

令和6年度第1回長野県男女共同参画審議会

日 時：令和6年7月31日（水）

14時～16時10分

場 所：県庁議会棟3階 第1特別会議室

1 開 会

○神戸企画幹（県民文化部人権・男女共同参画課）

定刻になりましたので、ただいまから、令和6年度第1回長野県男女共同参画審議会を開会いたします。私は会長が選出されるまでの間、進行を務めます人権・男女共同参画課の神戸です。よろしくお願いします。

最初に委員の委嘱についてですが、5月1日付けで12名の皆様に委嘱申し上げました。任期は2年間となります。よろしくお願い申し上げます。

次に、本日の審議会は、委員総数12名のうち、萱津委員から欠席の連絡をいただいております。11名の委員の皆様に出席いただいております。よって、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項の規定により、会議が成立していることを報告申し上げます。

それでは、開会にあたりまして、長野県県民文化部長直江崇から御挨拶を申し上げます。

2 挨 拶

○直江部長（県民文化部）

皆さん、こんにちは。ただいま紹介のありました県民文化部長の直江でございます。どうぞよろしくお願いをいたします。

まず冒頭、皆様方におかれましては、県政の推進に対しまして、日頃よりそれぞれのお立場から格別な御理解、そして御協力を賜っておりますこと、厚く感謝を申し上げます。またこのたびは、大変お忙しい中、私どもから男女共同参画審議会の委員へのお願いをいたしましたところ、皆様に御快諾をいただきまして、改めて御礼を申し上げます。

さて、長野県は、ただいま第5次の長野県男女共同参画計画の期間中でございまして、こちらに基づきまして、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目指して、県民一人一人が性別によって制約されることなく、伸びやかに暮らせる県づくりを進めているところでございます。

一方、本県の人口でございますが、本年2月に約50年ぶりに200万人の大台を下回るという状況になりました。ピークは2001年に迎えておりますが、この時から20年ちょっとで約1割の減少をしているという状況でございます。

また、先月最新の数値が発表されました本県の合計特殊出生率は1.34で、やはり長野県では統計を取って以来過去最低になっております。

人口減少下におきましても、県民の皆様が安心して暮らすことができ、そして明るい

未来をつくっていくことが我々の使命だと思っておりますが、そのためには、人口減少がもたらします様々な課題につきまして、県民の皆様と危機感を共有して、そして県だけではなく、市町村、産業界はじめ、長野県全体で取り組んでいくことが重要だと考えております。

私ども県民文化部では、ただいま多様な人々が活躍する社会の実現を目指しまして、女性・若者から選ばれる県づくりをテーマにして、少し先になりますが、2050年にどんな長野県の未来像を描くべきなのかという観点から、女性や若者、外国籍の方など、様々な皆さんと意見交換を重ねているところでございます。

こうした様々な機会を活用いたしまして、県といたしましても、問題意識をお示ししながら対話のほうを進めてまいりまして、さらに県民の皆様、団体の皆様からいただいた御意見を取りまとめた上で、年内には人口減少対策を進めるための戦略を取りまとめ、2050年に向けて、県が一丸となって取り組んでいきたいと考えているところでございます。

本日は、この後説明させていただきます県の施策や男女共同参画づくりの現況等を踏まえまして、それぞれのお立場から、次期の長野県男女共同参画の基礎資料とするための意識調査の項目ですとか、人口減少対策、女性・若者から選ばれる県づくりに向けて取り入れていくべき視点はこういったことかについて御意見を皆さんからお聞きしたいと考えております。

限られた時間の中ではございますが、忌憚のない御意見、御提言をお願いいたしまして、冒頭の私からの挨拶とさせていただきます。

本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

3 委員紹介

○神戸企画幹（県民文化部人権・男女共同参画課）

本日は、初めての審議会ですので、大変恐縮ですけれども、委員の皆様には、それぞれ一言自己紹介をお願いしたいと存じます。

お手元にお配りしてあります名簿の順番に従いまして、蒲生委員さんからよろしく願いしたいと思います。

○蒲生委員

長野県弁護士会所属の弁護士の蒲生路子と申します。今日は、どうぞよろしくお願いいたします。

○川上委員

皆さん、こんにちは。川上正彦でございます。長野県公民館運営協議会の理事でございまして、出身は松本市の松南地区公民館でございます。松南地区公民館はイオン南松本店の前にある複合施設の中でございます。公民館を代表して来たということですが、一言言わせてもらいますと、長野県は公民館の数が1,800ということで、全国でもダントツ1位でございます。いろいろな人と人との交流、あるいは防災のことなど、いろいろあるんですが、そういうところの要になっていきますので、一つよろしく申し上げます。以上です。

○久保田委員

長野電鉄の久保田と申します。今、長野電鉄に16年おりますが、以前は金融機関に勤務しておりまして、出身が関西のほうでございまして、長野のことはもうだいぶ分かってきてはいるんですが、過去の経験からいくと、あまり人事や総務はやったことがないものですから、いろいろと勉強させていただきながらと思っておりますので、よろしくお願いを申し上げます。

○正村委員

皆さん、こんにちは。お世話さまでございます。東御市の市民生活部人権同和政策課長の正村宣広と申します。よろしくお願いいたします。私は、この4月からこの人権同和政策課長を仰せつかっております。まだまだ勉強中の身でございますので、皆さんの御意見をお聞きしながら、今後の施策等に役立てればと思っております。よろしくお願いいたします。

○竹村委員

皆様、お疲れさまです。日本労働組合総合連合会の竹村と申します。略して連合長野と言うわけですが、我々は労働組合の集まりです。県下に11万5,000人ほど組合員がいます。企業の中に入って一緒に労使でという話合いをいつもしているところですが、一番企業には近い目線を持った集まりだと思っていますので、皆さんから、私どもから見えない視点からの発言をいただきたいと思っておりますので、よろしくお願いしたいと思っております。

○築山委員

皆さん、こんにちは。長野県立大学グローバルマネジメント学部の築山と申します。よろしくお願い致します。専門は社会学でございます。その社会学の中でもコミュニティー研究、地域研究をやっております。地域の中でのジェンダー問題などについてもずっと関わってまいりました。長野市男女共同参画推進条例策定にも関わりました。

研究としましては、最初に大学で授業を持ったときに、外書購読というものがあつたのですが、そこで、フランスのフェミニスト、社会学者のクリスティーヌ・デルフィの『Familiar Exploitation（親愛なる搾取）』という文献を学生たちと読みました。これが30年前です。その頃というのは、少し前にまだ上野千鶴子さんが平安女学院短大助教授をやっておられた頃で、そのときに海鳴社から『資本制と家事労働』が出ていた。その頃からジェンダーに関心を持っています。私の連れ合いも、実は社会学者でジェンダー研究をやっております。よろしくお願い致します。

○成澤委員

皆様、こんにちは。株式会社エルズグランドケアアカデミー代表取締役の成澤と申します。本日はよろしくお願い致します。私は事業を起こして、今、フェムテック事業に従事しておりまして、2021年に長野県にてフェムテックサロンのフランチャイズを全国で初めてオープンさせていただきました。

現在は、長野市のトイゴの1階にフェムテックを活用した女性専用のワークラウンジを開設いたしまして、女性のキャリアアップと働き方、そこに付随した健康問題をサポートさせていただいております。

長野県みらい基金の休眠預金イノベーション事業の「暮らすroom'sプロジェクト」という県のプロジェクトの構成団体の代表もやらせていただいております。暮らすroom'sプロジェクトでは、普段女性がなかなかアンケートに答えづらいような若い方とか、ママ世代とか、そういった方のアンケートを昨年1,000人に取りらせていただいて、そこを監修したり、それを基に女性支援ができるような活動を今行っております。

私は公募委員で今回参加させていただいたんですけれども、まだまだ私も勉強不足の部分がありますので、引き続き御指導のほうをお願いしつつ、私も素直な意見を伝えられたらと思っております。よろしくお願いします。

