

第 1 回総合戦略推進アドバイザー懇談会議事録(詳細)

日時	平成 31 年 4 月 23 日(火) 13 時 30 分～15 時 20 分	
場所	市役所本庁 2 階 第 1 会議室	
委員	出席者 (敬称略)	【産】 (株)フジイ代表取締役 金森 薫 【官】 岐阜県男女共同参画・女性の活躍支援センター長 原 永子 【学】 中部学院大学短期大学部幼児教育学科教授 杉山 祐子 【労】 ハローワーク美濃加茂所長 山下 保 【言】 みのかもフリーペーパー歩好里人 安藤 摩里
事務局	美濃加茂市経営企画部 部長:渡辺 久司 企画課 課長:佐藤 係長:井戸 成栗、庄司、小畑、山口	

1 開会

2 経営企画部長 あいさつ

- ・アドバイザーの専門的な立場から、様々なご指導・ご助言をいただきたい。
- ・形だけの計画ではなく、どうやって運用していくかが大事である。

3 委員委嘱

4 懇談会の進め方について(資料 1 の説明)

【事務局説明】

- ・第2期総合戦略(カミーノ)の策定を中心にやっていく。
- ・提案・助言を踏まえて、事業の整理、担当課の協議等を行って、11 月頃に第2期の案の評価をしていきたい。
- ・第1期総合戦略や地方創生推進交付金事業の評価を 8 月頃にご意見をいただきたい。
- ・今年度から、言(メディア)として安藤様にお越しいただいた。
- ・策定のスケジュールとして、予算期である10月頃に素案ができるよう協議を進めていきたい。
- ・4月から既存事業の整理、課題の抽出についてご意見いただき、5月に課題整理、検討すべき視点や内容についてご提案をお願いしたい。
- ・平行して各課のヒアリングをして整合性をとり、7月・8月にかけてまとめていく。
- ・女性活躍推進市民会議も5月から行い、市民(女性)から提案をもらう。

【アドバイザー】

（金森氏）

- ・産業の代表として、現場に多くの女性が活躍しているため、実際に困っているや上手くいっていること等の現場の声を届けたい。

（原氏）

- ・県も次を見据えていかなければならない。
- ・美濃加茂市の女性の声を聞きながら、県としても情報を伝えていきたい。

（杉山氏）

- ・学生は、これから自分がどうやって生きていくか大事な時期で、社会に出る前に考えられることは重要である。
- ・大学にいる若者が、地域やふるさとを大事にするキッカケとした。

（山下氏）

- ・平成 27 年に女性活躍推進法ができ、国としても様々な取組みを行っているが、国は全国レベルで考えているため、この地域に根差したものとは多少の違いがある。地域としても女性活躍を国に上げていきたい。

（安藤氏）

- ・フリーペーパーは6年目を迎えており、美濃加茂に外から来た女性を中心に発行した。
- ・編集メンバーは3期目となっている。

5 既存事業の整理について（資料 2-1,2 の説明）

【事務局説明】

- ・今回から次回にかけて、35事業の整理を行ったうえで何が足りないか、必要なのかを助言をいただきたい。
- ・基本目標のKPIについては、改善・維持ができていると評価しているが、出会い・結婚と妊娠出産の数値が下がってきているため、数値目標も含めて検討が必要と考えている。
- ・既存事業の体系を4つの項目で整理して見える化を行った。
- ・
- ・総合計画(案)の6つのまちづくり宣言の中に女性若者活躍があり、総合戦略はその個別計画であるため、美濃加茂市の大きな柱としてやっていく。

6 意見交換

(事務局)

- ・5つのステージ・KPIを継承していきたい。そこに加えるべき視点の助言をいただきたい。
- ・こういう事業があると良いと思うものをご提案いただきたい。
- ・女性活躍推進計画を兼ねたものとしての位置づけとしたい。
- ・美濃加茂市は、男女共同参画とは別で、総合戦略と女性活躍推進計画を一本化していく。

(安藤氏)

- ・子育てカフェを8年やっているが、利用者が減っている。同じように乳幼児学級も減っているが、出産数が減っている理由は少し違うと考えている。保育園に入るまでのお母さんたちが社会とつながる場所の提供がカフェや乳幼児学級であるが、育休からの復帰が早まって、1歳までの利用となり、それに伴い保育園の未満児クラスがいっぱいとなることによって、保育園が足らなくなっていくのではないか。

(事務局)

