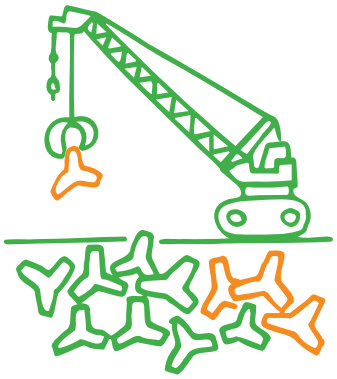
だれもが輝く建設産業界への飛躍

Challenge 50



建設業における女性の活躍推進事業

東京都

私たちの豊かな暮らしは、これまで先人が作り上げてきた様々な社会資本により支えられています。しかし、高度経済成長期に集中的に整備されたインフラ施設は、今後急速に老朽化することが懸念されており、戦略的に維持管理・更新することが求められています。また、近年頻発する台風や激甚化する豪雨災害、いつ発生してもおかしくない大地震などは、私たちの日常を脅かすものであり、ハード・ソフト両面からの備えを加速していく必要があります。

これらの取組を進める上で、インフラ整備の担い手である建設産業界は、私たちの安全・安心な生活を守る大切な役割を果たしています。
しかし現在、我が国の生産年齢人口が減少する中で、建設産業界においても若者の減少や高齢化が進行し、将来の担い手の確保が大きな課題となっています。

こうした背景を踏まえて、都では「建設業における女性の活躍推進事業」として、女性を含む誰もが活躍できる建設現場の創出と、建設産業界の魅力発信を通じた将来の担い手の確保に取り組んでいます。

この冊子は、当事業のこれまでの取組の経過と、将来に向けて行政と企業とが取り組むべき施策についてまとめたものであり、進路選択期や就職期を迎えられた方、同様の取組を進める自治体、企業、業界団体等の方々にご覧いただけるよう編纂しました。

本誌が皆様の活動の一助になりましたら幸いです。

［目次］

基礎データ:建設業における女性活躍の現状 …… 2
事業紹介 …… 3
女性活躍推進へ!「チャレンジ50」を提唱 …… 4
チャレンジ50の実現へ!(イメージ) …… 5-6
「チャレンジ50」に向けた3つの施策・その他の取組 …… 7-10
建設業女性活躍セミナー …… 11
女性活躍推進ワークショップ …… 12-20
　基調講演 …… 13-14
　知事との意見交換会 …… 15-18
　ワークショップに参加した企業・団体・東京都の取組一覧 …… 19-20
参考(アンケート結果、東京都の支援制度等) …… 21-22

肩書き等は開催日時点

私たちの暮らしを支えている建設産業界

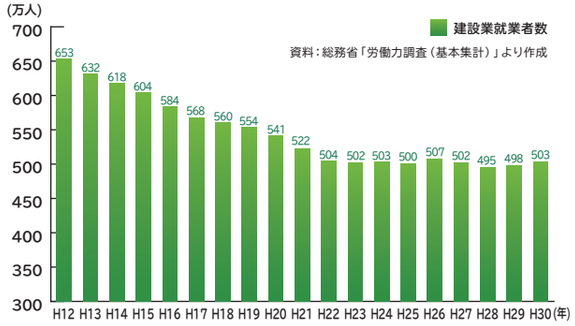
水道や電気、住宅や学校、道路や公園、鉄道や空港。
私たちが生活する中で何気なく使っているけれど欠かせないもの。
これらのインフラは、建設産業界で働く人たちによってつくられています。

基礎データ

建設業における女性活躍の現状

data 1

建設業における就業者数の推移

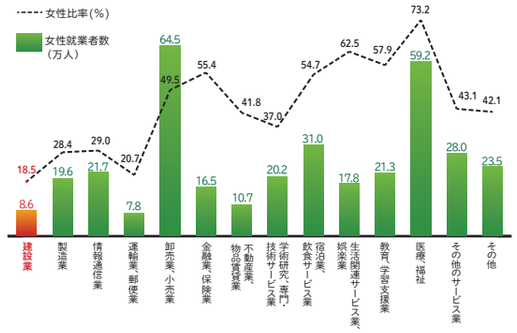


ここでは、建設業の現状をデータから見ていきます

・就業者数は減少傾向で、将来の担い手確保が課題

data 2

産業別女性就業者数・女性比率



・女性比率は建設業が最も低い
・女性就業者数はワースト2

資料:東京都総務局「東京の労働力(平成30年)」より作成

まとめ

・建設業は就業者が減少しており、女性の進出が少ない産業
・ただし、将来の担い手に産業を知ってもらうこと、働きやすい環境を整備することで、今後の女性活躍に向けて、伸びしろが期待できる

建設業における 女性の活躍推進事業

・東京都は、男性も女性も自らの希望に応じて輝ける、誰にとっても住みやすいまちの実現を目指しています。
・これに関連して、建設業に対しては、女性の活躍を推進するために「建設業における女性の活躍推進事業」を実施しています。

1 建設業の現場における働きやすさ向上策を実施

平成30年度には建設業女性活躍セミナーを開催しました。ここで明らかになった課題は、令和元年度にワークショップを開催し解決策を探りました。

H30年度 建設業女性活躍セミナー(P.11)

平成31年2月6日に開催したセミナーには210人が来場しました。小池百合子東京都知事のほか4人が登壇し、活発に議論が繰り広げられました。

Seminar

R元年度 女性活躍推進ワークショップ(P.12)

令和元年11月13日と12月11日に開催したワークショップでは、ファシリテーターを中心に、企業の経営者や人事担当者、技術者、学識経験者、行政担当者が一緒になって課題の解決策を話し合いました。

Workshop

2 建設業の魅力を広く発信

H30・R元年度 夏のリコチャレ※に出展

平成29年度から東京都が参加している夏のリコチャレ。主に中学生から大学生を対象に、行政や企業の技術を見て触れて体感してもらい面白さに気づいてもらうイベントです。子供たちに知らない世界を知ってもらう良い機会となっています。

※内閣府が中心となって行っている取組。女子中高生、女子学生の皆さんが、理工系分野に興味・関心を持ち、将来の自分をイメージして進路選択することを応援しています。

H30年度 ポスターの作成・情報発信

学生向けと女性技術者向けに、建設業界への理解と魅力発信の一助となるように、啓発活動の一環としてポスターを作成しました。

女性活躍推進へ!

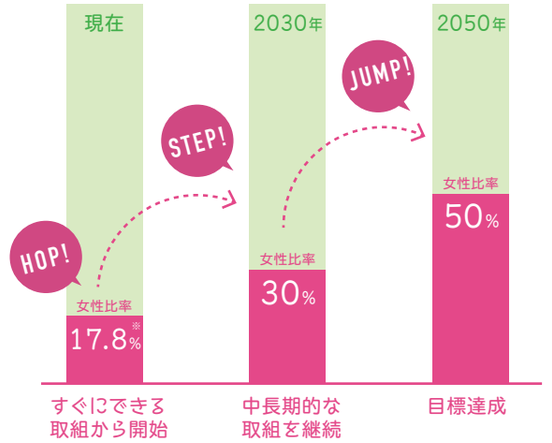
チャレンジ「Challenge 50」を提唱

Challenge 50
建設産業界で働く女性比率
2050年の目標値
50%

令和元年度に実施した「女性活躍推進ワークショップ(P12)」では、建設産業界で働く女性比率について「2050年には50%にする」という大きな目標値を掲げました。これを「チャレンジ50」として提唱します。世の中には男性と女性がほぼ同数いるので、誰もが働きやすい環境が整った業界であれば、将来的に男女の比率がほぼ同じになってもおかしくありません。

そのためには、①就業継続の仕組みづくり ②新技術・ICTの活用 ③教育・体験の提供 の3つの施策を展開していくことが必要です。目標の達成に向けては、「HOP」として、すぐにできる取組から始め、「STEP」として、中長期的な取組を継続していきます。2030年には女性比率30%、2050年には女性比率50%を達成できるよう環境整備を推進していきます。

