

建設コンサルタントの ウェルビーイング推進 と DXによる働き方改革支援

(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長 瀬尾 弘美
 技術本部DX推進部 グループ長 児玉 直樹



本日の内容

<ウェルビーイング推進>

1. 人的資本経営とウェルビーイング・DE&I
2. 当社のダイバーシティ推進の歩みと考え方
3. ウェルビーイング
4. Equityとは？
5. 様々な取り組みの紹介

<DXによる働き方改革支援>

1. DXによる支援
2. RPAによる支援
3. 見える化の取組み



ウェルビーイング推進

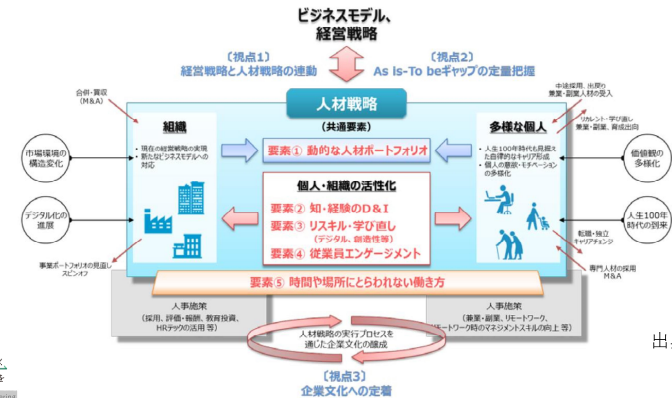


人的資本経営とは？

1. 人的資本経営とウェルビーイング・D&I

- 人的資本経営とは、人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方です。

図表10：人材戦略に求められる3つの視点・5つの共通要素 (3P・5FEモデル)



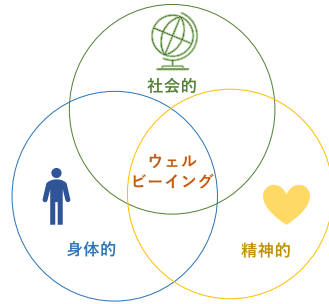
出典：人材版伊藤レポート
(2020年9月経産省)



ウェルビーイングとは？

1. 人的資本経営とウェルビーイング・D&I

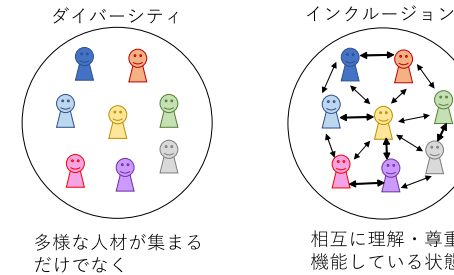
- 病気ではないとか、弱っていないということではなく、肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態にあること



ダイバーシティ&インクルージョンとは？

1. 人的資本経営とウェルビーイング・D&I

- ダイバーシティ = 「多様性」
- インクルージョン = 「包摂」「包含」



目に見える

年齢、性別、人種、障がいの有無、などなど

目に見えない

パーソナリティ、宗教、価値観、習慣、趣味、障がいの有無、性的指向などなど

2. 当社のダイバーシティ推進の歩みと考え方

当社におけるダイバーシティ推進の経緯

- 1990年以前から 組合「女性部」の活動
- 2008年 1300人の働き方改革
- 2013年 生産構造改革本部の設置
- 2014年 W-Netの設置
- 2015年 ダイバーシティ推進委員会の設置
- 2015年 ダイバーシティ推進担当の配置
- 2016年 ダイバーシティ推進室の設置
- 2021年 ウェルビーイング基本方針の策定

2. 当社のダイバーシティ推進の歩みと考え方

当社でのダイバーシティ推進の定義

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。

(「ダイバーシティ推進計画」より)

CTIウェルビーイング宣言

3. ウェルビーイング

株式会社建設技術研究所の最大の経営資源は「人」です。私たちは「世界に誇れる技術と英知で、安全で潤いのある豊かな社会づくりに挑戦する」という経営理念のもと、多様なすべての従業員が社内での役割を担い、生き生きと働きながらその能力を十分に発揮し、やりがいをもって成長していくこと、これが当社のさらなる成長と持続可能で豊かな社会づくりにつながると考えています。

