

カナリヤ通信



第25号 特集号

～働き方について考え、気づく～

日刊建設通信新聞社が建設産業界における女性(男性)の働き方について考え・気づく紙面「カナリヤ通信」を創刊してから2年が経過しました。この2年、紙面を通じて管理職や育児期間中、入社して間もない女性たちの仕事に対する意気込みや不安などといった生の声を随時掲載してきました。また、妊娠・出産をはじめ更年期、メンタルヘルスなど医学的な部分とそれに対する制度面についても採り上げました。そこで今特集号では、男女ともに働きやすい職場環境とは何かについて、国、団体、企業のトップや社員の方たちに取り組みや施策などを聞きました。



創刊から2年

「働くこと」に強い信念を持って

■仕事についての考え方、取り組み方

働くことについて、一人ひとり原点に立ち返ってみてはどうでしょうか。なぜ働くのか、正解はありませんが今一度考えてみると良いかもしれません。給料を得るといふ経済的な理由のほかにも、成長したい、ほめられたい、また所属意識や帰属意識を得たいなど目的は色々あるでしょう。「働くこと」「仕事をする」として本気で考え、強い信念を持って臨んでほしいと思います。

私が就職した時代は高度経済成長期で、社会を良くしたい、世の中の役に立つ仕事をしたいという気概を持っていました。特に私は、労働省(現厚生労働省)に入省し、まさに社会をつくる現場にいましたので、その意識が強いのかも知れません。

2003年、雇用均等・児童家庭局長を最後に退官した後、私は資生堂に転職しました。資生堂の企業ミッションや理念は「世界の女性の健やかで美しい生活・人生をお手伝いすること」で、化粧品という商品を通して世の中に役に立つ仕事をしているのだと感じました。

■多様性について

資生堂に入った当初、女性の取締役はいませんでした。周りは生え抜きの男性ばかり。そこで私は2つのことで貢献しようと思いました。

1つ目は、「女性が活躍できる会社にする」ということです。管理職の女性比率は04年時点10%でした。そこで13年度の目標数値を30%にし、女性1人ひとりにあった育成計画を立て実行しました。その結果、目標には届かなかったものの27%まで増やすことができました。

2つ目は、「会社経営に多様な視点を入れる」です。取締役は私以外すべて生え抜きでしたから、他の企業の事情はよくわかりません。その点、私は転職組です。社内での経験があまりないからこそ見えてくることもあり、それこそが大切だと思ったのです。役員会議では、皆さんと違う意見を言ったことも少数意見に賛成したこともあり、さまざまな反応がありました。外部にいた私の役割と

公益財団法人21世紀職業財団会長

岩田 喜美枝氏



(いわた・きみえ) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局長を最後に2003年退官。同年 株式会社資生堂に入社。取締役執行役員、取締役常務を経て、08年代表取締役副社長に就任。12年—16年同社顧問。

いう強い信念をもって意見を述べました。取締役女性が入ると取締役会が活性化し、業績にプラスの効果があるというデータもありますが、資生堂の取締役会の活性化に寄与したのではないかと自負しています。

■WLBとは

ワーク・ライフ・バランス(WLB)については、企業と社員はウィン・ウィンの関係にあると考えます。企業は良い人材をとりたて、定着してほしい、と願っていると思いますので、実現するためにWLBが必要であることを知ってください。建設産業界は統計から見て定着率が悪いですが、WLBがしっかりしていないことも一因だと思います。統計によると労働時間が週50時間を超えると効率率が下がるといふデータがあります。残業代を支払っても効率率が下がったのでは企業にと

多様な人が働く環境が 企業を成長させる

ってもマイナスになると思います。「残業ありき」は止めるべきだと思います。これからは、新しい価値を創造できる会社が伸びます。男性や女性、高齢者や外国人、時間制約がある人など多様な人が働ける環境こそが、多様な価値観や発想を社内にもたらし、そこから新しいアイデアを生み出し、企業を成長させるのだと思います。

■男女の差について

仕事をする上で、男女の差はありませんが、あるとすれば2つ。1つは、「育児や介護は女性がやるべき」といった意識が根強くあり、女性は時間的制約がある場合が多いです。しかし、こういった意識は変えなくてはなりません。

もう1つは、理工系の学部に進む女性が少ないことです。それは、子どものころからの

進路選択に問題があるからだと思います。文部科学省の調べによると、女性の理工系進学率の占める割合は男性に比べて非常に低い結果が出ていますが、背景には女の子だから「文系」「数学が苦手」などといった先入観や保護者の理工系進学への無理解などがあるようです。いま、内閣府では理工系チャレンジという施策を展開しており、当財団でも応援しています。理工系の面白さを知ってもらうイベント「夏のリコチャレ」を各地で開催しているので、女子学生・生徒にはぜひ参加してほしいと思います。

■ハラスメントについて

ハラスメントはいけななことだけれど、どの職場にも必ずあります。ハラスメントを受けると心身にダメージを受け、自殺に至る場合すらあります。当事者の生産性が下がらなくて、見ている同僚も嫌気がさします。これは企業にとってもマイナスとなるので、相談窓口を設けるなど、相談者にとって不利にならないように配慮しながら問題を解決する必要があります。また、管理職研修を行い、厳しい指導とハラスメントは何が違うのかを理解してもらうことも重要です。

今の若い人は怒られることに慣れていない人が多いので、指導しているのにハラスメントだと受け取ってしまうこともあります。上司は成長してほしいと願っているのに、部下は違う受け取り方をしている場合もあります。そういったことがないように、日ごろから上司と部下の信頼関係を構築することが大切です。

公益財団法人21世紀職業財団

公益財団法人21世紀職業財団は、良好な雇用環境を整備し、労働者の福祉の増進を図ることで、経済社会の発展に寄与することを目的として1986年に「財団法人女性職業財団」として設立された(93年に財団法人21世紀職業財団へ改称)。その目的実現のために、①女性労働者の活躍推進②仕事と生活の両立推進③ハラスメントのない職場づくりの推進④ダイバーシティマネジメントといった事業を通して、雇用の分野において多様な労働者が均等な参加の機会と待遇を得て責任を担い、その能力を十分に発揮できる環境を整備している。

内閣府ら主導の理工系チャレンジ 210人の子どもたちが来場!

◇理工系チャレンジに参加

女子の理工系進学を後押しする取り組み「理工系チャレンジ(リコチャレ)」のその一環として日本経済団体連合会、内閣府、文部科学省が主催する「夏のリコチャレ2017」に、日刊建設通信新聞社が日本大学理工学部と一緒に参加しました。「わたしの住むまちをデザインする仕事」と題したイベントに産学官35者が一



堂に会い、約210人の子どもたちが来場。水道水や電気、冷暖房、お家や学校、橋やトンネルなど私たちが生活する中で何気なく使っている技術に直接触れ、専門家の声を聞く、またとないチャンスに子どもたちの目は輝いていました。

◇内閣府「理工系女子応援ネットワーク会議」

内閣府は10月4日、「リコチャレ！」



の趣旨に賛同し、取り組みを行っている47団体・56人が参加し、情報交換や先進的な取り組み事例を共有しました。松山政司内閣府特命担当大臣は、「わが国が

持続的に成長していく上で、科学技術・学術分野における女性活躍が極めて重要であり、政府としても、未来の理工系女性の育成には産学官による取り組みや支援が不可欠と考えていることから「リコチャレ」に力を入れていく」と語りました。

◇来年も開催!

日刊建設通信新聞社では、来年も「夏のリコチャレ」を開催する予定です。スケジュールなどについては「カナリヤ通信」に随時掲載します。

CONTENTS

- 8-9面
- ◇インタビュー
- 国土交通省住宅局長 伊藤 明子氏
- ◇寄稿
- ・内閣府男女共同参画局長 武川 恵子氏
- ・厚生労働省大臣官房審議官(雇用環境・均等、子ども家庭、少子化対策担当) 成田 裕紀氏
- ◇トップインタビュー「わが社のメソッド」
- ・石坂産業代表取締役 石坂 典子氏
- ・応用地質代表取締役社長 成田 賢氏

- ・国際航業代表取締役会長 吳文 繡氏
- ・安井建築設計事務所代表取締役社長 佐野 吉彦氏
- 10-11面
- ◇座談会「どう働くか—どう生きていくのか」
- ・建設技術研究所広報室室長 松田 光弘氏
- ・朝日航空情報事業本部技術企画部/測量・地理空間情報女性の技術力向上委員会委員長 杉森 純子氏
- ・類設計室設備設計部 久保田 彰子氏
- ・高砂熱学工業経営企画部広報室主任 土屋 拓仁氏

- ◇日特建設と韓国・イルソン社の女性技術者交流会 in 韓国
- 12-13面
- ◇私の取り組み方! ピカイチ施策
- ◇女性目線のトイレ紹介—アイカ工業
- ◇わが校の特色! 建設産業界への就職を後押し
- ・日本工学院八王子専門学校
- ・東海工業専門学校金山校
- 14面
- ◇「絵」でみる働くママ・パパの姿—子どもたちの力大集合!

