

我が社のダイバーシティ&インクルージョン

Our Approach to Diversity and Inclusion.

1 はじめに

(株) エフ設計コンサルタントは徳島市郊外にある 1989 年設立の建設コンサルタント会社である。昨年来、私はこちらで道路・河川構造物などの設計業務に携わっている。

2020 年 9 月時点の総従業員数は 29 名、内訳は技術職：26 名（うち女性 7 名）、一般職：3 名（うち女性 3 名）である。女性が全体の 34.5%、シニア（WHO 基準 65 歳以上）が 5 名で全体の 17.2% を占めている。また、在宅勤務者 1 名、時短勤務者 2 名、産休取得者 1 名である。

目下のコロナ禍において比較的短期間のうちに、非常時には全技術職員がいつでも在宅勤務できるだけの準備を整えることができたのは、コロナ禍以前から時短・在宅勤務を導入し、勤務形態の多様化やリモートワークを推進してきた成果である。

以下、地域密着型企業の事例となるが、技術伝承や人材育成などに苦慮しながら育んできた弊社のダイバーシティ&インクルージョンへの取り組み事例をご紹介します。

2 女性やシニアが活躍する風土はなにか

私の入社時の第一印象は「女性がハツラツと働いている会社」というものであった。昨今では地方の建設コンサルタント会社においても女性の活躍が目覚ましいが、弊社のそれは取り分け新鮮に映った。

入社後一年余りを過ごし、女性やシニアが活躍できる最大の理由は、経営陣が巧みにバランスよく家族経営的な強みを発揮している点にあると感じている。もっぱら内助の功によるところである。誌面の都合上、家族経営的な強みの具体例は挙げられないが、ノブレス・オブリージュの類である。

もう 1 つ別の理由を挙げるとすれば女性技術士の存在であろう。毎年、徳島県内においても続々と技術士が誕生しているが、今日でも技術士試験

合格者に占める女性の割合はさほど多くない。その点、弊社には手前味噌ながら四国地方を代表する女性技術士が勤務している。彼女は四国地方における女性技術士のパイオニア的存在であり、身近に活躍が垣間見えることは、女性社員を後押しする点で極めて効果的であるに違いない。

3 小さな取り組みの一例

写真 1 のボランティア活動のほか、毎朝 15 分間、社長以下、社員一同で掃除を行うことも良い習慣なのだろう。毎週、掃除の持ち場が変わる。古参の女性社員によれば女性にお茶汲みやトイレ掃除を任せていた当時よりも、男性社員がそれらに参加し始めてからの方が、トイレなどが格段に綺麗になったそうである。男女共同参画と呼ぶほど大袈裟なものではないが、小さな取り組みに不思議と大きな効果がある事例であろう。



写真 1 ボランティア活動

4 シニアの活躍

シニアの活躍を少し紹介したい。ベテラン技術士が社内で定期的に技術士試験合格指南を行っている。また冒頭で述べたテレワークの導入でも別のシニアが旗振り役を務めた。

ほかにも自衛隊 OB（50 代後半）は、国防で培った高いスキルを活かし、スポーツ万能なシニアとタッグを組み若手顔負けのフットワークの軽さ

と手際の良さで橋梁点検業務の一翼を担っている。さらに都会から U ターンした情報部門の技術士は、その持ち前の IT スキルを余すところなく発揮し、社内のシステム化を進めた他、順次、業務処理の効率化のためソフト開発を行っている。

5 HP 制作委員会

写真 2 は近々のリニューアルに向け、女性社員が主体となってホームページ更新に取り組んでいる様子である。午後のひと時、楽しそうな雰囲気だった。



写真 2 HP 制作委員会

6 業務評価などの社内運用

毎週、工程会議を実施し、進捗確認のほかテレワークの実施日などを調整している。また細やかな人事評価が思いのほか好評を得ているようである。本報作成の参考のため、社員にアンケートを依頼したところ「個人の成果および給与につながるシステムが、きめ細かい目標設定・業務評価により管理されているため、評価に対する会社と個人の相違が発生しづらく、やりがいや意識向上にも直結する」との回答が寄せられた。私はやや井勘定タイプだが真面目な社員のやる気向上に一役かっているらしい。ほかにも回答をほぼ原文のまま紹介すると、

- 設計補助から、技術士の道を目指すことができるため、男女関わらず自身のキャリアアップへ繋げることができる。
- スキルアップを目指す一般職の社員にも資格取得支援や技術者になれる可能性を示してくれる。
- 未経験・異業種の経験しなくても、個人の

能力を把握して、それぞれに合ったスキルアップの道を示してくれる。

- 年 2 回の社長面談があり、社員一人ひとりを会社全体で見てくれている感じがする。
- 家庭の事情などを気にかけてくれる上司がいるので、仕事以外の事も相談しやすい。
- 女性技術者が在籍して、家庭も仕事も頑張っている。
- テレワーク導入により、女性が結婚・育児をしながら働きやすい環境がさらに整いつつある（変化に前向き）。
- （日々の掃除）定期的な大掃除や親睦会の開催（職場環境がキレイになると、仕事のやる気にもつながる気がする。仕事ではあまり話さない人とも仲良くなる機会となる）。

など、会社の良いところをたくさん教えて貰うことができた。さらに、あるアンケート回答には、次のエピソードが添えられていた。— “これからという時期の結婚や妊娠報告の際、「ああ〜・・・」という反応でなく「やったなー！！」と家族のように喜び、今後の働き方に悩んでいた私の背中を押してくれた。地元（徳島）のインフラに貢献したいというコンサル業界で働く動機に加え、細く長く働いて技術を積み、この会社に貢献できる人材になりたいという思いが強くなった。” —

7 おわりに

多様性を認め個性を尊重し合いながら経営を安定させる。あたかも二律背反のテーマのようでもあるが、存外、中小企業にこそチャンスがある。また技術者にとっては良い風潮である。私は、元来、技術者はその倫理に従い万事においてより自由であるべき（そうあるよう研鑽すべき）と信じている。ただし最後はやっぱり義理人情ではあるまいか。こうして有難く働かせていただいております。TV ドラマで耳にした“感謝と恩返し”が言い得て妙である。

神田 幸正 (かんだ ゆきまさ)
技術士 (建設部門) 博士 (工学)
四国本部防災委員
㈱エフ設計コンサルタント
e-mail : kanda-y@fcon.co.jp

