

開催報告

自動車業界 ウェルビーイングラボ

by 自動車業界ウェルビーイングラボ委員会



日時 2025年10月16日(木) 12:30~15:00 秋季大会2日目

会場 ハイブリッド開催 (リーガロイヤルホテル小倉 オーキッドおよびTeams)

企画 自動車業界ウェルビーイングラボ委員会

対象 どなたでもご参加可能

参加費 無料

参加者 93名 (実地31名, オンライン62名)

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?~

プログラム 12:30~14:00 [パネルディスカッション]

14:00~15:00 [意見交換会]

今回から委員会名を「女性技術者の会 推進委員会」から「自動車業界ウェルビーイングラボ委員会」として始動しました。初のハイブリッド開催となり、多くの方にご参加いただきました。

パネルディスカッション概要、全体総括

10月より名称を「自動車業界ウェルビーイングラボ委員会」に変更し、男性委員も加入。性別を超えて、自動車業界の技術者をはじめとするすべての働く人が自身の「ウェルビーイング」を考え、充実した仕事・人生への一歩となる企画を検討する委員会に進化しました。

前回に続き、自動車業界における「ウェルビーイング」について、組織づくりや取り組みに携わる方、他業種含めて仕事と育児を両立している当事者の方など6名の方々にご登壇頂きました。それぞれのご経験や価値観を共有いただき、ウェルビーイングの重要性やワークライフバランスの課題、具体的な取り組みについての意見交換の場となりました。

司会進行 松下 詩穂 委員長 (日産自動車株式会社)



◆私の考えるウェルビーイング

①やりたいことが出来て、②成果が認められ、③家族と一緒にいられること。

◆Tips (大事にしていることなど)

仕事と家族へ栄養価の高い食事作りの両立が重要。家族への罪悪感なく業務時間の確保ができるよう、具沢山のお味噌汁・スープの作り置きや、野菜たっぷりの冷凍食品等を活用

◆心に残ったエピソードや頑張っていること (フリー)

武蔵野大学ウェルビーイング学部長 前野隆司氏によると、ウェルビーイングは課題解決のキー。幸福度が高い人はパフォーマンスが高いというデータもあり、ウェルビーイングの向上は業務に直結すると再認識。

植田 文子 氏 ((一社) 土木技術者女性の会 九州支部)



◆私の考えるウェルビーイング

ロールモデルを探すより、自分で、自分のモデルをつくること。

◆Tips (大事にしていることなど)

仕事を、子どもの体調不良等万が一のことがあっても対処できる(してもらえる)状態にしておく。

家族をチームと捉え、子どもたちにも役割を担ってもらうことで、全員で生活を回す。

◆心に残ったエピソードや頑張っていること (フリー)

子育ても仕事も中途半端に感じて悩んだ時期があったが、自分自身がどうありたいかを考え、それを先に見据えることで、目前のことだけで悩むことが減った。

菅 有里子 氏 (本田技研工業株式会社)



◆私の考えるウェルビーイング

いつも笑顔で、自分のやりたいことができる

◆Tips (大事にしていることなど)

「愛」があって何かを発信、行動すると必ずうまくいく

福田 光雄 氏 (トヨタ自動車株式会社)



◆私の考えるウェルビーイング

多様な働き方を通じて「成長」と「貢献」を実感できること。

◆Tips (大事にしていることなど)

家事を趣味として楽しむこと。

仕事から離れた時間が、良いアイディアを生み出すチャンスになる。

◆心に残ったエピソードや頑張っていること (フリー)

北米赴任中に家族が増え、家庭への意識が変化した。義務感ではなく、ポジティブに両立しようという気持ちが芽生えた。男性の育休取得が増えているが、育休中に得た新たな視点を復帰後にも活かしてほしい。

三堀 敦士 氏 (日産自動車株式会社)



◆私の考えるウェルビーイング

何でも積極的にチャレンジすることで、さまざまな話が舞い込んでくる。臆せず挑戦し続けることがウェルビーイングにつながる。

◆Tips (大事にしていることなど)

家族は最も大切な存在。会話の機会を増やし、一緒に考えることが必要。家族一人だけに負担をかけず、助け合い、優しく接したい。

地域のことも面倒だと思わず関わることで、新たな発見につながることもある。

◆心に残ったエピソードや頑張っていること (フリー)

自分は家族をサポートできていると思っていたが、実際はそうではなかった。家族や自分自身が体調を崩して初めてライフの大切さに気づき、家族を助ける選択をした。道を切り開くのは自分自身。常に新しいことにチャレンジしていかたい。

意見交換会報告

ワークライフバランス

育児・介護・ワークライフバランスに関し、子どもの有無、年齢も幅広い女性・男性混合グループにて、以下のような議論がありました。

・若手の方から『子育てしながら働くと仕事に制約で出てしまうのでは?』という不安の声があり、そこから子育てする皆さんがどうキャリアや仕事と向き合っているか?考え方や具体的な時間の使い方等話が展開されていました。3人の子育てをしながら働く女性からは「これがやりたい!も大事だが、少し抽象的にやりたい事の方向性を大事にすると、キャリアを積んでいたり意識とモチベーションを保ち続けられる」、子どもが大きくなった方からは「子どもとの関り方も手離れの時期や部活動のサポートで時間拘束がある等、多種多様があるので、その時々に充実度を見つめ直す事も大事」等実体験に基づいた納得感のある意見をいただきました。

