

令和2年度第3回長野県男女共同参画審議会

日 時：令和3年3月25日（木）
13時30分～15時30分

2 議 事

(1) 第5次長野県男女共同参画計画（答申）（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、委員の皆様の質疑、その後、意見交換に移りたいと思っております。

以上の説明について、まず1～4まで、質問がございましたらお願いします。御質問、あるいは確認点などありましたらお願いします。

○清水委員

最後の目標設定のところ、指標の考え方で、達成目標、測定指標、参考指標という形の三つの分野からの数字設定みたいなものは、大変いいのではないかと思います。

その上で、達成目標の項目の選定というか、達成目標は、何としてもこの数字に向かってやっていきたいと。その上で施策を展開していくという強い目標が設定されたところになってくるので、ここは大事であると思います。

次の測定指標の中に、職場の県の認証制度の職場いきいきアドバンスカンパニー制度が、測定というようところで必ずしも達成という形ではない、第2段階のところに入っているというところで、第5次の中で、長野県が男女共同参画計画をつくるに当たって、次の5年間の未来像をしっかりと達成するために、ここだけは何としても達成したいところがここに入ってくると思います。

そういう中で、達成目標に関して、5年後の長野県の男女共同参画社会づくりの未来像をどのようにしたいのか、いま一度そのための達成目標をこれにするというような、これを目指してこの部分に執着をして目標を決めている的なのが頭にあって、それでこれとこれとこれはやろうというような、そういうメッセージが欲しいと、率直なところで感じたところでもあります。

職場いきいきアドバンスカンパニーとか、そのほか環境整備的なものというところが、測定指標の中に入ってしまっていて、どうでしょうか。私は、目標があることで、何としても来年度はこうしようとか、最後の5年までにここまで持っていこうとか、ある程度お尻をたたか

れる、拍車がかかるというタイプのイメージですので、仕事と家庭の両立、子育ての両立というところを大きく5年で前に進める環境づくりをしていきたいというところで、企業への広がり、挑戦みたいなものの指標が、この第2弾の測定指標でいいのかなと、ちょっと思ってしまったのですが、その辺りはどのように考えておりますでしょうか。

○古田会長

ありがとうございます。半分ぐらい御意見かと思いましたが、確認点というより意見交換のほうに回したいと思いましたが、何か事務局のほうで一言ありましたら。

○柳沢課長（県民文化部人権・男女共同参画課）

この具体的な項目をどちらにというところは、まだ最終的に確定ということではなくて、本日いただいた意見を踏まえつつ、さらに庁内でも調整をしたいと考えております。

ただ、説明の中でも申し上げましたとおり、男女共同参画社会という状況はどうかというところと、それに向けてどんな取組をしているのかというところで、達成目標と測定指標を性質的には分けようというところがございます。

測定指標も目安値というものを設定することで、その5年間でどこを目指していくのかというところは、いわゆる達成目標と同様にお示しできるのかなと、一つ目標として目指して取組を進めることができるのかなと考えております。

引き続き、今日の皆様の御意見なども踏まえつつ、庁内で調整をしたいと思っております。

○古田会長

清水委員さん、いかがでしょうか。

○清水委員

また、意見交換があるんですね。

○古田会長

では、意見交換のほうでお願いします。

何か基本的な質問や確認点はございますか。

宮島委員、お願いします。

○宮島委員

日本テレビの宮島です。今日もよろしくお願いします。

やはり気になったのは同じところですが。今は質問ということなので、意見はあまり挟まないようにしますが、これは達成目標か測定目標かということは、一つは、ゴールの厳しさからの逆算という部分もあると思います。今、考え方は一つ分かりましたが、ゴールが

かなり厳しくても、これを達成しないと長野県にとってとても大変な指標だと、そういうような意識で配分されたかどうかをお伺いしたいんですけれども、よろしくをお願いします。

○古田会長

ありがとうございます。

では、事務局。

○柳沢課長（県民文化部人権・男女共同参画課）

ゴールの厳しさという視点で設定項目を考えてはおりませんで、基本的な達成目標と測定指標の性質のほうから項目を考えております。

○宮島委員

分かりました。

○古田会長

ほかに何かありますか。

なければ、今、御意見が達成目標のあり方についてのところに集中しておりますので、それについて、まず意見交換をしていきたいと思えます。

先ほどの清水委員さんの御発言の趣旨を受け取ると、例えば、具体的に平等と感じるかといったような目標を達成目標とする前に、なぜそれを選んでいくのか。例えば、時代の変化を踏まえて若者に選ばれるような県にするんだというようなコンセプトがあって、そのためにこの達成目標があるんだというふうにしていったらどうかという、何かがあったらいいのではないかと受け取りました。

宮島委員さんからの御発言では、どう最終的な目標に向かっていくのか、何を乗り越えていけばいいのか、そういうことがはっきりとするような形で目標を設定したらどうかという御意見かと聞こえたのですが、違っていたら教えていただいて、また、それについての御意見、補足をしていただければと思いますが、いかがでしょうか

清水委員さん、いかがでしょうか。

○清水委員

ありがとうございます。もちろん社会全体で男女平等を感じる人の割合をしっかりと把握していくことは必要であると思えます。ただ、一番の達成目標としてこの枠に入れるのはどうか、ちょっと私は何とも言えないです。いいのか悪いのか分からないです。

第4次までの分析等の細かいところまで、今までどうだったのかというところをここでしっかり詰めていただいたので、次の5年間でこことこことこが、今、長野県の男女共同参画づくりにとってキーポイントというか、これが分かってきたはずなんです。それが、例え

ば就労と子育てだったり、自分が持ちたい希望の子供の数がかなえられない現状は何が邪魔をしているのかというところをしっかりとポイントに置いて、それはやはりまだまだ皆さんが御存じのとおり、職場環境であったり、例えば男性が育児休業を取らなくても企業の中でまだまだそれが取りづらい環境であるとか、そういうところにしっかりとメスを入れていかなければ、男女平等であったり、自分が求めるような子供の人数が欲しいというところに、思ってもそれが阻まれる環境を崩していかないと、なかなか前に進まないのかなというところが、ある意味達成目標の具体的な項目になっていくのではないかと。そこをやっていくことによって、男女平等と感じたり、自分の求めるようなワーク・ライフ・バランスを獲得できるというところが、みんなの心の中に広がっていくというか。

