



第3回  
平成29年度

# 日建連 けんせつ小町 活躍推進表彰

## 目的

けんせつ小町の活躍推進に資する活動やけんせつ小町自身の活躍を顕彰することによって、けんせつ小町が活躍し易い職場環境の実現とけんせつ小町の将来への展望を示すことを目的とし、ひいては「建設業における働き方改革の推進」[建設業のイメージアップ]を図る。

## 応募と 受賞の 時期

- ◇応募期間 2017年12月1日(金)～2017年12月27日(水)
- ◇選考期間 2018年1月～2月頃
- ◇表彰式 2018年3月12日(月) (経団連会館予定)
- ※選考の結果につきましては、2018年2月中旬～下旬頃に通知いたします。

## 対 象

- ・2016年12月～2017年11月の期間に行った活動を対象とする。
- ・尚、上記期間内に行った活動であれば昨年応募した活動主体であっても申請可能。
- ・活動主体は、「作業所」「内勤部署の職場単位」「個人」「職場横断的なグループ」等、女性の活躍推進に資する活動を幅広く対象とする。
- ※過去の受賞事例は <http://www.nikkenren.com/komachi/> に掲載  
けんせつ小町HP (けんせつ小町) で検索) →けんせつ小町活躍推進表彰
- ＜選考対象の活動(例)＞
  - ・けんせつ小町を含めたスタッフ全員で動きやすい職場環境を整えた作業所
  - ・業務の工夫や改善により、時短や育児両立を実現したけんせつ小町工事チーム
  - ・けんせつ小町の活躍を業界内外に広くPRする活動を展開する部署
  - ・トップランナーとして顕著な活躍や、今後のモデルとなるけんせつ小町個人

## 選考方法 選考基準

- 「けんせつ小町活躍推進表彰 選考委員会」が、表彰規程に基づき選考を行う選考委員会は、選考基準に従い以下の点に着目して選考を行う
- (1) 成果の大きさ (2) 汎用性・応用性 (3) 先進性・独創性

## 応募方法

規定の応募申請書を使用し、活動概要を作成してください。  
けんせつ小町ホームページよりご応募ください。  
URL: <http://www.nikkenren.com/komachi/commentation.html>  
※応募申請書はけんせつ小町ホームページからダウンロードしてご使用ください。

## 問合せ先

〒104-0032 東京都中央区八丁堀2-5-1 東京建設会館内  
日建連 「けんせつ小町活躍推進表彰」事務局  
電話 03-3553-0703 FAX 03-3555-2463



確かなものを 地球と未来に  
一般社団法人 日本建設業連合会  
JFCC JAPAN FEDERATION OF CONSTRUCTION CONTRACTORS

### 第3回 けんせつ小町活躍推進表彰 受賞一覧

		会社名	活動主体の名称	活動概要
1	<b>最優秀賞</b>	株式会社 奥村組	電気設備職の女性工務所長が引っ張る大規模高度医療施設工事チーム ならら小町	大規模医療施設のICTシステム工務所長を設備職の女性が担当し、女性チームによる工事管理・建築との調整と同時に、将来の「けんせつ小町」および幅広い層を対象とした現場見学会を開催し女性が輝けることをアピール
2	<b>優秀賞</b>	株式会社 熊谷組	けんせつ小町が推進 KUMAGAI STAR PROJECT	けんせつ小町が発起人となり、海外での社会貢献活動としてNPO法人と協働し、当社のミャンマー施工現場周辺地域にある小中学校の校舎建設を行うKUMAGAI STAR PROJECT（通称クマスタ）を推進
3	<b>優秀賞</b>	五洋建設 株式会社	ダイバーシティ推進室（障がい者雇用サテライトオフィス）	障がい者が勤務するサテライトオフィスを女性社員が管理者として運営。育児経験を生かした細やかな視点で障がい特性に応じたきめ細かな配慮を行ない、年代、性別に関わりなく障がい者の就業機会を維持しています。
4	<b>優秀賞</b>	大成建設 株式会社	相乗効果による快適職場の創造 【チーム虎ノ門2-10】	女性が職場で活躍する為に、「女性だけ」ではなく男性の育児休暇や職長会とのコミュニケーションを向上する。大多数を占める男性社員と協力することで快適職場を創造する。
5	<b>優秀賞</b>	株式会 社竹中土木	組織的支援による女性技術者の「育児」と「監理技術者」の両立	建設現場において作業所長や監理技術者を務める女性職員が極めて少ない中、当社においては、子育て中の女性技術者が監理技術者の職務を遂行できるよう、会社の協力のもとに組織体制を確立し、現場運営に取り組んだ。
6	<b>特別賞</b>	株式会社 安藤・間	子育て中でも現場へ！ 現場内のフォロー体制	社内初の育児休業明けでの現場復帰の事例であり、育児と両立させながら力を最大限に発揮できるよう、現場内でのフォロー体制を形成することにより、今後増えていく女性技術者の活躍を推進する。
7	<b>特別賞</b>	五洋建設 株式会社	技術研究所	次世代を担う子供たちに、「建設業は面白い！」「建設業はすごい！」と心に刻んでもらうため、育児中の女性技術職が中心となり親子3世代見学会を開催した。地域の教育施設からの社会見学も積極的に実施している。
8	<b>特別賞</b>	清水建設 株式会社	しば伍町	金ボス工事長が推進する「明るく元気で誰もが働きやすい現場作り」
9	<b>特別賞</b>	株式会社 竹中工務店	建築主と共に進める輝く女性のものづくり	建築主・技術者・技能者がひとつのチームとなって環境整備を行い、女性がいきいきと活躍している建設業の魅力を社会に継続発信し、多くの人に建設業への憧れを抱かせる活動を推進する
10	<b>奨励賞</b>	北川ヒュー テック株式 会社	3次元モデル活用 働き方改革推進「金沢東環・チーム神谷内」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・3次元モデルを活用し、男女の分業化と作業の効率化を進め、一人一人の生産性向上と労働時間の短縮を図った。</li> <li>・男女共に働きやすく、やりがいを持って継続的に活躍できる理想的なワークスタイルの構築に努めた。</li> </ul>



