



IT業界で働く女性 (そしてみんな)のキャリアを 一緒に考えましょう

主催：
IT業界のキャリアデザインを支援する会

オープンソースカンファレンス Tokyo Fall 2011

本日のアジェンダ



- パネル紹介
- IT業界のキャリアデザインを支援する会について
- IT業界のキャリアを取り巻く環境
- IT業界で働く女性のキャリアについて考える
～パネル・ディスカッション～
- Q&A



パネル紹介

自己紹介



ゲスト

遠藤 裕香

株式会社アシスト

システム基盤ソフトウェア事業部 販売推進部 副部長

- 日本電気株式会社勤務を経て、1993年アシストと米コンピュータ・アソシエイツ社との合併企業である株式会社エー・シー・エーに入社。
1995年頃より、パッケージソフトウェアのマーケティングや販売推進を担当。
1997年に株式会社アシストに移籍。現在に至る。

自己紹介



日本アイ・ビー・エム株式会社
アドバンステクノロジーセンター センター長
Linux/OSS & Cloudサポートセンター 部長
大久保 そのみ

1989年日本アイ・ビー・エム入社、SEとしてデータベースエリアの技術支援を担当。
1999年に米国ニューヨーク州ポケプシーのIBM研究所にて2年間のアサインメント。帰
国後日本およびアジアパシフィックのテクニカルセールス企画部門を経て、現在同社に
てアドバンステクノロジーセンターおよびLinux/OSS & Cloudサポートセンターの責任
者。本年、同社社内女性技術者コミュニティ"COSMOS"のネットワーキングリーダー。



家族

旦那 ひとり(IBM社員)
子ども ひとり(小学2年生、男の子)



自己紹介



司会

富永 晶子

日本ヒューレット・パカード株式会社
エンタープライズストレージ・サーバー・ネットワーク事業統括
インフラストラクチャーソフトウェア・ブレード事業本部
ISVビジネス開発 担当



- 小学校からアメリカンスクールに通い、大学、大学院を経て、最初の就職まで米国に在住。日本帰国後、2003年に日本HP入社。ファイナンシャル・サービス部門のビジネス開発を担当。2006年にブレード推進部門へ。更に製品営業担当を経て、2009年よりx86 OEMソフトウェア製品のビジネス開発を担当。
- 2008年に結婚。主人も日本HP社員。子供はいません。



「IT業界のキャリア デザインを支援する会」 とは？

「IT業界のキャリアデザインを 支援する会」について



- 当会について 略称 アイキャリ
 - ▣ 現在、IT業界(製品ベンダー、システムインテグレーター、ネットサービス企業、企業情報システム部門を含む広義のIT業界) で働く方々に対して、自分のキャリア(生き方)に対して、さまざまな情報を提供する任意団体
- 発足 2011年3月
- 発起人
 - ▣ IT業界で働く方々

当会での立場と提供していきたいこと



1. キャリアそのものに「良い」「悪い」はない
2. 仮に成功、失敗があるとしても本人の評価によって判断されるものである
3. 主観的な側面(価値観、モチベーションなど)と客観的な側面(異動や転職など)
4. キャリアはプロセスである

