

#### 山田顧問と語ろう! 2020

「土木界における女性定着への課題」について5支部長と語る座談会

(一社)土木技術者女性の会 企画広報局+会誌「輪」編集

日時:2021年1月16日(土) 13:30~16:00 場所:オンライン(Zoom)



2020年 | 月 | 16 日『女性の定着促進に向けた建設産業行動計画~働きつづけられる建設産業を目指して~(国土交通省、建設業 5 団体、建設産業女性活躍推進ネットワーク)』が策定されました。建設産業で働くすべての女性が"働きがい"と"働きやすさ"の両立によって就業が継続できることを目的とし、2020年を女性定着元年としています。今回の座談会は、策定からちょうど | 年が経過した今、支部長が支部活動を通じて知り得た現状や課題について山田顧問と一緒に考えました。









青木治子 中部支部長



深瀬尚子 西日本支部長



各支部の紹介を p.5 に掲載

九州支部長

# (村上;司会) 早速、支部活動を通して知り得た女性定着への課題について忌憚ないご意見をお願いします。

(本田;九州) 支部会員や主に中小・地元企業の女性技術者に聞くと、公共工事で経費が出る場合を除き「トイレを男女別にするには経費がかかる」と言われることもあるようです。また、男女別のトイレを自分たちで掃除し綺麗に活用しても、綺麗だからという理由で男性に使われてしまうこともあります。他には、女性技術者を育てたいと期待されるからこその発言と思いますが、「女性ならではの視点」を問われることも、重く感じる人がいます。男性との体力的な差を含め、性別も個性と捉えてほしいと考えています。残業・休日出勤については、当たり前・仕方がないという感覚がまだあり、育児などで勤務時間が制限される方は負い目を感じるようです。土木界だけではないですが、介護問題なども含めて女性だけの問題ではないですし、このままの状況では男女共に苦労するのではないかと思います。

※国土交通省 技監、2016 年より当会の顧問に就任(顧問かつ サポーターとして会の活動を応援してくださっています) (深瀬;西日本) 最近、インドで働く会員と交流する機会があった際に「なぜ海外で働くことを希望したのか」と伺うと、「もとから海外が好きで海外で働きたかった。業界を選択する時、特にアジアで需要があると思った土木界に入った」という回答でした。働く意欲があり語学力もある優秀な人材は、ジェンダーギャップが少ない海外に目を向けていることを知り、日本の土木界に危機感を持ちました。他には、仕事が続けられないと感じた理由として、長時間労働の原因となる工期の設定など、自分でコントロールできない要素が多いことを挙げていました。これらを正さなければと思います。

(青木;中部)会員が災害対応で支部会に参加できなかったことをきっかけに、災害対応や働き方のアンケートを行いました。育児をしながら災害時の緊急対応は難しく、女性活躍とはいえ仕事内容によるという意見がありました。女性だけでなく男性にも共通する問題ですが、職場の人員不足や「残業=仕事を頑張っている」という固定概念を持つ人もまだ多くいる印象です。その他、感染症対策によるテレワークでは、休日や夜中にも SNS

などのやり取りがあり、仕事とプライベートの境界が無くなったと感じる人もいました。人員不足やテレワークにより若手に仕事を教える機会が減ってしまったと感じます。

参加者より: 災害対応ができないので正社員は諦めているという会員もいました。防災と働き方改革の両立も課題と改めて認識しました。

(小林;東日本) 私が働き始めてから 30 年の変化で 見ると、育児期や家庭との両立以外は「女性だから働き にくい」ということが減ってきたように感じます。昔は「男 の仕事なのになぜ土木界に?」と言われ、男性のような 働き方を目指していた頃がありました。しかし、女性の 後輩から「男性のような働き方はしたくない」と言われ てしまいました。最近の女性技術者を見ていると、お洒 落を楽しみながらなど、女性らしさ・自分らしさを失わず 働ける人が増え、定着の面では素晴らしい進化を遂げ ていると感じます。その反面、東北地方の交流会では、 30 年前の自分と同じような状況を感じました。地元企 業の方では、第2子を授かった時に「人目の時は目 をつむったけれど、2 人目はまさか仕事を続けないよね」 と言われ辞めてしまった人がいました。経理・総務に携 わる女性からは「今の育児休業制度は、会社の負担が 大きく、とても受け入れられない」という意見もありまし た。大手企業と地元企業ではギャップが大きいという印 象です。地方での意識改革や今後は技能者への配慮 も必要であると感じます。

