

建設産業を支える女性の懇談会報告

平成5年3月

〔 目 次 〕

はじめに	1
1. 建設産業の魅力のPR	2
2. 機会均等の推進	
(1) 意識の改革と制度の見直し	2
(2) 女性のライフサイクルに照らした就業条件の整備	3
3. 技術の開発・改良の推進	4
4. 現場環境、労働時間の改善	5
5. 産業構造改善の推進	6
6. 女性の連携の強化	7
建設産業を支える女性の懇談会委員名簿	9

（はじめに）

今後、生活大国の実現に向けて公共投資の拡大が図られるなど、建設産業は我が国の基幹産業としてますますその重要性を高めることが求められている。建設産業としては、こうした国民的要請に応え、環境との調和を図りつつ文化を創造していく、一層魅力ある産業として発展することが重要な課題となっている。そのためには、何よりも、意欲ある人々を建設業界が迎え入れることが必要である。

建設活動の担い手としては、これまでは主として男性を念頭に置く傾向にあった。事実、数字でみても男性の割合が大きくなっている。即ち、総務庁の労働力調査によれば、平成4年平均で建設業就業者619万人（事務職を含む）のうち女性の割合は約16%と、全産業平均の約4.1%と比べて、相当低い値を示している。また、平成3年に建設省で実施したアンケート調査（建設業における女性技術者・技能者の活用に関する実態調査）によると、女性従業員のうち技術系従業員の割合は9.2%、技能者の割合は3.6%と、女性の場合事務職が大半であるという結果になっている。

しかし、その推移に着目すると、近年着実に増加していることがわかる。労働力調査によれば、昭和55年における建設業の女性就業者率は約14%にすぎなかった。また、昨年の8月から9月にかけて、全国2000の建設業者を対象に実施した新卒者の採用に関する調査結果によると、新卒採用技術者に占める女性技術者の割合は平成元年度の4.6%から平成4年度には7.2%に、同じく新卒採用技能者に占める女性技能者の割合は平成元年度の1.2%から平成4年度には4.1%に増加している。

これらの状況を踏まえ、建設産業の人材対策を検討するため、昨年9月に中央建設業審議会に設置された人材専門委員会の中間とりまとめ（平成4年3月）では、建設活動において女性を積極的に位置づけるべきとの考え方を示した。また、建設産業の第2次構造改善推進プログラムでも、女性の能力発揮という観点を踏まえた現場環境改善を図ることとしている。女性のライフ・スタイル、生涯設計に適合した雇用・労働条件の在り方、女性が安心して能力を発揮できる現場環境の在り方等、女性の進出を促進するための方策を検討・実施していくことが緊急の課題となっていると言えよう。

こうした中、当「建設産業を支える女性の懇談会」では、建設産業への女性の本格的な進出に向けて講ずるべき施策の方向性を明らかにするため、建設関連分野に現に携わっている女性技能者・技術者・経営者、建設関連学科の学生、女性雇用に関する学識経験者等、様々な立場から建設産業の女性雇用に関して自由な意見交換を行った。そして、その結果を7つの柱から成る提案としてとりまとめるに至った。

私たちは、これらのメッセージが一人でも多くの人に届き、女性・男性一人ひとりが生き生きと仕事に打ち込める建設産業を実現することに、少しでも貢献できることを心から願うものである。

1. 建設産業の魅力のPR

住宅・社会資本整備をはじめとする経済社会の基盤づくりの中心的な担い手である建設産業は大きな魅力をもつ産業である。スケールの大きい構築物を造り上げる喜び、造ったものが目に見え、後世にまで残る充実感、チームワークの成果として皆で味わう完成の喜び、造り上げる過程での暖かい職場環境等は建設活動ならではの魅力と言えよう。重要なことは、これらの魅力は女性にとっても男性にとってもあてはまることである。当懇談会においても、これらの魅力を指摘する声が多くみられた。建設分野に従事する女性は、特に「建設」ということを意識しているわけではない。自分がおもしろいこと、やりたいことを選択した結果、それが建設分野であったと考えるべきである。

土木工学科に学ぶ女子学生の意見をみても、この学科を選んだ理由としては、「都市計画や公園・緑地に関心があった」、「新しい分野の勉強をしたかった」、「土木に憧れていた」等の前向きな理由が多くを占めている。また、大半の女子学生が、土木工学科に進学して良かったと考えており、また、卒業後にはコンサルティング等を含む建設関連分野に就職したいと考えている。

