

2023年11月9日（木）

一般社団法人 建築設備技術者協会
設備女子会

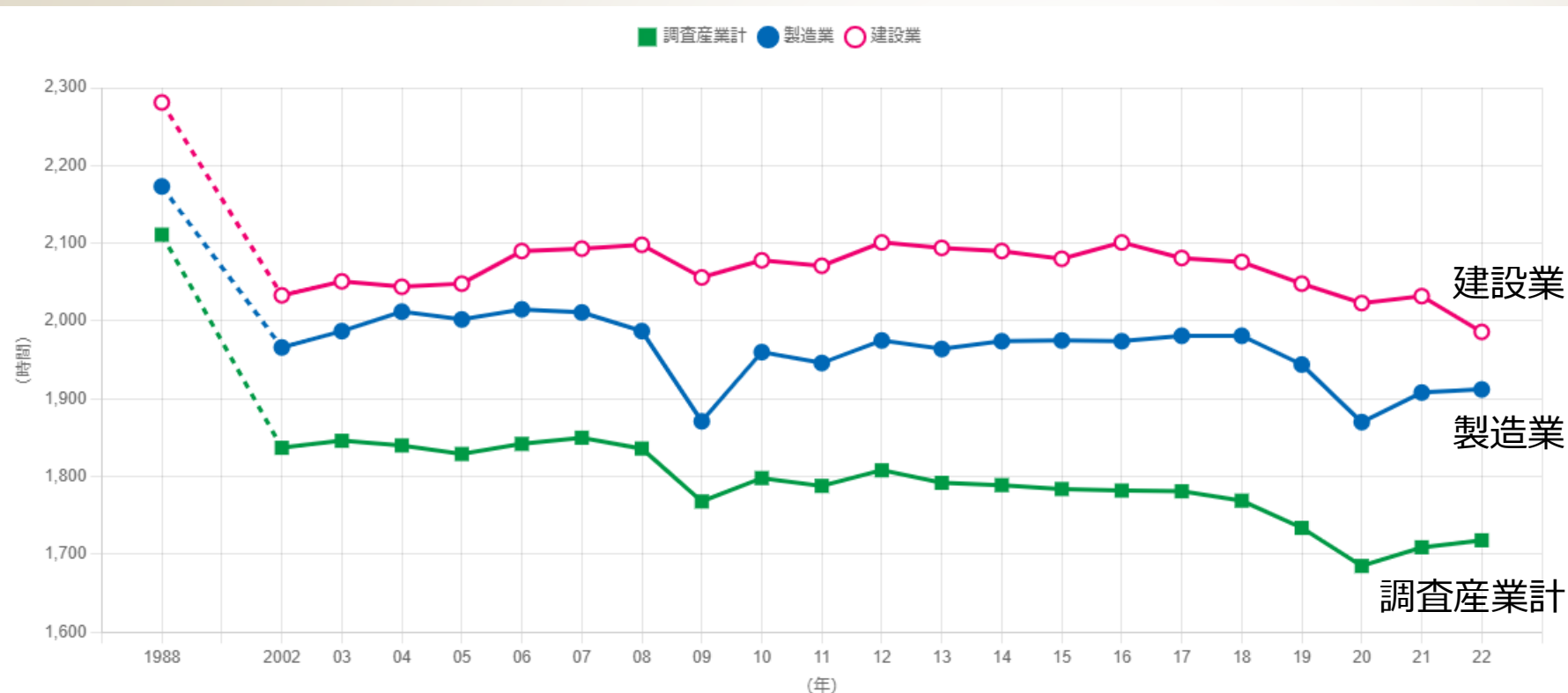
建設業界の働き方改革 ～育休取得者に聞く～

1. 育児・介護休業法の改正と育児休業に関するヒアリング調査の報告 渡邊 美奈子
2. 育児休業を取得した方との意見交換 ファシリテーター 佐川 美佳

1. 建設業の働き方改革の必要性と 育児・介護休業法の改正

1-1. 背景 建設業の労働時間

● 労働時間の推移



(注) 1. 年間労働時間=年平均月間値×12
2. 調査対象は、30人以上の常用労働者を雇用する事業所

厚生労働省「毎月勤労統計調査」引用 2022年9月更新
4. 建設労働 | 建設業の現状 | 日本建設業連合会 (nikkenren.com)

<https://www.nikkenren.com/publication/handbook/chart6-4/index.html>

日本の労働時間は
近年減少



建設業は他産業と比べて
労働時間が長い



2022年は調査産業計
と比較して**268時間**
多い長時間労働



男女ともに**家庭との**
両立が難しい状況

1-1. 背景 社会情勢と価値観の変化

- 共働き夫婦・自立した女性が標準化
- 男性・女性ともに価値観の変化
(ワークライフバランスを重視する傾向)

昔の価値観（仕事一辺倒・24時間戦えますか）の男性は結婚できないかも？

1988年に誕生した栄養ドリンク「リゲイン」は、働き方改革が進む中、変革。人生100年時代を応援するためのサプリメントとして2019年に「リゲイン トリプルフォース」が発売された。

