

女性から見た建設業界の「これまで」と「これから」

—持続可能なキャリアに関する座談会—

The Construction Industry: Past, Present, and Future from a Female Perspective

—A Roundtable Discussion on Sustainable Careers—

和田 浩一*¹ 的野 博訓*²

WADA Koichi MATONO Hirokuni

1. はじめに

実践教育訓練学会建設系部会は、建築系の教育分野で活躍されている女性にご参加いただき、当部会でも初めての試みとして「女性座談会」(以下、座談会)を令和7年12月13日(土)に開催した。本座談会では、今後の働き方、日頃の業務における工夫や課題や不安、キャリア形成、ワークライフバランスといった多岐にわたるテーマについて自由に語りあっていた。開催場所は、参加者が心置きなく知見を共有でき、和やかで落ち着いた雰囲気のある東京都文京区本郷の鳳明館森川別館(以下、鳳明館)を選んだ。ここは、令和3年5月、デベロッパーへの売却が決まっていたが、賛助会員でもある株式会社松下産業が本郷最後の旅館を残したいと事業を承継した。古きよきものに新しい価値を付加する改修工事を計画しており「美の巨人たち」でも放映されている。

出席者は、建設業界で活躍する多様な立場の女性6名である。職業能力開発総合大学校(以下、職業大)や各地の職業能力開発大学校(以下、能開大)の教員、職業能力開発促進センター(以下、ポリテクセンター)の指導員、そして民間企業で人材育成を担う担当者が一堂に会し、それぞれのキャリアにおける課題や未来への展望を語り合った。なお、運営側からは和田部会長、的野編集長、および建通新聞社の田中記者が同席した。

2. 現在に至るまでの多様なキャリアパス

本座談会に集った参加者は、建設業界における女性のさまざまなキャリアパスを有している。

設計事務所での実務経験を経て教育界へ転身した方、総合商社から結婚退職を経て建設会社の人材育成という新領域を切り拓いた方、学生時代から一貫して指導員の道を歩んできた方、そしてキャリアの中断を乗り越えて専門職として復帰した方。

参加者のさまざまな軌跡は、誰一人として同じ歩みはなく、それぞれの時代や環境の中で、自らの道を切り拓いてきた。各氏の自己紹介は、単なる職務経歴の紹介にとどまらない。それぞれの転機に、キャリアをめぐる切実な問いが宿っていた。

□伊丹 弘美氏(職業大/司会):

職業大で教鞭を執る伊丹氏は、設計実務に携わる中で、教育者としてのキャリアをスタートさせた。以降、設計実務と講師を両立しながら約20年にわたり実践と教育の現場を往還してきた。「自らが設計した空間は、本当にクライアントを満足さ

せているのか」という根源的な問いを抱き、その答えを求めて環境心理学を専攻すべく大学院へ進学。設計事務所時代には、女性であることを理由に「九州では、女性は土間で寝るもの(だから男性の控えでよい)」と言われたり、希望するジョブローテーションがかなわず営業業務や総務・経理、品質管理などを担当したりといった経験をした。その後、設計実務、大学の非常勤講師、資格学校講師といった複数の役割を担いながら博士号を取得。その高い専門性を評価され、6年前に職業大に着任した。実務と学術研究を往還するその歩みは、常に実践知を探究し続ける姿勢の表れである。

□齋藤 朋子氏(株式会社松下産業):

株式会社松下産業の齋藤氏は、総合商社勤務を経て、結婚を機に退職するという当時の慣習に従った。その後、複数の職業を経験しながら現在の建設会社へ入社。社会保険労務士や宅地建物取引士などの資格を取得し、自身のスキルを磨き続けた。2013年には、人事・採用から社員のプライベートな悩みまでを一括して支援する「ヒューマンリソースセンター」の立ち上げを主導した。同センターは、採用・退職、人材育成、配属調整といった人事事務から、リタイアメントプラン、FP相談、さらには従業員の子どもの不登校支援、離婚、介護問題に至るまで、人に関わるあらゆる事象にワンストップで対応する「駆け込み寺」として機能している。