- ・確かに乳幼児学級については、右肩上がりだったものが止まって、下がり始めている。そのぶん3歳未満児の保育園に預けるひとが急増している。
- ・2009年時に0歳～2歳の子どものうち10.1%が保育園に行っていたのが、2018年時には、24.6%と約2.4倍となっている。
- ・ファミサポや一時預かり事業といった子育て支援事業が充実しているのに、利用者減っているのは、保育園に預ける数は、物凄く増えているからである。
- ・県下で、瑞穂市、多治見市、美濃加茂市、可児市で待機児童を生んでいる。

(安藤氏)

- ・それが、お母さんたちの輝くに則っているのであれば、良いのかもしれないが、1人で3人4人産むことが多い美濃加茂市において2人で良いというお母さんが増えているのが現実である。もったいないと感じる。

(事務局)

- ・女性活躍と言えば言うほど、少子化に進んでいっているのではないかと思う。
- ・これは逆行したことをやっていて、頑張って働けば働くほど、家で子どもの面倒は・・・という人が増えている。

（安藤氏）

・私も子育て中に少しでもお小遣い稼ぎができればと思い、短時間勤務や週1・2回働ける環境を作ったが、少し働けるようになると欲が出てきて、もっと働きたいとなって、確かに働く人は増えてきて、フルで働く人が出てきたが、そのために2人で良いということがあるのではないかな。

（事務局）

・M字曲線というのがあるが、M字で無くなってきている。それだけ復帰する人が増えてきている。

（安藤氏）

・企業側すると、すごくありがたいことではあるが、どちらの面を見るかとなる。

（事務局）

・美濃加茂市の多子世帯率はすごく高い。

（安藤氏）

・私の周りでも、4人目という人が多く、話を聞くと、早いときから出産している方や安定した仕事に就いている人、育児休暇がしっかりある人が多いと感じる。

（事務局）

・カミーノの冊子の女性は、6人目を妊娠中であった。

（安藤氏）

・起業家セミナーを受ける人も子どもが多い。多いからこそ、外で働くのが難しいため、自分で何かやりますという人が多い。

（杉山氏）

・幼稚園、保育園の無償化が現実になった時に、どういう影響があるか。預けて働きやすくなると捉えるのか、どのように作用していくか。保育士が足りないのも、もっと待機児童が増えるかもしれない。

・低年齢化すればするほど保育士が必要となるため、私たちのときではあり得ないことが起こるため、良い循環を持っていないともったいないと思う。

（事務局）

- ・無償化は10月からで、3～5歳の子どもと0～2歳の非課税世帯が対象となる。
- ・今までは、2人預けるとお金のことがあって、上の子を幼稚園に入れて自分はあまり働かないというケースになるが、無償化になれば預けることができるため、急増するかもしれない。
- ・10.1%が24.6%と言ったが、0歳は、まだ母乳で育てたい、自分の手元においておきたいというのがあって、10～15%くらいまでしかいかないと思うが、1・2歳は、80・90%になってくるため、美濃加茂市は間違いなくパンクしてしまう。
- ・美濃加茂市では、小規模保育園という19人未満の小さな保育園を民間で造ってもらっていて、5月1日に牧野、10月に西町、1月頃にもでき、全部で41人程度の枠が増える。
- ・民間の力を借りて、お母さんたちが働きに行くときに預けられることも推進しているが、保育士は足りない。

（杉山氏）

- ・高校から保育士のたまごを集めてこないといけない。

（事務局）

- ・昨年、杉山先生のゼミでお話をさせていただいた時に、保育士になる人を聞いたら、半分も手が挙がらなかった。

（杉山氏）

- ・基本的に最後は保育士になるが、保育士が本当に女性の働き方を活かしていけるかどうかがある。
- ・預けることで働きやすくなるが、それによって待機児童で働けないというネガティブな考え方になると難しい。今までだったら、子どもを抱えながらも上手に働いてきた人たちの考え方がどのように変わっていくか。
- ・安藤さんのように、少しお小遣いを稼げる程度で良いと考えていた人たちの、豊かな働き方がどうなるか。

（安藤氏）

- ・リオラで再就職の相談を受けていても、働きたいと言いつつも実は預けたいが先で、働きたいよりも預けたい、預けるためには働かないといけない。逆になっている人もいる。それは、子育てに疲れてイライラしているところが実際にあるのではないか。