○原委員

皆さん、こんにちは。帝人株式会社の原と申します。弊社は炭素繊維ですとか、そういった素材をつくっているメーカーです。今、人事戦略部の部長というポジションにさきの4月から就いているんですけれども、ミッションの一つが、ダイバーシティ推進になります。会社の中でダイバーシティ推進を進めていくというのが私のミッションの一つです。

私は、長野県の飯綱町の出身で、実は今も飯綱町に住みながら、本社がある東京に通勤するといった生活をしております。どうぞよろしくお願いします。

○丸山委員

皆さん、こんにちは。長野県議会議員の丸山寿子と申します。塩尻市区の選出です。県議になってちょうど1年ですが、その前は市議会議員を6期やらせていただきまして、今は普通に若い議員もいるんですが、当時はまだ本当に子育て中のママの議員はほとんどいないような状態のところで、市民活動をしながら、出前講座等々、市民の皆さんと共にやってきたという議員です。よろしくお願いいたします。

○山口委員

山口のり子と申します。佐久からやってきました。公募委員の1人です。私は移住者です。それも昨年、20年暮らした東京から佐久市に移住してまいりました。群馬県でオーダーメイドしたトレーラーハウスを佐久市の里山に引っ張ってきまして、そこで仕事をしながら畑をするという生活をしています。

夫も自分のトレーラーハウスをつくりまして、私の隣に土地を買ってそこに置きました。近距離別居生活、快適な生活をしております。でも、お互いに助け合ったり、分け合ったりしています。それぞれが世帯主になりまして、それぞれ区民になりまして、草刈りの作業なども2人で共に出ております。

今年初めて区の総会に出ましたが、高齢の男性たちが仕切っている、男女共同参画とは程遠い風景を目の当たりにしました。私は東京で20年以上アウェアという団体でDV、ドメスティックバイオレンスの加害者、DVをしてしまう、主に妻にやってしまった男性たちを変える教育プログラムをしております。そこで学んで気がついた男性たちが、今ア

ウェアで勉強していることをもっと早く知りたかった、勉強したかった、高校生ぐらいのときに知っておけばこんなことにはならなかったというようなことを言うようになるものですから、これは若い人への防止教育が必要だと思いました。

デートDVという言葉は私がつくりました。それまでそういう言葉はありませんでした。2003年に『デートDV』というタイトルで本を出しまして、デートDVというものが若者の間に起きていることと、その概念を広めました。そして防止教育にも取り組みまして、実施者を全国で200人以上育てました。

実は、私は男女平等、男女共同参画の活動を47年、50年近くやっております。その経験を活かして長野県のために少しでもお役に立てたら大変うれしく思います。よろしくお願いいたします。

○山田委員

こんにちは。長野県の校長会から選出されてまいりました。須坂東高校校長の山田純子と申します。よろしくお願いいたします。先ほどの人口減少対策というところで、高校も統合がどんどん進んでおりまして、本校も5年後に須坂創成高校と統合する予定で進めているところですが、人口どんどん減ってきているので、本当に見込んだ数の生徒が来るんだろうかという心配があります。教育の現場でも、サイズダウンした教育をどのようにやっていけばいいのかということが話題になっています。

また、今、高校の現場では、生徒が総合的な探究の時間等を通じて自分自身を見たり、社会を探究したりというところで、外に出たいという生徒がとても増えています。自分が活躍する場を県外に求め、海外に求め、そんな生徒の気持ちも高まっているところで、大体それを邪魔するのが老人たちというか、おじいさん、おばあさんたちが足を引っ張っているのかと、悲しい気持ちでいる生徒も見たり、それから学校で活動していく中で、男子が、女子がという考えがだいぶなくなってきていると、じかに感じております。そんな若者の状況などもお伝えできればと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

○神戸企画幹（県民文化部人権・男女共同参画課）

ありがとうございました。

次に、県側の出席者ですが、直江県民文化部長以下、県関係者は出席者名簿のとおりでございます。なお、本日部長は所用のため会議途中で中座させていただきますので、御了承願います。

次に資料の御確認をお願いいたします。資料は配布資料一覧のとおり、資料1から資料7までと、長野県男女共同参画センターの情報紙「参画ひろば」、令和元年度の男女共同参画に関する県民意識調査及び高校生の意識調査の結果報告書、また、現行計画である第5次男女共同参画計画の冊子をお配りしております。資料の不足等はございませんでしょうか。

本日は、終了をおおむね16時としておりますので、円滑な進行に御協力をお願いいたします。

また、会議の議事録を作成することから、発言の際は最初にお名前を言ってから御発言いただきますようお願いいたします。議事録につきましては、委員の皆様にご内容を御確認

いただいた後、県公式サイトに公表することとしておりますので、御承知願います。

4 会長の選出

○神戸企画幹（県民文化部人権・男女共同参画課）

それでは、まず会長の選出についてお諮りしたいと存じます。会長は、条例第37条第1項の規定により委員が互選することとなっております。会長の選任について御意見をいただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○竹村委員

連合長野の竹村です。委員で互選ということになっておりますが、事務局で提案がありましたらどうぞよろしくお願ひしたいと思ひます。

○神戸企画幹（県民文化部人権・男女共同参画課）

ありがとうございます。ただいま竹村委員から事務局の提案という御意見がございましたが、よろしいでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

事務局といたしましては、県立大学において地域社会における男女共同参画を研究されており、長野市の男女共同参画推進条例の策定にも携わられた御経験がある築山秀夫委員に会長をお願いしたいと考えておりますが、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

それでは御承認をいただいたということで、委員の皆様の御賛同によりまして、築山委員が会長に選出されました。

築山会長におかれましては、恐れ入りますが会長席へ御移動をお願いいたします。

本審議会の議長は、条例第38条第1項の規定により築山会長をお願いいたします。

それでは、会長就任の御挨拶をいただいてから、会議の進行をお願いいたします。

○築山会長

会長に推薦いただきました築山と申します。先ほど自己紹介はさせていただきましたので省略させていただきたいと思ひます。

委員さんの御協力を得ながら、しっかりとした審議をさせていただきたいと思ひます。また今回は、新しい6次の計画を策定するということ、そのための調査を二つ実施することともございますので、御経験のある方も、先ほどお話がありましたが、ぜひ貴重な御意見をいただいて審議を進めていきたいと思ひます。皆さん、よろしく御協力をお願いいたします。

5 議 事

○築山会長

それでは会議を進めさせていただきたいと思います。

議事に入る前に、条例の第37条第3項の規定によりまして、会長の職務代理者を会長が指名するとされておりますので、私から指名をさせていただきたいと思います。会長職の代理者として、前任期も委員を務められた竹村進委員を指名させていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

○竹村委員

ただいま紹介をいただきました竹村です。会長の職務代理者をやらせていただきます。2年目ということで順番が回ってきたかと思えますけれども、大変頼もしいいろいろな経歴を持たれた委員の皆さんに支えていただきながら頑張りたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

(1) 男女共同参画社会づくりの推進状況について

(2) 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

○築山会長

それでは、早速議事に入りたいと思います。

まず初めに男女共同参画社会づくりの推進状況について及び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、事務局から一括して説明をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○佐々木課長（県民文化部人権・男女共同参画課）

資料1～4 説明

○長崎所長（男女共同参画センター）

参考資料 長野県男女共同参画センター“あいとぴあ”「参画ひろば」 説明

○築山会長

どうもありがとうございました。推進状況及び県の取組、それから男女共同参画センターの取組状況の御説明をいただきました。資料の説明は以上となります。

それではここで質疑を行いたいと思います。ここまでの事務局からの説明に関しまして、御質問等ございましたら挙手をしていただければと思います。よろしくお願いいたします。

○山口委員

男性の育児休業取得促進事業について伺います。令和5年度と比べると令和6年度は大幅に増えていますが、これはどういうことで増えたのか。そして企業へ奨励金を支給とありますが、これはどのくらい誰にということをお教えいただけますか。

○中嶋課長（産業労働部労働雇用課）

まず、事業費の大幅な増についての御質問ですけれども、昨年度は啓発用の専用サイトを構築した事業費のみとなっております。今年度から、先ほど委員がおっしゃられた奨励金を開始しておりますので、今年度は奨励金の分だけ大幅に増えているということになります。

