

いわて女性の活躍促進連携会議

けんせつ小町部会 令和6年度 第2回会議

日時 令和7年2月4日（火）14:00～15:30

会場 トーサイクラシックホール岩手第3会議室

次 第

1 開会

2 挨拶

3 議事

(1) 令和6年度の当部会の取組内容について

(2) 令和7年度の当部会の取組計画について

(3) 意見交換

4 その他

5 閉会

〈配布資料一覧〉

配席図

資料1	令和6年度の当部会の取組内容について
資料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結果について
資料3	盛岡工業高等学校における意見交換会アンケート結果
資料4	令和7年度の当部会の取組計画について
資料5	けんせつ小町部会メールマガジン（案）について

取組方針

「けんせつ小町部会提言書」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、女性活躍や意識改革等に関する研修会の開催、高校生との意見交換等を通じた建設業の魅力発信を行う。

取組状況

1 会議開催

第1回（6月12日）：取組内容の検討

第2回（2月4日）：取組結果の検証、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に関する取組状況調査の実施（7月10日～11月29日）

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組をしているかを把握するため、アンケート調査を実施。

調査結果は、県ホームページに公表予定。

(1) 調査結果 【資料2】

(2) 提言書に掲げる取組の目標値の達成状況

「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目標値（R5設定）の結果は、下記のとおりとなった。

目標値1 『経営者の意識改革』

女性が働きやすい職場環境整備に関する取組状況調査において「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

【基準値】110人（R5） ⇒ **116人**（R6）

目標値2 『職場の環境整備の促進、働きやすい企業文化の醸成』

女性が働きやすい職場環境整備に関する取組状況調査において「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

【基準値】110人（R5） ⇒ **116人**（R6）

目標値3 『建設業のイメージアップ』

建設業において、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

【基準値】428社（R6.1月末時点） ⇒ **502社**（R6.12月末時点）

取組状況

3 女性活躍推進講座・事例発表会の開催（8月2日）

建設業界で働く女性のスキルアップのため、女性活躍推進講座・県内建設企業の働き方改革や女性活躍の取組に係る事例発表会を実施。（50名参加）

(1) 女性活躍推進講座

「建設業界で働きやすい職場環境づくり」をテーマに実施し、(株)建設経営サービス提携講師の森川あやこ氏による講座を開催。

(2) 事例発表会

県内建設企業が取り組む働き方改革・女性活躍の取組について、2社から事例発表

- ① (株)双葉設備アンドサービス（誰もが働きやすい会社にするために）
- ② 岩手道路化発(株)



4 あおもり建設業女性技術者ネットワーク会議との交流会（11月18日）



青森県の建設企業に従事する女性から構成される「あおもり建設業女性技術者ネットワーク会議」と交流を深め、相互の取組事例の共有により、今後の取組につなげるため、杜の大橋橋面工工事の現場見学及び女性活躍に向けた「経営者の意識改革」や「建設業のイメージアップ」をテーマにした意見交換を実施。（12名参加）

杜の大橋橋面工工事の現場見学会では、受注者の岩手建工(株)より、工事概要や他現場におけるICT施工事例等について、説明いただいた。

意見交換会では、女性側の要望を継続的に発信し、経営者が女性活躍に向けた問題を理解することが必要であることや建設業のイメージアップに向けて、仮設トイレを清潔に維持することやCMやSNSを活用した情報発信が必要との意見があった。

▶ アンケート結果

- 青森県の方々との交流はとてもよかった。これからも定期的開催して欲しい。
- 女性が活躍している現場での女性が日々感じている生の声が聞きたい。



取組状況

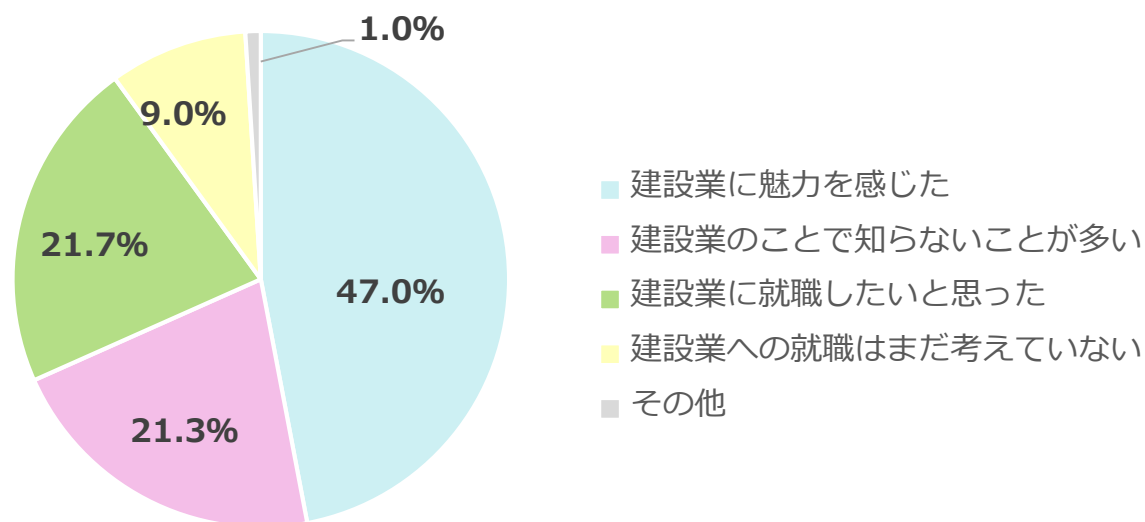
5 いわて建設業みらいフォーラム2024（11月25日）

ロビー展示へのブース出展を行い、県内高校生の相談対応や建設業の魅力PRを実施。
（上野会長、工藤副会長、佐藤委員（代理：藤原花詠様）、福田委員が対応）



▶ アンケート結果

Q. 今回の「いわて建設業みらいフォーラム」を見て、建設業についてどう思いましたか？（N=246、複数回答可）



Q. その他感想・意見等（高校生の回答から抜粋）

- ・ ロビー展示は女性の人が多く、視野が広がった。
- ・ 今まで不明瞭なところが多かった建設業だが、今回の話で少し理解を深めることができた。次はもう少しブースを増やして欲しい。
- ・ 建設会社のブースでのお話がとてもためになった。
- ・ 給与、職業、職務の時間、内容等、リアルな部分を取り上げて欲しい。
- ・ 自分と近い世代の人たちの話を聞くことができた。
- ・ 思っていたよりも女性が活躍していてすごいと思った。

6 工業高校の生徒を対象とした意見交換会（1月27日）

建設業のイメージアップに向けた取組として、盛岡工業高校土木科2年生（25名）を対象として、「魅力ある建設業に向けて」をテーマに意見交換会を実施。併せて、東北地方整備局によるDX体験学習会（VR・MR体験）を実施。



▶ アンケート結果

Q. 今、あなたが考える建設業のイメージを教えてください。

【事前アンケート】

きつい 9人
かっこいい 2人

【事後アンケート】

きつい 1人
かっこいい 8人

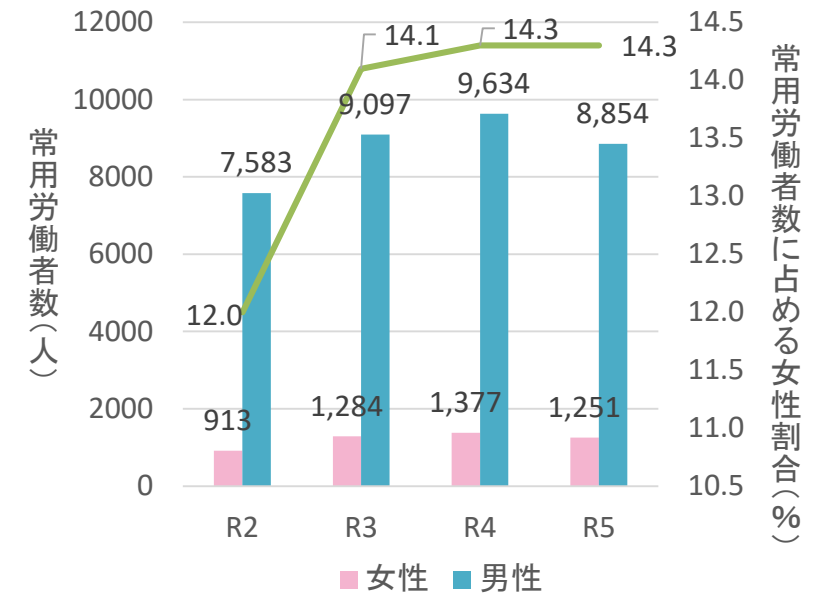


成果・課題

【成果】

- 県内建設業における常用労働者数に占める**女性割合は上昇傾向**にある。
(R2 : 12.0% ⇒ **R5 : 14.3%**)

図1: 建設業における常用労働者数と女性割合

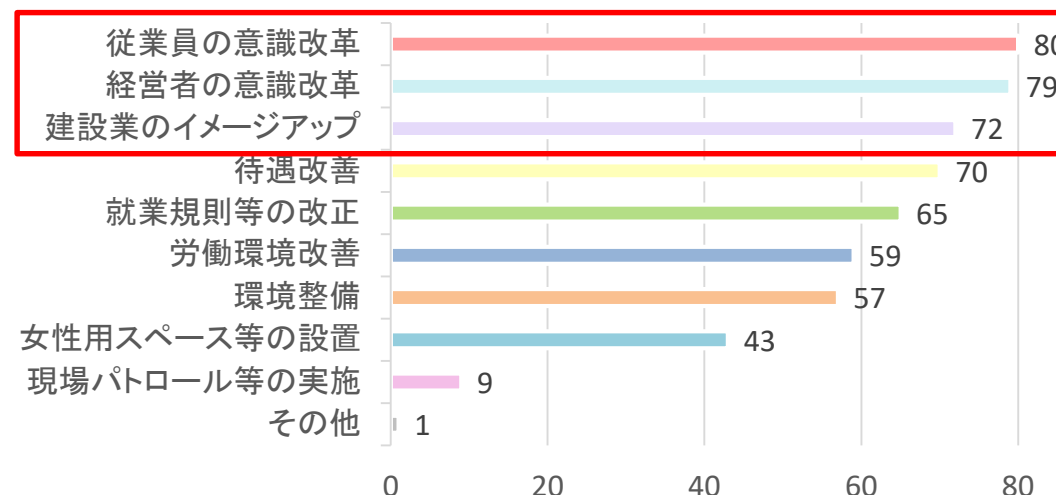


出典:(一社)岩手県建設業協会

【課題】

- 女性が占める割合は他産業と比較して**大幅に低く**、さらなる女性の**入職者の増加**、**離職者の低減**に向けた取組が必要である。
- 女性入職者の増加、離職者の低減に向け、**各企業において女性が働きやすい職場環境整備に係る取組が広がっているが**、女性が働きやすい環境に対する経営者の**問題意識が醸成されていないこと等**を理由に職場環境の改善が進んでいないところもある。
- 建設業に対する「**男性社会**」や「**3K**」というイメージが払しょくされておらず、**建設業のイメージアップ**が広く進んでいない。

図2:「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、改善すべきことは何か」という質問に対する回答結果



出典:建設技術振興課(R6女性が働きやすい職場環境整備等に関する取組状況調査)

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

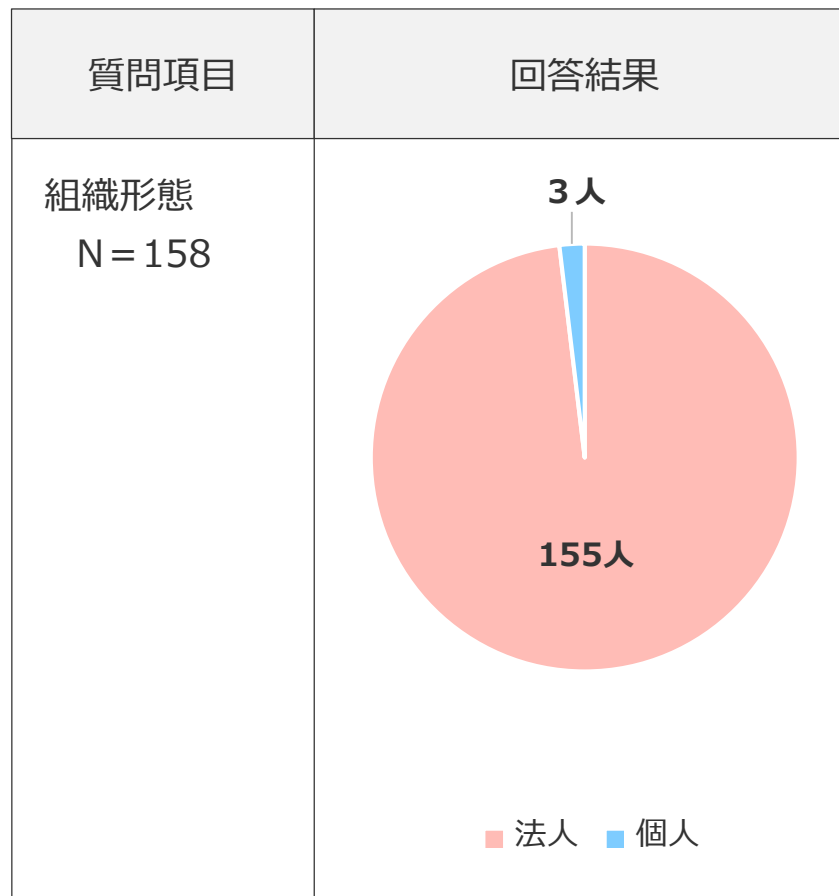
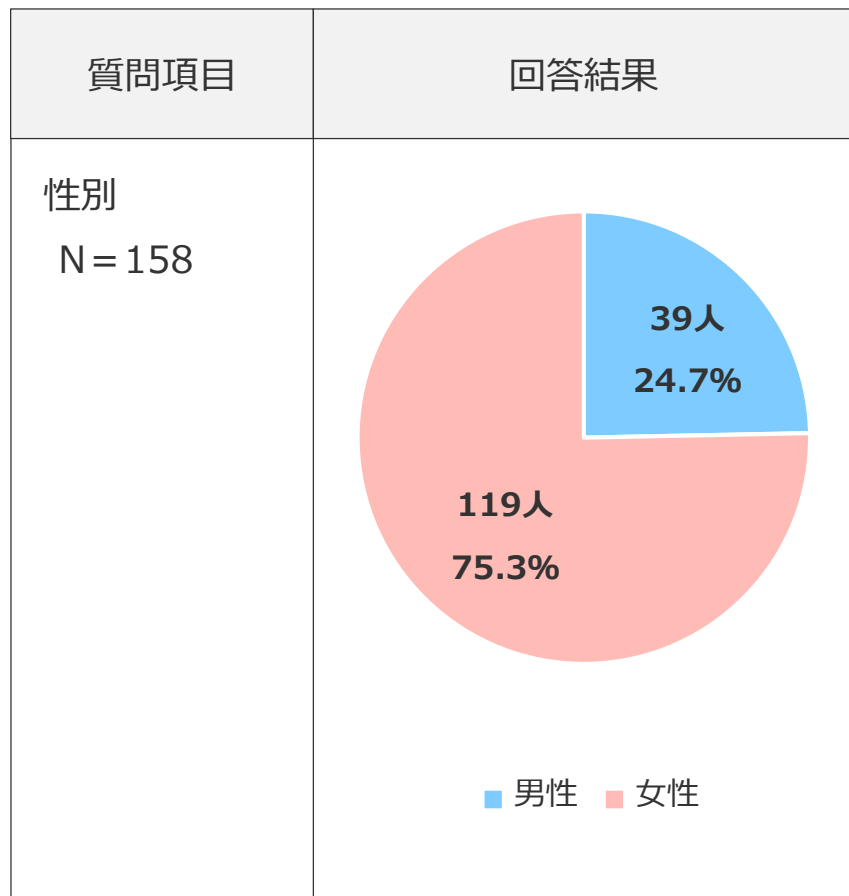
2.設問一覧

