

「女性活躍推進」
の切口で見る



新

とっとり
建設業

事例集



はじめに

鳥取県における建設業は、県内総生産の約1割を占める県の主要産業であるとともに、台風・豪雨等の自然災害の復旧時にも活躍するなど、県民生活になくてはならない重要な産業です。

こうした中で、県の建設産業の労働人口は、平成12年度のピーク時から約6割まで減少し、また若年層の入職者数が少なく高齢化が進んでおり、業界の人材不足は県にとって重要な課題の一つです。

人材確保に向けては、県では、週休二日工事の実施、工事発注時期の平準化やICT活用工事の推進等、働き方改革に関する施策を促進していますが、業界最前線の皆様の柔軟な発想によるきめ細やかな取組の充実がしかるべき道筋であり、それらがより効果的なものとなるよう後押しするのが県の役割であると認識しています。

この冊子では、「女性活躍推進」の切口で人材確保の取組を進める県内の先進事例をまとめています。職場の環境改善に関する具体的措置や社員への配慮等、経営者としての地道な数々の取組とともに、そこで働く女性の仕事に対する思いをご紹介します。

限られた労働人口の中で、変化が著しい社会の多様なニーズに対応するためには、幅広い人材の活用がキーポイントとなってきます。この事例集が、人材確保に向けた皆さんの取組の一助となれば幸いです。

▶ ナビゲーター

鳥取県庁県土総務課 主事 **沖田 稜芽**

令和2年度新規採用職員として入庁。
高校時代は応援団の団長。その経験を生かして「建設業」を強力に支援します！
この冊子では、ナビゲーターをつとめます！



目次 Index



1 県内企業の取組事例

中央建設(株)	1
馬野建設(株)	3
(有)住田組	5
(株)田嶋工業	7
(株)白兔設計事務所	9

2 女性活躍に関する意見交換会

技士会女性会員と県女性技師との意見交換会 ..	11
女性活躍推進セミナー	12

3 関係団体の取組

とっとり建設☆女星ネットワーク	13
NPOツナガルドボク	14
しまね建設産業イメージアップ女子会	15

4 公的支援制度等の紹介

国の支援事業	16
県の支援事業	16
誰もが働きやすい職場づくりを促進する制度 ..	18

5 「女性活躍推進」関係 Web サイト

「女性活躍推進」関係Webサイト	19
------------------------	----

中央建設(株)

(鳥取市河原町)



沖田の視点

業界では県東部エリアの老舗の一つで、個人的には、一見、昔ながらの「男社会」的な企業イメージを抱いていましたが、役員も2名の女性が務めるなど、県の男女共同参画推進認定企業であることを知り、女性の視点に立った人材確保、定着等に向けた経営戦略をお尋ねすることにしました。



建設業のイメージアップの重要性



Interview

西田ゆかり 取締役

西田 梨那 取締役にインタビュー

聞き手 「女性の働きやすさの確保に向けた環境整備の取組を教えてください。」

取締役 「従業員に女性用装備品を提案したこともありましたが、頓着しない性分で、男性と同じ物を愛用しています。必ずしも性別による気遣いが必要なものでもありません。また、事務員は制服、現場技術者は作業着で通勤し、更衣室も不要です。社員みんなが、必要なときは空いている部屋を使えば足りるといった感覚です。」

聞き手 「社員の働き方の応援策について、会社の具体的な取組を教えてください。」

取締役 「1時間単位での時間休、親の介護休、子の看護休等、休暇制度はきちんと整備しています。『子どもが病気になる。学校に迎えに行きたい。』等の突発的な休暇は、女性よりもむしろ男性がよく活用している印象があります。休暇取得に社員の遠慮はまったくありません(笑)」

聞き手 「担い手の育成・確保という業界の共通課題に対して、必要な取組は何だと考えていますか。」

取締役 「業界内部での意識啓発も大切ですが、**対外的に建設業の魅力発信やイメージの改善等を図ることがとても重要だと考えています**。当社では、会社のPR動画を制作し、県内高校で視聴してもらう取組も行っています。」

