

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”

## 意見集レビュー

どうなった？職場環境  
5年間の改善の振り返り

けんせつ小町・チーム“愛”

# I N D E X



第1章	意見集レビューができるまで ……………	2
	すべての人が長く働ける建設業を目指して …	3
	「意見集レビュー」の発行にあたり ……………	4
	建設産業女性活躍推進計画と意見交換項目 …	5
第2章	意見集のレビュー ……………	7
	意見集レビューの見方 ……………	8
	良好なコミュニケーション ……………	9
	超過勤務の縮減・休日の確保 ……………	12
	育休取得推進 ……………	15
	柔軟な働き方の運用 ……………	16
	快適トイレ等、働く環境の充実 ……………	18
	意識面での環境整備 ……………	20
	技術力向上 ……………	21
	「建設産業等」のイメージアップ ……………	23
	各種サポート制度の周知・活用 ……………	25
第3章	チーム“愛”が働く現場での好事例 ……………	26
第4章	新たに見えてきた課題 ……………	34

1章

意見集レビューができるまで



## 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、行政の女性技術者を中心に構成される「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7年7月時点で、産・官の女性技術者（82名）により構成されています。

#### けんせつ小町・チーム“愛”のこれまでの主な活動

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

令和元年度～

「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

令和2年度

意見集発行  
意見集を中部地方整備局長に手交

令和4年度～

愛知工業大学を訪問し、建設系学生へ入職に向けての支援活動

## 「意見集レビュー」の発行にあたり



←意見集は  
こちら

### 意見集とは

「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、それらを解決に向けて、意見交換を行ってきました。意見交換を通して、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が抽出され、チーム“愛”を代表する言葉として「意見集」が作成されました。

#### 《意見集へのリンク》

<https://www.cbr.mlit.go.jp/aikoku/team-ai/document/pdf/ikensyu.pdf>

### 意見集レビューとは

この意見集の発信をとおして、労働環境の改善について働きかけ始めてから5年が経過しましたが、その間には「テレワーク」の出現や、「男性育児休暇」の普及など社会にはめまぐるしい変化がありました。そこで、この5年の間における労働環境の改善の有無について、チーム“愛”メンバーの職場で取り組まれた事例などを元に振り返りを行い、この「意見集レビュー」としてまとめられました。



# 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



① 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

② 体調への認識を持ち、配慮してほしい

③ 何でも相談できる雰囲気をつくってほしい

④ 定時退社の徹底に向けた取り組みを実施してほしい

⑤ 休暇取得の社会全体での理解を深め、徹底してほしい

⑥ 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

⑦ 育児休暇・介護休暇等の取得を推進してほしい

⑧ 異動・転勤の頻度や場所に配慮してほしい

⑨ 急用への対応等のために、勤務時間を弾力的に変えられるようにしてほしい

⑩ 現場事務所やトイレを快適に整備してほしい

⑪ 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

⑫ 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で開催してほしい(ハワハラに関する講習会など)

けんせつ小町・チーム“愛”からの意見

※ 「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画」とは  
<http://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo-const.tk1-000088.html>

## ② 女性に選ばれる産業を目指す

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事例の紹介
  5. えるほし、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

## ③ 建設産業で働く女性を応援する取組を全国に根付かせる

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



13 技術力向上のための機会を積極的に提供してほしい

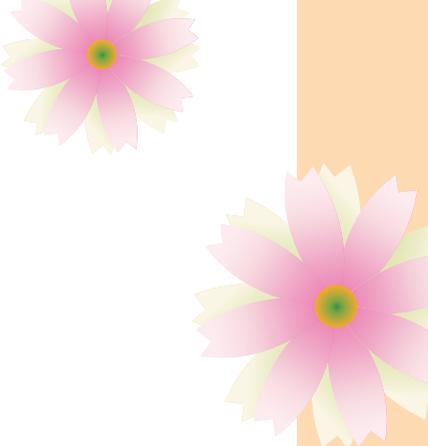
14 性別関係無く積極的な現場経験を積めるようにしてほしい

15 土木のイメージアップに資する取組みや入職支援を積極的に実施してほしい

16 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

17 取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



2章

意見集のレビュー





## 意見集レビューの見方

### 改善度 ★★☆☆☆

『改善された(満足している)』と『改善されつつある(どちらかという満足)』の2評価の割合で判断しています。

例えば、2評価の割合が60%~69%の場合、★★☆☆☆(星3つ)