そのためには、安心して働くことのできる環境を整えるとともに、すべての従業員が心身共に健康である「ウェルビーイングな状態」、すなわち「幸福」でなくてはなりません。

当社は、すべての従業員の幸福を目指し、「CTIウェルビーイング基本方針」を定めるとともに、そのために必要な様々な取組みを推進していくことを、ここに宣言いたします。

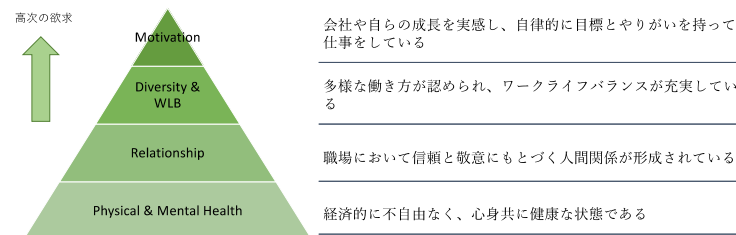
株式会社建設技術研究所
代表取締役社長 中村哲己

CTIウェルビーイングの目指すところ

3. ウェルビーイング

- 最大の経営資源は人材 ⇒ 人材強化への投資が重要
- 知的産業であるほど、従業員が「幸福」（ウェルビーイング）であることが、創造性、生産性を高め、優秀な人材を引き付ける原動力となる。
- ウェルビーイングの実現 = 人材の強化と考え、トップマネジメントとして推進する。

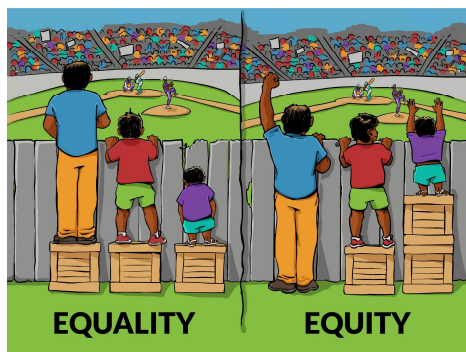
社員にとってのウェルビーイングな状態とは？



D&I から DE&I へ

4. Equityとは？

- E : Equity (公平性)
- Equality(平等)とは異なる概念
- 公平性のプロセス
 - ① 不平等なスタート地点を認識し
 - ② 不均衡を是正し
 - ③ 対処する
 - 一人ひとりの状況に合わせて
 - ツールやリソースを調整して用意し
 - 成功できるようにする



これからは、Equityに目を向けた取組みを進める

ダイバーシティ推進・働き方改革の取組（一覧表）

5. 様々な取り組みの紹介

分類	内容	具体的取組（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)	・女性活躍（計画、キャリア会議、ネットワーク） ・シニア活躍（計画、シニア技術特別職） ・外国人社員活躍（計画、意見交換会） ・限定正社員（勤務地、勤務時間） ・三社共同保育園 ・育児・介護支援ブック、男性の育児休業取得支援 ・障がい者雇用農園
	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	・在宅勤務、テレワーク ・勤務地限定正社員
	その他、価値観の多様性	・旧姓使用 等
	(2) 生産性向上の取組	生産性向上
(3) 意識改革の取組	残業削減	・深夜残業規制 ・有給取得促進 ・夏のWLBキャンペーン
	管理職の意識改革 社員の意識改革	・イクボス企業同盟 ・ダイバーシティ推進デュー・ウィーク ・ダイバーシティ推進マンガ

「ダイバーシティ推進計画」の策定

5. 様々な取り組みの紹介

- 策定：2015年12月
- 検討主体：ダイバーシティ推進委員会
- 対象者：多様な社員（社員全員）
女性、シニア（2016年）、外国人（2017年）
- 対象期間：2016年～2018年
- 女性活躍

