

技を伝え、夢をつなぐ

初めまして!

人口減少に拍車がかかり、働き方改革、労働生産性の向上が求められる現代社会の中で、国土の保全、強靱化にコミットする我々建設業界においては、個々の土木技術はもとより広義の「技術の継承」こそが、まさに“命綱”となっています。

それが将来に向け、確かなものとなるよう願いを込め、本年度より「技を伝え、夢をつなぐ」をコンセプトとして、会誌「土地改良」の編集を進めていくことにご理解賜れば幸甚に存じます。

その一環として、新たに加わって頂いた女性広報委員による座談会を企画するものです。

一般社団法人土地改良建設協会 専務理事 塩屋 俊一



小宮山春菜
三井住友建設
株式会社
社会人8年目

本誌の2015年1月号、2020年1月号で、女性土木技術者座談会を開催しました。その後、建設業を取り巻く環境は大きく変化しています。前回・前々回の座談会メンバーに代わり、今回は新たに本誌の広報委員となった「中堅世代」の4名が、建設業を取り巻く環境とその変化、自身のワークライフバランスについての実情と本音をお話します。

「技を伝え、夢をつなぐ」をモットーに、建設業への入職者増の一助となるべく、建設業の魅力を若い世代に伝えていけたらと思っています。

まずは自己紹介として、土木を志した理由と、現在の仕事内容を教えてください。

山科 私はものづくりが好きで、高校生の頃に建設業を志すようになりました。進路を考える中で土木分野を選び、学んでいくうちに、人々の生活を支えるインフラ整備に携わることで社会に貢献できる仕事であると感じるようになりました。

現在は営業推進部に所属し、主に官公庁工事の積算を担当しています。

都田 幼い頃から大きな構造物を見ることが好きで、建設業を目指しました。また、ゼネコンは「縁の下の力持ち」として社会を支える存在であり、かっこよさを感じていました。

現在は営業本部に所属し、主に土木事業の営業戦略を策定する業務に従事しています。

小宮山 私は就職活動を続ける中で、ゼネコンもいいなと思い入社しました。

今の仕事は、設計部で橋梁上部工を除く土木構造物の設計を行っていますが、これが結構楽しくて、ゼネコンに入ってよかったなと思っています。

細沼 私は高校まで部活ばかりしており、勉強よりも体育や競技成績が重視される環境にいました。大学進学を機に気持ちを切り替え、自分の得意分野である理系の道へ進みました。また、父がゼネコンに勤めていたこともあり、自分にも同じような適性があるのではないかと考え、建設業を志しました。

現在は民間のシールド工事現場で施工管理を担当しており、いわゆる「明かり」と呼ばれる構造物の施工管理をしています。今年(2026年)6月の完成に向けて日々奮闘中です。

山科 完成が楽しみです。

● 仕事でやりがいを感じた瞬間

これまでの仕事の経験で、「やりがいを感じた瞬間」を共有しましょう。

山科 私は2011年の東日本大震災当時、入社4年目

広報委員の新メンバー4名です！

よろしく
お願いします！



細沼千絵美

株式会社熊谷組

社会人11年目



山科みづほ

前田建設工業
株式会社

社会人19年目



都田真理恵

株式会社奥村組

社会人13年目

で、茨城県の沿岸部で被災しました。その地域で工事に携わっていたご縁もあり、震災後は浸水した工場の復興工事に1人で関わらせていただきました。当時はいろいろ大変でしたが、地域全体が復興に向けて一つになっていることを強く感じました。この経験を通じて使命感が芽生え、「土木は社会に貢献できる仕事」だと実感しました。

都田 私が所属していた水門工事の現場で、竣工に立ち会えたことです。規模の大きな構造物であったこともあり、完成した水門の前で現場職員全員と記念写真を撮ったことは、今でも忘れられない思い出です。私がコンクリート打設に関わった部分が目に見える形で残り、「この仕事をやってきてよかった」と心から感動しました。

3年目に初めて竣工を
経験しました！（都田）



山科 自分が携わった構造物の完成を目の前にすると、感動しますよね。

小宮山 設計業務で、現場の施工サイドの意向を汲み取った設計をし、発注者向けの資料を作成する中で、工事関係者の皆様に感謝していただけたときに、設計をやってよかったなと思います。将来的には、現場で竣工時の達成感を味わってみたいなと思っています。

細沼 現場で作業員の方々と話をしている中で、「君は偉くなりなさい」「君のためなら、この現場の作業員全員でついていく」と声を掛けていただきました。その言葉を聞いたときは、これまで頑張ってきて本当によかったと感じました。自分の考えを貫く中で、人とぶつかることも多くありましたが、そこで得た経験や信頼関係こそが、私の大きなやりがいの一つになっています。

山科 人とぶつかることがあっても、目指すゴールは同じはず。誠実に向き合い続けたことで信頼を得られた。とてもいい経験でしたね。

つまずいた瞬間

次は、「つまずいた瞬間」について教えてください。

山科 入社5年目の頃、自分が組織のマネジメントがうまくできていないと感じたことがありました。

大きな現場に異動し、担当範囲と後輩が増え、キャパオーバーになりました。自分の仕事だけでなく、広い

目線で現場を見て、膨大な量の仕事をこなすためにはどうしたらいいか、考えさせられる日々でした。

都田 正直に言うと、今もつまずいている最中だと思っています。現場でも内勤でも、部署が変わる度に新しい知識や考え方を身につける場面があり、まだまだ勉強不足だと感じる事が多いです。中堅の立場になり、後輩の面倒を見ながら、上司の指示にも応えなければなりません。しかし、上司と後輩の考え方が違う場面もあり、その間に立って調整することがうまくできず、悩むことも少なくありません。

小宮山 入社8年目にもなると、周囲から求められることが異なってきていると感じ、自己のスキルアップや後輩指導など、現在進行形でつまずいています。現場経験が少なく、設計業務が長いので、施工面の知識は足りないものばかりです。自主的に取り組む人とそうでない人とで、今後の成長に差が出てくる分岐点にいるように感じています。

細沼 育休から復帰した際、現場に戻りたいと希望していましたが、当時は「母親で現場に出る」という前例がなく、内勤での復帰となりました。ちょうどその頃、会社で初めて女性の所長を出そうという話がでしたが、私は子どもがいるという理由で現場に出られず、後輩が先に所長になりました。このときは、正直かなり落ち込みました。このままキャリアが止まってしまうのではないかと、本気で悩んだ時期でした。それでも何度も願いをして、現在は再び現場に戻ることができています。

成長を感じた瞬間

自分の成長を感じた瞬間を教えてください。

山科 営業職として仕事をしていた中で、技術者として発注者の方に喜んでいただけた経験が、強く印象に残っています。それまで積み重ねてきた仕事の経験や人脈が活かたおかげでした。現在取り組んでいる広報委員の活動も含め、これまでの経験を活かしながら、一つ一つの仕事に真摯に向き合っていきたいと思っています。

都田 年次を重ね、後輩からの質問に答えることができたと感じた瞬間に、自分の成長を実感しました。また、発注者や上司と意見を交わす場面でも、自分の考えをきちんと伝えられるようになってきたと感じています。入社1、2年目の頃にはできなかったことが少しずつできるようになり、そうした瞬間が増えるたびに、前に進んでいると感じています。

小宮山 私は2つあります。1つ目は、現場に出る前の入社4年目で、報告書を一式自分で取りまとめ、発注者の方に説明し、了承をいただいた経験です。設計者として一通りの業務を自分で進められるようになったことが、とても嬉しく、成長を感じた瞬間でした。

2つ目は、現場を経験した後に、設計部へ戻った時のことです。現場に出る前は理解できていなかったことが、ずっと頭の中に入ってくるようになり、自分でも驚きました。現場を経験していなければ、きっと得られなかった感覚だと思います。

細沼 現場で作業員の方から意見が出た際、それとは異なる自分の意見を伝えたと、それもいいね」と



山科 みづほ

[やましな みづほ]

前田建設工業株式会社
土木事業本部 営業推進部

息子と
サンライズ
瀬戸



2008年入社 41歳 土木工学科卒業
[家族構成] 息子6歳

[職歴] 現場7年(埼玉、茨城、千葉)、施工支援、再生可能エネルギー営業、人材開発、営業推進部(積算担当)