チーム“愛”が働いていた

5年前の  
状況

チーム“愛”メンバーが、5年前に、仕事を通じて、日頃思ったり、感じたり、困ったりしていた状況について書いています。

チーム“愛”が働く

いま

5年前から状況がどの程度変化したか、4段階評価でアンケートを行った結果をまとめました。また、アンケートや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。

アンケートは、チーム“愛”メンバーに対し実施され、ゼネコン・コンサル・行政を含め37人からの回答が集計されています。

テーマ

良好なコミュニケーション

① [ 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 ]

改善度 ★★☆☆☆

チーム“愛”が働いていた

5年前の  
状況

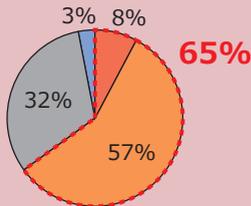
女性にスポットが当たりすぎていて、女性だからといって手厚くされると、逆に働きにくいなどの男性からの特別視に対する意見が多く挙げられました。

また、女性に対してのステレオタイプ的な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状況がありました。

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。

チーム“愛”が働く

いま



- 改善された(満足している)
- 改善されつつある(どちらかという満足)
- 変わらない(どちらとも言えない)
- 悪化している(不満である)

- 自身の発言を聞き入れてくれる。など、差別を感じない (改善された)
- 女性だからと以前では言われていたことが若手が働きやすくなるためにはという意識に変わってきている (改善されつつある)
- まだ女性の割合が少ない (変わらない)
- 未だに対外的な活動に女性を起用する雰囲気がある (悪化している)

## ② [ 体調への認識を持ち、 配慮してほしい ]

改善度 ★★☆☆☆

好事例ありP.32へ

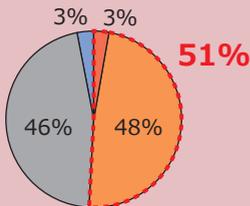
チーム“愛”が働いていた

5年前の  
状況

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。

チーム“愛”が働く

いま



- 改善された(満足している)
- 改善されつつある(どちらかという満足)
- 変わらない(どちらとも言えない)
- 悪化している(不満である)

- 若手職員の生理休暇の取得実績が増えている (改善されつつある)
- 男性の上司でも生理休暇取得を申し出ることが出来るようになった (改善されつつある)
- 生理で体調が優れなくても現場を休工には出来ない (変わらない)
- 女性から発信して所属部署内が改善しても、異動すれば元通りに (変わらない)

テーマ

良好なコミュニケーション

③ [ 何でも相談できる  
雰囲気をつくってほしい ]

改善度 ★★☆☆☆

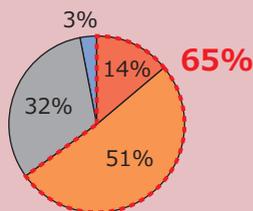
チーム“愛”が働いていた

5年前の  
状況

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。

チーム“愛”が働く

いま



- 改善された(満足している)
- 改善されつつある(どちらかという満足)
- 変わらない(どちらとも言えない)
- 悪化している(不満である)

- 女性の働く環境について理解してくれる上司がいる (改善された)
- 上司にもよるが、女性の管理職も増えたので相談しやすくなった (改善されつつある)
- 上司や周りの人柄によるところがあるが、課内の雰囲気が良いと相談しやすい (改善されつつある)
- その職場に配属されているメンバーによる部分大きいと感じる (変わらない)

テーマ

## 超過勤務の縮減・休日の確保

④ [ 定時退社の徹底に向けた  
取り組みを実施してほしい ]

