

県内企業で活躍する 女性社員

— 女性リーダーインタビュー その2 —

本稿では前月号に続き、県内企業で実際に活躍する女性リーダー社員とそれを支える企業の取り組みについて、県内の2社から2名の女性リーダーと企業へのインタビューを紹介する。(敬称略)

【事例3】小柳建設株式会社(三条市)

業種：総合建設業
従業員数：218名(2024年4月現在)
全従業員に占める女性の割合：13.0%
管理職に占める女性の割合：15.4%

総務部 総務チーム
チームリーダー 伊原 友恵



これまでの経歴と現在の業務内容を教えてください

私は、2013年に当時弊社が営んでいたスイミング事業部門の募集にスポーツ系の専門学校から新規学卒で応募し入社しました。その後、弊社は2017年にスイミング事業から撤退しましたが、私自身は社員を大切にする弊社の方針にひかれ、そのまま働きたいという希望があり、総務人事系の部署に転属となりました。その後、採用や労務関連の業務経験を経て、現在は総務部総務チームのリーダーを務めています。

主な業務内容としては、会社の備品・建物等の管理や現場社員のサポート、給与管理、人事情報、研修等の管理を行っています。

これまでのキャリア形成にあたって意識してきたこと、努力してきたことはありますか

私は結婚、出産を経験しつつ働いてきましたが、自ら就業規則や社内規定を熟読し、自分が求める働き方が規定上どこまでできるかを確認したうえで、上司とこまめに相談するよう心掛けてきました。こ

こで得た知識が、結果として現在の業務遂行に役立っています。また、チームリーダーとしては各メンバーのタスクを見える化して、チーム全体で共有しています。これによって、停滞している業務への対応やメンバーの急な休みなどに対してもチームとして対処することができるのと同時に、メンバーへの声掛けも適切に行えていると思います。

仕事上で女性であることを意識するシーンや、それに伴うメリット、デメリットを感じることはありますか

私が業務を遂行する上では、女性であることを意識することはあまりありません。ただし、男性社員の育児休業取得相談に対しては、同じ女性として奥様の立場に立って取得期間や時期について助言を行うこともあり、結果として女性であることが役立っている側面もあると思います。

会社の制度や取り組みで特にサポート効果を感じている事項は何ですか

弊社の人事制度として、毎月1回上司と1対1で面談する機会が設けられており、そこで業務や目標、課題の進捗確認とともに自分の働き方や勤務形態等の相談を適宜行うことができ、特に気持ちの面で大変ありがたいと感じました。

また、今年4月から家族の支援やケアなどの場合に1時間単位で利用できる「ファミリーサポート休暇制度」が導入されました。この春から子供が保育園に通い始めたこともあり、子供が新しい環境になじむまで4月の1か月間、毎朝1時間の休暇を取得し、出勤時間を遅らせることができたのは、大変助かりました。

今後のキャリア希望や目標があれば教えてください

現在の職務も勘案し、様々なライフステージに立つ社員と一緒に働き方を考えていけるリーダーでありたいと思っています。また、自分自身が生き生きと働く姿を見せることで、周囲の同じ環境にある社員や後輩等が、家庭と仕事の両立や更なるキャリアアップを目指す一つのきっかけになればと思っています。

女性活躍を支える企業の取り組みを伺いました

総務部長 月岡 良一

**貴社の女性活用に対する考え方、方針等について教えてください**

弊社では女性に限定することなく、「性別、年齢に関係なく多様な人材が能力を発揮できる」誰もが働きやすい職場環境を整えることを方針として掲げ、取り組んできた結果、女性活躍の面でも成果が出てきている状況にあります。

人事制度においては男女の区別はなく、資格等級に基づいた役割と達成度に基づく評価を基本としています。公平な制度運用の結果として、女性の登用も進み、管理職である部長以上に占める女性の割合も業界平均を大きく上回っています。(2023年度厚生労働省「雇用均等基本調査」による建設業平均が4.7%に対し、当社は15.4%)

女性の登用や働きやすい職場づくりに向けた社内制度などがあれば教えてください

働きやすい職場づくりの取り組みの中で、特に女性に焦点を当ててみると、10年ほど前から現場事業所の環境改善のために、本社の女性社員を含む内勤の社員が各現場を月1回点検し、客観的な視点からの危険箇所や不都合を指摘し、改善につなげる活動を行っています。この結果、例えば観葉植物の設置や、女性用の着替え部屋の新設など性別に関係なく誰もが働きやすい現場に変わってきているとともに、点検を行った女性社員が自分の意見が取り上げられたことをきっかけに、事務職から現場代理人へのキャリアチェンジを希望する動きもあるなど、女性の活躍の場を広げる効果につながっています。

ライフステージや家庭環境に応じた働き方のニーズやキャリアチェンジへの対応としては、毎月1回の上司との面談など自身の希望を伝える機会を提供するとともに、必要な資格取得、能力開発については、基本的に費用は会社負担で講座等の受講、資格

取得を奨励しています。また、現在の職種で求められる資格でなくても、将来のキャリア希望や自己啓発に基づく資格チャレンジなどには報奨金を支給することで意欲を高める取り組みを行っています。

さらに、今年4月に新たに導入した「ファミリーサポート休暇制度」については、最大31日取得が可能で、対象も幅広い理由に対応できるよう設定しています。社員の希望や取得状況を確認しながら制度の浸透と定着化を図っていきたいと考えています。**貴社は女性活躍企業の最上位の認定である「プラチナえるぼし」を取得されていますが、それによるメリットとしてどのようなものがありましたか**

プラチナえるぼしの認定を取得したことで、各種の媒体で取り上げていただくことも多く、建設業界でもここまで変わることができると、対外的なPR効果は大きいものがあると思います。

社内的には、認定を取得したことで各種制度の存在や働きやすい会社であることを再認識してもらうきっかけになっており、有給休暇の取得率向上や時間外労働の削減など実際の労働指標の改善にも繋がっています。

また、社員満足度の面でも「今働いていることに誇りをもって家族や友人に話すことができる」とした社員が9割以上に上っており、結果として離職率の低下につながるなど実態面でも効果は現れています。

女性の活躍の観点からみた貴社の課題と今後の取り組みについて教えてください

弊社も含めた地域の課題として、女性管理職のロールモデルがまだ少ないのではないかと感じています。特に地方では女性社員イコール事務とのイメージが強く、一般的に女性自身も現場監督などの役割を担うことを望まない傾向がまだ強いと感じており、事例を発信していくことで、こうした意識を変えていく必要があると思います。

弊社のコーポレートメッセージである「変化を楽しもう。」の通り、これから更に変化が激しい時代になっていく中で、社員一人ひとりがこれまでの固定観念や慣習にとらわれずに、常に現状の仕事や仕組みに問題意識を持ち進化し続けていけるような人材の育成に取り組んでいくとともに、様々な発信を続けていきたいと考えています。