

# 有識者へのヒアリング結果(概要)

---

# 有識者へのヒアリングについて

- 実行計画の検討に当たり、重点検討テーマ等について、造詣の深い有識者や先進的取組を行っている方々からヒアリングを実施。

- 主なヒアリング項目**
- 計画策定に関する全般的なご意見
  - 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
  - テーマ2 新たな活動領域への着目
  - テーマ3 ハード・ソフト両面からの現場における環境整備

<ご意見をお伺いした方々 ※50音順、敬称略 >

- |              |                    |                   |
|--------------|--------------------|-------------------|
| 青木 治子        | 一般社団法人土木技術者女性の会    | 企画広報局長            |
| 村上 育子        | 同上                 | 企画広報局             |
| 石川 由希恵       | 一般社団法人女性技能者協会      | 代表理事              |
| 石谷 匡希        | 内閣官房内閣広報室          | IT広報アドバイザー        |
| 蟹澤 宏剛        | 芝浦工業大学建築学部建築学科     | 教授                |
| 小林 正和        | 全国建設労働組合総連合        | 技術対策部長            |
| 佐々木 知子       | 高橋建設株式会社           | 取締役社長室室長          |
| 清家 剛         | 東京大学大学院 新領域創成科学研究科 | 社会文化環境学専攻教授       |
| 谷本 亘         | 一般社団法人日本トイレ協会      | 災害・仮設トイレ研究会 副代表幹事 |
| デミー博士 (出水 享) | 噂の土木応援チーム          | デミーとマツ            |
| 日山 陽一郎       | 衣川建設株式会社           | 代表取締役             |
| 森田 繁雄        | 野原グループ マーケティング部    | ブランドコミュニケーション課 課長 |
| 山田 翔平        | ウシワカ製作委員会          | 会長                |

- 入職促進や現場環境整備は、女性に限った課題ではなく、男性にとっても共通の課題。建設業界全体として問題解決に当たるという覚悟が必要。（東京大学大学院・清家様）
- 建設業界で女性の技術者などの人材を採用するようになったのはここ10年くらいであり、やっとなと出産・育児等を経た女性が出てきているところと思われる。こうした方々のロールモデルを調べて実態を把握して、今後の課題検討につなげることが大事。（芝浦工業大学・蟹澤様）
- 現場で働く技能者にあつた産休・育休制度を考えていくことが必要。（芝浦工業大学・蟹澤様、ウシワカ製作委員会・山田様）
- 産休・育休制度を会社自身がよく理解することも大事。現場に出ている女性が一時的に事務作業にシフトできることも大事。（女性技能者協会・石川様）
- 現場に出ていた女性技能者が、産休・育休を経てどう職場復帰するか考えることが大事。（全建総連・小林様）
- 技能職・事務職といった職種間の流動性が確保できるようになるとよい。（全建総連・小林様）
- 一人親方として女性が働く場合、会社に雇用される場合のような社会保険が適用されないなどの違いがあり、慎重な判断が必要。（女性技能者協会・石川様）
- 建設産業女性定着支援ネットワークと建設業関連の団体が連携することも、特に、地方部で小規模で活動している団体の場合、発信力も増すと思われ、有効なのではないか（全建総連・小林様）
- 建設DXを推進するなどして建設産業の生産性を向上させることが重要。結果的に人手不足解消に繋がる。（野原グループ・森田様）

## <広報の考え方 等>

- 有効な広報には、単に情報を出すのではなく、出した情報を受けた方に行動に移してもらうことを目指す必要。そのためにどういう情報を誰に出すか、という視点で広報のあり方を考える必要。（内閣官房・石谷様）
- 情報を信頼してもらうには、良い面だけでなく、厳しい面も両方をしっかり示し、大変なところもあるが魅力的だというように示すことも有用。（内閣官房・石谷様）
- 建設産業のイメージ向上について、一般の方々が建設業にどういうイメージを持っているかを調べると、取り組む方向性が見えてくるのではないか。（デミーとマツ・デミー博士（出水様））

## <広報の方法 等>

- テレビは非常に訴求力がある。積極的に広報をした企業に対するインセンティブ措置も有効。（ウシワカ製作委員会・山田様）
- 10～30代ほどの若手に訴求するには、TikTokのようなショート動画は有効。（衣川建設・日山様）
- 全国共通のPRなど業界全体が一体となったPRや、地域ごとのPRの場合は発信力のあるキーパーソンの存在が有効。（デミーとマツ・デミー博士（出水様））
- 現場見学会や普通高校をターゲットとしたインターンシップを実施しているが、入職促進に有効。高校生の進路決定には保護者の意向も強く、保護者も含めて理解いただくことが重要。（高橋建設・佐々木様）

## <広報のターゲット>

- 子どもとその保護者、高校生などが、建設業界で実際に働く方と接点を持ち、知っていただく機会が必要（イベント、出前講座など）。女性向けに、内勤の業務や最新の空調服を見てもらう機会も有効。  
（デミーとマツ・デミー博士（出水様））
- 工業高校だけでなく、普通高校や大学などアプローチ先を多角化していかないと入職促進は厳しい。  
（女性技能者協会・石川様、土木技術者女性の会・青木様、村上様）