(石井;北海道) 札幌でも大手企業と地元企業では環境が異なると感じています。昨年、「ハラスメントに負けるな」というテーマで勉強会を開催しました。育児で時短勤務の女性が人員不足により災害対応に携わったが、子どもを寝かしつけた後、睡眠時間を割いて対応したという話がありました。緊急時の人員不足は理解しますが、割り振り方など配慮が必要であると感じました。また、育児は夫婦で行うものであるはずなのに、特に男性の育児休業取得や長時間勤務は、当人や周囲の理解が不足していると思います。さらに、不妊治療でも生理や排卵は自分で予測しきれず、急な通院になってしまうことを中々理解してもらえません。男性の不妊治療に否定的な意見を持つ人もおり、男性も当たり前に治療が必要なことを知ってほしいです。

(村上) 不妊治療は男女共に必要ということが単純に 知られていない部分もありますね。これは日本の教育に も課題があるのかもしれません。

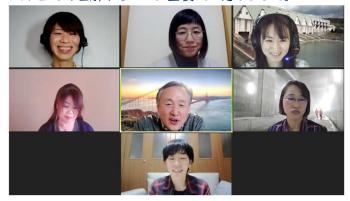
(山田顧問) 男性の私には盲点であった意見や、経営者側からすると知ろうとしない・知りたくない意見があったように感じました。改めて、女性が働きやすい場は男

性にとっても素晴らしい場となるはずなので、「女性のため」から「誰もが働きやすい職場にする」という考えに切り替えていく時代ですね。管理職が様々なケースに対して理解し対応できるよう、どう働きかけていくかという段階だと思います。コロナを機にテレワークが浸透してきていますが、介護や育児に関わる人たちにとって、より働きやすい環境のきっかけになるのではと考えています。「リモートを更に仕事へ落としこめる部分はないか」をヒヤリングしているところです。例えば、サテライトオフィスを設置して保育所の近くで勤務する、子どもの傍らでテレワークをするなど、皆さんのご意見を伺いたいです。

海外への人材流出は、その通りだと思います。海外は 日本より男女平等な国が多いとされていますよね。建設 業は、男性も海外の方が早くから責任ある仕事を担当 できることもあるようで、就職を希望するようです。若い 人がどのような働き方を望んでいるか、実態を把握して 経営者に理解してもらう必要があると感じました。

テレワークにおける仕事とプライベートの線引きについては、時間を問わない良さもありますが、働く環境を整えるためのルール作りが必要であると感じました。

男性の育児休業取得や不妊治療は、経験者がまだ 少なく、恥ずかしさで言えないこともあるので、立場ある 人が正しく理解することが重要だと感じました。



(村上) 育児、介護、自身の病気、仕事と抱えるものが増え、今までのような働き方は難しいと感じますね。それでは理想の環境を目指し、課題解決のための仕組みやサポート体制、当事者の行動などについてご意見をお願いします。

(深瀬) 育児休業中の働き方で誤解のないように意見させていただくと、子どもの傍らで仕事ができるかと言うと、私は難しいと思いました。何が起こるか分からないのが育児で、子どもの睡眠時間をはじめ、個人差が非常に大きいと思います。私は育児のために二年半の休職をしましたが、会社から「暇なのでは?」と思われたようで、「数量計算、やる?」と持ちかけられ、「できるかい!」と突き返したことがありました(笑)とは言いつつも、子ど

