

建設業における女性活躍推進に関する新計画策定に向けた ブロック意見聴取会開催報告

1 ブロック意見聴取会の概要

新計画の策定に向けて、建設業における女性活躍の機運をさらに高め、建設業界が自立的・継続的に女性活躍の取組ができる環境を整備するため、全国の各ブロックにおいて意見聴取会を開催した。

意見聴取会には、今後、各地で自立的・継続的な取組を促すため、建設5団体（（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）や建設産業女性活躍推進ネットワークが推薦する各地の女性の他、女性活躍に取組む建設業協会や自治体等のメンバーがバランス良く配置され、様々な意見交換が行われた。

（意見聴取会の開催日程）

1	令和元年7月10日（水）	北陸ブロック意見聴取会（新潟市）
2	令和元年7月12日（金）	関東ブロック意見聴取会（さいたま市）
3	令和元年7月17日（水）	中部ブロック意見聴取会（名古屋市）
4	令和元年7月19日（金）	中国ブロック意見聴取会（広島市）
5	令和元年7月22日（月）	九州ブロック意見聴取会（福岡市）
6	令和元年7月24日（水）	東北ブロック意見聴取会（仙台市）
7	令和元年7月26日（金）	北海道ブロック意見聴取会（札幌市）
8	令和元年7月29日（月）	四国ブロック意見聴取会（高松市）
9	令和元年7月31日（水）	近畿ブロック意見聴取会（大阪市）
10	令和元年8月2日（金）	沖縄ブロック意見聴取会（那覇市）

2 意見聴取会の実施報告

全国 10 ブロックで開催した意見聴取会の意見概要は以下のとおり。

(1) 意見聴取会の内容

① 女性活躍推進に関する新計画策定について

現計画の取組成果や新計画策定を行う趣旨等について説明。

② 意見交換

女性活躍推進について、参加者それぞれの立場で現計画の課題等について意見交換をするとともに、課題解決のための方策などについても議論。

(2) 各ブロックの意見聴取会概要

〈北陸ブロック〉

① 日時：令和元年 7 月 10 日（水） 14:00～16:00

② 場所：北陸地方整備局 2 階 港湾海岸電算室

③ 出席者：下表の通り

No.	氏名	所属等
1	井上 優子	井上設計室 代表
2	岡部 竜一	(株)岡部 代表取締役社長
3	岡村 幸弘	(一社)新潟県建設業協会 常務理事
4	数間 藍	(株)福田組 新潟本店 土木部 工事担当
5	北村 清成	(一社)石川県建設業協会 常務理事
6	斎藤 奈々子	株式会社山嘉土建 取締役総務部長
7	佐藤 涼子	大成建設(株) 北信越支店 東電KK6号機取水路液状化対策工事作業所 工事係
8	塩浦 豪人	新潟県 土木部監理課建設業室 室長
9	鈴木 秀城	(株)笠原建設 代表取締役
10	瀬戸 民枝	新潟県 十日町地域振興局地域整備部 副部長
11	芹田 朋美	芹田内装
12	高橋 美智子	新潟県 土木部都市局都市整備課
13	中村 剛士	新潟県 土木部監理課建設業室 主任
14	中山 正子	(株)キタック 代表取締役社長
15	春川 久	春川内装
16	松内 利絵子	(株)栄鵬建設 工務課長
17	山崎 長壽	(一社)富山県建設業協会 事務局長

(敬称略・五十音順)

④意見概要

- ・快適トイレの普及は有難いが、配置に思いが至らないなど不十分な面がある。トイレということで何も考えず男性用の横に並べて置かれる。空いていると使われる可能性もあるし、落ち着いて使えない。更衣室も離しておいた方が良い。
- ・快適トイレと言っても、電気はあっても水がない現場も少なくない。使用して流そうと思って水が無いこともある。冬場は、凍って使えなくなったりする。快適に使えてこそ快適トイレではないか。
- ・女性が居なくとも快適トイレを置くことが必要ではないか。
- ・出張先で相部屋しか確保されておらず行けなくなった。
- ・公共事業の快適トイレの単価 45,000 円が低くて実情に合っていない。設置数も男女1基ずつと硬直的。
- ・応援出張先の宿で女性だからと断られた。
- ・まだ女性の数が少なく、身近に相談相手も居ない女性が少なくないため「ここに居ますよ」と土木女子会議をやっている面もある。計画策定は良いが、男性に伝わっていない。マジョリティたる男性の理解が不足している。女性だけが取り組むものではない。誰もが活躍できることが重要。
- ・仲間に助けられ様々なことにチャレンジできてここまできた。周囲の環境次第で活躍は可能。
- ・女性だからとの特別扱いを嫌う女性も居る。
- ・管理職になるつもりはなく今の立場で続けたいと思うのは駄目なのか。
- ・中小建設業で働く女性のロールモデルがない。
- ・60代以上の経営者は、女性が建設業の現場で働くための意識改革が必要。
- ・女性の活躍には適材適所が重要。女性が男並みである必要は全くない。キャリアの多様性、ダイバーシティが重要。
- ・女性の活躍には家庭と社会、そして企業の環境改善が必要。男性にも産休育休を取らせている。
- ・これからは子育てに加え、介護が大きな課題となってくる。子育ては女性の比重が大きい面があるが、親の介護は男女同じ、働き方改革が必要。
- ・監理技術者の変更は。出産・産休を理由に認められるのか。
- ・快適トイレの単価、設置基準は硬直的では無いのか。

〈関東ブロック〉

①日時：令和元年7月12日（金）14:00～16:00

②場所：さいたま新都心合同庁舎 検査棟 7階 共用会議室2

③出席者：下表の通り

No.	氏名	所属等
1	岩本 克行	(一社)栃木県建設業協会 相談役
2	小川 幸子	小川工業(株) 社長室長
3	織田 麗	ダイフレックス(株)
4	加藤 美佳子	東京都生活文化局都民生活部男女平等参画課 統括課長代理(男女平等参画推進担当)
5	木村 梨絵	三井住友建設(株) 東京建築支店 設備部 課長
6	阪上 恵保巳	(株)清香園 取締役副社長
7	鈴木 ほのか	(有)八幡工業
8	竹澤 尚美	竹沢建設(株) 取締役
9	永岡 敬英	(一社)埼玉県建設業協会 事業部長
10	長島 米夫	(一社)茨城県建設業協会 総務部長
11	根本 希美	大和ハウス工業(株)
12	野口 裕司	東京都建設局総務部企画計理課 統括課長代理(企画担当)
13	宮坂 裕美子	(株)日建設計 エンジニアリング部門設備設計グループ ディレクター
14	柳瀬 香織	海老根建設(株) 代表取締役
15	八幡 俊昭	(有)八幡工業 代表取締役

