



平成21年度採択 文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業
秋田大学「大学間連携と女性研究者支援 in 秋田」

大学間連携合同シンポジウム 「男女共同参画の 現状と課題」

国立大学法人 秋田大学
男女共同参画推進室□□□二 

目次



室長からのメッセージ	1
ポスター	3
プログラム	4
第1部 基調講演 株式会社リクルート リクナビ編集長 岡崎 仁美 氏	5
質疑応答	24
第2部 パネルディスカッション 「男女共同参画の現状と課題」.....	26
アンケート	37

室長からのメッセージ



国立大学法人 秋田大学 男女共同参画推進室長
渡部 育子

女性研究者支援モデル育成事業「大学間連携と女性研究者支援in 秋田」の柱のひとつが、秋田県内大学・高等教育機関の相互協力のもとに女性研究者支援・男女共同参画を推進することです。私たちはプロジェクトに採択された平成21年度から第一歩を踏み出すタイミングを模索してまいりました。大学・高等教育機関といっても同じ環境とは言えません。意識も微妙に異なります。しかし、異なる様相をもつ機関がひとつの大きなまとまりとなることによって、新たな共生の道を探ることができるのではないのでしょうか。

大学間連携合同シンポジウム「男女共同参画の現状と課題」では、「女性の働きやすい環境作りについて」と題する基調講演で、株式会社リクルート・リクナビ編集長の岡崎仁美氏を講師にお話しをいただきました。パネルディスカッションでは、秋田県内の6つの大学・高等教育機関の現状と課題が紹介され、男女共同参画を推進するために何が必要なのか話し合われました。

今や大衆化した大学ではありますが、“休むと替わりがない”という専門職ならではの問題点が明らかにされました。代替要員の補充のシステムが確立していれば“周りの人に迷惑がかかるのでは？”という気兼ねをしなくてもよいという提案もなされました。

法律や規則に定められ、休業制度はどの機関も整っている今、何をすべきかといえば、それらの制度を十分に活用できる環境を作り上げることではないのでしょうか。男性も女性も、すべての研究者が自らが選択するワークライフバランスの下で仕事ができるよう、ダイバーシティを尊重する風土の醸成が不可欠と考えます。

全国的な比較では個々の機関は大規模とは言えませんが、連携して行動を起こすことによって、大きな成果が得られることを信じて、邁進してまいりたいと存じます。



平成21年度採択 文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業
秋田大学「大学間連携と女性研究者支援in秋田」

大学間連携合同シンポジウム

『男女共同参画の現状と課題』

日時：平成22年9月7日（火）

13:30～16:00（開場 13:00）

場所：ホテルメトロポリタン秋田 3階 グランデ

プログラム

1. 開 会
2. 挨拶 秋田大学長 吉村 昇
3. 基調講演
演 題「女性の働きやすい環境作りについて」
講 師 株式会社リクルート リクナビ編集長 岡崎 仁美氏



1971年香川県生まれ。1993年(株)リクルート入社。以来一貫して人材採用に関する営業および編集企画に従事。「ピーニング」副編集長、「リクナビNEXT」編集長を歴任し2008年11月より現職。三児の母でもある。

4. パネルディスカッション参加校

日本赤十字秋田看護大学
秋田公立美術工芸短期大学
秋田工業高等専門学校
秋 田 県 立 大 学
国 際 教 養 大 学
秋 田 大 学

コーディネーター
渡部 育子
(秋田大学 教育文化学部教授・男女共同参画推進室長)

5 閉 会

主催：秋田大学

共催：秋田県立大学、国際教養大学

入場無料

▼ 会場案内図



※ 駐車場に限りがありますので
公共交通機関をご利用ください。

対象 県内の大学等高等教育機関の
関係者及び一般県民

申込 必要（当日参加も可能ですが、事前
申し込みにご協力願います）

お申し込み・お問い合わせ先

秋田大学 男女共同参画推進室 コロコニ

TEL: 018-889-2260

FAX: 018-889-3186

E-mail: sankaku@jimu.akita-u.ac.jp



大学間連携合同シンポジウム 「男女共同参画の現状と課題」

日時:平成22年9月7日(火)13:30～16:00
場所:ホテルメトロポリタン秋田 3階 グランデ

～プログラム～

- 13:30～13:45 開会挨拶(秋田大学長 吉村 昇)
13:45～14:45 第1部 基調講演「女性の働きやすい環境作りについて」
講師 リクナビ編集長 岡崎 仁美 氏
14:45～14:55 休憩
14:55～15:55 第2部 パネルディスカッション
16:00 閉会

～講師プロフィール～



株式会社リクルート リクナビ編集長 岡崎 仁美 氏

1971年香川県生まれ。1993年(株)リクルート入社。以来一貫して人材採用に関する営業および編集企画に従事。「ビーイング」副編集長、「リクナビNEXT」編集長を歴任し2008年11月より現職。三女の母でもある。

～パネリスト～

- 村井 貞子 氏 (日本赤十字秋田看護大学 研究センター顧問)
菅原 香織 氏 (秋田公立美術工芸短期大学 産業デザイン学科助教)
恒松 良純 氏 (秋田工業高等専門学校 環境都市工学科准教授)
簾内 聖子 氏 (秋田県立大学 就職支援チーム キャリアカウンセラー)
松村 亜里 氏 (国際教養大学 カウンセラー、心理学講師)
和泉 浩 氏 (秋田大学 教育文化学部准教授)

～コーディネーター～

渡部 育子 (秋田大学 教育文化学部教授・男女共同参画推進室長)



第1部 基調講演

「女性の働きやすい職場環境作りについて」

講師：株式会社リクルート リクナビ編集長 岡崎 仁美 氏

岡崎 仁美 氏

1971年香川県生まれ。
1993年(株)リクルート入社。以来一貫して人材採用に関する営業および編集企画に従事。「ピーイング」副編集長、「リクナビNEXT」編集長を歴任し2008年1月より現職。三女の母でもある。



皆さま、こんにちは。ただいまご紹介にあずかりました株式会社リクルートで就職サイトの「リクナビ」の編集長を務めております岡崎仁美と申します。本日はこのような機会を頂戴いたしまして大変感謝しております。心より御礼申し上げます。



本日はですが、アジェンダとしてこの3点についてお話を差し上げたいと思っております。

ただ1番最初にお断りしておかなければならないのは、私自身は男女共同参画のあるいはダイバーシティ推進の専門家ではございません。

こういった機会をいただいたのはなぜかなと考えた時に三つ程私の立場からお話できることがあるのではないかと思っております。

私の立場といたしましてまず一つ目は就職サイト、大学生、大学院生が就職をされる際に企業を探したり、あるいは業界研究をしたりというようなことで、就職サイトを使うというのが特に2000年代に入ってからは常となっております、その就職サイトを運営するという立場で本日は女性の働きやすい環境作りというテーマでございますが、まずその働く環境に飛び込む学生が、就職の際にどんなことを考えているのかという点。あるいはそれを受け入れる企業の、今の悩みはどんなものなのかということを経営者の立場としてお話できるのではないかと一つ。

そして二つ目は先ほどもご紹介いただきましたが、私自身が今3人の娘を育てながら何とか仕事を続けているというような、両立できているのか、できていないのか、自分でも悩みが満載の真ただ中におりまして、そうした一人の働く女性としての立場からお話できるということではないかというのが、二つ目。

そして三つ目はリクルート、このリクルートという会社がどんな会社で、何をしているというようなことも少しご紹介申し上げたいのですが、ご多分にもれずやはり男女共同参画と言いますか、企業用語ではどちらかというとダイバーシティ推進というふうに言われる事が多いと思われま

すが、このダイバーシティ推進に課題を感じて、いろいろな施策を行っている企業の一つでもございます。

企業で働く個人としての私はそうした施策を施される側ですけれども、その施される側としていろいろ体験したこと、特にその取り組みの一つとしてJ-WinというNPO、こちらにも参加を2年間させていただきました。そうした経験からもお話ができるかなというものが三つ目。このようにいずれも専門家というよりは現場の話だと思っています。

これらの視点の中からアジェンダの3点をお話させていただきたいと思っております。



最初に本題に入る前に、少し自己紹介をさせていただきたいと思っております、まず株式会社リクルートについてです。

リクルートについては、おそらくおかげさまで社名についてはご存じいただいている方が少なくないんじゃないかなと思っておりますが、非上場の会社でもございますので、一体何をされていて、どれぐらいの人がいて、どれぐらいの売り上げなのかというところはなかなかご存じいただけないかもしれないなと思い、最初リクルートの概要をお持ちしております。

比較的新しい会社というイメージで捉えられることが多いように思っていますが、実は創業50年です。従業員が今6,000名ほどおりまして、そのうちの約55%、3,300人位が女性です。そして売上が3,200億ぐらいですが、企業理念といったしましては情報を提供するというのを生業

としている中で、「私たちは常に社会との調和を図りながら新しい情報価値の創造を通じて、自由で活き活きした人間社会の実現を目指す」と掲げております。

このあと詳しくお話を致しますが、これだけ変化の激しい社会、社会と調和を図りながら常に価値のある情報を提供するというところ、なかなか苦労しているというのも事実です。

これを乗り越えるための一つのダイバーシティ推進というような位置付けで、弊社に関しましてはいろんな施策を打って参りましたので、のちほど詳しくご説明したいと思っております。

そしてこの「まだここにはない出会い」。今あるものではなく新しい価値を作るところにより一層こだわりを持って経営をしていこう。そんなコンセプトで企業メッセージ、「まだここにはない出会い」というのも掲げています。

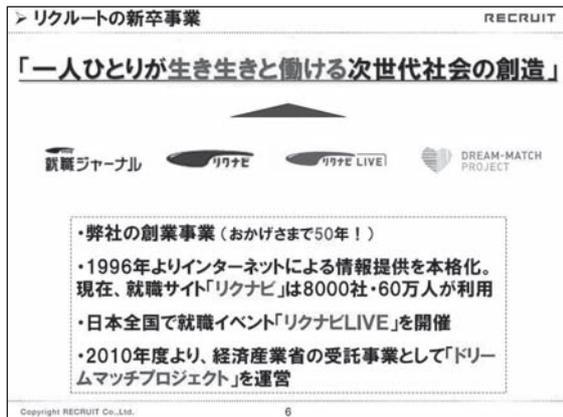
この価値の創造というものの源泉は人であると、リクルートのようなビジネスは何かメーカーとして物を作っているというよりは、人の価値で目に見えないものを売っているんだというような捉え方をしております。そうした一人ひとりの従業員が価値ある仕事にまい進できるような環境づくりというのは必須ということでやっているんだというふうに、働く一人の社員としては捉えておる次第です。

株式会社リクルートの概要

・創業	: 1960年3月31日 *設立 1963年8月26日
・資本金	: 30億264万円 *1995年3月1日より
・従業員数	: 5,929名(男2,659名、女3,270名) *2010年4月1日現在
・売上高	: 3,188億93百万円 *2009年4月1日~2010年3月31日
・経常利益	: 532億39百万円 *2009年4月1日~2010年3月31日
・企業理念	: 「私たちは常に社会との調和を図りながら 新しい情報価値の創造を通じて 自由で活き活きした人間社会の実現を目指す」
・経営の三原則	: 「新しい価値の創造」「個の尊重」「社会への貢献」
・企業メッセージ	: まだ、ここにはない、出会い。 RECRUIT

Copyright RECRUIT Co., Ltd. 4

ちなみにリクルートグループといたしましては、新しい価値の創造というのも大変広い領域でやっております、グループの連結でいきますと86社で約8,000億の売上の規模となりますが、一



し、転職情報誌の『とらば一ゆ』というものを1980年に創刊しているのですが、まさに女性の社会進出に対して、何か貢献したいと、それは主にやはり弊社の中の女性社員たちの発案やがんばりで実は『とらば一ゆ』の事業は拡大してまいりました。

女性が働くというたとえば近所のレジしかないのでは？と思っている人も少なくない状況があり、レジの仕事もちろん尊い仕事ですが、もっともっと選択肢があっていいのではないかとということで企業に対して「女性をとりましょ」と、「女性はまじめでいっぱい働きますよ」という、僭越ではございますが、いわゆる啓発的な動きも含めまして女性の社会進出に多少なりとも貢献してきたという自負もあり、今これだけ女性の進学率も高まっている中で、進学までは学校の勉強をがんばればできるけれども、その先の就職で迷ってしまう、悩んでしまう女子学生が少なくないと捉えており、われわれの新卒の事業でも女子学生向けの支援サービスは、非常に強化をしてやっていると考えております。

一つは1965年に創刊をした『就職ジャーナル』。当時は雑誌でした。今これは2年前に、もっと幅広い方に無料で見ていただくということでインターネットに引っ越しをし、Webサイトで展開をしまして、時々本を出すというそんなスタイルに変わっておりますが、この就職ジャーナルというWebサイトの所に“女性”というカテゴリーを設けまして、ここでたくさんの事例、ロールモデルと表現される事が多いと思いますが、事

例を学生の皆さんに読んでいただくということをやっております。

女子学生の皆さんと接していると、長く働きたいし、結婚もしたいし、出産もしたいし、でも何もかもできるのか自信もないしというような声もよくお聞きします。そして今社会で活躍している女性たちを見るとあまりにもまぶしくて、「あんなこと私には絶対無理」と思ってしまう方も少なくないのですが、「いやいやそうじゃないんだよ。皆ドロドロになりながら一つ一つ壁を越えながらここまで来ているんだよ」というような生の声をお届けすることで、特に総合職や管理職に関しましては、ロールモデルがまだまだ少ないというのが現状かと思いますので、どちらかというところらに少し力点を置いた形で情報提供をしております。

女子学生のためのキャリアのさまざまな築き方やライフスタイルというのをこうしたページでご紹介しています。ちょっと小さくて見づらくて恐縮ですが、ピンクのラインが入っている方とブルーのラインが入っている方がありますが、ブルーの方が技術系の方を取り上げさせていただいています。

ロールモデルが最も少ないのはやはり技術系かと思います。研究者ということでいうと文系の方も含まれると思うのですが、そうした専門職を極める分野でのロールモデルが少ないという悩みも女子学生の方から随分伺いますので、この『就職ジャーナル』での情報提供に関しては総合職、管理職に加えエンジニアの方、研究者の方も積極的に取り上げております。