ROADMAP to **Challenge 50**



※総務省「H28 経済センサス（活動調査）」より算出（建設業＋土木建築サービス業）

だれもが輝く
建設産業界への飛躍に向けて

3つの施策を展開

① **就業継続** の仕組みづくり
② **新技術・ICT** の活用
③ **教育・体験** の提供

※東京都の支援制度等は P22 をご参照ください。

チャレンジ Challenge50の実現へ！

だれもが輝く建設産業界へ JUMP

建設産業界で働く40歳の花子さんを取り巻く現状（イメージ）

現場は
マンパワーが欠かせない

現場は外と拒絶された空間。
近隣とのトラブル対応も大変

現場の仕事は、朝が早くて夜が遅い。
子供のお迎えの時間に間に合わない！

※総務省「H28 経済センサス（活動調査）」より算出
（建設業＋土木建築サービス業）

3K（きつい、汚い、危険）のイメージ

人が設計図を描く

山のような報告書作成

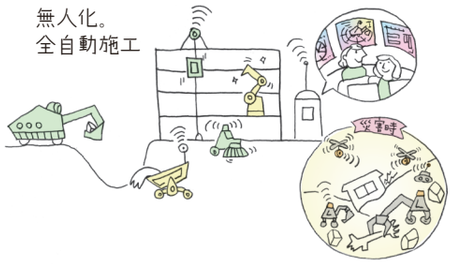
家事・育児の中心は妻

子供に興味を持ってもらえない

会議は男性が中心で全員集合。
役員もほぼ男性

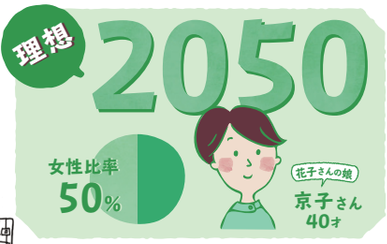
30年後（2050年）、花子さんの娘の京子さん40歳を取り巻く理想（イメージ）

無人化。
全自動施工



きれいな現場。現場内に
誰でも入れるカフェがあって、
透明パネル越しに工事を
見ることができる。
防音壁も性能アップで
音が漏れない

サテライトオフィスで
現場管理。
子供にはシッターさん



新3K（給料が良い、休暇が取れる、
希望が持てる）のイメージ

ロボットに要望をいうと
自動的に設計図が完成

ロボットが家事・育児をサポート。
パパの育休取得は当たり前

報告書などの書類の
電子データ化で
効率アップ

新型VRを使って職場体験。子供たちに
魅力浸透。人気職種の上位に

役員も社員も女性がほぼ半数。
会議はサテライトで参加

Challenge50 に向けた 3つの施策

① 就業継続の仕組みづくり

② ③

育児・介護休業やテレワークなどの制度を整えても、それらを十分に活用できる環境が整えられなければ就業継続につながりません。

そのため、まず「HOP」として、「企業が就業者をフォローする環境づくり」や、「マニュアルや好事例集による情報共有」が必要です。

さらに「STEP」として、「キャリアアップを支える仕組みづくり」が必要です。

また、いずれの取組も、まず制度を使う側の意見をしっかりと吸い上げた上で、会社の事情や特性を勘案し、最適な仕組みを構築していくことが大切です。

現状・課題

制度や環境の整備が不十分

働く女性を応援するつもりで環境を整備したが、評判があまりよくない…

テレワーク・フレックス等の制度が、うまく運営できていない…

育児休業や介護休業を取りたいが、周りに相談しにくいし窓口もない。それに自分のキャリアにキズが付くのでは…

ライフサイクルに合わせ

働き続けるための仕組みを！

取組例

HOP!

- **企業が就業者をフォローする環境づくり** 企業
  メンター制度や相談窓口の創設、管理職研修の充実、経営者による環境改善宣言
- **マニュアルや好事例集を作成し広く共有** 企業 行政
  「現場環境整備マニュアル」「働き方改革好事例集」の作成

STEP!

- **キャリアアップを支える仕組みづくり** 企業
  キャリアアップのモデルケースを示し、要件を明確化
  公正公平な評価・昇給・昇格制度の導入

Challenge50 に向けた 3つの施策

① ②

③ 新技術・ICTの活用

建設産業界の現状は、まだ「マンパワー頼みで非効率的」といった側面があります。また、災害時には公共交通機関がマヒする中、郊外の自宅から都心まで駆けつけて建設現場の緊急点検を行う必要があるなどといった苦労もあります。こうした課題の解決には、新技術・ICTの活用が有効です。

まず「HOP」として、「提出書類の電子化・簡素化」の促進や、「ICT施工等の活用」などを積極的に実施していくことが必要です。

次に「STEP」として、「5G通信網を使った高画質カメラの活用」や「建設機械の自動運転技術の活用」による遠隔管理を実現します。人的省力化だけでなく、災害時に危険性の高い場所に人が近づかなくて良くなるといった大きな利点も生み出します。

現状・課題

マンパワー頼みで非効率的

現場立会や実測確認の手間、写真や資料の整理も大変…

現場の緊急対応でライフワークバランスの確保が難しい…

工事書類が多く、電子化も不十分…

新技術・ICTの活用で

生産性向上！

取組例

HOP!

- **提出書類の電子化・簡素化** 行政
  工事書類の削減・簡素化・電子化の推進
  全ての書類をオンラインで作成し提出できる仕組みを整備
- **ICT施工等の活用** 企業 行政
  効率化により人手不足の解消を実現

STEP!

- **5G通信網を使った高画質カメラの活用** 企業 行政
  リアルタイムで高画質な映像を活用した遠隔管理
- **建設機械の自動運転技術の活用** 企業 行政
  自動運転技術を活用し、無人化施工を実現

Challenge50 に向けた 3つの施策

① ② ③ 教育・体験の提供

将来の担い手を確保するためには、建設産業界に対して子供たちに「良いイメージを持ってもらう」「魅力を十分に知ってもらう」ことが大切です。

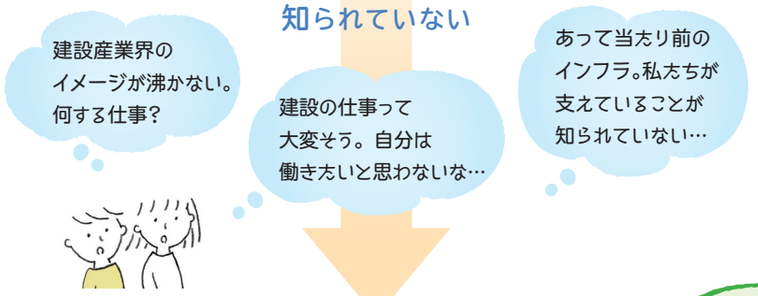
そのためには、教育・体験の機会を通じて、建設産業界の魅力を正しくPRしていくことが必要です。

まず「HOP」として、「現場見学会の充実」「イベントを通じた建設産業界の魅力のPR」などに取り組んでいきます。

次に「STEP」として、「様々な媒体を活用した魅力発信」を行うこと、例えば人気のある俳優、ユーチューバー、芸人、キャラクターとコラボレーションすることで、一気にファンが増えるのではないでしょうか。

現状・課題

建設産業界の魅力が知られていない



教育・体験の機会を提供し

建設産業界の魅力をPR！

取組例

HOP!

- **現場見学会の充実** 企業 行政

  進路選択期の中高生や就職期の大学生向け見学会
  小学生向け親子見学ツアー等の充実（若手技術者との交流、現場作業体験など）

- **イベントを通じた建設産業界の魅力PR** 企業 行政

  就職セミナーや各種イベントへの出展を通じて広く魅力をPR

STEP!