要は、建設産業の魅力に触れる機会、建設産業に興味を持つ機会をいかに持つことができるかである。事実、当懇談会でも家族が建設関連分野に従事しているメンバーが多く、建設産業に接する機会の多寡が建設産業への就業に大きく影響することが窺える。小さいころから建設産業に接する機会が多ければ多いほど、建設産業を志す女性も多くなると考えられるのである。

こうしたことから、次の対策を講ずることを提案する。

- ① 小さい頃から建設活動への理解を深めてもらう努力が重要である。このため、親子そろって現場に接することのできる現場見学会の実施や小学校、中学校の先生の理解を得るための教育機関との連携の強化を進めることが望まれる。
- ② 巾広い人々に建設活動の重要性を正しく理解してもらうため、官民を挙げて、建設活動の素晴らしさを訴えるPRに力をいれることが望まれる。

2. 機会均等の推進

(1) 意識の改革と制度の見直し

建設産業の第一線で活躍する姿に女性と男性の差異はない。事務を担当する女性はもとより、技能者、技術者など現場を支える女性も増加してきた。経営者として活躍している女性も多い。建設産業は特殊だから女性雇用が進まないという理屈は成り立たないのである。

しかし、現実には女性と男性で扱いが異なる点があることは否定できない。土木技術者女性の会が実施したアンケート調査の結果によれば、回答者の3分の1が現に採用にあた

って性別によるコース分け等男性技術者との差を感じている。また、仕事内容、教育訓練の機会、昇進の機会について男性との差を現在感じている人は4割以上に達している。さらに、周囲の人々との人間関係で難しいこと、差別を感じることもあると答えた人は6割弱に、家庭生活との両立の不安があるとの回答は8割に達している。具体的には、例えば、女性には転職はなじまないと頭から決めつけてコースの選択肢を狭めている、女性のための独身寮が整備されていないなどの問題点も指摘されている。

一方、現場などで女性だからということで特別に大事にしてもらうことも程度が過ぎれば、女性の側でもかえって気疲れすることも指摘されている。反対に、「私は女性だから……」という言葉をつけて仕事から逃れようとする女性がいることも事実である。女性、男性それぞれの意識に問題があると言えよう。

また、我が国の制度自体の吟味も必要である。例えば、現在の建設現場の寄宿舎に関する規定では、女性に関して全く言及されておらず、そもそも女性の利用を想定していないと思われる。

より重要なのは、女性を保護するための規定がかえって女性の活躍の場を狭めている面があると考えられることである。例えば、現在の労働基準法上の女子保護規定では、満18才以上の女子を、①1週6時間、1年150時間を超えて時間外または休日労働をさせること、②午後10時から午前5時までの間使用することをそれぞれ禁止している。しかし、現実には、女性が男性同様の時間外労働等を行わざるを得ない場合があることは否定できない。これについては、部下に指揮命令する立場にある人や一級建築士、研究員など特定の人を例外として適用除外にしているが、施工管理技士などは適用除外となっておらず、このことが女性技術者が男性と同等の仕事を行う制約となったり、女性のサービス残業を増加させる要因となっているとの指摘がある。

こうしたことから、次の対策を講ずることを提案する。

- ① 女性・男性お互いに対等な仕事のパートナーであるという共通認識を深めるため、女性・男性一人ひとりの意識改革に努めることが望まれる。
- ② 業務内容の実態を勘案しつつ、必要に応じ、時間外労働、休日労働、深夜労働に関する女子保護規定等の見直しを行うことが望まれる。

(2) 女性のライフサイクルに照らした 就業条件の整備

そもそも、ものづくりの現場には、技＝腕と経験＝知恵を身につけていれば、年齢や性別にかかわらず、いつでも、どこでも通用し、相応の収入を得られるという特質がある。すなわち、若年者であっても、一定の技能水準に達していれば、熟練者としての処遇を受けることを期待できる。また、一旦離職したとしても、技能水準を維持していれば、再就職の際、継続勤務者と比べて遜色のない条件で活躍できると考えられる。

