

男女共同参画シリーズ その4

組織におけるD&Iの取り組み

D & I activities in the organization

武井 加代子

TAKEI Kayoko

1 はじめに

日本技術士会男女共同参画推進委員会は、5年にわたり男女共同参画シリーズとしてD&I（ダイバーシティ&インクルージョン）活動について月刊『技術士』に掲載してきた。2020年9月より、シリーズ4として「組織でのD&Iの取り組み」をテーマに、8回の掲載を行った（表1）。

今回は、D&I活動の区切りとして、委員5名による発表とパネルディスカッションを掲載する。シリーズ4の記事を振り返りながら、組織でのD&Iについて加藤亨委員の進行のもと意見交換を行った。

2 各委員の発表

2.1 シリーズ4の振り返り：飯島玲子

男女共同参画シリーズは、日本技術士会としての男女共同参画の取り組みを推進することを目的としている。シリーズ1から順に、男女共同参画の周知啓発、活躍する女性技術者紹介、イクボス／イクメン紹介と内容を多様化・発展させ、シ

リーズ4では組織でのD&Iの取り組み事例を紹介した（図1）。

当該シリーズは、地域本部と委員会の連携も目的としており、執筆は地域本部の皆さんにもお願いしている。シリーズ4は取り組みの熟度にかかわらず参考となる内容とするため、先進的事例に偏らず、取り組みの糸口を提供することに留意した。さらに、記事ごとに女性、シニア、多国籍、若手等のテーマに絞り、具体的な取り組み内容を深掘りして紹介できるよう執筆者に協力を得た。

パネルディスカッションでは、過去5年間のD&I小委員会の活動で得た知見も活かし、各委

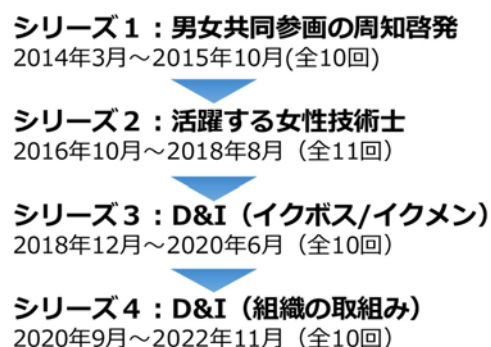


図1 男女共同参画シリーズのテーマ変遷

表1 男女共同参画シリーズその4 掲載内容

シリーズ	テーマ	執筆者（敬称略）	本稿で着目した点
第1回	2020年9月号 ダイバーシティ推進担当としての5年間を振り返って	瀬尾弘美 （株）建設技術研究所	アンコンシャス・バイアス
第2回	11月号 ベテラン社員が働く子育て世代を応援する職場	藤原哲宏 中国地下工業（株）	多様な人材の育成
第3回	2021年3月号 我が社のダイバーシティ&インクルージョン	神田幸正 （株）エフ設計コンサルタント	女性技術士の活躍
第4回	5月号 ニューノーマル時代働き方をデザインすること	神林 翠 日本工営（株）	女性技術士の活躍「エクイティ」の観点
第5回	9月号 多国籍な職場でのインクルージョン	池田紀子 富士通（株）	アンコンシャス・バイアス
第6回	11月号 山梨大学男女共同参画推進室の活動紹介	山村裕美 山梨大学男女共同参画推進室	活動の成果
第7回	2022年3月号 災害復旧現場におけるD&Iの実践と今後	高田善雄 広島県農林水産局	「エクイティ」の観点
第8回	5月号 高専教育における男女共同参画とその効果	穴戸道明 鶴岡工業高等専門学校	多様な人材の育成活動の成果

員が印象に残ったシリーズ4の記事の感想や今後の期待などについて発表し、意見交換を行った。

2.2 女性技術者が活躍する組織：大原良友

女性技術者が活躍する組織の内容として、第3回および第4回の記事に着目した。第3回のエフ設計コンサルタントでは、社員の女性比率が高くパイオニア的な存在となる女性技術士がいる。女性技術者がハツラツと働いている様子がうかがえる。第4回の日本工営は女性技術士の人数も多いが、女性管理職も多い。社内託児所や在宅勤務制度など女性が活躍できる職場を提供している。

