

開催報告 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



開催概要 秋季大会開催中に、自動車業界でイキイキと働く「ウェルビーイング」について考えました。当日の様子をご報告します。

日時	2024年10月24日(木) 10:30~15:00	秋季大会 第2日目	会場	仙台国際センター展示室3-A	
企画	女性技術者の会 推進委員会	対象	会員/非会員, 性別問わず	参加費	無料
参加者	44名(うち男性16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？」		
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	【第1部】 パネルディスカッション	上司・部下・男性・女性、それぞれの立場のパネラーに、ご自身のご経験を人生チャート(仕事・プライベートにおける自身の満足度をグラフにしたもの)をもとにディスカッションした。		
	14:20~15:00	【第2部】 意見交換会	3つのテーマ(①キャリア、②育児・介護・ワークライフバランス、③社員がチャレンジする/させる風土作り)に分かれ、各テーブルで自由に意見交換した。途中でテーブルの席替えを行い、多くの方とお話いただけるようにした。		

報告【第1部】パネルディスカッション レポート：杉浦委員, 有城委員

司会進行	伊東明美委員長(東京都市大学)		
登壇者	福島正信氏(マツダ)	茂木恵美子氏(ホンダ)	
	田川初恵氏(アイシン)	伊藤 翼氏(トヨタ自動車)	
	須賀創平氏(日産自動車)	松下詩穂委員(日産自動車)	
	近藤直子委員(アイシン)		

- ### パネリストが考える自動車業界にとっての「ウェルビーイング」とは？
- 大変だけど楽しい(松下氏)
 - 仲間と一緒に、誰かのために、歩み続ける(伊藤氏)
 - 心身ともに健康であり、自分らしい貢献を実感できていること(茂木氏)
 - みんなが楽しみ・笑顔(福島氏)
 - 先を見据えつつも、柔軟性をもって変化に対応しながら自分なりの“幸せ”を見つけること(近藤氏)
 - 仕事/プライベートイベント・家族含めて、他人、は、ノーコン。自分をコントロールする技術を身に付けることによって適応レベルを上げていく!(須賀氏)
 - 女性が、なりたい自分をしっかり描き働き方を選択できる(田川氏)

ちの人生チャートが右肩上がりです。上昇していたこと。[他人と比較しない][自分のモチベーションは自分でコントロール]などの自分なりの秘訣をお持ちでした。

育児と仕事の両立についてのディスカッションでは、キャリアをあきらめないために短勤務でも業務の生産性を上げるといった意見があった一方、アウトプットを求めると疲労困憊するというコメントもあり、両立の難しさが議論されていました。また短勤務を使うと評価されにくく、キャリアをあきらめざるを得ないという意見もありました。残業で長く会社に居た人が評価される傾向がある会社もあると思いますが、それは(時代変化を捉えていない)悪しき慣習であり、管理職側の評価観点を時代変化に合わせて、「量から質」へ更新することが必要という上司側からの意見もありました。

育児と仕事を両立するためには**周囲の協力が**必要です。家族・同僚の巻き込み方のアイデアが飛び交っていました。上司の方からは男性社員に積極的に早く帰宅し家事をするよう促したりするという心強い意見もありました。あらためて育児と仕事の両立は自分自身の努力も必要ですが、**上司・会社の真のマインド変化**が必要であると感じました。

後半では「**チャレンジする風土をどう作るか?**」というお題で、チャレンジしたいが生活とのバランスを考えると尻込みしてしまう部下側の視点、チャレンジできる環境を整えたいと思っている組織の2つの視点で意見交換しました。

【生活とのバランス】という点で、今までの自動車業界の働き方は共同作業の仕事も多く、女性に比べて時間に制約が少ない男性は残業が当たり前で、女性側に家庭のことを押し付けてきた。**どちらかに家事を押し付けるのは、夫婦どちらかの会社の生産性を下げていることにもつながるので、今後は生産性を上げる取り組み、そして高い生産性を認めるシステムが必要になっていく**という意見がありました。日本の中で自動車業界の経済活動は大きいにも関わらず、人気がなくなってきている。その危機感を持つために、他業界も含めた働き方や業界内での取り組みなどの**情報を積極的にとり、意識や考え方をアップデート**する。そして**風土を変える仕組みを作って素早く検討していく**という組織側の意識と行動につながる発言もあり、みんなで悩みながら取り組んでいこうという輪が広がった瞬間でした。