改善度 ★★☆☆☆

チーム“愛”が働いていた

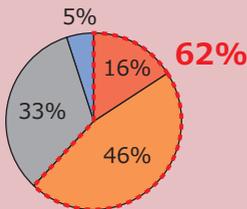
5年前の  
状況

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がありました。

チーム“愛”が働く

いま



- 改善された(満足している)
- 改善されつつある(どちらかという満足)
- 変わらない(どちらとも言えない)
- 悪化している(不満である)

- 会社として真摯に取り組んでいるため、改善されていると思う (改善された)
- 声掛けする人が多くなったと感じる (改善されつつある)
- 未だに、長時間働いている＝仕事を多くこなしている、という認識が強い (変わらない)
- 育児短時間勤務であるが、外部との打合せが多く帰れない (悪化している)

テーマ

超過勤務の縮減・休日の確保

⑤ [ 休暇取得の社会全体での理解を深め、  
徹底してほしい ]

改善度 ★★★★★

チーム“愛”が働いていた

5年前の  
状況

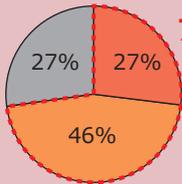
休む時に気を使う、休暇を取りにくい、休みを取りたい時に休めないなどの意見が多く挙がりました。

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。

チーム“愛”が働く

いま



73%

- 改善された(満足している)
- 改善されつつある(どちらかという満足)
- 変わらない(どちらとも言えない)

- 時間単位で取得できる、有給取る際に理由を聞かれなくなった (改善された)
- 週休2日制現場が増加してきている (改善されつつある)
- 休暇取得推進が継続的にされており、認知度は上がっていると感じる (改善されつつある)
- 長期休暇(年末年始等)以外での休暇が取りにくい (変わらない)

## ⑥ [ 分業化、新技術活用、平準化※<sup>1</sup>などにより ] 仕事を効率化してほしい

改善度 ★☆☆☆☆

チーム“愛”が働いていた

5年前の  
状況

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。

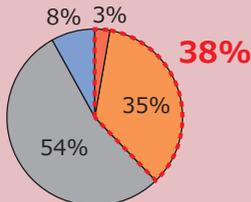
この背景として、受発注者間の書類のやりとりが多く、また作成する書類も膨大であるという意見が多くありました。それらの書類作成については、デジタル化が進んでいるものの、未だ完全にペーパーレス化されていない現状にあり、書類の様式や作成頻度なども発注者ごとに異なり、業務の効率が悪いとの指摘もありました。

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りました。

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。

チーム“愛”が働く

いま



- 改善された(満足している)
- 改善されつつある(どちらかという満足)
- 変わらない(どちらとも言えない)
- 悪化している(不満である)

- ペーパーレス化、押印レス化、RPA活用等の効率化が進んだ (改善されつつある)
- 平準化するための仕事量が増えた気がするので、効率化になったのか疑問 (変わらない)
- 分業化による技術力低下が否めない (変わらない)
- コンサルではまだ分業化が難しい状況(検査時は報告書を紙で用意) (変わらない)
- 新技術導入等の過渡期なので慣れるまでの試行錯誤等に時間を要する (悪化している)

※1:「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。

テーマ

育休取得推進

⑦ [ 育児休暇・介護休暇等の  
取得を推進してほしい ]

改善度 ★★☆☆☆

好事例ありP.27・28へ

チーム“愛”が働いていた

5年前の  
状況

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した。

チーム“愛”が働く

いま



- 改善された(満足している)
- 改善されつつある(どちらかという満足)
- 変わらない(どちらとも言えない)

- 男性社員でも育休・介護休暇を取る人が増えてきている (改善された)
- 育児休暇は取る人が増えたと感じる (改善されつつある)
- 男性の取得者も増えてきて女性だけに限った育児休暇でなくなってきている (改善されつつある)
- その人が優秀であればあるほど、休んでいるときの代わりはいない (変わらない)

テーマ

## 柔軟な働き方の運用

⑧ [ 異動・転勤の頻度や  
場所に配慮してほしい ]