奨励金の対象ですけれども、県内は中小企業を対象にしております、私どもでは、まだ全く男性の育児休業の取得が進んでいない企業に、まず1人目の事例を出していただきたいということで今回始めさせていただいたものでございます。以上です。

○山口委員

男性の育児休業の率が増えたということですが、男性が取る期間は大変短い。1週間ぐらいですか。1週間では本当に短く、もっと長くしないといけないのですが、この辺はどういう対策を考えていらっしゃいますか。

○中嶋課長（産業労働部労働雇用課）

おっしゃるとおり、なかなか男性の育児休業取得期間が長くなっていないという事実がございまして、職場の雰囲気ですとか、長い期間を取ろうとすると上司がなかなかいい顔をしてくれないですとか、そういったことが要因としてよく言われております。

私どもでは、休む方がいらっしゃるのでも人が1人抜けることになりますから、先ほどの奨励金をなるべく使っていただいて、その方の穴を埋めていただくことで、業務を守っていただくという形を取る中で、取得した方になるべく長く取っていただけるように、だんだん促していくということを考えております。

○川上委員

教えていただきたいんですが、20代、30代の人口の社会増減の中で、令和5年を見ると女性がマイナス489人となっているんですが、これはどういうことが原因なのか分析していらっしゃるのかどうか。また、男性が令和4年からプラスに転じていると思うんですが、これも併せて、なかなか難しいかと思うのですが、県としてはどのようなことが要因になっていると分析していらっしゃるのか、教えていただければありがたいです。

○佐々木課長（県民文化部人権・男女共同参画課）

今、若者の転出・転入についての御指摘をいただきました。様々な要因があると思いますけれども、令和4年度に内閣府の男女共同参画局で行われた調査研究においては、地方から東京圏に転出した理由としまして、やはり娯楽や生活インフラが東京のほうが充実している、他人の干渉がない、あとは多様な価値観が受け入れられるというのが、女性の方の回答としてありました。

実際、我々も人口減少対策の取組として若い方たちとの意見交換を行っているんですけれども、やはりそこでも娯楽が少ないとか、もう少し多様な価値観を受け入れていただきたいとか、多様な働き方が認められるとよいといった意見が出ておりまして、内閣府の分

析と同じような傾向が見られるのかと考えております。

男性の社会増の要因につきましては、申し訳ございません、分析が行き届いていなくて恐縮ですが、理由までは深掘りできていないのが現状でございます。

○川上委員

わかりました。ありがとうございました。

○丸山委員

今の答弁に関連してお聞きをしたいと思います。長野県は意外と男女共同参画の視点からすると男尊女卑が強いのではということがよく言われています。今のお答えの中に「多様な価値観」ということがあったんですけれども、やはり女性の視点からすると、こんなに男尊女卑が強いと思わなかったと、よその県から来た方たちからよく聞くんです。私は、8年ぐらい留守にしましたが、もともと長野県にいました。わりとずっと長野県にいる人のほうがそのことに気づかないです。そういったところの意識の啓発というか、気づきというか、そういうことをしていかないと、もう当たり前と思って変わらないところも、女性が避けてしまう原因の一つだと思います。

それから、多様な価値観の中には、私は仕事のことも一つあるかと思います。今は男女ともに当然ですが学校に行かれるので、女性もちゃんとキャリアを積みたい。そのために一生懸命キャリアを積んでいるうちに、人間も生身の体ですので、そうはいっても子供を安心して産める年齢もあったりするので、女性も早めに仕事のキャリアを積ませてもらうとか、会社の側もそうですし、日々地域で暮らしている中でもそうですし、仕事の達成感、やりがいといったことの意識の醸成を啓発していくことが本当に必要だということがすごく言われているんです。そういったことを県のほうとしても、各市町村にも届くような施策でやっていただきたいと思うんですけれども、その辺についてはいかがでしょうか。

○佐々木課長（県民文化部人権・男女共同参画課）

ありがとうございます。今、御指摘いただいた点はごもっともかと思っております。先ほど資料1で御説明いたしました第5次計画の達成目標で、「性別によって役割を固定する考え方を肯定する人の割合」については、数値的には良くなっているんですが、やはりまだまだこういった固定的性別役割分担意識は根強いというのが、データの的にも出てきているかと思えます。

こういった意識の変革というのはなかなか短期間でできるものではないと考えておりますので、市町村を通じた研修ですとか、先ほど男女共同参画センター所長からも説明しましたとおり、様々な研修といったことを地道にやっていくことも必要かと考えております。

○丸山委員

併せて、例えば消防団なども、今はだいぶ女性も増えてきて、全く同じことをするのはないにしても、女性も消防団に入り、新年の頃に松本市のことが新聞に出ていたんですけれども、詰所に夫婦と、そして子供も連れていってよくて、女性が訓練するようなときも、必ず誰かが交代で子供を見ているとか、そういった自由さというか、柔軟性によって、

今、全国で女性の消防団員が増えていたりします。

だから、ありとあらゆる場面に男性も女性も参加し、そして家事などを楽しんでやる、育児もやれることが男性にとっても幸せなことだと思うので、そういったことも併せて調整をしていていただきたいと思います。

○成澤委員

私も施策についてですけれども、何年か前に家事代行の仕事をしていたことがあります。そのときに赤いエプロンを着けてその家庭に行ったら、その家庭でエプロンを脱いでくれと言われたんです。なぜですかと言ったら、お嫁さんが出産でお休みしているから家事代行を頼んだけれども、地域の人たちにあそこのおうちはお嫁さんがいるのに家事代行を頼んでいるということがばれるのが嫌だから、エプロンを脱いできてくれと言われたことがありました。私はもともと東京出身なのですごいカルチャーショックを受けたんです。

私の今のラウンジにも小さなお子さんを抱えて働いている方がとても多いのですが、やはり長野県の中で、例えばベビーシッターを頼むとか、家事代行を頼むとか、そういった有料サービスを女性が使っていることが恥ずかしいとか、とても偏見があります。その部分を県として何か補助を出すなどで奨励をしていくとか、そういった取組は今何か考えていらっしゃると思いますか。

○佐々木課長（県民文化部人権・男女共同参画課）

ありがとうございます。家事代行やそういったもののニーズや使いやすさは、やはり都会のほうが進んでいて、なかなか長野県では進んでいないというのはおっしゃるとおりだと思いますが、県でも、例えばですが、ファミリーサポートセンターというのを市町村が置いておりまして、ファミサポと呼んでおりますが、そういったところに支援金を出して市町村の取組を促すとか、そういったことによって子供を預けやすいといったことが少しでも進むような取組を進めてはおります。

○成澤委員

ファミサポは皆さん知っているんですけれども、やはりなかなか利用するきっかけがないというか、私のサロンに来ている方は、今、アプリケーションで、近くのお母さんと連携して直接やり取りするようなサイトを使っていたりします。

ファミサポの利用率というか、利用してもらうために、何か一般のお母様とか女性に啓発されているのか。それよりも皆さんは今、タイミーほどではないですけれども、使いやすいアプリケーションで、近くですぐ頼めるようなところに有料で頼んでいる方が多いと思います。ファミサポがなかなかうまく運用できていない理由は何かありますか。

○大口係長（県民文化部こども・家庭課）

ただいまファミリーサポートセンターの利用が進まない要因について御質問をいただきました。ファミリーサポートセンターにおいて、そのサービスを受ける方やサービスを提供する方の会員数がなかなか伸びないという課題があると承知しております。

市町村で事務を執り行っているところではございますが、こども・家庭課といたしまし

て、例えばうまくいっている事例だとか、そういったものを市町村から情報提供等をしていただいて、それを市町村に横展開をしていくというようなことも、なるべく利用が進むように検討してまいりたいと考えているところでございます。

○成澤委員

ありがとうございます。本当に皆さん、ファミサポも職員の方がすごくやっていらっしゃるというお話は聞くんですけども、一度私たちのほうで話題に挙がったのが、預ける方と預ける前に一度顔を見たいというか、コミュニケーションを取る場があればもっとファミサポは使いやすくなるんじゃないかという意見がお母さんから出たことがあります。いきなり誰も知らない人に預けたり、何かを頼むというのはやはり難しいので、登録している方と利用者の方が顔を合わせて交流できるような場所とかがあれば、もっと利用が進むんじゃないかというお話を聞いたことがあるので、参考になればと思います。

