

特集

# 「ちやく、ちやく」 と、前へ

## ～けんせつ小町のこれから～

明るい未来へ“着々(ちやくちやく)”と前進していきたい。  
今やダイバーシティやSDGsをも飲み込み、「女性」という枠組みを越えつつあるけんせつ小町活動のリブランディングにより生まれた「ちやく、ちやく」には、女性だけでなく建設業に携わるすべての人が働き続けられる未来を目指すという想いが込められている。  
今回、活動をけん引してきたけんせつ小町部会長と4名の専門部会長が改めて本音で語り合った。  
その先に見えてきたのは、更に高まるハードルと、これに向き合う新たな覚悟だ。

Rie Kimura

Chino Hatakenaka

Tamao Hosokawa

Yuko Kasuga

Maho Nishioka

「けんせつ小町活躍推進計画」目標と進捗状況（抜粋）

テーマ	18年実績	20年実績	21年実績	24年（目標）
トイレ設置率	45%	61%	70%	100%
更衣室設置率	31%	46%	46%	100%
育休取得率（女性）	—	98.1%	100%	100%
育休取得率（男性）	—	13.5%	29.4%	100%

**西岡** 当初の活動は、日建連の労働委員会が中心となって取り組んでいた職場環境の改善から派生して、女性用トイレや更衣室を現場に整備しようとする取組みが中心で

から始まったのですか。  
**細川** 具体的にはどういった施策から始まったのですか。  
**西岡** 当初の活動は、日建連の労働委員会が中心となって取り組んでいた職場環境の改善から派生して、女性用トイレや更衣室を現場に整備しようとする取組みが中心で

した。今では設置率も徐々に高まっていて、まだ一〇〇％とは言えませんが、女性用トイレが当たり前のものとなりつつあることは大きな成果だと思います。各社とも同様だと思いますが、弊社でも、この八年間で若い女性社員がとて増えました。けんせつ小町の継続的な活動がなければ働き続けることができなかったかもしれないという想いはありませんね。  
**細川** 当時は現場に女性用トイレがなかったのでしょうか。  
**春日** 私が入社した頃、新入社員教育で配属された作業所はトイレと更衣室が男女共用で、女性専用のものはありませんでした。私の同期には女性総合職が一名いました。が、配属先に女性専用トイレがないとストレスを抱えると思いましたが、人事部長に女性専用のトイレを設けてほしいと率直に申し入れました。それで以降徐々に整備が進みましたが、駅でも商業施設でも、必ず男性用トイレと女性用トイレがありますよね。どうして建設現場や作業所の中にはなかったのだろうと不思議でしたが、今思えば、やはり

男性中心の社会で、それで問題ないと認識されていたのだと思います。  
**畠中** 八年前、最初に開催したけんせつ小町セミナーのテーマは、まさに男性中心の建設業界のなかで女性がどう活躍していくかというものでした。しかし今、その内容は時代の流れもあり、多様性を認めながら様々な人材が働くために、という方向へと変化しています。  
**細川** 状況や意識が変わってきたということですね。社会的な背景や個社での取組みに加えて、日建連のけんせつ小町委員会が組織的に促進活動を展開したことも大きな効果があつたのかもしれないですね。  
**春日** 日建連が横断的に取り組み、世の中の流れとして広がったことには意義があると思います。その活動を継続したことで大きく前進できたのではないのでしょうか。  
**木村** 個社の取組みに依存すると、言い訳をしまいがちです。会社や現場の規模が小さいとか、いろいろな角度からできない理由を付けてしまうのですよね。業界全体で、これがスタンダードだと明確に示すことは大きいと思います。

男性中心の社会で、それで問題ないと認識されていたのだと思います。  
**畠中** 八年前、最初に開催したけんせつ小町セミナーのテーマは、まさに男性中心の建設業界のなかで女性がどう活躍していくかというものでした。しかし今、その内容は時代の流れもあり、多様性を認めながら様々な人材が働くために、という方向へと変化しています。  
**細川** 状況や意識が変わってきたということですね。社会的な背景や個社での取組みに加えて、日建連のけんせつ小町委員会が組織的に促進活動を展開したことも大きな効果があつたのかもしれないですね。  
**春日** 日建連が横断的に取り組み、世の中の流れとして広がったことには意義があると思います。その活動を継続したことで大きく前進できたのではないのでしょうか。  
**木村** 個社の取組みに依存すると、言い訳をしまいがちです。会社や現場の規模が小さいとか、いろいろな角度からできない理由を付けてしまうのですよね。業界全体で、これがスタンダードだと明確に示すことは大きいと思います。

