

第11回「県と市町村との協議の場」議事録

開催日時：平成28年5月26日（木）15:00～17:00

場所：長野県庁議会棟 第1特別会議室

出席者：

〔長野県〕

阿部 守一（知事）、中島 恵理（副知事）

小岩 正貴（企画振興部長）、青木 弘（県民文化部長）

山本 英紀（健康福祉部長）、坂口 秀嗣（雇用・就業支援担当部長）

〔長野県市長会〕

三木 正夫（会長 須坂市長）、牧野 光朗（副会長 飯田市長）

小口 利幸（理事 塩尻市長）、牛越 徹（理事 大町市長）

花岡 利夫（理事 東御市長）、柳田 清二（理事 佐久市長）

〔長野県町村会〕

藤原 忠彦（会長 川上村長）、伊藤 喜平（副会長 下條村長）

羽田 健一郎（副会長 長和町長）、久保田 勝士（理事 高山村長）

佐々木 定男（理事 佐久穂町長）、平林 明人（理事 松川村長）

唐木 一直（理事 南箕輪村長）

1 開 会

（小岩企画振興部長）

ご案内した時間よりは少しまだ時間がございますが、東御の市長さんと、あと長和の町長さん、少々遅れていらっしゃるということでご連絡いただいておりますので、これより第11回目の「県と市町村との協議の場」を開催させていただきたいと存じます。本日、司会進行を務めさせていただきます、長野県企画振興部長の小岩でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

ここも既に熱気に包まれておりますので、どうぞ上着、脱いでいただいて、涼しくしていただ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。

それでは開会に当たりまして、阿部知事からごあいさつをお願いいたします。

2 あいさつ

（阿部知事）

改めまして、皆様、こんにちは。「県と市町村との協議の場」も今回で11回目ということで、市長会・町村会の皆様方と力を合わせて、いろいろなテーマにこれまで取り組んでくることができました。例えば子育て支援戦略、県と市町村で、県がまとめましたけど、市町村の皆様方と十分協議をしながら取りまとめさせていただきましたし、また、熊本地震への対応も、先ほど三木市長からもお話しいただきましたけれども、「チームながの」と

して、県・市町村一体で対応することができた。こうしたことも、三木会長、藤原会長を初め市長会・町村会の皆様方と、「県と市町村との協議の場」において、お互い率直な話し合いをする中で、協力・連携体制を築いてきた成果だというふうに思っております。

ぜひこれからも、さまざまな課題にしっかりと向き合って、そして何よりも長野県に暮らす皆様方の幸せのため、そして長野県の発展のために、市町村の皆様方と私ども長野県、一緒になって取り組んでいきたいというふうに思いますので、引き続きのご協力をよろしくお願い申し上げます。

本日のテーマは、「働き方改革～女性が活躍できる社会の実現に向けて～」ということでございます。女性の活躍、地方創生にとりましても、一億総活躍にとりましても、極めて重要なテーマだというふうに思っております。この女性の活躍、いろいろな観点からの取組があり得るわけでありまして、唯一、絶対これだけが一つの正解だということはないわけで、私ども行政としては、息の長いしっかりとした、しかしながら着実に女性の活躍が進む取組を講じていかなければいけないというふうに思っています。ぜひ今日も率直な意見交換をさせていただく中で、お互い問題を共有して、進むべき方向性を共有していきたいというふうに思っておりますので、どうかよろしくお願いいたします。

各市町村、そして市長会・町村会の各メンバーの皆様方のご活躍、ご健勝を心からお祈り申し上げて、私の冒頭のごあいさつといたしたいと思っております。よろしくお願いいたします。

(小岩企画振興部長)

本日、ご出席の皆様ですが、お手元にお配りしております名簿及び座席図のとおりでございます。また、本日のこの会議は公開とさせていただきます、その内容につきましては、後日、会議録を作成し、双方で確認の後、ホームページで公表したいと考えておりますので、あらかじめご了解をお願いいたします。

3 議 事

(1) 報告事項

- ・「移住・二地域居住の推進（若者の県内就業促進）」に係る検討結果について
- ・「医療・保健・福祉等人材確保」に係る検討状況について

(小岩企画振興部長)

それでは、まず、議事(1)の報告事項でございますが、2点ございます。1つ目につきまして、「移住・二地域居住の推進（若者の県内就業促進）」に係ります検討結果につきまして、県の企画振興部からご説明を申し上げます。よろしくお願いいたします。

(丹羽楽園信州・移住推進室長)

楽園信州・移住推進室長の丹羽と申します。どうぞよろしくお願いいたします。私のほうからは、「移住・二地域居住の推進（若者の県内就業促進）」について、ワーキンググル

ープの検討結果の報告をさせていただきます。

資料1をお願いいたします。移住・二地域居住の推進、若者の県内就業の促進については、1、これまでの経過にありますように、昨年11月に中間報告をさせていただきました。その後、引き続きワーキンググループで議論をさせていただき、今回は最終報告とさせていただきます。

2の中間報告の取組状況でございますが、前回の中間報告では、インターンシップの充実と就職準備合宿の実施を中心に方向性を報告させていただき、ワーキンググループで整理した取組方針に基づく具体的な方法等の検討を進めることをご指示をいただきました。それに基づき本年度実施している取組でございます。

(1)のインターンシップの充実では、①といたしまして、「信州産学官ひとづくりコンソーシアム」による学生と企業のマッチングを本年度から行っております。今まで各大学が個別に行うインターンシップに加えまして、全県的な産学官連携により学生と企業のマッチングを行う取組を進めております。本年度は企業72社から参加申し込みがあり、現在、各大学にインターンシップの参加希望者の募集をかけている状況でございます。今後はひとづくり交流デスクによりマッチングが行われ、インターンシップを実施していくこととなります。

2ページをご覧ください。県内学生に対する海外インターンシップの経費の助成では、県内大学・短大の学生さんが海外事業所におけるインターンシップを行う場合、1人20万円を上限に用意いたしました。現在、7社から受け入れの希望がありまして、海外インターンシップ生の募集を行っております。

また③、明治大学など首都圏の大学と連携したインターンシッププログラムとキャリア教育をあわせましたモデル事業でございますが、就職、採用直結型のインターンシップではなく、大学1・2年生を対象といたしまして、経済社会の地域インターンシップを提供するもので、地域社会で働くことの経験学習、地域文化の多様性の学習の機会の提供を目指し、現在、準備を進めております。

④の県外在住の学生に対しまして、県内企業でのインターンシップに参加する経費として、1人4万円を上限に補助制度を用意いたします。

また(2)上伊那地域における就職準備合宿では、経済団体や行政機関で構成いたします上伊那地域若者人材確保連絡協議会が、上伊那地域の就職に興味のある学生や地元の自動車教習所に通う学生を対象に、就職準備合宿の開催や地元企業との交流会を開催する方向で、現在、準備を進めております。

3ページをご覧ください。3、今後の取組についてお願いします。前回の中間報告以後、新たな取組につきまして検討した事項、2点でございます。まず(1)成人式の機会を活用した地元就職の促進については、県外で大学等に進学している学生が成人式で帰省するタイミングを活用いたしまして、地元の就職情報を提供するものでございます。成人式では、既に就職している同級生と会う機会であり、また大学生活の半分近くが過ぎそろそろ就職を考える時期であることから、この機会を捉えて、情報提供を希望する者に登録していただきまして、地元の就職情報の提供、また地元企業等の就職相談会や企業訪問ツアーの周知を行うものでございます。

ワーキンググループの議論の中では、④の課題にありますように、一市町村では就職情

報等の範囲が狭くなってしまうことなどから、広域的な取組が必要なことに加え、成人式も、冬に開催される市町村と夏に開催される市町村があることから、就職の時期を考慮して内容を変えていく必要があること。また、成人式当日の情報提供は難しいことから、提供の方法等について検討していく必要があるとの意見が出されたところでございます。

今後についてでございますが、先行して取組を進めます市町村、具体的には長野地域を考えておりますけれども、連携しまして、今申し上げた課題への対応を検討する中で事業を実施いたしまして、その取組の内容について、他地域への普及を図ってまいりたいと考えております。

(2) フィールドワークから始まる就職、移住・二地域居住の促進については、就職や二地域居住による成果がすぐ出るわけではございませんけれども、信州で「学ぶ」「暮らす」「働く」の魅力を紹介することにより、人材の定着を目指すこととして実施してまいりたいと考えております。この4月1日には、信州高等教育支援センターを設置したところであり、今後は市町村の窓口担当と連携し、大学から照会があった段階でフィールドワークを支援してまいりたいと考えております。

ワーキンググループでの検討結果につきましては以上でございますが、今回の検討結果を実際の事業として実施いたしまして県内に波及させ、若者の県内就業の促進を図ってまいりたいと考えております。説明は以上でございます。

(小岩企画振興部長)

ありがとうございます。まず議事の報告事項につきまして、もう1点ございますので、先に報告をさせていただきたいと存じます。2点目の「医療・保健・福祉等人材確保」に係る検討状況についての、これも検討、これ、中間報告でございますが、これにつきまして、山本健康福祉部長のほうからご説明をお願いします。

(山本健康福祉部長)

健康福祉部長の山本と申します。本日はよろしくお願いたします。座って失礼させていただきます。市町村と県がともに取り組み医療・保健・福祉人材の確保ということで、お手元の資料2をごらんいただければと思います。経過のところ、第10回の昨年11月の協議の場で、確認事項で記載させていただいておりますが、医療・保健・福祉等人材の確保に向けて、ワーキンググループを設置して検討を行うということとなりましたので、これまで4回、ワーキンググループを開催して検討を進め、また、早期に取り組めるものは早期に取り組むということで、実際の取組を開始させていただいているところでございます。

主な議論、取組の状況でございますが、1ページ目の2のところをごらんいただければと思いますが、大きく2点、今、議論しているところでございます。1つ目が、募集をしてもなかなか採用はできないということと、あと保健師の養成校、要するに採用する上での、人材育成を行っている養成校との接点が十分ではないということで、それぞれ議論、取組を行っているところでございます。応募を増やすということで、どのようにしたら応募してくれる、保健師が増えてくるのかということにつきましては、情報発信、そうした関心を持たれている人材に対して、きちんと情報発信を実施するというところで取組を行っ

ております。また具体的な取組の内容は、個別にご説明をさせていただければと考えています。

また、応募をしていただいた方について、きちんと採用に結びつけていくということについて、これはまだ議論の途上でございますが、採用手続の見直し等について、まだ議論を進めているという状況でございます。また、養成校との連携の構築につきまして、これは、今年の2月に実際に情報交換会を実施しております。内容については、またご説明をさせていただきます。

これまでの取組の内容でございますが、特に情報発信につきましては、1ページの下段をごらんください。パンフレットの作成、また県外就職ガイダンス、学校訪問の実施という取組をさせていただいております。パンフレットにつきましては、お手元にカラー刷りのものを配付させていただいておりますので、またごらんいただきたいと思います。

また、県外の就職ガイダンスにつきましては、ページが飛んでおり恐縮でございますが、6ページをごらんいただけますでしょうか。今年の5月14日土曜日に、銀座NAGANOにおきまして、7市町村にご参加をいただきまして、実際に、今後、保健師として働くことを希望されている方に対してガイダンスを実施しております。実際に11名の方にご参加をいただきまして、実は長野県にゆかりのない方もかなり半数近くいらっしゃるなど、実際に実施してみますと、そうした方も参加されているという状況でございました。参加者の感想もしくは市町村の感想も書かせていただいておりますけれども、本当に、保健師として働くことに意欲があり、また長野県に興味がある方がいらっしゃるもので、非常に中身の濃いガイダンスになったのではないかと考えております。次回以降、7月3日、また7月26日にそれぞれ、名古屋中日ビル、銀座NAGANOで引き続き開催を考えております。

