

女性が活躍できる建設会社をめざして



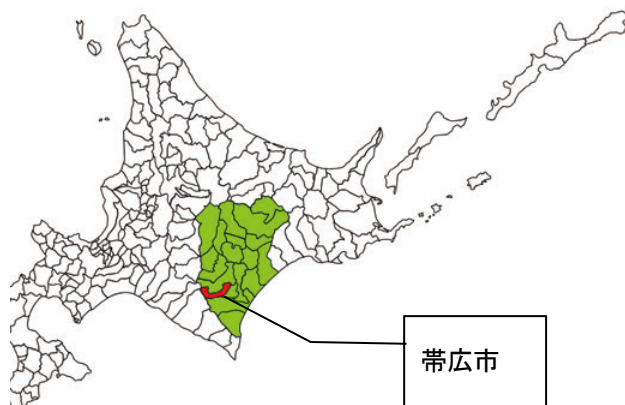
原建設工業 株式会社 専務取締役 萩原 一宏
 80-0807 北海道帯広市東7条南8丁目2番地
 0155-24-3030

HP <http://www.hagiwara-inc.co.jp/>

1. 企業紹介

萩原建設工業株式会社は大正7年に創業し、北海道帯広市に本社を置く建設会社です。事業内容は総合建設業として土木工事、建築工事を主としており、他には開発事業や不動産事業を手掛けています。

当社が本社を置く北海道帯広市は北海道の東側（道東）にある十勝地域の中核都市（図1-1）で人口は約16万5,000人です。主要な産業は農業で、日本の食糧基地の役割を担っています。農業の生産高は3,000億円を超え、小麦、馬鈴薯、生乳、てん菜、小豆、などは日本で一番の生産量となっています。



2. 女性社員数の割合推移

2010年4月に当社初の女性技術職が入社して以来11年、技術職、事務職それぞれに女性社員が定期的に入社しております。現在では技術職と事務職を合計して20名の女性が社員として働いており、うち7名が技術職、13名が事務職となっております。また、最近では事務職も現場を定期的に巡回する現場支援の仕事が増えてきています。下記に直近11年の女性社員の推移（表2-1）と、現在の部署毎の女性社員の割合（表2-2）を記します。

2016年4月	技術職1名
2020年5月	事務職1名

全社	1名（女性） 168名（男女）
建築系	名／48名

3. 女性社員の採用

2010年4月に女性技術職が初めて入社しました。本人に当社への入社理由をヒアリングすると下記2点の回答が得られました。

- (1) 出身地にある会社であること
- (2) 当時は女性技術者を採用する会社が少なかった

今の建設業界ではあまり考えられない採用状況ですが、当人は現在も当社の技術者として活躍（図3-1）しております。

その後、採用説明会の場に上記の女性社員等にも参加してもらい、建設会社での女性の働き方のリアルな部分話を話してもらうことにより、新しく女性が当社に入社するというサイクルができつつあると考えます。



図3-1 当社初の女性技術者

- 保有資格
 - ・1級土木施工管理技士
 - ・監理技術者講習修了
 - ・コンクリート技士
- 工事経歴
 - ・現場代理人5現場
- 表彰

「一般国道38号 清水町 清見橋災害復旧工事」の現場代理人にて日本道路協会会長奨励賞受賞

4. 女性社員が働きやすい社内制度の整備

女性社員の増加に合わせて、女性社員がより活躍できるような社内制度の整備が必要となってきました。今では当たり前のことですが、それまでは産休や育休の制度すらありませんでした。2013年に総務部に2名女性社員が入社したことをきっかけとして、急速に社内制度を整えました。下記に現在の女性向けの社内制度（表4-1）を記します。

表4-1 直近11年の女性社員の推移

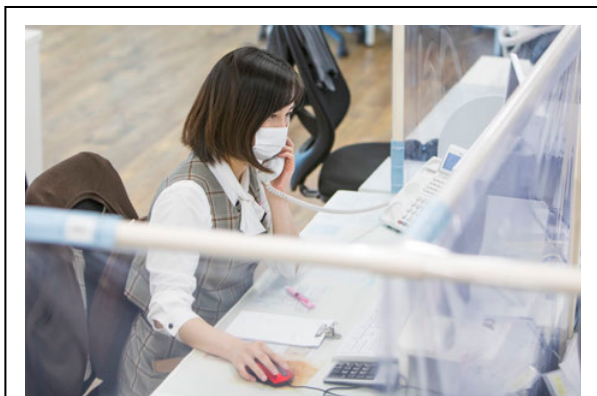
育児・介護休業規定	労働法に準拠した制度となっているが、有給休暇以外に1か月の私事欠勤許容期間（有給）を就業規則にて制定し、急な事由に対応できる環境を整えており利用実績がある
給与制度	育児や介護期間を費用面からもサポートする育児手当や介護手当（別居でも対象）
結婚や出産に関する制度	社員の結婚や出産（配偶者も含む）に際し、認暇として特別休暇を付与するとともに、結婚祝金や出産祝金を支給する制度。
その他	制度化までは至っていないが、法律上（3歳に満たない子を教育する社員は短時間勤務制度の対象）以上の運用（小学校低学年までは、本人の意向があれば短時間勤務制度を延長）を今後する予定

