

令和7年度第1回長野県男女共同参画審議会

日 時：令和7年6月17日（火）

14時～16時13分

場 所：県庁議会棟4階 404・405会議室

1 開 会

○羽賀企画幹（県民文化部人権・男女共同参画課）

定刻になりましたので、ただいまから、「令和7年度第1回長野県男女共同参画審議会」を開会いたします。

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

本日の会議は、リモート参加の蒲生委員を含めまして、委員総数の12名中12名に御出席いただいております。全員が御出席ということで、委員数の過半数を超えておりますので、男女共同参画社会づくり条例第38条第2項の規定によりまして、会議が成立していることを御報告申し上げます。

2 挨 拶

○池田次長（県民文化部）

皆様、県民文化部次長兼ダイバーシティ推進担当参事の池田と申します。よろしくお願いいたします。

本日は御多用のところ審議会に御出席を賜りまして、誠にありがとうございます。

また、委員の皆様におかれては、日頃より県政の推進に対して格別な御理解と御協力を賜り、感謝申し上げます。

当審議会では、令和8年度を計画初年度とする「第6次長野県男女共同参画計画」の策定に向けて、昨年度より精力的に御審議をいただいております。前回までの議論では、第5次計画の進捗や近年の社会情勢を踏まえた、様々な御意見を頂戴いたしました。

事務局では、これまでに審議会や関係各所からいただいた御意見などをもとに、第6次計画の骨子案をまとめました。令和7年度第1回となります本日は、この骨子案について御意見を賜りたいと存じます。

また、この第6次計画は、信州未来共創戦略で掲げた「2050年にありたい姿」と、それに向けた当面の目標である「2030年に目指す旗」を実現するための、県の具体的計画でもあります。

第6次計画が、戦略の「2050年にありたい姿」である「様々な分野でジェンダー平等が実現し、性別に関わらず一人ひとりが自分に合った働き方・暮らし方をしている」社会の実現に寄与するものとなりますよう、骨子案について御議論いただきたく存じます。

本日はどうぞよろしくお願いいたします。

○羽賀企画幹（県民文化部人権・男女共同参画課）

ここで、前回審議会から委員の交代がございましたので、御紹介いたします。県議会議員の川上信彦委員でございます。川上委員、一言御挨拶をお願いいたします。

○川上委員

皆様、こんにちは。当審議会は2年の任期とお聞きしておりますが、前回の丸山委員に引き続きまして、皆さんと共に審議会に参加させていただきますので、よろしくお願い申し上げます。

○羽賀企画幹（県民文化部人権・男女共同参画課）

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

次に資料の確認をお願いいたします。資料は、事前にお送りした次第、委員名簿と、資料1から3、参考資料1から3に加え、先日政府が決定した「女性版骨太の方針2025」を参考資料4として追加で机上にお配りしております。

資料の不足はございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

本日は終了を概ね16時としておりますので、円滑な進行に御協力をお願いします。また、会議の議事録を作成することから、発言の際は、最初にお名前を言ってから御発言いただきますようお願いいたします。議事録につきましては、委員の皆様にご内容を御確認いただいた後、県公式サイトに公表することとしていますので、御承知願います。

それでは議事に入らせていただきます。当審議会の議長は、会長が務めることとなっておりますので、築山会長に議事の進行をお願いいたします。

3 議 事

（1）第6次長野県男女共同参画計画の骨子案について

○築山会長

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

骨子案の検討に先立ち、5月20日に開催された第1回DV防止・女性支援等専門ワーキンググループの概況について、ワーキンググループ座長の萱津委員から御報告があります。

萱津委員、よろしくお願いいたします。

○萱津委員

資料1 説明

○築山会長

萱津委員、御報告ありがとうございます。この報告についての質疑、意見交換につきましては、この後の事務局の計画の骨子案の説明の後に一括してさせていただきたいと思っております。

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

○佐々木課長（人権・男女共同参画課）

資料２～３、参考資料１～４ 説明

○築山会長

御説明ありがとうございます。

それでは意見交換に入りたいと思います。ただ今御説明にありましたように、今までの議論を非常に丁寧に事務局にまとめていただきました。

先ほど萱津委員から資料１を基に御説明がありましたけれども、これに関する質疑を最初に行い、その後、骨子案全体について、まず、５次計画の振り返りと現状と課題の整理、基本認識、基本的な方向性、その次に目標・指標に関して、という形で、それぞれに時間を取りながら皆さんと意見交換をさせていただきたいと思います。

それでは、最初に萱津委員に御説明いただきました女性支援及びＤＶ防止に関する取組等に関して、質問あるいは御意見等ございましたら頂戴したいと思います。

○山口委員

ワーキンググループにも構成員として入れていただいて、いろいろな意見を言わせていただきました。

私は、一般社団法人アウェアというところでＤＶ加害者の更生支援をしています。「加害者支援」と皆さんはすぐに言うのですが、その言い方はおかしいということに気づいていただきたい。ＤＶは犯罪です。犯罪となり得る行為がいろいろと含まれています。窃盗や万引、強盗などでは、加害者支援とは言いませんが、ＤＶとなると、皆すぐに支援と言いたがるんです。

それは、ＤＶを犯罪とは思っていないとか、加害者にも何か事情があるだろうとか、２人の責任だという考えが根底にあるのではないかと、ということに気づいていただけたらと思います。そうしたら、「加害者支援」という言葉はすっと出てこないと思います。だから私たちは、加害者が更生するのを支援するということで、あえて「支援」という言葉を使うときは、気をつけて「加害者更生支援」と言っています。

今日は、信濃毎日新聞の記者の皆さんが傍聴に来てくださっているようですが、今年は「ともにあたらしく ジェンダー 地域から」という特集記事を通して、本当に果敢にいろいろなジェンダー課題に取り組んで、県民の読者の皆さんの意識の高揚、啓発をやってくださっています。

私もおかげさまで、ＤＶの加害者に関することについて、周りの人たちから聞かれるようになりました。関係者の皆さんには、アウェアが行っている加害者プログラムのほかにも、全国では色々な考えの人が色々な取組をやっていると思うので、加害者対策に向けた参考にしていただきたいと思います。

それから、国、地方行政、民間でも、ＤＶの被害者が被害について気がつくように、被害者向けのカードやステッカー、ポスターなどは散々つくられている一方で、加害者に向

けたものはあまりないです。それを広島県の団体で、アウェアで勉強した人たちが、加害者、男性向けのステッカーをつくっています。私も一応監修をしているものです。こんな取組もあるということで、ワーキンググループでもシェアしたんですが、ここにおいでの方皆さんにも見ていただきたいと思います。

ということで、DV加害者対策、それから実はデートDV防止教育も、アウェアとしては20年以上やっているんですが、社会としては本当に新しいというか、やっとそういうことは必要だね、という意識を持ってくださる方が増えてきたところで、これからだと思います。

一番コスパがいいのは子供たちへの防止教育です。10年20年やれば本当に効果が出ると思います。ですからワーキンググループでは、今後具体的にどんなことを長野県でやるのか、やったらいいのかということをいろいろ議論させていただきたいと思っております。

○成澤委員

この取組の中で、一時保護についてですが、私は女性向けのコワーキングラウンジを運営しているのですが、先日弊社に1人の女性が来て、千葉からDV被害で長野に逃げてきた。仕事を探しているということだったのですが、支援体制について、千葉に住所があって、子供がいないと長野ではなかなか支援されづらいということをおっしゃっていました。お子さんがいると、緊急性があるということでシェルターにもすぐに入れたりするのですが、その方は結婚されずに内縁の妻の状態で、千葉でずっとパートナーといたが、そのパートナーから暴力を受けて逃げてきたということです。