上司を介する従来の階層的な相談ルートをあえて廃し、社員が直接相談できる体制を自ら作り上げた。

□山崎 泉氏(職業大):

職業大の卒業生である山崎氏は、学生時代、ゼネコンへの就職を熱望していた。しかし「学校推薦は男性に限る」という当時の壁に阻まれ、指導員の道を選択することになる。だが、その選択こそが結果的に自身のキャリア形成につながっ



写真1 鳳明館森川別館

た。高度ポリテクセンター、ポリテクセンター札幌、職業大での勤務を経て、昨年までポリテクセンター関東で21年間職務に当たった。現在は人事交流により母校である職業大に戻り、指導員としての長年の経験を活かして、未来の指導員となる学生たちのケアという新たな役割を模索している。

□池田 淳子氏（関東職業能力開発大学校）：

建築系の大学を卒業後、地元の設計事務所で長年実務経験を積んできた。友人の紹介で専門学校で非常勤講師を兼任することになり、設計実務と非常勤講師という二足のわらじを履き続けてきた。そこで「他者に物事を伝え、理解してもらえた時の喜び」に目覚めた。子育てが一段落したタイミングで、教育への情熱を胸に常勤の指導員として独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下、機構）に就職した。実務で培った知見を次世代に継承することに、新たなキャリアの価値を見出している。指導員3年目として、新たな挑戦の最中にある。

□阿部 ふみ氏（宮城職業能力開発促進センター）：

これまでのキャリアは、正に波瀾万丈だった。結婚前は現場監督として、公共事業のRC造やS造の現場に従事していた。しかし、結婚を機に「いつ妊娠するか分からない女性を現場には出せない」という理由で現場から外され、施工図作成への配置転換を余儀なくされた。心が折れて、一度退職し、子育てをしながらベビーシッターや住宅展示場の受付など、さまざまな職業を転々とした。転機となったのは、東日本大震災での被災であった。これを機に再び建築の道で働くことを決意し、ポリテクセンターの受講生を経て、当時の担任の勧めで指導員免許を取得。嘱託職員から正規職員へと登用され11年目を迎える。現場監督から受講生、そして指導員へと。その歩みは、困難を乗り越えて轉身している。

□吉野 咲子氏（関東職業能力開発促進センター）：

職業大を卒業し、就職活動の難航を経て指導員の道に進んだ。3年間の勤務後、結婚を機に一度退職して専業主婦となった。しかし「自分の欲しいものが自由に買えない」「社会とのつながりを持ちたい」という思いが募り、部外講師や嘱託職員を経て、再び正規職員としての採用に至った。「夫に毎回お伺いを立てるのが心苦しかった」という経験は、経済的自立への強い動機になった。その後、夫の海外赴任への同行による休職も経験した。現在は、夫が単身赴任する傍ら、自らは子育てをしながらポリテクセンター関東で指導員として勤務を続けている。

「今の形が自分らしくいられる」と語る吉野氏の選択は、仕事と家庭における多様な幸福の在り方を示唆している。

3. 男性社会への挑戦の記憶

参加者が語る個人的な体験は、単なる昔の苦労話ではない。性別によってキャリアの選択肢が狭められ、固定的な役割を当然のように求められ、時には理不尽な慣習に黙って耐えてきた。そうした記憶の一つひとつが、かつての建設業界に根深く存在した構造的な課題と文化的慣習を、生々しく照らし出している。現代の職場環境を考えると、この業界の原風景は、避けては通れない出発点となる。

3.1 キャリア選択の制限

キャリアの入り口において、当時の女性はまず、選択の機会そのものを制限されることが少なかった。山崎氏は、ゼネコンへの就職を希望したものの、学校推薦が「男性優先」であったためにその道を断たれた。伊丹氏もまた、設計職を希望しても「女性の設計士はいらない」と繰り返し断られた経験を持つ。これらのエピソードは、女性が専門職としてキャリアを追求しようとする意志が、組織の入り口の段階で阻まれていた当時の状況を映し出している。