### 第3回(平成29年度) 日建連 けんせつ小町活躍推進表彰 受賞内容



<b>最優秀賞</b>	会社名	<b>株式会社奥村組</b>	活動主体の名称(30字以内)	<b>電気設備職の女性工事所長が引っ張る 大規模高度医療施設工事チーム ならら小町</b>
	部署名	西日本支社建築第2部		
活動の概要 (100字以内)		大規模医療施設のICTシステム工事所長を設備職の女性が担当し、女性チームによる工事管理・建築との調整と同時に、将来の「けんせつ小町」および幅広い層を対象とした現場見学会を開催し女性が輝けることをアピール		
女性の活躍推進に資する活動の目的、内容、効果	背景・目的	<p>①女性所長が従事するのは奈良県を代表する大規模総合病院の一工事である。完成後は<b>周産期や小児医療に関して拠点となる病院</b>であり、内装設備工事では女性ならではの視点が大きいに求められている。他の工事所に比べて多くの女性技術者・技能者が働いており、女性(技術者・技能者・事務職)が第一線で工事に取り組める環境を作る。</p> <p>②建設業においても『働き方改革』が求められる中で、女性のみならず全ての作業に携わる人々にとって働きやすい職場環境を整える。</p> <p>③将来の『けんせつ小町』の担い手である子供達、その保護者、さらには地域住民の方々に建設業の魅力をアピールするとともに、女性が活躍している姿を発信する。</p>		
	主な内容 (具体例等)	<p>①-1女性工事チーム『ならら小町』を結成！職種を超えて意見交換し、トイレの改善など働きやすい環境を整備。①-2女性が多く携わる病院の仕様決定・天井設備配管等をBIMを用いて『見える化』し、女性工事所長として設備工事を管理、柔軟できめ細かな対応。</p> <p>②全職長・職員を対象に人事総務部の女性部長による<b>ハラスメント講習会</b>の実施。短時間勤務やイクメン職員の早帰りをサポート。</p> <p>③-1『けんせつ小町活躍 現場見学会』に参画、また地元高校生や社内の女性事務職などを対象とした見学会を開催。新聞やテレビの取材も積極的に受け、病院建設という話題を通じて建設業に興味を持ってもらえるよう注力。③-2日建連関西支部発行の『しびる』に、女性の活躍を発信。</p>		
	効果 (広がり・変化・影響等)	<p>①-1女性が工事所長になることにより、女性の要望が通りやすくなり、結束力も高まった。①-2女性目線に対応したことにより、より細かいところまで配慮され、その上BIMの利用により最終形が理解でき、手戻りがなくなり職員・作業員にも好評であった。</p> <p>②ハラスメントの内容が周知され、物理的環境整備だけではなく職場環境の整備の重要性の気付きがもたらされ、職場の風通しも良くなった。</p> <p>③-1現場見学だけでなく、電気点検作業の体験や高所作業車の試乗、免震装置の実体験を行ったことにより、建設業に興味を持ってくれた参加者が多かった。メディアで発信することで、建設業界以外の人にもアピールできた。③-2土木・建築の職種だけでなく、<b>電気設備職の女性が建設業の第一線で活躍していることを広く発信できた。</b></p>		
		<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 30%;">  <p>①-1 暗証キー付の女性専用トイレ</p> </div> <div style="width: 30%;">  <p>①-1 『ならら小町』のポスター</p> </div> <div style="width: 30%;">  <p>①-2 BIMを使って『見える化』</p> </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 10px;"> <div style="width: 30%;">  <p>② ハラスメント講習会の実施</p> </div> <div style="width: 30%;">  <p>女性部長 女性工事所長</p> </div> <div style="width: 30%;">  <p>①-2 施工管理の状況</p> </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 10px;"> <div style="width: 30%;">  <p>③-1 地元のお祭りに参加</p> </div> <div style="width: 30%;">  <p>③-1 電気点検作業の体験(現場見学会)</p> </div> <div style="width: 30%;">  <p>③-2 『しびる』への掲載記事</p> </div> </div>		



