

令和3年度第1回長野県男女共同参画審議会 議事録

日 時：令和3年9月13日（月）
13時30分～15時00分

3 議 事

(1) 男女共同参画社会づくりの進捗状況、県の取組について

○古田会長

それでは、意見交換に移りたいと思います。委員が現場で御活躍されている感覚の中から、特に追加すべき視点、あるいは県が取り組むべきことなどありましたら、御発言をいただければと思います。

また、今、御説明いただきましたけれども、今日初めて来た方もいらっしゃいますので、御質問等もありましたらお願いします。

山極委員、お願いします。

○山極委員

重点目標1の「女性活躍推進セミナー事業」の予算額が501千円と少ないのですが、これを長野県全域に分配するものなのでしょうか。女性活躍推進をコミットメントしている割には予算の配分にギャップがあります。

○柳沢課長（県民文化部人権・男女共同参画課）

資料3に記載した事業は、県が直接事業を行うもの、あるいは事業者に委託をするもの、種類とすればさまざまございますが、県が今年度実施する事業にかかる予算ということでございます。

○山極委員

そうしますと、例えば、上田市なら上田市で予算を組んでいるということですね。県で予算化した内容を参考に各市町村で予算を組むということでしょうか。

○柳沢課長（県民文化部人権・男女共同参画課）

おっしゃるとおりです。それぞれで予算を持っております。

○山極委員

ありがとうございます。

○古田委員

ありがとうございます。山極委員、もう少し何か言いたいことがあるのではないかと考えたのですが。

○山極委員

はい。政策実現のための活動にはそれらの実施を可能にする予算が必要ですが、女性活躍に関わる予算があまりにも少なく、長野県の主な課題となっている「性差による偏見・思い込みの解消」や「女性の就業継続」等を解決できるのでしょうか。参考としてご紹介させていただきます。私は、昨年1月、米国サンフランシスコ市で女性活躍やジェンダー平等を事業としているNPOを訪問して来ました。そこで知り得た情報では行政からNPOに配分される予算が、日本とは桁違いであったことです。その理由は、政策を実現するに必要な原資という捉え方です。

長野県の予算は、その1,000分の1程度です。予算編成時に、配分の根拠や事業の必要性などしっかりご説明いただきたいと思います。

○古田会長

何かお答えはありますか。

○柳沢課長（県民文化部人権・男女共同参画課）

予算編成に当たりましては、必要性等は当然説明させていただいているところでございます。予算の絶対額が少ないという御指摘も、特にアメリカと比較すればそういったところもあるのかもしれませんが、さまざまやっている中での話でございますので。

○山極委員

この予算は、もう決定され、変えられないということでしょうか。

○柳沢課長（県民文化部人権・男女共同参画課）

これは令和3年度の当初予算として決まっております。

○山極委員

分かりました。

○古田会長

ありがとうございます。予算組みの仕方についてですが、全体を見ますと、男女共同参画課が持っている予算が、人権啓発センター事業であるとかそういったところには少し固めてあると思うのですけれども、あとはそれぞれの課が持っているような形になっていて、この組み方について、人権・男女共同参画課がリーダーシップを取って、予算についてどうやっていくのかというところがあれば説明していただければと思いますが、事務局はいかがでしょうか。

○柳沢課長（県民文化部人権・男女共同参画課）

今回の計画もそうですが、男女共同参画の推進について人権・男女共同参画課だけが進めるということではなく、県の関連部局も一緒に、組織一体として進めております。さらに、県民や事業者も一緒になって進めていくことで、男女共同参画社会の実現を目指すというものでございます。

県の中では、当課がやはり中心になって各部局と意見交換、調整等しながら進めていくという形にはなるのですが、予算的には、それぞれの部局において、予算編成していくという

形になります。

○古田会長

ありがとうございます。

それでは、むしろ庁内でこの課が各部局に対して、きちんと男女共同参画の視点を取り入れることを促す、あるいは調整していくところが重要なのかと思いますので、そんなことも、またよろしくお願ひしたいと思いますというところで、山極委員、よろしいでしょうか。

○山極委員

会長のご指摘の通りです。女性活躍政策の主流化の手段と位置付け、調整等におきまして、リーダーシップを取っていただきたいと思います。

○古田会長

枝葉ではなくて、メインストリームのほうにこの考え方が1本貫かれて、各課に浸透するようという視点でお願いいたします。

それでは、ほかの方、御意見、御質問等ありませんでしょうか。

○曲淵委員

今年度から委員になりました、連合長野から参りました曲淵と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

新しい提案などではないのですが、連合長野のほうでも改善と是正に取り組んでおります男女間の賃金格差という点でお伺ひしたいことがあります。男女間の賃金格差は依然として大きいということが、日々話題になっています。何で格差が生まれているかということですが、その根本原因を県のほうでも深掘りしていただきたいという思いがあります。

原因はいろいろあると思うのですが、7割が非正規雇用で女性が働いていらっしゃるということがまず一つ挙げられると思います。何で非正規かというのは、御本人が選んでいる場合もかなり多いと思うので、それが一概に悪いとも言えないのですが、不本意非正規対策に加え、資料2にありますとおり、年間総労働時間を減らそうという取組もあります。そちらのほうは、男性が長時間労働をしているのが結構多いかと思うのですが、その長時間労働の背景というのは、やはり生活残業という方もいらっしゃると思うんです。ですから、女性が社会進出することで、長時間残業を減らすということもできるのではないかと考えています。

