

公益社団法人 日本技術士会 男女共同参画推進委員会  
第4回 D&I フォーラム 開催報告  
ダイバーシティ 2.0 付加価値を生み出し続ける組織へ

## 1. 開催概要

- ・日時：2022年6月30日（木）17:00～19:00
- ・開催方法：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
- ・参加者：180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 河津 宏志 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 ～付加価値を生み出し続ける企業を目指して～」  
講師 経済産業省 経済産業政策局 経済社会政策室 室長 川村 美穂 氏
  - (4) 質疑応答
  - (5) 感想等の共有（グループディスカッション）
  - (6) 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 小牛田 尋志
- ・司会進行：男女共同参画推進委員会委員 武井 加代子

## 2. 内容

### (1)開会挨拶 公益社団法人日本技術士会副会長 河津 宏志 氏

川村室長の所属される経済社会政策室の活動内容のご紹介、日本技術士会の昨年の全国大会において、男女共同参画推進委員会がジェンダー平等をテーマに第一分科会を主催し盛況であったこと、日本技術士会の6月の総会で決定された2022年度の事業計画の柱の一つ「技術士制度の普及・啓発」の中で、男女共同参画推進活動の展開を非常に重要な位置づけとしていることなどの紹介があった。

自身も経営者として、付加価値を生み出し続ける企業のヒントを学んで活用したいこと、本日のフォーラムを受け、日本におけるD&Iの理解が促進されること、参加者の方々にとって有意義なものとなることを祈念すると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・人数構成・活動内容等の紹介、女性技術士の登録者数などの紹介があった。

また、D&Iフォーラムは気づきの場とするためにディスカッションを取り入れて開催していること、今回はダイバーシティ 2.0の実践的なお話しであり、この会がD&Iの醸成につながることを期待すると挨拶がなされた。



(3)講演 経済産業省 経済産業政策局 経済社会政策室 室長 川村 美穂 氏  
「ダイバーシティ 2.0 とは ～付加価値を生み出し続ける企業を目指して～」

今日は、ダイバーシティが企業の社会的責任だけではなく、組織の成長戦略そのものであるということを伝えたい。



#### 1. 日本のダイバーシティの現状

2020 年人事白書では、約 7 割の企業がダイバーシティを重要と考えている。日本では、ジェンダーダイバーシティを中心に考えている。

ダイバーシティ経営は少なくとも 5 年以上続けないと効果を実感できない。効果にはイノベーション、生産性の向上などがある。

日本の女性役員数は右肩上がりが増えてきているが、世界との比較では非常に遅れている。

#### 2. ダイバーシティ経営とは

ダイバーシティ経営の定義は「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」。

デジタル社会では、創造的なアイデアが付加価値を総取りする可能性があり、多様な人材を採用し、知恵を出し合うダイバーシティ経営が求められている。

ダイバーシティ経営の効果には、①優秀な人材の獲得、②リスク管理能力の向上、③ガバナンス機能の向上、④イノベーション創出・生産性の向上などがある。

#### 3. ダイバーシティ 2.0 とアンコンシャス・バイアス

ダイバーシティ 1.0 は、多様な人材を採用するだけで必要な対策を取らず、少数派の人材に対し、多数派に合わせることを求めるような状態のこと。

ダイバーシティ 2.0 として、多様な人材の能力を引き出し、付加価値を生み出し続ける企業とするためには、次の 7 つのアクションが重要。①経営戦略への組み込み、②推進体制の構築、③ガバナンスの改革、④全社的な環境・ルールの整備、⑤管理職の行動・意識改革、⑥従業員の行動・意識改革、⑦労働市場、資本市場への情報開示と対話。

ダイバーシティを阻害するアンコンシャス・バイアスは、誰もが持っているが、組織運営に持ち込まれると、「インクルージョンの喪失」、「革新性の喪失」、「的確な判断の喪失」、「ステレオタイプの創出（による偏見）」を生む。

