

<https://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/>

令和4年度信州大学男女共同参画セミナー

「みんなで信州の未来を考えよう」 を開催しました

12月9日(金)、男女共同参画や多様性を尊重するダイバーシティ推進の観点から、「みんなで信州の未来を考えよう」と題するセミナーをZoomにて開催、学内外合わせて114名が聴講されました。信州大学浜野京理事(ダイバーシティ推進担当)をファシリテーターに、ゲストには臥雲義尚松本市長、地域のリーディングカンパニーである株式会社八十二銀行の伊東清美 人事部長、長野県内の女性活躍を応援している本学中島恵理 特任教授を招き、それぞれの立場から女性活躍、ジェンダー平等についてお話しいただき、その後、パネルディスカッションを行いました。



中村宗一郎学長 開会挨拶



『真の共生社会構築のためにはダイバーシティを一步進めたインクルージョンという考え方こそ大切!』ということ、改めて、皆さま方にお伝えしようと思います。

信州大学においても、違いを認めるだけでなく、違いを活かすことのできるダイバーシティ・マネジメント、すなわち、インクルーシブな大学経営改革を進めていきたいと考えています。そのような試みの一つとして、信州大学では、今年7月、「信州大学におけるSOGI(性的指向・性自認)の多様性を尊重するための基本理念・基本方針」を発表したところ。

信州大学が包摂機能を持ち合わせた世界に開かれた大学になるよう、未来へと続くサステナブルな組織になるよう、多様性と個性を互いに尊重するという考え方をさらに前に推し進めてまいります。そして、全ての教員、職員、学生の方々にとって、信州大学が「学び甲斐があり、働き甲斐があり、互いの夢が叶う大学」となるよう、これからも最善の努力を尽くしてまいります。

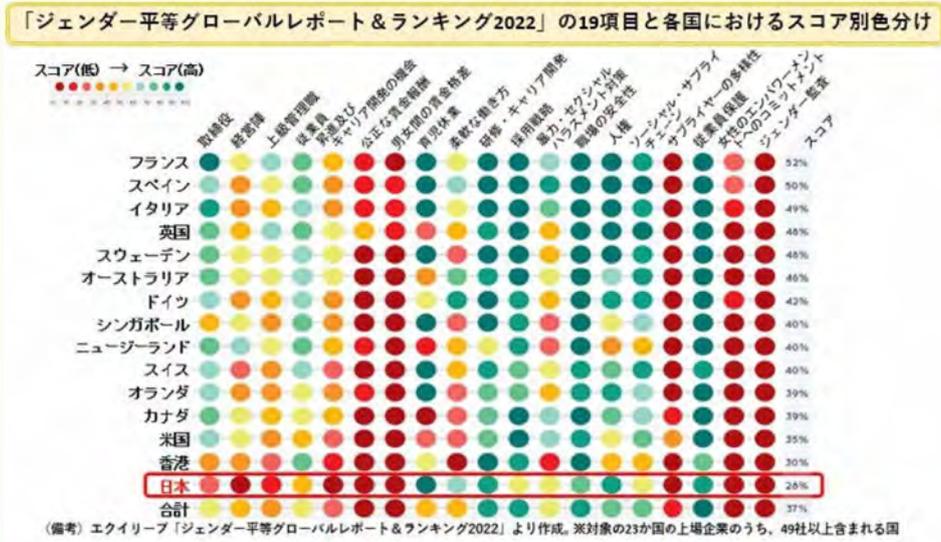
皆さま方からの変わらぬご支援、ご協力をお願いして、開会挨拶と致します。

ファシリテーター

浜野 京
ダイバーシティ
推進担当理事

浜野京 ダイバーシティ推進担当理事(以下役職略): 本日は男女共同参画を中心にパネルを進めながら、広くダイバーシティ推進についても考えたいと思います。

まずは今一度、日本の現状をみてみましょう。2022年の日本のジェンダーギャップ指数は、総合順位は146か国中、116位とG7では相変わらず最下位となっています。(図1)は、ジェンダーギャップ指数を色分けでわかりやすく示したものです。グリーンは格差が少なく、赤は格差が大きいことを示しています。日本の場合は育児休業、柔軟な働き方、研修キャリア開発、職場の安全性、人権などは進んでいますが、経営陣、取締役や組織の幹部などへの女性の参画、キャリア開発の機会等が進んでいないことがわかります。男女間の賃金格差も相変わらず解消していないですね。女性のエンパワーメント、ジェンダーとか、そういったところもまだ進んでいませんが、こちらは各国でもなかなか進まず、クォーター制を導入するなど、諸外国では様々な国の施策によって進めてきたという状況です。



(出典：内閣府男女共同参画局「今週の男女共同参画に関するデータ(第61回)」)

ジェンダーギャップ指数の政治分野は139位と格差が大きくなっていますが、都道府県議会のレベルから市区町村議会に下りると、より顕著になっています。つまり地方、地域において非常に女性の政治参画が進んでいないという傾向にあります。

こういった中で、「女性版骨太の方針2022」では、政府全体として今後、重点的に取り組むべき事項を定めています。経済分野では、男女賃金格差にかかる情報開示の義務付けや、女性デジタル人材育成、様々な分野で収入の引き上げ等の取り組みが求められています。政治分野ではハラスメント防止、各議会の取り組みの見える化を図ることが求められています。参院選における当選者に占める女性の割合は、2022年7月

の参院選では過去最高の28%になりましたが、そもそも有権者の52%が女性ですので、女性の参画者が非常に少ないということになります。多くの日本企業が参加する男性リーダーの会と連携しながら、官民一体となって男女共同参画、ジェンダー平等の取組みの加速を目指しています。

日本の現状についてはこのような状況です。では、これが長野県ではどのような状況にあるか、ということで、長野県にフォーカスしてお話を進めて参りたいと思います。しあわせ信州の実現にもつながることで、産官学のお立場でお話を伺いたいと思います。まず、産業界を代表して、八十二銀行の伊東人事部長から、長野県全体の分析や八十二銀行の取組みをお話いただけますでしょうか。

