

平成30年度長野県男女共同参画審議会

日 時：平成30年7月27日（金）
午後2時～午後4時まで
場 所：長野県庁議会棟第2特別会議室

1 開 会

（事務局）

定刻になりましたので、ただいまから長野県男女共同参画審議会を開会いたします。

最初に委員の委嘱についてご報告申し上げます。本年4月1日付で高島委員、本日付で古村委員を委嘱申し上げます。平成30年9月3日までの間が任期となります。よろしくお願いいたします。

本日は委員総数14名のうち、現在9名の委員の皆様にご出席をいただいております。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項の規定によりまして、会議が成立していることをご報告申し上げます。

それでは開会にあたりまして、角田長野県県民文化部長からごあいさつ申し上げます。

2 あいさつ

（角田県民文化部長）

県民文化部長の角田道夫でございます。どうぞよろしくお願いいたします。本日はお暑
い中、この審議会にご出席をいただきまして大変ありがとうございます。

男女共同参画の分野につきましては、第4次の県の計画に基づきましてさまざまな施策、
取組を進めてまいっておるわけですが、本年は特に県の総合計画であります「しあ
わせ信州創造プラン2.0」という計画の初年度に当たっております。この計画の中でも、
「誰にでも居場所と出番のある社会づくり」ということで、男女共同参画を重点的な取組
施策に位置づけさせていただきまして、今後5年間、しっかりと取り組んでまいりたいと
いうふうに考えております。

昨今の状況を見ますと、ご存知のとおりで経済活動が拡大しつつある中で、長野県とし
ても、課題でありました女性のM字カーブの解消が徐々に見られております。またその一
方で、女性の社会進出が進むことによって、子育て世代にとってみれば待機児童の問題で
すとか、長野県がこれまで経験しなかったような、付随する問題への対応も迫られている
という状況でございます。またさらにいえば、M字カーブの解消は歓迎すべきことと捉え
るとしても、まだまだ地域活動における女性の参画というのは、課題があるという状況に
あります。

後ほど、これらの状況につきましてはご報告申し上げますけれども、この分野における
男女共同参画が一步でも前へ進みますように、本日、皆様方からご意見、あるいはご示唆

をいただいて、中長期的な取組も含めましてご意見をいただければ幸いです。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

(事務局)

本日出席の委員は、資料の委員名簿のとおりです。県側の出席者を紹介申し上げます。

角田県民文化部長のほか、事務局を担当いたします県民文化部人権・男女共同参画課の山田明子課長。長野県男女共同参画センターの山内所長。人権・男女共同参画課及び男女共同参画推進に関係する課の職員でございます。

続きまして、資料の確認をさせていただきます。会議次第、配置図、委員名簿、長野県関係出席者名簿、資料1、資料2-1・2-2、参画ひろば、資料2-3・2-4、資料3-1・3-1、資料4、長野県総合5か年計画しあわせ信州創造プラン2.0、第4次長野県男女共同参画計画概要版、「すべての人が輝くために」、以上でございますが、資料の不足はございませんでしょうか。よろしいですか。

なお、審議はおおむね午後4時を目途にお願いしたいと考えております。会議の議事の内容につきましては録音をさせていただき、議事録を作成させていただきますのでご承知おきください。

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、古田会長さんに議事の進行をお願いいたします。

3 議 事

(1) 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)

改めまして、長野大学の古田と申します。どうぞよろしくお願いいたします。また、新たに委員になられた方もどうぞよろしくお願いいたします。

それでは、今日は議事の中では、進捗状況についての審議というところが中心になります。委員の皆さんの中には、第4次行動計画を一緒につくってくださった方々がたくさんいらっしゃいますので、そういう観点からも、この進捗についてご意見を忌憚なくいただければと思っております。

それでは議事に入りたいと思います。最初の議題は、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です。ご説明、お願いします。

(山田人権・男女共同参画課長)

改めまして、4月から人権・男女共同参画課長になりました山田と申します。どうぞよろしくお願いいたします。説明のほうは座ってさせていただきます。

それでは、初めに先ほど部長からのあいさつにもございました県の総合5か年計画、しあわせ信州創造プラン2.0の概要についてご説明をさせていただきたいと思っております。

本日、この厚い冊子のほかに、別冊でお手元にお配りをさせていただいているかと思いますが、こちらのほうでご説明をさせていただければと思っておりますが、よろしいでしょうか。

このプラン、目次のところをご覧いただきまして、前段の総合計画ってなんだろうというような部分がございますが、こちらのところは、申し訳ございません、本日は説明を割愛をさせていただきまして、下の小さいページ番号の16ページ、しあわせ信州創造プラン2.0という、ここ以降についてご説明を差し上げたいというふうに思います。

この18ページのところ、6のポイントということでございまして、ポイントが大きく6つございます。1つ目が「学びと自治の力」を推進エンジンとして施策を展開していく。

それからポイント2といたしまして、中長期的に取り組むチャレンジプロジェクトの設定をいたしまして、5年間では答えが出ないかもしれない難しい課題にあえて挑戦し、分野の枠を超えて取り組むことで、その実行をしながら取組を深めていくというようなものも今回記載をさせていただいております。

ポイントの3、地域重視の観点で「地域計画」を充実させております。

ポイント4、SDGs、2015年に国連で採択されました持続可能な開発目標を意識し、経済、社会、環境の3つの側面の課題に統合的に取組、誰ひとり取り残さない社会を目指すという部分もプランの中に考え方を取り込んでおります。

ポイントの5つ目といたしまして、信州創生戦略を統合・吸収をいたしました。

最後のポイントの6つ目として、長野県を取り巻く環境の変化に適用して、質の高い行政サービスを提供し続けるために県の組織自体も「学ぶ県組織」へと転換することが必要だということがポイントとなっております。

ページをおめくりいただきまして、7の基本目標でございます。「確かな暮らしが営まれる美しい信州」という目標につきましては、前回の計画から継続しておりまして、その下段にあります「学びと自治の力で拓く新時代」という副題をつけまして、今回の計画を未来志向の計画として、バージョンアップを図ったという意味で、しあわせ信州創造プラン2.0というようなことにしたものでございます。

学びと自治の力につきましては、今回の計画の中核となるキーワードということでございまして、この下の中、囲みの中に記載がございますが、学びと自治の力というのは与えられるだけの受け身の教育ではなく、子供から大人まで、自らを高めるために主体的に学ぶ、そしてその学んだことを社会や組織の中で共有し、各人が力をあわせて地域の課題を解決していこうとする力というふうに考えております。

次、8の政策推進の6つの基本方針でございますが、その下の絵にございますが、学びの県づくりと自治の力みなぎる県づくりというものを推進のエンジンといたしまして、クリエイティブな社会をつくる、安心して希望あふれる社会をつくるということの中に、そういう視点で生産性の高い県づくり以下、誰にでも居場所と出番がある県づくりと、これら6つを基本方針としております。

ページをめくっていただきまして、9の重点目標でございます。政策推進の基本方針のめざす姿を実現するために、クリエイティブな社会をつくる、安心して希望あふれる社会をつくるという、それぞれの観点から4つの重点目標を設定いたしております。

10の総合的に展開する重点施策でございますが、この5か年間に取り組む政策を、先ほどの6つの基本方針ごとに取りまとめたものでございます。

男女共同参画、女性活躍推進につきましては下の30ページ、1枚おめくりをいただいた10-5というところで、誰にでも居場所と出番がある県づくりということで、誰もが等し

く社会からその存在と役割を認められ、自らの可能性に挑戦し、自分らしく生きている「誰にでも居場所と出番がある県」を目指すものでございます。

その中の2つ目といたしまして、女性が輝く社会づくりということで、男女の固定的な性別役割分担意識を解消し、女性が自らの意思に基づいて個性や能力を十分に発揮できる社会づくりを推進するために、具体的には女性が活躍できる職場づくり、女性の交流や学びの場づくり、男女が共に支えあう社会づくりなどに取り組んでまいりたいというふうに考えております。5か年計画についての説明は以上でございます。

続きまして、資料1をお願いいたします。平成29年度の男女共同参画社会づくりの促進に関する施策の実施状況でございます。

この資料1につきましては、第4次長野県男女共同参画計画に示されております、施策方針決定過程への女性の参画の拡大以下、11の目標に沿いまして、昨年度のそれぞれの課の事業の実施状況を取りまとめたものでございます。

駆け足でございますが、主な施策について少しご説明をしたいと思います。目標1の政策方針決定過程への女性の参画の拡大につきましては、男女共同参画社会づくり促進のための各種講座等を、主に男女共同参画センターの事業で実施をしております。

下のページ番号、4ページをおめくりいただきまして、県の組織におきます管理職への女性の登用、研修等につきましては、人事当局でそれぞれ推進をしております。また5ページ目、女性の活躍推進にかかる企業向けのセミナーや講座、懇談会等を実施してまいりました。

次の6ページをお願いいたします。目標2の雇用の場における男女の均等な機会、待遇の確保と女性の職域拡大につきましては、おめくりをいただきまして8ページの下のところでございますが、働く女性応援プロジェクト事業によりまして、子育て中の女性に対する就業相談、セミナー、インターンシップ等による再就職支援や、県内企業の女性従業員を対象とした就業継続支援セミナーなどを開催いたしました。

続きまして10ページ、目標3の農林業、商工業等の自営業における女性の参画促進につきましては、真ん中辺にございます創業起業支援強化事業によりまして、民間事業者のノウハウを生かした女性等を対象とした創業セミナー等を開催いたしました。

また、次の11ページの一番下にございます長野でかがやく農業女子応援事業では、仲間づくりといたしまして若い女性農業者、いわゆる農業女子のネットワーク化を図り、共感し合う仲間との自主的な交流活動を促進するとともに、都会に住む若い女性の就農や移住を促進するために、女性農業者などによる長野県の農業・農村の魅力を発信してまいりました。

13ページをお願いいたします。目標4の男女の仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランスにつきましては、おめくりをいただいて17ページの一番下でございますが、IT活用による新たな働き方普及事業によりまして、子育て期の女性等を対象にしたテレワーカー育成セミナーの実施や、企業に対するテレワーカー活用支援事業などを実施いたしました。

