

## 令和7年度第2回長野県男女共同参画審議会

日 時：令和7年10月15日（水）

14時～16時17分

場 所：県庁議会棟4階 404・405号会議室

### 1 開 会

○羽賀企画幹（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7年度第2回長野県男女共同参画審議会」を開会いたします。

議事に入るまでの間、進行を務めます人権・男女共同参画課の羽賀と申します。どうぞよろしく願いいたします。

本日の会議は、竹村委員に欠席の連絡をいただいております。11名の委員に御出席いただいております。委員数の過半数を超えていることから、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御報告申し上げます。

それでは、開会にあたりまして、直江県民文化部長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。委員の皆様におかれましては、本日は大変お忙しい中、審議会に御出席を賜りまして、また日頃より県政の推進に対して、御理解と御協力をいただいておりますことに重ねて感謝を申し上げます。

この審議会を前回6月に開催いたしました際には、計画の骨子案について御議論いただきました。皆様からは、近年の社会情勢や、課題解決のための取組について幅広く御意見を頂戴し、また、取組の効果を測るための指標についても御指摘を頂戴したところでございます。

本日は、これまでいただいた御意見を踏まえ、骨子案に肉付けする形で作成した計画の素案をお示ししております。

今回の第6次計画の大きなポイントの一つとして、県の施策に「ジェンダー主流化」を取り入れることを明確に打ち出し、まずは計画に基づき、あらゆる分野においてジェンダー平等が進むよう、県として取組を進めることを掲げています。

このジェンダー主流化の考え方を県組織に浸透させるための第一歩として、今後、計画策定前でございますが、県職員の意識を変えていこうと知事や幹部職員がジェンダー主流化について学ぶ機会を設けており、そういったところから取組を進めていきたいと思っております。

皆様も御存じのとおり、本県の阿部知事が全国知事会長に就任いたしました。全国知事会として抱えている四つの大きなテーマのうちの一つが「ジェンダー平等の推進」でございますので、会長の出身県である長野県としても率先する姿勢で臨んでまいりたいと考え

ております。

この第6次計画が、本県のジェンダー平等を推進する実効性のあるものとなりますよう、本日は計画の素案について皆様に御議論いただきたいと思っております。ぜひ様々な角度から忌憚のない御意見を頂戴できればと思います。

本日はどうぞよろしく願いいたします。

#### ○羽賀企画幹（県民文化部人権・男女共同参画課）

次に、県側の出席者は県民文化部長以下、県関係者出席名簿のとおりでございます。

次に、資料の確認をお願いいたします。資料は、事前にお送りした次第、委員名簿と、資料1から4までとなります。

資料の不足はございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

本日は終了を概ね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、委員の皆様にご覧いただき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いますので、御承知願います。

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、築山会長に議事の進行をお願いいたします。

### 3 議 事

#### （1）第6次長野県男女共同参画計画の素案について

##### ○築山会長

今、県民文化部長からも御挨拶がございましたけれども、その中で今回の第6次計画の中で、ジェンダー主流化を打ち出すというお話をいただきました。皆さんにはもう既に資料を御覧いただいていると思いますけれども、今回の計画はこれまでと比較しますと画期的なものがいくつか入ってきている。非常に丁寧にまとめていただきました。それをまた今日皆さんに御議論いただきたいと思っております。

それでは議事に入ります。まず初めに、議題（1）第6次長野県男女共同参画計画の素案についてです。

骨子案の検討に先立ち、8月22日に開催された第2回DV防止・女性支援等専門ワーキンググループの概況について、ワーキンググループ座長の萱津委員から御報告があります。

萱津委員、よろしく願いいたします。

##### ○萱津委員

資料1 説明

##### ○築山会長

萱津委員、御報告ありがとうございます。第3回のワーキンググループは11月4日開催予定になっています。この報告に関しての質疑、意見交換につきましては、この後の事務

局の計画素案の説明の後に一括して実施したいと思います。

それでは、引き続き計画素案について、事務局から説明をお願いしたいと思います。よろしくをお願いします。

○佐々木課長（人権・男女共同参画課）

資料2～3 説明

○築山会長

ありがとうございました。

それでは、意見交換に入りたいと思います。これまで審議会で議論してきました内容が、今回計画の素案としてまとめられました。この素案を、次回に答申案とし、答申を行うこととなりますので、今回の議論の中でさらに充実させていただきたいと思っております。

重点目標は五つということで、残りの時間を使って審議をしていただきたいと思いますが、まず今回の概要版で御説明いただきました全体のポイント、大きな枠組みの中で、何か御提案、あるいはこのようなことがあるのではないかとといったようなことがございましたら、御意見を頂戴できればと思います。

その後、五つの重点目標ごとに御意見をいただければと考えております。

それではよろしくをお願いします。

○山口委員

概要版を見て、すごくよくなったと思いました。まずは「ジェンダー主流化」がトップに出てきたことです。前の段階ではOne of themだったんです。本当にこれが必要だということで要望させてもらいました。他の委員の皆さん、それから会長からもきつと強い押しがあったんだと思いますが、これを入れていただいてとてもよかったと思っています。

それから、重点目標をこうやって五つにまとめていただき、分かりやすくなったと思います。

しかし重点目標2「職業生活における男女共同参画の推進」では大事なものが抜け落ちているなと思っています。それは男性の仕事と家庭の両立支援です。それが無いのがとても残念に思いますので、後で議論させていただきたいと思いました。

○築山会長

それでは、詳細な部分について議論を進めていきたいと思います。

まず、重点目標の1「地域・社会活動における男女共同参画の推進」で、今回第5次計画までの振り返りということで、丁寧に計画の目標ごとに細かな振り返りをさせていただいています。先ほど御説明がありましたけれども、素案の8ページから10ページでは、具体的には県の管理職、それから市議会議員とかPTAの会長、自治会長、あるいは管理的職業従事者における女性の割合等々についての細かなデータに基づき、分析がなされております。

今回出てまいりました具体的な課題解決の方向性としましては、まず、その課題自体の具体的な分析をして解決を進めていくといったような説明がございました。いかがでしょ

うか。この重点目標1に関しての御意見を頂戴できればと思います。

それでは、私のほうから少しお話をさせていただきたいと思います。

この「地域・社会活動における男女共同参画の推進」の中で、私は地域研究をやっていますが、特に自治会長に占める女性の割合というのが、長野県は実は全国で下から数えて3番目、45位、これがずっと続いているということがございます。都道府県で最も高いところが大阪で18.8%、2番目が高知で15.0%です。その中でも大阪の高槻市が日本でもトップクラスで約30%です。高知も高知市、それから香南市が最も高いんですけども22%で、長野の10倍です。私は9月にそういうところの調査をしてまいりましたが、これはコミュニティの組織それ自体とか、統治の在り方と言うんでしょうか、そういうことの問題もかなり大きかったりしまして、単純に男女共同参画の政策だけでこれを推進していくというのはちょっと難しい部分もあると思って帰ってまいりました。

ということで、今回お話がありましたように、具体的な政策を進めていくために、どのような実際の事業というか、そういうものが必要であるかというのを、県の具体的な社会の中での女性のエンパワメントの在り方みたいなものをしっかりと議論して、分析して、その上で進めていくというやり方は非常に理にかなっていると、今、思っているところでございます。

#### ○川上正彦委員

最初に言おうと思ったんですが、今回全体が非常によくまとめられておりまして、大変お疲れさまでございました。今、会長がおっしゃられたことですが、「地域・社会活動における男女共同参画の推進」というところで、地域の現状を皆さんにお知らせしようと思えます。

