

社外取締役
×
女性従業員
座談会

女性のチャレンジを企業成長の力に

三機工業グループは継続的に女性の登用や活躍推進に取り組み、自らの持続的な成長を支える力にしようとしています。今回、三機工業のさまざまな分野で活躍している8名の女性従業員と2022年に就任した梅田社外取締役が顔を合わせ、女性活躍や多様性の尊重、建設業の魅力、働きがいなどについて語り合いました。



進む環境の整備、残る意識の改革

— 女性従業員の働く環境やダイバーシティの現状について、どう捉えていますか

兼田 10年前、育児休業を経て、営業部門からCSR担当部門へと職場を移しました。三機工業では、女性の結婚退職が一般的であった時代から変わり、育児休業後の復職率100%が標準となりました。個人の働き方に対する意識や企業の制度、評価の仕組みなどが変化し続けています。その中で、私たちは試行錯誤を重ね、よりよい未来の働き方を模索し、つくり上げていく過程にあると思います。

河野 女性を含めたダイバーシティの現状という意味では、少し遅れ気味の印象があります。多様性を武器

にする段階ではなく、お互いカバーし合ってがんばっているのが現状だと思います。

兼子 実際、男女雇用比率には差があって、例えば、中部支社の女性従業員は2割弱。特に技術職に女性が少ない現状がありますよね。

大橋 私が入社した頃は育児・介護特別休暇やスライド勤務といった制度もなく、育児や復職を支援する制度面の改善は強く感じます。女性管理職は増やすことが目的にならないように、純粋に仕事の内容や成果で選ばれるようになってほしいですね。よく「女性活躍のロールモデルを」などと言われますが、プレッシャーにならないよう、自由に各々のペースで成長していけばいいのではないかと思います。

小沢 建設業は性別を問わず採用が厳しい状況で、

社外取締役
● 梅田 珠実

東京支社 技術計画部 技術計画2課
● 大橋 理絵

中部支社業務部 業務課長
● 兼子 真由美

これまで以上に人財確保が難しい時代を迎えようとしています。女性の技術職が少ないという話がありましたが、現場で働く女性向けのサポートだけではなく、男女問わず現場の働き方の変革が課題だと認識しています。

坂本 従来の建設業の現場はハードワークで拘束時間も長く、女性が働き続けづらいという課題がありました。しかし近年、働き方改革が建設現場においてもかなり進んできました。男女の性差に関係なく働きやすい環境が整備されたことで、女性が活躍できる機会も増えるのではないかと期待しています。

藤野 私が第一子を授かった当時は「辞めるんでしょ」という雰囲気でした。今では「育児休業取ります」と堂々と宣言できる後輩を見て、いい時代になったなと感じます。若い世代は、男女に関係なく働く義務も休む権利もあることをしっかりと理解し、意識している人がほとんどです。一方で、頭の中ではわかっていても昔ながらの会社のあり方が根強く残っている上の世代の人もゼロではなく、まだまだ意識改革は課題として残っていると思います。

麦谷 ひと昔前は休暇を取りづらい雰囲気がありましたが、現在は自分の裁量で取りやすくなりましたね。今でも残業はありますが、効率的に働こうという意識は着実に広まってきているように感じます。

梅田 仕事と育児等の両立支援についてはさまざまな制度が整えられ、また女性管理職比率などの目標値も示されて活躍支援の方向性は明らかにされてきたと思います。一方で、女性は謙虚で昇進に対して迷うケースも多いですし、男性の善意に基づく配慮によって女性の成長の機会や管理職へのステップが失われてしまうなどのアンコンシャス・バイアスもあるでしょう。女性活躍の必要性は理解されていても、さらにその意識を浸透させていくために、皆さんの声が重要です。

女性が活躍しやすい環境は、みんなが活躍しやすい環境

— 女性の活躍が会社にも与える影響についてどう思われますか

藤野 私が所属するファシリティシステム事業部は全体の2割弱が女性ですが、近年、協力会社も含めて女性が増えるに従って、私たちの声が少しずつおきやすくなり、雰囲気が変わってきたように感じます。女性発信の改善提案や要求が採用されるようになったことで、会社全体の風通しが良くなってきているように思えます。

