

男女共同参画シリーズ その4

多国籍な職場でのインクルージョン

Inclusion in a multinational laboratory

1 はじめに

多文化共生とは、「国籍や民族などの異なる人々が、互いの文化的差異を認め合い、対等な関係を築こうとしながら、地域社会の構成員として共に生きていくこと」である¹⁾。私が勤務する富士通は、テクノロジーをベースとしたグローバルICT（Information and Communication Technology）企業である。幅広い領域のプロダクト、サービス、ソリューションを提供し、約13万人の社員が世界180カ国でお客様をサポートしている。多様性を認め活かす組織の実現には、トップの関与が重要であり、「公正と平等を重んじD&I（Diversity & Inclusion）を推進します」と宣言している。私は言語や文化、習慣、宗教などが異なる3人の外国（ベトナム、中国、インドネシア）籍女性研究員と共に人工知能研究に従事している。彼女たちとの会話は多少の緊張感があり、困った状況に遭遇することもあるがお互いに学ぶことが多く、それらからの気づきをまとめた。

2 職場の取り組み

弊社（日本地域）では、2020年度末時点で475名の外国籍社員が働いている。2007年からはグローバルマインドを持つ社員を支援するネットワークを発足させ、働きやすい職場づくりに取り組んでいる。外国籍社員が弊社の組織環境や日本での生活に溶け込めるよう、人事手続き、ビザの取得方法、衣食住などを解説するイントラネットを整備し、英語での質問や相談の体制を整えている。さらに、職場の国際的な統合を支援する場へと活動範囲を広げ、弊社グループにおけるグローバルソサエティーの形成支援や、社員の意見収集・情報交換のためのワークショップ、ネットワーキングイベントなどを開催している²⁾。

私たちはこれまでの経験とICTの力で、お客様と共に豊かで夢のある未来の実現を目指している。現在のCOVID-19の終息には長期間を要することが予想されているので、弊社では原則テレワークとなっている。2020年7月、「Work Life Shift」の推進を発表し、3つのテーマ「Smart Office」、「Borderless Office」、「Culture Change」を掲げている。今回の危機から、人々がリアル世界でのリスクを避けるために、デジタル世界でつながることを選び始めている。私たちは自宅からWeb会議に参加し、日本、英国、中国、米国と繋がり、従来の物理的な距離の制約なしに世界規模で情報をやり取りすることの有効性を実感している。



図1 Borderless Office

3 言語

ベトナムは紀元前2世紀から10世紀半ばにかけての1000年余り中国の支配を受けていたため、漢字文化圏である。ベトナムの人名構造は、漢字一字の漢民族の姓と、漢字一字か二字の漢民族の名からなる中国と共通している。ベトナム人の同僚から「私の名前は、安いではなく、安心安全のアンです」といわれ、漢字文化圏の広がりには驚いた。ベトナム語は日本語と同様に辞書に掲載されている語彙の6割程度が漢文に起源を持つといわれている。職場のベトナム人や中国人とは日本語で会話しているはずが、日本語と異なる語彙



図2 日本語会話

が含まれると、私は詰まってしまう。たいてい、「日本語がわからない？ 英語で説明するよ」といわれることになる。

4 国籍と民族

国籍と民族を区別することが重要である例を次に示す。「バルセロナ出身です」と同僚から自己紹介された時、「スペイン人ですね」と私が返したことがあった。すると、「いいえ、バスク人です。父はバスク人、母はスペイン人で、私の家ではバスク語を使っています。バスク語とスペイン語はたいへん異なるため、父はスペイン語を全く話せません」と説明があった。さらに、「日本で一番有名なバスク人は、フランシスコ・デ・ザビエルで、日本の教科書にはスペイン出身と書いてありますね」と付け加えられた。その時まで、国籍と民族の複雑な位置付けの存在を気にすることもなかった。



図3 ザビエル

5 宗教

インドネシア人の同僚が、「信教の自由」が「信教選択の自由」である点を認識させてくれた。インドネシアでは住民登録法で家族登録証と住民登録証の制度が定められており、国民には登録及び信教欄への記載が義務付けられて個人の宗教を明言できないと暮らしていけない社会であることを知った。日本国憲法とインドネシア共和国憲法の「信教の自由」を表1に示す。これらの文章から、上記の相違を判読することはたいへん難しい。

クリスマスにクリスマスケーキを買い、大みそかにはお寺の除夜の鐘を聞き、元旦には神社に初詣に出かけ…のように、宗教を渡り歩くような行為はご法度である。同僚はイスラム教徒で、毎日5回の礼拝に出向き、ラマダンになると帰国す

る。職場の重要な会議中でも、「失礼します」と礼拝に向かう。そのような状況を受入れて一緒に働くことが大切である。

表1 信教の自由

日本国憲法 第20条	信教の自由は、何人に対してもこれを保障する。いかなる宗教団体も、国から特権を受け、又は政治上の権力を行使してはならない。
インドネシア 共和国憲法	国民の信教の自由は、自然権にもとづく基本的人権の一つであって、憲法で保障された権利であり、国家によって与えられるものではない。

6 おわりに

本稿では、Think Global Act Localに通ずる経験を取りあげた。文化は境界があいまいで中身も混合し、常に創られ変容している。そもそも世界の文化は多様で、皆が同じ文化を均質に持っているわけではない。マイノリティである外国籍社員を取り巻く問題の多くは、マジョリティである日本人のアンコンシャスバイアスに原因がある。本稿で述べたように、3人の外国籍女性研究員と「多文化共生」を模索しながら、彼女らとつながる外国籍社員らとの対話をいつも心がけている。そこから、偏見が何に基づいているのかを見出し、柔軟かつオープンな考え方で日本人の固定観念を捉え直すことが「多文化共生」につながると考え、私自身実践している。

<引用文献>

- 1) 総務省 地域の国際化 多文化共生の推進：
https://www.soumu.go.jp/menu_seisaku/chiho/02gyosei05_03000060.html
- 2) 富士通のダイバーシティ & インクルージョン：
<https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/diversity/>

池田 紀子 (いけだ のりこ)

技術士(応用理学)/総合技術監理部門

応用理学部会副会長、研修委員会幹事、
男女共同参画推進委員会委員
富士通(株)
e-mail: gdg03312@nifty.com