・子育てしながら働く中で、キャリアを諦めるのではなく、都度、置かれた環境と状況の中で仕事とどう向き合っていくか?自分がどうしたいか?を見つめ直し、それを上司や周囲に伝えていく事が大事という事でパネルディスカッションで改めて気づかされたという意見にも経験者の方が多く賛同されていたのが印象的でした。

・また、両立という言葉がネガティブなイメージを持つため、大谷翔平選手にあやかって、『仕事と家事・育児の二刀流しています!』と言葉使いを変える事で、両立がポジティブな挑戦をしているというイメージに変わり、取り巻く環境や風土が変わるものではないか?と言った意見もあり、自動車技術業界から社会を変えていきたいね。という笑顔でポジティブな雰囲気もありました。

・キャリアやワークライフバランスにおいては自分としてどう在りたいか?それを実現するためにどのように周囲に働きかけ、キャリアオーナーシップを取っていくか?性別を超えた議論ができ、ウェルビーイングラボらしさを感じる有意義なディスカッションだったと思います。

キャリア

キャリアテーブルでは、委員と塙野さんを含む8名(男性1名)が集まり、キャリアや働き方について率直に意見を交わしました。テーマは「やりたいこと」「成長」「価値観」「切り替え」「パワハラ対応」など、実体験をもとにしたリアルな話が中心でした。

まず、「やりたいことが分からぬ」「管理職になりたいと思えない」という声に対して、「やりたいことがあるのは理想だけど、なくとも大丈夫」「チャンスが来たらやってみる」「やりたいことは変わってもいい」「流れのよくなれるキャリアもある」など、キャリアを柔軟に考える姿勢が共有されました。また、「困った時は人に頼る」「やりたくない仕事は気楽に取り組む」など、肩の力を抜いた考え方も印象的でした。

成長については「管理職は社員を育てる役割」「成長できないなら環境を変える」「成長は会社の力になる」という意見があり、働く価値観では「給料や成長は大切だけど、貢献実感ややりがいも報酬」「仕事は生き方を実現する手段」という前向きな視点が語られました。

切り替えの工夫では「着替えて気持ちを切り替える」「自然や料理でリフレッシュ」「悩むより行動」という実践例が紹介されました。パワハラ対応では「同僚の支え」「逃げる勇気」「問題ある上司は長く続かない」という現実的なアドバイスも。

全体を通して、「キャリアはもっと自由でいい」「人とのつながりが大事」「自分らしさを忘れない」という共通認識が生まれました。仕事は義務ではなく、自分らしく生きるための選択肢のひとつ。そんな気づきが詰まった時間でした。



意見交換でできた「フラワーマップ」

社員がチャレンジする/させる風土作り

今回の意見交換会で多くの方が選んだテーマです。
主に職場の現状と課題について話し合いました。

課題 1 自由な発言がしにくい

参加者からは、職場の現状として「自由な発言がしにくい」という課題が挙げられました。その背景としては、経営者の方針に沿うことが重視され(例:注力すべき業務が効率化)、取り組みたい仕事を提案する機会がない。また、職場の雰囲気としても言いにくい。特に若手社員は上司の意向に合わせる(上位の空気を読む傾向にある)行動、発言をしているように思うという意見がありました。その他、自己研鑽のための社外活動(例:自技会への参加など)に参加したいが言い出しがにくい状況があることも共有されました。管理職の方からは、ハラスメント関係の教育の徹底により、発言に気を使い、声掛けがしにくい。実際に飲み会に誘われたことを「パワハラ」と言っているケースも耳にしているなどの意見がありました。

結果として、部下は上司の意向を気にして発言がしにくく、管理者側としては、「ハラスメント」への配慮から声掛けがしにくいという状況があり、双方がコミュニケーションに難しさを感じている実態が明らかになりました。

課題 2 モチベーションが低いメンバーへの対応

中堅社員の方から、「メンバーのモチベーションが低い」ので、どうしたらモチベーションを上げることができるかとの問題提起がありました。同様に管理職の方からは、部下から「残業したくないが、どうしたらよいか」と相談を受けた事例の紹介がありました。

その対応として、100の仕事を渡すと80しか実施しないので、120の仕事を渡してみる。与えられている業務に興味が持てないのであれば、少し異なる仕事も交えて業務を付与する。仕事は熱量をもってやると楽しくなることを知ってほしいとの意見がありました。一方で「全員が高い熱量をもって業務に取り組める職場は現実的ではない」という見方もあり、多様な人たちがそれぞれの強みを發揮して成果を出せる組織こそが強い組織といえるのではないかという意見がありました。

課題 3 業務が個人のスキルや経験に大きく依存

他業界から自動車業界に転職した参加者からは、自動車業界に変わって感じたこととして、「業務が個人のスキルや経験に大きく依存しているため、効率が悪い」との意見がありました。そのため、仕事が偏ることも生じており、業務割り当ての柔軟性が低いとの意見がありました。他業界では、担当変更は日常的であり、文書作成、保管方法などすべての業務が標準化されているため引き継ぎがスムーズに行える事例を紹介いただきました。自動車業界においても業務の標準化を進めることで効率化が可能になるとの意見がありました。



意見交換の様子



▲パネラーの皆様と委員長