



掲載年度 2020年度 株式会社協和エクシオ(建設業)

## 女性が少ない建設業界で 女性活躍推進の 牽引役になりたい

- ▶設立年：1954年 ▶本社所在地：東京都渋谷区渋谷
- ▶事業内容：アクセス、ネットワーク、モバイル、都市インフラ、システムソリューション
- ▶従業員数：4,011名、うち女性267名(7%)
- ▶企業認定・表彰等：えるぼし3段階(2016年認定)、くるみん(2015年認定)、なでしこ銘柄(2020年) ほか

- ▶特徴的な取組：
  - ・ダイバーシティ推進室設置
  - ・各組織・支店に女性活躍推進役を配置
  - ・時間外労働と休日労働の合計が、全ての雇用管理区分で毎月全て45時間未満 ほか

### 取組のきっかけ・経緯

#### 多様な人材活用がビジネスの成長には不可欠

当社は、1954年の設立から一貫して、情報通信インフラ構築の専門技術をコアコンピタンスとして事業活動を続け、情報通信にかかわる全ての設備構築について一貫したサービスを、一元的に、また全国的に提供してまいりました。社名である「エクシオ」は、ラテン語で「自らの殻を破り、常に外向きに挑戦する決意」を表しています。今後も、この社名の意味を再認識し、事業環境の変化に柔軟に対応するとともに、幅広い事業領域に向け、グループ総力を結集し、トータルソリューションを提供していきます。

人事基本理念として「人材第一主義」を掲げており、設立当初から両立支援や働き方改革には積極的に取り組んできました。昨今の、ビジネスの複雑化や顧客の多様化に伴い、多様な人材の活躍が不可欠であるというトップの考え方のもと、2016年10月に人事部ダイバーシティ推進担当を設置、取組を本格化するために翌2017年10月にはダイバーシティ推進室に昇格しました。

### 具体的な取組の内容

#### 女性活躍推進役を配置し、社内の機運を高める

当社では、ダイバーシティ推進を経営戦略の一つとらえ、積極的に取り組んでいます。トップからは次の3つの方針が発表されました。

- 1 ダイバーシティ推進への理解(企業風土・意識の改革)
- 2 柔軟な働き方の実現
- 3 多様な人材の活用

最初に取り組んだのは、女性活躍の推進です。

まずは男性社員の意識改革を目的として、管理職を対象に、ダイバーシティ推進研修を実施しました。

次に女性の職域拡大、管理職や工事長などの要職に女性

を積極的に登用することを目指して、女性社員を対象とした管理職候補者研修、若手女性社員を対象としたキャリアデザイン研修等を行いました。

また、当社の独自の取組として、2017年より各組織・支店に女性活躍推進役を配置しました。女性活躍推進役を中心に、女性社員が自ら先頭に立って、どうしたら女性が活躍できるか、できない原因は何かを議論し、女性目線で働きやすい環境整備について提言してもらうという試みです。

### 取組の成果

#### 全社的な意識向上、女性管理職の増加

2016年にダイバーシティ担当を設置した当初は、「ダイバーシティ」という言葉を知っている人は5割もいませんでした。しかし2018年には8～9割となり、認識が根付いたと思っています。また、経営トップが、あらゆる場面で女性活躍推進の方針を発信しているため、社内の機運も高まっていると感じます。

従来は、女性はサポート職が多く、また、結婚出産を機に大半が退職していましたが、今では女性の営業職、技術職も多く、育休取得後、復帰するのが当たり前になっています。女性管理職は、現在17名で1.6%ですが、採用の時点から女性を増やし、管理職候補として育てているため、今後は女性管理職数も増えていくと期待しています。

また、女性活躍推進役の経験者から要職に昇格する者も多く、活動によって得られたリーダーシップや社内のネットワーク、意識向上などが奏功したと考えています。

### 取組を進めるにあたっての苦労・工夫

#### 「女性はサポート業務」という根強い意識の改革

業界的にもともと女性が少なく、女性はサポート業務という意識が根強かったため、男性社員だけでなく、女性社

員の中にも、女性活躍推進は難しいだろうという反応がありました。また、女性活躍＝女性管理職数を増やすという先入観もあり、「そもそも管理職ができる女性が少ない」「女性には務まらない」という声が、男性からも女性からも上がりました。しかし、「女性活躍とは、個々の能力を最大限発揮して生き生きと働けること」「男性的な強いリーダーシップばかりが管理職ではない」ということ、「女性は結婚や出産などのライフイベントがあるが、ワークとライフを充実させることで仕事にもプライベートにも相乗効果がある。それも女性活躍推進の一環である」ことを研修等で根気強く伝えることで、意識が変わってきたと思います。新卒で入社してくる若い社員には、先入観がなく、上昇志向のある女性社員も増えていると感じます。