そうすると、本当かどうかは分かりませんが、住所のある市町村でしか対応できないと言われたとおっしゃっていました。確かに結婚もされていなくて、千葉で暴力を受けて長野に逃げてきた場合、なかなか支援が受けづらいのかなということはあるとは思いますが、一時保護というか、そういったものは、全県や全国的な連携はされているのか、実際に住民票を移したくても、捕まるではないですがいろいろな不安があって、千葉には帰れないとおっしゃっていました。最近のここ何週間の話の中で、その部分が少し気になりました。

あとは、支援機関の体制です。私の周りの団体を見ていると、もともと支援している側も子育てをしていたり、介護をしていたり、色々な意味で女性としての役割を抱えている中で、その上でさらに利他心で色々な人のために動いている方が多く、ここ最近は、気圧なのか五月病なのか分かりませんが、その支援団体の女性の代表がばたばたと倒れています。入院されたとか、精神的につらくなったということで、代表理事を降りたり、抜けたりといったことで、支援をずっとされてきた方に限ってそういったことをよく耳にします。

皆さん本当に手弁当で、時間を割いて寝ずにやっている方がほとんどなので、支援する側への支援、体制づくりについて、次の計画にある程度盛り込んでいただけるようなものがあればいいなと思います。

○築山会長

ワーキンググループはこの後2回ほど実施が予定されており、DV防止、女性支援に関

しましては、今回の第6次の重点目標4として「安全・安心なくらしの実現」とありますが、その中にこれらの基本計画が含まれることになります。この部分に関しても、また御意見をいただければと思います。ありがとうございました。

それでは、資料2の骨子案の1から3ページの「第5次計画の重点目標ごとの振り返りによる現状と課題」、そして4から5ページの「第6次計画策定に当たっての基本認識」、これは5次計画までの進捗状況を基に事務局でまとめていただいたものです。そして、今回は4回目の審議会となりますが、これまでの審議会での議論、それから現在の社会情勢を踏まえた6次計画の特徴と柱立てを事務局にまとめていただいたものです。この部分に関して御意見をいただきたいと思います。

○山田委員

第5次計画の振り返りの中で、2ページの上から4行目にあります、県職員の男性の育児休業取得率についてですが、これがびっくりするくらいの数字で伸びています。いくら育児は両親で行うという意識が高まったにしても、相当伸びているなという感じがして驚きです。

学校現場でも、育児休業を取りたい先生はたくさんいるのですが、実際は授業はどうするのかということになってしまって、なかなか十分に取れません。県職員の場合はどんな工夫をされていて、この飛躍的な向上に繋がったか、その背景をもう少し教えていただけると助かります。

○松本職員キャリア開発・人事制度担当課長（総務部人事課）

県職員の男性の育児休業取得率が高まった理由についての御質問かと思います。

県では、男性職員は、自分の配偶者が育休を取るようなときには、まず、本人の育児休業を取るための計画をしっかりとつくって提出することになっています。そのときに上司の方としっかりと相談をしていただいて、職場のフォロー、調整も合わせてやるという取組の成果なのかと思っております。

ただ、やはり中長期的にお休みを取るためには、職場への負担が大きくなりますので、そういったところは今、非常勤職員の方を各部局で採用していただくとか、あるいはフォローした職員に一定の手当を出すとか、そういった工夫はしてはいるんですけども、まだ2週間とかそういうレベルであればいいのですが、1か月、2か月、3か月、あるいは半年、1年取得するという状況になりますと、どうしても職場への負担が大きいということでもありますので、さらに工夫を続けていくつもりではあります。

○佐々木課長（県民文化部人権・男女共同参画課）

1点補足しますと、山田委員の御意見のとおり、男性職員の育児休業取得率は確かに飛躍的に上がっていますが、データがなくて恐縮ですが、取得期間については女性職員のほうが長くて、男性職員が短期間になっているという現状があります。取得率は上がっているけれども、まだ女性職員の方が取得期間が長くて男性職員は短いということが課題としてあると思っています。

また、取得率が伸びた要因として、職員キャリア開発・人事制度担当課長から申し上げ

たとおり、男性職員に育児計画書をしっかり出させている点は、大きな成果に結びついた取組の一つではないかと考えております。

○山口委員

今のことに関連して確認したいんですが、育児休業は、取ったか取らないかというパーセントだけではあまり意味がないと思います。やはり肝心なのは期間だと思います。1週間だけ取っても、私は本当に取ったことにはならないと思うんです。

育休などが進む先進諸国では、育児休業は半年、1年という単位です。「取るだけ育休」という言葉が資料にも出てきますけれども、結局はその意味を理解しないまま、なぜ育休を男性が取ることが大事なのか、ということが分からないまま取っても何の意味もないので、ぜひ今度は、取ったか取らないかではなくて、むしろ取得期間を重視したデータを出していただけたらと思います。

○築山会長

ありがとうございます。今の育児計画書をつくるというものは非常に素晴らしいと思いましたけれども、期間、できれば比率ではなく実数データ、母集団と実数と取得期間について、平均値を示すというよりは、期間ごとの実数がどうなっているのかが分かるデータがあると非常にありがたいと思います。

ほかにはいかがでしょうか。まず、1から3ページでは、これまでの第5次計画の重点目標ごとの振り返りと現状と課題の整理がございます。それから4ページ、5ページには、今年度策定いたします6次計画の基本認識がありますが、ここは非常に重要な部分だと思いますので、どちらでも構いませんので御意見がございましたらよろしくお願いします。

○山口委員

まず4ページに、現在の社会情勢ということで1から7までの項目が挙がっています。ジェンダー平等や男女共同参画を推進するという立場でお仕事をされている皆さんが、「こういうふうに変わった」「これはこうなった」といった成果に目を向けてリストアップしたい気持ちはよく分かりますが、現実はいさほど甘くないという認識も必要ではないかと思います。日本のジェンダーギャップ指数は相変わらず118位であり、日本のジェンダー平等は、むしろ後退しているのではないかという状況がすごくあります。

4日前の13日に、内閣府が男女共同参画白書を出しました。全体版は271ページあるので概要しか私は見ていないですが、その中に面白い資料がありました。最後のほうの資料ですけれども、6歳未満の子供のいる妻と夫の仕事関連時間・家事関連時間（週全体）の、全国の都道府県の平均の比較なんです、長野が一番長い。棒グラフを測って長さを比べてみました。そうしたら長野県の6歳未満の子供のいる妻は家事育児時間が断トツで長い。私は長野の若いお母さんたちが気の毒になりました。

その時間が長いということは、ではどこを減らしているかというと、仕事の時間です。仕事できていないんです。中には、赤ちゃんが小さいうちはあまり働きたくない、少しだけしか働かないという人もいるでしょう。しかし、多くが仕事も育児もバランスを取って両方やっていきたいのにもかかわらず、正社員なのにワンオペ育児になってしまってい

る。

夫が何もできていないので、自分が全てやらなければいけないとなると、やはり早退したり、子供が病気になると自分が迎えに行ったり、休んだりということがいろいろとあって、そうすると給料も減る、研修の機会も減る、昇給も減る、昇進も減る、キャリアが断絶する、といったマイナス面が本当にいっぱいあって、これでは子供を持つお母さんを罰しているようなものです。私は団塊の世代で3人子供を産んで育ててきましたけれども、子供を持つ母親が働きたいと思うと、本当に高いハードルがいくつも用意されていました。

まず、就職したかったら保育所に子供を入れなければいけない。保育所に入れるためには就職していないと駄目です。しかも働きに出ても家事育児を全部自分がやらなければいけないと思うと、本当に崖から飛び降りるほどの勇気が要りました。当時は子育て支援のこの字もありませんでした。

今は子育て支援がありますけれども、でも現実には今、小さい子を育てているお母さんは、やはり家事育児のほとんどを担っています。そういう女性を罰しているようなものだと思われ、皆さんに考えていただきたい。そういう社会はやめましょうよということで、白書の記載も参考にしたらいいと思います。

