

「サロン・土・カフェ W」開催報告

Meeting Report on “Salon “土” Café W”

中 本 詩 瑠 (なかもと しおん)
鹿島建設(株) 技術研究所 研究員

熊 野 直 子 (くまの なおこ)
愛媛大学 農学研究科 助教

1. はじめに

第 54 回地盤工学研究発表会の初日にソニックシティホール 4F 国際会議室にて、男女共同参画・ダイバーシティ委員会は、第 11 回サロン・土・カフェ W を開催しました。当行事は会員全体のわずか 3%を占める女性会員の交流を深める目的で発足されましたが、近年では老若男女の会員を中心にダイバーシティに関心のある皆さんが学校や職場について情報共有し、意見交換を行う場として、多くの方に参加いただいております。

2. 開催状況

今回のサロン・土・カフェ W の参加人数は 36 名、内訳は男性 14 名、女性 22 名でした。ゼネコンやコンサルタント会社、大学等研究機関の先生や学生など、多様な職業と年齢層の方にご参加いただきました。

また、今回もワールドカフェ方式を採用し、参加者 6 人 1 組で 1 つのテーマについて 20 分ほど議論した後、席替えをし、また新たなテーマに関して話をするという形式で、3 つのテーマについてディスカッションしていただきました。4 月より施行された働き方改革関連法に関連付けて、今年のテーマは「1. この 4 月からどう仕事が変わった？変わらなかった？」、「2. 働き方改革で活用できていると制度できていない制度はありますか？」、「3. あったら良い制度ってありますか？」としました。各テーブルにはダイバーシティ委員会の委員が、席替えをしない書記として配置され、最後に議論した内容と結果に関する総括が行われました。テーマ 1 とテーマ 2 では、時間外労働の上限規制と有給休暇の義務化が議論の中心となり、積極的に取り組んでいる民間企業に対し、業務量の管理が難しい大学では適用しにくいという点が浮き彫りになりました。また勤務時間を減らすためには業務量の減少と生産性の向上が必要という意見も多くみられ、テーマ 3 の提案として、「Skype のような情報共有ツールや AI などの新技術を活用した仕事の効率化」、「在宅勤務制度やフレックスタイム制度といった柔軟な働き方の推進」などが挙げられました。さらに、多くのグループでは既に浸透し、理解され始めている産休・育休制度に関する話し合いが行われ、女性と同様、男性の育休取得率を上げるための工夫も必要という意見が多くみられ、



働き



写真-1 会場の様子

写真-2 参加者集合写真

方改革の実現には、長期的かつ継続的な取り組みが必要であることが再確認されました。

3. おわりに

私自身、サロン・土・カフェ W への参加は初めてのことでしたが、異なる職業や立場の方と一つ的话题を共有し、問題点と解決案について話し合う時間はとても有意義に感じました。ダイバーシティとは本来性別のみではなく、人種、年齢や価値観など、様々な外面的及び内面的特徴を持つ人が活躍できる環境をつくることであり、そのためには、サロン・土・カフェ W のような意見交換の場に様々な背景を持つ方が参加することが大事だと感じました。来年の京都大会も盛り上げられるよう、スタッフ一同精一杯努めていきたいと思っております。また多くの方にお会いできることを楽しみにしております。最後に、今回の企画を開催するに当たり、大会実行委員会の皆さまをはじめとする多くの方に多大なご尽力をいただきました。この場をお借りしてお礼申し上げます。

(原稿受理 2019.8.23)