

男女共同参画シリーズ その4

ニューノーマル時代 働き方をデザインすること

Design a way to work new normal in COVID era

1 はじめに

COVID-19により、各種生活様式が変わってから1年が経った。私たちの働き方は好むと好まざるとに関わらず、大きな変化を迫られている。このような状況の中、ひとりの技術者として働く現場での変化と個人的に思うところを記したい。恐らく本誌の読者の方々も職場環境の変化に伴い、色々と考えることも多いかと思われる。本拙文が、今後の働き方を考えるきっかけ、また呼び水となれば幸いである。

2 会社のD&Iの取り組み

私の勤める日本工営（株）は、戦後1946年の創業で、国内にとどまらず海外も含め、幅広く事業を手掛けている。正直、D&Iとして会社が銘打って進めている専門組織や定義はない。ただし言葉の意味に合致する取り組みは各種進めている。働き方の多様性として、「フレックスタイム制度（1991年）」や「在宅勤務、サテライトオフィス勤務制度（2016年）」の導入等がある。子育て支援の指標として、「プラチナくるみん」取得や、社内託児所の設立なども進められているが、率直な感想として同規模同業他社と比較し、特別進んでいる訳でも、特に遅れている訳でもないかと考えられる。



写真1 託児所写真（N-Kids）

制度は整っている。ただし運用面ではまだ見直すべき課題も多いと感じている。多くの企業も各種制度を設けながら上手く運用しきれていないと

いう問題に直面しているのではないだろうか。

3 女性の増加と活躍

会社の取り組みを紹介したが、基本的な多様性の評価指標「女性社員」の動向として、10年余りの変化を入社当時も振り返りつつ整理したいと思う。

私は2007年に入社し、情報分野の部署に配属となった。当時、情報分野は本社・大阪2部体制であったが、所属部員のうち技術職の女性社員は2年先輩が1人、私を含む新入社員3人、計4人だけであった。過去この業種の人なら誰でも経験したように、当時は労働時間も長く、女性社員が定着し辛い状況であったと思われる。当時の部長は、我々技術職の女性社員4人に期待を寄せ、「ここから女性管理職を」「結婚し子育てする頃には託児所を」と冗談のようにいっていたが、10年以上経過し、どちらも実現された。また現在、当分野の女性技術職社員は8人となり、倍となった。

最近、社内における女性社員・技術者数が増えたように感じていたので、せっかくの機会でもあり、客観的な数字として整理してみた。

ここ10年で女性社員の割合は、2011年9.6%（184人）から2020年14.5%（387人）となり、4.9%増加した。社内技術士の女性割合（実人数）は約5%となり、技術士全体（登録者）の女性割合約2%と比較すると倍以上となっている。女性管理職者数も、ここ5年で年々少しずつ増加している（課長相当職が2016年約5%から2020年約9%に増加）。

ただし、内閣府男女共同参画局において取りまとめている民間企業の女性管理職者数と比較するとまだまだ十分とはいえない状況である。

4 働き方をデザインすること

このような緩やかな変化の中、大きな変化が起

こった。COVID-19により、東京本社をはじめ、在宅勤務が大々的に進むこととなった。終わりが見えず大変な状況下ではあるが、悪いことばかりではなく良い変化もあった。これまで未就学児を抱える社員は在宅勤務にあたり複雑な申請をしたり、時短勤務と時間減に伴う給料減との兼ね合いに悩んだりすることも多かったと思われる。今回のCOVID-19により我々は一斉に在宅勤務に切り替わり、働く場所を柔軟に考えることが容易となった。社内会議はWEB会議が基本となり、距離（本社・支店）や場所（会社・家）を選ばず繋がるのが可能となった。在宅する子育て世代とWEB会議をすると、時折聞こえる赤ん坊の泣き声に微笑ましさを感じることも多い（ただし子育て世代は、家庭での仕事・家事の切り分けに四苦八苦する場面も多いのだろう）。COVID-19第一波以前は、できるかどうか誰しも半信半疑であったが、有無を言わせぬ強制的な導入により、「やってみたら意外とできる」ことを実感した人も多いのではないだろうか。



写真2 子育て世代を含めたWEB会議風景

では、今後アフターコロナと呼ばれる時代において、我々の働き方はどう変化しているのだろうか。人は自分の価値観や習慣を中々変えられず、特に何もしなければ元の働き方に逆行する可能性も高い。ただし、全世界的に大きな変化が起きている中、コロナ前後で働き方が同じで良いはずがない。今回の事態を仕方なしに実施するという対処療法的・消極的局面として受け止めるのではなく、将来的に持続可能な社会に向け「働き方をデザインする」契機とすべきなのではないだろうか。

「シン・ニホン」において「素晴らしい世界を描き、領域を超えたものをつなぎデザインする力¹⁾」の重要性が説かれているが、今こそ「働き方をデザインする」時なのではないだろうか。ビジョン

も魅力もない会社・業界に人が集まるわけもなく、人が集まらない＝衰退する未来が待つだけである。「シン・ニホン」において示されたように「仕事＝力×距離（force×displacement）¹⁾」とした場合、「どれだけの変化（距離）を引き起こしたか¹⁾」が重要となるが、できれば変化後の着地点は目的なしにさまようより、ビジョンある方向にしたい。今は我慢の時、立ち止まって考える時でもある。「アフターコロナ」の時代、我々は今より魅力的に働き方をデザインできているのだろうか。

5 人材育成こそ終身の計

どのようにデザインするのか正解は分からない。ただ考える上で重要な視点がある。管仲の言行を記した「管子」に「終身の計を立てるなら、よき人材を育てるにこしたことはない²⁾」とあり、持続可能な未来に対し、次世代を担う人材を育てることの重要性が記されている。変化が著しく多様性が価値を生む現代において多種多様な人材は会社の価値、引いては社会の価値にも直結するだろう。これら若者の才能を生かすため、受け入れる会社の環境整備も重要であるが、同時にミドル世代・シニア世代も性別的役割等の前時代的な古い固定観念等を捨て去り、新たな価値観を取り入れる勇気も必要なのではないか。新たな価値観や知識も身に付けられないままでは、今後目まぐるしく変化する世の中において「じゃまおじ、じゃまお婆¹⁾」として淘汰される日も近いかもしれない。

<参考文献>

- 1) 安宅和人：シン・ニホン AI×データ時代における日本の再生と人材育成，ニュースピックス，2020
- 2) 松本一男訳：中国の思想（8）管子（改訂版），徳間文庫，2016

神林 翠（かんばやし みどり）
技術士（建設／総合技術監理部門）

日本技術士会 東北本部 建設部会 副部会長、
男女共同参画推進委員会、ITS研究委員会
土木学会東北支部 幹事
日本工営（株） 仙台支店 基盤技術部 課長
e-mail：a6443@n-koei.co.jp

