

コーナン建設株式会社(大阪府大阪市)

【総合建設業】

商工会議所のイテオリ

女性の活躍推進

LEADER

代表取締役 原 眞一 氏



女性が少ない業界ながら、積極的に女性を採用し、幅広い職種に配置しているコーナン建設株式会社。会社の方針として「女性の職域拡大」や「子育て社員の支援」に取り組み、より働きがいのある会社を目指すとともに、社員が最大限能力を発揮できるよう、風土と制度の整備に努めている。

女性の職域拡大で働きがいのある会社へ

■背景・きっかけ:

1986年の男女雇用機会均等法の施行を機に大卒女子を、その2年後には技術職として大卒女子を採用した。

建設業界には女性が少ないため不安はあったものの、いざ働きたすと、特に問題もなく、男女間に差がないことに気付いた。技術職に続き、営業職や現場にも女性を積極的に配置し、徐々に職域を広げていった。

■取組内容・効果:

そういう同社でも、当初は結婚や出産を機に退職する社員がほとんどであった。それでもあきらめず女性を採用し続けるとともに、育児中の社員のために、子どもが小学校就学前まで可能な「育児短時間勤務制度」(2012年に、3歳までを拡充)などを整備。2007年に初めて育休取得者が出て以来、年に1、2人が育休を取得している。

同社では、企業文化宣言で、「『最初に人、技術は人なり』を実践し、より働きがいのある会社を全社一丸となって実践してまいります」を掲げている。会社の方針として、トップが「女性の職域拡大」や「子育て社員の支援」を挙げているため、女性活躍に対して社内での理解も得られている。

また、女性側からも経営者に要望や意見をしやすく、人事担当者にも相談しやすい環境である。経営者に直接話せる機会としては、例えば「誕生会」がある。役職や年齢に関係なく、誕生月の社員が集まって、社長と一緒に食事をするもの。始まりは地方出身で実家から離れて暮らす高卒社員のために、テーブルマナーを身に付けてもらうとともに、親代わりの目的で始めた。40年以上続けている伝統行事で、今では貴重なコミュニケーションの場の一つとなっている。

■今後の展望と課題:

「働きたいと考えている社員のために働きやすい環境はつくる。その後は男女関係なく配慮はするが、遠慮はしない。制度はきっかけにすぎないので、制度を導入する前に周知に時間をかける。素地があってこそ、制度が使いやすくなる」と、坂入喜代枝・執行役員人事部長は考えている。制度に頼らず、風土でお互いにカバーできる職場にしていきたいと、意気込む。



中小企業の実践ポイント

- 女性を積極的に採用、職域も拡大
- 制度に頼らず、お互いに助け合う風土をつくる

【企業データ】

代表者	原 眞一	会社設立年	1960年	従業員数	253人(男性218人、女性35人)
本社所在地	大阪府大阪市北区大淀南1丁目9番10号	ホームページ	http://www.cohan.co.jp/		
事業内容	総合建設業(建築工事の企画、設計および施工)				