

【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

1. 開催概要

【日 時】2024年5月23日(木) 10:00~15:00 春季大会第2日目

【会 場】自動車技術会春季大会会場 パシフィコ横浜 G420 号室

【対 象】会員/非会員 性別問わずどなたでも

【参加費】無料

【参加者】76名(うち男性16名)

【プログラム】

10:00-15:00 会場オープン時間

11:00-11:45 <第1部> 講演2件

講演1「みんなが Happy になれる育休に向けた風土づくり

～自動車業界から日本を元気にする!～」

伊藤 翼 氏(トヨタ自動車株式会社)

11:45-12:45 講演2 感性工学との出会い - 欧州駐在から Lexus UX へ -

加古 慈 氏(トヨタ自動車株式会社)

12:45-13:45 <第2部> 意見交換会



2. 報告: <第1部> 講演1「みんなが Happy になれる育休に向けた風土づくり

～自動車業界から日本を元気にする!～」

伊藤 翼 氏(トヨタ自動車株式会社)

(レポート: 杉浦委員)



昨年10月の第5回女性技術者ネットワークカフェにご参加いただき、男性で育児休職を取得された経験を持つ、トヨタ自動車の伊藤様の講演会を開催しました。育休を通して一人一人の人生が Happy である「Well-Being」を目指すという一貫したメッセージを発信され、自身の経験談を具体的かつわかりやすく、そして笑いを誘

いながらお話をいただきました。

(写真) 伊藤 翼 氏

経験談からわかったこと、講演ではブレイクスルーとしてお話くださったのは以下です。

- **家事、育児はやれると思っていたけど全然やれなかった**経験から周囲への感謝の気持ちが深まり、だれかのためにという社会貢献意識が芽生えた。
- 家事と育児のレベルに夫婦感の認識ギャップがあり、双方のギャップを埋めるために**レベル別家事スキルマップ作製し、奥様と目線を合わせる**コミュニケーションを行った。
- 制度として男性育児休職がとりにくい、上司も育児がわからないので理解しにくい現状に対し、**職場への理解活動や育休取得前のキャリアプランを考えるシートを作って上司に理解をもらう**ことで、育休を応援する風土を作る活動を推進。
- 大切なことは**自分から勇気をもって発信する。発信することで一人でも共感してくれる人がいる。**ひとりでも共感してくれるとその輪が広がっていく。輪が広がるとよりよい社会へつながっていく。という仲間を増やすというマインド。

Well-being!

感謝の気持ち、コミュニケーション、風土作り、自分から発信して仲間を増やすという4つの行動は、そのまま仕事をする上で必要な行動に通じるものがあると思います。また、育児休職中に話が通じない子供に対応することは、仕事で難しい人と一緒に仕事をするときのコミュニケーションスキルにも通じるものがあると話されていました。

男性育児休職者は年々増加傾向ですが、期間も短く、組織として理解されないのではないかと不安もあります。そんな中、男女問わず育児休職への理解が深まり、安心して育児休暇を取得でき、当事者だけでなく周りも含めた皆一人一人がHAPPYになる世界に一步近づいていくことが期待できるお話でした。アンケートからも「**育休がキャリア弊害にならないような風土作りのために声を発信したい**」、「**自分の上司、夫にも聞いてもらいたかった**」というコメントもいただきました。アクティブに活動されている伊藤さんの発言に刺激され、自分の考えを発信し、仲間を増やしていこうと行動に踏み出す勇気をもらえる、そんな機会になったかと思います。

3. 報告：＜第1部＞講演2「感性工学との出会い－欧州駐在から Lexus UX へ－」



加古 慈 氏（トヨタ自動車株式会社）

（レポート：鶴山委員）

Lexus UX チーフエンジニアでもあり現在 材料技術領域 統括部長である加古 慈 氏（トヨタ自動車株式会社）によるご自身の経験談を元にした講演がありました。

加古さんからの、ウェルビーイングになるための 皆さんへ向けたメッセージは次の5つ。

（写真）加古 慈 氏

- 何になりたいかより、**何を実現したいか？**
- 自分のやりたい事を**上司や周りの人に知ってもらう**
- 自分の限界を自分で決めずに**大らかに挑戦する**
- **思い続けると願いは叶う**
- **やりたいことが決まると勉強したくなる**



