

早速ですが、別紙のように大阪大学工業会（工学部同窓会）会誌テクノネット No.579, 1月号座談会「工学部出身女性のさらなる活躍のために」に、精密科学卒業生である藤井由紀さん（平成14年卒、平成16年前期了）と佐藤悠さん（平成25年卒、平成27年前期了）のお二人が参加されました。なお、新春座談会の原稿を大阪大学工業会のお計らいで転載させていただきます。精密科学教室の女性同窓生のご活躍をご覧いただければ幸いです。

（遠藤 昭和55年卒 記）

2018年 新春座談会

「工学部出身女性のさらなる活躍のために」 働く女性から社会・職場への提言と後輩への助言

- 〈出席者〉
- ・河田 淑子 (建築工学 平成7年卒)
西日本旅客鉄道株式会社(株式会社ジェイアール西日本ホテル開発 出向)
 - ・佐藤 悠 (精密科学 平成25年卒、平成27年前期)
新日鐵住金株式会社 技術開発本部 鉄鋼研究所 水素・エネルギー材料研究部
 - ・島 亜沙美 (生命先端 平成22年卒、平成24年前期)
小林製薬株式会社 ヘルスケア事業部 研究開発部
 - ・椿原 操 (応用化学 昭和63年卒、平成2年前期)
株式会社マンダム 執行役員 技術開発センター・製品保証部・基盤研究所 担当兼 技術開発センター所長
 - ・坂東 清子 (生命先端 平成22年後期)
大日本住友製薬株式会社 前臨床研究ユニット長
 - ・藤井 由紀 (精密科学 平成14年卒、平成16年前期)
株式会社IHI 技術開発本部 知的財産部
 - ・三谷 育子 (応用精密化学 平成7年卒、平成9年前期)
関西電力株式会社 研究開発室
 - ・宮部 さやか (マテリアル生産科学 平成17年卒、平成19年前期、平成22年後期)
大阪大学大学院工学研究科 マテリアル生産科学専攻 材料機能化プロセス工学講座 助教
 - ・吉田 真子 (生命先端 平成20年卒、平成23年前期)
ポッカサッポロフード&ビバレッジ株式会社 マーケティング本部 食品ブランド戦略部

〈司 会〉 大阪大学工業会誌 編集委員

- ・白木 一成 (産業機械 昭和56年卒、昭和58年前期)
大阪ガス株式会社 エネルギー事業部 ビジネス戦略部 環境・エネルギー政策担当

司会 本日はお忙しいところ、また東京からおいでいただいた方もおられ、遠方からご参加いただき誠にありがとうございます。司会をさせていただきますテクノネット編集委員の白木と申します。よろしくお願いいたします。

テクノネットでは年に一度座談会を開催しておりますが、今回は、政府も後押ししている女性の活躍をテーマ化することになり、企業や大学で活躍されている女性に集まっていただいて座談会を開催することになりました。司会も女性にしてもらえればよかったのですが、編集委員の中で司会をすることになっているようで、編集委員に女性がおられないので、私が司会を務めさせていただくこととなりました。

今日のディスカッションに関しては、二つの視点があるかと思っています。一つは社会、会社に対する提言。すでに会社の制度が充実していれば、さらなる課題などお聞かせいただきたいと思います。もう一つは、後輩、特に技術系の女性に対してのアドバイスです。「私はこのように頑張ってきた」とか、「このようにすればもっと活躍できる」とかをお聞かせいただきたいと思います。これはあくまでイメージですので、これにこだわる必要はありませんが、お

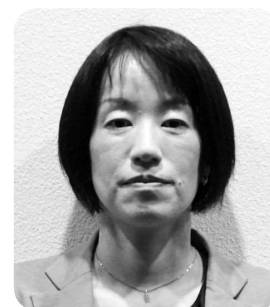
およそそのような視点で進めていきたいと思っています。

まず、自己紹介とともに女性にとっての職場環境などの状況を順番にお話しさせていただきたいと思います。

【女性にとっての職場環境】

河田 JR西日本の河田と申します。JR西日本の社員採用区分の中に少数ではありますが建築系採用枠というのがありまして、その枠で入社しました。全社員に占める建築系社員の割合は現在約15%で、社内では少数派といえます。鉄道駅舎の建築に関する仕事に約15年携わった後、鉄道機能以外の建築物にも取り組んでみたいという希望が叶い、現在はホテル関係のグループ会社に出向し、新築ホテル関係の仕事をしております。

多数派である事務枠の社員はさまざまな分野の部署を異動しますが、私は少数派の枠で入ったために、社内異動の折に「建築に関する分野」という軸が通り、キャリアの一貫性を比較的



