

パンダ世代の女性技術者の教育と キャリアの機会

— 8名へのインタビューから —

Educational and career opportunities for women civil engineers who started working around 1990

山田 菊子

正会員 (株)ソーシャル・デザイナーズ・ベース取締役COO



YAMADA-KAWAI, Kiko

京都大学卒業、大学院修了。シンクタンク、大学に研究員として勤務したのち起業。社会基盤整備における人間中心設計やD&Iの実践と研究に従事。D&I委員会委員長、(一社)土木技術者女性の会正会員。博士(工学)。

土木界の意思決定層にいる女性はごくわずかだ。女性たちの努力が足りなかったのか？ 適齢期となる50、60歳代の女性の経験を、私と、8名の話し手のインタビューから紹介する。

パンダ世代の当たり前—

「女性是一般職」

女性土木技術者の世代ごとの区分を動物の珍しさになぞらえたことがある(図1¹⁾)。伝説の存在と呼ばれるほど珍しかったユニコーン世代、特定の組織に一人目として採用されたパンダ世代、定期採用されるようになったシマウマ世代、そしてその存在が一般的となりつつあるネコ世代だ。ここで話題としたいのは、組織における一人目の女性技術者として、文字通り人寄せにも使われたパンダ世代のことだ。私もこの区分に入る。

私たちは1980年代半ばから1990年代の前半に学生時代を過ごした。工学部に進学した

女性は少数派で大切に扱われたものの、トイレが遠い、代返がバレるといった笑えるエピソードは共通の当たり前だ。一方で、性的なからかいや嫌がらせの対象となったり、夏休み1カ月間の学外実習で受け入れ先がなく担当教員を奔走させてしまったたり、山岳トンネル工事現場の見学でつまみ出されたりした者もいる。トンネルについては「山の神は女性」という迷信が知られているが、労働基準法が2006年まで、医療や報道以外の目的での女性の入坑を禁じていたのが理由だ。

私の場合には「女子学生は研究室には受け入れない」「女性の博士課程への進学は時期尚早」と非公式と称して告げられるなど、女性であるがゆえに参加の機会がないと実感することもあった。女性である自分は劣った存在であるというこの頃の刷り込みは、長らく私に影響を与えた。

そんな私たちの就職は、男女雇用機会均等法が施行された1986年の直後、多くの組織が初め

ての女性の技術職を採用しようとした時期でもある。「男性は総合職、女性是一般職」という性別役割分担が当たり前だった当時に私たちが直面した課題は、総合職として採用されることにこだわるか、一般職を受け入れるかだ。今回のインタビューでは6人が一般職となることを受け入れている。彼女らの多くは「女性是一般職なのは当たり前だ」と思っていた」と振り返る。私自身は総合職にこだわったが、最初の1年は事務系の一般職として働くことを求める会社と、最初から総合職として扱うとする会社を比較し悩んだ記憶がある。

入りの違いで決まる、 得られる機会

女性にだけ求められた一般職という区分は、果たして私たちにどのような影響を及ぼしたのか。一般職で採用された6人の話から考察してみよう。多くに共通するのが、お茶くみ、制服、名刺の支



ABSTRACT

There are few women in management positions in the construction industry in Japan. Is this the fault of women engineers? The author describes the lack of educational and career experiences for women who majored in civil engineering in the late 1980s and early 1990s through eight interviews and her own experience. The stricter gender-based job opportunities in those ages prohibited them from receiving indispensable education or working experience, as well as promoting opportunities. The author aims to utilize women's experiences to correct the remaining inequality in the industry, such as foreign-raised engineers.

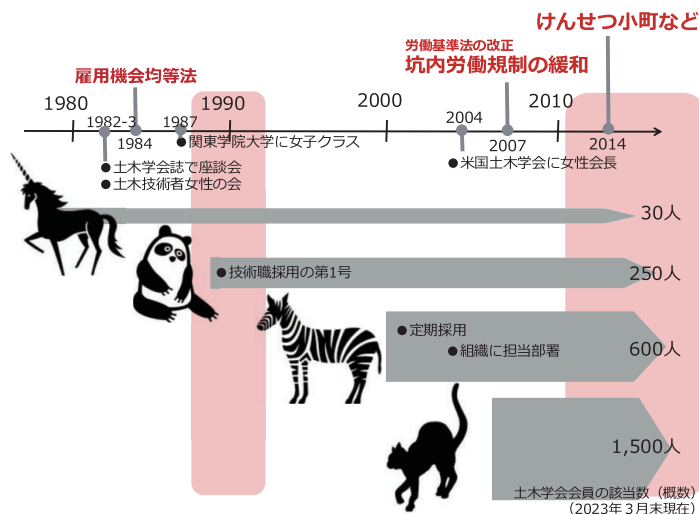


図1 女性土木技術者の世代区分 (参考文献⁽¹⁾に加筆修正)

給、打ち合わせへの同行や出張などのこまごまとしたことの可否について議論があったということだ。一般職は総合職の社員の補助とされ外部との接触

は想定されていなかったことによる。教育の機会にも制約があった。ビジネススマナリーの研修にとどまり、技術的な研修や教材の支給などが行われず、また、現場への配属も行われなかった例もある。さらに言えば、給与も全く異なる。一般職の給与は総合職の給与の6割程度であったり、また、休日出勤が認められないために無給で働いた者もいる。そんな彼女らの転職の一つが災害への対応だ。ある人は大地震に関わる業務が激増した際に技術者としての仕事を担当するようになり、その後、現場への配属が実現したという。また、資格の取得も転職の一つだ。技術士を取得することで業務の責任者になることができ、対外的にも信頼を得られるようになったと言う彼女は、技術系一般職の全員が技術士を取得することを夢見ていたという。そして三つ目の転職が、職系の転換だ。彼女らの働きを認めた周囲からの勧めにより、総合職と一般職の中間として設けられた専門職、そして総合職への転換を目指した者も多い。転換できれば管理職への道も開かれ、もちろん待遇も向上する。管理職となった一人は、立場が変わっていくたびに物事の見え方が変わっていったと話している。しかし、転換試験の受験回数の制約、現場経験や資格の取得の要件などがある場合もあり、必ずしも誰もが受験できる制度とはなっていない。このように当時の当たり前であった一般職を選んだがゆえに、総合職の同僚が得た研修やOJTを含む経験を得られなかったことが、彼女たちの

キャリアの後々まで影響を及ぼしている。そして、それが意思決定層の候補となる女性が少ない事態の一因となっているのではないかと。

30年後に持ち越さないために

インタビューでは「自分の経験を人に話したことはない」と前置きをした人が複数いた。当事者のノスタルジーを掻き立てる以外の役には立たないと思っていたからだという。同感だ。それでも60歳が視野に入った私たちの記録を残したいと思った理由は二つある。一つは、私たちの経験こそが、今では非常識とも言える待遇のあれこれと今の当たり前の間をつなぐもので、その記憶はいずれ失われるからだ。そしてもう一つは、このような状況がまだ存在していることである。女性の活躍推進はもはや公に反対する人を見つける方が難しくなった。しかし、「女性」を他の属性、例えば外国出身者に置き換えた時には非常識はまだ存在する。放置すれば社会は30年後に同じ状況に直面するだろう。誰もが存在することを許される業界、社会を目指すには、このような非常識の即時の是正が不可欠である。そのためにも、私たちの経験をなかったことにはならないと強く思う。

参考文献

(1) 山田菊子: 総会の楽しみ―世代分析から考える会のルール―、土木技術者女性の会、第55巻、15〜17頁、2014年