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

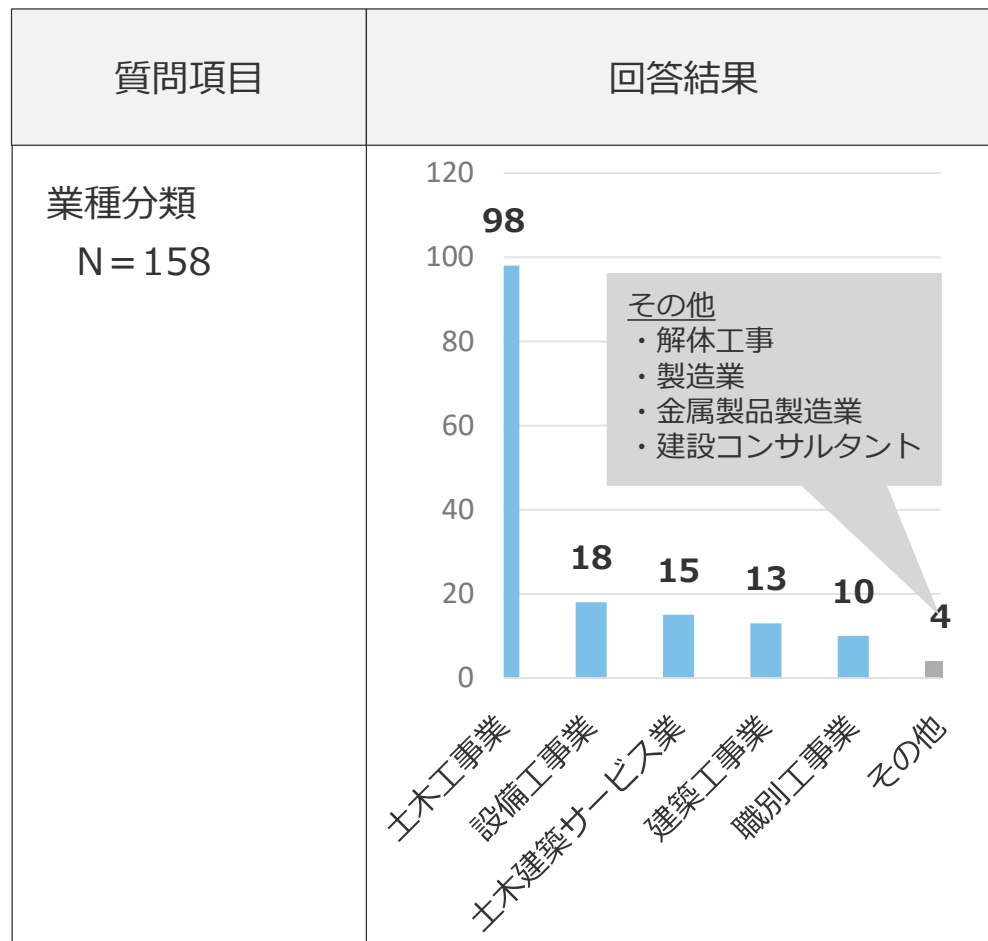
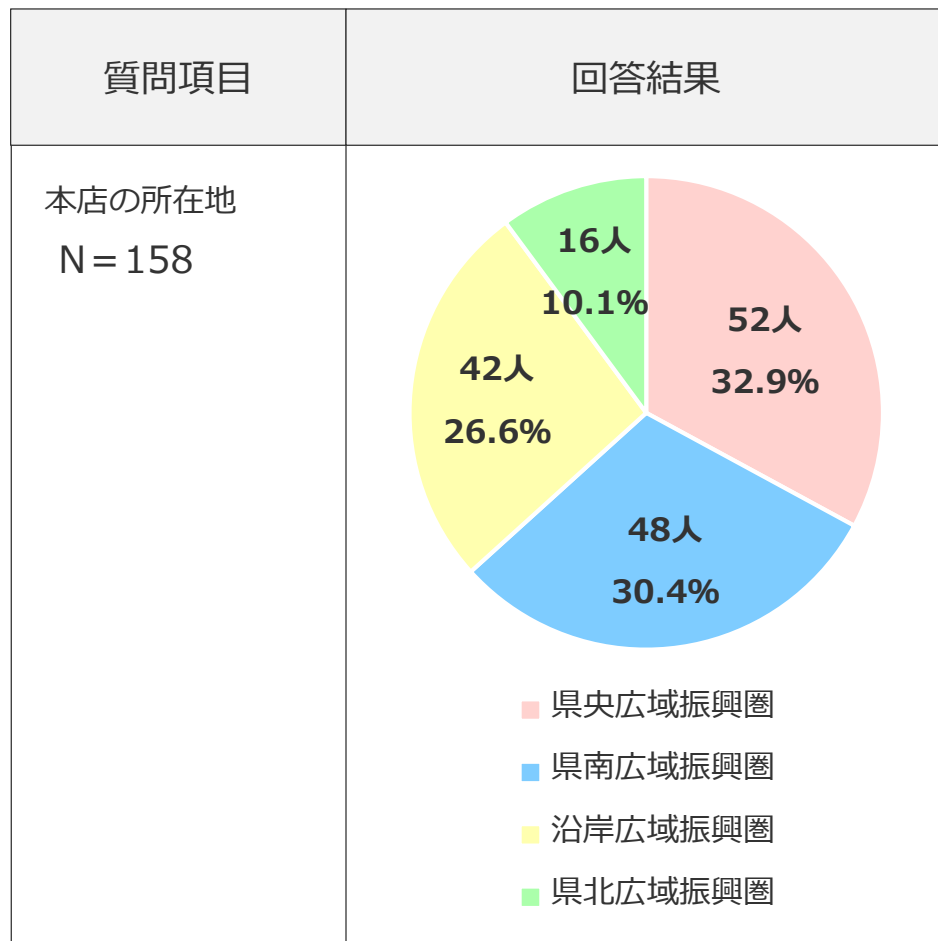
- 回答者は女性の方が多い。(75.3%)
- 回答者の所属する会社の組織形態は法人が多い。



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

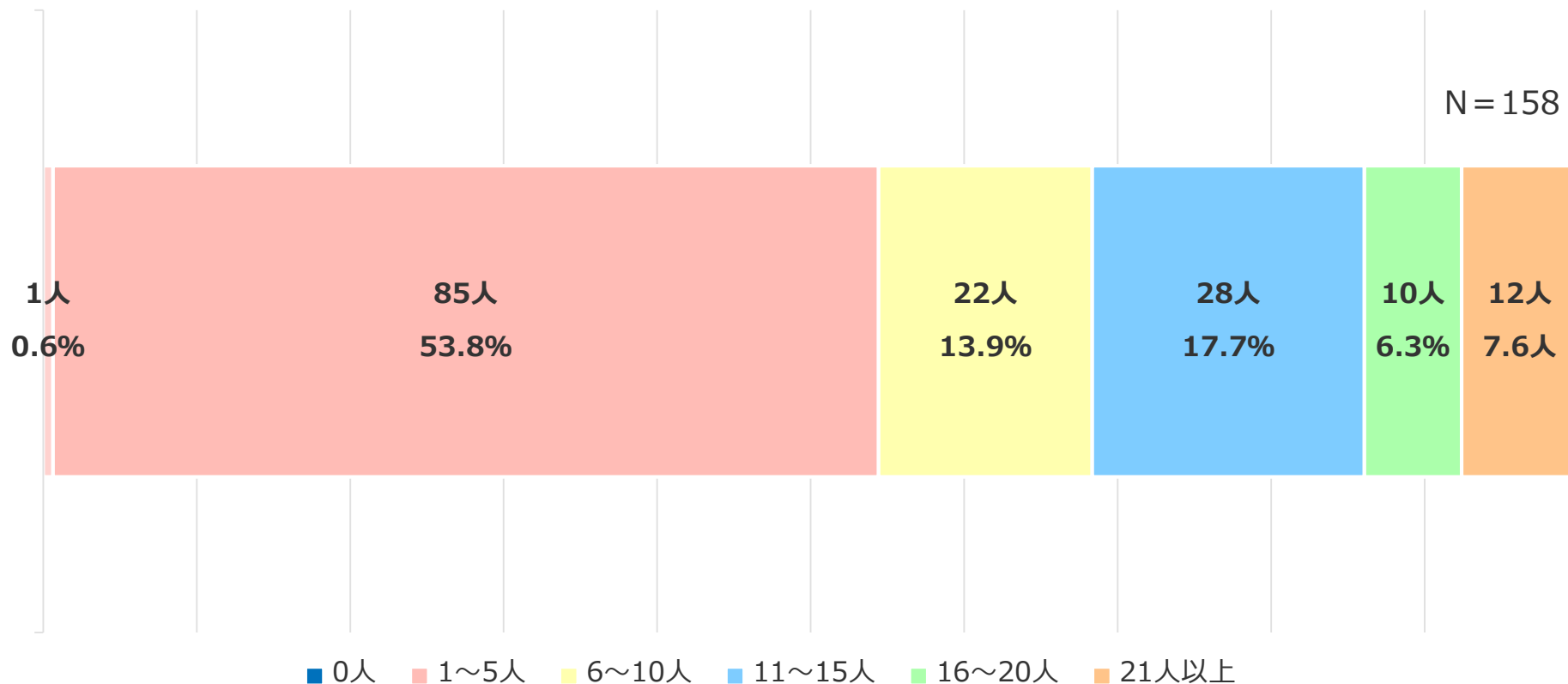
- 県央広域振興圏（盛岡市、八幡平市、雫石町、葛巻町、岩手町、滝沢市、紫波町、矢巾町）に所在する企業の従業員からの回答が多かった。
- 業種が土木工事業が98人と最も多かった。



