

いわて女性の活躍促進連携会議

けんせつ小町部会 令和5年度 第2回会議

日時 令和6年2月8日（木）10：00～11：30

会場 トーサイクラシックホール岩手 第1会議室

次 第

1 開 会

2 挨 拶

3 議 事

（1）令和5年度の実施内容について

（2）令和6年度の実施計画について

（3）意見交換

4 その他

5 閉 会

【配布資料一覧】

- ・資料 1 令和5年度の実施内容について
- ・資料 1-1 働きやすい職場環境整備に関する実施状況調査結果について
- ・資料 1-2 経営者の皆様へ～社員の思い～
- ・資料 1-3 提言書に掲げる実施の目標（案）
- ・参考資料 1-4 DX体験学習会・意見交換会 事前アンケート結果
- ・参考資料 1-5 DX体験学習会・意見交換会 事後アンケート結果
- ・資料 2 令和6年度の実施計画について

○ 令和5年度の当部会の取組内容について

【取組状況】

1 会議開催

- ・ 第1回（7月12日）：取組内容検討、職場環境改善整備に関する取組状況調査の実施
- ・ 第2回（2月8日）：取組結果検証、次年度以降の取組計画の検討

2 女性が働きやすい職場環境整備に関する取組状況調査の実施

（実施期間：7月10日～8月10日）

（1）調査の目的

けんせつ小町部会では、建設業界で女性が働きやすい職場環境づくりを目指して、現場見学会や女性技術者等との意見交換を行い、職場においてそれらの取組を実践することで、「誰もが働きやすい職場環境づくり」に取り組んできました。

令和4年度に性別や職域に関係なく誰もが働きやすい建設業界となっていくこと願い、県・建設業団体が取り組む事項について掲げた『提言書』を策定したところです。

これまで部会の取組に参加した建設企業等が、取組事例を参考に、各職場において働きやすい職場環境の整備等に向けてどのような取り組みを実践しているか把握するため、上記調査を実施し、調査結果を取りまとめました。

（資料1-1 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）

（2）経営者の皆様へ～社員の思い～の作成

職場環境改善整備に関する取組状況調査では、環境改善の取組のほかに、女性社員が経営者に対して日頃感じている意見等についても調査を行い、『けんせつ小町部会』から『経営者の皆様へ～従業員の思い～』として作成しました。

作成の目的は、社員が建設業界で長く働いて行くため、また、若者・女性が建設業界に入職・定着していくことを願っての『社員の思い』であり、これらの意見を参考としていただき、更なる職場環境改善が図られることを期待するものです。

（資料1-2 経営者の皆様へ～社員の思い～）

（3）提言書に掲げる取組の目標（案）の設定

「けんせつ小町部会提言書」の掲げた提言を推進するための取組について「目標」を設定し、けんせつ小町部会会員企業に対して、取組の実施状況について定期的に確認を行っていきたいと考えています。

（資料1-3 提言書に掲げる取組の目標（案））

（4）経営者の皆様へ～社員の思い～の公表方法等

職場環境改善整備に関する取組状況調査に御協力をいただいた（一社）岩手県建設産業団体連合会の会員企業、これまでけんせつ小町部会の活動に参加していただいた建設企業に対して、更なる職場環境改善の取組の参考となるよう、アンケート調査結果と「経営者の皆様へ～社員の思い～」を送付（メールを活用）することとします（県ホームページにも掲出）。

5 女性活躍推進講座・事例発表会の開催（8月7日）

本講座は、建設業界で働く女性のスキルアップを図るために開催しており、今年度は女性活躍推進講座と併せて、職員の育児休暇の取得を支援する建設企業や、週休2日制の導入を促進する業界団体の取組について事例発表・意見交換を実施しました。

（1）女性活躍推進講座の内容

現場に従事する技術者に代わり、施工データの整理や書類作成業務を担う新しい職域として、多様な人材の活躍が期待されている「建設ディレクター」の業務内容や活用事例について、(一社)建設ディレクター協会講師による講座を開催(建設企業の経営者等約70名参加)。

（2）先進事例発表会 事例発表企業

【事例1】社員の育児休暇取得推進の取組について (株)高福組

【事例2】岩手県電業協会における働き方改革の取組について (株)興和電設

6 いわて建設業みらいフォーラムへの参加（11月1日）

いわて建設業みらいフォーラムは、県民の安全で安心な暮らしに果たす建設業の役割やその魅力を積極的に発信することで、建設業のイメージアップを図り、次世代を担う若者をはじめとした県民の建設業への理解や関心を高めることを目的としたもので、今回で10回目の開催となりました

けんせつ小町部会では、令和2年度から実施している取組として、主に県内の工業高校の生徒を対象に、生徒が抱える建設業に関する様々な疑問を先輩技術者に相談できるコーナーを設置しています。今年度は、上野会長、工藤副会長、木下委員が相談対応を行いました。

参加者からは、「学校の授業ではわからない建設業の仕事(業種)があることを知った。もっと勉強したいと思ったし、建設業に進みたいと思った」、「女性も建設業で働いていること、男性も育児休暇がとれるなど、県内の建設業が変化していることがわかりました」、「普通科の高校なので建設業のことが全くわからなかったが、実際に働いている人の話を聞いて建設業も良いなと感じました」といった感想をいただきました。

【みらいフォーラムでのけんせつ小町部会の対応】



7 工業高校の生徒を対象とした意見交換会（1月22日）

県内建設企業への入職促進を目的に、盛岡工業高校建築・デザイン科2年生を対象に、けんせつ小町部会委員及び女性技術者との意見交換会とDX体験学習会を開催しました。

意見交換会では、5班に分かれて各班に2名の先輩方（管理職、技術職）を配置し、『魅力ある建設業に向けて』をテーマに、意見交換を行いました。

進学前後に自分がイメージしていた「建設業」についての問いに対して、「建築・デザイン科」を専攻した理由として、「デザインを勉強できると思って入学したのに（特に女子生徒）、建築の勉強がメインだったので、思っていたのと違った」といった思いを吐露する生徒が多かったのが、印象的でした。

入学して早々に、期待はずれだったと感じた生徒もいて、勉強にも集中できず、今後の進路にも迷いがあるといった話もでていて、子供たちの率直な意見に対して、先輩技術者や経営者の方からは、思っていたのとは違ったかもしれないが、やってみると意外と面白いこと、意外と自分に向いているかもしれない。高校生のうちは、まずは、「やってみるか」といった姿勢で臨むことでもよいのではないかと助言をしてしました。

資格取得について先輩技術者に質問をしている生徒に対して、土木・建築それぞれの分野で必要となる資格はあるが、資格を持つことで出来る仕事の幅が広がること、技術者が資格を取得することで、会社としても対応できる業務範囲が広がることで会社の利益にもつながるので、社員が資格を取ること場合は、全力で応援しているといった心強い発言もありました。

建設業＝3Kのイメージがあるといった発言に対して、建設業も作業にICTを活用することで、安全性を高め生産性を上げることに取り組んでいることがわかったといった感想をいただきました。

最後に、上野会長から「建設業に対して、どんな思いを描いているのか知ることができました。いただいた意見を参考に、これまで以上に誰もが働きやすい建設業を目指し、夢と希望をもって建設業界で働くことができるように取り組んでいきます」とのコメントがありました。

盛岡工業高校の生徒さんに、意見交換会のため事前アンケートを依頼しており、参考資料1-4のとおり回答いただきました。また、DX体験学習会・意見交換会終了後のアンケート結果は参考資料1-5のとおりです。

【意見交換会】



【DX体験学習会】



8 その他活動報告

令和5年8月7日：令和5年度第1回いわて女性の活躍促進連携会議に上野会長が出席し、令和5年度のけんせつ小町部会の取組内容や提言書の内容を説明

令和6年2月9日：令和5年度第2回いわて女性の活躍促進連携会議に上野委員が参加し、けんせつ小町部会の取組成果と課題等を説明する予定

9 取組成果及び課題

(1) 取組内容及び参加者数

令和5年度は、年度当初に予定していた取組について概ね実施しましたが、女性技術者との意見交換会については、予定していた技術者との調整が整わず、未だ実施していない状況です。

3月中旬までの間で、再度、調整を行うこととします。

(単位：人)

令和4年度		令和5年度	
女性活躍推進講座	39	女性活躍推進講座・事例発表会	71
DX体験学習会・生徒との意見交換会	49	DX体験学習会・生徒との意見交換会	45
いわて建設業みらいフォーラムへの参加	2	いわて建設業みらいフォーラムへの参加	3
現場見学会	24	女性技術者との意見交換会 (R6年3月)	
合計	114	合計	119

(2) 「いわて子育てにやさしい企業等」の認証及び「いわて女性活躍認定企業等」の認定数

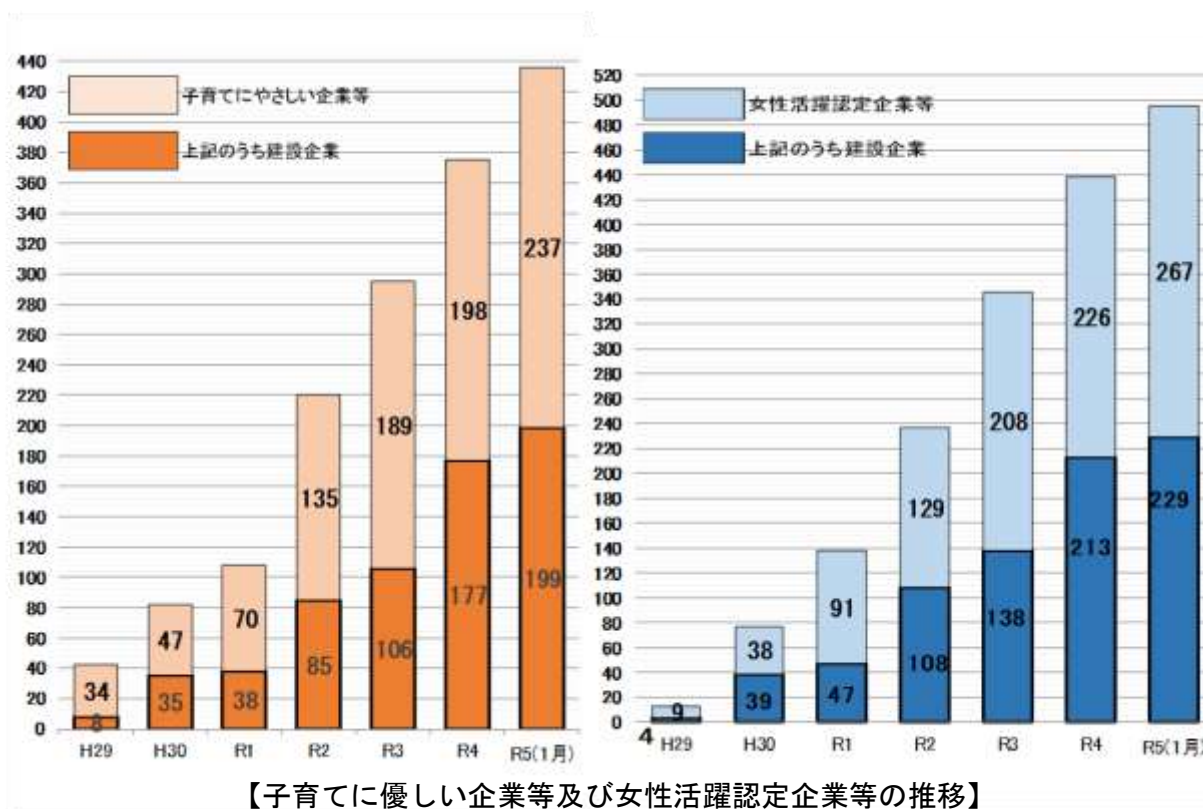
岩手県では、「いわて子育てにやさしい企業等認証」や「いわて女性活躍認定企業等(ステップ1・2)」の認定制度を設置していますが、建設企業において認証・認定を受ける企業が年々増加しています。

