

特集

働き方改革を

すすめよう!

実践！ 私たち の働き方 改革



実践した！
働き方改革
の革

時短・生産性の向上

【早帰り】 【ペーパーレス】 【労務管理】 【見える化】 【アプリ導入】

東邦地水株式会社 保坂 互

1. はじめに

生産年齢人口が減少の一途を辿る中で、高齢者の社会福祉を支え続けていくためには、ひとりひとりの生産性向上による経済活性化が喫緊の課題となっている。

これと共に、2019年には、公共工物品質確保法が改正され、公共工事に加え地質調査も法の対象となり¹⁾、改正品確法の要である生産性の向上や、働き方改革等に対応が求められている。

上記のような社会的要請に応えるべく、弊社においても時短・生産性の向上に対して取り組んでいる最中であり、事例を以下に示す。

2. 時短・生産性の向上の取り組み

2.1 既往資料のデータベース活用

調査計画立案、報告書作成のいずれの段階でも、既往柱状図や、既往報告書が大変参考になるため、データベース(以下、DB)の活用が重要である。特に、時短のためには、速やかに必要な情報にアクセスできることが大切である。

柱状図に関しては、創業以来120年にわたり蓄積してきたデータのDB化を行い、速やかな検索を可能としてきた(下記①)。しかし、報告書に関しては、会社サーバのエクセルの一覧表で調査場所等を検索し、ヒットすれば紙媒体の報告書を書庫へ取り出しに行く方式であった。この方式では、書庫へ取り出し(及び戻し)に行く時間や、コピーする時間を取られ、無駄が多かった。なお、創立以来の紙媒体の報告書は、多大な保管スペースを要していた。

上記を鑑みて、既往の報告書を全てPDF化(ペーパーレス化)し、書庫DBの構築に取り組んだ(図-2.1.1参照)。その結果、書庫DB(下記②)と、他のDBの活用(③・④)により、速やかな地形地質状況の把握が可能となり、時短・生産性の向上に寄与している。

- ①柱状図データベース(弊社 実施業務)
- ②書庫データベース(弊社 実施業務)
- ③地質図Navi²⁾
- ④国土地盤情報データベース³⁾

2.2 クラウドを活用した工程管理

複数のボーリング班の進捗状況や、社用車の使用予定は、時々刻々と変化しており、社員間で調整の必要がある。これらの工程管理表は、従来、会社サーバのエクセルファイルで整理していた。

この内、ボーリング班の予定管理は、管理者を1人定め、変化が生じる度に、その管理者に連絡・調整を行い、エクセルの工程管理表を変更するというプロセスを経ていた。

また、社用車の使用予定管理も、似たような状況で、変化の度に、各課長に連絡を入れ、エクセル工程表の変更を行うプロセスであった。

近年は、クラウドコンピューティングの発達により、どこからでもリアルタイムに必要な情報にアクセスできる環境が整った。

データ番号	受注コード	調査担当者(記録の保管担当者)	顧客名	業務名称
23952	31211049	A山	○×△株式会社	▲▽造成地質調査
23953	31211051	B川	A事務所	令和3年度# #地質調査業務委託
23954	31211052	C谷	B株式会社	××設置工事(平板載荷試験)
23955	31211055	D林	◆◇○事務所	令和2年度A川地質調査業務委託
23956	31211056	B川	株式会社C設計	Bビル増設工事
23957	31211058	E田	株式会社D工務店	○●工事
23958	31211059	C谷	E工業株式会社	J社新築工事に伴う地質調査
23959	31211060	F森	●△株式会社	令和3年度送水管布設工事
23960	31211061	B川	G建設株式会社	K園改築工事に伴う平板載荷試験
23961	31211063	G木	¥¥株式会社	L棟改修工事(建築工事)
23962	31211085	A山	株式会社H	J工場 新築工事地質調査
23963	31211092	H上	▼○工業株式会社	令和3年度N管設置工事
23964	31211093	I坂	# #設計株式会社	工場新築工事(地質調査)

図-2.1.1 構築した書庫データベース

2022.11	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火		
A班			Y丘工場 15m×9 B川			×		車検							×	Fビル 15m	
B班			市内40m×5箇所 A山	点検		×		市内								×	市内
C班			Zエンジン鉛直5箇所+別孔 C谷			×		Zエンジン鉛直5箇所+別孔								×	Zエンジン鉛
D班			X水道・12m F森	市内手直し		×		W市40m×3TWS20LLT G木								×	O工場・20m
E班			22m×2井戸仕上げ			×		Q道路 30m×3箇所 H上								×	Q道路
F班			L池・20m×2箇所 1坂			×		Zエンジン鉛直5箇所+別孔								×	Kふ頭 B川
G班			○△事務所 E田			×		○△事務所 E田					休み	休み		×	O工場・20m

図-2.2.1 ボーリング工程管理シート

図-2.2.2 社用車工程管理シート

弊社では、ボーリング班の調整は、これまでのプロセスを改め、グーグル社のアプリであるスプレッドシートを導入し、各人がリアルタイムで参照や変更を行う仕組みとし

た(図-2.2.1参照)。

また、社用車の使用予定管理については、リース会社が提供するクラウド上のアプリ⁴⁾を導入し、管理する仕組みとした(図-2.2.2参照)。

上記の取り組みにより、従来のプロセス(管理者に連絡し調整～管理者が工程表を変更～それを各人が確認)よりも、リアルタイムに近い情報共有と、工程計画への意思決定が可能となり、時短に繋げることができている。

2.3 働き方を意識した労務管理

数年前までは、労務管理をタイムカードで運用しており、また、時間外勤務の申請は、紙媒体及び押印による管理方式であった。

この方式の場合、どの業務にどれだけの時間を費やしているか不明瞭であった。また、事務処理においては、1か月経過後に、タイムカードの打点時刻を読み取り時間外勤務等を整理する手間や、時間外の申請書類との整合を確認する等に多大な時間を要していた。

上記に対しても、スプレッドシートを用いたクラウドを活用する仕組みに変更し、出勤簿や時間外勤務申請書は、スプレッドシート様式に改めた(図-2.3.1、図-2.3.2参照)。これらのシートは、勤務時間等を自動計算できるように作り込まれている(なお、本シートは自社で制作した)。

なお、出勤簿は、申請者本人が、どの業務に何時間を費やしたかを、自己申告で記入する方式に改定した。

図-2.3.1 クラウド上の出勤簿シート

図-2.3.2 クラウド上の時間外等の申請シート

上記により、各業務に対する時間配分が明らかになり(見える化)、かつ、事務処理の時短に寄与できる労務管

理となった。なお、各社員においては、この業務はこれくらいの時間で処理しようといった、時間の使い方に対する意識が向上し、これによって働き方や、日によっては早帰りを意識してみるという効果にも繋がり、ノー残業デーの実施向上にも寄与している。

2.4 その他の時短・生産性の向上の取り組み

前節までに示したように、クラウドの活用は、時短・生産性の向上に欠かせないツールとなっている。

前節までのファイル以外にも、以下のようなクラウド上のシートを活用している。

- ①行動予定表(その日の管理)
- ②各課の社員の予定表(3か月程度先まで)
- ③社用車の運転前後のアルコールチェック表
- ④新型コロナ陽性時等の日々の体調の報告表

なお、これらのシートは、内容に応じ閲覧可能者を限定する配慮を行っている。

上記の内、①の行動予定表(表-2.4.1参照)の例を以下に示す。従来の行動予定表は、外出等をする際に、事務所のホワイトボードに各社員が記入し、外出中の社員の予定が変更となった場合は、社内にいる別の社員に書き換えを依頼する方式であった。

現在の行動予定表は、クラウド上でリアルタイムに各自が変更や参照を行うことが可能である。

本例ひとつをとっても、各社員の行動が見える化されており、予定変更等の意思決定までを速くに行えるようになっている。また、同じ方面への外出の重複を減らし、試料運搬や書類提出等の効率化を図ることができている。

表-2.4.1 クラウド上の行動予定表

3. おわりに

DBやクラウドは、時短や生産性の向上に寄与する有効なツールであり、今後も活用を推進すべきものと考えられる。ただし、ここで挙げた以外にも時短・生産性の向上に関する取り組みやツールが存在すると思われる、さらに知見を深めていきたいと考える。

参考文献

- 1) 内閣官房ウェブサイト、公共工事の品質確保の促進に関する法律の一部を改正する法律説明資料(<https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kouji/daik5/siryou2.pdf>)
- 2) 産総研地質調査総合センターウェブサイト、地質図Navi(<https://gbank.gsj.jp/geonavi/>)
- 3) (一社)国土地盤情報センターウェブサイト、国土地盤情報DB(<https://ngic.or.jp/>)
- 4) オリックス株式会社、テレマティクスサービス

