

令和4年度第1回長野県男女共同参画審議会

日時：令和5年1月30日（月）
13時30分～15時10分

4 議 事

- (1) 男女共同参画社会づくりの進捗状況について
- (2) 男女共同参画社会づくりの促進に関する県の取組について

○古田会長

それでは議事に入りたいと思います。

議題は「男女共同参画社会づくりの推進状況、県の取組について」事務局から説明をお願いします。

○平林課長（県民文化部人権・男女共同参画課）

資料1～3説明

○沖課長補佐（県民文化部人権・男女共同参画課）

資料4説明

○古田会長

御説明ありがとうございました。それでは、質問とか御意見をいただきたいと思います。

まずは、御質問がありましたらお願いします。

ちょっと簡単なことで、資料1の一番右下の20代から30代の人口の社会増減ですけれども、女性の社会減が少なくなっているのでしょうか。多少減っているのですけれども。

○平林課長（県民文化部人権・男女共同参画課）

そうですね。228名ほど減少数が減ってはいますけれども、まだマイナスはマイナスです。

○古田会長

それについては、全体の人口減と関係があるという解釈でよろしいのでしょうかというのと、女性が出て行ってしまうというのは大問題ではあるのですけれども、男性が社会増だったのが社会減に変わってしまっているというのは大問題でもあります。この辺は何か要因が考えられたら教えていただければと思います。

○平林課長（県民文化部人権・男女共同参画課）

こちらは毎月人口移動調査で調べている数字でありまして、全体の社会減の影響があると思いますが、恐らく全体的に減っているところはあるのですが、やはり20代30代の女性が県外へ行ってしまうという傾向が非常に多く現れているという数字になっていること、それ以上の分析というのは捉えきれないところがあるのですけれども、そこが課題で

あるということで、今、新しい総合5か年計画をつくっている中におきましても、そういう現状を捉えていかに減少率を減らしていくか、社会増に持っていくかということで取組をしていきたいと考えております。

○古田会長

ほかに何か御質問とかございませんでしょうか。
なければ御意見をいただければと思います。

○小林委員

質問よろしいでしょうか。令和4年度の新規事業ということで先ほど御説明がありましたけれども、資料3の2番の「女性の管理職登用促進のための調査研究事業」は、先ほど御説明いただいたこちらということですか。

○平林課長（県民文化部人権・男女共同参画課）

そうです。

○小林委員

送っていただいた資料に今あったのですけれども、名前が違うので違うものが出るのかなと思っていたものですから。管理職と書いていなくて、こちらのほうでは資料4では、長野県の女性活躍に関する実態調査となっているので、管理職に関してはまた別個に出るのかなと思っていたものですからお聞きした次第です。同じ物ですね。

○平林課長（県民文化部人権・男女共同参画課）

申し訳ございません。資料3の方の事業名は予算要求時にこの事業名として記載したものがこの調査研究事業というものでございまして、調査結果の概要についてということで、同じものですが、表現が間違っておりまして、大変申し訳ございません。

○小林委員

ありがとうございます。すみません、念のためお聞きしました。

○古田会長

ありがとうございます。今、雇用の関係等について御説明を受けましたが、山極先生のほうから、資料を出していただいているので御説明いただけますでしょうか。

○山極委員

その前に、さっき古田会長がおっしゃっていた20代~30代の人口の社会増減のところ
で質問です。男女とも、どこに流出したかは調べていらっしゃるのでしょうか。例えば東京だとか、首都圏といったくくりでもよろしいのですが。お調べになっていらっしゃる間に、内閣府「平成29年版男女共同参画白書（2017年）」をもとに労働政策研究・研修機構主任研究員 池田氏が作成された女性の「働きやすさ」と「働きがい」都道府県比較につい

て共有させていただきます。「働きがい女性管理職比率」と「働きやすさ＝女性の就業率」は、従業員の意欲と定着率に影響するというもので、このデータを見る限り長野県は高いとはいえません。例えば高知県では「働きがい」がトップクラスで、「働きやすさ」も高いことがわかります。このようなデータを活用して課題等明確になれば、対策も講じられます。

