

すべての人が
長く働ける
建設業を目指して



けんせつ小町・チーム“愛”

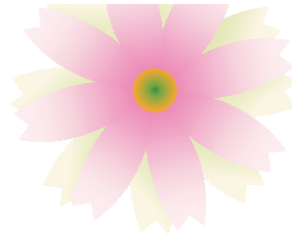
い
意

けん
見

しゅう
集

けんせつ小町・チーム“愛”

I N D E X



第 1 章	意見集ができるまで	4
	すべての人が長く働ける建設業を目指して	5
	「意見集」の発行にあたり	6
	建設産業女性活躍推進計画と意見交換項目	7
第 2 章	チーム”愛”からの意見.....	10
	意見集の見方	12
	良好なコミュニケーション	13
	超過勤務の縮減・休日の確保	18
	育休取得推進	23
	柔軟な働き方の運用	25
	快適トイレ等、働く環境の充実	27
	意識面での環境整備	30
	技術力向上	31
	「建設産業等」のイメージアップ	33
	各種サポート制度の周知・活用	36
第 3 章	チーム”愛”活動記録	38
第 4 章	チーム”愛”メンバー	44
	意見集「あとがき」	46

1章

意見集ができるまで



すべての人が長く働ける建設業を目指して

けんせつ小町・チーム“愛”とは…

背景と概要

中部地方整備局 愛知国道事務所では、建設業の担い手確保の一環として、女性技術者の建設業での活躍推進に取り組んでおり、建設会社、設計会社、行政の女性技術者から構成される「けんせつ小町・チーム“愛”」を結成し、建設業の職場環境の改善や体制・制度の拡充を目的とした勉強会や学生への就職支援活動等を展開しています。

けんせつ小町・チーム“愛”の構成

けんせつ小町・チーム“愛”は、平成28年度に結成し、令和2年3月31日現在、産・官の女性技術者（58名）により構成されています。

けんせつ小町・チーム“愛”のこれまでの活動

平成28年度

結成

→ 現場環境改善に向けた提案書を愛知国道事務所に提出

平成29年度～

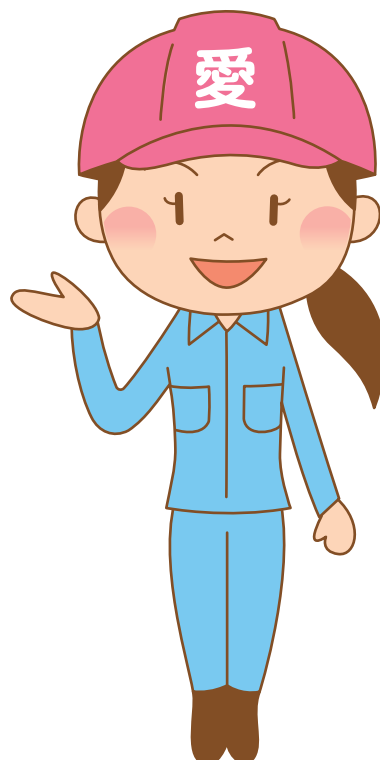
i-Constructionなどの活用事例を通じた働き方改革につながる取り組みの勉強会を開催

平成30年度～

建設技術フェア「学生交流ひろば」において、建設系学生への入職に向けての支援活動

令和元年度

- ◆（一社）日本建設業連合会主催
「第4回けんせつ小町活躍推進表彰」
最優秀賞受賞
- ◆愛知県宮本副知事＋けんせつ小町・チーム“愛” 交流会の開催
- ◆「すべての人が長く働ける建設業を目指して」というテーマで、メンバーの意見交換会を開始



「意見集」の発行にあたり

わたしたち「けんせつ小町・チーム“愛”」では、建設業で働く女性技術者が長く建設業で働くための課題やそれらを解決するための提案について、意見交換を行ってきました。

意見交換を進めるにあたり、多く課題として語られることがらは、「女性技術者」の問題ではなく、男性も含めた「建設業で働く技術者全員」に課題であると気づき、意見交換のテーマを「すべての人が長く働ける建設業を目指して」としました。

意見交換会に参加したメンバーは、建設会社、設計会社、公務員と職種も、年齢や環境も異なった技術者たちで構成され、意見交換で出された意見も様々なもので、中には相反する意見もありました。

また、それぞれのメンバーは仕事の合間を縫って参加しているため、たくさんの意見交換会を重ねることがむづかしく、限られた時間の中で、なんとか参加メンバー全員の意見が聞けるように工夫しながら、進めてきました。

今回、意見交換会で出された意見を意見集としてとりまとめるにあたって、様々な課題や意見、提案を次のページのようにグループ分けを行いました。

これらのグループの中にある意見は、単純にグループとして定義できず、もしかすると異なるグループで定義した方が良いものもあるかもしれません。それぞれのグループは、互いに関連し、中には対立するものもあります。

また、メンバー個々の意見を大事にしたいという思いから、同じグループの中にも、立場や年齢、経験、職種、個人差などから相反するものも含まれています。

この意見集では、わたしたちチーム“愛”を代表する意見として、メンバーの多くが共有できるもの、今後の課題解決のための提案につながるものを特に抽出して、意見集としました。