(敬称略・五十音順)

④意見概要

- ・そもそも、誰のための何のための女性活躍なのか、女性活躍という看板を掲げる
こと自体どうなのか。
- ・誰もが輝きたい訳ではない。何で女性といえばピンク色なのか。普通に女性を持ち
出さずに仕事をしたい。女性活躍と言って女性だけが優遇されているように見
られるのが嫌だ。皆がそう思っている。クローズアップしすぎると逆効果になる。
- ・女性活躍のネックは男性ではなく、ジェネレーションギャップの方が大きい。
- ・女性が家事育児。子育ては何で女性なのか。子供が小さいうちは親がそばにいて
あげて欲しいと言われても、男性だって親じゃないのか。
- ・建設業に女性を受け入れることは、男性に比べリスクがある。自分自身も、不妊
治療で月の半分は通院しなくてはならず、配置技術者として周囲に迷惑をかけて
いる。
- ・経営者的には女性活用はコスト高。経営者の集まりでは本音だと女性は要らない
という経営者も少なくない。色々苦勞しても従業員に経営者の苦勞は伝わらない

部分が多い。

- 女性加点は、悪用される場合もある。過度の女性優遇は男性にやる気を削ぐことにもなる。
- 意見交換会をしても男性に意見の取りまとめを任せると異なるニュアンスにされてしまう。
- 中学校に出前講座をしたが、建設業での女性の活躍が認知されていない。PRをして活躍を知っていただくことが必要。
- 小さい会社に女性の技能者が入った。やる気もあつたが、現場で相談相手もなく辞めてしまった。
- 女性技術者を採用したら、その女性は他社で断られたと言っていた。それが契機になり女性技術者の採用を続けた。女性として目立って働きたい訳ではない。周囲の思い込み、決めつけが多い。
- TVを活用した広報戦略が女性の入職には有効ではないか。トイレは浸透してきたことも有り、若い子では当たり前になっている面もある。
- 最近女性が少し増えてきたという印象もあるが、女性が働く場所はないという会社もあるのも事実。先入観（結婚・出産によって辞める、休む、女性サイズの作業服の色はピンク色等）を取り除かないと行けない。
- 造園では、女性ができないことはないとの結論に至った。勤務時間の柔軟な対応が必要。指定管理者を有効に活用し女性が働きやすい環境整備をしたい。
- 育児休業後の復職の障害は、男性社員の「女は良いよな」的な目。
- テレワークのための補助制度や、育児のための早退が当たり前となるような制度構築ができるとよい。周囲の男性が変わってもらわないといけない。
- 別に輝きたくない、キラキラしたくはない。
- 身近な建物づくりの仕事をしていることが認知されていない。男女の問題ではなく、もっと左官など専門職種が認知されるべき。自分の仕事を通じて、建設業の魅力を発信したい。モノづくりに興味がある女性は決して少なくない。発信の仕方を考えてほしい。
- トイレの問題は、現場の規模、発注者によって格差が大きすぎる。市町村などの小規模工事では相変わらず。子供の関係で早退遅出となると周りの男性の目が厳しい。女性の働き方について意識改革が必要。
- 賃金をもっと上げることが何よりの建設業の魅力アップだ。
- ロールモデルが少ない、または、無いため新規入職の若い女性、中堅も不安。
- 女性が建設業で働きやすくなるための発信をもっと行政で行って欲しい。現場の女性が個々で主張するのは限界がある。
- 発注者の工期、元請の工程管理がしっかりしていないと時間が押せ押せとなり働きにくくなる。
- じゅうたく小町は20代が7割30台が3割と若い。女性を家庭にとどめたい男性

が未だに多い。

- ロールモデルが無いので将来が見えないという声がある。小学 1～2 年生の小児保育が無く、預け先に困っている。また、始業と終業時間などを業界全体で見直すべき。
- 女性の働きやすさのためには、現場の作業時間の柔軟性が必要。夏は現場が厳しいのでサマータイムをやったらいい。
- 建設業は全て男性基準で物が作られている。大きさや重さ、高さなどを考えるべき。
- 育児と仕事で辛いと思いながらやっている状況。男性の育休取得率は低く、育休を取得しやすい環境整備などが必要。
- (女性が働くということに) 関心がない人に如何に届けるか。男性の育児時間は女性の 1 / 4。夫が協力的でも姑の壁に突き当たったりする。
- 女性女性ではなく、働き方改革に溶け込ませるべき。
- 働き続けるためには時間の制約も問題。最近共働きも多く、働きながら育てるということは、時間をお金で買うようなもの。補助制度があるとよい。

〈中部ブロック〉

①日時：令和元年7月17日（水）14:00～16:00

②場所：ウインクあいち 9階 903号室

③出席者：下表の通り

No.	氏名	所属等
1	足立 里香	信号器材(株) 主事
2	大塚 弘規	岐阜県 県土整備部 技術検査課 課長補佐
3	片山 愛	愛知県 建設局 土木部 建設企画課 調整グループ 主任
4	国枝 徹	(一社)岐阜県建設業協会 労働課長
5	榊原 かな	(株)竹中工務店 日本生命栄ビル新築工事 主任
6	佐藤 弘信	(株)協和工務店 代表取締役
7	杉山 英昭	静岡県 交通基盤部 建設支援局 建設業課 主査
8	高橋 輝明	矢作建設工業(株) 人事部長
9	東野 竜哉	中部地方整備局 愛知国道事務所 事業対策官 (チーム愛)
10	西雪 美樹	(株)奥村組 名古屋支店 営業部 主任
11	本田 徹	信号器材(株) 執行役員営業副本部長
12	水谷 幸子	長良通商(株) 代表取締役副社長
13	森 有光	(株)モリボ一 代表取締役
14	山田 夏綺	(株)協和工務店
15	吉村 裕也	三重県 県土整備部 公共事業運営課 主査
16	和田 智恵	(株)加藤建設

