



No.211

ティークレイク

Tea Break

「ダイバーシティ推進」って何？

会員 日野 真美

昨年度から日本弁理士会にダイバーシティ推進委員会
ができた。私はその委員長を拝命した。

何となく、以前からダイバーシティ推進には、とても
興味があった。しかし、改めて考えてみると私は本当に
ダイバーシティ推進を理解しているのか、ちょっと心も
とない気がする。

私はいわゆる男女雇用機会均等法世代である。同世代
の女性が集まると、昔は大変だったという話でとても盛
り上がる。まず、就職の場面では、自宅通勤できないか
らという理由で不採用になったとか、「結婚の予定はあり
ますか」と訊かれて、正直に「はい」と答えて不採用
になってしまったとか（当時はこのような質問が許され
ていた）、入社して配属されたが、女性は新米だけでなく
先輩も、朝出勤したらまず皆のお茶を入れなくてはな
らなかったとか、職場の課長が30歳を目前にした女性
の先輩に「まだ、結婚せえへんの？」としつこく訊いて
いたとか（当時はまだセクハラという概念が存在しな
かった）、このような話はただディテールが違うだけで
どの職場にも共通していたから、大変に盛り上がるので
ある。また、私が弁理士になった当時（30年前）は、
まだお客様も女性の弁理士には慣れておらず、男性の同
僚と一緒に対応するところを見てください。いえいえ、
担当はその男性でなく私ですといっても、こちらを
見てくださいとか、所長は女性職員を「女の子たち」と
よんでいたとか、給料を上げてほしいとお願いしたら、
ご主人の給料があるからお小遣いとして使うには十分で
はないかと言われたとか、まあ、その手の話は尽きな
い。

女性活躍という意味では、日本よりもずっと進んでい

と思われる欧米の女性弁護士たちですら、いや、むしろ
彼女たちと話すで一層、この手の話で大盛り上がりす
る。

ということで、私はこれが女性共通の問題だと長年信
じて疑うことはなかった、あるときひとまわり以上若い
女性の弁理士から「私はそのような問題とは関係があり
ません」と言われるまでは。「あれ？」これはこの人が
特別なのかしら。しかし、そうではなかった。別の機会
にも、世代の違う女性弁理士から「私はこれまでそのよ
うな問題に遭遇したことはありませんでした」と言われ
るに至り、ようやく気付いた。女性といってもひとくく
りにはできない。世代によって全く認識が異なるのであ
る。既にお茶出しを要求されることもなくなり、一応セ
クハラおやじが退治され、役職につく女性も出現した後
に就職をした女性は、それは感じ方が違うであろう。む
しろ、大昔のことを蒸し返して怒っているオバサンたち
と、自分は違うと言いたくなる気持ちも分からないでは
ない。目からウロコとはこのことである。

そもそも、同世代の女性ばかりでおだを上げていて
は、これはまったくダイバーシティ、つまり多様性に反
するではないか。少なくとも、男女格差や女性活躍問題
を論ずるのであれば、様々な世代の女性、できれば男性
も一緒にディスカッションしたほうが良いんじゃない
か。均等法世代の我々として、とくに大昔の事を持ち出
して文句を言いたいわけではなく、少しでも現状を良く
していきたい、その助けになりたいと考えているのであ
る。たぶん。（なお念のため、今年度のダイバーシティ
推進委員会は、幸い様々な世代の人たち、そして男女の
メンバーから構成されている。）

昨年の会員向けアンケートでは、老若男女の会員の皆様から実に様々なご意見をいただいた（2022年6月号パテント誌においてアンケート結果をご報告したが、紙幅の関係でこれら様々なご意見をご紹介することができなかった）。男女格差はないという意見、何もしなくても女性は活躍するだろうという意見、そもそも男女格差などという問題を取り上げること自体が遅れていて情けないという意見（これらをまとめて「不存在派」）がある一方、結果的に男性が優遇されているという意見、未だ女性に対するハラスメントがあるという意見、給与・報酬面で男女格差があるという意見（これらをまとめて「存在派」）もあった。これらはいずれも現在の話であるから、世代間だけでなく、それぞれの職場や置かれた立場によっても感じ方は異なることがうかがわれる。そうすると、本当はそれらの多様な人々皆でディスカッションをするのが良いんだらうな、きっと。いや、どうだろうか。

「不存在派」の周りに本当に問題がないのであれば大変結構なことである。しかしもし、問題があっても自分に害が及んでいないので見えていない、見えているが見たくない、のいずれかであれば困ったことだ。でもいずれにせよ、「不存在派」の方々には、簡単にはディスカッションのテーブルに着いてもらえなさそうである。一方、「存在派」の周りには実際に問題が存在する。「存在派」の方々には、問題の有無について議論するよりも、問題を解決するための方策を考えたいはずである。皆でのディスカッションはなかなか難しそうだ。

仮にディスカッションは難しいとしても、ダイバーシティが進んだ環境で育った優秀な人材を確保するために、自ずと問題が解決されていくのであればよいと切に思う。しかし、それでは可及的速やかに問題解決を望んでいる「存在派」には、ちょっとばかり気の長い話になってしまうかもしれない。ダイバーシティ推進委員会が、少しでも良い流れを加速するお手伝いができれば嬉しい。

男女格差の問題だけではなく、ダイバーシティといったときに、年齢、障がい、LGBT、国籍、民族、あるいは職種など、いろいろな多様性の問題がある。男女格差の問題は、ここ20年くらいの間にかなり改善されたように感じるが、障がい、LGBT、国籍、民族などの問題については、あまり理解が進んでいるようには感じられないがどうだろうか。

などつつらつら考えるのはとても楽しい。のびしろはたくさんありそうである。何しろ、究極の目標は、老若男女、障がいがあっても、LGBTでも、皆が能力を発揮して生き活きと生活できるようになることである。そうすることで、日本弁理士会全体、ひいては社会全体が、本来持てる力を、いやそれ以上の力を発揮できるようになるに違いない。そのための小さな一歩のお手伝いができるかも。そう考えると、何だかワクワクしてくるのである。