

令和2年12月17日（木）
岡谷市男女共同参画審議会

第2回岡谷市男女共同参画審議会

会 議 録

【出席者】

○委員（10名）

鮎沢 美知委員、赤間 公子委員、有賀 メアリー委員、小口 まゆみ委員、
北村 隆雄委員、関原 敬泰委員、田中 平八委員、林 幸夫委員、藤森 正樹委員、
矢崎 京子 委員

（※欠席者…藤森 恒男 委員、沓掛 隆委員、宮坂 昭男委員、浜田 恵美子委員 4名）

（産業振興部）

産業振興部長 藤岡 明彦
工業振興課長 仲田 健二
工業振興課主幹 花岡 潤
同主査 黒澤 侯太

（事務局）

企画政策部長 白上 淳
企画課長 木下 稔
企画課主幹 廣瀬 智子
同主査 新村 尚志

第2回岡谷市男女共同参画審議会 会議録

令和2年12月17日（木）
午後2時～午後3時15分
市役所9階 大会議室

●市民憲章唱和

1 開会

2 会長あいさつ

皆様、ご多忙の中、第2回岡谷市男女共同参画審議会にご参加いただき、ありがとうございます。今回は、前回の会議で出た意見について、テーマを絞って、話し合いをしたいと思います。コロナ禍で女性の働く場が難しくなり、多くの問題が続出しております。

そんな中でどのようにしたら、共に生きられる社会になるか、皆さんの率直な意見をお聞きたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

3 企画政策部長あいさつ

本日は、年末のお忙しいところお集りいただき、誠にありがとうございます。新型コロナウイルス感染症もなかなか落ち着かない状況で、長野県内でも拡大をみせている中ですが、大切な会議ですので、感染防止に配慮した上で、開催させていただきました。

本日は、前回の会議でも話題となっております「男女共同参画おかやプランVI」の「基本目標2 あらゆる分野において男女がともに活躍できる社会づくり」、その中でも男女共同で仕事をするための環境整備等について、本日は岡谷市産業振興部の藤岡部長より、国の取り組みも含めてお話をいただき、その後、委員の皆さんと意見交換をしていただく時間とさせていただきました。

コロナ禍で、制限がある中での事業推進となっておりますが、本年度は、「男女共同参画おかやプランVI」のスタートの年ということで、委員の皆様には、計画の推進に更なるご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

4 会議事項

（1）「働く場における男女共同参画推進のための環境整備」の取り組みについて

講師：岡谷市産業振興部長 藤岡 明彦 部長

企画課長	本日はご都合で、沓掛 隆委員さん、藤森恒夫委員さん、宮坂昭男委員さん、浜田恵美子委員さんが欠席でございます。 それでは、次第に従い、議事に入ります。本日は、先ほど部長の挨拶もありましたが、前回の会議で、委員の皆様から、意見が多くありました、働く場における男女共同参画の推進として、岡谷市の取り組みを産業振興部の藤岡部長よりお話をお聞きし、その後、意見交換を行いたいと思います。 ここからの議事進行は、鮎澤会長さんをお願いします。それでは、よろ
------	--

会長	しくをお願いします。 それでは、よろしくお願いします。本日は藤岡産業振興部長に色々とお話しをお伺いしまして、そのあと、委員の皆様からご意見をいただきたいと思います。
産業振興部長	皆さんこんにちは。 岡谷市産業振興部長をしている藤岡です。本日はどうぞよろしくお願いします。昨年の7月に経済産業省より出向して参りました。1年半いるところですが、このような機会を設けていただき、ありがとうございます。 本日は産業振興の観点から、男女共同参画社会の実現に向けた取り組み内容をご紹介させていただきたいと思います。 また、本日、工業振興担当として課長含め、担当者も同席しております。 これから説明させていただく内容について、この後、意見交換がありますので、忌憚のないご意見をいただければと思いますのでよろしくお願いします。 <配布資料に沿って、説明>
会長	ただいま、いろいろと岡谷市の取組をご紹介いただき、岡谷市に職場子育て応援宣言をしている職場が30社あるということで、皆さんから何かご意見ありますか？
A委員	何日か前の新聞で、男女共同参画について、男性の育児や家事への協力が必要だという記事が載っていて、読んでみた。今お話いただいた中で、以前よりは男性の育児休暇が取りやすくなってきていると思うが、実際に小さな事業所、特に製造業等はなかなか休暇がとりづらいのではないかと、また、30歳、40歳ぐらいになり、中堅社員になってくると育児休暇が取りづらくなってくのではないかとと思うが、年齢的なもので休暇を取っている割合がもしわかれば、教えていただきたい。
産業振興部長	実際に育児休暇の取得の割合というところまでは、把握できていない状況です。市内製造業は、小規模の事業所、従業員5人以下のところが多いので、企業の従業員の年齢構成によっては育児休暇が取りづらいこともあると思います。 ただ、その企業を特定して、お願いしていくというのは現実的には難しい。そうした環境を良くしていくという取り組みが必要である。 もう一つ。先ほど申し上げた通り、デジタル化という枠で仕事を遠隔でできるような環境を作っていくというのも一つのパターンである。 働き方を見直す中で、必ずしもこの時間帯で働かなければいけないということも併せて見つめ直す機会を作っていくこともこれからは大事だと思います。 ただ、我々もそういったことを企業さんとお話しする中で、知見や先進事例をしっかりと蓄えていかないと、現場にお話しに行った際に、それはできないと言われてしまいかねないので、今回、紹介した企業のような取り組みをもっともっと増やしていって、それをもって企業さんにアプローチしていくことをやっていきたい。

