

令和6年7月3日（水）
岡谷市男女共同参画審議会

第1回岡谷市男女共同参画審議会

会 議 録

【出席者】

○委員（11名）

鮎沢 美知 委員、今井 郁乃 委員、梅垣 つね 委員、小口 まゆみ 委員、
柏原 明彦 委員、北村 隆雄 委員、熊井 卷文 委員、高橋 章 委員、高橋 祥二 委員
藤森 賢二 委員、矢崎 京子 委員

（※欠席者…赤間 公子 委員、有賀 メアリー 委員、小口 貴一郎 委員 3名）

○アドバイザー 長野県男女共同参画センター 長崎 淳 所長

（事務局）

企画政策部長	岡本 典幸
地域創生推進課長	日岐 充利
地域創生推進課統括主幹	廣瀬 智子

第1回岡谷市男女共同参画審議会 会議録

令和6年7月3日（水）
午前10時～午前11時30分
市役所6階 605会議室

●委嘱書交付

●市民憲章唱和

1 開会

2 市長あいさつ

皆さんおはようございます。

本日は、大変お忙しいところ岡谷市男女共同参画審議会にご出席を賜り、誠にありがとうございます。

ただいま、委嘱書を交付させていただきました。委員の皆様には、快くお引き受けをいただき、厚く御礼を申し上げます。

さて、先日、世界経済フォーラムが、世界各国の男女格差をまとめた2024年版の「ジェンダーギャップ指数」を発表しました。評価対象146か国のうち、日本は118位と昨年度より順位を上げましたが、政治・経済分野では、まだ男女格差が大きい結果となっております。

本市においては、令和2年度にスタートした「第6次岡谷市男女共同参画計画」に基づき、誰もが社会や地域で能力を充分に発揮することができる男女共同参画社会を実現するため、様々な施策を推進しておりますが、この計画も本年が最終年度となります。

今後、皆様にご意見をいただきながら、来年度からスタートする第7次計画の策定を進めてまいります。

結びに、皆様には、それぞれのお立場で各種施策の推進や計画の策定に対し、ご支援、ご協力を賜りますようお願い申し上げ、あいさつとさせていただきます。

2年間お世話になりますが、どうぞよろしくお願いいたします。

3 自己紹介

- ・名簿順に自己紹介。＊赤間公子委員、有賀メアリー委員、小口貴一郎委員 欠席
- ・アドバイザー 長野県男女共同参画センター 長崎 淳 所長より自己紹介

この4月に組織改革がありまして、あいとぴあの2階以上は諏訪湖環境研究センターとなりましたが、1階にはこれまでと同じようにあいとぴあの機能が残っております。もし何かあればご連絡いただければと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

4 会長・副会長選出

地域創生推進課長	正副会長の選出をお願いしたいと思います。 岡谷市男女共同参画条例第21条第5項に、「審議会に会長及び副会長を各1人置き、委員の互選によりこれを定める」とありますので、本日は、委員の皆さんの中から会長と副会長を決めていただきたいと思います。 正副会長の選出についてご意見がある方はお願いします。
地域創生推進課長	本日は、初めてお会いする方も多くいらっしゃいますので、なかなか意見がでないかと思います。 事務局に腹案がございますので、お示ししたいがよろしいでしょうか。
(委員)	異議なし。
地域創生推進課長	それでは、事務局の案として、前回に引き続き、会長を 鮎澤 美知 さん、副会長を、本日、急遽欠席になっておりますけれども 赤間 公子さん をお願いしたいと思います。ご意見等ありますでしょうか。
(委員)	異議なし。
地域創生推進課長	ご異議がないようですので、会長を鮎澤 美知さん、副会長を 赤間 公子さんをお願いしたいと思います。 会長さんにごあいさつをいただきたいと思います。
会長	ただいま、会長に選任されました、鮎澤 美知と申します。 皆さまのご協力のもとに、意義ある会にしたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。 少子高齢化の社会でありまして、女性活躍がますます重要とされております。その中、とても心配なことに、結婚したくないと考える男女がますます増えています。ワーク・ライフ・バランスがとても重要視される時代になってきました。ともに働きながら、ともに生きがいを持って家庭と両立できるような社会を築いていくためにはどうしたらいいのか、皆さんの忌憚のないご意見を伺いながら、これから第7次計画策定に向けてがんばっていききたいと思います。 これから1年かけて、男女共同参画プラン7の策定の協力ができればいいかなと思っておりますので、よろしくお願いいたします。
地域創生推進課長	ありがとうございました。 岡谷市男女共同参画条例にしがたいまして、「審議会の会議は、会長が議長となる」ことになっておりますので、会長さんよろしくお願いいたします。

