

# スウェーデン通信

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

## CONTENTS

- 01・02 ■ 令和3年度信州大学男女共同参画セミナー開催報告
- 03 ■ 信州大学一般事業主行動計画を策定しました  
(女性活躍推進法・次世代法一体型)
- 04 ■ NEWS&TOPICS ■ 子育てコラムリレー

## 令和3年度信州大学男女共同参画セミナーを開催しました

令和3年12月16日(木)に、令和3年度信州大学男女共同参画セミナーを開催しました。今回はZoomによるオンライン形式の開催で、講師には株式会社NARAFRANCE代表の林薫子氏をお招きし、本学の前原智子監事と、浜野京理事との鼎談形式で「～自分らしい生き方、働き方のために～」をテーマに、女性経営者、初の管理職・役員世代の目線、それぞれの立場でお話をいただきました。



信州大学監事  
原 智子



株式会社NARAFRANCE代表  
林 薫子氏



信州大学理事  
浜野 京

ファシリテーター

### 中村宗一郎学長 開会挨拶



真の共生社会実現のためには多様性と包摂性がなによりも重要であると言われていています。多様性はダイバーシティ、包摂性はインクルージョンということですが、ダイバーシティとインクルージョンが達成されてこそ大学の価値があると思っています。世の中には男性・女性以外にもいろんな差別・区別がございます。いろんな国籍、人種、それから障害、ハンディキャップ、年齢、宗教など、いろんな差別・区別に溢れていて、それらを一つ一つ乗り越えていく必要があると思っています。本学ではこれまで男女共同参画をはじめ、いろいろな障害を乗り越えるための試みが続けて参りましたが、わたくしはその流れを引き継ぎまして、学びがいがあり、働きがいがいのある、互いに夢がかなう組織であり続けたいと思っています。本日の鼎談が、実りある有意義な時間であることを祈念いたしまして、開会のあいさつとさせていただきます。

### ●日本とフランスの女性の政治参画について

浜野京理事(以下、浜野)：2021年のジェンダーギャップ指数は、156か国中、フランスは16位、日本は122位です。日本の一番気になっている点は、教育や健康や経済に比べて政治参画が非常に遅れているということです。これは他国に比べても非常に数字が悪い。政治参画は、フランスでは2000年前後に政治への参画が改正されたということですね。この辺もフランス人としても気にかけているのでしょうか。

林薫子氏(以下、林)：そうですね。ビジネスフランスのトップだった女性も元々はアメリカの弁護士ファームで働いていた女性で、女性の政治家のトップを育てるという意味で引き抜かれ、フランスに戻って政治家になるなど、積極的に民間で活躍している女性を呼び戻そうという動きがありました。すでにキャリアがある方はもちろん、若手の、例えば環境を守る活動をしているような方が政治家になったりすることもありますので、女性が政治へ参画しやすい環境は整っていると思います。

### ●女性管理職・役員について

浜野：女性役員の割合ですが、日本の場合、役員の前に管理職の割合が低いということが大きな課題になりますが、実際に役員、管理職を経験された智子さんはどのように思われますか。

原智子監事(以下、原)：女性側に偉くならなくてもいい、というような気持ちがどうしても出てしまっているのだと思います。国民性もあるかもしれませんが、やはり子育てという課題ができてくると子育てに重きを置きたいと思う女性が多い部分もあると思います。その辺フランスと日本の文化や考え方の違いは感じられますか。

林：フランスの場合、子育てはみんながするものという感じです。女性の仕事でも、男性の仕事でもなく、社会で育てていく、女性だけがするなんて誰が決めたんだ、という感じです。もちろん子どもを生むための施策、家族支援やお金の支援もあります。それよりもやっぱりメンタルの面で誰が見てもいいわけだから、女性がスーパーキャリアを持っていて、男性がアーティストなどの自由業で、男性が家族を守る、子育てをするというようなカップルも沢山いて、女性の性的な役割分担は外れているような感じがします。

