



建設業界の女性活躍推進活動が本格的にスタートして10年が経過した。その来し方を振り返るために、土木や建築の現場に立つ若きけんせつ小町、そして日々ともに臨場する男性職員たちの声を集めた。今回お話を聞かせてくれた彼女たちはいわば小町ネイティブ、この10年の取組みを映す鏡といえる。その同志たちの言葉にも多くの気づきがあった。

現場で働く職員、技能者の汗のかき方に男女の差があるわけではない。職場の環境整備に向けて「女性ならではの感性を持って」という修辞ももはや通用しなくなっている。女性を含めたすべての業界人の理想的な働き方を希求する活動は「ちやく、ちやく」と歩みを前へ進めている。一方で長期的な視野に立つと更に深いテーマも見えてくる。「まだまだ」の分野があることも確かだろう。この10年間の歩みを顧みながら次のステージへの道程を探る。

特集

けんせつ小町の 建設業界の女性活躍推進は どこまで進んでいるか 10年

2014

2014年8月に登録第1号となった「チームなでしこ外環田尻」のメンバー



●現場環境を改善するためのマニュアルの策定

※女性技術者・技能者を5年以内に倍増。直近では女性技術者1万名、女性技能者9万名

●なでしこ工事チームの登録を開始

●女性の更なる活躍を目指した4つの行動計画を策定

- ①女性技能労働者活用方策
- ②女性技能労働者活用のためのアクションプラン
- ③「もっと女性が活躍できる建設業を目指して一日建連の決意」
- ④「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」

「もっと女性が活躍できる建設業へ向けた国土交通省と建設業5団体の会談」にて

本誌では「けんせつ小町」という愛称が公表される以前の2014年9月号で「ACeWOMAN」と銘打った特集を企画し、現場で働く女性たちのリアルな声を紹介した。以来、他業界のオピニオンリーダーを招いたパネルディスカッションや小町が参集する対談などを実施、多様な施策を通して小町たちの活動をサポートしてきた

●「ACe 建設業界」にて、初の特集を掲載



2015

●「けんせつ小町」の名称ロゴマークを披露



建設業で活躍する女性技術者・技能者の愛称を募集し、「けんせつ小町」と決定。ヘルメットをオレンジ系の花びらに見立て、建設業で明るく活き活きと活躍する女性を表現

5枚の花びらは、建設業の重要なファクターである
Q(品質)
C(費用)
D(工期)
S(安全)
E(環境)
にちなんでいる

働きやすい設備や制度の改善、技術者や技能者のリアルな声などを掲載



●「もっと女性が活躍できる建設業を目指して」リーフレットを作成

●「けんせつ小町委員会」発足

●「けんせつ小町」が働きやすい現場環境整備マニュアルとチェックリストを公開



●夏休み企画「Girls+SITE」と題し、「けんせつ小町活躍現場見学会2015」を開催(全国14現場)



女子小中学生372名が参加した



日建連の活動 けんせつ小町 一〇年の歩み

「男の世界」からの脱却

建設業界における女性活躍推進の具体的な方向が示されたのは、二〇一四年に日建連が策定した三つの行動計画、すなわち「女性技能労働者活用方策」「女性技能労働者活用のためのアクションプラン」「もっと女性が活躍できる建設業を目指して一日建連の決意」そして国土交通省及び業界五団体が共同で策定した「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」だ。

それぞれの行動計画の背景にあるのは少子高齢化、人口減少社会を迎えたことが明白になるなか、活力ある経済社会を維持するための労働力の強化だ。これは建設業界に限ったことではなく、あらゆる産業を横断する共通の課題として捉えられた。なかでも建設業界は特殊な事情を抱えている。「現場は男の世

界」という共通認識だ。男性中心の生産方式、労働環境を根本から見直し、女性が持てる力を存分に発揮できる業界の風土を再構築する。それが明文化された行動計画に共通して反映された理念だった。