- **様々な媒体を活用した魅力発信** 企業 行政

  動画配信、漫画・ドラマ・ゲーム化などを通じて建設産業界の魅力を発信

課題解決へ

その他の取組 ～ワークショップから～

- みんなで話し合える場や気軽に相談できるところがあるといいな。経営者がトップダウンで雰囲気づくりをしてほしいし、管理職への教育・研修で、その必要性をわかってほしい
- 女性の意見を聞いて環境を整備して！
- web会議、テレワーク、フレックス制度、ワークシェアリング等を推進すれば働き方の幅も広がるね。事例集があると参考になるね
- 女性が働きやすいように行政が後押ししてほしい
- 行政主導で休暇を取得できるようにしてほしい。民間工事に補助制度があってもいいのでは？
- 働いているからには男性も女性も同じ条件。家庭での役割も50対50
- 育休や休暇中の人をフォローしてくれている人にもメリットがある仕組みがほしい。人員補充も一案。また、男女ともに休業してもキャリアアップに影響がないようにマニュアル等があるといいね

- 都内勤務だと職住近接とはいかないから、育児や介護に多少の影響がある。子育て補助制度や近接のための住宅手当があるといいな。会社の近くに保育園があると選択肢が広がるね
- 子供が小さいと、保育園に預ける時間が決められているので始業時間が早いと間に合わない。現場でも昼礼にするなど柔軟な対応があるといいね
- 工期がタイトだと働き方改革が実現できない。工期短縮の新技術・新工法を積極的に採用するだけでなく、行政には適正工期での発注をしてほしい
- 柔軟な契約変更は大事。災害一つとってもいつ何が起こるかわからないので簡易にできる方法を確立してほしい。その際にマニュアルがあるといいね
- 「賃金アップ」「魅力PR」「採用対象者拡大」で、シニアのパートタイム技術者、他業界からの転職者、外国人労働者等の入職が進み、人手不足を解消できるね
- 突然の業務依頼で休みが返上になることも。そうならないためにもウィークリースタンス*等を普及するべき。また、契約条件として仕様書に明記してほしい
- 工事書類の削減・簡素化・電子化で今まで煩わしかった書類作成が一気に軽減。オンラインで提出できればもっと楽になります

- 効率的に仕事をする人を適正に評価する制度を導入して、残業ありきの働き方を改めるべき

*ウィークリースタンス：業務や工事を円滑・効率的に進めるため、受発注者間で、1週間単位の相互のルールや約束事、スタンスを定めるもの。計画的に業務を履行することにより、業務環境等を改善することを目的に実施する。

- ICT・5G通信網等の先端技術の活用で、無人化施工や遠隔地からの現場管理が普通にできるようになれば、3Kを一気に払しょくできる可能性大
- 複数工事の兼務やチーム制度での複数現場の管理、複数現場代理人制度の導入があれば属人的でなく組織的に対応することが可能になります
- 建設産業界に入職してもらうには、子供の気づきが一番大事。子供向け体験イベントの「夏のリコチャレ」や現場見学会・体験会で「見て触れて体感！」。また、学校ではインフラの重要性と魅力を伝える授業も必須です

建設業女性活躍セミナー開催

女性技術者・技能者の
働き方を広く発信！

Seminar

平成31年2月6日、東京都渋谷区の東京ウィメンズプラザで建設業女性活躍セミナーを開催しました。小池百合子東京都知事のほか、鹿島建設㈱の須田久美子氏ら業界で活躍する女性4人が登壇し、約210人が来場しました。小池知事のあいさつや須田氏の基調講演に続き行われたパネルディスカッションでは、「女性技術者が働きやすい職場環境とは」をテーマに、実体験を交え、ハード・ソフト両面の環境整備について意見を交わしました。

左から、松本さん、山下さん、畠中さん、小池知事、須田さん

Panel discussion

東京都知事	モデレーター	パネリスト	パネリスト	パネリスト
小池百合子	須田久美子氏 鹿島建設㈱ダイバーシティ・働き方改革担当部長 ㈱土木技術者女性の会 運営委員＝人材育成担当＝	畠中千野氏 ㈱日本建設業連合会 けんせつ小町委員会	山下絵里子氏 全国低層住宅労務安全協議会 じゅうたく小町部会 副部会長	松本香澄 東京都都市整備局 市街地整備部担当部長 公財東京都都市づくり公社 区画整理部長

須田　働きやすい職場環境について、現状はいかがですか。

山下　低層住宅のような小規模の現場では、現場監督員が1人だけというのがほとんどです。子供や家族に何かあった時は、身動きが取りづらいということがあるようです。

また、現場は朝が早いですが、早朝から子供を預けられる保育所が少なくて苦労しています。ベビーシッターなどの育児サポートを利用すると、家計への負担が増え、仕事のモチベーションが上がりづらいといった声もあります。

畠中　大規模な現場の場合、お互いにフォローし合う制度や体制を整えることは可能になってきています。ただ、建設業の仕事は「経験工学」と言われるように、いろいろな現場を経験して、ある程度の時間を費やさないと、キャリアを積んだという実感が持てないということもあります。育児休業、短時間勤務、部署異動など、制度は整いつつあるものの、利用した女性から「自分だけキャリアが遅れてしまっている、取り残されている」といった不安の声が上がってきているのも事実です。

須田　経験を積んでいく時間というのはすごく重要で、そのための時間の確保など、ソフト面で柔軟にサポートする制度が必要になってきそうです。ところで、現場の環境整備などハード面での取組はいかがですか。

山下　狭小地が多い低層の住宅現場では、仮設トイレが置けなかったり、置けたとしても狭いため使いづらかったり、使うのに気が引けるという意見が多くあります。また、多くの男性も快適なトイレを使いたいと望んでいることが分かりました。

須田　都が進める女性活躍モデル工事の今後の展開はいかがですか。

松本　女性活躍モデル工事とは、女性を含めて誰もが働きやすい現場環境の整備を求める工事として、東京都で位置付けているものです。現場代理人、監理技術者、主任技術者、担当技術者のいずれかを女性技術者とし、休憩室や更衣室の設置とPR活動の費用を計上しています。モデル工事の実施件数は年々増加傾向にあり、今後は、発注者指定によるモデル工事も増やしていきたいと考えています。

山下　仮設トイレに関連する話ですが、災害時の避難所には、しゃがむことのできないお年寄りも多く集まってきます。また、水が出なくなってしまうと、ひどい衛生状態になって、そこから体調を崩す恐れもあります。全国で流通している仮設トイレのうち約5割が住宅の建築現場で使用されており、災害時にも使われることになります。建設現場のトイレが洋式化されて使い易くなれば、災害時のトイレ環境も変わっていくものと考えられます。

須田　快適トイレを始め、現場の環境をより良くしていくことで、女性も入りやすくなります。そのためにも、行政のリーダーシップのもと、法令や積算基準などのソフトの部分を充実させる必要があります。

知事　工事現場のトイレはきれいだ、使いやすいとなったときは、建設業が大きく変わるということにつながるのでしょう。

女性活躍推進ワークショップ開催

産・官・学が集結し、
課題と解決策をディスカッション!!

