

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

自動車技術会 自動車業界ウェルビーイングラボ委員会 企画



日時	2026年5月28日(木) 12:20～15:00 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	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	65名(実地+オンライン)		テーマ	自動車業界における、“ウェルビーイング”と“インクルージョン”について考えてみませんか？	
プログラム	12:20～14:20		【パネルディスカッション】		
	14:20～15:00		【意見交換会】		

自動車技術会 自動車業界ウェルビーイングラボ委員会が企画する「自動車業界ウェルビーイングラボ」が春季大会会場において開催されました。本企画は、自動車業界で働く技術者が日々抱えるモヤモヤを共有し、互いの工夫や取組を学び合うことで、ウェルビーイング向上の活動を社会に向けて発信することを目的としています。冒頭、自動車技術会の中畔会長からは、「ウェルビーイングは自動車業界が取り組むべきテーマであり、技術者のモヤモヤを共有し職場を向上させるために安全に議論できる有意義な場である。本日は職場や立場を越えた対話をぜひ楽しんでいただきたい」との挨拶があり、会場全体が温かい雰囲気になりました。

今回のパネルディスカッションでは、**若手社員から管理職、技能職出身者、海外駐在経験者まで多様な背景をもつ6名の登壇者**が、それぞれの立場からウェルビーイングとインクルージョンについて語りました。司会を務めた松下委員長の進行のもと、活発な対話が展開されました。

司会進行



松下 詩穂 委員長
(日産自動車)

登壇者



大久保 誠氏
(デンソー)



奥村 弥夢氏
(日産自動車)



鈴木 修平氏
(トヨタ自動車)



鈴木 唯氏
(アイシン)



能見 恵美氏
(本田技術研究所)



山本 一紀氏
(マツダ)

テーマ

① インクルージョンをどう捉えるか

ディスカッションの最初のテーマは、「インクルージョンとはどのような状態か、そして意識するようになったきっかけは何か」でした。**ホンダの能見さん**は、タイ研究所での駐在経験を振り返り、「カテゴライズすることではなく、個人を個人として認めて理解した中で言いたいことが言えていること」がインクルージョンだと語りました。言葉が通じない環境で何度も会話を重ねる中で、相手の話し方や使う言葉を意識し、理解が深まる実感を得たといいます。特にタイの方は自己主張が強い傾向があり、褒めることを意識することで良好な関係を築けたというエピソードは、異文化理解の重要性を示唆するものでした。

トヨタの鈴木修平さんは、「違う考えをもつ人達の意見を取り込んだうえで意思決定していくこと」と定義し、出向者の方々がトヨタに入って（意見、発言を）遠慮してしまうケースに触れました。専門性を活かすためには、機密情報の線引きをしながら飲み会などプライベートでのつながりを大事にし、人としてのコミュニケーションを丁寧に重ねることが鍵だと述べました。また、新人や若手社員がAIを使いこなせるなど、世代ごとに異なる強みを引き出していきたいとの意欲も語られました。

日産の奥村さんは、「マイノリティとマジョリティの話だと思っている。まったく同じ人なんていないがマジョリティを無理やり作るようにしているのでは」と根本的な問いを投げかけました。子どもの頃「変わった子」と言われた自身の経験と、アメリカ駐在時に「この人たちもっと違う！」と感じた体験を重ね合わせ、人と違うのが当たり前という前提こそがインクルージョンの本質だと強調しました。誰かの発言がまるでマジョリティであ

るかのように語られる構造そのものを問い直す姿勢は、会場にも深い共感を呼びました。

テーマ

② 落ち込んだときにどう持ち直すか

ウェルビーイングを語る上で避けて通れないのが、精神的に落ち込んだときの対処法です。**デンソーの大久保さん**は、「忙しすぎて仕事がコントロールできなくなっているときにつらくなるとわかってきている」と自己分析し、一つずつ課題をこなしていくことで乗り越えているといいます。また、**なんとなく落ち込む時期はバイオリズムが悪いときと割り切り**、妻にも理解を求めながらやり過ごす工夫を共有しました。子どもと公園で遊ぶことが気分転換になり、家族とのコミュニケーションが支えになっているとのエピソードは、多くの参加者の共感を得ました。

