



Allyへ繋がる途^{みち}

The first step to becoming an ally

特集担当主査：中村ゆかり、段下剛志
特集企画担当：植野弘子、小林里瑛、山田菊子

土木に関わる私たちは、社会を支える基盤を広く公平に整備することを仕事としている。その私たちのいる土木の世界は差別や偏見のない社会だろうか。お互いの存在を認め合っているだろうか。特定の規範に従属することを強要していかないだろうか。Diversity & Inclusionという言葉聞く機会が増えた今だからこそ、日本、土木の世界の差別や偏見を真正面から取り上げ、次の一歩を踏み出すきっかけとしたい。

特集タイトルに込めた思い

タイトル「Allyへ繋がる途^{みち}」にある「Ally（アライ）」は、本特集で最も重要なキーワードである。アライの概念については森氏執筆の「アライ——自他の自由のために行動する」を参照いただき、ここではなぜこのタイトルとしたかを記す。

アライは支援者といった意味を持つ言葉であり、非当事者が当事者に協力することである。しかし、「アライになります！」と宣言してなれるほど、決して簡単なことではない。対面する当事者が必ずしも自分と同じ意見や思想を持つとは限らない中で、支援する

ということは、今までの自分が持つ意見や思想、特権を否定・破壊する行為を伴う険しいみち（途）なのである。そして、その険しいみちの先に必ずしも決まったゴールはないかもしれない。「アライになる」ことは、生涯続く学びのジャーニーであると示されることもある。また、「みち」は「土木」を連想させ、土木業界内のアライになることを目指すという思いである。

日本の土木業界のD&I

日本社会においても「女性活躍」や「ダイバーシティ推進」「Diversity & Inclusion」「D&I」といった言葉は珍しいものではなくなった。多様性を受け入れてそれを生かす、すなわち狭義のDiversity & Inclusionという観点において、日本は他の国と比べてどうだろうか。

日本は、先進国どころか世界で最低水準（156カ国中120位（2021年））のジェンダーギャップ指数である。最近でも、公平であるべき大学や高校の入試での属性による差別、公場の障害のある方や女性を蔑視する発言がニュースで取り上げられたこと

を覚えている読者もいるだろう。性自認や性的指向による職場での差別・偏見等を実際に目撃した人もいるかもしれない。このように、私たちは多くの事例を知っている。つまり、D&Iの実現はまだ遠くにあるのだ。

では土木の世界はどうだろう？

われわれが働く土木業界の使命は、誰もが健全な生活を営むことができる生活基盤を築き、それを守ることである。これは、今までもこれからも揺るぎない使命であり、それ故に今なお引き継がれている古き伝統や昔ながらの考え方もあると考える。しかし、この古き伝統や昔ながらの考え方の中には、今の時代にそぐわないものもある。

日本の土木において現在でも女性の技能者はトンネル工事現場には従事できない。女性、障害のある方、外国出身の方、そしてLGBTQ+の方々は、土木学会においても限定的にしか参加しておらず、差別や偏見の実態も明らかにされていない。

私たちは、日々の仕事の中で求められる条件や環境など何一つとして同じでない多種多様な現場に対して、積極的に前のめりに技術や能力、知恵を生かして、ニーズに応えるという観点で

「公平」になることを目指している。そんなわれわれは、共に働く仲間に対して多様性を単に「属性が多様であれば十分」と解釈してしまっていないだろうか。そして、多様な属性の人を受け入れることだけに満足せず、多様な価値観を生かす「ビジョンを描いているだろうか」。

本特集では、土木業界に携わる私たちが、これまで目を背けていた土木のD&Iに関する現実をまずは直視し、真のD&Iとは何かを理解すること、そして前に向かって一人一人が歩み出す、すなわち「AllYになる」きっかけを提供することを目指す。

土木業界の差別と偏見の実態

土木業界の差別や偏見の経験やそれらを取り巻く現状の把握を目的に「土木業界D&Iアンケート調査」を実施した。国籍を問わず、土木業界に関わる社会人と学生を対象として、2021年10月25日～11月21日の約1カ月間、日本語と英語によりWebアンケート調査を行い、1378人の方からご回答をいただいた。この場を借りてご協力くださった方々にお礼申し

