

# 地盤工学会におけるダイバーシティの実現

## Promotion of Gender Equality and Diversity Management in the JGS

北田 奈緒子 (きただ なおこ)  
地域地盤環境研究所 研究開発部門長

片岡 沙都紀 (かたおか さつき)  
神戸大学大学院工学研究科 助教

### 1. はじめに

ダイバーシティに関連した特別セッションは、2005年に函館で開催された第40回地盤工学研究発表会より、会員以外の方々も無料で参加できる「一般公開セッション」として継続して実施されている。本セッションでは、例年、世代間や国籍間から見る「ダイバーシティ」について検討しており、女性技術者の立場から見る「ワーク・ライフ・バランス (WLB)」や、外国人の方が感じる日本での「WLB」などを紹介するとともに、若手からベテランまで幅広い世代の方々に講演をいただいている。

### 2. セッションの概要

本セッションは、大会初日の2018年7月24日の午後開催された。参加者総数は約50名であり、男女比は2:1で男性が多く、年齢層は20代から70代まで幅広い年齢層の方々にご参加いただいた。これまでの特別セッションは40代以上の方々の参加が多いように思っていたが、今回のテーマが若手のWLBということもあったためか、20~30代の方々が全体の約半分を占めていた。

14回目を迎えた今年のセッションでは、地盤工学会の会員層としては一番薄い層である20~30代の若手の方々に注目し、当該世代の産・学に勤務する3名の方から、各々の立場におけるワーク・ライフ・バランス (WLB) について講演いただいた。以下に、各講演での内容と討議・意見交換の様子について記す。

#### 2.1 ダイバーシティ推進のさきにあるもの

セッション開催に先立ち、男女共同参画・ダイバーシティに関する委員会委員長の片岡沙都紀から、ダイバーシティ委員会での活動について報告した。その中で、学会は会員に対し情報交換の場を提供するものであり、ダイバーシティ委員会はその一端を担うべく、性別や国籍、年齢などが多様な人々が交流できる場として開催している研究発表会での「特別セッション」、 「サロン・土・カフェW」や、例年趣向を変えて開催している「座談会」について報告があった。また、対外活動としては、次世代育成のための女子中高生を対象とした夏の学校への参加や、会員のWLBや職場や家庭内でのダイバーシティへの取り組みについて寄稿いただいている「技術者紹介」のwebへの配信を行っていることであった。ダイバーシ

ティ委員会では、今後もこのような活動を通じて、会員が学会に対し魅力を持っていただけるような活動を推進していきたい。

#### 2.2 愛媛大学での若手研究者支援

愛媛大学の小野耕平先生(写真-1)からは、愛媛大学における若手教員への支援体制に関するお話があった。同大学での若手教員への教育や研究の質を確保するためのプログラムが非常に豊富であるとのことであり、先生ご自身も講義等の質の向上に利用しており、非常に有益なものである



写真-1 小野 耕平先生

とのことであった。小野先生は、「社会貢献できるような研究」を心がけておられ、研究室の学生にも研究を通じて教育的指導をされているとのことであった。

ご講演の中で、大学に勤務する助教職の多くが任期付き採用であることに触れられており、大学側が若手教員を評価する際の対象が「研究」に向いている傾向にあることから、5年間で一定の成果を挙げるためには、新しい分野へのチャレンジよりもどうしてもパブリッシュされた内容になりがちであることを述べられていた。

#### 2.3 建設業界における女性の働き方を考える

土木設計本部にて鉄道の土留め等の仮設整備の設計等に従事されている鹿島建設の尾原鞠子氏(写真-2)からは、女性技術者の立場から見た土木業界という職場の環境についてお話いただいた。今年で勤務6年目となる尾原氏は、入社当初は設計照査業務や現場との対応に従事し、勤務形態が、土日祝が休みであったこと、女性社員も多かったことなどから、良い意味で女性を意識せずに働け、プライベートも充実していたとのことであった。その後は鉄道現場の施工管理の部署に配属され、



写真-2 尾原 鞠子氏

現場業務に従事されたが、現場では女性用の仮設トイレを設置してもらったり、仮眠室や更衣室などが一体化した事務所設備であったりと、設備に関する要望を会社に聞いてもらえる環境にあり、そのおかげで女性としての差別なく夜勤や宿直にも従事でき充実していたとのことであった。

また、鹿島建設でのダイバーシティ活動についても触れられ、トライアル的にはあるが在宅勤務制度や事務所内での保育所の設置などを行っているとのこと、会社が働き方に対する改革を積極的に導入しようと考えていただけているとのことであった。

