

**Q1** 女性技術者を採用しても、結婚や出産を機に辞める人が多いのでは？

- 家庭と仕事が両立できるよう制度の充実を図ることで、離職を防ぐことができます。
- 時短勤務やテレワークなど、子育て中でも能力を生かせる柔軟な制度を設けることで活躍の場は広がりますし、女性がこれまでの経験を活かして活躍できることは、企業にとってもプラスになると考えられます。

**Q2** 女性技術者に産休・育休で長期間休まれると交代要員が必要で、会社の負担が大きい

- 長期の休暇は産休・育休だけでなく、怪我や病気、親の介護などは性別を問わず発生する課題です。そうした休暇へのフォローや交代の仕方を会社として決めておくことで、仕事への影響を軽減することができます。



**Q3** 子どもの病気や学校行事で休まれると、他の人の負担が増えて困る

- 近頃は、父親や祖父母も運動会などの学校行事に参加するようになってきました。育児も男女ともに参加する方向へ社会が進んでいます。例えば時間単位の有給休暇制度を導入し、職場内でお互いに支え合う気持ちの醸成を図ることで、仕事への影響を抑えながら男性も仕事と育児の両立を図れるようになるのではないのでしょうか。

**Q4** これまで男性ばかりだったので、どう扱えばいいかわからない

- 女性だからといって特別に扱う必要はありません。技術者としての能力を正當に評価することが仕事のやりがいや責任感につながることは、男性も女性も同じです。男女関係なく平等に評価・指導を行うことが重要です。
- トイレや更衣室など改善すべき点も出てきますが、会社全体の環境整備にも繋がります。会社のイメージもアップします。



**女性の活躍が企業の発展の鍵に**

日本は人口減少社会となっています。そのような中で、担い手を確保していくためには、女性も活躍できる環境を整え、やる気を持った若者を性別を問わず迎え入れていくことが重要です。

働きやすい環境は、意欲の向上や若者の定着に繋がり、企業の発展にも結びつきます。時短勤務や時間単位の有給休暇といった柔軟な働き方を取り入れ、性別に関係なく能力に見合った職務に就かせることは、仕事の効率化にも繋がると考えられます。

これまで男性中心のイメージだった建設業界で女性が活躍していることは、働きやすい職場環境のPRに貢献し企業のイメージアップに繋がることでしょう。



富山県の共働き世帯の割合は57.1%で全国第3位です。  
(平成29年就業構造基本調査)



もっと女性 が活躍する

**建設業**をめざすために

富山県を元気に！

県内の女性技術者は12.4%で全国(6.5%)よりも高い割合です。  
(平成27年国勢調査)