会長	ありがとうございます。他にどなたか。 中小企業だとなかなか育児休暇を取りにくいとは思いますが、そんな中でも 30 社、岡谷に子育て応援企業があるわけですが、その中でやはり全部が全部できているわけではないですよね？その辺りはいかがでしょうか？
雇用対策主幹	今お話ありました社員の子育て応援宣言で手を挙げている 30 社は今、なかなか人材も不足している中、限られた従業員の中で会社を良くしていかなければいけないということを考えた場合に、働きやすい環境、社員の子育てにスポットを当て、よくしていこうという宣言をしている事業所になります。これは社内で、育児休暇を取りづらい雰囲気やこれまでそういった風土に対して、会社として制度を整えて、休暇を取りやすくしていこうということで働きかけているところになりますので、まずは社内体制を整えて、社員が育児休暇を取得しやすい会社を増やしていければ良いと思っています。 また、資料にあるような認定されたことを示すマークを外部に周知しても良いという形になっていますので、就業を検討している方がマークを見たときに、魅力ある会社だと思っていただければ、それが持続的に発展していく働きやすい会社になっていくと考えております。 今、その発展途中にある状態で、我々がこういう取り組みを促進していくことを考えています。
会長	ありがとうございます。それに関して、どうでしょうか？
B委員	とても良い資料を作っていただき、ありがとうございました。私も岡谷で仕事をさせてもらいながら、周りの友達も働いていますが、こんなに女性の方が働いていると思ったのと、こんなに一生懸命に女性を応援してくれる会社があるということを私も勉強させてもらいました。 企業の取組事例をもっと浸透させるために、広報おかやにこんな企業があるよという形で、市民の皆さんに知らせていただくような機会があれば、こういう会社だったら、私も働いてみたい、他の企業が頑張っているなら、うちの会社ももうちょっと頑張れるなという基盤を広げていくことができるので、市の皆さんに市報などいろんな形で周知をしていただきたいと思います。
会長	結構知らないことが多いと思います。岡谷はよく宣伝が下手と言われるので、広報に力を入れていただきたいですね。 今、コロナ禍で社会福祉協議会から母子家庭の方々が生活に大変困っているので、お米や不要になった食べ物を寄付してくださいというのが更生保護女性会を通じて依頼が来ておりますが、パートや非正規雇用の方が働く場を失っているという現状があって、そのような現場へ細かい手を指し延べていただいているのか、お伺いしたい。
雇用対策主幹	今、コロナが長期化している中で、比較的、岡谷市内の企業、諏訪エリアを含めて、全国的に報道されているような、希望退職を募ったり、社員の一斉解雇というところまではなっておらず、今いる従業員さん、パートさんを含め、何とか雇用を維持しながら、耐えていただいております。国でも、そういった社員の休業補償について、制度を充実してやっております。企業には国、県、市で行う様々な支援メニューを有効に活用していただきな

