

建設業で女性が輝ける未来を築くための働き方改革（意識調査編）

株式会社加藤建設	正会員	○鈴木	則志
〃	正会員	加藤	徹
〃	非会員	和田	智恵

1. 目的

我が国は、少子高齢化社会により担い手不足が深刻化しており、女性活躍の更なる推進が求められている。しかしながら、The Global Gender Gap Report 2022 より、我が国のジェンダーギャップ指数は、146 カ国中 116 位であり、特に経済・政治分野では、依然として大きな課題が山積している。

特に、建設業においては深刻な状況にあり、総務省の労働力調査（基本集計）2022 年（令和 4 年）平均によれば、就業者数は 479 万人、うち女性は 17.7%（85 万人）。また、厚生労働省の令和 3 年度雇用均等基本調査によれば、女性の管理職割合（課長相当職以上）は、建設業で 8.7%（産業計 12.3%）と著しく低い。故に、建設業はいわゆる“男社会”が今もなお根強く、経済分野のスコア改善に足かせとなる代表的産業といえる。

したがって、本研究では、建設業で女性が輝ける未来を築きあげる一環として、愛知国道事務所事業に携わる女性技術者を中心に結成された「けんせつ小町・チーム“愛”」（以下、チーム愛と称す）の皆様にご協力いただき、建設業で働く女性の意識調査を通じて、現況課題の抽出および理想的な働き方に関する検討を行った。

2. 建設現場で働く女性の意識調査

2-1. 始業時間に関する実態調査

事前調査として、建設業（愛知県建設業協会に加盟する企業）、公共サービス（愛知県下の市町村役場）、社会サービス（愛知県下の保育施設等）、他産業（卸売業、製造業、不動産業、情報サービス業）を対象に、始業時刻を独自調査した。なお、大学生のニーズに関しては、理系大学生 56 名を対象に希望する始業時間となる（表 1）。以上を踏まえ、チーム愛の皆様に、建設業の始業時間からみた、職場、子育て、若手人材確保、働き方、に関する意識調査を行った。

結果（表 2）、職場の始業時間に関しては「既に生活スタイルが馴染んでいる」、「同業他社も同刻なので違和感ない」などの意見が挙げられた。一方、子育てをする上では、「既に無理が生じている」、「現状では調整が難しい」などの意見が挙げられた。若手人材を獲得する上では、「他産業より早い大きなファクターとはならない」などの意見が挙げられた。フレックス制度については、「多岐にわたりメリットが多い」「子育て世代のみならず、あらゆる世代が利用する」などの意見が挙げられた。

(※なお、愛知県下で受注した現場において、試験的にフレックス勤務を導入したが、滞りなく業務を遂行でき、発注者や請負業者等の関係各所へ支障をきたす様子は見られなかった)

2-2. 働き方に関する実態調査

国土交通省の取組実態調査（平成 27 年）によると、女性活躍を推進するうえで、女性の体力面、男女格差、代替要員の確保困難などが課題とされているが、働きやすい環境の整備という観点で更に検証する必要がある。そこで、チーム愛の皆様へ、働き続けるために何が必要か課題の抽出を図った（図 1）。

表1 各主体の始業時間調査結果

各主体	始業時刻	備考	
		該当数 / 調査数	割合
建設業	8時00分	98社 / 142社	69. 0%
公共サービス	8時30分	53機関 / 71機関	74. 6%
社会サービス	7時30分	912機関 / 1881機関	48. 5%
他産業	8時00分～9時00分	36社 / 40社	90. 0%
大学生のニーズ	9時00分～9時15分	33名 / 56名	58. 9%

表2 各社で設定されている始業時間の意識調査結果

質問事項	選択肢	割合
職場の始業時間についてどうお考えですか？	適切	100%
	不適切	0%
子育てをする上でどうお考えですか？	適切	45.5%
	不適切	54.5%
若手人材を獲得する上でどうお考えですか？	適切	72.7%
	不適切	27.3%
フレックス（労働時間を自由に選べる）制度についてどうお考えですか？	適切	100%
	不適切	0%

キーワード 建設業, 女性技術者, 働き方改革, 意識調査, 子育て世代
連絡先 〒497-0044 愛知県海部郡蟹江町下市場 19-1
(株)加藤建設 TEL0567-95-2181

