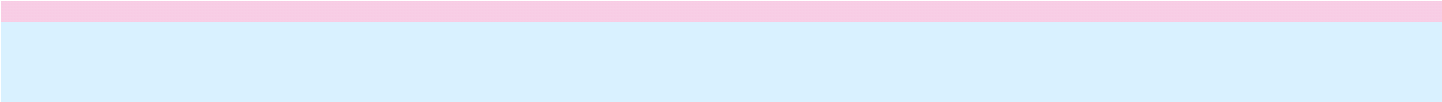


**建設コンサルタンツ協会中部支部
女性の会WG**

活動報告書

平成31年1月

一般社団法人建設コンサルタンツ協会 中部支部



目 次

【序章】女性の会WG活動内容

- 1. 活動趣旨とWGメンバー — P.1-1
- 2. WG活動内容（第1回～第14回） — P.1-2

【第1章】平成29年度活動報告

- 1. 平成29年度メンバー紹介 — P.2-1
- 2. 対外活動 -女性の会PR- — P.2-2
- 3. 愛知県女性技術者との情報交換 — P.2-3
- 4. ヒアリング結果 — P.2-7
- 5. 1年間の感想 — P.2-15
- 6. 来年度へ向けて — P.2-16

【第2章】平成30年度活動報告

- 1. 平成30年度メンバー紹介 — P.3-1
- 2. 若手の会WGとの交流会 — P.3-2
- 3. 中部地方整備局女性技術者との交流会 — P.3-3
- 4. 第1回女性技術者交流会 — P.3-4
- 5. 2年間の感想 — P.3-23

1.活動趣旨とWGメンバー

【中部支部女性の会WGの活動趣旨】

関東支部において平成25年4月に「女性の会」が発足し、「女性技術者がライフイベントを迎えても建設コンサルタント業界で働き続けられる方法の研究」を目的としてメンバーで議論を展開しながら、本部若手の会と協働して、全国の支部との意見交換・交流会を実施しています。

中部支部においても、女性技術者が議論を交わし、交流を深める場が必要であることや、関東支部女性の会など他支部と連携しながら全国に活動を展開させ、業界活性化に貢献していきたいとの考えから、今年（平成29年）6月に「中部支部女性の会WG」が発足しました。

中部支部女性の会WGでは、以下のことを目標と定めて活動を進めていきます。

- ◆女性技術者が、各企業の枠を超えて交流することで、それぞれが抱えている課題や悩みを共有し、解決できる場を創出する。
- ◆ライフイベントを迎えてもコンサルタント企業で働き続けられる方策について、業界内外の事例研究等を行い、現実的かつ有効な方策を研究する。
- ◆他支部の女性の会と連携して、女性技術者の高い離職率を低下させるとともに、優秀な女性技術者が魅力を感じるような業界を目指す。

【WGメンバー紹介】

平成29年度

☺ [REDACTED]	[REDACTED]
☺ [REDACTED]	[REDACTED]
☺大同コンサルタンツ(株)	梅本 奈美
☺(株)長大	加藤 夕依
☺(株)フジヤマ	水谷 香央里
☺中日本建設コンサルタント(株)	所 三枝
☺大日本コンサルタント(株)	島 瑞穂
☺ [REDACTED]	[REDACTED]
☺ [REDACTED]	[REDACTED]
☺(株)オリエンタルコンサルタンツ	田中 枝里子
☺ [REDACTED]	[REDACTED]
☺ [REDACTED]	[REDACTED]
☺パシフィックコンサルタンツ(株)	山下 夏実

平成30年度

☺ [REDACTED]	[REDACTED]
☺ [REDACTED]	[REDACTED]
☺大同コンサルタンツ(株)	梅本 奈美
☺(株)長大	加藤 夕依
☺(株)フジヤマ	水谷 香央里
☺中日本建設コンサルタント(株)	所 三枝
☺大日本コンサルタント(株)	島 瑞穂
☺ [REDACTED]	[REDACTED]
☺(株)オリエンタルコンサルタンツ	田中 枝里子
☺ [REDACTED]	[REDACTED]
☺パシフィックコンサルタンツ(株)	山下 夏実
☺ [REDACTED]	[REDACTED]
☺(株)建設技術研究所	橋本 千秋
☺セントラルコンサルタント(株)	首藤 貴子

2.WG活動内容(第1回～第14回)

初回のWGにて今年度の運営方針を決定し、以下のスケジュールで2年間の活動を行いました。

【年間活動実績】

平成29年度

第1回：H29.07.03 15:00～17:00 中部支部会議室

WG設立経緯を共有、WGの運営方針を検討、自己紹介

第2回：H29.08.02 15:00～17:15 名古屋駅近辺

WGの進め方を検討、各社の制度などを情報共有

第3回：H29.09.06 15:00～17:30 中部支部会議室

女性技術者の疑問点の集約、女性のWLBに関する法律・国の制度等の情報共有

第4回：H29.10.04 15:00～17:00 中部支部会議室

先輩に聞くWLB他 経験談 (PART 1)

第5回：H29.11.01 15:00～17:30 中部支部会議室

先輩に聞くWLB他 経験談 (PART 2)、愛知県女性技術者の会と交流

第6回：H29.12.06 15:00～17:30 中部支部会議室

1年の活動内容まとめ、次年度活動予定

第1回WG H29.07.03



2年間よろしくお願いします。

◆外部での活動－1

H29.10.04 ウィンクあいち

建コン業務技術発表会

◆外部での活動－2

H29.10.18・19 吹上ホール

建設技術フェアで学生にPR!

平成30年度

第7回：H30.05.09 14:00～17:30 中部支部会議室

今年度の活動内容確認、新メンバー自己紹介

第8回：H30.06.08 14:00～17:30 中部支部会議室

建コン女性技術者交流会開催準備、PRシート、若手の会との合同WG

第9回：H30.07.04 14:00～17:30 玉野C会議室

中部地整との交流会報告、建コン女性技術者交流会開催準備、PRシート

第10回：H30.08.02 14:00～17:30 中部支部会議室

建コン女性技術者交流会開催準備、PRシート

第11回：H30.09.05 14:00～17:30 中部支部会議室

建コン女性技術者交流会開催準備、PRシート

第12回：H30.10.10 14:00～17:30 中部支部会議室

建コン女性技術者交流会準備、50周年記念事業アイデア検討

第13回：H30.11.09 14:00～16:30 中部支部会議室

建コン女性技術者交流会の開催結果報告、PRシート、活動内容まとめ方

第14回：H30.12.14 14:00～17:00 中部支部会議室

活動報告書内容確認、若手の会との合同WG

◆交流会－1

H30.06.21 中部地整

中部地整女性技術者交流会

◆外部での活動－3

H30.10.17・18 吹上ホール

建設技術フェアで学生にPR!

◆交流会－2

H30.10.31 名古屋PCT

建コン中部女性技術者交流会

【主な活動結果】

第2回WG H29.08.02

- ◆ 今年度の女性WGの活動内容について意見を出し合い、第3回WG以降の「議題」を決めました。
- ◆ 各社の社内規程や各種制度等の現況を報告しあい、情報共有しました。



第3回WG H29.09.06

- ◆ 女性技術者として『働き方』や、『ライフイベント』等についての疑問点をKJ法で整理しました。
 - ✓ 産休・育休（今後のアドバイス・育休の期間・復帰後のこと）
 - ✓ 人生の決断（結婚・出産のタイミング・仕事を続ける??）
 - ✓ 家庭内（仕事との両立・子供）
 - ✓ 男女の違い（体力・待遇など）



第4回WG H29.10.04, 第5回WG H29.11.01

- ◆ 第3回WGで整理した疑問点等を（経験豊富！？な4名の）WGメンバーに自分の経験談を踏まえて話していただきました。
 - ☆ 込み入った質問・回答にもお答えいただき、勉強になりました。

第5回WG H29.11.01

- ◆ 愛知県 知立建設事務所の 〇〇〇 さんより、事務所管内の「女性技術者交流会」の活動内容を紹介していただきました。
 - ☆ 知立建設事務所管内の女性技術者のみなさん、熱い思いをお持ちだということ、積極的な活動をされていることが分かりました。非常に勉強になりました！

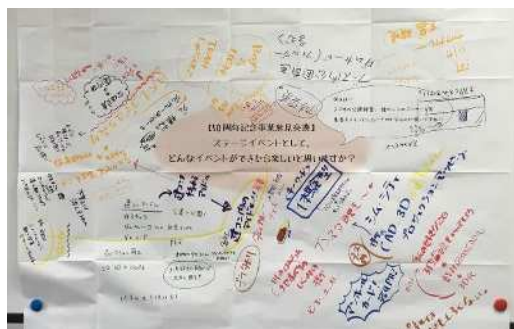


第6回WG H29.12.06

- ◆ 1年目の活動のまとめ、2年目の活動内容について相談しました。
- ◆ WG終了後には若手WGと懇親会を行いました！
 - ☆ 来年度も、無理なく、楽しく活動ができればと思います！

第7～12回WG H30.05.09、H30.06.08、H30.07.04、H30.08.02、H30.09.05、H30.10.10

- ◆ 前年度の最後に決めた活動方針に基づき、『建コン中部支部女性技術者交流会の開催』というビッグプロジェクトの実現を目指し、毎月のミーティングやメールなどで打合せと準備にひたすら取り組みました。
- ◆ 土木技術者女性の会、中部地整女性技術者の方々との交流や、若手の会合同WGで、活動の幅が一層広がりました！
 - ☆ 忙しい業務の合間を縫って、メンバーみんなで協力して交流会を成し遂げたことで、一層団結力が高まりました。

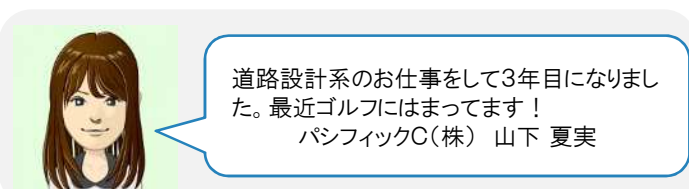
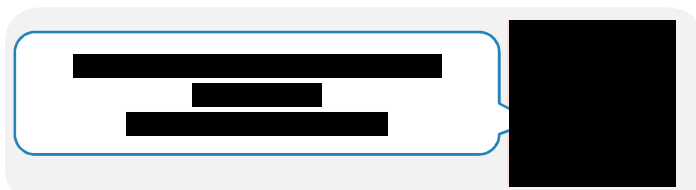
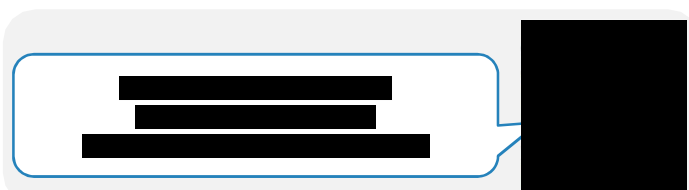
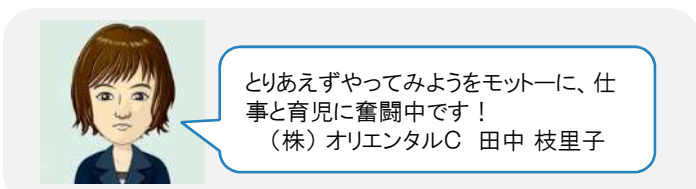
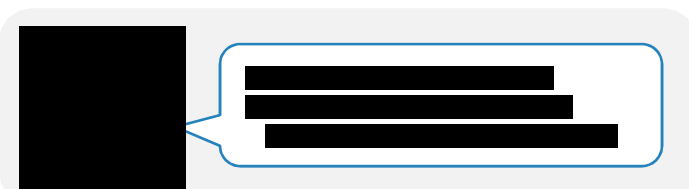
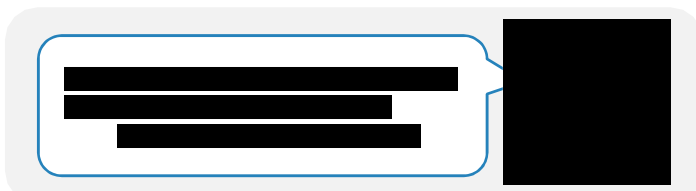
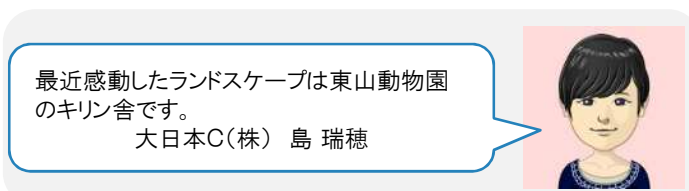
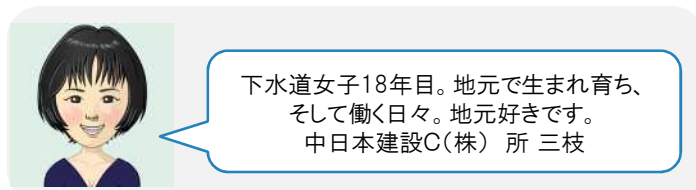
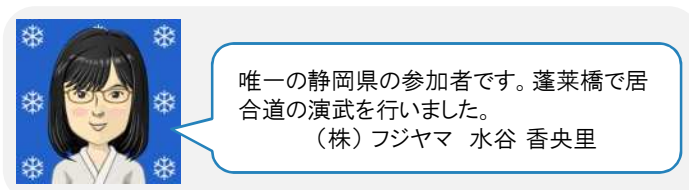
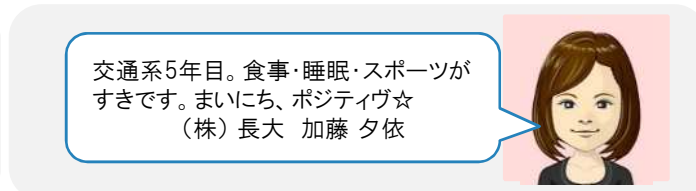
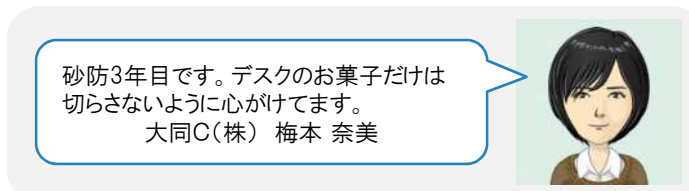
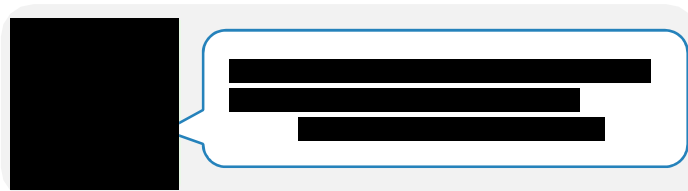


