

## 座談会（ワールドカフェ）開催報告

Report on World Cafe Style-Discussion with Researchers and Engineers of Various Ages

熊野直子（くまの なおこ）  
 茨城大学 学術振興 研究員

隅倉光博（すみくら みつひろ）  
 清水建設㈱ 主任研究員

## 1. はじめに

男女共同参画・ダイバーシティ委員会（以下、本委員会）では、2011年にベテラン座談会を、2013、2014年、2015年に若手ワールドカフェを開催しており、今回は世代間交流ワールドカフェとした。前回までは特定の年齢を対象として開催していたが、今回は、これまで学会を支えていただいたベテランの方と、今後、学会を担っていく若手の交流・意見交換を目的として、様々な機関から27名の方に参加いただいた。また、東畑郁生前会長・古屋弘副学会長・田中真弓委員長をはじめ本委員会メンバーも討議に参加し、総勢38名と盛大な会となった（写真一）。座談会の話題は、学術的な話しではなく、業界全体での仕事への向き合い方や働き方について、それぞれの背景が異なり抽象的で難しい内容にも拘わらず討論していただいた。また、6名の非会員の方に出席いただき、普段地盤工学会との関わりの浅い方々からの貴重な意見も聞くことができた。

男女共に働き方の多様化や外国籍の方の活躍などが課題になっている昨今、社会全体で意識改革が求められており、われわれの業界としてもその途上にある。そこで、本委員会でも、様々な職種の方が所属し人材の宝庫である学会の特性を活かし、意識改革の一助となるべく取り組みを模索する中で、メンター制度の導入に着目している。メンター制度とは、メンター（人生経験や実務経験が豊かな助言者、指導者）が指示や命令でなく、助言と対話によってメンティー（被育成者）本人の自発的・自律的な成長を促す方法であり、その制度のことをいう。そこで、今回の議題は、まずはベテラン研究者や若手研究者の仕事自体や仕事環境の悩みについて討論していただき、年代別の意識の違いを顕在化した後に、メンター制度導入への意義について語り合っていた。具体的には、ラウンド1では「若手（だった時）の悩み」、ラウンド2では「ベテラン・将来の悩み」について意見を出し合い、そこで出された各グループの意見を元に、ラウンド3においては、「メンター制度」について話し合った。なお、座談会は、これまで同様にワールドカフェ方式で討議を進めた。ワールドカフェとは、参加者が意見を出しやすい数名のグループに分け、リラックスした雰囲気の中で自由な会話をを行い、途中で適宜他のグループとメンバーを入れ変えていき、共通の合意形成を図る手法である。今回は、5～6名のグループ×6グループで



写真一 座談会参加者

行った。次章から、事前アンケートの結果と座談会で上がった主な意見について報告する。

## 2. 事前アンケートの結果

座談会の参加者を含め、学会員を主な対象とした事前アンケートを2016年5月10日～6月10日の間で実施した。回答者は30代で19名、次点で40代が17名となり、20代から60歳以上まで幅広い年代にアンケートをお願いした結果、合計49名の回答を得た。ここでは要点を述べる。

所属している学協会の数は、2つと答えた方が最も多く、5つ以上に所属する方が3名と例年と比較して少なかった。これは今回回答していただいた方の半数が民間企業所属であったためだと考えられる。また多くの方が、運営に積極的に関与している学協会として地盤工学会を挙げていた。委員会の所属数は、20代では研究系・運営系共に0という回答が多い中、30歳代で急増する傾向が見られ、各機関共に、20代では勉強し、仕事を覚える時期だとしていることが想像できた。

ワークライフバランスについては、ワーク（通常業務＋学会活動）とライフ（私生活）の比率を、定時退社をワーク50%として感覚的な回答を求めた結果、ワークが60～100%となる人が大部分を占め、50%以下はいなかった。育児・介護のために時短勤務も採用されている中、業界として浸透していないことが分かった。また、ワークの中で学会活動の比率は最大で50%で、半数以上が10～20%ほどであった。中には所属委員会数が5を超える人もいたが、通常業務自体が多いために割合としては学会活動が少なくなったとも考えられる。