事例発表1

長野県の現状と八十二銀行の取組み

長野県の女性管理職比率は全国最下位 女性人口の転出が課題

伊東清美
八十二銀行
人事部長



八十二銀行 伊東人事部長(以下役職略)：長野県は住みやすい、暮らしやすい点が大きな魅力の一つであると考えております。その証として、長野県は移住したい都道府県ランキングで16年連続1位となっており、中でも松本市は国内の主要な138都市を対象とした2022年特性評価において、第10位となっております。特に健康・医療、安心・安全、育児・教育などの項目からなる生活・移住

分野で高く評価されていることから、松本市は子どもから高齢者まで、多様な人が住みやすい町であることがわかります。

長野県の人口ピラミッドを見ると、2020年、2045年ともに、高齢者の比率が高く、20~40代の比率が全国と比べて大きく減っています。20~40代の生産年齢人口の減少は、地域経済の縮小に直結しますので、人口減少問題は官民一体となって取り組むべき重要課題だと考えます。

また特に留意しなければならないのが、女性の県外転出の多さだと捉えています。2021年上半期の長野県の県外転出人口の男女差は、男性1人に対し、女性は10.5人の割合で県外へ転出しており、このアンバランスさは全国一位で、長野県の社会問題は、女性人口の転出問題とほぼイコールであるといっても過言ではありません。

東京圏に転入した市民向けのアンケートの結果を見ると、地元から転出した理由の全体の第一位は、「希望する職種の仕事が見つからないこと」となっており、地元でやりたい仕事がないから、結果として東京圏に転出する状況になっています。また、「人間関係やコミュニティに閉塞感がある」ということが女性のみ多いという点も、特徴だと捉えています。働きがいがあり、性差関係なく誰もが活躍できる職場を作る必要があると思います。

長野県のジェンダーギャップを詳しく見てみると(図2)、長野県の女性管理職の比率は、2015年の結果ですが、全国で最下位になっています。

日本の男女間賃金格差は、世界各国に比べ大きいことが知られています。要因としては管理職に占める女性の水準が低いこと、つまり女性の登用が進まないことや、出産・育児などで制約を抱えた女性が、正社員として働きにくい

長野県のジェンダー・ギャップ

① 長野県の女性管理職比率

管理職に占める女性比率 (%)		
1位	徳島県	20.1
2位	熊本県	19.0
	全国平均	16.4
44位	秋田県	14.0
45位	千葉県	13.9
46位	福井県	13.6
47位	長野県	13.5

(出典) 2015年国勢調査

② 長野県の男女間賃金格差

男女賃金格差 (男性=100としたとき)		
1位	鳥取県	83.4
	全国平均	75.2
43位	山梨県	74.0
43位	長野県	74.0
45位	愛知県	71.6
46位	和歌山県	71.5
47位	三重県	71.1

(出典) 「令和3年賃金構造基本統計調査」を基に弊社作成

(図2)

雇用環境が想定され、長野県の男女間の賃金格差は、43位となっており、このような状況から、長野県のジェンダーギャップは、比較的大きい、その分、女性が力を発揮できる環境を整えば、伸びしろが大きい県だと言えると思います。

女性の支援を「両立」から「活躍」に拡大

八十二銀行では、頭取の強い意思と実行力のもと、ダイバーシティ推進を経営の一つの重点課題として捉え、取り組んでいます。弊行の女性活躍推進のあゆみをご紹介します(図3)。まずはSTEP1として、女性が長く働くための両立支援から開始しました。続いてSTEP2として、女性のキャリア形成支援に取り組まれました。ここから、女性の支援を「両立」から「活躍」に広げ、女性活躍領域を拡大しました。そして昨年度からSTEP3として、ダイバーシティ&インクルージョンに歩みを進めています。

ここでのポイントは、取り組み内容に加え、取り組み順序だと思っています。ダイバーシティが組織に定着するためには、この順序を踏んだことがよかったと思っています。最近では女性活躍推進という言葉よりも、ダイバーシティや多様性という言葉のほうが、男女ともに受け入れやすいという評

判もありますし、実際に目指すべき姿は、男女ともに誰もが自分らしく、生きいきと幸せに働いてもらうことだと考えています。そのためにも、まず働く女性の課題と現状に向き合い、制度を整え、組織全体で女性活躍を押し進めていったことにより、多様性のある組織への一歩を踏み出せたと考えています。

弊行では多様な両立支援制度を導入しており、特に最近では、男性の育児休業の取得推進にも力を入れております。

仕事と育児を両立したいと考えている全ての職員が、気兼ねなく働ける環境に向けて、まずは、男性が育児をすることが当たり前であるという組織風土を醸成するために、男性の育児休業取得率100%の目標を掲げ、取得促進を進めております。これにより、性別役割分担意識を解消し、真の男女共に参画できる社会にすることを目指しています。

行政・企業等と連携して、暮らしやすい長野県づくりを

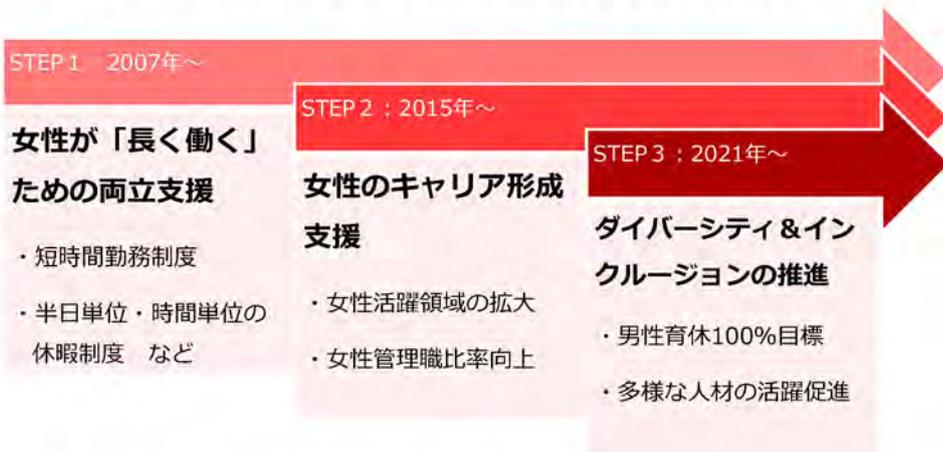
長野県の自然の豊かさ、暮らしやすさなど、ポテンシャルの高さを十分に活かしながら、人口減少に歯止めをかけるため、行政・企業と連携ながら、3つの取組みが必要ではないかと考えました。