男性中心の社会で、それで問題ないと認識されていたのだと思います。  
**畠中** 八年前、最初に開催したけんせつ小町セミナーのテーマは、まさに男性中心の建設業界のなかで女性がどう活躍していくかというものでした。しかし今、その内容は時代の流れもあり、多様性を認めながら様々な人材が働くために、という方向へと変化しています。  
**細川** 状況や意識が変わってきたということですね。社会的な背景や個社での取組みに加えて、日建連のけんせつ小町委員会が組織的に促進活動を展開したことも大きな効果があつたのかもしれないですね。  
**春日** 日建連が横断的に取り組み、世の中の流れとして広がったことには意義があると思います。その活動を継続したことで大きく前進できたのではないのでしょうか。  
**木村** 個社の取組みに依存すると、言い訳をしまいがちです。会社や現場の規模が小さいとか、いろいろな角度からできない理由を付けてしまうのですよね。業界全体で、これがスタンダードだと明確に示すことは大きいと思います。

でした。この数年はコロナ禍にあつて、対面での交流が困難な状況でしたが、それでもオンラインで最低限の情報交換や意思疎通はできたのではないかと思っています。本日はこうしてリアルなコミュニケーション

の場を設けることができましたので、忌憚のないご意見をいただければと期待しています。  
まず、これまでの八年間の活動について、西岡さんから振り返っていただけますか。  
**西岡** 私は、「けんせつ小町」というネーミングを決める愛称選考委員会からこの活動に関わってきましたが、正直なところ、当時は女性に特化した愛称を決めること自体、女性を特別視しているように感じられて少し戸惑ったのを覚えています。ただ、そうでもしないとこの業界は変わらないとも感じていました。できることから始めようという気持ちが出発点です。今は、「女性だから」といった視点や風潮が以前と比較すれば払拭されてきているという意味では、一歩ずつ前進していると実感しています。

男性中心の社会で、それで問題ないと認識されていたのだと思います。  
**畠中** 八年前、最初に開催したけんせつ小町セミナーのテーマは、まさに男性中心の建設業界のなかで女性がどう活躍していくかというものでした。しかし今、その内容は時代の流れもあり、多様性を認めながら様々な人材が働くために、という方向へと変化しています。  
**細川** 状況や意識が変わってきたということですね。社会的な背景や個社での取組みに加えて、日建連のけんせつ小町委員会が組織的に促進活動を展開したことも大きな効果があつたのかもしれないですね。  
**春日** 日建連が横断的に取り組み、世の中の流れとして広がったことには意義があると思います。その活動を継続したことで大きく前進できたのではないのでしょうか。  
**木村** 個社の取組みに依存すると、言い訳をしまいがちです。会社や現場の規模が小さいとか、いろいろな角度からできない理由を付けてしまうのですよね。業界全体で、これがスタンダードだと明確に示すことは大きいと思います。

男性中心の社会で、それで問題ないと認識されていたのだと思います。  
**畠中** 八年前、最初に開催したけんせつ小町セミナーのテーマは、まさに男性中心の建設業界のなかで女性がどう活躍していくかというものでした。しかし今、その内容は時代の流れもあり、多様性を認めながら様々な人材が働くために、という方向へと変化しています。  
**細川** 状況や意識が変わってきたということですね。社会的な背景や個社での取組みに加えて、日建連のけんせつ小町委員会が組織的に促進活動を展開したことも大きな効果があつたのかもしれないですね。  
**春日** 日建連が横断的に取り組み、世の中の流れとして広がったことには意義があると思います。その活動を継続したことで大きく前進できたのではないのでしょうか。  
**木村** 個社の取組みに依存すると、言い訳をしまいがちです。会社や現場の規模が小さいとか、いろいろな角度からできない理由を付けてしまうのですよね。業界全体で、これがスタンダードだと明確に示すことは大きいと思います。

はじまりは女性用トイレ  
**細川** 「けんせつ小町」を旗印とした日建連における女性の活躍推進活動が本格的に始動してから、八年が経過しました。本日はこれまでの活動を振り返りながら、今後の活動を展望していきたいと思ひます。

私はけんせつ小町部会の部会長を拝命していますが、これまで建設業界に身を置いたことはありません。しかし、だからこそ客観的に状況を捉え、皆さんとともに活動を進ませることができているのは、そうした使命感を持って取り組んできたと自負しています。最も注力したのは皆さんとのコミュニケーション

大きな効果を生んだ  
日建連の組織的・横断的活動



けんせつ小町部会長  
**細川 珠生**  
三井住友建設株式会社  
社外取締役  
ジャーナリスト。Podcaster。  
（公財）国家基本問題研究所理事、内閣府男女共同参画会議議員など公職も務める。

