建設コンサルタンツ協会近畿支部　第 50 回研究発表会　自由集会イベント

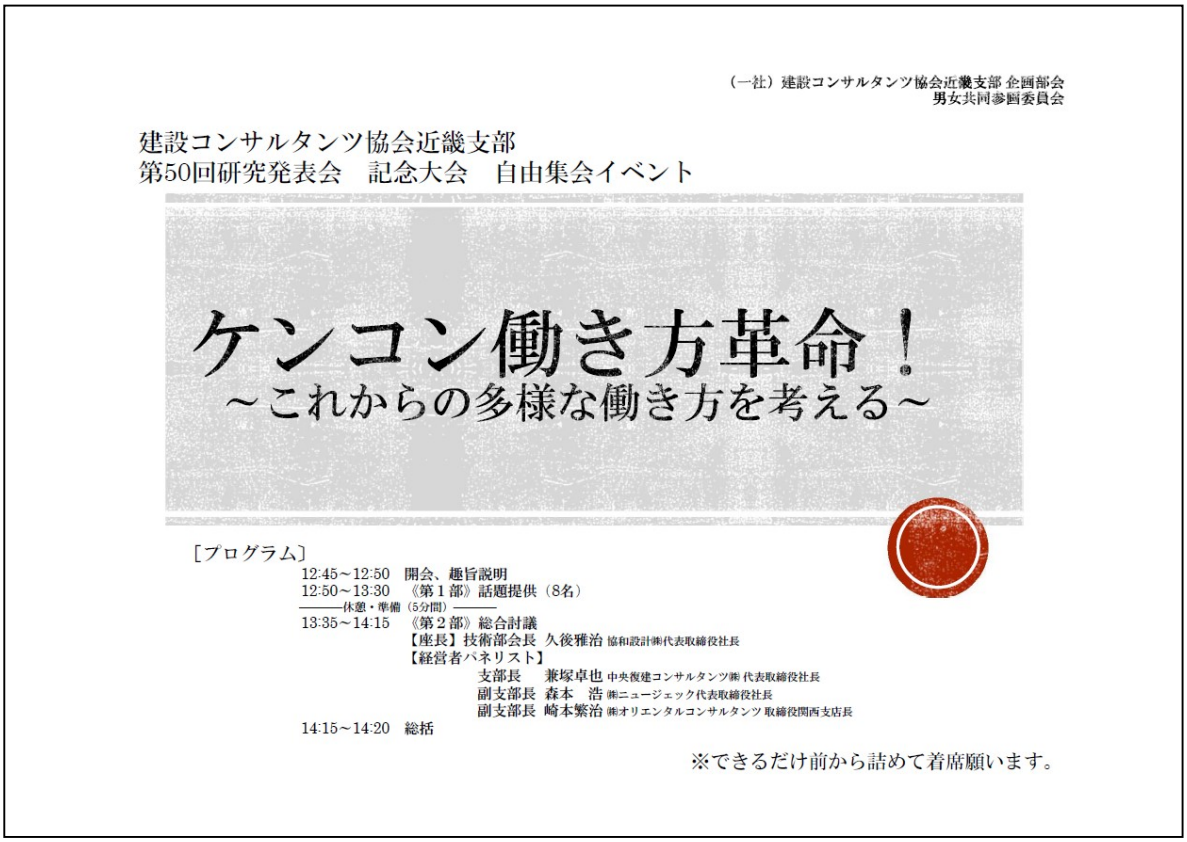
「ケンコン働き方革命！～これからの多様な働き方を考える～」開催内容のご報告

建設コンサルタンツ協会近畿支部　男女共同参画委員会

1.　はじめに

第３次安倍内閣が唱える働き方改革は、私たちケンコン業界にも強く求められています。しかし、なかなか難しいことが多いのも現実です。よろこばれる仕事はしたいけど、長時間労働は是正されないし、体調悪くなる人も減らない。ワーク・ライフ・バランスを充実させ、ダイバーシティを受け入れろと言われるが、何をどうすれば公平で公正なのかわからない。一部の部署レベルではボトムアップでうまくいっているけど、トップダウンでなければ、業界、会社の大きな変化は期待できない。