河田 淑子氏

保ちやすいと感じています。

司会 入社されたころと、今とはずいぶんちがうと思いますが、建築枠の中での女性比率はどの程度ですか。

河田 私が入社した当時の建築枠は合計9名、大学・大学院卒が5名（うち女性1名）、高等専門学校卒4名（うち女性2名）という内訳でした。今年の場合は建築枠がだいたい20名前後で、女性比率は約3割程度だったと思います。

司会 建築現場での仕事もされたのでしょうか。

河田 建築の仕事では、発注者側の仕事と受注者側の仕事がありますが、私が就職活動をしていたころ「女子学生が長く働き続けることを重視するなら発注者側の組織に就職するほうが良いのでは」とアドバイスももらったことがあります。

平成の1ケタ代では、受注側でヘルメットをかぶって施工現場で仕事をする女性はほとんどいなかったと思います。私は発注者側ではありましたがヘルメットと作業服という姿で現場に出向くと奇異な目で見られることがありました。でも最近は状況が変わっていて、ヘルメットをかぶった女性がいるのも普通になってきています。ゼネコン（総合建設業）などでも施工現場枠の女性採用が増えているようです。

当社としても2016年に「女性活躍に関する行動計画」を作り、採用比率目標、管理職・指導者層の女性比率向上をめざしています。ダイバーシティを推進するチームもできました。

司会 ありがとうございます。次に佐藤様をお願いします。

佐藤 新日鐵住金の佐藤と申します。水素・エネルギー材料研究部というところで燃料電池の構成部材の研究開発に携わっています。

入社3年目ですが、大学のときの研究内容とはまったく違うので、今は勉強しながら仕事になれようとしてるところです。仕事になれるのが精いっぱい、職場での女性がどう活躍できるかというようなことを考える余裕がないというのが正直なところ。ただ、それはうちの会社が、そこそこ女性が働きやすくしてくれているので、問題を感じていないのかなと自分では思っています。社内の具体的な制度としては、労働組合における女性委員会が立ち上げられ、実験設備近くのトイレ設置などが行われていますし、まだ利用していませんが、配偶者海外勤務同行休職制度があったり、ダイバーシティ支援の研修会なども充実しています。

司会 研究所という部署では女性比率は高いのでしょうか。



佐藤 悠氏

佐藤 工場部門ではまだまだ少ないですが、研究部門に配属された同期は全体で30人強で、そのうち10人弱が女性でした。技術系の採用全体では170人強で、20人弱ぐらいが女性でした。

司会 ありがとうございます。では島様をお願いします。

島 小林製薬の島と申します。卒業後は今は別の会社に入社し、研究所で女性向けの商品開発を担当していました。その後、出身地のある関西で働きたいという想いがあり、転職活動をして、昨年从小林製薬で働くことになりました。大学入学当初からテレビのCMにでてくるようなお客さまが手に取ってもらえるような商品を作りたいと気持ちがあり、それにマッチした会社を選びました。

前職場では女性用商品を担当していましたがそれでも女性比率は半分程度でした。今の会社の研究所でも三分の一程度です。

司会 製薬の研究所であれば女性のほうが多いのではとおもっていましたが、女性が働きやすい環境は整っているのでしょうか。

島 育児休業制度はもちろんですが、育児時短対象が小学校3年までであり、充実していると思います。仕事の内容からしても、もっと女性比率が高くてもよさそうですが、そこまでいっていないのが実情です。

司会 会社を選ばれるときには、そのような育児などの制度があることも考慮されたのでしょうか。

島 前職のときもそうですが、まずは自分がやりたいことができる会社を選びました。特に最初の就職時点では、自分の人生設計よりも、どういうことをしたいかだけを考えて就職活動をしていました。

司会 ありがとうございます。では次に椿原様をお願いします。

椿原 マンダムの椿原です。小学校のころから化粧品が大好きで、大好きな分野に係りたいと思って今の会社に就職しました。当時大手の化粧品会社は東京だったので、私は三姉妹の長女で、大阪で親の面倒みなければ・・・ということで、大阪で化粧品会社を探し、マンダムに入社しました。

化粧品業界は女性比率が多いと思われがちですが、まだまだ男性が多い業界です。マンダムは男性化粧品のイメージが強いので不思議ではないと思われるかもしれませんが、いわゆる業界団体活動で一般的な化粧品会



島 亜沙美氏



椿原 操氏

社から出席されている方も、ほとんど男性です。私のいる会社では全部署あわせても、女性の管理職は7人で、研究所では私一人。女性が活躍できそうな業界ですが、まだまだ男社会なのかもしれないと思います。

