

ぐんまダイバーシティ推進 地域ネットワーク 設立記念セミナー報告書

～ ぐんまダイバーシティ推進地域ネットワークによる群馬の活性化～

平成 28 年 11 月 11 日

ぐんまダイバーシティ推進地域ネットワーク
事務局 群馬大学男女共同参画推進室

ぐんまダイバーシティ推進地域ネットワーク

設 立 趣 意 書

平成28年11月11日

群馬県内の高等教育機関等の連携の下、主として男女共同参画の取り組みを通して、群馬県内のダイバーシティ推進を図るため、ぐんまダイバーシティ推進地域ネットワークを設立する。

本ネットワークは、高等教育機関等の連携、事業実施及び情報共有を行い、群馬県の未来を担う女性の育成や教育研究の交流等を積極的に推進していく。これらの活動を通して、群馬地域ひいては日本の男女共同参画及び女性の活躍推進、並びにダイバーシティ推進に貢献する。

関 東 学 園 大 学
共 愛 学 園 前 橋 国 際 大 学
群 馬 県 立 県 民 健 康 科 学 大 学
群 馬 県 立 女 子 大 学
群 馬 工 業 高 等 専 門 学 校
群 馬 大 学
群 馬 パ ー ス 大 学
上 武 大 学
高 崎 経 済 大 学
高 崎 健 康 福 祉 大 学
高 崎 商 科 大 学
東 京 福 祉 大 学
前 橋 工 科 大 学
(50音順)

ぐんまダイバーシティ推進

地域ネットワーク

設立記念セミナー

～ぐんまダイバーシティ推進地域ネットワークによる群馬の活性化～

日 時：平成28年11月11日(金) 10:30～12:30

場 所：群馬大学荒牧キャンパス 事務局棟5階 大会議室

主 催：ぐんまダイバーシティ推進地域ネットワーク

[プログラム]

開会の挨拶 設立セミナーによせて

群馬大学長 平塚 浩士

講演 男女共同参画をぐんまから

～群馬県のポテンシャルとダイバーシティネットへの期待～

群馬県男女共同参画推進委員会会長 共愛学園前橋国際大学長

大森 昭生 氏

事例報告1

群馬県立女子大学国際コミュニケーション学部 教授

小林 良江 氏

事例報告2

群馬工業高等専門学校環境都市工学科 教授

木村 清和 氏

事例報告3

群馬大学男女共同参画推進室 室長

工藤 貴子

閉会の挨拶

群馬大学男女共同参画推進委員長・学長特命担当理事

本多 悦子

開会の挨拶

「ぐんまダイバーシティ推進地域ネットワーク」設立セミナーによせて



国立大学法人群馬大学長
平塚浩士

群馬大学を代表して一言ご挨拶を申し上げます。

本日は、「ぐんまダイバーシティ推進地域ネットワーク」設立セミナーにご参加いただき、ありがとうございます。この設立セミナーに先立って、群馬県内の13の高等教育機関の参加により、「ぐんまダイバーシティ推進地域ネットワーク」が新たに設立されたとのことで、大変ありがたいことと存じています。

群馬の特色は、“かかあ天下と空っ風”といわれるように、女性が強くてしっかりしているといわれています。実際に家の中ではそういうことと思いますが、指導的立場での社会進出には消極的などころがあって、男女共同参画は思いのほか進んでいないのが実情だと思います。男女共同参画推進が叫ばれている中、このような状況を変えて群馬の地域を一層活性化するために、私たちはこのネットワークを活用して男女共同参画推進に取り組み、ダイバーシティ推進を目指したいと考えます。

具体的には、本日、お集まりの高等教育機関が連携して、男女共同参画推進事業の実施や情報共有を行うこと、また、群馬県の未来を担う女性の育成や教育、研究の交流等を積極的に行うことによって女性教職員の登用や意識啓発に取り組んでいきたいと考えています。

今後は、行政や企業の協力をいただきながら、これらの活動を通じて、群馬ひいては日本の男女共同参画および女性の活躍の推進、ならびにダイバーシティ推進に貢献することを目指したいと思っております。

結びに、本ネットワークならびにご参加の高等教育機関、そしてお集まりの皆様のご活躍を祈念致しまして、挨拶といたします。

平成28年11月11日

講演

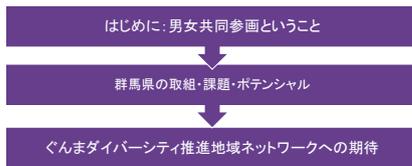
「男女共同参画をぐんまから～群馬県のポテンシャルとダイバーシティネットへの期待～」

群馬県男女共同参画推進委員会会長・共愛学園前橋国際大学長
大森昭生氏

ぐんまダイバーシティ推進地域ネットワーク

男女共同参画をぐんまから 群馬県のポテンシャルとダイバーシティネットへの期待

「ぐんまダイバーシティ推進地域ネットワーク」設立記念セミナー



皆さん、こんにちは。ご紹介いただきました、共愛学園の大森でございます。今日は、大変貴重な、「ぐんまダイバーシティ推進地域ネットワーク」設立記念セミナーというところでお話をさせていただく機会をいただきまして、本当にありがとうございます。また、群馬大学が中心になって、ダイバーシティに群馬県内で取り組んでいこうという動きがスタートしたことは、後の方で他県の例も少し、ご紹介しますが、やはり大学が一つのキーになっているような例もあり、大学は地域の知の拠点であるというところからしてその役割を担っていかなければいけないし、「みんなで」というところは、本当にありがたいと思っています。

今日の流れとしては、ダイバーシティなのですが、中心として男女共同参画のお話をさせていただきます。男女共同参画とはどのようなことだったかということを変えて私なりの解釈で最初にお話しさせていただいて、そのあと、群馬県でこの取り組みをしていこうということですので、群馬県の推進委員会の会長もさせていただいていますが、群馬県の取り組み、あるいは課題ですね、これは、大学に限らずのお話というか、群馬県全般のお話の中の幾つかの課題や取り組みについてお話し、課題だけではなくて、ポテンシャルもあるのではないかなというようなことも、少し考えてみたいと思っています。最後は、時間を見ながらになりますけれども、このネットワークへの期待ということで、「こんなこともできていったらいいのかな」というお話をさせていただければと思いますので、よろしくお

願いいたします。

夫婦別姓—婚姻届を出さないという選択

お手元に資料を印刷いただいたので、ほぼ同じものがございますけれども、実はこの最初のスライドだけ印刷してなくて、少し恥ずかしいので、していないのですけれども、うちの家族です。ここは「かわいい」と言ってもらえないといけないところでございますけれども、5人家族で暮らしているのです。私は、20年前に群馬に来まして、生まれ育ちは宮城県の仙台です。父は長野の出なのですけれども、彼女は青森の出身です。今、私は共愛に勤め、彼女は、県職というか、県の小・中学校の教員で、今、玉村の中学校に勤めています。地方から関東に出て来た典型的な核家族世帯ということで、高流動社会を正に典型している、しかも地方創生に逆行しているのではないかなという家族なのですが、楽しく暮らしています。

お気づきかもしれないですが、「お気づき」というか、思いきりアピールしているのですけれども、彼女と私は名字が違います。彼女は沼山というのですけれども、ずっとこのスタイルで、この間、最高裁でこの問題が議論されたあと、判決のあとに新聞各社さんが私のところに来ていただいて、いろいろなコメントを取られましたけれども、結婚をしていないカップルです。最近の言葉で言うと、事実上の婚姻関係ということになるのでしょうか。日本は、世界の中でも珍しく同姓を民法上規定している国だといわれていて、別姓でいくとなると、戸籍も含めるとなると、「法律上の結婚はしない」という選択になるということなのですが、このお話をしていると、いろいろな面白い話があります。子どもの名字がなぜこのようになっているのかとか、家庭裁判所での面白い経験など、いろいろとあるので今日はそれは話ませんが、ダイバーシティを考えていくとすると、県民の皆さんも含め、あるいは学生も含め、「さまざまな家族の形態もある」ということですね。そのようなことの一つの事例かもしれません。

暮らしの中で、育児と仕事の両立

私は、この子とこの子が生まれた時に育児休業を取っています。当時は、うちは1学部しかない大学ですけども、国際社会学部の学部長という仕事をしていましたが、育児休業を取りました。取ったと自慢げに言っていますが、自慢げなのですよ。まだ男性の育児休業取得率は1点何パーセントなので、あれなのですけれども、最初の時は1か月だけ、次は2か月だけです。1年は、さすがに取れなかったというところがあります。子どもをおんぶしながらもメールは常にチェックしながら、ゼミは休めないの、おんぶしてゼミに行き、給料はもらっていないけれどもゼミはやるというようなことをやりながら、そのあと学内でも、先生たちが「産んでもいいんだ」という感じになってきて、若干出産ラッシュを一時迎えました。

育児中のお話も、し始めると、あと1時間ぐらい欲しくなるので、あれなのですけれども、いいいいのです。それは前提なのですけれども、もう一つは、やはりしんどさというものを共有していく。本当にささいな日常の、「おんぶして」と言って3歩歩いたら、次は「だっこして」と言って、そうしたら、またすぐ「おんぶして」と。「おまえ、さっき『だっこ』って言ったじゃねえか」という、子どもにむかいついていくという自分にドキッとしながら過ごしていくわけですけども、しんどさを体験することで、そのあとの子育ての共有というところで、やはり分かち合いながら、その半分、楽しみも分かち合うことができいくのかなということも経験したところです。

今、学校の先生は、先生をうちの大学も育てていますけれども、朝早く、夜遅いですね。子どもたちが起きるか、起きないかのときに彼女は出て行って、夜は、彼女がお迎えでない日は、大体9時ぐらいですか。小学校に勤めていた時は、土日はないですね、ほぼ。子どもの運動会にも出られたことはないしというようなところなのですけれども、一応、離乳食の時から、朝、子どもたちを起こしてご飯を食べさせて、お着替えして保育園に連れて行って、それから、私は通勤時間が5分の所に住んでいるのですが、1時間めの授業をしてということをやっています。やっと一番下が1年生になって、十何年送り続け、迎え続けた保育園が終わって、若干寂しい気持ちをしながら、最後の日は、う

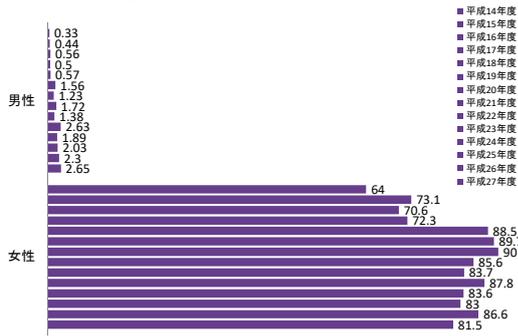
るうるしながらお迎えに行きましたけれども、帰りは週半々ぐらいで学童にお迎えに行って、お迎えに行った方がご飯を作って、食べさせて待っているというような生活を日々送っています。月1回は黄色い旗もしっかり振りながら、12年も振り続けて、まだあと6年残っていると思うとあれなのですけれども、そのようなことをやっています。

やはり共同でやっていくことによって、仕事だけでは得られない人生の豊かさのようなものが、相当にある。彼女の実家の青森のおじいちゃんが、最初の孫が生まれた時に青森に連れていったら、うれしそうに子どもたちの世話をしてくれて、おしめも替えてくれて、聞いたのです。「お父さん、彼女が生まれた時もそんなに一所懸命やってたんですか」と言ったら、一切やっていないと。「何で」と言ったら、それでも最初は、おんぶしてお散歩に連れていったりしたのです。そうしたら、近所の人から「おまえ、男のくせにみっともねえな」と言われて、それ以来、一切手をつけずと。彼の豊かな人生を返してくれということなのですよね。性別で役割を分けていく、イメージを分けていくということは、人生の豊かさの半分を奪われていくことなのかとも思っていたりします。

まだまだ、子どもを3人連れて家族で歩いていると、ご近所で「お母さん、大変ね」と声をかけてくれるのですけれども、「いやいや、大変なのはこっちなんですけど」ということがあったり、小さい頃におむつを替えていたりすると、「あら、替えられるのかしら。私がやってあげようか」と親戚が言ってくれるのですが、恐らくあなたより私の方が、この紙おむつの機能を十分熟知していますからということで、なかなか理解を得られない。一方で、彼女がやっても、誰も褒めてくれない。そのようなことが、まだまだだなという感じがしています。

さて、男性の育休という話の導入のつもりだったのですけれども、今、少し硬い話になりますが、国全体の育児休業取得率はだんだん上がってきていて、すごいのです、男性も。2%台まで行っている。夢のような数字です。ずっと0%台だったものが、やはり取り組みをすれば効果は出るのだなということですけども、ご承知のように、国の目標が13%となっているところには、まだまだ行っていない。この男女の育休取得の差は、相当に大きいのではないかとされているわけです。

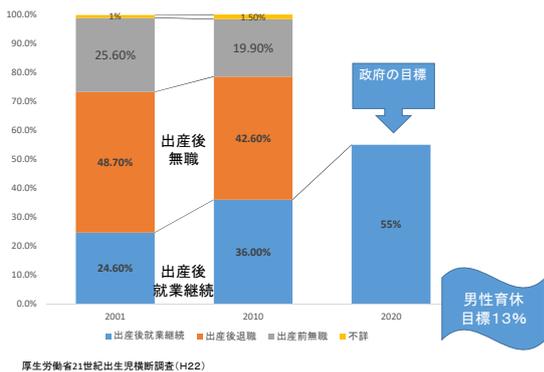
育児休業取得率の推移



(雇用均等基本調査)

ただ、この女性の育児休業取得の比率も、「高いね、こんなに行ってるんだ」と言いたいところなのですが、その裏側を見ていかなければいけない。次のスライドですが、子どもが生まれたあとに離職する人の割合が黄色い部分です。結局、育児を取得できていない数というのは、離職しないで戻っている人の中でどのくらい取っているかという話ですから、多くが辞めてしまうという現状が、10年たっても全然変わらないというところなんです。その背景は、踏まえていかなければいけない。一応、国の目標としては、もうすぐなのでありますが、2020年、就業継続率は55%を目標にしているのですが、そのようなこともあります。

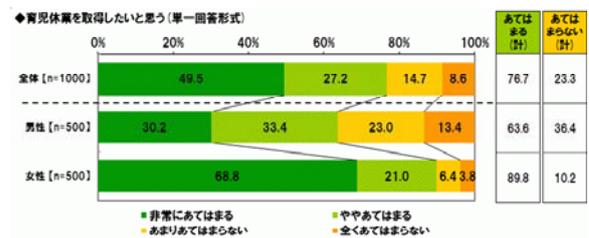
第1子出産前後の女性の就業変化



それから、男性の育児休業が少ない。ご承知のように、制度上は、男性・女性。かつて私が1回目にとった時は、家に、いわゆる専業主婦というのでしょうか、無職の人がいるときには、労使で決めて育児を取れないとしてもいいということだったのですが、今は誰でも取れるようになってきているわけです。それで、育児休業取得率が2%台になってきているというところはあると思うのですが、男性の皆さんが制度が整

