

【基調講演】

「企業で女性技術者の皆が活躍できるためには」

(株)デンソー技研センター 技術研修部 研修室長
磯貝 恵美子 氏



デンソー技研センターの磯貝です。今日はよろしくお願ひいたします。

今日は『企業で女性技術者の皆が活躍できるためには』ということで、お話をさせていただきます。私が大学の農学部の学生だった頃は「何を目標そうかな」というのは、恥ずかしながら漠然としていました。でも、「せっかく学んできた化学は生かしたいな」と考えたときに、私は愛知県に住んでいますので、家の近くで通えるところで研究ができる場所と真っ先に浮かんだのは、父が勤めるデンソーでした。当時、デンソーには基礎研究所という化学の研究部門もありましたので、そこで研究ができればと、デンソーに入社したわけです。

当初、基礎研究所に行きたいと思って入ったのですがそこには行けず、開発部に行きました。ヘッドアップディスプレイとかレーザーレーダーという製品に携わったわけですが、センサのレンズの設計を担当しておりました。

農学部では化学を専攻したので、光学という分野では先輩に教えられてやっと理解することからのスタートでした。毎日泣く思いでしたが、先輩のOJTがあったからこそ、開発部の10年間があったと思っています。

そんな中、私に転機が訪れました。社内講師に抜擢されたのです。その社内講師を経験して、「人材育成をやりたい」と思いました。上司にそれを伝え、デンソー技研センターに異動しました。

2年後に係長に昇格して、課長には40歳に。今はデンソーの技術人材戦略室を兼務しながら、講師も担当しておりますが、今年次長になりました。今の私の夢は「社員の皆が元気に明るくいキイキ！」という思いで、研修や仕掛け作りをしているわけです。その中で、継続的交流&研鑽がとても大事だと感じ、この場もその一つだと思っています。

ここまでが仕事面の内容ですが、ここからはライフと自己研鑽についてお話しします。実は、結婚を26歳のときにして、出産もしました。残念ながら自分の

体調を崩したこともあって離婚してしまったのですが、ここがまた私の転機だったと思います。一生働き続けるぞという覚悟が座ったときだったと思います。我が子を自分一人の子育てではなくて、みんなで育てて頂こうと思ったわけです。

頑張ってやっていくには一流を目指すべきと思ひ、日本工学教育協会を始めとした学会に積極的に論文を投稿して、いろいろな方からアドバイスを頂きました。そうこうしているうちに、事業企画委員会のダイバーシティ・ワーキンググループに参画することになりました。

この活動で、女性の継続的活躍推進が鍵になるなという思いがますます湧き、そのテーマで博士号の取得を目指すことになりました。このテーマはデンソーにも貢献できるという思いもありました。三重大学には土日に自費で通ひ、学位は3年で取得することができました。

ここでは女性技術者のキャリア形成について研究したので、少し紹介したいと思います。まずその実践の場として女子会を立ち上げました。デンソーの中でも女性はポツンポツンと、職場に1人、2人いるのが実情です。そういう人たちが、やりがいを持って続けられるように働きかけをいたしました。

今日は皆さんと一緒に「いろいろな女性が活躍するというのはどういうことか」ということを考えていきたいと思ひます。まず、この女性技術者の活躍推進の課題についてデータを使いながら示したいと思ひます。工学の分野に進む人は、ほかの分野に比べても女子学生比率が一番低い12%ぐらいです。さらに男女別技術者の所属機関の割合を見てみると、男性は6割が企業ですが、女性は3割程度です。

そして、企業の中に入ってきても、管理職の人数を見てみると、平成24年のデータですが課長で8%、部長は5%ぐらいです。この目標値、2020年までに30%になるようにということの内閣府が定めておりますが、ほど遠い目標値になっているのが現状です。

それではいけないと企業も思っているわけで、「女

性の継続就業の支援」とか「女性のモチベーションや職業意識を高めるための研修機会の付与」、そして「女性の活躍の必要性について理解促進」、といったことをやらないといけないと考えている割合が多いわけですね。私もこれは大事だと思います。

補足しておきたいのは、「メンター制度の導入及びロールモデルの育成」に関しては現在 9.3%と少ないです。私が活動して思うのは、ここが鍵をしめているのではないかと感じています。

続いて、どういった女性技術者像を目指さなければいけないのかということを考えてみます。特に女性に期待される技術者像は何だろうと、強く思うところを整理してみました。こちらは私の経験から思うことをまとめています。【図1】

