

## 令和元年度 第2回長野県男女共同参画審議会

日時：令和元年11月18日（月）

午後1時30分から午後4時まで

場所：長野県庁議会棟第二特別会議室

### 1 開 会

#### ○大日方企画幹

それでは若干早いですが、宮島委員さんは、もうじきこちらにお着きになるということをお聞きしておりますので、ただいまから長野県男女共同参画審議会を開会させていただきます。

私は議事に入るまでの間、進行を務めさせていただきます人権・男女共同参画課の大日方と申します。よろしくお願いいたします。

本日は委員総数12名のうち、9名の委員の皆様にご出席をいただきまして、委員数の過半数を超えておりますので、男女共同参画社会づくり条例第38条第2項の規程によりまして、会議が成立していることをご報告申し上げます。

本日ご出席の委員は名簿のとおりとなっておりますが、当初、ご都合がつかないということをお聞きをしていたんですが、今日は小林委員さんと中村委員さんにもおいでいただいております。ただ、新津委員さんにつきましては急用がございまして、今日は欠席ということで御了承いただきたいと思います。

次に県側の出席者ですが、酒井女性活躍推進監兼男女共同参画センター所長、それから増田県民文化部長、それから事務局を担当いたします、人権・男女共同参画課の直江課長以下職員、そして男女共同参画推進の関係課の職員です。

それでは続きまして資料の確認をさせていただきます。事前にお配りしたのものも含めまして会議次第、それから配席図、委員名簿、長野県関係者の出席者名簿となっております。それから資料は1～6までということになっております。資料の不足等はございませんでしょうか。

それでは、次に日程ですが、お手元の次第に沿って進めさせていただき、終了は、若干早めに切り上げさせていただきたいと考えております。16時前を予定としておりますのでご協力をお願いいたします。

また、会議の内容は録音して議事録を作成させていただきますので、発言は、すみません、今日はマイクのご用意がございませんので、大きめの声でお願いしたいかと思っております。なお、議事録は委員の皆様にご発言内容を確認していただいた上で、ホームページに公表したいと考えておりますので、ご承知おき下さい。それでは議事に入らせていただきます。

当審議会の議長は会長が務めることとなっておりますので、会長の古田様に議事の進行をお願いいたします。

### 2 議 事

○古田会長

よろしくお願いいたします。

それでは今日は、最初の議題は前回の審議会の主な意見についてです。それでは事務局のほうから説明をお願いいたします。

○直江人権・男女共同参画課長

それでは、人権・男女共同参画課長の直江でございますが、前回の審議会の主な意見をご説明させていただきます。資料1をご覧くださいと存じます。

前回、いろいろと意見をいただいたわけでございますが、管理職に占める女性の割合、それから児童虐待、DV対策、計画の推進体制、それから市町村支援、第5次計画、それから意識調査という6項目に分類をさせていただいております。

市町村支援に関しましては、市町村規模による人員体制の差に伴い、取組みに差があるというようなご指摘。また、第5次計画に関しましては、これまでの成果と課題をしっかりと整理、総括した上で、現計画の継続ではなく、何が変わり何を進めていくか、こういったことを盛り込んでいく必要がある、こういった意見をいただいております。説明は以上でございます。

○古田会長

それでは、今のご説明を受けて、何かありましたらお願いします。

よろしいでしょうか、何か、では、議論が盛り上がってきたら、また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。

それでは続きまして、第5次長野県男女共同参画計画の策定に係る論点整理について、事務局から説明をお願いいたします。

○直江人権・男女共同参画課長

それでは続きまして資料2、それから3、4を一括して説明をさせていただきます。着座にて失礼いたします。

それではまず資料2をご覧くださいと思います。こちらの、先ほどいただいた全体の議論にもあったんですが、第4次計画の総括といいますか、評価をしっかりとやってから議論する必要があるということで、今回、「第4次長野県男女共同参画計画の内容と現状について」という形でまとめさせていただきました。

表の見方でございますが、一番左に11の目標がございます。目標に対しまして現状がどうなっているか、指標を中心にいたしまして、計画策定時と現在どういう変化があったかという形を、次の右側に2列目に記載してございます。こちらのほうで指標の評価として現状の進捗状況、おおむね順調、課題あり、それから順調というような形でまとめさせていただいております。そして課題の主なものを右欄に記載してございます。

それでは1項目ずつ、少し説明をさせていただきます。

まず1点目の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大でございます。こちら県の審議会等委員への女性登用などの推進状況は概ね順調というふうに捉えてございます。ただ、

地域社会におけます女性の参画につきましては、やはり思うように進んでいないようでございまして、有効な施策を見出せていない状況だというふうに、私どもとすると捉えております。ですので、今後につきましても市町村と連携して対応していく必要があるだろうというように考えております。

2点目でございます。雇用の場におけます男女の均等な機会・待遇の確保と女性の職域拡大でございますが、子育て期に再就職した女性の数は増加しております。しかしながら非正規雇用ですね、非正規雇用が多くて、キャリア形成がしづらいという状況があって、管理職になる人材が育ちにくいという面がございます。

引き続き固定的性別役割分担意識の解消を図る取組み、それから女性が働き続けられる職場環境の整備、こちらを進めていく必要があるというふうに考えております。

3点目でございます。農林業、商工業等の自営業におけます女性の参画促進でございます。ここに關します進捗状況については、概ね順調というふうに捉えております。ただ、女性が意見を言いにくい状況が地域に残っている一方で、女性自身も責任ある立場に立つことに抵抗感を持っていることがございまして、こういう点が課題かというふうに捉えております。

3点目でございます。男女の仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランスでございます。

指標に關します進捗状況は順調というふうに捉えてございまして、子育て応援宣言登録制度や職場いきいきアドバンスカンパニー認証制度の認知度向上に努めて、仕事と家庭が両立できる職場環境づくりの重要性について、企業の理解促進を図ることがやはり必要だという認識でございます。

続きまして5と6はまとめてになります。社会制度・慣行の男女共同参画の視点に立った見直し、意識改革、それから男女共同参画を推進する教育・学習の充実、この2点についてでございますが、固定的性別役割分担意識や無意識の思い込みが女性の進路選択に影響を及ぼしているという現実がございますので、この点については、引き続き県民に対して意識啓発が必要だろうというふうに考えております。

また、男女共同参画センターが実施いたします講座等につきましては、県民ニーズの把握や身近な場所での開催などの工夫が必要だというふうに考えております。

7点目でございます。男性にとっての男女共同参画の推進です。男性の育児休業の取得につきましては、当事者の意識や職場の理解が進んできているという状況はあると思っておりますけれども、まだ基本的には課題が多いんだろうという認識でございます。

続きまして8でございます。地域・防災分野における男女共同参画の推進でございます。

こちらについて、女性の消防団員数は増加傾向にございます。しかし、国内では長期間にわたって避難所を設置するなど、大規模な自然災害が多発しておりまして、こういう中でも多様な視点を生かした避難所運営のために、日ごろから人権を尊重する意識醸成を図る必要が、まだ引き続きあるというふうに考えております。

9点目でございます。困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備でございます。

ひとり親家庭など制約がある中で、働くことへの企業の理解を進める必要があるというふうに考えてございまして、多様な働き方の導入など、環境整備を進めていく必要があるというふうに捉えております。

10点目でございます。女性に対するあらゆる暴力の根絶です。

近年、悪質な児童虐待事件、それから配偶者からの暴力、これが後を絶たないわけでございます。この児童虐待と配偶者からの暴力、これは密接に関係しているという指摘もでございます。各種報道に見られていますように、女性に対します暴力は社会的にも大きな問題となっておりますので、こういった点、改善が図られて行く必要があるというふうに考えております。

11点目でございます。生涯を通じました男女の健康支援でございます。

本県は健康寿命については全国1位でございます。あわせて、65歳以上の就業率も全国トップレベルだという現状がございます。そのため、引き続き乳幼児期から高齢期まで、ライフステージに応じた健康づくりのための取組みが必要という認識を持っております。

以上が資料2に關します説明の概要でございます。課題は特に、ここがございますが、今、太字で書きましたところがやはり非常に、今回は重要なかなと思った部分で、その辺、かいつまんで説明をさせていただきました。

続きまして資料3をお願いいたします。資料3が5枚ですね。4ページから8ページまででございます。

これは前回、1回目の審議会の際に各委員さんをお願いをしまして、男女共同参画の観点からの長野県の現状、そして現状を踏まえて改善すべき課題、そしてそれを踏まえて、第5次長野県男女共同参画計画に盛り込んだほうがよい、あるいは重点的に取り組んだほうがよいと考える項目という3点につきまして、委員各位から意見をちょうだいしております。こちらをまとめさせていただいたものでございまして、当課のほうで、女性の参画に関する状況以下、幾つかのカテゴリにまとめて記載をさせていただいております。

特に傾向といたしまして、女性の社会参画や職場におけます男女共同参画といった視点からのご意見を多くいただいておりますが、6ページ以降ですね、男女の健康をめぐる状況や困難を抱える女性等をめぐる状況については、ご意見も少なかったという状況でございます。

こちらについては、今回、詳細な説明は省かせていただきますけれども、後ほど委員各位が、ご自身の意見に対する補足ですとか、例えば、ほかの意見に対するご質問やご意見、そういったものをいただきたいと思っておりますので、よろしくをお願いいたします。

それから、続きまして資料4を説明させていただきます。

資料4は男女共同参画に関わります国の動向等でございます。国の第4次計画の策定以降の状況を簡単にまとめたものでございますが、重要な視点としますと、上から1、2、3、4番目の丸にあります、ニッポン一億総活躍プラン、これが28年の6月に閣議決定されているという状況がございます。

それから、その前に、女性活躍推進法が平成27年9月4日に公布されております。すみません、そこを飛ばしてしまいました。あとニッポン一億総活躍プランですとか、働き方改革を推進するための関係法の整備に関する法律、これが30年の7月に公布と、こういった動きがあったということでございます。

ここには示してございませんが、国のほうも、この秋から第5次計画の策定作業に入ると伺っております、11月下旬に審議会があるという情報を得ております。

説明は以上になります。よろしくをお願いいたします。

○古田会長

それでは、今の説明を踏まえましてご意見を伺っていきますが、資料2のところ、指標の進捗状況に課題があるとなっていますけれども、それらの課題についてご意見等々、いただきたいんですが、よろしいですか。

それでは最初のほうのページで資料2のところ、最初の課題ありですね。最初の四角にあります市町村であるとか、公民館長、PTA会長に占める女性管理職の割合があります。これに関連してご意見等ありましたらお願いします。

では、私のほうで、最初の意見のほうにも、格差について書いていますけれども、区長さんについて書いてあるところ、自治会長さんですね。ある市の例を言いますと、住民申請による応募をしまして、いろいろな取組みについて情報交換や表彰をしております。ここでは例えば女性枠を設けて、区会委員さん、まず委員さん、丁寧に会長さん、副会長さんを増やしてきたよとか、いろいろな事例が出てきているんですけども、そういった取組みになどについて、県内で情報交換をすることでボトムアップしていくとか、そんなことも考えられるのかなと思いますので、県ができることをやっていただければいいかなと思います。

○唐木委員

自治会長は私の村の場合も12区あるけれども、女性の会長は一人です。そのときは区長会長もやっていただきました。しかし、なかなかどうしても、その女性の方に出ていただけないという悩みがあります。

最近、転入者が増えていて、そういった面で期待はしているんですけども、若い村でありますので、働き盛りの皆さんが多い村でありますので、働きながら自治会の役員をすることとはなかなか難しいのかなというふうには思います。

