

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

平成25年4月

一般社団法人 技術同友会

目次

1. 提言	1
2. 本提言における問題意識・背景	2
3. 本提言に至る委員会での議論	5
4. 本提言に基づく今後の期待と課題	10
参考資料集	11

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

1. 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

「日本の社会と経済の健全な発展のためには女性のエンパワーメントが喫緊の課題であるが、その取組みは非常に遅れている。この状況を改善するには、政府のポジティブ・アクションのゴールを確実に実現することが重要である。産業界においてはとりわけ女性技術者が少なく、その量的拡大とエンパワーメントのためにクォータ制などの強力なポジティブ・アクションが必要である。」

提言2：女性技術者に関するデータ収集と公開

「女性技術者に関するエンパワーメント推進にあたっては、定量的な情報が不足しており、進捗状況の把握が困難である。ポジティブ・アクションを加速するには、企業が女性技術者に関する定常的なデータ収集を実践し、その可視化として例えば有価証券報告書等での公開を義務づけるべきである。」

提言3：女性の理工系進学支援

「日本では理工系に進学する女子学生が少なく、多くの産業分野で女性技術者の採用が遅れている。これを改善するには、女性が理工系に進学しやすい教育環境作り、および、女性技術者のロールモデルの提供や大学などの高等教育における女子学生枠の設定や女子大学の再編を通じて理工系学部を強化する、更には奨学金制度など多面的な支援が必要である。」

提言4：トップ、中間管理職のリーダーシップの強化

「産業界における女性技術者のエンパワーメント推進には、企業トップと組織管理職の深い理解とリーダーシップの強化が肝要であり、そのための継続的な啓発活動として優秀企業の表彰などの促進施策を講じる必要がある。更に、女性技術者のエンパワーメントに関する企業の達成度を測る仕組み作りが必要である。」

2. 本提言における問題認識・背景

(1) 経済成長のために女性の活躍推進を

世界経済フォーラムが発表しているグローバル男女格差指数の最新データによると、日本の格差は前年より順位を落とし、135カ国中101位である（参考資料図1参照）。昨年10月にはIMF/世銀総会が48年ぶりに日本で開催されたが、そこで日本経済の成長に関して議論されたのは、金融緩和や消費税の問題だけでなく女性の就労とエンパワーメントの課題であった。IMFのクリスティーヌ・ラガルド専務理事も、また、世界銀行のジム・ヨン・キム総裁も、経済分野での「Gender Equality」の実現が日本の経済成長のために非常に有効な施策であることを強調していた（参考資料図2参照）。

アジアの役割に関するパネルディスカッションで、ラガルド専務理事は開口一番に「Women can save Japan.」と力強く発言されていた^{*1}（参考資料図3参照）。

女性の就業率向上とエンパワーメントは、低迷する日本経済の救済策であり、GDPの数%の上昇が見込まれると試算している。これに遡る約1年前、2011年9月のサンフランシスコで開催されたAPEC「女性と経済サミット」においても、ヒラリー・クリントンが日本の女性の就業率向上とエンパワーメントによってGDPの16%向上も可能と飛躍的な数字を挙げていた。

近年のICTの進化や経済のグローバル化の下、日本経済の国際競争力は急速に低下している（参考資料図4参照）。過去の成功体験に基づいた従来型の企業経営からの脱却が求められており、あらゆる産業で多かれ少なかれイノベーションが必要とされている。消費者のニーズは「所有」から「利用」へと変化しており、産業構造は製造業からサービス業へのシフトが顕著である（参考資料図5参照）。しかし、新たなビジネス・パラダイムの下でのイノベーションは従来型の企業人材だけではその遂行が困難である。今求められる破壊的なイノベーションは、見方が違う多様な人材の存在が必須である。このパラダイムシフトを男性主体で担う社会は、どう見ても変化のスピードに追従できない。女性の就業率向上とエンパワーメントは、産業界にとって喫緊の課題である。

尚、社会全体として、日本は少子高齢化がますます加速される。従って労働生産性の観点から、女性の活躍を推進するワークライフバランスの問題についても、併せて考慮すべき課題と考える。

(2) 日本ビジネス社会の女性に対する意識の変革を

前述の IMF のパネルディスカッションにおいて日本のパネリストからは、女性のエンパワーメントは文化的な問題があって容易ではないという発言があった。これに対して、他のアジア諸国のパネリストから「自分の国でも文化の問題はあった。しかし、この問題の解決策にはどのような施策を出し、どのような制度を作るかである。それに対する取組みが不十分ではないのか」と一斉に反論があがった*1。日本は取組み姿勢が弱く、その重要性の認識が弱い。グローバル競争がますます激しくなる中、育児環境などインフラを整備して、女性の就労を増強し、単に量的拡大だけでなく、質的拡大を実現し、多様な見方、働き方を展開してイノベーションの加速を図るべきであろう。

