

令和2年度第1回長野県男女共同参画審議会

日 時：令和2年9月15日（火）

10時00分～12時00分

場 所：長野県庁議会棟 402号室

4 議 事

(1) 第4次長野県男女共同参画計画の進捗状況について

○根橋会長代理

それでは、議事に入ってまいりたいと思います。

最初の議題、第4次長野県男女共同参画計画の進捗状況についてでございます。資料に基づきまして、事務局から御説明をよろしくお願いいたします。

○柳沢課長（県民文化部人権・男女共同参画課）

資料1～3を一括説明

○根橋会長代理

ありがとうございました。

資料1～3の御説明をいただきました。以上の説明について、御質問がありましたらお受けしたいと思いますが、いかがですか。

清水さん。

○清水委員

職場いきいきアドバンスカンパニーの推進、普及を進める中で、県が推進に関してすぐく力を入れてやってきていただいた経過も分かっております。職場いきいきアドバンスカンパニー制度の内容の改定が必要であろうということですが、現状の課題と企業の男女共同参画の推進をするための新たな戦略の辺りはいかがでしょうか。

○根橋会長代理

お願いします。

○上平企画幹兼課長補佐（産業労働部労働雇用課）

職場いきいきアドバンスカンパニー制度の課題ということでございます。推進につきましては、年間2,500社ほどの企業を回らせていただきまして、制度導入に向けての説明や支援をしているところでございます。

その中で、課題としましては、先ほど御説明があったかと思いますが、規模の小さい企業につきましては、例えば、多様な働き方の制度を使って実際に採用したり、従業員にその制度を適用したという実績が求められる中で、規模の小さい事業所につきましては実績がなかったというような状況もございまして、認証が取得できないという状況も

ございます。

そういうようなことも踏まえて、今年度、新しい制度を早めにスタートする予定でしたが、今のコロナの状況もありまして、検討を慎重に進めているところです。特に女性の働きやすい職場づくりですとか、女性だけでなく、様々な方が働きやすい職場になるような制度になるように、今、検討を進めているところでございます。

○根橋会長代理

清水さん、どうぞ。

○清水委員

子育て応援の企業を広く、その上のバージョンアップの企業の男女共同参画を含めた子育ての応援を男女共にということでアドバンスカンパニーがあります。長野県の第4次が終わって現状がここまで行ったというところを基本に、そのアドバンスカンパニー制度を使いながら、周知、推進みたいなものをどういうふうに進めようとするのか、その方向性みたいなものを改正するのであれば、どうやってこの制度を使うべきなのかというところが知りたいと思います。

○上平企画幹兼課長補佐（産業労働部労働雇用課）

認証を事業所が取得することによりまして、県民の方から、その企業は取組を進めているようだという捉え方をしていただけるということと、従業員にとりましても、自分の企業は積極的に働きやすい職場づくりを進めている企業だという認識を持って、活力を持って働いていただければと思います。県はそういう企業の情報発信をさらに積極的に行うことも検討しておりますので、そういうことを発信することによって、企業の取組をさらに進めていきたいと考えております。

○根橋会長代理

ありがとうございました。

第5次の策定に向けた課題としてのポイントの一つとなろうかと思っていますので、その後の意見交換の中でも、そういったことも含めて御発言をいただきたいと思っています。

その他にございますか。どうぞ。

○尾臺委員

2ページの進捗状況の15、女性の活躍に関する推進計画を策定している市町村が出ています。それぞれ努力していただき、県も応援していただいている御様子ですが、全国的にももうちょっと頑張ったほうがいいのかなと思います。

県を挙げて女性活躍を願うという観点から、小規模の自治体にも様々な困難があるということも察しながら、県では人手不足をここに掲げてありますけれども、この困難にどのような支援の手を差し伸べるのかということで、その人手不足に関しては、県として人的な支援というものが考えられるのかどうか。

これは、本当に女性活躍に関して大事な点であると思われませんが、どのようなお考え

かお伺いしたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。

○根橋会長代理

ありがとうございます。
よろしく申し上げます。

○大日方企画幹兼課長補佐（県民文化部人権・男女共同参画課）

ここに市町村計画、男女共同参画計画と女性活躍推進計画を併せて書かせていただいています。県もそうですが、男女共同参画計画と一体的に女性活躍推進計画を策定しようという市町村も多い状況です。