既に御案内があった方もいらっしゃると思うんですが、特に最近は成り手不足が非常に激しくて、民生委員の改選があったんですが、成り手の確保が非常に困難であったということです。また最近では国勢調査の件で調査員を募集しているんですけども、それも全く成り手がなくて、男女共同参画という以前に、あまりにも成り手がなくて出せないという状況です。松本でもそうなんですが、長野県中でそういうことが発生しているということでございます。

「地域活動の担い手不足が課題」と書いてありますが、これは今後全県的にどうしていけばいいのか、今までの民生委員だとか、いろいろな役目をもう一回男女共同参画とともに整理しなければいけないのかなと、私は感じているところでございます。

#### ○築山会長

ありがとうございました。

公民館活動がなかなか今難しくなっているということへの御指摘だと思います。コミュニティの在り方、あるいはコミュニティの中での行政の支援、あるいは共に協働していく組織の在り方というもの、それ自体を今見直していかないと、さらに人口減少の中で厳しい局面に来ているということを御指摘いただいたと思います。ありがとうございました。

それでは、重点目標2、「職業生活における男女共同参画の推進」について、課題の認

識、方向性、施策について御意見等ございましたら頂戴したいと思います。よろしく願いします。

○蒲生委員

意見ではなくて、ちょっと教えていただきたいと思います。25 ページですが、課題解決の施策 a の 7 の、「家事も農作業も含めて女性に負担が偏らないように家族経営協定の締結を推進」というのは、具体的に誰と誰が締結してどういうものをつくるのかとか、そういうことを教えていただければと思いました。

○佐々木人権・男女共同参画課長

この記載は農政部の所管部分になりますが、本日は出席しておりませんので、確認させていただき、後ほどお答えしたいと思います。

○築山会長

ありがとうございました。長野県は、家族経営協定の先進地域ではあると思います。

○山田委員

「職業生活における男女共同参画の推進」について、今、男性の育休の取得がとて多くなっているんですが、これについては、全ての職場において、学校もそうですし、行政もそうだと思うんですが、男性が育休を取得することを想定した職員の定数の確保が大前提ではないかと思っています。

育休を取得されると一気に職場の仕事がほかの人に偏ってしまうので、そもそも少ない人材で回している中で、大前提として、誰でも育休がいつでも取れるようなことを想定した人数が必要だと思います。お金がかかることですが、何とかそういう方向に行かないかと思っています。

○築山会長

ありがとうございました。

ジェンダー平等というのは、個人の主体的な鋭意とか頑張りではなくて、仕組みを変えていく必要があるというお話が今までもありましたけれども、その中での御指摘の一つではないかと思っています。

○山口委員

女性活躍ということが長いこと言われていますけれども、働く女性たちはそれでもなくとも家事・育児、あるいは介護までしょい込んで本当に大変で、この上何を活躍しろと言うんだと、女性活躍なんて言葉は大嫌いという人も結構多いです。私も好きではありません。

女性が活躍するためには何が必要かと言うと、男性が家事・育児・介護で、家で活躍することなんです。その言葉が素案に探してもないのでちょっとがっかりしています。男性が家で活躍してこそ女性が外で活躍できるという、この前提を入れていただき、そのための施策をいろいろ考えたいと思います。

#### ○築山会長

ありがとうございました。

ジェンダーというのは片一方の性だけの問題ではないという御指摘だと思います。

#### ○成澤委員

先日夫が育休を取ったという方のお話の会をしたんですが、育休を取った男性に聞いたところ、やはり職場にかなり負担がかかってしまった。育休を取って本人はすごく良かったんだけど、どうしてもその方がやっている仕事がチームに振り分けられることによって、職場に負担をかけてしまったということを懸念されていました。その部分で後ろ髪を引かれている男性の方は多いのではないかと考えています。

その企業に関しても、ではその方の仕事を受け取った方の給料が増えたかという点と変わらなかったということで、そういった育休を取った方をフォローした方に向けてのサポートのための支援は、まだ企業向けのものが少ないのかなと考えています。

もっと育休を取りやすくするには、取る方の満足感とかそういったものではなくて、その方を快く送り出せるような職場環境づくりの部分、企業として支援していただくといふのかなということです。

あと、賃金の話として、10月4日に最低賃金が引き上げられたという話をしていたときに、扶養範囲内で働きたかった女性の方が、金額が上がってしまうことで扶養でいられなくなる。また、雇用保険の企業側の負担分の金額が変わってきてしまったということです。すごく衝撃的だったのは、社会保険適用条件は月額賃金8万8,000円以上ですが、企業に社会保険料を支払う余裕がないため、今のパートタイムの労働時間で賃金が増えてしまうと社会保険料がかかってしまうから、業務委託に変えてもらったという中小企業の社長さんの話を聞いて、それは逆行しているなと思ってしまいました。

雇用保険加入条件の一つが、月87時間以上勤務です。やはり雇用保険に入っていないと育児休業給付金が支給されないんです。なので、今回賃金が上がったことで、少し違った形の動きが出ているのではないかと考えています。そういった企業に対するサポートがもう少し具体的にあったほうがいいかと思いました。

#### ○原委員

26ページの課題解決のための施策c「男女間賃金格差への対応・女性の経済的自立」に関してですが、皆さん御承知のとおり、長野県の女性の就業率は非常に高いですが、やはりまだまだ非正規での就業の比率が圧倒的に多いという状況です。

女性が経済的に自立するためには、やはり非正規ではなくて、正規として働いていく、非正規から正規にリスキルをしてキャリアアップをしていくような、そういう支援をしていかないとこの構造がなかなか変わっていかないのではないかと考えています。

国が実施している策もありますが、県としてできるような施策であったり、スキルアップの支援とか、あわせて、女性自身の意識変革、マインド変革に働きかけるような施策があってもいいのではないかと考えました。

続きまして2点目ですが、28ページに行きまして、重点目標2の進捗の指標ですが、16

として「県職員の育児休業取得率の増」が記載されています。第5次計画で、男性育休の取得に非常に重点的に取り組まれてきて、目覚ましい成果が上がっている状況です。やはり次の計画では、ここからさらに一歩進んで、率ではなく取得日数にも、ぜひチャレンジをして、しっかりと休んでその間しっかりと育児をする。育児をするのは性別関係なく一緒にするというような環境に変えていってもいいのではないかと思います。

#### ○築山会長

ありがとうございました。育休関連での取得日数の問題、あるいは取得のための仕組みの問題として、取得した部署の人たちへのインセンティブといったことの制度化の必要性について成澤委員、原委員から御指摘をいただきました。

#### ○佐々木人権・男女共同参画課長

御意見ありがとうございます。今の御指摘は職業生活に関する部分かと思いますが、今、原委員からも御意見がありましたが、25ページから28ページ辺りにそれぞれの取組を、かなり厚みを増して記載させていただいたところではございます。

山口委員がおっしゃった男性の家事参加のところですが、27ページのcの11に「男性も主体的に家庭生活に関われるように」という記載をさせていただいているんですが、これをもう少し前面に目立つようにするとか、見せ方は工夫してまいりたいと思います。

山田委員からいただいた育休の関係も、私の課でも育児休業を取る職員がいて、仕事をどうするのかという話になる場面もあるんですが、なかなか定数を増やすのは現実的に厳しい面もあるとは思っています。ただ、できるだけの支援はしなければいけないということで、県職員については27ページのcの9で制度の周知、また民間への支援としましては、産業労働部で取り組んでいる施策をその上のほうに記載をしているところです。

