

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 Japanese Geotechnical Society

桑野玲子(くわの れいこ)

東京大学生産技術研究所 教授

1. はじめに

地盤工学研究発表会では、男女共同参画及びダイバーシティに関する特別セッションを2005年以来継続して実施している。9回目となる本年は、“地域に根ざしたダイバーシティ”というテーマで、北陸支部女性部会の方々から全面的な協力をいただき、土木学会、土木技術者女性の会との共催で一般公開の特別セッションを実施した。

2. セッションの概要

特別セッションは、大会1日目の7月23日午後に行われた。参加者総数は44名でほぼ例年通りであった。参加者に対して実施したアンケート調査によると、男女比は概ね半々で、20代から60代以上の幅広い年齢層の方にご参加いただいた。

2.1 地盤工学会におけるダイバーシティ推進

まず、男女共同参画・ダイバーシティに関する委員会委員長の工藤里絵氏(応用地質㈱)から、活動内容について紹介があった。委員会創設から3年を経て、座談会やアンケート等による会員のニーズの把握、研究発表会における託児所の設置や女性会員の交流促進のための「サロン・土・カフェW」、次世代育成のための女子中高生夏の学校への参加、若手会員への会費減免措置の実施など、ダイバーシティを促進し学会の魅力を高めるための様々な取り組みを実行に移している。



写真1 工藤里絵氏
(ダイバーシティ委員長)

2.2 北陸支部女性部会からの話題提供

北陸支部では、北陸地域で働く女性が集まって“雪割草の会”を結成し、富山大会に向けて活発に活動してきた。㈱岡部の高見のみ子氏から会の概要と活動内容について報告があった。現在の会員数は11名で、これまでに、学生を対象とした就職懇談会や、北陸支部若手委員会との合同セミナーなどを開催した。㈱国土開発センターの平澤由佳氏からは、2013年1月に金沢大学の女子学生を対象に実施された就職懇談会について報告があ

った。異なる職種の女性技術者がロールモデルとして参加し、業務内容、ライフスタイル、自分が学生時代に予想していた事と現実のギャップ、女性が働く上での障害や克服すべき事、男女差別の有無、就職にあたっての心構え、選び方のポイント等を語ったという。また、学生達へのアンケート調査によると、長期的な自己実現が短期的な新人教育よりも重要と考え、結婚・出産後も長く働きたいという意向が伺えるとの事であった。女子学生が仕事の内容や将来のキャリアについてイメージを持ちやすくするために、幅広い年齢層のロールモデルが必要であると締めくくった。

東京コンサルタンツ㈱の高島智佳子氏は、子育てしながら仕事を続けたご自身の経験を踏まえて感じられた様々な問題を、「中小コンサルタントの現状と課題」と題してお話された。高島氏が就職した当時は、現在と比べて土木系女性技術者は極端に少なく、理不尽な扱いをご本人の忍耐や努力で乗り越えていかなければならない事も多かったようである。男女共同参画社会の真の実現のためには、女性だけでなく男性も含めて平等な役割分担や労働環境の改善が必要なこと、仕事と子育てを両立させるより、子育て中は仕事を多少減速して後から挽回する事を考える方が本人・会社の双方にとって現実的で無理がないこと、またそのために早めに子供を産むことが得策であることなどのたいへん興味深い提言をいただいた。



写真2 高見のみ子氏



写真3 平澤由佳氏



写真4 高島智佳子氏

2.3 若手ワールドカフェの開催報告

学会として最も危惧しているのは、若手会員の減少により学会に活力が無くなることである。2013年1月に若手会員の意見を吸い上げるために「地盤工学会の魅力向上策について、ざっくばらんに話し合おう!」というテーマでワールドカフェを開催した。ワールドカフェとは、共通のテーマで、小グループに分かれ、一定時間ごとに相手を変えて議論する会議形式のことである。(公財)鉄道総合技術研究所の西岡英俊氏にその成果を報告いただいた。



写真—5 西岡英俊氏
(ダイバーシティ委員)

