

前回審議会（令和 2 年度第 2 回）における主な意見について

項目	ご意見等	発言者	事務局対応・考え方
第 1 章 計画策定の背景	4 次計画達成状況の分析とアピールが見えてこない。	清水委員	「第 4 次長野県男女共同参画計画の達成状況」に分析等の記述を加えました。
【重点 1】 方針決定過程への女性の参画拡大	ジェンダー平等達成のためには、あらゆる場の方針決定過程に男女共同参画の考えが必要であるため「政治・経済分野等」では他の分野が弱まってしまう印象はないか。	尾臺委員	印象的に強い「政治・経済分野」にフォーカスし、「等」で「地域活動」などを含んだ表記としております。
	管理職、役員等への女性の登用拡大への取組みは、「意義や効果の発信」では進まない。	山極委員	方針決定過程への女性の登用拡大に必要な取組については、国や経済団体・労働団体等で構成する女性活躍推進会議などの場で、具体的にどのような取組ができるのかさらに検討します。
	大きな方向性で書いているので違和感はないが、具体的な取組ものが見えてこない。業種に合わせた仕掛けが必要ではないか。	小林委員	
【重点 2】 WLBの実現	コロナの影響が項目建てにない。この時期にこれで良いのか疑問。女性が受けた被害だけが書いてあってプラスに転じた影響への記載がない。 リモートワークは女性の活躍にとっては転機。育児をしている人の特別なものではない。組織への貢献の計り方も変わっているので、働き方改革のところにはもっと書き込まれないといけない。 長野県の企業に就職する人も増やすのであれば、リモートワークだけではいけない。このままだと、5年後に長野県の若い女性は更に減るのではないか。	宮島委員	第 2 章の「新たな視点」に『時代の変化を先取りして働き方・暮らし方を変革する』を追加しました。 また、「目指す姿」を「コンセプト」という形に変えて、『誰もが自分らしく生きられ、多様な個性の力が生かせる長野県』を、ワーク・ライフ・バランスの実現が伝わるように『働き方・暮らし方を変えて、誰もが自分らしく生きられる社会をつくろう』に言い換えました。
	働く場所の壁がなくなったことは、県内企業は危機感を感じなければいけない。 ワーク・ライフ・バランスの取組で記載施策は弱い。大きなシフトにはならない。 男性の育休は喫緊の課題。普及・啓発のレベルではない。	福盛委員	
	人口減少への対応とコロナの影響で働き方が大きく変わっていることをしっかり捉えていく必要がある。	唐木委員	
	価値観・生き方も変わっている。マネジメント・評価の仕方も転換点。リモートワークで職場にいらなくてもよい。もっと夢や希望があることを計画入れても良いのでは。この状況はチャンスにもなる。	山極委員	

項目	ご意見等	発言者	事務局対応・考え方
【重点4】 困難な状況に置かれている者への支援と多様性の尊重	コロナ禍によって格差社会を広げない、非正規労働の方などを支える視点も入れていく。企業・経済界にどう理解していただくのか。これがないと前に進まない。	唐木委員	企業等に対する理解促進に向けた働きかけ等については、国や経済団体・労働団体等で構成する女性活躍推進会議などの場で、具体的にどのような取組ができるのか検討します。
【重点5】 意識改革・理解の促進	平等感への対応が普及・啓発に留まっている。企業へは業種に合わせる、家庭へは年代に合わせるといった、実効性と具体性のある施策を腹にもった上で、計画を推進してもらいたい。	宮澤委員	
【重点6】 魅力ある地域創出	「パートナーシップ」を「男女共同参画の視点で」に変更しているが、「男女共同参画の視点」ではすべてに係ってしまう。「パートナーシップ」で何を表現したかったのか説明できるようにした方が良い。	古田会長	「パートナーシップ」は、「男女の協力による」という意味合いが強かったため、より大きな観点で「男女共同参画の視点を取り入れることの大切さ」を表現したかったため変更しました。
推進体制の強化	SDGsを達成するために、あらゆる領域にジェンダー平等の観点が必要。 5次計画を通して「ジェンダー平等」を他のすべての計画においても浸透させていくといった記載を取り入れては。	古田会長	御意見の趣旨を踏まえ、県の男女共同参画推進本部をはじめとする様々な庁内組織を活用して、ジェンダー平等（男女共同参画）の意識醸成に取り組む旨を記載しました。

