

令和4年度 第1回長野県労働問題審議会議事録

日 時：令和5年3月9日（木） 10：30～12：00

場 所：長野県庁 特別会議室（オンライン形式併用）

出席委員：

【労働者委員】西澤委員、斉藤委員、小松委員、中島委員、藤綱委員

【使用者委員】加藤委員、平林委員、宮城委員、小林委員

【学識経験者】高野尾委員、成田委員、中川委員、岡久委員

1 開会

中澤労働雇用課企画幹

お集まりの皆様にはお忙しいところご出席いただきまして誠にありがとうございます。本日の審議会は今年度初めての審議会でございますので、会長が選出されるまでの間、私、産業労働部労働雇用課の中澤が進行を務めさせていただきます。どうぞよろしく願いいたします。

最初に本審議会について簡単に説明させていただきます。

委員の皆様にはあらかじめお配りしました資料の資料1をお願いいたします。本審議会は、長野県附属機関設置条例に基づき設置され、労働問題に関する重要事項について調査審議することとされております。

本審議会の委員につきましては、審議会委員名簿のとおり労働者を代表する委員、使用者を代表する委員及び学識経験者である委員各5人、計15人の皆様に委嘱申し上げます。

資料1にお戻りいただきまして、審議会の委員の任期は2年となりますので、どうぞよろしく願いいたします。また、審議会の会長につきましては、学識経験者である委員のうちから委員が互選いただくことになっております。

当審議会は公開で開催させていただいており、会議録は発言者の氏名を明記した上で、県のホームページにて公表させていただいております。後日、公表に先立ち議事録の確認をさせていただきますので、よろしく願いいたします。

次に本日の審議会の開催についてご報告します。委員総数15名のうち、労働者を代表する委員5名、使用者を代表する委員4名、学識経験者である委員4名のご出席で、長野県附属機関条例第6条第3項の規定により成立しておりますことをご報告申し上げます。

それでは西沢産業労働部次長兼参事 雇用・就業支援担当からご挨拶を申し上げます。

2 あいさつ

西沢次長

皆さんおはようございます。

県産業労働部次長とあわせて、雇用・就業支援担当参事を兼ねております西沢と申します。いつもお世話になっております。本日お集まりの皆様方におかれましては、労働問題審議会の委員のご委嘱をさせていただいたところ、ご就任にご承諾いただき、本当にありがとうございます。また日頃から県政へのご協力をいただいていることに関しまして、重ねて感謝申し上げます。

最近の県内の経済情勢や雇用情勢でございますけれども、ともに持ち直していると言わ

れております。一方で価格高騰等の影響が各分野に及んでいるという状況にございますし、また、産業分野全般において人手不足が非常に深刻になっているという状況にございます。急激な少子化ですとか人口減少の中、県内経済の活力を維持して県民の確かな暮らしを守るためには、産業や地域の担い手になる若者や、女性に魅力的な県づくりを進めていくことが必要でございまして、働き方改革はその最も重要な取り組みの一つと考えております。

県の次期総合5か年計画であります、しあわせ信州創造プラン3.0の中でも、社会経済システムの転換や施策の新展開・加速化等に取り組むべき施策を、新時代創造プロジェクトとしてピックアップしております。本日はその中から、労働雇用問題に関連します、「女性・若者から選ばれる県づくり」それから「人口減少下における人材確保」、この二つのプロジェクトについて中心にご議論をいただきたいと考えております。この二つのプロジェクトをどのように効果的に進めていったらよいか、皆様のご意見をいただきたいと考えております。

本日お集まりの皆様には、それぞれのお立場から忌憚のないご意見を頂戴できればと思います。本日はよろしく願いいたします。

3 委員紹介

中澤労働雇用課企画幹

続きまして、本日は今年度初めて、また委員委嘱後初めての審議会になりますので、恐縮ですが、私から委員の皆様を着席順にご紹介申し上げます。

中川 美紀 委員。岡久 潤 委員。加藤 恵美子 委員。平林 靖久 委員。宮城 恵美子 委員。小林 清素 委員。高野尾 三穂 委員。西澤 忠司 委員。斉藤 直子 委員。小松 豊 委員。中島 法恵 委員。藤綱 みどり 委員。オンラインでご参加されております、成田 史子 委員、以上でございます。

なお、本日、高木 亜矢子 委員、酒井 裕子 委員は都合によりご欠席でございます。よろしく願い申し上げます。

議事に入らせていただく前に、今回の任期から新たにご就任いただきました委員が7人いらっしゃいます。本日出席されている5人の委員の皆様には、一言自己紹介をお願いいたします。

着席順に、中川委員、岡久委員、平林委員、藤綱委員、成田委員の順でお願いいたします。

なお、机の上のマイクは本日使用いたしません。中央のテーブルの上の丸いマイク、三つございますけれども、それで音を拾わせていただきます。ご発言の際には気持ちゆっくりめ、また少し大きな声でご発言いただきますようお願いいたします。それではよろしく願いいたします。

中川委員

ビジネスアナリストの中川です。

私は、長年企業の経営コンサルティングに携わっておりまして、東京や長野における様々な企業の採用や育成、女性活躍、働き方改革など人事系のテーマで仕事をさせていただいております。それから同時に、学生や若手、女性の方を中心に、個人の方のキャリア支援を行っております。20年以上にわたって、企業が抱えておられる課題や取り組みのリアルな実態に向き合い、また働く方個々の悩みや不安、願いといった生の声も聞かせていただきながら、まさに働く現場の最前線で仕事をしております。

そんな中、近年、新型コロナウイルスの影響もあって、人々を取り巻く労働環境や働く人々の意識は大きく変化しているなということを経験しております。この度は委員の委嘱をいただき光栄ですし、私自身が勉強する機会をいただけて嬉しく思います。よろしく願いいたします。

岡久委員

長野労働局の岡久と申します。先ほど、県のほうから、県政へのご協力を…というお話がありましたが、皆様方におかれましては、国の労働行政についても、多大なるご支援、ご理解、ご協力をいただいておりますこと、この場を借りて御礼申し上げます。

私も初めてなので、色々と勉強させていただきたいと思っております。よろしく願いいたします。

平林委員

長野県経営者協会の平林と申します。

だいぶ前に退職しているのですが、セイコーエプソンで、こういう仕事ではなく、開発・設計を長くやっておりました。その後、営業などもやる中で、最終的には人事部長と、渉外担当責任者をやりました。渉外担当をやって、経団連中心に、霞が関、大学、それから諸問題の外部的なところの対応を全部させていただきました。色々な人との関係ができたということもありまして、最終的には長野県経営者協会のこういう立場となっています。そういう会社生活をしてまいりました。色々、労働に関わることについては、会社生活の後半では労働問題に関わるところで、被告席に座るようなこともありました。そういうことを経験しながらやってきて、どちらの立場も分かるつもりでございますので、よろしく願いいたします。

藤綱委員

長野県労働組合連合会の藤綱と申します。

私は32年間、小中学校事務職員として、長野県職員として勤務をしまして、その後長野県教職員組合で7年間、専従で執行委員を務めてまいりました。この4月から県労連で務めさせていただいております。

