

## 男女共同参画シリーズ その4

## シリーズ4最終回ー「D &amp; I」から「DE &amp; I」へ

Series 4 final – from “Diversity and Inclusion” to “Diversity, Equity and Inclusion” –

小牛田 尋志

KOGOTA Hiroshi

## 1 はじめに

「男女共同参画シリーズ その4」では、「組織でのD & I（ダイバーシティ&インクルージョン）の取組み」をテーマに、8名の技術士の方に執筆いただいた。また、その後、取組み内容について、委員5名によるパネルディスカッションを行い、その討議の内容を9月号に掲載した。

シリーズその4の最終回に当たり、これまでのD & Iの取組みをさらにどのように発展させていくのか、6月に実施した男女共同参画推進委員会（以下当委員会）主催の第4回D & Iフォーラムの内容も振り返りながら、考察する。

## 2 第4回D &amp; Iフォーラム

当委員会は毎年、日本技術士会会員のD & Iを推進する目的で参加型のD & Iフォーラムを主催している。第4回は、2022年6月に「ダイバーシティ 2.0 ～付加価値を生み出し続ける組織へ～」をテーマに、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を講師に招いた講演会とグループディスカッションを行った。



写真1 オンラインによる基調講演

## 2.1 講演概要

本講演では、ダイバーシティが企業の社会的責任というだけではなく、組織の成長戦略そのものであるということを伝えていただいた。

以下は、その講演内容の概要である。

## (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、女性活躍推進の取組みが最も多く、実施企業は8割を超える。

日本の女性役員数は右肩上がりで見られているが、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、価値創造につなげる経営」である。

創造的なアイデアが付加価値の源泉となるデジタル化社会においては、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は少なくとも5年以上続けないと効果を実感できない。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。この場合、少数派は職場に馴染めず、力を発揮することができないため、結局ダイバーシティの取組みをあきらめてしまうことになる。

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である。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（無意識の偏見）は、誰もが持っている。「男性は理系・女性は文系」など、個人の能力などでの評価や判断ではなく、思い込みで判断するもので、アンコンシャス・バイアス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、自分に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み

経産省では新・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、東和組立、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経営者の取組み、②人事管理制度の整備、③現場の管理職の取組みであり、企業向けの手引きも作成した。

## 2.2 質疑応答とグループディスカッション

講演のあと、質疑応答およびグループ（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。本フォーラムでは180名の参加があり、活発な議論が行われた。



写真2 オンライン参加者の皆様

## 3 D&IからDE&Iへ

これまで「ダイバーシティ&インクルージョン」という言葉が一般的であったが、最近ではそこに「エクイティ」の考え方を明確に付随した「ダイ

バーシティ・エクイティ&インクルージョン」という言葉を利用することが増えてきた。「エクイティ」というのは、日本語では公平性と訳される。「Equality（平等）」ではなく「Equity（公平性）」という単語を使っているところが着目すべき点である。似た言葉であるが、2つの違いは、以下の通りである。

「Equality（平等）」

すべての人に同じ権利や保証を「平等」に与える  
「Equity（公平性）」

さまざまな情報・機会へのアクセス、評価・報酬を「公平」に与える

エクイティは、すべての人が同じ場所からスタートするわけではなく、はじめから社会には不平等なスタートラインが存在する前提に立っていることが特徴である。

国籍、性別、家庭環境などさまざまな異なるバックグラウンドを抱え、違うスタートラインに立っていることを前提に、それぞれの人に最適なサポートを「公平」に与える。例えば、英語を母国語にする人のために英語版の規定類や資料を作成する、慣例としてマネジメントをさせてこなかった女性に期待を伝え成長の機会を作る、子育てや介護をする人のために働く時間や場所を柔軟に選べる制度を作るなどである。

すでに実施されている取組みも少なくないと思うが、D&IからDE&Iへ、公平性（エクイティ）をより重視すると、やるべきことはまだあるはずだ。その実践により、より持続可能な社会を実現していくことができると考える。

当委員会は、女子学生や女性技術者の支援、アンコンシャス・バイアスをテーマとしたフォーラム開催など、エクイティを含む活動をこれまでも行ってきた。引き続き、DE&Iを重視した活動をこれからも続けて行く。

小牛田 尋志（こごた ひろし）  
技術士（情報工学部門）

男女共同参画推進委員会副委員長  
日本技術士会理事  
（株）テクノプロ  
e-mail : cogota@gmail.com

