

いわて女性の活躍促進連携会議

けんせつ小町部会 令和7年度 第2回会議

日時 令和8年2月3日（火）10：30～12：00

会場 エスポワールいわて 小会議室

次 第

1 開会

2 挨拶

3 議事

（1）令和7年度の当部会の取組内容について

（2）令和8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〉

出席者名簿

配席図

資料1 令和7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 令和8年度の当部会の取組計画について

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（5月20日）：取組内容の検討
第2回（2月3日）：取組結果の検証、次年度以降の取組計画の検討

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（6月6日）

生産性の向上や労働環境改善に取り組む先進事例現場見学し、自社での取組に生かすため、成瀬ダム工事現場の見学会を開催。（17名参加）

参加者の意見

「環境整備の点で人に関わることは規模の大きさに関わらず普遍的な問題だと改めて感じた」



(2) 講習会・研修会・事例発表会（9月8日）

建設業界が性別に関わらず誰もが働きやすい業界となるため、「アンコンシャス・バイアス」をテーマとした女性活躍推進講座（座学+グループディスカッション形式）を開催。（41名参加）

参加者の意見

「他の企業の方々の体験談をたくさん聞くことができた。私がいかに会社の昔からの風習に捉われていたのかを痛感した。」
「会社内で男性社員のみで順番を回していただが、講座を受けてから違和感を覚えた」
「女性だからさせてはいけない業務と勝手に線引きしていた」
「私にはムリと思いついていたこともチャレンジしてみたらできた」
「来年度も開催していただきたい」



(3) 情報発信

- 県土整備部SNSやホームページ等による部会活動の情報発信の実施
- メール媒体を活用した情報発信（けんせつ小町部会メール配信）
配信回数：12回（県が行う女性活躍関連セミナーの周知、他社事例などの共有）

令和7年度の当部会の取組内容について

(4) 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4日～9月30日）

県内建設企業を対象に各社における働きやすい職場環境の整備等の取組状況を把握するため、アンケート調査を実施。調査結果は県ホームページやSNS、メール配信等により公表・周知予定。

- ① 調査結果 【資料2】
結果は県ホームページやSNS、メール配信等により広く公表予定。
- 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

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】116人（R6） ⇒ **181人**（R7）

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】116人（R6） ⇒ **181人**（R7）

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
（基準日時点で認定が有効な実企業数）

【基準値】396社（R6.12月末時点） ⇒ **441社**（R7.12月末時点）

3 建設業界で働く女性の交流促進、ネットワークづくり

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

青森県との日程都合が合わず、交流会の開催は見送り

4 建設業の魅力発信

(1) 岩手大学主催のイベントへのブース出展（7月12日）

女子中高生向けの理系の魅力発信イベントにおいて、建設業の魅力をPR（上野会長、熊谷委員が対応）

(2) いわて建設業みらいフォーラム2025（10月30日）

- ・ 企業展示においてけんせつ小町部会のブースを設置し、県内高校生の相談対応や建設業の魅力PRを実施。（高校生等428名参加）（上野会長、工藤副会長、木下委員が対応）
- ・ 熊谷委員がパネルディスカッションに参加し、建設コンサルタントの仕事内容や地元で働く良さ等をPR。



来場者の意見（高校生の回答を抜粋）

- ・ ロビー展示は女性の人が多く、視野が広がった。
- ・ 元々将来の視野に建設業はほんの少しだけしか入っていませんでしたが、今回のフォーラムで建設業に就きたいと思うくらいになりました！
- ・ 最近は女の人も働いている、福利厚生がしっかりしている、厳しくなく優しい…等と180°変わりました！
- ・ 力仕事が多いと思うけど男女や年齢関係なく働ける環境づくりをしてほしい

(3) 工業高校の生徒を対象とした意見交換会 インフルエンザの流行により、実施中止

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。（R2：10.7% ⇒ **R6：12.9%**）
- 部会で実施しているアンケート調査では、働きやすい職場環境整備に関する取組をはじめたと回答した企業が約7割であり、高い数値を維持している。（R6：73.4%、R7：73.3%）

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。
- ジェンダーギャップの解消に向けて、経営者や従業員等がアンコンシャス・バイアス等に気づくなど、男女ともに働きやすい職場環境整備への理解促進を継続していくことが必要である。
- 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ず、建設業のイメージアップに向けて、引き続き様々な媒体を活用した情報発信を継続していく必要がある。

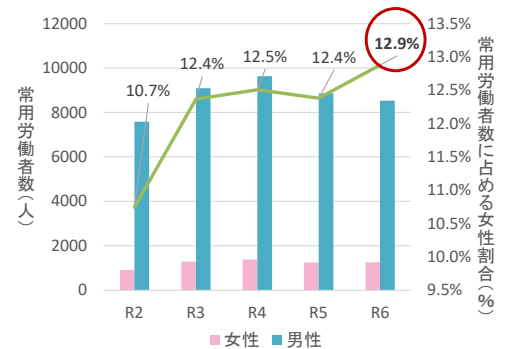


図1：建設業における常用労働者数と女性割合（岩手県建設業協会）

令和 7 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 8 年 2 月 3 日

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 7 年 7 月 4 日から 9 月 30 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

回答数

247 人 （参考：R6 調査回答者数 158 人）

調査方法

岩手県電子申請・届出システムから回答

2.設問一覧

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
		会社従業員数	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2-5で「変化があった」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

2.設問一覧

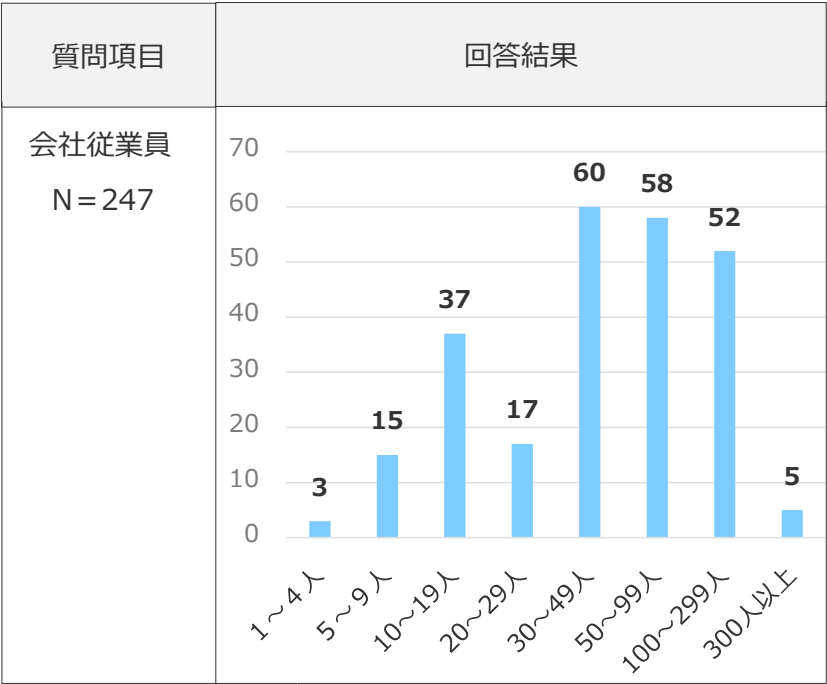
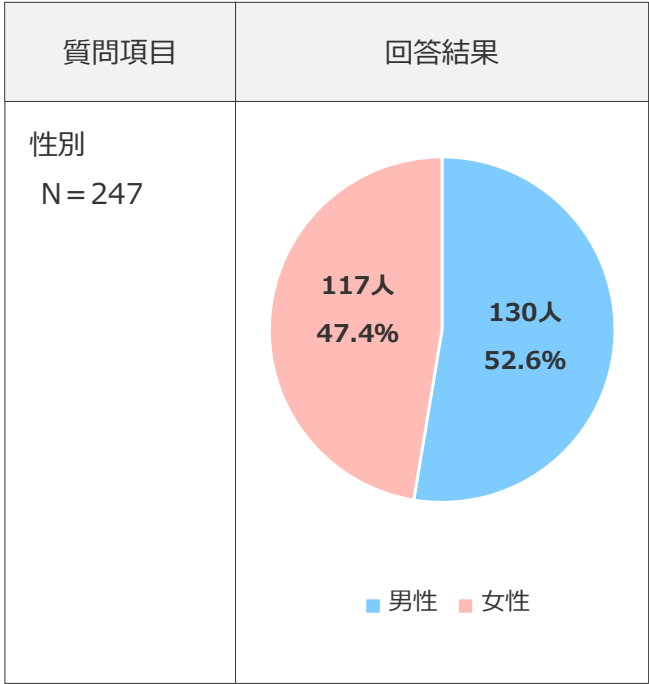
カテゴリ	設問番号	設問	回答方法
女性が働きやすい職場環境整備の取組状況	問2-9	社内における取組の推進に向けて、自社に対して改善して欲しい事項等があれば記載してください。	自由記載
女性活躍推進講座	問 3	今後の講座開催の参考のため、受講を希望するテーマについて回答してください。	複数選択
県に対する要望	問 4	女性活躍の推進にあたり、県に対するご意見・ご要望がありましたら記載してください。	自由記載

