

第8回女性技術者交流会 (in 2016 京都)

開催報告

自動車技術会では、自動車に関連する様々な分野で活躍する女性技術者の活動支援として、参加者同士が広く交流を持ち、女性技術者をとりまく環境についての情報発信・交換・収集することを目的とした「女性技術者交流会」を2013年春季大会（5月）より開催しています。

交流会は、毎回テーマを設け、講演会、パネルやグループによるディスカッションを行っており、参加者より大変好評をいただいております。

従来は大会や展示会期間中に開催していましたが、2016年秋におきましては、関西地区（京都）において、「第8回女性技術者交流会（in 2016 京都）」を単独で開催いたしました。

また、グループディスカッションにおいては、初試みとして男性の方にもご参加いただきました。

<第8回女性技術者交流会（in 2016 京都）>

【日 時】2016年12月16日（金）13:00～17:00

【会 場】京都テルサ セミナー室

【企 画】女性技術者の会 推進委員会

【対 象】自動車業界に携わる女性技術者+管理職の男性の方（数名）

【参加者】81名（講師、女性技術者の会推進委員会委員 含む）

【テーマ】多様性の中で見つける自分

【プログラム】

① 開会の挨拶・自動車技術会紹介

女性技術者の会推進委員会 委員長 伊東 明美 氏（東京都市大学）

② 講演会「HORIBA ステンドグラス・プロジェクト～今、私達にできること～」

森口 真希氏（株式会社堀場製作所 秘書室マネジャー、兼 HORIBA ステンドグラス・プロジェクトリーダー）

社員の才能・個性を尊重し、より輝くために「意識改革」や「働き方改革」を推進する堀場製作所の取り組み“HORIBA ステンドグラス・プロジェクト”について、盛りだくさんのエピソードを添えてお話いただきました。

様々な人を巻き込んだプロジェクトの進め方について、穏やかな語り口ながら、さすが秘書室マネジャーならではの手腕、ちょっとした対応のコツなども教えていただき、参加者のみなさんも大変興味深く聴講されていました。

（ダイバーシティへの取り組みというのは、男女問わず、まずは人と人が偏見や垣根をなくしてフラットな気持ちで話し合える環境を作ることから、なのではないでしょうか）



③ グループでのディスカッション「多様性の中で見つける自分」

推進委員会の木村氏（日立オートモティブシステムズ）と、大竹氏（マツダ）がファシリテーターとなり、ワールド・カフェスタイルという手法でグループディスカッションが行われました。

ワールド・カフェスタイルとは、参加者が少人数に分かれたテーブルで自由に対話を行い、ときどき他のテーブルとメンバーをシャッフルしながら話し合いを発展させていく交流の手法です。

今回は初の試みで、管理職の男性3名にもグループに加わっていただき、「多様性の中で見つける自分」をテーマにディスカッションが行われました。

（男性3名の方、かなりアウェイ感のある状況でのご参加・ご協力、有難うございました）



④ 交流会（ティーブレイク）

みんなすっかり打ち解けたところで最後のプログラム。
会話が弾みます。

（今回、お茶菓子にかなりボリュームがありましたが・・・
美味しかったですよね！）



⑤ まとめと閉会のあいさつ

毎回お話ししていますが、本交流会では話し合いを発展させること、
交流を深めることを目的とっており、結論を出すことを目的とはしていません（←ここ、重要です）。参加された方には、振り返りシートにそれぞれが感じたことや気づいたことを記入していただき、それをお土産として持って帰っていただきました。



⑥ 終了

参加者、推進委員会委員のみなさま、お疲れ様でした！
今回、過去最高の 81 名の方にご参加いただきました。
沢山の方と交流を図り、色々な考えや意見を知ることができたかと思
います。みなさま、それぞれの思いや気づきを持ち帰っていただき、
今後の仕事への取り組み方やライフスタイルの参考にいただければ
と思います。



司会、ファシリテータさんも、
お疲れ様でした

* * *

グループディスカッションの際に、各テーブル（グループA～M）に模造紙を用意し、そこに皆さんの思うこと、考えていることなどを自由に書き込んでもらいました。（次ページよりその写真データを掲載してあります）

多様性を認める組織と自らの職場には、どの様なギャップがあるか?

① ギャップを埋めるために: 私には何が出来る?

- 経験値は低い
- 年齢が若い
- 性別が女性
- 同期との差が気になる
- 表面的な期待とか
- 上司との心の距離が思ってた以上
- No残業
- 時給を上げる
- 7割の人が白紙で辞めた
- 何故 同期と差を?

② ギャップを埋めるため

- 私には何が出来るか?
- 女性同士の交流会を同い
- 仕事のやり方を学ぶために
- 様々な方向からアプローチ
- 上司からのプレッシャー
- 大きな仕事をしたいのに
- 何か理由を付けてXになる
- 結婚してはいいけど
- 仕事のやり方が
- 違う

企業文化の違い // 同期と差 (明確な理由) があって欲しい

管理職の育成 Behavior

自分の成長を止めるのが怖い

本音が出ると怖い

大丈夫ですか?