女性社員の育成に関して、「どうせ女性社員はすぐ辞めるから教育投資をしても無駄」と今でもよく聞く。1986 年の男女雇用機会均等法以前は公然と、その後は非公式に言われている。社会インフラが整っていないから、女性が働く場合、女性が仕事も家事・育児・介護も両方を担うことが日本では多い。企業での仕事の仕方は仕事専門の男性を中心としたスタイルとなっており、女性は職場で十分な能力発揮ができず、悪循環となっている。

こういう中でも先進的企業はこの問題を重視し、女性の採用と育成を強化している。産業界で今問題になっているのが、事業を支える技術者の女性比率が低いことであり、そのため採用を増やそうとしても理工系の女性が少なく採用が困難なことである。更に、社内でのロールモデルも少ないため、採用後の育成にも困難が多く、エンパワーメントを加速できないことである（参考資料図 6 参照）。政府や大学では女性研究者の問題はこれまでも取り組まれてきているが、女性技術者の獲得・育成についてはほとんど注目されてこなかった。しかし、産業界で、とりわけ製造業で働く理工系社員はそのほとんどが技術者である（参考資料図 7 参照）。

(3) ポジティブ・アクション委員会の活動

このような状況の下技術同友会は産業界の国際競争力を強化し、健全な発展を遂げるため、女性技術者の問題を取り上げて、このテーマを推進するための「女性技術者活躍に向けてのポジティブ・アクション委員会」を発足させた。(これまでの活動成果をまとめ、広く改革・改善を進めるために提言を纏めた。)

主な活動としては、日本の実態調査のためアンケート調査を実施し、海外も含めてベスト・プラクティスをヒアリングし、実効性のある施策について幅広く議論してきた。ここにこれまでの活動成果を集約し、広く改革・改善を進めるために4つの提言として纏め発表する。

(少子高齢化による内需の先細りに対する対策としても、女性の就労が増えれば購買力も上昇するし、年金を支える人口も増えるのは明らかなのに、なぜ進まないのか。日本の経営者で女性の活躍に異論を唱える人は少なくなっている。経済同友会からは「宣言」が出されている。しかし、「男性は仕事、女性は家庭」という意識の役員・管理職は少なくない。)

*1：月刊 経団連 「日本にまだ残されているリソース、助成のエンパワーメントを」
国井 秀子 (2013年3月)

3. 本提言に至る委員会での議論

(1) 提言1について：

ア. 提言：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

「日本の社会と経済の健全な発展のためには女性のエンパワーメントが喫緊の課題であるが、その取組は非常に遅れている。この状況を改善するには、政府のポジティブ・アクションのゴールを確実に実現することが重要である。産業界においてはとりわけ女性技術者が少なく、その量的拡大とエンパワーメントのためにクォータ制などの強力なポジティブ・アクションが必要である。」

イ. 解説

我が国では、政府の各種審議会の委員レベルでは女性比率 30%を超える等一定の成果が認められるものの、ジェンダーギャップの国際比較を見ると、日本は先進国の中でも非常に遅れており、グローバル競争の時代にもかかわらず産業界はモノカルチャーのままの体質である。

このままでは、時代の変化に対応できず、イノベーションがなかなか進まない。このため、日本の国際競争力はますます低下する。

今日の産業界において、女性技術者はイノベーションの推進力と期待されているが、その採用や育成、エンパワーメントが遅れている。

日本政府は、「2020年までに指導的地位に占める女性割合を少なくとも30%程度とする」という目標を掲げているが、製造業、建設業など基幹的な産業においてはこの目標達成の目処はついていない。この実現に向けて、尚一層のポジティブ・アクションが必要である。

ウ. 調査委員会での調査研究概要

調査委員会活動において、ノルウェーが実現した男女平等社会は、正にクォータ制導入の賜物であることが認識され、その実現には、政治の果たす役割が重要であること、政界の動きが社会・経済界に波及していったこと等を踏まえた結果である（参考資料参照）。

また本調査委員会で行った産業界へのアンケート調査の結果、女性の比率は、日本政府の目標である30%に対しその半分の15%にも満たないという事実に基づいたものである。（表1、図1参照）。

表1 年度別1社あたり平均社員数、男性社員数、女性社員数の変化 (人/社)