アイシンの鈴木唯さんは、「会社辞める！と言うぐらい落ち込んだことが何度もあった」と率直に語り、頼りになる上司や先輩、後輩にお酒の場で話を聞いてもらうことで自分を振り返り、「もう一度頑張ってみようかな」と思えると述べました。**人と話をすることでリセットできる**という気づきは、孤立せずに周囲とつながることの大切さを示しています。

マツダの山本さんは、自分のキャバを3段階で管理していると紹介しました。第一に自分を理解し限界を知っておくこと、第二に辛くなったときの逃げ場として気軽に連絡を取れる友達や他部署の人とのコミュニケーションを確保しておくこと、第三に実際に逃げることで、複数のコミュニティをもつことで、仕事のことをまったく知らない昔からの友達と話してすっきりすることもあると語り、多様なつながりが心の安全網になることを示しました。

テーマ

③ 会場との対話が深めた論点

パネルディスカッション後には、会場から多数の質問や感想が寄せられました。入社3年目の参加者からの「**育児のタイミングで皆さん気持ち下がっているようだが、今後のためにアドバイスを**」という質問に対し、**大久保さん**は自身の育児取得が昇進のタイミングと重なった経験を振り返り、「この1～2年は今後の社会人生活を考えたら大したことない。職場のことは上司が面倒みるから気にしないでいい」と部下に伝えていると述べました。**鈴木修平さん**も「**会社の代わりは仲間がしてくれる。貴重な機会なのでぜひ取ってほしい**」と力強くエールを送りました。**司会の松下委員長**からは、社内にも男性育児経験者の情報が不足している現状と、デンソーでは育児に悩む人の有志Teamsチャットがあることなど、情報共有の場づくりの重要性が指摘されました。

また、「**ダイバーシティといえば女性という印象が**



パネラーおよび委員



るが、それを改める方策はあるか」という問いに対しては、複数の登壇者から示唆に富む回答がありました。ホンダの能見さんは、育児が当たり前に取れる雰囲気作りが、みんなで子育てしようという空気になっていることを紹介しつつ、タイでは3世帯同居が多く周囲のケアが充実している文化的背景にも触れました。アイシンの鈴木唯さんは、全社的に良い職場づくりが始まっている一方で、自部署では女性の働きやすさから活動を始めたところ「女性ばかり」という意見が出たことを受け、バリアフリーを年齢・性別・その他多様な観点で洗い出

テーマ ① キャリア レポート

今回のキャリアテーブルでは、参加者それぞれが感じているキャリアに関する違和感や気づきが率直に共有されました。

「管理職に多様性が少ない」「制度が特定の働き方前提ではないか」といった声や、「多様性と平等性の違いが曖昧」といった認識のギャップが挙がり、現状を客観的に見直す視点が広がりました。

議論の中では、キャリアの語源が「馬車の轍（わだち）」であるという話題も出ました。この視点から、キャリアはあらかじめ決められた道ではなく、「自分が歩んできた軌跡であり、これから作っていくもの」と捉え直す考え方が共有されました。また、「キャリアは誰が考えるものか」という問いに対しては、自分だけでなく、上司や周囲との対話を通じて認識をすり合わせながら、自分の進みたい方向を探っていくことの重要性が語られました。個人の意思と組織の方向性を重ね合わせていくプロセスそのものが、キャリア形成の一部であるという気づきにつながりました。



意見交換でできた「フラワーマップ」

一方で、多様性についても議論が広がりました。「多様性」という言葉は広く使われているものの、その定義や目指す姿が曖昧であるという課題が共有されました。だからこそ、業界や会社としてどのような多様性を実現したいのかを言語化し、ロードマップのような形で示していくことの必要性が話し合われました。同時に、多様性の実現は一朝一夕には進まないため、個人の納得感や理解を大切にしながら、時間をかけて取り組んでいくべきであるという認識も共有されました。