県では、市町村計画策定支援事業といたしまして、市町村から依頼がありますとそちらに出向き、男女共同参画計画、または女性活躍推進計画の策定の手順といったところを、出前講座的に御説明するというところを行っております。また、その講座だけではなく、随時市町村からいろいろな御要望などがある場合には、必要な情報提供をさせていただきます。

人的な支援は、県自体も人手不足というところもありますので、できる限り情報提供等をさせていただきます。なるべく多くの市町村で計画策定が進むように、今、努力をさせていただきますところですので。

○尾臺委員

ありがとうございました。

必要な情報の提供ということでもありますけれども、やはり情報をもらってもなかなか策定に至らないというところが難しいところで、時間がだんだん過ぎていってしまうのではないかと懸念しております。

何かもうちょっとそこに力を入れるといいますか、県も人手不足と何え本当に大変だなと思いつつも、県の隅々にまで男女共同参画のそういうことが行われるように、ぜひやっていただきたいと思っております。具体的な計画の中にそういったことも入れていただければ、人手不足の中にあっても実行できていくのではないかと思います。

いよいよ女性が活躍しなければならないような、人口減少であるといった問題、本当に逼迫してくるようになっておられます。ぜひお願いできるならばと考えております。次の第5次のほうに入っていけば、そういったことも考えていただくことが可能かと期待をしておるところでございます。長々とすみませんでした。以上です。

○根橋会長代理

ありがとうございました。
御意見としてでよろしいですね。

私もこの部分、14、15の指標も含めて、やはり県民活動指標と県民指標と密接不可分なものであって、やはり市町村がしっかりとこういう計画を立てて、旗を立ててもらうことは県民指標につながると思っております。この3年間、4年間で、参画計画が4市町村しか増えていないという実態も非常に気になる部分ですので、ぜひともお願いしたいと思います。

山極先生から、行動計画策定目標 300 社に対して 61 社と極めて低い現状ですが、どのような対策を取ってきたのでしょうかという御意見をいただいております。山極先生、いかがですか。

○山極委員

そこにページ数を記載してありますが。

○根橋会長代理

3 ページの番号 6、目標 4 に記載してある部分ですね。

○山極委員

そうです。就業率も結構女性の場合高いということと、私は三重県でも同じような担当をしているのですが、300 社ぐらい既に出しています。なので、どのような方法で企業にアプローチし、行動計画の必要性を理解していただくかという一連のプロセスがこれの中には見えていないんです。それを御説明いただきたいと思います。

○根橋会長代理

よろしく願います。

○大日方企画幹兼課長補佐（県民文化部人権・男女共同参画課）

こちらの女性活躍推進行動計画の企業の行動計画につきましては、主に国の労働局で積極的に働きかけを行っていただいているところです。

県といたしましても、女性活躍推進会議という会議を設置いたしまして、県と長野労働局が事務局となりまして、年に 2～3 回程度集まって、例えば、女性の管理職を増やすにはどうしたらいいかというようなことにつきまして、意見交換等をしているところです。

経営者協会、連合なども構成団体に含まれていますので、そうした女性活躍推進会議を通じまして、労働局とも連携を密にして、今のこの状況は厳しいものがありますけれども、策定が進みますよう努力をしまいたいと思っております。よろしく願います。

○山極委員

ありがとうございます。

行動計画をつくるというのは、一番大事なのは現状分析なんですね。なぜ女性の人が活躍できないのか、項目が幾つかあって、採用、配置、教育、訓練、育成、登用、そして働き方の見直し、長時間労働はどうなのとかそういったものがあります。それを分析して課題が分かって、そこから行動計画をつくるという基礎的な部分というのがいかに大事かを企業に伝わってなくて、今、他の自治体でやろうとしているのは、その分析のところから始めましょうということなんです。そしてその結果として、女性が活躍することが企業の利益に結びつくんだという一連の見せ方というか、それがとても大事なのかなと思います。

この件に関しては以上です。また別途ございますので、この項は終わりにさせていただきます。

○根橋会長代理

ありがとうございました。

次の項でも、その辺を含めた御審議をお願いしたいと思います。

ほかに御質問はよろしいでしょうか。

宮島さん。

○宮島委員

コロナの影響で、本当の女性活躍をそれぞれの組織がどのくらい真剣に捉えていたかということがあぶり出されたところもあると思っています。県庁に届いているような女性活躍に関する声を拾い上げているか伺いたいです。