沖田のまとめ

堅い企業イメージを勝手に作り上げていましたが、柔軟な発想で、費用をかけることなく女性専用装備品の提案や職場環境(ハード)整備に対応し、そんな飾らない社風が、気軽に休暇を取得できる雰囲気や人づくりにつながっているように感じました。業界のイメージアップ戦略は、県でも引き続き、イベントや広報物等による様々な形で取り組んでいきたいと思えます。



女性技術者
(一級土木施工管理技士)

中野さんにインタビュー



聞き手 「中野さんが建設業で働こうと思ったきっかけは何ですか。」

中野 「強い思いで建設業の技術者を目指したわけではありません。現実的に子育て等にお金も必要で、おじの建設会社に37歳で就職、40歳から現場の技術職に従事したのがきっかけです。明確な目的や動機がなくても、**ちょっとでも関心があれば意外と続くのが建設業だと思っています。**」

聞き手 「建設業は休みが少ないとも言われますが、プライベートとの両立はできていますか。」

中野 「最近ではコロナで動けませんが、コンサート等、県外旅行を楽しみにしていました。必要なとき遠慮なく休暇が取れるし、付き合い残業もなく働きやすい職場です。**建設業は仕事のスケジュールを組みやすいことが知られていないと感じます。**趣味や家庭の用事等、予定が立てやすいと思えます。」

聞き手 「建設業の仕事のやりがいは何だと思われますか。」

中野 「ビッグプロジェクトでなくても、担当する維持工事で道路補修したことで、地域の方々から『良くなった。ありがとう。』と声をかけてもらえればとても嬉しいものです。**災害時、自衛隊が入る道を開けるのが建設業。**縁の下の力持ちとして、地域を支えていることに誇りを持って働いています。」

沖田のまとめ

私もそうですが、誰もが明確なビジョンをもって、幼少期からの夢や好きなことを職業として人生設計をしているわけでもありません。中野さんも偶然のきっかけで建設業に入職し、その中で自分なりの仕事に対する矜持を持ちつつ、充実した生活を築いてこられています。

建設業の地域における役割や使命等、その魅力とともに、現実的な個人の生活スタイル等も広く発信していくことが、着実な人材の確保につながっていく道筋なのかもしれません。



馬野建設(株) (琴浦町)



沖田の視点

県の男女共同参画推進企業で、その中でも女性活躍に積極的に取り組む「輝く女性活躍パワーアップ企業」である県中部地域の総合建設企業ですが、人材確保に向けた環境整備や投資等への考え方は、会社の経営規模にかかわらず参考になる点が多いと思います。



チームプレーの徹底と「余裕」の視点で進める働き方改革



Interview

馬野社長にインタビュー

聞き手 「災害発生時や夜間の対応等、厳しい現場条件になることもありますが、女性技術者の現場への従事に当たって配慮されていることはありますか。」

社長 「女性技術者は、土木1名、建築2名の3名在籍していますが、災害時等、女性だからと特別扱いはしていません。性別ではなくチームで仕事を進めており、ローテーションに従って対応してもらっています。」

聞き手 「今後さらに『働き方改革』を進める上で、経営者としての必要な視点を教えてください。」

社長 「経営者としては、『余裕』が重要だと思います。無理な受注を重ねて、社員がせっかくの休暇制度等を事実上活用できなくなることは、完工高を上げるメリットよりも社員のモチベーションを下げる影響のほうが大きく、人材確保の面などでメリットになると思います。」

聞き手 「女性の現場技術者としての活躍が、会社に好影響を与えている面を教えてください。」

社長 「女性がいることで地域社会に新しいイメージで捉えられ、前向きな会社として受け入れられていると感じています。女性の存在が、企業としての採用活動の円滑化に与える影響は大きいです。」

沖田のまとめ

利益を追求する存在である企業としては、一般的には、少しでも多くの仕事を受注することが「善」とされますが、社長からは、あえて「余裕」の概念が提示されました。中庸の精神であり、バランスを重要視する経営感覚とも言えますが、要は、「人」があつての会社という信念に裏打ちされた言葉だと感じました。



女性技術者
(一級土木施工管理技士)

