



メンターが女性と
現場所長をつなぐ



経営者の理解



保育園送迎の時間帯を
フォローする
バックアップ体制の整備



女性による
ワーキンググループを
社内に立ち上げ



有能な女性を
管理職に登用



資格取得を
全面的にバックアップ

建設業 女性の活躍応援 ケースブック

Case Book



女性も働きやすい
現場を女性目線で
パトロール



現場に
「女性ご意見箱」を
設置



人事制度で
女性活躍を応援



女性も活躍できる
建設業をみんなで
つくりましょう

建設業における女性活躍については、平成 26 年 8 月に官民共同で策定した「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」を契機に、5 年で女性倍増を目指し、その機運が高まっているところです。

一方、「女性の活躍や定着推進にあたり、具体的に何をすれば良いかわからない」という声も聞かれます。このケースブックは、女性も働きやすい現場環境実現の実践事例をはじめ、女性活躍を応援する先進的な取組についてテーマ別に紹介し、情報発信を行うものです。是非ご活用いただき、建設業界全体に女性活躍の場を広げましょう！



ヨコのつながりをつくろう

女性が活躍する工事チームの編成	1
女性によるワーキンググループを社内に立ち上げ	2
関連会社を含めた女性交流会の発足	3
業界特有の課題解決にむけたヨコのつながりを組成	4



働き方を応援しよう

保育園送迎の時間帯をフォローするバックアップ体制の整備	5
メンターが女性と現場所長をつなぐ	6
妊婦さんの「働きたい!」の声を応援するサテライトオフィス	7
人事制度で女性活躍を応援	8
パートナーと共に参加する両立支援セミナー	9
イクボスと女性の交流イベントを開催	10
育児・介護休業制度を自社制度に	11
経営者の理解	12



働きやすい現場をつくろう

女性専用の仮設トイレを設置	13
現場の女性みんなが使える「高度セキュリティパウダールーム」の設置	
女性用トイレ、更衣室の配置に工夫	14
女性も働きやすい現場を女性目線でパトロール	15
現場に「女性ご意見箱」を設置	
女性の声を取り入れた作業着で応援	16



女性のキャリアを応援しよう

資格取得を全面的にバックアップ	17
有能な女性を管理職に登用	18
女性の建設マスター	19
女性現場監督を育成	
マルチリノベーターを自社で育成	20



女性が活躍する工事チームの編成

～なでしこ工事チームが率先して 職場改善や女性の入職促進に貢献～

POINT

- ・女性活躍を推進する活動の中核をなでしこ工事チームが担い、女性にとって厳しい現場である鉄道工事の職場環境の整備を推進している。
- ・なでしこ工事チームの活動をアピールし、女性の入職促進を図っている。
- ・女性技術者をかかえる他現場と所長を含めた交流を図り、不安や悩みの解消に努めている。



現場を巡回するなでしこ工事チームの女性技術者
(左:今野夏実さん、右:岩川実郷さん)

取組の背景と動機

両立支援、ダイバーシティ両面から女性活躍を推進

鉄建建設(株)は、「中期経営計画」において基本方針の一つに掲げた「人材力」を強化するため、ワークライフバランスとダイバーシティ推進の両面から、女性の活躍推進を目指している。女性社員と部長クラスの幹部が参加する「ダイバーシティ推進ワーキング」を立ち上げ、女性のライフイベントを考慮した各種制度の整備や女性社員のキャリアパスの構築など、女性が力を発揮し、生き生きと働ける職場を作るために活動を開始した。



なでしこ工事チーム登録証を掲げるチーム新橋のメンバー

取組の概要

環境整備、職場 PR の主役となるなでしこ工事チーム

女性の活躍推進の一環として、新橋駅の改良工事の現場に、女性が主体的に活躍するなでしこ工事チーム(チーム新橋)を編成した。メンバーは、鉄道工事に必要な資格を持つ入社5年目の女性技術者をリーダーに、社員の技術者、鉄筋工や列車見張員等の技能者からなる女性8名。トイレ・更衣室を備えた女性専用休憩所の改善や作業服のデザイン変更などに取り組んでいる。また、女子大学生の入職支援となるインターンシップや現場見学会の運営にも協力、女性が活躍できる職場であることや建設業の魅力について積極的にアピールしている。



協力会社の作業員と打ち合わせを行うなでしこ工事チーム

取組の成果、今後の課題

女性新入社員との交流を図り、不安や悩みを解消

チーム新橋の所長と女性技術者は、他現場の所長や女性技術者とも交流し、悩みや不安を解消するために情報交換を行うなど、女性技術者の定着にも大きな役割を果たしている。今後、女性の積極的な採用を計画する同社は、なでしこ工事チームの活躍が模範となり、職場環境の改善に向けた取組が全社に広がることを期待している。

取り組んでいる会社の概要

鉄建建設株式会社

代表者：林 康雄(代表取締役社長)
所在地：東京都千代田区三崎町二丁目5番3号
資本金：182億9,370万円
事業内容：土木・建築工事の施工、企画、設計、監修コンサルティング業務、都市開発、不動産事業など

従業員数：1,617名(平成27年9月)
女性従業員数(率)：98名(全従業員の6.1%)
女性活躍を推進するための就業規則、取組等：
・育児休業制度、育児時短勤務制度、介護休業制度、産前産後休暇制度など



1 ヨコのつながりをつくろう

女性によるワーキンググループを社内に立ち上げ

～「WOMAN ワーキング」を立ち上げ、職場づくりに女性の意見を反映～

POINT

- ・女性の存在がより重要なものとなっていくことを踏まえ、女性の意見を聞き、検討していくワーキンググループを設置。
- ・ワーキンググループでは主に結婚・出産後など、将来についての意見交換を実施。
- ・自分たちの意見が反映される場があることで、女性たちが将来に対し前向きに。



月に一回開催される「WOMAN ワーキング」

取組の背景と動機

女性の意見を聞き、検討する「WOMAN ワーキング」

(株)三幸工務店では、「男女問わず、能力のある者が管理職になるべきだ」の方針のもと、平成 20 年に女性の初級管理職が誕生、現在は 8 名いる女性社員のうち 2 名が、それぞれ次長職、係長職として活躍している。このように、会社にとって女性の存在がより重要なものとなっていくことを踏まえ、同社は女性の意見を聞き、検討していくワーキンググループ、「WOMAN ワーキング」を立ち上げた。



現場で活躍する女性技術者

取組の概要

ワーキングの成果を女性が活躍できる環境整備につなぐ

同社では、国家資格を持った女性も家事と子育てを両立させながら活躍しているが、「WOMAN ワーキング」は女性がさらに活躍できる職場環境づくりを目指す取組として実施されている。月に一回、女性社員全員が参加して開催される交流会では、独身女性が多いこともあって、現在は主に自分たちの結婚後や、出産後のことをテーマに意見交換を行っている。育児・介護休暇制度のあり方や、結婚・出産後も雇用が確保される環境づくりなどについて話し合わせ、そこで明らかになった問題点や出された要望が、会社が女性社員たちの実情を踏まえた環境整備を進めていく上で、重要な足掛かりとなっている。



施工状態の確認を実施

取組の成果、今後の課題

女性社員たちの意識が変化、将来ビジョンが前向きに

「WOMAN ワーキング」を立ち上げたことで、女性社員たちの意識が変わってきた。自分たちの意見が反映される場があるということで、将来のビジョンを前向きに描くことができるようになった。

現在、同社は現場に女性技術者を 1 名配置している。このことは現場や取引先の雰囲気や和み、仕事が円滑に運ぶ要因にもなっている。女性ならではのいい仕事ぶりに加え、そうした点も念頭に、同社は数年以内に女性技術者を 3 名以上まで増員したいと考えている。

取り組んでいる会社の概要

株式会社三幸工務店
 代表者：村社 勝（代表取締役）
 所在地：岡山県岡山市北区津高 140-3
 資本金：4,700 万円
 事業内容：土木工事業、建築工事業、建設関連資材販売事業、不動産業、宅地建物取引業