連絡先はこちら↓

■お問い合わせ
株式会社日刊建設通信新聞社 カナリヤ通信編集部
TEL03-3259-8711 FAX03-3259-8730

■ご意見・ご感想は
canaria@kensetsunews.comまでお寄せください。
「カナリヤ通信」は、日刊建設通信新聞社の登録商標です。



webで公開中



その時苦しくても、いずれ大きな財産になる

「10月7日、国土交通省で女性初の局長に就任した伊藤明子氏。住宅局のトップとして200人以上の職員を率います。官僚として、また、母としてもキャリアを積み重ねてきました。局長としての仕事を遂げる際に「さまざまな経験をしながら大きく生きていく」と語る伊藤氏に話を聞きました。

私は、雇用機会均等法施行の2年前1984年に旧建設省に入省しました。その年の総合職採用は82人、女性は1人でした。入省してからは、比較的男女の区別なく働くことができ、地方自治体にも出向しましたが、大変だったという感覚はなかったです。出産は36歳と38歳の時でした。次女を妊娠中、「高齢者住まい法」の制定に携わっていましたが、仕事にやりがいを感じていたことから育児休暇は結果的に取っていません。国会もあり休めないと思っただけで上司に理解してもらった上で仕事をやり遂げました。ただ、私の出産時の経験・経緯は、決して良いこととは思わないので後輩には勧められません(笑)。

職住近接、子どもはシッターさんに頼み、子どもの突発的な病気や学校などの行事の際には時間休(1時間単位で休みが取れる制度)を取りました。昼間抜けて夜に戻って仕事をすることもありました。子どもは本音で「一瞬で通り過ぎていくものなのだから」と思えば乗り越えられました。私は、女性キャリアとしては珍しい存在であったことから、シンポジウムなどに呼ばれることが多かったです。その時は、本当に「大変」と思っていました。今考えると、外部のそれと他分野の人たちと知り合えたのは大きな財産になったと思います。また、現在の局長としての仕事を遂げる際に、さまざまな経験をすることが大きい生きていくので、その時、苦しくてもいずれ生かす時が来るのだと今だからなのかもしれないと思います。

インタビュー

国土交通省住宅局長

伊藤明子氏



女性が働く際、これといった規範が男性に比べてありません。100%で働くのも50%で働くのも、専業主婦でいることも、どれをとっても社会的に何らかを言われることは男性と比べて少ないと思います。世の中は、IT化が進み、男女区別なく働きやすい環境が整ってきています。また、女性について言えば「コミュニケーション能力が高くて、誰とでも気軽に話ができ、仲良くやっていこう」という特性がある人が多いです。また、お節介りなところもあります。建設業界だけではなく他分野との連携やクライアントに寄り添って提案できる女性がたくさん社会に進出してこれれば良いと思います。

世の中は絶対に変わります。また、女性の労働環境は多様な働き方も含めてさらに整備されていきます。もがきながら前に進む時期もあるかもしれませんが、苦しい時、大事な時があるからこそ頑張れるのです。女性である前に自分であるという思いで、自分のメリット・得意部分がたくさんあるはずですから、そういった部分を最大限に生かして、自分で限界を決めずに前に進んで下さい。そして、会議等のメインテーブルに座り、マネジメントに係わる女性が増えていけば良いと思います。

自分の限界決めず得意分野を最大限生かして

TOP☆INTERVIEW

女性活躍推進法が施行されて1年半。女性の社会進出はますます加速すると考えられます。建設産業界全体が活気ある業界として他業界の羅針盤となるためにも「男女ともに働きやすい職場」「多様な人材を受け入れられる多様な職場環境・制度」を構築することが必要になってくると考えられます。企業トップに働き方についての考え方や取り組みについて聞きました。

人材を配置しています。また、社員の声が届く壁のない風通しがよい組織を整備し、経営者と社員が直接コミュニケーションのできる環境を大切にしています。

ワーク・ライフ・バランス(WLB)にとって一番大切なのは「社員の健康」だと考えています。健全な精神と体で働けるように「健康弁当」の提供、ならびに健康診断でチェックが入った場合には、必ず医者にかかり完治するまで指導する「健康増進」に注力しています。また、WLBの指標を時間において、働く時間の管理を徹底しています。時間は誰でも平等にあり、「夢と希望」の実現や使命を達成するための資源であり財産なのです。

社員が「時間」を意識して働けるように、出・退勤時間を管理し残業時間の抑制に努めています。終業時間になると音楽を流し、事前に所属長から残業申請がない場合、10分後には自動的にパソコンがシャットダウンします。そういった取り組みをすることで、強制的に残業をしにくい環境をつくり早期退社を促しているのです。

当社ではダイバーシティ経営を推進していますが、実際「働く」ことに男女の差を考えると意味を持たないと考えています。だれもが平等に働ける企業こそ活性化し未来につながるのだと思います。

適材適所で夢と希望実現



石坂産業代表取締役 石坂典子氏

「多様な働き方」の時代を迎えています。企業は考え方も生き方も異なるさまざまな人たちの集合体です。社員が企業ビジョンを共有し相互に尊重し個々の力を結集しながら、「夢と希望」の実現と新たな経済的価値創出に向かう活動が仕事だと思っています。社員の得意とする分野となる「場」と「機会」を与え、いわゆる適材適所に配置することが経営者の役割ではないでしょうか。そのために、社員の「夢と希望」の実現と経営目標を一体的にデザインし、それを叶えるために



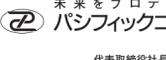
応用地質代表取締役社長 成田賢氏

は57.1%になっています。また、育児休暇取得中の女性については、毎月SNSを使って社内報と社長メッセージを送っています。復職後は、仕事の勘を取り戻せるように段階を踏めるように配慮しています。また、時短勤務を必要としている人については、その中で最大限働ける部門をつくり貢献してもらっています。そういった、ビジネスモデルを作ることで誰もが働きやすい環境が構築でき、離職率は特に女性で低くなっています。当社はことして創立60周年を迎えましたが、100周年を迎えられるように設備投資や開発と同じ扱いでWLBを推進していきます。そういった企業こそが、社会の変革に柔軟に対応でき生き残り続けるのです。

WLBは設備投資と同じ

当社は「働き方革命」に取り組んでいます。「改革」ではなく「革命」です。働き方を大胆に変えるにはまず「意識」を変える必要があります。会社は色々な立場の人が一緒になって働く場です。皆それぞれ制約や環境がありますが、「やりがい」を持って働くことが最も重要です。ワーク・ライフ・バランス(WLB)と言われていますが、家族との時間はとても大切です。そういう時間があるからこそ仕事もできるのだと思います。私が入社した時代「死ぬ一歩手前まで働け」といった雰囲気があり、午前零時前に帰るなんてあり得ませんでした。しかし、時代は変わり、働き方を見直しはじめた12年前、8割の社員の退社時間が午後9時30分だったのが今では7時20分になっています。それも、ここ1-2年で一気に早くなりました。

ただ、働き方革命を推奨しても、ただ「早く帰れ」「WLBを考えなさい」といってもだめです。当社は職種柄、以前は1つの仕事を1人で担当していましたが、誰も代わりにいないから休めないということが往々にありました。これは、個人にとっても負担ですし、会社にとってもリスクです。そういったことを回避するためにも仕事を「個人商店」ではなく組織で実施し、組織対応で業務を管理する「複線型工程管理」を導入しました。また、AIやIoTなど情報技術等の導入によって省力化を図ることが可能になります。そうすることで、個人の負担が軽減され、ひいては休みやすい環境が整うこととなります。当社では、男性の育児休暇取得率

 <p>株式会社 長大 代表取締役社長 永治泰司 〒103-0014 東京都中央区日本橋筋4丁目20番4号 TEL.03-3639-3301 FAX.03-3639-3366 http://www.chodai.co.jp/</p>	<p>東畑建築事務所 代表取締役社長 香西喜八郎 専務取締役 米井寛 本社:本社オフィス大阪 大阪市中央区高麗橋2-6-10 電話 06(6202)0391 FAX 06(6223)1474 東京・大阪・名古屋・九州・東北・広島・沖縄 http://www.tohata.co.jp</p>	 <p>株式会社 建設技術研究所 代表取締役社長 村田和夫 〒103-8430 東京都中央区日本橋浜町3-21-1(日本橋浜町タワー) 電話(03)36668-0451 URL:http://www.ctie.co.jp</p>	 <p>株式会社 梓設計 代表取締役社長 杉谷文彦 本社:〒140-0002 東京都品川区東品川12-1-11 TEL.03(6710)0800 羽田スタジオ:〒144-0041 東京都品川区羽田町1-7-1 TEL.03(3747)0570 東北・横浜・静岡・中部・関西・中国四国・九州・沖縄・北京・瀋陽・ハワイ・ニューヨーク http://www.azusasekkei.co.jp</p>	 <p>未来を拓け growth to the next Stage アジコ株式会社 〒102-0074 東京都千代田区九段南4-6-12 tel.03-3262-7161 http://www.ajiko.co.jp</p>
 <p>株式会社 パシフィックコンサルタンツ株式会社 代表取締役社長 高木茂知 〒101-8462 東京都千代田区神田錦町3-22 電話(03)6777-3001(代) www.pacific.co.jp</p>	 <p>株式会社 日本設計 代表取締役社長 千鳥義典 〒163-0430 東京都新宿区西新宿2-1-1 新宿三井ビル TEL 050-3139-7100(代) www.nihonsekkei.co.jp</p>	 <p>日本工営株式会社 代表取締役社長 有元龍一 〒102-8539 東京都千代田区九段北1-14-6(日本工営九段オフィス) 電話(03)3238-8030</p>	 <p>NIKKEN EXPERIENCE, INTEGRATED 日建設計 代表取締役社長 亀井忠夫 〒151-0071 東京都渋谷区本町3-12-1 住友不動産西新宿ビル6号館 TEL(03)6311-7551 FAX(03)6311-8011 http://www.oriconsul.com</p>	 <p>株式会社 中野積算 代表取締役社長 中野由一 代表取締役社長 中野永規 本社 東京都杉並区荻窪5丁目13-7 電話(03)3392-6121 FAX(03)3393-5392 支社 大阪・名古屋・仙台・札幌・新潟 http://www.nakano-sekisan.co.jp</p>
 <p>株式会社 山下設計 YAMASHITA SEKKEI INC. 代表取締役社長 田中孝典 〒103-8542 東京都中央区日本橋小堀1-6 TEL.03-3249-1551</p>	 <p>yec 八千代エンジニアリング株式会社 代表取締役社長 出水重光 東京都台東区浅草橋5-20-8 電話(03)5822-2900</p>	 <p>安井建築設計事務所 代表取締役社長 佐野吉彦 本社 〒540-0034 大阪市中央区島町2-4-7 TEL.06(6943-1371)(代表) 支社 大阪・東京・名古屋・広島・九州 www.yasui-archi.co.jp</p>	 <p>三菱地所設計 +EMOTION 心を動かす、未来をつくる。 取締役社長 林 総一郎 http://www.mj-sekkei.com</p>	 <p>日立建設設計 Hitachi Architects & Engineers Co., Ltd. 本社 〒101-0047 東京都千代田区内神田3-11-7 TEL 03-6757-7100 FAX 03-6757-7126 拠点 北海道/宮城/茨城/栃木/千葉/東京/神奈川/静岡/愛知/大阪/広島/山口/福岡/上海</p>



