

公募ワークショップ

ワークショップ3

ダイバーシティへの取り組み

2021年11月20日(土) 16:30 ~ 18:00 C会場 (2号館1階211)

[3-C-3] ダイバーシティへの取り組み

*脇 嘉代¹ (1. 東京大学 大学院医学系研究科 医療情報学分野)

*Kayo Waki¹ (1. Department of Biomedical Informatics, Graduate School of Medicine, The University of Tokyo)

キーワード : Diversity, Gender equality, Inclusion, Equity

男女共同参画が謳われて久しいが、我が国の状況は国際社会に比較して遅れた状況にある。世界経済フォーラムが2021年3月31日に発表した2021年のジェンダーギャップ指数では、日本は156カ国中120位であり、前回調査（2019年12月）から順位を1つ挙げたが、政治分野での女性の社会進出の遅れた目立ち、依然として先進国では最下位であった。男女平等が一向に進まない実態が改めて浮き彫りとなった結果であり、分野によってはなかなか格差の解消が進まないことも明らかとなった。また、令和2年11月11日に開催された「第61回男女共同参画会議」では2003年に設定された「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」という目標が修正され、2020年代の可能な限り早期に修正された。一方で、男性が育児休業を取得しやすくなる制度の導入を図るなど、誰もが仕事と子育て等を両立できる環境整備を図り、女性に対するあらゆる暴力の根絶などの取組を一層強力に進めていくことが必要であるとされている。ダイバーシティを推進するために、アカデミアおよび企業の取り組みを紹介し、社会としてすべきこと、また、個人としてできることを考える機会としたい。

ダイバーシティへの取り組み

脇 嘉代^{*1}、野村 武彦^{*6}、谷澤 幸生^{*4,7}

*1 九州大学、*2 日本医療情報学会、*3 国立国際医療研究センター、
*4 日本糖尿病学会、*5 東京大学、*6 大日本住友製薬株式会社、*7 山口大学

Expectation and Issues in Interoperability of Personal Health Record and Digital Therapeutics for Lifestyle-related Diseases

Kayo Waki ^{*1}, Ryohei Takemura ^{*2}, Sachiyo Nomura ^{*1}, Tsutomu Shibazaki ^{*3}, Tsukiko Tsukahara ^{*4}

*1 The University of Tokyo, *2 Marubeni Corporation,

*3 Microsoft Japan Company, Limited, *4 Kaleidist K.K.

Abstract

It has been a long time since gender equality was deemed an issue in need of tackling, but the situation in Japan is severely behind that of the international community.

In the 2021 Gender Gap Index released by the World Economic Forum on March 31, 2021, Japan ranked 120th out of 156 countries. Its ranking being the lowest among developed countries, the delay in women's social advancement in Japan was made conspicuous.

The little to no progression seen in gender equality has made clear that gender gap cannot be resolved easily, with some fields being behind more than others.

We discuss the efforts of academia and companies to promote diversity and equity, and discuss what our society should do and what we can do as an individual.

Keywords: Diversity, Gender equality, Equity, Inclusion

1. はじめに

男女共同参画が謳われて久しいが、我が国の状況は国際社会に比較して遅れた状況にある。

世界経済フォーラムが2021年3月31日に発表した2021年のジェンダーギャップ指数では、日本は156カ国中120位であり、前回調査(2019年12月)から順位を1つ挙げたが、政治分野での女性の社会進出の遅れた目立ち、依然として先進国では最下位であった。男女平等が一向に進まない実態が改めて浮き彫りとなった結果であり、分野によってはなかなか格差の解消が進まないことも明らかとなった。また、令和2年11月11日に開催された「第61回男女共同参画会議」では2003年に設定された「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」という目標が修正され、2020年代の可能な限り早期に修正された。一方で、男性が育児休業を取得しやすくなる制度の導入を図るなど、誰もが仕事と子育て等を両立できる環境整備を図り、女性に対するあらゆる暴力の根絶などの取組を一層強力に進めていくことが必要であるとされている。