第1章 平成29年度活動報告

1. 平成29年度 メンバー紹介



【WGメンバー紹介】



2. 対外活動 ―女性の会PR―

【平成29年10月4日（水）建コン業務技術発表会に参加！！】

建設コンサルタンツ協会中部支部主催の業務技術発表会に参加し、今年発足したばかりの女性の会WGがどのような活動を行っているかを紹介しました。参加されていた皆様に活動内容を理解して頂くとともに、他社の女性社員の方とも交流しました。様々な方々とお話をする中で、まだまだ女性の会の認知度が低いことを強く感じました。

今後ますます女性の社会進出が進み、女性技術者も増えることが予想されるため、建コン業界内外問わず多くの人に知ってもらえるように活動していきたいと思います。



【平成29年10月18～19日（水・木）建設技術フェアに参加！！】

建設分野の様々な会社が集まる建設技術フェア2017 in中部に参加してきました。建設コンサルタンツ協会のブースで建設コンサルタントという業界や、女性技術者の働き方など様々な話題で、建コン業界の今！についてPRを行いました。本ブースに足を運んでくれる方のほとんどは学生です。中学生～大学生まで、幅広い年代の学生さんがみえ、中には、『建コン志望です！』といった女性の方も多くみられました。



建コン業界の事や、その中でも女性技術者として実体験を交えた話をする事で「建設コンサルタントってどのような仕事をするのか？女性には働きやすいのか？」といった学生さんたちの疑問を、微力ながら解消するお手伝いができ、建設コンサルタントという業界への理解が少しでも深まっていただければいいなと思います。様々な意見や気持ちを聞きながら、将来一緒に働く有志が増えることを思うと頼もしい限りでした。

これからも女性の会WGの活動をアピールしていきたいと思います！

もし女性の会でこういうことに取り組んでほしい等々ご意見がございましたら、お近くの女性の会WGメンバーまで！



3. 愛知県女性技術者との情報交換

1/4



11月のWGでは、愛知県職員（知立建設事務所 都市施設整備課 下水道管理グループ）を招き、愛知県知立建設事務所管内における女性技術者交流会の取り組みについてお話いただきました。

話を伺ったあとは、質問や意見交換を行いました。

今後、県とコンサルという立場は違いますが、女性技術者として愛知県と本WGの交流の場をもち、お互いに触れ合える関係になればと思います。



【議事概要】 知立建設事務所管内 女性技術者交流会の活動紹介

◆はじめに

私は、平成10年に愛知県庁に入庁しました。化学職でしたので、企業庁や環境部に行くと思っていたのですが、蓋を開けたら「半田土木事務所」で、はじめはとまどいました。また、入庁早々に上司のセクハラに悩まされ、とてもつらい1年目を過ごしました。でも、仕事は楽しく建設部に6年間いたあと、環境部で7年勤めましたが、どうせなら自分が心から楽しいと思える仕事をしたい、と、河川課で5年間がんばったおかげで、今、知立建設事務所にいさせてもらっています。

◆なぜ、今、女性なのか？

＜日本の現状、国の政策、国際比較＞

- ・少子高齢化が急速に深化していくことによる労働力不足への懸念。
- ・現代における女性の社会進出は今にはじまったことではない。法的には1985年「男女雇用機会均等法」、1991年に「育児休業法」（1995年に育児介護休業法）、2003年に「次世代育成支援対策推進法」が制定されているが、管理的職業従事者に占める女性割合は11.3%と国際的にも非常に低く（図1）、これらの施策だけでは十分な効果が得られていない。
- ・現在は、これらの政策にともなう社会保障制度の充実と社会意識の変化により、以前よりは「結婚・出産」の壁で退職する女性も減少してきているが、いわゆる女性の雇用のM字カーブが依然として存在している（図2）。

＜ジェンダー問題、差別＞

- ・日本のジェンダー・ギャップ指数(GGI)は0.654である、134か国中101位。0が完全不平等、1が完全平等を意味している。
- ジェンダー・ギャップ指数とは、国際経済フォーラムが各国内の男女間の格差を数値化してランキングしたもので、経済分野、教育分野、政治分野及び保険分野のデータから算出され、性別による格差を示す。

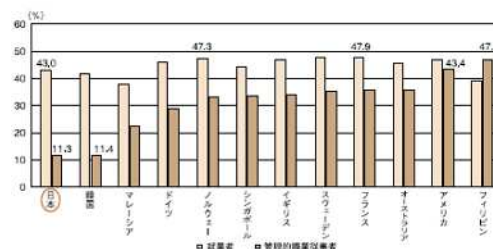


図1.就業者、管理的職業従事者に占める女性割合（国際比較）

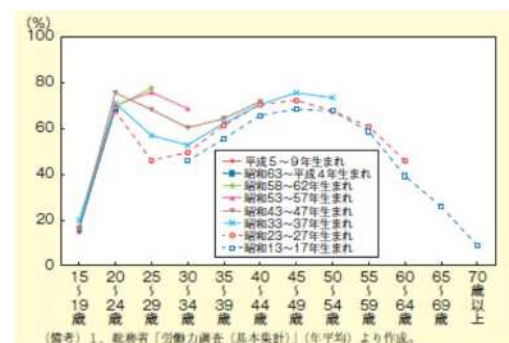


図2.女性の年齢階級別労働力率（世代別）

図1.図2 出典：「平成25年版男女共同参画白書」

行政なので、何かやる時には、このような思想がとても大事





◆交流会の開催

〈つべこべ言わず、とりあえず交流しよう〉

- ・知立建設事務所管内は、碧南市、刈谷市、安城市、知立市、高浜市の5市が対象。女性技術者は、全体の技術者に対してその人数は1割にも満たないが、彼女たちがその力を発揮していくことが、管内地域の建設事業をよりよくすることにつながる。
- ・知立建設管内の建設部局の女性技術者に声をかけて、交流会を開催。職場に対して感じていること、建設という仕事に何を期待しているかを調査した。

◆女性は何を思いながら仕事をしてきたのか？

リーダーは何を考えているのか？ヒアリングを実施した。

- ・おもしろい取り組みでは、刈谷市は女性部長だった方を女性活躍推進リーダーにおいて活用していた。
- ・男性リーダーは、女性技術者を取り巻く課題が何なのかをあまり良く把握できていない。

各市リーダーの声

- ・女性に対する過度な配慮や甘やかしがあった
- ・女性の意識改革と同時に、上司の意識改革も必要
- ・女性らしさを生かした仕事をして欲しい
- ・建設分野が誇りを取り戻す起爆剤となって欲しい

女性技術者の声

- ・他の市が何をやっているのかよく知らなかった
- ・このような仕事に生かせるネットワークが欲しかった
- ・女性技術者もちゃんと議論に参画できる場が欲しい
- ・女性らしさを生かした仕事をしたかった

◆愛知県建設部における現状分析と女性技術者活躍の必要性

- ・女性技術者の活躍は、事業の目的が市民（老若男女）の幸福のための建設事業であること、維持管理・市民協働の時代にはコミュニケーションが重要であること（コミュニケーションが下手な男性が多い）、建設行政の活気が低迷し誇りを取り戻すために必要。
- ・女性は、文化の創出の担い手となり、またそれを共感力で広げている、わかりやすく言えば、様々な「良いところ探し」をして、それを「口コミで広げていく」ということ。また、創造するということはオリジナリティー、ひいては多様性を生み出すことであり、逆にいえば多様性に柔軟に対応していくことである。これらの特徴をもつ女性が果たす役割は大きい。女性を優遇することではなく、建設部のために女性を活用すべきだ。

◆今後の建設事業について 〈グローバル化した現代とこれからの建設事業 私からの提案〉

- ・グローバル化により、均一化と多様化が起きている。これまでの歴史もグローバル化の連続であり、他文化を自文化に上手に受け入れ融合させた地域は大きく発展してきた。
- ・アメリカで起きている新しいものを受け入れるものが怖いという現状は、職場にもある。職場の現状は、世界の現状に似ている。私たちの足元、職場を変えることで、シリアの平和にもつながるのではないかな。土木の職場では、女性はまだまだ少ないため連帯していくことで、職場、世界を変えていけるのではないかな。そんなつながりがあると思い、活動をしている。

【事例紹介】 女性技術者が案内するまちづくり研修会

- ・各市持ち回りで、企画は女性技術者を中心に実施。参加は男女問わず。
- ・現場を中心に、各市、各事業の良いところ、アピールポイントなど、ぞんぶんに表現してもらい、お互いに評価しあう。
- ・1月で、5市のうち女性技術者がいる4市の研修会が終了。毎回、懇親会も開催。
- ・県の男性管理職から女性の部下の扱い方についての課題と対策についてのレクチャーも。女性が言うのではなく、60近い男性が理路整然とってくれることは大切。
- ・女性技術者からは、女性という枠だけではやりたくないという意見がある。年末に集まり、今後の活動を議論していく。



また、いつでも呼んでください





質問！

Q

私たちの建設コンサルタントの仕事は、発注者である行政の方次第で仕事が変わっているような感覚があります。指示次第で残業をしないといけなくなっちゃうなど。働き方改革でいろんな取り組みを試みっていますが、結局は「行政側の方の意識が変わらない」という所に行き着いてしまいます。

行政側の立場として、女性・男性を関係なくコンサルタントをどのような感覚で接していますか？

前の部署にいた時は、相当コンサルさんを振り回していました。私もえーっと思うくらいで。こちらが「そんなに無理なくていいからね」と言いながらも、上からの司令などがあれば、やらざるを得ない状況が現実の様です。私もそこには課題を感じています。

最近は、金曜日に月曜日メ切の成果物は求めないなどのルールは出来たんですけど、守られているかは定かではありません。国は明確に打ち出されているようですが、県では絶対ではない感じですね。

「コンサルにやってもらえればいい」という風潮はまだありますね。このような意識は変わらねばならないと感じています。受注者さんの働き方改革は、発注者が自分事として考えればいいんですけど、コンサルさんを含めて業者さんに対して横柄な人も多いんですよね。

私はすごく疑問に思っていて、それが女性問題に繋がっている気がしています。根底に差別意識があることが表面的に現れているように思えます。こんな言い方して申し訳ないのですが、業者さんに対して「お金を払っているのだから」と上から目線なんですよ。一緒に仕事しているという考えを持たないと。そういう意味でも人権問題甚だしいですよ。

若い子たちにも「コンサルはこう使うもの」みたいな態度も受け継がれているかもしれません。「コンサルさんが考えるんでしょ？」ではなく、ちゃんと勉強して指示を出すべきなのに。こういうことを変える人材育成をしてくて、上司と日々悩んでいます。

Q

行政は「育休が3歳まである」など、民間よりも守られている制度の中でも問題はありますか？

こんなにも制度が増えたのはこの10年くらいですが、育休が3年取れる制度自体は20年くらい前からありました。最初は使いにくくても、制度が続くとだんだんと取る人増えて、使いやすくなっていると思います。一方で、親と同居している人や「仕事をしたい！」という思いの人は1年間になったりしますし、人それぞれです。

育児短時間勤務など細かい制度はたくさんあるけれど、実際に最大限利用している人は見かけない状況ですが、『何かあったらこれがある』と思える、それが安心だと感じます。さすがにこれをみんなが取ると職場に申し訳ないと思いますが、「何かあった時に最後はこれを選択すればいいや」と心は軽くなりますね。

制度が定着するのも20年はかかります。男性の育児休暇も最初できた時誰も取らなかったけれど、実績が増え始めてちょろちょろと見かけるようになりました。そうなるのに10年以上かかりましたし、制度は継続して、重要性を言い続けられないかなと思います。

業者さん（受注者）との付き合い方もそういう意味では始まったばかりかなと思います。県のOBがいっぱいある会社もあると思います。そのOBがしっかりと口を出すことも重要なと思います。





Q

女性技術者がいない役所もあるということですが、そこにもヒアリングに行かれたのですか？

居ないのにヒアリングするのは酷でしたが、「どのようにお考えですか」などを聞きました。昔いたけど辞めちゃったみたいです。また、女性が組織の中にいないことに対する問題意識などは無いようです。逆に女性が居れば、まちづくりの現場などで地域の人と対話がしやすいなど、現場を見ると思うことはいろいろあるみたいですけど、それだけではないと思います。だからと言って、例えば住民対応や広報をやらせればいいという安直な考えを止めて欲しいと思っていて（笑）。「女性だからこれ」ではなく、いい所を活かすのは大事ですが、もっと言えば多様性というか、それぞれの個性を活かしあって仕事しないといけないし。今全体的に人材不足・技術力不足に陥っているのに、組織としての危機感がまだ無いのかなと思います。

また、県と市で意識の差はあると思います。市の方が女性が入ってきたのが少し遅かったものですから、まだまだかなと思う所もあります。

女性の課題を解決することが、男性を含めたいろんな問題の解決になるとすごく思います。女性というのは一つの大きな切り口です。女性というテーマを考えることが、関連するいろんなテーマを考えるきっかけになると思います。それこそ男性の働き方など。今まではスーパーウーマンがすごく頑張ってやってこれた世界を、普通の人でも、この業界を選択した人がやりたいことをできる環境にすべきですね。能力があるのに仕事以外の本質ではない余計なことで諦めなければならないということは絶対にしてはいけないし、そのレベルはどんどん下げなければいけないと思います。

役所は自分が「辞めたい」と言わない限り辞めなくてもいいんで、仕事のクオリティがどうであれ同じ給料なんです。制度があって守られている故、制度が進んだ故の課題があるのは役所の特徴です。どのようにモチベーションをあげるかということもすごく大事な問題です。

