



令和5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2023-女性活躍推進キャラバン第2弾-」
を開催しました。

9月27日(水)、「みんなで信州の未来を考えよう2023-女性活躍推進キャラバン第2弾-」と題して信州大学長野(教育)キャンパス(Zoom配信も実施)にてセミナーを開催、学内外合わせて140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、パネリストには内閣府男女共同参画局の岡田恵子局長、長野市の荻原健司市長、新光電気工業株式会社総合技術支援センター評価解析分析部の岩野恵子部長、エムケー精工株式会社管理本部の佐須田好洋執行役員副本部長、本学高口努総務担当理事を招き、それぞれの組織で実施している施策やご経験を通して女性活躍推進について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



真にインクルーシブな社会を造り上げるためには、さまざまな役職への女性の更なるコミットメントが必要不可欠です。信州大学としても、役員や教授、部長や課長といったリーダーシップの役職への女性の登用を進めてきました。しかし、現在のところ、私たちの取組みが十分と自負する段階には至っていません。今まで以上に、女性はその能力を存分に発揮し、多岐にわたる場での活躍が期待できるよう、環境整備を進めることが急務の課題であると認識しております。この観点からの『アフーマティブ・アクションの推進』を今後も継続して推進していかねばならないと考えているところでございます。

皆様方からの変わらぬご支援、ご協力をお願いいたしまして、私からの挨拶とさせていただきます。

パネルディスカッション



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): [資料1] 2023年のジェンダーギャップ指数(非営利団体世界経済フォーラムが発表する各国の男女格差を数値化したもの)をみますと、日本は146か国中125位と極めて低いです。しかも先進国中最下位で、アジア諸国のマレーシ

ア、韓国、中国よりも下です。教育、健康の面では進んでいますが、経済参画、政治参画の面が遅れている、という状況です。

このような状況を打開するため、内閣府では6月に「女性版骨太の方針2023」を発表し取り組んでいます。本日はその中核を担っておられる内閣府男女共同参画局岡田局長にご参加いただいておりますので、女性版骨太の方針2023の概要についてご紹介いただきます。



出典:内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」 [資料1]

事例1 政府の取り組み



内閣府男女共同参画局
岡田 恵子 局長

女性活躍・男女共同参画の
重点方針

内閣府男女共同参画局岡田恵子局長(以下役職略):女性活躍・男女共同参画の

重点方針を毎年政府で決定しております。目的は、女性活躍・男女共同参画を加速するため、各府省が当該年度及び翌年度に重点的に取り組む施策について定める方針です。 [資料2]

- I. 女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けた取組の推進
- II. 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化

III. 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現の3つの柱があります。

この10年で働く女性の数が350万人を超えましたが働き方を見ますと、若い方々は正規雇用が多いのに対して、その上の年齢の方々は正規雇用で働いている人の比率が低いです。これを示すのが(グラフを90度左回転させるとLに似ていることから)「L字カーブ」です。背景には女性が様々なライフイベントに当たって、キャリア形成との二者択一を迫られているのではないかと感じており、それを今年は柱の1つ目と2つ目で解決しようと考えたわけでございます。

女性役員比率を30%以上に 継続して働ける環境づくりを

1つ目の取組みとしてプライム市場上場企業を対象として、行動計画策定を行っています。これは女性役員比率の数値目標を立て、2025年度をめどに女性役員を1名以上、2030年までに女性役員比率を30%以上にすることを目指していただくものです。それと並んで、管理職さらには役員と女性の間のパイプラインを作っていくという観点重要です。パイプライン構築に当たっては多様な人材が登用される環境づくりが重要であり、またロールモデルとなるような女性起業家育成の施策かつ地方の中小企業における女性活躍を進める施策も盛り込んでいます。

2つ目の取組みは、正規雇用の方々が継続して働ける環境づくりです。まず、働き方を見直し、育児期のみならず平時から多様で柔軟な働き方の推進について柔軟な対応ができるデジタルの知識を持っていただき就職につなげていくということ、また非正規で働いている方に正規へ移っていただく施策を盛り込んでいます。一律の取組みではなくそれぞれの地域のニーズに合わせた取組みを公共団体と一緒に国として支援させていただきたいと考えております。

この2つを両輪で進めることによって「L字カーブ」の背景に何があるのか、長時間労働を中心とした労働慣行、女性への家事育児の偏り、固定的な性別役割意識などを解消していきたいと考えております。

