

女性活躍がもたらす働き方改革と 企業の活性化

2023年6月14日

人・夢・技術グループ株式会社 経営戦略センター
ダイバーシティ推進室 室長 中野すみ江

本日の内容

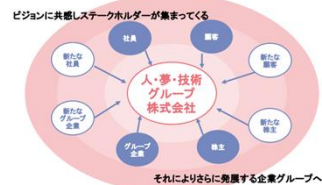
1. 人・夢・技術グループ株式会社の紹介
2. 女性活躍推進～7Cプロジェクトとは～
3. 7Cプロジェクトのこれまでの取組み
4. 7Cプロジェクトのこれから

1. 人・夢・技術グループの紹介

(1) 人・夢・技術グループの設立について

■ 2021年10月1日 人・夢・技術グループ株式会社 設立
(建設コンサルタントの株式会社長大が設立した純粋持株会社)

より多くの企業を仲間を迎え、夢のある社会を創造する企業へ



- 企業・資本提携による事業拡大
- グループ会社間事業シナジーの進化/深化
- 長期経営ビジョン2030の達成
- 国土強靱化と地方創生を実現

- 1968年2月に夢の懸け橋といわれた当時の国家プロジェクト「本州四国連絡橋」の実現に向けて集まった技術者によってスタートした「株式会社長大」
- 株式会社長大の企業理念を表す合言葉「人・夢・技術」をそのままグループ会社名に採用

1. 人・夢・技術グループの紹介

(2) 人・夢・技術グループ グループ各社の紹介 (主要6社)

■ 「人が夢を持って暮らせる社会の創造に技術で貢献する」の実現



- 事業領域は主に「国土強靱化」「環境・新エネルギー」「地方創生」「海外連携・新領域」の4つからなり、様々な社会インフラサービスを提供

2. 女性活躍推進～7Cプロジェクトとは～
(1)長大における働き方改革 (1/2)

■ 2014年10月に「新たな人事施策を考える委員会」を発足

課題把握・整理 → 仕組み構築 → 新制度設計着手

2014.10 ▶ 48期	2015.10 ▶ 49期	2016.10 ▶ 50期
<p>「新たな人事施策を考える委員会」を発足し課題毎のWGを編成</p> <p>▼実施したワーキンググループ</p> <ul style="list-style-type: none"> WG1 女性の活躍促進WG WG2 介護支援策WG WG3 長時間労働解消WG WG4 高齢者雇用制度の再検討WG <p>社内アンケート結果等を踏まえ74の施策を提案</p>	<p>整理の視点を定めるべくWGを再編し具体的な仕組みを構築</p> <p>▼実施したワーキンググループ</p> <ul style="list-style-type: none"> WG1 評価・考課制度WG WG2 雇用・勤務制度WG WG3 勤務体系・働き方支援WG WG4 研修・啓発制度WG WG5 経営シミュレーションWG <p>WGにおいて要なる検討を進め48の施策に集約</p>	<p>長大の「働き方改革元年」詳細の制度設計に着手</p> <p>▼取り組み項目</p> <ul style="list-style-type: none"> 項目1 多様な働き方を支援する制度改革 項目2 長時間労働の解消を支援する制度改革 項目3 人事評価・報酬などに関する制度改革 項目4 全社員への制度開示に向けたツール作成など <p>「働き方相談窓口」を新たに設置</p>

働き方改革の本格スタート

人事・技術グループ株式会社 5

2. 女性活躍推進～7Cプロジェクトとは～
(1)長大における働き方改革 (2/2)