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

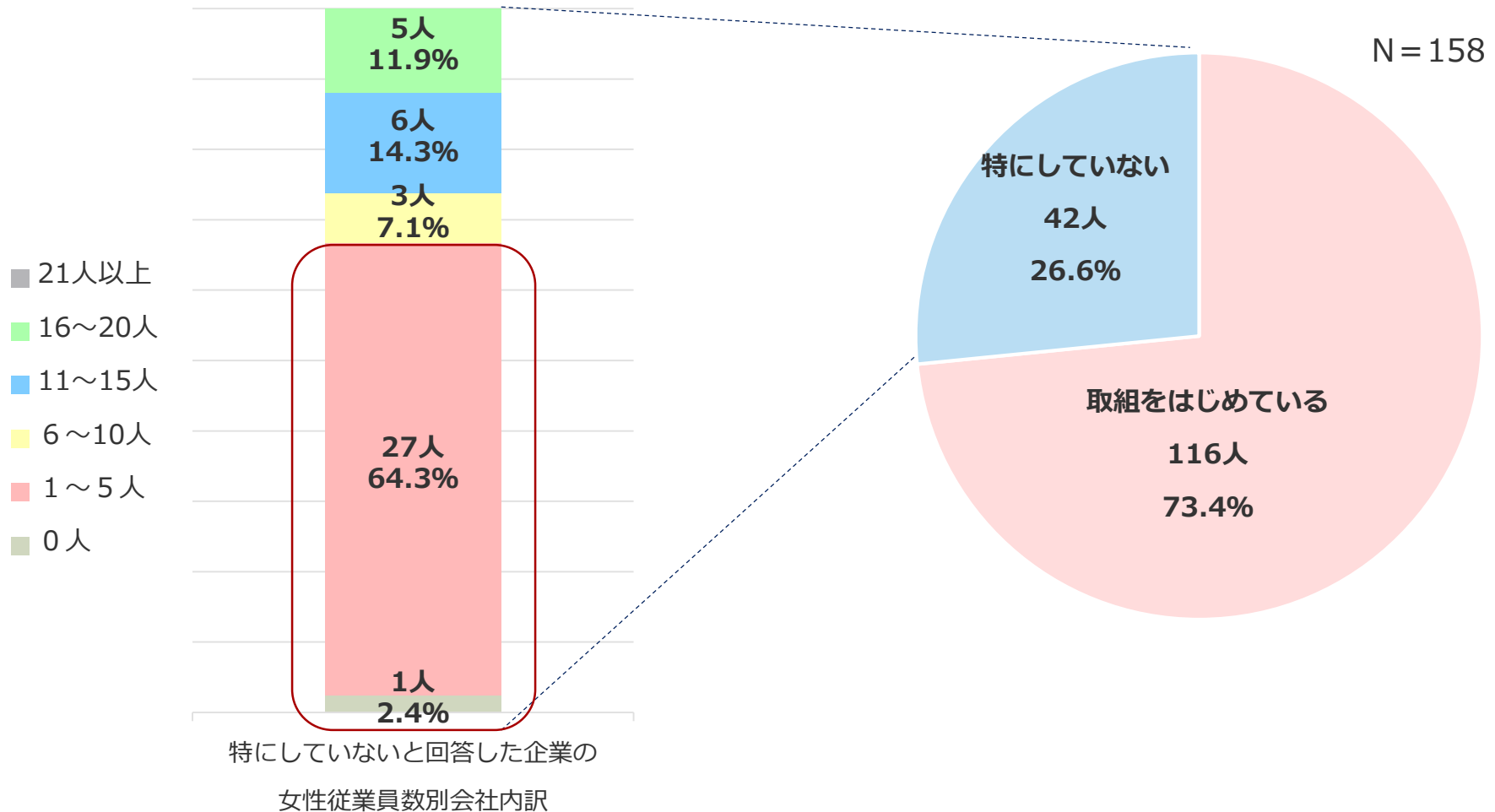
- 所属する会社の女性従業員数が「1～5人」と回答した人が全体の53.8%と最も多かった。



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

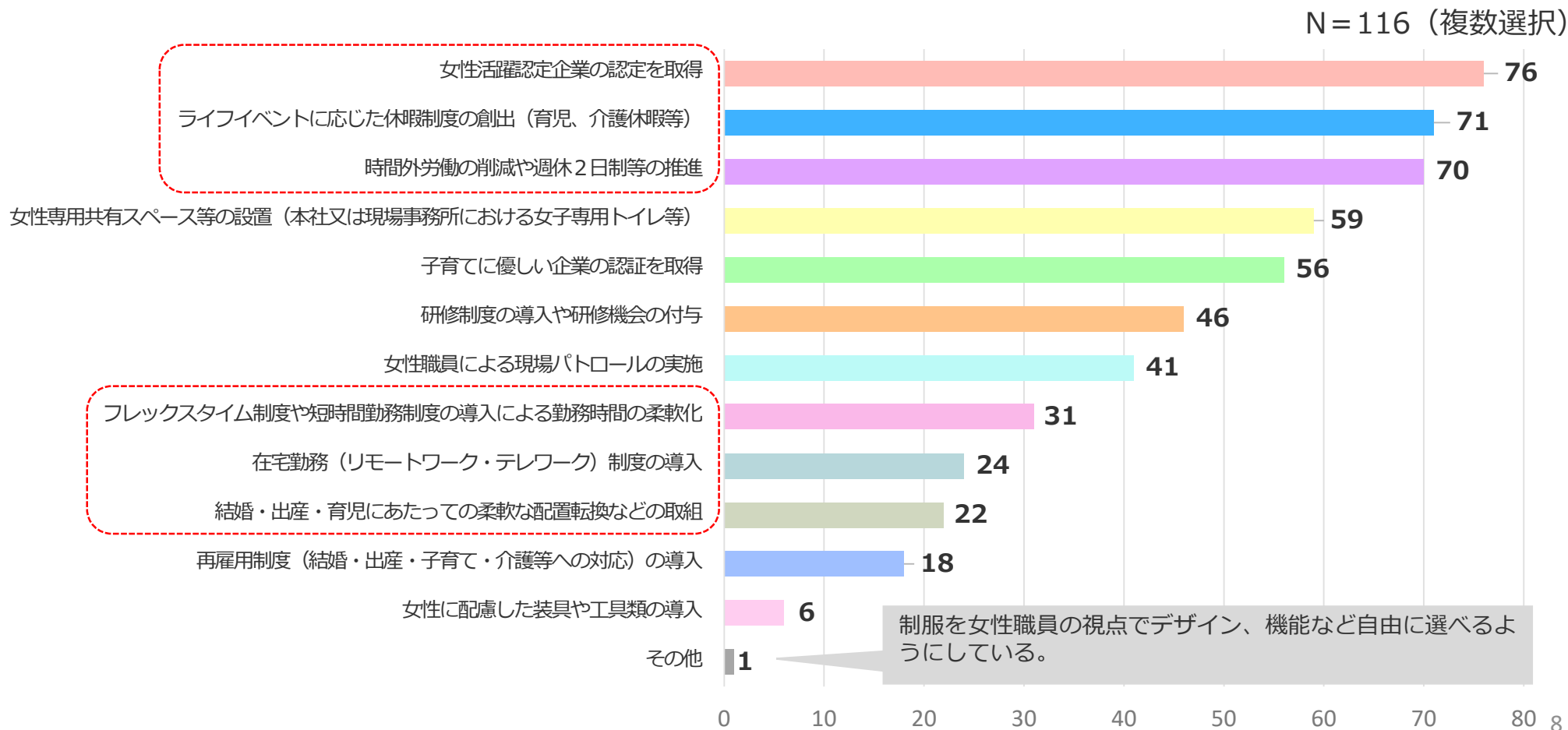
- 会社において女性が働きやすい職場環境整備の取組をはじめていると回答した人は7割以上だった。
- 「特にしていない」と回答した人(42人)のうち、会社の女性従業員数が「5人以下」が過半数以上である。



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。

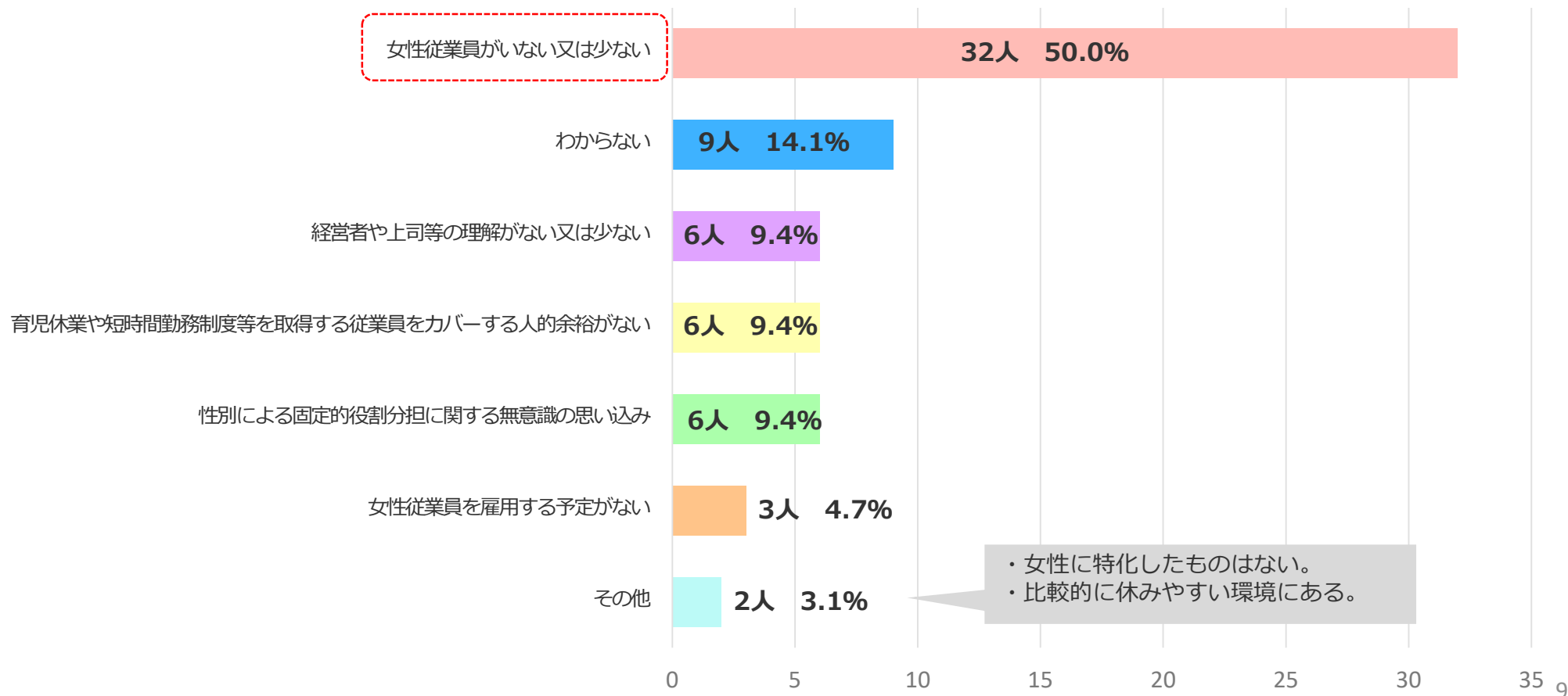


3.調査結果詳細 (2)女性が働きやすい職場環境整備の状況

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）

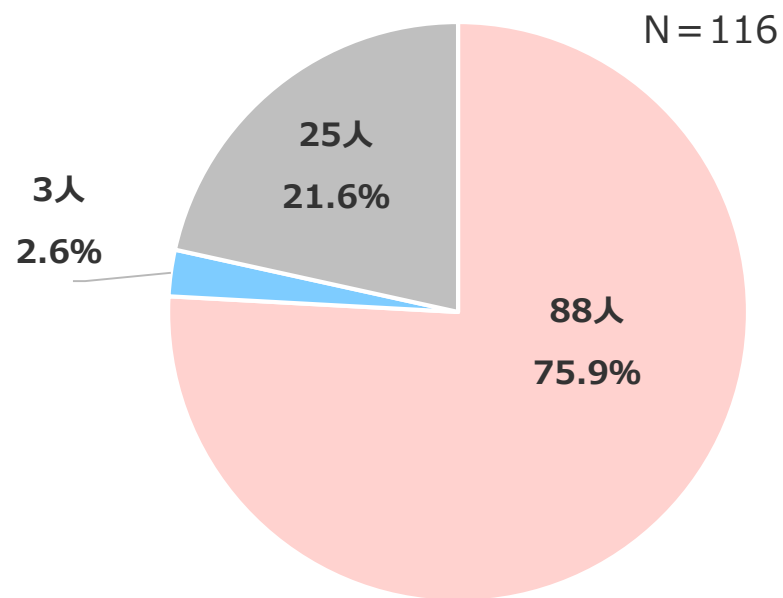


3.調査結果詳細 (2)女性が働きやすい職場環境整備の状況

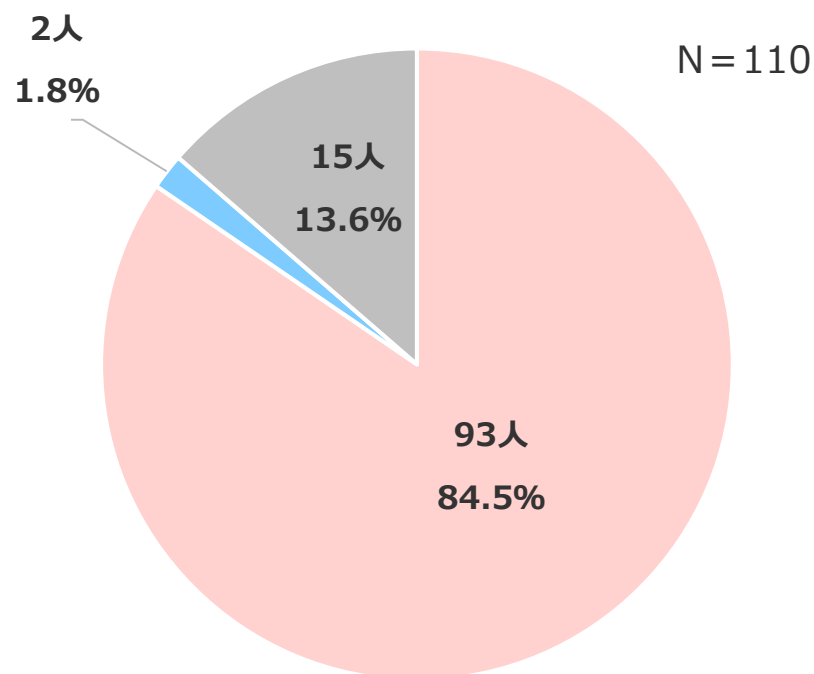
問2-4 取組をはじめる際の経営者の反応（問2-1で「取組をはじめている」と回答した方）

