

令和5年度第1回長野県男女共同参画審議会 議事録

日時：令和5年8月31日（木）
13時30分～15時10分

4 議 事

- (1) 男女共同参画社会づくりの進捗状況について
- (2) 男女共同参画社会づくりの促進に関する県の取組について

○古田会長

皆様、暑い中お集まりいただきましてありがとうございます。

それでは、議事に入らせていただきたいと思います。

男女共同参画社会づくりの現在までの進捗状況について、事務局から御説明をお願いいたします。

○清水課長（県民文化部人権・男女共同参画課）

パンフレット「長野県総合5か年計画『しあわせ信州創造プラン3.0』」説明
資料1説明

○古田会長

御説明ありがとうございました。資料の説明は以上ですが、まず資料についての質問等ありましたらお受けしたいと思いますが、いかがでしょうか。

それでは、少し私のほうから確認をよろしいでしょうか。

資料1にグラフを挙げていただいておりますけれども、左下の一般労働者の実労働時間がたぶん下がっているだろうということでしたけれども、これについては何かエビデンス等あるのでしょうか。それから、2枚目の公立の小中学校等のところで、特に教頭先生の割合がいったん上がったのに下がっているのですけれども、これについてはいかがでしょうか。それから、3枚目、公立小中学校のPTA会長等のところ、市町村の管理職の部長相当のところですが、目標値とまだ大きく差があるところがありますけれども、何かお考えがありましたら伺いたいと思います。

○松澤企画幹（産業労働部労働雇用課）

労働雇用課の松澤と申します。よろしく願いいたします。

まず、御質問のありました一般労働者の年間実労働時間でございますけれども、先ほど説明がありましたとおり、コロナ禍におきまして、令和2年度までは下がっておりますけれども、これでコロナ禍が過ぎまして、経済情勢が回復傾向にあるということで、若干総実労働時間が上がっているような状況かと思われまます。全体としては、令和元年度から比べますとだんだん下がってきているということで、また下がり傾向になってくるように取り組んでいきたいと思っております。よろしく願いいたします。

○小泉企画幹（県民文化部人権・男女共同参画課）

恐れ入ります。公立学校の関係につきましては、今データを持ち合わせていないもの
すから、回答ができません。申し訳ございません。

○古田会長

ありがとうございます。

それでは、ほかの委員の皆様、御質問はありますでしょうか。

丸山さん、お願いします。

○丸山委員

お願いいたします。1 ページ目のところで、右下の「20-30 代人口の社会増減」とい
うところで、男女とも 20 代は減っています。この傾向は以前からそうなのか、例えば学校な
どの関係で転出するので、ということなのか、傾向について教えてください。

○生田担当係長（企画振興部総合政策課）

総合政策課の生田と申します。御質問は、20~30 代の傾向が見られるかどうかとい
うことよろしいですか。基本的に、やはり 10 代後半の進学のとくに多く出て行ってしまう
傾向があって、それから、その後 20 代前半の就職するときに、もう一度出て行ってしまう
ところがあって、その後は比較的戻っていただける方が多いのですけれども、トータルで
見ると、やはりまだマイナスが続いている傾向が見られるというところでございます。

○丸山委員

仕事の内容で、なかなか若い女性が就業できるような仕事の種類といったことが、長野
県はどうしても都会、東京等に比べてないというようなことを聞いたことがあります。そ
の辺について、やはりまだまだ長野県としては考えていかなければならないということ
を思っているところです。もしお答えがあればですけれども。

あともう一つお聞きしたいのですけれども、2 ページ目で、県職員の育児休業の取得率
が 10%~20% 台、そして 30% 台で伸びております。県としては昨年 10 月の制度の改正等
で、働きかけがあって伸びたかと思うのですけれども、県内全体的に見て、そういったこ
との数値や動向が分かればお聞かせいただきたいのですが。

○松澤企画幹（産業労働部労働雇用課）

まず最初にお話のありました若い女性の働く場所という部分ですが、確かに県外の大学
などに進学されてから県内の企業に就職されるという方の割合は 36.5% という状況もご
ざいます。県内に就職しない理由を尋ねますと、希望する職種の問題ということも聞かれる
のですけれども、県といたしましては、県内企業の魅力発信やこんな企業があるよとい
うことで広く伝えていきながら、県内への就職を促していきたいと思っております。よろし
くお願いいたします。

○古田会長

それでは、回答が難しい質問は後でいただくということで、引き続き事務局の説明をお

願います。

○清水課長（県民文化部人権・男女共同参画課）

資料2～4 説明

○長崎所長（男女共同参画センター）

パンフレット「長野県男女共同参画センター“あいとぴあ”『参画ひろば』」説明

○古田会長

ありがとうございます。

今の説明に関する質問を最初にお受けしたいと思います。

山極委員、願います。

○山極委員

男女共同参画センター“あいとぴあ”の件について教えていただきたいのですが、まず、あいとぴあの「さんかくセミナー」は、既に6月3日、24日、7月29日と終わりましたということですが、このときの参加人数と、女性だけではなくて男性の理解も必要なので、男女比で教えていただきたいと思っています。

