

「建設産業における女性活躍推進セミナー」講演録

- 日 時 令和元年8月28日（水）午後3時～
- 場 所 鳥取県庁第二庁舎第34会議室
- 演 題 「女性がもっと活躍できる建設業界とは？」
- 講 師 有限会社ゼムケンサービス〔所在地：福岡県北九州市〕
代表取締役 籠田淳子（こもりたじゅんこ）氏

本日は、鳥取県に参りまして、まず、私は小倉という、九州に入ってすぐの新幹線が停まりますけど、小倉駅から岡山に入って、岡山から特急に乗りかえて、今日参りました

鳥取県です。私、砂丘が見たくなるというところで、今日は、先ほど砂丘のほう、歩いて行って回っていただいて、ああ、これが砂丘、砂漠っていうか砂丘なんだと思って、ちょっと興奮気味でございますが、もう今日は博物館、砂の美術館に行ってますね、すごいですよね、手仕事があつて。本当に今もまだ、改めて感動しました。

今日は、私一応女性でございますので、あえて「女性がもっと活躍できる建設業界とは」ということで、私がこれまで建設業界で見てきたことも踏まえて、お話しさせていただきたいと思っております。

私の会社は、女性視点というのが一つの売りでございます、いわゆる男性の設計士、男性が現場にいる人と籠田さんの会社はどこが違うのかと言われるときに、もう女性視点というふうに大きく括られています。「じゃあ女性視点って何か」というのを、一言で言うのは非常に難しいんですけど、今日もその問いをですね、もうかれこれ七、八年、ずっといろんな取材を受けて、私自身も考えているところなんですけど、今日は皆さんと、そこを共有したいなと思っております。

私の設計は、いわゆる視覚優先、見た目優先の設計とまた違いまして、視覚・聴覚・嗅覚・触覚、味覚の部分のちょっと設計は料理人にお任せしたとして、そのようなことを空間と環境において考えています。最初皆さんは、見た目優先で、建物、マンション買うとか家を買うとか、見目で評価してるんですけど、実際住み心地ってなると、音だったりにおいだったりがクレームの対象になります。建築とか建設ってというのは、その全ての五感を実は関係する、つくり出しているものなんだというのが私の考えでして、そういうことを設計や施工においてやっています。

北九州の製造業とかの種類が今日の話なんですけれども、いわゆる建設業もものすごいというところで、ここには、圧倒的に少ない女性というものを掛け合わせることで、新しいものが生まれてくるというふうに、私の会社のこれ、話題が書いてあります。歴史のほうは、このように書いてあるんですけども、私の会社は、もともとハゼモト建設という私の実家、私が、年はもう見た目どおりで、私53になります。53年前に、父が大工、指物大工から工作大工になった父が、工務店、有限会社を立ち上げ、その年に私が生まれましたので、私は生まれたときから、職人が、大工・左官に、ほとんど、いろいろやれる職人が、うちで複数人住んでました。なので、そのときにずっと私は53年間この業界をじっと見てます。そんな私は、父が亡くなり、母が亡くなり、最近っていうか、8年前に夫も亡くなって、彼は造園土木っていう施工管理技士だったんですけ

