

保存版

女性活躍応援ブック

女性が活躍できる職場環境を作ろう！



1

女性が活躍する業界の職場は魅力的

2

女性が活躍するためには？

3

女性の声を聞いてみよう！

4

女性の活躍の場は電工だけじゃない！！

全日本電気工事業工業組合連合会

01 女性が活躍する業界の職場は魅力的

なぜ今、女性の活躍が必要なのか？

女性が活躍している企業は、社会的にも非常に高く評価されています。男女を問わず人物を的確に評価し、個々の労働者にきちんと向き合っている企業と認識されます。

①国も女性の活躍を推進！ ～女性活躍推進法～

国も「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」を平成 28 年に施行し、従業員が 300 人を超える企業の事業主には、①女性の活躍の現状の把握と課題分析 ②行動計画の策定、社内周知、公表、届出 ③自社の女性の活躍に関する情報を公表 を義務付けています。300 人以下の企業の事業主にも同様の事柄が努力義務となっています。

②女性の活躍が企業に求められるわけ

今までの電気工事業界は、必ずしも女性が活躍しやすい職場環境とは言えませんでした。しかし、現在のように人手不足が続き、若年層の減少による業界の高齢化と技能継承の問題等まで考えると、このまま男性中心の職場運営を維持していくことは困難と言えるでしょう。そのために、男女問わずに業界で活躍できる技術者・技能者を育成し、支援することが重要だと考えられます。

女性には、妊娠や出産などのライフイベントがあり、働く際には十分な配慮が求められます。男女を問わず、介護や子育てに関わる必要性が問われる今、労働者を抱える企業も、少子高齢化における介護や子育て対し、無責任ではられません。

女性が活躍することにより、企業にとっては次のような効果を期待できます。

- 従来にない発想による新しい仕事の手法
- 多様性を広げることによる適応力の向上やリスク対応の幅の広がり
- より意欲的で優秀な人材獲得の可能性
- 離職率の低下
- ライフ・ワーク・バランスへの取り組みによる、一人（時間）当たりの生産性の向上
- 社内の雰囲気が明るくなる、コミュニケーションの活性化

女性が活躍できる職場への転換が、電気工事業界にも求められています。



業界で輝く女性

平成28年、「第2回 電気工事技能競技全国大会」に女性の部が新設されました。そこで見事にチャンピオンに輝いたのが、福井県にある前田電気(株)の前田宏枝さんです。会社では副社長として経営や営業など総合的な実務をこなし、電気工事全般のエキスパートとして活躍しています。そんな前田さんに仕事の魅力をうかがいました。



きめ細かな配慮や
発想で女性も活躍

第2回 電気工事技能競技全国大会
女性の部 チャンピオン
まえだ ひろえ
前田 宏枝さん
前田電気(株)

実際に残る成果がやりがい

仕事をして感じるやりがいは、仕事の結果=成果が残ること。前田さんは、照明や電気設備など、人々が必要とするモノが目に見える形で残ることに達成感を感じると言います。さらに、電気を使えるようになったお客さまの喜んだ姿と感謝の言葉が、仕事への励みになるそうです。

会社と家族の理解で、仕事と家庭を両立

前田さんは、家庭に戻れば5人の子どもたちを育てるお母さん。会社は、「子育てモデル企業」としても認定され、家庭と仕事を両立しやすい環境づくりにも取り組んでいるそうです。家族や近隣の方々の理解や協力もあり、家庭を持つ女性として、仕事においても充実しているとのことでした。

女性でも活躍できる！

日本全国、いろいろな地域で働く女性電気工事士は増えています。以前は会社以外の人と仕事をする、女性だからと軽く扱われることもありましたが、今ではそういったこともなくなりました。女性の担当者も増え、会社も「ふくい 女性活躍推進企業プラス+」に登録。男女関係なく、実力に応じて役職に就いているということです。電気工事には女性ならではのきめ細かな配慮やしなやかな発想が必要なことも多く、女性の活躍が求められているとのことでした。

平成30年の「第3回 電気工事技能競技全国大会」女性の部でチャンピオンに輝いた高 奈津美さん。卒業した学校では福祉関係の学科を専攻し、電気や建築の知識があったわけではありません。しかし、電気工事会社に入社後、研鑽を積み、全国大会で優勝するほどの技能を磨き活躍しています。どのようにして業界に入職したのかなど、仕事について興味深いお話をうかがいました。

