しごとと くらし

「しごととくらし」では、誰もが働きやすく暮らしやすい社会のための課題について情報発信していきます。今回は文京区女性のエンパワーメント原則（WEPs）推進事業所に登録されている株式会社RECを取材。女性が安心して働きながらキャリアアップを目指せる取り組みについて、管理部課長湯淺由貴さんに伺うと共に、従業員インタビューは工務課課長代理、平林茉梨奈さんにお話を伺いました。

株式会社REC
女性が健康に働きながらキャリアアップを目指せる職場へ

主たる事業
建築設備（空調・給排水・電気・防災）工事業
設　　立　1984年2月1日
従業員数　93人（女性17人、男性76人）
所 在 地　東京都荒川区西日暮里2−22−3（本社）
　　東京都文京区千駄木3−46−2（東京本店）



管理部課長
湯淺 由貴さん

増え続ける女性技術者

株式会社RECは、空調、給排水、防災、電気など、建築設備の設計・施工から保守までを手掛けています。商業施設や公共施設などの新築・改修工事を請け負い、人々が安心・安全・快適に過ごせる環境づくりを目指しています。

建設業界は、もともと男性の比率が高い業界ですが、当社では現在、正社員に占める女性の割合が20.8%となっており、建設業の平均である15.1%を上回っています※。東京、大阪、名古屋に拠点を構え、各部署に１～２名の女性社員が在籍しています。

近年、建設業界では女性技術者も増えており、当社でも女性により一層活躍してもらいたいと考えています。2025年には、文京区のWEPs推進事業所に登録しました。

人手不足が叫ばれ、採用環境が厳しさを増す中、当社では女性技術者の積極的な採用・登用を進めています。女性技術者の中には、勤続８～９年になる社員もおり、現在も活躍しています。今後も、女性が働き続けられる環境の整備を進め、将来のロールモデルとなる人材を増やしていきたいと考えています。

生理休暇の導入、キャリアアップ研修 ── 女性が働きやすい職場へ

キャリアアップや資格取得については、男女を問わず昇進・昇格の機会を得られるよう取り組んでいます。資格取得の際には、会社が受験費用を負担したり、報奨金を支給したりするなど、社員の挑戦を後押ししています。

女性活躍の取り組みとしては、2022年に、当時一般職だった女性正社員全員を総合職へ転換しました。また、管理職への登用も進めており、現在では女性の部長や課長も活躍しています。さらに、社員が健康で働きやすい職場づくりの一環として、「生理休暇」を導入するなど、制度面の充実も図っています。

また、2025年には「女性のキャリアアップ研修」を実施し、各支店の女性社員が一堂に会しました。出産、子育て、介護、更年期など、女性にはさまざまなライフステージがあります。そうした変化の中でもキャリアをあきらめずに働き続けられるよう、講師を招いて研修を行いました。参加者からは、「女性特有の悩みを共有できてよかった」と好評でした。

「休みはしっかり取る」── 社内風土も変化

育児休業については、2025年に男性社員１名が育児休業を取得しました。取得にあたっては、会社と支店・部署が連携し、業務の調整を行いながらサポートしました。社員が仕事と家庭を両立しながら安心して働き続けられる環境づくりを進めていきたいと考えています。

社内風土も、「有給休暇をしっかり取得する」という考え方へ、徐々に変化してきました。子育て中の男性社員も、保育園の行事などがある際には、仕事を調整しながら対応しています。上司や周囲もそれぞれの事情を理解し、業務を調整しながらサポートしています。お互いに休みを取り、必要なときにはサポートし合う。そうした文化が、少しずつ社内に根付いてきたと感じています。

女性のエンパワーメント原則とは

女性のエンパワーメント原則（Women's Empowerment Principles/WEPs）は、2010年３月に国連グローバル・コンパクトと国連婦人開発基金（UNIFEM/現UN Women）が共同で作成した、**女性の活躍推進に積極的に取り組むための７原則**です。企業がジェンダー平等と女性のエンパワーメントを経営の核に位置付けて自主的に取り組むことで、企業活動の活力と成長の促進を目指し、女性の経済的エンパワーメントを推進する国際的な原則として活用されることが期待されています。

