

(株)長谷工
コーポレーション
岩崎夕佳さん

戸田建設(株)
天笠まやさん

鹿島建設(株)
あがた
安形早織さん

(株)大林組
三浦桂子さん

(株)エム・テック
今野 史さん

特集 建設業界 担い手の確保と育成 第3回

女性活躍推進



日本における女性の就業者数が2,700万人を超えるなか、建設業界で働く女性の数は約75万人と全体の3%に満たない。「現場」の技術者、技能者に限ればその数はさらに少なくなる。いま、5年以内の女性倍増を目指し「もっと女性が活躍できる建設業」の確立に向けた官民を挙げての取り組みが始まっている。女性が生き活きと働くことができる理想的な建設業界とは？現場に身を置く5人の女性技術者たちにその想いを本音で語ってもらった。

【司会】五百木祐美 日建連 広報部





2015年1月に開催した新春懇談会で「けんせつ小町」の愛称とロゴマークを発表した。

建設現場は「怖い」か!?

司会 では早速ですが、まず建設現場で女性が活き活きと働くために必要な施策は何か、実際に現場勤務をされている皆さんの視点でお話しいただきたいと思います。

建設業界は若手、女性の数が他産業に比べるととても少ないのですが、その要因について岩崎さんはどのようにお考えですか。

岩崎 私が感じているのは、建設現場は「怖い」という先入観があるのかもしれないということです。やはり主に男性が働いている環境で、屈強な職人さんたちが大勢いると、威圧される印象があるのかなと。だから現場に女性が少ない。私自身も最初に現場に配属されたときは、正直「あつ、怖い」と思っていました。どういうふう

になると思います。建設業でも多くの女性が働いている事実を知ってもらおう、前例があることを分か

注目されることで芽生えた気持ち「成長したい」

司会 けんせつ小町ということで、最近では皆さん社内外問わず、いろいろな場面で表舞台に立つことが増えているかと思いますが、注目されることでご自身の気持ちや仕事に対する姿勢に何か変化はありましたか。

が第一歩だと思います。

三浦 私も、初めての朝礼で一〇〇人ぐらいの職人さんから一斉に視線を浴びた時はかなり緊張しました。勢いでこの業界に飛び込みましたが、父親世代の男性たちとこれから一緒に仕事するのだと思うと、うまくやっていたいけるのか最初はとても不安でした。周りに女性の先輩もいなかったのをおさらですね。

今野 若い女性から指示されることに抵抗がある男性もいると思います。内面はともかく、作業員の方は声が大きく見た目が強面の人も少なくないので怖く感じてしまうことがあるかもしれません。会話ひとつとっても、どんな話し方をしたらよいのか難しく考えて、戸惑ってしまう部分がありました。**司会** そうした「怖さ」や「難しさ」をどうやって克服されたのですか。**安形** 実は、職人さん自身もすごく戸惑っています。しかし、やはり良いものをつくらうという志は皆さん同じ。一緒に仕事をしていくうちに自然とコミュニケーションを取れるようになりました。こ

岩崎 実は社内のポスターにけんせつ小町として登場させてもらっています。それが当社の全現場に貼られていて、初めて会った職人さんからも「あつ、ポスターの人だ」って(笑)。現在の現場は監督が全員女性で、男性がひとりもいません。そういう意味で社内でも注目されている現場なので、けんせつ小町の名に恥じないよう自分をさらに成長させなければなりません。数年後にはけんせつ小町としてではなく、普通に建設業で働く一人の人間として見られるようになりたいと思うようになりました。**司会** 今野さんは現場勤務の前は、人事や管理部門の他に、内勤業務にも長く携わられていたそうですね。**今野** 自分ではそれがとてもコンプレックスで辛い面もありました。今となつては多彩な経験を積んできたことは財産だと思っています。人にはない経験をしてきたことで怖気づかずに取り組めました。一生懸命続けるとどこかで必ず生かせる場面があると思います。**司会** そのなかで、昨年初めて現

「ガテン系」は「男らしい」。だからこそ「優しい」。

の職人さんにはこういうふうをお願いすればいいのかなということが、だんだん分かってくるような感じですね。

司会 天笠さんはいかがですか。**天笠** 基本的に女性はおしゃれが好きですから、スタイリッシュなイメージの仕事希望される方が

場勤務をされたと聞きました。

今野 本格的な現場勤務は今回が初めてです。日建連のけんせつ小町委員会の委員に任命されたこともあって、「現場を知らなきゃ駄目だろう」と。北風がビュービュー吹いている真冬の川の上での作業がいかに大変かということを実感しました。体力的な辛さはありませんでしたが、その分やりがいもありました。

