建設コンサルタント企業におけるダイバーシティ推進担当としての所感

(株)建設技術研究所 正会員 瀬尾 弘美

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。

一方、政府は2015年に女性活躍推進法を施行し、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、2016年4月にはダイバーシティ推進室が新設された。筆者はダイバーシティ推進担当および推進室長として4年間を過ごした。その取り組み内容を報告するとともに、建設コンサルタント業界においてダイバーシティ推進の障壁となっている要因などについて、所感を述べる。

2. これまでの取り組み報告

これまでの4年間で、当社が行ってきた取り組みは以下の通りである。

表-1 ダイバーシティ推進に関する今までの取り組み

分類	内容	具体的取り組み（制度等）
(1)多様な働き方を支える取組	キャリアの多様性 (ライフステージにあわせたキャリア形成)	<ul style="list-style-type: none"> ・限定正社員（勤務地、勤務時間） ・同業三社による共同保育園（かけはし保育園） ・育児・介護支援ブック ・シニア活躍（計画、シニア技術特別職） ・女性活躍（計画、研修、ネットワーク） ・障がい者雇用農園（CTI フレッシュグリーン農場）
	働く時間の多様性	<ul style="list-style-type: none"> ・シフト勤務 ・勤務時間限定正社員 ・時短勤務 ・時間単位の有給休暇
	働く場所の多様性	<ul style="list-style-type: none"> ・勤務地限定正社員 ・在宅勤務 ・テレワーク
	出身国の多様性	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人社員活躍計画、意見交換会
	その他、価値観の多様性	<ul style="list-style-type: none"> ・旧姓使用 等
(2)生産性向上の取組	生産性向上	<ul style="list-style-type: none"> ・IoT、AI、ICTによる生産性向上 ・CTI-プロジェクトマネジメントシステム ・タイムマネジメント研修
	残業削減	<ul style="list-style-type: none"> ・深夜残業規制 ・有給休暇取得促進 ・夏のWLBキャンペーン
(3)意識改革の取組	管理職の意識改革	<ul style="list-style-type: none"> ・イクボス企業同盟への加盟 ・イクボス研修会
	社員の意識改革	<ul style="list-style-type: none"> ・ダイバーシティ推進デー・ウィーク ・ダイバーシティ推進マンガ
(4)その他	広報	<ul style="list-style-type: none"> ・ダイバーシティ推進の社外ホームページ ・社内報にて活動内容の報告 ・学会・協会における自社活動の報告 など

キーワード：ダイバーシティ推進、建設コンサルタント、女性活躍、推進指標、アンコンシャスバイアス、相互理解

連絡先：〒103-8430 東京都中央区日本橋浜町3-21-1 日本橋浜町Fタワー、03-3668-4828

3. その成果と課題

当社は、2015年にダイバーシティ推進計画（女性社員活躍編）を策定し、女性活躍の指標を設定し、その当時の現状に対応した目標値をかかげた。目標値に対する2018年の実績値は右の通りである。

目標を達成した指標は、3年以内女性離職率、女性総合職比率、女性技術士比率であった。一方で、目標を達成

できなかった指標は、採用者に占める女性比率および女性管理職比率であった。採用者比率については、女性活躍推進法の影響もあり、社会全体での女性採用が増加している中での達成には難しいところがあったものとする。また、女性管理職比率については、管理職クラスの年次に到達している女性社員の比率が少ないことから達成が難しかった。

ただ、注目すべきは、3年以内の女性離職率が目標以上に大幅に下がっており、男性よりも少なくなっていることで、ここにこの4年間の取り組みの成果を見ることができると考える。

離職率が低下したのは、多様な働き方を可能とするさまざまな制度を充実させたことも要因として考えられる。勤務時間限定・勤務地限定正社員制度、在宅勤務制度およびテレワークの推進、シフト勤務制度、時間単位の有給休暇制度、配偶者の転勤同行による休職制度、育児時短の小学生終期までの延長などを行った。これら制度の創設や改正は、社員の要望や意見を反映したものであるということと、会社の前向きな姿勢を社員に示すことができるため、結果としてダイバーシティ推進に会社として取り組んでいる姿勢を社員に周知することができたのではないかと考える。

しかし、全ての多様な社員がその力を長期にわたり思う存分発揮できるまでには至っていないと認識している。女性の離職率は低下しているものの、全体の離職者を劇的に減らすには至っていない。その原因は建設コンサルタント業界の慢性的な長時間労働であったり、人事評価の仕組みであろうと思われるため、今後もそれらに対する抜本的な対策が必要である。

4. 今後のダイバーシティ推進に関する所感

最後に、4年間の担当経験からの所感を述べる。

ダイバーシティ推進を行ううえで、最も難しいのが意識改革・風土情勢であろう。取り組みに対する理解はある程度進んでいると感じられるが、頭ではわかっているにもかかわらず自らの行動変容にまでつながる段階に進むことが難しい。例えば「アンコンシャスバイアス」といわれる無意識の偏見がそれである。女性活躍の重要性は理解していても、性別役割分担の意識が抜けていない年齢層は、女性の働き方、ひいては男性の働き方にも固定観念を持ち、よかれと思って行うアドバイスの方向性が間違っていたりする。この意識改革を特に管理職を中心に行っていくことが求められる。

次に、コミュニケーションと相互理解である。ダイバーシティとは、自分とは違う立場の人を尊重することなので、そこには相手を理解しようとする姿勢とコミュニケーションが問われる。プラスして相手を慮る想像力が必要と考える。このことは、多様な国民生活を支えるインフラ整備を担う技術者の技能としても重要である。

多様な働き手が互いに尊重されあいながら仕事を担える環境は、よりよいインフラ整備を世に中に送り出すことにつながると信じている。

表-2 女性活躍指標の目標と実績

指標	2015年現状値	2018年目標値	2018年実績値
採用者に占める女性比率	27%	30%	20%
3年以内の女性離職率	19%	15%以下	8.4% ※男性は9.4%
女性総合職比率	8%	10%	11%
管理職に占める女性比率	1.4%	3%	2%
女性技術士比率	4%	5%	5%