それから、次の市町村共同開催事業、ここも東御市の7月22日、駒ヶ根市も終わっています。この二つですね。

それから最後のページの女性のための相談は、実績として何件ぐらい、何人ぐらいの方が、1人で何件かという方もいらっしゃると思いますが、面接相談を御利用なさった回数や人数、その下の男性のための相談につきましても、分かる範囲で実績を教えてください。

○長崎所長（男女共同参画センター）

申し訳ございません。令和5年の実績を今持っておりませんので、昨年実績の説明でさせていただきますのですけれども、大体去年ですと7回ほど「さんかくセミナー」を開催させていただいていますけれども、延べで414名参加をさせていただいております。中には、Zoomで後日配信というのがあるのですけれども、一般的な方が見られるような形では配信しないで、参加を希望されている方にURLをお教えして、そこにアクセスすると見られるという形でやっておりますので、その受講者も含めて、7回で414名の方に御参加いただいているという形でございます。

それから、市町村共催講座でございますと、去年は5回開催させていただいて、179名に御参加いただいている形でございます。

相談でございますけれども、平成30年から令和4年まででございますけれども、女性が平均で1,400件、男性が106件という形になっています。いろいろな相談があるのですけれども、今のは件数でございます、実は同じ方から何回もお電話を頂戴することが非常に多くあります。やはり家庭内のトラブル、仕事上のトラブルを抱えていて、何かと不安を感じる方が多いということで、件数は人数ではございませんので、そこは御理解をいただきたいと思っています。

特に令和2年度のコロナのときに、仕事の問題に対する不安が多いということで件数が上がってきたり、令和3年になりますと、逆に仕事に行かないということで家庭の問題について御相談をいただくことが多く、令和3年については家庭・親族の問題、暮らしについての相談が増えるという傾向が見られました。以上でございます。

○古田会長

それでは委員の皆様、資料の説明に関する質問を先にお受けしたいと思いますが、何かございますでしょうか。

○竹村委員

連合長野の竹村です。よろしくお願いします。

先ほどの資料も含めてですが、資料1の人口の社会増減のところですが、20代の転出超過が目立つということで、地域性があるのかどうかを一つ教えてほしいなど、ざっくりでいいので、東信、北信、中信、南信という形で大丈夫です。

あと、男性の育児休業のところですが、令和4年は37%と増えてきてはいるのですが、平均の取得日数が、1週間でも育児休業になってしまうので、男性の場合どのぐらい平均の日数を取られているかといったところをお聞かせいただきたいと思います。以上です。

○生田担当係長（企画振興部総合政策課）

地域別の年代別の集計というのは手元にはございませんで、お答えできません。申し訳ございません。

○大内企画幹（総務部職員キャリア開発課）

職員キャリア開発課の大内でございます。県職員の男性の育児休業の取得についてお答えいたします。

37%取得しておりますが、内訳ですけれども、一番多いのが2週間以上1か月未満、こちらが30%、続いて一月（ひとつき）以上六月（ろくつき）未満が27%という状況になっています。ですので、2週間以上が半数以上という状況になっております。

○丸山委員

県職員の皆さん、大変男性の取得率が伸びていて、先頭を切っていただけてありがたいなと思っています。民間やいろいろなところにも波及していくといいなと思っているわけですけれども、日本はかなり制度が充実しているのですが、なかなかその理解が進んでいないところがあって、お金の面でも世界の中でもいいほうであるらしいのですが、そういったことの浸透がまだしていないことと、職場でのキャリアで、役職として上がっていかれないとかといったような、誤解されている部分がまだまだあると思いますけれども、その辺について、どのように今後浸透させていくのか、お考えをお聞かせいただけたらと思います。

○松澤企画幹（産業労働部労働雇用課）

男性の育児休業の関係、それからお休みを取るとキャリアが断絶されてしまうのではないかと認識があるという部分をどうするかということかと思えます。

まず、育児休業ですが、今回資料につけさせていただきましたが、男性のほうの育児休業を促進していこうということで、今年度から新たに事業を始めさせていただきます。そして、御指摘のありましたとおり、まだなかなか制度や、国での給付金の取組など知られていない部分があるのではないかとということで、まずこういった情報を一元的に発信できるように、今年度ホームページを新たに開設することにしておりまして、今作成中でございます。

あわせて、実際に育児休業を取得した男性のいる企業などにそういった取得の状況などもお伺いしまして、取得事例ということで好事例として発信していきながら、皆さんの取得を促していきたいと思っております。

それから、あとキャリアの断絶があるんじゃないかということですがけれども、こちらのほうも、女性の就業支援の部分におきまして、女性のキャリアが継続できるようにということでセミナーなどを通して、キャリアが断絶することがないように取組を進めていきたいと思っております。

○古田会長

ほかに何か簡単な資料に関する質問はございますでしょうか。

なければ、時間も限られていますので、意見交換のほうに移りたいと思えます。皆さんに御尽力をいただきました第5次の計画の進捗について、後半の年に入ってきていますので、進捗の状況、施策の状況をお伺いいたしました。そして第5次計画で盛り込まれた四つの新たな視点についても、取組について説明をいただきましたけれども、そういったものを踏まえて皆さんの御意見をいただければと思うのですが、今日は追加で貴重な資料を福盛委員と山極委員からいただいておりますので、まず説明していただければと思います。