浜野：日本の場合は教育に非常に熱心ですから、女性が子育て、教育にかかる時間が長いというか非常に大きいと思います。今は、保育ママさんとかいろんなサポート体制が増えてきていますが、我々世代だとなかなか働くことを続けることが叶わなかった人が多かったのではないかと思いますし、優秀な方が辞めざるを得ないとか、様々なことがあって、男女共同参画の背景には女性の問題というより取り巻く家庭の問題や社会の問題が非常に大きいのではないかと思います。

### ●フランスと日本の女性の働き方

林：私はビジネスフランス(フランス政府系貿易振興機構)で働いていましたが、そこは本当に女性が多くて、トップも女性(クリスティーン・ラガルド氏)でした。2006年に東京ビッグサイトで展示会があり彼女が来日したとき、現地スタッフにも気軽に声をかけて下さり、ちゃんと現地のスタッフはどう働いているのかも目を配っているという意味でも、リーダーたる気配があるなと思います。とても印象に残っています。ただトップだけでなく、働いている女性がほんとに多いです。組織の中で約7割が女性です。また出身地がいろんな国の方たちがいて、その中で育児、教育、結婚、介護の問題など、そういうのがすべて常に隣にあり、ダイバーシティという意味ではあえて女性だから男性だからということではなくて当然のこととしてあるという環境で働いてきました。



浜野：日本の課題の一つは、女性リーダーが分野によってはまだまだ限定的で、特に政治的な女性のリーダーが少ない、また、厚みが薄い。例えば智子さんとか私のように役員になった世代はあります。しかしその次の世代がなかなか出てこない、つまり女性の層の厚みが非常に限定的であることも大きな課題だと言っていると思います。女性は子育ての期間、辞めてしまうということがあるといいますし、フランスなどの欧米の社会と違うのは、1回辞めてまた復帰するという、出直しのチャンスが少ないため、社会全体の中の弾力性というものが乏しいことが原因なのではないかと思うことがありますがいかがですか。

原：銀行の場合は、一旦退職して子育てが一段落したらパートで復帰し、その後、正社員になれる制度は整っていて、転換される方も増えてきています。銀行は私が入社した当時はガチガチの男社会でしたが、今は女性管理職も増え、15%程度が女性です。銀行という組織ではいろんな制度を取り入れて、女性が働きやすい環境になっていると思います。

浜野：信州大学の場合でいうと、先ほど中村学長がおっしゃったように、女性の問題だけでなく、男性も考えていただきたい問題で、ここから始まってダイバーシティということになり、令和3年5月1日現在で、管理職における女性比率は11.2%、役員における女性比率は20.0%です。管理職における女性比率は先ほど申し上げたように、女性の層に厚みがないこともありなかなか伸びてこなかったのですが、頑張って比率を上げているところなんです。

また女性教員の採用の場合には、等しく試験をして業績が同じであった場合には、女性を採用することにしています(女性教員比率向上のためのポジティブアクション)が、これについて、すっきりしないという質問が出ています。

## 質疑応答

**Q** 採用に当たって、ダイバーシティを強調されると苦しくなることがあります。「女性だから採用された」と言われている気がします。被害妄想だとは思いますが、どう解消したらいいですか。

**A** 浜野：女性だから採用されたということに何となく引け目を感じるというか、心苦しいという教員の方です。これについてどう思われますか。

原：私自身、課長にあげていただいたときは、これは下駄を履かせてもらったのではないかという思いはしていました。ただ課長あたりになると、ノルマも高くなりますし、部下も持つので、そんなことを考えている余裕がなくなります。そうやって働いているうちになんとなく器が人を作ってくれるのか、自然とそんなことを考えなくなり、やらなきゃいけないという気持ちになっていきました。採用されたばかりでダイバーシティを強調されて苦しいとのことですが、教員の世界であれば立派な研究を残したり、論文を沢山書いたり、色々な実績を残されたらいいのではないかと思います。