山下 土木一部工事長

にインタビュー



聞き手 「家庭の事情を優先したいときなど、会社の体制や雰囲気によって休みにくく感じられることはありませんか。」

山下 「休暇制度は名実ともに手厚く、心配なく休みは取れています。また、突発的に休む社員がいても、普段から現場の状況は情報共有するなどバックアップ体制を整えているので、チームとして十分対応できています。」

聞き手 「建設業で働くことの楽しさはどこにあると思われますか。」

山下 「業界の異業種の人たちと、ときにはぶつかり合いながら仕事を進め、工作物をみんなで造り上げることに充実感を抱いています。また、現場の労務管理や安全管理、下請業者との調整等、いわば現場の社長として仕事を回すことが大変でもあり、また魅力的なところですよ。」

聞き手 「女性技術者として長年建設業に従事されてきた感想、今後の夢などをお聞かせください。」

山下 「特に女性として特別なことはしてきていません。ただ、結果的に、女性特有の感覚が役に立ったことはあったかもしれません。個性として、男女の差というものはあっても良いと思っています。今後も、周りの皆さんに迷惑をかけないように、健康への配慮は欠かさずに頑張っていきたいです。」

沖田のまとめ



建設業にはいまだに「男社会」のイメージが付きまとっています。ただ、山下さんもそうですが、働いている当事者の女性は特別に構える素振りもなく、日々の仕事に全力で取り組んでいる姿が印象的です。仕事を純粋に楽しむことは、高い生産性につながる要素の一つだと思います。ここに性別は関係ありません。

(有)住田組 (江府町)



沖田の視点

日野地区は特に高齢化率が高く、若手入職者の確保が難しいと聞いています。この地域課題も踏まえた、今後の人材の確保や育成の方向性についてお聞きしました。なお、同社の女性技術者は社長のご親族で、一般的なリクルート活動による社員ではありませんが、県外・異業種での就職経験を踏まえ、社長と二人三脚で進められる「カイゼン」の視点を参考にさせていただきたいと思います。



分業化による多様な人材の確保と実利的な魅力の向上を！



Interview
住田社長 にインタビュー

聞き手 「働きやすい職場環境づくりに向けて心掛けていることは何ですか？」

社長 「娘（川橋さん）と従業員の間での何気ない会話、ちょっとした不満等を汲み上げるように心がけています。特に朝晩は必ず従業員と顔を合わせて一声かけることで、信頼関係を醸成しています。また、会社の制度（休暇・評価等）は、労使双方が納得できるよう話し合いを心掛けています。」

聞き手 「ハード・ソフト両面での職場の具体的な環境整備状況を教えてください。」

社長 「夏場の暑さ対策として空調服や通気ヘルメット、また、詰所のエアコンや自動販売機のほかにトイレも設置しました。また、ソフト面では、1時間単位での休暇制度の積極的な活用により、柔軟に家事等の都合に対応できるよう配慮しています。」

聞き手 「働き方改革の観点でさらに必要と思われる取組はありますか？」

社長 「現状では、1人に膨大な仕事が降りかかって大きな負担となっています。今後は、業務を切り分け、男女の特性や個性を活かして得意な仕事を分担することが重要と考えています。」

沖田のまとめ

業務を細分化して個々の得意なことを分担するスタイルは、多様な人材の確保・育成を進める上でも一つの有効な手法だと思います。日常の何気ないコミュニケーションの中で社員の得意事をつかみ、仕事のシェアによりワーク・ライフ・バランスを実現し、社員の定着や入職者の確保につながればいいと思います。



女性技術者
(二級土木施工管理技士)
川橋さん にインタビュー



聞き手 「子どものころから会社を継ごうと考えていましたか？」

川橋 「東京で異業種に就職し、会社の継承は選択肢にありませんでした。そんな中、父が大臣表彰を受け、たくさんの人に祝福される様子を見て、多くの人との関わりがあり、地域に必要とされているこの会社を父の代で終わらせてはいけないと思うようになりました。」

聞き手 「建設業の魅力は何ですか？」

川橋 「ICT化や働き方の多様化が進んでもインフラ整備は絶対に必要な仕事です。近年の災害の多さや、中山間地の生活を守り支えるという点でも必要な産業であり、地域内で一定の需要がある仕事に従事する者の立場では、『安定的な生活の確保』につながると言えるのではないのでしょうか。」

