

座談会

女性管理職に聞く!

～女性でも楽しい、「建コン」ってこんなところ～

中村 哲己 × 安藤 嘉奈子 × 岡野 郊子 × 戸谷 奈穂子 × 木村 美瑛子

広報委員：稲田 栄作、遊佐 樹里

中村——今回は建設コンサルタント（以下、建コン）業界で働く女性のみなさまに集まってもらいました。ここ数年で建コンに携わる女性職員は大きく増えていると感じています。日経コンストラクションの記事^{*1}でも7年前に比べて女性技術者は大きく増加している結果が見て取れます。建コンで働くことについて、今日はたくさんお話できたらと思います。まずは、お集まりのみなさんに建コンの業界に入った経緯などをお聞きしたいと思います。

岡野——私は大学の時は海洋工学コースでした。そのため、就活のときはプ

ラントメーカーやゼネコンの面接も受けましたが、その当時これらの業界では女性はあまり期待されていないという雰囲気も感じ、もともと興味があった都市のランドデザインに挑戦しようと建コン業界に飛び込みました。1991年に入社し、総合技術課という『何でもやる課』に配属されて、駅前広場や開発、まちづくりなど本当に何でもやりました。その中で、社内でもまだ造園の専門技術者が少なかったことや、自分の質に合っていると感じたこともあり、造園・ランドスケープデザインを専門に選びました。造園設計は土も水も緑も建築物も扱いますし、計画地は森や海や川など様々なので、色々な専門技術者の方と一緒に仕事を行うことが多く、幅広い経験をさせていただきました。

木村——私は、大学のときに建設技術研究所の方と一緒に研究会をやっていました。その方は、多様な視点から柔軟な発言をされていたのが印象的で、私もそうなりたと思ったので建コンを目指しました。もともとは、父も姉も医者だったので、漠然と医者になることを目指した後、あきらめました。ただ365日安全・安心なまちをつくるというところでは医者も土木も世の中の役に立つことでは一緒かな、と。今、防災を専門にしているのですが、やりがいがありますね。災害が激甚化・頻発化する中で問題解決も複合化していますが、医療と防災は実は結構リンクしていて、家族内で意見交換もしているんです。

中村——建コンを志したきっかけのひとつは当社ですか。大変ありがたいですが、できれば当社に来てほしかったですね（笑）。

戸谷——私は大学の専門からして工学部の土木工学科というゴリゴリの専門を進んでいたのですが、実は何も分らず土木の世界に入った感じでした。



中村 哲己 Nakamura Tetsuji

建設コンサルタンツ協会 関東支部長
株式会社建設技術研究所 代表取締役社長

1957年3月生まれ。長崎県出身。1979年3月九州大学工学部水土木学科卒業。1979年4月に株式会社建設技術研究所に入社。主に河川計画業務を担当。2010年3月執行役員に就任。2011年4月に執行役員 東北支社長ならびに東北支社復興支援室長に就任し、東日本大震災の復興支援に従事する。2013年3月取締役執行役員に就任。2016年3月取締役常務執行役員 九州支社長、2018年3月に取締役専務執行役員 東京本社社長を歴任し、2019年3月から代表取締役社長に就任。現職。現在は（一社）建設コンサルタンツ協会副会長及び企画部会長、当協会関東支部長。趣味は読書、散歩、お酒。



安藤 嘉奈子 Ando Kanako

株式会社片平新日本技研
総務部 部長補佐

1963年4月生まれ、東京都出身。都内の短期大学を卒業後、数社を経て、1998年9月新日本技研(株)入社、2017年8月(株)片平エンジニアリングと合併。現在は総務部において、社内規定の管理、労務管理、オフィス環境整備、庶務関係などを担当。趣味は旅行、ゴルフ。



岡野 郊子 Okano Satoko

パシフィックコンサルタンツ株式会社
執行役員 内部監査室長 ※座談会直前までプロジェクト統括部長

1969年横浜生まれ横須賀育ち、横浜国立大学工学部建設学科卒業。1991年パシフィックコンサルタンツ株式会社横浜支社に入社。公園・都市施設の計画・設計等ランドスケープデザインを中心に複合業務に多く従事。2014年PPP事業者側を担う新事業部に異動し柳島スポーツ公園PFI事業、むつざわスマートウェルネスタウンPFI事業の事業創生から参画しSPC取締役を担当。2017年サービスプロバイダー事業部長、2020年プロジェクト統括部長、2022年10月より現職。休日は庭いじり&読書&昼寝&ジョギング。



