

土木業界 D&I 調査結果 - Ally へ繋がる途 (みち) への一考察 -

東京大学 学生会員 ○小林 里瑛 北海道大学 学生会員 植野 弘子 東京工業大学 正会員 山田 菊子
徳山工業高等専門学校 正会員 段下 剛志 日本工営 正会員 中村 ゆかり

1. はじめに

近年「Diversity & Inclusion」(D&I)という理念は世界的に広く掲げられるようになり、実現に向けて様々な取り組みがなされている。世界で最低水準のジェンダーギャップ指数を持つ日本社会で D&I を実現するためには、差別や偏見の実態の把握と解消が重大な課題である。取り組みは、土木業界においても活発化している。中でも英国土木学会(ICE)¹⁾は実態調査やアクションの提案・実施、ツールキットの開発などを行っている。本稿の目的は、実際のアクションの論拠となる日本の土木業界における差別・偏見の実態を明らかにすることにある。著者らは実態を明らかにするために、ICE の取り組みを参考に独自のアンケート調査を実施した。本報告では調査の集計結果について報告する。なお本報告は土木学会誌における記事²⁾に、統計的な検定と考察を追加したものである。

2. データ収集の手法

土木業界における実態を明らかにするための、差別や偏見に対する認識や経験を問う Web アンケート「土木業界 D&I アンケート調査」を実施した(表 1)。Web アンケートは土木学会誌や土木学会メールニュース、回答者の口コミを中心に Web アンケートにアクセスする URL を周知することで配布した。1,378 件の回答を回収し分析に用いる。また、無記名とし、同意以外を回答必須としない設定とすることで、回答したくない設問については回避できるよう設計した。

表 1: 土木業界 D&I アンケート調査概要

期間: 2021年10月25日~11月21日(28日間)
対象: 土木業界の職に従事する社会人と学生 (土木学会会員資格を問わない)
形式: Web形式(Google Form)、無記名
設問数: 68件(うち自由回答6件)
言語: 日本語、英語
回答数: 1,378件(日本語版 1,359件, 英語版 19件)

3. 集計結果

3.1 回答者属性

回答者の年齢は 20 歳代から 60 歳代が中心であり、特定の年齢への偏りはなかった。業種は建設業(48.4%)、建設コンサルタント(20.8%)、地方公共団体(10.9%)の順に多く、性自認は男性が 79%、女性とその他を合わせて 21% であった。回答者多数の性自認が男性で、性的指向がヘテロ、国籍とエスニシティが日本の健常者を「マジョリティ」それ以外の属性を「マイノリティ」と大別すると、回答者の 63.9%がマジョリティ、30.8%がマイノリティ、5.3%はいずれかの属性について無回答な人となった。以降の分析で「マジョリティ」「マイノリティ」の区分を使用する際は、上記の基準を用いる。

3.2 身近なマイノリティの存在

身近なマイノリティ(LGBTQ+, 異なる国籍, 障害者)の存在についてマジョリティ、マイノリティ別に集計した結果を示す(図 1)。属性と回答の独立性を検証することを目的にカイ 2 乗検定を実施したところ、いずれの属性においても p 値が 1%有意水準を大きく下回った。マジョリティ属性の者は、マイノリティ属性を持つ者と接する機会がそもそも少ないことが推察される。

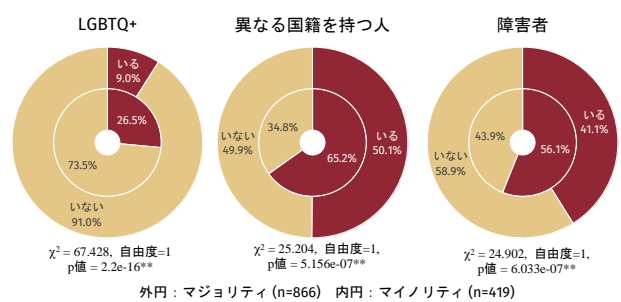


図 1: 設問「あなたの周りに次のような人はいますか」マジョリティ/マイノリティ別の回答比

3.3 差別・偏見の存在に対する認識と経験

差別や偏見の存在に対する認識の有無は「あなたの職場に差別は存在すると思いますか」と直接的に問う設問と「自分以外の誰かが、アイデンティティを理由に職務上不利な扱いを受けているのを見聞きした」と