「カナリヤ通信」が創刊2周年を迎えること、心よりお祝い申し上げます。近年の建設業界における働き方改革の推進や建設産業の活性化に向けた積極的な取り組みに敬意を表します。

少子高齢化が進み、人口減少社会に突入した我が国社会において、女性の活躍は社会の多様性と活力を高め、わが国経済が強く発展していく観点から極めて重要であり、社会全体で取り組むべき重要課題です。

女性の社会進出を目指すには、我が国の15歳から64歳までの女性の就業率は、2016年には72.7% (1975年48.8%)と高まっている一方で、育児・介護を理由に働いていないものの、就業を希望している女性は約270万人に上ります。こうした中、昨年4月に「女性活躍推進法」が完全施行され、同法

寄稿



内閣府男女共同参画局長

武川 恵子

女性活躍の情報見える化徹底

「見える化」を徹底し、労働市場・資本市場における活用を促進させることが重要だと考えています。また、女性活躍の実現に不可欠である働き方改革についても、今年3月に取りまとめられた「働き方改革実行計画」を踏まえて取り組みを強力に進めていく必要があります。

建設業界においては、これまで女性人材の確保・育成等の取り組みを着実に進め、内閣府の「理工系チャレンジ(リコチャレ)」事業においても、建設現場や研究所等女子生徒等の見学会を設け、活躍している女性社員の話や声などを、理工系分野への進路選択支援等に協力いただいているところです。

厚生労働省大臣官房審議官 (雇用環境・均等、子ども家庭、少子化対策担当)

成田 裕紀

人材確保へ「えるぼし・くるみん」

「えるぼし」認定を取得する「くるみん」認定を受けることが出来ます。認定を受けることにより、優秀な人材の確保につながり、PR効果が期待されるほか、国や地方公共団体が実施する総合評価落

厚生労働省では、女性活躍推進法に基づき行動計画の公表や自社の女性の活躍に関する情報を公表する際に活用いただける「女性の活躍推進企業データベース」を運営しています。求職者の方々には、このデータベースから認定状況や企業の取り組み状況をご覧いただけますので、人材確保対策としても活用いただければと思います。

建設業界においても、最近、女性総合職の採用拡大や職域拡大、女性社員に対する研修の実施、長時間労働の是正など女性活躍や働きやすい職場整備に継続的に取り組んでいただいている企業があります。建設業界において、こうした女性活躍を目指す好事例が広く展開され、女性の能力が十分に発揮される職場環境の整備がより一層進むよう、引き続き取り組んでまいりますようお願いいたします。

なお、中小企業への支援事業や助成金等の詳細は特設HP「女性活躍推進サポートサイト」(http://www.joea-sustain.com)をご覧ください。また、各都道府県労働局の雇用環境・均等部(室)にお問い合わせください。

我が社のメソッド トップだからこそ考えなくてはいけないこと

当社では、ワーク・ライフ・バランス(WLB)宣言を提唱しています。この理念は、基本的人権を守り文化や個性など多様性のある人にも働きやすい生き生きとした企業を創造することを目的としています。

建築設計を手がけている職種柄、いったんプロジェクトに入ると、仕事中心にならざるを得ない部分があります。住民説明会が土曜日や日曜日だったり、チームで仕事をしていても、お互いに補完できない部分もあり、休みにくいといった現状があります。しかし、プロジェクトが終了したら、少し自分の時間を取れるような部門に配置したりしています。

そもそも、私たちは、人が暮らし働く場を提案するのが仕事です。そういったものを提案する人が、仕事中心で趣味や暮らしをないがしろにしているのは、良い建物を創造し提案できるはずがありません。仕事にメリハリをつけ、子育てを含めた家族との生活や自分の趣味などさまざまな経験や体験をしている人、つまりWLBをしっかり充実させている人こそが使い手(クライアント)に思いを馳せて良い建築を作る専門家になれると思います。

当社では、介護や子育て支援なども他社に比べて手厚くしています。例えば、育児休業は国が定める2歳のところを3歳までとしており、子の看護休暇は小学校就学前までのところを小学6年生まで有給で取得可能としています。また、契約社員に関しても正社員と同等に準ずる制度を今後導入する予定です。

男女の差ではなく個体差



安井建築設計事務所 代表取締役社長 佐野 吉彦氏

私の働き方についての最終目標は、「人の思いを結実させる」「大変だったけれど満足な人生だった」ということです。ワークとライフのバランスは人それぞれですので、その人にとって良かった、楽しかったといった人生が送れるように、仕事についても個々のレベルに合わせてステップアップしてほしいと願っています。

そこに、男女の差はありません。確かに、筋力・体力などは圧倒的に男性の方が有利です。しかし、仕事の能力という部分については、あくまで個体差であって、その人の能力や意欲によるところが非常に大きいです。そのため公平な人事制度があり、考課制度があるのだと思います。



国際航空業代表取締役会長 呉 文縷氏

当社は従業員の多様性(ダイバーシティ)を尊重し、生かしていく組織づくりをすることで、新たな企業価値を創造し、企業の持続可能性を実現するため、さまざまな取り組みを推進しています。女性の雇用に関しては2020年までに正社員について女性従業員の内割を15%以上を目標にしています。また、多様な人材、働き方、仕事に対する取り組み方を尊重する企業文化の醸成にも力を入れています。

私自身は台湾出身ですが、当社では外国籍社員の採用を推進しており、中国、韓国、台湾、ベトナム、モンゴル、ニュージーランド、ペルー、エチオピア、スリランカ、スペイン、フランス、

多様性の尊重こそが強み

ロシア出身の社員が強力な戦力として活躍しています。

母国以外で働く不自由さはあると思いますが自ら求めた環境で働くことはさらなる成長につながるはずです。今年は新たな試みとして海外のジョブフェアにも参加しました。われわれの想定よりも多くの優秀な学生が積極的に話を聞き、事業への興味を示してくれたことは大きな自信につながりました。

14年より、女性社員の代表が全国から集まり、企業と個人の成長をテーマに活発な意見交換を行い、社内ネットワークの構築を進めています。2回目からは女性社員の提案で参加する社員の上長(多くの場合男性)にも参加を推奨しています。

「女性だけで意見交換していても意味がない」という意見から始まったのですが、働くということにおいて男女差を主張せず、「働き方について一緒に考えましょう」という当社の社員らしい発想だと思っています。また、コンサルティング業務には経験やノウハウが重要となるため、多くのベテラン社員に活躍いただいています。性別や国籍、年齢といった「個々人の違い」はむしろ強みになるのではないのでしょうか。

当社は今後さらにグローバル化に向けて加速して行きます。そのためにも従業員の多様性を重視し、社員とともに成長し続ける企業を目指していきたいと考えています。

確かなものを 地球と未来に



一般社団法人 日本建設業連合会 JAPAN FEDERATION OF CONSTRUCTION CONTRACTORS

会長 山内 隆司 副会長 宮本 洋一 副会長 押味 圭一 土木本部長 建築本部長

〒104-0032 東京都中央区八丁堀2丁目5番1号(東京建設会館内) Tel.03-3553-0701(代表) Fax.03-3552-2360 http://www.nikkenren.com

Advertisement for various construction industry associations including Tokyo Air Conditioning and Sanitary Engineering Association, Tokyo Electric Association, Japan Glass Association, Japan Planning and Construction Industry Association, Japan Construction Industry Labor Union, Japan Construction Industry Labor Union, Japan Air Conditioning and Sanitary Engineering Association, and Japan Construction Industry Labor Union.



「どう生きていくのか」

「働き方改革」はいま、国を挙げて取り組むべき課題となっていて、建設業界は、3K(きつい、危険、きたない)職場のイメージが強く敬遠されがちです。しかし、離職率を減らし、学生たちからみて「やってみたい仕事」「入りたい業界」につなげるためにも、働き方改革を強力に推し進めていく必要があります。そこで、今何をやるべきかを、一線で活躍する4氏に語り合っていました。

(聞き手: カナリヤ通信編集長)

久保田 仕事が「やらされるもの」という意識が大きいと、そのために仕事のオン・オフの切り替

杉森 3月60日なんて言い方があつたように、私も入社したころは頻りに散々していました。海外出張もこなしていました。3月末の繁忙期には間に合わせるため仕事を

松田 はい。コンサルタントは直接人間に接する職業です。まずは自分がいきいきしてないとお客様に満足したたへんとはできないと

編集長 いま「働き方改革」が国を挙げて取り組むべき課題となつて

松田 私は現在50歳代ですが、若いころは長時間働けることが頻りにあり

編集長 仕事を好きですが、今はアップアップの状態ですね



松田 休み方は自分で変えられる

編集長 必要は資格取得の

松田 技術者時代を振り返るとマネジメントはもつと

久保田 彰子氏
杏莉ちゃん
類設計室 設備設計房

杉森 純子氏
朝日航洋空間情報事業
本部技術企画部
測量・地理空間情報女性の
技術力向上委員会委員長

松田 光弘氏
建設技術研究所
広報室室長

松田 休み方は自分で変えられる

ための補助制度があります。技術士などの資格がないとできない大きな仕事もありません。業務時間内に勉強会や講習会を開催して見てもいい。家事・育児などがある中で、勤務時間を調整しても業務量は変わらないですから、どう効率的に業務を進めるか、悩みも多いです。