(敬称略・五十音順)

④意見概要

- ・現計画を受け女性の採用を強化したが、男女問わず採用が厳しい、特に女性は近年厳しいのが現状。ミャンマーの女性を4名採った。女性の悩みを解決するため、人事部に女性担当者を置いたり女性に集まって貰い意見を集めたりしているなかで職員の意識も大きく変わってきた。更なる定着に向け支援を充実させていきたい。
- ・女性は器用で時間管理も上手。判断力もあるが、家庭を中心的に支えている現状と体力が劣る面が課題。新計画では、やはり見て貰うことが魅力を伝える上でも、大変さを知って貰う上でも大事なため、見学会等の機会を増やして貰いたい。
- ・総務と工場に女性が一人ずついるが、特別扱いはしていない。性別では無く、若者にとって働きやすい環境を心掛けている。一口に建設業と言っても範囲が広すぎて、それぞれの立場で視点・課題が変わってくる。高校での実習事業、体験フェアなどに予算を付けて欲しい。パワースーツや女性トイレの女性ももっと増や

して欲しい。あってもどこにあるか分かりにくい。基本的には全て持ちだして、年寄りと実習生で固めた会社のダンピングには敵わない。

- ・自分は高校で建築を学んでいた。型枠の体験で魅力を感じ入った。トイレや更衣室が充実していると現場で歓迎されていると思う。作業服も女性用が増えてきて働きやすくなったと実感している。
- ・現場に出始めてまだ2年程度だが、女性にもやりやすい環境になっていると思う。移動型の立派な更衣室付き快適トイレは使いやすい。余り女性に甘くして若い男性のモチベーションが下がるのも困る。高校に求人票を出しに行くと「女性でも建設業でやっていけるのか？」と聞かれる。悩みと言えば、現場での将来のキャリアパスが見えない点。
- ・現場で施工管理をやっているが、女子学生の説明会にも8年くらい行っている。8年変わらず、男性社会で大変では無いかと聞かれ続けている、ということは、学生には建設業が変わっていることが全く届いていないのではないか。働き方改革における取り組みを学生にももっと伝えるべき。ロールモデルが無ければ、モデルプランを作って示せば良い。困っているのは、安全帯が重く腰を痛める女性が多いこと。軽量化が必要。道具の軽量化も同様に必要である。
- ・日建連のけんせつ小町アドバイザーをやっている。H17入社当時は女性の技術職の採用が無く圧倒的マイノリティーだった。「採って頂いてありがとうございます」だった。最近の取り組み効果は感じるが、人が足りないから女性ということであれば反対。子供が3人居て3回育休を取ったが子育てとの両立がガラスの天井。女性女性という時代もそろそろ終わりにして欲しい。
- ・当社では男性の育休に対する理解が薄い。男性にも育休を取って貰うと大きく変わると思う。ロールモデルがなく将来が見えず不安。休みにくく、残業も多い。そんな中で、子育て、家庭との両立は正直困難。小さい会社にいるので、女性の交流の場、機会があると参考になり有難い。
- ・女性が活躍できる環境作り、働き方改革及び担い手育成には費用がかかるため、発注側で負担して欲しい。
- ・男性の育休の取得低さについて多く指摘された
- ・日建連のけんせつ小町の間では、過去の記事などを見て、一度会っただけでも遠慮無く相談したりしている。どんどん聞けば良いと思う。
- ・若い世代の家庭は家事育児が当然に夫婦間でシェアされる例も増えているが、上の世代からは女性だから仕事も家事も子育ても大変だねと言われる。

〈中国ブロック〉

①日時：令和元年7月19日（金）14:00～16:00

②場所：中国地方整備局 建政部庁舎3階 第1、第2会議室

③出席者：下表の通り

No.	氏名	所属等
1	井中 玉枝	(株)井中組 取締役 (とっとり建設☆女星ネットワーク)
2	今川 文	島根県 出雲県土整備事務所 土木工務第6係長
3	上川 裕之	岡山県 土木部監理課 総括参事
4	小迫 郁絵	日立建設(株) 技術員
5	柴田 吾郎	(株)竹原クレーン 代表取締役
6	杉井 良美	(一社)山口県建設業協会 主事
7	杉山 祐希	(株)竹原クレーン
8	長谷川 晋一	鳥取県 県土整備部県土総務課 課長補佐
9	平田 佳子	三井住友建設(株) 広島支店 土木部建築部 調達グループ 調達グループ長
10	見継 敏博	(一社)島根県建設業協会 専務理事
11	宮津 透	広島県 土木建築局建設産業課 参事
12	森脇 夕貴	島根県 土木部土木総務課 建設産業対策室 主事 (しまね建設産業イメージアップ女子会)

(敬称略・五十音順)

④意見概要

- ・自身は技術者でもあり経営者でもある立場。女性ネットワークとしても広く建設業の広報をしている。小学校で建設の仕事の話をした時、子供たちは建築ばかりで土木の意識がまったくなかった。女性がいることにも驚いていた。建設業の重要性や女性活躍についても、一般への認知が足りない。
- ・女性活躍の取り組みの差は経営者の意識の高さ低さで違ってくる。否定的な方は意識が低い。意義やメリットをいかに明確にして認知していくか。女性活躍推進が各企業の成長を促すことにつながる、この理解が必要。
- ・協会として、女性技術者のみの ICT 現場見学会、女性の現場パトロールなどの取り組みを実施。女性の意見を聞くと、時短等の労働環境の整備、情報共有、横の繋がりなどが必要。
- ・仕事は書類が多く、残業も多い。このままだと育児となったときに心配。快適トイレは大現場にはあるがない所も多い。
- ・元々は一般事務職だったが土木の資格を取得。建設業の魅力に取りつかれた。女性活躍推進によって、女性技術者は確実に増えた。管理職は少しずつ増えている。数を増やすこと、マネジメントに女性を登用することが必要。
女性活躍は反面作用の時期に来ている。逆差別的な印象がある。実力評価以前に、