全体を通して、「キャリアは一つの正解に収束させるものではなく、対話を通じて少しずつ方向を見出していくもの」という前向きな共通認識が生まれました。自分自身の軌跡を振り返りながら、周囲とつながり、選択肢を広げていく。その積み重ねが、より自分らしいキャリアにつながっていく——そんな可能性を感じる時間となりました。（委員 デンソー 塩野佑子）

テーマ ② W/バランス レポート

育児・キャリア・職場づくりなどさまざまなテーマについて、女性・男性が混在する参加者でワークライフバ

ランスと語りました。今年からマネジメント層の意識改革に取り組む中で、当事者以外のひととの温度差を感じており、男女問わずいろいろな人を巻き込んでいきたいとの決意が述べられました。

「子育てと介護以外の配慮について、不公平感を生まないインクルージョンをどう考えるか」という問いには、奥村さんが「自分は同じパフォーマンスを出してあげたい」と思っている。どんな理由であれ、その時間に不在であることには変わりない」と明快に答えました。子育てだけでなくジムに行きたいという理由も同じレベルで扱うかという問いに対し、背景を説明し周知しておくことが大事であり、突発時の調整ができる関係性を築くことが鍵だと強調しました。

さらに、世代間ギャップや新人教育におけるフィードバックの難しさについても議論が及ぼされました。マツダの山本さんは、上司の伝言係にはならないこと、指摘の過程をきちんと説明すること、上司から言われたことをかみ砕いて自分の考えを伝えた上で話し合うことを心がけていると語りました。指摘しづらい上司とをもってほしい部下の間のギャップについては、「実は思いは同じだったことに気づき始めている。それに気づくことが大事」との指摘があり、コミュニケーションの本質を改

ランスに関する意見交換を行いました。ライフステージや立場の違いを超えて、それぞれの悩みや経験を共有しながら、気づきの多い前向きな議論となりました。

家庭と仕事の両立については、小さなお子さんを育てる女性から、家事負担が自身に偏っていることへの不公平感や悩みが共有されました。これに対して参加者からは、「自分のキャリアややりたいことをしっかり伝えた上で、家事や育児の分担を話し合うことが大切」といった声が多くあがりました。実際に曜日ごとに役割を決めることで、お互いにやりたいことに集中できているという事例も紹介されました。さらに男性参加者からは、日常的にパートナーと家事やキャリアについて話し合うことや、相手の考えを引き出すコミュニケーションを意識しているといった具体的な工夫も共有され、日々の対話の積み重ねが関係づくりにつながるということが印象的でした。

職場マネジメントに関しては、部下までも立場から「多様性を尊重する中でどこまで指導すべきか」「職場の雰囲気を変えていくか」といった悩みが挙がりました。これに対しては、「チームとして目指すビジョンをしっかりと示し、その方向に向かう中で必要な指導を行うことが大切」といった考えが共有されました。また、単に管理するだけでなく、メンバーにとってわかりやすくかみ砕いて伝えたり、前向きな気持ちを引き出したりする“モチベーター”的な関わり方の重要性についても意見が出され、組織の方向性と個人の納得感を工夫の大切さが感じられました。

働き方や評価については、残業時間と評価の関係についての悩みやジレンマも話題に上がりました。まだ長時間働くことが評価につながりやすい場面もある中で、ウェルビーイングとのバランスや、本来評価すべき能力とのギャップに違和感を感じている声もありました。そのような中で、「アウトプットの量だけでなく、個人の能力や価値をきちんと見ていくことが大切であり、それを支える上司の評価の在り方が重要」といった意見が共有されました。

また、昇格やキャリアへの考え方の違いについても議論が行われ、昇格を望まないメンバーへの関わり方やモチベーションの高め方について悩みが共有されました。これに対しては、「一人ひとりの価値観や状況を理解しながら接すること」や、「場合によっては第三者の視点を活用すること」など、個々に合わせた関わり方の大切さが話題となりました。

