

## 令和2年度第2回長野県男女共同参画審議会

日 時：令和3年2月1日（月）

10時00分～12時00分

場 所：長野県庁議会棟第2特別会議室

### 2 議 事

(1) 第5次長野県男女共同参画計画素案について

\*資料に基づき説明：柳沢課長（県民文化部人権・男女共同参画課）

○古田会長

それでは、意見交換に入っていきたいと思います。

意見等がございましたらお願いします。

○尾臺委員

資料3の体系の整理のところですが、あらゆる分野における女性の参画拡大・性別による偏りの解消の点からテーマ1が出てくることになるわけですが、重点目標の1、政治経済分野の方針決定過程の女性の参画拡大、これが以前と違っている点で、質問も兼ねる点にはなるかと思いますが、少し意見を発表させていただきます。

SDGsのジェンダー平等を意識したアピールということになっているかと思いますが。この点では、ジェンダーギャップ指数の件もあり、変更したことによるインパクトは非常に強くなり、女性活躍の推進力にはなるかと思われれます。

しかしながら、第4次の計画達成状況、各種の意識調査結果から見えてくる実態というものは、一部目標達成した分野もございますけれども、なかなかその目標に達していないように思われれます。

女性の活躍する環境づくりは、あらゆる場の方針決定過程に男女共同参画の考えをとという点を大変意識すると、取り組むべき課題が多く、課題解決に向けての県民へのメッセージとして、多くの県民に共通するということからすると、政治・経済分野等というふうにされた点で、ほかのところ弱ってしまうという印象はないでしょうか。

具体的な施策の基本的方向の中に、しっかりとSDGs意識の政治経済等を取り入れる書き表し方ということは考えられないでしょうか。この点少し御検討をされればと思ってお尋ねいたしました。以上です。

○古田会長

ありがとうございます。

事務局から何かございますか。

○大日方企画幹（県民文化部人権・男女共同参画課）

まず、政策と言ってしまうと、例えば政治分野とかそういったところ、あるいは政策の企画・立案というところが印象的には強いかなというのは思いましたので、ここは政治経済分野等、特に地域活動はなかなか女性の参画が進んでいない部分ですので、政策という強めの言葉遣いから、もうちょっと地域活動みたいなのところも含める形でこのような表現にさせていただきました。

この中で、特段SDGsという言葉遣いは出てこないかというところですが、企業の経営等においても、国際的な基準、前回山極委員からも御意見を賜りましたけれども、その辺は大変重要なことだと認識をさせていただいておりますので、入れられるかどうか、SDGsですとか、あるいはESGですとか、違うテーマのほうで入れさせていただいているところもあるんですけども、このところに入れられるところがあるか、また検討させていただきたいと思います。

○古田会長

ありがとうございました。

ほかに何かありますでしょうか。

では、私のほうから。資料3のⅢの6、パートナーシップという表現を「男女共同参画の視点で」と変えていただいたと思うんですけども、「男女共同参画の視点で」というのをつけるとすると、全部になってしまうようなところがあるので、それとは違って何を表現したかったのかを明確にしたほうがいいのかと思います。

間違っているということではないと思うんですが、今までもいろいろな計画の中にもパートナーシップという題名がついていたり、文言が使われてきましたので、そのときのパートナーシップの意味というのは何だったのか。それを説明できるようにしておいたほうがいいのかと思います。

私の考えですと男女共同参画の視点というのが全てのことを言っているところがありまして、その下位概念として、平等であったりとか、いろいろな言い方がありますが、パートナーシップについては、例えば、仕事の分野での対等な責任を持っている場合とか、発言を対等にできるであるとか、主体的なニュアンスがあるかと思うんですね。それを平等に言い換えられるのかというと、平等は、外側の環境のようなところがありまして、発言の機会を保障されているというようなときに使うのですが、動くときに「平等に動くんだ。」というよりは「対等に動くんだ。」というニュアンスのときに、対等な人と対等な人が責任を分かち

合って地域をつくっていく、仕事をしていくというときに、パートナーシップというのを使っていたと思うのですが、何か県のほうでパートナーシップの概念についての説明がありましたら、お願いします。