3.2 職場文化と役割の固定観念

職場に入ってから、性別による役割分担の押し付けは珍しいことではなかった。ある教員は、先輩から「女性は二級建築士まででいいんだよ」「女性はスカートであるべき」といった言葉を投げかけられ、お茶くみや掃除が当然のように女性の仕事とされる慣行に直面した。上司から「なぜ他の女性社員のように朝早く来て掃除をしないのか」と問われた際「職場環境作りはみんなでやるものだから、男性社員の皆さんがやるなら私もやります」と答え、さらに机の上が乱雑なその上司に「そういうことを言うのであれば、掃除がしやすい



写真2 参加者6名

いように、まずはご自身の机の上を整理すべきだと思います」と切り返したところ、翌日には工場の受付へと配転させられたという。また、結婚を機に現場から外された処遇や「結婚を前提とした期間限定の就労」という当時の慣行は、企業が女性の長期的なキャリア継続を十分に想定していなかった、業界全体に通底する課題の表れであったといえる。

3.3 現場における理不尽な慣習とハラスメント

特に現場では、女性技術者が直面する困難は一層深刻なものとなることがあった。女性用トイレが設置されない環境や「女性が屋根の上に上がると汚れる（けがれる）」といった迷信に基づく嫌がらせを経験した参加者もいる。セクシュアルハラスメントが日常的に横行する中で、それに対して精神的な強さを一方的に求められていた状況を、参加者は率直に語った。「そんなことでひるんでいるとあなどられるので『はあ、何ですか？』という態度にしておかないといけなかった」という言葉は、生き残るために感情を押し殺し、タフさを演じざるを得なかった当時の過酷な実態を静かに伝えている。

3.4 乗り越える力となった自助努力と協力者の存在

こうした逆境の中にあって、参加者たちはただ耐えるだけではなかった。ある参加者は、子育て後のキャリアを見据え、独身時代にさまざまな資格を取得した。その積み重ねが、後の復職への道を切り拓くことになった。また、理不尽な状況下でも、個人の能力を正当に評価し、引き上げてくれる上司や先輩の存在が大きな支えとなったケースも多い。逆境を乗り越えてきた背景には、個人の粘り強い努力と、一部の理解ある協力者の存在があったことが、各々の経験から浮かび上がってくる。

これらの記憶は、参加者一人ひとりの現在の働き方や価値観に深く刻み込まれている。そして同時に、現代の職場が抱える新たな課題を考察するための、重要な出発点ともなっている。

4. 進化する課題とワーク・ライフ・バランスの模索

過去のような露骨な性差別やキャリアへの参入障壁は、法整備や社会意識の変化とともに減少しつつある。雇用機会均等法の施行以降、育児・介護休業法の整備、そして近年の働き方改革の推進により、制度的な枠組みは着実に拡充されてきた。しかし、制度が整うことと、職場の実態が変わることは、必ずしも同義ではない。かつての慣行は、意識されないまま働き方の習俗や組織の文化として残り続け、現代の女性

技術者は、かつてとは異なる、より複雑で見えにくい課題に直面している。特に、キャリアの継続と家庭生活の両立は、単なる個人の努力の問題ではなく、制度の在り方と組織の風土、そして個人の意識が複雑に絡み合う重要なテーマとなっている。

4.1 拘束時間と業務特性

ある参加者は、女性の現場監督が「将来が見えない」と感じる背景の一つに、現場管理の拘束時間を挙げる。同社では台風などの荒天時、現場監督は職人とともに事務所で一晩中待機することがある。万が一の事態に備えるための、現場ならではの対応だ。しかしそうした突発的な状況が重なるとき、家庭との両立は途端に難しくなる。

現場監督が複数いる規模であれば、お互いの都合を調整しながら乗り切ることできる。だが人員が限られた小規模な現場では、そう簡単にはいかず、本社関係者まで巻き込んだ調整が必要になることもある。

これは、誰かの意識が低いとか、制度が足りないといった話ではない。現場管理という仕事の本質的な性格が、柔軟な働き方とどうしてもかみ合わない場面があるという、構造的な問題である。「将来が見えない」という言葉の重さは、そうした日々の積み重ねの中にある。