[趣味] 電車好きな息子とのおでかけ



都田 真理恵

[みやこだ まりえ]

株式会社奥村組
営業本部 公共営業推進部



2014年入社 36歳 農学部生産環境科学科卒業

[家族構成] 夫、娘4歳

[職歴] 現場5年(東京、岩手、埼玉、神奈川)、技術部(技術提案)、現場支援部署、営業本部

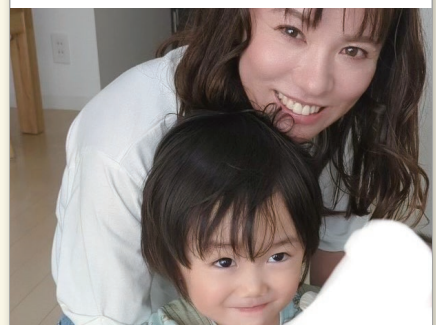
[趣味] 娘の推し活に付き合う、旅行



細沼 千絵美

[ほそぬま ちえみ]

株式会社熊谷組
東電北多摩シールド作業所



2016年入社 32歳 理工学部都市ランドスケープ学科(通称土木)卒業

[家族構成] 夫、息子5歳、カブトムシ3匹

[過去の職歴] 現場4年(東京、山形、神奈川)、官庁営業、再び現場3年

[趣味] ゴルフ、飲み会



出産や育児を
きっかけに内勤を
経験することは、
成長の機会として
プラスに捉え
られます。

受け入れてもらえたことがありました。以前よりも自分が成長したなと感じました。

また、営業部を経験してから現場に戻ったことで、会社の強みは何か、それをどう現場で活かすかという視点を持てるようになったとも感じています。若手の頃のように目の前の業務をこなすだけでなく、少し外側から現場を見られるようになり、自分の成長を実感しています。

山科 女性の場合、出産や育児をきっかけに内勤を経験することも多いと思いますが、それは決してマイナスではなく、成長の機会としてプラスに捉えられるものだと感じています。

細沼 現場採用の人間にとって、内勤になることは「技術者として期待されていない」と感じてしまうこともあります。ですが今振り返ると、内勤を経験できたことはとても良かったと感じています。男性・女性に関わらず、さまざまな部署を経験することは大切で、期間を限定してでも一度内勤を経験すると、その後の現場の見え方が大きく変わると思います。

山科 短い期間であっても、「この期間で何を学び、何を持ち帰るのか」という目標を持って取り組むことが大切だと感じています。

皆さんのお話を伺っていても、一人で最後までやり遂げた経験や、後輩を指導する経験は、**つまづく瞬間でもありながら、同時に大きな成長の機会でもあるのだと改めて感じました。**

「土地改良」への意気込み

冊子「土地改良」に新しい風を吹かせるべく、ゼネコンマンの私たちだからできることを思い切ってやっていきたいと思っています。

山科 私はこれまで、学校や仕事の中で農業土木に関わる機会がありませんでした。

細沼・小宮山 私たちも同じです。

都田 私は大学で農業土木を専攻していたこともあり、広報委員会の活動に関わるようになって、どこか「戻ってきた」という感覚があります。

「各委員の意気込み」はHPで！→



建設業界の変化

建設業の変化について。年表を見てみましょう。前回の座談会から、5年が経ちました。この5年間で一番大きな出来事というのは、やはりコロナ禍だったかと思えます。

小宮山 コロナ禍があって、また普通の生活に戻った

年表 「5年間の社会、建設業界の変化」

	社会	建設業
2021 (R3)	<ul style="list-style-type: none"> 東京オリンピック開催（インフラ・都市機能の活用） 新型コロナウイルス感染症拡大継続（リモート化・保育環境変化） 	<ul style="list-style-type: none"> 働き方改革関連法の適用拡大 ICT施工・BIM/CIMの活用加速
2022 (R4)	<ul style="list-style-type: none"> 不妊治療の保険適用開始（子育て支援の拡充） コロナ禍の長期化（行動制限・保育現場への影響） 	<ul style="list-style-type: none"> 資材価格高騰（ウクライナ情勢等の影響）によるコスト増 技能者不足・高齢化の深刻化
2023 (R5)	<ul style="list-style-type: none"> こども基本法施行、こども家庭庁発足 新型コロナウイルス感染症が5類へ移行 	<ul style="list-style-type: none"> 2024年問題への対応本格化 週休2日工事の推進
2024 (R6)	<ul style="list-style-type: none"> 能登半島地震発生 少子化対策（児童手当拡充など）の強化 	<ul style="list-style-type: none"> 時間外労働の上限規制適用開始（2024年問題） 生産性向上・DX対応の加速
2025 (R7)	<ul style="list-style-type: none"> 埼玉県八潮市道路陥没事故発生 大阪・関西万博開催 	<ul style="list-style-type: none"> 働き方改革の定着（週休2日・ICT標準化） 担い手確保（外国人材・若手）の重要性増大



小宮山 春菜

[こみやま はるな]

三井住友建設株式会社
土木本部 土木設計部

愛猫の
ゆずちゃん



2019年入社 31歳 交通システム工学科卒業

【家族構成】 夫、ねこ1匹

【過去の職歴】 土木設計、現場1年（神奈川）、再び土木設計（主に橋梁下部工の設計業務に従事）

【趣味】 ねこと遊ぶ、アイドルの推し活

というのも含めた5年間だと思います。

働き方については、テレワークの普及によって、選択肢が大きく広がったと感じています。

同じグループの男性の先輩も、お子さんのいる方はテレワークを利用される日が多く、状況に合わせて働き方を切り替える対応が自然にできています。おそらく、コロナ禍を経験していなければ、こうした柔軟な働き方は実現していなかったのではないかと感じています。

都田 私自身、コロナ禍に子どもを出産し、その後、内勤部門で職場復帰しました。子どもが熱を出しそうなときや、発熱して数日間自宅で看病が必要なときには、テレワークをしていました。コロナ禍前であれば、おそらく「休む」という選択肢しかなかったと思います。



働き方の選択肢が
広がってきていると
感じます。

山科 現場では、テレワークはどうですか？

細沼 私の現場ではテレワーク自体は行っていませんが、残業時間は大きく減りました。働き方に規制がかかって以降、業務の効率化が進み、仕事が一人に偏らないよう分担する意識が強くなったと感じています。管理する側も指示が出しやすくなり、結果的に職場全体の意識が変わったように思います。

また、女性技術者が増えたことも実感しています。現在の現場でも、私と女性の派遣社員の方で業務を進めています。

山科 今では、女性技術者がいることも特別なことではなくなってきましたね。女性活躍推進については、後半部分で触れたいと思います。

● 担い手不足

建設業に限らず、担い手不足が課題となっていますが、身近なエピソードはありますか？

都田 現場だけではなく、内勤部門でも人手不足を感じています。

小宮山 内勤部門ではベテラン層と若手層の比率が高く、若手が学びながら成長していく体制づくりに課題を感じています。人材育成の面でも十分な余裕がなく、人

員体制に負担が生じやすい要因の一つになっていると感じています。

細沼 現場では特に人手不足を強く感じています。副所長クラスが多く、若手が少ないため、以前は若手が担っていた雑務をこなす人がいなくなり、結果として一人の若手に業務が集中してしまう場面もあります。見ていて心配になることも多いです。

また、作業員さんの確保も年々難しくなっています。専門職の方が減り、廃業されている職種も多く、必要な人材を確保すること自体が難しくなっていると感じています。

効率化を進める中で、システムを扱える人材が必要になり、新しい部署ができて人が取られていく一方、肝心の現場には人が足りない——そんな状況を感じることもあります。便利にするための仕組みづくりのはずが、結果として現場の負担があまり減っていないように感じることもあります。

都田 そのシステムもまだ十分に現場へ還元しきれていない印象があります。

山科 システムを導入するにもマンパワーが必要ですね。

細沼 現場は作業員の方々が安全に施工してくれて初めて成り立つものです。どれだけ管理側の人数が増えても、実際に手を動かす人がいなければ意味がありません。そう考えると、作業員さんが増えない現状は、少しもったいないと感じています。

また、作業員の方々の高齢化も大きな課題だと感じています。60～70代の方が多く、体への負担は心配ですが、人手不足の中で頼らざるを得ない現状もあり、難しさを感じる場面も多いです。

