

台東区浅草5-14-7

http://www.ikuei-c.co.jp/

設立/1983年12月

業務内容/建築工事、内装改修工事、外装改修工事、防音対策工事、外構工事など



女性社員インタビュー

建築部
菊地あやさん
小川彩香さん



一生、挑戦し続けたい

菊地さん

仕事と家庭の両立は女性だけではなく、男性と女性に共通したテーマだと思います。これから男女ともに介護の問題などで、両立が求められる場面が増えてくるはず。働きやすい職場の実現は、男性と女性の両方に役立つものだと思います。

小川さん

建築業界に興味はあるけど迷っているという女性の学生の方には、建築業界で女性の待遇が悪いということは決していないのだと伝えたいですね。私自身は建築の世界で、女性たちがどこまで通用するのか、その限界に挑戦したいと思います。

経営者が先頭に立って、意識改革に挑む

経営者自ら、先頭に立った理由

「男性中心」というイメージが強い建設業界。しかし、育栄建設は業界のイメージとは反対に、積極的に女性社員の活躍を推進しています。

とはいえ、育栄建設も最初から女性従業員の採用に積極的だったわけではありません。実は他の建設会社同様、育栄建設も長い間、男性ばかりの会社でした。取り組むきっかけは、中途採用選考に女性からの応募があったことでした。

「周囲に相談してみると、みんなが『女性には難しい』と言います。ですが、本当に難しいのだろうか、と私は疑問に感じたのです。それが女性従業員の採用と育成に取り組むきっかけでした。」

そう打ち明けるのは、育栄建設の水落清社長です。自らリーダーシップをとって、女性が活躍できる職場づくりへ一歩踏み出しました。

しかし、周囲を見渡しても、同業で参考になる企業は見当たりませんでした。そこで、水落社長は東京都主催の研修(東京都女性の活躍推進人材育成事業)に参加することにしました。研修へ参加したことは、働きやすい職場の指針作りに役立ったと、水落社長は語ります。



小川さん(左)、水落社長(中)、菊地さん(右)

「東京都の研修ではさまざまな業界の方達が参加していて、グループワークを行いました。他の業界での多様な取組を聞いたことで、自社ではどこまでできるかを考える参考になりました。」

研修を終えて、修了書を社員に見せました。そのことで、私の決意が本物だと伝わったと思います。」

研修を終えて、実際に女性従業員を採用し、さまざまな取組をスタートさせた水落社長。建設現場には男性用だけではなく、女性用のトイレや更衣室を設置しました。作業着も、汗がにじみにくいものに変えました。

そうして実際に女性従業員に気を配り、接していくことで、水落社長はあることに気がついたと言います。

「女性従業員だからと、必要以上に過保護にしすぎてはいけないということでした。実は、当初は女性従業員に配慮して、優遇するつもりでした。ですが、当の本人から『甘やかさないでほしい』と言われたのです。女性だからと特別視せず、すべてをフラットに接することが大切だと気づきました。」

男女問わずフラットに接することの大切さを実感した水落社長は男女を問わず全ての従業員にとって働きやすい環境を実現しようと考えました。そのために、次の一手を打ちました。全社挙げての、残業時間の大幅削減に着手したのです。

「それまでは残業も休暇も関係なしというような状態でした。そこで、

まずは勤務表をしっかりとつけるといった基本的なことから始めました。元来、建設業界は休みが取りにくい業界ではありません。ですが、最初から諦めるのではなく、とにかく休むということを最初の目標に掲げました。」

必要なのは「経営者の覚悟」

とはいえ、長年染み込んだ習慣や考え方は、そう簡単には変わりません。水落社長が有給休暇の取得を訴えても、業界の常識に長く馴染んできたベテラン従業員ほど、なかなか休暇を取ろうとしなかったと言います。ですが、水落社長は決してあきらめませんでした。

「ここで諦めてしまうと、何も変わりません。会社が変わらなければ、新しく入った人たちを失望させることになります。」

積極的に有給休暇を取ろうとしないベテラン従業員に対しては、水落社長自ら、有給休暇を取る意義を何度も直接語りかけました。残業時間の上限を定めた法令の文書を全従業員に配布し、各従業員の自覚を促すようにもしました。

そうして一人ひとりを粘り強く説得し続けた結果、ベテラン従業員たちもようやく重い腰を上げました。水落社長の想いを理解するようになったのです。ベテラン従業員たちの有給休暇取得率は、着実に上がって行きました。

こうした経営者自身が先頭に立った、地道で、粘り強い取組を積み重ねたことで、ついに育栄建設は残業時間を大幅に削減することに成功したのです。それでも、水落社長は手綱を緩めるつもりはありませんでした。現在は、管理職の残業を減らすことに取り組んでいます。そのために管理職の業務分担の見直しを始めています。

「働き方改革は、社員のためだけではありません。実は会社のブランドにもなるものなのです。お客様には、心身ともに健康な人が作った建物に住んでほしい。お客様に良いものを提供していく。そのために、働き方改革が必要なのです。」

働き方改革に取り組むことは、自社のブランド化につながる経営戦略の一環だと、水落社長は言います。業界の常識や周囲の反対を乗り越えて、社内改革を進めるということ。着実に成果を上げてきた水落社長が考える、社内改革実現のために最も大切なことは、一体、何でしょうか。

「経営者の覚悟です。とにかく、やると決めて突き進むしかありません。できない理由を考えても、仕方がないのです。」

水落社長が目指す「理想の会社」への挑戦は、これからも続きます。



女性用トイレを設置



広く清潔なトイレは更衣室も兼ねる



建設現場の管理が主な仕事

DATA

従業員数

- 男性 3人
- 女性 4人

平均年齢

- 男性 35歳
- 女性 32歳

平均勤続年数

- 男性 1年
- 女性 6年

管理職数

- 男性 3人
- 女性 0人

POINT!

社長の覚悟で女性の採用を開始!

女性が働きやすい環境整備と社長自らによる働きかけにより働き方改革を断行!

社員皆が休みやすい職場に!働き方改革は、会社のブランドづくりにも貢献!

GO NEXT