「日建連の決意」に掲げられたのは四つの旗印。「技術系女性社員の比率を五年間で倍増、一〇年間で一〇%程度に引き上げる」「女性管理職を五年で倍増、一〇年で三倍程度」「現場環境を改善するためのマニュアルの策定」「なでしこ工事チーム」の登録を促進し、その活躍をホームページで紹介する」というものだった。決意表明には「今すぐに始められることから取り組みたい」と記されている。その「すぐに始められること」は枚挙にいとまがなかった。日建連は逐次多様な施策に果敢に着手した。

「なでしこ」たちの挑戦

当時も、多くなかったものの既に現場で活躍している女性はいた。二〇一四年に始まった「なでしこ工事チーム」は、現場において中核的

たちの声が徐々に高まっていった。

「けんせつ小町」始動

二〇一五年一月、日建連は建設業界で働くすべての女性の愛称を「けんせつ小町」と呼称することを決め、五つのヘルメットを花びらに見立てたロゴマークとあわせて発表した。技術者、技能者、更には設計者、研究者、営業担当者にいたるまで、すべての意欲ある女性の躍進に向け意識改革を促す施策だった。五枚の花びらは建設業の重要な要素であるQ(品質)、C(費用)、D(工期)、S(安全)、E(環境)にちなんでいる。

に施工を担う女性たちをチームとして日建連に登録し、その活躍ぶりを広く知らしめようとする取組みだ。チームは女性技術者と女性技能者それぞれ一名以上で構成することが前提。元請下請の垣根を越えて現場をともにする女性たちがその活躍をアピールする活動の嚆矢となった。

同年四月には労働委員会内の女性活躍推進を検討する専門部会が独立して、けんせつ小町委員会が発足。組織的に女性活躍を推進する体制を整えた。これに先立って三月に公表された「再生と進化に向けて」建設業の長期ビジョン」においても「女性の活躍に向けて」は多くのページを割いてその決意を新たにしている。女性が快適に働けるための職場環境の改善には、一定のコス

トがかかることを自覚し、出産、子育てといったライフイベントに対応する制度の充実を含め、意識改革と思い切った取組みが欠かせないと宣言した。そして「多年なじんだ流儀が通用しなくなることを理解し、覚悟しなければならぬ」と謳っている。その覚悟を現実に導く基幹的な枠組みの一つが今に続くけんせつ小町活動と言える。

ネットを駆使したPR活動

けんせつ小町の活動はスタート当初から多岐にわたった。

アンケートやヒアリングの結果、見えてきた問題はやはりトイレや更衣室といった衛生面、施設面の不備が大半を占めた。日建連は女性に配慮した環境整備の指針となる「けんせつ小町」が働きやすい現場環境整備マニュアルを策定し、二〇一五年四月に公表。現場の規模、立地などの条件に鑑み、元請企業として最低限クリアするべきこと（MUST）と、更に充実させるべき最終形（BEST）に分けて実施策を示した。例えばトイレ。「女性

な情報コンテンツを公開している。より快適な現場環境を整えるための「ちょっとした裏技(Tips)」をサクッとつまめるお菓子(Chips)のように紹介する事例集「けんせつこまちっぷす」も初めて取り組む担当者には好評だ。時間や場所に捉われないこと、気軽に情報に触れることができるネットの活用は、今後にも拡大していくことになるだろう。

すべての業界人の働きやすさを目指す

現在、けんせつ小町の活動は二〇一九年十一月に策定した「けんせつ小町活躍推進計画」に準拠して、そのフィールドを更に拡げている。計画では「定着」「活躍」「入職」の三テーマを掲げて、女性のみならず誰もが「働きやすい」「働き続けたい」と思える建設業界の理想形をコンセプトとしている。けんせつ小町が業界から離れることのないように「働き続けられる環境づくり」を推進し、「柔軟で多様な働き方の実現」によって活躍を後押しし、「建設業で働くことの支援」を