私は3人子どもがいるのですが、当時はまだ育休がございませんでした。産後8週で子どもを母に預けて仕事に出た経験がございます。その後も、都度、働き続けられるかという厳しい状況に遭遇したこともありましたけれども、ここまで働き続けることができたので、何らかの形で皆様にお話しができたらいいなと思って、この4月から、労働者の方、働く方の相談もお受けしたりしているところでございます。

この度委員を仰せつかりまして、私自身も色々勉強していきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

成田委員

信州大学の成田史子と申します。今日はオンラインでの参加となりまして大変失礼申し上げます。

私は労働法、社会保障法を大学で教えておりまして、専門は労働法を研究しております。

私も昨年の夏に育児休業から復帰したばかりで、実際にワークライフバランスを図るの

が非常に難しく、当事者になって初めて色々な課題が見えてきたなというふうに思っております。また、この審議会に参加させていただくことで、長野県の現状や、そういった問題もたくさん学ばせていただければと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

4 議事（1）

中澤労働雇用課企画幹

ありがとうございました。それでは議事（1）会長の選出をお願いしたいと思います。長野県附属機関条例第5条第1項の規定により、学識経験者の委員から委員が互選するとされております。この案件の取り扱いについて、いかがいたしましょうか。

小松委員

事務局の方で何か案はありますか。

中澤労働雇用課企画幹

ただいま小松委員から事務局からの案とのご意見がございましたので、事務局案を提示させていただきますよろしいでしょうか。

（異議なしの声）

それでは事務局案を提示させていただきます。

事務局といたしましては、会長には、長野県弁護士会の高野尾委員をお願いしたいと考えておりますが、いかがでしょうか。

（異議なしの声）

ありがとうございます。

それでは、高野尾会長には、会長席へお移りいただき、ごあいさつをいただくとともに、今後の議事進行についてよろしく願いしたいと思います。

高野尾会長

ただいま会長に選任されました、高野尾と申します。

委員の皆さまのご協力をいただきまして、長野県労働問題審議会会長の務めを果たしてまいりたいと存じます。よろしく願いいたします。

前回の審議会以降、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に加えて、ウクライナ情勢や物価高などにより、長野県の社会・経済活動は大変深刻な影響を受けております。

本日は、こうした状況の中、来年度からスタートする県の次期総合5か年計画について、委員の皆様にご議論をいただきたいと思っております。

委員の皆さまが、それぞれのお立場から、把握されている状況等を積極的にご発言いただきまして、県の労働問題施策に反映していくことができますようお願いいたしまして、簡単ではございますが、挨拶とさせていただきます。

それでは会議を進めさせていただきますので、委員の皆さまのご協力をお願いいたします。

長野県附属機関条例第5条第3項の規定によりまして、会長代理を指名させていただきます。それでは、岡久委員に会長代理をお願いしたいと思います。岡久委員、どうぞよろしくをお願いいたします。

次に、本日の議事録署名委員を決めさせていただきますが、私からご指名申し上げてよろしいですか。

(異議なしの声)

ご承認いただきましたので、私からご指名申し上げます。斉藤委員と平林委員のお二人をお願いいたします。よろしくをお願いいたします。

5 議事(2)

高野尾会長

本日の議事は、お手元に配布してある資料の次第により進めてまいります。

まず、「(2) 経済・雇用情勢等について」、事務局からそれぞれご説明をお願いいたします。

質疑につきましては、ご説明いただいた後に一括してお伺いいたします。それではお願いいたします。

平林産業政策課企画幹

長野県産業労働部産業政策課の平林と申します。

資料2についてご説明させていただきます。資料に最近の経済情勢についてということで、まず1ページ目。世界の状況については、先月の内閣府の月例経済報告では世界の景気は、一部の地域においては弱さがみられるものの、緩やかな持ち直しが続いている。先行きについては、緩やかな持ち直しが続くことが期待されるが、ただし、欧米ですと物価高9%という状況ですので、世界的な金融引締めに伴う影響や、中国における新型コロナの感染拡大で、また物価高騰等による下振れリスクに留意する必要がある、ということとなっております。

めくっていただきまして2ページ目、国内の状況になります。これも先月の内閣府の月例経済報告では、景気はこのところ一部に弱さが見られるものの、緩やかに持ち直している。その要因としては個人消費の持ち直しですとか、設備投資の持ち直しなどがありますが、これも海外の状況、エネルギー、原材料価格の高騰なども受けて、先行きについては、世界的な金融引締めが続く中、海外景気の下振れが国の景気を下押しするリスクとなっている。また、物価上昇、供給面での制約、金融資本市場の変動等の影響や、中国における感染拡大の影響に十分注意すると、国内はそういった状況です。

同じページ中段、長野県の状況になります。日銀松本支店の金融経済動向、これは2月6日となっておりますが、3月6日がもう発表されています。中身については2月と3月は全く同じ内容になっておりまして、長野県経済は一部に弱い動きが見られるものの、持ち直しの動きが続いている、これは10か月連続となります。最終需要の動向を見ると、設備

投資は増加、また個人消費は新型コロナウイルス感染症の影響から和らぐもとで、持ち直している。住宅投資および公共投資は横ばい圏内の動きとなっている。この間、生産は高水準ながらも、一部で弱めの動きとなっている。雇用・所得は持ち直しているというような状況になっています。

次にいちばん下なのですが、長野県では県内の企業約 400 社を対象に、景気動向調査をさせていただいております。1 月分の内容を、今月 1 日に発表させてもらった内容です。こちらが動向になりますけれども、例えばコロナ禍の際、経済を牽引していただいた製造業の状況が、エネルギーや原材料価格の高騰や、供給制約の他、円安の影響で、製造業全体で 3 期連続でマイナス水準となっているというような状況になっています。非製造業、サービス業等につきましては一時期回復の兆しが見えていたんですけども、飲食業や宿泊業は食材仕入れ価格や水道光熱費の高騰により悪化し、非製造業全体でも 2 期ぶりにマイナスの水準となってしまいました。聞き取りによりますと、特に製造業などは売り上げは上がっているものの、収益は落ちている、そういった事業者さんも少なくないような状況と聞いております。

県内経済の状況は、ちょっと楽観視はできないような状況となっております。3 ページ目以降は、各業種の状況になりますので、これは後ほどご覧いただければ良いかと思えます。以上になります。

木下労働雇用課長

続きまして、労働雇用課長の木下と申します、よろしくお願ひいたします。

お手元の資料 3 をご覧いただきたいと思えます。最近の雇用情勢についてということで 3 月 3 日に長野労働局さんの方で公表されました資料を基にご説明させていただきたいと思えます。

1 の有効求人倍率でございますけれども、1 月の県内有効求人倍率は 1.57 倍となっております。前月を 0.02 ポイント下回っています。前年同月比では 0.13 ポイント上回っている状況でございます。2 の新規の求人数でございますが、1 月の県内新規求人数は 19,112 名、前年同月比では 1.1% 増というような状況となっております。産業別で前年同月比減となっている業種は記載のとおりでございます。また、逆に前年同月比増となっているところに関しましては、卸ですとか小売り、観光関連業種というところで増加している状況でございます。

