

長野県総合計画審議会

- 開催日時 令和8年9月14日（月）10時00分～
- 開催場所 長野県庁 議会増築棟3階 第1特別会議室
- 出席委員 奥田純子委員 金子ゆかり委員 佐藤慎次郎委員 中塚徹委員
根橋美津人委員 萩原なつ子委員 藤澤潔委員 矢島洋子委員
- 欠席委員 香山瑞恵委員 小林真理委員 羽田健一郎委員 松下正樹委員
三木聡委員 若林透委員 渡邊さやか委員

1 開 会

（宮澤総合調整幹）

それでは、時間となりましたので、「長野県総合計画審議会」を開会いたします。

私は、本日の司会を担当します総合政策課の宮澤と申します。よろしくお願いいたします。

今回の審議会の開催に先立ちまして、お手元の名簿のとおり、新たに15名の皆様に委員を委嘱申し上げたところでございます。委嘱状につきましては、会場に御出席いただいている皆様にはお手元に、オンライン出席、それから欠席の皆様には別途郵送いたしますので、よろしくお願いいたします。

なお、委員の皆様個々の御紹介につきましては、時間の都合もございまして、お手元の委員会名簿をもちまして代えさせていただきたいと思っております。

それでは、今回の審議会の定足数の確認をいたします。

本日は15名の委員のうち、オンライン出席であります奥田委員、金子委員、中塚委員、藤澤委員、矢島委員の5名を含めまして、8名の方に御出席をいただいておりますので、長野県附属機関条例第6条第2項の規定によって、会議が成立していることを御報告申し上げます。

なお、香山委員、小林委員、羽田委員、松下委員、三木委員、若林委員及び渡邊委員は、御都合により欠席されております。

本日は、オンラインとの併用開催となっております。御発言の際には、最初にお名前をおっしゃっていただくとともに、そちらにありますマイクに向かってお話しいただきますようお願いいたします。

なお、当審議会につきましては、県の審議会等の設置及び運営に関する指針に基づき公開といたします。会議資料と議事録は、後日県のホームページにて公開を予定しておりますので、御承知おきいただきますようお願いいたします。

2 企画振興部長あいさつ

（宮澤総合調整幹）

それでは、開会に当たり中村企画振興部長から御挨拶を申し上げます。

(中村企画振興部長)

企画振興部長の中村でございます。委員の皆様には、審議会委員の選任に当たり、御多忙のところ就任を御承諾いただき誠に御礼申し上げます。また、本日も御多用のところ御出席を賜りまして、重ねて御礼申し上げます。

本年度は、本県の総合5か年計画「しあわせ信州創造プラン 3.0」の4年目に当たりまして、計画の総仕上げに向けて取り組む時期に入っております。本日の審議会では、昨年度における主な取組と成果の整理・分析を御報告するとともに、それらを踏まえ、今後どのような取組を重視すべきか、それぞれのお立場から御意見を賜りたいと考えております。

いただいた意見を踏まえながら、「しあわせ信州創造プラン 3.0」の基本目標である「確かな暮らしを守り、信州からゆたかな社会を創る」の実現に向けて、より一層取組を進めてまいります。

また、先だって知事の阿部も申しましたが、プラン3.0の次の新たな総合計画の策定にも着手しなければならない時期でございます。そういう意味でも、委員の皆様におかれましては、忌憚のない御意見、御提言を賜ればと思っておりますので、どうかよろしくお願いいたします。

3 会議事項

- (1) 会長の選任及び会長の職務を代理する委員の指名について
- (2) 土地利用・事業認定部会委員の指名について
- (3) しあわせ信州創造プラン3.0の政策評価(案)について
- (4) その他

(宮澤総合調整幹)

それでは、これより会議事項に入ります。今回は委員改選後初の審議会となりますので、初めに会長の選任についてお諮りしたいと思います。

本審議会の会長は、先ほどの附属機関条例第5条の規定により委員が互選することになっております。この取扱いについて、いかがでしょうか。

(根橋委員)

よろしいですか。

(宮澤総合調整幹)

根橋委員、お願いします。

(根橋委員)

連合長野の根橋でございます。長野県立大学の理事長として御活躍されております佐藤

委員に会長の御就任をお願いしてはいかがでしょうか。

(宮澤総合調整幹)

ありがとうございます。ただいま根橋委員から、佐藤委員の御推薦がございましたけれども、皆様、いかがでございましょうか。

< 「よろしく願います」の声あり >

(宮澤総合調整幹)

ありがとうございます。皆様に御賛同いただきましたので、佐藤委員、会長をお願いできますでしょうか。

(佐藤委員)

かしこまりました。

(宮澤総合調整幹)

ありがとうございます。それでは、佐藤会長、会長席へ御移動をお願いいたします。

それでは、佐藤会長、最初に御挨拶をお願いいたします。

(佐藤会長)

皆様、おはようございます。ただいま御推薦をいただき会長に選任されました佐藤でございます。委員各位の格別なる御協力の下、この職責を果たしてまいりたいと存じますので、何とぞよろしくお願い申し上げます。

本日は、「しあわせ信州創造プラン 3.0」の政策評価が主な議題となっております。今年度4年目を迎えるプラン3.0につきまして、この後のPDCAサイクルをより確実に回すために、委員の皆様には総仕上げを見据えた建設的な御意見を賜れればと思っております。

また、それぞれの各専門分野における現状や課題なども踏まえまして、県の今後の取組の方向性についても、あれば御助言をいただければと考えております。

この審議会の趣旨を御理解の上、所期の目的が達成されますよう、格別なる御協力をお願い申し上げまして、簡単ではございますけれども、会長就任に当たっての御挨拶とさせていただきます。

よろしくお願いいたします。

(宮澤総合調整幹)

ありがとうございました。

続きまして、条例の第5条第2項に定める会長の職務代理についてでございます。条例の規定により、会長の指名となっておりますので、佐藤会長より御指名をお願いいたします。

(佐藤会長)

かしこまりました。委員の中で、金子ゆかり委員にお願いさせていただければと思って
おります。金子委員、いかがでございましょうか。

(金子委員)

こんにちは、金子ゆかりでございます。大変な重責と思いますけれども、会長をしっかり
補佐して応援してまいりたいと思います。皆様、御協力、御指導のほどよろしくお願
いいたします。

(佐藤会長)

よろしくお願い申し上げます。

(宮澤総合調整幹)

ありがとうございます。

それでは、以降の進行につきましては、佐藤会長にお願いしたいと思いますので、よろ
しくお願ひいたします。

(佐藤会長)

かしこまりました。

それでは、会議をこれより進めさせていただきます。

先ほど事務局から御説明がありましたとおり、本会議における発言につきましては、公
開することといたしますので、御承知おきください。

次に、土地利用・事業認定部会委員の指名について、議題とさせていただきます。

初めに、土地利用・事業認定部会につきまして、事務局より御説明をお願い申し上げま
す。

(塚田企画幹)

それでは、建設部建設政策課から土地利用・事業認定部会について御説明をいたします。
着座にて御説明いたします。

資料 1 です。

「1 部会の概要」についてです。本部会は国土利用計画法第 38 条に規定する審議会
として位置づけられております。本県では、附属機関条例及び総合計画審議会組織運営要
綱に基づき、長野県総合計画審議会の部会として設置しております。部会の議決につつま
しては、総合計画審議会の議決とするとされております。

部会では、主に国土利用計画法、国土調査法と収用法に基づく事項について御審議をい
ただきます。具体的には、県の国土利用計画や土地利用基本計画の策定・変更に関する事
項のほか、地籍調査などに関する事項、公共の利益となる事業を行う者からの事業認定申
請に係る事項などの審議をいただきます。

次の「2 部会の委員（案）」についてです。部会委員は、総合計画審議会会長が委員
及び専門委員の中から指名することとされております。部会の調査・審議事項に鑑み、行

政、農業、法律、環境、都市計画の各分野から記載の5名を事務局案として提案させていただきます。

行政分野からは、長野県市長会長の金子ゆかり委員、農業分野からは長野県農業協同組合中央会常務理事の中塚徹委員、法律分野からは弁護士の今井智恵専門委員、環境分野からは信州大学農学部准教授の内川義行専門委員、都市計画分野からは信州大学工学部助教の森本瑛士専門委員にお願いしたいと考えております。

「3 部会の当面の予定」です。令和8年度は土地利用計画法に基づく土地利用基本計画の変更について、10月以降調査と審議をいただく予定としております。

説明は以上でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

(佐藤会長)

ありがとうございます。ただいま事務局からの説明を踏まえまして、土地利用・事業認定部会委員の皆様、金子委員、中塚委員及び本日この場にはおられません、専門委員の今井委員、内川委員、そして森本委員を指名させていただきます。

皆様におかれましては、御多用とは存じますが、よろしくお願い申し上げます。

続きまして、「しあわせ信州創造プラン 3.0 政策評価（案）について」を議題といたします。

まずは、事務局から説明をお願いいたします。

(高橋総務部長)

総務部長の高橋です。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

それでは、「しあわせ信州創造プラン 3.0」の政策評価（案）の概要につきまして、私から全体的な御説明をいたしまして、詳細については、また後ほど担当課長からも御説明いたします。

では、資料2の政策評価結果の概要を御覧ください。

2023年3月に策定しました「しあわせ信州創造プラン 3.0」は、2023年度から2027年度までを計画期間とする県の総合5か年計画であります。

県では、毎年度本計画に基づきまして実施した取組の成果と課題を把握して、次年度以降の政策形成と事業構築に反映させるという観点から、計画の進捗状況を毎年度政策評価報告書として取りまとめて公表していきまして、この資料はその概要をまとめたものとなっております。

それでは、1ページの総括説明を御覧ください。

2025年度、昨年度は「しあわせ信州創造プラン 3.0」の中間年度となりました。今回の評価につきましては、細区分で44の主要指標について最も進捗が良好なAが20、Bが4、Cが13、Dが7となりました。前年度から比較しますと、AとDがそれぞれ二つずつ減りまして、BとCがその分増加しております。

なお、この比較区分の詳しい考え方につきましては、後ほど政策評価担当課長から御説明いたします。

そして、評価結果を全体として見ますと、コロナ禍を底とした緩やかな景気回復、円安の継続などを背景として、産業・農林業・観光分野において着実な成果が見られました。

この分野では目標値を大きく上回るものや、過去最高水準となった指標も複数ありました。

さらに災害対策やインフラ整備につきましても、一部の指標で目標を前倒しで達成するなど、県民の安全・安心を支える取組が着実に進展したと考えております。

一方で、全国的な少子化・人口減少の進行は、本県においても深刻な状況が続いております。また、人手不足や若者の県外流出などを背景に、地域の将来を担う若者の定着や所得向上などに依然として課題が見られます。

このため、信州未来共創戦略も踏まえ、人口減少対策や若者・女性から選ばれる県づくりを推進するとともに、地域や産業を支える人材の確保と県民所得の向上に向けた取組を一層推進していく必要があると考えております。

それでは、詳細につきましては、担当課長の神戸から説明いたします。

(神戸政策評価担当課長)

政策評価担当課長の神戸と申します。それでは、私から詳細について御説明いたします。着座にて失礼します。

恐れいますが、評価結果の説明に先立ちまして、制度の概要から御説明いたしますので、資料3の報告書の全体版の案の1ページ、電子データでは5ページ目になるかと思いますが、そちらをお開きください。