今日の全体のテーマとしましては、最初に御説明もありましたけれども、「しあわせ信州創造プラン」の非常に重要なところに「女性・若者から選ばれる県づくり」という項目を入れていただいておりますので、このプロジェクトに資するような御意見をいただければと思っております。

では、福盛さん、よろしく申し上げます。

○福盛委員

福盛です。よろしくお願いたします。

私のほうで提出させてもらったものは厚生労働省から出ているイクメンプロジェクトの企業版両親学級の開催マニュアルと男性の育休取得促進の研修資料でございまして、何に関するかとすると、今、説明してもらったみたいに、しあわせ信州のプランで、「女性・若者の希望を実現し」というところでもありますし、先ほどの資料1のところの3ページの測定指標で、民間企業事業所の育児休業取得率とかそこともつながるのですが、被雇者の正規雇用率というところとも連動する話になります。

何を言いたいかということ、やはり中小企業等々、企業の中で、例えばイクボス研修であるとか、両親学級というのを実践しようと思っても、やはりそもそも分母がつかれないで

あるとか、そういうことにトップがあまり前向きでなかったりすると動いていかないと。両親学級は女性を主体として男性がサブというか、ついてくるようなものは今もやられていると思うのですが、男性がちゃんと子供が生まれる前、生まれた後、何をしなければいけないのかということ学ぶ機会が絶対的に少ないと感じています。

この企業版両親学級開催マニュアルというのがあるのですが、実際大企業とかで企業型の両親学級というのをやっていて、かなりいい結果が出ていると聞いていますが、中小企業単体ではやはりやれないので、県の施策として、市町村とかと連携しながら、やっているのを企業さんに送り込んでくださいと、ちょうど今子育てに向かう男性がいますとか、そういうところで企業さんに取組を促してもらって、例えば参加してくれた社員のいる企業に補助を出すとか、何かしらのインセンティブを渡すようなことをしていくことによって準備がきちんとできますと。

そのアンサーソングではないですけども、イクボスということで中小企業の上司、もしくは経営者の人たちに、どうして育休が必要であるのかと、男性育休が必要であるのかといったことを、この資料のとおりによりましょうというよりは、どちらかという長野県に即した形で取り込めるところがあると思うのですが、そういったものをちゃんとやっていって、選ばれるためには本当に組織の中の感覚が変わらないといつまでも話が進まないとか、育休を取りたいのは休みたいからだみたいなマインドから抜けられない上司たちが、少しでも早めにそこを解放してあげることによって、結果的には人も入ってくるし業務も回るというような、そういうサイクルをつくってってもらえないかなというところで、この資料のほうを提出させていただきました。

○古田会長

ありがとうございます。

続いて、育休であるとか、男性の関わり方、関連した内容についての御意見を聞かせていただける方がいらっしゃいましたらお願いしたいのですが、いかがでしょうか。あと、労働関係であるとか、教育関係でありましたらお願いしたいのですが、御発言ありませんでしょうか。

福盛さん、何かありますか。

○福盛委員

これは意見というか、質問ですが、県の職員の男性育休がすごく増えてきていてとてもすばらしいと思って、しかも日数も思った以上に取得されていて、たぶんいろいろな方の働きかけだと思うのですが、今、それに関わるもので、取っている指標はどういうものがあるのか興味があって、それはデータがあれば分析ができると思うのですが、やはり日数と取得率がイメージが湧きやすいと思うのですが、それ以外に働きかけをどのぐらいしたであるとか、検証をやったであるとか、そういったものの指標みたいなものはどんなものを取られているのかを純粹に聞いてみたいところだったりします。

○古田会長

お答えをお願いします。

○大内企画幹（総務部職員キャリア開発課）

育休取得に当たってのほかの指標ということでよろしいでしょうか。育休の取得を推進するに当たりまして、出産予定日の2か月ほど前までに子育て計画書を出していただいています。生まれた後にどういう休暇を取って、育児休業をいつから取ってという計画を上司と面談するのですが、そういった計画書の提出率でしたら今わかります。

○福盛委員

大丈夫です。どういう指標があるかと思ったので。

○大内企画幹（総務部職員キャリア開発課）

「子育て計画書」の提出率を出していたり、育児休業以外に育児参加休暇や、出産補助休暇といった休暇もございまして、そちらの取得率等も把握しているところでございます。

○福盛委員

ありがとうございます。民間に下ろしてくるときに、こういうことを測るといいよとか、こういうデータを取っておくといいよというのはたぶん共通化してくると、遅れてこれから取り組む企業さんの参考になったりすると思うので、データは細かく取っておいて、最後に抽象化していくのがいいかと思っておりますので、引き続きよろしくお願いします。

○大内企画幹（総務部職員キャリア開発課）

追加ですが、育児休業を取らなかった職員、あるいは取れなかった職員がどういった理由で取らなかった、取れなかったかというのはしっかり把握しているところでございます。

○紅煤委員

今のお話と関連して、私もやはり自治体のほうでやっている取組を先進事例というか、データも集めやすいと思うので、それを民間に下ろしていくというのは非常に賛成で、本当に育休を取ること自体は素晴らしいと思うのですけれども、取った部署内の変化などをもう少し追ったほうがいいかと思っております。これは思いつきですけれども、例えば、育休を取ったことでその部署が、あまりネガティブな言い方はしたくないですけれども、例えば残業時間が増えた方がいるとか、いないとか、むしろいろいろな部分でアンケートを取ったときに普段の業務から効率よくできるようになったとか、そういったものがあつたほうがいいかなというのは思いました。以上です。

