

令和6年度信州大学男女共同参画セミナー～第5弾～が開催されました

令和6年12月19日(木)、信州大学長野(工学)キャンパスにて令和6年度男女共同参画セミナー～第5弾～が開催されました。「男女共同参画における工学部の課題とチャレンジ」をテーマに、本学浜野京理事(DE&I推進担当)をファシリテーター、パネリストには、金沢大学副学長・ダイバーシティ推進機構長の長谷部徳子先生、エムケー精工株式会社執行役員管理本部副本部長の佐須田好洋様をお招きし、本学から安彦広斉理事(総務、財務担当)、香山瑞恵副学長・工学部長と、総合医理工学研究科1年生の小野田朱音様にも加わっていただき、パネルディスカッションを行いました。Zoomによるライブ配信も実施し、132名が参加しました。

【中村 宗一郎 学長 ご挨拶】



このセミナーは令和4年に始まりました。今回で通算5回目となり、令和6年度では2回目の開催となります。長野県を支える産学官金労言、あらゆるステークホルダーが一堂に会し、多様性と包摂性のための私たちのあるべき姿について議論を重ねてまいりました。議論は男女共同にとどまらず、民族を超え、国を超えて、いかに連携することができるかというテーマにまで広がりました。

その精神を受け、10月からの信州大学の新執行部が掲げたキャッチコピーは、『DEI(ダイバーシティ・イクイティ・インクルージョン)推進と覚悟のグローバル化、そして新学術×新産業創出による世界から選ばれる信州大学』となりました。

お集まりの皆さまには、このセミナーを通じて、他者をおもんばかることのできるイマジネーションを磨いていただければと思います。そして、共に手を携え、より良い未来、ありたい未来に向かって歩みを進めていくことができれば幸いです。

限られた時間ではございますが、本日のこのセミナーが皆さまにとって実り多いものとなりますよう、心よりご祈念申し上げ、私からの開会のご挨拶とさせていただきます。

浜野京理事(DE&I推進担当)

(以下役職略):世界につながる大学ということで、その実現を目指して私はDEI推進を担当させていただいているんですけれども、このセミナーも5回目になりました。今回からは、実際にどういう課題があって、課題解決のためにはどのような方策がいいのかというところを、皆さんからお話を頂戴したいと思います。



長谷部徳子副学長・ダイバーシティ推進機構長 (以下役職略):

金沢大学のダイバーシティ推進機構は3年ほど前に新しくできた機構となっております。それ以前は男女共同参画に関して主に取り組むキャリアデザインラボラトリーという組織がございまして、平成20年から女性活躍に関してそこでやっておりました。その後、時代は女性活躍に加えて幅広いダイバーシティが必要だということで、全ての皆様が年齢、国籍障害の有無、性別、性的指向性自認、その他の多様性を互いに認めつつ多様性、公正性、包摂性に留意しながら誰もが幸せな金沢大学を目指してこのような組織が設立されま



した。

女子枠特別入試の実施

本学は4学域（学部みたいなイメージ）あり、女性研究者を増やすために、特に女性が少ない理工・工学系に関しましては、女性限定公募を原則全ての分野でやっていただいております。理工で女性限定公募をしていただきますが、公募に対して実際に採用できた割合がすごく少なく、募集の仕方について課題があるのかな、というふうに思っております。女性教員の限定公募をしても応募者がいない、分野が合わないというからには、やはり裾野を広げるべきだろうということで、金沢大学では女子枠特別入試というのを実施することにしております。昨年度の実績ですけれども、（入試倍率は）地球社会基盤学類が1.7倍、数学と物理の学科が約2倍でした。