電気工事に
女性の視点は必要

第3回 電気工事技能競技全国大会
女性の部 チャンピオン
こう なつみ
高 奈津美さん
九州電設(株)



先輩の活躍で入社

高さんは、学校の先輩が、九州電設で活躍していることを知り入社。今まで学んだことの無い分野ということもあり、当初は不安もあったようです。入社後は、熱心に勉強し、先輩たちからの指導を受けながら仕事を少しずつ習得しました。現在では女性の後輩もでき、それぞれの現場で頑張っているそうです。

きれいな仕事にやりがいを感じる

現在は一般住宅などの仕事をしていますが、力が必要なこともあります。そんな時は男性社員が協力して、力の足りないところを補ってくれるそうです。高さんがこだわっているのは工事後の美しさ。女性ならではのセンスが生かされるのではないかといいます。きれいにうまく仕上がった時、やりがいを強く感じるそうです。

これから必要となる女性目線の仕事

電気工事には女性の視点が必要と高さんは考えます。特に小口工事など、お客さまが女性の場合は、女性の電気工事士の方が安心される場合が多いからです。着替える場所やトイレなど、まだ改善すべき点がありますが、大きな現場や工場などは環境が整備されている所も増え、現場では女性への対応も優しい方が多いとのこと。電気工事の仕事に興味のある女性に、ぜひチャレンジしてほしいということです。

02 女性が活躍するためには？

女性の入職にあたって知っておくべきこと

働きやすい環境を作るために、
以下のことを知っておきましょう。



①国の法律と制度

女性が活躍できる環境を整えるためにできた法律は以下のとおりです。女性の採用にあたり、経営者として理解しておく必要があります。

- 男女雇用機会均等法 職場における男女の均等取扱い等を規定した法律
- 育児・介護休業法 育児や介護をしなければならない労働者が、仕事と両立できるよう配慮し、働き続けられるように支援する法律
- 次世代育成支援対策推進法 国、地方、企業、国民が一体となって仕事と子育てを両立するために必要な雇用整備をすすめる法律
- 女性活躍推進法 職業生活において、女性が、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備する法律

また、女性の活躍を支援する企業のための国のさまざまな制度もあります。

- 女性の活躍推進のための一般事業主行動計画策定・届出
(300人以下の企業は努力義務)
- 仕事と子育ての両立支援のための一般事業主行動計画策定・届出
(100人以下の企業は努力義務)
- えるばし認定(女性活躍推進認定) ●くるみん認定(子育てサポート企業認定)
- 中小企業向け育児プランナー制度
- 公共調達における加点点評価 ●日本政策金融公庫の融資制度
- 両立支援などの助成金

これらの詳細は、政府のホームページに解説されています。

中小企業のための
女性活躍推進
サポートサイト



両立支援の
ひろば



②女性社員の要望と自社の課題

実際に女性が就業する場合、法律や制度だけではなく、女性の立場に立った働く環境づくりが大切です。そのためには、女性の要望をきちんと汲み入れることが重要となります。さらに、女性の声を受け止めた自社に対する課題についても、きちんと把握する必要があります。

働きやすい環境

今までは、男性従業員が働くことを前提とした働きやすい環境にするためには、ハード面、ソフト面



ハード面

ユニフォームヘルメット

メーカーでは、女性用のユニフォームやヘルメットなどもラインナップしています。しかし、女性だけが目立ち過ぎると、本人の負担となり逆効果となることも。女性の声を取り入れたユニフォーム選びが大切です。

ソフト面

長時間労働の縮減



子育てをしながら、あるいは介護をしながら仕事と両立している従業員には、長時間労働の縮減が鍵となります。業務によって異なりますが、単純作業のアウトソーシングなども時間短縮の手段として検討しましょう。



ソフト面

評価／昇進

女性だから公平に評価されない、昇進で差別される、このような状況では、女性の活躍を推進しているとは言えません。男女公平なキャリア形成の支援と同時に、女性にも管理職への道を拓き、アフターフォローをしていくことも重要です。