## 第3回(平成29年度) 日建連 けんせつ小町活躍推進表彰 受賞内容



優秀賞	会社名	株式会社熊谷組	活動主体の名称(30字以内)  <b>けんせつ小町が推進 KUMAGAI STAR PROJECT</b>
	部署名	建築事業本部	
活動の概要 (100字以内)		けんせつ小町が発起人となり、海外での社会貢献活動としてNPO法人と協働し、当社のミャンマー施工現場周辺地域にある小中学校の校舎建設を行うKUMAGAI STAR PROJECT(通称クマスタ)を推進	
女性の活躍推進に資する活動の目的、内容、効果	背景・目的	<p>◆けんせつ小町が会社に提案(①)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>建築事業本部ソリューション推進部の星野恵美G副部長は、発展途上国で学校建設をしたいという学生時代から温めてきた思いがあった。2015年、当社は、ミャンマーで日本政府の無償援助工事「タウンゲー教員養成大学工事」を受注。一方、ミャンマーでは教室不足により義務教育を終えられない子供たちがいる事を知り、これを機に<b>社会貢献活動として、当社現場周辺地域で校舎建設を行う事を提案した。</b></li> <li>◆目的</li> <ul style="list-style-type: none"> <li>クマスタを通じて<b>ワクワク感を社員が共有し組織力アップ</b>につなげる。</li> <li><b>ESGの視点を取り入れた経営方針の一環</b>として社内外にアピール。</li> <li><b>1現場1クマスタ</b>を合言葉に、<b>継続的な社会貢献</b>をめざす。</li> </ul> </ul>	関連する写真等を貼付 <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;">             ①星野G副部長         </div> <div style="text-align: center;">             ②当社が現場周辺の学校を調査         </div> <div style="text-align: center;">             ③BAJエンジニアが当社現場と技術交流         </div> </div>
	主な内容 (具体例等)	<p>◆ミャンマーでは初めての仕組み(②③④)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>通常、<b>NPOが行う学校調査を民間企業である当社が行う。</b>ミャンマーでの活動歴が長いNPO法人BAJが建設を担当。BAJは地元の手職がない若者を雇用、若者はBAJエンジニアの元で技術を身に付けながら建設。BAJエンジニアへは当社の現場で技術交流を行う機会を提供。これらは<b>ミャンマーで初めてのしくみ。</b>(※在ミャンマー日本大使館による)</li> <li>◆クマスタ係を全支店に配置(⑤⑥)</li> <ul style="list-style-type: none"> <li>全支店で取組内容の説明会を開くと共に、<b>クマスタ係を募集し、7名を任命。</b>全社的に活動の輪を広げている。</li> <li>活動を随時、社内イントラネットで紹介。社外用リーフレットも作成。</li> <li>◆<b>クマスタ大使「くま所長」を任命</b>し社内外にクマスタ活動をPR。</li> </ul> </ul>	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;">             ④クマスタ現場作業員と共にセーフティーファースト！         </div> <div style="text-align: center;">             ⑤クマスタ係とのTV会議         </div> <div style="text-align: center;">             ⑥第二弾お知らせリーフレット         </div> </div>
	効果 (広がり・変化・影響等)	<p>◆現在、2校目を建設中(⑦⑧)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2016年6月、第一弾のタウンゲー市ティライン小中学校が竣工。当社現場近くに住む334名の子どもが中学校を卒業できる環境になった。2017年12月、<b>第二弾のヤンゴン市テピュチャウン小中学校着工。</b></li> <li>◆社員のCSR意識向上に貢献、営業活動にも効果</li> <ul style="list-style-type: none"> <li>クマスタを通じて、社員の<b>CSR活動への意識が向上。</b></li> <li>第二弾は、クマスタに関心を持つ<b>顧客も参加した取り組みに発展。</b></li> <li>◆<b>アワード受賞(⑨)</b></li> <ul style="list-style-type: none"> <li>2017年3月、NPOと企業の協働により社会に大きなインパクトを与えた特色ある社会貢献事業を称える第12回日本パートナーシップ大賞において<b>グローバルスマイル賞を受賞。</b></li> <li>◆<b>「くま所長」が2017年4月、当社マスコットキャラクターに就任(⑩)</b></li> </ul> </ul> </ul>	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;">             ⑦クマスタ第一弾「ティライン小中学校」         </div> <div style="text-align: center;">             ⑨第12回日本パートナーシップ大賞において「グローバルスマイル賞」を受賞         </div> </div> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;">             ⑩笑顔のティライン小中学校の先生と生徒達         </div> <div style="text-align: right; margin-top: 10px;">             ⑩社員にもお客様にも大人気！クマスタ大使「くま所長」が当社マスコットキャラクターに就任         </div>



第3回（平成29年度） 日建連 けんせつ小町活躍推進表彰 受賞内容



優秀賞	会社名	五洋建設株式会社	活動主体の名称(30字以内)
	部署名	経営管理本部人事部ダイバーシティ推進室	ダイバーシティ推進室 (障がい者雇用サテライトオフィス)

活動の概要 (100字以内) 障がい者が勤務するサテライトオフィスを**女性社員が管理者として運営**。育児経験を生かした細やかな視点で障がい特性に応じたきめ細かな配慮を行ない、年代、性別に関わりなく障がい者の就業機会を維持しています。