それから成澤委員からいただいた賃金格差の問題につきましても、やはり長野県のジェンダー・ギャップ指数でもこの数字が言われております。今回26ページの課題解決のための施策c「男女間賃金格差への対応・女性の経済的自立」として、幾つか取組も記載しております。大きな課題だという認識のもと、こうした様々な取組をしていきたいと考えております。

原委員からの育児休業の率ではなくて日数を指標にすべきだという御意見についても、ごもっともな御指摘かと思いますので、またこれは目標値設定の際にどこまでできるか考えさせていただきたいと思います。

以上、まとめてになりますが、よろしく願いいたします。

#### ○築山会長

ありがとうございました。

ジェンダー平等の目標の一丁目一番地みたいところに、女性の経済的な自立があるのではないかと思います。性別にかかわらず全ての市民が他者に依存することなく、それぞれの生計をしっかりと立てることができるといことが最終目標みたいところがあるのではないかと思います。

ですから、原委員の、非正規ではなくて正規労働に女性がしっかりと就いていくという

ことが非常に重要であるという御指摘はそのとおりだと思います。

今、公務労働の中で会計年度任用職員といったものが、県、あるいは市町村で、非常に大きく行政改革が進む中で増えてきているところがございますけれども、これなどは解消していくという形が望ましいのではないかと思います。

そして、男女の賃金格差ということで都道府県別に見てみますと、長野県は下から3番目です。トップは高知県ですが、長野県は72.8ということで、正規労働の中での賃金格差というのも、都道府県の中では大変厳しいところにありますので、正規の中での格差も縮小していく、それから非正規労働をできるだけ正規にする形の制度的な枠組みをつくり上げていくことが重要ではないかと思います。

#### ○久保田委員

現実がどうなっているか少し御紹介申し上げます。まず、女性の方の正規雇用、これは非常にニーズがあります。私どもが正社員を募集すると、結構応募が多く、管理部門で特に、総務とか経理にどういった人が来るかという、今までやはりパート勤務だとか、非正規の雇用のされ方をしてきた人なんです。そこからどうしても転じたいということで、しかもものすごく職業観が強い方が応募に来られます。そういったことが最近数例ございました。

あと、最近懸念していることは、先ほど山田委員から人の確保についてのお話があったんですが、今、いわゆるAIの導入や、DX化で人が要らなくなっているのが現実です。経理とか総務、営業もちょっと形は違いますがそういう現象が起きていて、人が要らなくなっているんです。そういった技術の導入が進んでいない中小企業のようなところにどどどと応募が来るという流れを最近強く感じます。

一方で今後非正規社員として残るのはどういう人たちかという、いわゆるエッセンシャルワーカーなんです。例えば、今のアメリカの20代から30歳手前ぐらいまでは意外と失業率が高く職に就けない人が多いんだそうです。なぜかという、アメリカの企業は先を見ているから、今採用しても将来余るということが分かっています。これはみんなAIでカバーできると見えていますので採用しないんですね。

私どもの会社はやはりサービス業で、建設業もありますのでエッセンシャルワーカーが多いです。今後私たちは何を考えなければいけないかという、男女関係なくエッセンシャルワーカーを確保するためにはいろいろあるんですが、一つは給与水準が低いんです。だから来ないんです。これを引き上げるしかないのかなということです。今、雇用の考え方は大きな転機に差し掛かっているのかなというのを現場では感じております。

あと、男性の育休の話ですが、これは私どものグループは12社ありますが、取得率が飛躍的に向上しています。中には転職してきたばかりの人が、賃金カットになってもいいから育休は取りたいということで、もう随分考え方が変わってきております。

先ほど山田委員がおっしゃいましたか、人が確保できないところで育休を取られてしまうとカバーできない。これに関して私どもで検討しているのは、そのセクションについては一定額、つまり企業としては工夫してインセンティブを導入していかないと、周りの人もカバーしきれないということがありますので、法的に何とかというのは難しいと思うのですが、各企業における工夫の中で、そういったものについては理解して対応していくこ



とが必要ではないか、そのように各企業にも要請していくことが大事ではないかということを感じております。

#### ○築山会長

ありがとうございました。企業における現状についての御説明がございました。

続きましていかがでしょうか。職業生活における男女共同参画の推進ということで議論をしておりますけれども。

#### ○萱津委員

先ほど成澤委員がおっしゃったように、育休を取ったりするときに夫か妻かどちらが休むかというと女性のほうが賃金が低いので、妻が休むという形になる。医療・介護の分野は、先ほど久保田委員がおっしゃったように、エッセンシャルワーカーで、どうしてもAIでかなわない部分があって、人でないと難しい。同じ業務をやっていると、医療・介護の部分は意外と賃金が男女関係なくほぼ同じになってきていますが、他の業種と比べて全体の賃金が安いために、介護・福祉の分野は人が集まらないということがあります。

ですから、男女の賃金格差を、同じ業務をやっているのだったら同じにしていくのと同時に、やはり女性がきちんと正規で働いていけるような仕組みづくり、企業努力をしている職場を女性がちゃんと選べるように、この企業はこういう努力をしているということをもっと分かりやすくPRできればと思います。今の大学生などを見ていると、やはり平等に賃金をもらえるところを探しているのも、これからの人たちは平等の意識のもと、男女ともに育休を取っていくと思います。

ただ、育児・介護・家事の部分は、どうしても女性に求められる部分があるし、女性が男性よりもやりやすいというのは、実際に自分もやってきて思っている部分ですが、その意識を変えていくために、まずは同じ業務は同じ賃金にすることと、女性の非正規を減らしていくという仕組みができる優良な企業をアピールできることがもっと必要だと、皆さんの意見を聞いて思いました。

#### ○山田委員

全く同感です。今、本校の高校生は就職活動をしています。3割程度の生徒が就職しますが、エッセンシャルワーカーになる生徒はゼロです。一方、その生徒たちの保護者は、大体エッセンシャルワーカーの方たちが多いです。その方たちの子供がなぜ就職するのかというと、大学に出すお金がないからということです。これが繰り返されている感じです。

どこに手を着ければいいかと考えたときに、やはり働いているお父さん、お母さんは40代の方たちですが、この人たちの今の雇用状況が非常に悪いのではないかと、生徒たちの進路選択を見ていて感じます。手を着けなければいけないところはそこではないかと感じます。

#### ○山口委員

育休のことはたびたび話題に出っていますが、生まれてすぐだけではなく、子育てはそこから延々と続くわけです。少子化と騒ぐ割には、子育て世代への配慮が社会的にすごく欠

けているように思います。子供はおむつを換えたりしなくなっても、目をかけなければいけないんですね。1日に1回は目を見て子供の様子を知ろうとするとか、話すとかという時間が絶対に必要なだけども、これがたぶん30代、40代の子育て世代には余裕がなくてできていないと思うんです。

私は審議会の最初の頃、時短だ時短だと言わせてもらいました。子育て世代の時短を社会みんなで考えていかなければならないと。それをどこかに盛り込んでいただけたらなと思いました。27ページの施策dの4に、「出産、育児、介護等と仕事を両立しながら」とさらっとありますが、もう少しその辺の重要性を盛り込んでいただけたらと思います。