女性活躍推進会議における主な意見について

No.	ご意見等	事務局対応・考え方
1	民間企業の役員や管理職への女性登用について、企業の組織がフラットになり、「管理職」と呼ばれる層が圧縮されているため、女性の管理職登用に関する目標を掲げたときに、達成できるか分からない。	「男女が対等な構成員として活動するということ、自らの意思によってあらゆる分野における活動に参画する機会が確保されることで、自分の意思に基づいて自分の役割を決めていくと言うところに重要性がある」と認識しており、必ずしも「管理職」という職にこだわる必要はないものの、性別による偏りが生じている分野の改善を目標に掲げることには、一定の意義があると考えています。
2	女性活躍が進まないのは、あらゆる分野に固定的性別役割分担意識が残っていることが根底にある。第5次計画では、固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの払拭について、随所に盛り込んでいただきたい。	固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの払拭を「男女共同参画を進めるためのすべての取組の基盤」として計画を推進します。
3	「若い女性に選ばれる県をめざす」が、新たな視点の冒頭に掲げられている。限定的に浮き上がらせているが、県民の皆さんが見たときにどのように感じるか、懸念される。	文章表現を検討します。
4	民間企業の管理職登用については、企業では、意思決定の場に女性を増やすとともに、そこに至る一歩手前のところで女性を増やす努力をしている。そういった点を文章で表現していただけると良い。	計画において、女性の「キャリアの断絶」を指摘しており、「男女共に、仕事と家庭生活・地域活動等との調和を取りながら、個性と能力を發揮して働き続けるため、男性中心型労働慣行の変革や多様な働き方の導入等の促進に取り組む」ことについて記載しています。
5	男性の育児取得については、男性が意識を変えていくことが必要。「イクボス・温かボス宣言」の拡大に力を入れていくことは重要だと考えている。	「イクボス・温かボス宣言」など、企業自らの積極的な取組が進むよう、関係機関・団体等と連携して普及啓発を行い、男性の育児休業取得を促進します。
6	教育現場で男女平等に扱われてきた学生が、社会に出た途端に不平等に直面している。それが、若者の流出に繋がっているのではないか。	計画において、「地域社会に根強く残る固定的性別役割分担意識を背景とした生き方の制約が地域に戻らない一因になっている」という指摘を記載しており、固定的性別役割分担意識の払拭が重要と認識しています。
7	企業における女性参画に関するアプローチは、比較的余裕のある大きな企業と小規模な企業とで、分けながら進める必要がある。	どのようなアプローチが効果的なのか、女性活躍推進会議等を活用して検討します。
8	圧倒的に多い女性の非正規の皆さんが活躍する、という視点を入れていただけると良い。	国等と連携して男女雇用機会均等法、パートタイム・有期雇用労働法、労働契約法に関する周知・啓発、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定に対する支援を行い、男女の均等な雇用機会・待遇確保及び非正規雇用労働者の雇用環境の改善等の企業の取組を促進します。
9	「女性は三歩下がって」という意識を持つ女性は、一歩前へ出ることができない。そこに、何か良い方法はないか。	男女双方の意識改革・理解が促進されることが重要と認識のもと、固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの払拭を「男女共同参画を進めるためのすべての取組の基盤」として計画を推進します。
10	企業のトップの方々が現状を聞く機会を作っていただけると良い。	どのようなアプローチが効果的なのか、女性活躍推進会議等を活用して検討します。