ページをお戻りいただいて2ページ目をごらんいただけますでしょうか。情報発信以外に今後の取組を進めていく上で、先行事例の研究を行っており、県内の南佐久郡の6町村と佐久総合病院との協定について取り上げて、まだ議論を行っております。また、他県の奈良県や埼玉県における取組なども踏まえて、今後、議論を進めていきたいと考えております。

(3)のアンケートにつきましては、時間が限られておりますので割愛させていただきますが、現状の課題や求められている取組について、アンケートを実施させていただいております。やはりさまざまな課題やご要望等があると考えておりますので、そうしたものを踏まえて議論を進めてまいりたいと思っております。

(4)の人材の輩出元である養成校と市町村との情報交換についてでございます。養成校からは、やはり保健師資格を持たれている方は、当然、看護師資格も持たれているので、言葉は悪いですけど、これはもう病院との競争というか、アピールのし合いになっている面もあるとご指摘をいただいております。それは、記載のとおり、給与面や採用条件から、また採用後のキャリアアップについて、医療機関などはかなり積極的にアピールされているとのことです。そういうところと競合しながら確保していかないといけないということを、養成校からお話をいただいているところでもございます。こうしたことも引き続きご要望を伺いながら、取組を進めさせていただきたいと考えております。

4の今後のワーキンググループの検討課題でございますが、記載のとおり、産休・育休

の代替職員や年度途中での人材確保、また共同採用や人事の一元化については、直ちにできるかどうか、本当に実施するかどうかということも含めて、さまざまな課題がございます。記載のとおり、特に共同採用、人事の一元化については、実際に実施するのであれば、全県よりも地域でというようなご意見もあれば、一元化はかなり課題もあるというご意見もいただいているところでございます。これについては、ぜひまた、本日、せっかくの機会でございますので、ご意見、ご議論をいただければと思っております。

最後に今後の予定でございますがただいまご説明させていただきました課題の部分について、引き続きワーキンググループにおいて議論した上で、またこの協議の場でご報告をさせていただければと考えております。以上でございます。

(小岩企画振興部長)

ありがとうございます。今、2点につきましてご報告をさせていただきました。この2点につきまして、少しご議論、ご質問等いただければと思います。特に、まず2点目の医療・保健・福祉等人材確保につきましては、これは、中間報告でございまして、今後、検討課題とされております共同採用ですとか、あるいは人事の一元化などの論点についてのご意見などの意見交換をさせていただければ幸いです。

また、移住につきましては、至急、資料を用意しておりますが、県内各市町村の皆様にご協力いただきまして、長野県への移住者の捕捉の調査もしてございますので、そのあたりの報告も追ってご説明をさせていただきながら、ご議論いただければと思っております。以上2点につきまして、市町村の皆様からご意見をいただければと存じますが、いかがでございでしょうか。はい、よろしく申し上げます。

(牛越大町市長)

山本部長さんからお話をいただいた、医療・福祉関係の人材の確保についてのご説明でございますが、今回は保健師という、本当に私どもの地域でも困っているその課題について取り組んでいただいておりますが、それ以上にやはり、医療関係の職種、介護を含む福祉関係の職種というのは、非常に求めにくくなっております。一方で、今、全県で地域医療構想を策定する中で、特に在宅医療とか在宅福祉介護にシフトしていくという大きな流れがございます。そのときに、医療面での医療技術者が確保しにくい、その手薄な部分を、福祉全体の流れとしては、在宅医療や在宅介護を支える人材はなお不足している状況です。ですから両面で、どの分野がよければいいということではなく、相当、真剣に考えていかなければいけないという意味で、喫緊の課題として、この福祉・医療などの分野の中での専門職の確保については、なお研究を深めていただきたい、そのようにお願いするところでございます。以上です。

(小岩企画振興部長)

山本部長からありますか。

(山本健康福祉部長)

ご指摘のとおりだと思っております。今、保健師の取組は、行政職で働く職種を中心に

進めておりますけれども、当然、介護施設等で働かれる方の人材確保、本当に重要な喫緊の課題だと思っております。今後、モデル給与表を作成したり、また介護報酬とどうしても関係する面もありますので、国に要望をすることも含めて、高齢化社会に対応する仕組みづくりについて、全力で取り組んでいきたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

(小岩企画振興部長)

はい、よろしく願いいたします。

(三木市長会長)

今の資料2の医療・保健・福祉人材の確保についてですが、昨年11月に「県と市町村との協議の場」で検討していただいた後、早速このような形でやっていただき、その迅速な対応に感謝申し上げます。私どもの職員も銀座NAGANOへ行って、募集をして、またいろいろな話を聞いたのですが、非常によかったという話でありました。特に求職者の人がどういうことを求めているかというのがわかったということは、大切なことではないかなと思いました。

それから、お聞きしますと、声をかけるときに、学校や養成校にも声をかけて、募集のお知らせをしたということですが、そういう工夫も大事だと思いますので、これからもこのノウハウを活かして取組んでもらえれば大変ありがたいと思います。

そして、2ページ目の4番のこれからの検討課題ですが私、共同採用とか人事の一元化などは、いろいろこれから出てくると思います。その場合にまず考えなくてはいけないのは、求職者の人がどういう気持ちを持っているかというのが、一番大切ではないかなと思います。長野県のように、非常にさまざまな個性のある地域、また広い地域の中で来た場合に、都会で勤務するのとは条件が違うと思いますので、そういうことを踏まえて考えれば、繰り返しになりますが、求職者の方のニーズがどういうところにあるかというのを捉えて、これから検討する必要があると思っています。重ねて、このように迅速に、緊急な課題について取り組んでいただきましたことに感謝申し上げます。以上です。

(小岩企画振興部長)

その他、ご意見、ございますでしょうか。すみません、それでは、先ほど申し上げました移住につきましては、今、資料を準備しておりますので、議事としてその他のところでもう一度改めてご報告をさせていただきたいと思います。

(阿部知事)

医療・保健・福祉人材の確保は、私も大変、長野県全体にとって極めて重要なテーマだと思っておりますので、今回はまだ中間報告で、さらにしっかり検討を、市町村の皆さんとも一緒にしていきたいと思っています。例えば共同確保、採用については、多分、なかなか事務方だけでは方向づけができない部分になってくると思いますので、健康福祉部には、論点が整理されたらこの親会議に出してもらって、市町村長の皆さんと一緒に議論して方向づけしていったほうがいいのではないかと指示しております。要するに事務方だけだと、

なかなか、踏み込んだ整理をしづらいテーマだと思いますので、次回以降、この点について皆さんと検討できるようにしていきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

(小岩企画振興部長)

それでは報告事項の2件につきましては、それぞれご了解いただいたものとさせていただきます。2点目の人材確保につきましては、引き続きワーキンググループでの検討を進めていただくようお願いをいたします。また移住につきましても、それぞれ取組をお願いしたいと存じます。議事(1)の報告事項については、以上で一旦終了とさせていただきます。

(2) 意見交換

<テーマ>「働き方改革～女性が活躍できる社会の実現に向けて」

(小岩企画振興部長)

続きまして、議事(2)の意見交換に移らせていただきたいと思います。これにつきましては、先ほど知事からのごあいさつがありましたが、本日のテーマ、「働き方改革」でございます。県と市町村が取り組む事項や経済界や労働界と協調して展開していく取組等についての意見交換をさせていただきたいと思っております。

それでは、まず、職業生活における女性の活躍等に係る現状、また県の取組状況、今後の取組についての提案につきまして、青木県民文化部長から説明をお願いいたします。

(青木県民文化部長)

県民文化部長の青木でございます。着座にて説明をさせていただきます。よろしくお願いいたします。お手元に資料3とそれから資料4をお示ししてございますが、資料4のほうにつきましては、後ほど産業労働部のほうからご説明をさせていただきます。私のほうからは資料3で概要をご説明させていただきたいと思っておりますが、まず1ページ目でございます。「働き方改革～女性が活躍できる社会の実現に向けて～」という表題でございますが、なぜ、今、女性活躍推進の必要性があるかということについては、ご案内のとおりでございますけれども、左上、社会経済情勢の変化ということの中で、少子高齢化の進行と人口減少ということがある中で、経済成長の担い手としても女性の可能性にも期待をされているということ等々でございます。

そういったことで、今後さらにですが、右側のほうにございますように、地域の多様性と活力を高め持続可能な社会を構築するためには、女性はその能力を十分に発揮し活躍することが必要であるということでございます。その下段にございますように、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」というものが、こうした社会情勢の変化を踏まえて、この4月に全面施行をされたところでございます。日本全体としても、そういう必要性が問われてきている状況でございます。

それで次のページからちょっと各論でございますけれども、現状等もお話をさせていただきたいと思っております。この2ページ目に記載させていただいておりますのは、女性の活躍

の現状について、わかりやすいポイントに絞りまして、長野県と全国を対比したグラフという形でお示しをしたところでございます。

左上の1番でございます。管理職への女性職員の登用でございます。ご案内のとおり管理職ということになりますと、その団体等の政策決定過程に深く関与する職員になるわけでございますけれども、ごらんいただきますように、長野県、それから市町村、それから企業等、いずれも全国と比べますと低いという、そういう現状でございます。これの要因につきまして、比較的限定された職域への配置でございますとか、やっぱり長野県の場合を考えましても、キャリア形成がやはり不足してきたと。これまでの取組の積み重ねの結果がここにも出ているというふうにも考えているところでございます。

それから2番目、右上でございます。審議会、自治会役員等への女性の参画でございます。これは広く県民の皆さん方の声をお聞きするということが必要であるわけでございますけど、その中でもわかりやすく女性の参画がどういう状況になっているかということでございます。一番上の県の審議会につきましては、この5年間で16ポイント、その率が上昇してございますが、これは、県といたしまして女性の委員の積極的な登用を進めた結果としてそういう数字になっているわけでございますが、下の段から2つ目の農業委員のところをごらんいただきますと、これはおそらく市町村段階だと思いますけれども、全国に比べて、これ、全国2位ということで上位にあるということでございまして、その今までの取組の成果が出ている分野でございます。

ただ、一方でございますけれども、上から3つ目でございます。自治会長のところをちょっとごらんいただきたいんでございますけれども、0.8%ということでございます、長野県は。全国の平均が4.9%でございますので、相当のこの差があるという、そういう現状でございます。それからその下、小・中学校のPTAの会長なども、まだまだ全国に比べてやっぱり女性が登用されている率が極めて低いという、これが大きな課題になっているんじゃないかなというふうに思っているところでございます。

それからその左下でございます。防災分野への女性の参画の状況でございます。この前も熊本における地震もあったところでございますけれども、女性消防団員の状況につきましては、本県の状況、全国に比べてわずかでございますが上回るというようなことで、ほぼ全国平均並みでございます。消防団員が減少する中でございますけれども、女性消防団員数は年々増加してきているということで、これもこれまでの取組の成果が出ている分野ではないかなというふうに思います。

それから4番目でございます。女性の労働力率ということで、いわゆるM字カーブというふうに言われているものでございますけれども。出産、それから子育て期の就業継続が困難な状況ということで、長野県はこの四角のところを図示化してございますけれども、日本全国に比べては高まっている、上の状況でございますけれども、やはり30代ぐらいのところを中心に、M字カーブ、引っ込んでいる部分ですね、そういうところが見てとれるという、そういう状況でございます。

非常にポイントを絞った説明になっているわけでございますけれども、その次のページで、しからばということで、長野県としてこれまでどのような取組をしてきたかということを中心として整理させていただいたものが3ページでございます。今、申し上げました4つの点でございますけれども、1点目の管理職、課長級への女性職員の登用でございます。