松田 技術者時代を振り返るとマネジメントはもつと上手でできていた。反省があります。最近はずっと反省があります。最近はずっと反省があります。

編集長 女性は家庭に割く時間が多く制約が多いです。家庭でも職場でも男性の協力や理解が

共同保育室で仕事と子育てを一体化
久保田 本間に周囲の理解は大

杉森 家事をしない夫を見て、息子が自然に家事をするようになって

松田 私はちよこ子も産まれる前に資格取得しましたから、ラッキーだったのかも知れま

久保田 職場と子育てを一体化し共同体に

事ですね。わが社では「自分たちの生き場所を自分たちの手でつくる」という設立以来の想いのもと、仕事に取り組みます。赤ちゃんと一緒に出勤、子育てしながら仕事を。共同保育の取組も4年半前にみんなの手で生み出してきて、仕事と家庭の一体化に取り組みしています。また、課題や情報を社内ネットワークで共有している。アイデアや考えも出しやすいので、社員が自社の株を持つ「社員経営者」であり、「雇われサラリーマン」という意識がないので、皆が「いつかたまたま」と前向きな考えを持っています。

久保田 設計は200人弱、グループ全体で485人です。
杉森 うちの1000人規模です。規模が大きくなると難しいと思います。小学校に上がってからはどうなるでしょう。学童保育の問題などもあると思います。

久保田 学校が終わった共同保育に来て、小さい子遊んでからお稽古事に行く小学生もいます。職任近接が推奨されていて、皆の住まいが近いということも良さの1つだと思います。

杉森 病中の社員も働けるよう配慮を

杉森 病中の社員も働けるよう配慮を
久保田 共同保育でみんなの子として育てている。お父さんもお母さんのお母さん、お父さんがいるような環境で育っています。どうしても仕上げの仕事を

杉森 病中の社員も働けるよう配慮を
久保田 共同保育でみんなの子として育てている。お父さんもお母さんのお母さん、お父さんがいるような環境で育っています。どうしてもどうしても仕上げの仕事を

松田 同年代の飲み会では、介護の話を持ちます。こちらの制度や工夫も充実させていかなければなりません。

*ワンオペ育児…配偶者の単身赴任などによって1人で仕事や家事、育児のすべてをこなさなければならぬ状態

<p>公益社団法人 日本建築士会連合会 会 長 三井所清典 〒100-0001 東京都千代田区千代田五丁目1番1号 TEL:03-5561-1111 FAX:03-5561-1112</p>	<p>一般社団法人 東京建設登録機関 会 長 近角真一 〒100-0001 東京都千代田区千代田五丁目1番1号 TEL:03-5561-1111 FAX:03-5561-1112</p>	<p>一般社団法人 建設コンサルタント協会 会 長 村田和夫 〒100-0001 東京都千代田区千代田五丁目1番1号 TEL:03-5561-1111 FAX:03-5561-1112</p>	<p>一般社団法人 建設コンサルタント協会 関東支部 支 部 長 高野登 〒100-0001 東京都千代田区千代田五丁目1番1号 TEL:03-5561-1111 FAX:03-5561-1112</p>	<p>一般社団法人 全国地質調査業協会連合会 会 長 成田賢 〒100-0001 東京都千代田区千代田五丁目1番1号 TEL:03-5561-1111 FAX:03-5561-1112</p>	<p>株式会社 林組 取締役社長 白石 達 〒100-0001 東京都千代田区千代田五丁目1番1号 TEL:03-5561-1111 FAX:03-5561-1112</p>	<p>株式会社 鹿島建設株式会社 取締役社長 押 味 至 一 〒100-0001 東京都千代田区千代田五丁目1番1号 TEL:03-5561-1111 FAX:03-5561-1112</p>	<p>株式会社 清水建設株式会社 取締役社長 井 上 和 幸 〒100-0001 東京都千代田区千代田五丁目1番1号 TEL:03-5561-1111 FAX:03-5561-1112</p>	<p>株式会社 大成建設株式会社 取締役社長 村 田 誉 之 〒100-0001 東京都千代田区千代田五丁目1番1号 TEL:03-5561-1111 FAX:03-5561-1112</p>	<p>株式会社 竹中工務店 取締役社長 宮 下 正 裕 〒100-0001 東京都千代田区千代田五丁目1番1号 TEL:03-5561-1111 FAX:03-5561-1112</p>	<p>戸田建設株式会社 代表取締役 長 今 井 雅 則 〒100-0001 東京都千代田区千代田五丁目1番1号 TEL:03-5561-1111 FAX:03-5561-1112</p>	<p>株式会社 フジタ 代表取締役 長 奥 村 洋 治 〒100-0001 東京都千代田区千代田五丁目1番1号 TEL:03-5561-1111 FAX:03-5561-1112</p>	<p>安藤ハザマ 代表取締役 長 野 村 俊 明 〒100-0001 東京都千代田区千代田五丁目1番1号 TEL:03-5561-1111 FAX:03-5561-1112</p>
---	---	--	--	--	---	--	--	--	---	---	---	--

「どう働くか」とは

座談会

ガン治療者には柔軟に対応

編集長 自分自身が病気になる病後も仕事を続ける選択も出てきます。

杉森 私は2年前にガンが見つかり今も治療中です。いざ社内公表すると、結構ガン患者がいることが分かりました。ガンは、それそれ治療も症状も辛さも違いますが、一律に「ガン」として扱うことは難しい。そこで、あえて制度にはせず、上長の配慮で働き方を工夫するようにはしています。例えば抗がん剤治療中辛い時に、もしその人が営業だったら外回り扱いで早く帰宅していいよとか、毎日の時間の早退して有給1日にするといった柔軟な配慮です。ただ、それも上長によってはばらばらです。そこで人事と一緒に委員会をつくり整理しようとしていました。制度にしてしまうと「やだ、やらない」という感覚になります。そうすると一律のものしかできないので事例集を作ることにしました。ケースによって実際にあった配慮やできたことを明文化しておけば、それぞれ参照することが出来ます。また、闘病中の社員も事例集を参考に相談することで受け入れられた配慮をしてもいいですね。

久保田 お互いに思い合うことができた方がいいですね。

杉森 制度にする「会社がやってくれない」という不満が大きくなりますが、それよりも「ありがたい」とお互いに言えるようになるため「上長配慮」にこだわり

杉森 私は2年前にガンが見つかり今も治療中です。いざ社内公表すると、結構ガン患者がいることが分かりました。ガンは、それそれ治療も症状も辛さも違いますが、一律に「ガン」として扱うことは難しい。そこで、あえて制度にはせず、上長の配慮で働き方を工夫するようにはしています。例えば抗がん剤治療中辛い時に、もしその人が営業だったら外回り扱いで早く帰宅していいよとか、毎日の時間の早退して有給1日にするといった柔軟な配慮です。ただ、それも上長によってはばらばらです。そこで人事と一緒に委員会をつくり整理しようとしていました。制度にしてしまうと「やだ、やらない」という感覚になります。そうすると一律のものしかできないので事例集を作ることにしました。ケースによって実際にあった配慮やできたことを明文化しておけば、それぞれ参照することが出来ます。また、闘病中の社員も事例集を参考に相談することで受け入れられた配慮をしてもいいですね。

久保田 お互いに思い合うことができた方がいいですね。

杉森 制度にする「会社がやってくれない」という不満が大きくなりますが、それよりも「ありがたい」とお互いに言えるようになるため「上長配慮」にこだわり



土屋 拓仁氏
高砂熱学工業
経営企画部広報室主任

土屋 時差出勤で業務効率を意識

土屋 働き詰めでしまうと「辞めたい」になってしまいます。職場の環境や配慮の問題から、辞めてしまった同期もいます。人それぞれ理由は違うでしょうし、対応も違って当たり前です。工夫や配慮ができれば解決できたりもありません。

編集長 上長の判断次第となるかと、その人のセンス次第になる怖さがありますね。

松田 どうしても人それぞれ「できる」「できない」があります。土屋 突き詰めてしまうと「辞めたい」になってしまいます。職場の環境や配慮の問題から、辞めてしまった同期もいます。人それぞれ理由は違うでしょうし、対応も違って当たり前です。工夫や配慮ができれば解決できたりもありません。

編集長 上長の判断次第となるかと、その人のセンス次第になる怖さがありますね。

松田 どうしても人それぞれ「できる」「できない」があります。土屋 突き詰めてしまうと「辞めたい」になってしまいます。職場の環境や配慮の問題から、辞めてしまった同期もいます。人それぞれ理由は違うでしょうし、対応も違って当たり前です。工夫や配慮ができれば解決できたりもありません。

いまは多様な働き方改革実現の過渡期

土屋 まだ一部にはそういう価値観がありますが、少しずつ「なご」が残っている。「なご」という空気感で、空間をオープンにするのが人材指導にもつながっています。

杉森 ガン患者の働き方を社内の人材指導も考えている時に、働き方の有識者で考えている時に、働き方改革がタイミング良く国の施策となったので確かに追い風となり、また、会社の経営方針の改革とも合致するのではラッキーでしたね。

編集長 類似設計室はサラリーマン特有の「仕事をやらされている」という意識がほげほげいと言ったところですが、他はどうかというところですね。

土屋 10月から時差出勤が始まりました。広報なので朝が早く、8時には出勤しています。午前8時〜午後4時45分という勤務時間になったことで、仕事が終われば早く帰ることが出来ます。業務に合った勤務時間となったことで、業務効率に対する意識が強くなったと感じます。ただ、周りがまだ仕事中心で申し訳ないという気持ちがあるところもあり、それがなかなか戻りません。