PTAの場合には、その時々の方々の体制の中で、女性がPTA会長になるということは結構、出てまいりました。市町村としても課題として捉えておりますけれども、なかなか抜本的な打開策は打ち出せないというのは感じております。区の全員の役員が行っている話をして、なかなか組織に入っていないということがあります。

○古田会長

ありがとうございます。やっぱり情報交換であるとか、ノウハウの共有であるとか、工夫をされている点、そういうことが必要かもしれないかなと思います。またトップ研修であるとか、区長さんとか、リーダーとか、リーダーズを集めて研修を持つとか、女性の意識改革の研修、啓蒙的な場であるとかが必要ということで、受けとめさせていただいてよろしいでしょうか。

それでは次ですね、雇用のところ、固定的な性別役割分担意識の解消では、またここも啓蒙的な施策なんじゃないかというところで、何かご意見がございますでしょうか。

どうですか、次もそうですね。女性が抵抗感を持っている、なかなか出てくれないというようなことで課題のほうに書いてあります。概ね順調だけれども抵抗感があるというふうにあります。

○宮島委員

質問というか、もし背景分析でもあるお尋ねです。この数年は世の中全体が特に企業の管理職を、女性の割合を増やすというのはかなり全国的に、ほぼ当然のような状況で進められています。当然だけど、増えるペースが遅くて、203050というような当初の国の目標には達してないというようなことも、全国データでわかります。その中で長野県が、管理職の割合が下がっているのは、かなり顕著にまずい感じがするんですけども、原因分析とか、何で下がったのかということをお尋ねします。

○古田会長

今日は根橋さんもいらっしゃらないので、何か、お気づきのことがあるのか、例えば事務局のほうからよろしいでしょうか。

○事務局

この割合は、産業労働部の調査ですけれども、抽出の調査なものですから、毎回、同じ企業に聞いているわけではないので、同じところに全部聞くとか、全数調査であればこう、もっとリアルに上がっているのか下がっているのかわかると思うんですが、そうじゃないので、原因分析ができないというか、難しい状況になっております。

○山極委員

よろしいですか、今のところとも関係するんですけども。この課題として太字で現在、有効な施策を見出してないというのが課題になって、なぜ見出せないのかということを追及されたのでしょうか。

その前の、例えば、ここも同じですね、概ね順調といえど、1のところからの1行目ですね、新たな女性委員の発掘は難しい状況であるという、これは何で難しいのか、その難しいというのが見えないんですね。

課題はやっぱり、なぜ、その部分がなければ解決策は見出せないのか、深堀りが必要なんじゃないかというふうに思っているんですね。

○直江人権・男女共同参画課長

では、お答えになるかどうかあれなんですけれども。

まず、一番上のほうにあります女性の委員等、こちらに関しましては、今、43パーセントぐらいのところまで数字が推移している状況でございます。理想は多分、50・50というのが理想だと思っております、一つは私ども、重要と捉えておりますのは、いろいろな審議会の性格によっては専門分野から代表的な方をご推薦いただくようなケースがございます、その中に、例えば女性の方の割合が少ない分野があったり、そういった部分がやはりなかなか、最後のところで数字が上がっていかない要因の一つではあると思っております。

○山極委員

これはあれですか、県内に限るんですか。

○直江人権・男女共同参画課長

いや、そうではないですね。

○山極委員

そうですね、そうすると、例えば、私、三重県の委員をやっているんですけども、やっぱり三重県だけでは集まらないから全国レベルでしていますんですね。かなりいますよね。

ですから、やれないことって何もなくて、どれも足りないんじゃないかなと思ってしまって、もっと視野を広げるとか、範囲を広げるとかすれば必ずいると思うんですよ。

かなり、その難しい状況だから終わりではなく、そこを乗り越える努力というのをお願いしたいところです。

○直江人権・男女共同参画課長

それと次の丸、有効な政策を見出していないというのは、さっき南箕輪の村長さんからお話がありましたように、市町村のやはり状況に違いがあるのかなというふうに思っておりまして、多分一律の、全県下、押しなべて一律にこういうことをやればいいというものではないだろうなという思いがあって、そこはおそらく、まだ個別に、私どもとしても町村さんのニーズをつかみきれてない部分もございまして、地域のニーズをつかみきれていない部分があるという中で、私どもの怠慢だと言われてしまうとそのとおりかと思いませんけれども、有効な手段が見出せていないというふうに評価をしております。

○山極委員

はい、わかりました。

○古田会長

先ほども言っているようないろいろな施策も考えられるかなと思うんですけども、県ができることとしては、例えば地域で、なぜ女性が出られないのかというワークショップをやって行く、やり方の研修を県がやるとか、そういう牽引していくようなことを、考える必要があるのかなというには思います。

例えば夜の自治会の会議とか、子連れでいってもいい雰囲気にしてくれないといけないとかですね、そういう細かいところで、あとは、まだお酒が出るので子供を連れていけないとか、何というんですか、そういう各地域のいろいろな、何か出られない雰囲気みたいなものがあるかもしれないので、そういうところを検証していくやり方についての研修を県がやっていくとかですね、そんなことも考えられると思うんですね。

時間帯の設定もよくないのかもしれないですし、あと、お父さんとお母さんと一緒に、いつもの自治会に来ていただく、子供も連れて出てきて子供は遊んでいる、しっかりそういうことは考えられると思いますね。その辺は福盛さん、どうですか。

○福盛委員

そうですね。今のところはまさにそうなんですけれども、自治会長さんとかPTA会長さんとかをやる、一人なんです。要はお父さんとお母さんみたいに名前が出てくるんですけれども、別に家族でやればいいだけの話です。

僕、去年、保育園の保護者会長をやっていましたけれども、別に夫婦二人でやりくりしながらやってそんなにも、それだと大変じゃないかとかというのもあるんですけれども、何となくそういうものがあるのがまず一つ。

あと、さっき言いました夜やったりすると、これ自治会長さんも多分、男性の高齢の方が多いんじゃないかなと思うんですけれども、要は逆パターンで、高齢の女性が夜に会合に出てくると、家に残されたおじいさんとか、高齢の男性の方が僕のご飯はどうなるのかとか、そういう話に正直なっているんじゃないかと思うんです。そういう家のことをおろそかにしてまで、よそのことをやるのはどうなのかというような、そういうものが男性にもあるし、女性もそれを罪深く思ってしまうところももしかしたらあるかもしれないので、それが出てこないようにすれば、そういうことじゃないですよみたいな話をやっぱり仕掛けていくことを、県の施策でするのでやっていくというのであれば、そっち側のほうに傾けていったほうがいいかなと。それって、かなりマイルドなスピード感かなという。そういうところは、そうですね、自治というところはそう思います。

○古田会長

ありがとうございます。

○直江人権・男女共同参画課長

私どもとしても、固定的な性別役割分担意識の解消、これはもう永遠の課題だというふうに考えていまして、とにかく地道であっても進めていかなければいけないだろうと思っています。

ただ、今、お話のあったように、それだとなかなか進捗しないという話があるので、そこを、ではどうやって仕向けていくかという施策的なものをどう打てるかが、多分、この次の計画に盛り込まなければいけない内容かなというふうに考えておりますので、その辺、もし知恵があれば、ぜひ、いただければと思っておるんですけれども。

○高島委員

いいですか、すみません。自治会長とか、何ですか、住んでいるところの責任者をやるというのは、今回、災害があつたりすると、何か荷が重いとか、実際やること、任されることというのは歴然と見えるような場面がすごくありました、長野の場合は、やっぱりどういふことを担わなければいけないのかということ、改めて問い直す必要があるのかなと思うんですよね。

私は逆に、その女性も必要としている被災者とか災害対策、ニーズとかを受けとめる力というのがあって、だからこういうところで何を任される仕事なのか、やっぱりはっきりしないと引き受けられないといつも思っています、特に田舎に行けばいくほど。

先ほど会長がおっしゃったようにお酒を飲む機会も多くて、夜、出かける機会も多い、

これは議員もそうなんですけれども、それでどうしても躊躇してしまうとか、そういう、いわゆる会合以外のところで、何かこう暗黙の了解で物事が決まっていくことがいやだとか、やっぱりその何というんですかね、そこら辺が、必ず男性半分・女性半分とかというふうになっていても、うまく進んでいかないところがあるなと思います。

これはあれなんですけれども、やっぱり地域性とか、その何ですか、脈脈と、何かを守ってきたところに、いきなり女の人が入るのは抵抗あるというのは、やっぱりどうしても地方都市とか地方に行けば避けられないので、そういうことも踏まえた上での分担とか、役割をみんなで担えるような仕組み、システムにつなげればなと思います。

あとPTAのほうなんですけれども、うちの経験なんですけど、私も子どもが4人いて、義務教育で、小・中の会長を、PTA会長をそれぞれやり、高校では副会長というのを、今も一つやっているんですけれども、何か高校に行くと同窓会とか、そういうところの関係があって、女性が副なんです。何かすごい不思議なんです。別に私が会長をやりたいということじゃないんですけれども、義務のときは割とその辺がシャッフルというか、フラットなんですけれども、何か県立高校とかに行くと、では女性は副ねとか、こんな副はもう要らないから、次は廃止しようと、自分でも思っているんですけれども。

何か、やっぱり相変わらず、そのさっきの自治会長と同じようなことがあって、何を明らかにして、何をみんなで力をあわせてやるかという、取組みの内容がわからないのに職責みたいなもので何かこう、初めに決めなければいけなくて、実は余談なんですけど、私が今、4回目というか、4番目の子どもの高校で、役員を4月に選ばなければ、3月に選ばなければいけなくて、お願いする人の名簿を見ました。そうしたら、想像以上にお母さんの名前が保護者のところに書いてある。思った以上に、これは個人情報ですので言えないことなんですけれども、名簿をすぐお返ししましたけれども、つまりシングルの家庭の方はやっぱり引き受けたくないという傾向があります。

これは、私は実はシングルの人だって受けられるようなものにしなければ、全然変わらないんじゃないかなというふうに思っています。

なので、何か何だろう、頭になる人が何かを決めていくとか、そういうことがやっぱりこう見えないのが不安になってしまう原因なのかなというふうに思います。ありがとうございます。

#### ○中村委員

私もいいですか。すみません、同感なんですけれども。

自治会のその役員にしては、関係では、我が町の場合、小布施町なんですけれども、最低4年間やらなければいけないですよ。向こう4年間、会計から始まって、そういう段取りがなかなか、4年間もそこへつくことが難しい。まずもって難しい。退職して、ある程度のそういうできる方というのがあるんですよ。そうすると、女性がなかなか入りづらい面があって、いつも女性の名前、一人ぐらい投票で書くんですけれども、全然もうおっつかないんですけれども。

やっぱり、でも私はその家庭の都合で主人が出られないので、全部、私が役員をやってきたんですけれども、お爛番みたいなものがあるときには、では女性、やっぱり女性だからこれ違うね、気づきが違うねなんておだてられて、必ず出て行っていたんですけれども、

そういう面でもまたよさというのものもあるし、誰が出てもいいというようなものにこう、浸透していけば誰でもこう気軽に受けられるんじゃないかと、そういうシステムを変えていくというのもいいし、あと、長野市でも会計だけは片方を女性が、女性枠みたいにして銀行とか金融機関などで働いていた方で、定年とか途中退職の方が担っていたりとか、少しずつ参画の方法が地味だけれどもあって、やがてはというふうになっていって、それはやっぱりやり方次第だし、先進例を上げてもらって紹介していくのがいいんじゃないかと私は思っています。