けんせつ小町活動の歩み

- 2013 ● 労働委員会に女性技能労働者活用専門部会を設置 **日建連**
- 2014 ● 女性の力を経済成長の原動力に **国**  
国が「女性の活躍」を経済成長の原動力とすると表明。働く女性とその能力と個性を發揮できるような社会の実現に向けて動きが始まる。  
もっと女性が活躍できる建設業行動計画 **国交省+建設5団体**  
国土交通省と建設業界が連携して行動計画を策定。女性がより活躍できる業界を目指していく姿勢を表明した。
- もっと女性が活躍できる建設業を目指して **日建連**  
「けんせつ小町」ネーミング **日建連**
- 2015 ● けんせつ小町委員会発足 **日建連**
- 2016 ● 女性活躍推進法 **国**  
自らの意思で働くことを希望する女性が自身の個性・能力を十分に發揮できる社会の実現を目指すとしている。
- 2019 ● けんせつ小町活躍推進計画 **日建連**  
「定着」「活躍」「入職」の3テーマを柱に、女性のみならず誰もが「働きやすい」「働き続けたい」と思われる建設業界を目指すことが計画のコンセプトとなっている。
- 2022 ● タグライン「ちやく、ちやく」 **日建連**  
すべての人が働きたい、働きやすい建設業の実現に向けて、活動の理念を表現するタグラインとステートメントを制定した。メッセージ性のあるキャッチコピーや簡潔な文章で、けんせつ小町活動の推進を強化していく。



プロモーション専門部会の活動



オンライン現場見学会



小中高生向けのキャリア教育サイト「EduTownあしたね」を運営している東京書籍株式との共催でオンライン現場見学会を実施。アーカイブ動画も公開している。



今回のリブランディングに伴いキービジュアルを作成し、プロモーションツールを一新した。ポスターやデジタルサイネージなどのツールデータはWebからダウンロードできる。写真は、都内の建設現場の仮囲いに掲示した看板。



今回のリブランディングに伴いキービジュアルを作成し、プロモーションツールを一新した。ポスターやデジタルサイネージなどのツールデータはWebからダウンロードできる。写真は、都内の建設現場の仮囲いに掲示した看板。

今回のリブランディングに伴いキービジュアルを作成し、プロモーションツールを一新した。ポスターやデジタルサイネージなどのツールデータはWebからダウンロードできる。写真は、都内の建設現場の仮囲いに掲示した看板。

葉です。多様な発信をしながら、世の中の意識が変わるような環境を醸成していくことがけんせつ小町活動の狙いなのだ。私自身は、更にその取組みを楽しめるような内容

にしたと思っています。日建連が方針を示したから取り組むのではなく、皆が自分の問題としてやりたいうことに取り組むという点を今でも気にかけるようにしています。

西岡 この十月から産後パパ育児制度の創設、育児の分割取得が法的に定められましたが、弊社では昨年、パタニティ休業制度を一年前倒しで導入しました。産後八週間以内だったら四週間で有給休暇にする制度です。取得率は結構伸びています。でも、大切なのは休みを取ることでではなく、その後、引き続き育児と仕事をいかに両立させていくかという意識が今後男女を問わず求められることだと思っています。

西岡 思い返せば委員会が発足した時には、女性を「活用する」という言い方でした。「女性ももっと働きましょう」と言われている気がして、「もう働いているわよ!」という声が噴出したこともありました。方針を定める場で女性が主体的に発言してその意見が反映される環境

「女性」の枠を越える

西岡 今の若い世代は男女平等、お互い様という感覚が強いように思います。一方、経験を積んだ上司や年配の方は、人の意見を否定すればハラスメントになりかねないと、自分の気持ちを抑えて我慢しているところがあるのではないのでしょうか。心の底から共感して、育児を取るよう促す人はまだ少ないようにも感じています。

「私たち」のために  
楽しみながら取り組む



プロモーション専門部長  
春日 優子  
(所属：株式会社竹中工務店)

が、まだ整っていないことが要因だと思っています。

ました。これはすごく大きかったですね。また、当時は二つだった専門部会がその後プロモーションや入職促進など目的別に四つに再編されて、活動がより具体的になったことも大きいと思います。

細川 現在のように、けんせつ小町の主体性が顕在化した転機はどのあたりだったのでしょうか。

春日 私が印象に残っているのは、当時の専門部会長の「意識を変えていかなければならない」という言葉がたくさん出てきました。私はあえて全部外しました。「私たち」という言い方に変えたのです。「私たち」のなかには若い男性も年配の男性も含まれる。でも、建設業の未来を語るのならば、男女差という概念が希薄な若い男性の共感も得ながら本当に建設業で気持ち良く働くことができる、自分たちの夢がかなえられる環境をつくっていかうという想いが込められています。漢字で「着々」と書く「順調に」という意味が強調されますが、あえてひらがなで「ちゃく、ちゃく」。本当に一歩ずつというイメージを意識しています。

