

## 土木 D&I を下支えする対話としての「D&I カフェトーク」

早稲田大学 正会員 ○佐々木 葉  
東京工業大学 正会員 山田 菊子

### 1. D&I カフェトークとは

土木学会ダイバーシティ・アンド・インクルージョン推進委員会 (D&I 委員会) は、オンライン配信のトーク番組として「D&I カフェトーク」を企画し、2021年3月から2022年1月末までに20回開催した。本稿はこの実践の概要報告とともに、主催、出演、聴講した当事者としての気づきをまとめ、今後の土木界の D&I をめぐる多様な取り組みへの示唆としたい。D&I カフェトークは、土木学会の5ヶ年計画に位置づけられた重点目標を推進のための4つの JSCE2020 プロジェクトのうちの一つ「土木 D&I2.0 にむけた活動の場とツールをつくる」の一環として企画した。D&I というトピックを誰もが身近に感じ、一人ひとりの気づきを得て、自分ごととして考える土壌を作ることを意図しつつも、ラジオ感覚で聞ける30分の気楽な番組とした。著者らをはじめとした D&I 委員会メンバーがアンカーとなり、多様な観点からゲストを迎えて話をする。聴講は場の安心感を得るために申し込み制とし、後日アーカイブを一般公開した。20回のテーマを表1に示す。

### 2. 参加者の横顔

リアルタイムで参加したのはどのような人々であったかを、主にアンケート結果から報告する。20回の申し込み総数1,870人(各回平均94人)、全20回のアンケート回答(延約1,100件)から得た属性は、男性79%、10-30代12%、40-50代59%、60代以上29%、と管理職クラスの男性の聴講者が多く、建設コンサルタントが約7割、100人以上の大規模組織に所属する者が過半であった。参加理由等の傾向を図1に示した。これまでの土木界におけるダイバーシティに関するイベント参加者が女性中心であったことと比較すると、参加者層に大きな違いがみられたことは興味深く、組織において責任ある立場にある主体が、取り組むべき課題として本トピックへアクセスしていると解釈できる。気づきや感想の自由回答においても知識を得たという内容が約45%で最多であるものの、自分ごととしての感想も1割以上あった。

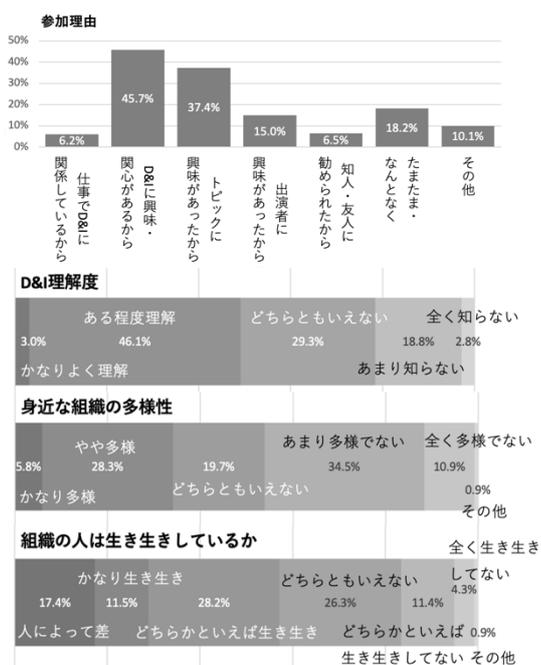


図1 参加者アンケートの結果抜粋

表1 D&I カフェトークのテーマ

子育て	「ママの世界」に触れた育休パパの体験談
	PTAから見た社会
	働く母友とSNSで一緒に歩んだ道
	暮らしやすい社会のキーワードは「寛容さ」?
外国人	日本語の壁、留学生進路の大問題
	「言語」が開く心の扉
	外国出身の仲間もともにある土木の世界 海外出身 日本で技術を学び、国際的に生きる
女性	女性技術者を取り巻く環境
シニア	かせぎを離れた土木屋の活動エネルギーの源は
人材多様性	今を変え、新しい世界を拓く仕事は多様性から 建設コンサルタントのD&I最前線
	働き方
仕事テーマ	地元まちづくりの扉を開けつづけたら? まちづくりプランナーが挑戦する複線での働き方 私の得意!を大切にするため、自分たちの会社づくりました

キーワード ダイバーシティ・アンド・インクルージョン, ライフスタイル, 対話, テーマ分析

連絡先 〒169-8555 東京都新宿区大久保 3-4-1 創造理工学部社会環境工学科 e-mail: yoh@waseda.jp

### 3. 語られたこと

表1のように全20回のトークのテーマは多岐にわたり、また分類を跨いでいる。D&Iの事例として提供された情報も豊富であるがここでは、語られたことから今後D&Iを考えていく際に着目し、エンカレッジしていく対象と言う観点から整理を試みた。方法はすべてのトークのアーカイブを聴きながらキーワードとなると著者が感じたものを抜き出し、探索的にグループ化し、着眼点となり得る項目を抽出した。その結果、自己決定、ロールモデル、制度、組織、ツール・技術、そして土木の仕事の特性の6項目を得た。図2はこれらの項目に関連するキーワードをマッピングしたものである。以下、これらの6項目をもとに著者らが着目する、対話の特徴を解説する。

