

令和5年2月9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（9名）

鮎沢 美知委員、有賀 メアリー委員、小口 常夫委員、小口 まゆみ委員、
北村 隆雄委員、熊井 卷文委員、竹澤 幸男委員、宮本 拓美委員
矢崎 京子委員

（※欠席者…赤間 公子委員、小口 貴一郎委員、下島 一徳委員、瀧澤 幸子委員、
藤森 賢二委員 5名）

○アドバイザー 長野県男女共同参画センター 熊澤 哲夫 所長 （事務局）

企画政策部長	酒井 吉之
地域創生推進課長	小平 寛
地域創生推進課統括主幹	廣瀬 智子

第2回岡谷市男女共同参画審議会 会議録

令和5年2月9日(木)
午後1時30分～午後3時
市役所6階 605会議室

●市民憲章唱和

1 開会

2 会長あいさつ

皆さんこんにちは。

本日はお忙しい中、ご参加いただきありがとうございます。

新型コロナもウイルスが大分変化したのか、5月8日に2類から5類に見直される予定で、普通のインフルエンザと同じようになるということで、少しはよかったと思いますが、まだ不安も残っていると思います。3年間のマスク生活で、今の中学生3年生、高校生も同じですけど何を思っているのかを聞いたところ、「お友達の顔をあまり見てないので、本当の顔がわからない。」と言っているそうです。本当にその通りだなと思ってびっくりしますが、大切な青春時代の1ページが、そのように伝わっていくのかと思うと、やはりちょっと悲しいような気がします。

世の中相変わらず少子高齢化が進んでいますが、秘書官のLGBT発言や同性婚にめぐる差別発言など、また男女ともに未婚率が高く、それに伴い性犯罪も増加しているという新聞記事がありました。何か問題が山積みのような気がしています。

また、ロシアのウクライナ侵攻は首をかしげた方も大勢いらっしゃるんじゃないでしょうか。トルコ・シリアの地震は衝撃でした。日本初め世界各地で起きている災害による死者は、本当にどうしようもない悲しい出来事ですが、人が人を攻撃する戦争っていうのは許せないと思っています。

地球温暖化の最大の要因は、人類の文化的、経済的活動にあることがいえると思います。地球が地球自らを守るためにすべてのことが起きている。神のなせる業と言ってしまうまでもすけれど、地球が破滅する前に何とか知恵を出し合って、この美しい地球と人類はじめすべての生物が、何とか残っていくように、またそれが、私たちの子孫のためでもあることを考えて、男女共同参画も同じですが、いろいろ考えていきたいと思います。

本日は岡谷市におけるアンケートの結果を苦勞してまとめていただきました。その結果をお聞きたいと思います。今後皆さんのご意見を参考に、6年度は新計画の策定、7年度は施行となります。大事な時に来ていると思いますので、皆さんの忌憚のないご意見をよろしくお願いいたします。その後、長野県男女共同参画センターの熊澤所長さんにご講話をお願いしております。

ご審議のほど、そのあとになりますようしくお願いいたします。

3 会議事項

(1)「働く場における男女の意識調査」の結果について

会長	それでは会議事項に入ります。 会議事項1 今年度実施いたしました、「働く場における男女の意識調査の結果」について、市より説明をお願いします。
統括主幹	《「働く場における男女の意識調査結果」の説明》⇒内容省略

会長	ただいま市より資料の説明がありました、働く場における男女の意識調査について、質疑、質問または感想等ありましたらお願いいたします。
A 委員	事務局でこれだけのアンケートの集計とまとめが大変だったと思います。ご苦労さまでした。 この結果を回答した企業等に配布するということですが、今後この結果を見て、企業がどんな改善、それから従業員や個人がどんな意識改革をしていくか、そういったその後の調査っていうのは事務局としてやる予定があるのでしょうか。ちょっとそれをお聞きしたいです。
統括主幹	その後の調査としては、今回と同じような形で、また5年後にどのくらい意識が変わったかなども含めた調査を行っていきたいと思っております。
会長	5年ごと調査をしていて、前回より今回上昇していたところが多い結果が見られてよかったです。 他にありますでしょうか。
B 委員	「責任が重いかな」とか「自信がないから」女性が（管理職等を）目指さないっていうのは、やりたくなければそこまでですけど。 私は授業で英語教えています、すごく感じているのは“自信のなさ”ですね。何かもうここでは発言していけないっていう強い気持ちをみんな持っているような気がしています。できたらもう少し「失敗を許す」、継続的にはちょっと大変なことですけど、もう少し、お互いにその失敗を許し合うような、そこから学ぶ対応を、学校や教育の場からとっていかれればと思います。うちの授業ではいつもペアを組んでお互いの本当の意見を言い合う、個人と個人とかコミュニケーションがすごく大切だと思います。でも職場では、すぐにはできないと思いますが、コミュニケーションをいっぱい取りながらやれば、もう少し自信持って発言できるかなあと思います。
会長	本当に“自信を持って”ということが女性は苦手かもしれないですね。そういう雰囲気作りも大切ということですね。やはり、アンケート結果でみるような自らやりたい、そういう意欲がないというか、そこが問題なんだろうと思います。 続きは後ほど、まとめてご質問等お聞きいたします。

