



# 『電工組女性部』設立に向けた ガイドブック

～女性活躍推進事業～



全日本電気工事業工業組合連合会  
総務・財政委員会





## 『電工組女性部』 設立促進のお願い

全日電工連では、業界理解促進交流事業に2014(H26)年から取り組み、新規入職者獲得に向け業界PRに注力し生徒等若い方々や教員等からの貴重なニーズを聴取する一方で、2016(H28)年に電気工事技能競技全国大会で女性の部を新設し、2018(H30)年からは女性活躍推進事業を立ち上げ、女性業界従事者から多種多様なご意見を集めてまいりました。

それらの事業検証の中で、業界に『新たに』女性に入ってきていただく必要性を強く感じたのは勿論、『すでに業界に就労している女性従事者の活躍の場の拡大・多能スキル化』も肝要であり、業界全体・組合全体が一丸となって“もっと女性が活躍できる電気工事業界を目指す”ことを命題としなければならないと痛感したところです。

男社会と言われている電気工事業界として、男女の分け隔てなく、意欲ある人材の活躍を支援するとともに、女性が働きやすい現場や業界にしていくことは、現場の環境や仕事の進め方に変化をもたらし、男女問わず誰もが働きやすい現場や業界に繋がります。

また男女がともに支え合い、やりがいのある仕事やキャリアアップと個々の生活を両立できる業界づくりを進めていくことで、電気工事業が性別・世代を問わず魅力的な業界となり、業界従事者確保に向けた原動力となるような好循環を業界全体で生み出していくことが重要と考えております。

そこで、このような流れを日常的・恒久的なものとするために、『女性活躍推進事業』について、意見交換会等の啓発活動実施推進からさらに進め、全国電工組における【女性部設立の促進】を重点施策に変え、展開してまいります。

組合員一社一社では、女性を新規採用したり新たな教育を実施するのは難しくても、組合の中に女性部があることで、当たり前のように女性活躍を常に意識し、女性の意見を取り入れ、女性活躍推進に取り組んで行くことで、組合・業界全体で大きな潮流となることに期待するところです。

つきましては、すでに女性部を設立された電工組の情報、全国中小企業団体中央会マニュアル、電工組青年部の設立・運営状況等を元に電工組の実情も加味し、「『電工組女性部』設立に向けたガイドブック」を編纂いたしましたので本書も参考に、各電工組で女性部設立を検討いただければ幸いです。

全日本電気工事業工業組合連合会  
総務・財政委員会  
委員長 小野寺 涼一

## 『電工組女性部』 設立の重点事項について

1. 女性部の設立目的は『業界内での女性活躍推進』を第一義とする
2. 女性部を設立することで日常的・恒久的に組合内で女性活躍を考える
3. 女性部からの活力を組合・青年部・業界の活性化の原動力とする

『電工組女性部』 設立促進のお願い	P.1
『電工組女性部』 設立の重点事項について	P.1
女性部設立のためのロードマップ	P.3
女性部会則（規約）ひな型	P.5
女性部申請書関連ひな型	P.9
女性部設立/運営にあたっての要点・注意事項	P.11
設立事例；茨城県電工組	P.17
設立事例；熊本県電工組	P.19
設立事例；京都府電工組	P.20
◇参考資料◇『女性活躍応援ブック』	P.22
◇参考資料◇『女性電工従事者PRチラシ』	P.30

# 女性部設立のためのロードマップ

## 女性部設立のためのプロセス

組合女性部は、親組合とは違いその組織化はあくまで任意で自主的なものですが、よりスムーズな組織化のために、一応の手順を示します。

### STEP1 親組合での女性部設立に向けた意志決定

本来であれば、女性部は自主的な組織となるため、設立の意向のある方々が集まり設立に向け準備を開始するのが理想です。しかし、ご承知のとおり電気工事業界では、女性経営者、女性技術系管理者など組合員事業所内で経営・管理者層として事業活動に取り組んでいる方々は少なく、女性部を設立するにあたり多くの設立希望者(会員)を最初から集めるのは困難かも知れません。前述のように完全に『任意で自主的』に女性部を設立することは難しく、親組合担当委員会等のバックアップ、事務局の積極的なフォローなくしては、スムーズな設立には至りません。

まずは、親組合担当委員会等にて、女性部設立に向けた計画を立てることが望ましいと言えます。

また、今後の女性部の事業活動のためにも、親組合総意(理事会承認等)のもと女性部設立の動きがスタートすることがベストでしょう。



### STEP2 発起人の決定(選任)

リーダーや中心的な活動を担うこととなる方を中心に発起人を数人選びます。

理想として支部ごとに1名を選任することが望ましいですが、STEP1にも記載のとおり、それだけの人数を集めるのは困難かも知れません。また逆に、支部数が多い電工組が各支部1名を選任できたとしても、設立に至るまでの調整も情報伝達・会議旅費(※)等、大変なものとなるでしょう。

※面積の広い都道府県電工組では準備会議を複数回開催する旅費だけでも(親組合で全額、親組合で一部負担、発起人負担等支払い方法は様々ですが)、相当な負担です。

目安として、女性部会長候補者×1名および女性部副会長候補者×1~2名が、発起人となり、親組合担当委員会・事務局と共に準備を進めていくことが良いでしょう。

### STEP3 発起人会の開催

発起人会では、女性部が設立されるまでの必要な準備を行います。

①女性部の名称、②女性部の趣旨・目的、会員要件、③会則(規約)、④設立後の事業内容計画、⑤予算(会費の額、親会からの助成金必要額等含む)などの「案」を作成します。

また、会員募集のための方法・手段の検討と実行を行います。



## STEP4 組合の承認(定款に設置規定)

女性部も青年部と同様に親組合の内部機構としてスタートすることがほぼ確実と言えるでしょう。

その場合、総会の承認を得て、定款に女性部の設置規定を明文化することが理想的です。組合本体の定款に「女性部」の設置を明記することにより、組合の一機構として「組合女性部」の位置づけがなされ、その活動に対する信用・信頼が確保されるようになります。

<定款への明記例>

①「章」の項(項目名)の改正

第●章 総会、総代会、理事会、委員会、支部及び青年部  
↓(改正)

第●章 総会、総代会、理事会、委員会、支部、青年部及び女性部

② 上記の当該「章」に、条文の追加

(女性部)

第●●条 本組合に女性部を置く。  
2 女性部について必要な事項は、規約で定める。

※ワンポイント

定款に、「青年部」の定めがない電工組は、女性部設立の期に併せて、同様の条文を追加しましょう！！

## STEP5 会員(部員)の募集

対象者(会員資格者)に対し、女性部の趣旨等を説明・案内し勧誘活動を行います。

ただし、ただ案内を行うだけではなかなか会員は集まらないのが実情かと思われます。女性経営者、女性技術系管理者など組合員事業所内で経営・管理者層として事業活動に取り組んでいる方々にPRするのはもちろんのこと、女性従業員を積極的に採用している・これから育成に励んでいこうとしている組合員の方にも女性部の趣旨および「女性部入会により女性間ネットワークを築くことで社員のレベルアップに繋がる」ことをご理解いただき、経営・管理者層の方だけではなく、女性従業員の方の入会にも注力すると良いでしょう。



## STEP6 発会式・女性部発足

発会式を開催し、STEP3で作成した資料の承認を受けて女性部設立となります(女性部活動を開始します)。

また、発会式では、会則で定めた役員の選任も行います。

<発会式までに必要なもの>

- ① 女性部の正式名称
- ② 女性部の趣旨・目的の明確化
- ③ 会則(案)
- ④ 一定数の設立同意者(会員) (※何名程度集まれば発足会を開くか)

※親組合のバックアップのもと発足することを前提として、上記が最低限必要となります。



## 〇〇都道府県電気工事（業）工業組合 女性部 会則（規約）

（目的）

第1条

本女性部会は、〇〇都道府県電気工事（業）工業組合の女性組合員または組合員事業所の女性経営者、女性役職員、女性電気工事士、女性従業員及び、組合の女性事務局職員等をもって構成し、組合の健全な発展を図るために、電気工事業に関わる研修、親睦交流等を通し、女性の社会的地位の向上と電気工事業界での活躍に資するとともに、女性技術者と女性電気工事事務担当者及び後継者の育成を目的とする。