入社してから Lexus UX の成功までの経緯をエンジニアらしい具体的な取り組み内容と、その時の加古さんの考えや想いも交えながら、楽しくお話しして頂きました。

実は入社当初、加古さんは自分が総合職であることも知らず縁の下の力持ちとして働こうと思っていたそうです。

配属された部署の仕事から、『インテリアを統合するような仕事がしたい！』という想いが生まれ、そこから次々と加古さん自らの発信と周りの共感がパワーとなり進めてきた内容を、挫折したことも交えながらご紹介頂きました。その内容は下記となります。

- 上司に話すことで、独身かつ女性での前例のなかった海外駐在の実現
- 勝手に学び始めた感性工学に対して上司が『おもしろいね』と話を聞いてくれたこと
- 上司が副社長への直談判の機会を提供してくれたこと
- 副社長への直談判の結果は上手いかず挫折したが、周りの共感から一緒に提案して取り組む活動の実現

(講演を聴いて) 目の前の仕事の取組みから、その面白さに興味が広がり自ら行動することで、どんどん実現されたパワフルさが伝わってきて、元気をもらった内容でした。『何を実現したいか?』については、最



(写真) 講演会の様子

初からなくても見つけていけば良いというメッセージも勇気づけられたと思います。自分の想いを周りに伝える大切さ、そして共感をパワーにして進めていける事を理解し、自ら行動するのに加え、自分自身も周りの人に共感・応援・感謝の言葉を伝えることも大切にしたいと改めて思いました。

また、“女性として…”加古さん自身問われる機会が多くあるが、**自動車の開発自体に対して性別は関係ない**と思っていること。**ただし私たち女性(マイノリティ)がいることで、今までなかった視点を車づくりに活かす**ことが、より魅力的なものを実現できると考える。という言葉から、女性活躍と現在言われている意味や意義についての捉え方もポジティブになったのではないのでしょうか？

前向きになり一歩踏み出せるような講演をありがとうございました。

4. 報告：<第2部>意見交換会

講演1で、講師の伊藤氏から投げかけられた3つのテーマについての意見交換

多くの方々が講演を聴講した後、意見交換会にも参加してくださいました。講師の伊藤氏から提示された以下の3つのテーマに対し、参加者は自発的に意見交換を始め、終了時間まで積極的に意見や考えを話し合っていました。また、この会では恒例となりました、個々人が思い・気づきを書いた付箋で自由に“花”を咲かせた「フラワーマップ」も各テーブルでできていました。

以下、それぞれ別のテーブルに分かれた委員によるレポートを2件、掲載します。

社会の壁ブレイクスルー④ みんなで考えませんか？

私たちは社会の壁をどう超えていくか？

1. 育休を取るのにハードルになっている事は？
2. ハードルを無くすために皆さんが職場に戻ってできそうな事は？
3. ハードルを無くすために女性技術者の会でやってみたい事は？



伊藤氏の講演において投げかけられた3つのテーマ

(レポート：石田委員)

1. 育休を取るのにハードルになっていることは？

「職場では、ルールはあるけど、**風土がない**」、「キャリアへの不安、**同期と差がついてしまう**」、「職場が人手不足のため**迷惑をかける**ことが心配」、「**業務が専任化**しているのとりにくい」など、不安や心配の声が多くありました。

2. ハードルを無くすために皆さんが職場に戻ってできそうなことは？

自身の行動としては、「職場で**率先して制度を利用**する」、「上司と自分のキャリアについて**しっかり話**

す」、「後輩にも**自分の経験を伝える**」、「悩んでいる人には**積極的な声掛け**をする」、「育休をとる人には、**不安にさせない雰囲気づくり**をする」など自分だけでなく、後輩や職場のメンバーのための意見も多くありました。

また、上司に期待することとしては、「組織としての人員不足は、マネジメントの仕事」、「話を聞ける余力を作してほしい」、「上司の理解の促進」などがありました。

3. ハードルを無くすために女性技術者の会でやってみたいことは？

「異業種の方との懇談会」、「製造現場への講演会（理解活動）」、「上司層への理解促進」、「上司も参加する交流会」など、職場の上司と一緒に働くメンバーに対する理解活動につながるアイデアが多くありました。