県におきましても、特定事業主行動計画というものを策定させていただく中で、それによって取組を進めているところでございます。先ほど申し上げましたように、多様な意見を政策に反映していくためということも踏まえまして、非常に重要な課題でございます。県としましては、目標ということで県職員管理職に占める女性の割合を現状の4.8%から10%に倍以上にしたいという目標を掲げているところでございます。なお、これ、目標年度は平成32年度でございます。

具体的な取組といたしましては、そうは言いましても一遍にはできません。女性職員の職域の拡大でありますとかキャリア形成の支援、それから男女を問わず全ての職員の働き方とか意識改革を進めていく必要がございますし、具体的には、女子学生の採用に当たって、これを増やしていかなければいけないと。そういったさまざまな取組を通して、こういった目標を達成していきたいというふうに考えております。

それから2番目でございます。審議会、自治会役員等への女性の参画でございます。これにつきましても、やっぱり政策決定過程に多くの女性の参画が必要でございますので、県といたしましては、引き続き県の審議会の委員に占める女性の割合を50%に上げるという目標を立てております。取組といたしましては、記載のように、女性が5割を下回る場合の理由の公表を実施するなど、そういった取組もこれまで重ねてきたところでございますし、それから自治会役員の関係につきましても、市町村段階の問題ではございますけれども、県といたしましても、2番目でございますように、さまざまな体験型の講座等々の開催によりまして、県民の皆さん方の意識改革ということについても推進をしておりますし、また3つ目の丸にございますように、NAGANO農業女子等の女性のネットワーク化ということで、既に活躍されている皆さん方の、点ではなくてそのネットワーク化ということが非常に重要でございますので、こういった取組にも着手をさせていただいているところでございます。

それから左下、3でございます。防災分野での男女共同参画の推進というふうに掲げさせていただきました。防災分野につきましては、東日本大震災以降、救援物資の配布でございますとか、避難所の運営について、やはりこの女性の視点と申しますか、男女共同参画の視点が必要というふうに指摘をされてございます。取組のところにも書かせていただいておりますけれども、防災をテーマとした講座は非常に住民の皆様方の関心も高いというふうにお聞きしてございまして、男女共同参画の必要性をご理解いただくのにとていい機会、効果的な機会になっているというふうに考えてございます。引き続き市町村との共催などで、こうした講座等を開催していければというふうに考えているところでございます。

それから右下の4つ目でございます。ワーク・ライフ・バランスの推進ということでございます。記載のとおり目標を掲げているところでございますけれども、取組のところをごらんいただきますと、先般、5月23日でございますが、女性活躍推進会議を設置させていただきました。市長会・町村会選出の委員にもご参加をいただいたところでございます。今後、記載の経済団体・労働団体等々も踏まえて、連携して女性の活躍に資する取組を行ってまいりたいというふうに考えてございます。この中での多様な働き方の導入の関係につきましても、後ほど産業労働部からご説明をさせていただきたいというふうに思っています。

ちょっと早口で恐縮でございますけれども、最後のページ、4ページでございます。ちょっと大変ぶしつけなといいますか、提案をさせていただくというような形で、お聞き取りをいただきたいと思います。本日、県といたしまして、3点、ご提案といいますか、呼びかけをさせていただければ大変ありがたいなというふうに思っているところでございます。

1つ目の提案でございます。先ほどもご説明をさせていただきましたように、いわゆる管理職、課長級以上への女性職員の登用につきまして、一つの考え方としまして、目安として全国平均以上というような形で、私ども県と市町村の皆様とですが、それぞれ取り組んでいくことを提案させていただければというふうに考えているところでございます。

率の関係でいきますと、既に県よりも市町村の皆さん方の取組のほうが進んでいるわけでございます。ちょっとおこがましいような形、口幅ったい感じもするわけでございます。県といたしましては、現状4.8%でありますものを目標10%にさせていただきますけれども、これにつきましては、さまざまなキャリア形成の支援等々の具体的な取組をする中で取組を進めていきたいというふうに考えてございます。

あくまでも提案でございますけれども、市町村におかれましては、全市町村平均で現状8.2%とありますのを、現在の全国平均以上でということと考えますと、全国では12.6%というようなことがございます。この辺を一つの目安として、各市町村の特定事業主行動計画に沿った取組の推進をしていただくとともに、こういった計画で目標が設定されていない場合におかれましては、それぞれの市町村において1人でも登用を進めていただければ、全体として登用が進むものということでのご提案をさせていただいたものが提案の1でございます。

それから提案の2でございますけれども、自治会役員への女性の参画でございます。目標といたしまして、全国平均、今のところ4.9%でございますけれども。これにつきましても、県・市町村でそれぞれ取り組んでいくことを提案させていただきたいと思っております。県といたしましては、市町村の皆さん方への支援という立場になろうかと思っております。固定的な性別役割分担意識の解消のための講座等の実施、それから市町村担当職員の研修等々の取組をさせていただきたいというふうに思っております。

市町村におかれましては、現状が0.8%ということで、実際、ちょっと数字を見てみますと、現在、77の市町村の中で18の市町村だけに女性の自治会長さんがいらっしゃるという状況でございます。目標は、一応全国平均ということで4.9%というものを、当面ということでさせていただいております。ただ、いきなりはなかなか難しい課題ではないかというふうに私どもも思っております。例えばでございますけれども、将来の自治会長候補となる自治会役員への女性の就任を促進するという観点で、例えば副会長を複数制にさせていただくことの中で、男女1名ずつのそういった登用ができるということで、そういったことを市町村の立場でも自治会等への働きかけをお願いできないかということで、段階的に取組が進んでいけばいいなというふうに考えているものでございます。これらはおおむね5年間でというようなことで、一応、計画的に取組を進めていただければというようなことをご提案させていただいているものでございます。

それから提案の3でございますけれども、これは早期に取り組んでいただけるのではないかと期待申し上げているものでございますけれども、イクボス・温かボスの

取組の推進でございます。これにつきましては、長野県の連合婦人会様のほうから提唱をいただいた取組でございます。県としても積極的に取り組んでいきたいというふうに考えているものでございます。先ほども話が出ましたが、子育てと介護と仕事の両立ができる、その職場の環境づくりということを図っていくことが大変重要でございます。県といたしましては、管理職の職員の宣言への取組をこの6月末日までに行うということを進めてございまして、これらの数が一定数に達した段階で、連合婦人会が提唱するその宣言に参加するという形をとらせていただきたいということで、今、取り組んでいる最中でございます。どうか市町村の皆様方におかれましても、管理職職員の宣言の取組について、積極的にお願ひできればというふうに考えてございまして。今日、この終了後、県の取組に関する情報提供も、例えば具体的に宣言をする前に管理職が理解をしていただきたいという内容を県でつくっておりますので、こういった情報提供も早速させていただきたいというふうにも考えているところでございます。

以上、大きく3つの提案をちょっとさせていただいたところでございますけれども、これらの取組の進捗状況につきましては、県といたしましても、毎年、状況を把握させていただく中で、その結果を市町村の皆さん方とも共有し、次の取組に反映させていただければというふうに考えているものでございます。提案ということで、具体的な内容も盛り込ませていただいたところでございますが、またご議論いただければ大変ありがたいなというふうに思っているところでございます。説明は、私のほうからは以上でございます。

(小岩企画振興部長)

県のほうでご用意いたしました資料、もう一つでございます。資料4でございますが、こちら働き方改革ということで、坂口雇用・就業支援担当部長のほうからご説明をさせていただきます。よろしくお願ひします。

(坂口雇用・就業支援担当部長)

雇用・就業支援担当部長をしております坂口と申します。座って説明させていただきます。お手元に資料4を配らせていただきました。働き方改革の推進で、ちょっと今の状況ということですが、リーマンショック後、景気と有効求人倍率は緩やかな回復を続けている中、一方でその右側のグラフですが、県外進学のUターン就職率を見ますと、リーマンショック後、就職状況はやっぱり悪かったという中で、県内へのUターン率は上がっていきまして、44%を超えるというところになりましたが、やはり景気回復後の就職状況がよくなってきますと、やっぱり都会に就職するという傾向が強まって、今、38%ぐらいまで下がってきています。やはり就職と景気の回復傾向、県内へのUターン率、この両者が逆相関にあるという中、Uターンの協定校も増やしながらか、若干、H25からH26については、大学生については少し反転もしてきております。そういった意味では、活動の成果とも考えています。

一方で、今、地方は非常に人手不足が顕著になってきつつあるとよく言われていますが、やはり有効求人倍率も、そのリーマンショック後と今の足元を見ますと、やはり乖離が見られます。上昇して景気がよくなる中、求人が増えるんですが、労働力不足もあって求人への埋め合わせまでなかなか回らないということが発生しています。

その右側、多様な働き方制度、県内ではこのような雇用情勢の中、働く環境がどうかというところなのですが。県内事業所の抽出ですが、そういった事業所が全体の13.1%にとどまって、なおかつ短時間正社員制度だとかフレックスタイム、それからテレワーク・在宅勤務と言われる部分、こういったところもやはりまだまだ浸透がされてない。この辺の状況を東京都の数字と比べますと、短時間正社員制度で言いますと東京は32%程度、大企業が多いことによる差があります。在宅勤務も4.7%となっており、長野では導入が遅れているというところでは。

こういったことも背景に多様な働き方の推進、そこにも記載してあります。県民誰もが生き活きと働き、信州での暮らしを楽しむ生活の実現ということを掲げて、各プレイヤーである若者・女性・シニア・障がい者が、それぞれにおいて働き暮らすというところの支援をしているんですが、その一つで、先ほど言いました働き方のところの導入を、やはり事業者が職場環境として、制度として導入をしていただく必要があるという中で、次の資料としてチラシを入れさせていただいております。

昨年7月から「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証ということで、こういう働き方制度をより企業の中で取り入れていただいたところを認証しています。取り組んでいただくために、インセンティブ、チラシには認証メリットとして、金利の優遇だとか、入札参加資格審査の優遇だとかありますが、そういったことをインセンティブとして与えて認証します。裏面を見ていただきたいんですが、相当ハードルを実は高くさせていただいています。何かに取り組んだという姿勢だけで認証されるとなると、数は増えるんですが、実際の取組、実践が結びついていないというところがあるので、そこに記載のとおり、ハードルを高くして、よりそこを実践的に導入していただき、取り組まれた企業のPRとかに使いながら、長野での多様な働き方の導入、そういう改革を現場で進めていただく。そういった働き方ができるようにすることで、女性の離職防止につなげるとか、多様な層がそれぞれ生き生きと働く環境をまず整えるというところで取組をしようとしています。

これらについては、今年度も引き続き、取り組んでおりますが、現在、地方創生推進交付金というものがありますので、そういったことも活用しながら拡充して、早期に多様な働き方の環境をよくしたい。働く環境がよくなりますと、当然、女性の働く場、それからシニア・障がい者、それから若者にとっての魅力ある職場というところにつながります。そういったことが、多様な働き方を実現できるようにすることで自由時間がそこに生まれてきて、暮らし方、言ってみればワーク・ライフ・バランスのライフの部分の、生活の充実につながりますので、そういったところを含めて、都会との差別化を意識しつつ、長野のよさというものを何らかの比較をして、例えばそれは時間とかコストだとか、そういうところの暮らし方のよさ、働き方のよさというものを都会のほうに提案もさせていただきつつ、広く広報していく。

それとともに、そういった働く環境を整えることで、先ほど言いました若者といたるところで見ますと、実はUターン率にも男女の差がありまして、女性のほうがUターン率が2ポイントから8ポイントぐらいの差で低い傾向にありますので、そういったより働きやすい、暮らしやすいというところで、若者のUターン率を上げる。