結果、“勤務形態”、“会社制度の利用促進”、“女性への理解度向上施策”が過半数を超えたことから、今回はこの3点をウィークポイントとして定めた。

3. 課題解決に向けて

3-1. 働き続けるための施策について

上記3点の課題解決に向け、各項目別に改善策を模索し、改めて意識調査を行った（表3）。

結果、“勤務形態”に関しては、「妊娠中や産前産後における職種選択の柔軟化」、「周囲の組織体制強化」、「業務量の平準化」等が多く目立った。“会社制度の利用促進”に関しては、「男性社会が根強い業界なので、男性（特に技術者）が先陣を切って各種休暇を取得しない限り改善されない」等の意見が挙げられた。“女性への理解度向上施策”に関しては、数値としても横並びであることから、選択的な改善を目指すのではなく、「全体的に必要なものであり、将来的に解決されればより良い環境になる」との意見が挙げられた。上記結果を踏まえ、今後は実践検証を図るフェーズへと移行し、事例を積み上げたいと考える。

3-2. 子育て世代の家計について

厚生労働省の厚生労働白書（令和4年版）より、雇用の共働き世帯数は1247万世帯、男性雇用者と無業の妻からなる世帯数は566万世帯であり、我が国では共働き世帯が主流化している。よって、国税庁の民間給与実態統計調査（令和3年分）および総務省の家計調査報告（家計収支編）（令和3年）のデータより、共働き世帯と専業主婦世帯の収支バランスを試算した（図2）。

結果、20代の専業主婦世帯では生活費に対し、収入が不足する事となり、場合によっては困窮状態に陥るケースも考えられる。故に、20代の子育て世代が、自立した生活を送るためには、やむを得ず共働きを選択せざるを得ない社会構造である。“男社会”の根強い建設業においても、女性や若年の子育て世代など、誰もが働きやすい環境の整備は急務であり、これら課題と向き合う事で、雇用拡大の推進へとつながり、好循環を生み出す可能性も考えられる。加えて、賃金保証制度の導入や支援金（育児給付金）の拡充など、実質的な金銭的支援策も併せて検討する必要がある。

4. まとめ

- 本研究では、建設現場で働く女性に意識調査を実施したところ、以下の事が明らかとなった。
- ・建設業の始業時間は、子育てに支障をきたす他、若手人材を確保する上で、少なからず影響が及ぶ。
 - ・ウィークポイント3点の課題解決策とし、妊娠中や産前産後の配慮、男性（特に技術者）の育休・有給休暇取得推進、女性への理解度向上施策については、選択的ではなく、包括的な支援策が求められている。
 - ・家計面においても、女性や若年の子育て世代が働きやすい環境の整備は急務となる。

謝辞

本研究では、愛知県道事務所事業「けんせつ小町・チーム“愛”」の皆様に、多大なるご支援賜りました事、この場をお借りして厚く御礼申し上げます。

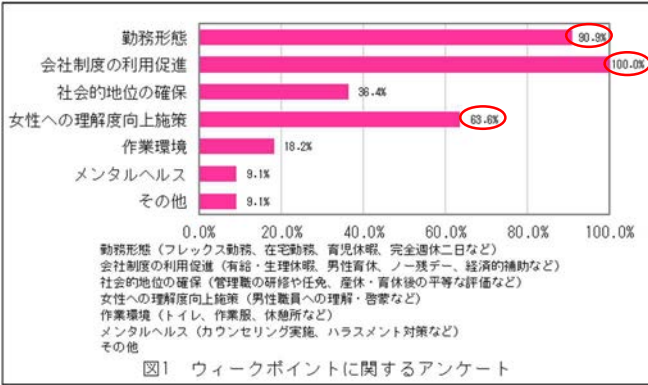


表3 課題解決に向けた意識調査結果		
勤務形態	妊娠中や産前・産後の職種選択の柔軟化・自由化	50.0%
	妊娠中や産前・産後の組織体制強化	57.1%
	業務量の平準化と残業時間の低減	50.0%
会社制度の利用促進	男性（特に技術者）の育児休業取得および推進	71.4%
	男性（特に技術者）の有給休暇取得および推進	57.1%
	あらゆる休暇の取得環境緩和	71.4%
女性への理解度向上施策	生理休暇申請時のプライバシー保守	50.0%
	くるみん認証の取得と積極的な活用	50.0%
	女性社員の任免・採用・雇用	50.0%