（事務局）

・ハローワークで、お母さんたちが今、求職活動中ですよというケースで証明は増えているか？

（山下氏）

・そこまでは増えていない。

・求職活動の場合に、お子さんが小さい場合には預けられれば、求職活動をしながら、失業手当をもらうことができるが、延長給付といって、子どもが大きくなるまでの3年間は失業給付をもらうことなく育児に専念し、子どもの手が離れてから失業給付を受けるということで、辞めてから3年間は様子を見て、働ける状態になるまで時間をかけられる制度がある。そのため、辞めたからといってすぐに働くのではなく、子どもの手が離れて働きましようといいながらも、失業給付を受けてズルズルといってしまう。

・失業給付が終わった時点でどうするかとなった時に、幼稚園や保育所の入学時期があるが、例えば2月くらいに終われば4月からの入学のタイミングと合うが、タイミングが合わないとい何もできない。求職活動をしても、子どもを預けられるのが4月からとなると、ハローワークの求人はすぐに欲しいというケースが多いため、半年を待ってられないとなって次の方にいってしまうため、子どもを預けるタイミングが就職のタイミングと合わないと難しいというのがある。そこまで計算して失業給付をもらう方はいない。

・女性が働くというのは、今、人手が足りない中で労働力として、外国人も見えていかないといけなが、女性も見えていかないといけなが、ブランクがどれだけあるのかは大きい。4月に相談員として入られた方がいるが、この4月に高校に入学することで手が空いたために働きたいということだったが、母子家庭ということもあってフルタイムは難しく、週5日のパートで6時間の希望ということで、順番に短い時間から始めて、最終的に正社員や起業などに進んでいくことでも良いのではないか。十何年もブランクがあったときに、支援なく次の会社に入るのは難しい。訓練や育成あるいは短時間勤務から進めて正社員となるといったことも1つの形ではないかと考える。

（事務局）

・カミーノを作ったときに、人口ビジョンを作っているが、その中で女性の正社員率が美濃加茂市は極端に低くなっている。近隣の自治体が90%以上の割合に対して、美濃加茂市は70%程度しかない。原因はつかみきれないところがあるが、多子世帯の家で子どもを見たいのか、パートで働くところがたくさんあるからなのかといった原因があるのではないか。

（金森氏）

・私の企業は、短い時間でいうところに当てはまっており、こちらが正社員を望んでも断られることがある。それは、子どもを未満児から預ける方が多く、昔だったら3歳くらいからという考え方も変わり、家で子どもの面倒を見た方が良いのではと思うような方でも、働くという目標をもって来ている。よく働けても5時間で、3時や2時半に帰る。子どもがよく熱を出して休まれる。しっかり働けない、仕事を覚えるのも他の人の何倍もかかるといったことはあるが、1人前になるステップの最初として応援ために雇用している。普通の企業の社長であれば、即戦力や1日何時間以上と言われる。

・給料が良いわけではないが、女性の方は、土日祝日休みといった条件を見ている。時間を要相談にすると若いお母さんから多く来られる。子どもが大きくなっていくごとに乗り越えていくことによって1人前になり、女性のリーダーとして活躍している。働く方も我慢だが、企業も我慢である。

・面接行くと、男性の社長から子どもが多いという理由で断られた理不尽なことに合った方が多く、そこは理解してお互いに感謝の中で良い仕事ができることで時間をカバーしている。大勢社員はいるが、大きな会社の1人分を2人でまかなっている。

・誰かが理解しないと輝くことはできない、いくら計画を作っても活躍する場所を与えてもらえないはいけない。

（山下氏）

・会社がそのようなスタンスであれば良いが難しいところもある。

（金森氏）

・私が女性で、経験もしていることによって分かるために応援できる。

・心の健康の部分で、躁鬱という方がとても多い。最近、ハローワークから紹介があった方の中で、1つは、本人が躁鬱のケースで過度なストレスを与えることに気をつけてもらいたいと言われたが、いくらこちらが気をつけても本人がストレスと感じたらとなる。差別せず理解もしたいが……。もう1つは、主人が躁鬱で子どもも3人いるため自分が働かないといけないが、フルでは働けないというケースがあり、切実な問題である。大企業のようにカウンセラーがいるわけではないため、どう協力して理解していくことが良いかが難しい。

・幸福度に関して、多治見の大手企業に勤めている人で、物凄い残業時間で、美濃加茂の自宅に寝に帰るだけという状況で、私の会社の情報を見て転職したいと言われていたが、辞められず1年続け、先日面接に来られたケースがあったが、幸福度で言えば、お金が無いと生活ができない、残業無ければ生活が厳しくなると言われ、あったら自分のことが何もできないと言われるため、どこで線を引くは個人の考えによるだろう。