現場環境の改善-地すべり調査地における安全対策について

中央開発株式会社 中部支店

近年、発注者より地質調査における安全対策について注視される機会が増えてきております。本稿では、地すべり調査業務における作業現場において、事前踏査により「危険箇所マップ」を作成、その上で適切な個所に安全対策を講じた事例を紹介いたします。

1. 現地における危険箇所

本調査地は地すべりブロック内での調査であり、モノレール搬入ルートならびにボーリング地点では、急崖地や急傾斜地に加えて、φ数mの不安定岩塊や落石の集積地が広範囲に点在しておりました。

不安定岩塊の直下は急崖地であり、開口して緩んだ岩塊が落下した場合にはモノレールルートやボーリング地点に到達する恐れがありました。また落石集積地はφ0.3～1.0mの礫が分布しており、足を踏み間違えると簡単に落下するほど緩い状態でありました。

以上のことから、本調査地では適切な安全対策を講じる必要があると判断しました。



図-1.1 調査地の危険箇所

2. 不安定岩塊を対象とした安全対策

調査地の不安定岩塊はモノレールルートならびにボーリング地点上方斜面に分布しておりました。そのため、地盤伸縮計ならびに地盤傾斜センサー計観測(弊社商品「感太郎」)を用いた観測を行いました。地盤伸縮計は

岩塊頭部の固定杭を、地盤傾斜センサーは岩塊自体を観測対象としました。また、岩塊は初期変動から落下までの時間が短いことから、双方向遠隔自動監視システム(弊社商品「観測王」)を用いた監視観測を行いました。その監視観測を用いて、管理基準値が超過した場合は現場担当者に警報メールが届き、避難を行う体制としておりました。

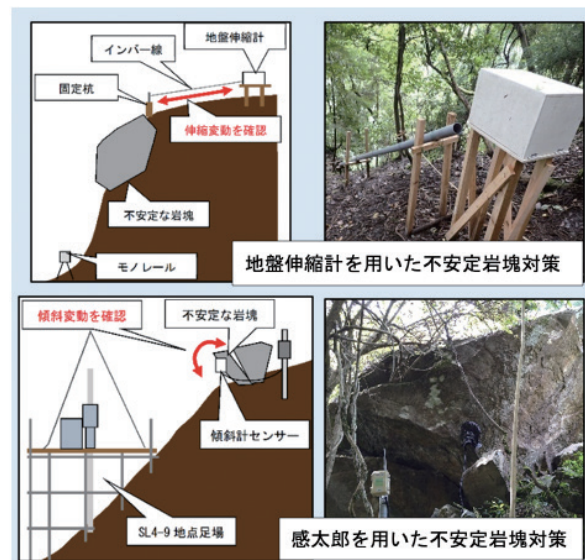


図-2.1 不安定岩塊を対象とした安全対策

3. 落石を対象とした安全対策

落石の安全対策として、谷地形部を通過するモノレールルートの上方面では簡易落石防護柵を、調査地点足場の斜面側にはコンパネを張り、落石の直撃を回避する対策を講じました。



図-3.1 落石を対象とした安全対策

4. 情報の周知等

得られた観測結果は朝の朝礼時に作業員に情報の共有を行いました。また、これら対策は調査実施前に発注

者立会の下、現地確認を行い、“安全への意識”を共有いたしました。

5. 落石の発生

調査実施中の夜間～早朝にかけ、ボーリング地点上方で落石が発生しました。これにより、上述の落石防護柵が破壊、モノレールの一部(破損延長6m程度)が破損しました。落石の供給源は急崖地の露岩部であると想定、落石自体は径30～110cm程度であり、モノレール上方に堆積していました。

落石発生後、調査地全体を対象に再度安全パトロールを行いました。他に破損箇所がないかの確認をするとともに、落石の供給源と思われる滑落崖には、亀裂の緩みが認められるものの、その間隔は30～50cm程度であり、現状で数mの不安定岩塊は認められないことを確認、作業再開の判断材料としました。

今回の落石による破損箇所は、前述した箇所だけであり、破損箇所からさらに下方のボーリングエリアには異常はありませんでした。モノレール上方に設置した落石防護柵がなかったら、ボーリングエリアにも落石が到達し、ボーリングマシン等の破損が発生した可能性が考えられます。さらに作業時間中の落石発生の場合、作業員の怪我にも繋がった可能性も考えられます。以上のことから、今回設置した落石防護柵は十分効力を発揮したと思われます。

6. まとめ(今後の対応)

落石による破損後、早急にモノレールの補修、落石防護柵の再設置を行い、ボーリング作業を再開いたしました。また、伸縮計や傾斜センサーによる監視も継続しつつ、今現在(この原稿作成中)、ボーリング作業も佳境を迎えているところであります。

今回の落石発生により、落石防護柵の有効性を確認でき、改めて地すべり、崩壊、不安定岩塊の分布地での安全対策の必要性を感じました。今後、これらの危険が潜在現場での作業となった場合、今回のケースを参考に、現場作業前に危険箇所を抽出、それに対する安全対策を構築し、作業員全員が安心して作業に集中できる環境を整え、無事故で現場作業を終えることができるよう心掛けていっております。



図-5.2 落石・モノレール等破損状況写真

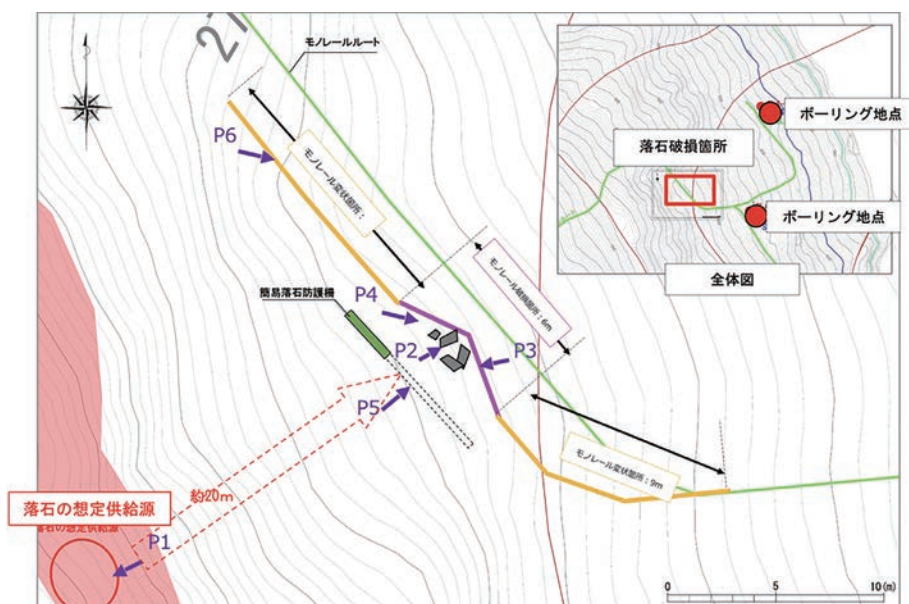


図-5.1 落石発生時のモノレール等破損状況

IT技術の活用による働き方改革

朝日土質設計コンサルタント 設計部技師 大石 陽輝

働き方改革
実践の
実践！
私たちが
実践する

1. IT技術の活用

1.1 IT技術導入の背景

近年、国土交通省が進めるi-constructionの流れが加速しています。i-constructionとは、ICT(情報通信技術)を活用して建設業界の生産性向上を目指す一連の取り組みです。このi-constructionが進められてきた背景には次の二つの課題が大きく関係しています。建設業界の深刻な人材不足と生産性の低さです。

人手不足の原因の中には、少子高齢化の影響もあると考えられますが、それだけではなく、若年層や女性は「3K(きつい・汚い・危険)」のイメージから建設業界を敬遠する傾向にあります。

生産性の低さは、単品受注生産を主とした建築業界の特殊性が考えられます。業務ごとに工法や納期が異なるため、標準化が難しいことも生産性を引き下げる要因です。

1.2 IT技術導入による働き方の変化

弊社では、可能な限り作業手順の標準化を目指してきましたが、一つ一つの業務でもちろん工法は変わり、あまり詳細な部分までは標準化できず、改革がうまく進まずにいました。

そこで、弊社ではIT技術の活用による「労働時間の短縮」、「生産性向上」に取り組んできました。次章から示すソフト面やハード面における対策により、働き方の見直しが進んでいるため、弊社が実施している取り組みと共に紹介します。