一方で、こうしたベテランの方々に働いていただき、技術を次の世代へつないでいくことも大切だと感じています。

● ゼネコンの志願者

作業員さんの人手不足は深刻ですね。ゼネコンはどうでしょうか。

都田 採用人数自体はここ10年ほど増加傾向にはありますが、職場では中堅層が少なく、若手が辞めてしまうケースもあり、年齢構成のバランスはあまり良くないと感じています。

小宮山 弊社も新卒採用に苦戦しているようです。

細沼 最近は出身校にこだわらず、やる気のある人を採用する傾向が強くなってきました。企業のアピール方法としても、テレビCMが増えてきていると感じます。

山科 今は学生だけでなく、そのご両親に向けた発信

としても意味があると感じています。建設業のイメージアップや、会社の認知度向上という意味では、TVCMも有効ですね。

細沼 今の学生さんは、就職先について親御さんに相談する方が多い印象がありますよね。

山科 そうですね。リクルート活動の場面でも、「ご両親は建設業についてどう思われていますか？」と聞くことがあります。ご両親にも健全な建設業をアピールする必要があるわけですね。

人が辞めてしまう理由で、感じることはありませんか。

小宮山 退職理由の一つとして、転勤の影響は大きいと感じています。

地元で働きたいという思いを持つ人は多く、入社5～6年目を目安に、地元の公務員へ転職される方も少なくありません。

細沼 私は、やはり一番大きいのは、仕事量の多さだと思えます。

施工管理は、入社1年目から“中間管理職”のような立場だと思っています。1年目でも、すでに現場の責任を背負っている。作業員さんよりも仕事を理解していなければならない場面も多く、新入社員にはハードルが高いと思います。10年目くらいまでは、その負荷の中で一度つまづく人が多く、そこを越えると、今度はさらに仕



事量と責任が増えていく。前向きに考えられないと、少ししんどい仕事かもしれません。

ただ、仕事量を減らせば安全に影響が出てしまいますし、書類も「減らしていいもの」がほとんどないのが現実です。効率化を進めるには、段階的に業務を見直すか、人を増やすか、そのどちらかしかないのではないかと感じています。

● 転勤について

では、「転勤」について、深掘していきたいと思います。図1をご覧ください。

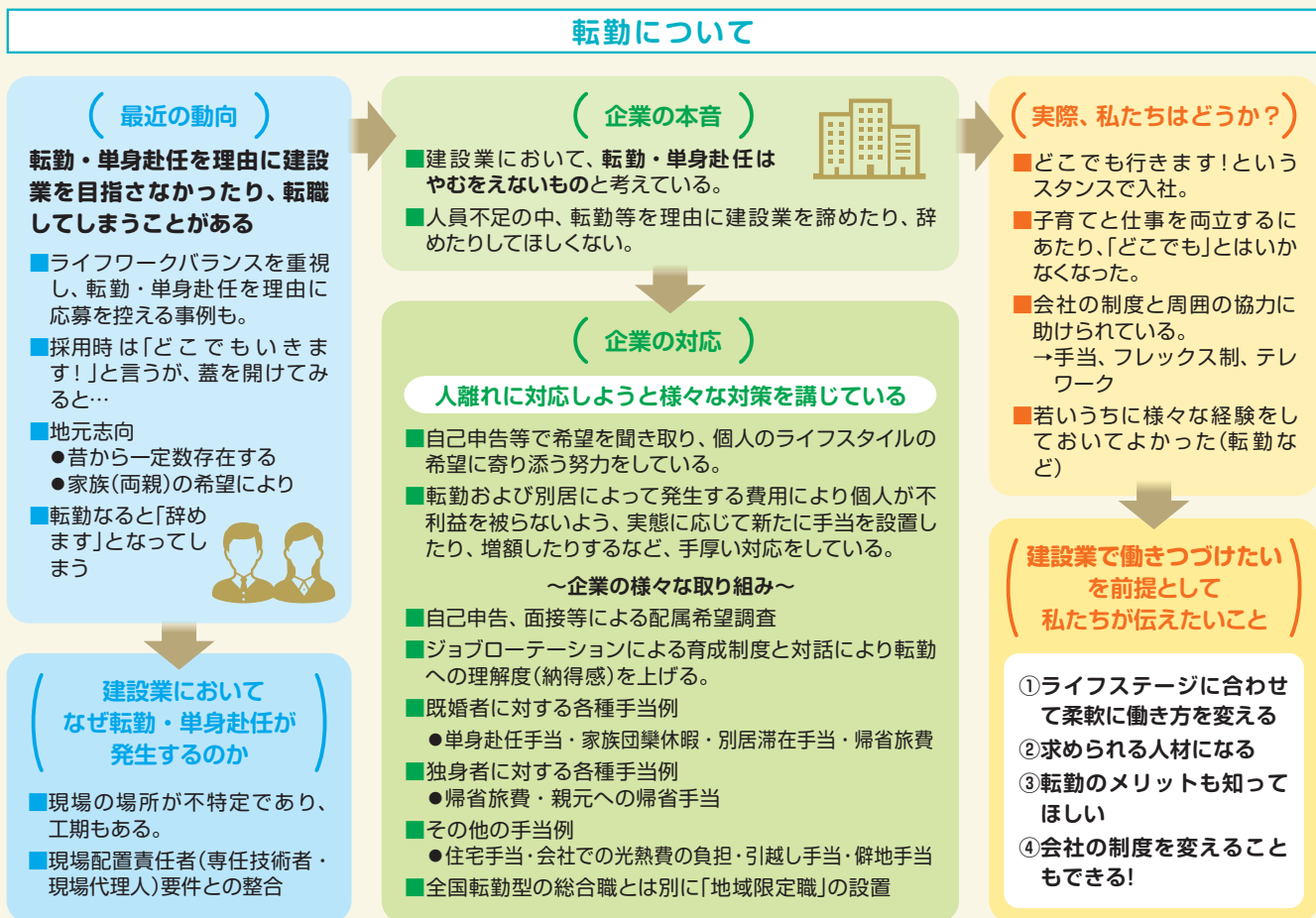


図1 「転勤について」広報委員アンケートを元に作成

転職について各社の温度感を知るべく、土地改良広報委員にアンケートを取り、まとめてみました。

最近の傾向の一つとして、転職や単身赴任を理由に、若者が建設業を目指さなかったり、転職してしまったりすることがあります。でも、建設業において転職や単身赴任というのは、工事場所が不特定であったり、配置技術者の縛りがあつたりするために、なかなか無くすことはできないものです。企業の本音としては、採用の際に「転職は大丈夫ですか」と聞いたときに「どこでも行けます」という人を欲していると思います。

ですが人手不足の中で、転職を理由に建設業を諦めたり、辞めたりしてほしくないのが、各企業はさまざまな対策を講じています。かなり手厚いな、というのが第一印象でした。

では実際に私たちはどうか、議論していきます。

山科 私の場合は、「どこでも行きます」というスタンスで入社しました。転職も好きでしたし、子どもが生まれてからも、子どもを連れて転職して、現場で働くつもりでした。

ただ実際に出産してみると、幼子を連れての転職、現場勤務は現実的にはなかなか難しいと感じるようになりました。やろうと思えばできなくはないけれど、今の自分の生活環境や体調面を考えると無理はできない、というのが正直なところ。それでも、会社の制度や上司・同僚の理解、そして家族の支えがあったからこそ、会社を辞めずに建設業を続けることができています。

細沼 私は入社1年目の夏に、地方転職の話がありました。2016年頃で、「女性技術者の配置」が受注条件になる工事が出てきた時期でした。当時の弊社では、女性技術者の多くが首都圏勤務で、それぞれ家庭や立場もあり、私は入社したばかりで動きやすかったこともあって山形県への赴任が決まりました。正直、気候の違いにはかなり苦労しました。

現場は仕事量も多く、知り合いもない環境だったので、自然と仕事に集中し、土木技術者として一番成長できた時期だったと思います。若いうちに仕事に没頭する

時期があるのは必要なことだと思いますし、それが早く来たのは良かったと感じています。

都田 私は入社1年目に、都内の首都高の現場に配属され、リニューアル工事を担当することになりました。大きな構造物をつくりたいと思って入社したのですが、実際は既設構造物の補強工種が中心で、新たな構造物をつくりあげる工事ではありませんでした。「新設構造物をつくる工事にも関わりたい」という気持ちが強くなってきたところ、2年目に岩手県の現場へ異動が決まりました。