あとその会合とか、お酒が出る席だからというのものもあるんですけども、時間帯もそんなんですけども、やっぱりいつにしても何曜日にしても出ない人は出ないです、女性では。やっぱり夕飯をつくらなきゃという、その理由とかを言うてくるんですよ、女性って。その辺をもう少し女性も意識改革をしたりとか、私はお酒の席、今日はないんだという、ではおもしろくないななんて思ってしまうほうなので、いろいろな人がいてそれはいいと思うので、だから、見直すのはみんな決めて、意見でその年に決めていけばいいんじゃないかなとあるので、工夫次第では有効な施策も出てくるんじゃないかと思えますけれども。

#### ○古田会長

ありがとうございます。いろいろな無形の習慣みたいな、慣習みたいなものがあるって出づらいんじゃないかということもおっしゃっていただいたので、そういうことであるとか、あと、お父さんのご飯はどうするんだという家庭の中での役割分担とか、そういったものが足を引っばっていくんじゃないかということもありますので、その地域の中で無理のない範囲で、少しずつ改革しつつ、ただ、例えばあれですよ、お父さんたちの研修で、晩ご飯を自分でつくろうみたいなのをやってもらおうとか、「つくれるんだ、偉いね」といってもらえる地域にするとか、そういうような、何か雰囲気を変えていくような取組みもこの地域でやっていったり、そういう事例をお母さんに見ていただけたらというふうに思ったりいたします。実はそんなことが、結構、ネックになったりするんですよ。

#### ○唐木委員

今、役割分担という話が出ましたけれども、自治会自体を仕事、行政が主体的なところがかなりありますので、そこら辺は変えていく必要があるのかなと、そういうことは思っています。

というのは、女性の占める割合どころか、自治会長のやり手がもうなくなってきています。探すのに各地区で一苦労しているというような、こういう状況、これは行政の責任として、やはり役割の負担軽減という言葉が出てきておりますけれども、負担軽減をしていかないとなかなか難しいのかと。

自治会の役員、女性は何人か、必ず枠を設けているんですけども、会長は自由ということになって、男性でもなかなか探しにくい。やってくれる人を探しに行くというのが今の実態であります。どう負担を軽減していくのかというのが、行政に課せられた課題というふうに思っております。

○小林委員

私もいいですか。今の関連ですけれども、自分の地域を見たときに、やっぱり同じようなことがあって、例えばここに課題とあるように、理解向上とか研修とか、場合によつたら料理教室もやって、これを地道にやっていくこと、これ大切だと思うんですけども、一方で、その自治会長とか、何か役をやってくれということに対しての、いやだという重荷みたいなものはやっぱり地域の中にはあって、では、なぜやなんだというと、どうしてもその権限委譲がされていない、役割だけが来て、受けた人が苦勞されている姿を見ると、私は避けたいなんていうところも出てくると思います。

そうすると、やっぱりここに出てくる課題は、真の問題は何なのかというところが、地域ごととか、市町村ごとによって、全然みんな違って、場合によつたら女性の役員が生まれやすい地域もあれば、これはちょっと逆立ちしても難しいぞという地区もあるだろうし、何かそれぞれの原因に対しての施策を考えて行かないとこの率というのは、研修だ教育だと言ってもなかなか上がっていかないだろうなという思いはしています。

少しひっかかるのが、その女性枠というのが確かに必要なんでしょうけれども、そう決めつけてやるのが最終的なスタイルじゃないんだろうなと、男女が、うまく意志を入れなくても回っていくというようなのが最終的なんだろうなと今、思っています、過渡期中では女性枠を決めながら徐々に増やしていくというのが当然の対応なんでしょうけれども、進めるなかには基本となるところに、男女ともというのを持っていたほうがいいのかと私は思っています。

○古田会長

ありがとうございます。一律クォーター制とかということではなくて、各地域でできるような改善点、やりやすいような改善を考えていただいて、アサーティブにかつ積極的に改善していくというのはどうかというふうに思います。ありがとうございます。

あと、ちょっと気になるんですけども、公民館長に占める女性の割合というところで、公民館長の決め方というのはどうなっているのかなと思うんですけども。

何か退職した校長先生がなっていたりすると、男の人の校長先生は多いので、何かそのような、何か慣習的なものであるとか、どうなのかと思いました。

○中村委員

その公民館によって違うというか、地区の、大きな市になると地区のほうは、決め方は違うけれども、町、市町村だったら行政上がりです。

○古田会長

行政で何かしてきた方がその後来るとか、校長先生が直接、その辺の中でいくと女性の入る余地がない感じがします。

では、センターのことはあとの議題としまして、すみません、母子家庭支援のところなんですけれども、課題のところ、制約を抱えながら就業することへの企業の理解を向上させる必要があるというところがありますけれども、それとあと、その下ですね、DV、デートDV、ストーカーなどのところがあります。これは長野県の状況ということなのか、

情報をお聞きしたいと思いますが、事務局のほうで県内の状況としては、何が課題というふうにごどのようにお考えいただけますでしょうか。

○直江人権・男女共同参画課長

では、すみません。まずその、制約を抱えながら就労することへの企業の理解の促進ということについて、これは長野県に限らずという課題だというふうに思っております。

ただ一つ、長野県の特徴として中小企業さんが多いという状況がある中で、そういう例えば休暇制度ですとか、そういったものの整備が大企業に比べるとなかなか難しい面があるということはあると思いますので、そこを長野県特有の課題として捉える必要があるかなというふうに思っております。

それからDVの関係等に関しましては、これは、本当に全国的な状況だと思っております。長野県だからどうこうというよりは、やはり全部、日本全体の課題かなとは思いますが。何か補則があればなんですけれども。

○児童養育・支援室

児童養育・支援室の上条と申します。今、直江課長からお話がありましたように、特に長野県においての特徴的というよりは、全国的にDVと児童虐待が表裏一体だったりして、それに貧困なども相互に関連し合っている、これは全国的な状況でして、それを一つの施策でカバーするというのは難しく、いろいろ角度からアプローチをして支援をしていかないと、なかなか根絶できないという状況ですので、特に長野県だからというのではないかなというふうには考えております。

○古田会長

また次に長野県の状況がもしあれば、それを課題として何ができるのかというのを考えていけるといいかなと思いましたので、よろしく願いいたします。

企業の理解向上という事の中で、中小企業が多いということですが、中小企業ほど女性の割合も多く、また有能な女性がいたりとかすると思うんです。

中小企業で女性をうまく活用しているところが残っていくという、力が、競争力がでてきたりすると思うんですが、山極委員さんいかがでしょうか。

○山極委員

中小企業はポンと一言で、本当に短い時間で決まるので、私どもも中小企業ですけれども、やはりそういう意味では、そうですね、管理職になる役員も5割を超えて、むしろ男性の方が課題なんですけれども、あとは男性の育児休業取得率は100パーセントですし、長時間労働は0を目指しているの、今、2.2時間ですね、一人当たり。それからそうですね、有給取得も100%、99.7。なので、これをやろうと思ってできるんじゃないかと、どう決断するかなんですね。

そして大企業の場合は、そういう制度をつくるにも通達を出すのに1年かかるので、順番待ちで通達、そんな全然違うんです、スピード感が。なので、中小企業だからと中小企業はやらないと生き残れないんですね、なので、男性も女性もありません。それからLG

B Tの方だって大歓迎だし、外国人も今、たくさんおられるというぐらい、とにかく能力を発揮していただける方、ちゃんとWLBをとりながら、新しい価値を見いだせる方というのを雇って、勤めていただくと業績も上がる、それは教育次第かなと。

○古田会長

そうですね、実態としてそういうことかなと思いますので、むしろ、そういう現実を、長野県は中小企業が多いので、もっと推進していくという形で取り組まれたらいいのではないかと。

○山極委員

ええ、そうです。中小企業が成功した事例がたくさんあるので。

○直江人権・男女共同参画課長

そういう、視点が大事だと思っております。私どもとしてもやっぱりトップの方の意識改革、これがもうすべてかなというふうに思っていますので、そこへ働きかけるような取り組みは、遅まきながら始めたところなんですけれども、そこをしっかりとやっていく必要があるだろうというふうには思っております。

○山極委員

あと、本当に細かいことなんですけれども、古典的なことを言うと、何か何となくわかりにくいので、例えば身近なところから変えていくには、例えば社員で、うちの旦那様がとか、そういう意識はどう？っていう問いかけですね。あなたたちはその下にいるのかとか、日々、仕事をする場面、あるいは家庭での意識などもいっしょに変えていかないと、私たちはコンサルティングをやっているので、大企業のお客さんもそうなので説明できないんですね。

そういう企業が1・2年で、もう変わっている、続けていくことがすごく大事で、なぜそうなのかとか、及ぼす影響などもちゃんと教えれば誰もわかるので、そこが何かこう、気づきにくいとかですね、気づかせるためにどうするかと努力が日々必要だと思うんですね。

○古田会長

継続的な取り組みも必要ですので、IT活用等で、女性の職員の方たちの戦力を使って成功しているところはたくさんありますね。実際のところ、あと、女性の一旦、大卒で就職されていて、子育てで退職された方とか、外国人の方なんかはすごくもう、大学を出ている人がたくさんいて、それで、小さな企業の成功事例たくさんあるかと思っておりますので、そういった事例の紹介であるとか、研修であるとか、内容面でちょっと考えていただければいいかなと思います。

何か啓蒙的というよりは、実際にこういう力が出てきているんですよとか、成功事例とかがあるといいのではないかなと。

#### ○山極委員

もしヒントになるのなら、例えば埼玉県でホームページ、中小企業の方が掲載されています。どの企業、どの県庁においても、結構、成功事例というのはたくさん出ているんですよ。そういうのをピックアップして、いろいろな事例を県内に広めたらいいですね。

何かやっていることが一番説得力があって、ただ、こうあるべきとか、べき論は、もちろんわかっているからあまり受け入れられないんですけれども、成功して業績も上がる、必ず業績が上がるころはつけていただいて、今すぐピックアップと、10社ぐらいすぐ出てきます。なので、いつでもお送りしますので、ヒアリングも可能ですし、ぜひいろいろな力を長野県にお貸しできるように、皆さんと協力していきたいと思います。

#### ○古田会長

ありがとうございます。資料はこういうことだと思うんですけども、課題に対して解決というと暗くなっちゃうんですか。そうじゃなくて、課題はあるんですけども成功事例であるとか、こういう未来を目指すにはみたいなことが啓蒙的なんですね。啓蒙的な活動の方がいいかと思いますので、そんなふうに進めていただければと思います。

#### ○宮島委員

多分、幾つか、カテゴリによっては違って、中小企業はおそらくトップの方がもう突然、わかったというふうになると相当変わると思うので、それはまさに成功事例のとおりで、トップの人が成功事例の共有し、かつ場をつくってどんなに、しかも、単に引き上げるだけじゃなくて、その人が働きやすく、その人の能力を最大限に生かしてもらうための環境をどういうふうにつくるかというところにトップが目覚めてくれれば、一気にいくんじゃないかと、まず思います。

2つ目は大企業というか、さっきショックを受けた、この女性の割合がマイナスなんですけれども、まずその調査がバラバラだとおっしゃったんですけども、今、国も含めて政府でエビデンスベースの行政（証拠にもとづいた行政）というのがすごく重要だとなっています。全数調査をしろというふうに言うつもりはないんですけども、少なくとも、やはりみんなに説得的である数値があって、かつその数値を見て「え、これ長野県、まずいんじゃないの」ということを共有できるということがまずスタートのところで必要だと思います。

さっき、自治体の会議の話とかがあつたんですけども、まさに、外からおしても引っぱれる場合、企業のほうが引っぱれるのかなと思うのは、企業の管理職になることは女性にとっても、本来、メリットがあるわけですね。ちゃんと周りの協力も得て、そこで業績が上がり、みんなにとってウインウインの状況が描きやすいので、それはそのいろいろな情報共有とか、そのトップの改革の中でうまく進められると。