（名称）

第2条

本女性部は、〇〇都道府県電気工事（業）工業組合女性部会（以下「女性部会」という）と称する。

（事務局）

第3条

女性部会の事務局は、〇〇都道府県電気工事（業）工業組合内に置く。

（事業）

第4条

女性部会は、第1条の目的を達成するため以下の事業を行う。

- 1 電気工事業界における女性活躍推進に関わる事業
- 2 会員の技術や知見を拡大するための各種講習会、研修会等の開催
- 3 会員相互の情報交換や深耕、親睦を図るための会合の実施
- 4 組合の事業に関する積極的な参加と協力及び意見具申
- 5 会員の福利厚生に関する事業
- 6 前各号に付帯する事業

（目的）

第1条【解説】

設立の目的を明確にする。  
たとえば対象となる構成員を明記する。  
目的の条項に事業内容の方針を定める方法もある。

＜構成員の例＞

- ・女性組合員
- ・女性経営者・役職員
- ・女性電気工事士
- ・女性従業員
- ・組合の女性事務局職員

＜事業目的の文言例＞

- ・組合の健全な発展
- ・親睦交流を通じた会員の資質向上と会員相互の親睦
- ・女性の社会的地位の向上と電気工事業界での活躍
- ・電気工事業、電気工事業のサポートに関する研修
- ・中小企業経営における研修
- ・技術者、事務担当者及び後継者の育成

（事業）

第4条【解説】

実施する事業の内容に即して明確な表現で具体的に列挙する。  
実施しない事業は記載しない。  
福利厚生（慶弔関係など）についての記載は、財政計画にも影響する。  
項目の最後に「前各号に付帯する事業」と記載する。

(会員資格)

第5条

女性部の会員は、〇〇都道府県電気工事(業)工業組合の女性組合員または組合員事業所の女性経営者、女性役職員、女性電気工事士、女性従業員及び、組合の女性事務局職員で、本女性部の趣旨に賛同する者とする。

(加入)

第6条

女性部への加入については、前条の資格を有する者で、女性部の役員会の承認を得るものとする。

(脱退)

第7条

女性部の役員は、あらかじめ女性部に通知したうえで、事業年度の終わりにおいて脱退することができる。

(機関)

第8条

女性部に次の機関を置く。

- 1 総会
- 2 役員会

(総会の招集)

第9条

総会は、原則として毎事業年度終了後3か月以内かつ〇〇都道府県電気工事(業)工業組合の総会前に開催するものとする。

(会員資格)

第5条【解説】

組合女性部の会員は、組合組織や業界の発展に積極的に関われる立場にあることが必要である。

<会員の例>

- ・女性組合員
- ・組合員事業所の女性経営者・役職員
- ・組合員事業所の女性電気工事士
- ・組合員事業所の女性従業員
- ・組合の女性事務局職員

(脱退)

第7条【解説】

通知方法は、文書等がある。年度途中の脱退を認める場合には、残存期間の会費についての返金有無をあらかじめ規定しておくこともできる。

自動的な脱退(あるいは除名)の要件を定める場合は、ここに記載するか、別途規定する。

<自動的な脱退(あるいは除名)の例>

- ・会費未納
- ・死亡
- ・会員として不適当と認められた者

(機関)

第8条【解説】

総会は、女性部の最高意思決定機関である。

役員会は、総会の決定に基づいて事業の実施や日常的な活動について協議・決定する。

各事業の実施機関として部会や委員会を設置することも検討される。部会や委員会を設置した場合は、役員会で統括する。

(総会の招集)

第9条【解説】

通常総会の開催時期に関し、中小企業協同組合法自体に規定はない。親組合で定めた召集時期も参考に、親組合総会前に開催し、親組合総会で報告をあげることが望ましい。

招集の手続きを定める場合は、別途規定する。



(総会の議事)

第10条

総会の議事は、女性部員の半数以上が出席し(委任状を含む)、その議決は出席者の過半数で決するものとし、可否同数のときは議長の決するところによる。

(総会の議事)

第10条【解説】

中小企業協同組合法では、「普通議決において、組合員の過半数が出席し、その過半数をもって決す」とされているため、これが基準になると考えられる。

(総会の議長)

第11条

総会の議長は、会長が務める。

(総会の議長)

第11条【解説】

総会の議長については、会長が務めるほか、総会毎に、出席した会員代表者のうちから選任する等の方法もある。

(総会の議決事項)

第12条

総会においては、次に掲げる事項を決議する。

- 1 事業計画及び収支予算の決定
- 2 事業報告及び収支予算の承認
- 3 役員選挙
- 4 規約の改廃
- 5 その他役員会において必要と認める事項

(総会の議決事項)

第12条【解説】

中小企業協同組合法で定めている、総会の議決事項を参考にすることも検討される。

(役員会)

第13条

役員会は、会長、副会長、理事及び監事をもって構成する。  
2 役員会は、必要に応じて会長が招集し、会長が議長となる。

(役員会)

第13条【解説】

いわゆる役員会のほか、幹事会、理事会といった名称で規定することもある。役員会の諮問機関として、委員会の設置が検討される場合には、別途定める。

(役員)

第14条

女性部の役員は、次のとおりとする。

- 1 会長 1名
- 2 副会長 ○名
- 3 理事 ○名
- 4 監事 ○名

(役員)

第14条【解説】

中小企業協同組合法において役員の設定数は「理事は3人以上、監事は1人以上」(上限は特に定めがない)と定められていることから、これが基準になると考えられる。

(役員の職務)

第15条

会長は、女性部を代表し、業務を執行する。  
2副会長は、会長を補佐し、会長に事故または欠員があるときは、会長があらかじめ定められた順位に従い、その職務を代行する。  
3 理事は、女性部の運営及び業務の執行にあたる。  
4監事は、いつでも会計帳簿及び書類の閲覧もしくは謄写をし、理事に対し会計に関する報告をいつでも求めることができる。また、その職務を行うため特に必要があるときは、組合の業務及び財産の状況を調査することができる。

(役員の職務)

第15条【解説】

本条は、監事の職務を会計に関するものに限定している場合についての規定である。  
監事に理事の業務監査権限を与える場合は、以下のように記載する。

『監事は、理事の職務の執行を監査する。監事は、いつでも、理事及びその他の職員に対して事業に関する報告を求め、又は本会の業務及び財産の状況を調査することができる。』

(役員の選任)

第16条

役員は、総会において選任する。ただし、再選を妨げない。

(役員の選任)

第16条【解説】

役員の選任について、特に会長以外の役員については、総会において選任する以外にも、互選や会長等からの指名により選任する方法もある。

(役員の任期)

第17条

役員の任期は、2年とする。

2 補欠(増加に伴う場合の補充を含む)のため選挙された役員の任期は、前任者の残任期間とする。

(役員の任期)

第17条【解説】

中小企業組合等協同組合法では、役員の任期は理事は2年、監事は4年を超えることができないと定めており、これが基準になると思われる。

(顧問及び相談役)

第18条

女性部に顧問及び相談役をおくことができる。

2 顧問及び相談役は、役員会の議決を経て、会長が委嘱する。

(会費)

第19条【解説】

会費の金額や払込方法についてあらかじめ規定する方法もある。

年会費を徴収する場合は、期中退会を想定して、返金有無などをあらかじめ規定することも検討する。

(会費)

第19条

女性部の運営に要する費用は会費を充て、総会において定めた会費を部員から徴収するものとする。

2 会費の額及び徴収方法は総会において決定する。

(事業年度)

第20条

女性部の事業年度は、毎年〇月〇日に始まり、翌年〇月〇日に終わるものとする。

付則

この規約は、令和〇年〇月〇日から施行する。

年 月 日

〇〇都道府県電気工事(業)工業組合女性部 会長 様

## 入会申込書

〇〇都道府県電気工事(業)工業組合女性部への入会を申し込みます。

支部名( \_\_\_\_\_ )

### 記

フリガナ	
申込者名 氏 名	印
所属事業所 住 所	
所属事業所名	
所属事業所 代 表 者	印
電話番号	(                    )
メールアドレス	@

以上

年 月 日

〇〇都道府県電気工事(業)工業組合女性部 会長 様

## 脱 会 届

このたび〇〇都道府県電気工事(業)工業組合女性部を脱会いたしたくここに  
お届けいたします。

ついては会員名簿からの削除および会員各位への脱会の旨の周知等よろしく  
お願いいたします。

支部名( \_\_\_\_\_ )

