

◎話題(メンバーから出された課題など)

- 仕事について男女の差を感じないが、直属の上司の側面には差を感じることがある。直属の上司の側面はどうか。
- 現場では相談できる人が限られていて、どうにかしてほしいが、→ ちゃんと人間的関係の相談ができる人を見ておきたい必要。性格のほころびが大きい人はどこの世界でも同じ。女性には女性の悩み、男性が多い。
- 現場で身体的に辛いと感じる場面を感じて、→ 謝辞が得ず、不慣れがあり、自分でできることでPR。
- 現場に出るときに出席が重たいと不安。
- 女性の生の声を聞きたい。どういうサポートができるか(人事部門)

◎提言(今後の要望)

- ① 人材育成の観点から、自分かかると他の人(異性の人)にしか任せられない。業務から休むかどうかが、→ 働き方を変えていくことを議論しては、ダイバーシティと利益が連動していることを追求して欲しい。X4.1
- ② 職場や会社で女性一人、点在しては、土木学会にはネットワークの絡みで。
- ③ 意見交換、働きのQ&A、コンタクトの仕方などをHPに載せて欲しい。気軽に見られる。
- ④ 同業に法律関係も。
- ⑤ どの分野でも出張で参加できるように、土木学会で絡みつけて欲しい。

◎意見・感想等 (土木学会以外の主催でも)

Blank area for additional comments and opinions.

12年目
6年目 道路計画
5年目 環境解析
中堅 消極的
上司の配慮
男女の差はなし
労働環境が悪い
平等に評価

技術研究所
現場 2年目
仕事自体は男女の差がない
気がいいのが、男女差の差
補差はない
直属の上司との関係

2年目
現場 2人目の採用
元官庁では初めて
上司 固りはどう招か
悩んでいる 国土省の現場
働かせやすい職場
気を使ってくれ

2年目
現場 5年 - JR 駅
人事部門 2年
人事からの配慮
現状男女の差は感じない
男性と同じ環境
極いスパンで長時間

2年目
現場 16年目
現場 5年 - JR 駅
人事部門 2年
人事からの配慮
現状男女の差は感じない
男性と同じ環境
極いスパンで長時間

2年目
現場 5年 - JR 駅
人事部門 2年
人事からの配慮
現状男女の差は感じない
男性と同じ環境
極いスパンで長時間

2年目
現場 2人目の採用
元官庁では初めて
上司 固りはどう招か
悩んでいる 国土省の現場
働かせやすい職場
気を使ってくれ

技研 - システム系
16年目 最初 実験
5年目 内業 自ら裁量
会社を円心 理解
関係がどうなるか
1000人 - 70人 - 8人 - 1人
地域別 全
会社を空しくは?

自己紹介など

2年目
仕事 現場で働いて2年
女性生から せしき
夜勤も経験
宿直 一人残し 事務の女生
から

2年目
現場 5年 - JR 駅
人事部門 2年
人事からの配慮
現状男女の差は感じない
男性と同じ環境
極いスパンで長時間

2年目
現場 5年 - JR 駅
人事部門 2年
人事からの配慮
現状男女の差は感じない
男性と同じ環境
極いスパンで長時間

人事
上司のサポート
健康管理 WG
手続を経て働くか
制度を整えては
他の会社との交流が欲しい

相互交流・情報交換会 まとめシート

グループ名: B. 班

◎話題(メンバーから出された課題など)

- ① 現場では肉体的に大変なところがある。また労働時間が長いことから辞めていく女性もいる。男性も辞めていくところがある。
- ② 職場に女性が少ないので相談ができていない。
- ③ 教職者として現状を知りたい。それを女子学生に伝えたい。
- ④ 学生時代は差を感じないが、育寧などは女性に多く負担がかかることか心配。
- ⑤ 男女に限らず、特定の人に負担がかかることがある。

◎提言(今後の要望)

- ① 頑張りすぎないことも大切であり、男女を問わず、体力的、技術的に補いついていくことが大切。
- ② 孤軍奮闘ではなく、今回のフォーラムや、様々な女性技術者の会へ参考になること、励みになるのでは。
- ③ 今回のフォーラム等を通じて、女性技術者の状況を発信、あるいは受信してほしい。
- ④ 女性の安心に働き、子育てできるよう、企業は再雇用制度などを充実し、ほいほ園の施策として、高校までの教育費、保育費を無償とすべきでは。この取り組み作りは、小さな企業への対策になる。
- ⑤ 男女に限らず、様々な選抜肢(業務上の)があることが望ましい。

◎意見・感想等

企業にとって優秀な人材の確保です。

- ・ いろいろ参考になるお話が聞けてよかったです。
- ・ 自分か思うより、周囲がいろいろ気にしてくる。
- ・ 会社の社長からフォーラムに参加するようい言われた。自分はあまり意識していないが、会社の方がどうしたらいいかと考えているようだ。

◎ 話題(メンバーから出された課題など)

