

令和6年度 女性が働きやすい職場環境整備 に関する取組状況調査

結果

令和7年2月
いわて女性の活躍促進連携会議 けんせつ小町部会

1.調査概要・目的

目的

岩手県内企業における女性が働きやすい職場環境整備等の取組状況を把握し、けんせつ小町部会の活動の参考とするため。

調査期間

令和6年7月12日から11月29日まで

調査対象

けんせつ小町部会会員企業（岩手県建設産業団体連合会の会員企業）約1,200社に勤める従業員（経営者・管理職は除く）

※ 回答者の男女、正社員・非正規社員を問わないもの

※ R6年度より調査対象に男性を追加

回答数

158人

調査方法

岩手県電子申請・届出システムから回答

2.設問一覽

カテゴリ	設問番号	設問	回答方法
基本事項（回答者の概要）	問1	性別	単一選択
		組織形態	単一選択
		本店の所在地	単一選択
		業種分類	単一選択
		女性従業員数	単一選択
女性が働きやすい職場環境整備の取組状況	問2-1	女性が働きやすい職場環境整備の取組状況について、回答してください。	単一選択
	問2-2	貴社において実践している取組の内容に当てはまるものを回答してください。（問2-1で「取組をはじめている」と回答した人のみ）	複数選択
	問2-3	貴社において取組を行っていない理由や特殊な事情について回答してください。（問2-1で「特にしていない」と回答した人のみ）	複数選択
	問2-4	取組をはじめるときの記者の経営者の反応を教えてください。（問2-1で「取組をはじめている」と回答した人のみ）	単一選択
	問2-5	取組を行ったことによる貴社の経営者の意識変化について教えてください。（問2-1で「取組をはじめている」と回答した人のみ）	単一選択
	問2-6	貴社の経営者の意識変化について、具体的にどのような変化・行動が現れましたか。（問2-1で「取組をはじめている」と回答した人のみ）	複数選択
	問2-7	取組に対する周囲の従業員の反応について教えてください。（問2-1で「取組をはじめている」と回答した人のみ）	単一選択
	問2-8	建設業が性別に関係なく、誰もが働きやすい業界となるために必要な取組、改善すべきことを回答してください。	複数選択

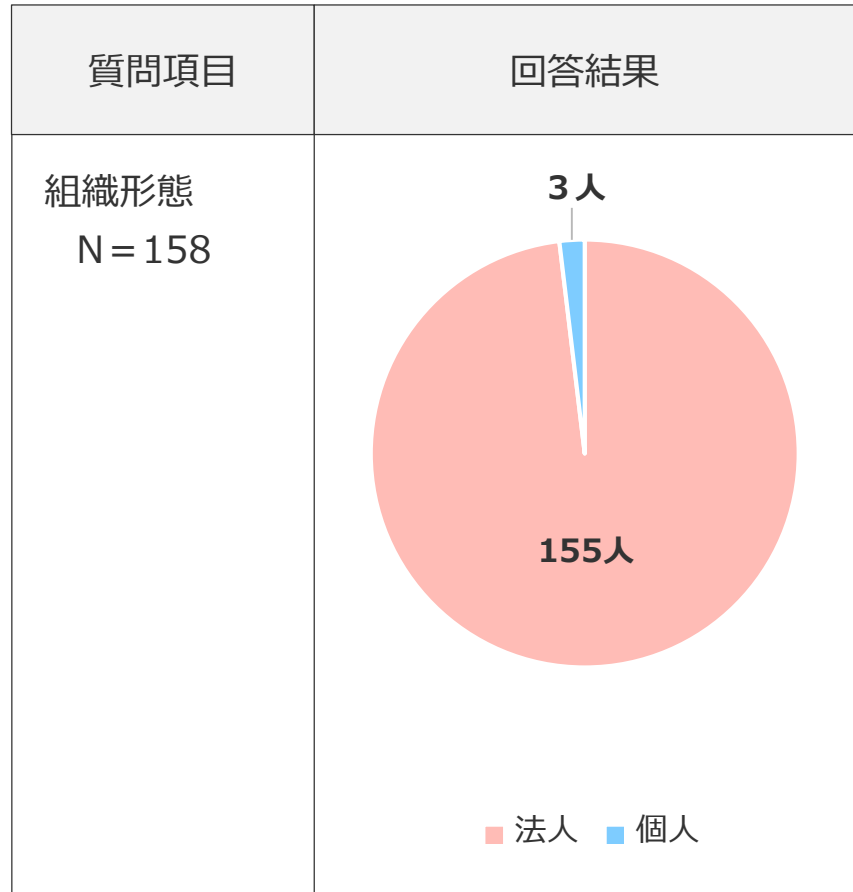
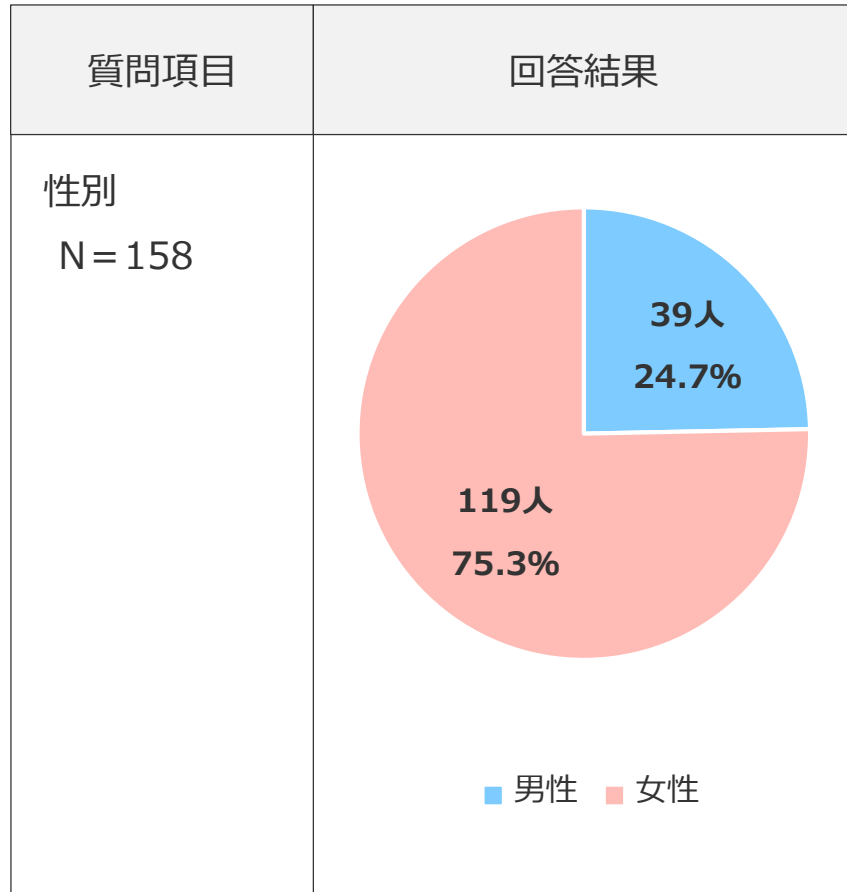
2.設問一覧

カテゴリ	設問番号	設問	回答方法
女性が働きやすい職場環境整備の取組状況	問2-9	社内における取組の推進に向けて、自社に対して改善して欲しい事項等があれば記載してください。	自由記載
女性活躍推進講座	問3	今後の講座開催の参考のため、受講を希望するテーマについて回答してください。	複数選択
県に対する要望	問4	女性活躍の推進にあたり、県に対するご意見・ご要望がありましたら記載してください。	自由記載

3.調査結果詳細 (1)基本事項 (回答者の概要)