Workshop

令和元年11月13日と12月11日の2日間にわたりワークショップを開催しました。基調講演のあと、企業経営者・人事担当者・技術者・行政担当者でグループ討議を行い、問題や課題の抽出、解決に向けた取組について話し合いました。

花子さん　大学を卒業し、中堅ゼネコンに入社した花子さんを主人公として、人生の3つの時期における課題と解決策を考えました。

36歳の時。育児休業から復帰し、短時間勤務を活用しながら2児の子育て中。仕事は設計業務で、行政の受託業務を行っており、急きょの対応に追われる。

41歳の時。小学校に通う子供の子育てを行いながら、現場の工事課長を務める。現場の環境整備が進んでいないことが課題。

52歳から54歳の時。継続治療が必要な病気と闘いながら、支店の部長職で現場代理人（所長）を務める。公共工事に携わっており、膨大な提出書類の作成や工程管理に追われる。

今回、話し合ったテーマは
「就業の継続」と**「職場環境の整備」**。
また、通勤時間が長い、待機児童数が多いなど東京ならではの特異性についても検討の材料にしました。

出典：①～⑤東京都・2016年2月 東京都女性活躍推進白書、⑥総務省統計局・2016年度 社会生活基本調査
⑦厚生労働省・2018年 国民生活基礎調査（平成28年）の結果から - グラフでみる世帯状況、
⑧厚生労働省・2019年4月1日 保育所等関連状況取りまとめ

ワークショップ参加者

【座長・ファシリテーター】荒木淳子（産業能率大学）
【ファシリテーター】小平英樹（多賀建設㈱）、須田久美子（鹿島建設㈱）、津野洋美（応用地質㈱）
【メンバー】壁下瑛里子（全国低層住宅労務安全協議会じゅうたく小町部会、スウェーデンハウス㈱）、
木村梨絵（㈱日本建設業連合会けんせつ小町委員会、三井住友建設㈱）、日下淳子（全国低層住宅労務安全協議会じゅうたく小町部会、大和ハウス工業㈱）、
桑園亜希子（㈱日本造園建設業協会女性活躍推進部会、東光園緑化㈱）、熊野康子（日本建築仕上学会女性ネットワークの会、大和ハウス工業㈱）、
杉森純子（㈱日本測量協会 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、朝日航洋㈱）、
竹内祐衣（㈱建設コンサルタンツ協会関東支部女性の会、㈱東京設計事務所）、玉城恵理（㈱土木技術者女性の会、港シビル㈱）、
徳弘洋子（㈱建築設備技術者協会設備女子会、徳弘建築設計事務所）、中村香央里（㈱土木技術者女性の会、鹿島建設㈱）、
西元ひとみ（日本建築仕上学会女性ネットワークの会、野口興産㈱）、畠中千野（㈱日本建設業連合会 けんせつ小町委員会、大成建設㈱）、
前田伸子（㈱日本建築積算協会積女ASSAL委員会、三井住友建設㈱）、松田光弘（㈱建設技術研究所）、宮川結城（㈱建設物価調査会チームひまわり）、
山下絵里子（全国低層住宅労務安全協議会じゅうたく小町部会、大和ハウス工業㈱）、渡邊美奈子（㈱建築設備技術者協会設備女子会、新日本空調㈱）
【東京都】香月高広（財務局）、中村正明（建設局）、浜中直樹（水道局）、三宅雅崇（財務局）、山崎明子（都市整備局）
【司会】田嶋千文（㈱日刊建設通信新聞社）

（敬称略 五十音順）
メンバーは、企業・業界団体にご協力をお願いしました。

基調講演

女性技術者の就業継続に向けて

産業能率大学教授
荒木　淳子
令和2年度より明治大学准教授

上司のマネジメントにより、いかにして女性が就業を継続していけるか、それも活き活きと働けるかについて、これまで行った調査の結果を紹介しながら述べていきたいと思います。

まず、キャリア形成について着目したのがキャリア展望です。「会社の中で、自分の将来像がイメージできている女性は、どういう上司の支援を受けているのか」ということを数年前に都内の企業の協力を得て調査しました。男性と女性で比較すると、年齢や役職も影響していると考えられますが、女性の方がキャリア展望は低いという結果でした。

とはいえ、「将来にわたって、この会社で頑張ろう」と考えている女性たちはおり、その女性たちがどういう上司の支援を受けてきたかというと、女性のキャリア展望には上司による内省支援（客観的、俯瞰的なアドバイス等）が良い影響を与えていることが分かりました。

次に、子どもがいる女性の、仕事と家庭の相互充実について行った調査結果を紹介します。

仕事と家庭の相互充実というのは、仕事が楽しくて活き活きしていると家庭生活も充実するという状況を指します。仕事と家庭の両方をポジティブに捉えている女性は、どういう上司のマネジメントを受けているのかを調べたところ、上司の信頼・権限移譲が、仕事に没頭し熱意を持っている状況（ワークエンゲイジメント）を高めていることが分かりました。信頼し権限を委譲することは、女性自身の仕事のやりがいだけでなく働きやすさにもつながっているのだと思います。興味深いのは上司のマネジメントがそのまま女性の仕事と家庭の相互充実に影響しているのではなく、上司のマネジメントが女性自身のワークエンゲイジメントを高め、そのことが良い仕事を生み、結果として仕事から家庭へのポジティブなスピルオーバーを生んでいるのではないかということです。つまり、仕事と家庭の相互充実には、女性自身のワークエンゲイジメントを高めることが重要だと考えられます。女性のキャリア形成に有効な上司のマネジメントというと、よく、「仕事と家庭の両立について配慮しましょう」などと言われます。もちろん子育て中でも働けるような環境整備は重要ですが、単に配慮するだけでなく、それらが女性自身のワークエンゲイジメントを高めるようなものであることが大切と考えられます。ある程度仕事を頑張ろうと思っている女性であれば、信頼し権限を与えて仕事を任せるほうがワークエンゲイジメントを高めて、結果として本人の仕事と家庭の相互充実に繋がるのではないでしょうか。

このように、女性の就業継続には、仕事と家庭を両立しやすい職場環境とともに、仕事そのものへの熱意ややる気を高めるような上司のマネジメントが重要と言えます。上司のマネジメントについて、女性自身のワークエンゲイジメントを高めるものであるか、内省支援のように女性自身のキャリア形成を長期的に応援するものであるかという点についても考えていくことが大切だと思います。

女性の就業継続を促進する要因

・職場の理解や上司のマネジメント
・女性自身のキャリア志向、エンゲイジメント

Copyright (c)2019 ARAKI Junko. All Rights Reserved.

基調講演

個の多様性認め効率的な働き方を模索

多賀建設株式会社代表取締役
小平　英樹

現在当社では、全職員比率で30％強の女性職員が在籍、勤務しており、この内、工事部外勤職として作業所に配置されている女性は全体比率で10％程度になります。

「女性職員の積極的な採用・育成・登用」の全社的なプログラムに取り組んで6年ほどですが、この活動の背景には、我々業界の長年の懸案である「人材不足（特に若年層が定着しない）」が根底にあります。それでなくても3Kという言葉に代表される魅力のない業界であるのに、このまま少子高齢化が加速すれば採用困難どころか、ついには企業を閉じるしかなくなるのではないか、そんな危機感から「女性職員を採用してみたら？」という、一種窮余の策とも言える分野への挑戦が始まりました。

中小建設業者にとっては、女性職員育成の標準モデルなどというものは存在しない、未知の分野です。未知であるから、当然手探りで活動せざるを得ない。まずは、一過性の運動にしないよう、経営層が長期的方針を明示して、これを社内に周知しました。会社として「真面目に取り組む」という姿勢を明確にした、ということです。そして、次段階である方策は、大きく「福利厚生面」「教育面」「給与面」の3分野に分けて実行することにしました。

女性専用作業服から始まり、女子会開催時の費用支援、出産後に復職した職員への「託児手当金」の支給等々。6年間に実行した策は数多くありますが、女性職員に受け入れられず消えていったものや現在実施しているが、明らかに喜ばれていないものなどがあることも事実です。

女性社員にも様々な教育や研修等の機会がある

中には、数百万円近い資金を投入した設備投資なのに、定着せずに失敗に終わった策もありました。

良かれと思って実行してみるが、女性職員に受け入れられない。これは「良かれと思って」いるのは実は男性であることに問題があります。つまり、男性が勝手に「女性はこれでいいんだろう」と思い込んでいるわけで、頓挫した策の原因はここにありました。未知の分野を切り開いていくわけですから、当然、発進時にはトップダウンでほぼ強制的に実行しなければならないこともあります。