■ 2017年10月に働き方改革にかかわる新制度の運用をスタート

新制度運用開始 → 働き方改革の更なる推進

2017.10 ▶ 51期	2018.10 ▶ 52期～
<p>働き方改革・内容の開示 新制度の運用スタート</p> <p>▼実施した内容</p> <ul style="list-style-type: none"> 2017年10月 残業を抑制するためPCシャットダウンシステム導入 2017年10月 7Cプロジェクト本格始動 全女性社員による研修開催 2017年11月 残業時間抑制に向けた制度を構築 2017年12月 次世代育成支援対策推進法に基づき「くるみん認定」を取得 2018年4月 3社共同による「かけはし保育園」開園 <p>ライフスタイル・ハンドブック(第1版)を社員全員に配布</p>	<p>社会情勢も反映させた働き方制度の更なる推進、環境整備</p> <p>▼実施した内容</p> <ul style="list-style-type: none"> 2019年9月 長期経営ビジョン2030 2019年12月 選べる定年制度を導入 2020年5月 東京・大阪近郊主要駅にサテライトオフィスの設置 2020年8月 次世代育成支援対策推進法に基づく「プラチナくるみん認定」を取得 2021年6月 コロナ禍による在宅勤務規程の拡充(緊急時テレワーク勤務規程) 2021年6月 事業所内にサテライトオフィスを設置 2022年9月 持続成長プラン2025 <p>2021年10月 人・夢・技術グループ設立 グループ会社の働き方改革を推進さらなる飛躍へ</p>

◆女性活躍推進法
 平成27年(2015年)8月成立、労働者数301人以上の事業主に女性が活躍できる行動計画を策定・公表するよう義務付け、平成28年(2016年)4月に施行。
 令和元年(2019年)に法改正され、労働者数101～300人以内の事業主も令和4年(2022年)4月1日から義務の対象。

人事・技術グループ株式会社 6

2. 女性活躍推進～7Cプロジェクトとは～
(2)7Cプロジェクトとは

■ 長大の女性活躍推進にかかわる研修・啓発プロジェクトの総称

花ひらく、自分らしく
 7C-PROJECT

Communication
 Change
 Challenge
 Career
 Choice
 Catch
 Continue

女性社員同士が交流、意思疎通(Communication)をはかる中で、いろいろな考え方や可能性の広がりを感じることによって変わる(Change)。新しい可能性に挑戦(Challenge)し、経験(Career)することで、自分らしい働き方を選び(Choice)、つかむ(Catch)。そしてコンサルタントとして働きつづける(Continue)。いろいろなキャラクター、カラーをもった女性社員が希望を持ち、明るい未来を創造しながら、女性社員同士のネットワーク、それぞれの「虹の橋」を架けていく。そんな思いをふくらませ、形にするための女性活躍推進研修・啓発プロジェクトが「7Cプロジェクト」です。

【キャッチコピー】
 「花ひらく、自分らしく」
 女性社員それぞれが自分らしくありながら、自らの可能性や強みをもっともっと花ひらかせ、自分らしい働き方を選び、働き続けたいとの願いをこめています。

【ロゴマーク】
 7Cプロジェクトのコンセプトにある7色の「C」をモチーフにキャッチコピーに込めた思いを見立てています。中央の7つの点は、さまざまなキャラクターやカラーを持つ多様な女性社員を示しています。

7Cプロジェクトチーム
 「7Cプロジェクト」を実効性のあるものとするため、2017年4月に全女性社員をメンバーとする「7Cプロジェクトチーム」を立ち上げ、10名の7Cプロジェクトリーダーを中心に活動をスタート(現在、リーダーは17名)

人事・技術グループ株式会社 7

2. 女性活躍推進～7Cプロジェクトとは～
(3)7Cプロジェクト発足当初の期待する効果と女性活躍推進の視点

■ 「交流促進」を柱として、「職場風土づくり」「社員の意識向上」を推進

これまで以上に女性社員のニーズを吸い上げ、女性社員が自らの新しい可能性に気づき、考え、行動することを目指す

- 男女とも格差のない、フラットな就業環境整備・風土の改善(男女の役割分担の格差意識の解消)
- 女性の勤続年数の伸長(仕事と家庭の両立)
- 女性の登用・管理職の増加(プロフェッショナル意識の醸成)

■ 会社全体で「両立支援」と「均等推進」の両輪を連動させることが有効
 ■ 両輪を連動させるためには「制度」「風土」「意識」の3つの視点での取組みが非常に重要
 → 行動計画(女性活躍推進法)のメインプログラムである「女性社員交流会」はこの視点を取り入れ企画

人事・技術グループ株式会社 8

2. 女性活躍推進～7Cプロジェクトとは～
(4)7Cプロジェクトのこれまでの取組み(1/4)

女性社員交流会(全女性社員対象) 2017年11月<初開催>
 女性社員同士の交流、職場環境のあり方や認識を深め、自分らしく働く働き方のヒントを見つける場となるよう100人の女性社員が集結!