せっかく第4次まで頑張っていたでいて、分析等々含めて、具体的に次は何をしなければいけないのかというところが見えてきたので、その部分を一番に、これは5年間でやるというようなところをしっかりと県民に見せていくのを一番に入れていく項目選択をしてもらいたいという感じで思いました。

○古田会長

ありがとうございます。例えば、5年間で必ずこういう長野県にしていくために、5年間でここまで達成するということが見えるようになっていて、そのために、例えば、ワーク・ライフ・バランスはこう、人権的な多様性はこうといったような目標があって、ワーク・ライフ・バランスを達成するための障壁となっている職場環境のこういうこととこういうことというふうに、達成目標が具体的にありべきだというふうに受け取ればよろしいでしょうか。

○清水委員

県が何を次の5年間でしたいのかというのがこの項目に出てくる、この計画の中で、県は何をどこまで持っていきたいのかというところがこの項目を見て明確になると思うので、そういう選択の仕方が大事なかなと思います。

○古田会長

達成目標の項目立てがもう少し、例えばワーク・ライフ・バランスをこういう形にするとか、多様な人が生きやすいとか、そういったくくりで、それを測るために測定指標というような構造になればいいということかと思いましたが、いかがでしょうか。

構造として、達成目標の前に何かワーク・ライフ・バランスがこうなるべきで、若い人に選ばれ、多様な人が暮らせるようになるべきでというのをつけるのか、それとも、達成目標の項目自体を、今言われたようなものに、その後具体的なものがついてくるように変えていくということなのかどちらかなと思ったのですが、それも含めて受け取っていただくということにしたいと思います。ありがとうございます。

宮島委員さん、かなり同じような点もあったかと思いますが、障壁を乗り越えていくため

に何が必要か、必ずこれを乗り越えるために目的を設定したらどうかという御意見だったかと思ったのですが、いかがでしょうか。

○宮島委員

そうですね。ちょっと抽象的になったかもしれないんですけども、分け方として、結果としてそうなったらいいなというものと、強い意思を持って政策をブレークダウンすれば必ずできるものというのがあると思うんです。

この中の達成目標で一番ふわっとしていると思うのは、社会全体が男女平等と感じる人の割合というのは、もちろん政策はたくさんあるんだけれども、結果的に感じるかどうかは、最後は住民次第なので、非常にはかりにくいというか、むしろ達成というより、私はこれはどちらかという測定でもいいのではないかと思っています。

そうじゃなくて、ちゃんと政策を打てば、あるいは極端な話義務化すればどうにかなるものというのがあると思うんです。例えば、管理的職業従事者に占める女性の割合というのは、強い意思で動かそうと思えばアファーマティブ・アクションを入れればかなり上がりますし、これとこれとこれの手法をやるというのが見えやすいですね。そういう見えやすいものに関しては、達成に関してより厳しい義務感を持たせて、具体的なこともちゃんと組み立ててやるということが見えやすいし、前に進めやすいと思うので、そこも含めて考えたほうがいいかなと思ったわけです。

と言いますのは、全然違う分野ですけども、たった今、国で行われていることで、カーボン・ニュートラル宣言というのを菅政権が出しました。正直、日本のエネルギー情勢でカーボン・ニュートラルというのはかなり難しいです。もうほとんどこれは今の現実から遠く、例えば洋上風力を今の何十倍にするとか、水素なんか、まだそれほど使われていないのにどのぐらいにするという、目標はとても高いです。「こんなのできっこないや」と言ってしまうえばそれで終わりなんだけれども、国際社会の中で、日本のこの気候変動の取組は、明確にそのぐらやらないと世界に取り残されてしまうことが分かっているので、かなり無理でもその数値を入れて、そのために、これとこれとこれは絶対やるというのを組み立ててブレークダウンしているんですね。

もともと、きっとそのぐらい強いことがないと、やりたくない人たちがいる部分があったり、できない理由づけがあるような政策は、なかなか目標を達成するのは難しいんじゃないかなと思います。

だとすれば、今回に関しては、ゴールはもちろんみんなが男女平等だと思うんですけども、長野県がこれをやらないと全国の中で取り残されてしまうということが明確な指標については、かなり高い目標であっても、きっちりここまでやるというのを定めて、それが難しい目標であっても、これとこれとこれをちゃんと入れることによってやるというのを、ディテールまで組み込むことによって、だいぶ企業とか一般の人の目を覚ます形にもできるのではないかなと思うんですね。

なので、私が申し上げたのは、結果的にこうなればいいなという目標と、世の中の環境とか全国との比較において、これは達成しなければ、もうまずいというものの達成に対する厳しさを、はっきりと特に後半のほうは強めたほうがいいなという意味での意見です。

○古田会長

ありがとうございます。そうすると、今の達成目標の項目では、測定できるようなものとか、測定値のような、結果的にこうなるんじゃないのかと、ここを目指すというようなものが含まれているんだけど、達成目標の項目というのは、もっと必ず達成するんだというような政策的な目標を掲げるべきではないかという御意見でよろしいでしょうか。

○宮島委員

社会全体が男女平等と感じる人の割合というのを達成目標から外したほうがいいという意味ではないんですけども、むしろ、例えば、測定指標のほうにある県職員の管理監督職に占める女性の割合は、逆に言うと、最も県庁がやる気になればできると思うんですね。あと、審議会委員比率もそうですし、育児休業とか、割と県同士で比べてみて、明らかに劣っていることが今も明確で、これはもうこのぐらいにしないと駄目ということは達成目標に挙げて、そのために何をやれば進むのかということを考えるほうがいいのではないかと思うんですけども、いかがでしょうか。

