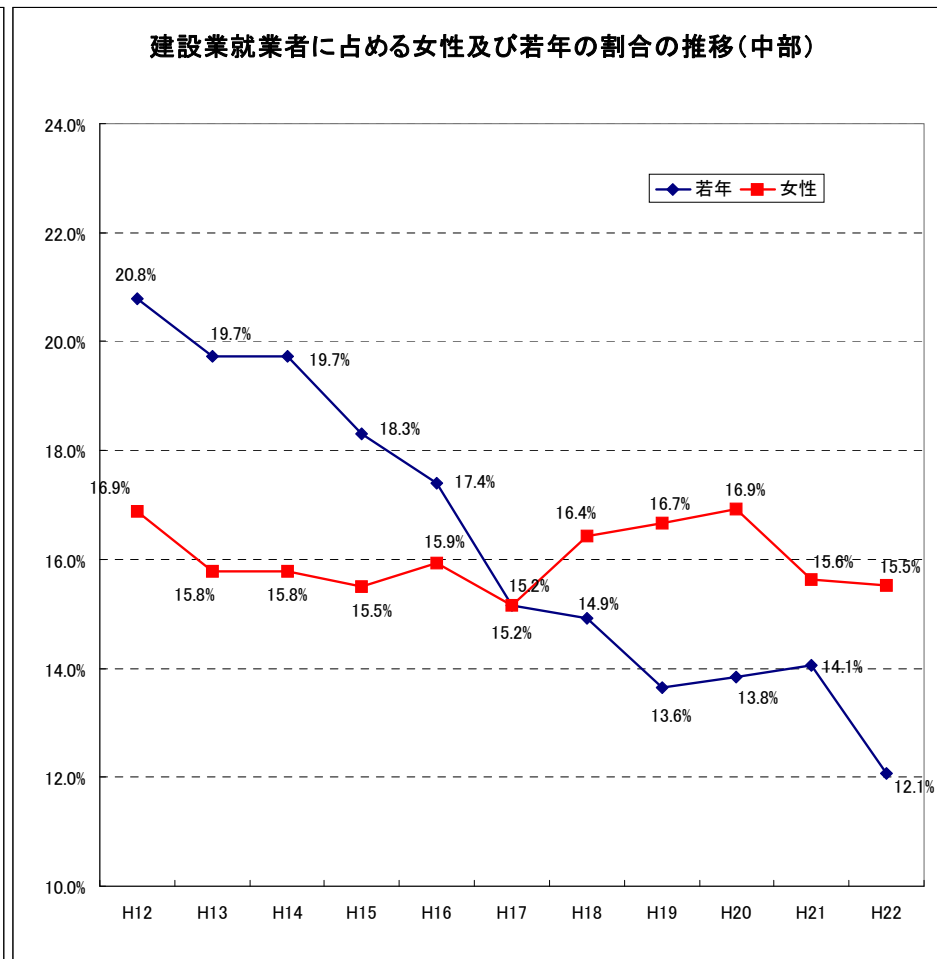
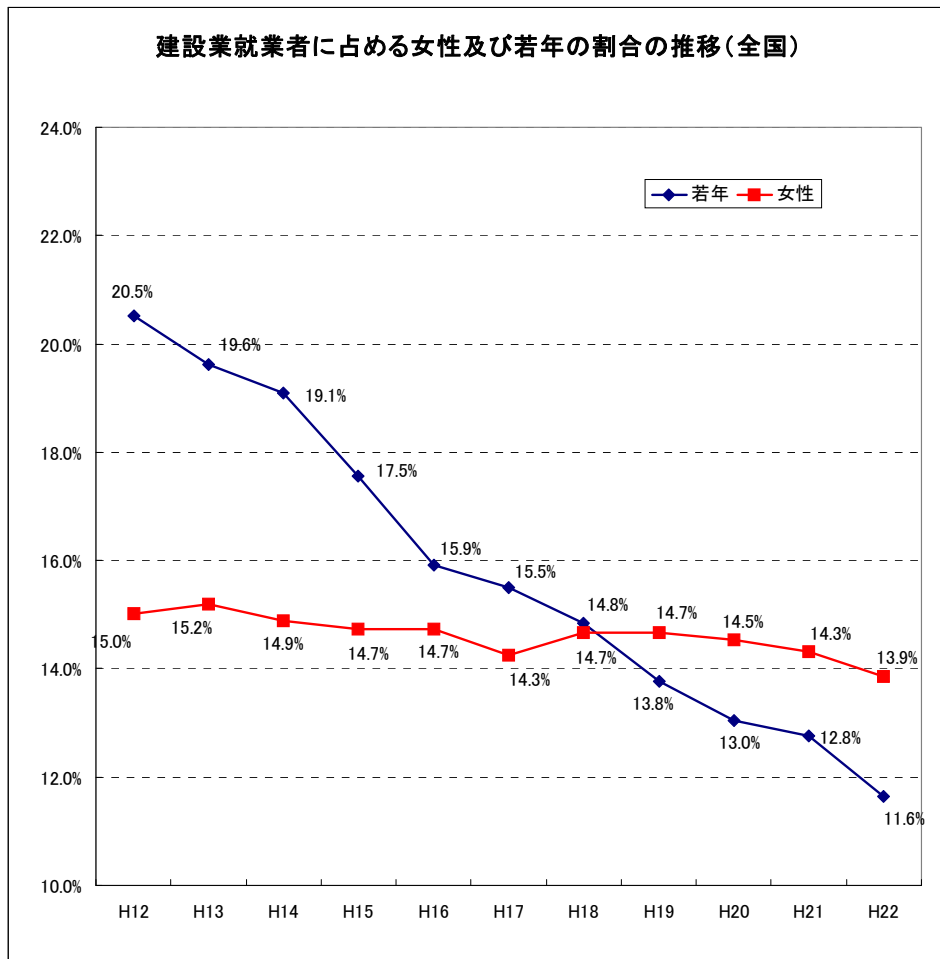
中部地方:「岐阜、静岡、愛知、三重」、首都圏:「埼玉、千葉、東京、神奈川」、  
近畿圏:「滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山」

若年: 15歳以上29歳以下の就業者

資料出所: 総務省「労働力調査」

# 中部地方における女性の就業者について(6) 中部地方整備局

○ 建設業の若年就業者は、女性就業者に比べ建設業就業者に占める割合が大きく減少している。



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」

若年: 15歳以上29歳以下の就業者

資料出所: 総務省「労働力調査」