

2月28日(金)開催 グッドプラクティス紹介

## 男性の育休は百利あって一害なし

講師 株式会社サカタ製作所 代表取締役社長 坂田 匠氏

株式会社サカタ製作所は昭和26年に創業し、長岡市与板町で「公共産業用（非住宅向け）金属製折板屋根構成部品・ソーラーパネル取付金具・架台の設計、開発、製造、販売、施工指導」を事業の中心に取り組まれている会社です。今回連携機関・協力機関会合のグッドプラクティスのゲスト講師としてご講演いただきました。

### ★ホワイト企業アワード最優秀賞

ホワイトアワードを2年連続受賞し、グランプリをいただきました。つまり一等賞ということです。今話題のテレワークには早くから取組み、すでに全事業所で活用しています。

### ★女性管理職がいないことを指摘されて

ワーク・ライフ・バランスコンサルタントの小室淑恵さんに来ていただいた時に、女性管理職がないことを指摘されました。以前、候補の女性社員から断られたことがありました。その女性は、目立ちたくない、責任のある立場になりたくない、今までいい、というのです。どうしたら幹部に引き上げができるか伺ったら、「女性に期待していなかったのではないかですか。期待されなければ応えようとしません。」と言われ気づかされました。すぐに全ての女性社員に集まってもらい謝りました。

### ★男性の育休取得率100%、残業ゼロを打ち出す

男性の育休取得率100%、残業ゼロを打ち出しました。最初は、社員から納期が間に合わなくなるとか、お客様の信用をなくすとか不安の声がありましたが、「業績が落ちてもかまわない！」と全社員に熱いメッセージを送りました。信用をなくすような社員はいません。売上高は伸びていきました。

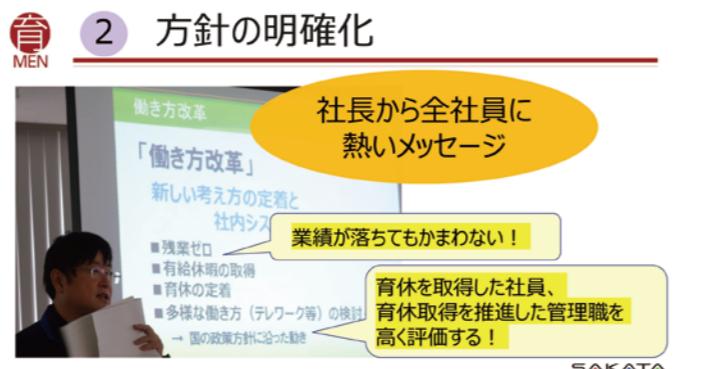
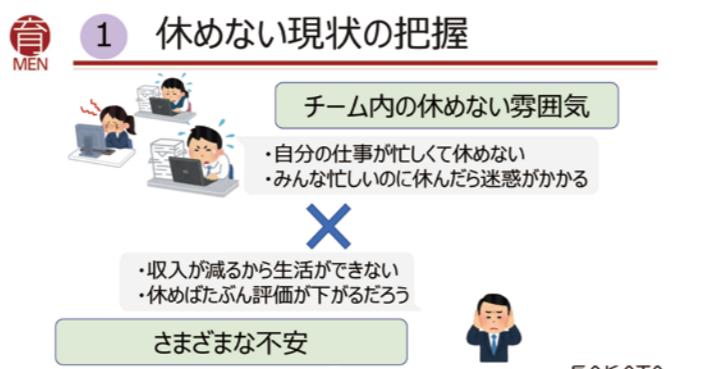
育休を取得した男性にはイクメン表彰、その管理職にはイクボス表彰で高く称賛しました。

### ★独身が減り、出産増加

残業ゼロを始めてから独身が減り、出産が増えました。また、育休を取った男性の顔が変わります。いいパパ、いい夫の顔になります。

### ★育休は男性の意識改革

育休は男性の意識改革にもなります。「早く飯を作れ」とは言えなくなります。子育ての大変さを実感し妻と協力していくと考えるようになります。また、上司や同僚への感謝の気持ちから、チームワークが向上します。



# DIVERSITY

ダイバーシティ 2019年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業 ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)