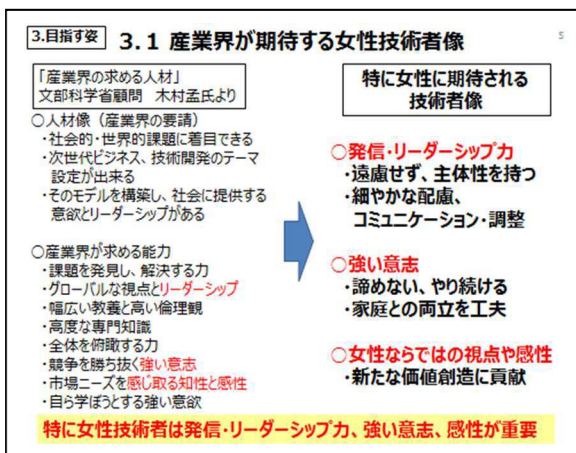


図1. 産業界が期待する女性技術者像

また、強い意志といえばこういった競争を勝ち抜くだけではなく、女性はさらに諦めない、やり続けることが大事です。そして、女性ならではの視点や感性、これが新しい価値創造・付加価値につながります。

先日、ある企業にコンサルに入った方に教えてもらった話を紹介します。昔の話ですが、その会社が不景気で全然ものが売れなくなった時代に、「コンサルに来てくれ」と言うから行ったら、集まった人たちが男ばかりだったということです。まず、そのコンサルの方が、「これがおかしい。女性が主に使う用品だから女性が入っていないと駄目だよ」とアドバイスしたら、「女性は辞めちゃうからいないのですよ」という回答だったそうです。

「まず、女性が働きやすいように環境を整えて、女性にこういったところに参画してもらおうようにしたらどうですか」というのが、コンサルのアドバイスです。そのとおりやったピジョンは、V字回復をして今に至っています。こういったことで、特に女性技術者は発信・リーダーシップ力、強い意志、感性が重要だと言えると思います。

では、もう一つの観点です。「大学において習得しておくべき事項」をデータからご紹介したいと思います。日本経済団体連合会が示しているデータです。

【図2】



図2. 大学において修得しておくべき事項

採用にあたって重視する要素や能力は、主体性が最重要視されています。続いてコミュニケーション能力、実行力、チームワーク・協調性とあります。一方、不足しているものは、その裏返しですね。主体性、実行力、コミュニケーション能力が少し不足しているというのが事実なのです。

続いて大学生に期待するものということで、同じところからのデータです。【図3】

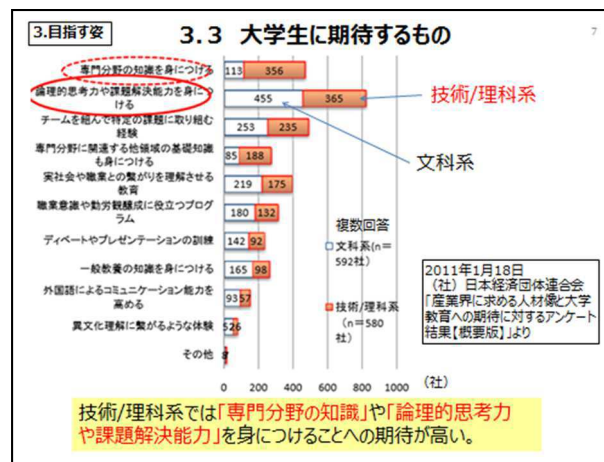


図3. 大学生に期待するもの

「専門分野の知識を身につけること」「論理的思考力や課題解決能力を身につけること」とあります。ですから、さっき言った実行力とか主体性とかも大事ですが、この部分も決しておろそかにしてはいけないということです。両輪です。

今までは男女ともに必要な能力・期待するものについて言ってきました。では、女性に限ってどんなことを習得しておく必要があるのかを考えます。これも、私が思う女性の一般的な特性を「強み&弱み」の観点から整理したものです。【図4】