5 議 事

- (1)「令和5年度男女共同参画推進事業実施状況」及び
「令和6年度男女共同参画推進事業実施計画」について

会長	それでは進行を務めさせていただきます。 さっそくですが議事に入ります。議事１「令和５年度男女共同参画推進事業実施状況」及び「令和６年度男女共同参画推進実施計画」について、事務局から説明をお願いします。
統括主幹	《男女共同参画計画 おかやプランⅥの概要の説明》⇒内容省略 《令和５年度男女共同参画推進事業実施状況及び令和６年度男女共同参画推進実施計画についての説明》⇒内容省略 （資料１，資料２）
会長	ただいま、事務局から説明のありました説明について、質問等ありましたらお願いします。 《特になし》
会長	先の説明を進めまして、また質問の時間を設けたいと思います。

（２）男女共同参画に関する岡谷市の現状について

会長	次に進みます。議事（２）「男女共同参画に関する岡谷市の現状」について、事務局から説明をお願いします。
統括主幹	《男女共同参画に関する岡谷市の現状について 説明》⇒内容省略 （資料３-１、資料３-２）
会長	ただ今、事務局から説明がありました事項について、ご意見ご質問等がありましたらお願いいたします。
H委員	資料３-２のところですが、DV、ジェンダー、性的マイノリティなど、最近では新聞やニュースで言葉としては、かなりの人が認知していますが、外国語を使うというのはどうかと思っています。できるだけ日本語で書いていただくのがいいのではないかと。今後の課題ということをお願いしたい。ほとんどの人、特に若い人は英語を使ったりしますが、ある程度の年齢の方はわからないところがあるので、可能な範囲で日本語をつかっていただければと思います。
会長	次期計画には説明をつけるなどしてわかるようにしていけばいいかなと思います。 もう一つ議事がありますので、それを聞いてから時間を取りたいと思います。

（３）第７次岡谷市男女共同参画計画の策定について

会長	それでは、議事（３）第７次岡谷市男女共同参画計画の策定について、事務局から説明をお願いします。
統括主幹	《第７次岡谷市男女共同参画計画の策定について 説明》⇒内容省略 （資料３-３、資料３-４）

会長	ただ今、事務局から説明がありましたが、これですべての説明が終わりました。ご意見ご質問等がありましたらお願いいたします。
E委員	資料3-3 計画の性格の部分になりますが、「困難女性支援法」とありますが、これはどのようなものか説明をお願いします。
統括主幹	国が「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」というものを令和6年4月1日施行しております。これに基づきまして、国と県ではこの行動計画を策定したところなんです、女性が日常生活や社会生活を営むにあたり、女性であることでさまざまな困難な問題に直面することが多いことを鑑み、困難な問題を抱える女性への福祉的な支援のための施策を推進し、人権を尊重し、女性が安心して、自立しながら暮らせる社会の実現に寄与することを目的として、この法律が定められたところです。 困難さを抱えている女性が多い状況で、それをどのように支援していくかということでこの法律ができました。
アドバイザー	少し補足させていただきます。 基本的には、女性相談事業というものがありますが、今までの女性相談事業は、実は戦後まもなくできた売春防止法という法律がございまして、女性を更生させるという意味も含めてこの法律ができました。それから女性相談事業は、長野市に女性相談所という機関があるのですが、その枠組みでずっと動いてまいりました。最近になって、その枠組みだけではだめだということで、相談事業も含めて法律が新たに新設され、困難女性を救っていきこうという形になりました。 ですから、女性相談所から、今度は女性相談支援センターになりまして、県を例にとりますと、各保健福祉事務所に女性相談支援員を配置し、専門的な知識を持ったものがその対応に当たる、困難な女性に対する支援が拡充されたという経緯であります。そして、配偶者からの暴力に対する支援なども包括的にやっていく形になっています。私どものセンターも、配偶者暴力支援センター、DV保護の相談機関になっているのですが、困難を抱えた女性がもし暴力を受けているなどの相談を受けた場合、その相談を受けたことを証明するような機関になっております。男性はどうなんだっていう議論もあったんですけど、今回は女性に対しての支援となっております。 まだ新しい問題もあるなか、最近では、都会では売春もまた増えてきているという報道もあるのですが、今までの売春防止法という枠組みでは対応しきれなくなっていて、戦後からの制度を大きく根本から変えてきているということです。
会長	最近テレビでやっていたのですが、ホストクラブに女性が行って、そこでだまされて海外へ売られてしまうとかいうこともあったみたいですね。
アドバイザー	国から通知も出ていて、そういうことがあったら、相談センターで対応しろということもありました。もしそういう事案がありましたら保健福祉事務所でもいいですし、長野市にある女性相談センターでもいいので、ご連絡をお願いしたい。
会長	出張フォーラムなど、人数はあまり多くなかったようで、残念なんです、いろいろ思うことはあるんだけど、催しにはあまりでてこない、ということはどういうことなのでしょう、とも思っています。