そこで、多様なワークスタイルで努力されている方のお話を聞き、企業のトップの方と一緒に、私たち業界、企業、個人が、これからどのように取り組んでいくのかを考えるミニシンポを開催しました。意欲ある仕事スタイル、快適な職場にするためのきっかけが探せたでしょうか。



2-1.　開催概要

① 日　　時：　平成 29 年 10 月 5 日（木）　12:45～14:20
② 場　　所：　大阪科学技術センター　大ホール
③ 参 加 者：　120 名程度
④ プログラム：以下のとおり

表 1　プログラム

時間	内容　　（※敬称略）
12:45～	開会挨拶及び本シンポジウムの趣旨説明（男女共同参画委員会副委員長　渡辺敏）
12:50～	8 名の話題提供者による発表 『子育てしながら働きたい』　協和設計㈱　加藤藍子 『男性にとっての仕事と育児の両立』　㈱オリエンタルコンサルタンツ　藤原尚 『障害児の子育てと仕事の両立』　パシフィックコンサルタンツ㈱　加藤巧也 『私のキャリアビジョン』　日本工営㈱　中島美千代 『働き方の素朴な疑問』　パシフィックコンサルタンツ㈱　本橋政宏 『チームで遠くまでいこう』　㈱日建技術コンサルタント　藤原美樹 『ワークライフバランスがとれないストレス』　㈱修成建設コンサルタント　小久保敦朗 『還暦過ぎても現役続行中』　国際航業㈱　西岡陽一
13:30～	休憩
13:35～	パネリスト紹介、建設コンサルタントの取り組みについて
13:45～	総合討議 ■座長　技術部会長　久後雅治（協和設計㈱代表取締役社長） ■経営者パネリスト　支部長　兼塚卓也（中央復建コンサルタンツ㈱代表取締役社長） 副支部長　森本浩（㈱ニュージェック代表取締役社長） 副支部長　﨑本繁治（㈱オリエンタルコンサルタンツ取締役関西支店長）
14:15～	総括（座長　技術部会長　久後雅治（協和設計㈱代表取締役社長）より）
14:20	閉会挨拶（男女共同参画委員会委員長　千崎芳）

2-2.　開催趣旨説明

男女共同参画委員会副委員長　渡辺敏

私たち男女共同参画委員会は、約 3 年前から活動を行っています。「男女共同参画」、「働き方改革」といった言葉は、10 年くらい前から聞くようになったものです。

男女共同参画といいますが、実際のところ、建コンの職場では、男性が大半を占めます。

男性は、「仕事のことだけを考えて、一生懸命に生きていれば OK」という時代が、これまで長くありました。そんな状況からも、男性は「残業だらけ」、女性は「家庭と両立できる範囲の仕事と子育て」というモデルが出来あがってきた、そして、そこに帰結してしまっている状況にある気がします。

「残業ばかり」でも困っていない人は、問題ありません。しかし、困っているなら、あるいは家族が困っているなら問題です。

今日は、その辺の“働き方”、“生き方”の現状と、これからの変化について、会場皆さまと一緒に共有したいと思っています。そして、有意義な意見交換が展開できればと考えています。

3.　話題提供

合計８名の、異なる年代、働き方、課題を持った方にご登場いただき、現状・工夫していること、課題や展望等について自由に語っていただきました。以下に、当日の発表の内容を簡単にまとめました。