①働きつづけられるための環境整備を進める

女性の定着促進に向けた建設産業行動計画

※

1. 建設産業の女性定着に向けた意識改革の必要性

2. 働き方改革の取組の推進

3. 「働きがい」と「働きやすさ」が両立できる環境の整備

4. 働きやすい現場の労働環境の整備

良好な
コミュニケーション

超過勤務の縮減
休日の確保

育休取得推進

柔軟な
働き方の運用

快適トイレ等、
働く環境の充実

意識面での環境整備

女性を特別視しない意識改革、雰囲気づくりをしてほしい

体調への認識を持ち、配慮してほしい

何でも相談できる雰囲気をつくってほしい

定時退社の徹底に向けた取り組みを実施してほしい

休暇取得の社会全体での理解を深め、徹底してほしい

分業化、新技術活用、平準化などにより仕事を効率化してほしい

育児休暇・介護休暇等の取得を推進してほしい

異動・転勤の頻度や場所に配慮してほしい

急用への対応等のために、勤務時間を弾力的に変更できるようにしてほしい

現場事務所やトイレを快適に整備してほしい

安全・快適に働くことができる作業着等を配備してほしい

職場内コミュニケーションに関する基本的な考え方を共有するための講習会を定期的に開催してほしい（パワハラに関する講習会など）

P.13

P.15

P.17

P.18

P.19

P.21

P.23

P.25

P.26

P.27

P.29

P.30

けんせつ小町・チーム”愛”からの意見

② 女性に選ばれる産業を目指す

③ 建設産業で働く女性を応援する 取り組みを全国に根付かせる

5. 復職に向けた
サポート環境の整備

6. 更にスキルアップ
できる環境を整える

1. 建設産業の魅力、働きがいの
発信などによるイメージ戦略

2. 企業や業界団体の
女性定着に関する理解の促進

3. 新しい建設産業の
魅力を創造・発信

4. 女性が活躍している
仕事例の紹介

5. えるぼし、くるみんの
認定取得に向けた取組を促進

6. 建設産業に関係する
制度の整備

1. 計画の普及を
図るための広報活動

2. 建設産業女性定着支援
ネットワークのさらなる
活動の充実、全国展開

3. 地域中小建設企業における
女性技術者・技能者の確保・育成

技術力向上

「建設産業等」の
イメージアップ

各種サポート制度の
周知・活用



技術力向上のための機会を積極的に提供してほしい

性別関係無く積極的な現場経験を積めるようにしてほしい

土木のイメージアップに資する取り組みや入職支援を積極的に実施してほしい

おしゃれに対する厳しい規律や雰囲気無くし、個人の自由を尊重してほしい

取り組みに関する会社間の情報共有を促進してほしい

けんせつ小町・チーム”愛”の活動

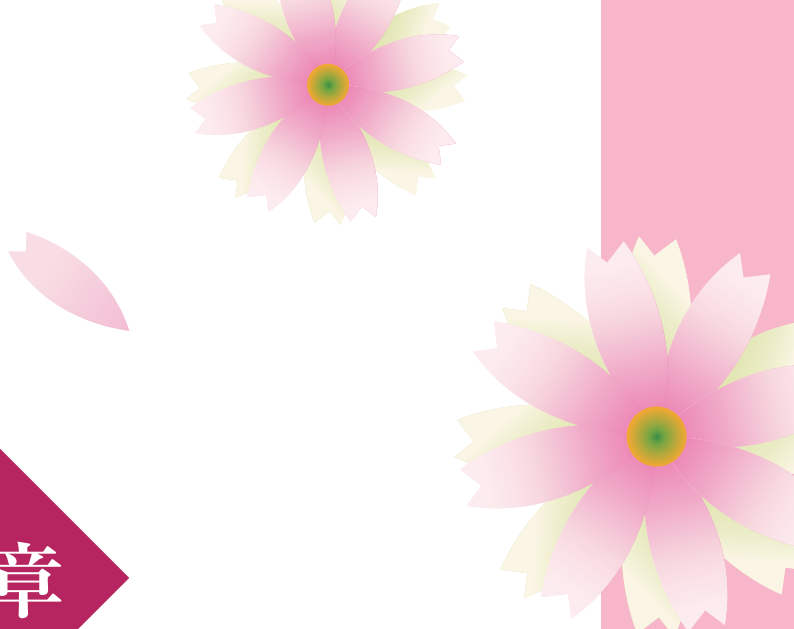
P.31

P.32

P.33

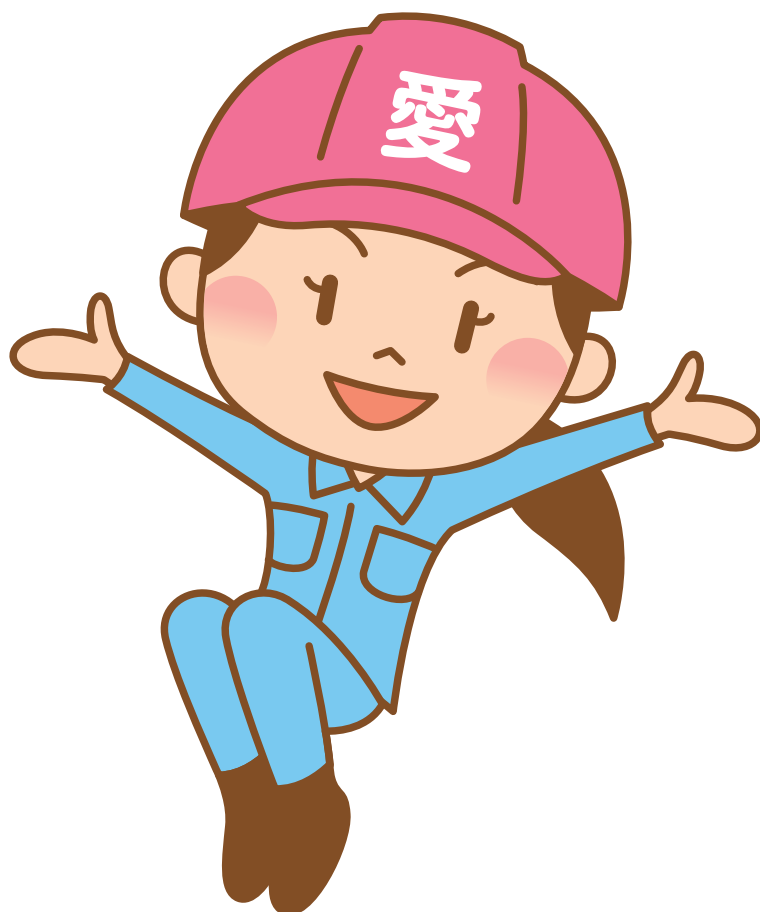
P.35

P.36



2章

チーム“愛”からの意見





意見集の見方

チーム”愛”が働く

現状

チーム”愛”メンバーが仕事を通じて、日頃思ったり、感じたり、困ったりしている「現状」について書いています。

現状を
変えるための
みんなの

意見

意見交換会を通じて、メンバーから出された意見を書いています。対立している意見や、少数の意見もあります。

チーム”愛”からの

提案

意見交換会で出された提案のうち、チーム”愛”の意見を代表する意見、メンバーの多くが共有できる意見、今後の課題解決につながる意見を抽出して、「チーム”愛”からの意見」としています。

〔女性を特別視しない意識改革、 雰囲気づくりをしてほしい〕

チーム“愛”が働く

現状

今回の意見交換を通じて、メンバーからの意見として、女性にスポットが当たりすぎていて、女性だからといって手厚くされると、逆に働きにくいなどの男性からの特別視に対する意見が多く挙げられました。

また、女性に対してのステレオタイプのイメージの押しつけなどの発言や空気もまだあるという意見や、「女性＝結婚・出産する」というモデルへの押しつけや、子育ては女性がするものといった固定概念が抜けきれない人がいるという現状もあるようです。

