

女性技術者に選ばれるルネサスに！

ルネサス懇

<発行者>

ルネサス関連
労働者懇談会
(ルネサス懇)

意見と情報は、
〒142-0043

東京都品川区二葉
2-20-8染野ビル

(電機労働者
懇談会気付)

(03) 6421-5323

電機・情報ユニオ
ンへの相談は、



来たる3月8日は国際女性デーです。この日はエンター平等について考え、実践への思いを新たにするとともに、私たちのルネサスにも定着しつつあると感じます。

女性技術者の働きやすい会社

ルネサスは技術が「命」の会社です。しかし実感として、社員に占める技術系の女性比率は高くありません(データは未公表)。その原因としては、日本の大学の理系学部の女性比率が16〜7%程度と低く、そもそも供給側が不足しているという事実があります。しかしルネサスの新卒採用に占める女性比率が10%台の前半で推移している現状を見ると、技術系女性の比率はそれ以下であるおそれがあります。

企業としては、技術系の女性を積極的に採用し、男性同様に重要な仕事を任せながら末長く働いてもらう姿を示すことで、理系への進学を希望する女子学生を増やし、技術系企業への就職が人気の選択肢となるように促せないものでしょうか。このようにして、社会全体の好循環を促せるようになることが理想と思います。

女性技術者が増えるメリット

女性比率の低さは、それ自体が弊害を及ぼす原因ともなります。社内でのものの考え方が男性中心になりがちで視野狭窄を招きやすいからです。これは女性が増えれば「男性らしい考え方」に「女性らしい考え方」が加わるという意味ではありません。そうではなく、男女がともに共同する環境の豊かさが、性別を問わず個人の想像力や創造力の幅を広げるという意味です。今後ルネサスが多様な半導体製品をもって世界中の人の生活をラクにしていこうと、何がどうなればいいのかというイメージやアイデアを豊かにしていくためにも、男女がともに思いやり尊重でき

る環境は欠かせないと思います。

スーパーワーマンでなくついでです

各企業のサイトなどで紹介されているロールモデルの女性は、仕事も家庭もバリバリの立派な方が多い印象で、人によっては「自分にはムリ」と思ってしまうかも知れません。やはり目指すべきは、(広義の)普通の女性が普通に働いて、今の幸せと将来の希望を持ち続けられることだと思います。ではそのためには、どんなサポートが必要でしょうか。

若手の女性には(もちろん男性にもですが)十分な教育・育成の機会が必要です。その際に、技術系の女性が男性のコンプレックスを刺激し、セクハラやパラハラの攻撃対象になりやすいという認識は欠かせません。適切な指導が行われているかに関しては、日々第三者の目からチェックがなされる体制が必要だと思います。

制度面では、セキユリティーのしっかりとした賃貸住居を確保できるように、家賃補助も検討されて良いと思います。設備面においても、女性用の更衣室の設置、ロッカーやトイレの充実も最低でも必要でしょう。

育児や介護に関する制度の充実はもちろん必須ですが、そもそも女性がこれらの一方的な担い手とならないようにしていく必要があります。そのためには、家事や育児や介護と両立をする男性が、そのような状況から解放されている男性に比べて不利にならない仕組み作りも重要です。実際に昇進や待遇で差が出ていないかといったモニタリングも定期的な実施すべきでしょう。

平等とは、すべての人を同じ条件にすることではありません。一人ひとりの違いに応じて、それぞれが必要とするところを補い、潜在的に持っている力を引き出せるようにすることこそ本当の平等です。