岩手県の現場は、これまでとは工種がまったく違い、東北という土地柄もあって、のびのびと仕事ができる。私は四国出身ですが、大学は新潟だったので東日本での勤務を希望していたこともあって、知り合いのいない土地でも楽しく働くことができました。若いうちにこうした経験ができたのは本当に良かったと思っています。

一方で、出産後は家族との調整もあり、以前のように自由に転職するのは難しくなりました。今は、ライフステージに応じて働き方を調整できることが大切だと感じています。

小宮山 私は社会人になるまでは東京都の実家で暮らしていました。新入社員研修では、福岡県の高速度道路の上部工工事に1カ月、静岡県トンネル工事に1カ月、滋賀県での実技研修を1カ月経験しました。いずれもそれまで行ったことのない地域だったため、正直なところホームシックになりましたが、行った先々で楽しめた面もあります。特に福岡県は都会の現場だったので、土日は色々とかけて楽しむことができました。

山科 皆さんのお話を聞いて、『「建設業で働き続けたい」を前提として私たちが伝えたいこと』として図1に①～④の4点でまとめてみました。

『②求められる人材になる』とは、ライフステージに応じて柔軟に働き方を選びつつ、妊娠や出産などで内勤になった際にも「ぜひ来てほしい」としてもらえる存在にいること。そのために、日頃から学び続け、どんな環境でも前向きに取り組む姿勢を大切にしたい。そうした積み重ねが、自分の選択肢を広げることにつながると感じています。

『④会社の制度を（自分で）変えることができる!』としましたが、実体験はありますか？

細沼 山形県の現場にいた頃、トイレトペーパーはあるのに、生理用品が置かれていないことに違和感を覚えました。測量機器や書類など持ち物が多い中で、生理用品まで常に持ち歩くのは大変で、「なぜないのだろう」と思ったことがきっかけです。思い切って声を上げたところ、社内制度が見直され、会社から支給されるようになりました。

～私の仕事風景～
新入社員測量研修の
講師をしました(山科)



小宮山 私の場合は「前例がないから、好きなようにやってほしい」と言われました。入社当時は女性技術者がまだ数えるほどしかおらず、上司も手探り状態でしたので、「自分で道を作って行ってほしい」と言われたことを、今でも覚えています。

都田 弊社には、勤務地域を限定しない「全国職」と、勤務地域を支社店の管轄範囲に限定する「地域職」という二つの職能システムがあり、本人の申し出により双方向にシステム転換することができます。以前は、「地域職」から「全国職」への転換は毎年4月1日と決まっていたのですが、「転換したい時期は人それぞれではないか」との声が上がり、それぞれの事情に合わせて制度を柔軟に利用できるように職員組合や会社と話し合いを重ねた結果、転換時期を限定しない制度に見直されました。思い切って声を上げれば、少しずつでも制度は変えていけるのだと感じた出来事でした。

山科 今ではフレックスタイムやテレワークが当たり前になっていますが、最初にそれを実現した方たちが、自分の家庭や職場の状況に合わせて工夫し、会社と交渉してきたのだと思います。会社の制度は「ないもの」ではなく、「変えていけるもの」だということを知ってほしいですね。

● 中堅職員として

中堅職員として、感じていることはありますか？

山科 子育てに追われる中で、キャリアアップのためにもう一步踏み込めない自分もいて、いまはちょうど“モヤモヤ期”の真っただ中です。

都田 同期の中にはすでに所長を経験している人もいます。

小宮山 内勤中心の私の場合、資格取得の面で差が大きくなりやすいと感じています。

細沼 人手不足の影響で、今の中堅世代は求められる役割がとて多く、なかなか大変な時代だと思えます。

「中堅職員として思うこと」はHPに掲載→



● 働くうちに変化した目標

働くうちに変わった目標はありますか？

山科 入社当初はただ「活躍したい」という気持ちが強かったのですが、仕事と育児を両立する中で、今は自分が将来どこを目指すのか、改めて考えるようになりました。1日は24時間しかなく、できることには限りがあります。その中で「今は何を優先すべき時期なのか」「数年後にどうなっていたいのか」を日々考えながら過ご

ています。

都田 私は現場が好きで、できることならまた現場に戻りたい、あるいは現場により近い形で関わる仕事を続けたいと思っています。ただ、家庭がある中で、これからどう働き続けていくのか、どこで自分の力を発揮できるのかは、まだ模索中です。「どうすれば長くこの仕事を続けられるか」と考えながら働いています。

小宮山 変わらず、目の前のことにはしっかり取り組んでいきたいと思っています。ただ、自分から動かなければ身につくものが少なくなってくる年代に差しかかっているとも感じており、これまで以上に率先して自己研鑽に励んでいきたいと考えています。資格取得に挑戦することや、現場に比べて多少時間の融通が利きやすい内勤の特性を生かし、自身のキャリアアップにつながるような時間の使い方をしていきたいと思えます。

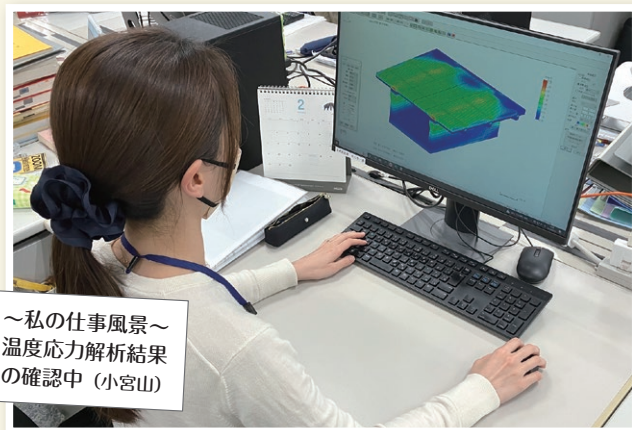
細沼 私は一度営業を経験して、「自分は営業に向いている」と感じました。実は入社当初から上昇志向が強く、その性格は今も変わっていません。営業を経験したことで、営業統括部長という道もあるのではないかと考えるようになりました。

今は設計変更なども自分で取れるようになってきて、内勤を経験したからこそ、自分の強みや向いていることが見えてきたと感じています。最終的な目標がはっきりしたことで、「今、自分は何をすべきか」がここ2～3年で明確になってきました。

山科 目標がはっきりしていると強いですよね。やるべきことが明確になるので、時間の使い方も変わってくる。家族がいてもいなくても、その点はあまり変わらないのかもしれないですね。

● 建設業と女性活躍について

山科 私が入社したのは18年前ですが、当時すでに何人が活躍している“スーパーウーマン”の先輩方がいて、その方々のおかげで比較的抵抗なく受け入れてもらえていました。ちょうど「女性活躍推進」という流れが強



～私の仕事風景～
温度応力解析結果
の確認中 (小宮山)

まっていた時期でもあり、社内外で女性技術者として取り上げられる機会が多くありました。こうした機会を通じて、**社外の女性技術者と交流できた**ことはとても良い経験でした。女性同士だからこそ共感できる悩みや、現場での苦労を笑いながら共有するだけでも気持ちが楽になり、次への活力になっていたと思います。今は職場に女性がいることが当たり前になり、困ったときに気軽に相談できる環境も整ってきました。少しずつですが働きやすい時代になってきたと感じています。

小宮山 これまで男性にはなかなか話しづらかった女性特有の体調や体の悩みについても、**少しずつオープンに話せるような時代になってきた**と感じています。そうした点も含めて職場環境は働きやすくなっており、「ゼネコンは女性が働きづらい」というイメージは、以前ほど強くないのではないかと思います。

細沼 女性活躍推進があったことは、私はとてもありがたかったと感じています。正直、家事が得意なタイプではないので、「女性は家庭、男性は仕事」という考え方の中では、今の働き方はできなかつたと思います。仕事をして働き続けたい人が社会から取り残されないように道を作ってくれたのが、女性活躍推進だったのだと思います。

私は社内で、女性技術者交流会を後輩たちのために続けてきました。交流会の運営を経験することで、研修や制度がどれだけの人の手で成り立っているかを知る機会にもなりました。

