

Metals DE&I (デアイ) 10月度 (10月22日BOR) の報告

参加者 : 田中さん、芝崎さん、渡邊さん、小林さん、松下さん、藤間 (計6名)

進め方 : DE&Iのキーワードであるエクイティについて、日ごろ思うことなど一言コメントいただき、お時間の許す限り、フリーディスカッションしました。

議事メモ : 以下のように、いただいたコメントなどを列記します。

- ✓ エクイティとは、公平な土台づくりに他ならない。技術士になることは、まさに、エンジニアとして公に認めてもらえる土台づくりではないか。技術士になったことで、今まで見えなかった知見・経験を深める機会が得やすくなった (女性の場合顕著ではないかと)。
- ✓ Metals DE&Iの活動について、対外的にアピールするような場を設けることが活性化につながる。
- ✓ 技術士は (独立した場合は特に)、実験などを自由にできる場を得ることが難しい。エクイティという視点でいろいろなことができる機会を学会とのコラボなどを通じて得られないかと考える。
- ✓ 男女共同参画に関しては、時間が解決してくれると考える。その過程で、こうしたMetals DE&Iのような意見交換の場があることが円滑に進めることにつながると考える (継続は力なり)。
- ✓ 近年の〇〇ハラ問題についても受ける側がどう感じたか、人それぞれで違うことを考えると、多様性の尊重への取組みが重要である。
- ✓ 本日のご発表にもあった北九州での (溶接) 技術者不足といった問題で、特に、外国人技術者 (労働者) を活用したくても難しいことが散見される。技術士一次試験合格をもって、外国人技術者 (労働者) 活用のための指標とできないだろうか。
- ✓ 広くDE&Iをとらえると、少子高齢化対策もその一助となる。少子高齢化対策の好事例 (例えば明石市など) を学ぶべきではないか。これまでも提案されたDE&Iの良好事例 (悪い事例も含めて) などを紹介し合い事例研究することが有効。

今後の予定: 男女共同参画 (済)、DE&I一般論の理解 (済)、多様性の尊重、エクイティ (済)、心理的安全性といったテーマで話し合っていきます。

次回も **多様性の尊重、エクイティ**といったDE&Iのキーワードについて 継続して話します。

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、下記にお寄せください。

BOR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、よろしく願います。

Fujimayoshiko94596●gmail.com (●⇒@に変えて送信願います)

Metals DE&I (デアイ) 9月度 (9月24日BOR) の報告

- 参加者 : 加藤さん、田中さん、笹口さん、中山さん、渡邊さん、平野さん、松下さん、新井田さん、鳥形さん、藤間 (計10名)
- 進め方 : DE&Iについての一般論とその理解として、多様な人材の活躍推進について、日ごろ思うことなど一言コメントいただき、お時間の許す限り、フリーディスカッションしました。
- 議事メモ : 以下のように、いただいたコメントなどを列記します。

- ✓ 自動車メーカーに所属しているが、製造業の現場に女性がいない。強制的に女性管理職を増やしてみようということも難しい現場があるだろう。重厚長大時代から女性の活用は課題としてあった。
- ✓ 失敗を恐れず強制的に女性管理職を増やして・・・ということで、失敗したということは聞かない。周りの意識・受けいれる側の配慮も必要だが、やってみることだ。
- ✓ 多様な人材という観点では、高齢者人材活用も大切と考える。今後、日本が伸びていく分野 (医療機器など) への経験豊富な機械・材料の専門技術者の貢献が望まれる。
- ✓ 海外に目をむけると日本人は視野が狭いことを痛感する。偏った見方があるため、多様な人材の活躍が進まない。
- ✓ 女性に限らず多様な人材の、適材適所での活躍が望ましい。ただし、中小企業の生産現場では難しいところがある。
- ✓ 例えば、身近な組合活動での気づきであるが、女性が参加したがるということが現実としてある。どうしたらよいか？多様な人材が参加しやすい風土を根付かせるところが課題となっている。