<https://xtrend.nikkei.com/atcl/contents/watch/00013/00175/>

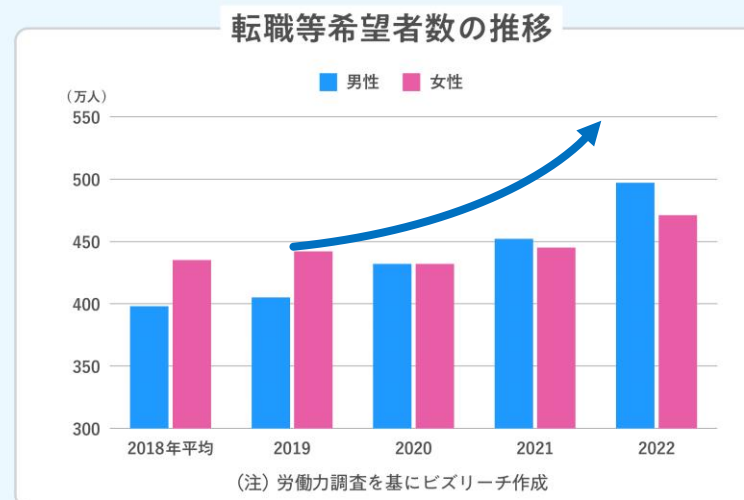


- 厚生労働省のテレワーク普及促進
(コロナ禍で強制経験したテレワークのメリット)
- 転職に対するハードルの低さ

- ・ 魅力のない会社、業界は廃れていく
- ・ 建築設備業界は大丈夫？
- ・ 少子高齢化社会に業界が生き残るためには...

転職等希望者「1000万人時代」2022年約8%の大幅増
<https://www.bizreach.jp/column/career-news-11/>

転職等希望者数は男性の伸びが顕著



1-2. 育児・介護休業法の改正

● 産後パパ育休

- 出産・育児等による**労働者の離職を防ぎ**、希望に応じて**男女ともに仕事と育児等を両立できる社会の実現**を目指す
- 2022年4月1日より順次施行され、**男性が育児休業を取得しやすい職場風土作り**を国が支援

令和4年(2022年)
4月1日施行

- ①個別の制度周知・休業取得意向確認と雇用環境整備の措置の義務化
- ②有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

令和4年(2022年)
10月1日施行

- ③^{じゅっしょう}出生時育児休業(通称「産後パパ育休」)の創設
- ④育児休業の分割取得

令和5年(2023年)
4月1日施行

- ⑤育児休業取得状況の公表の義務化

引用：厚労省HP 育児・介護休業法改正のポイント
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000909605.pdf>

1-2. 育児・介護休業法の改正

● 産後パパ育休

男性が育児休業を取得しやすい職場にするために…

大企業の取得状況公開義務化

中小企業に対する両立支援助成金

建設業では大手建設会社を中心に対処強化しているが…

業界全体の人手不足

現場配属者の代替要員確保が課題

施策の理想と現実の乖離が大きい

1-3. 設備女子会からの発信

● 設備女子会×株式会社ワーク・ライフバランスの座談会 ～建築設備業界に求められる働き方とは～（2022年10月24日実施）

- 働き方はどうあるべきか
- 仕事の楽しさとは何か
- 業界特有の問題点はどこにあるか



働き方改革の**重要性**と、働き方改革は**業界全体**で取り組まなければならないことを発信

設備女子会HP掲載

「建築設備業界に求められる働き方」テーマ

建築設備技術者協会（J A B M E E）の設備女子会（宮坂裕美子会長）とワーク・ライフバランス（東京都港区、小室淑恵社長）は、「建築設備業界に求められる働き方」をテーマに座談会を開催した。働き方改革はどうあるべきか、仕事の楽しさとは何か、業界特有の問題点はどこにあるかなどを宮坂会長ら運営委員6人が議論した。建設業界で働いていた経験がある同社の浜田紗織取締役が司会を務めた。

2022年10月24日に東京都内で実施した。▷渡邊美奈子（新日本空調首都圏事業本部リニューアル事業部設計部長）▷林聡子（大林組設計本部設備設計部設備設計課担当課長）▷宇多聡子（三菱地所設計電気設備設計部R & D推進部チーフエンジニア）▷村瀬澄江（竹中工務店東京本店設計部設備部門設備8グループシニアチーフエンジニア）▷佐川美佳（新菱冷熱工業経営統括本部人事部長）▷宮坂裕美子（日建設計エンジニア

J A B M E E
設備女子会座談会

リング部門設備設計グループダイレクター）一の6氏が参加。24年度の時間外労働の上限規制適用までに建築設備業界が挑戦する働き方改革を議論。業界の面白さや業界特有の構造・商習慣、業界全体の改革に向けて意見交換した。

座談会では「責任は伴うが裁量の大きいところが建設業の面白さ」（村瀬氏）、「意匠、構造、社内と上手にコミュニケーションし、互いが目指すところに行けたときに成功体験が得られる」（林

氏）など業界の面白さがあるものの、残業の多さなどから辞めてしまう若手も少なくない。若い人が仕事を続けるための対策が必要との認識で一致した。宇多氏は「業界全体で安易な設計変更を防ぐ方策を講じることができたらいい」との考えを示した。

上限規制に対して佐川氏は「クリアできるかどうかは、この先の働き続けられる環境をつくる条件になってくる」と話す。「現場ではみんなで一緒に建物を建てる。1社だけ良くしても変わらない」と浜田氏も自身の経験を踏まえて指摘した。渡邊氏は「時間外労働や現場の大変さを見る中で若手と管理職世代の価値観のギャップの大きさを感じる。業界全体の意識改革が必要だ」と訴えた。

活発な議論を踏まえ、宮坂氏は「若い世代がずっと続けられるような環境をつくるためには、国や他の企業との連携が必要であると発信し、共通認識として意識しなくてはならない」と締めくくった。