建設産業が本来有するこうした性格が、いわゆる年功序列の世界が中心の他産業と大きく異なる点の一つである。そして、建設産業の大きな魅力の一つなのである。「就業し、結婚や出産などで一時期家庭に入るとしても、再び働く」という、多くの女性が望むライフサイクル（総理府「女性の就業に関する世論調査」、平成元年10月）に照らしてみても、卒業後速やかに技能を身につけて高収入を得ることができ、仮に育児で一旦離職したとしても、その後再就職する場合に相応の処遇を受けられることは極めて魅力的である。

事実、当懇談会においても、技能者では、給与面での女性・男性の格差はほとんどないこと、育児を終えての再就職先として建設産業を真剣に希望している女性が多いこと、等が指摘された。こうしたことから、建設産業が女性雇用を促進しようとするに当たり、この魅力は大きなメリットとして活用が可能と考えられる。さらには、機会均等を進めていくうえで、他産業よりも一歩先んじることのできる可能性を内在しているとも言えよう。

この点も踏まえ、生涯にわたり、女性が活躍できるような環境整備を行うことが必要であろう。育児休業制度の充実、託児施設の確保等育児と仕事を両立させるための措置や、再雇用制度の整備、復帰のための教育訓練等再就職ニーズへの対応のほか、長期的な観点からの教育機会の提供なども重要である。

こうしたことから、次の対策を講ずることを提案する。

- ① 技と経験さえあれば、性別や年齢にかかわらず活躍できるという建設産業の本来的なメリットを最大限に活用し、女性のライフサイクルに照らして、均等な処遇システム、育児と仕事を両立させるための措置、再雇用制度等を充実させることにより、女性と男性が同等に働ける「機会均等先進産業」を目指すことが望まれる。
- ② その一環として、経営のトップ自らが意識を改革し、現場部門や管理職、専門職に女性を積極的に登用することが望まれる。また、中間管理職が女性の育成に積極的に取り組むことが重要である。
- ③ 特に、仕事と育児の両立については、育児休業制度の実施などに努めるとともに、子供を安心して任せることのできる託児施設を用意することが望まれる。その際、企業内での託児施設の整備に限らず、職場近辺の託児所との連携等、様々な工夫を行うことが望まれる。
- ④ 就職時の基礎教育、生涯を見通した体系的な教育、再雇用時の教育等、女性の向上意欲に的確に応えた教育の機会を提供することが望まれる。

3. 技術の開発・改良の推進

最先端の技術を駆使して、ダムや橋梁の建設、長大トンネルの整備、超高層ビルの建築等を進めることはそれ自体、建設産業の大きな魅力である。そのみならず、新技術の導

入により、力仕事をはじめとするきつい作業、きびしい作業が軽減、解消されることは作業環境の大幅な改善となり、産業の魅力を増大させることになる。

こうした大がかりな技術の導入でなくとも、作業環境の改善は充分可能である。きめの細かい、低コストの技術上・工法上の工夫が大きな効果をもたらす場合もあろう。例えば、電気工事の分野では、腰回りの工具を1.5 kg軽くするという工夫を行っている。他産業でも工夫事例は多い。チェーンストア業界では食料品部門での重量物運搬について台車の使用を徹底し、売上増にも結びついている。タクシー運転手については、簡易に操作できるノークラッチ車や、深夜勤務に備えて、防犯ブザー、防犯ガラス等を整備した車両の導入を進めている。また、軌道運転手についても、力が不要なコントローラー付の車両を導入した。

労働基準法では、母性保護の観点から、女子は断続的な場合は30kg、継続的な場合は20 kg以上の重量物を扱ってはならないこととされており、これに照らすと、機械の小型化、ポータブル化、操作性の向上、道具や資材の軽量化等は女性雇用の推進に大きな効果があるものと考えられる。そして、これらの工夫は、女性のみならず、男性の作業環境をも改善することになることを忘れてはならない。これにより、女性、男性、高齢者、若年者すべての階層にとって、作業が容易になり、活躍の場が広がるのである。

こうしたことから、次の対策を講ずることを提案する。

- ① 現在の作業内容が厳しいからといって女性には無理だときめつけるべきではなく、工夫により限界を克服するよう努めることが望まれる。それにより、男性にとっても快適な作業環境が実現できるはずである。
- ② このため、官民を挙げて、新技術の開発・普及に努めることが望まれる。
- ③ 機械や資機材の軽量化、操作の平易化、作業内容の簡素化等、工法上のきめ細かな工夫も重要である。これらについて、女性の意見を汲み上げることも必要である。

