ダイバーシティ & インクルージョンに向けて
― ダイバーシティ推進委員会 第6期活動報告 ―

東京工業大学大学院　正会員　山田菊子
（株）建設技術研究所　正会員　○米山 賢

1. はじめに

土木界ではこの数年，女性技術者の活用が唱えられるようになってきた．これは国の「2020 年 30%」（すべての業界の指導的立場において女性が 30%を占める）という目標や，東日本大震災の復旧・復興，2020 年東京オリンピックに向けたインフラ整備を背景に人手不足が進んでいること等を契機にしている．これに対し建設業界では 2014 年に国土交通省と業界 5 団体は「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」[1)] を策定し，5 年間で業界で働く女性の数を 3 倍にする目標を示した．また日本建設業連合会は 2015 年に女性の技術者，技能者の愛称「けんせつ小町」を定めるなど，女性技術者の存在の認知と必要性に加え数値目標が定められた．土木学会にジェンダー問題検討特別小委員会が発足した 2004 年から 10 年が経ち，土木分野の女性技術者をめぐる状況が大きく変わった時期となった．

本稿では，これらの背景のもと，土木学会ダイバーシティ推進委員会の通算第 6 期に当たる 2014 年度，2015 年度の活動を報告する．

2. 土木学会における状況

まず，土木学会におけるダイバーシティ推進の状況を，女性会員の動向から把握する．

(1) 会員数

2015 年 3 月末現在の女性会員数は，正会員 1,008 名，学生会員 584 名の合計 1,592 名である．正会員では 3.1%，学生会員では 11.9%と，全会員の 4.3%を占めている（表–1）．1998 年 1 月末の値を 100 とすると，女性の正会員の数は 3 倍を超えた（図–1）．年齢階層別に見ると男性は 40〜50 歳代が全体のほぼ半数を占めているが，女性は 30 歳未満が 54.4%を超える．土木学会ではこれまでの 20 年間に女性会員の増加が続いたことがわかる．また，この傾向は当面，続くものと考えられる．

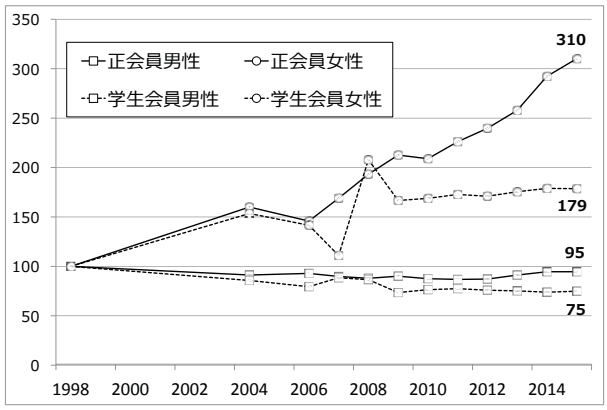
(2) 委員会等への参加状況

2015 年 9 月現在，土木学会の会長・副会長 7 名，理事・監事 25 名の意思決定層において女性は理事 1 名のみである．土木学会の 100 年の歴史の中で二人目の女性理事が選出された．

表–1 土木学会の性別会員数

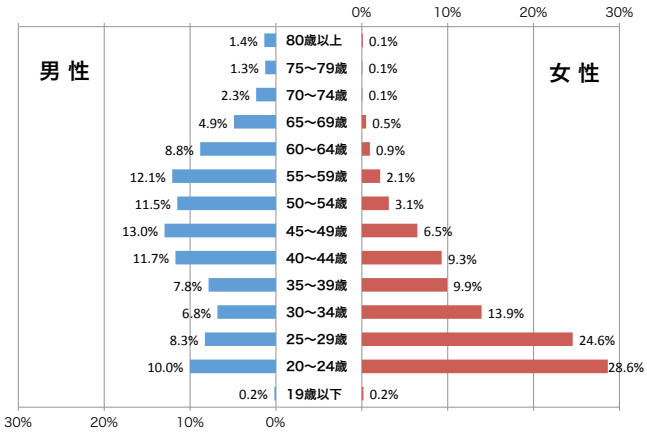
	人数			割合	
	合計	男性	女性	男性	女性
正会員	32,359	31,351	1,008	96.9%	3.1%
学生会員	4,925	4,341	584	88.1%	11.9%
全会員	37,284	35,692	1,592	95.7%	4.3%

注：2015 年 3 月末日の数値．



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・年齢別の会員数の分布

3. 活動の概要と成果

(1) 委員会への昇格

当委員会は，2013 年度まで教育企画部門の教育企画・人材育成委員会の小委員会の一つであったが，2014 年度に同部門の二つ目の委員会に昇格し「ダイバーシティ推進委員会」となった．そして，理事が委員長を務めることが定め

Key Words: ダイバーシティ，インクルージョン，男女共同参画，女性技術者，理系進路選択
〒 152-8552 東京都目黒区大岡山 2-12-1-M1-20 kiko.yamada@plan.cv.titech.ac.jp