○久保田委員

中小企業の立場で、資料1の数字や背景にあるものを申し上げたいと思います。これはもう言うまでもなく人材不足でありまして、例えば「管理的職業従事者に占める女性の割合」が今16.1%まで来て、だんだん改善方向になってはいますが、これはもうはっきり言って、私どもの中小企業では人材がいないんです。人がいないんです。ですから、もともと男性とか女性とか関係なく、もう早くこの職に就いてもらいたいと言っても、やはりそれぞれの生活の事情とかもありまして、中には辞退する方ももちろん男性でも女性でもいらっしゃいます。

つい最近ですと、子会社の役員に抜擢しようとしたけれども、辞退されるということがありました。自分の人生観と合わないからといったことがありまして、男性とか女性とかそういう意識は、ほとんど私どもの中小企業クラスではもうなくなってきているのが実態です。

それから、「一労働者一人当たり年間総実労働時間」は令和5年度に1,962時間ですが、こちらもうはっきり言って人がいないです。いないものですから、どうしても1人に負担がかかってしまう。もちろんこれをカバーするのがDXとか、あるいは効率化です。私どもは電車を動かすとかバスを動かすとかそういうところを非常にマンパワーでやることもあって100%そういうものが発揮できないところもあるんですけども、そこに加えて、最近は男性の育休も取得を促進してはまして、それがSDGsの一つの目標にもしてあるんですけども、それによってまた一人当たりの労働時間が増えてしまうことが、どうしても弊害として出てしまう。ここがなかなか改善できないところになっています。それが企業の実態です。

ちなみに育休を取るとか、いわゆる有休を取ることについては、最近日経ビジネスで面白い記事がありましたのでちょっと申し上げると、行動経済学という、デフォルト・ナッジという手法があるんですね、初期設定です。東京では警視庁で、宿直明けの休暇取得を初期設定としていて、取って当たり前で、取らない人、取得しない場合は申請するという仕組みをつくってしまう。ナッジというのは背中を押すという意味ですから、背中を押されたように、自然に休暇が取りやすくなるということです。こういう仕組みを会社の

中に入れていけばいいのかと、私もこの記事を読んでピンときましたものですから、早速やってみたいと考えています。

ただ、話は戻りますが、やはり人手不足にはなかなかあらがえないというのが、今の実態であります。

それから、先ほど社会移動のことがありましたけれども、女性が減っていますが、男性が増えているということについて、私どもは観光事業もやっていますので、例えば野沢温泉村や白馬村は人口が増えているんですけども、これは完全に移住によるものです。これは社会移動ですから、自然増ではないんです。そういった背景があります。

ただ、実態的には、長野県全体の人口異動を見ると減っているんです。間違いなく減っているんです。そういう状況だということを御説明申し上げました。以上です。

○原委員

今の久保田委員の御発言に関連しまして、弊社での取組についてちょっと御紹介させていただければと思います。弊社の中で一番と言っているぐらいの人事課題は、やはり採用です。採用できない。内定を出しても辞退される方が非常に多いということで、採用に一番苦しんでいます。久保田委員がおっしゃられたように、日本全体でものすごく労働人口が減っている。各社で優秀な方の取り合いが実際に始まっている状況です。

そんな中で、会社がどうやって求職者から選ばれる会社になっていくのかの一つとして、弊社が一生懸命取り組んでいるのが、男性社員にも女性社員にも働きやすい、働きがいを感じてもらえる職場、いかに働く場であったり、働く内容を魅力的にしていけるのかということです。

選ばれないともう来てもらえないというものすごい危機感がありまして、その中の取組の一つがダイバーシティですけれども、女性が活躍していない会社は男性にとっても魅力的ではないんですね。もちろん女性が活躍しなかったら、そんな会社になんか入りたいかということ入りたくないですし、男性も魅力的に感じない。特に若い世代はものすごくそういうところに敏感です。

長野県にはものすごい数の企業さんがありますが、やはりその企業のトップの方、社長さんに、男性からも女性からも選ばれる会社になっていかないと入ってもらえないという状況に対して、健全な危機感を感じていただく、理解いただくことで、もしかしたら会社の中の仕組みであったり、女性活躍というのが非常に進んでいくのではないかと思います。

弊社も全然できていないところばかりで、課題が大きいので一生懸命取り組んでいるところです。以上です。

○山口委員

一つ一つお聞きしたいことはいっぱいあるんですが、全体的に見て、女性たちの声がどれくらい届いてこういった施策が出来上がっているのかということをお願いします。

実は私は審議会委員の公募に応募したので小論文を書いて通って面接を受けました。オンラインでさせていただき、3人の方が画面に映りましたが、実は3人とも男性でした。女性が一人もいないのかと、そこで、これはまずいぞと思われなかったのかと正直思いました。もしそう思われなかったとしたら、男性だけで決めているということに、それがま

ずいということに気がついていただきたいと思います。

もしまずいと思って女性を探したけれどもいなかったとしたら、それも大きな問題です。それこそ男女共同参画の部署のところが男女共同参画になっていないという問題だと思います。

育児休業ですが、男性がまず取ることも大事です。というのは、男の人には育児休業を取ったら仕事を休めるし、やれていないことがやれるかもしれないと思う人もいます。でもやってみるととんでもない、何もできない、子供の世話だけで手いっぱいだと。そこで初めて女性への尊敬の念とか感謝の気持ちがわいたというので、短いではなくて、ある一定期間、男性が育児休業を取ることもとても大事だと思います。

でも、それよりもっと大事なのは、私は時短勤務だと思います。というのも後の議題にあります高校生の意識調査では、高校生は家庭と仕事のバランスを取った人生を送りたい、暮らし方をしたいと言っているんです。そういう期待を持っていても、実際に社会に出て働くと、女性は家庭を優先しなければならなくて、男性は仕事を優先して長時間労働をしなければならない。結局そのバランスが取れた人生が、暮らし方ができないということが分かるんですね。

だから、これはあまりにも気の毒というか、若い人たちの期待に応えられる社会に変えていきたいとつくづく思います。時短勤務を進めるというのはどうでしょうか。朝1時間、帰り1時間、お父さんもお母さんも取って、30代、40代は仕事と家庭のどちらも大切にバランスを取って暮らすということです。

というのも、DVの加害者は30代、40代のお父さんが多いんです。とても大変な時期に追い詰められた男性がDVをしてしまうということが結構あるんです。その辺りをぜひ考えていただきたいと思います。

○蒲生委員

今、時短勤務についてのお話をいただきました。先ほど久保田委員がおっしゃっていた、人材不足だというのは、私も長野県で働いていて感じるのですが、資料1の一般労働者一人当たり年間総実労働時間というのは、平成30年からの5年間で減っていきまして、令和2年の減少はコロナが要因という御説明をいただきましたけれども、結構減らしているんだということを意外に思いました。そこまでの工夫というか、どういう原因で減らしているのか。リモートワークで通勤時間が減ったとか、理由を教えてくださいと思います。

○中嶋課長（産業労働部労働雇用課）

詳細の分析は持ち合わせていないんですけれども、コロナの影響も当然あるかと思いますが、その前から、これが少し減りぎみであったのは、やはり時期的には世の中の働き方改革が進み始めた頃と合っていると思われます。

○蒲生委員

人材不足だと1人当たりの労働時間は増えてしまうかと思っていたんですけれども、減らせているというのは具体的な理由が分かればと思いました。またこれから勉強して自分

でも理由が分かればと思っております。ありがとうございました。

○川上委員

男女共同参画社会づくりの推進状況について、何がボトルネックになっているのか、何が足りないのかに絞って見ていますけれども、この中で合計特殊出生率がありますが、これは目標値が1.84で、どう逆立ちしても絶対ここに行かないと思うんです。