さらに深掘りしていただきたいということですが、今、ちょうど小学校の先生もいらっしゃるのですが、男女の学歴というところは、今もうほとんど格差がなくなってきているのですが、依然として初任給の格差は残っています。なぜかと思うと、やはり学部を選ぶのに男女の偏りがあるのですね。女性のほうが、やはり理系が少ないというのがあるのですが、それはもう子供のときから培われた男女の差があるのかと思います。学校の教育の中で、やはりそういうところも取り組んで、小学校のときはどうかと思うのですが、高校は特にそうですが、その格差をなくして女性も理系のほうにすんなり行けるようにとか、理系が給料が高いというもおかしいですが、そういう取組もしていただけるように啓発していかれたらと思っています。以上です。

○古田会長

ありがとうございました。

二つ御意見をいただきました。賃金格差、特にその原因としては非正規雇用の女性の割合が多いのではないかという点、それから、教育の分野での理系・文系の差に起因するのではないかということで、初任給の差などがあるのではないかということです。

関連して御発言をお願いできる方はいらっしゃいますか。

なければ、事務局のほうで、賃金格差、あるいは女性の非正規雇用、教育に関する取組はどうなっているかというところで、御発言をお願いできますか。

○中澤企画幹（産業労働部労働雇用課）

労働雇用課の中澤と申します。よろしくお願いいたします。

今、御質問を受けましたまず1点目の男女間の賃金格差の件につきまして、私のほうから、あまり専門的な御説明はできないのですが、感じていることを申し上げますと、曲淵委員が御指摘されたように、正規職員と非正規労働者の間の賃金の格差がまずありまして、男女間の正規の方と非正規の方の構成の違いによりまして、それが賃金格差という形で現れている原因の一つではないかと考えているところでございます。

まず、働き方改革の国のほうの取組といたしまして、同一労働同一賃金を普及していく、徹底していくことが言われておりますので、まず、それぞれの事業所におきまして、その取組を確実に進めていくことが重要ではないかと思っています。

また、お話がございましたように、確かに御自身の希望で非正規の立場を選択されている方もいらっしゃるかと思いますので、一概に、非正規という働き方が悪いというふうには申し上げるつもりはございませんけれども、なるべく待遇が改善されていくように、労働雇用課といたしましても、職場環境改善促進事業といった事業を通じまして、事業所の取組の改善のお手伝いをしているところでございます。

それから、2点目の教育における男女間の違いということにつきまして、労働雇用課としてお答えする立場にはないのですが、少し耳に挟んだ話では、お隣の産業人材育成課の事業といたしまして、南信工科短期大学校を中心にして、主に下伊那、南信の取組だと思いますが、理系女子を増やしていこうという取組をしているということがございまして、こういったような取組を通じて、男女関係なく理系の人材が今後増えていくことが望ましいのではないかと考えているところでございます。

質問に対するお答えになったか分かりませんが、私からは以上でございます。

○古田会長

ありがとうございます。

曲淵さん、よろしいでしょうか。

○曲淵委員

はい。私もまだ頭の中がまとまっていなくてすみません、ありがとうございます。大丈夫です。

○古田会長

今、教育の分野での事例の御紹介がありましたけれども、県として、どのような取組をし

ているか何かございますか。教育の関係の方は今日いらっしゃいますか。

○桂本委員

教育の関係という、きっと私になるのでしょうか。

○古田会長

ありがとうございます。では、まず小学校の現場からお考えになっていることや、県に聞いてみたいこと、県が取り組むべきことに関する御示唆などありましたら、お願いいたします。

○桂本委員

安茂里小学校に勤務しております桂本と申します。よろしくお願いいたします。

理系・文系に関しては、小学校で、それぞれ自分の得意なこと、苦手なこと、小学校ということもあって、それほど大きな男女差は、今の段階では、私が見たところではみられません。ただ、その子が好きなことを伸ばしてあげることが大事かと思っています。その結果、そういう数になってしまうというのは仕方のないところですが、男女関係なくその子の良さを伸ばすということを大事に、今、考えています。

あと学校の現場ですが、小学校の職員は、どちらかというと女性のほうがやや多いです。管理職になってくると、その割合は下がってしまうところがあります。その原因は何かなど思いますと、育休・産休・育児短時間制度はできていて、およそそれを活用してくださる方も多いです。ただ、管理職となってくると、どうしても自分には無理ということをおっしゃる方がいます。そこら辺も、その方のやりがいやその方の意欲を育てていかないと増えてはいかないということを今思っているところです。

そのためにできることといたら、一つは研修をして、キャリア意識というものを男の人も女の人も持ってもらう。それから、管理職がどんなことをするのかも分かっていなかったり、見えてこなかったりすると、やるという気持ちにもならないこともあると思うので、できたら、学校だったり職場だったり、全体を見るような、管理職につながっていくような仕事をしていただいて、私たち管理職が、その方の良さを認めていくことで、「私もできるかもしれない」という意識を持っていく、それは私たちにかかってくると思うのですが、そういうことをしていくことが大事かと思います。

そういう意味では、研修、管理職の支え、管理職がいかにかやるか、そういう意識を持っていくことも大事かと思っています。

○古田会長

ありがとうございます。

研修等、そういった機会に県のほうができることは何かありますか。

○柳沢課長

研修の話の前に一つ、県のほうでのキャリア教育の取組をお話しさせていただきたいと思います。資料3の11ページの最下段になりますが、その下二つです。一つ、先ほど労働雇用課からお話があった件ですが、南信工科短大ブランド戦略策定 PR 事業ということです。中南信地域が中心になりますけれども、高校生、女子高校生に工科短大の魅力を伝えていって、