○ 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

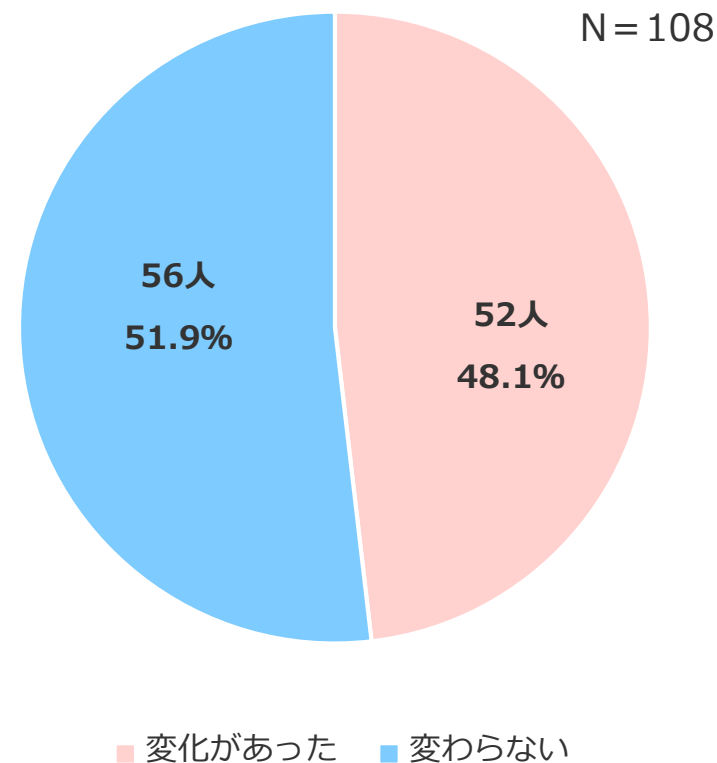
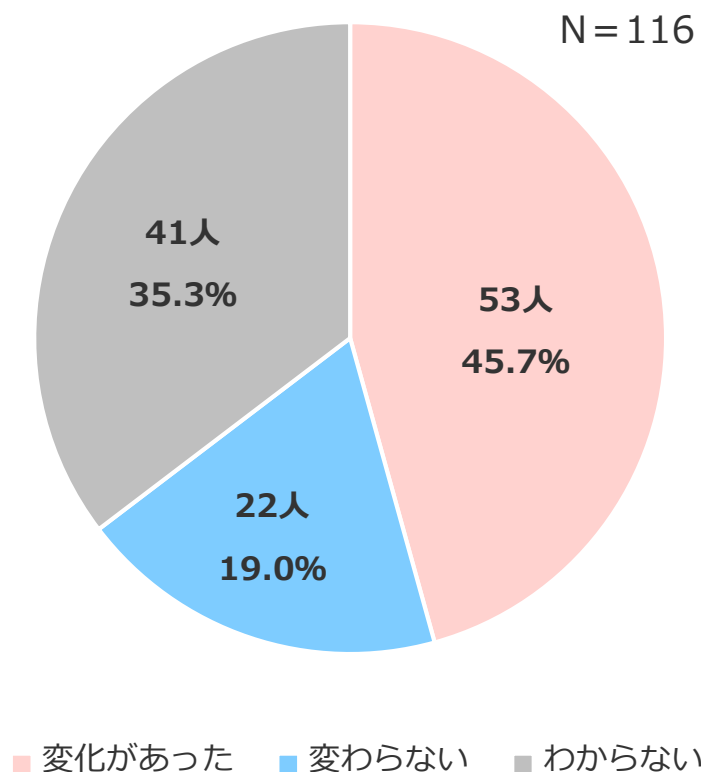
※R5とR6において、回答対象及び一部回答項目が異なるため
単純比較が難しいこと

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



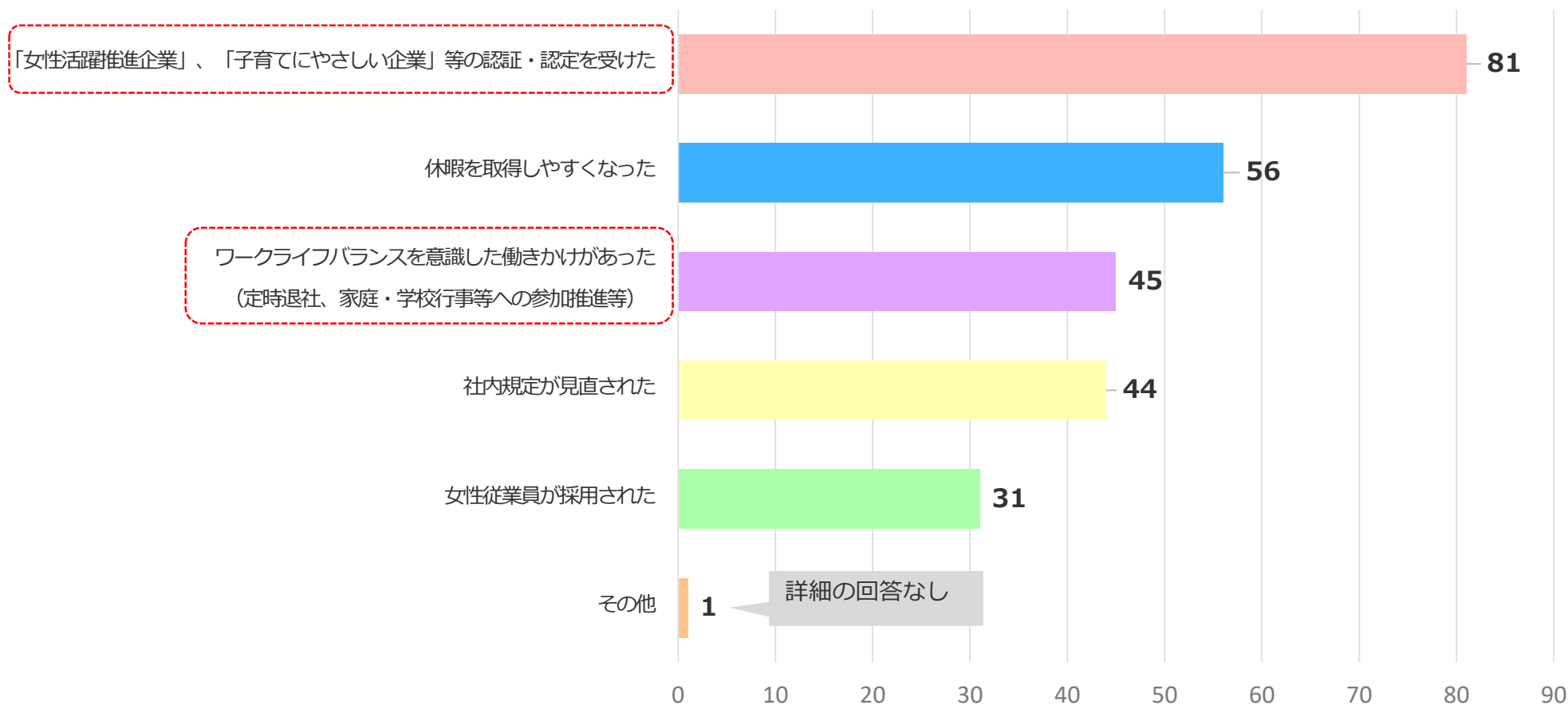
※ R6は「わからない」という回答項目を追加したため、単純比較が難しいもの。

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)



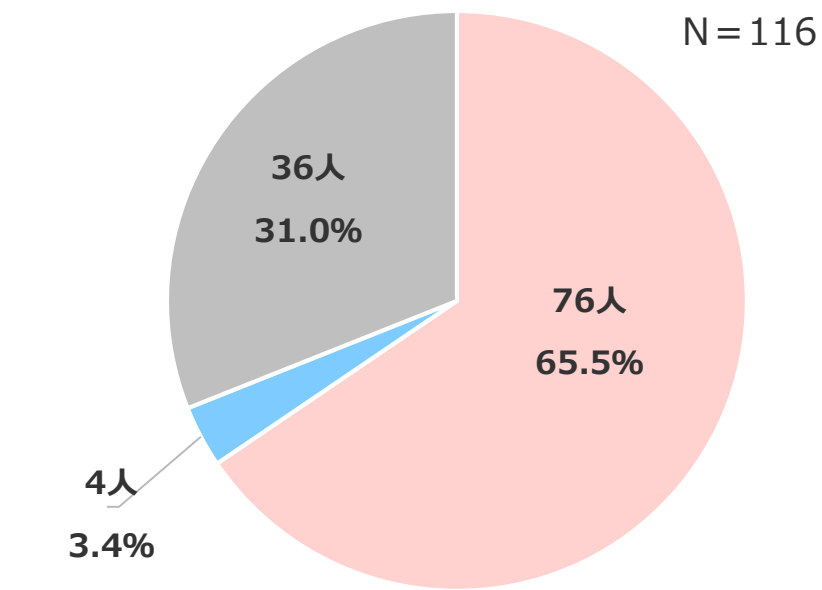
詳細の回答なし

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

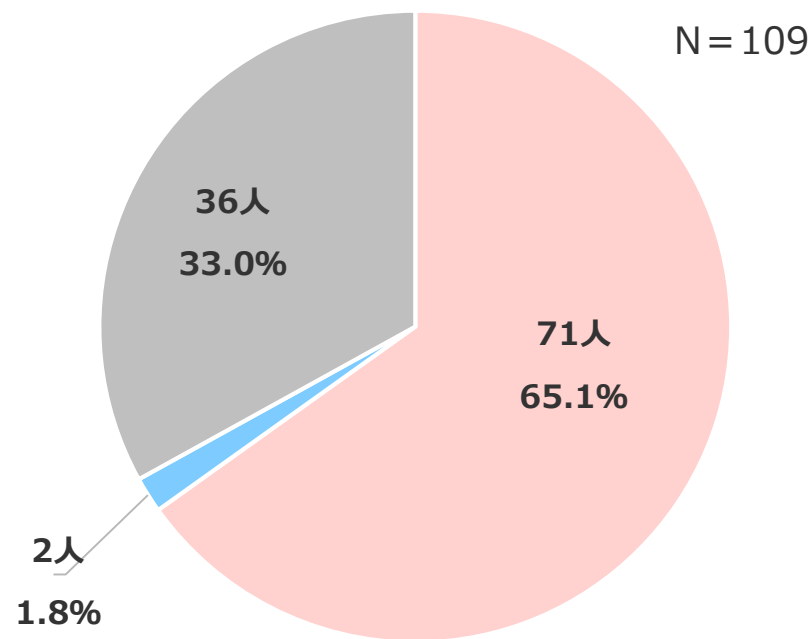
問2-7 取組に対する従業員の反応について（問2-1で「取組をはじめている」と回答した方）