問1 回答者の性別、所属会社の組織形態

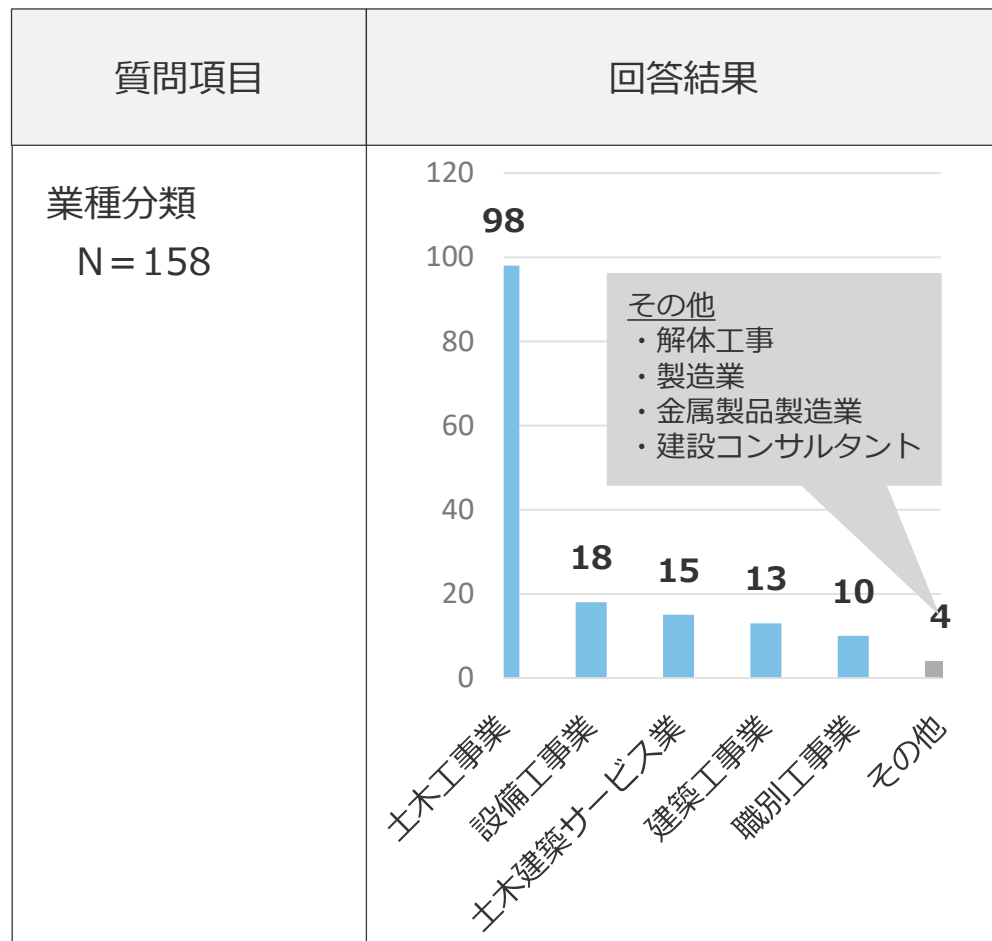
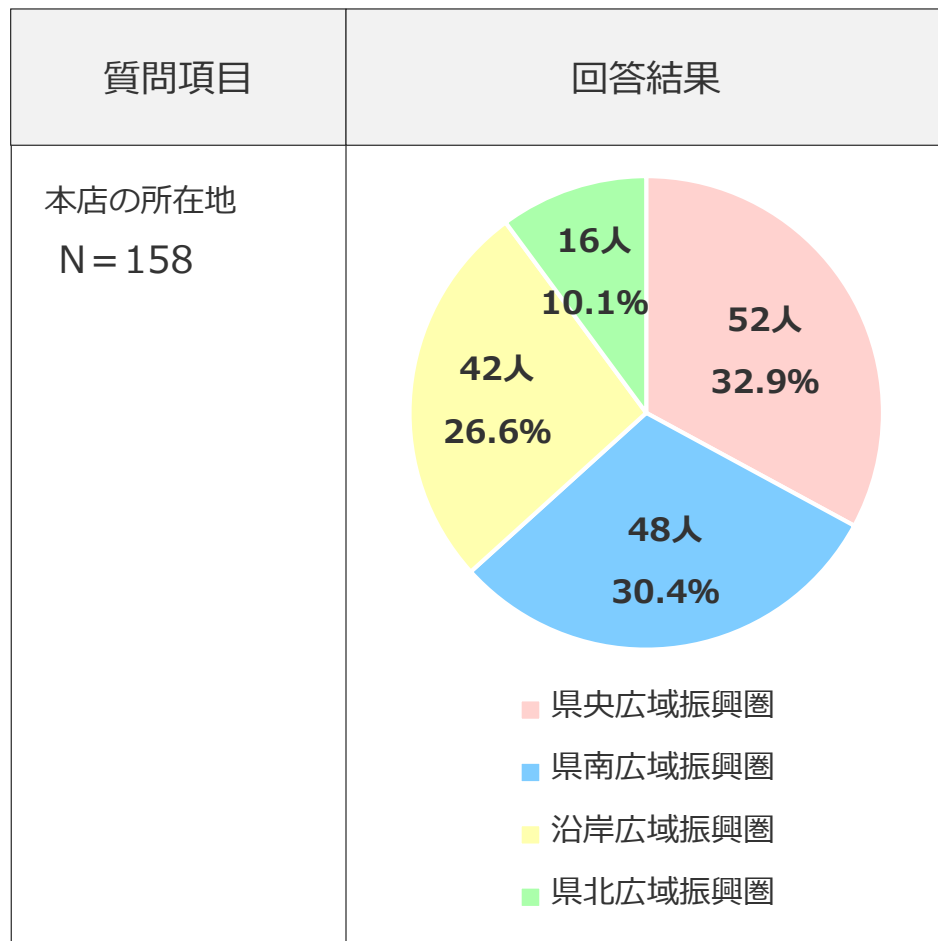
- 回答者は女性の方が多い。(75.3%)
- 回答者の所属する会社の組織形態は法人が多い。



3.調査結果詳細 (1)基本事項 (回答者の概要)

問1 本店の所在地、業種分類

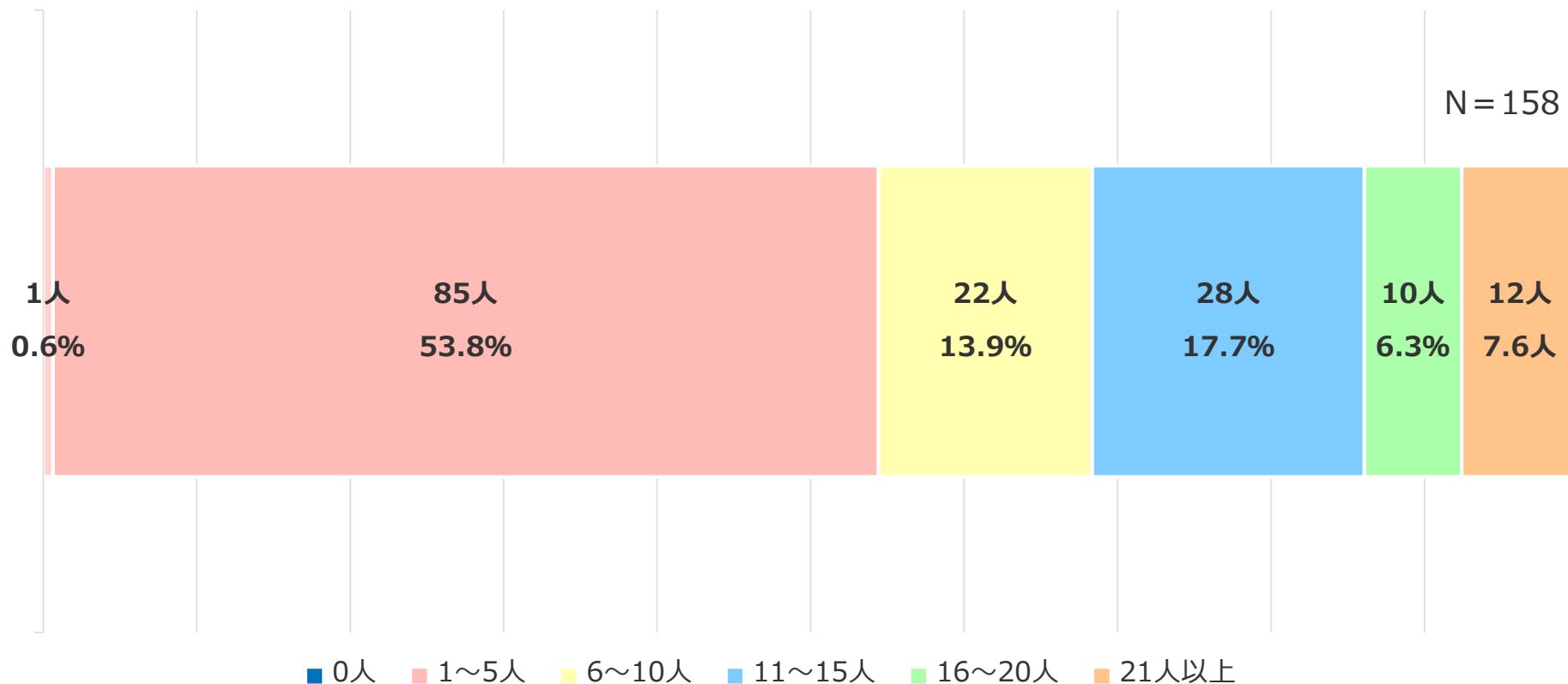
- 県央広域振興圏（盛岡市、八幡平市、雫石町、葛巻町、岩手町、滝沢市、紫波町、矢巾町）に所在する企業の従業員からの回答が多かった。
- 業種が土木工事業が98人と最も多かった。



