

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。