- 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



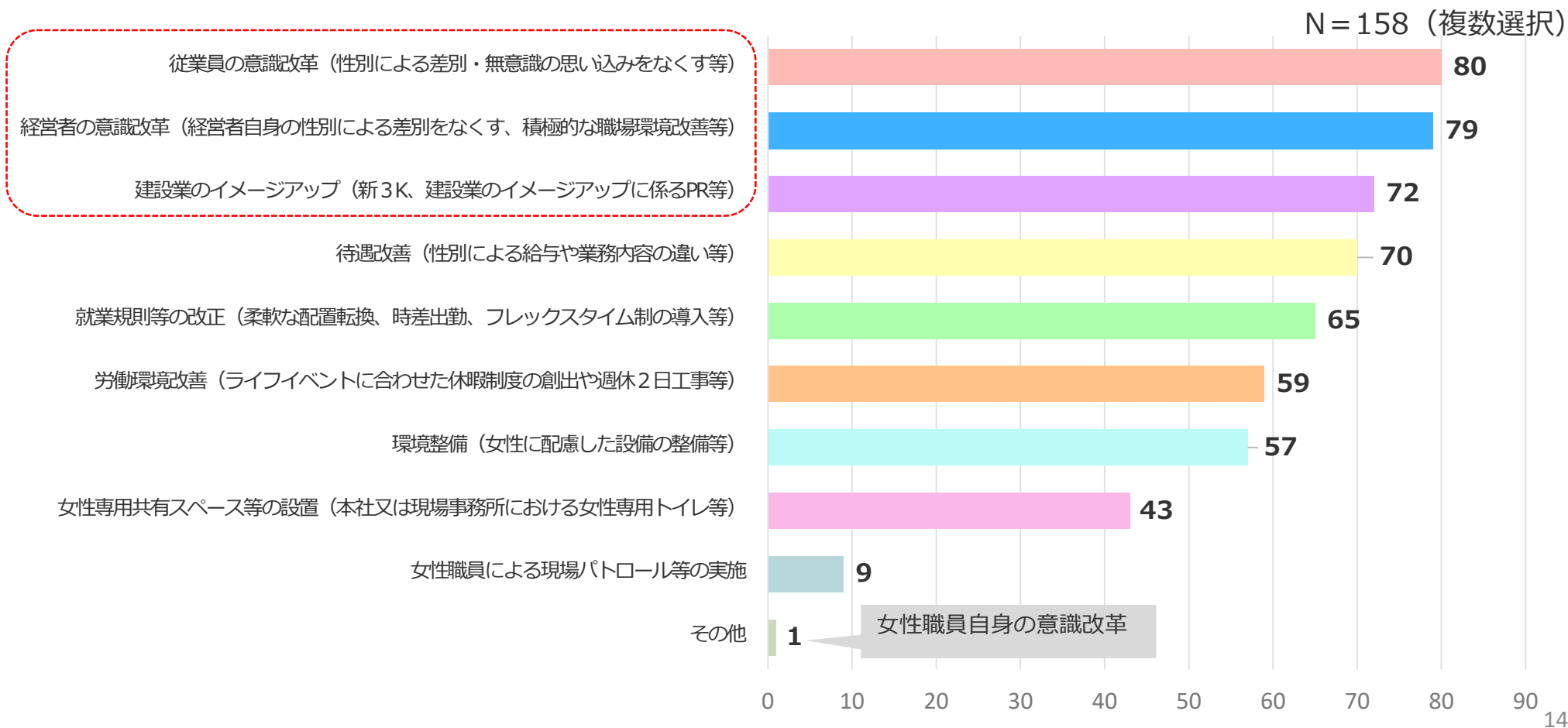
- 取組に対して好意的
- 取組に対して消極的
- 特に反応なし

※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

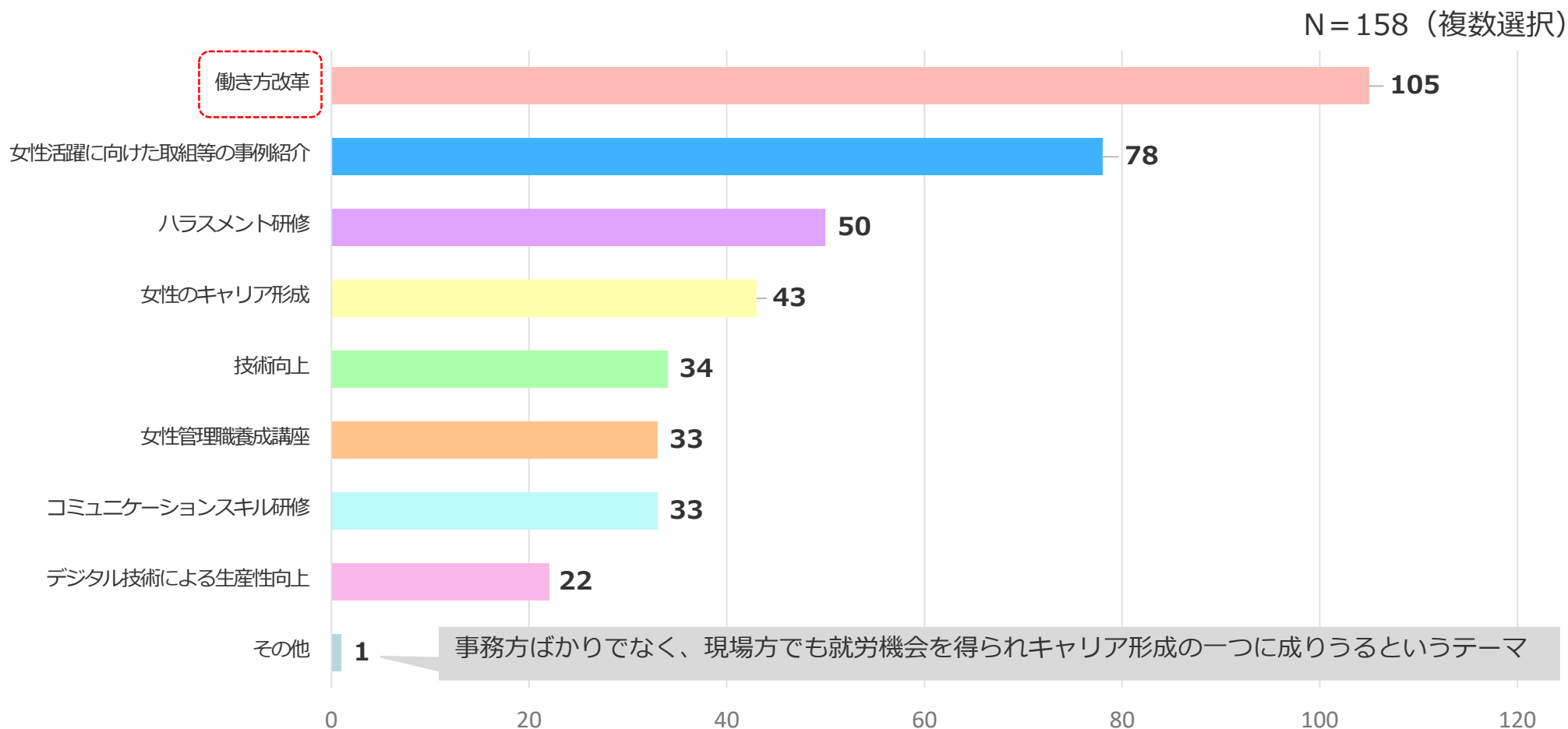
問2-9 自社に対して改善した欲しいこと（自由記載）

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、男性の電話対応・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。 |

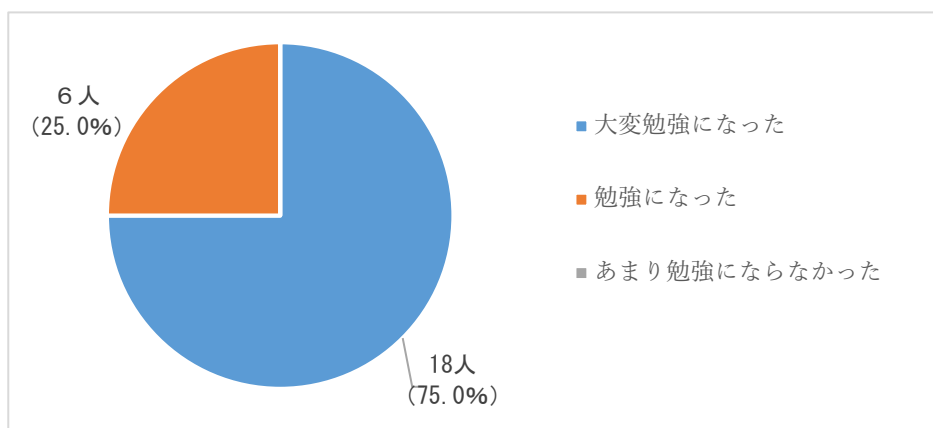
令和6年度盛岡工業高校との意見交換会に係る事後アンケート結果

1 あなたの性別を教えてください。(2名欠席)

男性	24人
女性	1人

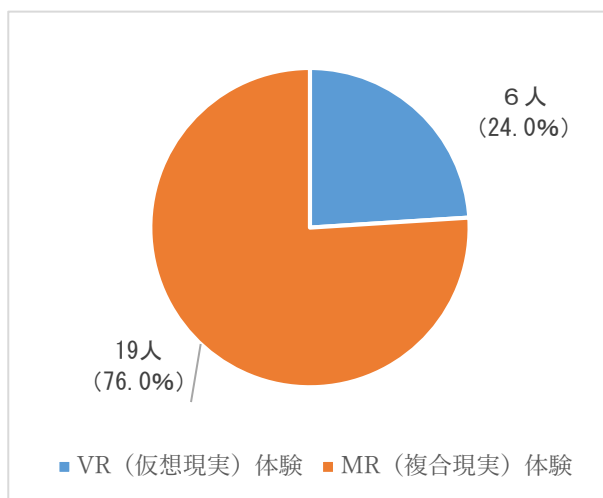
2 DX体験学習会の内容はいかがでしたか。

- 「大変勉強になった」と回答した人が全体の75.0%であった。



3 今日のDX体験学習会を通して最も興味を持った体験は何でしたか。

- 最も興味を持った体験はVR((仮想現実)体験であった。(76.0%)



4 今日の体験を何に役立てたいですか。(自由記述)

- 壊れているところや改善するところを見ることができるので直せる
- 今回のVR体験で将来使うことができると思うのでそのことをしっかりと考えたい
- 実際に仕事についたときに役立てたい(3)
- 社会に出てからコミュニケーションをするときに役立てたいです。
- 会社を選ぶ際の参考に役立てたい(2)
- 進路活動や就職に役立てたい(9)
- 今日の体験は就職してからも使うかもしれないから、やったということがいつか大切になると思いました。
- 自分の将来についてじっくりと考えるきっかけになった。

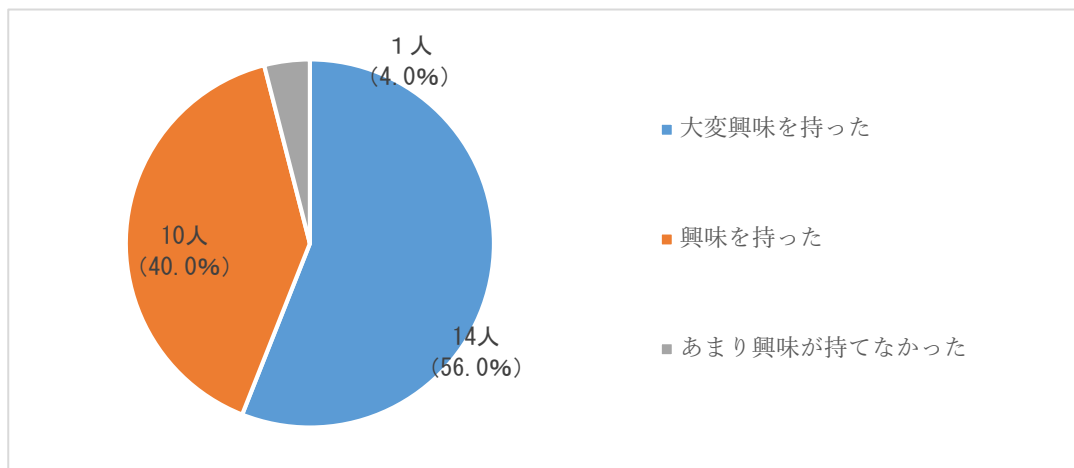
- ・ 将来についてまた考えることができた。建築についてもっと知ることができた。
- ・ 就職先を決める際にホームページを見たりして会社の雰囲気も知ることができるので、調べることでわかることが多くあるということに役立てていきたいです。
- ・ 今後の生活に役立てていきたいです。
- ・ 今回の体験を通して、VRなど現場に行かなくてもいろんなことを感じられる。
- ・ 知識の1つとして頭に入れたい。取り入れたい。

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)

- ・ 盛工側の問題だがスペースが狭い。

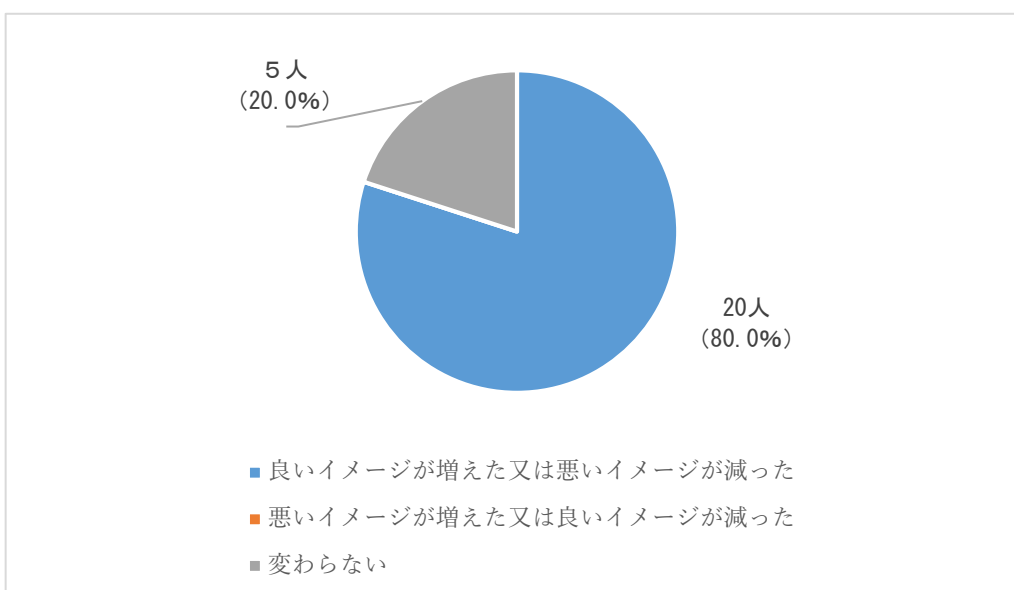
6 今日の学習を通して、建設業に興味を持ちましたか。

- ・ 「大変興味を持った」が56.0%と全体で最も多かった。
- ・ 「大変興味を持った」又は「興味を持った」と回答した生徒は全体の96.0%であった。



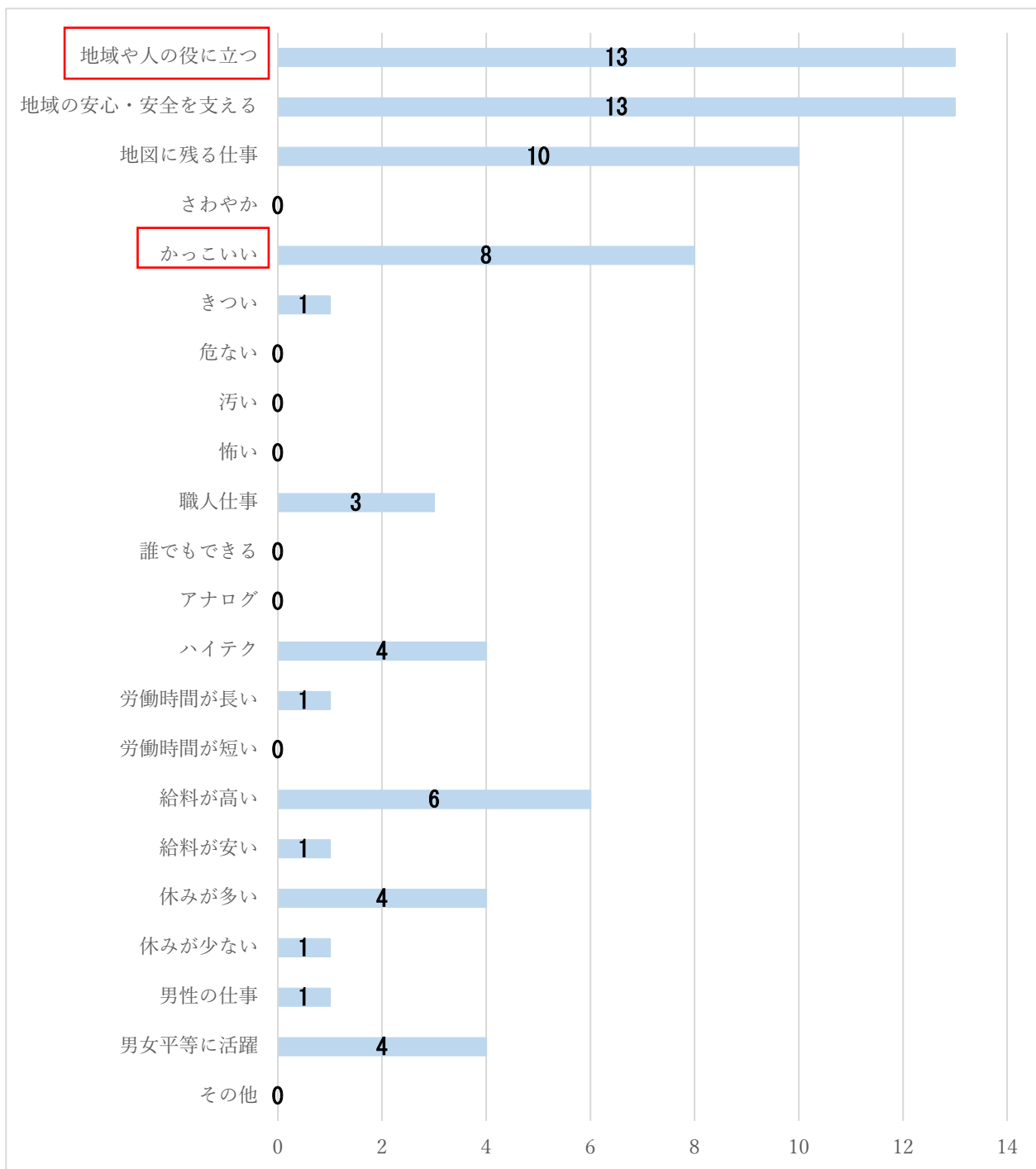
7 先輩技術者との意見交換会を行って、建設業に対するイメージに変化がありましたか。