松田 当社も朝型勤務を推奨して、早く出勤した場合は、フレックスタイム制度についても検討中ですね。

久保田 朝型勤務を推奨して、早く出勤した場合は、フレックスタイム制度についても検討中ですね。

松田 朝型勤務を推奨して、早く出勤した場合は、フレックスタイム制度についても検討中ですね。

働き方改革は「過剰」な改革

松田 制度に対してというより、自分の働き方。休み方は自分で変えられるのではないかと感じます。毎日、元気が過剰なために、どうしたらいいか。私はWLBを実行している、趣味を一生懸命やる方なのですが、それが自己を休ませることなく趣味に熱中してたら無理がたつた、病気を患ってしまった。それから、休日には無理はしないようになり、日曜の午後には予定を入れないとか、ほんやり何もしない時間を確保します。そうすると月曜日から元気に出社できるような環境づくりが重要になってくるのではないのでしょうか。

編集長 それが多様な働き方という考えにつながっていくのでいいですね。現在はその過渡期にあると思います。ありがたいですよね。

女性技術者が韓国・イルソン社を訪問

日特建設の女性技術者5人が、韓国・イルソン社の女性技術者4人と技術交流・意見交換を行いました。女性同士、女性活躍や技術について活発に議論しました。また、オンライン市にある日特建設がイルソン社に実施しているジョオファイバー工法の現場を見学しました。



働き方や技術について活発に議論

女性の働き方について
藤代祥子さんが、日本では働き方改革を進めていることを紹介。その1つとして日本建設業連合会が1つとして小町の動きと日特建設の取り組みを紹介しました。

日特建設の取り組みとして
①採用する女性技術者の割合を10%以上とする
②女性技術者が

国は違っても仕事に臨む姿勢は同じ

が国家公認資格を持っている「一平等に働ける環境を整えていく」と語りました。実際、韓国全体の国家資格取得の女性の割合は26%となっており、資格社会の中で女性の割合が多いことを重視した経験は、自己の研さんを積むだけでなく、会社の成長にもつながっていると感じています。最後、両社の女性技術者から「日本も韓国も女性の私たちが、今後、より多くの社員が活躍できるような社会を実現したい」と締めくくられました。

樹木生い茂る見事な環境を創出

最初に視察したカンギョン生態河川工事は、河川を整備した後、のり面にジョオファイバー工法を採用、植生工には在来草8種、外来草3種を配合した基盤材を設置した。施工後6年が経過した現在、青々と茂った草とともに自然に成長した樹木が生い茂る見事な環境が創出されている。

また、マンション裏山の施工現場ではジョオファイバー工法を採用、植生工には在来草4種、在来草8種と外来草3種の種子を配合した基盤材を設置した結果、4年が経過した現在、自然に近い環境が創出されている。ジョオファイバー工法とは…従来のコンクリート構造物に代り連続繊維補強土層が法面の保護を行うもの。連続繊維補強土層は、砂質土と連続繊維（ポリエステル）をジェット水とともに噴射・混合して、法面に厚い土構造物を構築する。また、地山補強土は地山内に鋼棒の抵抗力を埋め込むことで、地山自体の抵抗力を高めるとともに、連続繊維補強土と地山との一体化を図る。また、植生工は、連続繊維補強土の表面に施し、樹林化など質の高い植物環境を形成できる。長期耐久性・耐震性に優れ、いったん植物が生え定着するとメンテナンスフリーとなる。



2 現場視察！

仕事にやりがい！参加者の想いそれぞれ

- 青木園子さん (技術本部知財・戦略部課長)**
大卒。入社26年目
現在、課長職で技術の保護や活用戦略等を行う部署に所属しています。特許等の管理は非常に難しく、会社の経営方針や上層部の意思決定により判断する事柄も数多くありますが、こうした判断も係わっていただけるようになりたいと考えています。
- 藤代祥子さん (名古屋支店事業部営業部上級主任)**
大卒。入社12年目
入社後、本社勤務ののち名古屋支店に異動し、現場を経験しました。4年前に営業に異動となりましたが、現場で培った経験を生かしています。今は、お客様から専門的な事を聞かなくても対応できるようになりましたので仕事に対してやりがいを感じています。子供ができて働くのが楽しくなっています。
- 石黒梓さん (技術本部技術開発第一部主任。土木研究所長)**
大学院修士課程修了。入社10年目
技術本部に配属された時、香港工事出向などを経験しました。昨年4月から土木研究所に出向しています。地すべり(地下水排除工維持管理に関する研究)について土木研究所や企業の人たちとともに肩を並べ研究しています。
- 濱田美緒さん (東京支店事業部工務部工事課主任)**
高等専門学校卒業。入社9年目。
現場をやりたいと思って就職しました。1年約10現場、今までの数多くの現場を担当しました。最初は、先輩に教えてもらいながら仕事を覚えましたが、今は現場を任せられるようになりました。現場監督は「自分でなんでもやれる」というところが醍醐味です。できる工種を増やし、幅を広げていきたいです。
- 嶋ゆづかさん (東北支店事業部工務部工事課主任)**
高等専門学校卒業。入社8年目
仕事は地盤改良が中心です。入社当時から東北支店配属だったことから東北全県の現場に行きました。現在は福島県の現場監督を務めています。ジョオファイバー工法やパワープレンドー工法の仕事が多かったのですが、他の工法にも取り組んでいきたいです。いずれは先輩に教えながら仕事を続けていきたいと考えています。



 東急建設株式会社 取締役社長 飯塚恒生	 東亜建設工業 代表取締役社長 秋山優樹	 大豊建設株式会社 代表取締役社長 大隅健一	 株式会社鴻池組 代表取締役社長 高田守弘	 株式会社奥村組 代表取締役社長 奥村太加典	 青木あすなろ建設 代表取締役社長 上野康信	 長谷工コーポレーション 代表取締役社長 辻 範明	 三井住友建設株式会社 代表取締役社長 新井英雄	 五洋建設株式会社 代表取締役社長 清水琢三	 前田建設工業株式会社 代表取締役社長 前田 操治	 西松建設株式会社 代表取締役社長 近藤 晴貞	 飛鳥建設株式会社 代表取締役社長 長 乗京 正弘	 鉄建建設株式会社 代表取締役社長 林 康雄	 佐藤工業株式会社 取締役社長 宮本雅文	 熊谷組 取締役社長 樋口 靖
-----------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	--	---------------------------------------	-------------------------------------	--	--------------------------------------	--	-------------------------------------	-----------------------------------	------------------------------



私の取り組み方！ピカイチ施策——必読の参考事例紹介

育児期間中も復職後の育児、スキルアップやキャリア形成、さらにワーク・ライフ・バランスなど、その時々に応じて人はさまざまな工夫を凝らしてきています。今回、「私の取り組み方！ピカイチ施策」と題して、建設業界で働く人たちの生の声をお届けします。

(企業名五十音順)

育児・家庭

◇コトブキシーティング教育施設部第一営業部主任・橋爪涼
わが家は、妻が出産後、3年前に職場復帰し共働きをしています。家事・育児は妻に頼ってばかりですが、積極的に子どもの保育園の送り迎えを行った結果、パパ友もでき、先輩パパには、子どもが小学校に上がった後のことを聞くなどさまざまな情報共有をしています。料理は共働きを機に始め、今では子どもからも「パパの煮物おいしい！」と好評を得ています。休日など子どもと過ごす時間は「一緒にやる」事を大事にしています。先日はキャンプへ行き、一緒にテントを建て、一緒に火を起こし料理をしました。家族が元気である事が、仕事への活力となっています。



橋爪涼

育児・家庭

◇コベルコ建機マーケティング事業本部ショールーム営業本部海外部・湯川公
油圧ショベルの輸出業務に携わっています。家庭では1人の子を持つ母親です。育児からの復帰当初は、不器用な自分が仕事と家事の両立ができるか不安でしたが、会社の時短制度、会社の方がたをばはじめ、家族の理解と協力を機に始め、今では生活を送らせていただいています。インフラ整備など、人間の生活の土台を築く上で密接かつ中心的な役割を果たす油圧ショベルの出荷業務に携われることに誇りを持ち動いています。ショベルを見かけただけ、「お母さんの会社で働いているの?！」と驚き喜んでくれた息子の笑顔を見て嬉しくなりました。



湯川公

育休中

◇太平洋セメント経理部経理グループ 河端良輔
妻の妊娠から会社に相談し、生後2カ月ごろから約1年間の予定で育休を取得中です。平日の時間を有効に使って保育園の見学や地域の育児講座に通うなど、妻とともに試行錯誤しながら、家事と育児に励む毎日です。女性だけが育休を取得する家庭が多いですが、わが家では私も毎日24時間の育児を体験しているため、ノウハウと悩みを夫婦で共有しています。妻は「つらさ半減、嬉しさ倍増」と言ってくれています。日々子どもの成長を間近に感じられる育休は、人生で最も贅沢な時間だと感じます。職場復帰後は夫婦で協力して、仕事と育児の両立を実現していこうと思っています。



河端良輔

育児・家庭

◇三建設備工業東京支店技術部主任・佐藤麻美
現在、4歳と2歳の娘がおり、2回の産休育休を頂き、昨年4月に職場復帰しました。就業時間は、基本的に定時までですが、設備設計業務を行っている多忙な時期には残業が続くこともあります。また、子どもの熱でたびたび早退や休職を要するようになってははいけないのが現状です。同じように働きながら子育てと家事をしている方はわかると思いますが、この両立は会社の理解、夫や両親の協力がなければ難しく、その協力を得て働いていることに日々感謝しています。来年の目標は「建設設備工」を取得することです。今年はずり育休を言い訳に受験しなかったため、来年こそは時間を有効に活用していきたいです。