	がら、事業を継続していただいている。しかしながら、今求人倍率を数字で見ますと、数字は減少傾向にあり、何とか求人倍率1倍を維持しているところでもありますので、我々もそういった状況に注視しながら、次の事業を展開していきたいと考えております。
会長	よろしく申し上げます。
C委員	今のお話を伺って、意識に尽きると思い、啓発の大切さを感じました。私も知識がなく、初耳のことだらけでしたが、大変勉強になりました。産業に関係がない人たちにどう啓発したらいいか、特に早い時期からの意識啓発がとても大切だと思います。 つつい、小学校や中学校で考えてしまいますが、例えば、PTAで、その父兄の中にも仕事の両立に悩んでいる人がいると思いますので、講演会や父兄の意見を吸い上げるような仕組み、機会を設けたらどうかなと思います。 みんなで考えていく社会、みんながお互いにどのように分担できるのかを考えていく必要があります。 産業の立場を考えると、ものすごく大変なことだと思いますが、みんなで考えていけば、いい案がもっといっぱい出てくると思います。
会長	PTAの講演会で、産業の働く場の話を取り上げてもらえたら、お母さんたちは随分うれしいと思います。良いアイデアだと思います。他にいかがでしょうか。
D委員	結局、女性が離職する原因の一つは子育てと老人介護。どうしても女性にウエイトがかかってくる。 そして、仕事か、家庭か、と迫られたときに仕事ができなくなる。今、本当に人が集まれなかったり、コミュニケーションが取れない中で、難しいと思いますが、やはり社会全体で子どもやお年寄りを支えていく、地域力というか、みんなで支えていければ、解決の一つの糸口になると思います。 今は集まってはいけない、いろいろやってはいけないという状況の中で、提案しづらいのですが、やがてコロナが収束して、この大変な思いをして、乗り越えたときに、子どももお年寄りも、みんなが力を合わせて、助け合って生きていけるということを改めて考えることが出来たならば、女性が仕事をもう少しだけ続けたり、男性と一緒に仕事ができる環境になっていけるのが理想だなと思いますが、それはやはり難しいと思います。 私は商業の立場ですが、商店は小さなお店で、皆それぞれ、ほとんど女性の方がお店で頑張っていると思います。 私もそうでしたが、子どもは自分の手元に置きながら仕事していて、自分のお店だからできたことでしたが、大きな企業に子どもを連れていけるわけではないので、そういうことができる時代、そういう環境が整っていけば、だんだん良い方向に向かっていくのではないかと思います。 ただ、個人店と大きな会社では異なるので難しい。女性が男性と同じようにいろいろやっていくには、まだまだハードルが高いというのが感想です。
会長	まだまだハードルが高いという感じですね。関原さんはどうですか？

E 委員	資料 3 ページのテレワークのところに、製造業でテレワークを実施した事業所が 18.4%、約 2 割の企業がテレワークを実施している。市内における取組事例を 1 から見ていたのですが、この企業の中に女性がテレワークをやっていたという事なのでしょうか？ 例えば、業種ごとで営業は 69.7%がテレワークをできる。製造が 18.4%という数値が出ており、女性にそれらの業種をしてもらったらどうなったか、仮定になるが、テレワークで子育ても出来ると思います。 いわゆる製造業ならすべて、製造ラインの中に女性を入れてしまっているという事なのか。それとも、女性の職種をもう少し広げて、営業あるいは企画、そういうテレワークが可能な職種へ女性を雇用する。そういうのも一つの発想だと思います。 少し話はそれますが、私の孫は東京に住んでおり、通っている幼稚園の先生が子どもを育てていて、朝 7 時までに最寄りの保育園へ子どもを預けて、自分の勤務先である幼稚園に行って、夜は 7 時ぎりぎりまで働いて、それから保育園へ子どもを迎えに行く。 何か、おかしいのではないかと。自分が幼稚園の先生をやっていて、地区が違うということもあるかもしれないが、職住分離をしているのではないか。 例えば、岡谷市の場合は非常に面積が小さいが、やはり職住分離を考えて、保育園を建てる。今は何となく、遠くにあるような感じがするが、企業が市街地にあるのですから、その近くの保育園へ子どもを預ける事が可能になる施策を進める。 私は中村区ですが、子どもを長地保育園ではなくて、自分の会社が例えば川岸だったら、川岸保育園に入るというようにもう少し柔軟に子育てをやる。 職種を変えるか、または、そうやって職住分離を近接させてやったほうがいいのではないかと思います。
会長	今はお母さんの働く場所、もしくは通ridoの保育園に預ける方も多いと聞きます。必ずしもその地域の保育園に預けなくても良いと思います。
事務局	岡谷市では、保育園はあくまでも保護者のご希望の保育園を選ぶことが出来、会社の通ridoだったり、自宅の近くで迎えに行きやすい、または子どものその後の学区のことを考えて、選ぶことが出来るようになっています。
会長	営業に女性を回したり、テレワークできる職種に雇用するなどいいですね。女性の仕事をある程度、規制してしまう、そういう社会もやはり見直す必要があると思います。
F 委員	これまで男女共同参画という切り口から、どうしても女性の社会進出には出産、子育てがネックになってるということと、今までの育児休暇では、男性の育児休暇をさらに促進するという切り口がメインだったと思いますが、今年のこのコロナ禍という想像もしていなかった社会環境になり、新しい切り口でとらえることができ、変な意味であるが、良い機会ととらえている。今後の社会情勢がどう変わるか。どう考えていかなければいけないかを考えさせられました。 そんな中で、テレワークという、また一つ別の観点から見直すことがで