令和6年（1月末時点）の登録企業数は、それぞれ199社、229社となっており、建設企業の意識の醸成が進展していることが分かります。

認定を受けたことでの効果等について、職場環境改善整備に関する取組状況調査でも、「認証を受けるに当たり、社内規程を見直したことで、社長のみならず社員もワークライフバランスを意識するようになった」、「子供の学校行事に参加するため休みを取る職員が増えた」、「定時退社日を設定し、その日は、社長自ら帰宅を促すようになった」といった、回答が寄せられました。

一方で、働きやすい職場環境整備等の取組状況調査の結果から、女性の採用や業務内容の課題として、「性別による業務の割振り」や、「処遇・待遇面の制約」等が指摘されており、若者・女性の活躍促進のため、各企業の更なる改善努力が必要といえます。

「けんせつ小町部会提言書」を踏まえ、引き続き、誰もが働きやすい環境整備を進めながら、建設業の魅力や働きがいなどの発信による、更なるイメージアップが必要です。



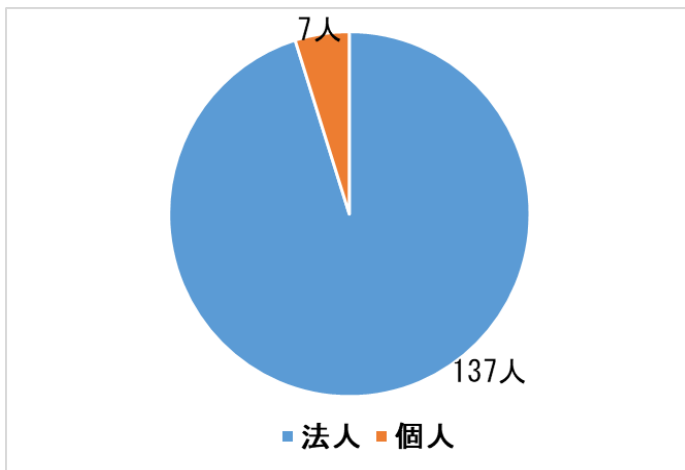
働きやすい職場環境整備に関する取組状況調査結果について

- 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

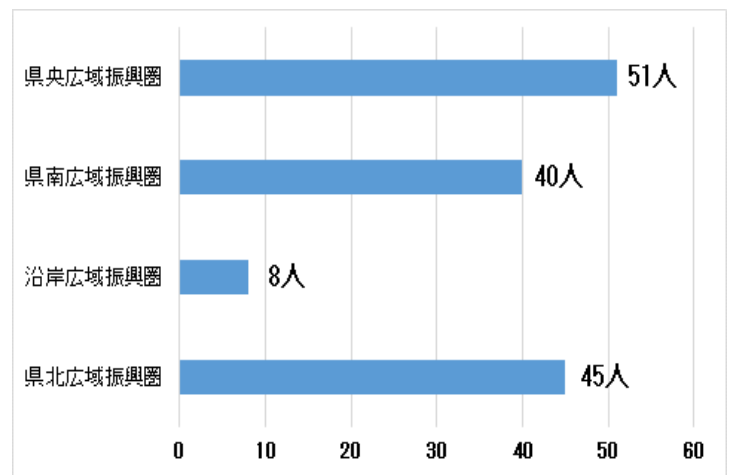
【調査結果】

1 基本事項

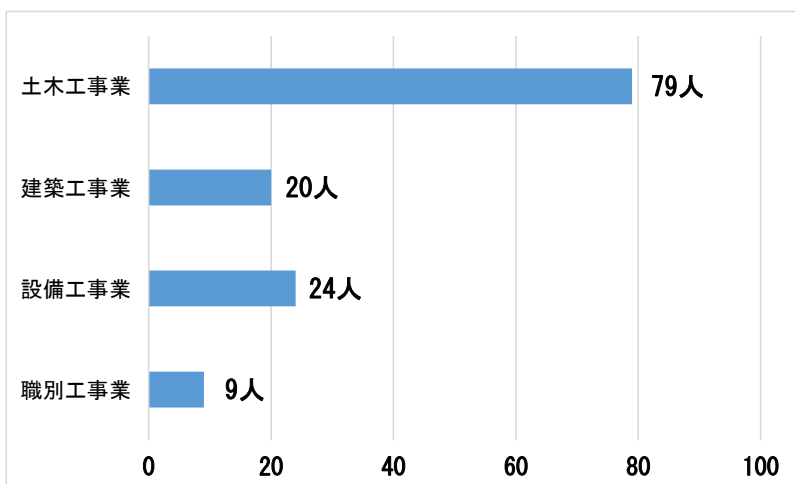
(1) 会社形態



(2) 本店の所在地



(3) 業種分類

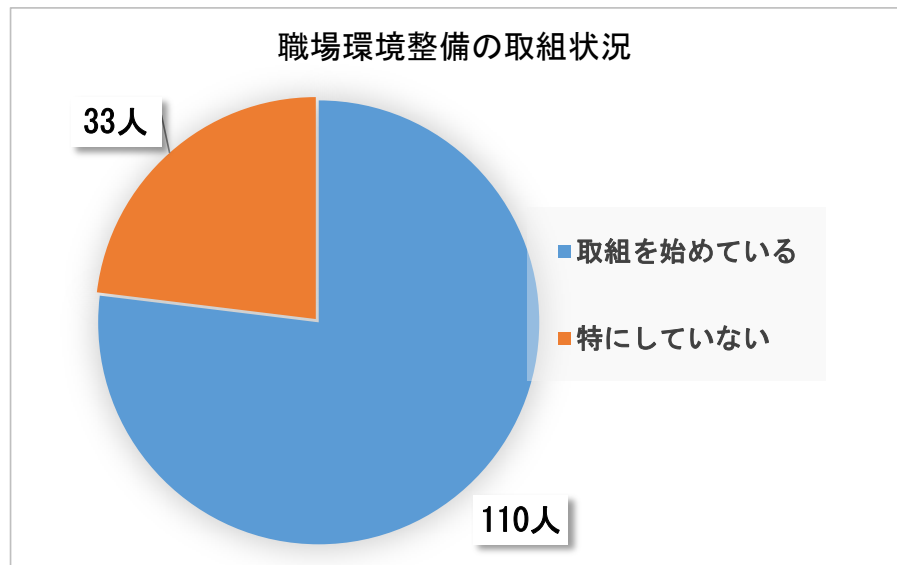


※ 12人が業種分類未記入

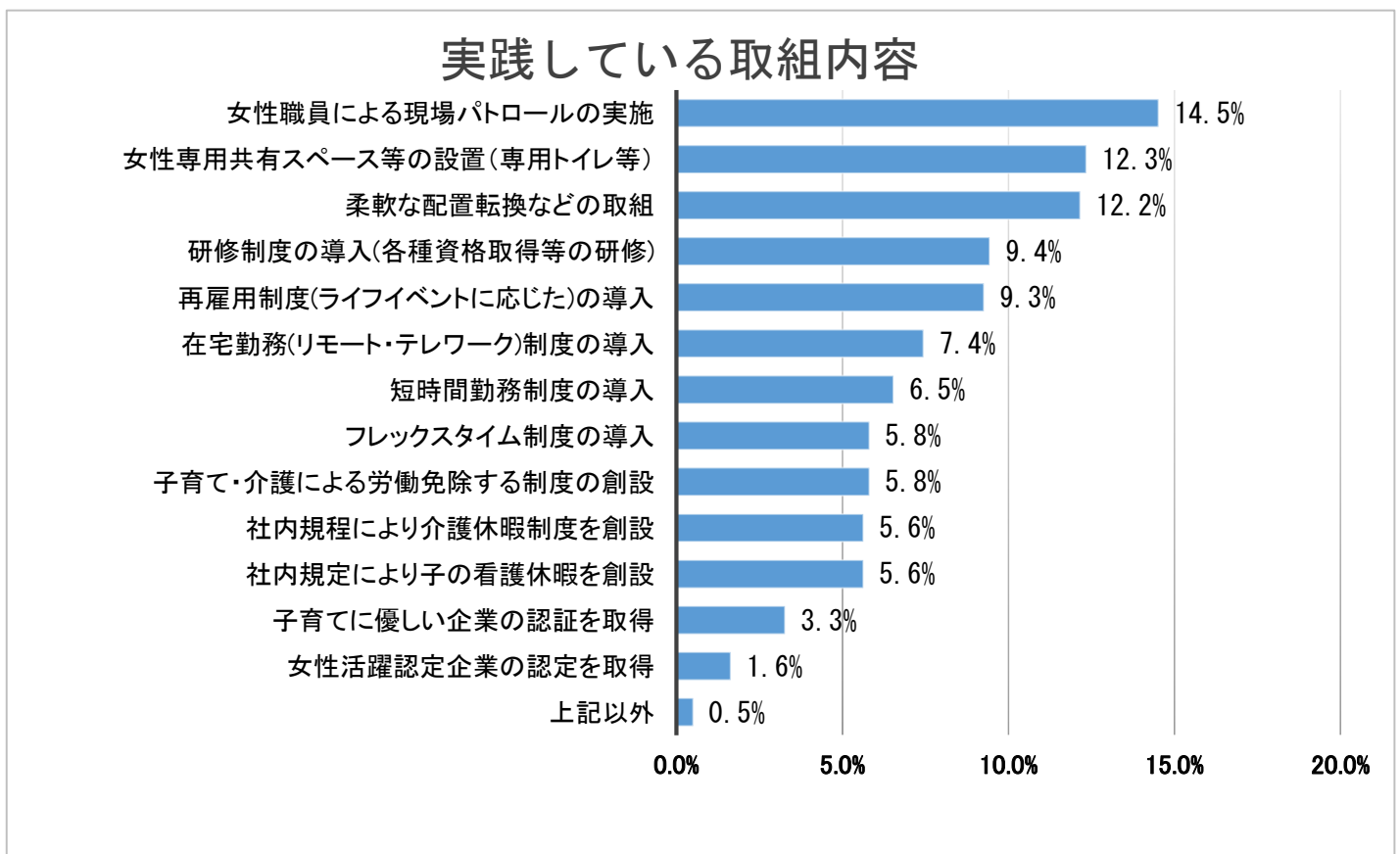
アンケート調査項目

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。