Q

これまでは女性がいなかった時代でしたが、これからどんどん増えていて、今まで通りに女性を主張しすぎて男の人の気に触るというラインがあるのではと思いますが。

「なんで女性ばかりそういう会があるのか」と文句を言う人はいます。けれども、私にそういう風に言ってきた一人の男性は高専卒で。県の中で高専卒で入ると4〜6年の年齢差で昇進が遅れます。すごく優秀ですごく熱意がある子なので、こういことがポロツと出てきたと思いますが、問題なのは、待遇だけではなく「あつかい」で「高専だから」というような態度をされてきたみたいです。それはすごく悲しいことだなと思っていて。私の実感としては、気が利いて優秀なのは高専の卒の人の方が多いと思っていました。

このためにも女性という切り口は大事にしたいと思っています。コンサルさんの女性の働き方はこれからも続けなくてはいけないと思いますが、その先にあるいろんな差別・思い込みから解放される働き方に発展できれば良いと思います。

私よりも上の世代の女性からは「もういいよ」と言われることがあります。それは、昔に比べたら良くなったし、苦しいことはあまり無いということもありますが、「女性にそれ以上させないで」という意見です。「こんな活動をする」と女性が管理職になるなど、もっと忙しくさせられるのでは」、「家庭のことだけで一杯なのに、更に女性に仕事が増えるじゃないの」とのことです。これもごもっともですが、私が言いたいのは「仕事をもっと頑張りたい女性にも働き方を選択させてよ」ということです。

私が課題と思っていることは制度の先にあることなのですが・・・、この活動は内部的にあまり受けが良くないかもしれませんね（笑）。

●●感想●●

■さん、ありがとうございました！！女性という切り口の重要性については、■さんの活動や私たちの女性の会WGのこれからの活動展開の可能性を感じました。

また、受注者・発注者の壁を超えた交流でしたが、女性同士ということもあり、楽しい雰囲気であくさんのお話を伺うことが出来ました。このような意味でも女性ならではの特性を活かした交流でありましたし、これからも女性同士の話し合いからいろんな垣根を越えられるのではないかと感じました。

4. ヒアリング結果

若手メンバーからの「先輩女性技術者の経験談を聞きたい！」との意見に基づき、10年以上の業務経歴を有しつつ、結婚、出産、子育てを経験しているメンバーへヒアリングを行いました。

どんな質問をしたらよいかについても、メンバーみんなで話し合っていました。

■実施日

10月4日(水)：第1回意見交換会

11月1日(水)：第2回意見交換会

■目的

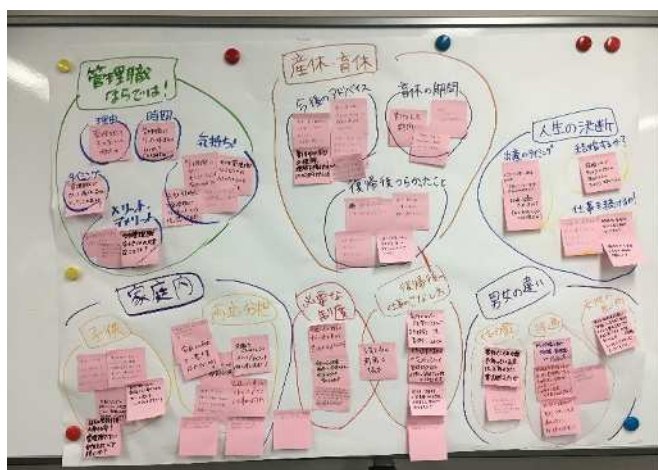
現在女性社員や若手社員が疑問に思っていることを収集し、現状の把握及び解決策の検討を行う。

■ヒアリングの流れ

各社で若手技術者や女性技術者に普段疑問に思っていること等意見を収集。

収集した意見をカテゴリー毎に分類し、質問事項を整理。

経験年数が比較的長いWGメンバーにカテゴリー毎に質問し、意見を聞く。



△ KJ法による質問事項のとりまとめ結果

～ ヒアリング結果は次頁から！ ～

第4回、第5回女性の会WG ヒアリング結果

第4回 | 平成29年10月4日、第5回 | 平成29年11月1日 女性の会WG

0. ヒアリング対象者のプロフィール

Aさん

◆現在の会社に入るまでの経緯

- ・福岡生まれ、東京育ち、東京の大学を卒業後、高知県の河川砂防関連の会社に就職。5年間勤めたのち退社。
- ・退社後、建設コンサルタントへのアルバイトとして勤務したのち、中途採用で現在の会社へ。多自然川づくりの整備計画策定などの業務に従事している。勤務年数は合計14年。
- ・転勤経験は東京支社⇒中部支社（現在）

◆結婚・旦那様について

- ・結婚後3年間同居の後、仕事都合により別居。旦那さんは建築関係の仕事をし、現在の勤務地は静岡であるが、現場が終われば、次の現場へ転勤を繰り返している。

Bさん

◆現在の会社に入るまでの経緯

- ・高等専門学校ご出身。学科改変後1期生で、先輩に比べてクラスに女子は比較的多かった。
- ・高専卒業後、公務員を志望したが就職氷河期のため募集が無く、大学への編入を決意するものの、工学部の募集は終了していたため、情報文化学部へ編入。
- ・周囲が大学院への進学、SEへの道を進む中で、自らは土木の道へ進む事を決意するものの、まだ就職氷河期は続いている最中であつたため、高専の先生に相談。「いい会社がある」との勧めで現在の会社と出会う。
- ・だが、会社は工学部推薦のみを募集していたため、同大学工学部の先生に相談。面接を受けるが、「他に希望者が居なければ」との条件。他の希望者が無かったため、晴れて入社。
- ・入社後、下水一筋女子20年。

◆結婚・旦那様について

- ・友人のパーティーで知り合った旦那さんと2010年に結婚。
- ・高専の先輩で、半導体メーカーにお勤め。転勤の可能性はあるが、結婚後まだ経験していない。

Cさん

◆現在の会社に入るまでの経緯

- ・父が建築設計の仕事をしていたため、自分も図面を引く職に就くと想像していた中、高校時代に造園家の半田真理子さんが出演するテレビを観て、自分の名字（旧姓）との共通点から、公園設計への興味を持つ。
- ・公園設計の将来を見据えて選んだ農学部を卒業後、就職を父に相談し、紹介を受けた建設コンサルタント会社へ入社。

◆結婚・旦那様について

- ・外注の関係で知り合ったのち、入社5年目（28歳の時）に結婚。お子さんは1人。
- ・旦那さんの両親と同居中。義理の両親と生活リズムが違うため、台所は別々にしている。

Dさん

◆現在の会社に入るまでの経緯

- ・大学受験時は、建築家になりたかったが、大学でランドスケープの講義を受け、面整備に興味を持ち、建設コンサルタントを志望し、現在の会社へ入社。
- ・現在は道路設計、防災関連の仕事に携わっている。
- ・入社当初から会社は変わっておらず、勤務年数は9年。内、最初の2年は大阪配属で、結婚を機に中部へ転勤し、現在7年目。

◆結婚・旦那様について

- ・社内の同期と入社2年目に結婚。4歳と1歳の2人のお子さんがいる。
- ・同業で同じ会社であるため、状況やお互いの立場について理解している。
- ・朝は旦那さんと一緒にお子さんを保育園に送り、夕方から夜は私がメインで対応。
- ・現在は所定外勤務の免除を適用し、定時で時短勤務をしている。

1. 人生の決断について

◆結婚について

- ・結婚は勢い。
- ・「そうだねー」と言っているとしていた。
- ・5年くらい付き合ったとき、妹が先に結婚したため意識した。私の一番いい時代に一緒にいた責任で。
- ・結婚は考えすぎたらできなくなる。理想と現実は違う。一回ぐらいしておいても良い。
- ・結婚すると視野が広がる。他人の家事情など、「ここは関わっちゃいけないところ」など知れる事が多い。子どもができたなら尚更。
- ・結婚は仕事の障害にはならない。

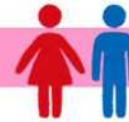


◆出産のタイミング

- ・妹に子どもが出来て、これまで他人の子どもを見ても何も思わなかったが、「身内の子どもってかわいい！自分の子どもだったらもっとかわいいはず！」と感激。新婚生活に飽きたころに恵まれた。
- ・入社5年目の時、仕事が自分で調整できるようになった頃であった。職場復帰の1ヶ月前に、仕事と子育ての両立を見据えて、旦那さんの両親と同居を開始。
- ・社内育児休暇取得した初めての例であったため、総務部門とルール等の調整をした。体調を気遣って長めに休暇を取得する事など勧められたが、法律の基準通りとなった。また、育児休暇中に会社が倒産し、復帰すると上司等が変わっていた。
- ・臨月まで仕事を続け、妊娠中は20～21時くらいまで残業もしていた。大きなお腹で自転車での通勤や納品（エレベーターが無い事務所に）をしていた。健康だったからよかったけれど、旦那さんに知られたら怒られていたかもしれない。



2. 男女の違いについて



◆体力面

- ・男女問わず、年を取れば衰える。
- ・腕力など、男性にかなわない事はあるが、「得意なことは、得意な人がやればいい」と思う。女性であるということも個性の一つ。
- ・休まずにコンスタントに働けるための健康管理が大事。

◆待遇面

- ・最近では、女の子の方がハキハキものを言う子が多いし、か細い男の子も多い。そのうち、今の若手が管理職くらいになる頃には、情勢が変わってくるのでは。
- ・あるのかもしれないけれど、表立っては言われていない。
- ・変に配慮されすぎることがある。女性に運転をさせないという部署ルールがあるところもあるが、結局人によるところが大きいのでは。「女性は運転が下手」と思い込んでいる人がいるだろうし。そりゃ自分も、「ペーパードライバーだ」という人に運転を任せたくない。
- ・昔はセクハラおじさんもいたけど、「なに言ってるんですかー」などで柔軟にかわしていた。
- ・会社が気づかいしすぎることもある。

◆性別が理由で有利になるところ

- ・現場写真を撮っていると、男性社員の場合、不審者とみなされて通報されることがあるけれど、それが無い。怪しまれにくい。
- ・全体の中で、数が圧倒的に少ないので、メンバーに入れてもらいやすい。
- ・数が少ないので、名前を覚えてもらえやすい。
- ・なんとなくやわらかい印象になる。ワークショップなどでは場が和み、うるさい方も柔軟になることがある。
- ・客先の対応が優しくなることがある。社内のおじさんも客先の担当が女性の時、喜んでいることもあるし。

◆性別が理由で不利になるところ

- ・気を使ってもらっていることもあるが、女性として配慮されすぎて、普通にやれる事をさせてもらえなかったりした。お客さんから目を見て話してもらえなかったことがあった。
- ・ヘルメットが共用であるため、男性が使用したヘルメットを使わなければならない。(BCPの安全管理上、個人所有になったため解決。)
- ・結婚後、名字が変わり、認識してもらうまでが面倒。
→結婚後メールアドレスなど、全て変更した。浸透するまでの期間はだいたい5年くらい。
→今も両方のアドレスを運用中。自分の頭の中で切り替える事が出来るので、大丈夫。メーカーさんには浸透していない方の名字で対応して、対応を逃れられることも。

3. 管理職ならではの悩み



◆管理職を引き受けた理由

- ・評価してもらっているという証であり、自然の流れだった。断るなど考えていなかった。
- ・突然辞令を受け、断る理由が無かったのです。

◆管理職のメリット・デメリット

- ・いい顔をしないおじさんはいるけれど、慣れが足りていないだけだと思う。
- ・伝え方・接し方に気を遣う。
- ・管理職としてやることが増えた。社内の労務管理が厳しくなっているが「私の業務が滞っていないですか？」と思うことも。



4. 家庭内の悩み

◆子供

- ・子どものイベントは欠かさず行くようにしていた。前もって調整して、何としてでも休んだ。思い切りが大切。
- ・仕事で帰りが遅くなることや、子どもの急変に対応しなければならない事を想定して、子どもの世話を頼めるように旦那さんの両親との同居を選んだ。「晩ごはん食べさせてやってください」など。けれど、できるだけ借りは作りたくなかった。
- ・子どもが熱を出したときは基本的には帰宅する。急ぎの対応が必要なものは周りや上司と相談する。その日に帰るということは、次の日も出勤できない可能性もあるため、週の子供くらいまでは調整する。初年度はこういうことが多い。
- ・迎えは基本的に奥さんがいくが、旦那さんが社内にいるため、子どもが朝急に熱を出した場合はお願いしたり、午前と午後で交代したりすることもある。

◆両立・分担

- ・旦那さんと分担はしている。ごはんは、私の帰りが遅くなるとき、作り置きのごはんを温めて並べて待ってくれる。「先に食べてて」と言っても、お腹を空かせて待っていることも。自分は、旦那さんと比べて、待たずに食べちゃうことも。
- ・旦那さんはずっと実家暮らしで一人暮らしをしたことが無いので、家事をやってくれない。
- ・夕食は週末か朝に作り置きし、17:30に退社、18:00にお子さんのお迎え、18:30に帰宅し、食事の準備を始める。
- ・一人目よりも二人目のほうが旦那さんは協力的になっている。

◆別居婚

- ・会うのは、お盆の時期が良く会えて1ヶ月に1~2回だった。けれど、2~3ヶ月会えないことも。
- ・電話はあまりしない。LINEで連絡する。
- ・毎年、お互いのまとまった休みが取れる年末に、旦那さんが企画する『忘年会旅行』をする。

◆旦那さんとのケンカ

- ・繁忙期はケンカが多いかも。「僕と仕事とどっちが大事なんだ!」「好きだから遅くまで働いているんでしょ?」など。心に余裕があるときは、にこっと笑ってごまかして返すけどイライラすることは言い返してしまったり、お風呂で泣いたり。
- ・旦那さんの仕事で作った製品がお客さんに届くまでの価値の考えが建設コンサルタントと違うから、時間感覚など理解してもらえない。
- ・旦那さんと仕事におけるお客さんとの関係性が違うから、お客さんからの指示などで振り回されていることに理解してくれない。「断ればいいのに」など。
- ・建設コンサルタントと世の中の時間感覚は違う!



