

株式会社松下産業

企業概要

設立	1964年	資本金	3億1,240万円
所在地	文京区本郷	業種	建設業
代表	代表取締役社長 松下 和正氏		
従業員数	236人（うち女性15人）		
事業内容	総合建設業、マンション・ビル等の新築・改修工事、土木工事、耐震工事 等		



<ポイント>

○企業の取組

- ・ 設計、リフォーム、建築の施工管理、設備などで技術系女性が活躍
- ・ 社員の状況に応じて、ヒューマンリソースセンターが親身に対応
- ・ 男女問わず育児休業が取得可能な環境
- ・ 女性の能力が会社の様々な面に活かされる風土
- ・ ファミリーデーの実施

○女性技術者からのメッセージ

- ・ お客様の反応が分かること、自分の携わったものが目に見えることがやりがいであり魅力

企業の取組

代表取締役社長 松下 和正 氏



技術系従業員の採用状況

毎年5～10数名の新卒を採用しています（うち女性は0～2名）。新卒では毎年200～300名のエントリーがある中で、現場見学、職場訪問等を通して、十分に当社を理解してもらい、適性を見て採用しています。

今日インタビューをしてもらった技術系女性従業員は、2人とも2013年入社です。共に大学の工学部建築学科出身で、現在はそれぞれ設備と建築の施工管理を担当しています。特に女性だから採用したわけではなく、業務内容との適性を見た結果で採用しました。技術系女性従業員の採用促進のために特別なことはしていません。優秀な人材を採用するだけです。

設備の施工管理は7～8年に一人しか新卒を採らず、20数名候補がいる中で齊藤を採用しました。また、建築の施工管理については、中村の施工管理職への熱意を感じたため採用したところ、役割をきちんと果たしてくれています。

当社では従来より経理部門の役員、人事部門の課長など、管理系の従業員は女性が活躍しています。現在、当社の女性15名のうちの45%が管理職です。

一方で、建築現場については、女性が馴染むか自信が持てずにいました。しかし、2013年入社2人の働きぶりは周囲の見方を変え、2人の働きが与える影響は大きく、2016年は2名建築の女性施工管理職が入社予定、今後も女性技術者を積極採用していく予定です。

技術系女性従業員の活躍推進、育成

当社で女性が活躍している分野は、設計、企画営業、リフォーム工事、新築工事、設備工事などです。当社のような技術系のマネジメントの職種は、男女区別なく活躍できる分野であると考えています。但し、建築現場勤務の場合は配属員が複数いること、トイレ等の環境整備がされていることなど、配属先は考慮しています。

男女区別の無い教育制度

新入社員には、ビジネスマナーやワード・エクセル、CAD、安全教育や施工に関する教育などバラエティに富んだ研修を1カ月間行っています。その後も1カ月に1回、本社で技術研修を実施しています。また、役割に応じて、階層別にも研修を定期的に行っています。会社全体として技術者の教育に力を入れており、面倒見の良い教育体制だと思います。現場間の交流も盛んで、配属先以外の現場を見る機会を多く設けたり、自主的に勉強会や小テストを実施しています。

また、配属履歴やスキル管理を個人ごとにまとめた「個人カルテ」というデータを活用し、技術の平準化と配属の公平化を図っています。

この他、男女区別のない公平な人事評価制度を整え、ヒューマンリソースセンターを中心に入社3年までの若手のメンタルケアやキャリア面談を行っています。本人の希望をきちんとヒ

アリングした上で、将来のキャリアプランを会社も一緒に考えていく姿勢を持つことが大切だと思っています。

・女性従業員の活用で苦勞している点、問題点

苦勞はしていませんが、職場の男性上司と女性従業員の相互コミュニケーションを円滑に行うために、ヒューマンリソースセンターが双方と面談を行い、お互いの想いをフィードバックしています。遠慮し合って聞けなかった互いの心配ごとが払拭された後は、関係性が強化され、より良い職場環境が作られています。

技術系女性従業員の定着に関する取組

仕事と生活の両立(ワーク・ライフ・バランス)を実現できる環境にしたいと考えています。子育てについては、経験者がいますので、良い例にしたいです。また、規定通りのことを形だけやるのではなく、実際に社員へのヒアリングなどを通し、要望を聞いていきたいと思っています。目配りしながらフォローし、タイムリーに相談に乗っていくつもりです。

両立支援体制については、子どもを保育園に預けるため時差出勤をする社員や、社内結婚し、夫婦で育児をする社員、男性社員で育児休業を取得する予定の者もあり、男女に関わらず育児休業を取得できる環境にしています。また、子育て支援として、子どもの誕生、小学校・中学校入学・卒業などの節目のタイミングで実効性のある手当を支給しています。