いずれも女性が活躍するための会社組織の在り方が紹介されている。女性技術者が活躍するためには、女性リーダーが必要であると感じた。日本技術士会でも具体的な女性技術士の活躍を紹介することを継続していきたい。

2.3 多様な人材の「育成」：高橋裕二

職場での多様な人材の育成に着目し、第2回、第8回を取り上げた。第2回の中国地下工業は転職者育成の必要性やベテラン社員を尊重する姿勢が素晴らしい。また、短工期の仕事は受けない、という姿勢により、本人の計画的なリスク管理が進むと思う。

第8回の鶴岡工業高等専門学校の記事では、ジェンダー平等に関する高専教育の意識調査により教育効果と意識の収束傾向を確認している。同調査により、男女共同参画の取り組みが道半ばであることを痛感した。世界の動向に関心を持ち、アンテナを高くして最新の情報をとらえ関係者と共有していく必要がある。若い世代がジェンダー問題を身近に感じられる取り組みが必要である。

2.4 アンコンシャス・バイアス：飯島玲子

D&Iを推進するためには、誰もが持っている「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」に適切に対処していくことが必要である。

第1回では性別役割分担意識の根強い世代は、男女の働き方に固定観念を持ちがちであり、特に管理職を中心とした意識改革が必要であること

や、女性・シニア・外国人が活躍するためには柔軟な働き方や多様なキャリアに対応していくことが必要であると提唱する。

第5回は職場で外国籍社員と共に働く経験を基に、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・バイアスが原因であると分析している。そして、対話によって偏見に気づき、固定観念を捉え直すことが「多文化共生」につながると提唱する。

「インクルージョン」は目に見えにくいため後回しにされがちだが、このような職場での実体験や気づきを共有し、地道に意識と行動を変えていくことが必要だと感じた。

2.5 「エクイティ」の観点：小牛田尋志

最近の傾向としてD&Iに「エクイティ（公平性）」という概念が加わり、「DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）」と表現されるようになってきた。「エクイティ」の観点に関する記事として第4回、第7回を取り上げる。

アフターコロナの時代において在宅勤務など働く場所を柔軟に考えることが容易となったことにより、働き方をデザインする時が来ている。第7回の2018年の広島県災害復旧において、非常事態でのダイバーシティについて公平性の観点が必要であり、それぞれの立場を超えて互いを尊重することが重要である。緊急時において人の価値観を尊重して協力できるのであれば、平時もその意識を持てば対応できると考える。

働き方はCOVID-19により変化し、多様化してきた。多様な「働き方のデザイン」を確立することで多様性を許容できる組織を作り上げていけると考える。また、災害復旧などの緊急時こそ公平性の観点を持ち最善な選択をすることで、関係者の理解を得ながら期限内に目的を達成するという、大きな結果を得ることを実証した。組織において必要な考え方は、「平等」ではなく「エクイティ」である。

2.6 活動の成果：石田佳子

男女共同参画推進の活動について第6回、第8回を取り上げた。第6回の山梨大学男女共同参画室の取り組みは、企業にも役立ち、学生に対しての発信は職業選択の幅の広がりが感じられる。

第8回の鶴岡工業高等専門学校は当委員会主催の「技術サロン」へ女子学生の参加もあり、参加者から技術士第一次試験合格者も出ている。また、2021年技術士全国大会第1分科会（図2）には、授業の一環として学生が参加し、参加した学生の意識調査を行っている。第8回執筆の穴戸先生には、技術サロンは学生がベテラン技術者と意見交換できる機会として当委員会活動を評価いただいている。

委員会の活動を外部に発信することは重要である。2020年11月から1年間、日本技術士会が一般社団法人男女共同参画学協会連絡会の幹事学会を担当し、当委員会が主体で活動したことは成果である。連絡会シンポジウムにおいて経済産業省、内閣府等から基調講演をいただき、繋がりができたこともうれしい。

当委員会は当初女性技術者の育成を目的として活動を開始した。現在、D&Iの推進を活動の軸

に加え、女性技術者育成とともに活動を発展させている。

3 パネルディスカッション

各委員の発表後、加藤委員の司会にてパネルディスカッションを行った。

3.1 エクイティを浸透させるために

加藤委員（以下、加藤）：委員会活動の外部評価は高く、活動を進めてきてよかったと思う。今後も身の丈に合った活動が大事である。今後は、平時においてもエクイティを保つにはどうしたらいいか、また意識や発言は変わったが行動で示すには、という意見に対し、当委員会はどうのように活動すべきか。