ているのに育児を取らないのは、「子育てなんて男がするもんじゃねえ」と思っているからなのかというところ、いろいろな調査はありますが、育児は取りたいという人が5割から6割ぐらいいたりするのです。調査によってももちろん違いますけれども、2%しか「取りたい」と思っていないわけではない。今のお父さんたちの気持ちをそのまま実行に移せば、育児取得率が40%や50%になっても本当はおかしくないのだけれども、なかなかそのようになっていないところがあります。

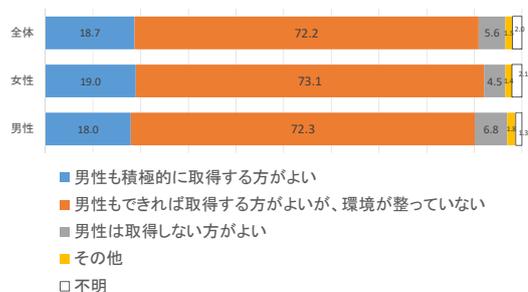
男性の育児休業取得希望



ネットエイジア株式会社「育児休業に関する意識調査」2012年12月27日～2013年1月16日1,000サンプル

これは群馬県の意識調査で、お父さんだけということではなくて、県民全部の意識ですけれども、「お父さんの育児をどう思いますか」ということで、積極的に育児を取った方がいいのではないかとということが2割弱。できれば取った方がいいということも含めると、男性でも9割ぐらいになるというところなんです。「できれば」というところが肝なのですけれども、「取れりゃ取るよ」というところなのでしょうが、意識のところは相当に上がってきています。ただ、実態が、なかなか追いついていないというところでもあります。

父親の育児への意識 群馬県(H27)調査



男女共同参画社会とは

男女共同参画社会基本法 前文

- 男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、重要な課題となっている。

男女共同参画社会づくりの視点

Gender Equal Society

固定的な性別役割分業を見直す

共同参画社会というものは、法律の定義というか、これは前文ですね。99年に衆参両院全会一致で可決された法律ですけれども、「性別にかかわらず個性と能力を發揮することができる社会である」と。当然、当たり前なのですが、そのようなことなのです。ただ、例えば、今の男性の育児というような、非常にホットなテーマ。厚生労働省は、大変なキャンペーンを張ってやっていますけれども、そのようなホットなテーマだけを抜き出してみても、なかなか性別にかかわらずというようにはなれていない。「男だから」というところで、思いが達成できない状況もあるようだということです。

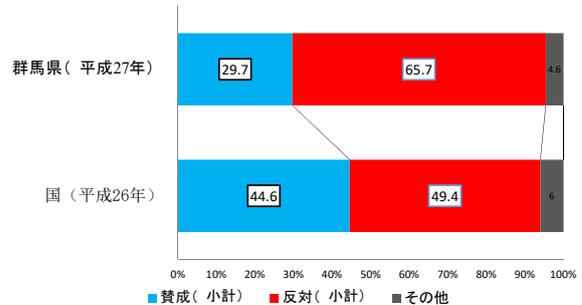
共同参画社会づくりの視点ということで言うと、ジェンダーに平等な社会。国連の女性差別撤廃条約との関わりで、国は定期的に国連に報告文書を送らなければならないわけですが、その中で国は、男女共同参画社会を「gender equal society」と英訳しています。ジェンダーに平等な社会ということで、女性差別撤廃条約の基本理念でもありますけれども、そのようなことを考えると、やはり「固定的な性別役割分業」、性別で役割を固定してしまうということを見直していく。これは、79年ですけれども、撤廃条約にも非常に明確に記載されているわけですね。これがないと真の男女平等は達成できないと条約に書かれているわけですが、そこがポイントになってくるのかなという気がいたします。

群馬県民の性別役割意識

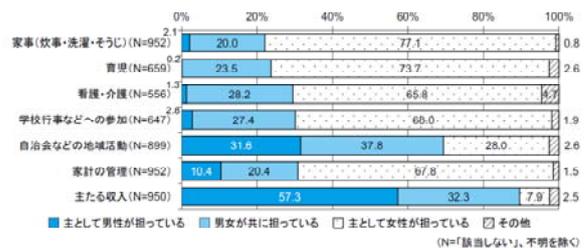
さて、このようなところから、群馬県では、ずっといろいろな取り組みをしてきています。その前に、「性別役割意識」というところでいくと、群馬県の皆さん

は、例えば「男は仕事、女は家庭」と固定することはどのように思うかということでは、65%の人が「それは違うんじゃないか」と意識調査では返していますので、かなりいい感じになってきていると言えると思います。ただ、実態を聞くと、これは日常生活のことだけを聞いているのですが、いわゆる家庭生活の多くの部分を主として女性が担っていて、収入が、だんだんこれが半々になっていくと思うのですが、男性の方が若干多いということになっていて、まだまだ日常生活の中では性別役割の中で生きている。意識と実態。先ほどの男性の育児もそうでしたけれども、そこが、もう少しすり寄っていくことが必要になってくるかもしれません。

「男は仕事、女は家庭」に賛成？反対？



日常生活の分担(群馬県平成27年)



群馬県の取組・課題 ・ポテンシャル

群馬県の取組・課題・ポテンシャル

さて、県はということなのですが、全ての事業を挙げると大変なことになります。基本計画も、このように分厚いものです。ただ、流れを見てみると、昭和の時から、当時は「婦人」と言っていたのですね。「新ぐんま婦人計画」というものを作って、いろいろな動きが始まっています。これは後で見てくださいということですが、大きな流れとしては、2004年に県の条例ができています。この条例ののっとなって、男女共同参画推進委員会という、審議会に位置づくような委員会ですけれども、作られています。

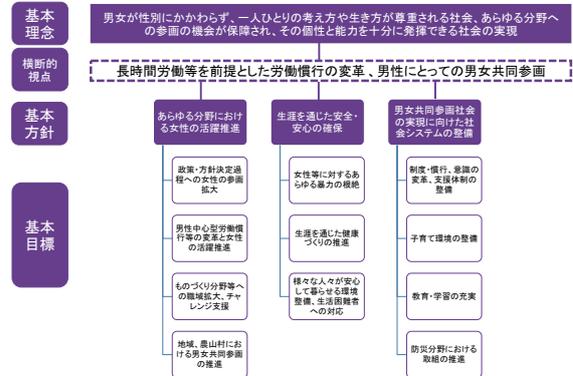
群馬県の取組

- 昭和55(1980)年：女性施策の基本方針を明らかにした初めての計画として、「**新ぐんま婦人計画**」を策定。
- 平成5(1993)年：2000年までを目標年次とする「**新ぐんま女性プラン**」を策定し、女性施策の推進体制を整備。
- 平成13(2001)年：男女共同参画社会基本法に基づく法定計画として、「**ぐんま男女共同参画プラン**」を策定。
- 平成16(2004)年：「**群馬県男女共同参画推進条例**」を制定。
・この条例に基づき、平成16年度に県の男女共同参画推進策に対する意見の申出制度の創設、事業所における男女共同参画推進員の設置、有識者等で構成される「群馬県男女共同参画推進委員会」の設置などの施策に取り組みました。
- 平成18(2006)年：「**群馬県男女共同参画基本計画(第2次)**」及び「**ぐんまDV対策基本計画**」を策定。
- 平成21(2009)年：「**ぐんま男女共同参画センター(愛称：とらいあんぐるん)**」を男女共同参画社会づくりのための事業や活動の総合的な拠点として設置。
- 平成23(2011)年：「**群馬県男女共同参画基本計画(第3次)**」策定。
- 平成28(2016)年：「**群馬県男女共同参画基本計画(第4次)**」策定。

そのあと、法律に基づく計画が第1次、第2次、第3次、今、第4次が動いているということと、大きな取り組みとしては、2009年にぐんま男女共同参画センター「とらいあんぐるん」が、全国でも四十何番目にできているという、満を持してというところではあったのですが、できた。初代所長は本多理事で、所長さんと一緒に、私もセンターの準備委員会の委員長ということで、一緒に「どんなセンターがいいかな」

などと言って作ったのですが、そのような動きで、この基本計画ののっとなってさまざまな施策が、今、県の中でも取り組みがされています。

群馬県男女共同参画基本計画(第4次)



男性にとっての男女共同参画とは

今の第4次基本計画でいきますと、この下に大変な数の事業が並んでいるわけですが、基本理念は当然ですが、今年度から動いているほやほやの計画です。一つのポイントが、横断的視点を入れ込んだということで、この視点が、少しタイムリーではあるのですが、長時間労働の慣行を見直していくということ。それから、「男性にとっての」という、本当は男性にとって、女性にとってということはないのです、男女共同参画は。ダイバーシティネットも、より女性研究者のところに力を入れてはいきますけれども、実際の格差が大きいので。しかし、共同参画というと、町の人たちは「女の人の問題ね」というようなところがまだあるので、そうではないところを、もう少し意識していく必要がある。例えば、長時間労働やワーク・ライフ・バランスなど、女性が働きやすいというようなことを考えると、男性の共同参画を考えて、男性の働き方改革をしないか、結局は「そこに合わせて働けや」というようなことになっていくわけで、そこをやっていこうというところが、今、県が取り組もうとしている計画の肝になるかと思えます。

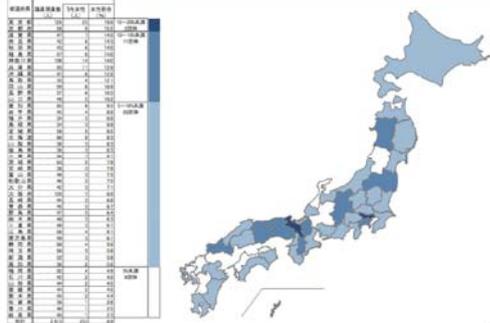
県のいろいろな状況なのですが、幾つかだけご紹介。内閣府が、共同参画の現状の見える化を、今、進めようとしていて、「全国女性の参画マップ」というものを、これはホームページで誰でも見られるようになっているので、覗いてみていただきたいので

すけれども、やっています。いろいろなテーマで、この県はどのようになっているかということを出しているマップです。

くまダイバーシティ推進地域ネットワーク

全国女性の参画マップ

都道府県議会議員に占める女性の割合

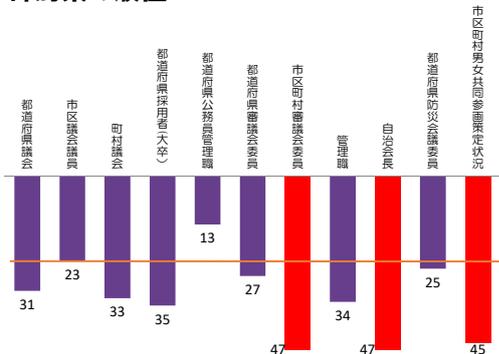


一つの例として、県議会議員に占める女性の割合を1枚持ってきました。ここで見てもらおうというつもりはなくて、内閣府がまとめている指標を全部出してみると、このような指標でマップが作られています。

「47都道府県の中で何位に位置しているか」が明確に出されてしまっているのですけれども、この黄色い所は、何となく23位ぐらいの、つまり真ん中ぐらいの順位だとしたときに、いろいろな指標でいくと、「群馬県は真ん中よりも下のものが多い」ということが、ぱっと見てお分かりいただけるかと思います。県の管理職は、ここ数年ぐっと増えているとお感じかと思えますけれども、これは、やはり努力・取組をして、ぐっと上がってきています。

くまダイバーシティ推進地域ネットワーク

全国女性の参画マップ(H2712月)における群馬県の順位



そして、このわざと赤くした所は、さすがに47位や45位は赤くしておかなければいけないだろうと思って赤くしたわけですけれども、例えば、「市町村の審議会のメンバーの女性比率」は、全国最下位です。もう一つ、ずっと言われている群馬の特徴として、「地域

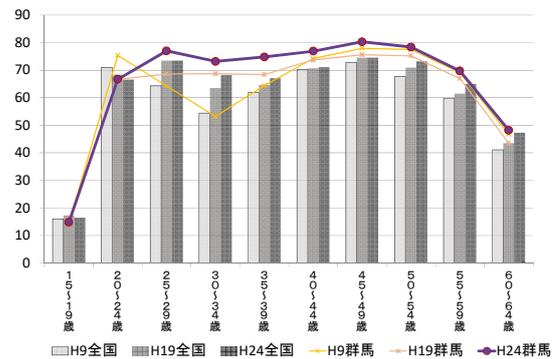
における男女共同参画」、暮らしの中の男女共同参画というか、自治会長さんの女性割合が、全国最下位を、何年連続か分からないけれども、ぶっちぎっています。

それから、市町村の男女共同参画の基本計画の策定状況も、群馬県には市が12あります。12市は、全て計画を作っています。これは素晴らしいことだと思います。ただ、町村は、ほとんどできていない。唯一町村で計画を作っているところは、ほぼ市と同じぐらいの勢いがあるところですけども、大泉町です。あとはできていないのです。これは、ただ、分かります。町村の役場の担当の方の現状を見れば、一人何役もやっている中ということによく分かるのですけれども、もしかしたらこのようなところに、県の役割でもあり、われわれ高等教育機関の役割でもあり、どのようにサポートしていくか。例えば前橋市は、前橋市としてかなりしっかり自分でやっていけるのだと思うのですけれども、では、南牧村をどうしようかといったときにどうするのかというところは、考えてもいいのかもしれない。

これは、実はダイバーシティだけの話ではなくて、群馬県でもたくさん大学があるのに、大学がある地域は、ほぼ限られているということですね。地方創生を考えたときに、「大学はどのようにこれから地域と関わるのか」というところは、一つの課題かもしれませんけれども、県も抱えている課題ということになります。

くまダイバーシティ推進地域ネットワーク

女性の就業率(全国・群馬/H9・19・24)



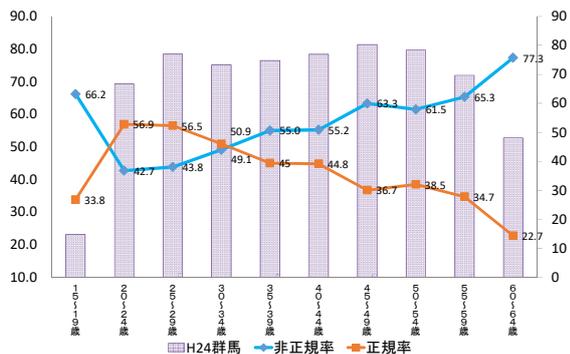
もう一つは、女性の働き方というところで行くと、ずっと日本全体で言われてきたことが、日本の女性の働き方は先進国の中で特殊だといわれています。「M字型の曲線」を描いていくということが言われて、いつだったか大学入試センター試験にも出ましたね、「M字曲線」。ですから、高校生は勉強しているという