B委員	資料をみさせていただいて、すごく大きな問題、すごく広い話だと感じる。啓発と女性を守る、相談にのるなどあるが、一番何に重きをおいているのかがわからない。私が考えると、個々に一生懸命思っている、社会全体が変わらないと、この問題って解決していかないんじゃないかなって普段思っていて、その中で、啓発して参加人数をだして、これが、どれくらい男女共同参画に対して意味があるのか、どのくらいの思いでいけばいいかわからないので、何を質問していいのかも難しいが、一番重きを置いているのはどこなのか教えてほしい。
統括主幹	男性も女性も同じ場で話し合いをしたり、同じ場でいろいろ考えていくってということがとても大事だと思っていて、それをしていくには、男性も男性だけの場で話し合うのではなく、女性も女性だけの場で話し合うのではなく、両方が同じ場で話し合っているいろいろな決めていかなければいけないんだよってという意識を持ってもらいたいことが一番の思いです。 それには、いままで皆さんが育ってきた環境がある中で、意識を変えていくことが必要であり、そのためには啓発活動を、細々かもしれませんが、続けていくことが大事だとは思っています。 女性も活躍をしていくには、女性自身の意識を変えていくことも重要だと思います。
アドバイザー	本当に男女共同参画っていうのは、大分時間が経っていて、皆さんの意識が薄れというところがあると思うのですが、先ほど少子化の問題ということで、会長さんからお話ありましたけれども、少子化の問題って、若い女性が流出してしまうことが大いに関係します。以前、消滅自治体という報道がありましたけど、若い女性人口がどう推移していくかを統計的にみているものです。実際に出生数を考えたときには、女性の数で把握せざるを得ないところがあります。女性の働きやすさとか、女性が活躍できる状況になっていないと、やっぱり県外に出て行ってしまいます。 県でも少子化対策は重要だと考えていて、そのためにも若い女性の流出を抑えていかなければならない、（女子がひとりで産むわけではないので）当然男性の流出も抑えることは大切ですが、若い女性の流出を抑えていかなければならない。それには、企業からも積極的に、自分のところの労働条件、採用条件などをアピールする、製品をアピールする場合じゃなく、もううちに来ればこんな労働条件、これだけ子育て環境がいいというようなことをアピールしていかないと、その企業自体やっていけなくなるくらいの状況になっています。 ですから、男女共同参画として何か女性の差別撤廃みたいなことだけだっというふうに思われるかもしれないですが、実はもう、社会の根底から、そういうことを変えていかないと存立自体も、問題になってしまう。だから本当に企業さんにはよく報告をしていただいて、採用された後の職場環境ですとか、いろいろなキャリアアップを伝えていく、そういうことを考えていかないといけない。 今はキャリアアップについてすごい関心もあるらしい。結婚・育児というときには、仕事をお休みし、そのあとまた就職したいという意識がすごい強いらしいです。そういうことができる社会、できる地域でないと、女性がいられない。居たくても、もしかしたら居られないかもしれない。だからそういう中で、例えば職場、地域、家庭、大きく分けてこ