（２）講話「第５次長野県男女共同参画計画」

長野県男女共同参画センター所長 熊澤 哲夫 さん

会長	それでは、会議事項２ 長野県男女共同参画計画について、長野県男女共同参画センターの熊澤所長さんからお話をお聞きします。 よろしくお願いします。
熊澤アドバイザー	《長野県男女共同参画計画について 講話》⇒内容省略 長野県男女共同参画センター所長 熊澤哲夫さん
会長	ありがとうございました。 なにかご質問等ありましたらお願いいたします。先ほどの関連についてでもいいです。

C委員	結果報告書の関係ですけれども、事業所編では制度としては全体的に結構いい数字が出ているようになっているが、それを従業員の方から見ると、その制度が活用されていない、もしくは制度を知らなかったという形になっている。どれも事業所の数字は高いですが、従業員の数字は低いというか理解されていない。そこのところを整理して、各事業所とか個人に配布する段階になってこうしていただきたいというような担当からの意見として、例えば研修をもっとやってもらいたいとか、その制度を活用してもらうにはどうしたらいいのかという意見を、どこからか出すことはできるのですか。 この資料をそのまま事業所や従業員の方に言っても仕方がない、前向きにはなっていないと思うんです。企業側がこれを活用してもらいたいという積極的なアピールがなければ、数値が上がっていかない。育児休暇についても、何%っていうパーセントは出てくるんですけども、数からしてみれば数人というような状況に、うしろのデータを見てみたらそうになっているんですよね。ということは結局パーセントからすると10%とか20%になっているんですけど、全体の数からすると、ごくごくわずか。それを企業側にアピールして、もうちょっと従業員の方にも理解して制度をどんどん活用してもらいたいという、その意見書っていう形か何か、資料を配布するときに一緒に出すっていうことはできるのですか。
地域創生推進課長	この結果の報告の中から読み取れる部分の中で、あくまで意識調査というのは、男女共同参画計画おかやプランⅦ、令和6年度の計画づくりのものになります。 その計画の中で、今おっしゃられたことを企業や個人の、行動目標ですとか、指針ですとかそういったものに触れていって啓発を強めていくという考え方の計画を作っていきますので、その中で企業の方にも従業員の方にも取り組んでいきたいと思いますという発信をしていくということで考えております。
C委員	そうすると、企業側にはもう少しはつきりやってもらいたいというようなことも出てくるわけですね。
地域創生推進課長	そうですね、意見というか、こういう考え方を持ちましょうという行動目標ですとか、考え方や指針のようなものは当然出していく形になってまいります。
B委員	その際、どういうメリットがあるのかをPRするとか、例えば事例とかこういうことをすればみたいなことを何か加えればいかがでしょう。
統括主幹	計画の中でメリットも含めた計画にしていかなければいけないかと思っています。また、計画策定の時に皆さんにもご意見をいただきながらつくりたいと思っていますので、その時にはご意見をいただければと思いますので、よろしくお願いいたします。
熊澤アドバイザー	メリットと言いますか、男性の育児休業とかは、今の若い人は非常に意識も高くなっていまして、当然そういうものが取れないような企業に勤めたくないという意見もあります。政府としては法律で男性の育児休業を取りなさい、取れるようにしなさいっていうふうになってきましたので、これからは当然でそれを逆に企業としてアピールしていかない