4. 現場環境、労働時間の改善

建設生産活動は夏の暑さや冬の寒さの中での作業、汗や土にまみれての作業を伴うことは否定できない。しかし、これ自体は、ものを造り上げていく喜びに比べれば、とるに足りないマイナス要因である。問題は、むしろ、こうした作業の後、汗や汚れを落とし、さっぱりとした姿で現場を引き上げることができない点である。更衣室やシャワーを整備することにより、「スーツで現場に来てスーツで帰宅する」環境を整えることが望まれる。また、現場にお手洗いを必要数設置してほしいという声も大きい。最近導入が進んでいるリフレッシュカーも一つの対応方法であろう。

このほか、ユニフォームを整備すること、現場の仮囲いに美しい絵を描くことなど、現場のイメージアップの動向も注目される。

現場を離れての住まいの確保も重要な条件である。女性のための独身寮が設けられていないとの強い指摘もある。独身寮については、必ずしも新設する必要はない。既存の施設の改造やマンション等の借り上げによって対応している例も多く、実情に応じた工夫が求められる。

事実、募集活動成功事例をみると、福利厚生充実、寮・社宅の充実、ユニフォームの整備等が女性を含めた人材確保の成功のポイントとなっているのである。

また、女性、男性共通の課題として、労働時間の短縮を挙げることができる。工期に制約があり、また、天候の影響を受けやすい建設産業では、休日の確保が困難なのが現状である。労働省の「賃金労働時間制度等総合調査」の結果をみても、平成3年における何らかの形での週休2日制を導入している企業の割合は、建設産業の場合、61.1%と以前に比べると相当増加しているものの、調査産業平均の78.2%に比べると、まだ低い水準にある。当懇談会でも、土曜日、日曜日に出勤を余儀無くされ、子供と接する機会が減少する、建設産業の現場では労働時間の短縮が実現するには時間がかかりそうだ等の指摘もなされた。

こうしたことから、次の対策を講ずることを提案する。

- ① 現場環境、労働条件の改善に向け、企業は息の長い努力と工夫を積み重ねることが望まれる。
- ② 更衣室、お手洗い等の現場福利施設や寮の整備、仮設物の美化、ユニフォームや道具・機械類のデザインの工夫等を進めることが重要であり、その際女性のニーズ、視点を積極的に採り入れることが望まれる。
- ③ 従事者全体の観点から、労働時間の短縮、特に休日・休暇制度の充実に、緊急に取り組むことが望まれる。

5. 産業構造改善の推進

これまで、本報告書において、建設産業のPR、新技術の導入、現場環境の改善、休日・休暇の確保、教育の充実、寮の整備等、様々な提案を行った。ここで重要なことは、これらの対策の効果は女性のみが享受するのではなく、男性にも同様に及ぶということである。他の産業の先例では、むしろ女性だけを対象に講じた対策は失敗に終わるケースが多く、従事者全体を視野に入れた対策が成功するとの指摘もある。

平成3年度に建設省で実施した「建設業における女性技術者・技能者の活用調査」の結果を見ても、女性雇用の円滑化を図るための企業の取り組みとしては、「企業のイメージアップ」、「作業の機械化、合理化」、「福利施設の整備」、「技能者の直用化、月給制の導入」など、男性雇用の円滑化にも同等に寄与する事項が上位にランクされている。

つまり、女性の雇用を促進するために、建設産業の魅力の向上を目指す、そのために不

可欠な構造改善にも本気で取り組む、その結果、男性も含めた意欲ある人々の雇用促進が実現できる、最終的に建設産業が魅力溢れる産業として発展する、という女性雇用を契機とした好循環が生じることが大きく期待されるのである。

こうしたことから、次の対策を講ずることを提案する。

- ① 景気の状態に左右される女性雇用、表面的な女性雇用では不十分である。経営のトップも女性に一生活躍してもらうことを前提に、採用に際しては自分で直接面接するなど本格的な取り組みを行うことが望まれる。
- ② 作業環境・現場環境の改善、雇用・労働条件の改善等女性を大切にす対策は「人」を大切にす対策そのものである。これらは産業構造改善の努力なしには実現が困難であることから、構造改善に真剣に取り組む、女性が喜んで従事するような建設産業づくりを進めることが望まれる。