3.調査結果詳細 (1)基本事項 (回答者の概要)

問1 回答者が所属する会社の女性従業員数

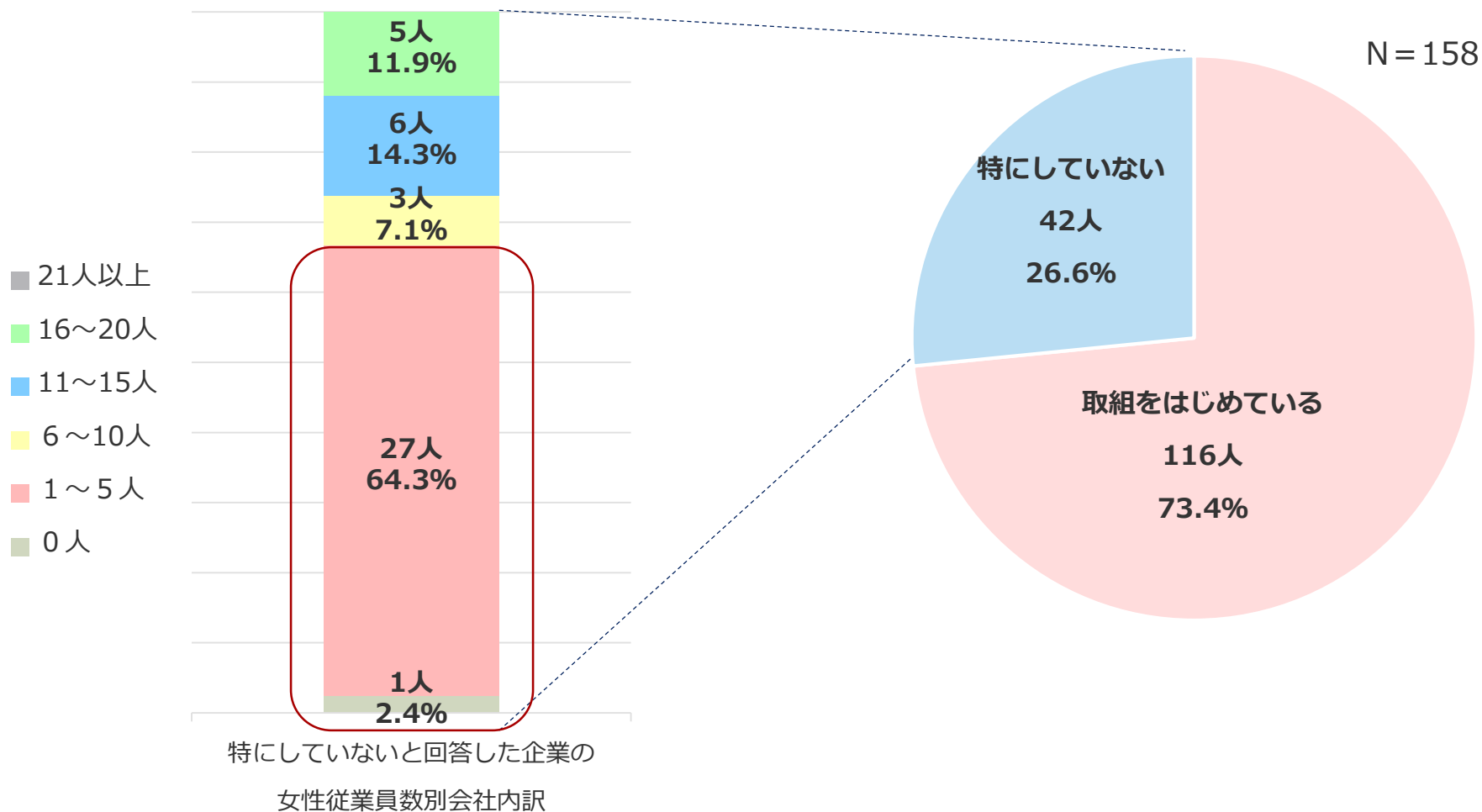
- 所属する会社の女性従業員数が「1～5人」と回答した人が全体の53.8%と最も多かった。



