日刊自動車新聞　２０１７年１月１８日号
（東京都市大学　ウェブサイト用に掲載許諾済）

新聞のご購読については 0120－461－497
電子版のお申し込みは 日刊自動車新聞 電子版 検索

日刊自動車新聞

発行所
日刊自動車新聞社
東京都港区芝大門１丁目10番11号
購読料 １カ月5343円＋税
電話 東京(03)5777－2351代表
©日刊自動車新聞社2017
1月18日
（水曜日）

自技会が女性技術者交流会

ディスカッションには男性も初参加

2015年学協会女性比率調査

学協会名	総会員数（人）	総女性数（人）	女性比率（総数）（％）
日本化学会	26,900	2,956	11.0
日本建築学会	33,277	4,767	14.3
自動車技術会	49,644	1,014	2.0
日本機械学会	35,457	873	2.5
土木学会	38,157	1,649	4.3
電気学会	21,671	529	2.4
応用物理学会	21,490	1,448	6.7
電子情報通信学会	31,314	1,549	4.9

※「連絡会加盟学協会における女性比率に関する調査」（2015年・男女共同参画学協会連絡会）から一部を引用

働きやすさ、活躍しやすさとは―自動車技術会はこのほど京都市内で「女性技術者交流会」を開催した。第８回目となる今回のテーマは“多様性の中で見つける自分”。安倍首相が「今年は働き方改革断行の年」と年頭に語るなど、働き方やダイバーシティの議論が活発になっているが、自動車業界は技術者も依然“男社会”。企業からの好事例の紹介や男性の初参加など、取組みにも工夫が重ねられている。

働きやすさ 活躍しやすさとは

テーマは〝多様性の中で見つける自分〟

業界の女性比率 向上するために

自動車技術会の女性会員は2％。「女性技術者交流会」は、まずは交流から、ということで自技会が女性技術者の活動支援として開催した。第3回目からは、講演後に参加者が意見交換できる場を設けている。これまでは〝男社会〟での身の処し方や出産後にどう働き続けるかといった悩みが共有され、テーマは気持ちの持ち方、仕事の見直しによる効率向上など、自身の啓発に重きを置いてきた。

だが今後、業界として女性比率を向上するには「各社が女性技術者を増やし、育てることが欠かせない。自技会は人材育成をお手伝いする立場」（斉藤毅彦事務局長）。そこで今回は新・ダイバーシティ経営企業100選にも選ばれた「意識改革」や「働き方改革」の活動〝HORIBAステンドグラス・プロジェクト〟を推進する堀場製作所から、プロジェクトリーダーの森口真希氏が講演し、その後ディスカッションが行われた。

垣根を越えて事例共有

企画解説

ダイバーシティ活動について堀場製作所から講演

より多様な個性を尊重する環境必要

講演で森口氏は、同社グループの日本人比率が40％を切り、より多様な個性を尊重する環境が必要になったことを説明。社会も働く人よりも支えられる人が多くなる時期に入り、ダイバーシティの推進はそのリスクを回避する重要な要素だとした。

一方〝女性技術者〟は少しずつ増えてはいるが、活躍しやすさへの道のりは遠いことを共有。日本は教育上男女差がないが、就職後に与えられる仕事は男女で差が出る現状や、結婚や出産、育児などライフイベントへの不安感から、仕事を引き受けることをためらう女性特有の心理を紹介した。

同社は2014年からプロジェクトを開始。男女だけでなく国籍や障がいの有無など多様な人材活用を想定し、企業競争力の向上、次世代リーダーやロールモデルの創出、時間あたりの生産性向上を目指している。1年目はダイバーシティとは、いう意識づけに注力し、2年目からは社内の行動も変えられるよう、管理職を中心に研修を充実するなどの取り組みを行っている。