### ご挨拶

「全国高専等へも発信してダイバーシティを推進します。」

産業界では多様な技術や多様な人材が連携して新たな製品やビジネスモデルの開発や高度な生産性の向上が求められています。教育の場でも多様な学生が個性に応じてその能力を伸ばせる教育環境の構築が必須と考えます。そのため、技術者の育成を使命とする高等専門学校（以下、高専）では、高度な技術者教育を担う女性教員をはじめとして様々な人々が活躍できるダイバーシティの推進は極めて重要です。

本事業は、代表機関の長岡技術科学大学と地域企業の株式会社イートラストとの3機関連携を核としてダイバーシティを推進するものです。高専と極めて密接な関係にある長岡技術科学大学との連携により、高専の環境や独自性を最大限に考慮したダイバーシティを推進します。またその成果や意義を国立高専機構や全国の高専等へ発信する所存です。

また、高専は地域創生への貢献も期待されており、長岡高専多くの地域企業様との連携による教育研究を推進しております。その意味で、本事業によりダイバーシティ推進の面でも地域企業様との連携を通じて、女性技術者の地域での活躍に貢献できれば幸いです。

共同実施機関 総括責任者  
独立行政法人国立高等専門学校機構 長岡工業高等専門学校長 原田 信弘

連携機関の全教職員と大学院生1,819人を対象に、ワーク・ライフ・バランスに係るアンケート調査(2020年2月)を実施しました。



### 研究者に注目した結果は以下のとおり

#### ① 「忙しさと疲労を感じている」という回答は女性が多い

女性研究者の約7割が「忙しすぎて疲労を感じる」と答えており、次に「今の仕事を辞めたいと思うことがある」が続いています。一方、男性研究者の方は、約45%が同様に、「忙しすぎて疲労を感じる」と答えていますが、約4割が日々の悩みは「特にない」と答えています。

#### ② 育児・子どもの教育を担っているため、女性は研究や仕事の時間を確保しにくい

女性研究者の約5割、男性研究者の約4割が同居する高校生までの子どもがいます。女性の約3割は配偶者と離れて生活しており、育児のため研究や仕事ができないと感じています。

#### ③ 女性研究者が少ない理由や増やす方策に男女の意識差がある

男女研究者共に「女性には向かないという社会的な偏見があるから」がトップですが、女性は「男性を採用する傾向」を同程度あげています。増やす方策として、女性は同性のリーダーや管理職、教授の育成を求めていますが、男性は休暇・休業の取得しやすさをあげており、大きな意識のずれがあります。

#### ④ 大学院生の意識改革が求められる

大学院生の自由記述の中に、「男性の権利が抑圧されている」「女性を優遇するような政策をするな」等の反感や、「男性は仕事、女性は女性らしく」など性別役割分担意識もみられました。

