

建設業界再生の好機と捉えよ

山梨大学大学院
医学工学総合研究部
准教授
岡村美好
Miyoshi Okamura



安倍内閣が日本再興戦略の一つとして女性の活躍促進を示したことで、建設業界における女性を取り巻く環境は急激に変化しようとしている。女性の活躍促進の取組みは単なる労働力不足対策ではなく、組織の変革と継続のために不可欠な多様な人材確保・育成の第一歩である。

そして、日本の建設業界の再生、さらには日本社会の構造改革につながるものである。これを好機として捉え、過去の失敗を繰り返すことのないように、建設業者が一丸となって、長期的視野に立った多様性推進継続のための仕組みを構築しなければならない。

「女性」は多様性の軸の1つ

雇用機会均等法施行後、建設業においても女性技術者が盛んに採用された時期があった。しかし、その女性たちの多くは当時の仕事を辞めており、かろうじて継続してきた女性たちの中においても管理職に登用されている人はわずかである。

これらは、女性たちの努力が足りなかった結果なのか。女性たちの上司は、彼女たちに適切な仕事を与え、管理職になるための育成を行ってきたか。多様な女性たちを「女性」というラベルで一括りにせず、彼女たちの持つ能力を十分に発揮させてきたか。

かつては、女性は男性の何倍もがんばらなければ一人前と認められない、女性はすぐに辞めるから採用しないなどと言われたものである。そこには、女性は結婚して子育てをし、男性を支えるものという固定的なイメージがあった。そして、男性には家庭を顧みず会社へ滅私奉公することが求められた。

しかし、今では女性の生き方は多様性に富んでいる。独身であることや子供がいない生き方も女性の生き方の一つである。また、男性も専業主婦である妻が全ての家事を負担することを

女性会員の半数以上は三〇歳未満

ジェンダー問題検討特別小委員会、男女共同参画推進小委員会、ダイバーシティ推進小委員会。これらは、筆者が土木学会で一〇年に亘って関わってきた現在のダイバーシティ推進委員会の名称の変遷である。

これらの活動は、二〇〇四年にアメリカ土木学会初の女性会長パトリシア・ギャロウェイ氏の来日に際して開催された座談会「女性技術者の使命―より良い世界を築くためにいかに貢献するか」がきっかけで始まった。

前提とした働き方は、できなくなっている。出産は女性特有のライフイベントであるが、子育て、介護、その他の家事は男女共通に負担すべきものである。

少子高齢化、グローバル化が進展する日本社会において、「女性」は多様性の軸の一つに過ぎない。男女に関わらず多様な人々がそれぞれの能力を発揮し働き続けられる新たな働き方、制度等を考え実現していかなければならない。

建設業界の変革と継続のために

東日本大震災以降、人々の価値観が変わったとよくいわれる。しかし、今でも多くの組織における意思決定層は男性のみで構成され、震災前と変わらない価値基準でものごとを判断してはいないだろうか。

人材活用を組織戦略として考えるならば、組織が持続的に発展していくためには多様性に富んだ人材の確保・育成は不可欠である。画一的な人材で構成された組織は「ムラ社会」となり、社会の変化に対応できず継続することは困難となる。多様な人材が集まることで、これまでの枠にとらわれない新たな発想が生まれ、技術革新、イノベーションへとつながっていく。

さらに、社会が大きく変化している今、その

当時の土木学会は女性会員比率も把握されていない状況で、女性土木技術者に関する諸問題について議論する場として委員会が発足した。それから一〇年間の委員会活動で、土木学会全国大会での研究討論会の開催や一時保育サービスの実施、学会誌における女性会員数の公表、ダイバーシティ推進フォーラムの開催、書籍「継続は力なり―女性土木技術者のためのキャリアガイド―」の編集・発行などを行ってきた。二〇一三年三月末の土木学会女性会員数は二〇〇六年三月末の約一・五倍となり、その六割弱を三〇歳未満の世代が占めている。

変化の行方を読み取り、そこから生じる様々な問題に気づいて新たな発想で解決していかなければならない。そのために多様な人材が必要なのであり、女性の活躍促進はその第一歩なのである。

長期的視野に立った取組みを

建設業界における女性の活躍促進は、日本再興戦略の提示を機会として急激な展開を示している。しかし、先の都議会や国会で発せられたセクハラや性は女性活躍支援の本質を理解できていない人々が我が国の指導者層、知識層等にもまだまだ大勢いることを示しているのではないだろうか。

私たちは、この取組みは国からの要請だから行うものではないこと、また、単なる労働力不足解消のために行うものではないことを再認識しなければならない。そして、一時しのぎではない、長期的視野に立った取組み、すなわち取組みを継続するための仕組みを構築していかなければならぬ。雇用機会均等法施行後の失敗を繰り返してはならないのだ。今を建設業界再生の好機と捉え、女性だけでなく組織の意思決定層もその他の人々も、一丸となった取組みを行っていかなければならない。