今回御審議いただく評価書は、1ページ「1 構成」にございますように、二つの評価のうちの①プラン 3.0 に基づく進捗管理に該当するもので、「2 対象・時点」の(1)に記載のとおり、計画書の第4編の施策の総合的展開、それから第5編の新時代創造プロジェクト、それから第6編の地域計画、それぞれにつきまして、取組や今後の方向性を踏まえて評価を行ったものでございます。

「3 観点」にございますとおり、評価に当たりましては、取組の成果と課題を把握し、より効果的・効率的な施策の推進につなげること、それから県民の皆様に分かりやすくお伝えすることを心がけております。

次のページをお願いいたします。

「4 評価の方法」の(1)ですが、①の施策の総合的展開につきましては、細区分で44の主要目標と主要目標を含む136の達成目標の進捗状況をAからDの4段階で判定し、取組の成果と課題を把握しております。

進捗区分は各年度において進捗を図る目安値というものを設定しまして、進捗率に応じた表に記載のとおり区分しております。ただし、計画期間中継続して同一基準の達成を目標とする場合は、達成の場合はA、未達成の場合はBとしております。

②の新時代創造プロジェクトと③の地域計画の評価につきましては、記載のとおりとなっております。

このうち①の施策の総合的展開の中で、44の主要目標の状況を基にまとめたものが、次のページからの「I 政策評価結果の概要」になっておりまして、資料2はこの部分を抜粋したものとなっております。

それでは、資料2にお戻りいただきまして、こちらを使って評価結果の概要について御説明いたします。

なお、事前にいただいている主要目標に対する御質問につきましても、該当箇所の中で

触れさせていただきたいと思います。

2 ページをお願いいたします。

施策の総合的展開の五つの政策の柱ごとに主要目標の状況を基に成果と課題を、課題があるものは今後の取組の方向性も含めて記載しております。

まず2 ページは、「1 持続可能で安定した暮らしを守る」になります。

進捗状況の一つ目を御覧いただきますと、まず環境保全ですけれども、関連する指標は下の表の①から③になりますけれども、いずれもCということで、それぞれの取組により前年度から増となりまして、一定の進展が見られておりますが、目安値には届かないという状況でした。

進捗状況の二つ目の記載にある災害対策やインフラ整備につきましては、関連指標④と⑤になりますけれども、いずれもAということで大幅に前進しており、特に④の要配慮者の個別避難計画作成市町村の割合と、⑤-2、トンネルの修繕等の措置完了率につきましては、目標を前倒しで達成いたしました。

次に三つ目の交通関連ですけれども、関連指標⑥と⑨になりまして、いずれもAで順調に推移しております。特に⑨の交通事故死者数は、昨年Bでしたけれども、自転車事故による死者数が記録上初めてゼロとなるなど、大幅に改善いたしました。

四つ目の健康増進につきましては、⑦の健康寿命は男女共に全国1位を維持しまして、⑧の医療施設従事医師数も堅実に増加しております。

一方で、⑩の自殺死亡率は前年から大きく改善し、評価もDからCとなっておりますけれども、目標達成には引き続き課題がありまして、関係機関との連携を深め、支援体制の強化と早期対応に取り組むこととしております。

次のページをお願いいたします。

「2 創造的で強靱な産業の発展を支援する」になります。

産業振興に係る指標は全体的に大きな前進が見られまして、①の労働生産性につきましては、前年より減少したもののAを維持しております。それから②の製造品出荷額等は大幅な増となりまして、前年はDでしたがAとなりました。さらに⑧の加工食品の輸出額につきましては、円安や海外販路拡大支援の効果もありまして、過去最高値を更新いたしました。

一方で、③の会社開業率につきましては、全国唯一の創業等応援減税等により支援に取り組みましたが、横ばいでCとなっております。

続いて、進捗状況の二つ目、農林業になります。関連指標は④⑤⑦となっておりますけれども、全てAまたはBで、大幅な前進が見られ、特に④の農業農村総生産額と⑤の木材生産の林業産出額は前年に続き目標値を上回る実績となりました。

一方で、三つ目の所得向上と就業支援につきましては、関連指標の⑥⑨⑩は厳しい状況が続いております。

D評価の指標につきましては、この後も同様ですけれども、後ほどまとめて説明させていただきたいと思います。

⑨の就業率ですが、企業の人手不足を背景に微増となりましたが、これにつきまして、奥田委員から、人口構造が大きく異なるにもかかわらず目標値を東京都の平均値とするこの意味について御質問をいただいております。

お答えいたしますと、目標値は当時の全国1位の東京都の実績を参考にして設定したものでございまして、より高い目標を設定したものであり、これに基づいて評価を行ったというものでございます。

続きまして、次のページをお願いいたします。

「3 快適でゆとりのある社会生活を創造する」です。

進捗状況の一つ目、①の県行政手続のオンライン化につきましては、業務プロセスの見直し等により、前年から増加して一定程度前進いたしました。

二つ目の信州まつもと空港利用者数につきましては、減便により微減となりましたけれども、航空会社への働きかけ等によりまして高水準を維持しております。

三つ目、移住交流の促進についてはおおむね順調で、③の社会増減は、4年連続で増となり、Aを維持しました。④の移住者数につきましては、きめ細やかな対応や情報発信により増加はしましたけれども、進捗は鈍化しまして、評価は前年のAからCとなっております。

四つ目の観光振興は、円安やインバウンドの後押しもありまして非常に好調で、⑤の観光消費額、⑥の外国人延べ宿泊者数共に、過去最高値を更新いたしました。なお、⑥の外国人の関係につきましては、目標値を上方修正した影響で、昨年の評価はAでしたがBとなっております。

五つ目の文化芸術の⑦信州アーツカウンシルの支援等団体数は堅調に増加、一方のスポーツ振興に関する⑧の運動・スポーツ実施率につきましては、総合型地域スポーツクラブの活動支援等に取り組み微増となりましたけれども、進捗率は前年を下回る結果となっております。

次のページをお願いいたします。

「4 誰にでも居場所と出番がある社会をつくる」です。

まず、結婚・子育ての関係につきましては、関連指標の①②が共にDとなっております。また、全国の動向と同じく低調が続いております。二つ目、様々な子どもの居場所となっている③の信州こどもカフェにつきましては、全体では堅調に設置が進んでAとなっておりますけれども、市町村ごとで見ますと差が見られまして、Cという結果となっております。

三つ目の就労支援と雇用環境改善につきましては、順調に進展しておりまして、④の法定雇用率適用企業で雇用される障がい者数につきましては、法定雇用率の引上げ等を背景に着実に増加、それから⑤の一般労働者の総実労働時間は、目標値に向けて減少傾向が継続しておりまして、評価は前年のCからBとなりました。

四つ目の女性が自分らしく輝ける環境づくりにつきましては、県民への啓発や企業等のリーダー等の意識改革に取り組んでおりますけれども、⑥の県内事業所における管理職従事者の女性割合はCとなりまして、前年からも減少しております。

⑦の県の審議会等委員の女性割合はDが続いておりまして、ジェンダー平等のさらなる取組が必要となっております。

⑥につきまして、奥田委員から、女性割合が低い要因の調査を本格的にすべきで、女性が昇進しづらい、意欲を持ちにくい構造が組織に存在しているとしたら、それを具体的に変える必要があるのではないかとのお意見を事前にいただいております。

これにつきましては、令和6年度の一般県民を対象に実施した意識調査によりますと、職

場で女性管理職を増やすときに障害となるものに関する回答の上位は、1番が「家事・育児・介護などの支援制度・サービスが不十分」、次いで、「転勤などの広域移動の増」、その次が「長時間労働の改善が不十分」という結果となりまして、特に30代では、「家事等の支援制度・サービスが不十分」と、「長時間労働の改善が不十分」が、他の年代よりも高い結果でしたので御紹介いたします。

次のページをお願いいたします。

施策の柱の最後になりますが、「5 誰もが主体的に学ぶことができる環境をつくる」です。

一つ目、個別最適な学びの推進はいずれも順調で、①の高校生の海外留学者率は高水準を維持、②の信州やまほいくは、先ほどの信州こどもカフェと同様に、認定園数はAを維持しておりますけれども、所在市町村数では微増でCとなっておりまして、市町村ごとに差が見られております。

二つ目の、多様性を包み込む学びの環境づくりはやや低調で、③の授業は自分にあった考え方等になっていると答える児童生徒の割合は減少し、昨年のAからDとなりました。また信州自然留学は、前年度の増加の反動もありまして減少し、Cとなっております。

三つ目、⑤の県内大学卒業生の県内就職率は、前年度より改善はしましたけれども、Dが続いているという状況となっております。

続きまして、7ページをお願いいたします。

進捗区分D、基準値未満の評価になりますが、これらの主要目標に係る分析、今後の方向性をまとめたものとなっております。この資料は、今回の評価がプラン3.0の中間年度の評価に当たるということを踏まえまして、新たに作成した資料となっております。この折り返しのタイミングで特に厳しい状況であるD評価の7指標につきまして、関連データや社会情勢を整理し、取組実績と課題を踏まえて、目標達成に向けた今後の方向性を記載いたしました。

それでは、各指標の内容について説明してまいります。

同じページの下の「県民一人当たり家計可処分所得」になります。

この指標は、2025年度に2020年度比でプラス10.2%とする目標に対しまして、2023年度はマイナス2.5%で、前年よりは増加したものの基準値は下回りました。

なお、基準年度の2020年が高くなっておりますけれども、これはコロナ対策の特別定額給付金等の影響があるためとなっております。

現状・課題認識のところを御覧いただきますと、直近10年での増加は、分母である人口減少の影響が大きく、分子の家計可処分所得の8割を占める雇用者報酬の伸びは全国を下回っているという状況です。

これは、特に県内総生産や雇用者報酬で3割を占める製造業におきまして、コストが高騰する中で、中小受託事業者が多数を占めることにより、総生産の増加分が賃金に還元されていないことが推測されます。県では、中小企業をターゲットに設備投資や人材育成への支援、価格転嫁のサポート、物価高騰対策などに取り組んでおります。

今後は強い産業づくりや中小企業の生産性向上の支援、価格転嫁のさらなる促進、人材育成の取組支援などにより、企業の賃上げ環境整備に取り組んでまいります。

なお、この指標につきまして、金子委員から御意見をいただいております。雇用者報酬

の伸びが全国を下回っていることについて、長野県は女性の就業率が全国高水準であり、女性の賃金の対男性給与比も踏まえた分析もあると良いとの御意見をいただきました。

これについては、厚労省の賃金構造基本統計調査によりますと、令和7年の一般労働者における女性の所定内給与額の対男性比は76.7%で、全国平均とほぼ同程度ですけれども、金額で見ると男女共に全国平均を大きく下回っているという状況がございます。このため、賃金の引上げは男女共通の課題との認識の下、現状分析を記載のとおりといたしました。

一方で、男女の賃金格差は、女性活躍推進に紐付く重要な課題でありますので、引き続き、取組が必要と考えております。

次のページをお願いいたします。8ページになります。

上の県内出身学生のUターン就職率です。この指標は2027年の目標45%に対しまして、2025年は前年より低い31.0%で基準値を下回りました。現状・課題認識ですが、近年の売り手市場の中で、学生は都市部の大企業が優位となりやすい賃金や安定性を重視しておりまして、本県の賃金水準は全国20位前後ですけれども、金額で大都市圏と差が生じております。