2016

5年にわたり開催した見学会は、男子も参加できるよう「けんせつ探検隊」と名前を変えて開催を続けている

●「なでしこ工事チーム」の名称を「けんせつ小町工事チーム」に改称



●第1回「けんせつ小町活躍推進表彰」を実施

現在は、双方向のコミュニケーションを目指し、「けんせつ小町サミット」に形を変えて活動を継続している



●「けんせつ小町活躍現場見学会2018」を開催

2018

2019

●けんせつ小町活躍推進計画(2020-2024)を策定



女性のみならず誰からも「働きやすい」「働き続けたい」と思われる建設業界を目指すことが計画のコンセプト



●「けんせつ小町」HPをリニューアル

2017

専用で施錠可能」はMUST、「女性用と男性用を明確にエリア分けし、更に入り口を分ける」をBESTとして具体的に示した。

また、日建連は二〇一五年の夏休み時期にあわせて「Girls+SITE」と題して、参加者をあえて女子小中学生に限定した現場見学会を開催した。当時のなでしこ工事チームの土木・建築の現場を中心に、全国一四カ所で三七二名の参加者を集めた。このイベントは好評を博し、以降、形は変わり「けんせつ探検隊」として継続している。

また、なでしこ工事チームを「けんせつ小町工事チーム」に改称、各登録チームの活動をウェブサイトやYouTubeの「けんせつ小町チャンネル」で紹介している。二〇二二年からはオンラインイベント「けんせつ小町サミット」を開催し、けんせつ小町工事チーム同士の交流を強化。登録チーム数は今年四月現在で累計七一〇チームに達している。

また、けんせつ小町が参加するフォーラムやオンライン現場見学会をネットで配信、SNSでは多彩

通して入職を促す。この三つの柱を有機的に連動させながら進めるとがけんせつ小町活動の軸になっている。

●新感覚事例集「けんせつこまちっぷす」ウェブサイトを開発



●けんせつ小町サミットを開催



働く環境をより良くするちょっとしたコツ・裏技(Tips)を紹介

全国のけんせつ小町工事チーム同士が交流できる場、活動を広くPRできる場としてオンラインイベントを開催



●けんせつ小町フォーラムを開催



外部講師による基調講演やけんせつ小町によるパネルディスカッション、参加者同士の交流会などを開催。2024年の参加者は約500名に上った



2020～

そして二〇二三年、けんせつ小町のリブランディングの一環として「ちやく、ちやく」というタグライン(ブランドメッセージ)を策定、公

表した。一〇年前と比べ、ダイバーシティや働き方改革の声は格段に大きくなっている。「ちやく、ちやく」にはそうした時代のすう勢に呼応して環境整備においても「女性のため」に固執するのではなく、建設業界に身を置くすべての人々を対象とした志向に進化しようとする想いが込められている。

一方で、いまだ女性の活躍を阻害する要因は完全に払拭されていない。やはり女性を基軸とした取組みの強化に対する期待もある。加速度的に進展してきた女性活躍推進に比して、ダイバーシティは今後を見据えた継続的な取組みが求められることにもなるだろう。そうした短期的、長期的な視野を両輪とする展開が今後のけんせつ小町の活動に求められる。

「働きやすさ」は「生きやすさ」に通底する。そもそも人々の「暮らしやすさ」を担ってきた建設業界である。その矜持と培った経験をもって、これまでの活動を、その先にあたる当たり前の、そしてすべての人に開かれた「働きやすさ」につなげていくことができるだろう。



工事区間は県をまたぎ広範囲なため、岐阜県側と長野県側の工事事務所に女性休憩室が完備されている

平林さんは就職活動時期に、建設業界が3Kのイメージを払拭しようとして力を入れていたことを思い返す。「漠然と3Kの印象があったのは事実ですが、建設業界は変わりつつある、女性も働きやすい環境が整えられているということ、業界を挙げて広報活動に力を注いでいたように思います。実際に業界のアピールどおり、衛生面や施設面で困ったことはありません」。平林さんは今回の取材を機に、同期のけんせつ小町たちにも他現場の状況を聞いてくれたという。整備が進む現場がある一方、全体で最適化がなされているとは言えないと言葉を続ける。「都市土木の現場だと、大きな現場事務所を確保することが難しいと聞きました。そのためトイレは男女共用で、更衣室もシャワーも未整備という現場も実際にはあるようです。狭いという物理的な条件があるので、やむを得ないこともあります。要望したくても現実的に難しい状況はあると思います」。

