

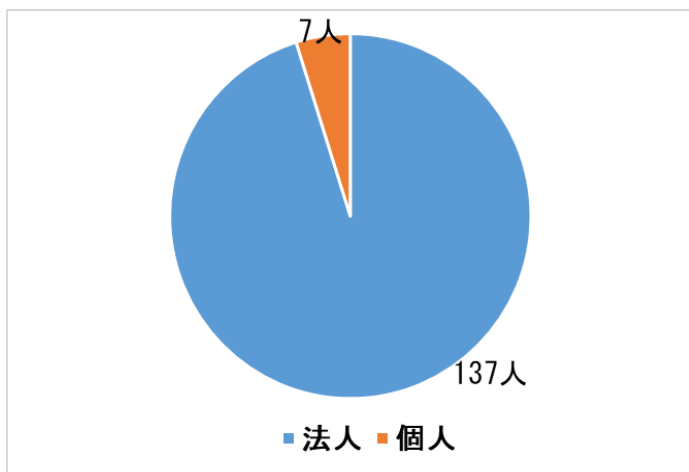
## 働きやすい職場環境整備に関する取組状況調査結果について

- 1 調査期間：令和5年7月11日～8月10日
- 2 調査対象：岩手県建設産業団体連合会の会員企業 約1,200社
- 3 回答数：144人
- 4 調査方法：岩手県電子申請・届出サービスを活用し、建設企業の女性職員の方から直接回答