#### ○蒲生委員

様々な委員の御意見を聞いていまして、私も弁護士をしているんですけども、新人であった16、17年前ぐらいから、既に偽装請負の相談がありふれた相談になっていました。社会保険料など、いろいろ拡充しようと思って手当をしても、それをすり抜けるために、現実には使用関係があるだけども、偽装請負という形にしているということがあります。

そういう立場になっている方も会社がとても厳しいということは分かっているので、それはもう仕方がないと受け入れていっちゃって、雇用主さんも、つらいけれどもどうしようもない、じゃないとつぶれてしまうからとなってしまうています。

都会に多いと思いますが、大企業の方の正社員の昇給の動きもかなり広がっていて、それはいいと思うんですけども、格差があり、県内では大企業は少なく、私のところに相談にこられるのは中小企業の方がほとんどですので、現実的に手当をしてあげたいと思っても体力がないのでできない。あまり無理を言うと会社自体が倒れてしまう状況にあるような中小企業、そしてまた自営業者でも零細事業者の方も多いので、手当をしていただける対策が取ればと思っています。

具体的にどうすればというのは難しいですが、大企業だけではなく、体力がないところに対する支援も工夫して進めていっていただければと感じました。

#### ○築山会長

ありがとうございます。どんどん格差、不平等が拡大していく中で、一方で貧富の差、階級の固定化みたいなものがどんどんと進んでいる。子供たちも貧富の差で体験格差というような議論もあります。私は県立大学におりますが、大学生はほぼ大学院に行くか就職するという中で、学生たちの就職動向などを見ていまして、こここのところ初任給を少し上げる傾向もありますが、賃金や福利厚生を深く見て、学生たちは動いている。そういう中で、地方と都市の賃金格差がある中で移動が起きているということも実感しているところでございます。

#### ○川上信彦委員

今お話を伺っていて、最近教育7団体にお話を聞いたところで、県も教員不足の中で、地域別の採用で都市部と中山間地の差が出てきているという状況もあります。そんな中で、校長先生、教頭先生方にお聞きすると、やはり若い男女を採用する中で、当然結婚・妊娠・

出産により、複数年にわたって教員を休まれる状況があり、人員の確保に苦慮されているというお話でした。

そんな中で、今、経験のある定年された方が応援に入り現場を維持しているというお話を聞きました。限られた地域の中で人的な確保が難しい中、世代間の協力、子育て期間にそのような形で協力していただく仕組みを具体的にやっていると聞きます。こういった教員の確保で行っている取組のようなことを、地域でもできないか検討していただければと思っております。

#### ○築山会長

ありがとうございます。

では、続きまして重点目標3「男女共同参画に向けた意識改革・基盤整備」に関する課題、方向性、施策等についての御意見がございましたらお伺いしたいと思います。今回「ミドル、シニア世代」、あるいは「性的マイノリティ当事者の困難解消」といったような言葉、ダイバーシティ、DE&Iといったような観点が盛り込まれていると思います。いかがでしょうか。

#### ○山口委員

29ページの施策aの3の中に、「性暴力の加害者・被害者にならないように」とありますが、これらは世界的にも「ジェンダーに基づく暴力」と言われています。その視点を言葉にして入れていただきたいと思いました。

それから、29ページの施策bの4の「有害情報」は、もう少し書いていただきたいと思っています。私たちは、コンビニにあるエロ本をなくしたいということで署名活動を今やっています。どうも有害図書指定のルールが機能していないようで、有害図書が並んでいます。皆さんにコンビニに行って見ていただきたいんですが、子供の本と並んだりしています。

今、私たちは次のステップとして、外国人にどう思うか意見を聞いています。今、20～30人の意見が集まっていますが、共通しているのは「子供が見えるようなところにあんなものを置くのは考えられない。もうびっくりした。日本は大丈夫か、こんなことで」ということです。規制するルールがない国でも、そういう本は子供の手の届かないような上に置いてあるとか、とにかくゾーニングをしっかりしている。だから私たちもそういうものをなくす努力をする必要があるのではないかと思います。このような環境に置かれた子どもたちのためにも、ジェンダー平等の教育を学校で行うことが非常に重要になってくると思います。

#### ○成澤委員

重点目標3の進捗の確認に使用する指標が、ここだけ一つしかないのは何でなんだろうと思いました。できればもう少し当事者目線の指標、例えば、幸福度が上がったとか、トランスジェンダーなどの、性に対する悩みのある方がこういうことが良くなったとか、そういった設備の増設、拠点が幾つかできたとか、当事者目線のものがないなど。

役割を固定する考え方を変えた人が何人いるかというところだけで、当事者がどれくらい生きやすくなったとか、そういった指標がないのがどうなのかなと思いました。

○佐々木人権・男女共同参画課長

ありがとうございます。今、最初に山口委員からいただいた御指摘については、またどこまで記載が充実できるか検討させていただきたいと思います。

あと、今、成澤委員からいただいた指標も、確かに一つしか今のところ掲載していないので、当事者目線でマイノリティの方なのか、それともほかの考え方なのか、ほかに把握できるものがないかどうかも含めて、一回検討させていただきたいと思います。

○築山会長

ありがとうございます。意識改革ですので、その指標としては、意識、あるいはアンケートの結果だけではなくて、それを支えるような制度的な基盤というのが素案にも書いてありますので、委員の御指摘のような制度的な基盤を担保するための予算とか、施設、システムの導入みたいなもので捉えることも考えられるかと思いました。

○正村委員

市役所の立場も入ってしまうかもしれませんが、今、東御市では男女共同参画の推進計画の策定に向けまして、市民にアンケート調査をしております、その結果を回収しているところでございます。まだ完全に回収し終わっていないので参考意見として聞いてもらえれば良いと思いますが、固定的性別役割分担意識という言葉の調査もしているのですが、ここにありますように、ミドル・シニア世代の皆様の意識改革が進まないという意見が結構聞かれます。数は多くないんですけども、若い人の中では男女共同参画という言葉自体を、「あれ？」と思っているような方もいらっしゃる、それが当たり前という意識をしている印象を受けます。

ですので、特にこのミドル・シニア世代の皆さんの意識が変わらないと、やはり先ほどお話がありましたとおり、固定的性別役割分担意識を嫌う皆さんには住んでもらえない、戻ってきてももらえないのかなと思っております。

もう一つですが、これは聞いた話です。男女共同参画という言葉を意識し過ぎて、かえって男性の方がもっと頑張らなければいけないとマイナスのほうに考えてしまって、男性への支援が必要になってくるという意見がありました。あまり男女共同参画をうたい過ぎると、男性の皆さんの支援も必要になってくるかと思いついておられるところでございます。

感想の部分もありますが、そんなふうに思いました。

○築山会長

ありがとうございました。

一言、今のお話について、男女共同参画を進めると男性に対して厳しくなってしまうというレトリックについて、そこについてはどんな意見が来ているんでしょうか。お伺いしたいと思います。

○正村委員

アンケートにそういう意見があったということもありますし、東御市の男女共同参画の

審議会の委員の方からも、女性、女性と言っているが男性の人権も考えたほうがいいのではないかという意見があったことも事実です。そこに対してどうすればいいかはまだ考えがまとまっていない部分もあります。

#### ○久保田委員

また話が戻ったりしますが、有害情報ということでコンビニのエロ本もそうですが、どの都道府県の条例かは忘れてしまったのですが、スマホなどを見る時間を制限しているところがあります。あれは条例で入れるのは簡単なことではなく、効果を検証されたのかどうかはよく知りませんが、恐らく一定の効果があるのではないかと思います。そういうことをここに書くのは難しいかもしれませんが、一つの考え方としてそういうものがあるのもいいのではないかと思います。