先ほど報告事項のほうにありました、都会に出た大学生にとって、やはり長野県の企業との接点が少なく、都会へ出てしまうとなかなか戻れない。そこはインターンシップで補

うということで、助成金を出して県外に出た大学生の、県内企業との接点を設けようとしています。また、先ほど成人式における若者、インターンシップとかUターンの機会の情報提供というのがありましたが、県内の成人式の73%は1月1日から10日の正月にやはり行われているということで、それに間に合わせるような形で、先ほどの長野で働く、暮らすという魅力というものをレポートをして、成人式というようなところ、早期の2年・3年次のところで、早目に県内企業との接点を若者にも持っていただいて、Uターン、若者の長野への就業支援というところへつなげていきたいと思えます。

市町村の皆様には、こういったアドバンスカンパニーの認証があるということ、地域の企業への情報提供いただくとか、それから成人式におけるその情報発信のところでのご協力というのをいただければと考えています。以上でございます。

(小岩企画振興部長)

ありがとうございました。以上、ご用意をいたしました資料についての説明でございます。ここから意見交換でございますけれども、資料3で説明いたしました、女性が活躍できる社会の実現に向けてということで、これは毎回の恒例で恐縮ではございますけれども、口火を切っていただくという趣旨から、三木会長、また藤原会長のほうから、順次、お言葉をいただければと思えます。よろしく申し上げます。

(三木市長会長)

資料3の関係で働き方改革、非常に重要だと思えますが、私、今、お聞きして思ったんですけれども、県で県の女性職員に対してアンケート調査をされましたですね。あの結果はどういうふうになっているか、もしわかれば教えていただきたいと思えます。

私、なぜそういうふうにお話するかと申しますと、この2ページ目の女性の活躍の現状で、1の管理職への女性職員の登用というところがありますけれども、私、市長になったときに、女性の、係長一步手前とか、係長から課長補佐になる職員に聞きましたら、課長補佐ぐらいになったら辞めますと、なるようだったら辞めますと。辞める理由は仕事が大変だからというのをはっきり言っていたんです。私はそうじゃなくて、自分としての生きがいがいたとか、いろいろなことをやることを考えれば、続けたほうがいいですよっていうのを大分言ってきました。おかげで、辞める人、優秀な職員が辞めなくて済んだんですけれども。

うち、部長級が11人いるんですが、消防本部を除くと10人なんですけど、そのうち2人が女性なんですよね。かなり率が高いんですけれども。やはり女性の職員の方が、ある程度の職になったら辞めたいという動機がどこにあるのか。そして男性の職員の方も、女性の管理職の下で働くことが全然問題なく、逆にいいということを知っていくことが、私、意識改革の中で一番基本だと思えます。やはり先入観がありますので、私が女性だから管理職になっても大変じゃないかなと思っているんですが、ところが実際なってみると、きちっと女性の方が対応していますので、そういう市町村レベルの実例等もやっていくことが大事じゃないかなと思えます。

ちょっと先ほどこの保健師の募集のときに、年配の方で保健師になられた方がいるんですが、ああいう形で紹介事例をしていくと、これからなる人が励まされるんじゃないかな

ということを感じました。

それと自治会の関係は、正直言いまして、これ、副会長というか、副区長というか、自治会長を2人制にするというのは、極めて難しいと思いますよ。それは自治会のほうで必要性があって2人にするのでしたらいいけれども、県とか市町村の都合で2人にするというのは、ちょっとニーズのほうのサイドじゃないから、難しいなと私は思います。管理職の、青木部長から提案のあった提案1とか提案3のほうは、まだ取組ができると思いますけれども、自治会役員はちょっと、私の感触からすれば、今、お話ししたように自治会として必要性がないから難しいと思います。

それよりも私は、分館長だとか、そういう文化的なレベルで女性の登用をするということになると、それは可能だと思いますし、その分野で女性の感性をより活かすというものは、非常に大切だと思います。ちなみに、ちょっと長くなって恐縮なんですけど、私どもの図書館長と、それから地域公民館長を嘱託で募集したんですが、図書館長、女性の嘱託、地域公民館長も女性の嘱託ですけども、やはり男性の市職員が辞めてそこへ行くよりも柔軟性がありますね。そのいいとか、悪いとかじゃなくて。やっぱり女性が伸び伸びとそういう感性を活かせるというのを、職場によってやっぱり考えていく必要があるんじゃないかなと思いました。以上です。

(小岩企画振興部長)

青木部長からございますか。

(青木県民文化部長)

先ほどの職員の意識調査の結果ということで、ちょっとポイントだけ申し上げます。例えば昇進希望の職位に関するということ、女性と男性にお聞きしているわけですが、部・課長級につきましては、女性が15.2%ですが、男性が51.9%ということで、明らかにそこは意識の差が出ているところだというふうに思います。

それから管理職への昇進を望まない理由、これ、女性職員からの声でございますが、自分に対する、その能力、適性ということがないんじゃないかというふうに思っている方が44.7%。それから続いて家庭との両立が困難という方が40%ということでございます。これにつきましては、やっぱりイクボス・温かボスという、組織等を通じてそういう環境づくりをしていくことが極めて大事じゃないかなと思います。

それから女性の活躍に必要な取組ということについて女性にお尋ねしたところでは、やはりキャリア形成ですね。一遍じゃなくて積み重ねていくわけですからキャリア形成。それから先ほど申し上げました家庭との両立等に関する相談体制、窓口の設置みたいなことですね。そういったものがやっぱり必要ではないかという、そういうお声をいただいております。

(三木市長会長)

一番最初の能力のところは、きちっと説明していけば、十分能力がありますから、そういうことをやっていくことも大事かと思えますね。

(青木県民文化部長)

ありがとうございます。

(小岩企画振興部長)

ありがとうございました。では藤原会長、よろしくお願いいたします。

(藤原町村会長)

今回のテーマですが、働き方改革、女性が活躍できる社会の実現ということで、これ、先ごろ決定いたしましたニッポン一億総活躍プラン案の中でも、女性の活躍は中核をなしているということでありまして、本当に、今、重要なテーマであるかと思えます。世界の流れがそういうことになっておりますので、これは、当然、しっかり位置づけをしていかなければいけないと思っております。

5月9日付の新聞に、県内の市町村において女性管理職の登用が進んでいないという記事が掲載されました。特に、私の村も含めまして、県下58町村のうち33町村が、課長級以上の女性管理職は1人もいないということでありまして、本当にこれはちょっとショックだったわけです。政府が12月に決定しました男女共同参画基本計画では、2020年度末には、市町村の課長相当職の20%を女性にするという目標を掲げています。女性の管理職への登用については、採用時点から考えなければいけないということかと思えますが、今までそういう人材教育をしていなかったというのが現実であります。もともと女性の採用が少ないわけでありまして、管理職候補として育ててこなかったというのは、多分、各自治体の実情だと思えます。管理職20%ということになると、もう採用するときに男女比というものも相当考えておかなければ、なかなかこの目標の達成は難しいわけであります。ただ、この目標が一人歩きをして、数字合わせのための登用ということでは、むしろ逆効果になって、女性優先、男性が劣勢というような、逆の状況の出る可能性もあります。ですから、女性特有の感性や感覚、能力を活かしていくということが大事でありますので、そういう観点から女性登用というものを考えていったらいいじゃないかと思っております。

また特に、長野県もそうですし、特に田舎はそうですが、もう社会の構造そのものが男社会ですから、なかなかこれ、意識改革も難しいし、また仕事、男の仕事を女性にやらせると、女性の仕事を男性がやるというような、そんな切りかえができないような社会構造になっておりますので、その辺が非常に難しいかと思えます。

そしてまた、特に女性は、男性と違って出産・育児という大きな出来事がありますので、それを犠牲にするわけにもいかないわけでありまして。そうなりますと、非常にその辺のところは相当、神経を使っていかなければいけないではないかと思っております。家庭の面から言えば、妻の活躍には夫の協力が不可欠でありますし、女性が活躍する場合は、男性もみずからの働き方を変えなければいけないということでもあります。ですから、相当、意識改革、男女ともに意識改革が非常に必要であるかと思えます。

今回の男女共同参画基本計画、また一億総活躍プランでは、相当、女性の活躍のためにいろいろな施策が示されておりますが、各自治体や企業においても、計画を策定して実行していくことが急務かと思えます。これ、自治体も経済界も労働界も、全てが協調してやらなければいけないということでもありますので、知事が言っているオール信州で対応しな

ければいけないと思います。

それとまた、自営業と勤務労働者とは大分内容が違っておまして、今、農業なんかは、私の村なんか、もう女性の就業率、60、70%ですから、全く男性と同じ働きをしておりません。ですから、そういう職業的な分類もありますし、もう一つは、女性が今まで、意識の改革と言っておりますが、やはり管理職になるための意識の改革をしなければいけないと思います。ですから、そういうことで、社会教育の中、地域教育の中で、そういうことをしっかりやっついていかない限り、いつになっても男女の意識格差は縮まらないということと、その格差が縮まらない限り、男女の仕事の差も縮まらないということでもあります。ですから、本当に女性特有の感性をしっかりと使っていくというのは、これはもう本当に大事なことでありますので、そういう社会のために、教育と労働と、それから時間の問題ですか、そういうものをしっかり結合させて、内山節さんが「労働」や「時間」に関する哲学書を書いています、非常にそういう点では、やはり意識と労働と時間とか、そういうもののしっかり結合をしていかなければ、これは、目的達成はできないと思いますので、その辺のところをよろしくまたお願いしたいと思います。

(小岩企画振興部長)

ありがとうございます。論点としましては、資料3の3ページにありますように、管理職への登用ですとか、あるいは審議会等への参画ですとか、防災分野、ワーク・ライフ・バランスがありますが、それぞれの論点につきまして、何かこうご意見、ご議論を深めさせていただければと思いますが、いかがでございましょうか。中島副知事のほうから。

(中島副知事)

そうですね、ちょっとこの場に女性が私一人しかいないのがすごく寂しいんですけども。最初、話のあった管理職の関係ですけど、私もいろいろな女性職員とも話をしたんですね。最近では変わっているんですが、特に昔はもう配置そのものが、結構、庶務的な業務が多くて、今は、県は大分どこでも配置されているんですが。ただそうはいても、財政課とか、企画立案のほうには少ないということもあるので、やはりこの最初の段階から、男性・女性にかかわらず、さまざまな部署に配置するというのを多分やっついていかなければ、藤原会長おっしゃったように数合わせのようになってしまうので、そういうキャリア形成が非常に重要だと思います。

女性がその管理職に意識があまり高くないというのは、仕事に対するやる気がないわけでは決してないと思うんですね。実際は、家庭や子育てとの両立が難しそうだとこのころが少し前提にあるので、そういった意味では、本当に男性職員も女性職員も、育児・家事と両立しやすいような形にしていく必要があるかなと。そういったときに、やはり私も東京から来て思っているのは、かなりこう都市部と比べて、男女の固定的な役割分担の意識がやっぱりあるので、意識改革は必要だと思うんですね。そのときにぜひ、市町村長や県のトップの方がイクボス・温かボスになると同時に、自分自身もぜひイクメンなり、または介護とか家事とかぜひやっついていただいといるところをぜひ見せていけると、少しずつ意識が変わってくるかなと。私は、実は夫との関係が、男女役割分担が逆なんですよ。それが、皆さんに各地に行って話をすると、びっくりされるんですけども。でも東京で

