

金属部会のダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）活動

呼名 **Metals DE&I（デアイ）**

8月定例部会に向けて回答いただいた アンケート結果報告

男女共同参画について、どうして上手くいかないのかなどのご意見をお聞きしました。20名の方から回答いただきました。ご協力いただき、どうもありがとうございました。次ページ以降にアンケート結果をお示しします。

8月27日の Metals DE&I ブレイクアウトルーム では男女共同参画について、どうして上手くいかないのか具体的にどのように上手く行っていないのかの実態について、日ごろ思うことなどについて、一言コメントいただきます。本アンケート結果も参考になさっていただけると幸いです。

質問4

次回の Metals DE&I(デアイ)のプレイアウトルームに参加しますか？

男女共同参画について、どうして上手くいかないのか、ご意見をお聞かせください。こうしたら良くなるといったアイデアがあれば、あわせてお聞かせください。

どちらともいえない	女性のみ講習や女性の管理職への無理な登用など、偏ったやり方により男性からも批判を受ける状況。 男女関係なく、能力を見て管理職への登用などをすべき。ライフイベントに対するキャリア不安への対応も必要。
どちらともいえない	日本の女性議員数が少なく伸びない、というのと共通 と思われる。一つは、相変わらずの 男性至上主義 がはびこっている。二つは、それを打破しようとする 女性の意欲が高まってこない 。時間は相当かかると思う。
どちらともいえない	そもそもの話として、 現在の社会の仕組みが男女共同参画に向いていない
どちらともいえない	保育園のお迎えなど物理的な対応 がある 保育園など子供を預かってもらえているところも最初に 母親に連絡するような仕組み になっている
どちらともいえない	企業・組織から離れて6年以上になり、個人で在宅で業務をすることがほとんどなので、男女共同参画が、メディアの情報ではなく、皆さんの職場で 具体的にどのように上手く行っていないのかの実態を知ることから始める 必要があります。 機会があれば実態を教 えて頂ければと思います。
どちらともいえない	元々無理があるかもしれないと最近思います。
どちらともいえない	育児のサポート制度の充実 。かなり改善されたが、日本全体ではまだまだ。
どちらともいえない	男女の両方に遠慮がある 点が気になります。私も色々なご意見を聞きたいです。
どちらともいえない	男女別参画の条件が未定、この当たりをはっきりさせる必要あり、 昔から優秀な女性はたくさんいたが、男の好みで決めており、これは今も変わらないのがいけない 、同時に 老人やマイノリティの評価も確立していないことを改善すべき
参加しない	家庭／家事に対する考え方を 変える必要がある
参加しない	男女共同参画という枠組みではなく、一般行事の中で 男女分け隔てなく参加、活動していく方向 に向けるべき。
参加する	Metals DE&Iのように 大上段に構えていないのが良い のでは？
参加する	上手くいっているかいないかは、どのレベルを基準にしているかで判断が異なる。目標そのものでなく、 向かっているベクトルがプラスであればよいのではないか 。 男女共同参画についての講演や新聞、ニュースに接する機会に接し、経営者も従業員も議論を途切れなく行う体制 があればよい。
参加する	日本技術士会は男女共同参画委員長が積極的に活動 をしていたので、うまくいっているのではと思われます。
参加する	従来のステレオタイプな考え方から、 女性に対する偏見が いまだに多く残っている。
参加する	以下にありますように、 意思決定層に女性を増やす ことが必要だと思います。以下のChatで調べた結果からですが、以下のその回答です。男女共同参画が上手く行かない理由は、複雑で多面的な問題です。一般的には、以下のような要因が挙げられます。 社会的・文化的な性別役割分担意識の強さ 。日本では、 男性は仕事をし、女性は家事や育児をするという固定的な考え方が 根強く残っています。これは、家庭や教育の場での影響だけでなく、メディアや広告などの表象にも現れています。このような意識は、女性の社会進出やキャリア形成を妨げるだけでなく、男性の家庭参画や育児休業取得を抑制することにもつながります。 制度や環境の不備 。日本では、 女性が働きやすい制度や環境が十分に整備されていません 。例えば、 保育所や学童保育の不足、長時間労働や残業の多さ、ハラスメントや差別の問題、出産や育児に伴うキャリアの断絶や賃金の低下 などです。これらの要因は、女性が仕事と生活の両立を困難に感じることとなります。意思決定層への女性参画の低さ。日本では、 政治や経済などの意思決定層における女性の割合が非常に低く、国際的にも遅れをとっています 。これは、女性がリーダーシップを発揮する機会や役割が少ないことを示しています。また、意思決定層に女性が不在であると、女性の視点やニーズが反映されにくくなります。以上のように、 男女共同参画が上手く行かない理由は、社会構造や制度、文化や意識など様々なレベルで関係しています 。そのため、 男女共同参画を推進するためには、これらの要因を包括的かつ総合的に改善していく必要があります 。出典: 1. asahi.com 2. mexr.go.jp 3. center-mie.or.jp
参加する	そもそも、あまねく企画は男女共同参画であるべきと思います。
参加する	核家族化 しているなか、 子育ての大部分を女性が行うという事実がまだ多くある から。良くなるアイデアは思いつきません。