まず1つ目として、多様な人材が働きやすい職場づくりに取り組むことです。性差関係なく、育児や介護など、一人ひとりの背景に寄り添い、気兼ねなく働くことができる職場にすることが、全ての人が働きやすい職場に繋がり、労働人口の確保に発展します。

2つ目は能力のある女性が、長野県で能力を最大限に発揮できるよう、質の高い仕事を確保し提供することです。従来、女性が少ない職種への積極的採用や、管理職登用など、あらゆる意思決定の場に、女性が当たり前に参加している状況を作ることです。加えて、今まで女性が少なかった職場には、多様な考え方を受け入れることで、生産性向上のチャンスができるのではないかと考えています。

3つ目は、アンコンシャスバイアスの解消です。地域特有の固定概念の解消に取り組むことで、あらゆる世代から選ばれる企業、地域へと変革していくことが必要であると考えています。

八十二銀行の女性活躍推進のあゆみ



両立支援から女性活躍推進へと進み、多様な人材の活躍を目指すダイバーシティ&インクルージョン推進へと取組みを拡大

(図3)

女性管理職比率を2年で倍増

臥雲 義尚
松本市長



松本市 臥雲義尚 市長(以下役職略)：私が市長に就任した令和2年度は、松本市役所の女性管理職比率は11.0%でした。昨年度は14.4%、今年度は20.1%と、実数で2倍、割合で見ても10ポイント近く女性比率を引き上げました(図4)。

管理職全体の人事をするにあたって、まず管理職予備軍にいる職員をピックアップしました。そして女性の比率を決め、そこに相応しい人をピックアップし、相応しいポストを決め、その次に男性の人事を決めていくということ、トップダウンで取組みました。

管理職全体の人事をするにあたって、まず管理職予備軍にいる職員をピックアップしました。そして女性の比率を決め、そこに相応しい人をピックアップし、相応しいポストを決め、その次に男性の人事を決めていくということ、トップダウンで取組みました。

越えていく大義のもとに、人事を進めるということです。来年度、再来年度に向けて30%にもっていくという目標を確実に達成できるというところまではいっていませんが、目処は立ってきたと思っています。

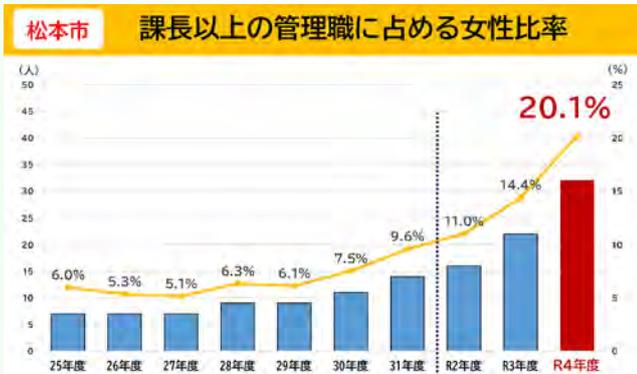
浜野：これはかなりドラスティックな変化ですね。やはり、リーダーシップの賜物ですね。女性管理職の比率30%という目標値は日本全国で設定されていますが、未達のところが多く、どういう順番で進めていくのか、非常に興味を持って拝聴しました。管理職予備軍に、まず女性で予備軍になれるような人を先にピックアップし、女性の人事を考えてから、男性の人事を行っていくというのが、奏功しているし、本気度が入っていると伝わります。

「自分らしく生きるジェンダー平等のまち」を目指す

臥雲：市役所の仕事をすると、私たちのサービスをうけていただく市民の半分は女性なわけですよ。同じ女性の立場で、女性に合った、今必要とされるサービスは何かを考える、もちろん男性が考えることもできますが、日本は性別役割分担意識のもとにいろんなことが進んできましたので、市役所のサービス提供側の女性比率が上がっていかなければ、市民サービスの水準、きめ細やかさだとか、そういったものも上がっていかないと、という観点も一つ重要だと思っています。

浜野：さらに、松本市は、ジェンダー平等のまちづくりを掲げられておりますね。具体的にはどのようなものでしょうか。

臥雲：来年度からの「第5次松本市男女共同参画・女性活躍推進計画」(図5)で掲げているのは、「自分らしく生きるジェンダー平等のまち」というタイトルです。「男女共同参画」「ジェンダー平等」という言葉は、共通点も沢山ありますが、これからは男性・女性の問題、さらにはLGBTQの性的マイノリティの方々も含めて、ジェンダー平等というワードを使い、男女共同参画より一歩踏み込んだ内容として位置付けています。そして、「男女がともに創りあげるまち」、「誰もが安心安全に暮らせるまち」、「一人ひとりが未来につながるまち」を、目指すまちとして定めています。松本市のよ



(図4)

当初職員課は非常に難色を示しました。そういう人材はいない、そんなことをやれば男性職員の不満が高まって、非常にマイナスになるという話がありました。一方で女性職員の側にも、今回のドラスティックな人事は私たちにとっても迷惑、という人も一部いました。そこまで女性に求めることを今まではしてこなかったの、いきなりそういう立場を与えられると、私たち自身もそこまでの強い気持ちは持てないし、ましてや私たちのところにも批判の矛先がきて、本来の仕事のパフォーマンスが上がるのか、不安だという声もありました。

これに対し、もっと大きな大義があると、そもそもジェンダー問題の根本は固有の人権ということ、社会的構造につながる問題であり、人口減少、少子化など、様々な問題を取り

自分らしく生きるジェンダー平等のまち 第5次松本市男女共同参画・女性活躍推進計画		
目指すまち	施策の概要	施策の方向
1 男女がともに創りあげるまち	政策・方針決定過程の女性参画、就労支援とワーク・ライフ・バランスの推進	あらゆる分野に男女共同参画の視点を取り入れる 人生を豊かにするための就労支援とワーク・ライフ・バランスを推進する
2 誰もが安心安全に暮らせるまち	人権尊重と人権侵害の防止、生涯を通じた健康支援	あらゆる暴力の根絶と多様性を尊重し生きづらさを解消(支援)する ライフステージに合わせた健康支援の推進を図る
3 一人ひとりが未来につながるまち	将来の基盤づくり	思春期からのジェンダー平等の視点を育成する 多様な暮らしに寄り添い松本らしい魅力あるまちづくりの推進を図る
私たちが目指す市役所	市役所におけるジェンダー平等の推進	誰もが自分らしく輝ける職場を目指してワーク・ライフ・バランスに配慮した働き方の推進