・働き方というのは、何をもってというのが人によって違うため難しい。

（山下氏）

- ・ライフスタイルの視点をどこに置くかである。男性と女性で全然違うだろう。
- ・ハローワークでの求人は不問求人で、女性専用の求人は出せない。本来は、男性向きの仕事・女性向きの仕事はあると思う。求人を見ても、そこに応募しても無理があるケースはある。

（金森氏）

- ・荷受けで、トラック・リフト乗るため男性の募集をしようとしたが、力仕事ありと書くように言われたことがある。
- ・適材適所はあると思う。

（山下氏）

- ・例えば一般事務の場合、給料を低めしているものは女性向きというのがある。会計・経理事務であれば、それなりの資格が必要で総務や人事といったところになるが、普通の一般事務だとなない。それに30代の男性が応募することがあるが、これから先のライフスタイルを考えた時に、この給料で良いかと尋ねると良いと回答される。

（事務局）

- ・男性、女性と書けない理由は？

（山下氏）

- ・男女雇用機会均等法である。
- ・女性に特化したものであれば求人が出せる。制限はかかるが、業界や職種によって女性専用がある。リオラにその求人の情報誌を提供している。
- ・男性ばかりの企業に女性や女性ばかりの企業に男性が入ると仕事がしづらい、年齢的なバランスや男女別の部分はある。男性で病気をされた方はパートを希望することが多いが、女性ばかりのところに男性が入ることで、やりづらいケースがある。

（安藤氏）

- ・派遣会社をやっていて、事務の募集で女性がほとんどであったところに男性の応募があったが、仕事と同じであるにも関わらず、企業側が男性であればもう少しレートを上げると言われる。価値観が違うのではないかと感じている。

（原氏）

- ・男性は大黒柱として家計を支えるという意識が働いている。しかし男女共同参画の観点からすれば古い考え方である。

・男女雇用機会均等法ができてから、男性も病気で休んだり、不慮の事故で亡くなったりしたときがあるため、男女関係なくどちらも稼ぐ時代になってきているが、特に経営者は昔からの考え方の世代が多いこともあって、そうした考えになるのではないかな。

・県の事業も見直していく必要がある中で、経営者の方に意識を変えてもらうための事業が1つと、子どもが小さいが働こうと思う方が増えてきて少子化に繋がっている、それは働く女性と女性の家事の負担が増え、子どもは2人までとなってしまうところを男女が共に家事も育児も力を合わせる考えを浸透すること、男性側の参画の意識も同時にやっていかなければならない。フランスで子どもの数が多いのは男性の育児参加があるためと言われている。女性が活躍する機会をきめ細かく作ったとしても、いざやろうとした時に、1番の理解者が身内にいることが必要。夫・姑・実母といったところが、子どもがまだ小さいのになぜ働くのかと妨げることがある。男性への啓発が必要。

・今の計画の内容を見ると、若い女性・出産・育児の年代の女性に対しては選択肢が増えていて、相談機関も増えているが、男女問わず人生100年時代と言われている中で、県のセンターに来られる方も30代・40代が多かったが、今は、第2の人生として再就職や転職の希望で来られる方もあるため、そうしたところにも手立てを考えていくことによって、担い手としてや若い方のサポートの立場としてやれるのではないかな。若い世代は育児・上の世代は介護の問題をクリアできればと思う。

・安藤氏から6年前と今とでは来られる女性の層が違ふとのことだったが、わずか2年半のセンターでも最初は1〜3歳くらいまでの子ども連れの方が多かったが、昨年からは減ってきており、首が座らない1か月・2か月の子どもを連れてこられる方がいる。以前であれば、3か月までは家で見ているものだったが、随分様子が変わってきている。

・美濃加茂市の計画の1期は見通し良く作られて、良い結果残せているが、第2期はこれまで以上に時代の変化が大きくなるため、5年後をじっくりと細かいデータを修正しながら作られると良い。

(安藤氏)

・お母さんたちがこういったものを求めているからそこに向けていくのか、美濃加茂市としてどういう人たちがまちにしていきたいかがあって、それを求める人が流入してきたり、自分の生活を見直したりするのか。どちらの考えなのか。

(金森氏)

・加茂高校の定時制の生徒が派遣として働いていたが契約を切られたため、工場で働きたいとのことで先生と一緒に来られたが17歳のブラジルの子で、1日働き、定時制に行き、部活もやる真面目な子であるが、3年働いたらネイルのお店を起業する夢があるとのこと。