①『子育てしながら働きたい』　協和設計㈱　加藤藍子さん

■生活スケジュール

子育てをしながら働く加藤さん。一日に占める家事の割合も比較的多い状況です。

■現状・工夫していること

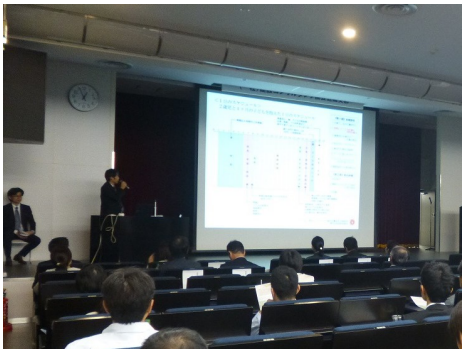
残業なし、時短使用なしで働いており、自宅に近い支店へ異動させてもらったとのこと。

育児をしながら仕事を行うことで、時間の切り替えがうまくなったものの、自分の時間が取れず、やりたい仕事にも制限が出ることが悩みだそうです。

■課題・展望

今後の将来設計ができない、何を持って両立というのか分からないのが課題とのことでした。男女関わらず、フレックスタイム制度等が広がることで、少しは働きやすくなるのではと期待をされていました。

②『男性にとっての仕事と育児の両立』　㈱オリエンタルコンサルタンツ　藤原尚さん



■生活スケジュール

２ 人の子育てをしながら、仕事もこなす藤原さん。保育園への送迎はもちろん、子どもの寝かしつけや家事までをこなされていらっしゃいます。

■課題・展望

仕事に時間をかけられないのが事実で、自分の時間はまったくない。夜に翌日の準備やプロポ作成等を実施しているものの、子育て前よりも時間は取れていない状況とのことでした。

一番の支援は、子育てを受け入れる職場や社会環境かもしれないとおっしゃる藤原さん。「我が家にイクメンなし、家事育児は、お互いにできることをやる」という言葉がとても印象的でした。

③『障害児の子育てと仕事の両立』　パシフィックコンサルタンツ㈱　加藤巧也さん

■生活スケジュール/現状・工夫していること

障害児の子育てをされている加藤さん、平日はどうしても仕事中心となるため、土日は出勤しないこと、外出時は極力直帰することを努力されているとのことでした。

休日はなるべく子どもと接するようにして、家事を行い「イクメン」を目指しているものの、妻から見たらまだまだと言われそうだとおっしゃっていました。

■課題・展望

障害児の子育てには、様々な「社会の壁」が存在しており、その壁へ相対するストレスを抱える妻や長女への負担が悩みとのことでした。家族のサポートをしたいものの、会社の福利厚生の仕組みも分かりづらく、使いやすくなることを希望されていました。

また、子どもの将来への不安もあるので、障害児が身近な社会になることを望まれている、とお話されていました。

④『私のキャリアビジョン』　日本工営㈱　中島美千代さん

■人生スケジュール

入社後、技術者として順調なキャリアを形成してきた中島さん。２年前にはご結婚もされて、現在も仕事中心の日々を送られているそうです。ただし、みんなの期待する「分野初の女性●●」や「子どもを産んでも何でもこなすバリキャリ像」には違和感を感じるとおっしゃっていました。

■課題・展望

管理職になりたくない理由として、時間的制約がある条件下で責任を果たせないのではという不安、自信がないことの２点を挙げられていました。

これを踏まえ、経営者に向けて「評価の明確化（能力に応じた管理職登用や、質に対する評価の実施）」、「管理職育成のための研修機会の増加、長期的育成の視点（中堅層対象の研修機会を増やし、管理職への意識啓発や能力開発につなげる）」の２点を提案されました。

⑤『働き方の素朴な疑問』　パシフィックコンサルタンツ㈱　本橋政宏さん

■生活スケジュール

若手・独身で、平日の勤務も遅くて 21 時には終わってしまうとのこと。勉強や趣味に時間を充てているが、時間には余裕があるそうです。

■現状・工夫していること

入社前の予想とは逆に、残業削減の取り組みが盛んで、早く帰宅することが多いそうです。空いた時間を資格取得等に注力しているものの、OJT でしか学べない仕事の技術が身につかないのではと不安とのこと。時間の使い方として、家に帰る前にカフェによって勉強したり、イベント等に多く参加したりしているそうです。