女性社員交流会
 交流ネットワークの構築や交流会で収集した意見を「会社との双方向に未来志向に基づいた協働体制の構築」や「女性が活き活きと働き続けるための制度や職場環境の実現」に向けて、「7Cプロジェクトからの提言」(施策提案)としてとりまとめ、社長へ提出

グループディスカッション①<ワールドカフェ方式>
「私たちが働きやすい会社」
 グループディスカッション②<KPT法>
「9つの個別テーマ」
(職場環境改善、モチベーションの向上、部門長・上司の意識改革、雇用契約形態、長時間労働解消、キャリア形成、賃金・評価、介護と仕事の両立、育児と仕事の両立)

7Cプロジェクトリーダーが企画・運営

7Cプロジェクトからの提言2017「女性が活き活きと働き続けられる職場の実現に向けてを策定」

人事・技術グループ株式会社 9

2. 女性活躍推進～7Cプロジェクトとは～
(4)7Cプロジェクトのこれまでの取組み(2/4)

女性社員だけでなく、男性社員や若手の参加希望による対象の広がり

7Cプロジェクト主催の交流会 等

- ①女性社員交流会 <全女性社員対象> 2017年11月 開催
- ②ワーク・ライフ・バランス交流会 <全女性社員対象、男性希望者> 2018年11月 開催
- ③キャリアデザイン支援研修会 <全女性社員対象> 2018年11月 開催
- ④女性社員交流会 <女性技術職主体> 2019年11月 開催
- ⑤女性社員交流会 <女性事務職主体> 2020年11月 開催
- ⑥若手社員交流会 <新卒入社5年目まで及び30歳までのキャリア採用男女> 2021年11月 開催
- ⑦事業部長との意見交換会 <事業部長及び7Cプロジェクトリーダー> 2022年 7月 開催
- ⑧働き方セミナー ～法改正を踏まえた育児休業、育休取得者との座談会～ <全社員対象> 2022年11月 開催
- ⑨新卒2年目社員交流会、新卒3年目社員交流会(経営層との座談会含む) <新卒2年目、新卒3年目対象> 2022年12月 開催

人事・技術グループ株式会社 10

2. 女性活躍推進～7Cプロジェクトとは～
(4)7Cプロジェクトのこれまでの取組み(3/4)

会社が目指す成長戦略(長期経営ビジョン)と提言を紐づけ

STEP 1	STEP 2	STEP 3	STEP 4	STEP 5
交流機会の創出	優先課題の設定	目標の決定	報告とコミュニケーション	アクション
社員交流会等の開催	提言化	経営層とのコミュニケーション	会社から7Cプロジェクトから	自らできること 周囲とできること
「自らの働き方や就業継続、職場環境を前向きに考える、理解する機会の創出」 ・メンバーとして、社員交流会への参加やアンケート回答など	「会社の将来像(長期経営ビジョン)との紐づけ」 ・グループディスカッションのアウトプット「会社とともにできること」を7Cプロジェクトリーダーで提言化	「現場の息づかいの共有」と「トップダウン」のアプローチ ・施策や取組の優先順位付け ・行動計画のアクションプランへの反映 ・経営層からのコメント発信	「社内広報」 ・社内報等で報告 ・女性社員向けメールマガジンで報告 ・研修や説明会等での周知 ・交流会等での報告と意見収集	「ボトムアップのアプローチ」 ・自らができることから始める! ・グループやチームでできることから始める! ⇒[スタートの横展開]


人事・技術グループ株式会社 11

2. 女性活躍推進～7Cプロジェクトとは～
(4)7Cプロジェクトのこれまでの取組み(4/4)

各種制度をとりまとめた「長大・ライフスタイルHANDBOOK」の作成

・法定以上の制度整備が進んでいるが、どのような制度があり、どの規程を見ればよいのかわからないとの声があり、「7Cプロジェクトリーダー」で企画、2018年1月に働き方改革の一環として第1版を発行 ⇒ 改訂は総務部で対応し、3版発行