- ・ 15年くらいから女性を多く採用するようになり、現在は採用の20%が女性だが、やめて行く人が多く、社内では9年目でも上の方になる。(コンサル)
育児と仕事のバランスの取り方が不安←仕事の与えられ方が個別になっていて、代わりがいなくて休みづらい、残業が慢性的
⇒上司や周囲の理解が必要
+そういう環境(女性が職場に居ない or 家庭の用事で休む・早退するなどをする人が周りに居ない)の経験がないと理解されづらいので、そういった職場経験を増やすことも必要
- ・ 育児サポートについての情報提供
親に頼む。育児サポート(自治体で実施している所がある)、病児保育(小児科)など
- ・ 育児休暇等、休暇中の会社からのサポートの実施事例紹介
育休中の女性懇談会の実施、会社のイントラネットに入れるパソコンの貸与(社内情報の入手、メール等のやり取りが可能)、育児休暇後に内勤に転勤等の職場配慮(本人の希望による配属)
- ・ 男性にどうしたら育児休暇を取ってもらえるかが課題(人事関連)

◎ 提言(今後の要望)

- ・ 女性の側が働き続ける意思があることを主張する
⇒企業も女性を使わないとやって行けないことを理解する
⇒国の子育てサポートがさらに充実することを目指していく。
- ・ 働きやすい環境づくり(休暇、時短、緊急時の仕事の交代、上司がいかにかその人の勤務時間に合わせて仕事を与えられるかなど)を行って欲しい。
- ・ 突発的に何かがあった時をお願いする際は、お願いする側の感謝の気持ち、周囲がサポートをしようという気持ちを持つことが重要
- ・ 最近の若い人は男女に関わらず、仕事もそれ以外も充実したいという気持ちを持っている人が多いが、会社に入って数年経つとそれが薄れてしまって会社に馴染んでしまっている。
⇒せっかく当初にとってもよいワークライフバランスの感覚を持っているのだから、それを大切に持ち続けてもらえるようにして欲しい。
- ・ 今後は介護も重要なポイントになる。介護も女性が負担する割合が多くなることも予想され、女性が長く働いて行くためには配慮が必要。しかし、育児に比べ、介護は制度的にも周囲の配慮もまだ行き届いていないところが多いので、これからの制度面、環境面での進展を望む。

相互交流・情報交換会 まとめシート

グループ名: 4. D.

◎話題(メンバーから出された課題など)

- ・法令以上の制度、育休、技術者のスキル、早く戻りたい。
- ・困ったとは言う。
- ・誤った配慮、感じ、迷惑、利用する。
- ・転勤でやめる人もいる。ジョブリターン。
- ・女性と必要としているのか? メリットは?
- ・多様な人材 → 企業へのUP、具体的な事例。
- ・会社の本音。

◎提言(今後の要望)

- ・女性の進出のメリットを自に見えようとする。
- ・ジョブリターン制度をためて欲しい。
- ・100名のかを出せたいと主にこの方法。
(制度としてが best)
- ・誤った配慮はしないで欲しい。

◎意見・感想等

- ・制度は利用しないとダメ。積極的に利用しよう。
- ・自分がいよと、端が和む。
- ・子供を産んでから、働き方を変えたいとダメだと思つた。
- ・自分の身近にいて、初めて、気が付くこともある。
- ・小学校まで、研修。

相互交流・情報交換会 まとめシート

グループ名: E

◎話題 (メンバーから出された課題など)

- ・発注者の意識 (女性担当者をよこすなんて、この仕事ナメてるんじゃない)
- ・現場の受入
- ・妊娠中、育児中の女性の扱い (時短制度を使っているけど、なかなか帰らない。現場勤務は無理)
- ・女性技術者ロールモデルの不在 (女性管理職が社内に育っていない)
- ・人員不足。休業後の再復帰 (1人1業務。復帰しても席がないのでは)
- ・離職率 (母数が少ない上、離職理由が「結婚」「出産」・・・)
- ・現場の設備 (寮、浴室等設備費用が倍になり、現場コスト増)
- ・全国規模の異動の難しさ (ダム屋、トンネル屋は全国区)

◎提言 (今後の要望)

- ・(学会へ) 発注者の意識を変えてください
 - －技術者を技術ではなく、性別で評価するのは偏見。
- ・(学会へ) 先輩女性を紹介してください
 - －結婚、妊娠、出産。するしない。したらどうなるのか。
- ・(上司の皆様へ) 現場のチャンスを与えてください
 - －「女性だから、現場へださない」ではあきらめられない。
- ・(上司の皆様へ) 口に出してほめてください
 - －必要とされているのか、仕事は評価されているのか。
- ・(就職担当の先生へ) 「結婚」と「出産」を退職時の言い訳に使わないよう、女子学生を指導してください
 - －本人は円満退社のつもり。でも、そのお陰で採用面接時の女子学生への質問 (結婚したら仕事はどうしますか? 出産しても続けますか?) がいつまでたっても変わらない。女子学生を採用しない会社も。

◎意見・感想等

- ・もっと情報交換の場を
- ・思いやり (と思っている行為) が逆効果
- ・育てたいなら、扱いを男女同じに
- ・男性は晩成型、女性は早熟型が多いようだ
 - (入社時に優秀なことはわかっているが、将来伸びるのか)
- ・特長を生かした使い方
- ・こんなに大事にされて、技術者として最低限のことが出来るようになるのか
 - (同期の男性と知らないうちに差が生じているのではないか)
- ・周りからのプレッシャーを感じる
- ・復帰時、休業前の部署に戻って同じ仕事出来るのか
- ・本音の退職理由と建前 (結婚・出産) は違うのではないか