あと、先ほどお話があった男性のケアについて、うちの会社で何が起きているかというところ、男性から職位を落としてくれというのが最近2件ぐらいありました。管理職になるのが嫌だと。女性もそうなんです。女性も、この人にやってもらいたい、抜擢という言い方はよくないですが、絶対できるとこちらが思っても、本人が「いや、勘弁してください。そんな責任は持てません」と言われました。これには男女関係なく、そういう役職に就きたくないという人が多いのも現実です。逆に上げてくれという人は残念ながらいません。これが今の傾向です。本当に悲しい傾向です。

ですから、男女関係なくそういうことについては、日本人の意識が低下してしまったとか、ほかの会社は分かりませんが、最近は残念な傾向が非常に強く表れています。それが現実です。

#### ○築山会長

ありがとうございました。

先ほど地域のところで高知などを回ってきたという話をしましたが、長野の実態を少しお話しすると、男性でも町会長はできませんという話をお聞きしました。長野市は一応制度がありまして、住民自治協議会というのが中に入りましたので、かつてよりはとは思いますが、充て職が非常に多くて、1年に500日ぐらい働く。365日のうちの500日なので、1日に何回もあるぐらいお忙しい。であるにもかかわらず手当がほぼないというところで、今の企業での役職とほぼ同じような状況があるのではないかと思います。男性でも女性でも、非常に役職者が大きな責任と過剰な労働を背負わされていて、実際それを担っているにもかかわらず、その手当が極端に少ない現状がある。そういうところかと思ってお聞きしておりました。

#### ○川上正彦委員

最後に言おうと思ったんですけども、先ほど正村委員からも男性がという話が出たんですが、そもそも男女共同参画計画を作ることについて、私がつくづく思ったのは人口減少対策だということです。人口減少はものすごく、前に長野県の大学進学で出て行った学生のUターン率を調べていただいたんですが、34～35%です。

ある人の講演を聞いたんですけども、若者を戻さなければいけないんですけども、

そのためには女性に魅力のある地域をつくらなければ駄目だというお話を聞きました。確かにそのとおりだと思います。女性にとって魅力のある地域じゃないとやはり戻りません。だからみんな東京だとかに行ってしまうと思うんですが、そういうことを考えると、男性の負担とかいろいろな考え方もあるんですけども、女性から選択される地域にならないと人口減少は絶対に止まらないと思いますので、そこに対して危機感を持ってやっていくというのが非常に大事なことだと思います。

もう一点は、先ほど山田委員がおっしゃっていましたが、賃金の低さです。自治体の会計年度任用職員の給料が安過ぎて、一年中募集しています。具体的に申し上げますと、本俸が18万円、フルタイムで働いて税引きされれば11~12万です。これではやっていけないです。そんな安い給料で人が集まらないから一年中募集しているというのが実態の一つです。

いずれにしても男性の負担などいろいろあるんですけども、人口減少の対策をして、若者を戻すためには、行政が若者から選択されるような受け皿をつくらないと駄目だと思いますので、意見を述べさせていただきました。

#### ○築山会長

ありがとうございます。

それでは続きまして、重点目標4「安全・安心なくらしの実現」、ここにはDV加害者プログラムの実施の関連もごございますので、女性支援及びDV防止関連、萱津委員の御報告に関しても同様に、御質問、あるいは御意見等ございましたらお願いしたいと思います。

#### ○山口委員

DVの関係で、加害者対策も盛り込んでいただいて本当によかったと思っています。23年に内閣府からの留意事項で、地方自治体が加害者対策をやるようにということが出されましたので、長野県は率先してやらなければいけない。国も助成金を、地方自治体がやる場合は出すようです。丸々県の負担になるわけではないので、積極的にほかの県に先駆けてやってほしいと思います。

長野県は面積がすごく広いです。市町村でやるのが大変だとしたら、県がいろいろな市町村から参加できるようにオンラインで実施する方法もあります。私がやっているアウェアも含めてプログラムをオンラインで実施しているところが幾つかありますので、これはぜひ進めていただきたいと思っています。

もう一つ、男性相談電話も32ページの施策bの9にあります。先ほどの正村委員の意見にも関係しますが、では男性の人権はどうなるんだというのはよく聞く意見です。そのために男性相談というアイデアが出てくるんでしょうけれども、私どもアウェアは東京都の男性相談の業務を受託してやったことがあり、確かにいろいろな問題を抱えた男性から電話があり相談に乗るんですが、実はDV絡み、加害者が多いです。ですから、やるにしてもその辺を見抜いて、加害者をよいしょしてしまうような対応をしない相談員を、ぜひ研修を受けさせて育てていただきたいと思っています。

#### ○築山会長

ありがとうございます。男性の困難については、男性学というものもありますが、実際日本の犯罪の8割、凶悪犯罪のほとんどが男性、あるいは自殺の7割は男性ということで、犯罪をせざるを得ない状況に追いやられているというような男性の困難はあるだろうと思います。自殺を強いられるような構造が日本社会の家父長制的な伝統の中に埋め込められていて、その中で生きづらさを感じている男性の人たちがたくさんいる。

一方で、その男性の生きづらさを相対的に軽くするというのが実は本来の男女共同参画、ジェンダー平等の在り方で、男女共同参画を推進していく中で、男性の責任とか、あるいは肩の荷を一方で下ろしていただいて、共に責任を担うことで男性の生きづらさを相対的に軽くすると。そして、男性が育休にも参加していくことで、家族として、あるいは子育てを通した生きがいといったようなものも、企業での職業での生きがいではない形で感じていただくということがジェンダー平等の大きなテーマだと思いますので、男女共同参画が進むことによって男性が非常に厳しくなるというのは、進め方に問題があるのかなと思いますので、今回の我々の計画は、そこにしっかりと配慮した形で進められればと思います。

いかがでしょうか。安全・安心な暮らしというのは、災害対応というところにも関連しますが。

#### ○成澤委員

私は、32ページの施策のc「ライフステージに応じた健康への支援、性と生殖に関する傾向と権利の啓発」に関してお話ししたいと思います。

「性と生殖に関する健康と権利」と明確に書いていただいてとてもありがたいと思うんですが、健康啓発ではなくて、産む・産まないだったりいろいろな選択があると思いますが、女性が選べるという部分でもう少し踏み込んで、啓発ではなくて、それを権利として決断できるようなものにしていただきたいということが一つあります。

あと、やはりこの施策のcの2、3、4に関しては、妊娠・出産、不妊といった、子供を産むことに関してサポートがあるのはとてもうれしいのですが、今、女性の半分は50代以上と言われている中で、更年期に関しての記述がないです。先ほどもおっしゃっていたように、女性が管理職を諦める最大の原因として、更年期症状があると思います。これは男性にもあって、先ほども言っていましたが、男性の60歳以上の自殺をよく調べると、男性の更年期で鬱状態が続いてしまうことがあります。更年期症状の治療と鬱の治療は全く別で、そこで男性も女性も診断をしないと本人は分からない。ちょうど10月18日には世界メノポーズデーという更年期の啓発の世界的なアクションがありますが、やはり男性も女性も含めてそういった更年期症状への啓発を入れていただき、先ほど言っていた男性のメンタルケアだったり、女性の更年期症状でパフォーマンスが落ちる部分を理解してほしい。

