

私が考えるダイバーシティ

I think about diversity

藤島 雅也(ふじしま まさや)

株式会社 ホクコク地水

1. はじめに

私の職場は地元である石川県にあります。私が学生の頃の就職先としての選考基準は①生まれ育った地域に貢献できる。②転勤がなくしっかりと人生設計できる。③自分の実力次第で無限に人生を切り開いていける、そんな可能性を感じる民間企業でした。そう思いながらも当社を選んだきっかけは本当に些細な事で先輩に誘われたソフトボールチームに当社の社員がいることをたまたま会社訪問で知り、何かしらの縁を感じたことでした。

そんな思いを胸に入社し、自分なりにがむしゃらに走り続け、気が付けば今年 40 歳を迎えました。仕事面ではある程度充実して仕事をこなせるようになり、またプライベートでは妻と 3 人の子供(10 歳、5 歳、2 歳)にも恵まれ、まずは就職当時思い描いていた人生設計の第一ステージは無事クリアしたかなという心境の時に今回の執筆のお話を頂き、これまでの自分と今後の自分の働き方を振り返る良い機会となりました。

2. 私の仕事

私の勤めている会社は建設コンサルタントとして主に地質調査をベースとして、斜面防災対策、地すべり対策、軟弱地盤対策、地下水等の調査・設計を行っています。また、豪雨による土砂災害時には、いち早く現地に行き、現地の緊急度を判断し、事業主体主の今後の対応の手助けを行うことも当社の営業項目のひとつです。

私といえば 20 代の頃は軟弱地盤での調査・解析、設計をこなし、30 代では斜面防災対策を中心に行っていました。30 代では特に、国や県の管理技術者になる機会が増え、最近では各種技術委員会に会社代表として参加する機会も多くなり、やりがいと共に、自分=会社の評価に繋がる責任の重さを感じながら日々頑張っています。



写真-1 工作中的風景

3. 生活スケジュール

独身であった 20 代の頃は図-1 にあるように資格試験の勉強の為、ほぼ毎日早朝に起床し会社近くのファミレスまで移動し、資格の勉強をしてから出社するという生活でした。一方、結婚して子供が産まれると、自分のことだけでなく、家族のことも考えながら行動しなければいけません。第一子の誕生を機に、家族のライフイベント表を作成し、“子供がこの歳になる頃には時間をとれなくなるな”などと将来を意識しながら時間管理を行い、比較的自分に時間を使える 30 代半ばに技術士の資格を取ることができました。

働き方は独身・新婚時代と子育て時代で変える必要がありました。年々、子供に係る行事が増え、家庭にかかる時間が必要になってきているのですが、40 歳は働き盛りで仕事がますます忙しくなっています。また仕事柄毎年 9 月～3 月が繁忙期であることに加え、土砂災害や突発的な案件を処理する必要がでてくると、連日時間との戦いで深夜遅くまで仕事に没頭する日々となります。まだまだ理想のワークライフバランスを日々達成することは難しい現状で、家庭や子育ては共働きの妻に任せきりとなり、ずいぶん負担を掛けてしまっている状況で妻には頭が下がる思いですが、幸い私や妻の両親が近くにいる関係で、妻が子供達のお迎えや習い事の送迎を両親にお願いしながら我が家の運営を行ってくれています。

