

# 学生ならびに会員向けセミナー 「水環境分野におけるジェンダー平等・ダイバーシティの推進」 報告

男女共同参画推進委員会 中央大学 山村 寛

男女共同参画推進委員会では、日本水環境学会における男女共同参画を推進することにより、多様性のある構成員による学会の活性化を目指しています。男女共同参画を再考した際に、女性だけでなく、女性を取り巻く社会や男性、また会社などの組織においても意識改革が必要であり、取り組みの先には、「組織や社会が男女共同参画に取り組むことで発展する」という共通意識があってこそ、一丸となって男女共同参画に取り組めるものと考えに至りました。

第56回日本水環境学会年会では、「水環境分野におけるジェンダー平等・ダイバーシティの推進」という企画名で公開セミナーを開催しました。セミナーでは、ジェンダー平等・ダイバーシティ推進に積極的な企業3社をお招きし、最新の事例をご紹介いただきました。また、ご講演後には各講師がブレイクアウトルームにて参加者と自由に意見交換する懇談会も開催しました。今回はオンライン開催ということもあり、学会員や年会参加者以

外からも広く参加者を募集しました。セミナーには最終的に約80名の若老男女にご参加いただき、活発な意見交換が行われました。本誌では、以下の通り、各社の発表内容について簡単にご報告させていただきます。

## (1) パシフィックコンサルタンツ株式会社

人事総務部 新しい働き方推進室 マネージャー  
飯島玲子 様

パシフィックコンサルタンツ株式会社では、社内アンケートの結果から、若手男性の8割が育休取得を希望したことをきっかけに、「男性育休100%取得」を目指しています。図2に示すようなユニークな施策を展開しており、「①トップダウン」では、育休復帰時に社長から応援レターが届いたり、イクボス研修により、部長が率先してイクボスとして部下のイクボス化を促進したりするなど、トップダウンの取り組みが、組織の意識改革に有効に働いた事例についての紹介がありました。また、従業員の多様なケースに対応する上で、時間のみならず場所も選べるなど、柔軟な働き方を可能にする多様な支援の重要性について説明がありました。D&Iの推進は自律・協調・高効率な働き方へと社員のマインドを変革するものであり、それによって会社と社会経済の発展が期待できるため、会社も社員も幸せになる取り組みといえます。

第56回日本水環境学会年会  
公開オンラインセミナー(男女共同参画推進委員会)

## 水環境分野における ジェンダー平等・ダイバーシティの推進

日時：2022年3月18日(金)  
時間：12:20~13:20  
会場：第56回年会オンライン会場  
参加費：無料  
参加資格：年会参加を問わず、誰でもご参加できます  
◆年会参加者 申し込み不要(年会会場より入室ください)  
◆年会参加者以外 下記事前申し込みフォームよりお申し込みください  
事前申し込みフォーム：<https://forms.gle/F997VL5P6N3Z4XXq8>  
申込締切：2022年3月14日(月)

お問合せ先:男女共同参画推進委員会 [jswe-eg@jswe.or.jp](mailto:jswe-eg@jswe.or.jp)  
★は半角@に置き換えてご連絡下さい。

本セミナーは、女性会員だけでなく、男性会員や様々な年代の方に参加いただき、社会全体としてジェンダーバランス・ダイバーシティの推進を醸成することを目指しております。産官学の各部署で男女共同参画に携わる方や現場で活躍する方をお迎えし、ジェンダーバランス・ダイバーシティを推進することによる効果や目的、成果について、事例を交えながらお話いただきたいと思います。

【話題提供企業】  
ヴェオリア・ジャパン株式会社  
パシフィックコンサルタンツ株式会社  
株式会社明電舎 (五十音順)

Keywords: 女性が働きやすい現場の工夫、職場での女性視点の活用、マネジメント層の意識改革、育児休業ギャップのキャッチアップ、男性の育児休業取得に対する意識改革、企業・社会・家庭