しかし、相手の、つまり女性職員の意見や考えを聞かず、「これなら（女性職員が）満足してくれるだろう」と一方通行で見切り発進すると頓挫の確率が高い、ということになります。

よく考えれば当たり前のことで、我々業界のみならず、ほとんどの日本の企業が男性中心で組成・運営されてきた中で、女性活躍の場を増やそう、という活動は男女双方の違いをお互いに理解・認知した上でのみ遂行可能であって、その第一段階は、まず双方の協議から始まる、と考えます。

当社は6年間に渡る活動によってようやくここに気付いた、言い換えれば「やっと緒に就いた」ところかな、とも思っています。

働き方改革と言われ、日本の企業の就労形態は転換点を迎えています。企業のために、個の時間や人生を大きく犠牲にして働くことは、もはや悪弊として切り捨てられることになるでしょう。個の多様性や独自性を認め、その中で最も効率的な働き方を模索する。女性活躍の場を拡充することは、これからの日本の企業の在り方を示す道標となるように思えます。

令和２年１月29日、
ワークショップでまとめた
「チャレンジ５０」を
小池知事に提案し、
意見交換を行いました。

知事との意見交換会

知事　「2050年には建設産業界の女性比率50%」という、とても野心的な数字を挙げていただきました。また、この目標について想いが伝わってきました。これから、行政や企業がタッグを組んで実施していく取組もあると思います。ぜひ、この高い目標を現実にしていくために、ともに連携しながら女性活躍を進めていきたいです。

環境整備は女性の意見を最優先に

小平　当社の現在の女性比率は30％程度です。女性活躍に関しては6年ほど前に、社の取組としてスタートしました。きっかけは、長年の人材不足と少子高齢化により、人員確保競争が激しくなるだろうと考えていたところ、新規委託事業を受注する機会に女性を配置したらどうだろうかといった話があったことでした。物的な策や待遇的な策について思いつく限りの策を試行し、消えていった策もあり、残った策もありますが、おおむね失敗のほうが多いです。

女性専用作業服や専用名刺、現場での女性のトイレや休憩場所を確保するためのキャンピングカーの導入などはコストをかけた目玉的なものでしたが評判は良くありません。逆に、女性からの要望で、分煙できない現場作業所に空気清浄機を設置したり、女性更衣室等を配慮したことは高評価でした。女性の意見を聞いた方が定着しているところをみると、男女で話し合いの時間を多くして少しでも距離を縮めることが必要だろうと思いました。

畠中　日本建設業連合会（日建連）では女性目線で働きやすい環境を実現するために、マニュアルを作って、日建連の会員企業に配布しました。ところが配っただけでは全然浸透しなかったのでチェックリストを作成して、今の現場やこれから作る現場に「女性が働きやすい環境を整えてください」と伝えることで役立ててもらっています。今では、現場だけではなく、会社の人事や管理部門用のチェックリストも作って活用してもらっています。まだまだ建設業では男女別のトイレの設置や洗面所への鏡の設置など、一般的なことが浸透していないのが現状で、けんせつ小町の活動を通した、コツコツと地道な取組が重要だと思っています。

今後は、性別や年齢を問わず、だれもが働きやすい環境整備ができるように、マニュアルをブラッシュアップしていきたいと思っています。

５Ｇ活用は無駄省きさらなる効率化へ

荒木　東京都として取り組んでいる5G通信網の活用について教えていただけますか。

知事　5G通信網になると通信容量やスピードが劇的に変わると言われています。遠隔教育から遠隔医療まで、これまでとはかなり違う社会が展開され、仕事の在り方も大きく変わります。5G通信網のネットワークをいち早く整備しなければ、世界の都市間競争の中で取り残される可能性が大きく、日本経済において致命的だと思っています。だからこそ東京都が持っている資産をどんどん使って基地局となるアンテナを整備していただき、街としての付加価値を高めていこうとしています。建設産業界にとっても、テレワークや5G通信網を使ったICT技術を活用することで、手間や無駄を省き、効率化に繋げられるものではないでしょうか。

須田　5G通信網の整備が現場管理を次の新しいステージに引き上げてくれると大きく期待しています。「チャレンジ50」のイラストにもありますが、花子さんの娘の京子さんが建設産業界で働く2050年という時代には、サテライトオフィスにいながら、自動運転化された複数の建設機械を管理しているのではないかと考えています。

キャリアアップについて

荒木　就業継続のためには、キャリアアップへの不安の払しょくが必要という話がありましたがいかがですか。

山下　育休など長期の休業からの復帰が、就業継続にとって一番大きな壁になると思いますが、周りの経験談を聞くと、気合や努力で無理をしながら何とか乗り越えてきた人たちが、結果的に今、この業界に残れているという印象です。この構図は私が入社したころからあまり変わっていないように感じます。

会社として制度は整ってきていますが、業務量が多いままで制度を活用しても追いつかない状況です。そのために育休から復帰しても周りとのキャリアの差が縮まらず、昇級のスピードに差を感じたり、テレワークなどの柔軟な働き方が末端まで普及していなかったりするために、今まで通り働くのは体力的にも、精神的にも難しいと感じている人が多いです。これは介護中の人や自分自身の病気等で通院中の方にもあてはまると思います。

だれもが制度を活用できるようにするためには、活用してもキャリアに影響がない環境・仕組みを作る必要があると思います。キャリアアップへの要件を明確化して、公正公平な評価・昇給・昇格制度が導入されれば、制度利用への不安が払しょくされるのではないかと考えます。

体験をとおして将来の担い手に魅力発信

荒木　将来の担い手に向けて魅力発信を行い、新規入職者の確保促進が必要という意見がありました。

津野　私は「夏のリコチャレ2019」という生徒・学生を対象としたイベントの運営に携わりました。中学生や高校生、大学生は建設産業界の企業や東京都の技術展示を食い入るように夢中で見ていました。知れば面白いんです。自然災害の多い日本で安心して暮らすには、安全なインフラがあってこそ、ということをもっと多くの人に知ってもらいたいと思っています。そこで、大事なことが2つあると考えます。

1つ目、建設産業界への理解者・志望者を増やすことです。そのためには、小・中学校の教育から見直す必要があります。インフラの重要性と魅力を伝える情報や体験を増やすことで、建設産業界が社会にとって重要でかつ魅力的な業界であると認識され、大学の建設系学科の人気が高まり、就職先としても選ばれる業界になります。結果、担い手が増えることになります。時間はかかりますが、確実です。

2つ目、入職・入社した人を辞めさせないことです。そのためには、働きやすい業界、働き続けたい業界にすることです。建設産業界にはチャレンジ50の「2050年の理想」のようにワクワクする未来があります。これからチャレンジすべきことがたくさんあります。

知事　これからは、キャリアアップへの様々な環境をより整え、さらに、組織として制度を活用しやすい仕組みを作ることも必要かと思います。たとえば、女性の育児休業取得率は8割から9割ですが、その前に辞めてしまっている人が多くいます。ただ、伸びている企業を見ますと女性の働き方、育児休業の取り方などをよく吟味して、制度を活用し、いずれ会社に戻ってくる、そのことを繰り返して成果を上げていると思います。ちなみに、東京都の男性の育児休業取得率は最新のデータで14％くらいになっています。

将来の担い手への魅力発信には、建設産業界は男性でも女性でも人手不足という中、子供たちが夢を描き、それを実現するのは「あなたですよ」というような流れを作っていくことで、将来を担う人の確保につながっていくのではないでしょうか。

女性定着実現へ産官学挙げて取組

荒木　だれもが輝ける魅力ある建設産業界を実現するために、今後、取り組むべきことについてどのようにお考えですか。

須田　令和2年1月16日に国土交通省、建設業５団体および建設産業女性活躍推進ネットワークが共同で、新しい行動計画「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画」を取りまとめ赤羽一嘉大臣に手交しました。そして、ここから実行段階に移るということを説明してきました。

