

働く女性が語る

# PC業界の今日、 そしてこれから

今年1月、国土交通省は建設業界と共同で、建設産業のすべての女性たちが長く働き続けられる環境を整えていくための「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画」を策定しました。そこで今回は、子育てしながらPC業界で働く女性に集まっていただき、育児、家庭、仕事のバランスと難しさ、働きがい、喜び、幸せについて、これからの夢と共に語っていただきました。

## 上司の言葉で続けられた

**藤井** 現在、建設業界では働き方改革による生産性向上に向け、事業者の技術・技能確保や意識改革に取り組んでおり、女性の就業者が活躍できる環境整備も進んでいます。

今日、お集まりいただいた皆さんは、結婚・出産を経て、現在も活躍されています。結婚・出産で環境が変化することにどんな思いを抱かれたか、不安はありませんでしたか。

**田中** 私は定年退職まで勤めることが夢で、そのためには結婚と出産を何とかクリアしなければ、と思っていました。結婚後、お姑さんに子どもをみてもらって、今まで通りにフルタイムで働き、出張や残業もしていました。しかし当社の女性技術者で初めてだったので、つわりに誰も気づかず、前泊・後泊の秋田出張もありました。

あと、わりと遅くに結婚したのですが、本当はもっと早く結婚して若いうちに子どもを産みたかったです。ただその分、キャリアを十分に積めたので、後悔はありません。

昔は「もし県外に恋人がいて、結婚することになったらどうしますか」と聞かれた時、私は「相手は、まだいいません。地元で探します」と答えていました。今思えば、それくらいじゃないと仕事を続けていくのは難しい時

代だったように思います。

**岩崎** 結婚の時は何の不安もなく、辞めるといふ思いもなかったのですが、子どもができた時は「このあと私はどうやって働けるのだろうか」とつてすごく不安になりました。その当時は結構、残業をしていましたし、通勤に片道2時間かかっていたので、出産するとちよつと働けないな、とそれで「すみません、辞めさせてください」と当時の上司にいったことがありました。その時、「辞めないで、まずは育児休暇を取って。その間にどうやったら働けるか考えて、それを会社に相談してください。できることはやります」と上司にいつてもらったので、今、辞めないで済んでいます。あの時の上司の言葉は今も感謝しています。

**藤井** 私は、例えば出産と育児で1年くらい休んでもハンデイにはならないと思っているのですが、実際はいかがでしたか？

**岩崎** 職場復帰したその日の印象は、まるで昨日までいて、今日、帰ってきたくらいのもので、心配していたようなことは何もありませんでした。

**田中** 私も、前日までいたかのようには復帰した日からできました。ただ、休んでいる間は籠もりきりで辛い時もあり、私の育児休暇と入れ替わりで入社した新卒の女性がとても優秀で、私の戻る場所がなくなってしまう

うのではないかと、すごく不安になりました。でも復帰してから、その人いろいろな仕事を教えることができたり、焦る必要はありませんでした。

## 会社の働き方制度をフル活用

**藤井** 建設業も大きく変革してきましたが、意識も制度もまだまだです。そうした中で仕事と育児をやりくりされ、やって良かったという工夫を教えてください。

**ダワージャブ** 11月に子どもが産まれました。東京では年度途中の入園希望だともいっばいで待機児童になるから生後4カ月半で4月に保育園に預けました。最初の1年は6時間勤務にしました。出社は普段通りで、昼食をとって3時半で退社し、子どもを迎えに行っていました。今は8時間のフルタイム勤務に戻し、フレックスタイム制度を利用して朝30分早い出社と夕方30分早い退社をしています。夫の勤務先の定時は10時〜7時で、朝は夫が子どもを保育園に預け、夕方は私が迎えに行っています。

共働きだから家事も子育ても半分ずつにしています。だからストレスが溜まつたり不安に感じることもあまりありません。また1カ月前に申請すればいつでも6時間勤務に変更

できる制度があり、育児をしながらフルタイム勤務は難しいと感じたら短時間勤務に戻すことができます。その制度を知っているだけで安心感があり、仕事と家庭のバランスも余裕で取り組めます。

また子どもが熱を出して、急に休むこともありますので、そういう時でも仕事が止まらないよう、メールは必ず同僚たちへCCで同報送信しています。会社に行けない場合も電話でメール内容を確認できるので、休みを取りやすい環境になっています。