おめくりいただきまして、3 の新規求職者数でございますが、1 月の県内新規求職者数は 7,603 名で、前年同月比で 0.4% の減という状況となっております。新規の常用求職者数の状況をみますと、在職者が 2,024 名、前年同月比 5.3% の減、就職者数に関しては 2,332 名で、前年同月比 3.5% の増という状況になっていることでございます。

4 の地域別の雇用状況につきましては、東信・北信・中信・南信とございますが、全ての地域において前年同月を上回っているということでございます。

これらを総合しまして、長野労働局の判断といたしまして、1 月分でございますが、「雇用情勢は着実に改善が進んでいる。ただし、物価上昇等が雇用に与える影響を注視する必要がある。」ということでございます。

続きまして、お手元の資料 4 をお願ひしたいと思えます。

令和 4 年長野県雇用環境等実態調査の概要について、ご説明させていただきたいと思えます。本調査は労働雇用課で毎年実施しているものでございまして、調査の項目に関しま

しては3年に1回のローテーションという形を変えている形でございます。令和4年の調査に関しましては非正規社員の状況ですとか、多様な働き方の状況などを中心にテーマとして実施したものでございます。

調査の対象でございますけれども、常用労働者5人以上の県内事業所4,000事業所を無作為抽出で実施させていただきました。回収事業者数は1,641事業所、回収率は41.0%、また、対象事業所1,641事業所のうちで個人調査にご協力いただけるとお答えいただいた、260の事業所に関しまして、非正社員の方2,000名を対象に個人調査を実施させていただきました。この回収人数ですが、528名、回収率は26.4%ということになっています。

調査結果の概要でございます、調査項目が少し多くなっておりますので、主だったところを中心にご説明させていただきます。

同じ1ページの(1)就業形態別の雇用状況でございます。回答事業所の全従業員数52,919名ですが、正社員比率は男性76.1%、女性46.3%、非正社員の就業形態別では、「パートタイマー・アルバイト」が、男性で12.7%、女性で41.7%となっている状況です。

続きまして2ページをお願いしたいと思います。(4)につきまして、非正社員の雇用理由の項目に関しましては、「多様な働き方に対応するため」が44.1%で最も高く、次いで「専門的業務に対応するため」が31.3%、「定年退職者再雇用のため」が30.6%といった状況でございます。

続きまして、5ページをお願いしたいと思います。(9)で、「多様な働き方」の導入状況という調査を行っております。①短時間正社員／フレックスタイムの導入状況ということでございますが、短時間正社員制度を「導入している」とご回答いただいたのは21.8%、フレックスタイムを「導入している」とご回答いただいたのは13.9%となりまして、同じ調査を令和元年度にさせていただいておりますけれども、導入割合が短時間正社員制度で7.3%、それからフレックスタイムは3.1%増加している状況で、各企業におかれましては、多様な働き方を徐々に導入していただいているというような状況になっております。また、②の限定正社員制度に関しましては前回調査しておりますけれども、今回5.8%というご回答ですが、前回、元年度においては3.6%ということで、この制度に関しても導入が増加している状況でございます。

続きまして6ページをお願いしたいと思います。(10)に「多様な働き方」を導入した場合のメリットということで、「人材を有効に活用できる」が38.6%で最も多く、前回調査と比較いたしますと「従業員の意欲・満足度が向上する」「従業員の定着率が向上する」といったような回答の割合が伸びている状況が見て取れます。

それから7ページになりますが、(11)育児休業の取得状況という調査でございます。令和3年度中に従業員本人または配偶者が出産したとする389事業所のうち、育児休業を取得した従業員のいる事業所は274事業所、70.2%でございますが、育児休業の取得率が女性95.0%、男性が16.3%となっております。この男性の育児休業取得を進めることが、共同参画社会を構築する上で非常に重要な要素になってくるということで、最近も注目されていることですので、県としてもこの導入を皆様とご一緒に進めてまいりたいと考えているところでございます。

それから同じページに個人調査についてということで調査をさせていただいております。(1)就業形態・年齢別の構成でございますけれども、回答者全体の年齢層は「65歳以上」が20.8%で最も多く、次いで「60～64歳」が17.4%となっています。

その関係で8ページでございますが、(3)になります。現在の就業形態を選んだ理由

という調査をさせていただきました。全体をみますと「自分の都合の良い時間に働ける」が28.0%で最も多く、次いで「仕事と家事・育児等を両立するため」が24.8%という具合になっております。

(5)、9ページになりますが、今後希望する働き方でございますけれども、「現在の会社で同じ形態で続けたい」が46.2%で最も多く、次いで、今のところ「わからない」という方が19.5%というような状況になっております。また、(6)で参考までに行政への希望というところでお聞きしたところ、「最低賃金や賃金水準のアップ」がやはり多くの回答となっております。こういったことを踏まえまして、行政側としても今後の施策に反映させていただきたいというふうに思っているところでございます。

説明は以上でございます。よろしくお願いたします。

高野尾会長

ありがとうございました。ただいまの事務局の説明に対するご質問がございましたら、順次ご発言をお願いいたします。いかがでしょうか。

小松委員

連合長野の小松でございます。

今、木下課長から説明いただいた、雇用環境等実態調査の「多様な働き方」の導入状況のところなのですが、私も何度か県の審議会に出させていただくなかで、県のほうの施策の中で「テレワーク」などがコロナ禍以降入ってきておまして、6ページにあるモバイル勤務やサテライトオフィスというようなものだと思うのですが、そのところも有効に使って、今後この後の5か年のほうに入っていくかもしれませんけれども、例えばこのサテライトオフィスやモバイル勤務を「導入していない」とする数値が約96%、この数値は県としてどのような評価をされているのでしょうか。モバイルやテレワークを柱として考えていく中で、今の実態との差というか、受け止め方はどのような形なのでしょうか。

木下労働雇用課長

コロナ禍によりまして、テレワークによる働き方というのが少し進んだというように認識しています。今後、県として進めていきたいのは、介護や育児の関係で時間や働く場所の制約がある方がいらっしゃいますので、そういった制約がある方にも是非労働市場に参加していただいて、活躍していただきたいというふうに思っています。

今後ますます、こういったところ、活躍していただくことによって、労働力の不足に対する一つの解決策に繋がるということも期待されますので、進めていきたいというふうに思っております。

小松委員

ということは、現状としてはなかなかだけれども、導入は始まったと。緒に就いたな、という受け止め方でよろしいですか。

木下労働雇用課長

そうですね。

高野尾会長

他に何かある方は。よろしいですか。

6 議事（3）

高野尾会長

それでは、議事の「（3）次期総合5か年計画（案）について」に入ります。事務局からご説明をお願いします。

木下労働雇用課長

それではお手元の資料5とそれから6に関して、ご説明させていただきます。

まず資料5のほうで、県の次期総合5か年計画についてということで、内容のポイントをまとめた資料をつけさせていただいております。名称は「しあわせ信州創造プラン3.0」、サブタイトルとして「～大変革への挑戦「ゆたかな社会」を実現するために～」としているところでございます。

