

平成28年度

## 男女共同参画セミナー・FD研修 を開催しました。

平成28年12月13日(火)、上田キャンパス32講義室において開催されたセミナーに、学内外合わせて149名が出席しました。今回のセミナー実施にあたっては、できるだけ多くの教職員に参加していただきたく、とりわけ男性の教員の参加を促すために、高等教育研究センターの共催を得て、FD研修として実施いたしました。



講演

### 女性の活躍推進を どう図るのか

第4次男女共同参画基本計画の策定に  
携わって見えてくるもの

講師

一般財団法人女性労働協会 会長  
内閣府男女共同参画会議 議員

鹿嶋 敬 氏



### 濱田州博学長開会あいさつ

鹿嶋様は、従来女性の働き方が変わるには男性の働き方、暮らし方が変わっていかねばならないということを強調されています。私自身もそのように感じております。それぞれが働き方などを見直していかないと、女性にとっての働き方も変わらないと思っているところでございます。

信州大学には、教員、事務職員はじめ、医師、看護師、薬剤師、技師、療法士などいろいろな職種の方が働いており、現在4,000人以上の教職員がいます。その中においては、当然働き方というのはそれぞれの職で違いますので、活躍の仕方もかわってきます。

本日の講演で、みなさまの働き方を新たな視点で見直す契機になるように祈念申し上げます。



第4次男女共同参画基本計画は2016年度から2020年度までの計画です。基本計画は5年毎に見直され、私は第1次から第4次まで、計画の策定に携わってまいりました。その間の様々な経験から男女共同参画とは一体何か、そういう社会が本当に達成できるのかどうか。また、女性活躍推進法が施行になりましたので、女性活躍推進と男女共同参画はどこが違うのか、一体感はあるのか等をお話したいと思っております。

男女共同参画基本計画が目指す社会は、男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる多様性に富んだ豊かで活力ある社会です。男女共同参画社会の形成に向け、女性の活躍推進が国の政策の上位に位置づけられるようになってきたという状況です。

女性活躍の定義は、一人一人の女性が、その個性と能力を十分に発揮できることですが、どんな状況が女性の活躍を阻んできたか。それは、固定的な性別役割分担意識と長時間労働等の働き方が背景にあるとみています。男女平等社会はまだまだ形成されていませんが、その一因として「男性中心型の労働慣行」があり、そういう中で対等な関係が築けていないのではないのでしょうか。女性の活躍推進というのはあくまで男女共同参画社会の形成のための手段なのです。(以下略)



## ● 質疑応答

- Q 昨今のメディアで「嫁」、「嫁ぐ」といった女子差別用語を使用しています。ご意見をお伺いします。
- A 最近差別用語はあまり議論されていませんので、運動として問題提起をした方がいいと思います。なかなか難しい問題だと感じております。
- Q 男女共同参画に関心のない方に、男性が変わることの重要性をどう伝えるのか、お知恵をいただきたいと思ひます。
- A 県や上田市、さらには男女共同参画センターなどが中心になって、男性を対象にした講座なり話し合いの場のようなものを設けてはどうでしょう。行政主導での、地道な努力が必要だと思ひます。
- Q 男女共同参画を学生に伝えるためには、大学としてどう取り組んでいったらよいでしょうか。
- A 大学教員時代、私は授業の時に毎回リアクションペーパーをとっておりました。その中から数点議論になりそうな課題をピックアップして次の授業で取り上げておりました。そういう地道な繰り返しが必要だと思ひております。
- Q 「自らの意思」が重要なワードとなっていますが、それをどのように形成していくか、お考えがあればお聞かせください。

- A どう形成していくかまでは基本計画の策定段階では議論されておりません。個人的には教育が大事だろうと思ひます。
- Q 学校教育だけではなく、家庭教育も重要だと思ひます。小学校入学時点ですでに大きな男女の意識差があるので、それ以前の家庭教育についてはいかがでしょうか。
- A 法律で家庭教育の中身を誘導するのは難しいので、学校教育で方向性を示すということがよいと思ひます。

### 山田総一郎理事閉会あいさつ

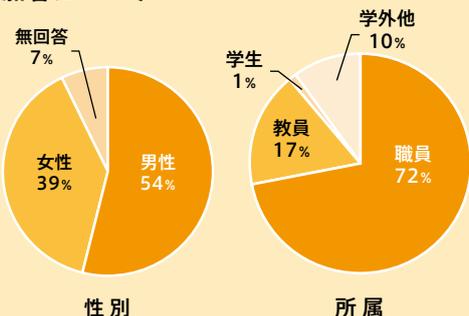
男女共同参画の歴史、理念、現状、課題について明快にご説明いただきまして、大変勉強になりました。