工科短大のほうに進学を促す取組がされています。

それから、一番下のキャリアデザイン力育成事業です。こちらは必ずしも理系ということではないのですが、高校卒業までに「自らのキャリアを自らの手でデザインできる力」の育成を目指して、一人一人に合う形でキャリア教育を実践しているというものでございます。

こういったところで、曲淵委員からもお話のあった部分で、必ずしも理系に特化するわけではないのですが、いわゆる男女の学歴差みたいなところを埋めていこうという形の取組をしているところでございます。

あと、桂本委員からお話のあった研修ということですが、1ページの上から四つ目、女性教員に関しては、女性教員の登用等の促進、また研修ということを教育のところで行い組ませていただいております。それが、女性教員に限らず、世の中で働く女性全体という形になってまいりますと、1ページ目の下から五つ目、「はたらく女性の応援プロジェクト事業」であったり、次のページの二つ目「働く女性のキャリア形成支援事業」、これは補助事業になりますが、こんなような形で、管理職に女性が就いていくことを支援するような取組、またそういった意識を形成していくような取組を行っているところでございます。

以上でございます。

○古田会長

ありがとうございました。

山極委員、どうぞ。

○山極委員

教育の影響は、大きいです。できる限り幼少時から教育することが重要だと実感したのは1998年にスウェーデンのSAAB社という自動車製造業の視察を通じてです。

SAAB社の顧客は、アメリカの女性教員が多いということから、同社では女性の設計士を採用すべきと考え、そのためには子供を教育して女性も理系の大学に進学するような仕組みを自治体と共同で構築したことです。具体的には企業と自治体が連携し合って財源を確保して地域に子供が遊ぶ施設を設置しました。LEGOやパソコン、お人形などを購入してそれらを置いておくと、性別に関係なくLEGOやパソコンに関心を持ち、結果的に女子が理系を選択する比率が高まったとのことでした。

また、大学を卒業したリケジョたちがSAAB社に入ってきて、顧客のニーズを把握しながら車を設計・デザインし、売上を増加させたという成功事例を社内報で紹介したり、日本でいう町内会報を活用して広報するなど企業、自治体、大学、地域が連携して女性活躍に力を入れていたことは驚きでした。

教育の長野県といわれていますので、スウェーデンの好事例のように、ぜひ、企業や学校にも働きかけていただいて、そういう教育をみんなでやるという計画の立案していただきたいと思えます。

○古田会長

ありがとうございます。

キャリア形成に関して、高校、あるいは短大といったところで、行政と連携して取組を進めているという説明があったのですが、山極委員からは、むしろもっと小さいときに、行政と企業と連携して、現場も共同して何か意識づけや、おもちゃを置くとか含めてそういうこ

とができればという発言がありました。ありがとうございました。

桂本さん、何かそういう部分でこれからこういうものを県と一緒にやっていったらいいんじゃないかということがありましたら、またいつでも御提案をお寄せいただければと思いますけれども、今、何かございますか。

○桂本委員

今、山極委員からお話をいただいたことは、すごく大事な視点だと思います。小さい子供たちは、こちらが環境をつくってあげることで、それに興味を持つということがとてもあって、例えばブロックが置いてあったら、そこで建物をつくったりということをやっていますし、そこにいろいろできるものをつくっておく。そうやって環境を与えることで子供たちが好きになっていく。

今、学校でキャリア教育にすごく力を入れています。例えば、建設業の人や車をつくっている人とか、いろいろな人に来てお話しをしてもらったりすると、こんな仕事があるのだということを身近に感じることができるので、そうすると、理系も面白そうだな、文系も面白そうだなと、そんなことが小さいうちからできるというのはとても大事だと思っています。

キャリア教育を充実していくということ、小さいことをいろんな環境を整えてあげることがすごく大事にしたいと思います。ありがとうございました。

○古田会長

ありがとうございました。

「ひらめきときめきサイエンス」は国のほうの予算で、大学の研究者が使えるものもありますので、地域や地域の学校で出前講座などで利用いただければ、いろいろな教育機関の連携もできるのではないかと思います。ありがとうございました。

では、ほかに何か御質問は。

福盛さん、お願いします。

○福盛委員

福盛と申します。改めてよろしくお願ひいたします。県内の企業を回っていたり、お父さんたちのサークルといったものを運営している者になります。

予算の付け方、振り方の話につながるのですが、キャリア教育といったときに、やはり大人を見て子供たちは育つので、例えば、女性が正社員で働いている、技術系の仕事で働いているということが目に触れる、耳に触れる数が多いことが大切だと思っています。そういう中では、こちらの計画の中にもあったのですが、リカレント教育、学び直しというものはすごく大切な視点であると同時に、たくさんあるのですが、全部女性直のものが多いんです。「女性に何とか」ということをするのですが、労働の環境だったり、社会的な環境が、仕事でいえば女性に向いていないとか、時間的に許さないとか環境的に許しづらいという状況をつくっている中で、いくら女性個人に対してアクションをいっぱい提供しても、現実はそのができないし、そういう中で女性たちにやろうという気持ちになれというのもなかなか厳しいのではないかと思います。