その名も“ジョシcafe”というイベントで、これも3年前から開催しております。

特に最近のように少し就職の環境が厳しくなると女子学生の本音の悩みとしては、本当は実際の働く場について、生活についていろいろ面接等の場で質問をしたいのだけれども、あるいはOG訪問で質問をしたいのだけれども、そうしたことばかり聞くとマイナスの評価をされるのではなかと思って、生活面というよりは仕事の内容だったり、やりがいみたいなことを質問しなきゃいけないのではないかと思いこんでいる学生の方、少なくないのです。

なので「出産したら休めるんですか」みたいなことは、ひょっとしたらタブーなんじゃないかと感じている。でも一人一人の就職をする学生にとっては当然生活の中の仕事だったりもするわけですから、非常に気になる点なのですけれども、実態を誰に聞いたらいいいのかわからない。どんな場面で聞いていいのかわからないというような声が寄せられていました。

そこで就職イベント、いわゆる合同会社説明会という選考を前提とした面接をする場面ではなくて、集団OB・OG訪問会みたいなものを作ったら、きっと学生は喜ぶんじゃないかと。企業の方も結局ミスマッチでせっかく優秀な女子学生を採用しても離職してしまうというような悩みも非常によくお聞きするので、企業の方にもぶっちゃけ話をさせていただくことによって採用の効率をむしろ高めるといような、そういうご提案ができるのではないかということでこの“ジョシcafe”を企画し、運営をしております。

これはカフェという名前のとおり、座談会のような、車座になっていただいて、女性の先輩に対して、先輩と言っても自分の学校の先輩ということではなく、社会人の広い意味での先輩にいろんな話を質問するというものです。これが実はヒットしておりまして、女子学生のみなさんが、最初にやったときは我々の想定の数倍来られて、いろいろ消防法上まずいとか、エレベーターが動かないみたいなこととかもありましたけれども。

それだけ女子学生の皆さまがこれだけ情報過多の時代というふうに言われながら、ほしい情報がなかなかないと思っらっしゃるんだなと。我々の使命を果たそうと思ったら、まだまだやる必要があるなと実感させていただいた次第です。

ここまでリクルートおよびリクルートの新卒事業のお話をさせていただきましたが、私の自己紹介、先ほどの略歴をいただきましたので、簡単に申します。

入社して20代の頃は大阪で営業をしていました。リクルートの営業というのは私も人材の分野でずっとおりますので、まさに『リクナビ』に掲載してください」という営業だと思っていただければいいかと思います。

当時は『リクナビ』ではなく、『リクルートブック』という紙メディアでしたけれども、採用を考えている企業にこういう点でアピールをして、こういう点を訴えて御社の求める人物を、御社の企業説明会に呼び込んで獲得していきましょうというご提案をし、広告を掲載していただく、そのような営業をしておりました。

余談になるかもしれませんが、90年代、93年に私は就職をしたのですが、バブル崩壊のあとですね。今の学生が置かれている環境とちょっと似ていると思います。「先輩の就職は結構楽勝だったと聞いていたのに、えらい違うなあ」と実感しながら、私も紆余曲折ございまして、もともと理系に進学していたのですが、文系就職をしてリクルートに入った。しかも営業職に就いたという経緯です。

90年代は雇用の分野については様々な変化があった時代でした。一方で大学への進学率、大学の定員が増えていく中で私は中小企業向けの営業をしていたのですが、これまで高校生を中心に採用していた企業が最近、この不況で大学生がとれるらしい、大学生を初めて採用してみようと、そんな企業とたくさんお付き合いをさせていただいたことは、今私自身の大きな糧になっているなと思っています。

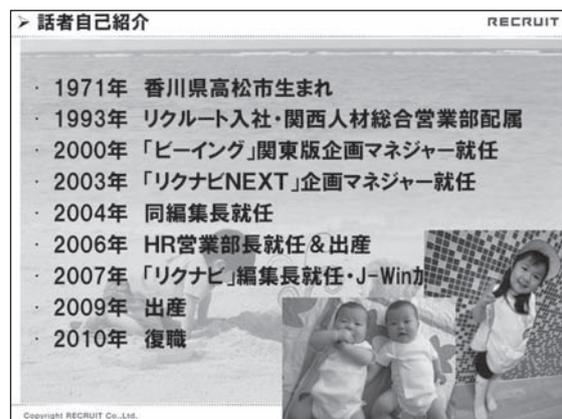
現場の営業の仕事は非常におもしろかったのですが、もっともっと仕事がしたいと思いましたが、29歳の時に自分で希望をして異動をしました。この異動のタイミングで実は地域が変わり、職種が変わり、営業から企画に動きました。そしてこの時にマネージャーに就任をしておりますので立場も変わり、いきなり三つの要素が変わったことで、これまでのやり方でなかなか通用しないことがあるなど。これまでは女性だからということで逆に多めに見てもらって、いろいろとお客さんにかわいがってもらっていたからこそその業績だったのだなあということを非常に痛感したこの2000年代の前半でございました。

とはいえ、思いっきり仕事がしたいなと思っていましたので、まさに仕事一筋でやっておりましたが、一応結婚をする機会を得まして、またこれが運が良かったのか、悪かったのかわかりませんが、営業部長に抜擢をいただき、その時にちょうど妊娠がわかりまして非常に悩みました。悩みましたけれども、せっかくチャンスをもたらしたのだからと思ひまして、出産して、実は育休をとらずに復帰をしました。

復帰して、その間主人が2ヶ月間育児休暇をとり、その後2007年から今の新卒の事業に異動をして参りまして、そのタイミングでJ-Win、このあと少しお話ししますが、J-WinというNPOができて、初年度に参加をさせていただいたと。

さらに2年後2009年に今度は双子を妊娠いたしました。再び休職をし、そしてこの4月に復職をしました。上の娘が今3歳、下の娘たちは0歳2人、女3人の子どもを育てながら何とか仕事を

続けているというような状態です。



J-Winについても少し触れておきたいと思います。

東京都のNPOです。Japan・Women's・Innovative・Networkということで、先ほども申しましたように2007年の4月に設立をされました。企業メンバー制の団体です。個人会員という方はいらっしゃらなくて、企業が出資をして、その企業の社員を何人か出すというような形で、出資金に応じて出せる社員の数が比例して変わっていくというような形です。弊社に関しましてはそれなりの出資をしております、10名が参加しています。その第1期2年間の88社250名のうちの1社の一人ということで、私も参加いたしました。

企業におけるダイバーシティマネジメント推進をサポートする各種活動をしましようということでしたが、立ちあがった時にはそんなに明確な事業というのはなくて、「何をするかから考えなさい」というような、おそらく男女共同参画に携われる方ならご存じだと思いますが、当時はIBMの専務をされていた内永ゆか子さんという方が理事長を務めておられまして、彼女の強力なリーダーシップのもとで、七つの分科会に分かれて、私は次世代リーダー育成のための高校生への啓発事業の分科会に所属しました。具体的なターゲットは誰か、そして何をするかから考えなさいということで、いろんな会社から集まってきている40歳ぐらいの女性管理職がほとんどなんですけれども、そういった人たちとミーティングを重ねまして、やることを決めるだけでなく実際の運用まで遂行する。これは大変いい経験になります。

した。

社内では、ある程度肩書の効果もあってみんながうんうんと言ってくれていたんだなあと思われかされました。私はその中では若手の方でしたけれども、企業の第一線で、しかもちょうどバブルの時期に女性総合職第1号のようなポジションからどんどん上がって行かれた百戦錬磨の方がいらっしやることもあり、会議が全然まとまらないんですね。

あれやこれやいろんなアイデアが出ますが、全然まとまらなくてどうなるんだろうと思っながらも、当日を迎えるときっちり運営すると。「これが女性の強さだよ」というふうに話し合っていました。そんな業種や業態の枠を超えて女性企業人同士で同じ目的に向かって活動することによって、相互研鑽するという部分と。

あとネットワーキング、やはり女性管理職は孤立することが多いと言われていていると思います。ガラスの天井と言って、管理職になった瞬間、引き上げてくれる上の人がいなくなって、非常に戸惑うことが多いというようなこともよく言われているかと思いますが、そうした孤立しがちな女性管理職同士がお互いのネットワーキングを通じて、お互いを高めあい、能力開発を図るというようなことも会の大きな目的の一つでした。

これからの時代はグローバルだということで、

➤ NPO法人 J-Winとは? RECRUIT

・特定非営利活動法人 Japan Women's Innovative Network
・2007年4月に設立された企業メンバー制の団体
第一期(2年間)は88社、約250名が参加

・女性活用についてのアドバイス、コンサルタントをはじめ、セミナーや講演、さまざまな調査など、企業におけるダイバーシティ・マネジメントの推進をサポートする各種活動を展開

・また、業種や業態の枠を超えた女性企業人の相互研鑽の機会を提供し、ネットワーキングの構築を支援することにより、女性リーダーの育成、能力開発も図る

・これらの活動を通じ、性別や国籍、年齢などにかかわらず、多様な個性が力を発揮し、活躍できるダイバーシティ社会の実現に寄与する

Copyright RECRUIT Co., Ltd.

海外研修も行われました。私はニューヨークの研修に参加させていただきましたけれども、現地の企業経営者、現地のダイバーシティ推進のマネージャーの方々と交流をする機会も得ることがで

きました。

しかしメインは分科会活動。ここでは、高校生のためのキャリアセミナーというものを何度か開催をいたしました。

この写真はたまたま東京ウィメンズプラザで開催した時のものですが、通常では各高校に出かけて行って、高校の授業の中でどんな就職活動をしたのかとか、何を軸に就職先を決めたのかとか、その手前の高校から大学に進む時の進路選択で何を重視したのか、というようなお話から今の生活に至るまでいろいろな、先ほどのジョシ cafe じゃないですけど、ぶっちゃけ話をいろいろさせていただきました。

この時に非常に印象的だったのは、やはり世の中のことを当然ながら知る機会が少ないんだなあと思っもっていて、仕事と言ったらキャビンアテンダントとか薬剤師とか、いわゆる固有の職種名の付いているものしか女性は無理なんだと思っもっていた。サラリーマンの女の人がいるだけで驚いたと言われてたり、さらに管理職をやっているなんていうのはほんとうにびっくりですという反応があったり。

一方で女子高生は素直というか、直球でいろいろな質問をしてきて、非常に新鮮な心持ちにもなりました。例えば社内恋愛とかどうなのとかですね。最近若い人たちが元気がないとか、おとなしいとか言われていますが、私は女子高生とこうした場合でほんとにひざを突き合わせて接する中で、いやいや日本の女の子たちは元気だわっていうふうに、逆にこっちが勇気づけられたような、そんな貴重な経験もさせていただきました。

➤ J-Winでの活動 RECRUIT

高校生のための
キャリア・セミナーを
開きました

セミナー開催レポート

2008年2月2日(土)
東京ウィメンズプラザ

内閣府主催の
「ワーク・ライフ・バランス シンポジウム」
「国・社会・内閣府への提言」グループが企画発表
パネルディスカッションを開催しました

詳細報告

2008年2月16日(土)
学術総合センター 一ツ橋記念講堂

Copyright RECRUIT Co., Ltd.

1 学生の就職事情

本題の学生の就職の場面、現在どうなっているのかという点について、特に特徴的なところについて話をしてみたい。

ちょっと資料が小さくて恐縮ですが、13ページ目に今、学生の就職が厳しいという話がちょっと過熱気味に報道されていると思います。「こういうふうになるとあおりをくうのは女子だね」というようなことも聞かれますが、実際にやはり女子学生の悲鳴の方が多くなっているなという実感もあります。

じゃあ、就職内定率というものを少し俯瞰してみましょうということで、こちらの厚生労働省の大学等卒業者の就職状況調査のうちの、大学生男女の数値を抜き出したグラフをご覧ください。

左側が平成16年、つまり2004年の3月の卒業の方の内定率。そして右端が平成22年、すなわちこの2010年4月に新入社員になられた方の内定率です。

グラフが四つありますが、上に重なっている二つのグラフが4月1日時点ということですので、大学を卒業して社会人初日、この時の内定率が何%だったのかというのが上の二つのグラフで、重なっていて見づらいと思いますが、青紫が男子、赤紫が女子です。

これで見てくださいと、実は最終結果というのは男女同水準というふうに見ていいと思います。ただこの内定率の分母は就職を希望する人ですので、本当は就職したかったけれど就職を諦めてこの分母から外れていった人は、捉えきれないことを踏まえておかなければならないと思います。

就職を希望する人のうちで就職が決まっている人というのは、実は男女さほど最終的にはそんなに差がない。ただその下のグラフ、これは10月1日時点です。今の大学生の就職スケジュールで行きますと、3年生の後期、秋から冬ぐらゐから企業研究や業界研究や自己分析というものを始めて、年明けぐらゐからOB、OG訪問、早いところでは会社説明会や面接というようなものが始まり、本格的には4年生の4月から面接選考ということを経て、内々定をもらい、そして10月を迎えます。その10月というタイミングは一般的には内定が確定する時期と捉えてください。

その卒業前半年の時の内定率で見ますと、水色が男子、オレンジが女子です。やはり2004年、5年ごろ、昨今のダイバーシティ推進とか、男女共同参画というものの機運が高まる前のタイミングでは、10月1日時点ではやはり男女差というのが顕著に見られていたというのが事実です。

ただ2008年、2009年頃ですね、ちょうどこの頃大学生の求人倍率というものも2.14倍ということで、16年ぶりに2倍を超えるような売り手市場に転じました。

そのタイミングで一気に企業における、特に新卒における女子学生の採用が進展したと実感しております。この背景といたしましては大手企業と中小企業で若干違っていますが、大手企業に関しましてはバブルの時期、やはり人材採用難だった時に女子学生が進学して優秀な人がいっぱいいると。この辺をとらなきゃというふうなウェーブがあったんあって、その頃の方々が今45歳ぐらゐ、いわゆる雇均法1期生の方々と思いますが、こういう人たちを受け入れて、その人たちが管理職になっていらっしゃると思いますので、大手企業に関してはこのタイミングはやはり大量採用する中の一つのチャンネルとして、女子学生へのPRを強化したというような背景がありました。

そして中堅中小企業に関しましては、バブルの時の大手企業と非常に似ていると思いますが、特に少子化という流れの中でこれから女性だけじゃなくて、これは外国人や高齢者も含めてそ

うした人々を活用できない企業は今後はやっていけないのではというような危機感をベースに、中堅中小企業に至るまで「女子の採用、やらなくては！」というような機運が高まっていたというような実感を持っています。