は全然そうではなかったもので、やっぱりいろいろなそのロールモデルをいろいろな人に発信していくことが重要かなというふうに思っています。

もう1点、ぜひちょっとお願いしたいのがありまして、3ページ目のところの2のところ、女性の参画のところがありますが。この取組のところ、今感じていますのは、今、いろいろな市町村の男女共同参画とか、あと女団連、女性団体連絡協議会の集まりに行っているんですけども。そのときに皆さん言われるのは、20、30年前は、女性活躍という意味で、農村女性ネットであるとか、人権とか、そういった部分で人材育成もして、女団連も形成されたんですけども、どこも高齢化をしていて後を継ぐ人がいないと。後を継ぐ女性は、みんな働いていることもあって、なかなかかわってくれないということなので、この女団連を継ぐ元気な女性を出していかないと、結局、その自治会の役員とか、審議会の役員に女性が出てこないんですね。既存のその女団連の中に若い人が入るのはなかなか厳しいので、少し若い人向けの緩やかなネットワーク組織をちょっと作りながら、先輩の女性と若い女性とつながるような場づくりを、ちょっと県でもしようと思っているんです。ですから、ぜひ市町村とも一緒になりながら、ちょっとそういう、仕掛けの場づくりでも市町村と県が連携してできるといいかなというふうに思っていますし、私も積極的にそのためには地域に出かけていきたいなというふうに思っています。

(小岩企画振興部長)

では三木会長からのご指名でございますので、柳田市長。

(柳田佐久市長)

ありがとうございます。「意識」でいうと、私は、市長になってから、4人目の子どもが生まれまして、5日間と前後の土日2日ずつを合わせて育休をとってみまして。そのことが報道されたときに、そのことに対して一番風当たりが強い年代・性別は、60代・70代の女性でした。「私はやってきたのに、今の若い女性はやれないの」という意識をすごく強く感じました。自分の後援会でも、男性の育休を評価する人もいますけれども、「いいことだけど、どうかな」という雰囲気の方々というのは、60代・70代の女性であったと感じます。

それを20代・30代の女性が感じたときには、働く場においてそういう空気をつくることも大事ですけども、自分の家族とか周辺にいる、年代の上の女性、家庭の中ですと、お母さんや義理のお母さんあたりの理解が進むことが必要で、子育て世代の女性あるいはパートナーの男性が主張するといったときに、風当たりというか、疑問を呈するのは、一番はその世代じゃないかなと思います。

しかしながら、男女共同参画であったりとか、女性団体で社会の中に出てくる年代って、大体、市町村でいうと60代とか70代の皆さんがいて、そこの中でお話というのは必要なことと思いつつも、結構、強い意識を持っているなという感じがしました。実感としては、行政として手をつけていくのはなかなか難しいと思いますけれども、社会全体として空気をつくっていくことが必要だと感じました。

(小岩企画振興部長)

ありがとうございます。このテーマについて、まだほかにもご意見をいただければと思いますが、先ほど三木市長さんからお話があった中で、自治会役員等への登用というところで、これは厳しいのではないかというご意見をいただきました。このことについては、ほかの首長さんはどのようにお考えでございましょうか。

(小口塩尻市長)

私も三木さんと全く同感で、むしろネガティブなことを言ってすみませんが。区長、いわゆる行政連絡長みたいなのは、みずから動かなきゃいけないんですね。審議会の女性とは状況が違います。区長は、地域で、今、柳田さんが言ったような面もあるし、かつみずから動かなきゃ下はついてこないという時代でしょう、どんな組織も。これは塩尻の場合でも、過去に1人、もうすぐ市の部長OBで元の福祉部長が来年やってくれるということで、楽しみにしていますけれども、それくらい区長は、66区ある中で、私の経験で14年間の中でその2人ですよ。この2つしか7万都市でも事例がありませんので、極めて大変な実態かと思えますね。公民館長は、女性、過去に私の周辺で2人ですね。

今、言われて考えてみると、やっぱりみずから企画して、みずから実践して、それでみんなをまとめていかなきゃいけないというステージなんで、非常に厳しいというのが実感です。審議会の委員等は、今、数値目標に向けて、私も頑張っていく自信はありますが、自治会長のところは、正直言って、最初からギブアップ宣言してはいけないことは承知でございましてけれども、現実をやっぱり鑑みて、首長としては、正直、今までどおりでないかなと思います。

(小岩企画振興部長)

今のご議論、青木部長、何かございますか。

(青木県民文化部長)

そうですね、ただ、やはり区長さんの存在ってとても大きいんだと思っているんで、一遍になかなか難しいのかもしれないかもしれませんけど。私どもの立場からすると、全国、これ、数字で比較するのがいかなものかという話なのかもしれないかもしれませんけど、やはり長野県が、全国比較で女性が活躍できる県だということところを、やっぱり一つの象徴的な数字というふうにも捉えられる部分もあるのかなということところも、ちょっと危惧は私どもしております。必ずしもその区長ということだけじゃなくて、先ほど、三木市長さんにはちょっと否定されてしまったんですけども、もしそういう方々、副区長は難しくても、第三のポスト、第四のポスト、そういう存在というような形で、この区の意見を女性がちゃんと吸い上げて、それをそれぞれの首長さんのところへ反映できる仕組み、それだけじゃないと思うんですけども、そういったものの象徴的な存在としては、もう少し何か私ども全体で努力するといいますか、工夫できる道は何かないのかなということところで、あえてちょっと書かせていただいたんですけど。そういうのって、やっぱり全く難しいんでございましょうか。

(牧野飯田市長)

自治組織の考え方をどう見ていくかということだと思っんですけれども、おそらく今の自治会単位の自治組織というのは、世帯が中心になって入っていくんですね。個人ではないんですよ。世帯が中心になって入ってきているので、その世帯の代表で誰が出ていくかという考え方をするので、したがって男性が出ていくことが多くなってしまう、世帯主が出ていくことになるとそういうふうになってしまうのが実情じゃないかと思っんです。だからなかなか女性が出てこないのは、まさにその構成単位がそういった世帯単位だからだと思っんですよね。

飯田市は、地域自治区を平成の大合併のときに導入して、いわゆる地域自治組織の改革をやりました。自治会をまちづくり委員会に再編し、地域自治区のほうで地域協議会をつくりました。この地域協議会には、さっきの塩尻市長さんじゃないですけど、30%以上は女性を出してくれと、目標を持ってかなりやってもらっている。実際の実行部隊としてのまちづくり委員会の中では、これはできている地区となかなか進まない地区と、どうしても差が出てしまう。そうした働きかけをもう10年前から行っている飯田市の事情を見ても、やっぱりそう思っんですね。

だから世帯を構成員にしているところを、あえて個人の話にまで持っていけるかどうかということになると、なかなかやっぱり難しいんじゃないかな、と実際やってみても思っんですね。国のほうでも、今、地域運営組織をどうするのか、中山間地の疲弊の話と並行する形で、議論がなされていますけど、やっぱりその中にこういった男女共同参画の考え方をどうやって入れていくかというのは、非常に大きな課題じゃないかなと私は思っています。

(小岩企画振興部長)

ありがとうございます。高山の村長さん、よろしくお願ひします。

(久保田高山村長)

自治会の、今、お話がございましたが。副会長さんお二人、こういう枠がいいのか、いきなりそういうことがいいのかということだと思っんですが。やはり女性の方で、この自治会内で活躍している立場というのはいっぱいあります。そういう人たちをまず自治会の役員に願ひするという、そういう枠っていうことも必要じゃないかなというふうに思っます。私どもの区は、そういうことで女性2名は必ず入ってもらうという。そういうことによって、自治会の運営に日ごろから参加してもらうという環境づくりをしていけばいいんじゃないかなという気がするわけです。

そしてもう一つ、やはり農業委員さんの全国2位の女性の皆さん、これは、県の指導もあったり、そしてまた議会の推薦枠の中で必ず入れようという、こういうことによって、多分、この全国2位という位置を占めているんだと思っます。そういうようなことで、率先して女性の皆さんに参加していただければ、こんないいことはないわけでございますが。そういう中で、女性もどんどん参加しやすい環境をまずつくっていただくということが必要じゃないかというふうに思っわけです。

それで、これからそういった意識改革というものは、やっぱり総ぐるみでいくような形

になっていかなければならないんじゃないかなというふうに思うわけです。これはやはりイクボスとかでお取組いただいているのは、これは意識改革、本当にいい形でいけるんじゃないかなと、私は期待しているわけです。そういう中で、今、イクボスの取組みを見ますと、行政で長と、それから管理職という、職員は確かにそうなんです、企業の皆さんの代表とかも入っています。そういう中で、やはり地域でいろいろな立場でやるとなれば、行政が進めやすいような形でいくなれば、議会の皆さんはどうするんですかっていう、議会の皆さんもそういう意識を持っていくということが、ひいては議員活動にもつながっていくし、そういった皆さんにも仲間に入っていただければいいのかなと。この図だけ見させてもらったんですが、そんな感じがしたんです。それは無理なのかどうか、ちょっとよくわかりませんが、これから本当に地域でそういう意識を改革していくという姿勢というのは、やっぱり見せていただくことがいいんじゃないかなというふうに思います。

(小岩企画振興部長)

ありがとうございます。どうぞ。

(三木市長会長)

一つは、今、高山の村長さんおっしゃった地域で活躍するために、私どもの保健補導員が区の役員の一員になっているんですよ。そうしますと、やっぱりその発言力というのは相当ありまして、そういう形で入っていくというのも、私は大事なことだと思うんですね。今の役職を区の中で正式な地位として与えるということですね。

それからもう一つ、先ほど、私、中島副知事が言われた、すごく大事だと思っているのは、女性の人たちが、活躍している年代が高齢化してきているんですね。私、さすがだと思いましたのは、私どもの食生活改善推進員も高齢化してきているんですが、それに対して、私どもの女子職員が考えたのは、食生活改善推進委員会に入ってくれといってもなかなか入れないから、若いお母さん方の料理を勉強するグループをつくって、そういう人たちのグループをつくること自体が、次のその食生活改善推進員を担う人という形で、さっきおっしゃったように緩やかな連携をしていくこと自体がいいことだということで始めたんです。それで、だんだんとつながりも強くなってきますから、多分、農村女性もそうだと思うんですね。こういう団体ありますから入ってくださいというよりも、最初はお互いに学びながらやっていく中に絆ができてくるのかなと思いました。以上2件です。

(小岩企画振興部長)

ありがとうございます。今、論点が地域活動のところに集中しておりますけれども、そのほか、行政内部の管理職への登用の問題ですとか、あるいは防災分野での男女参画という話も論点としてございますが、この点について、もし意見交換、ご議論等させていただければと思うんですが、いかがでございましょうか。よろしくお願いします。

(牛越大町市長)

次の話題に移る前に、今の話題と次の話題の橋渡しのような話題を、ぼやきにもなります。まず一つは自治会です。青木部長の、確かにキャリアアップのためにポストをもう一

つ増やして、そこは女性がきちっと担うような、キャリアアップの仕組みをつくるって大事なことだと思うんですね。大町市内に96の自治会があり、自治会長という名前であったり、区長であったり、町会長。今、2年任期で行っているその地域は、ちゃんとした人物を選んで、その下に副区長とか置いているところはほとんどないんですが、何とか部長ということで、次の2年を担う人たちのことも、その人材の養成も考えながら、仕組みをつくっているところが多いんですね。そうしたところは、自治会の運営も割合うまくいっているように思います。

一方、ほとんどの地区が1年任期で当番制のようなことで、人を見つけること自体、男性であるとか、女性であるとかにかかわらず、人をとにかく見つけるのが大変というのが実態です。というのは、やはり仕事を持っていればほとんどできない仕事ですから、60歳を超え、あるいは65歳を超えて、地域に戻ってきた人の中から適任者を求める。本当に女性どころか男性を選ぶことさえも苦労している。改善のためには何をしようかという、各自治会はもちろん行政との橋渡し役が一つ、それよりも大事なものは、やっぱり地域の課題を地域で解決する、そうした役割を持っている。でもいろいろな行事があったり、いろいろな会合があったりすることは、やっぱり重荷になってきているんで、それをできるだけシンプルにしていこうと。従来から慣例でやってきている、もう見直してもいいような仕事は、自治会としての役割はやめていこうというような、そんな動きをアドバイスするようにはしています。