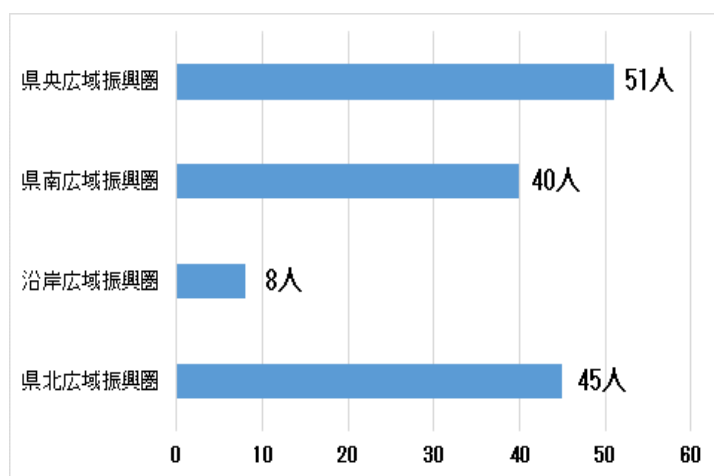
### 【調査結果】

#### 1 基本事項

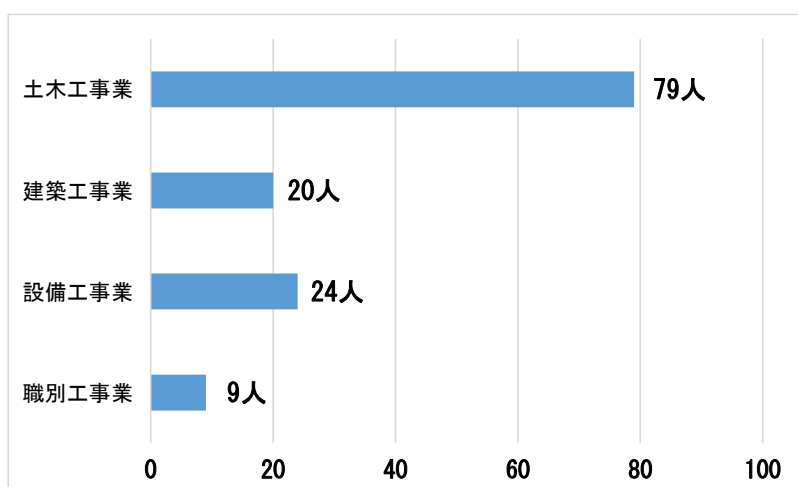
##### (1) 会社形態



##### (2) 本店の所在地



##### (3) 業種分類

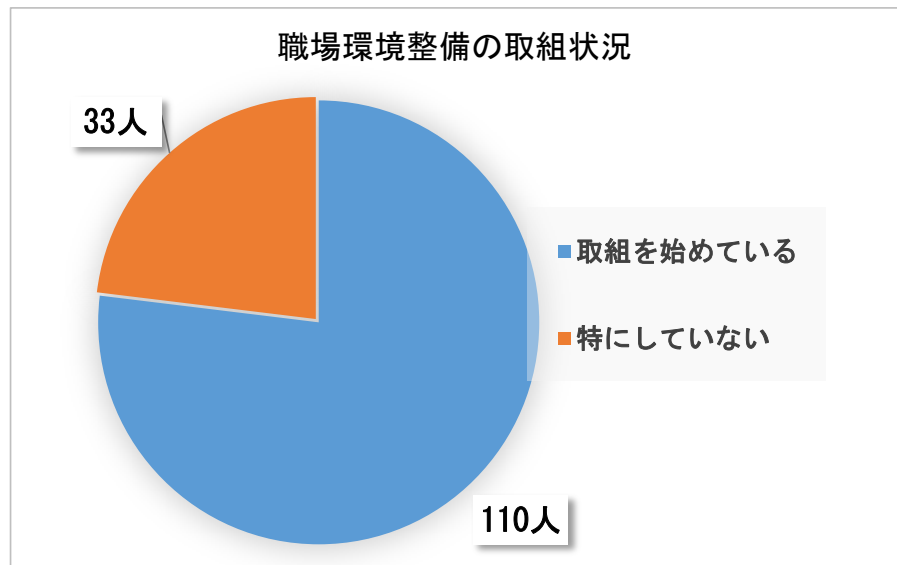


※ 12人が業種分類未記入

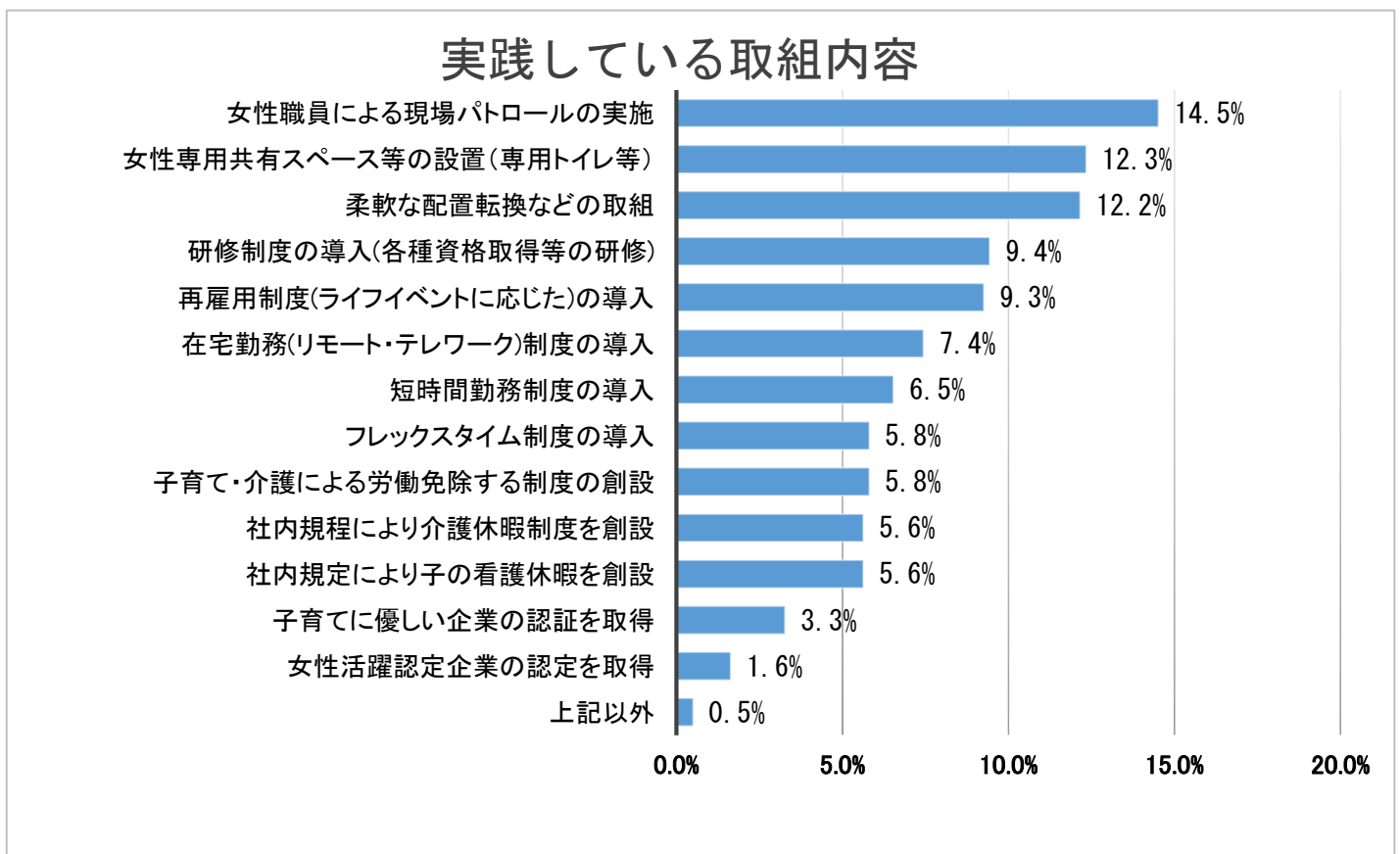