れども、夫は亡くなりまして、「絶対やらんといけん、絶対私がやらんといけん」というような環境になります。

私自身は、そうやって父の最初会社でやるんですけれども、私は大体自分で設計して、営業っていうか、来た仕事を営業っていうような、小さな会社なので営業っていう営業は一切なく、もう全部来た仕事をやりこなす。大体売上でいったら10万円の工事もありますけど、100万円や1,000万円の工事っていうようなので、1億数千万円の工事の売上高を、自分1人で営業して、設計して、現場監理して、集金して、資金管理をやっていうような、いわゆる多能職のようなものでした。なので、実家の工務店からすると、ちょっとしたこう看板娘というような状態で、私そのときに、「ああ、お父さん、職人引き連れて、お父さんの仕事って私すごい」って思っていたけど、「ああ、私ができることもいっぱいあるんだ」、やっぱりお客さんが、「淳子さんが来てくれてよかった、じゃあこっちょっと入ってくれる」と。工事するときも、ちょっと淳子さんが来たたらちょっとこれ引き出しここをあけていて、ちょっと見せてくれるというふうに、圧倒的にこう消費者である、生活者である女性が、私に来ることで、ひと安心。職人が七、八人、ばあっと入っても、私がちょっと同じぐらいに来ると、「ああ、淳子さんが来てくれたけえよかった。ちょっと出かけてくるから頼むね」というふうに、建設現場は圧倒的に男性多数なんだけど、そこに女性が1人いるだけでも、本当に違うんだなというようなことを私自身感じてます。私が会社を後継してずっと、最初私は結婚して子ども産んで、子どもが2カ月で代表取締役という印鑑を持ってやらないといけないということがあったので、今でも覚えてます。銀行の取引している代表取締役の顔とで、子ども2カ月ですから、私といつも一緒です。支店長とかと話をするとき、わあって泣くわけですよ。もうなかなか話が進まないの、もう思わずお乳をばあって飲ませながら支店長と話をする。ああ、これは使えるなど。電話がかかってくる、会社で電話がかかってくる、すぐもうね、誰もいませんからもうおもむろにお乳出してお乳をくわえさせて、子どもをちょっと黙らせて電話をとるとか、本当に私はそんなことをやっていました。なので、子育てをする、仕事をする、これはもう私からすると、どっちかを選ぶとかいうことは一切なく、どっちも当然やらないといけないこと。父の命、建設業のこの会社って父の命だと私はずっと、昭和7年と昭和9年の戌年と申年の母と父だったんですけど、犬猿の仲で、ずっとそんなのを見ながら。この中小企業の創業者、家の娘からすると、当然ここは引き継がないと。やっぱりお父さんが創ったハゼモトに対して、私がちゃんとそれを見ていかないとっていうような気持ちになった次第です。

そうやって、私が始めて3年たって、子どもをきちんと保育園に入れられるようになり、もう本当に忙しかったので、社員も雇うようになり、あれよあれよっていう間に、社員が10人になりました。でも、みんな色々訳ありですね、短時間勤務、私もそうですけど。もう保育園から呼ぶ、お迎えがあったら、夫が行くか私が行くかですから。でも、ずっと売上高は1億ぐらいですね。

人を育てるのが3年、石の上にも3年とかいいますが、私はあれは「ちょっとどうかしら」と思いまして、10年、もう絶対10年かかります。我が社は10年社員が過ぎて、1億の一般建設業というのを特定建設業に変えて、今、3億、4億強あるというふうに、本当に人が育てば、

受注したものが動かしていくことができるっていうふうなことを感じています。

我が社の社員ですね、御紹介します。彼女はですね、九大って御存じですか。地元では旧帝大です。九大の建築学科を出て、私よりちょっと年上なんですけれども、独身時代は一級建築士として、設計コンサルタントの係長を、大きなちょっと会社の係長にまでなりました。ばりばりやってきました。結婚したら当然やめるっていうことになり、やめました。ですけどですね、彼女も人生いろいろあるので、実家に戻ってきて、お父さんとお母さんの介護と子育てと両方しながら、1年間だけの約束で関東に、関東でお嫁さんになっていたんですけども、北九州に戻ってきて、もう、そして自分でやっぱり食っていかないといけないということで、我が社に入るようになったんですけど、彼女がですね、「私うまいのは手書きです」ってですね。当時、その当時は、手書きで全部設計をしてました。なので、CADは本当に苦手ですね。しかも、設計係長なんだけど、現場で、「女だ危ない」って言われたと。なので、私からするとびっくりするんですけど、現場に、設計係長だけでも、現場に一度も行ったことがない。そして、CADを使ったことがないという彼女でした。なので、我が社に来て、本当に学び直してみたいな、まず、Jw-CADをインセプトなんていうような世界から、若い男性、現場監理をしている人と一緒に現場に行って、「ああ、図面ってものは、もう本当にめっちゃめっちゃたくさん描いてきたけど、あっ、こうなってるんだ」っていうようなものを、もう一回こう復習しながら、腹に落としながら、頑張っています。

