

建設コンサルタント企業のダイバーシティ推進

(株)建設技術研究所 管理本部人事部ダイバーシティ推進室長 正会員 ○瀬尾 弘美

(株)建設技術研究所 管理本部人事部ダイバーシティ推進室

山根 直樹

1. はじめに

建設コンサルタント企業は人材が資本である。建設コンサルタント企業が社会資本整備を通じて社会により大きな貢献をするためには、いかに人材を集め、育成し、その能力を最大限発揮してもらうかが鍵となる。少子高齢化で生産年齢人口が減少していく中、「性別、国籍、人種、年齢、宗教」は言うまでもなく、個人の価値観や生き方も含めた多様な人材に対して魅力のある会社をつくり、その多様な人材がそれぞれの志向や能力に応じて最大限、力を発揮する組織とすることが求められている。

近年、建設コンサルタント業界でも女性活躍をはじめとしたダイバーシティ推進の取り組みが進んできた。当社では、2015年4月にダイバーシティ推進担当役員および担当が任命され、同時にダイバーシティ推進委員会が発足し、2016年4月にはダイバーシティ推進室が新設され、様々な取り組みを始めている。建設コンサルタント企業としての当社のダイバーシティ推進の取り組みについて報告する。

2. 現状

当社では近年、新卒入社総合職の20～30%が女性である。すなわちダイバーシティの要素のうち、ジェンダーの多様化はかなり進みつつある。また、女性が働きやすい職場とするため、育児休業や子育て社員支援制度などの制度面もかなり充実している。しかし、女性の離職率は男性に比べ高く、女性の管理職数も少ないのが現状である。女性の受け皿は整ったけれど、女性がその力を長期にわたり思う存分発揮

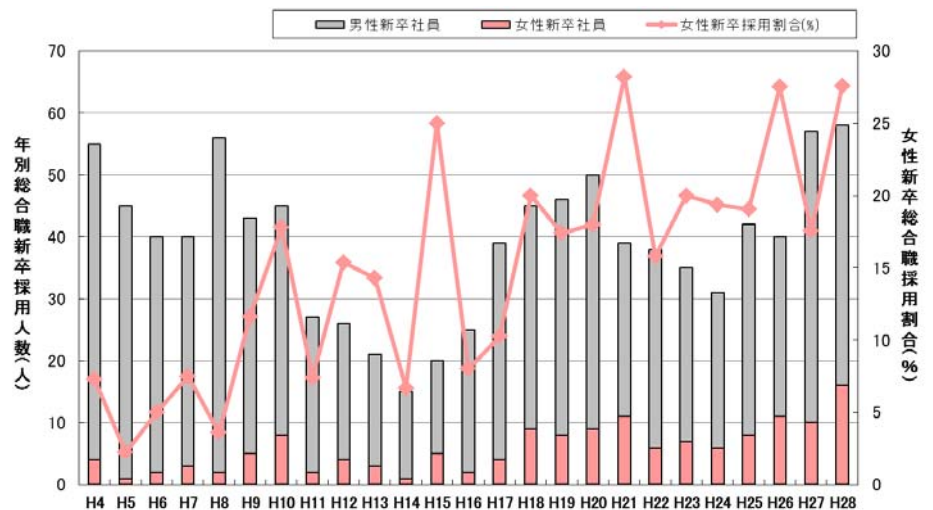


図-1 新卒採用者（総合職）における女性社員の变遷

できるまでには至っていないと認識している。まず、女性のパフォーマンスを高めていくことが、ダイバーシティ推進の最初の目標である。なぜ、女性の離職率が高いのか？その原因は建設コンサルタント業界の働き方にある。この業界の慢性的な長時間労働が女性の離職率を高めている。しかし長時間労働は女性だけではない。男性も同じである。では、なぜ女性の離職率が高いのか。それは「家事や育児は女性が担うもの」という我が国の伝統的な考え方や慣習が影響しているものと考ええる。「長時間労働の下では、家事や育児を十分やっていく自信がない」というのが多くの女性の離職の理由である。よって女性の離職を減らし、会社で高いパフォーマンスを発揮してもらうためには、男女ともに長時間労働を解消しワーク・ライフ・バランスを実現することが重要である。長時間労働を解消することにより、男性も家事や育児を分担することができるようになると考える。

3. 課題

ダイバーシティを推進していくためには、多様な人材を確保するだけでなく、その人材の持つ力を最大限発揮させるような文化・風土を形成し、会社のシステムを改革していく必要がある。

