

# 建コンきらきらプロジェクト

～一人ひとりが輝く職場環境を目指して～

建設コンサルタンツ協会 九州支部 女性技術者交流会

2016年7月15日

## 目次

1. はじめに .....	2
2. 現状・問題 .....	3
2.1 改善されない長時間労働 .....	3
2.2 若手～中堅技術者の不足 .....	3
2.3 進まない制度活用・しゅみ整備 .....	3
2.4 女性技術者の思い .....	4
2.5 問題 .....	5
3. 対策 .....	6
3.1 雰囲気づくり .....	6
3.2 知る・学ぶ .....	7
3.3 しゅみ・取り組みづくり .....	7
4. 今後の方針について .....	10
4.1 女性技術者交流会の活動方針 .....	10
4.2 工程 .....	12

## 1.はじめに

現在の建設業就業者数は、ピーク時（平成9年平均）の685万人から約2割減少し、505万人（平成26年平均）となっています。そのうち、女性技術者・技能者は、ピーク時（平成9年）の26万人から約6割減少し、10万人（平成26年）となっているのが現状です。

このような現状を踏まえて、平成26年8月に官民挙げた「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」が策定され、「5年以内に女性倍増計画」を目指して官民で様々な取り組みがスタートしています。

国土交通省九州地方整備局では、平成27年度から「女性・若手技術者の登用促進かつ育成」を目的とした試行業務を実施しています。九州地方に働く女性及び若手技術者の登用促進・育成による魅力的な職場環境の創出を促し、担い手の中長期的な育成・確保を図るとともに技術力向上による成果品の品質確保を図ることを目的としています。

しかし、建設コンサルタント業界の実態としては、女性技術者・技能者が未だ少数派であり、離職者も少なくはありません。その理由として、長時間労働・多忙による健康面への不安、結婚・出産・育児といったライフイベントと仕事の両立の難しさ等が挙げられます。

そこで、建設コンサルタンツ協会九州支部20社の女性技術者が参加し、各社の労働環境の実態や、改善に向けた取り組み、制度(産休・育休等)の活用状況等について意見交換会を実施しました。

意見交換会における共通の認識としては、「働きやすさや育児等は女性だけの問題ではなく、性別を問わず、普通に働けるようになることが重要である」ということでした。

以上を踏まえて、この度、意見交換会の結果をとりまとめ、「建コンきらきらプロジェクト ～一人ひとりが輝く職場環境を目指して～」を作成しました。本提言は、多様な人材・働き方が増えることで、誰もが働きやすい活力ある環境を業界全体で目指していくためのものです。

2016年7月



## 2. 現状・問題

### 2.1 改善されない長時間労働

業務上、災害対応や工期集中等長時間労働がやむを得ない状況もありますが、残業や休日出勤が慣習化した業界の体質が長時間労働の背景にあります。近年これらは改善傾向にあるものの、業界全体として今後も改善が求められます。

### 2.2 若手～中堅技術者の不足

働きにくい職場環境、PR不足を要因とした業界不人気による若手技術者の減少に加え、業界で働き始めても、相談相手がいない等のフォローアップ体制不足により、離職してしまうケースもあります。そのため、中堅技術者も不足している状況です。さらに、技術者の高齢化(社内、協力会社を含め)により、技術の継承ができない等の悪影響も生じています。

### 2.3 進まない制度活用・しくみ整備

育休・産休、介護休暇等法律で定められた最低限の制度はあるものの、制度の活用しやすさは、社風や社内・部署内での女性・子育て世代の社員の構成比や介護休暇制度活用実績等により各社でばらつきがあります。

#### 2.3.1 育休・産休制度

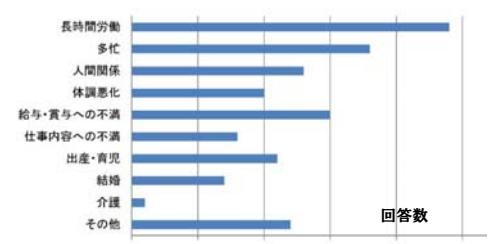
- ・女性の活用者は増えていますが、中には活用せず辞めてしまう人もいます。
- ・男性の育休取得は、ようやく始まりつつありますが、まだまだ少ないのが現状です。
- ・休暇中の情報共有等により復帰しやすい環境が整っている会社、夫婦の姿が社内に見えて周囲の理解が得やすいカップル（社内結婚等）はライフイベントを超えやすいかもしれないという意見もあります。