## アンケートへのご協力ありがとうございました

目的：研究環境と働き方の改善（ワーク・ライフ・バランス）

に向けて、実情やニーズを把握する。

調査対象：連携3機関の教員・職員・大学院生

調査方法：Web調査

調査期間：令和2年1月27日～2月18日

主な質問内容：

- ・質問数は26
- ・回答者の属性について
- ・仕事と生活の両立について
- ・女性研究者の支援について
- ・育児や介護について

調査結果：

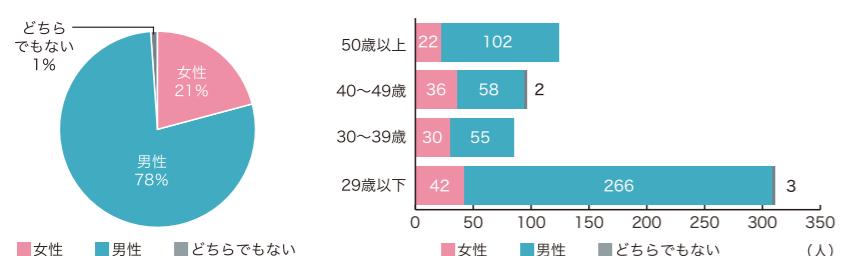


図1 性別の割合

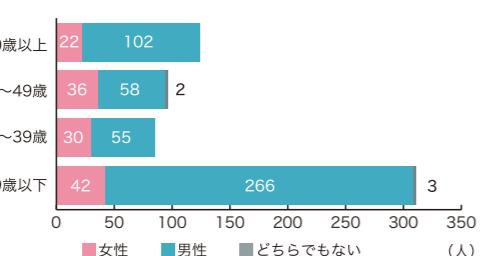


図2 男女別年齢構成

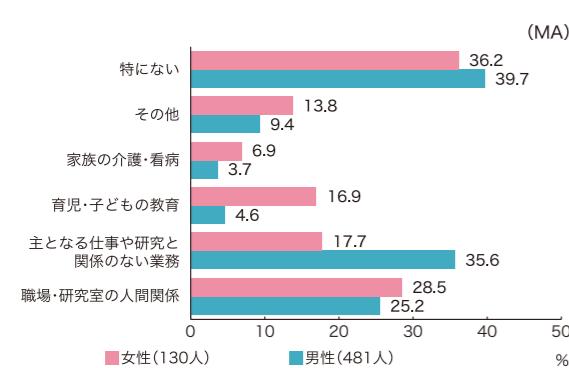


図3 研究や仕事を妨げる要因

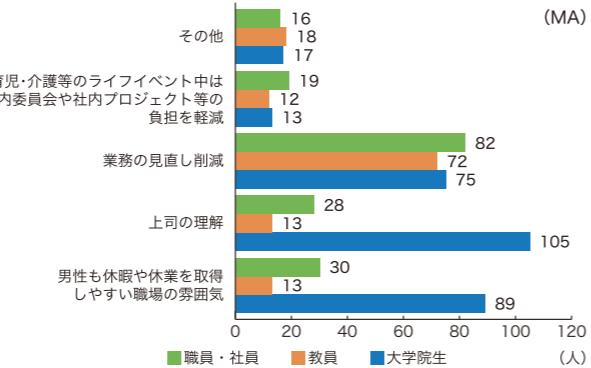


図4 仕事・研究と家庭との両立のために必要だと思うこと (職種別)