3

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、会社従業員数

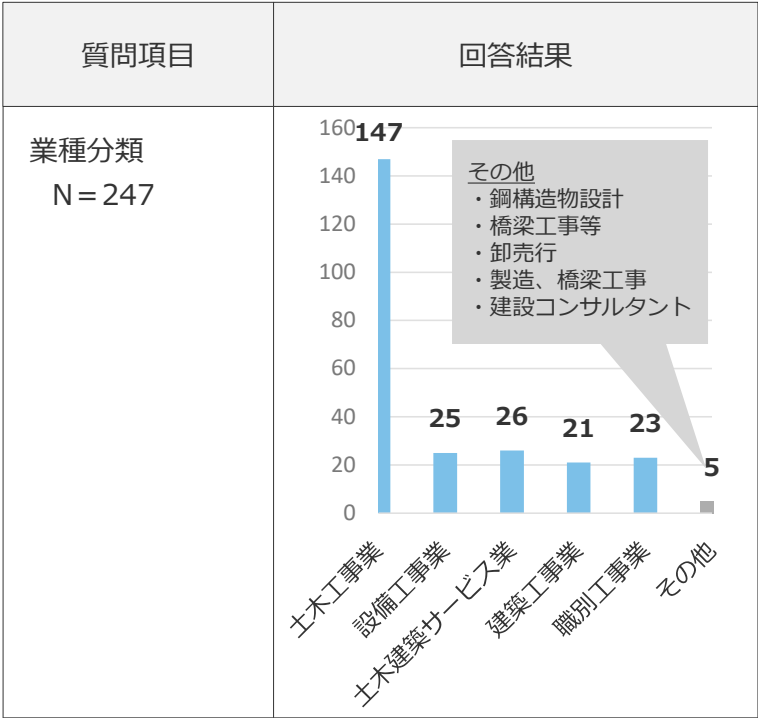
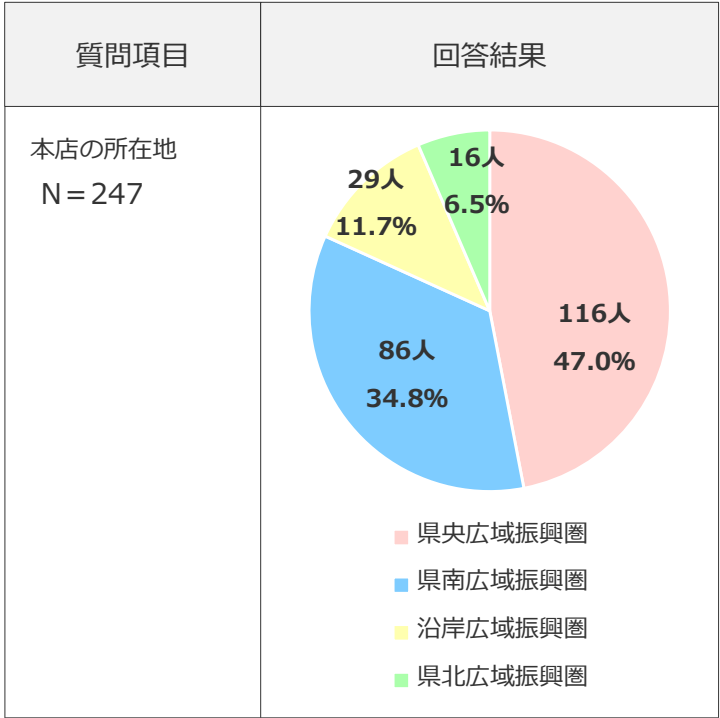
- 回答者は男性の方が多い。(52.6%)
- 回答者の所属する会社の従業員数は、30～49人が最も多い。



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

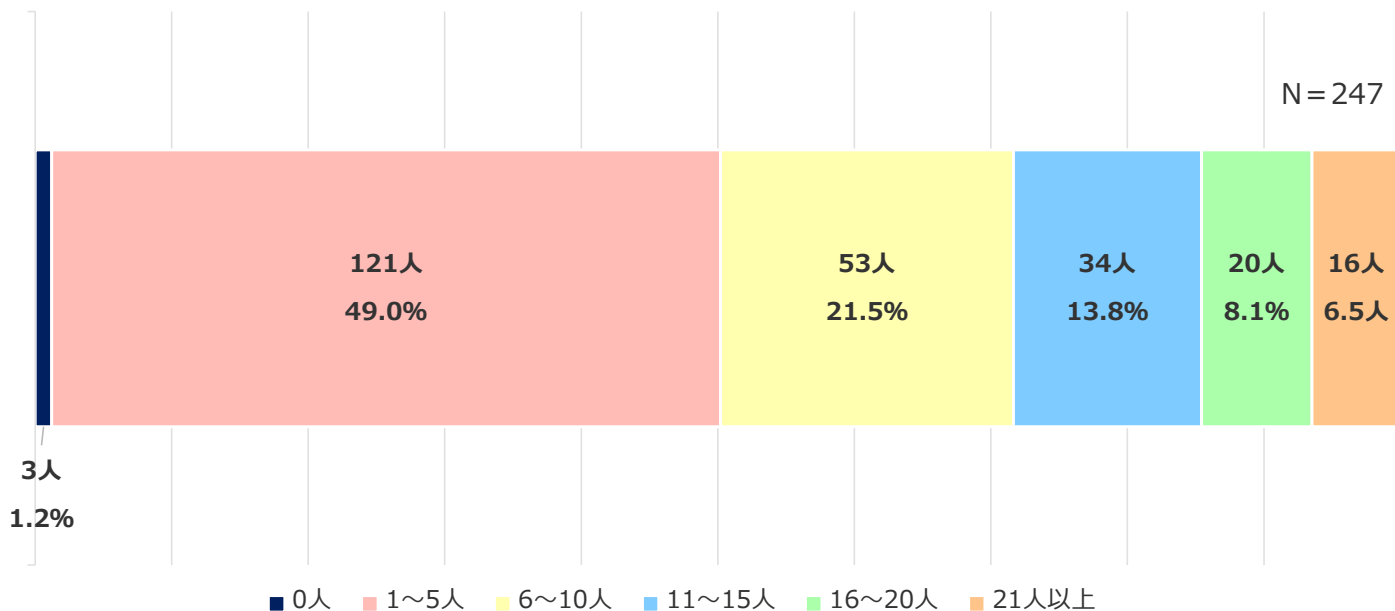
- 県央広域振興圏（盛岡市、八幡平市、雫石町、葛巻町、岩手町、滝沢市、紫波町、矢巾町）に所在する企業の従業員からの回答が多かった。
- 業種が土木工事業が147人と最も多かった。