目標：

指標	現況値（2022年）	2018年目標値
採用者に占める女性比率	5年平均16.0%（2019～2023年）	30%
入社3年以内の女性離職率	5年平均2.0%（2015～2019年入社）	15%以下
女性総合職数、割合	149人、10.7%（2023年1月）	110人、10%
年間労働時間	2,137時間（組合員総合職2022年）	2,000時間
管理職に占める女性比率	班長以上8人、 次長以上5人、2.1% 部長以上1人	班長以上10人、3% 次長以上4人、2% 部長以上1人、1%
女性技術士数	44人、5.7%（2022年）	40人、5%
女性管理技術者数	33人、5.3%（2021年）	16人

- シニア施策：シニア技術特別職

女性ネットワークの構築

5. 様々な取り組みの紹介

女性社員が少ない支社からでも気軽に情報共有できる環境を！
～全女性総合職が所属するネットワーク～

- ◆ 2014年5月に「女性総合職キャリア形成ネットワーク（W-Net）」を設立



主要拠点ごとに
リーダーを任命



東京 本社 九州 大阪



会社の公式な
組織として位
置づけ

女性総合職キャリア会議の開催

5. 様々な取り組みの紹介

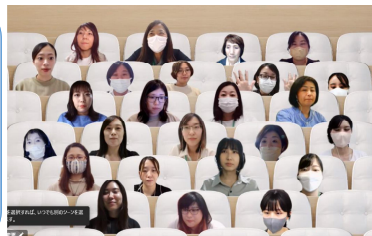
■ 目的：社内外の先輩からキャリアに関するお話をうかがい、キャリアを考える機会を持っていただくこと

■ 日時：2022年10月12日（水）

■ 方法：オンライン会議

■ 研修プログラム

- 開催趣旨
- ワーク・ライフ・バランスを考える
- ライフステージと社内の役割の変化
- 小棹社外取締役・先輩社員のキャリアを知る
- 自分のキャリア形成を考える
- 充実したキャリアを歩むための取り組みを考える



「妊娠・出産・育児対応支援ブック」の作成

5. 様々な取り組みの紹介

「妊娠・出産・育児対応支援ブック～仕事と家庭の両立支援に向けて～」
～まずは妊娠したらどうすればよいのかを明確にしよう～

- ◆ 平成25年12月に子育て対応支援ブックの作成
- ◆ 平成26年7月～11月 管理職を対象とした説明会の実施
- ◆ 平成26年12月 全社員対象としたe-ラーニング実施
- ◆ 平成28年12月 改訂版公開

現状

規程にはあるが、周知されていない

産休・育休後のキャリア形成が見えない

相談窓口がなく不安

支援ブックによって……

妊娠が判明してから、産休・育休・復帰に至るまで当社における制度運用方法や対象社員に対する配慮事項について明記

妊娠中から復帰後に至るまで、キャリア形成できるよう、上司との面談をするように設定

相談窓口としてダイバーシティ推進室

男性育児休業の取得促進

5. 様々な取り組みの紹介

- ▶ 2022年育児休業法の改正がきっかけ
- ▶ 男性社員の取得意思確認の際に「ダイバーシティ推進室」が相談窓口となる
- ▶ 女性の育児休業取得は当たり前だが、男性とその上司には「丁寧な説明」が必要（この「丁寧な説明」が**イクイティ**）
- ▶ 今後は、組織ぐるみで男性の育児休業を促進する取り組みが必要

介護対応支援ブックの作成

5. 様々な取り組みの紹介

- ▶ 2017年制作
- ▶ 全社員に配布
- ▶ 目次：
 - ・ 介護は他人事じゃない
 - ・ 介護モデルケース
 - ・ 介護休暇・介護休業の使い方
 - ・ 両立に必要なサポート
 - ・ 両立のためのQ&A
 - ・ 当社の介護にまつわる制度



ダイバーシティ推進マンガ

5. 様々な取り組みの紹介



DXによる働き方改革支援

DXによる支援(背景)

- ノー残業デーの取り組みで表面的に残業を減らすことが出来ても、業務のやり方が変わらなければどこかにしわ寄せがきてしまう。
- DXの活用によって今までやっていた作業が大幅に削減できれば社員の負担も減る