女性の活躍推進に資する活動の目的、内容、効果	背景・目的	育児経験を生かした視点の障がい者雇用 障がい者の高齢化が進み退職者が増える中、まとまった人数の障がい者の受け入れ、長く安定した雇用を目指すために、女性社員が企画検討し、障がい者のサテライトオフィスを開設。オフィス開設から採用、雇用管理、業務指導、運営に至るまで、女性社員の管理者が一貫して担当している。 <b>育児経験を生かして、個々の障害特性や性格特性に応じたきめ細かい配慮を展開している。</b>	関連する写真等を貼付 サテライトオフィス勤務の障がい者 22名 (身体障害7名、精神障害15名) を女性社員が雇用管理
	主な内容 (具体例等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>障がい者チームでの業務遂行 業務に関する担当者とのやり取り、納品までを障がい者チームが行うことで自立心を促す仕組み作り</li> <li>毎日の健康管理データのチェック 体調、睡眠時間、睡眠の質、アルコールの摂取、服薬の状況、気になること等を確認し、不調の早期発見と対応を行う</li> <li>毎月の個人面談の実施 メンタル、職場の人間関係、業務の状況を毎月確認し、不安やストレスの原因を掘り下げ、対処法を話し合う</li> </ul>	<p>就業中の様子</p>  <p>業務報告会の様子</p> 
	効果 (広がり・変化・影響等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>モチベーションの向上 目標を明確化していくことで、障がい者の<b>帰属意識とモチベーションの向上</b>に寄与</li> <li>安定した雇用 初めての就職者、長期休職者、職を転々としていた障がい者にも、<b>女性社員の多様な性格の子育て経験を生かし、個別に障がい者に向き合い、問題行動に起因する内面を把握し、安定した就業を維持</b></li> <li>育児や介護を抱えた社員への対応 育児経験のある女性が関わることで、初産の障がい者のメンタルサポートと育児相談、介護を抱える障がい者の<b>不安が払しょく</b>されている</li> </ul>	<p>メンバーが作成した研修資料より</p> <p>業務上心がけている事</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>仕事の質が第一 スピードは第二</li> <li>ダブルチェック体制</li> <li>一目でわかる進捗管理</li> <li>週1回で行う定期ミーティング</li> <li>ミスの共有</li> <li>イレギュラー・パターンの共有</li> <li>担当者フィードバックの共有 等</li> </ul> <p>スケジュール表・作業工程表を作成、振り返りミーティングを行うことで業務データを蓄積し、次回に生かすことを目的としている</p> <p>メンバー全員での助け合いを心がけながら業務に取り組んでいます</p>



## 第3回(平成29年度) 日建連 けんせつ小町活躍推進表彰 受賞内容



優秀賞	会社名	大成建設株式会社	活動主体の名称(30字以内)
	部署名	東京支店建築第二部(仮称)虎ノ門2-10計画作業所	相乗効果による快適職場の創造 【チーム虎ノ門2-10】
活動の概要 (100字以内)		女性が職場で活躍する為に、「女性だけ」ではなく男性の育児休暇や職長会とのコミュニケーションを向上する。大多数を占める男性社員と協力することで快適職場を創造する。	
女性の活躍推進に資する活動の目的、内容、効果	背景・目的	<p><b>■背景</b> 当現場の協力業者を含む女性の比率は約4%と少ない。女性が活躍するためには、大多数を占める男性社員との<b>相互の理解と協力</b>が必要である。</p> <p><b>■目的</b> 女性へのフォーカスではなく男女双方が同じ職場にすることで相乗効果を期待し、「<b>男性・女性ともに</b>」働きやすい「快適職場」を創造することを目的とする。</p>	<p>関連する写真等を貼付</p>   <p>バリスタの設置</p>
	主な内容 (具体例等)	<p><b>■なでしこ意見交換会</b> 元請及び協力業者の女性社員の意見交換会を実施。意見交換会には事務の<b>男性社員に出席</b>して貰い女性からの意見を全体に発信。</p> <p><b>■職長会との協力</b> <b>職長会との協力</b>により防寒着を製作。職長会活動にも積極的に出席し<b>チーム力を向上</b>。</p> <p><b>■男性社員の育児休暇取得100%</b> 1歳未満の子供がいる<b>男性社員も育児休暇を100%</b>取得している。</p>	<p>職長会と一緒に防寒着を製作</p>  <p>毎春通路にフェリッパ</p>
	効果 (広がり・変化・影響等)	<p><b>■施設の改善</b> 仮設事務所が職場であるため、施設的な要望も意見交換会に出ることが多い。男性社員が当たり前と思っていた事にも女性ならではの提案で<b>施設の向上</b>が図れている。</p> <p><b>■チーム力の向上</b> 女性がいることにより現場打合せの<b>雰囲気</b>が<b>穏やか</b>になる傾向がある。また職長会活動も職人の<b>笑顔</b>が増えている。</p> <p><b>■相互の理解</b> 男性の育児休暇取得により、仕事以外の<b>会話が増加</b>し相互の理解に繋がっている。</p>	<p>なでしこ意見交換会</p>   <p>育児休暇取得中</p>



### 第3回(平成29年度) 日建連 けんせつ小町活躍推進表彰 受賞内容



優秀賞	会社名	株式会社竹中土木	活動主体の名称(30字以内)
	部署名	東京本店直轄作業所	組織的支援による女性技術者の「育児」と「監理技術者」の両立

**活動の概要 (100字以内)**  
 建設現場において作業所長や監理技術者を務める女性職員が極めて少ない中、当社においては、子育て中の女性技術者が監理技術者の職務を遂行できるよう、会社の協力のもとに組織体制を確立し、現場運営に取り組んだ。