られ，2014 年度は田中慎一郎理事，2015 年度は桑野玲子理事が委員長を務めている．現在の委員は 19 名でこのうち委員長を含む 11 名が女性である．

(2)　女性委員等の登用支援

土木学会内部からの要請に応じ，委員等に着任する女性会員の推薦を行っている．今期は土木学会に対し外部からの人材推薦の要請も対応した．

(3)　土木学会創立 100 周年への参画

第 6 期には土木学会創立 100 周年の記念事業にも参画した．2013 年 1 月に発行した書籍「継続は力なり–女性土木技術者のためのキャリアガイド」[2] は記念出版事業の第 1 号である．また，写真集「土木女子！」[3] を機に実施された展示「土木 Mini Gallery」や，土木デジタルミュージアムへのコンテンツの提供を行った．

(4)　他学協会との連携

引き続き男女共同参画学協会連絡会にオブザーバ加盟し，第 12 回男女共同参画学協会連絡会シンポジウムにおいて分科会「女性技術者の働き方ー意識・組織・制度ー」を担当した．また，女子中高生夏の学校には企画委員として参加する他，グッズの提供等の協力を行った．地盤工学会，土木技術者女性の会とは世界工学会議 (WECC2015) でのセッションの企画・運営等の活動を連携して実施した．

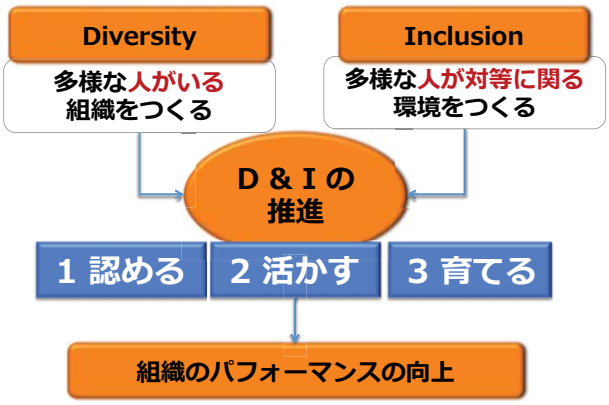
(5)　メディアへの対応と情報収集公開

業界誌（ACe 建設業界，日経コンストラクション，日経ものづくり等）や土木学会誌に加え，国土交通白書 2014 のコラム[4] においても書籍[2] や委員会の活動が紹介された．この他，事務局，社会コミュニケーション委員会，土木広報センターの要請に基づき，テレビ番組等の取材先の紹介も実施した．また，引き続き，土木界のダイバーシティ推進に関わる報道記事や論文の収集とウェブサイトにおける書誌情報の公開を行っている．

(6)　行動宣言の策定

今期の主要な活動が「ダイバーシティ&インクルージョン行動宣言」の策定である．2014〜2105 年度に提言検討小委員会を設置して対応した．土木学会においても，多様な人がいる組織をつくることを目指す「ダイバーシティ」に加え，多様な人が対等に関れる環境を作る「インクルージョン」の “D&I” を行うことを宣言するものである．三つのキーワード「認める」「活かす」「育てる」（図–**3**）を示し，それぞれについて，土木学会及び産学官，そして個人が行うべきことを提示した．当委員会が把握する限りでは，我が国の工学系の学協会では初めての「ダイバーシティ」に関する宣言である．

関係者の理解を深めてもらうために，ポスターを作成し



図–**3**　「D&I 行動宣言」の構成

たほか，第 42 回報道機関懇談会，理事会テーマディスカッションでの説明等を行った．また，第 70 回年次学術講演会では研究討論会「待ったなし！ 土木界のダイバーシティ&インクルージョン」を開催した．岩城奈津氏（(株) クオリア）の「多様なちからを組織の力に！—経営戦略としてのダイバーシティ」と題した講演のあと，会場を巻き込んだ議論を行った．参加者の所属先組織の D&I についての自慢，そして困りごとを共有し整理した．講師からは，多様な人材に関して「無意識の偏見 (unconcious bias)」があり，それが「ステレオタイプ」を形成していること，また，このことは，土木界だけに特有ではなく，広く一般的な課題であるとの指摘をいただいた．

4.　おわりに

当委員会の第 6 期は大きな変換の時期となった．委員会に昇格して理事が委員長を務めることは，土木学会においてもダイバーシティ＆インクルージョンが喫緊の課題として認識されたことを示している．今後は，行動宣言の実効性を高めるための支部との対話や指標の検討を行うことが求められている．

謝辞:　本稿に報告した活動は，前委員長 田中慎一郎氏をはじめとする顧問，委員，幹事の方々のご尽力によるものである．ここに御礼を申し上げる．

参考文献

1) 国土交通省，日本建設業連合会，全国建設業協会，全国中小建設業協会，建設産業専門団体連合会，全国建設産業団体連合会:　もっと女性が活躍できる建設業行動計画，http://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo_const_tk1_000088.html，2014. 2015 年 5 月 7 日閲覧.
2) 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，2013.
3) 清文社編集部（編）：土木女子！，清文社，2014.
4) 国土交通省（編）:「ドボジョ」〜Civil Engineering の世界で働く女性たち〜，国土交通白書 2014，国土交通省，第 I 部 第 2 章 コラム, pp. 116–117，2014.