じゃあ、どうするかという話でいうと、例えば、リカレント教育であれば、企業などにきちんと介入してもらって、その介入のお手伝いを行政として予算をきちんと振り分けていただく。僕も講師をやっているので自分の首を締めそうですが、自分が講師をやるというよ

りは、例えば、企業の方が受け入れるときにリカレント教育をやって、それによって正社員になってくれたという実績に対して助成をするとか、その手前のところで予算を振り分けて、こういう取組ができるようにしていただきたいと思いますというところが大事だと思います。

テレワークも同じだと思っていて、今日は私も家ですが、例えば子供の塾が夕方6時にあるといたら、5時半まで仕事をして、家でやっていたら子供の送り迎えができるんですね。でも、これができないと、結局今はお母さんが塾の送り迎えをしますと。そうすると残業ができません、短時間勤務じゃないとできませんという話になっていってしまうので、対象を振り向けるところを、直接女性にやらなくても、女性のキャリア支援、男女の性差によるものが減るといえることはできるのではないかと思いますので、そこがもう少し次年度以降の予算などに反映されてくるといいのかなと思っています。

○古田会長

ありがとうございました。周囲や社会の支援にももう少し目配りや予算配分をしたらどうかということかと思っています。

福盛さん、具体的に言うとどんなことがありますか。

○福盛委員

例えば、先ほどもちょっとお話ししましたが、インターンシップとかもそうですが、その女性がインターンシップで行く先が、いわゆる正規の雇用なのか、時短・非正規の雇用なのかで、インターンシップをやる意義が少し変わってくると思うのです。もちろん、時短や非正規がいけないと言っているわけではなくて、正規のインターンシップにはこういう意味・意図があって、該当の対象者にちゃんとチャンスを振り向けたいから、予算の振り向け先を個々の女性にじゃなくて、企業に予算を振り分け、その結果うまくいくように雇用に繋がっていくという流れ、道筋をつくってあげるのの一つかと思っています。

○古田会長

ありがとうございます。

曲淵さん、お願いします。

○曲淵委員

私は今、新光電気工業というところで設計をしていますが、子供が2人いまして、子育てのときはかなり苦労してやっていました。やはり、企業の理解がないとできないと思いますので、職場いきいきアドバンスカンパニーの制度の認定の対象の中に広げていったらどうかと感じました。以上です。

○古田会長

ありがとうございます。職場いきいきアドバンスカンパニーの中の項目等に加えたらどうかということでした。

ほかには何かございますか。

お願いします。

○紅椽委員

皆様、初めまして、紅樫と申します。今年から委員をさせていただきます。よろしくお願いいたします。職場からですので、少し雑音が入って聞きにくいかもしれませんが、御了承いただければと思います。

自己紹介も少しさせていただければと思います。今、社会活動として日本スケート連盟での活動であったり、実は長野県のスポーツの競技力向上のアドバイザーなどもやらせていただいています。その中で、男女共同参画というところがテーマになっている部分もあって、実際に女性のスタッフも登用も進めています。やはり今皆さんがおっしゃっているとおり、それだけの問題ではなくて、例えば、あるポストに就いてもらっても子育ての問題や、そもそも女性が活動しにくいようなやり方をしているところに問題があったりして、スタッフ配置はしていますが、本来のあるべき男女共同参画というところから少しかけ離れているところがあります。そういったものに課題意識を感じる中で、今回の委員にならせていただいた次第です。

やはり、いろいろな施策があると思うのですが、目指すところは無意識下で、男女変わりなく、こういうことがやりたいから男女関係なくこの人が適任だとか、そういった意識になるのが普通だと思うのですが、残念ながら、世の中としてなかなかそうならないことは私も思っています。

スケート関係の話で言うと、オランダ人男性コーチ数名が家族と一緒に来日して日本に住んでおりますが、奥さんに対する意識が日本と大きく異なり、トレーニングを休んでまでも頻繁に子どもと一緒に外出し、その間奥さんに休んでもらったり、外に自由に出てもらう、ということをしてはいますが、コーチがトレーニングをこのような理由で頻繁に欠席する、というのはなかなか日本にはない価値観だと感じます。最終的にはそのような感覚に違和感がないようにならないと、世の中全体がいい方向にいかないと実感しています。

まず、つくっていただいた第5次の男女共同参画の計画は、非常にいろいろな部分が網羅されていて素晴らしいと思うのですが、先ほど来皆さんから話があるとおり、非常に素晴らしい計画だと思うんですけど、予算の部分が非常に少なかったり、本来女性にばかり目を向けるのではなくて、関連する社会にもしっかり目を向けたほうがいいのか、そういった意見が出ています。

私も、その辺は同意見のところがありますが、一番こうしたほうが良いと思っているのは、評価的なところなんです。どういうふうにしたら男女共同参画が達成されるのかというところで、計画の冊子を読んでみて、目標としてこういうふうにしたほうが良いというのはあるんですが、本当にそれをやって良くなるのかというところに疑問を感じる場所があります。もう一つは、日本としてこういうふうに進めているから、長野県として大体これぐらいを目指したほうが良いんじゃないかと、そういうふうに全部が考えていないかもしれませんが、やはり全国で中位にあるべきだとかそういう記載もあったので、それが気になっています。

