

## 女性技術者活躍推進から誰もが働きやすい職場へ

清水建設株式会社 正会員 ○中山かおり  
 清水建設株式会社 フェロー会員 海野 展靖  
 清水建設株式会社 正会員 西岡 真帆

### 1. 概要

近年建設業界では、担い手確保の枠組みを超え、建設業全体の活力および魅力の向上という観点からも、これまで以上に女性がいきいきと活躍できる建設業を目指した取組みを、官民一体となって推進している。

本稿では、当社の土木部門における女性技術者の活躍推進に向けた取組みから始まった、ダイバーシティ推進部会における「誰もが働きやすい職場」を目指す取組みについて報告する。

### 2. 清水建設の土木部門における取組み

当社土木部門における女性技術者の過半数は近年からの新卒採用である。今後も増加が見込まれる女性技術者に対して、建設会社で女性が働く現状を正しく認識したうえで、働き方や教育の在り方を検討することが必要であると考え、平成26年度より土木教育委員会の中に女性技術者活躍推進ワーキンググループ（以下、女性WGと記述）を設立した。平成27年度より、土木イノベーション委員会のダイバーシティ推進部会（以下、部会と記述）へ活動を移行し、女性WGの他に若年社員活躍推進WG（以下、若手WGと記述）、外国籍従業員・障がいを持つ従業員活躍推進WG（以下、外国籍・障がいWGと記述）と活動内容を拡大している。以下に部会の取組み内容を示す。

#### 2.1 女性技術者活躍推進に向けた活動<sup>1)</sup>

平成26年度、女性WGでは、入社6年目までの女性技術者とその上職者へ、課題や将来のキャリアなどについてアンケート・ヒアリングを行い、意見の相違点などを踏まえて提言を行うと共に報告書（以下、女性WG報告書）にまとめ、女性技術者と幹部の意見交換会や社内への教宣を行った。本活動にて、今まで口に出してこなかったお互いの意見の違いを共有でき、今後女性技術者が活躍する上での大きな第一歩となった。

平成27年度は、女性WG報告書の周知・意見交換会を、本社土木部門の全部署の管理職と海外を含む全支店の工事長会議にて実施した。主な意見として「女性技術者のみの課題ではなく周囲の男性が自分の課題として捉える等意識改革が必要」「ジェンダーダイバーシティの基礎知識（男脳女脳など）を社員全体に理解してもらうことが必要」「男性技術者（特に若手）へのフォローも必要」が挙げられた。これより、ジェンダーダイバーシティに関する土木部門での研修の実施や、ダイバーシティの観点からも若手WGおよび外国籍・障がいWGが設立された。

#### 2.2 若年社員活躍推進に向けた活動

意見交換会より「女性技術者のみでなく同年代の男性職員へもフォローが必要」「男女差よりジェネレーションギャップの方が大きい」「男女関係なく働きやすい職場を目指すべき」との声があり、若年社員が感じている不安等について現状を把握し、課題を整理して労働環境の改善やモチベーションアップに繋げることを目的に、平成28年度、若年社員へ悩みや働き方などに関するアンケートを実施し、報告書（以下、若手報告書と記述）にまとめた。

将来への不安としては「ワークライフバランスに関する事」「自分の適性や能力について」「建設業界の将来性について」などがある一方、仕事のやり

がいを感じる時として「仕事を任されたとき」「上司に認めて貰ったとき」「自分の成長を感じられたとき」「仕事が完成・完了したとき」「ねぎらいの言葉をかけてもらったとき」という前向きな意見もあった。

若手報告書をもとに上職者の少人数意見交換会を実施した結果、「部下の教育について話し合う良い機会となった」「働き方改革は単に休めと言っている訳ではない事を伝えたい」「やる気を引き出すには役割やインセンティブを与える事が重要」「すぐに答えは出ないが、皆で真剣に考える事が重要」という意見があった。平成29年度も全