大学生の娘、息子がおります。今では、育児休業制度や小学校3年末まで時短勤務が認められるなど制度が充実していますが、私が出産した当時は、ちょうど育児休業制度が公的になろうとする時期で、育児休業をとるか、育児勤務をとるかのどちらかでした。私は休むと仕事に戻る気がなくなるかもしれないと思ったので、産後8週で仕事にもどって、6時間勤務で働いていました。当時子供が5歳まで時短勤務することができましたが、仕事も忙しくなり、結局1歳半でフルタイム勤務にもどりました。

司会 お子さんは保育園にあずけられたのでしょうか。

椿原 保育園を探す活動は相当しました。出産前から保育園に直接折衝にいきました。不認可保育所も活用して、娘と息子を別のところにあずかってもらうこともありました。働きたいという想いが強かったと思います。

司会 子供さんなど家庭の状態と仕事の状態のバランスが難しいですね。では、次に坂東様をお願いします。

坂東 大日本住友製薬に勤務しております坂東と申します。実は大阪大学とのご縁は博士課程からです。修士までは京都大学の薬学部におりました。当時、女性は修士までいくと就職先がないといわれた時代ですが、研究者としてのキャリアアップを考えて、あえて修士までいきました。修士卒業後は所属研究室の教授の勧めもあり、修士卒女性を多く受け入れている住友化学に入社しました。住友化学では農薬・医薬・化学物質の安全性を評価する部門に配属され、その後2005年の住友製薬と大日本製薬の合併をきっかけに、今の会社の安全性研究所に出向することになり、さらに2008年に正式に社籍も移籍しました。



坂東 清子氏

そこでの研究所での新たな重要なテーマの関係で、大阪大学に博士課程で入学しました。

仕事では、一貫して研究分野にありますが、関係当局との交渉なども行っていますし、いくつかの異動を経て、現在は医薬品の安全性と薬物動態に係る研究部署の所属長をしています。

子供は二人で、長男はもうすぐ二十歳の大学生です。出産当時はすでに育児休暇制度がありはしましたが、雰囲気的には「1年も休むの？」という目でみられました。でも一人目は10か月間の休みをとりました。二人目は様子もわかってきて半年ぐらいで復帰しました。

大変だったのは、主人の転勤です。海外も含めて通算して10年ぐらいになり、今も海外に単身赴任中です。仕事を辞めるかどうかを悩んだこともありましたが、いろいろ考えた結果、すべて自分でやるのは無理だとあきらめ、家事の多くをアウトソースしました。家事代行サービスを週に何時間か利用して、自分が子供に向き合うことは最優先にし、それ以外で他の人に頼めることは、頼むということをやってきました。

司会 大阪大学の博士課程に入る前にお子さんがお生まれになっているようですが、仕事と大学の勉強と両方することに葛藤はなかったのでしょうか。

坂東 研究者として一人前になりたい。キャリアアップしたい。ということは上司に常に言っていて、新たなテーマがでて会社から誰かを大学に勉強にいかせようとしたときに、それを上司が尊重してくれました。女性で子供がいることもあるので、自宅から通える範囲で、仕事と大学の研究ができる場所を探すよう言われ、最先端の研究をされていると以前から興味深く思っていた大阪大学の生命先端工学の研究室を即答しました。その後、社内での検討と並行して、その研究室の教授の先生にもご相談し、結果として勉強するご縁を得ることができました。会社の配慮と運が重なったと思います。家庭の事情を考慮しつつ研究できる環境を周囲が提供してくれたことが幸運でした。

司会 ありがとうございます。では藤井様をお願いします。

藤井 株式会社IHIの藤井と申します。実はリクルートの担当をしていて、佐藤さんにお会いしたことがあり奇跡の再会です。学生時代は、実験系の研究をしていたのですが、就職する際に、知的財産に関わる仕事がしたいと希望を出したら、それが通り知的財産部門に配属されました。知的財産に興味はあったものの、知識も当然実務経験も皆無であったため、入社直後はかなり苦勞をしたのですが、その反動かその後勉強して5年後に弁理士の資格をとり専門家として仕事ができるようになりました。経歴としては、会社のローテーションで、入社10年目から2年間ほど法務部門に異動になって技術に係る契約の仕事に携わり、現在また知的財産部にもどってきました。



藤井 由紀氏

会社は最近女性採用に積極的で、研究部門や知的財産部門にも女性が増えました。法務部門は文系が多い部門ですが20代は女性の方が多いいです。

また、人材マネジメント方針としてダイバーシティを挙げていて、女性が働きやすい環境を作るための制度が急速に整備されてきました。地方の工場で保育園を開設したり、

出産や介護等の理由で一度退職しても戻れたり、配偶者が海外に転勤になったら休職することができたりと、いろいろな制度ができました。

あと、事業所ごとに女性のネットワークを構築することを目的とした活動が4年ほど前から始まっています。管理職になって数年程度の女性社員が3人程度ずつリーダーとして選出されるのですが、今年から私も本社担当として参加しています。メンバーたちと「若い女性は輝いている女性の先輩をみることができれば喜ぶのか、同じ悩みをもっている人が話せる場があると喜ぶのか」など考えているところです。現在、職制に縛りを設けず大卒女性全員を対象とした食事会を企画しています。

