

公益社団法人 日本技術士会 男女共同参画推進委員会 第5回 D&I 学習会 開催報告

1. 開催概要

- ・日時：2023年12月13日（水）19:00～21:00
- ・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13名＋外部7名）
- ・テーマ：「新任委員に聞く DE&I」
- ・プログラム：
 - 19:00 開会あいさつ・趣旨説明（飯島委員長）
 - 19:05 ミニ講座①「海、その多様な世界への挑戦ーサバイバル訓練にリスクアセスメントー」（木戸委員）
 - 19:20 ミニ講座②「藻場造成を通じた地域社会の連携」（榎並委員）
 - 19:35 ミニ講座③「海外留学を通じて気づいたジェンダーギャップと社会の包摂性」（小林委員）
 - 19:50 ミニ講座④「組織間障壁を乗り越える全体最適化コミュニケーション改革への取り組み」（石野委員）
 - 20:05 グループディスカッション：4～5人のグループに分かれてディスカッション「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」
 - 20:35 グループ発表（全体共有）
 - 20:55 閉会あいさつ（小牛田理事）
- ・司会進行：瀬尾 弘美（D&I小委員会委員長）

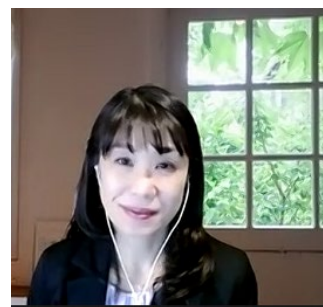
2. 内容

(1)開会挨拶 男女共同参画推進委員会委員長 飯島 玲子

当委員会は技術士会の登録グループとして2008年に発足し、2010年に委員会となった。2017年には委員会内に本D&I小委員会が設置され、学習会や外部の方も含めたフォーラムを行うなどのアクションを続けてきた。

今回の学習会は、主に委員や関連委員会のメンバーがDE&Iを学ぶ機会として開始され、5回目を迎えた。女性の割合が3%と少ない技術士会で、いかに多様性を包摂し、多様な人が活躍できるかを念頭に置いている。

最近、D&Iが進まないのは「公平 (Equity)」が不足していたためという考えが広がっている。技術士会や技術士全体で「公平」をどのように醸成すべきか考える必要がある。科学技術分野で活躍している人は未だ男性が多いが、女性をもっと参入することで人数増加にとどまらず、相互作用による更なる発展につながる。生産性と多様性の関連については、多様性を増しつつ各種取組を行っている企業で生産性が高まっているというデータがある。多様性を増やしつつ、その多様性に向き合ってビジョンを掲げ、具体的取組を行うことが重要である。今回は講演者の皆様にこのようなDE&Iの取組を具体的な体験からお話いただけるとのことで楽しみにしている。



(2) ミニ講座①「海、その多様な世界への挑戦ーサバイバル訓練にリスクアセスメントー」 男女共同参画推進委員会 D&I 小委員会委員 木戸 ゆかり



- ・ 多様な海においてどのように調査するのかをお話する。JAMSTEC に入って 27 年目となるが、入社時に子供を抱えてという人は 1 人目だった。子育てをしながらという研究者がいなかった。ダイナマイトを爆発させてその反射エネルギーで海底の動向を知るとい調査を行っていた。爆破地震学という人工的に爆発を起こして海底に伝わる圧縮波が反射して返ってくるものを地震計やセンサーで受信することで固いもしくは柔らかい岩石層がどれだけの深さにあるのかを探っていた。当時は研究船もなくマグロ漁船に乗っていた。
- ・ 海には相当な多様性があり、海中生物だけでなく海底火山・岩石、海流・気候変動など多くの研究種が海というキーワードでまとまっている。
- ・ 現在の研究船「ちきゅう」にはヘリポートがついており、研究者といえども乗船にあたっては各種の訓練を受ける必要がある。こうした経験は緊急時の対応において重要であり、2011 年 3 月 11 日の震災における津波においては、八戸港で避難のために子供達も乗船していたが、その経験が生きて無事子供たちを安全に帰すことができた。
- ・ なにより大事なのは事前にリスクをみんなで考え、共有しあい、必要な対策を事前に行ったうえで臨むことである。
- ・ 国際運航なので英語での会話であろうとチームワークを発揮することが重要。