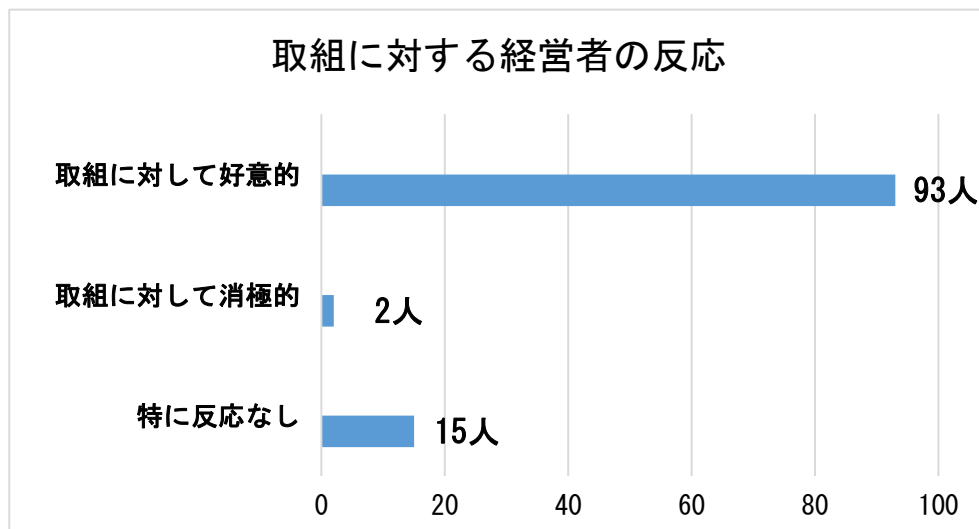
- ・再雇用制度にチェックを入れておりませんが、弊社は出産等に伴い退職するケースがなく、産前産後休暇、育休等を使い現職復帰100%です。
- ・エフ休暇（生理休暇）の導入（2人）

(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。

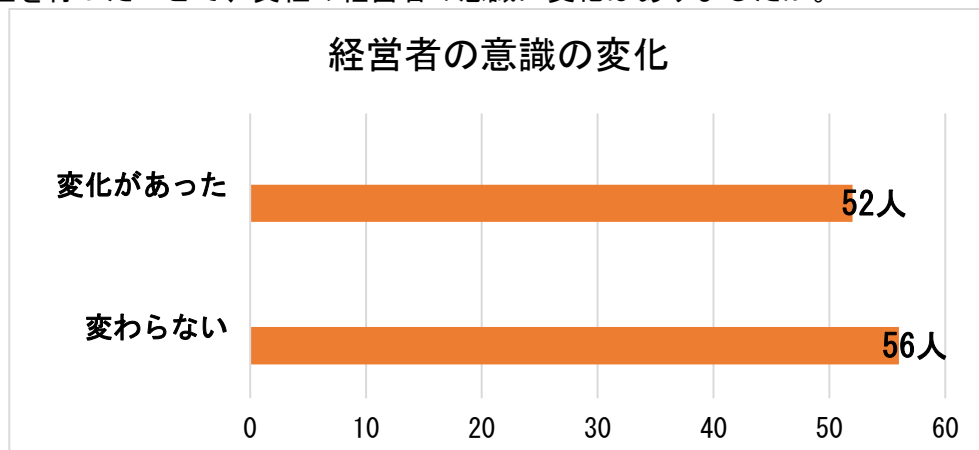
○18人から回答あり

- (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。



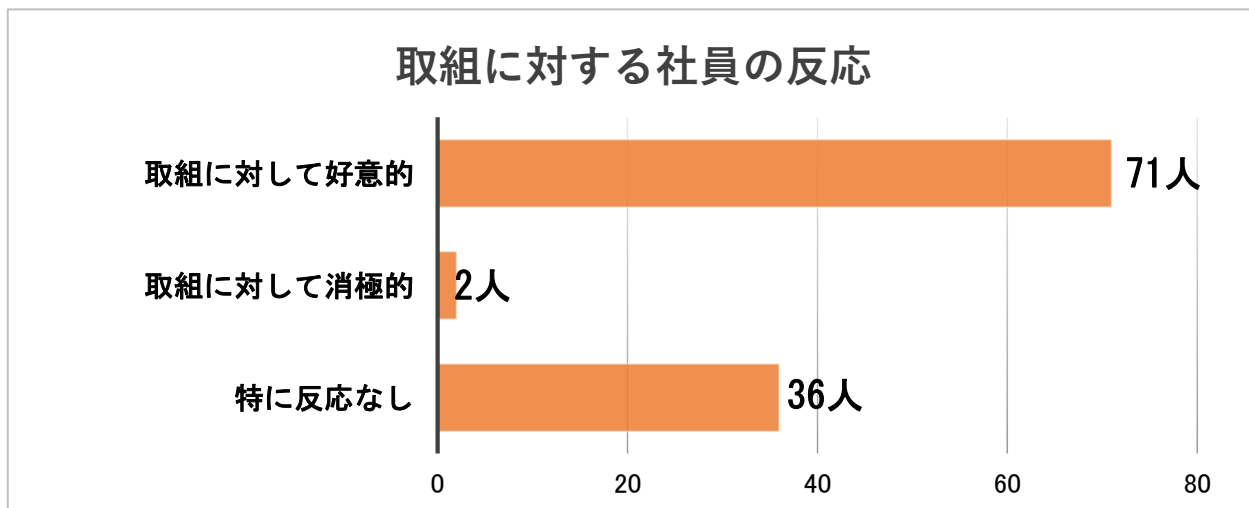
※ 2人 未回答

- (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。

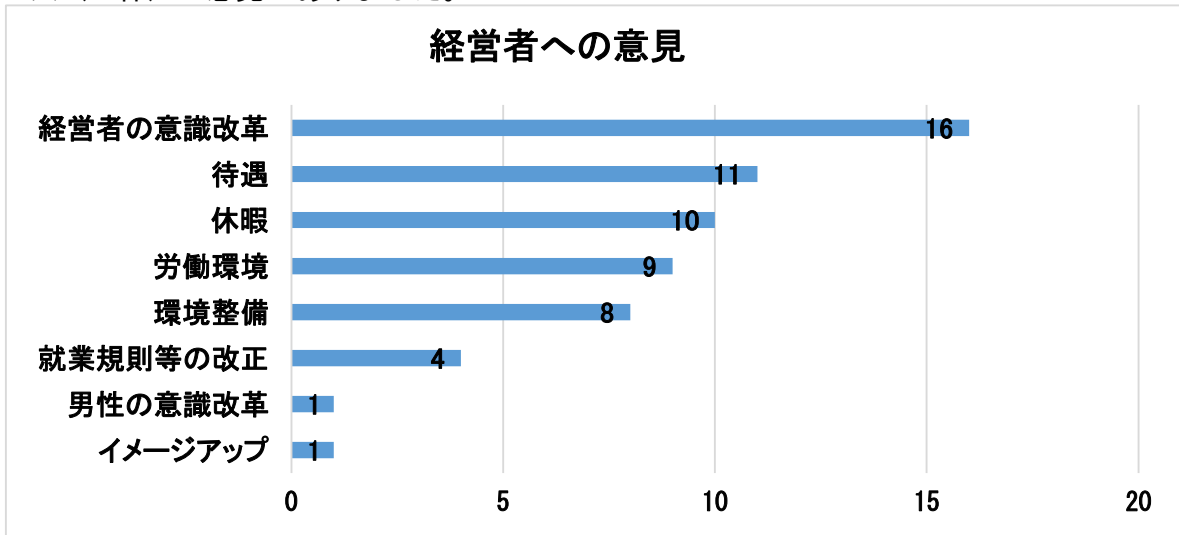


※ 1人 未回答

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）

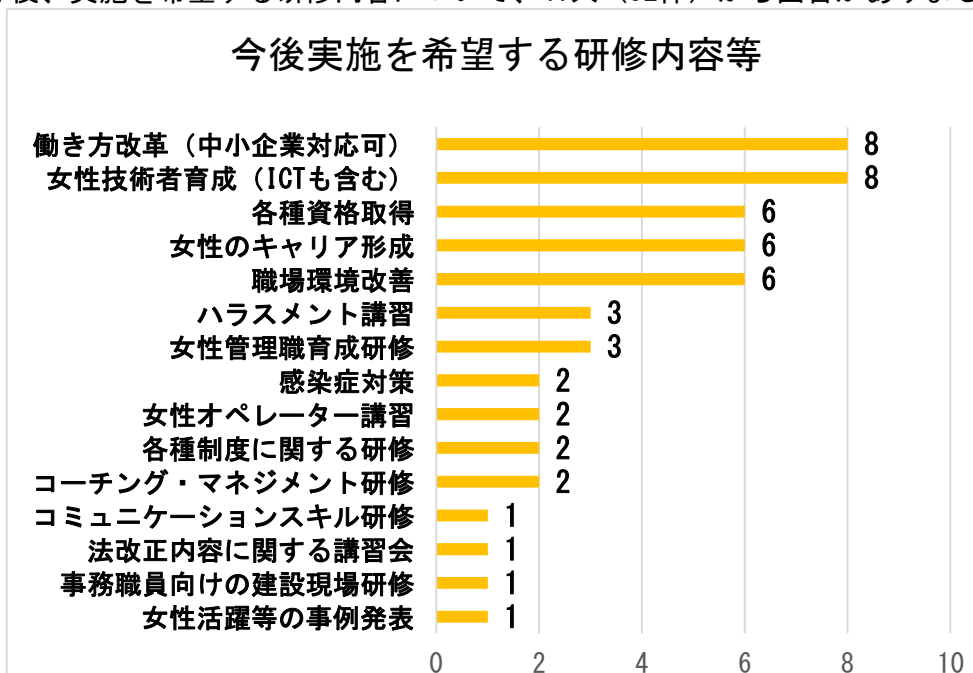
3 経営者への要望書の作成について
46人（60件）の意見がありました。



意見項目	主な意見内容
経営者の意識改革	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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） ・ 社員の意見を反映させず、経営者の単独で改革を進める ・ 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
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。