女性の活躍推進に資する活動の目的、内容、効果	背景・目的	<p>◇3人の育児(2歳、5歳、9歳)のため、限られた時間の勤務でありながら、現場への配属、さらには監理技術者という責任ある職務を任された。監理技術者は工事を統括的に監理する責任者であり、限られた時間の中では、求められるすべての業務を全うする事は物理的に難しかった。</p> <p>◇こなしきれない業務の負担を他の作業所に強いることは、人員に余裕のない作業所にも負担になる。</p> <p>◇このような状況の中、自ら持てる能力と成果を最大限に発揮させることを目的として、社内組織の相互支援のもと、子育て中の女性職員の業務を支持する体制の確立が必要であった。</p>	<p>関連する写真等を貼付</p> <p>土壌環境グループ</p> <p>グループリーダー</p> <p>内勤メンバー</p> <p>A作業所</p> <p>B作業所</p> <p>C作業所</p> <p>人的応援・技術的フォロー</p> <p>監理技術者</p> <p>作業所長</p> <p>当作業所</p> <p>土壌環境グループが一体となり、作業所所属の女性監理技術者をバックアップ</p> <p>各部署からのサポートを受けながら、職員・協力業者と協力し、監理技術者として確実かつ安全な現場の進行に努め</p>
	主な内容 (具体例等)	<p>◇当社では、土壌浄化工事を専門とするグループを、女性が活躍できる場の1つとして位置づけていた。当作業所は、このグループの中で、社内組織の相互支援を実施する実戦第一号の場となった。</p> <p>◇具体的には、内・外勤の枠を超えて、支援が必要となる業務について、適時に技術的な支援を得ることが可能となった。</p> <p>◇設計変更協議、報告書作成業務などを行うなかで、時間的に自分1人だけでは解決が難しい業務については、所属する作業所や統括する土壌環境グループが一体となり、人的・技術的支援を受ける事ができた。また、近隣や発注者への対応など自らが不在の時間帯における業務を作業所のみにも負担を強いる事なく対応する事ができた。</p>	
	効果 (広がり・変化・影響等)	<p>①成果を上げ、子育て中の女性職員にも監理技術者が務まることを確認できた。</p> <p>②当社では初の女性監理技術者ということ、また子育て中でも監理技術者の職務を遂行する事が可能であることが示され、後進の女性技術者の良きロールモデルとなる事が期待される。</p> <p>③女性技術者が現場で監理技術者として勤務していることが、住民説明会等の各種対応のなかで近隣に伝わり、女性が勤務する親しみやすい現場として近隣の方から声をかけられることが増え、イメージアップに大いに貢献している。</p> <p>④協力会社から気さくに声をかけてもらうことで現場でのコミュニケーションが円滑になり、工事上の問題点や改善策に早期に対応できるようになった。</p>	



### 第3回(平成29年度) 日建連 けんせつ小町活躍推進表彰 受賞内容



<b>特別賞</b>	会社名	<b>株式会社安藤・間</b>	活動主体の名称(30字以内)
	部署名	東北支店 小高作業所	<b>子育て中でも現場へ！ 現場内のフォロー体制</b>
活動の概要 (100字以内)		社内初の育児休業明けでの現場復帰の事例であり、育児と両立させながら力を最大限に発揮できるよう、現場内でのフォロー体制を形成することにより、今後増えていく女性技術者の活躍を推進する。	
女性の活躍推進に資する活動の目的、内容、効果	背景・目的	<p>育児休業から復帰して現場で施工管理をする事例が今までなかった。そこには</p> <p>①施工管理という仕事の特性上、急な欠勤や早退(子どもの病気等)で仕事に影響がでる</p> <p>②長時間労働というイメージが未だにあるため、育児中で時間が制限される場合は難しい</p> <p>といった課題があった。しかし、女性技術者も増えている今、育児と施工管理を両立していくためのフォロー体制構築の必要性があった。</p>	
	主な内容 (具体例等)	<p>『勤務時間の制限をカバーするフォロー体制』</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・保育園への送迎により勤務時間が制限されるため、朝礼への参加は免除。そのため、その日の伝達事項や引継ぎ事項等は前日に打合せを行ない周知をする。</li> <li>・子どもの病気等で急に早退、欠勤する場合も現場がスムーズに進むよう、業務の情報やデータ等は共有フォルダに保存し、職員全員が閲覧できるようにしておく。</li> <li>・工種による大まかな主担当は決まっているが、担当外でもフォローできるよう副担当として業務を日頃行うことにより、急な欠勤や早退でも対応できるようにしておく。</li> </ul>	
	効果 (広がり・変化・影響等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児中の職員だけでなく、他の職員全員が業務時間削減や休日取得に向けて積極的になった。</li> <li>・これまでは主に各自の担当工種のみを対応していたが、副担当としてフォローできるような体制により、他の工種にも接する機会が増え、業務経験の幅が広がった。</li> <li>・定例の打合せ以外でも職員同士コミュニケーションをとる機会が増え、職場の雰囲気明るくなった。</li> </ul>	
		 <p>集合写真(2列目左から2人目が志賀)</p>	