けんせつ小町というマスコットのなとらえ方をされることもある。特別視をやめて欲しいという意見もある。

女性が増えたことによる効果等の検証も必要では。女性主体ではなく共同参画、男女比率が50%なるくらいでもよい。

- 業界に入る前は理学療法士の仕事をしていた。スカウトされて、技能免許を取得し今に至る。医療の現場では男女働きやすい環境であったが、今後、結婚や出産、育児となった時に働き続けていけるのか。現場では女性は珍しく、配慮といても特別な扱いを受けているような感じで、同等に扱ってほしい。
快適トイレは大現場にはあっても無い現場も多い。充実してもらえると働きやすい業界になっていく。
- 建設業は楽ではない。女性でも出来るといっているように見える。女性活躍が逆差別的にも感じる。今は活躍していないみたいに受け取れる。女性のトーンを薄めてもらいたい。

〈九州ブロック〉

①日時：令和元年7月22日（月）14:00～16:00

②場所：東福第二ビル 1F 第2会議室

③出席者：下表の通り

No.	氏名	所属等
1	石川 麻衣	大成建設(株) 熊本57号滝室坂トンネル東新設(一期)工事作業所 工事係
2	大石 知子	(株)フジタ 建築積算部 主任
3	樫村 晃弘	(一社)宮崎県建設業協会 常務理事兼事務局長
4	木村 晋	長崎県 土木部建設企画課 課長補佐
5	籠田 淳子	(有)ゼムケンサービス 代表取締役
6	椎葉 恵梨子	(有)立石工務店 経理
7	田崎 誠	(一社)佐賀県建設業協会 総務課長兼業務課長
8	原田 佐良子	九州地方整備局 遠賀川河川事務所 副所長
9	平野 礼	九州地方整備局 企画部 技術管理課 主任
10	福山 芳明	(一社)鹿児島県建設業協会 人材育成対策室長
11	宮島 百合子	宮島建設(株) 常務取締役
12	守田 香織	(株)守平建設 取締役
13	吉武 正昭	(一社)福岡県建設業協会 経理部長
14	和田 有生	熊本県 土木部監理課 課長補佐

(敬称略・五十音順)

④意見概要

- ・男性も女性も働きやすい職場。特に女性についてはライフバランスに柔軟に対応してくれる組織が必要。(育児休暇等、育休復帰後の時短勤務、休暇(介護等も含む))建設業のやりがい、魅力を伝えていくことの大切さ。
- ・テレワークの普及。快適トイレに関して行き届いていない場合も有り(女性がいなかった現場だったため汚れていた)。
- ・女性は家庭での仕事が多すぎる、子どもの病気等突発的な事項も多い。結局女性の方が働きにくい環境が根付いている。女性がフリーでいられる環境を考えると建設業界のみならず根本的なところを考えていかねばならない。
- ・九州は災害が多いため担い手確保に力を入れている(男女を通じて)現場において女性の目から見て気づいたところを指摘してくれる。女性の制服等イメージアップ 育児、家事、介護は男女関係なく取り組みたい。
- ・都城にて会社経営者の奥様達で女性の会を発足。都城には5名しかいなかった技術者を育てようと力を尽くした。また作業着のデザインを地元の工業高校の生徒で募集し、優秀作のファッションショーを開催。長野県から取材に来る程盛況。このお陰か工業高校も2次募集する必要がないくらい生徒が集まった。

- ・くまもと建麗会では、女性ならではの悩みを話し合えるなど、横の繋がりが深められる。アンケート調査等を行い現在工業高校女子生徒は出産、育児等に興味がなく、仕事で上を目指したい思いが強い子もいることがわかった。
- ・子育て中は突発事項が多く仕事にならない。実家の工務店だからなんとかなっているが解決策はなかなか見えない難しい問題。横の繋がりにネットワークは大切だと思う。
- ・女性の離職率が低下した。女性管理職の数も上昇（2%→11%）
女性活躍というが、普通に働きたいだけ。特別なものではない。アンケート結果において長時間労働、残業時間多い、男性の育休の取りやすい環境等意見あり。また、技術者は仕事のやりがい、楽しさの方が優先していて、長時間労働等あまり気にしていない人も多い。
- ・2016年入職。もうすでに女子の働きやすい環境が整い始めていた。（快適トイレ、女性用作業着等）上司も同期の男性と同じように接してくれていた。当初総合職でエントリーしても後に一般職に変更するパターンも有り。夜勤はさせてもらっていないが、男性社員の目が気になる。女性を優遇するだけではなく、男女平等も必要だと思う。
- ・大工の父親に家の家業を継ぐことを反対されたが、かなり頑張って資格を取り父親を納得させた。自社については、採用に全く困ることはない。皆が多能工として勤務。売上高も順調。人が育つには10年かかったので、建設業界を変えるには今しかない。「心技体」のカリキュラムを実行。
女性を一人にせず、コミュニケーションを大切に。食事はみんなです。女性の性についての理解も上司としては必要。
職人は、育成する技術を身につける。独特な言葉遣いは使わず、皆がわかる言葉で。女性が現場にいるとすべての場が元気になる。
企業経営者は本気で技能を教えていくことが大切。
- ・女性活躍については、何を目標としているのか？ゴールがみえない。
- ・高齢化が進みイメージアップ戦略事業に力を入れている（ものづくり、重機操縦）
工業高等の生徒が建設業に入らないのも問題。建設業の女性の割合が17.8%しかないことで、つくる部女子会を立ち上げ女性の意見交換の場を作る。今では活躍がめざましい

〈東北ブロック〉

- ①日時：令和元年7月24日（水）14:00～16:00
 ②場所：仙台合同庁舎B棟2階 共用第一会議室
 ③出席者：下表の通り

No.	氏名	所属等
1	浅井 学	秋田県 建設部 技術管理課 課長
2	一條 真弓	船山建設(株) 工事部長
3	上野 千寿子	(株)高福組 総務部長 (岩手県建設業女性マネジングスタッフ協議会 副会長)
4	狩野 淳一	宮城県 土木部 事業管理課 課長
5	鎌田 聖弘	(一社)福島県建設業協会 業務課主事
6	川畑 貴子	クレア工業(株)
7	工藤 春美	丸か建設(株) 建築部課長 (宮城建設女性の会2015 副会長)
8	佐藤 宏樹	クレア工業(株) 代表取締役
9	下山 幸	(一社)宮城県建設業協会 事業部兼総務部係長
10	鈴木 友美	(株)堀越
11	瀧口 直美	(株)牧山 代表取締役
12	武山 利子	(株)武山興業 専務執行役員 (宮城建設女性の会2015 会長)
13	中野 美緒	戸田建設(株) 東北支店 土木技術営業部 技術課 主任
14	船山 雅弘	船山建設(株) 代表取締役会長
15	堀越 良克	(株)堀越 代表取締役社長
16	守屋 桂	鹿島建設(株) 東北支店 土木部設計グループ
17	山口 幸仁	(一社)岩手県建設業協会 企画課長