続きまして19ページ、目標5でございます。社会制度・慣行の男女共同参画視点に立った見直し、意識改革につきましては、男女共同参画社会づくり啓発事業によりまして普及啓発を実施いたしました。

21ページをお願いいたします。目標6の男女共同参画を推進する教育・学習の充実につきましては、1枚おめくりいただきまして23ページの一番上に、キャリア教育支援事業によりまして、23年度に策定いたしました長野県キャリア教育ガイドラインに基づいて、家庭、地域、産業界と連携しながら、幼保・小・中・高の発達段階に応じた体系的なキャリア教育を推進してまいりました。

24ページをお願いいたします。目標7の男性にとっての男女共同参画の推進につきましては、25ページの多様な働き方普及促進事業によりまして、介護、子育て等で離職せず働き続けられる職場環境づくりを推進するため、企業に対しまして、両立支援制度等について周知・啓発などを実施いたしました。

26ページ、目標8でございますが、地域・防災分野における男女共同参画の推進につきましては、28ページをめくっていただきまして、その真ん中にございます自主防災組織への啓発の一貫といたしまして、長野県地域防災計画の自主防災組織等の育成に関する計画に基づいた、自主防災組織に男女共同参画の取組を促進していけるような出前講座を実施いたしました。

29ページ、目標9の困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備につきましては、30ページのひとり親家庭ワンストップ相談会モデル事業によりまして、ひとり親家庭が抱えるさまざまな課題を専門家等に相談し、早期解決につなげる相談会を新規で開催をいたしました。

34ページをお願いいたします。目標10の女性に対するあらゆる暴力の根絶につきましては、性暴力被害者支援センター運営事業によりまして、性被害者への総合的な支援を可能な限り1カ所で提供することで被害者の心身の負担を軽減し、その健康の回復を図るとともに、被害の潜在化防止を図ったところでございます。

39ページをお願いいたします。目標11の生涯を通じた男女の健康支援でございますが、40ページの真ん中辺にございます、がん対策総合推進事業によりまして、市町村保健補導員、協定企業等を対象としまして、がん予防研修会の実施やがんの知識の普及を目的とした講演会などを実施いたしました。

それぞれ、申し訳ございません、大変駆け足の説明でございますが、さまざまな分野で関係部局が連携しながら取り組んできたところでございます。

続きまして資料2-1をお願いいたします。A3でございますが、今度は平成30年度、今年度の男女共同参画社会づくりの促進に関する施策を、主な事業を一覧にしたものでございます。先ほどの資料1と同様に、第4次の計画に示されております11の目標に沿って、30年度の主な施策をまとめた表でございます。

それぞれのボックスの中の丸のところに事業名がございますが、その太字の後の括弧の中に今年度の当初予算の額、それから右端のかぎ括弧が担当している課を表わしております。

この中では、3の農林業、商工業等の自営業における女性の参画促進のところがございます長野農業女子ステップアップ支援事業、それからその一つ下のスタートアップ支援モデル事業、それから6の男女共同参画を推進する教育学習の充実の2つ目にございますキャリアチャレンジプログラム、こちらについては、今年度新規で取り組んでいる事業でございます。

それぞれの概要につきましては、44ページ以降の資料2-2の中に一覧表で記載をさせていただきます。個別の説明は、大変申し訳ございませんが省略させていただきます。この2-1で今、先ほど3事業、新規事業というふうにお話しましたが、それ以外にも、地域住民の学びと活動を支える中間支援人材育成事業でありますとか、里山整備利用地域リーダー育成事業といったような、新規の事業についても記載がされております。

29年度と30年度の施策の状況、全体についてのご説明は以上でございます。この後、男女共同参画センターから、今年度の事業について説明を申し上げます。

(男女共同参画センター)

私、男女共同参画センターの山内と申します。よろしくお願ひいたします。

それでは、今年度の長野県男女共同参画センターの取組について、少しお時間をいただいでご説明したいと思います。センターは、岡谷市の諏訪湖畔にありまして、連日の猛暑ですが、長野県では幾らか涼しいところかなと思っております。

長野県における男女共同参画計画づくりを目指す実動的な施設として、各種の研修、情報提供、そして相談事業を行っております。今日はお手元に「参画ひろば」をご用意いたしました。ご覧いただきたいと思ひます。

お開きいただきますと、今年度の事業について掲載してございます。平成28年2月に策定されました第4次長野県男女共同参画計画の中で、男女共同参画社会を実現するために、特に重要な視点として3つの視点がございます。資料ではそれぞれ網掛けをしてございまして、3つのフレーズがあるかと思ひます。1つ目は左上の女性のエンパワーメントとチャレンジの促進、2つ目は、右上になりますが、男女共同参画の理解促進、それと右下のさまざまな主体との協働、この3つの視点にそつて、センターでは今年度事業を取り組んでいるところでございます。

一つ一つの事業の説明につきましては省略いたしますが、共通する考えとしましては、女性に限らず、全ての人がそれぞれ本来持っている力を十分に発揮できるように、本当の意味での活躍ができるように協力していきたいということでございます。

左上の‘あいとぴあ’男女共同参画フォーラムにつきましては、例年、男女共同参画週間がございまして、その行事として実施しているものですが、今年は少し時期が遅れましたが、過日7月7日に開催いたしました。約200名の方に参加いただくことができました。フォーラムの趣旨が、「明日を笑顔で迎えるために ～心のストレッチ～」ということで、仕事や家事、育児、介護等の悩み、これを前向きに受けとめていくそのヒントを得てもらう機会として実施しましたが、参加者の皆さんからは「大変感動しました」、「今いちど楽しい人生に変えていきたいと思ひます」あるいは「心のストレッチができました」など、大変、好評な結果となりました。

資料の中央には、女性に対するあらゆる暴力の根絶というテーマがございまして、デートDV防止セミナーでは県内の中学校、それから高等学校、大学に講師を派遣しまして、若者へのデートDV防止を学んでもらう講座を実施しております。本審議会の気賀沢委員さんにも、大変ご協力をいただいでいるところでございます。

平成29年度には、県内の14の学校でセミナーを実施しました。今年度も既に中学校、高等学校でセミナーを実施しているところです。また、昨年度からは市町村との事業の共同

開催や、男性の参画推進などにも力を入れてきているところでございます。

今年度も、その資料の中の各種整備の欄に括弧書きで、市町村との共催と書いてありますけれども、市町村の要望に、あるいは希望にあわせる形で共同して事業を実施しております。もちろん、当該市町村だけから参加しなければいけないということではありませんが、オープンに実施しているところです。概して好評でして、それぞれのセミナーの特性を出すことができるかなと思っていますが、セミナーということもありまして、一度に大勢の参加者を得て開催することができないというところが、少し残念かなと思っております。また、女性に限ったものではない内容ですけれども、比較的、やっぱり男性の方の参加というのは少ないかなと感じております。

次に、資料では右上の理解促進ですが、男性にとっての男女共同参画推進ということでございます。今年度は、年度の後半になりますけれども、男性の家事・育児、家庭参加というものをテーマに事業を行っていきたくて考えております。長野県では、11月19日を行い育児の日と定めましたが、これにあわせまして、11月18日に上伊那郡在住の洗濯家、中村祐一さんから男性の家事、育児参加へのヒントとしてアドバイスをいただけるような機会を設けたいと、現在、企画しているところでございます。

出前講座などで「おとう飯」のPRをしているところですが、個人的な感想としましては、男性の意識改革といえますか、この点についてはまだまだやるべきことは多いのかなというふうに感じております。

センターの指定管理者である東急コミュニティーでも、自主事業として妻が夫に対するコミュニケーションを変えることで、夫が家事をしたくなるように気持ちを変えていく体験型コミュニケーション講座、家事メン夫をつくるこつを今年開催するよう予定されておりまして、いろいろ変わったアプローチ、こんなことも期待しているところでございます。

そのほか、資料にはございませんけれども、女性就業支援全国展開事業事務局でありまして、一般財団法人女性労働協会からのご協力をいただきまして、今年度1月に協会の支援で働く女性のための応援セミナーというのも予定しているところでございます。

最後のページ、裏面をご覧いただきたいと思っております。各種の相談事業につきましては、記載のとおりでございます。4月と9月に女性相談担当者支援研修会というものを開催します。県下各地の市町村から相談業務にかかわっている担当の皆様にお集まりいただきまして、女性相談を進めていく上で重要なポイントについて学んでいただく機会を設けております。

センターが行っております相談事業につきましては、相談の内容は夫婦関係や離婚、暴力、こころの問題など、多岐に亘っております。必要に応じて、関係機関と連携を図りながら、丁寧な相談業務を行っており、大変重要ではないかと考えております。

先日、長野市でも弁護士による法律相談というのを運営してまいりましたが、県弁護士会の大変なご協力をいただいております。制度としてはうまく機能しているのかなと感じているところです。センターからは以上でございます。

(山田課長)

では引き続きまして、資料の2-3と4の説明をさせていただきたいと思っております。

これまでこの審議会の中でも、男女共同参画や女性が活躍するための環境の整備とともに

に、職業生活や地域、社会の中で活躍をしていく女性の人材育成についてもご意見をいただいているところでございます。この資料2-3と4につきましては、そういった人材育成という視点から、少しまとめさせていただきました。

資料2-3でございますが、女性のエンパワーメントや人材育成に向けた今年度の取組についてまとめたものでございます。先ほどの2-2の全体の中から、女性のエンパワーメントや人材育成に向けた取組だけを取り出したものということでございまして、女性が活躍できる社会づくりという中では、福祉や農林業等の職業生活におけるセミナーや講座の開催ですとか、男女共同参画の基盤づくりといたしましては、リーダー人材の育成、それから安心・安全な社会づくりのための地域における人材育成の支援等を実施しているところでございます。

資料2-4をお願いいたします。私ども人権・男女共同参画課といたしましては、昨年度から女性のエンパワーメントや人材育成に向けた取組の一つといたしまして、ウィメンズカレッジを開催しております。この事業について、少しご説明をさせていただきたいと思っております。