従業員数：90 名
 女性従業員数（率）：8 名（全従業員の 8.8%）
 女性活躍を推進するための就業規則、取組等：
 ・育児休業制度、介護休業制度など



1 ヨコのつながりをつくろう

関連会社を含めた女性交流会の発足

～やりがいの持てる職場環境づくりを目指し、
女性技術者たちが「こまち会」を結成～

POINT

- ・将来の人材確保も視野に、女性技術者・技能者たちによる「こまち会」を結成。会社への提言などを行なっている。
- ・女性の働きやすい環境づくりを通じて、清潔で明るい現場づくりを目指す。

平成 26 年、森建設(株)では、女性技術者の入職促進・定着を目指し、同社や関連会社で働くダンプ運転手、重機オペレーター、コンクリート技士など、女性 5 名をメンバーとした「こまち会」を発足させた(現在は 6 名)。

「こまち会」では、女性が働きやすい職場にするため、現場や職種を越えた交流を通して、職場に対して待遇や設備に関する要望のとりまとめ等を行っている。また、会社にとっても、女性が活躍できる現場は、清潔で明るい現場につながり、優秀な人材の確保にもプラスになると考え、積極的に支援している。



現場を撮影する女性技術者



「こまち会」を結成した際に撮影された写真

取り組んでいる会社の概要

森建設株式会社

代表者：森 政広 (代表取締役社長)
所在地：鹿児島県鹿児島市上荒田町 29 番 23 号
資本金：5,000 万円
事業内容：土木、建築、鳶・土工、舗装、浚渫、水道、大工、管、造園工事、電気工事

従業員数：49 名 (平成 27 年 8 月 11 日)
女性従業員数 (率)：7 名 (全従業員の 14.3%)
女性活躍を推進するための就業規則、取組等：
・育児休業制度、介護休業制度など



1 ヨコのつながりをつくろう

業界特有の課題解決に向けた ヨコのつながりを組成

～住宅建設現場の課題解決を目指し所属を越えて女性技術者が結集～

POINT

- ・働きやすい現場とするため、ハウスメーカーに所属する女性技術者が会社の垣根を越えた交流や対話ができる「女性技術者情報交換会」を主催。
- ・戸建てや集合住宅の建設現場に特有の課題を抽出し、一丸となって解決を目指す。
- ・女性技術者の視点から装備品類の改善についても意見を集約し、改善提言を行う。



女性技術者情報交換会

取組の背景と動機

ハウスメーカー中心に業界が結集し、女性活躍を検討

全国低層住宅労務安全協議会(低住協)は、ハウスメーカー、専門工事業等約 50 社が参加し、労災防止や労務管理の改善等を推進する団体である。平成元年の発足以来、会社や業種の垣根を越えた活動を基本に建設現場の安全を追求してきた。今般、建設業界における女性活躍に向けた官民挙げた動きを踏まえ、ハウスメーカーを中心とする団体として、女性の活躍推進を検討。戸建て、集合住宅の建設現場に潜む特有の課題を抽出し、その解決や改善に取り組むことに着手した。



腹部への負担を軽減する女性用フルハーネス

取組の概要

女性技術者が一堂に会し、情報交換と共有化を推進

低住協では、活動の中心となる「女性技術者情報交換会」を主催。現場で活躍する各社の女性技術者が一堂に会し、それぞれが抱える課題や悩み、働きやすい職場とするための各社の工夫等を披露し合うことによって情報を共有し、解決の糸口を探る。あわせて、装具類の課題を検討し、開発メーカーに改善提言を行うことを目的とする。

第一回「女性技術者情報交換会」(平成 27 年 8 月 24 日)には、約 40 名が参加。育休後の現場復帰の現状や直接復帰を可能とする工夫等について意見交換が行われた。会場には女性用装備品の試着コーナーが設けられ、試着の感想や課題、要望等も紹介された。



ハーネスを実際に試着し、装着感を確認

取組の成果、今後の課題

住宅建設現場に特有の課題を抽出し、解決を図る

情報交換会では、少数体制のために休みがとりにくいうえ、休みの時でも施主の問い合わせには対応しなければならないなど、中・小規模の現場を監督する女性技術者の厳しい状況が明らかにされつつある。低住協では、このような業界特有の課題の解決に向けて、メンバー企業が丸となって、女性が活躍できる環境整備を強力に推進していく。

取り組んでいる会社の概要

全国低層住宅労務安全協議会

代表者：宗像 祐司(会長)

所在地：東京都墨田区江東橋 2-14-7
錦糸町サンライズビル 5F

事業内容：安全施工マニュアル、災害事例等の検討に関する研究会や講習会の開催、安全パトロールの実施、災害防止活動への参画、情報開示等

会員数：59 社

【ハウスメーカー】：18 社

【足場メーカー・施工】：11 社

【仮設機材・資材等】：7 社

【外装工事】：3 社

その他として、仮設工事、電動工具メーカー、保護具メーカー、安全標識・機材販売、設備機器工事、電気工事等 20 社

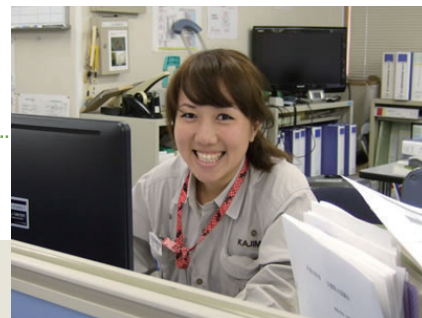


保育園送迎の時間帯をフォローする バックアップ体制の整備

～「フレックス制度」と「現場の協働」で育休明けの現場復帰を叶える～

POINT

- ・現場に直接復帰した女性技術者が、育児と仕事を両立し、キャリアを継続できるように、職場の協働によりサポートを実施している。
- ・朝礼等に参加できなくても、情報を共有できる工夫も導入済み。
- ・円滑にフレックス制度が実施されるよう、従業員の理解促進を図っている。



現場に直接復帰した女性技術者の野上早織さん

取組の背景と動機

現場が協働して女性の活躍をフォロー

女性の現場登用を積極的に進めている鹿島建設(株)。同社が幹事を務める京急大師線地下化工事(第3工区)のJV工事事務所はその先進的現場の一つであり、配属された女性技術者が働きやすい環境の整備を進めている。鉄道現場において体力的に厳しい夜間作業の調整や妊娠中の技術者が、産休に入るまで仕事を続けられるように職務の一部を協力会社の社員に移管するなど、現場での協働によって、女性技術者の活躍をフォローする体制づくりに取り組んできた。

取組の概要

子育てしながら安心して働ける環境づくりに取り組む

現在、育休明けに直接、現場復帰した女性技術者のために、育児をしながら安心して働ける職場づくりを進めている。

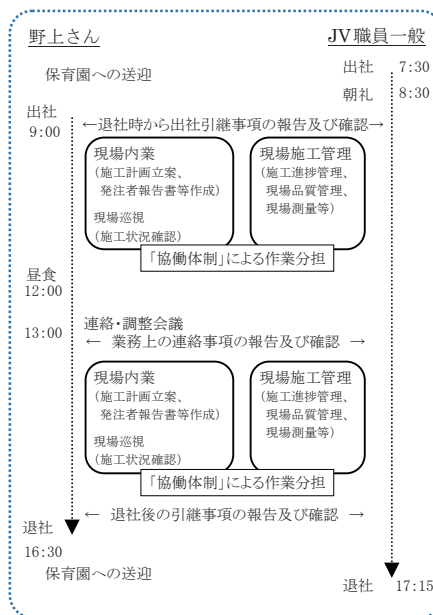
育児のために勤務時間を調整できるフレックス制度を活用する女性の業務の円滑化のため、本人とJV職員の役割を変則的に分担する「協働体制」を構築。朝礼に出席できなくても、出勤後の報告によって情報を共有できる仕組みや、現場業務を分担してもらう代わりに書類作成等の業務を引き受ける仕組みを作るなど、工事事務所所長が中心となって、育児中の女性技術者が活躍できる仕組みと雰囲気を作り上げている。