5. 女性社員の活躍事例

女性社員の増加にともない女性ならではの視点や気遣いから、それまでの当社になかった様々な活躍が増えてきています。下記に活躍事例を記します（表 5-1）

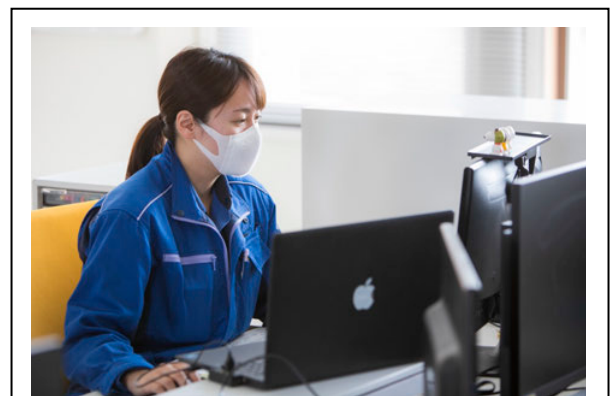
表 5-1 女性社員の活躍事例

1	社屋改修の際の内装デザイン選定や制服、作業服の作成。（選択センスが優れており、概要案として採用された。）
2	各部署に女性事務系社員が配属されているため、強いネットワークが構築されており、本社、支店間の事務業務一部移管の際、自発的にプロジェクト的なグループを形成し、移管のタイミングで効率化及び業務ボリュームの平準化も検証し運用した。（平準化による繁忙期の時間外減少） （図 5-1）
3	男性社員が多い現場事務所に、事務系社員を巡回させ事務処理及び安全衛生管理補助を実施している
4	現場である程度仕事ができる前提で、発注者とのコミュニケーションや下請け業者等との打ち合わせが円滑に進む事がある
5	近隣等の苦情については、あまり無理難題を持ち掛けられない事がある（老人ホームの傍での工事の際は、お年寄りに可愛がられていた）
6	設計施工案件ということもあり内装材の選定に自分の意見を提案することができた。また、担当者も女性の方だったので打ち解けやすかった（図 5-2）



- ・ 2013年5月入社
- ・ 産休・育休の後、現在は時短勤務をおこなっている
- ・ 現在、通常の総務・経理業務のほか、中期経営計画等のプロジェクトにも携わる

図 5 - 1



- ・ 2016年4月入社
- ・ 一級建築士保有
- ・ 表 5-1、No.6 の設計施工案件の現場所長
- ・ これまでに 2 件の現場所長を経験

図 5 - 2

6. 現状

女性社員の増加により社内の雰囲気に変化がでてきたことは事実です。そこで女性社員から、女性が当社で働くうえでいいと思うところ、また反対に改善してほしいところをヒアリングし、まとめたものを下記（表 6-1）に記します。

表 6-1 女性が当社で働くうえで良い点・改善点（ヒアリング対象；女性社員）

良い点	更衣室付快適トイレがある、女性用軽量ヘルメットの貸与がある
	女性が長く勤められるような環境・制度にしようとする企業としての意識を感じる
	評価基準が男女で同じと感じる
	女性だからと言って特別扱いせず、男性と同じような扱いをしてくれる
	産休や育休が取りやすく、復帰もしやすい
改善点	女性だから、女性なのに、女性は、という発言や考え方は排除して欲しい
	男性が育休を取らない。昇進に響くから？となると女性が取得すると昇進に響くのだろうか、と考えてしまう
	女性の意見は反映されやすいが、決定までのプロセスにまだ参加機会が少ないので改善して欲しい

一方、男性社員からも、女性社員が増加したことによる良い点、また悪い点をヒアリングしまとめたものを下記（表 6-2）に記します。

表 6-2 女性社員が増加したことによる良い点、また悪い点（ヒアリング対象；男性社員）

良い点	社員定着率の向上に繋がっている
	女性社員が徐々に増加することと比例し、社内労働環境の整備が進んできた
	場が和む。職人からの当たりが柔らかくなり現場の雰囲気が殺伐としないので、一緒に働いている自分も気分よく仕事ができる
	男性とは違った見方で施工図を作図する。（表現方法に細かい配慮を感じる事）
	施主、監理者などへの接見に於いて物腰が柔らかく色々と対応していただける
	性格にもよりますが女性職員は男性よりも反復作業の効率が良い
悪い点	女性人数が多くなることにより、育児休業期間満了後の配属業務（現場勤務がまだできない期間の他業務）の担当バランス構築が課題と思っている
	女性グループの方が、他者比較意識が高いと感じる
	体調の変化に気を使わなくてはいけない
	遠方の現場や泊りの現場に配置する場合、気を遣ってしまう

7. 今後の展望

当社としては今後も女性社員が、より活躍できるよう社内制度を整え、仕組みを作っていくと考えています。

しかしながら、今回のヒアリングを通して女性社員は特別扱いされたくないということが一番強い思いだということを感じました。建設業がまだまだ男性社会であるという認識は根強く残っていますが、だからこそ女性技術者は覚悟をもって建設業に足を踏み入れており、特別扱いをされるのを嫌うのかもしれない。

一方で、産休や育休等の長期休暇を取得する女性が増えても業務が回る体制、育休中でも勤務を希望する人への仕事、育休復帰後の業務内容等を具体的に検討する必要があります。

このような点を考慮し、男女平等の採用・雇用・活用をしていくことにより、女性も当然のように建設会社で働くことができるようになることが、真の女性活用といえると考えます。