全体を通して、ワークライフバランスは個人の努力だけでなく、家庭でのコミュニケーション、職場でのビジョン共有、評価の在り方など、さまざまな要素が関係していることが改めて感じられました。それぞれが自分の在り方や価値観を見つめ直しながら、周囲と対話を重ねていくことの大切さを共有できた。有意義な意見交換の場となりました。

めて確認する場となりました。

テーマ ④ ウェルビーイングを社会に発信する意義

今回のパネルディスカッションは、登壇者それぞれが自身の経験や悩みを率直に開示したことで、会場全体に共感と理解の輪が広がり、立場や世代を超えて「自分ごと」として受け止める雰囲気が生まれました。インクルージョンとは制度や仕組みだけでなく、一人ひとりが個人として認め合い、違いを当たり前に受け入れる日々の姿勢であること、そしてウェルビーイングは技術成果と切り離されたものではなく、むしろモヤモヤや違和感を組織向上のヒントに変える営みであることが、具体的なエピソードを通じて浮かび上がりました。

中群会長が挨拶で述べたように、自動車産業の根幹にあるのは技術であり、現場で感じる違和感やモヤモヤは組織制度を向上させる貴重なヒントです。立場を超えて議論する場は貴重であり、自動車産業から社会に向けて発信していきたいという言葉は、まさに今回のイベントが体現したものでした。今後もこのような対話の場が継続され、ウェルビーイングを実現する具体的な工夫や取組が業界全体に広がっていくことが期待されます。

テーマ ③ 社員がチャレンジする／させる 風土づくり レポート

このグループでは、上司・部下それぞれの立場から、日々の職場で感じている悩みや思いについて、率直な意見交換が行われました。

部下の立場からは、「チャレンジしたい気持ちはあるものの、職場全体として余裕がなく、なかなか新しいことに取り組みにくい」という声が多く聞かれました。また、「チャレンジしたこと自体を評価する仕組みがあるのではないか」「働き方改革の中でも、もっと働きたい人が力を発揮できる選択肢があってもよいのではないか」といった意見も挙がりました。一方で上司側からも、「若い頃に主体的に取り組んだ経験が後の成長につながる」という実感から、若手社員にもそうした経験の機会をもっとほしいという思いが共有されました。

上司の立場からは、今回のメインテーマの「インクルージョン」にも議論が広がりました。「人と違うのが当たり前」という視点のもと、一人ひとりの個性や強みを理解し、それぞれが力を発揮できる環境を整えていくことの大切さが改めて認識されました。そのためには、日頃のコミュニケーションが重要であり、例えば社員食堂でのちょっとした会話など、無理のない形で接点をもつことが有効ではないかという意見もありました。

また、ベテラン社員が講師となって若手社員を指導する「塾」のような取り組みの事例が紹介されました。経験や知見を活かしたベテラン社員の活躍の場と、学びたい若手社員の意欲を結びつける取り組みとして、参加者の関心を集めました。

今回の意見交換を通じて、上司・部下いずれの立場においても、「チャレンジしたい」「チャレンジを後押ししたい」という思いは共通していることが見えてきました。一方で、それを実現するための時間や仕組みが十分でないことも課題として挙がりました。今後は、こうした思いをつなぎ、自然にチャレンジが生まれる環境づくりについて、引き続き検討していく必要があると感じられました。

オンライン意見交換会レポート

少人数のオンライン意見交換会を実施し、「ありたい姿と現状のギャップ」をテーマに対話を行いました。

挑戦と制約、キャリアと家庭の両立、忙しさとの葛藤などが共有され、共感が広がりました。

また、異動や職種転換など個人では解決しにくい課題を通じて、ウェルビーイングは周囲の理解や仕組みとともに育まれるとの認識が深まりました。

さらに、心の余裕が仕事の質・安全・パフォーマンス向上につながる重要な要素であるとの共通理解が得られました。