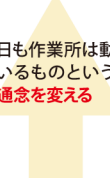


	上職者は、現場に出ている時間だけで社員を評価するのではなく、 評価基準を成果に変える必要がある	業務負荷を軽減するための 最新技術を作業所に導入すること を推進し、生産性の向上をはかる	週休2日を確実に実行するため、 代休がとれる人員を配置 する		経営者が先頭に立ち、会社全体で 休日を取得しやすい雰囲気づくり を心がける	建設産業全体に 時短制度を充実 させていくとともに、制度に対する理解醸成をはかる	働き方の多様性が認められる会社になるため、 社員教育 を行う	
仕事の見える化・共有化 で交代勤務や代理勤務を促進する	所定外労働時間削減に必要なこと	作業所に配置されている人員の適性に応じ、 適材適所の業務割り振り を行う	会社は、社員全員にむけて休日に対する理解推進をはかるための 研修 を行う	休日取得に必要なこと	会社が 休日を取ること を良しとする意識を持つようになれば、上職者の理解も変わる	女性が普通に働くためには、 男性も育児に普通に参加 することが大事である	多様な働き方に必要なこと	性別や出身国などに捉われず、 能力や個性に適した業務分担 を行う
作業所の業務に対する 支店のバックアップ体制 を整備することで、作業所と内勤の業務平準化をはかる	各人に割り振られた 仕事の分担 を見直すことで、無理無駄を省く	建設産業を魅力ある職場とし、 人手不足を解消 する	週休2日を前提とした 適正工期が確保 できるような受注を促進する		作業所にかかる 業務量 を削減する	育児中は保育園などが近くにない と通勤できないことを理解する	出産や育児に対する支援と理解 を会社全体に広げる	転勤による女性への負担を考慮した人事 に真面目に取り組む
日常業務に占める雑務の割合が多いので、どうすれば 基幹業務に集中 できるかに全社的に取り組む	建設産業の 社会的評価と地位の向上 をはかるために、業績だけではなく社会貢献も行う	発注者の建設技術力の向上 を促し、施工に対する理解と問題共有を促進し、過度な要求を抑制する	所定外労働時間削減	休日取得	多様な働き方	女性個人の能力が正しく評価 される産業となることで、女性技術者の就労意欲を高める	トイレや更衣室の整備 など女性が働きやすい環境を整備することで、女性が入職しやすいようにする	産業全体が持つ 負のイメージを払拭 し、安心感や安定感がある産業であることを社会的に認知させる
	その他諸課題の解決に必要なこと	女性の多い他業界を参考に、 建設業界に適合する制度づくり を推し進める	その他諸課題の解決	作業所環境の改善に必要なこと	女性技術者を増やす	メディアやマスコミをつうじ、ゼネコンのイメージアップ をはかることで、女性が入職しやすい環境を整備する	女性技術者を増やすために必要なこと	
同性から見てカッコいい と思われる産業になることは、魅力ある産業に変わったという一つの指標となる	現場の女性の意見を取り入れて作業所環境を整える活動 をもっと積極的に行う	女性も男性と同様に力仕事もできるよう アシストロボなどの製品開発 を行う	評価指標の明確化	上司とのコミュニケーション	パワハラセクハラをなくす	女性技術者同士の横と縦のつながり を強めるため、部門間のみならず会社全体の交流促進をはかる	女性技術者のロールモデルを増やす ことで、これから建設産業をめざす人材の確保・育成をはかる	メンター制度を導入し、 入職後の不安感を解消 し、その後も定期的にフォローを続けることで、長く建設産業で働ける環境を整備する
男女ともに働き方を変えることが必要 であり、新しい働き方に合った評価を確立する	「残業ありき」になっている 働き方を変える活動 を評価する	男女の時間感覚が違う ことを認識したうえで、時間に対する意識変革を行う	積極的な対話 ができる環境整備を進める	じっくり会話すること により、女性技術者が本当に困っている問題点を理解してもらう	性別にかかわらず 本音で言い合える真のコミュニケーション を醸成する	女性は辞めると決めつけた発言は、ときにパワハラとなる 定期的に研修を行い意識変革を促す	「 女性は辞める 」と思っている上職者の意識変革を行う	女性を部下に持つ男性上司のみならず、全社員に対し セクハラ教育 を徹底して行う
作業所の上職者が業務をしっかりと振り分け、それぞれの業務に対する評価を明確化 する	評価指標の明確化に必要なこと	男性も時短勤務が必要な時代 になっており、時短勤務をしても評価される仕組みづくりを行う	コミュニケーションよりも 飲みニケーション を重視する社員が多いので、意識変革を進める	上司とのコミュニケーションに必要なこと	コミュニケーションを良くしようとする意識変革 を全社をあげて行う	管理職になる女性技術者に対する教育訓練体系を明確 にすることで、女性は建設産業では管理職になりにくいという固定観念をなくす	パワハラセクハラをなくすために必要なこと	本音でぶつかりお互いを理解 する
	作業所での内勤者の 評価を人事考課に反映 させることで、内外勤の連携強化を促進する	「 残業したことを評価 」ではなく 自分がやった仕事の成果に対する評価 がきちんとされていると確認できるシステムづくり	上職者も本人も自分のキャパシティを互いに理解 し共有することで、コミュニケーションを取りやすくなる		仕事の指示がしっかりしている上職者の下に新入社員を配置 することで、コミュニケーションが取りやすい環境をあたえる	女性からセクハラ の境界線を提示することで、男性職員が女性と接するときに抱く不安感を和らげる	男女間のギャップの改善 や女性への偏見をなくすために、自分の考えをしっかりと伝えることができる作業所環境を整備する	