

2005 年度日本機械学会年次大会特別企画行事
女性フォーラム ～ 機械工学・技術分野におけるキャリア形成～
パネルディスカッション「女子学生・女性技術者のためのキャリア形成術」の議事録

日 時 : 平成 17 年 9 月 20 日(火)

場 所 : 電気通信大学、第 20 室(総合研究棟 3F マルチメディアホール)

パネリスト: 渡辺美代子(東芝), 出浦淑枝(コマツ), 小磯晴代(高エネルギー加速器研究機構), 榊原清美(豊田中研), 西元美希(JAXA), 福山満由美(日立)

< 各パネリスト自己紹介後 >

【1】就職活動について

(司会)就職活動へのアドバイスはありませんか？

自分のできることをアピールする。結果が悪くても会社との相性診断ぐらいの気持ちで臨んでは、ただ、ダメだったときには、反省点はないかと振り返ってみることは重要。

同じ学部では、推薦応募で就職活動をする人が多かったが、私は就職したいところが推薦応募の中になかったので、全部自由応募で就職活動を行った。面接では自分のことをしてもらうことが重要。女性ということは意識せずに活動した。

友人が面接のときに、「結婚したら仕事をやめますか？」という質問をされたが、なぜこのような質問を会社がするのかお聞きしたい。

結婚と仕事を両てんびんにかけているような質問はナンセンス。そんな質問者がいるような会社はたいしたことがない、と認識しては？「プライベートと仕事は違います」、という回答をされてはどうでしょう。

【2】就職後の状況について

(司会)就職してから、イメージと違ったことや、女性ゆえに困難だったこと、男性と比べて異なった点などはありませんか？

大学の先輩が会社におり、詳しい話をきいていたので、就職してからギャップがあって悩むことはなかった。男女雇用均等法の前に就職したので、新入社員研修の内容が男女で異なり、技術系

の現場にふれる研修機会がなかったのは残念だった。しかし、自分の入社 2～3年後には研修内容に男女の違いはなくなった。

大学時代の理学部の研究は、純粹に学問だったが、会社では納期など仕事のスピードの速さに驚いた。また、1つの製品には様々な技術が集結しているので、専門分野だけでなく、専門外のことも知識を深めることが必要になる。会社の仕事はスピードとチームワークが不可欠である。チームワークの成果である製品が世に出ることが仕事の喜びである。

研究機関における基礎研究でも個人の仕事だけで成果がだせるものではなく、チーム全員のベクトルがあわさって成果がでるものである。チームのアクティビティを高い状態に維持するために、いつ、だれが、どういうルールで物事をきめていくのか、を明文化しておくことが大事。

自分なりにどうあるべきかを考えて、自分の主張を遠慮なくいつてきた。あきらめずに、自分が真摯に取り組んできたことを回りが評価してくれた。理想を追い求めるのもいいかもしれませんね。

自分の入社時には、新入社員研修で男女差があった。男性は工場研修があったが、女性はなかった。また、給与体系に男女差はなかったが、2年先輩の時代には相違があり、驚いた。男女差を平等にするために組合などで会社と交渉に参加したのはよい経験となった。昇進面の男女の違いについてはこれからの課題である。

【3】会場からの質問1：女性の残職率の現状

(質問者1)同期入社の女性は現在何人会社に残っていますか？

79年入社の女性研究員は10人ぐらいいたが、現在は3人。3人ともみな昇進して重要なポストについている。

入社4人中、現在は1人。

100人のグループの中に6名女性がいるが、皆仕事を続けている。

入社3人中、現在は2人。

周りの女性で仕事をやめた例をまだあまりみない。

バブル前に採用された人たちは各入社年度ごとに数名づつ残っている。バブル後は採用人数

も減ったこともあり、比較的やめた人は少ない。特に30代の残職率は高い。

【4】会場からの質問2:就職後の不安 ~ 体力について

(質問者2) 体力的に厳しいところ、困ったことはありませんか？

人間だから病気にはかかるものなので、病気になったらきちんと治すことが大事。組織で仕事をしているので、1人が休んでも仕事は回るもの。若い人は緊張するので病気しやすいかもしれないが、病気に男女格差はないので、気にしないように。