2項目に記載がございますけれども、『確かな暮らしを守る』『信州からゆたかな社会をつくる』といったところを基本目標としているところでございます。

また、この基本目標を実現するための5つの政策の柱として、「持続可能で安定した暮らしを守る」「創造的で強靱な産業の発展を支援する」「快適でゆとりのある社会生活を創造する」「誰にでも居場所と出番がある社会をつくる」「誰もが主体的に学ぶことができる」、この5つを設定している構成となっております。

同じページ4項目に記載されておりますけれども、施策を具体的に進めていく上での8つの新時代創造プロジェクトを設定いたしまして、関係部局が連携して取り組むこととしております。裏に一覧表がございます。1番目の女性・若者から選ばれる県づくりプロジェクト。それから5番目の人口減少下における人材確保プロジェクト。この二つが、本審議会に関係の深いプロジェクトになっております。

このことに関して資料6の方をお願いしたいと思います。

まず、女性・若者から選ばれる県づくりプロジェクトについてです。現状と課題でございますけれども、進学・就職期の10代後半から20代の、とりわけ女性の方の転出超過が大きい状況になっています。出生数の減少については、子どもを持つことを「経済的リスク」と考えることや、仕事と子育ての両立が困難であること、こういったことが課題となっている状況であります。また、固定的性別役割分担意識の解消、女性・若者の県外流出の防止、Uターン促進、県外からの移住の促進。こういったことが求められているというような状況になっています。

同じページの下の方になりますが、このプロジェクトの方向性についてです。固定的性別役割分担意識を解消し、女性の多様なライフスタイルを支える社会への転換。仕事と子育ての両立が当たり前の働き方への転換により、本県で働く魅力を向上させつつ、社会全体で子育てを支えるという「子育ての社会化」を図る。また、移住者や若者にとって魅力あるまちづくりを進めることで、女性・若者から選ばれる県づくりを進めていく。そういったことを方向性としています。

次のページに移りまして、具体的な取り組みとしてリーディングアクション、取り組み例を記載してございます。

保育や教育環境の充実、男性育児休業の促進、移住者への住まいの確保、女性・若者の

起業やリノベーションの支援、少子化・人口減少対策戦略会議の設置などを、当面のアクション例として記載しています。

1枚おめくりいただきまして、人口減少下における人材確保プロジェクトでございます。

現状と課題についてですが、労働力をどのように補っていくかが課題となっているところでございますけれども、女性の労働参加につきましては、いわゆるM字カーブは改善されてきている状況がございますけれども、改善の余地はまだ大きいというところでございます。

それから、高齢者につきましても、本県の就業率は30.4%あり全国トップクラスではございますが、まだまだ活躍していただける高齢者もいらっしゃる状況です。若者につきましては、進学を機に県外へ流出し、その後戻ってきてない状況で、現在36%のUターン率ということでございます。この他、生活の基盤産業である農林建設業におきましては、担い手の減少ですとか、高齢化が進行しておりまして、担い手の確保、育成が課題となっております。

このプロジェクトの方向性でございますけれども、魅力度の高い職場環境の整備を図ることによりまして、県外人材の呼び込みを進めていきたい。また、女性、高齢者、障がい者など、これまでなかなか就労に結びついていなかった人材の労働参加を図る。それから、リスキングによる生産性の向上ですとか、成長分野への労働移動あるいは兼業・副業など新しい働き方への挑戦、こういったことなどによりまして労働力不足の解消を進めてまいりたいとして、方向性を定めたところでございます。

その具体的なリーディングアクションとしての例でございますけれども、信州で暮らすことと働くことをトータルで紹介して魅力度を訴えていく、地元の産業の魅力を、中学生や高校生など学生のうちに知ってもらう、それから子育て中の女性など労働時間や働く場所に制約がある方などにも活躍の場を広げるため、先ほどもお話したデジタルツールを活用した在宅勤務、それから兼業、副業、そういったところの理解をもう少し深めていながら、これまでの1日8時間週5日といったような、これまでの雇用形態によらない人材の活用、また、異業種間の労働者のシェアリングなどによりまして、補完関係の構築の取り組み。またもう一個ですね、円滑な事業承継という部分もありますけれども、これらにより具体的な施策を推進してまいりたいと思っております。

以上が1と5のプロジェクトでございます。女性・若者に選ばれるまちづくりですとか、それから人材確保に関しまして、委員の皆様のアイデアですとかご意見、そういったものを本日頂戴できれば幸いですので、よろしくお願ひしたいと思ひます。以上で説明を終わります。

高野尾会長

ありがとうございました。ただいまの事務局の説明に対するご質問・ご意見などございましたらお願いいたします。いかがでしょうか。

平林委員

経営者協会の平林です。

魅力あるまちづくりを進めることにより・・・という部分で「魅力あるまち」って何なののでしょうか。具体的に。枕詞はいっぱいある、「魅力ある〇〇」「魅力ある〇〇」と。「魅力あるまち」とはどのように県としては考えているのでしょうか。

木下労働雇用課長

最近のご意見、女性や若者に聞くと、何をもちいちばん魅力的かというのは個人によって違うとは思いますが、いわゆる華やかさですか、あるいはにぎやかさ、お店があるとかですね、それぞれあるかと思いますが、何かしら引きつけるもの。何なのかというところは、確かにおっしゃるとおりで、何をもちそういうのかというのはあるかと思いますが、何かしら皆さんに、そこに住んでみたいというようなまちづくりということの観点からですね、ご意見を聞きながら状況を整備していく必要があるのではないかとということで、記載させていただいたところです。

平林委員

私が聞いたかったのは、今こういう5か年計画の形を作るのであれば、その「魅力あるまち」ってこういうものだと、県の考えがあって初めてこういうところに書かれるべきものじゃないかなと思います。これから若者に色々聞いて、「魅力あるまち」ってなんですかと、それは1,000人いれば1,000人みんな違うことを言うかもしれないが、県として長野県のまちはこうつくりたいと、これが「魅力あるまち」なんだっていうのがなければ駄目だと、私は思います。それがあって初めて5か年計画、前の計画がどうなっていたかちょっと分からないのですが、要はそこが大事なところで、言葉では何とも書けるのですが、じゃあ具体的にそれは何ですかというところで、本当は県としてこういうのが理想の、魅力ある若者を引きつけるまちだ、あるいは魅力ある土地だというのを出さないといけないのではと思います。

もう一つついでに言うと、移住について、長野県は一生懸命移住についてやっていて移住の人数が1位だ2位だというのですが、働く世代が来るわけじゃなくて、リタイアした方が来たいというのもよく分かる。それも移住、カウントされるわけですね。

つまり、働くその世代の人が来る魅力があるかといったら、大手の方というか、本社から転勤しても、家族は来なかったっていうのがあることは重々分かっていると思います。なぜ来なかったかっていうところですよ。それはある意味、「魅力あるまち」っていうのとずっと大きなギャップがあるのではないかと。それは若者とは限りませんよ。要は人間が生きていくためには、食べてかなきゃいけないし、遊びもかなきゃいけない。それと教育もかなきゃいけない、あとは医療、お医者さんですね。そっちの医療、メディカルもかなきゃいけないっていう全体の形が現れないといけないので、県の目指すのが一つあっていいじゃないかなというふうに思います。