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49.0%と最も多かった。

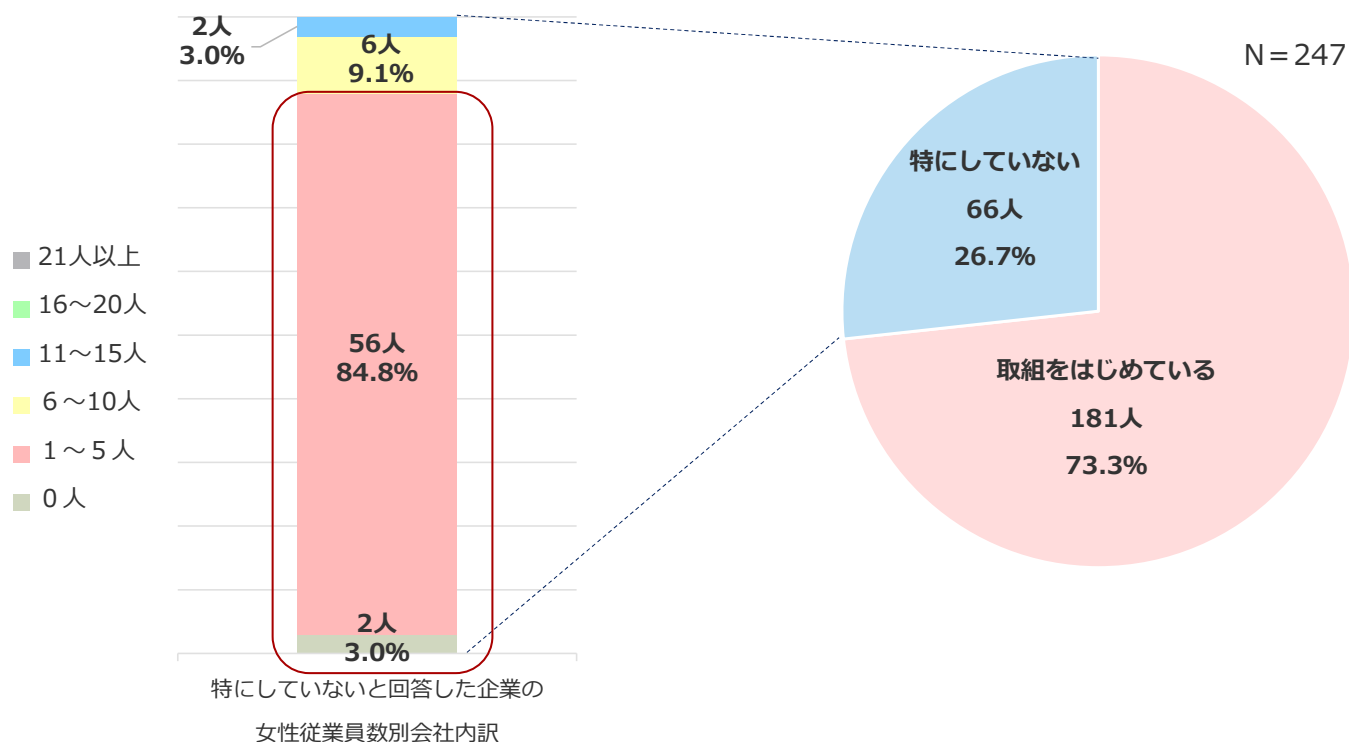


6

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（66人）のうち、会社の女性従業員数が「5人以下」が約9割である。



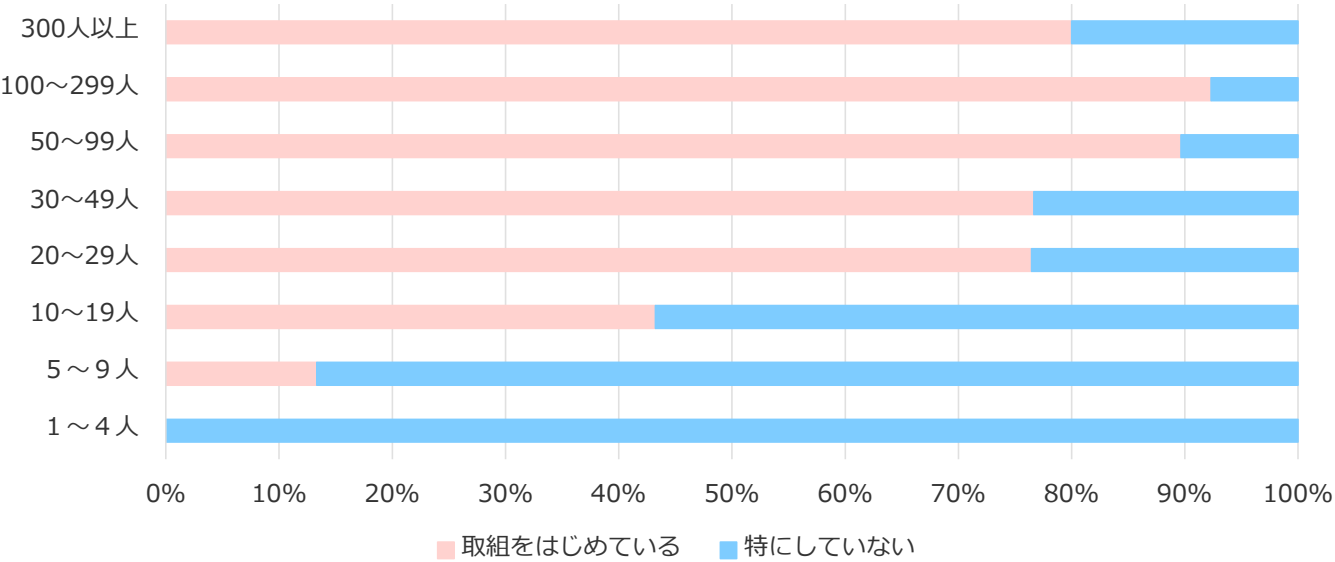
7

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 - 1 働きやすい職場環境整備の取組状況

- 下記は会社従業員数別に働きやすい職場環境整備の取組状況の割合を示したグラフである。
- 会社従業員数が多いほど、職場環境整備の取組を行っている割合が高い傾向であることがわかる。
- 従業員が19人以下の会社は特にしていないと回答した方の割合が高く、小規模事業者での取組が進んでいないことが考えられる。

