

アジア獣医師会連合 (FAVA) の GEDSI セミナーに参加しました

国際関係の取組を毎月やわらかくご紹介している本コーナーですが、今回は7月15日にアジア獣医師会連合 (FAVA) が実施した GEDSI セミナー (オンライン) に参加しましたので、その内容をご報告します。

日本の獣医療関係者にとっても大切な内容が多く、今後、皆様にもぜひ参加いただけたらと思っております。

■ ■ ■ そもそも GEDSI ってなに？

みなさま、GEDSI という言葉は聞いたことがありますでしょうか？ 本年4月の世界獣医師会大会では WOA H の主催による GEDSI に関するセミナーが開催されるなど、獣医療を担う人材や組織のあり方を考えるうえでも、近年重要性を増している概念です。

結局なんなんだそれ、というお話ですが、GEDSI は以下の頭文字をつなげた造語です。

- G Gender ジェンダー
(社会的な性差や個人の認識)
- E Equality 平等
- D Disability 障がい
- SI Social Inclusion 社会的包摂

日本語にしてみても、なんとなくわかったような、わからんような雰囲気ですが、「さまざまな背景や個性を持つひとりひとりを尊重し、活躍できる社会にするために『壁』を取り除いていきましょう」ということと自分は理解しました。

個々の組織が GEDSI の考え方を理解し実践することで、組織の柔軟性や心理的安全性を高め、最終的には組織の「強さ」にも繋がっていく、ということだと思われます。

この GEDSI の考え方に基づいて、アジア地域の獣医療や組織を見直すことで社会全体の改善につなげていこう、というセミナーを今回、FAVA

が WOA H などの協力も得ながら開催したものです (ようやくスタート地点にたどり着きました)。

■ ■ ■ FAVA による GEDSI セミナーの概要

上記のとおり、このセミナーは WOA H の協力を得て開催されていまして、冒頭、WOA H のアジア太平洋地域事務所の石橋代表 (日本獣医師会の外部理事でもあります) と FAVA のホー会長の挨拶から始まりました。この挨拶の中で石橋代表は、GEDSI の重要性とともに、現実にはさまざまな「壁」が存在していること、まずはその存在に気がつくこと、そして行動を起こすことのきっかけに本セミナーがなることへの期待を述べていました。

また、挨拶に引き続き行われたピーチー先生 (セントラルルソン大学：フィリピン) の講演では GEDSI の歴史とともに、個人のアイデンティティを構成する要素は「性別」や「年齢」に限らず、文化、職業、人種、居住地、言語など無限にあり、誰もが少数派 (マイノリティ) になり得る。だからこそ、その声を正しく尊重することが大切、という解説がありました。

さらに、ジェンダーは切り口の一つでしかないというお話とともに、「55歳の地主で都会住まいの女性」と、「19歳で土地を持たずに地方に住む少数民族の女性」では取り巻く問題が大きく異なるといった事例や、顧客や同僚からの先入観にさらされることが獣医師のメンタルヘルスにも大き

な影響を与えるというお話が紹介されました。

その後、WOAHの皆さんから、東京大会でのWOAHによるGEDSIセミナーにおいてGEDSIについてのマンガの公募と受賞者の表彰などが行われたことなどが紹介され、さらに、WOAHの本部においてはスタッフの53%が女性である一方で、管理職は38%「しかない」（あくまで筆者が受けた印象です。）ことがデータで示され、彼我の到達点と目標の大きな違いを感じさせられました。

（こうした情報はWOAHのウェブサイトなどでも確認できますので、ぜひご覧になってみてください。）

FAVAバンコクオフィスの所長を務めるアチャリア先生からの報告（これについては別途機会を設けさせていただきたいと思います。調査にご協力いただいた皆様、ありがとうございました！）、韓国やタイの事例紹介があり、アジア地域におけるGEDSIの現状を知ることもできました。

後半は参加者が4つのグループに分かれてのディスカッションを行ったのですが、与えられたお題は以下の2つでした。

- ① あなたの組織でGEDSIを推進するうえで最大の障害は何ですか？
- ② あなたの組織でGEDSIに取り組むこととした場合、まず初めに行うべきことを2つ挙げてください。

それぞれの国ごとの状況や個々の考え方を反映して本当に多様な意見があったのですが、FAVA事務局からセミナー終了後、参加者に届いたポイントと提言を以下にご紹介します。

FAVAによるまとめと主なポイント

1 現在の課題と障壁

① 限定的な認識とGEDSI全体への理解不足

地域を問わず、インクルージョン（包括、包摂）が基本的なジェンダー平等のみに限定して捉えられることが多く、障

がい、社会的包摂、地理的な孤立、職場におけるメンタルヘルスなどが見過ごされている。

② 文化・世代・政策上の障壁

固定的で伝統的な考え方、階層的なリーダーシップ、十分な支援を提供しない政策などが、女性のキャリア形成を妨げるとともに、政府レベルでのGEDSI原則の導入を遅らせている。

2 提案された行動と解決策

① 政策改革とリーダー層の参画

法的枠組みを見直し、家庭生活と仕事の両立を支援する制度や妊娠・出産に関する方針を整備する。また、助成金や奨学金などの専用予算を確保し、リーダーシッププログラムを制度化することにより、トップダウンでの変革を推進する。

② 地域に合わせた研修と参加型ツール

対象を絞った調査を活用して研修内容を地域の文化に適合させるとともに、デジタル学習ツールを活用し、継続的な支援のための安全な相談・報告窓口を設ける。

3 研修全体の主なポイントと提言

① ジェンダーを超えて対象範囲を広げる

インクルージョンには、メンタルヘルス、障がい、社会的公平性、遠隔地や困難な環境で働く専門職の安全なども含めるべきである。

② 支援と資金を制度化する

持続的な進展には、リーダー層による積極的な支持、体系的な政策支援、専用の組織予算、明確な報告・相談の仕組みが必要である。

③ 地域の実情に合わせる

世代間・文化間のギャップを埋めるためには、地域に適した内容、利用しやすいわかりやすいコミュニケーションツール、そして地域全体での継続的かつ参加型の教育が重要である。

日本にも共通する課題・身につまされる提言があると同時に、アジア太平洋地域の状況の多様性も感じていただけたのではないのでしょうか。

アジア太平洋地域は言語も文化も多様で、個人的にはそのことが地域としてまとまって活動をする際の弱点と考えていましたが、本セミナーを通じて GEDSI への理解を深めることで、これからの世界ではむしろ強みにもなり得るのではと感じることができました。

GEDSI に関する取組はまだまだ始まったばかりなので、今後はさらにこうした機会が増えていくはずです。ぜひ皆様には FAVA や WOA のウェブサイトなどもチェックしつつ、積極的に参画いただけたらと思っております。

日本獣医師会としてもどんどん情報を提供していきますので、引き続きどうぞよろしくお願いいたします。