もとの生活は人によって育児ノイローゼになるほど大変ですから、経験上外部とのつながりは必要だと感じます。 個人差はありますが、内容や期限の猶予によっては、休業中のテレワークも選択肢の一つになると感じます。

(小林) 私の場合は遅めの出産だったこともあり、育児期は管理職になっていました。復職後は、制度がなくてもなんちゃってテレワーク状態の「仕事と家庭がまぜこぜ」で、子どもと一緒に 21 時頃就寝、3-4 時に起きて資料を作成するといった生活を送りました。コロナでテレワークが浸透したことに関し、個々の状況に柔軟に対応できれば個人的には追い風になると感じます。職場にもプライベートの状況を伝えるなど「まぜこぜ」で多様な選択肢や解決の糸口が見つかると良いなと思います。(村上) 周囲の親切心がかえってプレッシャーとなり、仕事が続けられないと思わせてしまうこともありますね。当人としても「察してほしい」と求めるだけではなく、理解してもらうためにも、分かってもらうまで何度も発信していくことが大切ですね。また、育児・介護経験のある管理職を増やすことも必要ですね。

#### 参加者より:

- ・地方はまだ男尊女卑が強いので、やはり私も発信 しなくてはいけないと感じました。
- ・先日、育児中など働き方に制限があり、まだレベルの高い仕事ができないなどで「自分が大したことをしていないのに、要望を言うことがはばかられる」と聞きました。本人の努力と共に、様々な立場を認める職場の空気も必要かと思いました。

(本田) 今は、育児や介護だけでなく、様々な理由で休職せざるを得ない場合があります。制度の見直しや改正などが目まぐるしく行われる時代なので、復帰する方に向けて、周囲が情報発信をしていくことも必要だと感じました。また、少しずつ復帰するための手段として、テレワークを取り入れることは良いかもしれません。

災害対応は、女性が希望しても、逆にトイレや宿舎の問題などで外される場合があります。女性だから難しいのではなく、男性も無理をしていることを理解し、性別に関わらず環境などを検討することで人員を確保できるのではないでしょうか。

参加者より: 育児休業中でも、会社の状況がわかる 情報共有、同意です!

(青木) 災害対応の予算確保において、被災備品の再利用検討や対策の比較検討数など、簡素化できないかと思う部分があります。発注者の要求度合いを改善できるような働きかけが必要と考えています。

(石井) テレワークの本格導入を進めるためには、時間 主義から成果主義への改革が必要だと考えています。 残業するのが良い(偉い)ではなく、同じ業務量でも定 時で仕上げ、スマートに働いている方が良いという意識がもっと理解され、浸透していってほしいです。

(村上) 行動計画には「女性」を特化していることから、 逆に構えてしまう男性もいるかもしれません。新計画で は、性別で括らずに「若年層」をもっと表に出すよう、顧 問、よろしくお願いします(笑)

(山田顧問) 育児期などのテレワークは、選択肢を広げるという目的でもっと活用方法についてコミュニケーションをとっていきたいと思います。

災害対応は、手続きの簡素化や外部委託できるような体制を進めていますが、仕事の仕方を理解し合うことで、効率性の改善が進むこともあると思います。また、安全性を高めるため、無人化施工に取り組んでいます。無人化とまでいかなくとも、遠隔操作の活用により少人数での現場管理は可能にしていきたいと思っています。

テレワークでは、成果の評価方法や多様な環境の検討

がこれからの課題ですね。管理職は、仕事の納期や範囲を明確にしながら、柔軟な方法を取り入れなくてはなりませんね。



(村上) 定着の山場は、乳幼児の育児期と感じました。 頑張りすぎず、周囲の理解や協力も得ながら、声を上げ てほしいですね。また、若年層は男女問わずプライベー トを大切にしたいという人が増えているため、働き方の 考え方を汲み取ることも企業に必要かもしれません。最 後に、国の制度や会社、上司、夫やパートナーなどへの 将来に向けた希望・要望についてご意見をお願いしま す。