当時、担当現場の職員は私一人だけでした。橋梁の現場は特に男性中心でベテラン揃いです。現場は家族的な雰囲気だみんなが守ってくれているという感覚がありました。当社では「目と目で合図できるぐらい呼吸が合わない」と安全な仕事はできない」と、チームワークをととても重んじています。そのチームをつくり上げていく時に、女性には軸になりやすいかもしれないね。

司会 三浦さんはけんせつ小町が注目されるなか、何か変化はありましたか。

三浦 そうですね、皆さん同じだと思いますのですが、職人さんに話し

多いと思います。建設業界はそれとかけ離れたガテン系なイメージがありますが、根本に「ものをつくる」という魅力があつて、誰もがそこに魅かれて建設業に携わっているのです。ですから、その建設業の魅力をストレートにアピールすることが入職を促すきっかけ

かけられるきっかけが結構増えて、コミュニケーションもスムーズになりました。それに、「他の現場にも女性がいて、その人も頑張ってるよ!」と聞いて、私も頑張らなくてはという気持ちが強くなりました。**安形** 私が就職活動をしていた頃は、現場でのインターンシップを希望しても「女性は受け入れません」と言われていた時代です。ですから、あれからわずか数年でここまで変わったなという感慨があります。女性に配慮した現場が増えてきたことに甘えずに、今後は自分自身が技術者としてレベルアップしなければなりません。

天笠 私も同様で、女性の建設会社への就職はとても厳しかったので、女性に注目が集まる現状に戸惑いがあるほどです。私の入社時には、技術系の女性の先輩は一人だけで、近い世代の人達は、結婚・出産のタイミングや体力的な限界などを感じて現場を離れてしまいう人が多かったです。

女性を意識して働いているわけではなく、現場監督として働いているので、けんせつ小町と呼ばれ

(株)エム・テック常務取締役

今野 史さん

こんの・ふみ◎理工学部建設工学科を卒業。2009年に(株)エム・テック入社。同社で常務取締役を務め、広報や総務人事の企画・管理に携わりつつ橋梁の現場を経験。日建連では、けんせつ小町委員会及び技術者専門部会の委員として活躍。



(株)大林組
外環中央北ランプJV工事事務所
三浦桂子さん

みうら・けいこ ● 大学院農学研究科を卒業後、2008年に(株)大林組入社。現場での施工管理以外に営業支援なども経験。現在は東京本店外環中央北ランプJV工事事務所で主任を務める。日建連では、けんせつ小町委員会技能者活躍推進専門部会の委員として活躍。

女性の就労に対し、周囲の理解を促したい。

がりました。社内では現場に出てしまふと、本社での決定事項が通達されて、そこに至る経緯が見えてこないことがあります。日建連のけんせつ小町委員会では委員として会議に参加することで、建設業全体の方針がよく理解でき、自分もそのメンバーの一人として現場

上司の理解あつてこそ
「出産・子育て」と「現場」

司会 天笠さんと安形さんは、子育てをされながら、現場勤務を続けていらつしやいます。ご自分から現場勤務を希望されたのですか。

安形 育児休暇から復帰するとき



2014年8月にけんせつ小町工事チームの登録第1号となった「チームなでしこ外環田尻」を筆頭に、現在79チームの登録がある(2016年6月17日現在)。

に会社から希望を聞かれ、保育園の送迎があるのでフレックス勤務と設計部門や技術研究も視野に入れて、できれば現場に復帰したいと希望を出しました。朝礼には出席できませんが、コミュニケーションを密にとることで情報は共有できています。子供が熱を出して迎えに行かなければならないときは、私の場合、両親や夫に頼むこともできます。フレックス勤務で現場と子育ての両立はできると思います。

でも、周囲に申し訳ないという気持ちから、自分のなかで少しモヤモヤしていた時期もありました。そこは割り切って、限られた時間内で優先順位をつけながら仕事を進めることに専念しました。

司会 天笠さんも育児休暇が明けて、すぐに現場復帰されたんですね。

天笠 そうです。まず妊娠したときに、現場をそのまま続けたいと上司に伝えたら、それを汲んでいただけで、現場には出られませんでした。産休に入るまで現場事務所にいさせてもらえたのです。た