一方で、本県には豊かな自然、通勤時間の短さなど、金銭で測れない魅力がありまして、また、テレワークなど多様なライフスタイルを実現できる環境も整いつつあります。県では、奨学金返還支援制度導入企業への全国トップ水準の助成や、インターンシップ等に係る交通費支援、職場いきいきアドバンスカンパニーの取得促進のほか、就職活動の情報発信を行っていますが、効果的な発信やキャリア教育の充実が課題となっております。

今後は、誰もが働きやすい職場環境づくりや賃上げ、生産性向上に取り組む中小企業への支援を推進し、暮らしの魅力とセットにした情報発信とキャリア教育の強化に取り組んでまいります。

なお、奥田委員から、調査方法に関する御質問をいただきましたのでお答えしますと、調査方法は、本県出身学生の多い県外の大学・大学院・短大等のキャリアセンターに、メールまたは郵送で調査を依頼しておりまして、2025年分は521校に調査を依頼し、279校から回答をいただいて取りまとめたものとなっております。

続いて、8ページの下の出生数です。2027年の目標13,400人に対しまして、2025年速報値は9,873人となり減少が続いており、全国的にも10年間で3割減少している状況がございます。

二つ目の「・」ですが、既婚者の子どもの理想の数と予定している数は共に減少しておりまして、夫婦共に正規雇用の世帯でその差が大きくなっております。予定数が理想数より少ない理由としましては、子育て・教育にかかる経済的負担が大きな割合を占めております。

県では、子どもの医療費助成に係る経費の補助対象の拡大や、保育料・高校授業料の負担軽減、それから男性の育休取得の促進などに取り組んでおりますけれども、子育て負担軽減の実感を広めるには至っていない状況がございます。

今後の方向性としては、少子化は国全体の課題でありますので、国のこども未来戦略を基盤としつつ、県でも信州未来共創戦略に基づいて経済的負担の軽減や、共育を当たり前にする柔軟な働き方の推進等の施策を粘り強く推進してまいります。

次のページをお願いいたします。

婚姻数です。2027 年の目標は 8,750 組に対しまして、2025 年速報値は 6,708 組で増加した前年から微減となり、基準値を下回りました。全国でも 10 年間で約 2 割減少しております。

本県の 20 歳から 34 歳の若年人口が 10 年で約 1 割減少している中、結婚意向のない独身者の割合は倍増しておりまして、約半数が結婚にネガティブなイメージを持っているという状況になっております。

一方で、結婚意向のある方の独身理由を見ますと、適当な相手に巡り会わないことが大きな理由となっており、また、婚活手法として、ネットや SNS、婚活パーティーが多くなってきているという状況がございます。

県では、外部委託による結婚支援体制の強化を図りまして、民間のノウハウを活用した婚活イベントやマッチングシステム「NAGANO ai MATCH」の登録促進、それから結婚・出産・子育て応援サイトによる情報発信など実施しておりますけれども、個々の取組の認知度向上が課題となっております。

今後は、結婚に対する前向きな気運を醸成しつつ、出会いの機会の創出などの結婚意向の実現につながる取組の強化、「NAGANO ai MATCH」の認知度向上に取り組んでまいります。

その下の県の審議会等委員に占める女性の割合です。この指標は 40%以上 60%以下を期間中に維持する目標に対しまして、本年 4 月 1 日時点で 35.2%でした。参考として、複数ある高校再編関係懇話会を除いた率も掲載しております。

2024 年以降の低下は、委員数が特に多い防災会議や高校再編関係懇話会等の低調が影響しております。これらの審議会では特定の職にある者を選任することが多く、行政機関や関係団体のトップや管理職等に女性が少ない状況が反映されております。

県では、委員選任時の事前協議による内部チェックのほか、固定的性別役割分担意識の解消に向けた啓発、それから企業等のリーダーの意識改革に取り組んでおりますけれども、依然として意思決定の場における男女比の偏りが見られます。

今後は、委員選任方法の見直しのほか、女性の意見を反映させるヒアリングシート等の導入も検討し、また、地域や社会活動において女性の参画を推進する取組を進めてまいります。

なお、その手法につきまして、金子委員から諏訪市の取組を御紹介いただきました。諏訪市では、審議課題への女性意見の反映は役職のみにこだわらないという意図でその枠を外すなど、担当セクションにチェックリストを渡して改善努力を求めた結果、登用率が 40%を超えたとの取組をご紹介いただきました。

県においても、男女共同参画担当課におきまして、各審議会担当課に女性登用に関するチェックリストを提出させて事前協議を実施し、目標との乖離が大きい場合は役職にこだわらない選任も含めた働きかけを実施しており、資料の今後の方向性の 1 点目に記載しているような取組を進めてまいりたいと考えております。参考になる取組を御紹介いただきまして、ありがとうございました。

次のページをお願いいたします。

「授業は、自分に合った考え方等になっていた」と答える児童生徒の割合です。2022 年の 81.1%を期間中維持する目標に対しまして、昨年まではこれを上回って A でしたけ

れども、今回は0.3%下回りDとなりました。

過去5年では大きく増加した2024年を除けばほぼ横ばいという状況で、全国平均を上回る水準は維持しております。

肯定的に回答した児童生徒は、「学校に行くのが楽しい」ですとか、「協働的な学び、友達・教師との関係にも肯定的に回答する傾向が見られるため、良好的な人間関係の形成と個別最適な学び、協働的な学びを一体的に充実させることなどが必要です。

県では、「ウェルビーイング実践校 TOCO-TON（トコトン）」の取組によりまして、自らが学び方を選択し自己実現できる学校づくりですとか、子どもの多様性を踏まえた授業づくりの支援等に取り組んでおり、その質を高めていく必要があります。

今後は TOCO-TON（トコトン）を核とした学校改革の取組の一層の推進、市町村教育委員会や学校の研修支援、小学校低学年25人規模学級編制の推進等に取り組んでまいります。

最後になりますが、その下、県内大学卒業生の県内就職率です。この指標は、2027年度に58%の目標に対しまして、53.0%となりまして、2年続けて増加はしましたけれども、基準値は下回りました。

県内大学11校の県内就職者の8割は県内出身者となっております。一方で、県内出身者の約2割は県外へ就職しているという状況が見られます。先ほどの県内出身学生のUターン就職率と同様ですが、人手不足の中で、学生は安定性や待遇を重視して都市部の大企業を志望する傾向が見られ、県内企業や県内就職の魅力が学生に十分伝わっていないことが考えられます。

県では、インターンシップによる学生と県内企業のマッチング支援ですとか、理工系学生がロールモデルとなる学生や社会人から助言を受ける交流会等に取り組んでおります。

今後も産学官連携インターンシップのマッチング数の増加を図るほか、大学1年生への働きかけの強化、理工系学生と社会人等との交流会を実施しまして、参加者の増加を図ってまいりたいと考えております。

D評価の指標の説明は以上となります。

最後に11ページですけれども、主要目標以外の指標を含む達成目標のうち、個別計画等の策定に合わせて目標を変更・更新したものが8指標ありましたので、参考として掲載いたしました。

このうち、一番下の男性の育児休業取得率につきまして、奥田委員から事前に御意見をいただきましたので御紹介いたします。この指標は意味のある取得かどうかが重要で、取得期間も踏まえた集計が必要との御意見をいただきました。

これにつきましては、令和7年の長野県雇用環境等実態調査によりますと、令和6年度中の男性の育児休業取得期間は1週間を超えて1か月以下が最も高く48.9%、次が、1か月を超え6か月以下が30.7%、1週間以下が14.2%という結果でございました。

御指摘のとおり、取得期間についても重要と考えておりますので、今後の計画策定時の目標設定に当たり参考とさせていただきたいと考えております。

以上、政策評価の概要について説明いたしました。御審議のほど、よろしく願いいたします。

(佐藤会長)

ありがとうございました。

それでは、ただいま説明いただきました「しあわせ信州創造プラン 3.0」の政策評価案について、ここから一括して皆様より御意見を頂戴したいと考えます。

なお、本日は、出席されている皆さん、これはリモートで出席されている皆さん含めて全員から御発言をいただきたいと考えています。今日は全員で8名おられますから、8名から頂戴することになります。

初回ですので、御発言の前に簡単に自己紹介をいただき、お一人5分以内を目安に御発言いただけるとありがたいと考えております。

また、今回の評価はプラン3.0の評価の3年目の中間年に当たりまして、来年度プラン3.0の最終年度になることを念頭に、先ほど説明のあった各種指標の状況やこれまでの県の実績の評価も踏まえまして、今後の取組につながるような御意見を中心にいただきますようお願いいたします。

お一人様5分ということなので、簡単に自己紹介を1分、そのほか4分ということで時間配分をしていただくとありがたいと考えます。

県庁の事務局の皆様から、一応コメントに関してはそれに対するお答えもいただけるということですので、全員8人聞いた後に全部まとめてやるのは大変ですので、時間もありますので、2人聞いたところぐらいで1回お返ししてというあんばいで応答を繰り返すという形にできればと考えております。

各委員から貴重な意見をいただきたいと思っておりますので、それでは皆様より、御意見をいただきたいと思いますが、全員順番で回りますが、お急ぎで今すぐに発言されたい方がおられれば、その方からいただきますが、いかがでしょうか。よろしいですか。

では、リモートではどなたが手を挙げるかよく分からないので、もし許されるなら、まず本会議場に御出席のお二方から最初に御発言いただいて、その後はリモートで参加されている皆様に、名簿順で奥田様、金子様、中塚様、藤澤様、矢島様という順番で、最後に私もコメントがあればつけ加えるという形で今日は進めさせていただければと思います。

それでは、名簿順で根橋さんから先をお願いいたします。

(根橋委員)

連合長野の根橋でございます。よろしくお願いいたします。

私の所属する連合長野の責任エリア、役割から、産業・労働・暮らしという視点で発言させていただきたいと思っております。

まずは、政策評価案についてお取りまとめをいただきましてありがとうございました。指標等々はそのとおりかと思っておりますが、個別の政策について各種の指標、また県による評価等々を拝見すると、現場実態との乖離が、政策の効果自体に疑問が残るものも少なくないのではないかと考えております。

とりわけ、産業・労働・暮らしの指標について**は**、現場では、評価以上の実態との格差並びに多様な困難に直面している状況が見受けられております。

この政策のアウトカムであります「確かな暮らし」「ゆたかな社会」につながる働きがいや生きがいの向上につながっているのかどうか、いまだ大きな隔たりがあるのではない

でしょうか。

例えば、先ほど御説明いただいた資料2の3ページ、産業の発展を支援するという項目においては、大きな前進が見られたという一方で、やはりいまだ看過できない水準まで拡大している業種間、業態間、そして企業規模間の格差という現実があり、こうした状況と密接不可分である可処分所得の向上、そして就業支援について、賃金水準、人手不足等々の問題も社会的な課題になっている現実があります。

先ほど、D評価の7項目をお示しいただきましたが、これは全てつながっている問題であると捉えております。こうしたそれぞれの課題に対し、横軸を通した政策を講じていくことが求められていると思っております。