	と、人を取れないと思うんですね。例えば、若い男性でそういう積極的な男性だけじゃなくても、結婚して妻の方が当然夫も家事育児協力してもらわないと結婚相手として選びませんよという感じにもなっていますので、そういった意味でも、企業としても、積極的にPRしていくようになるんじゃないかなと思います。そうしないと企業としての生き残りができない、人を採用できないっていう形になってくるというふうにも感じております。
会長	そうなればいいですね。まだそこまでいってないかもしれないので、まずは制度を知らない人も大勢いるということだったので、制度を知らせてそれを利用する、言葉に出して請求する。従業員からしたら、こういう制度があるわけだから、利用したいと自ら言えるようになってくるといいですけれど、まだ若い人はいいかもですが、中高年は無理かなとも思いますし。 そのことに関連して何かもう少し深めてこんな工夫があればいいかなということもこれから話をしていきたいと思いますが、何かご意見等ありましたらお願いします。
D委員	息子がこういう世代になってきまして、育児休業を男性も取るという話題がありまして、東京の方ではやはり必ず取らなければいけないという形になっていて、みんな奥さんが出産すると1ヶ月お休みを取るようでした。この岡谷の資料をみて誰もいないんだっていうのは結構ショックを受けたところです。 県では17.9%、日数は少ないかもしれませんが、これだけ取得されているのに、岡谷ではまだ周知されていないということはやはりちょっと問題かなと思いました。権利として男性も取らなければいけないと、働きかけはかなり必要かなと思います。それから、若いお母さんといろいろ話すきっかけがあったり、先日岡谷市の女性のための就職支援と面接のときに託児でお手伝いしたんですが、お子さんが1歳からお仕事に出たりするんですが、お母さんたちが安心して仕事に就けるよう、企業内に保育園があってくれたら、もっと気楽に仕事に出れる、もっとハードルも下がるし、そうするともっと人材っていうか、働く力もちょっと発掘できるんじゃないかと感じました。その時その風景なので、なかなか難しいかもしれませんが、そうなれば、まだまだ働ける、働きたいと思っている人たちが働きやすくなるんじゃないかという感じをすごく受けました。
会長	企業内保育園のことはよく言われていますが、なかなかそこまでできる企業がないですね。
D委員	何社か集まって、どこかの部屋を借りてとか、そういうことも考えてみたらどうかとちょっと思ったんですけど、やはり子供が近くにいることでお母さんも安心する。なんか1日預けきりだとすごい罪悪感を感じるって言われたこともあり、もうちょっといろいろ考えていければできることもあるんじゃないかと感じました。
会長	近くにあれば、例えば工場の団地の中に1か所あれば授乳時間にそこに行くこともできるとか。なかなかそこまでいってないですね。 他に何かありますか。
E委員	ちょっと確認したいことがあります。 先ほど熊澤さんの方で、女性議員の比率についても世界から見ると146