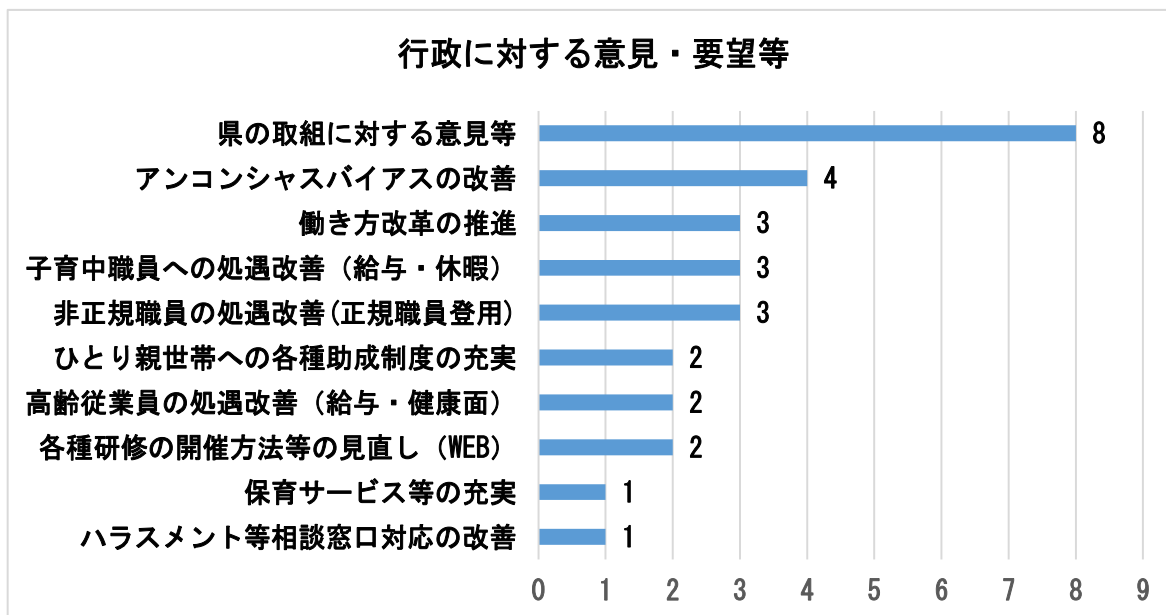
4 女性活躍推進講座の研修内容について

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。

経営者の皆様へ～社員の思い～の作成について

いわて女性の活躍促進連携会議けんせつ小町部会では、令和4年度に性別や職域に関係なく誰もが働きやすい建設業界となっていくこと願い、県・建設業団体が取り組む事項について掲げた『提言書』を策定しました。

提言書では『建設業界への女性の定着に向けた理解の促進』を提言1として掲げています。

建設業界のみならず、人口減少・少子高齢化による人手不足が社会問題となる中、建設業界として女性を含めた多様な人材を担い手として確保する必要があり、誰もが働きやすい職場環境づくりを経営者・社員が共に認識することが、働き方改革の第一歩になると考えます。

けんせつ小町部会では、誰もが働きやすい建設業界の実現に向け、建設業界に従事する全ての方々と共に、引き続き、建設業界への女性の定着に向けた理解を促す様々な取組を進めていくこととしております。

今年度は、女性社員が経営者に対して日頃感じている意見等を取りまとめ、『けんせつ小町部会』から『経営者の皆様へ～従業員の思い～』として作成しました。

各企業の経営者の皆様におかれましては、これらの意見を参考としていただき、更なる職場環境改善が図られることを願っております。

経営者の皆様へ

日頃から、会社のため、我々社員のため、様々なお心遣いをいただいていることに改めて感謝いたします。

これからお伝えすることは、社員が長く建設業界で働いていくため、また、若者・女性が建設業界に入職・定着していくことを願っての『社員の思い』ですので、皆様には、ぜひ前向きに捉えていただきたいと思いますと思っております

令和6年〇月〇日

いわて女性の活躍促進連会会議建設小町部会

経営者の皆様へ ～社員の思い～

県内の建設企業では、次のような様々な職場環境整備の取組が行われています。

【取組事例 1】

社内規定の見直しによる休暇制度等の制定、配置転換等の取組

- ・ 子等の看護休暇、介護休暇、子育て・介護等を理由に業務を免除する制度の制定
- ・ 妊娠、出産、子育て期間中など職員のライフイベントに応じた配置転換の取組

<社員の声>

⇒ 社内規定の見直しに取り組んでいる企業の社員

- ・ 社内規定が整備され、産前産後休暇や男女ともに育児休暇等を取得できるようになり、出産後も会社で働くことができています。

⇒ 配置転換等の取組を行っている企業の社員

- ・ 配置転換の対応と併せて、休暇制度・勤務体制（フレックスタイム制、短時間勤務、在宅勤務）の整備により、出産後も仕事と家庭を両立させることが出来ています。

【取組事例 2】

社内・現場等の環境改善の取組

- ・ 女性専用共有スペース等（女性専用トイレ、女性更衣室、女子休憩室）の設置

<社員の声>

⇒ 社内・現場等の環境整備に取り組んでいる企業の社員からの声

- ・ 女性専用トイレ、女子更衣室、休憩室が設置され、社内環境が良くなった。
- ・ 体調不良時に休める場所が出来たことで、安心して働くことができるようになった。

【取組事例 3】

資格取得・研修制度の創設

- ・ 資格取得のための講習会受講
- ・ 他業種との交流も兼ねた研修会への参加

<社員の声>

⇒ 資格取得・研修制度を設けている企業の社員

- ・ 研修会・講習会の参加などを通して勉強の機会を得られるようになった。また、資格取得等を通じて、社長と会話をする機会が増えた。

【取組事例 4】

いわて子育てに優しい企業等の認証、いわて女性活躍認定企業等の認定の取得

- ・ 認証・認定を受けるに当たり、経営者から社員に対して、子育てと仕事の両立への宣言や、女性活躍推進に向けた取組方針を宣言することとなっており、経営者は応援宣言や取組方針の実践に向けて、社員とともに取組を実施

＜社員の声＞

⇒ 「いわて子育てに優しい企業等」の認証を受けた企業の社員の声

- ・ 経営者の宣言により、定時退社日には、社長自ら社員に「早く帰ろう」と声をかけるようになった。
- ・ 認証を受けるに当たり、社内規定を見直したことで、社長のみならず社員もワークライフバランスを意識するようになった
- ・ 子供の学校行事に参加するため休みをとる職員が増えた

⇒ 「いわて女性活躍認定企業等」の認定を受けた企業の社員からの声

- ・ 女性活躍認定企業であることを求人票に記載したところ問合せがあり、入職につながった。
- ・ 女性のみならず男性の育児参加への意識向上にもつながった。

多くの経営者の方々が、職場環境整備に積極的に取り組んだことにより、多くの社員の休暇取得が促進されたこと（＝休みがとりやすい組織になった）、勤務環境が良くなったこと、男性社員・女性社員ともにワークライフバランスを意識するようになったなど、前向きな意見が多数寄せられています。

一方で、社員に女性や子育て世代が少ない職場などでは、休暇制度やライフイベントに応じた勤務体制の整備が進んでいないといった意見が多数寄せられており、特に次のような取組が期待されています。

＜期待される取組＞

1 休暇制度の整備

休暇制度（子等の看護休暇、介護休暇など）の整備

2 多様な働き方への対応

社員それぞれのライフイベントに応じた働き方に対応するため、多様な勤務体制（フレックスタイム制、短時間勤務、在宅勤務）の整備や柔軟な配置転換

建設業界では、就業者数の減少や高齢化による担い手不足への対応が課題となっており、社員が安心して建設業界で働き続け、より多くの若者・女性が入職・定着することが重要であり、誰もが働きやすい建設業界の実現に向け、今一度、自社の労働環境について見直す機会にさせていただければ幸いです。

