

ずいひつ ②

Z U I H I T U



日々、やきもきの連続

宮城県公営企業管理者

遠藤 信哉

今、宮城県では人口減少や節水型社会の進展による給水収益の減少、施設の老朽化等に伴う更新需要の増大が見込まれる経営環境において、将来にわたり安定的な経営を継続するため、広域水道2事業（上水道）、工業用水道3事業及び流域下水道4事業を一体化して、公共施設等運営権制度（コンセッション）を活用し、民間の力を最大限活用する「みやぎ型管理運営方式」の導入に向けて手続きを進めています。

実現することになれば、運営権設定予定期間20年における事業規模が約2,000億円の大規模事業として全国初の取り組みとなります。

ところが、現行の水道法では水道事業者としての資格要件を自治体か民間のどちらかしか対象としていないことから、水道事業の一部に対する運営権の設定を

可能とするためには水道法の改正が必須となっています。厚生労働省では昨年の通常国会に改正水道法案を上程しましたが、森友・加計問題等の影響もあり、結局審議入りすることなく継続審議になり、さらにその後衆議院が解散されたため、廃案になってしまいました。

今年開会された通常国会に再び上程されていますが、収まったと思っていた森友・加計問題の再燃や財務省等に関連する問題の噴出など、国会の会期が1カ月あまりに迫ってきたにもかかわらず未だ審議入りされておらず、「今国会もまたダメ？」とやきもきの日々が続いています。

この文章が掲載される頃には通常国会も閉会間近な頃と思いますが、「国会議員の皆さん！！積極的にご審議いただき、一日も早く改正水道法を成立していただくことを切にお願いします！」とただただ祈る毎日です。



多様性を組織の力に一粘り強くインクルージョンへー

パシフィックコンサルタンツ(株)
代表取締役社長

高木 茂知

“地域のプロデューサーとなる”という目標を持つ当社には、ダイバーシティ経営が不可欠である。「色々な人がいると仕事がしにくい」と多様性を敬遠できる時代はもう終わった。性別、年齢、国籍などの多様性を高めるダイバーシティ経営の流れは多くの企業で定着し、「インクルージョン（包摂・統合）」で勝負する段階にきている。経験や感性、価値観、専門分野の異なる人材がその違いを尊重し、力を融合させることによってイノベーションを生み出さなければ、変化の激しい市場で生き残っていけないからである。

当社は、建設コンサルタントの中でも専門分野が多岐にわたっているのが特徴である。その多様性は、多くの技術分野を必要とする国内外の大規模複合プロジェクトで活かされるが、現状ではまだ不十分である。

従業員の多様性を高める取組みの一つとして、女性のキャリア支援を行っている。ここ数年、新入社員の女性比率が3割を占め、その成長が会社の成長に大いに影響するからである。ベテラン女性が1対1で若手社員の相談役になる制度や、ベテラン女性に役員等がメンターになる制度だ。

私自身も育児休業からの復職者に「戻ってきてくれてありがとう。家庭での幸せが仕事にもつながる。期待しています」など、直筆のメッセージカードを贈っている。受け取った女性社員から「宝物にします」という感想をもらって嬉しい。

ダイバーシティ&インクルージョン経営に本腰を入れてから5年目になるが、局面ごとに課題は変化し尽きることはない。また「これで完成」というゴールもない。インクルージョンに向けて粘り強く継続する必要性を実感している。