聞き手 「今後の夢を教えてください。」

川橋 「建設業を選ばれる仕事にしたいと思います。そのために、まずは、会社HPの制作や高校へのアプローチ強化を進め、職業選択の一つとなるような流れを作りたいと思います。また、仕事のやりがいだけで業界の魅力を語るのではなく賃金アップにも取り組み、企業努力と発注者側への制度見直しの要望等の動きを止めないようがんばりたいと考えています。」

沖田のまとめ



一企業としての着想だけではなく、地域に目を向けて物事を考える公的な発想が印象的で、建設業が地元の雇用を支え、地域産業全体の活性化に影響を与える『地域づくり産業』だと再認識しました。また、建設業のおかしいと感じるところを、(転職経験を活かして)自分が疑問に感じられているうちに変えたいとの発言を聞いて、何かを変えるためには外部の目を受け入れる度量も必要だと思いました。

(株)田嶋工業

(鳥取市国府町)



沖田の視点

外国人実習生も雇用し、性別、国籍を超えた形で働きやすい職場づくりを目指されています。技能労働者の人手不足の現状や、専門工事業者（鉄筋）としての下請の立場での苦勞など、業界の抱える問題について率直な話をお聞きました。



働き方改革の先行投資と 新たな業界イメージの浸透へ



Interview

田嶋社長 にインタビュー

聞き手 「男社会のイメージが強い建設業界ですが、女性には向かない仕事なのでしょうか。」

社長 「数十年前は業界内で女性が現場従事する姿が当たり前のように見られました。建設業は決して男社会ではなく、性別に関係なく仕事ができる世界だと思っており、現在も、性別不問として求人を行っています。ただ、女性は言うまでもなく男性にもなかなか応募してもらえません。」

聞き手 「女性への配慮等、働き方改革への取組状況はいかがですか。」

社長 「現場は、女性にも配慮された環境（トイレ等）にあるところを選んで従事させています。週休2日制（4週6休）も始めていますが、一日働いていくらの世界でなかなか経費は見てもらえません。正直、経営的には苦しいです。」

聞き手 「業界として、または経営上の課題や問題点について教えてください。」

社長 「人材の確保に尽きます。鉄筋業界の人手不足は深刻です。イエンさんのような外国人実習生が一生懸命働く姿を見た地元の人たちが、後に続いてこの業界で働いてくれることを願っています。」

沖田のまとめ

人材の確保に向けて、週休2日制の導入等、働き方改革に積極的に取り組まれているにもかかわらず、入職につながらない実態が浮き彫りになっています。そのような中、数十年前までは業界に女性も多かったとのコメントが新鮮でしたが、建設業に対する固定的なイメージを払拭し、多様な働き方が存在する業界の魅力を、県も皆さんと一緒に、しっかり外に向かってPRしていきたいと思います。



聞き手 「建設業の仕事の魅力は何ですか。ベトナムと仕事の進め方などは違いますか。」

イエン 「鉄筋の型作りや結束等、理由なく純粋に楽しいと思います。ベトナムでは、書類作成や様々な工種を一人でやっていました。日本では重たいものは持ってもらえるし、出向く現場も配慮してもらえ、分業化されていると思います。」

聞き手 「日本での生活はいかがですか。」

イエン 「日本語はとても難しいですが、周りの人が気にかけてくれて、休日は買物に行ったり、みんなでバーベキューをして楽しんだり、公私ともに充実しています。」

聞き手 「今後の目標はありますか。」

イエン 「鉄筋の基礎技能検定を取得しました。出題文は日本語なので難しいのですが、次はクレーンの資格や（基礎技能検定）3級を取得したいと考えています。」



沖田のまとめ



実習制度の目的は「国際貢献」ですが、外国人の方が建設業の仕事に純粋に楽しむ姿を、業界のイメージ転換等、副次的な効果を生む契機として活用できないでしょうか。社会はモノ消費からコト消費へ価値が移行しており、意外と知られていない仕事の楽しさを求めている人は多いと思います。

(株)白兔設計事務所

(鳥取市)



