



## 平成 26 年度「均等・両立推進企業」受賞企業と労働局長との懇談会

表彰式終了後、受賞された企業トップの方に、受賞されるまでのポジティブ・アクションに取り組むきっかけ、工夫された点、メリット等をお伺いしました。また、ポジティブ・アクションに取り組んでいない事業主の皆さまにおかれましては、是非ご参考にしていただければと思います。

参加者：株式会社井木組

代表取締役 井木 敏晴 氏

株式会社鳥取銀行

代表取締役頭取 宮崎 正彦 氏

鳥取労働局

労働局長 河野 純伴

雇用均等室長 室谷 留美

(以下、敬称略)

### 取り組むきっかけ

#### 労働局長

ポジティブ・アクションに取り組むきっかけをお聞かせ願います。

#### 井木組



14～15年前は、女性は総務、経理等の事務しか行っていませんでしたが、住宅、リフォームを始めてからは、設計・営業は相手が施主の奥様であることが多く、女性の方が話をしやすいため、女性の数は倍以上になっていきました。ここ10年ほどの取組です。

#### 労働局長

業態を拡大するに当たって、女性の活用が望まれたということが一つのきっかけということになんですね。



#### 井木組

仕事の幅を広げていくに当たって、そういう傾向になっていったということです。現場監督の採用については、今治のある住宅系建設会社に女性の現場監督が何人もいたことが何年か前の日経新聞の第一面に載っていて、「女性だから現場監督ができない」というのは偏見というか、意識が少し違うかなと思いました。それでたまたま、現場監督志望の女性が応募してきたので採用し、させてみました。





## 労働局長

建設業者の場合は、下請けさんと元請さんとかいろんな企業が入ってこれられると思いますが、自社として、女性を現場監督に配置することについて配慮されたのでしょうか？

## 井木組

一人でやらせても無理なので、**上司をつけて仕事をさせています**が、彼女も一生懸命やっていることもあり思っていたより**下請け業者が支えてくれました**し、インターンシップ時よりさせていたので思ったよりスムーズにできています。毎日怒られてばかりと本人は言っていますが。あと、最近の若い女性は、言うべきことは言えるので良いと思います。

## 鳥取銀行



これまで女性の採用比率は高いが、結婚退職が多いという、大変無駄なことをしている状況でした。ここ10年ぐらいで仕事に意欲的な女性が現れてきました。そういう形を作っていないと、組織の活性化はできないと意識していて、私が頭取に就任してから、女性支店長に2名任命しました。現在は3名います。この後に次ぐ女性支店長を育てるには、環境整備を行い、女性が活躍できる雰囲気にならないと皆が続きません。最近熱心に取組んでいることは、営業店には女性行員が大勢いますが、銀行本部になると10数個の部署

があっても男性だけであり、正社員女性はおらず、パート女性（臨時）しかいませんでしたので、本部に女性正社員を入れています。女性社員の定着を促すため、**結婚、出産で退職しないよう環境整備**でいろんな制度を入れたりして雰囲気作りをしていきました。仕事の能力はあるのに継続就業できない女性行員に対して、出産、育児を支援する体制ができれば継続就業できます。

今まで銀行の外交員は男性が中心であり、3年前も女性外交員を増やす取組をしましたがせいぜい20名で、今は40名です。今年度中には60名に増やそうと思っています。**男女の差ではなく個人個人の差**であり、給与体系は男女同じなので、成果の高い人の給与はアップする、という環境でやってきています。

## 取り組む上での工夫

## 井木組

女性の管理職を増やしていこうとすれば、それなりの**教育をしていくことが必要**です。**男女ともリーダーの教育が大切**です。弊社では女性は、結婚、出産しても育児休業を取得しながら継続勤務しているため、勤続年数は長く、女性社員の平均年齢は高くなってきています。そのため事務系は採用できないという状況です。営業、設計、現場監督に女性を入れていくのであればまだ余地はありますが。

