

# 住まいる小町 通信

vol.11

2026.4

## 第5回 オフサイトミーティング 開催



プレハブ建築協会「住まいる小町」活動のイベントとして、第4回オフサイトミーティングが2026年2月27日(金)にZOOMを利用したオンライン形式で開催された。

3社から30名の女性ホームドクターが参加し、6つの班に分かれて、活発なコミュニケーション、意見交換が行われた。

### ※オフサイトミーティングとは

一言でいうと「**まじめな話を気楽にする場**」です。  
参加者はそれぞれの立場や肩書を外して、リラックスした環境で本音トークをしていただきます。

テーマは①じぶんがたり、②もやもやがたり、③わたしたちのやりたいこと、という3部構成。  
③では「女性が働く「よりよい」職場環境とは？」をテーマに話し合っていただき、ご発表いただきました。終了後のアンケートでも「非常に参考になった」との声を多くいただいています。

【アンケートより抜粋したご意見】

「住まいる小町」活動でやってみたいこと(要望)	具体的な提案内容(案)
① 技術・知識向上に関する要望 ●単なる点検員から技術者へステップアップできる取り組みへの期待	・住宅設備機器・建材・修理に関する勉強会を定期的に開催してほしい ・ハウスメーカー共通仕様の設備修理や建材補修について、講師を招いた実践的レクチャーを希望 ・点検・修理・リペアなど、実務に直結する技能向上研修(戸車交換、建付け調整、床傷補修など) ・集合形式で話し合い、点検時に実施できる共通項目を決めたいという ・現場で役立つ軽作業・技術実践研修の実施 ・現場で困りごとに対する正しい対応方法(サポートデスクの活用含む)の共有
② 女性目線・現場効率化の工夫 ●女性ならではの点検時のこだわりポイントやおすすめ道具を知りたい	・点検業務を楽に・確実に進めるためのツール・便利グッズの紹介や共 ・「痒いところに手が届く商品」のアイデア出しや商品化への期待 ・現場での工夫やノウハウを互いにレクチャー・共有できる場を希望
③ 資格取得・プロフェッショナル育成 ●ホームドクターとしてプロフェッショナルを目指すためのセミナー参加	・お掃除マイスター、整理収納アドバイザーなどの資格取得勉強会
④ 工場見学・体験型学習への関心 ●現場体験型学習(実物を見て体験し、説明を受けることで、点検時の説明力向上に役立てる)を希望	・九州(TOTO小倉工場)や関西(ダイキン工業テクニカルセンター)などの工場・施設見学への強い関心
⑤ 交流・コミュニケーションの場 ●女性同士で体験談や悩みを、対面で共有できる場を増やしてほしい	・東北・関東・北陸・関西・九州など、エリア別開催で交流機会を拡大した ・オフ会・懇親会への参加意欲が高く、意見交換の時間が足りないという声もあり

他にも、たくさんの意見や提案を頂きました。プレ協として出来ることから進めていきたいと考えています。このオフサイトミーティングは、情報の共有も大事ですが、「自由に話ができる語り場」であることが大事です。みなさんのご意見を吸い上げられるよう、定期的開催してまいります。

# 25年度 住まいる小町 オフサイトミーティング

## ～ 女性が働きやすい より良い職場環境とは ～

### テーマ『女性が働きやすいより良い職場環境とは』

「もやもやがたり」でも話題に上がることが多い『女性が働きやすい職場環境』について、オフサイトミーティングにて「自由に」「気の向くままに」語っていただきました。

事前課題としてみなさんに考えていただき、それをグループ内で共有していただきましたが、「現状では・・・だけど、こんな風ならもっと働きやすいなっ！」というような意見も多く上がっています。

そこで、今抱えている課題の共有と、改善すべきヒントをつかんでいただくために、各グループでまとめて発表いただいた資料を共有させていただきます。

ちょっとした小さな心遣い（話す内容や声かけの仕方、NGワード）に気づくだけでも、環境は変わります。是非、各社での職場環境の整備のご参考にしていただければと思います。

#### 【参考】24年度アンケート『次回開催時に希望するディスカッション』TOPICS

（ ※25年度テーマ選定のきっかけとなったアンケート回答のピックアップです ）

- 仕事量や業務割合に関して。男性が多い職場で同じように働く身として、体力的な部分や、女性だとその場で対応できないことが多いとの話があったので、職場内でどのくらい理解いただいているか。
- 女性社員が少ない中で働きやすい環境づくりをどうしたらいいか。
- 女性ならではの妊娠出産となった場合の職場復帰や働き方について 経験されてる方の話を聞きたいなと思いました。
- みなさんの悩みは自分の悩みと近いものと感じました。困っている共通の事例をあげて、どういった対処方法が考えられるのかなど検討できると、自分に合った方法が見つかるかもしれないと思いました。
- 男女平等にすべきことと、男女区別すべき事の線引きについて
- 女性と男性のくくりなく業務に当たっているつもりだが、女性ならではの取り組み(男性に力添えしていること)、また、男性と同様の作業ができるような工夫(腕力が必要なこと等への工夫)を共有してみたい。

## オフサイトミーティングのまとめ

### 1. 突発休へのバックアップ不足と働きやすさの不安

#### 【要旨】

- ・子どもの病気や家庭の急用時に頼れる体制が弱く、「頼みにくい」雰囲気がある。
- ・当日休めない前提が強く、安心感に欠ける。

#### 【代表的な意見】

- ・「子供や親など病気や急な用事が生じた際に、バックアップしてもらえる環境が欲しい」
- ・「当日急遽休まざるを得ない時でも、アポがあるとまず休めない」

#### 【改善案】

- ・当日欠勤時でも対応できるよう、自由度の高い人(例:サービスコール対応担当)をサブに据えたペア体制を常設する。
- ・外注業者(バーンリペア等)やメンテ員とのペア化で、急な穴や負荷に備える。
- ・ベビーシッター機関の利用補助を導入する。
- ・育児・介護など家庭事情に応じて柔軟に休み、カバーし合える体制を整える
- ・“休みの取りやすさ”を前提にした運用へ改める