	きて、このテレワークということで、女性も子育てについて、職場を離れてもできるということも新しい発見となりました。 テレワークの実施割合も、新たに実施した事業所も結構多い、また今後検討しようというところもあることから、会社なり、行政側で積極的に働きかけて、今後、女性の社会進出が図られていく、進んでいくのではないかなと感じました。
G委員	資料の2ページに岡谷市の女性の就労割合が出ているが、いろんな理由で女性が一旦、離職して、再就職をすると思うのですが、それがどのくらいあるのか、またそういった潜在的な女性の働く力というものを引き出す施策を今後どうやっていくか。 あと、私は人権啓発をやっているので、各企業さんに啓発に行きますが、その時に受講してくれる方に、女性が圧倒的に少ないと感じます。 各企業でそれぞれやはり、もう少し女性の地位向上ということをしていただき、そういったことを市の男女共同参画の中で、施策として各企業にPR等々をしていただいて、女性の地位の向上に結び付けていただきたいと思います。
H委員	本日は市内の企業の方の先進的な事例をご紹介いただき、とても参考になり、ありがとうございました。当行では、ようやく女性の皆さんが産休・育休を取り、その後、産休・育休をあけて、勤務を再開するにあたり、時短勤務されるようになってきて、こういった取り組みは昔では考えられないくらいある程度進んできたと思います。 これからの喫緊の課題は先ほどもお話ありましたが、男性職員の育休がなかなか進まないということ。当然、時短勤務というのは皆無でして、今ようやく男性職員が奥さんを助けるために育休を取るという方策をとり、若干ではありますが、男性が休暇を取り出したところです。 女性の産休・育休、時短勤務も、かなり時間がかかってようやく制度として根づいてきたので、今度の男性育児休暇の取り組みもやはり時間がある程度かかるかなと思います。 今日ご紹介いただいた身近な企業さんの事例をご紹介いただき、とても参考になりましたので、今後もぜひそういった情報をご提示いただければありがたいと思っています。今日はありがとうございました。
会長	ほかに何か、ご質問はありますか。 それでは、これで終わりにしたいと思います。

(2) その他

会長	その他について、事務局からなにかありますか？
事務局	前回の会議の中で、説明させていただきました「男女共同参画推進事業計画」の中で、本日お休みしておりますが、宮坂委員さんから、コロナ禍の中で、男女共同参画推進事業について、全部やり切れているのかどうか、イベント実施の有無について、精査してもらいたいというご意見がありました。 その中で、庁内各課に調査をしたところ、現在のところ、新型コロナウイルス感染症の影響はある中ですが、開催時期や実施方法を変更するなどの対応をしながら、現在、全事業・全計画を事業計画に基づき、実施して

会長	いるということでしたので、ご報告だけさせていただきます。 よろしくお願いいたします。以上になります。 何か、質問がございますか？ それでは、次回の会議ですが、年度が変わって令和3年6月頃の開催を予定しておりますが、何かご意見ありますか？
C委員	会議のテーマなどを前もって提示いただければ、心の準備や事前に調べたりすることができますので、よろしくお願いします。
会長	1回目の審議会で出た意見の中からテーマを決めてやっていますが、何か、このテーマ以外に審議会で話し合いたいものがありましたら、言ってください。今日でなくても良いです。こういうことについて、審議したいという希望があれば。
事務局	ご希望のテーマなどがあれば、お聞きしたいと思います。今後、事務局から、アンケートを送らせてもらいたいと思いますので、よろしいでしょうか。
会長	それでは、次の会議は6月になりますが、何か、社会的にいろんな問題等も出てくるとしますので、逐次準備してお考えいただきたいと思います。それでは、副会長より閉会のあいさつをお願いします。
副会長	今日は貴重なお話をお伺いし、ありがたく思います。岡谷市の女性の働く割合がこんなに高いということを考え、また市内企業の特徴的な取組を伺い、大変勉強になりました。 コロナ禍ではありますが、これが逆に働き方の選択肢を考える、増えていくことにもつながっているということで、コロナで大変ですが、新しい働き方を考えるきっかけになる社会情勢になったと思います。 しかしながら、学生たちの就職率は低下しており、全国的には就職内定率が7.5%下がっているということをお聞きしています。 学生たちは奨学金を受けながら、学校を続けなければいけないという厳しい状況でもあり、こういった若い世代が働きやすい環境を整えていく、仕組みづくりを大人や企業、社会全体で考えることが必要なのかなと思います。聞いておりました。 今日は、お集りいただき、有意義な話となりまして、本当にありがとうございました。 以上を持ちまして、会議を終了します。