さらに、女性活躍に対する活動として、けんせつ小町の活動が多くありすぎて、本来の業務が疎かになってしまうなどの意見もありました。

どうせ寿退社
するんだろ。



女性だから
現場は無理！



現状を
変えるための
みんなの

意見

- ・女性だからといって手厚くされすぎると、逆に働きにくいと思う。
- ・女性にスポットが当たりすぎていると思う。
- ・上司から「女なんだから、もっと職人に愛想をふりまけ」と言われたことがある。
- ・「女性に現場は無理」の考え方を無くしたいと思う。
- ・「女性＝結婚・出産」というモデルの押しつけは大間違いだと思う。
- ・子育ては女性がするものといった固定概念が抜けきれない人がいると思う。
- ・本来の業務が最優先で、けんせつ小町の活動をしたいと思う。
- ・時代は変わっているので、昔のことを押しつけないでほしいと思う。
- ・特別視と配慮は違うと思う。違いを理解してほしいと思う。
- 特別視とは
「飲み会の席で各テーブルに女性を配置すること、勝手な決めつけ〇〇は出来ない等」
- 配慮とは
「重いものを持っている場合など声をかけてほしい、気遣い」
- ・「働かせてもらっている」という日本人特有の考え方から、家事をしながら仕事をしていても、仕事をパーフェクトにこなせないと、自分が劣っていると思う。
- ・「働くこと」と「家事をすること」全てがパーフェクトでなくても楽しくやりたい。

チーム”愛”からの

提案

- ・女性・男性間の特別視しない意識改革をしてほしい。
- ・特別視はしてほしくないが、配慮はしてほしい。
- ・男女間での話し合いが出来る（育児、介護、結婚等）環境や意見交換の場がほしい。



〔体調への認識を持ち、 配慮してほしい〕

チーム“愛”が働く

現状

今回の意見交換を通じて、メンバーからの意見として、女性の体調の変化や不調を理解できる人が周りにいないため、体調不良を言い出しにくい雰囲気があるとの意見が挙げられました。



現状を
変えるための
みんなの

意見

- ・ 生理で休暇を取った翌日や休憩したあとに「風邪？」等、あれこれ詮索されたくない。
- ・ 残業続きでお肌トラブルが出やすい。
- ・ 生理などの女性の体調変化について理解してほしいと思うけど、理解が進み過ぎて過剰な対応をされるのも困る。
- ・ 女性の体調のことを、タブー視して隠せば隠すほど言いにくいし、男性も配慮しようと思っても、セクハラと捉えられるかもという意識が働き、お互いの理解が進まないと思う。
- ・ 女性の体調の問題は、デリケートな問題なので積極的に触れてほしくないし、強調してほしくないと思う。
- ・ 更年期の体調の変化についての知識も、女性男性ともに若い時から知っていてほしいと思う。

チーム”愛”からの

提案

- ・ 男性にも生理などの女性の体調変化についての知識を社内で周知したり、学んだりしてほしい。
- ・ お互いの言いにくいことを言える環境づくりを進めてほしい。
- ・ 地域の病院などと連携して、健康・体調についての講演などを行ってほしい。



「何でも相談できる 雰囲気をつくってほしい」

チーム“愛”が働く

現状

今回の意見交換を通じて、メンバーからの意見として、上司とのコミュニケーションがとれておらず、また、年齢の近い人と働く機会がないため、相談できる機会がないことから、若手が現場で孤立している場面を見かけるとの意見が挙げられました。

現状を
変えるための
みんなの

意見

- ・自分からもコミュニケーションを取るよう努力して年齢が上の方に、生活や仕事の事や体調不良や不安についても相談をしてみても「俺の昔はこうだった…」と、根性論や古い価値観、武勇伝を引き合いに出されて相談にならない時がある。
昔の話は封印して現在の話をしてほしいと思う。
- ・職場の偉い人(男性)から意見を求められても、自由に言えるわけではない。何でも相談できる雰囲気づくりが必要だと思う。女性の幹部がいれば話しやすい内容もあると思う。
- ・頭の柔らかい上司が理想！

チーム“愛”からの

提案

- ・コミュニケーションしやすい職場づくりをしてほしい。
- ・同じような悩みを持つ人同士で話せる場を設けてほしい。
(チーム“愛”の集まりなど)



テーマ

超過勤務の縮減・休日の確保

〔 定時退社の徹底に向けた 取り組みを実施してほしい 〕

チーム“愛”が働く 現状

今回の意見交換を通じて、メンバーからの意見として、残業が多く、「残業ありき」でしか仕事が終わらないなどの意見が挙がりました。

この背景には、定時に帰ると暇だと思われるのではという意見や、上司に定時という考えが無いなどの意見、ノー残業デーの定時後に「電話下さい」という連絡メールが来るなど、当日期限での作業依頼がまだあるなどの実情もあるようです。

現状を 変えるための みんなの 意見

- ・ 定時に帰るという考え方を定着させる必要があると思う。
- ・ 翌日作業でも良いことは翌日実施するなどの考え方も必要だと思う。
- ・ 上司に定時で帰る、帰らせるという意識を持ってほしいと思う。
- ・ 残業ありきの仕事量の考え方を変えてほしいと思う。
- ・ 1人あたりの仕事量を減らしてほしいと思う。
- ・ 現場に近い仕事であるほど、急な対応等があり定時退社とは言いづらい時もあると思う。
- ・ 定時に帰ると暇だと思われて、仕事を回されるのではないかと感じてしまう。

チーム“愛”からの 提案

- ・ 計画的な業務依頼など、ウィークリー・スタンス※¹の徹底をしてほしい。
- ・ 勤務時間外のメールや電話を控えてほしい(突発を除く)。

※1:「ウィークリー・スタンス」とは

受発注者間において、設計業務等の業務環境を改善し、より一層の業務の円滑な実施と品質向上に努めることを目的とした業務依頼の改善などの取り組み



〔休暇取得の社会全体での理解を深め、 徹底してほしい〕

チーム“愛”が働く

現状

今回の意見交換を通じて、メンバーからの意見として、休む時に気を使う、休暇を取りにくい、休みを取りたい時に休めないなどの意見が多く挙がりました。

これらの背景には、役職があがり、責任が重くなっていくにつれて、休みを取りにくくなることなどがあるようです。

また、時短勤務制度などの制度があっても、制度を活用するにあたり周りに迷惑がかかるのでは？と不安を感じるなどの意見がありました。



現状を
変えるための
みんなの

意見

- ・働き方の多様化を認め合う環境でありたいと思う。
- ・自分自身の意識改革も必要だと思う。
- ・金曜日の夕方の連絡で、月曜日の午前中に提出してほしいという依頼がある。
- ・仕事が切羽詰まっていない時は意識して土曜日は休もうなどと積極的に働きかけるなどの意識が必要と思う。

