

2008 年度日本機械学会年次大会市民対象行事  
機械道の歩み方 —太郎と花子のキャリア形成— 議事録

日時：平成 20 年 8 月 4 日（月）

場所：横浜国立大学教育文化ホール大会議室

座長／司会：松尾亜紀子（慶應義塾大）

パネリスト：（参考までに、お子様の人数を所属の後に記載させて頂きました）

山根一人 氏（株）本田技術研究所）（1）

山田純 氏（芝浦工業大学）（1）

高原珠音 氏（株）東芝 デジタルメディアネットワーク社）、（3）

渡邊恵子 氏（株）日立製作所）、（5）

仲俣千由紀 氏（株）IHI ）（3）

## LAJ の紹介

### パネリストの紹介

#### 【出産・育児に関する議論】

##### ○男性の育児休暇について、取得の経緯はどうだったのですか？

（山根）・取得期間は妻の産休が明けてからの 1 ヶ月程度。

（山根）・妻が同じ職場で働いており、結婚した時から家事は半分を分担する約束をしていたため、出産が決まった時から育休の取得を上司に宣言しており、スムーズに取得できた。

（山根）・育児休暇を取得したことで、子供の面倒を見ることが出来るようになって、良かった。

（山根）・子供を持つことによって、1 日ずっと仕事をしていたときに比べて、計画性を持って効率性を上げることを考えて仕事をするようになった。

##### ○出産時期はいつ頃が良いと思われますか？

（渡邊）・なるべく早いうちにまとめたほうが良い。大変ではあるが一度に過ぎた方が気が楽。

（高原）・子供と子供の年齢が離れていると、ずっと家に赤ちゃんがいる状況が大変。但し、上の子が下の子を世話してくれるのは楽。

（仲俣）・短期間に出産を繰り返すと、仕事と育休を短い期間に繰り返すことになるため、仕事の継続性という意味ではそれはそれで大変。

### ○育児中の状況（両親の協力など）

- (高原)・最初は近くにいる夫の母が手伝ってくれたが、最近は手伝ってもらっていない。
- (仲俣)・実家が遠くても、手伝いに来てくれたこともあった。
- (山根)・基本は誰も助けてくれないため、夫婦ふたりでなんとか分担している。
- (渡邊)・長期出張中だけ親に世話をお願いしたこともある。子供が丈夫で助かった。
- (山田)・誰も手伝ってくれず、生まれて1ヶ月はほとんど寝ることができず大変だった。

### **【若い人の離職・転職に関する議論】**

#### ○企業の状況やそれに対する意見

- (高原)・学生時代に学んだことが企業でそのままできることはまずない。仕事への取り組み方や、自分での考え方を大学では見つけて、社会に出てからやりたいことを見つけても良い。臨機応変さを持って欲しい。
- (仲俣)・研究開発を希望して研究開発職に就職した人は、辞める人はあまりいない。企業ではできない研究をもっとやりたい人は大学に戻る場合もある。
- (渡邊)・専門を極めた人が、就職後に専門と違うことに違和感を持ってやめることがある。社会に出ている人が優れていることも多いので、精神的な強さを持って欲しい。
- (渡邊)・入社して数年の早い時期に会社の仕事が思っていたのと違う、として会社を辞める人が増えている。昔はもっと我慢していたと思うが。
- (山根)・同業他社のより条件の良いところなどに、キャリアアップのためにやめる人が多い。
- (高原)・会社に入社してから仕事や環境が合わずに辞めた人もいる。
- (高原)・会社の中でエンジニアの待遇があまり高くないのが原因？

#### ○大学の状況やそれに対する意見

- (山田)・自分が辞めた理由はよくわからないが、自分のやりたいことと違うと思ったから。
- (山田)・就職担当で話をしていると、具体的にどういう仕事なのか理解できないまま就職している学生が多い。そういう場合に仕事が合っていれば良いが、合わないとあっさりやめる。
- (山田)・就職してすぐ辞めた人をさした「第二新卒」という言葉がだいぶ一般的になってきており、第二新卒向けのキャリア相談をはじめた大学もある。