～私の仕事風景～
展示会集合写真（都田）



● 各社の女性技術者支援の取り組み

各社の女性業者支援の取り組みを教えてください。

山科 弊社では、女性技術者向け研修を10年以上継続して実施しています。

女性技術者研修では、**さまざまなキャリアパスの紹介、先輩の働き方事例の共有、将来を見据えた働き方の検討**といった内容を取り入れてきました。自分で考えて「求

められる人材となる」ことを意識してもらうことが目的です。その結果、女性の離職率は低く、出産後に現場へ復帰して活躍している社員も増えてきています。

細沼 弊社では、土木部門において、**ママになってから職場復帰した女性社員の集まり**がありました。

今では、妊娠した若手の女性技術者から、まず私のところに相談が来るようになってきています。自分が経験してきたからこそ、妊娠をいつ、誰に、どのタイミングで伝えるか、上司に直接言いづらければ私から話そうか、など、具体的な相談に乗ることができます。

そうした意味でも、女性技術者同士がつながれる場があることはとても大切だと感じています。普段から顔の見える関係をつくっておくことで、いざという時に相談しやすくなりますし、女性技術者研修のような場は、やはり意味のある取り組みだと思います。

● 助かっている各社の制度

山科 私の場合は、**テレワークとフレックスタイム制**、そして**時間単位での有給取得**がとても助かっています。加えて、**今の部署では「2人ペア制」**で業務を行っていることも、負担軽減につながっています。

テレワークとフレックスタイム制のおかげで、固定されない時間をうまく使いながら成果を出す、という働き方ができています。子どもの急な発熱でも、午前中に病院へ連れて行き、午後は子どもが寝ている間に仕事をするなど、柔軟に対応できます。以前であれば一日丸ごと仕事が止まってしまっていたような場面でも、今では少しでも仕事を進めることができるようになりました。テレワークをすることで、通勤時間がないというだけでも、体力的にかなり助かっています。

2人ペア制については、積算業務だからこそ実現できている部分もあります。同じ案件を2人で担当するのですが、仮にどちらかに何かあっても一方が対応できますし、チェック機能が働き、結果として積算精度の向上にもつながっています。すべての部署で同じことができるわけではないと思いますが、「仕事内容を理解している人が複数いる状態」をつくることはとても安心感があり、日頃から情報を共有しておくことが重要だと思います。

都田 私も、上司とお互いの業務をある程度把握するようにしています。私は今いちばん下の立場なので、上司が私の仕事内容を把握してくれているのはとても助かっています。

制度面ですと、今年度から**ベビーシッターサービス補助**が始まりました。実際に使っている人もいるようで、いい評判も聞こえてきています。

それから、**時短勤務**についても、法的義務は子どもが3歳に達するまでですが、弊社では現在は小学校6年生修了まで取得できるようになりました。**時間単位の有休**も、子どもの通院だけでなく、自分の通院にも使えるのでとても助かっています。

細沼 弊社には**妊活制度**があります。

また、育休を取得してもキャリアが止まらないようにする取り組みも進められています。具体的には、育休が半年までであれば、周囲と同じ評価ポイントを付与する制度になっています。

男性の場合は3～6か月程度、女性の場合は出産後、保育園に預けられるようになるまで、どちらかが休まざるを得ない期間がありますよね。そうした現状を踏まえて、役員が女性技術者の声を直接聞き、「体が元に戻るまでの期間」や「預け先が見つからない」という理由で休んでいることを不利に扱うべきではない、という考えから制度が見直されました。

その結果、育休を取ったことで評価が下がることがないように、会社として明確に方針を変えています。キャリアアップのために「子どもを産まない」という選択をせざるを得ない状況を、少しでも減らしたいという思いが背景にあります。

山科 その動きに対して反対はありましたか？

細沼 実は私自身も経験しました。キャリアが止まることを相談した際に、「じゃあ、子どもをつくらなければよかったんじゃないの？」と言われたこともありました。

まずは「出産や育児＝キャリアが止まる」という考え方をなくしていきたい。その上で、私自身は次のステップとして、時間を有効に使って資格取得に挑戦したいと考えています。育児中だからこそできること、今だからこそ積める経験もある。そういう前向きな捉え方ができる環境になっていけばいいなど、強く感じています。

小宮山 女性の身体的には、産後半年で復帰できるものなののでしょうか？

細沼 私は無理でしたね。全く無理です。

山科 個人差は大きいと思いますが、出産は本当に体に大きな負担がかかります。よく「交通事故に遭ったくらいのダメージ」と言われていますね。

細沼 授乳をしていると、なおさら早い復帰は難しいですね。私は1年経っても授乳していました。働ける体に戻す、という意味では、やはり1年くらいがちょうどよかったと感じています。うちの子は6月生まれで、翌年4月に保育園へ入園しましたが、慣らし保育の期間も含めると、結果的に約1年。体の回復と育児のリズムを考えると、1年というのはひとつの目安なのかなと思います。



あなたの身体を一番大事にしなきゃいけないのは、あなた自身だよ。

山科 あとは、評価を下げないために「絶対に半年で復帰しなきゃいけない」と女性が思って無理をしてしまったり、周囲が「産後半年で復帰できるもの」と思ったりしてしまわないようにしたいですね。**あくまで選択肢の1つとして制度があればいい。**

細沼 2人目を妊娠したとき、上司に言われて印象に残っている言葉があります。

「あなたの身体を一番大事にしなきゃいけないのは、あなた自身だよ」という言葉でした。

「あなたがどれだけ頑張って会社に利益を出したとしても、何かあったときに会社が守ってくれるわけじゃない。自分と家族を一番に考えなきゃいけないんだよ」とも言われて、確かにその通りだと思いました。

制度で一律に優遇するのではなく、「差別」ではなく「区別」として、状況に応じて働ける環境を整えること。それが結果的に、会社にとっても大きな強みになるのではないのでしょうか。

子育てとキャリアアップの両立は難しい？

前回の座談会のお話をピックアップします。「子育てと仕事の両立は可能だが、子育てとキャリアアップの両立は難しい」という意見が出ていました。どう思いましたか？

細沼 後輩が弊社の「初めての女性所長」となった際に、ある男性から「君はその子に負けているよね」と言われました。そのときは、「**子どもがいることが足かせになっているのかな**」と思ってしまいましたね。実際、所長となる話をいただいても、今の自分ではどうしても物理的に行けない現場が多くて、断らざるを得ないこともあります。

そんな中で、最近また所長になるお話をいただき、受けるかどうか真剣に悩んでいたタイミングで、2人目の妊娠が分かりました。所長のお話はとても魅力的でしたが、今回は見送ることとしました。子どもがいて、その存在が何より大切で幸せだと思えるようになった今は、

「それでもいいかな」と思えるようになりました。昔だったら、きっと相当引きずっていたと思います。

そういう経験を通して、育児とキャリアの両立は簡単じゃないなと改めて感じました。

ただ、今は「今できることに力を使おう」と思っています。たとえば技術士の資格を取るとか。簡単ではないけれど、不可能ではないと思っています。

山科 その悔しい気持ちは、きっとしばらくは引きずると思います。でも長い目で見て、努力を続けていけば、いつかまた順番が回ってくると思います。ポジションというのは、男性も同じで、結局は運の要素も大きいですよ。ここでは悔しい気持ちは我慢せず、思い切り吐き出してしまってください。

● 1日のスケジュール

山科 子供を保育園に送ったあと、やっと自分の時間が始まります。

都田 我が家は、朝は夫が保育園に送り、お迎えは私です。

細沼 平日はほとんど子供との時間が持てないです…。

生活を楽にするために、活用しているツールはありますか。

小宮山 市販の調理キット。

都田 宅配スーパーを2種類。気分転換に外食も。

山科 調理済みの料理が冷凍で毎週届くサービス。便利な家電。

「全部自分でやらなきゃ」と思わずに、使えるものは使って、少しでも楽をすることが大事ですね。

「一日のスケジュール、生活を楽にするためのツール」についてはHPで→



● 男性の育休取得について

各社の温度感や状況を図2にまとめてみました。

現在は、雇用環境の整備や労働者への周知、意向確認などが企業に義務付けられており、各社とも制度面の整備は着実に進んでいるように感じます。特に男性の育休休業取得率は年々上昇しており、確実に前進しています。一方で、取得者が増えることで、キャリア形成への影響や、残された側への配慮といった課題も見えてきています。