と職場環境でした。しかし、男女関係なく活躍
面双方の環境づくりが必要となります。

ハード面

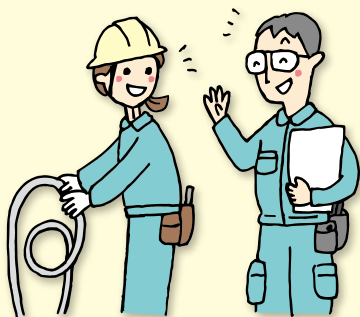
更衣室 トイレ



建築業全般の職場環境で、女性にとって一番のハードルになっているのが、更衣室とトイレです。現場だけでなく、事務所においても配慮することが大切です。

ソフト面

会話 コミュニケーション



女性だからといった特別扱いが、望まれているわけではありません。男女に関わりなく平等に、言うべきことは同じように言うてほしいという要望もあります。そして、絶対にしてはいけないのは、セクハラやパワハラなどの行為です。社員全員が共通の認識を持つよう、きちんと対策を講じておく必要があります。

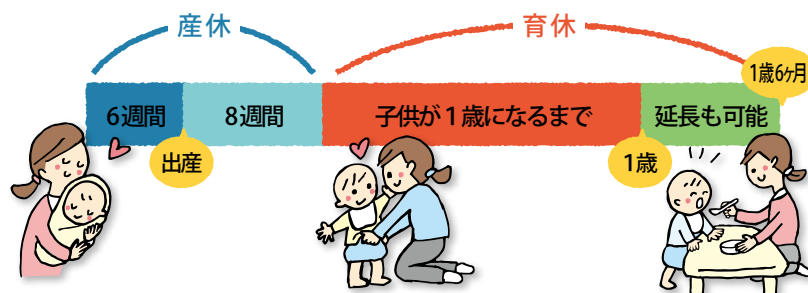
必要な制度



①産休・育休制度

産休（産前産後休業）は、労働基準法によって定められた権利です。申請すれば、出産予定日の6週間前から産前休業を取得でき、出産翌日から8週間は産後休業となります。ただし、産後6週間を過ぎ、本人が申請し医師が認めた場合は、仕事に戻ることができます。

育休（育児休業）は、1歳に満たない子供を養育する男女労働者（女性だけではない）が会社に申し出ることにより、1歳になるまでの間の希望する期間、育児のための休業を取得することができます。取得するには取得者の要件が満たされている必要があります。この産休と育休の期間は下記の図のようになります。



②短時間勤務制度

育児・介護休業法では、3歳に満たない子を養育する一定の条件を満たした労働者を対象に、事業主には、1日の所定労働時間を原則6時間（5時間45分～6時間）とする措置を含む短時間勤務制度の導入が求められています。

③女性ネットワーク

電気工事業界では、まだまだ女性は少なく、女性ならではの相談や情報交換などの窓口が整っている環境とは言えません。そのためには、会社の枠を超えた女性のネットワークづくりを推進し、そのような場所に参加する女性を支援できる会社の環境づくりも大切です。

④研修会

女性の活躍推進のためには、管理職向けの女性活躍支援研修や女性のリーダー育成研修、女性一般職のための研修、そして女性活躍推進リーダーの研修などを社内もしくは社外で実施することも必要です。また、ハラスメントなどを防止するコンプライアンス研修も重要です。

※【組合の事例】茨城県電気工事業工業組合女性部について

「仲間に会えて元気になれる喜び 多くを学び 自分を高め女性としてさらに輝きましょう」をスローガンに、女性経営者・経営者御婦人・女性役員が集い、平成19年2月に、「新たな出逢い」「学び」を基本とした「女性部」を設立。自企業の経営サポート・同業者女性間のネットワーク作りを通じ、後継者の育成と事業活動の活性化を図り、地域振興に貢献しています。

03 女性の声を聞いてみよう！

経営層・管理者層のための女性活躍推進ワークショップ

建設業振興基金委託事業

北海道電気工事業工事組合札幌支部

北海道電気工事業工事組合札幌支部では、電気工事の担い手拡大に向



けた、「女性活躍推進ワークショップ」を平成30年11月26日に実施しました。

このワークショップでは、電力会社も含めた7名の女性従事者が登壇し「女性従事者パネルディスカッション」を行いました。ディスカッションでは、環境改善のための次のような提案がなされています。

- 女性のコミュニケーションができる会への参加
- トイレ設備や更衣室の改善の必要性
- 長期的視点での教育環境
- 根気強いサポートの必要性
- 「女性だからできない」という偏見で見ないでほしい