司会 今日の座談会もその活動の参考になるかもしれませんね。では次、三谷様をお願いします。

三谷 関西電力の三谷と申します。もともとは化学系の会社で環境問題に関する仕事をしたかったのですが、卒業当時まだ環境問題に積極的に取り組んでいる化学系の会社は少なく、関西電力のリクルーターの方とお話したのをきっかけに、大きな視点で環境問題に取り組める会社ではないかと考えて就職を希望し、入社することができました。

化学系の採用は少数で、技術系大学・大学院卒92人のうち3人、女性は9人でした。化学系は最初、火力発電所か原子力発電所での勤務となり、私は火力発電所に勤務しました。入社後1～2年は発電所のオペレータ



三谷 育子氏

として夜勤を含む当直勤務を経験するのですが、私が入社した頃は、女性は夜勤をさせてもらえませんでした。

河田 そのころは、労働基準法で女性の深夜業が禁止されていたのではないのでしょうか。

坂東 でも97年、98年ごろ改正されたのでは？

河田 そうでしたね。私が入社した95年ごろは労働基準法上、女性の深夜勤務が禁止されていたと記憶しています。

坂東 そのあと、雇用機会均等法が改正されて、男女の差をつけてはいけなと言われて、私の研究所でもそれまでは男性だけでまわっていた宿直を女性にも回すようになりました。当時いろいろな意見もあり、女性用宿直室が男性用とは別に用意されたのを覚えています。主人が単身赴任で子供も小さかったときは、深夜勤務免除の申請をだして1年間ほど宿直からはずしてもらいました。ただ、そのころの上司は理解がなく、免除申請でのやり取りでいやな思いをしたこともあります。

三谷 当社でも2003年からは女性も夜勤ができるようになりました。私自身は日勤時間帯のみ中央制御室でオペレー

タとして勤務していましたが、日勤時間帯では殆ど機会のなかった火力発電所の起動停止操作の実習のために、早朝や夜間にタクシーで出退社させてもらったこともあり、会社も配慮してくれました。

その後、環境室へ異動し、環境アセスメントやグリーン購入の仕組み作りなどに携わり、研究所では火力発電所の排出ガスから分離回収したCO₂の有効利用についての研究に携わりました。

研究所では比較的自分で仕事の調整がつけやすく、ちょうどそのころ出産して育児休職を取ることができました。子供が3歳に達する年の年度末まで休職が取れるよう制度が整っており、子供が小さい時は一度しかないので一緒に過ごした方が良いのではと漠然と考えたのと、お子さん2人で合計6年の休職を取った人もいると聞いていたので、私も3年取ってその間に2人出産しようと考えて、結局3年8か月の休職を取りました。

嫌味を言う人も稀にいましたが、周りは理解があり、恵まれていました。子供が7歳と5歳になりようやく少し落ち着いたんですが、今振り返ると「ちょっと休みを取りすぎたかな？」という気がしています。特に同期の男性との間に経験値のギャップを感じることがあり、約4年の休職は長かったと思います。そのときそのとき精一杯のことをやってきましたが、キャリアプランというものをしっかり立てていなかったのは反省点でもあります。

育休自体は良い経験になったし、価値があったと思いますが、キャリアアップについてしっかり考えておくことも必要だったと思います。

司会 ありがとうございます。では宮部様をお願いします。

宮部 大阪大学工学研究科の宮部と申します。応用理工学科マテリアル生産科学専攻に所属しております。以前は冶金学科と呼ばれていた学科で、主に金属を扱っています。私が入学した当時は応用理工学科の1学年は250人ぐらいで、そのうち女性は16人でした。工学部の中でも女性比率が低い学科です。今、工学部では少しでも女性比率を上げるべく、女子高生のためのオープンキャンパスを開催するなどの努力をしています。また本学では、女性研究者の育成のため、協力機関との共同研究を実施する本学女性教員に対し、審査のうえ研究費を支援するなど、女性による共同研究活動の活性化と研究力向上のための活動が行われています。