ダイバーシティを推進するために、アカデミアおよび企業の取り組みを紹介し、社会としてすべきこと、また、個人としてできることを考える機会としたい。

次項以降に各演者の抄録を記載する。

2. 競争戦略に資するダイバーシティ・マネジメント

武村良平 (丸紅株式会社)

当社は、中期経営戦略GC2021で、多様性をグループ人財戦略の一つに掲げ、「多様な個が活躍する強い丸紅グループ」を目指す姿とし、様々な個性・経験・能力・価値観を持つ社員一人ひとりの「多様な個の強み」を活かす企業文化・職場づくりに向け、グループ内のダイバーシティを推進している。

ダイバーシティのなかでも、当社にとって最重要課題は女性の活躍推進である。2009年に人事部内に専任チームを設置し、2010年度に育児・介護等のワークライフマネジメント施策を大幅に充実させるとともに、女性総合職の採用・育成の強化、積極的な海外派遣や、ライフイベントにかかわらず活躍できる環境づくりを進めてきた。その結果、女性総合職の人数は2020年10月1日現在で359名(全総合職に占める比率10.8%)と、少しずつではあるが着実に増加しており、海外駐在する女性も増えている。

今年発表した新たな取組として、新卒採用における女性総合職比率を、2021年4月入社約30%から、2024年度入社までに40~50%程度に引き上げる方針である。社会課題と向き合う企業として、社会と相似した属性を実現することが必要、変化の速く大きいVUCAの時代に

において、多様性（価値観・考え方）が必要、同質な組織は淘汰されていくとの考え方がその背景。

労働市場における女性人財の増加や共働き世帯の増加等の社会環境の変化、当社の現状・課題を踏まえて、新卒採用女性活躍推進施策においても、「女性人財のパイプラインの強化」「生産性向上に資する健康経営・働き方改革の継続強化」「多様な個の強みを活かす企業文化・職場づくりの継続」等、競争戦略に資するダイバーシティ・マネジメントのための、新たな取組を検討していく予定である。

当社の現状・課題を表す、社内の意識調査の結果等も含め、検討の過程についてご紹介し、皆様の参考にして頂けると幸いです。

3. 日本消化器外科学会の男女共同参画の取り組み

野村 幸世（東京大学大学院医学系研究科）

日本消化器外科学会では、約10年前に評議員に4名の女性枠を設けた。それ以前にはあまり積極的に男女共同参画の取り組みはなされてこなかった。6年前、女性消化器外科医有志により、「消化器外科女性医師の活躍を応援する会」を立ち上げたが、日本消化器外科学会には依頼するも公式なサポートは得られなかった。しかし、学会の女性会員は増加傾向を続け、現在、新入会員の5人に一人は女性である。昨年、理事長が交代となり、日本消化器外科学会における男女共同参画を積極的に推し進めてくださるようになった。男女共同参画ワーキンググループを立ち上げていただき、私はそのグループ長を務めさせていただいている。男女共同参画ワーキンググループでまず行うこととして目指したことは、女性医師の消化器外科へのリクルートと、消化器外科女性医師のキャリア継続と活躍の支援であり、そのために行うこととしては、①日本消化器外科学会の意思決定機関（各種委員会）への女性の積極的登用、②全国の消化器外科専門医取得修練施設における女性消化器外科を取り巻く環境に関するアンケート、③ホームページにおける女性消化器外科医サポートの表明と有用な情報の掲載、④学会総会における男女共同参画関連セッションの継続、⑤専門医更新のためのeラーニングに男女共同参画コンテンツの設営、⑥専門医更新に産休、育休による猶予を設けることなどである。現在、現実化が決まっているものと、まだ計画途中のものがある。日本における男女共同参画は進んではいるもののその速度は十分とは言えない。もとより価値観の異なる部分のある女性を男性社会で活躍させるには、その個人的努力のみに任せるのではなく、積極的登用が必要であると考えている。各学会において、男女共同参画がさらに加速することを望む。