	の3つだと思うんですけど、女性がここで生きやすいことによって、女性が活躍しやすい、誰でも能力によって活躍できる、そういうことが男女共同参画と言われている、何でも女性の権利拡大だといっているだけではないんですよ。 もう本当に、日本は女性に活躍してもらわなきゃ、立ち行けない状況に今なりつつある。そこは本当に皆さんによく考えていただいて、女性に活躍してもらわなきゃ、岡谷だけじゃなくて、日本はもうどうしようもない。当初は差別撤廃で動いてきたのが、途中から、女性活躍推進法ですとかも言われるようになり、逆にもう、活躍してもらわなきゃ困るという認識にかわりつつあると思っています。 確かにその通りで、学校の現場とかは、女性にとって仕事しやすいのか、今のところは育休も3年間取っている人も現実には知ってしまして3年間休んでいても、職場復帰して、普通にちゃんと、正規で働いているという状況なんですね。でも、企業だとまだそこまでいってなくて、育休はせめて1年ぐらいかなって感じがしているんですけど、どうなんでしょうかね。そういうことがきちんとできていけばいいのかなと思っている。 この間も女性が働きやすいために、女性が起業したグループが、子供の遊び場を職場近くに作ってあって、子供と一緒に通勤して、そこで子供を遊ばせながら自分も仕事をしているっていう現場があったんですけど、やはり企業もその小さい子に対してどのようなことができるのかそういうことも考えていかなきゃいけない時代になってきていて、女性が働かないと日本はやっていけない時代になっていますので、その辺も真剣に考えて、これからの計画に入れていかなきゃというふうに思っています。このアンケートの結果を見ても、地域活動とかが割とまだ伸びていなくて、職場は、前より伸びていますよね。 だから、こういう方向でいってもらいたいなあと思うんですけど。こうして欲しいな、こういうところが問題ではないかなってというような意見がございましたら、お願いいたします。
会長	確かにその通りで、学校の現場とかは、女性にとって仕事しやすいのか、今のところは育休も3年間取っている人も現実には知ってしまして3年間休んでいても、職場復帰して、普通にちゃんと、正規で働いているという状況なんですね。でも、企業だとまだそこまでいってなくて、育休はせめて1年ぐらいかなって感じがしているんですけど、どうなんでしょうかね。そういうことがきちんとできていけばいいのかなと思っている。 この間も女性が働きやすいために、女性が起業したグループが、子供の遊び場を職場近くに作ってあって、子供と一緒に通勤して、そこで子供を遊ばせながら自分も仕事をしているっていう現場があったんですけど、やはり企業もその小さい子に対してどのようなことができるのかそういうことも考えていかなきゃいけない時代になってきていて、女性が働かないと日本はやっていけない時代になっていますので、その辺も真剣に考えて、これからの計画に入れていかなきゃというふうに思っています。このアンケートの結果を見ても、地域活動とかが割とまだ伸びていなくて、職場は、前より伸びていますよね。 だから、こういう方向でいってもらいたいなあと思うんですけど。こうして欲しいな、こういうところが問題ではないかなってというような意見がございましたら、お願いいたします。
	今お話いただいた、女性が子供を産んでから大体の企業が1年しか育休を取れないということを聞きます。うちの子供の家庭をみても、1年経ってお母さんが育休復帰するため保育園に子どもを預ける、病気になる熱を出す、また良くなって…と、病児保育をやっているところも少ない、結局祖父母が駆り出されるような感じで。キャリアアップしたいんだけどそれが足かせになっているっていう状態を目の当たりにしてしまして。もう少し社会全体が育休を2歳までとは言えないんですけど、1歳半までとか、もうちょっと育休がとれれば、子どもも少し大きくなって身体もしっかりするんじゃないかと思う。それと、男性の育休、会社では認められているらしいんですが、どうしても取りにくい様子があり、なかなか取れないという話をききます。本当に、社会全体で考えていかなければいけないものだと思います。 それから、女性で働いている方といろいろお話するきっかけがあるんですが、相談を受けたり話のなかでは、「女性じゃ話にならない、男を出せ」など、まだそういうことをおっしゃる方もいるらしくて、やはりこういうことって根が深いのかなあって感じます。ずっと前からの日本の慣習であるのか、同じことを男性が言うとするなりいくつというんですが、女性が言ってもそんなじゃ駄目だっていうような方がまだまだいらっしゃるってことで、とても悲しく感じたことがあります。なので