## アンケート調査項目

### 2 働きやすい職場環境整備の取組状況について

(1) これまで、けんせつ小町部会で実施した現場見学会や、建設業界で働く女性職員の方々との意見交換会・研修会において、紹介された優良事例や取組を参考に、自社でも取組をはじめましたか。



### (2) 実践している取組内容（複数回答）



上記以外の取組があれば次に記入してください。

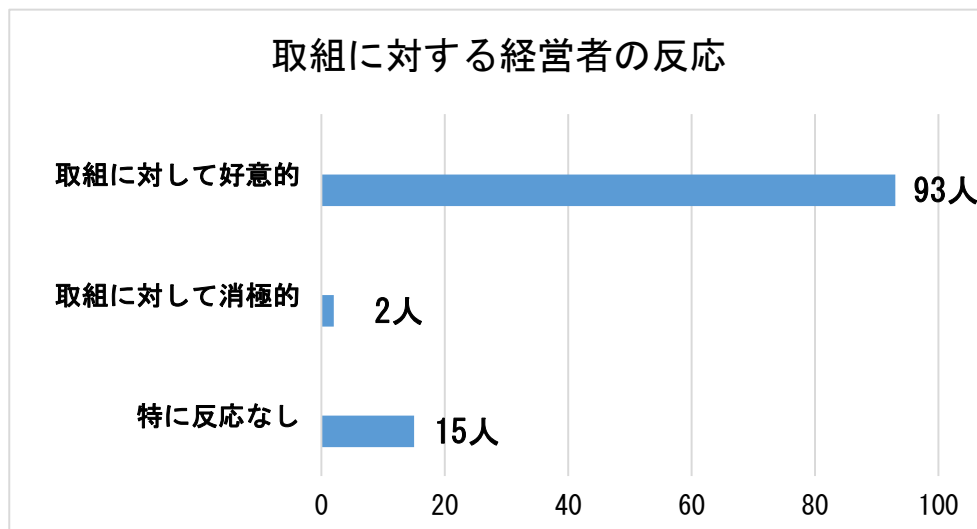
- ・再雇用制度にチェックを入れておりませんが、弊社は出産等に伴い退職するケースがなく、産前産後休暇、育休等を使い現職復帰100%です。
- ・エフ休暇（生理休暇）の導入（2人）