改善度 ★★☆☆☆

好事例ありP.31へ

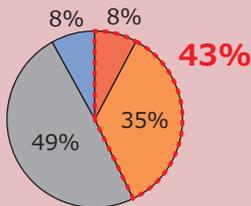
チーム“愛”が働いていた

5年前の  
状況

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。

チーム“愛”が働く

いま



- 改善された(満足している)
- 改善されつつある(どちらかという満足)
- 変わらない(どちらとも言えない)
- 悪化している(不満である)

- 希望配属とは異なる人事もあるが、個人の意見を尊重しようとする動きも見える (改善されつつある)
- 配慮というか、気にかけているような気はするが… (変わらない)
- 子どもが小さいにも関わらず遠方へ転勤させられる例が男性に多いため、男女平等を掲げるなら、男性への配慮も必要だと感じる (悪化している)

⑨ [ 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 ]

改善度 ★★☆☆☆

好事例ありP.29へ

チーム“愛”が働いていた

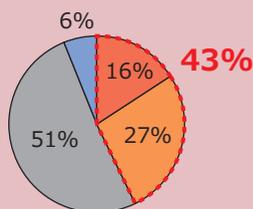
5年前の  
状況

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当が重いため、急速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、子どもの急な病気に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。

チーム“愛”が働く

いま



- 改善された (満足している)
- 改善されつつある (どちらかという満足)
- 変わらない (どちらとも言えない)
- 悪化している (不満である)

- 臨機応変に対応してもらえる、時間休の取得制度もある (改善された)
- 時差勤務やテレワークなど、柔軟な働き方で対応が出来るようになっていきているので、改善の兆しはある (改善されつつある)
- コロナ禍で進んだ在宅勤務が今年に入って原則不可となり、働き方の多様性が無くなった (悪化している)

テーマ

快適トイレ等、働く環境の充実

⑩ **「現場事務所やトイレを  
快適に整備してほしい」**

改善度 ★★☆☆☆

チーム“愛”が働いていた

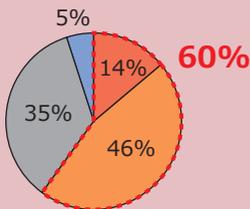
5年前の  
状況

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。

チーム“愛”が働く

いま



- 改善された(満足している)
- 改善されつつある(どちらかという満足)
- 変わらない(どちらとも言えない)
- 悪化している(不満である)

- 匂いもなく快適である (改善された)
- 官庁工事に関わらず快適トイレを入れる現場が増えつつある、喫煙場所の分離を始めとした現場環境の改善が拡大化してきている (改善されつつある)
- トイレカーの場合は女性専用はなく、男女兼用である (変わらない)

テーマ

快適トイレ等、働く環境の充実

⑪ [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

改善度 ★★☆☆☆

好事例ありP.30へ

チーム“愛”が働いていた

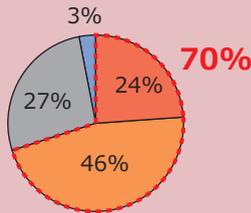
5年前の  
状況

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。

チーム“愛”が働く

いま



- 改善された(満足している)
- 改善されつつある(どちらかという満足)
- 変わらない(どちらとも言えない)
- 悪化している(不満である)

- 作業着改善の委員会をつくり、新しい作業着に変更予定 (改善された)
- 以前はなかった女性用のサイズ展開もされるようになり、選択肢が増えた (改善された)
- 男性と同デザインで女性サイズの展開がされるようになった (改善されつつある)
- 男性のSサイズでは女性の体型に合わないため、動きづらい (変わらない)

テーマ

## 意識面での環境整備

⑫

# 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で開催してほしい

(パワハラに関する講習会など)

改善度 ★★☆☆☆

好事例ありP.33へ

チーム“愛”が働いていた

5年前の  
状況

「建設業及び関連業」※2(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。

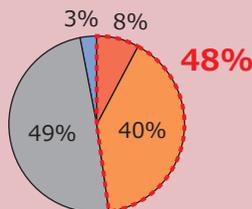
また、みんなが被害者、加害者にならないような理解とコミュニケーションを深めた意識改革が必要との意見が多く挙がりました。