上げる。ここでは主要な調査結果のみを紹介する。

回答者の年齢は20歳以下から75歳までの幅広い世代にわたり、かつ偏りがなかった(図1)。また、性自認は男性が79・4%、女性とその他の性自認を合わせて19・6%であり、土木学会

会員の男女構成比と比較すると女性や性的マイノリティーの方に多く関心をいただく結果となった。また、学会員42%、非学会員58%と学会員以外からも多くの回答をいただいた。アンケートは、「マジョリティー層」と「マイノリティー層」を定義し集計を行った。回答者属性の五つの項目を基に、「性自認」男性、性的指向「ストレート」、障害「なし」、国籍「日本、エスニシティ」「日本人」を「マジョリティー層」(64% (881件))、「それ以外」を「マイノリティー層」(31% (425件))とした。年齢は35歳以下(U35)、男女雇用機会均等法以後入社(36～55歳(ミドル)、男女雇用機会均等法以前入社(56歳以上(シニア)の3段階に分類した。

アンケートでは「日本社会」「土木学会」「職場」の三つにおける差別と偏見

に対する認識や経験、所属機関や上司の、差別や偏見に対する対処能力への信頼を伺った。また自由記述欄において自らの差別や偏見の経験も寄せられた(206件)。それによると差別を経験した年代は2010年代、次いで1990年代が多いが、差別や偏見は決して過去のものではなく現在進行形の事象であることが改めて浮き彫りになった。差別や偏見を受けた要因となるアイデンティティーは「ジェンダー」が抜きんでて多かった。1990年代は賃金格差や昇進あるいは就職そのものが不可能だったとの声があったが、2010年代においても「女性だから」という理由で昇進を阻まれたり、適切な業務に就かされたりしたという声が聞かれた。一方、男性は「男性」であることを理由に長時間労働やどう喝

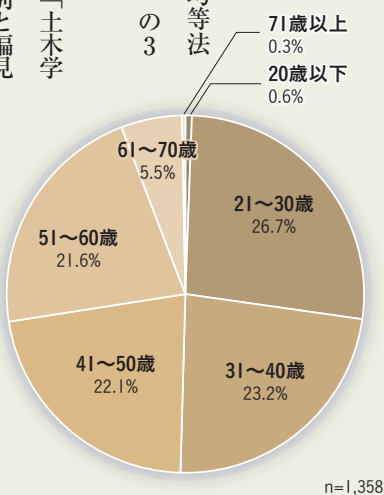


図1 回答者の年齢別構成

これまでの人生の中で、あなたに影響を与えた、職場や仕事上での差別や偏見の経験はあるか。

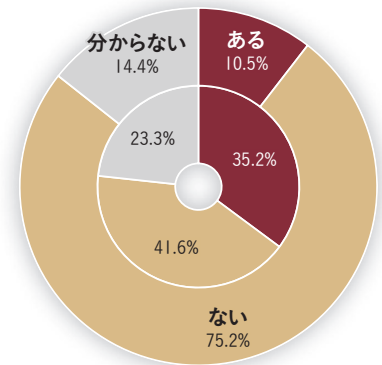


図2 属性別の差別・偏見の経験
外円：マジョリティー(n=878)
内円：マイノリティー(n=421)

職場において、おおむね最近5年程度の間、自分以外の誰かがアイデンティティーを理由に職務上不利な扱いを受けているのを見聞きしたか。

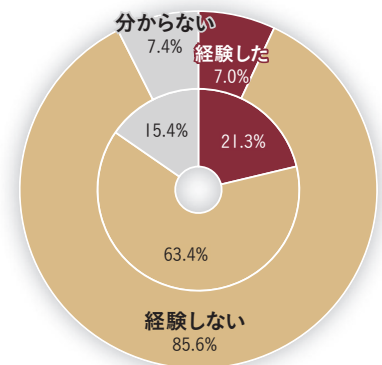


図3 属性別の職場における差別の経験
外円：マジョリティー(n=874)
内円：マイノリティー(n=423)