【チャレンジ】という点では、個々人で何を大切にすることを、自分が楽しいこと、やりたいことをするとモチベーションアップし、周囲にも何をしたいかを発信することによって、周囲の協力も得られるという意見もありました。上司は部下がどんな仕事に興味があるのかを引き出すだけでなく、それには**上司側から積極的に自己開示**をすることで、職場の**心理的安全性が高まり**、部下側も自己開示しやすくなるというアドバイスに、会場の皆さんもうなずいてみえました。

90分のパネルディスカッションでしたが、活発な意見交換ができ、時間が足りないほどでした。自動車業界のウェルビーイングについて、日頃から思っていることをお互いにつづきあい、共感し、同じ悩みを持った仲間がいる、そしてどうしたら個々が目指すウェルビーイングにつながるかを一緒に悩み、考えていく仲間がいることで行動にうつすときの勇気ももらえる、そんな機会になったかと思えます。

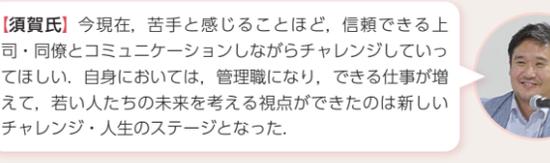


今回のパネルディスカッションは、男性・女性・上司・部下様々な立場の方が7名登壇されました。

最初にそれぞれの自己紹介と、仕事とプライベートの浮き沈みを時系列で表現した人生チャートをもとに、今までのキャリアを振り返っていただきました。出産・育児などのライフイベントとキャリアの両立の乗り越えるタイミングでは「**周囲を巻き込むこと**」という言葉が多く出てきていました。また印象的だったのは、上司の立場の方た



【質疑応答】 職場の理解協力を求めやすくなる仕組みは—
【伊藤氏】 自身の場合は家庭の状況などの自己開示を自ら行うようにするとやりやすくなった。職場全体でそのような雰囲気ができるとういのでは?



報告【第2部】意見交換会

多くのの方々がパネルディスカッションを聴講した後、意見交換会にも参加してくださいました。今回は、最初に下記の3つのテーマの中で参加者が興味関心のあるテーマごとに集まっての意見交換会、次により多くの方と意見交換できるよう最初の席と違うテーブルについてもらった意見交換を行いました。

- ① **キャリア**
 - ② **育児・介護・ワークライフバランス**
 - ③ **社員がチャレンジする/させる風土づくり**
- ワークシートを元に、自分が今“もやもや”していることを共有しながら進めていただきましたが、共感したり、似たような状況で対応した事例などを共有したりと積極的に情報交流していました。以下、6つのテーブルのうち、一緒に意見交換会のテーブルに入って参加した委員によるレポートを掲載します。

●鶴山委員レポート

最初の意見交換会では男性のチームリーダー層の方が多くテーブルだったのですが、育児の話で盛り上がりました。男性の**育児取得時は何をしたらいいの?自分での経験がない分、考慮はしてあげたいが声かけやアドバイスが難しい**と感じられている方が多かったです。その一方で、**子育てに関して男性だからこそ踏み入れない方がいい領域や場合もあるのではないかと**それが逆に妻を不快にさせてしまいうさだ…と思っている方もおられました。また、**育児明けも子育ては続くので、特に男性の育児体験や普段の両立のノウハウなどの共有の場がある**といいかもしいね、と次の一歩を踏み出せる意見もありました。

2回目の意見交換では女性だけのテーブルとなり、自動車業界で働く女性だからこそその悩みの共有がメインでした。女性特有の休暇が取得できているか?取りやすいか?取りやすくするための各社の工夫の有無の共有。また、**同じ立場で同性の方が少ないからこそ相談先に悩むという話題においては、自らコミュニティーづくりのために声かけをして社内で意見交換会を定時後に実施された事例も**紹介されました。