○柳澤課長（県民文化部人権・男女共同参画課）

ただいま重点目標6の従前のパートナーシップについて御意見と御質問を頂戴いたしました。パートナーシップのところについて、きちんと説明できるようになるとか、また、あらかじめお示しいただきました御意見の中でパートナーシップという言葉自体も分かりづらいというような御意見も頂戴していたところですが、そのところで、どのように説明しているかというところで、なかなか悩んで現在のような形にさせていただいております。

ただ、今いただきましたとおり、主体的に男性女性共に関わっていくということはとても大事なことですし、そのスタンスに基づいて魅力ある地域をつくっていくということを、表現をさらに検討させていただきまして反映していきたいと思います。

よろしくお願いします。

○古田会長

ありがとうございました。

また、県民の皆様からも問い合わせがあったときにはっきりしたほうがいいのかと思いますので、よろしくお願いします。

では、次に、資料5の素案について意見交換をしていきたいと思います。

それぞれ皆さんから御意見もあらかじめ寄せていただいていると思いますが、何か御発言ありませんでしょうか。

○山極委員

私のほうで意見を申し上げたのは8ページの目標2にございます「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」という中で、企業の課長相当職以上を占める女性の割合の目標値が、15.0に対して現状が8.4と、本当に低いです。

これに関して、8ページの企業の課長相当職以上に占める割合が15.0なのに現状は8.4。それに対して25ページでは、施策の基本的方向がございます。管理職、役員等への女性の登用拡大。この中で書いていただいているものが、「企業等の経営層に対して、意思・方針決定過程に女性の視点を取り入れることの意義や組織・社会に与える効果について発信し」ということです。この発信だけでは、なかなか数字が上がるということはないので、もっと具体的なアクションというか、施策というものもここで議論していただきたいと思っています。

例えば、私たちの場合、企業それぞれ目標値と、例えば女性活躍推進法に基づく行動計画などもそうです。いつまでに何をやるのかとか、そういうことを決定するとか、見えるよう

にしてあげないと企業はやらないのではないかというところを危惧しております。

宮島委員含めて、ぜひ御意見をお伺いしたいと思います。

#### ○古田会長

管理職の登用等によるところですね。今の御意見に対して、御意見や御提案がありましたらお願いします。

宮島委員さん、いかがでしょうか。

#### ○宮島委員

まとめて御意見を申し上げてよろしいでしょうか。今の目標値もそうですが、意見をどう言えばいいのかをすごく悩んでいます。やはり、山極さんもまずおっしゃるように、具体的にこうするところがパンチとして来ないので、何年も継続しているきれいな目標の文章が、そのまま継続されているというようなところをどうしても感じてしまうというのが全体の印象です。今のは山極さんへのお答えです。

そもそも、まず大前提として、私は皆さんともしかしたら空気感がちょっと違うかもしれないのは、この半年だけでも激的に変わった、変わりゆく日本のコロナの影響を日々追いかけているために、それは政治もですし、経済も、あるいは医療も含めて追いかけているために、恐らく皆さんよりはコロナの影響が大きく見えている東京在住の人間だと思います。

ただ、その私だということを除いても、例えば、最初の項目立てのところとかに、全くコロナの影響がないと、この時期これいいんだろうかと思います。もちろん長野は、恐らくそんなに感染者が多くないし、今の緊急事態宣言の対象でないので、その影響を肌を持って感じるのは、東京に住んでいるのとは違うところがあると思うんですけども、逆にいろいろな形で日本が今変わりゆくというところに対して、この報告書がビビッドに反応していないという感じがすることが、とても気になります。

例えば、軸立てのところでも、リモートとかをやるというのは、デジタルを使うとか書いてあるんですけども、要するに、まさにコロナで大きく変わった働き方の変化に対応するみたいな形で、コロナへの影響を配慮しているというような書き方を一つはしたほうがいいのではないかと思います。

さらに言いますと、4ページぐらいに確かに御意見も申し上げましたし、コロナの影響というのが書いてはあるんですけども、ここで書いてあるのは、コロナによって女性の就労者が、労働環境が悪くなったり、あるいは解雇されたり、非正規の人たちの状況が悪くなったということで、受けた女性の被害だけが書いてあって、実は起こっているプラスのところに関しての記述が今ないなと思っています。

実は、これがこの先の長野県にとって大きくまずいかなと思ったことがあります。コロナによるリモートワークは、確かに非正規の人たちが解雇されたり、女性にとってマイナスも