チーム”愛”からの

提案

- ・休みをとることを義務化したりして、休んだ時のインセンティブや休めなかった時のペナルティーを付与するなどの制度を検討してほしい。
- ・受注者・発注者でお互いの働く環境についての考え方を共有してほしい。
- ・週休2日制度を全ての工事で実施してほしい。
- ・週休2日制の現場で、発注者から休日にメールや電話が来ることがある。発注者は代休がとれるかもしれないが、受ける側は休日であることを理解してほしい。
- ・週休2日制の工程表を提出しているのだから、発注者も受注者の休日を把握してほしい。



〔分業化、新技術活用、平準化※²などにより〕 仕事を効率化してほしい

チーム“愛”が働く

現状

今回の意見交換を通じて、メンバーからの意見として、業務の効率化が進んでいないなどの課題が挙げられました。

この背景として、受発注者間の書類のやりとりが多く、また作成する書類も膨大であるという意見が多くありました。それらの書類作成については、デジタル化が進んでいるものの、未だ完全にペーパレス化されていない現状にあり、書類の様式や作成頻度なども発注者ごとに異なり、業務の効率が悪いとの指摘もありました。

また、一人あたりの仕事のウエイトが大きく、自分が休むと大変なことになるという責任感や意識が個々にあり、「残業ありき」でしか業務が終わらないケースが多いなどの背景があるようです。

さらに、冬期(年度末)に工期末を迎える場合が多く、工事(業務)量の偏りによって、その時期に業務が集中するため、仕事量が時期によって違いすぎることや、冬期に休日が少ないなどの課題も挙げられました。



※2:「平準化」とは

年度内の工事や業務量の偏りを解消し、年間を通した工事・業務量が安定することで、生産性を向上させる取り組みのこと。

現状を
変えるための
みんなの

意見

- ・ 働き方改革というけれど、早く帰ることができればいいのか？と思う時もある。
- ・ 年度始めに計画的に年休を取得するため、計画年休制度があるが、その月に急な休み等が重なった場合、計画年休は取らない方が良いのかと悩む時もある。
- ・ 業務や工事の平準化を進めて欲しい。
- ・ メリハリを付けて仕事することも大事で、一時的に業務が少ない期間があっても良いと思う。

チーム“愛”からの

提案

- ・ 建設会社の現場では、現場管理から書類整理等を分業化するための現場支援部署などを設けてほしい。
- ・ 書類の簡素化を進め、国・県などの発注者間で様式を統一化してほしい。
- ・ ペーパーレス(デジタル化)を進めてほしい。
- ・ 仕事を一人でやるのではなく、バディを組んで進め、一人が休む場合でもしっかり仕事が進むようにしてほしい。
- ・ 受発注者間の打ち合わせもテレビ会議を活用できるようにしてほしい。
- ・ 工期末の平準化を拡大・推進し、より適正な工期設定をしてほしい。
- ・ 週休二日を達成できた場合と同様に、休暇取得も達成できた場合のインセンティブを付与するなどの制度の検討をしてほしい。



〔育児休暇・介護休暇等の 取得を推進してほしい〕

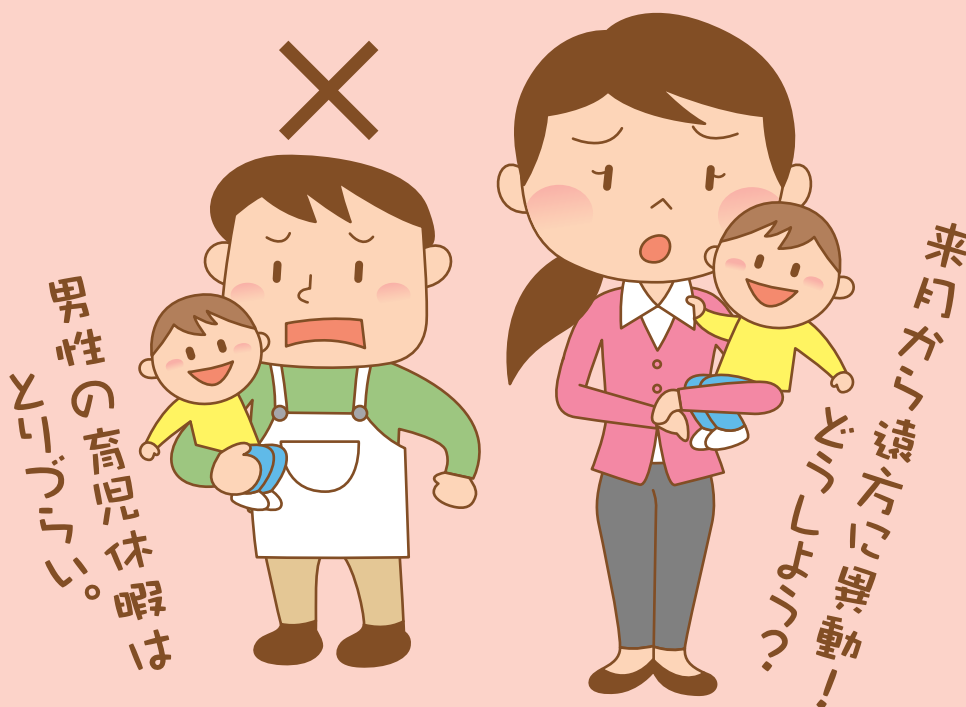
チーム“愛”が働く

現状

今回の意見交換を通じて、メンバーからの意見として、育児休暇・介護休暇を使うという考え方がなく、育児休暇や介護休暇をとりづらいという課題が挙げられました。

また、育児休暇・介護休暇等については、使用事例が少なく制度をうまく活用できていないことや、男性の育児休暇取得も進んでいないなどの課題も多く挙がりました。

これらに関する背景として、現場勤務では専任の必要性などの特殊性や、育児休暇・介護休暇に対する周囲の理解・配慮のほか、現場勤務では必ず場所が変わることなどから「異動ありき」の仕事であるため、ライフプランが変わると続けられないことや、制度の活用方法を知らないなどの課題があります。



現状を
変えるための
みんなの

意見

- ・ 育児休暇は女性が取得するものという固定観念がある。会社の上層部(年配者)が認識を変える必要があり、上層部の研修が必要だと思う。
- ・ 育児をしている男性技術者にも支援が必要だと思う。
- ・ 男性の育児休暇取得のモデルを増やす必要があると思う。
- ・ 男性の育児休業取得率UP(義務化)が必要だと思う。

チーム”愛”からの

提案

- ・ 育児休暇について、現場での取得事例が少ない。育児休暇を取得した場合に加点されるなどの制度の検討をしてほしい。



〔異動・転勤の頻度や 場所に配慮してほしい〕

チーム“愛”が働く

現状

今回の意見交換を通じて、メンバーからの意見として、転勤が多く、勤務場所が変わるため、働く場所を自由に決められないことから、ライフプランや生活との調和が難しいという意見が挙げられました。

