

女性のエンパワーメント 女子生徒への工学系キャリアの勧め

國井 秀子

芝浦工業大学

学長補佐・男女共同参画推進室長
大学院工学マネジメント研究科教授

概要

- 社会の変化と求められる人材
- 女性のエンパワーメントの課題と変革
- ポジティブ・アクション
- 先生方へのお願い

社会の変化と求められる人材

コウジョ、リケジョ
を求む！

パラダイムシフトの時代

産業界を取り巻く環境

ICTの進歩
新興国の成長
グローバル化
地球温暖化
人口変動

急激な変化

産業構造の変化

イノベーション

産業構造の課題

- 大企業中心の経済戦略
- 従属的な多重下請け構造
- ベンチャー企業の未発達
- 雇用問題-非正規雇用の拡大、若年層の失業、流動性のなさ、人材の多様性不足

変化への
対応の遅れ

「同一労働同一賃金」になっていない



イノベーション文化の醸成

- 評価制度の見直し
- 管理主義からの脱却
- 人材の多様性
- 教育改革

加点主義へ

多様性に関する教育の遅れ

均質の文化では成長の限界

日本が今日必要とする人材

- 技術、**ニーズ**、経営が分かる
- ビジネスモデルを創造できる
- オープンイノベーションを遂行できる
- 事業の遂行能力がある
- リーダーシップが発揮できる

女性技術者



MOT(工学マネジメント)教育

「平等神話」との戦い

女性のエンパワーメント の課題と変革



日本の男女格差指数は世界で105位

女性の就労向上が 日本経済成長の鍵

女性が日本を救える

IMF 2012 Tokyo

“The Role of Asia in a Changing World”

2012/10/13 のセッションにおいて

クリスティーヌ・ラガルド IMF専務の発言

Women can save Japan.

日本の男女格差指数は世界で104位

2014年

| 順位 | 国名 |
|------------------|-----------|
| 1 (1) | アイスランド |
| 2 (3) | フィンランド |
| 3 (2) | ノルウェー |
| 4 (4) | スウェーデン |
| 5 (8) | デンマーク |
| 6 (10) | ニカラグア |
| 7 (--) | ルワンダ |
| 8 (5) | アイルランド |
| | |
| 20 (23) | アメリカ |
| : | |
| 87 (69) | 中国 |
| : | |
| 104 (105) | 日本 |
| : | |
| 117 (111) | 韓国 |

出典：世界経済フォーラム

ノルウェーの変革は政治から

日本は142カ国中、104位

政治 129位

経済 102位

保健 37位

教育 93位

| 年 | 順位 | 対象国数 |
|------|-----|-------|
| 2006 | 80 | / 115 |
| 2007 | 91 | / 128 |
| 2008 | 98 | / 130 |
| 2009 | 101 | / 134 |
| 2010 | 94 | / 134 |
| 2011 | 98 | / 135 |
| 2012 | 101 | / 135 |
| 2013 | 105 | / 136 |