質問5

次回の Metals DE&I(ダイ)のブレイクアウトルームに参加しますか?

女性社員の比率が低い製造業で、女性管理職を早急に増やすことについての難しさなど、直近の課題について、お聞かせください。

どちらともいえない	母体数が少ない中、 現在の管理職は男性顔負けの強気の人が多く、ロールモデルとは異なっている 。また海外赴任なども家庭によっては難しく、 ライフイベントとキャリアを積む時期が重複しているが、社会として対応していない 。
どちらともいえない	そもそも、 男性比率の高い製造業で女性管理職を早急に増やす必要があるのだろうか 。建設現場もそうであるが、製造業は機械操作など危険な作業も多く、また女性に不向きな力のいる作業も多い、さらに1の方・2の方・夜勤等交替制度もある。これらへの従事という経験がなければ管理職としては務まらない。 製造業での女性管理職増は急ぐ必要はない。力作業を必要としない職場の管理職増に努力すべきと考える 。
どちらともいえない	そもそも製造業に就く女性比率が低い。志願者がいない以上仕方ないことであると思う。イメージ戦略などは有効だとは思いますが、 無理やり女性を増やせばそれで解決するという問題でもない
どちらともいえない	どうしても現場が動く時間は出勤していないと対応できない ことがある。そうなると、保育園のお迎えがあるとは対応できず管理職としての責を果たせない。女性が昇進しても下駄を履かされていると言われ、 正當に能力を評価してもらうことが出来ない
どちらともいえない	米国でもアファーマティブアクション(人種に関することが多いのだが)が問題になっており、日本でもだクオータ制とかが議論されている。 失敗を恐れず強制的(法的)に女性管理職を増やしてみるべき と思う。問題が出てくると思うが、 女性管理職が実際に増えた時の問題が具体化されないと解決のためのアイデアも出てこない のでは。過渡期の女性管理職は大変でしょうけど。
どちらともいえない	そもそも向き不向きがある のではないかと?
どちらともいえない	役員登用は能力で判断すべき。正しい判断がなされていれば、男女比率にこだわる必要はない。 正しい評価・判断をしているかどうかの確認制度を充実する 。
どちらともいえない	専門的な技術の知識が無いことで発言に遠慮がある 様に思えることが多々あった。
どちらともいえない	女性だろうが、男だろうが、その 管理能力がないのに管理者にはできない 、問題は女性、高齢者、マイノリティ者の 代表としての資質にたけた人を将来のために育てる ことが重要、女性経営者候補がよいであろう、他も同じ、世界感の考え方が、昔と違う管理者を選ぶ、育てることは重要、
参加しない	小職退職後の話したが、10年くらいかけて現場の環境整備から始めて、やっと女性技能社員の定期採用できるようになったと聞く。社会のいろいろな場面が 男性向きにつくられている環境を持ち場／立場に見合った活動で改善していくことが重要 と思う。
参加しない	そもそも管理職候補としての採用が少ない。 女性差別が無ければ採用人数に応じて管理職は増加するはず 。
参加する	重厚長大の現場では筋力勝負のところがあったでしょうが、 機械化や自動化が進んでくれば自ずと優れた女性が台頭してくる のではと思っています。
参加する	女性だからといって上位の役職についたら、実力が伴わない場合、本人が苦しむだけでなく、周りの恨みも買い、組織がうまく機能しなくなる。特に女性比率が低い製造業では深刻になりやすい。 女性社員の昇進は急がず、社内教育をしっかりと計画して、周りの人から恨みを持たれないような立派な人物を育てることが大事 である。
参加する	今後改めてですが、製造業でどうしたら女性が活躍できるかを 具体的な事例を基に、検討していったらよろしいのでは と思われるます。
参加する	製造業の分野にもよりますが、 そもそも、女性の数が少ない 。
参加する	私の経験から、技術開発には完成するまでに10年とか15年かかりました。その間、女性が継続的に働くことが困難であるためであると思います。したがって、 子育て後職場に復帰できる制度を作る 必要があると考えます。以下Chatの回答です。長時間労働やシフト勤務、出張や転勤などの柔軟性の低い働き方が一般的であり、女性が家事や育児などの私生活と両立しにくい場合がある。これは、女性の離職率を高めたり、管理職への昇進意欲を低下させたりする可能性があります。 製造業は、技術的なスキルや知識が重要な産業であり、女性が教育や研修などの成長機会を十分に得られない場合がある 。これは、女性の能力開発や評価を妨げたり、管理職への登用基準を満たせなかったりする可能性があります。以上のように、製造業で女性管理職を増やすことについては、 社会的・文化的・制度的・環境的な課題が多く存在 します。そのため、製造業で女性管理職を増やすためには、以下のような取り組みが必要と考えられます。 男性社員や幹部に対して、女性活躍推進の意義や効果を啓発し、ジェンダー平等な意識や風土を醸成 する。女性社員に対して、 管理職への昇進意欲や自信を高めるために、メンターやロールモデルを提供し、キャリア支援やコーチング を行う。 働き方改革を推進 し、長時間労働やシフト勤務などの柔軟性の低い働き方を見直し、テレワークや時短勤務などの柔軟な働き方を導入する。保育所や学童保育などの 子育て支援施設を整備し、出産や育児に伴うキャリアの断絶や賃金の低下を防止 する。 技術的なスキルや知識を身につけるために、教育や研修などの成長機会を提供し、能力開発や評価を促進 する。
参加する	女性が、女性限定の企画をすると、同性から「 なぜ女性限定するのか 」という意見が出ることもあるらしい。女性である担当者は、悩んでしまっていた。

