

～私たちのワークスタイル～

女性コンサルタントのキャリアパスとワークライフバランス その2

(公社) 日本コンサルティング・エンジニア協会 (AJCE) の技術研修委員会若手技術者 (Young Professional : YP) 分科会では、若手コンサルタントの育成や国内外のネットワーク作り、学生向け啓蒙活動などを行っています。若手技術者がコンサルタント業界で、楽しく、元気に働き続けるために、特に女性のワークスタイルをテーマに懇談会を開催いたしました。

日時：平成25年11月15日(金) 14:30～17:00
会場：(株)オリエンタルコンサルタンツ 8階会議室

パネラー：

岸田こずえ氏

(株)オリエンタルコンサルタンツ (OC)

SC事業本部河川港湾部 副主幹

長井圭子氏

(株)コーエイ総合研究所 (コー)

コンサルティング事業部地域・社会開発部 課長

前田千夏氏

(株)日水コン (NSC)

海外事業部・技術部 担当課長

モデレーター：

渡津 永子

(株)オリエンタルコンサルタンツ (OC)

GC事業本部 地球環境部

AJCE 技術研修委員会 YP 分科会委員

参加者：AJCE 会員企業の女性 12名

オブザーバー：AJCE 技術研修委員会 YP 分科会委員の男性 5名



次第：

- 1.自己紹介
- 2.私の経験
- 3.各社のワークライフバランスに関する取組
- 4.意見交換

ー以下敬称略ー

■モデレーターからご挨拶

渡津 (OC)：私たちのコンサルタント業界は男女にかかわらずハードな仕事だと思っています。でも、「大変だ」と言い合うのではなく、どんな工夫ができるか、皆さんがどんな工夫をしているかを共有したいと思い、本日の懇談会を企画しました。

■私の経験 パネラーから

岸田こずえ氏 (株)オリエンタルコンサルタンツ (OC)

大阪に本社のある建設コンサルタントに入社

国内の河川計画・河川設計業務に従事

ゼネコン勤務の男性と結婚

合併により現在の会社へ入社

管理技術者として従事

東京へ単身赴任、海外の業務にも従事

岸田 (OC)：大阪に自宅があり、去年から私が東京に単身赴任しています。世間一般では女性の単身赴任に理解がない方がまだまだ多いかもしれませんが、私の夫は女性が単身赴任することに特に抵抗を感じないタイプで協力的です。単身赴任を始めて、週末は無駄な時間を過ごさなくなり、仕事とプライベートのメリハリがついていると思います。体力的には結構大変ですが、また、祖父母や父の介護では、何かあった時にすぐに駆けつけられないなどの不安を感じています。



岸田こずえ氏 (株)オリエンタルコンサルタンツ

長井圭子氏 (株)コーエイ総合研究所 (コー)

大学の外国語課を卒業

日本工営(株)に一般職で入社

総合職へ移動 営業職に従事

結婚後 周囲の理解をなかなか得られず体調を崩し退職

筑波大学大学院医科学修士 修了

国立国際医療センター研究所 研究生
（株）コーエイ総合研究所に就職
出産 育児休暇を経て復職

長井（コー）：最初に就職した日本工営（株）は女性を大切にしようという考え方をもった会社でしたが、旧姓を使用し続けたり、子供がなかなかできなかったりすることに対する理解が得られないこともありました。もっと現場にかかわるためには、専門性をつける必要があることなどから、一度退職し、大学院で医科学修士を修了し、国立国際医療センターの研究生を経て、現在の（株）コーエイ総合研究所に就職。夫は日本工営（株）の技術職で、私が働くことを推進しています。また、夫の両親は徒歩5分、私の両親は車で1時間程度のところに住んでいて、残業や海外出張の時は子供の面倒見してくれるなど、家族や周囲の理解とサポート体制が整っています。ただし、親のサポートに対してはきちんとお礼をするようにしています。

家事が好きで家のことを完璧にやろうとしましたが、頑張りすぎはいけないと考えを改め、お掃除ロボットとか、温めるだけでおいしいハンバーグとかにも頼ることにしました。

現在、海外出張は年に4回、1回あたり1ヶ月程度しています。国際事業担当者としては海外出張の率が少ないのですが、足りない分は品質管理や後身育成などで会社に貢献するように努力しています。

男女で感じ方、考え方は違うと思います。感じ方の違いを理解して、自分の権利を一方的に主張せず、まず、相手の配慮や便宜に感謝してから主張することを心がけています。「まるいコミュニケーション」が最近できるようになったかな。

前田千夏氏（株）日水コン（NSC）

大学院（行政学）を修了後、（株）日水コンに入社
海外事業部で営業を担当

結婚・出産後も営業の仕事の続けながら JICA 等の案件にも従事

今年4月より技術部に異動

前田（NSC）：男女差がない会社ということで（株）日水コンに入社しました。海外事業部には技術職の女性職員が少なく、また、入社当初は当然補助的な仕事が多く、20代の頃はいつ一人前の仕事ができるようになるのだろうと、正直不安でした。それでも少しずつ、プロジェクトに参画できるようになり、クライアントから「（私の）仕事の結果を活用しているよ」といわれたり、自分の経歴で業務を受注できたりしたときはモチベーションが上がり、自信につながりました。

