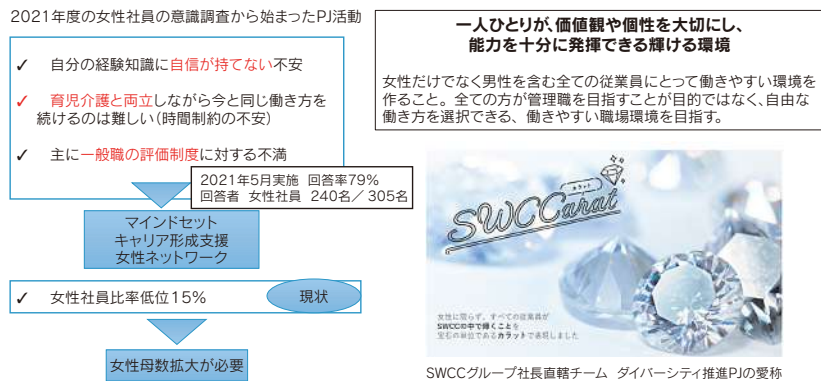


図表 SWCCにおけるD&I活動



**インスタグラムで情報発信**  
通勤コーデや男性の育休取得など各種制度を活用した多様な働き方を紹介しています。



**リコチャレ(理工チャレンジ)**  
内閣府、経団連との共催イベントに賛同。3つの国内工場体験会や職場紹介、エンジニアとの交流会を開催



**アンコンシャス・バイアスハンドブックを発行**  
誰もが無意識に持つ思い込みや固定概念に気づききっかけを作り、どう上手につきあえばよいかを考えていきます。



他にも、社員のニーズに柔軟に対応できる制度の整備、ファイナンシャルプランナーによる講演や、大学の先生をお招きした講演(男性学について)、社内女性交流会の開催など、「本当に社員のためになることは何か？」を考えながら取り組みを進めています。

しかし、ここで厄介なのがアンコンシャスバイアスである。女性が理工系に進むことに対して、社会はまだ無意識に偏見を持っていないだろうか。子どもたちの興味に対し、「女の子なのにな」というバイアスで縛ることなく、「やってみたい」「面白い」という道に進むことを無条件で応援することは、理工系に進む女性を増やす何よりの方法ではないかと思う。

その意味において、経団連が推進している「夏の理工チャレンジ(リコチャレ)」は非常に良い取り組みである。当社も3年前から参加しており、2023年度には、三つの工場で近隣の小中学生や保護者の方を対象に社内見学や簡単な実験などを体験してもらった。うれしいことに、参加した保護者の方々から、女性技術者のイメージが変わったという意見をいただいている。また、女性が技術者としてさそうと働いている姿を目の当たりにすることが保護者の方々にとって、無意識の偏見や思い込みを取り除く良い機会になっているようだ。

023年には男性メンバーを加え、男性学に関する講演会の開催、男性育休取得の推進活動、会社に対して制度改革の申し入れまで行っている。また、女性社員のネットワークづくりのための年代別セミナーを開いたり、女性ライン長の座談会を開催したりと、非常に活発に活動している。その結果、こうした活動をPRするためInstagramでの発信や大学の学園祭への協賛など、活動が広がり始めており、経営幹部たちから出されるアイデアを超えたものとなっている。

社外との連携としては、2023年に理工系女性人材の育成を支援、DE&I推進を強化するために、芝浦工業大学と包括連携協定を締結した。また、2024年5月には「Cultural Kaleidoscope・多彩な文化が織りなす企業の未来」と題した講演会を協賛で開催し、大学生や高校生に理工系の面白さやロールモデルの紹介などを行った。プロジェクトメンバーは皆兼務で活動に参加しており、事業所や主要関連会社全てにメンバーがいることで、社員はわがこととして、プロジェクトの活動を身近に感じている。

当社には、社長直轄プロジェクト「ダイバーシティ推進プロジェクト」があり、上述のリコチャレプログラムもこのプロジェクトチームが主催している。2021年にスタートしたこのプロジェクトは、女性活躍の推進と女性登用の実現に端を発したものであったが、「女性活躍には男性への啓発が必要」との提案があったことから、2

私は社長として、このプロジェクトの運営を可能な限り制約しないと心に決めていた。メンバーが社員の立場で、やりたい、やるべきと思うことをサポートしていく。今は、多少女性優遇と言われようが、性別に関係なく公平性が保てる環境を作る活動に意義があるのだと思う。と同時に、いつかこのような議論をせざるもよい社会が来ることを切に願っている。

# 女性理工学人材の育成・活躍に向けて

— SWCCのダイバーシティ推進の事例

日本が少子化による人口減少という現実と直面する中、われわれ企業を経営する者にとって、人材の確保は喫緊の課題となっている。急速に進歩する生成AIによって置き換えられる業務も多くある。しかし、そうであればこそ、先を読み、課題を見つける能力を持つ人材、チームを牽引して課題を解決できる人材、調整力を持ち、困難な局面を打開できる人材が必要である。これらの人材を採用するだけでなく、社内でも育てていくかが重要となる。この観点から高度専門人材の育成と女性登用が求められることに疑問の余地はない。性別に関係なくその能力を発揮できる道を拓くことが企業にとって重要であることは自明の理であるにもかかわらず、長年にわたる課題として、このことがいままなお議論に上るのにはなぜであろうか。そして、この課題を前に進めるために、企業は何をすべきであろうか。当社の施策を例に挙げてご紹介したい。

## 「女性」という冠を付けよう

私は1984年、当時の昭和電線電纜現SWCC)に大学院修士課程を卒業して総合技術職として入社した。今から40年前であり、男女雇用機会均等法が施行される2年前である。当時は、女性を総合職として採用する企業は珍しく、問い合わせでも、多くの企業で「大卒女性の採用枠はない」と断られる時代であった。そんな時代でも、なぜか当社は男女の隔てなく技術職を採用しており、当時27人いた大卒新入社員のうち3人が女性技術者であった。とはいえ、社内外で女性技術者の扱いが公平であったわけではなく、開発担当として出向くと「男性に代わってくれ」と面と向かって言われることもあった。このような環境のもと、技術者としての道をひたすら歩いてきた私にとって、「女性〇〇」や「女性枠の確保」が大きく叫ばれる昨今の流れに、

はじめはかなり違和感を持ったものだ。社内でも若手の女性技術者と話をしても同じような話題になることが多く、この動きに忸怩たる思いを抱くかどうかは、年齢に関係ないように思われる。私自身が技術者であるから、女性技術者が特別と思えないところはあはるし、性別にかかわらず子どもたちは科学に興味を持つ。ところが実際は理工系の道に進む女性が少ないのはなぜだろうか。

## 誰もが輝ける会社を目指す SWCCCarat(カラット)の活動

私が技術者の道を選んだ原点は、小学校の自由研究である。夏休みの宿題に対しては様々な意見もあるが、子どもたちが興味を持って自由なことをやる中で「なんで？」という疑問を持ち、試行錯誤をしながら自ら結果を出していけば、それが何であれ、将来に残る何かを形成するのではないだろうか。

ダイバーシティ推進委員長 長谷川隆代  
SWCC社長 はせがわ たかよ