会社従業員数別における取組状況の割合

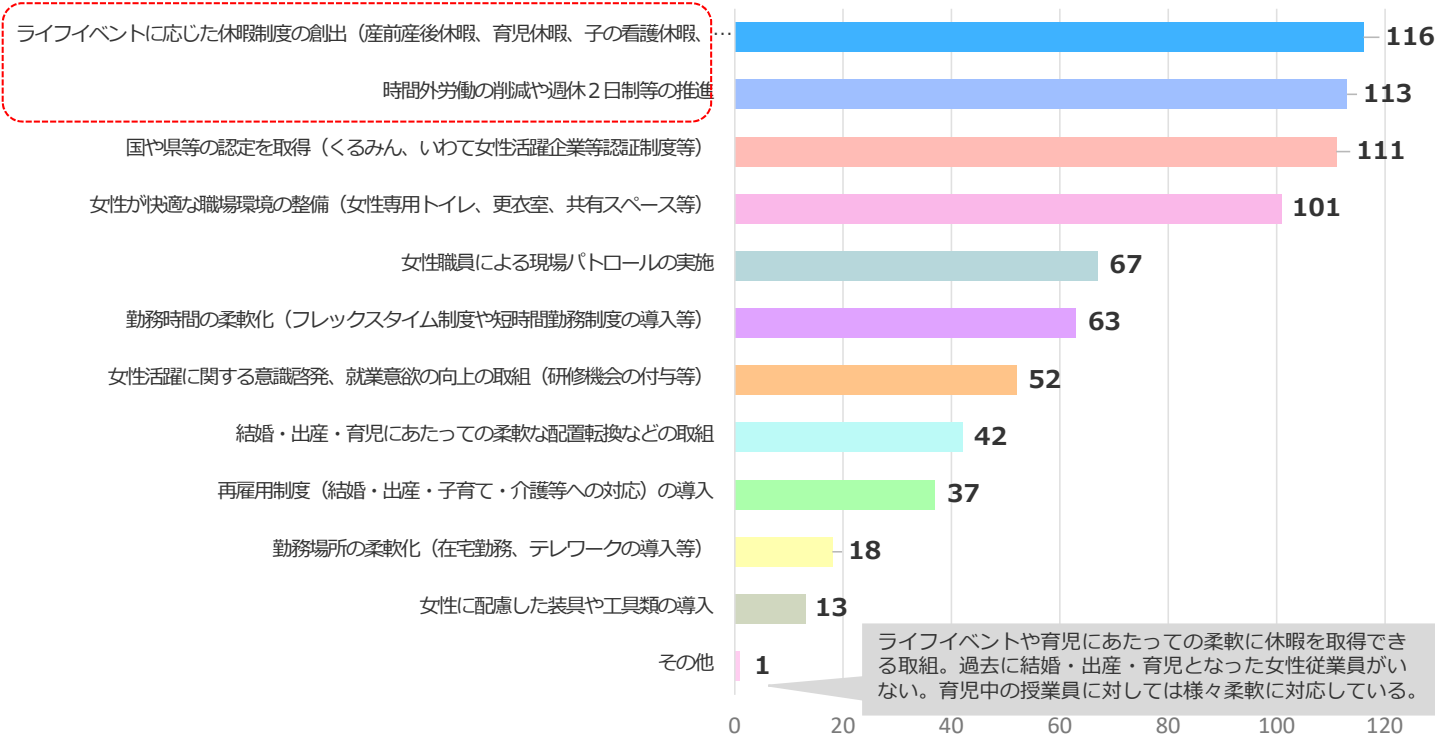


3.調査結果詳細 (2)女性が働きやすい職場環境整備の状況

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**ライフイベントに応じた休暇制度の創出、時間外労働の削減や週休2日制等の推進、国や県などの認定の取得**に関する取組が中心である。
- フレックスタイム制度や在宅勤務、配置転換など、勤務時間や勤務場所に捉われず、**柔軟な働き方ができる環境整備の取組は少ない。**

N = 181（複数選択）

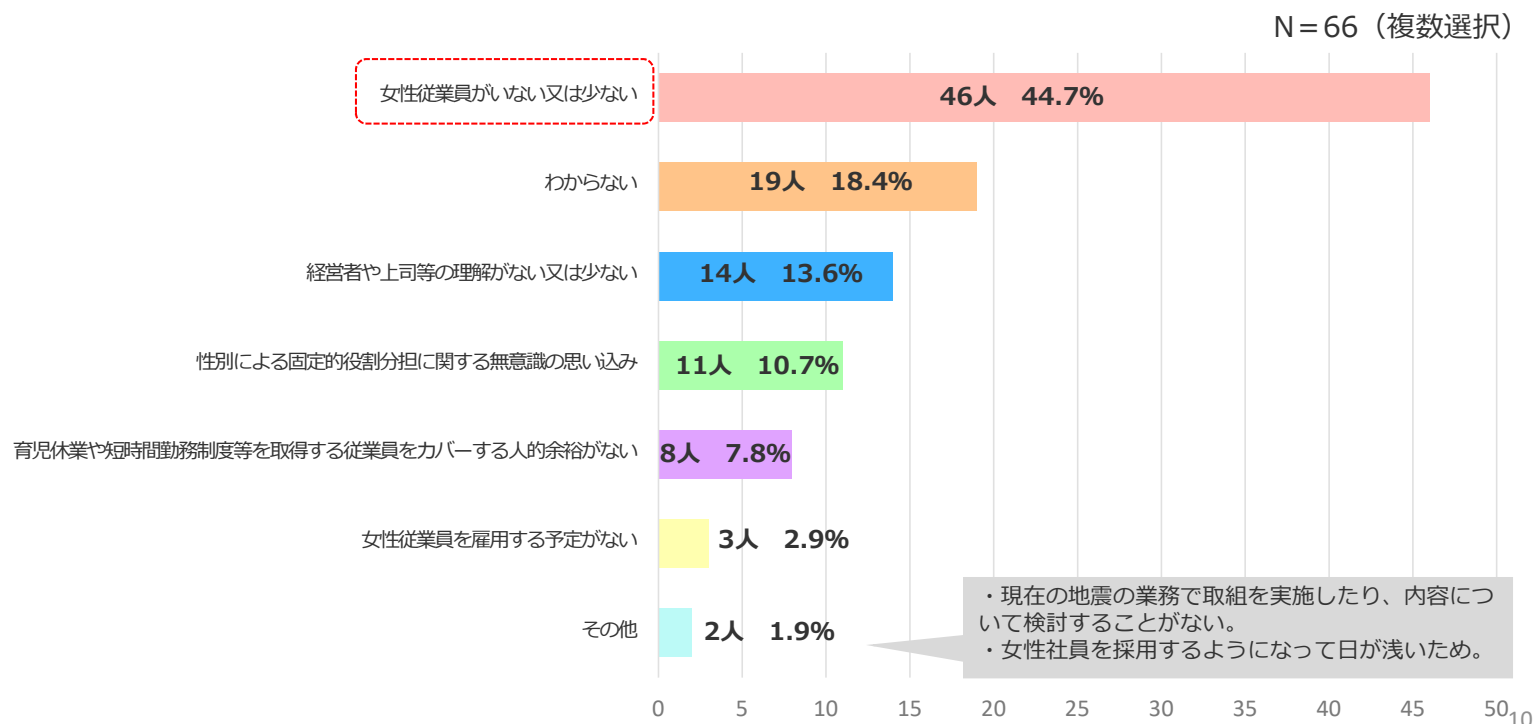


ライフイベントや育児にあたっての柔軟に休暇を取得できる取組。過去に結婚・出産・育児となった女性従業員がいない。育児中の授業員に対しては様々柔軟に対応している。

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2-3 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、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。