2. CIMソフトの導入

2.1 概要

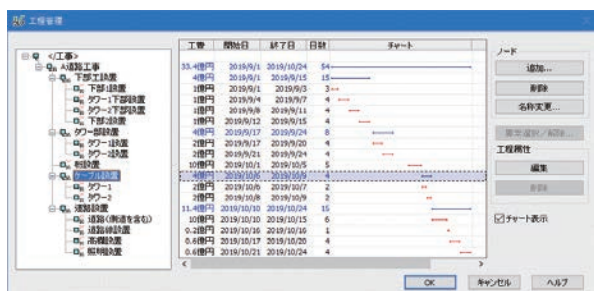


図2.1.1 3Dモデルと工期を関連付けて工程を管理

弊社では数年前からIT技術を活用して業務を行っています。その一つにV-nas clair(川田テクノシ

ステム株式会社)というCIMソフトの導入があります。CIM(construction information modeling/management)とは、調査、設計、施工、維持管理まで建設の全サイクルの情報を含めた3次元モデルし、関係者間で共有して効率化やイノベーションに活用するものです。



図2.1.2 工程管理をもとに施工ステップを表示

2.2 CIMソフト導入のメリット

2.2.1 完成形の可視化

構造物の情報が3Dモデルで具体的に表示されるため、携わる人々が全員同じイメージを共有し、協議を素早く進めることができます。また、工事関係者から地域住民といった専門外の方にも同じ情報を共有しやすくなり、認識のズレを減らすことが出来ます。

2.2.2 作業の効率化

CIMを導入すれば情報をリアルタイムで共有できるため、複数の作業を並行で進められるのです。「Aという作業が終わって、情報を共有されてからBの作業を始める」という途切れがちだった業務を同時に行えれば、工期を短縮できます。その結果、生産性や品質が向上したほか、作業が円滑になったことで残業や休日出勤が減り、長時間労働の是正につながりました。

3. ドローンの導入

3.1 ドローンの概要

ドローンは無人航空機のことですが、建設業界におけるドローンの活用法は多岐にわたります。

例えば、人が今まで近接で確認できなかったものが、ドローンによってははっきりとした写真で確認できるようになったり、危険な場所で立ち入れない場所でもドローンを用いて確認することが出来るようになるなど、人だけでは困難だったことを可能にします。

さらには点検業務や測量業務が可能なドローンもあり、人員、コスト、作業時間が削減でき、生産性の向上につながると考えられます。

3.2 弊社での活用事例

弊社では、測量用ドローンを用いて過去に数件業務を行っています。そのときの手法は、ドローンに装着したレーザー測距装置により得られるデータと高度に関する情報を組み合わせることで、位置情報を点群データで表現する方法です。その時の現場は、地上から測量する場合には1週間かかるような場所でしたが、ドローンを使ったことにより1時間程度で測量が完了しました。作業員も削減でき、大幅な効率化ができました。



写真3.2.1 測量用ドローン

4. テレワークの活用

4.1 概要

テレワークとは御存じの通り、情報通信技術を活用し、本拠地のオフィスから離れた場所で、時間を有効に活用できる柔軟な働き方のことです。

弊社では、最新情報を会社全体で共有し作業を効率化する共有フォルダを用いることで、在宅勤務などのテレワークにも対応できる体制を整えております。情報漏洩などの懸念点がありますが、チェックリストを記入するなど社員教育をすることで、安全に在宅勤務ができるよう心掛けています。

4.2 弊社での活用事例

4.2.1 怪我・病気など緊急時の対応

建設会社である以上、現場仕事は欠かせません。現

場での作業をしていく中で、怪我が発生することもあります。また、新型コロナウイルスを含む急な病気にかかることも想定しなければなりません。

そこで、通勤が困難な状況になっても、作業に必要な道具さえあれば仕事ができるという場合にテレワーク制度が活用できます。共有フォルダを用いれば会社に行くことなく、自宅で療養しながら内業と遜色ない仕事ができます。

4.2.2 育児休暇時の時間の効率化

弊社は育児介護休業制度・育児介護短時間勤務制度を採用しており、社員に子供が生まれたときは、短時間勤務や休業をとれる体制を整えていました。これでも十分良い制度だと思えますが、社員は職場での時間を十分に確保できず、会社も人員不足に陥るという欠点もありました。

そこでテレワークを活用することで、社員側にも会社側にもメリットがあると考えられます。

社員は通勤のロス時間がなくなり、今まで通勤時間や帰り支度にあてていた時間を子供の保育園や小学校への送り迎えの時間にすることで、実働時間を短くすることなく仕事をこなすことができます。また、育休することなくテレワークを続けることでキャリアロスを最小限にし、スムーズに職場復帰ができるようになります。

会社は女性社員の離職率を下げる事が可能になります。内閣府男女共同参画局の調査¹⁾によると、出産に伴い会社を離れる女性社員は全体の約半数という実態があるようですが、出産のときに仕事を続ける方法の選択肢をつくることで出産前後の女性社員の離職率を下げ、業界のノウハウを持った女性社員に長く働いてもらうことが可能になります。

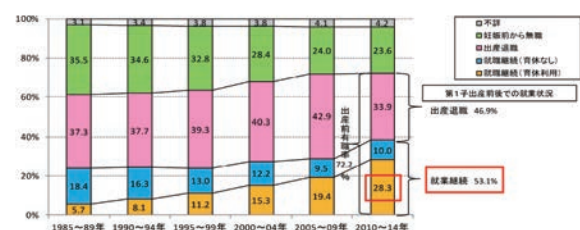


図4.2.1 第一子出産前後の就業状況

5. まとめ

近年のIT技術の進歩はめざましく、新たな技術が多く生み出されています。本業界においても活用できる技術は多岐にわたることから、今後はIT技術の進化に合わせて我々のワークスタイルも進化させることが重要であると考えます。

参考文献

1)内閣府男女共同参画局：「第1子出産前後の女性の継続就業率」及び出産・育児と女性の就業状況について、2018, p.1.

当社における職場・雇用環境の改善

株式会社フジヤマ 総務部 部長代理・田中 丈士、主任・松本 愛

働き方改革
実践の
方たち！
私たちが
実現した



1. はじめに

地質調査業界をはじめとし、建設コンサルタントにおいて人材確保は永遠の課題と言えるのではないのでしょうか。「いい人に入ってもらう」「いい人に辞めずに働いてもらう」ことに尽きますが、今回は人材の獲得と定着にむけた試行錯誤の過程を紹介していきます。

2. 人材獲得

2.1 いい人に入ってもらう

地方中小企業、さらには土木業界において「入ってもらう」ことの難しさは言うまでもありません。当社は静岡県浜松市に本社を構え、技術者の約8割が浜松で就業しています。毎年15名前後を新卒採用の目標としていますが、近年では地元採用者は2～3名で、ほとんどが他県・他地域からの採用です。

地元出身者に入ってもらうに越したことはありませんが、そもそも土木を学んでいる学生の絶対数が多くありません。反面、今の時代にこの業界を志す若い人は、ほぼ全員「この道が好き=求道者」であり、就職先を決める優先順位は俗に言う大企業や地元志向だけではないと改めて感じています。そんな類まれなる人材と出会い、魅力を訴求していくことに日夜悪戦苦闘しながら新卒採用に取り組んでいます。

2.2 リクルーター制度

近年注力していることは、若手社員によるリクルーター制度です。本音も含めて会社のことを同じ求道者として学生に個別で語ってもらうことで、情報提供や不安の解消に一役買っており、実際に入社前からロールモデルの先輩を見つけ入社に至った学生もいます。本制度は採用活動に寄与することだけでなく、自分のこれまでを振り返る機会にもなっており、複合的な効果をあげています。

2.3 女性活躍&ダイバーシティ採用

土木業界はまだ根強い男社会のイメージがありますが、当社では全社員の内1/4が女性社員であり、女性技術者の比率も全国12位に位置付けられています(日経コンストラクション2022年4月号)。採用での女性技術者獲得はもちろんのこと、定着にも力を入れています。一昨年度は女性セミナーを開催し女性の働き方に対して思考を深める機会となりました。また育休、育児時短勤務制度などを取得し働き続ける女性ロールモデルが多いことは若手技術



者にとっても安心材料になっています。

更に今年度は測量専門学校からネパール人留学生2名を新卒採用しました。従来の大卒等の技術者だけではなく様々なバックグラウンドをもった人たちを集めることで、人材不足の解消のみならずイノベーションの創出も期待しています。