もう5か年計画はできていると思いますが、そこは大事なところじゃないかと思えます。

木下労働雇用課長

ありがとうございます。各地域によってはその地域の特色を生かした街、例えば小諸市さんもまちづくりに取り組んでいらっしゃるというふうにお聞きしますが、あと地域ごとによっても、特色あるまちづくりを目指されているというふうにもお聞きしております。先ほどご指摘がありましたようなことも踏まえて各地域の地域づくり、まちづくりを支援していくということも一つの方法かなと思います。

あと、委員がおっしゃったようによく県外からですね、誘致する際によく質問されるのが、教育面あるいは医療面がどうなんだというようなことで、まず質問の最初の項目とし

て挙がってくることが多いともお聞きしております。そういうことにもしっかりお応えできるようにしていかなければいけないとも思っております。またご支援いただければと思います、よろしく願いいたします。

加藤委員

加藤と申します。私の会社はサービス関係の仕事をやっていたり、建設関連の下請け仕事をしたりしています。

今アンケートを見ていると、私たちの会社としては苦しくなってしまうと思うのですが、テレワークができてないといけないとか、フレックスできる対応じゃないとその会社の魅力がないとなってしまうと、サービス業とかだとその場に行かないとサービスはできないし、建設関連もそこに行かないといけない。みんなが集まって作業するので、一人だけが行って作業するわけじゃないので。技術を高められるとかそういうところにおいて、もっとPRをしていって、女性であっても若者であっても全然経験がなくてもこの県で生きていけるんだ、っていうところをもう少しやっていかないと。テレワークってやっぱり、都会のほうには絶対に勝てない、勝てる会社もあるかもしれないですけど、なかなか追い付いていない会社が多いかなと思いますので、そんなところもPRしていただきたい。

小松委員

何点かあります。例えば、5の人材確保プロジェクトのところ、最近よくリスキリングによる生産性の向上や労働移動とある反面、後継者不足や小規模事業者等の円滑な事業承継…というのがありますけれども、人が少ない、人手不足という中で、両方書いてある、両方やろうというのは、限られた人材の中で両方やるというのは、小規模事業所をなくしていいというわけではないんですけれど、結局成長分野に人を持っていきたい、でも小規模事業者にも事業承継をしたいというところで、そういうところ両方やっていこうと書いてあるというのが、矛盾を感じるのですが、そのあたりはどう考えていらっしゃるのでしょうか。

西沢次長

ありがとうございます。

126 ページと入っているページの、リスキリングによる一人一人の労働生産性の向上や成長分野の労働移動、おっしゃるとおりよく言われている最近のフレーズでございます。これはやはり産業全体が人手不足と言われている中であっても、比較的求人と求職が近いというか、言ってみれば事務的な分野っていうのは求人と求職が割と拮抗しているのですが、実際にそうでなくて非常に求人の方が多い分野もございます。そういったところに実際リスキリングとか、移動していただくっていうのはやっぱり必要なのかなというふうに考えております。

ただ一方で、127 ページの方でご指摘いただいた、小規模事業者の円滑な事業承継というところは、これは例えば中山間地域でお店やっていたり、その地域からこのお店がなくなっちゃうと非常に困ると。その地域の機能を維持していく上で、非常に支障があるというところもありますので、おっしゃるとおりちょっとそこは若干その矛盾があるんですけれども、目指しているところが違うという形ですね、ご理解いただければと思います。

小松委員

次に聞きたいことなんですけれども、先ほど平林委員もおっしゃったように、「魅力ある」というところ。労働界とすれば、やはり労働条件、賃金、今は春闘中なんですけれども、そういうものがベースに全てにあるべきだと思うのですが。やっぱり今おっしゃったように、山間地の方のなくしてはいけない店が、それは何とか誰かに引き継いでもらいたい。ただやはりそれはそれなりの収入を得られて、十分な生活ができるということを担保していかなければならない。そういうことも踏まえてだと思うんです。人を他県から連れてきてもらうにせよ、魅力ある職場をつくるにせよ、賃金を含めた労働条件というのはアップしていかなければならないと思うんですけれど、これはどうしても労使関係であったり、企業の努力であったり、そういうところが大きいと思うんですが、県としての取り組み方というところにその点全く触れていないのですけれども、県としての関わり方としてはどういうふうにお考えで、5か年計画のどこかに書いてあるかもしれないのですが、そのところご説明いただけるとありがたいのですが。

木下労働雇用課長

プロジェクトのところは、記載としては项目的な感じで記載してございます。

県の取り組みはこれまでご案内のとおりでございますけれども、例えば職場いきいきアドバンスカンパニー認証制度といったようなところで、職場環境の改善を図りましょうと支援させていただいてるところでございます。

最近の学生さんとお話させていただきますと、やはり先ほどのお話にありましたとおり、賃金はともかくとしてどういった職場なのか、例えば休みは取りやすいのか、あるいは自己成長ということを望める企業なのか、そういった労働条件を、いわゆるブラックなのかホワイトなのか、そういったところですね。だいぶ注視されている学生さんが増えている状況がございますので、国の制度もございまして、先ほど申し上げたいいきいきアドバンスカンパニー認証制度を進めていながら、県内企業で魅力度の高いところがあるということ、県外にも発信してなるべく県外からの呼び込みにも繋げていきたいというふうに思います。

小松委員

最後にもう一点。

女性・若者から選ばれる県づくりプロジェクト、プロジェクトの方向性のところに、職場・地域・家庭等における固定的性別役割分担意識等を解消し、と書いてあります。この前、連合長野と経営者協会の春闘の申し入れの際に、経営者協会の方からご発言いただき男女の賃金格差の話を見せていただいたときに、年齢的な要素ではなくてキャリアを積んでいく際の差によって賃金差が生まれているのではないかとご発言いただきました。だとすれば、そのところ、県のほうがこういう書き方をしたときに、職場なり地域なり家庭なりに入り込んで、そういうものを取っ払っていく。もっと言うと、企業のキャリアの積みせ方に対しても、県が何かしらの、指導というとあれですけれども、何かしらの影響を与えていくということが、この書き方だと必要になってくると思うのですけれども。そのあたりは何か方向性というか、こういうことやるよというのが、今のところ想定はあるのでしょうか。

木下労働雇用課長

現時点では、まず役割分担意識を解消していくという意識醸成の部分のみならずやっつけていかなければいけないということで、そのあたりを県としてはまず取り組むべきところではないかと考えています。

また今後、具体的な取り組みは構築していかなければいけないと思っておりますけれども、まずは意識醸成というところをしっかりと進めていきたいと考えています。

中島委員

いま、小松委員からも出ていたことなのですが、女性・若者から選ばれる県づくりの、リーディングアクションの部分、共働き・共育てをできることが当たり前の社会の実現に向けて、男性の育児休業取得の徹底を図るとともに、家族だけでなく地域全体で育児と一緒に支え合う新たなネットワークの構築を検討とあるのですが、そもそも子どもを産み育てていくというのは、育児の期間だけではないので、育児休業の取得だけを徹底しても、その先はまた女性に負担がかかるのかというところがありまして。そもそも、新たなネットワークの構築を検討とあるのですが、夫婦としては、奥さんの立場としてはやっぱり夫婦なので、夫と一緒に子育てをしたいんですよね。なので、新たなネットワークというよりは男性の働き方とかを少し良くしていただいて、一緒に夫婦で子育てをできるような何かが、ここに書いていただけるとありがたいかなと思います。