○築山会長

ありがとうございます。山口委員から、4ページの現在の社会情勢について、少し楽観的なことを書き過ぎているのではないかという御意見がありましたが、いかがでしょうか。

○川上正彦委員

今、骨子案の4ページ目から議論しているわけですが、この後にも項目がたくさんあるので、あまり細かいことに携わっていると終わらないと思います。今回一番大事なのは、5ページ目以降の第6次計画の内容がどうかということを議論しなければいけないので、あまり細かくなってしまうと時間がないので厳しいかなと私は思います。

私の意見としては、資料を読ませていただいた中で、5ページ目の計画の基本テーマの事務局案「ジェンダー平等を実現し、誰もが自分らしく活躍できる寛容な社会をつくろう」について、いろいろと拝見したり、周囲の者に意見を聞いたりして感じたことがあります。確かに「ジェンダー平等を実現し」という部分は大事ですけれども、いろいろ御意見はあると思いますが、「ジェンダー平等を実現し」を取って、「誰もが自分らしく活躍できる寛容な社会をつくろう」だけにしたほうがすっきりするのではないかと思います。

周りの者にも聞きましたが、広く一般の県民に知らしめるものですから、中にはよく分からない方もいらっしゃると思うので、ほかの委員の皆さんにもお考えがあると思いますので、一概には言えないのですが、私の意見としては取ったほうがいいように思いました。

あとは、第5次・第6次計画の重点目標項目の整理図については、5次がこうなっているから6次はこうだというように、非常に分かりやすく整理をされていると思いますので、見やすくなっていると思います。

また、6ページからの各重点目標についてもありますが、一旦私の意見はこの辺で止めます。

○築山会長

御意見ありがとうございます。

あと残り時間が1時間ございますので、順番に分けて議論していきたいと思います。いかがでしょうか。

まず、第5次計画の振り返りに関してはほぼ御意見がないということですが、私は会長ですけれども、現在の社会情勢の認識について少しお話をさせていただくと、例えば「多様性、包括性の尊重（DE & I）の再認識」という記載がありますが、今はむしろ反DE & Iが進んでいるというか、DE & Iプログラムの廃止といった、トランプイズムのような動きの中で、反DE & Iが台頭してきていることが問題としてあるのではないかという気がいたします。

それから、グローバリゼーションの流れの中で、今、ポラリゼーション、分極化が起きております。グローバルレベルでの社会的な不平等が起きていて、日本においてもそうですが、若年層の貧困が出現し、貧困や格差が急激に拡大してきているという状況があります。

そして、女性の就業率が上昇したと書かれてはいますけれども、半数以上は非正規雇用という状況で、女性の就労が非常に厳しい状況であるという認識が必要ではないかと思えます。

明らかなジェンダー不平等として、富、地位、影響力の点で、女性を上回るような形で男性に特権を与えるような社会構造が、日本社会の中にまだ根強く存在しているということです。しっかりとそれを捉えない限り、計画を進めるということとはできないのではないかと思います。ですから、現状認識をするときには、むしろより深刻に捉える必要があるのではないかと思います。

それから、ジェンダーについては、最近では性の多様性で、性的マイノリティーに関する議論も男女共同参画と共に必要であると言われております。

例えば長野県の職員の中にも性的マイノリティー当事者は当然いるはずで、学校職員、教員も含めた2万3千人の職員の約7～8%ということになりますと1,600～1,800人ぐらいは性的マイノリティー当事者がいることになります。それについての言及もしつかりしないと、次の計画に対応することができないのではないかと思います。これら現在の社会情勢の認識は、しっかりと確認しておく必要があると私は感じましたが、皆さんからはいかがでしょう。

次に、「ジェンダー平等を実現し、誰もが自分らしく活躍できる寛容な社会をつくろう」という基本テーマに関して、皆さんいかがでしょうか。御意見があればお聞きしたいと思います。お願いします。

○山口委員

「寛容」というのは、心が広く、人を受け入れるということですね。一般的にはそういう意味合いですけれども、ここで「寛容な」という言葉を使っていますが、誰が誰に対しての寛容であるとイメージして、こういうテーマを案として出されたのでしょうか。お伺いしたいです。

○佐々木課長（県民文化部人権・男女共同参画課）

ありがとうございます。「寛容な社会」については、多様な価値観、様々な価値観を尊重しようという考えの下に、言葉を選んで基本テーマの案の中で使わせていただきました。

先ほど川上正彦委員から、冒頭の文言はこれでいいのかという御質問をいただきましたが、本日の審議会での御意見を踏まえまして、また事務局で練らせていただきたいと思います。

○山口委員

信州未来共創戦略でも「寛容」という言葉が使われていますが、それも影響したのでしょうか。

○佐々木課長（県民文化部人権・男女共同参画課）

この計画は信州未来共創戦略、それからしあわせ信州創造プラン3.0とも整合を取りながら策定することとして進めておりますので、そちらも当然意識しながら言葉を選んでいきます。

○山口委員

「寛容」という言葉を使うと、ジェンダー平等を実現するという意思がぼけると言うんです。ジェンダー平等、ジェンダーギャップの解消は大きな人権問題、社会の公正さの問題、倫理の問題です。それをみんながお互いに心を広く受け止め合おうというような、一般受けする言葉から選ぶよりは、私はしっかりジェンダー平等な社会にしていくな、ジェンダーギャップを縮めていくなという、県の意思表示をしっかり入れたテーマにしていきたいと思います。

○原委員

まず、4ページ、5ページに記載の社会情勢に関しては、日本全体の情勢を書いているかと受け止めました。これは長野県の基本計画ですので、その中でも長野県において特に解決したい課題ですとか、日本の平均と比べて長野県が劣っている部分のことを盛り込んでいただくと、より一層共通の認識を持つという点でよろしいのではないかなと思います。例えば男女の固定的性別役割分担意識ですとか、そういった課題が入ってくるとより締まってくるように感じます。

テーマに関しては、やはりこの計画の中で解決していきたい課題が何なのかということが一番のポイントになるかなと思います。そういう意味で、色々な領域でジェンダー平等が実現できていない。男女の共同参画が進んでいかない。この計画で達成したいことは、そこを進めること、改善していくことではないかなと思いますので、表現として「ジェンダー平等」がしっかりこないということであれば別の表現でもいいと思うんですが、解決したいことが何なのか分かるといいかなと思いました。

取組の重点というところでは、重点目標の1から5という計画の構成は非常に分かりやすいですし、ここの挙げ方は非常に私としては賛成しております。

○成澤委員

事前にこの資料を頂いて、今日の午前中には何人かの同世代の方、主にフリーランスの女性に、意見会のような形でこれを全部見ていただき、どう思うか聞いてみました。

やはり皆さん読んでも、「ふーん」という程度で、自分の実際の悩みとは乖離している部分があるようで、自分としっかりつながっているということがなかなか理解できないようで、あまりぴんと来る意見をいただけなかったのですが、そのことを自分なりにひもたいてみました。

両立支援については、女性が仕事をしたいとなったとき、正規雇用でしっかり仕事で何か成果を上げるというよりも、実際には、今の自分の人生にフィットした働き方を選ぶということで、非正規だったりフリーランス、自宅開業、個人事業主として働いている方は、とても多いと感じています。

国が出している「女性版骨太の方針2025」では、フリーランスの就業環境の整備、たとえば、フリーランスや女性起業家は労働基準法の適用外であるため、健康診断がなく、体の問題のサポートが必要であることや、ハラスメントのことも書いてあるんですけども、やはりそういった部分に関して、長野県では記載が足りない。

どちらかという企業目線で、企業が何かに取り組むときに、こういう取組をしてくださいます、社員のそういった女性のモチベーションをアップしていきましょう、環境を整えていきましょうというのはとてもすごくよくできていると思うんですけども、基本的にそういった枠組みにはまらない女性が見ても、あまりぴんとこないものになっています。

目標・指標にも、そういった部分が一つも入っていないように感じました。項目にあまりそういった内容が見受けられないので、その部分については、ぜひ少し取り入れていただきたいと思います。

