

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 ーダイバーシティ推進委員会 2017 年度活動報告ー

(株) 建設技術研究所 正会員 ○米山賢

1. はじめに

「ワークライフバランス」「働き方改革」「女性活躍」といった言葉は、一部の関係者の間で使われ始めたが、現在は広く一般にも知られるほどになってきている。内容についても、当初の中心だった「なぜ」という議論に代わり、「どのように」や「その結果」というテーマを掲げた書籍や発表を目にすることが多くなってきた。

この間、土木学会では、生産性向上や担い手確保といった土木界のニーズを背景に、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、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。

そこで、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みると、正会員・学生会員合わせた総会員数 38,215 名(2017 年 3 月末時点)のうち、女性会員数はわずか 4.9%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、20 年前の 1998 年を基準として、女性正会員数は 3.5 倍を超え、微減の男性正会員数とは逆の傾向を示している(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 50%以上を 30 歳未満が占めていることから明らかである(図-2)。

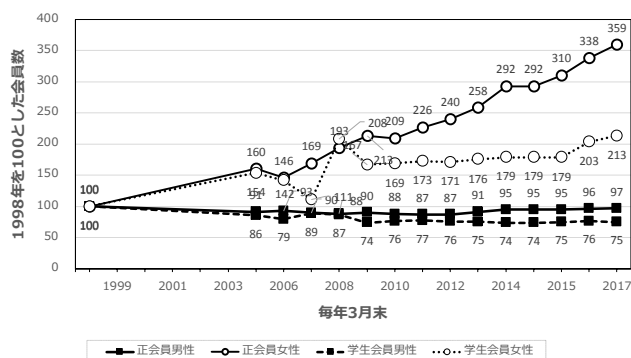


図-1 性別会員種別会員数の伸び (1998 年=100)

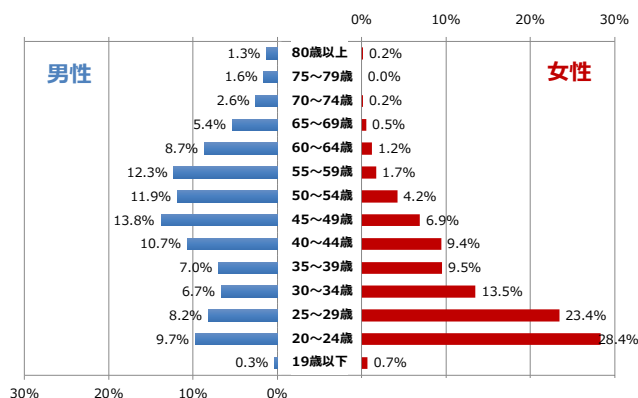


図-2 会員の性別年齢構成 (2017.3.31 時点)

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、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”(以下、「会長特別TF」という)でとりあげた土木技術者の活躍の場の拡大など、多様性を強みにした生産性向上や担い手確保等の実現に向けて大きな可能性を有しているといえる。

3. 活動の概要と成果

(1) D & I 行動宣言の推進

「D & I 行動宣言」は策定そのものが目的ではなく、宣言に基づいた行動に結びつけることが求められる。そのためには、さまざまな機会を通じて継続的に発信し、また多様な団体等と連携した活動を行っていく必要がある。そこで2017年度より、「D & I 行動宣言」の周知と意識向上の一助とすることなどを目指して、「D & I フォーラム」及び「D & I ウィーク」という集約型イベントの企画に着手した。

(2) 定期的な活動情報の発信

定期的な活動情報の発信として、これまでの委員会ウェブサイトの運営に加え、プッシュ型情報発信であるメールマガジンを発行することについて、その企画・体制づくりに着手した。これは委員会のウェブサイトと同様に、当委員会の活動だけでなく、協力・連携を行っている団体の活動・イベントなどの案内も行っていくものである。

Key Words : ダイバーシティ, インクルージョン, 女性技術者, 生産性向上, 担い手確保, 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

(3) 過去のダイバーシティ活動の記録

当委員会はその前身の小委員会において、ジェンダー問題、男女共同参画などを取り扱ってきた。また、活動を通じて、さまざまな女性技術者の苦労や課題解決に向けた取り組みなどを、後進の参考としてもらうよう、その収集・周知などを行ってきた。このような背景の下、男女共同参画やダイバーシティ推進が今ほど認知されていなかった時代に苦労した方々から当時のことを伺い、現在及び将来に役立つ情報として記録する活動に着手した。

(4) 他の団体や委員会等との協力・連携の強化

ダイバーシティの活動は、学会単独で行うばかりでなく、他団体の協力を得たり、連携して取り組んだりすることによって、より強力に推進することができる。これまでは、土木界が多様性や男女共同参画では後発であったこともあり、先行する他団体や企業の情報を収集することによって活動の参考にするケースが多かったが、最近では雑誌等への寄稿依頼、講演者の派遣依頼などを他の団体から要請されるケースも増えてきている。このような機会に、土木界の現状や自らの活動をレビューするとともに、依頼元の期待に応えるアウトプットの作成など、協力・連携を通じて、当委員会の活動にも大いに役立っている(図-3)。

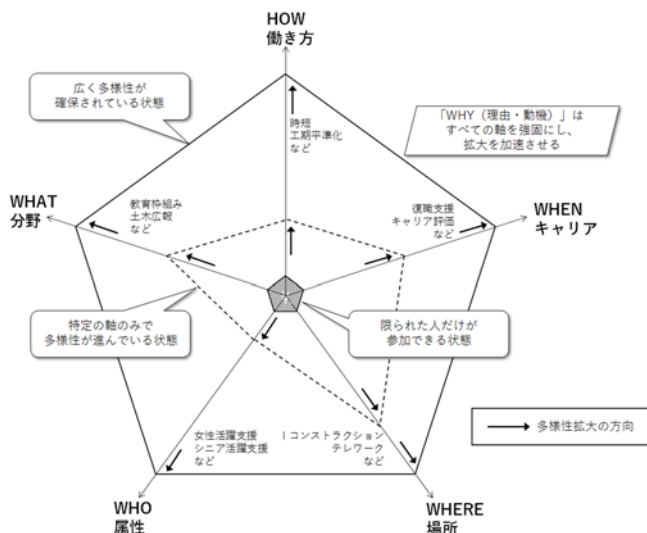


図-3 多様性推進による担い手確保・裾野拡大概念図

(5) 坑内労働に関する検討

時代の要請に沿った活動も行っている。2006年に、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り、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。

4. おわりに

土木学会におけるダイバーシティ推進は、「D&I行動宣言」の策定、平成28年度会長特別TFの主要テーマの一つとなったことなどを経て、そのプレゼンスがますます大きくなってきている。このことは平成30年度事業計画の基本方針において、前年度に引き続き、柱の一つとなっていることから明らかである(表-1)。

表-1 平成30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、インフラの計画・整備および維持管理、さらに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に努める。
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、dVd(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、さまざまなアプローチによる取り組み推進によって多様性が実現することにより、土木界の魅力が向上し、さらに担い手確保や裾野拡大につながっていくものと考えられる。

参考文献

- 1) 米山賢:土木界における多様性の紹介,土木学会誌, 2017年6月号, pp.32-35, 2017
- 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—女性技術者のためのキャリアガイド—,土木学会, 2013