質問6

<p>次回の Metals DE&I(ダイ)のブレイクアトルームに 参加しますか？</p>	<p>その他、Metals DE&I(ダイ)について、ご意見・ご希望があればお聞かせください。</p>
<p>どちらともいえない</p>	<p>技術士試験においても、東京で必ず面接となるため、小さな子連れでは難しいことから試験自体を断念している可能性も高い。そのあたりはフレキシブルにならないですかね？</p>
<p>どちらともいえない</p>	<p>「あらゆる分野で男女同数にすれば男女平等、男女共同参画になる」という考え方にそもそも疑問がある。男女で体のつくりが違う以上、それぞれにどうしても得意分野不得意分野が出てくる。女性だから優先しよう、女性だから優先的に育てようなどという考え方は、むしろ男女共同参画に反するのではないか。能力ややる気があっても、「女性だから」管理職になれない、理系に進めない、という状態は大いに問題である。だが、女性だから優先しよう、女性比率を上げようという考え方は、男女平等、男女共同参画を曲解していると思えない</p>
<p>どちらともいえない</p>	<p>DE&I(ダイ)とは何ですか？急にアンケート言ってきて、事前の説明送付ください、また、リヤクごの正式説明すべき、</p>
<p>参加しない</p>	<p>女子中学・高校における理科教育の充実への貢献、知識と実践の掛け渡し。</p>
<p>参加する</p>	<p>Metals DE&I(メタルズ出会い)は良い命名だと思います。金属部会会員が息長く議論をはじめの決意を表していると思います。人権について最近感じたことを一言述べます。国連がジャニーズにヒアリングに来たというニュースがあり、一企業に立ち入るのは国連組織としておかしいと思っていたが、最近そうでないことに気づいた。ヒアリング相手は、ジャニーズだけでなく、政府、自治体、企業、銀行、ジャーナリストなど広い範囲にわたり話を聞いたことが最近知った。女性、LGBTQ、障害者、福島原発の被災者、原発労働者、技能実習生への差別を明らかにして、日本がいかに人権後進国であることを強調していた。政府から独立した「国家人権機関」を設けるべきと。全く同感だ。人権後進国も女性地位後進国も早く汚名返上したいものだ。</p>
<p>参加する</p>	<p>あまり、こうあるべきだ…とかの枠にとらわれず、色々議論したらいいかかと思えます。</p>
<p>参加する</p>	<p>Chatを見た結果で申し訳ございません。ただし、最近女性技術者、研究者が増えてきたと思います。各学会でも女性を集めて意見交換する場を設けています。技術士会でも、すでに実施しているとも思いますが、このような場を設けたらいいかでしょうか。</p>
<p>参加する</p>	<p>皆でいろいろ意見を出し合っていきましょう！</p>