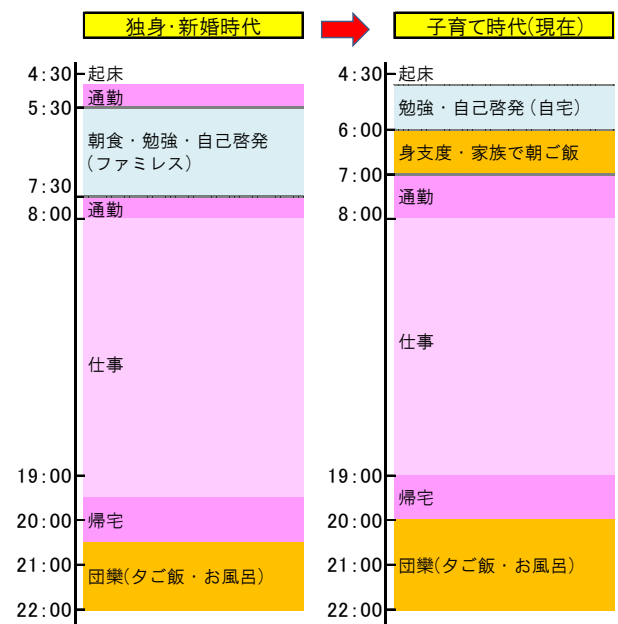


図-1 独身時代と現在の1日の時間の使い方

4. 私と妻の子育てに対する意識のギャップ

現在、我が家は長男が小学校高学年、次男は保育所の年中組、三男は保育所に通いだし、その他長男、次男の習い事によって妻は全く余裕がないと言っています。妻からみると現在の私は、長男が産まれた時とほとんど家事や子育てに対する行動が変わっていないとのことですが、それは家庭に対する意識の違いからくるものでした。妻はいわば決して逃げることはできない育児の最高責任者の気分で日々を過ごしていますが私は自分のできる範囲で子育てを手伝う意識でした。仕事をこなしながらの子育ては本当に日々心がいっぱいになります。今回夫婦で話し合うことで双方の意識のギャップを痛感することとなりました。



写真-2 毎年年末の家族旅行
(息子の野球のシーズンオフの恒例行事)

5. ダイバーシティは家庭から

社会や業界をとりまく環境は 20 年前に比べて格段に変わってきています。私が入社した当時は、我が社の技術職は男性ばかりの体育会系の社風で、私は叩かれて伸びるという風に育ってきました。私自身これまで平日・休日問わずがむしゃらに働き続け、そのお陰で随分成長できたと感じていますが、その間、私の妻は仕事と家庭の狭間で看護師の仕事を正社員からパートへと変わらざるを得ませんでした。私の妻のように子育てに対する高い責任感をもつ女性には、仕事でのキャリアアップも求めることは本当に酷なことだと思います。女性にとって家庭での働き方改革ができてこそ企業での働き方に多様性が生まれてくるのではないのでしょうか。

6. 建設業界を取り巻く状況

近年は少子高齢化に伴う職人の高齢化や労働人口の減少もあり、業界全体が人手不足に苦しんでいます。当社も例外ではなく、専門職であるボーリングオペレータの高齢化が著しく、地元地質調査業界に対して危機感を持っています。また、「働き方改革」が叫ばれており、今後より少ない時間で同じ仕事量をこなすには、生産性を上げるしかありません。生産性を上げるためには①個人の能力を上げる。②新規ソフトウェアの導入を通じた内業の効率化を行う。③各自がより付加価値の高い仕事を行い、単純作業はアウトソーシングすることが必要となってきます。

私は自社のリクルート活動にも携わっていますが、現在は学生の超売手市場です。高度経済成長期には、民間企業を希望する学生が多かったと聞いていますが、景気が回復傾向の現在においても人気の就職先は①公務員、②JR、電力関係、③大手ゼネコン、④地元中小企業の順で地元の中小企業にとっては厳しい状況にあります。しかし今の時代は、いかに働きやすい職場を築けるか、さらに社員の家族まで配慮した働き方改革ができる企業が学生に人気の就職希望先となります。当社においては有給休暇の取得率の向上を短期的にも長期的にも企業の発展向上の重要ポイントととらえ、社外外注先の多様化と戦力化の他、アルバイトさんの活用による総労働時間の削減に力を入れています。

7. おわりに

我が家の子育ても 10 年となりますが、「家事や子育て」の観点で振り返ると自分が本当に未熟であることを痛感します。今回の執筆を機会に「会社での働き方改革」＝「家庭での働き方改革」ととらえ、私自身だけでなく妻のキャリアアップも意識しようと思います。子育てもまだまだ続きます。家庭内での一つ一つの働き方改革が社会全体のダイバーシティへとつながるという意識で今後頑張っていきたいと思っています。



写真-3 息子のチームの全体写真
(一步一步頂点を目指します。)