まずやはり印象的であるのは語り手一人ひとりが自らの言葉で自らの決断、選択を具体的に語っていることだ。それは本企画の狙いでもあり、「わたし」の場合についてリアルに語ることでD&Iはまさに自分の生き方の中にあることが響いてきた。その上でそれぞれの自己決定の背景と自身での受け止め方が語られ、そこには共通点と多様性が見られた。その自己決定に直接間接に影響しているものとして、使ったあるいは使えなかった制度や仕組みと、ロールモデルや参照例があげられている。D&Iの議論において重視される制度とロールモデルは本トークでも多く言及された。しかし育休一つとっても認識や使い方に個別解があり、将来をイメージするためのロールモデルに対しても、モデル性の明快さが必ずしも重要とされていないなど、一律ではない。世代による相違もはっきりと伺えるため、急速に変化してきたこれらの事象を俯瞰的にみることは今後の議論でも意識したい。ついで組織については制度やモデルを提供する主体としての組織の取り組みという側面と、組織自体のめざすもの、ビジョンの点検という側面から語られた。特に後者はイノベーションには多様性が不可欠であるという一般的指摘を体現し、土木業界の未来にとって避けられない論点である。そのためにも、大小様々な事柄に対してあたりまえを見直すためには、多様な視点が必要であることが確認された。この様に各事象は連動して生起し、トークの参加者一人ひとりのその時々決定という形に現れているが、全体を通して「自然体」と「寛容」というキーワードが今後のD&Iの目指すべきかたちを表しているように受け止めた。パンデミックによって急速に進展したテレワークが自己の選択可能性を下支えしたように、ツールや技術の革新もD&Iの実現において重要な項目である。最後に、ほかでもない土木の仕事にとっての重要性が随所で言及され、そもそも多様な人たちや地域、社会のためになる仕事という特性を実感として支えることがD&Iを巡って語られたことに注目したい。以上、20回の土木のD&Iの対話からその特徴を見出すことができた。

### 4. D&Iをめぐる対話

D&I カフェトークはゆるい方針のもとにスタートし、出会いに導かれて継続してきたプログラムである。元来こうした対話は私たちの日常に散りばめられているはずである。しかし様々な要因からこうした対話が痩せ細ってきた現代日本において、自然体な生き方ができる社会の寛容を育むための土壌として、D&Iをめぐる対話をもう少し続けていきたいと考えている。多様な皆さんの参加を期待している。

#### 参考文献

土木学会誌2022年4月号佐々木葉「D&I という学び—土木学会D&I委員会の活動を通して—」

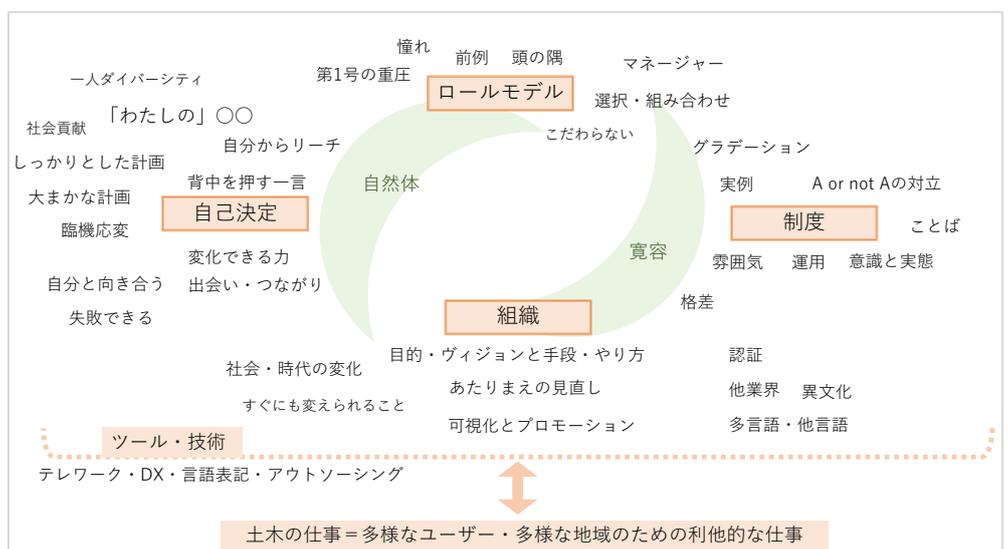


図2 D&I カフェトークでかたられたキーワードと6つの項目