※2:「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。

チーム“愛”が働く

いま



- 改善された(満足している)
- 改善されつつある(どちらかという満足)
- 変わらない(どちらとも言えない)
- 悪化している(不満である)

- 昇格後研修やコンプライアンス研修等で外部講師による教育が必ず行われるようになった (改善された)
- 定期的に講習会やコンプライアンスメールマガジンなどの配信がある (改善されつつある)
- eラーニング等を実施されているが、体感としては変わらない (変わらない)
- 講習会等は開催されていない (変わらない)

⑬ [ 技術力向上のための機会を  
積極的に提供してほしい ]

改善度 ★★☆☆☆

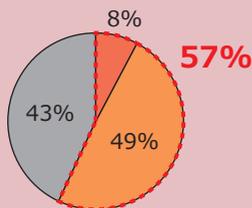
チーム“愛”が働いていた

5年前の  
状況

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。

チーム“愛”が働く

いま



- 改善された(満足している)
- 改善されつつある(どちらかという満足)
- 変わらない(どちらとも言えない)

- WEB会議が盛んになり、他支店の研修にも参加できるようになった (改善された)
- 定期的な勉強会が開催されるようになった (改善されつつある)
- ドローンの実習など若手職員に対しては様々な研修を実施 (改善されつつある)
- 日々の作業と並行なので、参加者の積極性による部分も大きい (改善されつつある)

## ⑭ [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]

改善度 ★★☆☆☆

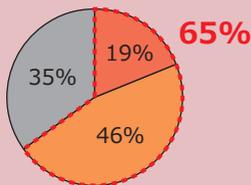
チーム“愛”が働いていた

5年前の  
状況

「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。

チーム“愛”が働く

いま



- 改善された(満足している)
- 改善されつつある(どちらかという満足)
- 変わらない(どちらとも言えない)

- もともと出来ていると思う (改善された)
- 実際に現場に出て、作業を手伝ったりしている (改善されつつある)
- 男女関係なく個人の希望に沿った部署配置が行われつつあると感じる (改善されつつある)

テーマ

「建設産業等」のイメージアップ

⑮ [ 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 ]

改善度 ★★★★★

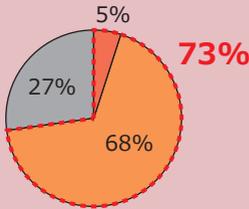
チーム“愛”が働いていた

5年前の  
状況

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。

チーム“愛”が働く

いま



- 改善された (満足している)
- 改善されつつある (どちらかという満足)
- 変わらない (どちらとも言えない)

- 近隣の学校へ挨拶へ行き会社説明会をしたり、高校生写真部を現場に呼びフォトコンテストを行っている (改善された)
- 業界全体で改善されていっていると思う (改善されつつある)
- 建設技術フェアを通して、学生さんも興味を持っているんだと感じる (改善されつつある)
- 現場作業のイメージが強く、女性が出来る仕事のイメージが湧きにくい (変わらない)

①6 [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]

改善度 ★★☆☆☆

チーム“愛”が働いていた

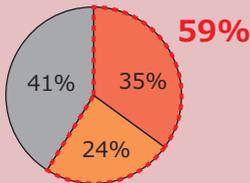
5年前の  
状況

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。

チーム“愛”が働く

いま



- 改善された(満足している)
- 改善されつつある(どちらかという満足)
- 変わらない(どちらとも言えない)

- ネイルや髪色等に関する規則はない (改善された)
- 現場職でネイルや明るい髪色の方は男女問わず増えてきている (改善されつつある)
- 他業種の会社員と同程度の規律はあるが、もともとそれ程厳しくない (変わらない)

テーマ

各種サポート制度の周知・活用

①7 [ 取り組みに関する会社間の  
情報共有を促進してほしい ]