西岡 本日集まっているメンバーが専門部会の部長を務めたことで、女性の意見が反映されるよう、各所に直接働きかけられるようになり

春日 「ちゃく、ちゃく」のステートメントには当初「女性」という言葉がたくさん出てきました。私はあえて全部外しました。「私たち」という言い方に変えたのです。「私たち」のなかには若い男性も年配の男性も含まれる。でも、建設業の未来を語るのならば、男女差という概念が希薄な若い男性の共感も得ながら本当に建設業で気持ち良く働くことができる、自分たちの夢がかなえられる環境をつくっていかうという想いが込められています。漢字で「着々」と書く「順調に」という意味が強調されますが、あえてひらがなで「ちゃく、ちゃく」。本当に一歩ずつというイメージを意識しています。

木村 「女性活躍」というキーワードが「働き続けられる」という言葉に変わってきました。その方針転換は対外的にも響いたと思います。それでも依然として女性だけを対象にした活動だと認識している人が一定数いるようです。

春日 「前へ進む。後退はしないぞ」という意志を感じますよね。

細川 建設業に携わる女性に対する関心度は高まってきていると思います。これまで女性のキャリアとしての建設業というのは、そう身近なものではなかったと思うのですが、皆さんの先駆的な取り組みの賜物により、選択肢に入ってきているとす

西岡 「前へ進む。後退はしないぞ」という意志を感じますよね。

で新しいことに躊躇します。でも、世界規模で見ると他の国々はどんどん進んでいっています。せめて日本は、「私たちの明るい未来へ、着々と」というステートメントサマリーのように、一気にはなくても、「一歩ずつ」進んでいってほしいと思います。

**西岡** かつては女性が土木学科や

## 年齢や性別に関係なく チャレンジできる環境づくりを

建築学科を修めたとしても建設業界で技術職としての入職が難しい時代がありました。でも、今は違います。だからこそ働ける状況になったら、働きやすい環境を少しずつ整えてきました。今や男女の枠を越えて、「ちゃく、ちゃく」と階段を上り続けているのかなという想いです。



人材確保専門部会長

木村 梨絵

(所属：三井住友建設株式会社)

ていけば、慎重になっている人の背中を押すことになりやすよね。

**細川** 実際に時短や育休の取得が常識になっている環境は大切ですね。そしてそれを自然体で実践しているロールモデルも必要です。制度を利用しながら仕事とプライベートを両立している姿を見せていかないと、現実的にイメージがしにくいのかもかもしれません。

**木村** 男性がそうした姿勢を積極的に見せることも重要だと思います。女性のロールモデルだけでは、結局女性だからやむを得ないとなりがちです。三〇代、四〇代の男性が育休や時短の制度を日常的に活用してそれが常態化すれば、男女を問わず仕事に対する意欲が維持されるのではないのでしょうか。

**西岡** 介護休暇の取得を考える男性は多いはずなのですが、ある程度の年代になってから遭遇することになります。残念なことに前例がないので辞めざるを得ないという選択をするケースもあるようです。事情があるのはお互い様、という文化をつくらないと何も変わりません。男性だつてロールモデルになりうるという

う自覚を持つべきだと思います。

もはや

「女性限定」ではない

**細川** 他にはどのような課題を感じていらっしゃいますか。

**畠中** けんせつ小町活動はだいぶ浸透して波及効果も顕著ですが、今や女性のための活動に限定するものではないという意識を醸成していくことが大きな課題だと思います。出発点は女性でしたが、この業界のすべての人が働きやすい環境をつくる活動なのだと。もはや性別や国籍で就労者を選別するようなことがあつては業界自体が成り立ちません。皆が明日は今日よりもいい日になるという希望を持てるように、そのための活動なのだという意識を浸透させていかなければならないと強く感じています。

**細川** 男性に、女性のためだけの活動ではないという理解を促していくためにはどういった視点が必要でしょうか。

**木村** 小町という響きが、女性に向けた活動というイメージに直結し

女性も男性も

働き方のロールモデルになる

**細川** これまでの活動を振り返って新たなテーマも見えてきたかと思えますが、今後乗り越えていくべき課題としてどんなことがあげられますか。

**春日** 男女関わらず、アンコンシャス・バイアスが払拭しきれていないのは大きな課題と言っていると思います。一般職の社員が総合職に就くことを奨励された時期がありました。大都市圏では好意的に受け止められ、総合職に転属する女性が多かったのですが、地域によっては転勤の可能性や必要以上に責任を負うことを躊躇する女性も少なくなかったと聞きました。「私は手をあげないけれど、あなたは？」「やっぱり難しいよね」というムードがありました。

**細川** 女性同士も、お互いけん制する雰囲気が出てしまうこともあるように思います。そこは女性のなかでも変わっていかねばいけないところですね。

**西岡** 自己顕示と捉えられないよ

ているのかもしれないね。  
**畠中** 男性を対象とした講習会やセミナーの参加者からは、「小町という冠がついているから女性に対する理解を深めるためのセミナー

うな環境をつくる必要もあるかもしれないですね。そのうえで意欲のある人の背中を押していけるように。私も会社のトップと全国行脚して役職手前の女性社員たちにそういう働きかけをしています。「会社のために」「期待しているから」と話す、チャレンジしてみようと思いが動く人もいます。期待に応えたいという想いがそうさせるのだと思います。