での活動に積極的に取り組めるようにもなりました。

今野 委員会や部会でのやり取りは非常に活発です。会議に出席するたびに、建設業界が変わっていく楽しみを感じています。先輩方が苦勞されて切り拓いてきた想いを受けて、委員の皆さんが議論し

だ、つわりの時期がものすごくきつくて、所長に相談したら、とりあえず出られるときだけ出ればいいと配慮してくださって、すぐに影響が出ない積算などの業務に回してもらえました。復帰前にもう一度相談したときも、私の生活条件に合う現場を探してくださいました。

司会 岩崎さんや三浦さんは、今後、結婚や出産など人生の大きなイベントが待っていますか。

のために、今はいろいろな挑戦して学ぶようにしています。

岩崎 私は現場以外で働くことのイメージができません。今の現場は一〇年以上のキャリアがある女性が所長です。出産もされて、子育てと両立しながら現場に立つ、とてもアグレッシブな方です。いろいろなお話を伺って、その姿を見て上手な働き方を見つければ不可能なことではないと感じさせてくれます。私はこの先もひたすら現場で仕事を続けたいと思っています。

司会 身近にロールモデルになる優秀な先輩がいらっしゃるのは心

三浦 やはり、現場で働き続けた
 いと思っています。今の現場では
 発注者対応や見積業務が主で、現
 場事務所にいることも多いのです。

そのような業務であれば、結婚や出産を経ても続けていけると最近思うようになりました。建設業界は仕事の幅が広いですし、現場でも、施工管理や品質管理以外に、

発注者や関係機関との協議や隣接工区との調整などさまざまな種類の業務があるので、現場勤務を続けることはできると思います。そ

たことを会社を持ち帰って刺激を与え続けることも本委員会の意義だと思います。日建連の数ある委員会の中から、けんせつ小町委員会は少し異色かもしれませんが、もっともつと議論を外にアピールしてもよいのではないかと思っています。皆さん真剣に取り組んでいるのですから、この活動をリアルにスピーディーに発信することは意味があるのではないのでしょうか。

司会 日建連には三〇弱の委員会がありますが、けんせつ小町委員会は女性が中心で、他の委員会とは顔ぶれが異なっているせいとか、皆さんからの意見がとても活発だと聞いています。

今野 皆さん、本音で議論されていますね。真剣に取り組んでいるからこそ、会社に戻っても本気でフィードバックされています。だからこそ会議のたびに新しい話が出てきて、「あれをやろう！ これもやろう！」と進めていくことになるのです。

司会 お手元にある「『けんせつ小町』が働きやすい現場環境整備マニュアルのチェックリスト」もけん

のために、今はいろいろ挑戦して学ぶようにしています。

私たちが考える、働きやすい現場づくり

司会 今野さんと三浦さんは、昨年の四月に発足したけんせつ小町委員会やその専門部会に所属されています。他社の方との交流は、これまでもありましたか。

三浦 今まで他社の方との接点はなかったの、とても良い機会をいただいたと思っていますし、皆さんとお話することで視野が広

現場用		管理部門用	
1. 女性が働きやすい設備等の整備 (1) 女性に配慮したトイレを整備する			
確認項目 ① 1) 職場において、女性専用の仮設トイレを《設置してあること》 ② 1) 女性専用のトイレを他のところと兼用している ③ 女性専用が使用できないよう施設管理している	Yes ☐ No ☐ ① 女性専用と兼用する場合は女性専用の仮設トイレを《別に設置》 ② マネジメント・ポリシーなど、必要な設備を整備している	Yes ☐ No ☐	確認項目 ① 女性専用、男性専用を明確にエリア分けし、さらに区画分けしている ② より快便性に配慮した設備を整備している
実施状況 ① 女性専用トイレの設置 ② マネジメント・ポリシー ③ 女性専用が使用した記録の管理 ④ 設備管理の体制に留意している	Yes ☐ No ☐	実施状況 ① 女性専用、男性専用を明確にエリア分けし、さらに区画分けしている ② より快便性に配慮した設備を整備している	Yes ☐ No ☐
4. 出産と育児をサポートする仕組みづくり(運営・管理) (2) 妊娠中や育児中の者への配慮を促す事項を定める			
確認項目 1) 管理部門において、妊娠中に該当する者や育児中であることと必ずマックスを定める 2) 妊娠中、育児中の従業員が就業中に受ける業務上の負担を軽減するために定める取組等について、就業マニュアルに明記している	Yes ☐ No ☐	確認項目 1) 妊娠中や育児中であることと必ずマックスを定める 2) 妊娠中、育児中の従業員が就業中に受ける業務上の負担を軽減するために定める取組等について、就業マニュアルに明記している	Yes ☐ No ☐
実施状況 ① 就業中に受ける業務上の負担を軽減するために定める取組等について、就業マニュアルに明記している	Yes ☐ No ☐	実施状況 ① 就業中に受ける業務上の負担を軽減するために定める取組等について、就業マニュアルに明記している	Yes ☐ No ☐