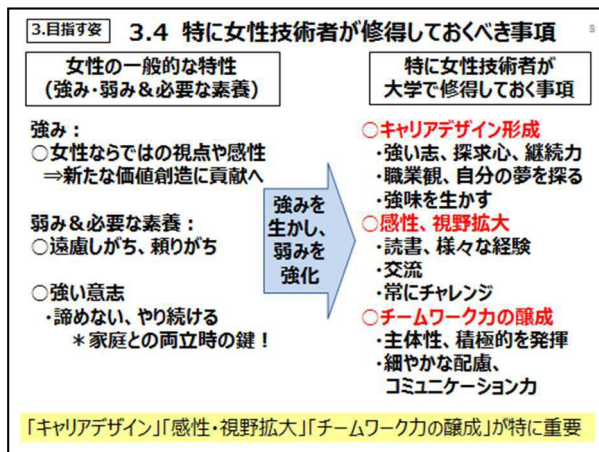


図4. 特に女性技術者が修得しておくべき事項

先ほどから言っておりますように、女性ならではの視点や感性は強いよね、あるよねと。ただ、遠慮しがち、頼りがちというところがあります。強い意志は大事だよということです。こういった強みを生かして弱みを強化していくと考えると、特に女性技術者が大学で習得しておくべき事項は、キャリアデザイン形成をしっかりとすることです。どんな人、どんなことを目指したいのかという夢をちゃんと探る、見つけるということ、大学時代にしっかりと持つといいと思います。こういったことをしっかりと入ってくる人と入ってこない人では、新入社員を見ているとそこからの成長の度合いが全然違います。

続いて、感性、視野拡大です。どうやって身につけるのかですが、私のお勧めの一つは読書です。私も実は社会人になるまでは専門書は読むのですが、小説は読みませんでした。小説ではいろいろな人の気持ちを疑似体験できます。そして、実際にいろいろな人に出会って、チャレンジ力とか挑戦の意欲を養うことが大事だと思います。

チームワーク力の醸成に対しては、繰り返しのようになりますが、主体性、積極性、細やかな配慮、こういったところが大事です。

こういった女性に大事ななということを検討する一方で、実際デンソーの中でどんな悩みを持っているのかということ調査・研究して、その支援方法は何かということの研究したのが、私の最近取った学位の内容になります。

まず、デンソーの女性技術者の環境についてご紹介します。全社の従業員に対して、女性の従業員の比率は11%、なおかつ女性技術者ということになりますと、0.5%と、本当にごくわずかです。

私の研究は、技術者と一般職と比較してどのような傾向があるかという違いを見ました。技術者は皆さんもイメージがつくかと思えます。一般職は事務

職とも実務職とも言いますが、こちらは女性の比率が高くなっています。また、デンソーの女性の役職比率は、全国平均と比較しても低く、管理職が特に低い状況です。

一方、制度面では、これは育児休職とか短時間勤務を見ても法律を上回る内容をすべてやっており、充実しています。制度自体に文句を言う人はほとんどいない状況でした。

その中で、どんな悩みを持っているのかを分析しました。まず、「仕事を続けるかどうかを悩むことはあるか」に対しては、悩んでいる人の割合は技術職で75%、一般職で65%。子どものいる方は、「子育てと仕事の両立で悩むことはあるか」に対して、技術職は70%、一般職は85%で、悩む人が多いです。

では、そういった技術者が期待することは何なのかですが、「仕事と家庭との両立」「上司の理解」「女性の意識改革」に大きな期待がありました。ここで補足しておきますと、他の機関の調査では「男性の意識改革」がナンバーワンです。それよりは、私たち社員はこういった女性の意識を改革しないとイケないと強く思っています。

それらのことを期待している女性技術者に対してどんな支援ができるかを、整理してみました。まず、「仕事と家庭との両立」においては、支援制度や実際に活躍している先輩(ロールモデル)を知らないのが不安ということに関しては、先輩社員のロールモデルやアドバイスによって軽減をすることがとても有効です。

「女性の意識改革」については、専門業務への理解不足や入社前に抱いていた理想とのギャップに不安を持つとか、目指す役職が現職存在するレベルまでしか目指さない等、ロールモデルがいかに大事かというところにつながっています。やはり各自がその思いの発信・行動につながるように、上を目指すということは大事だということも含めて後押しする場づくりがとても大事です。

そして「上司の理解」ですね。先ほど、制度は充実していると言いました。制度は立派なものがあるのですが、「使いやすさ」の点からいうと、使いにくさ、働きにくさを感じながら利用している人がいるのも事実です。ここは上司の理解と職場の雰囲気づくりがとても重要ということになります。

こういった支援方法がいろいろあるわけですが、この実現の場として「デンソー女子会」を立ち上げて活動を進めてまいりました。どんな活動かということを紹介します。

まず、狙いは「女性技術者のつながり、仲間づくり

の強化」で、不安や悩みを解決してやる気、活性化につなげることに取り組みました。その一つとして、意見交換会です。定時後に2時間ぐらいうるものと、ランチミーティングで1時間やるものと日によって分けました。