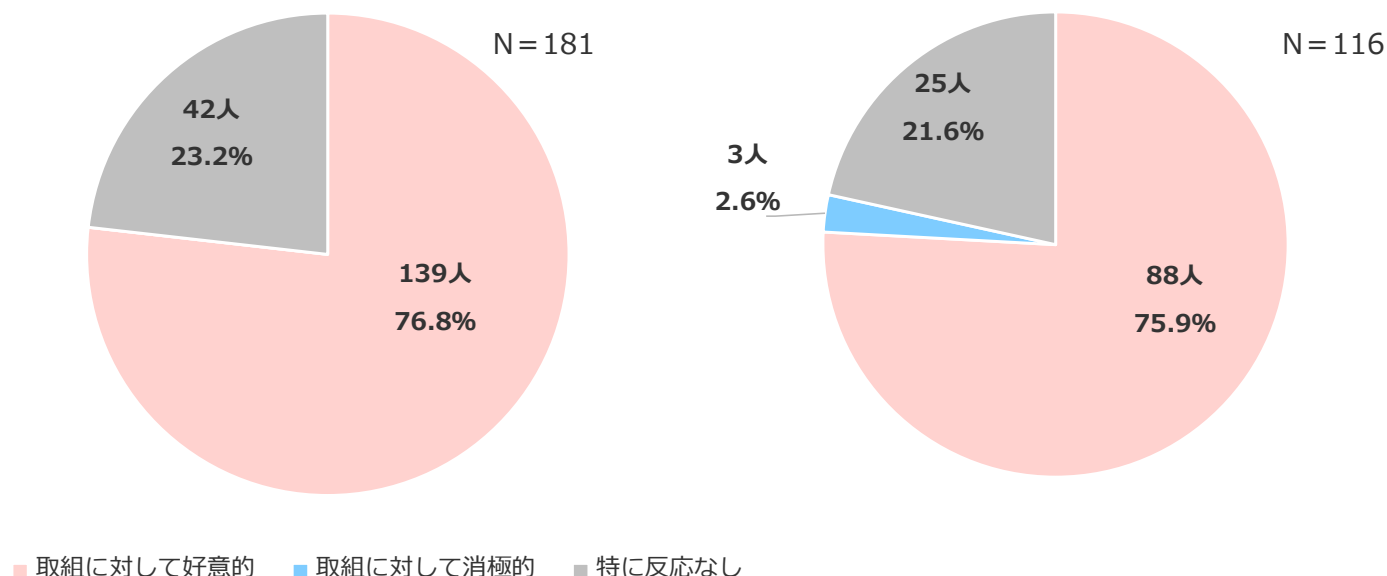


3.調査結果詳細 (2)女性が働きやすい職場環境整備の状況

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】R6年度調査結果

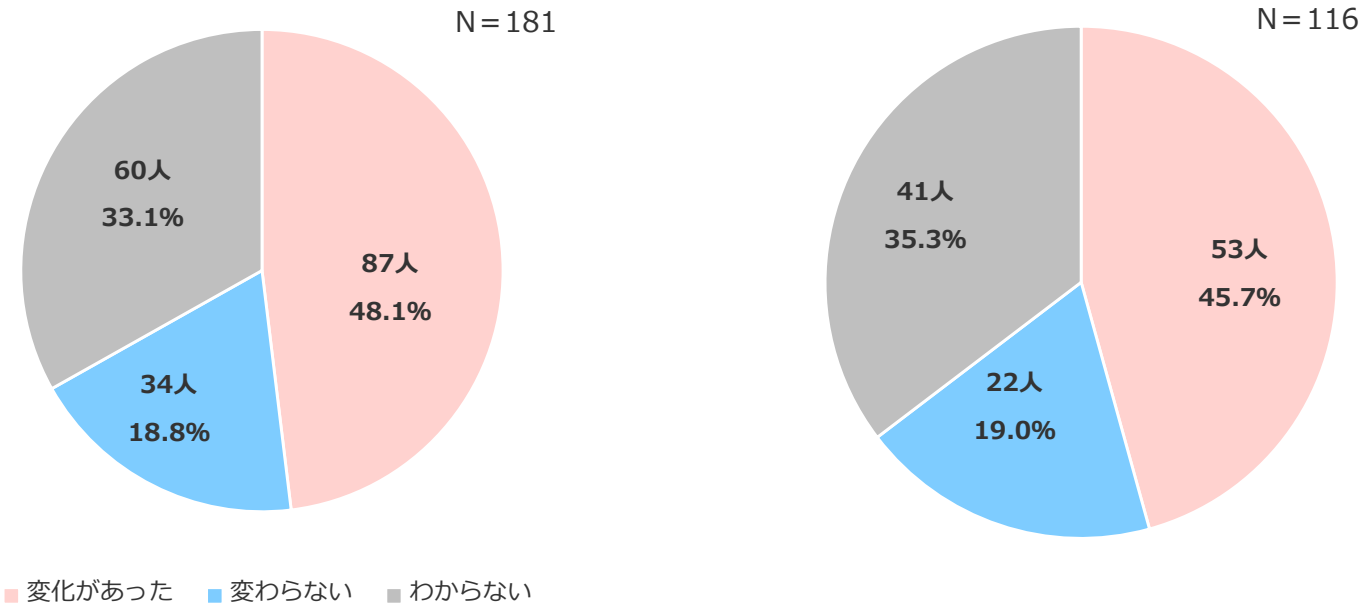


3.調査結果詳細 (2)女性が働きやすい職場環境整備の状況

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 87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。

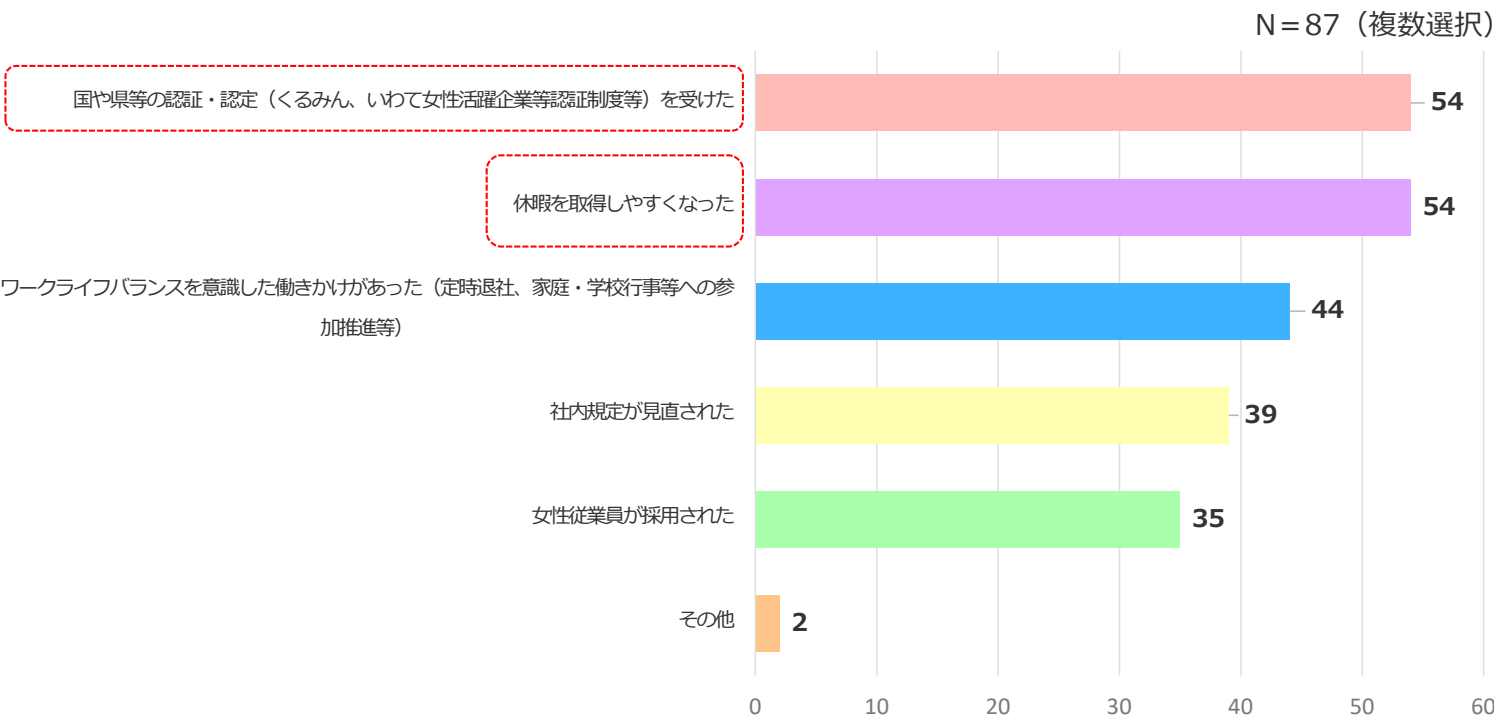
【参考】 R6年度調査結果



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 - 5 で「変化があった」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、国、県などの認証・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。

