

計画の仕事におけるダイバーシティとは - ニューヨークの状況をもとに考える -

早稲田大学 フェロー会員 ○佐々木 葉

1. なぜダイバーシティ？

D&I(Diversity and Inclusion)は、土木界においても重要なキーワードとなっている。土木学会では2004年のジェンダー問題検討特別小委員会の設置以降、男女共同参画小委員会(2006年)、ダイバーシティ推進小委員会(2010年)をへて2014年からは教育企画部門の独立したダイバーシティ推進委員会として活動を展開している。2015年には「土木学会ダイバーシティ&インクルージョン行動宣言」¹⁾をまとめ、土木学会員のとる行動を「①認める」「②活かす」「③育てる」を柱としてまとめている。当初は女性の参画といった観点から議論されていたが、活動の展開とともに、外国人、若年層、壮年層、障害者などの多様な属性の人材が仕事場にいることの意義へと論点が変化し、それは働き方への問題提起とも繋がっている²⁾。つまり、ダイバーシティは機会均等といった権利の問題だけでなく働き方の改革や創造性といった、よりよく生きるための鍵として認識されてきている。

2. 都市・地域計画におけるダイバーシティ

以上のような現状を鑑みて、土木が関わる計画の分野、特に都市や地域の計画、まちづくりにおいて、ダイバーシティはどのように議論されているのであろうか。あるいは都市・地域計画とはそもそも社会をよりよく、人々がよりよく生きられるために行われるという観点からみれば、計画分野のダイバーシティとはどのような論点から議論される必要があるのだろうか。子育てしやすいまちづくり、高齢者が生き生き暮らせる地域づくり、といった個別のトピックが増えることも重要であるが、ここでは、現在日本において、都市・地域計画そのものを推進・決定するセクターが役所とコンサルタントにほぼ限定され、計画の仕事のかたちのダイバーシティに欠けるのではないかと、という問題提起を試みたい。もちろんNPOなどの市民団体も重要な役割を果たしているが基本的にはボランティアな組織が多く、例えば学生の就職先として選択肢となるには至っていない。こうした現状を踏まえて、計画という職能におけるダイバーシティのかたちを考えてみたい。

3. ニューヨークでのヒアリングから

そこで本稿では、ニューヨーク(以下NY)における計画分野の仕事についての現状を紹介し、今後の議論のための参考としたい。ヒアリングは2019年3月12日、Pratt InstituteのGraduate Center for the Planning and the Environment(GCPE)のセンター長であるEve Baron教授、およびいずれもNY市に勤めながらAmerican Planning Association(APA)にてダイバーシティをテーマとした活動を行っている二人Tiffany-Ann TaylorとCatherine Ngyuen(いずれもPratt Instituteの卒業生)に対して行った。Pratt Instituteは建築、アートなどの学部を有し、特に計画の分野では市民参加やグラスルーツ的な分野で活躍する専門家を多く排出している。以下にヒアリングから得た彼の地の状況について要約する。

まずEvaから全体的な計画分野の専門家の特性や就職状況などについて聞いた。

- ・ 計画に関わる専門性、分野は広く、空間計画、アーバンデザイン、システムのみならず、社会的な側面や参加のプロセスなども含まれる。そのため大学のカリキュラムでも法、歴史、経済などを準備し、特に市民参加、さらにはコミュニティの参画、持続性、公平性を重視した理論と実践を教えている。
- ・ 卒業生の約半数が行政機関、4分の1が民間、残る4分の1が研究職やNPOなどであり、この割合は卒業5年後でもほぼ同じであった。NPOセクターでは、Community Development Corporations(CDCs)として

