

# 建設産業女性定着支援ネットワーク ブロック意見交換会結果(概要)

---

項目	内容																		
目的	「建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画検討会」における新計画の策定にあたり、幅広い方々から意見聴取を実施する																		
参加者	各開催地域の建設産業女性定着支援ネットワーク会員、国土交通省、（一財）建設業振興基金（建設産業女性定着支援ネットワーク会員事務局）																		
開催日時	<table border="0"> <tr> <td>九州・沖縄</td> <td>9月19日</td> <td>10:00~12:00</td> </tr> <tr> <td>関東</td> <td>9月19日</td> <td>14:00~16:00</td> </tr> <tr> <td>北海道、東北</td> <td>9月26日</td> <td>14:00~16:00</td> </tr> <tr> <td>中国・四国</td> <td>9月30日</td> <td>14:00~16:00</td> </tr> <tr> <td>中部・北陸</td> <td>10月 1日</td> <td>10:00~12:00</td> </tr> <tr> <td>近畿</td> <td>10月 2日</td> <td>14:00~16:00</td> </tr> </table>	九州・沖縄	9月19日	10:00~12:00	関東	9月19日	14:00~16:00	北海道、東北	9月26日	14:00~16:00	中国・四国	9月30日	14:00~16:00	中部・北陸	10月 1日	10:00~12:00	近畿	10月 2日	14:00~16:00
九州・沖縄	9月19日	10:00~12:00																	
関東	9月19日	14:00~16:00																	
北海道、東北	9月26日	14:00~16:00																	
中国・四国	9月30日	14:00~16:00																	
中部・北陸	10月 1日	10:00~12:00																	
近畿	10月 2日	14:00~16:00																	
議事内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「第1回建設産業における女性活躍・定着に向けた実行計画検討会」 討議内容について</li> <li>○ グループ意見交換会（以下、議論のテーマ） <ul style="list-style-type: none"> <li>テーマ1 女性の入職促進に向けたきめ細かい広報戦略の展開</li> <li>テーマ2 新たな活動領域への着目</li> <li>テーマ3 トイレの環境整備・理解の促進などハード・ソフト両面からの現場における環境整備</li> </ul> </li> </ul>																		

- 今の若い人たちには、この仕事（建設業）が世の中の役に立つ仕事である、というストーリーを伝えていくことが効果的ではないか、また、女性でも重要な仕事ができることを十分伝える必要がある。
- 子供の夢で「大工さん」はあるものの、「現場監督」がない。仕事のイメージが可視化されれば、建設業界で働くイメージが湧くのではないか。
- 現在、高校生と企業との共同で、橋の模型を作成しその強度計算をする出前授業を実施している。学生により興味を持ってもらう取組が必要。
- 小中高生を対象にした現場見学会を実施しており、特に防災と土木の結びつきを意識して土木で働いている女性に講師をしてもらっている。見学会に保護者層を巻き込むことで業界のイメージアップを目指している。従来型の取組も、継続的に実施することで一定の成果が見られる。
- 就職の際には、ご両親の意見が大きく作用する場合も多く、ご両親向けにも分かりやすいアピール・イメージアップが必要となっている。
- 口コミ、友人伝いで会社の評判が広がり、入職者増に繋がる例がある。入職促進には、各社の待遇などに係る情報がより正確に、信頼性を伴う形で伝達されるということが重要な要素。
- 測量業界としては、知名度の低さに課題を感じている。入職者を増やすためにはその業務の実態をより細かく周知・魅力をアピールしなければならない。

- 建設ディレクターをキャリアの入り口として活用し、そこから現場に関心・理解を高めていくといった流れを作っていけば良いのではないかと。
- 建設ディレクターのような新たな職域について、女性はこの職域という決めつけになることは回避したい。
- 普通科高校から新卒の女性が入職予定。入職理由を尋ねると、先進的なICT技術に関心を持っていて、特に3D CADを用いた技法を習得したいという声があった。建設ディレクターも含め、普通科出身であってもスキルを身に着け、キャリアを積めるような職域の整備が肝要であると考えている。
- トンネル工事に関連し、鉄筋やミキサー車（生コン車）の運転手、ポンプのオペレーターなど女性が活躍できるシーンもたくさんある。
- 新たな職種への期待として、コックピット内で遠隔で重機を操縦し現場作業を行うといった働き方、IT化やIT機器の導入は男女問わず魅力的な選択肢になりうる。