またある参加者は「この業界は技術職であることがメリット。女性が手に職をつけて働ける職場＝電気業界、をPRすることが大事」と述べていました。

北陸電気工事組合連合会

北陸電気工事組合連合会では、経営者や管理者のための「女性活躍推進ワークショップ」を平成30年11月19日に開催しました。



このワークショップでは、経営者、管理者、女性従事者が参加し3つのテーブルに分かれて意見交換を行いました。意見発表では、

- 女性が働いている会社は「働きやすい」と言える、経営者が流れを変えていく必要性
 - 会社として「女性が働ける」というアピールも必要
 - 仕事がストップするという不安で休みづらい、休むことも考え周りのフォローが必要
 - 男性と同等に働ける環境を整える必要性
 - 男社会というイメージがあり、現場に入りにくい
 - 女性も積極的に（資格取得や現場、勉強会など）行動したい
 - 現場のトイレ問題を改善して欲しい
- 等の意見がありました。

全日電工連 座談会

平成29年12月6日、全日電工連では、初めてとなる女性座談会を開催。女性技術者・技能者が、より現場で活躍するために、そして業界の魅力を伝えるために何をすべきかについて議論しました。

トイレはきれいにしてほしい！

座談会で、特に改善してほしい課題のトップに出てきたのはトイレでした。トイレが汚いということは、女性にとって男性を感じる以上に大きな負担となります。また女性と男性のトイレが共同なのも気分的に良くありません。大きな現場では分けられている場所も増えつつある

ので、そのような現場を増やすことが求められているでしょう。また、女性が監督になった現場では、男性のトイレもきれいになったという事例も出て、男性側が今まで汚い現場に甘んじていたのではないかという感想も。単なる気持ち的な問題にとらえるのではなく、衛生面、また共通設備使用のマナーとして、気遣いをする必要があります。

性差に対して気を遣うことは必要か？

過去に就職した女性たちは、男性中心社会の視線を強く感じたと、当時を振り返ります。そのような環境の中で資格を



取得し、現場に精通し対等に話ができるほどの実力を武器に、彼女たちは仕事を続けてきたそうです。しかし、近年入社した女性たちからは、気を遣われすぎると感じている声も。またその一方で、男性からは、どのように対応すべきか戸惑っているという意見も出ました。「女

女性の声を聞いてみよう

電気新聞「電設のヒロイン」より

山口電設(株)・安田 理恵さん

力強さと柔軟さ併せ持ち

地元の高校を卒業後に入社。だが、体育科で学んでいたため、電気に関する知識は何もない状態からのスタートだった。今と違って当時はネットも普及しておらず、先輩の一挙手一投足を見てノウハウを学んだ。疑問点は臆せずに質問して知識と技能を吸収。「3年くらいでようやく慣れてきた」と振り返る。

作業の多くはコンクリートをならしたり、塗装、掘削など華やかではない。照明やコンセントを付けたり…という入社前に抱いていたイメージとはかけ離れていたが、今ではお手のものだ。

事務職を除くと、社内で紅一点の存在。現場で珍しがられることも少なくない。自ら積極的に話し掛けることで、他の職人だけでなく顧客とも良い関係を築き上げるなど、女性の柔軟さが強みになっている。一方で苦勞もある。腹筋などトレーニングを続けてはいるものの、どうしても力仕事では男性に劣ってしまうが、周囲の助けもあり乗り越える。（『電気新聞』2018年6月7日より抜粋）



(株)樋口電機・樋口 美和さん

最適解探す細かな気遣い

専門学校卒業後、町の電器屋を営む実家を引き継ぐ。家電営業をメインに担当していたが、10年ほど前から電気工事にも携わるようになった。

こんなエピソードがある。許可を得た上で依頼者不在時に作業をしていた際、空き巣と間違えられて近隣住民に通報されたことがあった。事情を説明して事なきを得たものの、この反省をもとに顔写真付きの名刺を用意。近隣住民にもあいさつ回りをしてから作業に入る。

「女性だからできることも多い」。女性宅や産院など男性にあまり立ち入ってもらいたくない箇所への対応、男性より話しやすいというのも利点の一つだ。高齢者が多い地域のため丁寧かつ分かりやすい説明を心掛ける。依頼内容をそのまま請け負うのではなく、話をよく聞いた上で最適解を提案。こうした細かい気遣いこそ、女性ならではのだろう。

（『電気新聞』2018年7月26日より抜粋）



性」というだけではなく、一人の人間として、あるいは技術者・技能者として、きちんと正面から対応する必要性が求められています。

出産・子育てとの両立

出産によってキャリアへのブランクが生じ、今までの経験を生かせるのか、不安を感じているという発言もありました。これについては、現場復帰が難しい場合でも、CADや積算業務、経理など、スキルを身に着ける支援ができるのではないかという提案がありました。