(3) 2 (1) 『特にしていない』と回答した方に対してお聞きします。  
取組を行わない理由や特殊な事情があればご記入ください。

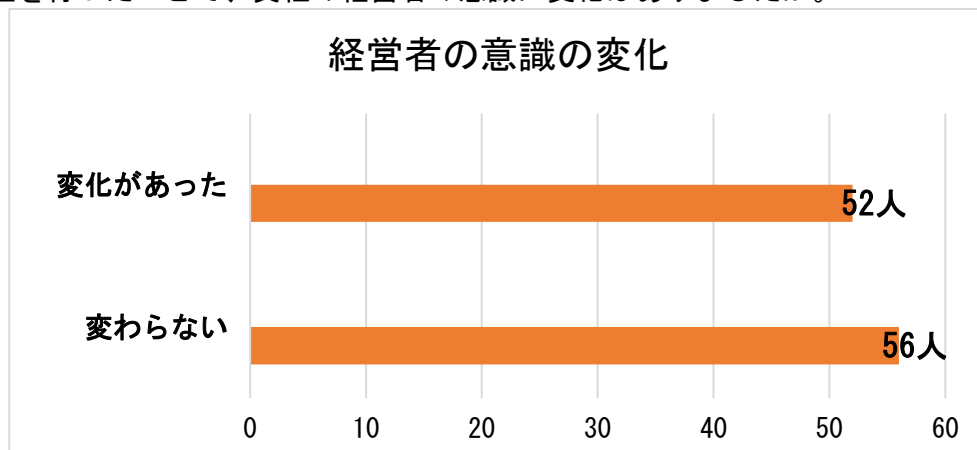
○18人から回答あり

- (内訳)
- ・女性職員がいない又は少ない (7人)
  - ・経営者の理解がない (4人)
  - ・わからない (7人)

(3) 2 (1) で『取組を始めている』と回答した方にお聞きします。  
取組を始める際に、貴社の経営者の反応はどのようなものでしたか。



(4) 2 (1) で『取組を始めている』と回答した方にお聞きします。  
取組を行ったことで、貴社の経営者の意識に変化はありましたか。



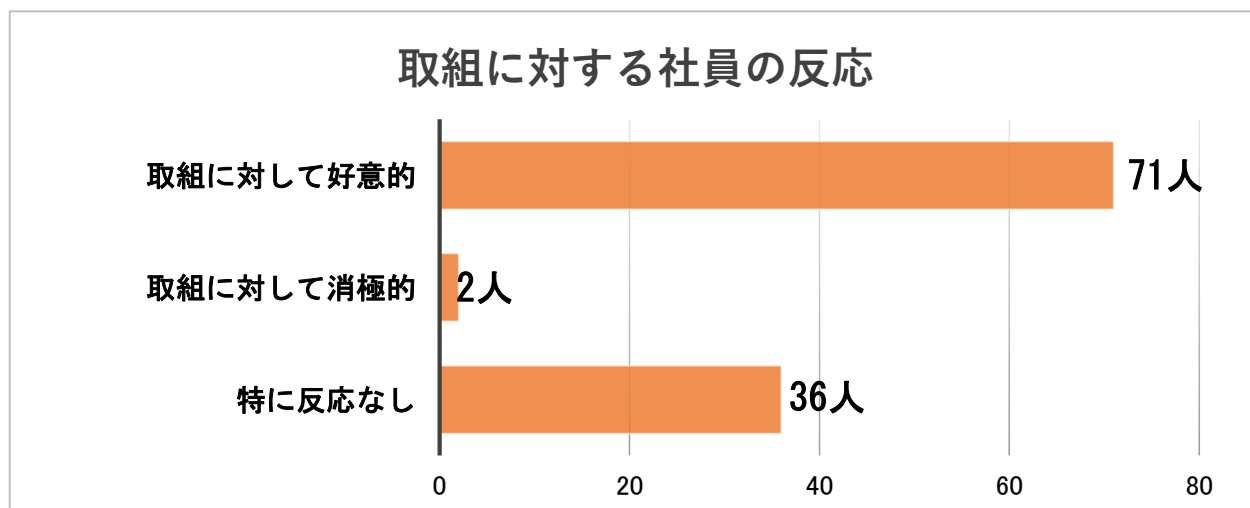
※ 2人 未回答

- (5) (4)で『変化があった』と回答した方にお聞きします。  
貴社の経営者の変化について、具体的にどのような変化がありましたか。  
具体的な内容を記入してください。