昨年度、小池知事にもご参加いただいた「建設業女性活躍セミナー」の議論でも、「継続して働き続ける仕組みづくりの必要性」や「安心して働ける職場環境整備の必要性」が明らかになりましたが、全国レベルでは、それが一層鮮明になり、現在の建設産業においては、女性の就業継続が大きな課題であることが浮き彫りになりました。実行段階では、建設産業の隅々で「働きがい」と「働きやすさ」が両立できるように、全国津々浦々で孤軍奮闘する女性の力になり、「女性定着」の実現に向けて産官学を挙げて取り組んでいきたいと考えています。特に、東京都には人も物も情報も集まってきますので、全国に先駆けて先進的な取組を加速して進めていただきたいです。

荒木　女性活躍の取組は言われて久しいですけれども、現場で女性が育児と家庭を両立させるにはまだ壁があるように感じます。世界経済フォーラムが発表した2019年ジェンダー・ギャップ指数も日本は121位と過去最低。先進国の中でも最下位となっています。現場からボトムアップで提言するだけではなく、行政や企業のトップから変えていただきたいです。

知事　私は、このまま続くと日本にとっても東京都にとっても良くないと、そしてまた一人ひとりの生きがいややりがい、自己達成、自己実現、そういったことについてもプラスにならないと思います。そういう意味で「チャレンジ50」は非常に元気なレポートと感謝しています。

「『人が輝く』東京」を実現するために、これからも皆様方の提案、そして現場での声、気づきなどをいただければと思います。ありがとうございました。

チャレンジ50実現へ 産官学連携促進

鹿島建設株式会社土木管理本部土木企画部経営基盤グループ専任部長（ダイバーシティ推進）
須田　久美子

私はゼネコンの土木技術者であり、建設現場経験者として都の「女性の活躍推進事業」に参加しました。

本事業の成果として「2050年には建設産業界で働く女性比率を50％にする」（チャレンジ50）という目標値が掲げられ、大きな挑戦に対する強い意志が表明されたことを歓迎します。

令和元年度は国にも動きがあり、「建設業における女性活躍推進に関する新計画策定のための委員会※」が立ち上げられ、令和2年1月に「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画」が策定されました。前計画の総括と見直しのため全国10ブロックにおける意見聴取会において現場の生の声を幅広く吸い上げたところ、本事業の議論でも「継続して働ける仕組みづくり」や「安心して働ける職場環境整備」の必要性が明らかになりましたが、全国レベルではそれが一層鮮明になり、現在の建設産業においては女性の就業継続が大きな課題であることが浮き彫りになりました。これからは新計画の実行段階に移り、「建設産業女性定着支援ネットワーク」の幹事長として、建設産業の隅々にわたり全国津々浦々で孤軍奮闘する女性の力になり、「女性定着」の実現に向けて取り組んでいきたいと考えております。

東京都には人も物も情報も集まってきますので、全国に先駆けて先進的な取組を加速して頂きたいと思います。チャレンジ50の実現に向けて東京都が事業を強力に推進することで、産官学の連携が促進され、建設産業界に「働きがい」と「働きやすさ」の両立がもたらされることを期待します。

※国土交通省、日本建設業連合会、全国建設業協会、全国中小建設業協会、建設産業専門団体連合会、全国建設産業団体連合会および建設産業女性活躍推進ネットワークのメンバーで構成

女性が本当に活躍できる社会の実現へ

一般社団法人日本建設業連合会けんせつ小町委員会けんせつ小町支援専門部会長
畠中　千野（大成建設株式会社）

私は、「けんせつ小町委員会」の中で、「建設業で働くすべての女性」を支援する活動を行っています。委員会活動は、建設業の担い手としての専門工事会社の技能者を特に意識して５年前に始めたものです。現在は、「女性だけでなく誰もが働きやすい職場を」という考えを共有するようになってきています。ただ、現状ではハード、ソフト両面で、建設現場などの職場環境に満足しておらず、『職場環境整備マニュアル』などを活用して改善していくことが必要です。一方では、女性であることで必要以上に特別扱いされることは望まないとの声も聞かれます。

このような意見や問題意識を集約して「けんせつ小町活躍推進計画」（2020～2024年度）を策定したところです。計画のテーマは、「定着支援」「活躍支援」「入職支援」の3つです。業界団体の立場からいろいろな支援を行うため、この３テーマから展開して具体的な方策を掲げています。計画の詳細については、けんせつ小町HPを是非ご覧ください。

https://www.nikkenren.com/komachi/index.html

この計画のサブタイトルは「働きたい、働き続けたい建設業をめざして」としました。女性だけでなく、建設業で働くすべての人にとって、働きやすい、働き続けたいと思える職場環境に生まれ変わるべく、相応しい方策を模索しながら実現していきたいと考えています。

けんせつ小町HP

意識を変え、環境を変え、そして選ばれる

応用地質株式会社 経営企画本部人事企画部専任リーダー（働き方革命実行委員会事務局）
津野　洋美

応用地質㈱の社員数は2019年末時点で1126人、うち女性206人です。

2013年「女性社員の活躍する環境整備に着手する」という会社方針に基づき、「女性職員キャリア委員会」を設置。現状把握のために、女性総合職一人ひとりにヒヤリングをしたところ、「将来に不安はあるが長く働きたい」という声が多くありました。また、その不安要素は女性に限ったものではありませんでした。2015年、男女問わず全員が働きやすい会社を目指すために「ワークライフバランス向上委員会」を設置し、就労継続・意識改革・能力発揮という３つの視点で議論し、答申書を提出。この答申を踏まえて、2016年から今まで活動を続け、40を超える施策に着手してきました。これらの活動の中で、「えるぼし※1」（2段階目）と「プラチナくるみん※2」認定を受けることができました。

私は、すべての委員会活動に関わり、実感したことがあります。会議の半分以上が女性メンバーになったときの、自由な発想！活発な議論！このような空気感はそれまで感じたことがないものでした。できあがった答申書は、会社がこれから進むべき方向性を示すものとなりました。

当社の2019年の新卒採用実績は女性が33％です。活動開始前の7年前は22％でした。時間はかかりましたが間違いなく増加傾向です。2050年に社会で活躍しているであろう小学生・中学生に建設産業界の魅力を知ってもらう取組を、もう、始めなければなりません。

※1 **えるぼし認定**：行動計画を策定し、届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主が、厚生労働大臣の認定を受けることができる法定制度。認定は、基準を満たす項目数に応じて３段階ある。

※2 **くるみん認定**：行動計画を策定し、目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けることができる法定制度。認定は「くるみん認定」と「プラチナくるみん認定」の２段階ある。

就業継続できる環境づくり必要不可欠

全国低層住宅労務安全協議会じゅうたく小町部会副部会長
山下　絵里子（大和ハウス工業株式会社）

建設業における女性活躍に向けて近年、官民を挙げた動きが大きくなっていることを踏まえ、2016年4月、全国低層住宅労務安全協議会（以下、低住協）の部会として「じゅうたく小町部会」が発足しました。メンバーは関東地区で活躍するハウスメーカーの女性技術者を中心に構成されており、2カ月に一度の会議では、キャリア班、広報班、現場環境班に分かれて様々な議題について情報共有し、改善に取り組んでいるほか、イベントや学校への建設業普及活動の参加、他団体との交流等、活発に活動を行っています。じゅうたく小町では、今後も業界特有の課題の解決に向けて、会員企業約50社が一丸となって、誰もが働きやすい現場環境づくりを推進していきます。

今後、女性が本当に活躍できる社会を実現するためには、性別に関係なく個人の仕事量の削減と職場環境の整備により余裕が生まれ、仕事以外の時間を持てるようになることが必要だと思います。会社の制度の充実だけでなく、その制度を活用できる環境づくりや、気兼ねなく活用できるようにキャリアアップへの明確な要件明示も大事だと考えます。またICTを活用した仕事の効率化、働くスタイルの多様化の実現も、ライフワークバランスの確保、ひいては様々なライフイベントに直面した際の就業継続できる環境づくりに必要不可欠であると考えます。