改善度 ★★☆☆☆

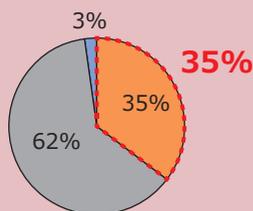
チーム“愛”が働いていた

5年前の  
状況

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。

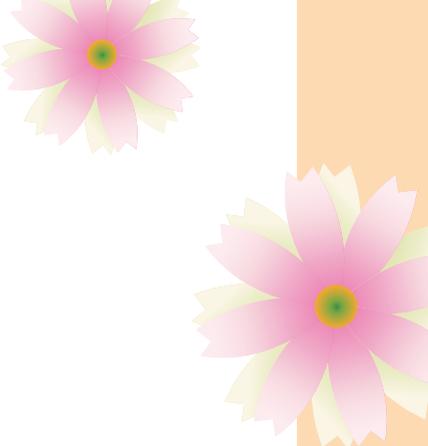
チーム“愛”が働く

いま



- 改善されつつある(どちらかという満足)
- 変わらない(どちらとも言えない)
- 悪化している(不満である)

- 同業種ではコンプライアンスが厳しくなっているため、情報共有も困難になっている (変わらない)
- 他社と交流する機会があまりない (変わらない)
- 競争法等の観点から、同業他社と接することに対する締付が強くなった (悪化している)



3章

チーム“愛”が働く現場での好事例



## ⑦ [ 育児休暇・介護休暇等の 取得を推進してほしい ]

### 好事例

#### 育児休暇に関する制度や配慮事項を冊子にして 社内で読んでもらえるように

育休に関する制度の整理や、育休取得者に対して配慮すべきことなどを整理した「冊子」を作成し、従業員やそのパートナーが妊娠したときに本人やご家族、上司やチームの人たちに読んでもらうようにしました。

■株式会社日本ピーエス、株式会社エイト日本技術開発■

育児休業・産後パパ育休に関する専用の相談窓口を設置しました。

■丸洋建設株式会社■

家庭内のコミュニケーションが良くなり、育児の大変さを身をもってわかったことで、家族のきずなが強くなったと感じています！

(株式会社エイト日本技術開発)

女性社員の育児休業はもとより、男性社員の育児休業も現在のところ100%取得しています。

(丸洋建設株式会社)



## 好事例

## 男性職員が育児に伴う休暇を取得しない場合、 取得勧奨と理由の確認を行う取り決めに

管理職員は子が生まれる男性職員に対し、育児に伴う休暇を合計1か月以上の取得を推奨することになっています。また、取得意向がない、または1か月に満たない場合は、理由の確認や取得勧奨を行うことになっています。これにより女性の育児休業はもちろん、男性も育児のための休暇を100%取得しています。

■ 中部地方整備局 ■

管理職員は職員の育休取得計画書を作成し、人事担当課に報告します。組織で職員の育休取得の確認と推奨をする仕組みを導入しています！



上司が取得を前提に話を進めてくれるため、育休がとりやすい！

⑨ [ 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 ]

好事例

勤務時間は2種類選択制・時間単位有給の取得が可能

ライフスタイルを考慮し、勤務時間区分をA制(9時～17時)・B制(9時半～17時半)の2種類用意しています。また、子の看護休暇や時間単位で有給休暇をとることが可能なため、急用への対応がしやすい環境整備を進めています。さらに、在宅勤務を週に複数日取得可能とした事業所もあり、より働き方改革を進めています。

■株式会社エイト日本技術開発■

育児休暇明けのメンバーにおいて、お子さんの急な発熱対応などでも半日有給とらずに、効率的に運用ができる！



保育所の送迎に合わせて勤務時間を選択できる！

## ⑪ [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]

### 好事例

#### 作業服の生地や色を変更してもらい、 フルハーネスも女性専用を導入

女性社員が主導の下、様々な作業服(ズボンのみ)のサンプルを集め、その中から『動きやすい』『汚れが落ちやすい生地』『下着が透けない色や生地』などを踏まえて選定し、現在導入しています。また、従前のフルハーネスは重たく肩や腰に負担が生じていたため、女性専用のフルハーネス(小町ハーネス)を導入し女性社員の負担を軽減しています。