(敬称略・五十音順)

④意見概要

- ・家事は女性がやって当たり前という意識を変えていかないといけない。家族の理解、経営者の理解もとても大事。
 女性の会の活動がどこまで浸透するか、実際に働いている人達にまで届いているのか。官民の取り組みとなるとやはり違うので、今後もこういった会議を含め、情報共有していくことが重要。
- ・20年以上前から女性社員による「粗探しパトロール隊」を結成し、現場パトロールを実施している。女性は事務職が圧倒的に多いが、事務職の女性の現場への理解、女性の意識向上や現場知識に役立っている。また、現場男性の意識向上にも一役買っている。
 経営者の立場として、女性活躍に取り組むにあたっての障壁は感じていない。

受注した現場で登録している監理技術者の交代要件を明確にして欲しい。やむを得ない場合について解釈を示して欲しい（妊娠や介護等でも対応可能として欲しい）。

- 平成9年入社だが、当時は女性技術者もいたが、結婚、出産などを理由にどんどん人がいなくなっていた。

宮城県では公共も民間も叩き合い、予算がない、工期がない、人がいない、だが週休二日にも取り組まなければならないという状況で、この先、女性も含め雇用を確保していけるのか。

女性専用トイレなど、ハード面は昔に比べて非常によくなっている。但し、公共はいいが、民間はまだまだ。

- 女性活躍について造園業はまだまだ遅れている。工期のしわ寄せを受けることが問題となっているが適正な工期設定をお願いしたい。ライフプランがたてられず、業界が疲弊している。これでは若い人たちは入ってこない。若い世代に魅力を感じてもらうことが重要。

セミナーなどに参加する会社は意識が高い。逆に否定的な方に向けてセミナーをやってもらいたい。

- 昭和63年に社長に就任、36年前の会社パンフに既に女性活躍を書いている。一番大事なのは本人の意識で、女性が入れない理由が見当たらない。大学を出ると技術者になるイメージがある。技能者も含めて10代から学べる環境が必要。発注者側の女性技術者も増えればイメージが変わるのではないか。会社としては残業0を掲げているが。現場の管理資料等は増えており、そういった検討もして欲しい。

- 何故女性が建設業に入ってこないのか。現場へだけでなく、裏方の仕事もある。現場に女性はまずいない。

- 建設業に入ってくるために、小さい子供達にも現場を見せるなどすれば、将来につながるかもしれない。

- 女性の入社は23年前。1代目、2代目は既に退職したが、3～4代目は育休を終えて復帰。現在は5代目。1代目は当社職員と結婚して、職員の親元（建設業）に嫁いだが、この度子どもが修行で入社。

育休自体は問題無いが、休んでいる期間のフォローの問題があり、現場等の穴埋めが負担だった。

会社で能力給制度を導入。分け隔てすることなく働いてもらっているが、もちろんきちんと評価している。

大事なことはやり続けること。

- 育休から復帰したばかりで、困っているのが搾乳。場所がなく、昼休み中に行なっている。結婚して名前が変わり、資格の変更手続きが大変。スムーズにいくような制度・手続きを希望。

現場では朝・昼・夕会があり、時短勤務がしにくい状況。本人希望で通常勤務しているがやはり人の目がある。周囲の理解や環境整備が必要。

塗装職として一定の技術力を持っているが、ゼネコン等と違い、それを求める客は少ない。

- ・左官職人は年々減っており、女性を含めた担い手の確保は急務。
女性専用の单身寮も建てた。工業高校などでは女性が働いていることに驚かれる。女性が働いている、設備や制度を整備していることは、求人の際にもプラスになっている。学校にも啓蒙活動が必要。
- ・妊娠中の女性を現場に出すわけにもいかず、倉庫で以前から検討していた工場制作の試行を手がけてもらっているが、障害となっているのが男性社員の目。
- ・トイレは良くなってきたが、それ以外の設備は特段何も見かけない。
女性活躍の取り組みを聞いたことがない。何が推進されたのかがいまいちわからない。推進されている感じがしない。ホームページで発信しても皆が知らない。存在自体を知ってもらうことが大事。
育休から復帰したばかりで、子供の送り迎えの問題がある。幸い実家が近くなので子どもを預けられるが、朝が早いので他の女性は保育園の送迎と難しい状況。女性の会などがあれば、今回も含め勉強になるので積極的に参加したい。
- ・5年前と比べて、規模にもよるが現場は改善している。これからは規模によらず、ハードの整備が当たり前になり、男女問わず働きやすくなるのではないといけない。
女性にとって育児施設の整備がネック。国交省主体でやってもらえないか。
- ・入った頃に比べて、かなり環境は改善（ハード面も上向き）。
採用のため大学生と面談するも、未だ3K、ガテン系のイメージ。他産業と比較必要。具体的なビジョンが必要。
女性に特化した環境づくりが優遇と取られ、逆に働きづらいというケースもある。
- ・東北各県の女性活躍に取組みについては、青森、秋田は県が主体となって活動。宮城、岩手は中小企業が主体となって活動している。
企業評価として厚労省の「えるぼし」があるがメリットを感じない。建設キャリアアップシステムは技能が蓄積されるシステムであることから、まさに産休・育休等で復職する際に活用できるシステムではないか。発注側でステイタスを与えるなど、国交省で検討されてはどうか。
- ・計画のための計画ではなく、具体的な施策が必要。