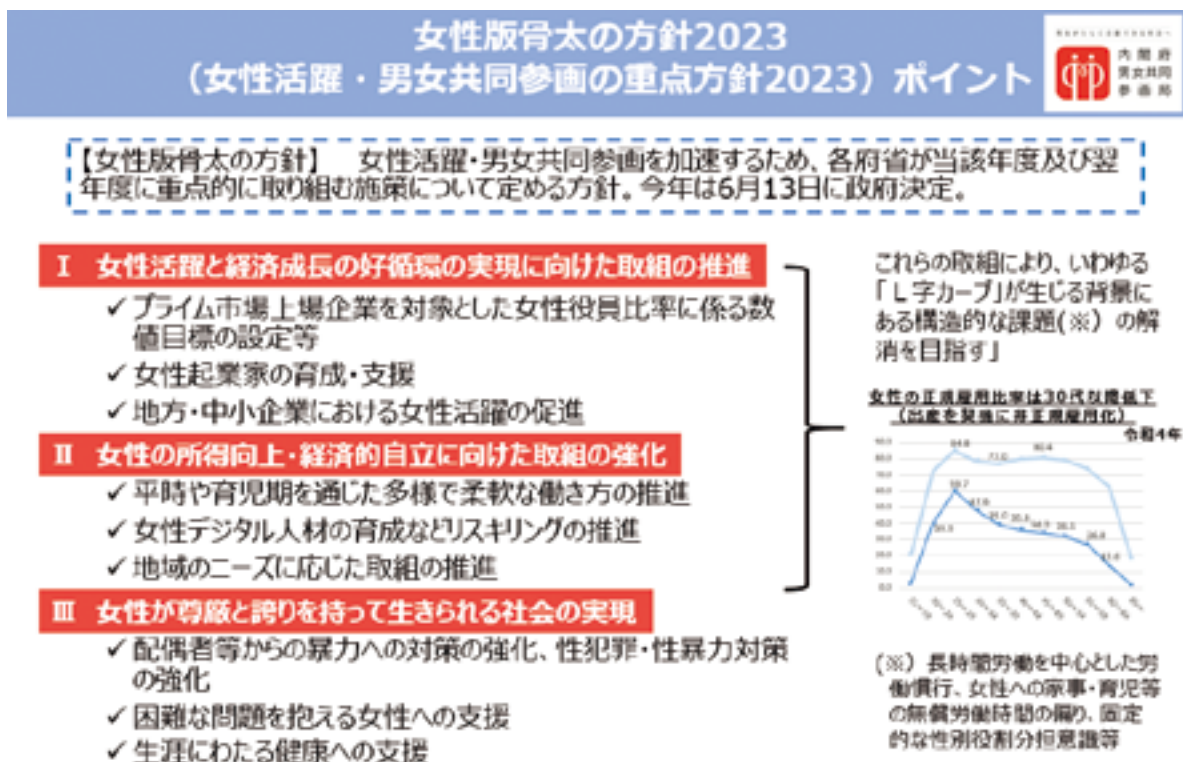
浜野: 地域的な偏在や、業種によって進んでいるところとこれから取り組まなければならないところがあるのでしょうか。

防災部局に女性職員の参画を

岡田: 地域に関しては一概に言えませんが、指標ごとに水準とばらつきに大きな違いがあります。政治分野は高い低いということではないと思っております。行政分野は管理職の比率はそれほど高い方ではないという数値が出ております。

一言付け加えさせていただくと、男女共同参画の中で重要な視点は防災の観点です。防災部局に女性職員も参画するようにお願いしていますが、女性がいないう割合が高いと感じています。経済の分野で日本全体の就業率を都道府県別に見ますと、長野県の場合は薄い水色の部分は完全な台形になっております。正規雇用の傾きは大きく、例えば管理職についている方の比率が低いことにもつながっているのではないかと思います。仕事と家庭の両立が困難なので非正規雇用を選ぶということかもしれませんが、それは女性が希望しないからと伺うこともあります。今の管理職の働き方を見ていると、管理職に就くのは難しいと感じるからではないでしょうか。柔軟な働き方をする、多様なロールモデルを示すことが必要なのではないかと考えております。

