

(公社)地盤工学会における男女共同参画・ダイバーシティ推進

応用地質株式会社 正会員 ○工藤 里絵
鹿島建設株式会社 正会員 田中 真弓

1. はじめに

(公社)地盤工学会は、2003年に男女共同参画の実現に向けた取組みを開始した。現在は、土木学会および土木技術者女性の会と連携しながら、男女共同参画・ダイバーシティを推進している。本稿では、地盤工学会における課題と男女共同参画・ダイバーシティ委員会の取組みを報告する。

2. 地盤工学会の現状と男女共同参画の歩み

地盤工学会の男女共同参画の出発点は「組織運営においては様々な構成員の意見が反映されるようにすべき」という人権の尊重にあり、多くの学協会のダイバーシティ推進の動機とされている、学会員減少の歯止めとしての女性会員の増加促進や社会からの要請といった受動的理由とは一線を画するものである¹⁾。2003年に当時の企画部(学会の各部を横断する事業や企画の検討、事業評価等を担当する部会)に男女共同参画担当部員を配置したのを皮切りに、2004年には男女共同参画学協会連絡会に加盟し、翌年からは研究発表会において男女共同参画に関するセッションを開催、2008年からは研究発表会に託児所を設けるなど、次々と施策を打ってきた。また、2005年に理事会ならびに運営関係委員会への女性登用を規定した結果、2007年以降は女性理事が継続的に任命され、2010年には女性副会長も誕生している。2011年には、これらの男女共同参画に関する取り組みに対し学会から事業企画賞が贈られ、活動の枠組みを拡げるために男女共同参画・ダイバーシティ推進委員会が発足した。

活発な取組みの一方、地盤工学会は2つの大きな課題を抱えている。その1つは会員の減少である。正会員数は1998年の約14000名をピークに減少の一途をたどっている。もう1つは会員構成の偏りである。50代以上の男性会員が全体の50%以上を占める一方、20代の若手正会員は6%、女性正会員は3%と極めて少ない(図1)。特に女性会員は、理工系学協会の中でも比率が小さい一群に分類される(図2)。

3. 男女共同参画・ダイバーシティ委員会の取組み

委員会の課題は、人材の多様性、即ち、学問における多様な視点を確保するために、地盤工学会を性別や年齢などの属性に関わりなくすべての会員にとって個性を発揮できる場とすることである。その活動は、次の7つに大別される。

(1) 会員への意識の浸透・定着: 2005年より研究発表会において男女共同参画・ダイバーシティ特別セッションを開催し、研究発表会開催地区で活躍する会員や活動を連携している学協会に登壇いただいている。

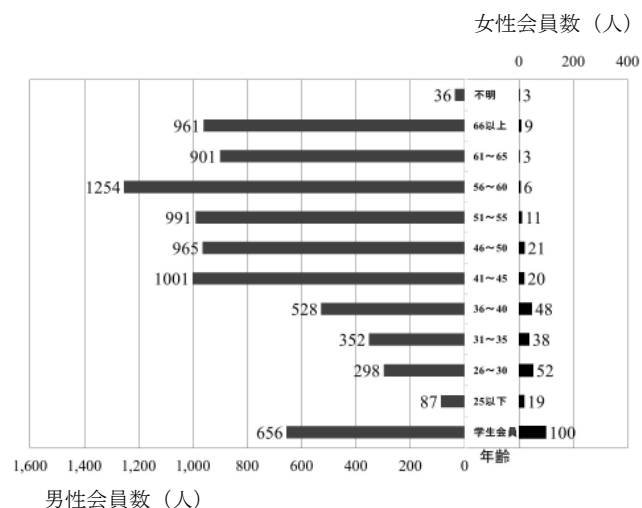
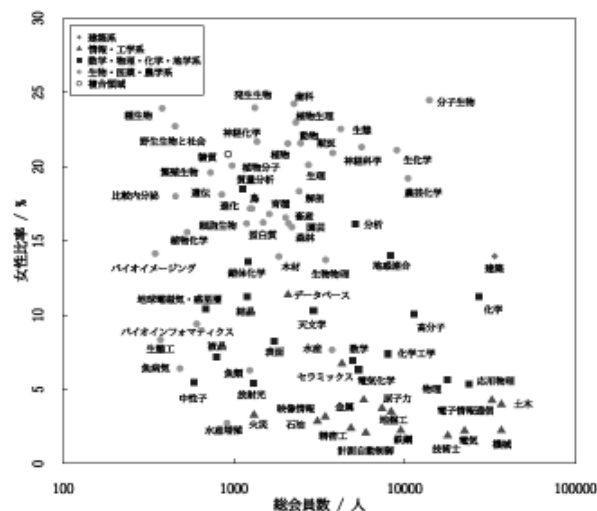


図1 地盤工学会における性別年齢別会員構成(2015.12時点)