では、私たちの身の回りはどうでしょうか。

育児休業について

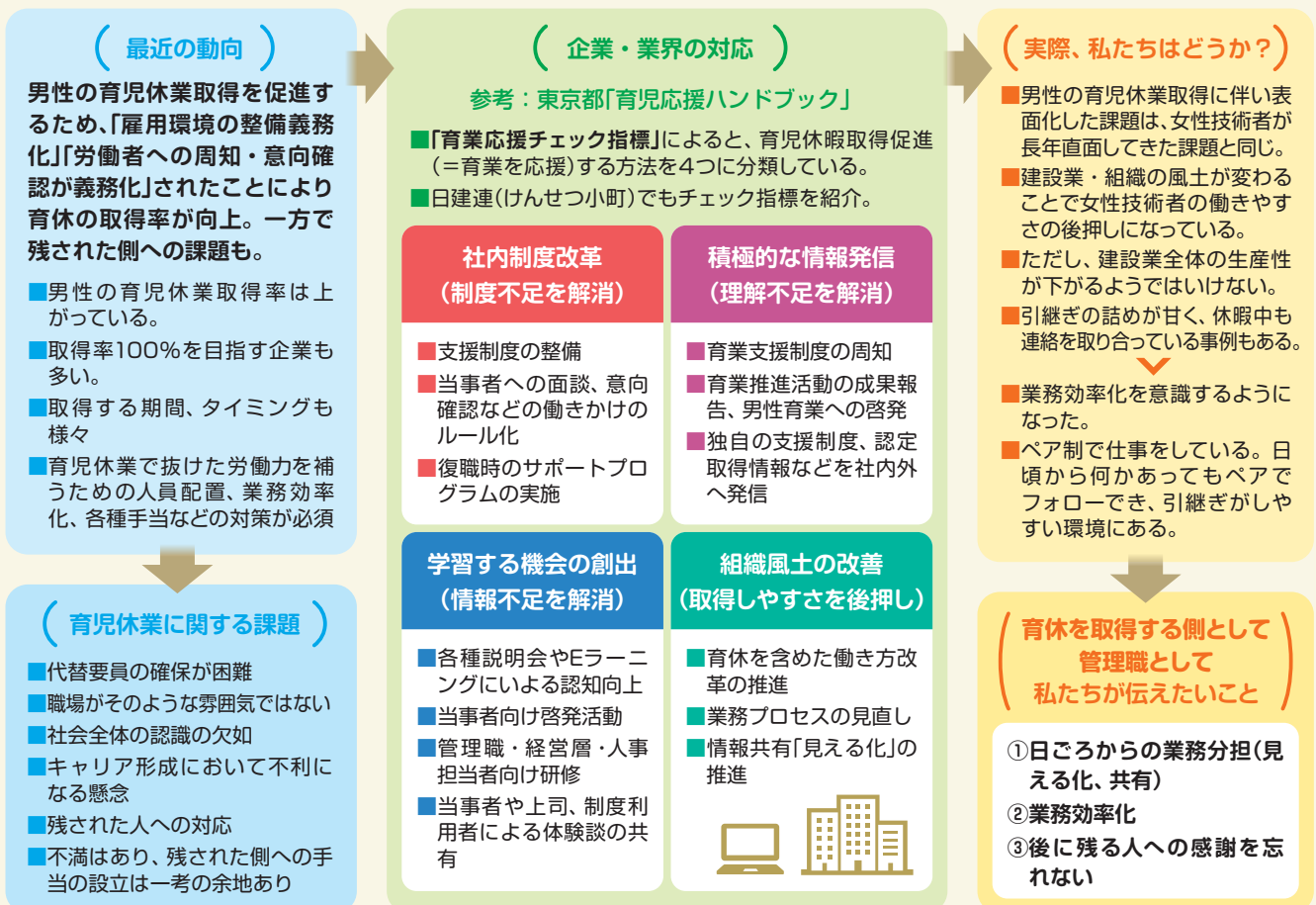


図2 「育児休業について」広報委員アンケートを元に作成

山科 育休によって人が抜ける職場では人手不足が生じたり、引き継ぎが十分でないまま休みに入ってしまう、休暇中も連絡を取らざるを得ないケースがあったりと、現場レベルではまだ課題も多く残っています。

細沼 私は、男性の育休取得についてはとても良いことだと思っています。

一昔前は、近所に祖父母世代が住んでいて、日中は子どもの面倒を見てもらえる環境がありました。しかし今は核家族化が進み、気軽に頼れる人が身近にいない家庭がほとんどです。結果として、**育児の負担が母親一人に集中しやすくなり、精神的にも身体的にも追い込まれてしまう**。そこに加えて、人手不足の影響で「会社には来てほしい」と求められる状況もあり、無理が重なっているのだと思います。そうした背景の中で、育児を家庭だけの問題にせず、制度として社会全体で支えていこうという流れが生まれたのは、とても良いことだと感じています。

山科 私たちの中で、実際に夫が育休を取得した人は、今のところいないですね。

都田 私は、夫がテレワークをしていたので通勤時間がなく、その分いろいろと家のことを対応してくれました。もし2人目が生まれたときには、夫も育休をとろうかと考えてくれているようです。

山科 でも実際のところ、育休中の男性が本当に家事や育児に参加できているのかという点は、気になります。率直に言うと、本当にやっているのか疑問に思うこともあります。

細沼 そうですね。家事や育児をせずに休んでいるだけではないかと思う人も、中にはいるかもしれません。でも、そこを突き詰めすぎると、子どもを産むこと自体がハードルになってしまいます。まずは、出産や育児をプラス思考で考えられる環境を作り、「みんなでやろうね、みんなで育てようね」と進めていくことが大切だと思います。

山科 育休中に何をしたらいいのか、という研修を男性向けに実施している企業もあるそうですね。建設業界ではまだ珍しいかもしれませんが、それも面白い取り組みだと思います。

ちなみに後日、竹中土木株式会社の竹中社長に、自身が取得された育休についてインタビューさせていただく予定です。どのような育児をしていましたか？本当に仕事をお休みしていましたか？という突っ込んだ質問もしてみたいですね。

竹中社長インタビューは次号7月号に掲載予定です

細沼 私たちは、休暇中に連絡が来ないように、しっかり引き継ぎをしておくことが大事ですね。

みんなでやろうね
みんなで育てようね



育休に入る同僚を見送る側の問題点

育休を取得する側・見送る側のどちらにとっても大切だと感じた「普段から心がけたいこと」を、図2に、3点に挙げてみました。

産休、育休を取得する際には、仕事を引き受けてくれた同僚への感謝を忘れないようにしたいですね。私たちは見送る側になることもありますが、どのような問題がありますか。

小宮山 直近では、同じグループの男性の先輩が3か月間の育児休業を取得されました。業務の引き継ぎは行っていましたが、実際には分からないことや確認したいことが出てきて、ついチャットで連絡してしまう場面もありました。

皆さんとお話する中で、制度を利用しやすくする**為にも、育休を取得する側だけでなく、業務を引き継ぐ側や、さまざまな理由で制度を利用しない立場の人も、何らかのベネフィットがあっても良いのではないか**と思います。周りからもそのような意見が少しずつ挙がっています。他業界ではそうした仕組みがあると聞く一方で、建設業はまだ遅れている印象があり、今後は業界全体で整備が進んでいくとよいなと感じています。

山科 私も最近、ペアと一緒に仕事をしていた同僚が産休に入りましたが、業務に関する不安な気持ちはなく、「元気な赤ちゃんを産んでね」と送り出すことができました。なぜなら私の上司が、以前から出産によってグループの人員が減る可能性について話をしてくださっていたからです。改めて、管理職の采配の大切さを実感しました。日頃のコミュニケーションや、いざという時の体制づくりを普段からイメージしておくことが、とても重要だと感じています。

細沼 リスクマネジメントが大事ですね。

小宮山 送り出す側の立場としては、業務量は無理のない範囲で構わないので、可能であれば継続的に関わってもらえると助かる、という気持ちがあるのも正直なところです。設計業務はどうしても属人化しやすく、誰かが抜けた際に、その業務を他の人がすべてカバーしたり、