自治会はむずかしいなと私が思ったのは、正直、その自治会のなり手がそもそもないというところの別の問題があると思っていて、例えば女性にやってほしいかと思っても、多分それやって、どういういいことが自分にあるのか、その家族を説得してまでやる意味は何なのかというのが、別の意味で難しいんじゃないかと思うんです。

ただ行政なので、逆にいうと、今度は企業とは違うのは向こうがやってくるんじゃない

て、ある程度、枠をつけるとか、行政が力を入れやすいのは、どちらかというところのほうだと思うので、むしろ環境を整えるということを県が引っぱることもできると思います。

特に企業のところはそうですけれども、結局、女性側が参入しないということがいつのまにか理由にされてしまいますけれども、ほとんどの場合、俺たちが今やっている状態の中で同じようにやれよというふうに提示されるから、みんな嫌なんですよ。だれも、そこにいる部長とか、そこにいる課長と同じことをやりたくないから、女性はやりたくないわけで、その人がやりやすくて、その人の能力を最大限生かしてもらうためにはどんな形があるのかというのをみんなで考えないと、そもそも、ああ、だって女の人はやる気ないんだものな、と言ってたら何も進まないんじゃないかと思います。

#### ○古田会長

それではデートDVとか、児童虐待のところですね。とても重要な問題だと思うんですけども、何かご意見がありましたらいかがでしょうか。専門の方がちょっといないんですけども。

#### ○高島委員

お願いします。新潟の、新潟駅で19歳の女性が刺されたというのを聞いたときに、私、大学生の、4年生と2年生の娘が、それぞれ違う都市にいたんですけども、新潟駅に行っていなかったかと思うぐらい、何というんでしょうか。すごくリアルに最近、彼女は深刻な状態までストーカーなどを引きずって、警察の対応が悪くてと命を落とした、そういったことが多くて。

3年前に、あまり具体的にいうとあれですけども、多摩のほうで大学生が音楽をやっていた女性が本当に瀕死の重傷を負って刺されてしまったんですけども、ファンの男性が待ち構えていて、その方は長野県出身の方で、長野県警のほうからもその家族のケアに行ったというようなことがあったんですけども、そういう事件があって、ここに警察のいないというのもあれなんですけれども、これ結構、女性、男性も逆に狙われることも最近はあるかもしれませんけれども、一足飛びに犯罪で、本当はかなり、何というんですか、もう直ぐ刺してしまうとかということに発展してしまって、これ、どこでそういうことは、よくないことといたら変ですけども、結局、やっぱり学校の中とか、教育機関の中で、人権教育も含めてもう少し啓発なり、一緒に考えるような場面がないと、多分、それだけでも対応のほうは遅いのもかもしれないんですけども、それぐらい深刻に捉えているんです。

この男女共同参画審議会の中で捉えることというのは、すごく大きなというか、幅が広くて、一方ではすごく有能な方をこう押し上げるとか、いろいろな女性をもっと経済活動にも参加してどんどんその人の能力を生かしていくということとともに、すごく大変な困難な暮らしの中で、希望を見出せない女性のことを輝かせていくと点で、ぜひこれは特出しぐらいに対応していただき・・・、対策を取って、施策の中に位置づける必要があるのかなというふうに私は考えております。

でも、やっぱりベースとしては、男女共同参画の中でどれだけ、今後、できるだけそう

いった事案が発生しないような、女性がそういう弱い立場に置かれていることについての理解や共感を深めるような、そういった施策の位置づけを改めてすべきじゃないかなと思っています。

○古田会長

すみません、今の教育の理論でね、何かできることはないかというか、重要性ということを書いていただいたと思いますが、県ですので、やっぱり高校教育、そういうところへのアプローチ、教育プログラムの提供であるとか、専門の教科の先生とか、いるわけではないと思いますので、大学と一緒にやっていく教育プログラムの提供、そういうことは県ですと考えられるのではないかなと思ったりもいたしましたが、どうなんでしょう、何か小中学校のほうは難しいんですかね。

○酒井女性活躍推進監兼男女共同参画センター所長

よろしいですか。男女共同参画センターの所長もしておりますので、現在やっているもののお話をさせていただきますと、まさに高校とか中学において、デートDVの防止セミナーというのはやっておりまして、こちらのほうから講師を派遣して、学校でお話しています。

ただ、予算の関係で年間、大体10校ぐらいずつで、年度の最初に手を挙げていただいて希望校に派遣するのですが、希望校全部のところは毎回行くというのはやっぱり難しいので、学校の先生の研修なんかにも呼んでいただければ、先生方自身もセミナーを行えるということですのでいいんじゃないかということもあり、そういうところにも働きかけています。

また、豊南短期大学の授業の中で、生徒さんたちにも勉強してもらって、「愛ってなに」というデートDVのリーフレットを生徒さん自身につくってもらって、それをセミナーの教材に使ったりというようなこともしており、地道ではあるんですけども、行ける範囲では今のところは行っています。できれば、センターとしては先生方のそういう研修にどんどん呼んでいただければ、もっと、先生方が直接やっていただけるような形になるのが、いいんじゃないのかなと考えながら行っている事業でございます。

○教育委員会事務局 百瀬補佐

何か、今、高校という話もありましたけれども、やはりもっとできるだけ小さいうちから人権感覚、命は大事だというようなこと。やっぱり学校教育の中では、子供たちに対して、一人一人が自分の個性や能力を十分発揮することが大事なんだよとか、男の子も女の子も平等なんだよという研修というのは意識して、行っているところでありますし、あと教員に対する研修、学校人権教育という研修会なども実施していますので、そういった中で、先ほどのそのデートDVみたいな話とか、そういうことも先生方によく理解していただくことは大切だと思っております。

○古田会長

ありがとうございます。本学にもデートDVで来ていただいておりますけれど。児童虐

待についてとか、NPOの方もいらっしゃるかなと思いますけれども、NOと言えるようにとか、こういうときには危ない場面なんだよとか、そういうのが自分でわかっていける、というような教育ということも、やってらっしゃるところ、団体もあるかと思いますが、そういったもの、あるいは県との一層の連携強化をはかりながら、この部分は強化していくというのはどうかなと思いますので、よろしくお願いいたします。

○小林委員

質問、よろしいですか。ないならいいんですけども、ここ近年、テレビで毎日のように刺した、やられたというのが流れているんですけども、近年増えているのか、例えば、自分が子どものころって、今よりも授業で人権などについてあまり、やったような記憶がないんですけども。

昔って、そんなにニュースで取り上げられていなかったような気もしていて、社会構造が変わってしまったのか、それとも、何がどうなっているんだろうというのがもやもやとしていて、そんな変化みたいところがもしわかるのであれば教えていただければなと思っています。

○直江人権・男女共同参画課長

すみません、数字を持ち合わせていません・・・。

○酒井女性活躍推進監兼男女共同参画センター所長

しっかりしたものはないんです。ただ、一つとして携帯電話とか、そういうもので、昔、どこにいるかわからなかったのが、すぐにこう、いろいろな方法で居場所をつきとめて先回りされるとか、そういうような話は聞いたりもいたしますけれども、昔と傾向は変わっているとか、そういうのはすみません、資料がないもので。

○小林委員

確かに居場所はわかっちゃうんだろうけれども、でも人を殺しちゃいけないというのは、昔からだれでもわかっていることで、でも、今、やっちゃうというのが何なんだろうというのを、ちょっとわかりませんね。

○直江人権・男女共同参画課長

私も聞いた話なんで恐縮なんですけれども、例えばゲーム感覚、ゲームの普及等によって、暴力的な場面もある中で、そういったものに麻痺してしまったりですとか、あと、最近、核家族化が進んで例えば身内の死にあまり直面しない。昔ですと大家族なので、例えば祖父母の死ですとか、そういったものが身近にあったという部分で、死というものにあまり、何というんですか、自分事として捉えていないというような部分もあるというような話を、伺った話しですけども、そんなことも聞いております。

あと、実は感情のコントロールが少しできない方がいらっしゃるのかなと。短絡的にもうここで、例えば相手にされなかったら次はもう、その次のステップがもう殺してしまうというようなところへ行ってしまうということもあるようです。

ただ、すみません、私も、これは聞いただけの話なものですから、それが全てではないと思いますけれども、そういった要因もあるように伺っております。

○増田県民文化部長

少し分析を、確認したほうがいいですよ。虞犯率自体はひょっとしたら、殺人の虞犯率自体は上がっていないのかもしれない。だけれども、すみません、これも推計なので、ただ対応として発生するシーンが変わってきているのかもしれない。だとしたら、それに対する対応策というのはとれるのかもしれない。すみません、いずれにせよ、調べて。

○直江人権・男女共同参画課長

そこはすみません、警察等にも少し情報を得まして、どんな傾向なのかという話は、一回、整理させていただきたいと思います。

○高島委員

ちょっといいですか、すみません、卑近な例かもしれないですけども、今、若手の女性の議員が選挙に出るときに、ものすごく気をつけているのは、情報発信をたくさんすればするほど、結局、その肖像とか、そういうもので、それも選挙の一つの手法なんですけれども、いろいろな方に知られていく中で、本居の届け出をするときに、自分の住所を出さないという候補者がいるんです、たくさん。で、やっぱりすごくつけ狙われたり、つきまといの事案がとても多くて、これやっぱり情報管理とかそういうことも、実は今後、気をつけていかなければいけないかなと思っています。

なので、デートDVの講座の中で、自ら身を守るとか、そういう研修を、それはお互いの人権を尊重するということにつながるんだと思うんですけども、個人情報をやっぱりネットなどで扱うことについての意識が低い、よって、性被害に発展してしまったりとか、なので、そこら辺は、いわゆるモラル教育といったら変なんですけれども、もう少し厚みのある研修とか、教育をしたほうがいいのかと感じます。

○古田会長

ネット社会の中でも、人権に関する研修とかもやられていると思うんですけども、ちょっと系統的に、あるいは力を入れて、そういうの厚みのある研修をやったほうがいいんじゃないかなということかなと思いますのでよろしくお願いします。

それでは資料3のほうに、もう少し細かく、お互いにこう、やりとりをしたほうがいいのかと思いますので何かありますでしょうか。

なければ、順番に4ページの女性の参画に関する状況のところからお願いしたいと思います。

確か、全国的なデータを見ると、女性の審議会委員さんとかの参画は、長野県は頑張っているのかなというふうに、平均よりも高いかと思えますけれども、それはこういう取り組みの成果も出てきているのかなと思いますけれども、特に管理職であるとか中小企業であるというのが出てきましたけれども、何でしたか、公民館とか、そういうところがこのお話にあったんですけども、何かご意見、ありますでしょうか。

○福盛委員

議論の中で、そのところはどうかというと、全部そうなると思うんですけども。やはり、やることに人があわせているんですね。役割に人があわせて、その役割ができるかというところで、今、それはできないですという話になっちゃっている。男性とか女性とか何をしているのかというところもあるんですけども、その人が持っている環境の中で、それができる・できないということはしかたないと思うんですけども。

その場合でいえば、高島委員のおっしゃるとおりかなと、何をやらなければいけないのかがわかっていない。そのまま、部長さんだったら部長さん、部長さんという役割をやってくれ、自治会長さんだったら自治会長さんという役割をやってくれ。それではやっぱり進んでいかないと、そこをちゃんとこう分解していったりとか、それをこう進めていく、支えていくみたいな役割をちゃんとつくっていかないと、いつまでたってもそれをやらなという話になって、あと、この役割をやらないんだったら、この役割は別の役割の人と軽減したらいいですか、そういうふうにしていかないと、多分、なにかしらこう、制約がある人は何もできないというような話になっていて、これからは制約がない人はいなくなると思うので、そこをちゃんとこう、分解するというのもちゃんとこう、ノウハウとして、いろんな組織に示していくことも必要なことだと思うんですけども。