○竹村委員

4ページの現在の社会情勢ですけども、先ほど山口委員から、6歳未満の子供を育てている母親の家事・育児の時間が長いという話がありました。私なりになぜかということをし少し考えてみましたが、やはり長野県は、伊那谷の公民館活動や消防団といった、20代、30代の方たちが外に行く機会が非常に多いです。特に夕方から夜にかけて、非常にそういった活動が多いので、地域社会活動といったところも、本当は盛り上がって良いとは思いますが、時代に逆行している場面もあります。

消防団も女性は非常に少ないし、子供を持っているお母さんたちが入るといったことは無いこともあって、女性を取り残されてしまう生活環境があることが問題だと思っています。

それから、自治会も非常に男性の代表が多いということですが、これも夜の活動が多いことが要因であると思っています。

あと、職業生活といったところですけども、長野県もそうですが、日本は全国的に転勤が多いと言われています。同じ職場でも、小さな子供さんを抱えているお母さんたちの転勤は全くありません。ただ、その代わりに男性にはあります。男性は転勤して海外などに行っても、帰ってくれば出世できるというコースを持っていることが多いので、やはりその辺のバランスも悪いし、収入も男女で全く変わってくるということです。

海外に行けば非常に収入が多いということもありますし、それを経て管理職になっていくようなパターンがありますので、長野県では、企業がお金を使って転勤させるということが本当にいいのかどうかということも、少し第6次計画の中で考えていったほうがいいと思います。

地域限定型採用というものが最近見直されてきており、地域で働きたいという若者たちが増えています。転勤は望まないということもありますので、そういうことも考えていく必要があるのではないかと考えています。

○蒲生委員

今日はウェブから参加させていただきまして、聞き取りづらいところがいくつかあって、見当違いのことをもし言ってしまうたら申し訳ありません。

第6次計画の基本テーマのところで、先ほど「ジェンダー平等を実現し」という言葉はなくても、という御意見があったと思うんですけども、ジェンダーという言葉が少し分かりづらいからということを経由として、そのようにおっしゃったのかと思います。このことについては、例えば、「性別による社会的役割の固定化をなくし、誰もが自分らしく活躍できる寛容な社会をつくろう」とか、ジェンダーという言葉日本語に置き換えて説明するようにしていただいて、私としては、この第6次計画の重要な軸を示す言葉だと思っておりますので、「ジェンダー平等」という言葉の意味は入れていただきたいと思っております。

その理由は、皆さん方もおっしゃっていましたが、性別による社会的役割の固定化はまだ残っておりまして、それは女性を苦しめているだけではなくて、男性も苦しんでいらっしゃると思っております。これは第6次計画の基本的な軸を示す用語だと私は思っておりますので、意味を分かりやすく説明する形でも、ぜひ残していただきたいなと感じました。

○築山会長

私も会長ですが一言。この「寛容性」という言葉ですけども、「寛容性」というのは、実は常に寛容にされる相手を管理することを前提としている言葉でありまして、まさに「寛容」とは条件付きの受容であり、与える側である条件をつけて受容する側と、与えられる側である条件をつけて受け入れられる側の間には、非対称的な権力関係があります。

若年層の女性や、男性は既に寛容です。寛容になるべき人というのは一体誰なのかというと、高齢の男性ということになります。この高齢の男性の寛容性の変化をこの50年待ってきたのですが、寛容にはなかなかないという状況です。個々人の意識の問題に委ねるようなテーマを設定してきたところに、これまでジェンダー平等が実現できなかった要因があるのではないかと思います。

「寛容」という言葉は、この社会的不平等を維持し、現在の権力構造を固定化する効果を持つと思います。表面上は自由や多様性を尊重しているように見えても、実際には不寛容な意見や現状の権力構造によって、少数者やマイノリティー、女性は人口的にはマジョリティーですが、マイノリティーという言葉をあえて使いますが、周辺化された存在としてマイノリティーとして抑圧されているわけであります。

このような形で、「誰もが」とか、あるいは「自分らしく」、あるいは「寛容性」という、いわゆる意識の問題や気持ちの問題としてテーマを設定したことによって、最終的には女性差別が維持されてしまう構造が、今まで繰り返されてきたのだと思います。

意識の問題で捉えるというよりは、むしろ「ジェンダー平等」という言葉は、他の委員からも御指摘があったようにちょっと分かりにくいかもしれませんが、直接的に女性の人権の問題、基本的な人権の問題として考える必要があります、実際にこのような社会を実現したいというスローガンが必要です。これまでの第5次までの25年間、四半世紀やってきたけれどもできなかったところに立ち向かっていくという時期に、今、来ているのではないかと考えております。

続きまして、テーマを実現していくための第6次計画の重点目標につきまして、議論をしていきたいと思います。基本的な方向性として、6ページから13ページまで、かなり膨大な形で重点目標と、それにおける現状と課題、そして基本的な事項がまとめられておりますので、それについて忌憚のない御意見を頂戴したいと思います。よろしく願います。

○久保田委員

重点目標1の地域・社会活動におけるということだと思いますと、私も長野市の片田舎の小さな村にいますのですが、そこに住んでいますと、私もそこに生まれ育っていなかったのが最初は理解できなかったのですが、色々な地元の公民館とか常会といった役が回ってくるんです。

これが回ってくるのがもうはっきりと男性だけで、女性は今まで見たことがないというか、それが当たり前で定着しているんです。それでも今までは担い手がいたんでしょうけれども、笑い話みたいな話ですが、今までは70歳を超える方にはお願いをしないという暗黙のルールがあったらしいのですが、とうとう今年もうすぐ70歳になる私にも来てしまい、今、引き受けてはいるのですが、私がやめた後は次がない、そういう状態になっています。

ですから、今こそ男性とか女性とか関係なく、ぜひ女性の方にも声をかけるという、勇気とは言わないまでも、そういうアクションを起こさないと、こういう問題は解決していかないといえますか、女性の方もそういう認識で定着してしまっているから、これは思い切って変えるべきだなと思っています。

そのために必要なのは、やはり教育です。教育しかないと思っています。企業もそうですけれども、地元もそういった固定観念に縛られていますので、それを変えていくには、とにかく啓蒙するしかないのかなと思っています。

以前から言われている企業内におけるコンプライアンスの徹底については、これは粘り強く研修するしかないんです。毎年、毎月のようにやっていく、社員が入れ替わってもやっていく。地域においても、やはりそういった啓蒙活動をやっていく、認識を変えていくということが必要になってくるのではないかと考えています。

○山口委員

6ページでは3点ほど言いたいことがあります。まず、政策・方針決定過程への女性の

参画が進んでない。これは本当に言われて久しいですが、その理由として、固定的役割分担意識、ロールモデルの不足、経済的負担の存在がある、とありますが、この経済的負担への対策を何か県に考えていただけたらなと思っています。資金を無利子で貸し出すとか、返さなければいけないとしても、女性の経済的負担を軽くして、立候補する人が増えるように具体的に考えていただきたいと思っています。

それから、県の管理職ですけれども、これも本当に長年言われていますが、なかなか進まないようです。私は、今日ここに並んでいる県の出席者の名簿を拝見して、女性を数えたんですが、22人のうち5人、23%です。ここに来ていらっしゃる方は、やはり男女共同参画において関係が非常に深い皆さんだと思うんです。本当は全省庁全ての部署でジェンダー平等というのは主流化の視点を持ってやらなければいけないですが、まずはその中でも特に関係のある皆さんの女性割合を増やすのはどうですかと申し上げたい。

それからもう一つは地域のリーダーです。私が住む佐久市も、200人以上いる区長のうち、女性は1人か2人だそうです。これはもうずっと変わらない。女性に勧めても嫌だと、出たところで女に何ができるとか必ず言われるから出たくないと言われます。代表は男性が担うものだというしきたり、固定観念です。