**木村** 一方で、若い世代には、これから結婚や出産を経てステージが変わった時に、思うように働けないのではないかと、時短勤務で周囲に負担をかけてしまうかもしれないと、総合職への転属を尻込みする女性がいることも確かです。施工管理にチャレンジしたいけれど不安もあると相談を受けた時には、「とりあえず挑戦してみてください」「将来のことはその時になってみなければ分からないから」と話すのですが、やはり皆ためらってしまう。そうした不安をフォローするシステムをつくっていく必要があると感じています。

**春日** 時短勤務や必要な時に安心して休める仕組みが職場に定着し

だと思った」という声が聞こえてきます。実際は若手の男性に向けた、自己肯定感を高めていく講習会なのですが、「けんせつ小町」って男性にも優しい」というコメントが

### 人材確保専門部会の活動



YouTube  
けんせつ小町チャンネル



オリジナルユニフォームブランドを手掛けているDREAMS COME TRUEの中村正人さんとタッグを組んだ、キッズユニフォーム製作プロジェクト。7月2日に行ったお披露目会兼現場見学会の様子もYouTubeで公開している。



建設業の「面白さ」「新しさ」「魅力」を発信し、若い世代の雇用増加につなげていくPR動画を制作。クレーン女子シリーズは、6本の合計視聴数が延べ40万回を超えている人気コンテンツ。

返ってきて意外に思いました。ネーミングの印象だけでわかったつもりになっている方々もいて、実際はまだまだ浸透していないと。

**西岡** 女性というのはあくまできっかけに過ぎないのに。

**畠中** 一方で、多様性を受け入れていこうと呼びかける活動でもあるので、八年前からそこに目を向けていた、今の時代の先駆者だったのかもしれませんね。

**細川** 確かに、けんせつ小町活動は先駆的だったと思います。少子化やコロナ禍で働き方を変えるといった大局的な視点は、男性の共感も得られやすいはずですが。現場の技能者も多国籍化していますから、そうした技能者の育成など、けんせつ小町の活動は広範な課題解決をも包含した活動なのだと改めて思います。多様性という視点について皆さんの会社ではいかがですか。

**西岡** 頭では理解していますが、腹落ちしていないから行動や言動が伴わないというのが実態なのかもしれないですね。マネジメントにしても、画一的なスキームのほうが容易だという感覚が残っています。例えば

ば部下A、B、Cに対してそれぞれ異なる適切な育成方法を探そうとしても、結局混乱してしまうという傾向が見受けられます。

**春日** 部下のマネジメントは子育てに似ているようにも思います。もし多くの女性がマネジメントする立場に立てば、部下に対して一人ひとりの性格や個性を本能的に理解し、それを踏まえた最適な育て方を選択するのではないのでしょうか。

**西岡** 本当の意味でのダイバーシティマネジメントが成立するかもしれません。

**細川** 誤解を恐れずに言うと、女性のほうが無償の愛、利他の精神が強いと思います。人を支えようとする本能というか。だからと言って補助的な業務に適性があるのではなく、現場や業務全体を支えるポテンシャルはとて高いのだと思います。

けんせつ小町活動に対する男性のコミットを強化するためには、今後どのような施策が必要でしょうか。やはり講習会やセミナーの開催が中心になりますか。

**畠中** そうですね。会社の現場に

それが浸透していかないという現実もあります。もつと実行させる立場にある人たちに託してみることも必要だと考えています。

**春日** 各社での展開の状況を真摯に検証していく必要があるかもしれませんね。実施状況を委員会などで報告し合って、その情報を皆で共有して。他社と自社の取組みの差異に

気付いて改善を図ることもできるでしょう。ある意味、会員企業間で競争意識を持ちながら展開することも考えられるかもしれないですね。

「女性目線」は本当に必要か

**春日** 今回「ちやく、ちやく」とい

## 気付きを促す働きかけを 継続していく



職場環境整備専門部会長  
**西岡 真帆**  
(所属：清水建設株式会社)

トイレや更衣室を含めた現場・職場環境の充実に資する活動の一環として、事例集「こまちっぷす」を公開している。

「現場環境整備チェックリストWeb版」では、現場の環境整備の状況を簡易にWebでチェック(診断)することができます。

### 職場環境整備専門部会の活動



は共感してくれる男性もたくさんいますから、今後は各社の波及力を持った、例えば人事を担う部署などに向けたセミナーが想定されると思います。セミナーに参加した作業

所長が一人で現場に展開させようとしても限界がありますし、女性がモチベーションを新たに「勉強になりました!持ち帰って現場でトライしてみます」と意気込んでも、

うタグラインとステートメントを策定しましたが、更にプロモーションの新たなギアを入れ加速させたいと思っています。けんせつ小町の活動が女性限定に映ってしまうのは、やはり見せ方が単一的だったという反省があります。極端な言い方ですが、けんせつ小町をアイドル扱いするような発信の仕方になってい