4.2 制度の進展と心理的ハードル

一方で、ポジティブな変化も見られる。松下産業や機構では、男性の育児休業取得率が向上しており、所長クラスの管理職も育休を取得するなど、企業の意識が着実に変化している。しかし、ここにも新たな課題がある。休む側には「迷惑をかけている」という負い目が、カバーする側には「ずるい」という感情が生まれかねない構造的な問題である。この点について、ある参加者は「罪悪感のない制度」の必要性を強く提言した。例えば「育休や時短勤務者がいる部署に人員を補充したり、休む側と残る側の双方に手当が支給されたりする仕組みがあれば、心理的な負担を軽減できるのではないか」という具体的な提案がなされた。これは、制度を「お互いさま」の精神論だけに委ねるのではなく、経済的なインセンティブによって支えるという新しい視点である。

4.3 個人の工夫と戦略

制度が進化する過渡期において、参加者たちは日々の生活の中でさまざまな工夫を凝らしている。

ある参加者は、家庭の時間を大切にするため勤務時間内に仕事を完結させるべく、計画的な業務管理を徹底し、残業を

しないスタイルを貫いている。また別の参加者は、週末の作り置きや時短料理で平日の負担を軽減している。また「完璧を求め過ぎず、大変な時には大変だと言って、家族が自然に手を貸してくれるような雰囲気をつくることを意識している」という声もあった。家庭を「管理する」のではなく、ともに支え合う場として育てていくような工夫である。

4.4 キャリアとライフイベントの両立の難しさ

座談会では、不妊治療や流産、切迫早産による長期入院といった、女性特有の深刻な経験も共有された。ある参加者は、自身の経験を振り返る。流産を経験した際には、周囲を恨んでしまうほど心が荒み、無理がたたって長期入院を余儀なくされた結果、自身の拠点もスタッフも失ったという。この痛切な経験から「100%を目指してはいけない。7割を目指しても、実際にできるのは5、6割」という教訓を得たと語る。

仕事と私生活の両立において、無理をしないこと、そして自分一人で抱え込まないことの重要性が、実感を伴って伝えられた。これらの現代的な課題は、制度と個人の努力だけでは解決しきれない、将来への漠然とした不安と密接に結びついている。特に、目標とすべき先輩女性が少ないという現実、その不安をさらに大きなものになっている。

5. ロールモデルの不在という不安

キャリアを重ねる中で、ふと立ち止まり「この先、自分はようになっていくのだろうか」という将来への不安に駆られる瞬間は、多くの職業人が経験する。本座談会では、この不安が特に女性技術者にとって深刻な課題であることが浮き彫りになった。その根底には、自らの進むべき道を照らしてくれるような、目標となる先輩女性、すなわちロールモデルが圧倒的に少ないという構造的な問題が存在する。

阿部氏は、50代の建築系女性指導員が全国に何人いるのかを尋ねた際「18人ほど」という現実直面し「誰を目標に働けばいいのかわからない」という切実な不安を吐露した。体力や体調の変化を感じ始める中で、将来の働き方が見えないことへの戸惑いは深刻である。また、池田氏も職場に同性の先輩がいない心細さや、通勤と家庭の両立といった将来設計における具体的な悩みを打ち明けた。身近に相談できる同性の先輩がいないことは、個々の不安を増幅させ、孤立感を深める一因となっている。

一方で、ロールモデルがいない状況を逆手に取る、力強い視点も示された。吉野氏は「ロールモデルがいないなら、自

分が作ろう」と割り切り、未来を案じるよりも目の前のことに集中する姿勢を語る。また山崎氏も「ロールモデルがいないのも、ある意味では良い。その人らしくやっていける」という逆説的な見解を示した。これは、既存の型に縛られず、自らが先駆者として新たな道を切り拓くことの価値を肯定する考え方である。

この議論に対し、齋藤氏はキャリア理論の一つである「計画的偶発性理論（プランド・ハプンスタンス理論）」を重ね合わせた。偶発的な出来事によって計画通りに進まないことが多いキャリア形成を、前向きなものへと転換させるこの理論は、変化の激しい現代において重要である。そして、その理論が成立するためには、五つのスキル（好奇心、持続性、柔軟性、楽観性、冒険心）が不可欠であると指摘した。

