

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 学習会 開催報告

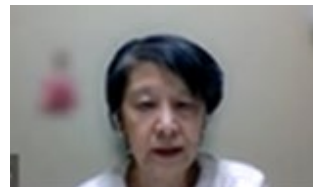
1. 開催概要

- ・日時：2023年3月12日（日）13:00～15:00
- ・方法：Zoomによるオンライン
- ・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
- ・参加者：20名（男女共同参画推進委員会委員11名＋外部9名）
- ・テーマ：「DE&Iへのトビラ ～Equity（公平性）とは何か～」
- ・プログラム：
 - 13:00 開会挨拶・趣旨説明（石田委員長）
 - 13:05 ミニ講座①「Equityとは何か」（池田 D&I 小委員会委員）
 - 13:20 ミニ講座②「Equityの実践例」（瀬尾 D&I 小委員会委員）
 - 13:35 海外での先進的な DE&I 事例（原田委員）
 - 13:55 質疑応答
 - 14:10 意見交換「印象に残ったこと、講師に聞きたいこと、自分がこれからしようと思うこと」
（参加者全員）：4～5人のグループに分かれてディスカッション(説明：飯島 D&I 小委員長)
 - 14:40 グループ発表（全体共有）
 - 14:55 閉会挨拶（小牛田副委員長）
- ・司会進行：加藤 亨（D&I 小委員会委員）

2. 内容

(1)開会挨拶 男女共同参画推進委員会委員長 石田 佳子

当委員会では委員の学習の場として D&I 学習会を開催しているが、当委員会委員だけでなく、関連委員会や女性活躍を推進している方々にも案内している。第1回は2017年に先進的に D&I を推進している土木学会の活動紹介について、第2回は2018年に多様性を活かすマネジメント・世界から見た日本について、第3回は2019年に D&I の取り組みを切り口とした多様性の事例紹介について、それぞれ講演を行った。各回共に勉強会の後半ではグループディスカッションの場を持ち、感想や気付きを共有した。本日は4年振りの開催で、DE&I をテーマとした内容になっている。近年、D&I は Equity（公平性）を強調した DE&I という表現に変わりつつあり、私たちにもこれを意識した活動が求められている。短い時間だが、今回の勉強会を通して共に学び、気付きを共有していただければ幸いである。



(2)ミニ講座①「Equityとは何か」 男女共同参画推進委員会 D&I 小委員会委員 池田 紀子

- ・ Diversity（多様性）と Inclusion（包括性）の取り組みが進んできているが、足して混ぜるだけでは平等でないことが分かってきた。それは社会構造的な不平等があるからで、スタート地点が平等であるとは限らないのである。出発から不公平では機会を平等に提供しても解決にはならず、その結果、各国で不平等な状況が生じている。
- ・ Equality（平等）を目指すならば違いを受け入れなければならず、これが Equity（公平性）に相当するものである。公平性のプロセスは、①不平等なスタート地点を認識し、②不均衡を是正し、③対処することである。世界規模で Equity が重要になってきている。



- DE&I で企業の組織風土が大きく変わると言われているが、組織に DE&I を取り入れることはハードルが高く、相当な覚悟が必要である。正に意識改革である。
- 世界的に D&I から DE&I へシフトしてきている。2019 年に国際ロータリー理事会で DE&I の声明を採択し、日本でも経団連がイノベーションには DE&I が重要であると表明している。2023 年の G7 では日本が議長国であるが、最近 5 年間の G7 のテーマはジェンダー平等であり、この中に DE&I の考え方が含まれている。
- Equity と Equality の語源は共にラテン語の aequus (アイコス) であるが、Equity は justice や rightness に由来するのに対し、Equality は amount、status、shape が同一であることを指し、両者の意味合いは異なる。

(3)ミニ講座②「Equity の実践例」 男女共同参画推進委員会 D&I 小委員会委員 瀬尾 弘美

- 最も有名な Equity の事例は、女性議員を増やすために議席や候補の一定比率以上を女性に割り振るクォーター制であろう。各国で取り入れられているが、日本では採用されていない。
- カルビーの工場では管理職になるには 3 交替を経験することが求められている。女性の管理職を増やすために人材マップを作成したり、女性リーダー育成プログラムへの参加を促したりして、結果的に女性管理職が 10 年で 6 倍に増えた。
- 富士通グループでは会社の方針として Equity を打ち出し、あらゆる人が異なる境遇にあるが、状況に応じた多様な機会を提供することの大切さを訴えている。
- ジョンソン・エンド・ジョンソンでは DE&I を重要戦略として位置付け、全社員を対象にアンコンシャス・バイアス研修を実施している。
- 建設技術研究所では男性の育児休業取得促進のために相談窓口を作り、申請書の提出をワークフロー化することでハードルを低くしている。育児休業の情報に乏しい男性に対して丁寧な説明をすることが、Equity の踏み台を提供することに相当するのではと考えている。