今年2月9日に長野県版の政労使会議も開催されております。共同メッセージ、大きく3項目を確認いただいているところでありますが、「持続可能な地域経済と働く人の未来をつくる」ことを目指し、賃上げの持続可能性と適正な取引の実現、生産性向上と付加価値の創出、そして働きやすい職場環境づくりを、政・行・労・使が役割意識を持って取組を進めていくことが重要かと思っております。

そして資料2の5ページにも、こうした取組の延長線上に「誰にでも居場所と出番がある社会をつくる」という項目があります。人種・性別・文化・障がいの有無にかかわらず、やりがいを感じられる居場所になっているのかという視点、また日々働くことを通じて、自分の働きが周囲や社会の役に立っているかといった視点も重要な要素になろうかと考えております。

働き方が多様化する中で、ある調査では、今、副業・兼業も大きな活躍の一つと捉えられている一方で、本業・副業とともに、パート・有期である割合が32.9%で最も高いという実態。そして本業が非正規雇用の場合は、20万円未満の所得の合計が55.4%と半数を超えているということ。そして副業をする理由を見ると、やはり収入を増やしたいというのが54%、一つの仕事だけでは収入が少なく生活自体が維持できないという回答も38%ということで相対的に（高く）なっています。

やはり、安心して働き、暮らせる環境をどう確保するのかという視点が求められてくるのではないかと思います。

総実労働時間についても、改善方向という評価をお示しいただいております。働き方改革関連法が施行されて7年になりますが、現場からは、いまだに長時間労働や過重労働による心身の不調を訴えるという声も、届いております。全ての働く皆さんの命と健康を守るということ、また真の安心・安全にどうつなげるかという**視点**、これもいまだ道半ばです。

一方で、女性の管理職登用について進めていただいておりますが、先日、ある学生との対話では、「管理職になるために私たちは働くのではない。全ての女性の活躍推進にどうつながるかという視点を大事にしてほしい」という声も寄せられています。

全体としてこうした数値による評価は重要であると思っておりますが、数値目標の達成そのものが目的化してしまうリスクもはらんでいるのではないかと感じております。データと現場の実態との隔たりをどう埋めていくのか、そしてこの隔たりの部分にこそ政策の光を当てていただくことが、全体として重要であると思っております。

本日のこの審議会や多くの長野県のステークホルダーの皆さんが参加する審議会も、今、

開催をいただいております。そうした審議会や対話集会から、現場の実態をきめ細かに拾い上げていただき、それを埋める政策をどうつくっていくのかという視点が重要であろうと思っております。

私たちも県だけに求めるのではなく、私たち自身が県と共に進む役割意識を持って取組を進めていくということが、この政策の効果的な運用につながるのではないかなと思っております。

以上です。

(佐藤会長)

根橋委員、ありがとうございました。

引き続いて、萩原委員から、ぜひ自己紹介も含めてお願いします。

(萩原委員)

今回初めて参加させていただいております、立教大学名誉教授の萩原と申します。そのほかに、山梨県の知事の顧問や、ミダス財団というところの顧問であるとかいろいろなことをやっております。あと、3月まで国立女性教育会館の理事長をしておりました。4月からは男女共同機構というふうに内閣府の主管に変更となっておりますが、その理事長をしておりました関係で、全国のジェンダー平等推進のところに携わってまいりました。今日もこれからその視点が十分あるかと思います。

また、26年前になりますが、宮城県環境生活部の次長として、当時の浅野史郎さんに呼ばれまして、女性の管理職登用の関係で2年間行政を経験しておりましたので、そういった視点からお話しできればと思います。

まず、総括説明のところに、「一方、全国的な少子化・人口減少の進行は」とあるのですが、なぜここに「高齢化・長寿化」が入っていないかというのが一つ気になりました。少子化の一方ということは、それは人口動態を見ても完全に高齢化、なおかつ長寿化しているということですので、そことその居場所ということは非常につながってくる話です。単なる健康寿命だけではなくて、貢献寿命をどう延ばすかということも非常に重要になっていますので、やはり少ない人口の中で、この長野県をより活性化させていくためには、高齢者の方が「もう若い人に任せる」という時代は終わりましたという話を、よく老人クラブで話をしております。

老人クラブも若い人が入ってこないと言うのですが、若い人はいませんと、60代がもうなくなっているわけですから、皆さんが健康寿命とともに貢献寿命をどうしていくのか、そこにも居場所と出番は非常につながってくるので、ぜひここにはそういった実態を入れていただけたほうが、より長野県の未来というか、全国の未来がそうやってきておりますので、入れていただければと思いました。

そうすると、どうしても若者・女性というところに焦点が絞られますが、高齢者もしっかり、私もしっかり古希、モンキーズで70歳になっていますが、しっかり高齢者でございますので、その人たちが元気に活躍しているのが重要だと思います。

ただ、ジェンダーの視点から見ていったときに、高齢者の持っているジェンダーバイアスが非常に根強い、根深い。それが結果として若者や女性たちが県外に流出する大きな要

因であるということは、もう内閣府の調査でもエビデンスとして出ておりますので、そういったジェンダーの視点、主流化を全ての政策において入れていくことは非常に重要だろうと思っております。

そういう中であって、例えば順番でいきますと災害対策のところは、要支援者に対してのものは今回 100%となっていますが、3月31日に閣議決定されていて、2030年までにシェルターの設置がたぶん義務づけられたと思います。ですから、全ての市町村で全ての人たちがそこに入れるような施設、デュアルユースのものをつくらなければいけないとなったときに、そこにやはり多くの多様な人たちが主体で関われるような、先ほど根橋委員もおっしゃっていましたが、多様な主体が関われるような仕組みもつくるし、ものもつくっていくというか、そういう発想が必要になってくるのではないかと思います。

それから自殺率ですが、これは今までずっと男性の自殺率が高いと言われてきました。しかし、新型コロナウイルスのときに女性の自殺率が高くなったということがあります。それは家にいるようになって、そこにおけるケア役割は圧倒的に女性が多いというところから来るメンタルヘルス、ウェルビーイングの三つのヘルスの中の特にメンタルヘルスのところに影響があって女性の自殺率が増えているというような統計が出ました。

そうなってくると、この自殺率のところにもしっかりとジェンダーの視点の主流化ということであるならば、男女の比率といったものも、出せるものは出していきたいということがあります。そういうことによって、なぜ女性が多いのか、なぜ男性が多いのか、なぜこの年代が多いのかということに目を向けていただくとありがたいと思っております。

それから就業のところで、後で奥田委員から出ると思いますが、やはり東京を基準にしてしまうというのはかなり無理があるなど、今、東京に住んでいる人間とすると、そう思います。なおかつ平均値というのは、ハーバード大学はたしか平均値にとられるなどいうことを言っていますが、平均値にすると平均値にいる人は誰もいないということもあるので、しっかりと実態を表していく必要があるのではないかと思います。

それから移住者の数が増えてきているということですが、ある島の首長さんとこの前トークをしましたときに、IターンとUターンでどちらが定着率があるかといったときに、完全にUターンのほうが定着率が高いんですね。Iターンの人がなぜ帰ってしまうか。それは町内会・自治会の受入れ体制なんですね。そういったところも絶対に見ておかなければいけないです。

来てください、来てくださいと言うんですが、やはり地域の中にある古い価値観、これはジェンダーに限らずです。こういったものを解消していかないと、新しい人が来ても、無理でしょう、というケースは分かっていると思います。これは、私も全国町内会・自治会の活性化に関することをやっていますが、そこは根深いと思いますので、そういったところにも目を向けていただけたらいいかと思います。

Uターンのほうは、やはり長男の方が帰らざるを得なくなる。これはやはりジェンダー問題もあるかなと。長男だからというのがまだ根深いんですね。そうすると、本当は夢も希望もあったのにみたいなども出てきますので、ジェンダー問題は必ずしも女性だけの問題ではなく、男性に対しても非常にジェンダー化されたものが根深くなっています。

例えば、結婚というところにもこれはつながっていくわけで、まだまだ男性のほうが、男は一家の大黒柱だという世間の目がございますので、それによって、「いや、そんなに稼がないのに」ということで結婚しないという選択をしてしまうケースもありますし、女性の側はケア役割、家事・育児・介護という無償労働の長時間化というか、負担がかかるということで、これは矢島さんのおっしゃるとおりだと思いますが、新性別役割分業と言われていて、稼ぐ仕事もケア役割もという両方になっている女性が圧倒的に多い、結局長時間労働というのは何も稼ぐ仕事だけの長時間労働ではなくて、二つ合わせたものの長時間労働化というものが非常に今進んでおります。

その中にあって、男性の育児休業、休暇ではなくて休業はかなり指標は高いですが、先ほど御指摘があったように、1週間とか2週間以内とか、やはりそれでは意味はないでしょうと。やはり1年、2年と取り始めている人たちもいらっしゃっています。そうなったときに企業の側がそれを応援するような体力があるのか、価値観が変わっているのかとか、そういったことも含めると、それぞれの施策というのは全ていろいろなものがつながっていて、みんなで一緒に考えていかないとこの問題は解決していかないのではないかと思います。

それが結果として、ウェルビーイングな地域につながっていくということですが、この「ウェルビーイング」という言葉そのものも、本当は1948年にもうWHOが言っていたのですが、やっとここへきてすごく注目されるようになったんですが、メンタルヘルス、フィジカルヘルス、そしてソーシャルヘルスなんですね。やはり「誰にでも、居場所と出番がある社会をつくる」というのは、まさにそのソーシャルヘルスのところをどういうふうにしていくのか。やはりそこに「私はこの長野県にいていいんだ」「この地域にいていいんだ」「この企業にいていいんだ」「ここにいていいんだ」と、そういうふうに分がいてもいいんだと思えるような、そういう社会づくりというものをしていくためにも、このウェルビーイングの本来の意味に立ち戻っていただくことは大事かと思います。

その上で、子どもたち、学校の話も出てきますし、学習のところにも出てきますが、私は今、中教審の委員として、特に生涯学習分科会の委員をしております。学校教育と社会教育と別れていますが、それが切れ目のない学習となっていてまいりますので、そうなってくると、どのような状態にあっても学ぶということを提供する場ということで、この学習のところも重要になってくるのではないかと。誰もが主体的に学ぶことができる環境をつくる、ここには信州大学もありますし、長野県立大学もありますし、そういった大学との連携ということもとても重要になってくるのではないかと考えております。

時間が少なくなってきましたが、あとUターンです。学生の話ですが、やはり学生さんには一回長野を出てもいいよと、「子どもたちいってらっしゃい。だけど長野が一番いいよ」というような地域づくりをするというのが全国いろいろなところで言われています。「いってらっしゃい、でも戻ってきていいよ」と。戻る場もあるし、職場もあるし、みんなウエルカムという状況をどれだけつくれるか。でも長野だけに閉じるのではなくて、やはり一回外を見てくる。そのためにも留学であるとか、「トビタテ！留学 JAPAN」というのは私も関わりましたが、そういうものもあつたりしますので、それだけの自信が持てるような長野をつくっていくということが、たぶんこのプランでないかと思っておりますので、今後、来年1年期待したいと思います。

とりあえず、以上です。

(佐藤会長)

ありがとうございました。

お二方から多様な意見をいただきました。根橋さんからは、産業分野を中心に、格差が実態として数字に表れないものも含めて拡大していることや、それが働き方やそういった暮らしの実態にも意識としては少し反映している面もあって、数字に現れない、KPI に現れないところに光を当てて政策を推進してほしいという現場的な御発想を多様にいただきました。