・結婚、出産、育児、介護の他、ライフイベントにかかわらず利用できる制度を一覧で整理し、冊子を社員全員に配布し、社員の制度理解や上司との面談時のツールとして活用



■社員交流会などの7Cプロジェクトが企画する行事に参加することで、「課題の自分事化」や「女性が働きやすい会社」は「社員全員が働きやすい会社」につながるという風土をしっかりと根付かせること、コミュニケーションの活性化にもつながっている。⇒ **継続することが大切** <交流会の満足度7割、継続開催要望多数>

■社員交流会の意見などから、やってみたいことを実現する場として「7Cプロジェクト」が活用されている。(例)若手7Cプロジェクトリーダーからの提案により「新卒2年目社員、新卒3年目社員交流会」を開催 ⇒ **新たなことに挑戦できる雰囲気づくり** ⇒ **企業の活性化に寄与**

人事・技術グループ株式会社 12

3. 7Cプロジェクトのこれから
 (1) 人・夢・技術グループのダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)方針


人・夢・技術グループ株式会社

経営理念

行動憲章
各種方針

長期経営ビジョン
2030

中期経営計画



経営理念
人が夢をもって暮らせる社会の創造に技術で貢献する

行動憲章

- 人** 「人」 人を最高の財産とします
「信頼」 信頼を最大の価値とします
- 夢** 「社会」 社会との調和を最大限に重視します
「環境」 環境の保全と維持を目標とします
- 技術** 「技術」 技術の向上・研鑽に努めます
「変革」 持続可能な未来へ変革を続けます

■ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)方針 2022年5月策定

当社グループは、「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)」を推進することが、グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資するものと考えています。

社員の多様性(ダイバーシティ:性別、年齢、人種や国籍、障がいの有無、性的指向、宗教・信条、価値観、キャリア、経験、働き方など)を尊重し、互いに協働できる包括性(インクルージョン)のある組織風土の醸成や社員一人ひとりが持っている個性とその能力を最大限に発揮し、活躍・成長できる環境整備(エクイティ)を推進します。

3. 7Cプロジェクトのこれから
 (2) 人・夢・技術グループ各社への広がり(1/2)

女性活躍推進を各社共通テーマとして、DE&Iを推進

人・夢・技術グループにダイバーシティ推進室を設置、グループ各社の委員からなる「ダイバーシティ推進委員会」を開催、各社のDE&Iを推進していく

まずは **個社それぞれの現在地の確認**

- 現状を把握(現在の姿) - 課題だけでなく、**変わらない強みも**
- なりたい姿を考える(目指すべき将来の姿) - 「目指すべき将来の姿」-「現在の姿」=「取組や施策になっていく」

個社で目指すべき将来の姿 中期 を想定	個社の現在の姿 ・働きやすさ(制度面)は十分か? ・働きがいを感じとらえるか? ・自社の現状・課題はどう把握している(する)?社員目線、経営目線	= 取組や施策
-------------------------------	---	----------------

DE&I推進は「経営戦略」
 経営課題等を踏まえた**DE&I推進ストーリー**を作成することで、**経営成果に結びつける。**

・ダイバーシティセミナーを開催(各社社長によるトップコミットメント発表) 2022年11月

3. 7Cプロジェクトのこれから
 (2) 人・夢・技術グループ各社への広がり(2/2)

DE&I推進を通じて、社員の成長を支援

- ・「**女性活躍推進**」を各社共通テーマとして、DE&I推進をグループ全体に展開
- ・「**各社取組の好事例**」をグループ内で共有、各社施策への取組み
- ・社員一人ひとりが活躍できる「**環境整備**」に着手

▼

当グループは、「女性活躍推進」のグループ内での広がりや連携、社員の成長・活性化によって、「働き方改革」が更に推進されると見込み、継続していく

■女性活躍推進の継続は、企業の活性化だけではなく、建設業全体の働き方改革推進に寄与するもの

■様々な好事例が公表されているので、現状を把握した上で、自社にマッチした施策などを取り入れて、「やってみる」ことが大切