そして2009年の3月卒に関しましては10月1日時点の内定率は、男女同水準までに至りました。ただその翌年リーマンショック後ということで、再び若干の差が発生しております。

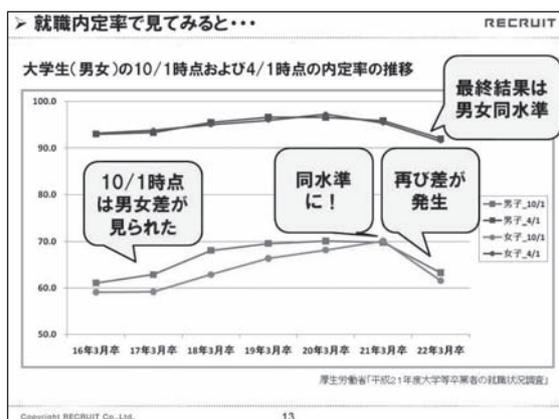
今就職活動をしている4年生はどうかということで申しますと、当然10月1日は迎えておりませんので、このデータはありませんが、弊社で独自で調査をしている内定率調査がございまして、その7月度を見てみますと、やはり男女の差というものは、少し前年に比べると広がっている状態です。

女性活用をやらなくてはいけないのはわかっているし、将来的にはもっともっと増やしていかななくてはいけないのだけれども、足元の経済状況、経営状況がしんどい中で採用人数を絞るのであれば、やはり男子を優先させたいというお話もあります。さらに中小企業については2007、8、9あたりで採用したものの、定着の面で壁が高く、一方で今企業の現場は忙しいですから、女子を送らないでくれみたいな、そうした現場からの要望があるのも事実として、受け入れの管理職が嫌がるから、やはり女子学生は控えようかなという声がある、こんな現実も存在しています。

少し視点を変えまして、学生が指向する働きたい企業について。働きやすい環境で働きたいというのは学生皆さん、これは男女に関わらず思っていることでしょう。しかし当然働いた経験がないので、イメージに左右されている面も否定できないとは思いますが。

こちらは、2009年卒の大学生男女の志望企業のランキングトップ30の社名です。

青い丸が付いているのがトップ30だけに絞った場合に男性のみでランクインをしている企業。そして赤い丸を打っているものが、同じく女性のみでランクインしている企業。



こうして見ていただきますと実は1/3以下ですね、男女両方ともトップ30にランクインしている企業というのは実はそちらの方が少数派でして、男女で見ますと志望する企業の名前というのは随分違うということになっております。

男性のみランクインしているところと言うと、ソニー、ホンダ、キャノン、博報堂、日立製作所、三菱商事、NTTドコモ、三井物産と、総合商社やメーカーが目立つのに対して、女性のみでランクインしている企業で言いますと、損保ジャパン、ベネッセコーポレーション、資生堂、JAL、東京海上日動火災保険、JT B、オリエンタルランド、大日本印刷。

金融が多いのは女子の場合、一般職志望者と総合職志望者の両者が同程度存在しており、一般職を大量採用する企業が金融の場合多いですから、そういったところがランクインしがちという側面もございしますが、J-Winの仲間の企業が非常に多いなど。やはり女子学生を積極的に活用している、そしてそれをPRしている企業が上位にランクインしているということが見て取れます。

働きたい企業は... RECRUIT

大学生(男女)の志望企業ランキング(TOP30)

＜男性＞ N=6,738			＜女性＞ N=6,803		
順位	企業名	票数	順位	企業名	票数
1	ソニー	117	1	大日本印刷	214
2	21世紀電機	103	2	損保ジャパン	150
3	日本郵政	102	3	三井物産	146
4	三井物産	100	4	NTTドコモ	135
5	日本郵政	98	5	資生堂	133
6	日本郵政	98	6	損保ジャパン	129
7	日本郵政	97	7	三井物産	125
8	日本郵政	97	8	三井物産	120
9	日本郵政	97	9	三井物産	119
10	日本郵政	97	10	三井物産	118
11	日本郵政	97	11	三井物産	118
12	日本郵政	97	12	三井物産	117
13	日本郵政	97	13	三井物産	117
14	日本郵政	97	14	三井物産	116
15	日本郵政	97	15	三井物産	116
16	日本郵政	97	16	三井物産	115
17	日本郵政	97	17	三井物産	115
18	日本郵政	97	18	三井物産	114
19	日本郵政	97	19	三井物産	114
20	日本郵政	97	20	三井物産	113
21	日本郵政	97	21	三井物産	113
22	日本郵政	97	22	三井物産	112
23	日本郵政	97	23	三井物産	112
24	日本郵政	97	24	三井物産	111
25	日本郵政	97	25	三井物産	111
26	日本郵政	97	26	三井物産	110
27	日本郵政	97	27	三井物産	110
28	日本郵政	97	28	三井物産	109
29	日本郵政	97	29	三井物産	109
30	日本郵政	97	30	三井物産	108

リクルート「大学生の就職志望企業(就職ブランド調査2009)」

Copyright RECRUIT Co., Ltd. 14

先ほど一般職、総合職のお話をいたしました
が、一口に女子と言っても希望する働き方という
ものによって、実はその志向別の志望企業ランキ
ングというのは随分と異なっております。

これも同じ調査の結果ですが、女子学生の方に
総合職で働きたいですか、一般職で働きたいです
かというふうに、一応定義もご提示した上で回答
していただいたところによりますと、42%の方が
総合職で働きたいとおっしゃっておられました。

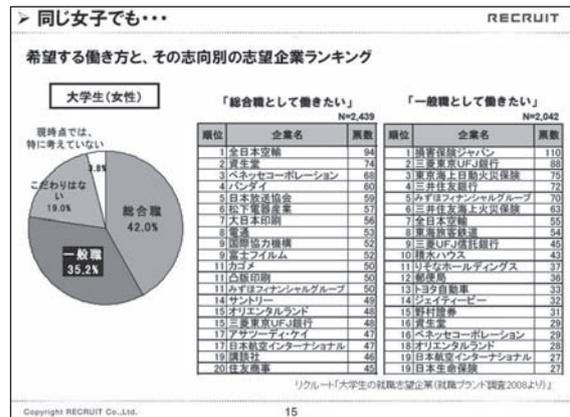
こうした数字、ちょっと経年でとっていないの
でどれくらいの変化があったのかということ
はわからないんですが、こうした数字をいろんな
方にお話をしていますと、「意外と多いね」とい
うふうにおっしゃる方もいらっしゃれば、一方
で「大学生で一般職35.2%もいるの」と。世の中
の企業の一般職の採用の人数でいきますと、女性
全体の求人の中の一般職は全職種の35.2%もご
ざいませので、「これはミスマッチが起こるよね」
という感想を頂くことも多かったです。

また実はこだわりはない、考えていないとい
う方を足すと20%強いらっしゃいまして、これ
も一概には言えないものの、こうした働き方
みたいなことを決められない学生は、その後の
就職活動にも苦勞する傾向が見られます。

女性の場合は男性ももちろん一般職という選
択肢はあるんですけども、選択肢があるが故に迷
ってしまって、就職活動の成果に結び付けられ
ないというような実態があるのも、これまた事
実です。

本題に戻しましてこの右側の表組みを見て
いただきますと、総合職で働きたいとおっしゃ
っている企業、先ほど申しましたベネッセや、
バンダイ、松下電器産業、こちらも男女共同
参画の活動を熱心にされていると思うんです
けれども、こういった企業が並ぶ一方で一般職
として働きたいという方々は当然そうした求
人がある会社を狙っていきますので、金融業
界が名を連ねるといったことになっており
ます。

ちなみに男子学生にも同じことを聞いて
おりますが、総合職志望が63.1%に対し
て一般職志望が実は15.5%もいらっしゃ
います。この調査をプ

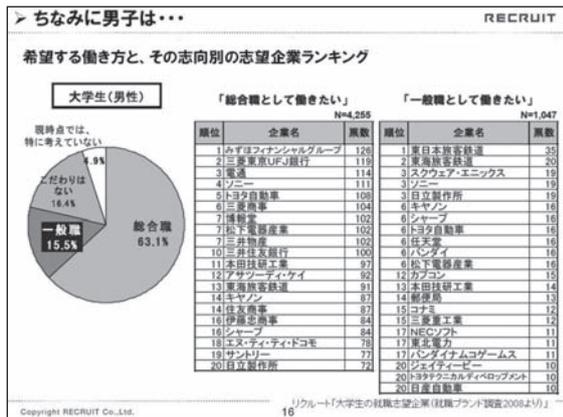


レスリリースした時は新聞等々ではここが非常
に取り上げられました。

草食系男子と言う言葉は今や広く知られて
いると思うのですが、これを発表させていただ
いた時はまだ今ほど一般化されていません
でした。大学生の15.5%も一般職を希望
しているというように、非常に注目をされ
ました。これも希望する働き方と志向別の
志望企業ランキング、社名、ずいぶんと違
っているというのが実態でございます。

これをご紹介します中で、今日の女性が働
きやすい環境作りという話も結局は女性
のことだけではなくて、一人ひとりが
というところにつながっていくと思
っています。

その働く環境に新たに入っていく学生
を支援するという場面におきましても、
男性だから女性だからというよりは、
一人ひとりの実現したい生き方とい
うんでしょうか、そうしたものを
ベースにした選択が望まれますし、
就職を支援するほうにおいても
その視点が、非常に重要ではない
かと考えております。少し最後に
触れさせていただきますけれど
も、今いろいろ就職問題等があり
ますし、女性の社会参画という
ところもいろんな壁があって、
制度はできたけれどもなかなか
実態がというようなことにお
悩みの方も少なくないと感じ
ています。一つのカギとしては
働く側に自分自身のビジョン
がないと、なかなか前に進
まない部分があるんじゃない
かと。それは就職をする
タイミングでもやはり共通
のことは言えるなあと
実感しています。



最近の企業のトーンですが、こういう立場でありますので、採用する企業の人事の方、あるいは経営者の方とコミュニケーションすることも多いんですが、たった3年でほんとに随分風向きというのは変わるもんだなと。ベースの所の機運というのは確実に高まっていると思うんですが、今はそれを越える大変な状況だったりもしておりますので、2007年ごろは女子の積極採用のご相談というのが非常に多かったです。

「面接すると上から順番付けていくと女子ばかりになっちゃうんだよね。だとしたらむしろ女性に積極的にPRしたほうがいいんじゃないの」というお話だったりとか。せっかくモチベーション高く入社してもらって、活躍してもらっているので、長く働き続けてもらうために専門部署を立ち上げる。この時はダイバーシティ推進室というものがいろいろな会社で立ちあがって、その推進室長もたいがい女性が務められることも多かったと思います。

少子化大臣というのもこの頃からですよ。そうした世の中全体でトップ直下で女性の社会参画を推進していこうというようなことがあったと思います。

またこのあとリクルートのダイバーシティ戦略についてもお話をさせていただきますが、ダイバーシティというのは女性のための福利厚生ではないんだと。福利厚生ではなく、その人に活躍をしてもらって、事業に貢献してもらうための戦略なのであると掲げられる企業も多かったように思います。企業の競争戦略のためのダイバーシ

ティ推進というものが、一つのキーワードになっていた記憶があります。

特に各社が熱心に取り組んでいたのが、管理職を増やしたいと。国でも2020-30ということで、2020年までに管理職ポストの30%を女性にというキャンペーンが行われていますが、それに合わせて数値目標を掲げられる企業もこの頃多かったと思います。

リクルートは女性管理職の人数目標は特に掲げていないんですけども、徹底的に推進しようというようなことをうたっておりましたし、各企業でもそういうお話を伺ったなと思っております。

最近では「面接すると女子ばかりが残っちゃうんだけれども、もうちょっとしっかりした男子というのは何か取れないものかね」というような声が企業人事の方、あるいは経営者の方の本音として寄せられています。

仕事で一人前になる前に女子が辞めちゃうというのは正直企業の投資効果という観点で言うと悩ましいと。「妊娠した」と部下に言われたとき、おめでとうなんだけど、まだ君は一人前じゃないよねとついつい思ってしまう、という本音も実際には存在しています。

そして総合職志向の女子が減ったんじゃないのというようなこと、これは大学のキャリアセンターの方からも伺うんですけども、安定志向、安全志向だから一般職というふうに本人は言っているけど、一般職というものが必ずしも安全、安定じゃない中で、なんとなくイメージで一般職に流れてしまうというのは悩ましいというようにお話を大学のほうからお聞きしたり。

あるいは企業サイド、採用する側からすると同じ女性の中でやっぱりバリバリやりたいという女性を抽出するにはどうしたらいいんだろうねというような声。

あと、いろんな制度を整えた、その制度の周知を図るためにいろんなガイドブックを作ったりとか、ホームページ作ったりとかしたんだけど、管理職が増えないのはなぜなんだろうと。管理職に登用してもなかなかそこで活躍しても

らえなかったり、あるいは管理職はやりたくないという女性側の事情もあって、なかなか増えないねえというような声もお聞きするなあと感じています。

企業へのトーンは・・・ RECRUIT	
2007年ごろ <ul style="list-style-type: none">面接すると優秀なのは女子ばかり。今後は女子を積極採用したい女性にも長く働き続けて欲しい。だから社内でも専門部署を立ち上げ、働きやすい環境づくりをトップ直下で推進していくダイバーシティは戦略。企業の競争優位確立のために本気でやる管理職の女性を増やしたい。数値目標も掲げ、徹底的に推進する	あれから3年、2010年 <ul style="list-style-type: none">やっぱり面接すると女子ばかりが残るが、しっかりした男子はどうかすれば採用できる？仕事で一人前になる前に結婚・出産を迎えた若手女子、今後の育成が悩ましい総合職志向の女子が減った気がする。思いっきり働きたい、という女子を探りたい結局、いろんな制度を整えても、やはり女性の管理職は増えない

ここまでが学生が就職をする、あるいは企業が学生を採用するという場面に立ち会っている中で私が得ている情報のうち、女性の働きやすい環境づくりに関連すると感じている話題について、いくつかご紹介いたしました。



次に企業の取り組みとしてリクルートの事例をお話ししたいと思います。あくまで弊社の、しかもそのいろんな施策を施された側から見たお話です。

そもそもリクルートが女性の活躍推進をすること自体、実はいろんな議論があったというふうに聞いています。

というのもそもそも女性社員はたくさん採用していますし、実は仕事に対する機会というのは本当に平等なんです。なので言ってみればきつい仕事もどんどん任せてくれると。それを志向し