沖田の視点

建設工事の調査・設計を担っている建設コンサルタント会社の女性等の人材確保に向けた取組をお尋ねしました。様々な面で建設工事の現場とは違う環境だとは思いますが、何かを変えようとするとき、異業種の状況を知ることは大切なプロセスの一つだと考えています。



若者や女性に受け入れられる会社の第一条件は「休暇」の確保！



Interview

霜村社長にインタビュー

聞き手 「『女性活躍』という最近の動きについてどう思われますか？」

社長 「昭和 40 年代から女性技術者は何人か籍しており、私自身、**女性と一緒に仕事をするのが当たり前で環境で過ごしてきました。**改めて意識することはありません。」

聞き手 「性別によって、社員の雇用等、取扱いに違いが生じることはありますか？」

社長 「**個人の能力がすべてと**考えています。当たり前のことですが、性別によって登用等が不利に働いたりすることはありません。」

聞き手 「社員の働き方の支援として取り組まれていることを教えてください。」

社長 「週休 2 日はもとより、産前産後休暇や育児休暇のほか、有給休暇も 1 時間単位で取得できるように対応し、社員のワークライフバランスが図られるよう会社として後押しをしています。」

聞き手 「多様な人材の入社や定着に向け、会社にとって一番大切なことは何だと考えていらっしゃいますか？」

社長 「給料が良いに越したことはないと思いますが、特に今の若者は、自分の時間を大切にしたいと考えている人が多いと感じています。**きっちりと休暇を取れる会社としてアピールすることが重要だと**考えています。」

沖田のまとめ

- ・会社にとって必要な人材を見分ける唯一のポイントは、「個人の能力」。当たり前のこととはいえ、社内の体制が整っていないとか前例がない等の理由で、ためらってしまっていることもあるかもしれません。能力を考慮することなく、性別等により雇用、登用を判断することは、結果的に有用な人材を自ら手放して、会社の将来性を狭めてしまうことにつながるのではないのでしょうか。
- ・人材確保のため「休みが取れる体制を整えるべし」との考えは、建設業の経営者からも寄せられていた視点です。給料との兼ね合い等、越えるべきハードルもあるとは思いますが、産業の垣根を越えた共通項として心に留めておく必要があるようです。



聞き手 「建築士を目指したきっかけを教えてください。」

藤原 「**高校 3 年生のときに自宅を建て替え、そのときの設計士が女性でした。**その方との会話を通して設計に興味を持ち、雑誌などをよく見るようになり、『こんな家に住みたい』から『こんな家を設計したいな』という思いに変わってきました。」

聞き手 「会社内では『性別は関係ない』と聞きましたが、現場で差別的な言動を受けたことはありませんか？」

藤原 「何年も前ですが一度だけ、手直しをお願いしたとき、『女のくせに』と言われたことがありますが、別の職人さんがたしなめてくれました。最近では、そんな発言を受けることはありません。」

聞き手 「今後この仕事でやってみたいことはありますか？」

藤原 「**お客様の様々なニーズに応じて設計することがとても楽しいです。**女性ならではの視点で気づけることもあると思うので、地に足を付けて、小さな仕事でも着実に取り組んでいきたいです。」

沖田のまとめ



職場も自由な雰囲気です、藤原さんのコメントどおり「仕事を楽しんでいける」印象を強く受けました。充実した休暇制度が個々のモチベーションアップとなり、すべての社員が生き生きと仕事ができる職場環境の創出に役立っているようです。

技士会女性会員と県女性技師との意見交換会

性別を問わず誰もが働くことができ、活躍できる建設業界を目指して、県内の業界で働く女性技術者同士が交流を深め、建設産業の魅力や課題、働きやすい職場環境の実現に向けた取組について意見交換を行いました。

- 期 日** 令和2年10月30日(金)
- 場 所** 《意見交換》鳥取県中部総合事務所
※現場見学 国道313号(倉吉関金道路)橋梁上部工事(倉吉市内)
- 参加者** 一般社団法人鳥取県土木施工管理技士会女性会員、
鳥取県女性土木技師 計約20名
- 主 催** 一般社団法人鳥取県土木施工管理技士会