林：本当にその通りですね。あとは実力だと思います。結局「女性なのに採用されて」のあとに続くのは「すぐできる」ではなく「実力がないせいで」だと思います。要するにカバーするのはその人の実力ですよね。実力があれば男性も女性も関係ないということです。私もここで一つ自分の話をさせていただくと、ビジネスフランスにいたとき、現地管理職採用の試験を受けました。それを受けたのは私と、日本に住むフランス人の男性でした。そこでフランス人だからとか男性だからということではなく、等しく試験をし、そこで公正に判断されて私が採用されました。そこで「薫子は日本人なのに、女子なのに」ということはなくて、単純に彼と比べて実力・経験があったから採用された、ということであって、実力はついてくるものだと思います。

浜野：私もそう思いますね。一つの条件の中で選ばれたということは事実ですが、そのあと自分を差別化して磨いて実力を発揮し、他の人に納得してもらえるということを早く始めることだと思います。



**Q** 子供がいる女性が働こうと意欲があっても、未満児を預けるのに渋られたり、男性が育児をしたり、子どもの発熱等で早退欠勤したりすることに対する世間の印象が悪いように思います。そもそも企業が家庭を犠牲にした労働力に依存しすぎていることも問題と思いますが、私たちが今後できることは何かあるのでしょうか。

**A** 原：私自身も先ほどお話しにもできましたように発熱などで保育園から電話がかかってくるのがよくありました。そのときは言うことを全部聞いてくれるような保育ママがそばにいたらすごく有難いなと思っていました。それを途中から義理の両親がこなしてくれたので、問題はなくなりましたが、日本もフランスのようにそういう方がいて、簡単にお願ひできるようなればいいなと思います。

林：まずは「子どもが熱を出したので帰ります」ということが、後ろめたいことなく堂々と帰るという人が増えていくことですかね。私がビジネスフランスにいたときは、子育てをしながら働いているマ

マさんたちが沢山いましたが、保育園から電話がかかってくる帰らなきゃいけないとなると、フランス人上司の中には、「日本はどうして女性ばかりが子育てをするんだ。」という方もいました。フランスでは男性も積極的に育休を取っていますので、なんで日本は女性ばかりがやらないといけないのかと、フランス人としては不思議だと思っていたようです。今は日本ではまだそういう感覚でないのであれば、「子どもを育てるのは社会で育てること」と強く出て、そういう行動を見れば、上の世代も下の世代もこうやって仕事をしていけばいいか、となると思うので、そこら辺をしなやかにやっていただきたいなと思います。

浜野：同じような意見を持つ人を集めて大きな声にしていくというのがひとつのポイントだと思います。帰りにくいと思っているとすれば、同じように思っている人を沢山集めて、改善を要求していくことが、「私たちが今後できることは何かあるでしょうか。」というところに繋がるといいます。改善するというアクションが自分ひとりではできなくても、人と一緒になればやりやすいかもしれませんし、いっぱいあれば自分だけがやっていると感じがなくなるかもしれません。もっといえばこの方は教員なので、そういうことを感じない世代・人材を育成するというのが一番彼女にとっても大事なことになるのではないかと思います。学生、子ども、後輩にももっとこういうことをよく教えて、私たちの世代はこうだったけどあなたたちの世代は違うようにお願いしますねと、広く訴えかけていくことが大事だと思います。

**Q** 男性も育児に参画していくことが重要かと思いますが、信州大学の目標として男性の育児休業取得率を上げていくということは今後取り組んでいけるのでしょうか。

**A** 浜野：取り組んでいけばいいと思います。ジェトロでもずいぶん前に男性の育児休業制度を取り入れましたが、すぐに男性の若い職員が奥さんより先に育児休業を取ったことがありました。その時は「奥さんは働いているのに、赤ちゃんの面倒はお前が見るのか」というような、大波乱を呼びました。だけど今はそれが普通になってきていますので、男性が育児に参加してもっと男女共同参画を促進させたいとか、家庭の中でもやる必要があると感じたら男性陣の中からもそういう声を上げたほうがいいと思います。これは男女どちらかが、誰かがやるということではなく、社会全体の問題であり、職場全体の問題でもありますので、そういった声を上げる必要があると思います。それに対して大学は真摯に向き合ってやっぱり解決していくべきだと思います。