調査のほうにも、女性の育児休業のことについても書かれていたんですけど、女性と男性の取っている日数の差というのがあまりにも大きくて、キャリアの形成の関係でも女性はずごく不利になっているという状況もありますので、是非そのあたりご支援いただけるとありがたいです。

木下労働雇用課長

ありがとうございます。今のご発言のとおりですね、男性が育児に参加するということが非常に大事だということで認識しております。現在、国の方でも産後すぐの期間に関して支援をするような制度がございますけれども、こういったものを拡充ですとか、国にお願いしていきながらですね、また各制度が使いづらいというような部分を新年度になりまして各企業さんにもお聞きしながら、どういったところをもう少し補完すればいいのかというところを調査させていただいて、今後さらに男性の育児休業の取得ですとか、育児への参画を進めていけるような施策に取り組んでいきたいと思っておりますので、また一緒に取り組みをお願いしたいと思います。よろしくお願いたします。

斉藤委員

子育ての関係ではですね、いま色々な市町村の中で、子育てしやすい地域づくりをされていますので、是非そういうのを実態を踏まえながら、色々なところの取り組みを県がPRするような形にして、やっぱりそれぞれ市町村の中で対策、これならうちにもできますね、みたいなことをやりながら広げていくしかないのかと思っておりますので。県としてはそういう情報発信をお願いしたい。

あと、女性・高齢者・若者の、126 ページの中に、要は就職活動に至らない 4.7 万人の女性に働きに来てほしいのですよねと思いつつ見えていまして、それがこの 127 ページに

ある在宅的なところで本当に補完されるんでしょうかというところが気になっています。なぜかという、これは子育て中の女性だから就職活動に至らないんですっていう状態になると、それって本当に子育て中で在宅ワークできるのかな、どうなのかなというところも踏まえて、そういう在宅するためのご本人のスキルの部分ですとか、色んな環境整備が必要になるのかなと。こういうふうにしたらこの4.7万人の女性が働いてくれるっていうふうにはならないんじゃないかなと思ってまして。そういうのも踏まえて、再度どんなふうにしたら働きたいけど働けない方々が働けるようになるのか、是非検討いただきたいなと思ってますし、若者がなにせ帰ってこないっていうのがいちばん大きな課題だと思うので、やっぱり住みやすい、働きやすい長野県っていう部分をどういうふうにつくっていくかっていう大きなテーマだと思います。それによって女性が、若者が、長野で働き暮らしたいっていうふうにするために、色んなところを検討いただいて魅力のある長野県になるのかなと思ってますので。是非お願いしたいなと思いました。以上です。

木下労働雇用課長

ありがとうございます。

前段の各市町村における好事例に関しまして、いいところは水平展開といいますか、広く情報発信できるようにしていきたいと思えます。

それからご指摘のありました、女性の皆さん、制約のある方がどうやったら働きやすくなるか、おっしゃるとおり、個人個人、いろんな状況があろうかと思えます。

先ほどのデジタルツールを使って在宅勤務ができるというのも一つの方法でしょうし、またそれは難しいというようなこともあろうかと思えます。そういった方の状況を汲みながら、伴走型支援で就労に結び付けていきたいということで、地域就労支援センターということで県でもこれまでのサービスを統合した形で支援をしていく体制を整え、女性の皆さんや障がい者の皆さんなどの状況にあわせて就労に結び付けていきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

中川委員

しあわせ信州創造プラン3.0全体についてになりますけれども、大変革への挑戦という文言から県としての意気込みを感じております。中でも新時代創造プロジェクトは、まさに時代に即した政策が網羅的に充実した内容で盛り込まれていて、大変期待したいと思っております。

企業において様々な変革をテーマに取り組んでいる身としては、大変革と銘打たれたということは、何が大きく変化するかというのを明確にしておく必要があるのではと思えます。その意味で、新時代創造プロジェクトの設立自体が変革の目玉になっているところですが、より成果をあげていく上では、県内外の方に「長野県は変わった」とか「長野県は先進的だ」とか、あるいは「この施策のある長野県がいいんだ」といったメリットや恩恵を感じてもらえるレベルで大胆にやっていく必要があるのではと考えます。

そのための鍵は個人的には二つあるように思っておりまして、一つは圧倒的な投資です。圧倒的な投資というのは、財源、人員、費やす時間などです。限りある資源を全ての施策に均等に投入するのは難しいと思えますし、県のほうでも計画済だとは思いますが、ただ、大変革というものを念頭に置くと、より意識的なひと工夫が必要ではないかと考えております。というのも色々な企業を拝見していて、あと少しの投資量が足りないことでう

まくいかない、成果が出ないケースを見てきましたので、その点をより意識していただけたらというのが一点です。

もう一つの鍵となるのは、先ほど平林委員からも「魅力って何でしょうか」とのお話がありましたが、目玉となるような施策に大胆に絞るとか、他県とは異なる長野県のオリジナルなカラーを思い切って打ち出していく、といったことも一つの大事な点であるかと感じております。女性・若者からえられる県づくり等、新時代創造プロジェクトの中身は、長野県に限らず全国の自治体が直面している課題だと思います。だからこそ、地域の実情や地域で暮らす女性や若者のリアルな声を押さえた施策にしていかないと、どこの自治体とも似たような施策になってしまうリスクもあります。行政の役割として、全てのプロジェクトを網羅的、統一的に取り組むことが重要なのは重々分かっていることなのですが、何かを大きく変革するというときには、長野オリジナル、長野としてはここを、と重点的に銘打って、そこに投資と施策を強化していくことも大事ではないかと思っております。

長野県の実態調査を拝見しましたがけれども、もし可能ならば、さらに女性に育児や就労に関するアンケートですとか、座談会などを行っていただいて、生の声を少しでも拾い上げて、長野県に住んでいるあるいは長野県への移住を検討している方は何を考え望んでいるのか、といったところに迫っていけたら、より地域にフォーカス施策になるのではと考えます。私自身、東京と長野の女性や若者とお話しさせていただく中で、同じ女性活躍といっても、東京の女性が考える活躍と長野の女性が考える活躍のイメージは少し違うかなという実感を持っています。長野はワークライフバランスを大事に、育児の時間、生活のゆとりを持ちたいと感じる女性が多い印象があります。そういったところも含めて、丁寧にアンケートや調査することで、実態を踏まえた施策となり成果に結びついていくのではないかと思います。

最後に一点、女性・若者から選ばれる県づくりのリーディングアクション例の中で、地域全体で育児を一緒に支え合う新たなネットワークの検討とありましたが、具体的にはどのようなものをお考えでしょうか。というのも、ここは長野ならではの強みのある施策になるのではと私は考えていまして、東京をはじめ大都市は、私自身の子育ての経験を踏まえても、各夫婦の育児負担が大きくなってしまっているように感じています。大都市だと育児を支えるサービスにお金がかかったり、両親に頼りたくても離れて暮らしていたり、夫婦共に、特に母親の負担が重くなってしまっているように思います。その結果、仕事との両立が難しかったり、物理的にも精神的にも孤独になってしまったりという問題が多々噴出しています。地域全体で子育てするという構想は、現在長野に暮らしている方にとっても、移住を考える方にとっても、大変なメリットですので、長野モデルとしてどういういったものが構築されるのか、他の自治体と比較してどんな特徴があるのか等お伺いしたいと思っております。