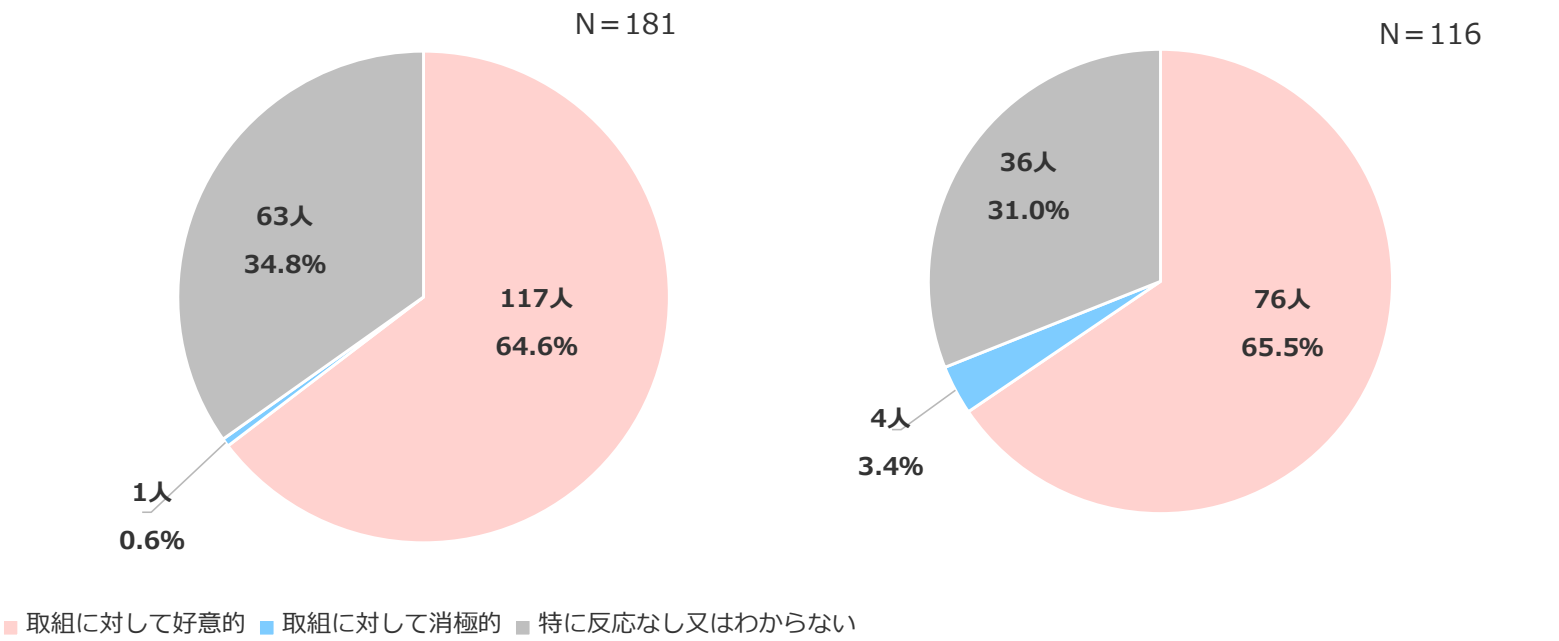


3.調査結果詳細 (2)女性が働きやすい職場環境整備の状況

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。

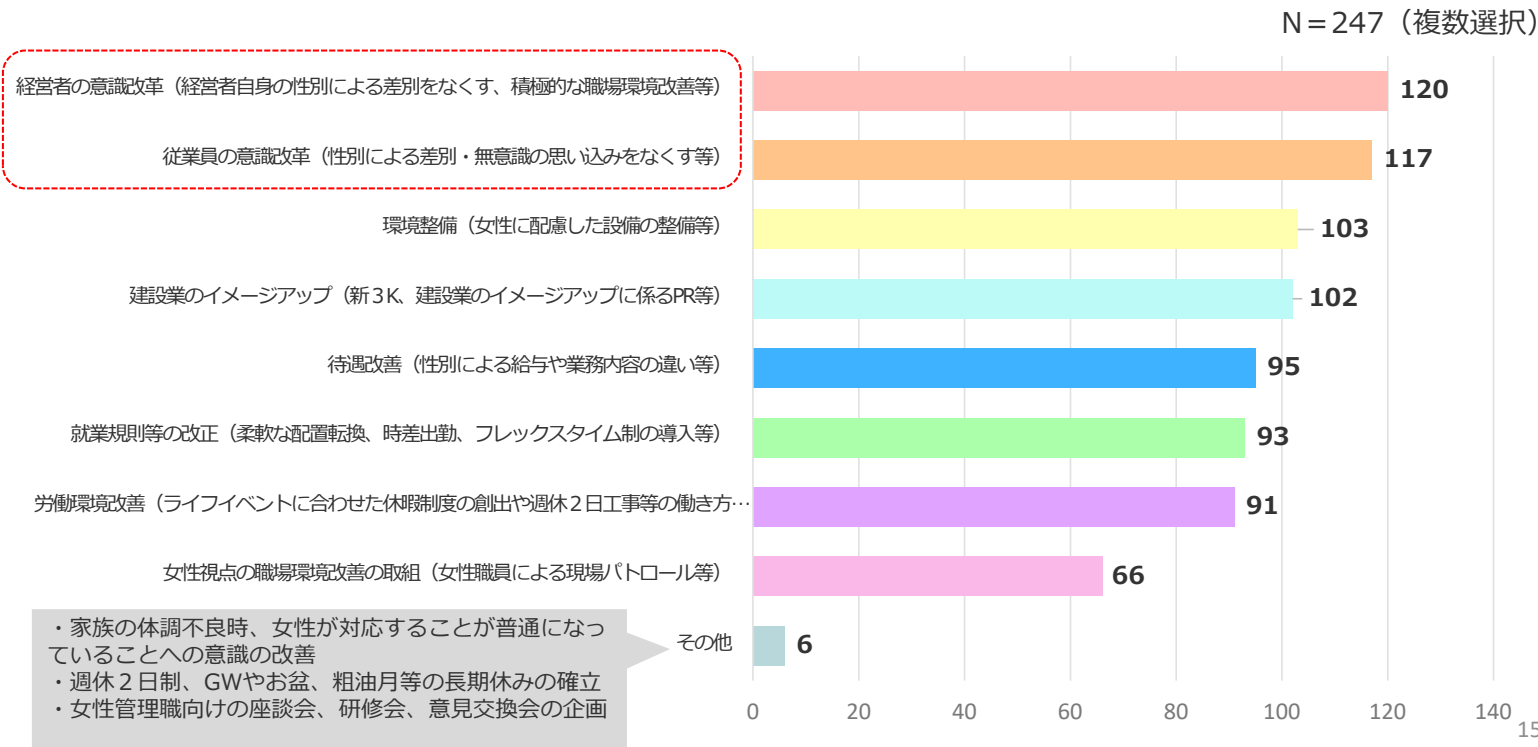
【参考】 R6年度調査結果



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や無意識の思い込みをなくすなど、積極的な意識改革等が必要と考える人が多い。
- 次いで女性に配慮した職場環境の整備や建設業の新 3 K 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が多いが、その他の就業規則などソフト面での環境整備に関する回答も多く、環境整備に関してはハード面、ソフト面を問わず、改善すべきと考える人が多い。



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て欲しいこと（自由記載）

○ フレックスタイム制やテレワーク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経営者や幹部職員の意識改革、性別による差別や格差の是正（給与、昇給、昇格等）を求める意見が多かった。