### 記

フリガナ	
申込者名	印
所属事業所 所住	
事業所 所属名	
所属事業所 代表者	印
電話番号	( _____ )
メールアドレス	@ _____
退会日	年 月 日
退会事由	

以上

## 電工組女性部の位置付け

電気工事組合では、過去の歴史を振り返ると1980年代より、各地の電工組で青年部の発足がなされ、その流れを受け1997年に全国青年部協議会が設立され本格的な活動がスタートいたしました。さらに、現在のような青年部の活動の活性化や組合組織内での重用や親組合との連携が促進されるために、2006年に後継者育成指針を定め、『組合組織としての青年部育成の基本的指針』を明確にしました。

そこで、女性部についても組合組織内での位置付けとして、同様のことが必要であり、『女性部』に置き換え下記の通り、提案いたします。

### 組合組織としての女性部設立・育成の基本的指針(案)

#### (1) 組合における女性部の位置づけ

- ① 定款等に明確に規定
- ② 女性部は組合組織の一部門であることの指導徹底
- ③ 組合の役員、委員会等への女性部の登用
- ④ 女性活躍推進に関わる事業には一定の財政的な支援が必要であるが、女性部の要望を十分に聞きその是非について説明責任を果たすことの必要性

#### (2) 組合の女性部事業への関与

- ① 組合は女性部に関心を持ち、組合と女性部が一体感を持てるような形で、適切なアドバイスをすべきである
- ② 組合と女性部は常に対話の姿勢が必要
- ③ 組合は、組合の歴史的な背景と法体系の現状を踏まえ、特に重点事業については、教育し、伝える姿勢が必要
- ④ 可能な限り、組合重点事業については、女性部の参加を求めることが必要

## 電工組女性部の組織のあり方

電工組女性部の構成員は、電気工事業界の発展・女性活躍推進、組合組織の活性化等に積極的に関われる立場であることが必要です。電工組女性部の会員としては、以下のような立場の人々により構成されることを推奨いたします。

### 女性部会員要件(構成員)

- 1) 女性組合員
- 2) 組合員事業所の女性経営者・女性役職員
- 3) 組合員事業所の女性電気工事士(技術職)
- 4) 組合員事業所の女性従業員(事務職含む)
- 5) 組合の女性事務局職員

左記の会員の構成要件は、あくまで基本形として捉え、各電工組女性部の趣旨・目的に照らし、実情に合わせて設定をお願いします。

※ 組合女性部は、親組合とは違いその組織化はあくまで任意で自主的なものですので、組合の事務局職員も会員となることに問題はありません。女性部の設立・運営にあたっては、組合事務局の積極的なフォローも欠かせません。組合の女性事務局職員も構成員に加えることも良策と言えます。ただし、組合員とは立場が異なるので、実際の処遇にあたっては十分な配慮が望まれます。

## 電工組女性部の目的の明確化

電工組女性部設立の目的は、研修・自己啓発・情報交換などを通じて電気工事業界の指導的役割を果たす人材を育成すること、業界内での女性同士の人的交流を促進させること、女性ならではの感性による社会貢献等の様々な事業を行うことにより、組合・組合員企業の発展に貢献し、ひいては電気工事業界の『女性活躍推進』の推進力になることにあります。

『会則(規約)ひな型』にも記載してありますが、下記のような目的や事業項目を掲げると良いでしょう。

### (1) 目的

本女性部会は、組合の健全な発展を図るために、電気工事業に関わる研修、親睦交流等を通し、女性の社会的地位の向上と電気工事業界での活躍に資するとともに、女性技術者と女性電気工事事務担当者及び後継者の育成を目的とする。

### (2) 事業項目

- ① 電気工事業界における女性活躍推進に関わる事業
- ② 会員の技術や知見を拡大するための各種講習会、研修会等の開催
- ③ 会員相互の情報交換や深耕、親睦を図るための会合の実施
- ④ 組合の事業に関する積極的な参加と協力及び意見具申
- ⑤ 会員の福利厚生に関する事業
- ⑥ 前各号に付帯する事業

## 電工組女性部の管理のあり方

電工組女性部の日常的な運営・管理は、女性部役員・会員も自らの事業活動があるため、また、会員数も多くは見込めないため自立的な運営・管理だけでは難しく、組合事務局に多くを頼らざるを得ないでしょう。

このため、必要な事項は会則(規約)において明確化し、総会・役員会等の会議も、その目的を達成できるよう、効果的・効率的に運営することが必要です。

### (1) 会則(規約)類

会則(規約)類は電工組女性部の目的と、その実行のための手段を定めるもので、すべての活動の規範となるため、その設定、変更等にあたっては、「目的」「目指すところ」を常に意識していくことが必要です。また、組合の内部機構として定款等で定めた場合は、通常総会等において承認を受ける必要性に留意しましょう。

#### (ポイント)

- ① 会則(規約)は、なるべく網羅的に記載し、実情に合わなくなったときは速やかに変更しましょう。設立当初は、想定外のことも多く生じる可能性もありますので、毎年見直しを行うと良いでしょう。
- ② 本ガイドブックのひな型や他組合女性部、組合本体の定款等を参考にすることは、単に模倣するだけでなく、実情を踏まえ制定してください。

## (2) 総会

### ・最高意思決定機関

会員の意思を反映し、活動について会員のコンセンサスを得るための重要な場です。

### ・新しい事業、役員が必要と認めるものなど極力、総会で総意を得ましょう。

新規に設立される女性部です。少数からスタートすることになる可能性も高いです。

総会の場で、会員の総意を形成し、一致団結した女性部の基盤づくりに努めると良いでしょう。

### (ポイント)

- ① 形式にとらわれた総会を行うことよりも、会員の総意を形成する場として捉える。
- ② 新しい事業に取り組む際などは、組合の理事長・副理事長・担当委員会等と、あらかじめ意思疎通を図り、確実に組合の協力を得られるための配慮も必要です。

## (3) 役員会

### ・執行部としての役割と企画運営部としての役割

女性部の会員数が少ない場合、総会の決定(事業計画)に基づいて、事業の実施について協議・決定する本来の執行部(責任をもって意思決定する)としての役割と、企画・準備段階にあたりものごとを企画、段取りする企画運営部としての役割も併せ持つ必要があるでしょう。

事業を円滑に遂行するためには、役員会で必要な事項はある程度決定した上で、実行段階で会員に積極的に参加してもらう運用が理想的と言えます。

### (ポイント)

- ① 総会で総意を形成した上で、役員会がある程度のものごとを進めていく運用が、予算も限られる可能性が高い新設女性部にとって、スムーズな運営に繋がります。
- ② 会員数が増えてくれば、企画運営部としての役割を部会や委員会を設けて委ね、役員会の役割を軽減することも良策と言えます。

## (4) 役員

役員は役員会を構成し、活動の企画と実行の中心となります。そのため、事業運営／合議体の双方の機能面から、会員数や事業ボリュームなどの点を考慮し適切な数を定めることが必要となります。

### (ポイント)

- ① 役員のうちから会長を選任します。会長は会を代表して対外的折衝、実行等にあたります。必要に応じて副会長や各担当者等を選任し、役割の分担制を採り特定の役員の負担が過重にならないように配慮すると良いでしょう。
- ② 役員の数について、全国の電工組青年部の会員数と役員数の状況も参考に、下記の定数を案としてご提案いたします。

会員数	役員の数
～15名	会長1、副会長2、(会計1 ※事務局代行で可) ※監事は任意組織なので置かなくても可。
15名～30名	会長1、副会長2、監事1、(会計1 ※事務局代行で可)
30名～50名	会長1、副会長2、理事3、監事1、会計1
50名～100名	会長1、副会長2、理事5、監事2、会計1～2
100名～	会長1、副会長2、理事×支部数等、監事3、会計2

※そのほか会則(規約)で定める役員以外に、ひとつの事業ごとに、会員から主担当を選任し運営するといった手法も考えられます。会員も主体的に女性部の運営に参加することができ、役員会と会員とが一体となった運営に繋がるでしょう。