西沢次長

ありがとうございます。今回の計画の中で、大変革への挑戦ということ掲げさせていただいた、まさにご指摘のとおり、人口減少が進んだり、あと日本という国の今後を考えたとき、長野県はこのままで本当にいいのだろうかという、そういう危機感から大変革への挑戦という形を掲げさせていただいています。その中でも特にという部分を、先ほどご説明させていただいている、新時代創造プロジェクトというもので計画を引っ張っていくという造りにしております。

ただですね、我々行政の限界がありまして、なかなかちょっと本当に大変革と言えると

ころまでまだいってないのが現実です。ですので、ここにリーディングアクション例ということで、今回お示しさせていただいているんですけども、是非ですね、県民の皆さん、民間企業の皆さん、様々な皆さんのご意見やお知恵をいただきながら、進めていきたいというふうに考えております。

それからあと具体的にご質問いただいた地域全体で育児を支える新たなネットワークの構築の検討の部分ですけれども、すみません、本日県民文化部の方にオブザーバーで参加いただいているんですが、もし補足できることがあれば、補足していただけるとありがたいです。

内山次世代サポート課企画幹

次世代サポート課企画幹の内山と申します。先ほどご質問いただいた、地域全体で育児を支え合う新たなネットワークの構築についてですが、今回はまだアクション例ということで、具体的な計画はこれからですけれども、例えば地域のおじいちゃん、おばあちゃんや子育てを終えた方が子育て家族を支える「ファミリーサポートサービス」のようなものが考えられます。なかなか民間サービスでは難しいところもありますので、有償で、あるいは無償で支えていくような形で何かできないかと考えております。

それから当課では、若干ご質問の趣旨からずれるかもしれませんが、子育て家庭や結婚を予定している方に向けて、企業の皆さんと協賛してクーポンを発行したり、色んなサービスを利用できる、「ながの結婚応援パスポート事業」あるいは「ながの子育て家庭優待パスポート事業」というものを行っております。そういうのもネットワークの一部なのかと思っています。

まだ色々とアイデアがあると思いますが、また皆様と一緒に検討させていただければと思います。よろしく願いいたします。以上です。

高野尾会長

他にどなたかご発言ございますか。

西澤委員

せっかく参加しておりますので、発言させていただこうと思います。

先ほどの、地域で育児を支えるの部分ですけれども。私も実は旧八坂村というところで、人口は1,000人くらい、そういうところに住んでいて。子どもは地域で育てていたと思うのですけれども。その観点でいうと、田舎はまだできる部分はあるのですけれども、長野市、松本市になってくると、都会ですからね。あのじいちゃんばあちゃん、うちの子に絡んでいるとか、そんな話にもなってしまいますので。そこは難しいところがあるので、特色ある地域の子育ての形、あえて言うなら、もしよければ一度住んでもらうとか。より濃い関係になると思うのですけれども、それはそれぞれの選択だと思いますので。

その観点でみると、先ほどの特色のある長野県という観点からみたときに、女性が働きやすい環境づくり、ポイントになるのが保育園だと思うんですよね。少子化対策で、岸田政権が押し出しているなかで特に、保育士のこと注目されていると思うのですけれど。一つは配置基準の問題ですね。一人の先生が、何人の子どもを見るか。これは結構深刻でして。私は連合長野の副会長ですけど、組合員に保育士もいるので話を聞きますけれども、やっと最近になって、保育園の先生っていいよね、お昼寝もできてと言われなくなったと。

でも世間の認識としてはまだまだという、まだ十分知られていないんじゃないかなというふうに思っています。やっぱり本当に子どもから四六時中目を離せない、食事のときも付きっきり、お昼寝のときも別に先生は寝ているわけではなくて、子どもが寝ている時間に記録を書いたりだとか。実際問題、保育士の方は疲弊しているというのが現実です。それだから、保育士になりたいんだけどという人が、実際に保育園の先生になってもすぐ辞めてしまう、再び保育園に戻らないという。保育士の環境整備というものも重要なのかなと思っています。実際県内の保育士に聞いたこともありますけれども、もう本当に園児と先生を離す時間を、多少、15分でも30分でも作らないといけないのかなと私は思っています。休憩時間はあるんですけど、結局子どもはいつも必ずいますから、四六時中気を使わないといけないという現状なので。なので、15分から30分、先生と子どもを離すというのを事例としてやってみると、やっぱり保育士の先生はリフレッシュできるし、あとはイライラしていると保育士の先生が子どもに当たってしまうという話も出るんですけど、30分あけると、自分が先生になりたかった頃のことを思い出すと。ですからそういったことでいうと、保育士の働き方っていうものも多少なりとも変えていくことによって、保育園のサービスができるようになって。できればその保育園のサービスがこんなにいいですよみたいな、保育園のサービスがいいから長野県を選んでくださいというような、そういう施策をするっていうのも一つなのかなというふうに思っています。これは一つの提言ですから、それを県が受け止めるかについては、また考えていただきたい。

それからもう一つ気になったのが、若者の定着ということについて、今年連合長野が知事に対して要請したときに西沢次長にも同席をいただいたんですけども、高校を卒業してもなかなか地元で定着しないという問題について取り上げたんですよ。特に工業系、ものづくり産業が厳しいということで、その定着についてポイント絞ってお話しをさせていただきました。

これには二つ理由があるかと思っています、一つは教育なのかなと思います。例えば、若者・女性ということでおしゃれとか恰好いいというのが良いのかもしれませんが、基本的にはおしゃれで恰好いい仕事っていうのはそんなにないですよ。正直言って本当にまずはその教育ですよ。そこをしっかりとしないと本当にこれから労働人材がいなくなっていく中で、おしゃれで恰好いい仕事ばかりみんなして、それでみんな転職していったら、地域の産業は沈んでいくしかないですし、そういうところで働いている人の労働環境も悪くなってしまふという。だからそこをまず教育としてどういうふうに子どもたちに伝えていくかということですよ。それを考えたとき、私も解決策はないんですけど、ただ現実的にはそういうものづくり産業をしている仲間がいるわけですから、地道に働いているそういう労働者の声、なぜあなたは働いているんですかということ逆を逆にして聞いて、それを例えば教育に取り入れてみたらどうかという。一つの教育の問題かなと思います。

もう一個はやっぱり進路指導ですよ。教育委員会の話になるので、ここで取り扱うものではないかもしれませんが。実際問題工業高校を卒業しても、地元の企業に就職しないという話も聞いています。ただ、聞いたら、松本は結構県外に出ちゃうけど、地方の方だと意外と地元で定着しているというのでも聞くんですよ。そういう話はあるんですけど、やはり長野、松本あたりは本当に地元工業高校を卒業しても、県外に行ってしまう話があると聞きました。工業系の専門学校が少ないというのもあるので、一回県外に出てしまうと戻ってこないというのがあるんです。そういう観点で言うと進路指導の在り方をしっか