	こういう啓発問題は、本当に地味なことかもしれないんですけど、必要であると思います。若い人たちは学校から教育を受けているので、〇〇さんって呼んだり、上手に男女区別なくできていると思いますが、私たち大人がもうちょっと考えていかなければと思っていますので、啓発活動は、大事なのかなと、何かいい啓発活動があったら考えていかなければいけないかなと思っています。
会長	ありがとうございます。いろんな話の中から次のいいアイデアが生まれてくると思う。本当に男性育休をとってもお給料全部もらえないそうで、それが一番ネックらしいですね。奥さんも育児中で、旦那さんもお給料減らされたらやっていけないっていう家が多くて、そこら辺もね、企業ともども考えていかなければならない問題ではないかなと思います。
D委員	先ほど、アドバイザーが言った通り、やはり雇用の関係では、ただ会社の製品を売りにして人材を求めるというよりも、福利厚生面でやっていかないと人はなかなか集まらないということで、弊社の例を言いますと、産休でお休みしている人が3人いまして、復帰した方は、1月に1人おります。会社でも「社員の子育て応援宣言」ということで、未就学の子をもつ従業員に対しては、時短制度の利用の促進を進めたり、育休明けにスムーズに仕事復帰ができるような、サポートとかもしております。女性の方はとても頑張ってもらっているんで、会社としても、女性の働きやすい環境を作っているんですけども、なかなか皆さんが言う、もっともっとというようにはいきませんし、また男性の育休についても、中小だとなかなか厳しいですね、大手さんだったら取れるんですけども、やはりそこら辺は、今後の課題ということで、今進めていますし、岡谷市ではU I J ターン強化事業を進めているんですけど、弊社もそれに参加して、いろいろなところでPRをして、より良い人材に岡谷市へ来ていただくという活動を会社なりにも進めている状態です。
会長	ありがとうございます。子育て応援企業が、岡谷市でも37社と増えましたよね。子育て応援企業について、一般のお母さんたちは知らない人もいるので、啓発の機会には、展示したりしているんですけど、そういうこともやはり、企業の宣伝に大いに使っていただいてやっていけば、だんだん良くなるかなと思います。
E委員	男女雇用均等法、これが各事業所で浸透してきている中で、この平等感っていうのがかなり増えているんじゃないかと思いますが、そういう中、働き方改革で、男性の育休もとりやすくなってきていると思うんです。ただ、地域における男女平等感、これは、マイナス1.3ポイントということになると、地域でのPTAの役員ですとか、どうしても男性が会長さんになったりっていうのは多い中で、地域の各団体の役員とか、そういうのはどうしても男性がなりがちとなっている。 今後、各地域における女性の役割も大事になってくると思うもんですから、そこら辺も今後、新しい施策の中に、何らかの形で取り入れていければと思います。
会長	今一番難しいのが、定年が延長されて、地域の担い手がいなくなっていて、どの団体も崩壊状態になっていく。高齢化している団体も大変。どうやって地域を守っていったらいいか。そういうことも、これから考

	えていかなきゃいけない問題かなと思います。
F 委員	私は団塊世代の1つ前で、子育てとか、育休っていう意味合いでは全然関係ないっていうか、失礼ですけど、考えなくてよかったっていうか、そういう時代でして、いろいろ申し上げる資格はないかもしれません。どちらかという迷惑をかけた方かもしれません。 ひとつ気になっているのは、若い方の自死ですね、自殺。いわゆるDVによるもの。ああいったものに対して、これもそうですし、ここにいろいろ資料として数値がまとまっていますが、これは数値としては必要だと思います。ただその数値は、あるこういう部分、こういう抜き取った部分の数値が出てきてというふうに思います。ですが、実際に亡くなる方、自分で自ら命を絶つ方、そういう方が結構いらっしゃって、本当にそういう方々の、意見が聞ける体制になっているのかどうか、少し疑問になっています。今、テレビの報道でしかわかりませんが、そんなもの知らないとか、知らないなんていうことを言うこと自体も問題だと思うんですけど、自分の責任を逃れることしか考えてない、行政も含めて、そういうところがちょっと心配になっていて、そういう方々の意見するのは本当に吸い上げられているかどうか、ということが1つ問題点かなと思います。やっぱり底辺の声を聞いてそれをどういうふうに吸い上げて、どういう風に形にしていくかっていうことも、やはりこの中にはあるのかもしれませんが、そういうものも少し色濃い形を出して、施策の中に入れていった方がいいのかなと。ちょっと曖昧、抽象的なこと言っているかもしれませんが、イメージとして私ははっきりしたイメージじゃないんですけども、そういう底辺の声、本当の声っていうのに聞こえるかどうかは課題ではないかなと思います。
会長	女性でもキャリアウーマン目指して、仕事が面白くなっちゃって、もう39歳になって結婚なんてまだまだっていう、そういう子が増えてはいるんですね。私の周りでも結構いまして、そんなに仕事は面白いのかと思いますけれど、その中で、悩みとかいろいろあったときに、誰にも相談する人が身近にない、という場合も結構あるのかなとも感じます。ストレスもたまるだろうし、男の人もちろんストレスあると思うんですけど、女の人もたまると思うんですね。相談所の形もいろいろと形を変えていかなきゃいけないですね。お話を聞いていて、そう思いました。
G 委員	各地区、壮年会っていうのはあります。今現在、女性の会員はいないんですけど、壮年っていうのは、いわゆる30から上の世代の集まりなんですけど、昔から男が集まって楽しんでいるような部分の印象が強いのかなっていう部分もあります。それと並行して婦人会さんがあるんですけど、今活動している区が3区ぐらいしかないということで、来年には、婦人会も解散するというようなお話を聞く中で、一時は、女性も含めた組織として壮年会を作っていけないかなというようなことも考えたんですけども、なかなか男性のその集団に、少人数で入ってくるとなると、そこがものすごく抵抗感っていうか壁というかがあって。初めから、ゼロの状態からやるとなればまた別なんでしょうけど、なかなかその辺が現実的に難しい。違う区でも2、3件ケースがあって、入ったらしいんですけども、自然消滅的な部分もあったと話を聞いています。やっぱり壮年っていうのが、いわゆる社会的な部分での、活躍というか活動できる会、そういう世代が意識改革する中で、取り組んでいかなきゃいけないのかなというように思いました。