○古田会長

何か全国的に見て、そういった行政との役割分担のところですね。そういうものが進んでいる地域とかがあるんですかね。どこでも問題になっているんですかね。

さっき、唐木さんもね、そういうふうに言ってね、行政がやるべきこととか、こちらに来るのが多いんじゃないかということでしたね。

○酒井女性活躍推進監兼男女共同参画センター所長

一つ、いい事例だなと思ってお伺いしたことがあるのは、自治会の役員さん、区長さんなんかには女性が入らないのは、力仕事という大変なんですけれども、例えば災害のあと、いろいろな見回りをして危なかったり、それから土嚢とかそういうのを率先してやったりとか、そういうのがあるので、女性が入りづらいということだったんですが、それを役員さんがやらなければいけないことでもないで、役割分担を変えようという、女性もそういう役になりやすいような仕組みにしたという、県内の区長さんのお話を聞いたこともございますので、やはり、区によってそういうところを、工夫なさっているようなところというのはあるのかなというふうに聞いております。

○古田会長

その仕事内容を分節化していったチームに分けていくというのも、組織替えも含めて、必要に応じて各地域で考えていただければと、そういう事例もあるよというのは全体として情報交換ができますよね。

宮下さん、何かありますでしょうか。次の消防団のところにも書いてありますけれども、まさに防災の話もあります。

○宮下委員

消防団のほうで例に上げさせていただいていますけれども、どうしても消防団というのは割と古くさいイメージがあって、現在の女性の数になるなんて、かなり苦勞してそれぞれで、女性を入れていただいたんですが、なかなか考え方というのは変わってこないと思っておりますので、中にはまだ県内では、誰かお客さんが来たときにはお茶を出す、私は役割なのというふうに自分たちで感じてしまっている部分があって、その辺を何とか払拭していかなければいけないなということで、今年度から女性委員会というのを立ち上げて、先月27日に第1回の長野県としての全体の会議を行う予定だったんですが、台風の関係で延期となってしまったんですけれども、やはり男、男性ではわからないという部分と、あとは、どうしても昔からの考え方で、男性は頭ごなしで何かをやれるという部分で、その気づく部分がやっぱり違いますので男と女というのは、なので、そういう部分ももっと女性に考えていただいて、活動しやすいものをつくっていくということで、消防団としても改革といったら大げさなんですけれども、その考え方を各団、当然ですけれども団長たち、県内に77の団があるんですけれども、77人の団長たちの考えを変えるというのは難しいですが、少しずつでも女性の考え方を取り入れながら活動をしていくというのも課題かなというふうに思います。

先ほど、その自治体の関係もありましたが、現実的に、さっきからも出ていますけれども、自治会の役員になる、なりたいという人は当然、非常に少なく、それと、ほとんど同じ状況で消防団員になりたいという人間なんてなかなかいないんですよね。

地域コミュニティというのを考えてしまいますと、私、飯田市なんですけれども、どうしても何か役員になっているのは消防団の人間というのが多いんですよね。そのほかの人たちはなかなか、そういう役割をやってくれないというような現実があって、これ、非常に難しい問題かと思えますけれども、やはり地域のことに参加をする体制というのを、もっと強くつくっていかなければいけないのかなというのが、消防団をしている私としての考えであります。

○古田会長

では、もともとのその、自分たちの地域をつくっていくという意識を、プラス男女共同参画でつくっていくことの両方必要ですということですね。

○宮下委員

ええ。

○古田会長

あと、子供たちの受験の時期になると、やっぱり勉強していればいいのかと子供会にも行かないとか、行事にいかなくていいからというふうになって、その後、また就職して消防団に入っていくというときの、何か連続していないところがあるような気がするんですけれども、ずっと一環したその地域での教育というのがあればいいのかと私は思ったりしますが、その辺の、何か助言が邪魔しているような気がします。

#### ○山極委員

消防の関係で、5カ月前に東京都の消防庁とか、消防庁の関係のある女性が増えている地域とかがあるんですけどもね。そこ、まだヒアリング不足なんですけれども、増えているところが実際あるので、どのようなことをやったら、事例ですよ。最初はいなくて悩んでいたんですけども、いろいろなかわりがあることがふえてきた中で黙ってられないみたいな、ということで、自発的に手を上げた人が多いらしいんですけども、そういう、県内の情報を集められて参考にされてた方が、私たちもまた参考にさせていただきたいなど。ちょっと調べてみます。おそらく事例がありますのでご紹介したいと思います。

#### ○古田会長

そういう小さな市町村では情報を集める担当が、担当の人間がいなかったりしますので、そのへんのところは県が、県の情報とかを集めていただいて、できることを、こう考えていくというのが役割になるかもしれないということで受けとめていただければいいかと思えます。

#### ○宮島委員

やはり消防団の話がありましたけれども、古い社会が根強く残りとか、気持ちがなかなか変わらないというのは、こと長野県の話だけではないはずで、全国がこの10年間ぐらい悩んできたんだと思うんですね。だけど、その後5年間ぐらいたって、やっぱり何となく長野県、出遅れ感が見えるなという、一部審議会の委員とか、かなりダイレクトにできることは頑張ってるんですけども、みんなの意識を盛り上げてやるというところを出遅れ感があるなというふうに思います。

これは、先ほど自治体同士でいい事例を共有するというお話も出たんですけども、多分、国は全国レベルで横展開というのを割と狙ってきて、そのところがどこまでできているかはわからないんですが、例えば県の中でも、何県か、相当ドラスティックに変えた県があると承知しています。私自身、ふだんこれを仕事でやっているわけじゃないので、自分では調べられないから申しわけないんですけども、横展開の方法の共有という、結構、ほかの自治体にあるんじゃないかと思うんですね。それがそのままできるものと、できないものがあると思いますけれども、他県のその努力の過程というか、そういう部分もここに入れてみると大分違うのではないかと思います。

#### ○古田会長

資料の方にも他県の先進事例の共有というのも書いてあると思うんですけども、今後、事業の情報提供だけではなくて、全体の中の役割分担も必要かと思えます。

それでは5ページのほうにいきます。女性の就業をめぐる状況のところですけども、何かご意見をいただければと、もう具体的なお話をいただければと思います。

事務局のほうで、特に長野県として重要な課題というのがありましたら、お聞かせいただきたいんですが。

#### ○直江人権・男女共同参画課長

そうですね、先ほど資料2の中の県計画の総括というのがあったんですけども、やはり女性管理職の登用がやっぱり遅れているという部分は残っていて、ウイークポイントかなということは強く認識しております、それは、先ほどおっしゃったように自治体においてもやはり、私ども足もとからそういう状況はあるなというふうには思っております。

ただ、働き方改革の世界の中でやはり、女性が働きやすい職場は、多分、男性にとっても働きやすいんだろうという風潮にはなってきていますので、そこを少し加速化させていく必要があるだろうと、私どもとしては、労働の関係の部局と協調して取組みを進めているところではございます。

#### ○古田会長

本学でも、学生たちと上田市の先進的な企業の事例とかをまとめたのですけれども、そういう中で、介護休暇を取った男性がいて、もしそれがなかったら、そこをやめなければいけないかなというふうに思っていたのですけれども、その後も続けられたしとおっしゃっている方もありました。会社のほうも、長年やってきた方が辞めなかったというところもあって、そういう事例もあるかなと思いますので、やはり男女共同参画なんだと思うんです。女性のということではないんだろうなと、そう思っているところですけども。

おっしゃっていただいたように、女性が働きやすいというのは男性も働きやすいし、若い人たちも働きやすいし、長く勤めることもできるし、そういう、培ったスキルも外に出ないと言うような、会社の利益にもなるかと思しますので、そういうところを紹介していくのかと思います。ほかにいかがでしょうか。

#### ○高島委員

すみません。今、直江課長さんから、いみじくも管理職の登用についてはということがあって、これはもう、やはり企業体なり行政がその意思を示す、それそのものだと思っております、いろいろな言いわけはあると思うのですけれども、やっぱり多様性とかバリエーション、SDGsということはどう捉えるかと、どうしても経済団体が呼びかけると、実際、進行している女性の参画ということに、すごくずれがあると日ごろ、非常に感じています。

それで前回、宮島委員からご指摘いただいたように、長野が、長野がといたんですけれども、それに取り組まないところはもう選ばれないということをしごく私も深刻に受けとめていて、酒井女性推進監から先ほどあったお話もそうかもしれない、疑問にという、これからやっぱり進めていただきたいなと思うんですよね。調査を、数字に信頼性がおけないというのは問題があると思います。悉皆調査は無理でも、やっぱり優位性とか、それは統計上、信頼できる数字は、そのときそのときでぶれがあるとかというのだと、やっぱりこれは説明責任を果たしにくいので、では、もう少し有効な数字を取れるような調査をしっかりとっていただきたい。

実は、これはもう、かなり遅れているので長野県の経済規模をこれから縮小させるか、大きく維持して行くかというぐらいの話だと私は思うんですよね。

つまり、女性がいろいろな経済の中で活用されたり、そこに参画していくということが、実は経済、今日、長野県の経済規模はこれだけということと表裏一体だというぐらい深刻

に受けとめていただかないと、何か口先だけで女性を登用したよとか、でも正直、私も家族が放送局にいたりして、長野県の放送局とか金融機関の女性の登用、非常に遅いということが多分、宮島さんも感じてらっしゃると思うんですけども、そこには何かあるかという、やっぱり縁故とか、相変わらず古い体質で、何をその役職の職責に求めるよりも、何かこう上の覚えがいいとか、そういうような、あるいはやっぱり女の人にはほかのところを接待できないなみたいな、そういう古い慣行が組織としてあります。でも、もうこれでは、日本の中でというか、世界の中では非常に遅れてしまっていて、多分、長野県がこれから税収とか、そういうことを深刻に考えるのであれば切実なことなので、数字にもう少し、何というんですか、関心を高く持って、分析するためのいろいろな手法を取り入れていただく必要があるのかなというふうに思っております。

#### ○酒井女性活躍推進監

よろしいですか。先ほどの下がったというのは、あまり昔の数字を出してはいけないので、独自の県の調査数字を出しているんですが、国勢調査がまさに全数調査となっています。ですので、平成27年が国政調査の直近になってしまうので、それを申し上げなかったんですが。

実際、27年の国勢調査ですと、管理職の女性の割合13.5%で、全国で47位というふうになっているところで、非常に厳しい状況であるというのは、私どももそちらのほうの数字ではつかんでいるところでございます。

委員さん方のおっしゃるように、まさに企業の中の問題というのものもあるんですけども、もう一つ、長野県の特徴といたしまして非正規職員の問題があって、一旦勤めた後、育児とか出産の時期におやめになって、次に勤めるときに非正規になられる方が多いので、そういう意味で、キャリアが継続できていなくて、管理職になる方が少ないというところは、分析をさせていただいているところでございます。

#### ○山極委員

そうですね。それで私も知人で何人かヒアリングをしたんですけども、なぜ非正規になるのかという、結局、自分で女性は、一緒ですね、この固定的な、自分でご飯をつくらなければいけない、子育てしなければいけない、それが夫と一緒にやってくれればできるんですけども、やれないということですよ。

なので、何でしょう、元に戻りますけれども、何で女性が活躍をしなければいけないのか、経済との一部、一つなんですよ。やはり全体で長野県では、大体衰退傾向ではないかなと思っていて、観光客を見ても、全国へいろいろ出張に行くんですけども、すごい誘致しているんですね。その中に女性たちが旗を振りながら相手を駆使して、いろいろな各国に呼んで、招聘して観光につなげることをやっている。でも長野県って、なかなか、やっぱりそういう少ないですね、外国人観光客。