彼女も、国立山口大学っていうところ、そして、山口の大学院まで行きました。彼女は、今37歳ですけども、就職氷河期っていうのが、ちょっと何でしょう、日本の経済っていうもの、今はこうなってますから、本当に厳しいんですね。だから、大学院に行かないと就職がないという時代があったわけですね。しかも、大学院に行った女性は就職がしづらいと。入学したときにあんなに頑張るのに、何回も色々な人から言われた。挙句の果てには、「女なんやけえそんなに頑張らんでもいいよ」って言われると。「はよ、帰り」と、「あんた女の子なんやから。」。そうやって、彼女は何とかしてこの社会の中で自分が役に立ちたいと大学院に入った。奨学金をもう本当にロングランで借りて頑張っているにもかかわらず、男子が強く、同じ男性が、「あれをせえこれをせえ」と言って、いろいろ難しい課題で、その人に言ってるけど、女性も、彼女は大学院まで行って、いろんな研究もやってきた彼女には、「もういいよ」と言われる、この屈辱を彼女はずっと味わってしまして、山口のほうで就職をしてたんですけど、精神的にちょっと落ちてしまして、実家に帰って少し心をリセットして、北九州で何かやろうかなと。「もう建設業界は諦めてた」そう言うんです。多分、建設業界で私は役に立たない、現場には居場所がないというような気持ちだったそうです。ただ、私が頑張っているよって。彼女は生理痛っていうのが、すごく人よりもちょっと激しくて、それも仕事をすればするほどもう女って見られたくないって思って、もう私のことを男と思ってほしいと思えば思うほど、生理痛が厳しくなる。そんな彼女でありました。そうやって、彼女は我が社で、この私の言葉で、そういう生理痛があるっていうのも、1つの個性かもということで救われて今頑張っています。

彼女は、芸術大学、美大を出ています。立体造形っていうのが好きです。なので、全然建築学科とかクロッキーを全然知らないんですけども、形を創っていく、真っさらな土地からどんどん建造物ができていくっていうのは、もう彼女のおもしろい極みだったんですよ。だから、今、

彼女は多能工を目指してはいますが、本当は大工っていうのに憧れているんですけど、年齢も年齢ですし、大工もやっぱりずっと最初から最後まで大工でいるっていうのも、現場監理をしながらちょっとした大工もするし、塗装もするし、内装も必ず入ります、左官もしますっていうような、我が社はものすごく小さな会社なので、小さな工事って、1日のうちに大工もあれば塗装も必要だと。大工が0.3人役、塗装が0.5人役っていうふうにはかないような現場っていっぱいあるわけですよ。なので、多能工化していくことがすごく大事で、彼女はそういうふうにならなっています。

彼女は、実は大学は英文科です。専業主婦をしていました。趣味がトールペイントといって、家具とか、ちっちゃな小物をつくって、お花とか絵を描くんです。なので、塗装がものすごく好きなんですね。彼女も、実家のほうに戻ってきて介護をしているというところで、我が社に勤めるようになりました。最初は、現場に出ることにすごく抵抗があったけど、自分が、実際ソールペイントというものをやってただけに、現場での職人っていうものの技術を、技っていうのに、ものすごく感動して、彼女がすごいのは、私はなかなかできないんですけど、朝から夕方まで、じっと職人を見るわけですね。すると、男性なんですけど、女性がじっと一日中見られると、男性の職人さんはぼっち仕事をするわけですね、もう本当に手を抜かないで。だから、安藤さんの現場は本当にきれい、きれい、始末っていうか、もう尻がすごくきれいなんですね。それに私がびっくりしているという次第です。

彼女は、新入社員です。我が社は、もう人材育成が私の、自分でこうやって一緒に頑張りたいところがあったので、社員もやめないからですね。ですけど、今年新入社員を入れました。彼女は家政学科に、衣食住ということで住を3分の2やりまして、残りの被服と食を少しずつやるっていうような変形スタイルになっていました。なので、ですけど、私と共通で、お父さんが大工なんですね。自分でお店のデザインや工事を自分でしたいということで、私が大工の娘ということでも共感を得て、我が社に長くインターシップなんかアルバイトして、自分で売り込んで、今、我が社で頑張っています。