(本田) 女性の教育方法や、女性活躍推進の仕方が分からないという声を耳にした際は、女性を特別視せず、技術者として男性と同じように育ててくださいと伝えています。災害対応等では難しいのですが、土日も出て頑張る人ではなく、限られた時間で成果を上げる人を評価していくことで、長時間労働を見直し、男女問わず子育てや介護、趣味などにもっと時間を使える環境になればと思います。

(深瀬) 選択肢を増やし、男女限らず自由に選べる環境が、継続の方法だと思います。育児中は 100%育児に集中したい方、二人目で少し仕事をしながら会社とつながりを持ちたい方、保育のプロに預けてバリバリ働きたい方がいても良いと思います。自分の働き方にマッチしたものが選べる制度があれば良いなと思います。今、土木界はコロナの影響が少ないのか、他業種から人材が集まっているように感じます。ここで働きやすいと感じ

てもらえるような環境を整えたら、土木界への定着、担い手確保につながるチャンスになると考えています。

参加者より:今後、一つの型に納める形の働き方は、 難しくなるのだと思います。フレキシブルに個々人の オーダーメードが、これからの働き方になるのかなと 思いました。

(村上)型にはめた管理ではなく、上長の裁量性に任せるなど柔軟な仕組みが会社にも必要かもしれません。 (青木)働き方改革と言いながら、規定の勤務時間に見せかければ良いという人がいます。周囲や後輩への間違った認識にもつながりますし、改革の意味がないと思います。支部でも勉強会を行い、本当に無理なくできる方法をみんなで見つけていきたいと思っています。実際の行動で土木界の良い印象を発信したいです。

(小林) いかに柔軟な働き方ができるかだと思います。 労働の対価を決めることが難しくなるので、そこはマネジメントが重要になります。コロナの影響で勤務スタイルが変わった今、この機会に声をあげ、どんどん壁をなくし進めていくことが、幅広い働き方を目指すための重要な鍵だと思います。また自身の経験では、育児により視野が広がったと感じます。今、育児などで大変な方は、「大変さ」から少し観点を変え、お母さんもできて、仕事もできる…贅沢な時間を過ごしている、豊かなことをしていると実感することで乗り切れると良いなと思います。

地域による温度差は、ネットワークを大切にし、交流を 続けることで変化を促せればと思います。

(石井) 発注時の入札要件で、女性の雇用が加点になるものがあり腑に落ちません。女性ではなく、若年に変更されたら良いなと思います。女性がフィーチャーされがちなので、女性だから男性だからと性別に枠を作ることなく、一人の人として認めてほしいと思っています。

#### 参加者より:

- ・「女性ではなく若年」というのは共感できます。
- ・特に男性目線の女性活躍が進んでいると感じます。
- ・固定観念を変える改革も必要ですね。中学生の娘から「お母さんの仕事は人が支えているから、お互いを思い合う気持ちが必要だね、もっとお話し合いすればいいね」と言われた時に目から鱗でした。
- ・高校生の息子は zoom などでの交流も実際の対面と何が変わるのか分からないと言ってます。今後、入職してくる若者は感覚が違うかもしれません。
- ・『女性の定着促進に向けた建設産業行動計画』が 昨年 | 月から 5 年計画で策定されましたが、女性 のネットワークが届かないところもまだまだあります。 47 都道府県の全てにこの活動がひろがるように活動しています。全国大会などがありますので是非ご 参加ください。

#### (村上) 北原理事に視聴者代表で感想をいただきます。

(北原) 今日は、お話を聞かせていただき非常に勉強になりました。首都圏と地方の違いでは、何千人・何万人の会社と、家族経営の会社では働き方や考え方が違うと思います。中央が進んでいて地方が遅れているではなく、地方の方は一人で何役もこなしたり、経営者という立場で違うご苦労があったり、異なる課題があることを認識し両方のコミュニケーションやネットワークで改善することが必要だと思います。

