

# 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

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

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

### 1. はじめに

地盤工学研究発表会では、2005年に函館で開催された第40回大会以降、「ダイバーシティ特別セッション」として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いう形で継続実施されており、今年度で15回目の開催となった。本セッションでは例年、世代間や性別、国籍間から見るダイバーシティについてあらゆる視点から検討を行っており、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

今年度のダイバーシティ特別セッションは、大会初日である7月16日(火)の午後1の時間帯(13:20~14:50)に開催された。180名収容できる広い国際会議場が会場であったこともあり、どのくらいの参加数が見込めるか懸念していたが、会員やサポーターに対してメールやHP上で事前に参加呼びかけを行い、50名以上の方々にご参加いただけた。男女比は2:1で男性が多く、年齢層は20代から70代まで幅広い層の方々にご参加いただいた。また、一般公開セッションということもあり、会員以外の方からの参加もいただけた。

今年度は、地盤工学会の創立70周年を記念し、地盤工学会ダイバーシティ委員会の創設に携わられておられた日下部治先生(地盤工学会第31代会長)にご講演いただき、日下部先生がこれまで感じてきた男女共同参画・ダイバーシティ活動の昨今と将来についてお話いただいた。また、特別セッションの新たな試みとしてフロアディスカッションを行い、参加者の方々と一体となったディスカッションを展開した。

#### 2.1 ダイバーシティ推進のさきにあるもの

セッション冒頭、男女共同参画・ダイバーシティ委員会委員の片岡沙都紀(神戸大学)から、2018年度の活動内容について報告を行った。ダイバーシティ委員会では、人と人を繋ぐ場を提供することを第一に考え、例年、性別や国籍、年齢層に関係なく多様な人々が交流できる場として、研究発表会における「サロン・土・カフェW」やダイバーシティ座談会を開催しているが、特に昨年度

実施したダイバーシティ座談会では、「子育てと仕事の両立」をテーマに展開された。座談会参加者から、学会のメリットである「組織の横断的な動き」を利用し、所属している会社では得られないような子育て支援等に関する他社の取り組みなどを情報提供してほしいとの意見を多くいただいたとの報告があった。この他の活動として、次世代育成のための「女子中高生夏の学校」への参加、学会のホームページにて定期的に発信している技術者紹介について紹介した。今後も会員の方々が望む情報の発信を継続して行っていく予定である。

#### 2.2 男女共同参画・ダイバーシティ活動の振り返りと将来

講演会では、日下部先生がこれまでに携わってこられたダイバーシティへの取り組みについてお話いただいた。その中で、2018年に報告された「The Global Gender Gap Report」に触れ、女性活躍推進における世界の中の日本の位置が、教育や健康的な面では世界標準レベルであるのに対し、経済や政治への参画という意味ではまだまだ諸国に比べ著しく劣っているとのことであった。また、世界がノルウェーやスウェーデンなどの女性活躍推進の先進国と平等な水準になるためにはあと1~2世紀が必要であると予測されていることに衝撃を受けた。さらに講演の中で、「基地の産業分野の改革だけに注力するのではなく、未来の産業におけるダイバーシティの方策も視野に入れ、今後活動していくことこそが必要」とのお話により、ダイバーシティを推進していくためには、今日に見えている問題だけではなく、講演タイトルにもある将来



写真-1 日下部 治 先生

を見据えて長期的に活動していくことが重要であることを認識させられた。

日本では 2018 年に政治分野における男女共同参画の推進に関する法律が制定されたものの、男女の候補者の数が「できる限り均等」となることを目指す、少々曖昧な表現が残る法律であるため、法制定後の国会議員に占める女性議員の数は依然として少数であるのが現状である。地盤工学や建設産業における男女共同参画が着実に進んできている一方で、法整備はされつつあるが政治・経済面への女性参画にも目を向けていくことが、今後の日本の発展にも必要であることを改めて考えさせられる講演であった。

### 2.3 パネルディスカッション「誰もが働きやすい職場を目指して」

昨年度の特別セッション後のアンケートの際に、参加した皆さんから「今後ダイバーシティ委員会として取り上げてほしい内容」をお伺いしたところ、WLB や育児・介護などの問題に関するものが多く寄せられていた。また、今年 4 月より「働き方改革関連法」の順次施行が法律上求められるようになり、今まで以上に働く人それぞれで選択することが求められている。このような背景のもと、今年度の特別セッションでは、「誰もが働きやすい職場とは」をテーマに、育児や介護などの問題に各社が現状どのように対応しているのかを事前にアンケートを



写真-2 フロアディスカッションの様子

とり、委員会にてまとめたものについて報告した上で、参加者の皆さんと意見交換の場を設けた。

参加された多くの方々から挙がっていた意見としては、今回のような内容は、企業側にとって大切な情報が多くあり、ぜひとも学会から会員・特別会員企業に向けて情報発信を行っていただきたいとのことであった。一方で、このような改革は大手企業から発信されることが多く、比較的状況も見えやすいが中小企業では前例が少なく、どうしたらよいかということが見えにくい点もある。そのため、その点の実態についても学会を使って横断的に情報収集・発信をしていただけるとありがたいという声もあった。

### 3. 学会におけるダイバーシティへの考え方

ダイバーシティと一言で言うと女性の働きやすさというところが注目されがちになるが、ダイバーシティの本来の意味を考えると、性別や国籍などに関係なく、誰もが働きやすい制度を運用できるような環境を作ることが真のダイバーシティ推進なのではないかと筆者は常々考えている。今回の特別セッションでは、この「働きやすさ」を求めるために何を变えていかなければならないかを、日下部先生の講演から学ぶことができ、パネルディスカッションから参加した方々がどのように感じているのかを知ることができた。

今後も、地盤工学会が会員の方々にとって役に立ち個性を生かせる場となるためにはどのようにあるべきか、社会や会員のニーズに耳を傾け柔軟に考えていきたいと思う。地盤工学会のダイバーシティ推進活動にご協力いただける委員やサポーターは随時募集している。学会への期待や不満、要望等も委員会宛てにお寄せいただければ幸いである。

(原稿受理 2019.8.22)

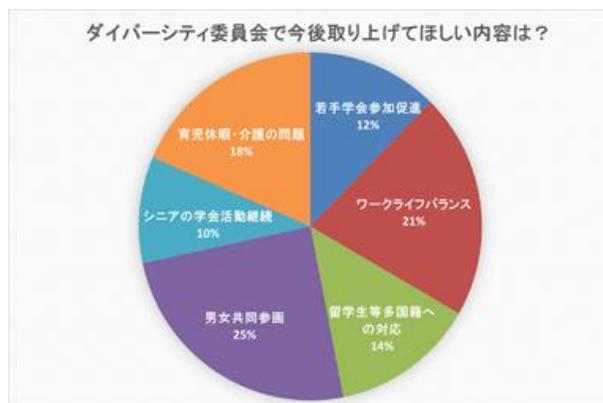


図-1 セッション後のアンケートより