■課題・展望

先輩たちは、残業して仕事を学んできたのでは。OJT 意外でどう学ぶかを聞きたいとおっしゃっていました。

また、若手の技術向上への取り組みや、若手同士で企画するチャンスがあるとよいと提言されていました。

⑥『チームで遠くまでいこう』　㈱日建技術コンサルタント　藤原美樹さん

■生活スケジュール

管理職として働く藤原さん。通常は 18 時半頃に帰宅しますが、繁忙期には 21 時頃まで勤務が続き、会社で夕食をとることも多いそうです。

■現状・工夫していること

現状はトップ主導型で、個人プレーになりがちで、他の人のことに気が回りにくい状況とのことです。

そこで、業務の目的を明確にすること、気になることはすぐに発言・質問するように工夫されているそうです。

■課題・展望

少しでも体調不良による休職者を減らしたい、協力して健康に働きたい、誰も孤立しないようにしたいと願っているそうです。周囲には、「無理をしないで、我慢をしないで！」と伝えたいとおっしゃっていました。業務については、一人では対応せず、必ず複数で担当するようにして、常に相談できる体制を整えることが必要ではと考えているそうです。職場環境づくりの重要性について強調された発表でした。

⑦『ワークライフバランスがとれないストレス』　㈱修成建設コンサルタント 小久保敦朗さん

■生活スケジュール

30 代の頃は仕事が非常に忙しく、朝の食事時間が唯一の子どもとの会話時間だったという小久保さん。40 代の管理職となった今、休日出勤を含む残業時間は減少しているそうです。

■現状・工夫していること

グループリーダーとして、業務の管理、若手の仕事が仕事となっており、プロポーザル業務が増加している現状。また、家庭では子どもの大学受験等もあり、帰宅後の時間の使い方に悩んでいらっしゃるそうです。

仕事では、常に相談しやすい環境を作ることや、若手の育成・業務平準化を工夫されているとのこと。家庭でも、子どもとの会話や趣味形成に努力されているそうです。

■課題・展望

高い受注目標や生産力の低下、若手の育成やプロポの重圧、家庭での過ごし方等、課題は山積みとおっしゃっていました。

このため、グループの生産体制や組織力の強化や、新規事業への挑戦をしていきたいこと、さらに若いうちにある程度苦労することは必要では、とおっしゃっていました。

⑧『還暦過ぎても現役続行中』　国際航業㈱　西岡陽一さん

■生活スケジュール

定年後、再雇用により現役を続行されている西岡さん。一日のスケジュールは、30%が内勤で、あとは出張・外回り、対外活動等の外出になっているそうです。

■現状・工夫していること

仕事へは、何でもやる＝新しいことへもチャレンジする、情報の収集＝アンテナを広げる、外部との交流をするということを意識しながら取り組まれているとのことです。また、生活面では、健康第一、家庭円満、自分の時間も大切にということを心がけていらっしゃるそうです。

■課題・展望

実際に定年後も働いてみて、楽しく長く働くには「必要とされること」というモチベーションが必要と感じたそうです。再雇用者には、技術力や人脈、人望・信用等が挙げられるとのことです。また、個人的には海外にもチャレンジしていきたいと熱く語られる西脇さん、現役続行の秘訣はこの辺にありそうです。ただ、親の介護問題等もあり、仕事と家庭との両立については今後の課題とのことでした。

４．経営者パネリストによる総合討議

シンポジウム後半は、経営者パネリストとして建設コンサルタンツ協会近畿支部の支部長、副支部長にご登壇いただき、技術部会長の久後様を座長として、建設コンサルタント業界における働き方について、討議をお願いしました。討議の概要については、以下に示すとおりです。