キャリアは
自分で決めるもの



しかし、自分の考えるための情報や手段について、有益な情報が少ない。

キャリアを考える(キャリアデザインする)ための有益な情報をセミナー、ウェブなどを通じて発信していく

働くひとのためのキャリア・デザイン 金井壽宏 PHP新書, P137

(c) MKT インターナショナル株式会社

当会の今までの活動



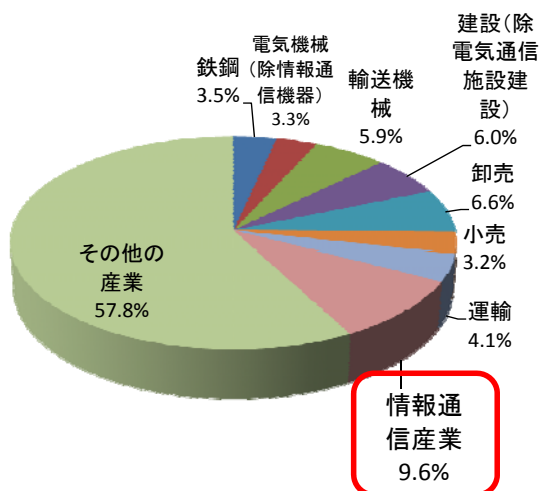
- 2011年3月 OSC 2011 Spring/Tokyo 早稲田大
 - パネルディスカッション
 - 「クラウド時代のキャリアデザインとは？」
 - パネラー
 - 日本ヒューレット・パカード(株)
取締役 人事統括本部長 有賀誠氏
 - イメーション株式会社
コマーシャル製品事業本部 第三営業部部長 渡辺浩二氏
 - モデレーター
 - MKTインターナショナル株式会社 社長 赤井誠
- OSC 2011 仙台(5月)、広島(10月)
 - 3月実施したパネルトークをまとめる形での展開

(c) MKT インターナショナル株式会社



IT業界のキャリアを取り巻く環境

昨今のIT業界の現状: 日本の成長を支える産業 全産業で最大規模の約1割



- 情報通信産業のGDP は、実質では平成7年以降一環してプラス成長、名目では主な産業の中で最も高い年平均成長率を示す
- 情報通信産業は、不況時でも一貫して日本経済の実質成長にプラスの貢献
- 情報通信産業の雇用者数は、平成17年以降増加傾向で、情報サービス業の伸びが特に大きい

情報通信白書平成22年版

主な産業の名目市場規模(国内生産額)(平成20年)

しかし、不透明感漂う われわれの業界を取り巻く環境



社会の状況

- 失われた20年
- デフレ、不況
- グローバリゼーション

IT業界、ネット業界の状況

- グローバリゼーション
- オープンソース/Linux の一般化
- クラウドコンピューティング

(c) MKT インターナショナル株式会社

日本でのIT人材の状況 たくさんの人が様々な仕事に

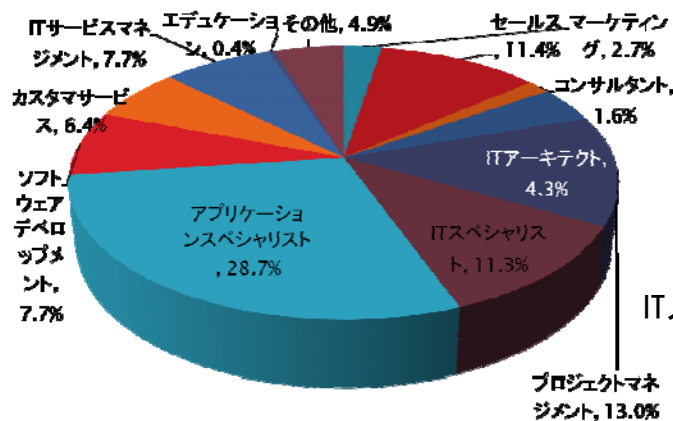


IT企業の人材数

766,025人

利用企業の人材数

252,297人



IT人材白書2011(IPA)