## 電工組女性部の事業活動

電工組女性部の最たる目的は、「電気工事業界内での女性活躍に資すること」であります。この点を十分に考慮した上で、事業の選択・計画・実施にあたると良いでしょう。

### (1) 事業の選択

電工組女性部の実施事業の選択に当たっては、会員の要望、親組合本体・青年部の事業実施状況等を幅広く勘案し、取捨選択することが必要です。費用対効果のほか、組合法等にも照らして実施可能なものを選択しましょう。

(ポイント)

- ① 電気工事業界内での女性活躍に資するかどうかを第一義に考慮する。親
- ② 組合・青年部の既存事業や新規事業との兼ね合いも十分に考慮する。  
→ 連携して実施することで、相乗効果が得られる事業も多数あるはずです。親組合との連携はもちろんのこと、設立から30年ほど経過し運営にも慣れた青年部との連携も、女性部にとって得られる成果は大きいでしょう。

(例)

- 1) 電気使用安全月間運動でのPR活動、イベント
- 2) 業界理解促進交流事業への参画
- 3) 初心者研修会実施に当たっての女性新規入職者へのフォロー など

- ③ 会員間の交流を重視することも、肝要です。  
→ 青年部の場合、会員がメリットとして最も強く感じていることは「青年部員間の交流、ネットワーク」です。業界内での人数に限られる女性にとって自社以外の業界内で活躍する女性と交流すること・横のつながりを深めることは、青年部以上に、女性部会員になることの大きなメリットとなるでしょう。

### (2) 事業計画策定のポイント

事業計画は、選択された事業について、実施時期、規模、親組合・青年部との連携等について、検討を行うとともに、事業予算については、A. 女性部の予算を活用する、B. 受益者負担とする、C. 親組合からの助成をお願いする、D. 中小企業団体中央会等の公的助成金を活用する、といったことも併せて検討しましょう。

(ポイント)

- ① 実施体制・責任体制  
事業の実施にあたっては、多くの場合、役員会が中心とならざるを得ませんが、できる限り会員の参画の機会を増やし、“全員参加”の体制を作る必要があります。また、事業の実施に際しての親組合・青年部・外部との交渉や、不測の事故等に対する責任体制は明確にしておくべきでしょう。
- ② 事業評価と事業報告  
事業を実施した後は、必ず「事業報告書」をまとめ、役員会等で事業評価を行うことが必要です。かつ、親組合にその「事業報告書」を提出し、確実な報告体制を築くことが肝要です。  
※全国青年部協議会では、全国電工組青年部に対して、所定の『事業報告書』を元に事業報告書を作成し、事業内容を検証するとともに親組合に報告を上げることを義務化しております。
- ③ 親組合との関係を常に意識  
電工組女性部の事業は、組合の事業の一部を形成するものであり、常に連携を取り、必要な協力を得ていくことが必要です。また、こうした取り組みが、組合全体・業界全体の活性化につながることを、会員は常に意識していくべきでしょう。



### (3) 各種事業の実施について

#### 1) 親組合との連携事業

親組合と連携して行う事業については、事業の企画・立案の段階から、親組合理事会・委員会等の際に、女性部からの発言をしていくことが望ましいです。  
これは親組合においても、これまで、「女性」が少なかった体制に新たな風を受ける絶好の機会と言えます。

また、適宜、親組合の役員を女性部の会合等にお招きし、会員との意見交換を行うこともとても大切です。

#### 2) 青年部との連携事業

他業界団体と比較し、会員数や事業の活性化合いは、高いレベルにある電工組青年部ですが、青年部の会員数は、組合員数の減少とともに伸び悩みつつあります。

青年部との連携事業は、青年部にとっても活性化に繋がりますし、設立から歴史があり事業経験も豊富な青年部と事業を実施することで、女性部の向上にも大きく寄与するでしょう。

#### 3) 研究会・講習会事業

外部から講師等の専門家を招聘するもののほか、会員を中心として行う相互啓発によるものがあります。また、親組合役員等、経験豊富な方が多数いらっしゃるかと思いますので、そういった方に講師を依頼し講習会を企画するのも良いでしょう。

そのほか、親組合で実施している講習会に、会員に情報提供を行い、積極的に参加を呼び掛けるのも良いでしょう。

#### 4) 見学・視察等事業

賛助会員企業の電材関連の視察、新商材に関わる視察など、日常業務ではなかなか目に触れる機会の少ない場を提供するのも一案です。

#### 5) 他電工組女性部、他団体女性部との交流事業

電工組で今よりさらに女性部の設立が増えれば、近隣の他電工組女性部と連携して交流や事業を行うことは、女性部活動の活性化に大きく貢献します。

また、他団体(特に建設業界)の女性部と交流を図ることは、建設業種の一つである電気工事業界の女性活躍推進にとっても意義あることでしょう。

#### 6) 情報提供事業

会員に様々な情報を提供することも、会員メリットとなるでしょう。

今では、SNS(LINE等)、メーリングリスト、グループツール等でネットワークを構築したり、クラウドサービスを活用したりと、情報伝達網を構成することは非常に容易となっておりますので、積極的に情報提供を行うことも肝要です。

#### 7) 社会貢献活動事業

親組合、青年部でも、過去より様々な社会貢献活動を行ってきているかと思います。

そこへ連携して実施するのも一案です。

実施にあたっては、地元メディアへのリリースも行うと、社会貢献活動+「女性活躍・建設業」という点で世の中で注目を集めている事項ですので、取り上げていただく可能性も高いです。対外的なPRに繋がります。

#### 8) 親睦・文化事業

会員相互の親睦を深め、繋がりを密にするには不可欠と言える事業でしょう。

ただ交流会(食事会)を開催するだけでなく、女性ならではの発想で、レクレーションや「〇〇体験」など、会員が参加し楽しめる企画を行うと良いでしょう。

## 電工組女性部の財務

電工組女性部にとって、“財務基盤の弱さ”は直面する大きな課題として避けられないものとなるでしょう。組織の持続可能な運営、活性化を図る上で、財務基盤についてしっかりと設立の段階から以降の運営に至るまで継続的に考えていく必要があります。

### (1) 収支予算、事業報告／収支決算のあり方

電工組女性部においても、親組合の定款に規定され、会費を集める形で運営がなされ、独自の事業活動を展開していく以上、毎年、事業計画およびこれに基づいた予算計画を作成する必要があります。また、年度後は、事業報告／決算報告書を取りまとめ、総会において承認を受けることが必要です。

(ポイント)

- ① 収入は、会費収入、事業収入、助成金収入、その他収入等に区分し、総収入額を計上する。支出は、事業費として各事業の見込み経費を区分し、総支出額を計上する。
- ② 収支予算の軽微な変更については、役員会において承認を受けることができるよう、あらかじめ総会において承認を得ておく必要があります。  
※予算計画書にその旨を記載しておくとい良いでしょう。
- ③ 収入には限りがあります。研究会・講習会事業／親睦・文化事業を筆頭に“受益者負担”のルール付けもある程度の基本概念を築く必要があります。

### (2) 会費

会費金額の参考に、全国の電工組青年部の会費金額を下記のとおりご案内します。

(ポイント)

- ① 【参考】全国の電工組青年部の会費金額

30,000円以上	4青年部	8.3%
20,000円以上～30,000円未満	6青年部	12.5%
10,000円以上～20,000円未満	15青年部	31.3%
5,000円以上～10,000円未満	4青年部	8.3%
500円以上～5,000円未満	10青年部	20.8%
会費なし	9青年部	18.8%
平均会費金額		約10,200円

- ② 会費だけでの運営は難しいと言わざるを得ません。会費からの支出、親組合からの助成金、受益者負担、公的助成金活用など、バランスよく考えていく必要があります。

### (3) 親組合からの助成金

電工組青年部、その他団体の女性部において、親組合からの助成を受けている場合がほとんどです。参考に全国の電工組青年部の親組合からの助成金額を下記のとおりご案内します。

(ポイント)

- ① 【参考】全国の電工組青年部の親組合からの助成金額

300万円以上	4青年部	8.3%
200万円以上～300万円未満	1青年部	2.1%
100万円以上～200万円未満	14青年部	29.2%
50万円以上～100万円未満	17青年部	35.4%
～50万円未満	12青年部	25.0%
平均助成金額		約106万円