ている女子が来ているわけだから、女性のための施策をするということはおかしくて差別になるんじゃないかという議論が非常に根強くあったようです。

リクルートみたいな会社は女子も男子もいないんだと。なのでダイバーシティなんかやること自体がナンセンスなんだというような、そんな話もありました。

この頃ダイバーシティ推進をする時に「フェア」と「ケア」という二つの軸で考えましょうと提唱されていたかと思うんですけども。「フェア」仕事に対する機会というのも不平等で「ケア」いろんな制度も整っていない。女性は入社してもらって結婚するまで3、4年働いてくれればそれでOKという、短いお付き合いというようなポジショニングの企業というのがもしかしたら過去多かったのかもしれませんが。

5年前前でしょうかね、ダイバーシティ推進が非常に叫ばれるようになった頃というのは、どちらかという「ケア」に関してはいろいろと整ってきている企業も増えてきたように思います。育児休暇等々もそうですし、いろんな出産に伴って、例えば配置転換をすることで、そうした働きながら子育てしながらというような人たちに対するいろんな制度も整えつつあったタイミングだとは思いますが。

どうしても企業の中では別格みたいになってしまうんですね。別というか、治外法権みたいなものですよね。あの人は別だから、あの人は残業しなくていいんだよというようなこと。それがちょうどその人の志向に合っていればいいのかもありませんが、本来は自分ももっともっとバリバリやりたいし、いろんな人と繋がりがながら仕事をしたいのに、「もう子どもいるからあなたは一人でできる仕事で十分ですよ」と言われたり。「いやいや、あなたはこの仕事には携わらなくてもいいですよ」というふうには、ケアされていることがかえって差別になっているというような課題。そうしたことも取り上げられていたかと思えます。

一方でこれはリクルートの場合もまさになん

ですけれども、“おとこばたらき”というふうにネーミングさせていただきましたが、仕事は全くもってフェアであって、一見何も問題ないじゃんというふうに思えるんですが、実は水面下ではやっぱりこれでは続けられないというふうに思って辞めていくというような、そんな現象が起きている。フェア度は高いんだけど、ケア度が低い場合この“おとこばたらき”を強いられることによって優秀な社員を失ってしまっているんじゃないかという指摘もされ始めていましたし、リクルートはまさにここに該当する課題を抱えていたと思います。

ちなみにJ-Winの各社も皆さん私は“おとこばたらき”をしてきたというふうにおっしゃる方が多いですけれども。それこそ銀行の営業の方で「子どもを置いて土日もゴルフに付き合ってたわよ」という人もいらっしゃいましたが、そうした“おとこばたらき”の限界というようなものも指摘されていました。

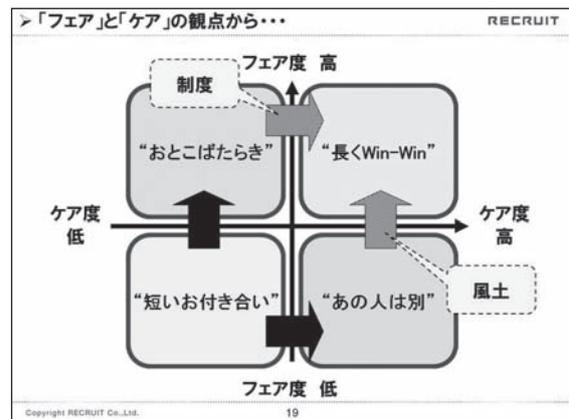
なので「フェア」でかつ「ケア」も施されている状態。これが長くお互いがWin-Winを続けられる状態と言え、この象限にコマを進めましょうということがダイバーシティ施策の中で提言されていたのではないかと思います。

「フェア」度はがっちりの所でも、ちゃんとその人に仕事の機会を与えると。最近でいきますと金融企業で一般職を廃止したりとか、一般職から総合職に転換する、これは昔からありますが、そういった制度が進んでいったのがまさに上向きの矢印であったかと思います。

特にこの場合は「風土」ですね。女性に仕事を任せるという風土がそもそもないということが課題になっているケースが多くて、男性管理職向けの研修などはリクルートにもご相談をいただいて納品させていただいたりもしました。

そして一方でリクルートタイプですけれども、“おとこばたらき”の方、ここから長くWin-Winになろうと思った時には「ケア」度を高めなければいけないということで、この場合はさまざまな制度を整えるという必要があるというふうに言

われていたかと思います。



この長期的Win-Winを目指してリクルートでやったことというのは。長時間労働が“是”とされているとまでは言いませんけれども、それが前提としていろんなことが回っているということがありました。

私も初めての子どもを産んで、復帰した時にまだ授乳中でしたけれども営業部長でしたので、営業の会議が夜8時からとか普通にありました。それまで昼間はとにかくどんどんお客様の所に行くべきだという風土がありまして、それが強さを作ってきた部分もありますので、非常に悩ましい議論ではあったんですけども、でもこれを続けていると多様な価値観の社員に活躍をしておうということが難しいだろうと会社が考えたんだろうと思うんですが、働き方改革の活動ということで、レバレッジワーク、当時レバレッジという言葉が少し流行っていたかと思うんですが、短い時間で高い成果を上げるほうがかっこいいというようなキャンペーンを社内で行いました。

リクルートも事業所内に保育所を設立したりとか、あるいは先ほど申しましたJ-Winに加盟することによっていろんなネットワークを作る。社内では女性の社員は多いんですが、役員が16人いる中で一人だけ女性という実態もあります。

また部長の中で申しますと、7%ですね、女性の比率は。一般が2.8%ぐらいだと思いますので、それよりは高いんですけども、でも半々で採用しているにもかかわらず、部長の7%しか女性がいないということで、やはり孤立しているんじ

ないかという話の中でJ-Winの加盟があったり。

各種ツールを作成したり、イベントを実施したり。これは『110パレット』と書いてあるんですけども、リクルート女性社員110人を年代別20代、30代、40代というふうに分けて、どんどん紹介をするというような冊子を作って、社員に配布をして、これは男性の社員にも配ってというようなことをやったり。

あと“ロールモデルカフェ”というものも開催しました。これも東京とか大阪のような大規模な事業所であれば先輩社員もたくさんいるし、女性の管理職に触れる機会もあるんですけども。日本全国に拠点を持っておりまして、当然女性管理職がない地域というものも多々あるわけですし、そういう人が続けるイメージが持てずせっかくここまで活躍してきたのに、辞めてしまうのは大きな課題の一つでしたので、“ロールモデルカフェ”という誰でも集えて、テレビ会議でも参加ができるというような形で先輩社員の話の聞くというような、そんなイベントも行われていました。



先に、課題と施策の話をしてしまいましたが、そもそもリクルートが何のためにダイバーシティ推進をしたのかというところに触れさせていただきます。リクルートはカンパニー制というを導入しております。

冒頭にお話をしましたように、人材領域、旅行領域、結婚領域と色々な領域で情報提供するビジネスをしておりますが、情報の提供というところでは共通のナレッジが生きる部分があるんで

すけれども、お客様が全く違う、またユーザーが全く違うというような中で、非常に事業部それぞれの独自の課題があったりとか、またその領域ごとの競争環境というものも当然違ってまいりますので、ダイバーシティ推進についても会社全体というよりはカンパニーの事業状態に合わせた形でカンパニーの自立推進というのを基軸にやっていました。

キャリア形成支援とか、性差の無い育成の徹底、両立しやすい職場の実現というものの plan-do-check-action をそれぞれのカンパニーで遂行しました。

実感したい推進目的ということなんですけれども、なかなか数字で見えるものではないというのがこのダイバーシティ推進だと思います。もちろん管理職の比率や人数について数値目標を掲げるという手法もあるとは思いますが、リクルートの場合はそうした数字ではなくて、実感値で確認をしていきましょう。

これ、ややもするとわかりにくくなってしまって、自己満足になってしまうリスクもあるかもしれないんですが、事業の強化にいかに関与しているかということそれぞれのカンパニーで実感がもてるような推進をしましょうというようなことの中で事業基盤の強化、人材確保を念頭に組織マネジメントやビジネスプロセスや時間生産性というものにこだわった運営改革。

あるいは競争優位強化ということで提供している価値がどのように変わっているのか、あるいは経営効率がどう変わっているのか。経営効率はある程度数字で見える部分だと思うんですけども。また女性の声を活かして事業成長の実現ということで、新規ビジネス機会とか売上機会拡大、事業構造転換。

例えば女性の声を反映させて作ったという、『タウンワーク』というパート・アルバイトの方々向けの求職情報のフリーペーパーの事業で、『ママタウンワーク』というものができたりとか。あるいは今住宅を購入する上で決定権を女性が結構持っているという実態を踏まえ、住宅情報の

提供をする領域で女性向けのマンションの開発をクライアントに提案をして、その広告を掲載していただくといった形で、売上利益を拡大したりとか、そうした事業強化貢献というようなことを図っています。

そうした新たな顧客価値の創造がもっともっと活性化することを目的としております。

そして2009年当初、ある程度ここまでダイバーシティを推進してきた中で、改めて仕切り直して3年後に到達したい状態というものも掲げ2009年当初、ある程度ここまでダイバーシティを推進してきた中で、多様な人材が、今弊社もご多分にもれず外国人の採用なども強化をしておるんですけども、多様な人材が成長の機会を実感して、高いモチベーションで、挑戦し続けている。こうした風土を更に強化したい。

ややもするとケアの面だけが、特にリクルートの場合はケアが遅れていましたので、ケアの面ばかりを注力をしてしまうと、却って社員が怠ってしまうんじゃないかというような議論もあったようです。会社に守られたい人ばかりが会社に残ってしまって、もっとバリバリやりたいんだという人はむしろ出ていってしまうんじゃないか。そういうリスクがあるんじゃないかという話もあったと聞いております。

そうじゃなくて、長く、でも激しく働いてもらうためのダイバーシティ推進だよというところ、たぶんこれがリクルートのこだわっているポイントですし、たぶんリクルートらしいやり方なんだというふうに思うんです。高いモチベーションで挑戦し続けるための風土の強化のためにやるんだよということで、男性社員含めて理解を深めていくような働きかけを推進しています。

具体的な施策はカンパニーを主軸において推進する。そしてきちんとモニタリングする。

性差のない育成の徹底については、ややもするとわかりにくい。結果的に管理職になったということではなくて、マイルストンの指標を設定したり、管理職登用の条件とプロセスを可視化して、どうしても人事とか人事効果というのは感覚に

RECRUIT

>あらためて、目的とゴールを整理

・ダイバーシティ推進方針
 事業構造/風土を踏まえた「カンパニーの自立推進」を機軸に、

<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア形成支援 ・性差の無い育成の徹底 ・両立しやすい職場の実現 	}のPDCAを遂行
--	-----------

・実感したい推進目的 = 事業強化貢献

<ul style="list-style-type: none"> ・事業基盤強化・人材確保 ・競争優位強化 ・事業成長実現 	<ul style="list-style-type: none"> ・・・組織マネジメント、ビジネスプロセス、時間生産性 ・・・提供価値、経営効率 ・・・新規ビジネス機会、売上利益拡大、事業構造転換
--	---

・3年後に到達したい状態 *2009年初
 多様な人材が、成長機会を実感し、高いモチベーションで、挑戦し続けている
 →こうした風土をさらに強化したい

Copyright RECRUIT Co., Ltd. 21

頼らざるを得ない部分があるとは思いますが、できる限りそのプロセスを可視化することによって、登用していこうというようなことを試みたりとか、キャリア形成支援に関しましては、女性リーダー育成プログラムの導入。

これは先ほど申しましたように賛否両論あった部分ではあるんですが、やはり女性特有の課題というのはあるよねと、それに対応したプログラムというのは必要だよねと。課題をちゃんと本人にも理解をさせて、育成を本人と上司とで一緒になって登用するというようなこと。

本人のやる気がなければ意味がないという考え方がベースになっていると思うんですが、成長したいという人に対してはきちんと機会と環境を提供するというで推進をし、両立しやすい職場環境作りとしてマネジメント、多様な人材をマネジメントするというのはマネジメントの難易度がグッとあがります。マネージャーの負荷というのはその分高まっているとは思いますが、そうしたものを強化したり、あるいは一時的に時間を限定して働きたいという人も当然ながらいますので、そうした人向けの職域開発ということで、リクルートの場合は社内転職の制度があります。

ある時期がくると求人票がいろんなカンパニーから出て、自分の上司に内緒でそこを受けて、受かったらそこに異動するということができるのです。

その仕組みの中の一つとしてダイバーシティチャレンジポストという、在宅で勤務できる仕事、あるいは短時間で勤務できる仕事。あるいは

いわゆるママを中心としたお客様を中心に担当するというような仕事などなどを、いろいろと今あるものを当てはめるだけではなくて、職域を開発すること自体がカンパニー長に課せられていたりもします。

あとは先ほどご紹介したレバレッジワークみたいな、短い時間で高い成果を上げるほうがかっこいい、そうした風土改革のコミュニケーションも推進しております。

具体的な施策

- ・カンパニーを主軸においた推進体制とモニタリング(進捗確認)
カンパニー毎にダイバーシティ推進2年計画を策定し、カンパニー長を主軸に推進
- ・性差のない育成の徹底
 - ・結果指標ではなくマイルストーン指標を設定
 - ・管理職登用の条件とプロセスの可視化
- ・キャリア形成支援
 - ・女性リーダー育成プログラムの導入(女性特有の課題に対応)
 - ・課題→育成→登用の三位一体
- ・両立しやすい職場環境づくり
 - ・多様なマネジメント力の強化
 - ・多様な職域開発～ダイバーシティチャレンジポスト
 - ・風土改革コミュニケーションを促進

Copyright RECRUIT Co., Ltd. 22

なぜカンパニーごとなのかというところですが、先ほど少しだけ触れさせていただきましたけれども、やはり事業戦略への貢献というところが目的なので、事業戦略に連動したダイバーシティを追求しましょうと。

極端な話、事業を成長させる上でダイバーシティが必要はないと考えるならやらなくてもいいですということなんです。

ただそんなことはないでしょうと。こういう成熟社会の中で新しい価値を發揮していこうと思った時には、人間の半分は女性な訳ですから、女性を顧客にしたもので新しいビジネスを作るということは、当然事業推進の中に入ってくるというのはあるものの、あくまでそこはカンパニーの自主性に任せるというようなことになっています。