平成27年10月作成

「『けんせつ小町』が働きやすい現場環境整備マニュアル」のチェックリスト。

せつ小町委員会で行ったものです。「女性が働きやすい環境整備」と一言で言っても、具体的に何をしたいのか分からないという声もあり、元請企業としてやって欲しいことを「MUST」「BEST」というかたちで整理しました。各社独自の活動もたくさんあると思いますので、ご紹介いただけますか。

ちょっと
Break

司会 皆さん、少し休憩を入れましょうか。以前、作業服姿でお会いした方もいらっしゃいますが、私服でお化粧もされていると全然雰囲気違いますね。

今野 そういうギャップも、見てもらいたいですよね。毎回作業着で撮影されるのも嫌ですし、私服も撮ってよ！っていうのはある。

岩崎 私服だと、職人さんも気付かないんですよ。

今野 そう、そうなんです。

岩崎 私服だと素通りされます。つい5分前まで作業服でヘルメットをかぶっていたのに、外出のため着替えると、あれ？ っていう顔をしています。

今野 スカートを履いていると特にね。

天笠 「お疲れ様です」って声をかけても、「え？ 誰?!」みたいな。

司会 現場に出るときって、お化粧はどうされているんですか。

安形 日焼け止めオンリーですね。

三浦 化粧はしないです。していると白い汗が流れてくる（笑）。日焼け止めも、女性の職人さんに「駄目だよ、塗んなきゃ！ もうそろそろ来るからね」って言われて、今の現場から塗るようになりました。

安形 Vネック焼けの、長袖焼けなので。夏になったら、海へ行ったら全身焼いて目立たなくします（一同：爆笑）。



現場の日焼け対策は重要です！

ほうが良いですが、その時々に応じて会社は対応する必要があるでしょうね。

安形 ある程度整備していただいたら、あとは現場によって要望が違ってくると思いますから、その現場ごとに工夫を重ねることも必要でしょう。最低限、専用のトイレと、男性の目を気にせずにくつろげる空間があれば十分なんです。女性の職人さんに「トイレさえあれば、何もいらなから」と言われることもあります。

三浦 今の現場は事務所の立ち上げから関わったので、環境整備についても要望を聞いていただきました。ただ、やはりわがままとの境界が難しいです。最近では、生コン車の運転手をはじめ女性が増えてきたとはいえ、それほど多くはありませんから女性用のトイレを置くことは難しいという空気もありました。それでもお願いして整備してもらったのですが、やはり一〇〇人中、女性が一人、二人だとちよつと気が引けてしまいます。

しかも、女性用は男性用のものと比べるとリース料も高額です。必要なものは必要と割り切ってプレッシャーを感じながらも設置していますが、周囲の理解をさらに深めたいと思うことは多々ありますね。

誰でも働きやすい現場へ

岩崎 当社は、安全管理部という部署のパトロールが月一回ありまして、その際に、女性用のトイレ、休憩所がちゃんと完備されているかどうかチェック項目となっております。

います。基本的な設置ルールがあり、それに沿ってできる限り設置するという方針です。とはいっても、当社はほとんどがマンションの建設現場で、物件によって敷地の広さが六〇戸級から五〇〇戸級まで本当にまちまちです。狭少物件など男性用の休憩所もままならない現場で、「女性用のトイレと休憩所をここに作りたい」とはなかなか主張できない現実もあります。が、工夫しようと取り組んでいます。

天笠 このマニュアルにある「BEST」を目標に設定すると、結局ハード面の整備が優先されるのですが、それも各現場で平準的に展開しないと意味がありません。当社では、マニュアルをもとに独自のチェックシートをつくり、女性が各現場を回って整備状況を点数化して評価する活動を提案しています。女性がパトロールすることは、現場における意識を高めるきっかけにもなる。女性が働きやすい環境をつくるには、やはり女性がいる現場から発信する必要があります。

