

男女共同参画からダイバーシティ・マネジメントへ —ダイバーシティ推進小委員会第5期活動報告—

東京工業大学大学院 正会員 ○山田菊子
山梨大学大学院 正会員 岡村美好

1. はじめに

土木学会誌 2014 年 2 月号において、特集「今こそダイバーシティ推進を！」¹⁾が掲載された。土木界においても男女共同参画、ダイバーシティ推進の認知度が向上していることを示すできごとであった。土木学会におけるダイバーシティ推進は、女性会員の活躍推進を中心として、教育企画・人材育成委員会ダイバーシティ推進小委員会が取り組んできた。小委員会は 2004 年に「ジェンダー問題特別研究小委員会」として発足し、2006 年に「男女共同参画委員会」、2010 年には「ダイバーシティ推進小委員会」と名称を変更して現在に至る。2 年単位 5 期にわたる活動において、第 1 期は「課題の把握」、第 2, 3 期は「男女共同参画」、第 4, 5 期は「ダイバーシティ推進」に取り組んだ。

第 3 期までの活動については岡村ら²⁾、第 4 期までについては山田ら³⁾が報告した。また岡村ら⁴⁾は、2008 年 3 月末に 2.5%である女性会員の割合は、2018 年度までに 6.9～8.7%に達すると推計した。本稿ではダイバーシティ推進小委員会の第 5 期（2012-2013 年度）の活動と成果を紹介する。

2. 土木学会の状況

土木学会におけるダイバーシティ推進の進展について、女性会員の状況より把握する。

(1) 会員数

2014 年 1 月末現在の女性会員数は、正会員 989 名、学生会員 687 名の合計 1,676 名であり、全会員の 4.3%を占めている（表-1）。小委員会が把握しているもっとも古い数値は 1998 年 1 月末の正会員 325 名、学生会員 327 名、合計 652 名、全会員の 1.6%であった。この時点と比較すると、人数も割合も 2 倍以上に増加した（図-1）。男性、女性別に年齢階層別の分布を見ると、男性は各年齢層ともほぼ一定であるが、女性は 30 歳未満が半数、40 歳未満が 8 割を占めている（図-2）。

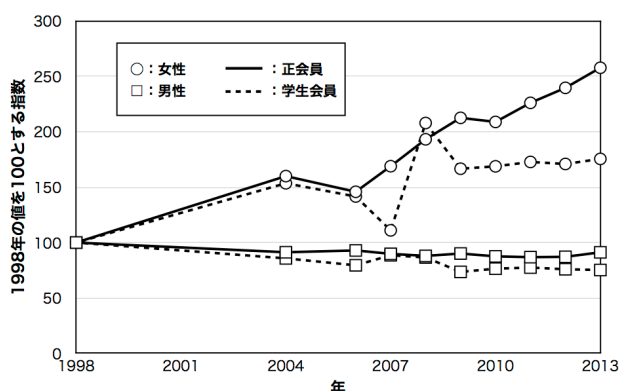
(2) 委員会等への参加状況

2013 年 9 月現在、土木学会の会長・副会長 7 名、理事・幹事 25 名の意思決定層に女性の参画はない。土木学会のほぼ 100 年の歴史の中で女性の理事は 2006 年度に支部枠で選

表-1 土木学会の性別会員数

	人数			割合	
	合計	男性	女性	男性	女性
正会員	33,468	32,479	989	97.0%	3.0%
学生会員	5,778	5,091	687	88.1%	11.9%
合計	39,246	37,570	1,676	95.7%	4.3%

注：2014 年 1 月 31 日現在



注：1998 年は 1 月 31 日、2004 年及び 2009 年は 4 月 30 日、それ以外は各年 3 月 31 日の数値。

図-1 性別の会員数の経年変化

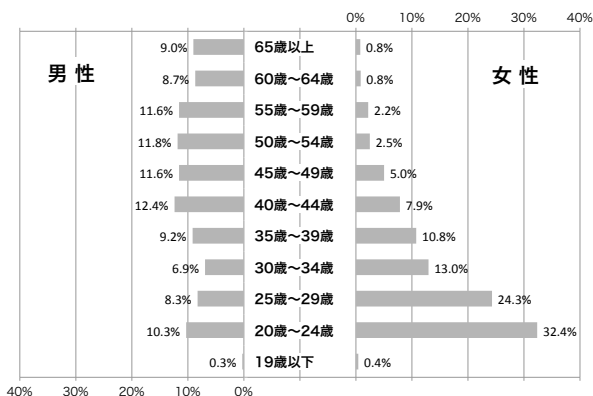


図-2 性・年齢別の会員数の構成

出された 1 名のみである。学会誌編集委員会には例年、50 名程度の委員のうち約 10 名、企画委員、教育企画・人材育成委員会等の企画系の部門においては 1 割前後の女性委員がいる。一方、調査研究部門での女性の登用は非常に限定的である。

