

五十嵐会 円卓会議 開催報告書

女性の社会的活躍 × 共生社会 × 現役学生 ～多様なキャリアと共生社会の未来を語る～

1. 開催概要

日時	2026年5月30日（土）13:30～15:30	会場	新潟大学 五十嵐キャンパス 人文社会科学系棟 B226教室
主催	新潟大学同窓生の輪！新潟五十嵐会	共催	共生経済学研究センター・アジア連携研究センター
対象	現役学生、同窓生、地域住民等	司会・進行	実行委員 林氏・関氏 / 代表 わたなべのぶこ氏

2. 企画趣旨・背景

本イベントは、新潟大学の卒業生である女性リーダーたちが、それぞれのキャリア形成や社会での多様な経験を現役学生に共有し、世代を超えて「共生社会とは何か」「自分らしく活躍できる社会とは何か」を共に考える場として企画された。

地方都市（新潟県）における企業風土、世代間での意識ギャップ、ジェンダー格差、ライフイベント（妊娠・出産・介護）とキャリアの両立など、多角的な視点から議論を深めることで、未来の社会を担う学生たちの不安を解消し、新たな一歩を応援することを目的としている。

3. 登壇者（パネリスト）紹介

馬場 佳子 氏

第四北越フィナンシャルグループ取締役 / 新潟大学人文学部（1991年卒）

第四北越銀行初の女性取締役。バブル期の売り手市場で入行し、フラットな環境からキャリアをスタート。現在は人事部門にて多様性推進や心理的安全性の確保、誰もが活躍できる組織基盤づくりに注力している。

西村 智奈美 氏

衆議院議員 / 新潟大学大学院法学研究科修了

大学での研究員、非常勤講師を経て32歳で新潟県議会議員選挙に出馬（当時女性県議0の状況から当選）。その後衆議院議員へ。厚生労働副大臣、立憲民主党幹事長などを歴任。制度面から女性活躍を阻む「壁」の打破を目指す。

宇賀神唯氏

フリーアナウンサー / 新潟大学医学部保健学科卒（2008年入学）

看護師資格取得の翌日にNHKへ入局。女性が9割を占める医療系学生環境から、男性社会であるマスコミ業界へと身を置き、メディアにおける男女格差や契約形態の変遷を経験。現在は新潟大学創立75周年アンバサダーとしても活躍。

網代和花氏

新潟大学創生学部 4年

県内初のインカレサークル「次世代BASE」を設立し、約30名のコミュニティを運営。「起業せずとも企業経験ができる環境」を構築。ミスユニバーシティ2024日本大会TOP5。若き学生起業家・リーダーとして活動中。

4. 円卓ディスカッションの主要テーマ・論点

① 時代背景と女性の社会進出の歩み

1985年の男女雇用機会均等法、1999年の男女共同参画社会基本法など、それぞれの時代背景による違いが語られた。馬場氏はバブル期の超売り手市場で格差を意識せず入行できた一方、西村氏は女性県議がゼロであった地方政界の壁に直面し「きた仕事は断らない」姿勢で道を切り拓いてきた。また、宇賀神氏は放送業界における女性アナウンサーの「お飾り」的な扱い、契約社員前提の採用構造など、マスコミが抱える根深いジェンダー格差の現状を指摘した。

② 制度の壁と働き方改革

西村氏より、現在の税制や社会保険における「年収の壁」「配偶者控除」が依然として男性片働き型の古いモデルに依拠しており、これが女性の活躍を阻んでいるという指摘がなされた。一方で、ポジティブな変化として男性の育児休業取得率が倍々で増加している実態（第四北越銀行での事例など）や、女性管理職比率の開示（見える化）が法制化され、ビジネスと人権が世界基準として定着しつつある変化が共有された。

③ 地方都市（新潟県）における起業とキャリアの課題

網代氏から、新潟で新しい活動を始めようとする保守的な県民性から反対されること、女子大生が活躍しやすい環境や仕組みの整備が不足していることが提起された。これに対し馬場氏は「新潟県は創業率は低いが100年以上続く企業数が全国3位（関氏補足）と長寿企業が多い」という強みを挙げ、技術力や実績を持つ地方企業の魅力をPRしていくこと、思考の柔軟性を持つ女性による「手を変え品を変え」少しずつ変革していくアプローチの有効性を語った。

④ 管理職への打診とマインドの変革

「女性社員に責任を与えると辞めてしまう」「上位職への打診を断られる」という課題（渡邊氏・馬場氏）に対し、仕事の楽しさややりがい、具体的なロールモデルを示す必要性が議論された。溝口教授は「日本では残業を引き受けられないと管理職になれない構造がある。男性のデフォルトの働き方がワークライフバランスを重視するものへ変わらなければ、性別分業からの解放は進まない」と、男性側の意識・働き方改革の重要性を強調した。

5. 質疑応答・学生との対話

Q. 就職活動において、企業の「心理的安全性」や社風をどのように見極めればよいか？（学生）

馬場氏：多様な人材の活躍を応援しているという公的な発表や指標を確認することが重要。統合報告書を読み込み、1on1面談の導入状況や従業員調査の深さを見ること。また、インターンシップ等で実際の雰囲気を見ることが、言葉だけではない実態が理解できるようになる。

Q. 専業主婦の家庭で育ったため、自分が仕事と子育てを両立して共働きできるか不安。(学生)

宇賀神氏：私自身、専業主婦が合わず社会に出る選択をした。社会とのバランスは家族全体でとっていくもの。頑張っている母親の姿を見て育てば、子どもも将来きっと理解してくれる。大切なのはパートナーとしっかり共有・協力し合うこと。

Q. 異動や転職などで新しい仕事に臨む際のマインドセットは？(社会人)

馬場氏：「1回1回最初からできる前提で仕事をしない」。新しい気持ちだけで挑むと失敗しやすい。「そういうものだ」というフラットなマインドで構え、期待される能力を早期に発揮できるよう、周囲に積極的に聞いていくことが大切。

西村氏：「失敗を恐れないこと」。1つのことができれば、他の場所へ行っても必ずできるようになる。

6. 総括

クロージング講評：新潟大学経済科学部 溝口 由己 教授

世界は学歴での格差が中心だが、日本は依然として「性差」による格差が大きい。女性活躍という言葉が先行しているが、真の共生社会を実現するためには、女性だけの意識改革にとどまらず、男性側の働き方やライフワークバランスのデフォルト（標準）をアップデートしていく必要がある。「私なんてこれしかやっていないから」と謙遜・卑下する環境から抜け出し、「もう少し」のアクションを積み重ねることで、女性自身が生き方・選択肢を自由に選べる社会（姓の選択や多様なキャリア設計）へと歩みを進めることができる。