

## ダイバーシティリレーエッセイ～様々なひとの多様な視点～

私と日本のアンコンシャスバイアス  
My and Japan's unconscious biases

小野 幸子

このリレーエッセイシリーズでは、多様な方々が多様な視点で記事を書かれており、興味深い。ご担当からお声がかかったので、喜んで書かせていただく。男女共同参画の動きは上から落ちて来たのではなく、過去の人々の汗と涙の努力で勝ち取られたものであることを忘れてはならない。ここで自分自身の無意識の偏見を強烈に非難された40年前の経験を思い出したので紹介する。10年の大学勤務の後、夫の赴任に伴い家族でジュネーブに居住する間、「夫人が大学に通うなどもってのほか」との当時の日本村の呪縛に負け留学は叶わなかった。しかし国際機関や在外公館勤務者のための国連語学学校が家族にも開かれており、現地がフランス語圏のため、英語を習得すべく通っていた時のことである。クラスの課題で、二人一組で将来の夢を語り合うことになったが、私の相手はUNHCR(国連高等難民弁務官事務所)勤務のうら若い女性で、将来は紛争地帯の現場に赴任し活躍するのが望み。私は彼女の言葉を真剣に聞き、尋ねた。結婚して子供ができたらどうするのかと。自分の経験に照らし、十分思慮深く実際に即した質問のつもりだった。ところが彼女は「Discrimination!(差別だ!)」と大声で叫び、私を非難して教室中に訴えた。そんなことを問うこと自体が女性差別だったことに初めて気が付いた。産む性であることで個人の自由な可能性に蓋をしてはならない。なお、この時私自身の将来の夢を語るのは苦しかった。仕事を辞めたのは何故か? 帰国後研究者の道に戻ることが一体できるのか? できなければどうするのか? 先が見えなかった。

ポストの流動性がなかった時代で、再度パーマメント職に復帰するまでに16年を要した。幸いだったのは、学会ではポストではなく、何をなしたかで評価されることだ(と信じた)。論文を海外の雑誌に投稿した際に、指摘事項の内容から高い見識のある研究者と推測される査読者と、立場に依らず対等に議論できることが本当に嬉しかった。

近ごろ、皇位継承の問題がメディアを賑わしている。しかし女系天皇は認めないとの意見が有識者と政治家の大多数と聞く。世界では性別に関係なく第一子が王位後継者という方向に動いているが日本は異次元の世界。理由は「前例がない」からで、「日本の伝統」を守ると。驚くばかり。前例に倣うでは進歩は生まれえない。この日本で、前近代からの(腹を借りるといふ)見方が本質的に変わっていないとすれば、男女共同参画は絵にかいた餅になりかねない。しかしながら、キュリー夫人の昔から、心から望む仕事を女性であるという理由で諦める必要はないのであり、日本の将来を担う若い方々の真の活躍の為に、世の中の無意識の偏見が少しでも低減されることを祈っている。

工学院大学 名誉教授 客員研究員  
関東学院大学 客員教授

写真: 筆者近影

ダイバーシティにかかわる変化  
Changes related to diversity

巽 明彦

私が入社して20年で会社のダイバーシティにかかわる環境も大きく変わってきたので、これからの変化も期待しつつ、これまでの変化についてこのエッセイで振り返ってみたいと思います。

## ① 職場の女性社員

約8割が技術系と男性の多い会社で、部署に1~2名女性がいるくらいで、男性ばかりの部署も多くありました。最近では操業部門にも女性が配属されるようになり、2022年度実績で新卒採用:総合職事務系48%、総合職技術系10%、基幹職技能系8%と女性が徐々に増えてきています。また、操業現場に女性が増えることで、これまでと違った視点で作業方法の見直しが行われ、やりにくい作業、高負荷な作業が改善され、男性社員にとっても働きやすい職場となった活動事例も出てきています。

## ② 育児休業

入社当時は出産する女性は取得していましたが、男性社員で取得している方はほとんどいませんでした。私の子どもが生まれた7年前には年間5日間(半休も可能)、子どもが3歳になるまで取得できる育児特別休暇という制度ができており、検診の付き添い時など比較的自由に取れました。当時は乳幼児のいる対象者は年間1日以上取得が目標とされていましたが、2022年度実績で88%取得されています。また、最近では男性が育児休業を取得している事例もよく見られ、私と同じ部署の男性もお子さんの誕生に合わせて、2週間取得されていました。事前に休業期間の業務分担の調整を行い、関係者のサポートもあるので、問題なく普段通りの業務が行っていました。

## ③ テレワーク

導入当初は新型コロナへの対応でしたが、現在も仕組みが維持され柔軟な働き方ができるようになりました。テレワークは通勤時間がない分、家事や育児に対応する時間をとりやすく、デスクワークを集中的に取り組むときなどに取得することで、ワークライフバランスをとりやすくなってきていると感じます。

以上、20年の変化を振り返りましたが、労働人口減少は喫緊の課題であり、皆にとって働きやすい環境が求められる状況ですので、今後も、性別に関係なく働きやすい仕組み改善が行われていくと期待しています。



株式会社神戸製鋼所 鉄鋼アルミ事業部門  
技術企画部 企画グループ

写真: 著者のお気に入り Smoothie Sour Ale