また、萩原様からは高齢化の実態というものも踏まえた高齢者の生かし方、働き方、あるいは現実をもう少し取り入れていったらどうかということと並んで、ジェンダーの視点から、特別にジェンダーを取り上げるのもいいけれども、各指標、あるいは政策の中にジェンダーの視点をもう少し細かく組み入れて、自殺の問題であるとか、あるいはそのほかの問題も男女比率などを見ることによって違う視点が生まれてくるのではないかということをお願いしました。また、最後にウェルビーイングであるとか、学習ということについてもコメントをいただきましたので、その辺のところを少し拾って、企画振興部長のほうからお願いいたします。

(中村企画振興部長)

多岐にわたった御意見ありがとうございます。取りこぼしがあるといけませんが、また御指摘いただければと思います。

まず、根橋委員がおっしゃった現場との実態の乖離があるというのは、現場に根差した御意見だったと受け止めております。おっしゃったことの生産性向上と付加価値を創出していかなければいけない、またそれによって賃上げ、豊かな社会をつくっていくといかないということとはもっともだと思っております。

まさに今、地域未来戦略の関係で全国一斉にスタートしておりますが、長野県でも、地域産業クラスター計画を策定しているところでございます。これについては、A I 等を使ったところで、それを航空・宇宙産業など長野県の強みを強めていくという話がありますが、A I を使って全体的にも底上げをしていくという発想が入っております。

こういったものを通じて、業種業態によって格差があるという御指摘がありましたが、全産業の底上げを図っていくというのが、県の役目としては一つ大事なのではないかと思っております。

また、阿部知事の5期目の目標として、付加価値を上げて、働く時間、暮らす時間の両方を豊かにしていくというものがありますが、そういったものをどういったふうに県の施策に落とし込んで実現可能なものにしていくかということは、今、県庁全体でも考えているところですので、また御指導いただければと思っております。

また、女性の管理職のお話もございました。連合さんも入っていただいている「私のアクション！ 未来の NAGANO 創造県民会議」という人口減少に立ち向かうため県民みんなで盛り上がっていこうということでつくった会議でございますが、そちらのほうでも、やはり女性・若者の活躍というのを一つ大きな目標に取り上げておりまして、これも個人で活

動をしていらっしゃる方の中で段々と盛り上がってきたところですので、ぜひ、連合さんにもそのブーストをかけるように一緒に動いていただいて、どうしたらそれに有効に作用するのかというのを一緒に考えていただければと思っております。

また、萩原委員からも多様な御意見をいただきました。まず高齢者の関係をしっかり見つけ直すようにといただきました。長野県は御存じのとおり長寿県として有名な県でもありますので、これを活用しない手はないと思っております。次期の計画の策定に当たって、少し取り入れていく要素なのかなと思っておりますが、もとより長野県の強みとして我々認識しているところですが、次の計画の策定に当たっても、もう一度見つけ直すべきかと思っております。

また、ジェンダーバイアス等について意見をいただきました。先ほど申しました「私のアクション！未来の NAGANO 創造県民会議」というところで、指針として信州未来共創戦略というものをつくりましたが、その中でも地域の寛容性、社会の寛容性を増すというのが長い意味では人口減少に立ち向かうためには一番有効なのではないかと取り上げております。

もちろん地域のジェンダーバイアス、先ほど高齢者の方々が特に問題となるような現実もあるとおっしゃいましたが、そういったものをどうやって地道に変えていくか、また、育児休業に関しては、県民会議のメンバーの中から、男性の育児休業を形だけではなく充実させるにはどうしたらいいかというプロジェクトが起こったり、I ターンの方が町内会などのしきたりが合わなくて帰ってしまうことが多いという問題に関しては、「地域の教科書」という、地域のしきたりとかルールといったものを地域が明文化する、それを押しつけるような印象を一見与えるかもしれないんですが、これが「地域の教科書」をつくる過程に当たって、何でこんなことをしているんだろとか、これは無駄じゃないかとか、地域が自分たちを見つめ直すきっかけとなるような、こういったものも、プロジェクトのほうでひな型をつくろうという動きが起こり、そのひな型に沿って実際にそのメンバーが「地域の教科書」をつくったりと、そういった動きも巻き起こっておりますので、ぜひ委員も、また県民会議へのお越しいただければと思った次第でございます。

また、国民保護の関係でシェルターが義務化されたという話もありました。シェルターは防災の関係だと思いますが、それに限らず多様な意見、女性や高齢者、障がい者、また外国人だったりいろいろな方の意見が入ってこない地域との強靱性というのは保てないと私も思っております。これは県が新しい計画をつくるに当たって、常にそういった視点が入っているのか、そういうところは意識しないといけないと改めて思わされた次第でございます。

これらに関して大学との連携という話がありましたが、これらに関しては、もう役所だけでやっていいものではないと思っておりますので、きちんと産学官金労言士でしたか、最初の産学官から最近では言葉が増えて分からなくなっていますが、多様な主体の方々と一緒になって、知見を取り込ませていただいてつくる必要がある。この総計審についても、そういった意味合いで皆様にお集まりいただいていると思っておりますので、引き続き、どうぞよろしくお願いいたします。

(佐藤会長)

ありがとうございました。

では、時間もございますので、引き続き委員の皆様から御意見を賜りたく思います。

先ほどの順番に基づいて、まず奥田様、金子様、お二方からいただきたいと思いますが、奥田委員、いかがでしょうか。

(奥田委員)

長野大学の奥田と申します。専門は経済学と公共政策で、女性のライフキャリアやワークキャリアに関わることが研究テーマです。具体的にはライフキャリアは、居住地選択で、ワークキャリアは女性管理職に関して実証的な研究をしています。本日は、急遽オンライン参加となりましたが、どうぞよろしくお願いいたします。

事前の質問に対して丁寧に御回答いただきましてありがとうございました。就業率に関しては、萩原先生も先ほどありましたが、実態を捉える必要があると考えておりまして、男女でも違いますし、女性の中でも有配偶と未婚では違うし、雇用形態も非正規・正規の割合も全然違うというところで、女性労働の観点から、M字カーブですとか、L字カーブの解消具合も見られたらいいのではないかと思います。

Uターン就職率の調査について御回答いただきまして、県内出身者の多い大学等が対象というところですが、調査対象者は県外進学者全体の何割を占めるのか、結果回収できたサンプルというのは県外進学者全体の何割なのかが気になりました。こちらで調べてもその調査の概要を把握できるサイトが見つからなかったもので、県独自の調査については、調査方法やサンプルサイズなどの概要を示したほうがいいのではないかと思います。その上で、本当にその調査方法でよいのかという議論ができるのではないかと思いますので、御検討いただけると幸いです。

あと、管理的職業従事者に占める女性の割合について、県民を対象にした調査を行ったということで、女性リーダーを増やす上での障壁として、家事・育児・介護の支援サービスが不十分というのが上位に来るという調査結果を見まして、やはりそういう無償労働は女性がやるものという意識の表れでもあると思いますし、管理職になるというのはそもそも家事・育児・介護等と両立できない前提で考えているからこういう回答が上位に来るんだろうなと思いました。

なので、前提を変える必要があると思っていて、共働き・共育ての社会においては、管理職の働き方や昇進するために必要な業務経験が、家庭との両立を著しく困難にするものであるとすると、結局夫婦どちらかが昇進を諦めないといけないということになりかねないので、管理職は両立困難という前提を変えるような、そういう施策を実施して効果検証することも必要ではないかと思います。

ちなみに、行動経済学の研究によると、ジェンダーギャップ是正のための研修や啓発セミナーの効果はほとんどないと言われています。研修で固定観念は崩せなくて、ここを変えろという効果は微々たるものなので、もう少しダイレクトに働き方の、両立困難という前提を変えるような施策の検討をしていただけたらうれしいと思います。

以上です。ありがとうございました。

(佐藤会長)

ありがとうございました。

引き続きまして、金子委員、よろしくお願いいたします。

(金子委員)

こんにちは、金子でございます。諏訪市長ですが、3期目の最終年度を迎えています。そして今年度は、長野県市長会長をお引き受けしております。そんなことで、この審議会にも参加させていただいております。

この総合計画の進捗のお話をいただきましてありがとうございました。たくさんある課題の中で、おおむね多くの課題について目標に近いところまでこぎ着けてきていただいているというこのことに対しては、今までの御努力に心から敬意を申し上げます。

そして、今、課題となっていますD評価の七つの項目を挙げられております。私のコメントについても丁寧にお答えいただきましてありがとうございました。この七つは、事業のこと以外は全て根底に共通の課題があります。これはやはり少子化が全てにつながっている課題ということになります。

わたしとしては、例えば女性がなかなか働きづらいということが課題として、まだ壁を突き抜けられないでいる、と感じています。今も奥田先生がお話になりましたが、日本の経済構成が、かつて第一次産業が主流だったときは、働く場所が田んぼだったりフィールドだったりすると、そこに家族という皆さんが参入しながら生産活動をしていたと。ところが第二次的に工業中心のサービス業になってくると、転勤があったり、昨今では海外転勤もあったり、コミュニティとして家族的なそうしたところから離れて単独で動かざるを得ない状況が背景にあり、そしてさらに三次産業へと展開しているということで、その裏にある課題は、家族の在り方の大変革です。大家族というのが少なくなりまして、核家族化と言われて久しいのですが、今ではお一人様が多くなってきている。そうすると身近での支え合い、家族が主体的な生活の中で支え合う部分が、どんどん外に、社会的なサポートを求めるというような状況があるということが現実で課題になっています。

それは、育児・介護・家事、これも同じです。男性が家事に参加してほしいということから、当市役所の中でも、男性の育児休暇を長期に取る方も出てきました。3カ月、6カ月、また1年取っている職員もおります。それはこれで進めている過程にあるのですが、それでも男性も女性も仕事で疲れて帰ってきたらやはり大変なんですね。育児・介護については随分社会的にサポートする仕組みが整ってきているのですが、家事のサポートにおいては、例えば海外のお手伝いさんとかメイドさんとかというのがうまく回っているところをお聞きすると、日本の社会が家のことは自分でやらなければならない、そうしたサポートの事業がなかなか発達していない状況ですとか、ドミナントロジックから離れていないという現状もあるのではないかと思います。

それによって、女性の社会で働く皆さんが、自分の自己実現、社会で活躍しようとしたときに天秤にかけるわけですね。家のことがあるから所長だとか、支店長だとか、そうしたものは引き受けられないとあって、遠慮されたり、働き方を選ぶという状況が生まれています。そこでのもう一つドミナントロジックとすれば、その上司の働き方自体は、男性中心社会であったときの男性支店長の働き方、校長先生の働き方、そういうポストの働き方、それが女性が進出していくとき、その責任をどう果たすかということに同じやり方

ではない、本当に守らなければならない管理責任の果たし方というのがあることに注目しなければならない、そういう意識改革も必要だと思います。

そして、給与の体系について私もコメントさせていただいたのですが、女性が実は頑張ればできるんだけれども、家のこともやらなくてはいけないから遠慮していたり、あえてそれを選ばないということもあって責任的な給与（管理職、専門性の）に迫いついてこないというところもあって、男女の差があるということだとすれば、その給与体系のことも無関係ではないと思います。これは男女共に、少子化という側面から見たとき、やはり夢を描いて人生設計ができるかという、今、若い人たちの給与が非常に厳しい状況です。