3. 活動の概要

2012 年 6 月から 2014 年 5 月までの第 5 期の活動の概要を紹介する。

Key Words: ダイバーシティ・マネジメント、男女共同参画、キャリア継続、理系進路選択、女性技術者

〒 152-8552 東京都目黒区大岡山 2-12-1-M1-20

(1) フォーラム

2013年10月に「第4回土木学会ダイバーシティ推進フォーラム」を開催した。テーマは「多様な技術者の多様な挑戦」である。シニア層の技術者の多様なキャリアを紹介し、土木界におけるダイバーシティ推進においても、男女共同参画に加えて年齢やキャリアの多様性も対象とすべきであることを提案した。

(2) 全国大会でのランチ

“Lunch Café D.D.”（ドボク・ダイバーシティ）を2度、開催した。土木学会の全国大会においてダイバーシティに関心のある方々が昼食をともにしながら交流する試みである。地盤工学会の「サロン・土・カフェW」を参考とした。第1回は37名、第2回は17名が参加した。女性会員からの実施の要望もある一方、開催施設の状況に詳しい方々の参画や予算の確保が不可欠であることを把握した。

(3) 女子中高生向けの活動

国立女性教育会館が主催する「女子中高生夏の学校」に企画委員として参画している。2013年度は鉄道関係する3社の職場をバーチャルに訪問するプログラムを担当した。また、ポスター展示には土木系の5団体が出展した。

(4) 書籍の発行

2013年1月に土木学会100周年記念出版の第1号として、「継続は力なり-女性土木技術者のためのキャリアガイド-」⁵⁾を出版した。土木技術者女性の会、地盤工学会の協力によりWGを設置して編集し、紹介記事等の執筆、パネルディスカッションの開催や、委員の所属先の会合での紹介、大学での講義における使用等の告知も実施した。

(5) 一時保育サービス

2013年度には、複数の会員からの要望を計画学研究発表会の実行委員会に取り次いだ結果、授乳やオムツ交換に使える「キッズルーム」が開設され、当該会員の一人が発表会に参加することができた。規模の大きな研究発表会において設置の効果があることを把握した。

(6) 継続的な情報発信

2007年度にウェブサイトを開設して以来、活動の案内や記録に加え、土木分野におけるダイバーシティ推進に関する記事や論文の書誌情報を収集し、公開している。

4. 活動の成果

前節では当小委員会の第5期の主な活動を紹介した。本節では、これらの活動の成果を紹介する。

(1) 書籍販売数

2013年1月に発行した書籍は、最初の1年間で1,300冊を販売し、生産費を回収した。

表-2 公開した書誌情報の数

	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年
全件数	15	16	23	56	121	39
うち当小委員会に関するもの	13	6	13	6	35	4
うち書籍に触れたもの	-	-	-	-	26	4

注：2014年は3月29日までの数値。

(2) 取材等の増加

継続的な情報発信の結果、当小委員会の活動が報道される機会が増加した（表-2）。2013年には、26件の記事において出版した書籍が取り上げられた。

(3) 上位組織への提案

これまでの成果をもとに、上位組織である教育企画・人材育成委員会に次の3点を提案し承認された。今後、理事会に上申される予定である。

【女性委員登用依頼の発信】すべての委員会に対し、少なくとも1名の女性委員を登用する依頼を、学会長名で発信する。

【小委員会の昇格】正副会長、担当理事の意向も踏まえ、多方面にわたり機動的に働きかけられるよう、担当理事を会長とする委員会に昇格させる。

【女性理事の登用】近い将来、女性が理事として登用されるよう、手続き等の検討を行なう。

5. おわりに

ダイバーシティ推進小委員会の5期までの活動は、男女共同参画を目的とする女性会員の活躍の支援が中心であった。本稿ではこの点については一定の成果を上げたことを把握した。第6期以降は、文字通り多様な会員、技術者が活動しやすい土木界の実現のためのダイバーシティ・マネジメントに、取り組む予定である。

参考文献

- 1) 平永佐知子（編）：特集：今こそダイバーシティ推進を！—「違い」を価値に、「多様」を活力に—，土木学会誌，Vol. 99，No. 2，pp. 6-41，2014.
- 2) 岡村美好，松本香澄，山田菊子，米山賢：土木学会における男女共同参画の取り組みと今後の課題，土木学会論文集 H（教育），Vol. 2，pp. 126-131，2010.
- 3) 山田菊子，岡村美好，日下部治：土木分野における女性土木技術者の現状と支援の動向，工学教育，Vol. 59，No. 3，pp. 107-112，2011.
- 4) 岡村美好，松本香澄，山田菊子，米山賢：男女共同参画のための数値目標の設定について，土木学会年次学術講演会講演概要集，Vol. 64，No. CS1，pp. 25-26，2009.
- 5) 土木学会教育企画人材育成委員会ダイバーシティ推進小委員会（編）：継続は力なり-女性土木技術者のためのキャリアガイド-，土木学会，東京都新宿区四谷，第1版，2013.