

企業経営へのプラスを実感、今後も多くのポジティブ・アクションを実施予定

石川県 建設業 労働者数：48名（うち女性9名）

平均勤続年数：男性 11.0年 女性 17.0年 役職者数：男性 11名 女性 4名

<導入のきっかけ>

従来より男女にかかわらず人材育成には力を入れていたが、(財)21世紀職業財団の業種別使用者会議への参加をきっかけに、女性従業員の現状を見直すことにした。その結果、女性従業員が担当している取引先からの評判がよいこと、かつて女性がほとんどいなかった職場に女性従業員を配置したことで、他の従業員のモラルが向上していることなど、女性の活用が間接的ながら企業経営にプラスになっていることが判明したため、より一層の取組を行っている。

<取組体制>

社長がリーダーシップを取って推進。月1回の役職者会議では、ポジティブ・アクションの必要性や取組方針を伝達し、取組に係る業務を直接指示している。

<取組目標>

女子生徒についても、管理職候補として積極的に採用したいと考えている。

<取組内容とその結果>

1) 採用拡大

- ・求人を実施している高校の2年生女子生徒2名を、現在実習生として迎え入れている。
- ・高校の採用担当者には、幅広い職種で女性の活躍を期待している旨説明。今後は会社案内にも、このことを明記する予定。
- ・面接担当者に女性を入れている。

2) 職域拡大

- ・性別にかかわらず、様々な仕事を計画的に経験できるよう「作業標準マニュアル」を整備するとともに、性別にかかわらず自主的に能力開発が行えるよう「作業登録制度（重機械・事務機器の使用能力を社内で登録・評価する制度）」を設けている。
- ・女性の体力面でのハンディを補うために、建設重機に積極的にAT車を導入し、男女ともに使いやすいものとした。

3) 管理職登用

- ・「資格登録制度（取得費用を会社が負担し、資格手当に反映させる制度）」を整備し、特に管理職への昇進に必須の資格である「一級土木管理施工技士」の取得を男女労働者に積極的に奨励している。

- ・平成14年より総務担当として採用した女性は、1年間の建設現場を含む全ての部署に配置し、会社の全体像を身をもって理解させることで、基幹的業務に携わることができるようにした。会社全体の流れを経験的に把握したため、仕事をスムーズにこなしており、他の従業員の信頼も厚い。

4) 職場環境・風土の改善

- ・業務計画を調整する会議や職場の問題点を検討する会議などに女性も参加させて女性の責任感・意欲を向上させるための配慮をしている。具体的には、年に一度、管理職・従業員それぞれのグループで職場の問題点を洗い出す検討会を実施し、ここで出された問題点に対し、経営トップが回答を示している。この検討会に、平成13年4月から女性従業員を参加させている。女性従業員は発言にしりごみする傾向があるが、従業員に男女平等な職場であることを認識させることは意味があると考えている。
- ・平成13年4月よりセクハラ防止のため従業員の啓発を実施。

<取組の効果>

取引先からの女性従業員配置に対する評価もよく、他の従業員のモラル向上にも繋がり、女性の活用が間接的ながら企業経営にプラスになった。

<今後の課題>

女性のみが家事責任を負うことが当然とされる地域性のなかで、まず第一に女性自身に就業を継続する意志を培ってもらう必要がある。会社が仕事と家庭の両立をバックアップするのはもちろんのことだが、継続就業は最終的には本人の意志によるところが大きく、これが難しいところである。

文系女性をカーペンター等最前線へ登用、意欲ある人材が集まるようになった

静岡県 建設業 労働者数：75名（うち女性22名）

平均勤続年数：男性4.2年 女性5.7年 役職者数：男性13名 女性5名

<導入のきっかけ>

- ・ 現社長体制になって20年来、男女、国籍、学歴、経験で差別しないことを社の方針としており、特に「女子社員の戦力化」を打ち出して、積極的に活躍の機会を提供してきた。

<取組体制>

- ・ 社長自らが方針を強く打ち出し、経営陣もその方針を共有している。

<取組目標>

- ・ 「男女、国籍、学歴、年齢、経験を問わず、チャンスは平等」を徹底させる
- ・ 女性社員を各分野で活躍させる（役職につけることも含む）

<取組内容とその結果>

1) 採用拡大

- ・ 自社の女性の活躍を、マスコミなどで積極的に取り上げてもらった。特にインターネットによる採用応募が普及してからは、問い合わせが1万件を超えるほどにまで増加した。

2) 職域拡大

- ・ 女性だけのカーペンターチームを編成。建築学部出身ではない大卒女性を、建設の現場に配属。彼女らは実際に住宅を建築したが、その際、設計図の作成から大工の技術まで、ひととおりの知識・技術を身につけさせた。一部、作業が困難な工程では独自の創意工夫で別の方法を取るなどして、無事完成させた（例：屋根に登るのは危険なため、地上で屋根を作ってからつり上げる、壁に登るのは困難なので、壁をパネルにしまう等）。これらの訓練によって、文系大卒採用者は、営業、設計、現場管理と総合的な業務を行う者として、ふさわしい戦力となった。
- ・ 一部業務の廃止に伴い、それまで事務職専任で行っていた女性に必要な訓練を施し、営業職へ配置転換を行った。
- ・ 社長が講師を務めるリーダー研修を開催。社長の方針を管理職に対してダイレクトに伝えることで、女性の活用を社内でスムーズに進めることができた。

3) 管理職登用

- ・ 年齢に拠らず、能力によって人材を管理職に抜擢している。現在、女性取締役1名、女性マネージャー2名、女性サブマネージャー3名が活躍しているが、この中には20代の管理職もい

る。

- ・ 年1回の自己申告制度で、事業部長自ら各営業所を回り、個人面接を実施。

4) 環境風土の改善

- ・ 「チャンスは平等」という社長方針を徹底。

<取組の効果>

- ・ 女性活用により、社の看板商品を開発することができた。また、男女に関わらず、意欲の高い人材が集まるようになった。

<今後の課題>

- ・ 今日の経済情勢から、採用は手控えざるを得ないが、男女問わず、自ら考えられる能力ある人の採用は拡大したい。
- ・ 未婚女性が多いが、社員に安心して結婚してもらうため男女共に家庭と仕事を両立できる職場作りに取組みたい。