



未来  
半導体人材の  
第35回

亀松太郎 (電波新聞 特約記者)

半導体業界で多様な人材が活躍できる環境をつくるため、業界団体「SEMIジャパン」は3年前、DE&I (ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン/多様性・公平性・包括性) のワーキンググループ (WG) を立ち上げた。メンバー全員が女性というこのグループは、業界特有の課題と向き合いながら、女性活躍など多様性を広げる活動を続けている。彼女たちはなぜ集まり、何を伝えようとしているのか。 (敬称略)

### 女性1割未満の現状から「全員女性」のWG発足

「SEMIとして、まず女性の活躍推進から始めよう」。SEMIジャパンの渥美しのぶは、WG発足の経緯をこう語る。

半導体業界は女性が少なく、SEMIの委員会も「女性が1割未満」という実情だ。そんな状況を打破しようと、2023年5月、製造装置・材料・部品・デバイスの各企業からエンジニアや広報、人事、マーケティングなど多様な職種の女性たちが集まり、WGが発足した。現在は約20人のメンバーが、DE&Iの理解促進や次世代の人材育成、具体的な対策の企画に取り組んでいる。

活動の柱は三つだ。一つ目は情報発信。毎年12月に開かれる国際展示会・SEMICON Japanで「ウーマン・イン・ビジネス」と題したセミナーを企画・運営している。今年は、業界内アンケートを基にまとめた「提言書」を完成させ、各社が自己点検できるチェックリストと併せて公表する予定だ。

二つ目は学び。ロールモデルと

# 「見えない壁」を越えて

## 女性目線で描く半導体業界の多様性



半導体業界の多様性をテーマにしたワーキンググループのメンバーたち

なる講師を招いた勉強会や、各社のDE&Iの取り組みを共有する意見交換の場を設けている。三つ目は交流だ。年2回、ミーティング後に「女子会」を開催し、課題や知見を共有している。

### 浮かび上がる現場の課題と業界特有の「難しさ」

24年に業界内の約550人の女性を対象に実施したアンケートの集計結果から、現場の実態が浮かび上がった。

「昇進意欲がある女性がとても多い (50%以上)」という結果を見て、心強いと感じた」と東京エレクトロンの三村涼子は話す。一方で、機会がなかなか与えられないとい

う現実も明らかになった。

設備面の課題も根深い。クリーンルームの入退室時、女性用トイレが遠く、往復30分近くかかる現場があるという。更衣室が男女共用のままという工場もあり、「そういったところが改善されないと、女性は辞めたくてしまう」という声が出る。

業界特有の事業環境も壁となる。田中貴金属グループの安部尚子は「顧客のラインを止めてはならないという競争環境が前提にあり、24時間365日働ける人を基準にした構造がある」と指摘する。日本ルメンタムの永岡めぐみも「技術革新が速く、昨日の取り組みが翌日には切り替わることもある。家庭を持つ女性には働き方の面で難しい部分もある」と語る。

さらに、米国のトランプ政権が掲げる「反DE&I」の影響も軽視できない。「空気が変わってきているのを感じつつ、負けてはいけないという気持ちもある」と複雑な心境を吐露するメンバーもいた。

### 半導体業界の未来を担う次世代の背中を押す場へ

だが、こうした課題があるから

こそ、WGの意義は大きいといえる。

「会社にいるだけではわからない生の情報を知ることができる」と永岡は言う。安部も「30~40年の技術会議に女性が1人だけという現実の根深さは、クローズドな場だからこそ率直に話せる」と明かす。

「女性はマイノリティ」という環境の中で、同じ業界で働く女性同士が悩みを共有し、人間関係を築く場となっている。そんな活動を通じて見えてきたのは、「DE&I推進の本質について、業界として結論が出ていない」という難問だ。それでも、彼女たちは次の世代に目を向ける。

安部は「萎縮しそうになっている若手社員には背中を押す話をし、仕事の機会をつくるよう働きかけている」と語る。日本マイクロニクス溝口有希子は「大変なときもあったけど続けてきたから今がある、と自分の経験を話して、長い目で考えてほしいと伝えている」と話す。

逆風の中でも、先を歩く女性たちが次の世代へ経験をつなぐ。その積み重ねが、半導体業界の多様性を少しずつ広げていく。



女性活躍の推進に関する「提言書」の案を確認するワーキンググループのメンバーたち