ここでの活動は、「両立の悩み」とか「キャリアアップの悩み」とか、意見交換してアドバイスし合います。あと、年に1回ですが講演会をやりま。外で活躍している人を招聘したり、最近では男女の違いを職場に生かすというテーマで問題提起をいただく勉強会をしました。

そしてブログ、これは女子会の幹事8人で持ち回りにして1週間に1回更新しますが、自分が思っていること、悩んでいることをストレートに表現して共感し合ったり、アドバイスをし合ったりしています。

2011年からこの活動は始まり、女性限定で活動していたのですが、「やはり男性も巻き込んで意識改革も含めてやっていかないといけない」との思いで、今は、「Synergy-Lab」と名前を改名して取り組んでいます。活動を通じて思うのは、誰でも機会はある、それにまず参画するかどうかで一つ分かれ道があります。参画しても、自らどうそれをチャンスとしてとらえてつかんでいくかということがとても大事です。

もう一つ大事な点は、全社の連携は必要だということです。実は、この活動はボランティア活動です。人事がやっていることとは切り離していますので、ここには生の声が集まって来ます。「Synergy-Lab」や、私たちの技研センターの研修でもいろいろな場を提供していますが、ここで本音の意見が出てくるように仕掛け、得られた本音を人事に提案し、いろいろな施策に転換されるようにしているわけです。

いろいろな活動をしましたが、実際の効果はどうか、まず、「仕事と家庭との両立面」に対しては、人事の施策の一つで朝方勤務（モーニングシフト）です。1時間早く来なさい、だから1時間早く帰っていいよという施策です。この実施によって、男性陣が早く帰るから、女性のみんが早く帰りやすくなって効果があったという声です。

「女性の意識改革面」はどう変わったのかでは、一定の効果はあるのですが、やはり個人差が大きい部分もあります。あと、昇格したいが一步踏み出せない人に対して一步踏み出す勇気を支援する仕組みが必要だと言ってくれた人がいました。

「男性の意識改革」はどうか、「上司の理解度」はどうかに対しても、これも個人差が大きく、特別扱いをしているという認識の人もまだまだいるのが実情です。私も言われたことがあります。でも、そ

ういった状況の中でも地道に何度も言い続けることが必要で、「長年しみ付いた考え方は一言では変わらないから私たちも頑張らないとね」という先輩方もいました。

では、「Synergy-Lab」の取り組みを通じて、私が感じるうまくいかない女性技術者の特徴を整理してみました。【図5】



図5. うまくいかない女性技術者の特徴

まず、「愚痴ばかり」「人のせいにする」「自信なし」「やる前から不安」を言わないネガティブ思考です。もう一つ、「100点満点を狙おうとする」「自分で全てを抱え込む」と言った完璧主義志向が強い。次が「上司に相談していない」「上司への発信・理解不足」「先輩・同僚に相談できない」等のコミュニケーション不足が見受けられます。

うまくいかない女性技術者の特徴の最後として、支援に遠慮をすることです。同僚に迷惑をかけているかなと、早く帰っているけれども大丈夫かなというような遠慮をしまいがち人もいます。こういった負のサイクルがぐるぐる回ってしまうと、やはりうまくいかない傾向があります。

一方、活躍している女性技術者の特徴を整理し、ここに3人紹介したいと思います。

まず20代のAさんです。この方は、常に夢を持ち続けて行動しているかなと思います。研究開発だけではなく、女性技術者の夢の実現についての支援も行っていて、大学でも講演をしています。そして、全日本学生フォーミュラ大会にも毎年参加し続けていて、学生さんとのつながりを持っています。周囲との関係も、こういったところで出会った人たちや上司を相談相手として自分の問題解決をしているところが見られます。

続いて、30代の課長格のTさんは、諦めずに行動して発信し続けています。この人のメッセージとして「May I help you?」という精神です。「私にできることはありませんか」ということを大事な自分の

軸として、今の自分にできることを提案して行動しています。彼女は上司をうまく巻き込んで、信頼関係がすごくできている1人だと思います。

続いて部長格のIさんです。Iさんは、今年部長になられ、本当にポジティブ思考です。彼女も2人のお子さんがいるのですが、博士号を取得して自分の能力アップに努めています。部下100何名という部長です。いろいろな部員がいますが、部下とか同僚からも「姉御」とか、「お母さん」的存在です。彼女いわく、「自分はお母さんでいいと思う」、また、その下の室長クラスに「お父さん役で厳しく指導してほしい」と言っています。そういう方針のもと、自分なりの部長のあり方を探って今邁進しています。役員とのコミュニケーションも円滑で、私にとって「私もああいうふうになりたいな」と目指す人の一人です。