3. 人材定着

3.1 いい人に辞めず働いてもらう

昨今、働き方改革、人材の流動化、コロナ禍での価値観の変容で従来型の企業主体のコミュニケーション促進だけでは企業と従業員との関係性が強化しにくくなってきました。「いい人に辞めずに働いてもらう」には個人個人に焦点をあてたワークエンゲージメントの向上と会社全体として職場・雇用環境の改善の両側面が必要となると考えています。

3.2 メンター制度

個人に寄り添った制度としては若手の成長、キャリア形成を支援するためのメンター制度があげられます。メンター(先輩社員)とメンティ(新入社員)がペアになり1年間個別面談等を行っていきます。若手社員からは非常に好評で「メンターの先輩に話を聞いてもらって救われた」等の声も聞くようになりました。

また採用や新入社員への効果はもちろんのこと、「世話をしている後輩」を持つことで、メンターの役割を担う先輩社員のレベルアップも図れており、非常に効果が大きいと評価しています。



3.3 働き方改革推進プロジェクト

会社全体では、2019年度に「働き方改革推進プロジェクト」を立ち上げました。本プロジェクトは、役職・年齢・性別に囚われずメンバーを抽出し、まとめた意見を最終的に会社に提案するというものです。

このようなプロジェクトで欠かせないのが従業員へのアンケート調査です。500件を超えるフジヤマの「良いところ」「悪いところ」があがってきました。悪いところだけでなく、良いところも多数あがり、それらをフィードバックできたことも一つの成果でした。

以下、プロジェクト終了後に実現したインパクトの大きい成果をいくつか紹介します。

3.3.1 年間休日の増加(115日→120日)

「5日も休みが増えて、残業が増えるのではないか」「有

給休暇がしっかり取れるのか」等の意見もありましたが、新卒のリクルートサイトでは年間休日120日以上が学生側の抽出要件になっていることや、同業他社では120日以上が多い等、このままでは「選ばれない会社」になってしまうことへの危機感、従業員のモチベーション等を経営陣に説明した結果、実現となりました。導入1年後の検証では、時間外労働の増加はなく、有給休暇も前年同様70%程度の取得率が維持されました。

3.3.2 福利厚生アウトソーシング

ここ数年事業所を拡大してきましたが、福利厚生は本社のある浜松に偏りがちだという課題が浮き彫りとなりました。導入後は浜松以外の地域でもサービスの利用が可能となり、付属のeラーニングを社員研修に活用しています。

3.3.3 作業服の変更

前述したように当社は若手女性技術者が増えており、当然現場もあります。これまでの作業服は「下着が透けてしまう」「汗が目立つ」という声があがっていました。働き方改革とは少し視点は違うのですが、見た目の変化が分かりやすく、ポロシャツの導入や作業服がスタイリッシュになったことで、女性や事務職員の作業服着用が格段に増えました。



3.3.4 スマートフォンの活用

会社から個人に貸与する携帯電話は数年前にスマートフォンに変更しましたが、情報漏洩等のリスクから必要最低限の機能しか付与していませんでした。「これではガラケーと変わらない」等不満も多く、業務に活かせるようなアプリケーションを開放しました。

中でもArcGISアプリは現場作業者の業務効率化に大きく寄与しており、活用の幅も広がっています。

3.3.5 男性育休の取得促進

2019年12月に男性育休第1号を出すことができました。社内報での広報はもちろん、金銭的(給与控除金額や社会保険料免除の関係等)な説明を個別に行い、以降は男性育休取得率100%となっています。今では育休を3ヶ月以上取得したり、育児時差出勤制度を設けたことで、時差出勤を申し出る社員が出てきたり、あっという間に「あたりまえ」に変わったことを実感しています。

4. コロナ禍での取り組み

コロナ前は当社では、全社員が集まったの入社式、その後の大宴会、社員旅行、誕生会(飲み会)、各部署での歓送迎会・忘新年会、サークル活動等よくも悪くもコミュニケーションの機会が多くありました。

コロナ禍で行動の制限を余儀なくされ、これらの行事はすべてできなくなりました。一人暮らしを始めたばかりの若手社員の帰省もままならない状態が続きました。また、「新入社員が入ってきても顔も名前も分からない」という声も社内で聞くようになりました。

何かできないかということで、コミュニケーションの一助とすべく健康増進企画や誕生日プレゼント企画を実施しました。また今年度の新入社員研修は「顔を覚えてもらう」ことを主眼に抜本的に変更しました。

4.1. 健康増進企画(みんなでウォーキング)

昨年の10月より、毎月各々が歩数を報告し、毎月違ったテーマで上位者にプレゼントを進呈しています。個人別だけでなく、チーム別、順位のピタリ賞等、たくさん歩く人もそうでない人も参加することでなんらかのコミュニケーションのきっかけになるような工夫をしています。

4.2 誕生日プレゼント企画

同じく昨年10月から誕生日にプレゼントを渡しています。社員旅行や誕生会の代わりにはありませんが、「会社も考えてくれている」と感じてもらえるのではないのでしょうか。また、誕生日には「誕生日おめでとう」メールがRPAで配信されるようになっており、手間をかけずにちょっとほっこりしてもらえればと思います。



4.3 新入社員研修期間の長期化

「新入社員が入ってきても顔も名前も分からない」なんと悲しい声でしょうか。これは社員が悪いわけではなく、組織の仕組みが悪いのです。そこで、これまでの2~3日の集合研修後すぐに配属を行っていた仕組みを大幅に改革し、6ヶ月間で全技術部署を経験させました。

当然「顔を覚えてもらう」目的は達成できましたが、会社全体を知ることができたこと、配属のミスマッチを軽減できたこと等副次的効果もあり、新たな取組みとしては概ねよかったのではないかと評価しています。

5. おわりに

全体を通して、職場・雇用環境の改善をなすとげる過程では、「今まではこうだった」「この世代はこう感じているに違いない」など、非常に多くのバイアスが存在していたことを改めて感じました。実際にコロナが終息したらどんなイベントを開催してほしいかというアンケートをとったところ、若手社員から社員旅行・飲み会等の要望が多数ありました。昭和的なコミュニケーションがまだまだ今の世代にも求められていることを知り新たな発見でした。

職場環境の改善に終わりはなく、今のベストも来年はもう時代遅れになっているかもしれません。今後もあらゆるバイアスを頭から取り去り、「いい人に入ってもらえる」「いい人に辞めずに働いてもらえる」職場・雇用環境の構築に取り組んでいきたいと思っています。

余暇の過ごし方

株式会社東建ジオテック名古屋支店 藤本 俊之

実践
きたち！
私の方
働きの
改
革

1. 自己紹介

- ①出身地・出身校
 - ・福岡県
 - ・平成9年3月東海大学海洋学部海洋資源学科卒
- ②職務経歴
 - ・株式会社東建ジオテック 営業本部副本部長兼名古屋支店長
- ③業務経歴
 - ・大学卒業後、天然瓦斯や温泉掘削業務の会社に約10年間在職。平成18年12月株式会社東建ジオテックに入社。(営業職)広島支店に10年在籍後、平成29年8月より名古屋支店に勤務。
- ④家族構成
 - ・妻、大学生の娘、小学生の息子の4人家族。

2. これまでの歩み

高校生時代に地球の構造や地球の形や大きさの講義を受けて地質に興味を持ち大学は地質の学校を選択し野外に出て、岩石を採取し薄片を作成し顕微鏡でよく観察を行っていました。

前述しましたとおり、入社して10年間程は天然瓦斯や温泉掘や地震観測井戸の掘削業務に従事していました。1,000m以上の掘削業務を経験し30日以上連続勤務や100時間以上の残業が続くなどなかなかハードな業務でしたが、深井戸の完成した達成感はいままでに忘れられません。



写真-2.1 深井戸全景

その中皆さん御存じの失われた20年(平成の大不況)の中、デフレや公共投資の大幅な減少等様々な要因の為に深井戸の業務が少なくなり、深井戸から地質調査のほうに移りました。地質調査の業務も減少傾向の中、苦しい時代が続きましたが、各社少しのずれはあるかもしれませんが、平成25年頃から少しずつ景気が戻り仕事も増えてきた気がします。

3. 働き方改革から休み方改革へ

余暇の過ごし方について、考える時に「働き方改革」(休み方改革)も考える必要があると思います。

時代の流れで少しずつではありますが、皆さんも有休の活用が増えたのではないのでしょうか？弊社名古屋支店でも、2019年4月に「働き方改革関連法」が施行され、年10日以上有給が付与される可能性があるものに1年以内に5日の有休休暇を使用者が指定して取得させることが義務付けられたのを機に4月に各個人全員に有休職5日間分の予定表を書いて貰い、ここ2年間は支店職員全員が有休休暇5日間以上の取得をしています。