参加人数は総勢30名弱で、実務の方を中心に構成され、会員のみならず非会員の方にもご参加いただいた。学会のイメージ、活動内容、イベント、会費や研究発表会など様々な角度から若手会員の生の声を拾うことができた。詳細は委員会 HP¹⁾を参照いただきたい。また、西岡氏が私見と称して披露された問題提起の中からいくつかを紹介する。

- 「実務者」が「サイレントマジョリティ」となっている状況を打破できる何らかの恒常的な仕掛け・システムが必要。
- 「官」の会員掘り起こしの根本的な問題、「官」の会員個人は学会から享受できるメリットが特に少ないのでは?
- 会員数減少が避けられない中、「人と人との繋がり」を重視した学会当初の姿への回帰を目指すべき。ただし、「人と人との繋がり」の精神論だけでは限界がある。学会活動への参加が個人あるいは所属組織にプラスとなるビジネスモデルをいかに構築するか?

2.4 シニア会員の活動活性化へ向けて

地盤工学会の構成会員の中で大きな割合を占めるシニア世代の会員に長く楽しく学会に関わっていただくために、委員会内に2013年4月にシニア活動活性化WGが結成された(リーダー:亀村勝美氏((公財)深田地質研究所))。WGでは、51歳以上の会員及び退会した会員にアンケートをメール送付し、490名の回答を得た²⁾。アンケートでは、シニア世代の方々は学会活動に関心が高いものの、その思いと現在の学会活動の範囲は必ずしも一致していないことが分かった。亀村



写真—6 亀村勝美氏

氏は、これまでの学会の歩みを、成長期:官からの要求に学と民が応える, 安定期:学がリードし民が応える, という状態であったと振り返った。そして、衰退期に差しかかっているこれからは、民の活力をどう学会活動に反映させるかがカギであると分析し、これまでの学会の活動内容を見直し、会員と社会に貢献できるような活動を考える必要があると締めくくった。

2.5 討議・意見交換

セッションの内容が盛りだくさんで討議の時間が十分に取れなかったのが残念であるが、セッション会場には現会長、副会長がいらして、若手会員、シニア会員からの様々な意見・要望について、できるものは早急に実現できるよう努力するとの決意表明をいただいた。また、ダイバーシティ推進活動は、会員数の減少に歯止めをかけることが一義的な目的ではなく、学会の本質的価値や魅力を高める事が目的であると再確認した。

また、ワークライフバランスの実現に長時間労働が大きなネックとなっている現状を踏まえ、何故日本では長時間労働問題がいつまでも解決できないのかという疑問が呈された。これは過去の特別セッションでもたびたび話題になっていることであるが、労働時間と人事評価が暗に連動している(ような文化)が弊害となっていると思われる。

3. ダイバーシティ推進に向けて

学会にとってのダイバーシティ推進の意義については繰り返し訴えているところであるが、ダイバーシティ(多様性)という言葉の分かりにくさもあってまだまだ浸透しているとは言えない状況である。地盤工学会が様々な立場の方にとって役に立ち個性を生かせる場であるために何ができるか、社会や会員のニーズの変化を考慮して、攻めの姿勢を持ちながら柔軟に考えていくことが不可欠であると思う。委員会活動は4年目に入り、メンバーもほぼ代替わりし、今後ますます充実した活動の展開が期待される。ダイバーシティ推進活動に協力いただける委員、サポーターは引き続き募集中である。学会への期待、不満、要望等も委員会宛にお届けいただければ幸いである。

参考文献

- 1) 地盤工学会, 男女共同参画・ダイバーシティに関する委員会, 若手ワールドカフェ報告 https://www.jiban.or.jp/file/organi/bu/kaiinshibubu/diversity_/young_world_cafe_report.pdf
- 2) 地盤工学会, 男女共同参画・ダイバーシティに関する委員会, シニア会員アンケート報告 <https://www.jiban.or.jp/file/diversity/seniorWG-2.pdf>

(原稿受理 2013.8.26)