最後、彼女はですね、世界で通用する日本の現場監督がいるんですけども。あえて、ちょっとお話ししますと、彼女の大学はですね、慶應大学法学部なんですね。もう超偏差値が高い。彼女は、ジョンソン・エンド・ジョンソンとか外資系で勤めてて、子育てを機に引くと。やっぱり自分の暮らし、町っていうものに、ものすごく問題意識を持つようになったそうなんです。関東のほうで仕事をしてたんですけども、九州が実家というのもあり、熊本の大震災とかもあって、やっぱり九州に帰りたいという気持ちと、それと、やっぱりこの生まれてきた子どもたちのために、この町ってどうなのっていうことで、もう一回、大工の職業訓練校に通って、大工になりたいということで、私はハローワークで会いました。というか、我が社全員ハローワーク、ハローワークと大工の紹介です。そうやって今、子育てと両輪で、週休3日、週4日勤務で、朝から来て4時半までの時短勤務で、彼女はそんな従業員です。

どうですか、皆さん。なかなかユニークでしょう。きょうは、ちょっとパワーポイントがないんですが、1人男性がいます。我が社に。なので、このメンバーで、今、今期が4億ほどです。前期が4億です、年間。前々期が2億、前々々期が4億というふうに、平均が3億の今売り上げで、

業界平均の、建設業界の業界平均を1人当たりの売上高は超えました、超えています。

私は、女性だからということで、小さい仕事しかできないとか、女性だからということで、「これぐらいやってね」っていうのって、もうほとんど女性です。もう業界平均は超えられるんだなということを、私はちょっと生意気ですけど、皆さんにお話ししたいというふうに思います。

男性1人、一番後ろにいますね。我が社はですね、実はもう数年前から、みんな経営者にしていこうと言って、うちの基本方針です。私も、私は代表取締役をして、彼は取締役で、今年の、あと何日かですけれども、9月1日にこの男性が社長になります。私は本格的に、後ほどお話ししますが、けんちくけんせつ女学校というものを、会社を設けて立ち上げてまして、そういう建設業界の女性の技士の育成に専念していきたいというふうに思っています。20代からですね、本当に私が29から取締役になっておりまして、建設業法改正がありますけれども、5年で建設業の管理業務の責任者になれますので、早くから本当に経営者マインドというのを教えますし、スペシャリストでありますけれども、技術の現場はもちろん現場に行けば行くほど実力がついていきます。現場に行かないと、実力がつかないんですけども、それと同時に、やっぱり続けていくために、何のために今やってるんだろう、地域のために。やっぱり、私がよく言うのは、校区に公文の学習塾が1つあるように、校区に建設業が絶対必要だというふうに言ってまして、自分の生まれ育った地域を守る建設業をやっていくということをみんなで追求して、追求していくというようなことも支援していこうというふうにしています。なので、今、社外取締役が3人いて、社内に取締役が私以外に3人、ほかの人たちもタイミングが来れば取締役にさせて、どんどん建設業法の経営者にしていこうというふうな順番です。

では、私は、女性活躍ですけども、女性の採用、活用をずっとやってきているので、国土交通省の女性活躍のネットワークの会のところに来られた方の5割ぐらいの人は女性でした。国土交通省が書いたものですけど、書いています。

実は、国土交通省の、私は建設市場の整備課ということの委員もしております。建設市場は、皆さん、もう何となく肌感覚でわかっていると思うんですけど、一時期82兆円までずっと右肩上がりでありました建設市場ですけど、40兆円、42兆円までがくんと、ずうっと落ちました。私が入職、建設業界に入職したときは、家族の人と同じだったので、もう11時、12時打ち合わせが当たり前、そして、翌朝7時に、青焼きで、A4判の青焼きを折りたたんで現場に持っていくというような、私はものすごい鍛えられた年代に仕事をやってました。それから、がらがらがら落ちて、皆さんの年金もあり、暗黒の真っ暗闇の建設業界になり、私もそのとき言ったんですけど、この真っ暗闇の建設業界にずっと輝いていくのは、私たち女性であると。私は女性建築デザインチームスター代表の籠田淳子というので、女が天の川になって、建設業界を明るくしようって言ったので、きょうは、女性ネットワークというのと、コンセプトと全く同じだなと思って、すごいうれしく思っています。

国土交通省ではですね、その42兆円に一時期下がった建設市場は、今50兆円と言われていきます。昭和30年、40年、50年とつくってきたその社会のインフラ、そして、住環境の耐用年数がもう来ていまして、そして、これだけ起きる自然災害というものの防災・減災、災害復興というので、「この50兆円は当分下らない下らない」というふうに言われてます。そして、も