## 設立事例；茨城県電工組

### 茨城県電気工事業工業組合 女性部

設立日 2007年(H19年)2月2日  
設立時会員数 51名  
現在会員数 51名※  
※途中会員の入替あり

## 1. 設立までの経緯

茨城県電気工事業工業組合では、1997年(H9年)から女性事務局長を登用し、県中央会の女性部である茨城県中小企業レディース中央会に参加している。

組合においても、女性同士の「繋がり」の必要性を感じ、2年の月日をかけて発起人会を立ち上げ、趣意書を作成。

親組合の常任理事会・理事会・総代会での承認を受け、上部組織である全関東電気工事協会、全日本電気工事業工業組合連合会の了解を得、2007年(H19年)2月2日、設立式典並びに祝賀会を行い、女性部が正式に設立した。

2018年(H29年)2月2日に創立10周年を迎え、記念式典・祝賀会を行い、現在に至る。



▼2016年(H28年)2月2日  
茨城県電気工事業工業組合 女性部創立10周年式典・祝賀会にて  
創立10周年実行委員会メンバー



▼創立10年史として制作された「花」(やさしい)

## 2. 設立にあたってのポイント

設立にあたり、以下の4点がポイントになった。

- ① 発起人会(10名以内で行った)を立ち上げ、趣意書を作成。会則(案)・加入申込書(案)・予算書(案)・事業計画(案)を作成する。

「茨電工組女性部」のキャッチフレーズを作る。

キャッチフレーズは、「それぞれの会社を底辺で支える為の学びと出会いの場」そして「家族の健康管理と会社の健康管理を私達がサポートしましょう！」

- ② 親組合の常任理事会・理事会・総代会での承認を得る。
- ③ 親組合担当役員との交渉は、事務局長があたる。
- ④ 親組合理事会において、女性部会員募集の協力を依頼する。資料として、趣意書・会則(案)・加入申込書(案)・予算書(案)・事業計画(案)・福利厚生申請書(案)を作成し、女性部のキャッチフレーズなどを活用して、理解を得ること。

### 3. 事業・活動の内容

- ① 女性部会としての組織活動  
各委員会(総務委員会・事業委員会)・役員会・会計監査会・総会等の開催。
- ② 親組合との連携および情報共有  
親組合定例理事会では事業報告を発表し、総代会では事業報告並びに事業計画を発表する。その他の事業に親組合からの要請があれば出席する。以上の会議の内容を会員に周知する。
- ③ セミナー・資格取得講習会の開催  
経営労務関係・現場で役立つ包帯法・止血法・成人病・省エネセミナー等を開催。  
普通救命士、認知症サポーターの資格取得講習会も実施。
- ④ 視察研修会  
茨城県の魅力UP、PRの為に県内観光施設などの視察研修会。  
電材メーカーの協力による視察研修会。
- ⑤ 地域活動  
「電気使用安全月間」に係わるキャラバン隊活動や住宅工事センターなどのチラシ等のポスティングを行っている。
- ⑥ 異業種女性部との交流  
毎年恒例の「ひな祭りコンサート」や各種セミナー等に招待し懇親を深めて、本来の目的である、女性ならではの提案型技術営業を行っている。
- ⑦ ボランティア活動  
「日本赤十字社茨城支部と乳児院」へ寄付金、タオルの寄付(毎年実施)。



▼組合の総代会では事業報告並びに事業計画を発表



▼異業種女性部との交流の場として、毎年恒例の「ひな祭りコンサート」

### 4. 今後の課題・展望

女性部設立から、10年以上が経過。女性の活用を推進する組合の姿勢を見て、組合員の意識が変化。組合員においても女性の積極活用が行われるようになってきている。

女性部の団結力の強さや事務局の姿勢が評価され、組合事業への参加・協力する組合員が増加するなど、組合としての一体感も強まっている。加えて、女性部の積極的な活動は、県内外における組合のイメージアップにつながっている。

後継者不足・人手不足の深刻化が予想されるなか、その解決策として、今後も女性の積極活用を推進していく。

### 1. 設立までの経緯

組合が主催する電気工事士の受験準備講習会への女性従業員の参加人数が少なく、業界内の横のつながりの必要性を感じていたところ、熊本県の「女性の社会参画加速化戦略」の方針もあり、組合として宣言書を提出し参画。女性部設立への布石となった。

### 2. 設立にあたってのポイント

事務局責任者会議や電気工事業全国大会開催時に、先に女性部を設立していた事例をいただき研究。情報やアドバイスを得たうえで設立計画を行った。

女性部連合会の愛称について、上品(エレガンス)に電気を扱う(エレクトリカル)「エレ女(じょ)」と決定し、組合内外への定着を図る。

### 3. 事業・活動の内容

#### ① 人材育成教育事業

組合員事業所の女性事務職員向けに「電気申込書記入研修会」を行っている。電気申込書を女性事務職員が作成すれば、電気工事士が現場に、より専念できることになり、働き方改革にも効果がある。

#### ② 学生への電気工事業の魅力を伝える活動へ参加

電気系教育機関での交流事業や、県が主催する高校生向けのフェアやガイダンスに参加している。女性電気工事士のニーズをアピールするとともに、電気工事業界が働きやすい業界であることを示す場となっている。



▼電気申込書記入研修会には組合員事業所から70名(内女性は46名)が参加。好評を博す。



#### ③ LED親子工作教室を開催

青年部が開催している教室へ参画するとともに、女性部連合会独自の活動として、各地域の電力事業所で「LED親子工作教室」を開催している。開催場所を増やすべく、電力会社と交渉中である。

▶女性の目線で親子のふれあい事業をサポート。  
子どもの時から電気工事業にふれあい、興味をもってもらおう。

### 4. 今後の課題・展望

活動時の旅費負担が大きい。現在は、加入者の事業所が一部の費用を負担しているが、対策を検討する必要がある。

本会の目的は、女性の電気工事士を増やすこと、女性の事務担当者の電気工事に関する業務知識を増やすサポートをすることである。多くの組合員事業所へ理解してもらえる活動をしていく体制構築が必要であると考えている。

## 設立事例；京都府電工組

### 京都府電気工事工業組合 女性部会

設立日 2019年(R1年)8月7日  
設立時会員数 8名

## 1. 設立までの経緯

組合の総務委員会における女性活躍推進事業の一環として、取り組みを始めたことがきっかけである。

青年部の直前部長として実績のある女性理事を、女性活躍推進事業担当に選任し、女性部会の設立に向けたキックオフ事業として、「女性電気工事従事者の研修会と座談会」を開催した。

「基礎からわかる電気設備工事積算講習」を行い、業務の理解を深めた後、座談会・食事を開催。参加者は様々な思いを語り合った。

## 2. 設立にあたってのポイント

「キレイ☆キラキラ☆カッコイイ」を合言葉に、組合広報誌でPRを実施。女性部会発足の告知と入会申込書を挟み込んだ。

キックオフ事業である研修会参加者を中心に、入会アプローチを行うことで、短期間で会員を確保するよう努めた。

女性部会長含む役員の選出、規約の決定については、組合本部役員で協議して決定した。



▼キックオフ事業として開催された「女性電気工事従事者の研修会と座談会」を足掛かりに、短期間で入会者を確保。

## 3. 事業・活動の内容

「女性が普通に就業できる業界を目指す」という大目標に向かって、柔軟に活動する方針である。

会員を対象に、組合組織構成や組合活動について、研修と意見交換会を通じて相互に見識を深めていくとともに、予算組や規約の見直しも随時行うことで、組織体制を整えていく。

地域行事(京都・祇園祭)へ参加を通して、地域の伝統や電気工事業のあり方を考察するとともに、組合青年部との活動連携、友好団体の女性部会との交流を通して、幅広く層の厚い活動を行う予定である。