(c) MKT インターナショナル株式会社

日本でのIT人材の状況 IT人材白書2011の提言と方向性



多様な人材を活用できる
組織に

ダイバーシティ

未来を切り開くのは
自らの気づきと意志

グローバリ
ゼーション

産学双方がメリットを理解し
実践的な教育の推進へ

キャリアは、自分で決める。
企業は、それをサポートする。

(c) MKT インターナショナル株式会社

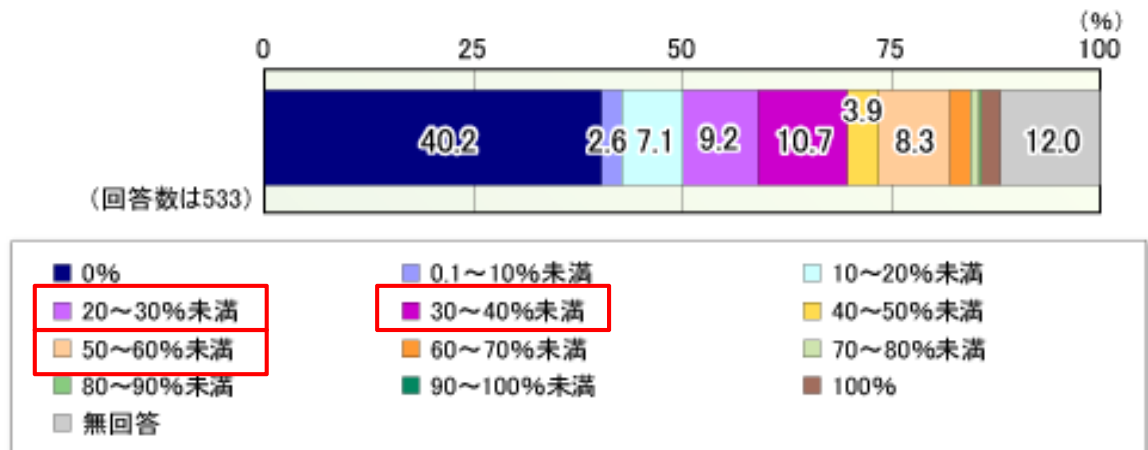


IT業界で働く女性の キャリアについて考える ～パネル・ディスカッション～

新卒IT人材のうち女性が占める割合



- 厚生労働省の「平成21年度雇用均等基本調査」と比較すると、IT業界は比較的女性の採用が多い業界



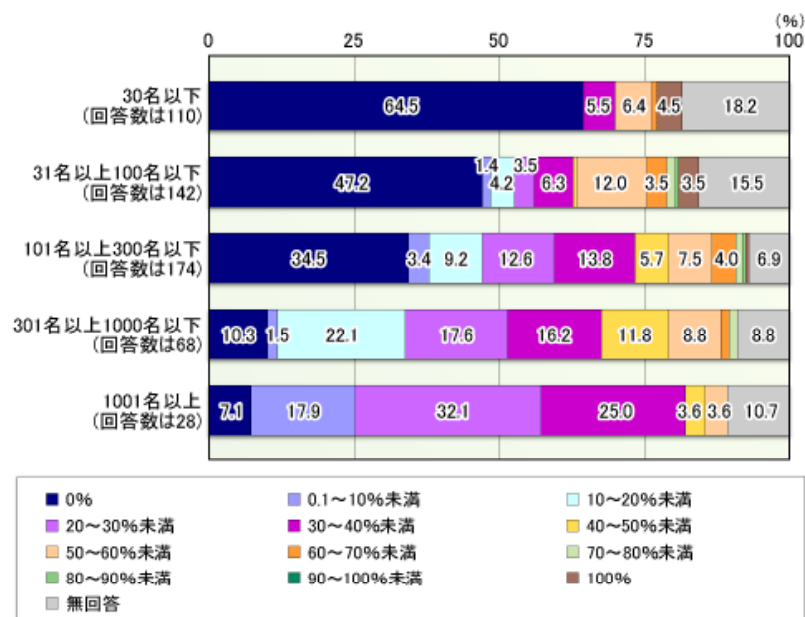
IT人材白書2011(IPA)

http://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/activity/2011summary_of_ITHR.pdf

新卒IT人材のうち女性が占める割合 (従業員規模別)



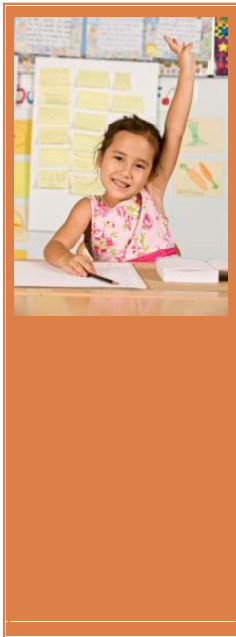
- 企業規模が大きいほど、女性採用率が高い



IT人材白書2011(IPA)

http://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/activity/2011summary_of_ITHR.pdf

