

# ダイバーシティを議論すること

## Debating Diversity

瀬山倫子 Michiko SEYAMA

私は大学で修士修了後、日本電信電話株式会社(NTT)に就職し、研究所勤務を続けてもうすぐ13年になる。出生率が少し上がった4年前に子供を出産し、育休制度の恩恵と理解ある上司・同僚のサポートを受け、本人の意識としては大過なく職場復帰できた。そのころ、NTTでダイバーシティ推進室が設立され、私もその活動の一環の女性研究者による議論の場に参加し、また、別の学会の男女共同参画委員会(現在は名称変更)の活動にも関わった。そこで本稿では、これまでの経験から得た所感をお伝えすることとする。

ダイバーシティについて議論しますよ、と人が集められると、最初に次のようなプロセスが走ることが多い。

- (1) ダイバーシティ問題で、なぜ女性や子育て問題を積極的に扱うのか？ 子供を持たない女性の扱いは？ 介護や障がい者や外国人の問題は扱わないの？
- (2) ダイバーシティの大きな問題は何なのか抽出してみよう。
- (3) 女性と子育ての問題には大変なストレスがある。簡単に解決しそうでないからこそ、これが解決すればほかの問題も解決するようだ。

(1)のような疑問提示は、当事者であるはずの子育て中の女性にもある「女性問題」へのアレルギーのあらわれであろう。しかし、参加者の間で意見交換しながら掘り下げていくと、女性と子育ての問題が、社会環境の変化なしには変えられないという現実を(再)発見し、(3)のような問題意識の受容に至る。そして、一度このプロセスを通ることで(私自身も該当するが)、参加者の多くは女性と子育ての問題の解決に向けて前向きな姿勢を持つようになるようである。

昨年、ダイバーシティ推進室主催で、子育て中の女性研究者とその上司をセットで対象とした研修が行われた。部下と上司、それぞれ別のセッションで進行し、後に部下と上司のフィードバック面談を実施する。部下として参加した私にとっては、日常と少し離れ、客観的に自身を見直し、仕事への意識付けを考える貴重な時間であった。一方で、育児の当事者でない上司が

「女性と子育て」について真剣に考える良いきっかけになった(はずである!)。上司あるいは指導者が子育て問題に通じているかどうかで、部下が受けるストレスは大きく違い、チーム運営にも影響してしまう。今後は、男女関係なく産休・育休取得を相談してくる時代になると考えると、上司や指導者である方々には、そのときが来る前に、一度真剣に子育て問題を考える場に参加されるべきだと思う。

女性研究者のキャリアを考える上で、出産・育児を組み込むとそのウェイトは大きい。女性の先輩の助言としては、ある程度、会社や組織で経験を積み、技能や専門性を確立してからの出産が一つの戦略として提示される。現時点ではこれに基づき、ロールモデルの拡大を図るのが良いと思う。しかし、ここには出産高齢化の落とし穴がある。女性が経験を積んで出産というモデルを世代で重ねてしまうと、次世代は子育ての時期に親の介護を抱えるリスクが高くなる。子育て支援が充実しているフランスでも、高学歴女性の出産年齢は統計的に高いという報告がある。子育て支援という目前の課題はなるべく早く解決し、持続的な社会像とリンクした「育児とキャリア形成の両立(男女問わず)」を議論できる環境が必要と思えるのである。

最後に、研究開発とワーク・ライフ・バランス(WLB)について。研究開発においても「時間を短くする」動機で見直すことは、良い循環につながると思っている。たとえば、ある作業の効率化のため、ソフトなりハードなりを作ってしまう。すると、WLBが達成されると同時に、別の内容に思考を回せるのでアイデアが生まれやすくなる。研究開発の効率を高める投資の考え方が重要と思われる。

ダイバーシティ問題にコミットしていない方々に、議論を通じて問題意識を共有してもらうことが、この問題解決の処方箋になると思っている。研究開発におけるWLBについては、自身が必要に迫られている面もあり、今後も考えて続けていきたい。ここまでお付き合いくださった方に、本稿が何かのきっかけになれば幸いである。



瀬山倫子 Michiko SEYAMA

日本電信電話(株) マイクロシステムインテグレーション 研究所  
主任研究員, 博士(工学).  
応用物理学会会員.  
早稲田大学理工学部応用化学専攻修士課程修了.

E-mail: seyama.michiko@lab.ntt.co.jp