佐藤麻美

育児・家庭

◇鹿島総務・人事本部人事審査グループ・藤田彩華
両立のため、オン・オフの切り替えを大事にしています。育児中は仕事に思う存分時間を取れないことが多くあり、限られた時間内に力を発揮する必要があります。毎朝5分間、通勤電車の中で1日のスケジュールを出来るだけ詳細に考え、各業務の終了目標時間を意識するようにしています。またその5分間を大切に、会社から一歩出ると仕事は全く考えません。電車でも好きな音楽を聞きながら本を読みオフモードで子どもを遊ばせたいです。家では短時間ですが目一杯子どもと遊び、たくさんスキンシップを取って、翌日の活力にしています。



藤田彩華

育児・家庭

◇ジャパンホームシールド広報マーケティング部・高岡由佳
ここの春から1歳の息子を保育園に預け、時短勤務をしながら営業ツールを制作しています。他社や他部署と連携し締切間に合わせるのですが、復帰後、突発的に休まなければならぬ状況がたびたび発生し、悔しい思いを覚えています。それからは、制作物の構成を考えたり、原稿の推敲(こう)等、会社でなくても進められることは、通勤時間や寝かしつけ後に行うようになっています。私にはこの方法が合っていて、悔しい思いからのストレスが減りました。仲間にも思われ助けられているので、時短を終えてからは、復讐したいなと思っています。



高岡由佳

育児・家庭

◇関電工西日本営業本部品質工事管理部・石井美帆
仕事と家庭の両立のために時間の使い方を工夫しています。子どもが病気がちで朝に連続することが多く、また仕事の依頼が夕方に集中し、定時に上がれることが少ないため、上司と相談して出勤時間を繰り下げて勤務しています。帰宅時間が遅い夕飯の支度は、当日の朝、子どもが起きる前に済ませて、買い物にはネットスーパーを利用するなど、子どもと一緒に過ごす時間を増やせるよう心掛けています。また睡眠時間を子どもに合わせ、充分に休息をとることも両立に欠かせないと実感しています。



石井美帆

育児・家庭

◇新菱冷熱工業東北支店設計部設計一課・齋藤綾久
出産を機に、配偶者帯同転勤制度を利用して夫の転勤地に異動しました。まだ子どもが小さいため病気で休むこともあるのですが、その際は、会社でトライアル中の在宅勤務を活用しています。子どもの様子を近くで見られるので安心して仕事ができます。育児と仕事の両立は、制度の活用と周囲の理解や助けがあつてのことだと思っています。皆さんの支えに応えられるよう、今後も頑張っていきたいです。



齋藤綾久

育児・家庭

◇建設技術研究所東京本社防災室・星野沙
私は技術職です。家内が自宅で育児をしたいとの希望もあり、まとまった期間の育児休暇を2回取得しました。1人目の子どものときは1カ月、2人目のときは1カ月半の休暇でした。共働き夫婦が育児休暇を取るには、それぞれの会社で、支援制度と周囲の理解が必要ですね。休む本人にとっては、休暇中に会社で起こりそうなことを先読みして、事前に対策を講じておくことが重要だと思います。私の場合、長期間の育児休暇を実現できたのは、上司、同僚の理解と協力が得られたからです。自分自身の生活について考える貴重な経験となりました。



星野沙

育児・家庭

◇ダイダ設計部課長代理・諸裕子
両立するために下記のような基本的な事をコツコツと積み重ねることを大切にしています。①時短勤務で4時以降不在であり、急に休むこともあるため、同僚とコミュニケーションを取り、仕事の状況や子どもの体調等について報告・連絡・相談することを心掛けています②TODリストを作っています。リストを見るときやるべき事をすぐに思い出せるので、会社では仕事に、家では家事・育児に集中できます③通勤時間を有効活用しています。家で勉強することは難しいので、通勤の電車内で勉強をして資格を取得しました。



諸裕子

育児・家庭

◇長大インフラマネジメント事業部監理部(東日本)主任・野尻由布子
「とにかく無理しない」これが最近育休後職後の友人から感謝されたアドバイスです。仕事と両立の上で厄介なのが、自分の中にある「楽は悪」という刷り込み。これがあると、ついつい頑張ってしまう。でも、食材宅配、お掃除ロボ…。楽できることは楽をする。これが仕事と両立の私のピカイチ施策です。後ほもちろん共に闘う夫の戦力化!。そのための長時間労働の削減を希望します!



野尻由布子

育児・家庭

◇東亜グラウト工業管路メンテナンスグループ課長代理・平野美礼
当社はこし創業60年を迎え、地盤改良、斜面防災、管路メンテナンスを3本柱に時代のニーズに合った幅広い技術を提供しています。私は管路メンテナンスで翻訳、通訳、輸入業務に努めており、当社で産休・育休を取得する初めての事例でした。育休終了後は保育園に入らずに在宅勤務してもらい、また業務中の保育園からの頻繁な呼び出しにも快く送り出してもらい有難かったです。そんな娘も5歳になり、今は夕食作りを手伝ってくれ、休日にはマンホールカードの収集に付き合ってくれます。将来はドボジョ?ひそかな期待を抱えています。



平野美礼

育児・家庭

◇東急建設首都圏営業統括部営業第二部主任・神崎陽一
3歳の子どもがおり、共働きのため育児・家事は夫婦で協力しています。はじめての育児は、毎朝早く起きて頑張っても、子どもの機嫌や体調次第で思い通りにはいかず、家事も気がししたら瞬間に時間が過ぎていきました。最近では、育児・家事は毎日続くことであり「無理しないこと。」「相手にも無理させないこと。」「が大切だとわかって、夫婦ともに無理を過ぎず、お互い思いやりや気持ちを持って育児や家事をやれるようになったと感じます。毎朝、私と同じように子どもを連れて歩くお父さんを見かけます。性別にかかわらず、育児・家事をするのはもう社会常識です。他の業界のお父さんには負けられません!



神崎陽一

育児・家庭

◇TOTOP販売推進部流通企画G・谷謙一郎
三男出生時に育児休業を取得してから、早10年。ようやく男性としての家事への関わり方がわかってきました。第1のポイントは「スピード」。食器洗いや洗濯物の整理は頭を使わないルーチン作業。考えずやってしまう習慣があると、あっという間に終わる、妻にも感謝されます。第2のポイントは「気持ち」。食器洗い機へのセットや洗濯物の干し方は、妻の流儀に沿わないと手直しや小言が出てきます。以前はそれが不満でしたが、それと妻の家事が早く終わるならよいのでは、と最近妻のチェックもあまり気にならなくなりました。家事が早く終われば、家族のコミュニケーションも増え、さらに家事が楽しくなる、という好循環になっています。



谷謙一郎

育児・家庭

◇ナカノフード建設総務部総務グループ・大貫奈央
昨年5月に第一子を出産し、今年4月末に育児休業から復職しました。当初は育児と仕事の両立が時間的、心理的にこれほど大変なものでないかと、同僚とコミュニケーションを取り、仕事の状況や子どもの体調等について報告・連絡・相談することを心掛けています。また、家族との会話も大切にしています。私の性格を理解している家族からの助言は、説得力があります。育児も仕事も完璧にこなしたいという理想はありますが、出来ることと出来ないことの線引きをして、1人で抱え込まないことが私の施策です。



大貫奈央

育児・家庭

◇日建設計設計部門設計担当・中川沙知子
わが家は夫婦ともに設計士であるため、子育てを開始し短時間勤務を早々に終了後は、まず母(私)も父(主人)も育児と仕事の平等な時間配分を実現するため一緒に意識改革を図りました。片方が極端に忙しい時期はもう片方に育児・家事の負担がかわかってしまうので、互いに『家の売り買い』を言葉にし、日々繰り返すことで、結果、家族の時間もつづいています。



中川沙知子

育児・家庭

◇日本工営インフラマネジメント事業部都市・交通計画部・達川大志
現在、4歳と1歳の2人の子どもを保育園に預けながら、私も妻もフルタイムで働いています。私の担当は、週に2日程度の保育園への送迎であり、2人を迎えた後は、夕飯を用意し、食べさせ、お風呂に入れ、寝かしつけます。その間に、保育園の様子を聞いたり、一緒に遊んだり、精一杯子どもたちと触れ合います。この貴重な時間を捻出するためにも、業務は集中し効率化を図ります。朝一のTODを整理、作業方針の決定、積極的なコミュニケーション等を行い、無駄な作業や手戻りを極力なくして効率的に作業するように常に心がけています。



達川大志

育児・家庭

◇原田左官工業所工務部主任・古屋裕子
本来は現場仕事なのですが、お腹が膨らむ妊娠6カ月ごろからは、簡単な書類仕事やサンプル作りなどの軽作業にシフトしました。子どもは7月生まれなので、1歳になってからの復職も考えましたが、保育士の友人から保活の厳しさを聞き、出産翌年の4月、8カ月から保育園に預け、現場作業に復帰しました。仕事が朝早く、園の送りは主人が、帰りの迎えは私が担当です。夕方早めにあかされるよう、時短勤務しています。子どもの発熱など、急な欠勤や早退が発生することも少なくありません。融通のきいた勤務体系と一緒に働く職人さんの理解や協力なくしては、とても続けられなかったと思います。



古屋裕子

育児・家庭

◇三井住建道路関東支店工務主任・林政子
私は、結婚して約2年半が経ちますが、家庭のため残業はしないようにしています。現在の業務は、国土交通省関係発注の工事の積算をしています。公告から入札までの計画的に進められ、残業せずに帰宅することができています。応じた案件が数件重なった際は、残業することもあります。主人は仕事のことを理解してくれているので、安心です。今後も、仕事と家庭の両立が続けられるようにまい進していきます。



林政子

育児・家庭

◇三菱地所設計都市環境計画部・萩原麻衣子
5歳と1歳の息子を育てながら、ランドスケープ設計や土木コンサル業務に携わっています。両立の面では恵まれた環境にあり、短時間フレックス勤務制度を利用して、夫や両親の協力もあってワーク・ライフ・バランスを状況に応じて変えながら働いています。それでも子どもの体調不良など急場に備え、事前準備を心がけて、情報共有や課題解決には自分から動くようにしています。正直なところ、仕事も育児も中途半端という歯がゆさを感じることもありますが、両立生活を充実させるための試行錯誤を繰り返して、それを楽しみながら毎日奮闘しています。