当社は文京区のワーク・ライフ・バランス推進企業として認定を受けたことをきっかけに、認定に恥じないような体制を整えていこうと強く思うようになり、人に関することをワンストップで対応するヒューマンリソースセンターを新設しました。

女性活躍推進の成果

設計のプレゼンやコンペにおいて評価をいただくことがあります。女性ならではの視点、

円滑なコミュニケーション力から、受注先や近隣住民との良好な関係が促進された例もあります。

また、財務状況が思わしくなかった時代に、女性の経理部門の役員が財務を立て直したこと、教育を軽んじていた社内風土を人事の女性課長が周囲の理解を得ながら変えていったことがありました。現在は、ヒューマンリソースセンターの女性課長がその風土をきちんと引き継ぎ、しっかりフォローしています。

これまでに活用した行政からの支援

平成 24 年度にファミリーデー(従業員の家族を対象にした会社参観日)を初めて実施した際に、東京都のワーク・ライフ・バランス推進助成金を活用しました。きっかけは東京都からいただいた一本の電話でした。その後夏休みの恒例行事となり、今では各現場で小規模のファミリーデーを実施したりと、職場環境の向上に一役買っています。

自社の優れた取組

・自社の取組、魅力や工夫

風土づくりも含めて、実際に関わる社内の人間が熱意を持って取り組むことが大事です。

平成 26 年度「東京都がん患者の治療と仕事の両立への優良な取組を行う企業表彰」の中小企業部門で優良賞をいただきました。がん罹患した従業員に対して、柔軟な勤務体制、在宅勤務を認める、社内報へ闘病記を掲載し社内理解を促進するなどの取組を評価いただきました。

今後業界で女性がもっと採用され、活躍していくために必要なこと

国、自治体、企業で女性が活躍している場が増えてきました。このような事例をどんどん出していくなか、性別は関係ないのだと思える風土が必要です。

業界への就職を検討している女性へのメッセージ

建設の技術者は一定の資格を取り、実力を付ければ世界中どこでも通用する職種なので、大変魅力のある仕事だと思います。但し、快適な環境がすべて整っている現場が多くあるとはいえない状況です。働きやすい環境を作っていくために当事者の声が必要です。アイデアや意見を積極的に出してもらい、職場環境向上を目指していきたい、そう考えています。

従業員の声

入社3年目（2013年入社）

担当している業務：

齊藤さん（設備施工管理職）

中村さん（建築施工管理職）

入社したきっかけ

齊藤：小さいころから住宅を見るのが好きで、大学の建築学科で学び、大きなものが建てられるゼネコンに入りたいと考えていました。設備に興味がありましたが、設備職を募集している企業が少なかったこともあり、当社に興味を持ち入社しました。

中村：大学の施工系の授業で現場の実情を知る機会がありました。また、学校以外で鉄筋組みの経験ができる機会や現場で働いている女性の方に会う機会があり、現場監督の仕事に徐々に興味を持つようになりました。就職活動中に当社を知り、説明会に参加したことがきっかけです。

現在の仕事内容

齊藤：設備の施工管理として、新築や改修工事、新築工事で建てた客先のメンテナンス工事を担当しています。改修やメンテナンスは、終了後にお客様の反応がダイレクトに分かることから、やりがいを感じます。一方で、新築、改修、メンテナンスと兼任のため全ての仕事を同時に進行しなければならない、苦勞しています。今は目の前の仕事で精一杯ですが、数をこなしていけば経験値が増えるため、地道に積み重ねていきたいです。

中村：建築の施工管理を担当しています。初めての現場が鉄筋コンクリート造のマンション新築工事、次の配属先は鉄骨造の工場増築および改修工事、現在はエネルギーセンターの新築工事と様々な現場を担当しました。建物の着工から携わるため、足場が解体され、建物の全容

が見えた時はとても感動し、やりがいを感じます。大変なことは、現在の現場は通勤時間が長いことでしょうか。また、これからの自分の課題としては、現場ごとに新しい工法を学ぶため、理解を深めておく必要があると考えています。現在は、周囲が助けてくれるのでありがたく思うと同時に、将来的には自分でやらなければいけないと感じています。



働く環境

齊藤：従業員が皆温かい人ばかりです。ここまで温かく迎えてもらえるとは思っていませんでしたので、驚きました。設備部は私を含めて男性3人、女性1人の構成ですが、親身に指導してもらい、本当に有難いです。また、会社が面談の場も設けてくれ、何かあれば相談できる環境です。