アンケート結果を（私見になりますが）以下のようにまとめてみました。ご参考まで。

男女関係なく、能力を見て管理職への登用などをすべき。あまねく企画は男女共同参画であるべき。女性だから優先しよう、優先的に育てようなどという考え方は、むしろ男女共同参画に反するのではないか。現在の社会の仕組みが男女共同参画に向いていない。男女分け隔てなく参加、活動していく方向に向けるべき。製造業に就く女性比率が低い。無理やり女性を増やせばそれで解決するという問題でもない。意思決定層に女性が不在であると、女性の視点やニーズが反映されにくい（女性以外のマイノリティも同様）。失敗を恐れず強制的（法的）に女性管理職を増やしてみることで問題が具体化⇒解決のためのアイデア創出資質にたけた人を将来のために育てることが重要。メンターやロールモデル、キャリア支援やコーチング。女性活躍推進の意義や効果を啓発し、ジェンダー平等な意識や風土を醸成する。我が国が人権後進国、女性地位後進国であるとの汚名返上したい。皆でいろいろ意見を出し合っていきましょう！

Metals DE&I (デアイ) 6月度 (6月25日BOR) の報告

2023年 7月 2日
部会活性化幹事 藤間 (記)
BOR:ブレイクアウトルーム

参加者 : 小林さん、山崎さん、新井田さん、中山さん、鳥形さん、田中 (秀) さん、
渡邊さん、平野さん、笹口さん、松下さん、藤間 (計11名)

進め方 : 参加者にDE&Iについて思うところを各自一言プレゼンしていただき、これからの進め方について話し合った。
(松下さんから一言プレゼンをいただきそびれました。申し訳ございませんでした。)

議事メモ : 一言プレゼンから、以下のような心強いご意見をいただいた。

- ✓ みんなで語りあうことに意義がある。語り合う場となり、継続できれば良い。
- ✓ 最近の情報・知識 (ジェンダーギャップ、ハラスメント、海外技術者の活用等々) を共有したい。
- ✓ サイエンスアゴラでも女性経営者のプレゼンを企画するのでこちらの活動にも還元できる。

Metals DE&I のブレイクアウトルームでは、毎回一つのテーマについて、各自のお考え・ご意見を一言プレゼンしていただき、その中で深堀したいことなどについて自由討議する形式で進める。

先述の進め方検討の表に挙げたテーマ (男女共同参画、DE&I一般論の理解、多様性の尊重、エクイティ、心理的安全性) について順次話し合っていく。

今回は、**男女共同参画について、どうして上手くいかないのか**、話し合う。

ベテラン世代には現役時代の振り返りや体験談などお話しいただきたい。女性社員の比率が低い製造業で、女性管理職を増やすことについての難しさなど直近の課題についても各位のお考えをお聞かせいただく。こうしたら良くなるといった提言につながれたらと考える。

限られたお時間ですので、その場でお話していただけなかったご意見などは、下記の Forms に記入してください。ブレイクアウトルームに参加されなかった方もご意見・ご希望などありましたら記入してください。よろしくお願いいたします。

<https://forms.office.com/r/pKci4cyzsi>

こちらのアンケートは締め切りました。ご了承ください。