

IV-437

建設コンサルタントにおける女性土木技術者の現状と今後の課題

大分高専 正会員 安達万里子

大分高専 正会員 亀野 辰三

1. はじめに

筆者らは平成4年度に、女性土木技術者の実態を把握するため、全国の土木工学系高専を卒業した女性全員(211名)を対象としてアンケート調査を実施した。その結果、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。また同時に女性の職場への定着率の低さも明らかになり、特にその傾向は建設コンサルタントへの就業者において顕著であった¹⁾。

また、平成5年度は建設会社を対象として、初の企業における女性土木技術者を対象としたアンケート調査を実施した。その結果、大半の会社が「女性を特別扱いすることがある」としており、男性と同等の扱いは難しいとの考えが明らかになった。また、退職後復職した女性は皆無であり、パートタイム化も容易ではなく、復職は困難な状況であることが判明した²⁾。

そこで、本研究では、高専卒業時の女子学生の進路先として最も多く(平成4年度調査より)、今後も増加が必至であると思われる建設コンサルタントを対象とし、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を、主として早期離職の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. 研究方法

建設コンサルタントにおける女性土木技術者の現状と理想像、及び女性土木技術者の意識を探るため、平成6年の9月にアンケート調査を実施した。

調査は、(社)建設コンサルタンツ協会加盟の全社(376社)、及び大分県内の主要な建設コンサルタント(58社)のリストを作成し、人事担当者対象と女性土木技術者対象のアンケートを同封し、合計434社に発送した。

3. 企業における女性土木技術者の現状

建設コンサルタント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。

① 女性土木技術者の入社・退職および復職について

【過去の入社及び退職人数】を図1に示す。入社人数は近年確実に増加しているが、入社人数に対して約4割の女性が同年度に退職している。また、そのうちの約8割は入社後5年未満で退職しており、女性の早期離職率の高さが伺える。【退職理由】については「結婚」が最も多く、次いで「転職」となっている。

【復職制度】について、制度のある会社は27.7%であった。【パートタイムとしての雇用】についても44.3%の会社が「しない」としており、復職は困難なようである。

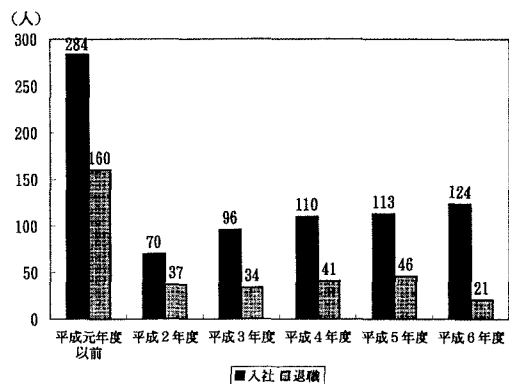


図1 女性土木技術者の入社・退職人数

② 育児休暇制度

45.0%の会社に【育児休暇制度】があり、その期間は「1年」が最も多かった。【結婚・出産】については77.5%が「仕事を続けていく上で障害になる」としているのに対して、【仕事と家庭生活の両立】については89.5%が「可能」と考えている。

③ 女性土木技術者の現状

【育成方針】は、「即戦力として期待して」が39.3%で最も多いが、「男性の補助として」との回答も27.4%であった。【職場での扱い】は、71.1%が「女性を特別扱いすることがある」としているが、【女性であるが故の差別】については、「そのような事例は全く無かった」とする回答が83.2%を占めている。

4. 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、「男性と全く同じ扱いをする」が56.4%、「一部の仕事のみ男性並みの扱いをする」が42.2%であった。

【理想的な在職期間】については、「定年まで」が43.8%、「管理職になるまで」が11.0%と、企業側は長期在職を望んでいる。【今後の採用方針】については、多かれ少なかれ8割の会社が「ある」としており今後の増加は明らかである。

5. 女性土木技術者の現状および意識

女性土木技術者からの回答から、女性の現状と意識を要約すると次のようになる。

① 現在の勤務状況

【年齢】は「20代」が全体の8割を占め、【勤務年数】は「5年以下」が86.0%と圧倒的に多い。【残業】については、94.2%の女性が残業をしており、「ほぼ毎日ある」も31.4%であった。

② 職場での扱い

【女性であるが故の差別】については、2人に1人が「何らかの経験がある」としている。また、71.8%の女性が人間関係で難しいことや差別を感じている。【職場での扱い】についても、「男性と全く同じ扱いである」との回答は32.7%に過ぎず、【職場での男性との相違】については、「仕事内容・責任」において63.2%の女性が何らかの相違があるとしており、現在の職場においてかなりの女性差別が認められると思われる。

③ 結婚・出産について

【現在従事している仕事についての継続希望】は、「管理職になるまで」と「定年まで」という長期在職を希望する女性は24.0%に過ぎず、これを上回る31.9%の女性が「結婚まで」もしくは「出産まで」と考えている。また、【結婚・出産】については、84.1%が「仕事を続けていく上で障害になる」としており、【仕事と家庭生活の両立】についても83.9%の女性が何らかの不安を抱えていることが分かった。

また、現在の職場に【結婚・出産退職の慣行】があるとする女性も約4割に上っている。

6. まとめ

企業側から見た女性土木技術者の理想像と、女性側の意識の相互関係を分析することにより、女性の高い離職率の要因と今後の課題について述べる。

1) 早期離職の要因

①企業側に比べて、女性の方が「結婚・出産」を障害と受け止めている傾向が大きい。しかし、現在育児休暇制度のある会社は約半数で、実際に利用した女性は少なく、復職後の受け入れ体制の整備が重要である。

②在職期間について企業側は、「定年まで」「管理職になるまで」と長期在職を望んでいるが、女性にその意識は薄く、「結婚・出産まで」との希望が多い。しかし、企業における結婚・出産退職の慣行が早期離職を招く要因となっていることも伺える。

③女性であるための不当な扱いについては、約半数の女性が「ある」と回答しているのに対し、企業側は「そのような事例は全く無い」とするのが8割以上を占め、互いの意識にかなりのギャップが生じている。

2) 今後の課題

社会的背景もあって、結婚・出産退職を個人の問題だけに押し付けることはできないが、女性自身が仕事に対する自覚と責任を持ち、女性も男性と同じように永続的に働けるという認識を世間に浸透させていくことが重要である。また同時に、女性が仕事を継続することに対する男性側の理解も必要であると言える。しかし、いざ女性が出産・育児休暇を終え、復職した時の企業側の受け皿づくりも十分であるとは言い難い。女性からは、「出産・育児休暇制度」「フレックスタイム制度」「保育施設」等の設置及び充実を訴える意見が多数聞かれた。企業側としても、制度確立の必要性を感じ、今後の大きな課題であると認識しており、中には「技術さえ身に付ければ、将来子供ができて育児をしながら家庭で仕事ができる。」といった在宅勤務の可能性を伺わせる意見も複数あった。

この業界で女性が能力を発揮し継続的に働いていくためには、女性自身と男性側の発想の転換、及び企業側の制度の確立が緊急の課題である。

なお、紙面の制約から、その他の詳細については講演時に報告する予定である。

<参考文献>

- 1) 亀野・平野：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，pp343-349，1994.3
- 2) 亀野・平野：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，土木学会第49回年次学術講演会講演概要集，IV-30，1994.9