ロールモデル不在という課題に対する本質的な解決策として、議論は「ネットワークの重要性」へと収束していった。座長の伊丹氏は「困った時に相談できる誰かや、部署があること」が重要であるとまとめた。

目標となる特定の個人を追い求める「垂直的な関係」だけでなく、同僚や異業種の仲間とつながる「水平的な関係」こそが、不安を和らげ、新たな視点をもたらすセーフティネットとなる。このことは、水平的なつながりを築くことが、いかに大切かを静かに示している。最後のまとめにて、運営側からは「建築の女性指導員は全国でまだ18人しかいない。学生が卒業して配属された職場に女性の先輩がいる確率は非常に低い。そうした点でもこのネットワークは非常に大切だ」と総括した。

6. 次世代の育成と業界の変革に向けて

これまでの議論を踏まえ、座談会の終盤では、参加者たちが自身の経験を未来、特に次世代の育成にどう生かそうとしているのかという、より広い視点へと議論が展開された。個人のキャリア形成というミクロな視点から、業界全体の持続



写真3 ロールモデルに自分がなろうと語る吉野氏

的な発展というマクロな視点へと議論が進んだ。参加者の言葉からは「自らが乗り越えてきた困難を、後進が同じように経験することのないように」という意志が感じられた。

6.1 若手指導員の育成方法

若手の成長において「最初の赴任地と教育担当の先輩の存在が鍵」であると山崎氏は指摘する。「若手指導員が『君、関東から来たでしょ。何でもできるよね』と言われることがあります。その時、私は後輩にできないと言わせたくないと思うのです。後輩が自信を持って異動先で成長し、また次の後輩へつないでほしい。だからこそ、全国共通の教育基準である『ものさしユニット』を基盤とし、訓練業務から就職支援、事務処理までを5年間で段階的に経験させる仕組みを整えています」

山崎氏は長年の経験から、後進がどこへ行っても活躍できるよう、組織的な育成プロセスを確立してきた。ものさしユニットは個人のOJTに依存しがちな人材育成を、全国組織として体系化した機構の実践者である。

6.2 組織の魅力を伝える役割

民間企業での厳しい経験がある阿部氏は、機構が持つ「1時間単位で取れる有給休暇制度」「理不尽な業務が少ないこと」「給与の安定」といった良さを、当たり前だと思わずに大切にしてほしいと語る。「組織の良さは、外の世界を知ること初めて気づけるもの。だからこそ、外部を知る私たちが、機構の魅力を言葉にして伝える必要があると思います。それが、後輩たちにとってここが『長く働きたい場所』と考える選択肢につながるはずです」と語った。

6.3 女性がもたらす職場環境のポジティブな変化

吉野氏は、当初は厳しい状況だった男性中心の職場環境が、自身が加わったことで雰囲気が「良くなった」と周囲から言われるようになった経験を共有した。これは、女性ならではの視点や、多忙な業務の中では見失われがちな「思いやり」や「助け合い」の精神が、組織全体に好影響を与えることを示唆している。女性の活躍推進は、単なる多様性の確保にとどまらず、組織文化そのものをより良く変える力を持つ可能性を秘めている。

7. 参加者それぞれの今後の展望

座談会の締めくくりとして、参加者それぞれが今後の展望を語った。

齋藤氏は、建設業界に根強く残る「採用における勝ち負け」という競争意識に違和感を抱いていると語った。「現場で働く仲間であるはずなのに、なぜ競い合ってしまうのか」との疑問を持ち、今後は業界内での競争ではなく、困っている中小企業を支え合えるような存在を目指したいという。社長からも社外交流を推奨されており、本日の座談会のような異業種交流に積極的に参加したいと述べ「具体的な『すべきこと』が全て見えたわけではないが、大きな刺激を得て、活動への意欲が高まった」と締めくくった。