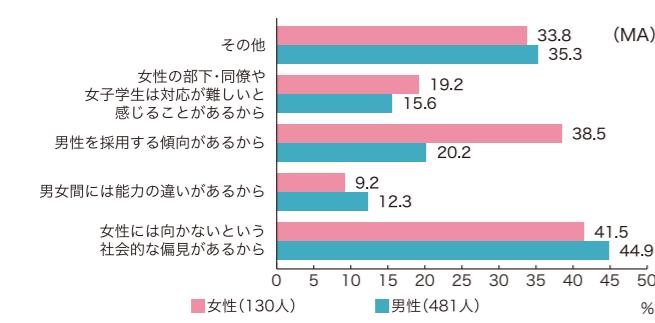


図5 女性研究者や技術者が少ない理由

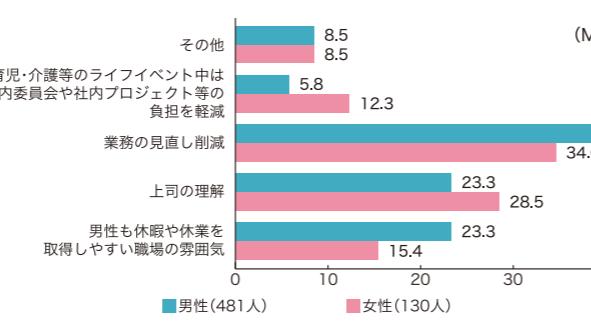


図6 仕事・研究と家庭両立のために必要だと思うこと

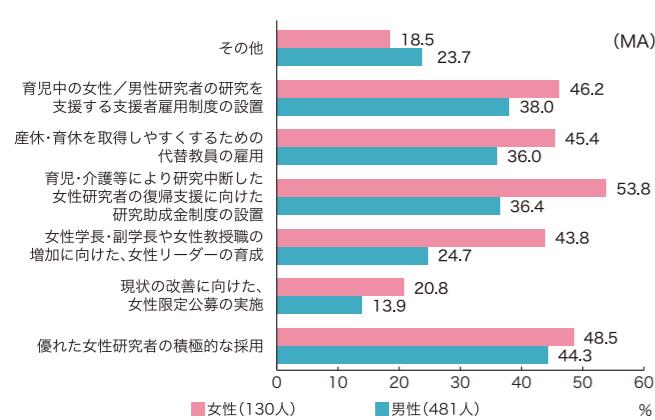


図7 女性研究者を増やすために必要な対策

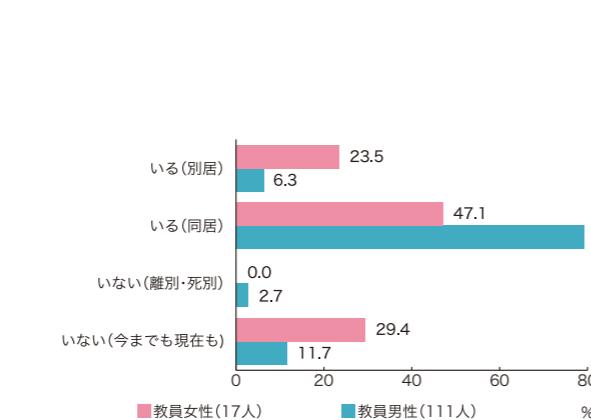


図8 配偶者等の有無と同居・別居について

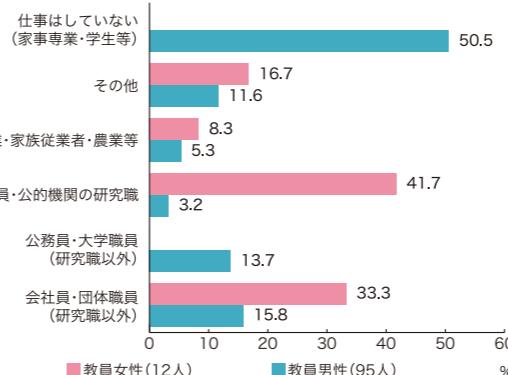


図9 配偶者等の就業の有無、職業について

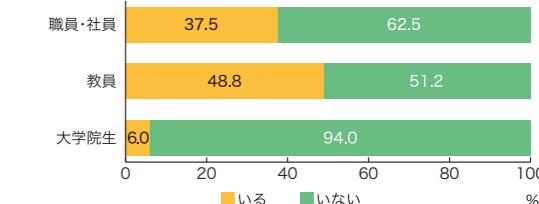


図10 同居する子(0歳～高校生まで)の有無

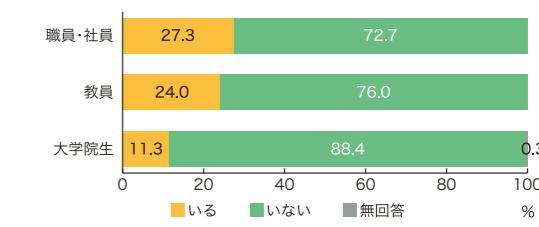


図11 介護が必要な家族の有無

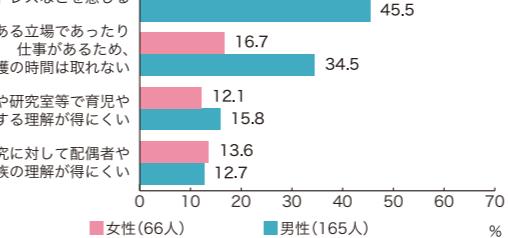


図12 育児や介護の際に必要と思うサポート

アンケートの詳細は長岡技術科学大学ダイバーシティ研究環境実現イニシアチブホームページの活動報告書にてご確認ください。  
<https://diversity.nagaokaut.ac.jp/2020/03/26>

## 地域の女性研究者・技術者を支えるネットワーク形成に向けて

### 第1回ダイバーシティ連携機関・協力機関会合を開催（2月28日）



#### ご参加いただいた連携機関・協力機関の皆様

長岡工業高等専門学校長	竹茂 求
長岡技術科学大学長	東 信彦
株式会社イートラスト代表取締役社長	酒井 龍市
長岡造形大学教授	渡邉 誠介 氏
長岡市政策企画課長補佐	河上 雄一 氏
同 産業立地課長	金子 元昭 氏
同 人権・男女共同参画課長	金垣 孝二 氏
新潟県電子機械工業会専務理事	中野 誠 氏
同 事務局職員	島田江理子 氏