が業界に何人いるのか、とても難しいところでは。

なかつたかと。女性の真摯な働きぶりや、仕事の中身と実質的な成果、例えばこんな素晴らしいプロジェクトを成し遂げたというところにフォーカスした見せ方、アプローチをしていきたいと考えています。女性がキーマンとなり男性と対等の立場で取り組んだことによつて、真の力を発揮できたという事例を収集するのも一案です。きっと各社にそうしたケースがあると思います。

**春日** それでも、女性でもここまで仕事を全うすることができるといふことを、もつともつと多くの方に知ってもらいたいと思っています。

**西岡** 一方で、男性が同じようにプロジェクトを成し遂げたとしてもことさら取り上げられることはほぼありませんよね。男性なら普通のことと受け止められるから。例えば、男性が圧倒的多数の現場を女性所長が統括しているのなら注目度は高いと思います。でも、そういう人

**木村** 本当に難しいですよ。よく言われる「女性目線」という言い回しにも、特に若い世代からは拒否反応が強い。確かに、女性だけが使用する施設の使い勝手について女性のユーザーに話を聞く時は女性目線がいいと思います。でも、男性も当然仕事として知見を積んできているわけですから、そういった施設を設計することもできます。男性も女性も同じレベルで仕事を完遂しているのならば、女性に特化するのはなく、双方を取り上げなければならぬ。その視点の置きどころがすごく難しいです。

私が担当する専門部会では、女性対象の人材確保や入職促進を目的として女性技能者が出演するYouTube動画を制作・配信しています。今後は男性技能者にも登場してほしいと出演者を探しているところでは。建設業の面白さや意義

と

と

と

けんせつ小町支援専門部会の活動



様々な対象者に向けたけんせつ小町セミナー。本年4月には、「多様なメンバーを勇気づけ、相互信頼を築き、職場の生産性を高めよう!」をテーマに、男性中堅社員を対象としたセミナーを実施した。

けんせつ小町工事チームの活動発表や交流の場として「けんせつ小町サミット」を開催。写真は大林組の「チームF小町」。男性も子育て世代が多く、所長を中心として働き方改革に取り組んでいる。



けんせつ小町セミナーなどのイベント



ますが、百歳までずっと誇りを持ち続けながら働けるわけではないですよ。もう一つのプライベートというステージも整えなければいけない。そんなことを語りかけると、

「じゃあ、早めに家に帰って家族と話すようにするね」と気付いてくれる人もいます。そうした働きかけを継続していく必要があると思います。

を伝えるにはそのほうが効果的だと思っています。  
細川 春日さんがおっしゃっているのは、男性中心の現場でも女性が主体的に仕事をしているということのアピールですよ。マンションや住居は日常生活に直結するので、男女問わず、ある程度生活感を持った人が設計や施工に携わることには意義があると思います。関わった人のなかに女性がいることによって、成果物としての住居の居住性も違ってくると思います。  
木村 例えばオフィスや商業施設の女子トイレの設計をする際、パーソナルボックスの配置を決めたり、混雑時の待機列と出ていく人の動線を考えたりする場合は、女性のほうがより良い提案ができるかもしれない。男性はあまりトイレに並ぶことはないですからね。これは確かに女性目線で、「女性ならではの」という言い方に全く語弊がありません。一方で、現場検査など、男女問わずできる分野で「女性ならではの細やかな検査」という言い方をしてしまうと、拒否反応を示す人も結構いると思います。その言い方が

難しいですよ。今後考えていかなければならないポイントだと感じています。  
「ちやく、ちやく」と  
一歩ずつ  
畠中 けんせつ小町活動のミッションの一つとして、建設業の魅力を伝えることがありますよね。人生を豊かにする要素の一つとして仕事があり、その仕事として建設業を選んでもらえる、そんな業界になっていく必要があると感じています。  
木村 建設業が、橋を架ける、道をつくる、建物を建てるという魅力ある仕事なのは確かだと思います。にもかかわらず志を持って入職した人がなぜ辞めてしまうのか、これがけんせつ小町の活動の原点でもあると考えています。皆が自分らしく働けるよう上手にサポートしていかないと、働き続けられなくなってしまうと危惧しています。  
私もそうですが、皆さんにもプライベートや趣味があつて、その同僚に仕事がありますよね。仕事さえしていれば幸せなのかと言うと絶対

働き続けることができる魅力的な業界でありたい



けんせつ小町支援専門部会長  
畠中 千野  
(所属：大成建設株式会社)

そんなことはなくて。仕事だけでも幸せじゃないし、趣味だけでも楽しくない。そのバランスを取れるような業界にしていきたいことが大切だと思います。でも、これまでの建設業の労働環境は絶対的にそうなっていないかと思うます。仕事量は膨大で、土日も当たり前のように現場は稼働している。夜は二十一時、