例えば、非正規の人たちがかなり解雇されたとか、家に子どもがいて仕事との両立が難しいといったような声が拾い上げられたかどうか伺いたいです。

○根橋会長代理

ありがとうございました。

県側のほうで、よろしく願いいたします。

○大日方企画幹兼課長補佐（県民文化部人権・男女共同参画課）

直接的には、私どものほうにはそういった声は届いていない状況ですが、いろいろ新聞の報道といったところでは、私も見聞きしております。また他部局のほうには、もしかしたら、実際に雇い止めといった声が届いているかもしれませんが、そういった声の把握に努めてまいりたいと思います。

○根橋会長代理

宮島さん、よろしいでしょうか。

○宮島委員

ありがとうございます。

○根橋会長代理

古田先生。

○古田会長

コロナの状況についての御発言、本当に私もそのように思います。これは、今後ワーク・ライフ・バランスについて大きく進展させていくことができるのか、あるいは雇用状況が悪くなるだけで女性にしわ寄せが行くのかといった転換点になる時代だと思しますので、この点については、これからになるかと思いますが、県でもたくさんの事実を集めていただいて、それをどうしていくかということ、第5次には入れていかなけれ

ばいけないだろうと考えております。

在宅で家族と一緒にいる時間を保ちながら、バランスを図っていけるのか。そういう可能性もはらんでいるような大転換であろうと思いますが、信州は観光県でもありますし、第三次産業でも、特に女性の非常勤を切っていくということはもう行われておりますので、その点については、今後調査をしていき、5次の計画に入れていく必要があると私も思います。

○根橋会長代理

ありがとうございました。

直近でコロナで長野県内で解雇・雇い止めにあつた数が1,141名、全国で上から数えて12番目に多い数です。全国の調査だと、非正規労働者の減少分の7割が女性ということも出てきていることから、こういったしわ寄せが女性の方に多く及んでいるという実態も見受けられます。そうした実態も含めて、次の意見交換の中で審議を深めさせていただければと思いますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。ありがとうございました。

それでは、時間の関係もありますので、議事を進行させてもらいたいと思ひます。

(2) 第5次長野県男女共同参画計画の策定について

- ・ 前回までの審議会における主なご意見及び関連団体への意見聴取結果
- ・ 第5次長野県男女共同参画計画策定についての基本的な考え方

(3) 長野県男女共同参画計画センターの見直しについて

○根橋会長代理

続きまして、第5次長野県男女共同参画計画の策定について、及び長野県男女共同参画計画センターの見直しについてを、一括して事務局から御説明をお願いします。

○柳沢課長

資料4～7を一括説明

○根橋会長代理

資料の4～7の御説明をいただきました。今回御発言いただきたい観点も事前に送付いただいておりますが、第5次の参画計画策定に向けてといったことも含めて、御意見を伺いたいと思ひます。

時間がだいふ押ししておりますので、全員の方に御発言をいただきたいことから、御質問、御意見については、ポイントを絞って発言をお願いいたします。

では、御質問、御意見伺いたいと思ひますが、いかがでしょうか。

山極さんからチャットで御意見をいただいております。山極さん、よろしくお願ひします。

○山極委員

第5次の計画策定についてはよくまとめていただいております。ありがとうございます。

その上で、最近動きがいろいろありまして、最初の1ページに書く現在の社会情勢のところですが、地方であっても、今グローバルの視点というのは極めて大事で、その中で、SDGsは書いていただいているのですが、最近着目されているのがESG投資と女性活躍です。ESGのSはソーシャル、ダイバー、女性活躍とか人権とか、そこに取り組んでいる企業には、機関投資家が積極的に資金を投入するのですが、それに取り組まないところはもう引き下げてしまうというぐらいの動きがあります。これが世界的に2,500兆円ぐらいあり、ますますこれが拡大するだろうと言われております。その部分が一つです。

それから、国連の女性エンパワメント七つの原則というのが、今ビジネスに直結するということで、非常にここも着目されております。その辺については触れられていないのですが、いかがでしょうか。

○根橋会長代理

ありがとうございます。

では、県側でお願いいたします。

○大日方企画幹兼課長補佐（県民文化部人権・男女共同参画課）

山極さん、ありがとうございます。

ESG投資というのは、私も大体の内容は把握させていただいておりますが、国連の女性エンパワメント七つの原則については、勉強させていただきます。本当に地域といえども、やはり国際的に協調していかなければいけない部分もあると思いますので、その辺は盛り込める部分があれば考えていきたいと思っております。

○山極委員

ありがとうございます。

特にジェンダー平等はビジネスそのものであるという7原則を出しているんですね。なので、そこは内閣府の共同参画ホームページにしっかり出ていますし、国連ウィメン日本協会からも出ておりますので、ぜひ御覧になっていただきたいと思っております。