快適な環境づくりの状況は、現場ごとにケースバイケースだと梶原寛司所長がこう説明する。「都市部の現場だとトイレの設置が難しいという現場は、山間部だと改修が難しいという現場もあって、コスト面で課題がある。現場の状況を見ながら、考慮する必要があると感じています」。河野さんも現場ごとの配慮は重要だと感じている。「以前赴任していたシールド工事の現場には、シャワー室がありました。施工で薬品を使うこともあり、その薬液に万一触れてしまった際に緊急的に洗い流す施設は必須だったからです。この現場ではそこまで必要ありません。快適を目的とするだけでなく、現場の特徴を踏まえた整備がなされていることが重要だと思います」。



梶原 寛司 Hiroshi Kajihara
梶大林組 中央道中津川JV工事事務所 所長

トイレの整備については、国も二〇一六年から土木現場での「快適トイレ」の導入支援を始めています。国土交通省は快適トイレの標準仕様や付属品を具体的に示し、これを満たす設備について導入費用を積算上考慮するとしている。そうした発注者の理解、支援も現場にとって

現場監督（機電担当）

梶大林組 中央道中津川JV工事事務所
河野 いづみ Idumi Kawano



現場監督（土木担当）

梶大林組 中央道中津川JV工事事務所
平林 空 Sora Hirabayashi



現場と人を見極める眼力が小町の活躍をリードする

けんせつ小町工事チーム No.0675
(株)大林組 中央道リニューアルこまち

中央自動車道中津川IC-飯田IC間のリニューアルプロジェクトにて、床版取替工事が進む

現場ごとの働きやすさ

一九八二年に全線開通した中央自動車道は首都圏と中京圏を結び、その沿線も含めた圏域の産業、経済を支え続けてきた。現在、供用から四〇年以上を経て老朽化が顕著になったことから各所で大規模なリニューアルプロジェクトが展開されている。その一つ、岐阜県と長野県の県境、中津川ICと飯田IC間にある現場を訪ねた。この区間の床版、壁高欄の取替えなどの更新工事を担う(株)大林組に二名のけんせつ小町が従事している。二〇一九年入社の中津川JV工事チームの河野いづみさんと二〇二三年

入社の平林空さんだ。河野さんは機電部門、平林さんは土木部門に所属する。

最初に入職前の学生時代に抱いていた建設業のイメージを聞いてみた。お二人とも正直、きつい・汚い・危険「3K」のイメージがあったと明かすが、その憂慮は入社後すぐに払拭されたと言った。女性専用トイレや休憩室など設備面の配慮が行き届いていて、就労環境に問題はありませんでした。入社当時に流行り出した空調服もすぐに支給されましたし、基本的に週休二日も徹底されていて、学生時代に持っていたイメージとはだいぶ違うなと感じています」と河野さんは話す。

大きいと梶原所長は話す。

自身の未来を

イメージできるか

現場の状況にもよるが、女性専用トイレをはじめ施設面の整備を第一に掲げていた一〇年前と比べその充実度は隔世の感がある。一方で、長期的な視野に立つと長く働き続けるために覚悟が必要だと感じている面もあるようだ。結婚や出産、子育てというライフイベントに対して会社は制度面で手厚いサポート体制を敷いているが、身近なケーススタディが少ないことから自身の展望がしづらい現実はあるのかもしれない。河野さんはロールモデルの不在についてこう話す。「私が入社した際には、人数の少ない機電職という特殊性もあって女性の先輩は少なかった。結婚されている方もまだいらつしやらなくて。ライフイベントを迎えた際には、現場から離れて内勤に異動して育休制度も活用できるきめ細かい配慮がなされていますから不安感はありませんし、長く働き続けたいと思っています」

しているように感じることがあります。その意識を変えていく必要があるのではないのでしょうか」。その常識、仕事に対する価値観が長く受け継がれてきた業界だ。それでもその「当たり前」を変えていく。それがけんせつ小町のみならず、業界人の働きやすさを加速させる要にな