会長	本当に婦人会も同じね。会議の中身としては、区長会では、やはりどんな感じでしょうか。
H 委員	区長会は、全部で21区ありまして、区長は全員男性です。 それからさっき紹介ありましたが、区会でいいますと、男性ばかりのところと、女性が6割ぐらいのところとあります。例えば花岡区ですが、5，6年前にできるだけ女性を入れてくれという依頼がありまして、各町内から必ず1人は出してくださいってことで、花岡区は4割強います。それはどちらかと、強制的に出ていただいているような感じがあります。そういう現実を考えますと、女性がですね、社会に出て行くっていう意識が低いんですよ。最近の人はわかりませんが、我々の世代とか、もう少し若い人たちで、社会に出て私はこうだよっていう人はほとんどいないんですよ。例えば諏訪市の市長みたいに、女性が出てくるのは非常に珍しいですよ。ですから、私の方には、男は末旧来の考え方を改めて、男も女も対等だということを考える。私はそうじゃないですね、はっきり言って私の方が上だと思っています、今でも。これはいけないってことはわかっているんですけど。生まれたときからしみついているんですよ。女性は、やはり同じようにしみついているんですよ、出ていかない。後に1歩下がって静かにするっていうのは、多いと思うんですよ。最近の人はわかりません。ですからこういうのはやっぱり教育が必要だと思う。ある程度、男も女も平等で、女性も対等に社会に出て仕事をして、何してもいいということを、やはり教育としてやらなければ変わらないと思うのですよね。さっき言いましたが、岡谷もですね、ぜひ女性市長に、市役所の管理職も女性は半分などと、そういうふうに持っていかないと、社会は変わらないと思いますね。 それから姓名ですねバッチについている名前、これは法律の問題だからどうにもならないと思うんですけど、女性は女性の姓名、旧姓を取れるような、法律改正が必要だと思いますね。そうでないと、いつまでたっても女性は後ろ、男性は前っていう考え方が、日本の社会にしみついていると思うんです。そこを考えないと思います。 それともう1つ、企業に対して女性が活躍できるなんていうのは、なかなか難しくて、今まで企業というのは利益優先できていもんですから、これを変えるにはまだまだ10年20年とへたすれば数百ぐらいかかると思います。これは私の感想です。
I 委員	最近の若い世代の方たちは、働き方の中にワーク・ライフ・バランスってことを必ずいれて考えている。私が若い頃っていうのは、仕事を優先にしていた時代でしたけれども、今の若い世代は、仕事は仕事、それから家庭生活、プライベートはこれも同じようにやりたい。これは男性も女性も同じ考え方でして、そういう働き方、企業としての働き方っていうのを、変えていかなきゃいけない。その働き方を変えていくためには、生産性を持っていかなければいけないし、人もしっかり確保していかなければいけない。その中で、働きやすい環境を作らなければいけない。この男女共同参画っていう、この会がね、そういう会なんですけど、それを取り巻くいろんな課題を解決していく中で、この男女共同参画っていうのも、理想の形に近づける、これだけをやればいいっていうだけじゃなくて、いろいろ関わって課題を解決していかないと、なかなかうまくいかないなと考えます。 私どもの会社も産休育休をとる女性の数が増えてきていまして、出産