浜野: 目指すロールモデルが少ない、目指したいロールモデルが少ないというような働き方の改革を含め、変革していかなく



ればならない問題があったかと思えます。

長野県は政治的経済的にも進んでいないというご指摘を受けて、本セミナーを開催する背景になっていますが、女性が社

会に参画していくには個人の意見も重要で、変革が求められていると考えられています。このような中、長野市ではこういった取組みを進めておりますでしょうか。

事例2 長野市の取組み



長野市
荻原 健司 市長

一人ひとりが多様な個性や能力を活かすことができる環境づくり

長野市荻原健司市長(以下役職略):地元行政の代表として、子ども4人の父親として参加させていただきお話を提供させていただければと思っています。

長野市では第5次長野市男女共同参画基本計画(令和4年度~令和8年度)に基づき政策を進めております。「一人ひとりが多様な個性や能力を活かすことができる男女共同参画・女性活躍推進の実現」を目指していこうということです。

基本目標1「あらゆる分野で女性が活躍できる環境づくり」

基本目標2「安心・安全に暮らせる社会づくり」

基本目標3「男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり」

この3つの目標を掲げながら課題、施策の展開に繋げております。

主要課題の「仕事と生活の調和の促進」に特に力を入れ、

職業生活と家庭生活の両立に向けた環境づくりで様々な政策を進めております。

女性活躍には男性の更なる家事参画が必須

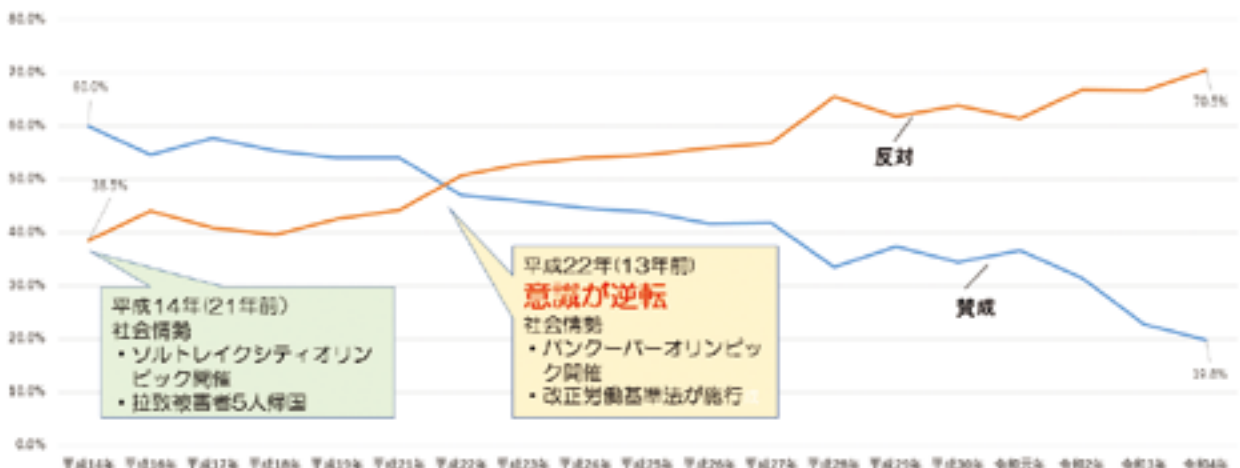
長野市民の意識はどうなっているのか、男性女性それぞれ1,000人に聞きました。「男性は仕事、女性は家事・育児」という考え方に対する意識において、平成14年は60%が賛成、平成22年は意識の逆転が起き、現在は反対が増えていますが、未だに2割の方がまだそのような考えを持っているのが現状です。**[資料3]**

意識は変わってきましたが、実態はどのような状況にあるのか。令和4年度の調査によると「男性の平日1日当たり、1時間以上の家事従事」の調査結果は49.7%で、目標を達成しましたが、男性の「家事参画1時間未満」は49.1%もいます。一方、女性の「2時間以上の家事参画」は73.6%ですので、男性が1日1時間家事参画をしてもまだまだ女性の家事参画は非常に高いということです。あらゆる分野で女性が活躍できる環境

[資料3]

男女共同参画に関する市民意識と実態調査結果

① 「男性は仕事、女性は家事・育児」という考え方に対する意識



をつくるのであれば、さらなる男性の家事参画が必須です。

私も家庭ではお父さんで、家族は6人います。私が仕事をしている間の妻の負担感は大きいだろうと想像しながら、家にいる時はできるだけ家事に参画しながら、お互い役割分担しております。

浜野: ご自宅で家事に協力ではなく一緒にやるものだという、リーダーが実践をされていると言行一致で非常に素晴らしいですね。他方で長野市の取組み、女性登用のパイプラインをどのように作っているとか、長野市が市民に対してどのような啓蒙活動をしていくのか気になるところです。

