

男女共同参画シリーズ その2

活躍する姿を見せていく

We need to Present the Various Activities of Female Professional Engineers for you

1 はじめに

男女共同参画推進委員会は、2014～2015年に「男女共同参画シリーズ（全10回）」を連載し、会員・準会員（以下会員）への啓発と男女共同参画意識の醸成を図ってきた。一方では、当委員会が年4回開催し2016年9月で31回を数える「技術サロン」においては、出席した若手女性技術者から、男性と同じように出張や研鑽の機会が与えられない、というような声が、未だに出ている。

男女共同参画に関してさらなる取り組みの必要性を感じていた中、技術士CPD教材「男女共同参画の実践－技術者・技術士の活躍に向けて－」を2016年3月に発行することができ、同時に「技術者・技術士と男女共同参画社会－男女共同参画社会の形成を推進するためにできること－」をテーマに、技術士フォーラムをCPD支援委員会と共同で開催した。さらには、2016年7月刊『技術士』特集号「女性技術士の活躍に向けた期待」の企画に協力をし、2016年11月横浜で行われる「第43回技術士全国大会」では、男女共同参画をテーマに分科会を主催する。

一連の成果の上に、この流れを全国の女性会員と共有しながら、以下のことを目指し本シリーズとしていく。

- ・日本技術士会の男女共同参画の取り組みを推進し、意識の共有化を図る
- ・全国の女性会員との情報共有を図る
- ・女性会員の活躍を広く社会一般に広報する
- ・技術士の知名度向上に寄与する

この数年、「女性、女性」といわれ、注目されるたびに違和感を持つ人もいると思うが、あえていうと、未だ数少ない女性技術士が目立たなくては、誰が後進のロールモデルとなりうるのか、そのように考えていただきたい。前期委員長を務

め、シリーズトップを受け持つ私は、女性諸氏にエールを送る役である。

2 女性活躍推進の動き

少子高齢化が加速し、最新の国勢調査では我が国の人口は1億2711万人、65歳以上が26.7%、15歳未満は12.7%である。生産年齢（15歳～64歳）人口は60.6%、7592万人である。10年前より820万人、20年前より1100万人も少ない。この状況をどう埋めるか、世間では「婦女子にもっと働いてもらう」ことで解決の一翼を担うことを期待しているらしい。

2016年4月には女性活躍推進法が完全施行となった。これにより、男女共同参画に向き合うこととなった男性会員も多いと思われる。この法律について少し解説をしておきたい。図1は、厚生労働省のWEBサイトに掲載されている女性活躍推進法の概要である。この法律では、300人以上の雇用者がいる事業所は、何らかの措置が義務付けられている。読者諸氏も他人事ではない。

【法律の趣旨】

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要である。このため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること、職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと。

すなわち、国・地方公共団体、301人以上の大企業は、(1) 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、(2) その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表、(3) 自社の女性の活躍に関する情報の公表を行わなければならない。300人以下の中小企業については努力義務である。

しかしながら、「女性の戦力化＝単純労働力化」ではない。働きやすい環境の整備、ワーク・ライフ・バランスの維持、1人1人の個性の保障と自己実現できる方策等を模索しながら、キャリア支援を進めていく必要がある。長時間労働、否「長時間の在社＋時間外拘束」が「労働の証」とされる人間関係の上になり立っている社会は発展しない。働き方の見直をすることが最優先である。

女性の職場における活躍を推進する 女性活躍推進法が成立しました！
※ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

【301人以上の労働者を雇用する事業主（※）の皆様へ】
平成28年4月1日から ①自社の女性の活躍状況の把握・課題分析、②行動計画の策定・届出、③情報公表などを行う必要があります。
※ 労働者は、パートや契約社員であっても、1年以上継続して雇用されているなど、事業主の定める就業規則に定められている労働者も含まれます。また、30人以上の事業主の数は関係は数値が異なります。