#### 2.4 -20℃でのワーク・ライフ・バランス

北見工業大学の川尻俊三先生(写真—3)からは、昨年奥様の職場復帰を機に、奥様とご自身の役割分担の調整を行いながら、仕事と育児の両立を協力してなさっている様子をご紹介いただいた。平日は奥様が東京で勤務のため、川尻先生が北見で仕事をなさりながら家事や保育園に通う2人のお子様の育児を中心に行



写真—3 川尻 俊三先生

う一方で、週末は奥様が北見に戻り、育児や家事、ご家族の翌週分の食事の準備を整えて冷蔵庫にストックするなど、少しでも川尻先生の負担が軽減するようにお互いが協力して家事と育児に取り組んでいるとのことであった。川尻先生のご講演を聴いていて、ご自身たちの仕事を行いながらも、お互いが仕事と家庭でのバランスをよりよい方向に進められるためにはどうすればよいのかを常に話し合っていたということが印象に残った。

今、社会は「働き方改革」ということで、働き手を増やし、労働生産性を上げるために、企業が個人個人の柔軟な勤務体制や子育て・介護支援などに対して意識改革していくことが求められているが、企業が働き方改革を進めていく以前に、「家族の理解」というのが一番重要であることを、講演を聴いていて改めて感じた。

#### 2.5 意見交換とセッションの総括

今回の特別セッションは20～30代の若手の方々に焦点を当てて各々のWLBについてご講演いただいたが、講演後にフロアからの質問を受けたり、仕事と家庭を両立していく上での山ほどあるであろう「失敗事例」を示していただき、意見交換等を重ねていくことがダイバーシティではないだろうかとの意見もいただいた。また、来年のセッションでは、働き方改革という点から、法案に対する各企業や組織での取り組みに関してお話を聞きたいという意見や、メディアでは女性に焦点を当てられがちだが、男性も含めた働き方改革が重要課題であるといった意見が挙がっていた。

最後に、大谷順会長(写真—4)よりセッションの総

括をいただき、講演を聴いていかにWLBを大切にしていけることが大事であるかということをお考えさせられたとのことであった。その中で、学会は「研究」や「業務」に対する情報交換の場であり、そのような場所を会員の皆様に密に提供できるようにしていきたいとのことであった。

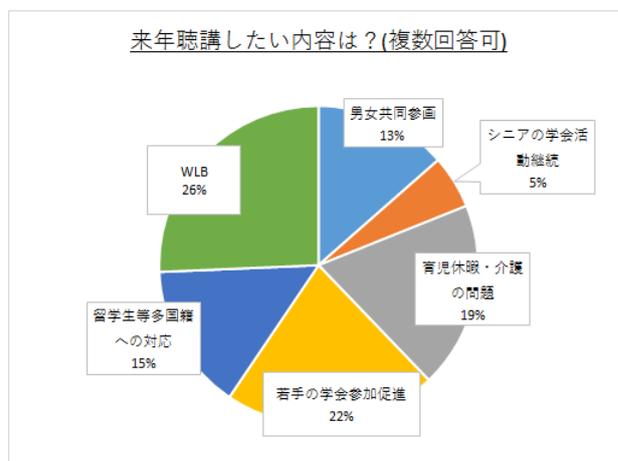


写真—4 大谷 順会長

### 3. セッションを終えて

今年のダイバーシティ特別セッションでは、会員全体として少ない層である20～30代の若手の方々にご自身のWLBについてご講演いただいた。どの講演者も、それぞれの立場からWLBを充実させていくためにはどのようにすれば良いのかを模索しながら前向きに取り組んでおられるのが印象的であった。フロアの方々に今回の特別セッションへの感想や次回以降の要望等を聴くためのアンケートを行った結果の一部を図—1に示す。来年聴講したい内容として、「若手の学会参加促進」や「WLB」に関する関心が高く、今後もこれらの話題に関してセッションの中に取り入れていければと思う。

ダイバーシティ委員会では、学会でのダイバーシティ推進のために、今後も社会や地盤工学会に所属する様々な立場の会員のニーズを考慮しながら、委員会として発信できることを柔軟に検討していきたい。ダイバーシティ推進活動に協力いただける委員やサポーターに関しては引き続き募集中である。また、委員会の活動に関しては学会HP内に随時更新しているので、そちらもご覧いただければ幸いである。



図—1 来年聴講したい内容について(アンケート結果から)

(原稿受理 2018. 8. 20)