1	コンプライアンスの徹底。その際、 アンコンシャスバイアスについて個々が知って欲しい。性別も年齢も立場さえ思い込まずに発言出来る職場になって欲しい。 その為にどうすれば良いのか。 コンプライアンスについては社員全員で研修が有るが、こと性別に関してのアンコンは深く無い。また、部下に対する思い込みや良かれと思っての対応など、対人時におけるアンコンについても年功序列、体育会系の業界風土が阻んでいる。個々の意識改革の為にこのような研修の機会が数多く有ればと思ってる。
2	給料の男女格差の撤廃 生理休暇をとれる環境作り（雰囲気として）
3	昇格、昇給への差別の無い雇用環境
4	仮に妊娠した際見られることに抵抗があり、また気遣いいただくのも申し訳ないので、 テレワークの導入とテレワークで出来る業務を増やすため電子化を進めてほしい。
5	出産の休暇等は特休は有給だが、介護等の特休は無給になるので保証をして欲しい。
6	フレックスタイム制の導入
7	女性の地位向上（管理職登用等）が依然としてなされていない（旧態依然の男社会）。女性の視点や意見が変革をもたらすことに気が付いていない、若しくは無視しているように思える。経営幹部の意識改革が望まれる。
8	子育て支援について柔軟な働き方（在宅勤務、時間休）について検討して欲しい。
9	処遇に対する対応についての会社としての明文化が必要であり、入社希望者への事前公開、閲覧可能が必要。

16

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）

10	土日祝休みになった分、年末年始やお盆に有給が消化され、就業時間が土日祝休みになる前と比べて増えた。土日祝休みになったのは助かりましたが、これから育児する人育児している人には働きやすい環境とはいえません。改善してほしいです。
11	テレワークの導入
12	各ハラスメントへの対応
13	給与で男女の差別がある。女性事務職は差別され、基本給が上がらない。 女性従業員の中で職務内容により、昇格される人とされない人がいる。男性同様、誰でも昇格できる昇格の平等さを望みます。 従業員の給与の等級を社内で公表し、イヤな気持ちになる。やる気が起きる取組とは思えない。 会議が多く、管理職になりたいと思う女性従業員はいない。男性管理職がとても多く幸せに見えない。 女性活躍のセミナーを女性従業員が受けても意味がない。経営者、役員、管理職が受けるべきだと思います。
14	女性活躍が入札等の為のパフォーマンスになっているように感じる。 入札をはじめとした制度は、単なる数値等の評価ではなく、現場の声を反映する仕組や女性社員のキャリアパスや育成方針を具体的に示し評価するように改善してほしい。
15	妊娠中の検診用のお休みがあると良い

17

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）

	あくまでメインは男性。男性がいなければ成り立たない会社のため、男性の意見も聞くべき。 出勤日で休みの日に出るのは問題ないが、平日扱いになるのはどうかと思う。 1分、10分とまではとは言わないが、せめて30分単位でタイムカードを付けたい。
16	女性がとか、建設業がとか関係ないですが、「女性だから」「若いから」で中間管理職の方々が辛そう。 言ったらやめるかもしれない。言わなかったらさらに上の人に「なんだあいつは」となる。すぐ〇〇ハラスメントとなる。技術のある中間管理職の方がいなくなる。技術のない・向上心のない若い人が増える。 世間的に入社特典、退職代行、うつ病 等 甘やかが多いと思う。 人が欲しい、気まずいから、本当にしんどいのはわかるが…どうにかできるものではないと思いますけど。
17	フレックス制度とテレワークの拡大 を前向きに検討してほしい
18	男性社員の割合が多いので、 女性社員だけで話し合い、意見をまとめる場が会社だけでなく、世間一般的にないと思います 。女性目線での意見も、男性とは違いシビアに簡潔に考えられる一面もあると思いますので、あらゆる場において、 女性ももっと戦力になる未来 になればと考えております。
19	子育て世代がいないので若い世代が切り開いていかなければならなくなると予想される。 もしくは独身化が進んだ場合こういった取組に興味を持てなくなると思う。
20	経営者の意識改革させるため研修 を義務化してほしい（女性蔑視の言動） トイレ、更衣室、ロッカーの整備
21	トイレが共用なので、女性専用のトイレを整備 してほしい
22	「女性が働きやすい職場環境整備」「女性活躍」に関し講座等参加しただけで「良し」とする空気がある。社内的には実際何も変わっていない。 男女関係なく社員のモチベーション向上に経営者が関心を持ってほしい 。

18

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）

23	レディース設定のある作業服への変更（男女兼用では体系が違うので動きにくい） 加えてお洒落な作業服に改善してほしい 事務服の撤廃 リフレッシュルーム（スペース）の設置 女子トイレの設置場所（更衣室の奥にあり更衣室を使用していると行きにくい）
24	トイレが男女共用なのを改善 してほしい 更衣室がない為男性が着替えているところに遭遇してしまうので改善してほしい 女性にも重いものを持たせようとする。男女で身体に違いがあるということを理解してほしい
25	外部に向けてアピールしたい気持ちが先走って、実態が伴っていないように感じる
26	特にありません。今のままでも十分働きやすい環境です。
27	経営者の意識改革
28	会社自体手狭になっているので（従業員数が毎年増えている）休憩室が欲しい。 女性社員も10年前と比べ倍になっているのでトイレ増やして欲しい
29	女性のポスト見直し
30	今後国や県などの認定取得を目指して取り組んでいきたい。
31	上辺だけの取り組みでは、意味がない。
32	人事考課制度の導入と給与体系の見直し。 職場風土の醸成。

19

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）

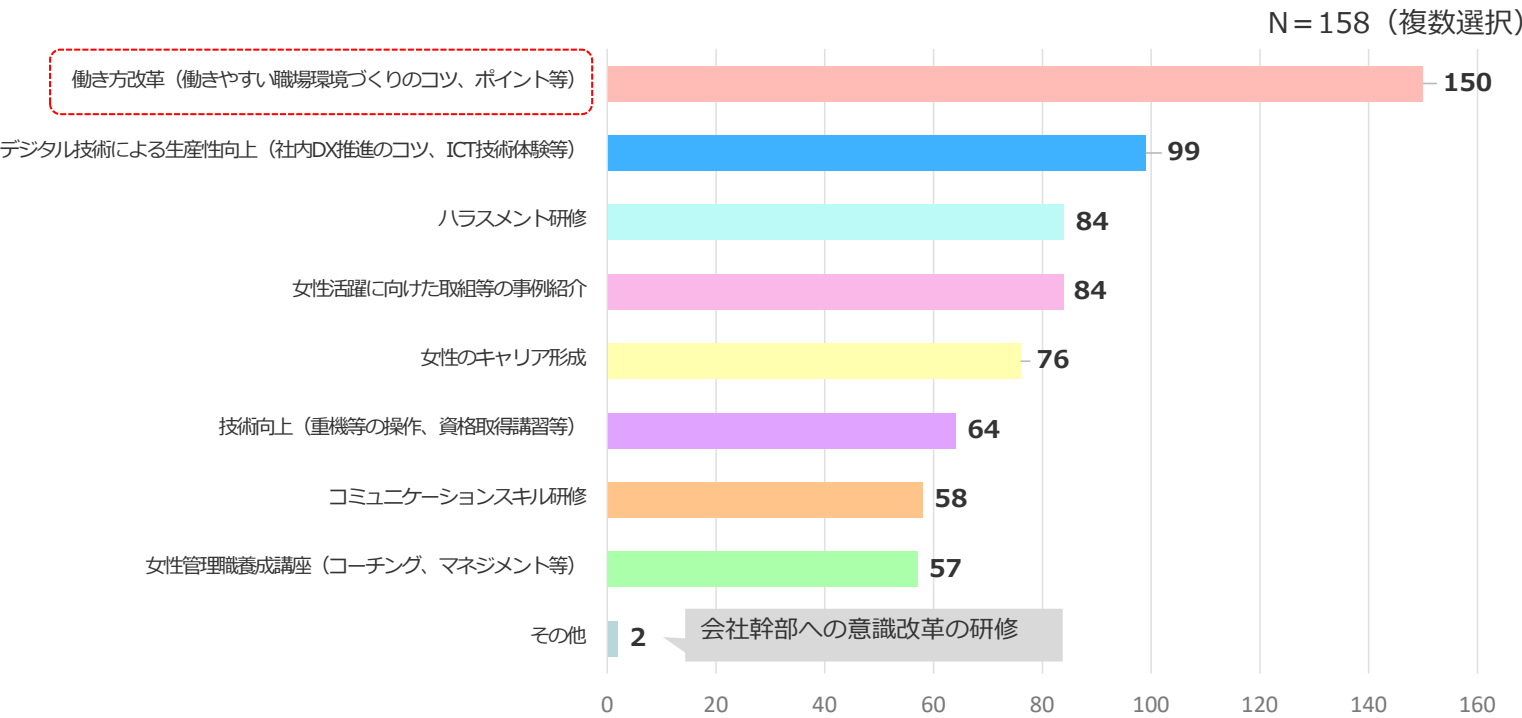
33	女性活躍だけではなく、 時代の変化に柔軟性を持って対応してもらいたい。
34	給与格差、昇格格差
35	男女雇用均等法はあるが、いまだ男女の格差は残っている 外で労働するから、の目線から経営者がかわらない。 後継者問題もあるが、世襲環境は根強い
36	経営者の意識改革
37	完全週休2日制の実現