メンター制度については、今回アンケートにご協力いただいた49人中41人に回答していただき、メンター制度への興味の高さがうかがえた。まず、「メンティー

(被育成者)として参加したい(したかった)か」「メンター(育成者)として参加したいか」に関しては、「参加しても良い」が半数を占めており、積極的な参加に関してご意見いただけなかったのは、本委員会が提案するメンター制度への理解やその意義についての説明が十分でないと思われることを痛感した。また、「通常業務がある中でボランティアベースでの実施は困難」という率直なご意見もいただいた。

こうした事前アンケートを行うことにより、学会員のワークライフバランスの実態を把握すると共にメンター制度への意識を座談会参加者に提示することができた。情報提供を行った後にワールドカフェを行った。

### 3. 世代間に見られる悩みや意識のギャップ

世代間ギャップに見られるワークライフバランスに対する悩みや、その解決方法として本委員会が提案するメンター制度について討論した。最初の2ラウンドは参加者の意識を確認し、3ラウンド目でメンター制度へご意見をいただいた。

#### (1) 若手(だった時)の悩み

- やりたいことと業務が噛み合わない。
- 企業では利益優先で、お金を生み出す研究しかできない。
- 業務や研究に自由度が低い。じっくり勉強する時間がない。
- 同期がやめてしまい、業務が激化する。成果を出せば出す程、仕事が増える。
- 転職を考えるが、時期や方法などの転職の仕方が分からない。
- 同じ職場に女性がいないため相談できない。(女性)
- 目の前の仕事に追われてしまい、仕事の全体像が分からない。

#### (2) ベテラン・将来の悩み

- 昔は仕事で徹夜することが当たり前だったが、それを部下に言うと、パワハラにされてしまう。
- 産休明けの女子社員が本人の望まない部署に配属されると、お互いに気を遣ってしまい疲れる。
- ベテランになっても、世の中が変化するスピードについていくことに精一杯で、悩む暇がない。
- 年齢ではベテランだが、70歳までのライフプランを考えないといけないため、ベテランになった気がしない。

#### (3) メンター制度について

- 大手企業では、既に実施されている。それ以外の企業・大学教員・研究所では、人数が少ないので有意義ではないか。
- 同じ職場内には、女性が少ないので、結婚・出産・介護の時期・方法などを相談したい。
- 実際行うとすると、物理的な問題(実施場所・時間)が生じるので、現実味が感じられない。



写真—2 座談会の様子

- 現場見学会や学会の飲み会等で、まずは実施するのが妥当ではないか。

### 4. まとめ

初めてベテラン研究者と若手研究者を交えた座談会を企画し、討論がなされるか懸念していたが、時間の経過と共に、参加者同士の交流が深まっていく様子が見受けられた。普段、学会では仕事の話しかしないが、職場・家庭・将来への漠然とした不安についての討論は、所属先では難しい世代間の率直な意見交換ができ、大変有意義であった。特にベテランの方々からは、会社の後輩からは得られない若い世代の本音を聞くことができたなど、今回のような座談会やメンター制度においてメンター(育成者)として参加することで世代間交流が可能となり、相互理解が深められるという有用性があることを見出した。しかしながら、全世代においてワークが生活の中で占める割合が多く、ボランティアベースのメンター制度の実現性が困難であり、解決すべき課題があると改めて感じた。今後、これらの貴重なご意見を基に本委員会にて実現可能性についてさらに検討を行う予定である。

最後に、今回の企画に参加いただいた皆様と事前アンケートにご協力いただいた皆様、そして、学会事務局の皆様にご感謝を申し上げます。(原稿受理 2017.1.19)