

学会便り

軽金属学会70周年記念事業 パネルディスカッション 「軽金属業界におけるダイバーシティの現状と課題」

Panel Discussion on the 70th Anniversary of The Japan Institute of Light Metals

“Current Status and Issues of Diversity in the Light Metal Related Companies”

西田 進一¹・鈴木 真由美^{2*}

Shinichi NISHIDA¹ and Mayumi SUZUKI^{2*}

令和3年11月11日(木) 15:10~16:30に、軽金属学会70周年記念事業としてオンライン形式のパネルディスカッション「軽金属業界におけるダイバーシティの現状と課題」が男女共同参画委員会により企画・開催された。会員からは63名の参加申込があった。当日はパネリストとして以下の5名に登壇いただいた。

大坪 久子 氏

元日本大学総合科学研究所教授（女性研究者支援推進ユニット長）、日本大学薬学部薬学研究所上席研究員）

千野 靖正 氏

産業技術総合研究所 マルチマテリアル研究部門 研究グループ長）

御手洗 容子 氏

東京大学工学研究科 マテリアル工学専攻 教授

荒 博則 氏

昭和電工株式会社 人事部ダイバーシティグループ

釘本 洋平 氏

株式会社UACJ 人事部人事企画・労政グループ

また、モデレーターとして以下の2名に議論を進めていただいた。

柴柳 敏哉 氏

先進アルミニウム国際研究センター長（学長補佐）、
富山大学学術研究部 都市デザイン学系 教授

関 史江 氏

技術アドバイザー ATEX_FUMI（元東京大学）

パネルディスカッションに先立ち、委員会から本学会維持会員138社を対象としたダイバーシティに関するアンケート結果を紹介した。その後、アンケート結果から見てきた3つの特徴についてパネリストによる意見交換を行う形式を取った。なお、アンケート結果は軽金属学会ホームページ・男女共同参画委員会のページに掲載しているの、こちらもご覧いただきたい。（第2回「軽金属関連企業におけるダイバーシティに関する緊急アンケート」

https://www.jilm.or.jp/uploads_content/2021/11/diversity-questionnaire.pdf

1つ目のテーマではアンケート結果で明らかとなった、女



図1 パネルディスカッションの様子

性社員比率と比較して女性の管理職比率が低いという点に注目し、モデレーターのお二人の司会により、パネリストの方々にそれぞれの立場からご発言いただいた。企業側からは現状女性管理職比率は低いものの、将来管理職となり得る女性社員が増えている状況であるとのこと、また女性管理職を増やす取り組みとして中途採用やキャリア採用、新分野の組織への女性採用、女性社員の育成、といった事例が紹介された。学界からは女性研究者の採用に関し、産業技術総合研究所では数値目標（令和元年までに18%）は達成されており、オープンラボを設置し、女子学生と研究者との交流の場としている事例や、女性限定公募は大学や部局によって対応が別れている、との状況が紹介された。

次に企業のダイバーシティの取り組み状況について意見交換がなされた。アンケートからは企業規模によってダイバーシティの取り組み状況が異なる傾向が認められており、ダイバーシティの企業規模が大きいと次世代支援がしやすい、海外市場の展開を行うと海外経験組からの多様な意見が強くなる、との意見のほか、経営側による「ダイバーシティの取り組みを行う」という明瞭な発信に加えて現場の実践に対する評価が必要で、表彰制度を設けることで新しいコミュニケー

¹ 群馬大学 大学院理工学府 知能機械創製部門（〒337-0057 群馬県太田市本町29-1）

² 富山県立大学 工学部 機械システム工学科 材料設計加工学講座（〒939-0398 富山県射水市黒河5180） * E-mail: smayumi@pu-toyama.ac.jp
受付日：2022年2月21日

Zoom ミーティング

オリジナルサウンド：オフ

レコーディングしています...

01:41:40

PowerPoint スライドショー - 「パネルディスカッション: 役員社員の採用と昇進 (大塚先生: 雇用資料・企業アンケート結果)」 - PowerPoint

無意識のバイアスとは

誰もが潜在的にもっているバイアス（偏見）や固定観念
採用や昇進人事、働き方で負の方向に働く
多様性を阻害する

無意識のバイアスの働き方を知ることによって
負の影響を最小限に抑えることが大切

壁の高さがダイバーシティ（多様性）を阻害する

スライド 2/31

ミュート解除

ビデオの開始

セキュリティ

参加者 56

チャット

画面の共有

レコーディングを一時停止/停止

ブレイクアウトルーム

リアクション

アプリ

終了

図2 大坪久子氏による「無意識のバイアス」についてのご紹介

ションが生まれた例や、上司に対し育児休暇案内を書面で送付し、部下（男性）に手渡すことで男性社員の育児休暇の取得向上を図る、いわゆる「パパキャン」によって、育児休暇取得数が86%まで向上した例が紹介された。

3つ目のテーマは「ダイバーシティの推進を阻む要因」としてアンケートで最も回答数が高かった「無意識のバイアス」を取りあげ、パネリストの大坪久子氏に無意識のバイアス例、女性側の無意識のバイアス、無意識のバイアスを克服し女性研究者が活躍するための実施例を共有資料を用いたミニ講演形式でご紹介いただいた。その後参加者に無意識のバイアスが自分にあるかを尋ねたところ、19名が手を挙げ、無意識のバイアスを改めて意識する結果となった。続いて女性の活躍とロールモデルに関して意見交換が行われ、ロールモデルがあると受け入れる側はよいという声がある一方、女性のキャリアにフォーカスを当てすぎたり、「女性活躍」という言い方をするのではなく、男女共に活躍できることを考えていく必要がある、という意見が出された。女性研究者の立場

からはロールモデルはいろいろなものがあると勉強になり、誰かの経験はこれからの人に役に立つ、また、スーパーウーマンの活躍例ばかりでは疲れてしまう人もいると思うので、女性の人数が増えていろいろなケースが増えるのとやりたいことをできる人も増え、働きやすくなると思う、との意見をいただいた。企業側パネリストのお二人から挙げられた、女性も多様でありいろいろな意見を持っているため、事例を集めていくことが重要である、というご意見と共通するものと感じている。

本パネルディスカッションを通じて大変密度の濃い議論ができたと思う。ご登壇いただいた皆様に深く御礼申し上げます。今回行われた議論を踏まえ、これからも軽金属関連の研究・技術活動を男女が共に協力し合い、高め合いながら実践することを当たり前のこととして認識・理解されるようになるよう、活動を進めたい。今後も会員のみなさまのご理解、ご支援をお願いしたい。