たぶんこれは長野県だけではないんですけれども、日本国全体的な問題でありまして、やはり1.84というのは非常に高い数字なものですから、次の計画の指標にもなると思うんですけれども、あまり高いような現実とかけ離れたような目標値は無理ではないかと私は思っております。どうやっても無理で、長野県全体でやっても、日本国全体の問題ですから非常に厳しいと思います。そこら辺はどうかと思っておりますので、最後のほうにも関連するんですけれども、指標の見直しということも必要ではないかと考えております。

もう一点、県職員の育休取得率が非常に上がっています。これは当局の努力のたまものでこれだけ上がったと思うんですけれども、やはり今言われるように、長野県は中小企業の皆さんが非常に多くございまして、なかなか育児休業というのは非常に取りづらいこととございますので、今後も県もそうですし、自治体の手本となって上げていただければ、このところは非常に広まっていくのではないかと思っております。以上です。

○佐々木課長（県民文化部人権・男女共同参画課）

ありがとうございます。蒲生委員から御指摘いただきありがとうございました。先ほどの労働時間について、詳細の分析がなくて恐縮ですが、個人的な見解も入りますけれども、DX化などが進んでいるのも要因として考えております。

それから、合計特殊出生率等の指標につきましては、この審議会においてこういった指標が適切なのかということをもたぜひ御議論いただければと思います。よろしく願いいたします。

○竹村委員

今の労働時間に関してですけれども、現場での感覚でいきますと、やはり働き方改革で抑えられているのかと思っております。コロナ禍の影響というか、逆にいい影響だったのかと思います。

仕事量も減って、それが当たり前になってきたという時代ですが、逆に管理職の総労働時間というのは増えているかもしれないです。皆さん割り切って一般職の方は帰られてしまうということで、残った管理職の方たちは、なかなか実労働的にデータとして残っていない部分がありますので、そういった意味では二極化というか、大変な部分もあると思います。

あと、合計特殊出生率については、やはり長野県はまだまだ高いほうで、都会へ出られる女性の方たちは非常に低いです。半年ぐらい前に、消滅可能性都市とか、消滅可能性市町村という話がありましたが、この間の新聞でも、1年間で一人も子供が生まれていない市町村があるということが書かれていました。女性が帰ってこれない市町村というのは、本当に消滅していくのではないかとということがあります。

長野県も女性が帰ってこられる魅力的な仕事、あとは多様性もそうですが、業種の部分を見直す必要があります。今、保育士も看護師も人手不足で、先ほどの長電さんの話もありましたけれども運転士とかも人手不足です。我々労働組合は、製造業が多いですが、製造業の技術者・設計者、そういった方たちも非常に人手不足です。そういうところの仕事へ女性の進出をどんどん推進していくのも一つかと思います。

ですので、そういう仕事があるので田舎に帰ってきてほしいと思います。ひいては、学校教育の中で、中学生ぐらいからもう少しそういうものづくりとか運転士とか、工事現場のそういったところも、女性が進出できるような考え方を持って、男性でも女性でも同じ仕事ができるんですよということを教えていくのも一つかと思いますので、親の教育と学校の教育と企業の努力、それから地域の連携というものが必要かと思います。そういうところが大事になってくると思います。以上です。

○原委員

私自身の経験としまして、私は子供が2人います。大阪で子育てしたのと、長野で今子育て中ですが、私の経験での感覚ですが、長野県はものすごく子育てしやすいと感じています。育てる周りの環境であったり、サポートであったり、そういうものが非常に手厚い。飯綱町はすごく子育てに力を入れているということで、いろいろなところでサポートが行き届いていると、大阪に住んでいたところと比べて、そこは圧倒的に違いを感じます。

ここはすごく長野県の魅力です。子育てをしながら働ける。そののところをもっとPRしていったらいいのかと、両方を経験した者としてはすごく感じます。働きやすいところと、子育てしやすい。あと、もしつけ加えるとしたら、働く会社、働く場所、その魅力であったり、そういうところをもっと高まってくと、資料1で、いろいろな課題やKPI、達成が難しいところもありますが、もしかしたらそういうところの解決策の一つのオプションになるかと感じました。以上です。

○竹村委員

今のお話のところですが、子供が産める環境をつくるには、若い皆さんの賃金、年収、それともう一つはその親、おじいちゃん、おばちゃんの経済力、そちらがすごく大変だということなので、長野県に帰ってくるとそういうサポートを受けられると、若い皆さんがここで子供を産みやすい、育てやすいという環境があるということが一つなので、出生率も高くなると思うんですね。

先ほどお話にあったように、子供を預けられるアプリがあるとか、ファミリーサポートがあるということは非常に重要なことで、その親の代わりをできるということがこれからの子育ての環境には非常に必要なので、やはり長野はそういったところに力を入れていくべきかと思っております。以上です。

○築山会長

PDC Aサイクルのなかで、今回新しく男女共同参画計画を立てるわけですが、そのアウトカム目標として資料1について今回御説明がありました。計画にも掲載されていますが、達成目標がどのように設定されているのかを確認させていただきたいと思います。

先ほどもお話がありましたが、どのようなエビデンスを持って達成目標を設定されているのかを教えてくださいたいと思います。もう一点、先ほどから、長野県の男女共同参画がなかなか進まないというご指摘がありましたが、実際、内閣府男女共同参画局の見える化（都道府県別全国参画マップ）の指標などを見ますと、例えば管理的職業従事者、これは会社員と管理的公務員等に占める女性の割合ですが、これは最下位です。経済的な男女共同参画状況は最下位です。一方で、地域社会における女性のエンパワーメントということで、自治会長に占める女性の割合は最下位から数えて3番目ということですので、かなり厳しいどころか、ほぼ最低水準です。

資料で可視化するときに、国の平均値、あるいは都道府県のなかでの位置があると、少しは危機感を持つのではないかと思います。

それから、社会全体が男女平等と感じる人の割合ですが、資料では平成21年から書いてありますが、平成13年は、男性が36%、全体で25.9%ということで、どんどんと減ってきています。平成13年の平均値が25.9%なので、平等と捉えている人たちがそこから6割ぐらい減少しています。これは一体どういうことなのか。過去に6回ぐらい調査をしているわけですから、それをどのように分析して対応されようとしているのか。その結果をどう捉えられているのかお聞きしたいです。

その調査ですが、この社会全体が平等と回答した人の割合というのは、データにもありますが、あるいは計画の42ページにもありますけれども、内閣府世論調査との比較をしています。しかしながら、この内閣府世論調査の選択項目と、県の選択項目が違うので、直接的には比較はできません。それを比較しているのは問題があります。

細かく言いますと、この社会全体が男女平等と感じる人の割合は、そのようにストレートに聞いているわけではなくて、両極質問がされていて、男性のほうが優遇されているというのと、女性のほうが優遇されているという両極があって、それぞれに答えさせているのですが、たいへん問題がある質問項目だと思いますので、次の意識調査についての議題の中で議論したいと思います。以上について教えていただければと思います。

○佐々木課長（県民文化部人権・男女共同参画課）

御質問いただいた点について、達成目標等の設定の仕方については、全て根拠を書いてあるわけではございませんが、計画42ページの備考欄のところに、全国値ですとかそういったことも書いておまして、そこを目指そうとか、そこに近づけようとか、そういったことで設定してございます。

ただ、ここの備考欄だけではそこまで読み切れないと思いますので、また次期計画の策定に当たりましては、しっかりそういう根拠に基づき設定し、表示できるような形を考えております。

それから、先ほどの男女平等観の設問について、確かにおっしゃるように、前は高かったけれども下がってきているのは御指摘のとおりだと思います。これについてはいろいろ考え方はあるかと思うんですが、例えばジェンダーギャップ指数が日本は非常に低いとか、そういった他国との比較でも平等でないと感じられている方も多いと、そういった報道等も受けて県民の中でもなかなか数値が上がってこないのかと考えております。

なぜ下がってきたというところの正確な分析までは届いておらないんですけれども、そ

ういった国との比較や世界の比較といったものまで目が届くようになったこともあるかと考えてはおります。

○築山会長

ありがとうございました。具体的な政策を策定する場合は、現状を分析して、それを解決するために、D oやA c tをする必要がありますので、それを事業に結びつける必要がありますので、そのように、次の計画を進めていければと思います。ありがとうございました。