()内は
2013年の順位

女性の活躍レベル

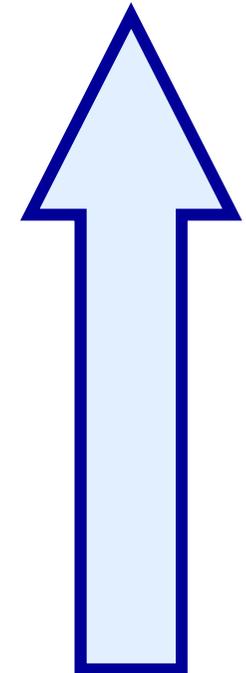


インクルージョン

多様性のメリット発揮

男女機会均等

人材不足への対応



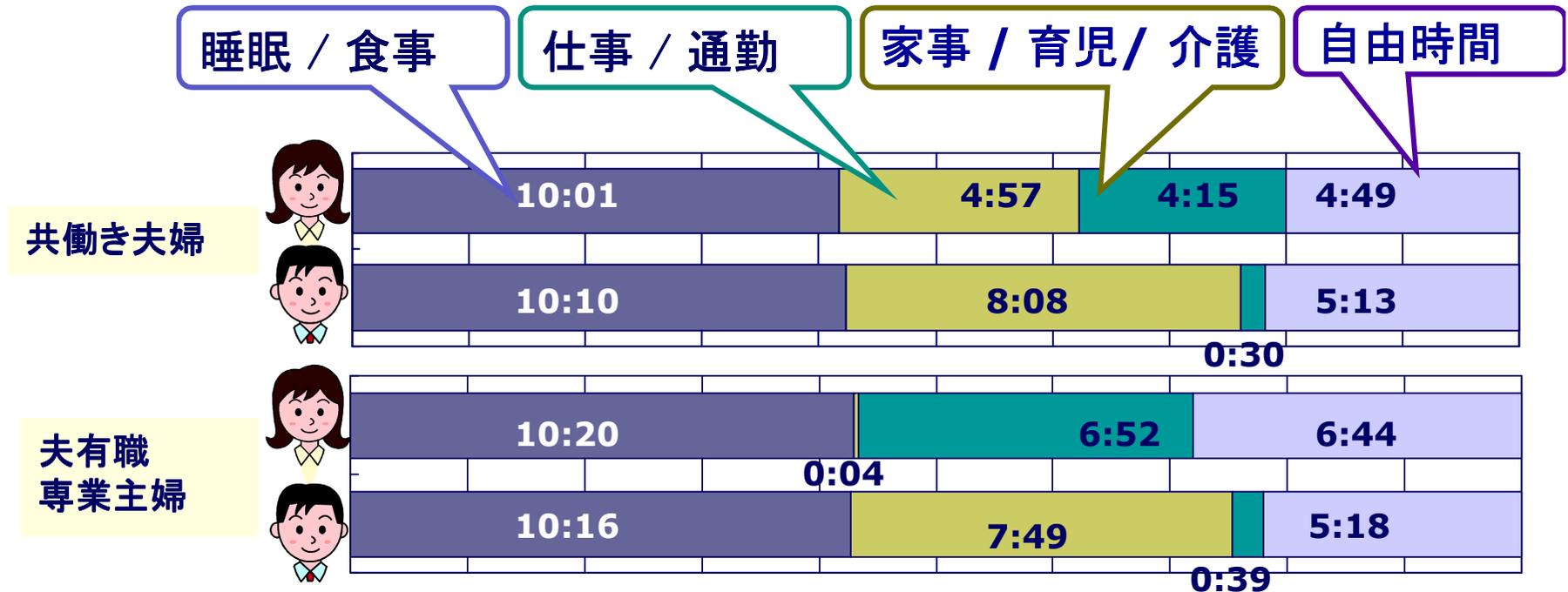
根強い性別役割分業論

「男性は仕事、女性は家庭」

ジェンダー教育
の重要性

家事、育児、介護の女性への負荷が減らない

夫婦の生活時間



出典：「社会生活基本調査」総務省統計局 平成18年

女性に不利な日本の人事・雇用制度

右肩上がりの経済成長環境における慣習が残っている

ワークライフバランス
の軽視

会社中心、生涯雇用
長時間労働
年功序列
業務の属人化

長時間労働できる女性
しか昇格しない？

テレワーク

画一的な労働環境・人事制度・男性中心の商慣習

女性に不利な トーナメント型の昇格スタイル

女性が残りにくい
育児休業・短時間勤務
で評価が下がる

トーナメント型
(日本)

☆早い段階で
ピラミッドの上位に行く人が決まってしまう
☆敗者復活が難しい

コンテスト型
(米国など)

