

企業インタビュー 未来を築く女性たち：建設業界での女性活躍と成功の秘訣

建設業界で女性がどのように活躍し、職場環境を変革しているのか、その成功の秘訣に迫ります。

パートから正社員、そして部長職へと昇進された H 様に、女性が活躍できる職場づくりの具体的な取組内容や、取組を実施する中で起こった職場の変化などについてお話を伺いました。

—はじめにご入社のきっかけや、ご経歴を教えてください。

※写真はイメージです

H 様：もともと電気関係の会社で働いており、モノができていく過程が面白いと思っていました。

建物全体を造ることに興味があったので、弊社のパート職の募集を見て応募しました。



私が入社するまでは本社事務の女性の正社員は不在でした。

入社後、前職の経験を活かした書類作成をはじめ、事務全般の経験を積み、パートから正社員、課長職、部長代理を経て部長職に就任しました。

—御社初の女性管理職として活躍されているんですね！

御社は女性が個性と能力を十分に発揮できる環境、風土づくりをめざし、女性活躍推進の取組を実施されていると伺っていますが、女性活躍推進に取り組むきっかけは何でしたか？



H 様：業界特有の課題として「採用」と「定着化」がありました。女性の応募者が少なく、入社してもすぐに退職してしまうことが多く、特に事務職では応募数はあるものの、退職率が高い状況でした。そのため、意欲がある有能な人が働ける職場づくりを進めて「採用」と「定着化」の課題改善を目指しました。

※写真はイメージです

一どのような職場づくりを推進されているのでしょうか？

H 様：女性従業員が仕事と家庭を両立できる職場づくりを進めました。時短勤務やパートの場合は、決まった時間や曜日が勤務条件になると思います。弊社も基本の時間はあり、お子さんの行事や通院、ご家庭の都合等で出退勤の時間を調整して良いとしていますが、利用する人が少ない状況でした。私の場合、パートの時には、息子の夏休み期間中は午後のみ就業、正社員になってからも親の介護が必要な時期にはリモートワークをするなど、仕事と家庭を両立出来る環境を活用し、実践しました。

そうすることで社内のロールモデル、メンターの役割を担い、全従業員が仕事と家庭を両立できるように、それぞれの人に合わせた条件を提示し、調整しながら改革を進めています。

一素晴らしいですね、職場全体の効率が上がりそうですね。

H 様：ある時短勤務の従業員は、時短勤務の中で時間の使い方や優先順位のつけ方を工夫し、効率的に動いてくれます。そういう方が仕事と家庭を両立して働ける職場環境を提供すれば、ご本人にとっても会社にとってもプラスになります。

一取組を進めるにあたり、周囲の理解、協力体制はいかがでしたか？

H 様：建設業は一人で終わる仕事がなく、1つのプロジェクトに担当者全員が関わります。自分の業務が周りにどう影響しているかを理解して動く必要があるので、全員で改革し、全員でお互いを思って仕事を進めるという考えが根付いています。

そのため、この取組に対しても全従業員が抵抗なく、前向きに進めることができました。

現在は男性にも育児に参加してほしいため、男性の育業（育休）取得も進めています。



—従業員全員の意識を合わせた「全員改革」ですね。取組んでよかった、と思うことはありますか？

H様：他社の様々な成功事例をアレンジして取り入れることも積極的に行うことで、全員で前向きに動くようになったことがよかったと思います。その結果、より活力のある組織となり、新たな女性管理職も増加しました。現在では女性活躍推進だけでなく、より働きやすさと働きがいを実現する会社を目指す姿勢につながっています。

今後、さらなる「採用」と「定着化」の課題改善に向けて、これからもみんなが「この会社にいたい」と思ってもらえる職場づくりをしていきたいと考えています。

—最後に、これから女性が活躍できる職場づくりの取り組みを始めようと思われている企業の方々へ

メッセージをお願いします！

H様：女性活躍と言っても取り組みは幅広いので、言葉を社内に落とし込んで実行に移すことが大切です。自分だけでなく、世の中や次の世代に何を残すかを考え、プラスの意識を持って取り組むと良いと思います。小さい成功が積み重なることで振り返ったときに「やってよかった」と思えるし、「もっと良くしたい」と思うようになります。まず、最初の一步を踏み出してほしいです。

—本日はありがとうございました！