あなたの職場には差別は存在すると思うか。

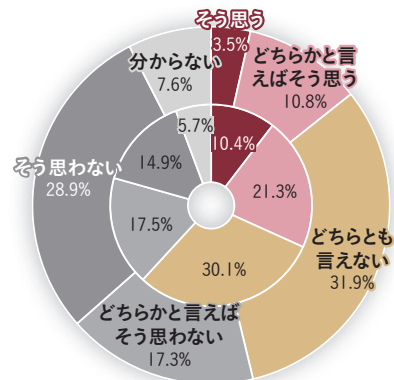


図4 属性別の職場での差別の存在認識
外円：マジョリティー(n=874)
内円：マイノリティー(n=422)

という労働環境に置かれた経験や、能力や学歴による差別を受けたと感じる傾向にあることが明らかになった。

マイノリティーとマジョリティーでは差別や偏見に関して見えている世界が大きく異なることも示唆された。例えば、これまでの人生において影響を受けた差別や偏見の経験の有無において「はい」の回答割合は、マジョリティーが10・5%、マイノリティーが35・2%と大きく差があった(図2)。

また「自分以外の誰かがアイデンティティーを理由に、職務上不利な扱いを受けているのを見聞きした」では「はい」と回答したマイノリティーが21・3%に対して、マジョリティーは7・0%にとどまった(図3)。「職場に差別が存在するか」という設問でも、31・7%のマイノリティーの「そう思う」

どちらかと言えば「そう思う」との回答に対してマジョリティーは14・3%であった。また「差別は存在しない」とはつきり言い切る人の割合もマジョリティーの方が高く、認識の差が顕著に現れている(図4)。

ではそうした差別や偏見の現状に対して誰が声を上げているのか？

マジョリティー、マイノリティーにかかわらず異議を唱えた人の割合は高くなかった(図5)。より詳細な属性を見てみると、シニアの女性が抜きん出ているが、その他の性自認の方も異議を唱えた経験をした人が多いことが分かった。この結果から、若手は仮に差別や偏見を見聞きしたり自分が受けたりしたとしても声を上げにくい状況に置かれていることがうかがえる。なお本アンケートが参考にした英国土木学会

(ICE)の人種差別に関するアンケートでは、若手が積極的に格差の是正に取り組んでいることが明らかになっており、対的な状況にあると言えるだろう。

ただし全くの希望がないわけではない。「マイノリティーに対する積極的な就業支援の実施の必要性」が属性を問わず共通認識となっている(図6)。

一方で、「既存のジェンダー規範から逸脱すること」や、「ジェンダーやLGBTQ+、障害、外国人差別について議論することは困難である」と考えられている。差別や偏見の解消に向けて動くべきであるという回答が半数近くに上った結果は希望を与えてくれる。しかし、差別への無関心さや、異議を唱えることの難しさなど、その実現に向けて多くの課題が浮き彫りになった。

現実を知り、新たな途へ踏み出す

本特集は「ミ」へ繋がる途への一歩を踏み出すために『知る』と『探る』を柱とした2部構成としている。

前半は「知る」をテーマに、「他の誰かの視点で捉えようとする」と、視点が変わると世界はどのように見えるのか」その考え方や実体験を伊藤亜紗氏へインタビューした。加えて、特集の中核をなす「ミ」になることの神髄を森千香子氏に解説いただいた。さらに須田久美子氏に女性技能者支援の、党紀氏に外国出身の方の視点から、土木業界で経験したことや思いをつづつていただいた。さらに、アンケート調査に回答して下さった方の中から、4名の方にも匿名でこれまでの経験や土



自分以外の誰かが、アイデンティティを理由に職務上不利な扱いを受けていることに対する反応。

| | | U35 | ミドル | シニア |
|--------|---------|------|------|------|
| 見聞きした | マジョリティー | 1.01 | 0.99 | 0.97 |
| | マイノリティー | 1.12 | 0.98 | 1.14 |
| 異議を唱えた | マジョリティー | 0.94 | 0.96 | 0.92 |
| | マイノリティー | 0.95 | 1.00 | 1.16 |

| 性自認 | U35 | ミドル | シニア |
|-----|------|------|------|
| 女性 | 1.00 | 1.03 | 1.47 |
| 男性 | 0.92 | 0.95 | 0.93 |
| その他 | 1.33 | 1.25 | — |