#### 2.3.2 介護休暇制度

- ・事例も少なく、課題が顕在化していないのが現状です。

#### 2.3.3 その他各種制度

- ・在宅勤務はよいが、時間を自由に使うことができる反面、深夜に作業をするといった個人への負担が生じるという懸念もあります。
- ・「保育園が少なく入ることができない」、「小学生になったとき放課後預ける場所がなく不安」といった育休明け制度や支援体制の拡充を求める声が多くあります。
- ・業界として制度を活用しやすいしくみ(制度活用率の数値目標の設定等)が作れないかといった業界全体での動きに対する要望もあります。



■現在の仕事に満足していますか？

■退職を考えたことがありますか？

■退職を考えた理由

## 2.4 女性技術者の思い

本交流会では、女性技術者としてのジレンマ等について、多くの意見が出ました。しかし、このような悩みや先輩技術者の体験談等情報を共有する場が少ないのが現状です。



### 2.4.1 体力の男女差

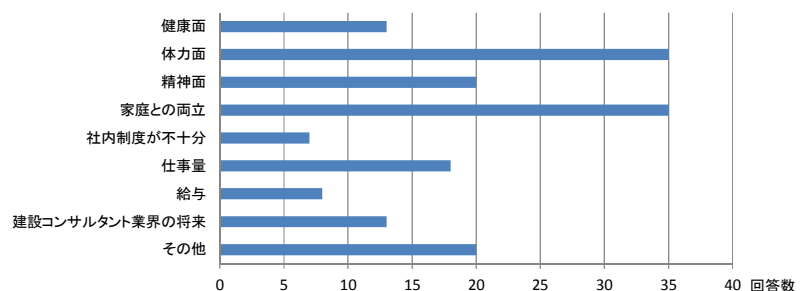
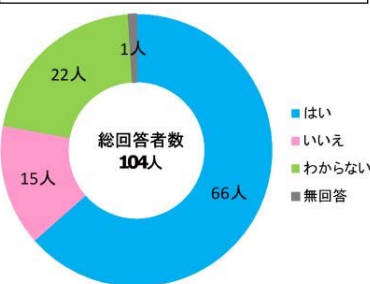
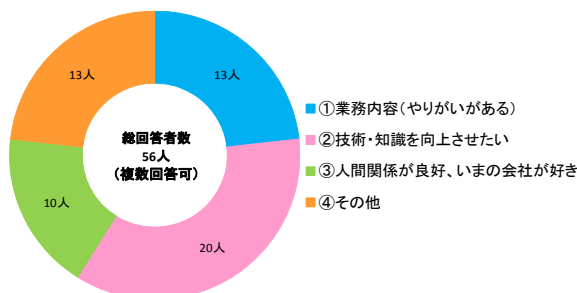
- ・「(男性技術者と同じ作業ができなければいけないという思いから) つい無理に30kgの土質コアを持ってしまう」等、できることできないことへのジレンマがあります。
- ・これに対し、先輩技術者より「技術者に必要なものはコアを持てることではなくて、土質分析をできる(技術面でカバーすること)」というアドバイスがありました。

### 2.4.2 ライフイベントとの両立

- ・「育休のとき、早く働きたくてたまらなかった。」「育児専門は無理だと思った。」「大変でもずっと仕事がしたい！」等、働き続けたいという意見が多数あります。
- ・中堅若手技術者からは、出産育児等に伴い、休暇、時短等を余儀なくされ、「現場から離れることで技術力がさがるのでは」「現地調査に出られなくなるのでは」「やりたい仕事ができなくなるのでは」「キャリアが中断するのでは」と不安の声が上がりました。
- ・一方で、経験者は「何とかなる!」「育児を通じて、効率的な仕事を意識するため、準備、段取りは大変よくなる!仕事は早くなる!!」と心強い意見もあります。

