

男女共同参画シリーズ その3

日本技術士会のイクボス・イクメンへD&Iの推進ー

Be "IKU-BOSS" and "IKU-MEN" – D&I Promotion in IPEJ

1 はじめに

お茶の水女子大学におけるトランスジェンダーの学生（女性と自認）受け入れのニュースは記憶に新しい。多様な個を受け入れる社会となりつつあることが実感できるニュースであった。

男女共同参画推進委員会は、2017年にダイバーシティ&インクルージョン（Diversity & Inclusion：多様性と包摂、以下「D&I」と記す）の推進を活動に加えた。本シリーズは、この「D&Iの推進」をテーマとし、D&Iをイメージし易いように「イクボス^{*1}」、「イクメン^{*2}」をキーワードに用いた。シリーズの開始に当たり、委員会の活動を改めて紹介し、また、2017年8月に実施した女性会員の活動への参画に関する調査結果を概括する。

2 女子学生・女性技術者支援

女子学生・女性技術者支援は委員会の主要活動である。理工系女子学生が卒業後、技術者としての自分の姿を思い描くため、また、充実したキャリアを積むためには、多様なロールモデルが必要であると認識、女性技術士との意見交換の場である「技術サロン^{*3}」を主催し委員会のWebサイトでキャリアモデルを紹介している。また、キャリアの証明のために技術士資格の取得を奨励している。

技術サロンは年4回開催し、2018年12月で40回を数える。当初はJABEE課程の女子学生を対象としていたが、理工系女子学生、社会人へ

と対象を拡大し、第39回までの参加者は延べ332名となった。参加者の割合は、図1に示すとおり、全39回では学生約40%、社会人約60%であるが、最近15回（2015年3月、第25回以降）では学生約15%、社会人約85%と社会人の参加が増加している（最初の3年間：学生約81%、社会人約19%）。

所属先では得難い情報やキャリアの重ね方、上司への接し方など多岐に亘る質問や悩みが寄せられる。技術サロンの開始から10年を経ても同じような質問や悩みがある現実、彼女たちをはじめとする女性技術者が、良き上司や先輩、理解者に恵まれ、キャリアを積むことのできる社会を創るためには、多数の「イクボス」が必要であることを痛感する。

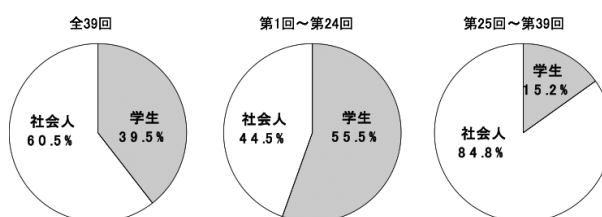


図1 技術サロン参加者の割合

活動の成果としては、「女性技術者育成への提言（2015年6月）」（以下）や「Q&A集」などがある。

ー女性技術者育成への提言（2015.6）ー

- I. 教育機関においては、**女性の職域の多様性を紹介**することが重要である。
- II. 女性は結婚、出産等のイベント年齢をあらかじめ特定できないため、一律ではなく**個人に即したロードマップが有効**である。
- III. 国の数値目標である「**2020年までに指導的立場の女性比率30%**」を視野に入れたロードマップも必要である。
- IV. 女性の力を最大限伸ばすためには、**所属長や先輩は、良き理解者・相談相手となるべき**である。
- V. **業種・業界の枠を超えた取り組み**が必要であり、多くのロールモデルや導入した制度などの**情報を共有し広い活動を展開、社会全体で意識を醸成**すべきである。

