

公益社団法人 日本技術士会 男女共同参画推進委員会 「技術者と働き方改革」フォーラム 開催報告

1. 開催概要

- ・日時：5月19日（土）14:00～16:45
- ・場所：機械振興会館 6階 6-67号室
- ・主催：公益社団法人日本技術士会 男女共同参画推進委員会
- ・後援：男女共同参画学協会連絡会、公益社団法人土木学会
- ・参加者：60名（関係者含む）
- ・プログラム：
 - (1)開会挨拶 男女共同参画推進委員会委員長 石田 佳子
 - (2)講演「イクボスによる多様な人材のマネジメント」
講師：東 浩司氏 NPO 法人ファザーリングジャパン理事、株式会社ソーラーレ代表
 - (3)主賓挨拶 日本技術士会副会長 中川 裕康氏
 - (4)ロールモデル紹介
～イクメン～ 戸川 修氏 NEC、技術士（情報工学部門）
～イクボス～ 森田 誠氏 戸田建設株式会社、「イクボスアワード 2016」グランプリ受賞
所田 綾子氏 千代田化工建設株式会社 技術士（化学部門）、米国 PE
 - (5)ロールモデル質疑応答
 - (6)行動宣言
 - (7)閉会挨拶 日本技術士会理事、男女共同参画推進委員会副委員長 林 雅弘
- ・司会進行：男女共同参画推進委員会委員 加藤 亨

2. 内容

(1)開会挨拶

男女共同参画推進委員会委員長の石田より、委員会活動の紹介、D&I 推進小委員会発足の経緯、本日のフォーラムの趣旨説明を行った。



(2)講演：東 浩司氏「イクボスによる多様な人材のマネジメント」

- ・ファザーリングジャパンが推進するイクボスは、育児だけでなく介護も含め生活に様々な制約を抱える方を応援しながら、自らの生活も充実させて働き方改革をして結果を出す、というもの。男女は問わない。
- ・イクボスは部下を育てて職場・会社を育て、業界・社会を育てるもの。3年前は20社で始めたが、現在は184社が賛同している。
- ・イクボスが求められる社会背景として、電通事件が大きかった。同じような働き方を社員にさせていると、逮捕されるという危機感が生まれた。
- ・もう一つ、大きな柱が女性活躍推進。今、政府が女性の管理職の割合を30%にしようという目標値をもっているが、管理職になる世代は子育てに忙しい世代。育児も家事もあり、介護も加わると四重苦で、どれか削るとなると仕事諦めますとなる。
- ・女性活躍のためには、本人よりも周りの二人が頑張らないといけない。一人は夫。夫が育児・



家事をシェアすることで、奥さんがもうちょっと仕事を頑張ることができる。もう一人は上司。男性も女性も含む。部下の家庭の状況に配慮しながら、マネジメントし、リーダーシップを発揮することで、女性も頑張ろうとなる。

・仕事とプライベートが50:50であることが理想だろうか。仕事100%の時期があってもよい。子どもが小さいときは育児にシフトする時期もある。介護の制約

がある時期もあるだろう。定年後の働き方も考えていく必要がある。人生を通して生き方のバランスを考えることではないか。

- WLB は会社の経営層が嫌うが、その理由は自分たちが困っていないから。困っているのは、育児中のワーキングマザーであり、最近ではワーキングファザーも加わりつつある。今後、団塊ジュニア世代が高齢者となる 2042 年以降に高齢者人口はピークを迎え、介護支援が大きな問題となる。経営層にも自分のこととして認識してもらい、当事者意識を持ってもらうことができる。
- WLB は寄せ鍋で考えるといい。人生はいろいろ具材がたくさんあったほうが、味わいが出ておいしい。鍋が仕事だけで一杯になる人も居ると思うが、いずれ定年を迎えると寂しい生活になる。今のうちから、地域、家族とかとバランスを取っていかないと苦勞する。
- 働き方のイメージとして、野球とサッカーに例えると分かりやすい。9 回終わるまでやるのが野球、決まった時間内で勝敗を決めるのがサッカー。日本企業はずっと野球型だった。
- 人はなかなか簡単にそれまでの慣習を変えられるものではない。働き方改革も同じで、そう簡単にはこれまでの残業前提の働き方を変えられない。頭で分かっているにもかかわらずなかなか行動に移せないで、まずは「いいな」と思うことをとりあえずやってみて、それを習慣化していくことが大事。仕事を終えた後、やることがないとだらだらするので、休むことを意識して、休み方を変えていくこと。
- 習慣化のコツは、やっていて楽しいこと、手応えがあること、仲間がいること、そして周りに宣言すること。今日の会の最後に、各自、行動宣言をして頂く。