ことですけれども、30代半ばぐらいで一旦仕事を辞めて、また再就職をして定年を迎えていく。他の先進国の女性はここがくぼんでいないということで、日本の特徴といわれてきたわけですが、この棒グラフは、全国の働く女性の就業率ですね。やはり年々このくぼみが上がってきているということが、お分かりいただけるかと思います。

線グラフの方が、群馬県です。平成9年の時は相当にくぼんでいたことが分かりますけれども、19年、24年と、かなりくぼみがなくなってきたということ、子育て期の女性の就業の比率が、だいぶ上がってきているということです。これは、非常にいい傾向というか、働きながら、育てながらという意味では、いい傾向だと見ることができると思います。このグラフだけを見ると、ということですが。かつてに比べれば、やはりいいのだと思います。ただ、その内訳を見てみると、群馬県だけ抜き出していますけれども、あまりくぼんでいないと思ったら、働いている人の働き方の割合が、30代半ばでクロスして、チェンジしていくということです。正社員の人が減って行って、非正社員の人が増えていくということで、このくぼみが上がってきたのは、非正社員の人が上がってきているということでもあります。

くまダイバーシティ推進地域ネットワーク

女性の働き方の内訳(群馬H24)



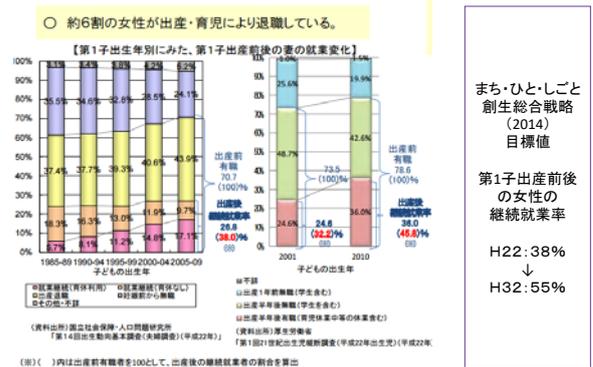
前はそれでもくぼんでいたわけですから、それと比べればなのですけれども、次の課題としては、この比率をどのようにしていくか。実はセンター試験に出たときも似たような問題が出ていて、あのときはまだM字だったのですけれども、「こちらの山とこちらの山の違いを答えなさい」という問題を高校生に出していました。何択かあって、こちらは正社員が多くて、こちらは非正社員が多いということが答えで、正解になっていたのですが、それが若干見えなくなり始めてい

るのだけれども、中身を見ると、そのような問題もまだあるということです。

子どもが生まれたあとの離職率は改善されない

最初にお話した、子どもが生まれたあとの離職率というものが、少し古いデータしか国が出していないのですけれども、1985年から2005年まで並べています。辞める人の割合はそれほど変わっていないというか、増えているかなという感じなのですけれども、85年は何だったかという、雇用機会均等法の導入の時です。そこから20年たっても、ほとんど変わらなかったということなのですね。ほとんど変わらなかったため、今回、女性活躍推進法を作らなければいけなかった。雇用機会均等法がきちんと機能していれば、それで良かったはずなのだけれども、ということはあると思います。

くまダイバーシティ推進地域ネットワーク



先ほど言った 55%を目指しているというところなのですが、われわれは大学ですので、学生たちにお話の視点を持っていってみようと思います。共同参画を県民の皆さんといろいろと勉強するときに、よく言われることは、「でも、若い人の意識は、だいぶ変わってるよね」。ですから、あと何年か待てばという話なのですけれども、むしろ若い人は、実態として共同参画にならざるをえないという経済的な状況はあると思うのですが、意識のところでは「本当にそうなのか」というあたりです。

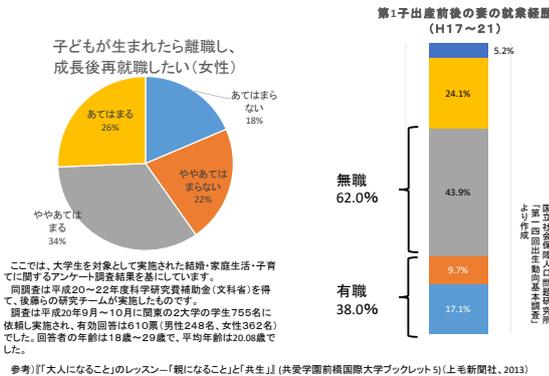
大学生の意識 子どもが生まれたら離職したい

これは、こちらは先ほどの国のデータなのだけれども、このグラフは何かという、われわれが科研費

で数年前にやった研究です。関東の大学生2大学しかやっていませんけれども、750名ぐらい。610票のものなのですが、アンケート調査をしたものです。

くまダイバーシティ推進地域ネットワーク

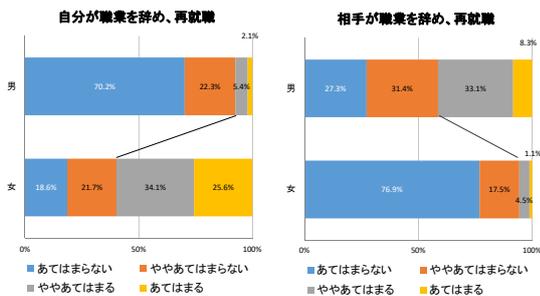
出産と就業に関する大学生の意識と現実の関係



それによると、子どもが生まれたら離職して、成長後、再就職したい。つまり、M字型で働きたいということですね。そのように答えた女子学生は、「やや」と「当てはまる」を合わせると6割ぐらいの学生が、一旦仕事を辞めて、また再就職していきたくて思っているということなのです。今の子どもたちは、「ずっと働き続ける」と思っているのではないかと思っていたのですが、若干裏切られ感がある。どちらが本音かというところはあるのですが、相当にもっと上の世代の「性別役割観」を、若者も持っている。今、1人だけの稼ぎでは生きていけませんから、実態としては共働きがぐっと増えていますけれども、そのようなところです。無職の人が6割いるのですが、「辞めようかな」と思っている学生も6割いるということで、現実を反映してしまっていないかということです。われわれ大人が作っている社会を、学生は、そのまま受け取ってはいないかということです。

くまダイバーシティ推進地域ネットワーク

子育てと就業継続意向に見られる大学生の性別役割意識

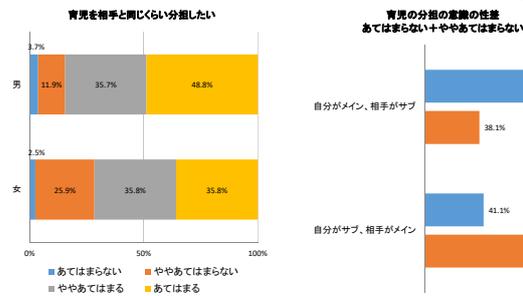


その学生たちに、他のアンケートも取っています。

子どもが生まれたときに、どうしても仕事を辞めなければいけないという現状にぶち当たってしまったとしたら、どうしますかということでも聞きました。そのときに、自分が仕事を辞めて後で再就職するというところで、この水色が「違うよ」と答えたものですが、男子は、7割が「俺、辞めねえし」と答えているわけです。女子は、先ほどの6割ですね。相手に辞めてもらうというのは男子はまばらなのですが、女子は、「彼に仕事辞めてもらうの、ないから」と7割5分が答えている。結構、「性別役割観」を醸し出していますね。大学生も、やはりそのような意識を結構持っている。「若い人だから」ということは、もう一度若い人と深くまで話してみる必要はあるのかなという感じです。

くまダイバーシティ推進地域ネットワーク

子育ての分担意向から見える大学生の性別役割意識と「あるべき分担」像



さらに、子育てはどのようにしたいかという話なのですが、こちらは、さくっと聞きました。ありがちな質問なのですが、将来子育てをするときに、相手と同じくらい分担して子育てをしたいと思うかと聞いたら、「やや当てはまる」「当てはまる」なのです。男子も女子も、分担して子育てしていくと答えているわけです。「ああ、今の若者だよ」と。なぜなら、学校で習って、これは正解ですもの。作文を書いたら、「パートナーと協力して子育てをやっていきたくて思っています」と書けば正解なわけですから、これは正解なのです。



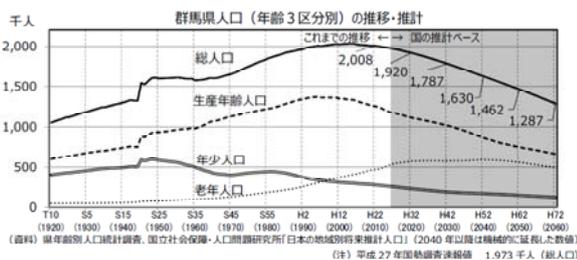
子育てのメインはどちらが担っていきたいか

ただ、もう一步奥に踏み込んで、子育てをどちらがメインにやるかと聞いてみたら、このグラフは「それは違うよ」と答えた割合だけを抜き出していますけれども、自分がメインで、相手がサブとして子育てをやっていく。互いに協力はするのだけれども、自分がメインで相手がサブだと答えたのは、「違うよ」と答えたのは、男子が9割は「俺、メインじゃないから」と答えているわけです。一方で、自分はサブで、相手がメインになってやってもらうかと聞いたら、女子は、9割が「私、サブじゃない」と。つまり、彼がメインではないと答えているということです。

ですから、女子の9割は、子育てを分担はしていくけれども、メインは私で彼がサブ。男子の9割は、分担はしていくけれども、メインは彼女で自分がサブというように答えているというところで、教科書的な正解はみんなクリアするのですが、これはいじわるな質問ですよ。どちらもメインでやればいいだけのことなので、あえてメインとサブと聞いているので、いじわるな質問なのだけれども、性別でこれだけ如実に意識の違いが出てくるということです。かなり今、話がずれていきましたが、せっかくなので、ご紹介と持ってってきました。われわれが日々大学生と接している中で、若い人は「性別役割意識」は全くないと思いつつも、少し違うかもしれない。進路指導などをすると、潜在的には女子は「辞めるかも」と思っている可能性も、もしかしたらあるかもしれないということですね。

群馬県における地方創生の課題 人口問題

群馬における地方創生の課題



さて、群馬県の話に戻ります。今、地方の抱えている課題は、何といても地方創生というところになっているわけです。上毛かるたでは、「力合わせる 200万」と詠まれています。今、力を合わせる 200万がいらないというのが現状です。196万ですね。上毛かるたは、いつ改訂されるのでしょうか。どこで改訂していったら適切なのかも分からないのですが、人口が減っていくというお話と、年齢区分も、生産年齢人口がどんどん下がって、老年人口の比率がぐっと増していくという課題は、群馬だけの課題ではもちろんありません。地方どこでも課題になっていて、地方創生に対して大学が果たす役割というものが、相当に総務省でも文科省でも注目されてきているところだと思います。

群馬における地方創生の課題



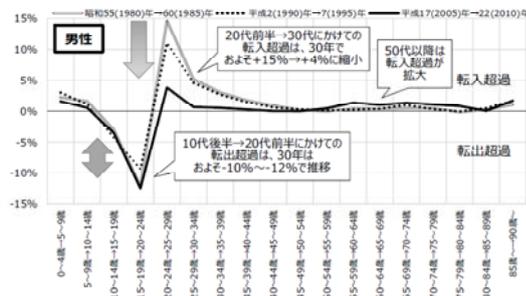
大学の皆さんなので、県の総合戦略などには相当に関わっていらっしゃると思うので、これは何回も見たと思いますけれども、一応、おさらいをしておきます。人口減には、自然減と社会減があるわけですね。亡くなる方と生まれる方の差で減っていくものが自然減で、出ていってしまう人と入ってくれる人との差で減っていくものが社会減ですけれども、自然減でいくと、死亡数が増えていって、出生数が減っていくということが見えてきます。それから、社会減。こちらは大学が直面している課題ですけれども、進学のとときに、あるいは就職のとときに、若者が出ていってしまうということです。そのあと、かつては結構帰ってきていたのだけれども、今は帰ってこないというのが社会減ですね。われわれも、学生が就職といったときに、東京に就職していく学生もいる。行きたいのだから、もちろん応援しますが、そのようなところで転出超過になっている。特に若い人の転出が多いということで、男性・女性、同じような状況になっています。

群馬における地方創生の課題

社会減

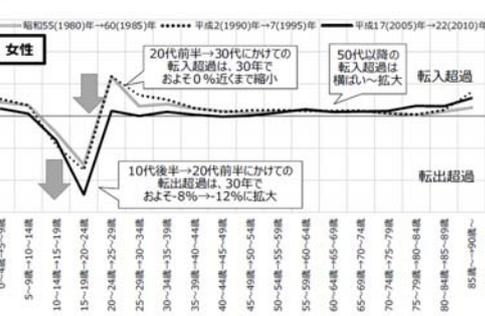
群馬県における年齢別の転入割合の推移（5年単位）

【グラフの見方】5歳刻みの人口について、5年間でどのくらいの割合が転入・転出超過をしたか（例）昭和55(1980)年の20～24歳人口に対して、5年間（25～29歳に加齢）に約15%が転入超過となった



群馬における地方創生の課題

社会減



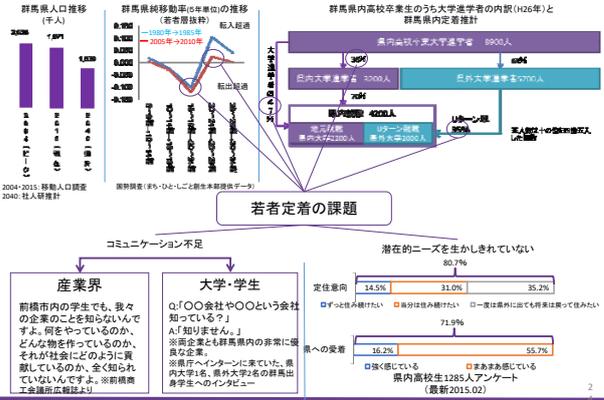
（資料）総務省「国勢調査」（まち・ひと・しごと創生本部提供データ）
※国勢調査の2時点の人口から死亡の影響を除いた差を「純移動数」とし、期間の人口で割ったもの（純移動率）

ちなみに、これは大学の経営にも関わってくるお話だと思うのですが、大ざっぱな話でいくと、毎年数は違いますが、群馬県の高校を卒業して大学に進学する人が、約9,000人です。そのうち、県外の大学に行ってしまう人が約6,000人で、県内の大学に進学する人が3,000人。われわれは、この3,000人のパイの中で、二十何大学が頑張っているというところなわけです。もう少し県内の大学に進学してもらえるような、各大学の頑張りもそうですけれども、大学全体としても考えていかなければなのですね。なぜなら、県内の大学に進学した人は、元々「群馬にいたいから」というところが相当にあるわけですが、7割ぐらいが県内の企業に就職をしているわけですから、大学進学段階でぜひ県内というキャンペーンも、大学が協力してやっていく必要があるのかなという、これは経営にも直結しますけれども、地方創生という観点でも言えるかと思えます。

