

# 女性の積極的雇用で 活力ある会社に！！

## 有限会社竜王興産

滋賀県草津市矢橋町 649 番地の 11  
TEL.077-566-1216  
<http://www.ryuo-k.com/company/>

従業員数 36名  
(女性比率 14%)  
グループ全体 50名  
(女性比率 16%)

1997年創業以来、「すべては人にあり、人である。縁ありて経営となる。」をモットーに、従業員を大切に、家族のように想い、全従業員の幸せとその家族の幸せを追い求めて、これまで家族的経営をしてきております。



代表取締役  
竹島 慎泰さん

### Q1 何故女性活躍推進に取り組もうと思われましたか。

A1 創業以来「すべては人にあり、人である。縁ありて経営となる。」を理念に経営をしてきた中で、「人」が建設業において「男性」だけでなく「女性」も企業人として等しく活躍すべきだと思っているからです。

### Q2 具体的に女性活躍をどのように進めていきたいと考えていますか。

A2 女性の採用・雇用・就労継続を積極的に進めていきたい。これまで建設業界では現場技術者・営業等に女性が極端に少なかった。ここに女性を起用していきたいと思います。

### Q3 女性活躍推進は企業経営にどのようなメリットがあると思いますか。

A3 近年特に深刻になってきた「人材不足」の解消に大いにメリットがあります。女性にも積極的に資格取得をしてもらい、その能力や希望を活かせる業務を担当してもらう。これまで男性の中だけから求めてきた有能な人材を男性と同じ数だけいる「女性」からも求めることによってその可能性は倍になると思います。また、男性の多い職場に女性が混在することによって職場の雰囲気が変わることも大きなメリットと考えています。

### Q4 これからどのようなアクションを取っていききたいとお考えですか。

A4 女性が現場などで活躍している様子を SNS 等で積極的に発信していき、「女性も現場で活躍できる会社」「女性がやり甲斐をもって働ける会社」をアピールしていきたいと考えています。

## アドバイス前の 課題意識

女性がもともと少ない業種である建設業に少数の女性社員が入社してきて、その効果に驚いた。先ず、会社の雰囲気、現場の雰囲気がこれまでに変わった。  
男性ばかりの社会よりも男女が混在する社会の方が仕事への意欲も高まり、コミュニケーションも活発になり、これからの会社づくりの基礎になると思った。  
しかし、女性社員をこの業種に増やしていくことはとても難しく、募集してもなかなか応募が少ない。また、せっかく入社してくれた社員が離職しないような職場環境づくりも急務である。

### STAFF VOICE



工事部主任  
西川 祐治さん

初めて現場に女性が入ると聞いて「本当に続くのか、どう接したらいいのか…」と戸惑いましたが、実際に一緒に仕事をしだすと、彼女はやる気があり前向きなので周りも違和感なく受け入れサポートすることができました。  
解体の現場は体力は必要ですが、重機の操作やダンプの運転など資格や技術があれば男女関係なくできる仕事なので、男女ではなく個人の特性に合わせて仕事を任せていきたいと思っています。

### STAFF VOICE



営業  
寺田 沙耶さん

前職は自動車販売の営業職で6年間働いていました。同じ営業といっても、自動車販売と建設業では業種が全く違うので最初は戸惑いましたが、この業界での女性の営業は非常に珍しく印象に残りやすいということを感じて活かせています。  
今は外回り営業ですが、これからは見積書の作成(積算)や、現場に出て現場業務経験を積んだりし、建設業の営業に必要な知見・知識を広げていきたいと思っています。そして営業スキルをもっと磨き、お客様により良い提案ができるようになりたいと思っています。

### STAFF VOICE



工事部  
岡本 彩さん

今はダンプの運転や解体現場での軽作業を主に担当しています。以前から建設の現場やダンプの運転などに興味がありましたが、「女性・未経験」の条件ではなかなか希望はかなえられず諦めかけていた時に知人の紹介で竜王興産で働くようになりました。嬉しい反面、子育てをしながら未経験の自分が現場で働けるか、受け入れてもらえるかなど少し不安も感じましたが、すぐに馴染むことができました。  
これからは、資格を取り、業務経験を積み、仕事の幅を広げて現場を任せてもらえるようになりたいと思っています。

## アドバイス内容

建設業の現場で働きたいと思っている女性が、特に中途採用の人たちが、その就労情報を得ることは意外と難しい。女性社員が現場で活躍している姿やその思いを SNS 等で積極的に広くアピールしていくことによって就労希望の人への有効な情報提供となる。また SNS 発信を業務として位置付け、業務手当等を付けて仕事として継続して行っていくことが大切である。女性社員が働き続けていくために必要なこととして、現在、社長や周りの社員の配慮として行われている、早帰りや育児や家事のための休日等を、「配慮」「自由」ではなく、「制度」として確立させ、就業規則等にきちんと盛り込むことが大切である。

## アドバイザー からのコメント

女性の技術職・営業職の人数が増え、会社の女性活躍状況が広く社会に認知されている。と同時に、地域からも「働くなから竜王興産だ…」と言われるような、労働環境の良い(労働条件も良く、働き甲斐もあり、自己実現が可能な)会社になっている。それはすなわち、優秀な人材が確保でき、人材不足に悩まない会社になっているということである。