現状を
変えるための
みんなの

意見

- ・ 現場勤務の場合、常に在宅勤務は難しいと思う。
- ・ へき地の現場等でなくても、できる仕事(安全や変更の資料など)は駅近のオフィスでやれば異動に配慮できるのではと思う。
- ・ 子どもが小さい間は、転勤は少ない方が良いと思う。
- ・ 子どもが病気で在宅中、在宅で仕事ができるのはありがたい。
- ・ 子どもを理由に休まなくてはいけないときの周囲の反応が気になる時がある。
- ・ 子どもの急な病気でよく休む同僚がいるが、周りの理解が得られず苦労しているように見える。
- ・ 子育て世代に理解が無いように思う。

チーム“愛”からの

提案

- ・ ライフプランを考える上で、異動時期や場所を見通せるようにしてほしい。そのために、異動エリアを限定することや、異動時期をあらかじめ早めに伝えておくなど対応してほしい。
- ・ 子どもを育てながら現場勤務できる環境整備(現場内や職場近くに託児所、保育する人の配置など)を整えてほしい。
- ・ テレワークの導入など在宅勤務制度の創設・充実を進め、場所にとらわれない働き方をできるようにしてほしい。
- ・ 書類系の仕事などでは、サテライトオフィスの活用を検討してほしい。
- ・ 個人のライフプランを考慮して転勤時期を調整してほしい。家族の卒業直前での遠方への異動などを命じられる場合があり、ライフプランが考えられるように、異動時期(入社〇年など)を明確にしてほしい。



〔 急用への対応等のために、勤務時間を弾力的に変更できるようにしてほしい 〕

チーム“愛”が働く 現状

今回の意見交換を通じて、メンバーからの意見として、突発対応の仕事が多く、働く時間や休暇の融通が利かないなどの課題が挙げられました。

この課題に関して、担当者が少なく、一人あたりの業務分担が重いため、急遽に休むことが難しく、検査などの抜けられない日に、介護や保育で呼び出されたら対応できないなどの懸念の声が多く聞かれました。また、子どもの急な病気でよく休む同僚がいるが、周りの理解が得られず苦労しているなどの実情もあるようです。

また、工事の役職や責任者などの立場になるとなかなか交代できないなどの課題も挙げられました。

現状を 変えるための みんなの 意見

- ・フレックス制度は、ある程度の人数がいて活用できるため、活用するには人員確保が必要だと思う。
- ・子育てや介護などのサポートサービスについて、もっと広く建設関係の広報などを通じて知られるようになれば良いと思う。

チーム“愛”からの 提案

- ・急用へのサポート制度（24時間保育、病児保育など）を充実し、広く情報発信してほしい。
- ・現場常駐しなくてもできるようにするシステムを構築してほしい。
- ・建設業法の一部改正により「監理技術者の専任義務の緩和」について、もっと広く周知して、職務を補佐する者などを積極的に適用してほしい。
- ・監理技術者を交代できる場合の考え方について、もっと広く正しく周知してほしい。



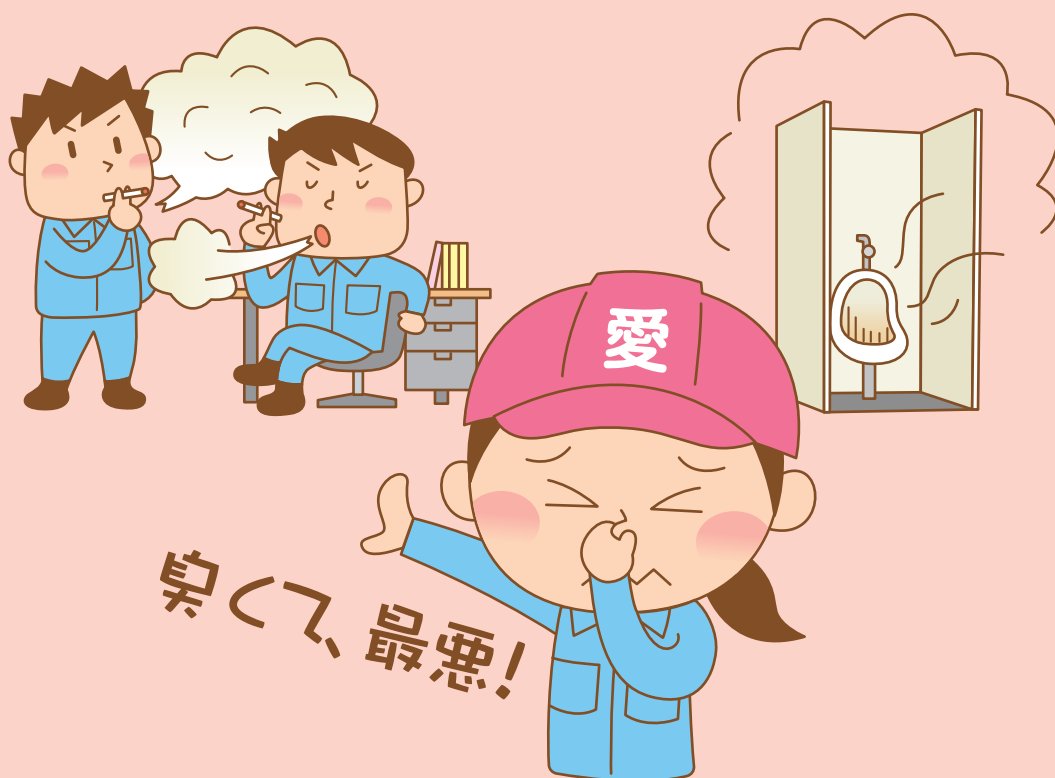
「現場事務所やトイレを」 「快適に整備してほしい」

チーム“愛”が働く

現状

今回の意見交換を通じて、メンバーからの意見として、現場事務所はやはり汚い、たばこ臭いことが多いことや、快適トイレは全ての工事で配置されていないことなどが挙げられました。

また、男性小便器の配置位置や扉が付いていないなど配慮に欠けているなどの意見も挙げられました。



現状を
変えるための
みんなの

意見

- ・現場事務所は、現場から泥やほこりを持って帰ってくる所。どうやってきれいさを維持するか？が大事だと思う。
- ・作業着を洗える、保管出来る場所がほしいと思う。
- ・BIM/CIM※³を活用したVRルームなどの近代的な部屋を作れば、プレゼンや来客時のイメージアップにつながると思う。

