

男女共同参画シリーズ その5

シリーズその5最終回「DE & Iのトビラ」を振り返って

Series 5 final – Looking back on “Invitation to DE & I” –

瀬尾 弘美
SEO Hiromi

1 はじめに

本シリーズは、「DE & Iのトビラ」をテーマにこれまでに9回の記事を掲載した。D & IにEquityを加えたDE & Iについて世の中に先立って取り上げたシリーズとなったと自負している。表1に示した通り、各界のEquityの先駆者に執筆いただき、第9回では前委員長の石田佳子氏に当委員会活動でのEquityの実践ともいえる技術士全国大会での活動展開を紹介いただいた。

最終回として、本シリーズの企画・運営に携わった男女共同参画推進委員会D & I小委員会のメンバーによる、特に心に残った記事やEquityへの想いについての寄稿を届ける。今後の日本技術士会でのEquityの浸透に期待する。

表1 シリーズその5 掲載内容

| 回 | 掲載月 | 題（執筆者） |
|---|--------|---|
| 1 | 23年3月 | DE & Iのトビラ – 知ろう、身近なEquity – (小林進氏 (委員), 武井遼氏 (委員)) |
| 2 | 23年5月 | ダイバーシティ2.0 (経済産業省 川村美穂氏) |
| 3 | 23年9月 | 「さらば、男性組織」でイノベーションを (上智大学法学部 三浦まり氏) |
| 4 | 23年11月 | 弁護士会におけるクオータ制 (山田・尾崎法律事務所 山田秀雄氏) |
| 5 | 24年3月 | 一人ひとりがDE & Iに取り組むために ((株) SoW Insight 中条薫氏) |
| 6 | 24年5月 | 地球科学と男女共同参画推進委員会との出会い (木戸ゆかり氏 (委員)) |
| 7 | 24年9月 | DE & Iの扉 – Equityの実践に向けて ((株) クオリア 荒金雅子氏) |
| 8 | 24年11月 | アカデミア育休問題 (日本バイオインフォマティクス学会 武藤愛氏) |
| 9 | 25年3月 | 技術士全国大会における男女共同参画 (石田佳子氏 (前委員長)) |

2 委員から

2.1 Equityとは何か

恥ずかしいが正直にいうと、私は「いつの間にD & Iという言葉がDE & Iに変わった？ DとIの間に入ったE (Equity) とはいったい何なのか？」と思っていた。おそらく、このような疑問を持っていた読者は私だけではなからうと思う。

第7回荒金雅子氏の寄稿は、この疑問に明確に答えをくれるものであった。この寄稿を読んで、自分ゴトとしてEquityについて考えてみた。子育てをしながら女性管理職・技術者として働いているので、どちらかというマイノリティだが、ドアが自動で開かなくてもこじ開けるタイプの人間なのであまり困難を感じたことがない。ひるがえって、そのような自身の経験を他者に押し付けがちで、優位性や特権に無自覚な状態にあると気付かされた。猛烈に反省。

Equityの視点は、技術士には必須である。その分野の専門家という優位性や特権を自覚した上で、会議の場に参加している誰にでも分かるような言葉を選んで発言ができているだろうか。専門家に反対意見をいいにくいという雰囲気を作り出していないだろうか。常に自分に問いながら仕事をしていきたいと、あらためて思った。(古賀沙織委員)

2.2 Equityという視点の大切さについて

日本では「ダイバーシティ経営」という言葉は早くから聞かれたが、賃金の男女格差、女性役員比率などを示す数字は未だにG7の中で大差をつけての最下位という実態がある。それを理念だけでなく本気で実践するためには、このギャップをどう埋めていくのかをしっかりと考える必要がある。

DE & Iの中でもE、すなわちEquityの重要性について第2回川村美穂氏に省庁の視点から、第5回中条薫氏に心理学を取り入れた人材育成コーチの視点から、それぞれ寄稿いただいた。真の平等とは何か？ 機会が平等であることに加え、機会へのアクセスの公平性 (Equity) まで考慮しないと真の意味での平等にはならない。多様性 (Diversity) を受け入れ、真の意味での平等な環境を作っていくこと。それができて初めて互いの価値を最大限に