- 原則１　トップのリーダーシップによるジェンダー平等の促進
- 原則２　職場におけるジェンダー平等
- 原則３　健康管理、安全管理、暴力撤廃
- 原則４　教育と研修
- 原則５　事業開発、流通、マーケティングビジネス活動
- 原則６　地域社会のリーダーシップと参加
- 原則７　透明性、成果の測定、報告

※女性労働者の割合の出典：
厚生労働省「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく認定制度に係る基準における『平均値』について」

従業員
インタビュー

これからは女性も先頭に立って活躍する時代に



工務課課長代理
平林 茉梨奈さん

どんなところに仕事の魅力を感じますか

私の仕事は、主に技術サポートで、建築設備の現場に関する書類を作成しています。勤続14年になります。仕事の魅力は、現場担当者や協力会社、顧客とコミュニケーションを取りながら書類を作成し、無事に仕事が終わった際に、お礼の電話やメールをいただけることです。「やってよかった！」という達成感を味わえる瞬間です。

職場の働きやすい点はどこですか

まず、有給休暇が取りやすいところです。「とにかく取ってください」と言ってくれる上司の存在が大きいですね。また、仕事の相談もしやすく、上下関係に関係なく気軽に話すことができます。プライベートな話もでき、笑顔の絶えない職場です。

女性のキャリアアップ研修はいかがでしたか

講師の方から、「女性もキャリアアップを目指し、先頭に立っていい」「女性だからこそできることがある」といった話を聞き、とても感銘を受けました。また、研修を通じて、他部署の女性社員と話す機会ができ、お互いの思いや意見を知ることができたのも、とてもよかったです。

入社当時と変わったと感じる点はありますか

男社会だった建設業界も、女性が増えてきて、ずいぶん変わったと感じます。以前は、電話で相手から厳しい言葉を受けて、泣いてしまうこともありました。でも今は、男性の方々の対応もずいぶん優しくなりましたね（笑）。私たちも、そうした時代を乗り越えて強くなったのかもしれません。これからは、女性も上に立って活躍していく時代だと感じています。

インタビューを終えて

女性が健康で働きながら、キャリアアップが目指せるよう、生理休暇の導入や休みが取りやすい職場づくり、一般職から総合職への転換、管理職への登用などの取り組みに注目でした。キャリアアップ研修も他部署の女性と思いや意見を共有する場となったことも印象的でした。

働きやすい環境、環境に配慮した（省エネ、CO_2削減など）建築施工など、「持続可能性」が肝であり、今後の企業の在り方が示唆されていると感じました。生き生きと活躍されているお二人にパワーをいただいた貴重な時間でした。

2026年４月１日、「女性活躍推進法」が改正されました

女性活躍推進法改正 ～誰もが能力を発揮できる社会を目指して～

2026年４月、『改正女性活躍推進法』が施行されました。『女性活躍推進法』は、女性が個性と能力を十分に発揮し、希望に応じて働き続けられる社会の実現を目指し、2016年４月に施行された法律です。

今回の改正の主なポイントは次のとおりです。

◆情報公開の充実

男女間賃金差異の公表義務が、従来の従業員301人以上から101人以上の企業へ拡大され、女性管理職比率の公表も新たに義務付け。

◆働きやすい職場環境の整備

月経、妊娠・出産、更年期など、女性の健康上の特性に配慮した職場環境づくりを進めることを法律に明記。

日本では女性の就業率は年々向上している一方で、管理職への登用や男女間の賃金格差など、依然として解決すべき課題が残されています。今回の改正は、企業が現状を把握・公表し、改善に取り組むことで、性別にかかわらず能力を発揮できる職場づくりを促進することを目的としています。女性が活躍しやすい社会は、女性だけでなく、男性や子育て世代、高齢者など、多様な人々にとって暮らしやすい社会につながります。今回の法改正をきっかけに、一人一人が互いを尊重し、多様な働き方や生き方を認め合う社会の実現が期待されています。

【参考資料】

厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ」https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html