取組の成果、今後の課題

育休明け現場復帰のロールモデル

育休明けには管理部門で勤務する女性が多いなか、直接、現場に復帰して、育児と両立しながら仕事を継続しているロールモデルとなっている。今後、育児をしながら現場で働く女性技術者が増えることを考慮し、フレックス制度を活用して働くことに対して周囲の理解を一層促していく必要があると考えている。

フレックス制度を活用した野上さんの1日(例)



現場で工事の進捗を管理する

取り組んでいる会社の概要

鹿島建設株式会社

代表者：押味 至一（代表取締役社長）

所在地：東京都港区元赤坂 1-3-1

資本金：814億円余

事業内容：建設事業、開発事業、設計・エンジニアリング
事業ほか

従業員数：7,991名（平成27年4月1日）

女性従業員数（率）：1,196名（全従業員の15.0%）

女性活躍を推進するための就業規則、取組等：

- ・育児休業制度、育児のためのフレックス短時間勤務制度、介護休暇制度など



メンターが女性と現場所長をつなぐ

～女性の能力発揮をサポートするヒューマンリソースセンター～

POINT

- ・採用、教育、自己啓発、配属など、「人」に関わる全てにワンストップで対応する専門部署を新設。女性が能力を発揮できる環境整備にも大きく貢献。
- ・現場所長、女性技術者と日常的に面談、意識のズレの解消と信頼関係の形成を後押し。
- ・女性課長が要となり、現場の要望等を吸収するため奔走し、きめ細かく対応。



ヒューマンリソースセンターでは現場所長との面談も行っている

取組の背景と動機

意欲の高い社員を評価する社風が、女性活躍を後押し

(株)松下産業は、社員がやりがいを持って働ける職場づくりを推進している。従来から男女の区別ない評価を徹底しており、女性社員の半数近くが管理職に就き、女性新規学卒者も早くから現場監督として活躍するなど、意欲の高い人材を重視している。平成 24 年度より 2 期連続、文京区「ワークライフバランス推進企業」^(※)として認定された。

(※) 仕事と子育て・介護の両立支援、男女共に働きやすい職場環境づくり等に取組む企業を文京区が認定する制度。

取組の概要

女性の活躍を支えるヒューマンリソースセンター

平成 24 年 7 月、松下社長自らの発意により、人材の更なる活躍を推進すべくヒューマンリソースセンターを開設。採用、研修など、「人」に関わるあらゆる問題にワンストップで対応している。

センターの役割の大きな一つに、女性が能力を発揮できる環境の整備がある。女性を受け入れた現場にある戸惑いや気兼ねを解消するため、現場所長及び女性技術者と日常的に面談を実施するほか、社員の悩みを分析しフィードバックする取組など、きめ細かい対応により、互いに分かり合える関係の構築を支援する。

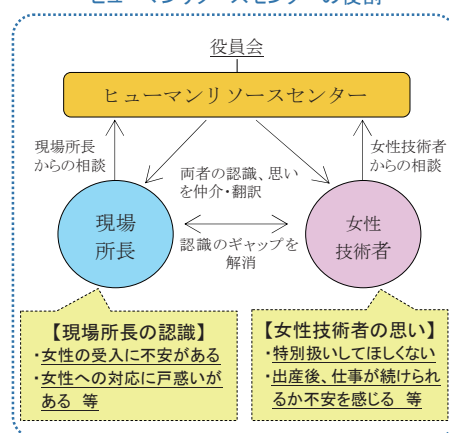
キャリアカウンセラーの資格を持ち、自らも子育てする女性課長がセンターの要となることで、女性技術者からの相談もし易い体制になっている。

取組の成果、今後の課題

既に新卒者が 15 階建てビルの現場監督として活躍

センターを開設して 3 年で、既に入社 3 年目の女性学卒者が 15 階建てビル建設の現場監督として活躍している。緻密な計画を立てることから失敗が少ないと周囲の評価も高い。今後は、女性が働きやすい職場づくりや、新卒の技術者が安心して家庭を持ち、子育てしながら働ける環境づくりを目指して邁進していく。

ヒューマンリソースセンターの役割



左手前が入社 3 年目の女性現場監督

取り組んでいる会社の概要

株式会社松下産業

代表者：松下 和正（代表取締役社長）

所在地：東京都文京区本郷 1-34-4

資本金：3 億 1,240 万円

事業内容：総合建設業、マンション・ビル等の新築・改修工事、土木工事、地業工事

従業員数：232 名

女性従業員数（率）：15 名（全従業員の 6.5%）

女性活躍を推進するための就業規則、取組等：

- ・育児休業制度、育児短時間勤務措置、残業時間抑制プロジェクト（現場の長引くデスクワークの負担を軽減するため、派遣等の活用を推進中）など



妊婦さんの「働きたい！」の声を 応援するサテライトオフィス

～キャリアを妨げられることなく、女性が存分に働ける仕組みづくり～

POINT

- ・「女性技術者・女性技能者配属現場環境整備マニュアル」を作成し、女性に配慮した現場施設等の整備を進めている。
- ・キャリアを磨きたい、途切れさせたくないという要望に応える仕組みづくり。
- ・管理職の意識啓発を通じ、女性社員が現場に復帰しやすい環境を整えている。



女性活躍推進部会が主催した女性技術者意見交換会

取組の背景と動機

女性活躍推進部会を設置し、具体的な取組を推進

「社員活力の尊重」を経営理念に掲げる三井住友建設(株)は、「ダイバーシティ推進委員会」を中心に、多様な人材が活躍できる企業風土づくりを進めている。女性の活躍推進支援も、その重要課題の一つと位置づけられており、平成 27 年 1 月、ダイバーシティ推進委員会内に「女性活躍推進部会」を設置し、個別具体的な取組を強化・確立していくこととなった。

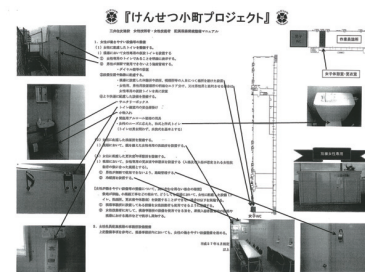
取組の概要

妊娠中の女性の声に応えたサテライトオフィス

女性の活躍を推進するために、まず「女性技術者・女性技能者配属現場環境整備マニュアル」を作成し、これをもとに現在、現場の設備等の改善を進めている。

制度面については、法定基準を上回る内容の育児休業制度・短時間勤務制度、休暇取得制度を設けているほか、キャリア向上を望む女性の声に応えた実験的な取組も行ってきた。土木本部の提案による、地方と東京との事業所を Web 会議システムで結ぶ「サテライトオフィス」もその一つ。これは出産のため帰省した女性が、最寄りの営業所にて、ネットワークを通じて本来の所属である土木本部の業務を行うもの。この勤務形態だと、女性は出産直前まで勤務を続けることが可能である。

出産間近の女性技術者とテレワークを試行



日本建設業連合会のマニュアルを基本に制定された「女性技術者・女性技能者配属現場環境整備マニュアル」(抜粋)

取組の成果、今後の課題

出産・育児等がキャリアを妨げない仕組みを

出産・育児等との両立が図れるよう、「サテライトオフィス」の実験例なども踏まえつつ、今後は在宅勤務も可能な「テレワーク制度」などの仕組みづくりに力を注ぐ考えである。また、女性が一時仕事を離れた後、職場に復帰しやすい環境整備も重要と考えており、そのために管理職の意識啓発などにも取り組んでいく。

取り組んでいる会社の概要

三井住友建設株式会社

代表者：新井 英雄 (代表取締役社長)
所在地：東京都中央区佃二丁目 1 番 6 号
資本金：120 億 379 万 7895 円
事業内容：【建設事業】土木・建築・プレストレストコンクリート工事の設計・施工等
【開発事業】不動産の売買、賃貸及び管理事業等

従業員数：2,589 名 (平成 27 年 4 月 1 日)
女性従業員数 (率)：234 名 (全従業員の 9.0%)
女性活躍を推進するための就業規則、取組等：
・育児休業制度、フレックスタイム制度、介護休業制度など