戸谷 奈穂子 Totani Nahoko

八千代エンジニアリング株式会社
事業開発本部 第二開発室 スマートシティ課 課長

1976年生まれ。1999年に芝浦工業大学工学部土木工学科を卒業し、八千代エンジニアリング株式会社に入社。入社後は、道路交通に関わる計画分野に従事し、道路整備計画、交通計画、交通解析、自転車整備計画などの業務に従事。2015年に出産に伴い産休・育休を取得。復帰後は時短勤務制度を活用し、子育てと仕事の両立に奮闘した。2017年に専門課長に昇格。2022年より現職に付き、新たな領域に踏み出すチャレンジングな取り組みを推進している。



木村 美瑛子 Kimura Mieko

株式会社オリエンタルコンサルタンツ
防災事業部 分野支社リーダー 兼 関東支社 河川砂防・港湾部 次長

1984年7月生まれ。東京都出身。首都大学東京大学院修了後、2010年4月に株式会社オリエンタルコンサルタンツ入社。関東支社河川砂防・港湾部に配属され現在に至る。入社後3年間は河川、砂防の構造物設計や計画業務に従事し、その後は主に河川、砂防のソフト系の水防災業務に従事する。趣味は猫と遊ぶこと、美味しいものを食べる、温泉を巡ること。

左から戸谷、岡野、中村（下中央）、安藤、木村



しかし、高校3年生の受験真っ只中に阪神淡路大震災が起きまして、4月に大学に入って土木の勉強を始めたときは、ちょうど復興が始まった時でした。そんな中だったので「土木の世界はこういう世界なのだ」というところを非常に感じながら大学生活を送っていました。就職の際にゼネコンにしようか、公務員にしようか考えましたが、やはり自分の専門と、これからやっていきたい分野を考えると建コンが一番やりたい道だということで選びました。大学時代は橋梁や振動解析を専門としていましたが、入社後は交通計画が中心です。入社後の専門は違いましたが、交通計画の場合では2～3年後に計画をしたものができあがりますので、



そういったのを目にするとすごくうれしいですね。

安藤——私は途中で建コンに入りました。前職は不動産会社で秘書をしていました。今も技術職ではなく、総務部で働いていますが、女性社員を含めて社員全員が働きやすい環境を作るために日々努力しています。前職の転職経緯は、経営者の変更による事業縮小のあたりだったこともあり、建コンを受けることを決めた理由として、公共事業に携わり官庁が主なクライアントということで経営的に安定していること、日本のインフラを支えるというやりがい魅かれたという2点がありました。

中村——社会資本整備というのは確かに魅力的ですね。私が土木を選んだ理由も同じです。岡野さんは1991年に入社されたとのことですが、当時は土木を目指す女性が業界に入ってきた初期の時代でしたね。当社でも最初に女性が入社したのが1988年に1人で、その当時はまだまだ女性の社員数が少ない時代でした。その当時の会社の雰囲気などはどうでしたか？

コロナ禍で劇的に変化した、今と昔の女性事情

岡野——実は、ジェンダー的な大変さを感じたことはないんです。入社当時からこれまで関わった上司は皆さんリベラルで、「色々なことを一緒にやっ

てみよう」という雰囲気があり、非常に恵まれていました。男性だから、女性だから、と区別して指導を受けたこともなかったですし、新入社員にはとにかく積極的に教えてくれるので、図面の書き方から水量計算・構造計算まで…むしろ覚えなければいけないことが多くて大変でした(笑)。一方で当時は、女性で少しとんがっていたり頑張りすぎる人をまだまだ煙たがる風潮もあったと記憶していますし、打合せでは発注者が全て男性ということは当たり前でした。

戸谷——私も1999年に入社でしたが、同期の中で女性は2人、部署の中にも女性は2人しかいないという時代でした。その頃、交通計画は男の社会だと感じることも多かったです。車が好き、電車が好き、バスが好きと言った、趣味を仕事にも活かしているような方が多く、専門外の自分はすこし気おくれしたことを覚えています。専門について自信を持って楽しくお話しされている方が多く、そんな中で育った私は、成長させてもらったという気持ちが大きいです。

木村——ちょうど大学のときに「ドボジョ」という言葉が出始め、徐々に土木を目指す女性が増えていくような時代でした。入社した2010年の当社の状況だと、40人中10人ぐらい…約1/3の新入社員が女性だったので、そういった面を意識したことはないです。今、私が所属する河川砂防・港湾部も3割が女性で、私がリーダーを務めている防災チームにいたっては10人中5人が女性なので、結構キャッキャしながら、意見し合える環境です。