ちなみに、県外に出たけれども、県内の企業に戻ってきてくれている人は35%。進学者の47%は、それでも県内の企業に勤めているわけです、大学に行った

人の。国に行ってこれをプレゼンしたら、このように言われました。「群馬、すごいですね。こんなに戻ってるんですか」と。「なるほど、そうですか。こっちは課題だと思ったんですけど」という話で、例えば、島根かな。大学が二つしかないのですね。COCプラスの申請条件が、2大学以上の連携と書いてあったのです。「2大学って意味ないじゃん」と思ったら、2大学しかない県がある。それは、出ていく以外にないですよ。そのように考えると、われわれは、相当にポテンシャルを持っているわけです。

地方創生課題としての若者定着



ただ、今、9,000人が進学しますというお話をしましたが、群馬の大学の定員を全部合わせても、高校卒業業者の4割しか、群馬県全体で大学は定員を持っていません。ですから、結局は、出ていく人が出てくるということです。ただ、群馬の高校生の県がやった意識調査を見ると、群馬への愛着や、将来も含めて「群馬に住みたい」と答える子が多いのですね。これも国で驚かれましたけれども、群馬ラブな高校生は、結構いるということです。ここのポテンシャルは、われわれ大学業界は、生かし切れていないのかもしれない。これはダイバーシティとは関係ない、大学経営のような話になっていますけれども、地方創生という観点です。

人口減をいかに抑えていけるのか

そして、県の目標です。県の目標は、何もしなければ、もうすぐ来る20年後の2040年には160万人まで減る。さらに、その先の20年後、2060年には、120万人になるということを言っています。ですから、多分われわれはいない時の話ですけれども、今の学生たちが退職するぐらいの時期には、何もしないと120万

や130万になっていくということです。人口が減って何が悪いかという議論も研究者の中ではいろいろとされていますが、一般的には、経済活動にしても公共・福祉サービスにしても、どんどんシュリンクしていくということですし、大学ということ言えば、無理ですよね。このような数を維持していくということは、

群馬における地方創生の目標

- 自然減** □ 平成42(2030)年までに若者の「家族の理想」が実現され、合計特殊出生率が1.89に上昇し、さらに平成52(2040)年までに人口置換水準に回復するパターンを想定する。
 - 若者の結婚や出産・子育ての希望(「家族の理想」)をすべて実現した場合に期待される出生率である「県民希望出生率」は、1.89となる。(国における「国民希望出生率」は1.83、人口置換水準は2.07)
- 社会減** □ 平成42(2030)年までに、若年男女(15~39歳)がいずれも転入超過だった平成2(1990)→平成7(1995)年の水準に回復するパターンを想定する。



仮定のパターン	概要	平成52(2040)年の人口推計(うち若年男女 [※])	平成72(2060)年の人口推計(うち若年男女 [※])
①現状のまま推移	出生率及び純移動率が現状のまま推移	約160万人(約33万人)	約120万人(約23万人)
②出生率上昇	純移動率は現状のまま、(1)出生の独自仮定を達成	約170万人(約35万人)	約140万人(約32万人)
③さらに社会移動の状況が改善	②に加えて、(2)社会移動の独自仮定を達成	約180万人(約39万人)	約160万人(約38万人)

※15~39歳男女人口

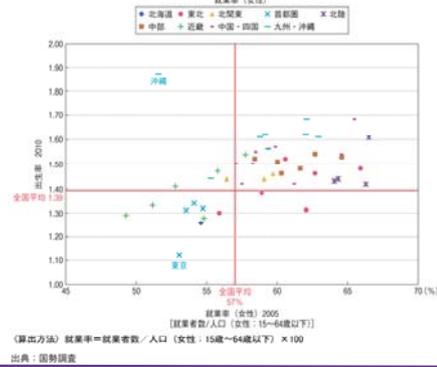
ただ、県としては、そこにいろいろな手立てを打って行って、出生率を上昇させ、更に流出を減らすということの目標を立てていて、それをうまくやれば、それでも20年後には180万。ただ、かなり抑えています。160万に何とか維持していこうということを考えています。例えば、私が住んでいる前橋市は、今、34万ですけども、何もしないと2060年には22万人になるところを、手立てを打って26万でとどめようとしています。このように考えたときに、いろいろな形で産業も盛んにしていかなければいけないし、もちろん大学も頑張らなければいけないということですけども、一つ、自然減にしても社会減にしても、子どもを産み育てやすい、働きながら家庭との両立がしやすい社会を作ることが、根本の地方創生のポイントになってくる。つまり、ダイバーシティな社会を作ることが、思いきりど真ん中に地方創生なのだということがいえるのだろうと思うのです。

働いている女性の割合と出生率の関係

例えば、この分布は何かというと、何となく右肩上がりになっていますけれども、働いている女性の割合が高い県ほど、出生率が高くなっている傾向が見られやしないかというグラフです。これは、世界的に見てもそうなのですね。働いている女性の割合が高い国ほど、出生率が高いです。一般の県民の方と勉強会をす

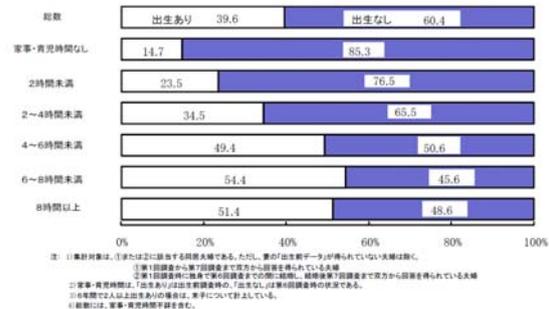
ると、これ以上女性が社会に出ていったら、もっと少子化が進むのではないかと言われるのですが、どうも逆だと。働いている女性の割合が高いところほど、出生率が高くなっているということで、「働きながら、育てながら」という環境を作っていく必要があるだろう。

就業率・出生率の都道府県別散布図(2005年・2010年)(平成24年版 子ども・子育て白書)



ちなみに群馬は、これか、これか、これです。これは北関東となっているので。これは、あえて県名を出さなかったのですね。東京と沖縄だけは特殊なので、出しています。数字を見れば、答えは出てくるのだと思います。

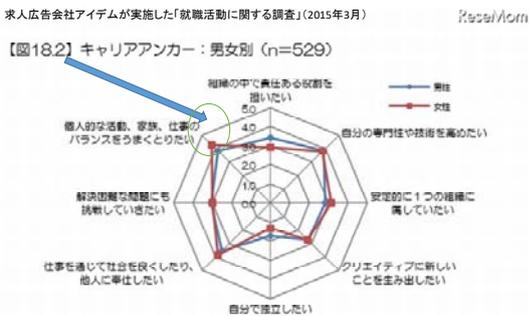
子どもがいる夫婦の夫の休日の家事・育児時間別にみた6年間の第2子以降の出生の状況



一方で、逆に夫の家事・育児時間が長いほど、第2子が生まれる傾向にあるということを知っているグラフです。傾向にあるというか、結果がそうだったということなので、因果関係があるかどうかは分からないのですけれども。ただ、国際調査でも、国別に見ても、男性の家事・育児時間が長い国ほど出生率が高いという結果が出ています。それは、先ほどの裏返しですね。女性が働いている県ほど子どもの数が多いことの裏返しで、男性が家事・育児をやっている時間が長いほど出生率が高くなることは、当然ということだと思います。子育てだけがテーマではもちろんないですけど

も、地方創生を考えたときに、共同参画は、かなりど真ん中の施策になってくるだろうということで、そのような社会を作っていくこと自体が地方創生を成していくのだとすれば、われわれ大学業界にとっても非常に重要な施策になっているのだと思います。

**若者・女性が留まる職場づくり＝産み育てやすい地域づくり
大学生のワークライフバランス志向**



ちなみに、これはアイデムがやった調査ですが、学生は、ワーク・ライフ・バランス希望が当然高いわけです、就職の時に、企業選びとして。ですから、今、地域の企業さんは、本当に人手不足で困っているわけですね。マッチングの問題も相当にあります、本当に「人がいない、人がいない」という中で、このような学生のニーズや、若者をとどめておく職場の在り方のようなものを、人材を供給する側として企業さんにお伝えしていくということも、大学の一つの役目になっていくのかなと思います。

群馬県における企業の取組



ちなみに、群馬県における企業の取り組みということで、次世代育成法の「くるみん」ですね。目標を達成したのは、1回でも取ったことがある企業さんが35企業。もう少し多くでも、企業全体の数からするといはずなのですけれども。そして、更に頑張っている「プラチナくるみん」というものがあるのですが、こ

の二つだけです。また、始まったばかりではあるのですけれども、女性活躍推進法の「えるぼし」認定企業という、これは第1段階、第2段階、第3段階とあって、3段階目は星が三つになります。素晴らしいということなのですが、群馬県では唯一、群馬銀行さんだけが、第2段階で認証を得ている。これがもっと増えていかなければいけないのですけれども、現状としてということで、このあたりも、やはり企業さんと大学は本当に密な関係ですから、こちらも採っていただく側なのでね、なかなか難しい局面もありますけれども、お互いの成長のためには、お伝えしていく必要があるのかなと思います。

**ワーク・ライフ・バランス
仕事と生活の調和**

家事・育児・介護・地域活動・生涯学習・趣味・・・

ワーク・ライフ・バランス実現度と仕事への意欲

今の仕事に目的意識を持って積極的に取り組んでいますか?

ワークライフバランスとれている人	34.1	39.0	18.7	8.3
ややとれている人	13.4	51.6	29.9	5.1
あまりとれていない人	12.7	40.2	37.9	9.2
まったくとれていない人	12.4	26.7	35.4	25.5

■ そう思う ■ ややそう思う ■ あまりそう思わない ■ 全くそう思わない

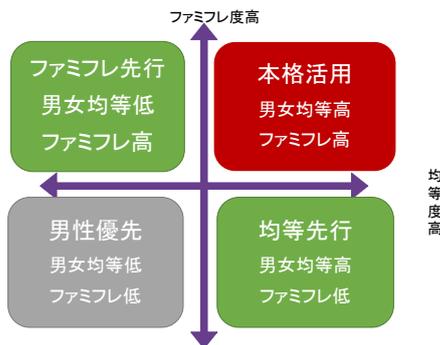
1. 男女共同参画会議少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する意識調査」(平成18年)より作成。
2. 「ワーク・ライフ・バランス実現度」が異なることによって、仕事への意欲も「全く思わない」が思いますが、この調査。
3. 「仕事への意欲」が異なることによって、今の仕事に目的意識を持って積極的に取り組んでいますか?への回答。

ワーク・ライフ・バランスは、仕事と生活の調和ですから、仕事と子育ての調和、仕事と介護のと調和。つまりファミリー・フレンドリーとワーク・ライフ・バランスは根本的に違うわけです。独身で働いている人にもライフはあるわけですから、そこをきちんと加味して取り組みをしていかないと、ある特定の人だけ得をするというようなことになるので、うまくいきません。とにかく、ワーク・ライフ・バランスが取れている人ほど仕事に積極的に取り組むという、当然のことですけれども、そのようなデータも蓄積されています。

それから、これは企業さんにお話しするときに話しているのですけれども、ワーク・ライフ・バランスは成長戦略ですから、アメリカでカーネギー財団が成長戦略として研究し直したあれですが、更に成長するためにはというところまでいくと、ワーク・ライフ・バランスをやっている企業さんは業績が伸びているということは、厚労省がデータをためています。それから、女性活躍も伸びているのだけれども、それが両方合わさった企業さんは、更に業績が伸びている。当然なの

ですけれども。

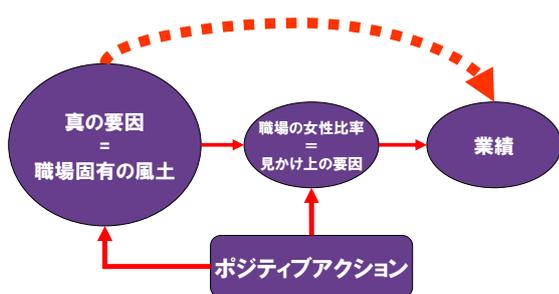
WLBが業績に好影響を与えるためには



労働政策研究・研修機構「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」(調査シリーズNo.37 2007年)

どのようなことかという、男女均等が低く、ふあみふれも低い男性優先フェーズは論外なのですが、ちなみに、このときはファミリー・フレンドリーで調査をしているので、ファミリー・フレンドリーの度合いが指標になっています。家族との関係も良くしながら働きやすいけれども、男女が不平等な場合にどのようなことが起こるかという、ずっと働き続けてくれるのですが、幾ら頑張っても認められないわけだから、「適当に働いて辞めない」という状況が起こってくるわけですね。意外と楽かもしれませんが、経営者としては、あまりよろしくない話です。こちらの断金等が高くふあみふれが低いフェーズでは、平等に業績で見る。「みんな頑張れ」と言って、がんが頑張っていくわけです。男・女は関係ない。ところが、ある程度のところに行くと家族という問題が起こってきたときに、その頑張りについていけない人が、頑張り戦線から離脱していくわけです。そうすると、そこまで育ててきたコストがゼロになっていくという意味で、非常にもったいないことになります。

ポジティブアクションの効果と要因



参考：経済産業省男女共同参画研究会「女性の活躍と企業業績」(平成15年6月)

ですから、その両方を掛け合わせると更に業績が伸

びていくということは当然のことで、経産省の研究会が、昔、研究したものでいうと、非常に難しい論文なのですが、簡単に図式化してしまうと、群大でも盛んにしていただいていると思いますけれども、ポジティブ・アクションをやると女性の比率が伸びる。管理職や従業員の女性比率が伸びる。そうすると、企業さんで言うと業績が伸びていることが見えます。ただ、これは見かけ上の要因であって、業績が伸びる真の要因は、当たり前なのですが、「職場の風土」が変わったことによって、結果、女性の数が増えているところが業績が伸びている。ですから、ポジティブ・アクションは、これは理想論で言っています。数に働きかけるというよりも、「職場の在り方」に働きかけをして、結果として数が増えていくと企業成長につながっていくのだということを、この研究が示していきました。言われてみればそのとおりなのですが、そのあたりの観点を、われわれも持っていく必要があるかもしれない。

ダイバーシティを強める概念インクルージョン



この間、少し私が勉強したことなのですが、今、ダイバーシティが組織運営の中で非常に注目されているわけですが、ダイバーシティを包含するというか、ダイバーシティを強める概念として、「インクルージョン」という概念が、相当出てきているというお話です。

これは、リクルートワークスの管理職の女性の方の講演の中で、本当に付け焼き刃でお勉強した話なのですが、いろいろな多様な人。男性も女性も、国籍も年齢も、労働時間も給料も、いろいろなダイバーシティが、これから組織の中で起こってくるでしょう。それは、企業の成長に、組織の成長に非常にいいと言わ