目指すまちの姿

松本の地域特性を最大限に生かした循環型社会

一人ひとりが豊かさと幸せを実感できるまち

(図5)

うな地方都市では、ジェンダー平等の問題は市役所が企業
の先駆けとなって取り組むことが道標となり、企業のジェンダー
平等、女性管理職比率の向上が図られていくと思いますので、
先ほどの女性管理職比率30%の目標を実現すること、情報・
実績の公開をしながら市民の皆さんとともに進めていき
たいと思います。

意思決定のポジションに女性を

臥雲：女性の比率も大切ですが、より日本が遅れていると

される、意思決定の分野、色んな所のトップ、あるいは広
報なり情報発信をして、メディアに対応するような、より
社会に広く接点を持つ、そういうポジションに重点を置いて、
女性がいらない、あるいは女性が目立たない社会が、逆にちょ
っと異様なと思われるような状況を、早く作っていき
たいと思います。

浜野：力強いですね。可視化できるような素晴らしい成果
をどんどん出していかれる、期待していますし、信州大学
も是非一緒に取り組んでいきたいです。

事例発表3

“暮らすroom's”プロジェクト

長野県の女性の未来をつくる プロジェクトを支援

中島恵理
信州大学特任教授



中島恵理経法学部特任教授(以下役職略)：伊東さんの八十二銀行の取組みや、臥雲市長の松本市の非常に先進的な取組みをお伺いして、非常に励まされました。伊東さんから全国の女性管理職の比率が示されましたが、私が副知事をしている時、公務員の女性管理職比率は長野県が日本一低く、さらに起業している女性の割合も最下位に近い状況でした。

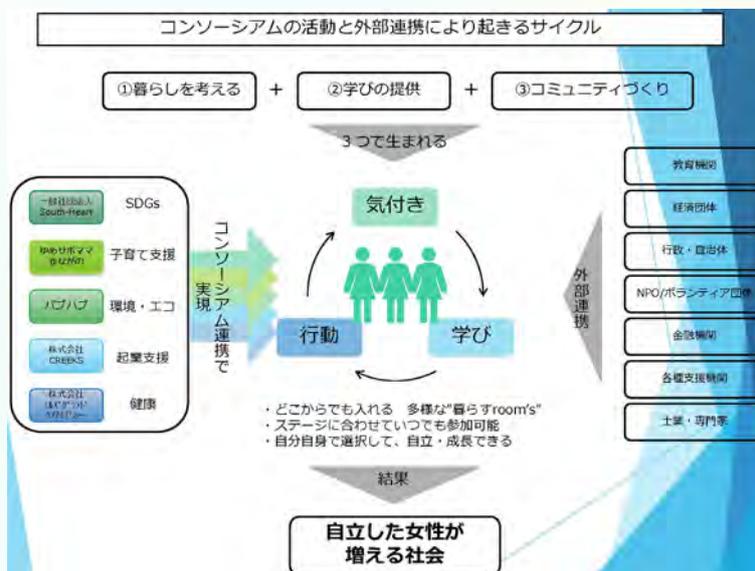
個人的なお話からすると、私は結婚を機に長野県に参りました。仕事をしながら結婚をして、子どもを産み、夫とどういう役割分担をするかと相談した時に、夫は農業をやりたい、私は行政の仕事を続けたいということで、夫が家事・子育てと農業をし、私が東京で環境行政に係わるという選択をしました。こういう話を長野県にきて、長野県の副知事として女性活躍の場でお話すると、「いいね」と言われるんですよ。でも同じ話を東京ですると「ふーん、そうなのね」という程度だったので、違和感を覚えたんです。その背景には、長野県の女性は自分らしく生きる選択ができていない、ということがあるんですね。働きたいけれど、家事・子育て、介護のために仕事を辞める、あるいは両立しやすい非正規の仕事を選んでいる、家庭を支えるために、自分が必ずしもしたいことではない仕事をしている、という方も多く、実は女性の活躍は重要ですが、女性が自分らしく生きる選択が、長野県ではなかなか難し

いのではないかと感じています。それは先ほど伊東さんがおっしゃった、長野県の女性が県外に転出してしまふ、大きな要因だと思います。長野県の女性活躍を議論する中で、女性のみなさんの率直な声を聞いていると、女性は活躍しているんですよ。家庭でも、仕事でも、女性は活躍していて、むしろ男性が家庭で活躍していない、という議論が出てきますね。

女性が自分らしく輝くために

女性がいわゆる管理職として務めていくことは、もちろん非常に重要ですが、それに加えて、女性が自分らしく輝くことができるという観点から女性の応援をしています。私は今、信州大学で特任教授を務めながら、「長野県みらい基金」という中間支援団体でも仕事をしております。ここは県内の社会的事業、ソーシャルイノベーションを起こすような事業の中間支援をしている団体で、そこで県内の社会変革を起こすような事業を支援するプロジェクトを始めました。

そのうちの 하나가「長野県の女性の未来をつくる“暮らすroom's”プロジェクト」です。これは長野県全体で女性が自分らしい生き方を選択できるような、それを応援するためのプロジェクトで、コンソーシアム組織で活動をしています。SDGs、子育て支援、環境・エコ、企業支援、健康といった側面から女性を支援している5団体の女性を中心となっています。こういった様々な団体が、それぞれの強みを生かしながら、3年間で「ウィメンズアカデミー」という、女性を応援するための全県の組織を作っていくという事で取り組みはじめています。



(図6)

「暮らすroom's」プロジェクトは「暮らしを考える」、「学びの提供」、「コミュニティづくり」、この3つを運営することで女性が様々な切り口で参加できる仕組みを作っています(図6)。

まず「暮らしを考える」については、女性特有のライフステージごとの悩み、課題をカフェや美容院など、女性が気楽に行く場所を入り口として、共有しながら自分らしい生き方を見つけて、考えるようなきっかけ作りをしていくということです。

それから「学びの提供」ですが、まず女性自身の様々な働き方や、健康に関するニーズ調査、また女性の活躍、管理職を増やすという企業も増えていますので、企業や行政のニーズも調査しながら、それぞれのニーズや課題を解決するためのセミナーやプロジェクトを実施していきたいと思