Confidential

## オフサイトミーティングのまとめ

### 2. 働き方の柔軟性不足・残業削減が進まない

#### 【要旨】

- ・休みが取りづらく、業務量が多いため残業が減らない。
- ・テレワーク・直行直帰など柔軟な制度はあるが、使いにくい。

#### 【代表的な意見】

- ・「休みの取りやすさ、残業を減らすなど働く環境が整ってほしい」
- ・「仕事量が多く残業が減らない」

#### 【改善案】

- ・テレワーク・直行直帰・フレックスタイムを利用しやすい環境を整える
- ・訪問予定がない時間帯は“時間有給”や半日有休を取りやすくし、早く帰れる運用にする。
- ・休みを取りやすくし、残業を減らす方向で業務設計を見直す。

Confidential

## オフサイトミーティングのまとめ

### 3. 体力的負荷・安全面の課題(梯子・重量物・床下など)

#### 【要旨】

- ・体力がきつい時に「きつい」と言いづらい雰囲気がある。
- ・梯子や重量物など一部作業は男女問わず負担が大きい。
- ・可能な場面ではペア点検(2名体制の訪問)を望む声が強い。

#### 【代表的な意見】

- ・「体力的にきつい時にきついと言える環境が欲しい」
- ・「梯子作業や重量物は、女性だけでなく男性でも負担。ペア点検が安心できる」

#### 【改善案】

- ・梯子作業・重量物など負担の大きい点検は、男女に限らず“ペア点検”を基本とする
- ・バーンリペアなどの外注・メンテ員とペア化し、年齢や体力差による不安全を減らす。
- ・体力や体調がきつい時に“きついと言える”申告環境をつくる
- ・生理など体調に関する申し出をしやすくし、床下点検など負担作業を配慮する。
- ・パンツ型ナプキンや作業着など生理対策用品の利用補助を整える。

Confidential

## オフサイトミーティングのまとめ

### 4. ライフステージに寄り添う制度・評価の不足

#### 【要旨】

- ・妊娠・育児・介護などのライフイベントに対応した働き方が制度化されていない。
- ・育休明けのノルマや評価が従来の基準と同じで負担感が大きい。
- ・上司が変わるたびに相談し直しになるなど、制度・運用が属人化。

#### 【代表的な意見】

- ・「妊娠、出産、介護など、選べる働き方を制度化してほしい」
- ・「育休明けの点検件数・ノルマ達成率など、評価基準を見直してほしい」

#### 【改善案】

- ・妊娠・出産・介護などライフイベント時に“選べる働き方”を制度化・パターン化する。
- ・育休明けの点検件数・ノルマ達成率など、評価基準を見直す。
- ・評価基準・制度利用基準・勤務形態を明確化し、勤務地の上司裁量に左右されないよう統一する。
- ・各種制度を“周囲を気にせず”使える運用にする。
- ・時短勤務を理由に昇格を制限しない等、昇格志向に寄り添う運用にする。

## オフサイトミーティングのまとめ

### 5. 情報共有・ナレッジ・現場支援の不足

#### 【要旨】

- ・履歴がわからないまま点検に行くケースが多く、説明が難しい。
- ・FAQ/ナレッジ共有の仕組みが不十分。
- ・「リモート支援(ライブアシスト)」を利用した上席者のサポートは非常に有効との声あり。

#### 【代表的な意見】

- ・「引き渡し後の履歴がわからず、お客様に説明しづらい。情報共有が欲しい」
- ・「上席者がリモートでつないでその場説明してくれて助かった」

#### 【改善案】

- ・社内FAQ(知恵袋)を整備・活用し、現場の疑問解決を早める。
- ・点検先の“引き渡し後履歴”を共有し、訪問前に把握できるようにする。
- ・分からないことを“すぐ尋ねられる”窓口(場)を用意する。
- ・ライブアシスト等の現場支援ツールを導入し、上席がその場でお客様に説明できる体制をつくる。
- ・現場で培った経験を活かして“支援側の役割”に回れる働き方の選択肢を用意する。

## オフサイトミーティングのまとめ

### 6. ロールモデル不足・職場文化・ハラスメント課題

#### 【要旨】

- ・女性ホームドクターの先輩や管理職が少なく、キャリアイメージが持ちにくい。
- ・上司の交代(異動)で相談して了解いただいていたことがリセットされてしまう。
- ・一部でハラスメント発言(パワハラ・セクハラ)が残存しており、心理的安全性に影響。

#### 【代表的な意見】

- ・「女性ホームドクターの先輩や上司がいないため、できるかどうか不安になる」
- ・「年配の男性からのハラスメント発言がいまだにある」

#### 【改善案】

- ・女性ホームドクターの先輩・上司や女性管理職、身近に相談できる女性担当者を配置する。
- ・社内外の同業女性との交流・情報共有を継続し(例:住まいる小町)、定期開催する。
- ・事務・サポート業務の“女性偏り”を是正し、業務内容の偏りをなくす。
- ・女性に理解のある環境を整え、体調や家庭状況に応じて休みを取得しやすくする。
- ・年配男性からの発言を含むハラスメントをなくし、“そんなことで悩まない”職場にする