

令和4年度
熊本県男女共同参画事業
職場づくり部門 取組事例発表

アジアプランニング(株) 代表取締役 本口 晴年
情報システム部 江原 実里

令和5年2月9日

発表内容（目次）

- 我が社の軌跡
- 背景・きっかけ
- 取り組んだ内容
- 男女共に働く風土づくり
- 取り組みの成果
- さいごに

わが社の軌跡



○1974年（昭和49年）に創業以来、「地域になくてはならない企業」の経営理念のもと、農業土木分野を主体とした「建設コンサルタント」として、九州管内の農業を支え、これまでに数多くの実績と評価を得てきました。

○現在では、培った技術力を生かしながら南は沖縄、北は東北地方まで事業を展開しています。また、近年は頻発する災害復旧の支援にも力を入れています。

○現在の社員人数は87名、うち女性が29名を占めています。

○職場の環境作りが重要だと考え、ワークライフバランスにも取り組んでおり、女性が働きやすい環境を整えるため、「くるみん」、「えるぼし」の認定を目指し、現在は行動策定中です。

背景・きっかけ

これまで現場での調査、測量を担う主軸は男性技術者でしたが、特に熊本地震以降の慢性的な人手不足と新卒者の応募が減少するなど、担い手の確保と現場調査の人手不足が喫緊の課題でした。

そこで！

課題の解決策の一つとして、「女性技術者の参画」と「肉体的な負荷の軽減」に着目しました。

取り組んだ内容

○新卒予定者に対し、社名や業態の認知度を高めるために「ブライト企業」の認定や性別に関係なくインターンシップを積極的に受入れる体制づくりを推進しました。



○現地調査や測量等の業務は肉体的な負荷も大きく、また災害調査など危険を伴うケースもあるため、調査時の安全性を確保できるドローンや三次元レーザーキャナ等の最新の測量機器など、女性技術者でも参入可能な機器の導入を積極的に行いました。



取り組んだ内容

○社内研修に力を入れ、若い社員の知識の習得及び、資格取得を推奨しました。



○その他、小学校就学前の子供がいる社員を短時間勤務の対象としたり、育児や介護との両立支援にも努めています。

男女共に働く風土づくり

○一般に建設業界全体に該当するかもしれませんが、弊社でも男性中心の技術者気質の風土が社内に入り、女性技術者に対する理解度が深まらない傾向にありました。そこで、

- ①社内全員に対し、人手不足の現状と若手技術者確保の困難さについて理解度を深めさせ、何もしなければどうなるか危機感を共有させる。
- ②その解消策に女性技術者がキーワードとなることを理解させる。

そうすると

- ③男性技術者は女性技術者の育成に積極的になり、距離感も近まる。また、女性社員も技術者としての意識が強まる。

取組みの成果



○最新機器を導入したことにより、**女性技術者**でも調査・測量作業が可能となり、**職域が拡大**しました。



○日々の研修を重ねた結果、**女性技術者**が必要な資格を取得し、**業務に対する意欲**が更に向上しました。



結果として、会社全体のレスポンスは向上したと考えます。

取組の成果

○直近、5カ年での女性技術者の資格取得状況！

資格	取得人数 (女性技術者)
○技術士	1名
○技術士補	1名
○農業土木技術管理士	2名
○測量士補	1名
○農業用ため池保全管理士	2名
○ドローン操作ライセンス	6名

近年、頻発する災害へ対応すべく、IoT技術を駆使しながら、女性の更なる職域拡大を目指しています！



さいごに

今回の表彰を励みに、これからも「地域になく
てはならない企業」を目指し、努力していき
ます。

ご静聴、ありがとうございました。