	カ国中116位。男女共同参画は長く活動を進められていると思いますが。先ほど若い人たちの施策を取り込むようなことを考えているようなお話があったと思うんですが、実際、上手くいってない理由がやっぱり結構年を取った人たちが物を考えていることがあると思っています。私、団塊の世代の一つ前なので、ほぼ団塊の世代になりますが、我々のその生きてきた人生がちょうどこういう時だったんですよ、だから今の逆なんですね、すべてが。両方とも見ているので、何が正しいのか正しくないのかよくわかんなくなる時もあるんですけど。おそらくいいところだけを見てきてしまっているんだろうと思います。人口減少なんてこと考えてなかったですね。だからまるっきりそういう状況変わってしまっている中で、非常に今大変なのは若い方々。特にお子さんがいらっしゃるような方々が大変だろうと思うんですが、そういう若い方々の考え方を積極的に吸い上げるといとか、施策に取り入れていくっていう、行政としてそういうやり方をしているのか、あるいはこういうところはもう実際にやっているんだよというようなところがあったらちょっと教えていただければと思います。
熊澤アドバイザー	県では、いろいろな各方面に渡って話をしています。具体的にということではないですが、意識といいますか人口が増加から安定の時は本当に物をつくればどんどん消費者も増えていくわけで、前と同じようなことをやっていれば社会が安定したわけですが、これからの人口減少社会ということになりますと、同じことをやっていたら同じことをやりたくてもやれなくなる。昔は人が増えるにあたって、住宅地も増えて道路もどんどん作らなきゃいけなかったこともあるが、これからは人が減ってくれば、その道路がいらなくなる、でも維持していかないといけない、そういうことで問題になってしまう。そのあたりは若い世代というよりもその状況をそれぞれのところで吸い上げて施策に反映していく。それと、先ほど若いところと言いましたけれども、特に若い女性が少なくなっているということで、何かしらの手を打たなければと、来年からの5か年総合計画の中で県としても力を入れていかなければと言っていますので、1年か2年か調査をして何かしらの施策をやっていくと思います。
E委員	そういう方向がでてきているということですね。
熊澤アドバイザー	そうですね、それはもうやっていかなければいけないことなので。
企画政策部長	どこの職場もそうだと思うんですけども市役所なんかは非常に多くの職員がおりますので、どうしても縦割り行政って言われているように、ピラミッド型で組織が構成されていますので、若い職員の意見を反映しにくいことはどの職場でもあると思うんですね。私も若い頃は、そういうふうに思っていました。あと5年ぐらいで辞める人たちが、20年30年先の岡谷市のこと語っていいのみたいな、そういうことを思った時期もありますが、私ももうそういう余命幾ばくもないような年になってしまったんですけど。現実問題として、若い人の意見を吸い上げるのは非常に難しいというのが、私の個人的な考えです。いろいろな政策を立案する中で、若い職員の考え方を吸い上げる、いわゆる係長クラスの主幹っていう職員が、いかにそれを上手に指導して作り上げるかっていう部分があると思います。岡谷市は少し珍しい取り組みで、職員提案を行ってまして、職員誰でも提案できる制度を作っています。それは年に1回、こ

	ういう期間に提案しなさいよって本当に細かいことから、少し大きな夢を持ったことまでいろんなものが出てくるんですが、その提案を審査する期間があつて、最終的には金賞・銀賞・銅賞・参加賞（努力賞）があるんですけど。そういうものを市長からきちんと表彰するという制度があつて、そこから意外と生まれてくるようなアイデアがある。イベント広場に赤い郵便ポストがあるんですが、あれも職員提案で設置されたというふうに聞いています。もう30年以上前の話だと思いますが、そういったところの提案を行政に生かしていくってところがちょっと目立っている部分があるかなとは思っています。おっしゃるように職員の皆さんの考え方を吸い上げることが非常に難しいと思います。それは全般的な話ですけど。個別の各論的な話でいいですよと、例えば岡谷市は人口減少問題に非常に力を入れていまして、この隣にいる地域創生推進課長が人口減少対策を一生懸命やっています。おかげさまで令和4年は1月から12月までの1年間で、社会動態、いわゆる岡谷市から転出する人よりも転入する人が多くなりました。これが昭和45年以来52年ぶりに社会動態が増となった。ただ自然動態、生まれるお子さんと亡くなる方を比較するとどうしてもお年寄りの方が多いし生まれる子供さんが少ないので自然動態は減少なので、トータルでいくと人口が減っちゃうんですが、この1年間で社会動態が41人の増、これも52年ぶりです。その人口減少施策について庁内で比較的若めの職員で、課長さんはあんまり入らず主幹クラスというか、そういった若い職員からこういった施策を打てば、岡谷市に人口が流れてくるのか、人口減を防ぐことができるのかというようなことを、チームを作って考えています。そういう現状があります。都度都度若い人の意見を取り込んで施策に反映するというようなことは、やっているんですけど継続的にどうかっていう部分はちょっと難しい面はあります。そういう現状でございます。
E 委員	難しいことも重々承知で質問したんですけど、ただ人口動態も、ある意味、取り合いになるような気もしないでもないですよ。 結局パイが決まっちゃっているんですね。どんどんどんどん小さくなっている。じゃあ長野県だけ引き入れたら、必ずマイナスのところも出てくるわけですので、そういう意味では全体的に、人口減少というのは大きい本当に基本的な問題だと思うんですよ。 この話ちょっと聞いて、それを回避するための施策という非常に難しいものがあることは理解できます。それに対して対応していかないと、日本はやがて沈没するんだよということも何かちらっとどっかこちらへんをよぎっているんですね。すいません。余談になりましたけど質問でした。ありがとうございました。