○古田会長

ありがとうございます。

では、山極委員。

○山極委員

本日午前中地元の大手企業に立ち寄ってUターンされた若い女性にヒアリングしたとこ

ろ、課題の一番は、東京と比べお給料が非常に低いことでした。参考資料の信濃毎日新聞によると、男性の平均賃金に対する女性の平均賃金の割合について、県内上場企業では、割合が50%未満で、賃金の差が2倍以上あったのは5社（14%）。50%以上60%未満にとどまったのは6社（16%）と、女性の管理職やベテランが少ないことなどが影響しているとのこと。内閣府「男女共同参画に関するデータ集 男女間賃金格差」公表数字においても、男性一般労働者の給与水準を100としたときの女性一般労働者の給与水準は77.5%と日本の男女間賃金格差は国際的に見て大きいのです。二番には、圧倒的に管理職、役員も男性が多く、女性は組織構造の3割にも満たないので、非常に肩身が狭く、伸び伸びと仕事ができないということでした。

三番は、女性のネットワークがないこと。本年「女性から選ばれる長野県を目指すリーダーの会」に入ることによって他の企業さんとネットワークができそうだし、自分がリーダーになれば社内の少ない女性たちとも交流ができると。社内外でいろいろなネットワークをつくって、相談ができるようにされるとよろしいです。

四番は、女性のキャリアを形成に大きく影響する男性の育児参画が進んでいないことでした。男性の育休取得に集中していますが、日頃の家事・育児への参画が重要です。直近の国立社会保障・人口問題研究所の調査では、夫婦の家事・育児の分担は妻が家事8割、育児7割超と依然として圧倒的に妻が負担大となっていて、性別役割分担が根強いのです。

○古田会長

ありがとうございます。

何か断ち切るための具体的な御提案とかがありましたら。

○山極委員

具体的な提案としては、「女性から選ばれる長野県を目指すリーダーの会」のように企業が集まって各社の行動計画や効果があった施策を共有したり、成功事例の発表等できるとよい影響を受けると思います。

次に、金融庁は、男女格差の解消を進め、人口が減少する中で女性の労働参画を促す目的で、「女性管理職比率」、「男性の育児休業取得率」「男女間賃金格差」を公表している会社及びその連結子会社に対して、2023年度の有価証券報告書からこれらの指標の開示が義務付けられると発表しました。このような情報を定期的に提供する仕組みとして、自治体と経済団体とが連携がなされると、一層効果があります。

○古田会長

ありがとうございます。行政、特に県のほうから企業へアプローチするというのはなかなか難しいところもありますけれども、具体的に御提案いただきました。それから、企業同士の情報交換や企業の女性同士の情報交換ということですね。それを県のほうからも進めていただけたらいいのではないかと思います。よろしく申し上げます。

竹村さん、何かありますか。

○竹村委員

私は連合長野ということで労働組合の立場から言いますと、この測定指標の被雇用者の正規雇用率では、男女の差がかなりあることが見受けられます。しかし、重点項目には非正規の皆さんを正規にしていくという施策がまるで見当たりません。連合の調査でいくと、非正規の女性と正規の女性とでは、倍半分結婚率が違い、当然結婚されて出産される率も倍半分違ってくるということで、やはり正規と非正規では、少子化問題にも関係しますが、かなりの差が見受けられます。やはり安定した生活を送れる夫婦でないと子育てができないという現状があるということです。

県では様々な施策を考えていただいております、子育て施策も色々提案されていますが、連合とすれば、非正規のところをきちんと対処していかないと、少子化問題も子育てのところも全然うまくいかないのではないかと思います。

○古田会長

ありがとうございます。非正規から正規へとスライド、横につながれる、上に上がれるということも必要ではないかという御意見かと思えます。多様な就労形態や移住で来た方をそういうふうに入れていくというような観点からも、総合計画との整合性も取って進めていくことが必要かなと思えますので、よろしくお願いします。

では、ほかの委員さんいかがでしょうか。

○桂本委員

私は公立の学校にいますのですけれども、不安定になっている子がいると感じます。ヤングケアラーもそうですが、子どもが不安定になっている原因の一つにお母さんたちが不安定になっている。心と体に疾患を抱えている人たちがここ最近増えていると思います。

そのお母さんたちは、相談するところはあるのですけれどもどこにも相談していません。ここに相談するところがあるのですが、こういうところに相談してくれればいいのですけれどもなかなか相談しない、ということをしごく思いました。

こういうものを広げてもらいたいなというところと、相談したけれども、その後定期的にその人たちをケアしていくようなことがないと、やはり働き続けるというのはなかなか難しいし、親子で幸せに暮らしていくというのは難しいです。本当に心を病んでいるお母さんたちがいっぱいいるので、なるべくお母さんのケアを私たちはしているのですけれども、やりきれないところがあって、外部の力も欲しいと思います。