人事制度で女性活躍を応援

～コース別雇用管理の早期廃止と 労使が協力して取り組む両立支援制度～

POINT

- ・コース別雇用管理を廃止し、男女を問わない人物本位の人事制度を整備。
- ・会社と労働組合が協力し、社員のニーズを反映したうえで両立支援を実施。
- ・出産、育児などに関わらず、適正な人事評価に基づく適正な処遇を、人事制度の基本としている。



大規模オフィスビル新築工事の副所長(当時)、高橋厚子さん

取組の背景と動機

全社員が基幹的な業務を担当する人事制度改革を実施

(株)大林組では、1970年代後半から女性技術者を積極的に採用しており、2003年の人事制度改革では建設業の中でいち早く総合職・一般職のコース別雇用管理を廃止した。これにより、男女で職務に差は無くなり、主に補助的な業務に従事していた旧一般職の女性も、現在は基幹業務の担い手として活躍している。建設現場の最前線でも多数の女性社員が活躍しており、所長、副所長を務めるものも多くいるほか、常設機関で部長職を務める女性技術者も2名誕生している。

育児休職取得状況

		2011	2012	2013
取得者 (女性)	取得者数 (人)	32	42	34
	取得率 (%)	100.0	100.0	100.0
	復職率 (%)	97.5	96.7	95.3

※算出方法 $\frac{\text{休職を開始した人数}}{\text{(年度中)子供が産まれた人数}}$

取組の概要

労使が協力し取り組む両立支援の環境づくり

同社は、2003年の次世代育成支援対策推進法の施行を受けて、同法に基づく行動計画のもと、仕事と育児の両立を支援する制度の整備を進めている。同社では、労使による協議会を定期的開催し、働きやすい職場環境の整備など幅広いテーマについて話し合っており、両立支援制度の充実や制度を利用しやすい環境づくりにも労使が協力して取り組んでいる。また、社員に対し会社生活の満足度に関する調査を実施し、その意見を受けて制度の見直しなどを行っている。



高速道路トンネルの換気所建設工事において、コンクリート工事を担当(当時)している三浦桂子さん

取組の成果、今後の課題

ライフイベントの際にも女性が最大限の能力を発揮

同社では、両立支援制度が充実していること、また制度を利用しやすい環境づくりに努めていることから、ライフイベントに際しても女性が継続して就業し、個別の事情に応じた働き方をしつつ最大限の能力を発揮する、という考え方が定着している。例えば、保育所の送迎などに合わせて始業・就業時間を選択でき、最長小学校3年生まで利用できる短時間勤務制度の利用者数は、現在130人程度まで増加しており、勤務時間は限られているものの、その中で最大限活躍してもらうという意識が、職場の上司・同僚にも浸透している。

取り組んでいる会社の概要

株式会社大林組

代表者：白石 達 (代表取締役)

所在地：東京都港区港南2丁目15番2号

資本金：577億円

事業内容：国内外建設工事、地域開発・都市開発・海洋開発・環境整備・その他建設に関する事業、不動産事業ほか

従業員数：8,369名

女性従業員数(率)：1,275名(全従業員の15.2%)

女性活躍を推進するための就業規則、取組等：

- ・育児休業制度、育児短時間勤務制度、介護休業制度、半日有給制度、ベビーシッター費用補助制度、不妊治療や子の教育費の貸付制度、くるみん認定取得(2回目)など



パートナーと共に参加する両立支援セミナー

～パートナーも参加できるセミナー 女性の継続就業へ理解を深める～

POINT

- ・女性の継続就業支援に関する制度の充実・整備に加えて、その取組みの狙いと意義について社員等の理解を促している。
- ・特に、家庭でも女性が働き続けることの意義を知ってもらう「パートナーと参加する両立支援セミナー」は、4年前から毎年開催している。



パートナーと参加する両立支援セミナーの様子

取組の背景と動機

女性の継続就業支援について社員等の理解が不可欠

大成建設(株)は、基幹業務を担う女性の採用増加と職域拡大を積極的に進めており、それに伴う、女性の継続就業を支援する取組みにも力を入れている。具体的には育児休業制度・短時間勤務制度の充実や、勤務地変更制度の整備などを行った。

これらの女性活躍支援は、会社の戦力増強と、女性社員のキャリアアップ支援にもつながる。同社は、仕事と家庭を両立しながら働く女性社員の増加に伴い、この世代の社員がさらに活躍するためには、社員だけでなく、そのパートナーにも、その狙いと意義を理解してもらうことが不可欠だと考えている。



女性社員を部下にもつ管理職研修の様子

取組の概要

社員とそのパートナー向けのセミナーを実施

社員等の理解を促す取組みの一つとして、平成24年から毎年1回、社員とそのパートナー（自社の社員以外も含む配偶者、婚約者など。）を対象に実施している、「パートナーと参加する両立支援セミナー」がある。

このセミナーは、家庭内で男女の役割分担が固定化する前の働きかけが効果的、との考えから、独身者や結婚前のカップルも参加できることが特徴である。また、女性が仕事と生活を両立させることの重要性を知ってもらった上で、夫婦間の仕事と生活の満足度や家事分担を振り返るなど、夫婦の協力関係づくりを後押しする内容となっている。



育休者ミーティングの様子

取組の成果、今後の課題

出産・育児を理由とした女性の退職はほぼ皆無に

このほか、同社は、女性を部下に持つ管理職に対し、仕事と育児を両立する部下のマネジメントを研修に取り入れたり、育児休業者を対象とした育休者ミーティングも実施し、女性が働き続ける意義への理解を促している。制度の充実・整備に加え、このように会社からのメッセージを発信する取組みが功を奏し、同社では現在、出産・育児を理由に女性が退職するケースは、ほぼ皆無となっている。

取り組んでいる会社の概要

大成建設株式会社

代表者：村田 誉之（代表取締役）

所在地：東京都新宿区西新宿一丁目25番1号

資本金：1,227億円

事業内容：国内外における建築・土木の設計・施工、環境、エンジニアリング、原子力、都市開発等

従業員数：8,007名

女性従業員数（率）：1,228名（全従業員の15.3%）

女性活躍を推進するための就業規則、取組等：

- ・育児休業制度、介護休業制度、次世代リーダー育成研修、キャリアプラン研修など



イクボスと女性の交流イベントを開催

～女性のつながりと上司の意識変革を促進する 多彩な交流イベント～

POINT

- ・女性同士のつながりを深め、女性ならではの悩みや課題の共有と意識の向上を促すため、女性をテーマとする多彩な交流イベントを開催している。
- ・上司との相互理解を促すセミナーを開催、双方が働きやすい環境を検討。
- ・本社の意欲的な活動が全国に波及。支店での自主的活動にも結び付いた。



男性上司と部下の女性が一組となって参加した「女性活躍推進セミナー」(平成27年7月開催)

取組の背景と動機

女性をテーマとする多彩な交流イベントが特徴

清水建設(株)では、平成21年に立ち上げたダイバーシティ推進室が先頭に立ち、女性の働きやすい環境の整備に意欲的に取り組んでいる。特徴的なのは、女性をテーマとする交流イベントが多彩であること。先輩、同期生、育児中の女性職員などがつながりを深めるため、研修会、座談会、交流会などを積極的に実施しており、女性同士が、自由に意見や考えを語り合える雰囲気のなかで、悩みや現場で働く上での課題の共有やモチベーションの向上を図っている。



5名の女性社員によるパネルディスカッションが行われた第1回「女性活躍推進フォーラム」(平成25年11月)

取組の概要

所属の異なる上司と意見を交換し、課題を共有

「女性の活躍を進めるには、周辺の理解と協力が不可欠である。」との交流イベントでの意見をきっかけに、男性上司と部下の女性がペアで出席するセミナーが開催された。所属の異なる相手と意見交換するという趣向は、女性にとっては自分の要望や意見を上司に伝えるとともに、上司の考え方を知る機会にもなっている。男性上司にとっても、部下とのコミュニケーションを図る貴重な機会となっている。



多彩な交流イベントのうち、最大規模を誇る「女性活躍推進フォーラム」(平成26年11月開催の第2回目)

