

自動車業界 ウェルビーイングラボ

by女性技術者ネットワーキングカフェ

公益社団法人自動車技術会 女性技術者の会推進委員会 企画

2025 春季大会

自動車業界 ウェルビーイングラボ

by 女性技術者の会 推進委員会

日時	2025年5月22日(木) 10:00~15:00 春季大会2日目	会場	パシフィコ横浜会議センター 3階 315
企画	女性技術者の会 推進委員会	対象	どなたでもご参加可能
参加者	58名(うち男性22名)	参加費	無料
プログラム	10:30~15:00 [会場オープン時間] 休憩スペースとして自由に交流。 12:20~14:20 [パネルディスカッション] 14:20~15:00 [意見交換会]	テーマ	自動車業界における、“ウェルビーイング”について考えてみませんか? ~他業界では、どう考えていますか?~

今回は、自動車業界における、“ウェルビーイング”について、仕事と育児を両立している当事者、組織づくりや取り組みに携わる方、さらに他業種の経営者など、7名の方々にご登壇いただき、それぞれの立場から経験や取り組み、考え方についてお話いただきました。

司会進行 松下詩穂委員長(日産自動車)

登壇者 小林 利子 氏(日産自動車) 木戸 啓人 氏(マツダ)
堀野 佑子 氏(デンソー) 辻 美奈子 氏(本田技研工業)
朴 栄光 氏(イービーエム*) 本田 寛子 氏(アイシン)
藤本 直也 氏(自動車技術会 総務担当理事(日産自動車))

*イービーエム株式会社：
世界標準の手術トレーニング製品の自社開発・販売、技能訓練の実施を行う。朴氏は代表取締役。

パネラーが考える“ウェルビーイング”

- よく寝て、よく食べて、そしてみんなで楽しく仕事をする(小林氏)
- 同士(共通の価値観)をみつけ、仲間と共に切磋琢磨(木戸氏)
- 移動の安心で心の自由を呼び覚ます(塩野氏)
- 誰もが生き生きと働ける環境があること(辻氏)
- 自由と創造(朴氏)
- 自分らしく生き、自分でやりたいことができる(本田氏)
- 多様性の理解と共感(藤本氏)

テーマ① ワークライフバランスに対する風土、制度、課題について

仕事と育児を両立している方からは、制度を活用し、時間の使い方を工夫することで、仕事と育児の両方を大切にしながら効率を高め、成果につなげているという意見がありました。また、理想と現実のギャップとしては、「1日24時間限られた時間の中で、理想どおりにはできないこともある」との声や、「各自の必要に合わせて定時で帰る、頑張る人は頑張るなど、だれもが望む働き方ができるのが理想」との意見がありました。

最近では、男性育休の取得は増加傾向にありますが、「男性育休をとった同僚は、復職後フル稼働で残業もして働いている。復職したワーキングマザーはほぼ定時で帰っている点に違和感がある。」と、復職後の男性と女性の働き方の違いについてのコメントがありました。一方で、「育休から復帰した男性が、上司から、“待ってたよ”と仕事を一気に渡され、モヤモヤする。」という事例も紹介され、育児とキャリアの両立に悩んでいるのは女性だけでなく、男性含めて考えていくべきテーマであることがわかりました。

それらの課題に対し、組織や取り組みを作る側の方からは、「ワークライフバランスの支援としては、職場、周囲の理解促進と本人へのアプローチが必要。育休の社内のロールモデルの紹介に際しては、本人とその上司にも登壇いただき、残された職場のマネジメントの工夫についても紹介している。」と具体的な取り組みの紹介がありました。また、組織を作る側としては、「弱音をほける」「助け合える」「信頼できる」「役割分担ができる」などの関係性を築ける、そういう仕組を作ることが大切で、それが業務の円滑化にもつながるとの意見がありました。また「集団社会における均質化、

同質化により、自分の中で当たり前を作ってしまうがち。不満があれば、それを出して大きい流れに変えていくとよい。」とのアドバイスもありました。

テーマ② キャリア・チャレンジをする風土と環境について

キャリア形成においては、チャレンジも重要です。後半のテーマでは、チャレンジをする風土や環境、また育児とのバランスのとおり方など、お話を伺いました。

仕事と育児を両立している方々からは、「自分がやりたいこと、チャレンジしたいことは、あきらめない」、そのためには、「日ごろから家族、同僚、上司に自分の想いをしっかり伝え、理解をってもらうよう努めている。」とのコメントが多くありました。また、昇格などチャンスの局面では、「ちょっと大変だけど頑張る」、「頑張った結果、キャリアアップできた」という実体験も共有いただきました。一方で、「昇格試験のタイミングが産後、育児の時期と重なる。出産、育児の期間は長いので、うまくバランスできるようになるとよいと思う。」との問題提起もありました。