大橋 私は今、技術計画部に所属していますが、現場に入っていた時は、女性はかなり少数派でした。現場は体力勝負な面があり、重い資材を運ぶ際など男性の助けが必要なこともあります。男性にも力仕事に向いていない人はおり、結局性差は傾向でしかなく、本人の適性次第だと思います。ただ、これは持論ですが、男性は計画を立てることを得意とする人が多く、物事を着実に遂行することを得意とするのは女性の方が多いのではないかなと思うことはあります。

小沢 現状、現場の働き方は男性が優位なところはあると思います。請負工事の中で、その日の夕方に「明日の朝までに」と頼まれることも時にはあると聞くと、体力的な面や現場経験が豊富な男性の方が対応できる場合が多いです。とはいえ、そもそも無理をしないといけな環境は改善しなければいけないですし、現場に女性のリーダーが増えるメリットは大きいと思います。元請け側も女性が増えてきているので、少しずつ変わっていくような気配はありますね。

兼田 現代のリーダーシップでは、対話と傾聴が重視され、チームメンバーの意見を尊重し、協調的に進めるスタイルが求められています。このようなアプローチは、多くの女性が持つコミュニケーション方法と親和性が高いと考えられます。そのため、女性がリー



ダーシップを発揮しやすい方向に進化していると思います。

河野 男性より女性の役職者の方が、声をかけやすいということはあるように思います。とはいえ、女性管理職が2.4%という現状は、やはり女性が管理職を目指すには二の足を踏む状況と言えます。私自身、管理職になる前に一度は断った経緯があるのですが、道を切り開いていく先例になればと思い直して引き受けました。このあたりは会社全体の後押しがさらに必要なように感じます。

兼子 管理職時代の話ではないのですが、工事の受注時における、提出書類の正確さや丁寧さなどが決め手となり、受注獲得につながったと直接ほめられたことがあります。うれしく思うとともに、周りを見ても、同じように丁寧な仕事をする女性が多いので、そうした細やかさも強みになるのだと気づかされました。

麦谷 女性が活躍するようになって、今までにない視点が増えたのではないかと思います。男性が気づきづらいところにも、視点が違うからこそ女性が気づくことができるし、コミュニケーションの活性化にも寄与できるところがあると思っています。一方で、自分のキャリアと向き合ったときに、技術者としてのハードルを感じることがあります。私は設計部所属でCADを扱っていますが、もともと文系出身です。当社では私のような経歴の設計の女性は珍しくありませんが、現場の管理者、役職者になるには、少々ハードルが高いのかなと思うこともあります。

大橋 同性でキャリアを積まれている方は、麦谷さんと同じような悩みを抱えていることが多いですが、求められているのはマネジメント能力であって、必ずしもすべてに通じている必要はないと思います。

坂本 私は10数年所属していた広報・IR部から今年経理課長という形で東京支社に異動してきたのですが、それこそ何もわからない状況で、上司や課員に助けてもらいながら何とかやっています。自分がま

だ力不足でもチームワークで乗り越えることができます。大事なのは周りとのコミュニケーションだと思います。

梅田 女性が活躍しやすい環境は、誰もが働きやすい環境です。これからますます人口が減っていく時代にあって、属性に関係なく誰もが当たり前活躍できるよう、仕組み自体を変えていかなければサステナブルではありません。皆さんが仕事と家事・育児・介護をがんばっていることは、男性にとってもより身近なものとなるでしょう。皆さんが周囲とコミュニケーションを取りながら日々行っている努力や工夫が、三機工業におけるダイバーシティ推進、多様な人財確保のための鍵となるように思います。

目に見える成果が建設業の魅力

— 皆さんの働きがいについてお聞かせください

大橋 私は現場で施工管理を担当していたので、現場で建物が竣工した時に、目に見える形で成果が残ることに言いようのない満足感、達成感を覚えます。

藤野 私もつい最近、ある短納期のプロジェクトマネジメントにかかわったのですが、やり遂げて何とも言えない安堵感に包まれました。お客さまから「こんなに無理言ったのに、ありがとう」と言われてすべてが報われる思いがして、振り返ると、昔からこうした時の喜びのために仕事をしている気がします。

