

女性活躍に向けた方針

老朽化するインフラ、気候変動による集中豪雨、そして近い将来必ず起こるといわれている超大型の地震による災害。そういった事に対応する為、建設業界の需要が近年益々増えてきています。しかし、建設業界では少子高齢化問題や建設業離れにより、建設業への入職者数が急激に減ってきています。

そんな中で2014年、政府が掲げる「女性が輝く社会」の政策の流れを受け、建設業界でも女性活躍に本格的に舵を切りました。国土交通省と建設5団体より発表された「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」や日本建設連合会の「けんせつ小町活躍推進計画」などの取組もこの年から始められました。

当社も、次世代への人材不足が大きな課題となっており、その課題解決の対策として、2022年度から女性活躍推進に本格的に取り組むこととしました。

建設業における「就業者中に占める女性比率」は1997年で16.4%、2013年で14.2%、2017年で19.4%と10%台後半で推移しています。全産業の比率は約45%なので、比較しても低い水準にあるといえます。

建設業において女性従業員の比率が増えないのは、女性を受け入れる為の働きやすい環境が整備されていなかったことも要因のひとつです。これらの課題を解決していかなければなりません。そのため、当社では、働き続けられるための環境整備に取り組みます。

【A：働き続けられるための環境整備活動方針】

1. 建設産業の女性定着に向けた意識改革の必要性 イクボス宣言の推進（社内広報などで宣言を見える化）
2. 働き方改革の取組の推進 施工時期の平準化の推進、適正な工期の設定
3. 「働きがい」と「働きやすさ」が両立できる環境の整備 柔軟な働き方（短時間勤務制、フレックスタイム制、テレワーク、ワークシェアリングなど）ができる環境整備
4. 働きやすい現場の労働環境の整備 工事の現場において快適トイレや更衣室などの導入促進

建設業の女性比率が低い原因として3k（きつい、汚い、危険）といったことの他に「重い資材を運ぶ仕事」というイメージもあります。しかし現実の業務は幅広く、腕力を要しない職種も数多くあります。建設業は、多くの業種において、意欲ある方が技術や技能を修得することによって、男女問わず活躍できる業界です。従来よりも新たな感性や洗練されたデザインセンスを要する現場や、生活者目線が活きる分野、会話力などのコミュニケーション能力を活かすことができる職種など、女性が力を発揮している場面もあります。

これまでの男性中心の業界風土の中で、偏った価値観で気づかずに見落としてしまいがちな部分を、とりこぼさず指摘や提案ができる人材は、現場では非常に重宝されます。共感力を活かした対応といったコミュニケーション力もそのひとつです。これらを活かし、当社では女性に選ばれる建設産業のリーディングカンパニーを目指し、次の取り組みを進めます。

【B:選ばれる企業になるための活動方針】

1. 建設産業の魅力、働きがいの発信などによるイメージ戦略 教育現場と連携した、学生とその保護者に対する建設産業の魅力のPR活動（現場見学会や出前講座の実施など）
2. 企業や業界団体の女性定着に関する理解の促進、女性定着に関する企業の好事例の情報発信
3. 女性が活躍している仕事例の紹介 女性が活躍している仕事例の事例を収集し、情報発信
4. 大阪市女性活躍推進リーディングカンパニーの認定取得に向けた取組を促進 アンケート調査を通じた認定取得に向けた取組の実態把握や、その結果を踏まえた実効性のある取組（説明会における認定取得に働きかけなど）を業界と連携して実施
5. 建設産業に関係する制度の整備など 建設業の現場における労働法制の影響などに関する整理（女性技能者の坑内労働など）

このように、弊社では女性社員が働きやすい仕組みをつくり、建設業界全体をさらに活性化させていきます。そして、さらに「女性活躍＝男性と同じ働き方」ではなく男性女性関係なく、男女ともにすべての従業員の働きやすい環境づくりを目指していきます

代表取締役社長 川口 直昭