主な意見

職場環境等、もう少し変えたほうが良いと感じる点など

- ・最初は男性が多くてとつきにくかったが、徐々に話しかけてもらったりして働きやすくなった。
- ・会社のバックアップ体制により、仕事と育児との両立ができた。会社と家族の理解が大切。
- ・そのときどきの人間関係によるところも大きい。
- ・20年前に声をかけてもらってこの業界に入ったが、当時は子育てしながらの仕事は大変だった。10年たって仕事を極める楽しみも覚えたり、現在では働きやすくなっている。



業界の魅力向上に向けた取組について

- ・男性の偏見が、女性を働きにくくさせている。男性の意識を変える講習会等が必要だと思っている。
- ・本人の関心、興味による。当人が「(建設業の仕事を)やりたい」という気持ちがあれば、困難があってもやっていくものだ。
- ・小さな会社で、若い作業員が来てくれない、来ても長く続かないのは、大きな課題。子どもに建設業の魅力を伝えられない。



女性活躍推進セミナー

誰もが働きやすい建設産業とするための方策について意見交換をしました。

- 期 日** 令和元年8月28日(水)
- 場 所** 鳥取県庁
- 参加者** 建設業経営者、女性技術(技能)者、県職員(女性土木技師)等
- 主 催** 鳥取県、とっとり建設☆女星ネットワーク

講演

演題 「女性ももっと活躍できる建設業界とは？」

講師 有限会社ゼムケンサービス代表取締役 籠田 淳子氏

講演のポイント

- ・個人が短所を隠そうとするあまり、チームワークが取れない。大切なのは、苦手なこと、経験がないこと等の弱みを恐れず引き出していくこと。
- ・組織の中で個々の違いを認めて、異なる常識を持つ多様な人たちが影響し合い、組織として相乗効果で新しい創造が生まれる。お互いに責め合うのではなく、一つのゴールに向かう映画監督のイメージが重要。
- ・生産性向上の部分で、イノベーションは極めて重要。常識だけではなく、「こんなことをやってみよう」と、女性や20代の若者の話を聞いてワイワイガヤガヤしてほしい。新しいことは、こうして生まれる。



ワークショップ

「建設産業で女性が働き続けることができますか？」

主な意見

- ・災害現場等で、ICTやドローン等の新技術を駆使すれば、女性も(仕事を)続けていくことができるのではないか。
- ・子どもが小さいとき、「熱出したので迎えにきて」というケースはよくある。1人で現場をやっているときは非常に難しい問題になる。1つのポジションを2人で仕事をして、それでまかなえるような仕組みを会社の中につくるしかない。
- ・女性ということで逆に気づかいをされる。もっと平等に扱ってほしい。



沖田のコメント

今年度県庁に就職して、新しい発想を組織の中で役立てたいと意気込んでいましたが、職場の常識にやや囚われ始めている自分も感じています。組織の中で多様な考え方を受け入れて仕事を創造することは、自分自身も働きやすくなる職場環境の改善にもつながる第一歩だと思います。



とっとり建設☆女星ネットワーク

会長 井中 玉枝氏 構成人数 約40名
設立：平成31年4月23日



●設立の経緯と目的

県内建設産業で働く女性を中心となり、柔軟な発想と感覚で業界の魅力を発信し、次代を担う人材の地域定着を図り、建設産業の活性化や地域社会の発展に貢献する活動に取り組む。

●活動実績

- ・働きやすい職場づくりに向けた意見交換会や勉強会を実施し、業界内の連携を強化。
- ・広域ネットワークを視野に入れ、県外の建設業女性グループと交流。
- ・地域の児童クラブや図書館で「けんせつ絵本のおはなし会」や、ラジコン重機を実際に操作してゲームをする「ワークショップ」などを開催し、子どもたちに建設業の魅力を発信。
- ・令和新时代創造県民運動活動表彰最優秀賞を受賞（令和元年度）。



●ネットワーク会員募集中

わたしたちは「楽しみながら」「参加できるときに」を大切にしています。一緒に建設産業の魅力を発信してみませんか。



NPOツナガルドボク



●設立の経緯と目的

地方土木業界の底上げと若者が挑戦できる心の拠り所として、2018年12月、鳥取大学を拠点に発足。企業と学生の日常的な交流を創出し、学生の就職活動に向けた様々な挑戦を促進。