大原委員（以下、大原）：日本技術士会ではアンコンシャス・バイアスがまだ多く見られるため、組織の変革が必要である。月刊『技術士』への投稿も重要であるが、社会情勢の変化に対応し、女性技術士を増やしていくことが、重要な課題である。

高橋（裕）委員（以下、高橋）：アンコンシャス・バイアスの自覚はあったとしても、実際に適



図2 2021年技術士全国大会第1分科会（ジェンダー平等）でのディスカッション用資料

切な行動ができているかが問われている。また、男女共同参画の取り組みが地元自治体の広報誌に掲載されたりしていて、普及活動が盛んになってきていると感じる。

飯島小委員長（以下、飯島）：エクイティ（公平）が今後の切り口になると思う。エクイティは平等とは異なり、例えば、背の高さに応じて踏み台を提供すること。スタート地点が異なることを前提に、一律ではなくオーダーメイドで働きやすさ、働きがいを提供しなくてはならない。高度なマネジメントが必要な時代になったと感じる。

3.2 今後の委員会の取り組み

加藤：欧米では女性の活躍が組織の成長につながるという意見が主流である。多様な人材が必要である。今回のシリーズは組織に焦点を当てた。当委員会の今後の取り組みとしてどのようなことを考えるか。

石田委員長（以下、石田）：これまでの8回の内容がバラエティに富んだテーマとなったことが素晴らしい。いろいろな切り口や想いがあるので、そのとおりに真似るのではなく、自分たちのものにすればよい。今後も多様な事例紹介やロールモデルを発信していきたい。これに接することで、受け手の選択肢を増やしていきたい。

加藤：今後の活動について委員会、自分の目標を挙げてもらいたい。

石田：委員会としては、外部への発信と日本技術士会内部の男女共同参画醸成を意識しつつ発展したい。

女性技術士が日本技術士会で活躍できるよう、課題把握のためのアンケートを行い、結果を活用したい。

大原：社会情勢の変化に合わせ、活動を展開していきたい。

高橋：D & Iに関する世の中の動向やあるべき姿について、職場にメッセージとして伝えていきたいと思う。

飯島：エクイティは、対象者に応じた柔軟な働き方など、すでに多くの組織で実践されているはずだが、その意識はまだ十分ではないと思う。意

識的に取り組みが進むよう発信していきたい。

小牛田委員：D & Iはエクイティを含めDE & Iとなり、現在、DEI & Bとなりつつある（B：ビロング：帰属）。ビロングとは社員が組織の一員であると感じられる状態を示す考え方である。最近の企業の中で、若者が組織を見限って辞めていく傾向がみられる。輝く組織となるために、既存の常識にとらわれた堅い組織は発展できない、一人ひとりが輝く社会となるためにこの活動を広げていく必要がある。

加藤：今回のシリーズは多岐にわたる方面から、いろいろな観点・事例が紹介されており、これが多くの組織に役立つことを望んでいる。エクイティは多様性を認める考え方であり、エクイティの考え方を広めていく一歩ずつの積み重ねが、将来に向けては大きな違いになると感じている。

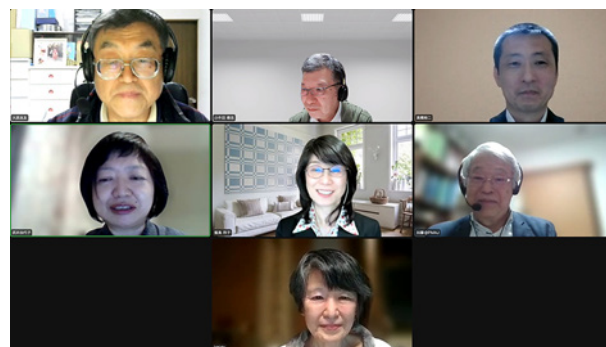


写真1 記念写真（筆者も加えて）

4 おわりに

男女共同参画シリーズ4の振り返りにより、D & Iにエクイティという多様性を尊重した考え方を加えた活動を進めることとなった。シリーズ5についても期待していただきたい。

武井 加代子（たけい かよこ）
技術士（建設部門）

男女共同参画推進委員
日本工営都市空間（株）
e-mail：t2099@n-koei.co.jp