また、子育てに関しても始業前のラジ

オ体操に参加するために、家族の協力が欠かせなかったという声もあり、現場と経営者、家族の理解は不可欠なものと言えます。さらに、子育ては時間よりも質が重要ではないかという意見もあり、女性ばかりに負担を増やさない家族の相互理解が求められると言えるでしょう。

業界の魅力発信

業界の魅力を発信するには、『女性』によるPRも有効という意見がありました。また、工業高校などの学生たちとの交流事業では、ビデオなどで業界の仕事を



知ってもらった上で、意見交換会を実施した方が良いのではないかという提案もありました。

今後も女性技術者から多くの気づきを得るために、座談会を継続していくことが求められています。

04 女性の活躍の場は電気だけじゃない！

施工管理

電気新聞「電設のヒロイン」より



六幸電気工業(株)
はなざわ ゆうこ
花澤 優子さん

悔しさバネに資格を取得

今の会社は3社目。「毎回、この現場が終わったら辞めると言っている」とおどけるが、20年以上も続けているのは、過程で辛酸をなめつつも完成した時の感動を幾度となく味わってきたからだろう。

今でこそ現場で女性を見掛ける機会は多くなってきたが、当時は、いわば男の世界。現場にいただけで「(女性で)大丈夫なのか」と言われたり、何かあっても花澤さんを通り越して上司に聞くなど「扱われ方にショックを受けた」と振り返る。

そうした悔しさをバネに、今の会社に入ってから寝る間も惜しんで電験3種、第1種電気工事士、1級電気工事施工管理技士などの資格を取得。こうした武器を携えつつ、仕事でも“みせる”ことで周囲の扱いも一変した。

現在、千葉県内の官公庁舎新築工事(電気設備)に、現場代理人・管理技術者として携わる。

現場は多種多様な人が集まる。時にはぶつかることもあるが、目指す方向は皆一緒。コミュニケーションを密に新たな感動の創出へ、きょうも奔走する。
〔電気新聞〕2018年6月21日より抜粋



高柳電設工業(株)
ほんだ りな
本田 理奈さん

文系出身、現場で日々努力

もともとは事務希望だったが、面接時に「ヘルメットが似合いそう」と言われ、今に至る。体を動かすことが好きで、実家が建築業を営んでいたこともあり、現場に繰り出すことに抵抗はなかった。

ただ、文系出身のため専門的な知識は皆無だった。配属前の研修で基礎を習得。先輩からの指導や講習の成果もあり、入社1年目で第2種電気工事士を取得した。

今ではメンテナンスの電話対応や施工図・書類作成、小規模な現場では先輩の指導の下ではあるが、現場代理人を任されるようになった。だが、依然として未熟な部分が多いため、不安にさいなまれることも。分からないことはすぐに確認し、不安要素を少しでも取り除けるよう日々努力する。

「文系でもやる気があれば、入社してから勉強すればできる。遅いことはない」。一人でも自信を持って現場を管理できるよう、2級電気工事施工管理技士などの資格取得に励む。

〔電気新聞〕2018年7月12日より抜粋

積算業務

電気新聞「電設のヒロイン」より



中外電工(株)
そのだきの
園田 樹乃さん

積算業務熟達に日々精進

専門学校の夏休み、研修に参加し1週間にわたって現場で様々なことを体験した。もともと「きつい仕事」のイメージはあったが、研修終了後は「楽しそう」という思いの方が強くなっていた。

初の現場は雑用が中心だった。そのおかげで材料や工具の名前を覚えられ、今でも役立っている。現場経験を積むことで、今まで点だったものが一つ一つつながって線になる。現在担当する市営住宅の新築工事では施工管理の勉強をしながら、その経験を積算業務に生かそうと日々精進中だ。

身長153センチ、足のサイズは23センチと小柄なため、苦勞もある。合う作業靴がなかったり、照明器具取り付けなどの際、脚立に乗っても届かない時もあるという。体力面はトレーニングでカバーできるが、身体的特徴はいかんともしがたい。そのため、施工以外の作業で補うよう心掛ける。

魅力については、作業内容が幅広く知識が広がる点を挙げる。「臆せず様々なことに挑戦すると後々役に立つので、積極的にやらせてもらうのが一番」と常に前向きだ。まずは積算業務の熟達に向けて成長できるよう日々努める。
〔電気新聞〕2018年8月30日より抜粋