- ・「女性活躍企業」等の認証・認定を受けた（33人）
- ・ワークライフバランスを意識するようになった（6人）
- ・休暇を取得しやすくなった（4人）
- ・社長自ら残業削減・休暇取得の声かけをするようになった（3人）
- ・社内規定を見直した（3人）
- ・女性を採用するようになった（2人）

※ 1人 未回答

- (6) (1)で取組をはじめている と回答した方にお聞きします。  
取組に対して、貴社の社員の反応はどのようなものでしたか。

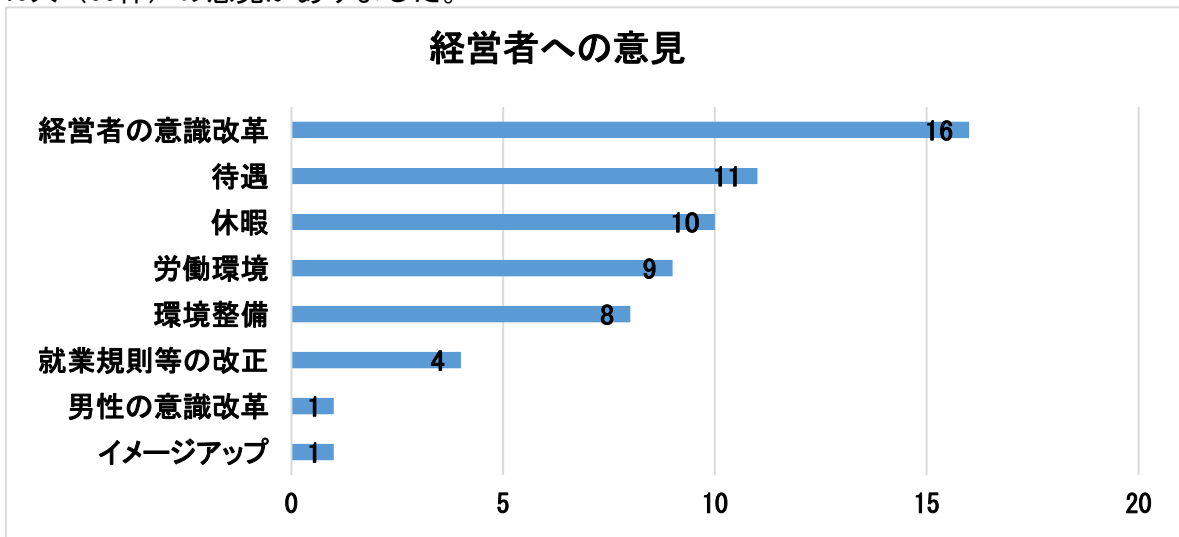


※ 1人 未回答

上記以外の対応がありましたら記入してください。（9人から回答あり）

- ・男性の育休取得があった（4人）
- ・短時間外出・早退への理解が深まった（2人）
- （他意見）
- ・会社が変わるにはトップが変化しないといけない（2人）
- ・現場にもこのような取組が広がってほしい（1人）
- ・認定を受けているがどんなことをしているのか会社側から具体的な説明がほしい（1人）