ここにも二つの軸で整理をしておりますが、いろんなカンパニーがあるんですけども、購買決定における女性の比率が高いか低いかな。そして女性の社員の比率が高いか低いかなというような2軸で、右の上の象限に関しましてはカンパニーの中の女性の社員が多いし、購買決定における女

性の比率も高いので、女性が女性のために価値を發揮するというような、何が何でもすばやくダイバーシティ推進しなきゃいけないゾーンです。

必然的経営課題型と呼ばせて頂いておりますが、こうしたカンパニーではどんどん進めているというところになりますし、HRという私が所属している所に関しましては、女性社員比率も若干女性が多いぐらいのレベルで、購買決定、求人広告を出すということを決定するというようなことに関しましては、男性、女性の比率で言うとまだまだ男性が多いような実態でございます。

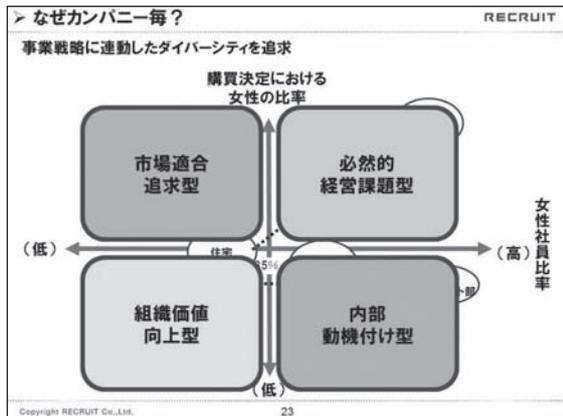
就職をする人々、個人の方で言うと男性、女性でいうとほぼ半数ですが、男性の方が若干多いという実態です。

あと左の上、ここはリクルートでは当てはまるところがないんですが、市場適合追求型ということで、購買決定における女性の比率は高いにも関わらず、女性社員比率が低いという象限に関しましては、男性が中心とした組織の中で市場的適合を迫っていくのか、あるいは女性の社員比率を高めるのかということを選択していかねばならないでしょう。

そして内部動機付け型という象限に、正にHRという私が所属する部門が入るわけですけども、どんな人でもやりがいを持って、働き続けられるというような内部動機付けも必要ですし、ヒューマンリソースの部門におきましては、お客様がやはりこの必然的経営課題型のポジションにあるお客様を担当している者も少なくないですから、お客様に貢献しようと思うと、そういう視点で働く。自分自身の置かれているところのいろんな施策を、自分自身が体験することで何か提案に結び付けていくというようなことを含めての、内部動機付けという効果があると思っております。

左下、購買決定における女性の比率が低くて、女性社員比率も低いというところは他と比べると優先度は低いでしょうが、今後組織の価値を向上させるためにはやはり検討していくべきではないかということで、組織価値向上型というふうに分けております。

こうしてご覧いただいておりますように、カンパニーによって事業を前に進める上でのダイバーシティ推進の優先度は当然違ってきますので、右上の所を中心にリクルートの中では今ダイバーシティ推進がカンパニーごとに行われているのです。



先ほど「フェア」と「ケア」というふうな軸をご紹介しました。我々は「フェア」と「ケア」に足して「キャリア」という事項を見逃してはならないということを3年ぐらい前から提案させていただいております。

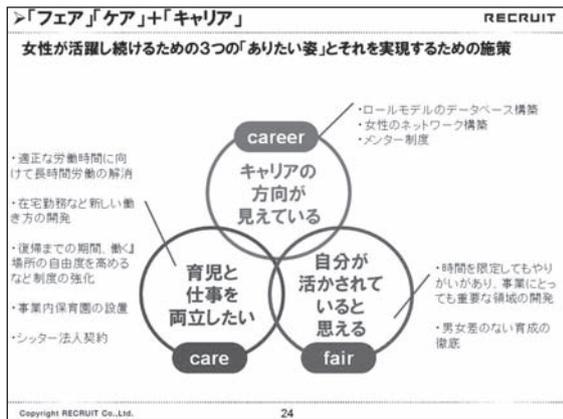
機会が均等になって、いろんな制度ができて働きやすい環境ができたとしても、実はやはり本人の意思がなければ進んでいけないということ。これはリクルートの中で推進する上でも、あるいはリクルートがヒューマンリソースの分野で各企業のダイバーシティ推進に対して何かしらご提案する時にも、必ず訴えていきたいと考えているコンセプトでございまして、本人が自分が活かされていると思える、「フェア」な部分ですよね。時間を限定してもやりがいがあって、事業にとっても重要な要求があるとか、男女差のない育成の徹底ということと育児と仕事を両立したいという「ケア」の部分、適正な労働時間に向けて長時間労働を解消したり、在宅勤務などの新しい働き方を開発したり、自由度を高めるような制度を強化したりというようなことも必要なんです、やはりキャリアの方向が見えているということが重要だと思います。



実は私自身も本当にいろいろ悩みました。特に2回目の妊娠の時は双子って聞いて、うれしかったですけども「ああ、いよいよちょっと仕事は続けられないかもしれない」と正直思いました。自分自身の出身も四国ですので、近くに両親がいるわけでもないですし、主人のほうも少し離れた所ですので、いわゆる手という意味でも不足しておりましたし、上の子はまだ3歳ですし、全然イメージがつかなくて3人の子どもを育てる。一気に赤ちゃんが2人やってくる、というのは本当に想像がつかなくて、悩ましかったです。

会社からいろんな機会をもらっていることはよくわかっていましたし、両立の制度も随分充実してきてはいたのですが、結局はやはり私がどうしたいかがないと何も始まらないなというようなことを、非常に悩んだという体験が自分自身にもありまして、キャリアの方向が見えている、ここは自分が考えるということが基本ではありますが、やはり考える中でどうしても孤立してしまったり、自分自身のことって実は自分がよくわからなかったり、視野が狭くなったり、特に育休で会社から離れていると、焦りばかりが募ってしまって、自分が見えなくなったりというようなこともありますけれども、そうした時に相談ができるロールモデルのデータベース構築ですとか、女性のネットワーク構築ですとか、メンター制度ですとか、そうしたものもしっかりと整えつつ、自分自身にキャリアの方向を見てもらうと。そういうビジョンを作ってもらおうというようなこと、ここが非常に重要であるというふうに自分の体験も含めて

思っています。



ということで女性が働きやすい環境作りということで話でありながら、環境も大事だけれども結局は本人ですというようなお話をしていますが、キャリアを考える場ということで女子学生の、女子だけではないですが、学生の就職に携わっていて、本当にまだまだ解消すべきいろんなミスマッチがあるなど。ボタンの掛け違いがあるなどというふうに思っております。

先ほどご紹介したように、企業の方々は3年ぐらいろいろやってみただけ、うまくいかないねということで、くじけそうになってしまっているケースも見られます。一人の人間がキャリアを考える際には、学校や会社などの主な所属組織において様々な考える機会があると思います。

特に今学生に関してはキャリア教育、職業教育が強化されていますので、そうした機会を施される事は非常に多くなっていると思いますし、家庭の中でももちろん考えていくことも非常に重要だと思っています。

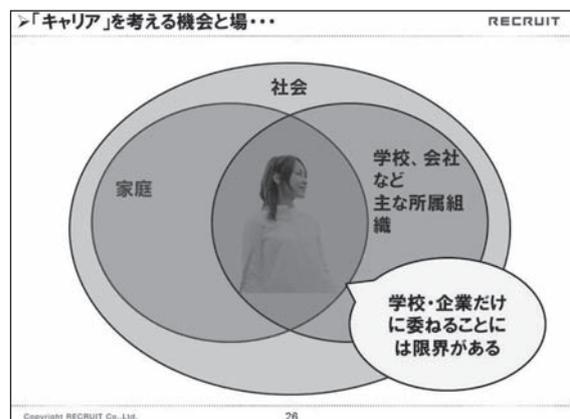
特に私などは娘が3人もいますので、やはり自分でキャリアを考えるくせみたいなのは学校でもいろいろ教育はしてもらえらるんだけれども、家庭教育でしっかりやらないといけないと思います。

とは言え、何もかも学校や家庭でやってくれというのは負荷が高すぎるとも思っていて、こういう時代ですから社会全体で、こうした今回の取り組みも皆さんが進めてらっしゃるところも一つの社会的動きだと思っておりますけれども、社会

全体でこのキャリアを考える機会というもの、これは女性だけではなくて、若い人だけではなくて、いろんな方、全ての方ということになると思うんですが、社会全体でいろんな手を組みながら、今核家族化で云々という話もありますけれども、社会に目を向ければいろんな人がいろんな所でいろいろやって生活をしているわけですから、そうしたネットワークというのが非常に求められているんじゃないかなと考えています。

特に就職の現場に身を置くものとしては、例えばキャリア教育でインターンシップを推進しようという話題があったりします。ただそれを学校と企業だけにゆだねることに限界があるなと思っています。企業は今本当に厳しい状況の中でやっていますので、インターンシップをボランティアのように何人も何人も受け入れるなんていうことはなかなか現場の理解が得られないようなところもある。

でも社会的意義が高いことはわかっている。そうした時に一社ではできないことも横で繋がればいろんなことができるというようなことが多々あると思うのです。このコンソーシアムというのも一つの取り組みだと思っておりますが、この地域を軸として企業や行政や学校というところは手を繋いで、いろんな特に若い人の問題が最近注目されていると思うんですけれども、キャリアを考え続ける機会と場というものを提供していくと、非常に素敵だと思っていますし、我々もそういったところに貢献をしてみたいと思っています。



以上ちょっと最後かけ足になってしまいました。お聞き苦しい点がありましたら申し訳ありません。ご容赦くださいませ。私からの話は以上でございます。ご清聴ありがとうございました。



質疑・応答

司会) 岡崎様、どうもありがとうございました。ここで質疑応答に入らせていただきます。岡崎様からのご講演内容を含めまして、ご質問などありましたらお願いしたいと思います。

質問のある方はマイクをお持ちしますので、挙手をお願いしたいと思います。できれば所属とお名前をいただければ幸いです。どなたかご質問ある方、いらっしゃいますでしょうか。

会場女性A) 最後のほうのスライドで「キャリア」と「フェア」「ケア」の所で、メンター制度というのが書いてあるのですが、実際に社内でそういった制度は運用されているのかということと、その場合にメンティーというんですか、若手の方が希望制なのか、一応全員につけるのかどうか、この辺の具体的な所を教えてくださいたいんですけども。

岡崎) はい、ご質問ありがとうございます。メンター制度というものをやっています、リクルートとして。希望かどうかということかというと、希望を募るんですけども、なかなか全員に枠が当てはまらない状況なので、その中で抽選というか、選抜されてということになります。その回を増やして行っていますので、半年間やるんですけども、その半年で当たらなくて、次のその半年でチャンスが巡ってくるというような形で、ある程度網羅されているのではないかと思います。

会場女性A) ありがとうございます。それで具体的にメンターとメンティーをマッチングさせるという時に気をつけないといけないというか、何かありましたら教えてくださいたいのですが。というのは学生たちのキャリアを形成する時に、医学部なので、女性医師をつけるような時に、相性というのはわからないと思いますので、希望をとってこちらでマッチングするのか、それとも機械的にある程度年齢とかでマッチングされているのか、その点を教えてくださいたいのですが。

岡崎) 私自身がその制度の運用者側ではないの

で、あくまで経験した中で、あるいは運用した人から聞いた中での答えになってしまいますけれども、いろいろ試行錯誤しております。

違う事業部の人にわざとあててみるとか、男性にあててみるとか、いろいろやっているんですが、やはり一番うまくいくのは先ほど相性というのは難しいとおっしゃいましたが、やはりそこを見て、相性を見てというか課題ですね。そのメンティーの方の抱える課題に合わせてそれを解決した人というのをなるべくあてるように、そういう意味では運営はパワーがかかると思います。

人事部がやっているわけですが、それぞれの個々の特性だったり、悩みというのを把握しておかなければならないですし、メンター側の価値観ですとか、どういったことを乗り越えてきたのかみたいな、エピソードみたいなものを把握しておかないと、そのマッチングはうまくいかないと思いますので、非常にパワーがかかるものだというふうに思います。

会場女性A) どうもありがとうございました。

司会) ほかにはどうでしょうか。質問ございませんでしょうか。

会場女性B) 大変基本的なことで申し訳ないんですけど、性差のない育成というところで具体的な施策の所になりますが、結果指標ではなくマイルストーン指標を設定というふうにあります、マイルストーン指標がどういったことなのか教えてくださいたい。

岡崎) すみません、ちょっとわかりにくかったかもしれませんが、いったん管理職になる手前の所に目標を置く、ということです。リクルートの場合はミッショングレード制度という人事制度を引いておまして、仕事の重たさというものを数字で「あなたは35です」、「40です」とかっていう形でバンド付けというのをしているんですね。

管理職育成に関しても、いきなり管理職を目標にするのではなく、その前に今本人がやっている仕事よりも少し重い仕事をしてもらおう。それでちゃんと成果が出せたかどうか。出せた場合はさらに少し重い仕事をしてもらおう。先ほど申しましたミッショングレードは、職能給とかではなくて、仕事の重たさをベースにした人事考課の仕組みで、その人の今までやってきた仕事をベースにこの人にさらに重い荷物を持ってもらおうと思ったら、どういう具体的に仕事を任せるべきなのかという、人材育成計画シートみたいなものを作るんですね。

これは別に女性だけに限らず男性も両方やっているものではあるんですが、そこでどうしても印象の問題で、この人は今ご機嫌で仕事をしているから、重たい荷物を欲しがってないんじゃないか。なのでそういうより重たい荷物を任せるんで

あれば、この仕事だよねという会話がどうしても女性の場合は少なくなってしまう現状があったそうです。

ですので、そこで性差のないということと言うと色眼鏡で見ずに、全ての人にもう少し重い荷物を持ってもらおうとしたら具体的にはどんな内容か？ということ、全従業員について組織長が計画を立てるといような制度を入れていまして、そのマイルストーン指標というのはその半年後どうとか、1年後どうとか、1年後に今よりもグレードの高い仕事をやってもらおうとかがあっていう、そういう計画のことをマイルストーン指標というふうに呼んでいます。