う昔、住宅の電気のアンペアは20アンペアか15アンペアを引いていたのが、もう40アンペアとか50アンペアの時代になっています。もう本当に暮らしが変わって、暮らしが多様化していった時代、建設業のその住環境によっても、そして、町の構造においても、本当に建設産業がこれを変えていかないといけないといったときに、建設市場は下げることができないんだと。でも、今、労働人口は、60歳以上が全体の約4分の1、ひょっとしたら地方は3分の1とされています。一方、19歳以下は、10%しか入職してきてないというような時代で、約100万人を超える労働人口が足りないと言われています。

IT化、ICTと言われて、i-constructionというふうに国交省が推し進めていますけど、地方で皆さんは、どれぐらいそれを身近に感じていらっしゃるのでしょうか。I-constructionで、約2割の労働人口が賄われると言われてはいるんですけど、本当に労働者が足りない地方は、もうi-constructionもまだまだ分からない。そして高齢者が多いというところでは、もう一生、こういうのなんですね。なので、女性の入職というところが、1つ突破口というふうに言われていますし、霞が関でよく行われる会議では、入職と定着とどっちが問題かっていうふうな会議をしますと、多くの女性が、多くの女性がじゃなくて、会場にいる全員がですね、アンケートをしたことあるんです、「定着が最も難しい」と霞が関では言われています。東京では、女性活躍が古いうちもう言われるんです。女性はこんなにたくさんいるじゃないかって言われます。でも、地方に行くと、まだまだですね。入職も難しかった。だけど、定着をしないような業界は、入職を進めることさえもできないって言われているんです。だって、私たち続けていくのがこんなに大変なんですっていう話です。

私は、採用・活用・活躍っていうところで、ちょっと言っているところは、基本経験的な話をしますと、日本っていうのは、もう社会的に道徳的な責任で、法令遵守の考え方の前に、古来から日本はですね、同じだっていうことがマルってなるんです。違うってなるとバツなんです。そういうところに、今、多様な時代っていう異質なものがこう入ってくるとですね、起きることっていうのは、暗黙的な体制を組むとか、違いを同化させる、違いを無視する、防衛する。よく関西の地域に、東京から電話を受けてきます。もうずっと関西弁で話してます。ここに東京弁の人は、もう慌ててですね、関西なまりっていうのはどう考えても違うっていうところで、すると、ちょっと仲間外れにされるというようなことが、ちょっと想定するとわかると思います。なので、現場はもう圧倒的多数の男性です。独特の言葉を使います、現場はですね。そうなるとうどうなるか。私のちょっと若かりしころの写真があります。ある現場で、私はピンクで矢印をしています。私です。その隣は、建設業に進むのを反対していた父です。私のあだ名は、別名、怖い女監督と言われてたんですけども、ここに女がいるって認識されない状態です。私がいてもですね、女って思われないんですね。私がちょっと、私がこういうふうに現場とかに来ると、そこ、ちょっと危ないですよって通行人の方に、ちょっと声かけると、「わあ、びっくりした。女やったって」言われるぐらい、現場はここに女がいちゃいけないって思うような現場なんです。これが、日本なんです。日本でダイバーシティが進まないのは、一つここにあります。みんなと同じであるっていうのが、もう本当に男と女もみんなが。私は、やっぱり男性と同じ格好をして同化しようとしていて、足を引っ張っちゃいけない、男性よりも男性らしく頑張らなきゃいけないって

うふうにばかりそう思っていました。

私は、そのとき目指すのは、これから目指していかないといけないのは、現場型人間であると。やっぱり、私、尖がっていたんですね。男の人に、女ってちょっとだけでも言われないように、もう怒鳴りまくってましたから、もう話しかけられない。「淳子ちゃん」とでも言おうものなら、「もう、何ちゃん扱いしてるの」みたいになっていうぐらいの感じですけど、本当は、それではなかなかうまくいかないですね。みんなと連携、連帯というのをしていかないと、現場はやっていけないんだということを、徐々に自覚したんです。