やろうと思えばいろんなことはやれると思うのですが、まずはできるところをしっかりとやる。それ自体は、狙うところは子供世代、子供の親世代が良いと思っていますので、限られた予算は仕方がないにしても、もう少し集中的に、研修活動などをやるのであれば、幅広い世代にやるのではなくて、ひとまず徹底的に子供を対象にやろう、親を対象にやろうとか、そういった形で行う。

評価項目では、例えば自治会長の女性の割合を多くすることを目指すというのがありましたけれども、個人的にいずれはそうやってほしいと思いますが、現状、その背景は長くそこ

にいる人がある意味ボランティアでやっていますから、そういう人たちを無理やり代えて違う人にやってもらうのは難しいと思うのです。そういったところも幾つかあるので、無理やりやるところも大事だとは思いますが、それを絞って、とにかく数字としてしっかり目標以上のものを、少しでも多くのものを、全部の項目でなくて一つでもいいからクリアしていくという、そういう方向に行ったほうが、10年、20年後を見据えると、結局は最短距離なのかなということでした。

長くなりました、すみません。以上です。

○古田会長

ありがとうございます。できれば、何か集中的に、今年はこれをやって、段階的に進めていくとか、総花的ではない取組ができないのか、あるいはそれがいいのかということと、評価項目の指標等について、あと、目指すべき数字目標も出ていますが、それでいいのかというような御質問、御意見がありました。

計画をまとめさせていただいた立場としては、必ずしもこれを達成すればいいんだとか、数字が重要なんだということではなくて、それにしても何か測るものはないのかというところで、大変事務局のほうも苦心をされて数値目標を出してきたのかなとは思いますが、全くおっしゃるとおりで、この数値目標でいいのか、あるいは本当にこのパーセントでいいのか、全国の真ん中を目指すような形はどうなのかという御意見もありました。

事務局のほうで、先ほど全国平均をお話いただいたのは、平均値と比べて長野県がどうかという判断をするために取り上げてくださったのかなとは思いますが、評価項目や数値の取り方について、あるいは集中して取り組むべき目玉は何かについて、現状でこういうふうに進んでいるというようなことがありましたら御説明をいただいて、その上で皆さんから、また新しい視点やこうした方がいいのではないかという意見をいただけたら、積極的に進めるのではないかと思います。

まず、事務局のほうでお願いいたします。

○柳沢課長（県民文化部人権・男女共同参画課）

先ほどの説明の中で、全国平均のようなものを紹介させていただいたのは二つほどあるのですが、ここは、現状が全国の平均にすら遠く及ばないという長野県の低い現状をお伝えたくて、全国平均を申し上げているということがあります。全国の平均ぐらいを目指せばいいということではないことは、御確認をお願いできればと思います。

あと、今回6つの達成目標を掲げさせていただいていますが、これは説明の中でも触れましたとおり、県だけの計画ではなく、県民、事業者が参加しての計画ということになりますので、単純に数字を追うということではなくて、さまざまな取組が進まないこの6つの目標についても数字の好転すらないという意味では、この達成目標というのは目指していく、集中的に取り組むものという認識はしています。ただ、全てが良くなるのは理想でしょうけれども、それを目指していくだけではなくて、もっと絞らないといけない部分があるのかもしれない。

ただ、今の段階では県の取組、市町村の取組、事業者の取組、県民の取組、そんなところを合わせることで、こういった6つ掲げたところが変わっていく、少しでも良くなっていくようにしていきたいというところでございます。

以上です。

○古田会長

紅椽さん、何かございますか。

○紅椽委員

御回答ありがとうございました。再度申し上げますが、計画自体を非難しているわけではなくて、素晴らしい計画ですが、より効果的に、どこに取り組んだほうがいいのかという視点で申し上げましたので、失礼な言い方であったら申し訳ありませんでした。

とはいえ、やはり具体的に良くなったという部分がないと、毎年同じような議論になるのかもしれないといったことは感じますので、当然全て良くなるのは理想というのは私も理解していますが、今の状況で、ひとまずこれを達成すれば、それが起爆剤として県民の皆様を含めて、エネルギーになって良くなったという実感が湧くのかなというのがありますので、これに関しては具体策は私もないのですが、考え方としては、全体を良くしていこう、少しでも良くなるというのが理想ですけれども、なかなかそれはうまくいかないというのはいろいろなことの積み上げかと思っておりますので、確実にこれは良くなったと胸を張って言えるようなことを進めるほうがいいのではないかと思った次第です。以上です。

○古田会長

大変ありがとうございます。足りないところや先に進むためにどんどん忌憚のない御意見をいただきたいと思っております。私も防御的になっているわけではないので、全然謝らなくていいです。ありがとうございました。

○紅椽委員

ありがとうございます。

○古田会長

今、指標について、特に公民館・自治体といった地域の活動の役員ということも言っていたかと思うのですが、今日は公民館の方に参加していただいていると思います。小林さん、いかがでしょうか。何か御意見があったらお願いします。

○小林委員

芋井公民館館長の小林と申します。今年からお世話になります。

送られてきた資料を見させていただいたり、皆様のお話をお聞きする中で、私も感じていることを一つ申し上げたいと思います。

今、私は一応管理職をしておりますけれども、長野市内 29 館ございまして、そのうち女性の館長は 2 人だけです。寂しいなということで、もう少しいたほうがもっといい公民館活動ができるかなと感じておりますので、担当課のほうにも、もう少し増やしてもらうように話しております。