この意識は待っていても変わりません。では、何が要因で変わっていくかということ、制度を変えることで初めて意識が変わるんです。国連は、世界中がジェンダー平等になるには100年以上かかるとはじき出しています。日本は歩みがのろいので、もっとかかるでしょう。だから私は、「ジェンダー平等社会をつくる」と言うよりも、「ジェンダーギャップを縮める」という言葉のほうが良いと思っています。縮めるためには制度を変えるしかない、新たな制度をつくるしかないと思っています。

ですから女性の区長を増やすためには、従来からの活動内容やしきたりの見直しによる負担軽減が必要だといわれていますが、負担を軽減したら女性が出てくるだろうではなくて、女性が出て、女性が新しい視点でいろいろ変えて、初めて変わっていくと思うんです。だから、とにかく女性が出やすいような制度をつくったらどうでしょうか。

私は、この審議会でも何度か提案したのですが、女性の区長が出たら、役員の3割が女性になったら10万円つけるといった、インセンティブを与えることで大成功しているところが全国にも二つ三つあるようですから、そういうところから学んで、具体的にそういう制度によって区長を女性にしたほうが絶対に早いと私は思っています。

制度が変わったのを見て、人々はこのように自分も意識を変えなければいけないんだと気がつく。そしてまた次の制度を変える。それを見てまた変わるという、ステップではないかと思っています。

○正村委員

お二方の意見をお聞きしまして、地域の担い手不足とか、女性の役員不足につきまして、私の地域でも感じているところです。

前回、東御市の事例として、家族の役割シェアシートを参考に発表させていただきましたが、固定的性別役割分担意識がどうしてもありまして、今、多くの区ではないですが、いくつかの区では、女性を登用するに当たりまして、いきなり区長や副区長では荷が重過ぎるので、例えば会計などのそれぞれ得意分野を、とりあえずできる方に担ってもらって、

そういったところから少しずつ変化が出てくればいいのではないかという話も聞いているところですよ。

田舎では、役員は家庭ごとの輪番制みたいなものもあって回っていくんですけども、ご家庭の事情などで、女性がやらなければいけないという状況も出てきていると聞いております。

東御市の今年度の女性区長は3名ですけども、引き受けた事情等を聞き取り調査などとして、状況なども聞いてみて、そこから活路が見いだせればと思っています。

あとは、役所で企業訪問をさせてもらったときに、女性の管理職についての話を聞く中では、ロールモデルの不足について、東御市は製造業が多いものですから、就職しても結婚したら辞める方が多かったので、人材がいないという話もお聞きしました。外から呼び込んで女性管理職になってもらって、まずはロールモデルをつくりたいという話もありましたので、そんなところで何か県の支援があればいいのかと思いました。私の業務の中で思ったことを話しましたが、よろしくお願いいたします。

○川上正彦委員

若者や女性の登用が少ないことについては、やはり直近の基礎自治体のトップから推進していかないと、いつまでたっても解消しないと思います。長野県は基礎自治体を統括する立場にあるものですから、基礎自治体の首長さんたちに、本当に強力にお話をして、ぜひとも自治会への女性の登用だとか若者の登用などは、強力に基礎自治体の長から進めていかないと、ここで議論していてもなかなか難しいのではないかと私は思っております。

○川上信彦委員

それぞれの役割の部分でありますけれども、私も今、小さな自治体、村に住んでいるという状況で、消防団であるとか、消防団の団長、PTAの会長、その後、自治会の役へという流れでやらせていただきました。

これに関しては、やはり地域でいろいろな方と人間関係をつくる上で、消防団という、どちらかという現状は男性優位の社会からスタートするんですが、その後、続いてPTAの活動の中では女性の皆さんと関わる中で、色々な価値観が生まれてきて、というのがあります。

やはりそれぞれ取り組まれている中でも、消防団の中でも改めてジェンダーの話をしていただくとか、それぞれ役割が固定化しているような部分の中でも議論をしっかりとすることで、また次の取組へ進んでいくのではないかと思います。

それぞれ非常に重要な取組であるのですが、やはりある種役割が固定化している中で、また年齢とともに地域の多様なものを受け入れていくことの機会にもなるので、もう一歩進んでジェンダーの話を、消防団といった地域の組織自体でやるということも、これから大事ではないかと感じています。

あとは、職業生活に関して、少し違う観点になりますが、今回の参考資料3として、女性活躍推進事業例集があります。ちょうど今の6月は、県議会では委員会の県内調査をしておりまして、私の委員会は産業労働企業委員会ではありますが、私の地元の農政林務委員会に参加させていただき、松川町にあるなかひら農場の調査を行いました。

そこは、リンゴとか桃とかブドウなどをはじめとする果樹40種類以上のジュースやスムージーを製造しているところで、昨年は、農林水産省の多角化経営部門で天皇杯を受賞しています。

その受賞の一つの大きな要点として、「女性の活躍」があり、従業員50名ほどのジュースをつくる会社ですが、半数以上を女性が占めていて、果樹の栽培から製造の部分に関わっています。

果樹園にも、具体的なことでは男女の水洗トイレとか、男女別のロッカーを設置したり、果樹の作業は重労働というか重いものを運んだりするので、女性が使う運搬や乗り物みたいなものを導入し、また、課長職以上も半数が女性ということで、スムージーの製造にも女性のアイデアを生かして、機材の整備であるとか作業内容を工夫しているということです。労働時間も残業なしでやっていて、生産性の向上にもつながっているという話を聞いてまいりました。

もう一点、農業の部分での女性活躍については、産業労働企業委員会で茅野市のファナックエレクトロニクス社の調査をさせていただきました。こちらは、ロボットのマシンなどを組み立てるプリント基板や各種ユニットを製造する会社で、従業員が321名ですが、昨年の数字では、製造は女性が7割ということです。育児休業からの復職率が100%ということで、育児休業の取得率は女性が100%、男性も66%で、これも見ますと期間が1年間というような状況になっています。

そういった状況の中で、製造業は堅いイメージがあるのですが、製造部門ごとにイラストとかポップのような、かわいらしい手描きのもので目標や改善の項目が書いてあって、私から見ても柔らかい表現で見やすく感じました。

また、会社の休憩所とは別の、社員の皆さんが集まるそのスペースがあり、その中に方言の説明書のようなものがありました。若い方が地域に入ってくる際に、茅野の方言が分からないだろうということで、方言の説明書や、近くのおいしいお店の情報もあったりして、私のイメージとは異なり、製造ラインに女性が7割いらっしゃるということで、現場の雰囲気も大分違っているのだなと感じました。

女性活躍の推進に戻りますが、今は人手不足もありますし、生産性の向上、賃金の向上に取り組む中で、やはり役割というものを、また違う意味で捉え直すことによって、今までにない発想とか、また機械化が進む形で、男女共に仕事の環境がよくなったり、生産性が上がるのではないかということを、委員会の視察の中で見せていただきました。

そのような観点も、このような議論の中にまた加えていただけるといいかなと感じております。

○成澤委員

6ページの重点目標1の政策・方針決定過程への女性の参画のところでは、私は今、全国で女性のフェムテックを推進するという活動をしているんですが、その中で、この間、長野県は副知事に女性がいないよねと言われました。全国的に見ても女性の副知事の数はないのかなとは思ってはいるんですが、長野県はそうだねと言われてしまったことがとてもショックで、そうなんだよね、という感じになってしまいました。できれば今後は目に見える位置にロールモデルになるような女性の方にはいていただけると、より女性にとっ

ての目標ができるのかなと思っています。

また、私の専門はフェムテックですので、それに関して言うと、8ページの仕事と健康課題の両立支援のところ、「フェムテックについては新たなビジネスチャンスとして注目されている」と書いてありますが、ビジネスチャンスとして、企業側が商品開発などに取り組むというのも大きな一つの方法だとは思いますが。