(3) ミニ講座②「藻場造成を通じた地域社会の連携」 男女共同参画推進委員会 D&I 小委員会委員 榎並 万里子



- ・ 国土交通省の港湾局系の財団に所属している。東日本大震災では防波堤が倒壊することで地域社会の復興の妨げとなっていたため、防波堤を粘り強くしなければならないという方針が全国に展開された。この点は防波堤の浅い部分において藻を養殖する取組が多い。今回のお話は高知県須崎港において実証的に海藻を生育させた取組を紹介する。
- ・ 藻場は浅瀬に多いものであるが、近年磯焼けと呼ばれるように藻場が少なくなってきたという課題がある。高知県でポピュラーだったカジメやワカメ・マクサといった種が気候変動による温度変化やウニ類による食害を原因として減少してきている。
- ・ かつては四季藻場とあるように一年を通じてあった藻場が春藻場と称されるよう春にしか見られなくなっている。
- ・ 昨今海藻が注目されているのは気候変動対策として二酸化炭素固定化能力によることも大きく、ブルーカーボンの生成を通じてカーボンニュートラルに貢献するとされている。
- ・ 今回対象とした須崎港も港湾内部は藻場が残っているものの、港湾外側は磯焼けが進んでいる。
- ・ 国土交通省としては生物共生型の港湾構造物設置を進めている。構造物の効果を低減しないレベルで海洋環境的に共生できるようにし、ブルーカーボンだけでなく海洋環境教育にも役立たいとしている。
- ・ 本取組では鉄鋼スラグといったリサイクル材を用いていることが特徴的であり、生態系サービスの観点からは食料等の供給といった供給サービス、賑わいの源となる港を整備し、教育・慣行等に役立てる文化的サービスを楽しむことができる。また、二酸化炭素排出産業が多く立地しやすい港において、同取組を通じてカーボンニュートラルポートが確立できるのではとされている。
- ・ 具体的取組としては西防波堤のブロックを対象に実証し、それを東側の基部に展開する予定。
- ・ 石状やプレート状の素材を基部に設置することで天然石よりもテングサなどの海藻が繁茂し、最終的にイサキや大型魚類などが集まってくるようになり、地元の住民にも大変好評だった。こ

れを踏まえ、ウニ類との共生も将来的に見込んだ除去頻度の検討も行っている。

- ・こうした取組の有効性が評価され、令和4年度土木学会環境賞を受賞した。
- ・現在、こうした取組について地元の小学校などで講演するとともに、地元でも藻場復活プロジェクトというものが形成された。
- ・株式会社化した事業のもとでは女性たちも活躍している。技術者の中でもとくに潜水士となると一般職員向け制度では産休明けなどの対応がやりづらい現状があったが、同内容については別の機会でお話させていただきたい。

(4) ミニ講座③「海外留学を通じて気づいたジェンダーギャップと社会の包摂性」男女共同参画推進委員会委員 小林 裕典

・社会学者マイケル・キンメル教授によると「特権はそれを持つ者には見えない」と述べており、今回の発表はその特権に気づくことになる過程を描く経験談である。

・留学に行く前から環境変化としてトラブルがあった。COVID-19により会社から資金支援を打ち切られ、直前に肉親が亡くなり精神的に不安定になった。

・一年間という期間であり、大変な量の勉強をした。社会学的な理論を学ぶ機会が多く、実践に力を入れていることが印象的であり、レンズを付け替えて物事を見ることを訓練した。とくに反省文というテストがかなり変わっていて、学術的でもなんでもなくフィールドワーク自体を本当に反省しなければ良い点数は取れなかった。

・学校や参加していたNPOでは女性の活躍がとても進んでいた。また、大学では議論が中心で講義が説明一辺倒になるということにはなかった。

・転機として精神的にも体力的にも逼迫しているときに妻からも不幸だと申告され、寝込むことになった。他者のせいになれば楽に乗り切れたかもしれないが、今一度自分自身を真摯に見つめなおすため反省をした。そこで自分の視覚にフィルターがかかっていることに気づいた。

・日本人だからというような偏見もなく勝手にその人の属性を見て配慮してくることもない個人としての自分を見てくれているという扱いにととても安心感を持った。

・こうしたフィルターに気づいた後は街中の景色の見え方が変わった。街中の石畳は非常になめらかで車いすが通りやすく、ベンチが低く、真ん中に境もないため子供も老人も非常時であれ使いやすい。また電車の中の中央にポールがあり、子供でもつかめるよう配慮されている。どれを見てもまず弱者が十分に利用できることに配慮して設計されている点に気づいた。