私のほうは以上です。ありがとうございます。

○根橋会長代理

ありがとうございます。

続いて、尾臺さん。

○尾臺委員

様々な意識調査をしていただいております。その中で、意識改革についてですが、他の機関との連携は非常に重要なことということは分かっておりますが、一歩踏み込んだ内容で、そして息の長い取組がどうしても必要になってくるように思われます。

ジェンダーギャップの解消を地方から、そして長野県からと私は考えております。「教

育県・長野」の県民気質を生かして、教育関係者との連携をさらに強化して、学びを基軸に女性活躍を意識改革の面から後押しする、信州型オリジナル男女共同参画の学び、これを全国に先駆けて展開したらどうでしょうか。

そして学校などでは、県下一斉学ぶ週間、男女共同参画週間がありますから、その週間、あるいは学ぶ日の設定をして、学びをしていく。学校でやる前に、本当は生まれたときからの環境というものが一番大事なわけで、世界では、ギャップ指数からいくと日本はもう低いわけです。

生まれたときの環境が大変大事と言われておりますが、学校で取り組むことは、皆が同じようなことを学ぶことができるメリットがあります。学校の中、あるいは地域でもそうですが、男女共同参画啓発のプログラムを作成して、分かりやすく、楽しみながら、継続的に学ぶ仕組みづくりをしたらどうでしょうか。みんなが男女共同参画社会の実現のメリットなどを共有できる学びの場、そういうものが必要であると思います。

以上です。

○根橋会長代理

ありがとうございました。

コメントはよろしいでしょうか。

○大日方企画幹兼課長補佐（県民文化部人権・男女共同参画課）

やはり教育というところは人々の意識の基礎をなすものでありまして、長野県の総合5か年計画の中でも、学びというところは非常に大事にしているところですので、これから施策を考えていくところで、今の尾臺委員の意見も参考にさせていただきながら、長野県らしい学び、男女共同参画らしい学びというものを何か考えていくことができたらと思います。ありがとうございます。

○根橋会長代理

ありがとうございました。

古田先生、お待たせしました。

○古田会長

学校教育も本当に学んでいくべきだと思いますし、先ほど来出ている学校の現場も入っていると思いますが、社会に向けても広報が必要である、啓発が必要であるということが出てきています。誰かがつくったものを広報するというのではなくて、やはり参画していただいでつくりながら学ぶとか、学びながらつくりとか、そういうところが長野県全体の方向とも合っているかと思いますので、ぜひ一つ入れていただきたいと思います。

もう一つ、SDGs ということで、先ほど山極先生に御発言いただいて本当にそうだと思うのですが、私からも、企業へのアプローチ、先ほど山極先生に言っていただきましたが、それに加えて市町村の格差の問題もありましたし、全県的な総合的な持続可能な地域をつくっていくということに全て関係がある総合的な目標というのがSDGsだと思います。

いろいろな取組があって、環境の問題とか、貧困の問題に取り組んでいる方がいると思いますが、ジェンダーの問題が忘れられているところがあります。ですので、SDGsを進めるということを市町村もやっていただきたいですし、県民全体で学びながらSDGsを進めていく中に、ジェンダーの問題、ダイバーシティの問題というのが確実に入っていくような、そういう視点での、あと第5次の計画の間、2030年まではこの計画は世界でも続いて行くと思いますが、取り入れていけばいいのではないかと思います。

明確にSDGsの一部としてのジェンダー、ダイバーシティの考え方を方針として推進していくというのを、第5次に入れていくということになるかと思います。

○根橋会長代理

古田会長、ありがとうございました。

御意見としてでよろしいですね。SDGs、ジェンダー平等等々御意見をいただきました。ありがとうございました。

福盛さん。

○福盛委員

いろいろきれいにまとめていただき、とても分かりやすいです。私からお願いというか、この辺は重要かというところで、施策の方向1の論点、資料6の4ページで、男女の賃金格差の解消とか、男性中心型とかいろいろあります。ここはすごく大事だと思っています。

施策3で女性の長野県に入ってくる率が少ないというのは、単純に女性が独り暮らしができるお給料が担保できないということが大きかったり、転職をするにあたってすごくしづらい環境がまだまだあったりということがあります。例えば、20代の真ん中ぐらいだと「結婚するんですね」とか、20代後半とか30代になると「子どもはそろそろですね」とか、そんなことは聞いてはいけないのですが、まだまだ正直あるでしょうと。ある程度年を重ねて40歳ぐらいになると「経験値が」「いつ転職するんですか」「いつ働くんですか」という話がまだまだあります。