- ・けれど、結局はだいたいの価値観が合えば大丈夫◎「一緒にいないと嫌だ」みたいな人はやっていけないかもしれないけど。

◆お財布の管理

- ・お財布は別々にしている。内訳は下記の通り。

旦那さん：家賃	私：食費などの雑費
旦那さん：生活に関わるもの	私：遊び、息子の塾代など
- ・子どものお小遣い・スマホ代も「生活に関わるもの」として旦那さんが負担。
- ・一緒にしない方が良いと思う。旦那さんに自覚を持ってもらうためにも。
- ・リスク管理上、別々にした方が良い。離婚した時のことなどを思うと。
- ・旦那さんは年度末にドン！と入るなど、月々の給料が入る私と違うから、どうやって管理しているのかわからない。
- ・基本的には旦那さんのお金だが、お互いお小遣い制。自分の口座は貯金用。



5. いつまでも女性技術者でいるために



◆モチベーション

- ・自分を信じて、自分が何をすべきかをよく考える。そして、やりたいことは常に周囲にアピールする。
- ・プロポーザルで+αの提案が評価されるので、専門の他に手を広げておくと、自分の特技になる。
- ・社内にマイ ニュースレターを送信している。好きなこと・楽しいことをアピールしておく、どこからか声がかかり、好きなことが仕事に繋がってモチベーションになる。
- ・部署以外に仲間がいるのはすごく良い。同期はすごく大切。



6. 産休・育休

◆産休・育休の期間

- ・産休・育休あわせて、1人目のときは1年1カ月、2人目のときは1年3カ月。
- ・出産前は6週間前から休んでいる。
- ・産休は出産前6週間、育休は産後1年取得。1歳の誕生日に職場復帰しなければいけなかったのがつらかった。年度初めに出産するのがおすすめ。
- ・育休期間は基本的には1年だが、保育園に入れない等の事情がある場合は2歳まで育休を取得できるようになった。(平成29年10月1日より)
- ・名古屋市は出産予定日の8週間前から保育園の予約を申請することができる。兄弟と同じ保育園を志望する場合、加点ポイントとなる。
- ・ギリギリまで働く体力がつく。

◆復帰後つらかったこと

- ・1年たつと会社の制度や手続き等が変わっている。
- ・浦島太郎状態になり、ちょっとした変化に対応するのが大変であったため、復帰後1ヶ月くらいは慣らし期間だった。
- ・出勤前のお子さんのトイレ等、準備していても予期せぬことが多すぎてストレスがたまることも。慣れるまでに時間がかかる。

- ・子どもを寝かしつけてから仕事をしたり、やりきれなかった仕事を持ち帰ることがつらかった。
- ・会社で産休・育休を取得したのが初めてだったため、会社も周りもどう対応していいかわかっておらず、復帰前と同様の仕事のやり方を求められたため、絶対帰れない日が発生したことがあった。

7. 必要な制度



◆制度

- ・子どもが小学校に入るまで時短勤務制度があるが、むしろ小学校にはいってからのほうが欲しい。
- ・厚生労働省でパパ休暇が導入され、原則育休は1回だが、父親が産後8週間以内に育休を取得終了した場合は、特別な事情がなくても、もう一度育休を取得できる。

8. 復帰後の仕事のこなし方



◆業務時間内に仕事が終わらない時の対処方法

- ・本人の意向を確認した上で、対応が必要な業務から外してもらっているの、いまのところ困った事はない。前回は何回か休日出勤や残業をしている。
- ・メールや時間をみつめて上司・プロジェクトメンバーと内容を共有するようにしている。急な対応ができないので、後で自分が追い込まないようにするために、やったほうが良い。

9. 周りの理解



◆出産や育児で周囲の理解が足りなかった点

- ・時短勤務制度がないときは、残業や夜のワークショップ等に当たり前のように参加していた。
- ・上司の理解が全くなかった。上層部の世代は奥さんが専業の方が多かったの、子育てしながら仕事をする大変さを知らない。
- ・女性は結婚したら辞める、が普通だった。

10. その他



◆みんなの働き方改革事情

- ・土日出勤、毎日の残業時間の申請制を実施。「今日は〇時まで残業します」などを総務に申請する必要がある。
- ・10月から申請が無い限り、22時以降ネットワークが切断される。リモート接続もできない。
- ・終業30分前に放送が流れる。
- ・管理部門が残業者の数を数えに来る。「カウントされる前に帰れー！」など。
- ・強制的に電気が消される。
- ・残業が多いと、部門の評価が下がる。
- ・タイムリミットがあると、ずるずると働かなくなるかもしれないけれど、質問などに対応しにくくなるかもしれない。
- ・時間休が欲しいが、半休しかない。
- ・建コンの働き方は本当に変えられないのか。男女関係なく働きやすくなれば良い。

- ・最近では 23 時になるとアラートが鳴り、残業禁止が表示され、大体の人が 23 時には帰れるようになっている。そのかわり朝早くきている人もいる。
- ・残業時間が通常期は 45 時間、繁忙期（10 月以降）は 70 時間を超えるとランキングが発表され、赤がつく。
- ・1 年のうち、3 カ月は 100 時間まで残業可能。
- ・残業時間が 50 時間を超えると注意喚起される。（自己申請）
- ・タイムカードと PC のログがあわず、全社的な課題となっている。
- ・来年度より、5 年目以降の社員に単年ごとに赴任地の希望をとる。どこでもいいという社員にはインセンティブがある。
- ・赴任地の希望は聞いてくれたり、聞こうとしてくれたりするが、通ることが少ない。
- ・結婚のタイミングで中部に異動したが、赴任地を選択したかわりに基本給は減給になっている。
- ・事前に上司や周りに人生プランを話してアピールすることが必要。
- ・保育園の行事等があるときは、事前に上司に伝えるが、カレンダー等でアピールすることも必要。

5. 1年間の感想

1年間の活動を終えた感想です！

リーダーを引き受けたものの最初は何をすべきか戸惑いました。今年の活動成果はメンバーみんなのおかげです！来年もよろしくね！
■

女性技術者の方々と女性特有の悩みなどを共有することが出来て嬉しかったです。来年も頑張りましょう！
■

同じような悩みを抱える女性技術者と、企業の枠をこえて仲良く交流することができ、とても楽しかったです。
加藤

同じ業界で働く女性の方たちと出会えて励みになりました！もっと女性が増える業界になればいいなあ。
山下

女性であり、また技術者としての働き方を考えるための貴重な時間でした。とにかく毎回WGが盛り上がっていて楽しかった！
■

女性の会に参加して、出産や育児に関する他社の社内制度について知ることができ、もっと法律や制度を学びたいと思いました。
■

他社の女性の皆さんと就業環境や制度、またプライベートなことについても交流でき、良い刺激を受けた一年でした！
田中

コンサル女子熱い！この会で活動できて良かった。ふつつか者ですが今後共宜しくお願いします。
梅本

日頃、女性技術者の方と接する機会がないのでこの女性WGに参加できて非常に良い刺激になりました。
■

仕事もプライベートも周囲の協力が重要ですね。とりあえず結婚したら旦那さんとお財布は別にします。
島

経験年数は既にベテランですが、この会に参加して若手技術者だった頃の新鮮な気持ちを思い出しました！しみじみ…。
所

あっという間に今期の任期が終わって驚いています。有意義な時間をありがとうございました。来年度もよろしくお願い致します。
水谷

日ごろ会うことが少ない女性技術者と出会えて嬉しかったです。誰もが生き生きと働ける職業になることを願います。
■

6. 来年度へ向けて

今年度の活動結果を踏まえて、来年度は次のようなことに取り組んで行きたいと考えています。

その1 女性同士のネットワーク強化のための交流会

⇒中部圏の建設コンサルタント業界で働く女性技術者同士のネットワーク強化のため、交流会の開催を企画します。
各企業の枠を超えて交流することで、各自が抱える課題や悩みを共有し、解決できる場を創出したいと考えています。

その2 若手WGとの合同会議

⇒今年度の活動では、各企業の枠を超えた女性技術者同士の交流を行うことで、女性技術者の課題や悩みを共有することが出来ました。来年度はもっと視野を広げるため、若手WGとの合同会議を行い、男性技術者からの見解も取り入れていきたいと考えています。

その3 メンバーの技術紹介：「私のしごと」というタイトルで仕事内容を紹介

⇒メンバー内の親交を深めたり、知識を共有するため、自分に取り組んでいる業務や会社の技術紹介を行います。
これをきっかけに新たな視野を広げること、異なる分野の仕事への興味、自身のモチベーションの上昇に繋がりたいと考えています。

来年度もメンバーみんなで協力して
有意義な活動にしていきます！



第2章 平成30年度活動報告

1. 平成30年度 メンバー紹介

【WGメンバー紹介】



大同コンサルタンツ(株)

(株)フジヤマ

大日本コンサルタント(株)

(株)オリエンタルコンサルタンツ

パシフィックコンサルタンツ(株)

(株)建設技術研究所

梅本 奈美

水谷 香央里

島 瑞穂

田中 枝里子

山下 夏実

橋本 千秋

(株)長大

中日本建設コンサルタント(株)

セントラルコンサルタント(株)

加藤 夕依

所 三枝

首藤 貴子

- メンバー内の親交を深めるため、「自己紹介シート」を作成し、毎回のWGで数人ずつ発表しました。
- 仕事内容の紹介に加え、各社の男女比率、作業着、制服の紹介、お仕事での便利グッズやおしゃれ事情、楽しく働く工夫などを共有しました。



2. 若手の会WGとの交流会(合同WG)



若手の会WGとの交流会を開催し、男性技術者の視点をこれからのWG活動や働き方の参考としました。

<開催概要>

日時：平成30年6月8日（金）15時～

場所：建設コンサルタンツ協会 中部支部会議室

内容：【前半】お互いのWGの活動報告
【後半】この業界の働き方について



前半は全体で活動報告



後半は全グループ別に意見交換

■意見交換の主な意見内容

<職場での女性技術者について>

- ・女性への気の使い方が分からない。
 - ⇒考えがまとまり切らない場合でも辛抱強く話を聞いてもらえる上司や、こまめに確認できる上司とは仕事がしやすいと感じる（傾聴力）。
 - ⇒女性だからという理由で全く荷物を持たせなかったり、運転させない等は配慮され過ぎと感じる。健康な男性で重いと思う荷物は女性でも重いので同じ感覚でよい。
- ・帰りが遅くなると危ない等の理由もあって、女性には残業させにくいと感じてしまう。
- ・同じ提案や話題でも、女性が話す方が素直に聞いてもらいやすいと感じる。
- ・女性がいた方が場が和む場合があると思う。
- ・管理職になるのは、男女とも条件や感じ方は変わらない。

<育児への協力について>

- ・小学校に上がるまでの期間が子育て時期としてつく感じた。家族のサポートがあったから続けられたと思う。
- ・育児休暇中も在宅で働く等の選択肢を取れるようになると可能性が広がると思う。
- ・男性も育児休暇がとりやすくなると良いと思う。
- ・育児休暇を取得された場合の協力体制や会社のフォローが不十分であり、負荷分散ができていないことが課題である。

最後は全体で
発表・共有！
色々本音が聴けて、
参考になりました！



3. 中部地方整備局女性技術者との交流会



<開催概要>

日 時： 平成30年6月21日（木）

場 所： 桜華会館 竹の間

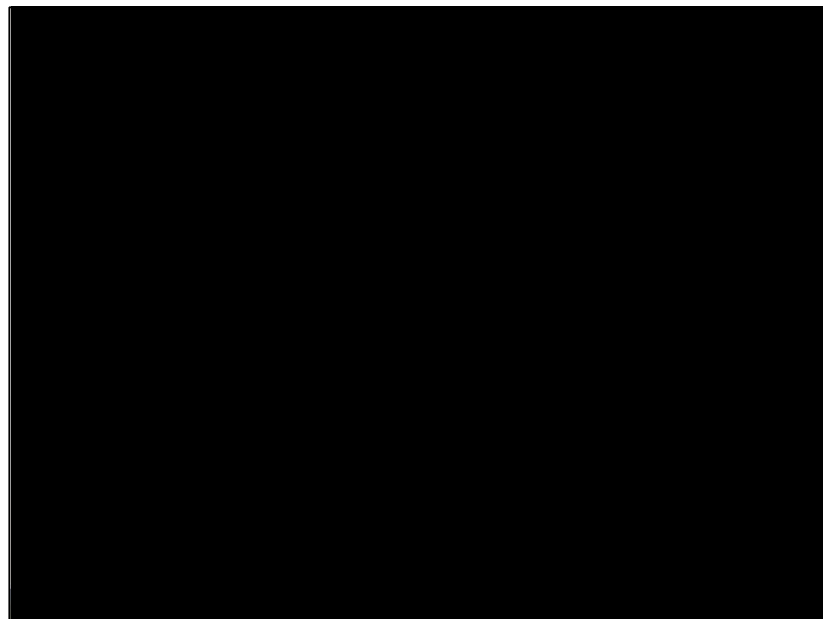
参加者： 建設コンサルタンツ協会中部支部「女性の会WG」 10名
中部地方整備局 6名(局4名、事務局2名)

「女性の会WG」参加者 主な発言

- 以前より女性にとって働きやすい環境となってきたが、繁忙期にはまだまだ長時間労働
- 異動に伴う配慮がない（夫と別居となる等）、離職の原因
- 就業環境は、発注者の指示より、上司の判断や指示に左右
- 産休、育休の取得は、代替要員がないので困難
- 携わった業務成果の公表時、施設完成時に感動
- 発注者より、褒められるとやりがいを感じる
- 女性に対し過度な配慮をされることが負担

「中部地整」参加者 主な発言

- ◇主体性をもって仕事ができることにやりがいを感じる
- ◇現場に行く機会、携わった施設ができる喜びを感じる
- ◇以前は、育休、産休を取得を言いづらい雰囲気があった一方、最近は代替要員が確保されるようになり、取得しやすい環境となったと感じる
- ◇女性は、様々なことで配慮されていると感じる



同じ女性技術者でも、立場が違う方々との交流となり、とても勉強になりました。



4. 第1回女性技術者交流会 《概要》

【第1回女性技術者交流会目的】

「建コン業界で女性技術者が長く生き生きと働き続けるために」を1つの大きなテーマとした交流会を開催しました。

この交流会は『中部支部女性の会WG』の発足後、初めての交流会であり、建設コンサルタンツ協会中部支部に所属する各企業の女性技術者を対象として募集を行いました。

交流会では主に以下の3つを目的とし、ロールモデルの方々による発表やワールドカフェを実施しました。また、最後に交流タイムを設けることで、発表内容やワールドカフェを通して感じたことを共有して頂きました。