(3) その他

会長	会議事項3 その他 何かありますか。
地域創生推進課長	はい。「その他」として、1点ご報告というか説明をさせていただきたいことです。お手元にA4の資料「長野県におけるパートナーシップ届出制度導入の検討について」ということで資料をお配りさせていただいております。これにつきましては長野県の制度として県が検討しておりますことについて、私も何度か会議に参加させていただいておりますので、どんなことを検討しているのか少しだけご報告をさせていただければと思います。 《パートナーシップ制度について（説明）》⇒内容省略

会長	ありがとうございました。 今の報告も含めて、何か質問等あればお願いします。
A 委員	この届出制度で、岡谷市としてはどのようなことをしていきますか。
地域創生推進課長	届出制度自体は県の制度になりまして、その証明書を使って全県的にいろいろな対応ができるということなんですが、どんな対応ができるのかということはまだ検討中です。県で取りまとめ作業を行っているという状況でございます。
企画政策部長	例えばですね、県が発行する証明のようなものを持っている方が、例えば市民病院でご家族の方がオペする時に、オペの承諾書みたいなものがあるんですが、ご本人の署名と同居のご家族の署名が原則なんですが、結婚されていない方が同居のご家族かどうかということが、今は曖昧になっている部分があるものですから、一緒に住んでいればご家族でいいのかっていうものもあります。そういうものをお持ちいただいた場合に、岡谷市民病院ではそれは同居のご家族と同じような形で、サインしてもらえばOKですよとするために、今、協議中ということで、市役所も同様で、市民生活課等の窓口でいろいろな申請をするときに、ご夫婦でないといけないけれども、そのパートナーシップの証明書を持ってくださればこういう手続きができますというのが、何の手続きができるかを今、調整しているところです。何の手続きがっていうのは、県からこういう手続きはどうですかって示されておりますので、それは今、県内の全部の市町村で調査している、ちょっと温度差が出るかもしれませんが、県で統一なものを作ってくださったので、松本市さん、駒ヶ根市さんと同様な扱いができるようになるんじゃないかと、そういうふうにご理解いただければ。
F 委員	余計な話になるかもしれないけど、性的マイノリティとか何とかって話が、制度としてはやることはできる。でもそれについていけない心ってのがある。総理の秘書官はその気持ちを言っちゃったんだよね。そういうことを同時に、啓蒙するっていうか、なかなか難しいんだけど、育ってきて心の中にできたものを持った形で制度だけ進めても、絶対よくならない。ちょっと違った例で言うと、うちの区にも市営と県営と団地があるんだけど、コミュニティの中に、そういう人たちが入ってきたときに、受け入れられないという人たちもいるわけだ。その団地のコミュニティがおかしくなる。だからそういう人たちが受け入れられるような心、受け入れられるようなものも考えていかないと、なかなか制度だけ言っても駄目だってことは、前提で考えてもらいたい。
会長	難しいと思いますけど、それが主だと思います。 主にね、心の中に何かこだわりがあると、つい口に出してしまったりあのような感じになったりするわけですから、やはりそのあたりを考えていかなければいけない。
企画政策部長	本当にF委員がおっしゃる通りで、この県のパートナーシップ届出制度が昨年から動き始めたときに、私含めた庁内の部長クラスの職員に説明したんですね。LGBTQっていう言葉さえも知らない、行政職員であれば本当は知ってなきゃいけないんですけども、そんな詳しくは知らない。そういうことを課長が各部長にきちんと認識をさせて現在はこう

	いう状況ですよと説明したりして、それを、そういう教育を受けてない世代が非常に多いものですから、そういう方には内容をお知らせするというのも、行政の務めでもありますので、あの新聞報道ありましたけど、少なくとも職員にはそういうことがあってはならないので、そういう指導をしなきゃいけないですし、市民の皆さんにも、できるだけ理解をしていただくように努める必要があるとは思っておりますので、取り組んでいきたいと思います。
会長	ありがとうございます。 よろしいでしょうか。それでは、時間になりましたので終わりにしたいと思います。次回の会議は、年度変わって6月ころを考えているのでよろしくをお願いします。何かご質問等ございましたら、お気軽に市までお問合せください。 課長へお返しします。
課長	それぞれのお立場からのご意見等ありがとうございました。 以上を持ちまして、第2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