※3:「BIM/CIM」とは

Building and Construction Information Modeling/Managementの略。インフラの建設にあたり、計画・調査・設計段階から3次元モデルを導入し、その後の施工、維持管理の各段階においても、情報を充実させながらこれを活用し、あわせて事業全体にわたる関係者間で情報を共有することにより、一連の建設生産システムにおける受発注者双方の業務効率化・高度化を図るもの。

チーム“愛”からの

提案

- ・喫煙所を作るのならたばこを吸わない人もリフレッシュ出来るような休憩室も合わせて作ってほしい。
- ・ドロドロのまま休憩所に入るのは抵抗があるので、作業着を洗濯出来る場所が欲しい。
- ・点在する工事など、現場待機所から現場が離れている場合は、トイレカー(快適)の配備を男女別に必修にしてほしい。
- ・国交省発注工事などでは、快適トイレは普及してきているが、やはりコストが高い。工事契約額に費用は計上してもらってはいるが、やはり価格差はあるので、採用が進むようにトイレくらいは実費の見積もりで積み上げ精算するようにしてほしい。
- ・点在する工事のトイレカーも、実費で精算なら、もっと普及するはずだと思うので、実勢に合わせて精算変更してほしい。
- ・工事規模の大小問わず快適トイレを義務化してほしい。
- ・男性小使用トイレ衝立をつけるなどの配慮をしてほしい。
- ・現場事務所などの使い方は、みんなが使いやすいように、現場ごとに話し合っ、「きれいにする場所」「汚くても良い場所」を決めるようにしたい。



テーマ

快適トイレ等、働く環境の充実

〔安全・快適に働くことができる〕
作業着等を配備してほしい

チーム“愛”が働く 現状

今回の意見交換を通じて、メンバーからの意見として、女性用の作業着やヘルメット、安全靴が無く(少なく)、男性のSサイズでは女性の体型に合わないため、安全第一を謳うわりにサイズが合わないために危険であるという意見が挙げられました。

また、作業着の色や生地が薄めだと下着が透けてしまうことなどや、暑さ対策、日焼け対策も課題として意見が多く挙がりました。

現状を
変えるための
みんなの 意見

- ・作業着におしゃれは求めている、実用性のある使いやすいものにしてほしいと思う。
- ・例えば女性用の作業着だからといって、ポケットまで小さくする必要はないと思う。
- ・安全帯・道具類・資機材・計測道具のコンパクト化・軽量化を進めて欲しいと思う。

チーム“愛”からの 提案

- ・作業着の色や生地は、通気性が必要だが、薄めだと下着が透けてしまうので濃い色にしてほしい。
- ・ヘルメットのサイズ(JIS)に小さいものを導入してほしい。
- ・安全靴も女性用の小さいサイズを普及してほしい。
- ・それぞれの体型、現場環境に配慮してほしい(妊娠中、高所の作業)。
- ・電子黒板を積極的に導入してほしい(荷物が減り、女性にもやさしい)。
- ・機能性作業着(扇風機や暖房)の導入を進めてほしい。
- ・一定の気温(以上・以下)時に一時中止など工期に反映できるような仕組みがほしい。
- ・熱中症対策等をイメージアップ項目にしてほしい。



テーマ

意識面での環境整備

[職場内コミュニケーションに関する基本的な考え方を共有するための講習会を定期的を開催してほしい (パワハラに関する講習会など)]

チーム“愛”が働く

現状

今回の意見交換を通じて、メンバーからの意見として、「建設業及び関連業」※4(以下「建設産業等」という)が男性社会を前提にしている背景や歴史もあり、セクハラやパワハラに関する理解が広まっていないのではとの意見が挙げられました。

また、みんなが被害者、加害者にならないような理解とコミュニケーションを深めた意識改革が必要との意見が多く挙がりました。

※4:「建設業及び関連業」とは、建設を行う施工会社及び測量・地質調査・建設コンサルタント会社のこと。この意見集では以降「建設産業等」と表記。

 現状を
変えるための
みんなの

意見

- ・女性も普段から男性を調子に乗せないよう気を付ける事も大切だと思う。
- ・「俺だから言っても冗談で通るでしょ?」「自分は嫌がられる対象に当てはまらない」などと勘違いや思い込んでいる男性がセクハラやパワハラをしているように思う。
- ・自分たちの時代は、セクハラやパワハラが普通だったと思っている人がいる。
- ・何気なく「子供いつ?」「結婚しないの?」などを聞いてくることもハラスメントだと知らない人が多いと思う。男女問わずに、そういう発言で辛い思いをする人の気持ちを考えてほしい。

チーム“愛”からの

提案

- ・理解を進めるためにパワハラ・セクハラの社内講習会を開催してほしい。
- ・パワハラ・セクハラについて弁護士などが行う講演会を開き、上司も積極的に参加してほしい。(実際に起きた話をして、自分の行為がハラスメントにあたるのかどうか、実感がわくように伝える)
- ・パワハラ・セクハラの実例を例示したポスターを作って、現場事務所などに掲示したい。



〔技術力向上のための機会を 積極的に提供してほしい〕

チーム“愛”が働く

現状

今回の意見交換を通じて、メンバーからの意見として、若手とベテランのバランスがとれておらず、年代に偏りがあることを前提にして、いかに技術継承するかが課題であるという意見が挙げられました。

現状を
変えるための
みんなの

意見

- ・ 就職氷河期世代が職場に少なく、年齢差が大きい人員配置にならざるを得ないことは重々分かっているが、年齢の近い社員を配置してほしいと思う。
- ・ 所長と若手のみの現場もあり、世代間のギャップを感じる時がある。
- ・ 各世代で経験値の差があり、「分かる」前提で話を進められて理解が追いつかず、技術の話が進まない時がある。
- ・ 残業と家事・育児・介護などで勉強する時間を確保するのが難しいため、働き方改革が進んで、勉強時間が確保できるようになってほしいと思う。

チーム“愛”からの

提案

- ・ いまの「建設産業等」の現状では会社内で気軽に相談できる歳の近い先輩や同年代を見つけることは難しいので、会社の壁を越えて技術を教え合える場所(学習室)や同年代で集まる場所をもっと作ってほしい。
- ・ 仕事をしながら、資格取得やスキルアップできる機会を提供してほしい。
- ・ 若手にスキルアップのために高度な業務にチャレンジさせるなどの機会を提供してほしい。



〔 性別関係無く積極的な現場経験を積めるようにしてほしい 〕

チーム“愛”が働く **現状**

今回の意見交換を通じて、メンバーからの意見として「女性には現場は無理」の風潮が未だにあり、スキルアップの障害になっているのではといった意見や、女性の管理職が会社に少ない(いない)ため、自分のキャリアアップなどの将来像が見えづらいことが挙げられました。