あったんですけども、会社に行かなくても仕事の成果が評価されるようになったということは、多分女性の活躍にとっては大きな転機だと思います。特に家にいてもいいんだよとか、あなたは特別リモートでやっていいんだよじゃなくて、今まで会社にいるだけで仕事をしているように見えた管理職が、男性も含めて家にいろとなったわけです。そうすると、会社にいたことが仕事だった人たちは生産性がほとんどないということがバレて、本当に会社で働いて活躍している人は誰なのかというような問いに、いろいろな企業がなってきたんだと思います。

だから、育児をしている特別な人のためのリモートワークとかそういうことではなくて、日本が労働をはかる、それぞれの会社員とか組織員の貢献のはかり方まで今変わるというぐらい働き方が変わってきているんですけども、その女性活躍のメリットのところが無い。どうやって反映したらいいのか私も悩むんですけども、例えば、後半の22ページ以降の働き方改革のところには、もうちょっと何か書き込まれないと、長野県はそうかと。コロナによるこの変化に反応は特になんだな、実際あまり感じていないのかもしれないけれども、ないんだなということになる感じがします。

もう一回改めて見てショックだったのは、18ページのグラフで、長野県はずっと男女共同参画のこうした報告書を継続的につくっているにもかかわらず、若い女性がどんどん減っているんですね。これが現実なんだと思うんです。長野県の中だけで閉じているならば、先ほどの働き方の変化にそんなに反応しなくても別に問題ないかもしれませんが、特に若い女性に関して言えば、長野県の企業や地域は、多分東京とかの会社と人材の取り合いをすることになると思うんですが、その取り合いをする相手の企業は、今ものすごい変わっているんです。

やっぱり女性にとっては、リモートワークでも成果を見てもらえるというのは相当プラスです。私自身、子どもを育てていたときに今と同じだったら、もっと成果が上げられたなと思いますし、この東京の会社の変化は、恐らく長野県の若い女性に対してもアピールをし、もしかしたらさらに出ていってしまう人が出るかもしれません。

そうした働き方の変革のところは、22ページぐらいなのかもしれませんが、ちゃんと分かっているよと、意識しているということが書かれないと、次の5年間の男女共同参画にならない感じがします。

特に長野県はすごく得なんですね。軽井沢などに移住する人は多分増えると思います。1時間ぐらいで通えるので。でも長野県は、多分東京の会社に就職して、家は軽井沢という人だけを増やしても駄目で、本当に長野の会社や松本の会社に就職してくれる人も増やさなければいけないと思うんですね。

だから、長野に家があっても東京の会社に勤められるから長野県民であるという人だけを狙うんだったら、リモートワークで、長野県は近いし得かなで終わるんですけども、そうすると、きっと法人税とか、長野県の企業の活力にはつながらない。ただ、私が今回この資

料を拝見して感じた大きな違和感を、どういうふうに反映すればいいのかがすぐに言葉で見つからないんですが、このままだと、5年後もっと長野県の20代の女性は減るのではないかと、そういう恐怖感に似たものを、私は今感じています。取りあえず、ここまでお願いします。

#### ○古田会長

ありがとうございます。

コロナであるとか、働き方が大きく変わってきているということにどう対応しているのかという文言とか、書きぶりのところが見当たらないんじゃないかという御指摘でした。それから、リモートワークとかワーケーションというところでは、長野県がとても強いところですが、その対策だけであると、長野県の企業に就職して残ってくれる選ばれる県になるということが難しいのではないかと。そこを何か反映させられる文言があったほうがいいのではないかと、あるいは項目立てがあったほうがいいのではないかとという御意見かと思いますが、いかがでしょうか。

福盛さん、御発言をお願いします。

#### ○福盛委員

私も同感かなというところでは。私は移住関連の仕事もしています。先週、新聞報道で移住者の数が増えたということが載っていたと思いますが、おっしゃるとおりで、働く場所の壁がなくなったということは、県内の企業にとってはすごく危機感を感じなければいけないことだと思います。

けれども、おそらくその温度感には長野県には余りなくて、ちょっと落ち着いたらまた通えばいいじゃないという状態になっているし、産業構造的にもそうせざるを得ない部分もあります。それは僕の意見も含めていますが。