萩原麻衣子

育児・家庭

◇森ビル都市開発本部開発事業部開発1部・谷川浩太郎
子どもが3人いると、保育園での行事や風邪を引く確率も、予防接種の数も3倍。毎日がイベントのような充実の毎日。そこで、出勤時間を調整できる「サポート勤務」を使い夫婦で送迎を分担したり、「時間休」を取得し2時間だけ会社を抜けて保護者面談に参加したり工夫しています。さらに両親ともに遠方のため頼れるのは自分たちだけ。職住近接の環境を整え、移動時間を短くし効率化も図っています。これからますます子どもと過ごす時間が重要となるので、仕事への集中力はもちろん、優先順位を決めながら子どもとの時間を極力つくり、さらなる両立に5人6脚で取り組んでいきたいです。



谷川浩太郎

育児・家庭

◇安井建築設計事務所設計部主任・藤井裕子
私が育休復帰前にやったことは自車で通勤できる場所への引越しです。時間的な融通を効かせやすく、日中も子どもとの距離が近いと感じることは仕事を続けていく上では重要だと思います。他に、しばしば子どもを会社に連れて行くようにしています。どんなところでどんな人たちが働いているのかが知っておいてほしいと思います。会社に連れて行くと、皆さん声をかけ遊んでくれます。今やわが家で1番会社が好きなのは子どももかもしません。家族の仕事への理解と協力があってこそこの毎日だと感じています。



藤井裕子

育児・家庭

◇八千代エン지니어リング総合事業部環境計画部主任・小坂奈月
出産直前まで働かせてもらったほど仕事が好きです。しかし復帰後、働ける時間は出産前の半分以下になってしまいました。フォローしてくれる周囲の人びとへの申し訳なさや押しつぶされそうなどありますが、そんな中での救いは、同じ会社の夫です。例えば、週の前後半で育児を完全に分担してくれています。結婚したころはキッチンに立つこともなかった夫が、今では出汁を取った美味しい味噌汁を作ってくれます。そんな夫と、日に日にパワーアップしていく1歳児と一緒に、ピカイチ施策を模索していきたいと思っています。



小坂奈月

育児・家庭

◇山下設計東京本社第3設計部主任・鈴木茜
2015年、16年と続けて年子の男子の子を出産しました。仕事と子育て以外の時間を最小にするために、職場へ家～保育園を自転車10分圏内に配置し、コンパクトな生活で、突発的なアクシデントにも臨機応変に対応できる環境を選びました。また、自分・夫・両親をフル稼働してシフト化することにより、保育園の送り迎えから子どもたちの食事、お風呂、寝かしつけ等々、皆で関わりながら育てています。夫も同業なので勤務ですが、それゆえにお互い理解できる部分が多いので、最高のパートナーです。



鈴木茜

<p>日本リーテック株式会社 代表取締役 田邊昭治</p>	<p>高砂熱学工業株式会社 代表取締役 黒田英彦</p>	<p>新菱冷熱工業株式会社 代表取締役 加賀美猛</p>	<p>三建設備工業株式会社 代表取締役 松井栄一</p>	<p>きんでん 代表取締役 門間俊道</p>	<p>株式会社松村組 代表取締役 川本宏祐</p>	<p>株式会社関電工 代表取締役 森戸義美</p>	<p>松井建設株式会社 代表取締役 松井隆弘</p>	<p>株式会社ピーエス二菱 代表取締役 藤井敏道</p>	<p>東鉄工業株式会社 代表取締役 柳下尚道</p>	<p>東洋建設株式会社 代表取締役 武澤恭司</p>
-----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------	-------------------------------	-------------------------------	--------------------------------	----------------------------------	--------------------------------	--------------------------------



アイカ工業

「トイレは居室」という名言があるほど大切な場所。きれいでおしゃれなトイレに入ると気分がいいですね。オフィスで働く女性にとって、トイレは憩いの場でもあり、気分転換の場でもあります。そこで、数々の商品を手がけるアイカ工業の女性目線のトイレを紹介します。

女性目線商品開発プロジェクト・Lシリーズ



パーソナルボックス



スマートセンター



アイカ工業では2012年に女性目線商品開発プロジェクトを発足し、女性目線と考えた商品開発を進めています。

働く女性のオフィス環境向上

女性にとってトイレは大切なスペース。ちょっとした気分転換だったり、友達とおしゃべりしたり、トイレは今やくつろげる憩いの空間となってきました。アイカ工業ではトイレの不満や要望に関するアンケートを行い、女性に喜ばれるちょっとした配慮のある商品開発を行ってきました。

現在、オフィスのトイレに歯ブラシや化粧品などを入れておける小物入れ「パーソナルボックス」の開発を進めており、働く女性のオフィス環境の向上につなげたいと考えています。

また、非住宅だけでなく住宅向けにも女性目線と考えた商品をご用意しています。毎日使う場所だからこそ、快適にしたいという要望をかなえた商品として、洗面空間「スマートサニタリー」やダイニングカウンター下の引戸収納「スマートダイニング」などを発売させていきたいと思います。

アイカ女性目線商品開発プロジェクト 佐守彩

わが校の特色！建設産業界への就職を後押し

科目履修・資格取得で夢実現

東海工業専門学校金山校

11学科設置、未来のけんせつ小町応援

東海工業専門学校金山校は、1961(昭和36)年に設立し、建築設計、建築設備、建築施工、大工、インテリア、土木、測量分野で11学科を設置しています。建設業界に必要な国家資格の取得に力を入れており、在学中に多くの資格を取得できます。建築系では、二級建築士の学科合格率が全国トップクラス。土木・測量系では「測量に関する専門の養成施設認定校」のため、卒業後、無試験で測量士・測量士補が取得できる学科を設置しており、合格率や資格取得のバックアップに定評があります。

また、本校独自で行っている「具人会」が就職を支援し、名古屋で学んだ後に地方で就職をする「Uターン就職」もサポートしています。近年は女性の活躍も目立ち、建築系、土木・測量系の女子学生も多いため、学校生活では分野の勉強はもちろん、スーツの着こなし講座からメイクアップ講座まで実施し、校内設備では女性専用の更衣室やパウダールーム、シャワールームも完備しており、未来の「けんせつ小町」を応援しています。

日本工学院八王子専門学校 建築学科、建築設計科、土木・造園科

産業界との連携・協力で実践力養う

「理想的な教育は理想的な環境から」の教育理念のもと、学園創立70年の積み上げてきた教育ノウハウを結集・体系化し、卒業までに学生が身に付ける「専門力」と「人間力」をステップ式で習得する『教育設計図』は本校独自の教育システムです。また、産業界との連携協力による企業課題、プロジェクトを通して主体的に学び、実践力を養うことにも注力しております。

建築学科(4年制)は、BIM(Building Information Modeling)を学べる教育カリキュラムをいち早く構築し、即戦力を育成しております。また、高度専門士と学士(放送大学)の学位を取得することも可能。2018年4月大学院へ進学予定の学生もおります。建築設計科(2年制)は、卒業と同時に二級建築士の受験資格が得られ、建築学科の3年次に編入入学して、毎年多くの二級建築士が誕生しています。

土木・造園科(2年制)は、広大なキャンパスが実習場となり、卒業生が「技能五輪国際大会2017(造園)」に日本代表として出場しました。

WLB

◇帝人フロンティアノンワー
プンソリューション部から
ん課・稲葉信子



軽量天井材「かるてん」の開発・技術営業を担当しています。社内エンジニアリング部署から現部署へ異動し3年目です。出張が多く、通勤距離も長めなので、平日の時間確保には苦労しています。外食が増えると、食事の偏りや料理をさぼっている背徳感(笑)を感じるため、最近活躍しているのが、『つくおき』。名前のおり作り置き料理の本です。手早く簡単な、日持ちする料理が紹介されており、それを参考に週末に次の1週間分のおかずをつくってしまいます。平日にほとんど調理をせずにするのでとても楽です。

キャリア形成

◇ピーエス三菱技術本部技術
部開発技術グループ・雨宮美
子



技術本部に席を置く私ですが、学会誌の編集委員、研究会の事務局、労働組合の執行委員と入社以来これまで、そして現在も「構造物」より「ひと」と向き合う時間の方が断然長く、入社前のイメージとは少々違う「働き方」をしています。また「働き方」といえば社内の「働き方改革」の実行委員も仰せ付かっており、責任の重さも痛感していますが、周り甲斐一人です。こういった機会を与えてくださる上司、先輩に感謝し、また技術者としての本分もしっかりと全うしていきたいと思っています。

育児・家庭

◇類設計室東京構造房・沖田
栄里



類設計室のピカイチ施策は、「共同保育」です。企業内保育所とは異なり、保育士ではなく母親自身が子どもを見守りながら仕事をします。自分の子と他の子どもを区別なく、みんな「育てると働くを一体に」取り組んでいます。親子が一緒にいられ、年の違う子どもたちと遊ぶことや、周りの大人たちから「真似ぶ」ことで、子どもたちは皆、心豊かにスクスク育っています。私自身、会社で皆の役に立てる喜びは大きく、出席前より受けられる力と安心感が増したと言われます。

WLB

◇東急不動産住宅事業ユニ
ット再開発事業本部・中田華子
フレックスタイム利用



で、働き方にメリハリと自由度が増えました。出社を早めることで、朝のフレッシュな時間を有効に使え、思考系の作業にとっても効果的です。また、退社を早め、これまで平日には行けなかった建築イベントや展覧会へ行くことが増えました。プライベートの時間としても楽しく、自分の視野を広げる機会にもなったので今後も継続したいと考えています。

