CHUOH CORPORATION
60th ANNIVERSARY

インタビュー#1

最前線で活躍する女性社員の声を聞きました

平成 28 年（2016）に「女性活躍推進法」が施行され、令和 4 年（2022）、対象企業の規模が従業員 301 名以上から 101 名以上へと拡大されました。当社でも女性社員数は平成 28 年の 14 名から令和 7 年（2025）には 22 名へと増加しました。女性採用の強化に伴い、令和 6 年（2024）には女子更衣室の拡張や女性トイレの増設など、職場環境の整備も進めています。

事業規模の拡大に伴う総務部の人員不足をきっかけに、女性が総務の業務を担当するようになったことが当社の女性雇用の始まりでした。東日本大震災後、公共工事の増加により設計部や工務部でも増員が必要となり、男女の区別なく採用を進めた結果、現在では男性と同様の業務を担う女性社員も徐々に増えています。

近年は男女ともに育児休暇を取得できる制度を導入し、誰もが働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

女性社員の強み、課題、育成・評価、働きやすい職場、出産・育児サポート、女性管理職・リーダー、有給取得、会社や部署のサポート、会社への期待などを上司からの質問形式で答えていただきました。

女性に合った働き方を模索　40 代社員にリフレッシュ休暇を

佐々木 玉恵
工務部工務課主任
平成28年(2016)10月11日入社

工務課配属が長く、JR 物件業務をほぼ 1 人で担当。仕事と子育ての両立で頑張ってきた女性社員の鑑。限られた業務時間内に仕事を完了させようとする姿勢は、働き方改革の見本となっている。

現在の業務について聞かせてください。

JR 関連の物件を中心に、エレメントやトンネル緩衝工などの製作物を現地へ搬入する業務を担当しています。まずは JR、元請け、構造技術センター、そして当社の 4 社で工事の流れを打ち合わせし、確認事項を整理したうえで製作を進めます

女性社員が増えてきた現状についてどう感じていますか？

女性社員が増えてきたことは良い傾向だと思いますが、現場対応や県外への打ち合わせなど、家庭の事情によって男性と同じように動けない場面もあると感じます。たとえば、子どもが小さい、頼める人がいないなどの理由で、出張や夜間作業が難しいケースもあります。私自身、子どもは上が 20 歳、下が 13 歳と手がかからなくなりましたが、それでも現場対応は男性社員にお願いすることがありますし、夜間作業は体力的にも厳しいです。現在は重構造物を扱っているため、現場での女性の活躍には一定の制約があるのが実情です。仮に、業務分野を広げる、たとえば鉄を使った新たな分野を立ち上げた場合は、デザイン業務などを通じて女性の力を活かすことができるかもしれません。

環境整備についてはいかがでしょうか？

女性用のトイレや更衣室などが整備され、働きやすくなったことはとてもありがたく感じています。ただ、女性に対する配慮が手厚くなることで、男性の中には面白くない人もいるかもしれません。従業員全体にとってバランスの取れた環境づくりが大切だと思います。

女性管理職についてはどう思いますか？

女性の比率が高い職場では女性管理職も増えていますが、当社の場合はそこまでの人数ではないため、まだ課題があると感じます。管理職は会議も多く、責任の重い案件を仕切る場面もあるため、現状を見る限りでは女性にとって負荷が大きいポジションだと思います。

有給休暇の取得、働く環境についてお聞かせください。

休暇を取得するには、男女問わず業務が止まらない体制づくりが前提です。現在は 1 人で担当している業務も、常に 2 人で動かすような仕組みにしておくと、より柔軟な対応が可能になると思います。工務でトンネル緩衝工事がある場合、午後から打ち合わせが入ることが多く、残業は避けられません。残業しても、子どもの部活の送り迎えに間に合うように工夫しています。夕方の業務が多いため、朝を遅めにして夕方に働くなど、フレックスタイム制が導入されれば、さらに働きやすくなると感じています。

仕事が忙しい時は休まず残業をし、物件が一段落した時に休みを取るというメリハリのある働き方をしています。結婚、子育て、仕事とがむしゃらに頑張ってきましたが、今 40 代になり、心身ともにリフレッシュできる長期休暇制度があれば嬉しいです。