兼田 女性が提案営業に携わることが珍しかった頃、私は大型ビルの監視カメラ設備リニューアル工事に参加しました。建設業界特有の階層構造の中で、女性である私が加わることで、予想外の変化が生まれました。それは、従来の垣根を越えた一体感です。多様性をもたらす新しい視点と協力の力を、実感することができました。この経験を通じて、現場の常識を少し変えられたのかもしれないと感じ、それが今の私の原動力となっています。

麦谷 20代、30代の頃は現場に常駐し、施工図の作図業務に携わりました。自分で作成した図面が初めて施工された時は達成感がありました。周りの皆さんのおかげで自分を成長させてくれた経験だったと思います。現在は設計CADでさまざまな物件に対応し、グループで物件を完成させていくことにやりがいを感じています。

兼子 お客さまから感謝される経験は、会社に貢献できている実感につながるとは思いますが、内勤の社員はなかなかお客さまとかわる機会がありません。私はたまたまそういう機会に恵まれましたが、間接的にも会社に貢献できていることを実感させてくれるのは、上司や役員からのねぎらい、感謝の言葉だと思います。

河野 私がいる調達本部は、本社機能として全国の拠点における資機材・専門工事を取り扱っています。適切な価格で仕入れ原価を下げることで、現場から感謝されるのはいつだってうれしいものです。私たちにとってのお客さまである拠点の現場サイドから「助かった」「ありがとう」とかけてもらえる言葉は、大きなやりがいになっています。

小沢 総務人事本部では新たな人事制度に改正する時、当然従業員は変化への対応に戸惑いますし、全員に喜んでいただけるわけではありません。それでも、「辞めなくてよかった」などと感謝されることがあると、本当にうれしく思います。今のポストに就いてから、「ステークホルダーから自分たちの会社がどのように見られるのか」を意識することが多くなり、責任ある仕事を任されることにやりがいも感じています。

坂本 私は前部署で多くの従業員と仕事でかかわったことで、従業員のやさしい人柄や、人とのつながりを大事にしているところ、お客さまに真摯に向き合うところ、エンジニアとして誇りをもっているところなど、三機工業の魅力に気づかされることが多くありました。それを会社の中にも外にも伝えたいと強く思っ

ており、自分のモチベーションになっています。

梅田 私が長く携わった行政の仕事では、新たな政策を導入しても残る課題への対応が続くなど終わりがないので、建設業は決まった工期のもとで成果が目に見えるところがいいですね。皆さんが社内外の関係者と意見を交わしながら、チームで目的を達成することに大きなやりがいを感じていることに感銘を受けました。さらに、自分では背伸びのように感じて上ポジションに挑戦することによって、同じ職場でも違う景色が見えてきたり視野が広がったりする経験が、必ず皆さんのやりがいになっていくと思います。

河野 女性活躍という意味では、管理職やその手前の人たちを増やしていかなければならない背景がある一方で、私たち自身も「ロールモデルになろう」と変に気負うのではなく、それぞれができること、やるべきことを着実にやっていくことが大切なのだと、皆さんとの対話を通じてあらためて感じました。

麦谷 今回の座談会ではいろいろな気づきもありましたし、それぞれが違う立場で奮闘していることを知って、刺激や安心感を得ることができました。若い世代の女性たちの悩みはまた違うはずですから、例えば女性活躍に関連したメンター制度を設けるなど、コミュニケーションが取れる機会をもっと設けてはいかがでしょうか。試行錯誤も含めてさまざまな施策を通じて、三機工業における女性活躍に向けた意識が高まっていくことに期待したいです。

梅田 今日の座談会を通じて、皆さんが自分も周りもよく見ながら真摯に仕事に向き合っていることが、働き方に関する意識の高さにつながっているように思いました。会社への愛も感じられました。女性活躍の必要性が広く認識されるようになった今、能力があってチャンスがあるのにチャレンジを諦める理由はないと思います。今日をきっかけに、また皆さんの経験や気づきを共有し、女性活躍ひいては誰もが活躍しやすい環境をともに考えていきたいと思います。