私が20代、30代と時には正直、有休取得には周りに迷惑が掛かるし後で多忙になる等の理由でなかなか取得出来ませんでした。時代が変わったことの認識や個人での業務からチームを組んでの業務に変換等で皆さんが躊躇わずに有休を取得していく環境の整備が必要ではないのでしょうか？

経営者、管理職、上司の皆さんの理解が不可欠です。



図-1 年次有給休暇取得へのためらい¹⁾

弊社名古屋支店では休み方改革を始めたばかりではありますが、きちんと休み(休息)をとることで家族との時間や趣味の時間などリフレッシュする時間を持つことによりストレスの解消により、結果的に生産性の向上にもつながり、残業時間も無くなってきました。



図-2 年次有給休暇の所得推進のメリット²⁾

各部署において各個人がしっかりと業務を行うことが重要ですが、仕事をチームで行いチームの中で業務の進捗状況を情報共有することで休みの取れやすい職場になるのではないのでしょうか。



図-3 チームで仕事

4. 余暇の過ごし方

コロナ渦の中で、余暇の過ごし方にも制限が掛かる時代になりましたが、コロナウイルスの流行を見極めながらになります。私は旅行や散歩などを家族と行っています。昨今コロナウイルス第8波に突入の気配があり、外出は控えています。夏には子供が夏休みになったこともあり、有休休暇を取得して泊まりがけで伊勢志摩方面に旅行に行きました。休みをずらしたことで、旅行代金もだいぶ安くなりました。働き方改革の所でお話させて頂いた通り、弊社では4月に各個人の予定を決めて行動しているので若干の調整が必要な場合もありますが、希望通りに有休休暇は取得出来ていると思います。



写真-4.1 志摩スペイン村

又私が住んでいる名古屋市内では交通の便が良く、休日には土日エコ切符(市バス、地下鉄1日乗り放題)を使い散歩を兼ねて家族と余暇を過ごしています。

日曜日は家でゆっくりと過ごしている時が多いのですが、土曜日の天気の良い日には1日かけて市内をぶらぶらして子供や妻と他愛のない話をしてストレスの解消に努めています。



写真-4.2 旅館での夕食

人生を楽しんでいる方の中には平日の仕事終わりに映画鑑賞やスポーツクラブやウォーキングで汗をながしたり、居酒屋で楽しんだり等人生を有効に使っている人の話を聞くと自分は平日には家に帰って寝るだけが多いのももう少し平日も余暇で楽しめればいいなとも思いますが、まだまだその境地にはたどり着けていません。



写真-4.3 東山動植物園

5. さいごに

余暇の過ごし方について、お話しさせて頂きましたが、余暇を取得の目的は日々の業務を行う上で、心と体の健康を保つ為だと思います。

今まで生活してきた中での経験や体の鍛え方や持って生まれた体質等も大きく関係している面もあるが、余暇を有効に活用することで、業務に対する対応も自然と良い物になると信じています。

今現在は建設コンサルタント、地質調査の分野はなかなか長期間休みが取れないのが現状ですが、経験上連休を挟んだり、金曜日を有休に3連休にする等は出来るのではないのでしょうか？

年齢や家族構成やその人の趣味等で余暇の過ごし方は人それぞれだと思いますが、業務にメリハリを出す為にも是非余暇を楽しんで下さい。

参考文献

- 1)厚生労働省「働き方改革」の実現に向けて—厚生労働省(mhlw.go.jp)
- 2)厚生労働省「働き方改革」の実現に向けて—厚生労働省(mhlw.go.jp)

特集

輝け！女性たちの活躍

研修委員会 女性活躍推進ワーキンググループ



地質調査業に携わる女性技術者は年々増えています。本記事では、中部エリアの地質調査業においてさまざまな分野で活躍している女性技術者を紹介するとともに、私たち女性活躍推進ワーキンググループの活動紹介を通して、地質調査業において女性が輝く上での今後の展望についてお伝えしたいと思います。

地質調査業で輝く女性技術者たち

当ワーキンググループが毎年企画開催している女性技術者座談会の参加者からは、「いままで、社内(事務所内)に女性技術者が自分の他にいなかった。」「(座談会参加者を指し)多くの女性技術者が地質調査業に従事していることに驚き、心強さを感じた。」「仕事は好きだけど…キャリアパスや子育て、介護等を考えたときに、このまま仕事を続けていくことができるか心配」といった意見が寄せられていました。

本記事では、中部エリアの地質調査業で活躍する女性技術者の紹介だけでなく、そんな女性たちを上長(男性上司)はどのように感じているのか、までをインタビューさせていただきました。

女性技術者紹介 AICHI 01



名前 おかざき まゆこ 岡崎 真友子 さん

所属 応用地質株式会社 防災・減災事業部

【自己紹介】

大学では地震工学に興味を持ち、地震波による地盤層厚推定の研究に取り組む。地震防災に関わる仕事がしたいと思い、2015年に入社。入社時は関西事務所へ配属され防災に関する計画づくりに従事、2022年より現職。休みの日は遠出をして観光したり、映画を観に行くのが楽しみ。

◎御社に入社したいと思ったきっかけやポイントは？

大学生の時に東日本大震災が発生し、地震に関する防災に興味を持ちました。そこから調べていくうちに、応用地質が地震計を開発していることや、地質調査を基本様々な分野の防災に関する業務を行っていることを知り、入社したいと思うようになりました。

◎この仕事の魅力は？

実際に入社して仕事を行っている、様々な分野が密接に関わり分野間の連携が多いため、専門としている分野以外にも関わることができ専門分野の幅が広がるのが魅力だと思っています。

県内・県外問わずいろいろな土地で仕事をする機会があるため、いろいろなところに行っているいろいろなものを見たり食べたりできることが仕事の楽しみです。



城崎限定販売の「城崎裁判」(万城目学著)を買うため城崎へ旅行に行った際の写真

Voice!!



応用地質株式会社 中部事務所長 今井 良則 様

岡崎さんは全国の様々なお客様と業務を進めながら、それぞれのローカルな課題や考え方に接し、社会課題の解決を行っていると思います。その経験を活用し、幅広い視野、考え方を吸収し、社会貢献に役立ててほしいと思います。全国行脚で美味絶景を堪能しながらの活躍を願っています！

女性技術者紹介 AICHI 02



名前 ^{つかもと}塚本 ^{まりか}真理佳 さん
所属 応用地質株式会社 地球環境事業部

【自己紹介】
 環境問題に興味があり、大学では鉱山の重金属等に関する吸着鉱物を研究テーマとしました。環境保全に関わる仕事がしたいと思い、2007年に入社&東北事務所配属、2015年から中部への配属です。主な業務は、土壌汚染問題への対応、特に自然由来重金属等の発生土対策検討を中心に取り組んでいます。

◎御社に入社したいと思ったきっかけやポイントは？

大学の先輩が入社されていたことや、弊社協力の帰宅支援マップを見たことが入社きっかけとなりました。

◎この仕事のやりがいは？

「仕事を通じた社会貢献」・「技術のすそ野」です。

東北事務所で、東日本大震災に遭った経験は大きく、インフラ整備等復興事業の一部に携わったことで、「安全安心な社会へ貢献する」ことを実感しました。弊社の理念にも通じています。

また、昨今では単一でなく複数分野で対応が必要とされています。私も環境+αとして地質調査技士を取得、技術のすそ野を広げるべく精進中です。

◎モットーは「誘われたらとりあえずやってみる」

フットワークを軽くしたいです。

今年は、誘われて富士登山に初挑戦、貴重な経験でした。

あたらしい世界が広がることも。



初富士山！の写真
 （日焼けしてしまいました…）

Voice!!