その管理職のことですが、取組目標で県職員の管理職をもう少し増やしたらという話もありますけれども、こういったことは、もう県だけでもできるような気がいたしますので、かといって女性だからいいということではなくて、先ほどどなたかおっしゃっていましたが、もう男女関係なく、この方になったらいいという、そういうふうになればいいと考え

ております。

それから、私も子供を2人育てましたけれども、育児に関しては、なかなか私の夫も育児休暇は取れませんでした。気持ちはあったと思いますけれども、なかなか難しいかと思いますので、こういったことに関しても少し支援があればいいかと思います。それにはやはり、県自ら、育児休暇を取ってもらえばいいかと思います。

自治会のほうは、やはり女性は少ないです。会長が女性ということでもなく、例えば理事や役員の中に女性の割合も増えればいいと思います。以上です。よろしいでしょうか。

○古田会長

ありがとうございます。

何か関連して御発言はありますか。

山室さん、お願いします。

○山室委員

長野県 NPO センターの山室と申します。私も今期から初めて参加させていただくことになりました。よろしく申し上げます。

私も日頃から、NPO、市民活動のサポートや地域の自治会活動の運営などのサポートをさせてもらったり、また、協働、パートナーシップで社会活動、社会問題解決、地域問題の解決をしていこうというところのコーディネートなどを仕事としております。

先ほど来、地域活動における男女共同参画のようなことがなかなか進まない、県の担当者の方からも、そういったところに何か打つ手はないかという話がありました。やはり、この測定指標を見ても、女性が占める区長の割合が 1.5%というのは衝撃的な数字だと思っています。確かに紅樫さんの言うように、何かすげ替えればいいということではないわけで、これはもう仕組みづくりをどう変えていくかという問題になると思っています。

長野県の場合は、移住者に聞くと、自治会活動における性別役割分担の根強いしきたりが残っていて、例えば、この前聞いた話では、区長が男性になると、その奥さんが会議のときにお茶の用意をするみたいなことが、もう考え方としてこびり付いているということ県外から来る人を見ると違和感を持つとか、区長・会計は男性、例えば日赤奉仕団や保健補導員さんは女性みたいに、もうずっと昔から役割が振られていて、そこに当てはめていくような役員選出みたいなことがあって、意識を変えようと頑張っている県や市町村の方が啓発活動をやっていますが、意識改革や学びだけでは、もう限界が来ているのではないかと思っています。

そんな意味で、一つ提案したいのは、島根県の雲南市辺りから始まっている小規模多機能自治という取組があります。小学校区や集落の小さい単位でやっていることですが、今までは、世帯主が1票持っていて合意形成をしていくという形が、女性も含めて多様な人が集まっているのだから、住民1人1票なり、アンケート調査で地域の活動を決めていけばいいんじゃないかというところから始まっています。

やはり、こういう取組を、特に市町村の行政が先鞭を切ってやっていかないと、この数字というのはずっとこのままで固定していつてしまうのではないかと思います。意見を言って、言うからこそ、自分たちの足元だからこそ自分たちで何かを変えていける。決めたことは自分たちで自主的にやっていく、実践を繰り返すことによって社会のあり方、地域活動の参画の在り方は変わってくるのではないかと思っています。

こういった視点で、仕組みから変えていくようなアプローチ、政策のアプローチを市町村

なり、集落、自治会とともにやっていかなければならないかと思っております。そこは強く提案したいかと思っております。以上です。

○古田会長

何か関連して御発言はございますか。

福盛さん、お願いします。

○福盛委員

そんなにうまく行かないかなという気もしないでもないのですが、僕は今、保育園の保護者会をやっていて、来年、妻がPTAの役員をやるのですが、地域の活動もそうですが、なぜ個人が出ていかなければいけないのかが分からないというか。保育園の保護者会長であれば、別に「福盛家」がやればいいとも思うし、どこどこ自治区の何とかであれば、今年は「〇〇家」というやり方をすればいい気がするんです。

どうしても代表を1人決めなければいけないというと、まだまだ役割分担があるところだと、女性がわざわざ手を挙げて出ていくなんで差し出がましいみたいな空気を感じてしまって、その圧力で出せないとかあって、結果的に家としてやれば、「あなたが今日は出てちょうだい」みたいな感じでお互い済むのかなと思っているんですが、そういう事例は知らないのです。

責任を個人に持っていつているというところから少し変えていくと、今、山室さんがおっしゃったみたいに、少しずつの変化にもなるのかなという気はしないのでもないのですが、本当にジャストアイデアで頭の中をよぎったものですから話しました。

○古田会長

ありがとうございます。そこまで一気にいかないかもしれないのですが、何かラディカルなお話だったかもしれないです。

日本は古代、姫と彦が納めていたそうなので、道祖神も同じ大ききさで書いてありますが、そこまで未来に向かってつくり上げていければいいかと思いますが、取りあえず、先ほどお話に出たように、自治会長さんと妻の方が一緒に何かやろうとすると、女性のほうがお茶くみで、司会は男の人みたいになってしまうパターンが多いということは、女性と男性がパートナーシップを組んでいても、その中で性別役割分担というものが根強くあったりすることもあるので、1セットであればいいかという、そこもまた考えていかなければいけないので、自然と両方がやっている福盛家みたいにみんながなっていけばいいのになと伺いました。

