

建設業におけるダイバーシティ推進に向けた取り組み

大成建設株式会社	技術センター	技術企画部	正会員	○柏倉 志乃
大成建設株式会社	土木技術研究所		正会員	鈴木 三馨
大成建設株式会社	土木本部		正会員	勝田つかさ
大成建設株式会社	土木営業本部	プロジェクト推進営業部	正会員	箱田 裕子

1. はじめに

2000年代に入り、少子高齢化が進み、男性主体であった日本企業においても、労働の担い手として女性の活用を推し進めることが重要な経営戦略と唱えられ始め、企業における女性活躍推進の取り組みが活発化している。さらに、企業の人材の多様性を活かすこと、すなわちダイバーシティを推進することは、新たな価値創造による企業成長をもたらす経営戦略であると捉える企業が増えてきた。

取り組みが遅れていると思われるがちな建設業でも、ダイバーシティ推進が進んできた。当社の事例を紹介しながら、今後のダイバーシティ推進の課題について検討を行った。

2. 当社のダイバーシティ推進への取り組みの経緯

2006年8月に“会社の重要課題”として「ポジティブ・アクション」（男女間に生じている格差を解消するための積極的な取組み）を決定し、翌2007年6月に「女性活躍推進室」が発足した¹⁾。発足後3年は、主に女性社員の活性化対策に重点を置いてきたことで、2010年に社内制度の整備や意識改革等に一定の成果が表れた。そこで、重点を女性に絞らず、全社員を対象とした取り組みへ拡大していくことを決定し、2010年4月、当社のダイバーシティ推進の中核を担う「いきいき活躍推進室（現：人材いきいき推進室）」が発足した。

3. 取組事例

当社のこれまでの主な取り組みを表-1に示す。

表-1 ダイバーシティ推進に向けた主な取り組み

当初は女性活躍推進のための制度の整備に始まり、男性社員も含めた意識改革、ワークライフバランスの推進、介護をする社員の支援、と徐々に必要な取り組みを進めてきた。

2015年からは女性活躍推進と少子化対策の一環として男性の育児休業取得率の向上を目指し、「パパ通信」という情報提供メールマガジンをイントラネット上で公開するとともに、45歳以下の男性社員と上席者にはメール配信し、制度の周知や育児参加を促している。また、外国籍社員の活躍推進のため、本人向けの日本語学習の支援のみならず、外国籍社員を部下に持つ上席者に向けたハンドブックを作成し、マネジメントのアドバイスをを行っている。

2006年度	8月	・女性活躍推進への取り組みが正式決定 ・営業職への女性社員の配属を実施
2007年度	4月	・新卒採用者の1/4が女性へ（～2015年度、平均20%）
	6月	・女性活躍推進室を設置
2008年度	4月	・ジョブリターン制度制定
	10月	・管理職に対する女性社員マネジメント研修を開始
	2月	・育児サポートプログラム開始
	3月	・ワークライフバランスハンドブック配布
2009年度	2月	・父親セミナーの実施
2010年度	4月	・勤務地限定社員の転勤制度制定
	11月	・ワークライフバランス研修の実施
	3月	・介護セミナーを開始
2011年度	12月	・介護に関する情報提供の開始（介護のしおり制作） ・障がい者キャリアアップ研修の実施
2012年度	7月	・部長の女性社員誕生（1名） ・夫婦で考える両立支援セミナーの開始
	11月	・女性社員の次世代リーダー研修の開始
2013年度	11月	・管理職に対する女性社員マネジメント研修を開始 ・女性リーダー候補者のビジネスコーチングを開始
2014年度		・介護セミナーを全国展開
2015年度	6月	若手女性社員のためのバディプログラムを開始
	9月	パパ通信の配信を開始

キーワード ダイバーシティ，女性活躍推進，ワークライフバランス，男性の育休取得，両立支援

連絡先 〒245-0051 横浜市戸塚区名瀬町344-1 大成建設(株)技術センター TEL045-814-7245

4. 取り組みの成果

これまでの取り組みによる成果の一例を示す。

4.1 女性の採用者数の増加

2015 年度には、新卒基幹職採用者の約 2 割を女性が占めている (図-1)。また、2007 年度以降、新卒基幹職採用に占める女性の割合は、平均すると 2 割を超えている。これは 2007 年度以降、女性の基幹職採用を本格化したためである。