りまた見直しをするなり、いろいろ考えていただいて、若者が本当に地元に着定できる、高卒で就職するっていうのはなかなか今の時代としてはハードルが高いかもしれませんが、そういうようなことを少しでも進められることも重要なのかなと私は思っています。

今いくつか申し上げましたけど私の個人的な考えですので、是非今後の計画の中で、実効性を出せるような施策を目指して考えていただければと思います。以上です。

藤綱委員

126 ページのリーディングアクションの関係、今ありました保育の環境、働き方の整備というのは西澤委員おっしゃったとおりですし、年度途中の入所が非常に厳しいという現実があります。私の娘も1月から復帰したのですが、1月から3月までは入所できませんと言われて、その間の保育を探すのに非常に苦労しました。何とか4月から希望した園に入れたので復帰ができたのですが、医療現場で働いているものですから、復帰を伸ばすというのが非常に難しいという現状があります。他の企業で働いている方からも、やはり措置されている保育園が自宅からすごく遠くて、職場までまた行くのも厳しいという現状もあって、保育園っていうのは必要不可欠な条件でございますので、市町村の政策もあるので非常に難しいところもあると思うのですが、保育の入所も含めた環境整備というのは必要かと思えます。

あと一つは、教育環境なんですけど、この間ブラックというふうに言われて久しいわけで、教育現場で働く人が本当に少なくなっているというのは、私も長年教育現場で働いてきて、本当に色んな制度があっても取れないというような状況で、全く疲弊してしまっているというのは皆さまご承知のとおりです。さらに、保育や教育の負担の低減につきましても、3歳以上の保育は無償になりましたが、育休あけてすぐの1歳児2歳児の負担がかなり厳しいという現状を是非把握を、直面している方の悩みを県として聞き取って施策に生かしていただきたいなど。

もう一つ、市町村でも当然施策をしているわけですから、県の市町村の政策っていうのをすり合わせといいますか、そこが今後具体的なアクションを考えていくのには重要になってくるのかなと。そして、県として市町村の施策を後押しするような、そういった観点でもお考えいただきたいなというふうに思っています。以上です。

宮城委員

私は小さい会社の経営者ですが、それでもこの大きな社会の変化のなかで、トップダウンで何をしたらいいかと考えるとなかなか答えが見つからないです。本日お話を聞いて、とても県全体のことを私がとやかく意見を言える状態ではないですが、平林委員の魅力あるって何だろうという言葉と、そのお答えを聞いたときに、本当に難しいことだなと思いました。自分の会社と照らし合わせてみると、課題と答えは現場にあると思うので、行政単位で何が魅力的だと思っているのか。何が課題だと思っているのか。そこを県が後押しするというようなことにより大変革に向かうことなのかなと。皆さんの意見を聴いて感じさせていただきました。大変革という大きな言葉が使われていますが、小さな行政単位の問題、多様性を活かして、特に長野県は気候風土が相当多様化しておりますし、人々も多様化していると思います、その多様性の中で県という大きな行政が、小さな行政をバックアップしていくなかで、いい成功事例があれば、そこを全県に拡大していこうとなったり。またはその多様性のままやっていると、「多様性のある長野県」ということになり

ます。長野県のあの街に行きたいということが起きてくれば、県全体として注目されると思います。皆さんのお話を聞いて私も元気になりましたし、大変革に向けて期待させていただきます。ありがとうございます。

柄沢子ども・家庭課長

子ども・家庭課の柄沢と申します。先ほど、保育関係の話がありましたけれど少し説明させていただければと思います。

まず、配置基準の話になりますけれども、元々は国のほうで基準を立てておられますので、国のほうに要望を出しても直ちに見直しができるかどうかは分かりませんので、県としても今、議会で来年度予算の検討をいただいているところですが、現場の皆さまなどからお話を聞きますと、1歳児の配置が足りない、充実してほしいとの話を伺います。保育現場の働き方もそうですし、支援するほうもそうなのですけれども、0歳児と1歳児について配置を充実させようということで、今予算案を検討しております。みなさんのお話を聞きながら、支援をしていこうと。県としても声を聞きながら支援を充実させていければと思います。よろしく申し上げます。

成田委員

一点よろしいでしょうか。貴重なご意見たくさんお聞かせいただきありがとうございます。

今、仕事と育児の両立で、保育所について様々な議論がなされておりましたが、私は実際に昨年出産をして産後休、育休を取得して現在仕事復帰しているという状態です。妊娠・出産し、産後休・育休を取得し、保育所に預けて仕事に復帰するという一連の流れのなかで、たくさん問題があると感じています。私が大きな問題として感じたのは、特に産褥期や育休期間中ですね、子どもを産んですぐの間の行政の手助けといいますか、支援っていうのはすごく重要なんじゃないかなというふうに感じております。私は、事情がありまして東京で出産をして育休中も東京で子育てをしていたのですが、東京は、仕事に復帰する前の、特に産褥期だとか、育休期間中の支援がとても充実していたと感じております。というのは、当然東京だと共働きで核家族が多くて、さらに遠方に親がおり、特にコロナ禍にあっては、里帰り出産もなかなかできない、親が手伝いに来てくれることがなかなか叶わないという人がたくさんいます。新生児期だとまだ外出もままならず、仕事もお休み中で社会とも接点のないお母さんが孤独に陥ってしまうという状況があります。そういった状況に対して、新生児のケアと簡単な家事手伝いを行ってくれる産後ドゥーラという資格を持った方の利用に手厚い助成がありました。あとは、出産時病院に入院するは大体5日ぐらいだと思うんですが、最近だと産後の入院を延長する産褥ケア入院を受け入れている病院が多くはありませんが、いくつかあります。産褥ケア入院をする場合にその料金について助成をしてくれる、という制度もありました。仕事復帰後の両立も大変ですが、産後休・育休等で仕事を休んでいる間は社会との接点が薄れ、孤独に陥りやすく、仕事復帰後とはまた別の大変さがあります。仕事と育児の両立支援は復帰後のことが注目されがちですが、雇用を維持しながら、妊娠・出産・仕事復帰がスムーズにいくような支援を長野県にもぜひ検討していただきたいと思います。以上です。

高野尾会長

他にも何かご意見ある方いらっしゃいますか。

これまでの説明に対してご意見、ご質問等ある方はいらっしゃいますでしょうか。

それでは、本日予定した審議事項は以上になります。委員の皆さまから、大変貴重なご意見をいただきましてありがとうございました。

進行を事務局にお返しいたします。

7 閉会

中澤労働雇用課企画幹

ありがとうございました。最後に、西沢産業労働部次長兼参事から、お礼のあいさつを申し上げます。

西沢次長

本日は、それぞれのお立場から、現場の実態に即した大変貴重なご意見をいただき、ありがとうございました。いただいたご意見については、今後の施策に活かしてまいりたいと考えております。引き続き、来年度も審議会の中で、ご意見賜りたいと思っております。本日はありがとうございました。

中澤労働雇用課企画幹

次回の会議につきましては、来年度を予定しております。委員の皆さまには、改めて、担当から日程調整のご連絡を申し上げますのでよろしくお願いいたします。

それでは、以上をもちまして閉会といたします。本日は誠にありがとうございました。