上田市なんかも大河ドラマのときはもう一気に100万人を越えたと、でも翌年になったらもうガタンという、それではやっぱり終わりなので、それを契機にもっと、一人も取り残さないというか、取りこぼさないというSDGsがあるんですけども、それとみんな一緒なんですね。だからどれも欠けてもいけなくて、そういう視点がすごく大事じゃないかなと

思います、経済学では。

それから少子化もそうですよね。夫が育児に参画すると、第二子を生むというのはデータが明らかで、内閣府はもう発信していますよね、白書とかで。そういう意識が正しく伝わってない、意識も、データの読み方ですね。それいつまでも伝統があるからとか、いろいろあるから仕方ないんだと、100年待っても、それは実現しないと思うので、やっぱりどこかでしっかりと旗を上げなければいけないと思うんですよね。以上です。

#### ○福盛委員

お願いします。我々も普段仕事をしていて思うのですが、育児や介護で一旦離職した方が正社員になれない。これはものすごく大きな問題だと思って、男性が家のことをやっていけば、正社員になれるという話があるんですけども、実はそれはあやしくて、なぜかという、採用する側のマインドがそうなっていないから。子供がいる時点でそういうふうな採用に踏み切られる。正社員に踏み切らないとか、介護しているんだったら難しいとか、もっと言えば、未婚でシングルで働いていたら、もう間違いなくそんなことはできないという、やっぱりそういう考え方が、受け入れる側にやっぱ根強いんですね。

先ほどトップが変わればというお話もあったんですけども、これはすごく大事だと思います。その一方で、トップを囲んでいる周辺の人たち、ここの人たちってすごく、そういう教育であったり、データだったりを受けとる機会がすごく少ないんですよ。特に社長さんたち、経営セミナーとかでこういう話をいやというほど聞いているんじゃないかなと思っていて、今、事業承継とか、そういうことで2代目の、僕のちょっと上の社長さんとかは、かなり意識してそういうふうに動いています。だけど、その脇を固めて、本来ならば支えなければいけない層が、一生懸命足をひっぱっているという、ここに多分、行政としての方針、雇用の機会であるとか、さっきのコンサルじゃないですけども、少し粘着質の企業さんと絡み合っていて、やっぱりそういうしていったほうがいいのねという取組みを加えていかないと、多分、1回やめてしまった人を正社員に雇用する、それは実は会社にとってもお得で、メリットがあることだというふうになっていかないと思うんですよ。だから、そここのところのこう、何というんですか、もっと強く打ち出していないといけない、トップは変わろうとしている人たちふえていきていると思います、正直なところ。

#### ○中村委員

すみません非正規とも関わるんですけども、先日の県民大会で講師の方がおっしゃったのは、制度はあるんだけど、風土がないというのをすごく印象に残っているんですけども。

やっぱりこの非正規の方にはそういう育休などの制度が、来年から自治体の職員に関しては会計年度任用職員という制度が発足するんですけども、結局は1年雇用なんですよ。

そういう中で非正規の方が同じ職場で、給料とかも全然低くて、それで育休を取る人もいるとすると、産休もそうなんですけれども、療休もそうなんですけれども、やっぱり足を引っ張るわけではないですけども、いいなとか、ここでこの時期に産休を取るんだと

いうふうに、今、社会はそんな全然違って、人を、人口をふやさなければというみたいなものがあるにもかかわらず現場がそうになっていないという、その矛盾がずっともう続いているし、やっぱり国がもう、これだけ行政に対して正規職員を減らせとっているので、どうしてもそこは非正規で補っていくよりしょうがないような、そういうふうになっているんですよ。

だから、もう今のその、この危機、防災のことも災害のこともあっても日常がもう業務がすごい、自治体の職員は県庁をはじめ、全ての自治体がそうなので、もうそこまで行かないんですね。その前にもう自分が倒れちゃっうぐらいな状況にあるし、非正規の方も、もう何十万と自治体職員もいるので、そのうちの7割、8割が女性なんですよ、非正規の。

やっぱりその点から考えていかない限りは、抜本的ですよ、そういうところを直していかないと、多分、連合の根橋さんが居ればお話されると思うんですが、こういう問題が、本当に変わっていないんですよ、何十年前とそういう状況が。そういう点からは、本当に切実な願いですよ、ではどうしていけばいいというのはなかなか出ないんですけれども。

だから保育士、図書館とか、本当に子育て支援を充実させてというのが一番の願いなのに、対応できていないんですよ、現場に、もう人がいなくて。そういう状況を何とか打ち破っていきたいと思うんですけれども。

#### ○山極委員

今の自治体職員の実態、東京都もそうなんですけれども、国会もそうですけれども、結局、議員の先生の質問の出し方とかすごく遅くなって出るとか、Q&Aをつくるのものすごい時間を、どの自治体もそうおっしゃるんですよ。それに振り回されている様子が大きいので、それからいろいろな要素はあるんですけれども、それはどうなんでしょうか、長野県の場合。

#### ○直江人権・男女共同参画課長

正直いって、行政はやっぱり資料の作成等に追われる時間が多い、そういうことは多々あると思います。そこはやっぱり今、私どもも仕事のしきたりを変えていかなければいけないだろうという、取組みをしている最中ではございます。

ただ、なかなかそこら辺、スピード感が問われている部分だというふうに認識しておりますので、本当に社会のシステムそのものが変わっていかないといけないのかなという思いは、多分、みんな頭ではわかっているんですけれども、なかなか実際できていない、実践に結びつかないというのが現実かと思います。言いわけじみていますけれども。

#### ○古田会長

何かできることを探っていきたいと思いますが、何かご意見、ありませんでしょうか。

#### ○唐木委員

自治体に非正規職員が多いというのはそれは事実です。本当に多いです。その皆さんで自治体が持っているというくらい、うちの役場の体制を見ましても、行政の体制を見まし

でも、正規が160人いて非正規が200人ぐらいいないとやっていけないという、こういう状況です。

これは、いわゆる社会構造自体を変えていかないと、これ自治体に押し切られてもこれは無理かなど。これ全部正規にすると自治体はもうパンクですよ。本当にやって行けません、国の構造自体も変えていかないと、というふうに、私は思っております。

できるだけ正規に採用したいなという部分があるんですけども、財政が持たないというのが第一の問題であります。

人件費、今の非正規を全部正規にすると、人件費の支払いだけで事業がゼロとか、何もやらない、どうにもならないので、今の自治体の実態で、特に女性管理職が少ないという実態、これは企業に先駆けて自治体がやっていかなければいけないのかなという、こういう思いはあります。従いまして、県も増やしていく努力というのは必要かなど。我々、市町村側もふやしていく努力は必要かなどというふうには思っております。

私もできるだけふやしたいということで、現在40%のものが、来年の4月からもう50%、半分以上は女性の管理職になります。うちの場合は村ですので、160人の職員で、部長制を取っておりませんが、課長・係長以上だと約60%が女性です。そんな実態で運営をしているんですけども、厳しいことは事実であります。

今度は自治体にも、会計年度任用職員が採用されますけれども、ここだけで3,000万から4,000万ぐらい、来年、予算をどう捻出するのかということが出てまいりますので厳しいかなど。

私の村も、このところこの5年間で10人。定数を10人ずつ増やしたのでありますけれども、それでもまだ追いつかないという実態です。最近はや育休休業の、育休休業で休む方が、正規の1割を超えてしまったというような状況もありますので、悩みの種です。

○中村委員

でも進んでいるんですね。南箕輪とか、中川村とか。

○唐木委員

お金がかかるんです。

○中村委員

人口も増えているし。

○唐木委員

人口が増えるのはいいことばかりはありませんので、ちょっと増えすぎかなど。

○中村委員

小布施町さん、98対234ですよ、非正規率。すごいでしょ。

○唐木委員

いや、大抵、みんなそうなんです。

○宮島委員

これはこの会議の枠の中に入るかどうかはわからないんですけども、トータルとして、いずれにしろ、でも予算の話がありますけれども、日本全体でもう人材が減っていく中で、安く簡単に使える人というのは減っていくと思います。

私、去年、一昨年からか、政府の農業の審議会にも出ているんですけども、農村分野の人手不足は本当に深刻で、ただ、たった今は外国人が入ってきてくれるからそこで何とかなっているところはあるんですけども、この先、もしも上から目線で、外国人が低賃金で幾らでも入ってきてくれると思ったら大間違いで、やっぱり一人一人の人材の、効果的な働き方というのを根本的に考えないといけないと思います。

その中で、働き方改革というどうしても残業がどのくらいとか、何時に帰れる、休めるという話ばかりが割と出てくるんですけども、そもそものワークの仕方というか、無駄とか、みんな無駄だと思わないからやっているんでしょうけれども、いや実はこのはんこ6個は2個でいいですよというようなものもありますし、お金を使えばICTなんかは、確かに最初の段階で予算がかかってしまうのはそうなんですけれども、今、まさに日本が、国が次の予算でデジタル投資を各省庁には一斉にやります。やっぱり1回、我慢してバツと次に備えるような人材の使い方を進める。変なところで人手を使わなくていいような形の制度の形をつくっていきますと、それが回りに回って、効果的でない仕事に拘束されなくて済むというところにもつながるかなと思いますので、効果的な働き方の視点をどこかに入れていただければいいかなと。

○唐木委員

まあデジタル化というか、AIといいますか、いろいろなものが進んできていますけれども、自治体の仕事というのは、その部分は必要などころは取り入れますけれども、人がいないとどうにもならないという、こういうところになります。まさに人件費が事業費でするので、そういった観点も必要かなというふうに思います。

うちも多分、大半が非正規職員です。ボランティアもありますけれども、保育園の入園児が800人近くになりますと、これは正規だけではどうにもなりませんので、なんとか非正規をやっつけていかなければなりませんから、介護もそうですけれども、いわゆる、人がいないとどうにもならないというふうに、これはきちんと捉えていく必要があるのかなというふうには私は思っていますけれども。

○宮島委員

だからこそ、人じゃなくちゃできないものがどうしてもきつとある以上、人じゃなくなくてできるところは、もう極力変えていくということなのかなと。

○唐木委員

そういう努力はしないといけないですね。

○山極委員

あと一方で今の何でしょう、労働人口とは別に、東京の大企業で45歳以上、本当に勢いよくというか、首を切っているんですね。ひとおもいになんですよ。

そういう事実が今、起こってきていて、45歳で早期定年退職ですね。その人たちは、今、中小企業なんかで、いい人をどんどん取ろうとしているんですけども、その動きというのはすごくないですか。

○宮島委員

そうですね。これは東京の立場からしたら、地方はチャンスかなというふうに思っています。首都圏に一回吸い寄せられた人材が戻ってこれる。ただ、もちろん今の状態で戻ってきてはいけないので、考え方とか働き方とかを考えていただくとしてもチャンスですよ。

○古田会長

実はいい人材に来ていただくためにも。女性にも戻ってきていただきたいですよ。

○小林委員

参考までになんですけども、非正規というところに焦点が当たっているんですが、確かに非正規じゃないのがいいというのはわかるんですけども、一方で、自分の周りを見たときに、非正規は、今、どんどん減ってきていて、その中で、次に、非正規が**多いから女性管理職が出てこないというのは、次の問題になると思います。**