1の現状と課題のところでございますように、私ども、県民会議で平成27年の2月に調査をした結果の中では、仕事と家庭の両立が困難というだけではなくて、自分には能力がないというような理由から管理職を目指さない、希望しないというような女性であるとか、働きたいという希望を持っているものの、なかなか活動には至らないという女性が約、今あるものでは47,000人弱いるなど、職場や地域など、さまざまな分野での活躍が期待をされているものの、それぞれ皆さんご自身のライフデザイン、あるいはキャリアデザインというもの描きにくかったり、あるいは一步を踏み出せないという女性たちがいるのではないかということの中で、エンパワーメントを図る必要があるのではないかというふうに認識をしております。

このため、昨年度29年度におきましては、職業生活におけるキャリアデザインを学ぶ講座ということで、2番のウィメンズカレッジ事業、キャリアデザイン基礎講座ということで、講座とともに女性リーダーとの交流を図るといったようなウィメンズカレッジを開催させていただきました。

裏面の3のところですが、今年度につきましては、子育て中や離職中の女性を主な対象といたしまして、ライフデザイン講座の開催を予定しているところでございます。このウィメンズカレッジ事業によりまして、女性のエンパワーメントをするとともに職場や地域、ボランティア活動などにおける女性の人材育成を進めることによって活躍の場の拡大を進めていき、最終的には企業の管理職ですとかPTA会長、自治会長といった政策方針決定過程への女性の参画の拡大を目指してまいりたいというふうに考えております。

本日は女性の人材育成、リーダー育成等にかかる施策の方向性や、具体的な取組などについてもご意見をいただけたらということで資料のほうをご説明させていただきましたので、よろしくをお願いいたします。私からの説明は以上です。

(2) 男女共同参画社会づくりの推進状況について

(人権男女 竹内推進幹)

それでは、続けて資料3-1、3-2、あと資料4のほうを説明させていただきます。

資料3-1、65ページをご覧ください。男女共同参画社会づくりに関わる主な状況をグラフ化したものでございます。

65ページの上ですが、議会における女性議員の状況でございます。29年12月現在、県議会における女性議員は、議員総数56人に対しまして5人で、女性比率は8.9%、全国で23位という状況になっております。市町村議会につきましては14.3%で、全国平均を上回る状況となっております。

65ページ、下でございます。審議会等における女性委員の状況です。平成30年4月現在の県の審議会等の女性委員の割合は43.5%となっております、昨年から0.5%減となりました。

本年4月現在で委員が委嘱されている審議会等を対象に算定をいたしまして、休止中ですとか、選任中などの理由で委員が委嘱されていない審議会ですとか、法令や要綱等により90%以上が職務指定者で構成される審議会は除いてございます。

今回、下がった原因は、対象外となった審議会に女性の比率が高いものが多かったというのも一つではないかと思っております。

目標としましては、32年度までに50%という目標設定をしております、人材の育成、発掘等により、目標達成に向けて引き続き努力をしてみたいと思います。

66ページをご覧ください。下の表ですが、平成30年5月現在、県内の公立学校の校長、教頭の女性比率でございます。小学校は0.1%、高等学校で0.5%減少した一方、中学校は1.9%増の8.1%となっております。

次、67ページ下ですが、PTA会長、自治会長、公民館長の状況です。自治会長は1.3%と全国平均の5.4%を下回っている状況です。PTA会長の女性比率ですが、前年と比べまして3.7%から6.6%に上昇をしております。

68ページをご覧ください。農業における女性の参画状況です。上段のグラフは農村生活マイスターの認定者数でございます。前年度より25人増の1,081名となっております。下段は、農業委員に占める女性の割合ですが、13.7%で全国平均を上回っている状況です。

次、69ページの上段、こちらはひとり親家庭の状況でございます。母子家庭は29年度23,314世帯、父子家庭につきましては3,274世帯と、若干、父子家庭のほうが増えているという状況です。

それから下段ですが、29年度のDV相談、こちらは前年度から79件増の1,592件となっております。

続きまして、資料3-2をご覧ください。男女共同参画に関する指標につきまして全国における長野県の位置を見たものでございます。

全国と比較するために、全国平均が出ていない指標については昨年度以前の数字となっているものがございます。特に裏面をご覧くださいまして、先ほど学校の校長・教頭の数というところでパーセンテージをお示ししましたが、こちらはそれぞれ校長、教頭別で、小中高とそれぞれの比率をお示しております。

それから中段ですが、就業状況、女性の有業率でございます。こちらは前回24年の就業構造基本調査と比較しますと、女性の有業率が非常に上がっておりまして、15歳から64歳、こちらが67.9%から72.3%まで上がっております。

それから25歳から44歳で、前回59.3%であったのが、9.1%上昇いたしまして68.4%になっております。資料3-2につきましては以上です。

続きまして資料4になります。女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の施行状況でございます。1は県内行政機関の対応状況です。中段の推進計画策定状況でございますが、市町村につきましては、30年4月現在、15市8町3村の26団体で策定済みとなっております。策定率は33.8%で、昨年は14団体ということでしたので、今回12団体の増となっております。協議会の設置につきましては任意ですが、今回は新たに箕輪町さんで設置をされたという状況です。

2につきましては、県内の企業の取組状況でございます。300人以下の企業につきましては、一般事業主行動計画策定は努力義務となっておりますが、3月31日現在で41社という状況です。

参考として、1番下段に、県が推進する職場環境整備を促進する制度を記載してございます。一般事業主行動計画とともに、これらの制度を活用しながら企業団体における環境整備を進めていきたいと思っております。

すみません、資料4は以上ですけれども、裏面の長野県女性職員活躍推進計画の実施状況につきまして、職員キャリア開発センターからご説明いたします。

(職員キャリア開発センター 田中企画幹)

職員キャリア開発センターの田中でございます。よろしくお願いいたします。

長野県女性職員活躍推進計画の実施状況でございますが、この計画につきましては平成28年の3月に策定をしております。その中で、目標としている数値について、法律の規定に基づきまして毎年公表しているものでございます。このペーパーは、この7月に最新のデータを公表したものでございます。

表が3つございますが、一番上は、この計画で目標とされているものの数字でございます。中段が今回、最新の数値として公表をしたもので、一番下がその一つ前、昨年度公表したデータとなっております。真ん中の2段目の表をご覧ください。平成30年度の情報公表ということで、時点につきましてはこの表の一番右側、右から2段目にデータの時点というのがございます。これとちょっと照らし合わせて見ていただき、まず、管理監督職に占める女性の割合ということで、これは30年の4月1日現在のものであります。課長級以上が7.1%、それから係長級以上が15.1%という状況です。

それから2番の採用試験の受験者に占める女性の割合ということで、これは本年度採用された職員についてなんですけれども、37.7%ということになっております。

それから年休の取得状況ですけれども、平成29年という1年間で10.9%、それから④、育児休業の取得率ということで、これは29年度ですけれども男性が12.8%、女性が100%という状況です。

それから⑤番の男性の育児参画ということで、こちらも29年度の数字ですが、出産補助休暇の取得率が86.2%、育児休暇の取得率が69.1%という状況になっております。

また、いずれにしても今後、意欲と能力のある女性職員の管理職、管理監督職への積極的な登用を進めるとともに、女性職員のキャリア形成を支援する研修を充実するすとか、仕事と暮らしが両立できるような職場環境づくり、こういったものに努めて、計画

が実効性のあるものになるようにしていきたいと考えております。以上でございます。

(古田会長)

ありがとうございました。以上の説明について、何か質問等ございましたらお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか、確認点とかがございましたら。

(宮島委員)

日本テレビの宮島香澄です。よろしく申し上げます。ご説明ありがとうございました。いろいろな形で、すごく努力をされていて、進んでいるところもすごくあるなというふうに思っ拝見いたしました。

1点、ちょっと気になったのは、いろいろ参加の講座とかセミナーをされていて頑張っているらしいというお話があったんですけども、確かに数字を見ると、例えばパパの子育てセミナー19人という、今、ここにいる人たちよりも少ないので、せっかくやっているのにもったいないなという感じがします。

おそらく、そのような問題意識はおありになりながらも、なかなか参加者が増えないということなのかなと思うんですけども、それはどのあたりに問題があるのか、いわゆる参加しようという土壌がないとか意識がない、あるいは会場の問題なのか。例えばせっかくいいのだったら、どーんと100人ぐらいで聞いてもいいんじゃないかと、私なんかは思ってしまうんですけども、そこまでいかないのか、そのあたり、ちょっと伺えればと思います。

(男女共同参画センター)

確かに、セミナーを開催しても、なかなかたくさん的人数が集まらないという現実はあるんですけども。一つにはセミナー形式ということもあって、まず、あまり大人数ではないという前提があると思います。いろいろとワークをやったりですとか、単に聞き終わる講習会ではないということもあったりしまして、その辺でまず人数的に、中規模と言いますか小規模ぐらいのほうが良いようなセミナーもあります。

それから、私どもも、セミナーを開催していく上で、広報の方法というのは一応持っているつもりですけども、それがマンネリ化してしまっているという点は一つ問題がありまして、特殊なセミナーだからということになると、関連の方向へもうちょっと積極的にお知らせをしていかなければいけないという点については、現在、検討しているところで

す。それともう一つ、会場的に、当施設では、マックスで500人という会場はあるんですけども、中規模の100とか150ぐらいの施設が確保できていないものですから、100人、150人規模のセミナーをやろうとすると、施設的に問題なところがあるのかなと感じています。

(古田会長)

それでは何か細かいというか、確認点とか質問等がないようでしたら、もうご意見のほうに入っていきたいと思っておりますけれども。

今、講座等に関する男性の参加についてということでご意見をいただいたのかと思いま

すけれども、関連して何かございましたら、ご意見も含めてお願いしたいと思います。

(高島委員)

今年、議員の代表で委員に加わりました高島陽子と申します。よろしくお願いします。

何点か、いろいろお聞きしていて、大変盛りだくさんなので、議会で聞くときの事業、事業説明とまた違う観点で応援していかなければいけないんだなというふうには感じましたけれども。