今日は連合会長も御出席ですが、私の持論とすれば、一生涯で獲得する給与の配分、若い時代、子育て中こそ家を建てたりお金がかかるとき、そのときの給与をしっかりと厚めに出していただいて、子育てが終わる 50 代、家のローンも終わる 50 代以降には、そんなにたくさんは必要じゃないのに一方的な右肩上がりというような給与ラインがありますけれども、そこを少し変えていただくということ。これは経営者の皆さんにおいてはマネジメントというのは必要ですから、行政が口出しする立場ではなくて大変僭越ですが、社会的に全体的にそうした発想の転換ができるといいなと思っています。

私も女性の登用率について僭越ながら紹介いたしました、私も市長になって 3 期目において、1 期目 2 期目は女性の市長が出てきたから女性ばかりひいきをしてというような印象を持たれるということも懸念しながら自助努力で頑張ってきてもらったのですが、どうしても登用率が 35% を境に、数年の間停滞してしまってアップできなかった状況でした。それで充て職という枠を外してもらいました。部長ポストが充て職であつたら部長ではなくて係長でも、そのことに対して一番よく理解している人を出してきてくださいとか、特に産業界が難しいのですが、そこにコミットメントを持っている女性を出してきてほしいということをお願いしまして、登用率が 40% を超えていない場合、私は決裁文書の判子を押しませんということを 3 期目に入ってルール化いたしました。

それでも、理由があって達成できないということについては、副市長協議を行った上で、今後の対策を練って判子をつくるルールを徹底いたしました。そうしますと、職員の皆さん本当に工夫をしたり考えてくださって、今年度 40% を達成できました。しかしながら、40% 達成したから男女平等だとか、共同参画ができたというふうには思っておりません。中には女性ばかりが多い、そうした会議もあります。これが本当にバランス的にいいのかという課題も先にありますが、社会を変革していく渦中においては、プルトップ型方策、それからボトムアップ型の施策、両方あると思いますが、プルトップで意識変革とかドミナントロジックから解放されるというその施策が必要なときには、その手法もありだということで、少し強烈でしたが取り組んでまいりました。

ということで、様々な課題、特に長野県のこの七つの課題のあるものについては、少子化対策と子育て施策を混同されている方々が非常に多いですし、今もそのような状況だと思っていますが、生まれた子どもをサポートすることによって負荷を減らすというこの施策はもちろん必要で否定はしませんが、それがあからといって子どもを産もうと思えるか、そこは少し違うと思います。

やはり自分が自立した生活を行う上で、夢を持って、家庭を持って、子どもと一緒に育ててその夢を描ける社会になっているかどうか、問われているのが少子化対策だと思って

います。また皆さんの知恵を寄せ合っていて、長野県から何か発信できたらというのを期待しています。

長くなってしまいました。失礼しました。

(佐藤会長)

ありがとうございました。

お二方から御意見をいただきました。お二方とも事前にコメントをいただいていた、ここでも多くの論点を挙げていただいて、既に整理が終わっているものも含めてありがとうございました。

奥田委員から、御専門の立場も踏まえて、ジェンダー視点に基づく数字の扱い、データの扱い、あるいは調査方法に至るまで、やはりもう少し詳しく妥当性を評価していただくと、今後の発展につながるのではないかと。また、意識の問題についてももう少しきめ細かい分析が必要かもしれない。あるいは行動経済学のデータなども示されて、現実的な政策への立証というものの御意見をいただきました。

また、金子委員からは、諏訪の現実的な政策、あるいは制度対応も含めていろいろな例を御紹介いただきましたし、七つの課題に関しましては、通底する少子化というものにもう一度目を向けて具体的な施策を打っていく必要があること。それから新しい現実の中で、まだ特に地方の社会においては男性社会、あるいは伝統社会の慣行とか意識のバイアスが残っていて、そういうものに目を向けないとなかなか女性の意識だけで実態を変えていくのも難しいこと。労働慣行としても、旧来の給与の在り方、あるいは給与カーブの在り方にも触れていただいたということで、多様な視点をいただきました。

それでは、これも中村部長、お願いします。

(中村企画振興部長)

まず、奥田委員からの御質問に関して、担当課である労働雇用課が今日来ておりますので、そちらから詳細をお答えさせていただきます。

(神津労働雇用課長)

労働雇用課長の神津と申します。奥田委員から、Uターン率の調査についてありがとうございます。この調査は、記載しましたように500校に依頼をして回答をお願いしているものでございます。全国的に統一された調査というものがなくて、大学のキャリアセンターなどに聞いても、各県でそれぞれ照会して回答いただいている状態です。

こちらでも委託で実施しているところですが、規模感といたしましては、対象学生がおおよそ4,000人を少し超えるぐらいの形が分母となっています。この規模感がどうなのかというのも検証が必要ですが、なるべく多く回答していただいた中で、例えば、年度がずれています、今年3月に県内の県立高校を卒業した高校生の数が1万3,000人弱ぐらいの人数になりますので、規模感とするとそれに対して4,000人ですから、本当はもう少し多く取ればいいかなと思っております。

また、高校から卒業した者を継続して追えるような形になっておりませんので、そういったことも課題としては感じておりまして、この調査方法でこの計画の期間中ずっと継続

して比較しているわけですが、調査の方法については、引き続きどのような手法がいいのかというのは検討してまいりたいと考えております。

以上です。

(佐藤会長)

では、どうぞ。

(高橋総務部長)

今お二人の委員からお話をいただきまして、女性の管理職の登用の問題、それから今回Dになっています県の審議会の委員に関する女性の割合ということでお話もありました。女性の管理職の問題は民間の問題と行政の問題があります。特に長野県は組織の方は総務部でもう取り組んでいるところでありますが、先ほど金子市長からもお話がありましたとおり、私たちの方でも取組は進めているところであります。

特に審議会の委員のお話につきましても、諏訪市の方の取組もいただきましたので、県もそういった取組を参考にさせていただきながら取り組んでいきたいと考えております。

先ほど萩原委員からもジェンダーのお話でしたが、これから総合5か年計画もつくりますし、県もいろいろな計画を同時につくっていきます。また予算編成の中でも、こういったジェンダーの考え方にしっかり取り組んでいきたいと考えております。

私からは以上です。

(佐藤会長)

では、中村部長。

(中村企画振興部長)

少し補足です。やはり少子化ということに関して皆さんから共通の御意見が出たと思っております。長野県では、人口減少対策本部というものを設置して、そこにおいて人口減少に向かってみんなで作った信州未来共創戦略に対する県としてのアプローチが十分かどうか、これを検証するとともに、若者を増やすという観点から、少子化の要因分析を徹底的に行った上で手を打っていく。また、既に言われているようなことに関して手を打っていくということがあるのですが、その中でも、金子委員もおっしゃいましたが、家の問題というのは出ておりまして、ここは持ち家に限らずですが、若者世代の家の問題、子育てするに関しても理想の家が持てない、十分な広さの家が持てない等、これは賃貸も含めてですが、そういったことについても取り上げて検討するようなことを考えております。また、引き続き意見交換をさせていただければと思います。

私からの補足は以上です。

(佐藤会長)

ありがとうございました。

では、続いてですが、先ほど2人ずつと言いましたが、時間が迫ってきたので、中塚様、藤澤様、矢島様と、3人連続して御意見を伺って、一旦皆さんの御意見を聞くようにした

いと思います。

それでは、中塚委員からお願いします。

(中塚委員)

J A長野中央会常務の中塚でございます。初めてこういう機会に出席させていただきますが、よろしくお願いしたいと思います。

先ほど政策評価の結果の概要を御説明いただきまして、大変ありがとうございました。また、いろいろ参考にさせていただきたいと思います。

その中で、とりわけ私は農業・農村に携わる者という立場で見させていただく中で、2の「創造的で強靱な産業の発展を支援する」という中の進捗状況についてでございます。県の5か年計画ということでございますので、最終的には計画の最終年度になります令和9年度の結果が目標値を達成できていれば、そこへ行くまでの過程はPDCAを回しながら徐々に右肩上がりにしていくというような捉え方をしているところではございますが、とりわけ進捗状況の中で、農林業の関係について大幅な前進が見られたという評価になっております。

農業農村生産額についても目標値を上回る。さらには県産の畜産物の輸出も、前年よりは少なかったけれども顕著に推移しているというような評価をいただいているところかと思っておりますが、実態とすると、御承知のとおり、農業農村総生産額につきましては、令和の米騒動ではございませんが、直近値を見ていただいてもお分かりのとおり、米の販売価格が異常に上がったということが全体を引き上げて、結果として目標を達成してきているという一過性の部分があるかと思っております。農畜産物の輸出額等も円安等の影響も当然あるわけでございます。

最終的には、先ほど申し上げました令和9年度というところが一つの区切りになるわけだと思っておりますので、そこに向けて、一過性のもの等はしっかり分析していただきながら、着実に進めていただくようなことをお願いしてまいりたいと考えております。

やはり第一次産業が元気だと地域も元気だというのは、実態として私は感じているところでございますので、ぜひともそうしたことをお願いしてまいりたいと思っております。

2点目につきましては、先ほどの話の中でも出てまいりましたが、人口減少社会が今後も続いていく中で、やはりキーワードになってくるのが人手不足、それに付随するところの人材の確保というものをどう進めていくかと思っております。

この部分につきましては、産業界だけではなくて、あらゆる部分に共通していくところの課題ではないかと思っているわけでございます。県の5か年計画を見させていただく中でも、それぞれのところにそういったものが意識された書きぶりというのは当然されているわけですが、先ほども若干回答があったわけですが、非常に重要な問題だと思っておりますし、必ずしも満足できるような形で人材が確保できるのかというところについては、いろいろな施策を見ても、将来的な不安もあるところかと思っております。その辺を、県としても捉まえながら、どうしていくかというのが次の5か年になるのか、あるいはもうできるところから前倒して進めていくのかと思っておりますが、もう少し関係する分野間でのリンクなどもしながら、取組を進めていただければいいかと思っております。

私からは、以上2点をお願いしたいと思います。

(佐藤会長)

ありがとうございました。

それでは次に、藤澤委員、お願いいたします。

(藤澤委員)

藤澤潔と申します。今回は貴重な機会をいただきありがとうございます。簡単に経歴としましては、私は幼少期にけがをして、そこから 30 年以上車椅子生活をしており、障がい当事者といったところでこれまでキャリアを歩んできています。その中でも、パラスポーツと呼ばれている車いすバスケットボールという競技に出会いまして、実績としましては、リオと東京のオリンピック・パラリンピックに2大会出場しております。

現在は、第一線は退いておりまして、今の所属先の株式会社コロプラというゲーム会社ですが、そちらで人事の部分で、これからのアスリート支援や健康経営というところ、ここまでも会議の中で両立支援といったようなことがいろいろ議論されていたかと思いますが、民間企業においても、非常にそういったところは重要でして、健康経営にも、今、業務として関わりつつも、あと母校である長野高専にも御縁をいただきまして、男女共同参画といったものを推進していこうよという視点と、キャリア教育の部分、卒業生がどういったキャリアを歩んでいっているかを在校生たちと一緒に考えていける機会になるといったところで、客員准教授として母校に関わらせていただいている現状です。

