

公益社団法人 日本技術士会 男女共同参画推進委員会 第3回「D&I」学習会 開催報告

1. 開催概要

- ・日時：2019年11月29日（金）18:45～20:45
- ・場所：機械振興会館 地下3階 B3-6号室

2. 内容

(1) 開会挨拶

D&I 学習会も3回目を迎えたため、参加者が一緒に考え、気づきを得られる場となるよう、講師からお話を伺う形から、委員が自ら学び、そのテーマごとに参加者でディスカッションする形へと発展させたこと D&I 小委員長 飯島より説明した。



(2) ミニ講座「D&I 経営とは」 男女共同参画推進委員会 D&I 小委員長 飯島 玲子

D&I 経営の概要解説とグッドプラクティス選定例の紹介があった。具体的には以下の通り。

- ・D&I を直訳すると多様性 (Diversity) と包摂・包含 (Inclusion) であり、D&I 経営は、「多様な人材が能力を発揮し、対等に関わり合うことで、風土・文化、働き方、技術力等の革新 (イノベーション) を行い、生産性向上や企業の価値創造につなげている経営」とされる。多様性が高いだけでは足りない。
- ・多様性には見えやすい性別・年齢・国籍から、見えにくい発想・価値観まで様々な側面があるが、組織にとって必要なのは后者である。しかし、見えにくいいため、人材確保において前者の見えやすい多様性を確保することに替えている。技術分野も多様性の1つの切り口である。
- ・D&I 経営のグッドプラクティスを経済産業省が選定している。選定基準は、成果と取組みにおける①実践性、②革新性・先進性、③全社レベルでの浸透度や継続性である。企業理念に基づき、実際の経営課題や人材戦略を背景に、多様な人材の活躍を推進し、その結果が経営課題の成果となり、最終的に企業価値を向上させているかが問われる。つまり、個々の制度を拡充するような取組みにとどまらず、このようなストーリーの一貫性が問われる選定基準となっている。



(3) 米国等先進国での女性活躍の最新情報 男女共同参画推進委員会委員 原田 敬美

最新のジャーナルを引用して、アメリカのビジネス界における女性活躍の実態が紹介された。具体的には以下の通り。



- ・「It's OK to See Color」(AIA[アメリカ建築家協会誌]、2019年8月7日)
いくつかの設計事務所は「平等」、「多様性」、「統合」を公式に制度化し始めているが、一方で形だけの所もあり、指導者たちは未だまた挑戦してもらう必要がある。
- ・「Breaking Records and Norms at the AIA 2019 Women's Leadership Summit」(AIA、2019年10月2日)
ミネアポリスで開催されたAIA 大会で、女性のリーダーシップの会議が開催された。2年毎の会議で、750人以上のデザイナー、建築家が集まり、個人のキャリア、専門分野での変化について率直に語り合った。
- ・「Creating an All-Women Real Estate Development Team」(The New York Times、2019年11月12日)

全て女性の不動産開発チームを組織化。不動産業界では男性が圧倒的に占めている中、女性自身が、商業開発や女性が目立たない開発事業で、もっと大きな役割を果たすよう押し進めている。

- ・「The Toll of Parenting on the American Woman's Workweek」(The New York Times、2019年11月22日)

アメリカの女性の勤務で、親の立場からの課題。女性政策調査研究所の最近の調査では、フォーチュン誌500社の役員で、女性が増加している。しかし、まだ少数。親の立場(母親、父親)からも課題が多い。父親は(父親でない男性より)、多くの時間働く。しかし、母親は(母親でない女性より)、少ない時間(しか)働けない。

- ・「The Future of Architecture Education Is the Future of Civilization」(AIA、2019年11月4日)

建築教育の未来は文明の未来である。これからの建築教育で重要なことは、①実務の準備をすること、②公明正大であること、③気候変動に対する行動を起こすこと、の3つである。



(4) 情報提供「私が注目したD&Iの取組み」 D&I小委員会委員

各委員から以下のテーマで情報提供があり、様々な組織のユニークな取組みを着目点として参加者と共有した。

①「女性の活躍支援」武井加代子

女性活躍拡大を重点課題と捉え、数値目標を公表して専任組織を立ち上げ、施策を多方面から打ち出し全体をボトムアップしている。階層別研修等の現場に入り込んだ具体的な施策を実施している。

②「若手技術者の支援」大原良友

若手技術者の問題解決力の向上を図るため、座学ではなく考える塾を立ち上げトラブルの疑似体験を行っている。グループ討議を通して異なる視点や専門技術者からの意見を取り込んでいる。

③「イクボスの育成」瀬尾弘美

部署長以上の役職者による大掛かりな集合研修の定期開催やイクボスアワードを設定している。事例紹介により身近なことから始めるきっかけ作りを奨励している。

④「外国人の活躍支援」高橋裕二

国内の外国籍労働者が増える中、彼らのモチベーションの高さが日本人へ良い刺激となり相乗効果が表れている。外国籍比率が高くなることで更に優秀な外国籍労働者採用につながる好循環となっている。

⑤「グローバルな人材の活躍支援」池田紀子

国籍や人種に関わりなく活躍できる企業風土作りを進めるため、国内外留学生向けのキャリアイベントへ参加している。宗教や文化が異なる職場でも能力を最大限に発揮できるよう支援するプロジェクトを発足している。



(5) グループディスカッション「D&Iの取組みの多様性」

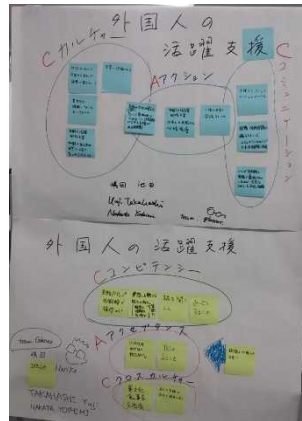
- ・企業・団体の取組みテーマ「外国人の活躍支援」「女性の活躍支援」「若手技術者の支援」ごとに3グループに分かれて、「目指す姿」と「その実現のために私たちができること」についてワークショップ形式でディスカッションを行った。



(6) 全体共有（グループ発表）

①「外国人の活躍支援」

「目指す姿」は、C:カルチャー、A:アクション、C:コミュニケーションの3タイトルについて中田委員が発表した。「その実現のために私たちができること」は、C:コンピテンシー、A:アクセプタンス、C:クロスカルチャーの3タイトルについて嶋田委員が発表した。



②「女性の活躍支援」

「時間」と「休憩」、「協力」、「制度」、「ハード整備」の5タイトルについて原田委員が「目指す姿」を発表し、スウェーデンの伝統的なお茶時間「Fika」を取り入れてメリハリをつけ、コミュニケーションを図るという解決策が提案された。「Fika」で職場改革という考え方は目から鱗であると瀬尾委員からの感想があった。



③「若手技術者の支援」

「目指す姿」と「その実現のために私たちができること」を「自律」、「権限委譲」、「元気」、「心理的安全性」の4タイトルについてまとめて、修習技術者支援委員会委員の永澤一也氏が発表した。



(7) 閉会挨拶

男女共同参画推進委員会委員長の石田が、「本日は少人数ながら密度の濃い集まりとなった。職場の問題はもっと奥深く、皆で共有し問題点を抽出していく。われわれの活動が認められ、その効果が広がると思っている。」と締めくくった。



以上

【記録作成】
高橋 裕二
池田 紀子
飯島 玲子