県議会定例会（令和 3 年 2 月）における主な発言について

区分	質問要旨	発言者	県答弁要旨
本会議代表質問 (2.25)	<p>○男女共同参画社会推進と女性の活躍について</p> <p>1 本年が最終年となる第 4 次長野県男女共同参画計画の総括と、男女共同参画社会構築に向けた長野県の現状と課題を示していただきたい。</p> <p>2 次期計画は、これまでの計画を踏襲するのではなく、次世代の若者意識の変化を把握する中で、未来の長野県の魅力を示すべきと考えるが、若者のワークライフバランスに対する意識や価値観の変化をどう捉えているのか、また次期計画への反映について、所見を伺う。</p> <p>3 次期計画は、真の男女共同参画社会の構築の観点から、企業の男女共同参画意識の拡大と男性のワークライフバランスの構築へ積極的に対策を講じることが求められているのではないかと考えるが、所見を伺う。</p> <p>4 コロナ禍を機に、リモートワークを活用した新しい働き方が定着したことによって、仕事と子育ての両立による女性の活躍の場が大きく進むことも期待できると考えるが、次期計画ではどのように示されているのか伺う。</p>	清水純子 議員	<p>1 第 4 次計画における取組の結果、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職や審議会委員への女性登用やワーク・ライフ・バランスに対する理解は一定程度進んだものの、地域のリーダー等への女性の登用やワーク・ライフ・バランスの実現には、なお一層の取組が必要 ・DV や性暴力等の被害者や困難な状況に置かれている者への対応など、個人の尊厳に関わる取組が不十分 ・固定的性別役割分担意識や、性差に基づく偏見や思い込みが根強く残り、男女とも生きづらさが解消されていない <p>などの状況であり、引き続き、取組を進める必要がある。</p> <p>2 計画策定に当たり、全世代の県民が対象の意識調査と、高校 3 年生が対象の意識調査を実施したほか、長野大学の授業に職員が参加して、次期計画に対する意見や要望等を聴くなど、若者の実態や意識の把握に努めた。若者のワーク・ライフ・バランスを重視する傾向や、意に沿わないしきたりや慣習を否定する傾向は強くなっている。若者、特に 20 歳代の女性の大都市圏への流出が顕著であり、若者が真に「働きたい、くらしたい」と思える環境をつくっていけるかが、長野県の持続可能性の鍵を握っているという認識のもと、次期計画では、「若い女性に選ばれる長野県をめざす」を新たな視点の一つとして取り入れ、「男女共同参画の視点で魅力ある地域の創出」を重点目標の一つに掲げ、取り組んでいく。</p> <p>3 次期計画では、「雇用等における男女共同参画の推進とワーク・ライフ・バランスの実現」を重点目標の一つに位置付けて、対策を進める。具体的には、企業等における「長時間労働などの見直しと多様な働き方の推進」や、「育児・介護等の支援充実による仕事と生活の調和」に向けて取り組む。さらに、「男性の家事・育児・介護等への主体的な取組」が進むよう、意識啓発や企業等への環境整備の働きかけなども進めていく。</p> <p>4 新型コロナウイルス感染症の拡大を機に、これまでの働き方・くらし方の常識が大きく変わろうとしている。次期計画では、「時代の変化を先取りして働き方・くらし方を変革する」ことを新たな視点の一つとして取り入れ、DX の推進によるテレワークなど、企業等における多様で柔軟な働き方制度の導入促進を図っていくこととしている。また、結婚・出産・育児等の理由で離職した女性に対し、引き続き、再就業を支援していく。</p>