次、活用ということになるんですね。違いそのものに価値を置き活用するっていうことで、いわゆる昔の日本が、銀行の窓口業務は女性がするっていう、お茶を入れるのは、女性が入れるとおいしいと、そういうふうに、男女の違いっていうものを、レッテルを貼った男女の違いがあり、女だからこうだ、男だからこうだろうっていうことで、それをなくするような活用っていう考えです。活用っていう考えですね。

次で、重要なのは、ここもすごく大事で、女性らしさって何なのか、男性らしさって何なのかっていうのを、あえて、私は特化していく必要はあると思っています。ちょっと前の淳子ちゃんは、「こんなことがちゃがちゃ言うな」っていうような私でしたが、だけど、やっぱり男の人には苦手なこと、女の人には得意なことがあるんだっていうのを前提に活用という言葉を考えてみて、そして、実はですね、性差による違いっていうのもありますけど、ライフステージ、ジェンダーギャップという、世代間ギャップっていうのもあるわけですよ。なので、ちょっと私も年をとったチームになるんですけど、やっぱり昭和をたたき上げてきた人間っていうのは、やっぱり経験がありますよ、経験値が。そういう人には、こういうことをちょっと聞いたらいいい、こういうことをしてもらったらいいいっていうようなね、役割を与えてみるといいんですよ。若い人には、こういうようなことをやっていってもらいます。そういうふう、それぞれの違い、それだけじゃなくて、生活環境とかいろいろな、体の、身体、私は背が高いですし、力もちょっとあります。でも男性でも、身体的な特徴もあるし、女性でも身体的な特徴がある。それぞれの違いっていうものがある。男女の違いだけじゃなくて、ジェンダーギャップ、ジェネレーションギャップ、個性、それぞれの違いっていうものを出していく、これが活用っていうものです。そのときにですね、私は会社の中で言うのは、弱みを恐れないことです。結構自分のですね、長所っていうのがありますよね。でも、短所っていうのがあって、「私はこれができない」とか、「こういうことが嫌だ」、言われると嫌だっていうことを隠そう隠そうとするが余り、なかなかチームワークがとれない。やっぱり一番大事なのは、こういうことが苦手、こういうことはまだやったことない、こういうのは余り得意でないっていうところを、いかに組織の中、現場の中でより引き出すところに、私はあると思っています。

段落で言うときの3つ目は、活躍っていうことなんですけど、個々のその違いっていうものを、個々の違いとするんじゃなくて、現場や組織の中に内在化させていくっていう、ちょっと難しい言葉でインクルージョン、内向化っていうようなことをいいます。異なる常識を持つ多様な人たちがそれぞれ影響し合って、組織として、相乗効果で創造性、新しい創造が生まれる。組織とかチームとか現場はゴールがあります。決まった工期、金額、それに向かってこれができるとか、

これができないってことで、押し合うんじゃなくて、責め合うんじゃなくて、そうやって一つのゴールに向かっていく映画監督のようなイメージを持っていただくといいと思います。

イノベーションっていうのはですね、ちょっとこれがすごい大事になってくるんですけど、少ない人たちで、これまで以上の生産性向上の部分で、そのときイノベーションが重要になるんですね。そのときに重要なのが、こういうことをやっているから大丈夫、これが常識だっていう、これまでの考えが皆さんおありですね。そういうようなものからですね、こんながあったらいいのとか、こういうふうにやるっていうと、こういう具合にしてくれるんかなあ、こういう常識の中のちょっとどこかに、もっとこれをこんなやつたらおもしろいよね、こんなやつってみる、こんなやつたこと、聞いたことあるんですね。自分が思っている以上のところの話を、ワイワイガヤガヤやるんです。このときに重要なのが、現場にはもう圧倒的男性多数ですから、ぜひ女性の話を聞いてください。圧倒的多数の、まあ50代以上でしたら、20代、30代の人の話をちょっと聞いてみるといいです。そういうところから、実はパラダイムシフトっていうのになり、実は、これがイノベーションのメカニズムで、新しいことはこういうふうな形に生まれてくるんです。