れてきたけれども、例えば「私は時短で帰ります」と、それもダイバーシティの働き方ですね。子どもが3歳までは時短で帰る。ところが、その人が帰ることによって、その職場が「あいつ、また帰るのか」ということ。それは、インクルージョンされていない。くるまわっていない状況なわけです。帰ることが権利としては認められているけれども、自分の存在としてはなかなか認められていないと感じると、その短時間の中で仕事をが一つとやって、成果を挙げていくというところまで、意欲が湧いてこない。ですから、ダイバーシティを成功させるためには、インクルージョンな環境を作らなければいけないということだそうです。今、企業は、かなりこちらに意識を持ち始めてきている。それが、正に風土に働きかけるということとイコールなのかなと思います。

ちなみに、私がインクルージョンという概念を勉強したのはつい最近なのですけれども、どこで学んだかという、群馬経済同友会の経営者勉強会です。つまり、企業さんもそのような勉強をしています。この間は、日銀の支店長さん、男性で育児休業を取ったという人の講演を聴きに行きました。それも、同友会の勉強会です。そこに来ている男性のほとんどの社長さんたちが、全てそれを理解して、「そうだ、そうだ」と思ったかという、場の雰囲気を見ると、必ずしもそうではない。ただ、「このテーマを学ばなきゃ」というところまでは、来ているということです。聞いていて耳が痛いのだもの。謝辞を聞いていると、「つらかった」というような謝辞を言っていたりするわけだけれども、「そのテーマをやらなければいけない」というところまでは、来ているということです。なぜなら、会社を潰したくないからですね。そのような意味で、今、手を産業界と結んでいくチャンスは、来ているのではないかという気がします。

群馬県の企業の割合は、中小が8割ということで、皆さんも群馬は中小の企業さんばかりだと思われていると思いますが、中小企業が8割というのは、全国では少ない方なのです。「群馬は小さい企業しかないから」と言っている、他の県の方が、もっと中小企業の割合は多いのです。ですから、これは、一つのポテンシャル。もう一つ、でも中小が8割ということは、やはりだめなのではないかということなのですが、中小企業庁の調査によると、いろいろな要因があって、結果

群馬県の企業

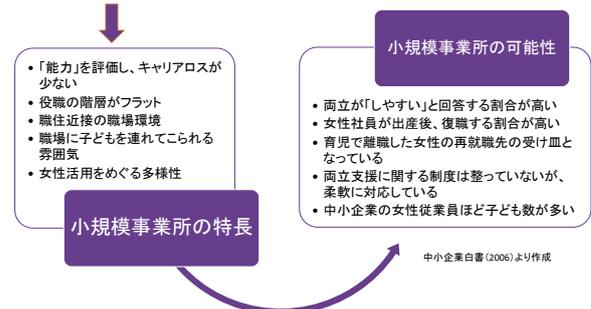
群馬県
中小企業従業者数
割合
80.7%



として中小企業の従業員のほうが「仕事と生活を両立しやすい」と答える割合が高かったり、実際に子どもの数が多かったりする。つまり中小企業は、いいところと悪いところの差がかなり激しいことは事実ですけれども、小さいがゆえのポテンシャルがあるということです。ですから、群馬は中小ばかりで、他の県に比べてそこがメリットだと本当は言いたかったのですが、実は他の県の方がもっとメリットを持っていることが分かったのですけれども、中小だからといって諦めてはいけません。むしろポテンシャルを相当に持っているのだということを、これも産業界と一緒に学んでいかなければいけないのだろうという気がします。

中小企業の課題と可能性

小規模事業所では各種制度も整っておらず、また、整える体力もないため「仕事と生活の調和」は難しいのではないかと？



この間、昭和村の「グリーンリーフ」の澤浦さんのところで、COCO-LOの雅楽川さんと対談してきたのですが、生活と仕事が、これからはバランスというよりも一体化していかざるをえないけれども、生活を仕事で侵食してしまうのではなくて、仕事の中に生活がもっとしみ出ていくというか、生活ファーストのような感じで仕事をしていくようなことになっていく。農業や介護の企業さんですから、そのようなことを言っていましたけれども、そのような発想ができるのも、あ

そこは農家さんですが、託児所を置いたわけですね。中小の強みを生かしていける可能性がある。群馬県の大学も、比較的小さい大学が多いわけですから、大学業界の中では中小大学が多いと思うのですが、そのような可能性をわれわれも持っているのではないのでしょうか。

— ぐんまダイバーシティ推進地域ネットワーク —

ぐんまダイバーシティ推進地域 ネットワークへの期待

お時間になりました。最後です。ダイバーシティネットへの期待ということで、何といても大学の役目は、オピニオンリーダーたることだと思います。このネットワークも、一つの県民運動化していくような動きのスタートに立ったということだと思いますが、今、県では、今日も午後にありますけれども、「女性活躍大応援団」という県民運動をしかけているところで、ほとんどの大学さんが賛同のコメントを出していると思いますけれども、このようなところで一緒にやっています。

— ぐんまダイバーシティ推進地域ネットワーク —

オピニオンリーダーとしての 県民運動の創出	
産業界との協働・働きかけ ■学生の就職先の成長 ■学生が働き続けられる環境創出 ■群馬の地方創生	
ダイバーシティ・男女共同参画に 関する学びの共有 ■授業等の情報集積 ■単位互換制度等学びの共有	
大学のダイバーシティ環境創出	

また、これは広島県の例なのでありますが、これは広島大学の学長さんなので、小さくて見えないのですが、この間、広島大学で講演を頼まれて行って、学長さんと名刺交換をしたら、名刺にイクメン何とかマークのようなものが貼ってあるわけです。「学長、こ

れ、何ですか」と言ったら、県内の大学や企業さんとチームを組んで、賛同するところの社長は、イクメンマークを名刺に貼ることになっていると。医学部の先生なので、「医療界も、これをやしないと追いつかないんだよ」と言っていましたけれども、そのようなことを大学もリーダーシップを取りながら県民運動化している例もありましたので、そのようなことが、われわれの一つの役割かもしれません。

それから、何といても大学は、学生の就職や人材育成という意味でも、産業界と密なパイプを持っているところでもあります。もしかすると、県の担当課よりも、大学の方が密かもしれません。そのようなところでいくと、就職先が成長していってあげなければいけないわけですね。学生を送り出して終わりではなくて、「生涯幸せに暮らしてほしい」と思ったら、企業が成長してあげなければいけない。そのためには、ダイバーシティの発想を企業さんと一緒に学んでいくようなことも、やっていかなければいけない。また、既に県内大学は単位互換の制度が整っていますけれども、例えば、ダイバーシティあるいは共同参画に関する学びの講座の一覧などをネットの中で作って行って、学生に提示して行って、「今日は、この大学のあの講座に行って単位取ってこようかな」というようなことも、一つありえるのだらうと思います。

あとはわれわれ自身の大学のダイバーシティ化ということで、大学というところは教職員と学生の二つがあるので、非常に多岐にわたって来るとは思いますけれども、「どのような方策があるのか、どのような課題があるのか」ということをここで共有しながら、いいところのまねもしつつ、分野によって、先ほど学長先生のお話で、共愛は教員の4割ぐらいが女性で、2割が外国人であるところなのですが、思いきり文系だからできているところもあります。特に施策を何もやっていないのです。

ただ、時間や性別、国籍、働き方などで言うと、専任教員の場合に、「今年は給料は半分でもいいから仕事を半分にする」という制度もあります。育児休業が1年間しか、うちは民間ですから、取れませんけれども、そのあと復帰しても、給料半分で授業を半分、校務は一切なしでということを選択できる。これは、育児のあともあるし、年配の先生が「もう疲れたから、いいや」というケースもあるし、少しイメージしていることは、文系では勤めてから博士号を取っ

たりしますけれども、若い人が、今年のご飯を削って博士論文を仕上げることに使うこともできる。自分のライフ・ステージに応じて働き方を選択していくようなことも、少しずつやり始めているところです。課題もたくさんあるのですけれども、そのような情報を、皆さんで共有していけたらいいなと思っております。ご清聴いただきまして、ありがとうございます。これから、よろしく願いいたします。

***** 質 疑 応 答 *****

小池 群馬大学の副学長をやっている小池と申します。大変面白い話をお聞かせいただきました。私も、群馬へ来て 36 年ですか。いろいろな取り組みをご紹介いただいた中で、今、私は、富岡の近くの甘楽町という、結構田舎に住んでいます。先ほどの自治会長さんなどの女性比率ですね。地域を活気づかせるために一番大事なところが、先ほどの意識の点も引くくめて、実に見事に表れているなど。これを、大学がどのように影響を及ぼしていけるか。今まで見ていると、企業さんは大学と直結しているのですね。ところが、基本的に地域を変えていくためには、大学と関係していない人たちの意識をどのように変えていくかが最後が一番大きな問題になるのかなと、個人的には大変強く思っております。そのあたりのことについて、もし何かお考えがあれば、お聞かせいただきたいと思います。

大森 ありがとうございます。課題だけを出しておきながら、ソリューションがないということで、申し訳ありません。実はこれは、「大学が」というだけではなくて、推進委員会の中でも、行政としてもここにどのように手を打っていくかということが、一番難しいところだなと。あくまでも自治なのですね。地域の自治なのです。ですから、その現状自体を見せていくことが必要かなと思います。

動きとしては、それを大学が仕掛けるのか、どこが仕掛けてもいいと思うのですけれども、それでも女性自治会長さんはいらっしゃる。去年かおととしか、その人たちが、一堂にセンターに会してシンポジウムをやってみたりということも、やり始まってはいます。それから、各大学の先生方が、いろいろな自治体の委員等になっていかれていて、文系だと多いのかもしれ

ないのですけれども、社会教育系や、公民館運営・経営など。そうすると、自治会の人との関わりや、あるいは生涯学習奨励委員の研修など、そのような機会が出てくるので、そのようなところで私も話をしたり、他の先生がしたりしているのですけれども、正直に言うと、この自治にどのように切り込んでいくかというところが、なかなか難しくなっています。

もしかしたら、群馬の中でそのような研究をされている先生がいないかを探しだして、例えば、町内会長の選出方法のいろいろな事例のようなものを、もっと知ってもら。何となくあなあになっているところが多々あるので、そのようなことをやっていくぐらいしかないと考えているのですが、課題だと言っておきながら、明確なソリューションが打ち出せていないところが、一番その部分です。

*****講師紹介*****

大森 昭生氏

1994年 東北学院大学大学院修了

1996年 共愛学園入職

助教授・教授を経て 2016年4月から学長
専門：アメリカ文学、ジェンダー論、男女共同参画論
群馬県内はもちろんのこと、近隣の県のさまざまな男女共同参画の委員を務められておりますし、群馬県青少年健全育成審議会会長なども務められております。それに関連した著書や研究論文も非常に多数出版されておまして、群馬県内においては、男女共同参画などの面に関しては第一人者。特に、群馬県の男女共同参画委員会の会長も務めておられます。そのような意味では、非常に本ネットワークに関する重要な情報をいただけるのではないかと思います、本セミナーの講演をお願いさせていただきました。



事例報告1

群馬県立女子大学国際コミュニケーション学部 教授 小林良江氏

皆様、こんにちは。群馬県立女子大学国際コミュニケーション学部の小林良江でございます。私からは群馬県の活性化と大学の教育との連携に関する事例報告をさせていただきます。この事例がネットワークの活動につながりがあるのかという点に関しましては、私自身もまだ見えておらず、皆様方と考えてみたいと思っています。



今日の午後、群馬県が主催する女性活躍推進フォーラムがございます。午後2時から前橋市大渡町にある公社の総合ビル多目的ホールで開催されます。今日お話しする内容も、ここで学生たちが発表するプロジェクトにも触れますので、お時間がおありの方はいらしていただきたいと思います。

今回は、群馬県と大学の授業を連携させたプロジェクトについてご紹介したいと思います。まずは、大学の授業で、なぜ県のプロジェクトを行うかという点です。現在、「ジェンダーとリーダーシップ」という科目を担当しており、この授業と私の担当ゼミでプロジェクトを実施しています。「ジェンダー」という概念は、先ほど大森先生にたいへん分かりやすくお話しいただいたのですが、学生には非常に抽象的で、分かりにくい概念です。例えば、「ジェンダーとは?」「男女共同参画とは?」といきなり質問されると、学生だけではなく多くの方が答えにくいと思います。受講した学生は、論述試験で「ジェンダーの定義を述べよ」と言えば述べます。それは理解しているのはなく、概念を

暗記しただけのように感じるが多々あり、授業の問題として認識しておりました。

また、社会に出る前の女子大生は、女性差別された経験が少なく、社会に出ると差別されるかもしれないという予測もほとんどできない状況です。なぜ私たちは「ジェンダー」という概念を勉強しなければいけないのかも理解しにくく、社会に出れば今までと同じように男女差別なく仕事ができるのではないかと漠然と思っているところがあるのです。そうは言いながらも、就職したい企業について質問をすると、大森先生もおっしゃっていましたが、ほとんどの学生が、群馬県内にどのような会社があるかも知りません。高校生も同様だと、高校の先生から伺ったことがあります。

このように、抽象的な概念だけは暗記するが、実際の部分で知識もなければ知識を収集する行動力もないという課題に直面し、概念と現実をどのように組み合わせるかと考えたときに、プロジェクト・ベースド・ラーニング(問題発見解決型学習)という教授法に出会いました。問題発見から解決、そして発表までを授業の一環に取り入れることによって、知識を活用して問題発見・解決能力を高めるリテラシーとともに、学生の行動力であるコンピテンシーも高める方法です。ただし、授業はPBLが主ではありません。まずは概念的なこと、抽象的なことを論理的に考える能力の習得が主ですけれども、その実践の場ということで、プロジェクト・ベースド・ラーニングを使っています。

今から3年前の平成25年に大森先生とご一緒に群馬県男女共同参画推進委員会委員をさせていただいた折に、男女共同参画係の方から、「学生さんと連携したいことがある」というお話がございました。群馬県は製造業の企業が多く、男性中心になりがちであり、企業内での男女共同参画の推進が見えにくい点が課題であり、企業内の女性ロールモデルを取り上げることで男女共同参画の見える化を図るプロジェクトを学生と実施したいというお話でした。群馬県は男女共同参画推進条例を制定しており、その条例により県内の事業所に、男女共同参画推進員というものを置いていただいています。この推進員の方々に男女共同参画推進

に関するアンケート調査をし、なおかつそのアンケートの最後に、「御社で推薦できる女性のロールモデルのような方がいらしたら、教えてください。学生が取材いたします」ということを書いていただきました。

ロールモデルを記入してくださった企業 15 社さんに、学生が直接会社に訪問させていただいて、女性の管理職の方、または、ワーク・ライフ・バランスを実践しながら働き続けていらっしゃる方に、お話を伺いました。参加学生は、群馬県内の企業における男女共同参画推進における課題の抽出から取材の内容の決定、解決策の提示など全てを行い、教員は見守る役割に徹しました。このときは、アンケート調査も実施しましたので、理系の行動科学の先生、経営学の先生と私の三つのゼミの学生が取材いたしました。