①パネリスト紹介、建設コンサルタンツ協会における取り組み紹介

最初に座長より、簡単なパネリストの紹介を行ったのち、建設コンサルタンツ協会において実施されている内容に関する説明をしていただきました。以下に、当日紹介いただいた内容を簡単に記載します。

■座長　　技術部会長　久後雅治（協和設計㈱代表取締役社長）
■経営者パネリスト　支部長　兼塚卓也（中央復建コンサルタンツ㈱代表取締役社長）
副支部長　森本浩（㈱ニュージェック代表取締役社長）
副支部長　﨑本繁治（㈱オリエンタルコンサルタンツ取締役関西支店長）

写真（左から）　久後技術部会長、経営者パネリストの３方、建コン協の取り組み紹介状況

（１）適正な工期設定、必要な工期の確保と納期の平準化
　早期発注や越年工期
（２）受発注者協働での就業改善の促進
　１）就業改善への取組
　　ａ）ノー残業デー（６月・１０月：実施強化月間）
　　ｂ）ウィークリースタンス
　２）就業改善へと結びつく取組み
　　若手技術者、女性技術者の積極的な活用
（３）品質向上３施策の活用
　合同現地踏査、業務スケジュール管理表、ワンデーレスポンス
（４）企業経営の安定と処遇改善に向けての環境整備
　１）安定的な事業量の確保と技術者単価の継続的な引き上げ
　２）実態に即した歩掛・積算体系への改善及び整備

【建設コンサルタンツ協会における取り組み】

②総合討議　議題１：育児や介護の話題提供について

問：仕事と家庭・育児の両立で悩んでいる方が多いようですが、そもそも仕事と家庭の両立とは？

（森本社長）

大変難しいテーマ。働き方は時代とともに変わってきており、個々人の実情や悩みに応じて、価値観や課題も変わっている。家庭の時間を確保するためには長時間労働の改善が重要だが、生産性の向上や時間外労働の削減、一人ひとりに合った勤務制度の構築が必要と考える。ただし、制度があっても職場の理解が進んでいないと、利用しづらいことが考えられる。

また、建設コンサルタントは、質の高い成果品を求め、一人で作業を実施する傾向が見られることから、周囲との協力体制が欠かせないと考える。業務全体の質を高めるには、組織の力が必要、会社として、仕事の仕方をマネジメントしていくことが必要だろう。

職場の風通しをよくすることが、業務の状況の共有・報告をすることが重要で、それと共に生活の質を向上させることも大切。家庭だけではなく、職場や社会全体でも支え合って、協力し、思いやりと感謝の心を持つことが、仕事と家庭の両立にあたっての潤滑油となるのでは。

（座長）

子育て中に学んだ段取りマネジメント能力は、仕事を進めていく上でも生かしていっていただけるとよい。他の社員への波及効果もある。

問：女性に限らず時間的制約のある社員が増えてくることが予想されますが、会社としてどのように取り組んでいけばよいでしょうか？

（﨑本関西支店長）

弊社では、女性社員は約２割、200 名近くいるが、定着や活躍は重要な経営テーマと捉えている。「Smile-３S（Support, Share, Success）」という施策を実施、男女共通の課題として、育児・介護の課題、女性幹部職の仕事の方法検討や増員に取り組んでいるところである。その中で、（問題点も踏まえ）重要なのは以下の３点である。

①利用しやすい制度であること

制度に対する周囲の理解がなく、当事者が遠慮することで、制度を利用せずに離職に繋がってしまう。一般職制度（職務内容・働く時間を本人の希望ベースで）、在宅勤務を設けるなど、給与ベースの調整を含めて不公平感を軽減し、利用しやすい制度とすることに努めている。

②制度の利用を促進すること

制度については、本人・上司に周知をしなければ広まらない。各支店等で身近な相談窓口を設置する、制度利用のガイドラインを作る等により、理解・周知に努めている。

③周囲の理解促進が必要

周囲の理解が不足していると、制度の利用が進まない。女性・男性社員を集めた意見交換会・勉強会を開催している。働き方の改革といっても、すぐには企業文化としては定着しないのが事実で、経営トップが定期的に発信していくことが重要。