○古田会長

ありがとうございます。

同じようなこの達成目標についての御意見がありましたら伺いたいと思いますが、いかがでしょうか。

山極委員さん、お願いします。

○山極委員

ありがとうございます。私も宮島さんの意見と全く同じです。

オリンピック組織委員会前会長の女性蔑視発言をきっかけに、加速的に政治も変わっています。幹部の重要な会議には女性を1人入れるといったように。今まで排他的だったことがそうになりましたし、日本のジェンダー平等は世界から見られているので、この2年ぐらいで相当進むんじゃないかと。そうしますとこの第5次計画が終了する5年後、長野県は取り残されてしまうのでは、と危惧しております。

なので、特に宮島さんがおっしゃった県職員に占める女性の管理職数の目標が、日本国内平均よりも低く、目標とはいえない目標になっているかと思います。民間の女性管理職比率目標のほうむしろ高くて、立場上、指導できないんじゃないかと心配しています。

後で具体的に文章を長く書いた 3-2 の資料で、幾つかお話ししたいことがたくさんございますので、今はこれまでとさせていただきます。

○古田会長

ありがとうございます。

労働現場でのお話が結構出ておりますが、根橋さん、何かありますでしょうか。

○根橋委員

達成目標、いわゆる数値目標というのは重要であると思っています。ただ、この男女平等、真の多様性が根づく社会の構築に向けての課題は、企業の問題であり、働く者の問題であり、地域の問題であり、社会全体の問題でもあります。

そうしたそれぞれの取組が、結果として達成目標につながってくる項目が多数あると思っています。それぞれの現場において、主体者において、様々な目標値を掲げて既に取り組んでいるものも数多くあるんですが、そうした意味でいくと、やはり県として、これだけはやりたいといった目標。前回の審議会で全体で取り組むべきメインストリームになっていないという発言もさせていただきましたが、やはり全体として取り組む、これを目指すというような、全ての主体者が掲げられるような目標値を大前提において、その上で、この計画があってそれぞれが遂行することによって、結果としてこの目標数値になるというようなつくり上げが必要だと感じています。

例えば、2003年に政府が掲げた 202030 というような、皆さんがメインストリームになるような数値を県全体として掲げ、それぞれの計画に落とし込むような工夫が必要なのではないかと感じています。

労働組合においても、様々な数値目標を掲げてやっておりますが、その達成に向けた手段が審議会の参画であり、それぞれの主体の具体的な行動への参画などにつながり、結果として県全体の達成率につながっていくようなストーリーが、またプロセスが必要なのではないかと考えています。

○古田会長

ありがとうございます。

関連して、何か御意見はありますでしょうか。

福盛さんはいかがですか。

○福盛委員

いろいろ言いたいことがほとんど言われてしまっているのですが。計画に書かれているものを達成目標に落とし込んでいくわけですが、一番は、これを達成したらどうなるのかが見えない。例えば、何パーセントになったからどうだと、よく企業の目標設定でもあるんです

が、この目標を達成したらこうなっていますみたいなものが存在していないと、振り返るときに、達成していないけれどもこうなっていないですよと。そもそも目標の立て方とか、目標の指標が望ましくなかったんじゃないかという振り返りができるようにしておいたほうが、数字がどうというのと、項目がどうという、もう一つ前の段階としてあるといいのかなというのが正直なところですよ。

例えば、管理職で女性の割合が増えるという状態を達成したら、例えば、行政ではどうなっているだろう、企業ではどういうことが起こっていると、じゃあ GDP にどう影響するみたいなところが見えてこないと、目標を遂行する側からすると、義務で押し通してもいいんですけども、届かないところがあると思うので、その辺は、何でやるのかというところを、計画にはあるんですけども、もう少し結びつけてあげたほうがいいのかなというのは思います。

とりとめがなくすみません。

○古田会長

ありがとうございます。

企業や労働の現場から、例えばこういう項目、こういうことを測定していったらいいのではないかということがありましたら、また具体的にお寄せいただくとありがたいと思います。

事務局のほうで、今までのところで何かございますか。

○柳沢課長（県民文化部人権・男女共同参画課）

いろいろと御提案、御意見をいただきましてありがとうございます。

まだ資料のつくり込みの部分で、説明的なものが不足しているかというところを感じているところです。例えば、達成したらどうなるのかが見えないという福盛委員さんのお話であったり、根橋委員のメインストリームのものというところでは、例えば、資料4-2の1ページに記載させていただいております達成目標の3行目、管理的職業従事者に占める女性の割合（県全体）というのがございます。ここが個々の取組、県も市町村も民間企業さんも含めて、意思決定場面の登用を進めていただく、そういった取組をした結果として、管理的職業従事者に県全体ではこうですというようなところが目標ですと。それをそれぞれどう取り組んでいるのかというところの測定の部分が、2ページ目、3ページ目の測定指標、県組織でいえば、県職員の管理・監督職に占める女性の割合の話であったり、県以外のところでは、3ページのほうで、県内経済団体等の役員に占める女性の割合であったり、市町村職員の管理・監督職に占める女性の割合であったりというようなところを考えてつくったつもりでございます。

まだ若干、具体的な項目のとり方というところで、また私のほうの説明も足りないところがあって、表し方も含めて不足しているのかもしれませんが、おおむね、そういう意

味では皆様からいただいたように、具体的に取り組んでいったら最終的にどうなるのかというものは、これで示しているつもりではおります。

ただ、これをやらなければ取り残されるというような部分は、ここは絶対達成していくぞという強い表れの部分は足りないというのもありますので、具体的にこの部分、この項目はやるべきじゃないかみたいなのがあれば御提案いただければと。そういったところも含めて、また庁内で検討したいと思います。

○古田会長

ありがとうございます。

例えば、達成目標の4行目、5行目、6行目、一般的な労働者の年間総実働時間、子どもを持つ男女の育児休業、希望する数の子どもを持つ人の割合がどうなったのかというところは、例えば、何のためにやっているのかというと、働きやすく暮らしやすく若者に選ばれる、若者に暮らしやすい県になるということのための目標ですみたいな見せ方ができればいいのかなと受け止めましたが、いかがでしょうか。

例えば、その前の管理職であるとか、あと幾つか、職場はこうなるはずだと。例えばワーク・ライフ・バランスが実現できるはずだと、それに向かっては管理職を何パーセントにするというふうに、説明を分かりやすくすればいいのかなとも受け止めたので、また、事務局のほうで考えていただければいいかと思います。