す。でも、個人的にイメージしづらいということは感じています」。平林さんもこう本音を話す。「出産の際には少なくとも半年ぐらいはお休みをいただくことになりました。その間に自分のキャリアが途絶えてしまうという不安感があります。これは本当にどうしようもないことなんですけれど、そのブランクを埋めることができるか。最大限の努力はしますが、現場に負荷をかけてしまうことも事実ですし、そうした課題感には皆さんあると思います」。制度の充実を超えた個人的な不安感を払

る。平林さんは、技能者の方にやむを得ない事情で残業を依頼する時に感じることもあると言います。「私がお願いすると丸く収めてくださることがあるんです。若いからでしょうか。いかと。もしかしたら小町だからという感覚も背景にあるのかもしれない」

拭できるか。大林組は業界の先陣を切って女性活躍推進をリードしてきた。いち早く女性現場監督を輩出し、注目を集めた経緯もある。その実績を拡大し、常識として根付かせていくことが課題になる。その指針となる数多くのロールモデルの登場を建設業界は待望している。

「小町のために」と

「小町だけが」のはざま

建設業界で働く男性の意識も変わりつつある。少なくともこの現場で女性が働きやすい環境をつくるうとする意欲は強い。しかし、その意識が的を射ているのか。業務では「女性だから」と意識したことは一度もないが、と前置きしつつ天野寿宣工事長は「かつて快適トイレを備えた車両を作業場所に導入したことがありました。現場で作業する女性に使ってもらおうと考えて。ところが実際に使われることは少なかった。女性たちからの反応は『私たちがのためにわざわざ整備してくれたものの、私たちが快適な設備を使うことは申し訳ない』というもの

ません。まあ結果として現場に貢献できるのであれば今のところそれもアリかな」と言いつつ屈託なく笑った。

「ちやく、ちやく」に

寄せる期待

「日建連はこれからの女性活躍推進に向けた姿勢と想いを「ちやく、ちやく」というフレーズに込めた。河野さんは「女性に限定せず環境を整えようとする取組みに共感します。全体的に働きかければ、男女問わず自ずと働きやすい現場になるはずですから」と期待を寄せる。

今後の取組みの方向性について天野工事長はこう話す。「当社のリクルート活動にかかわって学生と話をする機会が増えました。やはり建設業を目指す女性は圧倒的に少数派です。女性活躍推進と並行して建設業の魅力を男女問わず学生を含めた次世代を担う若手に伝えていくことの必要性を感じています。そのための協力は惜しみません」。

制度、施設整備は急速に進み、事

でした。女性が本当に望んでいることと我々男性の発想に乖離がある。そのギャップを埋める必要があると強く感じる出来事でした」と振り返る。

「小町のために」という想いが「小町だけが」という感情を喚起してしまう。そうした局面は少なくない。梶原所長も建設業界の男性の意識がまだ成熟していないと感じることがあると言います。「小町活動が始まった頃は私も三〇歳そこそこ、現場にも女性職員が増えつつある時期でしたが、施設面での充実度はまだまだ途上で、彼女たちも本当に苦労している様子だった。今はそうしたことはありませんが、男性の意識は旧態依然とした面があることは否定できません。土日社も当たり前、残業も当然だ」という感覚が潜在



大林組 中央道中津川JV工事事務所 工事長 天野 寿宣 Hironori Amano

例も着実に積み上げてきた。その成果を各現場でいかに実践するか。現場ごとの現実には照らして最適解を見出す。それは各現場の使命とも言える。現場を構成するのは人間だ。そのパーソナリティ、空気感を読み取り、施策に反映する必要がある。

インタビューを終えた後、梶原所長はこう語ってくれた。「取材とはいえ皆の率直な話を聞くことができると本当に良かった。これからどう取り組んでいくか。今までも増して真剣に考えていきたいと改めて感じました」。