- ◆ ライフイベントや仕事に関する悩みや不安、課題等を幅広く共有し、各々が抱える課題の解決に繋げて頂くこと。
- ◆ 未だに少数派である女性技術者同士のネットワーク作りの場としても活用して頂くこと。
- ◆ 多くの女性技術者が抱える課題や不安とは何かを明確にすること。

【日程】

2018年10月31日（水）
13：30～18：30

【場所】

名古屋プライムセントラルタワー
会場：13階 第4会議室

【人数】

総 64 名 （29社）

【参加された企業】

株式会社エイト日本技術開発
応用地質株式会社
川崎地質株式会社
協和設計株式会社
株式会社建設技術研究所
国際航業株式会社
大日コンサルタント株式会社
株式会社拓工
中央コンサルタンツ株式会社
中日本建設コンサルタント株式会社
株式会社メイホーエンジニアリング
N T Cコンサルタンツ株式会社
株式会社テイコク
株式会社フジヤマ
八千代エンジニアリング株式会社
玉野総合コンサルタント株式会社
パシフィックコンサルタンツ株式会社
いであ株式会社
ヤマダインフラテクノス株式会社
株式会社興栄コンサルタント
株式会社日本ピーエス
日中コンサルタント株式会社
株式会社奥村組
日特建設株式会社
株式会社オリエンタルコンサルタンツ
セントラルコンサルタント株式会社
大日本コンサルタント株式会社
大同コンサルタンツ株式会社
株式会社長大

【スケジュール】

1. ロールモデルによる発表

13：30～14：35

強く逞しく生きてきた5名の女性技術者の方々にロールモデルとして、これまでの人生を振り返って頂き、女性技術者としての喜びや苦労、考え方等について発表して頂きます。



2. ワールドカフェ

14：50～16：30

「建コン業界で女性技術者が長く生き生きと働き続けるために」をテーマとしたワールドカフェを行い、各社女性技術者の皆さんと意見交換を行います。

※ワールドカフェとは？

⇒ワールドカフェとは、カフェのようなリラックスした雰囲気の中で少人数に分かれたテーブルで対話を行い、参加者全員の意見や知識を引き出すことが出来る対話手法の1つです。



3. 交流タイム

16：45～18：30

ロールモデルへの質問や交流会を通して感じたこと等を軽食を取りながら共有し、各々が考える女性技術者としての人生等について話し合う時間です。

※途中退出可

4. 第1回女性技術者交流会 《ロールモデル》



交流会の第一部では、5名の女性技術者の方よりロールモデル発表を行っていただきました。
この建設業界で強く逞しく、柔軟に、サステナブルに！働いてこられた5名の女性技術者の方々に、これまでの人生を振り返っていただき、女性技術者としての喜びや苦勞、考え方等についてお話を頂きました。

ロールモデルとは

- ◆ ロールモデルとは、社員が目指したいと思う模範となる存在であり、そのスキルや具体的な行動を学んだり模倣したりする対象となる人材の事です。
- ◆ 複数の人をロールモデルとすることで、自分に合った目標・手本とすべきロールモデルを見つけることが大切です。
- ◆ ロールモデルが求められる背景として、一般に女性社員は出産や育児といったライフイベントを乗り越えて仕事をする必要があったり、一般的に女性社員の先輩が少ないことにより、仕事を進めていく上での情報を得にくかったり、社内でのキャリアを相談する機会が少なかったりする現状があります。

ロールモデルの効果

- ◆ ロールモデルの考え方や行動を規範や模範とすることで、社員の成長に繋がります。

『将来のビジョン・キャリアが描きやすくなり、チャレンジ意欲が高まる』

社内に女性の先輩社員が少ない、女性管理職がいない、営業など女性が極端に少ない職場がある、などの職場で女性社員を意識的に育成することは、女性社員に対して将来のビジョンやキャリアを描きやすくします。継続して働きつづける事ができるようになり、積極的なキャリア開発や仕事へのチャレンジ意欲に繋がり、その結果、育成された女性がロールモデルとなることが期待されます。

『女性が活躍出来る風土づくりに繋がる』

育成された女性ロールモデルとして活躍し、それに続く後進の女性社員を増やすことで、組織風土を変えて行くことが出来ます。また、中長期的に一人でも多くのロールモデルと成り得る女性を育成していくことは、人材育成の好循環を作り出し、女性が活躍出来る職場風土を醸成することになります。



資料：厚生労働省「ロールモデルの育成およびメンター制度の導入に関するアンケート調査」（平成24年11月）

【厚生労働省 女性社員の活躍を推進するための「メンター制度導入・ロールモデル普及マニュアル」引用】

ご協力頂いた5名の発表者のみなさま

日特建設株式会社

株式会社 奥村組

玉野総合コンサルタント株式会社

日中コンサルタント株式会社

株式会社 日本ピーエス

藤代 祥子 氏

西雪 美樹 氏

峯 亜衣子 氏

川瀬 瞳 氏

青木 治子 氏

～ ロールモデルの報告は次頁から！ ～

4. 《ロールモデル 土木技術者女性の会 藤代 祥子さん》

『好奇心』が原動力です！

勤務先 日特建設株式会社

担当 営業(見積、積算、渉外)、
技術提案、対策検討、現場応援



仕事の“幹”新東名高速道路



独自工法の研究開発業務

バヌアツ共和国 ヤスール火山

↑趣味

- ・火山を見に行く、登山
- ・突然ぶらり旅
- ・映画
- ・着物



現場が好きです♪

休日の過ごし方

- ・掃除、洗濯、1週間分の食材買い出し、つくおき作り
- ・夫が土日休みであれば、遠出
- ・友達、親、きょうだいと遊びに行く
- ・ドライブ見込み(人生初、車購入！)

女性技術者として 強<逞も> “柔軟に” 生きるには

1. 早く一人前になる努力を⇒技術者として認められると自由度が増す

- ・目の前の仕事を真剣に取り組む。
- ・まずは自分の“幹”となる技術を持ち、枝葉を伸ばす。
- ・資格は技術を認めてもらう重要な項目のひとつ。

2. 社外を含めた交流を大切にする

- ・視野が広がり、社内でも客観的な視点が持てる。
- ・居場所が増えることで余裕が持てる。

3. 不可能と思えることでも周囲に宣言する

夢は、『こども4人＋技術者であり続けること』



社外活動



女性技術者として柔軟に生きるために、早い段階から様々な資格にチャレンジし、早く一人前になること、社内外の交流をすること、周囲に宣言して協力を得る等、多くの秘訣を教えてくださいました。

4. 《ロールモデル 土木技術者女性の会 西雪 美樹さん》

勤務先：株式会社 奥村組

担当：営業部

趣味：旅行、お酒を飲むこと

休日の過ごし方：子どもと過ごす

洗濯・掃除・買い出し

子どもの習い事の送り迎え

時々、夫に子守りをお願いしてお出かけ



困った事はお金で解決！

職場の理解

時短勤務

基本的に残業無し

土日出勤無し

業務量の調整・相談

→オーバーワークになりそう

なら「できません」と割り切る

家事・育児 負担低減の秘訣

家事・育児の分担

子の体調不良時の看護

保育園・学童の送り迎え

時短家電

その分、周りのサポートは進んで行う！

女性技術者として働き続けるには サステナブルに

POINT

線引きすること！

自分じゃないと
できないこと？



自分じゃなくても
できること？

自分が
やりたいこと？



自分が
やりたくないこと？

- ① 自分なりの判断をする
- ② 周りに伝える
- ③ 理解者・協力者を増やす

私の場合は

自分の仕事は責任をもって
でも、家庭も大切にしたい

CASE 1 CASE 2

残業をとまなう 担当現場の検査
やりたい仕事 V S
(断る選択肢あり) 保育園親子遠足

Advice

相談できる人、弱音を吐ける人を持とう！

職場の方々

家族

社内の女性職員



3人のお子さんを育てながらの女性技術者としてのご活躍！自分らしさを失わず、サステナブルに生きる秘訣として、たくさんの協力者を作っていく！というアドバイスをいただきました。

4. 《ロールモデル 建設コンサルタント 峯 亜衣子さん》

勤務先：玉野総合コンサルタント株式会社

お仕事：土地区画整理事業の事業計画策定

家族：夫と息子(5才・年長)

住まい：実親と同居

休日の過ごし方：習い事の付き添い



まちが出来上がって行くのが見られる事が嬉しいお仕事です♪



息子さん

女性技術者として強く逞しく生きるには

私の仕事の仕方

- ・仕事を分類する

簡単な仕事・得意な仕事

とにかくすぐやって、終わらせる（調べもの、メールの返信等）

難しい仕事・苦手な仕事

まず、概ねの仕上がりや作業の段取りを考えてから始める
（アウトプット、作業分担、何をいつまで等）

私の仕事に対する心持ち

仕事がやってもやっても終わらない、時間がなくて焦る…

- ・やると決めたこと、順序に集中して、淡々と一生懸命やる
- ・それでもだめな時は、「仕事だけが人生のすべてではない」



限られている時間の中で、仕事をこなすために、自分自身にマッチする仕事の方法を解析し、『仕事を仕分けて効率的に作業を進める』という方法を考えて、日々前向きに仕事をこなすという仕事への取り組み方・姿勢についてアドバイスいただきました！

4. 《ロールモデル 土木技術者女性の会 川瀬 瞳さん》

勤務先：日中コンサルタント株式会社

担当：技術および技術営業

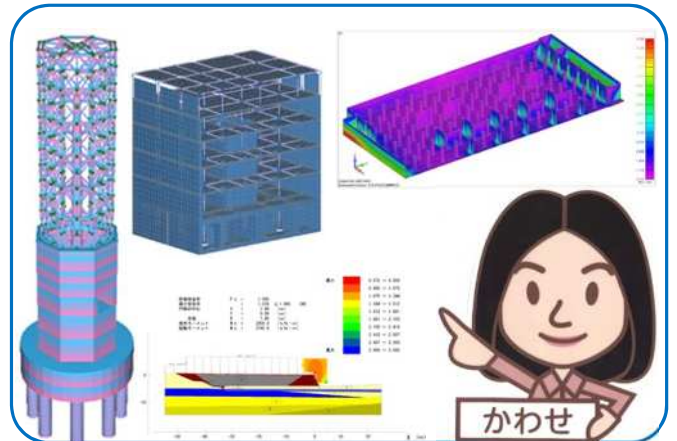
趣味：旅行と読書

旅行先は宿泊先の環境を重視。自分なりにリサーチし、比較表を作成し「総合評価方式」で落札!!



女性技術者として強く逞しく生きるには

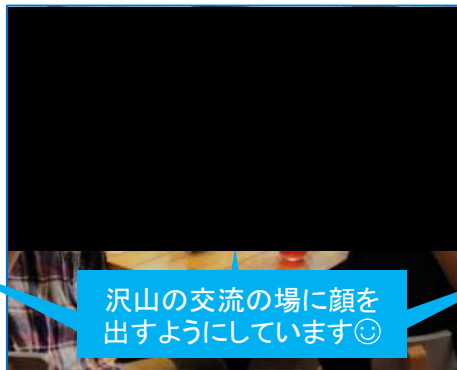
- ・良くも悪くも、そこまでの手厚いサポートはありませんでしたが、謙虚でいようと心がけていました。
- ・要領が悪いのでよく壁にぶつかりますが、学生の頃に鍛えられた精神力のおかげで、乗り切れました。それがいつの間にか、「逞しさ」になっていたようです。
- ・長く働くための秘訣として
⇒勉強して少しでも成長すること、仕事を好きでいること。
⇒日々の家族のサポートに感謝すること。



東海構造研究グループの活動



土木技術者女性の会の活動



土木学会全国大会(2015)



旅行先を「総合評価方式」で落札されているとは、斬新な発想でした。仕事を好きでいること、家族を含めた周囲の方のサポートに感謝しながら、謙虚でいることを長く働くための秘訣として、アドバイスいただきました!

4. 《ロールモデル 土木技術者女性の会 青木 治子さん》

勤務先：株式会社日本ピーエス

担当：設計照査

趣味：中日ドラゴンズ！！！！→有給は全部野球に使用

読書！！！！

→月に平均5、6冊

休日の過ごし方：洗濯

部屋の掃除

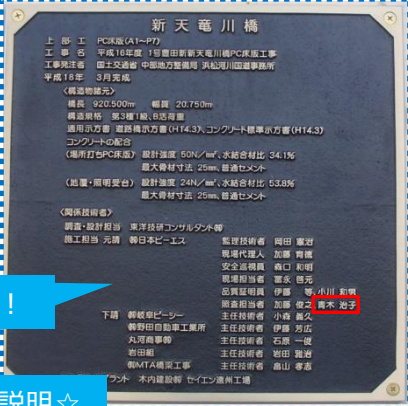
たまの料理（休みの日は食事当番）

たまにドラマを見る！

仕事＆仕事＆野球！



2018.10.5 Fri in 甲子園



小学生が安心して渡れる歩道橋完成！

照査担当者として橋歴板に名前が！

女性技術者として強く逞しく生きるには

- ・女性であることは私の個性！
- ・負けず嫌いの泣き虫、泣き虫も私の個性！
- ・資格取得で回りの見目が大きく変わった
- ・職種の異なる、年齢も異なるドラゴンズ仲間がいつも応援をしてくれる！



大学の後輩に現場説明☆



「女性であることは私の個性！」、「負けず嫌いの泣き虫、泣き虫も私の個性！」と、女性技術者の少ないこの業界でとても勇気をもらえました！
仕事にも趣味にも全力、女性技術者としてこの業界を生きる秘訣をいただきました！



4. 第1回女性技術者交流会 《ワールドカフェ》



交流会の第二部ではワールドカフェ方式で意見交換を行いました。

ワールドカフェ開催の目的

- ◆ 近年、働き手として女性に期待される役割は増えており、建設コンサルタント業界においても女性技術者にいきいきと働き続けてもらいたいと考えています。
- ◆ 今後は、女性がいきいきと働くことができる環境づくりに向けて、業界・企業と女性技術者が互いに協力し合うことが必要です。
- ◆ 業界・企業と女性技術者がお互いのために目指したい『いきいき働く』姿とはどういうものか、参加者同士で意見交換することで、私たちが目指したい【いきいき働く像】について考えます。

