

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

(株) 建設技術研究所 正会員 ○米山賢

1. はじめに

現在、「ワークライフバランス」「働き方改革」「女性活躍」といった言葉は社会で広く用いられているが、男女共同参画やダイバーシティ推進の後発組といわれる土木界でも一般的に使われるようになってきている。

活動内容についても、以前は他分野における先進的な取り組み事例の情報収集やイベント開催など、やや他力本願的かつ単発的な活動が中心であったのに対し、現在では先進事例の展開や教訓の共有といった活動を土木界自らの体制や情報だけで行えるようになってきている。

そこで本稿では、2015 年に土木学会が策定した「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)に基づくダイバーシティ(=多様性)推進に向け、その活動を中心的行ってきたダイバーシティ推進委員会の最新の取り組み状況について紹介する。

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 38,249 名(2018 年 3 月末時点)のうち、女性会員数はわずか 5.2%にとどまっている。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、女性正会員数はほぼ 4 倍と、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)。

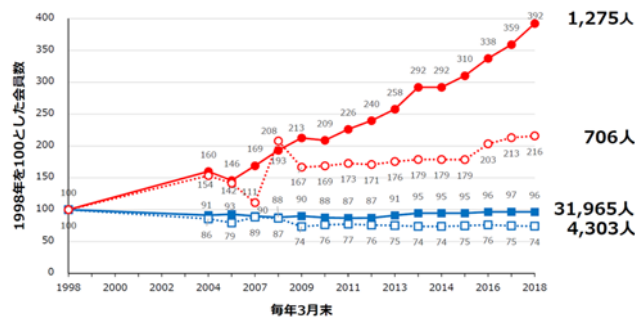


図-1 性別会員種別会員数の伸び(1998 年=100)

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

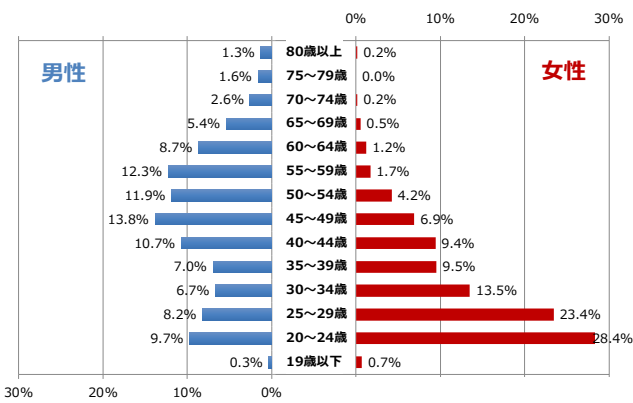


図-2 会員の性別年齢構成

このように、土木界は性別の偏りをはじめ、多様性に富んでいるとはいえない状況にあるものの、顕在化している人手不足や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

土木界におけるダイバーシティの推進を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という認識の下、「D & I 行動宣言」の一層の周知と意識向上の一助とすることなどを目的に、集合参加型イベント「土木学会D & I ウィーク」を2018 年 7 月の 1 週間、土木会館で開催した。

参加者がさまざまな視点からD & I や働き方を考えるきっかけとなることを目指し、期間中に各団体や職場のD & I ポスターを募集し展示したほか、D & I カフェの開設、D & I 関連の図書展示を行った。

また、初日にはD & I フォーラム「多様性が生産性を高めるー土木界の働き方改革」を開催し、最前線の取り組みについての講演やパネル討論を行った(写真-1)。



写真-1 フォーラムの様子

（２）過去のダイバーシティ活動の記録

当委員会はその前身である小委員会の期間に、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お話を伺い、現在及び将来に役立つ情報として記録する活動に 2018 年度より着手した。

記録の方法、蓄積した記録の取り扱いなどを示した要領を作成するとともに、その検討のため、プロトタイプの位置づけで実際にインタビューも行った。

（３）他の団体や委員会等との協力・連携の強化

これまでは、先行する他団体や企業の情報を収集し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。

また、学会内他委員会と連携することによって、学会全体によるダイバーシティを推進している。

（４）坑内労働に関する検討

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、その後 10 年が経過した現在、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、これまでにアンケート調査などを行ってきた。

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」の策定やその推進などを経て、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 2019(平成 31)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 2019（平成 31）年度事業計画の基本方針

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、以下の事項に留意し健全な事業計画を策定する。

1. 頻発する大規模自然災害に対する減災・防災、国土強靱化への対応が喫緊の課題と認識し、各支部、各地域と連携した事業計画を策定するとともに、実践に向けて機動的に対応する。
2. インフラの老朽化問題に対応するため、インフラメンテナンスの制度や技術を向上させるための事業計画を策定するとともに、政策等につながる提言や具体策を提案する。
3. 国際社会に対する貢献と海外展開への環境づくりの活動を念頭に置き、人的ネットワークの構築や海外展開が期待できる分野における産官学の連携強化及び情報発信に関する事業計画を策定する。
4. 土木及びインフラの役割に関する国民の理解を深めるために、各支部における市民交流事業や社会とのコミュニケーションのための土木広報事業を本部、支部と協力し、戦略的に推進する計画を策定する。
5. 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事業計画を策定する。
6. 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、担い手確保や裾野拡大につながっていくとともに、さらに生産性向上が図られることによって、競争力向上にもつながると考えられる。

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