

土木学会 平成 20 年度全国大会  
研究討論会 ( 研 - 10 )

「ダイバーシティ・マネジメントを土木業界からはじめよう！」

パネルディスカッション議事録

日時：2008 年 9 月 10 日 ( 水 ) 16:10 ~ 18:10

場所：東北大学 川内北キャンパス CS-3 会場 ( B203 )

主催：土木学会 教育企画人材育成委員会 男女共同参画小委員会

座 長：松本 香澄 ( 男女共同参画小委員会幹事長，東京都 )

パネリスト：雨宮 弘子氏 ( 東京電力 ( 株 ) ダイバーシティ推進室長 )

栢原 英郎氏 ( 土木学会会長 )

栢原：雨宮さんの基調講演は初めて聴く内容であった。「目からウロコが落ちる」内容もあり、「なるほど」と思った。お礼を申し上げたい。

今日、私が、土木学会会長としてここに座っている役目は 2 つあると考えている。1 つは「土木学会がこの問題にどう取り組むか」を示すきっかけを作ること。現在は「男女共同参画『小』委員会」だが、学会全体として取り組むべきことであることが、頭の中にインプットされた。現在、私にはダイバーシティ・マネジメントに関する知識はほとんどないが、今日はトップとしての意識をお話ししなければと考えている。

2 つ目は、土木学会が、中期計画である JSCE2010 でも、また 1999 年 5 月に制定された土木技術者倫理規定においても、ダイバーシティについての立場を明確にしていることをご紹介することである。土木学会の倫理規定では、第 9 項に「人種、宗教、性、年齢に拘わらず、あらゆる人々を公平に扱う。」と、理事会の名において宣言している。これは、1938 年に制定された「土木技術者の信条および実践要綱」にはなかった項目であり、現在の土木学会の原理原則でもある。

雨宮さんは、電力会社は男の職場だとおっしゃったが、電力は利用する人の半分は女性、評価するのも女性なので、ダイバーシティの推進にも取り組みやすいのではないかと。

雨宮：残念ながら会社全体としては男の職場という意識が強い。ただその中でも技術部門は一般管理部門などに比べて、技術力で勝負ができるため、公平に扱ってもらいやすいのではないかとと思う。

座長：「技術力」が一つのキーワードのようだが。

栢原：技術力という点では、女性を登用するから成功する訳ではなく、技術力があれば誰を登用しても同じはずである。一人一人が多様性を帯びた人間だから、技術力も多様性を帯びることになるのだろう。

座長：すべての人にやりがい、働き甲斐のある職場とするためには、やはり経営層が変わることが必要か。

雨宮：この仕事をしていてもっとも苦労するのは意識改革である。中間管理職はどうしても女性の部下には甘くなる。女性もそれに甘えがちになる。

わかりやすい例として東京大学の佐藤博樹先生に教えていただいた「予言の自己成就」と呼ばれる現象がある。男性と女性が同期で入社したとする。上司はつい男性社員にばかり難しい仕事を与えがちであるために、5年も経つと実力に差がついてくる。女性が仕事に不満を持ち会社を辞めると、上司は「やっぱり女性はすぐに辞めた」と思う。しかし、その原因を作り、伸びるかもしれない女性社員の芽をつぶしたのは、上司自身だということに気づかない。「すぐ辞めるだろう」と思い、難しい仕事を与えていないということである。「予言の自己成就」に陥ってはいけない。

だから「性別ではなく個体を見て下さい」と言っている。「個々は違う」と認めた上で、男性も女性も戦力として見て欲しい。

栢原：男性と女性の違いかもしれないが、男性は組織にのめり込み、組織と一体化する傾向があるが、女性はそうではないために、比較的簡単に辞めてしまうのではないだろうか。

雨宮：それは育てるときの刷り込みだろう。男性は子供の頃から一生働くものとして育てられている。一方、女性には他にも選択肢があると育てられる。選択肢があるということは、幸せなことであると同時に、選択の幅があるからこそ悩むことも多いのである。