## <ハード面：トイレ関連>

- トイレは公共工事の現場では整備されているが、民間発注の工事などでは必ずしもそうではない。
- トイレについては直轄工事に限らず、自治体の中には、発注の工事においても快適トイレ費用が積算できるようになっているところもある。こうした各地方自治体工事への広がりも今後期待できるのではないか。
- トイレの導入に関して、単なる設置に留まらず休憩や着替えもできるようなトイレであることが大事。
- トイレの問題に関しては、直轄工事でない場合の予算不足はもちろんだが、設置されたにもかかわらず、設置の向き・場所などがゆえに実態として使いにくいことも多々ある。

## <ソフト面：服装等>

- 作業服について、生理トラブルに備えて濃い色のズボンを着くことを許容するなど、会社として柔軟な対応を行うよう働きかけている。
- 酷暑対策の一つとして、空調服が男女問わず着用されるようになってきているが、まだデザインとして女性が着やすいものにはなっていない。他にも冷感下着などを会社として提供する・推奨するなどといった取り組みもあり得るのではないか。
- より安全な建設材料の開発などに働きかけができればと思う。

## <ソフト面：出産、育児休暇、朝礼等>

- 育児休業の制度を活用せずに妊娠したタイミングで辞めてしまうことも多い。結婚・出産・育児といったライフイベントを迎えるには、現場で働いているという労働環境も踏まえ、諸制度の充実を図る必要がある。
- 出産・育児から復帰した後に技術者としてキャリアを積んでいけるかどうか疑念を持っている方が多い。ゼネコンで現場監督を志向している人が多いが、子どもを持つと内勤に異動させられる。本人の希望等に応じたフォローが必要。
- 技能者にとって育休・産休はそのまま収入源を失う。技能者が育休を取得・確保するのはかなり厳しいのが現状。解決にはインセンティブの検討も必要。
- 結婚・出産を機に内勤に移行した女性技術者の例において、異動前より施工図作成など特定のスキルに特化した業務を行っていたため、強みをもって内勤に切り替えることができた事例があった。
- 移動距離や保育園で朝礼に間に合わないことがある。柔軟に働ける体制があればよい。フレックス勤務も技能者レベルには行き届いておらず、元請からの要求を受け、朝礼に強制的に参加しなければならないケースも未だ多い。

### <ソフト面：その他>

- 現場環境の整備に係る理解を国、自治体、企業そして現場監督まで落とし込むことが肝要、最終的な現場予算の用途を決める現場監督・所長に対する教育活動が必要。
- 会社の経営層の女性定着の現状に対する理解が深まるとよい。また、建設業全体の働き方改革を含め、研修を国の方で充実させてほしい。なるべく女性の採用や登用を必須化するような形になってほしい。男性には、セクハラ・パワハラに対する勉強会も開催してほしい。
- 快適トイレについては、予算面や現場に女性が少ないといった理由で設置が難しいケースがある。必ずしも快適トイレの設置に拘るのではなく、清掃などをしっかり行うことで、共用トイレを清潔に使えるようなガイドライン整備や意識改革を行うことが望ましいのではないかと。
- 不妊治療や更年期障害に関する理解を得ることに難しさを感じている。たとえ「ライフサポート休暇」等の休暇制度が社内にそろっていても、取得の際に理解を得るための社内教育が不足しており、制度が活用されにくい。
- 会社の総務とはフェムテックに関連する話をしている。女性の中でも生理が軽い人もいるので、生理に対する理解の促進の機会があることが重要。

- 女性従事者のロールモデル不足は感じており、若手の女性従事者は多く在籍しているものの、意思決定を行う管理職が極めて少ない。
- 女性が建設産業に定着することを考えるうえでは、坑内労働をはじめ制度的な規制があることも考慮する必要。
- 「女性定着」という呼称について、現場ではわざわざ言わないでほしいという声を聞く。特別扱いされているようで、チームの中でやりづらくなる。「区別はしたくないが、ジェンダーギャップは依然として存在する」という言い方をしている。
- 男性・女性を分けて考えることに抵抗があるという声も多く、女性「も」活躍できる方針としていくことが重要と思われる。女性が「暮らしを考えながら楽しくパワフルに働く」ための解説・ガイドを用意するのがよい。
- ロールモデルの一つとして、一度離職した女性が復職するという点に関しても、参考にする事例がなく戻れないという課題も存在している。
- 女性が現場での関係性に思い悩むこともあると聞いた。現場で働いている他の方々との年齢差や経験の差、スキルの差などから、「若い女性」として扱われることもある。「女性」としてではなく、建設業の一般技術者として扱ってほしい。