写真-1 上職者意見交換会

キーワード 女性技術者活躍推進、ダイバーシティ

連絡先 〒104-8370 東京都中央区京橋 2-16-1-10 清水建設株式会社 土木総本部 TEL 03-3561-3980

支店の工事長会議において、意見交換会を継続している。

### 2.3 外国籍従業員活躍推進に向けた活動

今後グローバル化を推進するうえで外国籍従業員がより活躍しやすい環境づくりを考えることを目的として、平成28年度から少人数意見交換会を開催している。「外国籍従業員の役割は何か、日本人になることと海外で活躍することのどちらを求められているのかわからない」「外国人ならではの多様な発想が重要で、周囲に合わせることなく意見を発信するべき」「なりたい自分を探して発信し、目標に向かって努力することが重要」「各種制度が日本人従業員向けで実状と馴染まないケースがある」「国際的な資格でも社内で認めて欲しい」などの意見があり、意識・制度の両面から改革を進めている。



写真-2 外国籍従業員意見交換会

### 2.4 障がいを持つ従業員活躍推進に向けた活動

様々な障がいを持つ従業員がより働きやすく、より活躍できる環境をつくるための課題を抽出し、必要な施策を講じることを目的として、平成28年度よりアンケートや個別ヒアリングにより意見収集を実施している。

「震災訓練で、障がいを有する従業員対応の訓練が行われていない」「コピー機のタッチパネルに届かない(車いす利用者)」「パソコンの音声対応を導入してほしい(視覚障がい)」などの意見を受け、全社人事部・総務部とも連携し、訓練への参加、コピー機種の変更、UDトークの導入など、具体的な対応を実施している。

## 3. 平成29年度の新たな取り組み

部会の活動は年度によって変化しており、平成29年度新たに実施した活動について報告する。

### 3.1 「男性の育児休暇」取得推進に関する意見交換会

男性の育児休暇取得者が増えない背景より、2歳未満の子がいる本社内勤土木部門の男性社員を対象に、幹部を交えて少人数意見交換会を複数回実施した。「そもそも制度を理解出来ていない」「メリットデメリットが分からない」「給料減等の不安より、年休や代休で対応した方がよいと考えてしまう」「実際に育児目的で年休を利用したことがある」「取得している人がいないので、言い出しにくい.. 次回は取得したい」などの意見を受け、育児に向き合う風土醸成・上職者による環境づくり・取得による視野の広がり等の教宣を目的として、「男女を問わない育児のための年休取得推進について」事務連絡による幹部からのメッセージを発信した。

### 3.2 育児休暇取得中の女性技術者との意見交換会

育児休暇取得中の女性技術者を対象に、育児休暇中や復職後の課題等について、子ども同伴にて意見交換会を実施した。「子どもとゆっくり過ごせるのは良いが、復帰時のブランクが不安」「資格取得等に関し、育児休暇中は資料や情報がなく取り組み難い」「育児休暇中はPCを返却するため、メールやデータが消去される」「復帰後も宿泊研修に参加し難い」「在宅勤務に関する要望」などの意見があった。今後はイントラの土木教育委員会資料の紹介などの情報提供をするとともに、在宅勤務など制度のあり方について全社人事部とも連携して検討していく予定である。



写真-3 育児休暇中女性技術者意見交換会

## 4. おわりに

女性技術者活躍推進に向けて始めた活動は、継続する中で「男女関係なく誰もが働きやすい職場を目指す」活動へと拡大した。改革は「制度・設備面」と「意識面」の両輪が必要で、イントラなどで呼びかけるのみではなく、直接対話をしながら時間をかけて草の根的に継続すること、関係部門と連携して課題を具体的に解決することが重要と感じた。今後も地道な活動を継続しながら輪を広げ「誰もが働きやすい職場」を目指していきたい。

## 参考文献

- 1) 宮岡香苗, 川原井裕子, 安達昌史: 女性技術者の活躍推進にむけた取り組み, 土木学会第71回年次学術講演会, 2016.9  
・清水建設(株) ダイバーシティ推進 HP: <http://www.shimz.co.jp/diversity/index.html>