

株式会社三光製作所



- 本社所在地 / 豊橋市佐藤一丁目12番地の3
- 業務内容 / カメラ部品製造、自動車部品製造、他
- 従業員数 / 160人(男性 118人・女性 42人)



Interview

現場で女性も活躍する、
個々が能力発揮し助け合う仕組み

「特定の人しかできない」を減らし、皆が働きやすい職場へ!

トイレ、更衣室の整備をしました。年間120日の休み、5日の有休、30分単位での有休取得を通して、女性が柔軟に時間を活用で

Q 社内環境の整備など、女性が働きやすい工夫はありますか?

A 一人ひとりが主体的に、自分の得意や能力を発揮して、互いに助け合おう、というものです。例えば、誰かが休んでもカバーできるようにしたり、特定の人しかできない仕事をなくしたり、といったことをチームで話し合い、取り組んでいます。最初は指示がないと動けないなど、うまくいかないこともありましたが、困った時にはその都度、解決策を模索しながら進めています。女性が働きやすい職場づくりにつながっていると思います。

Q 「助け合い運動」とは、どのようなものですか?

A 30年以上前に、東北の金型メーカーを見学した際に、現場で女性が活躍する姿に感銘を受けたことが始まりです。男性・女性や理系文系に関わらず、いろいろな人が活躍できる可能性を感じたのです。2019年には、東三河の製造業で初の「あいち女性輝きカンパニー」の認証を県から受けました。また、社内で「助け合い運動」を15年程前から続けています。

Q 御社は早くから女性活躍推進に取り組まれています。その流れを教えてください。

A 藤原さんにお聞きします。

積水ハウス株式会社 豊橋支店

- 本社所在地 / 豊橋市曙町松並101番206
- 業務内容 / 建築工事及び造園外構工事の設計、請負、施工及び監理不動産の売買
- 従業員数 / 74人(男性 48人・女性 26人)



Interview

やってみたら案外できた、
変革を起こす決断とプロセス

男性の育休取得率100%!対象者以外の有休取得率も上昇

内心、不公平感を感じている人もいるかも

Q 育休対象外の人から不満はありますか?

A 誰が何をどこまでやっているか可視化しました。システムを作り替え、課長以上なら誰でも見られるようにしたこと、担当者以外の対応が可能になりました。その上で、休暇中に打ち合わせを入れないなどのスケジュールリングをしたら、意外とスムーズにできてしまいました。大がかりな取組をしたとか、特別な費用をかけたとかではないです。

Q では、どのように取り組んだのでしょうか?

A 社内には「人員が増えないのに無理だよ!」という声もありました。それでも制度はありましたが、使っていなかったのです。有休取得率のままなら状況でした。

Q 戸惑いはありませんでしたか?

A 社長のスウエーデン視察がきっかけです。男性が当たり前のように育児をする姿がとても幸せそうで、弊社でも社員とその家族の幸せのために、是非やりたいと。それでトップダウンで男性育休推進が始まりました。それからは、育休を「取りたいですか?」ではなく「いつ取る?」でした笑。

Q 御社の男性の育休休業取得率が高くなった。背景を教えてください。

A 宮地さんにお聞きします。

しれませんが、育児者に有休を取らせることが目的ではなく、将来的には誰もが理由に関わらず、自律的に働き、休める組織にするためのトレーニングと捉えてもっています。

Q お客様の反応はいかがですか?

A 担当者が育休を取ることを説明すると、応援のお言葉を頂くことが多いです。育児を経験して実際の生活が分かることで、住まいづくりの提案内容がより現実的になり、説得力が増しています。お客様との信頼関係につながっていると思います。

A 橋本さんにお聞きします。

Q 女性の建築士は珍しい印象ですが、経緯は?

A 小さい頃から建築士になりたかったです。あの図面が入った丸筒がかっこいいなって。弊社は自由設計ですので、唯一無二の建築を提示できるところにやりがいを感じます。お引渡し時に、ご家族と一緒に完成を喜ぶのが醍醐味ですね。

Q 子育てをしながらお仕事されています。また、働きやすさはいかがですか?

A 子どものイベントに合わせて有休が取得でき、また、送迎に合わせて勤務時間をスライドできるので働きやすいです。市のサービスにも助けられながら、仕事と子育てを両立できることに感謝し、充実した毎日を送っています。

Q 今後「助け合い運動」をどのように広げていきたいですか?

A できる範囲になっていきます。女性に限らず、皆が働きやすい環境づくりが大事と考えています。

Q 御社を選んだ決め手は何ですか? またどんな時にやりがいを感ずりますか?

A K・Aさんにお聞きします。

A 入社を決めたのは、大学で学んだパソコンの知識や接客対応を活かせると思ったのと、地元で貢献する仕事があったからです。社会人になり働いてみると、仕事の優先順位の付け方に難しさを感じますが、任せられたことを一人でやり切れた時は、やりがいを感ずりますね。

Q どんなところで、「助け合い運動」が活かされていますか?

A 私の部署では、仕事内容を「見える化」して誰でも一目で分かる表を作りました。休みの人の分までカバーするだけでなく、大変そうなの人の助けに入れるようになりました。私は入社2年目なので、先輩や上司に、まだま

Q 不安を感じたことはありませんか?

A 1人目の産休に入る時は、今まで積み上げてきたキャリアが全て崩れてしまうのではないかと、という不安で一杯でした。でも、今思うと出産や育児の経験は住まいの設計にプラスになることばかりです。そう思えたからこそ、変わらず仕事ができていると思います。慣れるまでは大変ですが、やりがいがあったお陰で頑張れましたね。

Q 働き方の調整はどのようにしていますか?

A 時間の制限はありますが、住まいの設計をしたいという私の思いを、上長は理解し、責任ある仕事を二任し、一緒に働き方を考えてくれました。自分が管理職になってみてその重みを感じます。今度は私が若手の思いを聞いて、それぞれのやりがいや働きやすさを実現したいですね。



総務長 宮地克拓さん

設計課 Design Office Toyohashi
チーフアーキテクト 橋本友里さん

Q 頼りになる先輩や上司がいないとどうですか?

A だ助けしてもらっていることが多いです。

Q これからどんなキャリアを積んでいきたいですか?

A 私も先輩たちのようにになりたいです。気兼ねなく休めるなど、子育てしながらでも働ける会社なんだと感じます。将来自分が結婚しても、仕事と家庭を両立していきたいです。



代表取締役 藤原俊男さん

チーフリーダー A・Yさん

常務取締役 藤原紗希子さん

K・Aさん

▲インタビューした方々▲