(以下略)

## 高口理事閉会挨拶



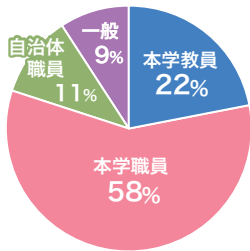
本日はそれぞれのご専門、ご経験に基づき、また各種日仏の比較データなどもお示しいただき、誠にありがとうございました。女性の活躍推進は一人一人の、女性の方の能力を最大限発揮してもらうということだけでなく、働きやすい職場の実現や、ダイバーシティの実現という点でも非常に不可欠な点であり、これは女性の問題だけでなく、男性にも非常に重要な課題

であると考えております。また大学では変化を、失敗をおそれず変化にチャレンジしていく、そういった人材を育成していく、そういったことが必要じゃないかと、非常に貴重な提言もいただいたところでございます。本学におきましても男女共同参画推進センターを中心に、着実にこの男女共同参画、女性活躍推進への取組を進めています。本日のお話しにもありましたように、例えば管理職などの女性比率がまだ十分にできていないということもございまして、本日のセミナーのご議論を最大限生かしていくことによりまして、今後のさらなる女性の活躍推進のための取組に努めてまいりますと考えております。



# 参加者アンケート集計結果 (参加者68名、回答54名、回答率79.4%)

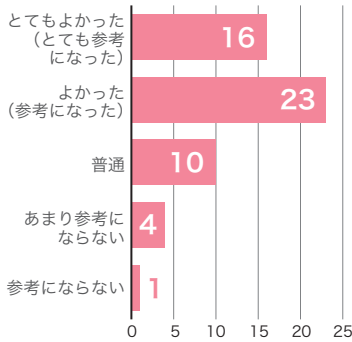
## 受講者属性



## 受講者の感想 (自由記載から抜粋)

- 変えていくには、声にしていくことが大切ですが、それがなかなかできない。でも、大勢ならできるとも思えない、と勇気をもらった気持ちです。女性の活躍推進には、女性だけが頑張っても駄目だと思っています。男性側も意識改革をしてもらいたいと思っています。
- まだまだ家庭を犠牲にした労働力に頼る企業が多く、出直しのきかない日本社会の中で、今、自分ができる事は、同じような思いを持った方と協力し声をあげ、次の世代に同じ思いをさせないような努力を惜しまないこと、そして自分を差別化していくことが大切だとわかりました。
- まさに今、子の病気の呼び出し対応で周囲に引け目を感じている。幸い職場環境が良く対応できているが、自分の規範が「勤務時間は席を空けないこと」にあるから苦しいのだろうと思った。もう数年で自分自身はこの問題から遠ざかるが、職場全体で同じ問題を抱える人が過ごしやすくするにはどうしたらよいか、考えるきっかけになった。
- 行政、企業、外国のそれぞれの女性の働きやすさに係る事例を交え、大変貴重な話をお聞きできたと思うと同時に、日本、さらには信州大学でこれを本気モードで解決するには相当な高いハードルと長い道のりがあるな、と軽い絶望を感じました。
- パワフルな登壇者の方の経験を聞くことが出来た。しかし、話題の対象が教員と正規職員のみで、信州大学教職員組織の中で、ある程度の割合を占める非正規職員について触れられていなかったことが残念だった。管理職の女性比率では、非正規職員を含めるとさらに比率が下がると思うが、実際の現場での現状を真に理解し必要な戦略を立てるためには、知っておく必要があるデータではないかと思う。事務組織の意思決定者はほぼ男性であり、男女共同参画、DX、ワークライフバランス、業務効率化等あらゆる面において、若手職員や非常勤職員との意識の差は大きい。組織活性化のためには異分子をという話もあったが、民間企業等の大学外での経験・実績がある非常勤職員の正規雇用の拡大、ジョブ型雇用の推進は、男女共同参画推進の面からも重要なのではないかと感じた。
- 私は女性なので、気にしませんでした。男性の同僚に男性が一人もいないパネルディスカッションだねと言われて、確かにそうだと思います。初めと終わりだけではなく、話の中に男性の方も是非入り込んで、活発な意見交換ができれば、更に良い会になるのではないかと思います。