そういう中で、やはり雇用の制度、人事評価制度、ここにも書かれていますが、そこはやはり大きく見直していく必要があると思います。特に中小企業は、ほとんどの企業がまだまだ制度が未発達の中で、先ほど第4次のところで清水さんも職場いきいきアドバンスカンパニーの話をされていました。たぶん中小企業で先進的というか、きらきら光る取組をやられているのがあるんですが、何となくそこが企業さんに行きわたっていないと。

それは、いいな、すごいなと思うのを評価してくれているのがある一方で、うちでもできるなみたいな、そういう手の届くようなロールモデルの紹介が足りていないと思います。そこができれば、うちもこれからやってみよう、ここから手を付けてみようというものになってくるといいと思います。

今、職場いきいきアドバンスカンパニーはがっちりしっかりやっていて、これは全国的に見てもすごいことですが、一方で、それによって、この部分はフォーカスを当ててもいいのになという企業が少し取りこぼされているような感じがしていますので、その辺りをきちんとフォーカスして、評価を見直すということが会社の経営にとっても必要

で、男女共同参画においても、みんなが得する仕組みだということを行政側で支援していただけるといいかと思います。

もう一つ、その一方で、その下にある雇用によらない働き方への支援が必要とありますが、私はここはとても要注意ポイントだと思っています。起業したいのか、雇用されたいのか、雇用はされたいけれどもそういう働き方ができないのか、そういうことを少しくールに見てもらって判断をしないとまずいと思います。

私の知り合いでも多いのですが、組織で働きたいけれども家庭の事情で起業せざるを得ないという方がいて、その道を選ぶことは悪いことではないけれども、もっと企業のほうに柔軟性があれば雇用ができるんじゃないかとか、それは結果的に男性であったり、女性であったりというジェンダーの壁を越えての働き方の多様性も広げていくのではないかと思うので、その辺は少し重みづけがあってもいいのではないかというのが正直な感想です。その辺りの御意見は聞いてみたいと思います。

○根橋会長代理

ありがとうございました。

御質問も若干あったと思いますが、いかがですか。

○大日方企画幹兼課長補佐（県民文化部人権・男女共同参画課）

福盛様、貴重な御意見ありがとうございました。

確かに企業等に勤めたいのに起業せざるを得ないとか、そういった本当の理由などをきちんと把握した上で対策等を取っていかねばいけないということを、改めて教えられたような気がします。

また、自営業等だけでなく、企業から仕事を切り出していただいて、例えば子育て中のお母さん方がみんなで分担して自分の自由な時間に働けるといった新しい働き方もだんだん広がってきています。そういった働き方についても、いいところと悪いところをきちんと見た上で、何かいい働き方、お母さん方が柔軟に働けるような働き方も広めていきたいと思ってもあって、こんな形で書かせていただいたのですが、御意見ありがとうございました。

○根橋会長代理

ありがとうございました。

では、宮澤さん。

○宮澤委員

施策の方向2、安心・安全なくらしの実現の中で、DV等女性等に対するあらゆる暴力の根絶と人権が尊重される社会づくりというところで、意見があります。暴力を振るうという中身は、実際に殴るとかの暴力を振るうことだと思います。しかし、女性差別、学校でのいじめもそうですが、一番基は何かというと、まず差別をする意識が一番基になっていて、それが態度、あるいは言動、暴言、そして暴力とつながってくるのではないかと思います。

従って暴力というのは、一番表面に現れた特徴的な犯罪ですが、特に学校では暴力と

いうのはそれだけではなくて暴言、言葉の暴力、言葉は心を殺すということも言われるように、プロセスから分かる通り暴言も暴力の一つだということをごにうたっていたら、より男女に対する暴力全体が否定されるというか、それが無いような社会が作られるのではないかと、文面にそれを生かしてもらえればと思います。

○根橋会長代理

ありがとうございました。
清水さん。

○清水委員

第4次が終わって第5次に向けて、男女共同参画を推進してきて達成できたところとできないところがあって、できないところは第5次にどう反映していくのかというのが一つ。

今回、4次と5次の大きな違いは、やはりコロナです。コロナ禍で大きく社会情勢も変わって、女性の活躍、男女共同参画の必要性みたいなものと、あとはその環境が、要するに女性が活躍をする場の足かせとなっていたものが取れる環境下に前に進んで、オンラインやリモートで、会議も自宅から参加できる状況下に、大きく後ろからぐっと押されました。いつかはと思っていた企業の中に、このオンライン会議なんかも当たり前のように普及しつつある、在宅ワークも進みつつあります。