■中部復建株式会社■

作業ズボンの事を気にして作業すると事故等に繋がる危険性もあるため、ズボンの色を黒色に変更してもらおうよう会社に申請しました。

■朝日工業株式会社■

女性専用のフルハーネスは、胸ベルトの位置が上下調節可能なため、胸が圧迫されず快適に装着ができ、作業の際に苦痛を伴わなくなった！

(中部復建株式会社)



ズボンの色が黒色に変更になったことにより、気掛かりがなくなった！

(朝日工業株式会社)

⑧ [ 異動・転勤の頻度や  
場所に配慮してほしい ]

好事例

自身の働き方にあったコースを選択できる

社員の働き方の多様性を目的として、「広域コース」と「地域限定コース」が選択できるようになっています。※申請条件あり

毎年、本人から会社へ申請することが出来ます。

■株式会社エイト日本技術開発■

育児や介護等について、ある程度の将来を見据えて安心して就業出来るようになった！

地域限定コース取得者は、全体の11.6%まで増えている！



## ② [ 体調への認識を持ち、 配慮してほしい ]

### 好事例

#### 生理休暇の直接的な呼び方を変更

生理休暇(年6回・有給取得可能)があったが、言いづらい名称であったため、名称を“F休暇”に変更をした。

■株式会社日本ピーエス■

直接的な呼び方ではなくなったため、休暇を口頭で伝えやすくなった。また、自分以外の女性がF休暇で休む場合にも、“F休暇”と回りに伝えやすくなった！



当事者ではない男性社員には“F休暇”が浸透しておらず、場合によっては説明をする必要があるため、改善されているとは言い難い一面もある…

⑫ [ 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で開催してほしい ]  
(パワハラに関する講習会など)

好事例

外部講師による講習会の開催や  
社内掲示板に相談窓口を設置

外部講師によるハラスメント講習を行っています。ハラスメントの定義や事例などを知ることができ、『ハラスメントが無い職場→企業存続に不可欠』であることを社員全員で共有しています。

■ 中部復建株式会社 ■

社内掲示板にハラスメントに関する通報・相談窓口を設けています。これについては、社内設置の相談窓口の他、外部委託の社労士へのメール相談も可能としています。

■ 株式会社エイト日本技術開発 ■

どういった行動がハラスメントにあたるのか、社員に周知され、職場環境が向上している！

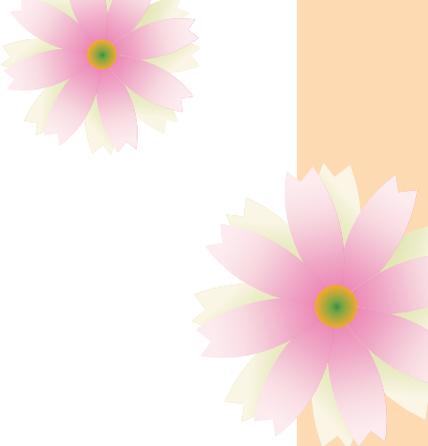
(株式会社エイト日本技術開発)



ハラスメントの理解とその防止に繋がっていると感じる！

今後も継続的にハラスメント等に関する講習会を実施する必要があると思う

(中部復建株式会社)



4章

新たに見えてきた課題





## 次なるステップを目指して

意見集を発行してから約5年が経過して、働く環境も変化してきています。  
そこで新たな課題が生じてきています。  
今後は新たに生じている課題に対しても『現状を変えるための提案』を行う  
ために、意見交換会を継続して行っていきます。

## 〔 育休取得の増加に伴う人手不足への対応 〕

チーム“愛”が働いている

### 現状

5年前と比べて、育休や時短勤務の取得が進みました。  
一方、育休取得等に伴い欠員が生じた場合、人員補充がないため残されたメンバーで業務分担をする必要があり、仕事のしわ寄せが来ている課題があります。