パネル・ディスカッション

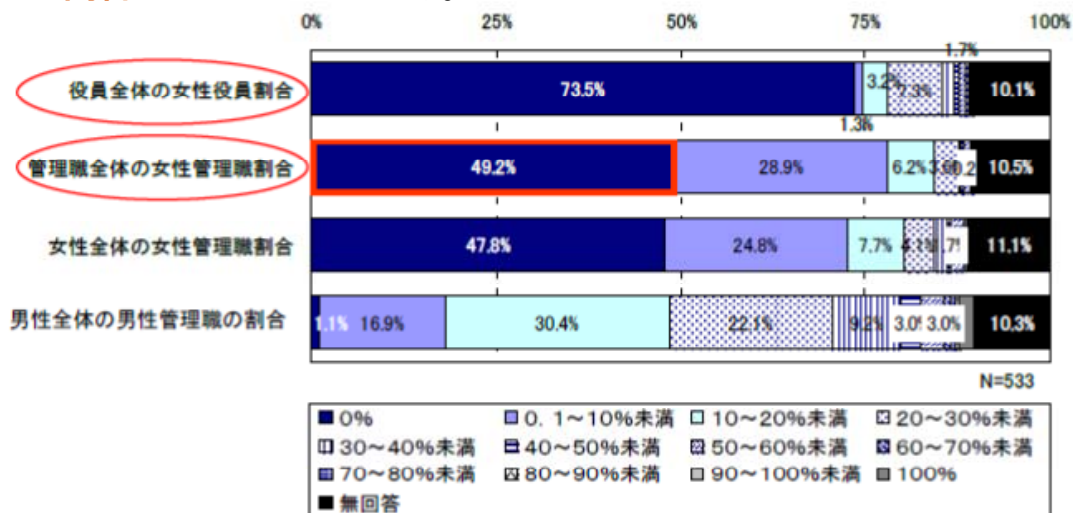


- IT業界は、比較的、女性の採用が多いという結果があります。
実際に働いていて、多いなという実感はありますか？

女性の活躍推進における課題： 女性管理職不在の企業は50%



- IT企業における女性の管理職比率は低い
- IT企業において女性役員がいない割合は73.5%、女性管理職がいない割合は49.2%にのぼる。



IT人材白書2011(IPA)

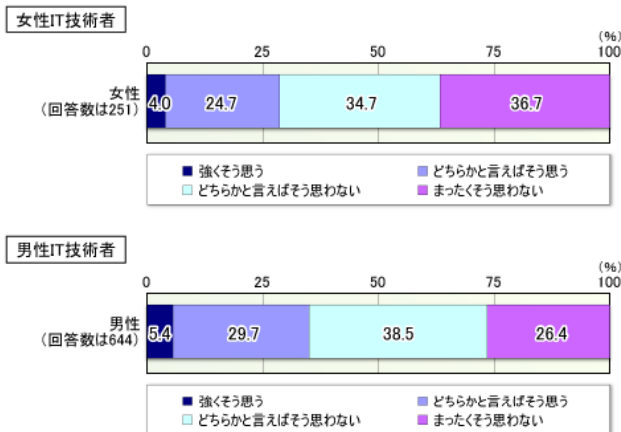
http://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/activity/2011summary_of_JTHR.pdf