強制的にコロナ禍によって大きく世の中が変わって、そして第5次で女性たちがいよいよその社会の中で自分の思うように活躍をするための長野県としての取組を、第4次までの見方とは違うところで、第5次はどうやって持っていくのかというところが見えてこないかなという感じがあります。今までどおり着実に進めていくものと、大きくそこを中心に、5年間で何を仕上げていくのかというところが、やはりアピールの一つとして必要なのではないかと考えております。

また、時代が変わって、この間女性の懇談会でも出た話ですが、女性のキャリアは就労キャリアだけでなく、ライフキャリアで、要するに自分がずっと生きていく中で、女性として自分の活躍を、どうやって地域で、就労で、いろんな形で進めていく長いスパンの中で、ライフキャリアというところを目標にという観点が必要だという話が出たんです。

ぜひこんな観点で、やはり4次までとは違い社会情勢や女性の意識改革がどんどん進んでいますので、5年計画の例えば1年目に、長野県の弱いところで何を仕上げていけないといけないのか。2年目、3年目、集中的にやっていくところはどうか。5年たってどのような姿なのかというのを1年ごとにつくっていく、仕上げていく、重点的なポイントみたいなものも見せていく必要があると思います。

先ほどの企業の行動計画とか、市町村の計画とか、ああいうのを1年目で全部仕上げてしまって、要するに集中的に国と労働局と連携を取りながら、全面的に77市町村やっってしまうという順番を、プロセスをすごく見せていただきたいと。すみません、あっちもこっちもですが、そんな感想です。その点で何かありましたら、御意見をいただければありがたいと思います。

○根橋会長代理

ありがとうございました。

県側、事務局で何かございますか。

○大日方企画幹兼課長補佐（県民文化部人権・男女共同参画課）

ありがとうございます。

清水委員がおっしゃるように、4次計画の総括は、まだ甘いところもあるかと思っています。今回は、達成目標とかを、どういうふうに立てようというところまでは踏み込んでいないので、今日伺った御意見等も考えながら、具体的にどういった達成目標をつくっていくか、もうちょっと踏み込んで4次計画の総括をした上で、適切な目標等を立てていければいいかと思っています。

女性でいえば、仕事だけではなくて、育児休業を取れば、休んでいる間のキャリアといったものも、やはり大きな人生の流れの中で見れば貴重な体験です。ここにも書かせていただいたのですが、育児や介護、いわゆるアンペイド・ワークといったところも、実は仕事をやる上で新しい商品やサービス開発をする上で経験が生かされるということも、もうちょっと企業のトップの方にも知っていただくとか、そういったことも非常に重要なことかと思っていますので、その辺は計画の中にきちんと入れていきたいと思えます。

さらに、コロナについては、大きく働き方が変わるいいきっかけになったという捉え方もできますので、その辺は新しい生活様式、新しい働き方に向けて、何か計画には4次と違う視点で盛り込んでいければと思います。

○根橋会長代理

清水さん。

○清水委員

先ほどの大日方さんのライフキャリア的な御回答を受けて、女性たちと懇談をする中で、どうしても足りないと思っていることがあります。

例えば就労して自分のキャリアを積んで、その中でどうしても女性はその間に結婚をし、子どもを産みというところで分断をされ、一回ここから抜けていくという、キャリアをずっと積んでいく中で、男性とは違って一旦離れていくというところがあります。その女性の結婚をし出産をする、そのほかにもあると思いますが、女性ならではの抱えることによって、人生のキャリアというところをテーマとした分岐点があります。

要するに、自分が右に進むのか左に進むのか、出産をしてこのまま仕事を続けるのか、一旦辞めるのかというところのこの分岐点に寄り添って相談できる場所、それは企業の中が一番いいんですけども、自分がこの会社の中で育休を取ってもう一回ここに帰ってきて、このままずっとキャリアを継続すると自分が求めたときに、きちんとこの分岐点に寄り添って、企業側が応援態勢とか計画とかで、それにしっかり応えてあげているのか、そういう部分が意外に弱いなど、女性たちの声を聞くと思うんです。