今、山室さんのほうから、島根の雲南市のお話など、住民1人1票というような制度改革のところからやっていく必要があるのではないかという御提案をいただきました。ありがとうございます。例えば、上田市では、企業表彰だけではなく、自治会や地域活動の表彰もやっております。その中で、新しく女性区というような形の投票の制度を考えたとか、女性がまず出やすい委員会というところが女性枠をつくったとか、地域に応じてできることをどんどん改革していった場合に表彰して、その経験を交流して情報提供していくような積み重ねがどんどんできてきていますので、これを10年ぐらいやると、こんなことを考えちゃったとか、思いついちゃったという自治会がいっぱい出てきますので、一步一步そういうことができると思います。

県レベルでは、今お話いただいたような、例えば島根からお呼びしてお話を聞くとか、交

流会をすとか、全国的な情報交換をすとか、そういった大きなところで、小さな市町村ではできないようなことも含めて県でやっていただければいいのではないかと私は思ったりしました。

あと、県内の地域格差というものがとても気になっております。今日のデータの中でははっきりとは出ていませんけれども、計画策定するとき、市町村レベルの大きさの違いによって、本当に手が回らないであるとかそういう格差があったんですけども、ただ、今、本当に社会が変わっていく中で、女性の活躍していただける年齢の方が地方に入ったところほど、新しい発展的な取組であるとか、考えも及ばなかった取組が出てきたりしておりますので、むしろ、女性がというよりは、移住をしてきていろいろな角度からいろいろな方が活躍している例や、最近「サケ（鮭）女」と言いまして、Uターンで帰ってくる女性もいるかと思いますが、いろいろ活躍して、郡部であっても、小さい村であっても、とてもうまくいっているという事例も含めて、県内で情報交換をすとか、県ができることは結構あるのではないかと感じております。

女性の力、あるいは移住してきた方や多様な方、多様なライフスタイルが未来を切り開いていくという、長野県のいいところを分かってくさっている方もいるので、そういう事例の交流会や紹介をしていただければいいのではないかと、地域づくりの観点からも考えたところでした。

山室さん、そういうようなまとめでよろしいでしょうか。何かありましたら、補足をお願いします。

○山室委員

いいと思います。さらに若者ですね。やはり高校生、大学生の時代に地域活動に参画するという体験を得ないと、地域を一緒につくっている大人が見えてこないのですね。特に、高校生は全く地域から関わりががくっと減ってしまう時期、そのときに進路選択をするんです。そうすると東京とか行ってしまって、それこそ今、古田会長が言うように、「サケ女」で帰ってくる人の割合が少なくなってしまう。高校時代に地域活動などをやって、大人と一緒にやる体験、そこが愛着にもつながって、帰ってくる人を増やすのではないかと考えています。また、そんな点を提案できればと思っています。

○古田会長

ありがとうございます。私的には中学生も、実は子供会活動で地域のことを子供たちがフィルムに撮るような活動を、うちの子がいたときにはしていたんですけども、中学校高校になると、親が「そういう活動に行っている暇はないでしょ。勉強しなさい」みたいなこと出てきてくれなくなってしまう。

私も大学の入試に携わっておりますので、もはやそういう時代ではなくて、点数ではなくて、こういうことがやりたいから大学に行きたいと、向こうが選んでくるような時代になってきておりますのに、親がついていけないのかなというところもあったりして、非常に残念だったりしたのですが、ぜひ、高校でも大学でも、地域に関わっていただけるような仕組みがあればいいのかなと思います。

長野大学では、「男女共生の地域づくり」という授業をやっています。行政や地域団体と一緒に課題を解決したり、取材をさせていただいたりしておりますけれども、小中学生でも総合の時間であるとか、そういうところでぜひ取り組んでいただければと思うのですが、小

学校のときに地域に連れていって、課題意識が共有されていないところで何かやると、大体そういうのが嫌いになってしまうんですね。ですので、今教育の中でも積極的に自分たちの問いを立てて、何でもいいから自分が気になったところから入っていくというような形の教育の方法で地域に出ていく。地域のこれが面白いと思ったということをどんどんやってもらったり、テレビ番組をつくってもらったり、そういう Project based であったり、Program based Learning であったり、Active Learning であったりというのを、教育で連携をして、その中で男女共同参画もやっていけたらと思ったりしました。

長くしゃべっていてすみません。

○山極委員

ご参考として、「育児は女性の仕事」といった固定的性別役割分担意識を解消するために、東京のある企業で行った事例をご紹介します。男性の新入社員には育児休業を取って子育てしている先輩社員のお宅に行ってもらい、赤ちゃんの世話をしてもらおうという取組みです。子供を抱いたり、一緒に遊んだりすることで、男性の育児参画に理解を示すようになり、無意識の偏見も払拭できるようになります。理論的なことは理解していても、行動に移せない社員が多かったようですが、実体験をすることで一歩前進できます。長野県の課題解決に向け、身近な成功事例等を共有し合いたいものです。