女性同士の交流会

仕事のやり方を学ぶために

様々な方向からアプローチ

上司からのプレッシャー

大きな仕事をしたいのに

何か理由を付けてXになる

結婚してはいいけど

仕事のやり方が

違う

① 多様性を認める組織と自らの職場には、どの様なギャップがあるか?

② ギャップを埋めるため

私には何が出来るか?

- 女性同士の交流会を同い
- 仕事のやり方を学ぶために
- 様々な方向からアプローチ
- 上司からのプレッシャー
- 大きな仕事をしたいのに
- 何か理由を付けてXになる
- 結婚してはいいけど
- 仕事のやり方が
- 違う

企業文化の違い // 同期と差 (明確な理由) があって欲しい

管理職の育成 Behavior

自分の成長を止めるのが怖い

本音が出ると怖い

大丈夫ですか?

女性同士の交流会

仕事のやり方を学ぶために

様々な方向からアプローチ

上司からのプレッシャー

大きな仕事をしたいのに

何か理由を付けてXになる

結婚してはいいけど

仕事のやり方が

違う

多様性を認める組織と自らの職場には

① どの様なギャップがあるか?

② ギャップを埋めるため、私には何ができそうか?

毎日45分のコミュニケーションTimeがある!!

女性に: 対する仕事の方を考えたこと
 女性の問題だけと女性だけ
 考えたことはなく! 男性と一緒に
 共有 組織の文化に浸りやすいように
 男性は女性に近づき
 気を使おう!
 等...

女性にだけ? 周囲は寄り添って
 できるか? 一緒にできるか?

多様な人材があるのはいいけど
 認めてくれるのは職場で
 できるかな?

女性だけ? 周囲は寄り添って
 できるか? 一緒にできるか?

多様な人材があるのはいいけど
 認めてくれるのは職場で
 できるかな?

女性にだけ? 周囲は寄り添って
 できるか? 一緒にできるか?

多様な人材があるのはいいけど
 認めてくれるのは職場で
 できるかな?

多様性を認める組織と自らの職場に
 どの様なギャップがあるか?

① 50代 70代 80代
 60代
 70代
 80代

② 性別
 男性
 女性

③ 国籍
 日本人
 外国人
 中国人
 韓国人
 外国人の考え方が異なる?

