

「ダイバーシティ推進の施策とその効果の評価法－女性技術者を 中心として－」実態調査に関する研究

(一社)技術同友会 委員長 内永 ゆか子

1. 調査研究の目的

我が国における女性人材活用の現状は、2014年版「世界男女格差指数(世界の各国の男女間の不均衡を示す指標)」(2014年10月28日)によれば、調査対象の142ヵ国中第104位と前年(105位)よりも順位を1つ上げた程度で、先進国中最低水準にある。

今日、日本経済がかつての勢いを失い、その国際競争力を急速に低下している状況は、IMD(国際経営開発研究所)による世界60ヵ国を対象とした国際競争力ランキング(2014年版)21位が如実にそれを示している。この現状を打開するためには、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不可避であり、あらゆる産業で従来の枠に囚われない新たなイノベーションを創生していかなければならない。その遂行にあたっては、従来以上に多種多様な能力を持つ人材の参画が不可欠で、このパラダイムシフトにキャッチアップしていくには、男性主体の組織から、多様性に富んだ男女の連携によるチャレンジが不可欠である。そのためにも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と言える。

この課題解決に向けては、産業界で活用し易い女性技術者の効果的育成体系の確立やダイバーシティ推進の効果を明示できる説得力ある指標等の確立が考慮されるべき課題と考え、本調査研究では、以下の課題について調査研究を行うことを目的とした。

- 1) 女性技術者育成に係わる監督官庁並びに企業の取組み
- 2) 企業における女性技術者育成のプログラム等の実態調査
- 3) 女性技術者育成の具体的取組みの実例等
- 4) 女性技術者活用推進が企業業績に与える効果の指標化・評価法の実態調査

2. 本調査研究の実施体制

本調査研究は、一般社団法人技術同友会会員で構成する「ダイバーシティ推進」調査委員会が中心になって実施したが、更により詳細な調査を行うため、ダイバーシティ問題に精通している有識者並びに企業内実務担当者等による調査研究会(作業部会)を一般社団法人技術同友会内に設置し、調査研究活動を実施した。

3. 調査研究の実施方法及び内容

各種白書や報告書等の公的資料による調査、ダイバーシティ経営を実践している企業等への実地調査、委員会メンバーおよび招聘した有識者ディスカッション等を通じて成果を取りまとめた。調査の視点は以下の(1)～(4)の4点に重点を置いて実施した。

- (1) 女性技術者育成にかかわる監督官庁の今後の方針、実施状況
- (2) 企業における女性技術者育成プログラムの具体的仕組みや課題等に関するヒアリング調査

(3) 企業における具体的取組みの実例等

(4) 女性技術者活用推進が企業業績に与える効果の評価法と指標化の実態調査

4. 調査研究の実施結果

3章で述べた4点について、項目ごとに概説する。

(1) 女性技術者育成に関わる監督官庁の今後の方針、実施状況

監督官庁として調査したのは、内閣府、経済産業省、国土交通省、文部科学省で、各省庁の方針や具体的施策等の実施状況であるが、いずれの省庁においても、女性の活躍促進に対する方針や具体的施策の実施であって、女性技術者に特化した方針や具体的施策の実施はほとんどない状況である。唯一、国土交通省の方針として、官民連携で女性技術者・女性技能者を5年以内に倍増するとして、直近の目標として、女性技術者1万人、女性技能者9万人を掲げている。

女性技術者、女性技能者に対する呼称法として「けんせつ小町」を普及させている状況である。また、文部科学省は、女性研究者の活躍推進による研究環境の改革等を方針として掲げている。

相対的には、女性の活躍できる環境作り、女性の採用・登用・任用を促進する方針並びに具体的施策に実施であって、女性技術者に特化した方針、施策の実施はほとんどないのが現状である。

(2) 企業における女性技術者育成プログラムの具体的仕組みや課題等に関するヒア

リング調査

比較的先進的にダイバーシティ経営に取組み、かつ女性技術者の登用・任用に積極的に取り組んでいる大企業・中小企業9社（株式会社 IHI、オリンパス株式会社、株式会社大林組、東京電力株式会社、日本アイ・ビー・エム株式会社、フジイ・コーポレーション株式会社、株式会社大谷、帝人株式会社、サラヤ株式会社）にヒアリングを行った。また、調査研究会メンバーから、大学・大学院（山口大学・お茶の水女子大学大学院）における女性技術者に対する研修コースの現状を報告いただいた。