## 4. 今後の課題

会員相互の信頼関係を構築し、京都府電工組すべての組合員に存在を周知することが第一と考えている。

それに加え、全日電工連 女性部会設立にむけて働きかけていきたい。



巻末 ◇参考資料◇

女性活躍応援ブック . . . P.22～

2019年2月発行。電気工事業界の中で女性が活躍するためのヒントブック。

女性電気従事者PRチラシ . . . P.30～

2019年9月リリース。内外に向け電気工事業界での女性の活躍をPRするためのツール。



保存版

# 女性活躍応援ブック

女性が活躍できる職場環境を作ろう！



1

女性が活躍する業界の職場は魅力的



女性が活躍するためには？

女性の声を聞いてみよう！

女性の活躍の場は電工だけじゃない！！

全日本電気工事業工業組合連合会



# 01 女性が活躍する業界の職場は魅力的

## なぜ今、女性の活躍が必要なのか？

女性が活躍している企業は、社会的にも非常に高く評価されています。男女を問わず人物を的確に評価し、個々の労働者にきちんと向き合っている企業と認識されます。

### ①国も女性の活躍を推進！ ～女性活躍推進法～

国も「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」を平成 28 年に施行し、従業員が 300 人を超える企業の事業主には、①女性の活躍の現状の把握と課題分析 ②行動計画の策定、社内周知、公表、届出 ③自社の女性の活躍に関する情報を公表を義務付けています。300 人以下の企業の事業主にも同様の事柄が努力義務となっています。

### ②女性の活躍が企業に求められるわけ

今までの電気工事業界は、必ずしも女性が活躍しやすい職場環境とは言えませんでした。しかし、現在のように人手不足が続き、若年層の減少による業界の高齢化と技能継承の問題等まで考えると、このまま男性中心の職場運営を維持していくことは困難と言えるでしょう。そのために、男女問わずに業界で活躍できる技術者・技能者を育成し、支援することが重要だと考えられます。

女性には、妊娠や出産などのライフイベントがあり、働く際には十分な配慮が求められます。男女を問わず、介護や子育てに関わる必要性が問われる今、労働者を抱える企業も、少子高齢化における介護や子育て対し、無責任ではられません。

女性が活躍することにより、企業にとっては次のような効果を期待できます。

- 従来にない発想による新しい仕事の手法
- 多様性を広げることによる適応力の向上やリスク対応の幅の広がり
- より意欲的で優秀な人材獲得の可能性
- 離職率の低下
- ライフ・ワーク・バランスへの取り組みによる、一人（時間）当たりの生産性の向上
- 社内の雰囲気明るくなる、コミュニケーションの活性化

女性が活躍できる職場への転換が、電気工事業界にも求められています。



## 業界で輝く女性

平成 28 年、「第 2 回 電気工事技能競技全国大会」に女性の部が新設されました。そこで見事にチャンピオンに輝いたのが、福井県にある前田電気(株)の前田宏枝さんです。会社では副社長として経営や営業など総合的な実務をこなし、電気工事全般のエキスパートとして活躍しています。そんな前田さんに仕事の魅力をうかがいました。



きめ細かな配慮や  
発想で女性も活躍

第 2 回 電気工事技能競技全国大会  
女性の部 チャンピオン  
まえだ ひろえ  
**前田 宏枝**さん  
前田電気(株)

### 実際に残る成果がやりがいに

仕事をして感じるやりがいは、仕事の結果=成果が残ること。前田さんは、照明や電気設備など、人々が必要とするモノが目に見える形で残ることに達成感を感じると言います。さらに、電気を使えるようになったお客さまの喜んだ姿と感謝の言葉が、仕事への励みになるそうです。

### 会社と家族の理解で、仕事と家庭を両立

前田さんは、家庭に戻れば5人の子どもたちを育てるお母さん。会社は「子育てモデル企業」としても認定され、家庭と仕事を両立しやすい環境づくりにも取り組んでいるそうです。家族や近隣の方々の理解や協力もあり、家庭を持つ女性として、仕事においても充実しているとのこと。

### 女性でも活躍できる！

日本全国、いろいろな地域で働く女性電気工事士は増えています。以前は会社以外の人と仕事をすると、女性だからと軽く扱われることもありましたが、今ではそういったこともなくなりました。女性の担当者も増え、会社も「ふくい 女性活躍推進企業プラス+」に登録。男女関係なく、実力に応じて役職に就いているということです。電気工事には女性ならではのきめ細かな配慮やしなやかな発想が必要なことも多く、女性の活躍が求められているとのこと。

平成30年の「第3回 電気工事技能競技全国大会」女性の部でチャンピオンに輝いた高 奈津美さん。卒業した学校では福祉関係の学科を専攻し、電気や建築の知識があったわけではありません。しかし、電気工事会社に入社後、研鑽を積み、全国大会で優勝するほどの技能を磨き活躍しています。どのようにして業界に入職したのかなど、仕事について興味深いお話をうかがいました。

電気工事に  
女性の視点は必要

第 3 回 電気工事技能競技全国大会  
女性の部 チャンピオン  
こう なつみ  
**高 奈津美**さん  
九州電設(株)



### 先輩の活躍で入社

高さんは、学校の先輩が、九州電設で活躍していることを知り入社。今まで学んだことの無い分野ということもあり、当初は不安もあったようです。入社後は、熱心に勉強し、先輩たちからの指導を受けながら仕事を少しずつ習得しました。現在では女性の後輩もでき、それぞれの現場で頑張っているそうです。

### きれいな仕事にやりがいを感じる

現在は一般住宅などの仕事をしていますが、力が必要なこともあります。そんな時は男性社員が協力して、力の足りないところを補ってくれるそうです。高さんがこだわっているのは工事後の美しさ。女性ならではのセンスが生かされるのではないかといいいます。きれいにうまく仕上がった時、やりがいを強く感じるそうです。

### これから必要となる女性目線の仕事

電気工事には女性の視点が必要と高さんは考えます。特に小口工事など、お客さまが女性の場合は、女性の電気工事士の方が安心される場合が多いからです。着替える場所やトイレなど、まだ改善すべき点はありますが、大きな現場や工場などは環境が整備されている所も増え、現場では女性への対応も優しい方が多いとのこと。電気工事の仕事に興味のある女性に、ぜひチャレンジしてほしいということです。

# 02 女性が活躍するためには？

## 女性の入職にあたって知っておくべきこと

働きやすい環境を作るために、  
以下のことを知っておきましょう。



### ①国の法律と制度

女性が活躍できる環境を整えるためにできた法律は以下のとおりです。女性の採用にあたり、経営者として理解しておく必要があります。

- **男女雇用機会均等法** 職場における男女の均等取扱い等を規定した法律
- **育児・介護休業法** 育児や介護をしなければならない労働者が、仕事と両立できるよう配慮し、働き続けられるように支援する法律
- **次世代育成支援対策推進法** 国、地方、企業、国民が一体となって仕事と子育てを両立するために必要な雇用整備をすすめる法律
- **女性活躍推進法** 職業生活において、女性が、その希望に応じて十分に能力を發揮し、活躍できる環境を整備する法律

また、女性の活躍を支援する企業のための国のさまざまな制度もあります。

- **女性の活躍推進のための一般事業主行動計画策定・届出**  
(300人以下の企業は努力義務)
- **仕事と子育ての両立支援のための一般事業主行動計画策定・届出**  
(100人以下の企業は努力義務)
- **えるぼし認定** (女性活躍推進認定)    • **くるみん認定** (子育てサポート企業認定)
- **中小企業向け育児プランナー制度**
- **公共調達における加点評価**    • **日本政策金融公庫の融資制度**
- **両立支援などの助成金**

これらの詳細は、政府のホームページに解説されています。

中小企業のための  
女性活躍推進  
サポートサイト



両立支援の  
ひろば



### ②女性社員の要望と自社の課題

実際に女性が就業する場合、法律や制度だけではなく、女性の立場に立った働く環境づくりが大切です。そのためには、女性の要望をきちんと汲み入れることが重要となります。さらに、女性の声を受け止めた自社に対する課題についても、きちんと把握する必要があります。

## 働きやすい環境

今までは、男性従業員が働くことを前提として  
できる環境にするためには、ハード面、ソフト

### ハード面

#### ユニフォーム ヘルメット



メーカーでは、女性用のユニフォームやヘルメットなどもラインナップしています。しかし、女性だけが目立ち過ぎると、本人の負担となり逆効果となることも。女性の声を取り入れたユニフォーム選びが大切です。

### ソフト面

#### 長時間労働の 縮減



子育てをしながら、あるいは介護をしながら仕事と両立している従業員には、長時間労働の縮減が鍵となります。業務によって異なりますが、単純作業のアウトソーシングなども時間短縮の手段として検討しましょう。

### ソフト面

#### 評価／昇進



女性だから公平に評価されない、昇進で差別される、このような状況では、女性の活躍を推進しているとは言えません。男女公平なキャリア形成の支援と同時に、女性にも管理職への道を拓き、アフターフォローをしていくことも重要です。