④ 価値観
 価値観の違い
 価値観の違い
 価値観の違い

⑤ 働き方
 働き方の違い
 働き方の違い
 働き方の違い

⑥ 収入
 収入の違い
 収入の違い
 収入の違い

⑦ 教育
 教育の違い
 教育の違い
 教育の違い

⑧ 文化
 文化の違い
 文化の違い
 文化の違い

⑨ 価値観
 価値観の違い
 価値観の違い
 価値観の違い

⑩ 働き方
 働き方の違い
 働き方の違い
 働き方の違い

⑪ 収入
 収入の違い
 収入の違い
 収入の違い

⑫ 教育
 教育の違い
 教育の違い
 教育の違い

⑬ 文化
 文化の違い
 文化の違い
 文化の違い

⑭ 価値観
 価値観の違い
 価値観の違い
 価値観の違い

⑮ 働き方
 働き方の違い
 働き方の違い
 働き方の違い

⑯ 収入
 収入の違い
 収入の違い
 収入の違い

⑰ 教育
 教育の違い
 教育の違い
 教育の違い

⑱ 文化
 文化の違い
 文化の違い
 文化の違い

⑲ 価値観
 価値観の違い
 価値観の違い
 価値観の違い

⑳ 働き方
 働き方の違い
 働き方の違い
 働き方の違い

㉑ 収入
 収入の違い
 収入の違い
 収入の違い

㉒ 教育
 教育の違い
 教育の違い
 教育の違い

㉓ 文化
 文化の違い
 文化の違い
 文化の違い

㉔ 価値観
 価値観の違い
 価値観の違い
 価値観の違い

㉕ 働き方
 働き方の違い
 働き方の違い
 働き方の違い

㉖ 収入
 収入の違い
 収入の違い
 収入の違い

㉗ 教育
 教育の違い
 教育の違い
 教育の違い

㉘ 文化
 文化の違い
 文化の違い
 文化の違い

㉙ 価値観
 価値観の違い
 価値観の違い
 価値観の違い

㉚ 働き方
 働き方の違い
 働き方の違い
 働き方の違い

㉛ 収入
 収入の違い
 収入の違い
 収入の違い

㉜ 教育
 教育の違い
 教育の違い
 教育の違い

㉝ 文化
 文化の違い
 文化の違い
 文化の違い

㉞ 価値観
 価値観の違い
 価値観の違い
 価値観の違い

㉟ 働き方
 働き方の違い
 働き方の違い
 働き方の違い

㊱ 収入
 収入の違い
 収入の違い
 収入の違い

㊲ 教育
 教育の違い
 教育の違い
 教育の違い

㊳ 文化
 文化の違い
 文化の違い
 文化の違い

㊴ 価値観
 価値観の違い
 価値観の違い
 価値観の違い

㊵ 働き方
 働き方の違い
 働き方の違い
 働き方の違い

㊶ 収入
 収入の違い
 収入の違い
 収入の違い

㊷ 教育
 教育の違い
 教育の違い
 教育の違い

㊸ 文化
 文化の違い
 文化の違い
 文化の違い

㊹ 価値観
 価値観の違い
 価値観の違い
 価値観の違い

㊺ 働き方
 働き方の違い
 働き方の違い
 働き方の違い

㊻ 収入
 収入の違い
 収入の違い
 収入の違い

㊼ 教育
 教育の違い
 教育の違い
 教育の違い

㊽ 文化
 文化の違い
 文化の違い
 文化の違い

㊾ 価値観
 価値観の違い
 価値観の違い
 価値観の違い

㊿ 働き方
 働き方の違い
 働き方の違い
 働き方の違い

多様性に関するメモ

多様性とは何か? (多様性とは何か?)

多様性とは、異なる背景、経験、スキル、視点を持つ人々が集まることである。

多様性の重要性

- イノベーションの促進
- 問題解決能力の向上
- 顧客ニーズの把握
- 組織のレジリエンス向上

多様性を促進するための取り組み

- ダイバーシティ＆インクルージョン戦略の策定
- 多様な人材の採用
- 多様な人材の育成
- 多様な人材の活躍の場づくり

多様性に関する課題

- 多様な人材の採用の難しさ
- 多様な人材の育成の難しさ
- 多様な人材の活躍の場づくりの難しさ

多様性に関する用語

- ダイバーシティ (Diversity)
- インクルージョン (Inclusion)
- 多様性 (Diversity)
- 多様性 (Diversity)

多様性に関する事例

- Google: 多様な人材の採用と育成
- Microsoft: 多様な人材の活躍の場づくり
- Amazon: 多様な人材の採用と育成

多様性に関する参考文献

- 多様性 (Diversity)
- 多様性 (Diversity)

多様性とのキック

多様性とは何か?

多様性とは、異なる背景、経験、スキル、視点を持つ人々が集まることである。

多様性の重要性

- イノベーションの促進
- 問題解決能力の向上
- 顧客ニーズの把握
- 組織のレジリエンス向上

多様性を促進するための取り組み

- ダイバーシティ＆インクルージョン戦略の策定
- 多様な人材の採用
- 多様な人材の育成
- 多様な人材の活躍の場づくり

多様性に関する課題

- 多様な人材の採用の難しさ
- 多様な人材の育成の難しさ
- 多様な人材の活躍の場づくりの難しさ

多様性に関する用語

- ダイバーシティ (Diversity)
- インクルージョン (Inclusion)
- 多様性 (Diversity)
- 多様性 (Diversity)

多様性に関する事例

- Google: 多様な人材の採用と育成
- Microsoft: 多様な人材の活躍の場づくり
- Amazon: 多様な人材の採用と育成

多様性に関する参考文献

- 多様性 (Diversity)
- 多様性 (Diversity)

女性活躍の
 実現には
 女性活躍
 促進法
 2016年
 閣議決定
 2017年
 成立
 2018年
 施行
 2019年
 改正
 2020年
 改正
 2021年
 改正
 2022年
 改正

女性活躍
 促進法
 2016年
 閣議決定
 2017年
 成立
 2018年
 施行
 2019年
 改正
 2020年
 改正
 2021年
 改正
 2022年
 改正

女性活躍
 促進法
 2016年
 閣議決定
 2017年
 成立
 2018年
 施行
 2019年
 改正
 2020年
 改正
 2021年
 改正
 2022年
 改正

女性活躍
 促進法
 2016年
 閣議決定
 2017年
 成立
 2018年
 施行
 2019年
 改正
 2020年
 改正
 2021年
 改正
 2022年
 改正

M

多様性と認める組織
 と自らの取組には
 どのGAPがあるか？

ギャップを埋めたい
 私たち何かできそうか？

周りを育てる。
 知らせてもらう
 力を貸して。
 意思を強く

毎日 格闘
 仲間意識を高めよう！
 相手の状況を熟知
 してこそ
 可能

不足しているか？
 不足しているか？

責任ある仕事は
 先に男性に...

無意識に
 女性の格闘→退席
 している。(女性)

取組が軌道に乗らないと！
 女性活躍 (女性)
 70-72% 達成している。
 *男性が育つ (女性) 女性活躍