引き継ぎを行ったりするのも時間と労力がかかってしまいます。設計職特有の難しさかもしれませんが、その点は課題として感じています。

● 私の選択

小宮山 私事になりますが、現時点では夫婦二人で過ごす時間を大切にしています。将来について特別な決めごとをしているわけではありませんが、今は二人の生活を大事にしながら日々を過ごしています。周囲では出産や育児に関する話題を耳にすることも多く、そうした中で、自分が一步遅れているように感じたり、社会に貢献できていないのではないかと感じたりすることも、正直ありました。ただ、最近は周りで妊娠・出産の報告が増えてきた中で、そうした気持ちも少しずつ落ち着いてきたように感じます。

子どもを産む・産まない、結婚する・しないといった選択は、どちらが正しいというものではなく、それぞれの価値観によるものだと思っています。会社においても、一人ひとりの社員を個人として尊重し、それぞれのニーズに応じた対応をしていくことが、あるべき姿ではないでしょうか。

最近では、結婚や出産を必ずしも人生の前提としない友人も増えてきました。周りでも独身の方が多く、それぞれが仕事に力を注いでいる姿を見て、そうした生き方も一つの選択肢として自然なものだと感じています。

細沼 それもいいと思います。私の場合は「子どもができたから結婚した」という形です。この業界に入ってから、キャリアプランを立て、転職も絶対断らないと決めていました。でも実際に子供を授かってみて、考え方が変わりました。だから、結婚出産をすることもしないことも、選択肢の一つとして素敵だなと思います。

小宮山 世の中には、「結婚していない＝子どもを産めない＝親孝行ができない」といった考え方を結びつけて捉える方もいますが、私はそうした見方を過度に気にする必要はないと思っています。

最近では、「チャイルドフリー」という、選択として子どもを持たない生き方を表す言葉も使われるようになってきました。ジェンダーに関する考え方も以前よりオープンになり、障がいのある方の雇用促進なども含めて、多様性を尊重する動きが社会全体に広がってきていると感じます。企業の中でも、ダイバーシティを推進する部署が設けられるなど、環境は少しずつ変わってきているのではないのでしょうか。

子どもを産み育てながら働いている女性の皆さんのことは、本当に尊敬しています。私自身はそうした経験をしていないからこそ、決してその話題を避けたいわけ

ではなく、むしろお話を聞かせてもらいたいと思う側です。
山科 多様な考えを尊重していける時代になってよかったですね。

小宮山 本当にそうですね。

● 建設業の今後について

細沼 作業員の皆さんにもっとスポットライトが当たり、活躍してほしいと思います。いくら我々が「こうしたい」と思っても、実際に働いてくれる人がいなければ何も形になりません。職業の選択肢に職人の仕事が入るようにするには、本当にどうしたらよいかと考えます。

自分の得意なことが職人仕事であっても、選択肢にすら入らないのはもったいないと思います。誰もが誇りを持って選べる環境になればいいですね。

山科 今後の新しい企画の中で現場に伺う際には、作業員さんにもフォーカスを当てていきたいと思っています。

小宮山 私は、学生の皆さんには、一度は現場を見てほしいなと思います。少しでも気になっている方でも、逆に「今はあまり興味がない」という方でも構わないと思います。実際に見てみることで、将来の選択肢の一つになるかもしれません。

私自身は、現場をほとんど見ないまま建設業界に入りましたが、入社後に初めて現場を見て、「思っていた以上にスケールの大きい世界に来たな」と感じました。学生のうちに現場を知っておくことは、進路を考える上でも意味のある経験になるのではないかと思います。



学生の皆さんには、一度は現場を見てほしいな。

● どのような生き方をしていきたいか

今後どのような生き方をしていきたいですか

山科 現職の業務で常にプロフェッショナルを目指していこうと考えています。

都田 吸収できることをしっかり吸収し、求められる人材として働いていきたいです。

細沼 私は今のままでやっていけたらと思っていますが、後輩たちが「こういう働き方もある」と思ってくれるような働き方をしたいです。

小宮山 まずは仕事にしっかり向き合って、これからも学び続けていきたいです。

世の中の多様な選択肢の中で、「そうではない選択」をしている人が、少しでも生きづらさを感じることをない社会であってほしいと思います。

決意全文はHPにて掲載！→



● 若者へのメッセージ

山科 ありがとうございます。一緒に頑張っていきましょう！

最後に、建設業を目指す学生さん、建設業で頑張る若者へのメッセージをお願いします。



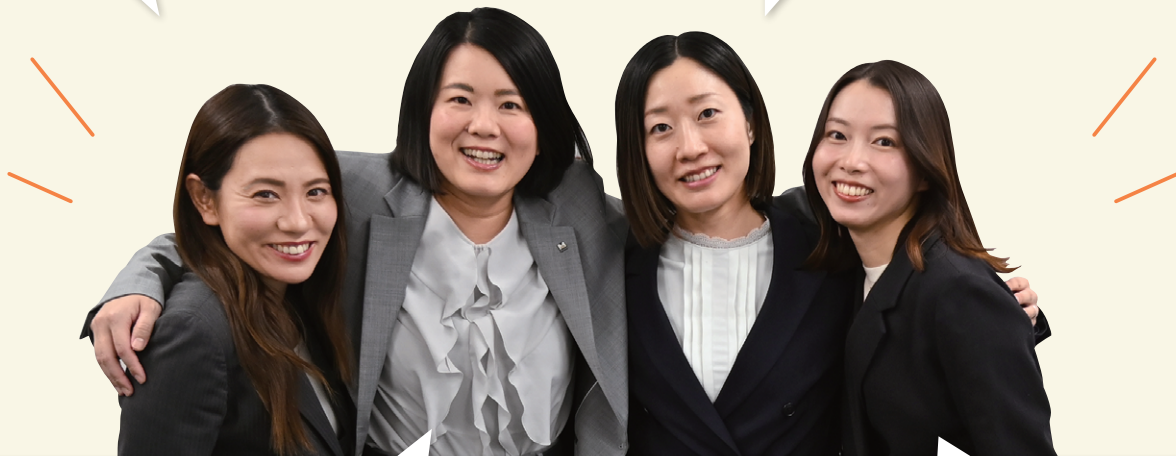
細沼

今は当たり前で使用しているトイレ、水道、道路や田畑への水路など、建設業は暮らしと隣り合わせです。インフラをもっと成長させていき、世の皆様の暮らしに役に立てたらと感じています。その一つ的手段に、我々女性技術者の意見等がお役に立てればと思っています。



都田

建設業の良さをもっと広く伝え、知ってもらうことができれば、業界は今後まだまだ良くなると思います。そのためにも若い人の意見は重要です。自分たちで良くしていく！という思いで建設業に関わる人が増えれば幸いです。



山科

座談会を開催するにあたって、建設業で働くすべての皆様が、働きやすい世の中になってほしいという想いで構成を考えました。

女性に限らず、仕事・家庭・人生観において多様な考え方が許容されるようになってきた時代です。仕事にまい進し、ひたすら技術力を高めるもよし、仕事だけではなく趣味・家庭に重きを置くのもよし。お互いが対話して働きやすい建設業界になることを心から願っています。



小宮山

建設業は、実際に関わってみないと分からない魅力がたくさんあります。迷いながらも、目の前の仕事に向き合い続けることで、少しずつ自分なりの道が見えてくる業界だと思います。ぜひ現場や仕事のリアルに触れながら、自分らしいキャリアを描いていってほしいです。

では、終わりたいと思います。ありがとうございました。

座談会後も別会場で、それぞれのバックグラウンドや、夢、仕事の愚痴?!を楽しく共有しました。

このメンバーで「土地改良」の新企画を打ち出していきます。

次号以降の新企画をお楽しみに！

ご意見・感想をお待ちしております。



「土地改良」への意気込み

冊子「土地改良」に新しい風を吹かせたいという、塩屋専務の思いを受けて、ゼネコンマンの私たちだからできることを思い切ってやっていきたいなと思っています。

「農業土木」について、どのようなイメージがありますか？



山科

私はこれまで、**農業土木に関わる機会**はほとんどありませんでした。
広報委員会に関わるようになってから1年が経ち、関連イベント等に参加させていただく中で、少しずつですが学ぶ機会が増えてきました。まだ勉強中ではありますが、活動を通して理解を深めたいと感じています。

私は**大学時代に農業土木を専攻**していたこともあり、広報委員会の活動に関わるようになって、どこか「戻ってきた」という感覚もあります。

入社後は農業土木関連の仕事に携わる機会がほとんどなかったため、改めて関われることをうれしく思っていますし、広報委員としても積極的に取り組んでいきたいと考えています。