○沖課長補佐（県民文化部人権・男女共同参画課）

手元にきちんとしたものが整っていないので。首都圏への流出が多いということで、都道府県名は特に把握しておりません。

○山極委員

首都圏が多いとのこと、ご確認いただきありがとうございます。

流出の原因を深掘して課題を明確にできれば、対策を講じることができます。

ご覧いただきたいのが、配布資料です。全国の常用労働者を企業規模別に「30-99人」「100-299人」に分けて、それぞれ行動計画策定有無別に分析したものです。どちらの規模においても行動計画を策定している企業のほうが、策定していない企業よりも女性社員へのプラスの効果、具体的には「結婚・出産退職者が減った」「女性の応募が多くなった」「女性本人が昇進を希望」がありました。企業経営に対しても、「職場が活性化した」「残業削減が進んだ」「採用で人材が集まるようになった」「仕事の進め方が効率化した」といった良い影響が出ているというものです。自社の女性従業員の状況と課題を把握した上で、課題解決のための具体的な数値目標と取組みを盛り込んだ一般事業主行動計画を策定し、取り組むことによって社員と会社の双方にプラスになりますので、長野県の企業様には行動計画を策定していただきたいのです。後で幾つか御質問させていただきたいので、ほかの方々に。

○古田会長

ありがとうございます。今、こういう施策など、先ほど御説明の中でも女性の雇用であるとか、ダイバーシティの保障というようなことが、大企業であればイノベーションに関係しているんだということも御発言もあったかと思うのですが、中小企業においても、人材不足も恒常的かと思いますが、働き続けてくれる女性が増えたり、女性の応募が多くなるというようなところですね。こういった行動計画を策定したり、また「くるみん」とか、いろいろな認定を取られるようなことが人材の確保につながっていくかというようなところで、実際の経験とかロールモデルの共有とか、そういったものも施策に入れられたらいいのではないかと思います。

そういう意味で、このセミナー、チラシもいただきましたけれども、意味もあるのかなと思いますけれども、ありがとうございます。

では、福盛さん。

○福盛委員

質問でなくて意見でいいですか。県内事例も話も女性活躍を考えたときに、打ち手がな

いとか、どうしていいかという話があったのですが、そもそも本当にやる意識があるのかないのかというところが、僕はすごく大きいと思います。

リスキリング、ちょっと前までリカレントと言いましたけれども、学び直しとかの施策も、全部の施策がそうですが、女性にやるということをする、やはり労働市場の場合は女性のほうが圧倒的にまだ少ないです。男性を巻き込む施策をつくらないと、たぶん進まないです。

それはスキルもそうですけれども、マインドですね。これをちゃんとやっていかないと、テレワークもそうです。結局テレワークをしたら働きやすいというのは男性も女性も一緒だけれども、目の前で困っているのはたぶん女性ですね。

そういったときに、じゃあそれを許すというか、許可するというか、みんなでやっていくというか、そうしたときに、男性はそれをやらなくてもいいかもしれないとなると、結局またマイノリティーとマジョリティーの差で、数の理論で負けていってしまうと。

なので、そういう学び直しに向けた大きな事業をやっても、企業にやっぱりちゃんと、組織にちゃんと送らないと、これから何とかしたいと思っている女性個人個人にやっても、結局大きな組織の流れの中で、うちはやっていないからとかという話になってしまうのではないかなと、その辺の予算はある程度決まっているという話ですけれども、向け方を少し変えてみてもいいのではないかが一つ私の意見です。

あと、男性育休の話、次年度以降5か年計画も話もあったのですが、恐らく中小企業で上がってくるのが、その人が抜けたら人がいないといういつものことで、ちょっとどこまでできるか分からないんですけど、企業間で協力じゃないですけど、人手不足じゃない大きな会社である程度何とか回せるだろうというところから登録してもらって、中小企業にある程度の期間、一定期間働いてもらう。そこで技術的なものや知識的なものとかも、お互いのいろんなものの共有をしてもらって、戻ってくるときにちゃんと戻ってくれるとか、そういう独自性のある取組を長野県としても面白いんじゃないかと。