私も行動計画が策定されてからの一年で、大きく変わったという認識はないのですが、立場のある人が、それぞれの環境や抱えている課題をしっかりと把握したうえでコミュニケーションをとり、個々の状況に対応することが重要なのかなと皆さんのお話から感じました。

20~40 代の離職率は、育児中の女性が 60%で男性は 10%だそうです。特に女性の離職率が高いことは、なんらかの課題があると思いました。私の職場は、ブランクにより実際の能力よりも低い評価をされやすく、意欲がある人のモチベーション低下が問題となり、対策が必要です。また、意欲がある人の海外流出も大きな問題だと思います。楽しい仕事環境を作るというのが一番重要だと思います。皆さんのご意見にありました柔軟な働き方やコミュニケーションを深めて、魅力ある土木界になったら良いなと思いました。

#### (村上) 最後に山田顧問より総括をお願いします。

(山田顧問) 皆さん、今日は貴重なお話を本当にありが とうございました。先ほど、女性であることが入札の加 点になることについて、まだ継続していたことに驚いてお り、実態を把握し改善しようと思います。

大手企業と中小企業、首都圏あるいは大都市と地方 との違いについて、痛感しました。今後も継続してコミュ ニケーションをとっていきたいと思います。

育児休業やテレワークなど、経営者側も取り組みやすい環境づくりも私たちの仕事ですので考えていきたいと思います。これは、耳の痛い話かもしれませんが、男女で、お互いの立場を主張するだけではなく、相手にとって受け入れやすい環境づくりを考え、整えていくことも重要だと思いました。





## 北海道支部の紹介

●沿 革 1992年~ 北海道地区 2014年~ 北海道支部 会員数 (2020年11月末日現在) 正会員:25名 学生会員:1名 北海道支部 東日本支部 中部支部 西日本支部 九州支部 ●構 成 0% 建設会社 8% 4% 0% \_ コンサルタント 官公庁 年齢 27% 職種

40代

### 東日本支部の紹介

●沿 革 1983年~ 関東地区 2014年~ 東日本支部 会員数(2020年11月末日現在) 正会員: 184名 学生会員: 14名 ●構 成 建設会社

■公益民間

その他・学生

自営



## 中部支部の紹介

●沿 革 1983年~ 中部地区 2014年~ 中部支部 会員数(2020年11月末日現在) 正会員:55名 学生会員:1名



60ft~5%

北海道支部 東日本支部 中部支部 西日本支部 九州支部

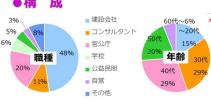
スタッフを含めた記念撮影 (左上より生野静香/藤代祥子/小林千佳/石井めぐみ /本田顕子/山田邦博/深瀬尚子/青木治子 /北原正代/前川利枝/熊本好美/高橋典子)

## 西日本支部の紹介

●沿 革 1983年~ 関西地区 2014年~ 西日本支部

会員数 (2020年11月末日現在) 正会員:65名 学生会員:9名

●構 成



## 九州支部の紹介

●沿 革

2016年~ 西日本支部(九州地区) 2020年~ 九州支部

●会員数(2020年11月末日現在)

正会員:25名 学生会員:0名

成 0% 建設会社 4% ■ コンサルタント 官公庁 職種 56% 学校 - 公益民間 自営 ■その他

~2045 24% 40代 年齢

「輪」かわら版2号

2021年3月15日発行

北海道支部 東日本支部 中部支部 西日本支部 九州支部

北海道支部 東日本支部

中部支部西日本支部

一般社団法人 土木技術者女性の会

企画広報局 村上育子 前川利枝

会誌「輪」編集委員 熊本好美 藤代祥子

> 生野静香 高橋典子

rin@womencivilengineers.com