職場環境でした。しかし、男女関係なく活躍  
面双方の環境づくりが必要となります。

#### ハード面

### 更衣室 トイレ



建築業全般の職場環境で、女性にとって一番のハードルになっているのが、更衣室とトイレです。現場だけでなく、事務所においても配慮することが大切です。

#### ソフト面

### 会話 コミュニケーション



女性だからといった特別扱いが、望まれているわけではありません。男女に関わりなく平等に、言うべきことは同じように言ってほしいという要望もあります。そして、絶対にしてはいけないのは、セクハラやパワハラなどの行為です。社員全員が共通の認識を持つよう、きちんと対策を講じておくことが必要です。

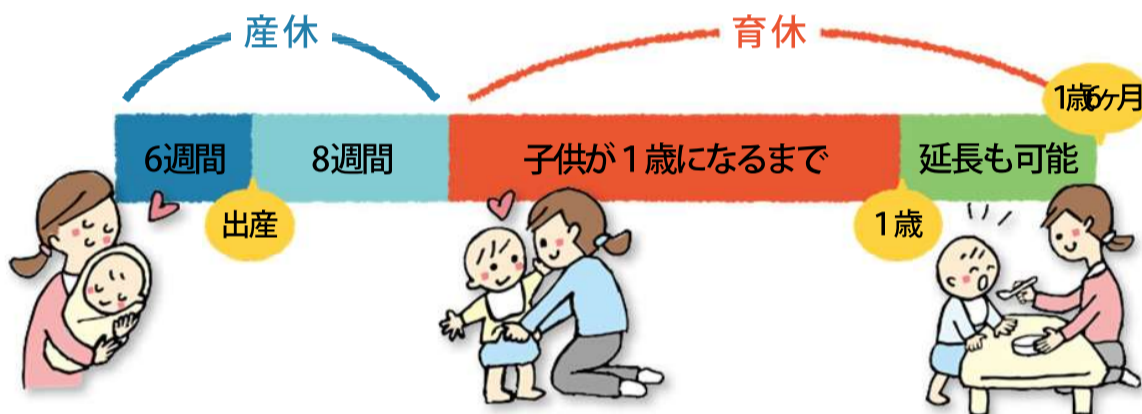


## 必要な制度

### ①産休・育休制度

産休(産前産後休業)は、労働基準法によって定められた権利です。申請すれば、出産予定日の6週間前から産前休業を取得でき、出産翌日から8週間は産後休業となります。ただし、産後6週間を過ぎ、本人が申請し医師が認めた場合は、仕事に戻ることができます。

育休(育児休業)は、1歳に満たない子供を養育する男女労働者(女性だけではない)が会社に申し出ることにより、1歳になるまでの間の希望する期間、育児のための休業を取得することができます。取得するには取得者の要件が満たされている必要があります。この産休と育休の期間は下記の図のようになります。



### ②短時間勤務制度

育児・介護休業法では、3歳に満たない子を養育する一定の条件を満たした労働者を対象に、事業主には、1日の所定労働時間を原則6時間(5時間45分~6時間)とする措置を含む短時間勤務制度の導入が求められています。

### ③女性ネットワーク

電気工事業界では、まだまだ女性は少なく、女性ならではの相談や情報交換などの窓口が整っている環境とは言えません。そのためには、会社の枠を超えた女性のネットワークづくりを推進し、そのような場所に参加する女性を支援できる会社の環境づくりも大切です。

### ④研修会

女性の活躍推進のためには、管理職向けの女性活躍支援研修や女性のリーダー育成研修、女性一般職のための研修、そして女性活躍推進リーダーの研修などを社内もしくは社外で実施することも必要です。また、ハラスメントなどを防止するコンプライアンス研修も重要です。

#### ※【組合の事例】茨城県電気工事業工業組合女性部について

「仲間に会えて元気になれる喜び 多くを学び 自分を高め女性としてさらに輝きましょう」をスローガンに、女性経営者・経営者御婦人・女性役員が集い、平成19年2月に、「新たなる出会い」「学び」を基本とした「女性部」を設立。自企業の経営サポート・同業者女性間のネットワーク作りを通じ、後継者の育成と事業活動の活性化を図り、地域振興に貢献しています。

# 03 女性の声を聞いてみよう！

## 経営層・管理者層のための女性活躍推進ワークショップ

建設業振興基金委託事業

### 北海道電気工事業工事組合札幌支部

北海道電気工事業工事組合札幌支部では、電気工事の担い手拡大に向



けた、「女性活躍推進ワークショップ」を平成30年11月26日に実施しました。

このワークショップでは、電力会社も含めた7名の女性従事者が登壇し「女性従事者パネルディスカッション」を行いました。ディスカッションでは、環境改善のための次のような提案がなされています。

- 女性のコミュニケーションができる会への参加
- トイレ設備や更衣室の改善の必要性
- 長期的視点での教育環境
- 根気強いサポートの必要性
- 「女性だからできない」という偏見で見ないでほしい

またある参加者は「この業界は技術職であることがメリット。女性が手に職をつけて働ける職場＝電気業界、をPRすることが大事」と述べていました。

### 北陸電気工事組合連合会

北陸電気工事組合連合会では、経営者や管理者のための「女性活躍推進ワークショップ」を平成30年11月19日に開催しました。



このワークショップでは、経営者、管理者、女性従事者が参加し3つのテーブルに分かれて意見交換を行いました。意見発表では、

- 女性が働いている会社は「働きやすい」と言える、経営者が流れを変えていく必要性
  - 会社として「女性が働ける」というアピールも必要
  - 仕事がストップするという不安で休みづらい、休むことも考え周りのフォローが必要
  - 男性と同等に働ける環境を整える必要性
  - 男社会というイメージがあり、現場に入りにくい
  - 女性も積極的に（資格取得や現場、勉強会など）行動したい
  - 現場のトイレ問題を改善して欲しい
- 等の意見がありました。

## 全日電工連 座談会

平成29年12月6日、全日電工連では、初めてとなる女性座談会を開催。女性技術者・技能者が、より現場で活躍するために、そして業界の魅力を伝えるために何をすべきかについて議論しました。

### トイレはきれいにしてほしい！

座談会で、特に改善してほしい課題のトップに出てきたのはトイレでした。トイレが汚いということは、女性にとって男性を感じる以上に大きな負担となります。また女性と男性のトイレが共同なのも気分的に良くありません。大きな現場では分けられている場所も増えつつある

ので、そのような現場を増やすことが求められているでしょう。また、女性が監督になった現場では、男性のトイレもきれいになったという事例も出て、男性側が今まで汚い現場に甘んじていたのではないかという感想も。単なる気持ち的な問題にとらえるのではなく、衛生面、また共通設備使用のマナーとして、気遣いをする必要があります。

### 性差に対して気を遣うことは必要か？

過去に就職した女性たちは、男性中心社会の視線を強く感じた、当時を振り返ります。そのような環境の中で資格を



取得し、現場に精通し対等に話ができるほどの実力を武器に、彼女たちは仕事を続けてきたそうです。しかし、近年入社した女性たちからは、気を遣われすぎると感じている声も。またその一方で、男性からは、どのように対応すべきか戸惑っているという意見も出ました。「女

## 女性の声を聞いてみよう

電気新聞「電設のヒロイン」より

### 山口電設（株）・安田 理恵さん

#### 力強さと柔軟さ併せ持ち

地元の高校を卒業後に入社。だが、体育科で学んでいたため、電気に関する知識は何もない状態からのスタートだった。今と違って当時はネットも普及しておらず、先輩



の一挙手一投足を見てノウハウを学んだ。疑問点は臆せずに質問して知識と技能を吸収。「3年くらいでようやく慣れてきた」と振り返る。

作業の多くはコンクリートをならしたり、塗装、掘削など華やかではない。照明やコンセントを付けたり...という入社前に抱いていたイメージとはかけ離れていたが、今ではお手のものだ。

事務職を除くと、社内で紅一点の存在。現場で珍しがられることも少なくない。自ら積極的に話し掛けることで、他の職人だけでなく顧客とも良い関係を築き上げるなど、女性の柔軟さが強みになっている。一方で苦労もある。腹筋などトレーニングを続けてはいるものの、どうしても力仕事では男性に劣ってしまうが、周囲の助けもあり乗り越える。（電気新聞）2018年6月7日より抜粋）