ています。

もう一つ、「コミュニティ作り」ということで、女性が同じようなことを考えたり、悩んでいる仲間を増やしたりして、何らかの活動ができるようなコミュニティを作っていくことを考えています。まずは女性同士が知り合うことができるイベントや交流の場を作り、そして繋がる、女性や女性を応援したい企業と繋がる、なんらかの形で女性応援のコミュニティ作りを進めていきたいと考えています。

浜野：暮らすroom'sプロジェクトは非常に面白いですね。信州大学でも学びの場の提供の取組みは様々あり、企業の創出プログラム、女子中高生の理系選択支援プログラム、リカレント教育や、リスクリングなども進めておりますので、是非、連携させていただきたいと思います。

パネルディスカッション

女性活躍に取り組むことのメリットとは



浜野：さて、ここでオンライン視聴者から質問をいただきました。「今回のこの時期に男女共同参画が必要だと考える理由はなんでしょうか。特に信州にとってどのようなメリットが得られるのでしょうか。」というご質問です。ここまで皆様お話しいただいた点とし

ては、この信州に、自分らしく生きいきとした生活が存分にできないという閉塞感が少なからずあるとか、自分が参画したいと思うような組織・職業が少ない、その結果女性の中にはそれを求めて県外へ転出してしまう方もいる。

先ほど伊東部長から、女性の転出が男性の1人に対して10.5人とご説明いただきました。そうすると地域の活性化とか地域の活力が失われてしまうことが危惧されるわけですよ。また経済産業省の資料によると、女性の活躍の推進が進む企業ほど、経営指標がよく株式市場での評価も高まる、ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業のほうが、業績が良い傾向がみられます。伊東部長から女性の活躍だけでなく、男女ともにもっとワーク・ライフ・バランスを進めて行くべきだというお話しがありました。ワーク・ライフ・バランスは若い方は我々以上に関心があると思いますが、就職面では人事部長として実感することはありますか。

伊東：まさに今、新卒採用を進める中で、男女ともにワーク・ライフ・バランスに注目し、この企業で生活と仕事の両立が実現できるかできないかで就職の可否を付けるというのが強い傾向にあります。企業として良い人材を確保したいのであれば、まずはワーク・ライフ・バランスを実現することが大事だと実感しております。

浜野：中島特任教授はワーク・ライフ・バランスの実現を支えるのが「暮らすroom's」プロジェクトだとおっしゃっていました。中島特任教授は長野県副知事の経験もございますが、ワーク・ライフ・バランスや、自分らしく生きるといふようなところで、長野県でも最初はそういったところにびっくりされたということだったんですが、最近はどう変わってきているように感じられますか。

中島：働き方改革の動きはかなり広がってきていますし、

長野県でも「職場いきいきアドバンスカンパニー」という認証で、働きやすい取組みをしている企業を認証し、融資等を受けやすくするという仕組みを作り、かなり広がっています。ただ私は「働きやすさ」と、「働きがい」の両方が必要だと思うんですね。今は「働きやすさ」はかなり進んできています。ただ結果として、女性が働きやすくなるということは、介護や育児とは両立しやすいですが、挑戦的な仕事をするのを逆に排除することにもつながりかねないと思いますね。経営者の方にお話しに伺うと、女性に対する配慮として、「あまり無理な仕事は敢えておもしろくない」とおっしゃいますが、それは女性がキャリアアップをするときの障害になってしまいますので、働きやすさはもちろん重要ですが、働きがいも両方ないと女性の管理職を増やすためには難しいところですよ。

浜野：先ほど市長から、女性から「チャレンジするんですか」という声も聞こえたというお話しがありましたが、敢えてそのステージに押し出して管理職になっていただいて、新しいステージにいけるようにサポートされているんだと思います。実際やってみてどうでしょうか。そうして管理職になった方はどのような変化があるのでしょうか。

臥雲：全員ではありませんが、潜在的にはこうありたいと思っていたことを顕在化できたように私から見える人数は、この2年間で多いなと思っています。今まで人事評価もどこか男目線になりすぎていました。今のワーク・ライフ・バランスを踏まえた上で、今までのキャリアが公正に人事に反映されているのか、つまり、これまでは女性の側が、家庭や出産、子育ての役割を多く引き受けてきたので、例えば20年の中で一定期間は仕事を中断してきたわけです。そこで発生した勤務年数の差や経験不足について、挽回の機会が与えられないというのは不公平であって、そこはひとつジャンプをして経験を積みませれば、できるじゃないか、そちらの方が公正じゃないかなれば、今度は男性側が育児休業を長く取るようになる、そして同じ男性間の競争が育児休業を取ることによって不利益を被ることはないんだと、そういう尺度が組織や社会の中で定着する状況にどう近づけていくかということだと思います。あとは管理職になる手前



までのキャリア研修、キャリア形成につながる仕事の割り振り、そうしたものを今進めていかないと、一時的に30%に達してもまた落ちてしまうということになりかねないので、それを意識した人事政策が必要だと思っています。

失敗してもまたチャレンジできる環境に

浜野：先ほど伊東部長から管理職になる前の研修が必要というお話でしたが、一つの部署で成果を発揮できなくても、違う部署で発揮できる、だめでもまた別のチャレンジができる、という仕組みが必要だと思ひますし、信州大学でも、失敗しても次にチャレンジするというタフな人材を育成したいと思ひているところです。銀行でも、例えば、一般職から総合職に転換するというのは課題だと思ひますが、チャレンジし失敗しても、違うところで生きいきと生きていけるような、フレキシビリティが必要だと思ひますが、そのように進んでいますか。

伊東：まさに、自分のキャリアをどう考えるか、内省するという時間が、大事だと思ひています。弊行で今、一番力を入れているのは、5年・10年の節目を迎える職員のキャリアをみつめるという研修に力を入れています。今、力を発揮できていないとしても、自分がやりたいことはこれだ、自分の強みはこれだ、ということがわかることで、次にチャレンジしていく、そんな人材になっていくような研修を実施しています。