先日長野県に「女性から選ばれる長野県を目指すリーダーの会」が発足し、荻原市長はそのメンバーでもいらっしゃいます。長野県の社会問題として人口減少、特に女性の県外転出が非常に多い、男性1人に対して女性は10.5人の割合で転出となっています。こうした中で、長野市がとっている女性活躍推進の施策にはどういったものがあるのでしょうか。

女性がやってみたい仕事があるか否か 女性のキャリア形成に尽力する

荻原: 長野県は多くの女性が県外に流出してしまっていますが、長野市の場合は県の状況とは違い、一度首都圏へ出ても男女ともほぼ同じ割合で帰ってきています。また、長野市には

信州大学があったり、県立大学ができたり、地元で学べる環境があります。県外に学びに行くことは少ないため、県内の他の地域に比べれば流出が少ないと言えます。いずれにしても女性がなかなか帰ってこない現実の背景には、女性が好む、やってみたい仕事があるかないかが大きなポイントだと思えます。長野市ではデジタル人材が不足していますので、女性を対象にしたデジタル人材育成セミナーを開催したり、子育てのため離職した女性を対象に再就職を支援する事業も進めています。

また、長野市では女性職員に対しては採用の3年目、33歳、43歳の節目を置きながらキャリア形成をしています。管理職の割合がとても低いので女性のキャリア形成に力を入れ、将来的には女性の管理職が増えるよう取り組んでいます。

浜野: 偏見のないリーダーがリーダーシップを下方展開していくのは非常に大事なことだと思います。「女性から選ばれる長野県を目指すリーダーの会」の基となっているのは国の「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」であり、まずは男子リーダーの意識改革から促しています。

この「女性から選ばれる長野県を目指すリーダーの会」の発起人として、阿部知事、太田安曇野市長と並んで、千曲市に本社のあるエムケー精工(株)の丸山社長がおられます。エムケー精工さんでは、丸山社長のリーダーシップのもと、どのように女性活躍推進が進められていますか。

事例3 エムケー精工(株)の取組み



エムケー精工(株) 執行役員管理本部
佐須田 好洋 副本部長

経営層を巻き込み 制度の見直しを常に行う

**エムケー精工(株) 執行役員管理本部
佐須田好洋副本部長(以下役職名略):**

女性活躍に関しては、社長の丸山が積極的にリーダーシップをとりながら会社を変えています。施策検討の進め方は、経営層を巻き込むことが重要で、特に女性活躍関連施策については、経営トップの強い関わりがないとできないと認識しております。

人事部と現場サイドとの検討・調整を図りながら、トップダウンまたはボトムアップ、あるいはこれらのハイブリッドで進めることにより、様々な制度をスピード感を持って新設してき

ました。社長は社内を歩いて回り、社員と会話をする中で要望を聞き出して進めているのが実態です。

さらに、少しでもよいから常に変化しよう!変化し続けよう!という考えから、新たな制度を作って終わりではなく、本当に使っているのか、不十分ではないか、制度の見直しや廃止を常に行っています。

厚生労働省などの認定取得を目標として、積極的に取り組み、最近では「えるぼし3段階目」「プラチナくるみん」「ホワイト500」等に認定されています。トリプル認定は県内では2社、内閣府の「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」は民間企業として県内で1社、当社のみが参加している状況です。

浜野: えるぼし、プラチナくるみん、ホワイト500とトリプル認定されて、素晴らしいですね。女性の管理職比率も上げてこら

れたわけですが、社内で違和感を覚える男性社員、あるいは女性社員はおられなかったのでしょうか。

女性活躍の雰囲気徐々に醸成

佐須田:弊社が女性管理職を登用したのは平成29年度のことです。ただそこに至るまで女性が活躍するという企業風土づくりは非常に気を遣いながらも積極的にしていました。初めて女性管理職登用をしたときの社員の反応は「そんなものなのかな」という受け止め方でした。新卒採用において大卒は従来リケジョ、デザイナーのみでしたが、平成24年以降においては英語が堪能な方、法律に詳しい方等文系の女性の採用を進めてきました。このころから社内で女性が活躍する雰囲気が徐々に醸成されていたのでソフトランディングしたのではないかと考えています。女性管理職登用時は、軋

轢も一部ありましたが、それ以上に女性の管理職ができて良かったという声がありました。同時に社風を変えていくことが大事で、社長が非常に気を遣っていたと感じています。何のために女性採用を進め、管理職に登用するのか、その暁には会社がどうなっていくのか、経営トップが社内外に情報発信しつつ、率先して実施していくことが大切だと感じています。