	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度
平均総社員数/社	11,119	10,735	10,524	10,147	10,424
平均男性社員数/社	9,751	9,452	9,219	8,821	9,050
平均女性社員数/社	1,368	1,283	1,305	1,326	1,374
女性比率	12.3%	12.0%	12.4%	13.1%	13.2%

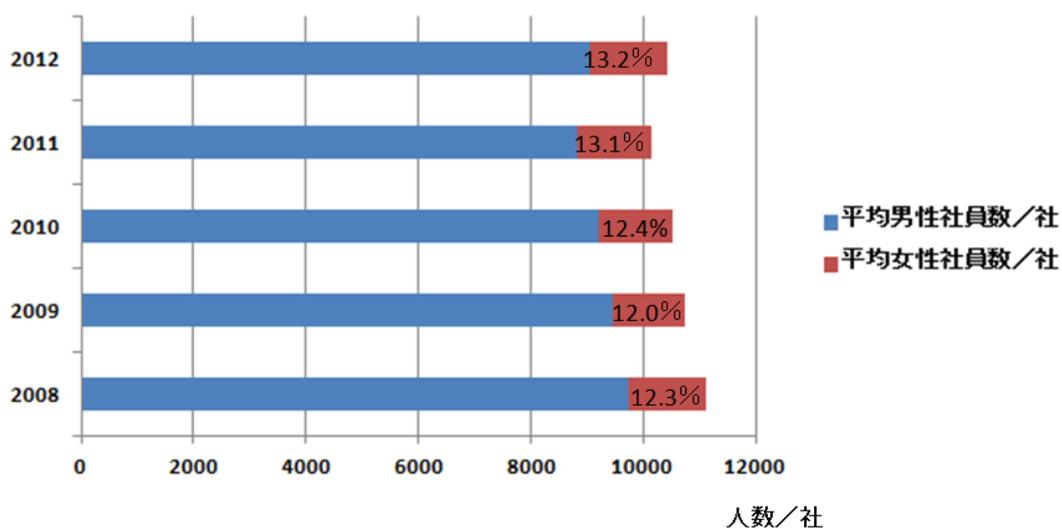


図1 年度別1社あたり平均男性社員数、女性社員数変化図

(2) 提言2について：

ア．提言：女性技術者に関するデータ収集と公開

「女性技術者に関するエンパワーメント推進にあたっては、定量的な情報が不足しており、進捗状況の把握が困難である。ポジティブ・アクションを加速するには、企業が女性技術者に関する定常的なデータ収集を実践し、その可視化として例えば有価証券報告書等での公開を義務づけるべきである。」

イ．解説

ポジティブ・アクション活動を経営戦略の一環としてルール化することを基本とする必要性を確信したので、経済産業省の推進するポジティブ・アクション施策と整合性を図りつつ、企業として公に開示する資料等の記載を義務化することを提言する。

「企業での女性社員、特に、女性技術者がおかれている状況について定量的な状況把握が不十分であり、早急にデータ収集とその可視化、公開が必要である。」

ポジティブ・アクションを推進するにあたっては、目標値管理が重要であり、そのためには定量的な状況把握を進めるべきである。更に、それを公表することによって活動の透明性とベンチマーキングが進む。

生産性の向上やイノベーションにおいて可視化、見える化が求められていると同様に、女性のエンパワーメントにおいても重要であり、企業でのIRレポートや有価証券報告書などで企業が積極的にデータ収集とその公表を行うべきである。

ウ．調査委員会での調査研究概要

本調査員会で行ったアンケート調査結果によると、ポジティブ・アクションの具体的取組みや目標値を中長期事業計画に記載する、女性技術者の増員計画を明確にするなどにより、その企業に女性採用率や女性技術者採用率の伸びが認められること（参考資料3参照）、また、欧米諸国のポジティブ・アクションの具体的施策として顕彰制度の導入や、優良企業の認証制度の制定により効果が上がっていること、更には、経済産業省の施策である「なでしこ銘柄」の導入などから「見える化」がポジティブ・アクション推進に効果のあることが、本委員会で実証された（参考資料3参照）。

(3) 提言3について：

ア. 提言：女性の理工系進学支援

「日本では理工系に進学する女子学生が少なく、多くの産業分野で女性技術者の採用が遅れている。これを改善するには、女性が理工系に進学しやすい教育環境作り、および、女性技術者のロールモデルの提供や大学などの高等教育における女子学生枠の設定や女子大学の再編を通じて理工系学部を強化する、更には奨学金制度など多面的な支援が必要である。」

