

# ダイバーシティ・マネジメント 組織戦略としての取り組みを

公益社団法人土木学会  
教育企画・人材育成委員会  
ダイバーシティ推進小委員会  
委員長  
山梨大学大学院准教授  
**岡村美好**  
Miyoshi Okamura



二〇一二年度土木学会認定土木技術者資格制度のポスターにはヘルメットをかぶった女性技術者の写真がある。ある建設会社は海底トンネルで働く女性技術者を主人公としたアニメーションCMやポスターを制作し話題となっている。『土木学会誌』（一九八二年九月号）に特集「女性土木技術者登場」が掲載されてから三〇年、二〇〇四年に土木学会に男女共同参画に関する委員会が発足してから八年が経ったことを思うと感慨深いものがある。

## 土木技術者女性の会

前述の『土木学会誌』の特集に登場した女性

ちの活躍はないといっても過言ではないだろう。筆者もこの会の会員であり、ここで知り合った仲間から得たアドバイスや励ましによっていくつもの壁を乗り越えてきたように思う。

## 土木学会としての取り組みへ

土木学会では、二〇〇四年にアメリカ土木学会初の女性会長となったパトリシア・ギャロウエイ氏の来日がきっかけとなってジェンダー問題検討特別小委員会が発足した。その後、名称を男女共同参画推進小委員会、ダイバーシティ推進小委員会と変えて今に至っている。

これまでに、問題抽出のための法人会員アンケートの実施や啓発のためのダイバーシティフォーラムなどの開催、土木学会全国大会での一時保育サービスの働きかけなど行ってきた。それらの成果として、二〇〇八年には土木学会の中期目標と活動計画である「JSCCE 2010—社会と世界に活かそう土木学会の技術力・人間力—」の重点目標の一つとして男女共同参画の推進が取り上げられた。

今年一月の理事会ではダイバーシティ担当副会長が選任された。これまで女性土木技術者たちが自助努力として行ってきた男女共同参画に土木学会が組織として取り組むことになったといえよう。

たちが立ち上げた「土木技術者女性の会」は今年創立三十周年を迎えた。創立時に約三〇名だった会員数は、現在は約一七〇名となった。この会は土木学会の組織ではなく、女性土木技術者たちが任意団体として手弁当で運営してきた団体である。

各地で孤軍奮闘している女性たちのネットワークをつくり、互いに励まし合い、働きやすい環境づくりに取り組んできた。労働基準法の改正にも取り組み、二〇〇六年には坑内における労働規制の緩和を実現した。これによって、女性土木技術者がトンネル工事の現場管理・監督業務に就くことができるようになった。また、

## 女性土木技術者の現状

土木学会の今年五月末現在の女性会員数は正会員八五八名、学生会員五一三名である。比率では、正会員は約三%とまだまだ少ないが、学生会員は一%を超えた。

二〇一一年三月末の数字では土木学会女性会員の過半数が三〇歳未満である。各種制度が整ってきたとはいえ、出産や子育ては女性技術者にとって高いハードルである。若手女性土木技術者が結婚・出産後も仕事を継続することは女性技術者の増加に直結する。支援を必要とする技術者の数は今後も増大していくのだ。

## 若手技術者を応援する「継続は力なり」

そこで、土木学会は昨年から土木技術者女性の会と地盤工学会のご協力の下、書籍『継続は力なり—女性土木技術者のためのキャリアガイド—』の編集に取り組んできた。その内容は女性土木技術者のロールモデルの紹介、職場や家庭で直面する様々な壁を乗り越えるためのヒント、土木技術者女性の会・地盤工学会・土木学会の会長たちの男女共同参画への決意、そして、男女共同参画に関連する各種情報をまとめた資料編である。若手女性技術者だけでなく彼女たちを支援する方々や若手男性技術者にも活用し

多様な女性土木技術者の生き方を紹介する冊子「Civil Engineerへの扉」を作成し、土木を学ぶ女子学生対象のキャリアセミナーも開催した。今年六月には創立三十周年記念イベント「どぼく未来フォーラム」を開催（来場者約二二〇名）した。「誰もが参加できる社会を目指して」と題した浅川智恵子さん（日本アイ・ビー・エム株式会社）による基調講演の後、「『いのちを守る土木の未来—土木の原点を考える—』をテーマにパネルディスカッションを行い、最後には桑野玲子会長と会場が一体となって「どぼく未来宣言」を読み上げた。

この会の存在なしには今の女性土木技術者た

ていただけるものとなっている。

## 新たな一歩を踏み出すために

大手建設会社などでは、人材の確保の必要性やCSRにおけるメリットの観点から男女共同参画やダイバーシティ推進関連の部署を設置し始めているが、まだ土木業界全体の動きにはなっていない。

ダイバーシティは「多様性」と訳される。性別や年齢、人種、身体障害の有無だけでなく、国籍、宗教、価値観、生き方、考え方などの違いも多様性の対象とされている。例えば、女性でも既婚・未婚、子供の数、子育ての環境など、状況は様々ではない。これは男性も同じことで、父子家庭、仕事中心の人もいれば育児に積極的に関わる「イクメン」など、多様性に富んでいる。ダイバーシティ・マネジメントは、それらの違いを受容し強みとして活かしていくための仕組みづくりを組織として行うこと、すなわち組織戦略である。その実現のためには組織のトップからのメッセージの発信や組織内での問題認識の共有、少数派の人々の意見も取り込んだ意思決定の仕組みなどが必要であると言われている。

土木業界が新たな一歩を踏み出すためには、ダイバーシティ・マネジメントの実現が不可欠ではないだろうか。