じゃあ、どういうふうにここに書き込めばいいのかなということで、メールで先に送らせてもらっていることですが、28ページのワークライフバランスの推進云々の職場いきいきアドバンスカンパニーなどがあって、「専用サイトによる情報発信等のインセンティブ」となっていますが、多分これだけでは企業からすると弱い、もっと強く取り上げてもらったり、取り上げるだけじゃなくて、もう少し別な形で取り組んだほうがお得だよという状態を前面に出さないと、大きなシフトにはならないだろうと。

その下の3の「育児・介護等の支援充実……」というところにもつながってくると思うんですが、男性の育休の普及・啓発というのは大事かもしれないのですが、喫緊の課題といっているこのことに関して、普及・啓発のレベルでいいのだろうかというところがあります。もっと企業にガツンと支援をしていかないと、そこで働く女性であったり、何かしら環境的に、今までの働き方の何時間でも働けます、必ずここに来られますというだけを担保する働

き方から変わってきている中で、女性が働きやすいとか、そうじゃないフルタイムで働けない人が評価されるということにならないので、企業には、これをやったら取り上げますとか、何ていう言葉がいいでしょうね。ただ、普及・啓発では弱い気がしています。今そのレベルではないということを書かせていただきました。

以上です。

#### ○古田会長

ありがとうございます。

何か具体的な企業へのアプローチがあったらいいんじゃないかという御意見でした。また、委員さんの中からも御提案があったらお願いしたいのですが、清水委員さんから、御発言の手が挙がっていますのでお願いします。

#### ○清水委員

私も一言お願いします。先ほどの山極委員の話ともつながりますが、第4次の達成状況というか、数字に対する状況みたいなものが出たときに、大きく達成できなかったのはある程度ポイントがあります。地域におけるリーダーが一向に進まないという状況であったり、企業の計画策定や各市町村と、ある程度大きな、次の第5次にしっかりとそれを進めていくべきポイントみたいなものがあると思います。

この書き方からすると、目標に対してどのぐらいまで達成して、次の第5次に向かって総括というか、検証というか、何が原因で達成できない理由等、あとは第5次への移行の部分で、じゃあ、これに対してどのような施策を設けて県はこれを進めていくのかという、これを見て、第4次のこの大きなポイントをどのように県が第5次に生かしていくのかを自分で追っていかないとなかなか分からない。

そして、ある程度具体的なものが示されていないという状況かというところで、これを見るのに、第4次から次の第5次に何に向かってというところを調べ上げていくのが、見ていると結構ストレスがかかるような体系になっているというのが一つ感じているところです。

それプラス、新たな視点というところで、三つのポイントが書かれているという出し方はとてもいいなと思いますが、例えば若者、特に女性に選ばれる長野県を目指していくという、これはいいなと思いますが、そのために何をやるのかというところからすると、ちょっと見えてこないという書き方になっています。散りばめられているんだろうなという感覚の中で、若者、女性が長野県に帰ってくる、また選んでもらうために、長野県としてほかの県にはない魅力発信、第5次の5年間で何をやり上げていくのかという未来像が見えない形に見えます。

以上です。

○古田会長

ありがとうございました。

宮澤委員さんから、手が挙がっていますのでお願いします。

○宮澤委員

私は今年度から新たに委員になったところで、皆さんの御意見を非常に参考にさせていただき、非常に興味を持って聞かせていただいております。

先日、私のほうからも意見を事務局のほうに差し上げたとおりでありますが、やはり皆さんがおっしゃるとおり、現状の分析と、重点目標の施策の基本方針が広く薄くなっているというのが感じた印象であります。

例えば、17 ページの県調査の各分野の男女の平等感を見ると、家庭生活、あるいは職場では、やはり男性のほうに優遇されているという意見が強いわけです。これを捉えて、実際の重点目標の基本方針がどうなっているかということ、やはり先ほども委員さんたちがおっしゃったとおり、普及・啓発していくところで抑えられていると感じております。

したがって、今まで普及・啓発が比較的遅いようなところは、当然ながら具体性が見えないということだとは思いますが、例えば、企業では、さらに突っ込んだような形で業種に合わせる、同じ企業にしても、飲食・サービス業・製造業というのは全く働き方の内容が違うと思いますので、そういう業種に合わせるような形で、これからそういう呼びかけをするにはどうしたらいいかというような具体性を腹に持った上で、計画を推進していただければと思っております。

