

重松建設株式会社

企業概要

■会社名：重松建設株式会社
 ■創業：1959年(昭和29年)8月12日
 ■所在地：今治市常盤町4丁目7-6
 ■業種：建設業と不動産業
 ■従業員数：男性／13名 女性／11名

事業内容の特徴

今治では数少ない新築・リフォーム・土地、建物不動産仲介・賃貸仲介・賃貸物件管理・相続相談・公共工事等、住宅・建設・不動産のトータルプランナーである



経営理念

ミッション：私たちはお客様の幸せな暮らしに寄り添い続けます。※1

ビジョン：今治地区での住まいづくりのプラットホームとしての地位を確立します。※2

※1.自社調査では96%超える満足度を達成しています。※2.今治本社の住宅会社では2年連続1位を確保しています。令和6年度は年間36棟を建築し、愛媛県でも20位の地位を確保しています。

重松建設株式会社の取り組み内容

重点施策

制度面の取組(例:テレワーク、時短勤務、時差出勤、副業制度、育児・介護支援など)

コロナ禍を契機にテレワーク環境を整備。制度先行ではなく、出産・育児・介護など社員の状況に応じ、半日勤務や時間差出勤など柔軟に運用しています。

重点施策

環境整備面の取組(職場レイアウト、ICTツール、相談体制、評価制度など)

環境整備を特別な施策として切り出すのではなく、現場の実情に合わせて無理のない改善を積み重ねています。

その他の取り組み

文化・意識改革の取組

(研修、コミュニケーション、ダイバーシティ教育など)

特定の研修は設けず、現場でのコミュニケーションや日々の関わりを通じて、多様な考え方を尊重する意識づくりを行っています。

DEI(Diversity, Equity, Inclusion)の具体的な施策(公平性や心理的安全性など)

特定の施策として掲げず、日々の業務の中で公平性や安心感を大切にしています。

女性・シニア・障がい者・外国人など多様な人材への支援施策

女性支援を軸に進めた取組が、シニア・障がい者・外国人を含む多様な人材支援につながっています。

社員一人ひとりの事情に応じ、テレワークや半日勤務、時間差出勤を柔軟に組み合わせ、信頼を基盤とした働き方を実現しています。



新築工務 田渕 英玲奈さん

新築工務の仕事に携わり、基本は9時から17時勤務ですが、予定に合わせて時差出勤やテレワーク、半休制度を活用しています。結婚を機に休日を日曜日に固定したこと、仕事とプライベートの切り替えがしやすくなりました。半休制度で午後を家事や通院に充てられる点や、テレワークで集中して書類作成ができる点も助かっています。無理なく制度を使える環境の中で、仕事と生活の両立ができており、今後は自分のペースで資格取得にも挑戦し、より専門性を高めていきたいです。



営業 向山 菜月さん

営業部門でコーディネーターとして働き、育児休業を経て現在は9時から17時勤務を基本としています。子どもが小さい時期には、保育園に行けない日でも働けるよう、社内のキッズルームやテレワークを活用していました。キッズルームがあることで子どもを近くで見守りながら安心して働け、打ち合わせ時に同僚がサポートしてくれる体制も心強かったです。テレワークは子どもの体調不良時だけでなく、集中して業務に取り組みたい時にも役立っています。仕事と育児を両立できる選択肢があることが、働き続ける大きな支えになっています。

取り組み時の課題と解決方法



制度導入にあたり、トップダウンによる現場負担や抵抗を避けつつ、実情に合った進め方をどう実現するかが課題でした。

- ・社長が方針を示し、運用は社員主体で推進
- ・女性社員が中心となり、生活実感を活かして制度設計
- ・状況に応じて柔軟に判断し、迅速に対応

成果

定量的効果

- ・離職率は下がりつづり、社員が前向きに次へ進める環境
- ・育休取得者は全員復帰し、継続就業につながっている
- ・役職にとらわれず、女性社員が中心的役割を担っている
- ・組織の一体感が高まり、業績も安定している



定性的効果

職場は明るい雰囲気で、長く働きたいという声が聞かれます。円満退職を大切にし、再雇用やつながりが続く関係性が採用にもつながっています。

社内外の評価

- 「経済産業省ダイバーシティ経営100選」/「自転車通勤推進宣言企業認定」
- 「自転車乗車用ヘルメット着用推進事業書等」/「健康づくり推進宣言企業」
- 「あいサポート企業認定」/「ひめボス宣言事業所スーパー・プレミアム認証」

//多くの認定・評価を受けています！//



こんなことから取り組みが始まりました

Q1 多様な働き方・DEI推進に着手したきっかけは?

女性活躍の実践が評価され、2013年に経産省ダイバーシティ経営企業100選(四国・建設業唯一)を受賞したことがきっかけでした。

Q2 当時の社内課題や課題意識は?(例:人材確保・離職率・女性管理職比率など)

女性活躍に前例がなく手探りだったが、経験を重ねる中で多様な人材雇用・活躍へと広がっていきました。

Q3 どのような社会的/地域的背景を意識して取組を始めたか?

人口減少や地方都市の若年女性流出を背景に、縁を大切に働きやすい環境づくりを進めました。



今後の展望とメッセージ

女性が営業から施工まで担当体制づくりを起点に、社員一人ひとりの状況に応じた柔軟な働き方を進めてきました。テレワークや時間差出勤、半日勤務などを必要に応じて取り入れることで、多様な人材が無理なく働き続けられる環境を整えています。今後は有給休暇消化率100%を目指し、計画的に休みながら働く職場づくりを推進し、社員に選ばれる会社として建設業のイメージ向上にも取り組んでいきます。