そういうふうに考えると、ダイバーシティのところであるとか、SDGsのところであるとか、新しく入れた視点と、もともとの大目標のところ、この達成目標がどれに関わっているかと考えると、少し足したほうがいいのかもしれないとも思いますので、そういう構造を見えやすくしていただけたらいいのかなと思います。

では、別の話題に行きたいと思います。意見交換をお願いしたいと思います。

清水委員さん、どうぞ。

○清水委員

育児休業の項目で、言葉はこれからなんでしょうけれども、「子を持つ男女が互いに育児休業を取得した率」という言葉ですが、これはどこに焦点を置いていますか。要するに、記載の仕方が、子供を持っている男性が、女性がという、共に目標設定をしようとしているのか。「互いに」という言葉はどういうものを進めたくてこういう言葉になっているのかというのが1点。

あと、就労時間、労働時間の関係で達成目標に項目が入っているんですが、私の感覚だと、これをやり上げるには、もうちょっと前段階で、企業とか事業所とかの環境を整えていく部分でまだまだ先にやることあるのではないかと。その上で、それをやっていったときにこの部分が次の段階でついてくる、時間の目標というところにつながっていく。その前段階での環境整備をどうしていくというところが今の段階じゃないかなと思いましたので、言わせ

ていただきました。

○古田会長

では、事務局からお答えをお願いします。二つ目は、そういうところは測定指標に入れていくのかということでもいいかと思ったのですが、二つありましたのでお願いします。

○柳沢課長（県民文化部人権・男女共同参画課）

二つ目のほうは、今、会長がおっしゃったようなことで、また項目は考えたいと思います。

一つ目のほうですが、現状値のところを今後調査とさせていただいておりますが、メインが女性が育児休業を取得されていて、男性のほうは1週間とか1月弱という話もあつたりするところがあります。ただ、どちらか一方に負担がかかるということではなくて、お互いが支え合う形で育児休業を取得するというのもこれから目指していくところかと考えております。

具体的にどういう数字が取れるのかといったところは、正直まだ見えてこないもので、中途半端な項目になってしまっていて恐縮ですが、そういう意味で、県職員の育児休業の男性・女性別の取得率であったり、民間企業のほうの育児休業、市町村職員の育児休業、そんなところの取得率のほうから整理していければと考えております。

○古田会長

そうすると、これはカップルを取るということですか。両方が育休を取られるような、御夫婦であるとか。

○高田女性活躍推進監

育児休業の関係につきましては、これから法改正がなされると、男性もある程度義務化になって、なおかつ男性も取り、女性と交代制で取ることもできるようになりますので、そういうふうになっていったときに、どちらか片方だけが取ってということよりも、交代制をうまく使って休んで、それぞれが育児休業に当たれる人が増えればいいというのが最終的なゴールかなということ達成目標のほうにそちらを入れてあって、個々の性別ごとのほうは測定指標のほうに落としてあるというようなところもございます。

先ほど来、達成目標と測定指標の御意見をいろいろいただきましてありがとうございます。どちらかという、達成目標というのは、一つの施策だけをやっているのではなかなかできないものだけれども、最終的にはこういうことができれば、実際には本文のほうとうまくリンクさせて、本文のほうにうまく入れられればいいんですけども、今回それが本文と一緒になくて目標だけが提示されていますので、違和感がすごくあるんだと思うんですが、実際には本文のほうに重点的なテーマがあり、どういう方向を目指したいという基本的な方向が書いてありますので、それに関連したものの複数に関する重点的なものということ

で達成目標を置いた上で、それをいろいろな要素が構成するだろうから、その要素の施策というものを測定目標というような形で置ければいいかなということで、今のところ考え方だけ今回お示ししたような形になります。

ですので、説明足らずのところは相当あるかと思いますが、いただいたように、どんな形で長野県が最終的になればいいのかという目標に近いものを、できるだけ達成目標に置ければいいかと考えているところです。

○古田会長

分かりました。今、高田さんが言ってくくださったように、もともとの目標が本文の中であって、それが達成目標ではこういうふうになって、それを具体的に進める、あるいは測定するためには測定指標があって、幾つかの領域にわたるような測定指標を達成するとこの目標が達成できるようになっているというのが、分かりやすいように少し書き方を工夫していただければいいのかもしれないということで、それをやってみて、足りないものがあつたら加えていただければということかと思えます。

宮島委員さん。

○宮島委員

ありがとうございます。まず、目標というか、ゴールとの関係について、今の事務局の説明で理解しました。

もう一つは、いわゆる目標としての厳しさの問題で、これは私の誤解だったのかもしれませんが、達成目標は達成しなくてはいけないけれども、測定目標は目安まで緩くはないんだけれども、測定しているものであるというような印象を持っております。

この中にも、割合かなり強い意思決定をしたり、制度で考えれば、比較的數字を挙げるのが容易なものもあって、それは一刻も早くやったほうがいいと思うんですね。しかも、この中には各県のランキングみたいなものが明確に出ているものも結構あって、明らかにそこで長野県が劣後しているなどと思うものは、やはり厳しくても早く高めの目標を持ってさっさと達成しないと、まず、長野県の見え方からして厳しくなるかと思えます。

ですので、私のように、測定目標は測定すればいいんだなと誤解するようなことがないように、そこの書き分けを工夫していただいて、特にコントロールがやりやすいことをやるという意味ではないんですけれども、外と比較されがちで、かつきっちり達成しないとまずそうなものに関しては、ちゃんと高い目標を掲げて、それに対しての施策のドライブを一気にかけないと、先ほど山極さんもおっしゃったように、もう日本の国というか、東京の働き方の変革、女性に対する態度は一気にここに来て変わりましたので、本当に取り残されると私は思います。

○古田会長

ありがとうございました。

柄澤委員、お願いします。

○柄澤委員

すみません、ちょっと細かいところなんですけれども、一番下の自殺死亡率という欄があります。達成目標に記載するのに自殺死亡率というのが何となく違和感があるんですが、それを減らそうという目標だということを、「減」という漢字を入れるとか、そういうことにしたほうがいいのではないかと思ったので、チャットに入れさせていただきました。