浜野：政策投資銀行の資料によると、コロナ禍において、女性の起業家の比率が上がったということで、長野県が非常に健闘してまして、全国で9位になっていて、女性の起業家率が、非常に上がっているということです。これを違う側面から見ると、「女性の起業家率が高い都道府県ほど、女性の賃金水準が低い」という傾向が見られますが、起業して自分してらしさを見つける、自分の活力を違うところで試したいという方が増えてきているわけですね。先ほど“暮らすroom'sプロジェクト”の中にも、そういった芽生えがあったかと思ひますが、中島先生どうでしょうか。女性に近いエステサロンとか、カフェとか、そういったところで情報が得られて、自分もエンカレッジされて、出来るんじゃないかなと思ひて、起業する女性が増えていくといいと思ひますが。



中島：まさに“暮らすroom'sプロジェクト”は、それも担っています。これ

を構成している団体は、いずれも起業家の方で、カフェや美容院など、それまで起業考えていなかった人、ある意味、普通の人が、問題意識がなくても気楽な入り口から入り、学びながら起業にチャレンジする、企業の中では管理職としてチャレンジする、そんな女性が出るような、エンカレッジできるようなネットワークを作っていきたいと思ひますし、出来る可能性があると思ひています。

浜野：先ほど松本市の「自分らしく生きるジェンダー平等のまち」をご紹介いただきましたが、ダイバーシティ推進という観点ではどのような取組みがありますでしょうか。

臥雲：信州松本というのは、何よりも高い山々に囲まれているという地形的特性、流動とか開放は非常に抑えられる所与の条件があります。いわば閉鎖性ということですね。一方で、高い山々に囲まれていることで、この中にいろんな情報や文物が入ってきて、そこで融合や攪拌や組み合わせみたいなことが起きて、新たなものが生まれる、何か新しいものを求めるという先進性、そういう地形的特性も持っていると思ひます。こうしたアンビバレントな気質を、この土地、ここで暮らし生きてきた人たちは持っているなど、私自身が信州松本人の市長として、いろんな方と話して思うことです。その上で、もっとこの町が強くなるには、地形的には閉鎖的で、物理的交流はしにくいけれど、それを乗り越えた、自由で開放的で、そして多様性にあふれる街を私たちが作り出すことができれば、本当に強く大きなものになるなと思ひています。長野県は観光立県といひます。そして、移住希望ランキングナンバーワンだともいひられていますので、交流、あるいは風通しのよさをさらに身に付けられれば、鬼に金棒だと思ひます。

そうした中での取組みとして、移住につながるような、学校教育の自由化・弾力化に取組みたいと思ひているところです。いま、文部科学省の大きな方向性も、ようやく画一的・均一的な教育を脱して、子どもたち一人ひとりの個性や能力や境遇に則した教育を行うんだと、認知的能力を育てるんだ、という風になってきました。そうしたことは、大都会だと私立の中高一貫校で掲げられ、一定の経済力のある方は通っているわけですが、松本のような地方都市において、圧倒的に多い公立の小中学校で、どうやって多様で選択肢の広い状況を作るかということ、これに取組みなければならぬと思ひています。いくつか制度がありますが、それを積極的に取入れ、そしてモデル校的なものを作り、ひとつのきっかけとして、大都会から自分らしい生活を、家族とともに送りたいという人の受け皿を、是非、来年度から広げていきたいと思ひているところでありますし、また、発達障害をはじめとした、特別支援が必要な子どもたちに対しての、なかなか大都会ではできない落ち着いた学習環境を提供する、こういったことを是非取組んでいきたいと思ひます。

質疑応答

信州の未来のために

中島美帆男女共同参画推進センター長：民間企業の方から八十二銀行の伊東様にご質問です。「弊社でも女性管理職比率の目標値があり、女性活躍推進の必要性の背景とともに提示しております。臥雲市長のお話しにもありましたが、弊社内でも目標値に向かっていくことに、違和感を感じる社員が男女ともに多いです。従業員が、女性活躍推進の必

要性を、本質的に理解するために、どのような施策を取られているのでしょうか。」という質問が来ていますが、いかがでしょうか。

伊東：女性の管理職比率を上げていくことが、女性だけがフォーカスされていると思われがちですが、実は、男女ともに生きいきと働きやすい、働きがいを感じている職場の中で、女性管理職が増えていくよという結果だという風に

捉えておりますので、そういったマネジメント層、管理職のダイバーシティマネジメントの教育を通じながら、頑張れる女性、男性ともに、やりがい、働きがいを持ってやるように背中を押せる、そんなマネジメントを推進していくことが大事だと思います。

浜野：私たちは未来を担う次の世代に対する責任があると思うんですね。やっぱり次の世代の方が、この大学で学びたい、ここで暮らしたいとか、ここで自分を自己実現したいと思ってくれるような、そういう社会を作っていくかなくてはいけない、その一つとして、多様な人々を受け入れる社会づくりがあると思います。

臥雲：伊東さんが女性だけじゃないという指摘をしていましたが、本当にそうだと思います。つまり男性の選択肢も増やさないといけないと思います。日本においては、まだ世帯主は男性だという固定観念、あるいは制度的な一定の制約が残っていますので、男性も従来の男性の生き方や働き方から自由になりたいと思っている方はいるはずなんです。どちらかというと今、そちら側のバインドを解くような、そういうことへの政策的なアプローチ、社会的な意識というものが必要な段階にきていると思います。

私たちの子ども世代を見ていると、男性が主たる生計を立てる立場にならなければならない、というようなものが残っていることが、いろんな不自由さを招いていて、その合わせ鏡として、女性の生きがいあるポジションというものに繋がっていかないことにもなっているなと思います。男性が社会から下りるといいますか、下りるといっては決してネガティブな形ではなく、そういう新たな選択肢を、私たちは次の若い世代のワーク・ライフ・バランスに対する捉え方として感じます。このことを促進する要因になると思うのが、トランスジェンダーの方々の生き方です。何か二項対立あるいは二文法の話じゃないんだと、グラデーションなんだということ、男性側からも女性側からも、そういう意識で捉えられると、実は今までかなり硬直的だったものが、非常に自由に物事が進んでいくんじゃないかなと思います。

浜野：そうですね。本日はそれぞれのお立場から示唆に富んだお話を伺いました。「自分らしく生き、活躍できる信州づくり」を目指して、本学も皆様との連携を強化し、チャレンジしてまいりますので、よろしくお願ひいたします。