☆その都度、選抜を行う
☆チャンスは後からでもやってくる

男性は期待で、女性は実績で昇格

キャリア形成の3つの次元をステップアップ

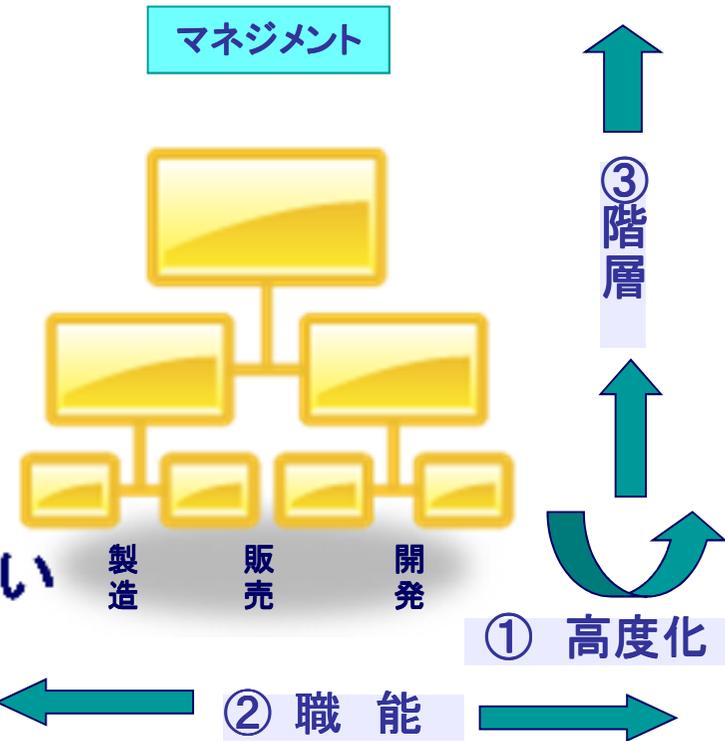
キャリア形成の3つの次元

- ① 業務内容の高度化
- ② 職能拡大
- ③ 組織階層

女性は②③が閉ざされていることが多い

一般によく聞く問題をクリア

「何故彼女は管理職に向いていないの？」



「視野が狭い、経験不足、・・・」

管理職の意識変革

上司

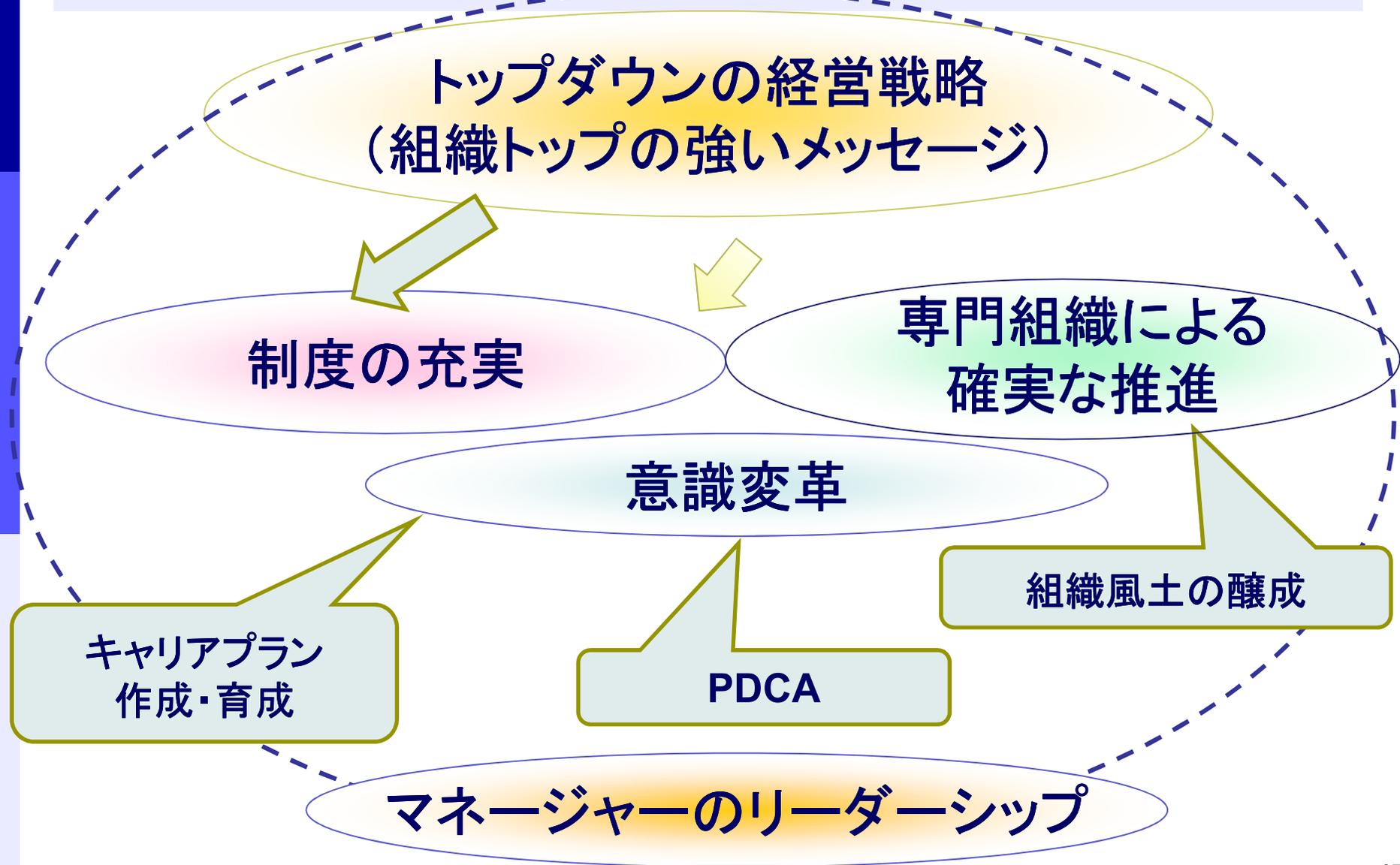
- ジェンダーバイアスを自覚していない
- 仕事の与え方が無意識に男女で異なる
- 女性部下への対応がわからない