**藤井** 同僚に仕事の内容と進捗状況を共有してもらおうですね。

**ダワージャブ** メールの同報送信は復帰当初からいつでも休めるための工夫で、今でも続けています。子供が急に発熱した時は、上司や同僚に電話して休んでいます。

**坂本** 私は短時間勤務制度を利用して、業務も積算のためひとりです。もうひとりの担当者や突き合わせます。その期限には猶予があるので、できるだけ早く終わらせて、子どもに何かあった時に急に休んでも対応できるようにしています。家庭では夫が基本的に料理します。ミールキットという食材の宅配サービスが便利で、たまに利用しています。

**田中** カット済の野菜や肉、味付けタレ入りで調理だけで済むしね…。

**全員** あ！私も利用しています。

**坂本** 私は、料理が得意ではなく復帰後は毎日作っていたのですが、夫に「負担に感じるなら無理に作る必要はない」と言われ、購入することも多くなりました。「食事は母親が作るべき」という考えを強く持ちすぎたために自分自身を追い詰めていたのかなと感じます。夫と話し合って今では私が平日3回、残りは全部、夫にご飯を作ってもらっています。

**藤井** 田中さんのご主人のご両親とは同居ですか？

**田中** 私は同居を前提に結婚しまし

(株)ピーエス三菱  
東京土木支店土木技術部  
**ダワージャブ・ムンフツアツラルさん**

モンゴルから来日。PC 橋梁の設計業務に従事。  
◆勤務地：東京都  
◆入社年：2014年



▲ 保育園の夕涼み会でヨーヨーつり。

た。育児休暇が終わった後、子どもが保育園に上がるまでの丸2年間、全部お任せするくらい気持ちで、ほとんどお姑さんに見てもらいました。

## 引越はまず保育園探しから

**藤井** いろんな工夫をして仕事と育児を両立されていますが、住谷さんが苦労されていることは何ですか？

**住谷** 子どものことで時間を使わなければいけない点です。例えば東京で会議があると、山梨にいるので特急券の予約、移動時間の調整、子ども



(株)富士ピー・エス  
技術センター  
エンジニアリンググループ

## 岩崎 麻美さん

技術職で新たな事業分野開拓  
に向けた幅広い業務に従事。

- ◆勤務地：東京都
- ◆入社年：2006年



▲職場の懇親会に娘と参加。

の面倒を見る人の確保など全部やりくりしたのに、当日になって子どもが熱を出して。そのため会議に参加できず迷惑をかけてしまうのが一番の悩みです。これから始まる設計の会議なら「こういう点を気をつけましょう」と認識を共有することから仕事が始まるのですが、それができない。もちろん、メールや電話で密に連絡を取り合うのですが、皆さんに迷惑をかけることはよくあります。

**住谷** はい。それに本社と共有のサーバーを貸してもらって、セキュリティ設定も会社のほうでやっていただいています。会社と同じものが家にあるわけで、本当にありがたいと仕事をさせていただいています。

**岩崎** 私は日帰り出張などは、朝、保育園に送って迎えに行くまでの時間です。なので、出張の予定を全部私に合わせなければならず、一緒に行く方には申し訳なく感じます。また、迎えが夜8時と遅くなることもあり、しわ寄せは子どもにも及びます。皆に申し訳ないと思いつながら、心の置き

所にいつも苦労しています。

**住谷** うちが田舎だから、待機児童はなかったのですが、子どもが1歳の時は東京の保育園に預けていました。すると、何時間働いているかが点数評価され、週3で働いているお母さんよりも週5で働いているお母さんのほうが評価され、その得点の高いほうに入園許可が下りるのです。

**岩崎** 私は娘が3歳の時に引越して、都内の保育園へ転園したのですが、転園の場合は募集枠が少なく大変だと聞いていたので、募集人数が多くなる新設の保育園を探し、その近所の家を借りて引っ越しました。最近では保育園の数も増えて、枠は広がる傾向にあるのですが、それでも兄弟で別々の保育園というお母さんもいます。