提言書に掲げる取組の目標（案）

○ 目標 1 『経営者の意識改革』

提言前に比べて、職場環境整備の取組が進んだと感じている女性社員数

（R 5 年度アンケート結果）

アンケート回答者数 144 人

そのうち、働きやすい職場環境整備の取組を始めたと回答した人数 110 人

令和 5 年度 基準値 : 110 人

（令和 6 年度目標）

令和 5 年度の基準値 110 人を上回ること

○ 目標 2 『職場の環境整備の促進、働きやすい企業文化の醸成』

自社の休暇制度や設備整備、研修体制の充実など、職場の環境整備について満足している女性社員数

（令和 5 年度アンケート結果）

働きやすい職場環境整備の取組を始めたと回答した人数 110 人

上記回答者全員が、満足するレベルに達することを目標とし、基準値を 110 人とする。

令和 5 年度 基準値 : 110 人

（R 6 年度目標）

令和 5 年度の基準値 110 人を上回ること

○ 目標 3 『建設業のイメージアップ』

建設企業において、女性活躍認定企業又は子育てに優しい企業の認証を受けている企業数

※女性活躍認定企業又は子育てに優しい認証企業は、女性活躍等の取組が公的に認められ、建設業のイメージアップにつながる客観的指標となるもの。

（R 5 年度実績） 合計累計値を基準値とする

※参考 令和 6 年 1 月末時点 428 社

（R 6 年度目標）

令和 5 年度の基準値を上回ること

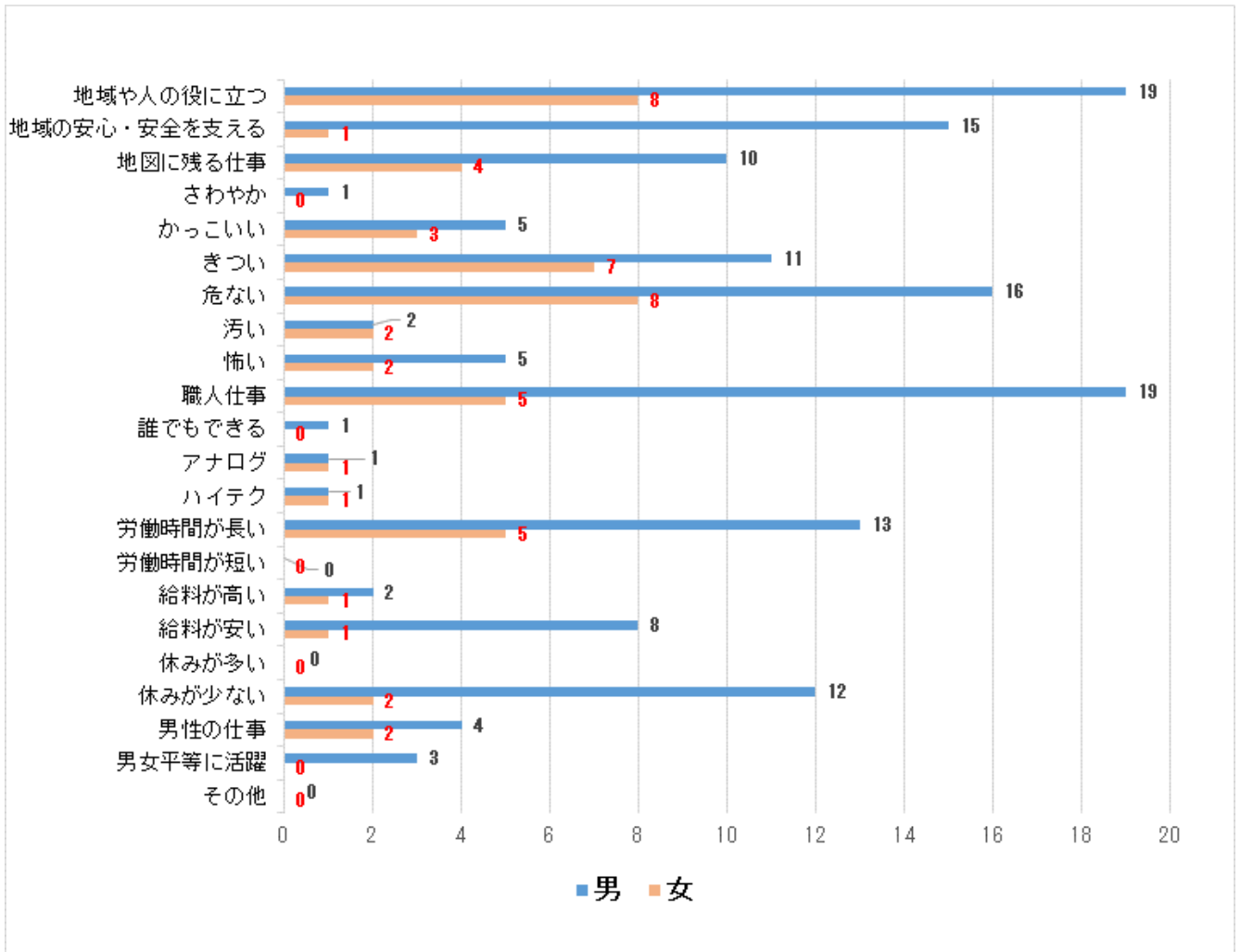
DX体験学習会・意見交換会 事前アンケート結果

1 あなたの性別を教えてください。

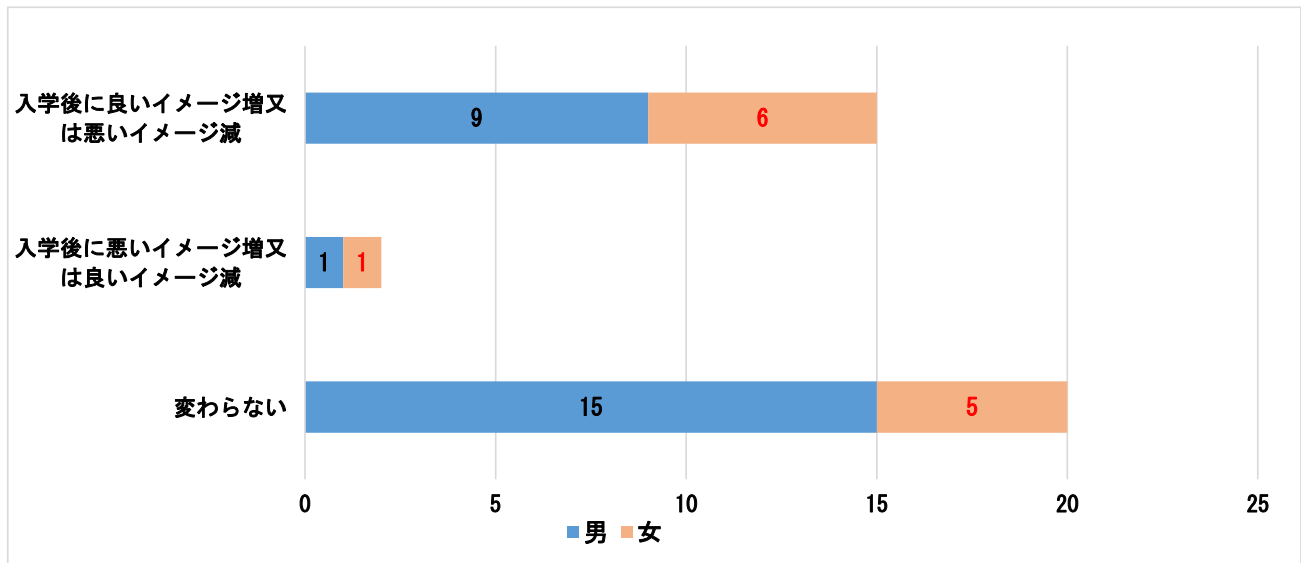
単位：(人)

参加者数	男	25
	女	12
	合計	37

2 あなたが考える建設業のイメージを教えてください。(複数回答可)



3 質問2で回答したイメージについて、高校入学前後で変化はありましたか？



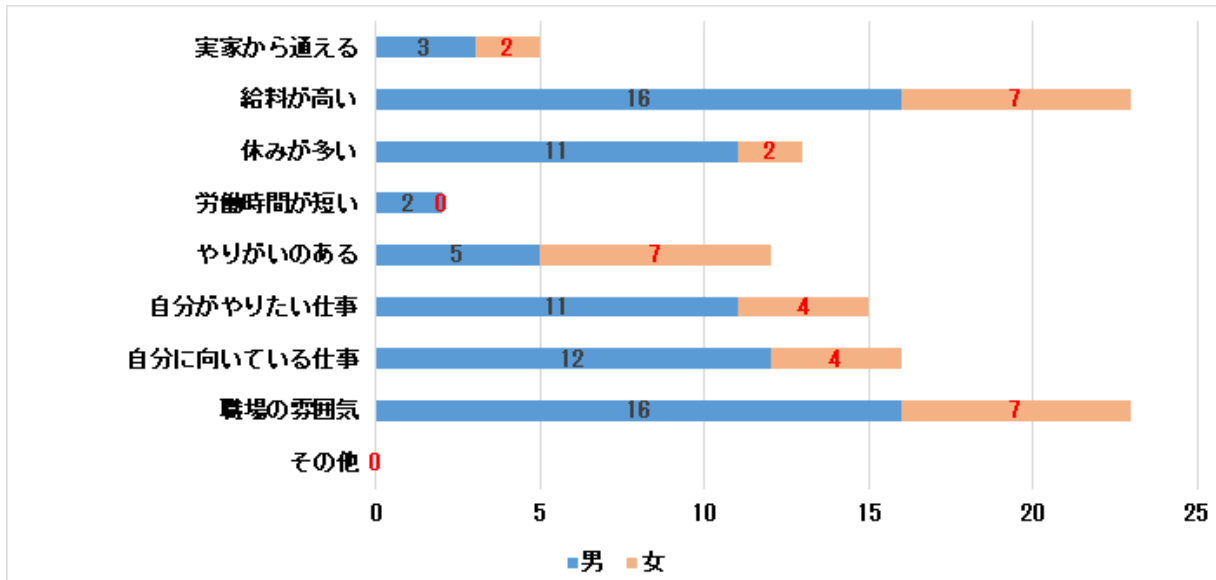
○高校に入ってから良いイメージ増又は悪いイメージ減

- ・ 女性が活躍しているのが分かった
- ・ 現場見学をして実際の現場を見た時に楽しそうに仕事をされていたから
- ・ 様々な建築物に携われるから
- ・ 簡単な作業ではないことをやり遂げ、地域人の役に立つという良いイメージ
- ・ 実際に現場に行ってみると皆楽しそうに仕事をしていた
- ・ 意外と女性もいるのだなと思った
- ・ 人のためになる仕事だというイメージが増えた
- ・ 難しそうだと思っていたが意外とできると思った
- ・ 地域交流を大切にしている仕事
- ・ 地域の役に立てる
- ・ 建設業は厳しくて女性の活躍する場所がないと思っていたが、女性も活躍できることを知ることができた
- ・ 汚くない、休みも多い
- ・ 男性ばかりと思ったら女性も多くいる。休みが思っていたよりもある
- ・ 女性でも働きやすい環境になってきているということ