後列左から時計回りに、渡邊氏、林氏、宇多氏、村瀬氏、浜田氏、宮坂氏、佐川氏（報道発表資料から）

1-3. 設備女子会からの発信

● 社会的変化による問題点

若手育成方法の変化

- 昔と違い、失敗が許されない時代 = チャレンジがしにくい
- 上司の言う通りに仕事を進める ➡ 仕事の醍醐味を得ることが難しい
- 成功体験から得られる仕事のモチベーション維持の機会が少ない
- 女性のライフイベント（出産等）と一人前になったと実感できる時期が一致しない

マニュアル化による弊害

- 品質管理のために増えていく書類（チェックリスト）
- 教えられたこと以上はやらない、やれない

仕事の面白さに求めるもの

- チームのコミュニケーションが良好 + お互いの目指すところに到達 ➡ 満足度が向上

1-3. 設備女子会からの発信

● 業界特有の問題点

構造上の問題

- 発注者・設計者・施工者、施工者の中でも重層構造
- どこか1カ所が変わろうとしても、全体はなかなか変わらない

意識上の問題

- 高度経済成長期の「早く安く大量に」に慣れていていた過去の成功体験が根強い
- 根性論に頼りがちな組織風土
- 若い世代（男女とも）と管理職世代の価値観のギャップが大きい

手書き → CAD化の弊害

- 簡単に設計変更できるだろうという考えに振り回される
- 発注者起因だけでなく、安易な設計変更による設計者間での不整合調整も発生

1-3. 設備女子会からの発信

● 課題解決のために今できること

国を含め業界全体で取り組む、大学の先生など中立の立場の方の参加

- 学生や先生の意見は業界慣習を変えられる
- 魅力ある業界でないと、入職希望者は減る一方

若手中堅の社員からの積極的な意見発信

- これからの時代を担う人たちが意見を言い合える場やネットワークを構築し、発信

経営上層部から若手に積極的に意見収集

- 中堅若手からの意見を積極的に吸い上げる

やめる勇気

- 既にある仕事をやめてみる、品質管理のための業務は増やさない

2. 育児休業に関する ヒアリング調査報告

2-1. アンケート調査

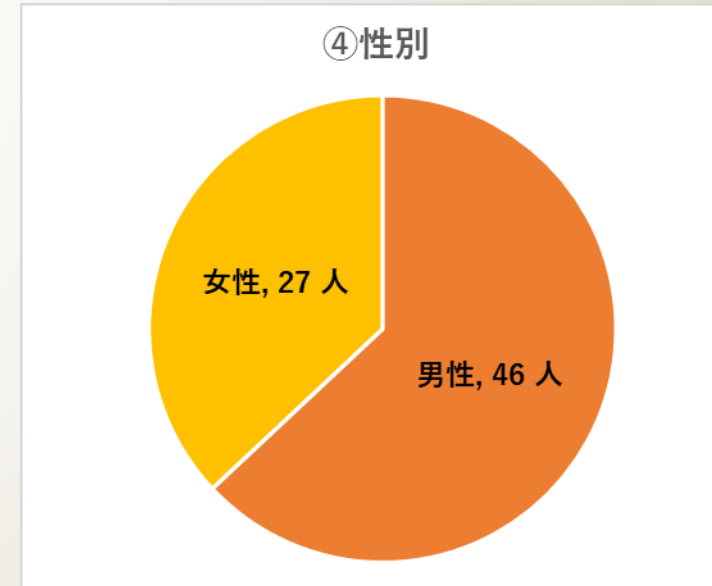
● 本フォーラムの目的

- 若い人が建設業界でも働き続けられる可能性を感じてもらおう機会とする
- 育児休業を取得するにあたっての不安や工夫
- 必要となる周囲のサポートなどの課題を抽出