(3) 第6次長野県男女共同参画計画の策定について

(4) 男女共同参画に関する意識調査の実施について

○築山会長

次の計画策定及び意識調査について、事務局から一括して説明をお願いしたいと思います。よろしくお願いします。

○佐々木課長（県民文化部人権・男女共同参画課）

資料5～6－3 説明

○築山会長

ありがとうございました。それでは、今の御説明について御質問等あればよろしくお願いします。

○久保田委員

高校生の調査ですが、公立高校に限定したとありますが、長野県も私立中高一貫とか、大変明確な目的意識を持って中学からそういう学校を選ばれる生徒もいると思いますが、私立を対象としない理由は何かあるのでしょうか。

○佐々木課長（県民文化部人権・男女共同参画課）

ありがとうございます。やはりこの調査をお願いするとなりますと、学校の授業時間を少し頂戴することになり、学校の負担が少し増えてしまうという点もございますので、私立学校をお願いするのも申し訳ないと考え、県立に絞ってお願いをしております。

○久保田委員

公立の高校生と私立の高校生の差異もあると思いますので、できれば私立も聞いた方がよいと思います。

○山口委員

同じく高校生の意識調査で、私としては追加していただけたらと思う項目があります。質問の⑦進路選択等の「3 住みたくなないとお答えの方にお尋ねします。あてはまる理由

を3つまで選んでください」と、ここに1から7まで選択肢がありますが、もう一つ、ジェンダーの縛りがあるから、固定的性別役割分担意識が非常に強いことが嫌だということもぜひ入れてもらいたいと思っています。それが高校生たちにも住みたくない理由としてとても重要であれば、そこは本当に一生懸命なくさなければいけない。

その続きで、⑧の理想の働き方の「4 どちらかといえばなりたくない」「5 なりたくない」と回答した方にお聞きしますと。リーダーとか管理職になりたくない理由として、ここに選択肢が1から7までありますが、ここには女だから家事・育児を押しつけられると、そういうことも入れてほしいと思います。

その下の⑨育児・就業継続の意思のところも1から7まで選択肢がありますが、これも前提が狭いというか、妻がいったん仕事を辞めて子育てに専念するか、夫がいったん仕事を辞めて子育てに専念するしかない、でも私はもう一つあると思うんです。夫・妻共に時短で働く、バランスを取って働くというのも、ぜひ入れていただきたいと思います。以上です。

○丸山委員

今の山口委員に本当に共感します。例えば、フランスなどは、日本と同じようにかつて非常に少子化が進んでいたんですけども、少し前に読んだ本なので今がそうか分からないですが、果てしなく2.0に近づいている出生率で注目されています。

ヨーロッパは、ここ30年ぐらい先駆けて頑張ってきたというところがあって、かつて読んだ本で驚いたのが、夫婦共に男女問わず、子供がいれば早く家に帰れる。なので夫婦で1人子供を連れて公園なんかを散歩しながら、「もう一人産もうか」という会話ができたという光景も紹介されていました。

ヨーロッパで日本より出生率が上がったのも、そういう長年の地道な努力があったからと、昨年12月に行われた議会の講演会でもそのような調査をお聞きしています。

それから、調査、アンケートも一つの啓発だと思っています。どんな項目を立てるかによって、初めて気づくということがあるので、本当に項目は頑張って挙げて、いろいろなことを知るきっかけになってほしいと思います。

世界から遅れている、先ほど他国との比較を知ったので低いと感じたということがありましたが、そういうふうにとんどん感じてほしいと思います。どこまでそういうことを載せるかというのはありますが、性教育でも何でも日本は非常に遅れていて、世界のいろいろなことがちゃんと知らされずにいるところが非常にあっていけないと思うので、アンケートも啓発だということがありますので、ぜひ項目をお願いしたいと思います。

○成澤委員

私も高校生の意識調査の中で思ったのは、私も今高校1年生の娘がいます。先ほど県立だけという形になっていると言われましたが、今いろいろな考え方があって、ウェブ上のオンラインの学校があったり、あとは定時制もありますし、問題を抱えている子供とか、情報が少ない子供、特に性的なものでも危険にさらされているような子供というのは、やはり学校でそういうアンケートに答えられない地域にいますので、そういった方を支援しているような、サポートしているような団体さんとかにも、アンケートの矛先を向けていただく

といいのかと思います。

例えば、上田に犀の角さんという、家に帰れない女子高生などを1泊500円とか1,000円で泊めている任意団体があるんですけども、そこは3年間で2,000泊ぐらい、DVの女性だったり、ネグレクトがあるような女子高生だったりを受け入れています。実際本当にそういった子たちが悩んでいること、問題になっていること、そこのところを調査すれば、より具体的なことが出てくると思いますし、私のところも高校生がたまに来ますが、学校に行きたくないからここに来たという子もいますが、表面的な問題をアンケートにするのではなく、より実質的な問題を抽出できるような策を考えていただけるとうれしいと思います。

○佐々木課長（県民文化部人権・男女共同参画課）

様々な意見ありがとうございます。今の御指摘を踏まえましてまた考えたいと思いますが、丸山委員からいただいた周知の機会でもあるという御指摘はごもっともでございます。資料6-3の、例えば問3として、虐待や様々な暴力、いじめなどについて悩みを相談できる県の窓口について知っているのかという設問を設けています。これは右側にも書いてありますとおり、これを知っているか知らないかを問うことも必要かと考えておりますけれども、この機会にこういう相談窓口があるということを知っていただくということも兼ねてできればということで、こういう設問を設けさせていただいております。

それから、先ほどいろいろ取り組んでいただいている団体の皆さんにも意見を聞いたかどうかという御意見もございました。また団体の方には、これから計画をつくるに当たって意見聴取も行っていきたいと思いますので、そういった機会でお聞きしていきたいと思っております。

最後、私学を調査対象とすることにつきましては一回引き取らせていただきまして、実現できないかもしれないですけども、どこまで可能かというのは、一回事務局で検討させていただければと思いますので、御理解をいただければと思います。以上です。

○山田委員

アンケートに答えながら、この社会がどうなっているかということをおそらく生徒は感じると思うんですけども、今、結婚とかそういうことを自分の未来に描いていない人たちもある程度の数います。ただ、このアンケートに答えていく中で、なぜか突然子供を持つことにいきなり入ってきていて、結婚して子供を産むというストーリーがここにあって、そうではない生き方をする人は、このアンケートに答えていく中で戸惑うのではないかと、そんな感じがしてしまいました。

○築山会長

私は社会調査論という授業を担当しております。専門社会調査士です。社会調査の基本だけではなく、倫理的にも大きな問題が幾つかありました。

昨日、うちのゼミの学生にも読み上げてみて、これは厳しいと。県民意識調査の問5、性別的役割分担意識についてですが、「あなたは次のような考え方について、どう思いますか」と聞いています。「A 男性は外の仕事、女性は家事・子育て・介護に向いている」、

「B 男女とも仕事を持ったほうがよい」「C 家事・子育て・介護は男女が協力してやるべきだ」「D 子どものしつけや教育は、母親の責任である」「E 子供が幼いうちは、女性は家庭にいた方がよい」「F 子どもは、女の子は優しく、男の子はたくましく育てたほうがよい」、そして「G しきたりや慣習は、自分が嫌だ、時代に合わないと思って守るべきだ」とあります。学生は、これを問うこと自体がハラスメントでしょうという意見でした。到底これは受け入れられないと私は思いました。

これは性別的役割分担意識についての設問ですが、ジェンダーロールを聞く設問は問4にあるわけですので、問5を入れる何らかの意図があるとは考えられない。ヒドウン・カリキュラムというか、まさにこれを読ませて啓蒙していくというか。

夫婦で育てるとか、結婚しないと子供を育ててはいけないのかということについて、先ほど丸山委員からヨーロッパが成功したという話がありましたけれども、ヨーロッパは事実婚で子供が生まれているということがあります。シングルマザー、事実婚であって、制度婚で子供が生まれているわけではない、6割は非制度婚であると。日本は制度婚で国家が出生をコントロールするという非常にパターン的な社会ですので、そこがボトルネックになっているということでございます。