## <その他>

- あまり建設業を知らない層への情報発信が難しい。例えば、公共工事についての発信を通じて、それを支える建設業を身近に感じてもらうことや、TVメディアなどを活用したスターや憧れの存在の発信ができるとよい。（女性技能者協会・石川様）
- 建設業に興味を持った人が、どの門戸をたたけばよいのか明らかになっていないところもあるのではないか。最近では、工業高校だけでなく、普通高校でも知ってもらおうと興味を持ってもらうことはある。入職促進の課題は給与と休暇の面ではないか。（全建総連・小林様）

- 内装、塗装、左官といった職種は女性技能者が携わりやすい分野。（芝浦工業大学・蟹澤様）
- 内装、仕上工事に女性技能者が多いが、あまり女性だからと分けすぎず、どこでも活躍できる環境にしていくことが大事。（女性技能者協会・石川様、土木技術者女性の会・青木様、村上様）
- ドライバーや重機オペレーター、ドローンによる測量・データ作成、建設ディレクターといった分野が女性にとって活躍しやすい領域ではないか。（高橋建設・佐々木様）
- BIMオペレーター（3Dモデルの作成・修正やデータ登録等の付随業務）は、性別や場所を問わず活躍できるのではないか。（野原グループ・森田様）

【参考：建設ディレクターについて】 （一社）建設ディレクター協会ご提供資料より国土交通省作成

## 建設ディレクターは現場をつなぐ役割

### リアルタイムの分業体制

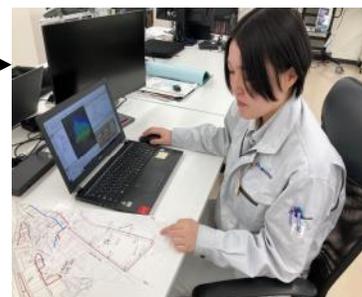
ICT活用で遠隔施行管理  
デジタル利用によるデータの  
共有・可視化



技術者業務の削減だけでなく  
ワークフローが改善され、業務効率化につながる



技術者



建設ディレクター

工事データ作成  
（施工体制台帳、安全書類、  
写真管理）

ICT業務  
（ドローン測量、レーザー  
測量、遠隔支援）

### 建設ディレクターに 期待できる効果

技術者残業時間  
の軽減

年齢比率

10~20代 44%

男女比率

女性 75%

DX人材として  
活躍

## <ハード面>

- 快適なトイレ・更衣室（休憩室）は、男女問わず必要な設備。こういった環境整備に熱心に取り組む企業にインセンティブが働く仕組みも検討すべき。（芝浦工業大学・蟹澤様、土木技術者女性の会・青木様、村上様）
- 快適なトイレ整備について、直轄事業のように、他の工事でも発注の中の見積に入れてもらうようにすべき。（女性技能者協会・石川様）
- 快適なトイレは最低限の整備と認識し、導入を強力に推進すべき。（東京大学大学院・清家様、土木技術者女性の会・青木様、村上様）
- 小規模な現場や短期間の現場で、直轄工事と同様のレベルの快適トイレを設置することは現実的でない場合もあり、現場の規模等に応じたトイレ整備のあり方（例えば、周辺施設との連携等）を考える必要。（全建総連・小林様）
- 現場の量も多く、工期も短い中で、住宅建築分野の現場のトイレの改善は重要な課題。住宅の建築現場のトイレは和式トイレが多い。（日本トイレ協会・谷本様）
- 快適トイレの仕様を満たしても、管理を徹底しないと不衛生になる。靴も脱げるトイレカーは有効な手段ではないか。（高橋建設・佐々木様）
- 小さな力でも現場で働けるような道具や服装の開発も進めていくべき。遠隔操作など技術も進んでいる。これは、女性だけでなく高齢者、あるいは、あまり技術を積んでいない人々などにとっても働きやすい現場につながる。（東京大学大学院・清家様）

## ＜ソフト面＞

- ソフト面としては、**現場技能者等が一堂に会した朝礼の見直しが大変重要**。育児等との両立のためには、途中から現場に入る技能者等でも必要事項を確認できる工夫などが求められる。  
(芝浦工業大学・蟹澤様)
- **ICTツールもうまく活用し、忙しい時間の一堂に会した朝礼制度を工夫することが必要**。これは、女性だけでなく男性にとっても育児の時間が取れる。  
(東京大学大学院・清家様)
- 技術者に比べまだ少ない**女性技能者自体の採用がもっと増え、声が届くとよい**。  
(女性技能者協会・石川様)
- **産休・育休制度、看護休暇**といった制度を整えた上で、これを使える**会社の風土づくりが重要**。  
(高橋建設・佐々木様)
- **現場での女性技能者の配置・採用に対するハードルが高いと感じてしまう風潮は根強く、女性技能者配置・採用にわかりやすいメリットがあるとよい**。また、**朝礼の現場ごとの工夫も大事**。  
(土木技術者女性の会・青木様、村上様)
- **男性の育休取得も制度化したことで、職場での産休・育休への理解が深まり、女性の復職率が高まった**。女性の定着促進には、男性の育休取得も大事な要素ではないかと考えている。  
(野原グループ・森田様)