取組の成果、今後の課題

本社の取組が、全国の支店の自主的な活動に波及

ダイバーシティ推進室が主導する一連の取組が刺激となり、地方の支店では自主的に活動する動きが活発化するなど、女性活躍に向けた機運が全社的に高まった。既に女性からの意見や要望は、女性用の装備品の改良や制度面の改善に生かされるなど、成果に結び付いている。

今後は、産休・育休制度等の取得しやすい雰囲気づくりを推進するため、男性上司の理解の向上に向けて、取組を一層強化する。

取り組んでいる会社の概要

清水建設株式会社

代表者：宮本 洋一（代表取締役社長）

所在地：東京都中央区京橋二丁目16番地1号

資本金：743.65億円

事業内容：建築・土木等建設工事の請負（総合建設業）

従業員数：10,819名（平成27年4月1日）

女性従業員数（率）：1,483名（全従業員の13.7%）

女性活躍を推進するための就業規則、取組等：

- ・育児休業制度、育児のための短時間勤務制度、介護休業制度、ベビーシッター利用時会社補助、結婚・出産・育児により退職した社員の再雇用制度など



育児・介護休業制度を自社制度に

～意欲的な人材の育成を支える、育児・介護休業制度の充実～

POINT

- ・社員が活力にあふれ意欲的に働けるよう、ワークライフバランスを重視し、育児・介護の支援を軸に職場の環境整備に取り組む。
- ・法定を上回る内容で、育児・介護休業規程を制定・運用。
- ・女性を工事現場のパトロール業務に起用したことで、職場の働きやすさも向上。



現場で指示を受ける社員

取組の背景と動機

育児・介護をしながらでも働きやすい環境を整備

(株)勇建設は、「社員一人ひとりが活力にあふれ意欲を持って働ける職場づくり」を、会社の行動憲章の一つとして掲げ、これに則った「企業は人なり」の精神のもと、人材育成に努めている。

社員が何事にも積極的に取り組む姿勢を醸成するためには、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）が重要と考え、同社は、平成20年から育児や介護をしながらでも女性が働きやすい環境の整備を進めている。また、女性の活躍の場を広げる新たな取組として、本社で働く女性社員を工事現場のパトロール業務に起用している。

取組の概要

両立支援のため、自社の育児・介護休業規程を見直し

仕事と家庭の両立を支援するために、同社は改正育児・介護休業法に準拠するよう平成22年に見直した、育児・介護休業規程を制定・運用している。具体的には、有給の短期育児休暇（5日）の付与、育児休業や介護休業中の休職手当（基準額の60%）の支給、育児や介護の短時間勤務中における通常の給与の支給などの制度がある。

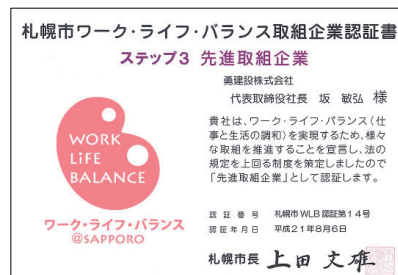
女性による工事現場のパトロールは、同僚の男性社員とともにやっている。女性の視点を取り入れることで、従来のパトロールに比べ、よりきめ細やかな点検が行われている。

取組の成果、今後の課題

女性による現場パトロールは、働きやすさの向上等に寄与

同社は、育児・介護休業規程の、法の定めを上回る内容と運用実績がされ、平成24年度に「北海道両立支援推進企業表彰」を受けた。このことは、同社の企業イメージ向上にも少なからず寄与しているという。

女性による現場のパトロールは、衛生面の向上を中心に、職場の働きやすさの向上につながっている。本社で働く女性社員は普段現場に出向くことが少ないため、現場の職員と女性社員双方の仕事へのモチベーション向上の観点からも有意義な取組となっている。



札幌市ワーク・ライフ・バランス取組企業認定証



工事現場のパトロールに従事する社員

取り組んでいる会社の概要

勇建設株式会社

代表者：坂 敏弘（代表取締役社長）
所在地：北海道札幌市中央区北6条西14丁目4番地
資本金：1億円
事業内容：建設業（土木工一式）

従業員数：92名（平成27年8月26日）
女性従業員数（率）：8名（全従業員の8.7%）
女性活躍を推進するための就業規則、取組等：
・育児休業制度・介護休業制度など



経営者の理解

～女性の働き方に柔軟に対応し、女性左官職人を育てる～

POINT

- ・女性事務員の「現場で働きたい」という希望に応え、女性左官職人が誕生。
- ・結婚後も仕事が継続できるように、女性の働き方に柔軟に対応。
- ・女性の活躍を紹介するブログが関心呼び、継続的に女性が入職している。



鏝(こて)を使って壁を塗り上げていく

取組の背景と動機

意欲ある女性を積極的に登用し、女性左官職人が誕生

(有)原田左官工業所では、27年ほど前に事務職だった女性が「私も左官の仕事がしたい」と要望したひと言がきっかけとなって、女性左官職人が誕生した。当時は、バブル景気で華やかな装飾が人気を集め、左官においても斬新な彩色や外国の材料等を取り入れた、新たな感性が求められていた。女性左官職人はこうしたニーズに対応し、漆喰に口紅等で色づけしたり模様を施すなど、伝統的な工法ではできないことに果敢に挑み、周囲の評価を高めていった。

女性の活躍は「今までにない仕事を創りだす」と考えた同社は、一時は女性左官職人チームを結成するなど、女性を職人の重要な担い手として位置づけてきた。



男性と一緒に仕事を行う女性左官職人

取組の概要

女性が仕事を継続できるようにバックアップ

現在、約50人の職人のうち9人を女性が占めており、入社後4年間の研修期間を経て、男女が垣根なく仕事に取り組んでいる。

一方で、女性が結婚後も仕事を継続できるように、育児中の就業時間の調整や休日の曜日の希望に応えるなど、柔軟に対応している。さらに身仕度して帰宅できるようなドレッサーの設置や、女性同士が悩みや困りごとを相談できる機会を設けるなど、会社としてバックアップする。女性には出産や育児を経験しても、途切れることなくキャリアを伸ばしてほしいと期待している。



「結婚後も継続して働くことができるように応援したい」と語る原田宗亮代表取締役社長

取組の成果、今後の課題

インターンシップや職業体験が入職に寄与

女性が活躍する様子を紹介したブログが反響呼び、職人を志向してインターンシップや職業体験に参加する女性が増えている。女性左官職人の誕生以降、女性職人が途切れたことはなく、女性職人を指名する仕事の依頼も少なくない。今後は、女性左官職人への注目を一時的なものにしないために、確かな技能を身につけた職人を継続して育てていく。

取り組んでいる会社の概要

有限会社原田左官工業所

代表者：原田 宗亮（代表取締役社長）

所在地：東京都文京区千駄木4-21-1 ハラダビル

資本金：4,800万円

事業内容：左官工事、タイル貼り工事、防水工事、
組積工事

従業員数：65名

女性従業員数（率）：11名（全従業員の16.9%）

女性活躍を推進するための就業規則、取組等：

・育児休業制度など



3 働きやすい現場をつくろう

女性専用の仮設トイレを設置

～現場に女性専用の仮設トイレを設置し、
女性技術者の悩みと不便を解消～

POINT

- ・現場のトイレは男女共用が一般的で、女性にとって使いづらいことも多い。
- ・そこで(株)森下組は、「女性専用」トイレを増設するとともに、配置も工夫。“できることから”女性が働きやすい環境整備を図っている。

建設業界における女性の活躍推進が求められるなか、(株)森下組では、配慮や工夫により女性が気持ちよく働ける環境づくりを大切にしている。

現場トイレは、男女共用が一般的で、女性は気兼ねして、長時間我慢したり近くのコンビニで借りることも多い。そこで同社では、「女性専用」であることが一目で分かる仮設トイレを増設し、人目につきにくい場所を選んで設置している。こうした気遣いや工夫は、すぐに着手することが可能な環境整備であり、小さい現場の女性技術者から好評を得ている。



現場で活躍する女性技術者



女性技術者のために設置された仮設トイレ

取り組んでいる会社の概要

株式会社森下組

代表者：森下 佳憲（代表取締役社長）
所在地：新潟県南魚沼郡湯沢町大字神立130番地
資本金：3,200万円
事業内容：総合建設業（土木・建築・舗装・管工事等の請負並びに企画・設計・監理）

