



# 女性の生涯を引き受け覚悟を

柳井理 Osamu Yanai

**若**者が生涯を託せる産業にしなければならぬ「経営者は若者の生涯を引き受け覚悟が必要だ」。次世代を担う人たちの議論を行う中で、こうした言葉が建設業界内で飛び交うようになったことに、正直驚いている。これまで建設業界は「魅力ある産業に」という言葉をお題目のように唱え続けてきたが、その具体的な活動はあまり見えてこなかったからだ。

過去十数年間、建設市場が低迷し、建設産業はダンピング受注を繰り返して、そのしわ寄せを社員や下請け企業に強いてきた。企業が倒産してしまえば、社員も下請け企業も路頭に迷うので、企業の存続が最優先だという意見もあるだろう。ただ、ダンピング受注はその場しのぎの経営手法であり、社員や下請け企業を将来も含めて守る手段とは到底思えない。生涯を引き受ける覚悟というのは、並大抵のことではないが、

ずれかに女性技術者を配置することを求め、女性技術者が現場で働く際に必要となる施設・設備の費用などを別途協議して決めるなどの措置を取り入れている。本年度中に一〇件程度を実施する見通しだ。

官民挙げて、女性を積極的に受け入れる姿勢は大いに評価したい。ただ、こうした女性の受け入れが継続的に実施されるかは少し不安な面もある。

## 工事の平準化がカギに

建設業界では一九九〇年代にも女性の活用が一時盛り上がった。建設市場規模は八〇兆円を突破し、好況に沸いた時代。人手不足が問題となり、女性技術者の活用が話題にあがった。だが、その後市場が落ち込むと、女性技術者の採用は尻すぼみになった。また、女性を現場に配置することで、さまざまな課題も顕在化した。その課題が解決されたかという点、そうでもない。

多くの女性技術者が今も強い不満を抱いているのが、時間外労働の多さだ。仕事と家庭の両立を目指す女性技術者にとって、拘束時間の長さは大きな障害となる。建設業は全産業の中でも運輸・通信業、鉱業と並んで勤務時間が長く、特に現場職員は定常的に膨大な時間外労働を強いられている。社員の残業が前提となった業務

そうした発言が出てきたことは、建設業界に変化の兆しが見えてきたのかもしれない。

## 女性の活用の本気度は

最近、建設業界で女性を活用しようという議論が活発化している。日本建設業連合会は三月二十日、女性技能労働者の活用に向けたアクションプランを発表した。女性技能労働者の数（九万人）を五年以内に倍増する目標を掲げ、▽女性の入職を歓迎することの積極的なアピール▽女性が「安心して使用できるトイレ」の設置といった環境整備に最大限配慮▽現場の時差出勤、帰宅制度など出産、子育てをサポートする制度の導入▽女性現場監督の拡充▽女性主体の「なでしこ工事チーム」の設置・活用▽協力会社による女性技能者の雇用・育成を会員企業が支援——などの施策を、協力会社や専門工事業者

内容や人員配置を見直さなければ、この問題は解決できない。長時間労働の問題は若年者を確保する上でも最優先の課題といえる。

時間外労働の多さは、発注者側にも改善の余地がある。工事の平準化や適正な工期設定がそれだ。公共工事は単年度主義のため、年度末に仕事量が増える。こうした季節変動によって業務量が増えることは、時間外労働を増やすだけでなく、企業経営にとっても大きな負担となる。国交省が本気で女性の活用を考えるなら、工事の平準化は避けて通れない課題だ。

もう一つ大きな課題と思えるのが、女性技術者を育てる仕組みや適正に評価する手法の確立だ。本来、技術者・技能者は性別を問わず、技術力や技能で評価されるべきものだが、建設会社の場合、長時間の就労や会社への忠誠心などから評価されるケースが多い。女性は結婚、出産、育児、介護などで休暇を取得せざるを得ないことも多い。育児休業制度など制度的には整備されているが、こうした不確定要素を理由に、人事配置や業務内容で男性と同等に扱われないこともある。

コース別人事制度も問題が多い。コース別人事制度は採用時点で本人に総合職か、一般職かを選択させるもので、国内外どこにでも転勤が可能な女性を男性と同等の総合職とし、地域を

と連携して取り組む。

さらに会員会社の全従業員の一・四％にとどまっている技術系女性社員を五年で倍増、一〇年で一〇％程度に増やすとともに、一・五％となっている女性管理職を五年で倍増、一〇年で三倍程度にする方針も明らかにしている。

国土交通省も女性の活用に取り組む。八月二十二日、官民共同で取り組む「もつと女性が活躍できる建設業行動計画」を策定。女性の建設技術者・技能者数を現在の一〇万人から五年後の二〇一九年度時点で二〇万人に倍増させる目標を設定。更衣室、トイレなど女性の働きやすい現場の環境づくりや女性技術者の活用モデル事業の実施などの施策を打ち出した。

女性技術者の活用モデル事業はすでにモデル工事を実施中で、▽主任技術者▽監理技術者▽現場代理人▽担当技術者▽専任補助者——のい

限定して勤務する女性を原則一般職として採用するものだ。このため、業務内容は男性技術者と同じでも、転勤を敬遠して一般職となる女性技術者が多く、処遇面の格差が仕事への意欲低下につながっている。

## 覚悟を決めて入職

単品生産である建設業界にとって、働く場（現場）が一定の場所ではないため、こうした仕組みは致し方ない側面もある。ただ、女性をすべて一括りで扱うのではなく、仕事に意欲的な女性も大勢いることを認識しておく必要がある。特別扱いは不要だが、やる気のある女性に実績を積みチャンスや技術や技能を公平に評価する仕組みがなければ、この業界への定着は望めない。

建設業界で働く女性技術者・技能者は、この業界が他産業に比べても「男性社会」であるという点を理解した上で、入職しているケースがほとんどだ。それでも「ものづくりの現場で働きたい」という強い覚悟を持って入職している。そうした女性たちに建設業界は生涯を託せる産業だと思ってもらうには、受け入れる側がこれまでの意識を変えるぐらいの「覚悟」が必要だ。もし人手不足だから女性を活用しようという意識なら、女性だけでなく、若者も入職してこないだろう。