当社の課題は、次の通りと考えている。

- ・ 女性社員の課題：女性の社員比率が低いこと。女性の離職率が高いこと。女性の管理職比率が低いこと。
- ・ 外国人社員の課題：多様な国から幅広い人材を採用し、期待する内容を明確にすること。
- ・ 障害者雇用の課題：法定雇用率を十分に満たしていないこと。バリアフリーなどの設備が不十分なこと。
- ・ シニア社員の課題：定年以降の処遇が低く、モチベーションが下がってしまうこと。
- ・ 労働時間の課題：長時間労働が慢性化していること。

4. 取り組み

以上の課題を踏まえ、以下の取り組みを進めている。

表-1 ダイバーシティ推進に関する今までの取り組み

	項目	内容
1	ダイバーシティ推進計画	「ダイバーシティ推進委員会」開催（2015年3回、2016年4回） 2015年「ダイバーシティ推進計画(女性活躍編)」の策定 ⇒2018年目標として①採用者に占める女性比率30%、②3年以内女性離職率15%以下、③女性総合職者数110人(10%)、④年間労働時間の削減、⑤月最大残業時間の削減、⑥管理職に占める女性比率班長以上3%(10人)、⑦女性技術士数40人(5%)、⑧女性管理技術者数16人 2016年「ダイバーシティ推進計画（シニア活躍編）」の策定 ⇒新しいシニア活躍制度の提案（シニア技術特別職の新設）
2	女性活躍推進	- CTIグループ女性社員研修会（2015年、2016年に1回ずつ開催） - W-Net（女性総合職キャリア形成ネットワーク）活動の継続（女性総合職ランチ会など） - ダイバーシティ推進計画（女性活躍編）目標数値等のモニタリング
3	管理職意識改革	- イクボス企業同盟への加盟（2016.7.25） - 部室長面談（随時）
4	風土醸成	- マンガ「CTIのダイバーシティ推進」全6回を制作・公開 - ダイバーシティ推進デー開催（2016.10.5、281人参加）
5	WLB推進	- 夏のWLBキャンペーン（朝型勤務、夏季休暇取得など）（2016年） - WLBコンペの開催（ダイバーシティ推進デーにて）
6	広報	- ダイバーシティ推進の社外ホームページ刷新 - 社内報にて活動内容の報告（随時）
7	公的認定	くるみん認定（2017年2月）
8	その他	事業所内保育所設置検討（近隣同業5社で検討会を発足）（2016年）
9	制度（ダイバーシティ関連）	- 在宅勤務制度新設（2014年） - 多様な正社員制度新設（2015年） - 朝型勤務制度新設（2015年）、改善（2016年） - 介護休業制度改善（2017年） - シニア技術特別職制度新設（2017年）



これらにより、全社員のダイバーシティ推進への理解は進んできたが、目標数値に対する成果はまだこれからであり、ダイバーシティ経営に向け更なる風土醸成が必要であるため、今後も取り組みを継続強化していく。

5. 今後の取り組み

表-2 ダイバーシティ推進に関する今後の取り組み

今後は、右の取り組みをさらに推進していく。

建設コンサルタント企業として、国民の多様なニーズに応えるために、多様な人材が活躍できる会社とする必要がある。そのためには、まずは女性技術士及び女性管理技術者を増やし、女性管理職を増やしていく。また、女性だけでなく男性の育児や家事の参加を促すためにも、社員ひとりひとりのワーク・ライフ・バランスを実現することが重要と考える。それには、イクボスの育成がカギとなると考えており、管理職の意識改革を進めていく。

建設コンサルタント業界が魅力的で働き甲斐のある業界となることで、より良質な社会資本整備を提供することが可能となると考える。

	項目	内容
1	ダイバーシティ推進計画	「ダイバーシティ推進委員会」開催 - 外国籍社員活躍計画の策定
2	女性活躍推進	女性総合職の就業継続支援、女性管理職・女性技術士・女性管理技術者の育成
3	管理職意識改革	イクボス研修（役員向け、部室長向け）
4	風土醸成	第2回ダイバーシティ推進デー開催
5	WLB推進	- 総労働時間削減（残業削減、休暇取得促進） 「介護対応支援ブック」作成 - 男性の仕事と子育ての両立支援
6	広報	- ダイバーシティ推進の社内HP開設 - 社外へのアピール
7	公的認定	えるぼし申請
8	その他	事業所内保育所の継続検討
9	制度（ダイバーシティ関連）	フレックスタイム制度などワーク・ライフ・バランスに資する制度を検討

以上