- ・ 「良いイメージが増えた又は悪いイメージが減った」と回答した生徒が80.0%と最も多かった。
- ・ 事前アンケートと比較すると、「悪いイメージが増えた又は良いイメージが減った」と回答した生徒が20.7%減少した。



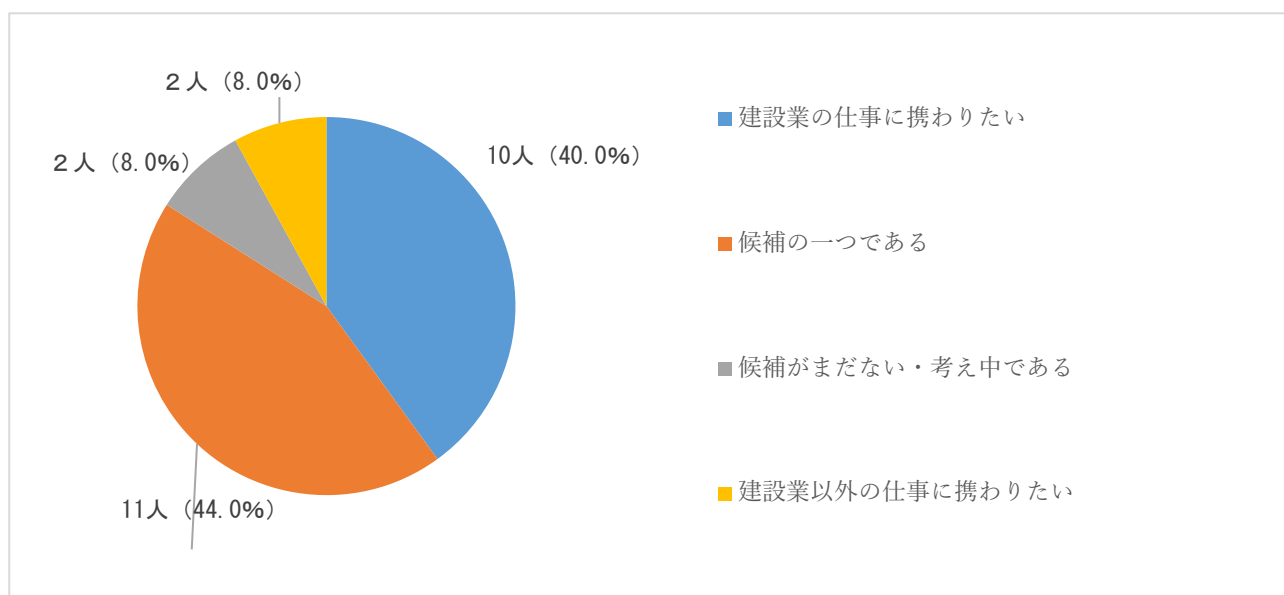
8 今、あなたが考える建設業のイメージを教えてください。(複数選択可)

- ・ 最も回答数が多かったのは「地域や人の役に立つ」、「地域の安心・安全を支える」であった。
- ・ 事前アンケートと比較すると、「きつい」と回答した生徒が9人から1人に減少し、「カッコいい」と回答した生徒が2人から8人に増加した。



9 現在、将来なりたい職業の候補に建設業は含まれていますか？

- ・ 「候補の一つである」と回答した生徒が 44.0 と最も多かった。



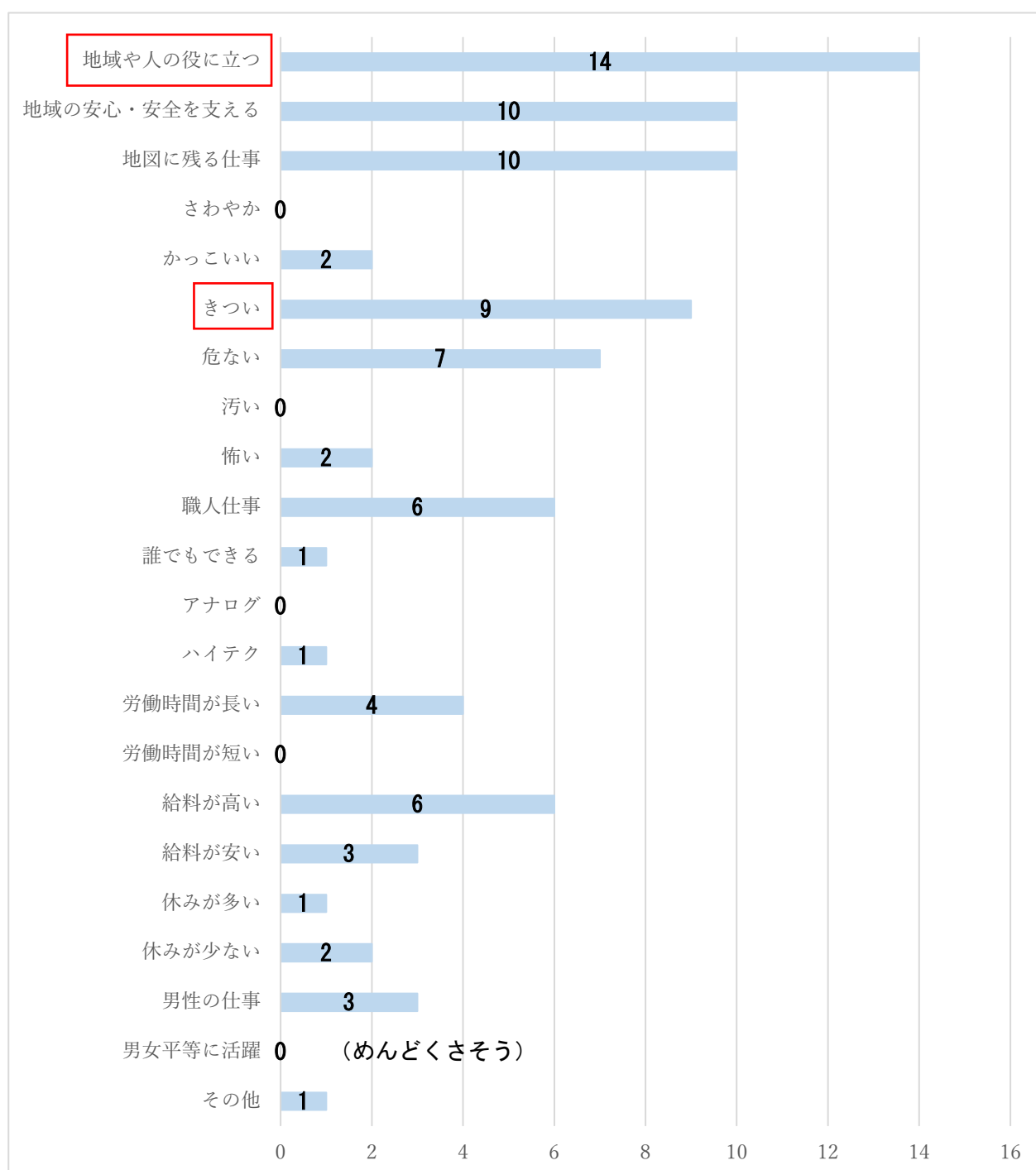
令和6年度盛岡工業高校との意見交換会に係る事前アンケート結果

1 あなたの性別を教えてください。

男性	26人
女性	1人

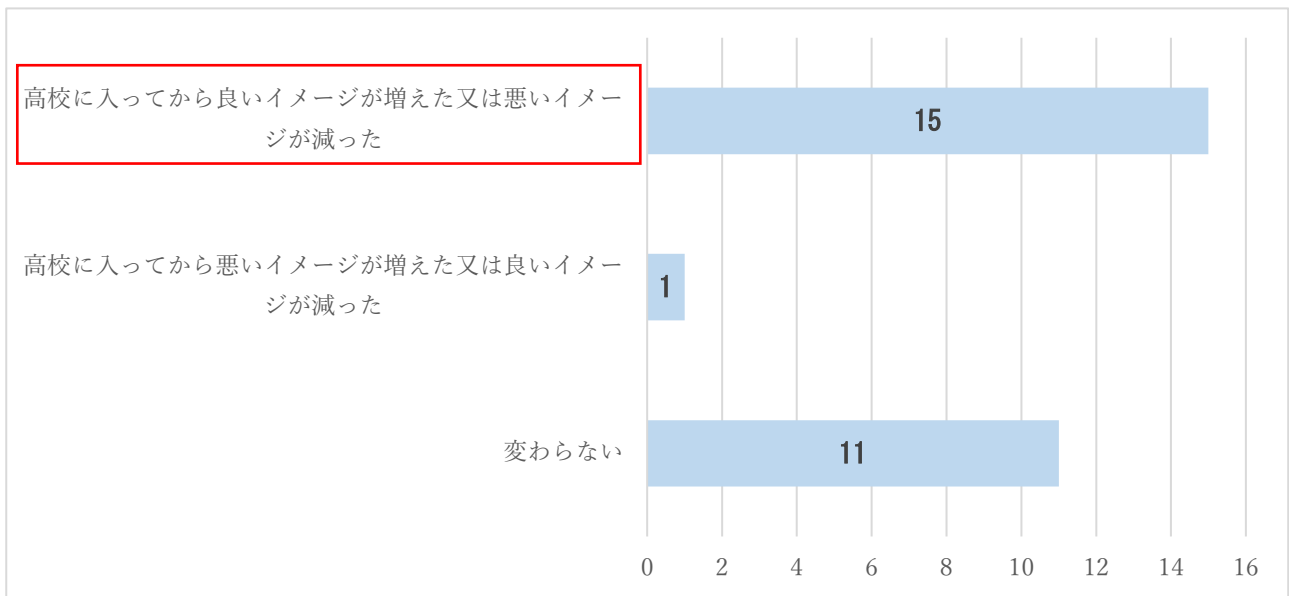
2 あなたが考える建設業のイメージを教えてください。(3つまで選択可)

- ・ 最も回答数が多かったのは「地域や人の役に立つ」であり(17.1%)、次いで多いのが「地域の安心・安全を支える」、「地図に残る仕事」であった。
- ・ マイナスイメージとして、「きつい」(11.0%)、「危ない」(8.5%)の回答数が多かった。



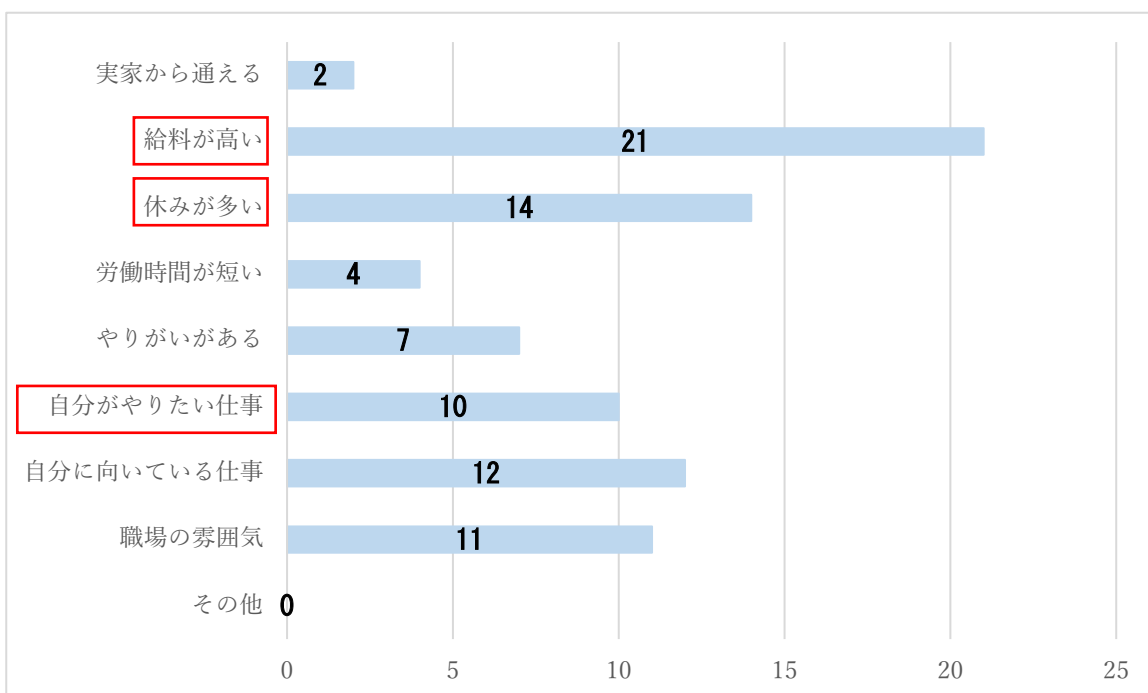
3 質問2で回答したイメージについて、高校に入る前後で変化はありましたか？

- ・ 「高校に入ってから良いイメージが増えた又は悪いイメージが減った」と回答した人が多かった。
- ・ 具体的な変化としては、「給料が安定していた」、「給料が高い」、「休みが確保されている」が多く、その他には「危ない仕事ではあるけど、地図に残る仕事が良いと思った」、「先輩がいて安心」という回答があった。
- ・ 一方で、「高校に入ってから悪いイメージが増えた又は良いイメージが減った」と回答した人（1人）は、「60歳まで働き続けるビジョンが見えない」と感じていることがわかった。