現場や事務所内では多くのけんせつ小町が働く。長丁場の現場において職員、技能者、派遣社員といった枠を超えてその絆はとて強い





「当たり前」を超えた女性の働きやすさを追い求める

けんせつ小町工事チーム No.0712
青木あすなる建設(株) kk ET2

現場で耐火被覆工事を進める女性技能者とコミュニケーションをとる高柳さん。「やっぱり同性がいると心強いし安心できますね」

机上だけでは見えない
現場の面白さ

都心から約四〇〜六〇キロの圏域を環状に走る圏央道(首都圏中央連絡自動車道)。東名高速、中央道、東北道など放射状に延びる路線に加え、更に内側を環状に走る東京外かく環状道路と一体となって首都圏の広域的な幹線道路網を形成する物流の要だ。現在、その沿線では倉庫の新設が相次いでいる。青木あすなる建設(株)が担う埼玉県久喜市の物流施設の新築計画もその一つ。延床面積は三一、〇〇〇平方メートル、S造四階建ての施設は今年十二月の竣工を控えて施工が佳境を迎えていた。この現場に昨年登録されたけんせつ小町工事チーム「kk ET2」がある。登録ナンバーは七〇〇番台で、現時点で最も若いチームの一つだ。発足当初のメンバーは、施工管理者の同社社員、高柳瑛美さんとCADオペレーター、技能者の三名。所帯は小さいが、職種異なるメンバーのそれぞれの視野を生かした、女性が働きやすい環境整備を進めている。

二〇二三年入社の高柳さんは、入社後の研修を終えてからこの現場に配属された。小学生の頃に読んだ建設関係の書籍の面白さがきっかけとなって、この業界を目指したという。「小学六年生の頃にその本に出合っただけで面白そうだなと。きちんと勉強を始めたのは大学に進学してからでした」と話す。大学では建築の意匠設計の分野を修めた。「その頃は現場で働く自分の姿を思い描くことがちょっと難しかったです。正直なところ現場には設備的な面で不安もあって。それでも実際に配属されたこの現場はトイレも普



現場に従事する技能者の約半数は外国人。ここでもダイバーシティが進んでいる

通に男女別ですし、女性専用の休憩室も設けていただいています。イメージにギャップがありました」。現場での施設面に対するこれ以上の要望は今のところないと、その充実ぶりに満足している。「何よりも凶面だけではわからないことをリアルに知ることができてとても興味深い。初めて経験することばかりで不安はつきものですが、わからないことは職人さんたちに聞けばすぐに解決できる。最初は「いかつい」印象もありましたけれど、皆さん親しげに接してくれる方ばかりです」といつて相好を崩した。

働き方改革につなげる

取材にはけんせつ小町チームのメンバーではないが、本社の管理本部



青木あすなる建設(株)
管理本部人事統括部
働き方改革推進室

高木 綾乃 Ayano Takagi

に籍を置く高木綾乃さんにも同席していただいた。高柳さんとは同期の入社だ。やはり建築に興味を持っていた高木さんは、大学での専攻を会計学と建築学で迷っていた。迷った末に大学では会計学を専攻した。「私は高柳さんとは逆に現場志向も多少ありました。でも大学で学んだことを生かそうとゼネコンの会計分野を志望しました。その頃の業界のイメージはやはり男性主体の印象が強かったのですが、同期には意外と女性も多いように感じました」。二〇二三年度の女性新入社員採用は一八名で、従来から倍増。同社は積極的に女性の採用を進めている。高木さんは同期をはじめ年齢の近い女性社員との交流が深まることを願っている。

現場を取り仕切る小原徹所長はこう話す。「現場では二、三年前から施工管理者として女性が活躍し始めました。現場全体で女性を応援していかうとする体制、空気が自然と出来上がっていることを実感します。「応援」の端緒はやはり施設の整備だという。清潔で快適なトイレや更衣室など女性への設備

現場監督

青木あすなる建設(株)
(仮称)久喜市江面物流施設設計画新築工事

高柳 瑛美 Eimi Takayanagi



青木あすなる建設(株)
(仮称)久喜市江面物流施設設計画新築工事 所長

小原 徹 Toru Kohara

的な配慮は、結果的にその現場全体の働きやすさにつながる。そうした意識を持つことが男性や若手にとっても有効な手立てになるという。「所長として環境整備は計画段階から念頭に置くようになりまして。コストはかかりますがそれが常

ロールモデルを見つくる

入社二年目の高柳さんも女性職員の交流が更に深まることを望んでいる。この現場の女性職員は高柳さんだけだ。「先輩」と呼べる女性社員が身近にいないことはやはり寂



美装

中島建工(株)