○古田会長

ありがとうございます。これは自殺者を減らすということでよろしいですね。

○柳沢課長（県民文化部人権・男女共同参画課）

いただきました御意見の減らすということが目標ですので、分かりやすい表現に工夫したいと思います。

○古田会長

ほかに何か別の話題でも結構です。

宮澤委員さん、何かございますか。

○宮澤委員

今、目標、指標についていろいろと議論をしているわけですが、やはり重点的に何を達成させるのか、そしてその達成した後はどうなっているのかということ、男女共同参画計画に基づいた形で、構想的に分かりやすくしていただければと思います。

あと個人的な感想ですが、それにつけても、それぞれの目標を達成するために具体的にどうしていけばいいのか、前々から私は、意見にも書きましたけれども、そこにまた戻ってきてしまうかなど、そんな気がいたします。

また、事務局の対応、考え方にも書いてありましたが、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、このことを大変期待しております。

そんな感想ですけれども、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。

宮澤委員さん、教育の現場から、生徒たちを見ていて何かこういうことが言えるんじゃないかとかありましたら補足をお願いしたいと思いますが。

○宮澤委員

例えば、測定指標の一番下のデート DV という用語の高校生の認知度ということで、今 58.2%となっております。もちろんのことながら、学校でも様々な教科、あるいは特別活動等で生徒に周知をしておるところです。さらに、これを目標、理想に近づけるために何が必要か。やはり実際に即したといいますか、具体的なそういう場面を生徒が想定するような、そういった画面を生徒が自分のことのように捉える、そんなようないろいろな教育活動も必要なのかと感じております。

○古田会長

大変貴重な御意見ありがとうございます。若者の間でのデート DV の話等なんですけれども、高田さん、何か。

○高田女性活躍推進監

デート DV ですけれども、私はもう一つ、男女共同参画センターの所長という立場もやっておりますが、センターのほうでは、中高大まで含めて、学校へデート DV の出前講座をやっております。そちらのほうをぜひ御利用いただければと思っております。

実際に何って、高校生に体験していただきますと、言葉は知っていても自分の考えていたものとは違ったというような反応もいただきますので、正しく知っていただいて、これからの自分たちのいい交際につなげていただくということは大事だと思っておりますので、また、センターのほうとの協力も、ぜひ学校現場と取ればいいなと思っておりますので、よろしく願いいたします。

○宮澤委員

承知しました。ありがとうございます。

○高田女性活躍推進監

デート DV は、まだ今のところリモートはしていないんですが、教職員向けのデート DV の講座はリモートでもやろうと、今企画しているところでございますので、そちらのほうはできると思います。

○古田会長

先ほどの政策的な強制力のある目標ということで、大学もそうですが、大学とか高校とかで何割そういう講座をやると、入れてしまったらどうなのかと思ったりしました。

ほかにいかがでしょうか。

根橋さん、お願いします。

○根橋委員

先ほどの御発言にもあったように、働くことに関しての指標も数多く盛り込まれております。それぞれが必要な施策だと思いますが、一方で、県にも働き方改革の戦略会議、女性活躍推進会議、またアフターコロナ禍の産業振興の会議など、それぞれ働くことに関して、また、産業に関しての会議も数多く立ち上がっています。

先ほどあったように、横の連携をしっかりと取っていただくということが必要であり、男女共同参画社会の実現に向けては、そうした各部局・各会議体、各主体それぞれが密接不可分にあるということも含めて、目標指標につなげ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す。

それでは、労働のお話に関連すると思いますが、山極委員さん、先ほどもこれからの御発言があるということでしたのでお願いします。資料を共有していただく形でよろしいでしょうか。

○山極委員

資料3-2のダイバーシティ経営に取り組むメリットについて、経産省資料「ダイバーシティ2.0」の6ページを見ていただきましょう。ダイバーシティ経営を通じた多様性の受容によって得られた恩恵として、日本企業を含め、多くのグローバル企業が「人材の獲得」や「業績の向上」と回答しています。特に若者を獲得しようと思ったら、ダイバーシティは必須なものであると。日本の家計支出のうち、妻の購買決定権限は、世界の平均64%に対し日本では74%であるにもかかわらず、食料品や日用品等を製造・販売する企業にあっても、商品・サービスの最終決定権を持つボードメンバーには圧倒的に男性が多い。つまり、購買者として消費者として経験値の高い女性が経営には参画していないことが問題なのです。もっと女性を意思決定の場に参画させないと、モノが売れず、結果として企業の業績は上がらないと思います。

私のほうは以上でございます。この資料はこれで、本題のほうに入ってもよろしいですか。

○古田会長

今のは資料の御紹介ですね。本題というと。

○山極委員

この資料3-2の内容は、これから御説明いただくのであれば優先され、その後になります。

○古田会長

説明は先ほどしましたので、御意見のほうをお願いします。

○山極委員

承知しました。それでは最初に4ページのSDGsのところですか。このSDGsの17の目標の目標5としてジェンダー平等が掲げられています。世界的潮流として、また、ジェンダー平等はビジネス発展に利点があることから、この文言も入れていただきたいです。

次に、先ほど申し上げた9ページ、県職員の管理職の比率が非常に低い。現状が9.6で、目標値が10.0というのは、目標とはいえません。政府は「2030年までに指導的立場の半分を女性に」（「203050」）目標を掲げており、そこと比較しても低すぎます。

次の10ページで、公共調達、これは説得力があります。例えば、三重県の場合、女性活躍推進法に基づく行動計画を策定・提出すると公共調達で有利になるため、多数の中小企業が計画を数出しています。

それから11ページ、男性の育休取得率の箇所です。現状が17.9%ですが、男性の育休が義務化されると一気に取得率は高まるので目標値はもっと高めを検討していただきたいです。

育休は男女双方を対象にしていることや、各種調査結果において、若い男性は育児休業を取りたいという人が7割以上で、仕事も家庭も大切にしたいというこの意思を尊重して目標を設定したいです。問題なのは、年配の上司が若い方たちの考え方を理解できない、いわゆる「ジェネレーションギャップ」の存在です。

