

理工系女性技術者の今と未来キャリアフォーラム

～領域も世代も越えて実践から見えること～



申し込みフォームは
こちら

↓
<https://forms.gle/Y67rcVxgBgGwZNS6>



67rcVxgBgGwZNS6

【フォーラム概要】

産学官民が一堂に会し、実践教育と共創の精神で社会的課題に挑むこのフォーラムに、あなたも参加しませんか？経験豊かな技術者から学生まで、多様なバックグラウンドを持つ方々の申し込みが济んでいます。幅広い世代の女性技術者が自分らしく働き続けるためのヒントを、実践している先輩・後輩との語り合いを通じて得られる貴重な機会。今と未来のキャリアを共にデザインしましょう。

【フォーラム概要】

日時: 2024年3月9日 13:00-15:30

(受付開始は12:45。第2部開始は14:00)

場所: 大阪公立大学 i-siteなんば OMUリビングラボ

(大阪市浪速区敷津東2-1-41)

対象者: 理工系を学ぶ学生、幅広い世代の女性技術者、
男性技術者で女性の上司や部下と働く方々、
男女共同参画社会の実現に貢献したい行政職員など、
幅広い分野のプロフェッショナル

参加費: 無料

【プログラム内容】

■第1部: 社会人向け！3次元CAD設計&3Dプリンタ造形～オリジナルキーホルダー作り～

大阪公立大高専女子学生有志チームROSEを中心とする理工系学生が講師となり、CAD設計の体験実習を社会人参加者へ提供します。実践を通じて、学生自らが学んだ専門技術を社会人に伝え、互いの理解を深めます。

■第2部: 今と未来で紡ぎ合うキャリアデザインパネルディスカッション

理工系領域の学生たちと20代から定年後世代までの女性技術者が、プロフェッショナルとして自分らしく働くことを、ワークライフバランスを含めた幅広い視点から問い合い、語り合います。

お問い合わせ: 大阪公立大学工業高等専門学校・女性ライフ・キャリア支援センター 中谷敬子(nakatanik@omu.ac.jp)

後援: 日本女性技術者フォーラム関西部会、NPO法人メイカーズクラブ



フォーラムの企画者からのメッセージ



第2部は、理工系領域に関わる多様な立場と世代の方々が、キャリアプロセスでの葛藤や喜びを語るショートトークと、続くパネルディスカッション(語り合い)の2つのパートから構成されます。学生はじめ、経験豊富なベテランまでもが、それぞれのライフステージにおける自分のキャリアを再考し、共に今と未来を考えデザインするきっかけとなる場を提供します。語り合いは、どんなキャリア段階にある方も、その交流が探究心をかき立て、個人としてもプロフェッショナルとしても前進する刺激を得て、異なる視点を交換し、語り合いを通じて新たな発見や解決の糸口を見つけて頂けるように設計しました。クレイジーパッチワークの理念に基づき、「未来は創造するもの」と捉え、パッチワークの布の配置や向きや枚数を変えたりしながらデザインをカタチにするのと同様に、利用可能な個人のポテンシャルと環境を最大限活用し、不確実性に対応するための柔軟で創造的なそれぞれの持つポテンシャルを最大限に活かすキャリアデザインのために、語り合いを深め、次への一歩へ繋げましょう。(博士(工学)/2級キャリアコンサルティング技能士/50代女性/中谷敬子)

フォーラムに参加する全ての人へ、共に歩む仲間たちからの問いかけとメッセージ

社外でも通用するプロになりたい！は目標であり続けています。企業は成果や貢献に期待して、成長のチャンスを与えてくれます。理不尽なことや受け入れ難い状況も山のようにあります。プライゼロと考えています。リーダーシップを発揮し、チームメンバーのスキルや頑張り・工夫に加え、精一杯みんなで考えていい仕事ができたとの喜びは、自分なりの経験と成長の先にあるものだと思います。(メーカー/技術系管理職/50代女性)



30代の頃の話をしします。当時私は大手企業を顧客とする上場企業に属し、保守部門のマネージャー(部下70名、ほぼ男性)に抜擢され全国を飛び回る日々でした。保守部門は新規営業のような花形ではないですが金のなる木ですので、体力有り余る若さも加わり充実感の最高潮でした。ですが、その後、私の場合は、自分にブレーキをかけるための転職を選ぶことになりました。十数年後の今振り返れば「女性」という属性に敏感になっていたのは自分自身で、錯覚であったのかもしれないとも感じます。これからを歩む皆さんは、自信を持って活躍して下さい。応援しています！(情報・通信/保守部門/40代女性)

技術職の現場は多数派の男性に合わせた環境であり、少数派の女性は不便や不利を感じる事があると実感しています。室温(寒い)やトイレ等の些細なことから、防護具のサイズや機械の操作等の危険を伴うことまで、様々な不便があります。力や身長が足りず一人で作業できないことが情けないです。自分や周りの人にとっての最善策を考える日々です。是非皆さんのお話をお聞きしたいです。(メーカー/生産管理部門/20代女性)



組織人と主体性について－”What”の主体性と”How”の主体性－

私の企業人キャリアの中で男女を問わず若手社員(入社5年未満)に申し上げてきたことを雑感的に述べたい。一つの企業を一つの組織体と捉えた時、すべての企業組織は外への働きかけ、内への働きかけという2方向のベクトルを持っている。外へのベクトルは市場、マーケットに何を提供することで存在理由を獲得するのか、内へのベクトルは提供するものを創り出すエネルギーとして、組織内人員の能力の最大化をどう図るかというものである。この2つのベクトルは企業内の個別組織についても同様に各々2つのベクトルが企業ベクトルの分解ベクトルとして存在している。私は組織人の主体性を考える上で、便宜上、外へのベクトルを「whatのベクトル」、内へのベクトルを「Howのベクトル」として話を進めたい。まず最初に申し上げたいのは、若手社員が入社する以前から、すべての組織は既にこの2つのベクトルを持ち、それに基づく価値観を有しているという事実である。この事実は企業組織が目的組織である以上当然のことなのである。

私が若手社員に申し上げているのは、主体性をどちらのベクトル領域で考えるかということが重要であるという点である。若手社員がよく「私はこんな仕事をするために企業に入ったのではありません」という表現で不満をぶつけますが、それがwhatのベクトルに関して語られるならば、私は「それはあなたの主体性云々以前にあなたが決めることではない」と答えるしかありません。外へのベクトルはその企業が存在するマーケットの状況、今後の動向、その企業の持つ技術力、資金力を含めたポテンシャル総量に対する知見に基づき決断することであり、背後に絶対的経験量を要する知見をもって判断することであるからです。これに対して、内なるベクトル、つまりHowのベクトルに関しては、マーケットに提供するwhatをどうやって創出し、どうやって提供していくかということであり、この領域は、発想力など年数に関係なく主体性を発揮しうる領域である。組織内部に向かうベクトルは役割分担システムと指揮命令システムと、それらを貫くコミュニケーション・システムに特徴づけられるが、この分野について、自己担当業務を主体的にどう発揮するかを考え、行動していくべきであると思うのです。Howのベクトルの周辺には主体性発揮の地平が拓がっていることを忘れないでほしいと思うのです。今回の機会において、組織と個人の共生という難しい課題に対し、組織人と主体性という視点から、男女・年齢を問わず、本音で真剣な語り合いができれば素晴らしいと思います。

(中西電機工業(株)人事担当顧問 中西 守)

