

人 チーム 制度



小さな変化のために。

国際航業（株）西日本地質マネジメントグループ  
志賀直樹さん

右：志賀、左：新入社員

私たちのグループは、元々の地質、土質分野に加え、水文分野、構造・施設分野の調査及び設計を行っている組織です。各分野の技術者が揃って、それぞれの個性を発揮する“ダイバーシティー”な組織運営を目指して、活動しています。

### グループの紹介

メンバー：グループ長、社員 15 名  
派遣社員 2 名  
年齢構成：20代 2 名、30代 3 名  
40代 7 名、50代 2 名  
60代 1 名  
男女比：13 : 4  
未婚・既婚比：6 : 11  
主な業務：地盤調査、地形解析  
水文調査、防災設計など

### 組織の特徴は、どういった点ですか？

仕事の性質上、要素技術を扱う組織ですので、各技術において、“個性の豊かな（強い）技術者”が集まってきます。どうしても“単独行動（一人親方型）”の多い仕事のやり方”が主流でした。

### 新たに取り組んだことは？

私がグループ長になって新たに取り組んだことは、単独行動では足し算でしかなく、個性豊かな技術者、異なる技術を混在させることで、“技術のシナジー効果”を発揮できる掛け算の仕事ができるのではないかと新たな取り組みを始めました。

行った主な取り組みは、“自覚と実践”の浸透です。

これまで、単独もしくは同じ分野の技術者と仕事をしてきたメンバーにとっては、異なる文化の技術者との協働は、仕事のやり方の違いもあり誤解の連続でした。



ただ、そこからいつもとは異なる状況下で、それぞれの立場から主体的かつ能動的に仕事を進める必要性（自覚）に気づかされることで、互いにコミュニケーションを図る（実践）組織の文化ができると考えました。

具体的には大袈裟なコミュニケーションの場ではなく、日常のちょっとしたタイミングでのミーティングやレビューを行っています。それ

を繰り返すことで、風通しよく情報共有がなされ、それぞれの技術者が主体性を持ち、成果に多面性が生まれて、更に良いものが作り出せる。そんな成果が徐々に見えるようになってきました。

### 大事にしていることは？

グループを運営する上で大事にしていることは、個々の技術者の尊重です。そして、それぞれの技術者の能力を最大限に発揮してもらうことです。

そのためには、それぞれから様々な意見を聞くように心がけています。こちらからも良い面、悪い面を伝えます。加えて、グループの客観的な運営状況（業績や役割など）に関しても、積極的に情報を発信して、所属する組織に関して自ら考えて立場や役割を自覚し行動するバランス感のある技術者として、成り立ってもらえるように気を配っています。

### ワーク・ライフ・バランスについて

技術者として社会に関与する以上、男女や年齢に差をつけません。程度の差はあれ、新人でも一歩外に出れば、会社の看板を背負っている自覚を持ってもらうように指導しています。



一方で、それぞれ異なる生活背景や時間制約のある技術者もいます。例えば、私で言えば義理の両親が高齢でぼちぼち要介護とか、小学校前の手の掛かる子供がいるとか。

働き方においては、時間制限ある社員、育児中の社員、この日は予定あり、休みたい、それぞれが自らスケジュールを組み行動してもらっています。その凸凹な条件の中でうまく技術者を組み合わせることが大事と考えています。

### 最後に

それぞれのライフイベントやステージで、生活に合ったワークの充実とライフの充実を図ることが、全体のワークライフの充実につながるように感じます。

できる?できない?の二者対立ではなく、それぞれの技術者もしくは生活者として、どうバランスを取っていくか?を考えることが、今後の課題と考えています。

冒頭にも書きましたが私たちのグループは、個性豊かな技術者が集まる組織です。個性強い技術者、様々な働き方が共存する、“ダイバーシティー（多様性）”な組織運営を目指しています。