応用地質株式会社 中部事務所長 今井 良則 様

塚本さんの所属する地球環境事業部は、社会における環境問題全般に対して課題解決を提供する重要な部門です。

今後、社会的にもSDGsなど環境に対する視線は注目される分野ですが、富士登山に初挑戦したように、興味あることは臆さず取り組み、新しい景色を広げていきましょう！

女性活躍推進WG
 メンバー紹介



応用地質株式会社 地球環境事業部 平江 喜子

2005年入社、土壌汚染調査対策業務に従事してきました。

結婚・出産を経て勤務時間の制約もあり、現在は廃棄物計画系の業務に従事しています。

今後も柔軟にキャリアを継続していきたいと考えています。

女性活躍推進WGで毎年企画開催している女性技術者座談会では、参加の皆様から貴重な体験談・ご意見はもちろん、私自身がこの業界で働き続けるうえでの活力をいただいています。

本特集をご覧になっている女性技術者の皆様にも、次回以降参加をご検討いただくと嬉しいです！

女性活躍推進WG
メンバー

女性技術者紹介 AICHI 03



名前 はたなか まお
畑中 麻緒 さん
所属 中央開発株式会社

【自己紹介】

大学では環境科学を専攻、卒業研究は地域防災の研究に取り組む。2021年に入社。入社時から現在に至るまで調査部門に配属し主に道路や砂防施設、宅地の地質調査を担当。休みの日は買い物をしたり、家でゆっくり過ごすのが楽しみ。

◎御社に入社したいと思ったポイントは？

大学時代、卒業研究で地域防災をテーマにしたことがきっかけで、社会インフラの重要性を痛感し、特定の法人や個人だけではなく「社会全体を支えて社会貢献する」業界で働くことにモチベーションを感じて公共事業に関わりたいと思い就活を始めました。

その中で、土質力学など学生時代に学んだ知識も活かせることも決めてでしたが、構造物の設計や防災、さらには発電事業など、あらゆる分野で必要となる技術であり、将来的にも地質調査のバックグラウンドが自分の強みになると考えたことから、この地質調査業界を選びました。

弊社を選んだ理由は、面接時の人事や役員とのやり取りの中で、馴染みやすそうな雰囲気を感じ、自分に合う会社だろうと感じたためです。実際、大学の研究室のような雰囲気を感じ、学生時代とそれほど違和感なく職場に溶け込むことができました。



◎地質調査業で仕事をする上でやりがいを感じる時はどんな時ですか？

既存資料などを参考に自分なりに考えた想定と、実際の結果が合ったときにやりがいを感じます。また、違っていても「なぜ違ったのだろう」と深掘することでさらなる答えを見つけることができるので、わくわくしますし想定外のしがいがあります。

現場は日々様々なトラブルがつきものですが、あらゆる状況に臨機応変に対応できる技術者になりたいと思っています。自分らしく好きなように生きていくことをモットーにこれからも精進いたします。

Voice!!



中央開発株式会社 中部支店 技術部課長 竹林 剛 様

入社して2年、多岐にわたる分野での業務に携わり、戸惑いや不安も多い中、しっかりと業務を遂行できており、入社当時と比べての成長を大いに感じております。

また、日々の業務だけでなく、実務研修や資格試験の勉強にも意欲的に取り組んでおり、今後も地質調査技士や技術士の早期取得にむけ、是非頑張ってもらいたいと思っています。今後の成長に期待しています。

女性活躍推進WG
メンバー紹介

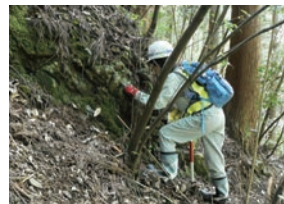


次男のライブに行くのが一番の楽しみです。

川崎地質株式会社 本社 企画・技術本部 高見 幸恵

2022年4月に中部支社から本社(東京)に異動になりました。シングルマザーのため、名古屋在住のまま完全在宅勤務という勤務形態になりました。在宅勤務は、自己管理能力が必要なので、タイムマネジメントや手帳術のセミナーに参加して向上に努めています。

上司や仕事で関わる方々とは、様々な方法で報連相を心掛けています。尊敬する方々と話すことで学ぶことが多く、在宅勤務でのモチベーションアップに繋がっています。



女性技術者紹介 AICHI 04

女性活躍推進WG
メンバー



名前 いしはら せいこ
石原 聖子 さん

所属 中部土質試験協同組合(ジオ・ラボ中部)技術部 物理担当

【自己紹介】

地盤材料試験の物理試験に配属されて10年以上になります。物理試験の手順は単純ですが、だからこそ丁寧に試験を行い、高品質なデータを提供する必要があると考えております。最近では保水性試験の加圧方法が水分特性曲線に及ぼす影響について実験を行っています。



名前 かみや まい
神谷 真以 さん

【自己紹介】

大学では農学部所属し、植物分子遺伝学の研究に取り組む。卒業後は静岡県の食品メーカーで品質管理業務を担当していたが、地元である愛知県で検査を通して社会に貢献できる仕事がしたいと思い転職を決意。2022年に入社。土質試験について勉強中！

◎御社に入社したいと思ったポイントは？

【石原さん】大学で専攻した土木に携わる仕事に就きたいと考えたためです。

【神谷さん】前職に引き続き検査の仕事を探していたときに土質試験に特化している点を珍しく思い興味を持ちました。

◎社内でのお二人の関係は？

物理試験を担当する上司と部下です。

◎お互いの印象は？

【石原さん】物覚えが早く仕事熱心 【神谷さん】土の知識が豊富



【石原さん】土質試験体験実習の様子



【神谷さん】妹と神戸に旅行に行ったときの写真です。休みが多くプライベートも充実しています。

【神谷さん】土質試験に携わるようになってから、土の性質に興味を持つようになり日常生活で新たな視点が増えた気がします。

現在担当させていただいている物理試験は、土の粒度試験、土粒子の密度試験、土の液性限界・塑性限界試験など試験項目が多く、入社当初は覚えることが大変でした。毎日50前後の試料の試験を行っているため、繰り返し作業にならないように試料ごとの性質に向き合いながら、正確な試験結果を届けられるよう努めて参ります。また試料を触るだけで土の工学的分類ができるようになることを目標に多くの試料を試験していきたいです。加えて日々進歩している技術を身につける必要もあり、学ぶことの多い日々ですが、社会インフラを支える仕事の1つとして、とても魅力を感じています。

Voice!!



ジオ・ラボ中部 技術部長 久保 裕一 様

二人には物理試験を担当してもらっていますが、石原さんには管理者として、神谷さんに試験技術者として頑張ってもらっています。組合は力仕事と比較的少ない環境で、女性にも働きやすい環境ではありますが、物理試験は受注件数が多く、要求も多岐にわたる多忙な部署です。その中で女性ならではの目配りと気配りで日々業務をこなしてくれています。二人のおかげで職場も明るくしてもらっており、いつも感謝しています。これからもよりいっそうの活躍を願っています。



名前 かとう まゆこ 加藤 万由子 さん

所属 株式会社中部ウエルポーリング社 技術部

【自己紹介】

大学では地質学を専攻。学んだ知識を生かせる業界で働きたいと思い、2010年に入社。当時は今のような求人がなかったため、片っ端から電話をかけて見つけた。マイブームは編み物。



名前 みやがわ かな 宮川 栞奈 さん

【自己紹介】

大学では古生物学を専攻し、恐竜の研究に取り組む。何かしらの化石に出会えそうな仕事だなと思い、2019年に入社。貝の化石は見る事ができたので、あわよくば骨や歯にも出会いたいと思っている。

◎御社に入社したいと思ったポイントは？

【加藤さん】地質学を勉強していたので、学んだことを生かせるような業界で働きたいと考えていました。また、地元が名古屋なので、地元で貢献できる名古屋で働きたいという気持ちも大きかったです。

【宮川さん】少しでも化石に関係ありそうな仕事がしたいと思ったからです。あとは自然に近い仕事がやりたいと思う気持ちもありました。また、ちょっと上京したいという気持ちがあったため、名古屋に本社があって転勤がないというところも魅力的でした。

◎社内でのお二人の関係は？

同じ部署の先輩後輩です。



現場で打合せするお二人

◎この仕事でつらいこと、困ること、楽しいことはありますか？

【加藤さん】やはり天気が悪いときの現場はとてつらいです。雨や風が強くて飛ばされそうになることも何度かありました。楽しいこととしては、山の現場などでは野生動物に出会ったりするのはある意味魅力的だな、と思います。川の現場ではヌートリアを見かけることもありました。

【宮川さん】困るというほどではないですが、家族や友達になんの仕事してるの？と聞かれたら絶妙に困ります…いつもまあ、建設系!と適当にごまかしているのですが、さらっと伝えられる方法ってあるのでしょうか…？

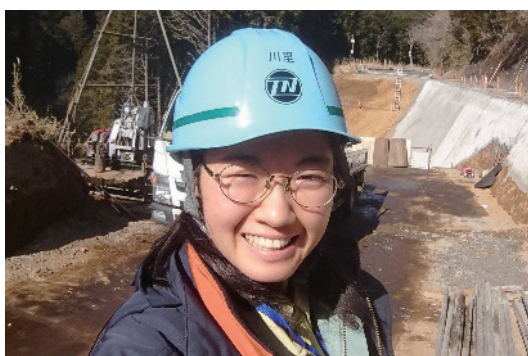
Voice!!