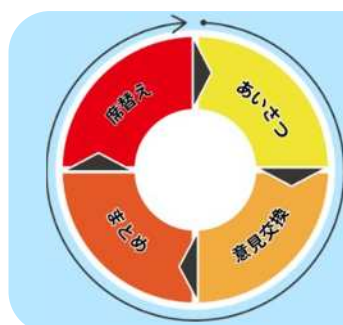
ワールドカフェの進め方

【テーマ】『いきいき働く』ってどういうこと？

【意見交換の手順】

- ◆ 下記の①～④で「1回」として、3回意見交換を行いました。
- ◆ 2回目の意見交換は班のメンバーを入れ替えて行いました。
- ◆ 3回目の意見交換は1回目と同じメンバーで行いました。

これにより、他の参加者と意見交換をして得た情報や考えを班のメンバーと共有し、さらに考えを深めることを期待します。



①あいさつ

テーブルの皆さんで自己紹介をしましょう。

②意見交換

テーブルの皆さんが考える『いきいき働く』について意見交換をしましょう。

③まとめ

テーブルで出された意見をまとめ、メンバーで共有しましょう。

④席替え

次のテーブルに移動します。

ワールドカフェの結果

【1回目】

- ◆ 仕事とプライベートの両立がいきいき働くために必要と考える意見がある一方で、資格取得や興味のある仕事に取り組むことで自分の仕事を好きになることがやりがいにつながり、いきいき働くことにつながると考える意見もありました。
- ◆ 働き方の観点からは、無理に頑張り過ぎず、細く長く働きたいという意見もありました。
- ◆ また、支え合える良好な人間関係の構築がいきいき働くには必要と考える意見もあり、そのために女性がコミュニケーションを大切にしていることを知ってほしいという意見もありました。

【3回目】

- ◆ 一人の人間として応援されるような人になることが働きやすい環境づくりに必要と考える意見があり、他にも、いきいき働くにはまずは心身ともに健康であることが重要なので、自分のペースを大事にする等、頑張り方に気を配りたいとする意見がありました。
- ◆ また、やりたいことや言いたい事を主張できることがいきいき働くことにつながると考える班では、そのような主張ができる環境づくりが大事であるという意見もありました。
- ◆ 総じて、同じ女性技術者でも目指す働き方は多様であることを指摘する意見もあり、働くうえで抱える悩みや問題の解決方法として、女性の会等の社外のネットワークを活用するアイデアも出されました。

【感想】

- ◆ 普段は女性が少ない環境で働いているため、多くの女性技術者の方と活発に意見交換ができたことや多様な意見や考え方に触れたことが良い刺激になったので、また参加したいというご感想を多くいただきました。

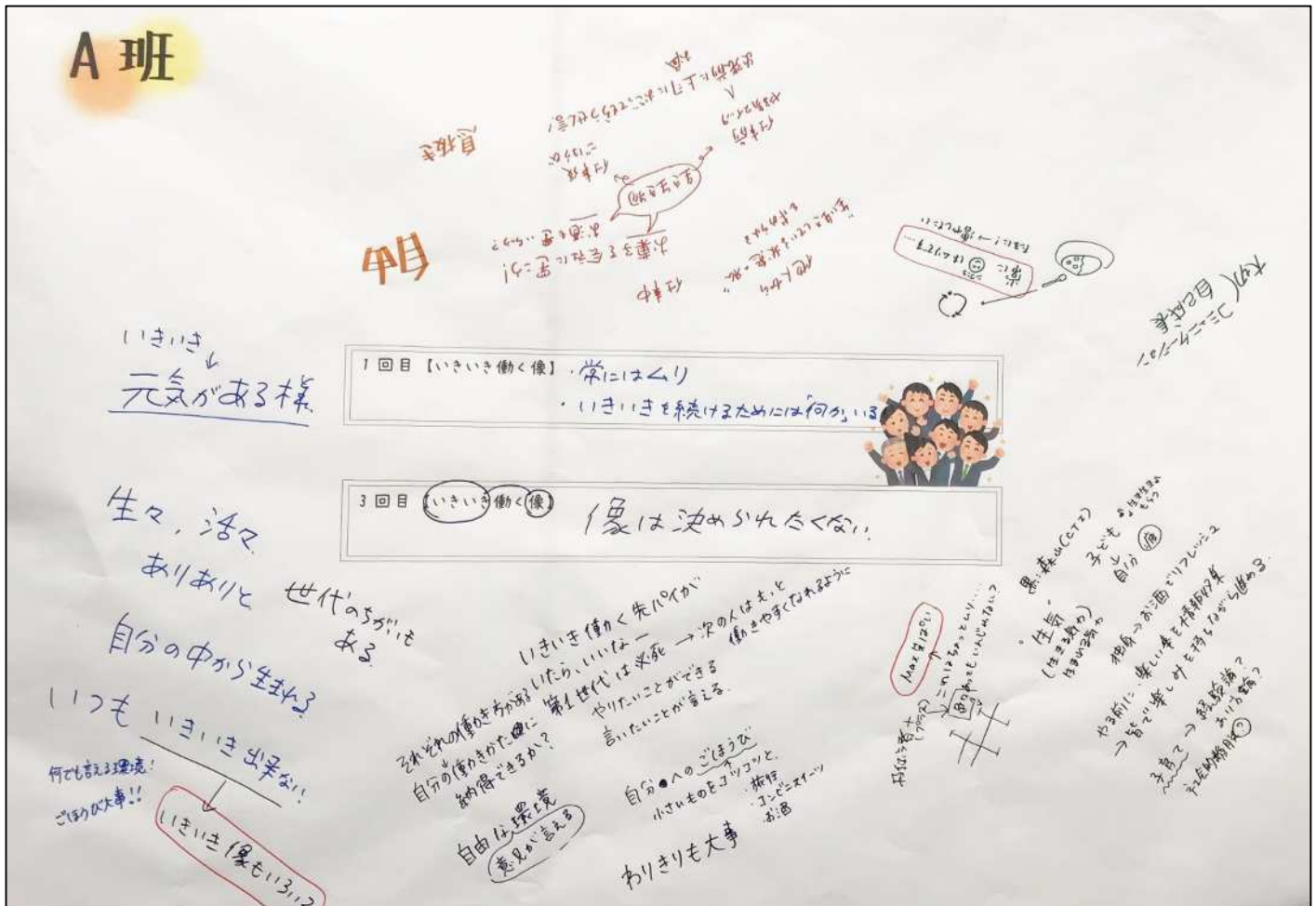
～ ワールドカフェの結果は次頁から！ ～

4. 第1回女性技術者交流会 《ワールドカフェ》



A班では、以下のような意見交換が行われました。

A班



【発表内容】

- ◆ 1回目の意見交換では、「常にいきいきと働くのは難しい」と、「いきいき働くにはごほうびが必要」という2つの意見が出されました。
ごほうびは、お酒や旅行、コンビニスイーツを買うこと等の意見がありましたが、メンバーからは「子どもから「いきいき」をもらうこともある」という意見もありました。
- ◆ 2回目の意見交換を経て、3回目の意見交換では「いきいき像にもいろいろある」という結論に至りました。「いきいき」の姿は子育てをする姿、仕事を頑張る姿と個人によって異なり、仕事を続けたいかも個人個人で異なると思います。
そのため、A班では「像は決められたくない」という意見になりました。
- ◆ 普段、女性技術者と話す機会があまりないので、いろんな企業のいろんな女性技術者とお話ができてためになりました。

発表の様子▶



◀意見交換の様子

4. 第1回女性技術者交流会 《ワールドカフェ》



B班では、以下のような意見交換が行われました。

B班



【発表内容】

- ◆ B班では、いきいき働くには仕事がスムーズである必要があり、その為には人間関係をうまく構築する必要があるので、「コミュニケーション」がいきいき働くには大事だという考えから意見交換を始めました。
- ◆ 2回目の意見交換を経て、3回目の意見交換では人によってやりたい事やいきいき働く姿は様々だけど、やりたいことをやって、言いたいことが言える状況がいきいき働ける状態ではないかという意見があり、「やりたいことをやる！言いたいことを言う！いきいきは人それぞれ！」というまとめになりました。
- ◆ ワールドカフェの形式で意見交換を行ったのは初めてだったけれど、2回目の意見交換で別の班の方と意見交換することで新たな気付きを得た体験がとても新鮮でした。とても勉強になりました。

発表の様子▶



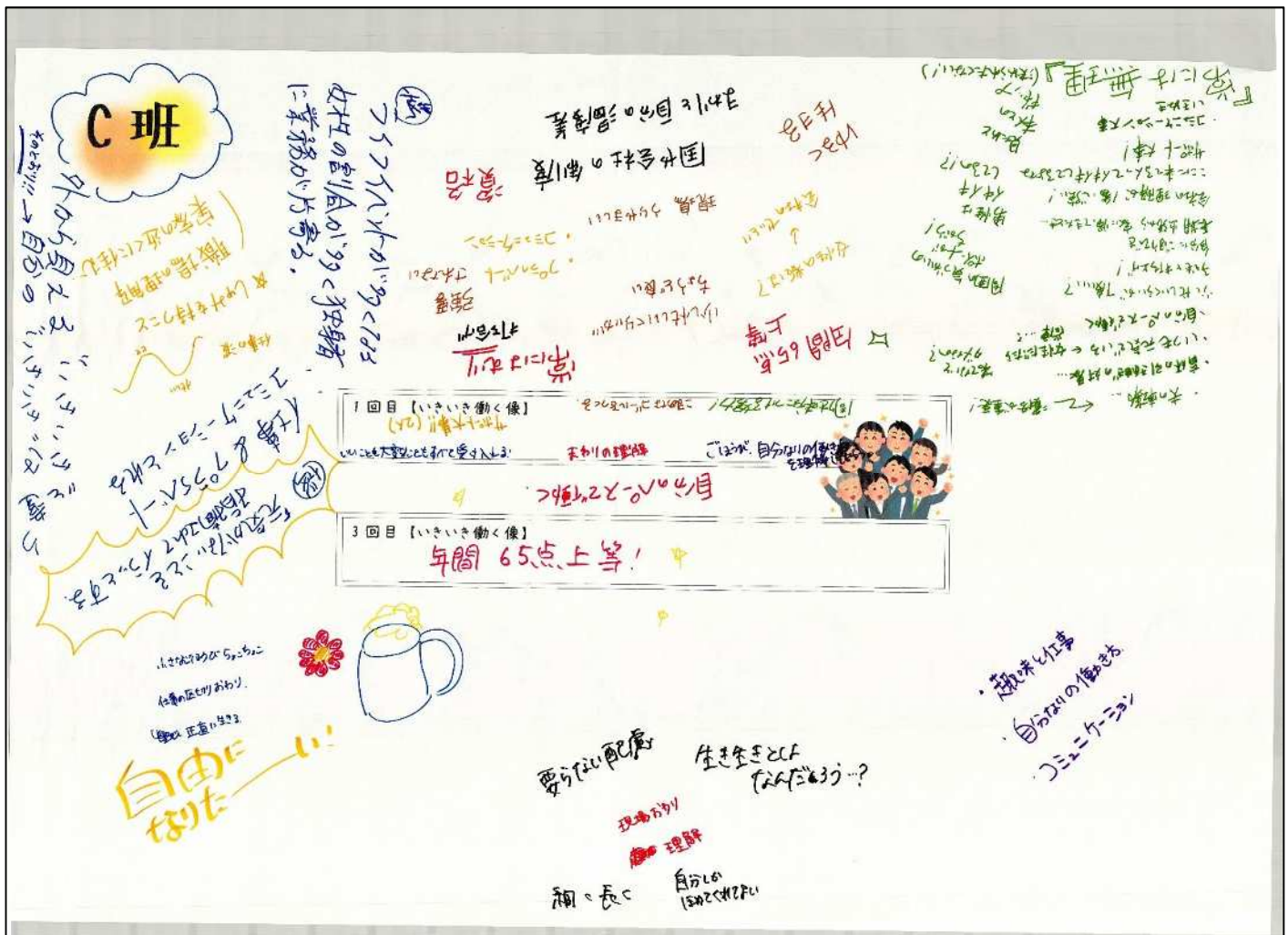
◀意見交換の様子

4. 第1回女性技術者交流会 《ワールドカフェ》



C班では、以下のような意見交換が行われました。

C班



【発表内容】

- ◆ 1回目の意見交換では、「サポートが大事」「自分なりの働き方を理解してくれる人を作ることが大事」などの意見が出されました。
- ◆ 2回目の意見交換を経て、3回目の意見交換では「年間65点で充分」という結論に至りました。周りにも自分にも100点を求めず、全部完璧にやろうとしないで自分が快適に仕事をするのが「細く長く」といって続けていく」という秘訣になるのではないかと結論になりました。
- ◆ 2回目を終えて帰ってきたみなさんを見たときに、アットホームな雰囲気がありほっとした部分がありました。今回、話し合いの場を設けていただき、有り難い経験をさせて頂いたと感じました。