3.調査結果詳細 (2)女性が働きやすい職場環境整備の状況

問2-1 働きやすい職場環境整備の取組状況

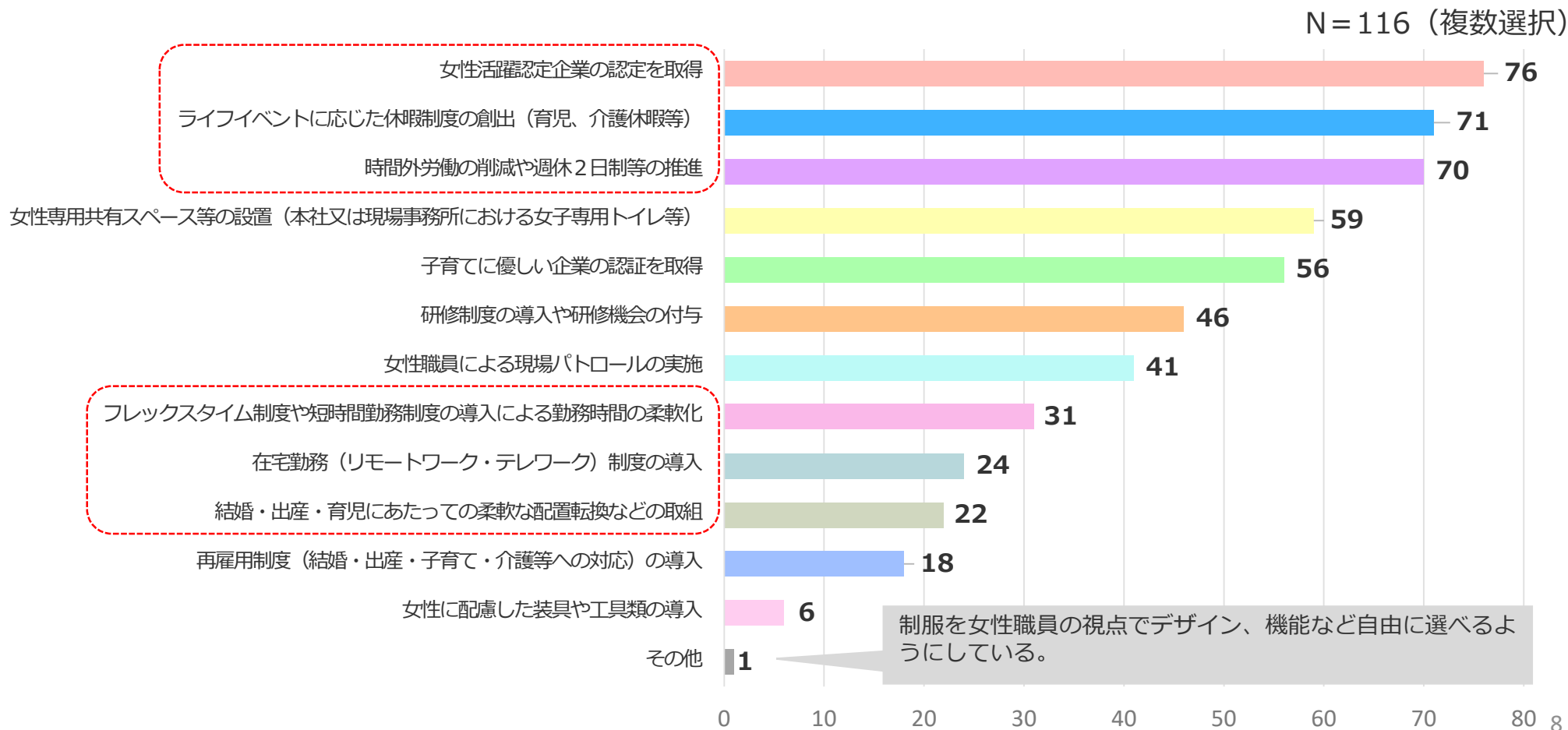
- 会社において女性が働きやすい職場環境整備の取組をはじめていると回答した人は7割以上だった。
- 「特にしていない」と回答した人(42人)のうち、会社の女性従業員数が「5人以下」が過半数以上である。



3.調査結果詳細 (2)女性が働きやすい職場環境整備の状況

問2-2 職場環境整備の具体的取組内容について（問2-1で「取組をはじめている」と回答した方）

- 女性が働きやすい職場環境整備の具体的な取組の内容は女性活躍認定企業等の認定を取得やライフイベントに応じた休暇制度の創出、週休2日制等の推進による働き方改革への取組が中心である。
- フレックスタイム制度や在宅勤務、配置転換など、柔軟な働き方ができる環境整備の取組は少ない。

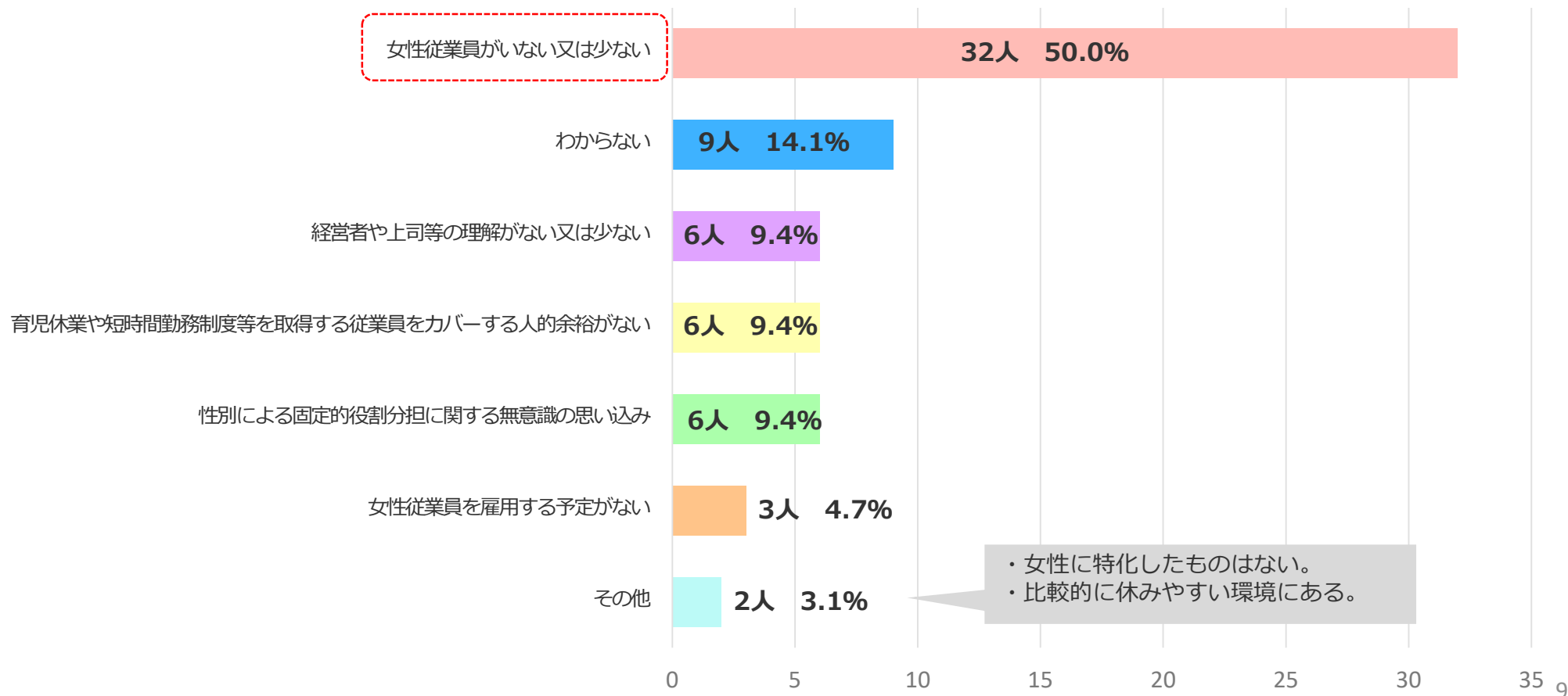


3.調査結果詳細 (2)女性が働きやすい職場環境整備の状況

問2-3 取組を行っていない理由（問2-1で「特にしていない」と回答した方）

- 取組を「特にしていない」と回答した人のうち、取組を行っていない理由としては「女性従業員がいないまたは少ない」が最多である。
- 経営者や上司の理解が不足していること、人的余裕がないこと、アンコンシャス・バイアス（性別による固定的役割分担の無意識の思い込み）という回答も見られる。