宮部 さやか氏

司会 工学部全体で教授、准教授で何人ぐらいおられるのでしょうか。

宮部 女性の教授は2人、准教授は6人です。大学も女性

教員を増やそうとしています。私が入学したときの学部の女性比率は低かったのですが、驚くべきことに博士課程にあがったときには、同じ学年の5人中4人が女性でした。進学前に話し合ったわけではなくそれはたまたまでしたが、同じ立場の女性がまわりにいる環境でお互い切磋琢磨し合えたのはよかったです。今でも彼女たちとの交流は続いています。

司会 では次に吉田様お願いいたします。

吉田 ポッカサッポロフード&ビバレッジの吉田と申します。卒業後はお菓子のメーカーに入社し、研究所での商品開発を経て、マーケティング部門で新商品企画をしていました。今年転職をし、今の会社の商品企画開発部門で仕事をしております。

転職のきっかけは今年の結婚でした。前職場では結婚して出産して産休・育休などをとってから職場復帰する人がほとんどおられず、参考になる方があまりいらっしゃいませんでした。自分が想い描いていた家族の姿を実現できるのかなという不安があったというのが転職理由の一つです。また、お菓子だけでなく、食品の業界、特に普段食べる食品にも携わりたいという想いもあり、転職したいという気持ちになりました。今は新しい調味料についての企画開発を担当しています。若い女性や子育てする女性、働いている女性が楽しく美味しく食生活がおくれるような商品開発を意識しています。



吉田 真子氏

今の会社の女性の状況をみたときに、産休、育休をとってかえってくる人はほぼ100%です。育児に関するサポートは非常に手厚く、育休は3歳まで、時短勤務は小学校6年までとれる状況です。そのほか女性がキャリアプランについて考える研修なども企画されています。

【女性活躍のための課題】

司会 ありがとうございます。それぞれ職場の状況を詳しくお話しいただいたので、すでに一部課題などもできておりますが、あらためて職場での女性活躍に対する具体的な課題などお聞かせいただきたいと思っております。

まず、まず宮部先生にお伺いしたいのですが、大学の先生って、比較的女性もなりやすいのではないかというイメージがあったのですが、さきほどお聞きしたところ、非常に女性が少ないということでした。何か大きな課題でもあるのでしょうか。

宮部 大学の先生になるためには、まず学生時代に「アカデミックキャリアに進みたい」と思うことが必要ですが、

女性教員が少ないために授業や研究指導のほとんどは男性教員から受け、どのように女性が研究職として働くかがわかりづらいので、そのような動機が芽生えにくいのではないかと考えています。

阪大工学部としてもその点を問題視していて、平成19年度より「女性研究者とその卵たちの集い」を開催しています。毎年、学内外の女性研究者をお招きし、女性研究者としてキャリア形成など御自身の経験談をご講演いただき、その後懇親会をするという行事です。女子学生、女性研究者、女性教員、希望者は誰でも自由に参加できるため、学内での女性のネットワーク形成の役割も果たしています。

司会 女性の働く姿が見えないから先生にならない、そのため働く女性が少ないという悪循環を好循環に変えるということですね。

佐藤 私が就職したころは、景気が悪くって、男女ともに博士課程にいくとさらに就職先がなくなるといった考えをもった人が多かったです。

司会 確かにそういうことはよく聞きますね。女性の場合は特にそうかもしれません。さきほど三谷さんのお話の中で「夜勤をさせてもらえない」という言い方をされたのですが、逆に夜勤がある部署では女性は働きにくく、夜勤がない部署のほうが良いということはないのでしょうか。それともやはり「同等の扱いをしてほしい」ということなのでしょう。

椿原 私は同等に扱ってほしいと思いましたね。夜勤ではないですが、たとえばまだ入社後の年月が浅い頃、男性は出張にいくのに、私には出張がまわってこないということがありました。そのときに、同じように扱われないことがいやと感じたことを覚えています。

三谷 新入社員の頃であれば結婚もしてないですし、子供もないので、なぜ女性だけ夜勤をさせてもらえないのという気持ちでした。

司会 子供ができれば産休・育休などで対処し、それ以外は同等に扱ってほしいということですね。昔は女性と未成年者の深夜勤務を禁止していましたが、それは女性や未成年者を守るという発想だったと思うのですが、そこまで守ってもらえる必要はないということですね。

三谷 「女性が」ということで話がされていますが、単に女性と男性が入れ替わればいい話で、奥さんが夜勤をしている時はご主人が子供の面倒を見ればいいはずなんですよ。

女性が社会で活躍するためには、男性のサポートが必要だと思います。以前は年配の人の中には「女は家においたらええねん」と言う人もいましたが、最近は当社でも男性の育児休職を推奨していますし、同年代の男性では家事や育児を分担している人も多く、随分変わってきているように思います。

