

ダイバーシティの必要性を考える

A need for an understanding of diversity

松井 秀 岳 (まつい ひでたけ)
(株)大成建設技術センター 副主任研究員

1. はじめに

私は、建設会社の技術研究所に勤務する研究員です。大学院卒で入社し、現在入社9年目になりますが、「もう若手じゃない」と見られる一方で、「まだ君は若い」と見られることもあるなど、一人前と半人前、管理職と非管理職の過渡期真っ只中であって、仕事の変化に悪戦苦闘する毎日を送っています。

本稿執筆の依頼をいただいた際は、ダイバーシティについてほとんど何も知らない自分が執筆させていただいて良いものか？掲載された文章が何の役に立つのか？と考えました。ただ、この機会を逃せばダイバーシティについてじっくり考えるチャンスは無いかも知れないと思うに至り、個人的な意識改革を兼ねて、自己紹介とダイバーシティについて思うところを執筆させていただくことにしました。どちらかと言えば私自身は体育会系で、根性論を是とする古い考えの持ち主であることも考慮いただき、以後読んでいただければ幸いです。

2. 地盤工学との出会い

私と地盤工学との出会いは、大学の学部4年生進級時の研究室配属に遡ります。元来怠惰な私は、学生時代の大半をサッカー、アルバイトなどに費やした結果、研究室を自由に選べる状況(成績)にありませんでした。人気の研究室は既に定員に達しており、選択できる研究室は、先生が厳しくいずれも簡単に卒業できないと噂される場所ばかり。どうせ苦勞するなら一番きついところで鍛えてもらおうと選んだのが地盤工学研究室(いわゆる土質研)でした。あるいは留年すれば長く学生生活を満喫できるという考えがあったかも知れません。

そういった不純な考えとは裏腹に、研究室では勤勉で熱心な先生・技官・先輩方に指導いただき、土質力学の基礎、実験のいろは、データ整理・考察の方法、論文の読み方・書き方・調べ方など、あらゆる研究の基本を学びました。実験は装置作製から自分で行うのが研究室の伝統で、自作した装置で想定した結果が得られた時の達成感はいくらも経験したことが無いものでした。

また、私が地盤工学に引き込まれた最大の要因は学会発表にあったと思います。初めて参加した学会では、その道のプロである社会人の方や大学の先生方が、一学生である自分の研究内容に興味を持って質問してくださっ

たり、対等な立場で議論を交わすことができる環境に感動しました。今考えれば、先生に与えられたテーマが興味深いものだったというだけで、発表は稚拙なものだったかもしれませんが、その当時は自分が認められたような感覚になっていました。それ以降、もっといい成果を出したい、もっといい発表をしたいと思う気持ちが強くなり、研究に傾倒していったように思います。

ちなみに、私が所属した研究室には色々な国から来た留学生や、社会人ドクター、女性の学生などがおり、今思えば多様な室員で構成されていましたが、当時はダイバーシティを意識して行動することはありませんでした。

3. 研究所での業務

途中2年間の現場配属期間を除いて、入社以来、研究所の土質を担当する部署に配属されています。専門は、セメント改良、薬液注入、流動化処理土などの地盤改良全般です。研究所の業務は、①現場支援業務、②技術開発に関する研究業務、③人脈形成を主とした社外活動の3つに分類されるかと思います。

①の現場支援業務は、現場からの問合せや試験・実験依頼への対応、客先対応などが主で、多くの場合急ぎの対応が求められます。また、そのほとんどが前触れなくはじまる業務です。

②の研究業務は、社会の動向・ニーズにあわせた短期・長期の技術開発業務で、研究員自身が起案するものもあれば、現場のニーズを受けて着手するものもあり、緊急度・優先度もそれぞれです。完了した業務は、論文投稿や学会発表等で成果普及を図ります(写真-1)。

③の社外活動は、学会等での委員会活動、大学等での講演・講師活動、講習会への参加など、社外専門家との人脈形成や情報収集を目的とした活動です。



写真-1 学会発表の様子

どの業務も重要ですが、年齢や立場によって各業務のウェイトは変化するように思います。若手からの脱却を図っている私の場合、研究開発業務を主担当として進めつつ、飛び込んでくる現場支援業務をその都度主体的に完了させながら、社外活動や自身のスキルアップに使える時間をいかに捻出できるか、というのがポイントです。実際、そう簡単にうまくいくはずもなく、上司をはじめ周囲の方々に支えられ、助けられ、なんとか3つをこなしているというのが実態です。