● アンケートの実施

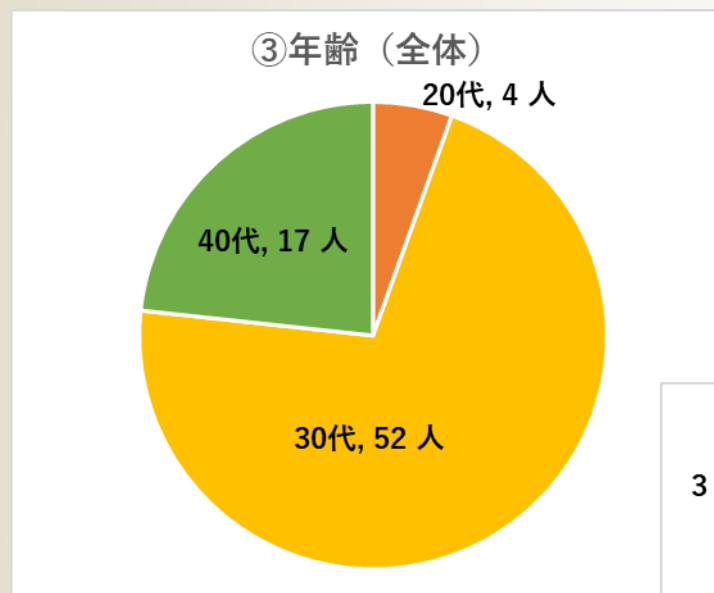
- 2023年7月 育児休業取得者に対して働き方に関するアンケートを実施

回答者 73名（男性46、女性27）



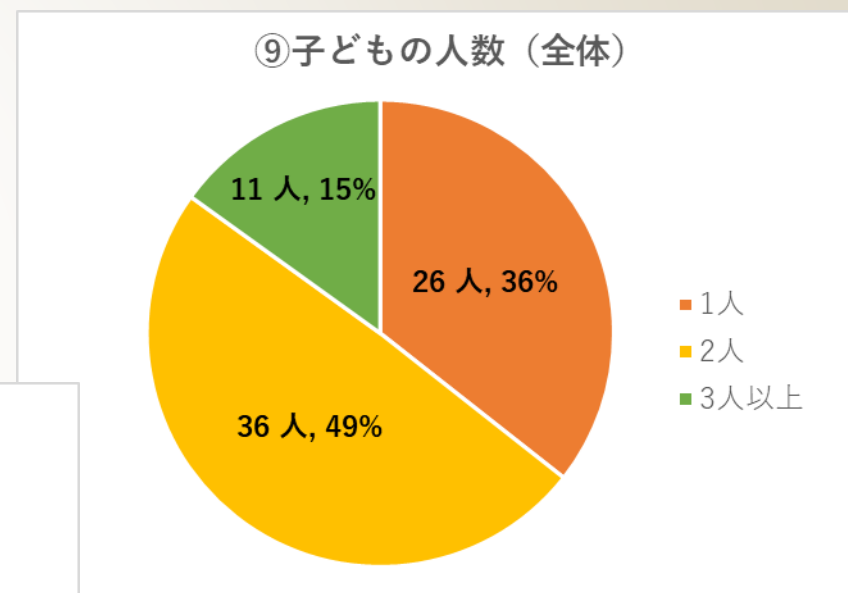
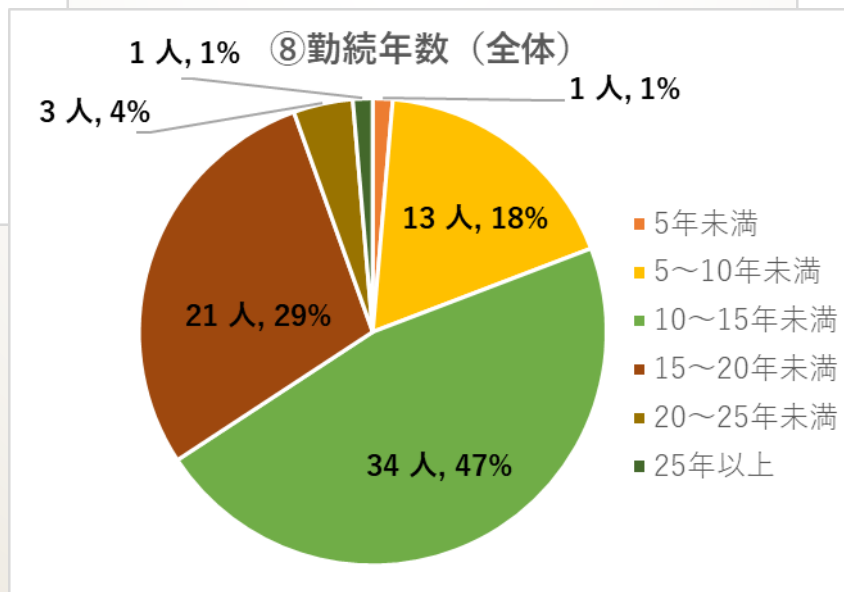
2-2. アンケート結果

