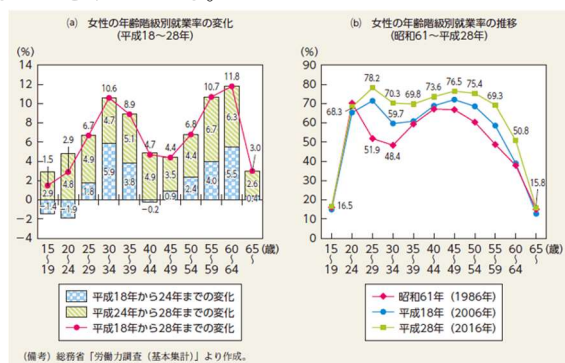


## 地質調査業における女性技術者の働き方の考察

株式会社荒谷建設コンサルタント 藤井 美南

## 1. はじめに

最近、女性の就業率は年々上昇している。男女雇用機会均等法が施行された昭和 61 年は、女性の就業率が 53.1%であったのに対し、平成 28 年では 66.0%にまで上昇している。また、年齢別の女性就業率は、30～40 代にかけての割合が低い M 字カーブの形を示すが、この 10 年間で比較すると、M 字型の落ち込みが緩やかになっているという（図-1）。これは、子育て世代である 30～40 代の女性が昔に比べて育児をしながらも働いていることを示している。

図-1 女性の年齢階級別就業率の変化および推移<sup>1)</sup>

また、少子高齢化という面から見ると、担い手確保が課題となっているが、地質調査業においても例外ではない。この課題を解決するには女性技術者の参画が必要であるが、様々な問題が考えられる。そこで、女性技術者が地質調査業で働き続けるための問題点と解決策を、当社の状況を例にして考察した。

## 2. 女性技術者の働く現状の整理

## (1) 当社における女性技術者の就業状況

当社で主に地質調査を担当する調査グループでは、近年少しずつはあるが女性技術者が増えている（図-2）。また技術部門全体を見ても、女性技術者が増えているものの、これまでに産休および育休を取得して働き続けている社員はいない。このことについては、同業他社へのヒアリングでも同様の状況であると聞く。

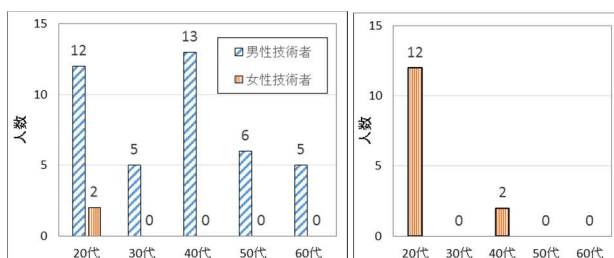


図-2 当社の女性技術者就業状況

(左：調査Gの男女比率、右：女性技術職(全社)の人数構成)

## (2) 女性技術者が地質調査業に従事する上での現状

地質調査業の技術者は男性が大半を占めている。その中で女性が技術職として働く上では、体格や体力面の問題により、女性一人ではできない作業が生じることを痛感している。

また、女性技術者が地質調査業に従事する上で特に重要になるのが、ライフイベントと仕事との関係である。表-1に当社における制度を例として、結婚・出産・育児のライフイベントにおける休業および勤務制限（短時間勤務・残業免除等）が生じる期間を整理する。これより、約1年1～2ヶ月の休業と、その後5年間にわたる勤務制限が生じる可能性があることが分かる。

表-1 当社における休業・勤務制限の期間

ライフイベント	制度	期 間								
		結婚	妊娠	出産	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳	6歳
結婚時										
出産時	産前、産後休業		産前6週間、産後8週間							
育児時	育児休業				満1歳に達する日(誕生日の前日)まで					
	育児短時間勤務					満3歳に達した年度末まで				
	時間外労働制限									
	子の看護休暇									

## 3. 課題と問題点の整理

前述の通り、女性が働く上ではライフイベントと関わって休業や勤務制限が生じる。そのため、通常業務への影響が大きいと考えられるが、女性技術者が家庭と両立して継続的に働き続けることが求められる。このことに着目し、ライフイベント毎に生じると考えられる問題点を抽出し（表-2）、大きく3つに分類した。

表-2 各ライフイベントにおける問題点の抽出

ライフイベント	問題点	分類
結婚時	・希望地で勤務できない可能性がある。	②
妊娠・出産時	・妊娠公表のタイミングが遅れると、業務の引継ぎに支障が出る。	②
	・体調が悪い時に現場作業への従事が難しく、少人数部署では調整が必要となる。	②
	・休職中はスキルアップが停滞する。	③
育児時	・保育園が決まらなると復職できない。	③
	・休職中はスキルアップが停滞する。	③
	・時間の制約や急な呼び出しへの対応のため、遠方の出張が難しい(時間帯によっては遠方現場での検尺対応ができない等)。	①
	・忙しいときでも残業できない可能性が高い。	①
	・勤務制限に関する各種制度が利用できない場合がある(社員の理解が不足している)。	①