岡野——今では、発注者側にたくさん女性が並んでいますし、当社も専門技術者を集めて打ち合わせに向かったら、

部長以外はみんな女性だったこともあります。やはり30年もたてば世の中変わりますね。



安藤——女性が働きやすくなった背景には、当然のことながら労働環境の改善が進んでいるという背景も大きいと思います。様々な勤務形態、今だとテレワークやシフト勤務、勤務間インターバルの規定を当社でも制定していますが、女性の働き方としては育児休業、介護休業、短時間勤務など、それぞれの状況に応じて働くことができる制度がありますので、キャリアアップを諦めずに続けられる制度が整ってきたのが大きいですね。さらに育児介護休業法が改正になりましたので、男性の育児休暇の取得がしやすくなりました。これが当たり前になっていけば、女性としてもさらに働きやすい環境になるのではないかと感じています。

戸谷——私は産休・育休を取得をさせていただきましたが、キャリアのブランクとってしまうと、焦ってしまうと思ったんです。ですので、ブランクと思わずに休み期間とっていました。社会も変わって、男性も負担を感じないで育児休暇を取れるようになったのは非常にうれしく思います。

中村——そこには評価の仕方も大切ですね。女性にはどうしても出産という

大きなイベントがあって、その間はどうしても働けないわけですね。出産というブランクを前提としたキャリアシステムをつくっておかないと、しっかり女性を評価することができないでしょう。子育ても男女でシェアしていくことになれば、問題は出産という大きなイベントのブランクをどう評価して、どう女性のキャリアをつくっていくか、ということになります。そこは経営に託されているところですね。

岡野——最近では新型コロナウイルス感染症の流行で、女性だけでなく男性も完全にルールが変わって、働き方が大きくチェンジしたように感じています。以前は子育て中や介護で早く帰らなければいけない人は目立ってしまう環境がどうしてもありましたが、今はテレワークなどの選択肢が増え、男性も女性も色々な働き方をするのが当たり前となり、終業時間や休暇の理由を周りは意識しなくなったと思います。「夕飯の時間は勤務除外時間を取ります！」



というような感じで、忙しい男性でもテレワークの時は家族の時間に合わせて食事と一緒に取ることもできる、良い環境になりましたね。

女性の働き方。目線の違い。

中村——コロナ禍を経て就業環境は男女ともに良い方向に進んでいますね。働き方として、女性だからこその視点などはあります。

木村——そうですね。私は建コンでも橋や道路をつくるハード側ではなく、防災というソフトを分野としているので、仕事の中でもそこに属するエンドユーザーや住民の方にヒアリングすることが多いです。そういった方とコミュニケーションの中では、目配りや気配



[木村]現場での避難訓練の様子。チームでは女性たちのこやかな声が絶えないという。(中央が木村)

[安藤]気さくな安藤のもとには、女性・男性問わず様々な社員が相談に来るという。(中央が安藤)



【岡野】PJ統括部長時代には、重点プロジェクトを牽引する統括PMとウェビナーを開催するなども行った。(中央が岡野)

りなどは女性ならではの強みかな、と思うことはありますね。また避難所の運営においても、女性やマイノリティーの視点を鑑みてアドバイスできることも強いと思います。また、私の毎年の仕事として、防災シンポジウムの運営があるのですが、登壇者との細かい調整は女性の方が得意な感覚があります。

戸谷——私も交通計画のソフト分野を専門としていますが、意見交換やワークショップの際は女性がいたほうがより雰囲気柔らかくなりますね。そこをうまく生かして「このような仕事はこちらに回してほしい」という流れをつくっていました。計画の仕事は、社会実装させる前に実証実験を行うことが結構ありますが、すごく泥くさいです。細かく調整することも多々ありますが、私は木村さんと違って実は得意ではないです(笑)。その為、部下の男性社員が良くフォローしてくれていますね。

女性でも男性でも目配りができて細かい仕事で得意な人もたくさんいるので、そういう意味で男女関係なく協力体制を整えてやっています。

岡野——この業界って実は専門分野があるからこそ、隙間が出来てしまうと思うんです。大型設計や分野横断型の大規模プロジェクトはもちろん、私も最近まで携わっていた民間事業者と一緒に取り組むようなPPP事業では、その隙間が大きなミスにつながると思っています。

特に土木業界は歴史も長く、発注者と我々が阿吽の呼吸で成り立っていたところも多いと思いますし、『同じお作法』で動いていたと思いますが、PPPの民間事業者はそのお作法は分かりません。ですから、公民の間やプロジェクトを横断的につなぎ隙間をなくしたり、ミクロな部分まで目配りするようなマネジメント力やコミュニケーション力が