次年度も同様の取材調査をすることになり、5社をピックアップして取材させていただきました。これが1回目の「県と女子大の連携プロジェクト:事業所の男女共同参画推進事業」の報告書。そして、これが2回目の報告書です。主に男女共同参画推進員の皆さんに配布され、県のホームページにも掲載されています。

学生が女性の活躍、またはワーク・ライフ・バランスの推進に必要なこととして3点を抽出しました。第一に、経営者や上司によるトップダウンが不可欠であるということです。特に、「経営者の方の真剣な推進があれば変化する」ということは、取材中に学生たちが度々聞いた内容でした。「経営者によるトップダウンが不可欠」という第一点目を学生からの提言とさせていただきます。

第二に、女性社員の方たちの努力も重要な鍵であるということです。皆さん、自分の状況を周囲の方にもお話しするし、また周囲の状況もよく把握し、「感謝」の気持ちも周囲に伝えることができる、非常にコミュニケーション能力が高い方ばかりでした。特に上司の方に理解していただくことが重要ではないかと考えました。「働きやすい環境づくり」と「組織の業績アップ」の両方に努める上司という「イクボス」という言葉は、本多理事が県にいらした頃に作られた言葉だと思いますが、「イクボスは自然にできるのではなくて、女性社員も作るのだ」と言った学生がいました。女性社員が、上司とのコミュニケーションを取ることでイクボスを作っていく。そして、女性社員が、妊娠・出産しても辞めずに会社を続けられるような励ましを上司からもらったという点は第三点目にもつながるのですが、学

生が度々取材で聞いたことでした。

そして、第三点目は仕事の効率化です。育休から復帰した後、子どもがいつ発熱するか分からない、保育園からいつ電話がかかってくるか分からないなどの状況の中、前倒して仕事をしていないと、怖くてたまらないのだとおっしゃる女性社員の方が多くいらっしゃいました。その結果、非常に効率的なお仕事をなさっていたのだと思います。一生懸命、無我夢中で仕事をしていたら、その姿を見ていた上司の方が、「君、すごいね。馬車馬みたいに働くね、管理職にならないか」とお声をかけていただいたという方もいらっしゃいました。自分は、「子どもが何かあったときにどうしようと、ひたすらそれだけを考えて、一生懸命働いていたのだけで、馬車馬のように働いているとは思わなかった」と仰っていました。先ほど大森先生もおっしゃっていましたが、お子さんがいらっしゃる、結婚していらっしゃる女性が、本当に一生懸命働いていらっしゃいますし、そのような方も増えています。以上のような男女共同参画推進のための三つの解決策を学生達で考え出すことで、企業内での男女共同参画推進や働きやすい環境づくりは決して不可能でないことを学生自身が実感しました。



ここまでは本学だけだったのですが、去年から、これを他大学さんも含めてネットワーク化いたしました。「ぐんま学生会議」という名前で、群馬の理工学部さん、高経大さん、前橋国際さん、県立女子大、四つの大学の学生が集まり、同様の調査、提言をしています。大学ごとに特徴がありますので、例えば群大理工学部の学生たちは、メーカーさんの技術職・研究職の方たちのところに取材し、ワーク・ライフ・バランスのお

話を聞いてくる。高経大さんの参加者は全員男子学生でしたので、男性の育児休業にスポットをあてて、今年は群馬銀行さんと富士スバルさんに取材して、今日発表してくれます。前橋国際さんは、教育と地域ということで、今回は中学校の校長先生お二人と、もう一つ、地域の企業の双和電業さんに取材しました。双和電業さんは土建業ですので、女性も土建業の仕事に携わる「ドボジョ」のお話を取材してきてくださっています。今日、その4大学の学生が発表しますので、お聞きいただけたらと思います。

それ以外にもう一つ、去年でしたが、群馬県産業経済部労働政策課女性・若者就職支援室というところから、県外の大学に進学した学生に群馬で就職してもらおうという、「Gターン」のパンフレットを、学生に作ってもらえないかというお話がありました。これも、今までのPBL方法を使って「ジェンダーとリーダーシップ」という授業で行いました。学生が働きたい企業の基準を自ら決め、その基準に合った企業さんを学生が探し、取材し、パンフレットに紹介いたしました。これは、県外の大学生には様々な学部の子供さんがいるということで、先ほどお話があった農業系の「グリーンリーフ」さんや、観光系など、いろいろな業界から1社ずつ選んで学生が取材して、その結果をこのようなパンフレットにして、作りました。

本学部の学生を見ていると思うのですが、群馬県出身の学生は本当に群馬愛が強く、群馬に強い愛着を持っています。ですから、学生にどのような企業があればGターンするのだろうかを考えてもらいました。パンフレットに挟まれて配付された「そうだ、ぐんまで就活しよう」というPOPがあります。ここに記載されているのですが、物価水準であれば、群馬は、全国2位と低いのです。全国46位と書いてしまったので、「逆に書けばいいのに」と他大学の先生からご指摘を

受けたのですが、物価水準では全国2位の低さなのです。それから、通勤時間の短さです。小規模企業の良い点は、家の傍の企業さんに勤められる点です。これから中小やより小規模な企業さんは、女性の就職先としては非常に重要になると思います。また、家賃や女性の活躍のために不可欠な保育所と待機児童のことなどを書いてあります。このようなPOPを挟んで「群馬で就職しましょうよ」というようなパンフレットを作成しました。

このパンフレットなのですが、もちろん県内のジョブカフェや、東京の「ぐんまちゃん家」、県外の大学の就職課にも置かせていただきました。そして、高校の先生にもお渡ししたら、高校さんから県に生徒とほぼ者にも配付したいという申し出があったと聞いております。高校生もご両親も「群馬には自分たちが就職できるような企業はない」と思っていたらいいようなのです。ある女子高さんなのですが、「600部ぐらい送る」と聞いております。かなりの数のパンフを配布していただきました。

このような形で、学生も社会に出れば性別役割分業意識が規範になっている場合もあることを実感しながら学び、また、地域貢献もできるということで、このような取り組みをしております。少し長くなってしまって申し訳ないです。これで、私からの事例報告を終わらせていただきます。もしご質問がございましたら、遠慮なくおっしゃってくださいませ。どうもありがとうございました。



ワタシ×はたらく×ぐんま

Make your dreams come true in Gunma



ぐんま暮らし ぐんま働く

研究のまとめ

このパンフレットは群馬県立女子大学国際コミュニケーション学部の講義「ジェンダーとリーダーシップ」の中で、群馬県で働く女性の現場を知るケーススタディとして県外女子学生が取材を行いました。
講義で女子学生の経験を基に選出基準を設定し、県内に本社がある6社を選出し、学外フィールドワークとして学生が社を訪問取材し、結果をまとめました。選出基準は「女性の働きやすさ」としました。女性にとっても働きやすい企業は男性にも働きやすい企業とされていますので、キャリアを考える上で多くの学生の参考になればと思っています。
今回の6社以外にも魅力ある企業が多数あり、選出することが最大の困難でした。県内企業も多く女性や若者の継続的に働き、活躍できる環境づくりをしていることを女子学生も高く評価する点も、理由となりました。県外の学生にも広く県外で働くことの良さを知り、魅力ある群馬県内企業に関心を持ってこれることを期待しています。

群馬県立女子大学 国際コミュニケーション学部 小林 小良江 教授

今回の冊子について

群馬県では、女子学生のみならず、群馬県には、女性が働く職場・しごとがたくさんあることを伝えたいと考えて、群馬県立女子大学のみなさんの協力のもと、「女子大生目線」で、職場インタビューを行いました。
今回の冊子だけは群馬県の魅力ある企業を紹介し尽くすことができません。ぜひ、若者の就職を応援している「ジョブフェア・ふんふん」を活用ください。
群馬県産業経済労働部 政策課



働く女性に Interview

群馬の5つの魅力

学生が取材しました！

1 豊かな自然環境

温泉、山が身近にあり、地産品の野菜も豊富。夏はラフテイング、冬はスキーなど、豊かな自然環境ならではのアクティビティも多く、四季を通して楽しめます。

2 人の温かさ

お祭りや地域イベントなどを通じた地域ぐるみの交流が多く、素直な人の人柄に触れる機会が多いことも魅力のひとつ。困ったときは助け合える「成心」できる環境です。

3 仕事と子育てを両立しやすい環境

仕事をしながら子育てをするために、とって「便利な」環境。車社会という特徴をもつ群馬だからこその、仕事をしながら子育てしやすいという面があります。

4 物価が安い

なんといっても群馬県は東京に比べて物価が安い！ 食費や住宅費など生活コストも低く、暮らしやすいところが魅力です。

5 東京までたったの1時間

群馬から東京へは、車や新幹線を使えば1時間ほどで行ける距離。仕事で都府に行き帰るのももちろん、買い物や遊ぶだけでも、近くて便利です。

contents

- 01 株式会社 エムダブルエス日高
- 02 農業生産法人 グリンリーフ株式会社
- 03 サンデンホールディングス株式会社
- 04 株式会社 ハンパティエンダーブリー
- 05 株式会社 ペイシア
- 06 株式会社 ホルムー



農業生産法人 グリンリーフ株式会社

〒379-1207
群馬県利根郡昭和村倉城路44-12
TEL (0276) 24-7711
HP <http://www.wkn.jp>

有機野菜の生産から食品づくりまでを行う、人にあたたかい企業

健康に優しい次産業、人と関われることを大切にす会社

グリンリーフは、生産・加工・販売を行う農業の6次産業化を実現した企業です。だからこそ、有機栽培、無添加加工、化学調味料不使用の食品の提供が可能です。私から私たちの人にまで全ての工程に責任を持って関わることができる企業です。農業や食品に関する仕事はもちろん、環境や企業・マーケティングの事に携わるチャンスもあります。
人がやさしい食品づくりをしているグリンリーフは、人への関わりが最も大切にしています。取引先の方とのつながりや食品に関する仕事は、多くの商品が販売されています。また、社内でも、勉強会や外部研修に参加し、様々な分野の方と交流することで、社員自身が成長することをサポートしています。

子育てしやすい、働く女性にやさしい環境づくり

社員が子育てしやすいことも、会社全体で子育てを支援する環境が整っています。産後近くになると身体への負担も大きい。事務職への転職転出を行った。短時間の労働に切り替えたりなど、個人の事情にあわせたワークライフバランスを認めています。また、産後近くになると、子どもを預けることができるよう会社での環境づくりを行っています。

Message 学生からのメッセージ

今回のインタビューを通じて、今まで持っていた農業のイメージが覆されました。農業の学生は、もちろん、文系の学生である私にも農業で力を発揮する機会が多く、食品開発やマーケティングといった知識やスキルも必要です。有機栽培の生産や加工の現場で働くことで、食品づくりに関する仕事は、様々な工夫・アイデアが活かせる大変重要な仕事と実感することができました。ライフイベントに関わらず働くことのできる環境、自分の工夫やアイデアを仕事に活かすことのできるグリンリーフは、私にとってとても魅力的な企業です。

株式会社 エムダブルエス日高

〒370-0002
群馬県高崎市日高町349
TEL (0277) 362-0991
HP <http://mvs-hidaka.com>

お互いさま精神で女性に優しい “働きやすい” 職場

【お話しした】 精神でフォローし合える職場
エムダブルエス日高では子育てや家庭介護へのサポートが充実しています。同じ部署のメンバーの日常生活のサポートに協力し、様々な職種の先輩までサポートをしてくれる方が多くいます。土・日・祝日、夏休みなど長期休暇明けのフォローも充実しています。また、子育て支援として、産後近くになると、子どもを預けることができるよう会社での環境づくりを行っています。

女性のキャリアアップを支援中!
エムダブルエス日高の管理職はなんと20人中10人が女性です。さらに女性職員のキャリアアップも支援し、様々な職種の先輩までサポートをしてくれる方が多くいます。土・日・祝日、夏休みなど長期休暇明けのフォローも充実しています。また、子育て支援として、産後近くになると、子どもを預けることができるよう会社での環境づくりを行っています。

Message 学生からのメッセージ
今回のインタビューを通じて、子育てや家庭介護へのサポートが充実している職場を知ることができました。エムダブルエス日高では、同じ部署のメンバーの日常生活のサポートに協力し、様々な職種の先輩までサポートをしてくれる方が多くいます。土・日・祝日、夏休みなど長期休暇明けのフォローも充実しています。また、子育て支援として、産後近くになると、子どもを預けることができるよう会社での環境づくりを行っています。



サンデンホールディングス株式会社

〒373-8502
群馬県伊勢崎市長町20
TEL (0276) 24-2111
HP <http://www.sanden.co.jp>

女性も手を挙げれば何でも挑戦できる群馬のグローバル企業!

グローバル・ビジネスに活躍する 群馬県民の企業

サンデンホールディングス株式会社は自動車部品のサプライヤー、自動車部品サプライヤー、自動車部品サプライヤーとして、グローバルに展開している企業です。グローバルにビジネスを展開し、事業所世界23か国・地域、54拠点あり、海外での売上は全体の7割を占めています。国内事業所でも外国籍の社員が働いています。
重要会議では海外からの出席者も多く英語が中心になることもあり、本社からの通訳を呼ぶ時は必ず日本語と英語を両方使います。また、海外での出張や出張先での滞在も必要となります。一方で、海外出張や出張先での滞在も必要となります。一方で、海外出張や出張先での滞在も必要となります。

女性の採用拡大とともに、群馬県民の企業

女性社員比率の向上を目指して女性の採用拡大し、経営でグローバル展開（注1）する女子学生は、もちろん、群馬県民のキャリアアップも積極的にサポートしています。育児休業を取得した女性社員の全員が復職しているほど、働きやすい環境を整えています。また、働きやすい環境を整えています。また、働きやすい環境を整えています。また、働きやすい環境を整えています。

Message 学生からのメッセージ

サンデンホールディングス株式会社は自動車部品のサプライヤー、自動車部品サプライヤーとして、グローバルに展開している企業です。グローバルにビジネスを展開し、事業所世界23か国・地域、54拠点あり、海外での売上は全体の7割を占めています。国内事業所でも外国籍の社員が働いています。
重要会議では海外からの出席者も多く英語が中心になることもあり、本社からの通訳を呼ぶ時は必ず日本語と英語を両方使います。また、海外での出張や出張先での滞在も必要となります。一方で、海外出張や出張先での滞在も必要となります。

そうだ、群馬で就活しよう!



群馬 vs 東京 気になるワーク・ライフ・バランスは?

群馬県のマスコット「くまちゃん」 群馬県 02-62660000

比べてみよう! 物価水準

1000円相当

群馬	96.9 (全国46位)
東京	105.2 (全国1位)

※全国平均100 ※平成25年度全国物価統計調査より

比べてみよう! 通勤時間(片道)

	群馬	東京
通勤時間(片道)	62分	90分
帰宅時間	18時35分	19時45分

※平成23年度社会生活基本調査より

比べてみよう! 家賃事情

群馬	40,530円
東京	87,590円

※平成24年度 就業構造基本調査より

比べてみよう! 女性の活躍

育用中の女性の有業率 (25歳～44歳)

群馬	61.9%
東京	50%

※平成24年度 就業構造基本調査より

比べてみよう! 仕事と育児の両立

待機児童数 共働き率

群馬	0人	群馬 51%
東京	8,672人	東京 44%

※平成26年全国待機児童マップ(厚生労働省) ※平成24年度就業構造基本調査より

群馬には女性の活躍を応援する企業がたくさん!