本日ご参加のみなさまにおかれましては、お忙しい中ありがとうございました。男女共同参画の現状、課題についてご理解いただけたかと思ひております。本学も講演の中で紹介されました芝浦工业大学（2016年度東京都女性活躍推進大賞大学）ほどかどうかは分かりませんが、メンター制度や研究補助者制度などの制度が充実してきており、厚生労働省や県の賞をいただけているところです。しかし、まだまだ課題はございますので、前進するように頑張りたいと思ひます。

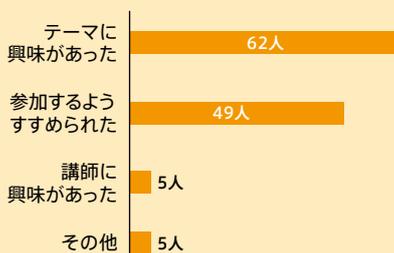


## 参加者アンケート集計結果 参加者 149名、回答 114名（回収率 76.5%）

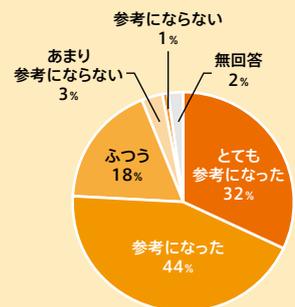
### 参加者について



### 参加動機(複数回答)



### 講演内容についての感想



### 意見・感想

- 男女共同参画社会がゴールであり、女性活躍は手段であるという点は新しい発見でした。(教員)
- 人事評価に「女性を育てたか否か」を入れるのも良いと感じました。(教員)
- 男性から男性へのメッセージはとても良いと思う。(職員)
- 男性中心型の労働慣行を変革するための具体的な方法を示し、実行できる施策が重要だと感じた。(職員)
- 災害等起きてしまったときの避難場所について男女の生活の違いが興味深かった。(一般)
- 第1次から第4次までの計画策定の流れがわかりやすかった。(一般)
- 上田キャンパスで実施して下さって感謝します。(一般)
- 女性としてこれから社会に出ていくので、妊娠出産により会社で不利な扱いを受けるのではないかと不安があったので参加しました。(学生)



本セミナーは「外務省シャイン・ウィークス」のイベントとして登録され、外務省シャイン・ウィークスのフェイスブックに、イベント情報として掲載されました。



外務省シャイン・ウィークスフェイスブック掲載ページ

ご存知  
ですか？

平成29年1月1日より

# 育児・介護休業法が改正されます！

## 改正のポイント

介護休業の分割取得や、子の看護休暇・介護休暇の半日単位の取得が可能となったほか、育児休業・介護休業の申出ができる有期契約労働者の取得要件が緩和されます。

## ■「育児」の主な改正点

### 1 子の看護休暇(年5日)が半日単位で取得可能

現行	改正内容
 <p>子どもが熱を出しても、昼から早退では、看護休暇にならない…</p>	 <p>昼からでも看護休暇が取れる！</p>

### 2 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和

現行	改正内容
● 同じ事業主に申し出時点で1年以上継続し雇用されていること	→ 継続
● 子が1歳以降も雇用継続の見込みがあること	→ 廃止
● 子が2歳になるまでの間に雇用契約が更新されないことが明らかである者を除く	→ 2歳から1歳6カ月に

### 3 育児休業の対象となる子の範囲拡大

現行	改正内容
法律上の親子関係である実子、養子のみ	→ <b>現行に追加して</b> 特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等も新たに対象

## ■「介護」の主な改正点

### 1 介護休業の分割取得が可能

現行	改正内容
原則1回に限り93日まで ※この日数も通算された <b>選択的措置義務</b> ● 短時間勤務 ● フレックスタイム制度 ● 始業・終業時刻の繰り上げ、繰り下げ ● 介護サービス費用助成やそれに準じる制度 ※いずれかを事業主が選択する	3回を上限として、通算93日まで分割取得できる + 選択的措置義務も休業を通算されずに別途取得可能 3年間で少なくとも2回以上利用可能 短時間勤務を3年できる！ 介護休業93日取れる！

### 2 有期契約労働者の介護休業の取得要件の緩和

現行	改正内容
● 同じ事業主に申し出時点で1年以上継続し雇用されている	→ 継続
● 93日経過する以降も雇用継続の見込みがある	→ 廃止
● 93日経過した日から1年経過するまでに更新されないことが明らかでない	→ 93日+6カ月に

### 3 介護休暇(年5日)が半日単位で取得可能

### 4 介護終了まで利用できる所定外労働の制限が新設

### 5 介護休業給付金率の引き上げ

現行	改正内容
賃金の40%	→ 67%に引き上げ！



## ■ いわゆるマタハラ・パタハラなどの防止措置の新設

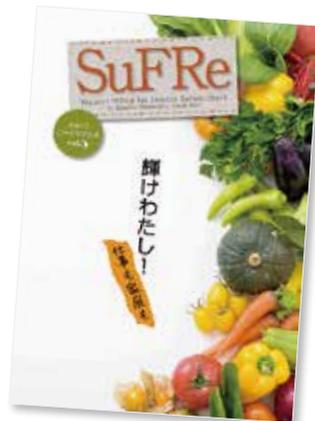
現行	改正内容
事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取り扱いの <b>禁止</b>	<b>現行に追加して</b> 上司・同僚からの、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする嫌がらせ等(いわゆるマタハラ・パタハラなど)を防止する措置を講じることを事業主へ新たに義務付け