研究所は、業務において個人の裁量が占める割合が多いこともあってか、他部署に比べて多様な背景を持つ方が働いています。子育てと業務を両立する女性の中には、資格取得など目に見える成果でも、私などよりはるかに結果を出している方が多数おり、本当に驚かされます。

4. 家族・子育て

29歳で結婚し、現在は妻、3歳の長男、6か月の長女の4人家族です。妻は専業主婦をしてくれており、恥ずかしながら、家事・子育てのほぼすべてを妻に任せています。私・妻ともに実家は九州で、今住んでいる周辺には助けてくれる親族もいない中、日々家事・子育てを引き受けてくれる妻には頭が下がります。このような背景もあって、職場近く（通勤時間15分ほど）に住んだり、朝食は毎日家族揃って食べるなど、可能な限り家族との時間を作るようにしています。また、休日は全力で妻のストレス発散をサポートすることで、妻の負担を軽減できるよう努力しています（写真-2）。

私の勤務時間は、日によってまちまちで、定時に退社できることもあれば深夜まで残業することもあります。タイムマネジメントのまずさが主要因ですが、急ぎの業務でやむをえず遅くなることもあり、夕食は帰れた時間に食べています。夕食は妻が作ってくれますが、帰りを待つストレスを少しでも緩和するため、「食事はいつ作っても良い」というルールを定めています。そのため、妻は基本的に午前中には夕食を作り終えており、18時に帰っても食事はチンされて出てきますし、帰宅が21時を過ぎれば自分でチンして食べます。その悲しみの代償として、不規則な帰宅時間を容認してもらっています。

我が家には他にも似たようなルールがいくつかあり



写真-2 妻の買い物をサポート（子供二人を担当）

ますが、それらは、気兼ねなく仕事がしたいという私と専業主婦で子供を育てたいという妻が、お互いの目標とする人生設計（私にとってはワークライフバランス）を達成するために決めたものです。ほかの御家庭からみればまだまだ努力が足りないかもしれませんが、我が家では一応うまくいっています。事前に相談して両者が納得する落としどころを決めるという物事の進め方は、この業界で仕事をする中で鍛えられた部分かもしれません。

5. ダイバーシティについて思うこと

ダイバーシティについて調べると、「性別、人種、年齢、宗教、障害の有無、価値観、ライフスタイルなど様々な多様性を受容する考え方」というように表現されており、人権尊重という道徳的な観点からだけでなく、人材確保・多様なニーズへの対応という観点からも、その必要性が認識されていると書かれています。

建設業界では、女人禁制のような不当に女性を排除するしきたりが徐々に見られなくなっており、現場で女性を見ることも珍しくなくなりました。これ自体は非常に良いことだと思うのですが、例えば、「女性管理職の割合を〇〇%以上に」といった取組みには大いに疑問を感じます。過去、女性の登用・出世を不当に妨げる風潮があった時代には、わかりやすい目標をたてることによって半ば強引にそのような悪習をなくすことも必要だったかもしれません。しかしながら、大半の人が「多様性を認めないことは良くないこと」と認識するようになった現在においては、さらに進んで「多様性を認めることの必要性」を認識する時期に来ていると思います。もはやダイバーシティのためのダイバーシティ（単なる数合わせ）は時代遅れになったと思うのです。

個人的な意見として、建設業界におけるダイバーシティの推進は、人材確保という観点で必要であると考えています。フルタイムで働けないという悩みは、出産・育児を抱えた女性のみの問題では無く、これまでフルタイムで働いてきた男性にも「親の介護」などの形で顕在化しています。少子化で働き手が減る中、これまでのような生産年齢男性中心の企業活動では人材不足に陥るのが目に見えており、企業活動継続のために多様な人材を確保することの必要性は容易に認識できます。

逆に、建設業界においてダイバーシティの推進で多様化するニーズに対応するという発想は、個人的にはまだピンときていません。我が国はダイバーシティ後進国と言われていますが、裏を返せば、お手本になる国が世界中にあるとも言えます。ダイバーシティ推進による具体的なメリット・必要性を前例から積極的に学び、広く周知する活動が今後重要になってくると思います。

私のようにフルタイムで働きたいという生産年齢男性が、いつか社会的マイノリティになる日が来るかもしれません。その時に多様性のひとつとして認めてもらえるよう、今後ともダイバーシティの重要性・必要性について考えていきたいと思っています。