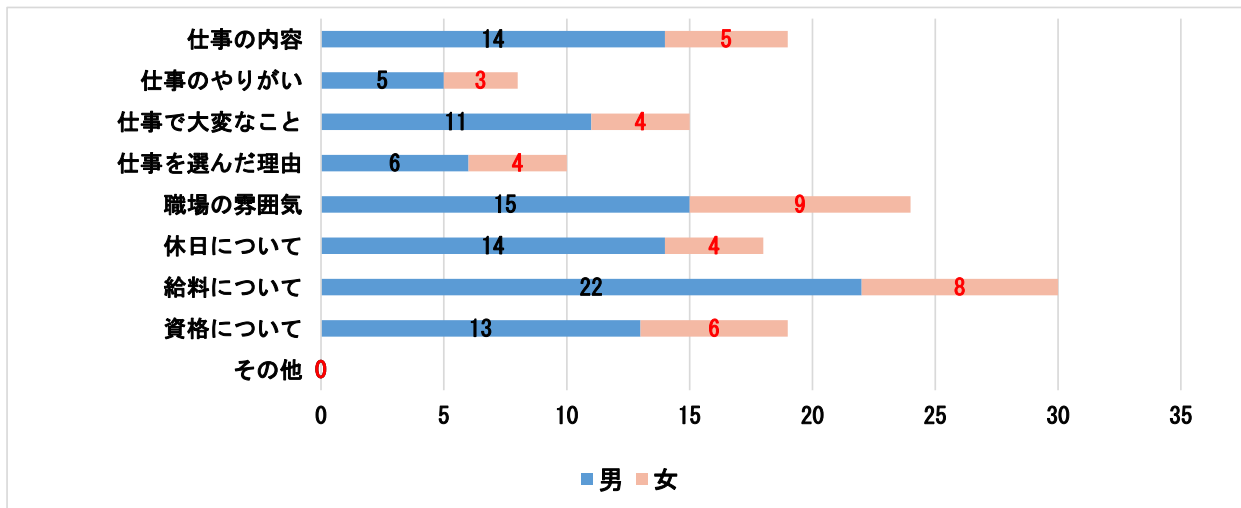
○高校に入ってから悪いイメージ増又は良いイメージ減

- ・ 男尊女卑がまだ残っている

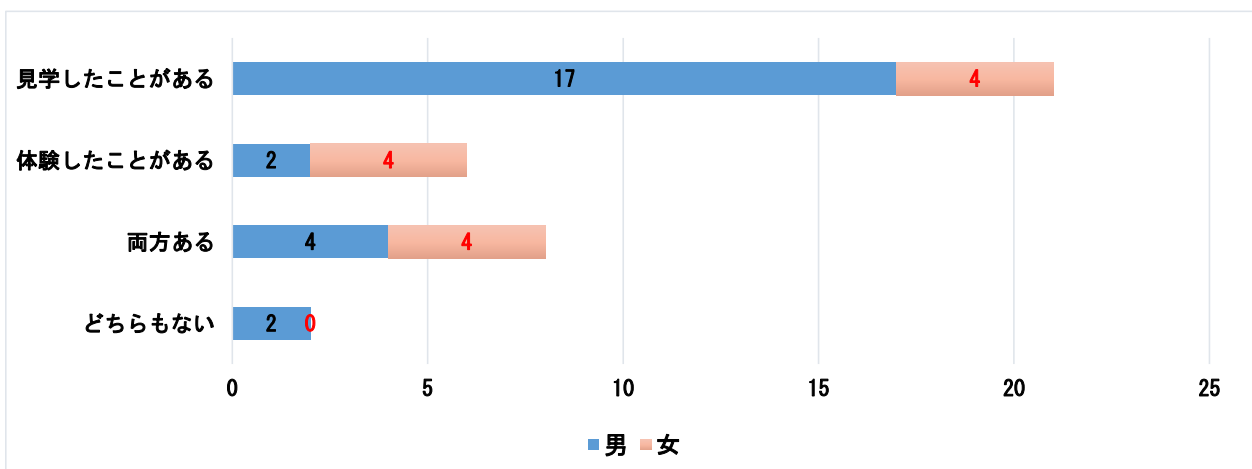
4 就職先を選ぶ時に重視することは何ですか？（3つまで選択可）



5 建設業で働く先輩技術者へ聞いてみたいことがあるのであれば教えてください（複数選択可）

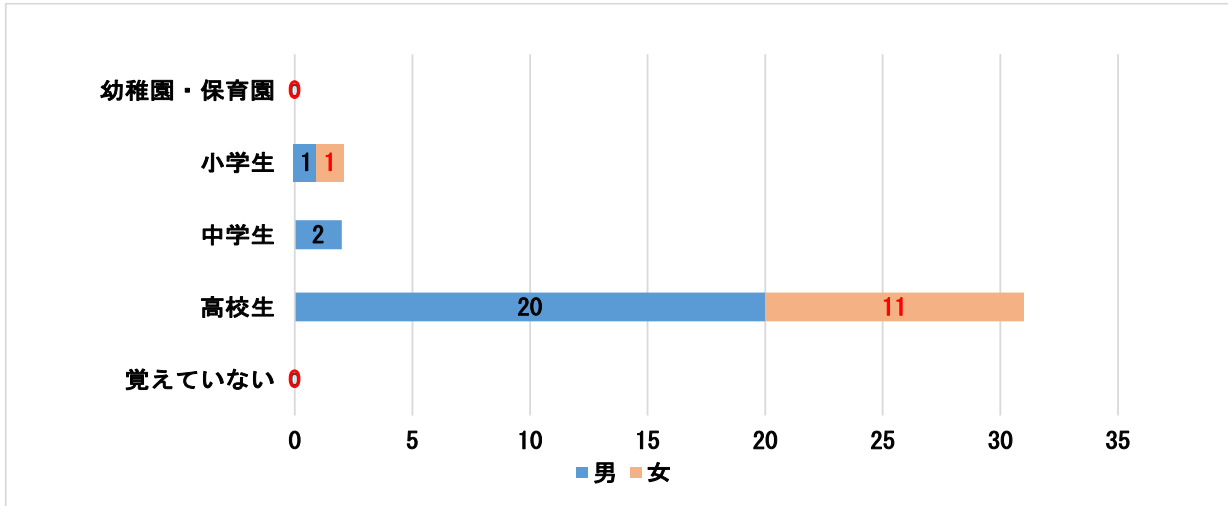


6 建設業についての学習（工事現場の見学や重機等の操作体験）をしたことがありますか。また、学習したことがある場合、それはいつ行いましたか。

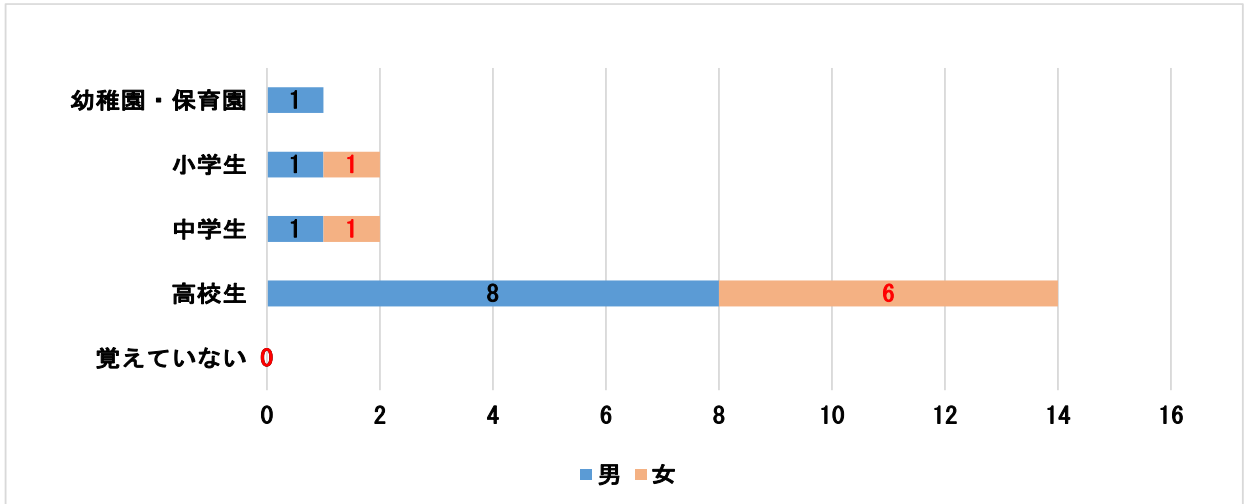


【学習時期】

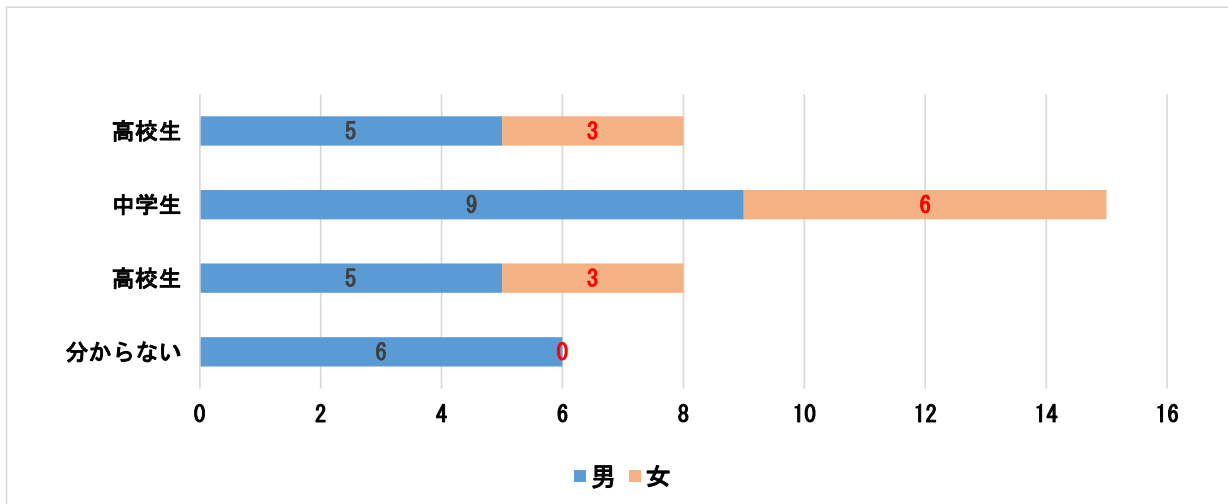
・見学



・体験



7 建設業への興味を高めるためには、質問6のような建設業についての学習をいつ行うのが良いと思いますか？また、建設業についてどのような学習体験を行いたいですか。

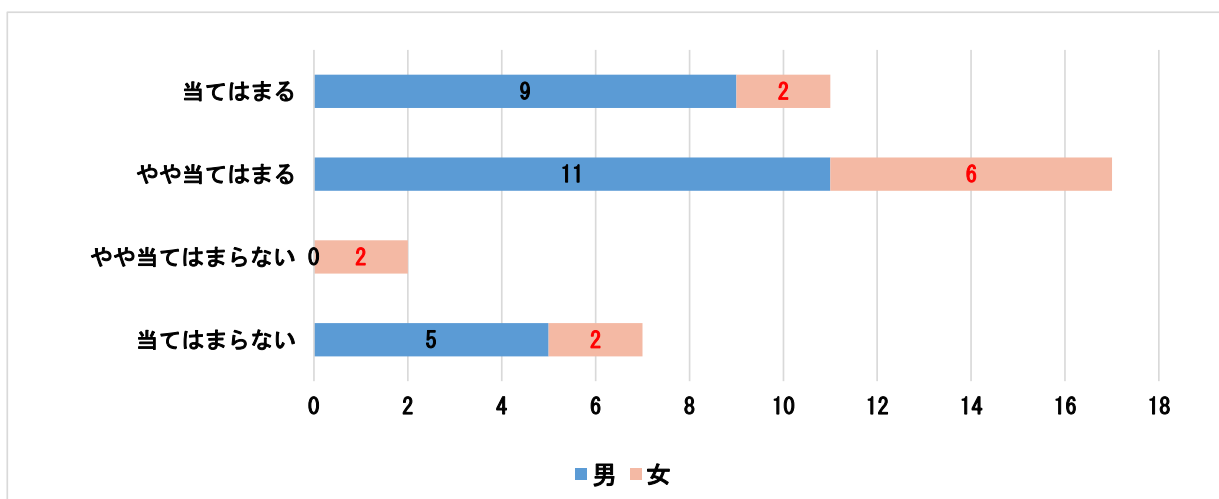


【学習体験内容】

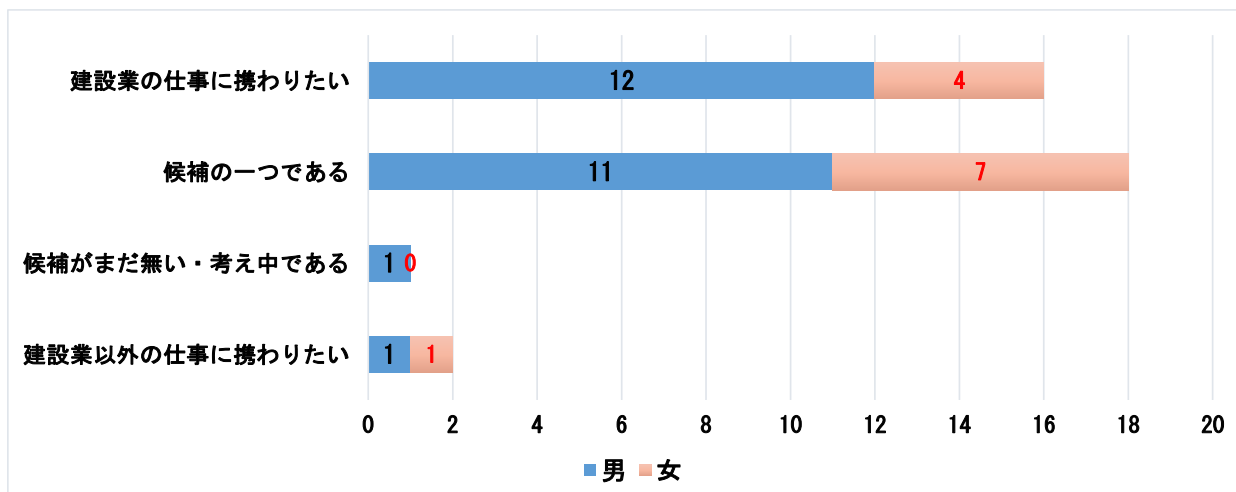
- ・ 重機の操作など子どもが楽しそうと思えるもの
- ・ 重機の操作体験
- ・ 現場の中をそれぞれ見て回りたい。作業を手伝わせてもらいたい。
- ・ 設計（部屋の配置等）