高口努総務担当理事 閉会挨拶



本日パネリストをおつとめいただきました皆様におかれましては、本当に最後まで取組みのご発表と、熱心なディスカッションをいただきまして誠にありがとうございました。

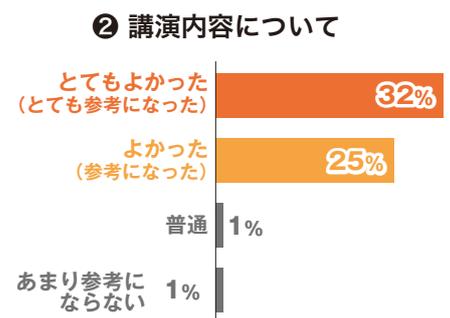
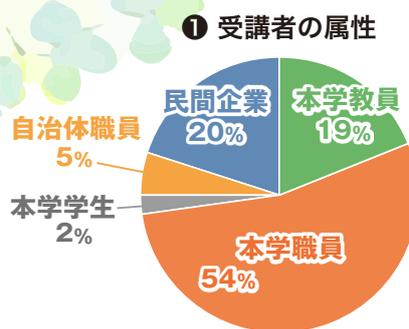
本学においても男女共同参画推進センターを中心とし、女性教職員比率や、管理職比率向上のための取組み、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでおりますが、本日の各先生方のお話を伺い、女性だけではなく、男性も変わらなければならないこと、また男女共同参画、女性活躍支援の推進を各機関、個々に取り組むのではなく、行政・民間企業・大学等が同じ方向を向き、手を取り合って共同していく必要性を強く感じたところであります。

本日の男女共同参画セミナーが、長野県内におきまして、産官学共同での男女共同参画推進、女性活躍支援の取組みを推進するためのキックオフになったものと思っております。ありがとうございました。

すべての県民が真の自己実現、また尊厳と誇りを持って人生を送ることができる社会が訪れることを強くご期待しまして閉会の挨拶とさせていただきます。

受講者アンケート集計結果

参加者114人、回答59人
(回答率51.8%)



③ 意見・感想 (アンケート自由記載から抜粋)

- 八十二銀行の男性職員の育児休業取得率の高さにも驚きました。日数の短さはあるにせよ、100%を目標とし、そこに近づいていることは素晴らしいと思います。
- 女性の管理職比率をトップダウンで上昇させた市長の話は、男性側・女性側双方からの批判があったことを含めて、興味深い内容だった。
- 国や県の置かれている現状や自治体や企業などの取組を知ることができて、大変参考になった。男性女性という垣根を乗り越えて、これからの社会を担っていく次の世代をどのように育てていくか、改めて考えさせられた。
- 働きがいのある職場を求め、若い女性が県外に流失しているという現状に、危機感を持ちました。この危機感を県内企業と共有したいものです。
- 変革するには波紋もあるが、次の世代へ繋げるため実行していくことの大切さ、女性だけががんばってもダメ、男女ともに生きいき働ける環境にすることが重要であると改めて感じました。



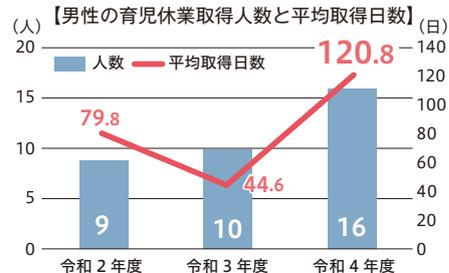
本セミナーのオンデマンド配信はeALPS教職員サイトからご覧いただけます (学内限定)

<https://fdsd.ealps.shinshu-u.ac.jp/course/view.php?id=103>

パパの育児休業 増えています



令和4年10月に育児休業制度が改正され、男性の育児休業がより柔軟に取得可能になりました。信州大学でも男性職員の育児休業取得者が増えています。



※令和5年2月末まで。出生時育児休業含む

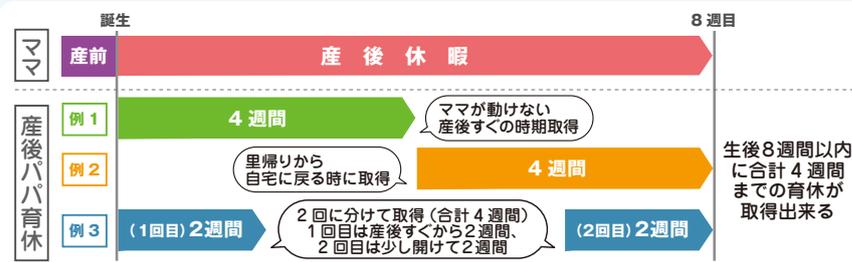
● 配偶者が出産する(した)職員が利用できる制度

種類	内容	常勤	非常勤
育児休業	配偶者の出産予定日から(予定より早く産まれた場合は前倒し可)、3歳の誕生日の前日までの間で、職員が希望する期間取得することができます。分割して2回取得することもできます。	無給※	無給※
配偶者出産付添休暇	職員の妻が出産する際に、出産のため入院した日から出産後2週間までの間に2日間の範囲内で入院や出産時付添、出産届等手続きのための休暇を取得することができます。	有給	有給
配偶者出産時の子の養育休暇	生まれた子の授乳、付き添い、上の子どもの保育所への送迎等のため、産前6週間前～出産に係る子が1歳に達するまでの期間において、5日間の範囲内で休暇を取得することができます。	有給	有給
出生時育児休業(産後パパ育休)	子どもの出生後、8週間以内に28日間、取得することができます。分割して2回取得可能です(はじめにまとめて申出)。配偶者の出産予定日から取得することも可能です(予定より早く産まれた場合は前倒し可)。	無給※	無給※

※一定の要件を満たせば、雇用保険から育児休業給付金または出生時育児休業給付金が支給されます。

● 出生時育児休業(産後パパ育休)

令和4年10月に創設された「出生時育児休業(産後パパ育休)」は、生後8週間までに取得する育児休業のことで、最長4週間まで取得することができます。この4週間は2回まで分割できるので、連続で休めないパパに最適な育休です。出生時から連続して育休が取得できる環境であれば、はじめから育児休業を取得することもできます。みなさんの働き方、環境に応じて育児休業を取得してください。



育児休業や給付金の詳細はこちらに掲載しています ▶ <https://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/article/ikukyuu-20221001v3.pdf>

Pick Up INTERVIEW

女性活躍推進が急務と言われる中、活躍中の女性を身近に感じてもらうため、インタビュー形式で活躍中の女性を紹介するコーナーです。第2回は今年度勤続20年の永年勤続表彰を受けた、経理調達課の岩波主査にお話を伺いました。

活躍ファイル#2

財務部経理調達課 大型契約グループ 岩波京子主査

Q1: 表彰された今のお気持ちを教えてください。

実際は他大学での勤務から始まったので、勤続年数の算出方法が分からず、通算ですでに20年以上働いてきたため、今回表彰されたことに少し驚きました。振り返ってみると「あっという間だったなあ。」と思います。

Q2: 一番大変な時期(時)はいつ、どんな時でしたか? どうやって乗り越えられましたか?