あと、山極委員がおっしゃったことで、夏休みに 20 代ぐらいの教え子が集まったときに同じ話を聞きました。勤めていて腹が立つことがあると。そのときに、同じように働いているのに賃金格差がどうしても男女で、ある。それが長野に戻らない理由の一つにもなっていると思うのですが、上の人の考えが昔風なところがあって、若い子が言うには、お茶の当番だけ女の人だとか、まだそんなところがあったり、上の人が変わってくると変わるの、先ほども言いましたけれども、上の人がどんな意識を持つかというのは結構会社では大きいので、その辺の意識の改革をしていくことが大事かと思えます。

○古田会長

ありがとうございます。上の人というのは役職者ということですね。何か施策は取られ

ているかと思いますが、担当課のほうはいかがでしょうか。

○清水課長（県民文化部人権・男女共同参画課）

先ほどお話差し上げましたリーダーの会につきまして取り上げていただきましたが、9月に発足を予定しているところです。企業や自治体のリーダーの方の行動変容につながるような意識改革を、リーダーの皆さんが先進事例や課題を共有することによってきっかけを得ることができるのではないかと、そういうことで始めたいと思っています。

当然そのリーダーの方が変われば、その下の部長、課長など管理職の方も変わり、組織が変わることにつながっていくと思いますので、最初からはうまくいかないかもしれませんが、リーダーが行動を始めて、それを県内に発信して波及させていくということをしっかり取り組んでいきたいと思っております。以上でございます。

○古田会長

ありがとうございます。もう一つ、先ほどあいとぴあのほうの数字の御報告でも、同じ人が何回も相談しているということもありました。やはり1回だけではなくて、定期的なケアが必要なのかなというのは今御指摘いただきましたが、県だけではそれは難しいかと思しますので、もう少し行政間の連携を深めつつ、難しいかとは思いますが、居場所づくりをしていく中で相談を受けられるような、定期的にケアして伴走していくような仕組みも必要かと思いますが、教育系、あるいは心理系のパートかと思いますが、それについては何か施策は取られていますでしょうか。

○井口課長補佐（県民文化部児童相談・養育支援室）

児童相談の関係を担当しております、そちらのほう为中心になりますけれども、子育ても含めました相談の関係ですけれども、県のほうでは児童相談所で対応しておりますが、そういったところは市町村中心に対応していただくという形に法律上も変わってきております。子育ての関係は市町村で来年度から「こども家庭センター」という子育てに関わる相談を、妊娠期から子育て期まで一体的に支援をして、必要な支援先、支援メニューにつなげていくという取組が始まるところでございます。

そういったところで全てに対応できるかということではございますけれども、今の子育てを中心とした保護者の方の悩みやつらさにできるだけ寄り添えるような体制づくりに努めてまいりたいと思っております。以上です。

○古田会長

ありがとうございます。

○長崎所長（男女共同参画センター）

今の相談の関係ですけれども、各県には私どもと同じような男女共同参画センターというのがあるのですけれども、実はそういった女性相談など、うちでやっているような相談員の資格が結構問題になっていまして、実ははっきりした資格を求められていません。私どものところでやっていたいっている方も産業の関係の相談員をやってこられた方だとか、

あと実は、男性相談員を児童相談所のOBの方にやっていただいているということで、はっきりしたこういう資格をある方を採用しろとかそういうものがないのです。

はっきり言って、仮にそういう資格を定められたとしても、県内にどれだけそういう人がいるかというのは不明なところがありますが、国もそういうところにこれから力を入れていこうという形で今回国の（女性版）骨太の方針で出していますので、国のそういった相談員の在り方について、それを踏まえて県のほうも対応していきたいと。

ですから、先ほど申し上げた1,400件という数字ですが、どちらかというほとんど私ども傾聴に努めることが多いです。私どものほうでアドバイスをしてすぐに解決するというケースはまれで、例えばうちよりも児相のほうがいいですよとか、あるいはこのほうがいいですよと御紹介することがどちらかという解決に近いような部類で、あとは「本当に大変ですね」「苦労されていますね」という形で傾聴に努めることがほとんどです。今後そういった相談業務の在り方についても、国の施策の在り方を踏まえて対応してまいりたいと思っております。以上です。

○古田会長

ありがとうございます。最低限、相談員さんや市町村のそういった直接的に市民の皆さんとお話しするような方については、男女共同参画の視点も持っていただけるように研修等をしていただければいいかなと思います。特に相談の内容が全部男女共同参画で答えられるかということではなくて、いろいろな場面で、夫婦関係であるとか、そういったことが出てくると思いますので、そういったときに傾聴しているのに、「母親が我慢しなさい」ということを言ってもらっても困りますので、視点として分かっていたいただくことが必要だと思いますので、県からの研修は必要かと思えます。

あと何か御意見ございますか。

○福盛委員

たびたびすみません。今話を聞いていて、この「参画ひろば」のパンフレットを見て思ったのですが、先ほど言ったように、女性が労働市場に参画してくると、家庭とはまた別の悩みというか、困り事も出てくるかというところなので、企業にちゃんと相談業務ができる人をきちんと派遣することも必要だし、こういう電話相談とかも必要だなとすごく思います。