〈北海道ブロック〉

①日時：令和元年7月26日（金）14:00～16:00

②場所：札幌第1合同庁舎10階 共用第3・第4会議室

③出席者：下表の通り

No.	氏名	所属等
1	青柳 充保	北海道 建設部 建設政策局 建設管理課 積算管理グループ 主幹
2	井之口 淳治	(一社)北海道建設業協会 労務部長
3	今城 昇	(一社)北海道建設業協会 労務課長
4	木浪 裕子	(株)木浪鉄筋工業 代表取締役
5	是永 明日香	鹿島建設(株) 北海道支店 新桂沢ダムJV工事事務所
6	澤井 育雄	萩原建設工業(株) 専務取締役
7	澤向 弘光	(株)中山組 代表取締役専務
8	中野 卓也	(株)プロント 代表取締役
9	村瀬 美雪	(株)プロント
10	吉田 彩香	中屋敷左官工業(株)
11	米地 篤	北海道 建設部 建設政策局 建設管理課 建設業サポートグループ 主幹
12	渡部 明雄	(一社)北海道建設業協会 常務理事

(敬称略・五十音順)

④意見概要

- ・自社では女性は少ない。事務職ばかりで技術者はいない。安全部の女性に現場事務所で働いてもらっている。メリットとしては女性でもできる仕事は多く、女性の目で見えた安全面のきめ細やかさがある。

- ・女性の技術者が数名いる。1級施工管理技士も取得し、多くの現場管理経験がある者もいる。活躍のステージに応じた待遇を行っている。経験を持った方はもう男女関係ない。

ただ、苦労もあるだろうということでメンタルヘルスやヒアリングを行っている。課題としては家庭、子育ての問題。どれだけのフォローができるか。育児休暇取得者が3名いるが、女性に対して、総合的に色々な配慮が必要。

自社は帯広にあるが採用に非常に苦慮している。

- ・自社には技術者はいない。工場作業者が4名いる。工場にはトイレや休憩室は整っているが、現場は整っていない。鉄筋工の募集はしているが来るのは男性。残業があることや、男性ばかりの休憩室で気を使うことなど気になることは多く、他の職種でも、女性は使いづらいとの意見もあった。

仮設トイレは男女離れた場所に設置してほしい。

- 13年前から女性と仕事をしているが、女性が活躍する場はある。見つけられないのは環境や意識の問題だと思う。まだ職人まで意識が行きわたっていない。業界全体で意識を高めることが必要。
- 休憩所は男女一緒だが、慣れてしまうと特に気にならない。ただ、別の現場に入ると知らない人も多く、別々のほうが良いと感じる。また、トイレや更衣室もあったほうがよい。
大現場と小現場の差がある。仮設トイレが1つしかないということもあり、なんとかしてもらいたい。
- 女性の入職はあったが、今年入った女性が思っていた仕事との違いで辞めてしまった。更衣室の整備などは気になる人もいる。左官の仕事は重たい荷物を持つこともあるが、女性だからと気を使ってもらうことも負担。
- ダム工事で350人いる現場で勤務。女性は1人だが、女性トイレをたくさん設置してくれた。だが、冬は一人でトイレを除雪しなければならない。女性のトイレ設置の負担等を考えれば、綺麗であれば男女共有でもよい。
現在のダム工場の現場では、皆が単身赴任で働いている。自身としてもライフプランは考えにくい。女性活躍の取り組みは保育の問題等もあり、会社単位では厳しい。業界全体での対応が必要。
- 全体の話だが、人手不足が深刻になってきている。入っても離職してしまうことも多く、労働条件の整備が必要。男女問わず業界に入ってきてもらいたい。
- とにかく朝が早い。育児等がある場合、朝6時に現場に来られるのか。男性だって土曜日は休みたい。時短制度等の整備が必要。
- 女性が少ない中で、普段の悩み等を話せる交流の場があればいいと思う。(日焼けの問題等)
- 休みが少ない。日曜日しかない。1か月休みなく仕事ということもあった。

〈四国ブロック〉

①日時：令和元年7月29日（月）14:00～16:00

②場所：高松サンポート合同庁舎北館 低層棟2階アイホール

③出席者：下表の通り

No.	氏名	所属等
1	安達 周代	小豆島生コン(株) ((公社)日本コンクリート工学会 コンクリート分野における女性活躍推進普及委員会)
2	大隅 優里	(一社)愛媛県建設業協会 係長
3	岡村 真史	新日本建工(株) 代表取締役社長
4	亀川 真弓	(一社)徳島県建設業協会 課長
5	楠 幸樹	愛媛県 土木部 土木管理局 土木管理課 建設業係 主事
6	齋藤 久仁子	(株)大林組 四国支店 営業第二部 見積課 副課長
7	清水 愛華	大成建設(株) 建築部
8	田上 しのぶ	徳島県 県土整備部 建設管理課 課長補佐
9	高木 智子	鹿島建設(株) 岩城橋建設(その1)JV工事事務所 担当職員
10	橋本 美春	(株)大竹組 工事主任 (なでしこBC連携)
11	平尾 隆吉	(株)合田工務店 取締役建築本部長
12	藤田 由美	(株)藤田組 代表取締役
13	山田 佳奈子	(株)姫野組 執行役員 建築統括部 建築・設計グループ長

(敬称略・五十音順)

④意見概要

- ・ 経営者として女性の活躍の必要性は十分理解しているが、地域的な側面等から、女性が働く（入職、継続）ということは非常に難しい状況。
土木には女性はいないに等しい。
- ・ 7年前までは現場監督として出ていた。今は営業と設計に携わっている。
若い人の意見を聞くと良い面や憧れ等はあるものの、現場で苦勞するよりも積算・設計・住宅部門の営業職等、きれいで室内での仕事を希望。
- ・ 5年前にはじめて現場監督として女性を採用。
最年長45歳は現在住宅リフォーム部門のクレーム対応をしているが好評。
ロールモデルがないので心配している。
女子会を立ち上げ私のみ報告を受けている。大事なことはつながること。
来年度は女子大生2名が入社予定。
もっと若い頃（中学生）から、建設業についてPR（理解）が必要。
- ・ 女性に特化してできることがあるのでは。
1ヶ月前は女性が3名いたが内2名が辞めた。

