

人 チーム 制度



女性の働き方について考える

“なでしこ会”の取り組み
大日本コンサルタント（株）

今回は、大日本コンサルタント（株）の取り組みについて紹介します。発足当時からなでしこ会会長を務める中部支社技術部の松山亜季さんにお話を伺いました。

～なでしこ会 略歴～

- 2013年 女性技術者による懇談会を開催
- 2014年 会の方針検討を開始
「なでしこ会」の発足
- 2015年 全女性社員を集めた
第1回「総会」を開催

“なでしこ会”とはどのような組織ですか？

当社では、ここ数年女性社員の採用を積極的に行っておりますが、過去には長年にわたって女性技術者の採用をしていない時期があるなど、少数派である女性社員が仕事と家庭を両立しながら働き続けられるための環境づくりが喫緊の課題となっていました。そこで、女性社員が集まり課題とその解決策について話し合い、会社に提案していくための組織「働くなでしこの会（通称：なでしこ会）」を作ることとなりました。

なでしこ会には女性社員全員が所属し、そのうちの数名が運営委員会として意見の集約や情報発信等を行っています。年数回の運営委員会で課題とその対応方策について意見交換するほか、運営委員会の企画運営により、数年に1度の女性社員全員を集めた交流会・意見交換会を行っています。

これまでの活動の成果はどのようなものですか？



発足した当初は、全国に点在する女性社員を集めたコミュニティづくりから始まりました。普段できない女性同士の会話の中から日頃の課題を発見し、小さな改善を積み重ねています。

具体的には、これまでなかった女性用作業着の導入から始まり、育児のための休暇制度の改善や、婚姻等による姓変更の社内手続きの簡略化などに取り組んできました。また、

当社では「就業地選択制度」と言って、家庭の事情等を踏まえて就業地を希望できる制度が発足しました。これもなでしこ会の要望を踏まえて実現したものです。

これまで大変だったことは？

組織の立ち上げは、手探りの部分が多くとても苦労しました。最近ダイバーシティという言葉をよく耳にしますが、婚姻の有無や子の有無、技術系・管理系職種など様々な社員がいる中でどういった方を対象にどのような取り組みをするのか、といった組織目標や活動方針の取り決めにかかなりの時間を費やし議論しました。最終的には、まずは門戸を広く女性全員が集まって話し合ってみることで、女性社員に共通する課題や一定の条件を持つ方の個別の課題などを客観的に把握でき、組織の全体像が少しずつ見えてきました。頭で考えることも必要ですが、まずは思い切ってやってみることも大事だなと思います。

通常業務をこなしながらリーダーとして組織を運営することは大変なことも多いですが、私自身、運営委員会を通じて、これまで関わることのなかった他支社のメンバーと知り合いかけがえのない仲間となれたことは、貴重な経験です。

【なでしこ会の方針】

目標：多くの女性が様々なライフスタイルに応じて働き続けられる環境づくり

現況・ニーズから課題を抽出

① 女性のネットワーク形成

近年、女性の新入社員数は毎年増えてきましたが、女性社員の人数はまだ少なく、支社によっては数名しかいないところもあります。女性同士だからこそできる話、相談がなかなかできない状況に対して、なでしこ会の総会などを通じて交流できる機会をつくっていきます。

② 働きやすい環境の形成に向けた取り組み

結婚や子どもができて共働きを続ける家庭は増えていますが、家事や育児における女性への負担は大きいままとなっています。そんな女性だからこそ感じる会社の課題に対して、改善策を提案し、誰もが働き続けることができる環境づくりを行っています。

③ なでしこ会の活動の情報発信

①や②で検討したことについて、社内報などを通じて社内に情報発信し、女性社員のみならず男性社員にも考えてもらうきっかけづくりを行っています。また、社内のみならず、就職活動生や建コン、業界紙などにも積極的な情報発信を行い、土木業界へ効果が広がるよう働きかけます。

今後の展望を教えてください。

取り組みの成果が出はじめ、働きやすい環境が少しずつ整ってきていると感じます。これまで、会員のニーズを踏まえて会社に制度の改善等を要望することが多かったのですが、これからは、限られた労働時間の中でどのように社会貢献・会社への貢献をしていけるかといった、仕事の質の向上についても考えていきたいと思っています。