浜野:社員にとって、会社にとって意味のある制度を果敢に作っていく。社風を変える原動力になり、軋轢があっても浸透してきた素晴らしい実例であります。

新光電気工業さんは東証プライム上場企業として女性活躍推進を進めてこられ、リケジョに人気の高い企業です。働く女性の立場から、今まで働く中で、社内の制度をどのように活用し、どのように感じて働いてこられたか、お話をいただきます。

事例4 新光電気工業(株)の取組み



新光電気工業(株)
総合技術支援センター評価解析分析部

岩野 恵子 部長

女性が仕事を続けるのは
「よくあること」

新光電気工業(株)総合技術支援セン

ター評価解析分析部 岩野恵子部長(以下役職名略):入社当時女性は全体の2割ぐらいでした。当時結婚出産後に仕事を続ける女性は半分くらいおり、自分自身も結婚出産を経て子どもは3人おります。

「評価解析分析部」は信頼性評価・解析・化学分析の3つの業務があります。以前は「分析室」と呼ばれており、当時の室長は女性で、部員はほぼ女性。当時から育児出産制度が充実しており、女性が出産した際には育児休業をとってから復帰する人が多くいて女性が仕事を続けるということは「よくあること」と認識している職場でした。私も育児休業をそれぞれ1年間取得し、同じ部門に3回復職しました。女性が多く、周囲の理解が得られ、ありがたいと感じていました。ただし全ての部門が同様の環境ではなく、女性が管理職に上がるのが難しい部門もあるのが現状です。

当し、その部門で管理職に上がりました。その後3つの業務を統括する評価解析分析部の部長に就任しました。女性比率75%、管理職3人全員が女性です。専門性の高い仕事でやりがいがあり、楽しんで仕事もやり、家事もつらいと思ったことはありません。管理職になり、マネージメントを行うようになって、人を育てることに取り組んでいます。

ロールモデルが多く、先代の部長も女性でした。判断がぶれなくて部長という職務を恰好良く全うしていて、人間性もすばらしく、信頼できる方でした。その部長を見ていてイメージができたので、管理職になることにほぼ抵抗がなかったです。

浜野:家庭や地域社会の理解がないと回ってきたチャンスをものにできないということもあります。家庭の中で仕事を続けることに対して理解が得にくいという悩みもありますが、ご家族の協力や理解もあったのでしょうか。

岩野:管理職になる時は主人も子どもも賛成してくれて、家事は協力ではなく一緒にやってくれました。

浜野:ここで信州大学の取組みもご紹介したいと存じます。

ロールモデルが多く管理職のイメージができた

開発部から化学分析室に異動し、技術的などりまとめを担

事例5 信州大学の取組み



高口 努 総務担当理事

女性教員の比率向上に向けて

高口努総務担当理事: 大学教員の比率が諸外国に比べ低い、特に理系の女性教員比率が低い。それを高めるためにどう

いう取組みをしているか紹介します。

「女性研究者の積極的雇用」、本学教員が先輩研究者として相談に応じる「メンター制度」、本学研究者が研究と育児・介護等のライフイベントが両立できるよう支援する「研究補助者制度」、その他「ベビーシッター派遣事業割引券発行」、「信州大学おひさま保育園(学内保育施設)」、「信州大学医学部附属病院病後児保育所『あおぞら』」、「入学試験時におけるキャン

パスでの一時保育・託児料金の補助」、「スフレ通信の発行」、「女子中高生の理系選択支援プログラム」があります。

信州大学における男女共同参画の現状は、役員における女性比率は10人中2人で20%、管理職における女性比率は16.5%、教員の採用における女性比率については17.7%で高めていかなければいけない課題です。

浜野: 信州大学は県内各地にキャンパスがあり、日経新聞の地域貢献度大学ランキングでは常に1位、2位を誇っております。自らの組織改革を進めながら、魅力ある地域の発展を目指して、このようなセミナーも含め様々な形で、地域のアンコンシャスバイアスを解消し、男女共同参画・ダイバーシティを推進する所存です。

質疑応答

中島美帆男女共同参画推進センター意識啓発部門長(以下役職名略): 「(一般の視聴者から岡田局長はじめ皆様に)日本のジェンダーギャップ指数は146か国中125位とのこと。国を挙げて取り組んでいるのに、順位が前年より後退しているのはどうしてなのでしょう。また、長野県や長野市の取組みで、これが足りない、と感じられることは何でしょうか。しあわせ信州と言って移住者を増やそうとしているのに、女性の県外転出者が男性の10.5倍と多いのにも驚きました。」