会場女性B) どうもありがとうございました。

司会) それでは時間もありますのでこの辺で質疑を終了させていただきたいと思います。



第2部 パネルディスカッション

「男女共同参画の現状と課題」

- 〈パネリスト〉 村井 貞子氏（日本赤十字秋田看護大学 研究センター顧問）
菅原 香織氏（秋田公立美術工芸短期大学 産業デザイン学科助教）
恒松 良純氏（秋田工業高等専門学校 環境都市工学科准教授）
簾内 聖子氏（秋田県立大学 就職支援チーム キャリアカウンセラー）
松村 亜里氏（国際教養大学 カウンセラー、心理学講師）
和泉 浩氏（秋田大学 教育文化学部准教授）
〈コーディネーター〉 渡部 育子氏（秋田大学男女共同参画推進室長 教育文化学部教授）

渡部 育子 氏

専門は古代史です。男女共同参画社会から古代を読み解くと何ができてくるのでしょうか？遠い未来21世紀のはじめは男と女の仕事と生活について国民ひとりひとりが考えるようになった時代であった、と評価されることをひそかに期待しつつ、男と女の長い歴史を振り返っています。



渡部) それでは、ただいまよりパネルディスカッションを始めさせていただきます。本日はご多忙のところ大学間連携共同シンポジウムにお集まりくださりまして、誠にありがとうございました。

はじめに、改めて、このパネルディスカッションの狙いを申し上げたいと思います。

秋田の大学では、大学コンソーシアムあきたを中心に大学間の連携はかなり進んでおりますけれども、男女共同参画というテーマでの合同のシンポジウムは本日が初めてでございます。

秋田は、皆さまご存じのように、大学の規模は中規模、小規模の大学が多くございます。そういう中でこの大学間が連携をするということで、どういう効果が見られるのか。それからもう一つ。私ども秋田大学は教職員数2000名という事業所でございます。そういう大学が男女共同参画推進に積極的に取り組むことによりまして、地域社会

にどのような貢献をさせていただけるのか、それも本日の課題でございます。

それでは早速パネリストの皆さまに男女共同参画に関する取り組みなど、自己紹介も兼ねて、5分程度で紹介をお願いいたします。

まずはじめに大変恐縮ではございますけれども、私ども秋田大学の取り組みから一つだけご説明させていただきたいと思います。

私ども秋田大学では、これはちょっと自慢できるかなと思いますのは、男性の教員で育児休業を取得した工学資源学部の教員がいることです。ただ、その時、教員ですから、当然授業をどうするのか、ハローワークで募集するわけにもいかない。これは本人とそれから所属講座が、言ってみれば個人あるいは講座の責任でここにご出席いただきました大学様に代替要員をお願いした。そういう経緯がございます。

男性教員の育児休業の取得の実績と仕事に穴をあけないための工夫。これにはちょっと努力が必要であったということをまず簡単にご紹介させていただきます。

それでは和泉先生、お願いいたします。

和泉) 秋田大学教育文化学部の和泉です。一番端っこなので、まさかこちらから回ってくるとは思っていませんでした。

時間が1人5分しかないので、ほんとうはすぐ

和泉 浩 氏

専門: 社会学。男女共同参画は、たんに休業制度の整備や女性比率の上昇だけの問題ではありません。私もわからないことが多くありますが、共同参画ということで何が問題になっているのかということをしっかりと考えていきたいと思います。



に本題に入って秋田大学の取り組みの現状と課題について説明したほうがいいのかもかもしれませんが、その前に先ほどの講演会の資料を見て、おやっと思ったことがあったので、その話から始めていきたいと思います。

このシンポジウムの案内の資料で講師を紹介した中に、気づいた方もいらっしゃるかもしれませんが、「3児の母」という表現がありました。何の違和感もなく見た方もいらっしゃるかもしれませんが、もし男性が講師だったとしたら、「3児の父」という紹介の仕方をするのかなと、ちょっと疑問に思いました。新聞とかでも、男性の方の家族の紹介が載っていることもありますが、同じような表現、使われるのかなと。

今日、このシンポジウムに参加されている方は、男女共同参画に関心を持っている方が多いと思いますので、こういう細かい表現、是非気にしてもらえればと思います。

「3児の母」という表現、あるいは「3児の父」という表現、同じように使い、同じような意味を持つものとしてとらえるのかどうか。「3児の母」だと、「すごいな、大変だな」と思うかもしれませんが、これが「3児の父」だったら、同じように思われるのか、どうか。この辺について考えていただければと思います。

さて、ここから本題に入っていきます。これからこのシンポジウムで、各大学の男女共同参画に関わる取り組みについて、現状と課題ということをテーマに話しがなされていく予定ですが、この中には当然、大学関係者でない方も多数いらっ

しゃると思います。

それでは、なんでわざわざ大学のことを、このシンポジウムのテーマは「男女共同参画の現状と課題」ですが、このテーマのなかで取り上げなければならないのでしょうか。

男女共同参画と大学とのかかわりについては、さまざまな点から考えていくことができますが、その一つに、社会の中の知識を創り出す機関としての大学あるいは高等教育機関の位置、役割という点があると思います。

社会の中でのさまざまな知識を創っていく、そうした機関の構成員、研究者だったり、教育をしていく人たちが、男性に占められているということは、特定の人たちによって知識を創り出す、あるいは教育する位置が占められているということで、これは、かなり問題を持っているんじゃないかと。

先ほど講演の中で「ダイバーシティ」という表現が何回も出てきていて、おそらくキーワードの一つになっていたと思いますが、私はあまりカタカナが好きではないので「多様性」という表現を使いますが、「多様性」ということを考えた時、やはり女性が高等教育機関の中で活躍できる場を多く作っていくことが、社会的に重要なことなのではないかと思っています。

それでは、秋田大学の現状はどうなっているかという、細かい数字はどうでもいいかもしれませんが、全教員の中で女性は16%ぐらいで、まだまだ少ない状況です。

この状況の改善のためには研究者の養成について考える必要もありますが、秋田大学の現状と課題という点にしばって見た時、秋田大学では、これまで平成18年と平成20年にアンケート調査を教職員にたいして実施していますが、そこでの教員の回答から明らかになった問題点として、休業制度を利用しにくい状況にあるという点があります。

他の職場のことはあまり知らないのですが、このように言ってしまうといいのかわかりませんが、大学の教員は、他の職場と比べるとちょっと特殊

な働き方をする所ではないかと思います。

大学では各教員、研究者の自立性が高い分、他の研究者に迷惑はかけられないという意識が強く働きます。そうすると、秋田大学では休業制度があり、利用できる状況にはなっていますが、実際にはその制度を利用できない。他の教員にも迷惑をかけるし、他の人の研究の妨げになるかもしれませんし、授業を休むと学生にも迷惑をかける。同僚である他の研究者に迷惑をかけられないという意識が、個々の自立性が高いためにいつそう強く働く場が大学という職場ではないかと。

そうした状況において、特に女性が働きやすい状況を作るための休業制度があっても利用できない状況というのが、おそらく他の職に比べて高いのではないかと思います。

それでは、その時にどのような制度が必要になるのかということ考えた時、秋田大学はじめ、今このシンポジウムに参加している県内の大学が連携で行おうとしている教員の代替要員制度というのが、一つの解決するための手段としてあります。この制度の構築をこれから考えていこうというのが、秋田大学が男女共同参画に向け取り組んでいることの一つになっています。

渡部) ありがとうございます。それでは続きまして国際教養大学の松村様お願いいたします。

松村 亜里 氏

米国で臨床心理学を学び帰国し、国際教養大学で学生のカウンセリングと心理学を担当しています。二人の子ども(3歳男、2歳女)を育てながら、子育てと仕事の両立に日々奮闘しており、ワークライフマネジメントが大きな課題です。



松村) こんにちは、国際教養大学の専任カウンセラーで心理学の講師もしています松村といいます。本学の現状は教職員の女性の割合は高いほうで、開学して7年目ですが、7年間の平均は専任教員で34%、専任職員で58%、全体の教職員の

41%です。

また、たぶん授業が全部英語であるとか、言語が関わる大学ということもあると思うのですが、学生も7割が女性です。

ただそれだけ女性が多いのですが、管理職とかディレクターの役職では女性は現在は多いとはいえません。

それから、開学から出産休暇や育児休暇を取得した教職員は3名で計5回です。今も何人か第2子を妊娠されている方がいて、開学してからまだ短いのですが、出産育児のために退職した専任の教職員は現在のところいません。

それから制度については、育児休業は1歳まで、短時間勤務は3歳までという国の制度と同じ制度です。秋田大学さんのように、育児休業は3歳まで、短時間勤務は小学校就学までというようなもう少し柔軟な制度はありません。

私は今専門職員として大学で勤務7年ですが、働いて3年目と4年目に年子で2人出産して、今2歳と3歳です。1人目は子どもが一歳まで育児休業をとりまして、2人目は4カ月まで育児休業をとって復帰しました。

復帰後は育児短時間勤務制度を利用して、週35時間で働いているのですが、この制度ができた時には1日1時間までまたは1日2時間までで、週5日という制度でした。でも、1日1時間、時間があってもなかなか家のことができません。週末は子どもの世話で終わるので、せめて1週間に半日ぐらい、例えば銀行に行ったり、保育園のかばんを作ったり、少しまとまった時間がほしいということで、変形労働をさせてもらえないかということをお願いしたところ、そういう制度ができていました。

現場のニーズを実際に子育てしながら働いているものとして伝えていくとか、そういうことも大事なのではないかと思います。

私も岡崎さんのように、夫の実家はアメリカで、私の実家は長野で、実家の支援が身近にありません。夫が教員で裁量労働制で大変協力的でどうにか今までやってきたのですが、今年の9月か

ら夫が海外在住となって、どうやっていこうかというところ。今まで何度も仕事を続けていけるのかと悩みながら、どうにかやってきました。つわりがひどいときや、2人目を妊娠した時、子どもが何度も入院したとき、辞めようか悩みながら続けましたが、後からはあの時辞めなくてよかったなと思うことが多かったです。どうにか両立をしていきたいなと今思っているところです。

勤務している大学には自分の中でとても迷惑をかけているという気持ちがあって、「申し訳ありません、2人目を妊娠してしまいました」と人事の方に謝って報告しました。そうしたら「いやいや、そんなことはいいよ。今は体に気をつけなさい」と言ってくださって、ほんとにホッとしたのですが、あとで聞くと人事の方はとても困っていたということでした。

制度があり、別に嫌味を言われるわけでもなく、しっかりとることができるのですが、自分の中で後ろめたい気持ちがあります。子どもが病気になったら帰らなきゃいけないですし、家に仕事を持って帰っても以前ほどはできません。子どもができるまではすごく働いて、仕事一筋っていうか、仕事ばかりだったので、それに比べたら仕事量も減りましたし、質も前ほど完璧にできなくなった中で、会社が私を雇っていくことがどのくらいの価値があるんだろうかと思ってしまったりします。

そこで社会的に意味のあることやっているとか、自分に言い聞かせながら毎日を過ごしているという感じです。

渡部）それでは秋田工業専門学校の恒松様、お願いします。

恒松）秋田工業高等専門学校（以下、秋田高専）の恒松です。

男女共同参画という点において、私も妻も働いており、個人的に思うところがあるとともに、興味もあるのですが、今日は秋田高専の現状についてお話ししたいと思います。

私ども秋田高専は、全国の旧国立高専がまとまっ

恒松 良純 氏

共働きで夫婦ともに県外出身のため、子育て環境には興味があります。



て、独立行政法人国立高等専門学校機構という組織になっております。その中の一高専となっております。

今回のテーマへの取り組みに関しては、まだまだこれから検討していく課題が多いのが現状です。

高専機構本部の現在と秋田高専がどのように考えているかをほんの少しですが紹介させていただきます。

機構本部では、役員会の中に男女共同参画に関する推進委員会が設置されています。今のところ各高専への具体的な指示や指針はなく、今後進められていくものと思われれます。

今まで、工学系への進学は男子学生が多かったのですが、今後は女子学生の増加ということも考えています。

今後の5年間の体制をどのようにするかという指針を示している中期計画の中で、その女子学生の増加を考えた場合に、従来のほとんどが男性教員という体制では、サポートできない部分も多くなるという考えからも女性教員の積極的な採用を示しています。

秋田高専は現在65名の教員がいます。そのうち女性教員が5名、全体の1割弱にとどまっております。これは機構本部の平均的な数値です。

そのようなこともあり機構としても取り組みが行われつつあるわけですが、本校としましては、機構本部同様、秋田高専で定める中期計画の中で、女子学生の増加と、女性教員の積極的な採用を考え、一つの目標として掲げています。

今年度の男女共同参画に関する具体的な取り組みとしては、既に秋田大学では実施されているとお話でしたが、女性教員に対してアンケートを

実施し、現在の秋田高専をどのように感じているかを聞く予定です。また、平行して過去3年以内に着任した教員に対して秋田高専がどのような職場であるかを冷静な目で見てもらうということで実施しております。このアンケートについては男性・女性関係なく対象としています。

実施したばかりで現在集計中ですが、教育・研究の現場として、今の秋田高専をどのようにみているかを長い期間在籍している教員にはわからないところもありますので、今後全ての教員にとってよい環境を目指し、そのための状況把握です。

今後、特に女性教員を増やしたいということに対して秋田高専として期待する部分ですが、工学系に進学した女子学生が進路をどのように決定していくかのサポートもあるようです。進路を決定する要因など男性教員が自分の周りにいた女子学生がどのような部分で悩んでいたかなどをモデルとして話すことができたとしても、実際のところ本人しかわからないことも多く、経験からのアドバイスやサポートをしてもらえるのではないかと考えます。

秋田高専としては、先行している各教育機関の方たちの事例を参考にしながら男女共同参画を進めていくというのが現状です。

先ほどから過去育休をとった教職員の話や制度をどのように利用したかという話がありましたが、秋田高専では教員が育休を取得したという例はないそうです。過去に育休を取得する機会があった教員がいなかったということです。職員は別として、今までは結婚を機に退職される方もいたりすると聞いております。

男性教員についても制度としてはありますが、取得したという例もありませんし、今後どのように考えていくかが課題でないかと思っています。
渡部 ありがとうございます。では続きまして秋田県立大学簾内様、お願いいたします。

