

男女共同参画シリーズ

女性技術者・理工系女子学生の支援活動を続けて ー技術サロン報告ー

Continuing Support for Female Engineers and Students in Engineering Fields
ー Report of Informal Meeting for Female Engineers and Students ー

1 はじめに

「技術サロン」は男女共同参画推進委員会（以下「委員会」という）が年4回開催している理工系女子学生・若手女性技術者向けの懇話会である。

当初は、登録グループの活動として行っていたが、2011年に委員会が発足したのを機に委員会の主催行事として継続、第12回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム（2014年10月）において活動内容について発表する機会も得た。

2015年3月で技術サロンの開催は通算25回となり、委員会では25回の開催状況と提言をまとめた小冊子を作成、各方面へ配布した。

2 参加者の推移と満足度

活動の発端は、JABEE認定課程に学ぶ女子学生に対して、彼女たちが技術者としての自分の姿を思い描き、充実したキャリア形成ができるよう支援することであった。時を経ずして対象者は、理工系女子学生や社会人へと拡大していった。背景には身近に女性技術者のロールモデルが少なく、なかなか将来像が描けないという現実があった。

毎回の定員は15名としているが数名のこともあり、第25回までの参加者数は延べ211人である。内訳は、前半（第1～13回：2011年度まで）は学生、後半（第14～25回：2012年度以降）は社会人が中心となっている（図1）。

プレゼンテーション練習を兼ねた簡単な自己紹介によるアイスブレイク（写真1）および技術士制度の説明と、キャリア形成や職場環境、学業などに関する疑問・質問などを主とした意見交換会（フリーディスカッション）の2部構成である。

委員会からは、参加者のバックグラウンドに対応できる女性技術士に加え、男性の視点も必要であることから男性委員も出席している。

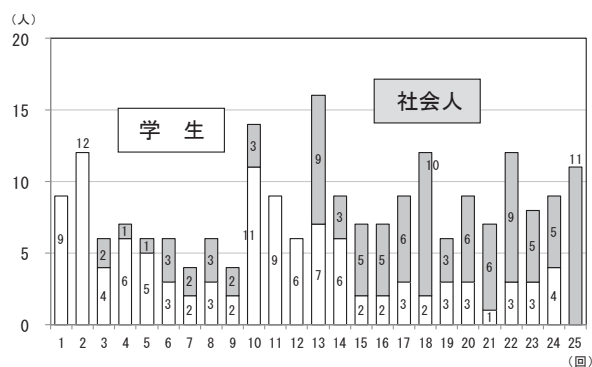


図1 各回の参加者の推移



写真1 アイスブレイクの様子

図2は、参加者の満足度に関するアンケート結果である。「期待以上」と「ほぼ期待通り」を「満足」とみなすと極めて高い満足度を獲得している。

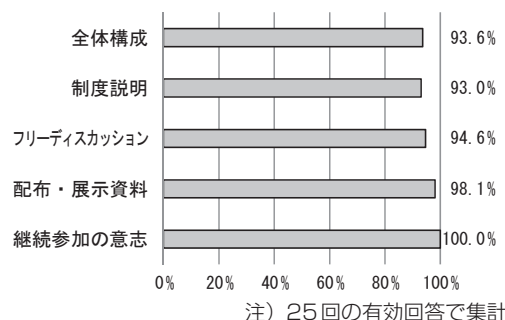


図2 参加者の満足度一覧

「先生に勧められた。いろいろな説明ばかりでつまらないと思って来たが、女性技術者の話を聞き刺激を受けた」という学生の感想は印象的である。学生と社会人の両者が参加していることから、時には参加した社会人がアドバイザーになることもある。これが正解という回答が出せない質問もあるが、参加者同士が話し合い、何かを見つけ出すこともある。画一的な説明会に終わらないこと、様々な立場の人の助言や女性技術士の経験