二十二時まで現場事務所に電気がついてるのが当たり前でした。この従来の「当たり前」を変えていかないと、若い人たちは建設業に魅力を感じられなくなってしまいますので、そこをけんせつ小町の活動を通して変えていくことが我々の使命なのかなと思います。  
西岡 人生百年時代と言われてい

細川 若い世代には仕事至上主義という感覚はないですから、マネジメントする立場の人の仕事の進め方や指示の出し方が従来通りだと、若手はついてきません。世の中も、人も変わっている、それに合わせて求められる上司像も大きく変わっています。まずはその自覚を持つことが、マネージャーとしての必須条件なのではないかと思っています。  
春日 プライベートを大切にしたい。風土が求められているのかもしれない。細川 男女を問わず時代に合った業界風土に変えていくことが、建設業界に身を置く人にとって魅力的な、働きやすい環境の形成につながっていく。性別にとらわれない包括的なけんせつ小町の活動はその先端を走っているとも言えますね。今日のお話から将来に向けた活動の方向性が見えてきたような気がします。  
最後に一言ずつ感想をいただきますか。  
西岡 八年もの間取り組んできて、今でも終わりがなかなか見通せないのが正直なところ。ただ、こ

こで手を止めると全てが後退してしまうという危機感がいつもあります。世の中の状況や時代ごとの課題、その変遷に合わせて活動は継続していきたいし、できることもどんどんやっていきたいと改めて感じました。  
春日 そうですね。私は七年間取り組んできましたが、まさに「ちやく、ちやく」がそれ。着々と、歩みを止めることなく続けることが大切です。アンコンシヤス・バイアスや社会の意識は早々には変わらないでしょうが、少しずつでも挑み続けられれば変革できると信じているので、これから明るい未来に向かって着々と、むしろパワーアップして、けんせつ小町活動を世の中に発信していきたいという気持ちを新たにしました。  
木村 私は八年の半分、四年程関わっています。私自身はこの業界に入職して今二〇年目ですが、私が入職した頃と今とでは建設業界の状況は目に見えて変わりました。だからこそ自分がこの活動に参画して、業界を良くする活動に貢献できたと思えることはすごく嬉しいです。

# 更に深化する けんせつ小町に期待

中央大学大学院戦略経営学科 (ビジネススクール)  
教授 佐藤 博樹



けんせつ小町活動を更に発展させていくために求められる視点は何か。働き方改革やダイバーシティ経営の専門家である東京大学名誉教授で中央大学ビジネススクールの佐藤博樹教授にお話を伺いました。

8年余りにわたるけんせつ小町活動をどのように見ていらっしゃいますか。

実は20年ほど前から、専門工事業でも女性の活躍の場の拡大に関する議論や活動が始まっていました。そこに建設業界をリードする大手ゼネコンと日建連がけんせつ小町活動を開始し、組織だって業界の働き方を変えるのだと意思表明をしました。そのこと自体がメッセージとなり大きなインパクトをもって建設業界に迎えられました。男性中心の建設業界の職場を変革しようとする活動は大きな意義があったと高く評価しています。

その活動が、女性だけではなく建設業界で働くすべての人を対象とすべく方向を変えようとしています。

ダイバーシティ経営が注目されるなか、今後は、女性の活躍に限定しない取組みが必要でしょう。女性、男性など性別や年齢などの属性でなく、大切なのは価値観や希望する働き方、更にキャリア希望は、働く一人ひとり多様だということです。今後は、性別だけでなく、こうした一人ひとりの多様性を踏まえた取組みが必要になるでしょう。

一方で、けんせつ小町の皆さんは当初から、そうしたことに気付いていたのではないかと思います。最初から多様な人材に対応するというアプローチでは業界内や社会的にアピールが弱いと考え、まずは女性の活躍の場の拡大から取り組み、続いてその先の多様な人材が活躍できる建設業界にするという戦略は正しかったと思います。「ちやく、ちやく」というフレーズに、次のステップに踏み出すのだという強い志を感じました。

活動は大きな成果をあげた一方で、いまだ乗り越えるべきハードルは多く待ち構えています。その一つに男性や上司のコミットメントをいかに高めるかという課題があります。

これまでの企業の取組みは、結婚や子育てなどのライフイベントがあっても女性が仕事と両立できる職場づくりにありました。その取組みが、実は女性の活躍の場の限定につながったことも否めません。女性は、育児休業や短時間勤務などの両立支援制度を利用することで、結婚や子育てがあっても継続勤務が可能になり