学生時代は農業水理学を専攻し、農業施設に関わる用水路の流量観測や、水田に流れ込む水の水質調査などを行っていました。



都田

学校でも勉強されているので委員会活動では、頼りにしています！

最近、治水や利水といった分野にも改めて関心を持つようになり、新聞を読んでも「こんなルールがあるのか」と新しい発見が多くあります。正直、まだまだ分からないことばかりですが、それも含めて学ぶことが楽しいと感じています。



山科

私も委員会を通して勉強していきたいです。社外活動が初めてなので、同業他社の方とコミュニケーションを取る中で、いろいろ吸収していければいいなと思っています。



小宮山

ゼネコンで働く立場として、これまでとは少し違う視点から意見を発信していけたらと思っています。

農業土木というと、「田畑に関わる土木」というイメージを持たれがちですが、日本では何も整備されていなかった時代から少しずつ環境が整えられ、今では当たり前のように生活できるようになりました。その背景には、農業土木の長い歴史と多くの方々の努力があります。委員会の活動に携わる中で、そのことへの感謝の気持ちを改めて強く感じるようになりました。

先日、日本の水路の総延長は細かいものも含めると地球約10周分に相当する と聞き、とても驚きました。農業土木がなければ、食べ物も水も私たちのももには届きません。普段は「供給されて当たり前」と感じてしまう部分ですが、実は見えていない支えがたくさんあるのだと気付かされました。

そうした背景を踏まえ、今後は農業土木がどのような役割を担っているのかを、土木業界の方だけでなく、より多くの方に知ってもらえるよう、女性ならではの視点も生かしながら発信していきたいと考えています。



細沼

中堅職員として

中堅職員として、感じていることはありますか？



正直なところ、周りで出世している同僚や後輩を見ると焦る気持ちはあります。子育てに追われる中で、キャリアアップのためにもう一步踏み込めない自分もいて、いまはちょうど“モヤモヤ期”の真ただ中ですね。

同期の中にはすでに所長を経験している人もいますし、私は育休を挟んだことで昇給も少し遅れました。中堅になると、上司と部下の間に立つ立場になることが多く、意見が食い違ったときにどう調整するかが自分の役割だと感じています。



今まさに、同期の間で差が出始める年代に差しかかっていると感じています。現場に出続けてきた同期は、すでに監理技術者として活躍している一方で、内勤中心の私の場合、資格取得の面で差が大きくなりやすいと感じています。

建築職の同期の中には、すでに一級建築士を取得している人もおり、私自身も、より一層努力していかなければならない時期だと感じています。まずは、技術士取得に向けて頑張りたいと思います。

最近是人手不足の影響で、職員1人に対して複数の派遣さんで現場を回すケースが増えています。派遣の方の中には土木未経験の方も多く、育成しながら業務を進める必要があります、正直大変です。

それでも現場で何かあれば責任は職員に戻ってきますし、新人の指導、派遣さんのフォロー、さらには所長クラスの業務まで担う場面も増えています。お金の管理や対外調整なども含めて、今の中堅世代は求められる役割がとても多く、なかなか大変な時代だと感じています。



一日のスケジュール

一日の生活スケジュールについて



山科

子供を保育園に送ったあと、やっと自分の時間が始まります。そこから仕事に集中できる感じですね。今いちばん大事にしているのは、睡眠時間と子どもとの時間です。夜ご飯やお風呂など必要なことを済ませたあとは、一緒に遊んだり、その日の出来事をお話したりして、一緒に布団に入って寝ています。年々体力が落ちてきているのも感じていて、できるだけ長く寝た方が、結果的に健康で効率よく動けると感じるようになりました。

我が家は、夫がまったく違う業界で、私より出勤時間が遅いです。なので、朝は夫が保育園に送ってくれています。お迎えは私が定時に帰って行っていますね。私も子どもと一緒に寝て、朝は少し早めに起き、睡眠時間を確保しています。



都田



山科

細沼さん、現場にいと、平日はなかなかお子さんと関われないのではないですか？

そうですね。平日はほとんど関われないです。朝6時半に家を出て、残業は2時間までと決めているので、18時半から19時半くらいに仕事を終えて、20時までにお迎えに行っています。工程によっては、どうしても21時まで残業になる日もあって、そういう時期は1週間くらい、子どもが起きている姿を見られないこともありました。子どもの世話は、主に夫がしています。



細沼



山科

お父さんがしっかり見てくれていると、安心感がありますよね。後ろ髪を引かれる思いはあっても、覚悟を決めて働いている感じがします。

そうですね。正直、私より夫のほうが子育ては上手かもしれません。子どもも「ママ、ママ」ではなくて…完全に男女逆転している感じですね。



細沼

一日のスケジュール

生活を楽にするために、活用しているツール。



小宮山さんは、生活を楽にするために、活用しているツールはありますか。

結婚して誰かと一緒に暮らすようになると、食事の内容や家事などに多少気を配るようになったと感じます。我が家では、生活費も家事もすべて折半するというルールを決めています。

夫は週の半分以上がテレワークのため、平日の夕食づくりや家事を多く担当し、私は平日の朝や土日を中心に担当するなど、無理のない形で分担しています。

中でも一番手間がかかる毎日の夕飯は、平日に献立を考えて買い物に行く負担を減らすため、**市販の調理キット**を活用しています。レシピ付きで必要な材料だけが届くので、下ごしらえをして炒める程度で済み、時短につながっています。

また、土日は外食を取り入れるなど、無理をしすぎない工夫もしています。



我が家では、**宅配スーパー**を2つ使っています。曜日をずらして注文しています。一つは週3日分のレシピと食材がセットになっているもの、もう一つは牛乳など、必ず消費するものを中心に頼んでいます。スーパーに行く手間が省けるので、かなり助かっていますね。

私はあまり料理が得意ではないので、**子どもと2人だけの日は、外食に頼ることもあります**。無理に作らずに済みますし、美味しいですし、子どもも喜ぶので、気分転換にもなっています。

私の同僚は、安くて美味しい**調理済みの料理が冷凍で届くサービス**を活用しているそうです。ほかにも、自動掃除機や乾燥機付き洗濯機など、**便利な家電**を上手に取り入れていて、できるだけ家事の負担を減らす工夫をしています。

今は本当に便利なものが多いので、「**全部自分でやらなきゃ**」と思わずに、使えるものは使って、**少しでも楽をすることが大事だな**と感じますね。



どのような生き方をしていきたいか

今後どのような生き方をしていきたいですか



山科

現職の業務で常にプロフェッショナルを目指していこうと考えています。今は自分のゴールが明確に見えているわけではありませんが、今の仕事でプロとしてのゴールを目指すのも良いかなと思っています。一つずつ積み重ねている感覚がありますし、**今後も柔軟に働けるように幅広く情報を得ておきたい**と思っています。



都田

私も今の部署で頑張っていきたいですが、まだ決まっていません。今年から新しい部署に移動してきたばかりなので、その都度、吸収できることをしっかり吸収し、常に答えられるように、**求められる人材として働いていければいい**なと思っています。



細沼

私は今のままでやっていけたらと思っていますが、**後輩たちが「こういう働き方もある」と思ってくれるような働き方をしたい**です。今の私は結構ギリギリですが、担い手不足を肌で感じながら子育てもしているので、体力がある今でよかったと感じています。これから先は、もう少し働きやすくなるといいなと思っています。今回、二人目の妊娠を報告した際も「えっ」という反応があったので、急な妊娠などで抜けることも前向きに捉えてもらえる社会・会社になるといいですね。
私は目標があるので、それに向かって、今のペースを落とさずに進んでいきたいと思っています。



小宮山

私はこれからも、**まずは仕事にしっかり向き合っていきたい**と思っています。おそらく設計の仕事が続いていくことになると思いますが、設計分野においても、まだ「プロフェッショナル」と言えるほどの領域には至っていないので、これからも学び続けていきたいです。

また、こうした社外活動を通じて、さまざまな部署の方や、多様な働き方を経験してきた方々と交流することで、新たな関心や気づきが生まれると思います。

世の中には多様な選択肢が広がっています。育児休業に限らず、誰もが必要なことを発信し、提案できる土台が整うことで、さまざまな価値観を持つ人が、より生きやすくなるのではないのでしょうか。