女性の活躍推進における課題： 働く女性と企業側で認識の乖離がある

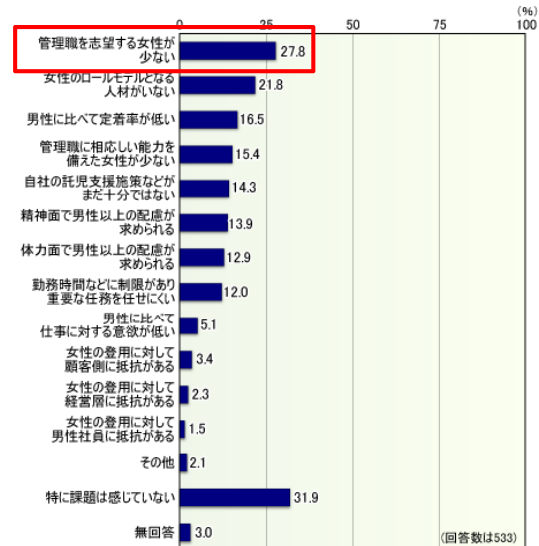


- 評価や期待度、管理職志向などについて男女の意識に大きな差はないが、IT企業は「女性は管理職になりたがらない」ことが課題と捉えている。

▼現在管理職に就いていない人に対し管理職になりたいか、と尋ねた。



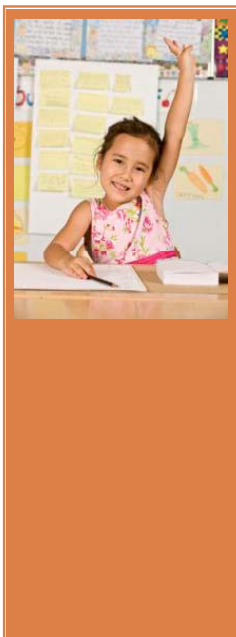
▼一方、企業(経営サイド、上司)は...



IT人材白書2011(IPA)

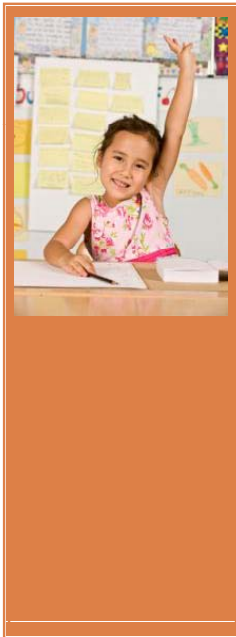
http://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/activity/2011summary_of_ITHR.pdf

パネル・ディスカッション



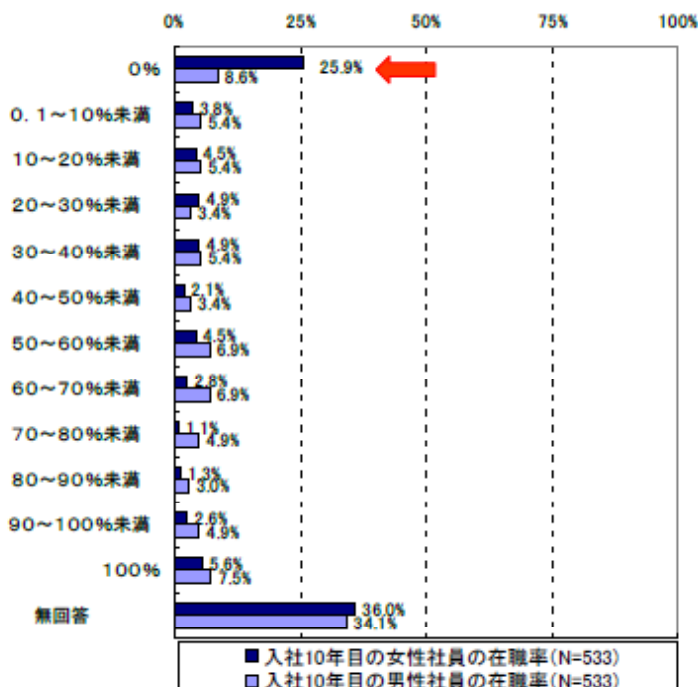
- 管理職に就かれる前から、興味はありましたか？また、管理職に就く事を選んだ理由は？
- 部下との関係で、女性の管理職ならではの適性や対応など、男性の管理職と異なると感じておられる事がありますか？
 - 男性・女性の部下、それぞれへの接し方
 - 部下からどの様に見られているか？

パネル・ディスカッション



- 調査によると、女性のロールモデルが少ないとされています。
ロールモデルの存在は、必要だと思われますか？
 - 実際にいたか？それは男性or女性？

女性の活躍推進における課題： 入社10年目の在職率が低い



ダイバーシティへの対応として、
まず女性の活躍を推進することが有効。しかし、

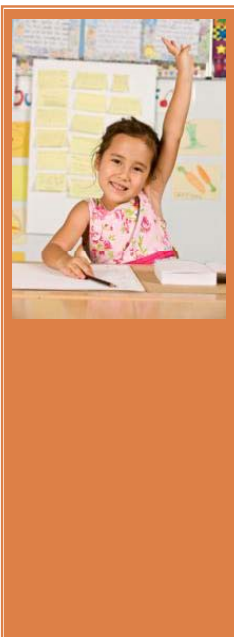
- IT業界には比較的多くの女性が就職しているが、その多くが**活躍する前に離職してしまう**。
- 入社10年目の女性の在職率は**約26%の企業で0%**