#### ○博士課程に進学せず、会社で博士号を取得した理由

- (仲俣)・修士修了後そのまま同じ分野で博士に進学すると研究者の道しかなく、全然違うところに就職できるのは修士までだと思い、修士修了時に就職した。
- (仲俣)・仕事が研究職だったため、仕事の内容で博士論文を執筆した。

## 【会場からの質問】

### ○産休・育休取得時の職場を離れる不安はあったか。休暇中の職場とのコミュニケーションはどれほどでしたか？

(渡邊)・産休のみなので短期間。主人が同じ職場なので情報は入ってくるが、他には特にコミュニケーションはとっていない。

(仲俣)・休暇中は会社と連絡をとっていないが、復帰時はスムーズに戻れた。

(仲俣)・同じ職場で休暇を取った前例があり、抵抗無く受け入れられた。前の人が道を作ってくれていたのが助かった。

(高原)・最初の子供の頃はシステムが無かったが、数人目の子供の時に会社のメールを読んでいた。しかし、役に立ったかどうかは疑問。

### ○育休は楽しいが戻りたくないものか？

(高原)・育休はものすごく楽しかった。子供が学校から帰ってくる時に家にいてあげられたのが良かった。ベビーカーで外に出ることで、会社人生とは違う人生を楽しめた。期間が限られているのが良かった。

(仲俣)・育児中は怒涛のように忙しく、楽しむ暇が無い。気がついたら終わっていた。

### ○休み中に仕事が分断されてしまいますが、仕事の継続性について主張されましたか？

(渡邊)・同じ仕事を継続したいとの主張はしていないが、継続する雰囲気があった。休暇をとっている間の仕事を聞いてスムーズに職場復帰できたのは、同じような仕事をしている仲間の存在が大きかった。

(仲俣)・仕事の継続を主張したことはない。

### ○子供の人数について、大学では周囲に3人以上の子供が居る方はなかなかいない。働いているからうまく周るのか？

(山田)・地方では周囲にサポートしてくれる人がいて、子供が多い人が沢山いる。それに比べると東京は少ない。

(会場)・共働きで子供が多いのは、経済的な理由が大きいのではないか。

(渡邊)・働いている女性は専業主婦に比べて会社でストレスが発散できており、子育てのストレスが軽減される。家にずっといて子供に向き合っていると何人も育てるのはつらいかも。

(仲俣)・子供の人数が多くなると経済的な理由からやめられないという気持ちも生じてきた。多いか少ないかは個人のライフスタイルや考え方の違いが大きい。

(高原)・子供が2人になっても1人に比べて労力は2倍にならない。自分ひとりで子育てをしようとするよりも、働きながら保育園に助けてもらおうと子育てがずっと楽。

○女子学生が会社を選ぶときに、どのように指導すれば良いだろうか？

- (高原)・会社に制度があるかどうかは調べればわかるが、その制度が活用されている実態は中に入ってみないとわからない。また、業務上の人間関係・上司に左右されることが多い。
- (高原)・精神的に支えてくれる配偶者の影響が大きい。
- (高原)・親戚などの周りの人の発言の影響も大きい。
- (仲俣)・職場での制度運用状況は運に左右されることもあるが、女性が多く働いているか、昇進されている女性がいるかなどがある程度女性を平等に見ている目安になる。
- (仲俣)・内閣府などで「女性社会進出プログラム」(女子高校生向け)などが制定されており、女性の労働力の必要性があるはず。社会的には女性が働きやすい環境が整っている。
- (渡邊)・女性の活用度が外に公表されるため、ある程度大きな会社はきちんと運用されており、男女格差無く働ける。
- (渡邊)・あまり女性がいない職場で制度を切り拓いていくという選択肢もある。
- (渡邊)・どんな企業でも、自信を持って活動して良いと思う。