その分岐点にきちんと正確なアドバイスができるような体制づくり、最終的な選択は自分だけけれども、提示してあげられるような企業やアドバイザーといったようなところ

ろがしっかりとできれば、一旦家事は子育てに入っても、それも全てキャリアとして、次に戻ったときに結果としてもっともっと大きな経験を積んで帰ってくるができると思います。そうところの分岐点への相談支援みたいなものはありますか。それに対してどういうふうに思いますか。

○根橋会長代理

いかがですか。

○大日方企画幹兼課長補佐（県民文化部人権・男女共同参画課）

私の経験でいいますと、幸いなことに私はずっと働き続けてこられたのですが、やはり、働き続けたかったのに辞めざるを得なかったとか、働き続けたとしても、バリバリやりたいのに無用なお節介というか、育児をしているから仕事はあまりやらないようにしてあげようという配慮が嫌だったという声も聞きます。やはりそういった女性の声、男性ももしかしたら独り親で育児をしている男性もいるかもしれませんので、それぞれの方に寄り添って、本当に声を聞いて、いかにしたら働き続けられるかとか、選択も二者択一ではなくて、より良い働き方ができるようなアドバイスというのは個人的には本当に大事だと思いますし、実際そういう支援も必要だと思いますので、その辺はまた施策を考える上で、参考にさせていただきたいと思います。

○根橋会長代理

では、尾臺さん。

○尾臺委員

今の清水委員さんのお話に関連してですが、女性が安心して働き続けるというのは、私も自分の経験から非常に困難でした。最近また変化が出ていることは、産休・育休だけではなく、その先に介護という問題が高齢化によって出てきています。子育てと介護のダブルケア時代とも言われておりまして、これがこの社会で働き手を失うことになっています。

このダブルケア時代に、例えばですが、企業で一定期間休める、そしてまた戻れるという仕組みづくりができればすごいなと思います。例えば、役所でそれを率先しておやりになったら、もっといいPRになると思いますが、そういったダブルケア時代は既に来ていますので、それについて県でもお考えいただければうれしいと思っています。

以上です。ありがとうございます。

○根橋会長代理

介護離職率は全国で2番目に悪い、和歌山に次いで長野県が悪い状況です。直近の調査で9万9,000人の介護離職のうち、女性が7万5,000人で8割を占めているといった状況で、企業も様々な取組を進めていると思いますし、地域全体で支えるという視点も、これは介護離職をなくす道かと思っています。

県側、また柄澤さんのほうで、何かコメントはありますか。

○柄澤委員

私も清水先生がおっしゃったところで、まさにそのダブルケアについても発言させていただこうかと思っていたところです。

そういったことで離職するケースがこのところ増えているのは、私もよく耳にしております。少子化と併せてこちらのケアもしっかりやっていかれる体制を、第5次の中で何か入れていければいいのではないかと思います。

第5次計画の10ページに、若年世代の人口流出を食い止めるという部分があります。こちらについてもここ何年も課題になっているかと思います。若者の県外への流出については、若い世代が長野県に戻ってきて長野県が自分の希望や夢を叶えられる場所であると考えられるような場所になるようにということで、今の課題にあったこともそうですが、雇用環境、子育てしやすいといったことの対策を視点として取り入れていく必要があるかと思います。

それから、コロナの影響で先ほどからお話が出ていますが、リモートワークも増えています。地方でゆったりと心身ともにストレスのない環境で働いたり生活したいという方も実際増えていると聞いておりますし、東京から地方へ本社機能を移す企業もあるということです。これについては、長野県は豊かな環境であったり、首都圏とは比較的距離も近い利点もありますので、この辺はぜひ発信していきたいところではないかと感じております。

○根橋会長代理

急に振りましてすみませんでした。

武井さん、何かございますか。

○武井委員

先ほどからずっと拝聴させていただきまして、ありがとうございます。

今回私、防災のことから一気にここへ来て、女性参画委員ということで、頭の切り替えがなかなかできずにおりました。確かに自分のことで考えてみますと、長野県の消防団員が3万4,000人、そこで女性消防団員は徐々に増えつつある傾向にあるということで、非常にいい話です。ただ、男性の消防団員がなかなか伸びないという現状で、今ずっと拝聴させていただいて、女性の心を知りながら、男女ともに参画していくということでは、非常に頑張らなくてはいけないと思う次第であります。

今、長野県には77市町村あります。どの市町村も一番敏感なのは人口の急激な減少です。その中で、やはり各自治会にしても、どうしても男性が自治会長さんはじめ中心になってやるというのですが、確かに女性がそこに入りきれないというのも、今後改善していかななくてはいけない問題だと思っています。