今回の冊子で紹介しているのは……

 サンデンホールディングス株式会社	 株式会社 ハンプティ・ダンプティ	 株式会社 ベイシア
 株式会社 エムダブルエス日高	 株式会社 ホテル一井	 農業生産法人 グリーンリーブ株式会社

この冊子で紹介しきれなかった たくさん魅力的な企業をジョブカフェぐんまで CHECK!

ジョブカフェぐんま 群馬県若者就職支援センター

「ジョブカフェぐんま」は、群馬県が設置し、運営する若者のためのワンストップ型就職支援センターです。職業情報の提供からカウンセリング、職業紹介まで、仕事探しを完全サポート!もちろん無料!

高崎センター
高崎本町1-11(高崎駅西口徒歩5分)
TEL:027-710-4000
営業時間:10:00-19:00 休館日:月曜・祝日・年末年始

前橋センター
前橋本町1-522(前橋駅西口徒歩1分)
TEL:027-22-4000
営業時間:10:00-19:00 休館日:月曜・祝日・年末年始

北毛センター
北毛本町1-1(北毛駅西口徒歩5分)
TEL:0278-20-1100
営業時間:10:00-19:00 休館日:月曜・祝日・年末年始

耳コリ情報-その1-

東京の「くまちゃん家」の2階では、群馬の求人情報を見たり、ジョブカフェのカウンセリング(週1回・日曜日)を受けたりすることができますよ!詳しくはジョブカフェHPをチェック!

耳コリ情報-その2-

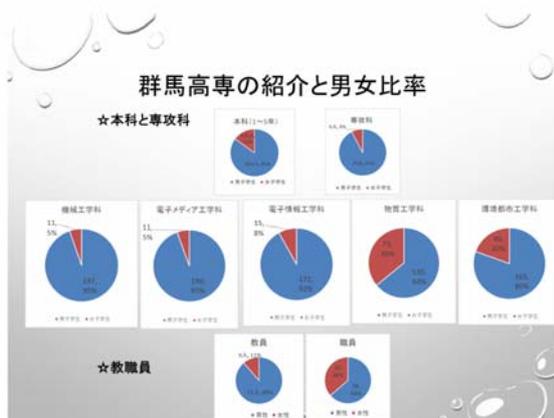
G ターンカフェ FB ページで「群馬県へのU・Iターン(Gターン)」や「群馬で働くこと」に関する情報を幅広くゲット!就活の不安を解消して、就活仲間をつくらう!

群馬県では群馬へのGターン(U・Iターン)就職を応援しています!

資料提供：群馬県産業経済部 労働政策課 女性・若者就職支援室



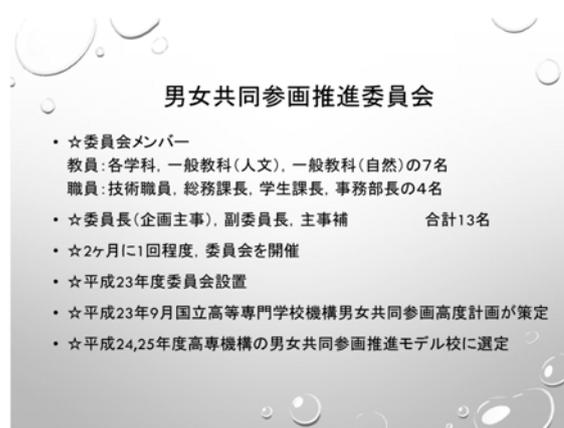
初めまして。群馬高専で企画主事をしております、木村と申します。本日は、発表する機会を与えていただきまして、まことにありがとうございます。群馬高専における男女共同参画の活動について、発表させていただきます。最初に、本ダイバーシティのネットワーク委員に加盟の大学の皆様と、本校、群馬高専では、高校生生の年齢の学生を抱えるという面では、少し特異な活動になっているかもしれません。その点をお許しいただきたいと思ひます。また、活動内容ですので、「こんなことをやっていますよ」というつたない発表になることも、どうかお許しいただきたいと思ひます。よろしくお願ひいたします。



では、まず、群馬高専の紹介をさせていただきます。情報の共有ということで、先ほど資料が配られているものを、グラフにしたものです。本校は、1年生から5年生、つまり高校から大学2年生までの年齢の、本科というものがございます。こちらの女性の比率は、15%。定員1,000人のうちの150人が、女子学生とし

て在籍しております。また、その上に、大学の3年生と4年生の部分で専攻科を設置しております。こちらの女子学生は、若干少なくなりますが、8%という形で現在は在籍しております。

今、発表しました本科についてですが、本科は、5科ございます。ここにあるように、機械工学科からはじまり、私が所属しております環境都市工学科までとなっております。見てみますと、機械分野、電気分野、情報処理分野については、女性の比率は大体10~15%です。女性比率が一番多いのは物質工学科で約36%です。私がいます土木分野なのですが、近年非常に増えまして、現在約20%を女子学生が占めているということになります。また、教職員についてですが、教員の女性の比率は11%。総勢80名中の9人が、女性の教員となっております。職員については、36%が女性という、このような背景で男女共同参画活動を行っております。

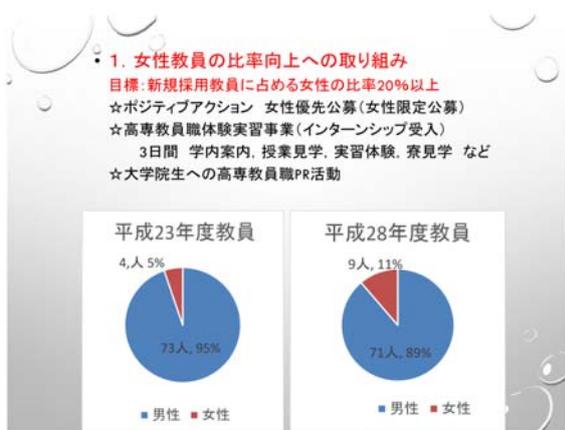


男女共同参画の活動については、委員会を設置して、この委員会が中心になって活動しています。そのメンバーは、各科から1名と、一般教科人文と自然の合計教員7名と職員は、技術職員、各課の課長、事務部長の4名、さらに委員長である私と、副委員長、主事補を入れた、合計13名での活動になっております。活動は、大体2か月に1回程度、年6回の委員会を開いて活動しております。平成23年度にこの委員会が設置されて、その後、その年の9月に高専機構が「男女共同参画行動計画」を策定しました。この計画ののっとして活動をしてきたという背景がございます。そし

て、平成24年と25年には、高専が男女共同参画の推進モデル校を設置するという事で、本校はモデル校に選ばれました。



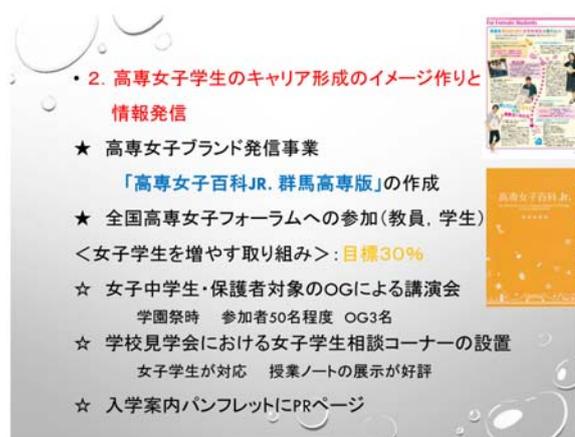
では、この委員会の主な活動内容はここに挙げた4点となります。まず、1点目が女性教員の比率を向上させるための取り組みで、2点目が高専女子学生のキャリア形成のイメージづくりと情報発信を行っています。3点目は、教職員への育児支援、4点目が女子会を立ち上げて学生主体の活動を目指すという、この4本柱で活動しております。



では、具体的に、その内容についてお話をさせていただきます。1点目の女性教員の比率向上の取り組みとしては、目標は、ここにありのように、新規採用職員に占める女性比率を20%以上に設定してポジティブ・アクションを行っています。女性優先の公募と、女性限定公募も本校はできるようにはなっておりますが、まだ実施できていない状況にあります。

また、少し変わった取り組みかもしれません。高専は非常にマイナーな機関ですので、社会的には知らない人が多いです。ですから、「高専の教員って、どういふことをやってるの?」と、なかなか分かってもらえないです。では、それを実際に分かっていただくために、体験していただくということで、インターンシ

ップとしての高専教員職体験実習事業を行っております。3日間で、学内案内から始まって、寮も持っておりますので、その寮の見学等もしていただいて、体験していただきます。これは、今までに1件だけ、教員公募にエントリーを考えている女性が体験されました。それから、「高専ってこんなところなんだよ」「高専でこんな研究もできるんだよ」等を、大学院の女子学生さんにPRしようということで、訪問して講演を行うという積極的な取り組みもいたしました。これらの結果、23年度に女性教員は5%でしたが、本年度では11%に増えたという実績を上げております。



続いて、女子学生のキャリア形成のイメージづくりと情報発信ですが、これは高専機構として行っているものに、積極的に協力しました。まず、高専女子をブランド化して発信しようということで、「高専女子百科 Jr. 群馬高専版」とを作成しました。これは、お手元にある資料になります。モデル校9校で作成して、その群馬高専版となっていて、後半部が本校の特色を示した冊子になっています。入試PR等で、これを活用しております。また、機構が主催しております「女子フォーラム」に参加して、教員の情報交換、学生の活動内容等の情報交換を行っています。

次に女子学生の比率を「30%に上げたい」という目標を機構が持っておりますので、本校も女子学生を増やす取り組みをしております。本校では、高専に入ってからキャリアはどのようなものと考えて、卒業時どのような目標になるのかという部分を分かりやすく示すためお手元の資料を作成しております。これを入試PRの冊子に入れ中学校に配布しています。また、中学生に高専卒業後にどのような職業に就けるのかの展望を持ってから入学していただくために、OGを呼んだ講演会を実施しております。例年OGを3名程度呼

んで、中学生と保護者 50 名程度が参加いただいている事業です。それから、学校見学会における女子中学生の相談コーナーを設置し女子高専生が対応しています。

・ ☆女子学生応援セミナー：男女共同参画の意識啓発

<平成25年度>
 演題：女子技術者として活躍し続けるために
 講師：内田 由理子 氏(香川高専教授)

<平成26年度>
 演題：女性のすばらしいカー自己実現し、より輝くためにー
 講師：岡本喜代子 氏(日本助産師会会長)

<平成27年度>
 演題：女性活躍促進の時代 高専女子が知っておきたいこと
 講師：藤田直幸 氏(奈良高専教授)

<平成28年度> OGとの情報交換会を開催予定

また、特色があるものは、「女子学生応援セミナー」を女子学生に男女共同参画の意識啓発のために、ここに挙げたような事例の講演会を行っております。女子学生にとって非常に好評だったものが、助産師会の会長さんにお越しいただいて、26年度に講演をいただきました。非常に多くの女子学生が、出産というライフワークと仕事の両立について興味があったようで、多くの学生が参加し好評価でした。

昨年、27年度は、奈良高専の藤田先生に来ていただいて講演を行っていただきました。先ほど講演いただいた中にありましたように、女性の多くが一旦育児で育児のために離職します。そのあとに復帰するのですが、パートタイムのような形態で働くこととなります。すると、離職しなかった場合と生涯賃金がどれぐらい違うのだろうかということを藤田先生が概算をされ、学生に話していただきました。そのときの生涯賃金の差額は、実は数億円単位で違うのだと。この結果に学生が非常に驚いていて、これも非常に印象的な講演でした。本年度はどのようなことをやろうとしているか



というと、キャリア教育の一環を兼ねて、OGとの情報交換会を開催したいと、現在計画を進めています。

そして、教員職の育児支援についてです。こちらにあるように、ベビーシッターの半額補助を行った実績を、ここに挙げております。また、男性の技術職員ですが、育休を1年取得したと記憶しております。

最後の活動内容ですが、女子会の立ち上げです。これは、非常に本校は遅れておまして、平成24年度からトライしておりますが、中心的に活躍してくれる女子学生が不在のため、頓挫していました。なかなか女子学生に声がけしても学生が集まってくれないということです。何とか立ち上げたいということで、今年度は「七夕会」を企画し、ここにあるように、学生に「スイーツ食べながら男女共同参画について情報交換しよう」ということで持ちかけたところ、非常に女子学生がたくさん集まってくれました。

・ 3. 教職員への育児支援

☆ベビーシッター費用の半額補助実績

平成25年度 1名
 平成26年度 1名(25年度と同じ者)
 平成27年度 0名

☆男子職員の育休取得 1件

・ 4. 群馬高専女子会の立ち上げ

☆H24年度 プレ女子会を開催→中心的な女子学生の不在
 ☆H28年度 「七夕会」を開催 →女子学生の要望を把握

<今後の課題>
 女子学生の積極性を引き出し、
 女子学生主体の男女共同参画推進活動へ

写真
七夕会の様子

写真
七夕会の様子

その中で、「女子会として、男女共同参画の取り組みをやってみたいと思いませんか」という投げかけをしたところ、「やってみたい」という意見が多く、「やってみたいのだけれども、どうしていいかわからない」ということがつかめました。よって何とか本年度、女子学生の要望・意識をもう少し盛り上げて、女子会を立ち上げたいと考えております。他高専では、女子会が中心になって、男女共同参画の活動をしている高専もあります。本校としては、なかなか難しいかもしれませんが、女子学生の積極性を引き出して、女子学生主体の男女共同参画推進活動へ切り替えていきたいと考えています。

もう時間が来ておりますので、最後に1点だけ紹介させていただきます。ダイバーシティネットワークということで、高専機構は平成27年度「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」に採択されております。その活動内容はダイバーシティ研究環境

整備・女性研究者の裾野拡大の取り組みと、女性研究者の研究力向上のための取り組み、女性研究者上位職への積極的登用に向けた取り組み、この3本柱でこちらの事業を行っております。

**平成27年度ダイバーシティ研究環境実現
イニシアティブ(特色型)**
国立高専機構 男女共同参画推進室

女性研究者が生き生きと教育研究活動に取り組むことのできる環境づくりを目指し、機構のスケールメリットを活用し、高専女性研究者特有のニーズに応える4つのプログラムと7つのプランを実施します。

