男女共同参画シリーズ その３

世界で誰もが働きやすい職場・作業所環境を目指して

Aiming for comfortable office & construction working environment for everyone all over the world

1 はじめに

私は2015年から，新菱冷熱工業（株）のシンガポール支社に安全衛生担当者として単身赴任中である。20数年前，クアラルンプール新国際空港及びプトラジャヤ新行政府の地域冷房プラント建設の設計業務を担当した。その際は，妻子帯同でマレーシアに約６年駐在していた。海外経歴は通算10年余となる。

これまで，私は家事・育児は妻に任せきりで仕事最優先の生活であった。そのため「えっ，そむかわが男女共同参画？ 笑わせるな！」と皆に思われないかという憂慮はあるものの，本稿では海外で多様な働き方や文化を学び，尊重してきた経験を伝えたい。

写真１　現地法人新菱シンガポールの社員と現場作業所にて

2 シンガポールでのオフィス環境

（1）オフィスで日本との違いを実感

シンガポールに赴任して，最初に驚いたのは，シンガポール国籍社員の他にも，マレーシア，インド，インドネシア，フィリピン，ミャンマー，バングラデシュなど外国籍の社員も多く在籍し，皆がオフィスや各現場で上手く融合し，チームワーク良く一緒に働いていることである。

次に驚いたのは，会社の平均年齢が若く，オフィス内の男女比率がほぼ同数であり，女性管理職が多く活躍していることである。

そして，最大の驚きが，17時半の終業チャイムが響くと，10分以内に８割が，30分以内に９割が退社し，残っているのは仕事の締切りが迫った社員だけとなることである。この国には「働き方改革」という言葉は必要ないのではと思ってしまったくらいである。

写真２　新菱冷熱のシンガポール オフィス

では，シンガポールはどうして，“残業の少ない働き方”ができるのか？ について，私見を述べたいと思う。

① シンガポールでは，成果を出せば，上司はあまり細かく働き方を管理しないこと。
② やみくもに働き過ぎず，欧米の成果主義の良い部分を組合せ，『就業時間の中で目標達成する社員』を評価する風潮が強いこと。
③ 会議等の「組織の時間」を少なくし，「個人の時間」を大切にし，生産性向上やクリエイティブな成果を重要視していること。
④ 定時に帰宅し，人脈を広げたり，読書をしたり，家庭の時間を大切にする人が多く，「飲みニケーション」の習慣はほぼないこと。

以上が理由と考えられ，一億総活躍社会の実現に向けて働き方改革を推進している日本が学ぶべきことも多いと感じている。

（2）仕事と子育ての両立のしやすさ

シンガポールをはじめ，アジア他国の出産休暇法制度について日本と比較してみよう。

シンガポールでは，子がシンガポール国民の場合，母親の出産休暇16週間，シンガポール国民ではない場合は12週間を取得することができる[1)]。これに比べ，日本では産前６週間，産後８週間，合計14週間である。マレーシアは60日間[2)]，台湾は８週間と少なめである[3)]。

また，シンガポールの場合，出産休暇後の育児

休業（父母別々に取得可能）が短いため，①父母を含む親戚，②住み込みヘルパー，③保育園，④近所の知り合いから選んで面倒を見てもらうことが多く，親は早々に職場へ復帰する。仮に育児のために1～2年間休みを取得しても，復職や転職する際，出産がその後のキャリアに影響することはなく，また，小さな子どもがいても再就職は難しくないそうである。

3 シンガポールでの現場作業所安全衛生管理

最後に私の現在の主業務である作業所安全衛生管理について述べる。日本と異なり，シンガポールではSafety Officer制度があり，資格取得には経験年数と厳しい試験の合格とが必要となる。Safety OfficerやSafety Coordinatorは専門職である。

私は，支社やシンガポール拠点の安全衛生担当者（BSCC（ビル等建設現場安全管理資格）取得）として，またシンガポール支社管轄の各国の安全担当者らと連携し，安全衛生パトロールや毎月の安全衛生点検表チェックを通じた安全管理を行っている。各国の安全担当者は，各現場作業所長の指示のもと，朝礼の進行，安全作業指示書や作業許可（PTW）の作成や協力業者作業員への周知徹底，更に作業所内安全衛生パトロールを行っている。かなり多忙であるが，全員謙虚に取り組んでおり，タイ，インドネシアでは，女性のSafety Officerも多数活躍している。

写真3　月例安全会議（タイ新菱）

私自身も毎日作業所内安全衛生パトロールし，朝礼にて安全の基本を繰り返し説明し，体操や整理整頓を率先垂範して作業員らをリードしている。

4 イクボスを目指して

25年ほど前のマレーシアでは，敬虔なイスラム教徒であるローカル社員が勤務時間内に2～3度，Srau（祈祷所）でお祈りする姿を目の当たりにし，また彼らの結婚式に家族で招かれたり，ハラル（「許されている」という意味のアラビア語）食品の必要性，イスラム圏で働くということ等を，自然と理解できる体験をした。

今は，シンガポールをベースに，安全パトロール先のASEAN諸国の現場作業所やオフィスで，性別，学歴，年齢，国籍を越えて，多様な働き方，お互いの立場や目標を理解・協調し，誰もが気持ちよく働ける環境づくりを目指して活動・指導している。

5 終わりに

シンガポールでのオフィス環境，現場作業所環境について述べたが，郷に入っては，郷に従えで，日本のやり方を強要するのではなく，その国の法令や習慣の違いもあるため，現地社員や作業員の声をよく聞き，正確に理解し共に汗を流すことを大切にしてきた。成果品である建築物を一緒に安全に竣工させるという共通の目標を持ち，3K「キツイ」「汚い」「危険」の業界を，ITを駆使した工程の効率化など，生産性を上げる努力を重ねつつ，世界で誰もが働きやすい職場・作業所環境を目指して，夢のある業種に少しずつ変えて行きたい。ご安全に。

＜引用文献＞

1）Singapore MOM（Ministry of Manpower）HP
2）Malaysia EMPLOYMENT ACT 1955 HP
3）台湾　Ministry of Labour HP

男女共同参画推進委員会より

海外の職場で働き方や文化の多様性を受容・尊重されてきた曽武川様。今後も率先垂範で業界の安全衛生をリードされることでしょう。

曽武川　淳（そむかわ　あつし）
技術士（衛生工学部門）

新菱冷熱工業（株）
シンガポール支社安全衛生担当者
e-mail：somukawa.at@shinryo.com.sg