

建設コンサルタント会社におけるエクイティの試み

株式会社建設技術研究所 正会員 瀬尾 弘美

建設コンサルタント会社が社会資本整備を通じて社会に貢献するためには、多様な人材を確保することが重要である。女性活躍推進法が2015年に施行され、建設コンサルタント会社である株式会社建設技術研究所（以下、当社）においてもダイバーシティ推進の取り組みを進めているところである。2015年に当社ではダイバーシティ推進計画が策定され、女性活躍推進を中心に取り組みを進めてきたところではあるが、これまでに目覚ましい成果は上げられていないのが現状である。

一方で、経済産業省を中心に「人的資本経営」の取り組みも進められ、人材を資源とするこれまでの考え方から、人材は資本でありこれを最大化することが企業経営上最も重要であるとされ、その中で人材のダイバーシティ化についても加速化が期待されている。

このような中、女性活躍推進をはじめとした企業のダイバーシティ推進の取り組みも、これまでのアプローチとは違った方法で行うべきであり、それにはエクイティの取り組みが鍵となるのではないかと考えている。本稿では、建設コンサルタント会社におけるダイバーシティ推進のこれまでの振り返り、今後の施策としてエクイティの取り組みについて述べるものである。

1. 現状

ダイバーシティ推進の中でも当初から着目されている女性活躍推進の状況として、グラフを2点示す。図1は当社の女性総合職の割合である。男女雇用機会均等法が成立（1895年）した当初は1%にも満たなかったものが2017年に10%を超えたが、ここ数年は比率としては横ばいである。これは図2に示した通り新卒採用における女性比率の伸び悩みによるところが大きい。採用における女性比率の目標を30%としているが、20%を上回ることが難しい状況である。

他にも、外国出身社員や障がい者雇用についても取り組んでいるところであるが、大きな成果は出せていない状況である。



図1 女性総合職割合の推移

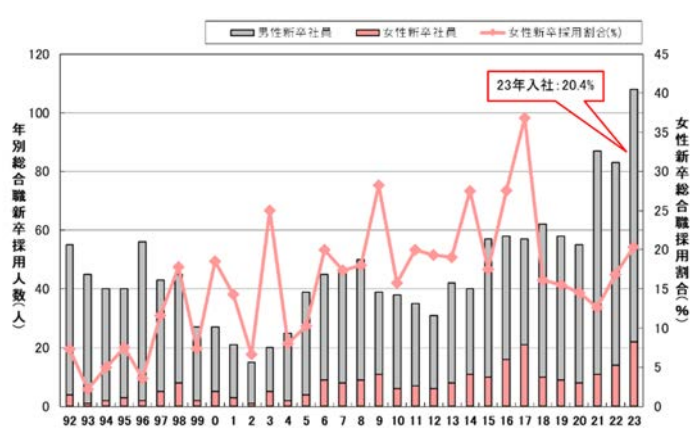


図2 新卒採用における女性総合職割合の推移

2. これまでの取り組み

これまでに当社が行ってきたダイバーシティ推進の取り組みを表1に示した。

多様な人材を支援する取り組みとして、(1)多様な働き方、(2)生産性向上、(3)意識改革等を行ってきた。ダイバーシティ推進に対する理解は進んだものと思われ、離職者も減少傾向にある。働く時間、働く場所の多

キーワード 建設コンサルタント、ダイバーシティ推進、D&I、DE&I、Equity、女性活躍推進
 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）
 （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 TEL03-3668-4828

様性についても、新型コロナウイルス感染防止の取り組みもありテレワークやシフト勤務も当たり前となっている。

ただし、これらの取り組みは、女性や外国出身者、働き方に制約のある人など、マイノリティに対する取り組みも多く、マジョリティ側では負担増とを感じるなどもあって、ダイバーシティ推進に対して腹落ちしていない状況であることは否めない。

3. エクイティについて

そこで、エクイティの考え方が必要となる。

エクイティとは公平性の

ことで、個々の社員に合わせた支援を行って公平な土台を作ること示す。イクオリティ（平等）と違うのは、イクオリティが一律な条件を適用することであるのに対し、エクイティは違いを踏まえた条件を適用すること、となる。

女性活躍で言えば、女性と男性が数の上で同数に近くなければ公平とは言えず、同数に近くなるように引き上げることがエクイティの取り組みとなる。例えば議員に女性の割合を増やす取り組みであるクォーター制はエクイティの典型的な取り組みといえる。

4. エクイティの取り組み

エクイティの取り組みは、一見すればマイノリティに対して手厚く配慮するなどから逆差別であると思われるがちであるが、その本質である「数を引き上げマイノリティではなくなるようにすること」と考えれば、その取り組みに対する理解も進むのではないかと思う。マイノリティでなくなる数は、一般的には 30%程度と言われている。

筆者の考えるエクイティの取り組みとしては、「エクイティとは」でも述べた「個々の社員に合わせた支援を行うこと」である。例えば、子供の生まれる男性社員に対して育児休業を取りやすくするために本人やその上司に丁寧に説明していくこと、などがあげられる。このように考えると、ダイバーシティ推進の取り組みの幅を広げることも可能となる。

5. DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）の取り組み

建設コンサルタントの扱うインフラの利用者は、老若男女の住民や来訪者、外国出身者、障がい者など多様な人々であるため、インフラ整備を行う我々も多様でなければならない。そのため、多様な社員が、公平な扱いを受け、互いに認め合い、個人がそれぞれの持つ能力を最大限に発揮できるよう、より一層 DE&I の取り組みを積極的に進めるべきと考える。

表 1 ダイバーシティ推進に関するこれまでの取り組み

分類	内容	具体的取り組み（制度等）
(1)多様性を支える取組	人材の多様性、キャリアの多様性	・ 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） ・ 配偶者転勤帯同休職制度 ・ 障がい者雇用農園（CTI フレッシュグリーン農場） ・ 女性総合職へのヒアリングによるキャリア支援 ・ 1on1 ミーティングによる部下の支援 ・ 男性の育児休業取得推進
	働く時間の多様性	・ シフト勤務、時間単位の有給休暇 ・ 勤務時間限定正社員 ・ 時短勤務
	働く場所の多様性	・ 勤務地限定正社員 ・ 在宅勤務、テレワーク
	出身国の多様性	・ 外国人社員活躍計画、意見交換会
	その他	・ 旧姓使用 等
(2)生産性向上の取組	生産性向上	・ 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、コーチング研修
	残業削減	・ 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	・ イクボス企業同盟への加盟 ・ 階層別研修でのダイバーシティ研修
	社員の意識改革	・ 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	・ 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