出産後育児休暇を取得しましたが、働きたい気持ち

と取り残される不安で、1年満たず復職。復職後は仕事と育児の両立に苦労しましたが、子供の小学校入学を機に、海外出張を再開しました。

現在は子供も大きくなりましたが、今度は義母の介護の問題が出てきました。現在はデイケアなど行政サービスを有効に利用しています。



左：長井圭子氏（株）コーエイ総合研究所
右：前田千夏氏（株）日水コン

■各社のワークライフバランスに関する取組 職場環境

参加者から各社の取り組みを紹介いただきました。

建設技術研究所（株）：長時間労働削減の取り組み、新人サポーター制度、子育て支援ワーキング、社員の家族を職場に招待、などを行っています。技術の女性が70人程度います。現在、育休中が1人、復帰して時短制度を利用しているのが1人。社員と対話をしながら現在の制度をさらに使いやすいものに変えていきたいと考えています。

（株）日水コン：法定期間より長い看護休暇や介護休業があります。また、育児退職者の嘱託再雇用制度もあります。

オリエンタルコンサルタンツ（株）：弊社にも再雇用制度があります。弊社の女性職員は約100人。全職員数の一割が女性で、現在も会社の方針で新入社員の1-2割は女性を採用しています。会社の意識は比較的高いと思います。だからこそ、社員には制度を利用してほしいと思っています。いろいろな制度があるにも関わらず、活用しないまま諦める人が多いような気がします。男性も育休や介護休暇がとれるような会社にしていきたいです。最近、在宅勤務を試験的に始めました。在宅勤務は週に1日です。すべて在宅勤務とするのは、業務評価がしにくく、また、顧客対応の問題もあり、現状では難しいでしょうか。

在宅勤務中の参加者：在宅勤務をすることで、自宅ー保育園ー職場の移動時間を仕事に充てられます。この経験を活かし、在宅勤務を制度化して後輩の役に立ちたいと思っています。

（株）エヌジェーエスコンサルタンツ：弊社は海外業務専

門の企業です。女性の総合職が導入されたのは3年くらい前で、私は去年総合職になりました。現在女性の総合職は私を含めて4人。そのうち2人が産休中なのですが、これまで産休・育休の取得例がなく、現在産休の2人がうまく復職できるかがポイントだと思っています。1年のうち10か月は海外出張という職種なので、過去の女性は結婚・出産を機に退職していました。今回はそうさせないよう会社ががんばっています。弊社の制度はまだ十分ではありませんが、会社には良い制度を作っていこうという姿勢があります。

(株)日本港湾コンサルタント：弊社は女性が少なく、結婚・出産の経験者はさらに少ないです。フレックス制度があり、若いパパがフレックスを活用しています。女性だけではなく家族を持つ男性にも役立つ制度です。



参加者：制度はあるけど使う人が少ないように感じます。

参加者：制度を利用していましたが、周囲に申し訳ない気持ちになり、途中で切り上げました。

参加者：制度利用中の社員と通常業務の社員との評価が難しいと感じます。

モデレーター渡津 (OC)：各社とも今は制度が浸透するための過渡期でしょうか。会社は制度を作ったから安心と思っているかもしれませんが、より利用しやすいように検討を続ける必要があると思います。また、制度を活用する人が増えれば、周囲の理解が進み、さらに利用しやすくなると思います。

■キャリアアップ のんびり派？ バリバリ派？

モデレーター渡津 (OC)：参加者皆さんのキャリアアップに対する考え方について伺います。「のんびり」でいきたいですか、「バリバリ」で行きたいですか。

参加者：現在入社2年目です。「バリバリ」か「のんびり」か、特に考えていませんが、長く働きたいと思っています。今の業務は非常に忙しいので、結婚や育児のことを想像すると、キャリアアップは無理かな、と思います。

参加者：今は仕事が楽しいですし、結婚が理由で辞めることはないと思います。でも、出産となると、どうかな。給料は低くても仕事がセーブできるような制度

とそれを受入れる雰囲気があればいいと思います。

参加者：仕事をしている以上キャリアアップしたいですが、家庭を犠牲にしてまで仕事をしたいとは思いません。社内に出産して復職した女性がまだいないので、自分がキャリアアップして、上の立場で制度を作りたいと思っています。

参加者：弊社は総合職と一般職が合併したのが4年前で、女性技術職での入社が私が初めて。なので、後輩のためにも私たちがキャリアアップしなくちゃいけないと思っています。上司に女性が増えれば後輩女性も働きやすくなるのではないのでしょうか。ただし、私は技術職初入社でなかったら、程よくプライベートも充実させるような働き方がよかったです。

参加者：管理職にはならず現場で技術職として働きたいと思っていますが、管理職になって、後輩女性の道筋をつける必要があるのかなとも感じます。

参加者：男性の30代～40代はやりたい仕事ができるようになる頃で、充実しているように見えます。一方、この年代の女性は家庭のこともあり、男性ほど充実した仕事ができないように感じます。