(4)「海外での先進的な DE&I 事例」 男女共同参画推進委員会委員 原田 敬美

- 2014 年留学当時、トルコのコジャエリ大学の学長、法学部長は女性だった。また、コロンビア大学、ハーヴァード大学、ダートマス大学等で女性の学長が誕生している。外国の新学長は学部、修士、博士のそれぞれの課程において異なる大学で学んだ経験があり、異文化の色々な世界を知っていることが特徴である。
- アメリカ建築家協会では、3 代続けて女性会長が就任している。また、アメリカの大都市では黒人女性が市長、郡長官、市警本部長等の要職を務めている。
- 100 年前、日本、アメリカ、トルコは男性優位だったが、現在はアメリカ、トルコは女性リーダーが多くなっている。日本との差は歴然としている。
- 日本の大学運営の課題として、教授・助教授・助手と上位下達であること、ポストは公募選抜ではなく学内出身者が殆どであること、年功序列であることが挙げられる。



(5)質疑応答

Q1 : 海外と日本の状況の違いについて、アメリカで非白人の人が多いのはベースが厚いということなのか。

A1 : 違う考えを受け入れる土壌がアメリカにはあるからではないか。

Q2 : 台を置いて公平性を保つという説明があったが、やれる人がやればよいのではないか、特性に応じて役割分担することも公平性と言えるのではないか。

A2：台が欲しければ自分が用意すればよいという意見もあるが、日本は島国で同調圧力が強い。価値観は変わってきているので、異なる価値観を取り入れることが重要である。

(6)意見交換・グループ発表

4～5人の4グループに分かれ、まず自己紹介を行い、役割（進行、書記、タイムキーパー）を決めた後に、①印象に残ったこと、②講師に聞きたいこと、③自分がこれからしようと思うことについて、30分間ディスカッションを行った。その後、各グループの代表者からディスカッションの内容を紹介いただいた。

【講師に聞きたいこと】

Q1：海外では50～100年前から男女共同参画の考え方が大きく変わったのに、日本では変わっていないのは何故か。海外では何かきっかけがあったのか。

A1：アメリカでは人権の観点から社会が大きく変わってきて、女性の考え方を尊重するような流れになってきた。トルコでは政府の方針として女性の人材活用を掲げ、法律の下に女性幹部を増やしていく動きとなった。

Q2：EqualityとEquityの語源は同じなのに、両者の意味合いが異なるのは何故か。

A2：Equalityは量や形で目に見えるものであるのに対して、Equityは目に見えないものなので解釈が色々ある。Equityという言葉が13世紀に英語に取り入れられた際、Fairnessの意味も加わり意味がより広いものとなり、解釈がケースバイケースになっている。

(7)閉会挨拶 男女共同参画推進委員会副委員長 小牛田 尋志

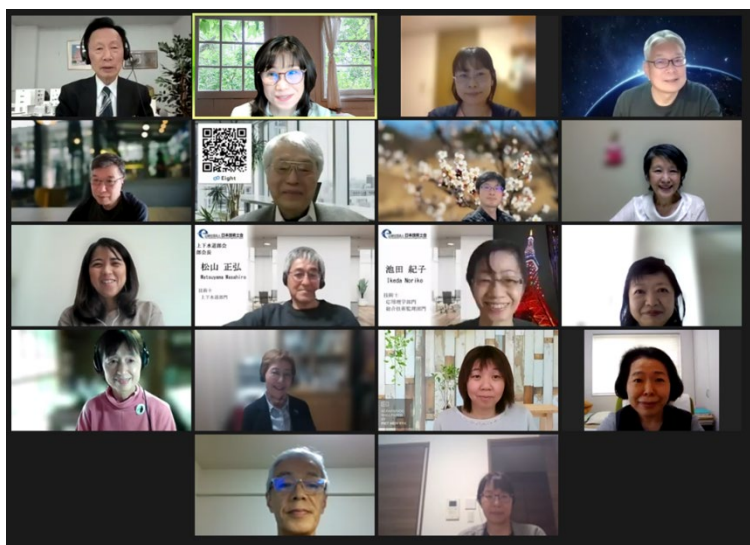
今回はDiversity（多様性）& Inclusion（包括性）にEquity（公平性）を追加するという事で、Equityの観点について活発に議論し理解を深めていただいた。様々な会社のDE&Iの理念を調べる中で非常に共感できるものがあったので紹介する。John Deereというアメリカの会社は、「多様性は私たちの現実であり、包括性は私たちの選択であり、公平性は私たちの目標である」という理念を掲げている。私たちの会としても公平性を目標にしてしっかりと取り組んでいきたい。本日は休日にもかかわらず、有難うございました。



(8)アンケート結果

終了後のアンケートでは14名から回答があった。発表への満足度は高く、全員が「十分満足」又は「やや満足」であった。ディスカッションについても満足度の高い結果となった。自由意見では、「Equityや最新の事情について改めて勉強になった」「事例はわかりやすく、参考になった」等のほか、「なぜ海外と差がつくようになったのか」「ディスカッションの時間が足りない」「仕組みづくりを考えてもよいのでは」等の今後への提案も挙げられた。

(9)記念撮影（参加者の一部）



以上
【記録作成】高橋 裕二