N = 42（複数選択）

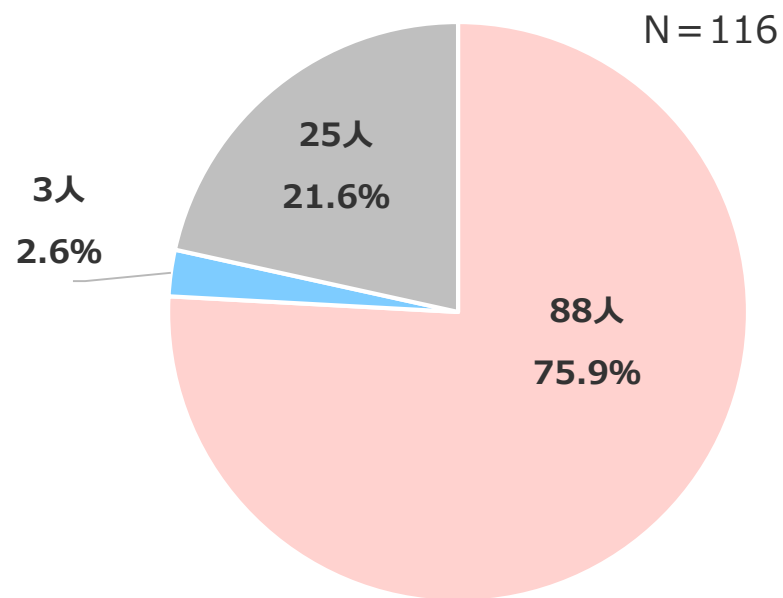


3.調査結果詳細 (2)女性が働きやすい職場環境整備の状況

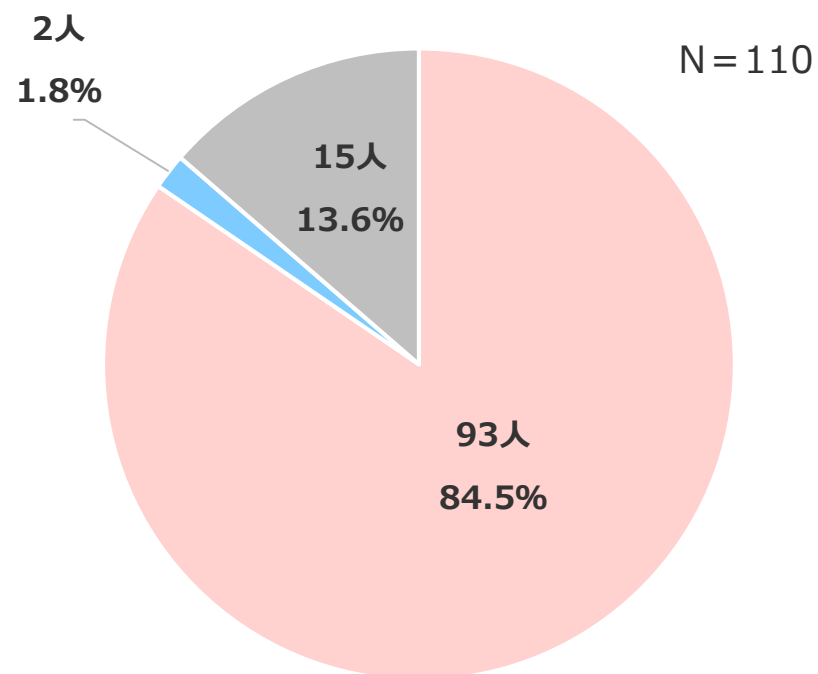
問2-4 取組をはじめる際の経営者の反応（問2-1で「取組をはじめている」と回答した方）

○ 取組をはじめる際の経営者の反応については、「取組に対して好意的」が最も多かった。

【参考】R5年度調査結果



■ 取組に対して好意的 ■ 取組に対して消極的
■ 特に反応なし又はわからない



■ 取組に対して好意的 ■ 取組に対して消極的 ■ 特に反応なし

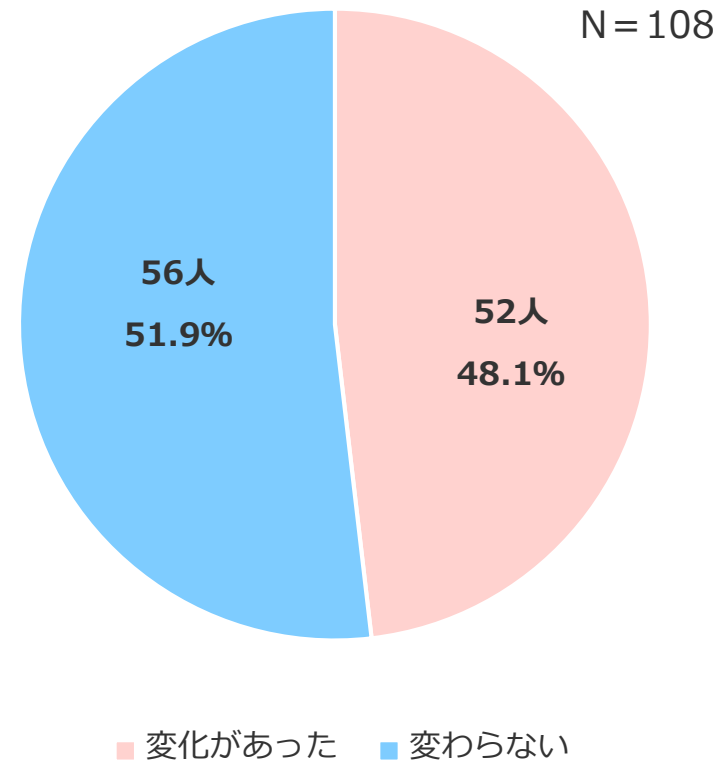
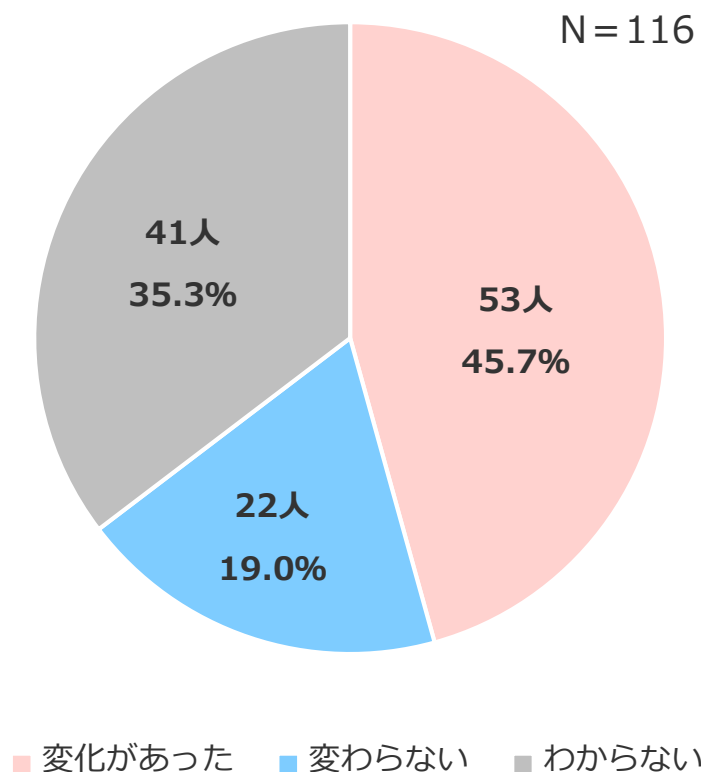
※R5とR6において、回答対象及び一部回答項目が異なるため
単純比較が難しいこと

3.調査結果詳細 (2)女性が働きやすい職場環境整備の状況

問2-5 取組を行ったことによる経営者の意識変化（問2-1で「取組をはじめている」と回答した方）

- 女性が働きやすい職場環境整備に関する取組を行ったことにより経営者の意識に変化があったと感じた人は53人であった。
- 約2割の人は経営者の意識変化はなかったと回答した。