私は、女性力がビジネスになるっていうのは、本当ならここです。これまでですね、男性も女性も知っているという開かれた領域っていうのがビジネスの本流でした。でも、こういう、これは、もう秒の世界でみんなもう大変ですよ。本当に、まだまだ私たちには、負の部分がありますね、不足の部分。それは、実はこの男性が知っていて女性が知らないっていう領域も、むしろたくさんありますけれども、そういった領域に、私たちが知らない、男性しか知らないというような領域がたくさんありますけど、実は、女性が知っていて男性の皆さんが知らないというような領域もたくさんあります。もっとこうしたら、こんなの必要ないのっていうようなことをですね、女性の多くの人には少なからず持っているんです。そのようなことをですね、どんどんビジネスや現場の世界で吸い上げて生かしていくことができる。ひょっとしたら、60代以上の人たちは、みんなこれが当たり前って思ってたことを、20代の人たちは、もっとこんなふうにしたらいいのに、ほかの産業界ではこうやってるっていうようなことが、まだまだこの建設業界、どんどん取り入れていく必要があるっていうふうに思います。

私は、女性力を現場力というふうに思います。女性がですね、女性、高齢者、外国人、障がい者、その他っていう、これまで現場に、これまでこの建設業界にいなかった人たちの代表格です。これまでいなかった、これまで一緒にやってこなかった人たちの代弁者になって、ぜひ、ダイバーシティ、多様性のリーダーになってほしいというふうに思っています。

我が社の事例で、実は、女性視点の工期管理キーワードっていうようなことを、キーワードをつかって、チェックリストをつくらせています。例えば、女性多能工の、けんちくけんせつ女学校のマニュアルづくりで、私たちは、生活者の一人です。なので、これまで以上という言葉で、この現場を、ふたをぐっと開けてもらって、事細かに。みんなお客様が、「そういうこと気になりますよね」っていうようなことを、そのマニュアルの中に入れてもらいます。現場の仕事も、もっと細分化すれば、代替えができてシェアリングできるっていうような体で、ちょっと物すごくちっちゃくて見にくいんですけど、私たち一人一人の業務っていうのを、実は39に細分化してい

ます。もう本当に細かいですね。名刺交換、そのときには、もう一回お会いしたいと思わせることができる名刺交換とかいってね、ワード、エクセル、パワーポイント、コピー機が使える、測量から企画、測量図から企画化できる、ここで、環境把握、工具、人の流れ、地域特性、CAD、3Dパーツ、色彩コーディネート、施設設置から納期、積算、見積もりと同時に工程表、契約、契約準備、支払い、同行協議、業者打ち合わせ、掃除、お茶出し、整理整頓、電話対応、現場書類、写真管理、設置の安全性、同時施工というような39通りのチェック項目があって、これを、右側にありますけど、二重マル、得意、マル、できる、三角、勉強すればできる、バツ、無理とかですね。こうやって、実は毎年ですね、更新しています。ことしは三角の3つをですね、マルに持って行けるように、二重マルの人が指導者になり三角の人に教えるというような人材育成の仕組みをしています。こうすることで、実は女性の教育問題だとか、ここにディスカッションってありますけれども、女性は、男性よりも今、家の家事・育児っていうものを担っているのが、女性のほうが多いですね。もうどんどん同じになっていく方向に持っていこうとなってるし、なっているけど、ここにですけどあると思います。ということは、女性自身の理由ではなくて、女性の周りの人たちの理由で仕事に影響が出るんです。なので、ワークシェアリングはもう必須です。シェアリングするには、業務を細分化していかないといけません。業務を細分化して、ここは私ができるっていうようなものを何通りか持って行きながら、そこに必要な人が、得意な人がそこをカバーするようにできるというような仕組みを我が社は作っています。

私は、今はけんちくけんせつ女学校の校長ということで、今年の4月に福岡から立ち上げました。9月は大阪で開校します。これも国土交通省の支援になります。要は、これはですね、二つ対象があって、女性の女子、女子学生ですね、建築学科の子、建設関連、環境等に進学していく女子比率が、今31%を超えているんです。御当地、鳥取大学も多分、その教科においては、女子が増えていっています。しかし、そういう人たちは、どこで就職するのか。今、大学、産学連携をどんどん取り入れて、インターンシップっていうものがどんどんもう進められてると。でも、私の聞いた話では、数年前から女子学生増えてるんだけど、インターンシップで現場の女性技術者として受けてくれる企業が非常に少ないと。この御当地はわかりませんが、まだまだ、「えっ、女性」って、「いや、ちょっと現場、無理無理無理。内勤」、何で同じ学科で、男性も女性も同じように学んだ人たちがですね、今の若い人たちは、こんな女性が男女共同参画とかですね、この業界、この社会が言ってる意味がわからないんです。生徒会長も学級委員もみんな女子です。女子がですねもうなる時代に、女子も男子も変わらなくなってきた時代に、男女なんて普通です。一緒です。もっと言うならば、成績がいいから女子やれって、うちの男子学生はちょっと言うぐらいです。そういう世界ですね、育ってきた人たちが、もう間もなくこの現場にこの建設業界に出てきたときに、「いやいや、ちょっと女子は無理」とか、「女の人はこうでしょ」っていうような頭の中にいると、もう本当にこの業界は優秀な女性は離れていくと思うんですよ。「もっともっと、じゃあ違うところで活躍できるよね」っていうふうになるんです。