夫が保育園の送りを担当してくれ、義母がお迎えに行ってくれるなど、家族の協力があって、これといった大きな困難はなく仕事を続けていくことができました。

それでも、茅野から松本キャンパスに通っていて、通勤時間がかかるため、定時に仕事を終わることができるように心がけてきました。家に帰ってからは家事・育児で多忙なので、効率的に仕事を終え、できるだけ早く帰れるように頑張っています。残業が当たり前という時代もあったので、他の人が残業をしている中帰らなくては行かなくて、時には帰りづらいこともありましたが、同僚の皆さんの協力を得ながら仕事を続けていくことができました。

普段から気を付けていることは、自分から問いかけて情報交換したり、周りの人の話に耳を傾けて、進捗状況を把握するようにしたりすることです。“持ちつ持たれつ”という意識を大切にしています。

Q3: 常勤職員として働き続けることに迷いや不安はありましたか?

就職したころは公務員で、安定した職業に就いたことと、仕事はずっと続けていきたいと思っていたので、特に迷いはありませんでした。時には転職などを考えたこともありましたが、地元には安定した職がないことを考えても、ここで働くのが一番いいという結果になっています。このままあと残り20年くらいなので頑張ろうと思っています。



Q4: これまで続けてきて良かったことは何でしたか?

不安なく、安定して働くことができる環境があったことでしょうか。異動のたびに新しいことを広く浅く学べるのが自分には合っていて、さまざまな知識を広範囲に得ることができるのが良いと思います。生き字引のように何かの時にお役に立てれば嬉しいです。

Q5: これからライフイベントを迎える皆さんに向けてメッセージがあればお願いします。

「何とかする!」ということも大事だし、「何とかする!」ということも大事ではないかと思っています。周りに頼れる時は頼って、他の人が困っていたら助け合い、“お互い様”という関係を築くことかなと思います。時には頼まれて断れず苦勞しますが、頼まれる立場の人たちの気持ちにも配慮しながら、今後、男性が育休を取る際もみんなで協力していけると良いです。

■ SOGIに関する相談対応研修を実施

令和4年10月20日、松本キャンパスをメイン会場にZoomとのハイブリット形式で「SOGIに関する相談対応研修」を実施しました。
講師には唐澤佳秀法律事務所の弁護士 宮井 麻由子先生をお招きし、「SOGIに関する相談対応者として大切なこと」と題し、ご講義いただきました。
当日は39名の教職員が参加し、LGBTとSOGIの違いなどについて学びました。
本研修はeALPS教職員サイトで3月31日までオンデマンド配信をしています。次のURLをクリックしてご覧ください。(学内限定)

<https://fdsd.ealps.shinshu-u.ac.jp/course/view.php?id=75>

■ 大学入学共通テスト前期試験・後期試験において一時保育を実施

1月14日、15日の大学入学共通テストの際に、松本キャンパスと上田キャンパスにおいて、また前期後期試験でも松本キャンパスにおいて入試業務に従事する教職員のお子さまをお預かりしました。
2日間で延べ12名のお子様をお預かりしました。



■ 男女共同参画推進センターのホームページに「SOGI取組」を新設

信州大学におけるSOGI(性的指向・性自認)の多様性を尊重するための基本理念・基本方針および対応ガイドラインをご覧ください。



SOGIの多様性を尊重するための
方針等

<https://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/sogi/>

子育て コラムリレー Column Relay 第26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。

3人の子どもを育てながら、看護学生の教育と研究に携わっております。信州大学に就職したときは、長女3歳・長男1歳(次男産まれておらず)と手のかかる年齢で、「本当に働けるのだろうか…」と思っておりましたが、祖父母サポートと子育て教員を温かく支えてくださる保健学科の皆様のおかげで、夫と協力しながら、何とか看護職を続けることができました。



家事全般を担いながら、小学生の長女・長男の宿題や学校準備に手を焼き、幼い次男(3歳)の世話をする毎日、決して楽なものではありませんが「ママ、今日学校でね…」と楽しそうに話しかけてくる子ども達を

うえ ほら ふみ え
上原 文恵 先生

医学部保健学科看護学専攻
助教

家族構成

夫(信州大学医学部附属病院勤務)・
長女(11歳)・
長男(9歳)・次男(3歳)



あなたのリラックス方法は?

子ども達が寝ついた後、夫婦でお酒を楽しむこと。



子どもを持ちながら看護職を続けられる素晴らしさを感じ、頑張っていきたいと思います。

見ると、子どもを育てる幸せを感じることができます。忙しい夫も、宿題と登校前の準備を担当してくれて、結婚記念日は美味しいお酒が楽しめるお店に連れて行ってくれます。仕事では、研究補助者制度を活用し、自身の研究を進めることができました。



今回はこの方!

佐藤 正彬 先生
医学部保健学科作業療法学専攻 助教

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

〒390-8621 松本市旭 3-1-1
内線 811-2150, 811-2140
TEL 0263-37-3150 FAX 0263-37-3314
mail sufre@shinshu-u.ac.jp

教育学部分室
〒380-8544
長野市西長野 6-口
内線 831-4018

工学部分室
〒380-8533
長野市若里 4-17-1
内線 821-5693

農学部分室
〒399-4598
上伊那郡南箕輪村 8304
内線 851-3120

繊維学部分室
〒386-8567
上田市常田 3-15-1
内線 841-5031

バックナンバーはこちらからご覧いただけます。 ▶ <https://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/article/sufre/>