リゾートテレワークは非常に言葉はいいのですが、中小企業の人たちからすると、ちょっとこう、「ん？」という感じというんですか、分かりますか。長野県素敵だから来るよというよりは、皆さん現場で困っているという状態との温度差みたいなものを企業さんを回っていると感じたりするので、そういうところも含めて、予算のつけ方、振り向け方みたいなものを変えて、女性を取りあえず教育しようとか、女性に何かをしようとかというよりは、向け方を変えてみてもいいのかなというところが、私の意見です。

○山極委員

全くそのとおりで、女性が活躍できない課題は、女性自身にあるというよりも、組織と上司であったり、男性中心の組織・職場風土と長時間労働さらには仕事と育児との両立制度があっても使えない、家庭内の仕事をワンオペで担っているなど多岐にわたってます。つまりは、女性を対象とした施策だけを講じても恒常的な長時間労働を削減することはできませんし、長時間労働の職場では子育て女性の就業継続は難しいです。一方、仕事と育児との「両立」施策だけでは女性のキャリア形成ができず、女性は活躍できないので、ジェンダー平等を根底に置いたダイバーシティとワーク・ライフ・バランスとの、両者が、同時並行的に実現することが欠かせないといえます。

○古田会長

ありがとうございます。時間がなくなってきましたでしたが、先ほど事務局のほうからも総合計画との関連でも御発言がありまして、女性・若者から選ばれる働きやすく暮らしやすい環境をつくっていかうということですので、男性の育休の話もありましたけれども、賃金格差とか、そういう法律的な、あるいは全国的な問題がある中で何か取れるような措置ですね。そのギャップを埋めていくような具体的な措置も、県レベルでできるもの、実際に選択していただけるようなことが、アフーマティブアクションとか、そこまで行くまでに必要なのかなとは思いますが。

では、労働から離れて結構ですので、各委員さんからも御意見を頂戴できればと思いますのでお願いします。

○清水委員

今、会長のほうから賃金格差という話がありました。本当にコロナによって大きく変革する新たな時代がというようなところが一つのテーマで、私は県会議員をさせていただいて、この女性のデジタル人材というところがやはり国のほうでも、成長産業である、今後79万人から100万人足りなくなる人材に、デジタルに弱い女性たちということで、今のデジタル関係の女性たちはうんと少ないという現状の中で、逆に賃金格差を埋めるために、全ての人じゃないですけども、時間給がすごく高い、そして5年ぐらいやると一挙に3倍になると。ここにその家庭の収入の補佐役の女性という考えではなくて、子育てと介護をやっている女性であっても、短い時間で稼げる仕事って、ある意味成長産業のデジタル分野なんですよ。

そこを長野県でも、これは時間と場所を選ばないということなので、ぜひぜひこれは本当に長野県の特徴として、「ようこそ長野県へ」というようなところで、デジタル人材を先駆けて、そうじゃないと、もうほかのところでどんどんやっていますので、長野県でそれをやっていただきたいという願いをした中で、少し補正予算も組んでいただいたところがあるんです。

なかなかまだまだ全然次の手がなくて、パソコンでデジタルというイメージ、そしてキャリアの高い女性がデジタルというイメージなんですよ、まだ。実は携帯で副業って、お金を稼いでいる若い人たちは山のようにいて、文字起こしとか、両手でパソコンで打つより速くできる時代がもう来ちゃっているんで、携帯を使って要するに収入を得る、賃金と呼んでいいのか分かりませんが、例えば副業でもいいんです。子育てをしながら子供が眠った時間に1時間、3,000円から5,000円を簡単に稼ぐというような副収入を得ていく女性たちが、どんどんスマホならできるはずなんです。

こういう仕事を長野県でつくっていただいて、行政がまずそこに仕事を出していただくというような、これをやっていただきたいなという、賃金格差という言葉が会場から出たので、ぜひ長野県でこれをやっていていただきたいというふうに思いましたので、よろしくお願いします。