職人が職業のターゲットに入っていないのでは。

- 自身も育休・時短を利用して子育て。テレワークのトライアル開始。
妊娠中の休暇制度の創設等、手厚い制度が必要。
現場の人間は休めていない。建設業は土日休めというぐらいの制度設計が必要。
総労働時間の減少が必要。
建設業のいいところをもっとアピールしていく必要あり。
- 先輩等によると結婚・出産が絡む5年目ぐらいから男女の行動が分かれる。
入社理由は日建連の講演会を聞いて。
自分を見て男女問わず後に続いてくれる（入職してくれる）のは嬉しい。
数年おきに社内の全女性が集まる機会がある。
同期90人中女性は16名。女性同士はグチを言うことが大切。それによって改善されていく。
- 最近作業着が女性用になった（男性用とは仕様が違う）。
土木50～60名中10名が女性。内、5名が現場。
女性技術者が出産後も現場復帰するなどしている。
男性、女性共に働きやすい環境が必要。
- 25年間現場監督を務める。
男性が働けないところでは女性は働けない。
公共工事において、若い職員を配置すると加点があるが、女性についても同様の措置が必要では。
親子見学会の実施や週休2日制等必要。
受け入れ側の受け入れ体制の整備も必要。
快適トイレは現場にとまっているが使わないので、現場事務所に欲しい。
- 経営者の意識を変える必要があり、制度改革と経営者の意識改革は両輪。
関西のある生コン会社では、入社時に結婚・出産・育児等により男性と女性では差を付けるとはっきり言っているところもある。
- 県内企業の女性が集まり、なでしこBC連携という活動をしており、かなり活発に活動し、いろいろな実績がある。
工業高校の先生から、5年前は建設業に就職しようという女性は全くいなかったが、近年では入職してもよいという女性がいて、建設業界もかなり変わってきたとの話をもらった。
- 今までの皆さんの話を聞いていて、愛媛の業界事情とは乖離がある印象。協会員に話を聞いても、女性の技術者・技能者は本当に少数。
また、教えている男性従業員さんの意見として、大卒→入社→教育しても、結局結婚などで辞めてしまうケースが多く、やはり長く勤めてもらえる方がいいと。従業員数が10名しかいないような地元中小企業に、1人女性が居てもやはり対応が難しい。本人もそれなりの覚悟がいるし、コスト面でもやはり割高となる。

- ・建設業に従事したいと思ってもらえる取り組みをお願いしたい。いろいろイベントをしていることは分かるのだが、もっと若い中学生ぐらいから何かして欲しい。
- ・今日話が出たのは技術者が中心。技術者と技能工は分けて議論していく必要あり。元請と専門工事業も分けて考えて欲しい。
- ・職人さんに憧れる部分はあるものの、やはり大変そうだなと思う。給料や職場環境の面でかなり差があるように思う。
- ・大手ゼネコンと地方中小企業は違う。自分の考え方をしっかりもっている方（女性）がやっていけると思う。
- ・生コン会社は現場が終わったら帰れるので、早く帰れることを女性にPR。建設業もPRポイントを考える必要あり。
- ・好きな事でないとできない。学校への体験講座も建設業はなかなか来ない。楽な仕事、建物の中で、土日祭日は休みたいというのが正直なところではないか。

〈近畿ブロック〉

①日時：令和元年7月31日（水）14:00～16:00

②場所：大阪合同庁舎第一号館 第一別館3階304共用会議室

③出席者：下表の通り

No.	氏名	所属等
1	安達 周代	小豆島生コン(株) ((公社)日本コンクリート工学会 コンクリート分野における女性活躍推進普及委員会)
2	一貫坂 彰	南晃工業(株) 代表取締役
3	鶴野 恵子	三機工業(株) 関西支社 空調衛生技術1部
4	熊野 康子	大和ハウス工業(株) 総合技術研究所 主任研究員(日本建築仕上学会 女性ネットワークの会)
5	酒井 明季子	南晃工業(株)
6	杉本 愛	(株)奥村組 建築本部 建築部 工務課 主任
7	砂川 誠	(一社)大阪建設業協会 調査役
8	中村 奈々	(株)岩田
9	永山 由香里	(株)鴻池組 係員
10	福永 英樹	(株)岩田 工事課長
11	松田 隆	(株)松田組 代表取締役社長
12	松田 篤史	滋賀県 土木交通部 技術管理課 企画振興係 主幹兼係長
13	丸野 修	(一社)兵庫県建設業協会 事務局次長
14	竹中 京子	恒和建设(株) 工事部 課長
15	村上 育子	鹿島建設(株) 関西支店 田尻スカイブリッジ耐震補強工事事務所 工事課長代理

(敬称略・五十音順)

④意見概要

- ・事務職が多いが、女性が入ってきている状況。女性技術者は1名おり、建築好きで一級建築士を持っている。

要望としては、育休や託児についての補助があればよい。また監理技術者が女性の場合、短期的には抜けることができても産休、育休等で長期的に現場を離れる場合の穴埋め制度があれば。

- ・5年前から比べると、女性技術者は急激に増えたが、技能者は相変わらず少ないと感じている。

課題としては女性の就業継続、若い人が働き続けられるかというのが挙げられる。現場ではi-Conが進んでおり、若者の力が必要。

土木、ダム、トンネル工事の仮宿舎は男女同じ。入口を分けたりしているが、このあたりも改善していけば。

妊婦でも現場に出られるフォローや土木では坑内労働の問題もある。制度上の

問題についても撤廃が必要ではないかと思う。

リターン制度、復職できるよう訓練を行う制度も必要。

- 出産を機に内勤に移った。以前は女性がいるだけで珍しがられたが、今は、女性だからという仕事が舞い込んでくる（女性活躍）。現場ですっと働くつもりで就職したが、出産をすると現場勤務は難しい。周囲に気を使いすぎない働き方が必要。
- 女性はコンスタントに採用されているが、まだロールモデルが少ない。別の会社の取組を取り入れられれば、共有できる仕組みがあるといい。
現場環境はだいぶ改善されている。
- 自身は結婚して子供もいる。現場代理人として働いているが、親が近くにいる面倒を見てもらっている。女性が働くには難しさを感じている。
- 左官業を営んでいるが、女性の採用には高所作業や重量物の運搬等もあり心配があった。男社会の中に入ってくる女性の定着率は高い。しかし、結婚してからのことを考えないと定着に問題が出てくる。育児の問題、朝が早いなど。
- 自身が出産をするまでは左官技能者。子供を出産したら現場に戻るつもりだったが、保育園に落ちてしまい認可外保育園に子供を預けている。時間的には朝8時に現場に行くことは難しく、事務職となった。土曜日と祝日も現場は開いている。子供がいるから休むことは難しい。男性も休めればいい。現場に朝8時に着こうと思えば、7時半には着替えを行ってと考えれば、朝が早すぎる。
自身にとっては、女性活躍推進によって何が変わったかはわからず、改善されている感じはしない。
- 鉄筋工をしている。力仕事が多い。ユニット組み立てなど女性が働けるようなやり方を考えないと女性が仕事することは厳しい。（朝早く、体もきつく、日本人はやめてしまう）
- 今の仕事は楽しい、だから続けている。それと、自分から話に行ったりして環境作りをした。すごく楽になった。最近では若い人も増えて楽しくなってきた。若い人にも楽しさを知ってもらわないと続かない。
昨年出産をした。いまは親に見てもらっている。現場に戻るか悩んだが親が協力してくれ、産後三か月で復帰した。朝が早く帰りは遅い。勤務時間については考えてほしい。朝を遅くしてもらえたら、託児所を整備してくれたらと思う。
- 業界関係なく女性が働き続けられる環境整備が重要。育児、介護の負担など男女差なく働き方を考えて共同して負担していくことが大切。
- 女性の登用の問題。育休、産休をとると必ず遅れてしまう。フレックスタイム制度、週休2日制、勤務時間の検討はまだだと感じる。男女の意識の差を感じる人がむしろ増えているのではないかと感じている。