愛知県の東三河市では、今、フェムテック産業の振興を3年間の事業で進めていて、年間2千万円ぐらいの予算でしたが、これがとてもよかったようで4年に延びました。先日、愛知県の男女共同参画の担当の方と意見交換したんですけども、フェムテックの活用に関しては、東京都はフェムテックの商品開発に1社2千万円ぐらいのお金を出しています。

一方、東三河市の案件はというと、フェムテックを学ぶ女性に投資をしている。それはなぜかという、やはり女性活躍を推進する中で、女性目線のビジネスのモデリングだったりとか、コンサルティングだったりとか、アイデアというのが企業にとって、とても重要だということがあって、そういった女性の健康課題とキャリアを両立して考えられる人材育成に東三河市はお金をかけているということです。

では、企業はそこに参画したらお金は頂けるんですか、補助は何かあるんですかと言ったら、企業に対してはないと言っていました。にもかかわらず、この事業で学んだ女性と企業をマッチングしたところ、企業の募集枠が3社のところへ、7社応募があったとおっしゃっていました。

だから、ある程度そういった政策とか環境を整えるために、企業にお金を出すことも必要だと思うんですけども、そもそもの企業が、しっかりと女性の目線を入れるとか、就業環境をどう整えていくとか、自社の製品に関して女性目線のアドバイスが欲しいとなれば、それこそ女性の活躍する場が増える。さらに、それがフェムテックを活用することで健康課題の解決にもつながるという、とてもすごいビジネスモデルとしてお伺いしました。

私は今、そこで取り組んでいるメインのメンターさんとお付き合いをしているので、よかったですらアドバイスとか意見交換ができたらと思っています。

9ページのところにもフェムテック産業の振興と書いてあるんですけども、県としてフェムテック産業を振興させるというよりは、フェムテックを活用した女性の活躍支援と健康課題の解決というところに重きを置いていただきたいと思っています。

○原委員

10ページのところですが、重点目標3の「男女共同参画に向けた意識改革・基盤整備」のところに、課題解決のための取組の方向性として、2の(2)で多様な価値観やライフスタイルの尊重と書かれています。ほかの取組は、課題や目標に対応してより具体的な施策につながるような書き方になっていますが、こちらのほうは考え方というような記載をされているので、これをどういう取組の方向性にしていくのか、より具体的な記載になるといいのかなと感じました。

また、固定的な性別役割分担意識に関しては、やはり子供の価値観とか考え方は、家族がどう考えているのか、どういう発言をするのかということに、物すごく影響されるのかなと思っています。子供に向けた教育は絶対必要ですけども、でもそれ以前に、保護者

であるミドル世代やシニア世代の固定的な性別役割分担意識をどう軽減していくかというところで、ターゲットをよりミドル世代、シニア世代に絞って、そこに向けた取組を強化していく。

また、県民に一番近いところとしては、やはり川上正彦委員がおっしゃられたように、市町村や区であると思っています。そういう点で、より一層の市町村を巻き込んだ意識啓発の取組が有効ではないかと考えました。

○築山会長

ありがとうございました。推進体制に関し、市町村との連携ということで、県からは何ができるのかというところがあると思います。

これは4ページの記載になるのですが、今回の第6次計画における主な変更点の一つとして、ジェンダー平等の実現をするために、ジェンダー・メインストリーミングという、ジェンダーの主流化の考え方を明確に盛り込むということがここに書かれています。これは県のあらゆる施策において、男女平等、あるいは男女間の格差をしっかりと把握し、その格差の構造を分析して、それを是正するような施策を推進していくということになると思います。先ほどもお話がありましたが、埼玉県やいくつかの自治体で既に実施されておりますし、EUなどは国やコミュニティレベルでもジェンダー・メインストリーミングが行われているわけです。

ここについては、今回新たに入ってきたもので、非常に大きな一歩だと思いますが、これについての御意見等はございますか。

○山口委員

ジェンダー主流化をぜひというのは、審議会で私からも発言した覚えがあります。社会の考え方から仕組みから全部男性がデフォルトになっている。その例としてトイレのことを話したと思います。J Aの建物のトイレで、女性のトイレに入ったら四つしかないのに、4人入ったらもう長い列ができてしまう。男性のほうをのぞいたら、七つプラスドアが二つあって9つだったんです。それだけ見ても4対9です。スペースの広さが平等といっても、その平等は本当の平等になっていないんです。

何かものをつくるとき、何か物事を決めるときに、男性主体、主流でやっているから、男性に都合のいいように全てがなっている。だからあらゆる県の施策も事業も全部そういう視点で見て、本当にこれは男女共同参画になっているか、ジェンダー平等になっているか、ジェンダーギャップを減らす方向になっているかという点を全部洗い出す。そのためのジェンダー統計もとても大事なことです。ぜひ県でやってもらいたいと思っています。

○萱津委員

今、会長さんがおっしゃったように、ジェンダー主流化について、自治会の役員とか、私が住んでいるところは高齢化でいよいよ回す男性がいなくて、私に回ってきています。今は会計ですが、来年は班長だと言われ、今、男性がやっている班長の役割をそのままできるのかと言われました。現実的にはそれは無理でしょう。山仕事もあるし、川さらい

もあるし、できるところは一緒にやるけれどもと言いました。

そうすると、やはり女性が自治会長になったときに、仕組みを変えるというところを了解してもらうような支援をしていただくと、次に続く女性の自治会長も出てくるのかなと思います。

あとは防災の分野で、災害支援に行っていると、DMAT、医療分野が去った後に福祉分野が入っていくんですが、先ほどの山口委員が言った女性のトイレの問題、着替えの問題、お風呂の問題といったことでは、女性と子供と障がい者が一番被害を受けるわけです。そう考えると、防災の中に必ず女性が入って行って、女性が必要としているものがきちんと物品でも場所でも用意できるようにしていくため、ジェンダー主流化のためには仕組みを変えていく。防災組織に女性を必ず入れる、何名入れるということを県が率先して、自治体に下ろしていく必要があります。

女性が入っていけば、必ずそれなりの知恵は出てくるし、何が女性、子供、障がい者にとって必要かというのも明確になってくると思います。そこはぜひ仕組みを変えて、女性が登用されたらやり方も変える、それが当たり前にして行って、各市町村に協力を求めていくことが必要ではないかと思います。

○築山会長

ありがとうございました。私は、コミュニティ研究をやっております、今、地域住民組織の調査をやっております。30年ぐらい日本の共同性としての町内会研究をやってきたのですけれども、最終局面にきているという感じがいたします。これまでは男性が一元的に担ってきたわけですが、先ほどもありましたように、高齢化することによって厳しい状況になってきている。それから若年層の人たちが、メリットが感じられないということで加入しなくなってきて、全体として加入率が下がってきている。

にもかかわらず、市町村が区や町内会に求めているハードルが非常に高い、要求が高いです。例えば長野市ですと、都市内分権という形で住民自治協議会に下ろしているんですけれども、最終的には協議会が区に下ろしているの、協議会に求められている30ぐらいの、例えば様々な人の推薦とか、いくつかの募金とか、それから広報含めて何種類もの配付といった仕事を、全て区の役員さんがしているということで、これは御高齢の区の役員さんではほぼ回らないという状況になってきています。

このままずっと市町村がそのような仕事を区に回していると、今は組織を解散しましたというところが全国でもたくさん出てきていますので、ある時期にもうその仕事ができない、放棄するといったことになります。一方で、公的なサービスが縮減していく中で、自治会に求められる役割は多くなっている。にもかかわらず若年層が入っていかないのに、市町村はそのままずっと続けているという状況にあります。

市町村によっては対応しているところもあります。例えば松本市は区長ガイドブックという、町会に新しく入った人にもできるように、例えば補助金は何があるのかといった非常に分厚いものをつくっています。それを学生と一緒に読み込んでみたのですが、逆に言うと、ガイドブックをもらって、こんなにやらなければいけないのかとびっくりすることなんです。

