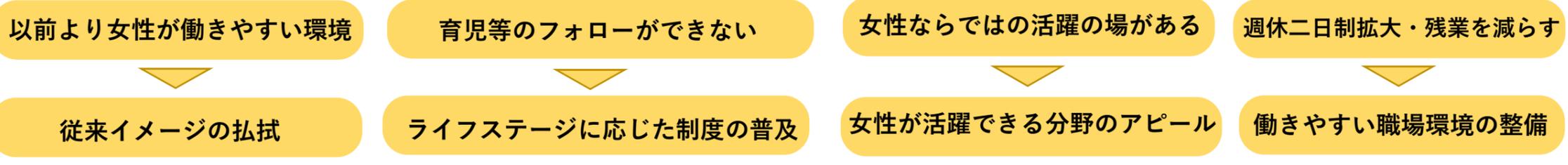


資料5 女性技術者の活躍推進に向けた会議からの提案（案）

現状・課題
取り組みの方向性



今後の取り組み

説明会・意見交換会の継続

- 入職の際には保護者の意見が大きく影響するため、保護者の参加を促進
- アンケート結果から従来のイメージから改善されていることを業界報等でPR

中高生向けパンフレットの継続



高校生向け パンフレット

親子見学会の開催

- 小学生とその保護者を対象に公共施設の見学会を開催

女性受け入れ企業のノウハウの共有

- ・協会内企業に周知・共有

他業界の取り組みを調査・研究

会社の取り組みのPR方法の検討

- ・会社の取り組みが状況が一目見て分かるような十ヶ条を策定し業界全体でのPR

女性の生のニーズの把握

- ・新型コロナウイルスの影響による分散登校等、実生活に即したニーズの把握

取組事例集の作成・共有

- 県内建設系企業ライフステージに応じた制度、女性のインターンシップ、入社時の対応等の事例集の作成

柔軟な現場代理人制度の検討

(検討事例案) スーパー現場代理人制度
: 複数の現場を把握し、現場代理人が子供の行事や病気などで休む時は、代わりに現場に入り現場代理人の職務を担う内容

資格を生かせる仕事のPR

- ・施工管理技士は女性にとって手に職をつけられる仕事であるため、休職後や退職後、復帰した女性技術者の活躍事例を発信

やまなし技術者スピリッツ(仮称)による情報発信

- 関東地方整備局が建設業で働く若手技術者の紹介している「技術者スピリッツ」を参考に、山梨県版を発信



関東地方整備局 技術者スピリッツより

【別途取り組み】

- ・週休2日制の拡大
- ・効率化等による長時間労働の是正
- ・女性に配慮した職場環境整備

その他

ベテランの若手指導者の指導方法についてノウハウを共有

- ・若手技術者を指導する中堅以上の職員の指導方法をまとめ、ノウハウの共有(世代間のギャップを埋める)

入職後のギャップを減らす説明の工夫

- ・入社前後で、聞いていた話と違ったなどギャップが生じることがあることから、現実的な課題とそれへの取り組みをセットで説明するなど入社前後の説明方法の検討

女性技術者会議
第1回 令和3年11月1日
第2回 令和4年1月27日

やまなし県土未来づくり(インスタグラム)を活用した情報発信・若手技術者会議との連携