(3)主賓挨拶 日本技術士会副会長 中川 裕康氏

仕事だけが人生の時代は過ぎ、今はワーク・ライフ・バランスが重要視されている。イクボスがイクボスを育てる。好事例を育てることにより、次の好事例につながり、働き方改革や生産性向上へ向かう。多様性を組織の力として活かすため、技術士会全体で D&I を推進することが必要である。



(4)ロールモデル紹介

①～イクメン～ 戸川 修氏



自ら育児休業を取得した経験を踏まえ、マイノリティ側になってみての気付きや課題と感じたことなどを紹介した。

育児中、自分がマイノリティ側になってみて、そういう立場の方を思いやる事が出来るようになる。また、ワンオペ育児については、職場の理解だけでなく、制度的な改革も必要ではないか。

②～イクボス～ 森田 誠氏

工事現場の施工管理という業務の中で、休みやすい雰囲気づくりなどをしてきた経験を紹介した。

具体的には、社員打合せ、全員交代制のトイレ掃除、3ヶ月先までの予定表、資格取得のバックアップなどに取り組み、社員の生産性が上がった。しかし、時短を推進しつつも具体的なムダが何かを指示できていなかったり、指示命令系統がうまくいっていないという指摘もあり、現在改善しようとしているところである。



③～イクボス～ 所田 綾子氏



自ら3人の子育てをしながら時間の制約がある中で中間管理職として働く経験から、長時間労働の理由や今後の課題等を紹介した。

日本企業の長時間労働の理由は、物理的に業務量が多いだけでなく、帰らないマインド、品質至上主義、人に振れない・振らないことによるのではないか。

今後、社員の多様化や WLB の重視等により、継続的な業務改善

が必要であるが、時間制約のない方の視点では限界がある。管理職は多様化する個人ニーズ（仕事内容や働き方への要望）を把握し、働き方のミスマッチを防ぐ必要がある。

(5) ロールモデル質疑応答

ロールモデルへの質疑応答が活発になされた。以下に一部紹介する。

Q：育児休業取得の際、奥さんとの話し合いはどのようにされたのか。

A：（戸川氏）取得の第一条件は、妻が希望するという事だった。実際に子どもが生まれるまでは実感もなく、出産直後の親のサポート等がなくなった後に、実態として大変さに直面してから取得することになった。

Q：（質問者：女性）技術士取得も評価してもらえなかったり、他の男性社員に仕事のチャンスが奪われることも多い。どのようにモチベーションを高めているか。

A：（所田氏）希望の仕事・キャリアを上司に伝えることは必要。一方で、与えられた仕事の成果をより良いものにし、実績を残すことが大事。そのことでチャンスが与えられるようになる。

Q：男性社会では“飲みニケーション”が多い。時間制約がある中でのコミュニケーションの注意点や工夫した点はあるか。

A：（所田氏）ポイントをずらさないよう、話を単刀直入にするようにしている。ただし、人それぞれに信頼感や距離感が違うので、注意が必要。ビジネスランチは活用した。



(6) 行動宣言

東氏と D&I 小委員会委員長の飯島のファシリテートで、参加者が隣同士で講演やロールモデルの経験談の感想を共有し、また、自らのイクボス宣言又は働き方宣言を作成した。さらに、行動の輪の拡大に向け、有志の方と宣言の写真撮影を行った。今後委員会 HP 等で紹介の予定。



(7) 閉会挨拶



日本技術士会理事、男女共同参画推進委員会副委員長の林より、「行動宣言は、皆さんの組織なり家にお持ち帰りいただき、周りの方に伝えて頂きたい。この委員会では、今後 D&I というキーワードでいろいろなことにチャレンジしていきたい。」と締めくくった。

以上

（記録作成：武井 加代子、佐藤 律子）