株式会社中部ウエルポーリング社 代表取締役 佐藤 永一郎 様

万由子さんは技術部のエースとして、宮川さんは次代の技術部を担う者として、性別に関係なく頑張ってくれています。二人の意見には気付かされることも多く、感謝しています。

女性技術者紹介 SHIZUOKA 01



名前 かわさと なえ 川里 なえ さん

所属 株式会社東日 地盤防災部

【自己紹介】

幼少より恐竜などの化石に興味があり、大学では地球科学・地質学を専攻。大学で学んだ知識を生かせる仕事に就きたいと思い、(株)東日に2019年に入社。新設する道路や造成地、砂防ダムの地盤や地質の調査、また既存の構造物を維持・管理していく道路防災点検業務等に携わる。趣味は映画鑑賞と南米のケーナと呼ばれる縦笛の演奏。

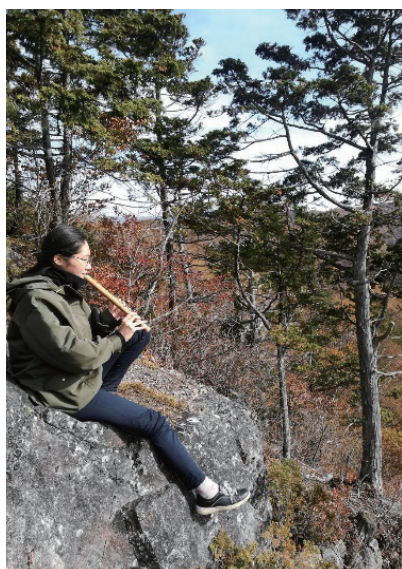
◎御社に入社したいと思ったポイントは？

大学では地質学の中でも、特に過去～現在に亘る古海洋環境の変動を復元することを目的とした地質調査や地層に含まれる微化石(有孔虫)の研究を行い、他学部と比べ野外での調査実習(フィールドワーク)が多い学部でした。

大学で学んだ地質学の知識や野外での踏査の経験を生かせる仕事に就きたいと思い、かつ自分の携わった調査地でその後どの様に計画が進展し活用されていくのかに関心があったので、測量・地質調査・設計が社内連携している総合建設コンサルタント業を選びました。



現場作業で露頭の観察を行う川里さん



格好つけて趣味のケーナ(縦笛)を演奏しているところ

◎この仕事のやりがいや魅力は？

入社後、実際に仕事をしていく中で最初に実感したことは、調査地盤が多様であることです。日本全国に言えることですが、静岡県内だけでも火山性の岩盤層や噴出物の層、海成の堆積物層といった様々な地質が分布し、それぞれ異なる特有の地盤特性を持っています。地質調査は基本的に地中の見えない箇所を調査するため、知識に加えて多くの経験が必要となることを痛感しています。

また仕事をする上で最も強く感じたことは、地質学的視点だけでなく工学的な知識が必要であることです。地質調査は地域環境・近隣への配慮、設計や施工にかかる期間や経済性等、地質の知識だけでなく様々な面を考慮する必要があります。また昨今では既設の道路や擁壁といった構造物や既設盛土の安全性・安定性の調査も多く、設計や施工、工学や構造物の知識も多く必要とされています。

加えて日々進歩している技術を身につける必要もあり、学ぶことの多い日々ですが、社会インフラを支える仕事の1つとして、とても魅力を感じています。

Voice!!



株式会社東日 地盤防災部次長 池谷 卓美 様

川里さんの仕事ぶりはその性格からくるものか、非常にまじめで誠実だなあと感じています。また、仕事の処理スピードや解析プログラムの扱いについては目を見張るものがあると思います。これからはもっと積極的に前面にでしゃばって仕事をこなしてほしいことと、車の運転スキルアップも期待したいところです(笑)。



名前 なかえ あすか 中江 あすか さん
 所属 東邦地水株式会社 技術本部三重技術部

【自己紹介】

石川県出身，大学は海洋学部で地質系の分野に進んだが卒業研究の対象はイシクラゲ。2022年に入社し，今はいろいろな現場に行くことが楽しみ。インドア派なため休日は友人とオンラインゲームをして過ごすことが多い。



名前 みよし ちはる 三好 千春 さん

女性活躍推進WG
メンバー

【自己紹介】

地質系の大学を経て90年に入社，以来現在まで主に地下水と土質の調査に携わる。二人の娘はようやく手が離れつつあり休日は愛猫と戯れながらゆっくりと家事。音楽と読書に費やす時間をもう少し増やしたいところ。

◎御社に入社したいと思ったポイントは？

【中江さん】知り合いの先輩から紹介され会社説明会に参加したところ，採用担当者だった方の話が面白く，仕事内容にも興味がわきました。

【三好さん】学んだことを生かしたいと思い，地元で地質調査会社を探しました。当時弊社に女性技術者の採用履歴はなかったのですが，後の上司となった当時の調査部長の話がとても興味深く，挑戦してみたいという気持ちになりました。

◎社内でのお二人の関係は？

事務所では隣の席ですが，直属の上司部下とは少し違い，同じ部署の指導者と若手といったところ。です！

◎お互いの印象は？

【中江さん】些細なことでも私のほうを向いて話を聞いてくださるのですごく相談しやすいです。いつも笑っていて声を荒げるようなことは決してなく穏やかな人という印象があります。

【三好さん】第一印象は「真面目そう」。今は小動物(リスかな?)。よく動き回りながら一生懸命仕事してるところがそう見えてしまいます。



【中江さん】おいしいものめぐり(特に甘いもの)が好きなので，ぴよりんを食べに行きました。

◎仕事でやりがいを感じる時はどんな時？

【中江さん】報告書で使うCADやExcelなどの表や図がきれいにまとまったとき。

【三好さん】携わった案件(建築物など)ができあがったのを見かけたときや解析結果が想定通りに進んだとき。

◎仕事でつらいこと，困ること，楽しいことは？

【中江さん】現場が遠いと朝が早いのはちょっとつらいです。現場へ出るといろんなご飯が食べられることが楽しみ。

【三好さん】立て込んできた時の「工期」という単語の圧は当然ですが厳しいです。現場の合間に撮った季節の花や風景をPCの壁紙にするのはちょっとした楽しみ。

女性技術者紹介 MIE 01

◎仕事や私生活にまつわる目標はありますか？

【中江さん】食べてばかりなので運動することです。いろんなところにメモを
てしまうので1つの手帳を最後まで使うことです。報告書作成時の
うっかりミスを減らしたいです。

【三好さん】仕事も私生活も優先順位を間違わないように心がけています。

◎モットーや格言などありますか？

【中江さん】なんとかなる！

↓ ↓ ↓

【三好さん】...なんとかなる.....。



【三好さん】モフモフが癒しです！

Voice!!



東邦地水株式会社 技術本部 三重技術部部长 野崎 英行 様

部内で技術者として紅一点で活躍してきた先輩と新入社員。見守るような指導に、和みを生み出してもらっています。ゆったり構えた先輩に、フットワークの効いた後輩。タイプは違いますが、お互いの良さを生かしながら、会社の雰囲気づくりやイメージアップにも貢献してくれています。

女性活躍推進WG
メンバー紹介



株式会社ダイヤコンサルタント 保全設計部 岩崎 理代

地元は名古屋。東日本大震災の年に入社し、3年目までは勤務地埼玉と全国の現場を行ったり来たり、地盤水理に関わる調査をしていました。

その後瑞浪超深地層研究所へ出向させて頂いたことをいいことに、そのまま中部地方に居座り結婚・出産。

中部支社では、専門分野から少し離れたものの、地質調査・水文調査・不発弾探査等に携わりつつ、女性活躍推進WG活動を一生懸命やっています。育休中も家でじっとしてられず、生後2カ月の娘を抱いてWGに参加していました。(笑)

WGの活動では母校で「災害と地質調査業」に関する出張授業をさせていただき、女子高生と触れ合う中で「東日本大震災の記憶はない。」「写真やテレビでしか知らない。」とジェネレーションギャップ!を受け、子供たちに向けた災害、地盤のお話をさせていただき活動を広めていかなければと使命感に駆られています。



出張授業のようす

多忙な中記事作成にご協力いただきました、**6社10名**の女性技術者の皆さま、並びに本活動へご理解いただきました上長の皆さまに感謝いたします。

今後、皆様の益々のご活躍をお祈りし、この場を借りてお礼を申し上げます。ありがとうございました。



1 内閣府男女共同参画局「理工チャレンジ」

女性活躍推進WGでは、内閣府男女共同参画局が中心となって行っている取り組み「理工チャレンジ」へ賛同し、女子中高生、女子学生に向けて理工系分野への進路選択を応援する『リコチャレ応援団体』として登録・参加しています。