## 第3回(平成29年度) 日建連 けんせつ小町活躍推進表彰 受賞内容



<b>特別賞</b>	会社名	<b>五洋建設株式会社</b>	活動主体の名称(30字以内)	<b>技術研究所</b>
	部署名	技術研究所		
活動の概要 (100字以内)		次世代を担う子供たちに、「建設業は面白い!」「建設業はすごい!」と心に刻んでもらうため、 <b>育児中の女性技術職が中心となり親子3世代見学会を開催</b> した。地域の教育施設からの社会見学も積極的に実施している。		
女性の活躍推進に資する活動の目的、内容、効果	背景・目的	<p><b>建設業のファンを増やし、次世代の就職の後押しをする</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>次世代を担う子供たちが建設業に就職するためには、家族(親、配偶者)の理解が重要であるため、<b>親子3世代で建設業のファンになってもらい、建設業に対するイメージを向上させる</b></li> <li><b>将来のけんせつ小町を一人でも増やす</b>ことを目的とし、次世代を担う地域の子供たちの心に建設業の大切さ・面白さを刻みむ</li> </ul>	<p><b>親子3世代見学会(社員と協力会社職員向け)</b></p> <p><b>職員の父親(子ども達と建築の柱の比較体験)</b></p>   <p style="text-align: right;"><b>お祖母ちゃんとパパ・ママの職場へ</b></p>	
	主な内容 (具体例等)	<p><b>親子3世代見学会の開催</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>育児中の女性職員が中心となり、当社初めて親子3世代が楽しめる見学会を開催</b>(20世帯、75人参加)</li> <li>当社の最新技術を家族で体験してもらいながら、建設業の面白さや素晴らしさを肌で感じてもらった。</li> </ul> <p><b>社会見学</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地域の幼稚園や工業高校、大学などの見学を積極的に受け入れている(大学生、高校生、幼稚園:計238人)</li> <li>女性技術職から建設業における女性活躍や育児と仕事の両立に関する話題を提供し、<b>女子生徒と質疑応答</b>を行なった。</li> </ul>	<p><b>最新技術の体験(無人化技術)</b></p>  <p style="text-align: center;"><b>親子3世代で参加</b></p> 	
	効果 (広がり・変化・影響等)	<p><b>親子3世代見学会</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>子ども達に親の働く姿を通じ、<b>働くことの格好良さ・建設業の素晴らしさを伝える</b>ことができた。</li> <li>家族の建設業への深まり、職員のモチベーションアップにつながった。</li> </ul> <p><b>社会見学</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「園児達がとても喜び、家でも見学の話をしている」等、教諭や保護者から感謝の意見が多く、<b>子ども達の心に建設業やモノづくりの楽しさを刻む</b>ことができた。</li> <li>高校生には建設業界で働くイメージを提供でき、<b>女子学生の建設業に対するイメージを向上させる</b>機会となった。</li> </ul>	<p><b>将来のけんせつ小町達の社会見学</b></p>  <p style="text-align: center;"><b>幼稚園の女兒の液状化実験体験</b></p>  <p style="text-align: center;"><b>工業高校(女子学生が多数参加)</b></p>	

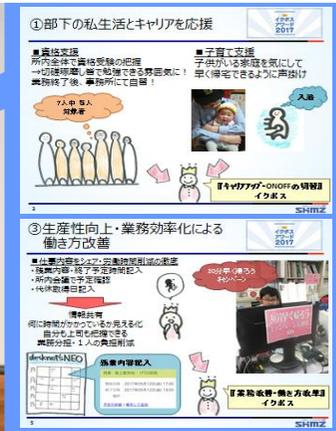
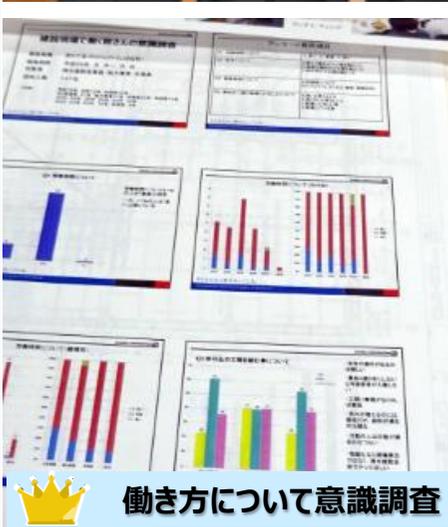


# 第3回(平成29年度) 日建連 けんせつ小町活躍推進表彰 受賞内容



<b>特別賞</b>	会社名	清水建設株式会社	活動主体の名称(30字以内)  <b>しば伍町</b>  Shiba komati
	部署名	人事部 ダイバーシティ推進室	

