

がきっかけです。それまでは「若い・元気がある」男性を雇っていましたが、中にはやる気のない人もいて、若手職人の採用・定着に苦戦していました。そこで「やる気さえあったらええやん」と考え方を变えて、女性を採用し始めたんです。

畑野 平成14年頃に中国人留学生の採用をスタートしたところ、約100名の応募があり、その8割が女性でした。適性検査の結果をみても優秀なのは圧倒的に女性が多く、積極的に採用していくことにしましたが、現場の責任者の中には「女性の部下はちよつと…」と受け入れを拒否する者も。現場任せにしているのはだめだと、トップ主導で女性をそれぞれの部署に配属しました。すると、社内の雰囲気が変わってきたんです。男性社員は「任された仕事だけをしていたらいい」と考える者が多かったのですが、女性は「設計の仕事がしたい」「プログラミングに挑戦したい」など向上心があります。

現場任せは絶対ダメ！



大谷 女性の活躍を推進していなかったら、今頃会社はどうなっていたと思いますか？

竹延 ベテラン職人の技術を継承できず、

廃業していたと思います。

畑野 業績が右肩上がりに推移していなかったと思います。採用活動でも毎年、応募者は100名を超えており、性別や国籍、文系・理系を問わず、多様な社員が活躍していることが評判のようです。

竹延 弊社も以前は採用活動に苦戦していましたが、現在では1名募集すると、8名の応募があるようになりました。

働き手の持つ力を引き出すには！

大谷 多くの会社が女性活躍推進の重要性を感じながらもなかなか実践できていないのは、何が難しいからだと考えておられますか？

生駒 女性には多様なライフイベントがあります。ある社員は30歳で、また別の社員は40歳で結婚するかもしれない。そこから妊娠・出産・育児・介護と多岐に分かれます。弊社では、現在40代の管理職が出産して育児取得中ですが、管理職の育児は例があまりないのではないのでしょうか。いろんな事例が出てくるので、その都度、制度設計を考えていかなければならない難しさがあります。

畑野 出産・育児などの事例が出た時に、どれだけ制度を整え、必要なものをつくっていくのか。その柔軟な姿勢がないと、女性

は働きたくても退職せざるをえなくなってしまう。せっかくスキルを身につけた社員に定年まで働き続けてほしいから、何か問題や事例が出てくるたびに制度や体制をアップデートし続けています。

竹延 女性に働く意思があり、せっかく採用を決めても、配偶者から「建設業は危ない」「子どもがかわいそう」と断りが入ることがあります。そこで、夫婦同席面接を始めました。「妻は『働きたい』と思っている」「働くためには配偶者も家事を分担する必要がある」と、女性が働き続けるためには家族の協力が不可欠であることを理解し、覚悟してもらいます。



大谷 会社を経営していると、本当に予期せぬことが起こり、みなさん、その困難を克服するために様々な対応をされています。やはりその時には、「コミュニケーションが必要不可欠だと思いますが、どのように工夫されていますか？」

生駒 「呑みにケーション」「遊びケーション」「仕事ケーション」、「コミュニケーション」が一番重要ですね。人事部をはじめ、部長・課長等も含めて、毎月、お誕生日会やセミナー企画など「ちよつと実は…」と相談の声が出やすい小さな場づくりをしています。すると、一人ひとりの人生スケジュールが見えるようになるんです。「結婚して、30歳までには出産したい」といった話が聞けるので、個々のライフイベントに合せた仕事等の設計ができます。

畑野 女性を積極的に採用し始めた当初、技術部に女性1人だけが配属となっていた時期がありました。フォロワーしてきたつもりでしたが、「悩んでいてもまわりは男性ばかりで相談できなかつた」としんどい思いをしていたようで、退社してしまつたんです。そんなことがないように、「ケーキの日」や「カレーの日」「ヤングワイン会」など様々な

家族の協力も不可欠です！

