

女性技術者の時代

国土学アナリスト
大石久和
Hisakazu Ohishi

何年も前から兆候はあったとはいえ、いま、ブームとでも言うべき女性登用運動が始まった。官庁でも、女性次官や女性局長が従前には見られなかったような規模で誕生している。これをどう捉えるかだが、単に男性労働力不足の補充などという議論の立て方では、女性に失礼だし、「多様性原理貫徹の時代到来」という本質を見ていることになる。

アメリカ公民権法からの流れ

アメリカでは一八六二年のリンカーンの奴隷解放宣言の後、一八六〇年代には憲法修正がなされて、黒人の市民権や選挙権が次々に承認されていった。しかし、長い間、黒人などへの実質的な差別は解消されてこなかった。

このため、一〇〇年も経過した一九五〇年代に入って公民権運動が起こり、一九六三年のキング牧師の「I have a Dream」という演説が多くの人々の心を揺るがした。一九六四年には人種・宗教・性・出身国による差別を禁止した公民権法が成立、一九六五年には黒人の投票権剥奪を禁止した投票権法も制定された。

公共の場所において黒人用だとか白人用だとかと座席を分けたりすることは違法となったし、白人にだけ何か特権を与えたり、サービスを提

供したりすることもできなくなった。

公民権法の時代から五〇年を経て黒人が大統領になれる時代まで来たのである。だが、今でも黒人差別的な発言をする指導者がいて問題になったりするなど、黒人差別が解消したと言える状況にはまだまだなっていない。しかし、黒人大統領の登場はアメリカが一つの時代を開きつつあることを象徴している。

障害者への差別的取り扱いについてもアメリカでは画期的な動きを始めていた。一九九〇年にはアメリカ障害者法（ADA法＝American Disabilities Act）が制定された。これは「障害者の公民権法」と呼ばれ、雇用、交通機関、公的施設利用、言語・聴覚障害者の電話利用など、あらゆる分野での障害者への差別を禁止、「機会均等」を保障しようとするものであった。

平等な機会を与えなければ差別となり、障害を理由とした採用拒否はもろろん昇給・昇任の差別が禁止されただけでなく、職場の環境改善、労働条件の弾力的な運用の義務づけに加え、必要に応じ手話通訳者などのサービスまで義務化されたのである。

さらに、一九九八年には「一九七三年リハビリテーション法・第五〇八条」が改正された。これは、連邦政府機関は機関が保有する電子技

術や情報技術のアクセシビリティを向上させ、身体障害者が使いやすくなるよう義務づけることが法制化された。

その結果、たとえば「ソフトウェアアプリケーションおよびオペレーティングシステムは、視覚障害を持つ人のために代替キーボード対応などの機能を備えていること」と規定されたり、「電子通信プロダクトは、聴覚障害者のアクセシビリティに配慮すること。たとえば補聴器や聴覚障害者のための通信装置に対応していること」など、きりがないほど細かく規定された。

意外な感じがするが、アメリカで「障害者が操作しやすい機器開発」に最も熱心なのは国防総省なのである。身体に障害を負って戦地から帰国した兵士が働ける環境整備を行うことも、国防政策の内だと考えているということなのだ。

ガラスの天井

ガラスの天井とは、マイノリティの地位向上を阻む壁として用いられる言葉と言われるが、最近ではもっぱら「女性の企業内での昇進を妨げる目に見えない障壁、打ち破ることができない障壁」という意味で使用されている。

アメリカには女性差別がなくなっているというのは、まだまだ早すぎるのだろうか、ヒラリー

・クリントン氏が大統領候補を争うことができるくらいに、このガラスに穴が開き始めているのは確かかなようだ。

いまアメリカ企業には「最高多様性責任者」の設置が必要となっている。採用・人事などについて人材活用の多様性が損なわれていないかどうかを検証する機関である。こうしてアメリカでは、人種や男女の壁を乗り越える努力をしてきた結果、企業経営に必要な価値観が多様化してサービスや商品の新たな開発や販売などに広がりが出てきたという評価がなされている。

時代のフェーズは、男女共同参画とか女性就業とかというレベルを超えて「多様性の拡大」にまで進んでいる。その目で眺めてみると、わが国はずいぶん多様性を縮小してきていることがわかる。相変わらず法家中心の官僚群、相当に限定的な政治家への道の他にも、企業の本とんどもが、多彩な人生経験者を求めるのではなく「他社のカラーに染まっていない」新卒の採用にこだわるなど、その例は枚挙に遑がない。

戦前にわが国の運命を決定したのは陸海軍の高級参謀であった。この参謀たちは、日清戦争の頃までは、旧幕府や薩長の旧武士や新設の兵学校卒など多彩な経験者から成り立っていたが、日露戦争の頃にはもうほとんど軍学校卒業者と

なっていた。その後はさらに「高級参謀は軍大学校の高位成績卒業生」に限定されて、人材活用の多様性をまったく失っていき、挙げ句の果てが三〇〇万人以上の同胞の死をともなった敗戦という結末だった。

明治初期や戦後から高度経済成長の頃には日本が輝いていたが、それは人材活用に多様性があった時代であったからだ。洪沢栄一のように多様なキャリアパスを歩んだ人が明治を背負い、戦後は経営幹部の多くがパージされた後に若い経営者が企業を牽引したのである。

ところが、戦前には陸軍大学校の上位成績者でなければ作戦課には配属されないという器量の狭さが国を滅ぼしたし、戦後も年が経つにつれて人材活用の多様性を欠いていったことが経営判断の幅を狭め、企業の活力を削ぐ原因となったのである。

女性登用は多様性の拡大こそが本質である。新たな感性と価値観を社会に導入するとの認識である。土木・建築の世界は他の産業界よりも男性社会だと見られている。特に土木はその傾向が強い。その世界をわざわざ選んだ女性は使命感がもともと高いのだ。

挑戦意欲の高い女性技術者が建設社会のフェーズを引き上げるのである。