浜野: 政治参画が低いという点では、長野県も否めません。ですが、有権者の半分が女性であるわけですから、チャレンジする女性がもっともっと出てきてほしいと思いますし、女性の結婚出産といったライフイベントと仕事の帳合をつける、会社・企業・組織がそのようなところからサポートする必要があると感じました。

女性管理職のロールモデルを増やし 女性が活躍できる環境づくりを

萩原: ジェンダーギャップ指数の上位の2位から6位の国には頻繁に行っていました。ヨーロッパの国の男女の社会参画を長期間見てきたことも自分の念頭にありながら市政運営を進めて、市行政の女性管理職の割合を増やしていきたいと考えています。政治参画については、10年位前ですが、ノルウェーは内閣の閣僚の半分以上は女性だったと思いますし、そもそもノルウェー内閣の平均が40代だったと思います。若い方も政治参画に積極的です。ノルウェーやドイツで生活した経験から、非常に女性参画が進んでいて、日本なら男性の仕事ではないかというものも女性がしていました。具体的には長距離バスは体力の差もあるので男性が多かったですが、路線バスのドライバーは女性が多かったです。男女の体力格差がきちんと配慮されながら男女含めて政治参画経済参画しているのを見てきて、私もハートの中ではそのような思いで進めていきたいと考えております。

長野県では多くの女性が県外に流出し戻って来ないという現

女性版骨太の方針で改善を期待

岡田: ジェンダーギャップ指数について、昨年のスコアより少し下がっているところがありますので謙虚に受けとめる必要がありますが、政治参画の比率が低いです。経済参画を見ていただくと、労働参加率の男女比とか所得の男女比とか管理的職業従事者の男女比があると思いますが、簡単に言えば賃金の男女格差、管理職の女性の比率の低さだと思います。「L字カーブ」の解消をしていくことで対応していければと思っています。賃金格差の背景は女性の勤続年数の短さですので、継続的に働けるようにする、キャリアを積んでいけるようにするという事です。政府の立場としては女性版骨太の方針に沿ってやっていくことで結果として数字に表れていくことを期待しながら頑張っていきたいと思っています。

状がある中で、長野市も移住・定住促進を多くやっております。例えば移住政策というと結婚してお子さんもいる若い子育て世帯、長野市に来ていただいて就業・起業していただく人に助成金を支給していますが、今日の経験を含めて県外に流出してしまった、あるいは県外から長野市に来てみたいという女性を取り込めるような政策をもう少し考えないといけないと思っております。市の役員も女性を増やしていきたいと考えておりますが、部長クラスになると議会対応で答弁者として出ていくことに抵抗感がある女性もいらっしゃいます。しかし、ロールモデルをつくり女性が活躍できる環境をつくっていく必要があると思います。

中島:女性からのご質問です。「就職して10年経ちましたが、自分が管理職になるというのが、あまり想像できません。結婚して子育てもあり、夫は反対ではないと思えますし、仕事は嫌いではありませんが、やっていけるか不安です。同じような意見の友達が多いです。両親は『夫がなれば、あなたは管理職にならなくてもいいんじゃないの』と言います。どう思えますか。」

アンコンシャスバイアスに縛られず 自分が望む働き方を

佐須田:管理職のイメージがつかないのは男性も女性も同じ悩みだと思っております。質問の中で違和感を覚えるのは「夫が管理職になればあなたは」という親の考え方のアンコンシャスバイアス的な言葉です。悪気がない言葉で子どものことを考えての言葉だと思えますが、多様性が求められている時代なので、ご

自身がどのような働き方をしたいのかを重要視していく世の中に変わってきています。企業も多様な働き方を許容する世の中、企業も含めて対応していくことが求められていると考えます。

浜野:岩野部長にお伺いします。違う部門でやってくれ、海外勤務してくれと言われたらどうですか。

管理職の登用を推薦する側の覚悟も必要

岩野:自分がどうしたいのかが大事だと思います。スキルアップにつながるのであればやりたいと思うし、ただ、それには制約も出てくると思います。どんなことが起きるか考えた上でやる。自分でやりたいと思って、家族の理解が得られればチャレンジした方がよいと思います。

もう一つだけ言わせていただきますと、管理職の登用を推薦する側の方へのお願いですが、管理職に部員を推薦する場合には、本人の覚悟も必要ですが、推薦する側も「この人と心中する」というくらいの覚悟をもってその人を応援することが必要。本人だけの覚悟では厳しいと思います。

