

IV-30

企業における女性土木技術者の現状とその理想像に関する実証的研究

大分高専 正会員 亀野 辰三

大分高専 正会員 平野喜三郎

1. 研究の背景と目的

これまで「男性の職場」と思われてきた建設業界においても近年女性の進出が顕著になっている。また、土木工学を専攻する女子学生は急激な増加傾向を示しており、国立高専土木工学系学科の場合、平成8年度には卒業生の12.5%が女性になるという現実があり、必然的に女性土木技術者も増加することになる。

一方、長期的に見ればわが国の労働力は不足し、女性労働力の活用が不可避であるということ、並びに今後の社会システムが女性の支えなしには成立しえないこと等は、各方面で共通の認識になっていると思われる。しかし、企業の中で女性が働き続けていくためには、わが国は改善すべき点が多くにも多いのも事実である。その根本的な原因は、男女の事実上の不平等から生ずる性による差別（以下「ジェンダー問題」と呼ぶ）に求められよう。

以上のような観点に立ち、まず女性土木技術者の実態を把握するため、筆者らは全国の土木工学系高専を卒業した女性全員（211名）を対象として、平成4年度にアンケート調査を実施した（以下「平成4年度調査」という）。《女性土木技術者を対象としたアンケート調査¹⁾は、わが国では初めての試みと思われる》。その結果、男女雇用機会均等法は成立しても長年男性の職場であったためか、管理職の意識の面において女性土木技術者への対応の仕方に戸惑いが見受けられ、女性の能力が十分に発揮されていないことが判明した²⁾。

そこで、本研究では、今後多くの女性が建設会社に進出することを想定し、企業における女性土木技術者の現状についてその実態を明らかにする。更に、企業の求める女性土木技術者の理想像と彼女らの意識との相互関係の分析を、主としてジェンダー問題に焦点を当てて実証的に明らかにしようとするものである。

2. 研究の方法

最初に、平成4年度調査から、本研究に関連のある項目の中から特にジェンダー問題について、女性土木技術者の意識について言及する。次に、企業における女性土木技術者の現状並びに企業側から見た女性土木技術者の理想像を探るために、平成5年度に建設会社へのアンケート調査を実施した。

調査は、建設会社の完成工事高順位に基づき、上位208社をリストアップし、調査の依頼先は各社の人事担当者とした。

3. 女性土木技術者の意識

平成4年度調査結果より、女性土木技術者のジェンダー問題に関する意識を要約すると以下の通りである。

① 女性特有の問題として、結婚・出産がある。図1は現在従事している仕事についての継続希望を職種ごとに比較したものである。どの職種においても定年まで働きたいと考えている女性が圧倒的に多いのに対し、「結婚・出産まで」の回答は少数にとどまっている。また、現在の仕事において、結婚や出産が障害となると回答した女性は89.5%に上り、依然として「結婚・出産」問題が職場で女性技術者に重くのしかかっている。

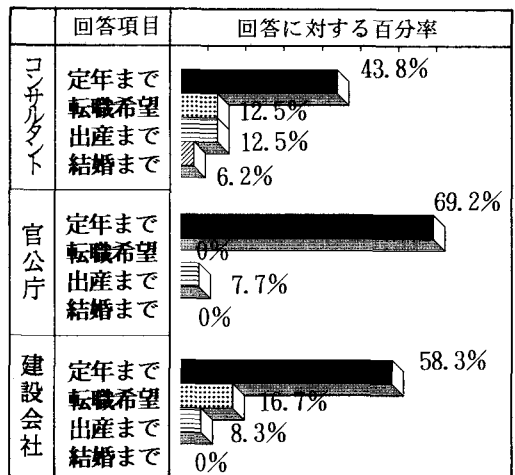


図1 仕事の継続希望（職種別）

一方、現在の職場において出産を仮定した場合、出産後の復職についての希望を聞いたところ、「復職希望」が82%と、大多数の女性が復職を希望していることが判明した。

② 職場における女性であるがゆえの差別については、63.1%の女性が何らかの性差別を経験している。職種別には、コンサルタントに「非常に強い」性差別を経験した女性が多いが、「差別がある」の合計は建設会社が最も多い（75.0%）。