なので、私はやっぱり、建設現場に立たせることができる会社、もう今もう急務だと思うんですよ。女性を建設現場に立たせることができる。そして、これからですね、私も一級建築士を、父が、「建設業界に入った女は電話番かお茶くみしかできん」って言った父でしたから、早く受

かって一級建築士取らないと、本当に私は仕事ができないと思ってましたから、取ったときには、女性の合格率が5.8%でした。多分、大きな会場で、もう女子って、もう本当に見渡す限りこういなかったですよ。本当に少なかった、1人ぐらいですよ。当時5%、私の時代は5%、今23%です、合格率。ひょっとしたら、もう受ける受験者数は少ないのだけど、合格率は高いと言われているようです。

そういうふうなんですけど、私もちょっとその女性活躍に関しては、MBAで研究、MBA取得して研究しまして、そういうふうに一級建築士を取った女性は、その後どうなっているのかというところなんですけど、約8割がですね、一級建築士の更新はしていません。働き方は、ちょっとどこで働いているのかというところまでの、それだけの研究は、今ようやく国土交通省が女性活躍って先にやられていたので、男女のその研究ってなかなかできてないんですね。でも、業界から離れた人たちがものすごく多いんです。建築や土木の同級生に聞いても、女性、ほとんどがこの業界で働いてないんです。友達みんな、この業界で働いてないというのが私の周りです。そういう人たちがですね、せっかく取った一級建築士を、せっかく取った施工管理士というような仕事を資格を生かしたほうが、これから100年時代と言われて、2,000万円だけ貯蓄がないって言われる時代に、絶対食いつぶれがないこの建設業界に戻ってきてもらいたいと、今すぐに。やっぱり、あの現場に立てるか立てないか、建設現場に立てるっていうことが、最も技術や技能のおさらいですし、本当にリアルに、私は仕事をやっているというやりがいになると私は思うんです。なので、もう一回建設現場に立てる女性に意識を向けないといけないし、そういうリトライ、リワークをしようという女性たちを温かく見守ってくれるとか、育ててくれる建設現場を営んでる経営者に、ぜひ皆さんがなっていたきたいというふうに私は思っています。なので、こうやってですね、私、福岡校の開校を、ベーシックコースを計画してたんですね。もう開校式のときですね、私がかちょっと自分の体験談を踏まえて話すそうですね、泣く人もいますよ。本当に、我慢や忍耐や辛抱をしてもうこの先どうなるかなって、見えない建設業界にいた女性たちがですね、最後、ベーシックコース出て、本当にこれからの時代の私たち、これからの時代のもう国の宝になっていこうっていうふうに見えたときの皆さんの顔、見てください。19歳から50代の女性たちです。このうちに、ニュースレターをお配りします。私の言葉もですし、受講した女性たちの言葉もございます。ぜひ、この鳥取県、島根県の方もいらっしゃるかもしれないですけども、本当に全国ですね、もうお子さんも引き連れて、どんどんつながって、この建設業界、半分女性がいてもおかしくない。もうこれからの時代は、建設産業は、女性半分でもおかしくないというふうにいるんな仕事がありますよね、建設業界って。ただ力が強いという、機械が重たいものが持てるっていう建設業界だけじゃないですよ。いっぱい仕事があるわけで、男も半分、女が半分っていうような建設業界であってほしいっていうふうに思っております。

ちょうど時間になりました、ここで、では、終わらせていただきます。

ありがとうございました。