この女性相談に関しては窓口が多分幾つかあると思うんですけれども、ここにはまとめであるかわからないのですが、全部、県として1年間引き受けているその女性相談というのが何件あって、非常に重たい相談があったりして、極めて、命にかかわるとか生活に非常に困窮していたりとか、さまざまなその面から心配なケースについてはまた別の対応とかが必要だと思うんですけれども、その辺についてちょっとざっくりご説明いただきたいのと、あと、資料の1の18ページと25ページにあります男性相談ですけれども。まず90件ということですが、やっぱり女性からの相談もあれば男性の相談もあるということで、男性の相談は90件と書いてあるんですけれども、どんな内容なのか、その点についてお願いしたいと思います。

(古田会長)

ありがとうございます。では、ちょっと質問ということですので、質問に対するお答えのほうに戻りたいと思いますが、相談業務についてということで内容と、特に男性のための相談の内容がどんなものがあるかということかと思えます。

(男女共同参画センター)

それでは、相談ということでお答えいたします。私どもあいとぴあが、女性それから男性の相談窓口ということで、一つの相談機関になっております。

平成29年のデータによりますと、女性からの相談件数というのは年間1,420件、お一人の方が何回か相談に来るということもあるものですから、人数としての数字はつかんでおりませんが、件数では1,400件ぐらいあります。

それから男性については、ただいま50～90人という数字がございましたが、毎週金曜日の日に相談の時間を設けまして、経験豊富な相談員が対応しているんですけれども、この相談の内容につきましては、やはり一番多いのは夫婦関係ですとか、あるいは家族・親族問題、こういったところが多いかなと思います。あとほかに、男性の場合には生き方ですとか、そんなことも相談されるケースがあるようです。

(事務局)

センター以外の件数ですが、申しわけありません。今、ちょっと把握している数字がないので、また改めてお示いたします。

相談窓口は、一応、私どものほうでパンフレットを毎年更新していますが、こんな形で、市町村も国も含めて、また県も多数ありますので、そのあたり数字、実情を調べまして、

お返しを改めてしたいと思います。

(男女共同参画センター)

センターに限っての女性相談の状況をご説明をいたします。

センターでは先ほど1,400件ぐらいの相談があるということでしたが、この中の大きなものは、やはり離婚とか夫婦関係、こういったものが多いかなと思います。これらをさらにカウンセリングですとか法律相談ですとか、必要な相談の方へ導いているというのがセンターでの相談業務になっております。

(こども・家庭課 堀内企画幹兼課長補佐)

こども・家庭課の堀内と申します。よろしく申し上げます。

女性相談に関しましては、資料1の36ページのところに、女性相談センター運営事業ということで、長野県内、女性相談センターに二人の女性相談員、それから県内10カ所ございます保健福祉事務所に女性相談員を1名ずつ配置しておりまして、電話相談、面接相談を受けたということで、そこに数字を載せてございます。よろしく申し上げます。

(古田会長)

それでは、話は、テーマは相談業務のほうに行っておりますけれども、いろいろご意見あるかと思っておりますけれども、何かありましたら申し上げます。気賀沢さん、どうですか。

(気賀沢委員)

すみません、今、相談のお話が出たので少し、意見になってしまうんですけども。

今、こども・家庭課からお話がありましたように、県としては男女共同参画センター、そのあいとびあのほかに女性センターと、それから保健福祉事務所の方が相談をされているわけですが。やはり、今ちょっとすみ分けといいますか、DVに関するものはやはり保健福祉事務所とかそちらのほうが多くなっていて、あいとびあのほうは、先ほど所長からお話があったように、やはり離婚とか家庭問題とか、それからあとは精神的なことで、これちょっとリピーターとして相談されてくる方とか、そういう方が比較的多くなっていると思います。

あいとびあも福祉センターの位置づけはあるんですけども、やはり一緒について行ったりとか、いろいろきめ細かく、例えばシェルターとしてどこに行くとか、そういうことになりますと、やっぱり保健福祉事務所のほうが多くなってくると思うんですね。

そこで、保健福祉事務所の相談員さんの年限がやはり、この間もお話をしたような気がするんですが、相談業務に慣れてきたその年に頭打ちというか、年限が来てしまうので、そこがとても、いつももったいないと。この間も、その方とお話したんですけども、今度、私はやめなければならぬですよと。新しく入った方はその方に教えてもらいながら色々な経験を県内では積んでいращやと思うので、そこをどうしていくかというのはすごく大きな問題なんじゃないかというふうに思っています。

今、やはり難しいとか重いという、やはり虐待とかいろいろなところが出てくるので、いろいろなところと連携しなくてはいけないと思うんですが、相談員さんの資質、先ほど

から女性の人材ということもとてもいわれていますけれども、そこをどうしていかというの、とても県として、これだけ市町村にも相談員さんがたくさんいていろいろところで相談しているんですけれども、何というか頭打ち、5年とか3年とか、長いところで10年だと思っただけなんですけれども。そこをどうしていかというのはとても大きな問題で、これは県として考えていかなければ、1市町村だけの問題ではないような気がするんですね。

子供さんのことにもかかわってくる大きな問題なので、その辺をしないか、貧困の対策にもなっていないかと思うので、相談員の人材をどうやって育てていくか、どうやって守っていくか、その熟練した人を5年でやめさせるようにしないためにはどうしたらいいか、それは難しい問題だと思っただけなんですけれども、その辺はやはり大きな問題だというふうに思っています。

(神田委員)

相談ということにかかわらず、やっぱり事業にかかわるその人材の育成をどうするかというのが大きな課題だと思っております。特にこの、しあわせ信州創造プランで、学びと自治の力というのを大きく打ち出したわけですね。この学びは長野県の特徴ですね。

それで、それをどうするかということがここからはなかなか見えてこないですね。学習をいっぱいやって実際に講座をやっていますけれども、現状は何かテーマを並べて講師が並ぶ、日時が並ぶぐらいのことなんです。ただ一方、学校教育はきちんと内容や方法などがはっきりしていますね。そういうことがこれからこの学習をやっていくときの大きな課題なんじゃないかと、それが出まないと、これはお題目になってしまうんです。

だから、今ここにいろいろな講座が出ておりますけれども、これをオーガナイズする人材はどうなのか、ある意味、講師任せのようなどころもあって、いい講師が来ておもしろくしゃべってくれるとそれでうまくいったみたいな、そんなところが現状あるんじゃないかと、そこをきっちりやっていくことがこれから大きな課題かなと思います。

それで、そのためのシステムをどうするか、それから人材を育成するシステムをどうするか、内容をどういうふうにつくっていくか、そこら辺じゃないでしょうか。それは重要だと思います。

それからもう一つ、自治の力というのが出てくるわけですね。この自治の力に対応するのもまた人材。だから、やはり今回のいろいろなものを見せていただいたり、それからさらに方向としての信州のこれからの考えたときに、これを現実につくっていく人材を育成する学習の仕組み、プラン、具体的にどうするか。それは多分、何というんでしょうか、ただ描くのではなくて、現在やっている学習を徹底的に検討して、その中からしか出てこないんじゃないかと思えます。

そういう点では、現在行われている学習の評価、それはどうなのか、それが課題だと私は思っています。

(古田会長)

ありがとうございます。それでは、一つはご意見として相談業務に当たる方の資質をど

う向上させていくかとか、それから継続して熟練した方を活用していくにはどうするか、続けて育成、そういうのも女性の育成に当たってくるんじゃないかというようなところで、一つご意見がありましたので受けとめていただければと思います。

もう一つは、講座の推進体制のほうで、またご意見をいただけるといいのかなと思います。それと講座等の全体の推進プランですよね。そういうもの、あるいはあれですよね、ステップを踏んでいくような講座の内容であるとか、そういったものをどういうふうにつくっていくのか、その辺も、人材のこともありますし推進体制のことも問題になっていくのかなと思いますけれども、ご意見がありましたらお願いします。

(山極委員)

ご説明いただいた資料1の、男女共同参画講座セミナー事業について意見を申し上げます。先ほど宮島さんが、セミナーへの参加者が19名と少数であることについて提議がされました通り、この事業の他のセミナー参加者を見ると、15名、12名、20名、24名、20名と30名未満がととも多いのですね。県の男女共同参画推進事業でありますので、参加者が少ないというのは大きな課題で、なぜこのような結果なのかしっかりと分析する必要がございます。例えば、私たち企業が事業を実施する場合、目標管理はじめ費用対効果を追及されます。具体的には運営しているスタッフの目標管理はどうであったか、目標に対する評価とフィードバックはどうか、また、仮に意欲がないスタッフがいたら、モチベーションを上げるためにどのような指導をしているか等も確認しています。県の事業におきましても、企業とは事業運営の趣旨は異なるものの、成果が出せないことへの分析と対策を講じることが求められます。

もう1点気になりますことは、先ほど19名と少ない理由の一つにグループワークがあるから、とのことですが、私たち企業でもグループワークを導入したセミナーは常時開催しており、その際、1グループ当たりの人数は男女共同参画センターと同程度であるものの、グループ数を増やすことで25名～30名は必ず確保するんですね。そうすることによって、グループワークにおいても一人当たり十分意見を述べることができ個人ワークの時間もとれる上に費用対効果をあげることができるのです。

県の事業計画を達成するという意義について検討していただきたいです。よろしく願いいたします。

(古田会長)

ありがとうございます。目標管理であるとか、事業として成り立っているのかどうかというところですね。そういうものが、推進していきたいこととニーズを踏まえて練り直す必要があるんじゃないかというようなことかと思えます。

それでは、今、人材のこと、講座のこと、また推進体制のことなど出ておりますけれども、ご意見がありましたらお願いします。

(坂東委員)

ちょっと私自身も見落としているのかもしれないので、ご質問も兼ねてですけれども、全体として大変、先ほどからいろいろご意見は出ているところも確かにそうございま

すけれども、全体として学習講座などを充実しようという流れにあるのを感じさせていた
だいたんですけれども。ただ、比較的、企業のトップ層とか、それから自治体などの少し
上の方の方々に働きかけて、女性の登用を進めていこうというあたりが少し弱いのかなと
いう感じもいたしました。

ワーク・ライフ・バランスのような、働きやすい環境づくりというところでは比較的企
業向けなどもやっておられるようなんですけれども。やはり、先ほど女性自身がいろいろ
自信を持ってないという話もございましたけれども、やはり積極的にトップが女性を登用し
ていこうと、そういうことで、今、女性を励ましつつ活用を進めていく、登用を進めてい
くという、そちらのほうの流れも必要だと思っております、ちょっとその点が比較的弱
いのかなという感じがちょっと、見た感じですけれども、させていただきます。