4. マイクロソフトのDiversity & Inclusion についての取り組み

柴崎 務（日本マイクロソフト株式会社）

<マイクロソフトとDiversity & Inclusion >

マイクロソフトは自社のミッションを「empower every person and every organization on the planet to achieve more(地球上のすべての個人とすべての組織が、より多くのことを達成できるようにする)」と定義、そしてそのミッションを実現するためのカルチャーの一つの柱として、Diversity & Inclusion (以下、D&I) を掲げています。D&Iはマイクロソフトのすべての社員にとって、果たすべきミッションであり、備えるべきカルチャーとして定義されています。

<ビジネス戦略としてのD&I>

CEOであるSatya Nadellaは、「組織として多様性を持つことが、この多様で複雑な社会の中で優れた価値を生み出すことにつながる」と語っています。私たちの生み出す製品、サービスはミッションの通り、地球上全ての人を対象とするものです。そのためには、私たち自身がこの複雑な世界と同じ多様性を持つことがビジネスの戦略としても重要と考えています。

<人材戦略としてのD&I>

マイクロソフトの属するTech業界においては、人材獲得のための競争は年々激しさを増し、War for talentの様相を呈しています。特に、優秀でかつ国際的な環境で働ける人材は限られています。現在、日本では少子高齢化も進み、人的資源の確保はどの企業においても重要な経営課題です。この時代、いかに多様な人材を獲得し、一人一人が自分らしく活躍できる環境を整えることは、生産性の観点からも企業の生命線ともいえる課題だと考えます。また、これからの若い世代が企業に求めるものはビジネスそのものと同時に、その企業が環境、社会的責任、カルチャーにどう取り組んでいるか、という要素であるとも言われます。Diversity & Inclusionの実現は、ビジネス戦略、そして人材戦略の両面から見ても、必要不可欠な企業にとっても戦略と考えます。

5. 国際的なDE&I潮流の中で問われる日本の本気度

塚原 月子（株式会社カレイディスト 代表取締役）

近年の国際潮流において、Diversity, Equity & Inclusionというように、Equity（公正）という概念が強く打ち出されるようになった。多様な人々が尊重され、真に活躍できるためには、異なる人々に全く同じ対応をとること（Equality=平等）ではなく、機会において等しくなるようそれぞれに適切な対応をとること（公正）が求められるという考え方である。

国際社会は、以下3つの観点から、組織が持続可能な成長を遂げる上で不可欠であるという認識に基づき DE&I に取り組んでいる。

- ①健全なガバナンス
- ②選ばれる雇用者
- ③革新を通じた成長

「ダイバーシティの高い企業はイノベーション収益も高い」¹といったことは様々な調査研究機関により検証されているが、それらは上記のメカニズムが機能する結果と考えられる。

日本では、実直な女性活躍推進の取り組みと裏腹に、その進捗は国際社会において相対的に遅い。「数値目標を設定してまで女性活躍をするのは逆差別だ」「女性だけでなく様々な多様性に目を向けるべきだ」といった一見正論に思われるような主張も見られる。たしかに、ジェンダーはダイバーシティの一側面に過ぎないが、そこに厳然と存在する問題を解決することすらできずして、国際社会が求める D, E の先の Inclusion を実現できるのか。

日本の組織は、不公正な現状を直視して、あるべき姿とのギャップをできるだけ定量的に特定しなければならない。そのギャップを埋める上で、取り組みやすいことだけでなく、構造的な部分に触れるような施策にも手を付ける段階に来ている。例えば、様々な研修の取り組みは盛んであるし、日本の両立制度は国際的にも遜色ない水準になりつつある一方で、働き方やキャリアパスが異なる多様な人材が、固定観念にとらわれず評価され、人材パイプラインの核を形成するための取り組みなどは十分とは言えない。ジェンダーにおいて後進国であることがそのまま持続可能な成長において後進国となってしまうないように、日本の本気度が問われている。

おわりに

ダイバーシティとはアカデミアのみならず、社会全体で取り組むべきテーマである。本シンポジウムでは企業およびアカデミアから演者を招き、活発な議論を行う予定である。