かなり場違いなのではないかというところを当初県の関係者の方々にお伝えしたのですが、今回言葉を選ばずに言えば、エッジが効いた人選にさせていただいたというお話もいただいておりますので、僭越ながら私見を述べさせていただきたいと思っております。

主に意見としては3点述べたいと思っております。

一つ目、私の立場で、まずはパラスポーツや共生社会といったところでスポーツ振興について一つ意見させていただきたいと思っております。2028 年に信州やまなみ国スポ・全障スポが開催されるのを契機にスポーツ振興の項目が掲げられておりますので、ぜひ、この契機をよいきっかけとして、誰もがスポーツに関われるような機会というものを、ぜひ引き続き強化、御検討していただきたいと考えております。

例えば、障がいがあるなしにかかわらず様々な方が参加できる体験会であったり、指標の中にもそういったものの参加率を掲げていただいていると思いますけれども、引き続き体験して終わりということではなくて、やはりそこに居続けられる場所があるかということとは誰しもにとっても非常に重要かと、居場所ということは、今回の審議の中でも非常に重要なキーワードかと思います。

2028 年の国スポ・全障スポに関しても、やって終わりということ、そこからどんどんトーンダウンしていくことは非常にもったいないと思っておりますし、スポーツ推進審議会でも述べたのですが、1998 年の長野オリンピック・パラリンピックに参加して、ボランティアとして関わっていただいた方々がかなり御高齢になって、ボランティアの数も県として減っているとか、スポーツに関われるような場所が減っている、関わる人材が減っているというお話もお聞きしておりますので、やはり大会のレガシー設計といったところ、大会に県の多くの方が参加できて、またその後も参加し続けられるような、関わっていけ

るような仕組み、レガシー設計というものは、ここでも同じように、ぜひ御検討いただきたいと、一つ意見をさせていただきたいと思います。

二つ目は、子どもの学びと居場所といったところで、概要版の6ページに、不登校の児童生徒数がこの数年で2倍以上に増えているという、かなり深刻なトレンドもデータとして挙げられておりましたので、そこの評価の項目も、専門的な相談や指導を受けたかというような部分でA評価とされておりましたが、その後引き続き、やはり支援の質がどうだったのか、実際に学ぶ意欲を取り戻せたのかということまで見ていける、そういった指標に発展できるといいのではないかと感じております。これは事前にも意見をさせていただいた部分です。

三つ目は、若者の県内就職、Uターンについてです。概要版の3ページの表と8ページ、全体版ですと21ページと45ページの記載の中に、社会人になる前に地方に関わった経験がある人ほど、将来その地域に戻ってくるというような分析がありましたが、これはまさに私も自分のことと重なると感じております。

私の場合はスポーツですが、地域のクラブと関わることで、そこから私は長野を離れるという選択はしたのですが、またそのときの関わりや役割というものが長野に残っているとそこにまた戻ってきたり、引き続き関係を持ち続けることができることになると思いますので、何か県のゆかりのある方々であったり、企業の方々が、早い段階で地元の子どもたちと関わり続けられるような仕組みとか、何かそういったところに役割を持てるという仕組みや制度が広がっていくと、どこにいても長野県と関われる、長野県に戻ってこられる、そういった関係性が築けるのではないかと思いますので、そういったところは、ぜひ今後も期待していきたいと思っております。

評価の中では、かなり数字上でも前向きなA評価が並んでいる印象を喜ばしいなと思いつつも、数字だけが決して一人歩きしてしまうということではなく、障がい者雇用にも今関わっておりますが、長野県でも法定雇用の対象の企業が目安の人数をちゃんと雇用していますよということも見えつつも、さらにそのビロギングというところ、どの程度企業に、自分はここにいていいんだという、そこでの自分の価値・役割はこうだよというふうに感じられているか、質みたいな部分も測れるように見ていかないと、本当の意味で長野県の人たちが本当に幸せなのかといったところに結びついていかないと感じますので、ぜひそこは、私自身も当事者として皆様と御一緒に考えていきたいと思っております。

以上でございます。

(佐藤会長)

ありがとうございました。

次に、矢島委員、お願いいたします。

(矢島委員)

三菱UFJリサーチ&コンサルティングの矢島でございます。よろしくお願いいたします。

私は今年からの参加ということで、いろいろ皆様に教えていただきながら参加させていただきたいと思います。

私は民間のシンクタンクで少子高齢化対策の視点から、D&I（ダイバーシティー・アンド・インクルージョン、多様性と包摂性）やワーク・ライフ・バランスなどに関する調査・研究、それからコンサルティングなどを行ってきております。この県の総合計画の審議会に今回D&Iやジェンダー平等の専門の先生方がたくさん参加されていて、県の皆さんの本気度が分かって、大変心強く思っております。よろしくお願いします。

私は幾つか少子高齢化対策やD&Iの観点からお話させていただきたいのですが、先ほど諏訪市長からも少子高齢化対策というのは、単に子育て支援ではなくて、総合的な施策であるというお話がありましたが、私も、少子化、特に出生率というのは、本当に社会の総合指標だと思っていて、やはり子どもや子育て世代子どもだけに限らず、高齢になるまで安心して暮らせる社会になっているかというその社会の健全性が分かる総合指標だと捉えています。そういう意味で、まだまだ日本の社会には課題があるし、その中でも長野県は、先ほどご報告を受けた計画の進捗状況にも課題があると思っています。

近年は、地方で若者・女性に選ばれる地域づくりという文脈から、D&Iや少子化対策に取り組まれているところが多く、私もいろいろな地域で講演に呼ばれたりしていますが、以前のUターン、Iターンの議論では、仕事や住環境をいかに整備するかといった課題が中心になっていたと思うんですが、今は地域でも固定的性別役割分業意識やアンコンシャスバイアスの除去という、社会風土を変えるというところがすごく大きな鍵になっていて、ここがとても難しいところですけども、今、本当にそこに取り組まないと、効果が出ないところかと思っています。

こういったアンコンシャスバイアスの除去とかというのは、人によっては以前と比べると、コンプライアンスなどと同じように、息苦しくなるとか、厳しくなるとか、そんなことを言われたらコミュニケーションが取れなくなるとかと言う人もいますが、今まで非常にそれによって生きづらさが生じていた人たちがたくさんいて、その人たちの生きやすさを増す取組なんだという肯定的な認識から、まずスタートすることが非常に重要ですし、それによって様々な人たちの心理的安全性の確保をするということが大切なポイントだと思います。

先ほど萩原委員からも、自治会・町内会の問題が出されていましたが、やはり自治会・町内会といった地域の中の核となる組織の中でこういったものを解消していく取組というのが積極的に進められる必要があると思います。

長野県の場合、企業における管理職比率等も低いので、職場の問題も指摘されていますが、総体的に見ると、ある程度職場のD&Iというのは進んできていて、それに合わせて地域社会のD&Iが必要だということを私は最近強く申し上げています。

法律も職場と国、地域社会に係るものとは大きく違いますし、例えば、LGBTQに関しては、企業の中ではあらゆるハラスメント禁止の対象になっていますから、特に同性カップルに対する施策なども企業の中では行われてきていますが、地域社会の中では、いまだに平然とヘイト、差別が行われている。そのあたりのギャップなども埋めないといけない。

また、若い人たち、学生たちはこういった問題についてかなり教育を受けてきているのですが、社会人になると地域社会の中でそうした偏見にさらされるということのギャップ、こうした問題も解消していくことが非常に重要かと思っています。

私は、ある程度こういった職場のD&Iが進んできた中で、今の企業の在り方や新しい考え方というのをきちんと伝えて、次世代にアンコンシャスバイアスを引き継がないような取組というのが重要だと考えていて、高校生とその親御さん向けのライフプランニング支援の講義などを行っていますが、親御さんにも、今 40 代半ばの方ぐらいなどですと、自分たちが若い頃には女性は妊娠・出産で辞めていたので、一旦妊娠・出産時に辞めることを前提に仕事を選ぶというような考え方を、子どもたちにまたすり込んでしまうということが起こっています。今はそういうことではないということで、当事者の子どもたちと親御さんに、きちんと現状とこれからの社会の在り方というのを伝えていくような取組も大事かと思います。

また、広い意味でのD&Iについては、多様な人を受け入れて活躍を促す環境整備ということが重要ですが、地域社会の中では、いろいろな属性や価値観の人がいるということはある程度前提になっているんですけれども、それを前提として、だからこういったことはやめておこう、例えば公園だったら様々な人が使うからボール遊びは禁止だとか、何は禁止とか、そういったことが行われていますが、そうではなくて、様々な人が社会の中にいるのだから、その人たちが思うような生き方、活動ができる環境が地域の中のどこかには必ずあるという状況をつくり出すことが大事だと思います。

先ほども地域の寛容性を増すということが大事なキーになっているというのが委員の方からも示されていましたが、やはりこの寛容性というのも大きなキーワードで、寛容性の下で様々な人たちがいる程度小さなネットワークをたくさん生みながら、社会の中で自分の居場所をつくっていけるということが大事かと思っています。

一方で、県庁の状況をみても、長野県は県庁の女性の管理職比率も 47 都道府県の中で低いですし、審議会の女性委員の比率も低いということで、このあたりは県の取組ということになるので、やはり県で率先垂範して取組を進めていただければと思っています。

D&I や働き方改革、それから特に女性活躍というのは、結構誤解が多い取組で、先ほど女性の管理職のことも、女性の当事者が私たちは管理職になりたいわけではありませんという発言があったという意見もありましたが、なぜ管理職比率がアウトカム指標になっているのかとか、そういうことも理解されていないんですね。

日本の場合、基本的にまだ前提として終身雇用ですし、その中でマネジメント・キャリア、単線型キャリアというのが主流になっている。ということは、正社員で入ったということは、企業の中で役割を変えながら働き続けることを期待されていて、その結果として、いずれマネジメントを担うということが期待されている。なので、女性が就業継続を進めるということになれば、おのずと管理職比率も上がるはずだということが想定されているわけです。

そういう文脈で言っているので、そういうことを伝える必要があります。同時に、あと複数の委員からもありましたように、企業で働くということとか、管理職を担うということの意味も変えていく、そういったことをきちんとやっていくことが大事です。今、女性活躍というのも、女性の意識啓発研修や管理職に対する意識啓発とか、そういった取組で進められている部分が多いんですけれども、ほかの委員もおっしゃっていましたが、意識だけで変わるということではなくて、組織の中で柔軟な働き方が選択できて、柔軟な働き方を選択しても責任ある仕事が任せられ、公正に評価され、そしてキャリアアップのイメージ

が持てる、そういう組織の仕組みをつくるということをしないままに意識啓発研修をしたり、あるいは1 on 1 ミーティングというのも最近施策の中心になっていますが、1 on 1 ミーティングをしても、全然出口がないんですね。多様な人材一人一人に向き合うということをどのように実現するかといったときに、その多様性を受け入れる仕組みがないので、管理職の人に丸投げされて、一人一人に向き合ってミーティングをしてくださいと言っても、いろいろな部下のニーズを酌み取った管理職がそれを実現する手段がないというところで、女性活躍もD&Iも、今、行き詰まっているかと思います。