区分	質問要旨	発言者	県答弁要旨
本会議一般質問 (3.2)	<p>○男女ジェンダー平等、困難を抱える人に配慮する社会について</p> <p>1 コロナ禍によりさらに苦しむ女性が増えているが、この背景には固定的性別役割分担意識が根強く残っていることがある。来年度からの新たな第5次男女共同参画計画の中で固定的性別役割分担意識の払拭にどのように取り組んでいくか。</p> <p>2 第4次長野県男女共同参画計画の到達状況を見ると分野別の女性が占める割合はまだ低い。それぞれの分野において、現状認識と今後の取組について伺う。</p> <p>①・県職員の管理職について</p> <p>②公立学校の校長教頭について</p> <p>③自治会長や公民館長など地域で活躍する女性について</p> <p>3 企業の課長相当職以上に占める女性の割合は15.0%の目標に対し、8.4%と大きく遅れている。職場の意識改革と女性が働き続けられる環境づくりが重要だと思うが、どのような取組を進めていくか。</p>	高村京子 議員	<p>1 次期計画では、男女共同参画を進めるすべての取組の基盤として、「男女双方の意識改革・理解の促進」を重点目標の一つに位置づけている。意識改革を促す啓発等の取組については、従前から継続して行っているが、簡単には人の意識は変わらない。こうした啓発事業は、繰り返しいろいろな機会を通じて多様な事例を取り上げながら行うことが肝要と考えており、引き続き、国や市町村、関係団体等と連携し、オンラインツールの活用など、わかりやすく効果的な手法等について工夫しながら、広報・啓発活動を推進していく。</p> <p>2① 職員採用に占める女性の比率が増えており、管理職候補の裾野を広げる観点から、次期計画では、新たに係長級以上の全ての職位において登用目標を設け、着実に女性登用の拡大が図られるよう取り組んでいく。</p> <p>2② 県教育委員会では、女性教員の管理職への登用を積極的に進めてきたところであり、今後も、教務主任等の指導的立場への登用、研修等によるキャリアアップを図ることを通して管理職として必要な指導力や資質を高めるとともに、更なる登用に努めていく。</p> <p>2③ 次期計画では、地域活動における男女共同参画を推進するために、固定的性別役割分担意識の払拭に向けた啓発に加え、男女が共に働きながらも地域活動に参画できるよう、会議開催の工夫、ICTを利活用しての負担軽減等の好事例の収集・発信や、防災・復興などをテーマに、日頃から自治会等の地域活動に男女共同参画の視点を取り入れることの重要性についての普及啓発などに市町村等と連携して取り組んでいく。</p> <p>3 誰もが仕事と家庭生活を両立して働き続けられる環境整備が重要であるとの認識の下、ワーク・ライフ・バランスの考え方やその重要性についての理解が進むよう、企業の経営層を対象とした女性活躍推進セミナーを開催するとともに、事業所に向け、職場環境改善アドバイザーの訪問や労働教育講座などにより、長時間労働の是正や多様な働き方制度の導入の働きかけを行っていく。さらに、「子育て応援宣言」登録制度に加え、「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証制度の改定を行い、より多くの事業所にワーク・ライフ・バランスの実現に取り組んでもらえるよう、一層働きかけていく。</p>

区分	質問要旨	発言者	県答弁要旨
県民文化委員会 (3.8)	男性の育児休業について、政府は、育児・介護休業法等を改正し、子の出生後8週間以内に計4週間の休暇を2回取得できるようにしたところであるが、これについては、企業の理解・取組が重要であると思う。こうしたことについて、策定中の第5次男女共同参画計画にも加味されているのかお聞きたい。	丸山栄一 議員	男性の育児休業取得率については、現状として目標13%に対して17.9%と目標をクリアしているように見えるが、取得期間が1か月以下と極めて短期間であるという点が課題と認識している。そのような現状を踏まえ、5次計画では「男性の家事・育児・介護等への主体的な取組の推進」に取り組んでいくこととしている。これについては、企業にも十分理解してもらった上で、男性従業員が育児休業を取得しやすい環境づくりや支援が必要であるため、経済団体や産業労働部とも連携しながら、理解促進に取り組んでいきたい。
県民文化委員会 (3.9)	第5次計画に加える4つの新たな視点に盛り込まれている「若い女性に選ばれる長野県をめざす」については説明が必要であると思うが、解説願いたい。	高島陽子 議員	高校を卒業後県外の大学等に進学し、首都圏等に出た女性が、長野県で存分に能力を発揮して活躍したいと思えるような地域をつくってきたいというのがこの視点の意図するところである。わかりにくいところもあると思うので、表現については工夫したい。
	第4次計画の目標の中で、県における課長相当職以上に占める女性の割合については、目標10%に対して現状は9.6%ということであるが、これまでの取組の成果と今後どのように取り組んでいくのかお聞きたい。	和田明子 議員	職員に対する研修を通じた人材育成や意欲と能力のある女性の積極的な登用を進めてきた。いきなり管理職というのではなく、係長・課長補佐といった監督職の育成も必要であり、すぐに結果が出るものではないが、徐々に登用が進んできているため、これまでの取組を継続しながらさらに登用を進めていきたい。
	<ul style="list-style-type: none"> ・県の推進本部の委員である部局長がほぼ男性である状況の中では、女性の意見がほとんど反映されず、大きな問題ではないかを感じる。この点について問題提起する考えはあるのか ・推進本部はどのような間隔で開かれているのか。 ・推進体制の改善を望む。 		<ul style="list-style-type: none"> ・委員は、県の組織をベースにしているため、御指摘のような現状であるが、課長級以上の女性も増えてきていることから、今後とも実質的なところで意思決定過程への女性の参画を進めていきたい。推進本部の構成を見直すことは、現時点では考えていない。 ・推進本部員会議は、計画の策定時・決定時に開催している。