WLB

◇アジア航測総務・人事部人
事課長兼WLB推進室長・井
上岳



当社は業界の中でも先駆けて、ノー残業デーの実施、テレワークの試行導入、働き方改革チームの発足など、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいます。私自身、2児の父として、入学式や授業参観などの予定は早くから課内で共有し、確実に休めるよう工夫しています。また、平日は塾講師の娘と時間を合わせて帰宅したり、休日は息子とポケモンGOのレアポケモンを探しに出掛けるなど、子どもと一緒に過ごす時間を作っています。10月に新設されたWLB推進室の室長に任命され、「業界トップクラスの働きやすい会社」の実現に向けて奮闘しています。

育児・家庭

◇六興電気茨城支店管理室長・藤野広
実



私は支店で経理等の管理業務に携わっています。これからは男女協力して仕事と家庭を両立していく時代。男性も育休が取得しやすい会社になりたいと考えた私は、まず自分から率先しようと思い、出産した妻が里帰りから戻ってくるのに合わせて9日間の育児休業を取得しました。慣れない育児や家事に奮闘し、気が付けばあっという間に過ぎていたが、産まれたばかりのわが子とじっくり触れ合い、また子育てをする妻の大変さを身をもって実感できた貴重な育休期間でした。今後、男性も育児休業を取得しやすい職場づくりに少しでも貢献していければと思います。

WLB

◇日立建設設計ファシリティ
統括本部FIM本部東日本FIM
サービス部首都圏グループ主
任・鈴木智香子



私は、人に頼ること、良い意味で人を「当てる」にすることを意識しています。仕事では早期に同僚や上司、取引業者に相談・連絡し、情報を展開・依頼し、家庭でも早めに夫や家族に相談することを意識しています。以前は、自分で抱え込んで遅くまで残業、休日出勤をし、家事も中途半端になり、心身ともに疲れてしまうことがありました。単純なことですが、少し意識するだけで仕事も家事も効率化が図れるようになりました。こうして生み出した時間を趣味に充て、リフレッシュできるためさらに効率アップし相乗効果となり、充実した毎日を送っています。

WLB

◇梓設計企画営業部マネー
ジャー・齋藤詩菜



設計事務所で営業職として働き3年半になります。最近では仕事の仕方を工夫しています。例えば効率性については、会社で残業をするのではなく、早めに家に帰り、夜ご飯をつくりリフレッシュしてからまた仕事をする等、うまく切り替えながら進めています。お客さまや社内のコミュニケーションについてはランチ時間を活用し、夜は家庭の時間をとるよう心がけています。今後出産や育児など、環境の変化で現在とできること・できないことも当然変わっていくと思います。各ステージごとにお客さま、会社のためにどう貢献できるか考えながら仕事をしていきたいと思っています。

スキルアップ

◇中野積算積算部構造積算課
チーフ補佐・武田春奈



入社以来、構造積算業務を行っています。1昨年は積算協会の、積算ASSALの活動に参加しています。今年度は、学生に構造積算について話をする時間をいただいています。少しでも興味を持ってもらえるような話ができればと思っています。また、資料を作成していくことで、私自身も構造積算の基礎を見直す機会となり、入社当時、ただ覚えていたことが、知識として蓄えられているんだなと感じています。社外のたくさんの方々と話すことで、自分の知識不足を痛感し、もっとたくさんの方と知りたいたいと感じ、良いきっかけをいただいています。

組合

◇日本建設産業職員労働組合
協議会議長・久保田俊平



さまざまな分野で女性の活躍が進む中、他産業に後れを取っていた建設産業界においても、女性の力が存分に発揮できるよう労働環境の整備が進んできています。日建協でも、2009年度から続く女性技術者会議の開催や、作業所の第一線で活躍する女性技術者へのインタビューなどを通じ、女性の視点を取り入れていくことで、誰にとっても働きやすい建設産業界を実現するために日々活動を展開しています。今後、さらに女性就業が増えることで、建設産業界における労働環境の改善や長時間労働の解消、働き方の多様化につながることを期待しています。

WLB

◇オリエンタルコンサルタン
ツ関西支店保全技術部長・
岸田さすえ



私は河川部門の管理技術者・マネジメント業務を行うかわらわ、『Smile-3S(スマイルスリーエス)活動』のメンバー(部長)として活動しています。Smile-3S活動では、年1回の社員間での意見交換会の開催や、社内の相談窓口を設けて、社員からの今後のキャリア、仕事と子育て、介護と仕事の両立支援制度の活用、女性特有の不安や悩み等の相談の他、上長(部長・上司)の方が社員から受けた相談事で悩んだ際の相談を受け付けています。社員それぞれのライフステージに応じた、働きやすく・活躍できる職場環境づくりに貢献できるよう、日々活動しています。

スキルアップ

◇日本板硝子環境アメリ
ティ大阪事業部エンジニア
G・櫻井祐緒



入社して2年、施工図の設計業務に携わっています。3年目に入り、自分か描いた図面の施工現場に常駐する機会をいただき、誰にでもわかるようにコミュニケーションを取り、作業をともにすることで、施工する人を知り、日々形になっていく建物を見て図面を描くことの責任を実感しました。誰に向けて描く図面か、何が必要か、現場やそこで働く人、を想像し、その未来の建物を使う人、を想像することが大事だと思います。この経験を生かし、設計業務だけでなく仕事の幅を広げていきたいです。

WLB

◇ダイケンエンジニアリング
東京支店・坪野一郎



結婚して家庭を持ってから、ワーク・ライフ・バランスを取る重要さを感じています。私には子どもが2人いますが、今本当に可愛いので、休日、平日、たくさんの時間をともに過ごしたいと思っています。私が決めていることは、仕事と生活のどちらかだけの時間を増やす、減らすのではなく、自分の時間軸で自分らしく働くこと、仕事と生活で気持ちのスイッチを切り替えることです。今後、仕事と生活での大切なもののバランスや度合いは変化していくと思います。そのバランスが自分に合うように、うまくコントロールしていきたいと考えています。

キャリア形成

◇高砂丸誠エンジニアリング
サービス東京第六事業部品川
事業所・松田恵美里



製薬会社の研究所で固定資産や研究機器の購買窓口、修理発注、除却作業など一括管理を担当しています。女性の少ない職場かつ同僚たちとは毛色の異なる職種で苦労は絶えないものの、会社は理解を示してくれました。当現場で働き始めて10年目を迎えますが、まだまだ覚えることの連続で、刺激とやりがいあふれる毎日です。特に、積極的に現場へ出てユーザーのニーズを聞くことで信頼感を高められるように努力しています。またさらに視野を広げるため、他社の講習会や展示会に参加するなど、学びの場を自ら増やすよう心がけています。今後は研究者のサポートとしてではなく、誰からも頼られるその道のエキスパートとして、社会貢献していくのが目標です。



東海工業専門学校金山校

建設工学科 建築設備科 大工技術科 インテリアデザイン科 建築ライセン教科 建築ライセン教科

土木工学科 測量設計科 測量科 測量研究科

〒460-0022 名古屋市中区金山2-7-19 TEL.052-332-6211 FAX.052-332-6255

日本工学院 テクノロジーカレッジ

建築学科(4年制) 建築設計科(2年制) 土木・造園科(2年制) 機械設計科(2年制)

オープンキャンパス+体験入学開催中!

日本工学院 日本工学院八王子専門学校

http://www.neec.ac.jp/

文化シャッター

ビルや店舗などの通用口などに

浸水対策1枚のドアで。

非常時は「レバーを水平に引き上げる」だけ。扉が枠に密着し、屋内への水の浸入を抑制します。

高い止水性能 軽い操作性 優れたコストパフォーマンス

止水ドア アクアード

文化シャッター株式会社

六興電気株式会社

昭和フロント株式会社

元旦 ビューティ工業株式会社

本社 東京都港区芝浦1-11-1 TEL.0466-45-8771 http://www.gantan.co.jp

本社 東京都港区芝浦1-11-1 TEL.0466-45-8771 http://www.gantan.co.jp



**はたらくママ・パパ
大集合!**
子どもたちはよく見てるよね~
イラストはWebでも公開しています

「太陽光パネルシリコンコーティング」11月11日サービス開始

太陽光パネルの保護に新提案
集光効率を高め、
太陽光パネル設備の
長寿命化をサポート



※パネル表面だけでなく、モジュール枠や金属部分を含む全ての設備をコーティング、保護



代表取締役社長 波間 俊一
〒105-0004 東京都港区新橋5-34-3 栄進開発ビル4F
TEL: 03-3433-8378 FAX: 03-5402-6333

学科試験も設計製図試験も総合資格学院は「日本一」の合格実績!

日本一の理由は理解度優先の対面講義



平成29年度1級建築士学科試験 全国合格者 4,946名中、総合資格学院現役受検生 2,607名、合格者占有率 52.7% <平成29年9月13日現在>
平成24~28年度(過去5年累計)1級建築士設計製図試験 全国合格者合計 19,562名中、総合資格学院受検生 10,636名、合格者占有率 54.4% <平成28年12月15日現在>
※総合資格学院のNo.1に関する表示は、公正取引委員会「No.1表示に関する実態調査報告書」に基づき掲載しております。 ※総合資格学院の合格実績は、模擬試験のみを受検生、教材購入者、無料の役員提供生、過去受検生は一切含まれておりません。

総合資格学院

スクールサイト www.shikaku.co.jp
コーポレートサイト www.sogoshikaku.co.jp
総合資格 Facebook (総合資格 fb) で検索!

- 1級・2級 建築士
 - 構造設計1級建築士
 - 設備設計1級建築士
 - 建築設備士
 - 監工 1級・2級 建築施工管理技士
 - 1級・2級 建築施工管理技士
 - 1級・2級 土木施工管理技士
 - 1級・2級 宅地建物取引士
 - インテリアコーディネーター
- 【法定講習】 監理技術者講習 / 一級・二級・木造建築士定期講習 / 管理建築士講習 / 宅建登録講習 / 宅建登録実務講習 / 第一種電気工事士定期講習