【凡例】	①勤務時間の制限
	②人手不足
	③スキル停滞

#### ① 勤務時間の制限

育児時には家庭にかかる時間が増加するため、仕事をする時間に制限が生じる。

#### ② 人手不足

女性技術者が休暇を取得し、または勤務時間が短くなることにより人手が不足し、人員調整が必要となる。

#### ③ スキルの停滞

休業中にスキルアップが停滞する。また、スキルが低下する恐れもある。

### 4. 解決策

上記で挙げた3つの問題について解決策を検討した。なお、当社では「女性の働き方プロジェクトチーム」を立上げ、社内の制度について検討した。筆者もそのプロジェクトチームに地質調査技術者として参画しており、ここではその検討結果も踏まえて紹介する。

#### (1) 勤務時間の制限

##### ① 解析等の内業への従事・在宅勤務

現場作業に従事できなくなる要因として、①遠方への出張が時間的に難しい、②体力的に難しいことがある。地盤解析や CIM などの社内で行えて、かつ比較的自分のペースで進めやすい内業への従事により、会社と本人の双方の負担が軽減されることが考えられる。

また内業のみに従事する場合、在宅勤務が可能であれば自分のペースで仕事が進められる。加えて、通勤に要する時間の短縮や、自宅で育児に従事できる等の利点も考えられる。ただし、社員との密なコミュニケーションが取りづらくなることが懸念される。

##### ②. 職場教育

女性技術者が制度を利用して勤務時間を縮小するためには、周囲の社員の理解および協力が必要である。職場教育を行い、女性参画についての共通認識を持つ

ことや、制度に関する理解を深めることで、制度を利用しやすい環境になることが想定される。

#### (2) 人手不足・人員調整

##### ① 復職制度

配偶者の転勤等のため、事務所のない地域への居住を希望する場合、退職せざるを得ない。復職制度があると、それまでに培った現場技術や解析技術を生かせるため、会社にも本人にも有益である。

##### ② 上司との密な連絡(面談)

本人の体調や育児に関する状況について、会社側と本人が密に面談を行うことで、会社も人員調整がしやすくなり、本人も希望を伝えやすい場が増える。なお、厚生労働省では、産休・育休時に関して面談シートの活用を勧めている。<sup>2)</sup>

産休・育休復帰支援面談シート<休業前>		
労働者から妊娠報告を受けたら、休業前までの働き方について本人と話し合しましょう。		
質問事項	確認方法	内容
出産予定日はいつですか？	日付を確認してください。	年 月 日
産前休業はいつから取得しますか？	産前休業は、出産予定日を前42日間の取得が可能です。取得する場合は、前産前休業予定日を連絡してください。	年 月 日
育休の取得予定はありますか？	取得予定期間を確認してください。	年 月 日～ 年 月 日 ※出産後等、取得が決定してから、申出書の提出を依頼下さい
体調面で、周囲に配慮してほしいことはありますか？	体調面で何か気になることがあるか確認し、記載してください。	
業務の引き継ぎスケジュールを話し合いませんか？	休業前に、業務の進捗状況を整理し、本人と「誰に」「いつ」「どうやって」引き継ぎを行うか相談してください。	

図-3 面談シートの例(一部抜粋)

#### (3) スキル停滞

##### ① 社内講習会への参加

休業中でも講習会への参加を認めることで、技術に関する知識の習得だけでなく、社内の変化にも取り残されず、育休復帰のハードルが低くなると考えられる。

##### ② 自宅での自己研鑽

休業中に空き時間を活用し、自己学習を行うことで、スキルの低下や停滞を防ぐ。

ただし、上記①②の事項は個人の意志によるものであり、休業中に会社が強制できることではないことに注意が必要である。

### 5. おわりに

女性技術者が地質調査業において働き続けるためには、本人の努力はもちろん、周囲の協力が不可欠である。今後、筆者も含め社内の女性技術者が出産や育児のライフイベントを迎えた際には、社内でも互いに協力して働きたいと考える。

#### 《引用・参考文献》

- 1) 内閣府男女共同参画局(2017) 男女共同参画白書 平成29年版
- 2) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局(2015)～円滑な育休取得から職場復帰に向けて～中小企業のための「育休復帰支援プラン」策定マニュアル(改定版)