中村：本当に皆温かい人ばかりです。これまで配属になったどの現場も上司が丁寧に指導してくれます。現場事務所の設置計画で、女性専

用のトイレや更衣室まで上司がきちんと考慮してくれます。負担をかけて申し訳ない気持ちもあり、簡易的に設置できる更衣室などがあれば負担をかけないのではないかと思います。



教育・研修と今後取り組みたいこと

齊藤：配属後に設備部の先輩方から約1年間、二週間に一度、1～2時間程、講義をしてもらいました。現在でも月に1回、自分も含め部内の4人で順番にテストを作って勉強しています。また、新入社員研修で講師も経験しました。日頃の不明点は仕事を通して確認しています。将来は、1級管工事施工管理技士の資格等を取得したいと考えています。設備の施工管理職の女性だけの会もあるようですので、社外との交流を図り、技術力の向上につなげられたらと考えています。

中村：階層別研修やキャリア研修、eラーニング、技術研修会など多岐にわたる研修はありますが、建築施工管理職の仕事は経験が大切ですので、現場を見て覚えるOJTに重点を置いています。2級建築士は取得しましたが、1級資格を取らなければ現場で役に立たないため、まずは資格を取ることが目標です。また、優秀な上司ばかりなので、その人たちを目標に現場で経験を積んでいきたいと思っています。

女性の強み・弱み

齊藤：新築工事はマンションが多く、コンセントや照明器具の位置を考える際に、客先から女

性の視点を求められるのは強みだと思います。弱みは女性従業員の数が少なく、前例が少ないため、将来的に結婚・出産のときの支援体制がどうなるのか気になっています。

中村：女性はコミュニケーション能力や気配りが強みだと思います。自分のキャラクターによるところもありますが、現場で知らない人や近隣の主婦、お年寄りの方等から話しかけられることが多々あります。また、現場でクリスマスが近づいた時に、仮囲いに飾り付けをしたところ、近隣さんに目を留めていただき良い印象を残せたようです。逆に弱みは、女性は男性に比べて体力がないところでしょうか。

これまでの成功・失敗体験

齊藤：スプリンクラーの設置が法律で義務付けられた際に取付けの需要が多数あり、多くの建物で改修工事を実施しました。老人ホームでは入居者の生活がありますので、個々に合わせた日程調整や状況に応じた細かい調整が必要でした。入居者と顔なじみになり、コミュニケーションを取ることで、人間関係を構築でき作業をうまく進めることができました。

一方で、失敗もあります。協力会社の人たちのほうが自分よりも年上で経験値もあるため、問題ないだろう、指示も伝わっているだろうと過信した結果、意図が伝わっていない、出来ないというケースがありました。

中村：その日に必要なコンクリートの数量を計算し、セメント工場へ発注するなどの手配は若手の仕事です。日によって必要な量は変わりますが、最後の計算をして手配した結果、ミキサ一車に残った分が0.5㎡以下と誤差が少ないときは、うまくいったと嬉しく思います。

逆に足りないと思って手配した結果、たくさん残ると反省します。この他、日々様々な工程があるため、成功と失敗の連続です。

女性従業員が働く上での課題や苦勞

齊藤：女性だからということで話題になり、今は優遇されているところがあります。しかし、将来風当たりが強くなるかもしれない、それまでに技術者として力をつけておきたい、と考えています。

中村：安全靴、安全対応の長靴は、女性に合うサイズのものがなく、困ることがあります。



今後の女性活躍

・今後この会社で女性が活躍していくために必要なこと

齊藤：座談会や働きやすい環境について議論をする等、代表者だけでなく女性従業員を集めて意見や話を聞く機会をたくさん作ってほしいです。

中村：現場に行っていると本社に全く来ないので、そういう機会があれば是非呼んでほしいです。

・今後この社会で女性が活躍していくために必要なこと

中村：育児の制度が社会でうまく進んでいくことが必要だと思います。男性と働き方の差が出る一番の理由はそこにあると思います。

齊藤：社会が向かうと会社も右に倣えというところがあることから、そうなっていくと良いと思います。

会社・業界の良いところ・魅力

齊藤：設備の仕事は照明が付く、エアコンが付く、水が流れるといった具合に分かりやすいです。そのため、お客様の反応も見えやすく、そこが魅力だと思います。

中村：自分が携わったものが目に見え、出来たものが分かるというのはやりがいを感じるところです。今後も女性技術者が増えていくことを待ち望んでいます。