一方、いわゆる工学系ともいってもいい機械とか電気情報とかの分野だと倍率がちょっと低かったということで、問題が生じないかと不安に思っておりましたけれども、結局入学者の女子割合を見ますと、非常に増えていまして、今まで20%だったところが27%になり、入試そのものが成功したなと思っております。数物に限ってはあまり入学生の女子割合は変わらなかったのですが、工学系に関しては5%だったのが12%になりました。女子学生をすごく私たちはウェルカムしているんだということが、女子枠入試をすることによって伝わったため、一般入試の方で入ってくれる女子学生もやっぱり増えたということがあるかなと思います。

意思決定層への女性の参画を促進

本学ではダイバーシティ推進パッケージというのを回しております、特に、この意思決定層への女性の参画を促進して、それで正の、ポジティブな循環を作り出そうというようなことを取り組んでおります。その取り組みの陰には、金沢大学

の和田学長のリーダーシップが非常に強力でして、平成6年に非常に大きく管理職の女性比率を増やすことに成功しております。ただ、頑張ったつもりだったけど、結局人並みになっただけだったということで、まだまだ進めていかなければならない、というのが金沢大学の現状です。

香山瑞恵副学長・工学部長（以下役職略）：今回のセミナーは、工学部の課題とチャレンジというところでお話をいただきました。まず、課題の方に入る前に少し工学部の紹介をさせてください。この4月に信州大学女性初の学部長としてご指名をいただいた香山でございます。学部長、副学部長2名、評議員2名で計6名の執行部と6名の学部長補佐の先生方と一緒に工学部を運営しております。その6名のうち今回2名が女性ということで、3分の1は女性の執行部ということで、多様性の確保というのを少し意識してみました。

工学部の課題

学生さんの現状と教員の現状をお伝えできれば、というふうに思います。まず、学生さんの方の工学部に在籍している学生さんの割合というのを改めて見てみましたらば、なんとこの過去5年間を見たときにほぼ変わらない数であるということです。学部生は13%、14%くらい、修士の方においては9%くらい、そして博士課程の方は25%くらいというところがあります。これを見たときに数字を皆さんどのように解釈されますか。この5年間というのは学部の構成も変わりないですし、入試の方法も変えておりません。ということはですね。これは私の解釈ですけれども、おそらくこの学部構成、この選抜方法ではこの比率は変わらないだろう、というふうに考えました。

教員の方はですね、こちらは信州大学全体では現在女性教員の割合が18.7%、2007年の10.4%だったことから見ますと、ほぼ倍近くになっています。こんなに大学として努力してくださっている

んだというのは、改めて数字で見えてありがたいな、というふうに思った次第です。

一方で、工学部の話です。工学部の女性教員はですね、現状、工学部の中の承継教員 121 名のうちの 6 名です。レアキャラですね。この 6 名なんですけど、所属の学科にとっても偏りがございます。また、年代の偏りというのもありまして、20 代から 40 代の方がおりません。女性限定公募等をしたとしても少ない、もしくはないというのが現状なんです。これは地方大に特有のものでしょうか。よくお話を聞くのは、今、女性教員の取り扱いになっていまして、いわゆる有名大学というか、あるいは交通の便がいい関東圏ですとかに行ってしまうというふうには聞いています。

今の採用条件では女性教員の数は きつと変わらない

そして、ちょっと残念なのが、応募してこれる方がアカデミックキャリアの方に限られているということです。例えば企業からのチャレンジだとか、研究所からのチャレンジというところもあって欲しいな、と思います。そして候補の方を書類を見て選び、面接をして選び、この人に来てほしいというふうに進んだ候補の方にお声掛けをした後に辞退されることというのも大変多くなっていますし、一番残念なのが、採用した後に早期に退職されてしまうということです。それはキャリアチェンジもありますし、他大に移られるということもあるのですが、来ていただいてもなかなか腰を落ち着けていただけないということもあります。それを鑑みていたときにこちらで考えました