必要なのですが、そこは女性の方が得意な印象がありますね。

中村——たしかに女性の方が細やかな所に目が届く方が多い印象はありますね。また、会議で男性がたくさんいるときに女性が発言すると、一瞬「ハッ」と耳をかたむけてもらえますね。

岡野——はい。男性同士が阿吽の呼吸で議論をすると、上がこう言っているから正しいはずだからそのまま行こうぜ、となる事がある気がしますが、時と場合によっては、どこかで隙間が生まれてしまうと思うのです。そこが男性社会的な上下関係の弊害だと思います。そういう時に女性がいて、ある意味空気を読まずに、「それはおかしくないですか」とか、「私はこう思います」という一言をポンと投げ込むことで、議論をグッと前に進めることがあると思います。そういった一言が、あまり波風立たずに議論を活発化させるスパイスになるのかなと。女性技術者という枕詞が苦手なので、そこに甘えるものではないとは思いますが、老若男女、色々なタイプの方がいたほうが良いと思います。

男女を飛び越えた多様性が、イノベーションのキーワード

戸谷——今年から課長を拝命していますが、初めて部下に女性が2人つきま

した。初めてのことですごくドキドキしているんです。今の部署ではデジタルと土木技術の両にらみで右往左往しているところですが、防災、環境、河川、交通、まちづくり、エネルギー、ICTなど、様々な専門分野の技術者と深い話をすることが増えました。私は交通を20年近くやっていたので、得意とする話題があることが非常に役に立ちつつ、多分野の方とお話することで思いもよらないアイデアや、いいお話につながることもあります。交通の話がエネルギーとつながったり、防災につながったり…、分野の垣根を超えてお話をさせていただくことが今の土木の世界のすばらしさだと思っています。冒頭に、専門について楽しくお話しされる当時の男性社員の話を出しましたが、その楽しさはこういったところなんだろうな、って改めて実感しているところです。

安藤——建コンの第一の資本は人材でありますから、人と人との会話の中で広がるというのは建コンらしいですね。

岡野——私も入社時に『何でもやる課』に配属されて多くの経験させてもらったのですが、様々な専門分野が一緒になって分野横断的に活躍できる点が、建コンの面白さ・魅力のひとつだと思います。

います。自分のキャリアという面でも、私は造園を専門に道路、橋梁、河川等の他分野のメンバーと一緒に横断的なプロジェクトに取り組んだ後、PPP/PFI事業の事業側に専門を変えてきましたが、そんな風に10年たったら次の専門にチャレンジできるとか、20年たったらその時代のニーズを先取りした部署に異動して新しいことをやってみよう！ということが柔軟にできる業界だと思っています。特に近年は、土木が専門でない人も社会インフラ整備に関わる機会が増えています。先ほど戸谷さんがお話しされたエネルギーもそうですが、まちづくりにカーボンニュートラルの視点をどう取り入れるかとか、DXをインフラ整備にどう活用するのかを考えることが当たり前に求められてきていますので、建コン業界も土木だけでなく、色々な知識を持った人が必要とされていると思います。ここでもやはり「多様性」が求められていますね。

木村——SDGsや多様性などが尊重されている時代ですので、複合化する社会的な課題を解決するためにも、女性や男性にとらわれず、多角的に物事を捉えることが重要ですね。

中村——よくI型とか、T型とか、最近はπ型とか、さらにH型^{※2}とか色々ありますが、人材の質も多様性があるということが重要なのでしょうか。多様な価値観から生まれることの方が、広がりをもって膨らみますよね。経済の視点も大事で、最近、経済学部の人間を道路交通系に入れたりしていますが、どうやってそういう他分野の人たちをうまく組み入れてより良いサービスを創っていくかが課題だと思っています。こういった意味では、まだまだ男性が多い建コンの世界ではありますが、男女というジェンダーは既に飛び越えていて、今は多様性にシフトしているのですね。

今日は大変面白いお話を伺えました。ありがとうございました。

※1
出典：日経クロステック/
日経コンストラクション (2022.4.28)
<https://xtech.nikkei.com/atcl/nxt/column/18/02017/041100008/>

※2
ビジネスパーソンを分類する言葉。
I型：スペシャリスト。
T型：1つの専門分野に精通したうえで広い知識も有している人材。
π型：2つの専門分野を持つT型人材。
H型：深い専門スキルと広い知識を基盤として、ほかのT型人材とのつながりを仕事に活用できるT型人材のこと。

【戸谷】社内でもいろいろな社員と話すことを心がけているという(右2番目が戸谷)