どうなっているのか女性にアンケートを取ったりしてみると、私はこの時間からこの時間でいいですと、いう人もいます。その集団に**意識改革のためのスキルアップ研修をやってみると、ではもう一步、踏み出そうかしら**という人が出てきている、今、そんなようなところに取りかかろうとしています。**私の所は製造業なので、何とか女性管理職をふやしたいというのは会社として意思は強く持っているものの、では、少ない女性社員の中でだれをどういうふうに育てていこうか**というところが次の**課題だ**と思います。やっぱり一番手っ取り早いのは、権限委譲をして責任を持たせて、しっかり上司がフォローをしてあげて、仕事を回していくと、どんどん伸びていく**人**が出てきて、そういうスタイルは何となくイメージを持っているのですが、さあちょっとやってみようかと、背中を押してあげても、いや、私、こんな企画書を書きたくないとか、つくれませんかとなっちゃうのが、多分、次に出てくる**課題**となると思います。

だからやっぱり基盤のところは、まず正社員の方たちのいろいろな女性**が**活躍できる場をつくっていき、さらにもう一方で**非正規の方も含めた**やる気のある人の芽をつぶさないような施策を同時に進めていかないと、こっちができてからこっちというと、もう何十年もかかってしまうので、一緒にやっていかなければいけないかなと思います。

○古田会長

それでは、時間もだんだん経過していきましてけれども、次に入ります。

女性の就業とかWLBというところで、長野県の全体評価の目指す姿のところにあった、豊かな自然と共生し多様な生き方ができる信州暮らしというのは長野県の魅力としてかな

り大きいところではあると思うんですけども、割とそこには何も書いていないみたいな気がいたしました。その情報発信が少ない、全体の中にも入れていくことでより暗い、未来に向かっている書き方なのかなと思うんですが、そこら辺はどうでしょう。

#### ○直江人権・男女共同参画課長

そうですね、確かに長野県は全国的にも農業従事者が多い県ですし、女性の就業率も高いという形になっております。

それから、今後、例えば都市部から来た場合、長野にどんな魅力を感じていらっしゃるか、自然なり、自然と調和した生活、こういったものが核になってくると思いますので、そういった視点で、例えば、新しい生き方の中で、農業等、自然と向かい合うものを取り入れた生活、それをひとつ柱に据えることは大事なかなという、具体的にどうというアイデアは出てこないんですけども、これはおそらく移住のセクション等もそんな考えを持っている部分はあります。

移住していただくためには、仕事とセットという部分は当然出てまいりますので、そこは何を売りにしていくのかというのは、長野県としてやっぱり考えなければいけない部分かなというふうに思います。それは、前、宮島委員さんからいただいたように、女性が長野県を選ぶためには何かという部分の一つのヒントにもなると思いますので、その辺はどんな方策があるのか考えさせていただければと思います。

#### ○古田会長

具体的には、例えばプチ起業の支援だとかがあるんですけども、ITとかを考えがちなんですけども、ちょっとした食品加工だとか、パティシエさんだったりとか、そういう方が魅力を感じて来ることが多いのかなと思いますので、何かそういうところでの事例としては、島根県の半農半Xの事業を打ち出しているところとかがあると思います。

女性、農村女性マイスターという、文言だけ一つありますけれども、農業女性の経営部門の参画や、郊外ではなくて農村の暮らしのモデルになると思いますし、やっぱり移住して、そういう形の人はふえてくるかなと思いますので、そんな視点も意識していただいたほうがいいかなと思います。

#### ○直江人権・男女共同参画課長

そうですね、多分、農村の活性化イコール地域の活性化と、長野県の場合、イコールになる。中山間地域の活性化というのが非常に大きな課題だと思いますので、そういった視点は大事にさせていただければと思います。

#### ○山極委員

もっと地域のよさを知っていただくというか、例えば上田の場合なんかですと温泉はすごくある、どこから見ても魅力ですよね、それから重要文化財とか国文もあるでしょうとか、あとスキーはできる、いろいろな意味で、よそから見たときに長野県っていっぱい魅力があるんですよね、おいしい果物があったりとか、そういう、文化も高いし、それをもっとこう発信することが下手なんじゃないかなと思っています。本当にもったいないなと

思っていて、そうすると、男性も、男女関係なく皆さん集まってきて、やってみたいなど思うんじゃないかと思うんですけれども、その辺は唐木さんのところは、そういうことをやってらっしゃる人が集まるんですか。

#### ○唐木委員

移住の施策はやっていきますけれどもね、これなかなか難しいです。そう簡単には来ていただけません。

まあ、いわゆる生活の基盤をつくらないと仕事を、どういう仕事、仕事がないとだめです。生活の基盤をしっかり支えてあげることができるのかな、仕事等はどうかあつせんしていくのか、このことがスムーズにうまくいけば割と広まっていくかなと思います。

なかなか、本当に自然がよくて移住してくれるという方、そういった方もいますけれども、やっぱりそれも、定年後の皆さんはそれでもいいんでしょうけれども、子育て世代も自然や保育の部分で、自然の中で子どもを育てたいという方は大勢いらっしゃると思うんですけれども、そういった場合やはり仕事をどうするのか、そのことが一番最優先になってきますので、その点、難しいかなと思います。人の手は増えますけれども、移住でふえるというよりも、よそから、近隣から持ってくるものが多いものですから、これはもうやめよう、やめよう。それはいかかかなというふうに思いを新たにしなければいけないところですが、本当に移住というのはこれは難しいなというふうに。自然だけでは生活していけません。農業でというのもあるんですけれども、農業で暮らしていくというのは、これは至難の業ですから。

#### ○山極委員

結構、皆さん努力してルバーブだとか、元厚生労働省の職員がルバーブをつくって、その近隣の人と一緒にやっていたり、移住してきてたりして事業を起こしたり、それからあと、私もグーグルの仕事を今して、例えば、温泉の女将さんが、今までだと、自分たちの何かデジタルじゃないところに人を集めたりして人が来ないんだけれども、デジタルを使って全国、全世界に呼びかけたらどんどん人が来るようになったとか、そういう今までにないことをやれば、そこでお客さんが来て儲かり、人も雇えるとか、それから過去のことは置いて、新しいことを絶えず考えるというのは長野県得意じゃないかと思ってるんですけれども、みんなで知恵を出し合っていけばいいかなと。難しいんですけれども、もちろんね、ですけど、ないことをやりたいなと思っています。

#### ○古田会長

上田では鮭女の会というのができていまして、一度、東京に出てキャリアがあつていろいろな仕事ができる方が戻ってきて、横に繋がって色々な事例が集まっている。また、そういうのも脈がないではないと思いますので、地理的ないろいろな場合がありますけれども、そういったところにも、また起業支援であるとか、異業種のネットワークもそうですね、具体的な措置が取れる方かなと思っています。それでは、あとはいかがでしょうか。

#### ○宮島委員

今、計画は第5次、次の計画をつくると思うんですけれども、今もお話があったように、長野県って多分、魅力があるので、中くらいには人を集められてしまうので、こう究極な危機感にたどりつきにくいという県ではありますよね。もっと本当に、自然とかも何もなくて、本当にすごい勢いで人が減っているところで、今こう、もうとにかく背水の陣でいろいろなことを考えなければいけないというところに比べれば、長野県はそれでも何とかなっている。ただ、それでやっていたらきっと、必死なところにいつか負けてしまうというふうな危機感があります。

今回、次の計画を取組むときには、一つはもちろん今の積み上げの中で、現実に即してちゃんとやるというのはあるんですけれども、幾つか花火っぽいというか、県の方々のレベル感がどこなのかわかりませんが、少し象徴的な、ちょっと前に出たところもつくったほうがいいんじゃないかなと思います。

例えばこの中だと、男女共同参画の日を設けるんだというのは、ではそこで1日あったからって、別に何が変わるものでは正直ないかもしれないけれども、そういうのをやってみようという取組みですとか、あと、例えば男性の育休でいったら、ちょうど、今、東京の国レベルは公務員の育休、1カ月をどうするかというような議論がありますよね。それ県がどういうふうにかかわらないんですけれども、国の一歩先取った何かをこう入れてみるとか、その、よそについていってできることをやるというのに、プラスアルファした何が幾つかつくられるといいのかなと思いました。

#### ○古田会長

まさにそういうものをぜひ盛り込めたらいいと思いますので、また継続的に考えてご意見をいただきたいと思います。

#### ○高島委員

ただ、ここで具体的にこういうことというのはまだで、煮詰まってきたときにとも思うんですけれど。意外とその人手不足のそういうのってあって、最近、災害になってみて、あの、ああこういうところに取り組みないかなというのを、偏在化してきています。でも、昔だったら土方とか、作業車両とか、フォークリフトを運転する、オペレーションするとか、もう、大きなトラックのその輸送のほうで活躍している女性ドライバーがすごく多くて、今、やっぱりこう、バスの運転手さんがすごく少ないとか、これまでは女性は基本的にタブーみたいなところにどんどん女の人が入っていきける。あるいは猟師さんも、知っている女性、すごく頑張っている猟師もいます。ジビエで活躍できています。

そうすると、農業分野から始まって、長野県ベトが、ベトというのは土なんですけれども、そういうところにもっと女の人がかんちゃんとした賃金で参入できるような研究をするのが土木産業を基幹産業とする長野のあり方だったりすると思うんです。

やっぱり土砂災害があつたりすると、必ずそこではやっぱり雇用も必要なので、それ結局、その稼ぎ欲とか、本当にホワッとしたものでなくて、女の人がかんちゃんと賃金を得ていきけるような後押しを、仕組みをつくらなければいけないと思うんです。

そういう意味では、これまで以上に5次の計画の中で産業とか労働のほうの部門ももう少し決め細かく、県土を利用した産業の振興という観点からすると、女の人だつて重機で

きますよとか、そういうふうな県になっていくとやっぱり呼び込める。結局、若い人たちがいなくて、男の人だって、とにかく若者にやってもらいたいことが全然できていないと、その辺の研究をベースにしながら、5次というのは何かこう弾力性が感じられるものになっていく。長野県ならでは産業を軸にして押していく必要はあるかなと思います。

#### ○古田会長

Society5.0であるとか、その次を見据えたような、長野ならではのということを考えていかないと、再エネなんかもそうかと思えますけれども。

では、時間のこともありますので、長野県の男女共同参画センターについて検討をしていただいておりますのでそちらの議題に移らせていただきます。

#### ○直江人権・男女共同参画課長

それでは、資料の5と6をご覧くださいと思います。男女共同参画センターに関する検討についての資料になります。

前回の審議会で、昨年の包括外部監査の指摘を受けて、少し男女共同参画センターの総合拠点としての機能、役割は何なのか、そこを取り出してご審議いただきたいというお願いをしたところでございまして、それを受けて会長さんの意向もありまして、その後、ワーキンググループを設けて、主にここにあります研修事業に関しまして、それから相談事業に関しますこと、それからセンターの運営全般に関しますこと、3点について検討を行ってまいりました。それが資料5の資料になります。

それで資料5-1に、3回行いましたワーキンググループの検討結果をまとめてございます。資料5の2には、このワーキンググループと並行いたしまして、県内の市で独自に男女共同参画センターを持っている市がございます。それと、中核的な市、4市にお話を聞いてまいりました。市の立場からして、県の男女共同参画センターに何を期待するか、何を求めているのかという、そういった視点でヒアリングをしてまいりました。その結果をまとめたのが資料5でございます。

ざっとご説明申し上げますと、大筋としてはワーキンググループの3回目、10月17日のところにまとまっていることが要約される部分かと思うんですが、市町村が県に対して望んでいることを踏まえて、市町村ではできない部分、事業であったり役割を担うことで、県全体の男女共同参画社会づくりを牽引していく役割を目指すことが、やはり県の男女共同参画センターの本来の主旨、存在意義だと、こういうようなご意見をちょうだいしたところでございます。

それをもとに、では今後、男女共同参画社会づくりの総合拠点としての男女共同参画センターはどうあるべきかというものをまとめたのが資料6になります。

そちら研修事業、相談事業、情報提供、それから活動の場の提供という、主にセンターが持っております4機能に分類いたしまして、現在の事業の実施内容、それからそれに対する現状ですとかニーズ、それを踏まえてどういう形で今後展開していくかと、そういったまとめ方をしております。