活動の概要 (100字以内) **金ボス工事長が推進する「明るく元気で誰もが働きやすい現場作り」**

女性の活躍推進に資する活動の目的、内容、効果	背景・目的	<p>「女性同志の意見交換を行い、女性ならではの優しいやわらかな感性を活かして、より良い現場環境を作る」</p> <p>「職長会にも働きかけ、明るく、誰もが元気で働きやすい現場づくりに努める」</p> 	 <p style="text-align: center;">社長 金ボス工事長</p> <p style="text-align: center;"><b>イクボスアワード金ボス賞</b></p>  <p style="text-align: center;"><b>事務所レイアウトの工夫</b></p>  <p style="text-align: center;"><b>働き方について意識調査</b></p>
	主な内容 (具体例等)	<p><b>工事長が社内表彰「イクボスアワード」金ボス賞受賞</b></p> <p>新たなアイデアで、業務分担・残業時間削減を実現し、部下の私生活とキャリアを応援していることが評価された。</p> <p><b>職場環境整備・働き方についての意識調査</b></p> <p>女性同志の意見交換会で出た「職場環境や休日についての本音が聞きたい」とアンケート作成し、従業員・作業員・協力業者に実施。継続的な取り組みに意見を反映する。</p> <p><b>女性専用設備の設置に加え事務所レイアウトも工夫</b></p> <p>女性専用の更衣室/トイレ設置はもちろん、事務所のデスク配置にも工夫！報連相がしやすい雰囲気づくりを実現。</p>	
	効果 (広がり・変化・影響等)	<p><b>イクボスアワード受賞事例として社内外へ水平展開</b></p> <p>6月にイクボスアワード金ボス賞を工事長が受賞。その様子を<b>社外HPでも発表</b>している他、社内向けには、好事例の水平展開を図るためにより詳しい情報を発信している。</p> <p><b>意識調査アンケートで「けんせつ小町」認知度向上</b></p> <p>建設業に従事されていても、なかなか職人さんには「けんせつ小町」と言う言葉が浸透していなかった。意識調査アンケートがきっかけとなり、コミュニケーションがさらに活発化し、認知度の向上とともに応援してくれる方々の増加を実感。</p>	



# 第3回(平成29年度) 日建連 けんせつ小町活躍推進表彰 受賞内容



<b>特別賞</b>	会社名	<b>株式会社竹中工務店</b>	活動主体の名称(30字以内)  <b>建築主と共に進める輝く女性のものづくり</b>
	部署名	(仮称)飯田橋複合施設計画	

活動の概要 (100字以内)	<p><b>建築主・技術者・技能者</b>がひとつのチームとなって環境整備を行い、<b>女性がいきいきと活躍</b>している建設業の魅力を生かして社会に継続発信し、多くの人に<b>建設業への憧れを抱かせる</b>活動を推進する</p>
-------------------	---

女性の活躍推進に資する活動の目的、内容、効果	背景・目的	<p>&lt;背景&gt;本計画は、保育所等が入る複合施設であり、建築主は総合出版業である。建築主に女性担当がいることから<b>建設業で働く女性技術者・技能者に関心</b>を持っていただき、お互いの仕事について<b>意見交換</b>を行うようになった。様々な立場にある女性の視点から「けんせつ小町活動」について討議することで社会のニーズに対応した取組みが可能になると考え、<b>建築主と共に活動</b>を開始するに至った。また、プロジェクト関係者に、育児と仕事の両立に苦労している人が多かった。</p> <p>&lt;目的&gt;建築主・技術者・技能者による女性中心のチームで次の課題への提言を行い、実行する</p> <p>①作業所勤務で<b>育児と仕事が両立可能な環境を構築し、新しい働き方を創出</b>する</p> <p>②女性が作業所で輝く姿を、掲示物や広告活動を通じて<b>社内外に広く発信し、建設業の魅力をアピール</b>する</p>	<h2 style="text-align: center;">建築主と共に進めた活動</h2> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p style="text-align: center;"><b>ウェイトングルーム利用状況</b></p> <p style="text-align: center;">Facetime利用状況 (ルーム側)      Facetime利用状況 (事務所側)</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p style="text-align: center;"><b>子供巡回</b></p> <p style="text-align: center;">躯体工事見学      熱中症巡回ポカリ配布状況</p> </div> </div>
	主な内容 (具体例等)	<p>①<b>建築主・女性技能者との意見交換会</b>を実施</p> <p>②意見交換会で着想を得た「<b>ウェイトングルーム</b>」設置による新たな働き方と建設業に触れる機会の創出</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学校帰りや土曜日に子供たちが一時的に安心して待機できる場所を提供することで、作業所での<b>フレキシブルな働き方</b>を可能にした</li> <li>・<b>子供巡回</b>や<b>家族見学会</b>の実施により、現地現物の体験をすることで子供たちに<b>建設業への興味を持ってもらう</b></li> </ul> <p>③建設業の魅力<b>を外部へ情報発信</b>するため、積極的に広報活動に参画</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・建築主発行の女性誌(Oggi)・漫画誌(ビッグコミック)掲載</li> </ul> <p>④仮囲いの一角を用いて、建築主や警察と協業した掲示物を設置することで、近隣住民に<b>親しみやすい雰囲気</b>を感じてもらおう</p>	
	効果 (広がり・変化・影響等)	<p>①建築主参画により、建設業を知らない人から「現場で働く女性が特別な存在ではなく溶け込んでいること」「現場の面白さ・カッコ良さ」に反響を得て、<b>全国紙の雑誌や漫画に取り上げられ</b>、社内外の幅広い人に情報を発信し<b>建設業のイメージアップ</b>に繋がった</p> <p>②<b>ウェイトングルーム</b>は警備員により安全を確保し、Facetimeを利用することで子供たちの様子を確認でき、<b>安心して活用</b>できた。また、テナントハウスを利用することで、<b>省コストで移設しやすい</b>ため、<b>水平展開可能</b>である</p> <p>③子供ならではの気づきに、職員・作業員が<b>自主的に場内整備に気を配る</b>ようになった。作業所全体が家族のような<b>雰囲気</b>となり、男性職員からの発案で子供用ヘルメットや軍手を整備する等、<b>男女関係なく意見を出し合い活動</b>を推進できている</p> <p>④仮囲いの掲示物がきっかけで<b>近隣や通行人が興味を抱き話しかけてくれる</b>ようになり、<b>工事現場を知ってもらう良い機会</b>になった</p>	