対処法は、決めつけない、押し付けない、相手の反応に注目する、自分で問い続けることである。

#### 4. ダイバーシティ経営推進の取組

新・ダイバーシティ経営企業 100 選を創設し、9 年間で 282 社の好事例を選んだ。ダイバーシティ 2.0 行動ガイドラインを作り、100 選プライムを選び、TIS、藤和組立、熊谷組、旭建設の各社の事例を紹介した。選ばれた企業にアンケートをして、成功のコツを経営診断シートにまとめた。着目すべき観点は、①経営者の取組、②人事管理制度の整備、③現場の管理職の取組であり、企業向けの手引きも作成した。

#### (4)質疑応答

Q：男女共同参画に多くの予算がついているのに、なぜ進まないのか。

A：安倍政権の時代に、女性活躍は国家の成長戦略と位置付け、いろんな取組を実施してきたが、進んでいないのは事実。原因の一つは、まだ層が薄いこと。今、少しずつパイプラインが太くなってきている。10 年経てば変わるのではと期待している。

Q：女性役員が右肩上がりが増えてきているが、専門職から管理職を経て企業の経営にコミットできる人はどのくらいいるのか。

A: 執行役員を生え抜きだと考えると、執行役員のうち女性は4%くらい。取締役は、社外から学識経験者等を迎えて7.5%とパイプラインはまだ細い。生え抜きで役員になっている女性はまだまだ少ないのが現状ではないか。

Q: ダイバーシティ経営は加点方式の評価に変えていくことはできるのか。

A: そうあるべきだと思う。あらゆる層の評価軸とすることが必要。勤務時間の長さで評価をするのではなく、成果で平等に評価するのがダイバーシティ経営だと考える。日経の記事でも、適正な評価にすることで管理職候補が増えたという事例が出ていた。

Q: 役員に昇り詰めるためには戦わなくてはならない。女性の性格の問題もあるのか。

A: 置かれた状況がそういう女性を作ったという面もあるのではないかと。育児などで経験できなかった部分を研修で埋めるようなエクイティのある環境を作っていきたい。

Q: 小さいころからの社会通念を変えるため、小学校から教育が必要では。

A: OECDの調査で、15歳時点では日本は男性も女性も数学的・科学的リテラシーの学力が世界トップレベルなのに、理系の大学への進学では女性が一気に減る。子どもの頃から色々なキャリアプランがあることを示していきたい。

Q: ダイバーシティの成果を視覚的に出しやすい部署もあれば、そうでない部署もある。不平等感はないのか。

A: 成果には様々ある。新しい製品を生み出すといった見えやすい成果のみならず、業務手順の改革、効率化といったものもある。事業部門、管理部門、どの部署にもダイバーシティの効果は生まれると考えている。

#### (5)感想等の共有（グループディスカッション）

参加者全員がグループ（8人程度/グループ）に分かれて、自己紹介、印象に残ったこと、自身がこれからしたいと思ったことについて話し合った。

#### (6)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 小牛田 尋志

180名の方が参加され、川村室長より、ダイバーシティ経営について非常に内容の豊富なご講演をいただいた。また、非常に多くの質問やご意見をいただいた。男女共同参画推進委員会としても、いただいたご意見を今後の活動に活かしていきたいとの閉会の挨拶があった。



### 3. アンケート結果

- ・回答者数は180名（関係者含む。参加者の出入りがなかったとした場合、回答率100%）。
- ・性別では男性が8割と多く、年齢別では4割が60歳以上、3割が50代と、7割が50歳以上であった。また、8割が日本技術士会会員であった。
- ・時間の長さは8割が「ちょうどよい」で、内容は8割が満足（「少し満足」「満足」の合計）であった（選択肢は「1短い不満～5長い満足」であったが、これを読み替えた）。
- ・満足と答えた理由は、「日本のダイバーシティ経営の現状とアンコンシャス・バイアスについて学ぶことができた」、「講演とグループディスカッションの充実した内容が良かった」、「経産省の講演の数値に基づいた情報は理解しやすかった」などであった。
- ・今後のご自身のアクションとして、「アンコンシャス・バイアスに取り組まなければならないと強く感じた」、「ダイバーシティの取組を理解し自分の行動を考えていきたい」、「D&I社会を目指すことが生産性向上には必要と感じた」などの回答をいただいた。

【記録作成】加藤 亨