

制度は“あとから”。 暮らしに合わせて整えてきた。

多様な働き方に取り組み始めた背景

— 多様な働き方や女性活躍に取り組み始めたきっかけは何だったのでしょうか。

私が会社に入った40年ほど前は、女性はお茶くみをするのが当たり前の時代でした。その後、リフォーム事業に関わる中で、女性がリフォームの聞き取りを担当する取り組みを始めたことが、女性採用のきっかけです。

当初は「女性が現場監督や営業をする」ということ自体が珍しく、抵抗感もありましたが、実際にやってみると、現場や顧客対応で力を発揮する女性社員が残り、それが現在につながっています。

結果として、建設業界では珍しく、女性が営業や現場監督を担う会社として注目されるようになりました。

女性活躍から広がった多様性

— 女性が働きやすい環境づくりは、他の多様な人材活用にもつながっていますか。

女性に優しい職場は、結果的に男性にも優しい職場になります。その考え方が、障がい者や外国人の雇用にもつながりました。

現在は、精神障がいのある社員、聴覚障がいのある社員、外国人社員（ミャンマー、ウズベキスタンなど）が正社員として働いています。外国人については技能実習ではなく、現場監督や大工、設計補助など、役割を持って活躍してもらっています。

今後、女性社員の比率はさらに高まり、全体の半数以上になる見込みです。

採用の考え方と人材の多様な入口

— 新卒・中途採用では、どのような点を重視していますか。

新卒も中途も積極的に採用していますが、決め手は「縁」です。社員の子どもや、お施主さんのご家族、知人の紹介など、人とのつながりを大切にしています。

女性、外国人、障がい者といった属性ではなく、「この人が働きやすい環境をどう作るか」を考えてきました。

柔軟な働き方

— テレワークや半日勤務など、柔軟な働き方はどのように運用されていますか。

制度を先に決めたのではなく、社員の状況に応じてその都度対応してきました。

テレワークは、社内サーバーのデータを自宅から扱えるようにしたことで可能になりました。中小企業なので厳密な監視はせず、「信用する」ことを前提にしています。

また、出産や育児、介護などに応じて、半日出勤・半日有給、早朝出勤・早上がりなどを組み合わせています。コアタイムは設けず、人それぞれの生活に合わせた働き方を認めています。

取り組みを進める社内体制

— 制度づくりは、どのような体制で進めてきましたか。

役職にこだわった体制はなく、女性社員が中心となって進めてきました。

女性の方が、家庭や生活の視点を持っており、実感を伴った改革ができていると感じています。男性が主導すると変化を嫌がることも多く、結果的に女性主導が自然な流れでした。

退職者の再雇用と「辞めやすい会社」

— 一度退職した社員の再雇用について教えてください。

「いつまでも働いてほしいが、いつでも辞められる会社」にしたいと考えています。

辞めるときも感情的な別れではなく、きれいに辞めてもらう。そうすると、実際に数名が再び戻ってきています。

大工として外注で関わる人もいますし、完全に縁が切れるわけではありません。

今後の課題と展望

— 今後、さらに取り組みたいことは何ですか。

有給休暇の取得率100%を目指したいです。

年間休日数だけを増やすよりも、有給を計画的に使い、しっかり休める会社になりたい。

社員の人生の中に会社がある、という考え方で、無理なく働き続けられる環境を整えていきたいと思っています。

Special Interview

制度より先に、人の暮らしがある。

女性活躍をきっかけに広がった

取り組みの理由を、

社長の言葉でひもときます。

重松建設株式会社

代表取締役 重松 宗孝

重松建設は2026年に創業72年。

住宅事業においては「重松建設の家には幸せが住んでいる」を掲げ、暮らしに寄り添う提案と施工を行う。

技術の“あたりまえ”に加え、人間力を活かした家づくりを特徴とし、対応・品質・サービスの基盤に「誠実」を置いている。



働く人のそばに、
子育ての安心も用意しています。