実施内容についてはPDCAサイクルに乗せ、改善点を修正し続ける姿勢が必要と考える。また、管理職になりたくないという社員が増えていることに対しては、「組織をマネジメントする幹部職」は緊急事態の対応が必要となるため、「プロジェクトを管理する幹部職」等、勤務時間や勤務制度に応じた様々な種類の幹部職があってもよいのではと考えている。

問：長時間労働削減も含めて、働き方について今後はどのように改革を進めていくべきだとお考えですか？

（兼塚社長）

建設コンサルタントはサービス業であり、国の施策・働き方改革の実施は待ったなしの状況である。労働環境の悪質な企業は社名を公表される。限られた時間の中でいかに生産力を落とさずできるか？本当に無駄がないのか？今までのやり方がベストか？といった点について、日々考えて仕事をしなければならない。

今は男性も当然のように育児に参加する時代となっている。育休取得は男女関係なしというのが法律でも定められており、企業としても対応していく必要があるが、利用する側は周りに迷惑をかけないか、周囲の人間は自分にしわ寄せが出てこないかと考えてしまうことが往々として問題となる。これは、システムがないから不安が出てくるのであり、実施することが当たり前になっていけば不安も解消するのではと考える。「考えること」は通勤時間中、家でもできる。育児等で時間的制約のある社員が、効率的な作業が可能になったという意見もあった。

会社側としては、育休を取る人だけの特権ではなく、全社員が公平に利益享受できる仕組みを整えていく必要があるだろう。

（座長前半まとめ）

不公平感のない施策が必要、会社としては生産力が落ちないようバランスが重要。また、個人としても意識改革が必要であり、高いモチベーションを持ち続けることも重要だと感じた。

発注者に対しては、一社では言いにくいことも協会からであれば要望等聞いていただけると思うので、そのような活動の継続が必要と考える。

②総合討議　議題２：ワーク・ライフ・バランスについて

問：還暦過ぎても活き活きと現役続行中の話題がありましたが、私たち建設コンサルタント技術者の将来は、実は結構明るいのでは？

（森本社長）

建設コンサルタント業は、技術や経験といった専門性の高い仕事と考えている。現場での「経験値（知識・技術）」と「机上の知識・技術」が、ベテラン技術者へ期待されていることだと考えている。再生可能エネルギー等の新しい技術であっても、昔の技術や経験が使えるケースが多い。

一方、海外においては、60 歳を過ぎてから気力、経験、意欲等が充実してチャレンジされている人が多く、顧客からの評価も高い。需要に比べて人員確保が困難であることから、ベテランへの期待は高まっているのではと思う。国内・海外ともに、ご自身の技術、経験、資格等によるネットワークを活用して、各種団体で働かれている方も多いのでは。少子高齢化、採用抑制による世代間の人数のバラつきがあり、技術継承にも悩んでいる中、会社はベテラン技術者の技術力に期待をする時代となる。個人も相応の役割・報酬を持つことで、双方にとってよい労働環境が整い、活躍の場が広がるのでは。いずれにしても、技術・経験に加え、体力、健康、意欲がポイント。社会との接点を持つことに積極的なことが、定年後も働く一つの重要な点であろう。

問：残業が多かった時代から、限られた時間の中で成果や技術力向上を求められる若い技術者に良きアドバイスをお願いします

（﨑本関西支店長）

一人ひとり状況が異なるので、一概には言えないが、思うところを述べたい。

①「やってみなはれ！」若いうちは傷を負ってもすぐに立ち上がれるので、ああなりたい、こうなりたいという情熱を持って行動してほしい。いつの間にか存在感のある人物になれると思う。

②職業人生のキャリアデザインをしてほしい。年齢ごとにキャリアプランを立てる。家族や趣味、ライフプランも含め、目標を見える化し、5 年、10 年の行動を計画することが重要。これにより、行動が規定されていく、よく見えてくると思う。