それから、先ほどから相談員の方の質の向上という話もございましたけれども、やはり
そのときにもちょっとお話が出ておりましたように、大体、相談員の方々というのは非常
勤で処遇自体も非常に低いようなケースも多くて、不安定でというようなケースが多いと
いうことで、この処遇の問題というのをどういうふうに考えていくのかというのがいつも
ネックになるところでもありますので、少なくとも専門性をちゃんとこう蓄積をしていく、
人材が育っていくことができるような処遇のあり方、契約のあり方といったところを少し
お考えいただければありがたいなという感じがいたしました。

それから長野県の場合、非常に自治体の管理職の女性の比率というのでも低かったわけ
ですけれども、まだ数値的には低いんですけれども、いろいろグラフなどを見せていただ
くと、大分、上向きになりつつあるということで、非常に県を初めとしてご努力されている
という状況が今回もを見せていただきまして、そういうところは大変心強く感じました。数
値としては非常に低いほうであるということでございますので、このところの加速のと
ころをぜひ、今後ともお願いできたらという感じがいたしました。以上でございます。

(古田会長)

今、企業に対するアプローチ、講座のところなんですけれども。県のほうでも力を入れてい
くというところで講座を増やしていらっしゃるのかなと思いますけれども、何かあります
か。

(事務局)

資料2-2のところの44ページですけれども、女性の活躍推進事業というのがございま
して、そこところに本当に小さく書いてありまして、私どもやはりトップから、女性活
躍推進については女性が頑張るだけではどうしようもないというところがありまして、ト
ップからの改革、意識改革というのは非常に大切だと認識しております。

昨年から女性活躍推進セミナーというものはやっていたんですが、管理職対象で来てい
ただく、そクラスの方が対象ということでした。今年は企業トップ、あと自治体のトップ
の皆さんに呼びかけて、年度の後半になってしまうんですけれども、トップセミナーとい
うのをやっていきたいと考えております。あわせて、実際、管理職の方に対してもどうい
った形で具体的に女性活躍を進めていったらいいのかという意味で、2段階に分けたセミ
ナーという形で考えております。

(古田会長)

企業、あるいは女性のキャリア向けの講座ということで、今、テーマが出ておりますけれども。

山極委員さん、何かアドバイスとかはありませんでしょうか。そうですね企業向け、あるいは女性向け。

(山極委員)

そうですね、独自で実施するにはリソースも少なく予算もないので、企業の業種を超えた人材の交流や育成、労務に関する情報提供を行っている長野県経営者協会や長野県中小企業家同友会などと連携してやることをお勧めします。そうすることによって、これまでお声かけできなかったキャリア講座の対象者にも参加していただけることになります。

(宮島委員)

さらに話を広げてしまうかもしれないんですけども。ざっと拝見して、いわゆる県庁とか県で決める審議会ですとか、そういうのはすごく数値を上げて、他県に比べても全国に比べても頑張っているんじゃないかなと思います。

それで、男女共同参画って意識を変えるのが一番やっぱり難しいですよ。拝見しても、その意識調査というところでは全国平均に比べても、なかなか共同参画の意識に近づかないなと思います。

これは、東京にいろいろなやっても、一種、しょうがない部分もあるのは、最近私が多く取材をしたうちの一つにあの財務省のセクハラ問題というのがあるんですけども。何というか、中央省庁の方々でも、やっぱり意識を変えるというのは相当難しいと思います。もっと言うと、その上の閣僚の方とかのいろいろな発言も取りざたされましたけれども、今、正直、例えば60代、70代の男性の意識を根本から変えるというのは無理だと思うので、この際、いろいろな人にセミナーをして、ちょっとずつの人数を変えるんじゃないかと、もう効果的などころに集中してやるというふうな戦略がいいんじゃないかと思うんです。

一つは、今、ご意見にもありましたように、経営トップがガラッとかわると、実は中間層というのはすごく粘土のように邪魔になることが多いんですけども、もう上がピシッとこれでやるというふうに決めてしまえば何とかなところがあるので、まずはその経営層を大きく動かすということをひとつやっていただければと思います。

2つ目は教育のところだと思うんです。私は男女共同参画に限らず、今年官邸の「人生100年時代構想会議」というのに参加したこともありまして、次の世代とか、今の現役世代も含めた教育というところにごく関心があるんですけども、そこにどう働きかけていくかということはずごく大きいと思うんですね。これはもう、世の中はさすがにその多様性のある組織のほうが強いんだと思うところまでは来ていると思うんですが、もっと言いますと、AI時代に本当に必要なものは何なのかとか、教育や次の世代に伝えなければいけないことが大きく変わろうとしている時期だと思うんですね。その中の一つとして多様性というものがあって、女性ももう本当に戦力になってもらわなければ、戦力にならない

組織や国や自治体は沈んで行くだけだということが大きいと思うんですけども、そこを何とか、教育のところから動かせないかと思いました。

この会議とは外れるとは思うんですけども、その100年時代につながった教育、AI時代の教育というのをどうしていくか、研究会の中では県や自治体、教育委員会の方が来られるようなシーンもあったんですけども、その差というのはこの先、20年、50年の大きな差になってくるんじゃないかと思います。

長野県はかねてより教育県だと言われているので、逆に教育県といわれている分だけ、もしかしたら変わりにくいんじゃないかという不安を私自身はちょっと持っております。でも、今までやった教育とは大きく変えないと、本当に次の世代は生きていけないんですね。もう覚えて出すなんていうのは全部機械がやってくれるわけで、まさにピンポイントの独走性とか、ほかの人と違うことを進める努力、答えのないことを進める。そこは本当に女性というのの一つのポイントであるし、まさにその次の世代の高校生、大学生、あるいは若い世代にこそわかっていたきたい。そして意外と大きいのは、それを育てている親御さん世代。PTAの方々に次の子供たちに必要なものは違うんだということをわかっていたかということがすごい大事なんじゃないかと思います。

たまたま、私が生まれたところの田舎の方とお話する機会があって、2年、2カ月、再来月ぐらいに、PTAの方々とお話をさせていただく機会があるんですけども、千曲市で。やっぱり関心はすごいあるというのですね。親御さんたちは何か変わっているぞと、次の世代の子どもは自分たちと同じ教育ではまずいということは、ふんわりとは感じられていて、でも子供たちに何をしてあげればいいのかわからないというところがあるというふうに聞きましたので、検証としましてもその教育のポジションとか、あるいは県の教育委員会とか、そういうようなところと連携していただいて、あるいは中央省庁でもやっとその未来の教育に関してはやっと研究が始まったばかりですので、そういった情報もビビットに取り入れていただいて、そのピンポイントでいいところを指す形で進めていただければいいんじゃないかと思います。

(古田会長)

ありがとうございます。一つ、企業さんのほうが、中央とか官庁よりも先にグローバルな生き残りの中で、労働力が減っていく中でよい人材、あるいは自分の頭で考えてくれる人材を確保するために女性のイノベーションの力であるとか、そういうところに目をつけているんじゃないかなというところがあるので、県庁が遅れているといけませんよね。経営者協会さんに働きかけるときに、本当にどういうことで地域全体を活性化していただけるように県のほうで取り組んでいただければと思います。

今朝ほどでしたか、大きな会社さんで育休を1カ月とるのを義務づけたとかありましたけれども、そういう時代にもう既になっているのかなという認識が必要かなというふうに思います。

また、今、次世代の教育のことについて言っていただきましたけれども、教育の観点でどなたか、お話いただけませんかでしょうか。

(気賀沢委員)

先ほどもちょっとあったんですけれども、私もデートDVの防止セミナーで、高校とか大学生とかとお話する機会があるんですけれども。

今、宮島さんがおっしゃったみたいに、子育て中のお母さんたちから、今は女子のほう強いから、とにかく男子がなよなよしているから、その男子が加害者みたいな講演会をもう本当に許せないみたいな、そんなアンケートが来るんですよ。でも実際に、では社会に出ていったとき、そのまま学校のままでいくかという、なかなかそうもいかないの、デートDVという一つの切り口から皆さんに、お互いを尊重する関係のつくり方を学んでもらいたいと思っていて、それで生徒さんのアンケートは楽しみに、学校の先生のアンケートも楽しみに、保護者のアンケートも楽しみにしているんですけれども。その中でやはり思うのは、高校生、それから中学生に、やっぱり男女共同参画のこの私たちがつくっている政策をどうやって伝えていくか、その方たちがそれをきちんとわかってくれるかということところは本当に難しく、何を題材にしたらいいか、やはり皆さんで話し合いをしています。

そのときに、お隣の小林先生とこの間、前回お会いしたときにちょっと意見が合いまして、やはりこれは高校の授業の中に、やっぱり男女共同参画の視点をきちんと入れていかなければいけないんじゃないかということで意見が合ったんですけれども、そこからちょっと進んでなくて、また小林先生のほうからもお話を伺っていただきたいんですが。

ステップアップというか、そのステップを踏みながら少しずつやっていくということが本当に大事だと思っています。高校生、特に中学生なんかはまだまだ全然、すごく素直に聞いてくれて、高校生はかなり進んできている、ちょっと難しくなり、大学生になると、何か変なおばさんが来て話しているぐらいになってきてしまうので。でも、長野大学で去年やったときは、とても生徒さんたち同士がいろいろ話をしたり、コミュニケーションしたり、模造紙に自分が常に思っていることを書いてくれたりしています。

それでキャリア教育も、普通のキャリア教育からちょっと脱出してやはり、特に女性が就業意欲を持っているというふうには思えないところがあるんですね。私が行っている高校は特にそうなのかもしれないんですけれども、そこをどうやって育てていくか。それを男子学生がいるときに一緒にやっていくというのが、やっぱり平等な教育の中でやっていくというのが、あるすぐれた人たちだけとかそうじゃない、ちょっとこう選別した中でやっていくよりも絶対いいと思うので、その連携を、もっと教育委員会との連携を図って学習していかないと難しいかなというのが教育に関しては常に思っているところです。