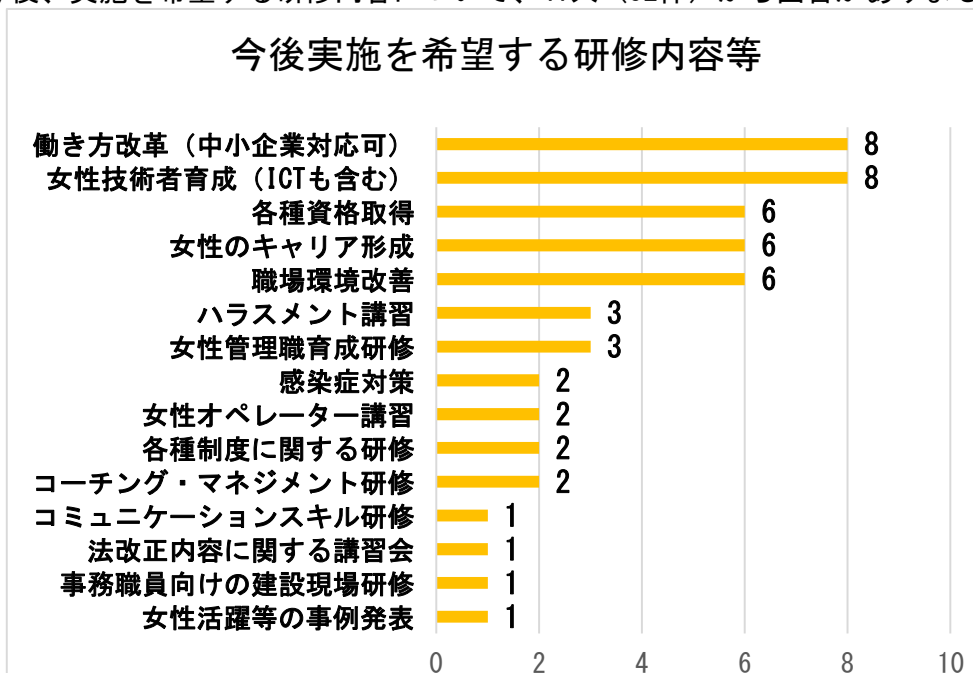
3 経営者への要望書の作成について  
46人（60件）の意見がありました。



意見項目	主な意見内容
経営者の意識改革	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 経営者自身に性別による差別がある（男尊女卑、時代錯誤がある、男性の意見ばかり採用女性の意見は聞き入れない傾向がある）</li> <li>・ 社員の意見を反映させず、経営者の単独で改革を進める</li> <li>・ 職場環境改善、女性の登用に対する経営者の考えを示してもらいたい</li> </ul>
待遇	性別により業務を限定している、性別による給与・業務内容の違い
労働環境・休暇	子の看護休暇、介護休暇の導入、週休2日制の導入
環境整備	勤務時間の見直し（清掃・朝礼は勤務時間とみなすように就業規則を改正する）
就業規則等の改正	ライフイベントに応じた配置転換、時差出勤、フレックスタイム制の導入、リモートワークの導入
男性の意識改革	性別により業務を限定している
イメージアップ	「建設業」は女性は生きがいを持って働ける職業であることをもっとPRしてもらいたい。