二つあって、一つは相談業務の質を担保するために、支払わなければいけない報酬額というのが、恐らく、これは別に長野県だけではなくて全国的にもものすごく低い。どうしても、いったん労働市場を離れて、例えばセカンドキャリアでやっていこうという方々が対応してくださるといふところになってくるので、そのあたり、きちんと相談業務として働いて生計が立てられる仕組みをつくるのが、より真に迫った支援ができるために必要なことだと思っています。

もう一つは、このパンフレットを見てもらうと相談の時間です。男性は17時から19時という形、女性はその時間がないとなっています。これはたぶん働いている・いないということも加味した上でつくられている時間で、でも同じだと思うのですけれども、そう考えると男女共に働いている、もしくは男性もそうじゃない時間も電話ができるというよう

にしていかないと、もうこの時点で性別の差が出てきているというところがあるので、そのあたりも検討の範囲かと思えますので、検討いただけたらありがたいと思います。

○古田会長

ありがとうございます。

それでは、時間もなくなってきましたので、ほかに御発言いただけていない方、お願いします。

○山室委員

毎回同じようなことを発言させていただいているのですが、やはり私のほうからは、いわゆる住民自治活動の関係です。職場・家庭以外の地域コミュニティの中で女性をはじめとした若者、移住者、多様な方々の参画に対する促進的な施策がまだまだなのかと思っております。

人口減少で、特に中山間地の多い長野県ですから、かなりこれから危機的な状況、高齢者だけが残って若い人たちが地域に残らないという中で、やはりいまいちど地域コミュニティを持続的にする、SDGs とかもありますが、そういった観点からもっと力を入れていかないと消滅していくような地域が出てくるということで、その意味では、たぶんこれは県の施策だけではなかなか難しく、特に市町村との協働が必要だと思うのですが、やはり女性とか、いわゆるよそものと言われるような人たちの視点をこれから地域自治にも生かしていかないといけない。

これはもう数字からも分かるように、女性の区長さんの比率が全然低くて、なおかつ全く変化がないという中で、この社会の変化の中で、ここだけが全く動かないというのはどうなのかなと思います。

提言としては、市町村と協働で先進的にそういった活動をされている女性の方々の活動の事例を取得して、セミナーとかの講師をしてもらうとか、その事例集をつくってあいとびあのセミナーで話のネタにしてもらうとか。

あと、やはり先ほどの女性活躍推進モデル企業創出という、企業を支援することによって女性活躍の場を広げるといったことがありましたが、これの地域自治会版みたいなものでもいいと思うのですが、そういったことをやりたい女性がいて、でもなかなか環境をどうやって整えたらいいかやり方が分からないというところを支援する、伴走支援する形の施策だとかいろいろ考えられると思います。

そういう意味では市町村ではあると思いますが、特に中山間地や小さい人口減少の甚だしいところは、市町村役場の体制もかなり逼迫したところなので、県の施策を十分進めていってもらえたらいいと思っております。

○古田会長

資料に「ウェルビーイング」ということも書いてありますけれども、生活の質を高める活動をするのは、やはり男女共同参画でいろいろな考え方の方たちで地域でつくっていくものかと思えますので、今、御提案もありましたけれども、NPO や社会的起業であるとか、そういった活動が取り入れやすいように一層御配慮いただければ施策のほうもいいの

かなと思って聞いておりました。

今、区長さんのお話とか出てきましたが、公民館のほうはいかがでしょう。

○小林委員

山室委員さんの御意見に賛同いたします。なかなか女性の区長さんは出にくい状態ではありますけれども、とはいいまして、当地区では10年ほど前からは少しは増えている、少しずつ改善されているのかなと思いますけれども、まださらに改善する余地はいっぱいあると思います。

もう一つ、私思っておりましたけれども、先程来男性の育児休暇の取得のことがありました。やはり県の職員の皆様が率先して、100%に近いぐらいになっていただければありがたいと思っています。

もう一つ、男性も女性もみんなが働きやすい職場が大事だと思うのです。育児休暇が終わりました、男性も女性も職場に戻りましたというときに、一番困るのが子どもさんの病気ではないかと思うのです。身近でもそういうことがありますので、そういったときに何か支援できることがあればいいなと思っております。以上です。

○古田会長

病気のお子さんの一時預かりとか施策はあると思うのですが、いかがでしょう。病中・病後預かりとか。

○井口課長補佐（県民文化部児童相談・養育支援室）

今の病児・病後児保育で病気のお子さんを預かるということで申し上げますと、市町村の子ども子育て支援事業の中にメニューがありますので、そういったところを、特にまだ育児休業明けというところのお話も先ほどございましたので、推進していく。お子さんの居場所づくりというところも、放課後児童クラブですとか、同じように市町村所管の事業をいかにして推進していくのか、市町村の皆さんと連携しながら考えていく必要があると思います。以上でございます。

○古田会長

ありがとうございます。女性や若者から選ばれる県ということですので、子育ての支援施策が一番大切なことかなと思いますので、今、御発言いただきましたけれども施策に生かしていただければと思います。

先ほど途中で丸山委員の御提案について遮ったような気もしますが、何かございますか。

○丸山委員

初めての参加なもので先走っていたような気もするところですが、私の身近なところで、11月に子供が生まれたおうちの話ですが、産後パパ育休の制度が10月に始まって、11月の出産で、3週間取得したのですが、会社も協力的で、電話がかかってくるたびに生まれそうな電話じゃないかということで裏で一生懸命になってくださったそうですけども、それを取得してよかったということの感想文をもらったのですが、こんなに出産した直後