司会 その他、課題はありませんでしょうか。

坂東 当社でも育児休暇はもちろん育パパ休暇など制度は充実していて、子供が生まれるという事情で会社を辞める人はほほいらない状態です。そのようなことが当たりまえになってくると、三谷さんもおっしゃっていましたが、育休期間が長くなったり、時短勤務が長くなると、結果的にキャリアアップのスピードが遅くなるという、いわゆるマミートラックに陥ることが問題となってきます。会社は女性管理職何%とか目標を立てていますが、女性がみんなそれを目指しているかというところではないと思います。私たちの年代で今働いている人は比較的キャリアアップ思考が強いので結果的に管理職に残っている確率が高いですが、今はほぼ100%の人が会社に戻りますから、すべての人がそうではないと思います。家庭重視の人であれば、キャリアアップを目指したいと思う人もいます。今は無理に育休とりましょう、時短とりましょうという方向に上司も含めてもっていく傾向にあります。必ずしも育休や時短を長くとることが両立ではないし、むしろ時短をとらずにキャリアアップできるという選択肢もあってよいと思います。家事支援をうけたり、宿泊出張をバックアップするような、支援制度がもっとあったほうがいいんじゃないかと思います。

司会 時短を多くとって、かつキャリアアップもできるということを要望しているのではなくって、どちら重視かを選択できるようにしてほしいということですね。

坂東 そのとおりです。本人が選択できるようにしてほしいということですね。

私がみている所属でも男性のグループマネージャーが、早朝や深夜に電話会議があったり、時には海外出張が必要になるグローバルプロジェクトのメンバーに、子供がいる女性が入ることは大変だろうと忖度して、候補から外す傾向があったので、「始めから決めつけしないで、まず彼女にやってみませんか」と聞いてみて、選択させてあげてほしい。」とお願いしたら、彼らはとても驚いていました。彼らにしてみれば、配慮してあげるべきだと思っていたんです。もし打診して断ったらそれが傷になるから、そもそも聞かないほうがいいんじゃないかと思込んでいる男性は非常に多いと思います。私自身はチャンスを与えられないことがいやで、できないならできないと言うので、勝手に「できないでしょ」と決めつけしないでほしいと思っていました。ママだからといって選択肢も与えないということはチャンスを奪うことだと思います。

司会 「“そんたく(忖度)”せずに“せんたく(選択)”させる」ということですね。

椿原 私も坂東さんの考え方に似ています。制度としてはかなり整っていると思いますが、そこにいる男性、女性の

それぞれに問題がまだまだあると思います。

男性の側面からは、「配慮してあげているんだ」という思いでやっていることも、よけいなお世話と思う人と、実際に配慮してほしい人もいるので、そこをどうバランスさせるのかというのが難しいところだと思います。また、例えばお客様からの要望にすぐに対応しなければならない部署の場合、結婚したり、子供がいる女性には無理と決めつける男性も多いと思います。そのような“男性目線”を見直すことも必要だと思います。

女性の側面では、女性からみても制度を悪用しているのではないかと思う人がいます。保育園に入園できない場合、育休を延長できる制度がありますが、お母さんと同居しているような人でもそれを最長期間まで使うケースがあります。後輩の女性がそんな状態をみるとあんなのでいいのと思ってしまうかもしれないし、真剣に頑張ろうとしている女性も悪くみられるかもしれないし、また、本当にその制度を利用したい人が利用できなくなるかもしれないなど、後輩にとっても良くないと思われるケースがあります。一方で、これだけ制度が整っていても、6か月で復帰して来る女性もいて、ほんとうにバラバラなので、全体をひとまとめに考えることはできないかと思っています。



島 私自身は、めぐまれた世代で、まわりの友人も含め、前の職場も含め、男女を区別して扱われた経験がほとんどない状況です。でも今後のことを考えると不安な部分もあります。女性が少ないこともあって、どのようなキャリアアップの道があって、どのような選択肢があるのかが見えていません。相談したくても、どの方がどのような道を歩んでこられたのかも見えてこないもので、このような会があればありがたいです。「忖度ではなく選択できる」というのは私も一番いいなと思いました。

佐藤 私も坂東さんや椿本さんと同じような考えでして、会社の制度としては充実していて、身近にも産休を取られてもどってこられている女性もおられ、時短勤務をされている女性もおられるので、自分もそのようにできるという安心感があります。社内ではダイバーシティ推進のための行事も行われています。



ただ逆差別という用語があるかもしれませんが、女性を優遇しすぎるといふところも少しあるように思えます。私自身は良い思いができる立場なのですが、察がきれいだったり、リクルートでも、女性には上等なお菓子がでたりとか、女子学生を採用したいがための女性専用の行事があったりするんですが、本当にそれでいいのかという気持ちになることがあります。さきほど宮部さんから紹介のあった女性の研究者と共同研究の助成についても、テーマがあれば是非やりたいとは思いますが、ただそれを男性がみたときにどう思われるのかという不安もあります。このような女性優遇をしばらく続けて、あとの時代で男性陣はどう思うのかなという不安というか疑問がでてきます。ただ、だからといって女性比率をあげる他の方法のアイデアがあるわけでもなく、悩ましいところです。