その中で、毎年行われている「リコチャレネットワーク会議」にWGメンバーの代表者が参加しています。

主な内容としては、「理工系女性人材の育成にかかわる取り組みと夏のリコチャレ」と題した講演があり、その中で科学技術・学術分野における現状と課題、内閣府の取り組み、文部科学省の取り組みについての説明がありました。

諸外国と比較した日本の理工系大学への女子学生の進学率の低さや女子学生の科学的リテラシー、数学的リテラシーへの理解度の低さ(2018年の国際基準と比較)等具体的な数字を目の当たりにし、理工系を選択する女子学生の少なさや諸外国と比較した場合の女子学生が理工系分野への理解を促すカリキュラムの整備の遅れ等を感じました。

その中でも近年の取り組みとして、男女共同参画の視点を取り込んだ理数系教科の授業づくりの一例を紹介した啓発資料を示し、文部科学省と連携し、このような授業の普及を図っていく過程で、教職員等指導者のアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)を払拭すべく取り組んでいくとの話がありました。

個人的な話題となり大変恐縮ですが、確かに筆者も中学・高校と女子校へ所属していましたが、私立校独自のカリキュラムの中でも圧倒的文系科目の授業数が多く、課外授業等も文科系の体験が多かったように感じます。

会議終盤では、企業中心に行っている活動の紹介として、Google合資会社より理工系人材の育成に係る「コンピュータサイエンス教育とジェンダーに関する取り組み」と題した基調講演があり、その中で本WGでも今後取り

組みを検討している女性エンジニアのロールモデルを通じた交流や体験型ワークショップの展開についてや、キャリアセッションの前後で女子学生の意識に大きな差が生まれる等確かな手ごたえがあるとのことで、今後実施を検討すべきと同様の活動の意義を再認識しました。

リコチャレネットワーク会議の最後には恒例の参加者でのグループディスカッションを行いました。(写真-1)同じ目標に向けて邁進している様々な立場の方と意見や連絡先を交換し、まさにネットワークを構築することができました。

リコチャレの他にも、内閣府では平成26年度より、様々な状況に置かれた女性が、自らの希望を実現して輝くことにより、我が国最大の潜在力である「女性の力」が十分に発揮され、社会の活性化につなげるため「すべての女性が輝く社会づくり本部」を設置し、ダイバーシティ推進の試金石として、女性活躍推進の取り組みを進めています。

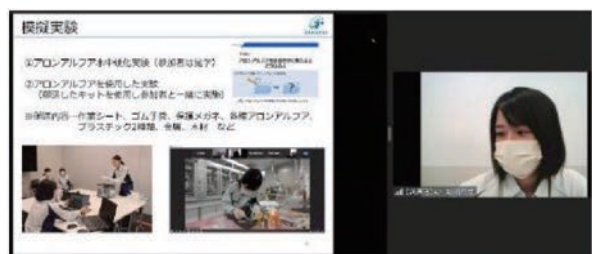


写真-1 取り組み事例紹介・グループディスカッションの様子
(内閣府HPより引用)

2 中部で働く地質調査業 女性技術者の声

女性活躍推進WGでは一年を通して様々な活動を行っていますが、最も注力している活動の一つとして、女性技術者座談会の開催が挙げられます。

女性技術者座談会での主なテーマとして、「働きやすい環境づくりを目指して」といった大テーマに基づき、毎年小テーマを変えて設定しています。

議論の内容は女性ならではの悩み、会社、協会への希望に始まり、ダイバーシティの観点で男女共通で課題となる事項まで多岐にわたるもので、毎年まだまだしゃべり足りない!時間がない!もう来年が楽しみ。と声があがるほど充実した時間を過ごしています。

本特集記事執筆にあたり、今までに座談会で挙げた声や要望をまとめさせていただきました。

①在宅勤務と多様な働き方について

●新型コロナウイルス感染症の影響で在宅勤務や時差出勤等の制度や環境が整う会社が多くなっている印象です。しかしまだ導入されていない、または感染症のリスクが下がるまでといった限定的な運用をされている会社もあるようでした。

●男女問わず、介護、育児に参画する時代に合わせた制度として、「フレックスタイム制度の導入」、半休、全休の他に「時間休の導入」これらをうまく組み合わせることにより、家族の通院の付き添いや食事等の介助、PTA活動など学校行事への参加等、介護や育児を抱えていても、ワークライフバランスをとりながら、自由度の高い働き方が可能になることが期待できます。

②生理について

●座談会参加者で生理休暇を取得したことがあるという方はごく少数にとどまりました。

●取得できない理由として、主に男性上長に「生理休暇を取得したい」と大変言いづらいとのことでした。女性同士でも生理前、生理中の症状には個人差があるため、つらさを共有しづらいデリケートな部分です。相手が異性ならなおさら伝わりにくく、「それくらいで休むのか？ズル休みじゃ？」と思われるかもしれないと不安になるとの意見が挙げられました。

●座談会では、「生理休暇」をなくし、男女ともに取得できるとした「リフレッシュ休暇」(仮名)を普及させてはどうか。との結論に至りました。体調不良は生理にとどまらず、貧血、片頭痛、腰痛等さまざま、後者は男女問わず誰にでも起こりうる体調不良であり、また、そのつらさは経験した人にしかわからない、といった面でも通ずるものがあるため、取得できる権利を女性に限定しなくても良いと考えたものです。

③ユニフォーム(作業着)について

●現在多くの会社で採用されているユニフォームはメンズサイズしかないものがほとんどですが、ある大手機械メーカー等では仕事後に買い物や人と会っても恥ずかしくない、おしゃれな女性向け作業着の採用が進んでいるとのニュースを耳にしたことがあるなどの意見も挙がりました。

●具体的な要望として、ジャンパーは企業カラーの男女共有サイズを着用したとしても、パンツだけはサイズ、色(経血漏れなど汚れが目立たない濃い色)に配慮したものを採用してほしいという意見が挙げられました。

●座談会に参加していただいた1社では、ついに女性用ユニフォームが採用されたと、出来立てほやほやのユニ

フォーム姿を披露していただいたりと、非常に盛り上がりを見せる話題の一つです。

④トイレについて

●女性技術者が現場で働くうえでの永遠のテーマです。職業の特性上、人里離れた山奥で調査を行う状況は珍しくありません。長期の現場は事務所やトイレの整備を行うことは常で、快適トイレと呼ばれる冷暖房完備の素敵な水洗トイレを用意していただくこともあります。しかし1週間程度の短期の現場や広い範囲で何力所も移動しながら行う現場に関してはトイレを連れ歩くことが困難なので、基本的にはコンビニエンスストアなど店舗のある場所まで時間をかけて行くことになります。

●現場に使用時に不快感のない簡易トイレやテントの導入などが妥当か？との意見や、それでもやっぱり簡易トイレは恥ずかしい。撤去時の最後の処理は誰がどうやって行うかなど、解決の見えない話題の一つとなっています。

「女性技術者」とひとくりにされることが多いですが、年齢、育った環境、価値観、家族構成、能力など様々です。これからの女性活躍推進には女性技術者を採用するだけでなく、個々の能力を活かすことが求められています。今回の特集を読んでいただくことで、それぞれの個性の違いを受け入れて、ご理解いただけることが願いです。

私たち女性活躍推進WGのメンバーも新人からベテランまで、職種も地質調査から設計・解析業務、未婚・既婚、他業種からの転職経験者、再雇用者、小さいお子さんがいる方から、もう少しで子供の手が離れる方まで多様に富んでいます。このような個人的なメンバーでお互いに尊重しながら活動を通して女性技術者のサポートができればと考えています。

3 おわりに

これまで女性活躍WG活動を継続できたのは、私たち女性の要望や企画に対して、大きな包容力で受け止めてくださる大久保委員長をはじめとするオブザーバーの方々のおかげと言えます、私たちがざっくばらんに様々な意見を言える雰囲気を作ってくださいするため、WGの活動をとて活発なものとしています。

(言い換えると、アレコレ好き勝手言ってもニコニコしながら受け止め、建設的な意見をくださいます!!)

今回「輝け！女性たちの活躍」と題して執筆する機会をいただいた次第ですが、日本では地質調査業の産業的分類は「土木建築サービス業」にカテゴライズされています。欧米諸国では地質調査業は専門性の高い職業とされ、地位のある職業ランキングにも医師や教師と並び名を連ねるほどだそうです。

女性活躍推進WGの活動を通して、微力ながら次の世代に憧れを持ってもらえるような、また、若手技術者の業

界離れを食い止められるよう「輝け！魅力ある業界づくり」に少しでも貢献できれば幸いです。



写真-2 大久保委員長とWGリーダー
(なんでも相談できる良き父のような存在です!)