● 基本情報



回答者の7割が30代

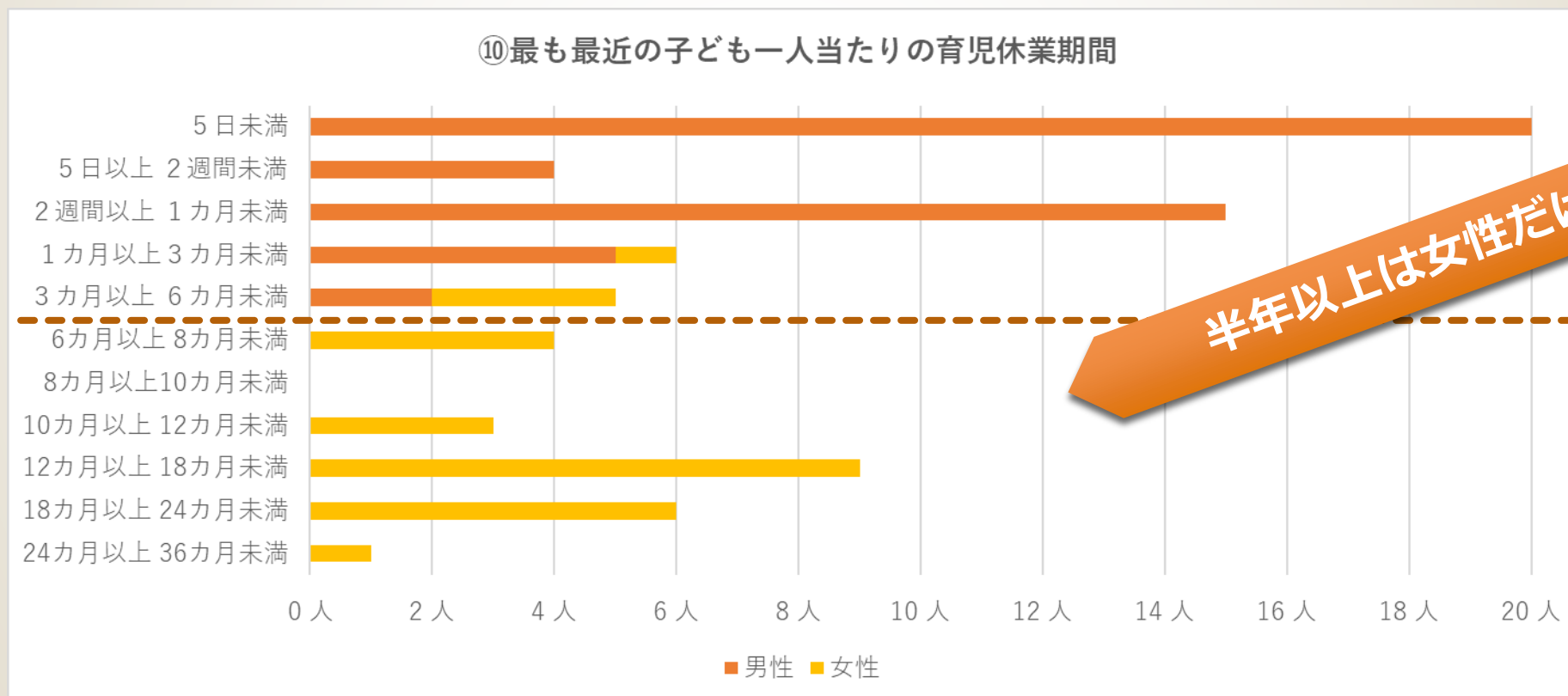
勤続年数5～20年が多数



2-3. アンケート結果

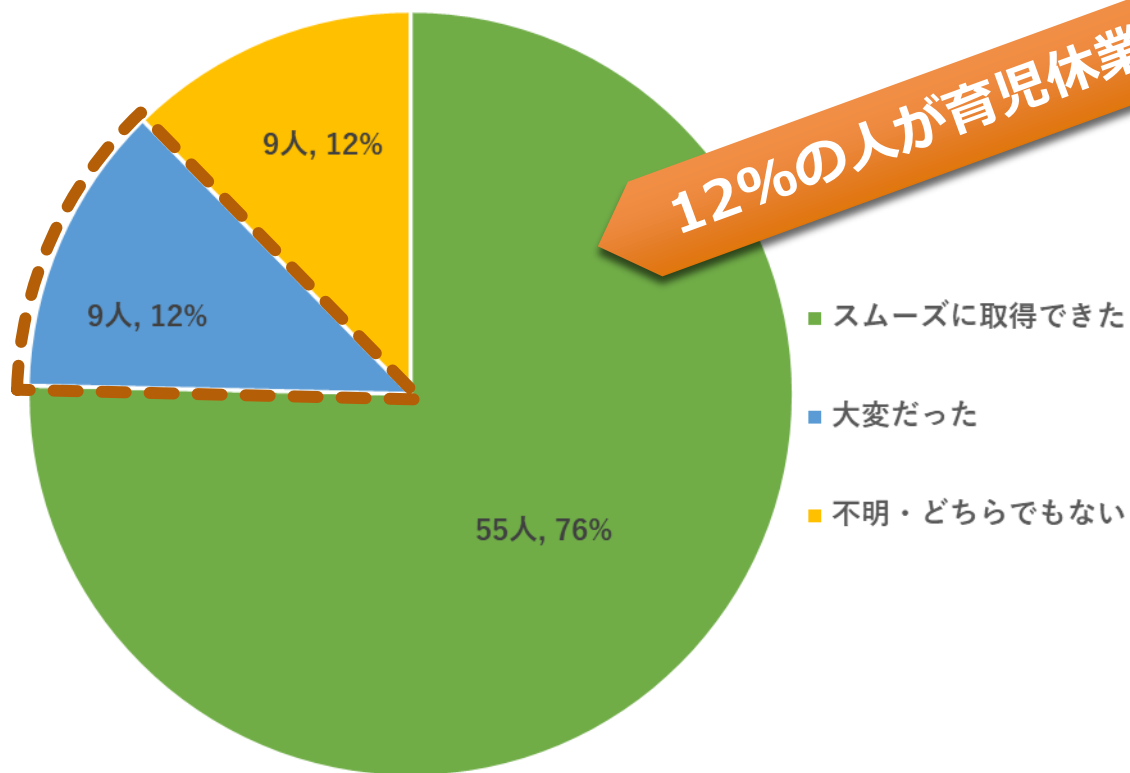
● 育児休業期間

男性の育児休業取得者は**増加** → ただし女性よりも**全体的に短い**



● 育児休業取得の容易さ

⑪ 育児休業をスムーズに取得できたか（全体）



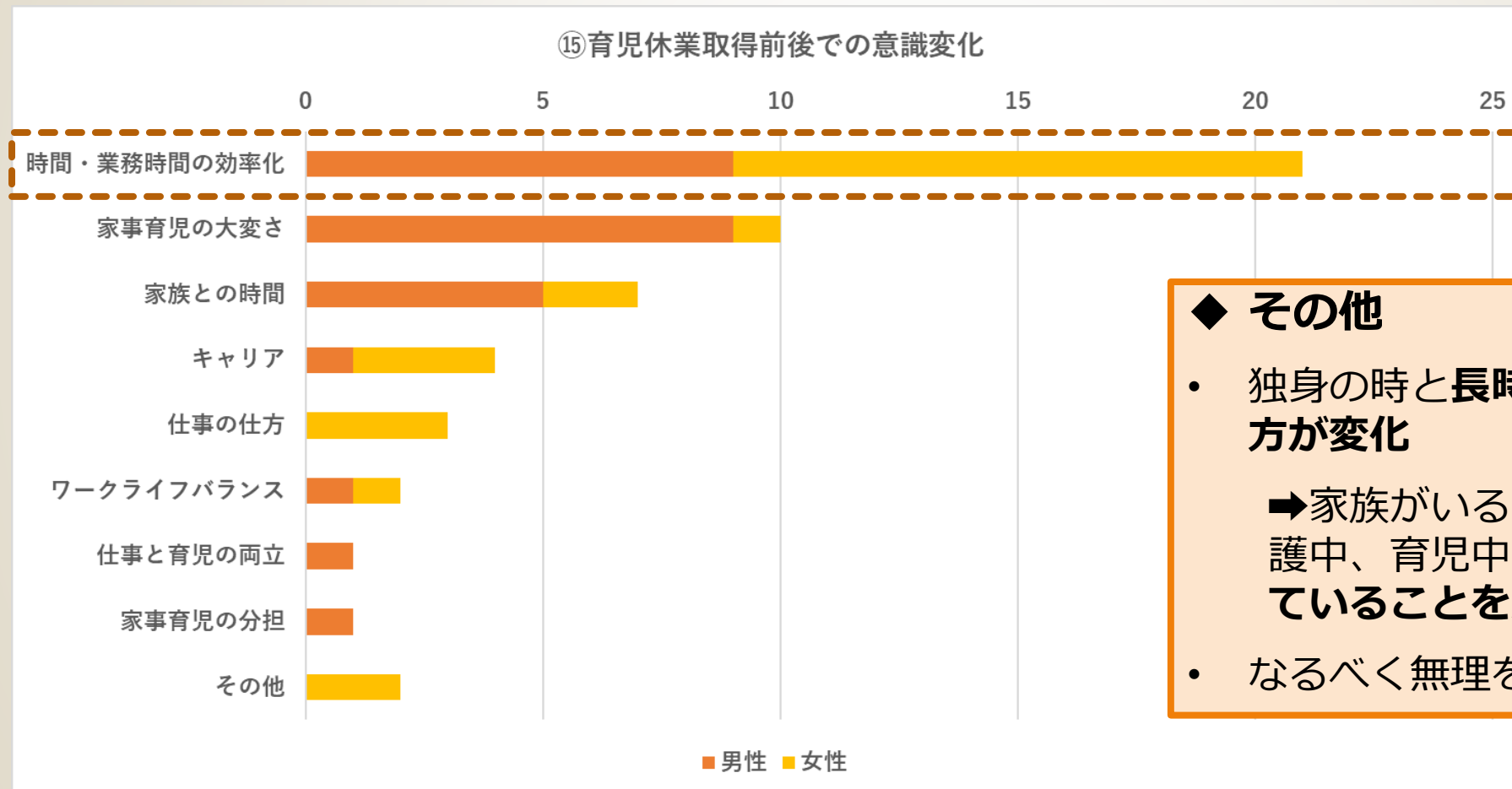
12%の人が育児休業取得は大変だった

