活動パネル展とトークイベント

女性ネットワークの会が厚木市で

日本建築仕上学会女性ネットワークの会（熊野康子主査）の活動パネル展とトークイベントが9月15、16の両日、神奈川県厚木市のアミューあつぎ・あつぎアートギャラリーで行われた。15日のトークイベントでは宮川理香氏（関西ペイント）が「関西ペイントにおける女性の活躍支援」、16日は多和彩織氏（マルコメ）が「知って得する！女性にうれしい糀甘酒の魅力」、川口とし子氏（アーキスタジオ川口）が「古いマンションをリフォームでよみがえらせましょう」と題して講演した。

15日のイベントでは、奈良直史厚木市会議員が開会あいさつを述べたあと、熊野主査が同会の過去の主な活動について説明した。

同会は2013年に発足し、翌年から本格的な活動を始めた。毎年、講演会の開催ほか、建築関係の各種展示会に出展するなど活発な活動を続けている。また、最近では高校生向けに塗装体験イベントなども開催し、建築業に若者が関心を持つよう積極的な活動を展開している。

あいさつする奈良議員

主な活動を説明する熊野主査

企業の女性活躍支援

ESG経営が追い風に

宮川氏の講演要旨

現在、労働人口不足から特に理系女子の取り合いが始まっている。また今の若い女性は、老後のことまで考えていて、結婚、出産しても会社を辞めない。男性も、新入社員は育児休暇を取ることに何の躊躇（ちゅうちょ）もなくなり、時代が変わってきたように思う。

ESG経営によるダイバーシティ推進が追い風になっている。ESG経営は目先の評価や利益でなく、環境、社会、ガバナンスの3要素を重視する経営である。

国連が定めた持続可能な社会を実現するための開発目標、SDGsの中にも「ジェンダー平等」が入っている。

宮川理香氏

企業は投資家に評価してもらうため、しっかりESG経営をしないといけない時代になっている。

関西ペイントも経営の基本は利益追求と同時に、経済社会の発展に貢献するという創業者の言葉がある。サステナビリティ委員会なども設立して地球と世の中に貢献すべく会社を大きく変えようとしている。

イノベーションに貢献

女性活躍が進んでいる会社ほど利益を上げているという結果も出ている。女性活躍はどの企業にも共通した課題であり、さらに数値化して見えやすいため、各企業が力を入れている。

女性活躍の具体的な成果として、まず「イノベーション」が挙げられる。女性が入ることにより、今までとは違った視点で物事を見るようになる。例えば、男性だったら思いつかない斬新な発想の塗料の研究も可能になる。また、女性が入ることにより働き方改革が始まり、生産性向上にも役立つ。当社も残業時間が少なくなり、男性も働きやすい会社に変わりつつある。

関西ペイントグループが掲げる長期目標の1つに「多様な人材が活躍するグループへ」を掲げている。グループ全体の従業員に占める女性の比率を20％以上、管理職に占める女性比率を15％以上とした。役員の女性比率は25％を目指している。ただ、これは欧米、アジアなども含めている。

子育て支援から転換

日本の女性活躍推進のフェーズは▽フェーズ1雇用機会均等法（1985年～）▽フェーズ2女性に優しい会社（1991年～）▽フェーズ3（男女共に）働き方改革（2014年～）と変わってきた。

フェーズ2では育児休業、時短などを重視していたが、子育て中の女性も平等に扱う「資生堂ショック」を受け、2014年以降は、育児休暇の取得期間を短くし、キャリアの断絶によるモチベーション低下を軽減させる方向に変わった。

関西ペイントでも子育て支援ではなく女性活躍支援に転換し、意欲のある女性のキャリア形成と子育ての両立を支援することになった。

管理職を増やす方策

女性活躍推進法で「えるぼし」の認定を取得するには▽採用▽継続就業▽労働時間などの働き方▽管理職比率▽多彩なキャリアコースーの観点から評価される。

このうち、管理職比率が最大のネックになるが、女性を優遇するのではなく、女性社員自らが管理職になりたいと思うような取り組みを進めている。

その一つに「マネーセミナー」がある。これは「最強の家計を作る」をテーマに、様々なシミュレーションを行っている。例えば、フレックスと在宅勤務を使えば時短は要らなくなる。今復帰する人の3分の2ぐらいは時短を取らないようになっている。

こうした取り組みの成果があり、営業職や研究職でもどんどん女性が活躍している。

建設分野はこれから

さび面に塗装できる下塗り塗料「ルビゴール」という製品は女性が開発した。当初は不可能と思われていたが、研究所で温めていたアイデアを鉄構の部署で製品化した。

他の分野に比べて建築は女性が少ない。これは現場に女性が少ないことが影響しているが、最近ではゼネコンでも女性の現場監督が活躍するようになってきた。これは私たちにも大変ありがたいことである。現場に女性が増えると、出入りする業者としても営業に女性を出しやすくなる。

女性のキャリアプランを考える場合、「ライフ」と「マネー」の両プランも同時に考えることを提案している。

実は子供が生まれる頃がキャリアの全盛期に当たる。子供が生まれるとつい自分のキャリアプランを忘れてしまいがちになる。できれば28歳ぐらいまでに自分の職（専門性）を選択し、35歳までに「人材価値」を確立し、45歳から「セカンドキャリア」を考え始めるようにしたい。

まだまだ道のりは長いが建設業界の皆様とも足並みをそろえ、女性がいろいろな場面で活躍できるようになればと思っている。