○「大企業だったので助かりました」という感想はありますか？

- (渡邊)・正直助かった。社会的に認められるために早め早めにいろんな制度を導入しており、職場にも人数が多いので休みやすく戻りやすい。
- (山根)・組合が熱心にこの問題に取り組んでいる。
- (仲俣)・上司の理解があった。また、職場の先輩が初めて育休を取得するなど、女性が多くない職場で職場が受け入れてくれる雰囲気があった。制度が整っているのは大きな会社だったからかもしれない。
- (高原)・会社が大きくて良かったと思ったことはないが、大きいがゆえに社外から目が向けられる会社であることは良かった。バブル崩壊後不景気になって、給料上昇よりも制度整備(運用)に会社が注力したため、育児や子育てに関する会社の制度がかなり整った。

○制度整備は国に求めていくべき。今後必要とされる法律はありますか？

- (高原)・国の仕組みを動かすのはすごく大事。エンジニアの人は政治に興味がない人が多いが、黙っていると不利益を生じることがある。機械学会として訴えることは有効かもしれない。
- (高原)・母親も子供と向き合っているうちに母親になるのもあって、父親もそうあるべき。父親は残業してはいけないとか、育休(何日以上)の取得を義務にしてはどうか。
- (山根)・せめて産休中くらいは夫婦2人で育児を行いたい。
- (山田)・大学は裁量労働なのでいつでも休めるが、男性の育休などは制度自体があるのか

どうか分からない。妻にまかせっきりは妻に良くない。

○就活の時に女性は大会社が良いと言われて不安だった。産休・育休はしっかりとれるか？

(?)・女性が働くためには幅広く社会の目が必要。昔と比べて結婚や出産で辞める人が少なくなった。

(?)・中小企業では女性が育休を取得するとやめさせられてしまう話がある。中小企業では仕事のやりくりのために人を休ませるのは難しいことがあり、公的に補助できるようにした方が良い。

○昔と比べて制度の利用者は増えているのか？

(渡邊)・利用者は増えていて、使いやすい状況にある。最近は女性でもずっと仕事を続けるものだと会社が思っている。

(渡邊)・中小企業やエンジニア以外には厳しい状況。学会として何か起こすとすれば、産業界のトップに声を上げるのが良いかもしれない。

(山根)・男性の育休取得は社内でも2人目で10年ぶりだった。最近組合でPRされるなど少しずつ増加傾向にあるのではないかと。

(仲俣)・制度は昔より格段に良くなった。活用している人も増えた。社内にママさんネットワークがあり、みんなで情報を共有している。コミュニケーションをうまくとれている。

・社内にロールモデルがいることが安心を生む。社内で協力して仕事を続けている。

(高原)・育休の取得は増加しており、専門職でなくても、ずっと働くのが当たり前になった。

(高原)・一生仕事を続ける以外にもいろんな価値観があり、仕事をやめて家族と過ごす時間を大切にすることも正しい生き方。違う生き方にも目を向けて欲しい。

(仲俣)・女性を国も企業もバックアップしてくれる傾向にあるが、現在は **all or nothing** という働き方を求められており難しい面がある。育児などで仕事100%が厳しい時期には、100%でなくても仕事を継続できる働き方のシステム、ライフスタイルを選んで自分で設計できるようなシステムが構築されるとありがたい。

○文系（証券会社）では育児に際して女性の犠牲はともなうものだと言われた。なぜエンジニアだと産休・育休を取得してもうまくいくのか？

(会場)・理系のエンジニアは物事が自分の思ったとおりに動いてくれないことがわかっているのに対して、文系の方は自分の思い付きを通したくなる人が多いような傾向を感じる。エンジニアが穏やかなのはサイエンスをやっているからだと思う。

(仲俣)・エンジニアは夜遅くまで働くこともあるが、ある程度自分のペースで働けると思う。細く長く続けるのであればエンジニアが適していると考えた。

○育休中のキャリアアップは可能か？

(高原)・育休中に資格取得や英語の勉強をした人もいるが、両親がすぐ近くに住んでいたなど恵まれた環境の場合に限る。育休中は時間はあるけど細切れで、何かに没頭する時間はないため、実際にキャリアアップをはかるのは難しい。

(?)・本格的にキャリアアップを図るのであれば、休職や転職しないと難しいかもしれない。