女性用トイレと更衣室があれば

司会 今や女性がいる現場には、専用のトイレが当たり前になって



2016年4月号の「輝け！けんせつ小町」で紹介した、現場事務所の女性用トイレ。このようなトイレを設ける取組みも広がりを見せている。

いるのでしょうか。

今野 部会で何うと、そうとは言い切れないようです。私がいいた現場も共用のトイレでした。全体の作業員数が多くなれば、「こちらは女性用」と言いづらいです。発注者と施工者の間で調整をして「当たり前」にしていくことが必要かもしれません。私は役員と現場所長という両方の立場のため、なおさら立場を利用したわがままのように思えて遠慮しました。少しでもコストが増えてしまうことに罪悪感も感じました。結果として女性である私を特別扱いすることになってしまいううで、そのことに抵抗があったのです。

進化した「マニュアル」で、真の現場環境整備を。

戸田建設㈱ 大正製薬㈱大宮新物流倉庫建設工事事務所
天笠まやさん

あまがさ・まや◎大学院建築学専攻を卒業後、2008年に戸田建設㈱入社。オフィスや医療施設などの現場を経験。産休・育休を取得後、大正製薬㈱大宮新物流倉庫建設工事事務所に工事主任として復帰、現在に至る。

司会 社内で、現場の環境整備を本社に提案する仕組みはありますか。

安形 現在所属している横浜支店では女性の事務職、土木・建築担当が集まって、幹部の方を交え話し合う場があります。幹部の方々は「何かして欲しいことは？」と、

いろいろ気遣ってくださるのです。が、特にはないです（笑）。トイレと更衣室さえあれば、他は特に要望はないんだけどな…というのが正直なところですね。

今野 そうですね。とても配慮してくれる会社もあると聞いています。確かに言うべきことは言った

さらに、「女性用」をある程度ユニット化して、他の現場に転用することを検討しています。例えば仮設メーカーなどと連携して、これさえ置けばすぐに女性対応ができる、そういうユニットをつくれないかと考えています。

今野 当社のある現場所長は三人の女性技術者を監督しているということもあり、他の所長クラスの社員に向けて、女性との接し方などの講習を開催しているそうです。やはり、男性も女性とどういうふうに接すればいいのか手探りしている面もあるですね。そうした取組みによって現場が柔らかくほぐされてくれば、上司も男性と女性を分け隔てなく見てくれるようになる。私たちも仕事やりやすくなります。

岩崎 当社の現場でも、女性の職人さんたちと話し合いながら、少し大きめの女性用のスペースを設置するなど、働きやすい職場づくりを進めています。当社では初めての試みですが、今いる現場で仮設ハウスの中で造作を組んで、ボードやクロスも張って、畳を敷い

した。天笠さん、安形さん、岩崎さんにもご協力をいただきましたが、そのときのご感想をお聞かせ願えますか。

天笠 やはり子供たちが楽しそうに現場に触れている様子を見て心から嬉しくなりました。日建連の見学会の後に、改めて当社の現場で家族見学会を開催しましたが、そちらも大盛況で。子供たちの「建設業は面白い」という記憶が将来につながって欲しいと強く感じました。

安形 普段、現場は仮囲いで遮蔽されていて、なかで何をしているのか知る術がありません。いつの間にか駅や建物が完成していて、そのプロセスを追うことができない。見学会は、実際に動いている現場を見ることができる絶好の機会です。昨年は、開催しているのを知らなかった、知っていたら参加したかったという方が多くいたと聞きました。見学会の存在をもっとたくさんの方に知っていただく工夫が必要なのかもしれませんね。**岩崎** お父さん、お母さんたちに興味を持っていただけたことが印

てみました。私が家具の量販店に行つて鏡やクッションなどを揃えたのですが、テーマは温泉旅館のパウダールームです。私自身がこんな職場だと嬉しいと思える休憩場所、一部屋の中に更衣室と、シヤワールームとトイレ、男性の目を気にせず横になれるようなスペース、ちょっと大げさなほど美観にもこだわってみました。