現状を  
変えるための  
みんなの

### 意見

- ・ 欠員が生じる時には、人員を補充してほしいと思う。
- ・ 勤務時間は、通常の8時間・時短の6時間のみだけでなく、7時間や7.5時間など柔軟な働き方が出来ると良いと思う。
- ・ 業務データをクラウドで複数人が共有して、引継ぎがスムーズに出来ると良いと思う。
- ・ 業務を属人化せず、シェア出来る分はシェアしておくと思う。
- ・ 書類の電子化をさらに推進してほしいと思う。

チーム“愛”からの

### 提案

- ・ 欠員が生じる場合は、人員の補充や業務データをクラウドで複数人が共有するなど、事前に準備をしっかり整えて現場のことを考慮した対応をしてほしい。



## 年配の人の意識改革が進みにくい

チーム“愛”が働いている

### 現状

5年前と比べて、ハラスメント防止や多様性への理解が進みました。  
一方で、年配の人への意識改革が進んでいないなどの課題が浮き彫りになりました。  
年配の方は役職も上であることが多く、意識改革に向けた指摘のしづらさやこれまでの経験上当たり前と思い込んでいることが多いことが課題として挙げられました。

現状を  
変えるための  
みんなの

### 意見

- ・ 社外または年配の方の上司から長期でアプローチをしてもらいたい。
- ・ ハラスメント等に関する匿名の社内アンケートを実施してほしいと思う。
- ・ 発注者から定期的に工事現場へ、現場状況を確認するアンケートを送ってほしい。

チーム“愛”からの

### 提案

- ・ 会社側が、匿名によるハラスメント等のアンケートを実施することで、従業員が抱えている想いを把握してほしい。
- ・ 年配の方へは、上司から指導をしていただきたいので、現場の状況を上司は把握してほしい。もっと現場の意見をきいてほしい。



## 〔女性の管理職や先輩が少なく、 キャリアパスなどに不安がある〕

チーム“愛”が働いている

### 現状

5年前と比べると、女性の採用が増え、同世代の仲間は増えてきた感覚があります。一方で、身近に女性の先輩がいないこと、資格を取得し自主主導で仕事をしたいと思っているが家庭を持った時に両立できるのかなどキャリアパスに関する不安があります。

また、子供がいても通常通り仕事が振られるため、仕事と家庭の両立も不安を感じています。

現状を  
変えるための  
みんなの

### 意見

- ・ 業界全体的に女性管理職が少ないのは仕方がないことなので、自分たちが今後のロールモデルを作っていく。
- ・ 価値観が多様化したため、ロールモデルも複数パターン必要かもしれない。

チーム“愛”からの

### 提案

- ・ 自分たちが下の世代のロールモデルになっていく。
- ・ 会社単位では、女性の先輩が少ないため、会社を超えた交流の場があればよい。



## 〔テレワーク、ウェブ会議の出現〕

チーム“愛”が働いている

### 現状

5年前にはなかったテレワークやWEB会議が出現し、関係者間でのWEB会議や子供の発熱時にテレワークを活用したりしています。

現状を  
変えるための  
みんなの

### 意見

- ・ 通院等の私用や子供の体調不良時等の急用でも、時間を見て仕事を進めることが出来る。
- ・ 移動を伴わないため、集まりやすく時間を合わせやすい。
- ・ テレワークを増やすことで、事務所の面積を小さくすることが出来るのではないか。
- ・ コミュニケーションが取りづらく、図面を見る時などどこを見たら良いのか分かりづらい、話をするタイミングが難しい、発言をしづらい。
- ・ 本当に仕事をしているのか、疑われる懸念がある。
- ・ テレワークをもっと推進して欲しい。職場のみにPCを置いている場合、急な対応での自宅テレワークが出来ないため2拠点に1台ずつほしいと思う。

チーム“愛”からの

### 提案

- ・ 働き方の多様化のためには、テレワークを廃止すべきでない。
- ・ ただし、対面の方がコミュニケーションが図られるため、ケースバイケースでの活用が良いと思う。
- ・ また、周辺機器(モニターやWiFi)の環境整備や拠点ごとにPCを支給してほしい。





意見集レビュー

けんせつ小町・チーム”愛”

初版 2025年8月8日