座長：個人の多様性ということか。

雨宮：「女性にも期待をかけて、男性と同じように育てて下さい」ということである。

栢原：私は公務員の経験が長いのだが、公務員の場合、男性も女性も同じ試験を受けて同等に入ってくる。そのため、雨宮さんの指摘されるような感覚で女性の部下を見たことはなかったように思う。

雨宮：女性が少数だと大事にされすぎてスポイルされるケースが多い。技術があっても、数のバランスで大事にされすぎてしまうのではないだろうか。

## ~ 質疑応答 ~

会場（大学教員）:

現在、約1割が女子学生である。一時期、女子学生の就職先を探すことに苦戦したが、現在はほぼ希望通りの就職先に採用される。企業も変わってきたと感じる。

高校では理科系の生徒の50%以上が女性であり、同じ条件だと女性のほうが実力を発揮できるようだ。ただ、活躍する先輩の女性、ロールモデルが少ないため、事例を拾い集めている状況にある。

雨宮：今のご発言の中の「ロールモデル」という言葉が気になる。「幸せの青い鳥」と同様に、自分にぴったり合うロールモデルを探しても、見つかることはない。マスコミに出ているようなスーパーウーマンでは、若い女性たちは引いてしまう。社内で等身大の人をロールモデルとして探すのも良いが、100%ぴったりのロールモデルはなかなかいない。複数の人の色々なところを合成したロールモデルを持つことを勧めることが良いだろう。また、ロールモデルが見つからない人に対しては「あなたがロールモデルになりなさいよ」と言うことにしている。2番目、3番目として組織に入った女性は、ロールモデルを持たない1番目の女性と比較されて、実は大変なのである。

会場（大学教員）:

建設業界への女性の採用はここ1、2年で変わったと感じている。また、大学の教員は能力が同等であれば女性を採用する。官公庁もおそらく同様だろう。

しかし、建設会社は優しくすることを実践することと裏腹に女性を伸ばしていない。女性社員の上司である男性が対応できていないのではないだろうか。また「同じ現場に女性がたくさんいる」ことの方が重要になってきたのではないだろうか。

雨宮：女性社員が全体の3割くらいになればよいと思っている。マイノリティでも3割を超えればカスティングボードを握れるようになる。当社では現実的な目標として学生市場の女性比率並の20 - 25%程度の採用を目指しているが、社員比率そのものは10年後でも15%程度で、増加にはかなり時間がかかる。また、上司は、結婚や妊娠を女性社員から伝えられた際のリアクションとして、「仕事は続けるの？辞めるの？」ではなく、まず「おめでとう」と言わなくてはならない。当社では、上司に渡すマニュアルの中にこのことを明記している。また、女性は辞めないようにすること、声を上げ続けることが必要だと思う。

男女雇用機会均等法、少子高齢化対策への関心の高まりから、当社でも社員の採用は増えつつあったが、景気の動向で来春は減るかもしれないと懸念している。

会場（大学教員）:

今回、全国大会事務局が初めて用意したという一時保育に子供を預けて参加した。保育サービスを提供していただき、ありがたく思っている。

勤務する大学の研究員の1割程度が女性である。私は建築にあこがれて進学したが、

土木の講義を受け、その魅力にひかれて土木に進学した。土木学会としては、土木に関する宣伝が少ないと思う。もっと情報提供をするとよいのではないだろうか。

また、現在、子供を育てていて感じるが、母親でなければならない場面、父親では代わりとならない部分もある。子育てに関しては、男女の役割の差はあると思う。

雨宮：子供にとって、母親でなければならない部分の中には、刷り込まれた役割分担意識によるものもあるかも知れない。1人目の子どものときは母親が育児休暇を取り、2人目のときは父親が育児休暇を取った当社の社員の事例がある。本人に話を聞くと、2人目のときには、働いて帰ってきた母親は、夜中に子供が泣いても起きないが、父親はすぐに目が覚めたという。母性というのも作られた神話かもしれない。