### （株）樋口電機・樋口 美和さん

#### 最適解探す細かな気遣い

専門学校卒業後、町の電器屋を営む実家を引き継ぐ。家電営業をメインに担当していたが、10年ほど前から電気工事にも携わるようになった。



こんなエピソードがある。許可を得た上で依頼者不在時に作業をしていた際、空き巣と間違えられて近隣住民に通報されたことがあった。事情を説明して事なきを得たものの、この反省をもとに顔写真付きの名刺を用意。近隣住民にもあいさつ回りをしてから作業に入る。

「女性だからできることも多い」。女性宅や産院など男性にあまり立ち入ってもらいたくない箇所への対応、男性より話しやすいというのも利点の一つだ。高齢者が多い地域のため丁寧かつ分かりやすい説明を心掛ける。依頼内容をそのまま請け負うのではなく、話をよく聞いた上で最適解を提案。こうした細かい気遣いこそ、女性ならではのだろう。

（電気新聞）2018年7月26日より抜粋）

性」というだけではなく、一人の人間として、あるいは技術者・技能者として、きちんと正面から対応する必要性が求められています。

#### 出産・子育てとの両立

出産によってキャリアへのブランクが生じ、今までの経験を生かせるのか、不安を感じているという発言もありました。これについては、現場復帰が難しい場合でも、CADや積算業務、経理など、スキルを身に着ける支援ができるのではないかと提案がありました。また、子育てに関しても始業前のラジ

オ体操に参加するために、家族の協力が欠かせなかったという声もあり、現場と経営者、家族の理解は不可欠なものと言えそうです。さらに、子育ては時間よりも質が重要ではないかという意見もあり、女性ばかりに負担を増やさない家族の相互理解が求められていると言えるでしょう。

#### 業界の魅力発信

業界の魅力を発信するには、『女性』によるPRも有効という意見がありました。また、工業高校などの学生たちとの交流事業では、ビデオなどで業界の仕事を



知ってもらった上で、意見交換会を実施した方が良いのではないかと提案もありました。

今後も女性技術者から多くの気づきを得るために、座談会を継続していくことが求められています。

# 04 女性の活躍の場は電気だけじゃない！

## 施工管理

電気新聞「電設のヒロイン」より



六幸電気工業（株）  
はなざわゆうこ  
花澤 優子さん

### 悔しさバネに資格を取得

今の会社は3社目。「毎回、この現場が終わったら辞めると言っている」とおどけるが、20年以上も続けているのは、過程で辛酸をなめつつも完成した時の感動を幾度となく味わってきたからだだろう。今でこそ現場で女性を見掛ける機会は多くなってきたが、当時は、いわば男の世界。現場にいらただけで「(女性で)大丈夫なのか」と言われたり、何かあっても花澤さんを通り越して上司に聞くなど「扱われ方にショックを受けた」と振り返る。

そうした悔しさをバネに、今の会社に入ってから寝る間も惜しんで電験3種、第1種電気工事士、1級電気工事施工管理技士などの資格を取得。こうした武器を携えつつ、仕事でも“みせる”ことで周囲の扱いも一変した。

現在、千葉県内の官公庁舎新築工事（電気設備）に、現場代理人・管理技術者として携わる。現場は多種多様な人が集まる。時にはぶつかることもあるが、目指す方向は皆一緒。コミュニケーションを密に新たな感動の創出へ、きょうも奔走する。  
(電気新聞) 2018年6月21日より抜粋



高柳電設工業（株）  
ほんだりな  
本田 理奈さん

### 文系出身、現場で日々努力

もともとは事務希望だったが、面接時に「ヘルメットが似合いそう」と言われ、今に至る。体を動かすことが好きで、実家が建築業を営んでいたこともあり、現場に繰り出すことに抵抗はなかった。

ただ、文系出身のため専門的な知識は皆無だった。配属前の研修で基礎を習得。先輩からの指導や講習の成果もあり、入社1年目で第2種電気工事士を取得した。

今ではメンテナンスの電話対応や施工図・書類作成、小規模な現場では先輩の指導の下ではあるが、現場代理人を任せられるようになった。だが、依然として未熟な部分が多いため、不安にさいなまれることも。分からないことはすぐに確認し、不安要素を少しでも取り除けるよう日々努力する。

「文系でもやる気があれば、入社してから勉強すればできる。遅いことはない」。一人でも自信を持って現場を管理できるよう、2級電気工事施工管理技士などの資格取得に励む。

(電気新聞) 2018年7月12日より抜粋

## 積算業務

電気新聞「電設のヒロイン」より



中外電工（株）  
そのだきの  
園田 樹乃さん

### 積算業務熟達に日々精進

専門学校で夏休み、研修に参加し1週間にわたって現場で様々なことを体験した。もともと「きつい仕事」のイメージはあったが、研修終了後は「楽しそう」という思いの方が強くなっていた。

初の現場は雑用が中心だった。そのおかげで材料や工具の名前を覚えられ、今でも役立っている。現場経験を積むことで、今まで点だったものが一つ一つつながって線になる。現在担当する市営住宅の新築工事では施工管理の勉強をしながら、その経験を積算業務に生かそうと日々精進中だ。

身長153センチ、足のサイズは23センチと小柄なため、苦勞もある。合う作業靴がなかったり、照明器具取り付けなどの際、脚立に乗っても届かない時もあるという。体力面はトレーニングでカバーできるが、身体的特徴はいかんともしがたい。そのため、施工以外の作業で補うよう心掛ける。

魅力については、作業内容が幅広く知識が広がる点を挙げる。「臆せず様々なことに挑戦すると後々役に立つので、積極的にやらせてもらうのが一番」と常に前向きだ。まずは積算業務の熟達に向けて成長できるよう日々努める。

(電気新聞) 2018年8月30日より抜粋

# 電エガールズ

電気とは関係のない学校を卒業した私は縁あって電気工事会社に就職しました

今日は電気工事組合の全国大会にきています



はじめまして私は父から電気工事会社を継いでやっています

あちらで電エガールが集まっているのでよかつたら参加しませんか？



もしかしてあなたも電エガールさん？



行ってみるとそこには沢山の電エガールたちがいました

私は夫の会社で積算と経理をやっています

私は地元の会社で電気工事をやっています

私も地元の会社

仕事は内線工事の現場代理人です

みんなで一緒に会場を回ることになりました



こつやで女性同士色々話せるっていいな



あ、これ最近我が社がよく使っているLEDです

LEDは色々な色味があるから色彩デザインの提案もできて楽しいお仕事ですよ

賛助会員製品展示 LED型ダウンライト




今日はたくさんの方の電エガールさんたちと会えて楽しかった

電気工事の色々な場面で女性が活躍できることをもっと皆に知ってもらいたいな



最近、電気工事に関わる色々な場面で女性の活躍が求められていると感じます

現場でも女性用トイレの設置など段々環境が整ってきてくれることを期待しています




全日電工連の技能競技全国大会では女性の部があり女性技術者の意欲を力を入れています

各地では女性部会も設立されて電気工事以外のコミュニケーションや勉強会も開催されています



電気工事の仕事と言っても現場の施工だけでなく積算や現場代理人など幅広い内容の仕事があります





# 電気業界で活躍する

# 電気がたけ



各地の女性部会



電気工事業技能競技全国大会



女性交流会

全日本電気工事業工業組合連合会

— ホームページ —

<http://www.znd.or.jp>



## 全日電工連 総務・財政委員会

担当副会長	藤 沢	一 三	(長野県電工組)
委員長	小野寺	涼 一	(北海道電工組)
副委員長	浅川野	誠 一	(福島県電工組)
委員	小谷野	彦 三	(群馬県電工組)
委員	寺田免	豪 幸	(鹿児島県電工組)
委員	道丸田	清 正	(宮城県電工組)
委員	金丸田	良 克	(山梨県電工組)
委員	松谷	典 男	(静岡県電工組)
委員	狩城	英 明	(和歌山県電工組)
委員	岩本	邦 男	(山口県電工組)
委員	大上	真 一	(大分県電工組)
			(青年部・北海道電工組)

『電工組女性部』設立に向けたガイドブック  
発行日 2020(令和2)年2月12日 VER.1発行  
編者・発行 全日電工連 総務・財政委員会