阿部氏は、自身のキャリアを振り返り「まず、辞めずに最後まで働こう」という決意を語った。ロールモデルの不在や体力低下への不安を抱えていたが、座談会を通じて「助けを求めてもいい」と再確認できたという。今後は、自らが率先して周囲に助けを求める姿を見せることで、若手指導員たちが躊躇なく協力を仰ぎ、挑戦できる雰囲気を作りたいと語った。また、民間企業での経験があるからこそ分かる「機構の良さ（1時間単位の年休、残業の少なさ、給与の安定性など）」を、現職の職員や受講生たちに強くアピールし、次世代にその魅力を伝えていく意向を示した。

山崎氏は、教員は学生の人生を左右する重要な仕事であるとの責任感を述べた。訓練内容が時代遅れにならないよう、民間出身の技術者との交流を通じて常に自身を更新し続けたいという。「一人で業務はできない」という前提に立ち、若手・ベテランの垣根を越えた「お互いさま」の精神を大切にする考えだ。さらに、職業大に在籍する強みを生かし「大学を『駆け込み寺』にしたい」と提言した。地方で孤立しがちな若手指導員のメンター的な機能を果たし、心理的安全性を担保するルートを構築したいという構想を語った。

吉野氏は、座談会で自身の取り組みが肯定されたことで自信を持てたと語った。当初は厳しいと感じていた男性中心の職場を、女性ならではの視点や「気づき」で改善できた実感を糧に、今後もより良い環境づくりに励むという。多忙な中で忘れがちな「思いやり」を自律の指針とし、ビル管理職種などでも施設を越えて連携できる仕組みを自ら作っていきたいとの抱負を述べた。

池田氏は、これまでは不安を直視せず、日々の業務に追われることで前進してきた。しかし、座談会で共有できたことで「また来週から頑張れる」という活力を得たという。今後は、女性ならではの「話しやすさ」を生かしつつ、適切な距離感を保った指導に当たりたいと語る。「分からないことを

聞けない雰囲気」を作らないことの大切さを再確認し「与えた思いやりは、直接返ってこなくてもどこかで生きる」という考えを自信に変えていくと述べた。

伊丹氏は、人生が計画通りに進まなかった自身の経験を明るく振り返った。30代で「人生は思う通りにはいかない」と気づいたが、だからこそ今の生活を「まあ、いいか」と肯定できるようになったという。「20代の頃に感じた遅れを取り戻したいという意識は今も根底にあり、学びを止めてはいけないと思っている」と語る。専門である環境心理学の知見を通じ、人々のモチベーションや幸福感を高める一助となりたいと述べ「同志のような皆さんに巡り合えて、明日も頑張ろうと励まされた」と元気に結んだ。

「生きづらいなら、窓を開けるように環境を変えればいい」

この言葉は、参加者全員の心に深く響く、座談会の象徴的な一幕となった。

8. スイーツタイム

座談会の締めくくりとして、伊丹氏が昼休みに自転車で調達してきたフルーツタルトを囲んで、休憩時間が設けられた。的野編集長からは、岩手県花巻市のコーヒーが振る舞われるなど、会場は和やかな雰囲気に包まれた。

タルトを選びながら「シャインマスカットも魅力的」「アイスパーとしても販売されているらしい」といった話題で盛り上がり、コーヒーの香りとスイーツの甘さに、参加者からは「おいしい」と笑顔がこぼれた。また、伊丹氏からは和やかなプライベートの話題も飛び出すなど、座談会本編とは異なる素の表情も見られた。運営側は「やはり、この時間は大切だった」と振り返る。甘いものを囲んでリラックスして語り合うひとときが、参加者同士の距離を縮め、本音を引き出すための重要な装置となったことを再確認した。

9. おわりに

本座談会は、参加者の多様な経験を通じ、建設業界における女性のキャリアが直面してきた過去の障壁、現在の複雑な課題、そして未来への希望を多角的に浮き彫りにした。

参加者の言葉は、個人の物語であると同時に、業界全体の変革を促す力強いメッセージでもある。議論から導き出された重要な知見や気づきは、今後の業界の在り方を考える上で欠かせない指針となる。

座談会から得られた主要な提言を以下にまとめる。

1) しなやかさを持つマインドセット

予期せぬ事態や思い通りにいかない現実と直面した時、完璧を目指さず、柔軟に気持ちを切り替える強さが、長いキャリアを継続する上で不可欠な対応力となる。計画通りに進まないことを前提とした上で、その都度最善を尽くすという現実的な姿勢が、心身の健康を保ち、持続可能な働き方を実現する鍵である。