- ・ **ダイバーシティ研究環境整備・女性研究者裾野拡大の取組**
 - ☆めざせ高専研究者の道プログラム: 学位取得の支援と高専研究者としての育成
 - ☆65キャンパス活用同居支援プログラム: 高専間人事交流による配偶者や親との同居(近居)支援
- ・ **女性研究者の研究力向上のための取組**
 - ☆ライフイベントで一時研究活動を中断した女性研究者への研究活動復帰支援
 - ☆研究に十分な時間を確保することが困難な女性研究者等に対し、研究補助業務に従事する研究支援員の配置
- ☆ **外部資金獲得のための研修**
- ・ **女性研究者の上位職への積極的登用に向けた取組**
 - ☆女性研究者の上位職への登用を促進
 - ☆女性教員比率向上のためのポジティブ・アクション等を活用

本校でも、女性研究者の研究力向上のための取り組みということで、ライフイベントで一時的に研究活動を中断した女性教員に、再開・復帰の支援に関する講演会を行いまして、本校の女性教員に出席していただきました。また、女性教員が科研費を極力多く取れるようにこちらも講演会を、女性教員を対象に行っております。こちらも非常に盛況で、多くの女性教員が参加しています。

このような高専機構が主に行っている活動を踏まえて、本校における活動を紹介させていただきました。つたない発表ですけれども、事例報告とさせていただきます。ありがとうございました。

群馬大学「まゆだまプラン」
女性研究者研究活動支援事業【一般型】事後評価
平成25年度～平成27年度



時間を育み人を育てる「まゆだまプラン」



群馬大学の工藤と申します。この取り組みは、平成25年度に採択されたJSTの女性研究者研究活動支援の事業に関するヒアリングが11月7日にあったばかりでして、その資料でお話しさせていただくのですが、この事業期間平成25年度から27年度の前には、男女共同参画に関する取り組みはほとんどなされておられません。その期間に一生懸命やって、数値などの目標を何とか達成したという話になりますが、まず取り組み課題としては、支援体制と研究環境の整備や、教職員の意識啓発と情報発信。また、研究活動を支援するためのサポートの人として、専任のコーディネーターの配置と、キャンパスに窓口となるスタッフを配置しました。

「まゆだまプラン」取組課題 1

<p>1. 取組課題</p> <p>女性研究者の低い雇用率の現状と女性研究者が抱える困難を克服するために次の課題に取り組む。</p> <p>(1)支援体制と具体的な活動内容</p> <p>①サポート体制と研究環境の整備</p> <p>②意識啓発と情報発信</p> <p>(2)研究活動を支援する者の配置</p> <p>①専任のコーディネーターの配置</p> <p>②3キャンパスに窓口となるスタッフの配置</p> <p>(目に見える支援の提供)</p>	<p>2. 選定時コメント</p> <p>①保育支援は、分散するキャンパスすべてに展開</p> <p>②理工学系分野を中心に採用数及び上位職への登用数の増加</p> <p>③事業終了後に取組の継続性を確保</p> <p>④費用対効果も踏まえた内容となるよう積算</p> <p>*すべてのコメントを達成</p> <p>*外部評価委員会より改善の成果と継続の可能性に高い評価を得る(H28.1.5実施)</p>
---	--

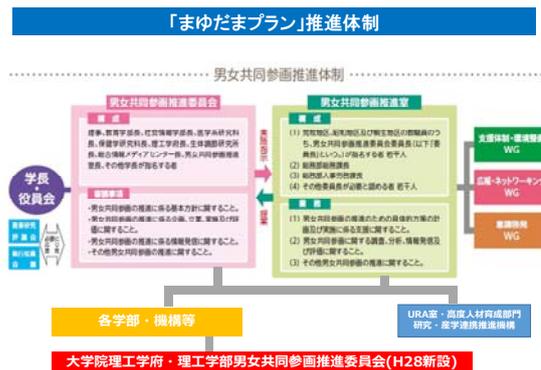
その結果、数値目標のようなものは、このように達成しているという形なのですけれども、数値としては、女性研究者の在籍比率がこのように上がったということと、上位職への登用ということがよく言われるのですが、一応、達成しました。それから、女子学生を増やさなければいけないということ。それから、休暇を

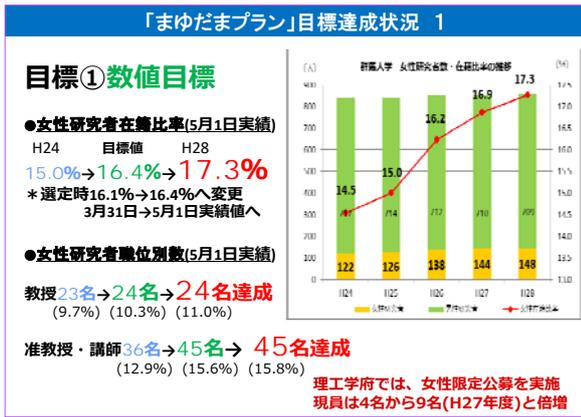
取得しやすい雰囲気醸成など、環境をよくする「くるみん」マーク。また、これは、今日ご賛同いただきました皆様のおかげで、ネットワークの形成の第一歩を踏み出したということになります。学長のリーダーシップが非常に強くて、先ほど小林先生のお話がありましたように、企業と同じように経営トップの意識が非常に大事だということでしたが、学長はとてよく理解してくださっているので、本当に進めやすかったです。

「まゆだまプラン」取組課題 2

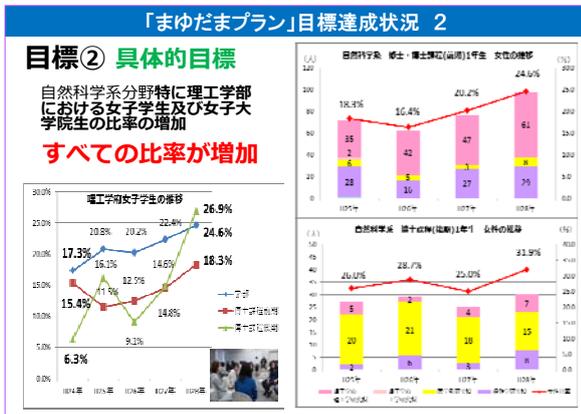
<p>3. 達成目標</p> <p>①女性研究者在籍比率 15.0%→16.4%</p> <p>上位職への登用 教授23名→24名 准教授・講師36名→45名</p> <p>②自然科学系分野特に理工学部における女子学生及び女子大学院生の比率の増加</p> <p>③休暇を取得しやすい雰囲気の醸成、育児休業取得者の増加</p> <p>④「くるみんマーク」の取得</p> <p>⑤地域連携ネットワークの形成</p> <p>*すべての目標を達成</p>	<p>4. 学長のコミットメント</p> <p>●学長のリーダーシップで「群馬大学男女共同参画推進基本計画」へ女性研究者支援事業を明確に位置付け、女性研究者の支援育成を強化。</p> <p>●群馬大学は、男女共同参画推進を中断することなく、継続的に実施し「まゆだまプラン」を発展させる。</p>
---	--

推進体制としては、実働部隊の男女共同参画推進室と委員会。それから、各部局から推薦された教職員と事務局の方がいらっしゃいます。中身としては、非常に多岐にわたりますので、三つのワーキングに分けているということ。「支援体制・環境整備」と「広報・ネットワーク」、「意識啓発」ですね。それぞれが、いろいろな取り組みを行っているということです。また、今年度、理工学部は重点学部で、女性が少ない。学生も少ないし、教員も少ないので、一所懸命やらなければいけないということで、理工学部独自の活動推進をする組織を立ち上げました。



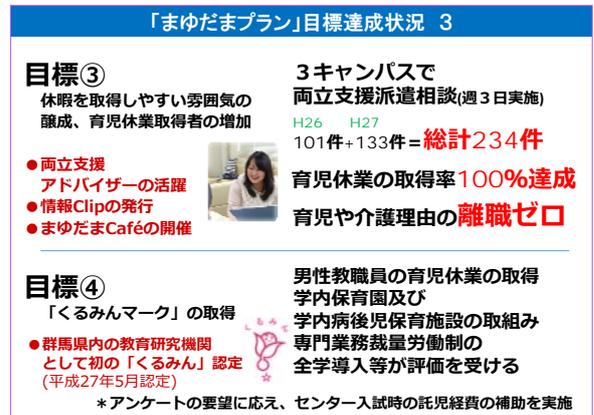


これは数値目標ですが、どのように達成したかという詳細です。まず、女性研究者の在籍比率ですが、始まる前は15%でした。目標値は16.4%だったのですが、結局は17.3%と、目標を上回る数値を達成しました。それから、職位のことですが、教授・准教授・講師という上位職の職位の人数は、目標を達成しております。理工学部では、女性限定公募も行いました。女子学生は、理工学部においては、学部生、青です。それから、修士・博士、全てこのように伸びております。また、他の理学研究科や保健学科も含めた全体の理系の女子の割合ですが、少し凸凹はありますが、順調にこのように伸びております。



それから、休暇を取得しやすい雰囲気というか、環境づくりなので、両立支援アドバイザーが、非常に活躍してくれているんですね。両立の相談を、非常に多くこなしてくださっているということ。また、「まゆだまカフェ」という、お昼に「来たい人はどうぞ」と言って、いろいろな話をさりげなく聴くなど、相談以外ですね。イベントもやってくださいますし、学内の学生も含めたインタビューや、社会資源情報なども入れた「まゆだま情報クリップ」を発行していた

だいて、非常にこれが有効に働いていると思います。その結果、育児や介護理由の離職率はゼロ。育児休暇取得率100%を達成しております。そして、目標の4としては、男性教職員が育児休暇を取るなど、このようなことがありまして、群馬県内の教育研究機関としては初の「くるみん」認定がありました。



これが、ざっとこの期間内で行った取り組みですね。オープンキャンパスや意識啓発の研究力アップセミナー、ワーク・ライフ・バランス講座。両立支援は、先ほど触れました。これが非常に効果的だったのですけれども、後からももう少し詳しく触れますね。ランチ・ミーティングやロールモデル集の発行。ニュースレターを発行しております。シンポジウムも3回開催しました。これらは全て、費用対効果を考え、また、持続可能な可能性も考えた結果の取り組みでありまして、全て現在も継続しております。



成果として、先ほども言いました、理工学部で、男性のみから成る組織を立ち上げたということ。それから、大学の執行部に女性が増えたということ。女性の理事がここにいらっしやいます。また、研究活動支援者の配置による成果ですが、子どもの送り迎え

や介護など、どうしても職場を出なければいけないときに、研究活動支援者に研究の補助を行ってもらおうという制度です。費用は、1年間に400万円ぐらいです。それをしたところ、このように女性研究者の業績が、前と比べて非常に伸びたということで、JSTの審査員の方々にも、非常に評価していただいたものです。これから先も続けていきたいと考えております。

「まゆだまプラン」の成果 1

成果①

- 大学院理工学府・理工学部各部門の男性で構成される独自の男女共同参画推進委員会が発足(H28新設)
- 各部門で育成を担う体制を構築

成果②【所期の目標を超える成果】

- 女性副学長(2名)任命 平成26年・27年任命
- 女性理事(1名)任命 学長特命 男女共同参画担当理事 平成28年任命



成果③

研究活動支援者の配置による成果
平成26年～27年度(H26.5.1～H28.3.31)

- 支援利用研究者36名延べ配置件数 90件 (女性29名・男性7名)
- 研究活動支援者67名延べ支援者数125名
- 総経費870万円 ●月平均10時間配置

平成28年度以降も同規模で継続

支援前後の業績比較(年間平均)

項目	支援前	支援後
論文	1.3	2.4
著作	0.1	0.2
獲得外部資金	1.0	1.6
学術審議会等	0.5	1.2

(1人当たりの業績)

群馬大学では、これから先もこのように男女共同参画の取り組みを続けていく予定で、次の新たなプランも考えております。残念ながらダイバーは落ちてしまったのですが、また来年度もチャレンジしていきたいながら、数値数値とJSTや文科省も言うのですが、その環境をしっかりと整えていくことが数値につながると思うので、大学全体で協力しつつやっていきたいと思っております。ありがとうございました。

「まゆだまプラン」の成果 2

成果④

◆国立大学法人評価の「注目される事項」で取り上げられる



「まゆだま広場」の男女共同参画推進活動が国立大学法人評価において取り上げられる。(平成27年11月)

成果⑤

◆事業期間終了後、人員削減を一切行わず、同推進体制を維持

成果⑥

- ◆女性の積極的採用・キャリアの育成・上位職登用の取組が学内で定着。
- ◆第3期中期目標・中期計画に女性研究者在籍比率20%のアクションプランが取り入れられる。各学部採用比率25%以上で数値目標を達成を目指す。
- ◆「両立支援」への認知が広がり、男性の上司から女性支援の相談も増加。

それから、先ほど言った両立支援アドバイザーの活躍などで、「まゆだま広場」での活動が、国立大学法人評価で注目される事項に取り上げられたということ。また、これから先もこの推進体制を維持すると、学長も力強く言ってくださっていますし、この活動を継続していけるということです。男女共同参画の意識啓発は、非常に難しいと思います。人の気持ちは、簡単には変わるものではありません。しかし、少しずつは浸透している。男女共同参画、「まゆだま」を知らないという人は、前よりは確実に減っています。その結果、いろいろな良いことが起こっていますし、次の中期目標・中期計画で、20%と結構高い女性学歴比率の目標が掲げられたということですね。



皆様、長時間にわたりご清聴いただきまして、ありがとうございました。大森先生のご講演は、非常に短い時間の中でしたけれども、男女共同参画とは何かから始まりまして、課題を示され、地域創生にもつなげてお話しいただきました。そして、最終的には、今日設立がかないました「ぐんまダイバーシティ推進地域ネットワーク」への期待ということでまとめていただき、今後、ネットワークがどのような方向に進んでいけばいいのかという貴重なヒントも頂戴できました。本当にありがとうございました。

続いての3つの事例発表につきましては、同じ県内の大学ではあっても、それぞれの取り組みの内容というものは、「あまり知らなかったな」と皆さんも思われたのではないかと思います。新聞等でところどころ、各大学の取り組みについて目にすることはありましたが、改めて、今回、顔が見える状況で聞かせていただきますと、それぞれの大学で取り組むこれからのヒントにもなり、さらに「こんなふうにできたらいいな」という、ネットワークでの取り組みにもつながる内容ではないかと思います。発表してくださいました3名の皆様にお礼申し上げます。

このあとのランチでもご参加いただく方たちとは交流を深めさせていただきまして、このネットワークで、まず情報共有をしていければと願っています。本日は、みんなで一緒にダイバーシティを目指して歩んでいくことの第一歩が踏み出せたと思っております。「どうかこれからもよろしく願いいたします」という願いをいたしまして、閉会の挨拶とさせていただきます。ありがとうございました。



ぐんまダイバーシティ推進地域ネットワーク記念セミナー
～ ぐんまダイバーシティ推進地域ネットワークによる群馬の活性化～
報 告 書

◇発行 平成29年3月

◇事務局 群馬大学 男女共同参画推進室

〒371-8510 群馬県前橋市荒牧町4-2 TEL:027-220-7146

Mail: kyodo-sankaku@jimu.gunma-u.ac.jp