公益社団法人日本水環境学会  
出セミナーの録音、撮影、データ記録、複製・転載等は禁止とします。違反者には法的措置をとる場合があります。

図1 水環境分野におけるジェンダー平等・ダイバーシティの推進フライヤー

## 男性の育児参画への取組

取組の柱 ~男性育休100%を目指して~

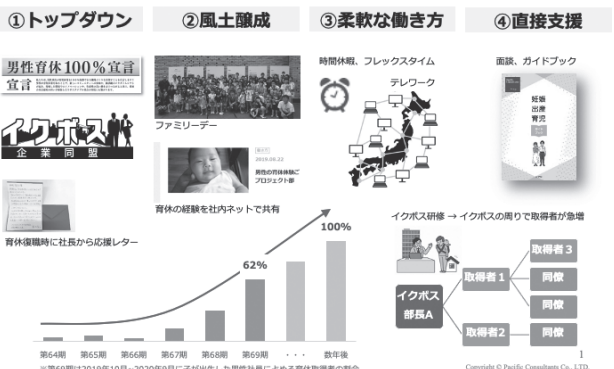


図2 男性育休100%に向けたパシフィックコンサルタンツ株式会社の取り組み

## (2) ヴェオリア・ジャパン株式会社

官需水事業本部 O&M 本部 中丸裕美 様  
ヴェオリア・グループは世界17万9,000人が働く国際企業であり、多様な国籍の人と働く機会が多いため、ダ

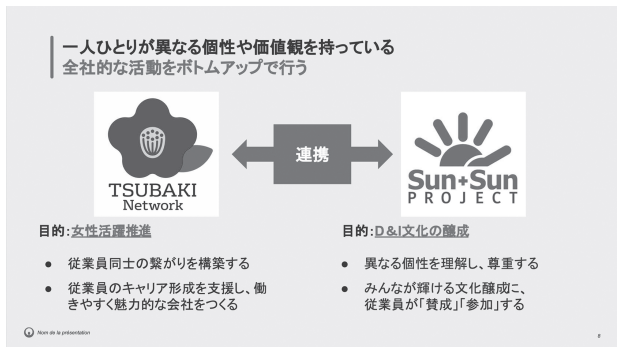


図3 ヴェオリア・ジャパン株式会社の取り組み

イバーシティとインクルージョンの意識が従業員に醸成されています。講演では、中丸講師が海外研修や普段の業務で感じた、日本人の「無意識の思い込み（バイアス）」について紹介がありました。例えば、有給休暇を取得時に、「子供の授業参観のため」などの理由を付けるのは、「有給休暇＝悪」という無意識の思い込みが働いた結果といえます。まずは、自身の「無意識の思い込み」を壊すことが、自分らしく、働きやすい職場にするための鍵といえます。現在、ヴェオリア・ジャパンでは「誰もが力を発揮できる場所」をスローガンとして、ダイバーシティ（多様性）とインクルージョン（包括性）に向けた活動をボトムアップ的に推進しています。女性活躍推進を目的として、従業員同士の繋がり構築や従業員のキャリア形成支援、労働環境の整備などを実施する「TSUBAKI Network」やD&I文化の醸成を目的とした「Sun+Sun Project」を展開しています。

### (3) 株式会社明電舎

経営企画部 管理部 部長 笹本紋子 様  
株式会社明電舎は、2013年にダイバーシティ+働き方改革の取り組みをスタートして以来、数々の制度を整えることで、多様な人材がイキイキと働くことができる、活気溢れる組織・職場へと変革を促してきました。その中でもとくに、風土醸成、働きやすい職場環境づくり、男性の育児休暇取得推進についての取り組みをご紹介いただきました。プラント建設現場では、2014年に女性技術者が0.0%でしたが、女性採用の強化、女性用トイレや男女別更衣室の設置、メットシャワー等衛生面の強化など、女性が働きやすい現場環境づくりを推進した結果、2022年には2.9%にまで女性技術者が増加しています。他にも安全と快適性を兼ね備えた女性用作業服を開発・導入についての紹介がありました。ダイバーシティ推進には、とくにバイアスを持つマネジメント層のインクルージョンが必要となります。上司の意識改革のための「アンコンシャスバイアス」オンライン研修についても紹介いただきました。

### 働きやすい職場づくりのために

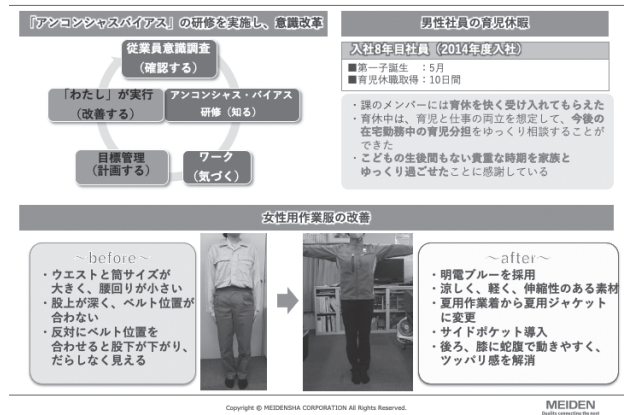


図4 株式会社明電舎の取り組み

### 最後に

今回、民間企業のダイバーシティ推進に向けた取り組みについて3社から話題提供をいただきましたが、想定以上にジェンダー平等・ダイバーシティ推進に向けた活動が社内で活発に展開されていることに驚きました。ご講演いただいた3社は、男女共同参画やダイバーシティへの取り組みを、社会的な「外圧」によるものではなく、「社員と会社が共に発展するための施策」として取り組んでおり、マネジメント層と従業員の目指す目標が一致していることが特徴として挙げられます。これまで以上に、大学人として焦りを覚えました。

正直、私の大学を含め、日本の多くの大学ではジェンダー平等やダイバーシティの推進を「外圧」として捉えている可能性があります。ジェンダー平等やダイバーシティは、研究・教育のさらなる発展に不可欠である！と認識を組織の皆が共有すると共に、教務、教員、学生など、多くの人を巻き込みながら、積極的に意識改革に向けた活動を推進する必要性を今回の事例を通して学びました。

今回共有いただいた「好事例」を、水業界の産官学全体で共有し、各組織において積極的に展開・推進されることで、男女共同参画推進委員会の目指す、「女性を取り巻く社会や男性、会社などの組織における意識改革」が、大きく前進し、水業界がさらに活気づくものと確信しております。

今後、皆様の組織の「好事例」がありましたら、ぜひとも男女共同参画推進委員会 (equality@jswe.or.jp) までご連絡いただけますと幸いです。どうぞ、よろしくお願いいたします。