のは、今の採用条件では女性教員の数はきつと変わらないんだろうな、というところになります。

総合医理工学研究科 1 年生小野田朱音様(以下敬称略)：私が所属する梅干野（ほやの）研究室は、建築の歴史をひも解き、地域の未来を構想する、というテーマを掲げて、日本建築史、日本の建築の歴史について研究しています。研究室の活動としては大きく分けて 2 つ行っている活動のがあります。まず 1 つ目に実際の建物、主には、長野県内にある建物の実測調査を行いながら建物の価値を読み解くといった活動、そしてもう一つは古文書や文献資料を扱って建物の価値を読み解くような活動です。その中で私は後者を中心に研究を進めています。研究室のメンバーとしては全体で学生が 20 名おりまして、その男女比は男子 6.5：女子 3.5 となっています。比較的女子の割合が多い研究室ですので、大変のびのびと楽しく研究させていただいております。

なぜ博士課程に進学することを決めたのか

その中で博士課程進学者というのはすごく稀です。その中で私がなぜ博士課程に進学することを決めたかということ、素直に研究が楽しかったので、まだ研究を続けたいという思いから、博士課程の進学を決めました。家族に大学院に進学したいと言ったときも、博士課程に進学したいと言ったときも全く反対されなかったのが、本当に両親に感謝しています。

また、博士課程の進学を決めた際に、その後就職をどうするかということも考えました。大学教授などの研究者という選択肢ももちろん可能性を考えました。しかし、周りの先生を見ていても（工学部に女性の先生が少ないこともあるかと思いますが）結婚だったり、子育てだったり、出産だったりとか、そういった家庭のイメージが持ちにくい

ということがあり、自然と将来の選択肢の中から除いていました。

一方、私自身、史料を扱う研究を主に行っていることもあり、大学院の時点で学芸員の資格を取得しました。そういった経緯から、学芸員を将来の選択肢として考えるようになり、でもやはり研究も面白い、研究を続けたいという思いから、学芸員という選択肢と博士課程を継続するという選択肢の折衷案として、来年の春からは学芸員として働きながら博士課程も継続するといった将来を考えました。

エムケー精工株式会社執行 役員管理本部佐須田好洋副 本部長（以下役職略）：

弊社は現時点では創業 77 年目の完成品を作るメーカーの会社です。従業員の方は大体 900 名少し超えたぐらいで、本社が長野県千曲市にございますが、営業と製品のメンテナンスをする社員が全国に散らばっております。衣・食・住に関連した製品を作っており、例えば、洗車機、高速道路等の防音壁から調理、家電に至るまでかなり幅広い製品を世の中に送り出しているという会社でございます。また、いろいろな法改正が進んでくる中で、それに合わせていろんな社内の制度も整えつつ、きちっと国とか県とかに認められるような制度を作ってきてまして、長野県内ではえるぼしの三つ星、プラチナくるみん、そしてホワイト 500、このトリプル認証している企業は、エムケー精工と、セイコーエプソンさん、この 2 社しかないような状況になっています。



制度作りの 3 つのポイント

認証を取るために制度を作っているわけではないので、そこは誤解をしないでいただきたいんですけども、エムケー精工も、そんなに最初から制度が整った会社でありませんでした。制度作りについて、3 つほどポイントを挙げてあります。1 点目は、経営層、特に経営トップを巻き込むことが重要というふうに考えています。特に女性活躍関連の施策については、経営トップの強い関わりというのが非常に重要だなというを感じています。2 点目ですが、臨機応変な対応で、様々な制度作りをスピード感を持ってやるということです。例えば、今だとテレワークというのは当たり前なんですけども、弊社が在宅勤務の規定を作った時は、社員が結婚期に長野県外に出ていくということが発生してしまって、それを機に辞めるということがありました。社長の方から非常に優秀な女性の社員ですし、別に今の仕事を家でもできるんじゃないの、佐須田さんちょっと社内規定、在宅勤務の規程をちょっとすぐ作ってよということで、1 週間で叩き台を作って、そして取締役会とかで決議を図って制度化しました。3 点目なんですけども、ちょっとでいいから常に変化しよう。変化し続けようということです。社内のいろんな制度を作っていくって作ったから終わりというわけではなく、不必要な制度は廃止を含めて見直しをしていくというようなところが重要だと思っています。

