

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」フォーラム 開催報告  
ダイバーシティ 2.0 ～多様性を活用できる組織こそが生き残る時代へ～

## 1. 開催概要

- ・日時：2020年11月14日（土）14:00～17:00
- ・場所：オンライン（Zoom）
- ・主催：公益社団法人日本技術士会 男女共同参画推進委員会
- ・後援：男女共同参画学協会連絡会、公益社団法人土木学会
- ・参加者：97名（関係者含む）
- ・プログラム：
  - (1) 開会挨拶 公益社団法人日本技術士会副会長 笠原 弘之氏
  - (2) フォーラム説明 男女共同参画推進委員会委員長 石田 佳子
  - (3) 講演「ダイバーシティ 2.0 とは ～企業のダイバーシティ経営の実践に向けて～」  
講師：経済産業省 経済産業政策局 経済社会政策室 係長 千野 泰洋氏
  - (4) 先進事例「Honda のダイバーシティ経営 ～多様なキャリアの支援～」  
講師：本田技研工業株式会社 人事部 多様性推進室 主事 向後 睦子氏
  - (5) 感想等の共有（グループディスカッション）
  - (6) 質疑応答
  - (7) フォーラム総括 男女共同参画推進委員会 D&I 小委員会委員長 飯島 玲子
  - (8) 閉会挨拶 日本技術士会理事・男女共同参画推進委員会副委員長 林 雅弘
- ・司会進行：男女共同参画推進委員会委員 大原 良友

## 2. 内容

### (1)開会挨拶 日本技術士会副会長 笠原弘之氏

今回はコロナ禍によりオンライン開催となったこと、ダイバーシティ 2.0 の考えを通じて企業の成長力を高めていって欲しいこと、そしてこのフォーラムで得られたことを持ち帰って実践して欲しいこと等、開会のご挨拶をされた。



### (2)フォーラム説明 男女共同参画推進委員会委員長 石田佳子

男女共同参画推進委員会の発足・目的・組織構成・活動内容等の紹介、女性技術士の登録者数状況、コロナ禍の影響で女性の参画や多様性への視点が後ろ向きにならないよう一緒に学び、このフォーラムを有意義なものにしたいと、フォーラムの趣旨説明があった。



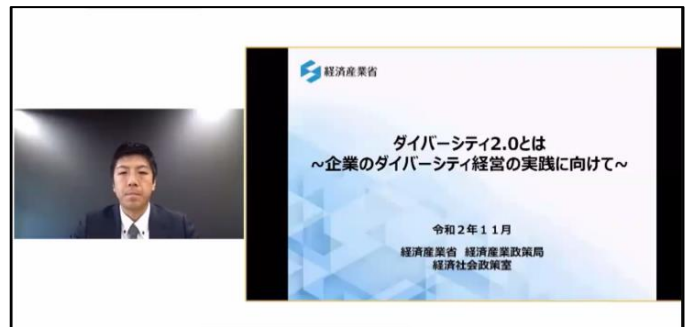
### (3)講演：経済産業省 経済産業政策局 経済社会政策室 係長 千野泰洋氏

「ダイバーシティ 2.0 とは ～企業のダイバーシティ経営の実践に向けて～」

- ・ダイバーシティ経営とは、「多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」と経済産

業省では定義している。これまでの均質性・効率性を優先する経営から、外部環境変化に対応するための経営改革として人材戦略を変革することが不可欠になってきおり、ダイバーシティの実現が益々求められてきている。

- ・ダイバーシティに関するこれまでの経緯として、日本では 1980 年代まで人材の多様性について語られることはなかったが、1986 年施行の「男女雇用機会均等法」が男女間の差別を撤廃する基礎となり、その後「女性活躍推進法」へ発展していった。
- ・政府目標として第 4 次男女共同参画基本計画の中で、民間企業および学術部門の女性割合を目標設定していたが、いずれも目標達成していない。このような状況の下、「女性活躍加速のための重点方針 2020」を定め、理工系女性人材の育成や女性研究者の活躍を促進している。一例として、女子中高生・女子学生の理工系分野への選択を後押しするため、「理工チャレンジ (リコチャレ)」というホームページを男女共同参画局の中に開設している。
- ・ダイバーシティ 2.0 では、ダイバーシティの効果として、①人材獲得力の強化、②リスク管理能力の向上、③取締役会の監督機能の向上、④イノベーション創出の促進が挙げられている。企業のダイバーシティ経営は、柔軟な働き方の実施やワーク・ライフ・バランスの推進等、取組みが進みつつあるものの、多様な人材に対するマネジメントスキル不足や中間管理職の意識問題等、課題も明確になってきている。その解決に向けて、行動ガイドライン実践のための 7 つのアクションが設定された。
- ・女性活躍推進については、日本の「ジェンダー・ギャップ指数 2019」の順位が 153 ヶ国中 121 位と非常に低い結果であり、抜本的な取組みが急務となっている。経済産業省と東京証券取引所は「なでしこ銘柄」を導入し、企業各社の取組みの加速化を図っている。