（レポート：池田委員・近藤委員）

今回は、各テーブルとも男性もディスカッションに参加。中には、部下と一緒に参加している方もおり、現場の声を聴いて今後に活かしたい、と話されていました。

1. 育休を取るのにハードルになっていることは？

一 **キャリアの断絶感、成果の量、周囲への負担** を気にする意見がありました。

- ・ 出産等で休むと、**復職時に置いて行かれた感じ**になって戸惑うと思うと不安。
- ・ 育児は長期間、**遅れも長期間になるようで不安**。
- ・ 育休も時短も、**時間評価では圧倒的に不利**。業績評価を量ではなく質で見してほしい（タイプ評価）
- ・ 休んだ際の、**周囲の負担**を気にしてしまう。

2. ハードルを無くすために皆さんが職場に戻ってできそうなことは？

一 **教育、リソース配分等、職場の上司への期待が大きい反面、**

- ・ **キャリアとプライベート・プライバシーの線引きが難しい**。相談しても、プライベートの問題として対応してもらえなかった。
- ・ **キャリアプラン(結婚・出産)の計画をオープンにする**のも抵抗がある。



（写真）思い・気づきを書いた付箋で“花”を咲かせた「フラワーマップ」

との意見があり、上司との関係性によっては、直属上司だけではなく、**組織内メンター等相談の場が必要**だと感じました。

一 **男女の役割認識**について、海外赴任の子供帯同か単身かを悩む声がありました。

- ・ 子供をつれていくとワンオペ育児になってしまう。
- ・ 男性だと普通に単身で赴任するのに、女性だと単身赴任は無責任と思われそうで言い出せない。

3. ハードルを無くすために女性技術者の会でやってみたいことは？

一 **経験を語る交流会や、上司の立場の方も参加する交流会**を望む声がありました。

- ・ **男性も女性も、キャリア×育児の経験を回りに伝える場、交流会を増やす**
- ・ 男性育休は、本人が踏み出せるか、の勇気が必要なので、**背中を押す場**があるといい
- ・ 上司・職場の理解と協力は不可欠なので、**部下をもつ管理職の方参加の交流会**

講演いただいた伊藤さんもディスカッションに参加され、「**夫をやる気にさせるには、育児に参加している基準となる人を探す**といい。できれば職場の人。近場の人と比較されるとやる気になる。」とのアドバイ

スをいただきました。

男性参加の意見交換会は初めてでしたが、ウェルビーイングについて、多くの方と語り合うよい機会になったと思います。

3. 最後に ――参加者の声を一部ご紹介

(伊藤氏による<講演1>について)

- ・ 参加者に男性が少なく、緊張した。声を出す、仲間が出来る、増える…というプロセスは、育休のみならず、チャレンジしていくには、大事なプロセスと感じた
- ・ 男性向けのセミナーを開催してほしい
- ・ 「制度はあるが風土がない」という状況は自身の職場においても同様の状況にあると思った。いかにその風土を定着させていくかの手法は、自社でも課題として検討していきたいと感じた

(加古氏による<講演2>について)

- ・ 今の置かれている業務範囲内で物事を考えてしまいがちだが、分野や自らの限界値を決めずに色々な事に挑戦していくことの大切さを実感した。ものが言える立場になるのも大事、というお言葉が印象的。自分自身も後輩女性が目指したい女性になれるように頑張ろうと思った。
- ・ 自分もチャレンジしようと思え、仕事に対する向き合い方が変わった。加古さんがよくおっしゃっている「大らかに挑戦」の意味も今回の講演でわかった。いつかお仕事で加古さんにお会いできるように願いを思い続け行動していこうと思う。

(意見交換会について)

- ・ 同じような悩みを周りも持っていること、社内にもたくさんいることがわかって嬉しかったと同時に、こんなにいるならばもっとできること、変えることができるのではないかと強く感じた。
- ・ 育休にフォーカスした内容だったのでもっと広く話がしてみたかった
- ・ 現在 2~30 代の人たちも、自分が育児して 20 年以上前と思いや心配点が変わっていないことがわかった。20 年以上経っていても同じとは、残念だと改めて思ってしまった
- ・ いろいろな背景の人がいて、一言で解決できる方法がないと思った。もう少し（この会を通じて）仲良くなれるチャンスがあるといい。今までは子育てで忙しく参加できる余裕がなかった

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。



(写真) 左から 伊東明美委員長、加古慈氏、伊藤翼氏

以上