### 2.4.3 職場での人間関係

- ・初めての女性技術者ということで、戸惑いのある上司等とのコミュニケーション不足に対する指摘がありました。
- ・「女性がいると場が明るくなる」といったメリットの発信が重要とする意見もあります。



## 2.5 問題

以上の現状を踏まえ、業界・女性技術者としての問題点を以下の通り抽出しました。これらは男女問わず共通の問題も多く、業界全体で考える必要があります。

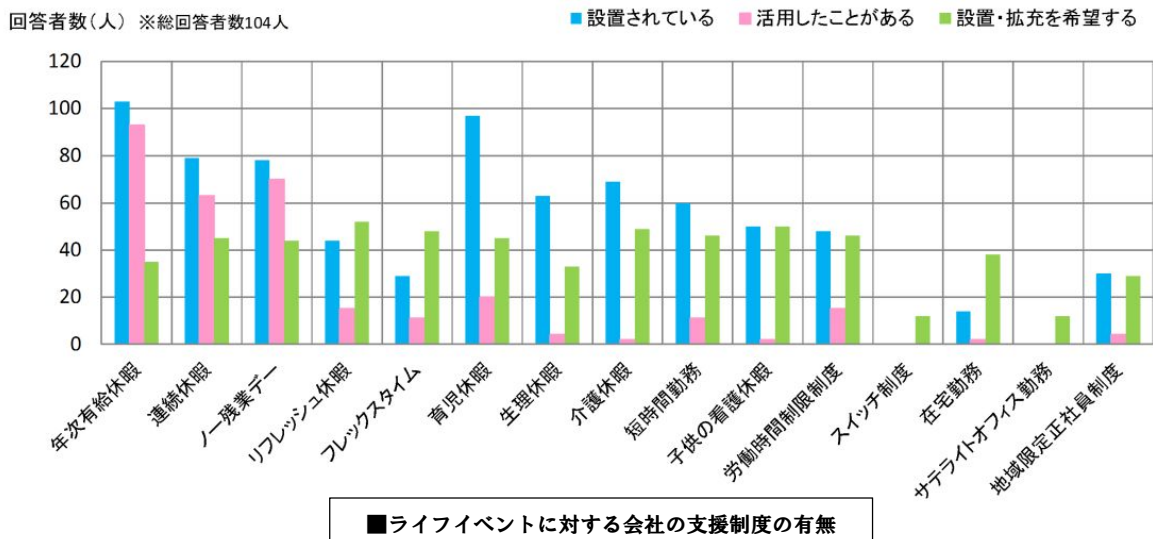


### 2.5.1 業界全体の問題

- ・男女問わず、働きにくいこと、長時間労働、男女問わず高い離職率
- ・若手～中堅技術者の減少
- ・ライフイベントの変化をささえる制度が不十分、しくみとその活用が不十分
- ・保育園不足等の社会保障制度の不備

### 2.5.2 女性技術者に関する問題

- ・女性に慣れていない職場が多い、周囲がどうすればいいかわからず十分育てられない(特別視される、気遣いが過剰、等)
- ・女性技術者間での情報交換や意見交流等の機会が少ない