大筋を申し上げますと、開設から35年経っております、センターを取り巻く環境が変わってきていると、それから利用いただく方のニーズもやはり変化してきている、多様化

してきていると、こういった中で、一番上にありますように時代が求めるニーズの変化に対応したセンターに変わっていく必要があるだろうと、こういったまとめをしているところでございます。

この4機能ごとに少し説明を申し上げますと、まず研修事業でございますが、やはり長野県は面積が広いという特徴がございます、なかなか1カ所に、それはどこであってもですけれど、北信であっても、中信であっても、東信であっても、南信であっても、どこに置いてもやはりある地域からは距離的な問題等が起きるといった形で、現状としては、センターでのセミナーなどの参加者は、センターを設置してあります諏訪地域、近隣市町村に偏る傾向があるという現状がございます。

むしろ、今、求められておりますのは、身近な場所でセミナー等の開催、これを行ってほしいという声が多いということを押さえると、今後は住民により身近な市町村とともに、男女共同参画社会の実現を牽引していくというような方向性を出していくべきじゃないかというのが1点目でございます。

続きまして相談事業ですけれども、こちらに関しては、毎年、今、1,000件ぐらいの相談をセンターにいただいております。ですから県民にとってやはり必要とされる相談窓口であることは疑いはないんじゃないかなというふうに思っております、一方、市町村からは、例えば市町村でも相談を受けてらっしゃるんですが、やはり、その相談員さんの研修を実施していただきたいですとか、相談事業にかかわる人材の育成、こういったものを望む声やはり多いということがございます。

ですので、相談事業に関しましては、男女共同参画センターで現在実施しております相談体制を充実するという方向の一方で、市町村における相談事業を支援していくと、こういったものを大きな方向性として打ち出していきたいというふうに考えております。

3点目の情報提供につきましては、あそこに図書室があって図書等があるんですが、なかなか、少し知られていない部分もあるという、情報誌などの広報が年間1回あるんですが、なかなかこの辺も浸透が不十分な部分もあるということで、県民のニーズに必ずしも十分には応えてはいないのかなという部分でございます。

なので、いつ・どこでも・誰もが、男女共同参画に関する情報を得られる環境を整備する、これが大事だろうと、ですから、それはいろいろネット環境ですとか、これからのICTの活用等によって情報発信を充実させていくと、こういう方向がいいんじゃないかということでございます。

それからもう1点、最後に活動の場でございます。こちら、今、男女共同参画センター、貸館事業を行っておりますが、実は今、貸館事業における施設の利用が低調だという状況がある一方で、本来の男女共同参画にかかわる事業での利用も少ないという課題を抱えております。

利用者も、先ほどの地理的条件もありまして、やはり7割方が諏訪地域の方という状況があるというのが現状でして、それから35年経っているという施設ということで、設備、施設ともに老朽化して、やはり最新の利用ニーズになかなか応えられていないということもございます。このため、やはりニーズに対応した施設のあり方を少し検討していく必要があるだろうと、現状追認でなくて現状をこのままでいいのかどうか、そこも含めて検討していく必要があるんじゃないかというのが、今回のまとめになります。

こういった各機能を見直すことによりまして、センターの役割としては、一番右側にありますように県民、それから市町村の方々とともに、地域のニーズに応じて男女共同参画社会づくりを推進していく、こういったセンターにしていきたいと、これが今回のまとめとなったところです。説明は以上です。

○古田会長

ありがとうございました。必要なところを強化し、見直すところを見直すという、割とメリハリのある検討結果じゃないかなと思うんですけども、ご意見をいただければと思いますが、いかがでしょうか。

○福盛委員

I C Tのところもあるんですけども、さっきの話にもつながるんですけども、何とか、長野県は縦に広いですよ、例えば、結構いい先生を呼んでお話してもらおうとか、そういうことがあるんですけども、会場に行ければ一番いいんですけども、行けない人が近くで、ビデオ通話でも聞けるんだったらみたいな、そういうのをもうちょっと進めておいたがほうが、限られた予算の中で啓発がもっと広がるだろうなと思っていて、そんなので共同参画も、さらに市町村になってくると、私もよく呼んでいただけるんですけども、本当にこのくらいの規模ですみませんと言いながら、何かそんなの別に呼んでもらえるだけでいいのに、こんな感じになっちゃうのであれば、もっと市町村とか、もしくは広域連合みたいな大きなくくりで連携をとってきちんとした場を、いつでもどこでもとは言わないですけども、この公民館でもやっていますよぐらいのことができるようにしていくほうがいいのかと、そうすれば場所ってそんなに影響してこないで、次のステップは本当に家からできるとかでもいいんですけども、何かそんなものを入れてもらえればと思います。

○直江人権・男女共同参画課長

例えばそこに、ライブラリー化してというようなイメージですよ。

○福盛委員

そうですね、ネットがつながる、配信するというような・・・

○直江人権・男女共同参画課長

はい、ありがとうございます。

○山極委員

実際、育児休業中の人を集めるのに、なかなか苦労していたんですよ。中央研修だと、東京は広いので来れない。だけどライブにしたらすごい出席者が来ます。そういう意味ではI T活用は大事ですよ。

そうすると、わざわざ行かなくても、お家で自分の携帯を見ながら、そこに意見を述べたりとか、みんな参画する意識が高いので、何かそういう意味では時代に合うというのは、

I Tの利用だとか変革も考えていかなければいけないですよ。

○古田会長

その同時配信も簡単にできるようなので、市町村でセンターを持っていないところでも、何時にこういうのがあるというのを情報提供すればできますよね。よろしくお願いします。

あとオンデマンドで見られるとかはいいかもしれません。ほかにいかがでしょうか。

○高島委員

私が、今所属している会派で10月に神戸のほうに行きまして、兵庫県の男女共同参画センター、イーブンというところに行ってきました。

当然、何というんですか、全然、その政令都市の中である位置づけられている、県の施設ということなので、それを長野でやれとかそういうことじゃないんですけども、もうこういう時代ですから、全国どこの県にも、都道府県にも一定規模の市町村にもこういったセンターというのはあるんですよ。

だから横のつながりとか、そういうものを本来は、長野だけで全部をやろうというところだと、予算も限られていますから、そういうところ、ネットワークがもっとよくなると、あの都道府県のあそこはこういうことは得意なセンターなんだとか、本当はもっとそういう横つながりを強化したりして、たまには長野県以外のところに女性グループ、女性団体で研修に行ってみようとか、そういう情報の双方向のやりとりみたいなものをやっぱり予算を、必要以上にといたら何ですけれども、制約があるわけですから、そのイーブンというところは、DVDなんかはすごく、テーマを絞ってかなり充実させて置いているんですよ。私もあそこに借りにいきたいなと思ったんですけども、やっぱりそういうことも、広い意味では女性の連帯をつなげることにつながるのだから、そちらのほうの研究を少ししていただいたり、国立女性教育会館もあるわけですから、そういうものをもっとこう、力づよくつながっていけるような研究を。

○山極委員

お金をかけなくて、パソコンをたちあげて、そういうソフトがありますよね。だから、みんなそのパソコンに向かって同じように話ができる。あとテレビ会議だったり、今、もうふつうになってきているんですね、会社の中では。昔みたいにいちいち行くのではなくて、同時に配信し合って、その方がお金がかからないんですよ。

○高島委員

資源を、資源を何というか、もっと、こういろいろな形で動かすような、そういう仕組みみたいなものだと思います。

○山極委員

おっしゃったような例えば北九州市とかすごい先進的だったり、神戸も私、何度かいったんですよ。かなり画期的なことをやっているところがあるので、そういうところを絶えず共有されたりしたらよいですよ。

○古田会長

見直しに関してはいかがでしょうか。どうしても、物理的に行きにくいというか、広すぎるのではというのは改善策がでてきていますが、相談体制については、やはり身近でいけるところにも相談窓口がないか、行きにくいですというところで、ただ、全体を評価することも必要なと思うんです。スーパーバイザーをおいて改善するというようなことで、何か少しご説明いただけますか。

○酒井女性活躍推進監

スーパーバイザーについてですが、相談体制のところは、県では相談員さんといいますと非常勤の方をお願いしていて、年数が何年までというふうに決まっているので、その相談員さん自身のスキルが上がってきたときに、やめていただかなければいけないようなふうになってしまっているという課題があります。

市町村さんも同じような形態を取っているところはどうしてもそういう部分があるので、やはりこう、スーパーバイザーみたいな方で相談できる方とか、考え方を一緒にみんなで共有できるような方というのがいれば、もっと、短い期間でもスキルアップすることもできるのではないかとこのように考えておきまして、それも県だけではなくて、まさに県下、いろいろな市町村さんも相談したければその方に相談できるような体制にすると、それぞれ皆さん、身近なところで相談するレベルが上がるのではないかとこのように考えております。

○古田会長

何か非常勤で切るというのも、そこも問題で、ここだけでは何ともしがたいんですけれども、キャリアアップできるようなしくみができるといいですね。

○直江人権・男女共同参画課長

スキルだけでなく、ノウハウの蓄積というのも大事なので、そういった部分も、こういう形で補っていければなというふうに思います。

○古田会長

それでは全体を通して何かありましたら、お願いします。

○直江人権・男女共同参画課長

今日はいろいろ意見をちょうだいして、ありがとうございました。

次回でございますけれども、年度内にもう一度、できれば開催したいというふうに考えておきまして、また改めて日程調整をさせていただきますが、本日いただいた意見を踏まえて、少し施策の体系のたたき台というんですか、計画の骨になるものをどうしていくか、その辺もご提示申し上げて、次回、ご意見をいただければなというふうに考えております。

今のセンターのあり方に関しても、今、いただいた意見を踏まえて少しあり方の整理をした上で、再度、提示させていただければなと思っておりますので、そんなような形で、

またもし、追加のご意見があればお寄せいただければ助かります。

○古田会長

それでは、ご意見がありました中で、特に目玉になるようなとか、花火とおっしゃっていましたが、こういうことを考えていきたいんだという考え方とか、あと、長野県らしいところとか、また、ねばならない調ではなくて、こういうふうに変えていくんだというような、積極的な感じのするものになっていけたらと思いますので、その辺についての特にご意見をいただくような形にしたらどうかなというふうに思いますので、よろしくお願ひいたします。

大体、時間も来てしまいましたけれども、今日は締めさせていただきますのでよろしいでしょうか。では、今日はこれで閉じさせていただきます。皆さん、ありがとうございました。

○事務局

それでは、古田会長様を初め、委員の皆様、長時間にわたりご審議をいただきありがとうございました。

先ほど課長から申し上げましたけれども、次回は2月ごろの予定としておりますので、また日程調整をさせていただきたいと思ひますので、ご協力よろしくお願ひいたします。

最後になりますが、酒井女性活躍推進監から一言、ごあいさつ申し上げます。

○酒井女性活躍推進監

皆さん、本当に今日はお忙しいところお集まりいただきましてありがとうございました。

本日、それぞれの皆様のご専門の立場からかなり具体的に、また5次計画につながるヒントになるようなご意見、たくさんちょうだいしたというふうに考えております。

先ほど来、申し上げましたように、年度内にもう1回ということで、それに向けて本日いただいた御意見等を、また私どものほうでしっかりと受けとめさせていただきたいと思ひますのでよろしくお願ひいたします。本日はありがとうございました。

○事務局

それでは以上をもちまして、本日の男女共同参画審議会を閉じさせていただきます。

本日はお疲れさまでした。皆様お気をつけてどうぞお帰りください。ありがとうございました。