また、家庭においても、男女の仕事の分担も世代によって違うのではないかと考えています。例えば、子育て世代、子育てが終わってシニアになったような世代とは、それぞれの役割が違うだろうと。ですので、年代に合わせて新たな具体的な施策を腹に持っていくと。そして対応していかないと、ぼやけたままこのまま行ってしまうのかなという危惧を私は持っております。

○古田会長

ありがとうございました。

教育の分野からの御発言もあるかと思いますが、17 ページのところには若年人口の長野県の高校・大学を卒業した後の動向などについても書いてあります。宮澤さん、何かありますでしょうか。

○宮澤委員

高校を卒業すると他県にどうしても流出してしまいます。これは、いろいろな理由があると思います。今言ったような働き方の職業、あるいは職場に関するところで、都会の

ほうがさらに魅力があるのではないかというところもありますし、こちらの蓼科高校の進路指導の中に、例えば就職・進学にしても、地域での就職・進学により具体性を持たせていく必要があると。これは蓼科高校という地域に根ざした高校ですので、非常に地元の企業と生徒とのつながりというものをこれから強めていかなければいけないと。これは今年度非常に重点的に、本校だけですけれども、進路指導のほうで生かしてきているところです。まだまだ努力不足ですけれども、これから頑張りたいと思います。

以上です。

#### ○古田会長

唐木委員さん、どうぞ。

#### ○唐木委員

男女共同参画のそれぞれの計画策定ということで、私も関わらせていただきました。大変難しい問題であります。特に自治体の悩みといたしましては、人口減少にどう対応していくのかといったことをしっかりと捉えていかなければならないだろうと思っております。

今も話が出ておりましたが、特に高校から大学に行って地域に戻る皆さんが40%弱という、このことは仕事の内容だとかいろいろなことが原因しておりますが、今、コロナによって働き方が大きく変わってきております。そういったことを捉えていく必要もあると思っております。

先般も人口動態が報道されましたけれども、確かに社会動態で増えているということでもあります。ただ、その内容というのはもう少し分析してみないと、いわゆる働く世代が増えているのか、そうでなくてコロナで退職した皆さんが増えているのかということも分析していく必要があると思っております。

というのは、軽井沢が圧倒的に多かったわけです。私の村も、人口増加数でいくと村でありながら2番目であります。私のところは唯一の自然増ということで、これは毎年そうなっておりますが、子育てや介護といった分野にしっかりと力を入れていかなければ、それはそういうふうになっていかならうと思っております。

そしてもう一つ、これは全体に言えることといたしまして、今コロナ禍で格差社会と言われております。この格差が広がっていきますと、男女共同参画というよりも、自分の生活をどうしていったらいいんだろうかと、ここに少し視点を置かないと、男女共同参画ということが薄れていくのではないかと思っております。

やはりこれを進めるには、市町村もそうですが、企業の皆さんに、経済界の皆さんにどう理解をしていただくのか、これがないとなかなか前に進んでいかないということ、これは私もこの仕事を十数年やっけていまして、本当に感じておるところでございます。

正規の方、非正規の方という部分もありますが、そういった皆さんを底辺から支えていか

ないともならないのかなと思っておりますし、男女共同参画の議論は、やはりゆとりのある生活、働き方もそうであります。生活自体にゆとりがなければ、とてもそこまで考えられないという社会だけは防いでいかなければならないと思っております。それをどうコロナ禍で生かしていくのかということはまともませんが、私の意見ということで述べさせていただきます。

○古田会長

ありがとうございました。

先ほどから企業へのアプローチということが議題になっておりますが、小林さん、御意見いかがでしょうか。

○小林委員

今回のこの提案の方針、方向性ということで、大きな観点で書かれていますので、大きな違和感は特に感じていません。ただ、いろいろな面で推進していくとか、そういう書きぶりになっている以上、それを具体的にどうやっていくんだということが、もう少し明確にいろいろ出てこないといけないのかなと思っています。

具体的に製造業でいくと、女性であったり、いろいろ参画ということでは目標値を立ててやってはいるんですけども、やはりものづくりでいくと、例えばものをつくる作業者の採用がだんだん少なくなっている傾向にあったり、製造業でとらまえると、少し人数が絞られてくるような傾向があったりするの事実です。先ほど宮澤委員からあったように、業種に合わせる支援みたいなのところも必要ではないかと思っています。