浜野:時代が変わり理解は進むが、枠組みが変わってないかもしれない。少しでもいいから変化しつづけようといったことが男女共同参画にも必要なのではないのでしょうか。そしてそれを受ける側も応援する側も推進していくんだ、ということが必要だと思います。変化の話題を投げかけて地域として変革していくようなプラットフォームになりたいと改めて感じました。

関 利恵子男女共同参画推進センター長 閉会挨拶



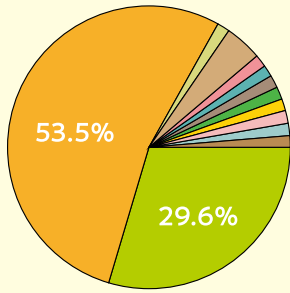
本日はお忙しい中、岡田局長、荻原市長、岩野様、佐須田様、高口理事にパネリストとしてご登壇いただき感謝申し上げます。ありがとうございました。

今回のセミナーにもありましたが、ジェンダーギャップ指数では我が国は先進国の中では最下位に近いレベル、長野県の女性管理職の割合も全国平均を下回っている状況です。私自身これまでのキャリア形成では何も男女格差を感じることもなく自由にやってきましたが、学生を指導して優秀な学生が数年経ち、管理職になったかなと思うと、「離職しました」という現状や、高校生の話を聞くと家族に「女の子が理系に進むのは」と言われることを聞くようになり、大学の中だけで男女参画推進を声高に掲げても、地域の貢献なしには改善できないのではないかと思います、キャラバンと称して松本を皮切りに、第2回は長野市で開催したわけです。今日パネリストとして登壇してくださった荻原市長、岩野様、佐須田様、自治体・企業の女性活躍の推進という点でまさにロールモデルになる素晴らしい方々でした。また、政策面では岡田局長からは防災の面でも女性の参画が必要であるという普段意識しなかったことも聞く貴重な機会となりました。

是非本日のセミナーでの活発な討論や意見を心の中に留めておいて今後の組織、日々の活動の中で活かしていただければと思います。本日は皆様ありがとうございました。

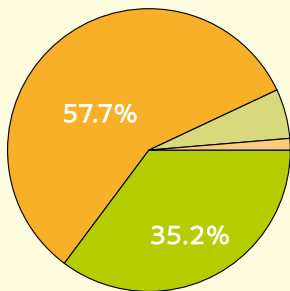
受講者アンケート集計結果 参加者140人、回答71人(回答率50.7%)

Q. あなたの属性についてお聞かせください。
(71件の回答)



- 信州大学教員
- 信州大学大学院生
- 会社員
- 日精エー・エス・ピー機械
- 県内企業
- 民間企業
- 事業会社人事部門
- 市町村職員
- 県内会社員
- 公務員
- 企業人事部(育休中のため自主参加)

Q. 講演内容についてのご感想をお聞かせください。(評価)
(71件の回答)



- とてもよかった(とても参考になった)
- よかった(参考になった)
- 普通
- あまり参考にならない
- 参考にならない

意見・感想

- 国の方針を知ることができたのが大変ためになりました。何をすることもトップの意向が大きいことも再認識しました。
- 長野県内での様々な取り組みが参考になりました。女性が働きやすくなる職場はもちろんですが、男女全ての人が働きやすくなる職場になるといいと改めて感じました。
- 岩野部長が最後におっしゃった、女性が管理職になる覚悟だけでなく、女性が管理職にする側の覚悟も同様に必要という言葉が響きました。ただ単に女性を登用しようと先走るのではなくそれをバックアップする体制がもっと重要かと思いました。
- 今回のような男女参画をテーマとした講演はもっと増えるべき。荻原市長の話は興味深く、長野(企業)に女性がやりたい仕事があるか、その視点を持つ必要性を感じた。
- エムケー精工の社長の意識の話が興味深かったです。「男女共同参画」の話は女性がどう変わる、という内容になりがちですが、男性側の考えを変えないと進まないと思っています。このような講演も、男性にこそ積極的に聞いてほしいと思いました。