①自社の女性の活躍状況を把握し、課題分析を行ってください
 次の女性の活躍状況（把握項目①～④）については必ず把握し、課題分析を行ってください。
①雇用状況に関する女性比率 ②就業時間に関する女性比率 ③労働時間に関する女性比率 ④就業機会に関する女性比率
 ●女性の活躍状況の把握や課題分析のための実施ツールとして、厚生労働省のホームページにおいて公表しておりますので、ぜひご活用ください！
※ そのほか把握を促進することとする個別項目についても関係項目について把握を促すことが効果的です。

②行動計画の策定、社内周知、公表、届出を行ってください
 ステップ1の結果を踏まえて、女性の活躍推進に向けた①行動計画の策定、②労働者への周知、③外部への公表、④都道府県労働局への届出を行ってください。
 ①行動計画には、(a)計画期間 (b)数値目標 (c)取組内容 (d)取組の実施時期を盛り込んでください。
 ●女性の活躍状況に関する情報を一元的に集約したデータベース（※）については、2月末に開設いたしましたので、情報公表先として、ぜひご活用下さい！
（※）厚生労働省「女性の活躍・働き方支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」

③自社の女性の活躍に関する情報を公表してください
 優秀な人材の確保と企業の競争力向上につなげるため、自社の女性の活躍に関する情報を公表してください。
 ●女性の活躍状況に関する情報を一元的に集約したデータベース（※）については、2月末に開設いたしましたので、情報公表先として、ぜひご活用下さい！
（※）厚生労働省「女性の活躍・働き方支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」
 ●公表情報はその中から、適切であると考えられる項目を7つ以上選択して公表してください。

→数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を定期的にを行い、その結果をその後の取組や計画に反映させ、PDCAサイクルを確立させましょう！

図1 女性活躍推進法
 女性活躍推進法特集ページ（厚生労働省）より
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

第43回技術士全国大会65周年記念大会

分科会は、「女性リーダーの育成の社会的課題」がテーマである。女性活用のキーとして、働き方を変えることで男女ともが、それぞれの能力を発揮することが大切、との視点で、講演と討論会、ポスター展示を行う。講演者は女性教育会館理事長内海房子氏。討論会はこれらの問題の専門家、アドバイザー、企業の当事者等で、原田敬美氏、安藤哲也氏、山口育栄氏、安和広乃氏、角谷竜二氏である。それぞれのバックグラウンドから様々な話が聞けると思う。各氏の所属・講演要旨・発言概要等は日本技術士会全国大会のWEBサイトをご覧ください。

大切なのは活躍する姿を見せること！

委員会は若い女性を対象とする活動を中心に置いている。したがって直接的には、本会の目的でもある技術士制度の普及を大きくは掲げていないが、将来の技術士を増やすことを念頭に、理工系大学生・大学院生、高等専門学校生へは、技術士

を明確に意識した形での広報をしている。中学高校生には女性として科学技術系専門職を目指すことの意義やその喜びを機会あるごとに伝えている（写真1）。



写真1 数々の活動と紹介の資料

5 少数精鋭で中身は濃い！

本シリーズでは各地域から女性会員に登場してもらい、業務に対する考えや活動などを報告していただく。執筆を通じて、自分が考える男女共同参画の想いも述べてもらい、殆どの読者である男性技術者の意識の中に奥深く届くようにしていきたい。したがって、技術報告が中心ではなく、技術士として組織や地域の中で、リーダーシップも発揮しながら、生き生きと活動している姿、キャリアへの想いを伝える読み物と考えている。

未だ数は少ない中でも、様々な女性会員の活躍・活動を明らかにすることは大変有意義である。自分達の地域はもとより、全国ネットで、どのような会員がいるのか、多様性を知ることができだろう。

企画意図に沿って伝えたいことをより明確にしていくため、記事には必要に応じて委員会からのコメントも付加していく。原則2カ月ごととなるが、楽しみにしてほしい。

岩熊 まき（いわくま まき）
 技術士（応用理学部門）

男女共同参画推進委員会 前委員長
 フェロー、CPD認定会員
 (株) 東京建設コンサルタント
 e-mail: ma_iwakuma@nifty.com

