

就職指導を通しての雑感

東北工業大学土木工学科 助教授 千葉 則行

「大地」編集局から地学の教室シリーズという題の原稿を依頼され、はたと困惑してしまいました。というのも、私が所属する土木工学科には特に純然たる地質学講座といったものはなく、また地学系科目も極めて少ないため、このシリーズの掲載の主旨に沿うような詳細な話が出来るかどうか不安になったからである。ただ現在、土木地質学という分野を担当し、また調査業あるいは土木業に携わる技術者のたまごを世に送る側の教員として日頃感じることもあり、敢えて筆を取った次第である。

東北工業大学土木工学科は昭和42年に開設されたが、昭和46年3月に第一回生139名を世に送りだしてから、今年3月時点での卒業生の総数は約4,600名にのぼる。このうちコンサルタント分野に就職した卒業生は約600名で、全体の13%程度であるが、最近では本学科のコンサルタント分野への就業割合は年々増加傾向にある。ところでコンサルタント分野の内訳をみると、測量・設計系が約500名、調査系が約100名であり、地盤調査会社に就業している卒業生の割合は全体の2%程度となっている。

今年は就職にとって大きな変革の年であった。24年間続いた就職協定が今年1月に廃止され、大学側の協定尊重の「申し合わせ」と、企業側の自主性に任せるとする「倫理憲章」が並列する中で、採用活動の開始時期が事実上自由となった。当初はかなりの混乱が予想されたが、工科系においては文系ほど混乱はなく、本学の場合は例年と変わらない状況で推移した。いずれにしろ、今後は採用活動の早期化、さらに長期化、分散化、複雑化の方向に向かうと思われる。当然、就職を控える学生はこの流れを的確に把握し、自分の将来を選択しなければならないが、ここで土木工学科に所属する学生にとって大きな障害が浮き彫りされてくる。

土木工学はそもそも様々な科学領域の技術をとりこみ、総合工学としての性格を色濃くもっている学問であり、一口に土木工学といっても非常に間口が広いものとなっている。本学科における専門科目としては54科目が開講されており、計画系、材料系、構造系、土質系、水工系、水環境系など、非常に多岐の分野にわたっている。学生は

これらの科目の大半を4年次に上がるまでに一通り履修してくるのであるが、飽くまで“一通り”である。このような状況下において、学生は4年次に進級早々、一生続ける仕事の選択を迫られるのである。技術者として自分の進む道を決める場合、面白いだけでは動機付けとして不十分で、やりがいのある仕事ができ、そして社会的にも確かに貢献できるという確信を持つことが大事であり、さらにこのことが技術者としての喜びを感じさせるものである。しかし、4年次に進級したての学生をみると、現実には何を専門とすべきかさえ見い出せない学生が多く、就職を指導する側にとっていつも困惑させられる。このようなことは、“地学の教室シリーズ”（大地、第23号）の中で岩手大学建設環境工学科の大河原先生も同様なことを述べられており、土木系学科の共通的な課題のような気がする。

いずれにしろ土木工学の専門科目は上記の通り、あまりにも広範囲なのである。まして昨今では、これまでの開発行為が自然破壊や環境破壊として強く認識されるようになり、生活環境の向上、生態系の保全、景観との調和などに関する広範な知識が土木技術者に要求されている。しかし現状でも飽和状態なのにこれらに関連する科目を増やすことは不可能に近いのである。本学科内でも学科分割論、コース選択制度採用

の話も一部に持ち上がっており、従来の土木工学という枠組みでは押さえきれない状況にきている。

ところでもう一つの話は、バブル以来、マスコミで大きく取り上げられてきた土木業界への女子技術者の進出についてである。本学科でもここ数年、女子学生がだいぶ多くなり、女子学生の就職斡旋も重要な課題となりつつある。現実としてはまだまだ厳しい状況で、就職委員という立場で企業側に女子採用を問い合わせると、「うちには女子寮がないから、ちょっとですね…?」と苦し紛れの理由で断ってくることもある。経済企画庁の平成9年度国民生活白書によると、女性が職場に進出する中で、現在の社会保障制度や雇用慣行などの社会システムが女性の就業を妨げる仕組みとなっていることを指摘している。その上で、女性が働きやすい制度に改め、男女の分業（夫が働き、妻が家庭を守る）を前提とした社会からの脱却を訴えている。

この問題は単に女性問題としてクローズアップされがちであるが、ある意味では、少子化、高齢化という社会的現象の流れの中で、今後予想される労働力不足の解消策という点でも大きなテーマである。ちなみに少子化現象を18歳人口の推移でみると、昭和40年頃の249万人をピークに徐々に減少し始め、一度平成5年頃に205万人の小

ピークを迎えるが、その後は減少の一途を辿り、平成20年には120万人にまで落ち込む。これは平成5年頃の小ピークと比較して、実に約60%にまで落ち込むものである。われわれ教育界ではいち早くこの傾向を察知し、様々な対策を講じてきた。特に私立大学では志願者が減ることは大学の存亡にも関わる問題であり、大学院の設置、施設拡充などで質を高め、魅力ある大学にすることによって志願者数を維持し、この難関を乗り切る構えである。

翻って、土木業界の情報誌をみると、少子化現象関連の記事はあまり目にしたことはない（筆者自体の情報不足の可能性もあるが）。現況でさえ、土木業界は慢性的な若手労働力不足状態であり、厳しい事態を迎えることが予想される。この意味で、女性技術者を導入することは、労働力の補充、さらには業界に付きまとう3Kイメージを払拭し、若い人たちをひきつける大きな変革をもたらすことの可能性が十分考えられる。せっかく大学4年間にかけて専門知識を修業したにも関わらず、女子学生の場合には一旦社会に出るとすぐに出産適齢期を迎え、また出産・育児休業制度、介護制度などが十分に整備されていないため、たとえ技術者といえども企業戦士として実力を発揮できないでいる。反面、最近ようやく世論の高まりで、仙台の企業でも出産・育

児休業制度の適用例を耳にする機会が多くなってきたが、それでも介護制度などの面でまだまだ十分な状況に至っていない。是非、時代の大きな流れの変化を掴んで頂き、女性技術者の活躍できる環境づくりを切に願うものである。

先日、来年度に就職活動を控える3年生を聴講生として、卒業生及び就職活動を終えたばかりの4年生による就職講演会が本学科内で開かれた。このうちOG、女子学生による講演の中で、企業側から“女性”ということだけで門前払いをされたという話が出ていたが、いずれの講演者も異口同音に「そのような会社はこちらから願い下げの方がよい！」と付け足していた。女性のしたたかさ、頼もしさを感じるひとときわ印象的な言葉であった。もともと土木工学科を志望する女性は、我々が思うほど以上にその覚悟は十分出来ており、研修活動を見ると、女子学生が男子学生を仕切っている姿をよく目にすることがある。特に最近の女子学生をみると、男子学生と同等かそれ以上の逞しさが年々備わってきているような気がする。男性中心社会である土木業界も早急に意識改革が必要なのではないだろうか。