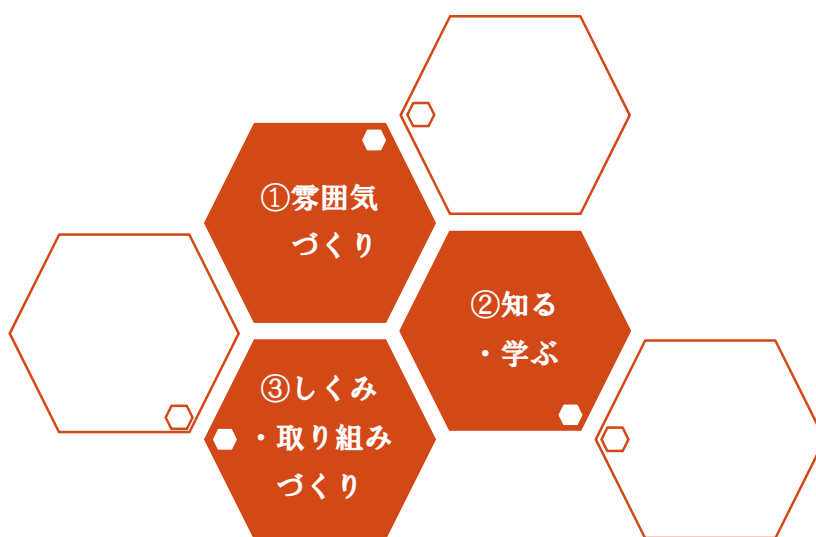


※建設コンサルタンツ協会九州支部企画委員会「女性技術者アンケート」結果より

※上記の他、現状・問題を示す参考資料として、平成27年度に建設コンサルタンツ協会九州支部で実施した女性技術者を対象としたアンケートの結果を報告書の参考資料に記載しております。

### 3. 対策

次の3つの柱を中心に、働きやすさ改善のための方策・対策を提案します。



#### 3.1 雰囲気づくり

- ・女性技術者がワークライフバランスの取り組みを先駆けて実践し、公私ともに充実した職場環境を目指します。
- ・自発的・能動的な行動により、職場の輪を広げ、“明るい職場づくり”を率先します。
- ・女性技術者交流会での成果を社内に情報発信することにより、社内意識の向上を図ります。
- ・女性の「明るさ」「気配り」「柔軟さ」を生かし、“力（魅力）ある職場づくり”を目指します。
- ・職場内のコミュニケーションを深め（日頃の会話から信頼・親睦を深める、家族参加型の社内イベント等）、また、「お互いさま」という柔らかい心をもって、育児・介護等の問題に対して職場全体で取り組み、解決できる部署づくりを目指します。
- ・ダラダラ残業の撲滅に向けて、業務効率化に率先して取り組みます。
- ・社内外において交流会や懇談会を企画・参加し、人脈を広げかつ、建設コンサルタント業界の魅力を発信します。



明るい職場に！

注) 黄色：本交流会およびその参加者が重点的に取り組む対策



## 3.2 知る・学ぶ

・ダイバーシティ先駆者や制度活用等が進んでいる大手の会社、女性が活躍する業界（例：保育士や化粧品メーカー、生命保険会社、銀行）で働いている方等、いろいろ方の話を聞ける講演会の場を設けます。

・建設コンサルタント業界他社の働きやすさのための取り組みを共有します。

⇒若手技術者と先輩（女性）技術者との意見交換や勉強の場を設けます。

⇒建コン業界内の大・中小企業の職場環境の現状と取り組み等について情報を収集し、働きやすい環境について情報を共有します。

⇒独身、既婚者、子供の有無、年代、性別等属性別、ターゲット毎の要望や、男性の女性技術者への本音等をアンケート調査し、公開する場を設けます。



・今後誰もが直面する「介護に関すること」（事前の心構えや制度【介護保険制度や介護休業制度】）について知る・学ぶ場を設けます。

・大・中小企業の経営者及び管理職側の意見（働きやすい環境にあるか等）も集め、経営側の考え方を知る機会をつくるとともに、誰もが働きやすい職場づくりを目指します。



## 3.3 しくみ・取り組みづくり

### 3.3.1 育児や介護を支援のためのしくみ・取り組み

・託児所、保育園等、安心して子供を預けられる場所の確保が必要です。

⇒育児や介護の支援サービスを職員が手軽に利用できる支援（補助金等）の導入やシステムの構築が求められています。

<女性技術者交流会委員からの提案>

・建設コンサルタンツ協会で共通の託児所を設置されると便利だと思います。

・駅前に子どもの送り迎えができるステーションを設置し、そこから各保育園、学童等にお迎えに行くしくみがあるといいのではないのでしょうか。（新しいまちづくりの提案）

・シングルファザー・マザーや、単身赴任、出向等に伴い単身で子育てをしている人を支えるしくみづくりが必要です。育児・介護に関する支援システムを各社が構築していくことが求められます。