従業員数：66名（平成27年4月1日）
女性従業員数（率）：8名（全従業員の12.1%）
女性活躍を推進するための就業規則、取組等：
・育児休業制度、介護休業制度、婦人科検診の推奨など



3 働きやすい現場をつくろう

現場の女性みんなが使える「高度セキュリティパウダールーム」の設置

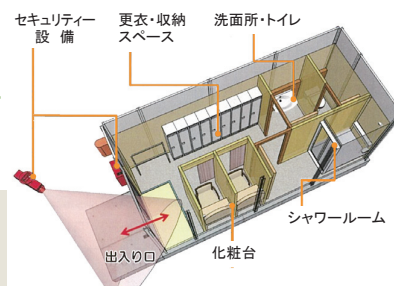
～トイレ・シャワー・化粧台等を一体化した女性専用化粧室を設置～

POINT

- ・給排水工事を行うだけで建設現場に簡単に設置できる、トイレ、シャワー、化粧台、更衣室、収納等の機能を合わせ持ったパウダールームである。
- ・「建設現場ではトイレの利用に気を遣う」という女性技能者の声に答えたもの。

女性が働きやすい環境づくりには必要な設備の充実があげられる。鹿島建設(株)は、女性技術者、技能者を含めた現場で活躍するすべての女性が利用できるパウダールームを現場環境改善の一環として開発した。これはトイレ、シャワー、化粧台などを一体化した施設であり、監視カメラとカードキーによりセキュリティも確保。給排水工事だけで設置できる。

本設備は、「事務所内にあるトイレの利用は気を遣う」、また仕事帰りに「身仕度できる施設がほしい」という女性の声をきっかけに考案されたもの。利用者の評判もよく、今後、各現場のニーズに合わせた女性専用化粧室を全国展開する予定である。



パウダールーム全体図。更衣室や化粧台があるため着替えや化粧直しも手軽にできる



トイレと化粧台の様子。女性専用スペースなので、女性が安心して使用することができる

取り組んでいる会社の概要

鹿島建設株式会社

代表者：押味 至一（代表取締役社長）
所在地：東京都港区元赤坂1-3-1
資本金：814億円余
事業内容：建設事業、開発事業、設計・エンジニアリング事業ほか

従業員数：7,991名（平成27年4月1日）
女性従業員数（率）：1,196名（全従業員の15.0%）
女性活躍を推進するための就業規則、取組等：
・育児休業制度、育児のためのフレックス短時間勤務制度、介護休暇制度など



女性用トイレ、更衣室の配置に工夫

～マナーやプライバシーを中心に、
現場の第一線を担う女性に心配り～

POINT

- ・これまで男性の職場だった現場に女性を配置するにあたって、マナーやプライバシーを中心に、女性が快適に働ける就業環境を整備。
- ・業務上の指導について、男女の感性の違いを踏まえた方法を工夫。
- ・社内のコミュニケーションが円滑化され、業務に女性の意見をより多く反映。



現場で測量を実施する女性技術者

取組の背景と動機

現場を担う女性のために、必要な心くばりに取り組む

(株)大島組は事務系、技術系を問わず女性の雇用に積極的に取り組んでいる。現在、6名在籍する女性社員のうち2名が技術者として、土木・建築現場の第一線を担っている。現場に女性を配置するにあたっては、マナーやプライバシーを中心に女性への心くばりが必要であり、それが適切になされるよう、同社は環境整備に取り組んでいる。



女性技術者のために設置された女性用トイレ(左)とパウダールーム

取組の概要

男性だけだった職場に、女性が加わったことを十分留意

同社は、大きな現場の仮設トイレは男性用と女性用を別々に用意し、それぞれ遠ざけて配置する、5連棟の作業所の真ん中にパーテーションで仕切った更衣室を設けるなど、現場にあるプライベートな区画を女性は安心して、男性は心理的な負担が少なく利用できるよう配慮している。

これまで現場は男性だけの職場であった。そのため、業務上の指導が時には厳しいものになることもあったが、女性が加わったことで、男女の感性の違いも踏まえた、互いの尊厳を傷つけない指導方法の工夫を行っている。また、現場には女性の力では動かすことが困難な物品も少なくない。そこで、重量物の運搬には女性を配置しないなど、作業計画を立てる段階から注意を払うようにしている。



コミュニケーションを円滑にすることで、業務の改善を図っている

取組の成果、今後の課題

女性の意見が取り入れやすくなり、事業展開に寄与

女性に対する“心くばり”を念頭に進めた社内環境の整備は、女性が快適に働ける環境を実現させただけでなく、男女の分けへだてない社内コミュニケーションの円滑化、という効果も上げている。その結果、業務において女性ならではの視点に立った意見が取り入れやすくなり、住宅事業の展開などに寄与するものとなっている。

取り組んでいる会社の概要

株式会社大島組

代表者：大島 竹勝（代表取締役社長）
所在地：新潟県上越市石橋一丁目8番33号
資本金：3,000万円
事業内容：総合建設業

従業員数：42名（平成27年8月11日）
女性従業員数（率）：6名（全従業員の14.3%）
女性活躍を推進するための就業規則、取組等：
・育児休業制度、介護休業制度など



3 働きやすい現場をつくろう

女性も働きやすい現場を 女性目線でパトロール

～女性職員が定期的に現場をパトロール、女性の目線で現場環境をチェック～

POINT

- ・現場で働く女性に配慮した環境整備の進捗状況を確認するため、女性職員による現場パトロールを実施。独自の点検表をもとに、女性目線で細かくチェックしている。
- ・問題点や優れた点をとりまとめ、他現場にも情報を発信し共有している。

「女性技術者・技能者 配属現場環境整備マニュアル」を平成 27 年 5 月に制定した三井住友建設(株)では、現場で働く女性に配慮した整備状況を調査する現場パトロールを実施。女性職員数名が定期的に現場に赴き、女性専用トイレ、洗面所、更衣室等の有無、設置位置、施錠管理などの設備をチェックするとともに、事務所の整理状況や作業所の雰囲気、危険箇所なども女性の目線で確認している。

「トイレの入口が隠れている」、「ハンドソープが常備」など、問題点や優れた点をとりまとめ、他現場にも発信し共有する。全ての女性配属現場において実施を予定している。

取り組んでいる会社の概要

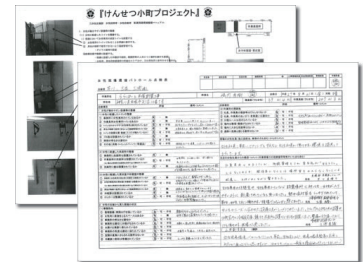
三井住友建設株式会社

代表者：新井 英雄（代表取締役社長）
所在地：東京都中央区佃二丁目1番6号
資本金：120億379万7895円
事業内容：建設事業、開発事業

従業員数：2,589名（平成27年4月1日）
女性従業員数（率）：234名（全従業員の9.0%）
女性活躍を推進するための就業規則、取組等：
・育児休業制度、フレックスタイム制度、介護休業制度など



「日々、現場の改善について考えている」と話すなでしこ工事チームリーダーの星野麻夢さん。



「女性技術者・技能者 配属現場環境整備マニュアル」と、独自に作成された点検表



3 働きやすい現場をつくろう

現場に「女性ご意見箱」を設置

～現場で働く女性技能者の意見や要望を受け付ける
「女性ご意見箱」を設置～

POINT

- ・女性が働きやすい現場の環境整備のために、意見箱を設置して女性作業員の意見・要望を取り入れ現場運営に活かしている。
- ・発案したなでしこ工事チーム*は、この他にも女性の視点での整備に取り組んでいる。

西松建設(株)は、女性作業員の意見・要望を取り入れ、明るく清潔な現場運営ができるよう、幹事を務める建設現場(福岡市)に、女性技能者が、匿名で意見や要望を投函できる意見箱を設置している。