### 今後の展開

#### 在宅勤務、企業主導型保育所の導入も

えるぼし認定(2016年)、くるみん認定(2015年)、なでしこ銘柄(2020年)、2018年には「テレワーク先駆者百選」にも選ばれました。外部から評価をいただけることで、大変励みになり、自分たちがやってきたことは間違っていなかったと自信になりました。テレワークの推進は、2011年の東日本大震災をきっかけに整備を進めましたが、そのおかげで新型コロナウイルスによる自粛期間にも業務に支障をきたさずに済みました。

今後、Withコロナ、New Normal の時代になり、在宅勤務をはじめ新しい働き方が求められます。女性活躍推進についても、企業主導型保育所の導入、短時間正社員制度、男性の育児参画支援など、今後も取り組んでいきたいと考えています。

余談になりますが、2019年に、技術五輪(国際技能競技大会)という世界的なイベントで、当社社員が金メダルを獲得しました(情報ネットワーク施工職種部門)。今後は、女性にも高い技術を身につけていただき、こうしたチャレンジもしてほしい。今後も女性の活躍に期待していきたいですね。当社が、女性活躍が難しいと言われるこの業界の牽引役になっていければと考えています。



▶お話を聞いた方：  
人事部ダイバーシティ推進室長  
坂井 英子さん

### 女性従業員の声



ICTソリューション事業  
本部 第一ソリューション  
営業本部第一営業部門  
田中 真奈さん

## 女性活躍推進役を経験し、 視野が広がった

### 女性活躍推進役で意識が向上

2016年に入社し、今年6年目となります。女性採用に力を入れていること、事業範囲が広く、いろいろな仕事を経験できそうということから当社に入社を決めました。

入社後、半年間の社内研修を経て営業に配属となり、その後、施工部を経て、現在のICTソリューション事業本部に配属。2018年に女性活躍推進役を兼任。翌年に産休・育休を取得して、今年4月に復職しました。

女性活躍推進役はできて間もない頃で、私は第2期でした。毎年活動テーマがあり、私の代のテーマは「社内を知ろう」でした。各事業部にヒアリングを行い、仕事の内容を聞いたり、経営企画部を訪ねて会社の経営方針を聞いたりしました。これまでは、自分の部署のことしか知りませんでしたが、部署ごとに仕事の内容も職場の雰囲気も全く違い、新鮮な驚きがありましたし、視野が格段に広がりました。

ヒアリングをした内容は、プレゼン資料にまとめ、社内で発表会を行いました。人前で発表するのも初めての経験で、貴重な体験をすることができました。また、他部署から選ばれた女性活躍推進役の人たちとも横のつながりができたことは、私にとって財産となりました。

### 子育てが落ち着いたら再び仕事に打ち込みたい

女性活躍推進役を担った翌年、産休・育休に入りました。産休に入る前に、上司と面談し、復職について相談をし、1年後にフルタイムで元の部署に戻ることを決めました。女性活躍推進役の中には育休後復帰して活躍している方もいたので、自分もなんとかなるだろうと、あまり不安はありませんでした。

しかし、実際に復帰してみると、仕事と育児の両立は大変。新型コロナウイルスにより、リモートワークが中心となったのは育児と両立する上でも不幸中の幸いでした。最初の3カ月は短時間勤務にし、今はフルタイムで働いています。復職後、とても助かったのは早期復帰手当が支給されたこと。子どもの保育園の費用が想像以上にかかり、大変ありがたかったです。

今は育児のウエートが大きいです。子どもが小学校に上がったなら、以前のようにバリバリ働きたいですね。今後、後輩のロールモデルとなれるよう、復職後の働き方を見せたいと思います。