それから15ページ、家庭における男女共同参画の状況という中です。国のデータでは、日本は夫が83分に対し、その5.5倍の454分を妻が担う等、「男性は仕事」「女性は家事・育児」という固定的性別役割分担意識が現れています。長野県も根強い固定的性別役割分担意識が存在しています。先進国は20～30年前にこの意識を払拭して男性が家事・育児に協力するというよりも、レギュラーメンバーとして共同参画しているのです。家庭内のジェンダー平等を推進しないと、子どものいる女性はいつまでたっても仕事でキャリアを積むことができなくなってしまいます。。

少し飛躍しますけれども、私たちの会社は残業はゼロを掲げ、実態は月当たり2時間程度の残業です。数値目標を掲げるからこそ、努力をするので、目標設定は必要です。。

さて、19ページをお願いします。「社会全体が『男女平等』」がよいとの回答。にもかかわらず、女性は5.4%、男性は14.0%しかそう思っていません。

だから、そのためにも男女平等、男女共同参画になっていかなければいけないという裏返しになっていくと思います。

あるべき姿と実態との乖離を早く縮める努力が必要です。

最後の35ページは、考え方などは非常によくまとまっているかと思います。

長くお時間をとってしまい恐縮ですが、私の意見は以上でございます。ありがとうございました。

○古田会長

以上の説明について、まず、質問がございましたらお願いします。

それでは、ないようですので意見交換に入っていきたいと思います。

まず、資料3と4の計画体系の柱立てについて、意見等がございましたらお願いします。

先に進んでしまってよろしいでしょうか。

○山極委員

資料3の体系の重点目標の1、政治経済分野の方針決定過程の女性の参画拡大のところです。SDGsに取り組むことが地域経済の活性化につながることから、具体的な施策の基本的方向の中に、SDGsを追加する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。

○古田会長

たくさんの御意見ありがとうございます。

今のことに関連して、私もそう思ったとか、何か御発言があれば。

宮島さん、お願いします。

○宮島委員

今の山極さんの御発言、どれもそのとおりで思っております。特に、東京で働いている者としては、こここのところの劇的な変化に本当に驚く状況です。しばらく前に、私も拝見したときには気がつかなかったぐらい、この長野県の目標が全体的に低く見えて、大丈夫かなという気持ちを持ってしまいます。

もちろん今からこれを抜本的に変えるとか、数字だけ単に上げればいいというものではないことは分かるんですけども、今回いろいろ数値を書きいただきました。その数値が基準値と目標値と現状だけだと、長野県の中において目標がここでこのぐらい進みましたということしか分からないんですが、書けるものに関しては、例えばこれは全国で何位なのか、あるいは全国平均だとこれはどのぐらいなのかというのを、同じ項目で比較可能なものについて書きますと、せめて、今、長野県は進んでいないんだということが分かるんじゃないかと思えます。

二つ目は、まず、私は若い女性の流出を防がなければいけないということをこれまでも申し上げてきて、それをこのように書いていただいて非常に良かったと思います。一般などから出た意見を拝見して、確かに「若い女性を引きつける」とだけ書くと取られ方はいろいろだと思いますし、私のような年齢の女性は、何だこれだと腹が立つ場合もありますので、今の書き方には賛成です。

ただ、今の書き方ぐらいがちょうどいいんですけども、その意味するところに関しては、ここに書くかどうかは別として、データを含めてやはりちゃんと捉えている必要はあると思うんです。前回の会議の直後に様々なデータが出ましたので、一部事務局の方にもお送りし

たんですが、とにかく女性の流出は止まっていなくて、地方から女性は男性の1.4倍出ているというのがありますし、あと人口減少だと直近でコロナもあって、なんと今年の出生は月比較で14%減になりそうと、これはもうもはや全国の問題ですが、これだけ子供が減っていて、かつ女性が流出していったら地方はどうなってしまうだろうと物すごく怖い気持ちになります。

さらに言いますと、東京の状況はコロナが変えた点として、ラッシュがなくなり、保育所は入りやすくなり、女性はリモートでとても働きやすくなりました。そうすると、東京で女性が働きにくい理由は、今、大きく減りつつあるという状況で、長野県がどう見えるかということですか。

さらに言いますと、就職ですが、商社の丸紅が総合職を完全に女性が半分取ると宣言しました。あと、たまたま長男が今就活をやっていますが、どんどん始まっている就活でも、早くから採る、いわゆる優秀層とされるのはやはり今までは男性が多かったんですけども、今は様々な、昔優秀層の男性ばかりとされた様々な職業で、本当に女性が半分に近くなってきます。

例えば、働き方が厳しい私たちのようなテレビ局でも、半分ぐらいが女性ですとか、今まで考えてもみなかったようなレベルで女性を半分にするという状況になっている中で、じゃあ、2割にするか3割にするか、管理職に入れるのかみたいなことを言っていると、それは数年前と違う世界になっている中での別の戦いということになってしまう。

この事実をこの中に「若い人、女性にアピールする」と言葉を丸めたのはいいんですけども、今申し上げたような若い就業者層の能力のある女性を手放すことの危機感みたいなものを、データか何かでやはり入れ込まないと、「ああ、そうなんだ」と何となく流されてしまうような、そういう危機感を感じさせない報告書になるとまずいかと思います。

特に全体としては、経営者、トップが変わることがすごく大事だと思っていますが、そのトップの気持ちにぐさっと刺さって、男女の問題で言うと、足を踏んでいる側は結局気がつかないわけです。踏まれているほうの意見をちゃんと吸い上げていかないと、踏んでいるほうは、別に今のままでいいんだと思いかねない状況でずっと来ていると思いますので、そういった危機感とデータが、より顕在化するように入れていただく工夫をお願いしたいと思います。

ちなみに、やはり長野県はいいところがたくさんありまして、最近だと、コロナだと松本モデルが大評判です。松本がエリアとして医療体制をちゃんと自分たちで話し合っとうまくやっているということが全国的にも注目されていて、やはり施策が目立つと、あそこはいい県だみたいところが、一般の人にもすごく伝わりますので、男女共同参画においても、そこをリードするような形をお願いしたいと思います。