○古田会長

貴重な意見ありがとうございます。

では時間がないのですけれども、ほかの委員さん、ぜひ御発言をお願いいたします。

○山室委員

私、長野県 NPO センターの山室です。地域づくりだとか、いわゆる若者たちの社会参加の観点で発言させてもらいますと、やはり先ほどからの話題のとおり、男の方も女の方も 20 代、30 代が出て行って、帰ってこない。それはもうちょっと手前の中学校、高校生のころの地域との関わりがものすごく関係していると思っています。

小中学校までは地域に大事にされて、市町村の行政施策も手厚いものもあるのですが、高校生になると全く地域との関係が薄くなるというのが実態です。よく市町村の担当者に高校生対象の施策について聞くのですが、高校生は県の管轄だと言うのです。それは多分に県立高校に通う高校生が多いからという意味で言っているんじゃないかなと思います。けれども、その高校生に対して、長野県に大いに愛着を抱いてもらう働きかけや取組が必要です。県外に一旦は出ても 20 代、30 代にまた帰ってきていただくため、そして彼らが本県を働きたい場所だけではなく、暮らしたい場所として選んでいただくために、1 人の県民として地域づくりを担う人材として大事に育てていただきたい。それに対する施策が、市町村の行政も、県の行政もまだまだ薄いんじゃないかなと思っています。

手前みそになりますけれども、私の NPO 法人では高校生を中心に自主的に自己実現とか仲間づくりをして、社会貢献事業を企画してやっていこうとか、NPO や市民活動団体が高校生向けのプログラムをつくって、そこで 3 日間以上体験プログラムをされるとか、高校生のときから社会活動を体験してもらうことで地域と密接につながってもらうという事業をしています。

その中で参加する高校生に事前にアンケートを取ると、確かに長野県を好きだという子たちは 8 割います。だけれども、10 年後長野県に住んでいるかと問われると、やはり半分以上が分からないと答える。それが事後のアンケートでは少しずつではありますが、長野県ですんでもよいという数字が少し改善される傾向があります。高校生が地域活動とかに参加する施策に対して支援とかがあれば、そういうことが広がるかなというところがございます。

○古田会長

ありがとうございます。桂本さんがいらっしやらないのですが、私も大学にいますので、高校との連携とかまた考えていただきたいと思っております。

なにか公民館の関係でありますか。今の御発言に関連しなくてもいいですけれども。

○小林委員

公民館のほうでは、地域と密着した事業とかを進めておまして、就学前の子供たち、また、保育園・小学校とも連携しております。私自身も学校の評議委員もさせていただいておりながら、ただそれも今までお話のとおり小学校までなんですね。中学校までは何とか少しあるんですが、高校となりますと、地域と少し離れていろいろなところから来ます。

また高校再編の話もありますので、難しいかなと思いますけれども、難しいだけではない

けないので、できるところから進めていきたいと思っています。

○古田会長

ありがとうございます。

今日は事務局からの御説明のところ、進捗状況とか、何か評価の仕方について御意見をいただければというところもありますけれども、何か。

○清水委員

この資料1の民間企業の育休の取得がありますね。女性が96.4%、令和3年。これはあれですか。育休取得率、これは離職は入っていないですね。入っていない計算になるのかな。要するに、そのまま仕事を続けている方たちが育休を取っているのが96%。仕事を辞めざるを得ないというか、辞める選択をした女性たちが育休取得というところには入らないですね、数字に。となると、分析的には民間企業で、子供ができました、育休を取りますか、離職ですかといった場合に、残った方が96%取ったという形になるのですか。要するにここが入っていないということですか。離職をした女性たちは。

○平林課長（県民文化部人権・男女共同参画課）

離職をされた方は入っていません。

○清水委員

なるほど。そうすると離職の数は出ていないですね。要するに出産を機に離職をされた数というのはここには指標がない。今どのぐらいか分かりますか。

○平林課長（県民文化部人権・男女共同参画課）

5割ですね、半数ぐらいです。

○清水委員

ですよ。それは様々な分析が必要だと思うんですけども、そもそもそこで半分の方たちが仕事を辞める選択をしたという、いい意味、悪い意味というか、要するにせざるを得なかったのか、自分であえてそういう手段なのか、そこら辺を今後女性活躍を考えると、まだまだそこに課題が実は山積をしているのかなという感じ、隠れたところに思いますけれども。