これは、同社のなでしこ工事チーム LJR(Ladies Joy Ropponmatsu)の発案によるもの。LJR では、女性の視点に立った建設現場を目指し、トイレ、更衣室、休憩所など諸設備の整備にも取り組んでいる。

*女性の活躍をアピールするため、(一社)日本建設業連合会が登録を薦める女性技術者・技能者の工事チーム

取り組んでいる会社の概要

西松建設株式会社

代表者：近藤 晴貞（代表取締役社長）
所在地：東京都港区虎ノ門1-23-1
虎ノ門ヒルズ森タワー
資本金：235億1364万3819円
事業内容：建設事業、開発事業、不動産ほか

従業員数：2,424名（平成27年3月末日）
女性従業員数（率）：269名（全従業員の11.1%）
女性活躍を推進するための就業規則、取組等：
・育児休業制度、育児短時間勤務制度、子の看護休暇制度、介護休業制度など



意見を募集するポスターと意見箱



LJR では、女性ならではの意見を取り入れるため、意見交換会を定期的に実施している



女性の声を取り入れた作業着で応援

～女性が考えた、女性のための現場作業用「負担軽減ウェア」～

POINT

- ・女性技術者・技能者が働きやすい環境整備の一環として、女性用負担軽減ウェア（以下、サポートウェア）が開発された。これは女性技術者・技能者が企画会議を重ねて企画されたもので、女性が着たくなる機能性・デザイン性が付加されている。



開発した女性向けウェアについて説明する女性技術社員

取組の背景と動機

現場作業員の負担を軽減するウェアを女性にも

建設業界への人材の入职・定着を進めるためには、現場での肉体的負担を軽減する工夫も重要である。そのことに着目した(株)竹中工務店は、平成26年、疲労物質の蓄積を減少させ、蓄熱、放熱効果なども備える男性用サポートウェアを開発。さらに女性の一層の活躍を促していくために、男性向けウェアをベースに女性のニーズをプラスした、新たなウェアの開発がスタートした。

取組の概要

女性だけの、4つのチームが協力し新たなウェアを開発

女性向けのサポートウェアの開発は、同社の技術社員、内勤社員、協力会社の技能者、及びコルセット・サポーター製造企業の社員と、いずれも女性を中心とした4つのチームで進められた。

月1～2回開催された開発会議では、体感・効果検証や、機能やデザインについての意見交換を行った。その結果、長時間の歩行や立ち仕事で感じる足の負担を軽減する着圧機能や、腰を安定させるコルセット機能など、多くの女性が負担に感じる部分をサポートする機能を組み込んだウェアが完成した。

取組の成果、今後の課題

建設業で働く女性たちへの普及が期待される

この新たなウェアには、約15%の筋肉使用量の低減が確認され、モニター作業員からも「疲れを感じにくくなった」との声が多数寄せられている。現在、同社の協力会社の事業主が、このウェアを導入している。建設業に係わる女性の誰もが購入でき、働く女性たちへ広く普及していくことが期待される。



女性技術者の意見を取り入れ、男性向けのサポートウェアを改良



様々な部署に携わる女性社員を集めウェアの開発チームを結成

取り組んでいる会社の概要

株式会社竹中工務店

代表者：宮下 正裕（代表取締役）

所在地：大阪府大阪市中央区本町四丁目1番13号

資本金：500億円

事業内容：建築工事及び土木工事に関する請負、設計及び監理

従業員数：7,534名

女性従業員数（率）：1,203名（全従業員の15.9%）

女性活躍を推進するための就業規則、取組等：

- ・育児休業制度、看護休暇、短時間勤務、所定外勤務の免除、時間外勤務の制限、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ
- ・介護休業制度、介護のためのフレックスタイム、介護のための短時間勤務、介護休暇制度など



資格取得を全面的にバックアップ

～資格取得支援と“適材適所”を推進、
女性が輝く職場づくりに取り組む～

POINT

- ・性別に関わらず、社員がやりがいをもって働けることを大切に、一番能力が発揮できる部門に登用する。
- ・社員の資格取得を積極的に支援。全社員が目標を掲げスキルアップを目指す。
- ・勤続20年を超える女性技術者が、若手社員や女性職員の良き手本となっている。



トラクターショベルのタイヤにチェーンを巻く女性技術者

取組の背景と動機

適材適所で性別・年齢にこだわらない職場づくり

(株)加藤組は、人材はあくまでも適材適所という考えのもと、性別や年齢にこだわらない、女性や若手社員が輝ける職場づくりを進めている。その具体的な取組として、社員の資格取得のために研修にかかる費用、初回の受験費用を全て会社が負担し、全社員が毎年、取得したい資格、習得したい技術を「教育・訓練研修計画表」に目標として掲げ、スキルアップを目指す。その結果、同社では性別や職種を問わず、ほぼ全社員が資格を所有している。



トラクターショベルの操作指導を行う女性技術者

取組の概要

現場でも事務部門でも、所有資格を活かして女性が活躍

同社には、新潟県北地域で初の女性重機オペレーターとなった社員が在籍。平成4年の入社直後に取得したパワーショベルの運転資格を皮切りに、以後重機オペレーターとして必要な資格・免許を次々と、ほぼ全て取得した。また、平成27年度には、技能・技術の優秀さ、実績の豊富さが認められ優秀施工者（建設マスター）として、国土交通大臣顕彰の受賞が決まった。

事務部門には、1級土木工事施工管理技士の資格を持ち、かつて現場管理を担当していた女性社員が在籍する。この女性は現場からの配置転換後、建設業経理士2級の資格を取得しており、事務部門においても、現場に精通したエキスパートとして、重要な役割を担っている。

取組の成果、今後の課題

若手社員のロールモデルとなるベテラン女性技術者・技能者

資格を取得し専門性を高めようとする姿勢を正当に評価してきた同社では、勤続20年以上の女性技術者・技能者が活躍しており、その姿は、女性職員や若手社員の良き手本となっている。

性別に関わらず、一番能力が発揮できる部門での人材登用を進める方針のもと、今後は、出産、育児、介護等の個々の事情に配慮した対応にも力を入れていく考えである。

取り組んでいる会社の概要

株式会社加藤組

代表者：加藤 善典（代表取締役社長）

所在地：新潟県村上市久保多町3番7号

資本金：4,000万円

事業内容：土木・建築・その他工事業、宅地建物取引業、
産業廃棄物収集・運搬・処理業

従業員数：73名（平成27年8月18日）

女性従業員数（率）：8名（全従業員の5.8%）

女性活躍を推進するための就業規則、取組等：

- ・産前・産後休業制度、育児休業制度、介護休業制度、
介護休暇、看護休暇など



有能な女性を管理職に登用

～提案の実行しやすさを考え、
有能な女性社員を管理職に登用～

POINT

- ・女性を上司として発言できる立場に置くことで、部下と共に様々な提案・アイデアを実行しやすくなると考え管理職に登用。
- ・女性管理職の登場により、他の社員、特に女性社員のモチベーションが向上。
- ・感性の豊かさと気遣いで提案力の幅が広がり、企業価値の高まりが期待される。

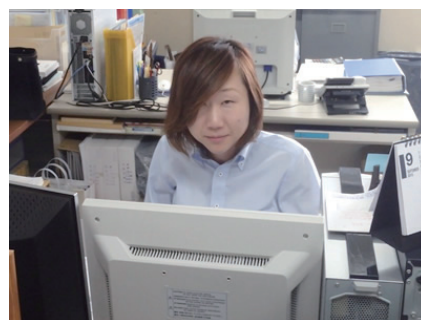


総務部経理課の玉木政恵課長代理

取組の背景と動機

感性、気づきの能力に着目し、女性を管理職に昇進させる

建設業界においては、女性比率が低いという現状がある。この状況を是正すべく、(株)廣瀬は、女性の特長である感性の豊かさ、気づきの能力に着目し、それらを活かすための方策を検討した。その結果、一女性社員として提案するのでは実行が難しいことであっても、管理職の立場から発言するのであれば、部下と共に実行しやすくなるとの考えから、同社は有能な女性社員を、積極的に管理職へ昇進させることとした。