それで、教育でなくて、もう一つだけ言いたいのは自治の、先ほど神田先生がおっしゃった自治なんですけれども。私が市会議員になって視察とか行くんですが、なるべく行くところは大きな都市じゃなくて、駒ヶ根市自身も小さいので町、2万人ぐらいとか、それから1万人ぐらいの市町村に、特に町村に行くんですね。要するに都市部とかじゃなくて、というところに行くと、すごくいい取組をしているところがあるんですね。その町長さんを初め職員の方もすごく一生懸命で、そういうところで感じることは、やっぱり先ほどから出ているコーディネーターという人が必ずいるということなんです。何か人材を育成していくということと、もう一つは住民をすごく巻き込みながら、住民の人と一緒にやっていく。

だから、この一部の人がやっているということじゃないことをどうやっていくかという

のはすごく工夫しているんですね。それこそが住民自治なんだなと思って、長野県の場合だと、私なんかが参考にさせていただいているのは、飯綱町の議会がとても一生懸命、いい取組をされている。飯綱町の場合は、議会だよりのモニターをつくって、そこに若い女性になってもらって、若い女性に議員の人が毎回行って、この議会だよりに、今回どうでしたかと足を運んで聞くと、そのことがきっかけで、その方は次回の議員さんに立候補されたんですね。そういうふう、本当に全体的にセミナーに何人来たかということよりも、やっぱりマンパワーも大事なんだなというふうに思っています。

(神田委員)

やっぱりこのところ学習が非常に重要になってきて、それこそ、みんなわかっているんですけども、何というのかしら、ここから出てくるのを考えると、リーダー層を育成することを考えなければいけないのかなと思います。

そこで、今まで皆さんがやってきたのを見ると、例えば農村ということであると、農業リーダー育成で、農村生活マイスターの認定というのをやっていますよね。そこは多分、リーダー層になっていくんじゃないか。

それから先ほどのウィメンズカレッジですか、ここがリーダー層の育成を担うんじゃないか。それぞれ役割をきちんと、ここはこういう目的でというのを明確にする。そしてそれに応じて、やっぱり学習の内容なんかをきっちりと組み立てなければだめだと思うんですよ。

私、ものすごく不満なんです、社会教育の学習でね。ただプログラムで何月何日、あれは学習じゃないと思うんですよ。中身は、目的は何なのか、その目的によっては私は10人でも20人でもいいけれども、目的に沿った効果がどれだけ出るかということですよ。そういう学習の計画化、つまり整備した中身をつくらないとできないと思います。そして、これはリーダー層を養成する学習、次は多くの層に広げる学習というように、目的に沿った学習をつくる時期だと思っています。そうしないと自治が育っていかない。

それからもう一つ重要なのは、ある一部の人が全部できるわけではないので、連携・協働、多くの人が力を出し合っていく活動の仕方、そのための学習をつくっていく。それが重要なんじゃないでしょうか。で、これを見ても、かなりいろいろ連携しているんですけども、うまくいっているところもあるし、いっていないところもある。「グループとの連携」なんていう事業はどんどんグループが減ってきてしまっていてうまくいっていない。それは一体何なのかとか、単に一つ一つの事業を検討するだけでなく、全体の構成を考え、その中に位置づけてそして検討する、改善していくというやり方が必要だと私は思っております。

(古田会長)

ありがとうございます。全体のプログラムを考えると、そして誰を育成していくのか。

(神田委員)

そう、構成をきちんとつくり上げた上で軌道を位置づけて、そして評価し、検討し、新しいものをつくるということだと私は思います。

(古田会長)

本当ですね。農村生活マイスターの担当者の方が来ていらっしゃいますけれども。

農村生活マイスターのほうは日ごろの活動と、それを一定の活動をしていただいた上でリーダーを育成していくプログラムになっていて、またその研修を受けた方が本当にリーダーとしてマイスター協会に入って、地域をリーダーとして牽引していただくような形になっていますよね。

(農村振興課)

農村振興課の小山と申します。

農村生活マイスターは県知事が認定する資格になりますが、今、認定がもう1,000人を超えています。実際はもう引退した方もいらっしゃるの、実質活動している方は800人ぐらいになります。

農村生活マイスターの資格をとるために、5回の研修を受けていただいて、ちなみに2回欠席するとだめになるという、皆さんしっかり受けていただく研修なんです。古田先生にも講師になっていただいて、しっかり男女共同参画から地域づくり、それから女性の自立ということで起業、収入を得るための加工といった経済活動ですね、その辺の知識も身につけていただいて、マイスターとして認定されていきます。

農村生活マイスターは市町村単位でも活動していらっしゃいますし、その上の郡、地区単位での活動もしていらっしゃいますし、マイスター協会の全県の組織でも活動していらっしゃって、本当に皆さん熱心です。毎年申請を呼びかけて、農業改良普及センターや、先輩マイスターからこれぞと思う人をリクエストしたりして研修を受けていただいています。毎年、頑張っていて人材を見つけていただいています。実際来てくれた方はみなすごく熱心な方たちです。これからも頑張っていて人材を見つけて、一緒にやっていく方をつくっていければということで、今、県の事業として行っているところです。

(古田会長)

ありがとうございます。長野県の農業委員さんの数であるとか、マイスターさんの数であるとか、そういったもの、あと家族経営協定の数であるとか、そういったものがすごく高いのはこういう蓄積があって、先輩とのつながりもあって、長年にわたってつくってきたものかなと思いますので、講座もやっているんですけども。

男女共同参画のほうは、前にコミュニケーター制度というのがあったんです。それをリーダーさんとして中間的に、その地域と県庁であるとか、つなげてもらおうというような市町村とであったんですが、それも廃止になったんですかね。推進体制も県民会議とかそういうところの役割も、大変大きな会議があるわけですけども、人数としてはなんですけれども、どういうふうにしていくかというのも一つの、これからの重要議題かと思うんですけども、何かご意見がありましたらお願いします。

(中村委員)

小布施町は、手前みそになってしまいますけれども、やはり、これといった講座とかセ

ミナーというのは地味にも開催しているんですけれども。やはり、パワフルなリーダーの方が、若い方を中心にいらっしゃるの、その方とか、また農村の風の会の方たちとか、そういうもう伝統ですね。継続しているところの方がリーダーとなっているところなどにつなげていってくださるので、その辺でとっても活性化しています。

農業委員さんも今年初めて女性の委員長さんが誕生しましたので、その辺も、何か声高に叫ばなくても自然にそういう役割を果たす。やっぱりその点が女性の視点で農業のことにしてもいい面があるねというのがもうわかって、皆さんもわかっていらっしゃるの、そういう評価がこういう形になったんじゃないかなと思うし、それから私も宮田村に視察に行ったときに、ワインのソムリエセミナーというのを始めましたというその初年度に伺った、その次の年にも伺って、卒業、かなりの講座があったんですけれども、すごいキャリア、スキルアップできるものなんですけれども、その次の年には、何年か経ってから、その方たち、卒業した方が今度は講座のその講師さんを務めて、次々に担い手を育成していくというのをとてもいい形でできているというのを伺って、その辺、宮田村のそのワインもすばらしかったし、ソムリエさんやそういう方も増えていってとても特色ある、やっぱり小さい町ながら、先ほどおっしゃられたように、そういう小さい町を生かしたところではとてもいい点があるかなと思います。そんな点で。

あと、この農家とは離れて、今までちょっと聞いていたところなんですけれども。そのスキルアップ講座の持ち方という点では、前回も連合長野の根橋さんから話があったんですけれども、やはり現場にはパートの方とか非正規の方が数多くいらっしゃるの、その方たちも対象としたスキルアップできるもの、やっぱり5年の雇いどめとか結構あるんですよね。そういうところでなかなか積み重ねていけないというのを何とかしていただきたいというのと、それからつい先日、NHKのニュースで報告がありましたけれども、現実の問題として、まだ雇用のところでマタハラがすごく多いというので、妊娠を告げたらパート職にすぐに転換されてしまったという実態が多いという、そういうことのやっぱり現実に対してすぐに対応できるような、先ほど、トップセミナーという話もあったんですけれども、その辺、やっぱり現実の問題を解決できるように何とかしていきたいというのを思っていますので、また県民会議としてもいろいろな例を出したり、事例を皆さんにお知らせいただいていますので、その辺もつなげていけたらなと思います。

(古田会長)

ありがとうございます。講座の全体のプログラムを考えるとということと、どんな人を育成して何をやってもらうのかということも、リーダー研修であるとか、そういうことも考えるということと、それからちょっとこの講座の中でも私も思ったんですけれども、例えばこれから再就職したいと思っている人、それから一度も就職していなかったけれども、ぜひ社会に力を貸していただきたいという女性がいるということですが、その辺はどういうニーズがあるのか、また会社を一度やめて、また再就職する場合には、家庭のほうのフォローであるとか、そういう制度もあるところもありますよね。だからむやみに講座をやるんじゃなくて、何がニーズになっているのか、そして会社がやるのとは違う、県は何かできるのかというようなところを整理をしていただいたほうがやはりいいのかなというふうに感じました。

それで教育のところで、数字にも出ていますけれども、女性の大学進学率とか、そこがやっぱり県としては低いのかなというところがあるんですけども。小林さん、先ほど教育の話で何かあればと思ったんですが、ご意見などありましたらお願いします。

(小林委員)

岡谷南高校の校長の小林と申します。よろしく申し上げます。県民文化部長さんも教育次長さんだったので、教育のこと詳しくていらっしゃると思います。

今、先ほどから言われているように、教育現場から見ると、一つは社会が変わらないとなかなか教育現場から変化は厳しいと思います。言われたように、企業はトップから意識改革をいただくということ。それからやっぱり時間がかかると思うのですよね、これ。教育現場とすればイベント的なその講演会とか、それはもちろんやるのですが、そうでなくて、授業の中でしっかりとしたその人権感覚を身につけさせたいなと私は思っていて、ですので、授業にいろいろな方が来ていただいて、その中で教師と一緒に授業をやっていただくというようなことを今、考えているところで、そうすることで言われている、教員の負担感みたいなものも少なくなりますし、いいのかなと思います。特に生徒は外の人の話はよく聞いてくれるので、毎日、同じことを言っているような、勉強しなさいではだめですので、外部の力を借りて、開かれた学校と言われていきますので、それは大分進んできているのではないかなと思います。