○古田会長

また雇用の話に戻っていますが、竹村さん、いかがでしょうか。

○竹村委員

連合長野の竹村です。よろしく申し上げます。私は初めて参加させていただいたんですけども、まず感想ですが、行動計画のところ、大企業、中小企業の差はあるのですが、私の現場の感覚でいくと、なぜ作成しないかといったところで、やはり中小のところは法

律に基づいて割とやっていく傾向があつて、法律がまだこういうふうになっていなければやらないよといったところが多いのです。だから、県としては、やっぱり導入した魅力や成果のところをアピールして導入していただくということが大事なのかなと思います。

あと、男女比率、労働者のところでも、連合長野の調査をやったのですが、8万人構成員いますけど、大体2万5,000人ぐらいが女性組合員ということで、やっぱりまだまだ比率的に7対3とかそういったところがあるので、極端に女性に求めていくのではなくて、やはりまずは女性比率に合わせていろいろなところを、役員のところも7対3にするとか、そういったことが必要なかと思っております。

あと男性の育児休業のところは、なぜ取れないかというところの前提で、やはり年休が取れないのです、まずは。ですので、その年休も普通の年休が取れるようになるという、そういった環境をやはりつくっていくことが一つ必要なのかなと思いますので、やはり仕事に、業務に余裕を持たせるということが大事かと思えます。

それから賃金格差のところは、デジタル化については非常に私も同感するところです。まず現場感覚でいきますと、今すぐく仕事のところで、女性がすごく少ないところはやはり設計者や技術者です。ですので、デジタル化をすれば、家でも図面が描ける、あといろいろな開発ができるとか、そういったパソコン1台でできるというような魅力をもう少し感じ取って、女性の技術者を増やしていくということですね。それが大事なかと思うので、中小よりは高校の段階で、やはり物理とか数学とか女性にもう少し興味を持ってもらえるような、そういう考え方を示していただくと。

あと地域づくりとか仲間づくりは、私の息子もそうですが、地域の祭りとかそういったところに出ると、地域の大人の方たち、先輩の方が、やはりこの地元に戻ってこいよと言われる環境を無理やりつくっていくというのも一つなのかなと思っておりますし、公民館とかも、やはり地域支援教育ではないんですが、高校生の最終的な段階で、やはりそういうものが得られる環境を無理やりつくっていくのも一つのやり方なのかなと思っておりますので、そういう感想を持ちながら、皆さんの御意見を聞かせていただきました。以上です。

○古田会長

貴重な御意見ありがとうございました。

それでは、教育関係のほうでまたお伝えいただければと思います。

全体的なところですが、今日大変資料をたくさんつくっていただきましてありがたかったのですが、資料2や資料3、こういった各課で何をしているのかというのを集めてくる資料は審議会などでよく出てくるのですが、第5次長野県男女共同参画計画概要の第5次計画に加える新たな視点が四つありまして、全体に係っているような形ですね。そういった視点が、せっかく新たな視点をつくったけれども、これが進んでいるのかというようなどころで、今後評価をしていって次に生かしていただくようなことができればいいなと一つ思います。

また、SDGsの理念のことですが、やはり各課の施策が17の目標のどれに当てはまっているのかのマークがついている指標が出てくるのですが、実はここで言っているSDGsの理念を踏まえているか、ジェンダーの平等の視点を浸透させているかというところを測るには、それに関連していますよということではなくて、その先ですよ。ここの担当課

から発信をしていただいて、どっちにけん引していくのかというそこができているのかというのがこの間のやることではないかと思しますので、その時点で、また総括をして次に生かしていただければと思います。