以上です。

○古田委員

また、企業のほうからこういったようなものがあつたらいいのではないかとということがありましたら、御提案いただければと思いますので、また、待っておりますので御意見お願いいたします。

全体を通して御意見をまたいただきたいと思いますが、いかがでしょうか。全体のどこに對してでも結構です。

宮島委員さん、お願いします。

○宮島委員

今までの皆さんのお話を聞いていても、もしかしたら、もうちょっと企業とか働き方に訴える部分を厚くしたほうがいいんじゃないかとは思っています。こういう計画は、長野県の中では最も高い目標になるはずなので、逆に言えば、これがすごく高い目標を掲げなければ、そ

れ以上には意識がいかないということだと思うので、企業が大きく変わらなければいけないという気持ちを、これを読んで持っていただかないといけないかなと思っています。

長野県がどの位置にあるかは別として、明らかに世の中が今急速に変わっている中で、今までと同じようで大丈夫だよねという感じを、この報告書から感じられるとちょっとまずいかとやはり思いますので、具体的には4ページのコロナで社会が変わっているという中の書き方として、いわゆる企業の在り方や働き方が変わっているみたいなところをもうちょっと書き込むのもいいと思いますし、あと8ページの働き方の部分で、やはりもっと書いたほうがいいなど。リモートが広がっているとかそういうのんびりしたものではないかと思います。

さらに、先ほど清水委員がおっしゃったように、それぞれが目標が達せなかった理由についてもうちょっと明確に書き込む必要があると思うんですけれども、結局いろいろ大変な時期になると、最後の決め手はやはり働きのかたと個人的には思っています、例えば、意識があまり折り合わない地元の方がいたとしても、いい職場があれば来てくれるんじゃないかと思うわけです。

だから、県民全体の意識を変えるというのはもちろん大事ですが、県内企業の意識と働き方が大きく変われば、結局のところ周りも変わらざるを得ないし、実際女性がすごくフルで働いて活躍して収入も上がれば、家庭内とか、お姑さんとかお舅さんも妻への見方も変わるでしょうし、企業で十分女性が活躍できるということが周りを変えていく部分も多いんじゃないかと思うんですね。

そうすると、ここから1～2年、日本も世界も経済がさらに厳しくなると思いますが、厳しくなるということは、大きく変革のチャンスで、ここを起点にリードすることもできるんだと思います。よそがもたもたしていたら、ここは長野県が取っていくぞということがいくらかでもつくれると思うので、企業が目線を変えることの部分を、データも含めてもうちょっと書き込んで、意識を高めていただければと思います。

以上です。

#### ○古田会長

企業に向けての具体的な進め方であるとかアプローチを厚めにしていったらどうかという御意見をいただきました。

山極委員さんから、先に手が挙がっていましたので、山極委員さん、お願いします。

#### ○山極委員

今、宮島さんがおっしゃったように、新型コロナの影響はかなりあるなど。恐らくポディーブローのように、長野県ももう少しつと明確に出てくると思います。価値観、働き方、生き方も変わってきているんですね。なので、人材のマネジメントの在り方とか、評価の仕組みとか、もう大きな転換期で、今どの企業もそれを変えようとしているところではないか

と思います。

一方で長野県はどうかというと、リモートワークで東京にいらなくてもいいわけですね。先ほど宮島さんがおっしゃったように、会社に行っているのが仕事ではなくて、成果を上げてもらえばいいわけです、目標を明確にするというようなこと。そうすると、長野県で十分仕事ができるので、すばらしい長野の環境をもっと周知することによって長野の人口も増えるのではないかと思います。現実的にコロナで大変な状況であるということと同時に、チャンスにもなるんだというようなことも、夢とか希望もある程度この計画の中に入れたほうがいいのではないかと考えています。

もう一点、感心したのが、10ページの「男性にとっての男女共同参画の推進」という中で、男性の県民の育児休業取得率が目標の13に対して17.9というすばらしい内容で、日本の平均をはるかに超えている。これを分析して、なぜこれが成功したのか、逆に低いところだけではなくて高くなった背景を分析して、具体的にアクションを起こしたはずなので、そういうことも参考にしながら、これだったらうまくいくという、たまたまこの男性の育休がうまくいったわけではなくて、おそらく何か共通するものがあると思いますので、そこについてお考えをお聞きしたいと思っています。