が大変だということは分からなかったけれども分かってよかったし、家事も女性ほどではないのですけれどもやったりとか、退院してきたらお風呂に入れるとか、出産の瞬間も立ち会えたのですが、その瞬間だけであとはコロナで行かれなかったのですが、感想の最後に「幸せでした」と書いてくれたんですね。だからやらされているとかそういうことではなくて、男性自身も直接体験できて経験できて、それがまた将来の介護にもつながると思います。どっちが先に倒れるか分からない、親の介護がある。そういうときに、家事もできなかつたら男の人は本当に苦勞すると思いますし、やはり男の人もそういったことを実際に見て経験して、それが幸せだと思いますので、そういったいい例も発信してくださって、長野県がそういったことに、みんなが地域の人、会社の人、もちろん小さな会社の方の御苦勞はあるとは思いますが、そういうことを感じておりますので、発信をよろしくお願ひしたいと思います。

○古田会長

ありがとうございます。時間も迫ってまいりましたが、ほかに委員から御意見ございませんでしょうか。

○紅樫委員

先ほどいろいろ出た中で、固定観念を持って男性はこういうこと、女性はこういうことというのが根幹にあるというお話が出ていまして、いろいろな施策の中でも、結局補助金がついたり、それに取組んだ企業の支援があつて、それは当然重要だと思うのですけれども、本当に根本的な気持ちを変えるのはなかなか難しいかと思ひます。

やはり将来を考えると、高齢の方も当然変わつてほしいというのがありますけれども、やはり若い人にどんどんアプローチしていく環境が必要かと思ひますので、今出ている中では、例えば中高であつたり、大学とかに対しての教育のところのアプローチがないような気がするので、その点についても、少し考へていただいてもいいのかなと思ひました。以上です。

○古田会長

ありがとうございます。中高、また大学、教育についてということですが、何か御提案とかありますでしょうか。

キャリア教育と、大学のほうではコンソーシアムをつくつておりまして、そちらでも男女共同参画に取り組んでおりますけれども、それが大学生であるとか、高校生であるとか、そこと連携してもう少し振興できるように取組ができたなら私も思つておりますので、また御提案させていただければと、自分の身にも思つているところですが、県のほうもまたよろしくお願ひいたします。

○山極委員

女性管理職の登用、ワークライフバランス、女性のキャリア形成の支援は、企業での推進状況に比べて、初等中等教育学校は大きく後れを取っている現状から、国立女性教育会館が令和5年度「学校における男女共同参画研修」として講義動画を作成されました。

教育長、教育委員会や教育センターの管理職・職員、初等中等教育諸学校の管理職等を対象に、学校における男女共同参画に関わる現状・課題を把握し、女性の管理職登用促進や教職員のキャリア形成支援の意義・必要性についての理解を深め、組織の実情に合わせた課題解決の方策を検討する研修を実施しています。

研修の概要は、YouTubeによるオンライン配信 7月25日から2ヵ月間。

講義1「ジェンダー平等に向けた学校教育の役割」

情報提供「教育分野における男女共同参画の推進に向けた施策」文部科学省

講義2「学校における社会の変化と組織マネジメント」NITS・学校関係者

講義3「多様な人材が力を発揮できる職場環境づくり」

講義4「制度・任用の仕組みの活用と新たな管理職モデルの必要性」

座談会「女性の管理職登用をめぐる課題と今後の方策」

私は、講義3を担当させていただきました。

これらの研修案内は、県庁にも来ているのでしょうか。

○和泉主査（教育委員会事務局教育政策課）

教育政策課の和泉と申します。先ほどの国立女性教育会館の研修の関係ですけれども、定期的に当課あてにメールで連絡がありますので、市町村教育委員会と県教育委員会事務局内等に情報共有させていただいています。

○山極委員

日本の教育現場は、伝統的な性別役割の「意識」が根強く、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）が日常的にみられる等課題が多くあります。御視聴を通じてジェンダー平等の風土を醸成し、女性の意思決定場面への参画を学校教育の場で示し、ジェンダーギャップの解消につながると期待しています。

○桂本委員

何が遅れているのかということ进行学习しないと、やっているつもりになっているというか、そういうので見て、これは結構私たちは頑張ってやっているつもりなのだけれども、ほかと比べるとそうじゃないんだということを知るということも大事だと思います。

○丸山委員

時間なのをお願いします。どうしてもこれを言ってくれと言われていて忘れていました。LGBTといいますか、性的マイノリティに関すること、法律もできたところですが、本当にあつと言う間で、このことをいつから取り上げるのかという、ちょっとまだ不確定なときに私は塩尻市ですが、当事者の方にも来ていただいて何年も勉強をやったし、シンポジウムをやったりしていたんですが、その関係のことと、それから包括的性教育といいますか、デートDVなどのことで高校に助産師さんが出向いて話をしてもらったりしているんですけれども、ちょっと教育委員会ほうの学校にというのが話す内容が制限があるかなという気がしています。