転機について (ナンシーシェロスバーグ)



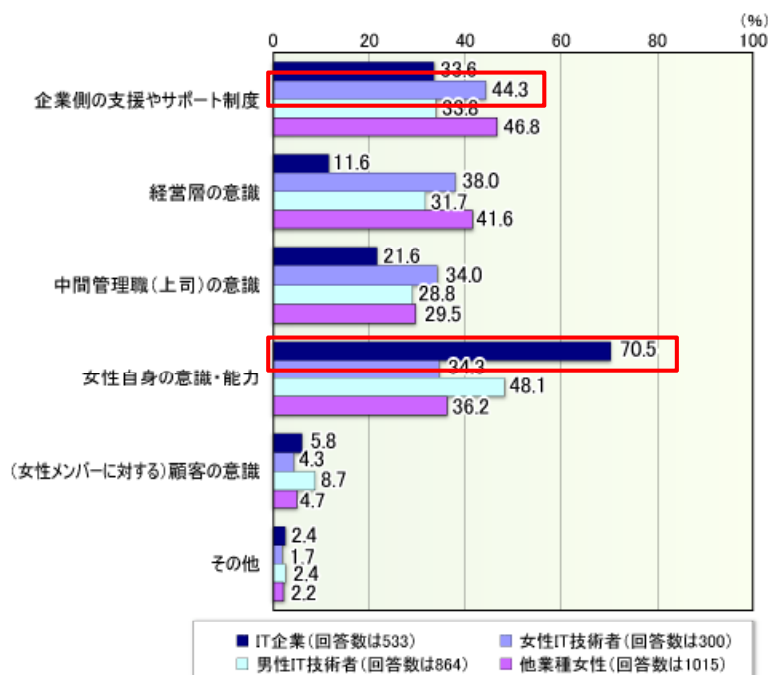
- 予期していなかった転機
 - ▣ 震災、事故、病気など
- 自分自身が決断して生じさせた転機
 - ▣ 就職、転職、結婚など
- 正常な発達過程の通過点として生じる転機
 - ▣ 年老いた父母が亡くなるなど

パネル・ディスカッション



- どのような転機を経験されましたか？
 - ▣ 仕事以外の転機が訪れた時、仕事を継続、または後に復帰するのは、困難でしたか？ご自分で努力・工夫された事は？
 - ▣ 支援制度や、会社風土として受け入れてくれる環境は整っていましたか？
- 現在も「働き続ける理由」とは？
 - ▣ おふたりにとっての、モチベーションは？

女性の活躍推進における課題： 支援制度に加え、風土改革も重要

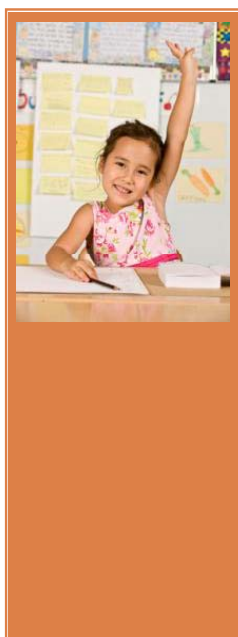


- IT企業側では、「女性自身の意識・能力」を課題とする割合が高いのに対し、
- 女性IT技術者個人は、「企業側の支援やサポート制度」、「経営者の意識」の課題意識が高い。
 - 他業種女性においても、ほぼ同じ認識
- 施策を実施すると見えてくる課題として、まず**支援制度の充実**、そして**管理職の意識改革**も重要

IT人材白書2011(IPA)

http://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/activity/2011summary_of_ITHR.pdf

パネル・ディスカッション



- 社内で、女性の活躍を推進するための取り組みは、ありますか？
 - 支援制度、企業文化、経営サイド・上司の意識レベル向上、など
 - 活用されている施策は？
- 今後、チャレンジしたい課題・施策は？