注. 上記は、「育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」を改正する法律が平成29年1月1日施行されたことを受けて内容について記載しております。

## ■ ロールモデル集vol.5 「輝けわたし！～仕事も家庭も～」を発行します。 (A4 36ページ フルカラー)

女性研究者の裾野拡大と学部生・院生の研究意欲向上等を目指し5冊目となるロールモデル集を発行いたします。今回は「輝けわたし！～仕事も家庭も～」と題し、出産・育児・介護等を経験しながら仕事をしている方10名(女性教員3名、男性教員4名、女性医員・看護師・事務職員各1名)をロールモデルとして紹介します。また、学生が設計したライフデザインをもとに、教職員を交えての座談の様子も掲載しています。学生、若手研究者など、多くの方にご覧いただきたい内容となっています。



## ■ 平成29年度も男女共同参画に関する講義を開講します。

今年度に引き続き、男女共同参画に関する講義「キャリアビジョンと男女共同参画」を開講します。男女共同参画についてより充実した内容で、前期水曜日5コマ目に開講予定です。この講義は共通教育科目として全学部の学生を対象とし、自らのジェンダー観を見つめ直し、多様な考えに出会い、男女共同参画に関する知見を深めます。自らのキャリア形成に結びつけて学ぶことをねらいとし、以下の2点を達成目標とします。

- 男女共同参画の必要性を理解するとともに、自身のキャリアビジョンを踏まえて、現状の問題点を分析・考察することができる。
- 男女共同参画推進のための基礎的な知識を習得するとともに、社会的/地域的/個人的な現状の問題点を分析・考察することができる。



## 子育て コラムリレー Column Relay 第7回

このコラムは、本学で子育てをしながらお仕事されている教職員の方に、日頃の育児の様子をご紹介いただくコーナーです。

私は、妻と男の子3人の5人家族です。出身は京都で、1年前に単身赴任で松本に来ました。妻はフルタイムで仕事を持ち、子どもたちは、双子の大学1年生と高校1年生になります。生後6ヶ月から保育園にお世話になり、小学1年生からは鍵っ子と、寂しい思いもさせましたが、沢山のお友達や先生方のお世話になり、今では手がかかる年頃を過ぎ自ら考え行動できるまでたくましく成長してくれました。



長男  
(中学校京都予選)

小中学生の頃までは、夏休みは各地のキャンプ場を訪れたり、実家の農業のお手伝いをしたり、体験イベントに参加したり、また冬休みには大糸線沿いのスキー場で過ごしたり、と家族と一緒に自然と親しめるように心がけてきました。長男はバスケットボールが、次男

谷口 正洋 技師長 | 医学部附属病院  
放射線部放射線技師



### 家族構成

妻、長男18歳、次男18歳、  
三男16歳

### お子様からの呼ばれ方

パパ(妻が「ママ」を希望したので、「パパ」となり、子どもたちが大きくなった今もそのままです。)

と三男は野球が大好きで、家族でしっかりサポートをしてきました。長男と三男は全国大会を経験させてもらえるメンバーに恵まれ、私たち家族を全国に連れて行ってくれました。



次男  
(キャンプ場の遊具で)



三男  
(横浜球場にて)

子どもたちが成長する中で私たちも成長できたと思っています。妻には、1年前より家族のことを一手に引き受けてもらい、本当に感謝しています。たまには、この自然豊かな信州の地を訪ねてくれることを楽しみにしています。

次回はこの方! 白木 康浩 主査 医学部附属病院 経営管理課 契約係

お問い合わせ  
信州大学 男女共同参画推進センター (SuFRe)

スフレ

信州大学 スフレ

検索



松本分室  
〒390-8621 松本市旭 3-1-1  
内線 811-2140  
TEL 0263-37-2167  
FAX 0263-37-3314  
mail sufre-m-ml@shinshu-u.ac.jp

教育学部分室  
〒380-8544  
長野市西長野 6-0  
内線 831-4048  
TEL/FAX 026-238-4048  
mail sufre-e-ml@shinshu-u.ac.jp

工学部分室  
〒380-8553  
長野市若里 4-17-1  
内線 821-5693  
mail sufre-t-ml@shinshu-u.ac.jp

農学部分室  
〒399-4598  
上伊那郡南箕輪村 8304  
内線 851-3120  
mail sufre-a-ml@shinshu-u.ac.jp

繊維学部分室  
〒386-8567  
上田市常田 3-15-1  
内線 841-5358  
mail sufre-f-ml@shinshu-u.ac.jp