ワークショップに参加した企業・団体・東京都の取組一覧

ニュースレターでのWLB取組事例を紹介
(一社)建設コンサルタンツ協会関東支部　女性の会

建設コンサルタンツ協会の会員企業が、各社で行っているワークライフバランス向上のための取組を協会のホームページで紹介している。

「人」「制度」「チーム」のカテゴリに分け、例えば「人」では、育児をしながらテレワークを活用して働く女性社員の事例などを紹介している。これらの取組の紹介が広がることで、これからワークライフバランスに取り組んでいく企業や、前例が少ない中で家庭と仕事を両立させたいと考えている方々の参考になれば幸いである。

イベント通じ情報交換・発信
(一社)建築設備技術者協会 設備女子会

交流会、見学会、講演会などのイベントを通じた情報交換・発信の場を提供し、女性技術者のネットワークの充実を図っている。また、社会全体で仕事と家庭の両立に対する理解が進み、男女ともに働きやすい職場環境が整備されるよう活動を展開している。

働き方に関するアンケート調査を実施し、「設備女子の働き方に関するアンケート調査報告書」を作成した上で、設備女子会員と建築設備六団体協議会会員企業にも配布し、女性技術者が働き続けるための課題を周知した。

現場環境整備マニュアル
(一社)日本建設業連合会

建設現場を女性たちが働きやすい環境にするための指針として『「けんせつ小町」が働きやすい現場環境整備マニュアル』を策定している。あわせて、マニュアルの達成状況を「見える化」したチェックリストも策定している。さらに、現場で働いている人たちに、より簡易に使える「チェックリスト Web 版」を公開している（Web版ではチェックした結果の点数も表示することが可能）。このようなマニュアルの整備・発信・活用により、女性が働きやすい現場環境の整備を促進している。

チームひまわり小冊子の作成
(一財)建設物価調査会　チームひまわり

「建設業での女性活躍を支援するプロジェクト」として、建設現場で働く女性のインタビューや国・自治体・建設業団体・企業の取組を記事にして 2015 年 8 月号から『月刊建設物価』に掲載している。その記事を年に1回まとめたのが、この小冊子。

社内の女性総合職を中心とした「チームひまわり」のメンバー約20名が、「建設産業界には、ともに頑張っている仲間がいることを知ってもらい、少しでも力を与えられたら」などといった想いを込めて取材・編集作業を行っている。

産官学の垣根を超え情報共有の場を提供
(一社)土木技術者女性の会

会では30年以上にわたって、女性土木技術者が働きやすい環境づくりに取り組む活動を行っており、様々な活動をとおして、会員同士が繋がりを持つことで次の効果がある。

①他組織の様々な良い取組を自組織にフィードバック
②自社では気軽に相談できない事柄について、職域・年齢を超えて相談できる（メンター制度）
③ロールモデルの提示
④全国組織のため、会員同士のネットワーク領域が拡大

※全体総会の開催（年1回）、会誌「輪」の発行（年2回）、メールニュースの配信（2カ月ごと）。

当会発行の会誌「輪」と就職支援冊子

出前講座の開催
(一社)日本造園建設業協会 女性活躍推進部会

各地の支部や大学・高校に出向き、出前講座を実施している。①小冊子『女子力アップで二人三脚ワーキング』②小冊子『造園建設業の仕事入門』を活用して、造園建設業の理解を深めるとともに、全員参加のディスカッションを実施し、課題と解決策を議論している。議論の中で出た課題や解決方法は、毎年①②に追記し活用している。

私傷病の治療と仕事の両立支援ハンドブック
朝日航洋株式会社

ハンドブックでは、朝日航洋グループで働く従業員の私傷病罹患状況や、がんという病気の説明、治療の流れと仕事との両立、休暇や給付金などの支援制度、職場における配慮事例などをわかりやすく記載している。もし、自分や同僚が罹患しても慌てることがないように工夫された構成となっている。

また、現在のがん治療は進んでおり、5年生存率は以前よりも高くなっている。まずは病気を知ること、早期発見（検診）が重要であることを伝える内容にもなっている。

コンクリート品質管理用クラウドシステム開発、二度手間を削減・業務効率化へ
大成建設株式会社

建設業における生産性向上の大きな柱としてクラウドやICTの活用がクローズアップされている。本システムは、コンクリートの品質管理をクラウド上で行うことで工事関係者間において情報を共有でき、効率的な施工管理が実施できる。さらに、現場の情報端末からクラウド上にアップされた記録は、当日の打設記録として即座に帳票として出力できるので、省力化・省人化が図られ働き方改革のツールとしても有効となる。

携帯端末の例

ドボジョの育成
港シビル株式会社

社内で書類づくりを中心に進める職種として「施工管理事務」を創設し、「提出書類の作成」「CAD を使った図面の修正や印刷」「現場の施工管理写真の整理」の 3 業務を行う。新たな職種の創設で、求人に対して、女性からの問い合わせが増え、会社全体の残業時間が減少し、職場環境が改善した。次の段階として、土木施工管理技士の資格取得にむけ毎日 2 時間、合計 80 時間の勉強会と教育を就業時間内に実施し、屋外作業で活躍できる女性を育成中。本人の希望に沿って、事務職と施工管理技士職、どちらの道にも進めるキャリアプランを用意している。

メンター制度の導入
鹿島建設株式会社

継続就業支援を目的に、メンター制度を導入している。10 年次以下の総合職、専門職、工事職員、個別契約で土木部門に携わる女性技術者（メンティ）の仕事や、プライベートにまつわる悩みを解消し自発的な成長を促すため、所属ラインに属さない先輩女性技術者が指導や支援を行っている。様々な悩みについて相談することで、解決に繋がる気づきを得ている。制度開始後 3 年間は女性の離職ゼロとなったほか、意欲・満足度の向上が確認されている。現在は男性総合職にも拡大し、さらに産業医との連携も行っている。

介護対応支援ブック
株式会社建設技術研究所

介護はいつ始まり、いつ終わるか分からない。しかし、いつ始まっても慌てないように、事前に準備をしておくことは可能である。そこで、介護のことを一人でも多くの人に知ってもらうために、「介護対応支援ブック」を作成し、全社員に配布することにした。介護への事前の心構えとして役立てることはもちろん、現在介護をしている社員の状況を理解しサポートすることにも役立ててほしいと考えている。

女性活躍や私傷病に対する取組み
新日本空調株式会社

継続就業等に向けて主に次の取組を行っている。

①**育児時短勤務**（小学校3年生以下の子を養育する社員が対象）②**時間有給・時間代休**（1時間単位で取得可能）③**テレワークトライアル**（時短勤務者は優先的に実施）④**一般職の廃止**（地域限定専門職に移行）⑤**技術系女子会創設**（女性技術者の交流の場として年１回意見交換・交流会を実施）⑥**リザーブ休暇**（失効した有給休暇を積み立てておき、病気や介護などで長期休暇が必要となった際に利用可能）⑦**女性用ユニフォーム**（女性技術職の意見を参考にした女性用を製作）

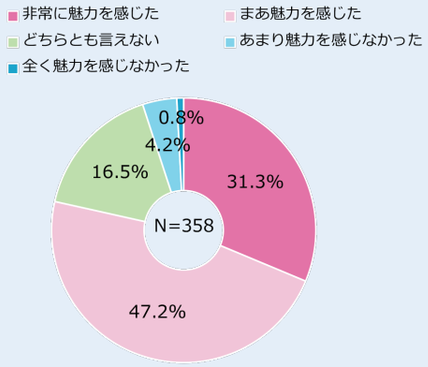
CCI東京（東京都魅力ある建設事業推進協議会）
東京都建設局

東京都内の建設事業全体の魅力を高めるとともに、将来の担い手の育成・確保に取り組んでいる。

①**若手・女性技術者活躍大賞**（将来の担い手育成と女性の入職促進に資することを目的に、若手技術者や女性技術者を表彰している）②**技能者の顕彰**（技能者の地位向上を目的に、経験豊富な技能者を表彰している）③**その他**（様々なイベント等で建設事業の魅力を発信している）

