

男女共同参画シリーズ その5

一人ひとりがDE & Iに取り組むために

Driving DE&I through personal initiatives

中条 薫
CHUJO Kaoru

1 はじめに

私は、現在、神経心理学プロフェッショナルコーチとして、心理学を取り入れたDE & Iや人材育成に携わっています。人は9割以上を無意識に左右されていますので、自分の脳や心理を理解して行動することは、DE & Iに取り組む際に有効なのです。前職の富士通時代にシリコンバレーに滞在していた時、私は日本との違いの一つに、「自由に息ができる空気感」を感じていました。多国籍社会のシリコンバレーでは、多くの人が多様性の大切さを意識して行動していたからだと思います。

2 世界から見た日本のジェンダー平等

ジェンダー平等は、DE & Iにおける一丁目一番地。世界から見た日本のジェンダー平等を端的に表しているのは、世界経済フォーラムが毎年公表しているジェンダー・ギャップ指数でしょう。2023年の結果は、146カ国で125位と過去最低。相変わらずG7で最下位でした。原因は、経済と政治における大きな不均等です。経済分野では、賃金の男女格差と指導的立場に従事する女性の割合が少ないことが主要因です。

経済協力開発機構（OECD）によると、日本における男女間の賃金格差は21.3%で、G7で最下位というだけではなく、OECD平均の倍近くもある状況なのです（図1）。管理職比率の低さと勤務年数の差が主要因です。また、日本の女性役員比率は、G7の中でダントツに低い状況です（図2）。いずれの国でも、変化を起こすための必要最小限の割合である30%を最低限の目標にしています。G7の中で日本に次いで比率が低い米国でも30%は超えていて、トップのフランスでは約半数の役員が女性です。日本が対策のスピードを加速していくことが必要だということがよくわかります。

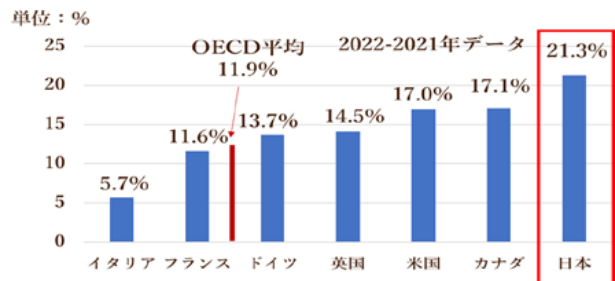


図1 男女間賃金格差（2022年）
OECD Data「Gender wage gap」2023.11を基に作成

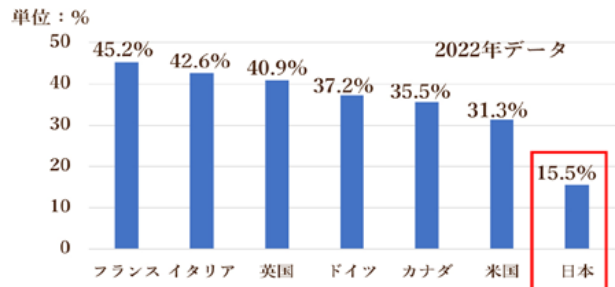


図2 女性役員比率（2022年）
内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」令和5年10月を基に作成

3 DE&IにおけるEquityの意義

近年、DE & Iの加速に向けてEquity（公平性）の重要性に注目が集まっていますので、John Maeda氏のグラフィック（図3）でEquityを説明します。

Inequality（不平等）とEquality?（平等なのか?）

木が左に傾いているからか、りんごが沢山なっているのは左半分だけ。落ちてくるりんごを拾えるのは、左の子だけです（左上部）。右上部では、二人の子に同じ高さのはしごが用意されました。左の子は多くのりんごを採れそうですが、右の子は木に届きません。このように、同じサポートを提供しても、平等とはいえないのです。

Equity（公平性）とJustice（あるべき姿）

二人ともが木に届くように、高さの違うはしごが用意されました（左下部）。これが、Equity（公平性）です。でも、りんごが左側だけ沢山なっている状態が解消されない限り、まだ平等とはいえない