【参考】R5年度調査結果



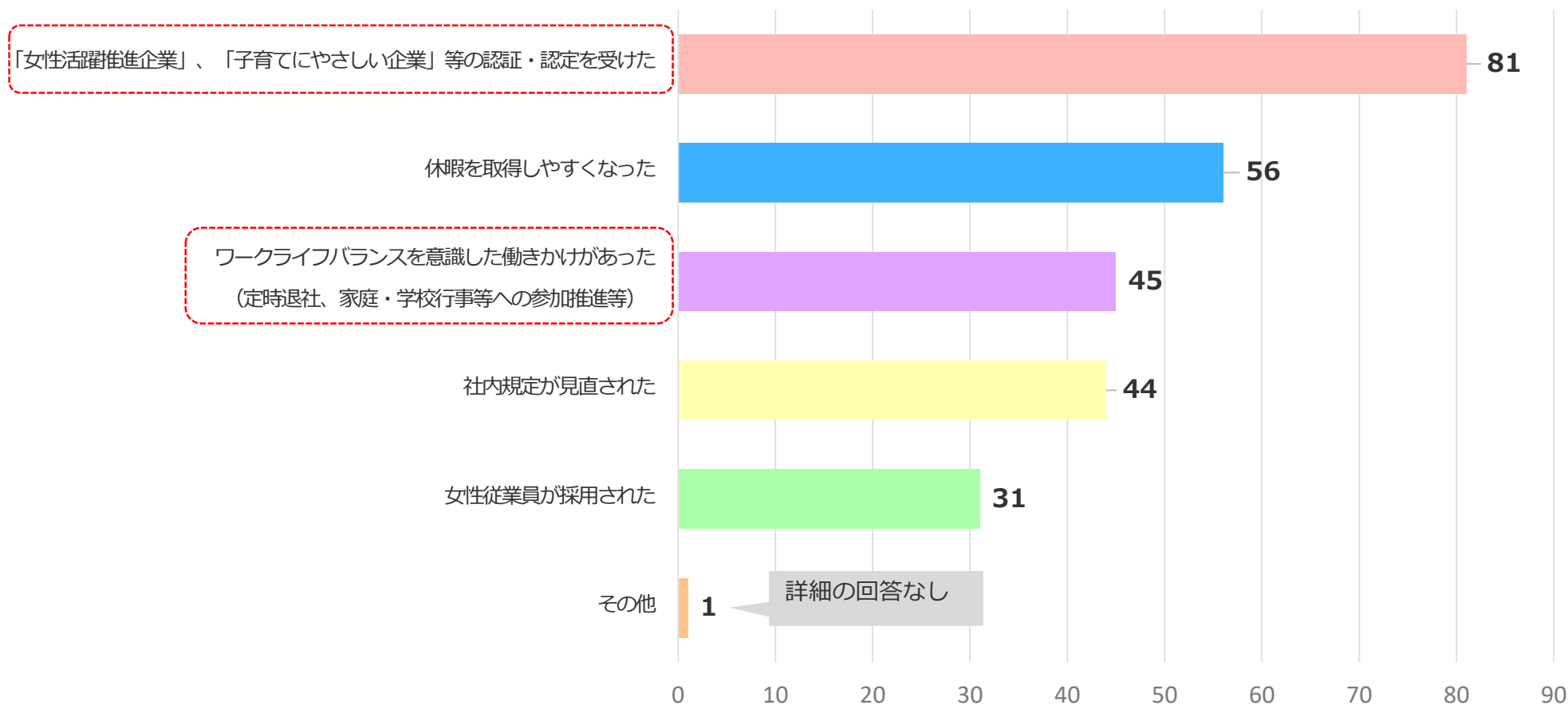
※ R6は「わからない」という回答項目を追加したため、単純比較が難しいもの。

3.調査結果詳細 (2)女性が働きやすい職場環境整備の状況

問2-6 取組を行ったことによる経営者の意識変化の具体的な内容（問2-1で「取組をはじめている」と回答した方）

- 経営者の意識変化に関する具体的な変化・行動は、女性活躍推進企業や子育てにやさしい企業の認証・認定を受けたことが最も多い。
- 休暇を取得しやすくなったことや定時退社等の経営者によるワークライフバランスを意識した働きかけが見られた。

N = 116 (複数選択)



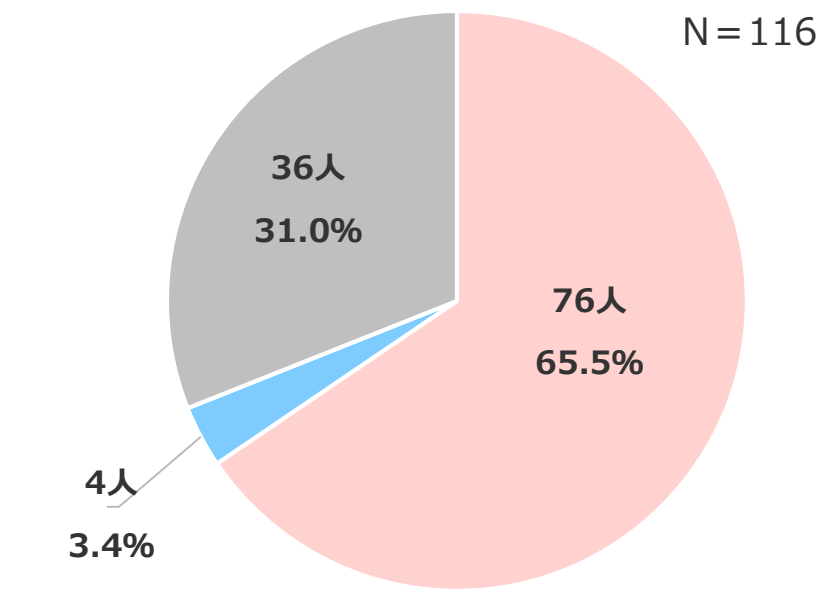
詳細の回答なし

3.調査結果詳細 (2)女性が働きやすい職場環境整備の状況

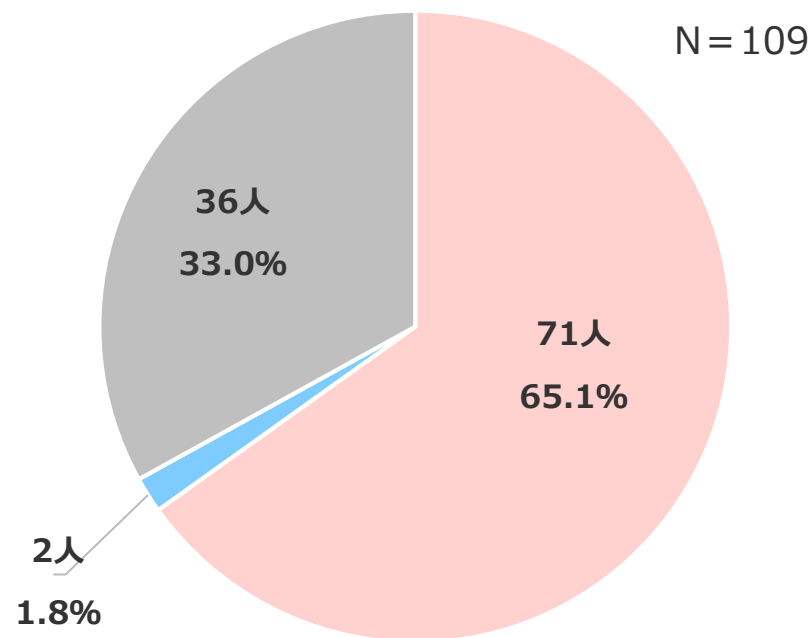
問2-7 取組に対する従業員の反応について（問2-1で「取組をはじめている」と回答した方）