◆ 大変だった理由

- 後任を早く決めてもらえず最後にバタバタした
- 申請した期間を拒否された、取得できないと当初言われた
- 異動直後だったので取りにくく感じた
- 育児休業中もPC作業をしていた
- 必要な書類が多い

2-3. アンケート結果

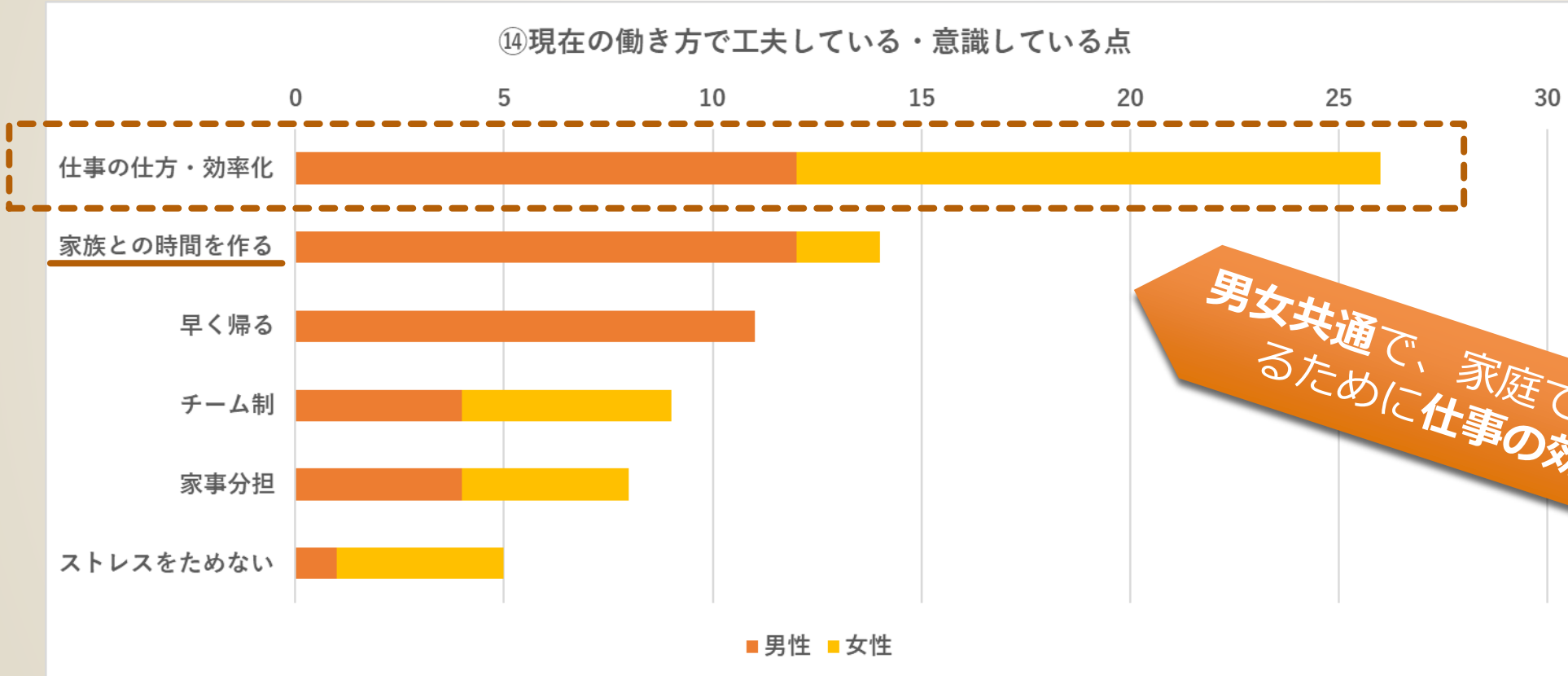
● 育児休業により生じた意識の変化



◆ その他

- 独身の時と**長時間労働**に対する**考え方が変化**
 - ➡家族がいる人や持病がある人、介護中、育児中など**様々な状況で働いていることを意識**
- なるべく無理をしない