河田 当社も制度面では充実していますが、ダイバーシティの取組をPRする社内冊子などでクローズアップする対象が既婚で子育て中の女性に偏っているように感じることがあります。これは私の所属する会社だけでなく世間一般でもそのような傾向があると思います。昨今は子育て女性にスポットがあたり過ぎ、それ以外の立場の人（全ての男性、独身女性など）の存在感が薄くなっている感があります。各人の現在の社会的立場は必ずしも本人の意志や希望によるものばかりではなく、やむをえない事情で路線変更を余儀なくされている人もいるということ認識しながら、「多種多様な立場の人を尊重しあう」というダイバーシティという言葉の本来の意味に立ち返り、公平にとらえる必要があると思います。

吉田 男性がどう思うかが私も気になります。この会に参加するにあたって、自分の会社がダイバーシティについてどのように取り組んでいるのか、人事の担当者に直接説明をしてもらったのですが、会社としては「女性だけが活躍する環境ではなく、全員が活躍することを目指す」ということを明確に言われました。みんなが輝ける会社になるために、自分のキャリアについて早いうちから考え、結婚したり、部署が変わったりしたときにしっかり対処できるように、若手社員だけでなく、年代ごとにキャリアを考える

機会をつくることを計画しているようです。今後の展開に期待しているところです。

【後輩へのアドバイス】

司会 ここからは後輩に対してのアドバイスという面でご意見をお伺いしたいと思います。工学部出身女性ということでも結構ですし、それに限らずこれから入社される、社会に出られる女性に向けて、自分はこうして活躍してきたとか、こうすればもっと活躍できるとか、自分の反省も含めてアドバイスをいただければと思います。

吉田 もう制度は整っているのでも、自分が実現したいことを見失わないことが大事だと思います。働き続けられるかという不安についてはほとんど解消されていて、じゃあその中で自分がやりたいことを実現できるのかということを中心に考えていけばいいと思います。私が社会人になりたてのころは、大学院に進んだことを後悔したことがあって、技術職としてがんばってきたことをマーケティング部門などの職場で役にたてられているのかと悩んだこともありましたが、ものを作りたいとか、お客様に届けたいという気持ちは持ち続けています。自分がどう輝きたいかを考え続けてほしいですね。

宮部 学生時代に、情報収集をたくさんしてほしいですね。ロールモデルを見つけることができれば、自分の将来のキャリアや生活について考えることもでき、アカデミックに進むのか、企業へ就職するかなどの選択の判断材料になると思います。先程も申し上げたように女性研究者の共同研究への助成などもありますし、政府も女性活躍を重点方針に掲げており、今は追い風だと思います。逆差別と気にされるというのがありますが、まずは利用できるものは利用して、最善を尽くせば結果もついてくると思うので、それを積み重ねてどんどん女性研究者が増えてくれば、このような制度がなくなったときでも、女性研究者と男性研究者がコラボしてよりよい成果を残すことができると思います。

司会 差別されただけの成果をあげるということですね。

三谷 当社でも両立支援制度は整ってきており、ライフイベントやキャリア形成に重要な年代ごとの研修もできていますが、私の世代はそのような研修で改めてキャリアを考える機会もなく、身近にロールモデルとなる人も少なく、自ら考えないといけなかったのでも、先ほど申し上げた反省もあり、後輩へのアドバイスはその点ですね。今は社内でも活躍している女性が増えてきていて、ロールモデルとなる人も見つけ易くなっていると思いますので、これからは整った環境の中で自分のキャリアを考え、選択することができる世代だと思います。

また、工学部出身女性ということについては特に意識する必要はないと思います。今は育児だけでなく介護など、

何らかの理由でフルには働けない人も多くなっており、それぞれのライフステージもある中で、多様性の幅も広がっていると思います。

司会 男女関係なくいろいろな制度を活用していく時代で、自分のキャリアをしっかりと考えなければならないということですね。

藤井 後輩女性にアドバイスしたいのは、積極的に人に相談する勇気を持ちましょうということですね。自分の反省もあります。長女だったこともあって、自分はあまり上の人に相談するということがなかったんですが、一定の年齢になって後輩がいろいろ聞いてきてくれるのはうれしく思います。今振り返ると自分ももっと上の人に聞いておけばよかったと思います。聞く側は遠慮していることも多いと思いますが、相談される側はうれしいので、勇気をもって聞けば、悩みも飛び越えやすくなると思います。困難に直面しても、我慢と努力と根性で乗り越えられてしまう、頑張り屋の理系女子に向けてのメッセージです。