4. 企業における女性土木技術者の現状

建設会社へのアンケート調査から、企業における女性土木技術者の現状を要約すると次のようになる。

【育成方針】は、「中長期的な視野で」が58.3%で最も多く、「男性土木技術者の補助として」（25.0%）と続く。【入社による変化】は、「男性社員の活性化がみられる」（33.3%）、「社内の雰囲気が明るくなった」（25.0%）等、全般的に“女性”の部分強調した効用が期待されている。【職場での扱い】は、「女性を特別扱いすることがある」（91.6%）と大半の会社が男性と同等の扱いは難しいと考えている。また、退職後復職した女性は皆無である。【パートタイムで働く場合の仕事の有無】については、「全くない」（75.0%）が圧倒的に多い。仮にあって「事務補助」（36.0%）が最も多く、女性にとって復職後、土木技術者としてパートタイムで働くのは極めて困難な状況である。

5. 企業側から見た女性土木技術者の理想像

【女性を戦力化する場合の最も理想的な形態】は「一部の仕事のみ男性並の扱いをする」（64.9%）、「男性と全く同じ扱いをする」（29.8%）、「特別扱いをする」（5.3%）という結果から、女性を戦力化するには特別扱いはしない方針が読み取れる。

【理想的な在職期間】としては「定年まで」（40.4%）、「出産まで」（14.0%）、「10年未満」（10.5%）であった。【最も能力を発揮できる分野】は「CADを含む製図」（25.1%）、「設計」（21.7%）、「計画・調査」（17.3%）となり、現場よりも内業の方が能力を発揮できると考えている。【採用の基本的方針】については、「将来も含めて採用しない」（56.2%）、「将来も含めて採用の予定あり」（43.8%）となり、建設会社における女性土木

技術者の進出は楽観を許さない状況にある。

6. まとめ

女性土木技術者の意識と企業側からみた理想像の相互の関係を分析することにより、以下のようなことが明らかとなった。

1) 現在の仕事についての継続希望については、41%の女性が「定年まで働きたい」と回答しているが、結婚・出産が「全く障害にならない」と考えている女性は皆無であり、依然として結婚・出産は仕事を続けていく上での重大な障害となっていること。

2) 8割以上の女性土木技術者は出産後の復職を強く望んでいるが、現実には復職を果たした女性はいない。企業側も現時点においては復職制度の確立に積極的ではなく、パートタイム化も容易ではないこと。

3) 職場における女性であるがゆえの差別については6割以上の女性が経験しているが、企業側にはその事例が全くなかったとする回答が7割を占める等、企業側における性差別の意識が希薄であること。

4) 職場での扱い方については、理想的には特別扱いせず男性と同等の扱いをしたいが、現実には大半の会社が女性を「特別扱いすることがある」としている。逆に、女性の意識は「特別扱いは必要ない」と考えており、微妙なギャップが見られること。

建設業界においては、女性が継続的に働けるための条件、特に育児休業とその後の復職を容易にする施策は、依然として遅れていると思われる。将来の雇用情勢を展望する時、女性は極めて有望な人材であり、女性が企業の中で能力を発揮できる就業環境の整備が今後の重要な検討課題になってくると考えられる。

本稿では紙数の関係で詳細なデータ等は省かせていただいた。講演会の席上、その他の結果と併せて報告する予定である。

<参考文献>

- 1) Jack D. Bakos Jr. (1992). "Women in Civil Engineering—Graduate's Perspective." J. Prof. Issues in Engrg. Education and Practice, ASCE, Vol. 118, No. 1, 10-29.
- 2) 亀野・平野 (1994) : 女性土木技術者（高専卒業生）の活動状況に関する調査研究，論文集「高専教育」，第17号，pp343-349