今まで3人の女性を紹介してきましたが、私はどうなのかというと、学会発表するように心掛けてきました。そこが起点で日本工学教育協会の事業企画委員に入り、大学の先生とか企業の社長と知り合いました。この事業企画委員では、「人材育成はどうあるべきだ」「自分の人生はどうなんだ」ということをよく議論させてもらいました。この中には50代、60代にして学位を取られている方々もいらっちゃって、大変刺激と勇気をいただいたと思っております。またダイバーシティWGに所属することになり、さらにいろいろな方の刺激を受けて、私自身も学位を取って勉強してみようという思いになった次第です。

そういった活動をしていると、そこで知り合った方から「愉快の会があるから入らない？」と誘われました。これは愛知県の企業の女性管理職が集まる懇親会ですが、年に3回ぐらい話し合う場に参画しております。一つの踏み出しが、いろいろな人脈形成につながっていくということを体感しております。

私の子育ては、「自分一人の子育てでなく、皆に育てていただく」という方針のもと、まず、仕事も子育てもタイムマネジメントはしっかりします。常時事前準備をしっかりと、家にも会社にも迷惑をかけないようにします。

そして、子どもと一緒に多くのことを経験して対話していくことを大事にしています。それが子どもにとっても人生の財産になればと、仕事仲間と遊ぶときも一緒に遊ぶということをしてきました。親子の対話の事例として、ちょっと具体的に紹介したいと思います。

その一つとしてお遍路がございます。1廻り1,500キロ。徳島の1番から始まり、88番まで回って行きます。今、2廻り目の逆打ちで28番まで来ています。

12年続けているので、歩いていると、いろいろなことを通じて感謝しなければならない発見があるから続けています。

今、大学2年生になった息子が、小学校3年生のときに、「自分でできることは自分でしなさい」と、お遍路で出会った広島のおじいさんからアドバイスをいただきました。中学生になったときは、元校長先生から「患者の気持ちの分かる医者になれ」という激励とメッセージをいただきました。高校1年生には、「思いやりとか気配りのできる者になれ」というメッセージをいただき、そのとき私も含めて両方に欠けているところを人が見ていてアドバイスをしてくれる、そういう感じがします。

大学1年生のとき、大学に合格してお礼参りをしたわけですが、高校3年生のときには日本の三大天神のお守りをいただいて、「頑張りなさい」とともに、「お母さんも大事にね」と、日ごろ私が言えないことをほかの人が言ってくださり、皆さんに育てていただきながら親子ともども、人生・夢・将来について語り合って一緒に考えるきっかけになっていると思います。

では、現在の私が自分の部下や同僚とか周囲にどうしているのかについて紹介します。上司・同僚・部下の意識改革、継続的相互研鑽、悩みを解決するために、自らがロールモデルになって、自分がやってきたことを周囲や部下に発信することが大切です。働きかけ・発信し、お互いに相互研鑽することです。勉強会をみんなでやろうとか、私の部下で「博士号取得に私も頑張りたいです」という子が出てきて、今一生懸命取り組んでいます。私はその応援やきっかけ・支援ができる環境づくりをします。

皆さんが輝くためにあえて言うならば、一つ目は目標を持って挑戦、研鑽、努力、発信し続けることで、周りの支援も得て目標が実現できることです。四国のお遍路を歩いておりますと『念ずれば花ひらく』というのが、いっぱい出てきます。私は、「こういう目標を持って頑張りたい」と思っていて発信して、努力をしていると、応援してくれる人が現れて道が開けると解釈し、研修を通じて受講生にも伝えていきます。

そして、人のせいにならない、ポジティブ思考がございませう。「まず自分が変わらないと周り是不変ならないよ」と言われた時、愚痴っぽいネガティブ思考が入っていて、それを指摘してくれたのだと思います。

そして、周りの助言を傾聴し、協力、支援をあおぐことです。出会い、ご縁を大切に、思いやり、感謝の気持ちをととても大事にしてほしい、私も大事にしないといけないなと本当に思います。

私の今の夢は、リケジョの卵づくりで学校とつながった日本工学教育協会の場合、自分がメンターの1人として支援できることで、社会の変革行動につながるような仕組みをつくることです。そういった活動で周りの皆が輝き、活性化につながっていくのではないかと考えています。

最後に、「目標と自信を持って常に挑戦、研鑽」していくことが大事であり、「発信力と傾聴力の強化」「思いやり、気配り、感謝の気持ちを忘れずに」ということをメッセージとして残したいと思います。

ご清聴ありがとうございました。