

京急開発

株式会社



性別にかかわらず誰もが働きやすい職場づくりに向けて、女性管理職比率の向上や男性の育児休業の取得推進に取り組んでいる京急開発株式会社。そこで働く3人の女性に話を伺いました。

賃貸事業部長

おかもと よしこ
岡本佳子さん

レジャー事業部
天然温泉平和島支配人

こばやし みきこ
小林三貴子さん

総務部
人事担当 課長

おぐら ななえ
小椋七恵さん

女性の管理職として、変化を感じる部分はありますか？

岡本さん：小椋さんが令和5年、

人事担当の課長に就任したことは、大きな変化でした。女性初ということもあり、相談しやすい雰囲気が生まれたと感じています。

小椋さん：管理職の立場に女性がいることは、妊娠や出産など相談しやすい面もあるかもしれませんが、私は、男性も女性も、誰もが働きやすい環境を整えていきたいと考えており、そのひとつとして、上司と部下による評価面談の制度化、記録化を進めました。

小林さん：日々の業務の中では、言いづらいこともあると思うんです。だからこそ、落ち着いて話し合う時間を作ること、お互いの信頼を深め、良い関係を築けているのではないかと思います。



育児休業や有給休暇の取得を促進するために、どのような工夫をされていますか？

岡本さん：コロナ禍を経てテレ

ワークや、半日および時間単位の有給休暇を取る人も増えました。私自身、親の通院の付き添いの時などに利用しています。

小林さん：まずは、私自身が積極的に休暇を取ることで、部下が「自分たちも休んでいいんだ」と思える雰囲気をつくるよう意識しています。管理職としては、休みの希望があった時は絶対に断らないと決めています。

小椋さん：男性が育児休業を取ることも増えてきました。どうしても「周りに申し訳ない」と後ろめたさを感じる人もいると思います。そこで、サポートに回る人の賞与にも対応できる「特別加算」という仕組みを導入したんです。岡本さん：加算によって周囲の頑張りが見え化されるので、お互いにフォローしあう気持ち



さらに生まれやすくなっていると思っています。

今後組織として大切にしたい思いを教えてください。

小椋さん：介護に関わる社員や女性特有の健康課題など、一人ひとりに寄り添ったサポートをさらに充実させていきたいです。

小林さん：私の部署では、赤ちゃんを会社に見せに来てくれるくらい温かい雰囲気があります。会社は家族より長く過ごす場所だからこそ、仲良く、心通う関係を築いていきたいですね。

岡本さん：弊社はジョブローテーション制なので、様々な現場を経験している社員が多いからか、自然と会話を大切にする文化があり、それが思いやりの土壌になっているのかもしれない。これからコミュニケーションを大事に、一人ひとりの力を最大限に引き出せる環境を作っていきたいです。