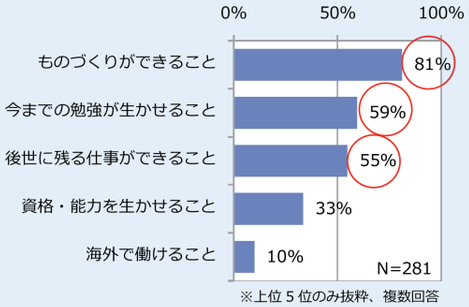
Q.建設業界に魅力を感じて就職しましたか

8割弱の人が魅力を感じた上で就職



Q.就職の際、どの点について魅力を感じましたか

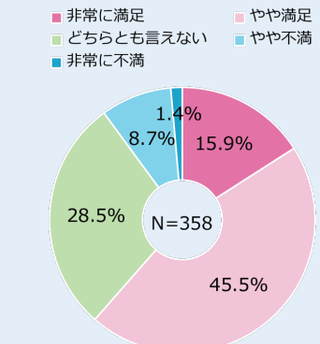
ものづくりができることが一番の魅力

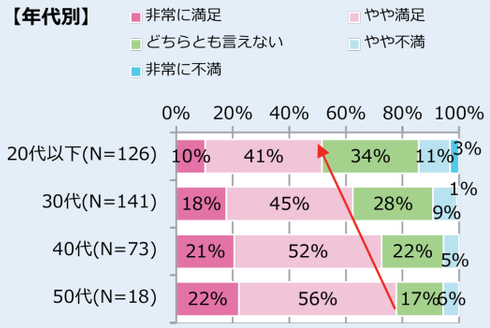


※上位 5 位のみ抜粋、複数回答

Q.仕事に対してどのくらい満足していますか

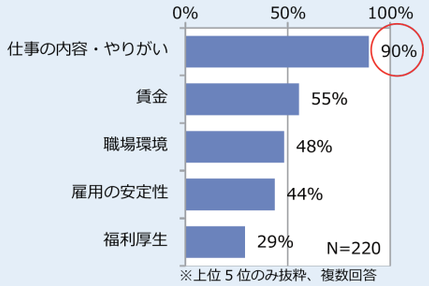
全体で満足層は約6割だが、若い人ほど満足度が低い傾向





Q.仕事への満足度の理由は何ですか

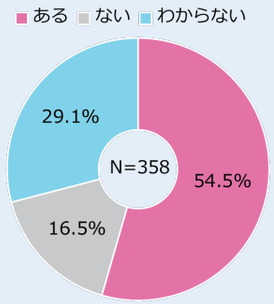
仕事の内容・やりがいが重要な要素

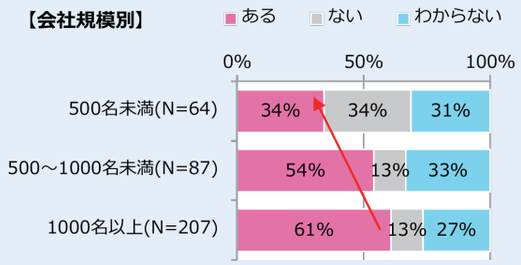


※上位 5 位のみ抜粋、複数回答

Q.会社で女性活躍の取組を行っていますか

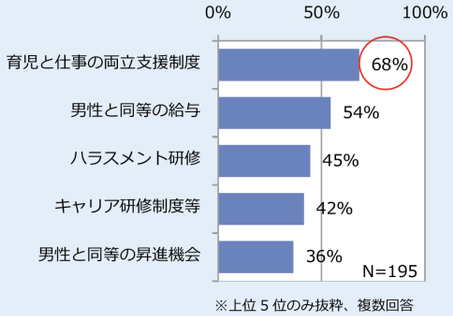
約半数で女性活躍の取組が行われているが、会社規模別では500名未満で取組が弱い





Q.会社で実施されている女性活躍の取組は何ですか

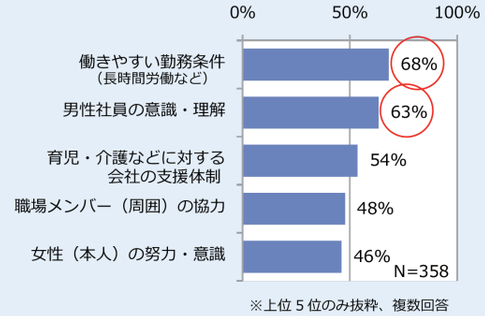
育児と仕事を両立させる支援制度が約7割



※上位 5 位のみ抜粋、複数回答

Q.女性が活躍するために改善が必要なことは何ですか

働きやすい勤務条件と男性の意識改善が必要



※上位 5 位のみ抜粋、複数回答

まとめ

- 建設業界について、ほとんどの人が魅力を感じて就職している。
- 「ものづくりができること」「今までの勉強が生かせること」「後世に残る仕事ができること」が就職につながっている。
- 満足度は若年層ほど低いため、離職防止に向けてやりがいを感じる職場づくりが必要である。
- 女性活躍の取組の有無は会社規模により異なり、従業員500名未満の企業では取組を強化する必要がある。
- 女性が活躍するために改善が必要なことは「勤務条件」の要望が多く、長時間労働の改善や多様な働き方を認められる制度・環境整備といった働き方改革をより一層推進する必要がある。
- 男性の意識・理解も改善が必要であり、一層の意識改革も求められている。

●調査概要（女性就業者向け）
(1)調査実施日：平成31年1月21日～平成31年2月4日まで
(2)調査対象：都内で建設産業（建設会社、建設コンサルタント、設備、測量会社等）に従事している女性技術者
(3)調査方法：建設業を営む企業へのメール・電話等による直接依頼、WEBアンケート調査
(4)回答者数：358件

東京都の支援制度等

主に企業向け

職場の働き方改革を推進したい・環境を整えたい

TOKYOはたらくネット
○働き方改革
https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/hatarakikata/index.html
○働く環境の改善
https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/kaizen/index.html

土木に関する新技術を知りたい
自社の新技術を活用してほしい、PRしたい

新技術情報データベース「NeTIDa」
https://www.kensetsu.metro.tokyo.lg.jp/jigyo/tech/shingijutsu/index.html

女性活躍工事やICT活用工事等の、建設業の魅力向上に向けた取組を知りたい

東京都インフラポータルサイト
https://www.infura.metro.tokyo.lg.jp/index.html

主に個人向け

女性の就業支援制度や働く女性の活躍を支援する制度を知りたい

TOKYOはたらくネット
○女性の活躍推進
https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/josei/index.html

子供家庭に対する支援制度（妊娠・出産・子育て支援制度等）が知りたい

福祉保健局HP 子供家庭
https://www.fukushihoken.metro.tokyo.lg.jp/kodomo/index.html

子育てに必要な情報を知りたい

パパとママが描くみらい手帳
http://www1.tokyo-womens-plaza.metro.tokyo.jp/Portals/0/jigyou/lwb/index.html

インフラの整備効果や現場見学会等の情報を知りたい

東京都インフラポータルサイト
https://www.infura.metro.tokyo.lg.jp/index.html

令和２年発行
発行：東京都建設局総務部企画計理課
〒163-8001　東京都新宿区西新宿二丁目8番1号
電話：03-5320-5193　ファクス：03-5388-1526
編集：㈱日刊建設通信新聞社
登録番号（31）104

東京都建設局
Bureau of Construction

FSC
www.fsc.org
ミックス
責任ある木質資源を使用した紙
FSC® C017369