●活動実績

・学生コンサルタント事業

学生目線で悩みや要望などの課題を解決するための提案や企業と学生のコラボイベント等を企画。

・CIM学習

企業との「BIM・CIM^{*1}大会」を行うなど、BIM・CIMの学生への普及を促進。学生がトレーニングテキストを作成し、初心者でも気軽にできる環境づくりを行う。

・プログラミング学習

学習サイトや専門書などを使ったPython(パイソン)^{**2}の勉強会を開催。インフラデータコンテストに挑戦。



※1 BIM・CIM…計画・調査・設計段階から3次元モデルを導入することにより、その後の施工維持管理においても関係者間の情報共有を容易にし、建設生産・管理システムを効率化する。

※2 Python…プログラミング言語の一つ。文法が平易でプログラミング初心者でも扱いやすい。

●Webサイト(ツナドボ)

<https://tunadobo-c.com/>



しまね建設産業イメージアップ女子会

代表者 川井香織氏 構成人数 27名(R2.10.20現在)
設立：平成26年発足

隣の島根県でも、建設業の魅力発信や入職促進に向け、鳥取県の一步先を進む取組を行っており、本県でもこれらの活動を参考にして施策の立案等に役立てています。

●設立の経緯と目的等

- ・メンバー同士の交流を深めながら、建設業に関する意見やアイデアを出し合い、業界のイメージアップ活動、建設業を志す女性・学生へのアドバイス等を行う。
- ・建設産業及び関連機関で働く女性技術者を中心として構成されている。

●活動実績

- ・イメージアップカレンダーの制作
- ・県内外の就職イベントへの参加
- ・しまね建設女子図鑑の発行
- ・女性技術者交流会の開催
- ・現場見学会の開催
- ・小学生への出前講座、親子DIY講座 など



●Webページ(しまね建設産業イメージアップ女子会)

<https://www.facebook.com/IUJOSHIKAI/>



Chapter 04 公的支援制度等の紹介



国の支援事業

□ 両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)

女性活躍推進法に沿って、一般事業主行動計画の策定・公表等を行った上で、行動計画に盛り込んだ取組内容を実施し、数値目標を達成した中小企業事業主に助成金を支給します。

Webサイト https://jsite.mhlw.go.jp/tottori-roudoukyoku/newpage_00160.html

県の支援事業①

□ 女性活躍職場づくり助成金

輝く女性活躍パワーアップ企業(参考:P18)が行う女性活躍の取組に係る経費の一部を助成します。

Webサイト <https://www.pref.tottori.lg.jp/241781.htm>

□ イクメン・ケアメンセミナー支援事業

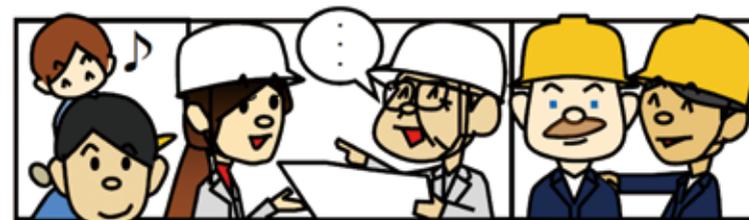
男女共同参画を支える主体となる子育て世代の有職男性層に対して、家庭での協働の具体的なイメージを持ってもらい、職場での男性の家庭進出の機運の醸成を図るため、県内企業等が開催する社内研修へ講師を派遣します。

Webサイト <https://www.pref.tottori.lg.jp/254644.htm>

□ 企業のファミリーサポート休暇等取得促進奨励金

男性労働者に育児参加休暇、育児休業、介護休暇、介護休業、短時間勤務を取得させた事業主、男女問わず労働者に不妊治療(プレ・マタニティ医療)休暇を取得させた事業主に対して奨励金を支給します。