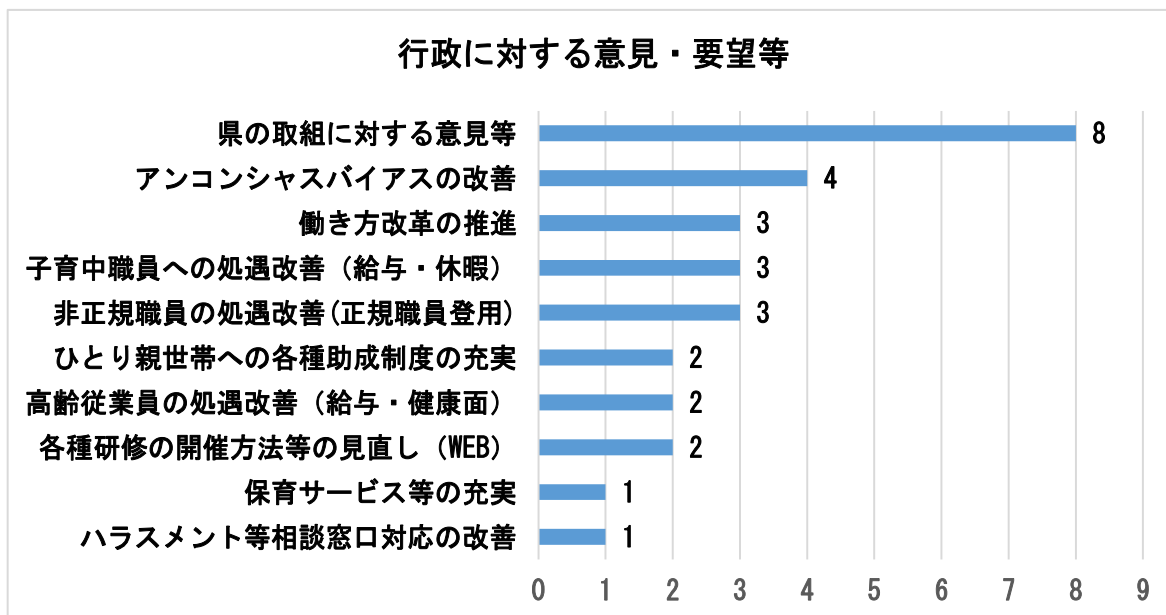
4 女性活躍推進講座の研修内容について

今後、実施を希望する研修内容について、41人（52件）から回答がありました。



5 行政に対する意見・要望について

女性の活躍を推進するにあたり、行政に対する要望・意見がありましたら、以下に記載願います。  
29人から意見がありました。



意見項目	主な意見内容	対応
高齢従業員への処遇改善（給与・健康面）	・若い世代に限らずシニアの近い（50代、60代以降）の女性社員が生活に困らない社会にしてほしい（給与・健康面での支援）	各建設企業の経営者に対して、意見書等を通じて労働環境の改善についてお伝えします。
自治体職員の技術力向上 書類の簡素化 女性技術者に対する加点評価の見直し 週休2日制の導入促進 適切な工期設定の推進 建設業のPR 働き方改革の推進	・行政の方たちもしっかり勉強して技術と知識を習得し企業と一緒に工事を進めていくことが、いちばん建設業の働きやすさにつながると思います。 ・不要な書類の提出は無くしてもらいたい。 ・時間外労働時間の上限規制に対応するためにも、提出書類の簡素化を更に進めてもらいたい。 ・適切な工期設定により、週休2日制の導入も可能となる。 ・以前と比較して、建設業も環境改善が進み、女性も働きやすい職場になっていることを更にPRしてもらいたい。 ・社会全体で働き方改革、週休2日などが進んでいることを行政がもっとPRしていただき、建設業界が遅れていることを経営者に認識させてもらいたい。	引き続き、県として左記について改善・促進するための様々な取組を推進していきます
各種研修の開催方法等の見直し（WEB）	・WEBを活用した研修を増やすことで、地方の企業も研修が受けやすくなる。	ハイブリット方式（WEB+対面）による講習会を実施するなど受講しやすい環境づくりに努めます。
賃上げに対する公的支援の強化	・建設業全体で給与を上げてもらいたい。	賃上げを実施する企業に対する助成制度など、各種支援制度の活用について業界団体を通じて情報提供していきます。
ひとり親世帯に対する各種助成制度の	・ひとり親世帯に対する支援（医療、教育、施設利用等）を拡充してもらいたい	御意見の趣旨を制度担当部局に申し伝えます。
非正規雇用職員の処遇改善 非正規雇用職員が正規職員への登用	・非正規雇用職員の処遇を改善してもらいたい。 ・一定の年数がたったら、正規職員に登用する等の制度を充実させてほしい	各建設企業の経営者に対して、意見書等を通じて労働環境の改善についてお伝えします。
保育サービス等の充実 子育て中の職員に対する処遇改善（給与面） 子育て中の職員に対する処遇改善（休暇制度）	・子育て中の世帯に対する支援（各種助成、休暇制度）を拡充してもらいたい	各建設企業の経営者に対して、意見書等を通じて労働環境の改善についてお伝えします。
女性活躍支援の在り方について アンコンシャスバイアスの改善 性別による処遇格差の改善	・性別による処遇格差について、経営者は理解していない。女性活躍＝昇格と位置づけ希望しない役職につけられた。女性社員にとって何が支援なのか、従業員の話をもっと聞きたい	各建設企業の経営者に対して、意見書等を通じて労働環境の改善についてお伝えします。 経営者を対象とした講習会等を活用して、経営者の意識改革に資する取組を引き続き実施していきます。
ハラスメント等相談 窓口対応の改善	・対面や、受付時間に制約があるため、メールやSNSなどでも相談が受けられられるようにしてほしい。	御意見の趣旨を制度担当部局に申し伝えます。