2) 罪悪感を感じない制度設計の必要性

育児も介護も、いつ誰に降りかかるか分からない。その際、休む側も支える側も心理的な負担や罪悪感を感じない制度こそが、男女問わず全ての従業員の能力を最大化させる。これは精神論にとどまらず、手当の支給など具体的な対価を伴う「仕組み」として設計されるべきとの提案がなされた。誰かが休んだ時に「迷惑だ」ではなく「お互いさま」と思える文化や信頼関係の醸成もまた重要である。

3) 一人じゃないと思える仲間の輪

目標となるロールモデルが少ない状況下では、特定の個人を目標とする垂直的な関係だけでなく、同輩や異業種の仲間と繋がる水平的なネットワークが不安を解消し、新たな道を切り拓くための重要な基盤となる。「離れているけど、仲間



写真4 計画的偶発性理論を語る齋藤氏



写真5 スイーツタイム



写真6 締めを語る和田部会長

がいる」という思いが元気と勇気を持つことになる。また、偶発的な出来事によって計画通りに進まないことが多いキャリア形成を、ポジティブなものへと転換させる、計画的偶発性理論は、変化の激しい現代において重要である。

4) 働く人が幸せだと、組織も強くなる

この座談会を通じて浮かび上がってきたのは、「個人の幸福と組織の発展は密接に連動している」というメッセージである。伊丹氏が語った「幸せはまず与えるもの」という哲学や、和田部会長が総括した「働いている人たちが楽しそうだと、人は集まってくる」という言葉は、その核心を突いていると思われる。一人ひとりが尊重され、生き生きと働ける環境こそが、結果として組織に活気をもたらし、優秀な人材をひきつけるのである。

建通新聞社の田中記者からは「入社3年目の若手として、長いキャリアを持つ皆さんの苦労や経験談は非常に勉強になった。建通新聞の読者は建設関連企業が主で、その大半は男性です。依然として男性社会の側面が強い業界だからこそ、女性たちがどのように活躍し、どのような考えや悩みを抱えているのかというリアルな姿を、記事を通じてしっかりと発信していきたい」と座談会の感想と記事化の抱負が述べられた。

座談会の締めくくりに、運営側の野編集長は「男性側が女性の置かれた状況を理解し、気遣えるようになることが職場環境改善の鍵である。女性活躍推進が女性だけの課題ではなく、組織全体の意識改革によって初めて達成されるという視点が重要であると常々感じている」と発言した。

和田部会長は、参加者全員に共通する資質として「きめ細やかさ」「エネルギー」「柔軟な対応力」を挙げた。そして、困難な状況でも「まあ、いっか」と切り替えられる強さが、長く続ける秘訣であると分析した。阿部氏が述べた「女性が幸せに働いている職場は、結果として人も集まるし利益も上がる」という言葉を引用し、ポジティブな職場文化が組織の魅力を高めることを示唆して締めくくった。

司会を務めた伊丹氏の「環境づくりはまず自分から」という言葉通り、参加者一人ひとりが、異なる背景を持つ人を受け入れ、誰もが等しく活躍できる「分かち合える未来」を創ることができる担い手であると、確かな手応えを感じた。

今後の希望は、建設業界および指導員を志す女性が増え、今回生まれたネットワークが次世代へと永続的に引き継がれていくことである。この座談会後、阿部氏の入会をきっか

けに、令和8年3月の建設系事務局会議において「女性委員会」が発足した。また、次年度実践ジャーナル誌への池田氏の寄稿が結びついた。座談会を起点としたこの動きは、組織の中に価値観を根付かせるための確かな一歩となった。

座談会参加者たち個人体験の「点」が、座談会を通じて「線」としてのネットワークになり、さらには組織や業界を変える「面」としての意識改革へと広がっていくことを切に願っている。



写真7 玄関にて記念撮影



写真8 タイルが立派なローマ風呂で記念撮影

* 1 職業能力開発総合大学校

* 2 岩手職業能力開発促進センター