参加者：キャリアアップに抵抗ある皆さんに驚いています。「キャリアアップ」の用語が「上に行く」の印象が強いかからでしょうか。管理職でなくても、キャリアアップ＝技術・能力の向上は必要だと思います。

パネラー岸田 (OC)：仕事している以上、能力を高めたいと思うのが普通ではないでしょうか。今の上司をみて大変そうだと感じるのかもしれませんが、管理職になって、部下の成長などを見るもの楽しいですよ。

「キャリアアップしたくない」はもったいない。様々なことに挑戦することと同じで、キャリアアップに抵抗を感じなくてよいのではないのでしょうか。

モデレーター渡津 (OC)：パネラーの皆さんは幹部職になりませんかと言われたとき、どう思いましたか。

パネラー前田 (NSC)：「なりませんか」という事前打診は特になく、「昇進となりました」でした。

パネラー長井 (コー)：「なりませんか」という誘いより、「なっください」という指示だったので、どう思うというよりは「はい、分かりました。」という感じでした。

パネラー前田 (NSC)：会社や上司が、昇進を言うてくるということは、そういうタイミングなのだと思って断らずにやってみてほしい。やってみたら、結構できるものです。また、組織を回す面白さもあります。

パネラー長井 (コー)：やってみてダメなら「ごめんなさい」でもいいのでは？男性社員でも、課長になったけど職人気質で合わなかったら課長を降りた人がいます。

■仕事とプライベートの両立

モデレーター渡津 (OC) : 仕事とプライベートの両立するために、どのような工夫をしていますか。

パネラー前田 (NSC) : 時間の使い方を工夫するようになりました。子供が保育園の頃は子供を寝かしてから家で仕事をしたので寝る時間がなく、その頃が一番きつかったかな。ただ、40代になって、それまでの経験が生き、仕事でも時短ができるようになりました。30代の頃の経験が貯金になったと感じています。

参加者 : 「30代の貯金」のお話を聞いて勇気づけられます。一方、女性の体のことを考えると、タイミングって難しいと思います。

パネラー長井 (コー) : 朝4時に起きて家事を片付けていますし、だんだん家事は手抜きもできるようになってきました。子供ができた今のほうが時間に余裕があるかな。残念なのは夜飲みにいけないこと。

パネラー岸田 (OC) : 家事が好きで、家事が気分転換になります。時間には限界があるので仕事も家事もうまく手を抜こうと思っています。良い言い方では「効率的に」。



参加者 : 仕事を早く終わらせて自分の時間を作る努力をしています。その結果、仕事の効率やスキルも向上すると思います。土日は趣味に費やし、仕事のことは考えない。休日は仕事関係者以外の人と会うようにしています。

参加者 : 自分のプライベートを少し公開して、みんなの理解を得るようにしています。将来の結婚出産のときのために、今から環境を整えておくのが良いかなと思っています。

参加者 : 入社1年目の時は、仕事とプライベートの両立ができず、土日出社が続いて体調を崩しました。2年目で上司が変わって、環境も変わって少し余裕ができました。

■業界への要望

渡津 (OC) : 『どぼじょ (土木女子)』の前に、土木・建設業界にもっと『イクメン』のキャンペーンをしてほしいですね。

パネラー前田 (NSC) : 女性だけでなく、男性も含め

た会を開催して欲しいですね。また、会社の経営層にも入ってもらいたいのではないのでしょうか。男性だって介護や育児で悩んでいる人もいます。

■YP分科会の男性委員から

YP分科会委員 : 僕は自分のことしか考えていなかったが女性は家族のことも含めいろんなことを考えていたことに気づきました。男性も一緒になって社内の制度を充実させたいと思います。

YP分科会委員 : 仕事に対する姿勢は男女差ないと思っています。

YP分科会委員 : 弊社ではワークライフの話をするとき女性が少ない。女性幹部職が少ないから女性の意見が反映されていないと思いました。自称フェミニストとしては、女性も働きやすい環境を作っていきたい。

YP分科会委員 : 「女性」に限らない話題も多かった。自分の事情を理解してもらうためには、自ら環境を作る努力も必要だと、勉強になりました。

YP分科会委員 : 現在育児中で朝の保育園への送りは私の仕事です。パートナーや周囲の理解が重要と思いました。

■総括

第2回目となる今回も、素敵なお話の方々に、各社で活躍される女性コンサルタントの皆さんを迎えて、楽しく、そして有意義な意見交換をすることができました。

私たちはコンサルタントという仕事にやりがいを感じ、全力で打ち込み、そして楽しんでます。今、一所懸命取り組んでいる先には、より責任ある仕事やポジションが待っているでしょう。またプライベートにおいても大事なイベントが目白押し。難しい選択を迫られることもあるかもしれません。そんな時、一呼吸して周りを見渡し、時には会社を越えて、経験やそれぞれの工夫、不安を共有できると心強いと思います。また女性コンサルタントに限らず、良い仕事を思い切りするためには、周りとの協力、家族の理解、自分自身の心身の健康が不可欠です。コンサルタントの働く環境改善・向上にむけて、業界として活動を続けていくことを期待します。



以上