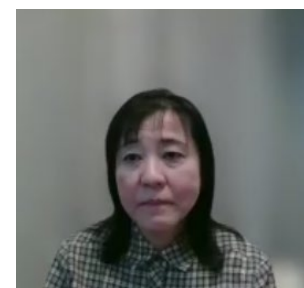
(5) ミニ講座④「組織間障壁を乗り越える全体最適化コミュニケーション改革への取り組み」男女共同参画推進委員会委員 石野 智子

・日立製作所での経験となるが、全社業務改革の推進を行っていた。

・製造業における業務改革では、意識改革とマインド醸成の両輪でなければ成し遂げられない。なぜ失敗するかという手段が目的になっていたり、合意形成が取れていない、表面的な課題解決で終始しているなどがある。

・本当の自分の実態をわからないと理想の姿にはたどり着けない。このための厳しい現状分析が重要である。

・全体問題構造分析ではトレードオフになる部門間の意見を一枚のシートにカラーをつけて表示することで客観性を高め、俯瞰した視点から合意形成がとれるような手法を考案した。この作成にあたってはいかに現場の人に率直に話してもらうかが重要だった。このため、全ての人に同じトーンで接した。



- ・各工程が個別努力で効率が最大化していたため、在庫が貯まり続けてリードタイムなどが増大する悪影響を生んでいた。これに対し、全体最適を見込んだ製造計画を立てるのでそれに従って各工程が計画を遵守するスタイルにしてほしいと提案した。現場からはそのような方法で大丈夫かという懐疑的な声や、なぜ会社のために常に最大限の努力しているのに異なる指示を受けなければならないのかなどの言葉が飛び交った。その解決はとにかく根気よく話すことだったが、功を奏して結果として生産性が上がった。腹落ちをしてもらうことが重要である。
- ・リーダーとして悩み事を助けたい気持ちや幅広い好奇心・探求心が重要。多様な意見に耳を傾けるときの経営幹部だからといって特別扱いはしない。既得権益との闘いになるので不条理を嘆いていてもなにも始まらない。怒りや悲しみを持ったところで順風満帆にならない。イノベーションはわかってもらいづらいものであるのものであるので簡単には理解されない。最終的に自分自身を見つめなおすことが重要と考えた。

(6)意見交換・グループ発表

4~5人の5グループに分かれ、先ず自己紹介を行い、役割（進行、書記、発表者）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、各グループの発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（一部抜粋）】

- ・榎並さん：磯焼けの食害の具体的内容は何だったのでしょうか。
- ・小林さん：日本でジェンダー難しい。海外で進んだ理由は。
- ・石野さん：職場で本音を話してくれたのでしょうか。
- ・木戸さん：海洋関係、出張が多い印象。どうプライベート、家族を両立していったのか。



(7)あいさつ・閉会挨拶

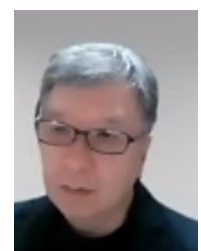
松山研修委員長

男女間の差を気にしなくなると制度や取組がなくなり、それが理想ではないかと思っている。会社でも女性に気を遣うことが多い。ニーズと立場が逆転していることが家庭でも多いのではないだろうか。このような機会があれば今後も参加させていただきたい。



男女共同参画推進委員会副委員長 小牛田 尋志

平日の貴重な夜の時間にご参加いただきありがとうございます。男女共同参画推進委員会で進めているDE&Iについてだが、次のステップにも入っていきたくと考えている。次はDE&IBを想定しており、Belongingをプラスすることでどのように帰属意識を含めていくかが議論となる。DE&Iが心理的安全性が保たれた居場所を作るという認識のもと、その延長で自然と帰属意識が身に着くというものになる。企業や職場が「会社のための従業員」ではなく「メンバーのための会社」にならなければ人が離れていく。アメリカでの大量離職の事例も新しい中、我々としても職場の居心地を高めていくため、DE&IBを進めていきたい。その結果として人が輝ける環境を作って



いきたい。皆様のご協力のほど宜しくお願いします。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、「いろいろな考えを聞けて勉強になった」「非常に内容の濃いものだった」「委員会の中で閉じておくにはもったいない講演ばかりだった」等のほか、「ディスカッションの時間が足りない」「定期的な開催を期待」「講演の資料を事前配布して欲しかった」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】小林 裕典