特集 働きがいを感じられる職場づくりを目指して

女性社員働きがい向上研修レポート

当社では、女性社員一人ひとりが自分らしいキャリアを主体的に描き、組織とともに成長することを目指し、2025年7月より「2025年度 女性社員 働きがい向上研修」を実施しました。







研修背景

多様な人材の活躍推進は、人口減少による労働力不足が社会的課題となる日本において、業界を問わず重要なテーマとなっています。

特に建設業界では、将来の担い手不足が深刻化しており、潜在的な人材の活躍を後押しするとともに、全ての人材が公平・公正に能力を発揮できる環境・風土の整備が求められています。

このような背景のもと、当社では多様な人材がいきいきと働き続けられる職場づくりを推進しており、その一環として、2024年度より女性社員の働きがい向上を目的とした本研修を実施してきました。

研修概要

研修のゴール：女性社員がチームを編成し、活動を通じて自身のキャリアを見つめ直し、未来志向でキャリアをデザインすることを目的としています。この目的を達成するために、下記3点を軸に研修を進めました。

① 研修を通じて自身のキャリアを主体的に考え、デザインする。
② チーム活動を通じて、研修メンバーとのつながりを深め、キャリアビジョンを共有する。
③ 女性社員が安心して力を発揮できる職場づくりに向け、ロールモデルとして行動する。

本研修では部署・職種・キャリアの異なる11人の多様な女性メンバーが公募で集まり、それぞれの視点から意見を交わしながら活動を進めてきました。研修は約7カ月にわたり、集合研修とチーム活動を組み合わせて実施しました。

研修期間：2025年7月～2026年2月

研修内容：本研修は全7回で構成され、キャリアデザインを出発点に、リーダーシップや課題解決力、コミュニケーション力、育成力の向上を目的とした各種プログラムを段階的に実施し、最終回の報告会においてその成果を発表しました。

研修を通じて

研修では外部講師による講義のほか、チーム活動として、参加者が自部署で抱える問題を起点に、「課題設定→仮説立案→職場での実証実験」に取り組みました。その過程では、従業員向けアンケートの実施やインタビューの実施、若手社員交流会の開催など、職場の実態把握と課題解決に向けた多様な活動を展開しました。また、社外活動として他社訪問を実施し、先進的な取り組み事例に関する情報収集や意見交換を行うことで、参加者の視野拡大と気づきの醸成を図りました。

2026年2月には、約7カ月間にわたる活動の集大成として報告会を開催しました。各チームが実証結果をもとにプレゼンテーションを行い、経営陣からは今後の展開に向けた前向きな意見・フィードバックが寄せられました。

結び

本研修は社員公募による取り組みとして実施しましたが、参加者一人ひとりの「何かを変えたい」「自ら行動を起こしたい」という主体的な意志が、個人の変化にとどまらず、チーム、さらには組織全体へと波及していく可能性を強く感じさせるものとなりました。本研修を通じて、個々の前向きな挑戦意欲こそが組織の活力を生み出し、持続的な成長を支える原動力となることを改めて認識しています。

社長からひと言



この研修は、女性社員が自分のキャリアを主体的に描くための取り組みであると同時に、会社のあり方そのものを見直す契機でもあります。建設業界はこれまで男性中心の世界でしたが、今は女性も男性も同じように働く時代です。皆さんが提案してくれた上司との関係づくりや若手の交流、情報共有の改善、どれも当社の仕事の進め方そのものを見直す提言であり、非常に価値がありました。

担当役員から



常務執行役員 須永 耕太郎

社員個々人が長く働きやすい職場を作ることは、会社にとって大事な使命の一つであります。ただし、これは会社が整備する制度だけでなく、社員一人ひとりの主体性も重要です。社員が自ら問題意識をもって変革を提言していくことが必要だと思います。今回の研修では参加したメンバーのマインドセットが変わっていき、積極的な提言をいただいたことをうれしく思っています。研修後もこの研修での気付き、身に付けたリーダーシップを活かし、それぞれの職場でコミュニケーションの輪を広げていってください。それが女性だけでなく、全社員の働きがい向上につながると確信しています。いただいた提言は実現に向けて検討していきます。今後の展開にご期待ください。

受講生の声 抜粋

前田 夢加（工事）
中部支店
舗装事業部 舗装事業第一グループ（当時）
2021年入社

チーム活動では、最初はゴール設定の方向性が分からず、具体的に考えることに苦労しました。しかし、工事、経理、事務等それぞれ立場の異なるチームメンバーと意見を出し合いながら進めることで分かりやすいプレゼン資料を作成することができ、納得のいく発表ができたと感じています。また、参加者の皆さんの職場環境やキャリアについての悩みを知ることができ、自分自身の将来やキャリアについて具体的に考えることができました。普段は事務所で仕事をすることが多く、新しい視点に触れる機会が限られる中で、今回様々な方と交流することで新たな知識や考えを吸収することができ、とても有意義な研修となりました。

宮井 萌奈（工事）
本社
工事部 工事第一グループ（当時）
2022年入社

この7カ月、気づけばあっという間に過ぎていました。第1回研修で「5年後の目標」を設定しましたが、日々の業務に追われ、おざなりになってしまっていたな、と反省しています。

今まではキャリアについて自分がどうあるべきか、どうなりたいかは考えていましたが、そのために会社にどうしてほしいかの意思表示や、こうしてみては？という働きかけはほとんどしていなかったので、この研修はとてもいい機会だったと思いました。研修が終わっても、自分自身がどうありたいのか、職場環境改善のために何ができるのかを考え続けたいと思います。

西川 遥（試験）
本社
総合技術部 研究第二グループ（当時）
2014年入社

これまで私は「リーダーとはこうあるべき」という固定的なイメージを持っていました。しかし本研修を通じて、多様なリーダー像があることを学び、自分なりのリーダー像を柔軟に描けるようになりました。今後は、これまで出会った上司の長所を取り入れながら、自分自身の考えを持ち、相手に伝わる話し方や適切な指導ができる人材へと成長していきたいと考えています。

また、研修を通じてPowerPoint作成など業務に直結するスキルの向上も実感しており、実践的な成長につながる非常に有意義な機会となりました。

乃美 有加里（事務）
本社
経理部 経理グループ（当時）
2010年入社

当該研修への参加をきっかけに、職場での関係性と自身のキャリアについて見つめ直す機会となりました。2025年度は職場を取り巻く環境の変化に伴い役割が広がる中で、情報共有やコミュニケーションに課題を感じていましたが、同時に自らのキャリアのあり方について深く考える一年でもありました。こうした中、研修で学んだファシリテーションの考え方を実践することで、自身の捉え方や関わり方にも変化が生まれ、周囲とのやり取りをより前向きに感じられるようになりました。今後も日々の対話を大切にし、職場において意見を出しやすく納得感を持って業務を進められる環境づくりに寄与できるよう、学びを職場に広げていきたいと考えています。

人事部長から



執行役員人事部長 山田 恭一

人によるものづくりが生業の当社では、人材の充足（質的・量的）が不可欠です。人口が減少していく中、持続的な事業運営のためには、より多様な人材で要員を構成し、生産性を確保していくことが必要で、女性はその重要な担い手です。研修に参加した方には、そこで得た学びを活かして自身のキャリアを拓くとともに、よい影響を広げ周囲の意識向上にも一役買っていただけたらと思います。会社は、従業員がやりがいを感じて長く働きたいと思えるような仕組みを、「従業員の意思と責任による選択」をキーワードにして、さらに考えていきたいと思います。