

働き方改革を推進!



女性管理職の積極的な登用により、業務の効率化と職場の活性化を実現しています

株式会社日さくは、日本において最初に機械化施工による本格的な深井戸掘削に成功した明治45年創業の老舗企業です。現在の業務内容は、創業以来の事業である温泉や井戸を掘る「さく井」工事による地下水開発、井戸メンテナンスに加えて、「地質調査」と「特殊土木」の分野にも業容を拡大し、特殊技術を活かした事業を、世界中で展開しています。

平成23年以前は、女性の採用はほとんどが事務職の一般職で、管理職（課長職以上）には就けず、また、業務内容も補助的業務を担当するものとされていました。そのため、業務遂行能力や管理能力がありながら、本来の実力を発揮できない女性も多くみられました。

女性が活躍できる会社へ変貌「就業規則の改定と女性管理職の登用」

優れた女性の能力を活用するための取組として、まず、平成24年に就業規則を一般職でも管理職に就けるよう改定しました。続いて、平成28年に女性事務職のうち2名について一般職から総合職へ転換を行いました。

現在は14名の女性が総合職となっています。さらに、平成30年に女性課長職を3名登用し（現在は4名）、積極的に女性活躍の場を広げる社内改革を進めています。

女性管理職山本さんの苦悩「分からないこと・やるべきことが多すぎる」

平成30年に初の女性総務課長に就いた山本さんは、入社後一貫して総務部に在籍し、総務の役割である他部署へのサポート業務を献身的に行ってきました。また、その仕事への能力と意欲の高さは誰もが認め、衆目一致で課長に就任されました。会社の方針がダイバーシティ経営や女性活躍推進法に沿うものに転換する中で、山本さんも管理職になる「覚悟」はできていたようでしたが、女性管理職のロールモデルが存在しない中、思った以上に負担は重いものだったようです。総務部の業務には精通しているはずが、想定した以上に業務内容が「属人化」され、

有休取得一覧表

分からない部分が多々ありました。その都度業務を覚えなくては行けない、総務課全員の性格も把握しなければ管理できない。分からないこと、やるべきことの多さと、責任の重さにつぶされそうでした。苦悩する山本さんを支えたのは、総務部一人一人の温かい協力でした。1年目を乗り切り、2年目からは、総務部が総務課と人事課に分かれて人事課長も女性が登用されたため、お互いに協力し合いながら業務ができるようになり、充実した仕事ができるようになりました。

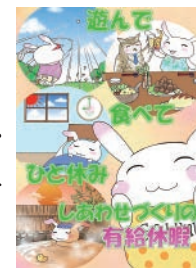
新たな目線で業務の効率化、見える化の推進

女性ならではの目線による業務効率化も進展しています。業務の「属人化」を解消するために、マニュアルを作成して業務の「見える化」を推進しています。内容把握ができるようになり、社員の休暇中も業務が滞ることが少なくなっています。「見える化」では業務マニュアルに限らず「有休取得状況一覧表」を作成し、部署ごとに掲示して有給休暇取得を促進しています。

山本さんは課員とのコミュニケーションに気を配っています。女性管理職には、これまで以上に女性社員からの意見も多く寄せられるようになり、その声が会社上層部へも伝わりやすくなっています。また、女性ならではのアイデアが採用されています。例えば社内報や有給休暇取得促進用ポスターは、楽しさを強調したカラフルな色使いのデザインになり、社内の明るい雰囲気づくりに貢献しています。

産休・育休への対応

産休前・復職前に人事課や上役と面談を行い、勤務への不安解消を図り、育児に関しては法定を超える短時間勤務並びに子の看護休暇制度を設けることで、妊娠・出産しても安心して働き続けることのできる制度づくりに努めています。現在、産休・育休からの復職率は100%で、人手不足の中、雇用の安定化につながっています。



有給休暇取得促進用ポスター

「女性技術者意見交換会」を開催

会社として、今後の課題の一つは、当社の主業務を担う、技術職の女性の増員と管理職への登用です。現在10名の女性技術職が在籍していますが、これから結婚・出産・介護などのライフイベントを経ても、能力を発揮し、キャリアを形成していくための制度が確立されていません。令和元年7月に「女性技術者意見交換会」を開催し、全国の女性技術者全員を集め会社への要望を含めて意見を出してもらいました。今後もこのような機会を設けることで、女性技術者が働きやすい環境を整えていきたいです。

もう一つの課題として、地域による意識の差があげられます。現在、総合職へ転換する女性事務職は、本社やその周辺地域に偏る傾向にあります。業務内容や地域の差を超えて、全社一律での女性の働きやすい仕組みを見つけていきたいと考えています。カラフルな社内報