○古田会長

ありがとうございます。教育方法の改革も含めて、未来に向かっての人づくり、学び続ける長野県ですので、体制をつくっていけたらと思います。ありがとうございます。

時間もだんだんなくなってくるのですが、川上議員、いかがでしょうか。

○川上委員

よろしく願いいたします。私も今年から参加させていただきますので、お願いいたします。

今、さまざまお聞きしまして本当に勉強させていただいているところですが、今回参加するに当たりまして、ファザリング・ジャパン、福盛さんが参加されていて、その代表の安藤さんの新聞記事を拝見しました。男性が子育て・育児に参加する意義みたいなものがありまして、先ほどお話もありましたけれども、成果的なもの、記事として、例えば保育園に通う子供の送り迎えをするために仕事の時間をやりくりして、仕事の時間的な効率が上がるとか、子供の体調等を見る視点という部分で、会社でいけばメンタルヘルスマイみたいなものも含めた人を見るという部分で、会社に戻ったときに、人材としてさらにスキルがアップするという視点で子育て、育児に関わる、その視点が非常に重要だと感じています。その部分でも、これからちょうど育児・介護休業法の改正ということで、6月9日に公布になった子供の出生後8週間以内に4週間までに関われるという改正された部分も、しっかり各企業で導入していただけるような会社側への働きかけ、人材育成につながるような視点というのは、非常に重要かと感じています。

もう一点が、今回の計画とはちょっと別の部分になりますが、防災・減災というような視点で、災害に関しての部分になります。今年も豪雨等の災害が頻発しておりますけれども、地域の防災計画に関しまして、震災後女性の割合が増えてきているということの中で、特に全国的な調査の中で10%ほど女性が超える委員のところの部分で、具体的に備蓄品への取組

が注目されている中で、その10%を超えた市町村においては、ブルーシートの間仕切り、洋式及び簡易トイレ、生理用品、育児用品、成人用おむつ、介護食、アレルギー対応食というような形で、今まで備蓄になかった視点が入って、幅広い方のニーズに対応できるようになったということが紹介されておりました。

今の男女共同参画ということで、性別にとらわれず、また新しい形で参加することによって、個人にとっても、団体にとっても、より質が上がるというか、効果が出るということも言われているところでありますけれども、そんな視点も計画のほうの取組に生かしていければと思いますので、よろしく願いいたします。以上です。

○古田会長

ありがとうございました。御提案もいただきました。

事務局のほうで、今、お話に出ていました企業への働きかけ、また防災について、現状どうなっているか、何かお答えがあったらお願いします。

○柳沢課長（県民文化部人権・男女共同参画課）

企業への働きかけの部分については、また検討する中で参考にさせていただきたいと思っております。

防災会議への女性の登用ということですが、防災会議自体の構成が決まっていたりするところもあって、正直難しく、どうしても超えられないところもあることは事実ですが、県でも、現在も取組を進めていく中で、徐々に上がってきております。そういったところで、ただいまいただきました意見などを市町村にもお伝えしていく中で、市町村の防災会議の女性登用ということも進めていけるようにしたいと考えております。

○古田会長

防災についてですが、国でも物品の整備みたいなところで全国的に支援していただいたりしておりますが、防災は、すごく身近にないとまずいと思うのです。専門的な委員が決めてしまっているというのではすごく遠い感じがしてしまうので、生活している人の視点で、「ちょっとこれ、分からないんですけど」というような人が委員にいたほうがいいんじゃないか、あるいは委員会自体の下に、何か普通の方と防災の取組をつなげるような何かがあったらいいんじゃないかと思ったりしますので、また市町村とも連携してやっていただければと思います。

県の方は遠慮していて、市町村の取組に対して口を出してはいけないのではないかと思います。なところがありますが、国と市町村等を結ぶような役割もあるかと思っておりますので、ぜひリーダーシップを取って牽引していただければというようなところも感じているところでございます。

では、あまり時間がないのですが、何か御発言がある方はいらっしゃいませんか。よろしいでしょうか。

では、今日たくさん御意見、御提案をいただきまして大変ありがとうございました。賃金格差や非正規の問題については、国際的にはILOも、時間が短いというのは労働者の権利であるというぐらいのところまで、時給にすると同じぐらいもらっているであるとか、そういうふうな世の中は進んでいるわけですが、日本だけは非正規が身分差別みたいなものが続いておりまして、余計にひどくなっているところもあります。そこは世界的な協調がどこにも

入っておりますので、国際的なレベルを目指しつつ、また国も動いていただけないと県が独自で動くのはなかなか難しいところもありますので、その中で、今日たくさん御意見をいただきました教育の分野、それから意識改革の分野、地に足がついた地域づくりの分野、そういったところで企業、行政、教育、産官学と言ってもいいのですが、連携をしながら、できることをどんどん入れていっていただければと思います。

皆さんにまたチェックをしていただいたり、御提案いただいたりしていただければと思いますが、全体としては、重点目標が1～6 ございます。今日初めて来てくださった委員方もおられますので、もう一回確認をいたします。重点目標1～6 があります。指標については達成目標ということで掲げてありますが、これでいいのか、あるいは違うことがいいのではないかとといったようなことであるとか、また、世の中がどんどん変わっていきますので、それをいつも活躍されている皆さんから見て、そのお立場から気がついたことをどんどんお寄せいただけたらと思いますので、審議会はなかなかないですが、それ以外のときにでも、事務局に御意見をいただいたり、またこちらからヒアリングをすることもあるかと思っておりますので、今後ともよろしく願いいたします。

では、意見交換はこの辺で終わりにしたいと思います。ありがとうございました。

それでは事務局にお返しいたします。

○百瀬企画幹（県民文化部人権・男女共同参画課）

会長はじめ委員の皆様、大変貴重な御意見をいただきまして本当にありがとうございました。

県では、これから来年度の予算編成に入る時期でもありまして、そうした中で、今日いただいた意見を関係部局等と共有させていただきまして、今後の県の施策や事業構築の観点に、ぜひ生かしていきたいと考えております。

(了)