6. 女性の連携の強化

建設産業の分野では、男女雇用機会均等法の施行（昭和61年）以降、女性技術者、技能者の採用が相当に進みつつある。しかし、採用している、または近々に採用を考えている企業は未だ主流とは言えない。「平成5年度新卒者採用計画調査」（建設省）によると、女性技術者の採用をしている、または、具体的に考えている企業は約44%、女性技能者の採用をしている、または、具体的に考えている企業は約20%と、いずれも半数に達していない。しかし、すでに採用している企業では、現状程度を維持したい、採用を拡大したいとする意見が圧倒的である。（女性技術者については、約92%の企業が、女性技能者については、約96%の企業が、現状程度を維持したい、または採用を拡大したいと回答している。）これらのデータからも、建設分野では、女性雇用の流れが定着の兆しはあるものの、まだ本格的に活躍している女性はパイオニア的存在で、個々に試行錯誤を積み重ねているような初期の段階であることが窺える。

このような建設産業においては、これまでの男性中心の壁が厚いことは否定できない。当懇談会でも、社会の仕組みが男性中心に出来上がっていること、女性に対する理解が不足していること等、現状のシステムの中で女性が活躍することの難しさが数多く指摘された。

一方、まだ女性の活躍が初期の段階だからこそ顕在化していない問題もあろう。例えば、現在現場で活躍している女性技術者、技能者の多くは経験年数がまだ少ない若手であるが、これらの担い手が5年後、10年後に育児と仕事の両立、現場の移動に伴う転勤等、様々な問題に直面することが予想される。また、女性の数が順調に増加していった際に、これまでの社会システムでは中核に位置づけられていた男性との間で、摩擦が顕在化することも考えられる。将来、このような段階に立ち至った時にこそ、十分な支援が必要なのである。

こうした中、建設分野における女性の間で連携の動きが出てきた。建築現場で働く女性、建築に関心のある女性を対象とした「建築現場の女性ネットワーク」、北海道内の建設産業に携わる女性を対象とした「北海道の建設業に携わる女性の会」、土木技術者、土木関連業務に携わる女性そのほか趣旨に賛同する女性を対象とした「土木技術者女性の会」、土木系の学科に属する女子学生で構成される「全国土木系女子学生の会」などがその例である。これらの連携の輪が建設産業での女性の活躍を支えるものとなることが期待される。

こうしたことから、次の対策を講ずることを提案する。

- ① 女性雇用をめぐる問題が顕在化するのはいよいよこれからである。それを克服するためには女性の連携をさらに深め、一つ一つ課題を解決していくための粘り強い努力が必要と考えられることから、行政、業界ともにこれらの連携を支援し、女性の声をできるだけ汲み上げる努力を続けることが望まれる。
- ② それにより、建設産業を支える女性が広く女性進出の新たな領域を切り開く上で先導的な役割を果たし、そのこと自体が建設産業にとって大きなイメージアップとなることを強く期待する。

建設産業を支える女性の懇談会委員名簿

- (座長) 佐野陽子 慶応大学商学部教授
青山佳世 フリーアナウンサー
蘆尾雅美 (有) 原田左官工業所 ハラダサカンレディースチーフ
石川明美 (株) 関電工 ラインエンジェル
岩田喜美枝 労働省婦人局婦人政策課長
上田晴子 (財) 女性職業財団業務部長
大森真紀 立教大学経済学部教授
片岡京子 (株) 片岡コーキング取締役 北海道の建設業に携わる女性の会会長
勝谷桂子 (株) リクルートガテン事業部新橋営業所長
菊池静香 関東学院大学工学部土木工学科3年
小林雅子 日本建工(株) 職長
佐藤晶子 (株) 大林組阪南JV工事事務所 現場監督
佐々木満里子 国際建設(株) 社長
瀬尾美佐江 山崎建設(株) 重機オペレーター
寺本和子 日本道路公団技術部道路技術課調査役 土木技術者女性の会会長
松川淳子 (株) 生活構造研究所所長(社) 東京建築士会女性建築士委員会委員長
柳内光子 山一興産(株) 社長

(事務局) 建設省建設経済局

(財) 建設業振興基金