⇒具体的には、勤務体制や就業時間等、育児や介護を行う職員が望む環境を柔軟に整え、離職者を減らし、人材を確保するシステムを構築することが求められます。また育児・





介護に関して、周知するために社内教育の実施も必要だと考えられます。

⇒女性のみならず、男性も含めた社員の育児休暇を全面的に応援・支援することが会社側に求められます。また、育児・介護休暇取得の選択の自由と、会社のバックアップ体制を作っていくことが求められます。

- ・「介護」に関して、支援サービス等についてもしくみを考え、今後に備える必要があります。
- ・一時的退職、雇用形態の変更等の復帰しやすいしくみづくりと登用拡充が必要です。

### 3.3.2 長時間残業解消のためのしくみ・取り組み

・工期分散を発注者へ要望します。

・個人の能力向上・意識改革と、組織や業務体制を整えることで、個々の負担を分散し、残業削減に努めます。

⇒ワークライフバランスを充実する事が、業務の効率化やコスト削減につながります。

・職場環境改善及び教育の充実等により離職率の減少、また人材不足解消により残業減に寄与します。

### 3.3.3 若手～中間層不足解消のためのしくみ・取り組み

・建設コンサルタント業界で働く20代の層を厚くするため、学生や若手技術者を対象としたアピールの場を設けます。

⇒若手技術者交流会や学会での発表枠の確保、就活イベントでのブースの設置等により社外での同年代の交流促進を図ることで、建設コンサルタント業務のやりがいや苦勞（苦惱）を共有し、切磋琢磨します。

・同業者間のネットワークを広げるため、社外での交流の場を設けます。

⇒20代交流会、30代交流会等、世代別の交流会を企画していきます。

※開催に当たっては、休日開催、上司への開催事前周知等若手も参加しやすいよう配慮します。

・建設コンサルタントならではの魅力を発信していきます。

⇒建設コンサルタントが就職先の候補として挙がる層の学生に、公務員・研究所員等の他の職業とは異なる魅力があることを、アピールします。

・若手離れを防ぐため、若手の育成（関わり方）の研修を上司となる年齢層を対象に実施しベテランと若手の齟齬（そご）が生じないようにする必要があります。



### 3.3.4 しゅくみ・取り組みの促進

・“女性技術者交流会”は職場環境改善に向けた取り組みや働きかけを継続していきます。

- ・制度を活用している優良企業にはインセンティブを与える等、活用促進の対策が必要であると考えます。
- ・大手企業を対象としたしゅくみだけでなく、地域限定や地場企業に就きたいと考える地元志向の強い技術者に向けたしゅくみづくりを要望します。
- ・職場環境の改善のためには、女性活用の明確化、雇用の拡充等といった各課題や取り組みについて、中期的、長期的な目標設定が必要です。
- ・業界内、他業界における取り組みについての、情報発信を行えるしゅくみをつくること、しゅくみ・取り組みの促進につながると考えます。
- ・男女別昇進・昇格・教育・賃金差異等の見える化、評価制度の明確化が、しゅくみ・取り組みの促進につながると考えます。  
⇒女性のライフイベントを特別視せず、能力による評価をすることが必要です。  
⇒昇格・昇進等は、男女問わずモチベーションの維持・向上につながります。
- ・雇用環境の改善について、これからも継続的に意見交換を行い、整備（見直し）を図ることが必要と考えます。

## 4. 今後の方針について

私たち女性技術者交流会は

# 「1人ひとりが輝く職場環境を目指します。」

### 4.1 女性技術者交流会の活動方針

「1人ひとりが輝く職場環境」にするため、短中期・長期的な活動方針を以下のように設定しました。

#### 4.1.1 短中期的な活動方針

##### ●働きやすい職場の雰囲気づくり

- ・身近なところで「1人ひとりが輝く職場環境」づくりに向けた活動を行っていきます。
- ・育児や介護休暇等の制度は整ってきていますが、活用されていないことが課題となっています。そこで、各種制度の活用を促進するように、各メンバーが自社に働きかけ、制度を活用しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。
- ・また、女性技術者が「自ら発信する」、「自己研さんによるレベルアップで会社に必要な人材になる」ことで、相談しやすい環境、職場の雰囲気づくりを実践していきます。
- ・女性技術者交流会での成果を、新入社員の教育研修時や中堅社員・管理職セミナーで情報発信することにより、社内意識の向上を図ります。