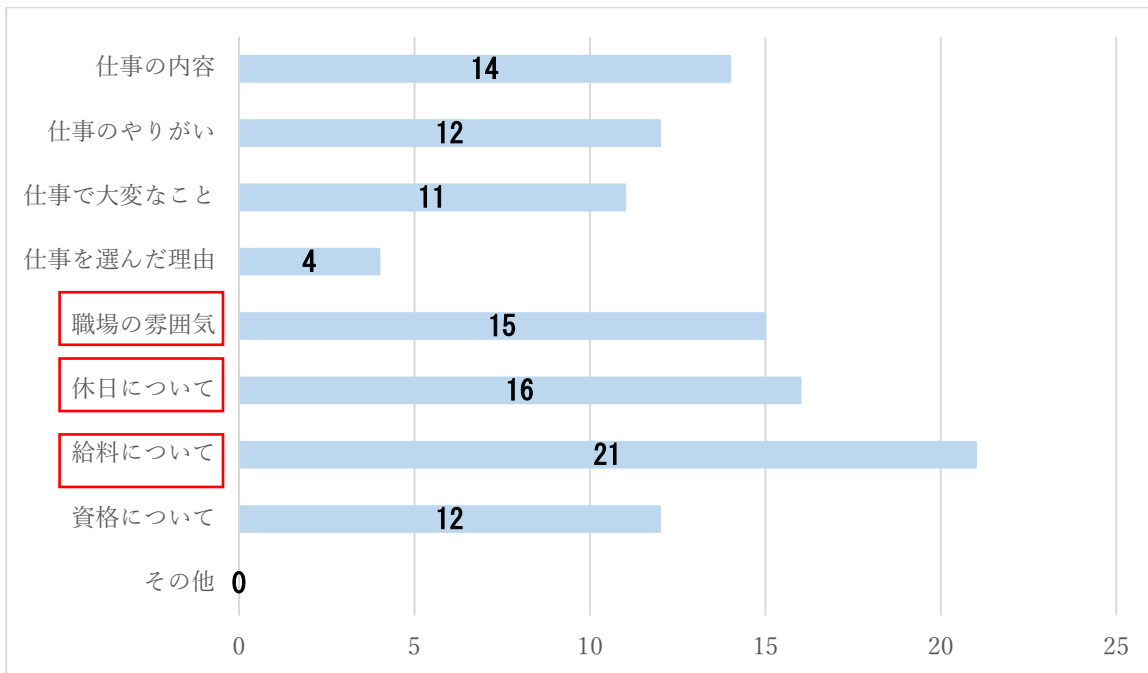
4 就職先を選ぶときに重視することは何ですか？（3つまで選択可）

- ・ 就職先を選ぶことに重視することとして最も多かった回答は「給料が高い」（25.9%）であり、2番目には「休みが多い」（17.3%）、3番目に「自分に向いている仕事」（14.8%）が多かった。



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)

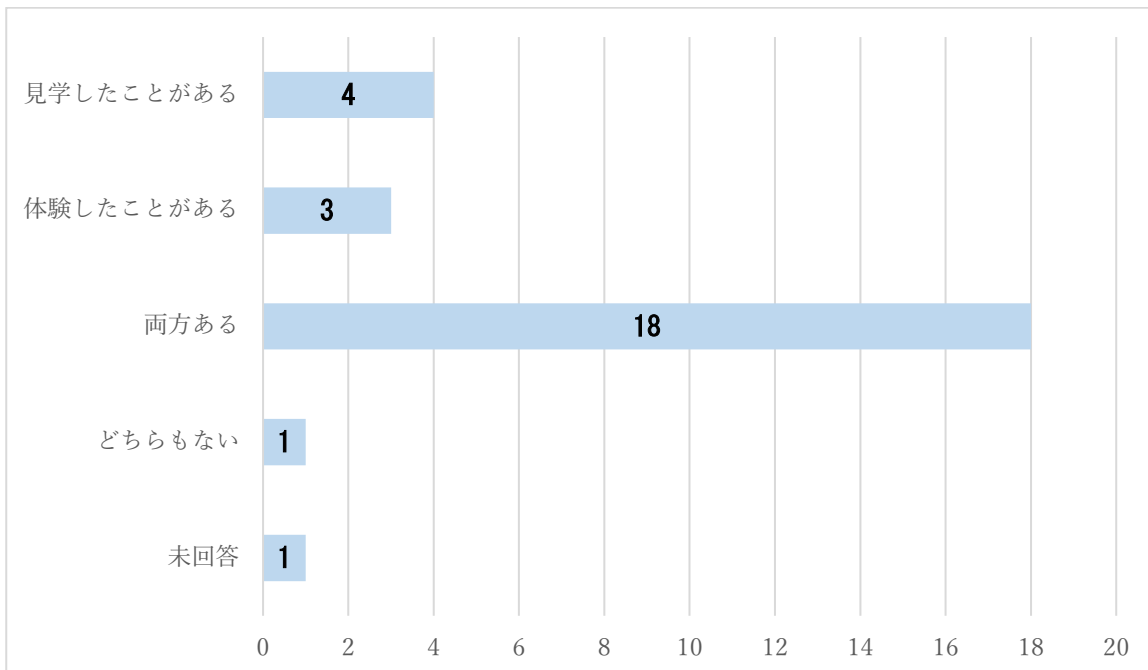
- 建設業で働く先輩技術者に聞いてみたいことについては、「給料について」(20.0%)、「休日について」(15.2%)、「職場の雰囲気」(14.3%)の順に回答が多かった。



6 建設業についての学習(工事現場見学や重機等の操作体験)をしたことはありますか?

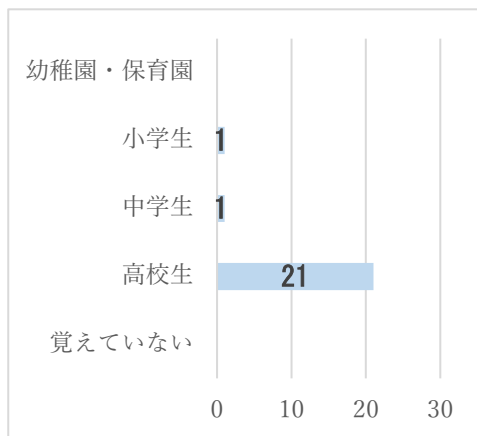
また、学習したことがある場合、それはいつ行いましたか?

- 建設業についての学習をしたことがあると回答した生徒(見学、体験のいずれか、両方と回答した生徒)が多かった。(92.6%)
- 体験した時期については、「高校生」が最も多かった。

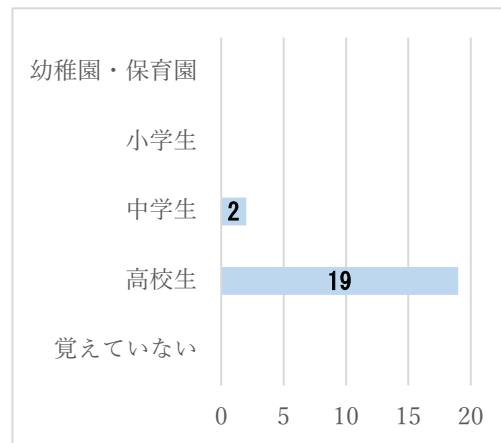


【学習時期】

見学

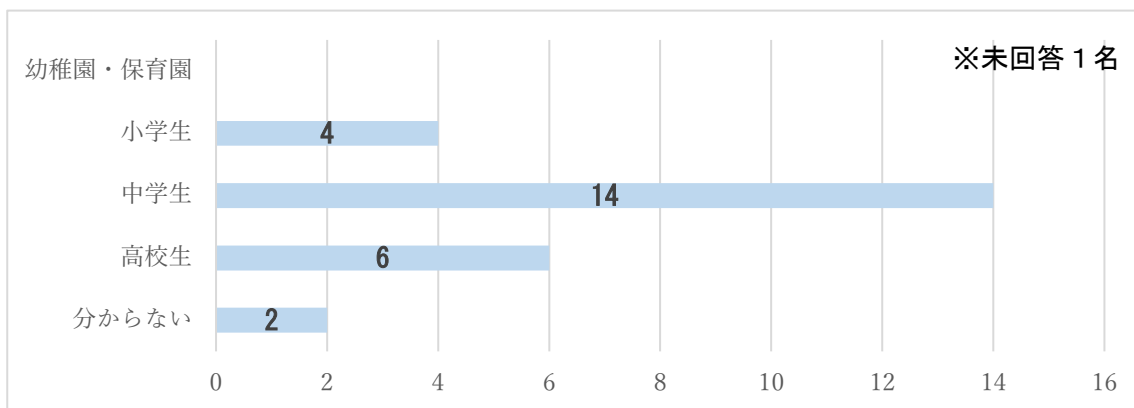


体験



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。

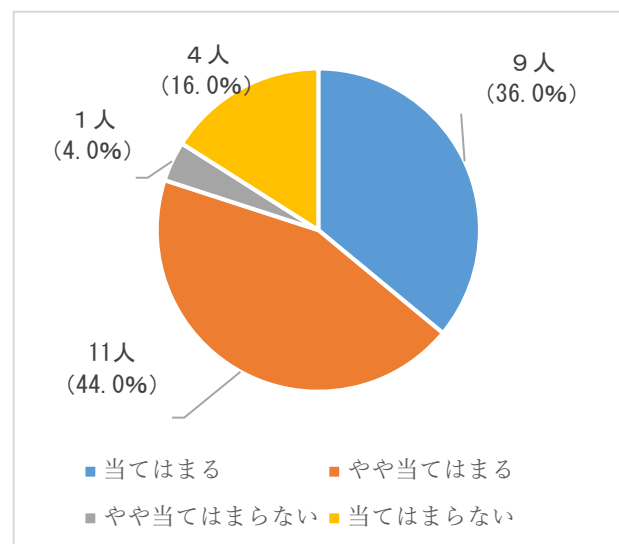
- ・ 建設業についての学習を行う時期としては、「中学生」と回答する生徒が多かった。(53.8%)
- ・ 体験してみたい学習内容は、「重機の体験（操作等）」が最も多かった。(17人)
- ・ その他、「木型の組立」、「土木構造設計」、「現場体験・見学」、「ドローン」があった。



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？

※ 未回答 2人

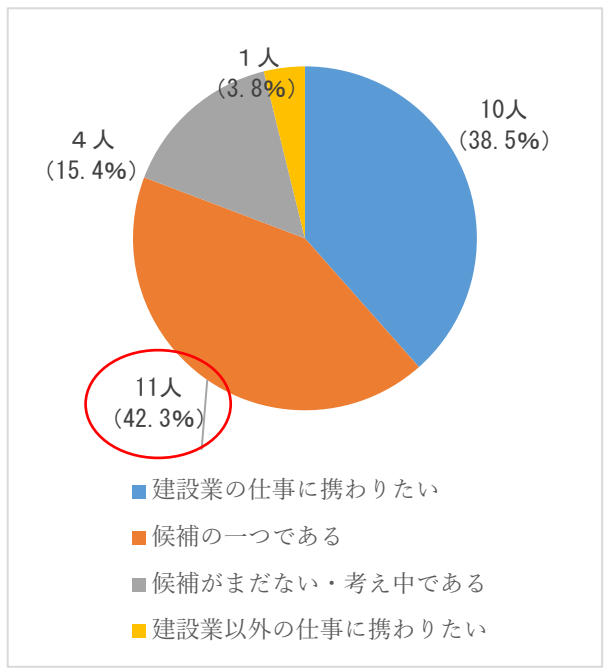
- ・ 高校受験に当たり、将来建設業へ就職することを意識していた人は 20人 (80%) であった。



9 現在、将来なりたい職業の候補に建設業は含まれていますか？

※ 未回答 1人

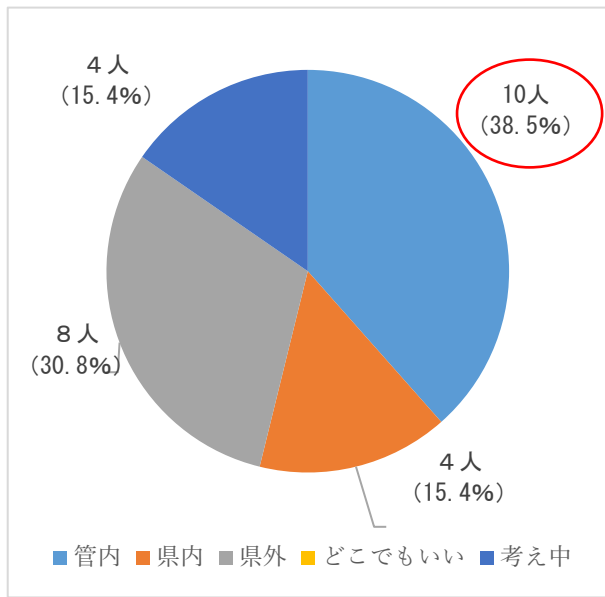
- ・ 将来なりたい職業として、建設業を「候補の一つである」と回答した生徒が最も多かった。(42.3%)
- ・ 2番目には「建設業の仕事に携わりたい」と回答した生徒が多かった。(38.5%)
⇒ 「建設業の仕事に携わりたい」と回答した生徒(10人)のうち、問10で希望勤務地を「県外」と回答した生徒は5人であった。