ですので、うちも今年、文化祭実行委員長は女性ですし、それを補佐するのが男性で、本当によくやっていたと思います。ですので、時間はかかるかもしれませんが、教育現場ではそういう地味な努力をしっかりと、本当に重ねていきたいと思っておりますし、そのために私たち校長や管理職がしっかりと研修を受けて、それを先生方に伝えていきたいと思っております。それでまたそのこともやっております。そうすることで、女性の教員の方も大分意識が変わってきたと思います。

私の若いころに比べて、今の若い先生で女性の先生たちは本当にそういったしっかりと認識をお持ちで、自分もこれから管理職になったらとか、そういうことも言ってくださる方も徐々に増えてきました。

ですので、本当に長い長い時間はかかるけれども、こういった会議も、人数が少なくいろいろなものがあるといっていましたけれども、そういうものを重ねることで実があることなのかなと思っています。以上です。

(古田会長)

ありがとうございます。角田部長さん、何か教育と連携してというところで何かありませんでしょうか。

(角田県民文化部長)

そうですね、自己紹介が遅れました。教育次長を去年までやっております。

今、小林校長先生おっしゃったとおりだとは思いますが、私、教育の現場だけで、坂東委員のいる前であまり言いにくいんですけども、教育の現場だけでどうこうというよりは、むしろ先ほど来、ご指摘がありました、その人材をどう育てていくのかとい

うところで、学校ではこういう目標、役割、それから地域社会ではこう、家庭ではこうという、そういう考え方が全体として一貫性がないと、おそらくこの男女共同参画を担える、担うというのはちょっと大げさかもしれませんが、かかわれるような、そういった人材というのは育ちにくいんじゃないかなと。

それぞれのステージでピンポイントで知識を注入するというようなやり方ではないんじゃないかなというのが私の感想でございます。

(古田会長)

ありがとうございます。人権感覚というところでは、それはもう教養としてグローバルな人権感覚を持っていなければいけないかなと思うんですけれども。

今のようなご意見で、あれですよ、企業さんとかキャリアとか、そういうところと連携した男女共同参画の一本筋の通ったライフデザインができるとか、そういうものも含めた教育が必要なんじゃないかなということじゃないかと思うんですけれども。

企業のほうから、村田さん、何かありませんでしょうか。

(村田委員)

セイコーエプソンの村田でございます。企業ではなく、教育で先ほどもありましたが、トップの教育というのがあったと思うんですけれども、やはり現場がどうであれトップがかわると大きく組織は変わるのかなというふうには思っています。なので上から、下からの若いメンバーの意識を変えるというところもあると思いますけれども、やはり一番大きく動くのはトップからかなというふうには思っています。

弊社でも働き方改革とかで時間を短くしようというような取組もあって、例えば私のような中間層で頑張るんですけれども、それよりはトップからドンと、この日は帰りなさいとか、例えば水曜日、金曜日は帰りなさいとかという、もう帰らざるを得ないんですよ、トップからの指示だと。そういう強いマネジメントというのがあると、自然と変わっていくのかなと思っています。

制限されるとみんなは頭、知恵を絞って、どうすればうまくいくかというのを一生懸命考えて、結果は何かうまく回っていくんじゃないかなと、そんなふうに思っていますので、ぜひ企業トップなんかの、そういう教育なんかにぜひ今までとは、継続して取り組んでいただけたらなというふうに思っています。

(山極委員)

男女従業員とも働きがいを感じる上に企業業績が高い大阪に本社があるグローバル企業のトップの発信内容をご紹介します。それは、『男女の差は出産のみ』と捉え、キャリアブランクを最小にしながら仕事に打ち込み、会社に貢献し成長を求め続ける人を最大限支援する出産・育児を乗り越えるための施策を打ち出す一方、男性の育児休暇取得・育児参画を促し、性別にかかわらず仕事と家庭を両立できる風土醸成を行っているものです。

このことは、まさに固定的性別役割分担意識を払拭する施策を確実に推進して成果をあげていることの好事例で、長野県の経営トップの方々にとっても大いに参考になります。

大学の教育もそうなんですけれども、私の知人のゼミで、女性のゼミ生に対し、「社長

になりたいか、あるいは社長夫人になりたいのか」と、質問する未だ約8割が社長夫人を選択するというのです。ここでの課題は、「男性は仕事、女性は家庭」という根強い固定的性別役割分担意識の存在と、女性たちは稼得責任から逃れるという2つです。この意識を変容しないとダイバーシティの推進や企業の持続可能な発展は難しいですね。国も自治体も企業も大学も連携・協力して、そういう役割分担意識を変えていかなくてはけませんね。ご協力のほど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。あとは、先ほど指標のほうで防災の観点もやはり女性の力がまだ入っていない、もっと必要かなというところはあったんですけども。

何か行政のほうからは何かありますか、数字だけは出ていましたけれども。特に、すみません、急に振って。

(事務局)

県の防災会議なんか非常に職務指定が多くて、職務指定をすると、もう女性がほとんど参加できないというか、そういう状況があります。

あと、県に限らず、市町村の防災会議の女性の比率も、お手元に「すべての人が輝くために」というパンフレットをお配りしているんですが、その04「地域では・・・」の◆地域の防災分野での男女共同参画の推進で、「被災時の男女のニーズの違い等、双方の視点に配慮して進める必要がある」ということは十分承知しているものの、実際、市町村の防災会議に占める女性の割合は非常に低いという現状というのがあります。

(古田会長)

何かありましたらご意見とかいただければと思いますが。

(長野県消防協会)

長野県消防協会長の古村と申します。本日から参加させていただくことになりました。

今、お手元にあります資料、一通り目を通させていただきましたが、これまで築き上げてきた皆さんの本当のご活躍に敬意を表したいと、このように考えております。

消防に関して幾つかお話をしたいと思います。まず、しあわせ信州創造プランの中では、学びと自治の力で拓くということでありまして、自治、自分たちの町を自分たちでつくっていく、または自分たちの町を自分たちで守っていくという分野においては、この消防団というのはまさにその根底をなす部分なのかなというふうに自負をしているところでございます。ただし、一方でその消防団員数というのは年々減少傾向にあります。

一方で、女性はどうかというと、年々年々着実に増えています。ただ、増える割合というのはあまり大きくないんですが、私が掌握したのは、まだ長野県で35,000人の消防団員の中で3%を切るぐらいだったものが、今、最新のデータを見ますと3.3%まで伸びてきているということで、非常に伸びているということなんですね、ただ少ないですね。

実は、本年度から長野県消防協会といたしましても、本格的に女性消防団員の活性化対策ということに本腰を入れて取り組むことになりました。具体的に何をしているかという

ますと、まず6月のおわりですが、長野県内で活躍する消防団員、代表すべき5名の方に集まっていたいて、これから長野県の消防団を活性化するためにどういうことをしていったらいいのか、あるいは今の活動に対してどんな不満があるのかなんていうことをちょっと聞いてみました。意見が出るかと思ったら、堰きを切ったようにどんどん出てくる。いかにその自分たちがもっと活躍したいのに、まだまだそういう土壌がつくられていないのかなというのがわかったところです。

それを踏まえまして、今後、県下13協会の消防協会から各1人、1名ずつの女性に出てきてもらって、もっともっとその意見を集約していこうということになりました。さらに、今年9月24日には、実は今年自治体消防制度が発足して70周年を迎えます。で、その70周年の式典がホクト文化ホールでございますので、そこでも女性の団員からもう、つくられたものでなくて本音で、これから私たちはこういうことをやりたいということをやろう場を設けたいなというふうに考えておりますし、それから11月3日は、長野県下、77市町村の団長、事務担当者が集まりまして会議がございます。残念ながら、長野県下、77の消防団がございますが、まだ女性団員がいない団があります。

先ほど企業の中でもトップのという話があったんですが、実は消防という、火消しというまだイメージの中では男性の仕事だと根強く思っているばかな男性が非常に多いところで、何とかその意識を変えていくために、その団長・事務担当者会議は、前段ではパネルディスカッションの中で消防団員の確保対策、後段では女性にも加わっていただいて女性の活性化対策ということ、パネルディスカッション形式で行って、もうぶっちゃけトークでいく。私たちはこういうことをやりたいのに何でやらせないんだ、もっとこういうことをやらせろと、私たちはこんな力があるんだよということを述べていただく機会を設けるということで、かなり今年から本格的に挑んでまいります。

実際にポンプ操法の大会などにおきましても昨年度、本年度もそうですが、従来であれば男性だけの選手だったのが、今は男女混合の選手が出てきて、昨年の大会では女性が指揮者といまして、要は一つの部隊を率いて火災現場で消火活動を行うというようなところまで伸びてきています。

実は私自身の話ですが、女性消防団員という言葉が大嫌いんですね。女性団員、もう消防団員といえば、そこには男性もいて、女性もいて当たり前というようなふうにしていきたい。これからもう、具体的もうこういった取組を始めましたので、ぜひ皆さんからまたご指導をいただきながら、まず私たち、その消防団の幹部の意識を変えていく。男性の意識を変えていくということをやってまいりたいと思いますので、ぜひご指導のほどをよろしく願います。ちょっとまとまらずに申しわけございません。

(古田会長)

ありがとうございました。みんな楽しみにしておりますので、どんどん前に進んでいただければと思います。

また、女性の団員さんが入ったところでこんなふうにならなくて、すごく楽しい活動とか、また、その技術だけではなくていろいろ雰囲気が変わったとか、内容が変わったとか、そういうのも情報交換していただけると、イメージが沸いていいのかななんて思いました。本当に素晴らしい活動なので、ぜひ楽しみにしておりますので、よろしく願います。

す。

地域というところのお話になりましたので、市村さんにご意見をいただきたいと思いませんけれども、いかがでしょうか。

(市村委員)