○古田会長

福盛さん、御発言をお願いします。

○福盛委員

つながるのかもしれないんですけども、データをきちんと提示しましょうというところで、危機感もそうですが、やはりメリット感というのはすごく重要だと思います。私自身は、県内の企業、中小はじめ回らせてもらっていて、本当に山極さんが言うことは最もだと思います。僕自身もそのデータは活用するのであれなんですけど、いかんせん中小企業の社長さんたちにその話をすると、なんか自分事じゃないんです。届いていない、私たちの話ではなくて大手の企業の優れた会社のそういう話ですということになって止まってしまって、うちは今それどころではないみたいなどころで止まってしまう。

ただ、全国的にこれだけ進んでいると、たぶん自分たちと同じぐらいの規模、同じぐらいの経営状態のところからどうなったかという事例はたくさん出てきていると思っていて、そういうデータも出てきていると思っています。

なので、データの提示をあまりグローバルに持ってくると、リアル感が全く伴わず、うちは関係なくないけれども関係ないと思ってしまうようなことが起こっていて、やはり国ではなく、県というエリアの中でやっていくデータの提示としては、他県でもいいんだけれども、やはりその人たちの視点に合わせたデータや事例の提示をたくさんしていかないと刺さらないと思うんですね。

本当にこれだけ人口が減ってきて、長野県もこの10年間で20万とか減っているような中にあっても、俺達は関係ないみたいな、とても大打撃だけれどもそこに気がつかないままということが起こるので、データをちゃんと提供できるような体制というのをつくっておくといいんじゃないかなというのは、すごく我々が動いている中でも感じるところです。

○古田会長

ありがとうございます。

関連して、どなたか御発言ありますでしょうか。

○福盛委員

すみません、言い忘れました。経営者さんに言うのはもちろんなんですけれども、経営者さんのちょっと下が大事なんです。ナンバー2、ナンバー3の意見が固まっていて、経営者さんは結構勉強の機会があるのでそういう情報が入るんですけども、ナンバー2、3辺りはプレイングマネージャーだったり、プレイング取締役だったりしているものだから、その人たちからすると、「そんなこと言っても無理」で止まってしまう。その人たちのインプットの場合は意外と少ないと思っていて、そういう人たちに向けても、学びの機会みたいなものを県として創出していくというのは重要かなと思います。

○古田会長

ありがとうございます。
根橋さん、お願いします。

○根橋委員

別な視点でもよろしいですか。データ提示というところも必要ですが、やはり全体の捉え方、また考え方等々も必要な視点であると思っています。自己変革、意識改革を求められる中で、そもそも男女平等の取組は、女性が中心に担うものというのが典型的な固定的性別役割分担意識であって、よく言われる女性はリーダーや管理職になりたがらないというのが典型的なジェンダーバイアスであり、こうした意識が、社会の根本的な課題であると思っています。

一方で、女性の管理職の登用とか、女性の活躍推進という話になると、なぜ必要以上に人材育成が取り上げられるのかということも、多く聞かれます。現存の組織のあり方や環境の整備などを省みる議論が全くなされていないということも、現実としてあろうかと思っています。

今後の計画推進に向けて、なぜ参画が進まないのか、その意識だけでなく、女性の人材育成だけでなく、その環境に問題があるということも強く打ち出していき、また考え方として整理していくことが重要であると考えます。

先ほどお話がありましたように、このコロナ禍で、こうしたリモートの会議も当たり前になってきました。私たちもやっていて、普段参加できない研修会に参画できたり、育児をしながら研修会に参加できたという声もたくさんいただきます。

例えば、コロナが収束した後においても、こうした審議会をリモートとの併用にすることで、女性の参画を増やす、参加しやすい環境をつくる、そんな取組も含めて、世の中にまん延するバイアスとか意識の払拭を、目指していくことも必要であると考えています。

一方で、計画書の2ページ、この計画の性格と役割というところがあって、それぞれの関係組織、また県、また企業、労働者が具体的なことを進めるに当たって、自ら考え、把握をし行動するための指針であることも記載いただいております。

しかし、それぞれの組織、また企業、また働くことにおいて、具体的な取組を進めるに当たっては、個別の行動だけでは限界があることも事実であります。そうした限界とかそれぞれの組織が具体的な計画を進めるに当たっての、強みと弱みをもう少し見える化して、しっかり役割分担意識を持って取組を進める視点も重要ではないかと考えます。

そうした計画も含めて、連携という言葉がたくさん使っていただいておりますが、より深い連携と、役割分担をしながら、自らの組織が実現できないことを社会全体でカバーしていくような取組につなげていただければと考えています。

○古田会長

ありがとうございました。

あとは何かございますか。

先ほど山極委員さんなど何人かの委員さんから御指摘がありましたが、SDGs の理念のところ、前回の会議のときに私からも、SDGs を踏まえというのは、どんな計画でも新しい視点で書いてあるので、男女共同参画のところはジェンダー平等というのが、この SDGs の理念の中に入っているだけでなく、SDGs を具体化するためには、あらゆる施策にジェンダーの平等の視点を入れていくということを掲げるべきではないかという発言をしたところ、23 ページのところに書き込んでいただいたのかなと思うんですけども、新しい視点の SDGs の理念を具体化するというふうに書いてしまうと、やはりジェンダーの平等のところとの関連がぱっと見て分からなくなってしまうので、そこはまた工夫していただければと思うんですが、例えば、ちょっと長くなっちゃうんですが、「あらゆる施策にジェンダー平等の視点を入れることで SDGs を具体化する」みたいな言い方なのかなとも思ったりもいたしますので、御検討いただければと思います。

