

ダイバーシティ&インクルージョンは持続可能な社会構築のための礎である



岡村美好
論説委員
山梨大学大学院 准教授

今年5月、土木学会は「土木学会ダイバーシティ&インクルージョン行動宣言」¹⁾ (以下、「D&I 行動宣言」と記す)を策定し、公表した。「ダイバーシティ (diversity)」に男女共同参画や女性の活躍支援等を連想した方や「インクルージョン (inclusion)」という聞きなれない言葉に戸惑った方もおられたと思う。本稿では、D&Iの意義について、女性活躍支援とは異なる視点から論じたい。

D&I 行動宣言

「D&I 行動宣言」は、「土木学会創立 100 周年宣言—あらゆる境界をひらき、持続可能な社会の礎を築く—」において示された土木学会の役割 (多様な人材の育成) の具体的な成果の一つである。

「D&I 行動宣言」では、組織運営における D&I を以下のように定義している：

組織運営における「ダイバーシティ」とは、人々の差異を意識して多様性のある状態をつくり、その多様な人々が働きやすい環境を整えること指している。

さらに組織運営における「インクルージョン」とは、人々が対等に関わり合いながら組織に参加している状態をつくり、その一人ひとりが組織に貢献できる環境づくりやそのためのマネジメントを指している。

「ダイバーシティ&インクルージョン」とは、これら「ダイバーシティ」と「インクルージョン」を両輪として推進し、組織のパフォーマンスの向上を目指すものである。

また、「D&I 行動宣言」の推進により、土木界が我が国の社会情勢の変化に柔軟に対応することが可能となり、社会資本整備における新たな展開を切り拓くことになると述べている。

社会持続性を高める

IT を始めとする科学技術の発展により、私たちを取り巻く環境は急激な変容を遂げつつある。スマートフォンやウェアラブル端末等を使用することによって、私たちはいつでもどこでも世界中の情報にアクセスできるようになった。離れた場所にいる人とも同じ空間に存在しているような感覚で会話することができる。3次元プリンターや IoT (モノのインターネット、Internet of Things) など、旧来の概念では把握しきれないモノやコトが次から次へと生み出され、コンピュータが作り出す仮想空間と現実空間の境界も曖昧になってきている。

東日本大震災以降、科学技術のあり方も問い直されており、様々な問題解決の場面において、これまでと同じ枠組みで考えていたのでは、適切な解が得られないようになって

きている。震災復興という問題は土木工学だけでは解決できない。個人や組織、地域などの問題も、それらだけの閉じた問題ではなく、それらが外への及ぼす影響あるいは外からそれらに及ぼす影響も無視することはできない。

かつての、人々の価値観 (ものごとの評価規準) がほぼ同じ社会では、組織は多様性を意識しなくても継続することができた。しかし、価値観が多様化し急速な変貌を続ける現代社会において、組織が継続していくためには、組織の中にも社会と同様の多様性を包含し、多様性を生かす環境と仕組みが必要となる。それにより、社会の変化を的確に捉え、組織の変革を自律的に実行していくことが可能となる。

内在する多様性を認めて統合する

「D&I 行動宣言」では、土木学会員一人ひとりに対して D&I の推進に努めることを求めている。D&I は他人ごとではない。私たち一人ひとりが、自分自身と誠実に向き合い、自己に内在する多様性 (他の人との違い) を認めて、自律した個人として統合することから始まる。自律的な人は精神が健康で高いパフォーマンスを示すことや周囲の人々を尊重する傾向があることが心理学において明らかになっている。

組織においても、その構成員がそれぞれの多様性を生かしながら連携・協力して一つに統合されるときに、そのパフォーマンスが高まる。さらに、これまで「仕方がない」、「当たり前」と思っ見過ごしてきた問題、あるいは見えなかった問題が顕在化し、組織内部からの変革が促され、強靱な組織となる。

個人の意識改革から土木界の構造改革へ

2013 年に閣議決定された日本再興戦略の一つとして女性の活躍推進が示されてから、建設業界でも「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」が策定され、日本建設業連合会により女性を主体とした「なでしこ工事チーム」の登録制度の創設、女性技術者・技能者の愛称「けんせつ小町」の決定などが行われている。また、女性たちの就業継続の課題と指摘されているワークライフバランスの実現を目指して、働き方の見直しも行われてきている。

これらのうち「なでしこ」、「小町」などの女性の固定化したイメージを表す名称を用いることや女性を主体としたチームによる業務の実施は、女性技術者のパフォーマンス向上策、女性技術者の認知度向上による短期的な人材確保策としては有効と考えられる。しかし、本当に必要なのは、人々の旧来からの固定した意識の改革ではないだろうか。

「D&I 行動宣言」は、個人の意識改革から組織の構造改革、土木界の構造改革を進めるという決意表明と言えよう。組織の構造改革には大きなエネルギーを要する。しかし、持続可能な土木界による、持続可能な社会の構築は、D&I の推進によって可能となるのだ。

参考文献 1) 土木学会ダイバーシティ推進委員会：『土木学会ダイバーシティ&インクルージョン行動宣言』を策定しました。』、