

## 特集

# 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財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い、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。

#### (事例4) 社会福祉法人 加茂福祉会 (加茂市)

業種：老人福祉・介護事業  
職員数：241名(2024年4月現在)  
全職員に占める女性の割合：71%  
管理職に占める女性の割合：25%

#### 特別養護老人ホーム平成園 庶務課長 五十嵐 玲子



#### これまでの経歴と現在の業務内容を教えてください

大学卒業後、法律事務所の事務員として勤務した後、それまで行ってきたスノーボードの道に進むべく、湯沢町に移住しプロスノーボーダーとして活動する傍ら、スノーボードショップの店長なども務めてきました。プロスノーボーダー時代は様々な大会に参戦していました。

その後、結婚を機に出身地である加茂に戻ってくることとなりましたが、当時祖父母の介護が必要だったことからこの業界に関心を持っていました。こうした中で、弊法人の第三平成園の新規開設に伴う職員募集があり、事務員として採用されました。

昨年7月からは弊法人の別施設である平成園に移

り、庶務課長として施設の会計、労務管理、備品管理等のほか、法人のホームページや求人広告等の作成、医療機関との連携などを行っています。

#### 理想とするリーダー像、ロールモデルはありますか

自分のロールモデルはこれまでお世話になった上司が該当します。関根理事長が第三平成園の園長時代に一緒に仕事をさせて頂きましたが、子育てのために仕事を休むことに後ろめたさを感じていた自分に対して「仕事は代わりがいるが、親は代わりがないのだから心配せずに休みなさい」あるいは、仕事で失敗したときには「責任はとるから心配するな。挑戦してやっつけていい」などの声掛けをいただき、非常に勇気づけられました。自分も部下や同僚の一人ひとりに寄り添い、見守っていけるようなリーダーになりたいと思います。また、今の職場では法人初の女性園長の下で仕事をしていますが、非常に話しやすい雰囲気を作っていただいて、自分自身の目標となる存在です。

職務上、いろいろな職員と話をする機会が多いのですが、その際には「母ちゃん」であることを意識しています。田舎の「母ちゃん」によくある世話好き、気さくに話せるといった雰囲気を大切に、話しやすい環境を作るリーダーになりたいと思っています。**家庭や私生活と仕事の両立について、自身で心がけていることはありますか、また会社のサポートはどのように感じていますか**

仕事と私生活のメリハリや、時間管理の徹底は意識しています。仕事は期限を明確にして、日々の業務は極力時間内に終わらせられるようにし、家庭の時間が必ず確保できるよう心がけています。ただ、家族の協力がなく成り立ちませんので、今自分があるのは家族のおかげだと日ごろから感謝しています。

会社の制度では、育児休業や子の看護休暇などを利用しましたが、上司をはじめ「お互い様」の雰囲気づくりに積極的で、利用しやすい環境にあったことが非常にありがたかったと思います。

#### 今後のキャリア希望や目標について教えてください

まずは、現在の担当職務の中で考えていることを実行していきたいと思っています。具体的には、人材確

保や法人への関心を高めるためホームページや広告宣伝等の外部発信手段をより充実させていくこと、事務作業のDX化による負担軽減、職員の満足度アップ、モチベーションの向上につながる人事制度、取り組みなどを庶務課長として確実に進めていきたいと考えています。このような取り組みをしていく中で、それが評価され、更なるキャリアアップにつながらばうれしいです。

### 女性活躍を支える法人の取り組みを伺いました

理事長 関根 吉雄



### 貴法人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

弊法人は全職員の7割強が女性であるにもかかわらず、園長をはじめとした管理職では圧倒的に男性の比率が高くなっています。しかし、最近女性の管理職も徐々に増えてきており、昨年7月には弊法人初の女性園長も誕生しました。女性だからということでの特別扱いはしておりませんが、こうした女性の管理職がモデルとなり、チャレンジする女性職員が増えてくることで、自然と管理職の比率も高まってくると思いますし、職場内のコミュニケーションや人間関係構築の観点からも良い面が多いと思います。

### 女性の登用や働きやすい職場づくりに向けた社内制度や取り組みについて教えてください

「育児・介護休業法」や「次世代育成支援対策推進法」で定められた制度はすべて対応済みですが、育児休業や子の看護休暇など気兼ねなく取得することができるような雰囲気づくりに特に力を入れています。各施設の園長や事務局から「お互い様」の声掛けを積極的に行うようにしており、最近では「休むのが申し訳ない」という声はほとんど聞こえてこない状況です。

また、家庭等の事情に応じた働き方のニーズへの

対応として、時短勤務制度や正職員と短時間労働職員の間のカリヤ移行には、個別に話し合い柔軟に対応しています。キャリアチェンジに必要な資格取得や能力アップのための受験、講座受講費用については費用の助成、特別休暇付与により支援をしています。**貴法人は女性活躍企業の認定である「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**

えるぼしの認定を取得したことで、職員募集に係る合同企業説明会、ガイダンスなどに優先的に参加できるというメリットがあります。

また、あくまで印象ですが、この業界は離職率の高さが課題となっている中で、弊法人は他の事業所から聞く状況に比べ、出入りがそれほど激しくないのではないかと考えています。ただし、人手不足の状況は厳しいことから、こうした認定や職場環境をよりPRしていくことが重要と感じています。

### 女性の活躍の観点からみた貴法人の課題と今後の取り組みについて教えてください

先程もありましたが、この業界の人手不足は深刻であり、まずは今いる職員にやりがいを感じて仕事を継続してもらう必要があります。そのための方法の一つとして、公平かつ明確な評価制度の構築が必要と考えています。皆が完全に納得する基準づくりは難しいかもしれませんが、評価基準を明確化することで、各自のステップアップに向けた目標設定がしやすくなり、やりがいを高めることができると考えています。

また、オンラインやタブレットを使って隙間時間でできる研修なども活用しながら、職場内の皆がボトムアップできるような研修制度の充実も図っていきたいと考えています。

その他も含め、職員がここで働けて良かったと思えるような環境をいかに構築するかとの観点で早急に検討を進めるとともに、こうした取り組みや職員の声をホームページ等でPRすることも必要と考えています。

次号ではこの特集の最終編（その3）を掲載する予定である。 (2024年8月 若井)