自分の仕事が工場を動かす面白さ　プライベートも充実

佐藤　彩夏
工務部工務課原寸係
令和3年(2021)4月1日入社

20代の若さで仕事に全力投球。業務吸収能力が高く、男性社員と一緒にプロジェクトに大きな貢献をする。後輩指導も丁寧で、高校生の企業見学の際には原寸係の業務説明も担当している。今年、目出たく社内結婚した。

現在の業務について聞かせください。

設計からあがってきた図面を見て、工場で製作するための資料を作る「原寸」という業務を担当しています。イメージとしては、プラモデルの部品を図面通りに組み立てられるような取り扱い説明書を作るような仕事です。また、材料が鉄なので、溶接すると変化することも考慮して材料を買い、工場に指示します。自分が作った資料で、工場の製作から完成まで作業が進むことにやりがいを感じています。入社当初は全く知識がなく、高校で学んだ内容と違っていたため少し焦りました。でも、一生懸命やれば何とか追いつけると今は思います。

女性管理職についてはどう思いますか？

現在、後輩たちに仕事を教えることで精一杯です。将来の役職について今は考えられませんが、もし役を任されるような状況になった場合は、家族のことも考えて判断します。会社のサポートだけでなく、家庭内のサポートも必要だと思っています。

今、熱中していることを教えてもらえますか？

プライベートでは野球が好きで、目標は12球団の球場スタジアム巡りです。毎年、旅行を兼ねて夏の甲子園に行くことを楽しみにしていて、お盆休みに高校野球観戦に行きます。お盆休暇にさらに5日ほどお休みをいただき、準決勝や決勝まで甲子園で見たいと考えています。

休みは取得しやすい環境にありますか？

有給休暇も取りやすい環境です。別の言い方をすれば「己との戦い」で、休みを取りたいからその前に工場での仕事が止まらないように資料を整え、「よし、これで大丈夫だから休みます」と休ませてもらっています。上司や周囲と相談しながらスケジュールを調整することで、会社にも自分にも良い形で仕事が進められることに喜びを感じています。

ゼロから図面を完成させる達成感　子育てと仕事両立で高みを目指す

田中舘　広恵
技術部設計課
令和5年(2023)4月17日入社

中途採用で入社1年後には、専門外の1級土木施工管理技士補の資格を取得。学生時代に学んだことを生かし、難しい図面の作成にも挑戦している。3人の子どもの育児と仕事との両立に奮闘中。

現在の業務について聞かせください。

設計図面の作成を担当しています。前職では元請け企業に図面書類を作成して提出するという事務的な業務が中心でしたが、今の職場では1つの物件の図面を自分でゼロから作る、自分でやったものが成果として出るということに一番やりがいを感じました。
直近では、エレメントの図面を作成しました。初めて1人で全部作成した図面で、真っ直ぐではなく少し斜角がついたようなものが箱状に連なっている物件でした。隣のエレメントの取り合いがとても難しかったです。板同士が全て斜めに付いているので、どちらを基準にして、どの長さで取るかなど、製造や技術、原寸、工務、ほとんどの部署の方々に教えてもらいながら、図面を完成させました。「1つ終わらせたな」と強く思い、一番の達成感を得られました。

女性社員が直面しやすい課題・ハードルは何ですか？

勤務時間だけでは間に合わず、家に持ち帰って仕事をしたことが何度かあります。家庭では家事や育児はあるため、子どもには「今は仕事中」と伝え、自分でできることは任せるようにして、作業時間を取るようにしています。

主人が平日休みなので、主人が家にいる日は多少退社が遅くなってもどうにかなりますが、子供が小さいうちは保育園のお迎えや、学童保育の時間制限、延長料金などもあり、どうしても「この時間までに帰りたい」ということは出てきます。

今後の取り組み、目標を聞かせてください。

子育てと仕事とのバランスを調整する毎日ですが、忙しい先輩や上司の負担を少しでも軽減できるようになりたいと考えています。ですが、やっている業務内容が難し過ぎるので、今後は自分自身が頑張って勉強して、補助できるぐらいにはなりたいと思っています。