**田中** そうすると2カ所へ送り迎えしないとイケない…。

**岩崎** あつちに送って、こつちに送つてとバラバラに。しかも会社までの経路と異なるので、通勤手当もつかない。なかなか厳しい状況です。

### 女性たちに育児休暇の 負い目を感じさせない職場に

かなと思います。しかし場所はないですし、保育士を集めるのも大変でしょう。また、東京の場合は通勤がとて負担になってきます。当社には既に導入されていますが、そういう人たちには在宅勤務やサテライトオフィスなど、自宅やその近くで働ける制度があれば働きやすいかと思えます。それから、負い目や引け目を女性に感じさせないようにすることです。妊娠を伝え、育児休暇を申請する時期にもよりますが、そのことで会社や同僚に迷惑をかけてしまったのではないかと感じずに済む職場であれば復帰しやすくなると思います。

**藤井** 坂本さんは現場経験がありませんよね。現場で働いて困ったことはありませんでしたか？

**坂本** 既に女性がいる現場が良いのではないかと配慮されて配属された先の宿泊施設が、そこで働く方々との共同利用設備でした。時間は分けられるのですが、風呂も一緒、洗面所も一緒、洗濯機も一緒、となって私はストレスが溜まってしまいました。そこで所長に相談したら、そのままこの現場でやる、支店で内勤をやる、別の現場に行く、という3つの選択肢が提示されました。

そこでの生活に限界を感じていたので、私はすぐに別の現場へ異動させてもらいました。実は現場で働く上での苦労、というが一番嫌だったのはトイレ

の衛生面でした。最近では快適トイレというものを設置しなければならなくなりましたが、し尿が下にそのまま溜まっていく簡易式トイレで、さらに当時は男性用・女性用が区別されていなかったたので最初の頃はトイレを我慢したり事務所まで車で帰らせてもらっていました。

**全員** ああ、わかります…(同感)。

**藤井** 私もトイレはきれいなほうが良いと思いますし、それは男女とも変わらないでしょう。安全と同様に衛生は職場環境の大事な要素です。今の職場環境はいかがでしょう？

**坂本** 会社には託児所や学童保育がないため、各自で探すしかありません。しかし最近では在宅勤務をはじめ、働き続ける上でありがたい制度がどんどん導入されてきています。私は親が近くにいるので協力してもらって、すぐ働きやすい。また担当業務も調整してもらって、もしもの時でも大丈夫です。今はとても働きやすい環境です。

**住谷** 私も、自宅でテレワークをさせていたと思います。これは会社でほぼ初めての試みだと思いますが、今、ちょうど私たち共働き世代の同期が管理職になって理解が深まっているところもあるのです。こうした制度を普及できる体制が整って、どんどん広がっていく良いなと思います。

**藤井** テレワークで困ることは何かありますか？

**住谷** コミュニケーションです。会社にいるとすぐに聞けることが、在宅勤務ではすぐには聞けない。このもどかしさを電話やメールで補っていく必要があります。あとは会社へは定期的に行き、なるべく、同僚と顔を合わせるようにしています。他には自分自身のモチベーションをいかに維持するかということも大事になってくるのかと思います。

### 将来の夢を堂々と発言できる業界

**藤井** 田中さんは将来、どういう働き方をしていきたいですか？

**田中** 私は人財開発グループの教育担当をしています。もともと設計業務をしていた時から新入社員に教えることが好きで、それで今の部署になりました。私はこのまま教育スキルを向上し、腰を据えてやっていきたい。一人ひとりの条件、つまり自分がどうやって働いていきたいか、しっかりと話し合っていて、意思疎通し、その上で会社にとって良く、本人にとっても最良の働き方が少しづつでもできるようになっていってほしい。私は仕事を通じてその橋渡しができるようになりたいと思っています。でもその一方で、もう一度、橋梁の設計をやっていききたいという思いも、

ずっと持ち続けています。

**藤井** そうすると長く働き続けていく上でPC業界に何を望みますか？

**田中** 働く女性たちを長い目で見てほしいのです。結婚、出産、育児によってセーブしなければいけない数年間は、社会人として働いていく約40年の中のほんの一部です。私はずいぶんいろいろな経験を積んでから結婚と出産をしたので、セーブをする前にいろんなことを身に付けることができて良かったのです。でもこれからの人たちはもっと若いうちに結婚してほしい。キャリアアッププランは当社も約

3年前から取り組んでいます。キャリアアップの方向性を自分で考えて上司と共有していく制度になっています。そこに将来の夢を真正面に書いて、それに応じて必要なスキルを身に付けていきたい、と堂々と発言できる空気になってほしい。