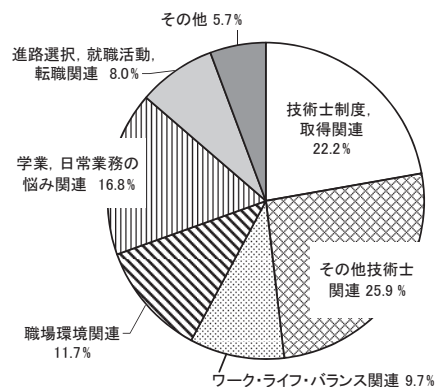
に基づく本音の話し合いの場であることは、彼女たちには、新鮮に映っているのではないだろうか。

参加者から技術士になった人も出ている。

3 参加者の声と女性技術者育成の課題

参加者の疑問・質問の主なキーワードとして、技術士、ワーク・ライフ・バランス、職場環境、学業、日常業務、進路選択、就職活動・転職があげられる。図3は、これらのキーワードに基づき疑問・質問を7カテゴリーに分類した結果である。全体を通しては、技術士に関連する2カテゴリーの合計が半数近く（約48%）を占めている。

社会人の参加が多くなった後半は、技術士関連の合計が51.6%（前半：42.3%）、ワーク・ライフ・バランスと職場環境関連の合計が23.1%（前半：18.5%）であった（図は省略）。



注) 集計対象は25回中20回分 質問数：351

図3 技術サロンにおけるカテゴリー別疑問・質問

学生の質問の具体例は、「学生時代にしておいた方が良いこと、取得しておいた方が良い資格、英語の必要性」などがあり、前向きな様子がうかがえる。

社会人は「技術士資格を取った理由、家庭と仕事の両立」など一般的な質問の他、「仕事をしていく上での悩みや苦勞の解決方法、男性は理系女性をどう思っているか、打ち合せ等での服の選び方、結婚後社内での振る舞いで注意すること」など多岐にわたっている。「技術職として採用されたのに自分だけ講習会等へ参加できない、現場へ出してもらえない」などの声に出会うと、企業では男性を中心とした考え方が依然として根強いことがうかがえる。

技術サロンを通して見えてきた女性技術者育成

の主な課題は以下のとおりである。

- ・小中学生段階でのキャリアイメージが乏しい。
- ・様々なロールモデルやキャリアデザインの提供の機会が少ない。
- ・男性と均等な研修や講習への参加機会が少ない。
- ・ライフステージに応じた体制の整備が進んでいない。
- ・良き相談者が身近でなかなか見つからない（メンター制度が普及していない）。

これらはどれも参加者の実際の声であり、現実的で重みがある。彼女たちの背後には、同様の思いを抱いている多くの女性がいることを心に留めることが重要である。

4 今後に向けて

昨年、米国のロサンゼルスで開催された女性技術者の国際会議に参加した。米国においては女性の活躍の場も多く、若い女性も自律していると思っていたが、キャリア形成やリーダーに関するセッションの他、我が国ではまだ馴染みが薄いメンターに関するプログラムもあり、技術者育成に力を入れていることが分かった。キャリア形成に関する資料も充実しており大変参考になった。

今後は、参加者に多くのロールモデルを示すとともに、リーダーシップを盛り込んだプログラムを行い、「指導的立場の女性」となるべき人材の育成にも力を入れていきたい。国の数値目標である「2020年までに指導的立場の女性比率30%」に少しでも貢献できれば嬉しい限りである。

女性技術者を育成するためには、組織としての明確なビジョンや良き理解者・相談者が必要であることを社会に発信していくことも私達の役割である。

（備考）技術サロンは特定非営利活動法人女性技術士の会の協力も得て開催している。

石田 佳子（いしだ よしこ）

技術士（建設／衛生工学／
総合技術監理部門）

男女共同参画推進委員会委員
（株）環境技研コンサルタント
e-mail：y.ishida@kankyogiken.co.jp