#### (4)先進事例：本田技研工業株式会社 人事部 多様性推進室 主事 向後睦子氏

##### 「Honda のダイバーシティ経営 ~多様なキャリアの支援~」

- ・人材多様性の進化に取り組む理由として、Honda はグローバル企業であるからこそ多様化・複雑化するビジネス環境へ柔軟に対応することが求められ、経営戦略として取り組むという確たる考えを持っている。女性活躍推進法施行に先立ち、女性役職者数の定量目標を設定し社内外にも公表した。
- ・女性活躍拡大の取組み実現に向けた 3 本の柱 (①意識・風土改革、②キャリア形成支援、③制度・環境整備) を設定し、自律的なキャリア形成を希望する女性全員にキャリア計画書作成とキャリア面談を実施している。更に、ジェンダーへの取組み強化の総仕上げとして Honda Diversity Forum 2017 を開催している。
- ・2018 年にロードマップを引き直し、女性活躍拡大の継続と全従業員への取組みを強化し、ダイバーシティマネジメントの推進、ベテラン層の活躍機会の拡大、障がい・LGBT への取組みを開始した。このような継続的な活動が評価され、Honda は 2018 年度 新・ダイバーシティ経営企業 100 選、2020 年度 LGBT PRIDE 指標ゴールド受賞した。



### (5)感想等の共有（グループディスカッション）

参加者全員が 17 グループ（5～6 人/グループ）に分かれて、自己紹介、印象に残ったこと、講演を聞いて職場・家庭・地域等で自分がこれからしたいと思ったこと、について話し合った。



### (6)質疑応答

- ・ 向後様の講演について、参加者からの質問に対して向後様にお答え頂いた。質問内容は次の通り：「研修の中で効果のあったアセスメントツールにはどのようなものがありますか」「非正規社員への対応について工夫していることは何ですか」「管理者セミナーで使われたツールは独自に考えられたのでしょうか」「取組みについて経営幹部の理解を得るための工夫を教えてください」「生産性向上について具体的に見えていることはありますか」「ダイバーシティの取組みで参考にすべき企業はありますか」「取組みについて経営層に関心を持ってもらうためにはどうすれば良いですか」「コロナ禍の中でダイバーシティ取組みへの影響はありますか」「ダイバーシティ経営による活性化の効果を測る指標はありますか」「ボリューム層である若手や中堅の社員に風土・意識改革を進めるにはどうすれば良いですか」「男性が多い中で女性の管理職比率を上げていく難しさは何ですか」「無意識のバイアスを無くすための取組みを教えてください」「同調意識を生まないようにするにはどうすれば良いですか」。

### (7)フォーラム総括 男女共同参画推進委員会 D&I 小委員会委員長 飯島玲子

- ・ 例年と異なりオンライン形式での開催だったが多くの方に参加頂いたことへの御礼、ご講演頂いた千野様と向後様への御礼、そしてダイバーシティ経営に真摯に向き合った組織こそが活性化され強くなるという見方の下、引き続き D&I 推進に取り組んでいきましょうと締め括った。



### (8)閉会挨拶 日本技術士会理事・男女共同参画推進委員会副委員長 林雅弘

- ・ 多くの参加者からの質問に丁寧にお答え頂いた向後様への御礼、開会挨拶をして頂いた笠原副会長への御礼、そして男女共同参画推進委員会の約 20 名の委員がこのフォーラムの企画運営を行ったが、今後も参加者の皆様と一緒に男女共同参画に取り組んで参りたいと閉会の挨拶があった。



## 3. アンケート結果

- ・ 参加者のうち 95 名（98%）から回答を得た。性別では男性が 9 割と多く、年齢別では 50 歳以上が 7 割を占めた。また、9 割が日本技術士会会員であった。
- ・ 時間の長さは「ちょうどよい」が 8 割と大半を占めた。内容は 9 割が満足（「満足」「少し満足」の合計）とし、その理由は、国の取組と先進企業の取組をセットで学ぶことができた点やグループで意見や想いをディスカッションできた点等であった。
- ・ 今後のご自身のアクションとして、職場や地域での女性やシニア、外国人など多様なメンバーの活躍支援、自身のキャリア形成などの決意を回答いただいた。

【記録作成】高橋 裕二、山本 直樹、飯島 玲子