更年期症状は症状が100以上あると言われていて、なかなか理解されづらい。今、月経痛やPMSという言葉はよく知られていますが、女性が更年期によりキャリアを諦めることの経済的損失は1兆円規模と言われていています。これは男性も同様とされているので、そこは男女共同参画の中で一緒に取り組める問題の一つだと思っています。そういった更

年期、メノポーズデーという視点を少し入れていただけると、ほかの県や自治体にない取組になると思っています。

○佐々木人権・男女共同参画課長

成澤委員、御意見ありがとうございます。今の健康課題のところですが、28ページの重点目標2の施策のf「仕事と健康課題の両立支援」にも働く女性への支援という観点から健康関連のことを入れております。また先ほどから出ている男性の話については、先ほど御指摘いただいた32ページの施策bの9の下に10としまして、やはり自殺の防止についての取組も記載させていただいております。

今いただいた御意見も踏まえて、さらなる記載の充実ができるかどうか、今後答申案に向けて検討させていただきたいと思っております。

○築山会長

ありがとうございます。

続きまして、重点目標5「推進体制の整備・強化」について御意見を頂戴したいと思います。

ここでは、ジェンダーメインストリームの庁内における仕事への実践等、新しい推進体制の整備が盛り込まれております。いかがでしょうか。

○川上正彦委員

今回、計画をこれだけ練って、いいものができると思うんですけども、ではこれを今後どのように長野県下に浸透させていくのか。概要版8ページのグラフを見ますと、長野県の市町村の男女共同参画計画の策定数が出ているわけですが、非常に少ない状況でございますので、推進体制の整備として、県から市町村に対してどのような指導をするか、指示をしないか、計画を策定していない市町村はやらないと思っておりますので、その辺りを含めてどういうお考えなのかお伺いしたいと思います。

○佐々木人権・男女共同参画課長

おっしゃるとおり、計画を策定している市町村が77のうちまだ64市町村で目標値に届いていないので、我々とすれば、ぜひ策定をと全市町村に働き掛けていきたいところです。

例えば、今回この第6次計画の中にDV防止基本計画などを統合したように、できるだけ効率的にというか、例えば総合計画の中の一部でもいいからジェンダーの観点を入れてもらうとか、そういうアドバイスをしていたらどうかというのがまず1点。

あと、やはりなかなか市町村職員の方も人も少ない中で大変だと思いますので、県としては、まずは計画策定につながるように、何々市においてはこのぐらい男女間格差があるとか、こうなっているという、そういった市町村ごとのデータが分かるようなものを提供させていただいて、それを契機として、様々な手段で計画策定というゴールを目指してもらうことが一番よいのではないかと思います。そこまで行かなくても、データを可視化してお渡しすることで課題を見つけてもらうとか、町の総合計画などの部分に少しでもいいから男女共同参画を盛り込んでもらうといった工夫をしながら、少しでも策定が進むよう



に取り組んでまいりたいと思います。

○川上正彦委員

せっかくいい計画を作ったんですけども、これが絵に描いた餅になってしまっただけなものですから、その辺のところは強力的に進めていただきたいと思います。よろしくお願いします。

○築山会長

ありがとうございました。

長野県は村が 35 あり、マンパワーの問題等ありますけれども、未策定の 13 が全部村だとしても 22 の村では策定しているということで、逆に考えるとすごく頑張っているということも言えるわけです。村部ですと男女共同参画の専属の担当職員は 1 人もいない、五つぐらい担当を兼職している状況なのかと思いますので、県のサポート・支援というものが非常に必要になってきたり、あるいは広域行政圏の中で、一部事務組合みたいな形で細かく福祉や何かに対応しているところもあると思いますので、そういうお隣や何かとの連携の中で、助け合いながらこういう政策も進めていかれるとよいのではと考えております。ありがとうございました。

○原委員

重点目標の進捗確認に使用する指標のうち、24 番目に「ジェンダー主流化に関する職員意識調査において、研修により理解が深まったと回答した職員の割合の増」を挙げられているかと思います。まずしっかり研修で勉強して理解をするというのがファーストステップかと思いますが、それによりしっかり意識を醸成して定着させていくという観点では、5 年間の中の目標としましたら、意識調査の設問項目や質問がどうなっているのか知りたいんですが、意識が変わってきているのか、定着しているとか、腹落ちをどれだけしているかということも K P I ということで挙げられたほうが、しっかり変わってきているということが分かりますし、成果としても見えやすくなるのではないかと思います。

○築山会長

ありがとうございます。

質的なものを量的に捉えていくということの難しさは非常にありますし、5 年での変動というのは、意識的なレベルで変わっていくかというのは難しい部分もあるかとは思いますが、継続的に捉えていかなければいけないことではないかと思えます。

それでは、指標の考え方ということで、第 5 次では非常に多様な指標がございました。それを第 6 次では 13 の重点指標、それから 13 の取組指標、モニタリング指標は 17 ということで、指標を分けて、そして重点目標ごとに提示していただいています。具体的な目標や基準値に関しましては、先ほど御説明がありましたけれども、すぐにはデータを細かく提示するということが難しいということですので、引き続き事務局で検討していく話ではございますが、この指標の考え方につきまして、皆様方の御意見を頂戴したいと思います。

○山口委員

36 ページの重点目標 2 の指標の中で欠けているなど思うのが、議論にも出ました非正規雇用者の正規雇用化です。これもぜひ項目に付け加えてほしい。もう一つ、パート労働者の賃上げについても入れてほしいなと思いました。

○築山会長

ありがとうございます。目標値に関しましては、第 5 次に設定しておりましたし、これは例えば市町村、あるいは国でも同様の形で目標値を設定している部分もあって、それらとの整合性を取るのかというような議論もあるわけですが、いかがでしょうか。

○川上正彦委員

指摘ではないんですが、前回の会議で指標については整理が必要ということをおっしゃっていただいたんですが、今回これを見ますとだいぶすっきり整理されておりますので、私としてはこのような方向でやっていただければと思います。整理するのは大変だったと思いますけれども、ありがとうございます。

○築山会長

ありがとうございます。

先ほど御指摘もありましたけれども、この重点目標ごとに指標の数にばらつきがあるということで、例えば重点目標 3 は一つしかありませんよねという話でしたが、重なりもあったりして難しい部分もあるかなと思います。その点や、重点指標や取組指標の中で、これはこちらの重点目標の指標ではないかとか、あるいは目標値の設定に関してはこう考えたらどうかといったような御意見等ございましたら、いただければと思いますが、いかがでしょうか。

○山口委員

36 ページの一番下の重点目標 4 「安全・安心なくらしの実現」の指標として「DV の認知度の増」とありますが、これから 5 年間、ジェンダー平等教育、デートDV 防止教育を県としてもやっていこうということであれば、DV だけではなくて、若者の間のデートDV の認知度も入れていただきたいと思います。

○築山会長

ありがとうございます。

それでは、前回も少し議論がありまして、今回こういう形でまとめていただいたんですが、計画素案の 22 ページ、計画内容全体の基本テーマでございます。今回テーマとなり得るキーワードとして、ジェンダー平等の実現、固定的性別役割分担意識の解消、それからウェルビーイング、魅力ある地域づくり等々を出していただきました。

