

「サロン・土・カフェ W」開催報告

Meeting Report on “Salon “土” Café W”

熊野直子 (くまの なおこ) 隅倉光博 (すみくら みつひろ)
愛媛大学 農学研究科 助教 清水建設(株) 主任研究員

1. はじめに

「第 53 回地盤工学研究発表会」の初日にサンポートホール高松において、男女共同参画・ダイバーシティ委員会（以下、本委員会）では、10 回目になる「サロン・土・カフェ W」を開催しました。本イベントは、当初、地盤工学会会員の 5%にも満たない女性会員同士のつながりを深める事を目的としておりましたが、近年では年齢や性別を問わずにダイバーシティに関心のある様々な方の交流の場になっております。

2. 開催状況

今回の参加人数は 31 名、内訳は男性 14 名、女性 17 名でした。ゼネコン、建設コンサルタント、大学等の教育機関にご所属の方、そして学生など様々な立場の方にご参加いただきました。

本イベントは、ワールドカフェ方式を採用しています。これは、参加者が意見を出しやすい少人数のグループに分け、リラックスした雰囲気の中で自由に会話をを行い、途中で適宜他のグループとメンバーを入れ替えながら、共通の合意形成を図る手法です。今回は、1 グループ 5~6 名として、計 5 グループで行いました。各グループには本委員会の委員を書記として配置し、最後に総括を行いました。昨今、男女共同参画や働き方改革などが問われていることから、テーマは「ダイバーシティによって変わってきたこと」「これから変えていくべきこと」の 2 つについて話し合いました。

それぞれの組織においてダイバーシティの促進を目的として、男女・外国人など雇用の促進や育児休暇・介護休暇などの制度が整備されてきている様子が確認できました。一方で制度がありながらそれを活用できていない実態が改めて浮上しました。「同僚の理解が得られず有給休暇を活用できない」「配偶者や本人の転勤により、制度だけでは不十分な部分において家族のサポートを得られないがために、仕事に支障をきたして組織内で肩身の狭い思いをしている」「組織内で整備は進んでいるものの、都市部は保育所の入所が困難であり社会復帰自体が難しく、地方においては職員数が少なく仕事に穴を空けられないため、せつかくの制度を活用できない」「外国人の優秀な人材を採用できたにも拘わらず、言葉の壁や企業風土に馴染めずに海外へ転職してしまう」など、それぞれの苦悩を聞くことができました。さらに、50 代以上の参

HP22

加者からは「自分の若いころと異なり、部下にどう休みを勧めればいいのか、自分もどのように休めばいいのか分からない」「自身が歳を重ねる中で、組織の中でどのように振る舞えばいいのか分からない」などの本音を聞くこともできました。

3. おわりに

働き方・人材の多様性を促進することに対して前向きな意見が増えていると実感できるものの、本イベントで問題点として挙げられた内容は、私が委員会に所属するようになった 4 年前と大きな変化がないと感じています。これらの問題は、制度の整備など一朝一夕で解決できることではなく、継続して問題意識を持ち、情報を共有していくことで改善していくしかないと思います。今回、本イベントは例年になく、1/3 の方が初めて参加された方でした。その一方で 5 回以上参加していただいている方も多数いらっしゃいました。様々な経験を持った参加者が同じテーブルで和気藹々と話し、情報を共有することに大変意義があると思っております。本稿をお読みになった全ての方に、ダイバーシティの問題を対岸の火事と思わず自分の問題と考えていただき、来年の埼玉大会の際にもぜひ参加していただければと思います。

最後に、今回の企画に参加いただいた皆様と美味しいお菓子を差し入れてくださった皆様、そして、学会事務局の皆様へ感謝を申し上げます。

(原稿受理 2018. 8. 24)



写真-1 会場の様子



写真-2 集合写真