その中で、キャリアアップのそのポストを用意することで進めていくということであれば、私どもの市役所の仕組みについてご報告申し上げますと、例えば課長補佐というポストがありますね。課長になる前に一步、課の全体の切り盛りをしたり、あるいは課長の補佐をすることによっていろいろな経験をしていく。県の場合には代決権がある独任の課長補佐というポストが必ずありますよね。大町市の場合は、小さな組織なものですから、独任の課長補佐という職がないんです、独任制の。ベテランの係長さんが課長補佐という職を担うことがあります、それは決して代決権を持つような役割まで期待されていない。そうするとどういことが起こるかという、課長補佐兼何々係長さんが課長に抜擢される。あるいは係長さんから課長補佐を経験せず若手で抜擢ということになると、いきなり課長ということになるんです。

そうした仕組みをとらざるを得ない小さな組織では、女性が課長補佐の経験をしても、課長の見習いみたいな経験をしないことによって課長に抜擢するということに、やっぱり抵抗が大きいのかなと。うちでも、先ほどの統計のように、管理職への登用はまだ低い状態ですけど、実際にそれを解決していくときに、ちょっと頭が痛い。自治会においてもそうだし、市役所という職域においても同じ課題を抱えている、そんなことをぼやきのように告白させていただきます。発言させていただきますありがとうございました。

(小岩企画振興部長)

ありがとうございます。ほかにも論点たくさんございます。イクボス・温かボス創出プロジェクトへの取組ですとかについても、ぜひご意見をいただければと思うんですが、下條の村長さん、ごさいますでしょうか。

(伊藤下條村長)

今、いろいろご意見が出ました。私のところは4,000人くらいの規模でございますので、なかなかこのシビアにやっついていかないと、マイナス面も大いに出ると思うんですけれども。一つは保育園でございますけれども、保育園につきましては、運営につきましては、これ、幼稚園はないわけでございますので、保育園は全部女性でやっております。4、5年前に男性を1人、試験的に入れたんですけれども、女社会の中ではじき出されて、いや、本当の話。今、男社会の中で頑張っておりますけれども。

そういう中で、先ほどどなたかが申されたんですけれども、そろそろトップになるぞという年代になると、一身上の都合というところで、3人おれば2人くらいが一身上の都合。実質、辞めた人を見ると、ちょうどお父さん、お母さんを介護しなければならないという年代もあるわけでございます。そうするとその辞めた方は、介護をしながら農業をやって、そしてまた充実した生活をしておることが多いわけでございます。ここらも、あまり無理して、無理してというか、もう女性の職場だけでございますので、あまり無理して数字に振り回されないように、ケース・バイ・ケースで考えることがいいのかなということと、一つ、農業委員会でございますけれども、これは今までの農業というのは、産地で大量生産して、そして系統機関で市場原理で売り飛ばすというのが同じパターンでございましたけれども。これは農村では、小さい農村ではやっついていけるはずがないわけでございます。

十数年前から地産地消、これが非常に盛んになってまいって、その延長に道の駅というのも各地にあって、そして、本当にユーザーの好むものを適量にそこで売りさばくということになると、これは女性の感度でなければできないわけでございます。そういう面では、農業委員会の委員の登用というのは非常に楽になっております。今のところは1人だけでございますけれども、この枠は大いにこれからも伸ばせるということで、大いにその面では伸ばしていかなければいけないわけでございます。

それから自治会長でございますけれども、これ、4月に、1人、初めて誕生いたしました。21の自治区があるわけでございますけれども。これもこう、部落で登用されて出てくるんですけど、そんなに抵抗なく、今、活躍しておっただけなんですけど。あまり細かくガチガチガチガチに、こちらであまり気を使ってやっても、かえって踊りにくいのかなというふうなことで、やるようにやってくれということできれやかにやっておるところでございます。

ぜひ農業委員会、これ、小さな農村では、これがなかなか、今、実質的な活躍をしておるということでございますので、そんなことをご参考までに報告申し上げます。

(小岩企画振興部長)

ありがとうございます。このテーマ、大変いろいろなポイントがございますけれども、あわせて、時間の都合もございますので、資料4で説明をいたしました働き方改革の推進についても、あわせて現状を踏まえた県と市町村の連携の可能性などアイデアも含めて、ご意見、ご発言をいただければ幸いに存じますが、この点も含めましていかがでございますでしょうか。はい、では知事のほうから。

(阿部知事)

中島さんしかこの前のテーブルには女性が座ってないで、何ともちょっとやりづらいテーマかなという感じを持ちちゃっているんですけれども。どうやって県と市町村が思いを共有してやっていくのかなというのを、ちょっと皆さんのお話を聞きながらいろいろ悩ましいなと思って考えていたんですけれども。多分、その女性、今の自治会役員の話も含めて、女性が、何ていうか、例えば、藤原さんもおっしゃったように、単に女性の数が増えればそれで世の中いのかって話では多分ないわけですよ。それは、本来、意識しているか、潜在的かは含めて、私もこういうことをやりたい、私もこういう形で活躍したいと思っている人たちの障害があれば、それを除去しなければいけないし。あるいはもっとさかのぼれば、行政の中でも、やっぱりそういう思いにまで至らない、それは、多分、風土とか環境にもよるんだと思いますけど。そういうふうに至らないところも、やっぱり何とか改善しなきゃいけないということで。多分、この数値の話ってというのは、本当は普通の目標とは違って、多分、結果としてそれがあらわれてこなければ、何か嫌々ながらいろいろなポストに女性がついても、多分、世の中、あんまりよくなるのかなという感じをします。

私なんかの経験だと、昔の自治省に私は入ったんで、自治省の上級職で入る人間というのは、最近でこそ女性が多いですけど、地方にみんな必ず行かされるということもあって、ずっと女性がいなかったんですよ。私も、前後はもうずっと男だけの社会で、職場もほとんど女性がいなかった社会で育って。実は、私が役所に入った最初のころは、これが普通の社会だなと思っていました。それが一番転換したのは、2回目の課長ポストで出た、最初は山口県庁へ行って、最初の課長が岩手県で、2回目の課長は神奈川県なんですよ。神奈川県は全く違って、ほかの組織と全く違っていて、まず私が引き継いだのは女性の課長だったんですよ。私の課の担当副知事も女性だったんですよ。お客さんが来たときに、福祉の職場だったんで女性職員が結構いるんですけれども、女性にお茶を入れてって頼むと、それだけで怒られました。あっちの男性のほうが暇にしているのに、何で私に言うのという話で怒られて。それまでは何となく、お客さんが来たら女性に何かしてもらいたいなというのが、半ばちょっとこれ、いけないことなんですけれども、私の感覚としては当たり前前の感覚を、もうガツンとハンマーでぶん殴られたような感じの経験が、神奈川県に赴任した一番最初の記憶ですね。

何が言いたいかというと、やっぱり何か経験とか体験がないと、なかなか意識は変わらないんじゃないかなというふうに思っていて。ただ、私は結構、うちの県の部局長会議とかでも、今でも違和感があるんですよ、女性が少ないなど。職場の中でも女性が少ないから、私のところにレクシに来る人も女性が少ないなどというので、私は違和感を感じているんです。多分、県の職員は、当たり前だよ、多分、当たり前で。その女性活躍だから何とかしなきゃという意識はあるかもしれないけど、何か違和感を感じている人が多いような気が私はしているんですけど。何かそういう、これが当たり前だということを、何らかの形で違うという経験をもっとしなければいけない。それは例えば、県であればほかの組織との人事交流だとか、例えば民間企業への研修も、別に男女共同参画を学ばせるために行かせているわけではないけれども。

やっぱり県庁はこんな仕事の仕方とか、女性と男性、こんな役割は当たり前だけ違う

のねというのをやっぱり感じてもらうということがまずベースとして必要で。それ、多分、行政組織は多分ある程度それ意識的にやるんですけど。県民の、今の自治会の話も出たけど、県民のところはどうするのかなというのは結構悩ましいなど。ちょっと皆さんのお話を聞いていて、やっぱり自治会は、極めてやっぱり難易度が高いというか、やっぱり最終的に結果としてそうなるような形にしないと無理なのかなという感じはしますので、ちょっとこの何か自治会役員のところは、もう一回考え直す必要があるんじゃないかなというふうに思います。

それから、もう一つやっぱり、中島さんが言ってもらったように、私も女性の、例えば私の後援会長なんか女性で頑張ってもらった人ですけども。やっぱり長野県の女性団体、全般的にやっぱり高齢化しているなという感じはありますよね。もっと、これ、女性に限らず、多世代交流みたいな形を、そういう場をもっと意識的につくっていかないと、これは、男性も女性も何か活躍しにくい場所があるのかなと。

これ、自治会長の話に戻っちゃいますけど、この間、飯田の移動知事室へ行ったときに、あれは阿智村の子育てグループの人たちと話したときに、その人たちがちょうど自治会の話をしていました。自治会の役員は男ばかり、男性ばかりなんで、私たちの声が行政に反映できないんですよっていう話をされていたんですよ。多分、自治会の役割は、行政に意見を反映させるだけの役割ではなくて、多分、皆さんおっしゃっていたようなところにいろいろな役割があると思うんですけども。ただ、女性としてやっぱり問題意識を持っている人たちがいるっていうのも、片方、事実だと思います。さっき言ったように、自治会役員にしる、県の管理職にしても、それ自体が目的化しちゃうと、多分、誤っちゃうところがあるんですけども。

では、せんだって私に対話したような若い女性が、行政に声がつながらないと。それだったら、ではどういうところ、どういう形で女性の声を反映させればいいのかなど。そのためには、例えば審議会であったり、何とか委員だったり、こういうのがあるから、ぜひ皆さん積極的にこういうものに対応してくださいねって、何か、県民の皆さんにも何か、単にこの数字をこうしますという話だと、多分、誰も共感なくて、皆さんの課題とかやりたいことは何ですかっていうのをまずよく聞いて、それをでは実現するためには、女性がこういうところ、ポストへ行ったほうがいい、いや、あなたたちの代表者はこういうところで活躍してもらったらいんじゃないですかって、ちょっと言えるだけの何かもう少し深掘りしてやらないと、単に数値目標だけだと、仮に結果が出ても、何のためにやってきたんだろうねという話になるような気がするなと思って、ちょっと皆さんのお話を伺っていました。ちょっとまとまりがない話ですみません。

(小岩企画振興部長)

東御市長さん、よろしく申し上げます。

(花岡東御市長)

牧野市長がおっしゃった、世帯主は圧倒的に男性が多いということのを少し掘り下げているだけだと、自治会の問題はやっぱり難しいという感触が非常にあります。私は、結婚

したときに養子に入ったら、妻の戸籍が養子の妻になった。要するに長女の夫ではなくて、養子の妻に長女になって、相続の問題と世帯主の問題を解決するためにそういう手法がとられたんだと思うんですけど、非常に違和感があって。すんなりと長女の夫でいいんじゃないかな、そっちのほうがわかりやすいんじゃないかなっていうふうに思ったというか。私自身は養子ですから養子で構わないんですけども、長女じゃなくて養子の妻という位置づけで長女が存在することのほうが、違和感があったというか。戸籍の問題まで入っちゃうと大変かもしれませんが、世帯主ってということで、今でも通知は花岡利夫で来るという、市役所からの通知も花岡利夫で来るわけですけども。うちの世帯主って、実際は妻じゃないかなんかと思っているんですけども。その問題に関して、どこかで誰かが検討しないと、このままでいいのかということはあるかなと。

それから、うちの市の農業委員の女性は、実は旦那さんが亡くなられた方が圧倒的に多くて、農業を責任持って息子さんとやっぺらっぺらしてという形のところに、お願いに行きやすいというか、お願いして、何とか女性の農業委員を出したいというような選択の仕方がポピュラーになっていて。要するに旦那さんがいると邪魔っていうか、役職を受けていただくのに抵抗があるというか、そういう形の中で農業委員の女性の委員を選んできてきているという、よそのところはわかりませんが、うちの市の場合はそういう形で受けていただいた方が多いという形になっているということは、現実としてあるということ。

