

## 認定部門 職場における女性の活躍促進部門

### 取組による効果

#### 見栄えや仕上がりの良い書類

・女性社員が作成した役所提出書類は、技術者たちが作成したものよりも誤字・脱字が減り、見栄えや仕上がりがよくなりました。さらにスピーディーに書類を作成する事で、期限よりも早く提出でき発注者からの評価が上がりました。

#### 皆が資格取得にチャレンジする風土

・女性社員と技術職として入社した男性新入社員は、2級土木施工管理技士の資格取得に取り組んでいます。技術職で働くベテラン社員も、ワンランク上の技術士に挑戦!! 2名の技術士補が誕生しました。女性と男性がともに勉強して資格取得にチャレンジすることで、互いにプレッシャーを受け、合格率が上がりました。

#### 男性社員も考える将来の育児と介護

・女性社員だけでなく、若手男性は育児を中年男性は介護について、自分に必要となった時にどうすべきかを、真剣に考えるようになりました。  
在宅勤務（テレワーク）の疑似体験として、現場と本社間で業務のやり取りをしています。ビデオチャット機能を使った、顔を合わせたの指示・報告を受けることは、リアルに在宅勤務を想像できる良い機会です。

### 従業員の意見

- ・現場に「施工管理事務」として女性社員が加わったことは、単に嬉しいです。男性ばかりの時より、女性と一緒に働くことで活気が出たように感じます
- ・役所提出書類が格段に良くなりました。さらにサポートしてもらうことで残業時間がピーク時で10時間も減少しました。また、女性が現場の仕事を学ぶことで、技術者たちもプレッシャーになり、新しい技術を学ぶ意欲に結びつきました。
- ・今までは技術者と事務員の接点が薄く感じていました。「施工管理事務」として現場でともに働くことで、技術者の複雑な業務が理解できました。また、収益を上げる部門とサポートをする部門とで、信頼関係を築くことができました。
- ・忙しい技術職社員の力になれていると思うと、やりがいや達成感を覚えます。より一層仕事に責任感が出るようになりました。
- ・仕事だけでなく、ライフイベントなどのサポートもしっかり考慮してくれるため、常に前向きな仕事ができ、将来に自信が持てるようになりました。
- ・実際にワークライフバランスの推進をすることで、将来の子育てや介護をどのように乗り切るか、真剣に考えるようになりました。
- ・在宅勤務（テレワーク）の疑似体験をすることで、育児や介護で発生した際の仕事の仕方を身近に感じる事ができました。



※このリーフレットは東京ワークライフバランス認定企業の取組紹介のために東京都が発行したものです。

働き方を見直すいきいき職場を応援!  
ワークライフバランスフェスタ東京2016  
Work Life Balance Festa Tokyo 2016



## 認定部門

## 職場における女性の活躍促進部門

# 港シビル株式会社



働き方を見直すいきいき職場を応援!

# ワークライフバランスフェスタ東京2016

Work Life Balance Festa Tokyo 2016



## 港シビル株式会社

### 会社概要

会社名	港シビル株式会社
代表者名	代表取締役 倉本 眞澄
創立(創業)	1970年
所在地	東京都港区海岸3-26-1
TEL / FAX	03-5445-3188 / 03-5445-3475
従業員数	16名(うち正社員14名)
URL	<a href="http://www.minato-civil.jp/">http://www.minato-civil.jp/</a>



### 事業内容

- ・公共土木工事業  
(港湾、河川、橋梁、しゅんせつ、道路舗装、水道施設、下水道、一般土木)

### 目的・理念

#### 未経験女性でも大歓迎! 「施工管理事務」からドボジョに育成

- ・未経験女性でも踏み込める職域と環境を創造します。
- ・最終目的は、土木施工管理技士として活躍できるまで育成することです。
- ・建設業界は2020年の東京オリンピック開催決定により、関連のインフラ整備が動き出し好景気です。しかし、公共工事の入札が不調になるほど、建設業界の人手不足は深刻なのが現状です。この人手不足を解消するために、未経験女子でもチャレンジできる職域「施工管理事務」を確立しました。



## 認定部門 職場における女性の活躍促進部門

### 取組内容

#### 「施工管理事務」を確立し女性を積極的に採用

- ・施工管理業務を3つの事務「役所提出書類の作成」「CADを使った図面の修正や印刷」「現場の施工管理写真の整理」に細分化しました。これらを「施工管理事務」と名付け、事務なら出来る!というイメージに結びつけました。それにより、未経験の女性が安心して働ける建設業の職場となりました。
- ・新規学卒者については、普通科の高卒、文系の大卒にターゲットを拡げ、女性を積極的に採用しています。

#### 就業時間内における教育の実施

- ・土木の基礎知識を理解していないと、「施工管理事務」の業務を遂行できません。知識を得るために、就業時間の朝8時~10時まで教育を行っています。
- ・「CADソフト」や「写真整理ソフト」については、外部講師を招いて基礎から学びます。この講習で図面修正や写真整理を実際に行うことにより、効率よく仕事を体得出来ます。また、1人で業務ができるまで、丁寧に指導しています。

#### 育児中、介護中でも辞めさせないライフイベントに合わせた働き方

- ・女性が離職してしまう一番の理由は、ライフイベント発生時に仕事と家庭の両立が困難になるからです。育児や介護は予測できない事態が発生したり、通常勤務を行えない時間的制約が必要となることが原因と考えられます。ライフイベント発生時には、まず産前産後休暇・育児休暇・介護休暇を利用することができます。その後本人と面談した上で、時短勤務か在宅勤務(テレワーク)を選択し、仕事と家庭を両立させます。

#### 技術者として働く女性がメンター役となり身近なサポートを実施

- ・女性でも自活する必要がある人や、リーダーとして建設業に携わりたい人は、技術者のキャリアステップを選択できます。
- ・技術者として働く身近な女性の存在が、自身のキャリア像の明確化に繋がります。この女性技術者がメンター役となり、生活上のさまざまな悩みを相談できることが、将来の不安を解消させ、ついに技術者を目指す女子も現れました。

#### ワークライフバランス推進委員会の設置

- ・女性社員がワークライフバランス推進委員会の運営を行います。その目的は、自分自身の将来の子育てや介護等を考慮して“こうなれば働きやすい”と考えることです。毎月実施するワークライフバランス推進委員会では、社員の意見を聴取して、今後の課題や解決策について話し合っています。また、他社の取組例から自社に合うものをアレンジして取り入れたりもしています。