体調悪いときはちゃんと申し出て、自分の状態を伝えることが大事。休むことは気にすることはない。

体力はあるにこしたことはないかな、と思うが、自分の状態をうけいれることも大事。

【5】家庭と仕事の両立について

(司会) 家事、育児や介護など家庭の労働では、女性の負担は男性よりどうしても増すと思いますが、どのように解決していますか？

女性が仕事をしていく上でも、家事を分担してくれる生活力のある伴侶は大事。家事については、考え方の違いもあるが、お金で解決できること、例えば、便利な家電の購入や掃除の外注などはおすすめ。自分の24時間をどうやって使うのか、わりきって考えることも大事。

仕事も家庭も両立する上では、自分で全部なんでもやるのではなく、周りの便利なものを有効に使う。夫の手助けも必要だが、自身の経験では、子育て仲間の友人と助け合い、よい信頼関係が築けた。

家族と職場の理解がやっぱり必要。時間をいかに有効につかうか、家事では手を抜けるところは抜く。

仕事と家庭の両立で困っているところはなし。夫と2人ぐらしたが、お互い自分のことは自分でやる、というスタンスでいる。自分のスタイルを周りにはっきり伝えると、例え親戚付き合いで不義理をしても、受け入れてもらえている。

【6】女性のリーダーシップの育成

(司会)リーダーシップの育成という観点でお話聞かせてください。職場で取り組みされていることもあるようなので紹介してもらえますか。

管理職には上司が推薦してなる。管理職候補を集めて毎月2、3日の研修を1年間続ける研修があるが、参加者は上司から推薦されて選ばれ、女性が少なかった。そこで、女性の中から自薦で教育をうけるやる気のある人を集めて研修をしている。大変活気のある研修となった。その中から女性マネージャーが育っていくのかなと思っている。

管理職には上司が推薦してなる。管理職になる前、後でそれぞれ研修がある。自薦で受講するリーダーシップ研修もあり、こちらは多様な人材が受講していると思う。

多様性を求める中で、女性管理職を増やしていこうという動きがある。ビジネスリーダー研修があるが、以前は上司推薦のみで参加者をきめていたので、同じようなタイプの人が集まっていた。昨年若く若い人や女性の参加をうながすため、自薦も可能となった。

【7】パネリストからのアドバイス(キャリア形成上のアドバイス、 男性へのアドバイス)

(司会) キャリア形成上のアドバイス、 男性へのアドバイス、をお願いします。

継続は力なり、やめないぞ、という気持ちが一番大事。女性を部下にもった場合には、厳しく指導してください。出産を過大評価せずに、プライベートと成果は別として、仕事をまかしてください。直接の部下でなく、隣の部など、ななめのポジションに女性がいたら、やさしく見守ってください。

自分に自信をもっていく。女性だからと一歩ひかずに積極的に話しかけてほしい。

できるだけ長く続けようと思っている。自分のやりたいことができないときがあっても、運、不運の波があると思ってみては。家庭と仕事の両立には周りの理解が必要。出産など女性にしかならない部分もあるが、家事の面では男性も協力してください。

自分でやりたいことをみつけるべき。なければ、勉強してみつけてください。できるまでまつ、気長にがんばってください。男女の違いは大きくなく、個人の違いの方が大きい。そう思って男性は女性と接してください。

アイデアをつくるネットワークを作ることや、なりたい自分をイメージすることが大事。 固定概

念から自由になってください。女性も縛られているけれど、男性の方がもっと縛られているような気がするのです。

いろいろ大変なこともあるけれど、自分のやりたいことを楽しくやるのがいい。そうしたら周りも共調してくれる。この仕事しかできない、と幅をせばめるのではなく、フレキシブルに考えることも大事。マネージャー就任の打診をうけたときはなりたくなくて一度は断ったが、今はマネージャーをしていてとても楽しい。仕事にはチャンスが必ずあるので、それをうまく生かしてほしい。男性も元気をだしてほしい。女性よりも男性の方が元気がないように思うのです。