よその自治体、県外における女性の自治会のトップは、パーセンテージが大きいというのが、働く環境の中で、例えばですけども、シングルマザーが自治会の活動をやっていたり、もしくは長期の出張が多いようなところだと、女性が出てこざるを得ないような環境と、長野県の夫婦の、夫婦で働いていたとしても、通勤距離が短くて男性が地域のことにかかわれる、そういうところに労働環境があったら、それは想像ですけども、必ずしもそれが悪いというふうには一概には言えなかったりするところまで、ちょっと掘り下げないと、自治会のトップを女性にしていくということってというのは難しそうだなという思いがあります。

もう一つは、市の職員の幹部職員、なかなか人材育成能力が足りなくて、それを育てていくというとき、やっぱり県に出したり、国に出したりして、違う環境の中で育てていただくという他力本願的な幹部の登用を期待している、成長を期待しているということがあつた中で、極端に言うと、県から女性の職員を出していただいて、市から女性の職員を県に出して、お互いに頑張らせるみたいなシステムがあれば、幹部候補生にそれだけでなり得る条件ができるんじゃないかなんかというふうに思ったりしてまして。それはとにかく、県のご協力をいただいて、女性の職員のスキルアップを図っていくみたいなものもないと、なかなか、頑張ってはいるんですけども、一気に数字を上げるのが難しいような気がしています。

(小岩企画振興部長)

ありがとうございます。

(唐木南箕輪村長)

今、女性の管理職だとか自治会の話があります。これ、それぞれ組織の規模によってかなり違ってきますので、あまり数字にとられるのはどうかなというふうには思います。長野県の場合は、小さな町村というのが多いわけでありますので、1人なる、2人なるによって比率がかなり上がったり下がったりいたします。そういう場合を考えたときに、県の課長相当職、市町村の課長相当職、こういう部分のその下はどうなのかっていう、掘り下げて考えることも必要じゃないかなというふうに思っております。例えば私の村は、女性の管理職は1人ですけれども、係長になりますと全体の70%、女性が係長です。そういった分野まで掘り下げていろいろ考えていく必要があるんじゃないかなというふうに思います。したがって、あまり数字でとられることはどうなのかなと。

自治会長につきましては、これは正直、今まで意見がありましたけれども、これは無理です。はっきり申し上げまして、自治会長、男性ですらという言い方はちょっとおかしいですけど、やり手がないというのが実態であります。したがって、いきなり自治会長というよりも、これも区の組織が違いますので何とも言えませんけれども、私のところの自治会あたりは、役員というのが何人かいます。必ず3人は女性にしてくださいよというお願いをしておるところであります。そういった区も大分増えてきておりますし、区の役員に、私のところは必ず健康部長というのを置いてもらうことにしております。その役員は必ず女性にしてくださいとか、そんな下積みと言いますか、下からそういった部分でやっていくことのほうが、効果があるのかなというふうに思っております。数字というよりも実態をどう捉えていくかという、この辺に趣を置いていただいたほうが、長野県の小さな町村の場合はいいのかなという、こんな意見でございます。

(小岩企画振興部長)

ありがとうございます。それではお時間も大分進んでまいりましたので、そろそろ次の議題に移らせていただきたいと思います。今日の、先ほど働き方改革の推進の中で、若者の就業促進、Uターンの話がございましたが、それに関連しますので、最初の報告事項でさせていただきました移住の数値について、私から追加でご説明をさせていただきたいと思います。今、お配りしているものでございます。

こちらは、県といたしまして、県内全市町村さんのご理解、ご協力をいただきまして、転入の手續に来られた方に、窓口でアンケート用紙を配布するという形で、移住の捕捉というものをさせていただいております。その昨年度1年間の取りまとめでございます。

ここにありますように2,156人の方から回答をいただいております。転入理由の分析で言いますと、このうちの64%が移住、それ以外が移住以外です。いわゆる会社の人事異動に伴う転勤ですとか、あるいは結婚、進学、こういったものは、現時点においては移住者の定義から外しております。

この移住者の数字の分析、さらに内容を見ていただきたいのですが、転入理由のグラフの中で、就職、また転職・起業ということで、比較的若い世代、この一番下の円グラフにございますが、20代・30代が、10代も含めると、40%以上でございます。このあたり、一昔前までは、退職、第二の人生ということで、田舎暮らしということで移住という傾向があったものが、最近は若い世代が就職または転職ということで移住するという傾向がだ

んだん強まってきているというふうに見てとれます。これは、全国的に見てもこういった傾向が強くなっておりまして、長野県でやっております各種相談会での相談、問い合わせにつきましても、若い世代からの問い合わせが非常に増えております。そういう意味でも、移住というものを考えるときに、若い世代の職が非常に重要になってくるのが、傾向として大きく捉えられるかと思っております。

あとグラフのところ、下に出身地の都府県がございますが、その横、U・Iターン率がございます。これもUターン25%に対しまして、Iターンという形で、長野県出身以外の方が非常に多いという数字も出ておりますので、このあたりも、これからの移住施策を考えるに当たっての一つの大きなポイントになってくるかと思えます。

あわせて、ちょっと課題になってきますが、この2,156名という方につきましても、まだまだ確実に捕捉はできていないという認識を持っております。市町村レベルで言いますと、まだ実際にアンケートを配布したものを回収という形でお答えいただけていないという数字もかなりのパーセンテージがございます。ここはぜひ、確実な捕捉をすればもっと数字が出てくると思っておりますので、この場をお借りしましてのお願いになりますが、窓口でお渡ししていただく際に、こういった移住の捕捉について、ぜひ一声、転入で手続に来られた方にお声がけをいただけるように、これまでもお願いをしているところでございますけれども、各市町村の窓口におきますご協力をぜひお願いをしたいと思っております。

あと具体的な分析について、裏面がございますが、ここは楽園信州・移住推進室長から補足をさせていただきたいと思えます。ちなみに楽園信州・移住推進室につきましては、職員9名のうち5名が女性でございます。

(丹羽楽園信州・移住推進室長)

今、お話しありました裏面をご覧くださいと思います。年代別の移住理由の真ん中に「田舎」ということで田舎暮らしですが、これは昔から言われている部分で、ある程度数が年代ごとでございます。やはり定年を迎えた60代が53.5%でかなり多いです。

一方、20代・30代・40代は、就職あるいは転職・起業ということで、横を見ていただきますと、20代で就職が54.7%、転職・起業が18.8%、30代で就職が22.9%、転職・起業が30.7%と、圧倒的に働くということになります。やはりここは、信州で働こうということが一番のテーマになりまして、働き方、そういうことをしっかりやっていくことによって、移住者数が伸ばせるのではないかと思っております。よろしく願いいたします。

(小岩企画振興部長)

ただいま移住についての調査結果をご説明いたしました。移住については、各市町村の皆様でも取り組んでいただいておりますが、それぞれのご感想や、問題意識についてもご発言いただければ幸いに存じますが、いかがでございましょうか。

(阿部知事)

捕捉率、どのくらいだったの。

(丹羽楽園信州・移住推進室長)

捕捉率ということで正確な数字ではございませんけれども、市町村のほうで全く捕捉ができていないというのが40%くらいあります。

(阿部知事)

長野県の転入者数は今、3万人ぐらい？

(小岩企画振興部長)

約3万人です。

(丹羽楽園信州・移住推進室長)

約3万人とすると、2,156人ですので、10%に達していないということです。

(阿部知事)

市町村では、全部協力してもらっているのに、これだけ捕捉率が、回答率が低くて、これはどうしてなの。

(丹羽楽園信州・移住推進室長)

やはり窓口のところに用紙を置いていただくですとか、転入の関係の中の書類の中に一つだけ入れていただくという形なものですから、義務的なものでないで、なかなか忙しい中で一手間かけて書いてもらえるということが非常に少ないです。今、部長がお願いしたところでございますけれども、窓口のほうで一言ご協力をいただきたいということで、対象者に配っていただきますと回収率が上がると思います。

(阿部知事)

だから、まずもう少し回収率が上がるような工夫をしないと、せっかく全市町村に呼びかけてご協力いただいているのに、なかなか使いづらいデータで中途半端な数字というのが私の認識。そこはしっかり、どうやって捕捉率を上げるか考えてもらいたいのと、市町村の皆さんには、移住者を捉えることは人口の社会増のデータとしては極めて重要なことですので、なかなか転入・転出の作業をやっている中で、こういうところまできめ細かく対応いただきづらい部分もあるのかもしれないですけども。各市町村においても、我々も改善していきたいと思いますが、この調査に1人でも多くの転入された方にご協力いただけるよう、お取り計らいいただければありがたいと思いますので、ぜひよろしく願いいたします。

(三木市長会長)

ちょっといいですか、あわせてお願いして。これ、全体の分析になりますよね。例えば広域別だとか、市・町・村別だとか、そういう分析もあわせてしてもらえば、例えばこのところでは田舎暮らしがしたいんだなというような傾向がわかると思うんですが。

(小岩企画振興部長)

そのあたりの分析もしたいと思います。ただ、現状を申し上げますと、その分析をするに当たっては、ある程度母数がないと、分析の結果の確かさがかなりぶれます。現状、その回収についても、かなりむらがあるのは正直なところでございますので、そこはもう協力し合いながら、よりブラッシュアップさせていただければと思っております。

(三木市長会長)

逆に言えば、むらがあって少ないところをこっそり教えてもらえば、また努力しますので、ぜひお願いしたいんですが。

(牛越大町市長)

うちは独自に、おとしだったと思うんですが、転入・転出の皆さんが窓口に住民票の手続に来るときに調査したことがあるんです。でもやっぱりその場で書いていただくということはなかなか難しいものですから、転出の方は転出されて落ちついたところで、返信用の封筒をお渡ししておいて書いてもらう。転入した人も、新しくお住まいになってゆっくり書いてもらう。でもなかなか返ってこないんですね。ましてや転出・転入の手続で30分、1時間待ってもらうなんていうことは不可能で、もうワンストップで回っていくものですから、本当はその場で書いてもらうと回収率が高くなるんですが。そのときも転出のほうは3割くらい、転入されてきた方でも4割か5割まで行かなかったと思うんです。シンプルな答えやすい仕組みを、このアンケートの中に仕組んでいくことが大事かもしれません。あまりいい回収率ではなかったものですから、あまりいい分析結果は出ませんが、そんな経験があります。

(小岩企画振興部長)

できるだけコンパクトかつ要領を得たアンケートにできるよう、改善に努めてまいりたいと考えております。それでは時間も大分迫ってきておりますが、まだまだご意見あるかどうかと思えますけれども、一旦、意見交換としましては、時間、費やしておりますので、ここで知事からございますでしょうか。

(阿部知事)

さっきの女性のところの提案というのはどうするのか、ちょっと。

(青木県民文化部長)

ありがとうございました。提案1から3までということで申し上げたわけですが、けれども。特に提案2につきましては、なかなか難しいというお話もございましたけれども。一方では、その自治会等の中で、どういう女性の活躍の場をつくっていくかということも、一つ大事な視点かなというふうにも思っておりますので、ちょっともう一回、私どもなりに再検討させていただく中で、改めてまたご相談をさせていただくようなことで、お許しをいただければそんな形をとらせていただきたいというふうに思いますし、それが

ら提案の3番のイクボス・温かボスにつきましては、特にご異論もなかったようでございます。ぜひとも一緒に取組をさせていただければ大変ありがたいかなということでございますが、いかがなものございましょうか。