男女共同参画や人権とかの分野で一生懸命切り込んでいるのが今の現状ではないかと思

うのですけれども、その辺のことが取り上げられるようでしたら取り上げていただけたらと思います。以上です。

○古田委員

それでは、教育委員会や教育長への勉強会というのもあっていいかもしれないですね。独立した機関ですから難しいですけれども。

○丸山委員

全ての県民だと思いますので。

○古田会長

県民会議もございますので、情報提供をしていければと思います。教育現場のほう、何かまとめということはよろしいですか。

○桂本委員

先ほどの話もありましたけれども、自分たちの中では、例えば特に男女で分けて仕事があるとかそういうのはほとんどやっていないですし、今、児童会長も男も女も同じくやっています。私たちの中では男女平等の学習ももちろんやっているのですが、ほかの国ではもっとこういうことをやっているというのを知ることができたらそれもいいなと思うのと、それから PTA のほうですが、規約の中に、例えば会長は男であるというのが残っているところもありました。私が以前勤めたところは残っていて、そこは違うよねということで、その規約のところを検討をしました。性別がないということも、小さいところですがけれどもそういうところから変えていく必要があるのかなと、そんなことを思います。

○古田会長

非常に具体的なお話をありがとうございました。理念は分かっているけれども、そういうところで何か縛りがあったりするかもしれませんので、点検していかなければということかと思えます。

では、全体として長野県の総合 5 年計画、新時代創造プロジェクトの中の「女性・若者から選ばれる県づくり」に資するような御意見もたくさんあったかと思うのですけれども、会長のほうから一つ、男女共同参画の視点というのは、一つ一つの施策がどうというよりは全部の施策に浸透させていただきたいものなので、またこの点についてもよろしくお願ひしたいと思えます。

また、新時代創造プロジェクトの中では、多様なライフスタイルをどう支援していくかというところがあると思えますので、正規職員になりたい方はそういうことですし、また経済的にも必要なことは必要だと思うのですけれども、それとともに、長野県は四季がはっきりしてしまして、自然の中での暮らしもできる場所ですので、季節ごとの副業・兼業の促進というのもプランの中にあるかと思えますけれども、そういったものも併せて、納得のいく豊かな生活、生きがいのある生活というものができるといいような総合的な支援をしていくことが必要かと思えます。

その中では、先ほどお話がありましたような、NPO 的な活動であるとか、公民館的な活動であるとか、生涯学び続ける活動であるとか、そういったところの中にも男女共同参画の視点とか、LGBT のことも含めて、多様な生き方ができるというところを意識して入れていただければと思っております。

ビジョンブックの中でも、社会的共通資本のことも書かれており、ここではハードなこと中心に書いてありますけれども、コモンズということ言えば、入り会いであるとか、NPO であるとか、人とのつながりがあるというところも、長野県が選ばれる一つのポイントとかなども思いますので、長野県が選ばれるポイント、ほかとは違うところとしては、保育や教育が自然の中でできるという点や農業や土に近い豊かな生活ができるという点であるとか、林業とか森とか、そういったものの触れ合い、そして人とのつながりが残っているというようなところがあるかと思っておりますので、そういったところも男女共同参画の視点を入れていただければと思います。

そこで、農業については、かなりこの間、私たちも計画をつくっていく中でも入れてきたかと思うのですが、少し林業の方の取り入れ方というのが足りなかったかなという思いも持って見ておりまして、林業というと男の仕事という感じがあるのですが、もう少し大きな森林業という意味では、生活の中に生かす林業やライフスタイルとして森とどう付き合っていくかみたいところで、小さくても教育と森の結びつき、アートと森を結びつけているような活動、若い人が生きていけるような仕組みをつくっていくようなことが、行政よりも先に市民のほうでは進んでいるかと思っておりますので、そんなところも支援をしていただいて、もっとモデルとして増やしていけるような取組があったらとも思います。

地産地消推進計画、地産地消の考え方の中では長野県はとても進んでいて、下流からつくっていくという、地産地消ということをやられているかと思うのですが、まさにどういうライフスタイルをつくっていくのか、どう暮らしていくのか、どう消費していくのかというほうから考えた農業・林業ということが考えられるし、またそれを暮らしの中に生かしていくような生涯教育であるとか、公民館活動であるとか、教育というものも考えられるのかなと思います。

最近、森の中での生きる力を養うような私立学校があるところに人口が増えているということがあるかと思っておりますけれども、そんなことも証左になっているのかなと思いますので、また教育も含めて取組を進めていただければと思います。

それでは、時間になりましたので、この辺で皆さんからの御意見については終わりにしたいと思いますけれども、よろしいでしょうか。

それでは、事務局のほうにお返しいたします。

○小泉企画幹（県民文化部人権・男女共同参画課）

本日は熱心な御審議をいただきありがとうございます。大変多岐にわたる御意見をいただいて、またこれを整理して庁内で共有し、今後の事業に生かしていきたいと思っております。

それでは、この審議会の委員の皆様ですが、間もなく任期満了になるということで、いったん終わりということになるのですが、今後もそれぞれのお立場から御指導、御助言をぜひいただきたいということでお願いを申し上げたいと思っております。

5 閉 会

○小泉企画幹（県民文化部人権・男女共同参画課）

それでは、以上をもちまして、令和 5 年度第 1 回長野県男女共同参画審議会を閉会とさせていただきます。長時間にわたる御審議ありがとうございました。

（了）