そしてまとめていただいたのが、「ジェンダー・ギャップをなくし、誰もがお互いを尊重し暮らしやすい社会づくり」ということで、先ほど御説明がありましたように、これは

人権問題であるということから、「お互いを尊重する」という文言が入ったという御説明でした。

このテーマに関しまして、御意見をいただければと思います。

#### ○山口委員

「誰もがお互いを尊重し暮らしやすい社会づくり」という言葉を入れたいという気持ちはよく分かるんですが、第5次計画でも、知事が男女間格差、ジェンダー・ギャップを解消するんだとはっきり書いていらっしゃるんです。だから、私はこれからの5年間、国もですが、本当にジェンダー平等を進めなければならないというぎりぎりのところに来ていますから、「お互いを尊重し」と、ぼやけるような言葉を使わないで、「ジェンダー・ギャップをなくし、公正な社会へ」というぐらいはっきり言ってしまいたいと思います。

ジェンダー・ギャップが大きいということは、結局公正ではないんです。女性を二流市民にしているんです。女性を無償で家での労働に就かせていて成り立っている社会なんです。ですから、「公正な社会へ」とはっきり言いたいと思います。

それから、「ウェルビーイング」とか、「魅力ある地域づくり」も入れたいという方がいらっしゃるでしょうけれども、私はそれを消して「積極的改善措置」というのを入れたいと思います。

#### ○築山会長

ありがとうございました。冒頭で、阿部知事が全国知事会長になられて、その中でジェンダー平等の推進というのを挙げられて、推進本部もできるというようなことでありましたが、いかがでしょうか。この「誰もが」というところの話がありましたけれども、男女共同参画ということで、先ほどのまとめの中で見てみると、やはり女性の人権がないがしろにされているという視点が一番大きいんだろうなど。だから、先ほど男性の問題というのも一方でありましたが、女性の人権を尊重していく中で、同様に男性の人権も回復されていくということなのかなと思います。ここは非常に、前回でも議論があったところかと思えます。

ということで、今、「公正な社会」という言葉が必要ではないかという御指摘がありましたが、いかがでしょうか。ジェンダー平等、それ自体が基本的な人権の問題であるということは皆理解しているところだと思います。そこで今回はジェンダー主流化が中心に来ている計画の基本テーマということです。スローガンというのは、結構言霊みたいな形で全体を拘束するものがあります。どのようなものを掲げるのかということで、この間30年ぐらいずっと、バックラッシュみたいなことが国内でも起きておりまして、日本社会だけがずっとジェンダー関係が進まないという状況で、国や都道府県なども見てみると、生煮えの基本テーマが掲げられてきたということがあったと思います。今回そのジェンダー主流化を計画の中にしっかりと入れ込んできたことを可視化するような、そのようなテーマをどのように持ってくるのかというのは、非常に大きなところかと思えます。これはいかがでしょうか。

#### ○萱津委員

山口委員がおっしゃる「公正な」というのは、確かに強い響きがありますが、「公正な理解」とか、共通認識が同じであれば「公正な」が通りますが、「公正な」はどういう意味なのかをきちんと規定しておかないと、都合のいいように取られてしまうのかなと、そこが難しいと思います。言葉に強さはあるんですが、では公正とはどういうことかという解釈がないと、共通のスローガンにならないかなと思いました。

#### ○川上正彦委員

私は山口委員のおっしゃることも分かりますし、今、萱津委員もおっしゃいましたが、県のほうから示していただいたのが今回の「お互いを尊重し、暮らしやすい社会づくり」ですが、いずれにしても基本テーマというのは県民に対して一番最初に見せるということですから、なるべく県民の皆さんも分かって理解しやすいものを、ということで、山口委員のストレートなものも分かるんですけども、私はソフトな関係で、「誰もがお互いを尊重し」という形で、萱津委員がおっしゃるとおり、こちらのほうがいいのではないかと思います。テーマの検討は次回の審議会までということになるかと思いますが、私は素案でいいと思います。

#### ○久保田委員

私は「公正」という言葉は、どうも「公正な取引」とかそういうイメージをしてしまっていて、これを県民に出した場合に、今の世の中が公正でないんだと、全て間違っているんだという受け取り方になってしまうことも考えられ、お互いを尊重し合うということが大事だと思いますので、この素案のままがいいかと考えます。

#### ○築山会長

山口委員が「公正」という言葉を提起されましたが、それか素案かという2択だけではなくて、もし第3の言葉があればいかがかなと思います。萱津委員からはコンセンサスとか、それ以前に「公正」の定義が必要というお話もありました。

Equityと言うのか、Justiceと言うのか、平等という言葉も共同参画という言葉に置き換えて進んできた行政ではあるわけですが、やはり何が問題であるのか、何を解決したいのかということで、現在の社会情勢の中で見てみますと、多様な働き方みたいなものが必要ですけども、なかなかそういうことができていないとか、あるいは女性活躍と言っているけれども、そのような状況からかなり厳しいといったようなこととか、重点目標の中でも振り返りがいろいろありました。この五つの重点目標を達成できるような形の集合的な目標みたいなもので、どのような形で進めていくのかということかと思えます。

お互いを尊重するという事は、お互いの人権を尊重するという事ではあるだろうと思いますが、あとは暮らしやすい社会を、我々がどうイメージするかということかと思えます。お互いを尊重して暮らしやすい社会ということですが、いかがでしょうか。

その前の「ジェンダー・ギャップをなくし」ということに関してはいかがでしょうか。今回ジェンダー平等、あるいはジェンダーの主流化というようなことで、前回はジェンダーという言葉もまだ知らない人がいるのではないかという話もあったんですが、今回の計

画の中では、ジェンダーの主流化ということが非常に大きく出ていますので、ここでジェンダーという言葉を使っていいのかということについては、もうある程度広く知られている言葉かなと思います。そこで「ジェンダー・ギャップ」というもののコンセンサスというか、定義というか、そのものを県民が共に捉えられるかどうか。ジェンダー・ギャップの内実というのは一体何なのか。そしてそれをなくすことで暮らしやすい社会に到達されるだろうということを目指しているということですが、我々がジェンダー・ギャップをなくすというと、一つの論点として浮かんでくるわけですが、これを県民にも理解していただけるかどうかということは一方向であるかと思います。

あるいはテーマを挙げて、県民が分かるよう丁寧に説明しながら進めていく、分からない部分に関しては、一緒に議論して、「ジェンダー・ギャップって何？」ということなどをみんなで確認して、それを一つ一つ解決していく必要がありますよねということ啓蒙というか、一緒に考えながらやっていくこともあるかと思います。

#### ○成澤委員

私もこのテーマはいいと思っています。「尊重し、暮らしやすい社会づくり」というところは、思い合うとか、理解し合うというところがあると思うのでいいと思うんですけども、尊重するには相手をまず知るとか、理解をすとか、立場を知ろうとするという段階が一つあるのではないかと思います。文字数的にどう表現していいかわからないですが、例えば「お互いを理解し、尊重する」みたいな、そこで「理解」という言葉が入ってくると、理解しようという姿勢が出るのかなと思ったんですけども、表現の仕方は難しいと思うので、実際には「尊重し」というところがいいのかなとは思っています。

#### ○山口委員

ジェンダー・ギャップという言葉がよくここに残ったなと最初から思っているんです。ジェンダー・ギャップをあまり知らない人もいますが、日本語で言うと男女間格差です。でも男女間というと二元論になってしまって、やはりそれはまずいので、ジェンダー、ジェンダー平等なんですけど、ジェンダー格差という言い方もあまりしないからジェンダー・ギャップのままでいいかなと思います。

