

ワーク・ライフバランスは インフラである

〔取材協力者〕
浜田 紗織氏 (株)ワーク・ライフバランス コンサルタント



浜田 紗織 氏
HAMADA Saori

2005年東京工業大学卒業。同年、東京急行電鉄(株)に入社。駅係員を経て、土木課で相鉄・東急直通線の事業化を担当。現場監督の際は、自ら女性対応の事務所を設計した。建設課、事業戦略部を経て、2013年(株)ワーク・ライフバランスに入社。働き方の見直しのコンサルティングを行っている。プライベートでは三児の母。

学生企画「土木出身の力とは!?」第4回にご登場いただくのは、(株)ワーク・ライフバランスの浜田紗織氏。東京急行電鉄(株)で計画の業務に関わっていた浜田氏は、現在では働き方の見直しのコンサルティングの分野でご活躍されています。「ワーク・ライフバランスはインフラである」とおっしゃる浜田氏に、「土木出身の力」について語っていただきました。

いろいろな人の生活基盤となる仕事をしたい

——東京急行電鉄(株)(以下、東急電鉄)に入社されるまでの経緯を教えてください。

浜田——在学中、社会資本整備等、いろいろな人の生活基盤となる仕事をしたいと思っていました。大学では自分の視野や人脈を広げたいと考え、東京工業大学土木・環境工学科に加えて、一橋大学・東京医科歯科大学連合複合領域生活空間研究コースに所属してい

ました。そこでは、人口減少の経済的な影響や公衆衛生学等の観点から社会インフラへの取り組み方を学びました。インターンシップも楽しく、早く実務がやりたくて、学部を卒業後、東急電鉄に入社しました。

——その後、東急電鉄での業務はどのようなものでしたか。

浜田——東急電鉄では、職員として働いた後、鉄道事業本部工務部土木課に配属されました。土木課では主に、相鉄東急直通線の計画に携わりました。計画は当初、自社の敷地を利用して

高架をつくる方向で進んでいたのですが、日照や景観の問題で、直通線を地下化するという話になったのです。ちょうどそのタイミングで私が携わることになりました。そのため、路線の構造を検討したり、関係先を当たったりと、さまざまな問題を解決する必要がありました。自分自身で図面を描いて、本部で計画の変更に関わったことが印象的です。

3年後、たまプラーザ駅に商業施設をつくるプロジェクトの現場に携わり、現場監督として働きました。2008年に出産したのですが、鉄道事業本部で技術の女性の妊娠が会社では初めてで、上司と相談して妊娠中は本社へ戻り、現場の業務改善プロジェクトに携わりました。育児休業を1年間とって復帰した後は、建設課や事業

インフラへの価値観が変化している

——ワーク・ライフバランスの業界に移ったきっかけは何だったのでしょうか。

浜田——「子どもが生まれたからワーク・ライフバランスの業界に移ったのか」とよく聞かれるのですが、ワーク・ライフバランスの必要性に気付いたのは、実は土木の仕事をしながらかた。きっかけは二つあり、一つ目は東急電鉄時代に現場にいたときです。現場では、夜勤を含む不規則な労働時間が仕事のミスや生産性の低下の間接的な原因になることが多くありました。会社としては環境改善や危機管理を十分に実施していても、安全性や生産性

戦略部で業務に就きました。



写真1 「不動産業界横断の女性管理職による座談会」においてファシリテーション中の浜田氏

の確保を個人に委ねなければならない部分があり、この状況を業界全体として抜本的に解決する必要があると感じたのです。

二つ目は建設課にいたときでした。田園都市線の混雑緩和プロジェクトに携わっており、渋谷〜二子玉川間の急行を混雑時間帯に各停にするという施策を実行しました。施策開始前には、スピードアップに投資をしてきた鉄道会社で、お客様にこの施策を提案することは難しいのではないかと個人的に思っていました。しかし実際は、お客様から感謝の声を多くいただいたのです。社会の価値観が、従来のスピード

最重視から混雑を避ける選択肢を持ちたいと多様性を持って変化していることを感じました。そして、鉄道に限らずいろいろな業界で価値観の変化に対応できず摩擦を生んでいるのだろうと感じました。

こうした経験から、働き方の改善や効率化の重要性を考えるようになりました。従前の働き方では両親の介護や子どもの送り迎えができない人や、夜勤で困っている人など、いろいろな人の生活基盤をサポートできるものがワーク・ライフバランスという考え方だと気がきました。さらに、インフラへの価値観が変化している今こそ、ワーク・ライフバランスがインフラとして受け入れられると感じたのです。成熟した鉄道業界のように全国にワーク・ライフバランスのネットワークを広げようと思ひ、今の業界に進むことを決め、2013年に(株)ワーク・ライフバランスに入社しました。

——現在の業務内容を教えてください。

浜田——主に、働く時間を減らし、仕事の効率を高めて利益を上げるという働き方の見直しのコンサルティングをしています。業務内容自体は土木技

術を使うものではありませんが、土木業界をはじめとする男性中心の業界での仕事をしています。こうした組織がワーク・ライフバランスを必要とする背景には、男性の介護離職の問題があります。団塊世代の方々が70歳を迎え、介護が必要な方が増えているため、団塊ジュニア世代が介護を抱え始めています。団塊世代である親と違って団塊ジュニア世代は、兄弟の数が少ない、未婚の割合が多い等の理由から、介護は女性が担うという従来のイメージとは違い、男性が介護を担わざるを得なくなっています。こうした原因から、他の業界と比べて男性中心の業界は、特に男性の介護離職によって立ち行かなくなる時期が早く訪れています。働き手の減少に加えて、介護を抱える従業員の数は増加する一方であり、その危機感からお問い合わせをいただくことが増えています。私が土木出身だからこそクライアントが抱える課題や悩みの背景に共感でき、これまでの経験を活かせることもあります。もちろんコンサルティングにおいては新たな考え方も大事なことで、当社では必ず、すべての業務を複数人で担当することを徹底しています。視点が多く



写真2 学生委員と浜田氏

なることで、解決に至るスピードが上がると感じています。

——ご自身にとっての土木出身の力とはなんでしょうか。

浜田——一つは巻き込み力ですね。人を巻き込んでものを動かすというやり方は、土木出身の力だと思ひます。あとは広い視野を持ち、大きなプロジェクトを動かすというダイナミズムです。私で言えばワーク・ライフバランスの全国展開や、会社の壁を越えた業界横断の取組みですね。そして社会貢献へのマインド。土木業界は社会貢献に対するモチベーションの高い方が多く、私にとってもかつての仲間から受ける刺激は原動力なので、それは土木出身の力だと思ひます。

(担当編集委員…水越湧太、早内玄)