

公益社団法人 日本技術士会 男女共同参画推進委員会  
D & I 学習会 開催報告

## 1. 開催概要

- ・日時：2017年12月26日（火）18:30～20:30
- ・場所：葺手第二ビル A・B会議室
- ・参加者：20人（うち男女共同参画推進委員会13人）
- ・プログラム：
  - (1) 開会
  - (2) 土木分野におけるD&Iの経緯  
講師 山田菊子氏  
東京工業大学環境・社会理工学院研究員、(一社)土木技術者女性の会運営委員、  
(公社)土木学会ダイバーシティ推進委員会前幹事長
  - (3) 委員の所属企業における取組み紹介
  - (4) グループ・ディスカッション
  - (5) 閉会

## 2. 内容

### (1) 開会

D&I推進小委員会委員長飯島玲子より、今年度の小委員会設置にあたり、まずは委員や関係者がD&Iへの理解を深めようと学習会開催に至ったことを紹介した。



### (2) 土木分野におけるD & I の経緯

山田菊子氏に、土木学会が「D&I行動宣言」をするに至った経緯などを中心に、土木分野におけるD&Iの状況について講演していただいた。



### <講演内容>

- ・ 技術士登録数に占める女性の割合は1.7%、土木学会個人会員に占める女性の割合は4.9%であることなど、性別のダイバーシティに関しては科学技術分野の中でも工学、特に土木分野は進んでいない。
- ・ 女性土木技術者の歴史は、1982年に土木学会誌で女性土木技術者の座談会に始まる。それをきっかけに土木技術者女性の会が誕生し、以降、1985年の男女雇用機会均等法、1987年の関東学院大学土木工学科での女子クラスの誕生、2007年の坑内労働規制の緩和などを機会として徐々に人数は増えている。しかし若年層が増加したにとどまり、米国土木学会のように女性会長が3代続くような状況には程遠いのが現状である。

- ・ 2010年代に入り、「ドボジョ」「けんせつ小町」など、女性土木技術者ブームが到来し、人口減少による担い手不足、女性活躍推進法などから、女性技術者への注目度が高まっている。2014年には国交省と建設団体の女性技術者、技能者数の目標値を設定した。男性中心が当然であった業界はパラダイムシフトの時代を迎えている。
- ・ そのような中、2015年、土木学会ではダイバーシティ&インクルージョン行動宣言を行った。土木学会ダイバーシティ推進委員会が中心になって策定した。飯島氏は担当した小委員会の副委員長を務めた。ダイバーシティは「多様な人がいる環境をつくる」こと、インクルージョンは「多様な人が対等に関われる環境をつくる」ことと理解している。組織のパフォーマンスの向上には、インクルージョンが特に重要と考える。



- ・ 土木学会 D&I 行動宣言は、「1 認める、2 活かす、3 育てる」を柱に構成され、土木学会・土木界・個人それぞれの主体別の役割と行動が明記されている。
- ・ 行動宣言発行後、土木学会の各年度の事業計画「概要」に「D&I 行動宣言の推進」が明記されるようになったが、まだダイバーシティ推進策が中心であり、活躍を促すためのインクルージョン施策は未実施である。
- ・ 土木学会の D&I 行動宣言は、工学系の学協会ではおそらく日本初と思われる。当初からインクルージョンの視点を入れたことにも意味があった。今後は実効性のある活動を進めていくことが課題である。また、別途実施されているシニアや若手の活躍推進の取組みとの連携も必要である。
- ・ 土木学会での経験が、日本技術士会の今後の取組みのご参考となれば光栄である。

### (3) 委員の所属企業における取組み紹介

#### ① 建設技術研究所

ダイバーシティ推進室瀬尾から同社のダイバーシティ推進の取組みについて紹介した。

2015年にダイバーシティ推進委員会を設置し、「ダイバーシティ推進計画」を策定した。「推進計画」は、2015年女性活躍計画、2016年シニア活躍計画、2017年外国人社員活躍計画と策定が進み、目標値の設定や制度の改定などにより、ダイバーシティを進めている。

今後は、計画のモニタリングや社内外への周知、社員のさらなる意識改革などが課題である。



## ② パシフィックコンサルタンツ

D&I 推進室長飯島から同社のダイバーシティ&インクルージョン経営について紹介した。

2015年に「D&I 推進方針」を策定した。多様な石で組むから石垣は強いという表現で腑に落ちた社員もいる。多様性として「技術力・専門性、経験、感性、発想・価値観の多様性」を重視している。取組み方針の柱は「1 風土・文化の醸成」「2 フェア施策の拡充」「3 ケア施策の拡大」であり、各種目標値や主要施策のロードマップをつくり進行管理している。トップダウンとボトムアップのため、幹部による D&I 推進プロジェクトチームが本部・支社別のワーキンググループをサポートする体制を作り、主体的な活動も広げた。

今後は多様性を活かすインクルージョンを高めるのが課題である。



## (4) グループ・ディスカッション

- ・ グループに分かれ、ワークショップ形式で、アンコンシャス・バイアス（気づきにくい偏見）と D&I のパラダイムについて、自身の経験や周囲の状況を共有した。
- ・ アンコンシャス・バイアスで多く挙げられたのは性別に関するもので、「男性はフルタイムで働きたい」「女性は理論的ではない」など。次いで年齢で「若手は権利ばかり主張する」「シニアは経験豊か」など。そのほか「欧米人は合理的だ」など、さまざまな偏見への気づきを共有した。
- ・ D&I パラダイムの例では、抵抗段階は「女性技術者を採用しない」、分離段階は「女性活躍のために行動計画を策定」など。さらに、統合段階は性別・年齢・国籍を問わずに活躍する例が挙げられた。



## (5) 閉会

当委員会担当の林雅弘理事が「男女共同参画推進委員会の中で始まった D&I 推進の動きを、技術士会全体に広げていきたい」と締めくくった。



以上