- ・ かんなどで木を削る
- ・ 職場体験、見学
- ・ 家が出来る行程などを順番に見学する
- ・ 作業を手伝ってみたい
- ・ 模型作り、製図
- ・ 重機の操作
- ・ いろいろな疑問が生まれるから
- ・ 設計
- ・ CADの操作
- ・ 現場体験
- ・ 重機の操作、工具（のこぎり等）を使った工作
- ・ 木を加工するなど
- ・ 金槌や釘等を使用した簡単な家具作りなど子供でも出来るもの
- ・ 建設車両の運転
- ・ 工事現場では何か
- ・ 仕事の一日の流れと忙しい時期の流れを体験する
- ・ 左官

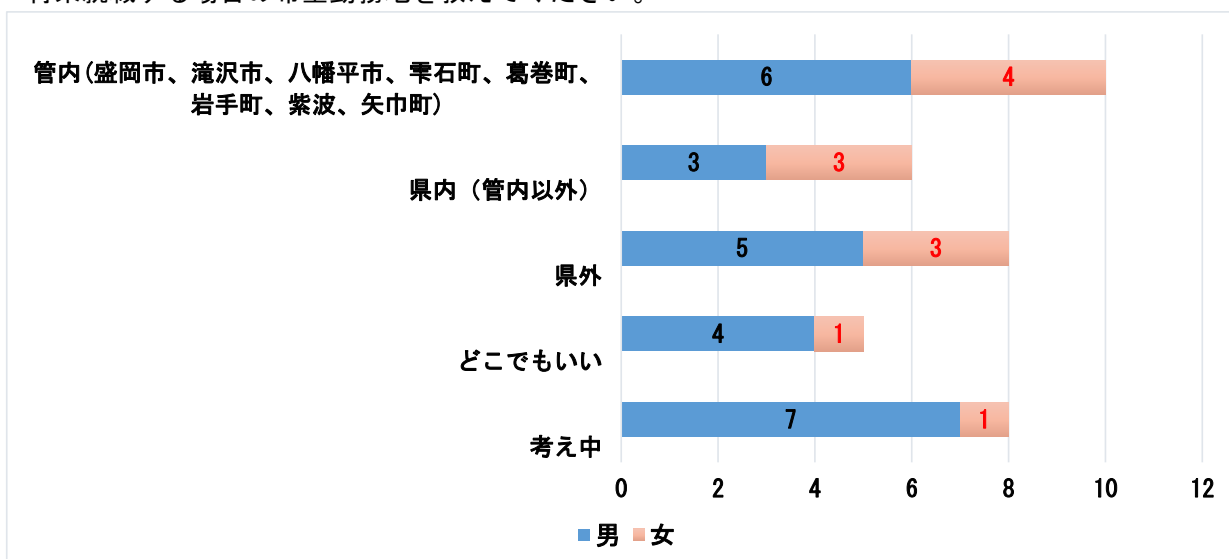
8 高校受験に当たり、将来建設業へ就職することを意識していましたか？



9 将来なりたい職業の候補に建設業は含まれていますか？



10 将来就職する場合の希望勤務地を教えてください。



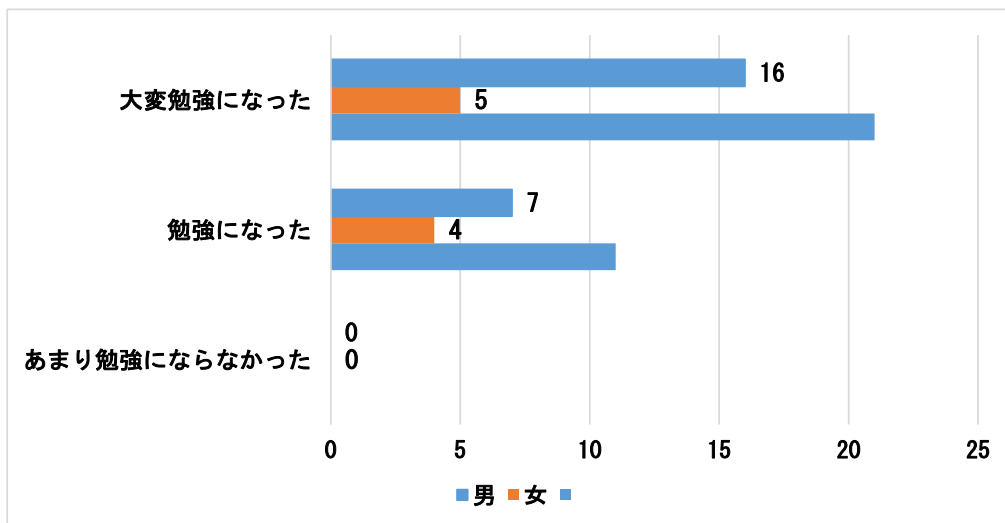
D X 体験学習会・意見交換会 事後アンケート結果

1 あなたの性別を教えてください。

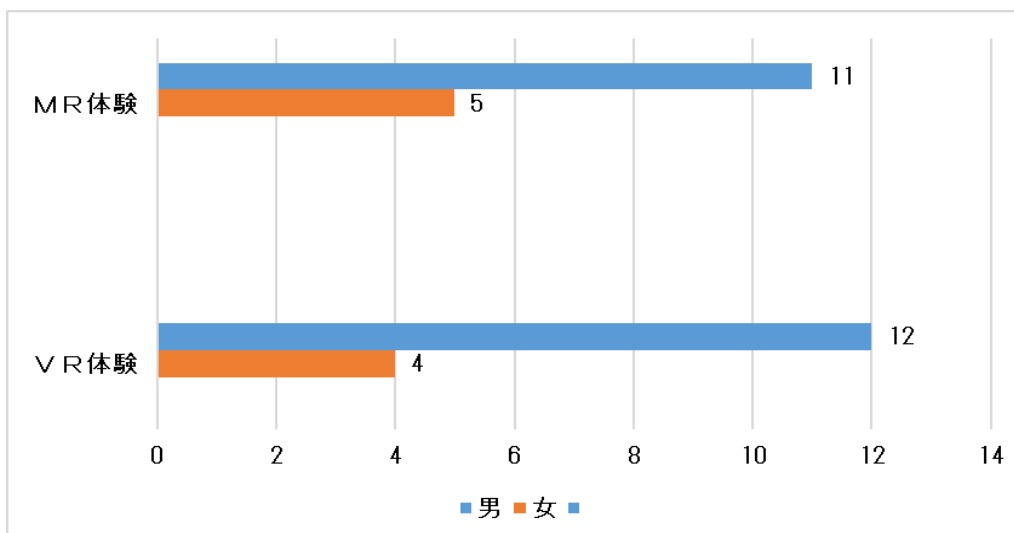
単位：(人)

参加者数	男	23
	女	9
	合計	32

2 D X 体験学習会の内容はいかがでしたか。



3 D X 体験学習会を通して最も興味を持った体験は何ですか？



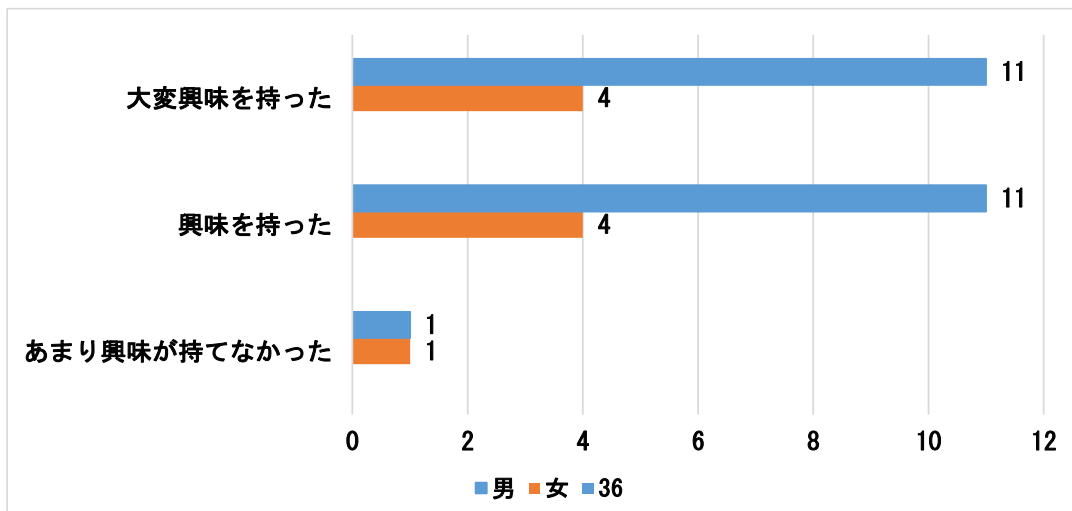
4. 今日の体験を何に役立てたいですか？（自由記述）

- ・ 将来の自分の仕事
- ・ 将来の自分に活かしていきたい
- ・ 今後の職業選択
- ・ 仕事でその技術を使うとき
- ・ 将来就職先を選択するときの参考にしたい
- ・ 勉強に役立てたい
- ・ 将来どんな仕事に就きたいか考えるときの参考にしたい
- ・ 就職先を選ぶ時に役立てたい
- ・ 進路活動や就職する際の参考にしたい
- ・ 就職する時や将来の進路を決める時に参考にしたい
- ・ 将来的に新しい機器が使われていくのだなと体験して感じた
- ・ 今後の進路に役立てたい
- ・ 将来の仕事
- ・ 将来就職する時に役立てたい
- ・ 進路に役立てたい
- ・ 今後建築の仕事をする時に役立てたい
- ・ これからの建築の勉強（模型や製図）
- ・ 将来仕事をする時に活かしたい
- ・ これからの建設業に必要な技術であり興味を深めたい

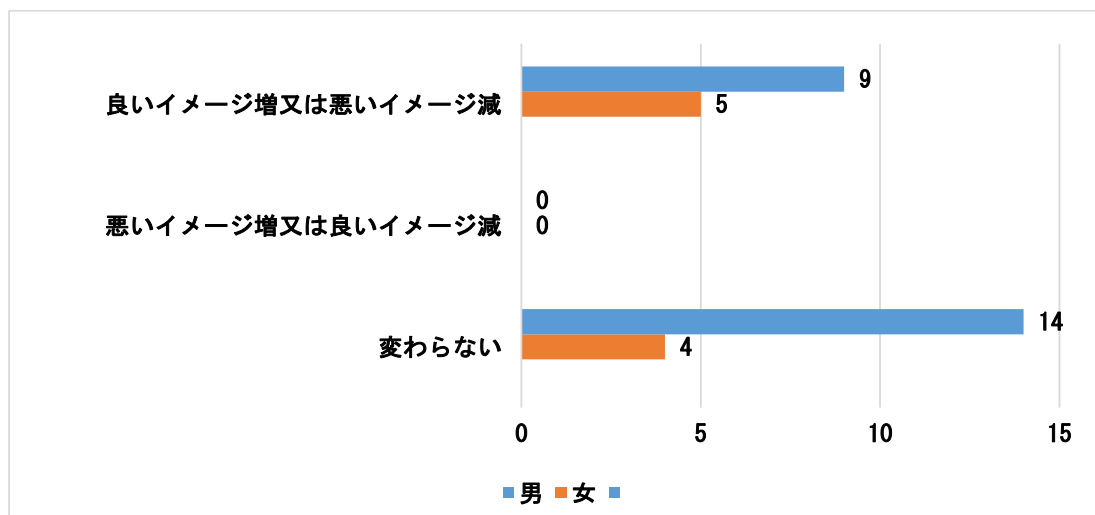
5. DX体験学習会の改善点があれば教えてください。（自由記述）

- ・ 体験時間が短い
- ・ 体験の時間を長めにとってほしい
- ・ 体験の時間がもっと欲しかった
- ・ 話が多くて体験会といっても体験の時間が余りなかった
- ・ 専門用語が多かった
- ・ もっとわかりやすく説明してもらいたい
- ・ 体験の時間を増やしてほしい
- ・ 言葉が難しく頭に入ってこなかった、細かすぎる箇所あり
- ・ 体験の時間がもっとあればよかった（話が長い、休憩無い）