組織や取り組みを作る側の方からは、自身のご経験から、チャレンジの事例として「直接お客様の声を聴く活動をはじめ、最初は3名くらいだったが、今では市や県警なども関わって大きな活動につながっている。社会とのつながりや、お客様からの共感、組織としてもよい機会となっている。会社の中でもやりたいことを見つけて自分たちで仕事を作っていくというのがチャレンジではないかと思う。」とのお話がありました。また、「さまざまな属性の方がいるが、足りないところはテクノロジで補う。いろいろな組織があっている、新しいこと、価値提供ができるよう常に考えている。

そのためには、ルールは、ネガティブリスト(原則的に規則を作らない中で禁止することをリスト化すること)が好ましいと考えている。」と組織とそこで働く人の環境づくりについて意見がありました。

また、「チャレンジはしたい人がすること。ささやかなチャレンジもあるし、大きなチャレンジもある。会社のルールは皆に変える権利、変えることを要望する権利がある。チャレンジをするためには、努力も必要。共感を得ることで、実現しやすくなる。」とすべてのチャレンジを目指す人に向けてのエールをいただきました。

今回のパネルディスカッションは、パネラーのみならずのお話が大変興味深く、予定時間を超えての意見交換となりました。また、ウェルビーイングラボとしては初めて他業種の経営者をお招きし、自動車業界とは異なる視点や取り組み、考え方を聞く貴重な機会となりました。お話の共通点としては、「自己開示の大切さ」と「多様性への理解」がありました。実際に討議の場でパネラーのみならず、「自己開示」をしてくださったことで、聴講者にもその思いが伝わり、人それぞれ多様な事も実感し、お互いを理解し合う雰囲気会場全体に広がりました。前向きに踏み出すための後押しとなるようなコメントも多く、立場に関係なく一人ひとりがウェルビーイングに向かって行動する勇気をもらえる機会となりました。



意見交換の様子



小林 利子氏 (日産自動車株式会社)

子育ての期間は、長い職業人生の中では短い期間。何かをあきらめることがないようにチャレンジしてほしい。また、両立のためには自己開示は重要、協力が得られやすくなる。



木戸 啓人氏 (マツダ株式会社)

育児と仕事のワークライフバランスは、その時々での役割分担を話し合うことを重視しています。職場での育休などの制度を使いやすくするのは、職場で助け合う風土そのものだと思います。助け合いは、他者を思いやり、業務プロセス、個人の裁量など、業務構造の整備を元にコミュニケーションできる土壌があってこそ。



塩野 佑子氏 (株式会社デンソー)

職場では男性も仕事と育児の両立を頑張っている。男性は弱音を吐きづらそうに見える。会社側は、子育ても仕事も、男性、女性同様に行っていることを認識いただき、みんなでよい環境を築けるのが理想。



辻 美奈子氏 (本田技研工業株式会社)

家族、職場においてコミュニケーションを大事にしている。時間の調整が可能であることも同僚、上司に伝えて、やりたいことのチャレンジや、チャンスにも生かせるようにしている



朴 栄光氏 (イービーエム株式会社)

経営者として、第1に仕事を分析し、業務の無駄をそぎ落とす。第2にDX徹底推進、第3に弱音をはける環境、とその仕組みを作ることが大事なこと。そして、社員を信頼して任せる。



本田 寛子氏 (株式会社アイシン)

情報を共有して、自分1人でしか対応できないという状況を作らないよう心掛けている。ふだんから仕組みを作るのがよいと思う。大変なこともあるが、チャンスやタイミングがあれば期待に応えられようとしている。



藤本 直也氏 (自動車技術会 理事 (日産自動車株式会社))

自分の話を聞いてくれる人に話す。上でも、横でも、斜めでもよい。「小さないな」をちゃんと評価してくれる人がいるはず。初めは理解が得られないかもしれないが、その先に共感する人が増えていく。まずは一歩前に出るということをぜひやっていただきたい。



司会 松下詩穂 委員長 (日産自動車株式会社)

チャレンジについて、同僚、上司に否定されるとあきらめそうになるが、どうしたらよいか。



後半のグループディスカッションでは3つのテーマに分かれて意見交換が行われました。パネルディスカッションが非常に盛り上がり、グループディスカッションの開始時間が遅れたため、泣く泣く参加をあきらめられた人もいらっしゃいました。パネルディスカッション後の気持ちが高まった状態でのグループディスカッション開始となりました。