これは先ほどもありましたけれども、県がそこで何ができるのかということ、こういう目

標を立てても、アクションプランがないとスローガンだけで終わってしまう。長野県はやはり次の指標の一つとしてもありますように、地域住民組織の女性のリーダーの割合が全国でもワースト3で、非常に悪いわけです。ですが、先ほど萱津委員から話があったように、女性が男性と同じ仕事をするということであれば、男性の区長さんでも本当に大変なので、当然女性も大変になります。若年層はそれなら絶対に嫌だという話になりますので、やはり、地域住民組織に依頼している様々な必置義務といったものを軽減していく必要があります。

配付物だけでも非常に大変ですので、まず、回覧板のようなものをアプリ化することは、かなりいろいろとやられています。私もゼミ生たちと一緒に町内会を回って、アプリ化するといったようなことをやろうじゃないかという話をしています。

そういった取組を、実際にここに掲げるだけではなくて、アクションプランとして、県がどのように市町村に対し、町内会や区というコミュニティに様々な行政の委託、アウトソーシングする際に、どのような対応をしたらいいのか。本当にできないような地域に関しては、直接行政がやるしかない部分も出てきますので、その辺りについてしっかりと考えていく、そしてサポートしていく、支援していくということが非常に重要になってくるのではないかと、それが県のできることはないかと思いました。

さて、時間がなくなってまいりましたので、最後の指標についてということで、14ページから、第6次計画で想定される目標・指標の例が1から45までございます。これについて御意見等を伺いたいと思います。

○川上正彦委員

絞って言いたいと思いますが、今回これを見ますと、達成目標、取組目標、測定指標、参考指標といろいろとあるのですが、あまりにも多過ぎまして、一回整理をしていただいで、例えば達成目標なら達成目標だけにするとかしないと、意味が分からなくなってくると思います。何でもかんでも指標にすればいいというものではないですから、整理をしていただきたいと思います。

ナンバー5の合計特殊出生率ですが、指標にしようがないと思います。多分これが向上するということは非常に難しいものですから、ここを指標に入れるというのはどうなのかと思います。その辺も考えていただいて、今はいろいろな種類に分かれているものですから、指標の整理をお願いしたいと思います。

○築山会長

ありがとうございました。全体の指標が45項目ということで非常に多岐にわたっておりますので、整理をしたらどうかという御意見でした。

○山口委員

1番の社会全体が男女平等と感じる人の割合は、参考資料2のグラフを見るとだんだん下がっています。平成21年から令和7年で、男性は20.0%から7.3%、女性は6.8%から2.1%と、これはまだ下がり続けるんじゃないかという気がするんです。なぜかという、ジェンダー平等や男女共同参画を学べば学ぶほど、社会が平等になっていないということに、

特に女性は気づくんです。男性も気づいてくるかもしれない。ところが目標値は50%と設定しています。あまりにも無意味という感じがします。

これを初めて設定したときには、少し何か頑張れば50%、2人に1人ぐらいは平等になったと思ってくれるのではないかと安易に考えた結果に見え、むしろ恥ずかしいので、やめたほうがいいのではないかと思います。

それと、先程もありましたが、5番の合計特殊出生率は入れてもしょうがないと思いますし、6番の20～30代人口の社会増減も外したほうがいいのではないかと思います。

17番の信州やまほいく認定園数については、むしろ私はそれよりも待機児童についての目標に変えてほしいと思います。待機児童は今あまりない、減ってきたといいますが、本当にそうだろうと思うんです。これまで女性たちに家庭と仕事のバランスを取るように社会が要求してきたけれども、それがいかに大変かということが分かって、本当は働きたいけれども働くのをやめようとなる人たちも多いと思うんです。そういった人たちを把握できる目標にむしろ変えてほしいと思います。

○佐々木課長（県民文化部人権・男女共同参画課）

様々な御意見ありがとうございます。指標につきましては、確かに数が多いのは御指摘のとおりだと思います。一方で、様々な観点から、ジェンダー主流化ができているか、達成できているかという視点を取り込むとすると、どうしても指標の数は多くなってしまうかもしれないと思っていますので、いただいた御意見は尊重させていただきながら、また考えたいと思います。

それから、社会全体が男女平等と感じる人の割合が今も下がり続けているのに、目標値が50%というのは現実的ではないのではないかなというのも、ごもっともな御指摘かと思います。また、待機児童関連の指標は現行の計画にもあり、骨子案15ページ32番のとおり載せてはありますが、より現状を測る指標として何が適切かということ、事務局でも確認させていただきながら設定してまいりたいと考えております。

○築山会長

ありがとうございます。先ほどの達成目標の1ですけれども、これは第6次の骨子案の重点目標1～5の全てに関わるものということで、非常に重要な指標ではあるということですが、事務局の説明にもありましたが、目標値50%ということですから、実際には日本社会は非常に男女不平等であるわけですから、それを男女が平等であると考えたというのは、ただ現状の認識が甘いという話になります。

これを見ると、これだけ男女平等ではない社会に対して、男女が平等であると感じている男性が12.2%いますが、女性は3.8%です。現状は男女が不平等であるのであれば、社会全体が男女平等と感じる人の割合がゼロになるほうがむしろ目標達成値としていいのではないかなという気もいたします。

計画策定時は、男女平等な社会が実現し、それを実感して、という話で目標に入れたということでしょうけれども、現状、男女間は長い間不平等のまま来ておりますので、それを平等と感じる人がいるのであれば、どのような人であるのかを分析する必要があると思います。この目標自体も、これまで設定してきたわけですから、男女共同参画計画に

基づく取組を25年間やってきても、基本的には男女平等にはなっていない社会をいかに評価するか、ということに対する指標としては、どういう形で使うのかということは考え直したほうがいいのではないかと思います。

○山口委員

保育園のことでもう一つ追加したいんですけど、「こども誰でも通園制度」というものがあります。働いていなくても、どんな理由であってもお母さんお父さんが子供を預けたいときには預かるよというようなものです。それに関する到達目標を設け、実際に支援してほしいと思います。

○築山会長

ありがとうございます。保育園の待機児童は、東京や神奈川、埼玉ではあるけれども、地方ではほぼないと思われまし、一時的に松本にイオンができたときに待機児童があったと記憶しておりますが、それ以外では長野県においては、基本的にあまり聞いたことがないとは思いますが、いかがでしょうか。

○久保田委員

実際にあります。上田市は待機児童が多くて、長野市は余裕がありますので、仕事のためにそれが理由で実際に引っ越してきましたという事例があります。県全体で各市町村の実態は把握をしていただければと思います。

○原委員

KPIですが、重点目標が1から5までありますので、全体を総括するようなKPI、重点目標1から5、全部を総括する目標が立てられるかどうかということはまた議論させていただければと思うのですが、やはり目標に対して達成すべき目標をできれば一つくらいに絞り込んだほうがいいのではないかと感じました。

また、それぞれ施策の方向性を記載いただいていますので、その施策の進捗をモニタリングするという意味で、いくつかそれに付随しての取組目標なのか測定指標なのかというような形で整理をしていただけると、より何に重点を置くのか、何を達成していくのかということが非常に分かりやすいですし、メッセージとしてもクリアになるのではないかと思います。

○築山会長

ありがとうございます。プランと目標と、それにひもづくアクションプランでしょうか。そういうものの達成度をしっかりと可視化していく必要があるのではないかと思います。

○萱津委員

待機児童については、長野県の場合は保育園の統合も始まっているので、3歳以上はそうなのですが、未満児の待機児童があると思います。私の娘たちも、復職したいけれど

も未満児が入れない。市の中の全部の保育園に希望を出すように言われました。また、4月から仕事が決まっていたにもかかわらず、未満児で入れないから隣の保育園も申し込むように言われたときもあります。長野県の場合は、25歳以上の就業率も考えると、本当は働きたいけれども、未満児が入れないから働けないという人がたくさんいるように思います。