それから、言葉を捉えるというのがありますけれども、例えばダイバーシティとか、アンコンシャス・バイアスとか、ポジティブ・アクションだとか。今回新しく出てきたアンコンシャス・バイアスという無意識の偏見は、先ほど行動経済学の話が出ていましたけれども、ダニエル・カーネマンが最初に出してきた話だと思いますけれども、それでも20年以上前の話です。

ここには男女共同参画界限の霞が関用語みたいなものが並んでいて、これが分かっているかどうかで何かを分析するというのは、その意図が分からないというところがあります。

一般の方でも、例えばジェンダー研究だとか、ジェンダー理論だとか、あるいは男女共同参画論だとか大学で学んでいれば当たり前に出てくるし、行動経済学では当たり前ですが、無意識の偏見というのは、別にジェンダーに限ったことではないわけです。けれども、日本ではジェンダーに限って、このところ使われている。それで聞くということになっていますが、聞いてどういう分析をするのかということは分からないわけです。

それからもう一つ、問3ですが、聞き方の問題です。これは国の世論調査ではもっとひどい質問項目で、ミソジニストがつくっているだろうと思われる聞き方です。こういうふうに言っています。「あなたは次にあげる分野で男女の地位は平等になっていると思いますか」ということで、家庭生活、学校教育、職場、地域活動、政治、法律、社会通念、社会全体についてということで、これは、例えばGGIというジェンダーギャップインデックスだとか、ジェンダーエンパワメントメジャーとか、このような指標で見れば、日本はOECD加盟国中最下位です。これはもう経済的にも政治的にも男性がゲタを履かされていて女性が差別的な状況におかれているということが分かっているという状況の中で、選択肢として「女性のほうが優遇されている」というものがある。

これは国家として意図的につくられたものだと思いますが、それを無批判に踏襲するというのは、そもそも大きな問題があると思います。先ほどミソジニーと言いましたが、女性嫌悪、女性蔑視といいましょうか、そういう人たちを可視化することなのかもしれないけれども、それをする意味は一体どこにあるかということです。

社会調査をすることによって、先ほど啓蒙という話もありましたけれども、明らかに選択肢としては間違っているのに、それを「女性のほうが優遇されている」という、それは、女性だけが入れる車両だとか、そういうものをあげつらって炎上するというか、そういう人たちもいるわけですが、それを行政がやる必要はないだろうと思います。

そのようなことが幾つかあります。ワーディングの問題というのは非常に大きな問題です。調査する前に、調査者は、一人一人事前に意見や態度が個人の内部にあることを前提としていますが、確定された意見や態度は実体として存在しない。たまたまその調査のワーディングの選択肢を答えた人がいるということのほうが真実に近いです。だから回答はワーディングを変えればいくらかでも変わります。

ですから、我々がどういう姿勢でこの調査をやるのか。そして何のために調査をやっていくのかということ。基本は国の調査結果と比較するということでしたが、内閣府の調査を見ていただければ、難民の調査も、人権の調査も、みんなこのような仕組みがあります。今年前半の法律を見ていただければ分かりますけれども、それらの法律を通すための数値を出すために調査をやっているということです。

我々はそういう必要はないわけですので、しっかりと現状を捉えていきたいと思いますので、やはりワーディングは大切にしていきたいと思います。

今度の回までにつくらなければいけないということですので、委員の中でも関心のある方を含めて、ワーキンググループなどで検討したらどうかと思います。それができなければ、メール審議などで、私も具体的な案を出せればと思いますので、それができれば非常によいのではないかと考えております。時間もあまりないことですので。以上です。

○佐々木課長（県民文化部人権・男女共同参画課）

いろいろな御意見をいただきましてありがとうございます。実情を申しますと、予算の関係ですとか、調査期間の縛りなどがどうしてもございまして、今貴重な御意見をいただきましたので、それをどのぐらいまで反映できるか、また事務局でも考えさせていただきたいと思います。

できれば、この審議会の後に皆様にメールか何かで御意見を伺って、それを踏まえてもう一回検討させていただくという形を取りたいと思いますが、いかがでしょうか。

○築山会長

では、皆さんそれぞれ御意見があると思いますので、よろしくお願いします。

それでは調査に関してはそのようなことで行きたいと思います。

（５）その他（少子化・人口減少対策戦略について）

○築山会長

続きまして、最後その他ということで、資料７について事務局からの御説明をよろしくお願いいたします。

○佐々木課長（県民文化部人権・男女共同参画課）

資料7 説明

○築山会長

ありがとうございます。ただいまの少子化・人口減少戦略に関する御説明に関して、皆様方、御意見等ございましたらよろしくお願いします。

○川上委員

人口減少の関連ですが、資料7の最後の8ページのところで、人口減少を抑えることが難しいので緩和というような言葉を使っているわけですが、やはり人口減少下ですから、延ばすということではなくて、緩和というのがやはり必要ではないかと思っています。

先ほど来いろいろ若者の減少ということで意見が出ているのですが、私は長野県に住んで生まれ育ったわけですが、昔からそうですが、長野県の高校生は総じて高校を卒業すると首都圏に進学します。首都圏に進学して戻ってくるのかというとほとんど戻ってきません。それで学校の先生に前、進学先を伺ったんですけれども、進学後どうなったかはつかんでいないということです。なぜこんなに戻ってこないかという、やはり働くところがないと。働くところというと、公務員か銀行か有名な製造業ぐらいしかないんです。

ですから、県として非常に大事なことは、昔「千曲川にサケを、カムバック・サーモン」という言葉があったんですが、「カムバック・若者」というような考え方で考えていただきたいということで、先ほど申し上げましたように、高校のほうにも、首都圏に進学後の状況、どこへ就職したのか、戻ってきたのかということも調べていただければ、大変ありがたいと思っています。

逆に県内の大学ですが、これも聞いたところによると、長野県の学生というのは県内の大学にはあまり進学していません。他県からの学生が長野県の大学に進学しているんですけれども、その後結構長野県に定着して、長野県の中で就職している人が多いです。

なぜかという、長野県の大学で過ごしている間に、いわゆるいい伴侶を見つけて一緒になっているという身近なパターンがあるものですから、その辺も併せて、進学後どうなっているかも調べていただければと思いますし、働きやすいような雇用の場の創出ということも県のほうでも考えていただいて、人口減少の対策の中に入れていただければと思います。私のほうからは以上です。

○丸山委員

この前、連合長野さんの力を借りて、若い働く人たちとワークショップをやらせていただいたときに、県外から来ている方が信州の魅力をすごく分かっていて、ずっとここに定着している人のほうが意外と分かっていなくて、だからもう進学とかする前に長野県の良さをしっかりアピールしておくべきだと思うし、実際子育てすると長野県は非常によくて、私の娘にももうじき2歳の子がいるんですが、地元で野山を走り回ったり、古民家を借りてみんなでワイワイ子育てのサロンみたいなことをやったり、そういう魅力的なことがたくさんあって、それを知った人たちは移住もして来たりするんですね。

だからアピールがあまり上手じゃない長野県といつも思っているんですけども、いろいろ魅力的な部分、食でも何でもいいものがいっぱいあるので、事前からPRすることが大事ではないかと、これに関係があるか分からないですが、それを感じているところです。

○山口委員

私も移住してきてとても良かったと思っています。いいところだと思っています。でも人口減少というのは本当に毎日目の当たりにしています。子供の姿がありません。私は布施という里山にいますが、結婚していない40代後半の男性がいっぱいいます。独身の女性もいっぱいいます。とにかく子供の姿がない。

東京では吉祥寺の近くにいたんですが、本当に子供の声が毎日のように聞こえて、姿も見える。だから危機感は本当に共有しています。何とかしないと本当に消滅してしまうと感じています。