図2 男女共同参画学協会連絡会加盟87団体における女性比率(一般+学生会員)と総会員数との関係²⁾

キーワード 男女共同参画, ダイバーシティ, ワーク・ライフ・バランス, ワールドカフェ

連絡先 〒331-0812 埼玉県さいたま市北区宮原町1-66-2 応用地質(株) TEL048-663-8614

非会員も参加可能とし、その模様は、学会ホームページや学会誌、地元新聞等を介して公表している。昨年度は、10年に亘る活動の集大成として、学会誌2015年7月号にダイバーシティ推進特集を組み、非会員でも閲覧可能とすべく一部を学会ホームページに掲載した。

(2) 女性会員同士のネットワークの形成：2011年以降、研究発表会において「サロン・土・カフェW」と銘打ったお茶会を開催している。全国に散らばる女性会員やダイバーシティに興味をもつ会員同士のフェイス・トゥ・フェイスの繋がりを育むための企画である。面識のない会員同士でも会話が弾むように、ワールドカフェ方式で行っており、毎年、会長も含め40人以上の参加がある。開催地の銘菓を味わいながらの年に一度の邂逅を楽しみにしているリピーターも多い。

(3) 女性会員のクリティカルマス形成のための学協会連携：同様の専門分野を扱う土木学会や土木技術者女性の会と、委員を共有することで情報や活動を連携している。土木学会創立100年記念出版「継続は力なりー女性土木技術者のためのキャリアガイド」³⁾は3団体の協同による成果の一つである。

(4) 次世代育成：より多く子ども達に地盤工学分野を進路として選択してもらうために、2008年より(独)国立女性会館主催の「女子中高生夏の学校」にポスターブースを出展している。液状化実験装置や光る泥団子などを題材に地盤工学に興味をもってもらうとともに、学校で学ぶ社会や理科といった科目の中での地盤工学の位置づけや、大学での専攻や就職先といったキャリアパスの説明を行っている。

(5) 若手会員のネットワーク形成：2013年から毎年、地盤工学会館にて若手ワールドカフェを開催し、学会の将来のあるべき姿や学会の魅力向上策について議論をしている。非会員にも参加いただき、外からみた地盤工学会についての意見をいただくのも特長である。これまでの議論の結果、ワーク・ライフ・バランスを保ちつつ、限られた人的資源で学会を活性化するためには、若手同士の結束や、男性ー女性、熟年ー若手間の協同を強めることが重要という結論を得ている。

(6) 熟年会員の活動活性化：熟年層に学会活動を楽しんでいただくにはどうしたら良いか、そのニーズを把握するために、2012年に51歳以上の会員あるいは会員であった方を対象にアンケート調査を行った。その結果、定年後も学会活動を続けたいと願っている会員

が多数であること、会費等の減免や熟年層が参加できる活動の場が求められていることなどが明らかになった。現在、複数の支部でシニア会員継続ワーキングが立ち上がり活動を始めているため、これらの支部と連携し、熟年層が活躍できる環境を整える予定である。

(7) ダイバーシティに係る制度運用状況の評価：2011年から実施しているダイバーシティ促進のための会費減免措置(表1)の評価や、運営系委員会への女性登用状況の確認などを行っている。なお、会費減免措置は、2015.12までに約500名の会員が利用している。

表1 正会員(個人)を対象としたダイバーシティ促進のための会費減免制度

対象	減免額
①若手(10歳代及び20歳代)	半額免除
②男女共同参画に資すると認められること(30歳代女性)	同上
③身体障害者手帳を有すること	障害程度等級が5,6級では半額、1～4級では全額免除
④出産・育児休暇を取得していること	全額免除

10年に亘る地道な活動の結果、2006年に2.3%だった女性会員比率(一般+学生)は2015年には4.0%まで増加した(表2)。また、男女共同参画・ダイバーシティ特別セッションやサロン・土・カフェWへの参加者は年々増加し、会員の意識は確実に高まってきている。

表2 地盤工学会における女性会員の割合の変化

年度	2006		2015	
	女性(人)	女性比率(%)	女性(人)	女性比率(%)
一般	152	1.5	230	3.1
学生	90	11.9	100	13.2
合計	242	2.3	330	4.0

4. おわりに

地盤工学会の次の課題は、学会の本部と支部の連携による地域に根差したダイバーシティの実現と、国籍や障害の有無などの属性も含めたすべての会員にとって個性を生かせる役に立つ場を実現することだと考えている。ダイバーシティ推進は短期的に成果を出せる類の取り組みではないため、社会や会員のニーズの変化を考慮しつつ、柔軟に長期的に取り組む所存である。

参考文献

- 1) 島直子・太田恭子：日本の学術研究団体における男女共同参画一現状と課題をめぐって一考察，首都大学東京人文科学研究科人文学報，No.482，pp.59～85，2014。
- 2) 男女共同参画学協会連絡会：2013年学協会連絡会女性比率調査，＜<http://www.djrenrakukai.org/enquete.html#enq2013ratio>>（参照2016.3.21）
- 3) 土木学会：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，2013。