## 受講内容について



本セミナーは信州大学 eAILPS に掲載しています。ACSU にログインし、次の URL をクリックしてご視聴ください。 <https://fdsd.ealps.shinshu-u.ac.jp/course/view.php?id=75>

## 信州大学一般事業主行動計画 (女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法一体型)

信州大学は、女性教職員の管理職比率を高め、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うとともに、教職員が仕事と育児・介護を両立できる働きやすい職場環境づくりに努め、その能力を十分に発揮できる雇用環境の整備を行うため、次のように一般事業主行動計画を策定しました。

### I. 計画期間

令和4年4月1日～令和7年3月31日(3年間)

### II. 本学の課題

- (1) 常勤教員に占める女性の割合が低い。
- (2) 管理職に占める女性労働者の割合が低い。
- (3) 男性教職員が育児休暇を取りやすい雇用環境を整備する必要がある。
- (4) 多様な働き方とワークライフバランスをさらに促進していく必要がある。



### III. 目標と取組内容・実施時期

- 目標 1** 採用した常勤教員に占める女性教員の割合を高める。  
【数値目標】 採用した常勤教員に占める女性比率22%以上

#### 取組内容 1

- ① 令和4年4月～ 学系別の女性教員採用比率を共有し、女性教員を積極的に雇用するよう継続して各学系等に協力を依頼する。  
女性研究者の現状を伝え、学生の関心を高めるための施策(パネル展示等)を行うことを検討する。
- ② 令和5年4月～ 女子大学院生と女性教員との(オンライン)ランチミーティングを開催する。
- ③ 令和6年4月～ 次世代研究者の裾野拡大のため、女子学生を対象に研究者としてのキャリア形成ガイダンスを開催する。

- 目標 2** 大学の意思決定機関等に占める女性管理職の割合の向上を目指す。  
【数値目標】 役員・管理職の女性割合13%以上。

#### 取組内容 2

- ① 令和4年4月～ 管理職対象にアンコンシャス・バイアスやダイバーシティ&インクルージョンについての研修や勉強会を検討する。
- ② 令和5年4月～ 管理職・リーダーとなるためのマインド醸成を目的とした研修を継続的に実施する。  
・ロールモデルとの懇談の場の検討をする。  
(ランチミーティング・懇談会・メンタリングなど)



- 目標 3** 計画期間内に育児休業等取得割合を次の水準以上とし、達成した場合は同水準の維持に努める。  
【数値目標】 男性職員の育児休業等取得率20%以上\*  
女性職員の育児休業等取得率90%以上

#### 取組内容 3

- ① 令和4年4月～ 妊娠、出産、産後期に取得可能な休暇、男性の子育て目的の休暇等の周知のため、リーフレットの作成やハンドブックを更新する。定期的に教職員に情報を提供し、職場内での理解を深めることで、希望者が取得しやすい環境を整備する。
- ② 令和5年4月～ 男女共同参画推進センターにて実施するアンケート等で教職員の職場や家庭での意識変化や状況把握をし、継続的な課題分析とそれに基づく対策を講じていく。