発表の様子▶



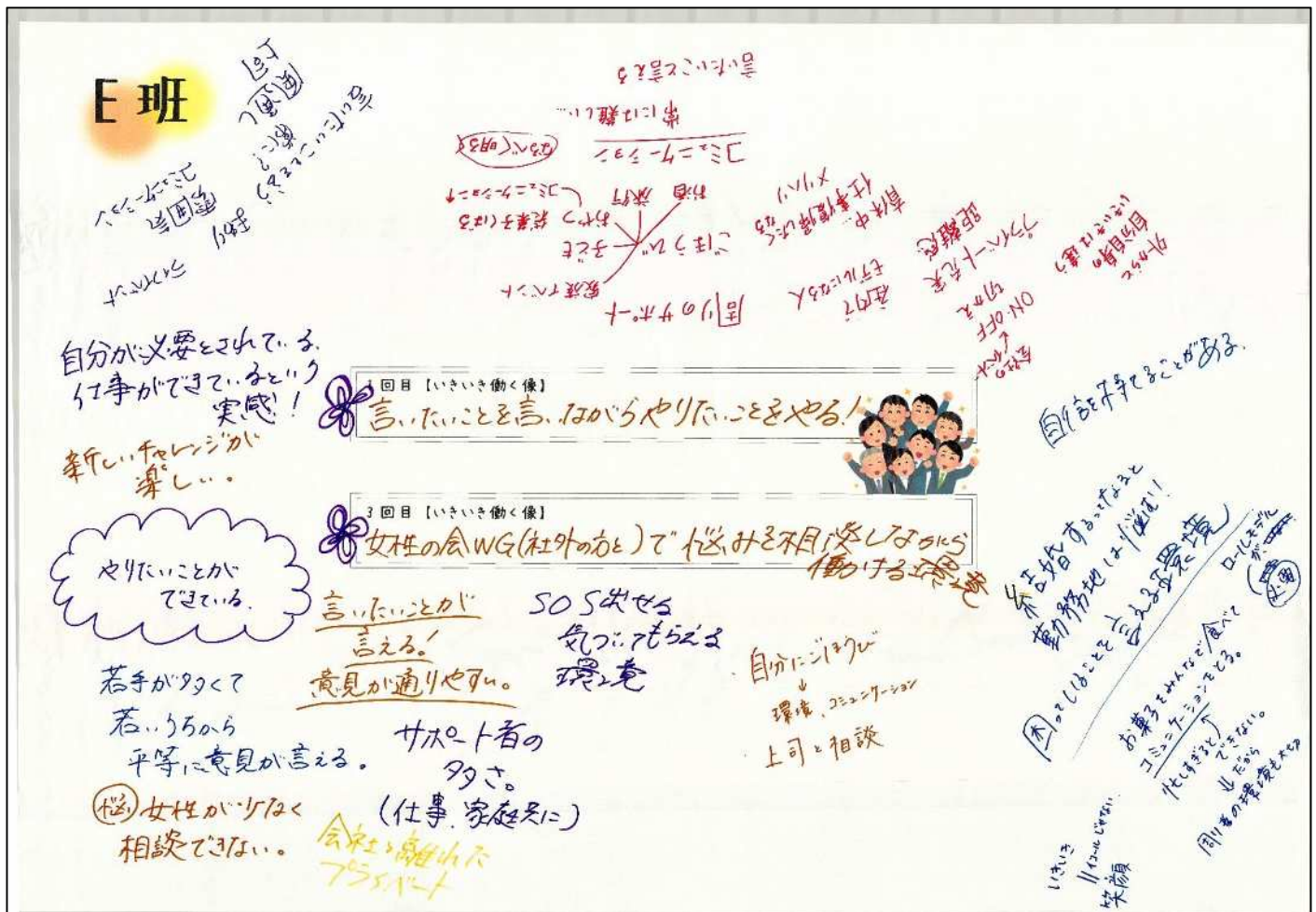
◀意見交換の様子

4. 第1回女性技術者交流会 《ワールドカフェ》



E班では、以下のような意見交換が行われました。

E班



【発表内容】

- ◆ 1回目の意見交換では、「言いたいことを言いながらやりたいことをやる」という意見になりました。自分が言いたいことを言える環境も大事だが、やりたいことをすることで、自分に自信が持てたり、自分が必要とされているということを感じ、仕事によりやりやすく、仕事に関しても意欲が湧くのではないかと意見がありました。
- ◆ 2回目の意見交換を経て、3回目の意見交換では「女性の会WG等の参加により社外の方と悩みを相談しながら働く」という結論に至りました。社内ではプライベートに関わる話は話しづらかったりするのでそういう場に参加し、話すことで気持ちも前向きになれるのではないかと意見になりました。
- ◆ 今回、ワールドカフェ形式では、一つの班では出なかった意見なども聞けて活発な話し合いが出来て良かったと思います。

発表の様子▶



◀意見交換の様子

4. 第1回女性技術者交流会 ≪ワールドカフェ≫



F班では、以下のような意見交換が行われました。

F班



【発表内容】

- ◆ 1回目の意見交換では、「仕事とプライベートの充実」という意見が出されました。
ロールモデルの方の話を聞き、仕事の環境を見て仕事とプライベートのどちらも充実できたら一番生き生き働けるのではないかとこの意見になりました。
- ◆ 2回目の意見交換を経て、3回目の意見交換では「一人の人間として周りに認められて応援される人」という意見になりました。1回目では仕事とプライベート両方とも挙げていたが、仕事がまず充実しないとプライベートには手が回らない、プライベート充実させようという気にならないと思うのでまず、仕事で周りに認められて、応援される人になるという結論に至りました。
- ◆ 今回、若手からベテランの方の話を聞き、いろいろな働き方があるんだなと感ずることができました。



発表の様子▶



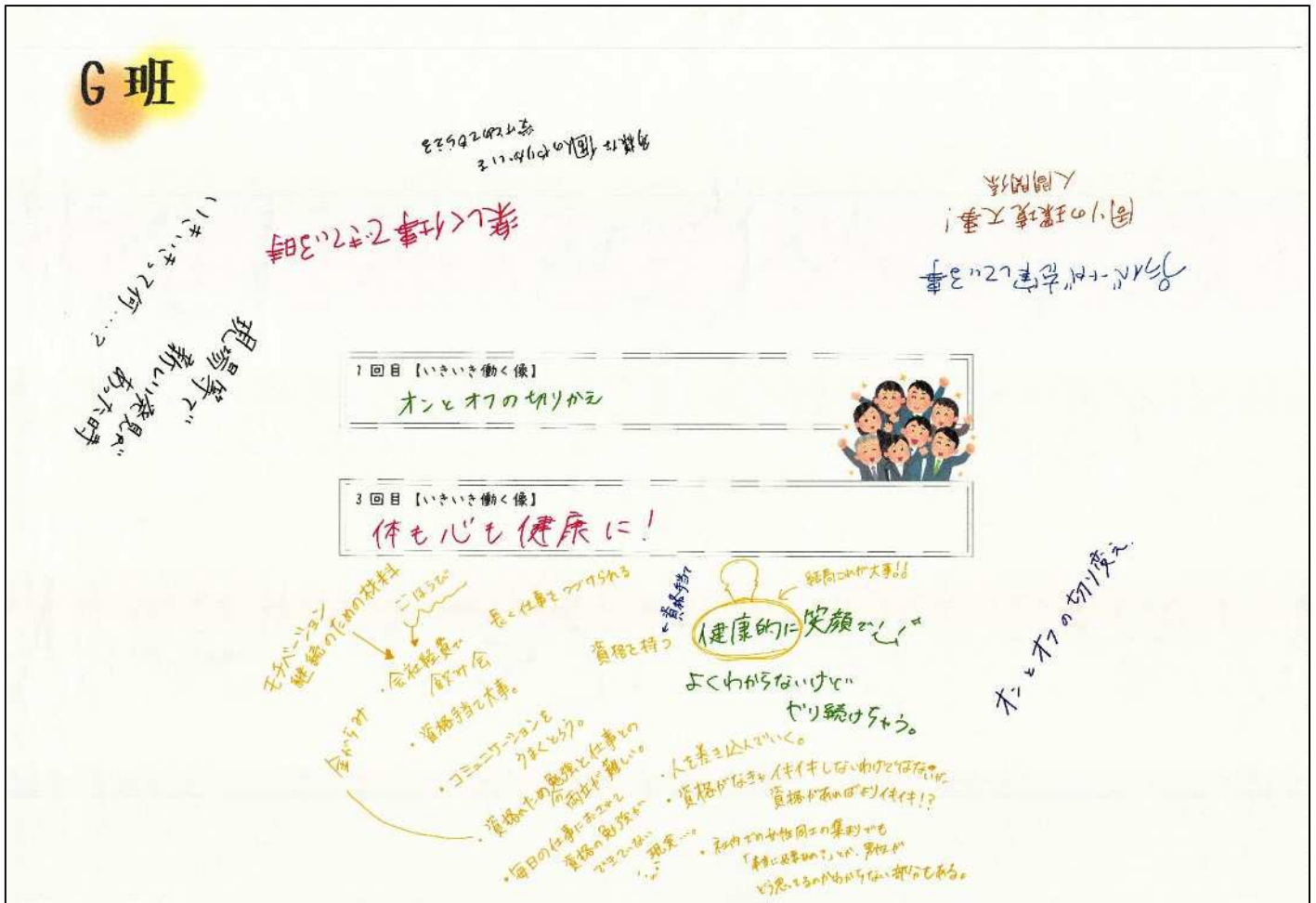
◀意見交換の様子

4. 第1回女性技術者交流会 《ワールドカフェ》



G班では、以下のような意見交換が行われました。

G班



【発表内容】

- ◆ 1回目の意見交換では、「オンとオフの切り替え」という、プライベートとの両立に関する意見が出ました。オンでのいきいき像は、楽しく仕事ができている、現場等で新しい発見があった、資格をとる等でした。また、個人のやりがいを受け入れてもらうためには周囲の環境も大切であるという意見もありました。オフでのいきいき像はプライベートの充実があげられました。
- ◆ 2回目の意見交換後、「心身ともに健康であるからこそ、仕事とプライベートが両立できる」という結論となりました。そのため、G班では「心も体も健康に!」という意見になりました。
- ◆ 久々に女性に囲まれてざっくばらんに意見交換ができました。またこんな機会があれば色々な悩みや意見を共有したいです。

発表の様子▶



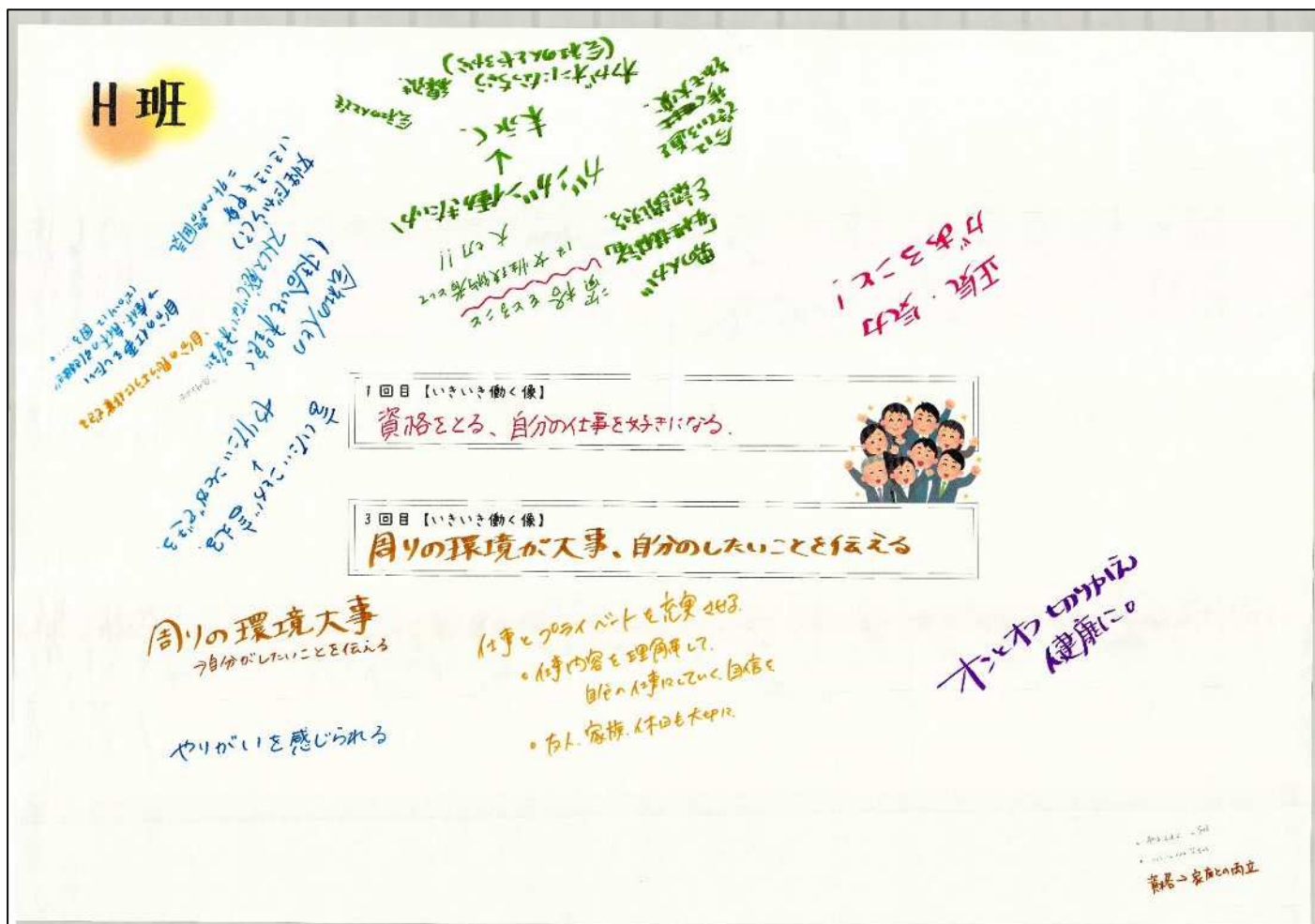
◀意見交換の様子

4. 第1回女性技術者交流会 《ワールドカフェ》



H班では、以下のような意見交換が行われました。

H班



【発表内容】

- ◆ 1回目の意見交換では、「資格をとる、自分の仕事を好きになる」という仕事に関する意見が出ました。資格をとる、希望する仕事を伝える、自分の仕事を好きになることでやりがいを感じられる、等の意見が出されました。他にも、生気や気力がある、等の健康面での意見やプライベートも大切にするという意見もありました。
- ◆ 2回目の意見交換後、「自分がしたいことを伝える」には、伝えやすい環境であること。環境によって行動は左右されるため、自分の環境を大事にすること」という結論となりました。そのため、H班では「周りの環境が大事、自分のしたいことを伝える」という意見になりました。
- ◆ 普段、男性が多く言いにくい環境でしたが、今日は女性が多くて言いたいことを言えました。また機会があれば参加したいです。

発表の様子 ▶



◀ 意見交換の様子

4. 第1回女性技術者交流会 《ワールドカフェ》



I班では、以下のような意見交換が行われました。

I班

I班

1回目【いきいき働く像】
ガンガンより末永く!