##### ●女性技術者交流会の継続活動

- ・定期的に委員会活動を実施し、各委員の親睦を深め、各社の取り組みみや活動内容の情報共有を行うとともに、各委員の技術力向上の場として、色々な相談を行える委員会にします。
- ・当委員会以外の活動機関との交流を行い、建設コンサルタンツ協会内に留まらない委員会活動に努めます。

##### ●ダイバーシティ講習会の開催

- ・育児や介護休暇等の制度の活用を促進するため、制度が充実している大手企業のダイバーシティ担当者や、各制度を利用したのち、仕事復帰された方々（ダイバーシティ先駆者）を講師として招き、講習会を開催します。
- ・講習会では、講師の方に制度の活用事例や問題点・課題等をお話いただき、受講者と自由に意見交換を行う時間を設けます。

### ●就活イベントのブース設営

- ・建設コンサルタント業界で働く20代の若手層を確保するため、学生へのアピールが重要と考えます。
- ・そこで、学会や協会で行われている就職活動セミナー等に女性技術者交流会のブースを設置し、学生が感じている建設コンサルタント業界への疑問・質問に女性技術者の立場から答えます。
- ・女性技術者のスタッフは、学生の質問に広範囲な視点で答えられるよう、幅広い年齢層で構成します。

### ●技術者交流会の実施（建設コンサルタンツ協会主催）

- ・女性技術者が社内で少ないことや若手が社内で相談できる年代がない等、社外での交流促進が課題となっています。
- ・全世代を対象とした交流だけでなく、女性技術者同士や若手同士、あるいは世代別での交流を深めるため、女性技術者のみ、若手（30代程度まで）のみ、20代、30代、40代といった世代別の交流会等を開催します。
- ・交流会の開催に当たっては、休日の開催や会社を通して周知する等の配慮を行い、日頃なかなか話すことができないことを話す場として利用していただきたいと考えます。
- ・また、各グループ別交流会での交流内容等を報告する場として、全世代での交流会も並行して開催することが効果的と考えます。

#### 4.1.2 長期的な活動方針

##### ●ニュースレターの作成

- ・建設コンサルタンツ協会九州支部の会員企業で働く技術者への取材を実施し、ロールモデルを紹介するニュースレターの作成を行います。
- ・リアルな仕事状況を情報配信することで、良い面や悪い面も含めて、職場環境の実態を知ってもらう場としていきます。
- ・ニュースレターの作成を継続して行えるようにするため、建設コンサルタンツ協会の他支部を始めとする様々な団体との連携を図ります。

●発注者への宣言書提出

- ・女性技術者交流会の活動を通じて感じたことや、交流会のみで実現しにくい事項については、発注者側に注意喚起してもらい、業界全体へ働きかけていただくために「女性技術者からの宣言書」を作成・提出します。
- ・宣言書は、女性技術者が建設コンサルタントで働くメリットや誰もが働きやすい環境づくりのための具体策を中心に構成し、「建コンきらきらプロジェクト～1人ひとりが輝く職場環境を目指して～」という宣言を行います。

4.2 工程

今後の委員会の活動・運営計画(案)を下記にまとめます。

H27			H28												H29		
10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
■		■				■	■	■	□		□			□			□
平成 27 年度 女性技術者交流会									平成 28 年度 女性技術者交流会								

交流会の運営(案)

<短・中期的活動>

- ・働きやすい職場の雰囲気づくり（活動案の作成、各社毎に実施）
- ・女性技術者交流会の継続活動（各委員の交流、情報共有等）
- ・ダイバーシティ講習会の開催（講師の選抜・日程調整）
- ・就活イベントのブース設営（企画・検討、運営）
- ・技術者交流会の実施（企画・検討、運営）

<長期的活動>

- ・ニュースレターの作成（ロールモデルへの密着・情報配信）
- ・発注者への宣言書提出（具体案の抽出、作成）