以上です。

○古田会長

ありがとうございます。

お考えをお聞きしたいということですが、事務局、何かありますでしょうか。

○上平企画幹（産業労働部労働雇用課）

労働雇用課の上平と申します。労働雇用課で実施しております県単独の企業への抽出の調査によって出てきた数字でございまして、抽出ですので、若干のブレはございますが、傾向としては増えている状況はございます。

今のところ、企業と労働者双方に向けた啓発、国の助成金の活用の促進を、労働局と一緒に、また経済団体、労働団体と一緒に進めているところがございます。企業の意識も、世の中の意識の高まっている中で、取得率向上につながっていると考えております。

○古田会長

ありがとうございました。

山極さん、よろしいでしょうか。

では、清水委員さんから手が挙がっていますのでお願いします。

○清水委員

今のようになかなか達成しなかったことの分析の発信、また成功して大きく目標を達成したことに対しても分析とアピールみたいなものが、なかなか分からない、見えてこないというところがあります。

その上で確認したいことは、達成目標項目があります、第4次でも掲げておりますが、第5次の具体的な達成目標数値、また項目というのはもちろん掲げるんでしょうけれども、これは提示されていないかと思いますが、第4次のまま引き継ぐものと、新たなコロナ禍で新しい時代の観点からしっかりと数値目標を定めていくものという、この辺りはどうなっているんでしょうか。

○古田会長

事務局、お願いします。

○柳澤課長

ただいま清水委員から、指標、目標について御質問がございました。4次計画でも掲げましたとおり、5次計画におきましても、一定の目標、また指標というものは掲げていきたいと考えております。今回、この素案の中では項目等々はお示しはしてございませんけれども、これまでの計画を通して変化を見られるような指標であるとか、また、今、御指摘、御意見いただきましたとおり、コロナを踏まえてといったところもあるかと思えます。この辺は、庁内でも改めて調整・検討をいたしまして、具体的に設定をしていきたいと考えております。

○清水委員

ありがとうございます。目指す姿と具体的な実効性という観点からすると、その項目と数値目標と、あとは今までの第4次までの引き継ぎをやり上げる部分と抜かず部分と、新しい観点で入れていく部分は、特に数値目標達成に実効性を担保するのであれば、ここがやはり理想と現実の部分で、県民にもしっかりと数字として見せていく。そして、長野県でもしっかりそれをやり上げていくというところで、分かりやすいものになってくるんじゃないかなという、この内容がとても大事。じゃあ、どうするのかというところにつながってくるんじゃないかとは思いますが、ぜひ、しっかりとした内容でやっていただければありがたいと思っておりますので、よろしくお願いします。

○古田会長

ありがとうございます。

時間もなくなってきたのですが、ほかに何か全体を通してありますでしょうか。

では、私のほうから一つ。SDGsのところの書きぶりですが、前も意見で言わせていただいたところですが、SDGsの目標の中には確かにジェンダーイコリティがありますが、

SDGsがあるからジェンダーの平等をしていこうというようなことではなくて、SDGsを達成するために、このジェンダー平等というものの項目を全体に広げて、一つの柱として、全てのあらゆる領域で達成していかないとSDGsが一步も進まないというような感じで。言いたいことは、これは今つくられているようななどの計画においても、SDGsの考え方を踏まえとかそういうことが書いてあると思いますが、今検討している第5次長野県男女共同参画計画に書くのであれば、この計画を通してSDGsの中のジェンダーイコリティを、全てのほかの計画にも浸透させていくというような立場で書いたらどうかと思いますので、その辺を考えていただければと思います。

では、ほかに何か御発言なければ、意見交換は終了させていただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

それでは、次にその他について事務局から説明をお願いします。

## (2) その他

\*今後のスケジュールについて説明

：大日方企画幹（県民文化部人権・男女共同参画課）

## ○古田会長

今日はいろいろな御意見を皆様からいただきありがとうございました。パブリックコメントに向けて、今日いただいた御意見を事務局のほうで整理して、取り入れていただければと思います。

では、以上で議事を終了いたします。ありがとうございました。

(了)