4.2 女性社員の職域の拡大

2006 年度には 14 名だった女性の作業所従事者が、2015 年度には 139 名へと大幅に増加した (図-2)。また 2006 年まで外務営業に従事する女性社員はいなかったが、2014 年には 20 名に増加した。これは、女性社員の積極的採用に加え、管理職に対する研修により意識改革が進み、女性社員の職域の拡大を図ったため、男性主体であった作業所の工事管理や事務管理に従事する女性社員や、海外で勤務する女性社員も増加している。

4.3 男性の育児休業取得者数の増加

2006 年度に初めて男性の育児休業 (育休) 取得者が現れ、その後は毎年男性の育休取得が継続している。これは、制度の周知とともに、上司を含めた男性社員への意識啓発により、男性の育休取得に対する理解が深まった結果とみられる。

これらの例から、ダイバーシティ推進の成果が確実に現れつつあることが分かる。

5. 今後の課題

作業所従事者の女性が、出産・育児などのライフイベントに係わらず、モチベーションを保ちながら就業継続できることが課題のひとつである。また、増加が予想される介護をしながら仕事を続ける中堅以上の社員の支援として、事前の備えを促す情報発信と相談窓口の周知に力を入れる必要がある。業務内容やライフイベントにかかる時間制約に関係なく、全社員のワークライフバランスを実現するための『働き方改革』を進めることが、一番の課題である。

今後の課題改善のためには、研修や意識啓発、業務改善などの活動を継続しなければならない。さらに、ICT を活用した柔軟な働き方などの工夫も取り入れ、より多様な働き方を可能としたい。

6. おわりに

多様な人材が活躍できる働きやすい職場環境を構築することで、社会の評価も上がり、今後の担い手となる若者が魅力を感じる産業となることが期待できる。さらに、多様な人材による、より強い組織を作ることができれば、企業経営にもプラスとなり、新たな価値創造により、社会基盤整備などを通じ、新しい形の社会貢献ができる可能性がある。

一方、ダイバーシティ推進は、一企業の取り組みだけでは限界があるため、昨年施行された「女性活躍推進法」などの国の後押しを受け、社会全体で取り組む流れとなることにも期待したい。

参考ホームページ

- 1) ポジティブアクション応援サイト：http://www.positiveaction.jp/pa/search/detail.php?company_id=114

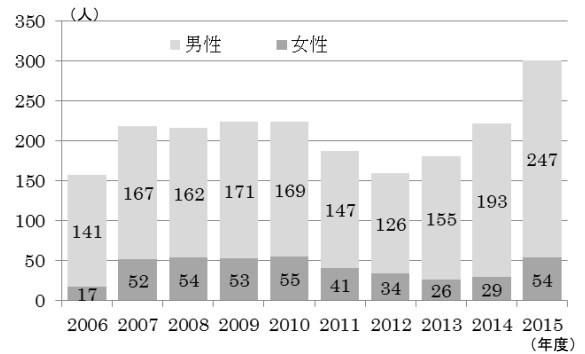


図-1 男女別新卒基幹職採用者数

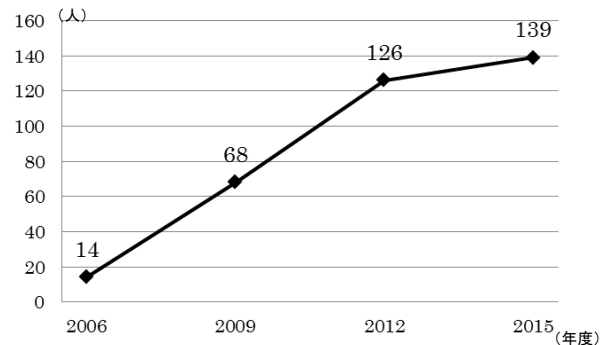


図-2 女性の作業所従事者の推移

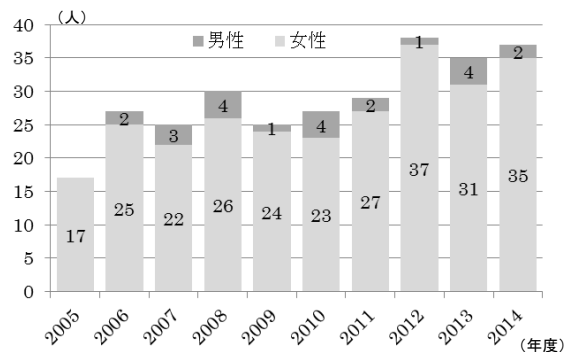


図-3 育児休業取得者数