

土木学会におけるダイバーシティ&インクルージョンの推進 —ダイバーシティ推進委員会 2016 年度活動報告—

(株) 建設技術研究所 正会員 ○米山賢

1. はじめに

東京オリンピックに向けたインフラ整備等を背景に、土木界では人手不足がより一層顕在化し、女性をはじめ、さらに多様な人材の活用が求められている。

このような状況の中、国土交通省及び業界5団体による「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」の策定や日本建設業連合会による「けんせつ小町」活動の推進など、女性技術者に係る数値目標設定や、存在の認知等を目的とした広報活動が行われてきている。

一方土木学会では、2015年に策定した「ダイバーシティ&インクルージョン行動宣言」(以下、「D&I行動宣言」という)を中心に、これまでの課題や各方面からの要請等に基づき、ダイバーシティ(=多様性)推進に向けた活動を行ってきたところである。

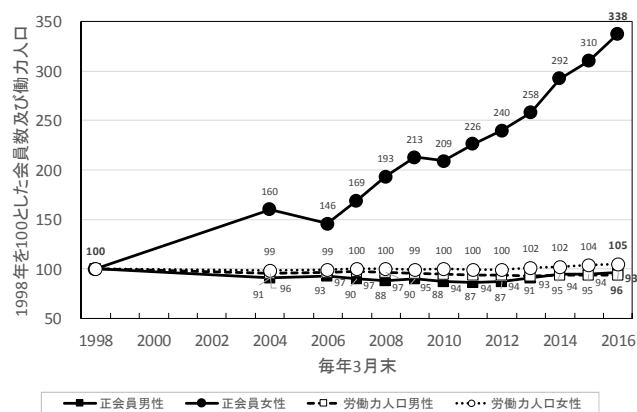
以上のような背景を踏まえ、本稿では、活動の中心となってきたダイバーシティ推進委員会の経緯や成果の内容などを交えながら、現在の取り組みについて紹介する。

2. 土木学会の現状

土木界の現状の一つとして土木学会の会員数を見てみると、正会員・学生会員合わせた総会員数 38,141 名(2016年3月末時点)のうち、女性会員数はわずか4.6%と、圧倒的に男性多数となっている。

一方、経年的な変化に目を向けると、約20年前の1998年を基準として、女性正会員数は3倍を超え、微減の男性正会員数とは逆の傾向を示し、微増である女性労働力人口の伸びを大きく上回っている(図-1)。この伸びを支えているのは近年の女性入職者の増加であり、女性会員数の実に50%以上を30歳未満が占めていることから明らかである。

このように、土木界は性別の偏りをはじめとして、決して多様性に富んでいるとはいえない状況にあるものの、近年の女性会員の増加などを見ると、今後の担い手の確保や裾野拡大の実現に向けて、大きな可能性を有していることもうかがえる。



労働力人口データ出所：総務省統計局「労働力調査統計データ」

図-1 性別の会員数と労働力人口の経年変化

3. 活動の概要と成果

(1) D & I 行動宣言

それまで小委員会であった組織が2014年に委員会へと格上げされたことや、土木界での認識が広がりつつあった機会をとらえ、多様な人材の活躍を推進する活動に取り組むという宣言である「ダイバーシティ&インクルージョン行動宣言」を2015年に策定した。この「D&I行動宣言」は、委員会で把握している限り、工学系の学会では初めてとなるダイバーシティ関連の宣言である。

「D&I行動宣言」は、将来にわたる継続的かつ発展的な社会資本整備の推進と、それを実現する人材の育成を目的に策定された未来志向の宣言であり、土木学会、土木界の構成員が認識すべき3つの柱を「認める」「活かす」「育てる」としている(図-2)。

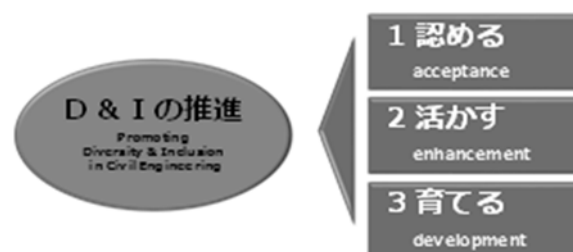


図-2 「D & I 行動宣言」の3つの柱

2016年度は、宣言の周知や、内容として示されている具体的な行動の実践に着手したところである。

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、会長特別TF

〒103-8430 東京都中央区日本橋浜町3-21-1 03-3668-4226 yoneyama@ctie.co.jp

(2) 会長特別タスクフォース

2016年度におけるダイバーシティ推進に関する土木学会全体の動きとして、会長特別タスクフォースが挙げられる。これは、次世代に引き継ぐべき生産現場のあり方を検討し、その第一歩を踏み出すことを目指した「平成28年度会長特別タスクフォース 現場イノベーションプロジェクト～次世代に繋ぐ生産現場のあり方～」(以下、「会長特別TF」という)として設けられたものである。その重点テーマの一つが、「女性や若手、シニアを含めた担い手の確保、土木界の裾野拡大」であり、本テーマは教育企画・人材育成委員会とダイバーシティ推進委員会が中心となって、当該テーマ担当WGの運営、成果の検討、学会誌特集号の執筆等の活動にあたった(表-1)。