キーワード 差別, 偏見, ダイバーシティ, アンケート調査

連絡先 〒113-8656 東京都文京区本郷 7-3-1 東京大学大学院工学系研究科 交通・都市・国土学研究室 03-5841-1649

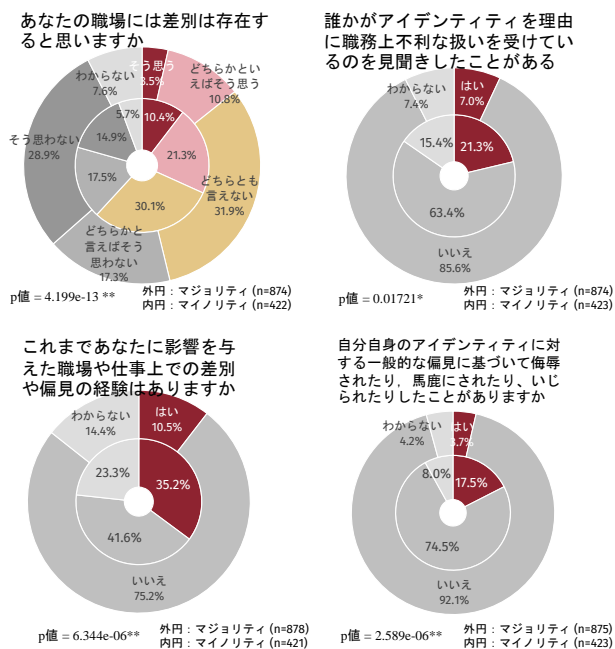


図 2：差別や偏見の存在に対する認識と経験に関する設問のマジョリティ/マイノリティ別の回答比

間接的に問う設問を設定し、マイノリティ、マジョリティ別の回答の集計結果を示す(図2上段)。マイノリティ・マジョリティ層で順位平均に差があるか検証することを目的にウィルコクソンの順位和検定を実施したところ、両設問ともに差が有意であることが明らかになった(5%有意水準)。

差別や偏見に自分自身が晒された経験の有無は「これまでの人生の中で、あなたに影響を与えた職場や仕事上での差別や偏見の経験はありますか」とこれまでの人生を対象として直接問う設問の他に、直近5年におけるアイデンティティを理由とする職務上の不利な扱いや、キャリアの断念、差別や偏見に日常的に晒された経験に関する質問を設けた。こうした経験にマイノリティ・マジョリティ間で順位平均に差があるかを検証することを目的に順位和検定を実施したところ、1%水準で有意な差が見られた(図2下段)。職場における差別や偏見に晒された経験のうち、特に、日常的な差別や偏見に晒された経験を問う設問「自分自身のアイデンティティに対する一般的な偏見に基づいて侮辱されたり、馬鹿にされたり、いじられたりしたことがありますか」の設問が最も有意な差(1%有意)が見られた。差別や偏見に関してマジョリティとマイノリティとでは見えている世界が異なることが示唆された。特に、差別の存在についてマジョリティは「存在しない(28.9%)」と言い切る一方で、マイノリティの回答が14.9%にと

表 2：職場での差別・偏見に対する状況

		U35	ミドル	シニア
従来のジェンダー規範から逸脱するには勇気がある	マジョリティ	3.32	3.10	2.97
	マイノリティ	3.36	3.26	2.84
マイノリティに対する就業支援を積極的に行うべきである	マジョリティ	3.02	3.10	3.34
	マイノリティ	3.34	3.12	3.19
ジェンダーの問題	マジョリティ	2.10	2.29	2.25
	マイノリティ	1.98	2.12	2.03
職場は議論しやすい雰囲気だ	マジョリティ	1.93	2.11	2.09
	マイノリティ	1.74	1.93	1.78
外国人差別の問題	マジョリティ	2.21	2.47	2.34
	マイノリティ	2.08	2.26	2.16

年齢の3区分は次の通り：

U35：35歳以下；ミドル：36～55歳、男女雇用機会均等法以後に就職した世代；シニア：56歳～、同以前に就職した世代。

どまっていることがその証左である。

3. 4 職場での差別・偏見に関する状況と対処

差別や偏見の存在に対して異議を唱えたと回答した集団はマイノリティ属性の中でも56歳以上の女性と35歳以下の男性もしくは女性以外の性自認を持つ人であった。「そう思う」を5ポイントとする5段階の平均スコアを算出すると、設問「マイノリティに対する就業支援を積極的に行うべきである」は両層共に3.1以上である一方で、設問「従来のジェンダー規範から逸脱するには勇気がある」の平均スコアも共に3.1以上であった。これは皆が構造的に存在する差別を改善すべきだと考えていると同時に、それらを改善するための具体的なアクションを起こすには自信がなく、実行にはなかなか至っていない状況に置かれていると考えられる。

4. 結論

差別の当事者ではない支援者である Ally (アライ) になるためには、まずマジョリティがマイノリティの置かれてきた立場を、意識的に視点を変えることで理解することが重要である。また、ジェンダーや年齢などが形成する従来の規範を超えることを互いに許容し合うことも必要だと考えられる。

謝辞

本調査は土木学会誌2022年4月号特集の一環で実施した。特集の企画及び調査に協力いただいた方々に御礼申し上げます。

参考文献

- 1) Institution of Civil Engineers: Fairness, Inclusion and Respect (FIR) Membership Survey - Racism in Civil Engineering, 2021. <https://www.ice.org.uk/about-ice/governance/how-we-work> (2021.08.23 閲覧)
- 2) 中村ゆかり, 段下剛志, 植野弘子, 小林里瑛, 山田菊子: 特集 Ally へ繋がる途, 土木学会誌, Vol. 107, No. 4, pp. 8-11, 土木学会 2022.