ここは未満児の待機児童について、目標・指標の例の17番と32番と25番に関連してアンケートができれば、未満児の待機がなければ働きたいという人はもっと増えてくるのではないかなと思います。

○川上正彦委員

少し議題からそれますが非常に大事なことです。簡潔に言います。計画の基本テーマについて、その一番根底にあるのが、県の当局も認識していると思うんですけど、人口減少に対応した社会をつくるためだと思うんです。なぜこの計画をつくるのか、そのテーマを決めていくのかのというと、若者・女性が住みやすい社会をつくるため。そうなる一番根底にあるのは人口減少への対応だと思います。どこもそうですが、長野県は人口がすごく減っている。こういう問題を考えるとき、人口減少社会は間違いなく到来しますので、そのためによりよい社会をつくるということが根底にあると思います。それを付加して考えていただきながら、御苦労でございますけれども、テーマを考えていただければと思います。

○佐々木課長（県民文化部人権・男女共同参画課）

今の点ですけども、骨子案の4ページ、現在の社会情勢において、人口減少社会への緩和と適応ということも確かに触れているのですが、先ほど原委員からも御指摘いただいたとおり、それが長野県としてどういう課題になっているのか、長野県に落とし込んだ課題としてまで記載できていないので、素案策定に当たっては、今、川上正彦委員から御指摘いただいた部分も踏まえて、書き込んでいきたいと考えております。

○築山会長

ありがとうございました。長野県は非常に広域ですし、中山間地域もたくさんあるということで、まだら模様で人口が減少していくということにどう対応するかということだと思います。

○蒲生委員

達成目標1番の社会全体が男女平等と感じる人の割合のことですけども、私も他の委員の方や会長がおっしゃったことに深く賛同いたしました。学習すればするほど、男女平等と感じる人は減っていくのではないかと。減っていったほうがむしろ適正ではないかと私も感じました。

また、男女平等というのはなかなか難しいことでして、実際に出産できるのが女性だけである以上、物理的に全ての面で男女平等にすることは好ましくないし、できないと思います。なので、社会全体が男女平等と感じる人の割合というのは、何を知らたいの

かというところも踏まえて、テーマの立て方、質問の仕方を考えていただきたいと思います。

女性しか出産できないということが事実としてある以上は、むしろ私が知りたいなと思ったこととして、今、思いつきで申し上げますと、育児や出産のために休業する女性に対して手当をすることを適正だと捉えるのかとか、そういう人の割合がどのくらいなのか。それが逆差別だとか、不合理だとか思う方はどのぐらいいらっしゃるのかなとか、それを知りたいなと今ふと感じました。

○山田委員

今、実際に働いている人たちを見たときに、現在の社会情勢のところですが、育児で仕事ができない状況にある女性も多いですが、介護も結構大きな問題になっています。急激な人口減少とすさまじい高齢化で、介護サービスが不十分なために、特に独身の男性などはとても困っていると思います。これも家庭の中の男女のジェンダーの意識と大きく関わりがあるのではないかと考えていて、介護の問題も、現在の社会情勢の中で問題点として挙げたほうがいいのかなと思います。

○山口委員

ひととおりがざっと見ていったところで、基本テーマに戻って一言申し上げます。案として出されたのが、「誰もが自分らしく活躍できる寛容な社会をつくる」と。「寛容」はやめたほうがいいのではないか、という意見は、私だけではなくほかの委員の皆さんからも出ました。私は、この「自分らしく」という言葉も、こういうときに使いたくないと思っています。本当に自分らしく全てを選択して行動して、という人は少ないと思うんです。それだけ私たちはジェンダーバイアス、ジェンダー規範に縛られて、おぎゃーと生まれたそのときから社会化されていますから、本当に真の自分が決めたということは少ないのではないかなと思うんです。ですから、安易に自分らしくというのは使いたくないなと思って、私は使っていません。

国の男女共同参画白書の特集のテーマが、ちょっといいなと思ったんです。「男女共同参画の視点から見た魅力ある地域づくり」です。男女共同参画という言葉自体も本当は変な言葉で、ジェンダー平等と使いたいいところですが、ジェンダー平等というところあまりぴんとこない人がまだ多いということであれば、この男女共同参画という言葉に替えて、「男女共同参画社会の実現を目指して、その視点から見た魅力ある地域づくり」とか、「基本的人権が尊重される公正な社会をつくろう」とか、そういうタイトルを提案したいと思います。

○築山会長

ありがとうございました。たくさんの御意見を頂戴しましたが、時間がだんだん厳しくなってきたというか、既に過ぎておりますが、どうしてもここで一言という方がございましたら、御意見いただければと思います。ないようでしたら、意見交換を終わりにしたいと思います。

事務局には、本日の議論を踏まえて骨子案を再度整理の上、計画素案の検討をお願いし

たいと思います。また、今日は限られた時間であり、頂いた資料も1週間か10日ぐらいで確認しなければならぬということもありましたので、審議会後に追加で提出する意見も踏まえ、事務局で次の素案をつくっていただければと思っております。

以上をもちまして議事を終了したいと思います。皆さんの活発な議論に感謝いたします。それでは事務局に進行をお返ししたいと思います。よろしくお願いいたします。

○佐々木課長（県民文化部人権・男女共同参画課）

本日は活発な議論ありがとうございました。様々なテーマ、それから内容、指標に至るまで、幅広く御意見をいただきました。いただいた御意見と、それからこの後1週間程度で実施させていただく意見照会で、必要な方はまた御意見をいただければと思います。それらを事務局でまとめて、次回は骨子案に肉付けした素案としてお示ししたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

○臼井課長補佐（県民文化部人権・男女共同参画課）

築山会長、そして委員の皆様、長時間にわたる御審議ありがとうございました。

本日は限られた時間の中での御審議となりましたので、先ほど築山会長におっしゃっていただいたように、本日いただいた内容以外に御意見がございましたら、事務局までメールでお送りいただきたいと思います。送り先のアドレスは、通常事務局からご連絡をさせていいただいているアドレスに、様式等はありませんので、メール本文に書いていただいてもよろしいですし、ワードファイルを添付していただいても大丈夫でございます。提出期限につきましては、取りまとめの関係上、本日から1週間後の24日とさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

それでは次回の審議会の開催日程ですが、9月頃を予定しています。委員の皆様には、できるだけ早く日程調整をさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

最後に、直江県民文化部長から一言御挨拶申し上げます。

○直江部長（県民文化部）

皆様、県民文化部長の直江でございます。前の会議が長引きまして、冒頭出席できませんで、申し訳ありませんでした。

本日は、築山会長はじめ皆様には、長時間にわたり熱心に御議論いただきまして誠にありがとうございました。本日、骨子案を示させていただきまして、かなり多岐多様な御意見を伺ったと感じております。今、社会が直面しております男女共同社会に向かわないボトルネックの部分はどうしていくのか、そういった視点から、本当に貴重な御意見を頂戴したと思っておりますので、これをまた計画に活かしていきたいと思っております。

本日の議論の中にもありましたように、やはり私どもが今直面しておりますのが、少子化、人口減少社会で、この社会をどうやって持続可能な社会に変えていくか、それが今、我々に問われている課題だと思っております。そういった中で、社会のシステムチェンジの大きな部分がやはりジェンダーの平等であり、ここが実現できなければ、社会システムは変わっていかないと強く思っております。

これは県の計画ではございますけれども、県だけが取り組むものではございません。県、そして市町村、県民の皆様、全てで社会を変えていく、そういった計画にしていきたいと思っておりますので、引き続き、また御議論のほどよろしくお願いいたします。

本日は、どうもありがとうございました。

4 閉 会

○臼井課長補佐（県民文化部人権・男女共同参画課）

以上をもちまして、令和7年度第1回長野県男女共同参画審議会を閉じさせていただきます。本日はお疲れ様でした。お気をつけてお帰りください。

（了）