Webサイト <https://www.pref.tottori.lg.jp/272974.htm>



県の支援事業②



● 建設産業担い手育成支援事業

補助金の名称	概要
インターンシップ 研修受入 企業支援事業	<p>高校生の「実習、体験学習」や「学外実習」を受け入れた建設関係企業へ受入に伴う経費の一部を支援します。</p> <p>※県が事前に受入可能企業を照会し、各高校に情報提供します。</p>
鳥取県建設業 魅力発信事業	<p>建設業の魅力発信や人材確保に意欲のある団体等の行う取組に対して経費の一部を支援します。</p> <p>(取組の例) 出前講座、若者や女性に興味・関心を持ってもらうためのイベントやシンポジウムの開催等</p>
鳥取県建設 労働者等 スキルアップ事業	<p>事業者にも所属する建設労働者が、1級又は2級土木施工管理技士資格を取得するために民間研修を受講する際、その受講料の一部を支援します。</p>
鳥取県建設労働者 スキルアップ研修 フォロー事業	<p>事業者にも所属する建設労働者が、1級又は2級土木施工管理技士資格を取得するために県が実施する研修を受講する際、その研修期間中、受講者の業務をフォローする方の人件費の一部を支援します。</p>

問合せ先

県庁県土総務課 (☎0857-26-7347・7454)
<https://www.pref.tottori.lg.jp/247327.htm>

沖田のコメント

インターンシップは、工業系高校以外にも県から受入企業の情報提供を行っています。
 幅広く人材確保できる可能性があり、企業PRとともに雇用のミスマッチの防止にもつながる有効な手法でオススメです。
 この他にも「もっとこんな支援があれば」等、ご要望があればお気軽にご相談ください。



誰もが働きやすい職場づくりを促進する制度

鳥取県

鳥取県男女共同参画推進企業認定制度

県内企業における男女共同参画の普及推進を図るため、仕事と家庭の両立に配慮し、誰もが働きやすい職場環境づくりを積極的に進める企業を認定しています。

認定のメリット

県ホームページ等で企業の取組等を紹介、認定ロゴマークを名刺等で使用可能、就業規則の整備支援等

<https://www.pref.tottori.lg.jp/58198.htm>



輝く女性活躍パワーアップ企業登録制度

女性活躍のための自主宣言、行動計画を策定し、人材育成や環境整備に取り組む企業を、「輝く女性活躍パワーアップ企業」として登録し、公表しています。

登録のメリット

女性の就労支援や育児等と仕事の両立を支援するための職場環境づくりを支援する補助制度（参考：P16）が活用できます。

<https://www.pref.tottori.lg.jp/241781.htm>

厚生労働省

えるぼし認定、プラチナえるぼし認定

女性活躍に関する数値目標と取組を盛り込んだ行動計画を策定、届出し、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業については、申請により厚生労働大臣の認定を受けることができます。

認定のメリット

国の公共調達における加点評価、厚生労働大臣が定める認定マークを企業活動の中で使用することができます。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>



国土交通省

建設産業における女性の定着促進に向けた取組について

https://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo_const_tk1_000088.html

女性の定着促進に向けた建設産業行動計画

<https://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/content/001323991.pdf>

建設産業における女性の定着促進に向けて「働きつづけられるための環境整備」を中心に官民一体となって取り組んでいます。

建設女子を応援する“おうちクラブ”

<http://ouchi-club.com/>

国土交通省とよしもとクリエイティブ・エージェンシーが“建設業界における女性活躍推進施策”をさらに盛り上げるキャンペーンを実施しています。

建設産業人材確保・育成推進協議会

建設現場へGo

<http://genba-go.jp/>

建設産業を知るときはこちらへ。女性活躍応援ケースブック、地域ネットワーク事例集等にアクセスできる総合ポータルサイト。



| 沖田のコメント |

初めての冊子づくりで戸惑うことも多く、「生みの苦しみ」の連続でしたが、少しずつ形になる過程も楽しみながら、製本できたときのやりきった感と相まって「やってよかった」と心の底から思いました。業界の人材確保も多難な道のりだと感じていますが、私も知恵を出し、汗をかいて皆さんの取組を支援し、近い将来、関係者の皆さんとともに達成感を共有できるようがんばります。



発行者 | 鳥取県県土整備部県土総務課

発行年月 | 令和3年2月

イラスト | 今井 健元

デザイン | 日ノ丸印刷株式会社



新・とっとり
建設業
事例集