意識改革ということでいうと、社内研修の後、男性から「これから自分はどう変わればよいか」という質問を受ける。「あなた自身は今のままのワークライフバランスで構わない、ただ違うバランス、価値観の人が増えていることを感じられるアンテナを持っていて欲しい」と答えるようにしている。

会場（民間企業技術者）：

私は男性だが、育児休暇を取った。自分の子供は粉ミルクを受け付けなかったので、授乳に関しては母親でないとダメだった経験がある。

パネルディスカッションの冒頭に、「土木の世界は技術力があれば平等である」というご発言もあったが、事務系の業務の方が、個人プレーが生かせるように思う。土木の仕事はチームプレーが多く、一人ではできないことも多い。

基調講演の中にあつた「業務スクラップ月間」とは何か。

雨宮：「業務スクラップ月間」とは、グループで業務内容を見直し、その業務を続けるか簡素化するかを集中して決定する期間のことを指している。業務を洗い出し、見直すことで、例えば他部署にも同様の書類を作成しているなど、省略できる業務が見つかることがある。

事務系の方が個人プレーが生かせる、とのことだが、事務系、技術系に限らず、資格取得や試験を受けることで男性と同等の能力があることを示すことはできると思う。

座長：本人のがんばりと周囲の気づきも大切ということが分かった。土木学会としてできることは何か。

栢原：一番大切なのは上司の意識改革である。個々の女性に一人でがんばってもらうよりも、「女性は土木に進もうキャンペーン」をやるほうが効果は大きい。

土木の分野は多様性がある女性活躍できる可能性がある。土木の魅力を分かってもらった上で土木に進んで欲しい。

港湾局の関係者がヘルシンキ（フィンランド）の都市開発局を訪問した時の事例を紹介したい。我々、日本の港湾局側はご想像の通り、全員が男性であった。一方、へ

ルシンキ側の技術者は、全員女性であり、不思議な光景であった。しかし、フィンランドでは女性の技術者が特別なことではないということであった。

会場（官公庁職員）:

女性技術者の部下を持ち、しごききれなかった、育てきれなかったという、基調講演の中で雨宮さんが指摘した「上司のトラウマ」の経験がある。

妻は化学系の技術者で、職場での処遇に不満もあるようだが、学会等の外の世界で評価されると救われることも多いようだ。そのような妻も見つつ感じるのは、男性が当然のように組織に従うのに比べ、女性はそれほどのめりこまず、冷めているようなところがあり、男性よりも客観的な見方ができるという良さを持っていることである。

栢原：IHIの稲葉興作さんとの話の中で、設計が上手なエンジニアは営業をやらせても経理をやらせてもうまくやる、なぜかといえば、「設計が上手なエンジニアは作ろうとするものの像が頭の中にしっかりとあり、業務を行う様子も、バーチャルリアリティの中にいるように想像でき、予測が立てられるからだ」と聞き、大変、勇気付けられた。土木はまさにその作業を行う分野だからだ。

雨宮：男性、女性の差というのはもちろんあるが、女性であるからという理由でチャンスを与えないことがないようにしてほしい。具体的には「あなたはB型だから経理はまかせません」というように血液型で職域を限ることがないように、性別でも同様に「女性だからこの仕事はさせません」ということがないようにしていただきたい。あくまでも「個体を見て下さい」と言っている。結果的に女性の比率が少なくなるのは仕方がないが、入り口で差別をしないようにしてほしい。

座長：「多様性」「技術力」「チャンスに対等に」「上司の意識改革」等がキーワードとして挙げられた。上司の思い込みを気づかせることは必要である。土木には多様な分野があるので、さまざまところで活躍できる可能性がある、ということが確認でき、喜ばしいと感じている。今後の活動につなげたい。パネルディスカッションに参加してくださった方々への言葉を持って、終了したい。

以上

（文中敬称略）

文責：山田菊子（男女共同参画小委員会 幹事，小樽商科大学）