※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>



医学部長インタビュー

令和5年4月1日に医学部長に就任された
奥山隆平医学部長に関男女共同参画推進センター長が
医学部における男女共同参画の現状等についてインタビューをしました。



医学部
おくやま りゅうへい
奥山 隆平 学部長

医学部における男女共同参画

医学部は3分の1、保健学科では半分以上が女子学生です。保健学科の教員は女性の方が多いです。私の皮膚科学教室には、女性のスタッフも多く、准教授、統括医長は女性です。若い方に「あの先生のようにになりたい」と感じてもらえるスタッフが多くいます。そのようなロールモデルになる方を大切に、多くの人が夢を持って働けるような職場環境を保っていきたくと考えています。また、私としては、皆でうまく支え合うことで全体のマンパワーが落ちないように配慮していかねばと感じています。

医学部の現状とワークライフバランス

医師、看護師、医療技術職員等様々な職種がありますが、役割分担しながら自身の可能な範囲で業務を行っています。医者として知識レベル・技術レベル・態度レベルの3つの要素が大切で、知識レベルは講義と試験、技術レベルは実習により力を付けることができます。

態度レベルはその方の人間性が大きく関わります。病院のスタッフには大

きな負担がかかることが少なくありません。私が学生の頃は「休日に休むことはできないんだ、夜起こされることも普通だ」と思っていたのですが、現在はそのような時代ではございません。一人前になるためには多大な時間がかかります。勤務時間内で一人前になるのは容易ではありません。私もしっかりと対応を図らねばと思っています。

ワークライフバランスについては、現在は、注力したい研究プロジェクトがあります。仕事をしていると、家に帰ってご飯を食べて休むだけになってしまいがちです。そのような時は、ワークライフバランスを特に意識して仕事をしなければと思っています。

最後になりますが、医療現場では沢山のマンパワーが必要です。皮膚科学分野というのは、女性医師も多いですし、女性も男性も力を最大限発揮できるように努めたいと考えています。



※5月25日に取材したインタビュー記事を抜粋掲載しております。

インタビュー全文は男女共同参画推進センターのウェブサイトからご覧いただけます。

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

■ 令和5年度信州大学男女共同参画セミナー開催

「みんなで信州の未来を考えよう2023」

—女性活躍推進キャラバン 第3弾—

開催日時：令和5年12月12日(火) 13:30~16:00

[第1部]パネルディスカッション 13:30~15:00

[第2部]情報交流会 15:15~16:00

開催場所：信州大学 上田キャンパス

※第1部はZoomによるライブ配信あり

詳細は男女共同参画推進センターのホームページをご覧ください。

<https://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/news/event/121220233.php>

■ 第2回男女共同参画推進セミナーの動画のオンデマンド配信を開始しました

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

■ SOGI に関する相談対応研修を実施

令和5年10月26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。教職員合わせて20名の参加がありました。



講義のアンケートでは、「直近の裁判についても分かりやすい説明があり、関係する事項を考えたり議論したりする際の参考としたい」「理解しているつもり」という思い込みが如何に自分本位であるか、相手の立場で考えられていないかということに気づかされた」「見えないけれど社会は様々な要素を持った人で構成されていることを腹において、行動、発言できるように意識したい」などの感想が見られました。

本研修は、今後も継続して実施する予定です。

子育て コラムリレー Column Relay

第29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

我が家は妻と長女の3人暮らしで、共働きです。長女が1歳になり、妻が育児休業から復帰する頃に2ヶ月の育児休業を取得しました。初めてメインで子育てを行い、大変さが身に染みしました。長女は3歳を過ぎてから、食欲が旺盛になり、すくすくと成長しており、そんな姿を見ることが嬉しく思います。

私は看護師として働いており夜勤もあるため、いける時は毎日寝かしつけにいくようにしています(よく寝落ちしてしまいますが)。最近は寝る前に宇宙の本を読んであげることが日課になっています。

夫婦ともども県外出身のため祖父母からのサポートを十分に受けづらい環境です。そのため院内の病後児保育や松本市のファミリーサポート制度



さめじま よしのり 鮫島 佳典 看護師

信州大学医学部附属病院
集中治療部

家族構成

妻・長女(3歳)

あなたのリラックス方は?

子どもを寝かしつけた後、妻とデザートを食べること。

を利用し、なんとかやりくりをしています。

育児休業をいただいた職場には大変感謝しております。また集中治療室はパパナースが多く、皆と情報共有を行いながら、楽しく子育てをやらせてもらっています。



今回はこの方

信州大学医学部附属病院
集中治療部

平林 真以 看護師

お問い合わせ

信州大学 男女共同参画推進センター(SuFRE)

〒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

バックナンバーはこちらからご覧いただけます。

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

信州大学 スプレ

検索

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