現状を 変えるための みんなの **意見**

- ・ 早くに現場に行かせてよいかは、男女関係無く、その人のキャラクターや個性によるところが大きいと思う。
- ・ 性別関係ない人間関係の成功体験の積み上げが、女性に現場はムリというマインドの払拭につながると思う。
- ・ 同じミスをして女性だときつく言えず、男性だとあたりが強いのはおかしいと思う。そういった男女の区別を変えていくべきだと思う。
- ・ 女性技術者が少ないなか、現場をやりつつけんせつ小町活動であっちこっち行かされて現場の経験が積めないと思うことがある。
- ・ 比較的、男性よりも女性の方が書類作成の多い部署に配置されることが多いように思う。

チーム“愛”からの **提案**

- ・ 女性だから内業に向いているという考え方をなくしてほしい。
- ・ 女性や障害のある方がもっと働きやすくなるために、ICTをもっと積極的に活用してほしい。(例えば重たいものを運ぶ時に補助してくれるようなロボット等。)
- ・ 出産や育児・介護を迎える前に、現場に出してほしい。



「土木のイメージアップに資する取り組みや 入職支援を積極的に実施してほしい」

チーム“愛”が働く

現状

今回の意見交換を通じて、メンバーからの意見として、人材不足や若手不足は実感としてあり、その背景には、「建設産業等」のイメージが悪いことや、おしゃれ、モテるイメージが全くないことが課題ではないかという意見が挙げられました。



現状を
変えるための
みんなの

意見

- ・土木・土木作業員などの名称を変更してほしいと思う。(英語などに)
- ・「土木」のまんまかっこいいのが理想だと思う。
- ・「建設産業等」に対するイメージ(男社会で怖い、3K等)を変えたいと思う。
- ・ドラマの舞台になることもない。警察や病院もののように建設現場だってストーリーある！
「建設産業等」のイメージが悪く、謎な部分が多いから学生がそもそも働きたいと思ってくれないのではないかなと思う。
- ・ある程度、大きくなってから土木の魅力を知っても専門学科以外からの採用も厳しいためいかに早い内に魅力を知るかが重要だと思う。
- ・「建設産業等」で働く人のかっこよさをアピールするなど、本来のアピールと違う方法を試さないといけないほど、「建設産業等」の人手不足、若手不足は切迫した時期に来ていると思う。
- ・イメージ先行にしてほしくないと思う。
「モテる！」「かっこいい！」「けんせつ小町キラキラ！」大げさでわざとらしくて胡散臭い。ポスターなどが不自然。PRの方法が間違っている。「建設産業等」に持っているイメージに対して、かっこいいよ、キラキラしてるんだよ、小町はモテるよ！という真逆のPRをしているが、ハッキリ言って嘘に近い。わざとらしいと思う。本当に中身が変わればイメージは勝手に変わっていくはずだと思う。

チーム”愛”からの

提案

- ・小中高生を含めた学生に「建設産業等」の魅力を伝える場面を増やしてほしい。
- ・小中高生などの見学会などで、「建設産業等」には色々な業種の人たちが関わっていることを、きちんと説明してほしい。
- ・学校の先生にも「建設産業等」の魅力を伝える機会を作ってほしい。
- ・「建設産業等」の人は、土木の魅力を感じている人たちばかりなので、土木と無関係な人に、良いイメージや、「建設産業等」の魅力を伝えられるか、聞く機会を設けてほしい。



テーマ

「建設産業等」のイメージアップ

「おしゃれに対する厳しい規律や雰囲気無くし、
個人の自由を尊重してほしい」

チーム“愛”が働く

現状

今回の意見交換を通じて、メンバーからの意見として、ネイルの禁止、髪色(黒のみ)、服装などに制約があり、女性がおしゃれすることが悪いことだという固定概念が未だにあるという意見が挙げられました。

おしゃれをすることに対して、制約が強すぎると、女性技術者の入職の支障になりかねないという意見や、女性だけが的になっているのではという意見もありました。

現状を
変えるための
みんなの

意見

- ・女性の髪色やネイルをダメだというなら、男性の無精ヒゲもキレイに剃るべきだと思う。
- ・女性＝ピンクを押しつけてくるのは嫌。自分で選ぶピンクと強制的に与えられるピンクは意味が全く違うと思う。
- ・女性は髪色を明るくしても、ピアスをしていてもOKなのに、男性がピアスなどをすると良く思われない。女性ばかりが特別視されていると思っている男性もいるのでは？

チーム“愛”からの

提案

- ・業務に支障のない範囲で、おしゃれに対する規律を緩和したりして、思い込みや意識を変えるなどしてほしい。



テーマ

各種サポート制度の周知・活用

「取り組みに関する会社間の 情報共有を促進してほしい」

チーム”愛”が働く 現状

今回の意見交換を通じて、メンバーからの意見として、身近に結婚・出産後などを経験したロールモデルがないので、将来像が見えづらいことや、福利厚生などの情報はあふれていて、インターネット等でも入手は可能だが、本当に知りたい情報はなかなか聞けないなどの意見が挙げられました。

現状を 変えるための みんなの 意見

- ・意見交換の場で、ロールモデルという言葉を使いがちだが、女性だけにロールモデルがあるわけではない。男性にもロールモデルがある。一概に、理想的なロールモデルを決めつけるべきではないと思う。
- ・社内で前例がなくても他社の例を挙げることができる環境にしないともったいないと思う。
- ・チーム”愛”の活動を社内で共有したとき、男性社員から「話せる場があっていいね」と言われた。これからの時代は女性だけではなく、男性にもしっかり目を向けて働きやすい職場を目指していくべきだと思う。
- ・意見交換会は情報共有の場としては、とても有益だが、多すぎると食傷気味になるので、適度な頻度でやりたいと思う。
- ・情報過多で、メルマガなどで配信されても読まないし、情報を取り切れない。

チーム愛からの 提案

- ・チーム”愛”で得た情報を基に会社に要望していきたい。
- ・他の業界の働き方を見習う仕組みがほしい。
- ・会社間の壁を越えて情報共有する場、メール等で気軽に連絡をとって聞きあえる環境がほしい。
- ・数少ない女性の口からは会社に対して強く言えないこともある。チーム”愛”などで意見をまとめ、個人の意見ではなく、みんなの意見として会社と話せると良い。
- ・チーム”愛”メンバーで情報共有できる掲示板などがほしい。