社内ではダイバーシティの言葉はほぼ認知され、女性の海外出張件数も倍増するなど積極的な行動にもつながっており、男女ともに意識改革の効果が表れている。

とりまく環境は依然、改善されず

交流会を運営する「女性技術者の会　推進委員会」の伊東明美委員長は、就職活動における女子学生を「長期的な目線で働きやすさを見ている」と語る。この数年で女性の採用は大幅に増えているが、現場の女性技術者をとりまく環境は、全体としてはそれほど改善されていないのが実情だ。彼女たちの悩みを解決するためにも、学生に魅力ある就職先として検討してもらうためにも、職場を挙げた各社の改善が不可欠だ。交流会は1社1社では超少数派の〝点〟で散らばる女性技術者が、企業や年代を超えて集まり、情報や意見を交換できる大切な場となっている。

そうした流れから主催側は、今回から企業が参考にできる女性活躍の好事例の紹介をテーマに取りあげた。規模も社風もさまざまな自動車メーカーや部品メーカーが、垣根を越えて事例を共有し、実態に合わせてヒントを取り入れていけるよう、工夫していきたい考えだ。

長時間労働の風土 変えるべき

女性技術者交流会は自技会の「女性技術者の会　推進委員会」が企画している。委員長をつとめる東京都市大学工学部機械工学科の伊東明美准教授に、女性技術者をとりまく環境や会の今後の展開について話しを聞いた。

自動車技術進歩へ

―女性技術者交流会を立ち上げた意義について。

「自動車業界でより女性に活躍していただきたいと立ち上げた。学会も女性会員が増えれば新たな視点を取り込むことができ、学会が活性化すれば、自動車技術全般の進歩にもつながる」

―女性会員が少ない理由をどう見ているか。

「ひとつには母数が少ないことだ。自動車の技術者は工学部や理学部が中心だが、これらの学部は女性比率が低い。自分が教える学校では、1学年120人のうち女性は5～6人。自動車業界は長時間労働が前提で就職先としては敬遠されがちだ」

―今回8回目だ。回を重ねて感じることは。

「悩みはいつも同じ。長時間残業が前提の職場で、子どもを持ったらどうすればよいかで、出産後は職場の風当りの強さともっと働きたい自分自身とのジレンマだ。

開発現場の残業時間の現状は、多い人だと繁忙期に100時間超。日本企業には長時間労働をよしとする〝風土〟もあると思う。風土を変えないと居心地良く働くことはむずかしい。

彼女たちはそういう職場で悩みながら一人戦っている。大丈夫と言ってあげたい。悩みを話し視野を広げ、元気を出してもらえたら、第一歩としては成功と思っている」

女性会員は２％

―自技会としては、現在2％の女性会員を増やしたいところだ。

「自動車技術会の中で女性会員は2％。学会の意思決定に関わる上層部ではゼロだ。参加者の皆さんがこうした会が必要と思ってくれるなら、女性会員を増やし、自技会の意思決定のところに女性が入ることが必要だ。そうすれば女性会員向けのサービスも充実できる。

女性会員が少ないもう一つの要因は、自技会に携わる業務がないと会員になろうと思えないこともあるだろう。学会に出るには技術屋として仕事をまかされることが必要で、内容次第で発表する、ということになるものだが、そうした仕事には長時間残業がつきものだ。ただここは少し変わりつつある。20～30代の女性技術者の母数は増えており、今後学会の情報が必要と感じる女性も増えると期待している」

「交流会の参加者の多くは20～30代。会の立ち上げ前のアンケート調査でも、この年代からはこうした会への期待が大きく、ニーズの高さを痛感した。立ち上げ当初の女性会員は約800人で今は約1千人。今後も声をくみ取っていきたい」

女性技術者の会 推進委員会　伊東明美委員長

継続したキャリア構築を

個人では限界

―今後の活動について

「彼女たちの一番の希望は〝継続したキャリア構築〟で、これまでは個人で取り組めるヒントになるようテーマを出してきた。

だが個人でできることには限界がある。男性も介護で辞職する昨今、時間に制限のある働き方は増えていく。個人へのみでなく、外に働きかけるためのヒント、企業として持ち帰れるヒントとしていきたい」

（松田　慶子）

●この記事・写真等は日刊自動車新聞社の許諾を得て転載しいます。無断で複製等、著作権を侵害する一切の行為を禁止します。