- 取組に対する周囲の従業員の反応が好意的だったと回答した人が最も多い。

【参考】R5年度調査結果



- 取組に対して好意的
- 取組に対して消極的
- 特に反応なし又はわからない



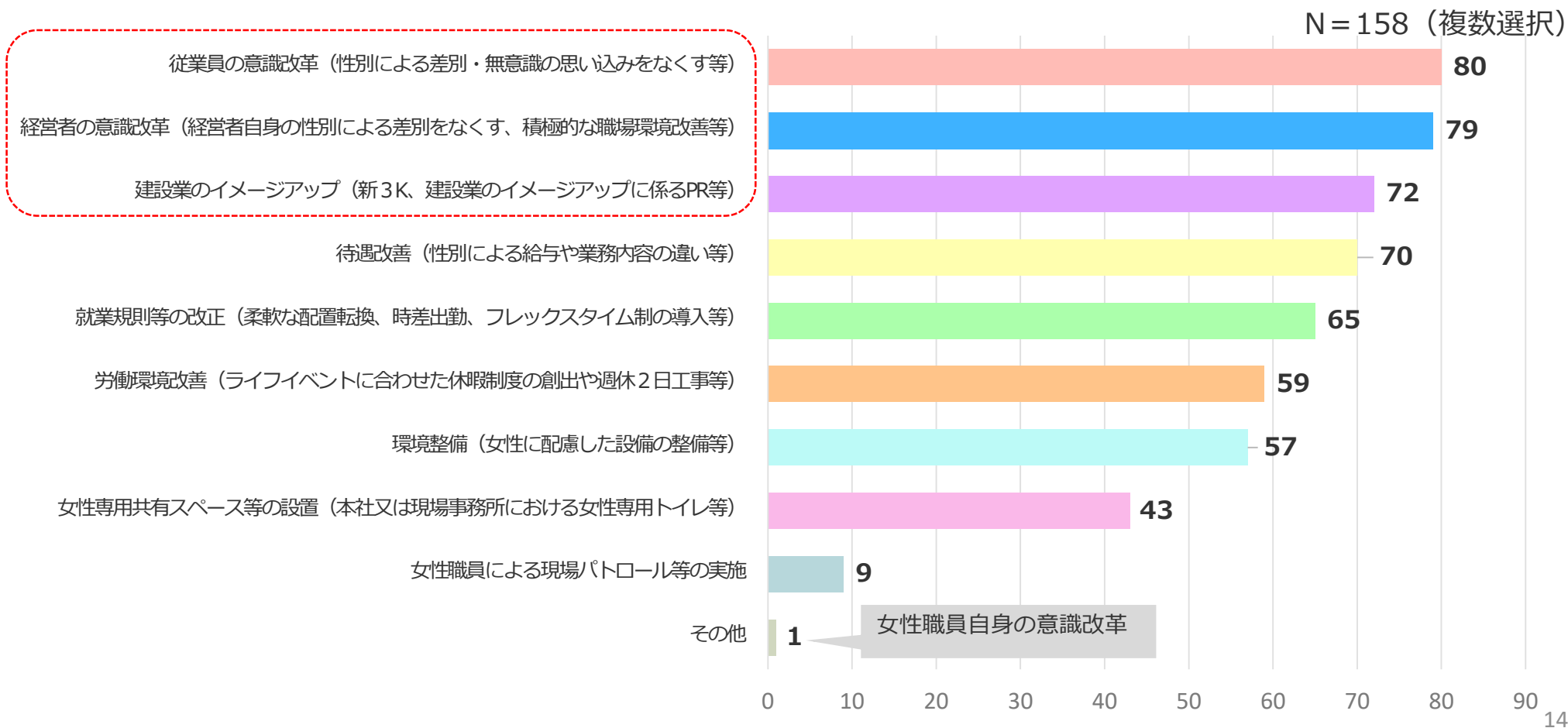
- 取組に対して好意的
- 取組に対して消極的
- 特に反応なし

※R5とR6において、回答対象及び一部回答項目が異なるため単純比較が難しいこと

3.調査結果詳細 (2)女性が働きやすい職場環境整備の状況

問2-8 建設業が性別に関係なく、誰もが働きやすい業界となるために必要な取組、改善すべきこと

- 建設業が性別に関係なく、誰もが働きやすい業界となるためには、経営者や従業員の性別による差別等の意識改革が必要と考える人が多い。
- 次いで建設業の新3KやそのPR等による建設業のイメージアップが必要と考える人も多い。
- 女性専用共有スペース等の設置や女性に配慮した設備の整備等、ハード面の環境整備については、回答数が1割未満である。



3.調査結果詳細 (2)女性が働きやすい職場環境整備の状況

問2-9 自社に対して改善して欲しいこと（自由記載）

- 時差出勤等の柔軟な働き方ができる制度の創出を希望する意見や性別による役割分担、格差を解消して欲しい意見、経営者の意識改革に関する意見が多い。

1	上層部の男性に女性活躍等に関心を持ってもらいたい。 女性の意見より男性の意見の方が通りやすいので、改善してほしい。
2	男女での待遇の違い（役職、給与など）を改善してほしい。また、年功序列も改善してほしい。
3	特に女性にとっては 時差出勤制度やフレックスタイム制の導入など柔軟な働き方ができるとよい と思う。しかしながら事務職のように担当として与えられた業務をこなす場合は可能だと思うが、 現場のようにチームで工程をこなしていく場合は個々がまちまちの時間で出勤するのでは難しいように思う 。事務職も現場職も導入が可能でなければ不公平だと感じてしまう。
4	年齢に関わらず社全体で 女性蔑視の考えが非常に強く 、それが当たり前と考えている方が非常に多い。 制度ばかり・形ばかり取り組んでいるように見せかけて実態が伴っていない。 他社の雰囲気を知る機会を設けるなどして会社全体の意識改革に取り組むべき と考える。
5	改善してほしいというか、そもそも経営者の考え方を改めるために、セミナーとか講座を、経営者が必ず受講しなければいけないようにしないと意味がないと思う。私たちが出席して情報や知識を得てきたところで、経営者は資料に目も通さないんだから何の意味もない。
6	休日、勤務時間 平均値にしてほしい
7	育児に対しては、だいぶ取り組みは進んできたが、介護についてはまだまだ遅れているので、もっと取り組んで欲しい。
8	女性用として洋式トイレはあるが、男性社員も使用するため女性専用ではないため、女性専用にして欲しい。 始業前の掃除（事務所の清掃、トイレ掃除等）が全て女性社員のみで行うので改善して欲しい。

3.調査結果詳細 (2)女性が働きやすい職場環境整備の状況

問2-9 自社に対して改善した欲しいこと（自由記載）

9	女性管理職を増やす。
10	女性活躍推進企業、子育てに優しい企業の認定を受けたものの、年功序列に加え、 来客のお茶出し・従業員の使用したコップの洗浄・ゴミの回収・掃除等の雑務は女性が行う という悪しき習慣が未だに残っている。ただ、 ライフイベントにおける休暇の取得 については 女性だけではなく、産後パパ育休を取得する従業員も居て評価できる部分はある。
11	女性従業員が少ないため、トイレ等の設備が整っていないので、これから女性雇用を増やすのであれば、その辺から対応していかないと厳しいと感じている。
12	女性の産休育休はもちろん、男性も育休を取得しやすくなるよう配置転換等で対応してほしい。
13	女性に限らず休暇は取得しやすい 特定の人だけではなく現場と関わらない部署からも現場パトロールを出してほしい。
14	上司の意識改革が必要
15	子育て中のため、登園・登校時間に配慮した時差出勤の制度があるとありがたいです。
16	ライフイベントに応じた部署変更やフレックス勤務等の導入を検討したほうがよい。 女性社員及び子育て現役世代の社員に対する理解が不足しているので改善すべき。 (女性ならではの体調の変化への理解、学校行事等がありやむを得ず有給休暇を取得していることへの理解など不足していると思う)
17	当社は会社行事や委員会活動が多く、それに係る計画・準備等に時間をかけているため本来の業務が時間外労働になっている傾向がある。行事は隔年開催にするとか、会社行事を所定休日に開催しないとかして欲しい。また、委員会活動も行事関係の会議が多いので、費やす時間を少なくしていただきたい。
18	新入社員として若い女性社員が10年以上採用されていないので、事務員が中年層ばかりとなりつつある。退職期を同時期に迎えてしまうので、次を育てていないと業務が混乱してしまう恐れがある。

