

# 性別による役割分担意識をなくし 誰もが能力を生かせる職場へ

## Date

所在地 小松市長崎町3-114  
代表者 代表取締役社長 藤井 歳正  
設立 1984年1月  
従業員数 22名(男性：18名／女性4名)  
事業内容 手取川以南を基盤に、空調設備・衛生設備など機械設備工事を手掛ける。  
「地域の人々から最も愛される企業」として在り続けるために、  
多様な人が活躍できる企業風土を醸成するダイバーシティを推進中。



男女で統一したユニフォームを着る社員と藤井社長(左から3番目)

## Point!

- ✓ 長年の慣行を見直し、社内思想を変える。
- ✓ 男女共同参画への知識を深め、取り組みをさらに推進。
- ✓ 女性社員自身も仕事への意識を改革。



**Q.男女共同参画を推進するため、どのような取り組みをされましたか。**  
**A.雑務＝女性の担当という社内の慣習を変えることから始めました。**

以前から社内に根強く残る「雑務は女性の仕事」「現場に出る人が優先」という考えから脱却したいと考えていた藤井社長。年初の経営方針発表など折に触れて多様性(ダイバーシティ)のある職場づくりとその必要性を伝えていたが、具体的な行動に結びつくまでには至っていなかった。3年前、20代の女性社員が入社し、社内の慣習に違和感を持ったことから、長らく女性社員の役割だった来客時のお茶出しをやめ、会議室に冷温庫を置きお客様には担当者がペットボトルを手渡すことにした。さらに、朝の掃除を廃止。週2回外注し、デスク周りのごみは各自で指定のゴミ箱へ。また、「女性は内勤」という考えから男女別デザインだったユニフォームもリニューアル。フラットな職場環境づくりを進めている。

**Q.専門家による講習にはどのような効果がありましたか。**  
**A.社員からの声で社内に変化が生まれました。**

ダイバーシティをさらに推進するためには、男女共同参画についての知識を深めることも必要と考え、専門家によるレクチャーを受講。講師から「女性も会社の

一員として自分の意見を持ち発信することが重要」というアドバイスを受けた女性社員から、「社内のコミュニケーションを活発にするため、フリーアドレスにしてほしい」という要望が届き、さっそく検討に入った。これまでもフリーアドレスを計画したことはあったが、反対意見があり思うように進んでいなかった。しかし、トップダウンではなく社員から声が上がったことで状況が変化。もちろん反対意見もあるが課題を一つずつクリアにし、今年度中の実施を目指している。

**Q.男女共同参画取り組みによる成果は？**  
**A.特に女性社員の仕事に対する姿勢や価値観が変わりました。**

誰もがその能力を伸ばし、自由に生き方を選ぶことができる社会を実現していくことが経済の活力にもなるというレクチャーに一番感銘を受けたのは女性社員。「男性社員に言われたことをやる、いつも控えめにいるといった自分の“普通”が社会的にはもう通じないことを実感した。考えを変えていかないと」「無意識の思い込みが私の中にもあった。もう時代は変わっているのだと感じた」という声が聞かれたほか、「専門知識を身に付けて、会社のため、将来の自分のために仕事を頑張ろうと思った」という意欲的な感想も寄せられた。仕事に対しても

考えを持って自発的に取り組む姿が見られるようになった。

**Q.今後の予定や展望を教えてください。**  
**A.もっともっと変化して、組織の安定的な発展につなげていきたい。**

性差による不平等は、知らず知らずのうちに持っているジェンダーバイアスにより生じることも多い。藤井空調工業では、それらをすり合わせて一つひとつ取り除くことで社内の風土と社員の意識を変革している。「決して女性だけに優位な立場を与えるものではないため、時には厳しいことも言います」という藤井社長。「人口減少が進む中、建築業界を支えるためにも新しい仲間を増やしていきたい。そのためには、仕事も私生活も楽しめる会社であることが大前提」だといい、今後も変化を恐れずさまざまな人が意欲的に働ける職場づくりを通して会社の持続的な発展を目指す。



女性社員も積極的に意見を発信できる場が設けられている