長谷川紫音・橋本匠摩主任

作業服のサイズも種類も豊富になり、おしゃれに気を遣う技能者も多い。「現場でも好きなネイルができますよ」と長谷川さん



けでは、快適とは言えない施策もある。休憩室にしても男性が使う前提で展開しようとするが無理があります。とても難しい。もどかしさを感じることもあります」と言っ

墨出し職人の河口智奈美さんは一〇年以上キャリアがあるご主人から誘われてともに働くようになった。「建物のカタチを決める仕事だから絶対に手を抜けないと常々聞かされてきました。実際に携わるよ

しているからこそ怖いと感じてしまわうんです。少しでも興味があれば、恐れることなく女性にも挑戦してほしい。現場はしっかりと受け入れてくれます」と女性の進出に期待する。場内のクリーニングを担当する長谷川紫音さんもこう話す。「まれに小さい現場だとトイレが共同だったり、更衣室もなかったりすることもありますが、こちらの現場は女性にも配慮が行き届いているので、これ以上の要望はありません」とにかく仕事が楽しいと言う。「この仕事を始めて三年ほどになりますが、女性だから働きにくいと感じたことは、これまでありません。仕事の内容も給与も男女差は一切ありません」と朗らかに笑った。



心はどこかで設計や意匠の世界も経験したいと思っているところがありませんが、今はまだまだ現場で学ばなければならぬことがたくさんある。だからこの現場で頑張ってみよう」と。高柳さんはその佇まいからは想像が難しいが少林寺拳法の有段者だ。今後、その胆力をもって次のステップを見極め、歩みを進めていくに違いない。

出会うことができたロールモデルは大きな指針になる。働き方の手本となる存在が常に身近な存在としてあることがやはり理想だ。小原所長は、かつて現場をともした女性の現場監督のことを思い返す。入社七年目の職員。けんせつ小町としてもクローズアップされることが多く、まさに秀でたロールモデルと言える存在だったと言う。「結婚を機に退職してしまった。とても残念で

しい。それでも社内研修時に出会った女性職員の存在に勇気付けられたとこう思い返す。「現場で働きたら建築士の資格を取得して、設計部に異動された方がいらっしやいました。私が思い描いていたキャリアを実現している。カッコいいなと。心のどこかで設計や意匠の世界も



青木あすな建設(株) (仮称)久喜市江面物流施設 計画新築工事 副所長

森下 圭輔 Keisuke Morishita

した。今ほど産休や育休といった制度が確立されていなかったからかもしれません。やはり現場は残業や早朝出勤で無理をするシーンが多いという印象だったのかな」と言っ

「やらされている感」を超えて この現場のけんせつ小町チームは三名だが、クライマックスを迎えた場内には多くの女性技能者が働いている。森下圭輔副所長はそうした技能者も巻き込んだ活動がチーム登録をきっかけとして広がっていいばい」と考えている。「けんせつ小町の活動は『格好』から入ってもいいと思うんです。いきなり活動を始めようとしても何から手を付けて

「夫の仕事を見て建設に興味を持ち、一年半前にこの業界に飛び込みました。その頃からこの現場にいますが、何もなかったところからここまで出来上がったところを見ると、感動します」と智奈美さん

墨出し

(株)AONO

河口瞬也・河口智奈美



うという構想があります。徐々に事務系の女性管理職が増えてきていますが、現場の業務に寄り添った取り組みができるように、技術系の女性管理職も増えたらよいと思います。また、最近では外国籍の社員も増えてきています。多様な人材が多様な働き方ができる職場環境の整備を進めることが重要だと考えています」と若きけんせつ小町は意気込んでいる。

いいのかわからないでしょう。まずはチームをつくって、登録して、それをチームだけではなく職場の全員が活用できるようにする。「やらされている感」を感じることもなく自然に広げていく、そうした進め方もあると思います。まずは体裁を整え、活動を進める過程でマニュアルに依存するのではなく、試行錯誤しながら充実を図る。そのうえで留意しなければいけないのは男性の思い込みだと言う。「男性目線で見ただ