それですみません、せっかく紅樫さんがずっと出てきていただいているので、一言お願いします。

○紅樫委員

すみません、そちらに行けずで、オンラインの参加で申し訳ありません。私も途中でこのかのタイミングで言おうと思ったのですが、手短に申し上げますので。

前回の審議会からいろいろ私も現場の課題意識を持って考えたときに、何となくやはり現場で足りないかと感じたのが託児所かなと思いました。子育ての部分で非常にいろいろな計画が入っていますが、やはりこのテーマというか、目標に掲げてあるような若い方というキーワードであるとか、女性に長野県に戻ってきてもらうというところで考えると、やはり子育て問題のところはどうしてもネックかなというのを現場的には思ったところがあって、それでただ大企業であるとか、何て言うんでしょう、土日しっかり休むというスタイルを取っているところであれば割と対応できるのですけれども、先ほどもデジタル化という話がありましたけれども、今世の中が仕事の形態も多様化して、個人事業主に相当するような人が増えてきて、土日に限らずいつ働く、24時間365日いろいろな形態で働ける状況で、いざ働くときに子供を預けるといいうところがかなりネックじゃないかと思っています。

例えばイベントがあったときに、単純な発想ですけれども、託児所のようなものを設けて、そのイベントを開催しているスタッフの人のお子さまも参加してもらう。参加しに来る人たちも参加するというようなものがある程度日常化すれば、みんな安心して出かけられたり、仕事ができたりするのかなというのが思ったことですので、今後取り組む中で、そういった視点を持っていただいたらいいのではないかというところがあります。

もう二つありますが、その一つが、前回申し上げたのですが、やはりかなり内容が多岐にわたって、今日も途中で話題になりましたけれども、原因があるときの分析とかいう話になったときに、広過ぎてなかなか焦点が絞れないというか、時間もかけられないところがあるので、何かやはりこの1年、2年はこの分野に絞ろうというところでしっかりと掘り下げて、何が問題で何がいいのか、その辺りやはり日本の中で一番先進的な取組を目指そうとか、そういった部分があったほうがいいのかというのは、本日も改めて思ったということ。

あと、例えば資料1とかで、指標のところは何パーセントというものがあったり、何人というところもありますけれども、かなり内容によっては誤差範囲なのか、本当に上がっているのか分からないという指標も、正直僕は思ったので、必要に応じて、パーセントだけではなくて、実際の実数とかも書いていただいたほうがいいのかと思いました。

すみません、長くなりました。以上です。

○古田委員

ありがとうございます。貴重な御意見をいただきました。

ウィンタースポーツで楽しく健康に暮らせる長野県というのも選ばれる要素かもしれませんが、また御発言もいただければと思います。ありがとうございます。

それでは、今日は議論の時間が取れなくて、司会のせいもあるかもしれないのですが、申し訳ありません。特に5か年計画の関連でいうと、誰にでも居場所と出番がある社会をつくるというところですね。それから、全体としては、この行動計画の中では、女性・若者から選ばれる県づくり、働き方・暮らし方を変えて誰もが自分らしく生きられる社会をつくるということが挙げられていますので、今ポイントを絞って議論をしたらどうかということもありましたけれども、そういったところについての御意見等ありましたら、ちょっと今日は時間がないのですが、皆さんから担当課のほうにお寄せいただければいいかなと思いますし、また必要であればワーキンググループとか、何かポイントを絞って、議論できればいいのかなと思いますので、それでは以上、御意見をいただきましたので、事務局のほうで、いただいた意見の取扱いについてどうするかということで説明をお願いしたいと思います。御意見ありがとうございました。

○百瀬企画幹（県民文化部人権・男女共同参画課）

委員の皆様、大変貴重な御意見をいただきありがとうございます。働きやすさ、働きがいの分析について、ポイントを絞って深掘りをするという、まさに重要な視点だと思っていますし、また男性の育休取得というところに関しても、まず年休が取れないという御発言をいただいた中で、そこから改善するにはどうしていったらいいかという議論も必要かなと感じたところです。いただいた御意見を関係部局と共有させていただきまして、今後の県の事業構築や、次期5か年計画の中での取組にぜひとも生かしてまいりたいと思います。ありがとうございました。

(了)