年齢の3区分は次のとおり U35：35歳以下／ミドル：36～55歳、男女雇用機会均等法以後に就職した世代／シニア：56歳～、同以前に就職した世代。
経験が「ある」を2ポイント、「ない」を1ポイント、「分からない」を0ポイントとして平均値を計算した。

図5 職場での差別・偏見の経験

| | | U35 | ミドル | シニア | |
|--------------------------------|--------------|---------|------|------|------|
| 従来のジェンダー規範から逸脱するには 勇気がある | マジョリティー | 3.32 | 3.10 | 2.97 | |
| | マイノリティー | 3.36 | 3.26 | 2.84 | |
| マイノリティに対する就業支援を 積極的に行うべきである | マジョリティー | 3.02 | 3.10 | 3.34 | |
| | マイノリティー | 3.34 | 3.12 | 3.19 | |
| 職場は議論しやすい 雰囲気だ | ジェンダーの問題 | マジョリティー | 2.10 | 2.29 | 2.25 |
| | | マイノリティー | 1.98 | 2.12 | 2.03 |
| | LGBTQ+ の問題 | マジョリティー | 1.93 | 2.11 | 2.09 |
| | | マイノリティー | 1.74 | 1.93 | 1.78 |
| | 外国人差別の 問題 | マジョリティー | 2.21 | 2.47 | 2.34 |
| | | マイノリティー | 2.08 | 2.26 | 2.16 |

年齢の3区分は次のとおり U35：35歳以下／ミドル：36～55歳、男女雇用機会均等法以後に就職した世代／シニア：56歳～、同以前に就職した世代。
「そう思う」を5ポイント、「そう思わない」を1ポイント、「分からない」を0ポイントとして平均値を計算した。

図6 職場での差別・偏見に対する状況

の下に所属と役職を掲載していない。これはD&Iがテーマだからこその取り組みである。本特集を企画する中で、属性でくくることがなく一人の「人」として、その人の中にある多様性を知り、認め、生かすことこそが真のD&Iであることに気付かされた。そして、それを土木業界のこととして認識する、皆が考えるための本特集だからこそ、執筆者を一人の「人」として紹介し、また、読者にも執筆者の所属等の属性で何か先入観を持つことなく記事を読んでもらいたいとの思いである。

今からでも遅くはない。表面的に限り繕うことで解決したように見えるのではなく、私たちみんなが真のD&Iの実現に向け、行動をすべき当事者であることを認識し、D&Iの新たな夜明けに向かう一歩としよう。

(注1) 本特集内では「障がい」は社会との間に立ちほだかる障壁であるという考えから「障害」と表記

参考文献

(1) <https://www.ice.org.uk/about-ice/governance/how-we-work#equality-and-diversity-policy>

木業界への思いを寄稿して頂いた。後半は「探る」をテーマに、本特集で実施したアンケートで参考にした英国土木学会(ICE) FIR委員会のアンケート調査を、ICE担当者のコメントも交えて紹介した。加えて、土木業界における女性登用の展望を探るため、金子美香氏にご自身のキャリア形成を語っていただいた。特定の人を対象とした取組のように見えても、立場

や時が変われば自分にも関係してくるものであること、こんな観点から切り込んで新たな途に踏み出すことができる、というヒントを探るために、「選択的夫婦別姓」について笹川あゆみ氏に、「テレワーク」について田澤由利氏に、「仮設トイレ」について熊本好美氏に執筆いただいた。

なお、本特集に寄せて、土木学会のD&Iの取り組みを立ち上げた岡村美

好氏、D&I委員会委員長の佐々木葉氏にも寄稿いただいた。また、前半と後半を繋ぐパートには、D&Iに関連する語句説明および書籍紹介を「コーヒープレーク」にまとめた。

企画紹介の最後に

本特集では執筆者全員の承諾をいただき、目次および各記事執筆者氏名