社員の意見を聞く仕組み

生活に密着した製品を作る際、今まだ世の中的には女性が使うことが多いということもありまして、当然、女性の設計者がいたり、女性のデザイナーがいたりということで製品作りにも関わってます。さらに社員の声を拾い上げるということは、仕組みとしてはありまして、そこは男性だからとか女性だからと違ってということではなくて、社員の意見と市場の声を聞きながら製品作りをしているというのが実態でございます。



安彦広斉理事(総務、財務担当) : TIMSS という調査

によりますと、男女差はほとんどない、むしろ昔は女性のほうが数学も理科も得意だった、そんなことがあるぐらい、苦手意識はあっても、結果はむしろパフォーマンスが高い、ほぼ変わらないというような状況です。これ以外にも、PISA という有名な国際調査でも、全国学力学習状況調査の平均値にも実質的な差はないということです。一方で、理系文系の志向の変化というところで、男女別に見ると女子はあまり理系を選ばない傾向がある、ということです。そういったことがあるので、全体的にも大学博士課程に進むにしたがってどんどん少なくなって、女性教員比率が低い、というのが現状になっていると思います。

高校の理系コースに女子が少ない

高校生全体の 72% ぐらいが普通科に進学していますが、その中で理系文系コースがどういうふうに分かれているかというデータをひも解くと、女子が高校 3 年で 16% しか理系コースにいないということで当然大学への理系進学数が少なくなるということになります。

その背景として私が仮説として考えているのは、やはり、学校の先生たちに女性の教員の比率が少ないんじゃないかということです。特に進路選択で大事になってくるのは中学校でございまして、ここの女性の教員の比率を見ると、世界の平均が 69.2% に対して、日本は 42.2% と低い現状があるということ、また、その中学校の先生の中でも数学、理科の先生の比率を見ると、男女比が数学も理科も倍以上違うというような現状があります。これではロールモデルにならないし、しっかり進路指導がする際に、こういうコースがあるよ、理系もいいんじゃないというようなことも、なかなか

か指導が難しいんじゃないかな、と思います。

教育現場の女性活躍の遅れと後退

一方で、教育現場の方でも小学校の先生の 6 割以上は女性の先生なんですけど、校長になると全体でも 26.7% しか女性の校長がいないというような状況がありますし、中学校だと 10% ちょっとというような数字になっていますし、教育委員会の教育長とか教育委員会も女性の比率は少ないということです。また、これから先生を目指す方々についても、数学理科のところの男女比でみると、圧倒的に女性が少ない、というような状況があるということです。

あと、免許を取っても先生になるかどうかというところですが、かつては女性の比率はどんどん高くなっていったし、女性の人数も志願者が増えてたんですけども、最近見ると劇的に減っているということで、これは非常に危機感を持つべきじゃないかなと思います。採用者数はほとんど全体増えてるんですけども女性もそんなに減ってはない、でも志願者はこれだけ減っているという、特に中学校の女性の教員を目指す人は、平成 24 年から令和 4 年で 6 割以上減っているということで、かなり危機的な状況じゃないかなと思っております。

内規や評価の仕方の見直しが必要

そんな状況がある中で、育児休業を取得すると、昇進とか昇格のルールの中で不利益になるような取扱いがまだ残っている地方自治体はいくつかあります。また、内規的なもので、例えば、係長にするのに必要な年数に育児休業中は加算しない、だから 2 年育児休業を取っていると係長になるのに 2 年遅れるというような、そんな運用があったりですね。そういう環境をできるだけ排除したり、もしくは評価の仕方を人物重視でちゃんと評価して、期間だけで昇進を止めたりしない、そんなことも大事なかなと思います。

～続きは、どうぞ動画でご覧ください～