安心して産休育休を取得　フォローし合って仕事ができる体制に

髙舘　雅恵
総務部総務課庶務係
平成24年(2012)2月1日入社

長く総務部総務課庶務係で会社の受付なども経験。社内結婚後、産休育休を取得し令和7年（2025）4月に職場復帰。ご主人も産後パパ育休制度を利用し、夫婦で子育てと仕事との両立を目指す。

現在の業務について聞かせてください。

総務では、注文書や請求書などの各種書類作成を担当しています。工務課や工事課の社員から依頼を受けることが多く、「ありがとう」と声をかけてもらえる瞬間や、楽しくコミュニケーションが取れることにやりがいを感じています。

産休・育休を取得した経験を話していただけますか？

会社や部署の皆さんが、産休・育休にスムーズに入れる体制を整えてくださったおかげで、安心して休暇を取得することができました。復帰後は、新しく導入されたシステムなどについて後任の小原さんに教えてもらい、業務感覚を取り戻すまでに1カ月ほどかかりましたが、課内のフォローもあり、今はがむしゃらに取り組んでいます。

主人は社内の別部署に勤務していますが、仕事が多忙で育児への関与が難しく、急な休みが取りづらい現場環境が課題だと思います。現場にもサポート体制があれば、もう少し柔軟な対応が可能になるのではと思います。それでも、産後パパ育休制度を活用できたことは大きな助けになりました。初めての出産・育児を夫婦で乗り越えるにあたり、主人には4週間しっかり育休を取ってもらいました。事前に準備すれば休暇取得は可能であることを実感し、以前より休暇を取りやすい環境になってきていると感じています。

働きやすい環境づくりについて意見を聞かせてください。

誰か1人が抜けても業務が滞らない体制が理想です。特に有給休暇を取得しやすくするために、部署内で「今月は何人が1日ずつ休みましょう」といった計画的な休暇取得の仕組みがあっても良いと思います。今後は育児や家事の時間を確保するため、時短勤務も検討しています。柔軟な働き方が可能になれば、家庭との両立がしやすくなり、職場全体の働きやすさにもつながると考えています。

先輩の働き方は未来の自分　自分にしかできない仕事にやりがい

小原　帆乃香
総務部総務課庶務係
令和5年(2023)12月1日入社

髙舘雅恵さんが産休育休取得の際に後任で入社。受付業務などをしながら、ホームページの管理・更新やインスタグラムなどのSNSを始め、会社の情報発信の充実を図る広報活動に取り組む。

女性が活躍できる職場にするために必要なことは？

『女性だからこの仕事』という枠はあまり感じていません。自分ができる範囲で仕事をしているので、性別による区別はないと思います。男性も女性も、仕事の時間がしっかり決まっていれば、家庭との両立は可能だと考えています。例えば、髙舘さんのように工事部にご主人がいて、代わりになる人がいないため、家庭や子育てを担っている場合、子どもが熱を出した時などは髙舘さんが早退することがあります。その際、私が業務を引き継ぎます。社内のご主人に頼ることができなくても、同じ部署の私がサポートできることがとても嬉しいです。というのも、次に自分が出産する番になった時に、同じように助けてもらえるのではないかという安心感があるからです。頼られることはありがたいことで、やりがいにもつながっています。

現在の業務について教えてください。

広報活動やSNSでの情報発信を担当しており、最近はインスタグラムも始めました。これらの業務には正解がなく、前任者もいないため「何か投稿しなきゃ」と常に考えながら更新しています。以前はデザイン系の仕事をしていたので、工業系の当社でその経験を活かせるのはありがたいことです。「自分にしかできない仕事だ」と思えることがやりがいにつながっています。会社のホームページを更新した際に、社長から文章を褒めてもらうこともあります。とても嬉しいです。

仕事以外で興味のあることは？

北海道出身で、地元では地域の劇団に所属し、長く演劇活動をしていました。花巻に来てからは演劇に関われていませんが、本当は日中仕事をして、夕方から稽古をするような生活が理想です。舞台装置や裏方もできるので、地元の劇団を探してまた演劇に挑戦したいと思っています。