でも、ちょっと限界を感じてしまつて。「女性目線で現場をつくる」と言っても、正直できるのはその程度かなと。女性は男性と比べ体力面でハンディキャップがありますから、実務面での改善策も講じる必要があるでしょう。たとえば、左官材の袋は、一袋二五キログラムがあるんですが、女性だとその二五キログラムが本当にきついんです。そうした重作業を緩和できる施設や設備なども考えてみたい。女性に限らず、職人さんの高齢化も進んでいます。「現場のバリアフリー化」は、なかなか難しい課題ではありますが、所長と相談しながら取り組んでいこうと思っています。**司会** 確かに女性が働きやすいと

象的でした。未知の世界である現場に生まれて初めて足を踏み入れ、施工の迫力を体感していただけたんだと思います。加えて、子供たちが、将来の職業選択のひとつとして建設業をとらえることができたとしたら嬉しいですね。私が現場監督を目指すようになったきっかけも、学生時代の現場見学会でした。それまで、現場監督という職業すら知らなかった。建築学科を卒業して設計者になるのだろうと漠然と思っていたときに、実際の現場を目の当たりにして本当にやりたいことは設計じゃないのかもしれないと悩んでしまつて。「私、建築学科に入っちゃったけど、何を目指しているのだろう」と。そんなとき、たまたま現場見学会に参加して、「ああ、こんな世界があったのか」と、もう鳥肌がブワッと立って、本当に感動したことを覚えています。進路に悩んでいる学生や子供たちはたくさんいるはずですよ。見学会では、建設業の幅広さを知ることできます。そういうことを意識しながら、対象を女性や年齢に限らず、今後も積

いうことは、高齢の方でも作業が安全かつ容易になるということですよのね。今野さんは現場で取り組まれていたことはありますか。

今野 私は他の業務で現場から離れることが多かったのですが、そんな私が自信を持つてできることといえば、掃除とドリップコーヒの用意ぐらい。元気な声かけやあいさつを率先して行つて雰囲気をつくることも大事だと思います。先ほど申し上げたように現場はチーム力が大切です。なかには、職長さんや代理人といった中心的存在の人が、現場はもちろん、遊びから賄いまでこなして一体感が抜群の現場もあります。そうした毎日がもう楽しくて仕方がなくなつてしまうんです。チームの結束力が強ければ大変な仕事も乗り越えられます。

建設現場などのガテン系の仕事には「男らしい」というイメージも含まれると思いますが、反面、「優しい」にも通じるとしています。現場に携わる男性陣は、現場を守りたい、後輩や現場で働く女性たちの面倒を見てあげなければとい

極的に展開していければ、建設業全体に対するイメージが大きく変わる契機になると思います。

司会 ありがとうございます。今年の夏休みも「けんせつ小町活躍現場見学会」を全国で開催する予定ですので、たくさんの方の子供たちに参加していただきたいと思います。

現場見学会は 建設業界の イメージを 大きく変える。

う気概も持っています。信頼関係を築くようコミュニケーションを心掛ければ、より良いものをつくりたい者同士、協力し合つて気持ち良く仕事ができると思います。

**子供たちに託す、
熱く強い想い**

司会 昨年の夏、日建連は、女子小中学生向けに「けんせつ小町活躍現場見学会」を初めて開催しま



2015年に開催した「けんせつ小町活躍現場見学会」。今年も7月下旬～8月下旬まで、全国15の工事現場で開催する。



つています。

ところで、安形さん、天笠さんはご自身のお子さんが「同じ職業に」と望まれたらどうですか。

安形 決める前に立ち止まつて、たくさん選択肢があることを考えて欲しいとは思いますがね。でも、すでに現場に連れて行つたりはし

鹿島建設株 京急大師線 連続立体交差工事事務所 安形早織さん

あがた・さおり◎大学院都市基礎工学専攻を卒業後、2011年に鹿島建設株入社。浄水場の現場を経験。その現場にて産休・育休を取得後、同現場に復帰。フレックスタイムを利用しながら京急大師鹿島JV工事の経験を経て、今年の6月から社内のジョブローテーション制度により横浜支店土木部技術設計グループに所属。



(株)長谷工コーポレーション
HC大成有楽浦和駒場計画
新築工事事務所

岩崎夕佳さん

いわさき・ゆか ●都市環境学部都市環境学科建築都市コースを卒業後、2011年に(株)長谷工コーポレーション入社。数々の大規模マンションの現場を経験し、現在は(仮称)HC大成有楽浦和駒場計画新築工事事務所で副主任を務める。