今後の予定: 男女共同参画 (済)、DE&I一般論の理解 (済)、多様性の尊重、エクイティ、心理的安全性と順次話し合っていきます。

次回は **多様性の尊重、エクイティ** といった **DE&Iのキーワード** について 話します。

身近で取組んでいること、日ごろ思うことなど、話し合います。

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、下記にお寄せください。
BOR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、よろしく願います。

Fujimayoshiko94596@gmail.com (●⇒@に変えて送信願います)

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

9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

今回は4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。アンケート結果をまとめて、以下のように皆様のご意見をお示しします。

Q1:9月は、DE&Iについての一般論とその理解として、多様な人材の活躍推進について話します。身近で取り組んでいること、日ごろ思うことなど記入してください。

A1: ①失敗を恐れず強制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という意見に賛成です。

②日本がいかに男女平等の後進国であるか。一例として最近の内閣・自民改造人事がある。5人の女性閣僚が起用され、少しは風向きが変わったかと思いきや、副大臣、政務官人事では女性ゼロ。最近議員運営委員が衆参両院とも全員男性だったニュースが世界を駆け巡ったことを思い出した。がっかりした。

③主に在宅なので、家事を手伝っています。

Q2:DE&Iに関し、具体的な事例研究をしたいと考えております。良い事例／悪い事例のいずれでも構いませんので、ご存知でしたらご教示ください。

A2: ①悪い事例といえるかわかりませんが、**高齢者人材の活用**について。**デジタル化などでシステムやデバイスの使い勝手が悪すぎ**、得意苦手以前に視力や聴力が低下していると思うものを散見する。

②**少子化対策で注目を集めている明石市とか岡山県奈義町とかの例**を知る意味で議論してもよいのではないか。

③**生産現場等で女性が活発に活動できるための課題等を、まずいくつか挙げてみたらよいのでは**と思います。

Q3:その他、Metals DE&I (デアイ) について、ご意見・ご希望があればお聞かせください。

A3:金属部会に絞ると、どうして女性の技術士が少ないのかといったテーマが考えられるかもしれませんが、議論が進みにくいように思います。

Metals DE&I (デアイ) 8月度 (8月27日BOR) の報告

2023年 8月27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、新井田さん、笹口さん、田中さん、松下さん、阿部さん、島田さん、藤間 (計8名)
- 進め方 :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、日ごろ思うことなど、一言コメントいただき、お時間の許す限り、フリーディスカッションしました。
- 議事メモ :以下のように、いただいたコメントなどを列記します。

- ✓ 海外に目を向け (ex.フィンランド) 高い視野から見る。国内の先行事例 (ex.YKK社の定年廃止) も参考になる。
- ✓ DE&Iに関して、現場での良事例 (悪い事例も含めて) などを紹介し合い、事例研究してはどうか。
- ✓ 工場・現場は人手不足であり、男女によらず戦力となってほしい。女性が育児などを理由に離職するのは困る。
- ✓ 100年前はどうだったか (世界中で男女格差があった)。男女格差が埋まるのは時間の問題ではないか。
- ✓ 製造業の勤務形態を変えないと (正社員として) 女性が働き続けることは難しい。バイト的な働き方になってしまう。
- ✓ あせっても仕方ない。地道に話し合う機会を設けて意識を変えていく必要がある。若返りする・変革することも重要。
- ✓ 製造業の現場で女性が担う業務が多々あり、なくてはならない。数合わせではなく、適材適所での活躍が望ましい。
- ✓ 職場のトップが女性管理職の増員を宣言し、半ば強制的に取組み、問題が具体化したところを対策する進め方に直面している。

今後の予定:男女共同参画(済)、DE&I一般論の理解、多様性の尊重、エクイティ、心理的安全性と順次話し合っていきます。

次回は **DE&Iについての一般論とその理解として、多様な人材の活躍推進について** 話します。
身近で取組んでいること、日ごろ思うことなど、話し合います。

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。
BOR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。よろしくお願いします。

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