小布施町の市村良三と申します。この審議会何回か、多分何かで出られなかったのかわかりませんが、初めて出席させていただきます。

私は、しあわせ信州創造プランということで、大変立派な長野県の新しい第4次の計画をつくっていただいて、その前から4次で共同参画計画というものが作成された。今日も皆さんのお話をとにかく伺うだけ伺おうというふうに思っていましたけれども、会長さんからご指名をいただいてしまったので。

委員の皆さんのお話を伺ってそうだなと思うんですけども、県の皆さん、本当いろいろ頑張っていて、いろいろな数値を上げていただいているというふうに、申し上げたいんですけども、ただ、ちょっと違和感があるなという感じが実はいたしております。

というのは、いろいろなものをこう資料でご説明いただいたときに、男女共同参画社会をつくっていくに当たってのいろいろな課題の解決というところが目につくんですね。それは一つの手段であるし、大事なことなんでしょうけれども、目的としてやっていく場合にはやや違和感があるのかなという感じがいたしましたね、私は。

これはもう、本当に新しい社会のパラダイムをつくっていくという、これは経済にしる、教育にしる、社会システムにしるということなので、いろいろな課題を解決すれば目的を達成するかということではないなという感じがいたしております。

6つの基本方針という、立派な今度は新しい計画ができて1～6まであるわけですけども。特にこれ全部関係をしているんですが、男女共同参画ということになれば5という、誰にでも居場所と出番がある県づくりということなんですけれども。こういう言葉を一つとっても、この居場所と出番と、今、簡単にみんな誰も使うんですけども、もともとのオリジナルは徳島県上勝町のいろどりの横石さんですよ。これを勝手にこの鳩山内閣のときにパクって、今、日本国がパクって、また長野県がパクっているなど。この本来の目的というのは何かといたら、過疎地域の高齢者に対する居場所と出番なんです。だから、そういうことをやっぱり一つずつ見ていくと、先ほどの宮島さんがもうはっきりおっしゃっていただいた、私もちょっとさっき恥ずかしかったんですけども、60代、70代に向けて、幾ら問うても無駄だよというふうに。

ですけども、私、毎週のように、小布施というところはありがたいところで、もう本当に若い皆さん、最先端をいっている皆さんが来て、毎週土曜にはお説教されているので変わるんですね、やっぱりね。60代、70代でもいろいろなことで変わるわけです。そうすると、例えばこの目的については、やっぱり10代にはどうしよう、20代にはどうしよう、30代にはどうしようというふうに年代別に策を打つとか、そういうことが必要であって、課題をどんなに解決しても目的、目的の達成にはなっていないというふうに今日は感じました。

こういうことが、これさっきの宮島さんのお話ではないんですけども、いろいろなことが、35歳以下の人はもうほとんどできているんですよ。偉いなと思います。すごいな

と。毎日教えてもらっているわけですよ。だとするならば、こういうものを推進していくためには、そういう世代を中心にしていったほうがいいよというふうに思います。さらにいうと、これは神田先生がさっきからずっとおっしゃっているんですけども、地方に何が不足しているかという、やっぱり人材なんですよ。そういう皆さんをどうやって、中央に集中しちゃっている皆さんをこう来ていただいて、リーダー層になっていただくかというような仕組みづくりをしていくことがものすごい重要だなというふうに思っています。

それはやっぱり国でも、東京と大阪と名古屋があればいいやと思っているかもしれませんが、そこのところを、やはり地方の力を発揮して、ぜひ魅力的なところなんだからやっぱりこういうリーダーになってほしいと。直接住んでもらわなくていいわけです、これは、別に、時々来てもらうわけでもいいわけなので、それと地方の若者というのは、宮島先生説によると、すぐ変わる世代には早く変わってもらって、その辺からやっぱり目標に向かって何かしていくということが重要ではないかなと、今日は感じさせていただきました。

(古田会長)

ありがとうございました。今の35歳以下というところなんですけれども、40代もそうかなと思うんですけれども、講座の中で、例えばファザーリング・ジャパンの講演、県内各地でされていますけれども。県内のいろいろなところで、上田もそうですけれども、パパカレッジとか、もうできていますよね。そこでプチ家事セミナーとか、お料理の講座とかやっけていらしゃいますよね。そういうのとあいとびあで県がやるものとのところが違うんだというところも考えていただいたり、その各地のパパカレッジのネットワーク化みたいなところとか、その30代、40代のパパカレッジをやっている方のニーズを捉えていただいて、それで、では県は何ができるのかというのも考えていただくといいのかなと。家事の講座を子供連れであいとびあに行くのはとても大変ですよ。ですので、そういうことはできないと思いますので考えていただければ、段階的にとか、地域のネットワークとか、いいのかなと思いました。

私から、最初に言うべきだったかもしれないんですけども、ひとつ、確認で念押しなのでございますけれども。しあわせ信州創造プラン、本当に信州らしい、また独自性のある内容が入っていてすばらしいなと思いますし、この男女共同の審議会に出ていたような多様性のこととか、そういうものが美しい農村で、いろいろな多様な生活が送れるとか、そういうのも取り入れていただいたなというふうに思っているんですけども。

その10-5で誰にでも居場所と出番がある県づくりのところ、男女共同参画が書いてあるというだけではなく、このプランの中に一つの柱として男女共同参画が全てに行き渡ってくるんですね。改めて県庁の中ででも認識をしていただいて、各部の方にわかっ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。

特に確かな暮らし、安心できる暮らしとか、農村の豊かさを味わえる暮らしとか、美しい信州、人間らしく暮らす持続可能な開発、それから持続可能な開発教育をしていくというところは信州らしいプランの中身かと思っておりますけれども、全て男女共同参画の柱がなければ全うできないのではないかなと思いますので、ちょっと念押しで、よろしくお願

たいと思います。どうぞ。

(高島委員)

すみません、時間が迫っていて、何か皆さんのお話がすごい切実というか、特に消防の話は、県はなかなか直接わからないこともあって、とても力を得ましたけれども。

先ほど宮島委員さんから意識は変えられないということだったんですけれども、やっぱり行動変容を少しでも変えるための知恵が今日はいっぱい詰まっていたなと思うんですが。

私、初めに議員になったときに、もう全国でも長野県の中では、県会では女性議員の占める割合が非常に高かったんですが、非常に今お寒い状況で、指標を見ていただければわかると思うんですけれども。

今年、一番新しいところで5月に政治分野における男女共同参画ということで、政党への努力を求めるような、そうなっているんですが。でも18歳が選挙権を得て、やはり早い段階から、男性も女性も政策決定のところに参加できるんだという意識をやっぱりこう喚起できるようなプログラムとか、アクションプログラムというんですか、そういうものは本当に必要だなと私はすごく感じています。

というのは、昨日県庁の夏休みの探検みたいなものがあって、子供たちが来ていたので、私も議会の代表で議場案内というのをやったんですね。今、58人女性議員が、58人県議がいるんですけれども、女性は何人だと思いますかといったら、5人と、子供さんに言われてしまって、そのとおりになんですけれども。そうなんだ、小学校の高学年の人、やっぱりそういうふうにいるんだなと思ったんですけど、すごくそのとき、どうリアクションしたらいいかわからなくて。

やはり、何かそのやっぱりジェンダーの問題とかも非常に今、難しいところにあるんですけれども、やはりやる気のある人の気持ちをそがないというような、そういう応援はすごく必要だと思うんですよね。ただ、スコアを求めて競争みたいに何%しようとかそういうのではなくて、普通に暮らしている人たちがやっぱり意見表明をするとか、そういうことが可能になるのが私は男女共同参画じゃないかなと思ってお聞きしていました。

なので、ちょっと一つだけやっぱり、県としてはどうしてもざっくりだったり、すごく部局ごとに細くなっているんですが、ぜひ市町村の取り組んでいる事業とかの総量を考えたら、県全体ではとてもたくさんの彩りのある取組をしていると思うので、そういうところに目を向ける。で、いろいろな市町村や自治体との連携を図っていったり、ネットワークをしていただきたいなというふうに思います。

(古田会長)

ありがとうございます。相談業務にしてもそうですよね。講座にしても各自自治体・・・市町村とどういうふうに連携していくか。

例えば市町村が負いきれない相談についてとか、その先につなげるときは県に相談してくださいとか、その連携のあり方もあると思いますので、それも考えていただければと思います。

あと、今の推進体制と人材の確保の特に相談とか、そういうのって単なる囑託、パートということじゃなくて、だんだん熟練してきて、そういう方が出てきたときに継続をして

もらうにはどうするかという問題もあると思いますので。

即座に返事はできないと思うんですけども、できればワーキングチームとかをつくるなりして、そうですね、こういう場だけではちょっと考えられないところもあるのかなと思いますので、改革をしていけたらというふうに思いますけれども、よろしく願いいたします。それでは、時間になりましたのでお返しいたします。

(3) その他

(角田県民文化部長)

長時間にわたり、ご意見をいただきまして大変ありがとうございました。

私も数多く審議会に出させていただいておりましたけれども、拍手が起きた審議会は初めて経験させていただきました。その中でも私ども事業実施、あるいは今後の方向性のご説明が中心になっておりましたけれども、相談窓口の問題、体制の問題ですとか、あるいはセミナーの状況に関するご指摘、ご意見は非常に考えなければいけないなというふうに思いました。

よく役所ではセミナー何人、何回やって何人というふうにどうしてもなりがちなんですけれども、ご指摘のとおりで人材育成の観点から申し上げれば、そのためのカリキュラムをどう構成、形成していくのか、あるいはそれをトータルでコーディネートする人材をどう配置するのかという、そういうところに行きつくんだろうなというふうに受けとめさせていただきましたので、その辺につきましては十分検討させていただきたいなというふうに思っております。

また最後に、会長からご指摘いただきましたように、男女共同参画の運営、非常に幅広く多様性に満ちている、多様性に満ちているというのはちょっと言い過ぎかもしれませんが、アプローチはそれだけ多様であるということだろうと思います。

県の行政を進める上で、男女共同参画の視点が、計画には不十分かもしれませんが、少なくともここに出席した各部局の代表がベースに置けるように務めていきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。本日はどうもありがとうございました。

4 閉 会

(事務局)

長時間にわたり、どうもありがとうございました。

以上をもちまして本日の審議会を閉会とさせていただきます。どうぞお気をつけてお帰りください。ありがとうございました。