*1：部下のワーク・ライフ・バランスを応援しながら業績を上げ、自らもワーク・ライフ・バランスを実践する上司をいい、性別に関わらない。

*2：子育てを楽しみ自分も成長する男性のこと。
ただし、育児は当事者にとっては当たり前との考え方が自然で、ことばとしては留意が必要

*3：委員会設立以前の第1回～第9回までは登録グループWPETFが主催

3 ダイバーシティ&インクルージョンへ

委員会は、2016年に①CPD教材「男女共同参画の実践」の発行への協力、②技術士フォーラム「技術者・技術士と男女共同参画社会」の共同開催、③第43回技術士全国大会分科会「男女共同参画－女性リーダー育成の社会的課題－」の運営を行った。この一連の活動を日本技術士会における男女共同参画意識の「①喚起→②啓発→③醸成」と位置づけたものの、今なお「啓発」の時期と考えている。

組織の誰もが働きやすく、能力を発揮できる社会は女性技術者にも働きやすい社会である。性別・年齢・専門・感性等の多様性の融合が組織の力となること、すなわちD&Iを意識し行動するリーダーの存在が必要である。日本技術士会の会員は、経営者層や管理職はじめ組織の長が多いことから、日本技術士会が取り組む意義は大きい。

活動はまだ2年目であるので、顕著な成果は報告できないが、委員を中心とする学習会や「D&Iフォーラム」を行った。学習会では、アンコンシャス・バイアスと、D&Iのパラダイムについて自身の経験や周囲の状況を共有した。前者では性別や年齢に関するものが多く、「男性はフルタイムで働きたい」、「女性は理論的ではない」、「若手は権利ばかり主張する」などがあげられ、後者では「女性技術者を採用しない」などの考え方があることが認められた。

フォーラムでは、参加者一人ひとりが「職場でのコミュニケーションを増やす」、「部下のワーク・ライフ・バランスを応援する」などの宣言を作成した。

4 女性会員の活動状況

委員会は、2017年8月に、女性会員の活動状況を把握し、女性の日本技術士会への入会や部会・委員会への参画の推進を目的としたアンケートを実施した。調査項目は、過去及び現在の女性の役職者の有無・人数・役職名、委員会や部会などの役職への女性会員参画のアイデアであり、地域本部、関東甲信越の県支部、部会併せて35組

組織へ協力をお願いし、32組織より回答をいただいた（2017年度末時点）。

結果は表1に示すとおり、日本技術士会全体では少なくとも74.3%（81.3%に全体の回答率を乗じて算出）の組織で女性は何らかの役割を持っていると推察できる。しかし、各々の組織では、1名から数名が現状である。これは、日本技術士会の女性会員（準会員含む）が少ないことに起因している（2017年度末：18,499名中441名（約2.4%））。

参画へのアイデアとして「地道な活動」、「個別の声かけ」、「明るいきれ気づくり、分担を決めて無理のない範囲で」、「クオータ制」など多種多様な意見が寄せられた。また、「どのようなインセンティブがあれば参加しようとするのか、女性技術士の声をフィードバックしてほしい」など委員会への要望もあった。

「所属組織の上司や、家族の理解」を求める意見もあり、イクボス・イクメンへの期待が窺える。

表1 女性会員の参画状況

項目	回答率	過去、女性役職者 (委員・幹事など) がいた	現在、女性役職者 (委員・幹事など) がいる
地域本部・関東甲信越県支部 (16)	87.5% (14)	57.1% (8)	85.7% (12)
部会 (19)	94.7% (18)	83.3% (15)	77.8% (14)
全体 (35)	91.4% (32)	71.9% (23)	81.3% (26)

注) 役職者の割合は回答のあった組織数を母数とした

5 これから

委員会は、より多くの女性が技術分野へ進み技術者（技術士）として活躍できる社会、多様な人材が技術者として力を発揮できる環境創りに貢献したい。

本シリーズから新たな「気づきと行動」が生まれることを期待している。

石田 佳子 (いしだ よしこ)

技術士（衛生工学／建設／
総合技術監理部門）

男女共同参画推進委員会 委員長
衛生工学部会 副会長
(株) 環境技研コンサルタント

e-mail : y.ishida@kankyogiken.co.jp