大学・大学院における特徴は、両校とも、女性技術者の人材育成という概念はほとんどなく、女性並びに女性研究者に対する支援策を展開していることである。特に女性研究者に対する支援策として特徴的なことは、キャリア意識向上や能力開発のセミナーの実施、新任女性研究者に対するメンター制度、女性技術者に対する研究補助員制度などである。上記支援策の中で、特に特徴的な施策は、キャリア意識向上や能力向上に関するお茶の水女子大学大学院の取組みで、ともすると女性技術者に不足しがちなリーダーシップ力を強化するビジネスリーダー塾（徽音塾）を開講していることである。

一方企業においては、1) 理系女子学生の採用、2) 女性技術者の育成、3) 女性技術者の経営層への登用・任用に分類した場合、各段階でそれぞれ工夫をしている状況である。

ア. 理系女子学生の採用に対する取組み

各企業とも理系女子学生に対して、それぞれ積極的にセミナーを開催したり、インターンシップの受け入れを行い、企業においても理系女子学生の活躍する場や環境の整っていることをアピールしている。企業のホームページや、企業概要パンフレット、CSR報告書など多種多様なメディアを活用してアピールしているのが特徴である。

イ. 女性技術者の育成

各企業とも、男性・女性の別なく、各階層ごとに共通の研修プログラムを用意し、研修を実施している状況で、大学におけるリーダーシップ力強化のようなプログラムは有していない。しかしながらメンター制度を導入している企業は多く、企業内の経営者層をメンターにしているケースが圧倒的に多い。しかし、ほとんどの企業が、メンター制度は手探り状況で、メンターとメンティの関係が企業内に閉じていることへの不安があり、一般性のあるメンター制を希望している状況でもある。

ウ. 女性技術者の経営層への登用・任用

各企業とも、女性技術者の採用・登用・任用については取組みを開始したばかりの状況で、経営層への登用・任用については、人材育成の体制は皆無とっていい状況である。他社の成功事例もほとんどなく、また有ったとしても、ベストプラクティスとして流通しているわけではないので、各企業ともこれからの課題ととらえているのが実態である。

(3) 企業における具体的取組み実例等

各企業とも、女性技術者の登用・任用に関するベストプラクティス事例、特に人材育成や企業内体制等を含むベストプラクティス事例集を望んでいることが明らかとなった。

(4) 女性技術者活躍推進が企業業績に与える効果の評価法と指標化の実態調査

(1)～(3)で概説したように、ダイバーシティ経営の取組み、特に女性技術者については、取組みの緒に就いたばかりの状況で、各企業とも女性技術者登用の効果を評価する指標も評価方法もない状況で、経営方針としてダイバーシティ経営を進めている状況である。

(5) 提言

一般社団法人技術同友会として実施可能な以下の2点を実行すべく提言とした。

- 産業界における女性技術者登用・任用のベストプラクティス事例を、企業内の女性技術者育成体系や育成施策等の背景にまで言及したベストプラクティス事例集を作成する。
- メンター制度の普遍化を図るため、技術同友会会員、技術同友会認定の技術経営士によるメンター制を導入し・試行する。

5. 今後の課題

今後の課題としては、産業界における女性技術者登用・任用のベストプラクティス事例を、企業内の女性技術者育成体系や育成施策等の背景にまで言及したベストプラクティス事例集を如何に作成し、如何に流通させるかである。更に、この種のベストプラクティス集を完成することで、事例が乏しいがため、ダイバーシティ経営を試行錯誤的に実施している企業や、未だダイバーシティ経営未実施の企業に活用を促進させることで、数多くの企業がダイバーシティ経営を実践しやすい環境を整備し、実践事例を積み重ねることで、評価法・指標化を可能とすることである。今後の課題を以下に要約する。

- 産業界における女性技術者登用・任用のベストプラクティス事例を、企業内の女性技術者育成体系や育成施策等の背景にまで言及したベストプラクティス事例集を作成すること
- 上記事例集を普及させ、ダイバーシティ経営を試行錯誤的に実施している企業や、未だダイバーシティ経営未実施の企業にダイバーシティ経営を促進し、多くのダイバーシティ経営実施事例から、女性技術者活用推進の企業に与える効果の指標化・評価法を確立すること

(以上)