女性だけの問題にとられがち
男性は「他人ごと」が多い



身近な成功事例が少ない

ダイバーシティ推進のキーポイント



ポジティブ・アクション



男女共同参画は社会変革

- 社会変革としての視点が必要
- 女性管理職も変革を加速するにはどうすべきかを考える必要がある
- 昇格は成長のチャンス
- 未熟な後輩をどう育成するか

地位が人を作る？

ポジティブアクションとは (アファーマティブアクション)

差別撤廃のための

- 積極的改善措置
- 暫定的な特別措置

<政府目標>

指導的立場の女性を2020年までに30%
政府の審議会委員の女性割合を30%以上に



変革の加速のための施策

国際連合
女子に対するあらゆる形態の
差別の撤廃に関する条約



第4条1

「締約国が男女の事実上の平等を促進することを
目的とする暫定的な特別措置をとることは、
この条約に定義する差別と解してはならない。

ただし、その結果としていかなる意味においても
不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなつては
ならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が
達成された時に廃止されなければならない」

我が国における ポジティブ・アクションの関連規定

男女雇用機会均等法 第8条



女性労働者に係る措置に関する特例

「……事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。」

ポジティブ・アクションの内容



(ア)クオータ制

性別を基準に一定の人数や比率を割り当てる手法

(イ)ゴール・アンド・タイムテーブル方式

女性の参画拡大に関する一定目標と達成までの期間の目安を示してその実現に努力する手法

(ウ)女性を対象とした応募の奨励、研修、 環境整備

(エ)仕事と家庭の両立支援，子育て支援等

技術同友会の提言 2013年4月

- 女性技術者活躍に向けての
ポジティブアクションについての提言
 - 提言1 女性のエンパワーメントのための
ポジティブ・アクションの必要性
 - 提言2 女性技術者に関するデータ収集と公開
 - 提言3 女性の理工系進学支援
 - 提言4 トップ、中間管理職のリーダーシップの強化



女性、技術者、グローバル人材が不足

先生方へのお願い

産業界が困っていること (特に、製造業)

- 人材多様性の確保
- 特に女性の活躍の実現
- しかし、採用が出来ない
- 工学系女子学生が数%



特に女性が不足の分野
電気・電子、機械、IT

工学系進路の勧め

女子生徒への工学系へのキャリア紹介

- 産業界が求めている女性技術者
- 就職率の高さ
- 多様なキャリアパス

リケジョの分野が偏っているのも大問題
医、薬、生命科学、化学など

もっとジェンダー教育を

「男のくせに」
「女のくせに」

- 歴史的に変化
- 社会進歩に合わせて意識変革が必要
- 学校教育のなかでジェンダーの再生産

リーダーは男性、サブは女性と
思っていますか？

直井道子・村松泰子著
「学校教育の中のジェンダー」

子育ては女性の仕事、
仕事と家庭の両立は無理と思いませんか？