キーワード ダイバーシティ、都市地域計画、働き方、キャリアデザイン、ニューヨーク

連絡先 〒169-8555 東京都新宿区大久保3-4-2 早稲田大学創造理工学部社会環境工学科 e-mail yoh@waseda.jp

設立された組織や、特定の課題（水辺、住宅、オープンスペース、ホームレスなど）に注目した組織、また若者、都市農業、教育、アートなどを支援する組織がある。

- 行政機関で仕事をすることは専門家としてのキャリアアップにつながる。NY州では就職のための試験をしており、これは他ではあまり見られず、一種の資格試験として受験する卒業生もいる。American Institute of Certified Planners という資格があり、ニュージャージー州では就職にこれを求めている。
- Pratt の学生の7割は女性であり、計画分野で女性が多く働き、多様な文化の支援や協働には女性のスキルが貢献できる点が多いと評価されつつも、依然として幹部となる立場は男性が多くを占めている。
- 給与の男女差は存在する。昇給は自己の成果や能力をもとに交渉することで可能となるが、女性の方がそのアピールまたは能力査定が低くなりがちのため、給与に差が生じている。

ついで Tiffany と Catherine から、APA での活動と若い世代のキャリア観などについて聞いた。

- APA の NY 支部には、ダイバーシティに関する委員会³⁾があり、2015 年から活動している。15 年間休眠状態であった Ethnic and Cultural Diversity Committee を再編したもので、民族と文化を超えて広い視野で既存の活動メンバーも含めて広く呼びかけ、活動している。
- ダイバーシティ委員会は、マイノリティーや軽視されているコミュニティが意思決定、質問、参加の場に加わるよう支援している。今のままでよいと思ってしまうよう常に意識させることを目指している。
- 活動では現状を示すデータを満載したレポートや研究がまとめられ、それを活用したシンポジウムや発表会を開催している。発表会には Hindsight(あと知恵)という題名がつけられているが、そこには過去の人種差別の克服のエポックの回顧やそこからの道のりを考えるというニュアンスがある。
- NY 市においても市長室に Small Business First initiative および Women NYC initiative を 2018 年に設置した。経済開発局(EDC)にも D&I を推進するための行政とコミュニティの連携に関する委員会がある。
- 若い世代は、常に次のステージを考えてそのためのキャリアを積み、職場を変えていくことは良いことであるという意識を持ち、同じところに長く留まることは視野が狭くなるなどとして評価していない。
- 2008 年のリーマンショック以降、多くの専門分野で専門家の枝分かれが進んでいる。行政機関では比較的長期に在職するが、多くは転職を繰り返していくことで新たなチャレンジや昇給を求めていく。
- ダイバーシティは物理的な面だけでなく、考え方や異なる観点からのコラボレーションに対してオープンであることが重要である。またダイバーシティが目に見えるということも大切である。

4. まとめ

断片的な情報ではあるが、全体的な枠組みが日本と NY で決定的に異なるというよりも、個々の意思決定のかたちの相違が大きいと言える。例えば行政機関の雇用のかたちや若者一人一人の選択のかたちの違いである。またアメリカにおいては、社会とは元来不均質であるが、それが人種差別という分断と不平等になることを克服してきたという歴史的な文脈が前提となっている。そのなかでのダイバーシティは常に公平性 equity とセットで捉えられ、持続可能性も同時に考えるべきとされる。またリーマンショックの経験や現代の課題の複雑さと困難さの実感から、同質な思考や議論からはそれらを克服できないという認識が強く、旧来の人生設計（家庭や車を得た豊かな暮らし）志向は少なくとも NY では薄れている。このような議論や認識から、そもそも多様で複雑な社会を相手にする都市・地域計画の思考と実践には、単に属性のダイバーシティのみでなく、概念自体を多義的に捉え、仕組みと同時にそこに関わる主体の育成が重要であると考えられる。

参考文献

- 1) 土木学会ダイバーシティ&インクルージョン行動宣言 <http://committees.jsce.or.jp/diversity/node/24>
- 2) 2018 年 7 月に開催した D&I ウィークの中でのフォーラムでは「D&I フォーラム - 多様性が生産性を高める - 土木界の働き方改革」をテーマとして議論が行われた。
<http://committees.jsce.or.jp/diversity/system/files/DI-forum.pdf>
- 3) APA NY Metro Chapter: Diversity Committee <https://www.Nyplanning.org/group-page/diversity/>