

トップの意識が変われば現場が変わる



大藪 千穂
論説委員
岐阜大学・副学長
(男女共同参画・人権等担当)

「ジェンダー・ギャップ指数」から見る日本

毎年6月に発表される「グローバル・ジェンダーギャップ指数」(世界経済フォーラム)の1位は16年連続アイスランド(0.926)、次いでフィンランド、ノルウェーと続く。日本は0.666で昨年と同様、148か国中118位であった。この指数は世界におけるジェンダー格差を示すもので、政治・経済・教育・健康の4部門を対象に、男女の格差をスコアにしている。平等なら1となる。日本は、経済112位(2024年は120位)、政治125位(113位)、教育66位(72位)、健康50位(58位)で、G7中最下位、全体の下位25~30%あたり、アジアの中でも、タイ、ベトナム、韓国、中国よりも下に位置している。

建設業の就業者の女性比率・管理職比率

全産業での女性比率は、2024年度は45.5%とほぼ半数を占めている(総務省「労働力調査」)。最も多いのが非製造業48.2%、次いで製造業30.3%である。建設業は18.2%。少しずつ上昇しているが、うち技能者(直接の作業員)は2.5%と低い。建設業での女性就業者数は87万人である。内訳は、約74%が事務職、次いで技能職13.8%、技術職(施工管理者)4.6%、管理職と営業職は2.3%と最も少ない。管理職に占める女性比率は1割に満たない。

ただこのような事態に何もしてこなかった訳ではない。2014年には「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」、2020年には「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画~働きつづけられる建設産業を目指して~」を策定し、建設産業女性定着支援ネットワークなどの活動を通して、働きつづけられるための環境整備が取り組まれてきた。これらによって技術者・技能者数に増加傾向がみられたが、定着にはまだ課題が残されていた。このため2025年3月に国土交通省、建設業団体等が共同で、「建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画~トップの意識を変えて、現場が変わる担い手確保につなぐ、すべての人が働きやすく働き甲斐のある魅力ある建設産業の実現へ~」を策定した。ここでは主に、建設産業の魅力向上・発信をすることで、選ばれる

建設産業を目指す、現場で働く女性のトイレなどのハード面やソフト面からの環境整備をすることで、働きやすい現場を実現する、そして取組の普及・実行計画のフォローアップをすることで、女性活躍・定着促進に向けた取組の裾野拡大をすることがポイントとなった。実行計画の目標では、2029年までに、女性技術者・技能者数、管理職に占める女性の割合を毎年増加させることが設定されている。

企業や大学での動向

このような動きは建設業に限ったことではない。企業は2030年までに女性役員比率の目標を30%以上としているが、現在12.7%と半分にも満たない。大学では、国が2025年までに女性研究者比率を24%以上とする目標を掲げていたが、2024年は20%と達成できていない。特に工学部は14.1%と学部別では最も低い。学長・理事・副学長に占める女性比率の目標は20%以上であるが、現状17.5%である。

今後、日本全体で働く女性の比率や管理職比率を高めていくには、海外のグッドプラクティスから学ぶことができる。ジェンダー・ギャップ指数上位のノルウェーでは、貿易産業大臣が「自然にまかせていたら200年かかる」として、2002年には企業の取締役の4割を女性とする「クォータ制度」(一定の比率での人数の割り当て)を施行し、2021年には41.5%となった。ドイツも2015年に「自然にまかせていたら90年かかる」とクォータ法を成立させ、役員比率30%以上が義務づけられた結果、2020年には35.2%となった。大事なことは、女性が選出されない場合は、空席維持する点である。日本の大学の工学部でも女子学生卒の入試が増えてきた。これについては賛否両論あるが、上記の海外の例のように、まずはクォータ制などで枠を作り、人数が増加してきたら枠を取り払えばよい。ノーベル医学生理学賞を受賞した本庶佑氏は、「サイエンスは「ホモ」ではなく、「ヘテロ」な人間が集まってこそ、新しい発想、斬新なアイデアが生まれる。」(日経新聞2024.6.16「私の履歴書」より抜粋)と述べている。均一な集まりでなく、異質な集まりからイノベーションが生まれるのである。

トップの意識改革がカギ

トイレや更衣室などの環境整備、ライフステージに応じた制度変更、小さい頃からの教育における意識改革、女性の意識醸成が大事であるが、それ以上に重要なのがトップ層の意識改革である。トップの意識が変われば現場は変わる。建設業界ののびしろはまだ大きい。