ではちょっと時間も限られておりますけれども、イクボス・温かボスについての説明ということでさせていただきたいと思っております。資料3の次にちょっとお配りをさせていただいているところでございます。趣旨にございますように、長野県における子育て・介護と仕事の両立ができる職場環境の整備、それから新たな形の「ケアの社会化」を目指すということで、これ、企業、それから団体、教育機関、そこに記載のさまざまなところの事業者、それから管理職等が行うイクボス・温かボス、いわゆる子育てと、それから介護ということになろうと思うんですね、温かボスのほうは。その取組を推進するというので、男性も女性も安心して働くことができる、そんな信州をつくっていきたいという、そういう呼びかけを、この連合婦人会様のほうが中心となって発案していただきまして、県がバックアップする形で取組を進めている内容でございます。

具体的に3番にございますように、プロジェクトの取組内容でございます。管理職等は従業員や部下の仕事と子育て・介護の両立支援を宣言をしていただくわけでございます。そういったことを通じまして、職場におけるワーク・ライフ・バランスや多様な働き方の推進に取り組むということが大きな内容になっているわけでございます。先ほどちょっと触れましたけれども、宣言に当たりましては、さまざまな配慮すべき事項、例えば妊娠をされている女性に対する配慮とか、いろいろあるわけでございますので、そういったものをちょっと勉強していただく、ごらんをいただく、確認をしていただくとかですね。あと、それから個人が幾ら宣言しても、それを職場全体で取り組む体制になっていなければ、とてもそれは取り組めませんので、そういった職場環境を変えていくという、そういう取組にもつながるわけございまして、そんな取組をさせていただきたいということでございます。

今後のスケジュールというところでちょっとお示ししておりますように、今年度の早い時期にイクボス講演会等もさせていただくとか、それから宣言者が、先ほど申し上げましたように一定数に達した時点で、イクボス・温かボス共同宣言を発信していくという、そういう予定もなっているところでございます。

県のほうでは、2枚目にございますように、総務部のほうの組織におきまして、今回、取組の趣旨ということで、今申し上げておりますように宣言を行う者ということで、知事さん以下、私どももそうですし、いわゆる管理職に相当する者、約350名が宣言を行っていくということで、今、それぞれ取組を進めているところでございます。こんな形で、私ども県も一生懸命やってまいりたいと思っておりますので、ぜひとも市町村の皆さん方の中でも、こういった宣言をするというような取組を通じまして、職場環境を改善する取組につなげていくという形で、取組を一緒にさせていただければ大変ありがたいというものでございます。ちょっと概要になりますが、そんな内容でございます。よろしく願いいたします。

(小岩企画振興部長)

今のご説明、よろしゅうございますでしょうか。この長野県連合婦人会が提唱しておりますイクボス・温かボス創出プロジェクトにつきまして、県と県内市町村が協働して取り

組むことを目指すとともに、企業等への展開についても図っていくということで、本日の意見交換のまとめの一つという形にさせていただきたいと思いますが、よろしゅうございますでしょうか。

（「はい」という声あり）

ありがとうございます。

また、働き方改革の推進につきましては、また今後、具体的な施策につきまして、市町村の皆様とともに検討を進めてまいりたいと考えておりますので、引き続きどうぞよろしく願いをいたします。

以上、意見交換につきましては以上とさせていただきます。

4 その他

（小岩企画振興部長）

次第の4、その他でございますけれども、県と市町村の総合教育懇談会につきましてでございます。これにつきまして、県からの提案という形で、まず阿部知事からご発言をいただきたいと思っております。よろしく申し上げます。

（阿部知事）

その前にイクボス・温かボスについては、これ、イクボス宣言は結構いろいろなところで取り組まれているんですけれども、子育てだけではなくて介護も含めて、イクボス・温かボスということで取り組んでいこうということで、これは長野県ならではの取組でありますので、ぜひこれ、市長会・町村会の皆様方にもご協力いただいて。そしてこれ、単に宣言するだけではなくて、さっき青木のほうからご説明したように、私も改めて育児とか介護関係の休暇制度とか、休業制度とか、そういうのを勉強させてもらいましたけれども。管理職の皆さんがそういうことをやっぱり自分のものにしてもらうことで、より職員が活躍しやすい環境になってくると思っておりますので、ぜひこの宣言とその背景にあるものとセットで受けとめていただいて、ご協力いただきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

それからちょっと私のほうから、1点、ご提案であります。今日、長野県としてのいわゆる総合教育会議を午前中開催しました。各市町村でも総合教育会議、スタートされているというふうに思いますが、教育の分野は、私から申し上げるまでもなく、まず長野県であれば知事部局と教育委員会がしっかり連携しなきゃいけません。例えば教員の採用とか人事は、それは教育委員会マターでありますけれども、しかしながら予算を伴う部分は、私の予算権限に入るわけでありまして、そういう意味で教育委員会と私が意思疎通をして教育政策を進めていくということが極めて重要だと思っております。

それと同時に、この場でも少し教育の話、論点になったこともありますけれども、県と市町村との、協働して取り組むべきテーマというのものも、この教育、あるいは子育てという分野は、極めて多く存在しているというふうに思っています。例えば今日も総合教育会議で我々が話したテーマの一つが、スクールソーシャルワーカーをどうするかということでもあります。今年度、スクールソーシャルワーカー、大幅に増員をしたわけでありまして

れども。しかしながらスクールソーシャルワーカー、学校でいろいろな課題がある子どもたちの課題に向き合う上では、今度は地域のいろいろな機関と話がつながっていかねばいけません。もちろん県としてもつなぐ役割を果たしていかねばいけませんけれども、多くの部分はやはり市町村の機関とつなぐという形になってくる場合があるわけで。こうなってくると、総合教育会議の中で、県の私と教育委員だけが話しているだけでは、なかなか子どもの多くの課題にしっかり対応しきれませんよねという話になっています。

あるいは義務教育の分野についても、これは、例えば教員の、先ほどの福祉人材の共同採用は今後の課題にはなっていますが、教員については県教委が人事権を持っているわけでありまして、しかしながら服務監督は市町村教委ということで。これも教員の不祥事が相次ぐ中で、県・市町村関係は、かなり整理させてきていただいていると思っています。ただ、ちょっと前までは、なかなか、市町村の教育委員会から県の教育委員会に対して伝達が遅いとか、そういうような状況もあった中で、教育委員会、県と市町村の教育委員会、あるいは市町村長の皆さんと私、さらにはそれぞれの教育委員会と首長の関係が、非常にまたがって対応しなければいけない課題が、この教育の分野、非常に多く存在しています。

我々長野県としては、教育再生をしっかりしていきたいと思っておりますし、やはり長野県の強み、地方創生も含めて、しっかり伸ばしていく上では、この教育というのは、人口定着においても、人口の社会増にとっても極めて重要なテーマだと思っています。そういう観点で、今日の総合教育会議でも少しそういう話をさせていただいたところ、県の教育委員の皆様方からも、県と市町村の総合教育懇談会みたいなものが必要だというお話もいただいたところであります。今日、この場では、市長会・町村会の皆様方に、ぜひ県と市町村で教育を総合的に考える、今日は、この場は首長同士の対話でありますけれども、できればこの教育については、県の教育委員会、あるいは市町村の教育委員会の代表者にも入っていただいて、教育をテーマに語り合う場をつくってはいかがかというのが私からのご提案でありますので、ぜひ一緒に検討いただければありがたいというふうに思っております。

(小岩企画振興部長)

ただいま県からご提案をさせていただきましたけれども、三木会長、藤原会長、いかがでしょうか。

(三木市長会長)

私、重要かつ非常に貴重なご提言だと思います。基本的には賛成であります。今、学校をめぐるいろいろなものというのは、市町村だけでも解決できませんし、また県教委との関係も重要であります。そういう面で、県と県教委と市町村と、それから市町村の教育委員会の、その4者のいろいろな連携が必要だと思います。個別にはなかなか解決できないような問題もありますから、ぜひお願いしたいと思います。

それから、例えば小学校・中学校と高校との関係、今、高校も非常に地域のためにいろいろやってくださっていますけれども。校長先生自身がなかなかそういうことが、したいと思ってもできにくい面もありますので、そういう面もお願いしたいと思います。

それからもう一つ、小・中学校と地域とのかかわりというのは、よくコミュニティスクールと言われるんですが、地域と学校とが一体となってやる必要があると思います。そういうのも、全体的にいろいろ研究してもらったりすれば非常にいいと思います。私はいろいろな課題についてまたやっていくというのは、大事なことではないかなというふうに思っておりますので、賛成であります。よろしくお願いいたします。

(藤原町村会長)

新しい教育委員会制度で、全ての町村長が教育の分野を担うことになってきたわけですよ。当然、もう県は新しい制度でやっていますが、だんだん切りかえていかなければいけないわけです。そうなったときに、非常に我々町村長として、今まで独立の分野だったのであんまり介入してなくて、よくわからないところもあるんですよ。実際、教育の現場でいろいろ問題があったときに、今度は長としてどういう対応をするかというようなことも、非常にこれ、微妙な問題でありますので、できれば県と市町村との総合教育懇話会ぐらいのものをつくってもらって、それでみんなで共通的な話をさせていただいたり、また特別な事情があったときには、それについて、みんなでしっかり対応するというような、そんな取組ができれば、すばらしい協議の場になるんじゃないかと思います。

(小岩企画振興部長)

ありがとうございます。それではご賛同いただけたということとしますので、詳細につきましては、また、県の教育委員会から、別途、通じて調整をさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

もう1点、「地域発 元気づくり支援金」の検証についてでございますけれども、こちらについて、地域振興課長から1分で説明をお願いします。

(藤澤地域振興課長)

地域振興課長の藤澤でございます。「地域発 元気づくり支援金」につきましては、平成24年度に市町村の担当課長の方々とともに課題の検討を行いました。その検討結果を踏まえ、補助率の適正化や市町村支援の拡充、重点テーマの推進などの制度見直しを行いまして、平成25年度から実施をしているところでございます。その際に第4回の協議の場におきまして、見直しから3年経過後に、改めて制度の検証を行うことを確認しておりますので、それに基づきまして、本年度、検証を行ってまいりたいと考えております。前回と同様に、市町村の担当課長の方々とともに検討会を設けまして、広く市町村のご意見を伺いながら、また来年度予算編成の時期も考慮しながら、検証を進めてまいりたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。以上でございます。

(小岩企画振興部長)

以上のおりでございます。「元気づくり支援金」につきましては、今年度、検証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、次回開催でございますけれども、時期につきましては、11月21日月曜日の開催ということで調整をさせていただいておりますので、よろしくお願いいたします。

また、そのときのテーマでございますけれども、何かご意見ございましたら、あらかじめいただければと存じますが、いかがでございますでしょうか。特になければ、また改めてご意見をいただきながら、テーマのほうについても協議させていただきたいと思えます。

それでは長時間にわたりまして、ありがとうございました。最後に、はい、お願いいたします。

(三木市長会長)

地元の体育協会からよく聞かれるんですけれども、国体の関係で、どういうふうにしていけばいいかなという話なんですけれども。国体を開催するか、しないかというのもありますし、開催するに当たって、地元でこういう競技をしたいというようなこととか、また県としてどういう対応をとられるとか。それで一つ、一番心配なのは施設整備の問題でありまして、開催するとしたら、施設整備はどの程度すればいいのかとか、そういうのがありますので、またその辺についても、できるだけ早く打ち合わせをしてもらえばありがたいなと思えます。以上です。

(小岩企画振興部長)

はい、わかりました。では、今、いただきましたご意見はしっかりと対応させていただきたいと思えます。

5 閉 会

(小岩企画振興部長)

それでは、長時間にわたりまして、まことにありがとうございました。以上をもちまして、第11回「県と市町村との協議の場」を終了させていただきます。本日はお疲れさまでございました。ありがとうございました。