なので、県のほうで率先垂範して、そういった働き方、それから人事評価制度、それからキャリアモデル、そういったものの見直しにも着手していただきたいと思います。また、男性の育休も話題も今まで出ていますけれども、もはや共働き、共育ての中では、育休だけの話ではなくて、育休から復帰後も子育てとの両立のための働き方においても、女性と男性で同じ扱いができるかというところに焦点が移ってきていると思います。

ですので、男性も育休の後、残業しないとか、短時間で働くとか在宅勤務で働くとか、そういったことを通じて両立が図れるような働き方を選択できる。それを女性には認められるけれども、男性には認められないといったところに、じゃあそれはなぜなのかというところを考えると、男性のほうが重要な仕事を任されているからというようなところに行き着くので、そういった問題も併せて解消していくということが必要です。

少子化対策というのは、こういったD&Iやワーク・ライフ・バランス施策がベースになるんですが、現在の日本の状況においては、経済環境が非常にネックになっていて、若い人たちの子育て世代の所得増、それから実質的な教育（費）負担の軽減というものがより必要です。

その中で、単に負担軽減だけではなくて、例えば物価が上がっている中での学校給食の質の改善であるとか、そういったようなことをしていくことが本当に不足しているというのが、今の日本の少子化の背景にあるかと思います。

こども家庭庁のこども家庭審議会の委員をさせていただいて、今、国でも子どもの声を聞くということが重視されていますが、子どもの声を聞くまでもなく、憲法で保障されている健康で文化的な生活を営むことが困難な子育て家庭が多くなっていることは明白なので、この子育て家庭の貧困といった問題、それからより豊かな所得層を増やしていく取組をどう行っていくかが重要で、なかなかこのあたりは賃金もいきなり大きく上げることは困難なので、では、解決策はといたら、現時点では、先ほどから言っている共働き・共育ての正社員カップル、デュアルキャリアみたいなものを増やしていくということが、一つの対策になってくるかと思います。

すみません、だいぶ散漫になってしまったのですが、そういったような取組を、ぜひ県が企業に促すのも重要ですが、県庁の中でも実現していただきたいと思います。同時に働き方に関しては、テレワークを含む柔軟な働き方、ハイブリッドワークを積極的に推進するということが重要で、これも誤解が多いのですが、在宅勤務と出社勤務のどちらが効率がいいかという問題ではなく、出社勤務しかできないのと在宅勤務＋出社勤務が両方選択できるののどちらがいいかという話で、そうなるともう答えははっきりしていて、ハイブリッドワークのほうが、仕事にもライフにも両方にいいんですね。

ただ、在宅勤務やハイブリッドワークの質を高めるための課題というのはまだまだ残っ

ているので、そのための取組が重要です。在宅勤務というのは丸一日家で働くということではないので、あらゆる業種で可能で、一部でも在宅勤務をするというのは、あらゆる業種で必要なことだと思いますので、そういった働き方についても普及啓発していただければと思います。

私自身親の介護も経験しているので、高齢者の介護のことも言いたいのですが、今日は時間がないので、また機会があれば高齢者の介護問題にも触れていきたいと思います。ありがとうございました。

(佐藤会長)

ありがとうございました。

時間が限られてきてしまったので、私も1点だけつけ加えさせていただいて自分の意見を言ってもいいですか。

佐藤です。今、県立大学の理事長をしております。2年前にこちらに参りまして、その前は、テルモという医療機器企業の経営者をしていました。私は、自分が今当事者でもあるので、県内大学の卒業生の県内就職率、これはD評価なのでこの点についてのみ話します。

今、皆様がおっしゃったように、労働市場は趨勢が売り手市場になっています、完全に。ですから、ある意味でこの数字は結構頑張っている数字とも言えます。それでも就職活動がデジタル化、それから直のインターンシップが拡大していますので、地元の企業にやはり不利に働いていると認識していただくのがいいと思います。

こうした考え方にあって、県内の企業が、中小企業が中心ですけれども、旧来型のリクルート活動を続けていると、どうしても追いつかない現実があります。印象として、地元企業の大半が時代の趨勢をまだつかみ切れていないで、待ちの姿勢にあるという印象を持っております。この辺の意識改革を行政からの啓蒙的支援活動や経営者、あるいは人事活動のレベルアップをする努力が、やはり今、一つ必要になると感じています。

報酬の話はもちろんありますが、これは私も経営者だったから分かるのですが、もちろん学生は働き方や報酬の多い少ないを常に見ていますが、最後はやはり企業の姿勢次第です。むしろ出来のいい学生ほど表面的な数字にごまかされないで、企業の本質を見ていますので、ぜひ地元の企業の皆様には、就職活動のレベルアップ、それから熱量を増やしていただくことで数字を上げていただきたいと思います。

あと、現実には就職率の厳しい近県の石川や富山などは、これは私はベンチマークしたわけではないので印象でしか分からないのですが、県のUIターン担当部署などがかなりきめ細かい動きで県内出身学生の就職サポートを実践しているという印象を持っています。

というのは、私どもの長野県立大学にも、たった一人の石川県の人間、富山県の人間のために県からいろいろなアプローチをしてることがよくあるそうです。こういうことから見ても、このあたりの実際の競争的現実を踏まえないと、なかなかこのギャップが埋まっていかないのではないかと思います。

特に学生の多くは、新幹線沿線、福井・石川・富山・長野・高崎辺りの人たちは、東京も含めて、この間で就職先を自由に選べる自由度を持っているので、残ろうと思えば残る、残りたくないと思えばほかへ移るという選択肢があるので、この福井・石川・富山・群馬

の4県の行政サポート、特に就職活動に関してはベンチマークする価値があるのではないかと私は思っています。

以上です。

それでは、先ほど4人の委員からお話をいただいて、中塚様からは農業を中心に、一過性のものと、ちゃんと趨勢として上がってくるものをきちんと区別して数字の把握をしていただきたいということと、人口減少・人手不足に対する引き続きの傾注ということをいただきました。

藤澤様からは、パラスポーツの経験も踏まえながら、今回のやまなみ国スポも含めて、次につながる施策を打って、継続あるレガシーの設計ということを訴えられました。また、子どもについても、この後のフォローに続く、次の4年、5年に続くような政策の質を上げていただくこととか、Uターン、地域の在り方、地縁の形成の仕方などもコメントをいただいております。

また、矢島様からは、専門のワーク・ライフ・バランス、それからD&Iの視点から多様な御指摘をいただいて、特に、地域社会におけるアンコンシャスバイアスの除去ということを中心に、やはりもう一度見直さないと実態が見えてこないのではないかと。それから、社会と職場、職場で進んだことが必ずしも地域社会に生かされていないということで、現実の合理性のある職場の改革が、実は地域社会ではなおざりにされてしまうようなことも含めて、あるいは学生の間は逆に進んでいる実態が、社会人になると急にまた旧態依然たる社会に戻ってしまうような、そういう非連続性のような実態も県として目を向ける必要があるのではないかと。最後に、県が率先垂範して、キャリア・ディベロップメントだけではなくて、様々な施策に関してもモデルになるようなことを実践してやっていくことで、地域社会に対するアピールができるのではないかと、こういったことを御指摘いただきました。

県庁の方から、簡単でいいので最後にコメントをいただければと思います。

(高橋総務部長)

私から2点ほど。藤澤委員からスポーツのお話がありまして、私は、昨年度観光スポーツ部長をしていましたので、私からお話ししたいと思いますけれども、2028年の信州やまなみ国スポ・全障スポまで残り2年ということで、今、県全体で盛り上がるように取組を進めており、いろいろな方がスポーツを楽しめるような機会を創出しているところがあります。

お話がありましたように、大会をやって終わりではなくてその後が重要だと考えていまして、いろいろな方が一緒にスポーツを通じた共生社会を実現するように、観光スポーツ部も含めて、全県を挙げて取り組んでいきたいと考えております。

2点目は、矢島委員から県庁の女性の管理職比率、審議会の委員の比率が低いということで、県でも率先して取り組んでほしいというお話がございました。意識啓発だけではなくて、仕組みを変えていくことが重要だということにはまさにそのとおりで考えておりまして、今年7月に長野県職員確保・育成基本方針というものをつくりまして、働きやすい職場づくりに取り組んでいるところでありますが、様々な御指摘も踏まえまして、今後取組に力を入れていきたいと考えております。

私からは以上です。

(佐藤会長)

では、中村部長、どうぞ。

(中村企画振興部長)

まず、中塚委員から、人口減少社会に関してあらゆる部分に不安が押し寄せているといただきました。分野間でのリンクをという言葉もありましたが、やはり施策の連関性等を分析した上で、新しい手を打っていかないといけないと思いますので、そういった点も、次期計画の策定等に関しては留意したいと思っております。

また、藤澤委員から、やはり社会人になってから戻ってきけるには、地域に関係を持っていく必要があるとおっしゃっていただきました。我々のほうでも、地域の子どもたちが自分たちの地域の企業を知らないということが結構な問題であると思っております。

先だつての未来の NAGANO 創造県民会議でも、長野商工会議所さんが中心になって、「NAGANO TEENS 未来創造会議」というイベントを行いました。これは高校生たちと大人が話し合っ、て、高校生のときに何を考えていたか、自分が働いてどうか、そういう話をする会ですが、そういったところを含めて、地域で子どもたちが将来その地域で働いている姿というのをイメージできるようにするのが大事であると思ひますし、また佐藤会長がおっしゃったように、4 県分析、ほかの県が何をやっているのかというところは、競争的な点もややござひますので、しっかりと見ていかないといけないと思ひております。

また、矢島委員からライフプランニング教育等についてもおっしゃっていただきました。先ほど申しました信州未来共創戦略のほうでも、2030 年に目指す旗として、高校・大学・事務所において性教育やプレコンセプションケアを含むライフデザインに関する授業・研修等の実施率が 100%と掲げております。こういったものもしっかり進めていかないとはいけないと考えております。

また、子育て家庭の貧困に関しては、先だつて信州こどもカフェのサポートセンターを県が設置いたしました。もちろんこれだけで解決するものではなくて、県の総合的な支援、例えば、県の支援、いろいろな施策を設けておりますが、そういったものをきちんと使ってもらえるよう、どう広報するか。総合的にやっていかないといけないものだとは思ひますが、引き続き対処していきたいと思ひますので、また御意見をいただければと思ひております。

私からは以上です。

(佐藤会長)

ありがとうございました。

では、時間も参りましたし、各委員から貴重な御意見をいただいたところで、ありがとうございました。

本日の御意見、それから議事に関しましては、事務局におかれまして、皆様のコメントも含めまして評価を確定されて、速やかに公表していただくことをお願い申し上げます。

時間が余れば、また追加的な意見もいただきましたかったのですが、本日は時間に余裕がご

ざいせんので、もし何か追加的なコメントがある方は、県庁の方に別途お寄せいただければと思います。

以上で、本日の会議を全て一旦終了させていただきたく存じます。

各委員の皆様においては、会議の進行に御協力いただき誠にありがとうございました。

それでは、事務局にお返しいたします。

4 閉 会

(宮澤総合調整幹)

本日はお忙しい中、出席いただき、また熱心な御意見をいただきましてありがとうございます。これで、本日の「長野県総合計画審議会」を終了いたします。

次回開催等につきましては、改めて御連絡申し上げたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

ありがとうございました。

(了)