テーマ 1 | キャリア レポート

キャリアに関し、女性・男性混合グループにて、以下のような議論がありました。

- ・「お母さん活躍」をメインとして進められてきたこれまでの女性活躍の取り組みから、子供がいない女性(出産タイミングを検討中の女性含む)や介護を担う女性への支援も含めた、女性の多様なライフスタイル・キャリアパスに対応できる柔軟な取り組みへの拡大の必要性
- ・正社員と業務委託/派遣の比率や賃金格差など、雇用形態による男女格差の是正
- ・日本の自動車業界での実体験として、女性技術者/外国人技術者としてのキャリアや意思表示の難しさ、男性との比較による心配や不安
- ・女性に対して「優しい」「可愛らしい」「静かでニコニコしている」などの固定観念が根強く、意見をはっきり述べる女性が「怖い」と受け取られるなど、性別による評価の偏りがある
- ・男性自身の男性優位になっていることの理解不足。男性たちを巻き込んで前進するためには、自分たち男性が女性と比べて恵まれていて気づかせることが重要
- ・年齢や経験によって見える世界や感じ方が変わる。人生の選択肢を広げるためにはロールモデルの少ない社内にとどまらず、このような場の活用で、より多様な人の話を聞くことが大切

キャリア形成・働き方について、「今までは課題の解決として表面的な対処が多く、無理ゲーだ・・・と思考停止になることもあったが、「制約条件があるからこそイノベーションが生まれる」と捉え直し、キャリア形成・働き方にもイノベーションが起こせるのではないかと考えるようになった。それにより、今はポジティブな未来に向かって後輩や周囲に対しても前向きな発信を積極的に行っている」との共有があり、自らが身近な方々にポジティブな影響を広げたいこうとのパワーがグループの皆さんに伝播したと感じました。

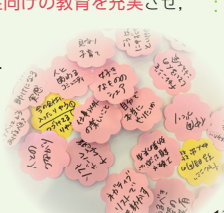
テーマ 2 | 育児・介護・W/Lバランス レポート

育児・介護・ワークライフバランスのディスカッションでは、家庭と仕事との両立における課題、女性活躍・ダイバーシティ推進制度に関する課題やモヤモヤについて主な議題となっていました。

家庭と仕事の両立については、男性の家事育児への参加が増えてきているものの、未だ家事は女性が主体でやるべきものというアンコンシャスバイアスが少なからずあるといった意見が挙がりました。例えば食事に関しては必ずしも手作りでなければならないことは無く、既製品や外部サービスなどもうまく活用しながら週一回でも休める日を作れるようにしたい、などの意見もありました。また、男性参加者からは、コロナ禍での在宅勤務を機に妻の家事育児の大変さを目の当たりにし、自身のワークライフバランスを見直すきっかけになったという体験談を話してくださいました。

制度に関する話題では、各社の女性活躍推進・ダイバーシティ推進とその実情についての議論で盛り上がりました。各社制度は充実しているものの、部署によりその捉え方には温度差があり、男性主体の技能系・技術系部門では女性のロールモデルが無く、職場に相談できる人がいないといった困りごとや、男性上司の残業前提の働き方を日頃見ているキャリアアップを躊躇してしまうといった声も挙がりました。また、男性育休については妻と同時取得するケースが多いが、女性活躍推進の観点では妻が職場復帰後に取得できるようにした方が良いのではという意見や、男性育休中の過ごし方など男性向けの教育を充実させ、男性のマインドセットを後押しして欲しいという意見もありました。

制度と実情とのギャップへのモヤモヤはありつつも、参加者の方々からは自ら現状を変えていこうという前向きなパワーを感じました。



テーマ 3 | 社員がチャレンジする風土づくり レポート

社員がチャレンジする風土づくりのディスカッションを希望する人が多く、会場の半分の机でこの議論がなされました。私のグループは男性4名のチームでした。もともと女性技術者の会からスタートしたこの取り組みでしたが、男性のみのグループができることで改めてウエルビーイングというテーマは男女関係なく、皆さんに興味のあるテーマであることを実感しました。議論は風土の違いについて、同じ会社でも事業部による風土の違い、ジェネレーションの違い、会社の成り立ち(途中から合併)による違い、自動車会社に研修にしている学校の先生は自動車業界と教育業界の違い等、びっくりするような違いがあるということがわかりました。これを克服するにはコミュニケーション、特にパネルディスカッションで話されていた自ら自己開示することで、他人も自己開示してくれる、この姿勢が大切という話をしていました。さらにチャレンジするという点では自分がN=1の事例を作り発信していく、そして仲間が増えていく状態を作れたら風土も変わっていくという話もありました。自らの現状に満足の受け身ではなく、「自ら一歩踏み出してみよう」、そのマインドの変化を起こすきっかけになった意見交換だったと思います。



意見交換でできた「フラワーマップ」

パネラーの皆様と委員長