「お互いに尊重し」は、意識のほうに片寄ってしまうと思うんです。人々の意識が変わるのは大事だけれども、やはり社会全体の制度や仕組みが変わらないと、本当に平等な社会にならないですね。ですから、ここはいつそ削ってしまって「ジェンダー・ギャップをなくし、暮らしやすい社会へ」とかというのはいかがでしょうか。

#### ○築山会長

ありがとうございます。いかがでしょうか。「尊重する」とか、「理解する」という言葉ですが、今までもここ30年ぐらい使われてきた言葉だと思います。今までのどのような形でそれが動いてきたのかということをしただけ考えてみると、尊重するのは、むしろマイノリティ側が尊重してきたというのが現状だったんだろうと思います。

女性が男性側の働き方を尊重する。あるいは多様な意見がありますねと言ったときには、排外主義的な考えの方も尊重する必要があるのではないかと思います。尊重してきた。女

性のほうが人口的には多いんですけども、周辺化しているという意味では女性はマイノリティです。そのマイノリティ側、あるいはジェンダーの中でもマイノリティの人たちが、マジョリティと言われているような人たちを尊重したり理解したりして進んできたのが、この30年間の日本社会の在り方だったんだろうという気はいたします。

これまで十分男性社会を尊重してきた、あるいは理解してきた結果がこのような形になってきているのかとも思います。それが前回出てきた寛容性、Tolerance という言葉ですが、むしろマイノリティ側が寛容性を持ってマジョリティに対応してきたというのが今までの在り方であって、それゆえ不平等が維持されてきたと思うんですけども、このところは非常に悩ましい問題があると思います。

時間がだんだん押してきているということもありますので、これはまた、ここで決着するというよりは、最終答申案に向けて検討を進めていただければと思います。

ということで、ほぼこれで全体にわたって御議論いただいたと思いますが、最後にもう一点ぐらい申し上げたいことがあるということであれば、御意見をお願いします。

#### ○原委員

計画の一番最初の「はじめに」で、(1)「計画策定の主旨」に関してコメントさせていただきます。これまでの歴史を踏まえて記載いただいておりますが、この審議会に参加させていただきますして、審議会の委員の皆さんがそれぞれ違うお立場で活躍される中でいろいろ意見をいただいて、その中で共通するのが、長野県を魅力的な県にしたいということです。これは事務局の皆さんも同じお気持ちだと思います。

これまでに出来てきた審議会の中での皆さんの思いですとか、なぜこの計画をつくるのか、計画策定の Why のところ、そこにはやはり皆さん共通の未来への危機感、7がけ社会の到来、そのような長野県になってしまったときに、魅力的でない県になってしまう。そのような県にさせないために、今ここで社会の構造や社会のシステムを変えていくという事務局の皆さんがおっしゃっている思いや危機感、それを変えていくためにこの計画があるという。そういうような思想や思いをぜひ入れ込んでいただけると、一層よくなるのかなと思いました。

#### ○佐々木人権・男女共同参画課長

今の件ですが、3ページの2「現在の社会情勢」の(1)「急激な人口減少社会への突入」で、7がけ社会についてなどに触れてはいるんですが、例えばもう少しこの辺のエッセンスを持ってくるなど、今の御指摘を踏まえて工夫させていただきたいと思います。ありがとうございます。

#### ○山口委員

女性の政治への参加というのがどこにもないかなと思います。政策方針決定過程への女性への参画課題というのがあるんですが、そこに「政治」という言葉がありません。そこで一つ提案したいのが、議会ハラスメント防止条例が県に欲しいということです。というのも、市町村の女性議員たち、女性だけとは限りませんが、ハラスメント、セクハラとかを受けている人が結構いるようです。集まっているいろいろな経験を聞いたんですが、

若い女性、それから移住者というだけでもターゲットになってしまい、とんでもない人権侵害に当たるようなセクハラを受けている女性議員もいらっしゃいました。

なので、県で議会におけるセクハラ防止条例をつくり、それを市町村も使えるようなものにしたらどうか。福岡県などはそういうものをつくっているようです。その検討もぜひしていただきたいと思います。

#### ○佐々木人権・男女共同参画課長

今の御指摘については素案の22ページに、女性の政治参加、それから議会事務局で取り組んでいるハラスメントへの対応についての記載を、この第6次計画からは盛り込ませていただいております。今の山口委員の御指摘を踏まえて、さらに充実できるかどうかは、また検討させていただきますが、盛り込んでいる取組があることは承知いただければと思いますので、よろしく願いいたします。

#### ○築山会長

ありがとうございます。概要版の中には書いていなくても、計画の中にしっかり入っている部分もたくさんありますので、御確認いただければと思います。

#### ○小林担当係長（人権・男女共同参画課）

最後に、重点目標2について御議論いただいた際に蒲生委員から御質問をいただきました資料3の素案、25ページの施策のaの7に記載があります家族経営協定について、担当課の農村振興課に代わりましてお答えいたします。

家族間協定につきましては、家族がお互いに経営体の一員としての話し合いにより、農業や生活についてルール化し、近代的な農業経営を行うための手法のことでございます。農業を営んでいる家族の間、例えば配偶者や後継者、主に妻と夫の間が多いということですが、その間で締結するものになっております。

内容といたしましては、具体的には農業経営の方針決定や労働時間、休日、労働報酬などになりますが、家族間の話し合いにより農業や生活についてのことをルール化するものがございます。実効性を持たせるために、例えば農業委員立ち会いの下、締結されることもございますが、立会いなどなく、家族間で自由に結ぶこともございます。

なお、この協定につきましては、県としても推進のためにパンフレットを公表しております。その中で経営内容のひな型もお示ししてホームページ等にも掲載しておりますので、御興味がありましたら御覧いただければと思います。

#### ○築山会長

ありがとうございました。家族経営協定は、中野市などいろいろなところでかなり先進的にやっているのではないかと感じております。

それでは、時間が大幅に超過しておりますが、ここで意見交換を終わりにさせていただきます。

## (2) その他

○築山会長

議題(2)「その他」について、事務局からございましたらお願いします。

○佐々木課長(県民文化部人権・男女共同参画課)

資料4 説明

○築山会長

ありがとうございました。以上で議事を終了いたしますが、事務局におかれましては、本日の議論の内容を基に素案をさらに充実させた答申案を次回審議会においてお示しいただきますよう、よろしく願いいたします。

皆様、円滑な議事の進行への御協力、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。よろしく願いいたします。

○羽賀企画幹(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、長時間にわたる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が、先程のスケジュールのとおり12月中を予定しています。委員の皆様には、できるだけ早く日程調整をさせていただきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

最後に、池田県民文化部次長より御挨拶申し上げます。

○池田次長(県民文化部)

県民文化部次長の池田でございます。本日は、築山会長はじめ委員の皆様には、長時間熱心に御審議をいただきまして誠にありがとうございました。

本日頂戴しました貴重な御意見を踏まえまして、計画の答申案の取りまとめを進めていきたいと考えております。なお、先ほど御説明したとおり、次回が今任期での最後の審議会となる予定でございます。答申をいただいた後も、来年3月の計画決定を目指し、事務局といたしましても引き続き尽力をまいりますので、今後とも皆様の御支援、御協力をよろしくお願いいたします。

改めまして、本日は誠にありがとうございました。

## 4 閉会

○羽賀企画幹(県民文化部人権・男女共同参画課)

以上をもちまして、令和7年度第2回長野県男女共同参画審議会を閉じさせていただきます。本日はお疲れ様でした。お気をつけてお帰りください。

(了)