会社の**経営資本で大切なのは人**です。人を大切にしない社風がないとなかなかいい会社になりません。売上、利益を生み出すのは人財。現場にどんどん女性を配置し、下請けにどんどん指示を出すというのは難しいですが、現場で写真を撮ったり、書類をまとめたりというところから始めるということであれば、女性の方がきめ細かく対応してくれるというところがあるので、そのようなことから始めています。





## 鳥取銀行

これまで高齢者、女性の活用などと表現していたのをやめて、女性が活躍できる銀行を目指しました。女性が活躍するためにはどうしたらよいかを考え、2年前に「女性活躍プロジェクト」を立ち上げ、本部、営業店の代表の女性行員を集めて5名のチームを2つ作りしました。2つのチームで違うテーマで意見交換し、それを直接経営に提言することとし、一定の活動期間を決めて経営会議で提言してもらいました。その中で、頭取が支店長会議で色々話しているが、その内容は女性社員には伝わっていないので頭取のトップメッセージというブログを作り、毎週ブログで**女性行員を支援しているとか頑張ってほしいとか頭取の言葉で発信**してくださいと要望があり始めました。このブログの閲覧者は、最初は80%台でしたが、今では多い時では社員の90%以上が見ています。これにより、いろんなことに気づかされました。**トップ、社員お互いの工夫が必要**です。女性の意見を直接聞けるような仕組みを作り、それを集約して女性行員全員にアンケートを実施し、代表的なものを選んでそれを具体化して提言してもらい、私たちもそれに対して答える。そのような形で見本になるような組織になりたいです。

## 労働局長

**女性の声を聞き、それを会社に反映させることが大事**なんですね。井木組さんはコミュニケーションの機会はどのようにしていますか？

## 井木組

小さい会社なので、**社内メッセージを毎週全社員に流しています**。また、朝礼も毎週月曜日に行っています。

## 取り組むメリット

## 鳥取銀行

**経営者側が考えていなかった**というような**アイデアがプロジェクトチームから出てきて**、広告・宣伝面でそれを採用することにより**会社が変わることができました**。プロジェクトチームの提言したことが会社に反映され、経営者側も良かったし、提言した方も提言した甲斐があったと思います。実際の女性の意見を直接聞くことが良かった。

## 井木組

女性が1名入ると**現場の雰囲気が変わってきます**。まず、現場がきれいになります。社内の女性をグループに分けて、月1回、現場の清掃チェックに行かせています。チェックリストを作って、○×やABCの評価で写真もつけて社員に公開しています。自分の現場が汚い評価だと恥ずかしいので、少しずつ現場がきれいになっていっています。このような細かいところをきちんとやっていくよう心がけています。





## 今後の抱負

### 井木組

住宅の現場監督は相手が奥様なので女性でも入りやすいが、公共工事などトンネル工事等の男性の現場監督の中に女性が入るのは難しいかなという気がしますが、**少しずつ取組んでいきたい。**

### 鳥取銀行

**この取組をもっと進めていきたい。**特に人財育成についての研修はもっと色々積極的にやっていきたいし、現場で活躍している女性の意見を反映したような、先輩ママさんたちの話をフィードバックしながら、出産、育児休業者への**フォローアップ体制を整えていきたい**と思っています。

### 労働局長

より多くの企業がポジティブ・アクションに取り組んでいただけるよう、**両社の取組や良い取組事例を広く情報提供していきたい**と思います。両社におかれましては、更に発展していただきたいと思います。

#### 株式会社井木組（東伯郡琴浦町）

◇業 種：建設業

◇従業員数：134人（うち女性20人）

◇そ の 他：厚生労働省 子育てサポート企業「くるみん」認定企業（2011年）  
鳥取県 「男女共同参画推進認定企業」

#### 株式会社鳥取銀行（鳥取市）

◇業 種：銀行業

◇従業員数：882名（うち女性421名）

◇そ の 他：鳥取県 「男女共同参画推進認定企業」  
鳥取市 「次世代育成優秀企業」受賞