このように参考になる好事例や一人ひとり前向きに工夫して取り組まれている様子を感じることができ、参加された方も私自身も前向きに行動していこうと思えるエネ

- 【松下氏】** 自分のやりたいことは何かを常に考え、周囲にアピールすることが重要。家事の中でも最も時間の制約が大きいと思われる「夕飯づくり」をぜひ男性側にやってみていただきたいです!
- 【近藤氏】** 子育て・介護をしながらの新しい働き方が浸透している。またそのような方々は生産性も高く、高評価・昇進の対象にもなっており、時代の変化を実感している。
- 【田川氏】** 自身の経験から、特に女性の働きやすさを考えるように、学生時代からのキャリア形成が必要と考えており、今後は資格も活かして学生の支援もしていきたい。
- 【茂木氏】** 米国駐在時に個性豊かで「自分としてのプライオリティ」を持つ人々と出会い、人と比べず自分は自分らしくいて良い、と考えられるように。それ以降は自身でモチベーションのコントロールをできるようになった。

報告【第2部】意見交換会 レポート：鶴山委員, 石田委員

ルギーを得ることができたと思います。

●ワークライフバランスのテーブル：石田委員レポート

参加者から、「早く家に帰れない」、「長時間労働」、「仕事が多い」、「勤務場所が会社⇒在宅に変わって、家なのに子供と向き合う時間がない」、「育休をとる男性は増えたが、そのあとの育児はまだ十分でない」など、働く現状について共有をし、どうすると良いか、またどのような解決策があるかをディスカッションしました。

- **残業・長時間労働についての現状ともやもや**

自身は、子どもができてから早く帰るよう、**仕事の効率を上げてがんばっているつもりだが、一方で、会社は残業をしている人のほうが、「がんばっている」と評価されることがある**、フレックスタイムなどで遅い出社をして、遅くまで残っている人は、**同じ時間働いていても「がんばっている」ように見える**。残業を好む人が一定数いるため、「定時の日」などの施策もあるが、帰らない人もいる。また、効率を上げて仕事をしているが、残業代は減り、実質賃金が下がることがある。一旦、家に帰るが、上司から「また、あとで」と言われ、在宅で仕事に戻ることがある。など、残業や長時間労働に関わるさまざまな現状がありました。

- **どうすると良い?どのようにしたら解決する?**

管理職に期待することは、「**やらない仕事を判断してほしい**」、「**意識の改革**」、「**相談しやすい雰囲気・環境づくり**」、「**このような会に参加してほしい**」などの意見がありました。

職場の風土の改善に期待することは、「**残業は効率が悪い人が実施していることと意識を変えてほしい**」、また、会社の施策や政府の制度に期待することは、「**男性が育児に協力できる体制がまだ足りないのを、改善期待したい**」、「**【ジョブ型・年棒制にする】**」、「**育児だけでなく、不妊治療などの支援も考えてほしい**」、「**会社を休む制度も目的を明確にしないで休みがとりやすい配慮がある**とよい」などの意見がありました。自分としては、「**どのようにキャリアを築きたいのか、しっかり上司に伝える**」など、周囲の人としっかりコミュニケーションが大切と話しました。

この意見交換については、もう少し同じメンバーで話し合いが良かったというコメントを複数いただきましたので、次回の企画にご意見を反映したいと思います。

開催後に実施したアンケートから参加者の声を一部ご紹介

- 「ウェルビーイング・働き方に関する」専門家の話を聞く機会はあるが、自動車業界で同じように働く方の声は新鮮だし共感が得やすく、参考になることも多かった
- 人生チャートによって自身の経験を視える化・整理し、今後どうなりたいか考えるきっかけに良いと感じた
- 自分も子育てをしながら仕事を続けるのは大変だったのを思い出した。若い女性エンジニアを応援したい
- 企業をまたいで、経営に関わる人や管理職にこのような会に参加いただくのが良いと思う
- 参加者は共感できる課題認識がたくさんあった。これを自動車業界の上位にフィードバックして、現状課題として認識してもらえると嬉しい

- もやもやは同じようなものもあり、打ち明けて会話するだけでも気持ちが楽になった。他社の取組み・考え方は自社には新鮮なものもあり、できそうな部分は積極的に取り込みたい
- (今後のテーマ、要望として)性別や働き方に左右されない車作りについて話し合いたい。実地会場に行きづらいこともあるため、オンラインイベントも行ってほしい



今回のパネラー7名の皆様

参加者の皆様からのご意見をもとに、次回企画を引き続き検討します。ご参加いただきました皆様ありがとうございました。