表-1 会長特別TFの重点テーマ

- 1 コンクリート構造物の生産性・安全性向上技術(PCA化等)の導入促進
- 2 ICT・ロボット等、次世代建設技術の実用化・普及を支える研究・教育の拡充
- 3 女性や若手、シニアを含めた担い手の確保、土木界の裾野拡大
 - ①教育の場との連携(現場見学会、出前授業、教育素材の収集・提供等)
 - ②土木界に女性や若手を取り込むための活動(交流イベント等)
 - ③土木界における働き方の多様性の紹介による次世代技術者の育成

ダイバーシティ推進委員会では、委員会内に、「会長特別タスクフォース対応WG」を設置し、教育企画・人材育成委員会や関連委員会等と連携して活動を実施した。

結果として、土木の枠組みを超えて活躍する人にインタビューを行い、土木における多様性の必要性の整理・分析や今後の活動の方向性の提示等を行った(図-3)。

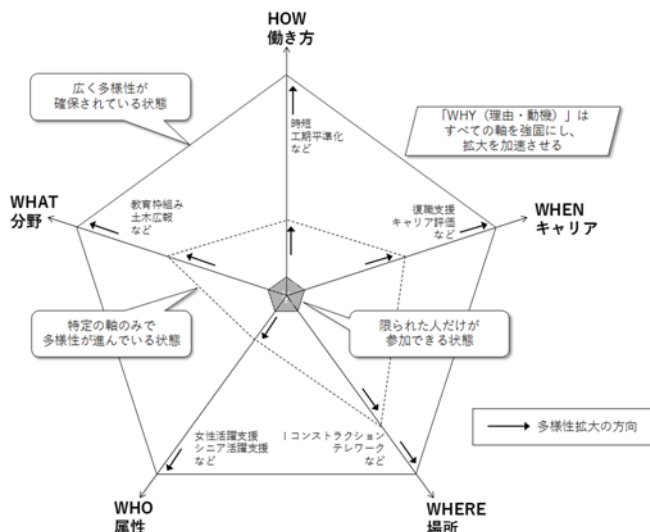


図-3 多様性推進による担い手確保・裾野拡大概念図

(3) 坑内労働に係る検討

時代背景に基づく新たな活動も始まった。背景として、それまで長らく禁止されていた女性の坑内労働が、2006年、筋肉労働を伴わない、現場の管理・監督業務に限り、女性土木技術者が就業できるよう女性労働基準規則に明記されたことがある。当時から10年が経過した2016年、技術の進歩や安全性向上、女性技能者の増加、人員不足、女性活躍の促進などの状況変化を踏まえ、女性技能者がトンネル工事中に立ち入ることができるようにし、現場生産性向上に貢献することを目的とする活動に着手した。

2016年度は、委員会内に、「坑内労働検討WG」を設置し、トンネル工事現場の実態調査、女性技術者の意見把握、トンネルを取り巻く技術情報等の整理を行った。

4. おわりに

委員会への昇格と「D&I行動宣言」の策定を経て、ダイバーシティ推進の土木学会内での位置づけが大きく変わってきており、そのことは平成29年度事業計画の基本方針において、「D&I行動宣言」の推進が柱の一つとなっていることからもうかがうことができる(表-2)。

表-2 平成29年度事業計画の基本方針

1. 各部門・機構は、「JSCE2015」の重点課題等の計画に対する進捗状況及び収支均衡の確保に配慮し、健全な事業計画を策定する。
2. 大規模自然災害、社会インフラ維持管理および国際化に対応するための学び、貢献する諸活動については、選択と集中を図り効率的かつ効果的な事業計画を策定する。
3. 市民交流事業や土木広報事業は、本部・支部が連携し、戦略的に推進する計画を策定する。
4. 各部門・機構は、土木分野への担い手確保及び「ダイバーシティ&インクルージョン行動宣言」を推進するため、学校教育との連携を図るとともに女性・若手・シニア技術者の活動の場を積極的に提供するよう努める。
5. 会員の維持・増強、行事および出版等による収入増を図るとともに、土木ボランティア寄附を含めて、会費外収入の増加を目指す施策を事業計画に盛り込む。

今後はより具体的な取り組みを推進しつつ、その時々々の要請に応えた活動の実施が求められると考えている。

参考文献

- 1) 山田久美・米山賢：土木学会における人材育成の取り組みについて、地質と調査、通巻147号、pp.23-28、2016
- 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)：継続は力なりー女性土木技術者のためのキャリアガイドー、土木学会、2013