

人 チーム 制度



ダイバーシティ推進担当として社員をサポート

(株) 建設技術研究所

瀬尾 弘美

今回紹介するのは、(株)建設技術研究所でダイバーシティ推進を担当している瀬尾弘美さん。同社で社歴が最も長い女性総合職として、ダイバーシティ推進の担当を任されています。

これまでの経歴を簡単に教えてください。

1990年に文系の大学を卒業しましたが、卒論担当が水文学の先生だったため、都市河川の問題で卒論を書き、その勢いで建設コンサルタントの入社試験を受け、当社に入社しました。入社後は、河川計画の業務に23年間携わりました。多自然川づくりや河川環境事業の事業評価などを主に担当していました。

2013年に、広報室次長として管理部門に異動しました。広報室業務と並行して、管理部門系の女性社員数名と一緒に、社内の女性社員ネットワークを作ってランチ会を開催したり意見交換会を運営したりしました。2016年からは、社内にダイバーシティ推進室が設置され、専任の室長になりました。

現在の仕事内容は?

2015年に当社は「ダイバーシティ推進計画」を策定しました。私の主な業務は、その計画の内容を実施することです。例えば、社員の意識改革という項目がありますが、意識改革のための研修の企画運営をしたり、ダイバーシティに対する理解を深めるように社内報に記事を書いたり、ユニークなところではダイバーシティ推進マンガも作りました。マンガは6回連載で、イントラネット

プロフィール

氏名：瀬尾 弘美
所属：管理本部人事部
ダイバーシティ推進室 室長
勤続年数：26年（技術部門で23年、管理部門で3年）
家族構成：長女、次女、犬3匹



女性社員と会社幹部の意見交換会



ダイバーシティ推進マンガ

トにアップして社員に見てもらっていますが、なかなか好評です。

女性活躍推進の取り組みも進めています。女性総合職は、当社でも増えつつある状況ですが、各職場で見ると少数派なので、女性社員が気軽に交流できる機会をより多く設けるために、ランチ会を開催しています。ランチ会は、各事業所単位で行うことを基本としていますが、人数の多い東京本社では、フロアごとや年代ごとなど、カテゴリーの近い人で集まるようにしています。昼休憩の60分をつかって、お弁当を食べながら、近況報告したり、趣味の話をしたりしています。時には、会社の女性活躍推進の取り組みについて説明したりもしています。

また、昨年度は女性社員を対象とした研修会も開催しました。全国の本支社から58人、グループ企業6社から13人、合計71人が参加しました。午前中は、東日本高速道路株式会社及び鹿島・大林特定建設工事共同企業体の協力を得て、外環道本体の掘割施工区間の現場見学を行い、午後は、キャリアコンサルタントを講師として、モチベーションを向上させるセミナーを開催しました。

これからの抱負を聞かせてください。

技術者からダイバーシティ推進の担当者になりましたが、今の状況をいろいろな工夫をして良くして行こうという視点は同じだと考えています。

ダイバーシティ推進に欠かせないのは、社員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスを大切にすることです。仕事も大事、生活も大事、というのができてこそ、よりよい人生を送ることができると思います。私自身もシングルマザーで生活に重点を置かざるを得なくなっていて、ダイバーシティの当事者であることを仕事に活かせるのが強みだと思っています。

ダイバーシティ推進はとても難しいテーマですが、社員一人ひとりのキャリアと人生を応援する助けができれば、とてもうれしいと思います。これからは、インフラ整備に関わる技術者を支える立場として、社会に貢献していきたいと思っています。



女性社員のランチ会



外環道の現地見学の様子



社内でのセミナーの様子