- 目標 4** 仕事と生活の両立のため、働きやすい雇用環境を整備し、ワークライフバランスの視点からの生産性向上を目指す。

#### 取組内容 4

- ① 令和4年4月～ ワークライフバランスに関する研修(e-learning等)を開催し、働き方改革に対する意識啓発を実施する。  
・不妊治療に係る通院等のための休暇が新設されることや育児・介護休業法の改正に伴い、「育児・介護のためのガイドブック」を改め、「ワークライフバランスのためのハンドブック」の作成を検討する。  
・ICTの活用による業務効率化、テレワーク等多様な働き方の促進を図る。
- ② 令和5年4月～ 男女共同参画推進センターにて実施するアンケート等で教職員の職場や家庭での意識変化等の状況把握をし、継続的な課題分析とそれに基づく対策を講じていく。

\*子が生まれた男性教職員のうち、育児休業又は特別休暇(配偶者出産付添休暇、育児参加休暇)を取得した者の率

## ■ 職場いきいきアドバンスカンパニーに認証されました

令和4年2月1日、本学は長野県が実施する「職場いきいきアドバンスカンパニー」企業に認証されました。「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証制度とは、誰もがいきいきと働くことができる職場環境づくりに取り組み実践する企業を長野県が認証する制度で、令和3年10月1日に制度改定が行われ、これまでの「ワークライフバランスコース」に加え、「ダイバーシティコース」、「ネクストジェネレーションコース」の2コースが新たに創設されました。本学では旧制度で2回の認証を受け、今回でワークライフバランスコースは3回目、ダイバーシティコースは1回目の認証となります。今後も本学教職員がいきいきと働くことができる職場環境づくりに取り組んで参ります。



## ■ 令和4年度(4-9月期)研究補助者制度の利用者が決定しました

令和4年度(4-9月期)の研究補助者制度の利用者を厳正な審査の上、利用者を決定しました。

理由	男性	女性
妊娠・育児	3	7
介護	0	0
その他	1	0

### 利用者の声 (実績報告書から抜粋)

育児明けで利用させていただきました。復帰したばかりの頃は、保育園に預けた子ども(1歳)が体調を崩すことが多く、なかなか研究時間をとることが出来ずにいましたが、本制度を利用することによって、少しずつ研究時間を増やすことが出来ました。研究補助者に資料等をまとめてもらうことで、効率よく研究計画書を作成することができ、調査に向けての準備を進めることが出来ました。また、家庭で子どもと過ごす時間も大切にすることができ、育児と仕事の良いバランスがとれました。



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。

うえち ゆみ  
**上地 由美** 助産師  
不妊症看護認定看護師

医学部附属病院看護部 南4病棟



### 家族構成

夫、長女(7歳)、二女(5歳)、三女(2歳)。  
敷地内に義父母の同居あり。

### あなたのリラックス方法は?

休日の朝に数時間の勉強と講義資料作成→ジョギング→普段作れない可愛い朝食で娘を驚かす→家族みんなで遊ぶ この一連の流れ

仕事では妊産婦さんや赤ちゃんに関わる他に、生殖医療に携わり患者様の不妊検査・治療の選択、ご夫婦の足並みを揃える、がんなどの病気によって育児を諦めなければならない方もいますので、ご自身の血の繋がったお子さんがいない新たな人生を思い描くための看護支援を行っています。



家庭では子育て当初は私1人でこなそうと頑張っていました。その分イライラを家族にぶつけてしまいました。強がるのではなく出来ないことは相談、協力を仰ぎ、家族や周囲の人の力を借り感謝する毎日です。そんな中、思い出すのは祖母の言葉です。「ばーちゃんも、かーちゃ



んもみんな親や上の人に可愛がってもらった。その分、次の人、子にやってやれ。人は順繰りだでな。』今、私は沢山の方にお世話になっていますが、その分、恩を返す気持ちでこれから子育てや介護など家庭の事情がありながら働く方や、次の世代を担う子どもたちに私の出来ることをやり、祖母や母から渡されたバトンを次の人に繋いでいきたいと思います。



### 次回はコチラ!

**小澤 秀介** 薬剤主任  
医学部附属病院 薬剤部



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/>