また、先ほどの産休・育休、介護を終えた後に職がなくなってしまうという話。これも県全体で考えていただければいいのではないかと、そういう対策をしていかなければいけないときではないかと感じています。

人口減少は、今、東京からもリモートワークで長野県に流れ込んでいて、長野から発信していくというお話も聞いています。生活様式もこれから変わっていく中で、生き方を変えていかなければいけないというのを感じております。以上です。

○根橋会長代理

ありがとうございます。

古田会長から、先ほど清水さんからもお話があった、年度ごとの段階的目標を設定するのはよい考えだというところの御意見をいただいておりますし、また山極さんからも、ダブルケアの両立と治療と仕事の両立支援等々の施策の検討をお願いしたいということ。また、この課題は女性だけが担うという固定的な性別役割分担意識をどう解消できるかといったアクションプランが重要という御意見もいただいております。その辺も含めてお願いしたいと思っております。

宮島さん、よろしいですか。

○宮島委員

今のお話でSDGsなどもそうですが、大きな国や世界の流れで、今乗っているところで長野県がリードしていくぐらいの気持ちを持ってやっていただければと思います。

そういう意味ではコロナは、こう表現していいかわかりませんが、ある意味チャンスだと思います。リモートワークもそうですし、早く進めれば、長野県はすごくやっているねということで、女性たちや男女共同参画の意味でも引きつけて目立つことができる状態にあると思います。

長野県は教育においては、実は東京から見てもいろいろとがったトライアルをしております、そうやってとがったトライアルをすると、ああ、あそこはこれを行っているなど、どんどん別の施策も入ってきますので、男女共同参画においても、長野県はすごくリードし始めたというところを見せることが大事かと思っております。

そういう中では、地域的には長野県は非常に地の利がある、非常に評判がいいところなので、コロナのときに人を引きつけることもすごくできると思うんですけども、特にデジタル化に関しましては、男女共同参画だけではなくて、あらゆる側面から県庁を挙げて、よその県よりうちが絶対進んでいるという状態をつくると、かなり得になるかと思っております。

実際次の政権はデジタル庁を創設するというお話もありますし、今日は御迷惑をおかけしましたが、やはり大容量の通信というのはなかなかまだ広がってなくて、仕事の上で支障があったりするのですが、これが長野県がどこよりもすごくできるということがあると、仕事の場所として長野県に来ることが容易に考えられるようになるのではないかと思います。

今日の話に出ましたSDGs、教育に加えて、デジタル化に関しても、ほかの県よりも、今すぐにリードして進めていただいて、男女共同参画にも使っていただきたいと思っております。そうするといろいろなことが解決して、例えば医療でも、潜在看護師の人たちは、夜勤ができないから仕事につかない方も多いんですが、短時間でリモートでできるような看護師の仕事ができれば働けるとか、今、医療は大変ですが、いろいろなことがプラスになっていくと思っておりますので、女性が活躍するためにも、デジタル強化の視点をよろしく願います。

○根橋会長代理

ありがとうございました。

時間も迫ってきましたが、全体を含めて何か御意見はございますでしょうか。よろしいでしょうか。

ありがとうございました。

様々な御意見をいただきました。私もいろいろ意見を用意してきましたのですが、こういう立場になって何も言わずに終わってしまいました。どちらかというと、御意見がありましたように、男女共同参画の取組というのは、どこかやはり女性を中心に担うものという状況が続いてきたのではないかと考えています。そして、男女共同参画それ自体が目的化されてしまっていて、県全体、組織全体で担うべきメインストリームになっていないというようなことが、様々な課題として皆さん方の御意見にもあったとおりにかと思っています。

こういったコロナの状況をチャンスにという御意見もございました。その前に、やはりコロナでどういった実態になっているかも、しっかり課題と向き合いながら、次の計画に結びつけていくこと。その中で、女性が一層の負担を強いられている実態も浮き彫りになってきておりますので、いただいた御意見を踏まえて、計画の骨子案作成に向けて、事務局で整理・検討をお願いしたいと思っております。

すみません、私の不手際でなかなかいい回しができなくて御迷惑をおかけしましたが、以上で議事を終了させていただきたいと思っております。皆様方の御協力に感謝申し上げます。

それでは、マイクを事務局にお返しします。よろしく申し上げます。

(4) その他

- 大日方企画幹兼課長補佐（県民文化部人権・男女共同参画課）
資料8を説明

(了)