簾内 はい、私、秋田県立大学で就職支援を担当しておりますキャリアカウンセラーの簾内と申します。

簾内 聖子 氏

労働省（現：厚生労働省）を退職後、キャリアコンサルタント、産業カウンセラーの資格取得。

現在は、公立大学法人秋田県立大学にてキャリアカウンセラーとして勤務し、学生の就職ガイダンス、就職相談等を担当。



私、他の先生方と違いまして、教員という立場ではないんですが、先生方からいろいろお話を聞きながら、一歩引いた形で職員の立場からお話をさせていただくということでご了承ください。

私どもの大学の現状についてお話をいたします。私ども平成11年に開学を致しまして、今年で11年目になるまだ若い大学です。まだ11年目なのでまだこれからだということなんです。

全学の学生が1700名くらいの大学でして、それに比べて教員の数を見ますと、222名となっております。教員1人あたりの学生の数が比較的少ない、少人数教育というのをPRポイントにさせていただいているということもあると思います。

教員のうち女性の割合といいますと実は13名しかおりません。パーセントでいいますと5.9%、先ほど高専さんのほうで1割ですというお話がありましたが、私どもは残念ながら1割にも満たないというのが現状です。

いろんな問題があるかと思うんですけども、私ども実は工学部系の学部と農学部系の学部と二つ大きく分けるとあります。

それから教養といいますか、教養を担当している教育センターというところで三つになります。それぞれ理工系ということで女性の研究者自体の数が少ないということもある影響からか、女性の割合が非常に少ないというのはどうしてもしかたのないところではあります。

平成21年度文科省の学校基本調査でそれぞれ工学部系、農学部系の教授、准教授、助教という部分での女性教員の割合を調べましたところ、

そのパーセントは低いという現状はもちろんあるんですが、私どもの大学で見た時にさほど低いわけでもない。工学部系、農学部系の大学ということであれば、オーソドックスな平均的な女性の教員の割合なのかなというふうに考えております。

ただ教養のほうで見ますと、一口に人文系とはいえないわけですが、人文系の学部と比較しますと12名の教員中女性が1名ということで、10%にも満たない非常に少ない割合というところがございます。

それから男女共同参画ということで育児休業、産前・産後休暇、介護休業ですね、そういう状況についても確認をいたしました。開学以来実は産前産後の休暇をとった女性が2名です。産前産後休暇をとった女性が今ちょうど初めて育児休業をとり、1名ようやく出たというところですので、現状としては低いのかなという認識を持っております。

ただ産前産後につきましても育児休業につきましてもそうなんですが、職員という立場から見ますとそれなりに取得をしている者もおりますので、その辺はやはり教員という立場に何か問題があるのかなと個人的に考えております。

あとは看護休暇につきましては教員の方でも取得の実績がございます。ただ介護休業になりますと、これはまだ全然取得の実績がないというのが現状です。

以上が現状ということでございまして、課題につきましても簡単にお話をさせていただきますが、先ほどお話をしましたようにやはり女性教員の割合が非常に低いというところが課題であるというふうに考えております。

それからもう一つは育児休業など制度としては整っているんですけども、なかなか実際に取得するところまでは結び付いていないということで、取得しやすい雰囲気作りというのが課題になってくるのかなと考えています。

それから先ほどから先生方からお話もありましたが、やはり代替要員の確保というのが大きな

ポイントになってくるのではないかと考えております。

私からの報告は以上です。

渡部) ありがとうございます。それでは続きまして秋田公立美術工芸短期大学の菅原様、お願いいたします。

菅原 香織 氏

栃木県宇都宮市生まれ。転勤族だったため、神戸→大阪→横浜→宇都宮→東京と転居し、平成元年より秋田市在住。秋田公立美術工芸短期大学助手を経て平成19年より現職。1男1女の母。



菅原) 秋田公立美術工芸短期大学の菅原です。本学の教員は非常勤講師を除いて、学長を含めて31名おり、そのうち4名が女性です。

私が所属している産業デザイン学科では3名、工芸美術学科では1名が女性ということで、割合でいけば1割なんですけれども、少ないというのが現状です。

私自身の体験を通して現状の課題について少しご説明します。美術工芸短期大学は平成7年、1995年に開学しまして、私は開学当初から勤めております。勤めた時は助手で採用され、その翌年に第1子が誕生しました。その時は4カ月程育児をとらせていただきました。

開学したばかりの短大でしかも出産ということでしたが、産休と育休をとらせていただきました。美術工芸短期大学の設置者は秋田市なので、福利厚生は秋田市の市の職員の制度をそのまま適用させていただきました。

平成11年に第2子が誕生したんですけども、入院とか手術とかいうのが産前産後でだいぶいろいろあって、すぐに復帰できないような状況でしたので、育児休業を1年取らせていただきました。

その時まだ助手だったということもあって、講

座、授業を担当していない立場でしたので、私のポジションのところの部分を外から採用して、その職を担当していただきました。

前例がないということもあったので、逆に私が休みを取りたいということに対して、特別反対をする人もなかったというのはよかったですけれども、やはり職場には大変ご迷惑をかけたという思いはあります。

ようやく下の子どもが小学校に上がって、4年前に助手から助教に昇進が決まり、授業、講座も持てるようになって、教授会にも参加できるようになり、大学運営に携われるようになったということで、大変忙しくなりましたが、やりがいを感じつつ働いています。

制度的なところでは、公立学校共済組合とか、秋田市の福利厚生が利用できますが、私以外に結婚して、出産した女性の教員がいないので、前例もなかったけれどもあとに続く人もいないというところが課題かなというふうに思います。

渡部) ありがとうございます。それでは続きまして日本赤十字秋田看護大学の村井様お願いいたします。

村井 貞子 氏

専門は感染症の疫学、感染防御。27年間の都立私立大学医学部での教育・研究の後、看護学の教育に当たり2007年3月定年。2009年4月より現職。

仕事と家庭に対するモチベーションを高く持ち、自分と仕事の立ち位置を確認することが必要と考えてきました。



村井) 日本赤十字秋田看護大学の村井でございます。私昨年から大学の研究センターという所に所属させていただいて、このような仕事をさせていただいておりますが、秋田看護大学は実は大学開設が昨年でございます。

現在大学の看護学部、短大の看護学科、介護福祉学科、これらが一緒にまとまっている組織であります。

総数、学長、副学長を含め67名でございまして、そのうち教員は42名ということになっております。その中で男性、女性の比率を見ますと、男性が1/3弱ということになります。

そして、ご承知のように看護系の大学、看護及び介護福祉系の短期大学であるために看護師の教員が圧倒的に多い。33名の看護師の教員でございますが、そのうち男性が3名、1割ということでございます。

さらに職員が19名おるわけですが、職員のほうの男女の比率はほぼ同数ということです。

日赤という非常に大きな枠の中で、福利厚生が動くので、ある意味では非常に手厚い制度は使えるということございまして、特に大きな男女差ですとか、そういうものに関する差というものは現在見えておりません。

しかし一つ大きな問題として私自身が考えておりますのは、先ほど岡崎さんがおっしゃいましたように「結局は本人です」ということで、モチベーションの問題が男女共同参画と同時に走っていく必要がある。同じウエイトでは言えないかもしれないのですが、男女共同参画を考えた場合に、女性の研究に対するモチベーションを引き上げなければならないということを考えております。

そういう意味で研究センターという所で仕事をさせていただいているということになります。

先ほど先生方がおっしゃいましたように、大学というのは教育機関としての役割、社会的な役割があるということ。そしてもう一つ私どものところでは医療職、特に看護・介護職を育成することがございまして、ある意味ではどういう人でもいいというわけにはいかないと考えています。

つまり岡崎さんもおっしゃいましたように教育・研究のモチベーションの非常に高い方を育てていくという責任があるわけです。これは学生に対しても、それから教員に対しても同じような考え方をしなければいけないと考えております。

今私が考えておりますことは、女性教員はもとより、1割ぐらいの男性の教員も含め、どのように育てていくか。それが非常に大きな問題になっ

ておりまして、この場で今まで女性の教職員に関する問題ということで話題になっていたことと、ちょうど裏の部分を上申しなければならぬというのが私どもの課題であると考えております。

教育・研究の理念を明確に持つということ、それからもう一つは私自身も子どもを育てた人間でございますけど、やはり家族のサポートを受ける、そしておそらく研究者自身がしっかりした夢を持って、家族とコミュニケーションをとれば子どもは背中を見てくれる。これが私の個人的な見解みたいなものですが、それを女性教員の方には申し上げたいというところでございます。

今この場で要求されたことの返事になってないかもしれませんが、以上の報告でございます。**渡部** ありがとうございます。パネリストの皆さまからは本当にさまざまな現状と課題をここで提供していただきました。その中でまず最初に制度に関しましてはどこの機関でも持っているがなぜ、なかなかその制度はうまく運用されないのか。まずこの点から話し合ってもらいたいと考えてまいりたいと思います。

そこで先ほどご自身の体験も交えて話された方もおられますけれども、自分が休むと周り、職場に迷惑がかかるのではないのか。こういう意識につきまして、これはもしかするとちょっと工夫をすれば、どうにかなるのではないのか。あるいは村井先生のお話にありましたように、家族のサポートの重要性。

それでまず自分が休むと迷惑がかかるのではないのか。この点につきましてここを解決する方法といたしまして、パネリストの方々、何か工夫ございませんでしょうか。いかがでしょうか。

和泉 先ほども言いましたが、大学は、教員の自立性が高いがために、自由な発想での自由な研究活動ができるということになります。その一方で、自立性が高いために、他の人に迷惑がかけられないという意識がかなり強く働くのではないかと思います。

ただ実際の問題として、大学の規模によるのかもしれませんが、例えば私が今日失踪したとして

も、たぶん大学は何の変わりもなく、多少迷惑がかかることもあるかもしれないけれども、普通に動いていく。

現実的に、例えば教員が少しいなくなったとしても、組織としては普通に動いていくと思いますが、そうであっても、やはり各教員の心理的な負担というのはかなり高い。

こうした場合、つまり実際にかかる迷惑以上に、迷惑をかけるかもしれないことに対する個々の心理的な負担が高い場合、この心理的負担をどうやって減らしていくのかということを考える必要があります。先ほどどなたかも言っていましたが、特に秋田、秋田大学もそうですが、規模が小さい大学だと代わりに授業をしてくれる人がいない。そのところをサポートする面でも代替要員制度というものが重要になるのではないかと思います。

例えば自分たちの組織の中で、代替を見つけるというやり方ももちろんあると思いますし、おそらく実際これまでも、誰かがいなくなった時には組織内でまず考えるということが行われてきたと思うんですが、やはり迷惑をかけられないという負担感を考えた時には、組織内だけではなくて、組織外での何らかなネットワークを作っておいた方が、実際にこれを使うかどうかは別としても、「ある」という安心感によって、負担感を多少は減らせるのではないかと思います。

渡部 ありがとうございます。教員に限らず専門職の場合には同じ地域に自分と同じ専門の人間が多数いるとは限らない。教員に関しましては代替要員制度というような、システムを作ることによりまして、個人の心理的な負担を減らすという提案でございます。

ただいまのことに関連しましてパネリストの皆さまで、何かご意見ある方お願いします。

菅原 今の代替教員のシステムのことなんですけれども、本学のほうの取り組みではリスクマネジメントという視点で、教授職にある先生方が高齢になっていくので、だんだん体があちこちが故障が出てきたりするので、万が一のために専門分

野での代わりに授業を持ってくれる人についてリストアップをして、同じ学内で多少似通った分野の先生にお願いするということがありますし、市内、県内で事前に了解を得て代替の人を報告するというようなことで取り組んでおります。

渡部）ありがとうございます。本日のテーマは男女共同参画でございますけれども、例えば年齢、加齢による様々な問題が生じた場合、あるいはもし若くても病気をした場合に、周りも本人も困らないためにやはりシステム作りが大変重要であるというような方向性が一つ確認できると思います。

この件についてまだたくさんあるとは思いますが、村井先生から頂戴した課題に移らせていただきます。

少数派である1割の男性教員のモチベーションをどう高めるのか。これは実は看護学に限られたことではなく、私どもポジティブ・アクションを考えていく場合、非常に重要なことではないかと考えられます。つまり女性のモチベーションを職業生活が終わるまでどう維持していくのかということにも繋がる問題であると考えられます。

このことにつきまして、パネリストの皆さま、何かございませんでしょうか。

簾内）渡部先生からお話があったように、やはり少数派の人のモチベーションを上げていくという点からすると、村井先生のお話は非常に示唆的だなあと承りました。

どうしても少数派の意見が少なく、反映されにくいという部分がありますので、そういう意味では逆転の発想といいますか、そういう視点を与えていただいたなと思います。以上です。

松村）本学も学生の男性が3割で、最近カウンセリングルームに男子学生が訪れるようになって、少数派の人達の生きにくさというか、そういうのがあるのかなと思っています。まだちょっとどういう背景でそうなっているのかということまではわからないのですが。

女性と男性というのを考えた時に、女性にとっ

て働きやすい環境というのは、男性にとっても働きやすい環境であるというように思います。男性だけでなく、従業員みんな働きやすい環境というのが実は子育てをしている女性にも働きやすい環境なのではないかと思います。

本学は7年前に開学して、毎日職員の方が夜遅くまで残業しているような職場でしたので、子どもができて5時に帰るのがとても辛かったです。他の人たちがこんなに仕事をしているのに、なんで私は早く帰らなきゃいけないんだろう、と。

でもそのような働き方が問題になってきて、上の人たちの中でも積極的に残業を見直す動きがありました。2人目を出産して復帰したら、夜中まで残っている人が少なくなって、以前より帰宅も早し、会議が短くなったりしていました。そういう環境だと以前よりも少し5時に帰りやすくなりました。

ワークライフバランスを考えた時に、女性が働きやすい環境というのがありますが、女性に子どもができて、そのことで他の人達にしわ寄せがいくことになれば働きやすい環境とはいえないと思います。例えば男性教員が女性教員のできなくなった業務をこなさなきゃいけないとか。そうなる職場の雰囲気が、自分達がこんなにやっているのに、なんで彼女はとなると、制度があっても利用しにくいという心理的負担が増すと思うんですね。

そういう意味で男性教員も働きやすい職場というのが大切だと思います。女性教員が子育てをしているために自分達にしわ寄せがきているわけじゃなくて、自分達もやりがいのある仕事をワークライフバランス持ちながらできるという環境です。女性、子どもを持っている人、持っていない人、すべての従業員が働きやすい環境が大事だと思います。以上です。