6. 今日の学習を通して建設業に興味をもちましたか？



7. 先輩技術者との意見交換を行って、建設業に対するイメージに変化がありましたか？

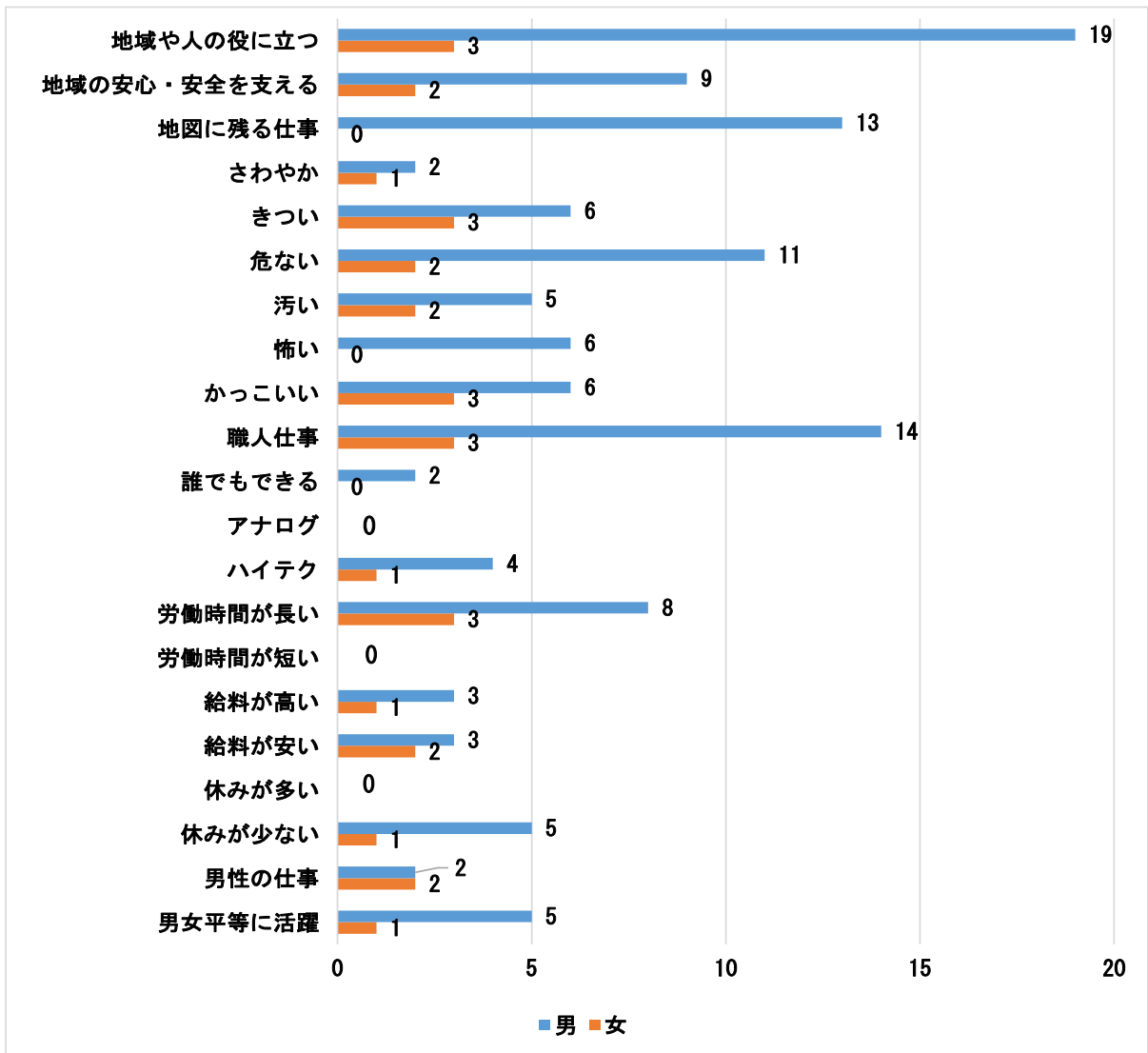


【具体的な意見】

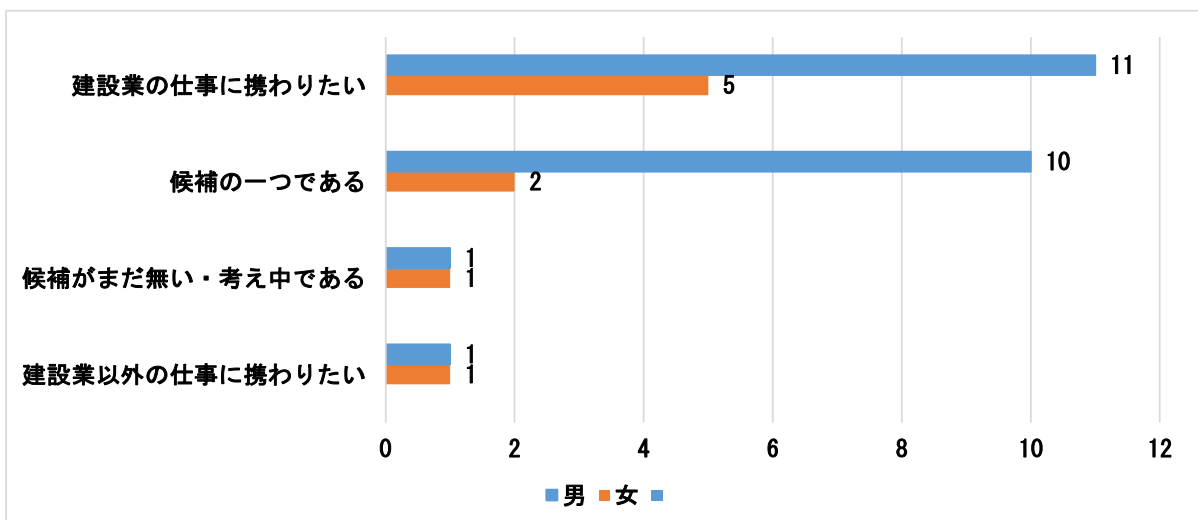
○良いイメージ増、悪いイメージ減

- ・ 男女平等
- ・ 3Kの印象が少なくなっているから
- ・ 職場の良さや、仕事の詳しい内容が知ることができた
- ・ 難しく考えていたものが話を聞いて前向きになった
- ・ 労働時間について良いイメージにかわった
- ・ 大変だった作業を最新技術を使い少しづつ楽になっている
- ・ 休みがしっかりある
- ・ 建設の仕事が楽しそうだと思った
- ・ 全体的に新しい技術を取り入れており安全性があがっている
- ・ 優しい人が多かった
- ・ 休みが多い、仲が良い
- ・ 建設業がブラックな環境から徐々に働きやすい環境になっていると感じた
- ・ 資格を持っていなくても会社側が全面的に協力してくれる

8. あなたが考える建設業のイメージを教えてください



9. 将来なりたい職業の候補に建設業は含まれていますか？



○ 令和6年度の取組について

1 けんせつ小町部会の活動について

けんせつ小町部会では、岩手県の建設業界で働く女性の職場環境改善や活躍促進に関する取組を岩手県建設産業団体連合会と連携し現場で働く女性社員の声を直接聞き取り県の施策へ反映させるとともに、活動を通じて各企業等の女性活躍推進の取組につなげることを目指し取り組んできました。

令和4年度には、これまでの活動を通じて明らかになった課題と、その解決に向けて建設業界に関係する全ての方々に共有していきたいことを「けんせつ小町部会提言書」として策定し、令和5年度は、提言書に掲げる性別や職歴に関係なく「誰もが働きやすい建設業界」の実現に向けて、提言書に記載した取組内容を、部会・県・建設業界の方々と共に実施していくため、取組目標を設定しました。

今後は、働きやすい職場環境整備の取組について部会会員企業等に取組状況を定期的に確認しながら「けんせつ小町部会提言書」に掲げた取組を促進していくとともに、けんせつ小町部会として、経営者や幹部職員等も対象に、女性活躍や意識改革等に関する研修会を引き続き開催していきます。

建設業界全体で、誰もが働きやすい職場環境づくりを進めていること、誇りとやりがいをもって働くことができる職業であることを、高校生との意見交換会やいわて建設業みらいフォーラムを通して、引き続き、周知・PR（イメージアップ）していきます。

2 令和6年度の取組(案)

これまでの取組内容を基本としながら、提言書で定めた取組を実施していきます。

(1) 会議

- ・ 令和6年度の取組内容、検証
- ・ 提言書に記載した部会・県・建設業界の取組の実施状況を把握（アンケート調査の継続）し、目標の達成状況について確認【新規】

(2) 現場見学会

- ・ 女性技術者等が配置された建設現場の見学・意見交換の実施【継続】

(3) 講習会・研修会・事例発表会

- ・ 職場環境改善の取組実施状況調査の中で、今後実施を希望する研修会の内容について調査しており、その結果を参考に研修テーマ等を選定して実施。
- ・ 研修会の実施と併せて先進事例発表等も併せて開催（本研修会については、いわて女性活躍企業等の認定要件となる「女性活躍関連セミナー」及び「女性のキャリア形成につながる研修」に該当させる）【継続】

(4) 魅力発信の取組

- ・工業高校等との交流会、いわて建設業みらいフォーラムでの相談対応の実施【継続】

〈活動予定〉

期 日	行事名・内容等
5月下旬～6月上旬	けんせつ小町部会令和6年度第1回会議
7月上旬～8月上旬	提言書の取組実施状況に関するアンケート調査の実施
11月25日	「いわて建設業みらいフォーラム2024」
令和6年1月～2月	けんせつ小町部会令和5年度第2回会議
○開催時期等の検討	<ul style="list-style-type: none">・現場見学会・女性活躍推進講座・事例発表会・工業高校生との意見交換会