3.調査結果詳細 (2)女性が働きやすい職場環境整備の状況

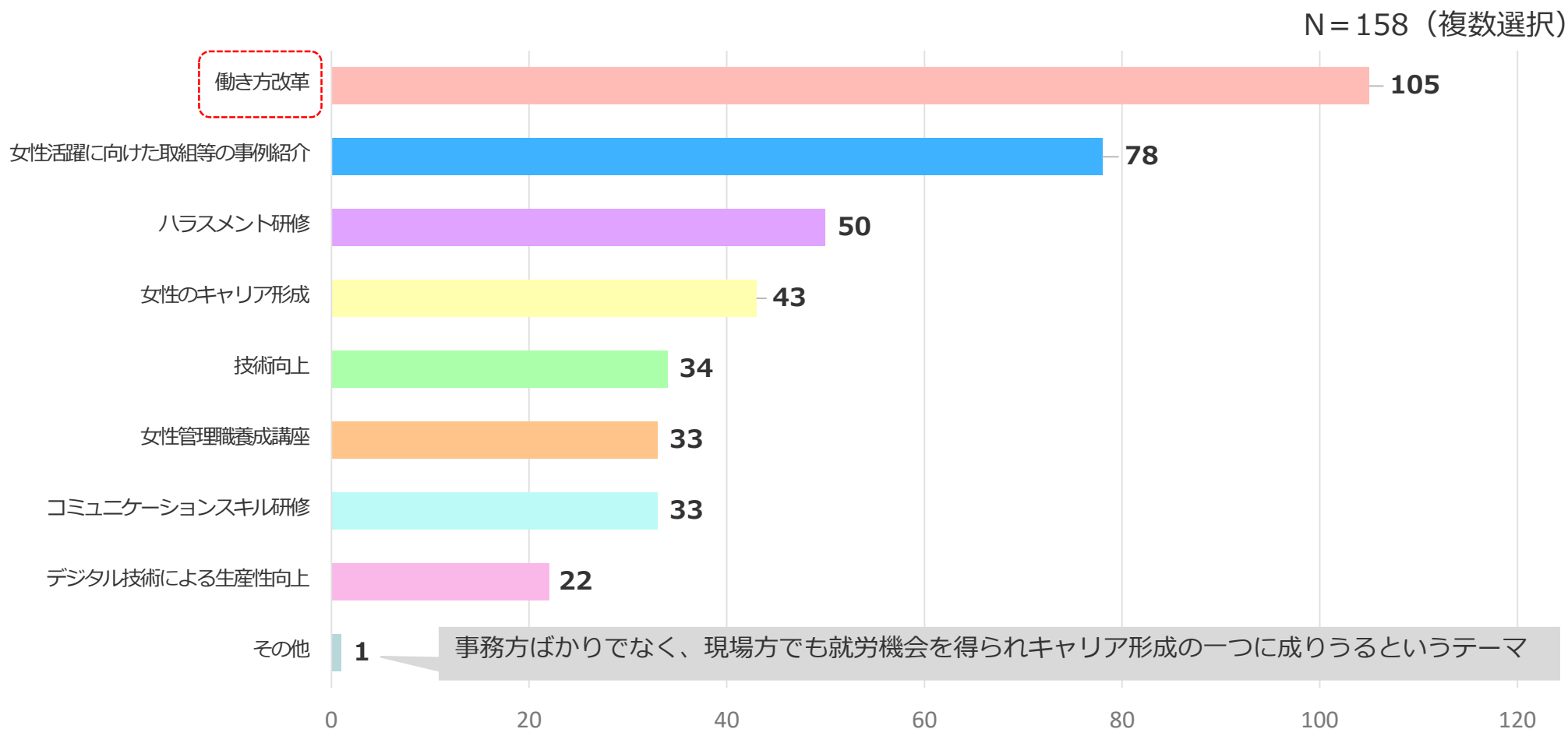
問2-9 自社に対して改善した欲しいこと（自由記載）

19	それぞれの家庭環境に対応できるよう、在宅勤務制度の採用を数年前より希望しているが未だに未採用。理由としては工場勤務者が多い自社では事務所に勤務している者のみ在宅勤務が可能になるのは不平等になるとのこと。
20	経営者がたまに思い出したかのように「女性活躍」について述べているが、実際にその取り組んでいる内容については、関心が無い。説明を求められるたびに伝えているが、実際は何も覚えていない。その下の役員・幹部も同様であり、部下に女性がいるにも関わらず関心が無い。会社全体から「女性社員が何か動いてやっているようだ」という意識・考えが伝わる。 経営者がもっと関心をもって、トップダウンしていかないと変わっていかないと思う。
21	まずは 会社トップの考え方を改めてほしい 。 変えることは難しいかもしれないが、理解や歩み寄りの姿勢をみせてほしい。
22	有給の生理休暇の導入 妊婦さんに対する有給休暇の割増 時間単位での有給休暇取得の制度の導入
23	取組推進に向けての「改善」の前に、経営陣の「意識改革」が先ではないか？ と思われる。まずもって、地方における業界独特の「男尊女卑」の考え方がいまだ根強いと感じられる。事務職はもちろんのこと、技術職においても同級資格を所持していても男性の方が、給料が高い。よほどの身内血縁でないかぎりには、管理職・役員などは望めないと思われる。

3.調査結果詳細 (3)女性活躍推進講座

問3 女性活躍推進講座において取り上げて欲しいテーマ

- 女性活躍推進講座において取り上げて欲しいテーマについては、働きやすい職場環境づくりのコツ、ポイント等の働き方改革に関連するテーマが最も多い。
- 女性活躍に向けた企業の取組等の事例紹介やハラスメント、女性のキャリア形成に関する希望も多い。



3.調査結果詳細 (4)県に対する要望

問4 女性活躍推進に係る県に対するご意見・ご要望（自由記載）

- アンコンシャス・バイアス（性別に関する無意識の思い込み）を解消する取組や各企業の取組事例を共有、意見交換する場の提供等を希望するご意見をいただきました。
- いただいたご意見は各担当部局と連携し、県の施策に反映していきます。

男性主体の産業の筆頭にあがると思われる建設業で女性が活躍する（とくに現場）となると、ライフワークバランスの観点から**労働環境改善は必須**だと思います。（ライフイベントに合わせた休暇制度の創出や週休2日工事等の働き方改革）

- 1 そもそも**男性の家庭や育児への意識を変えてもらうことが何よりも必要**だと感じます。家庭と育児は女性（母親）がするものという固定観念があるかぎり、共働きでさらに職場で輝けといわれても無理です。（フルタイムはきつい）結局子供はひとりで充分、3人なんてもってのほかと勝手にしまいます。男性の育児休暇取得を義務化にして意識を変えてもらいたいです。

- 2 建設業に就いていると 他社の男性と工事のやり取りをしなければならず、少し小馬鹿にしたような対応をされる事がよくあります。**女性軽視が世の中から無くなるような取り組み**をしてほしいです。例が思い浮かびませんが

- 3 女性自身の学びの機会はあるが、経営者が学ぶ機会がない。

- 4 **各社の事例をどんどん紹介して、取り組みやすい環境にして欲しい。**

- 5 女性技術者・技能者の養成、育成推進策支援
離職女性、子育て女性等の社会復帰支援

- 6 女性活躍ではありますが、男性の電話応対・接客・お茶出し等事務的講習や中高年層のハラスメント講習なども行ってはどうか。

- 7 「女性活躍」と言っている時点で問題があると思う。ますます「男性活躍」の取り組みもしていただきたい。

3.調査結果詳細 (4)県に対する要望

問4 女性活躍推進に係る県に対するご意見・ご要望（自由記載）

- | | |
|----|--|
| 8 | なぜ、「女性活躍」という視点でアプローチするのでしょうか。
頑張っている女性に「サポートするのでもっと活躍してください」と言っているようにも聞こえます。
性別を前面に出した政策は、誤解を招くのではないのでしょうか。 |
| 9 | 女性自身に向けてと、 会社の幹部クラスに向けたオンラインセミナー数をもう少し増やして欲しい です。
デジタルセミナーにも当社から数名参加しておりますが、大変人気なので申込終了してしまい残念です。こちら
らも開催の数を増やしていただけるとありがたいです。 |
| 10 | 他の会社での取組について情報交換できる機会 があると良いと思います。
建設業協会の支部単位や、県内全域でしたら、オンラインでもいいですので、お互いに情報共有し、良いところ
を取り入れたり、経営層へ取組について要望する際に参考にさせていただけると幸いです。 |