渡部）ありがとうございます。今日会場にはほんとお忙しい中、多くの皆さまいらして下さっております。今日のパネルディスカッションをより実りあるものにするために、働きやすい職場の環境づくり、雰囲気づくり、風土づくりにつつま

して、会場の皆さまからご発言をお願いしたいと思ひます。挙手をお願いいたします。ご発言の際に恐れ入りますけれども、ご所属とお名前を頂戴できればありがたく存じます。

マイクを持ってまいりますので、どなたかお願いいたします。

職種につきましても、ただいまは専門職を中心に話をすすめてまいりましたが、具体的な事例も含めてフロアからは是非ご発言をお願いしたいと思ひます。

会場女性A) 大学の皆さんということで一般の職場の方と違うのか、同じなのか、とても興味深いお話をうかがいすることができて、すごくいいシンポジウムだなというふうに感じております。

今の少数派の人たちの意見がなかなかモチベーションとしても上がっていかないし、反映されていないというところで、やはりその人たちの意見がその組織の中でうまく反映されるようなシステム作りがあればいいのかなというふうの一つは思いました。

それとあとは専門職の方たちの職場ですので、育休とか介護とかの休業制度があっても、なかなかとりにくいということでしたけれども、これは私が職場を通じて知っております一般企業でも、なかなかとりにくいという状況はあるようです。

それで常々思ひますことは、日本の職場の、例えば9時から5時までという時間内できちんと仕事が終了するという、長時間サービス残業等の時間はもう働かないんだというようなコンセンサスを、県民なり、国民なりが持つ必要というのがとても重要じゃないかなと感じておまして、本当に8時間と言わず7時間位の労働をして生活ができ、そして本当の意味でのワークシェアリングができていくことで、先ほど松村さんがおっしゃっていました、女性が働きやすい職場は男性も皆さんが働きやすい職場になるんじゃないかなというふうに思っておりました。日本の長時間労働を考へてどうでしょうかと思ひたことでした。この先生方がすごくよく働いて、長い時間働いていらっしやるのかなということも感じたこと

でした。以上です。

渡部) ありがとうございます。休暇をとりやすい雰囲気づくりのためには取得しやすいシステムをまず作ると、そしてそれをどんどんとっていくと、現場の声をどんどん発信していく、そういうことが今回のシンポジウムで得られた一つの結論であると思ひます。

そして男女共同参画推進、ワークライフバランスの推進、ダイバーシティの推進のためには多様な支援の仕方を、労働時間の問題も含めて、フレキシブルに考へていくということ、そしてそれをまさにこれからシステムを作り上げていく、みんなで作り上げていくことが必要であるということが今日感じられました。

はじめにいうところでも申し上げましたように、秋田県内の大学が一堂に会しまして、そして会場の皆さまと一緒に男女共同参画について考へたのは本日が初めてでございます。これからこのような機会を数多く設けて、前進してまいりたいと思ひます。

最後に、私どもの宣伝になって申し訳ございません。後方のテーブルにございますけれども、秋田大学では6月30日の育児介護休業法の改正を踏まえまして、常勤職員、非常勤、フルタイム、パートタイム職員の取得できる権利を表にした冊子を作成いたしました。

このような権利をすべての教職員がフルに活用できるよう頑張りたいということをお約束しまして、今日のシンポジウムを終わらせていただきたいと思ひます。

最後に岡崎様から講評をお願いしたいと思ひます。恐れ入りますが宜しくお願い致します。

岡崎) 大変貴重なお話を本当にありがとうございます。講評というのははなはだ僭越ではございますので、一聴衆として感想を申し上げたいと思ひます。

私は普段は大学で学ぶ学生の皆さんに情報を提供させていただいているという立場なのですが、改めて働く場としての大学でさまざまな取り組みが行われているということ、非常に新鮮な気

持ちで拝聴いたしました。

特に和泉先生のほうから「知を生み出す機関」、まさにその通りだと思んですが、そこがもっともっと多様な価値観を取り入れた形になっていくと、非常に閉塞感がある我が国と言われていますが、また何か成長のタネになるものが生まれるんじゃないかなと期待をするところでもございます。また就職に関しましてはいざ就職活動となって、改めて自分自身が世の中の働く場というのを知らないということに愕然とする学生が多くて、普段私は大学の就職ガイダンス等でお話をさせていただくことのほうが多いんですが、そういった時には、「身近に働く人っていますよね。皆さんの先生だとか、職員の皆さんとかも働く一人の社会人の先輩なので、OB・OG訪問

が怖ければ、まず身近な働く人に声をかけましょう」なんていうことも提案しているのですが、そういう意味では皆さま方が働く一個人とし、働く環境づくりにまい進をされている、まさに村井先生のお言葉にありました、「背中で見せる」ということをされることによって、学生が自らの道を決めていくところの大きな一助になるんじゃないかなと勇気づけられた次第です。

本当に貴重なお話をどうもありがとうございました。

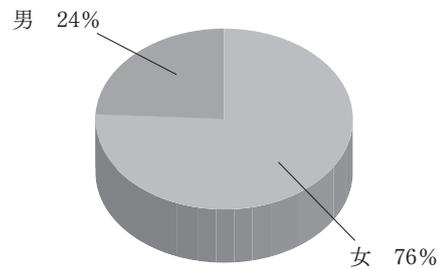
渡部) どうもありがとうございました。それではそろそろ予定された時間になりました。本日は岡崎様、そしてパネリストの皆さま、そして会場の皆さま、本当にどうもありがとうございました。



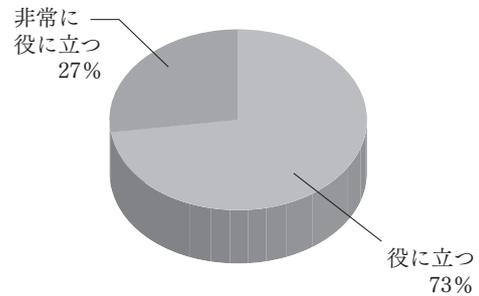
大学間連携合同シンポジウムに関するアンケート

平成22年9月7日(火)実施

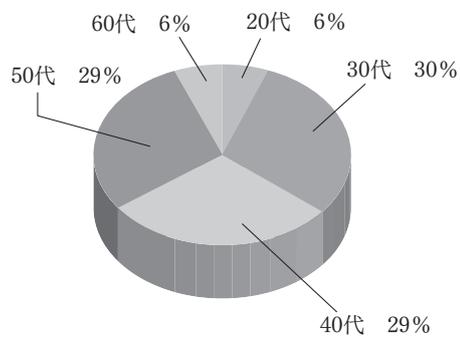
1. 性別



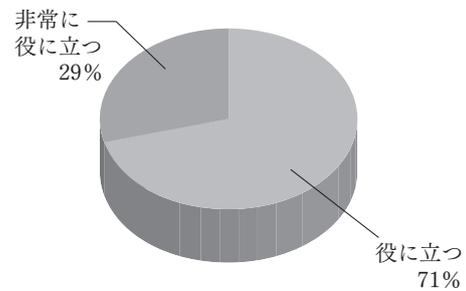
5-1. 全体の評価



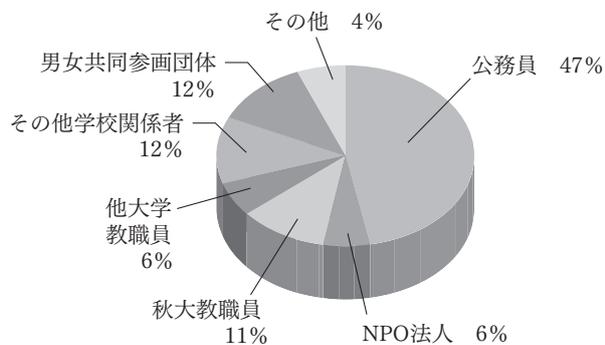
2. 年齢



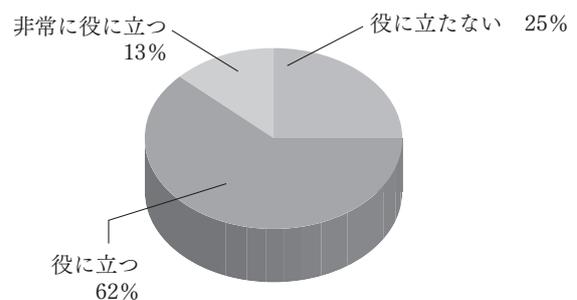
5-2. 基調講演の評価



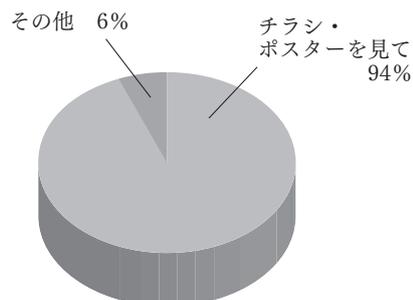
3. 職業・所属



5-3. パネルディスカッションの評価



4. 本シンポジウムをお知りになったきっかけ



5. 本シンポジウムの内容について、評価及び意見をご記入ください。

【全体】

- 1 各機関共通した問題とは思いますが、一同に会したことに効果を期待する。
- 2 全体としてよいお話をうかがえたと思います。
- 3 様々な立場からの意見を伺い、女性の労働者として考えさせられた。
- 4 興味深い話が聞けました。ありがとうございました。
- 5 講演はもう少し時間を取ってもらってもよかった。詳しく知りたかった。

【基調講演】

- 1 フェア、ケア、キャリア
- 2 学生の就職情報や企業の取り組み事例（WLB関係）がとても参考になった。
- 3 企業の第一線で働いている方の話を伺い企業の活動と人材育成方法について興味深かった。
- 4 生き生きしていてよかった。少し理解しにくい言葉があった。
- 5 ほとんど聞くことができず残念でした。
- 6 企業、女性の多い環境のお話ではありましたが、自身の職場等を考えるうえで良いお話を聞けたと思います。
- 7 学生指導する点でも、参考になる講演でした。
- 8 ポジティブアクション等でどんなに女性を引き上げようとしても、最終的には女性自身のモチベーションが大切…そうだと思う。性別役割意識も強く働いているかもしれない。
- 9 3児の母であり、企業の第一線で活躍していらっしゃることは大変すばらしいと思いました。
- 10 不勉強で少し難しかったのですが、企業の中でひとりの人として日々向上している姿に感銘を受けました。
- 11 企業の視点で話が聞けて参考になった。

【パネルディスカッション】

- 1 大学の現状を知ることができた機会であった。
- 2 時間が短かった。各大学の現状と課題の情報提供は有意義であったが、その後の共通課題への各パネリストの意見表明が不足。準備不足か？今後も継続していただきたい。
- 3 専門職集団における相互性を共有する共通認識を設けるべき。
- 4 自らの体験などあって、とてもうなずける場所があった。
- 5 今後の方向性のようなものが見えてきませんでした。
- 6 他大学の取り組みや考え方を知ることができたのは良かったと思うが、現在の職場では難しいと思った。
- 7 大学の現状と課題を知ることができて、参考になりました。
- 8 大学間連携の中で男女共同参画をすすめる取り組みの難しさ。大学という事業所の問題点は大きいと感じた。
- 9 それぞれの大学における現状を知ることができました。
- 10 所属の紹介は紙ベースでもよいかもかもしれません。議論の時間が少なくもったいない気がしました。

6. その他ご意見がございましたら、ご記入ください。

- 1 男女共同参画は男女に共通するワークライフバランスの構築であり、業務能率向上のための活動と認識。行動のみならず、考え方（ものを作り上げる作業における）の多様性の確保のためにも必要なもの。
- 2 男女共同参画をますます推進していく必要性を感じた。
- 3 参加者の皆さんと意見交換できる時間がもう少しあれば良かったです。休憩時間が短かったので。
- 4 大学が連携しながら男女共同参画の事業、ワークライフバランスに取り組み始めたことに拍手を送ります。小・中学校教職員がいかに恵まれていたか考えさせられました。大学がこのことに取り組むことの価値は非常に大きい！！ありがとうございます。
- 5 内容がすばらしく、参加者が少ないことは非常に残念でした。いろいろ事情はあったと思いますが、周知期間や方法がもう少しあったのではないかと思います。
- 6 育休等の制度を利用するためには、利用しやすい環境、システム作りがとても重要であると感じました。
- 7 岡崎さんの基調講演は自ら働くママとして、就職サイトの編集長という立場からの視点でとてもわかりやすかった。事業所向けWLBを考えているので、働く女性として、自分自身のビジョンをしっかり持っていきたいと思います。参考にしたい。元気とやる気をいただきました。ありがとうございます。

大学間連携合同シンポジウムに関するアンケート調査

本日はご来場いただきましてありがとうございます。今後の事業の参考とするため、皆さまの率直なご意見・ご感想をお聞かせいただければ幸いです。どうぞ宜しくお願いいたします。

以下の項目について、いずれかに○をつけるか、記入してください。

1. 性別 ①女 ②男

2. 年齢 ①20歳未満 ②20代 ③30代 ④40代 ⑤50代 ⑥60代 ⑦70代以上

3. 職業・所属

- ①学生 ②パート・アルバイト ③会社員 ④公務員 ⑤NPO法人職員
⑥秋田大学教職員 ⑦他大学教職員 ⑧その他学校関係者
⑨専門職（弁護士・医師・会計士等） ⑩男女共同参画団体関係者
⑪専業主婦（主夫） ⑫自営業 ⑬無職
⑭その他（ ）

4. 本シンポジウムをお知りになったきっかけについてお答え下さい。

- ①チラシ・ポスターを見て ②秋田大学ホームページを見て
③男女共同参画推進室ホームページを見て ④知人からの紹介
⑤その他（ ）

5. 本シンポジウムの内容について、評価及び意見をご記入ください。

4：非常に役に立つ 3：役に立つ 2：役に立たない 1：まったく役に立たない

内 容	評 価	コ メ ン ト
全体	4・3・2・1	
基調講演	4・3・2・1	
パネルディスカッション	4・3・2・1	

6. その他ご意見がございましたら、ご記入ください。

--

ご協力ありがとうございました。ご記入後は会場出口の回収箱にお入れください。

秋田大学 男女共同参画推進室

大学間連携合同シンポジウム 『男女共同参画の現状と課題』

発行 2010年11月
編集 国立大学法人秋田大学 男女共同参画推進室
連絡先 〒010-8502 秋田県秋田市手形学園町1番1号
TEL 018-889-2260
URL <http://www.akita-u.ac.jp/coloconi/>
E-mail sankaku@jimmu.akita-u.ac.jp