活かし合うアクション (Inclusion) に向かえると考える。しかしながら阻害要因にアンコンシャス・バイアスがあり、我々はその存在を常に意識して行動をすることが非常に重要になってくる。制度整備だけでなく、我々一人ひとりの意識改革こそが解決への大きな鍵だといえる。(石野智子委員)

2.3 DE & Iを進めるうえで重要なこと

第3回では三浦まり氏に男性政治の文脈からジェンダーギャップの構造を説明いただいた。「男性政治とは、男性だけでモノゴトを決め、新しいメンバーには男性だけを迎え入れ、それを特におかしいと思わない政治のあり方である」と述べられている。意思決定者に圧倒的に男性が多い日本社会の各種組織にはこのような症状が共通しているのではない。

実際にそれが見える具体例が第8回の武藤愛氏のアカデミア育休問題に関する寄稿に挙げられている。ポストドク・特任教授の多くは着任直後でなければ育休が取得できず、学術機関での育休制度が女性のキャリアを想定していないのである。これに対して、同記事では理事会で共有した際も一様に「知らなかった」という反応しかなく、これは男性だけのアカデミアの世界で意思決定がされてきたために生じた制度的な障害と思われる。

本会においてもDE & Iを進めるうえではこれまでに決められてきた制度が健常成人男性以外の属性の人を排除するものになっていないかと精査していくことも重要である。(小林裕典委員)

2.4 弁護士会におけるクォータ制の導入

クォータ制は女性やマイノリティの社会参加を促し公平性や多様性を高める制度で、多くの国で導入されている。第4回では山田秀雄氏に日本弁護士連合会でのクォータ制の導入について寄稿いただいた。山田氏は、弁護士全体の2割が女性でありながら会合やパーティーが「ダークスーツ (男性)」ばかりであることに疑問を感じ、第二東京弁護士会会長就任を契機にクォータ制導入を提唱し、同年に実現、4年後には日本弁護士連合会でも導入に至っている。クォータ制の導入に男性

会員が積極的に関わり、スピーディーに実現されたことはお見事である。

クォータ制の導入において女性会員が全体の2.6%である本会では女性役員の人数確保が難航することも予想されるが、幅広い年齢層から役員を選出する動機付けになるのであれば、ダイバーシティ実現への貢献が期待できる。

また、日本弁護士連合会ではクォータ制を導入した結果、通常の選任による女性の副会長、理事も増えており、弁護士会における女性活躍の推進の原動力となったと思われる、効果に期待が持てる。(北浦直子委員)

2.5 クォータ制からジェンダー活用、そしてポジティブ・アクションへ

総務省統計局データによれば日本の人口の51%は女性であるが、女性技術士は2.6%でマイノリティである。内閣府では男女共同参画社会の実現に向け、実効性のある積極的改善措置 (ポジティブ・アクション) を推進している。第4回「弁護士会におけるクォータ制」では「クォータ制は暫定的な措置、状況が変わるまでの一時的な対応で、民主制を壊すものではなく、逆差別にもならない」とある。また、ISO 26000では、社会的責任の中核主題の一つとして人権の尊重を掲げ、組織に対して女性の権利を尊重し、経済的、社会的及び政治的分野における男女平等を推進することを期待するとともに、実行可能な場合は、差別又は過去の差別の名残を是正するよう努力すべきだとしている。さらに、技術士倫理綱領には「技術士は、地球環境の保全等、将来世代にわたって持続可能な社会の実現に貢献する」とある。そこで、本会でもジェンダー活用に向けてポジティブ・アクションを周知し、クォータ制を議論する時期ではないかと考える。(池田紀子委員)

瀬尾 弘美 (せお ひろみ)

技術士 (建設/総合技術監理部門)

男女共同参画推進委員会D&I小委員会小委員長
(株)建設技術研究所
e-mail: seo@ctie.co.jp