ました。しかし残業前提のフルタイム勤務ができないと、女性が活躍できない職場のままだったのです。今後は、両立支援制度に過度に依存せずに、フルタイム勤務に戻っても仕事と子育てなどが両立できる職場へと改革することが不可欠です。そのためには企業の取組みに加えて、管理職の部下マネジメントの改革が大切です。管理職は、性別など属性ではなく、部下個々人の希望やポテンシャルを適切に判断し、成長を期待し、成長につながる仕事を割り振り、指導することが大切になります。

そうした意識改革は容易なことではありません。

女性を含めて部下が働きやすい職場づくりは、管理職自身にとっても働きやすい職場を実現することになるという意識を、管理職が持てるようにすることが必要です。その方法の一つが、部下が働きやすい職場づくりは、40代後半から50代以降に多くの社員が直面することになる「介護」と仕事の両立が可能となる職場づくりにもつながる点を情報発信することです。介護の課題は子育てと異なり、いつ直面することになるのか、直面したあとその課題はいつまで続くのかななどを正確に予測できません。その点でも仕事と子育ての両立と、仕事と介護の両立は異なり、かつ仕事と介護の両立には、長期の休業が取りやすい職場ではなく、必要なときに短期の介護休暇や休業が取りやすい職場とすることが大切になります。管理職の皆さんには、こうした職場づくりに取り組んでいただきたいと思っています。そうした職場が実現できれば、育児休業や短時間勤務を長期に利用せずとも、女性が早くフルタイム勤務に復帰することが可能になるでしょう。子育てと両立しながら仕事で活躍することにつながります。

座談会では現場レベルでの取組みにとどまらず、更に影響力のあるセクションを巻き込んでいきたいという声もありました。

けんせつ小町活動が企業の人事や労務と連携することが望ましいです。ダイバーシティ経営は、人事担当者のすべてが担当業務で実現すべき課題なのです。今は過渡期にあるのだと思いますが、今後は、けんせつ小町活動に男性も加わったり、多様な世代やキャリアの女性がかかわる、あるいは「小町」というネーミングも変えていく。そうした柔軟で広範な取組みに深化していくことを期待しています。共感してくれるサポーターはたくさんいるはずですよ。

## タグラインとステートメント

### ちやく、ちやく

#### 私たちの明るい未来へ、着々と

今の私たちを取り巻く環境は、少し前の私たちにとっての未来でした。異なる視点と視点を交換することで、新しい解決策を導き、心地よさとは何かを考えながら、未来を創造し続けたことで今があります。

なぜ働くのか、どんな自分でありたいのか、働く環境に何を求めるのか。それは個々によって違いますが、けんせつ小町が理想とするのはひとりひとりが夢を実現したり、働き方を自由に選択できる未来です。「次はこうしたい」「もっと良くなる」と、前向きな気持ちに満ちた日々が過ごせたら素敵です。

これからやってくる未来には、私たちが想像すらしなかった価値観が生まれるかもしれません。理想的な未来を実現していく過程には、テクノロジーとの融合がより重要になるかもしれません。「現場」という意味を再定義することになるかもしれません。しかし、どんな未来がやってきても創意工夫を重ね、夢を実現することで現実に変えていけると信じています。

けんせつ小町は、より良い未来の体現者として志を高くもちながら、誰も見たことない理想的な未来の実現を目指して、これからも着々と前進していきます。



逆にもっと私にできることがあったのではないかと反省もありました。それでも、今日もいろいろお話ししているなかで、更にもっとこうしたい、ああしたいという感慨が沸き上がってきました。けんせつ小町の活動は、男女問わず建設業に従事するすべての人に向けて展開していることを知ってもらい、もっと良い業界にするために今後力尽くしていききたいと思っています。

田中 八年前の成果とは何だったのか。飛躍的な展開はなかなか望めないとひしひしと感じています。ただ、少しずつ進んでいる実感も確かにありました。継続は力なりという言葉が最もぴったりとくる感想です。「私、活躍できないです」と言う同僚もいますが、長く会社に勤めていること自体が活躍しているということだし、地味でも着々と取り組んでいることだって十分活躍と言えます。「活躍！」という言葉が持つ少々派手なイメージも払拭していかなければいけませんね。楽しく仕事をすることイコール活躍しているのだと思ってもらえたら重苦しさもなくなると思います。「ずっとこの

業界で働き続けてほしい」と訴え続けていきたいと改めて思いました。

細川 日建連が例えば育休取得一〇〇%といった高い目標を掲げると、その一方で、これまでにのけんせつ小町活動が各社にまで浸透していない現実も受け止めなければいけません。日建連としてこれだけ頑張っているのに、自分の会社ではなかなか理解されていない、知られていないということが起きていくことも事実です。だからこそけんせつ小町活動が常に各社の施策をリードし、きちんと目標と活動を示すことが重要です。今後、もっともの高いハードルが待ち構えていると思いますが、着々と前へ進んでいきたいですね。皆さん、これからも一緒に頑張りましょう。本日はありがとうございました。

けんせつ小町のHPを  
リニューアルしました