20

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。
- 社内DX推進のコツなどデジタル技術による生産性向上、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）

- 女性活躍に関する経営者や幹部職員向けの講習会の開催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。

1	職場でも家庭でも子育てに於いてもアンコンシャスバイアスが有りました。自分自身がこんなにも固定化された思考だったと驚きました。欲を言えばもっと若い時に受けたかったです。
2	男女平等社会に向けた高齢者への教育、指導
3	育児との両立について、共働きで現在の残業量だと子供を持つことは厳しい。一人当たりの業務量を減らしたは分散させて、残業ありきの働き方を無くしてほしい。
4	ハラスメント研修・女性のキャリア形成などとはどのような内容かわかりませんが、 会社の上層部・管理職の方々に意識改善するための研修 もあっていいのではないのでしょうか。
5	女性管理職登用等に対する企業点数の引き上げや、入札時の高得点など、今よりも強化することで改善を期待したい。また、研修は経営陣に対し、より強化していただきたい。 また、社会的気運が重要で、国の積極的関与が望まれる。
6	女性と男性の性差というのはあるのでこの部分は考慮は絶対に必要です。 一方で労働人口は減少していくので女性の力も必要だと思います。 熟考に熟考。女性の働ける場所の確保。女性自身の経験とスキルアップ（による働ける間口を広げる）。 よろしくお願いします。
7	経営者への働きかけ

22

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	まだまだ男性社会の会社が多いので、 女性活躍推進セミナーは経営者、役員、管理職が受講し、意識改革と社内への落とし込みまでを観察していただきたい です。 女性社員が一人受講したところで何にもわかりません。セミナーに参加し、社内への報告も無くそれで終了。意味が無く無駄な時間です。
9	対象は女性本人でも経営者でもなく、 管理職及び従業員の意識改革 だと感じる。 他社の管理職で多数の役職を担っている方（研修もかなり受講しているはず）でさえ、女性に対する意識は変わっていない。 経営者の意識改革は、すすんでいる と感じる。差別されたことが一度も無く、そのような扱いも言動も全くない。
10	子育てをしながら仕事を続けるための仕組み作り をしてほしい。 在宅勤務の評価等あれば、会社として取組やすい。
11	「女性活躍」という言葉に抵抗がある女性従業員もいます。性別ではなく「誰もが働きやすい」というような表現で活動を行っていただきたいです。
12	現在、建設業界全体で賃上げを進めている。それ自体は素晴らしいが工事の発注量が減っているのに賃上げだけを強制するのはおかしいと思う。特に岩手県の工事の発注量は震災以前にまで落ち込んでいると感じるので、対応していただきたい。会社が存続しなければ、その中の女性活躍はありえないと思う。
13	県への通報窓口の開設、指導、罰則。 罰則は入札参加資格停止措置の導入等 何より同族会社幹部の意識改革が無くては何も変わりません。

23

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）

14	自ら進んで建設業を志望している私からしたら女性活躍推進といわれてもよくわかりません。まるで建設業は女性が活躍できないという風に見えます。 私は高校生の時建設現場で仕事をされている女性がかっこいいと思って建設業に就職しました。その時は活躍とかそんな言葉は関係なく女性が男性に交じって仕事をされていました。 女性活躍を推進した上で私生活で忙しい方、子どもが小さい親御さんはこの言葉がおもirdaと思います。 女性活躍という言葉を使わなくとも活躍している女性は多いし、頑張りたいと思っている女性も多いです。自分になりたいように仕事をしたいので女性活躍とかを会社の評価を上げるためだけに使わないでほしい。 私の会社では「女性社員に重要で責任のある業務を担当してもらって能力を発揮する機会を増やし、女性活躍に具体的に貢献する」が経営計画に盛り込まれています。 上記の文は私には納得できません。社員みんなでやればいいことを女性に限定するのはあり得ないと思います。女性活躍の受け取り方は様々ですが男女を差別することなく社員みんなで協力して仕事をしたい。
15	女性がではなく、男性も気にするべきだと思います。 女性も働いてますが、男性も働いてます。 女性の立場で気にしていただけるのはありがたいことだと思いますが、気にされ過ぎてしんどさを感じます。ただ、趣味を充実させるために仕事をこなしているだけで、大丈夫?無理しないでね。 女性活躍についてどう思いますか? ただ仕事してるだけです。って思います。 気にして欲しいのは、筋力的なこと、妊娠期間とその少し後くらいではと思います。 同じ考えの人は少ないと思います。 こんな人もいるんだ程度で思ってもらえればうれしいです。
16	女性活躍を意識し過ぎている。男性の家庭活躍も取り組まなければ、バランスが取れずに働く女性が増えるから、子供も作らない、少ない社会に変わった。と私は考えます。

24

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）

17	今現在、活躍している女性の講演会
18	比較的に企業規模、従業員数が多い企業は取り込みや改善、整備などを行いやすいとは思いますが、全体人数も少ない、さらに女性が少ないところでは取り組みにくいと思う。
19	他の業界に比べ、女性の事業主がまだ少ないように思います。専門工事業者には社員として職人が在籍し、圧倒的に男性が多い状態です。すぐには難しいとは思いますが、自分たちの意識を変えていくことが必要であると感じます。
20	積極的な取り組みを行っている企業に対し、補助及び支援、経審上の大きな配点。
21	女性活躍の推進にあたり、経営者が集まる講習会などで、女性活躍についての講義や県としての取り組み、事例などを紹介して頂きたいです。
22	行政目線ではなく、中小の声を拾ってほしい。協会だよりではない環境

25

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。
- ジェンダーギャップの解消に向け、経営者や従業員等を対象にアンコンシャス・バイアス等をテーマとした講習会を開催する
他、各媒体を通じた情報発信など、性別によらず誰もが働きやすい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。
- 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 8 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

- (1) 異業種研究
女性に選ばれている他の業界の事例を学び、建設業界での取組に生かす
- (2) 講習会・研修会・事例発表会
 - ・ 女性活躍推進講座の実施（アンコンシャス・バイアス）
 - ・ 建設企業における取組事例の共有
- (3) 情報発信
 - ・ （一般、建設企業向け）
県土整備部SNS等による部会活動の情報発信
 - ・ （建設企業向け）
メール等の媒体を活用した情報発信

3 建設業の魅力発信

- (1) いわて建設業みらいフォーラム
□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（仮）

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	異業種研究①	
10月	いわて建設業みらいフォーラム	
11月	異業種研究②	
12月		
1月	高校生との交流会	
2月	会議②	
3月		