ただ若い女性が出て行ってしまう、そして戻らないというのは何とかしないとどうしようもないと思っています。最近2人の若い人の声を聞いたんですが、一人は東京のほうで働いている人です。法事でうちに帰省した。そうしたら、男性たちが飲み食いをして、女性たちがお給仕していて、もう絶対戻らないと決意をして帰ったということでした。

もう一人は東京のほうからこっちへ就職した人です。でも、初めて社会に出て、どうも女性への差別があるということに初めて気がついた、自分事になったと。結婚したら女性には損するから結婚は考えていないと言うんです。

ですから、少子化は、男女共同参画、ジェンダー平等を本当にちゃんとしてこなかった結果だと私は思っています。少子化を何とかしたいんだったら、長野県を男女共同参画社会に、実質的なジェンダー平等社会にするしかないと思っています。以上です。

○蒲生委員

先ほどこの冊子の達成目標のところ、社会全体の男女平等とを感じる人の割合がだいぶ減ってしまっているというお話がありました。世界各国のジェンダーギャップ指数との対比が明らかになったからという御説明もありましたが、私が想像しますに、それよりも女性の社会進出が進んだことが原因かと感じております。

つまり、以前は男性は仕事、女性は家事・育児と役割が分かれていましたので、お互い役割を持っていると考えれば、平等と考えることもできました。けれども、今は女性も沢山の人が働いております。学校を出て、妊娠・出産を経てもお仕事を辞めずに働いている方も増えてきています。なのに男性はあまり家事・育児をしないで、私は仕事と家事・育児を両方やっているということで、ちっとも平等ではないではないかとはっきり思う方が増えてきたのではないかとというのが私の考えです。

なので、少子化の問題は本当に大きな問題ですけども、労働時間を減らして、先ほどほかの先生もおっしゃいましたが、男女共に時短で労働時間を減らして育児に取り組める時間を増やすということが鍵ではないかと私は感じております。

労働時間は短くなっているようですので、うまく短くできた理由や工夫が分かればそれを進めていって、効率化をしていかなければと思っています。以上です。

○竹村委員

6 ページの長野県の人口減少の現状と課題のところですが、前回も私のほうでお願いしたんですけども、地域別に分けていただけると非常にありがたいと思います。細かくなくていいんですけども、東信・北信・南信・中信という中でどんな傾向がみえるのかということが少し見たいと思っていますので、地域の中身によって、大学があるのか、公共交通の発達したところとか、そういったところも見たいと思いますので、何かそういう資料を出していただけるようであればお願いしたいと思います。以上です。

○成澤委員

私はフェムテックを事業としてやっているんですけども、出生率の低下の問題で、やはり産みやすい環境をつくるということを皆さんとてもやっていただいているとは思いますが、女性で産みたい人は実際にたくさんいるんです。いても産めない、仕事だけではなく体的な問題で産めなくなっている、それこそ高齢出産が当たり前になっていて、初産の平均年齢も今30代を超えてきていますし、やはり本来産まなければいけない年代に産むことを学んでいないというのが、一番長期的な問題でとても大きいと思っています。

今、1 クラスの中の3分の1が不妊治療の子供と言われていて、そこにかかるお金や精神的な苦痛といったものを乗り越えて出産にたどり着く人はまれというか、30代後半、40代前半で妊娠を望む方はとても多いんですけども、やはりそこをキャリアとの両立を諦めたり、出産に対して諦めたりというのは、今の現状、そこにある程度の支援だったり、そういった方に向けた施策があると、よりそういった方は産みやすいというか、もうちょっと頑張ろうとか、産んでみようと思う方もいるので、短期的な問題の解決にはなるのではないかと思います。

もう一つは、やはり小学生からの性教育、若いときからの女性の体のつくり方とか、妊娠を望んでいるのであればここですよというところ、私のところに来るときも、30代を超えても産めると思っていたと、30代を超えて産める確率は相当低くなってくるんですけども、性教育も含めて自分の体に対しての知識が低い、そういった教育がなされていないというのが、長期的な部分でいうとかなり、海外と比べても、他県と比べても長野県はとても遅れていると思っているので、そういった部分で考えていただけるといいかと思っています。

○築山会長

少子化は非常に大きな問題で、地方創生でもこれが一番大きな問題だと言われています。5年後とか、25年後とか議論されていますが、これは先延ばしの議論であって、実は現在既に大きな問題であるという認識が必要だと思います。

例えば、日本の生産年齢人口のピークは1995年ですけども、長野県も同じ1995年です。長野県はそのとき142万人ぐらいでした。現在2024年の生産年齢人口が108万人ということで、この108万人というのをさかのぼっていくと、何年ぐらい前の水準になるかというと実は戦前です。それぐらいの水準に、今もうこの段階でなっているということを理解する必要があります。

ですから、5年後、10年後どうしたいというよりは、もう今どうするのかということ

す。生産年齢人口は65歳までなので、今は70歳、75歳でも働けるというところはあるわけですが、そういうことも含めて考えていかないと厳しいと思います。

もう一つ、少子化の原因の95%ぐらいは非婚化の問題です。韓国の合計特殊出生率が0.72ということですが、日本以上に少子化対策に力を入れてきました。児童手当や多子世帯への補助金、不妊治療への保険適用などの対策を講じてきた。しかしながら、ほぼ効かないということです。結婚した後の労働条件だとか、子育て環境をいくらコントロールしても0.72からさらに進んでいってしまう。若年層の経済力が非常に厳しくなっている。これが最も大きな原因です。

そしてヨーロッパと違ってアジアでは、結婚しないと子供を産まない、それがセットになっている。国がそのような制度でやっておりますので、県が上乗せ横出しということではないですが、長野モデルで何かできるのかどうかということが一番問われることだろうと思います。

ヨーロッパでも、フランスでも、ある程度しっかりやってもやはり1.65ぐらいです。けれども、日本の平均が1.20ですし、長野県は1.34で、来年度はさらに厳しくなる。そのうち日本全体で1.00以下というのが見えてくると思います。

もう一つは、一極集中ということです。韓国は国土面積の12%の京畿道地域と仁川とソウルに人口の51%の人が住んでいます。ソウルの合計特殊出生率は0.55、仁川は0.69です。大企業は数では0.3%、従業員数で10%しかいないということです。中小企業との格差が大きい。地域政策の破綻が大きいということになります。それは97年のIMFの構造調整プログラムが一番大きいと思います。雇用の規制緩和、非正規雇用化ですね。それを日本は自ら進めて、若年層30%ぐらいが非正規化している。若年層が生存できるような給与水準というものを担保しない限り、少子化は解決することはないだろうと思いますので、それを市町村や県で何ができるのか。あるいは給与以外の形で、例えば住宅だとか、さまざまな公有化というか、そういうサポートができるような、生存のための政策というものが並行して打たれないといけないと思います。以上です。

本日いただいた御意見、先ほどの調査の件もありますが、計画策定、それから次回の審議会に向けて、議事録、それから整理検討して反映させていただきたいと思います。

以上で議事を終了したいと思いますが、皆様方の円滑な議事の進行に御協力に感謝いたします。それでは事務局にお返ししたいと思います。よろしくお願いいたします。

○神戸企画幹（県民文化部人権・男女共同参画課）

築山会長、そして委員の皆様、長時間にわたり御審議ありがとうございました。次回の審議会の開催日程ですけれども、先ほどのスケジュールのとおり、12月以降を予定しております。委員の皆様には早めに日程調整をさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

最後に、池田県民文化部次長から御挨拶を申し上げます。

○池田次長（県民文化部）

本日は、非常に忌憚のない御意見を活発に出していただきまして感謝申し上げます。

いただきました御意見ですけれども、真摯に受け止めて、今後の施策のほうに反映

できるようにしていきたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

また本日、先取りして第6次の計画に関連するような御意見も承りましたけれども、また今後計画の策定に向けて御協力を賜ることとしておりますので、引き続き御協力をよろしくお願いいたします。

本日は誠にありがとうございました。

6 閉 会

○神戸企画幹（人権・男女共同参画課）

それでは、以上をもちまして、令和6年度第1回長野県男女共同参画審議会を閉会いたします。

本日はお疲れさまでした。気をつけてお帰りください。ありがとうございました。

（了）