	をしたら仕事に戻ってきたいという思いの女性が増えている。育休で休んで復帰してきたときには時短勤務になる。時短勤務になると、通常の定時まで働ける職員が時短勤務の職員分も現場をまわしていくのには、同じ人数では今までと同じようなことをやっていたんでは仕事がまわらない。じゃあどういうふうにやっていくのかっていうことを常に考えていかないといけない。仕事に復帰していただいて働きやすい職場だと思っていただけるようにしていかなければいけない。働きにくいなと思ったら、出産をした後にその社会に復帰するっていうその思いをためらっちゃうんですね。そうならないような環境づくり、これは社会全体で考えていかなきゃいけないんですけど個々の企業としても、常に新しいものを取り入れていかないと難しいなあと、人事の立場で現場をやりながら日々考えていかなければです。
会長	一番ネックなのは正規に戻れない。時短になったら、パートのままでいってしまうっていうのが一番、何か女性としてはネックなところでして、やはり女性として、仕事にもきちんと戻りたいと思った時点で、経験が継続されるような社会。勤続年数とかそれから正規とか、継続されるような社会になればいいかなと思うんですが、そこら辺がなかなか、考えたときに、中途半端になってしまう場合も多いんじゃないかなと思います。
J 委員	意識改革っていうのは本当に簡単にすぐにはできることではないので、私たちが育ってきたずっと何年か前から、やっぱり男性中心で女性は補佐みたいな感じでずっとやってきているのがもう当たり前になっていますけれど、でも、今子供たちは小さいうちからちゃんとそういう教育を受けていますし、少しずつは変わってきているんじゃないかなって今ちょっと期待して見ているところがありまして。 あと私はお店をやっている立場でお話させてもらおうと、商業っていうのは割合女性が頑張っている人たちが多くなって思っていますし、あとクラフト作家さんとかイベントをやる方は女性が多くてですね。私の店もこれやるからチラシを置いてとか、来るのがもう女性圧倒的に女性です。女性がいろんなイベントを企画して、仲間たちで集まっているんなことをやっているんですね、そういうことがまただんだんに女性が頑張れる1つの例として、頑張っている女性をだんだん見せていくことで、世の中、変わっていったらいいなって期待をしています。 本当に意識改革は、簡単にはできないですね、10年、20年かかるかもしれないけれど、でも、少しずつでも進んでいって、女性も男性も女性とか男性とかじゃなくて、みんなが本当に一緒になって頑張って、この社会を、頑張っていける世の中になることを切に願っております。 そのね、私たちここ集まって何だかんだと言ったってそう変えることはできませんけれど、少しでもこうやって勉強させていただいたり、お役に立つことがあるかと思っておりますので、よろしくお願いします。
会長	それでよろしいでしょうか。何かありますか。
K 委員	皆さんのお話を聞いているうちに思ったんですけど、私が働いていたところ、もう10年前にやめています、産休は1年だったんですけども、その後、小学校に入るまでは時短勤務が許可されていて、小学校入るまでは時短勤務して、小学校入ってやっと普通の勤務に戻るっていう職場でした。すごく女性は働きやすかったと思います。

会長	それから、うちの息子は今から12年ぐらい前だと思うんですけども、会社で初めての男性の育休をとりました。奥さんが2人目で、上の方見なきゃいけないので、その入院している間だけでしたけれども、職場で初めての男性の育休を1週間とらせていただきました。会社の方で取れって言うてくださったようで、そんなこともありましたっていう話でした。 少しずつですが、進んでいることは確かですよ。 他はよろしいでしょうか。 ありがとうございました。 それでは本年度計画策定があります。今のスケジュールですと、先ほどありましたとおり、10月ころ諮問があるようです。そのあと何回か会議をしまして、1月には答申できるようにしたいと思います。皆様ご協力をお願いいたします。 では、これで本日の議事はすべて終了いたしましたので、ここで終わりにしたいと思います。 以上を持ちまして、第1回岡谷市男女共同参画審議会を終了いたします。ありがとうございました。
-----------	--

6 閉会