イ. 解説

「女性のエンパワーメントを推進している企業では、そもそも理工系女性の絶対数が少ないため、社員の中の女性比率を上げようとしても採用が困難である。これは理工系に進学する女子学生が少ないことに起因している。女性が偏見なく理工系に進学しやすい環境作りと支援が必要である。」

理工系に進む女性が少ないのは、女性本人の意識と言うより女性を取り巻く環境によることが大きい。

今日の日本の社会と教育体制においては、女性の理工系進学について様々な障害が存在するが、これに対して学校のみならず社会と家庭での啓発活動が重要であり、多面的な取組みが必要である。

特に、日本では男性に比べて女性に対する高等教育投資が少ないが、個人の経済的理由による進路の断念は長期的な社会的損失であり、何らかの社会的な投資施策が必要である。

ウ. 調査委員会での調査研究概要

アンケート調査結果や文部科学省の学校基本調査「高等教育機関＜報告書掲載集計＞学校調査大学・大学院関係学科別学生数」から工学部の学科別男女別卒業生数（就職希望者と想定）と、その学科卒業生が主として就職すると想定される産業界の採用者数を比較した。それによると、情報通信学科の女子学生数は東京証券取引所エリアの情報産業界で既に90%強の充足率となり、全国レベルでは母集団の数として少ないことが認識された。上記現象は学科によって異なるが、母集団的に女性数が少ないことが認識された。同じアンケート調査結果から、一部企業では上記母集団数を増加させる取組みとして、女性技術者母数拡大に向けた支援事業を実施している（参考資料4）。委員会での講演の中でも、欧州でのこの母集団拡大に向けた取組みが紹介され、また、日本においてもいくつかの母集団数拡大に向けたプロジェクトが紹介されるなど、その必要性が認識され、産業界として、更に母集団拡大に向けた取組みの重要性が強く認識された（参考資料4）。

(4) 提言 4 について：

ア. 提言：トップ、中間管理職のリーダーシップの強化

「産業界における女性技術者のエンパワーメント推進には、企業トップと組織管理職の深い理解とリーダーシップの強化が肝要であり、そのための継続的な啓発活動として優秀企業の表彰などの促進施策を講じる必要がある。更に、女性技術者のエンパワーメントに関する企業の達成度を測る仕組み作りが必要である。」

イ. 解説

日本のこれまでの労働環境は、長時間労働や年功序列の昇格制度など女性に不利な慣行が残っており、そのため女性が実績を出すことも困難で負のスパイラルが存在していた。また、「男性は仕事、女性は家庭」という性別役割論に基づく社会における女性への偏見も大きく、そのための心理的ハンディも大きい。

このような問題は各国に存在していたが、一部のイスラム国家などを除き、今や、社会の進化と共に大きく変化している。しかし、日本は経済的な先進国であるにもかかわらず女性のエンパワーメントが遅れ、グローバル競争時代に適合しなくなっている。

しかしながら、産業界はグローバル化の下で成長を目指しており、日本社会全体の変革におけるリーダーシップを発揮することが望まれる。そのためには、まず、企業トップが問題の本質を理解し、粘り強く変革を進めることが重要である。組織の中間管理職には、その実現に向けての問題への深い理解ときめ細かい対応が求められている。技術同友会としては、上記啓発活動の一環として、年に1回セミナーを開催することとする。

ウ. 調査委員会での調査研究概要

アンケートに回答頂いた方々は3分の2が役員を含めてミドルクラスの管理者であった。その回答者がポジティブ・アクションを進める上での企業における具体的改善事項として、中間管理職の積極的コミットメントの必要性をトップに挙げ、経営者の積極的コミットメントもトップ3で指摘されている。また、委員会でのパナソニックの取組み事例でも、トップの方針の下、管理職の意識啓発活動による女性登用率の向上が指摘され、企業トップや組織管理職の深い理解とリーダーシップの強力な関与の必要性が認識された（参考資料5）。

4. 本提言に基づく今後の期待と課題

本提言では有識者へのヒアリングやアンケート調査にもとづき、製造業における女性技術者のエンパワーメントの重要性とそのための課題を示した。今後は、技術同友会がリーダーシップをとって、産業界により積極的に働きかけるとともに、自らもポジティブ・アクションを積極的に推進する等、この提言をいかにスピーディに着実に実現するかが期待される。

今後、提言を企業内で確実かつ効率的に実現するには、PDCAを回すための体系立った仕組みを構築する必要がある。それには、実現度合や組織の成熟度を計る総合的な尺度の設定、および、その計測データに基づいて評価した優れた企業の表彰などが考えられ、具体化に向けた検討が必要である。