それでは、時間も迫ってまいりましたけれども、何か御発言ある方はいらっしゃいますか。よろしいでしょうか。

柄澤さん、お願いします。

○柄澤委員

私は、今この会議には、長野県の男女共同参画推進県民会議として出席させていただいているんですけども、商工会議所連合会、経済団体に所属しております。先ほど来なかなか企業において男女共同参画というのが浸透していかないというご意見がございしますが、第4次のこの結果などを見ても分かるんですけども、私も、例えば県の会議に出席させていただいたり、商工会議所の会議もそうですが、ほぼ男性しかいないことがとても多くあります。女性の意識改革みたいなものも当然必要なんだと思うんですけども、先ほども皆さんから御発言がありましたけれども、やはり企業のトップだったり、そういうキーパーソンになるような方に、もう少し経済団体としてもしっかりと働きかけをしていく必要があるかなと感じているところです。

県からいろいろな会議に御案内いただいたりするのですが、庁内横断的にというのもありましたが、いろいろな視点で男女共同参画というのをどこの部署でも入れていただくようにしていただけると、私たちも連携していく中ではとてもありがたいことだと感じています。

また、男女の平等観のところでも話がありましたが、やはり、学校現場とかでは、もちろん男女平等ということで子供さんたちは学習してきている中で、社会に出て急に不平等感を感じる人が多いと思います。学校ではそうかもしれないですが、家庭であったり、地域であったり、そういったところで、まだまだ長野県は平等というところにはほど遠いところにいるように感じます。やはり学校だけでなく、家庭や地域の中でもそういったことを自然に学べるような環境にないと、学校でそういう教育を受けても、普段の生活の中で不平等のほうに寄ってってしまうのかなということも感じています。

まとまらないんですが、いろいろな機関が連携しながら、男女共同参画ということを視点に入れて、地道にやっていくことで、だんだん意識改革につながり改善されていけばいいのかと思いました。

○古田会長

ありがとうございます。いろいろな幅広い視点から御意見をいただきまして、ありがとうございます。

それでは、時間が迫ってまいりましたので、意見交換はこの辺で終わりにしたいと思いません。

この後、いろいろと改善するべきところも非常にはっきりしてきたところかと思しますので、いただいた御意見を計画に反映させて、事務局のほうで修正を加えていただきたいと思えます。できれば3月に答申をしていきたいというようなスケジュールですので、皆さんの同意が得られましたら、修正について、会長に一任という形で答申案をつくらせていただければと思いますが、よろしいでしょうか。

ありがとうございます。では、そのような方向で行きたいと思えます。ありがとうございます。

(2) その他

○古田会長

では、事務局から、その他の説明をお願いします。

○大日方企画幹（県民文化部人権・男女共同参画課）

どうもいろいろとありがとうございました。

では、今後の計画策定の流れについて簡単に御説明を申し上げます。たった今、会長のほうからお諮りいただきまして、答申のほうは会長一任ということにさせていただきましたけれども、答申という形では本年度中、3月31日までを予定しております。

また、繰り返しになりますが、本日の審議会での御意見等、可能な限り反映いたしまして、特に目標・指標につきましては、会長ともよく相談をした上で、適切な項目を設定し、また県の各部局との調整をして設定をしていきたいと考えております。

また、いまだ新型コロナウイルス感染症のほうも拡大傾向にありますし、そういった状況等も勘案いたしまして、これまではセレモニーを行って答申という形で手渡しでやっていたところですが、今回は書面をもって答申という形を取らせていただきたいと思えますので、どうぞ御理解を賜りますようお願い申し上げます。

次に、答申を受けた後でございますが、計画の作成に移っていくわけでございますけれど

も、基本的に答申をいただきました計画案が計画となっていくと考えております。ただし、達成目標等につきましては、繰り返しになりますけれども、具体的な目標値等は新年度に入りましてから、最新の現状値等を把握した上で、庁内の関係部局と調整をしまして、設定をしていきたいと考えておりますので、この点について、県のほうに一任いただくことを御了解いただきたいと思っております。ただし、必要に応じて委員の皆様には情報提供をさせていただきますと考えております。

続いて、計画の決定及び公表についてでございます。今のところ、来年度5月末の県の部局長会議で報告をいたしまして決定をしていきたいと考えております。決定した後は、県のホームページで公表するほか、市町村、関係団体、関係機関等に周知をさせていただきます。さらに6月の県議会においても報告をしてみたいと考えております。

また、本計画の啓発資料を別途作成いたしまして、様々な機会・場を通じて広く県民の皆様にも周知を図ってまいりたいと考えております。

説明は以上です。

○古田会長

ありがとうございます。

ただいまの説明に対して、何か御意見、あるいは質問、確認などありますでしょうか。

特に御発言がないようですので、最後に全体を通して、また議事以外にも委員の皆様から何か御発言があればお願いします。何かございますか。

よろしいでしょうか。特に御発言が内容ですので、以上で議事を終了いたします。皆様、本当に活発な御意見、また円滑な議事の進行に御協力いただきまして、大変ありがとうございます。

それでは、これで事務局にお返しいたします。

○大日方企画幹（県民文化部人権・男女共同参画課）

それでは、古田会長、そして委員の皆様、長時間にわたる御審議、誠にありがとうございました。

委員各位におかれましては、一昨年7月の諮問以来、それぞれのお立場で大変お忙しい中をこの計画の策定に当たり時間を割いていただいたことに、この場を借りまして、事務局として心から感謝申し上げます。

それではここで、恐らくこのメンバーで会議を開く最後の機会になるかと思われまので、古田会長より一言お願いをしたいと思います。

○古田会長

皆様、本当にお忙しい中御協力ありがとうございました。

昨年コロナということで、先が見えない、どうなるんだろうという中で議論が始まっ

てきたんですけれども、本当にこんなに大きく社会構造が激変するような状況を受けて、全く新しい未来が見えてくるような状況になってきたかと思えます。

そんな大きな変化を踏まえまして、皆さんから本当にクリエイティブなそういう状況に対応した御意見をいただけたかと思っております。SDGs のお話も、人口や社会環境の点から見ても、持続可能な長野県、それから全く新しい長野県の未来の時代をつくっていくのに、礎となるような新しい視点が入った計画になったかと思えます。

微力ながら務めさせていただきましたけれども、皆さんからたくさん教えていただくことがありまして、本当に感謝をしております。本当にありがとうございました。

3 閉 会

(了)