女性から 提言できる 今こそ業界変革の チャンス。

る施策も求められるようになるのではないのでしょうか。女性は出産、育児が関わってくると、働きたくても労働時間が短くなってしまうという現実があります。そこを上手くやりくりすることで、男女関係なく、建設業で働ける状況がベストだと思っています。

女性はそもそもの母数が少ないので、一人辞めただけで「ああ、また女性が退職した」と言われてしまう。人数で見たら男性のほうが離職者は多いかもしれませんよね(笑)。とりあえず女性を採用するのではなく、建設業に身を置きたい、現場で働きたいという想い

司会 では最後に、皆さんが思い描く一〇年後の建設業界について伺いたいと思います。希望や期待も含めて、いかがでしょう。

今野 女性経営者ももっと増えて欲しいと願っています。会社を動かしている人に女性が少ないという現状を残念に思うことがあります。確かにライフイベントの多い

女性がいることが 当たり前

ています。クレーンの近くに行くと優しい職人さんが操縦席で膝に乗せてくれて。男の子ですから、我が家はもう重機のおもちゃだらけ。「やりたい」と言ったら、「そうか」って言ってあげたいですね。

天笠 私も同感です。本気で「やりたい」と思えるのなら止めることはしません。私から「やりなよ」と薦めることもないと思います。でも、母親の影響はやはり大きいらしく、うちは女の子二人ですが、家にはバックホウやクローラクレーンのおもちゃがあつて。現場に連れていくと巨大なクレーンを楽しそうに見ています。

女性がリーダーになることはいろいろ難しい面がありますが、女性が働き続けられる企業、業界になる時期が来たと思います。当社は、一度退職した後、子育てを終えたり、子供を預けられるようになって再就職して戻ってきた女性社員が何人もいます。産休後の復帰は常識です。そんな女性たちは、一回りも二回りも大きくなっていて頼もしい。中小の建設会社では女性経営者も少なくありませんが、大手は男性ばかりです。教育や環境の整備を進めるとともに、経営者、現場ともに男女のバランスが自然と取れるようになるというのと期待しています。国民の生活を支えるインフラですから、それを女性も「私がつくったのよ」「やっているのよ」と言えるようにしたいですね。

三浦 一〇年後には、女性が建設現場で「普通に」働いているようになっていて欲しいですね。今はアピールの甲斐あつて、ようやく建設業で働く女性に光が当たるようになってきましたが、ことさら声高に言わなくても、現場には必ず一

の強さに目を向けて入職を促していただきたいと思っています。

天笠 男性と女性の比率が半々というのは建設業だけではなく、社会全体の理想的なあり方だと思います。女性経営者が求められるのは、女性が働いていく上で、やはり同性の価値観や考え方が必要と

されるようになったからです。もちろん男性的な行動力、決断力が必要な局面もあります。その両方の「いいとこ取り」をするために、男性経営者と女性経営者が互いを尊重しあいながら、前へ進むことだと。子供が熱を出して飛んで帰るのが、男性でもいいわけですよね。そうしたことが普通になる社会であれば、改めて「女性が活躍できる業界を！」という目標を立てる必要もなくなるでしょう。

岩崎 最近、二〇代前半の女性の職人さんが増えてきたとは感じますが、職長さんクラスの女性はやはり少ないようです。いろいろな業者さんからも、この間までいたけれども結婚、出産して辞めてしまったという声をよく耳にします。託児所や保育園が不足していて、

が仕事をしやすいですね。そのために今、さらに活発に活動すべきだと思います。

安形 現在、ハード面の整備は整いつつあります。今後はソフト面の充実や、一般社会の理解を深め

復職したくてもできない女性が数多くいます。私はまだ結婚も出産もしていませんが、業界をあげて女性の活躍を推進するのであれば、そうした保育施設の整備など、育児支援にも取り組んでいただきたいと心から思います。

就業時間の問題もあります。当社には女性限定の研修会に役員にも出席していただいて、要望を直にお伝えする機会があるのですが、「就業時間内に仕事を終わられるよう、会社として業務規定を徹底していただきたい」という話をしたら、即座に社内発信していただけでした。女性から環境改善、就業時間などに関わる提案ができる今こそ、建設業全体を改革するチャンスです。私は、そうした女性発の提言が業界や企業全体のあり方を考えるきっかけになって欲しいと望んでいます。

司会 その通りですね。今日は建設業界の現在と未来、そこにある課題と期待が垣間見えてきたように思います。皆さんのお話をお聞きして私自身、大変勉強になりました。ありがとうございました。