- DXの推進が間接的に社員の幸福を支援

業務効率化の実現理念

- 単に「気合を入れる!!」等は本来の効率化ではない。
- DXの活用によってストレスなく自然に効率化を実現すべき

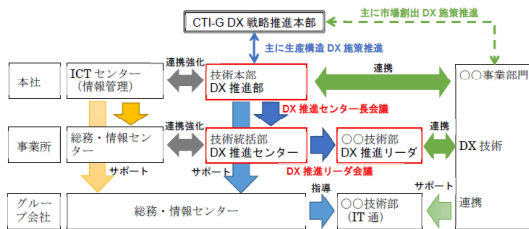


間違った効率化
気合を入れて頑張って早く

目指したい効率化
ロボットを活用して時短

DX推進体制の構築

- 各支社にDX推進センター長、各部にDX推進リーダを配置し、組織の上流からも下流からも推進する体制とした。



RPAによる支援・普及・教育(実務の支援)

- RPAヘルプデスクを設置し、誰でも相談や依頼ができる体制
- 依頼内容に応じてツール作成代行も行う
- ロボットが単純作業を自動的に遂行(多数のホームページを訪問し、その情報をダウンロードして整理する、整理した結果をメールする、等)
- コンピュータは疲れを知らないため、24時間連続の処理が可能であり、効率化に大きく貢献(会社全体では数千時間の削減)

RPAによる支援・普及・教育(普及活動)

- 実施事例などを広く知らしめるために、全国の拠点を巡回しての説明会を実施
- 「**業務効率化プラットフォーム**」を社内ホームページ内に設置(各種問合せの受付)



RPAによる支援・普及・教育(教育活動)

- 随時利用可の「**RPA実習コーナー**」を設置
- 全く経験のない社員にも自らプログラミングできる能力をつけるための講習会・勉強会を実施



勉強会の様子

見える化の取組み VIEWSプロジェクト

【課題】

- 社内には多くのシステムが構築されてきているが、システムが多すぎてどの作業をどのシステムで扱うのか分かりにくくなってきている
- 単純なデータダウンロードは可能だが、複数のデータを取り込んで自分の分析したい形態に整理するために多くの社員が似たような労力をかけている。

見える化の取組み VIEWSプロジェクト

【課題の解決】

- 複数のシステムから社員目線で必要なデータを抽出し、整理して表示する『**Viewシリーズ**』を構築
- 常に使用するサイボウズ画面にボタン表示



見える化の取組み(業務ステータスView)

技術者が自分の業務状況を一目で確認できる

管理技術者は様々なサブシステムに渡って状況の確認や入力しなければならず、業務管理の効率性が失われると共に問題把握の遅れにも繋がっていました。

- テクリス入力(発注契約管理)
- 実行予算(外注含む)
- SR/照査管理
- PMS(プロジェクト管理)
- CS調査(参照のみ)
- KISS(報告書参照)

「業務ステータスView」は管理技術者のデータ入力負担減及び迅速な問題把握を目的としており、右記のシステムに対応しています。

見える化の取組み(業務ステータスView)

- 自身の関係する業務についての各種情報や状況を一目で確認できる画面を表示する『業務ステータスView』の運用

ID名	管理対象	項目名称	業務種別	種別	実行予定	PMS	SR	CS	KISS	その他	PMS		SR		CS		他
											計画	実績	計画	実績	計画	実績	
21	1200	1200	0122	0122	0122	0122	...
11	1100	1100	0122	0122	0122	0122	...
32	1100	1100	0122	0122	0122	0122	...
21	1214	1214	0216	0216	0216	0216	...
11	1100	1100	0308	0308	0308	0308	...
12	1100	1100	0308	0308	0308	0308	...
21	1114	1114	0119	0119	0119	0119	...
21	1114	1114	0119	0119	0119	0119	...
21	1100	1100	0315	0315	0315	0315	...
11	1100	1100	0315	0315	0315	0315	...
21	1111	1111	0111	0111	0111	0111	...
11	1100	1100	0111	0111	0111	0111	...
12	1000	1000	0131	0131	0131	0131	...
31	1024	1024	0122	0122	0122	0122	...
21	1100	1100	0119	0119	0119	0119	...
13	1100	1100	0424	0424	0424	0424	...
22	1100	1100	0119	0119	0119	0119	...

ご清聴ありがとうございました。