3章

チーム“愛”活動記録



2015年



2015年9月2日 女性技術者による座談会・現場見学会

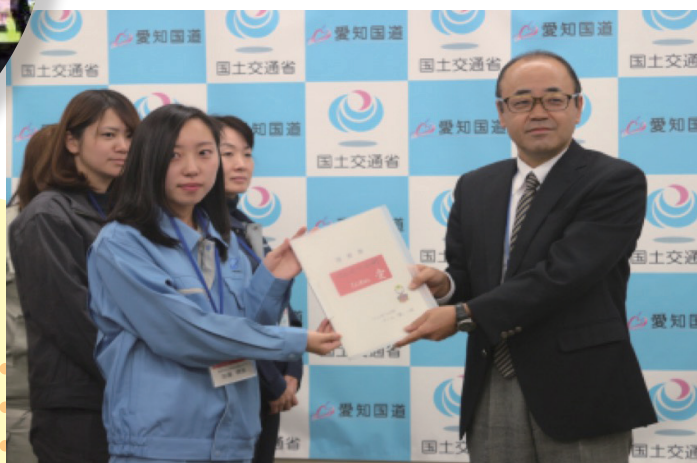
2016年



2016年9月1日
チーム愛結成



2016年9月1日 チーム愛結成



2016年11月30日 チーム愛提案書提出

2017年



2017年6月23日 りんくるハウス開所式・現場視察・座談会



2017年
8月30日
親子見学会



2017年6月23日
りんくるハウス開所式・現場視察・座談会



2017年10月5日 電線共同溝モデル施設視察

2018年



2018年1月26日
建設ICT勉強会



2018年1月26日
建設ICT勉強会



2018年7月4日 名工大現場見学の案内



2018年7月26日 建設ICT勉強会



2018年10月17・18日 建設技術フェア2018



2018年7月26日 建設ICT勉強会



2018年11月15日 座談会

2019年



2019年1月23日
BIM/CIM勉強会(トンネル工事現場視察)



2019年5月8日 けんせつ小町活躍推進表彰(日建連)



2019年5月10日 けんせつ小町活躍推進表彰 受賞報告会



2019年6月10日
愛知県副知事交流会
(現場視察)



2019年6月10日 愛知県副知事交流会(現場視察)



2019年10月10日 第1回意見交換会

2019年
10月16・17日
建設技術フェア2019



2019年12月13日 第2回意見交換会

4章

チーム“愛”メンバー



氏 名	所属（社名）	氏 名	所属（社名）
所 靖 子	(元)国土交通省中部地方整備局	山 下 夏 実	パシフィックコンサルタンツ(株)
田 中 由紀子	国土交通省中部地方整備局	岡 本 桃 佳	矢作建設工業(株)
早 川 尋 美	国土交通省中部地方整備局	猪 俣 日 向	若築建設(株)
松 本 朋 子	国土交通省中部地方整備局	山 田 満貴子	国土交通省中部地方整備局
宮 條 ミチル	国土交通省中部地方整備局	今 川 貴 恵	国土交通省中部地方整備局
加 藤 奈 々	国土交通省中部地方整備局	赤 川 珠 美	国土交通省中部地方整備局
中 島 香 衣	一宮市	小 栗 明爽美	丸洋建設(株)
岩 田 美 穂	国土交通省中部地方整備局	波多野 里 菜	名工建設(株)
越 智 ひとみ	若築建設(株)	平 井 里 穂	名工建設(株)
天 野 麻 衣	(株)エイト日本技術開発	山 本	若築建設(株)
加 藤 明 里	(株)オリエンタルコンサルタンツ	青 木 治 子	(株)日本ピーエス
菊 池 萌	国際航業(株)	井 上 麻 子	(株)IHIインフラシステム
下 村 タ 依	(株)長大	戸 部 真 世	JFEエンジニアリング(株)
鈴 木 岬	(株)近代設計	陳 晨	(株)横河NSエンジニアリング
中 川 美 紀	中日本ハイウェイエンジニアリング名古屋(株)	古 田 智菜実	国土交通省中部地方整備局
小 瀧 諒 子	名工建設(株)	永 津 めぐみ	中部復建(株)
別 所 佳 奈	名工建設(株)	松 井 彩 香	オリエンタル白石(株)
佐 藤 夏 実	(株)横河NSエンジニアリング	瀬 谷 千 恵	名古屋高速道路公社
佐 藤 司	(株)横河NSエンジニアリング	内 村 実 咲	(株)エイト日本技術開発
和 田 智 恵	(株)加藤建設	技術者 5名	中部土木(株)
田 中 ゆ い	中央コンサルタンツ(株)	技官 2名	国土交通省中部地方整備局

●意見交換会出席者

氏 名	団体名 / 所属（社名）
森 川 直 実	(一社)日本建設業連合会 / (五洋建設(株))
安 田 真由子	(一社)日本建設業連合会 / (大成建設(株))
長 屋 汐 美	(一社)日本建設業連合会 / (前田建設工業(株))
原 好 美	(一社)愛知県建設業協会 / (太啓建設(株))
白 川 里 美	(一社)愛知県建設業協会 / (岡田建設(株))
元 永 淳 子	国土交通省中部地方整備局

●チーム“愛”事務局

愛知国道事務所	中 川 晋 吾
	丹 羽 武 志
	細 萱 智 子
	高 橋 純 子
	浅 田 智 希
	服 部 汐 莉
	炭 竈 奈 々

※記載順は会員番号順です。

※敬称略

※記載メンバーの氏名等はR3/12/1時点のものです。

※R3年度改訂(12月現在)

けんせつ小町・チーム“愛”意見集 「あとかき」



(元) 愛知国道事務所 指導官
所 靖子

普通に生まれて、勉強して、たまたま希望した仕事が、建設業だった。という女性がどうして、こんなに話題になるのだろうか、というのが、当事者のけんせつ小町たちの本音ではないでしょうか？

しかし、彼女たちも本当のところ、確かに、建設業は男達の仕事であったとか、力仕事は男性や機械にしてもらおうねと知ってはいるのだった。そこで、彼女らは、大好きな建設の仕事で、建設会社、コンサルタント、地質調査、施工管理など様々な建設の現場で働きながら、互いに励まし合い、意見交換しながら、自分たちの理想の実現を目指して、世の中に向かって、けんせつ小町の言葉を発信し始めた。

それがこの「意見集」であります。

この意見集をご覧になって、男性技術者の皆さまには、“えっ”と言いたくなるようなシーンがあるやもしれません。

現場の工程は押してくる、雨が降る、風が吹く、住民の皆さまのご注文は細部にわたる、昨今の建設現場の厳しさは、私が初めて現場へ出始めたころと比較にならないほどです。その中で、建設の世界の輝かしい光は、建設の仕事が大好きだ、この仕事が好きだという女性たちが増え、彼女らが置かれた状況をさらに良くしていこうという意欲を持って、言葉を発信し始めたことです。

この光が輝きながら、建設の仕事で働くことをさらにたくましく、誇りをもったものに変えていくことを願ってやみません。