3回目【いきいき働く像】
マイペースに末永く!

女性管理職 実現は、大変!
女性とてくせりにしないで!
自分から聞く、話しかける!
他の班の意見 ずいぶんいいもの 何か(二ほうは)ない...
エナジー感 ライフステージ
ガンガン、働きたい? 世代内では? 上にある? ふうん...
というより、ううん、末永く。
アラビートと仕事の現実。 女性の個性 もめてほしい。

【発表内容】

- ◆ 1回目の意見交換でのいきいき像は、「ガンガンより末永く」となりました。これから女性管理職が増えて、自分も指名されることがあるかもしれない。けれど、今はたくさん働くより仕事を続けていきたい、出世よりも仕事ができるようになって周囲の人に認められたい、等の意見が出ました。他にも、コミュニケーションを大切にする、女性の個性も見てほしいという意見もありました。
- ◆ 2回目の意見交換後、「たくさん働くより長く仕事を続けたい。そのためには自分のペースで働けることが大切」という結論となりました。そのため、I班では「マイペースに末永く」という意見になりました。
- ◆ 色々な年代の人と話して、女性を取り巻く環境は時代によって変わると感じました。意見交換したことを今後活かしていきたいです。

発表の様子▶



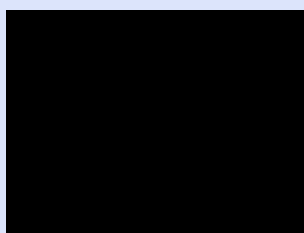
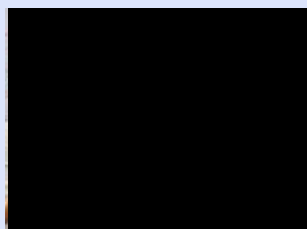
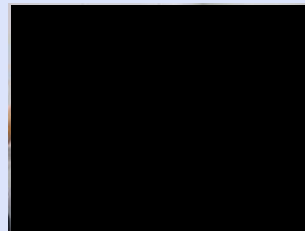
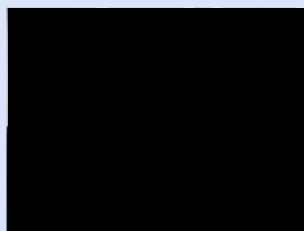
◀意見交換の様子

4. 第1回女性技術者交流会 《交流タイム》



【交流タイム】

ロールモデルによる発表やワールドカフェを通じて、感じたこと考えたこと等を共有する場として、参加者同士で自由に女性技術者の人生や働き方などを話し合っていました。おいしいケータリングを食べながら、終始リラックスした雰囲気でした。多くの女性技術者が抱える課題や不安を共有・共感したり、いろいろな世代の方とつながりを作ることができ、有意義な時間となりました。



社内に女性技術者がいないので、普段できない女性技術者同士のお話や悩みを言い合えて、そして共感しあうことができて良かったです。女性同士が話し合える機会がもっと増えたらいいな。



自分だけの悩みと思って抱えていたことは、他の女性技術者の方も悩んでいることでした。自分だけではないとわかって、とても心強かったです。

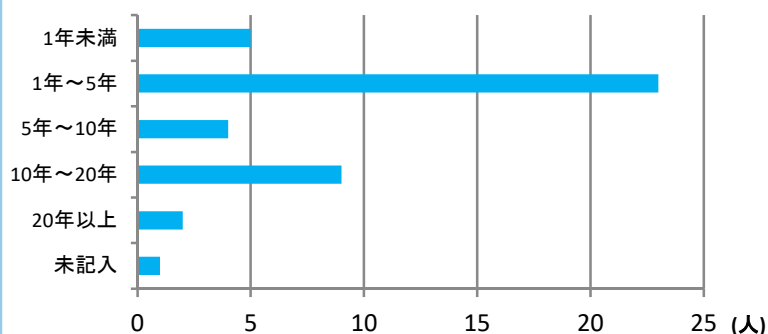
4. 第1回女性技術者交流会 《事後アンケート》

参加者アンケート結果（1/2）

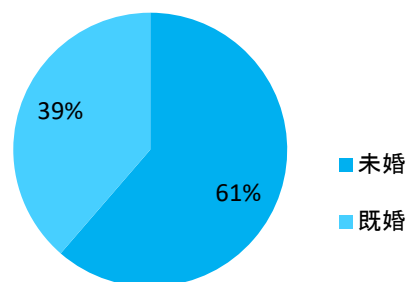
交流会には1年目の新入社員から20年以上のベテランの方まで、多くの方にご参加いただきました。参加者の方からは概ね内容について好評な意見をいただきました。

1. 参加者について

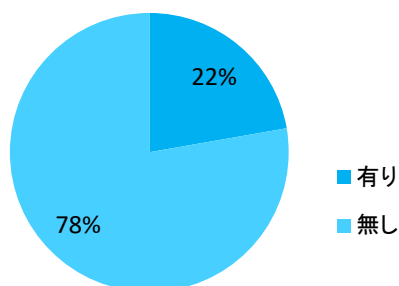
1-1. 勤続年数



1-2. 未婚



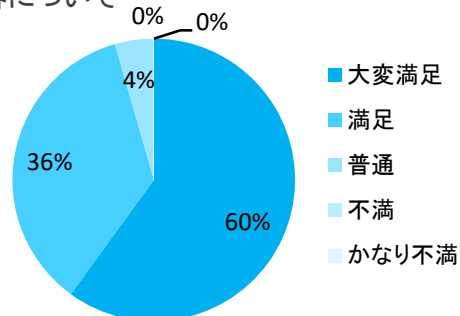
1-3. お子さんの有無



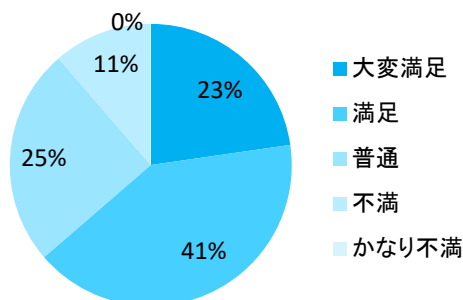
2. 女性技術者交流会について

2-1. 第1部ロールモデルの発表

(1) 内容について

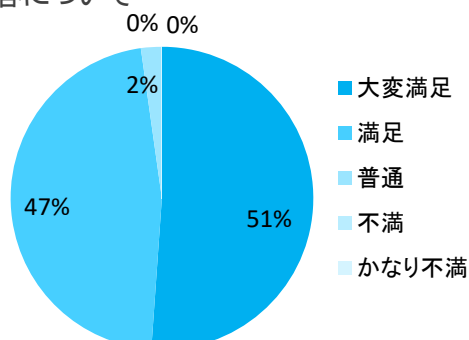


(2) 時間配分について

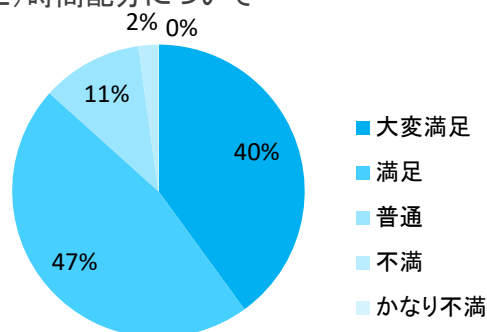


2-2. 第2部ワールドカフェ

(1) 内容について



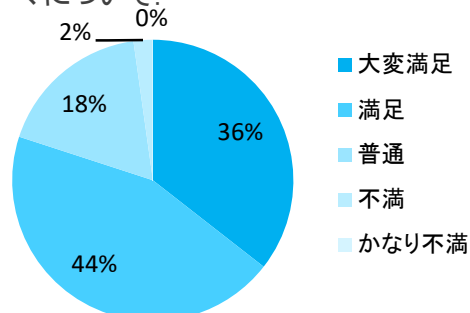
(2) 時間配分について



4. 第1回女性技術者交流会 《事後アンケート》

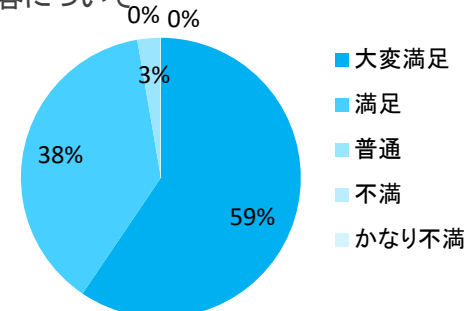
参加者アンケート結果 (2/2)

(3) テーマについて

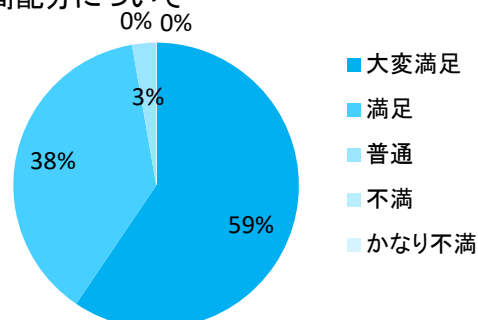


2-3. 第3部交流タイム

(1) 内容について



(2) 時間配分について

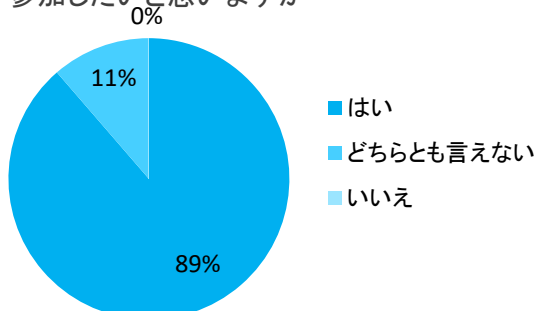


【全体の感想（自由記述）】（一部）

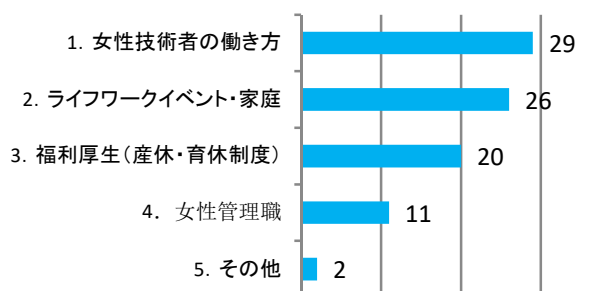
- ・他社の女性技術者の方と交流する機会はなかなかないので、とても新鮮で楽しい時間でした。また、様々な働き方を聞けて、自分がこれから働いていくうえで、とても参考になりました。もっと色々な方のお話を聞いてみたいと思います。
- ・社内の女性社員だけでは話せないような事を社外の方と話せて、とても楽しい時間でした。実際の出産・育休等経験された方の話は人それぞれなので、こういう場で色々聞けたのが有意義だったと思います。また参加したいです！
- ・もっと意見交換する時間が欲しいなと思うくらい楽しく有意義な交流会でした。

3. 今後の女性の会WGの活動について

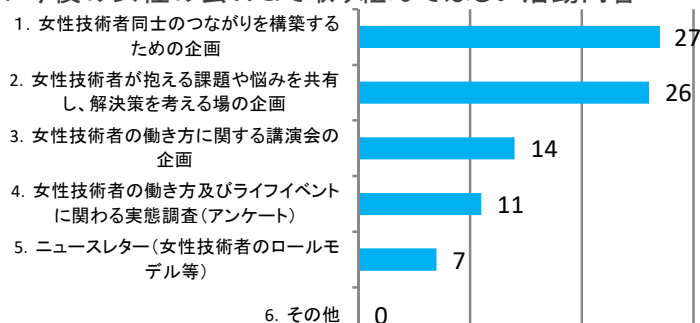
3-1. また女性技術者交流会に参加したいと思いますか



3-2. 今後交流会等で取り上げてほしいテーマ、内容



3-3. 今後の女性の会WGで取り組んでほしい活動内容



5. 2年間の感想

2年間の活動を終えた感想です！

手探りでスタートしたWGでしたが、楽しく充実した2年間となりました。活動を通じた出会いや経験は、今後も大切にしていきたいです。みんなお疲れ様でした。そして、これからもよろしくね！

WGに参加して、女性技術者の方たちと交流を重ねられて得られるものが多かったです。自分らしい働き方を考えるいい機会でした。本当に2年間ありがとうございました☆

山下

土木業界の様々な立場の女性技術者の方との交流を図ることができ、貴重な経験をありがとうございました。WGを通じて得たご縁を今後も大切にしていきたいです。

田中

楽しく、充実した2年間でした。なにより心強い仲間を得ることが出来、これからも邁進していけそうです。ありがとうございました！

島

今年度からの飛び入り参加でしたが、建コン業界の女性たちとたくさん交流することができて良い刺激を受けることができました。また機会があれば参加したいな！

首藤

2年間通して沢山の女性技術者の方々と交流して、『女性技術者』というものについて真剣に向き合って考えることが出来ました。2年間本当に有難う&お疲れ様でした！

今年度からの参加でしたが、温かく迎えていただきありがとうございました。たくさんの女性技術者と知り合い、いろいろな話を聞けてとても充実した1年間でした。

橋本

女性技術者の多様な働き方を知ることができ、とても充実した2年間でした。この貴重な体験を今後に繋げていきたいです。ありがとうございました。

梅本

WGメンバーのみなさまのおかげで充実した2年間でした。これからも一層「普通に長く働ける建コン業界」になっていきますように！どうもありがとうございました！

所

今年度からの参加でしたが、WGの活動から得るものが想像以上に多く、心強い仲間とも出会えて、このような機会を得たことに感謝しています。充実した時間をありがとうございました！

あっという間の2年間でした。様々な立場の女性技術者と出会うことが出来、今後の働き方を考える、いい経験ができました。2年間、充実した時間をありがとうございました！

加藤

2年間の活動を通して、女性技術者の働き方を考える濃密な時間を過ごすことができ、とても貴重な経験になりました。本当にありがとうございました。

このWGに参加して、同じ気持ちを共感・共有できる女性技術者の皆と出会えて本当に充実した2年間でした！WGを通して出会えた皆様に感謝です。ありがとうございました！

皆様のおかげでとても楽しく、充実した2年間でした。未経験のことが多くてすごく新鮮でした。ありがとうございました！

水谷