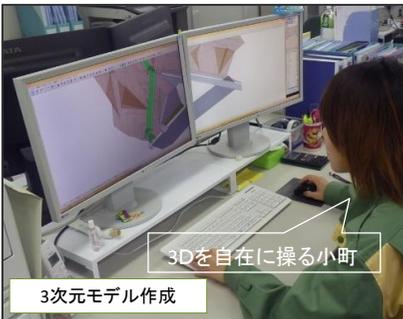
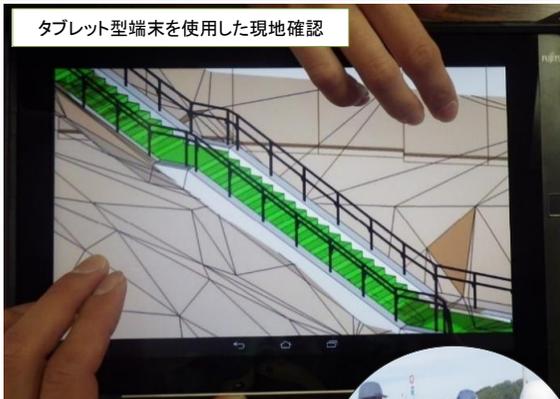
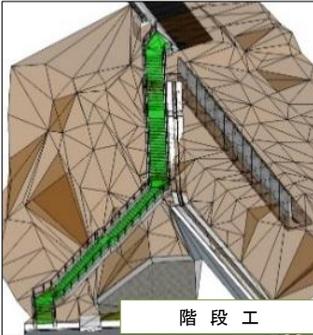
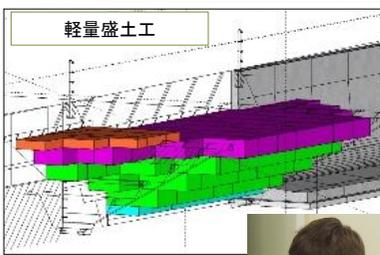
# 第3回(平成29年度) 日建連 けんせつ小町活躍推進表彰 受賞内容



奨励賞	会社名	北川ヒューテック株式会社	活動主体の名称(30字以内) <b>3次元モデル活用 働き方改革推進「金沢東環・チーム神谷内」</b>
	部署名	金沢本社工事部	

活動の概要 (100字以内)

- ・3次元モデルを活用し、担当職員の分業化と作業の効率化を進め、一人一人の生産性向上と労働時間の短縮を図った。
- ・男女共に働きやすく、やりがいを持って継続的に活躍できる理想的なワークスタイルの構築に努めた。

女性の活躍推進に資する活動の目的、内容、効果	背景・目的	<p>【背景】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 階段や軽量盛土など複雑な建造物は完成をイメージすることが難しく、それを職人さんに正確に伝えることもまた一苦勞</li> <li>◆ デスクワークと現場業務の両立には時間と労力の無駄が発生</li> </ul> <p>【目的】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 3次元CADソフトの導入による長時間労働の削減</li> <li>② 担当職員それぞれの能力を活かした業務の分業化</li> <li>③ コミュニケーションツールの有効活用で、効率的かつ効果的な働き方の改善</li> <li>④ 女性が継続的に活躍できる環境づくり</li> </ol>	<p>関連する写真等を貼付</p>  <p>3次元モデル作成</p>  <p>タブレット型端末を使用した現地確認</p>
	主な内容 (具体例等)	<p>【3次元モデルの活用と分業化】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 複雑な建造物の完成イメージを視覚的につかむために3次元モデルを導入、この作業は2名の女性職員が担当し、細部の取り合いを含めて、効果的かつ経済的な視点から計画、設計</li> <li>② 図面・設計データ作成等のデスクワークを、女性職員が中心となつて行う</li> </ol> <p>【コミュニケーションツールの活用】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>③ 図面やデータ修正は、タブレット型端末等のコミュニケーションツールを活用し、現場とデスクの情報交換をリアルタイムで実行</li> </ol>	 <p>階段工</p>  <p>軽量盛土工</p>  <p>2人の神谷内小町</p>
	効果 (広がり・変化・影響等)	<ol style="list-style-type: none"> <li>① 3次元モデルの導入により、事前に構造物細部の取り合いまで計画できるため、現場全体の作業効率が格段に向上した。</li> <li>② 作成した3次元モデルはタブレット型端末を介して、現場とリアルタイムで情報交換でき、現場の疑問点や不明点にもコミュニケーション能力に優れた担当職員によるタイムリーな対応で、現場職員は全く現場を離れることなく問題解決に至り、無駄な移動時間の削減に大いに貢献した。</li> <li>③ 従来に比べ、時間外勤務は約3割削減され、女性が継続的に活躍できる環境づくりの第一歩と考える。他の職種、業種への拡大も大いに期待される。</li> </ol>	   <p>金沢東環・チーム神谷内</p>