# 建設産業女性定着支援ネットワーク

- 全国各地に組織されている、女性の定着を推進する団体の相互交流や情報交換、連携等を促すことにより、建設産業で働く女性の入職促進、定着を図ることを目的として、平成30年度に始動。令和2年3月1日、「建設産業女性活躍推進ネットワーク」から「建設産業女性定着支援ネットワーク」に改称。
- 現在までに52団体(構成人数 約9,000人)が登録。(2024年9月30日現在)

No.	都道府県	団体名
1	全国	(一社)日本建設業連合会 けんせつ小町委員会
2	全国	(一社)土木技術者女性の会
3	全国	建築設備六団体協議会 設備女子支援ネットワーク
4	全国	日本建築仕上学会 女性ネットワークの会
5	全国	(一社)日本造園建設業協会 女性活躍推進部会
6	全国	(一財)建設物価調査会 チームひまわり
7	全国	(一社)日本溶接協会 溶接女子会
8	全国	測量・地理空間情報 女性の技術力向上委員会「ソクジョの会」
9	全国	(公社)日本建築積算協会 積女ASSAL委員会
10	全国	(公社)日本コンクリート工学会 コンクリート女性連携促進検討委員会
11	全国	けんせつ姫
12	全国	日機協女性部会チームはにやま姫
13	全国	全国女性造園技術者の会
14	全国	建設ディレクターネットワーク
15	全国	(公社)全国鉄筋工事業協会 女性活躍推進WG
16	全国	全中建 陽葵の会
17	全国	土木学会D&I推進委員会 坑内労働検討WG
18	青森県	あおもり女性建設技術者ネットワーク会議
19	岩手県	(一社)岩手県建設産業団体連合会 岩手県建設業女性協議会
20	宮城県	(一社)宮城県建設業協会 宮城建設女性の会2015
21	秋田県	あきた建設女性ネットワーク クローバー
22	福島県	(一社)福島県建設業協会 ふくしま建女会
23	茨城県	(一社)茨城県建設業協会 建女ひばり会
24	埼玉県	(一社)埼玉県建設業協会 女性部会
25	東京都	全国低層住宅労務安全協議会 じゅうたく小町部会
26	東京都	東京外環プロジェクト・女性技術者の会
27	神奈川県	“クレーンガールズかながわ”TEAM つる姫
28	山梨県	山梨県建設業協会青年部 けんせつ小町甲斐
29	長野県	(一社)長野県建設業協会 女性部会

No.	都道府県	団体名
30	新潟県	にいがた土木女子会議
31	新潟県	(一社)新潟県建設業協会 女性部会
32	石川県	百万石小町『結』
33	岐阜県	(一社)WOMAN EMPOWERMENT PLATFORM(WEP)
34	静岡県	SCG's (Shizuoka Construction engineer Girl's)
35	三重県	(一社)三重県建設業協会 女性部会 パールこまち
36	滋賀県	(一社)滋賀県建設業協会 建設COCO倶楽部
37	京都府	(一社)女性技能者協会
38	大阪府	大阪市立大学工学部 都市会女性の会
39	大阪府	(一社)大阪建設業協会 なにわ建女の会
40	和歌山県	(一社)和歌山県建設業協会 わかやまけんせつ小町
41	鳥取県	とっとり建設☆女星ネットワーク
42	島根県	しまね建設産業イメージアップ女子会
43	山口県	やまぐち建設産業女性の活躍支援ネットワーク
44	徳島県	なでしこBC連携
45	徳島県	(一社)徳島県建設業協会 女性部会
46	高知県	KDJ(高知土木女子)
47	福岡県	けんちくけんせつ女学校
48	福岡県	矢部川女性技術者の会
49	長崎県	ながさき建設女子ネットワーク ~よりより~
50	熊本県	熊本県建設産業団体連合会 くまもと建麗会
51	大分県	BLOCKS FRIENDS
52	沖縄県	Teamけんせつ美ら小町

## 役員

- 幹事長 須田久美子氏  
((一社)土木技術者女性の会運営委員)
- 副幹事長 酒井一江氏  
((一社)日本造園建設業協会女性活躍推進部会長)
- 副幹事長 籠田淳子氏  
(けんちくけんせつ女学校校長)