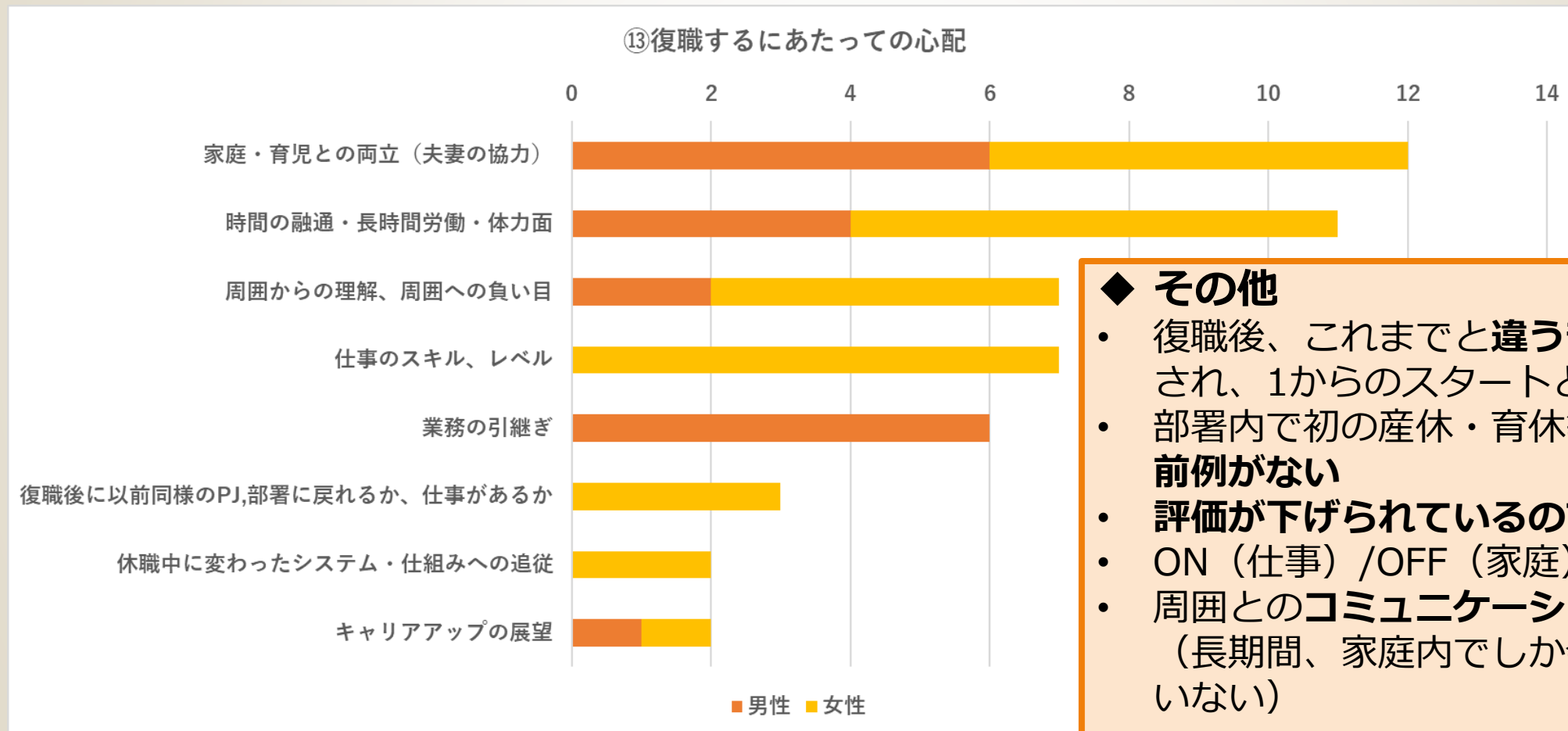
● 育児休業後の働き方



男女共通で、家庭での時間を捻出するために仕事の効率化を重視

2-3. アンケート結果

● 復職への不安事項

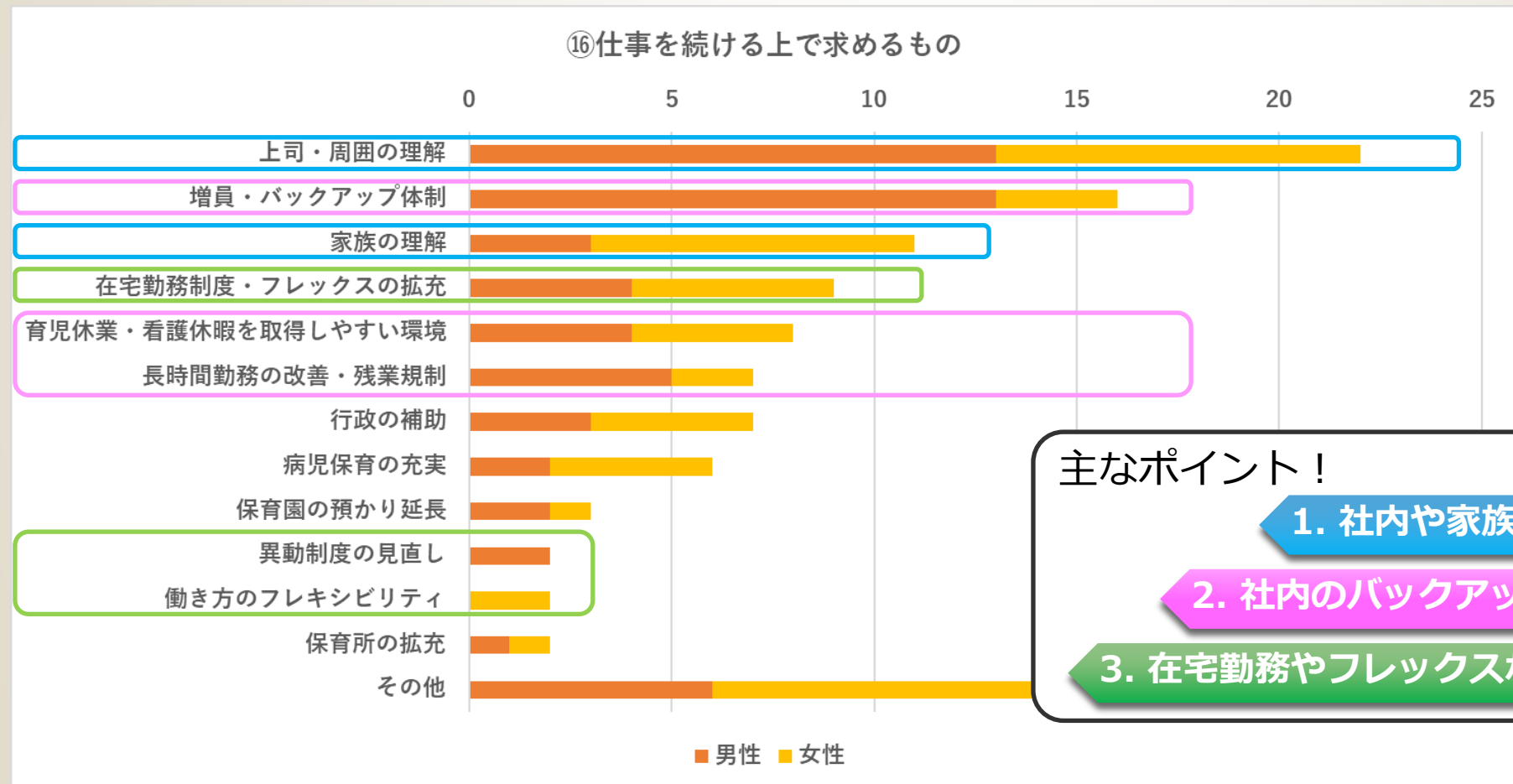


◆ その他

- 復職後、これまでと違う部署に配属され、1からのスタートとなる
- 部署内で初の産休・育休等、身近に前例がない
- 評価が下げられているのでは…
- ON（仕事）/OFF（家庭）の切替え
- 周囲とのコミュニケーション（長期間、家庭内でしか会話をしていない）

2-3. アンケート結果

● 仕事を続けていくために必要なもの



主なポイント！

1. 社内や家族からの理解

2. 社内のバックアップ体制や業務量の抑制

3. 在宅勤務やフレックスなどの働き方の自由度

- 育児休業の取得による「気づき」と課題
 - 男女とも**仕事のやり方、効率化、時間**に関する向き合い方が変わる
 - 効率化だけでは対応できない**業務量過多の問題**あり
 - ➔ **上司の仕事配分や調整力**が大きく影響
 - 家事育児の大変さに気づく男性が多い
 - ➔ **女性**に偏りがちな**育児の負担が軽減**できるのではないかと期待
 - ➔ **夫の家事能力アップ**を望む声あり、まだ女性の負担が大きい
 - 育児休業の取得により、休業中の**給付金**取得金額や支払われる**給与**について認知