〈沖縄ブロック〉

①日時：令和元年8月2日（金）14:00～16:00

②場所：那覇第2地方合同庁舎2号館2階 共用会議室D・E

③出席者：下表の通り

No.	氏名	所属等
1	糸数 幸恵	(株)丸元建設 代表取締役社長
2	伊波 ほのか	三建設備(株)
3	大湾 朝亮	沖縄県 土木建築部 技術・建設業課 技術管理班 班長
4	金城 順子	(株)美島工業 代表取締役
5	黒島 一洋	先嶋建設(株) 代表取締役社長
6	多和田 真忠	沖縄県 土木建築部 技術・建設業課長
7	永島 千廣	(有)桂植木 取締役専務
8	仲村 園子	(有)ナカムラ造園土木 専務取締役
9	平井 聖子	(株)丸元建設 土木部 技術員
10	松田 由紀子	(有)牧野建設 取締役専務
11	山川 満利子	中部緑化土木(株) 取締役
12	山入端 孝信	(一社)沖縄県建設業協会 事務局長代理
13	吉田 未那美	清水建設(株) 九州支店 沖縄営業所 施工管理・現場係員
14	我喜屋 良成	(一社)沖縄県建設業協会 業務部次長

(敬称略・五十音順)

④意見概要

- ・現場事務で入職したが、30年程前、女性はほとんどいなかった。無から有を生み出す仕事なのでやりがいがある。現在、女性は増えてきたと感じている。
- ・三人姉妹の三女として3年前ほどに事業承継を行った、現在3代目。会社には建築部に女性が1人いるが現場には0人。女性の視点ということで、総務部の女性で現場パトロールを行っている。
今はいろいろな取組みを始めたばかり。これから作業服や体調面、子連れ出勤等についても考えていきたい。
各企業女性が少ない。横断して意見交換や情報共有ができるようランチ会をやっている。
- ・祖父、父と土木の仕事をしており、抵抗なく建設業に就いた。18歳から土木の仕事に携わり、出産、育児により一旦仕事を離れていたが、また土木の仕事に戻った。土木の仕事に就くにあたって一番厄介だったのが、後押ししてくれるひとがいなかったこと。女性が土木ということで母親が壁だった。いまは理解しても

らえるようになった。

- 自社には14、5年前から女性技術者がいる。女性職員でピンクのつなぎを着てボランティアをやった。
- 造園業には女性があまりいない。根回しに力がある、また外作業が暑く、男性の仕事というイメージがある。下請として現場に女性を入れようとする、元請から危ないといって敬遠されてしまう。理解が得られない。沖縄はまだまだという印象。
- 造園業に入ってからずっと事務を行っていた。現在、私は経営者でもあるが、現場代理人としても働いている。現計画の実感として、現場のトイレ環境が整っているだけで気持ちが違う。
改善点としては、女性に建設業に入ってもらうためのわかりやすいPRが必要ではないかと思っている。工業高校に出前講座をやっている。先生の認識も低い、それも含めたPRを行っている。体力的にはどうしても劣ってしまうので、機械の高度化、軽量化が必要ではないか。
- 元々は福祉の仕事をしていて3年前に建設業に入った。医療系の仕事では男女差をあまり感じないため、男女差の激しさに戸惑った。自社では、男性は力仕事、女性は書類仕事と技術者がペアで仕事している。効率よく仕事できていると思っている。コラボして現場をこなしているのがとても良いなと感じている。
現場の改善としては、作業着がTシャツで肌に張り付くため、見られないようジャンパーを着ている。また、更衣室が無い。トイレが道沿い。出産に向けた男性の理解。子育て中は周囲に負担をかけてしまうことに負い目を感じる。朝礼や現場対応等について柔軟に行えればと思う。
- 元々アパレルの仕事をしていて、家業である建設業に就いた。最初は事務をやっていたが、いつの間にか現場に入っている。現場に抵抗感はない。少しずつ建設業で働く女性は増えてきている。男性は現場、女性は見積や管理業務といった仕事を行っているが、女性でも活躍できる場所があるのだと思う。
出産経験があり、今は社長室で子供を預かってもらっているが、保育の面で支援があれば教えてもらいたい。
工具や作業服など女性用のものは注文しないとない。女性向けのものがあればよい。
- 現在、施工管理の仕事をしている。工業高校に入ると子供の頃から決めていた。最初は建築士を考えていたが、図面だけでなく施工管理をしたいと思った。周囲の反対はなかった。体力的にきついこともあり、気を使ってくれることもあるが、周りが差をつけているということはない。
- 女性活躍については、会社に1人しか女性がいないということも多く、ネットワークの場を使ってみてはどうか。改善要望の場も必要。
- 保育園の問題として、土木は朝が早い、しかも現場が遠い。子供の迎えに行けな

なくなってしまう。建築と土木の違いというものもあるのでは。
現場を知らない人ほど理解がない。

- 5年前に比べてだいぶ現場環境は良くなってきた。国の直轄工事では改善されてきている。男性と女性の快適トイレの基準が違う。男性も快適にという意見もある。女性ばかりの意見交換が多く、男性も入った意見交換は今回が初めてだった。

以上