③若くても、一つ、二つの役割を担うよう行動してほしい。高い目標を持ち、自己研鑽を行うことで、自分に対するモチベーションを保つことが必要。

④チャレンジ精神を忘れないようにしてほしい。やってみて見えてくることもある。

大事なことは、明るく元気に、健康に働くこと、これに尽きると考えている。

（座長）

今やっている業務が継続するかどうか分からない時代。従来の働き方で今も成長できるかは分からない。会社にいる時間だけが仕事ではないので、いろんな方法で時間を生み出せるとよい。

問：中間管理職は、会社に家庭に、責任重大、多くの問題を抱えています。中間管理職の皆さんに救いのアドバイスをお願いします。

（兼塚社長）

阪神淡路大震災直後の頃がちょうど 30-40 代で、非常に忙しかった。毎日終電で、土日勤務もこなしていた。それが当然で、家族もあきらめていた。ただ、最近は発注者の意識も変わってきているように思う。中間管理職の皆さんには、以下の２点を申し上げたい。

一つ目は、時間の制約の中で、やりがいを持った仕事をする、また部下にさせるという意識付けが重要である。今までやってきたことは打ち消してほしい。具体的には、どこに無駄があるのかを考えること。打合せは、キーマンを押さえているか？社内打合せは無駄がないか、参加メンバーは適当か？外注への指示が手戻りになっていないか？若手への指導が人任せになっていないか？これらを逐次実行していくことが、大きな効率化につながっていくと考える。適材適所の人員配置も重要である。

二つ目は、これから先、コンサルタントの業務内容が変わっていくことを鑑みて、今までの関係者だけでは仕事ができなくなることが想定されることから、戦力を社外に求めることが重要である。ネットワークを拡大し、アウトソーシングの方法も考えながら、生産性向上、効率化を図ることが重要である。

③総括（座長より）

本日の話の中で、いろんなヒントが得られれば嬉しい。優秀な人材確保の観点から、長時間労働を改善すること、限られた時間の中で、成果を出すことが求められている。子育てや介護をしながらでも活き活きと仕事ができる、若い社員は将来が見通せる。定年を迎えられた方はベテランの技術を活かして、やりがいのあり仕事ができる。こんな建設コンサルタント業界が実現出来たら素晴らしい。

今回企画された男女共同参画委員会は、多くのデータをぜひ会員に発信してほしい。経営者も参考にして、改善につなげていけるのではと考えている。今日の機会が、問題解決の糸口になるのではと期待している。これからも、男女共同参画委員会がさまざまな情報発信されることを期待して、総合討議を終了する。

5. まとめ

建設コンサルタント協会近畿支部の男女共同参画委員会では、これまでに、男女共同参画に関するアンケート、働きやすい職場環境の実現に向けたワークショップ、茶論；ノー残業デーの過ごし方、ロールモデルの配信などの活動を行ってきました。これらは、働く側の状況、意識を把握し、これからの働き方に対するメッセージを発信するという活動でした。そのような活動結果を踏まえ、今回は、いろんな働き方をする方々から現状のお話を聞かせていただき、さらには、建コン企業の経営者の方を交えて、これからの働き方で何が大事になるのかを一緒に考える機会を与えていただきました。それぞれの立場での素朴な内心、気取らない本音を、生の声で聞かせていただいたことが有難く、有意義であったと感じております。

建コン近畿支部研究発表会 50 周年記念大会の新しい取り組みとして、このような場を与えていただいたことに感謝申し上げます。今回の企画に際して、快く話題提供、パネラー、座長をお引き受け頂いた皆さま、関心をもって会場に足を運んでいただいた皆さま、本当にありがとうございました。今後も、私たち委員会は、建コンの働き方を向上させるための活動を続けていきたいと考えています。今後とも、ご指導、ご協力をよろしくお願いいたします。

どうもありがとうございました。