10 将来就職する場合の希望勤務地を教えてください。

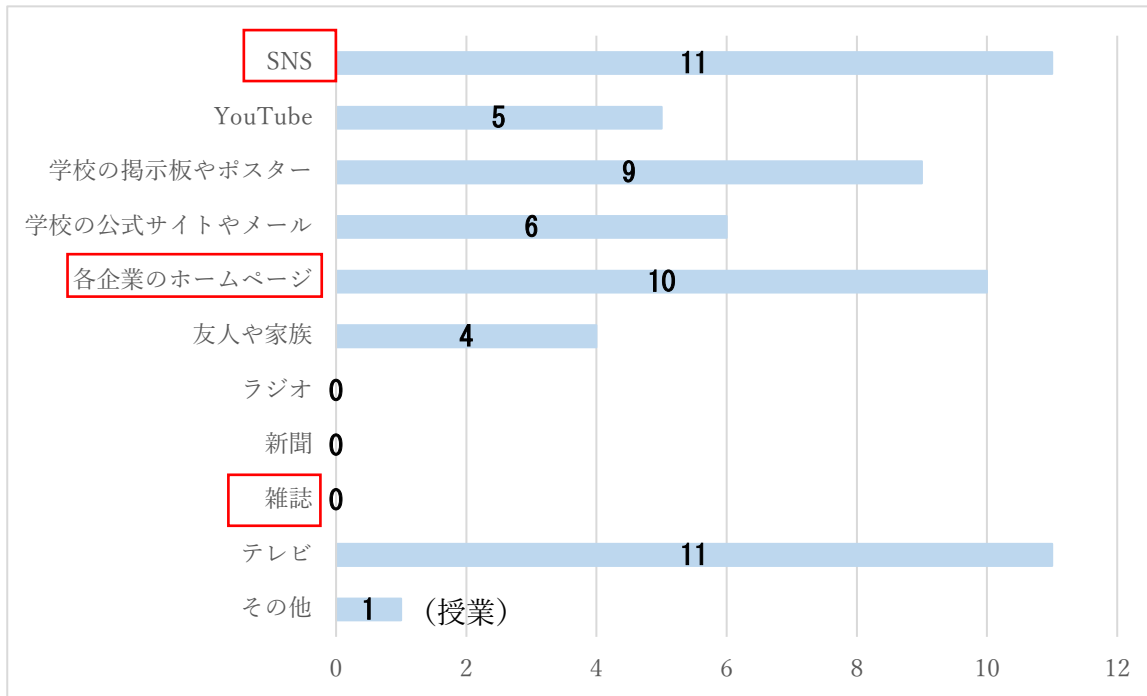
※ 未回答 1人

- ・ 将来就職する場合の希望勤務地として、最も回答が多かったのは「管内(盛岡市、滝沢市、八幡平市、雫石町、葛巻町、岩手町、紫波町、矢巾町)」であった。(38.5%)
- ・ 2番目に多かったのは、「県外」であった。(30.8%)



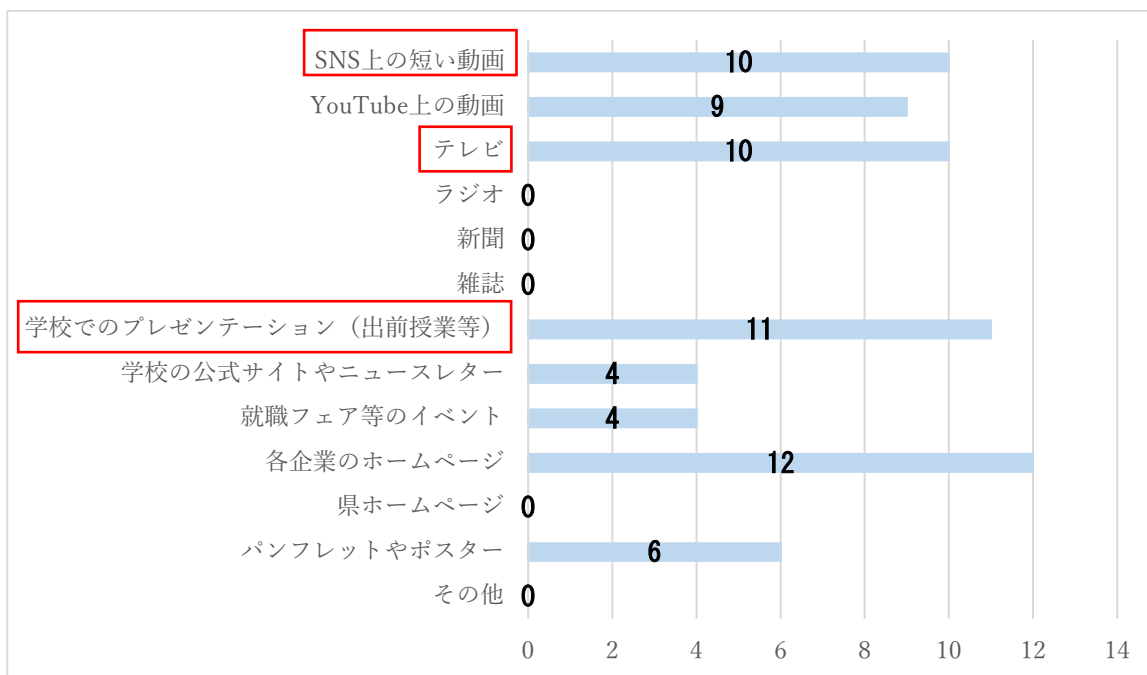
11 建設業について、どの情報源からよく情報を得ますか？（3つまで選択可）

- ・ 建設業に関する情報源としては、「SNS」、「テレビ」と回答した生徒が最も多く（19.3%）、続いて「各企業のホームページ」（17.5%）が多かった。
- ・ その他、学校関係（学校の掲示板やポスター、公式サイト、メール）の回答も多く見られた。
- ・ 一方で「ラジオ」、「新聞」、「雑誌」は回答者がいなかった。



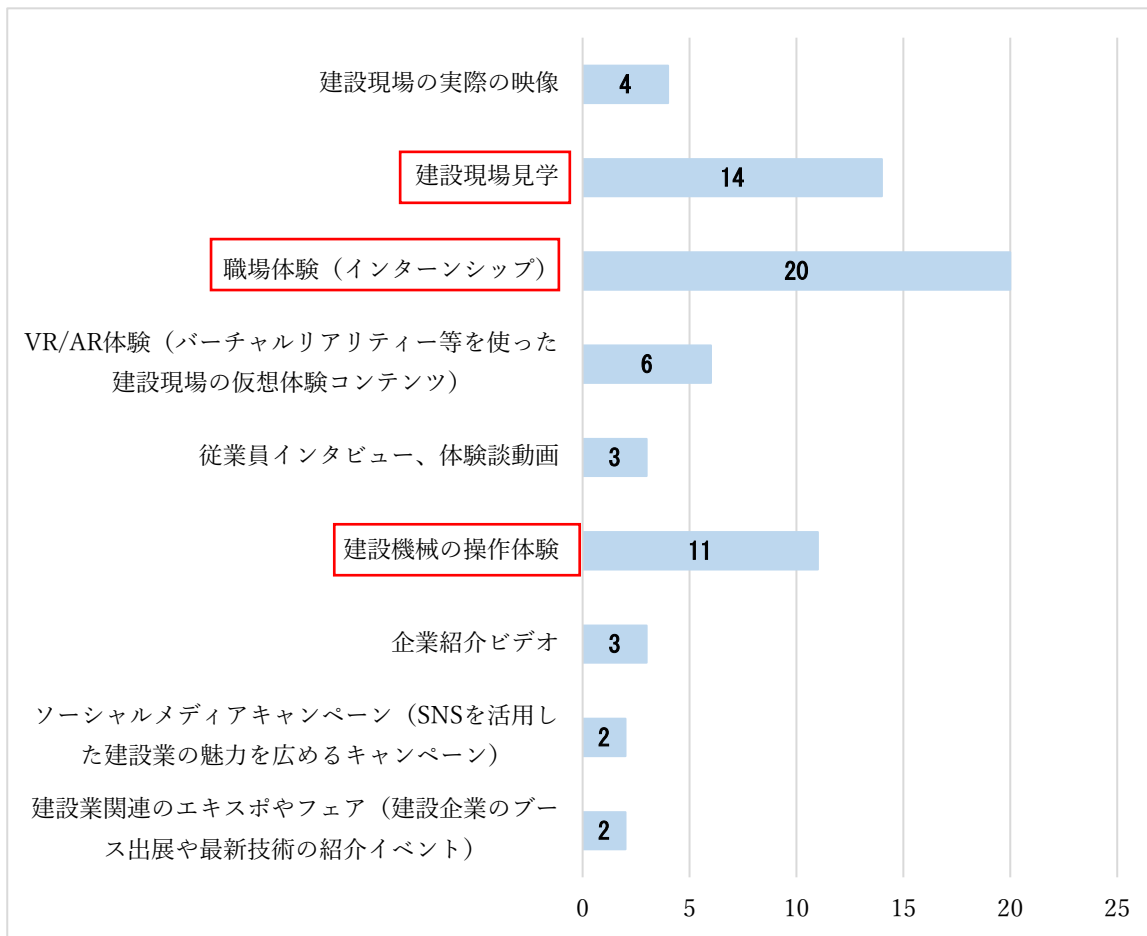
12 建設業に関する情報をどこで見たいと思いますか？（3つまで選択可）

- ・ 建設業に関する情報を見たい媒体としては、「各企業のホームページ」（18.2%）、「学校でのプレゼンテーション（出前授業）」（16.7%）、「SNS上の短い動画」、「テレビ」（15.2%）の順に多かった。



13 建設業に対して興味を持つきっかけとなる情報形式は何ですか？（3つまで選択可）

- ・ 建設業に対して興味をもつきっかけとなる情報形式として回答が多かったのは、「**職場体験（インターンシップ）**」（30.8%）であった。
- ・ 続いて、「**建設現場見学**」（21.5%）、「**建設機械の操作体験**」（16.9%）の順に多かった。



取組方向

- 働きやすい職場環境整備の取組状況を定期的に調査・確認し、「けんせつ小町部会提言書」に掲げた取組を促進していく。
- けんせつ小町部会として、建設企業で働く女性が感じていることを発信しながら、経営者や幹部職員等に対し、女性が働きやすい柔軟な働き方のできる職場環境整備への理解促進に向けた取組を継続して行う。
また、女性活躍や意識改革等に関する研修会を継続して開催していく。
- 建設業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や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等を通じ、引き続き周知・PR（イメージアップ）していく。

取組内容（案）

1 会議

- ・ 令和7年度の取組内容の決定、検証
- ・ アンケート調査の状況確認

2 経営者等に対する女性が働きやすい職場環境整備への理解促進に向けた取組

- (1) 現場見学会
建設現場等の見学、意見交換等の実施
- (2) 講習会・研修会・事例発表会
 - ・ 女性活躍推進講座の実施
 - ・ 県内建設企業における取組事例の共有
- (3) 建設企業で働く女性の声を情報発信
 - ・ 県土整備部SNS等による部会活動の情報発信
 - ・ 「けんせつ小町部会提言書」や「経営者の皆様へ～社員の思い～」を活用した情報発信
 - ・ メールマガジン等の媒体を活用した情報発信

3 建設業界で働く女性の交流促進、ネットワークづくり

- (1) あおもり建設業女性技術者ネットワーク会議との交流会
 - ・ 現場見学会、意見交換会の実施

4 建設業の魅力発信

- (1) いわて建設業みらいフォーラム
ロビー展示へのブース出展による相談対応、魅力PR
- (2) 工業高校生等との交流会
高校生との意見交換を通じた魅力PR

取組スケジュール（予定）

月	活動内容（予定）
4月	
5月	会議① 情報発信
6月	↓
7月	アンケート調査
8月	女性活躍推進講座
9月	現場見学会
10月	
11月	いわて建設業みらいフォーラム
12月	
1月	高校生との交流会
2月	会議②
3月	

※ あおもり建設業女性技術者ネットワーク会議との交流会は青森県と実施時期検討中

～ メールマガジン配信のお知らせと御登録のお願い ～

いわて女性の活躍促進連携会議けんせつ小町部会では、建設産業の担い手確保のための一環として、建設産業における女性の就業割合を増やすことを目的に建設産業における女性の活躍支援のための総合的な取組を進めています。

今般、けんせつ小町部会における活動報告や県が主催する女性活躍関連の各種セミナー、補助金等の御案内等のため、メールマガジンを配信いたします。

つきましては、下記注意事項を御確認のうえ、配信を希望する場合は、必要事項を御記入の上、事務局あてメール又はFAX等によりお申込みください。

建設企業の女性活躍に向け、役立つ情報を積極的に発信しますので、ぜひ御登録のほど、よろしくお願いたします。

【注意事項】

- ・ メールアドレス等の個人情報は本メールマガジンの配信の目的以外での使用はいたしません。
- ・ 個人情報は、県土整備部建設技術振興課が厳重に管理し、漏えい、紛失、不正流用、改ざん等の防止のために必要かつ適切な措置を講じます。
- ・ メールマガジンの配信先の変更及び配信停止を御希望の場合は、事務局までお問い合わせください。

-----メールマガジン登録の申込み-----

会社・団体等名		
所在地		
代表者	役職	
	氏名	
担当者（連絡窓口等）	所属 役職	
	氏名	
TEL		
FAX		
E-mail ※メールマガジン配信先		