建築事業部設計部の奈良橋恵課長代理

取組の概要

女性社員2名が管理職に。主婦ならではの発想も活きる

同社は設計部門1名、事務部門1名と、計2名の女性社員を管理職に昇進させ、女性の能力活用に向け新たな一歩を踏み出した。今回管理職に就いた女性社員は、いずれも勤続10年以上のベテランである。

2級建築士の資格を持つ設計部門の女性管理職は、マンションの間取りやリフォームの検討といった場面において、女性ならではの気遣い、主婦の視点からの発想を活かしながら仕事に取り組んでいる。また、事務部門の女性管理職も、何かと細かい仕事が多い中で、女性ならではの気づきを発揮しながら、部門の責任者として日々業務を良い方向に導くよう、活躍している。

取組の成果、今後の課題

女性社員たちのモチベーションが向上

女性管理職の誕生は、有能な人材を、男女問わずふさわしいポストに登用する会社の方針を明確に示すことともなり、社員、とりわけ女性社員たちのモチベーション向上につながった。また、設計部門においては、女性ならではの感性豊かな設計や気遣いができるようになったことで、より幅広い提案が可能となった。これにより同社は施主からの評価を高め、他社との差別化をさらに進めたい考えである。

取り組んでいる会社の概要

株式会社廣瀬

代表者：廣瀬 徳男（代表取締役）

所在地：新潟県新潟市西区善久 823 番地

資本金：9,000 万円

事業内容：総合建設業（土木・建築）、太陽光発電事業、環境事業、高齢者介護事業

従業員数：150 名（平成 27 年 8 月 10 日）

女性従業員数（率）：18 名（全従業員の 12.0%）

女性活躍を推進するための就業規則、取組等：

- ・産前・産後休業制度、育児休業制度など



4 女性のキャリアを応援しよう

女性の建設マスター

～チームの信頼を得るための努力と周囲のサポートが建設マスターを育む～

POINT

- ・チームワークが重要とされる基礎工事の現場で女性が働くために、自ら安全確保や技能向上に人一倍努力することで同僚の期待に応え、信頼関係を築いた。
- ・周囲のサポートにより、結婚・出産後も仕事を継続し、キャリアアップを実現した。

チームワークと安全配慮が何よりも重要とされる基礎工事業。女性が少ない業界であるが、(有)上総興業では、25年以上も前からクレーンオペレーターとして女性を登用している。

当時としては女性が珍しかったものの、彼女は気さくな人柄からチームに溶け込むのも早く、同僚の期待に応えながら、安全確保、クレーン操作等の腕を磨いてきた。会社の支援によって資格を取得するたびに仕事に対する責任感を高めてきたことも、同僚から信頼されることに結び付いた。こうして習得した技能・技術は、周囲から高く評価され、平成 26 年には優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター)を受賞。現在も、家族の全面的な応援のもとに家庭と仕事を両立し、現場の第一線で活躍している。



平成 26 年優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター)を受賞した後藤たま代さん



安全確認のために、先輩、同僚に指示を出す後藤たま代さん

取り組んでいる会社の概要

有限会社上総興業

代表者：緒形 弘(代表取締役)

所在地：千葉県富津市新井 59 番地

資本金：2,420 万円

事業内容：仮設構台、鋼矢板の施工、河川の護岸工事などを得意とする基礎工事業

従業員数：13 名(平成 27 年 4 月 1 日)
女性従業員数(率)：2 名(全従業員の 15.3%)
女性活躍を推進するための就業規則、取組等：
・産前・産後休業制度など



4 女性のキャリアを応援しよう

女性現場監督を育成

～能力を発揮しやすい配置や環境を整備し、キャリアアップを支援～

POINT

- ・現場監督を希望して入職した女性技術者を育成するため、女性が能力を発揮しやすい業務を検討。女性の視点が生かせる施工管理や提案業務での活躍を支援した。
- ・男性には言葉遣いを柔らかくするように促し、意見が言いやすい雰囲気づくりに努めた。

(株)下館組では、現場監督を目指す女性技術者が定着し活躍できるように業務分担の工夫と社内の意識改革に取り組んでいる。

代表的な取組として、女性の視点やアイデアを生かせるよう、道路工事の仕上りの確認や環境工事の提案を優先的に担当させたり、男性作業員には言葉遣いを改めさせるなど、話しやすい雰囲気を作り、職場に早く馴染めるように配慮した。女性も、現場監督を希望してただけに意欲的に取り組んでくれることが多く、管理職になってからも、部下の育成に力を発揮している。



高校生の実習教育で講師役として活躍



現場にて測量を実施する女性技術者

取り組んでいる会社の概要

株式会社下館組

代表者：下館 幸治(代表取締役社長)

所在地：青森県八戸市大字長苗代字鯉田代 12-5

資本金：5,000 万円

事業内容：土木・舗装・建築・解体・請負業、建設用骨材の販売及び採取、産業廃棄物処理業等

従業員数：40 名(平成 27 年 8 月 20 日)
女性従業員数(率)：5 名(全従業員の 12.5%)
女性活躍を推進するための就業規則、取組等：
・育児休業制度、介護休業制度など



マルチリノベーターを自社で育成

～リノベーションの現場で活躍する女性を自社で育成～

POINT

- ・リノベーションの施工現場で活躍する女性人材を育成するため、研修機関の設置を計画。経験を問わず、一般女性でも優秀なリノベーターに自社で育成する。
- ・マンション施工が可能な時間帯を踏まえ、育児等との両立が可能な、定時に入社・退社できる女性の働き方を提案。安定した就労の場も提供する。



リノベーションのプラン作成、設計など、様々な分野で多くの女性が活躍している

取組の背景と動機

男性上司の理解と協力により、女性の負担を軽減

中古マンションのリノベーション(再生)事業を主力とする(株)インテリックス空間設計。プラン作成、設計、施工現場との調整等の分野で多くの女性が活躍しているが、仕事柄、顧客の要望に個別に対応した業務となるため勤務は長時間となりがちであった。女性副社長は、女性の意見や実態を上司に伝えるとともに、女性が仕事を抱え込まぬよう、業務の一部を上司に分担するなど、女性にとって働きやすい職場の環境整備に力を入れてきた。



女性の働き方を見直し、働きやすい職場改善に奮闘する藤木賀子副社長

取組の概要

現場で能力を発揮する女性のマルチリノベーターを育成

同社では、施工の現場でも女性の能力を生かすべく、内装から電気工事までなんでも一人でこなせる女性によるチーム(マルチリノベーター)の育成を計画している。特にリノベーション工事は、騒音防止等の理由から作業は平日の9時から17時までに限られているが、この条件はむしろ家庭との両立を目指す就業時間が限られる女性の仕事として適している。

そう考える同社は、女性に門戸を開放し、研修センターで一定の技術を習得させることを検討している。研修後は、同社の現場で働くことができ、また研修仲間が励まし合って成長することもできる。



プランや見積作成から施工の調整にも関わる内装コンサルタントの阿部由紀さん

取組の成果、今後の課題

作業マニュアルや映像教材を製作、技術の均一化を図る

現在、研修プログラムの作成を進めている途中であり、作業マニュアルや映像で学べる教材はすでに製作中である。これらの教材を使った研修を2016年春からスタートすることを予定し、今後は募集等の広報活動を積極的に行っていく。

取り組んでいる会社の概要

株式会社インテリックス空間設計

代表者：山本 卓也(代表取締役社長)

所在地：東京都目黒区鷹番 1-1-10

資本金：2,000万円

事業内容：室内装飾(内装業)・デザイン・コーディネート

従業員数：69名(平成27年5月末)

女性従業員数(率)：23名(全従業員の33.3%)

女性活躍を推進するための就業規則、取組等：

- ・育児休業制度、介護休業制度など



建設業 女性の活躍応援ケースブック Case Book

平成 27 年 10 月

このケースブックは、平成 26 年 8 月 22 日に国土交通省と業界団体（※）が共同で策定した「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」を受け、「5年以内に女性倍増」を目指して、官民一体で協力して作成したものです。

（※）（一社）日本建設業連合会 （一社）全国建設業協会 （一社）全国中小建設業協会
（一社）建設産業専門団体連合会 （一社）全国建設産業団体連合会