**岩崎** 今日、初めのほうで、子どもを産む時に不安があるといいました。少し上の世代の方は結婚する時に辞められていました。モデルになる方がなかなかおられなかったのです。なので、女性の採用が増えてきていて、子育てしながらのようにキャリア



(株)日本ピーエス  
管理本部人財開発グループ

田中 弓枝さん

設計経験を活かし、現在は若手社員教育、採用活動に従事。

- ◆ 勤務地：福井県
- ◆ 入社年：2000年



▲ 趣味のマラソン大会、息子は応援。



三井住友建設(株)  
土木本部土木工事管理部  
**坂本 由佳さん**

土木技術系総合職社員として  
全店の積算管理に従事。  
◆勤務地：岡山県(サテライト  
オフィス)  
◆入社年：2012年



▲ 家族旅行でのひとコマ。

アップしていけるか、自分が一つのモデルを示していけたらいいなと思います。今はできることをやっていく。そして子どもの手が離れた時に、思い切り働きたいと夢見ています。

**ダワージャパン** 今、各社とも子どもを産んで仕事を続ける技術職の女性はまだまだ少ないと思います。

だから業界として定期的にアンケートをとって、集まったいろんな人の意見の中から良い方法を見つけ、どんどん改善していければと。少しずつでも皆で力を合わせて、より働きやすい環境に変わっていけば良

いなど。また、男性でも育児休暇をもっと簡単に取れるようになれば女性の復帰率が上がると思います。

### 第一にやりたいことを見つけ

**藤井** 最後にこれからこの業界を目指す学生へコメントをお願いします。

**住谷** この業界は男女関係なく、垣根を作らず進んでいこうという意欲が見えます。ぜひ、一緒に働いて、垣根がないことを証明しましょう。

**田中** 私も学生の時から結婚、出産したらどうしようと、悩んできたのです

## データで見るPC建設業界

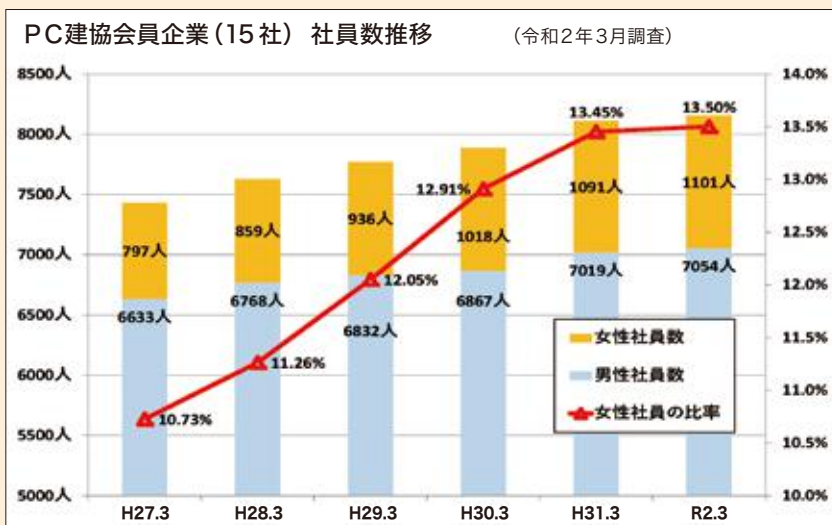
### 年々増える女性社員に向けての環境整備

平成26年の「女性活躍推進法」を受け、翌27年に官民共同で「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」が策定されました。目標は女性技術者・技能者の倍増で、女性が働きたくなる建設業に向けた改善活動が始まりました。

PC建設業界もこの計画に即し、教育現場との連携や快適トイレの設置をはじめ職場環境整備などに取り組みました。その結果、社員における女性の割合は緩やかながらも拡大基調となりました。

こうしたなか、今年1月に「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画」が再び官民共同で策定されました。今度の目標は、建設業を選んだ女性が働きやすさと働きがいを実感して長く働き続けられ

この実例や成果は官民による建設産業戦略的広報推進協議会のサイト「建設産業で働く女性がカッコイイ！」で知ることができます。



「建設産業で働く女性がカッコイイ！」

URL : [http://genba-go.jp/content\\_category/know/woman/](http://genba-go.jp/content_category/know/woman/)