「ワーク・ライフ・マネジメント」の推進

誰もが楽しくわくわく働ける職場環境・風土をつくろう！

働きやすい
会社だね♪

傍(はた)を楽しくする働き方をしよう！

※傍＝同僚(ワーク)、家族や友人(ライフ)

思う存分
パフォーマンスを
発揮できる！

チームワークで
仕事が進む！

家族で団らん！



COSMOS(日本IBM 女性技術者コミュニティ)



□ 2005年9月1日設立

テクノロジーとイノベーションの世界で活躍する
女性を支援することを目的として発足した
全社横断的な女性技術者コミュニティ

- 2005-2007 : COSMOS I 期
- 2007-2008 : COSMOS II 期
- 2008-2009 : COSMOS III 期
- 2010-2011 : COSMOS IV 期
- 2011 - : COSMOS V 期 => 現在活動中

テクニカル・リーダーを目指す女性を増やすために；

- ➔ 女性技術者のモチベーション向上
- ➔ 女性技術者のネットワーキング拡大
- ➔ 女性技術者のパイプライン増大

活動： COSMOS Conference、ラウンドテーブル、Networking活動、講演、社会貢献活動

コアメンバーは每期 20名程度。現在の業務を100%実施しながらの活動

(活動例 COSMOS Day 2011)

於 サントリーホール ブルーローズ
司会 COSMOS 5期 大久保そのみ



時間		タイトル/スピーカー
12:30-13:00	30分	受付
13:00-13:10	10分	オープニング演奏 日本IBM管弦楽団メンバーによる弦楽四重奏
13:10-13:15	5分	開 会
13:15-13:30	15分	「社長メッセージ」 日本アイ・ピー・エム株式会社 代表取締役社長 橋本 孝之
13:30-14:15	45分	「キャリアの軌跡 ～ 変化をチャンスと捉えて～」 野村ホールディングス株式会社 執行役 財務統括責任者 野村證券株式会社 執行役 中川順子様
14:15-14:45	30分	“Developing Your Personal Brand” 日本アイ・ピー・エム株式会社 取締役専務執行役員 人事担当 Robbin Suess
14:45-15:05	20分	休憩 (ネットワーキング)
15:05-15:50	45分	“100 Years of IBM ～ Impact of Women in Leadership ～” IBMコーポレーション リサーチ、ストラテジー&ワールドワイド・テクニカル・オペレーションVP Dr. William R. LaFontaine
15:50-16:40	50分	パネルディスカッション 岡田香織、曾和信子、渡邊裕美、房律子、吉濱佐知子
16:40-16:50	10分	「閉会のご挨拶」 日本アイ・ピー・エム株式会社 COSMOSリーダー IBM Fellow 開発製造 東京基礎研究所 浅川智恵子
16:50-17:00	10分	休憩&移動
17:00-18:00	60分	交流会

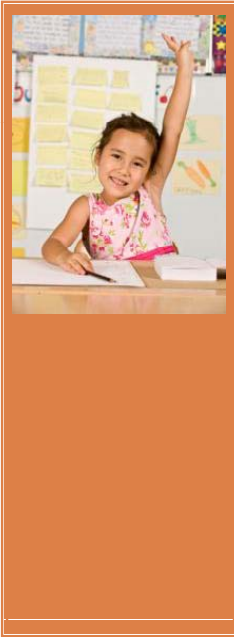
ダイバーシティ・マネジメントにおける課題： キャリアパスの提示、公正・公平な評価軸



IT人材白書の提言：

- 女性を始めとしたダイバーシティ・マネジメントとして、**キャリアパスの提示と公正・公平な評価軸を明確にすることが有効である。**
 - IT企業では「プロフェッショナル認定制度」等の**認定制度**も運用され始めており、それらの制度をさらに発展させることで実現可能といえる。
 - **制度改革と同時に風土改革も重要であり、**
 - さらに多様性を受容し**企業利益へ繋げる方向への意識改革**も必要である。

最後に...



□ 一言、お願いします



Q&A

皆さんはどう感じましたか？



ご清聴、ありがとうございました。