ません。りんごが左右ともになるように木を補正して、同じ高さのはしごで二人ともが木に届くのがあるべき姿です（右下部）。環境に歪みがある場合は、一人ひとりに合ったサポートを提供して公平性を保ちつつ、歪み自体を是正して、機会へのアクセスを平等にすることが重要なのです。

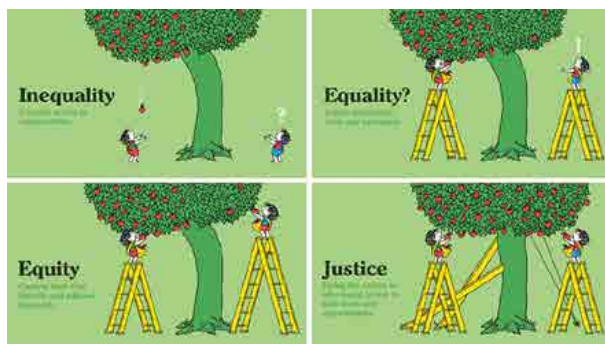


図3 Equityとは？

出典：John Maeda氏のDesign in Tech Report 2019
https://designintech.report/wp-content/uploads/2019/03/dit2019_v00.pdf

Diversityは、違いがある状態のことです。私たちは、皆異なる価値観を持っていますので、社会は本質的にDiversityです。大切なのは、その違いが活かされていること。ですから、DE & IのゴールはInclusionで、違いを活かすアクションが行われ、一人ひとりが個性を受け入れ合った上で、全体性を保ちながら、それぞれが活躍できる状態にすることです（図4）。Inclusionの実現に向けては、一人ひとりの違いや状況に配慮し不平等を特定して対処することが重要で、それがEquityなのです。ジェンダー不平等は、社会構造の歪みです。海外で多く施行されている指導的立場の女性を一定数確保するためのクォータ制は、代表的なEquity施策で、歪みが是正されるまでの期間限定の合理的な配慮といえるでしょう。

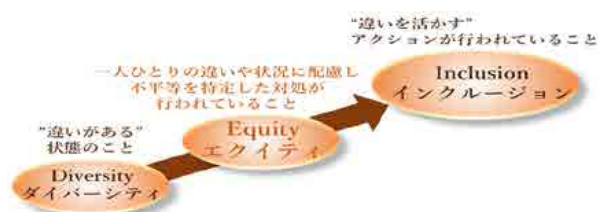


図4 DE & Iの本質とEquityの意義

4 おわりに ～一人ひとりができること～

最後に、一人ひとりがDE & Iに取り組むためにできることを3つお伝えしたいと思います。

一つ目：「何のために」を明確にする

何のためにDE & Iに取り組むのか、目的や考えを明確にして組織全体で共有することが大切です。Equity施策は、人によっては不平等に感じられる場合があります。だからこそ、Inclusionを目指す目的を明確にすることが重要なのです。

二つ目：価値観について考える

多様性の中心にある価値観に気づくことは、自分も含め他の人を認め合う上でとても大切です。是非、自分の価値観についてじっくりと考えてみてください。自分の価値観を意識することで、他の人の価値観にも気づきやすくなります。

三つ目：自分の中の多様性を養う

人は、立場や環境が変わると、意識や行動が異なります。接する情報や出会う人たちが異なることで、自分の中に多様性が生まれ、多様な人々を受け入れる素養が培われます。私はシリコンバレーで、自分と異なる考えを持つ人とつながる力の大切さを学びました。人は皆違うことを尊重し、相手の文化や考え方に興味を持ち、相手に自分の考えを伝える努力をすることで力が養われ、新しい経験にチャレンジするきっかけも生まれます。

日本でも、年代や性別、培ってきた経験などによって人々の価値観が急速に多様化しています。これからの社会では、一人ひとりがDE & Iへの意識を高め行動していくことが、自分らしく生きる秘訣になることでしょう。

男女共同参画推進委員会より

中条氏には、2023年6月に当委員会が開催した第5回D&Iフォーラムでご講演いただきました。DE&Iのわかりやすい解説と一人ひとりが取り組むべきことは、指導的役割を持つ私たち技術士にも、とても参考になります。

中条 薫 (ちゅうじょう かおる)

(株) SoW Insight 代表取締役社長
 NLP プロフェッショナルコーチ
 e-mail : kaoru.chujo@sowinsight.com