 - ➔ **給与面での補填や税制改善**を望む声あり

- 育児休業の取得による「気づき」と課題
 - 育児休業中を取ることに對して、**キャリアアップの不安**や**評価に関する要望**についての意見あり
 - キャリアが中断することへの不安を上げている人もいるが、一方で業務を減らす為に**部門選択が可能となる制度**を求めている人もおり、**多種多様**である

● 育児と両立する上での対策・傾向について

個人の対策

- 完結できる仕事、割り切った仕事（効率化）
- 家庭、職場での**チームワークを重視**
- 女性や看護にあたる人への**キャリアに対する配慮**
- キャリアアップを人と比べず、ワークライフの中で今、何を優先するかを考える

会社や業界の対策

- 人員増員、バックアップ体制、育休者対応でなく会社全体で余裕のある**業務量**を目指す
- 引き継ぐ側への報酬制度（評価）
- 在宅勤務・育休が取得しやすい**環境づくり**（上司からの声掛け）、制度決定のスピード感
- 担当**業務の配慮**
- 個人にあった休暇中の仕事、仕事への取組み、それに合わせた報酬制度
- 同様の環境を経験している人の紹介 ➡ アドバイスや**情報の共有**など参考となる
- 病児保育の体制、子供の送迎サービス

3. まとめ

設備女子会は、**建築設備業界の「発展」と「魅力向上」**を図るため、今後も様々な活動を推進してまいります。

働き方改革



女性の定着、活躍



業界全体の活性化、魅力向上

ご清聴ありがとうございました