坂東 後輩にあえて言いたいのは、ライフステージに応じて環境は変わるけれど、自分の目標は失わないでほしいということですね。自分がこうなりたいとか、こういうことを実現したいという想いがあると思うんですが、多少スロウダウンする時期はあっても、その想いを持ち続けてほしいです。両立ありきということではなく、自分の目指したことをずっと持ち続けてほしいです。制度的には充実しているの、そこは必ずとついてくると思います。



椿原 女性に対してということではないのですが、自分自身のポリシーでもあるんですが、二つありまして、一つは「結局は自分の人生なんです」ということです。子供がいるいない、結婚をしているしていない、いずれも結局は自分がきめたことだと思います。子供が生まれて、子供のための時間をとるとしても自分の判断なので、それを将来後悔して子供のせいだと思ってしまう。自分で決めて自分で責任をもって生きてほしいということです。

二つ目は、常に前向きであってほしいということです。人はだれしも、とても大変な時期があると思いますが、「今、これがあるから次がある」とか、「苦勞も将来のため

になる」と前向きな考え方をしているほしいということです。

島 私はまだまだこれからということですが、学生時代は友達なんかと同じような生活をしているので、すぐにいろいろ相談できたのに、私ぐらいの年代になると少しずつ足並みがずれてきて、お互いわからなくなってきます。そのため、このような場で、先輩の話をたくさん聞くというのは本当に大事なあとだと思います。将来が少しでもイメージできるだけでもずいぶん違うと思います。今はいろいろ知る機会があるので、しっかり情報を収集してほしいし、他の方もおっしゃっていたように、自分のやりたいことを常にもっておくというのは大事だと思います。私自身も転職しましたが、お客様にもものを届けたいという軸を通しています。

佐藤 制度としては整ってきているので、適切な利用をしてほしいですね。また逆差別の話になってしまいますが、宮部さんがおっしゃったようにしっかり成果を残そうとする人であればいいんですが、制度に甘えるだけというのは控えてほしいと思います。今の制度は先輩たちが苦勞されて勝ち取ったものなので、これに胡坐をかくことがないようにしてほしいですね。いいかげんな活用をしていると、次の後輩たちが制度の逆戻りの被害をうける可能性もあります。そうならないよう、優遇されている制度を使っているという意識をもってほしいです。

司会 制度を尊重して大切に利用すべきということですね。

河田 何人かの方から、若いうちにキャリアプラン、ライフプランをたてるべきというご意見があったかと思いますが、同感です。私自身も20代のころ自分なりのライフプランを一生懸命たてていました。ただ、私の場合はその後に予期せぬ環境変化があり、現在そのプランとは異なる人生を送っています。そんな経験から思うのは、一度たてたプランにあまり固執しつづけるのではなく、そのつどの変化にシなやかに対応できる遊びの部分もあったほうがよいのではないかと、ということです。自分の人生には、自分で解決できることと、自分では解決できないことがあるので、自分で解決できないことは悩んでも無駄だとあきらめと割り切ることも必要ではないかと思っています。私は当初のプランと外れてしまったことで荒野に入り込んだとは思ってなくて、「オプションB」としてそれなりに実りある人生を歩ませてもらっていると考えています。あまり肩肘はらずに自然体で生きていけばよいのではというのが私の意見です。

司会 たしかに、あまり決めつけすぎると、それがうまくいかなかったときの挫折感が大きくなってしまいますね。大きな方向・方針をもって、それに融通を加えるということですね。

これで一通り社会への提言と後輩へのアドバイスという冒頭で申し上げた視点のご意見を頂戴できたと思います。

簡単にまとめると、社会への提言という視点では、制度的には充実してきているものの、まだまだ男性目線で、女性を一律にみて付度しすぎてしまい、選択肢を与えていないという課題があること、逆に女性が制度に甘えすぎている懸念があることということだったかと思います。

また、後輩へのアドバイスという視点では、ほぼ共通のご意見として、工学部出身かどうか、女性か男性かの区分は関係なく、若いうちから先輩からの情報を収集して、自

分のキャリアプランをしっかりと考えておくべきということだったと思います。

今日ご参加の皆さまの会社はおそらく日本の中でも制度が十分整っている会社ばかりだったと思います。まだまだそこまで制度が整っていない会社でも、この記事を読んでいただいて、今後の参考にさせていただけるのではないかと考えています。

今後みなさんが、女性がさらに活躍するためのネットワークの中核になっていかれることを期待して、本日の座談会を終了させていただきます。ありがとうございました。