よく働き、昼間は母親の昼食に作り置きに家に帰る、日本でそういう子はなかなかいない。

美濃加茂市がそうした時でも魅力があり、支援する制度が続けば夢が叶えるまちになる。

・自分の娘のケースで、海外にしばらくいて戻ってきたため、英語を活かせる仕事に就きたいとのことで求職活動をしているが、子どもが小さいため昼間に働きたいが、英語の先生となると塾で夜の時間帯になってしまう。様々な検索したが、該当したのが可児で1件、各務原まで行けばもっとあるが、美濃加茂市には無かったとのこと。せっかくスキルがあってキャリアがあるにも関わらず、家庭に入って、子育てを経てこれからというときに、活かさない。自分の条件との擦り合わせが難しい。各務原にあって、なぜ美濃加茂市に無いのかと思うことも魅力の有無の1つになるのではないか。

・魅力にはいろいろあるため、どんなものがあれば美濃加茂市に集まるか、どんなニーズがあるかに耳を傾けることが必要である。

・地元雇用を考えると、企業を回ってマッチングができると良い。

(山下氏)

・加茂高校の定時制は、今年の2月に産業振興課と一緒に名古屋の外国雇用サービスセンターの職員を呼んで勉強会を行い、そのうち7社が翌日に校内企業見学会を行った。

(金森氏)

・そのことは知らなかった。どのようにして知ることができるのか？

(山下氏)

・市の産業振興課で所管している経営者協会から動いていったもの。授業の1コマとして実施した。東濃実業高校と加茂高校の定時制で多治見と美濃加茂のハローワークが合同でやっているが、自治体としてやりたいと依頼があって、これから毎年やっていくと聞いている。

(事務局)

・この事業については、カミーノに位置づけられている。高校へのアプローチに力を入れており、大学後に地元に戻って働いてもらいたいため、若者と企業が繋がる事業として、加茂高校の校長先生と一緒にプログラムを作ってやっている。

・若者が大学後に東京や大阪で働くことは悪いことではないが、地域との関わりをもってほしい。

(金森氏)

・現場を見ることが1番である。

（山下氏）

・加茂高校では、卒業する生徒ではなく、2年生・3年生を対象にしているため、卒業するまでの3年間で様々な企業を見ることができる。多くの企業を見ることによって、派遣では正社員の魅力を伝えている。外国人のコミュニティ全体が派遣で良いという考えがあるため、そこを変えていきたいというのがある。長いスパンで考えている。

（金森氏）

・若者には元気でやってもらいたい、少し調子が悪いと休んだり、長く休んで辞めてしまったりする。女性やシルバーは元気である。知恵もノウハウもある。

（安藤氏）

・正規雇用が少なくなっているというよりも、本人が正規雇用を嫌がるのがとても多い。

（金森氏）

・その通りである。魅力がないのかもしれない。

（安藤氏）

・責任が重たいことが嫌なのではないか。

（事務局）

・福利厚生が充実している、残業がないことを条件することは多い。

（金森氏）

・先日のセミナーでも、平成30年組は条件で選ぶとのことで、いかに休みが多いか。

（安藤氏）

・週休3日が良いというものもある。

（杉山氏）

・そういう女性がやりたいとをやって、働いて、プライベートも充実してというキラキラかもジョかもしれない。

・女性の中で子育てが一番苦痛であると考え。誰も評価してくれない、お金にならない、ノイローゼになるのは仕事よりの子育てである。虐待も起きて負の連鎖となってしまうことがあるが、子どもを産んでくれたときには、みんなで頑張って育てること。保育園に預けられる、支援員もいるから、まずはやりたいことをやってもらうようにして、それを楽しめるような女性を考えていかないといけない。昔のようにダメ・ダメとなると楽しくない、子どももい

らないということになってしまう。

- ・今の輝く女性というのは、やり切ってきた人も輝いているが、仕事も少々・家事も少々よって、自分のやりたいこともやって、楽しい毎日あるというカタチを認めていかないといけない。
- ・子育て支援は大事である。子どもを産んでほしいからこそ、産まれたときには、みんなで育てて、子どものいる幸せを味わってもらいたい、働く喜びもプライベートも。子育てが楽しいから保育士になりたいという方もいる。そうしたことから、働くことの魅力であったり、子ども食堂をやってみたりとなるため、子育て支援は1番の根っこである。
- ・企業内保育が大事。そこに預けて仕事して、昼休みに授乳ができる。
- ・今の女性がこれまでの価値観と違うといところで歩み寄っていかなければならない。
- ・今度の計画では子育て支援の充実に力を入れてほしい。

（事務局）

・みんなで子育てをしましょうと言っていく中で、今の課題の原因は3世代同居が無くなったこと、核家族化であると考えている。あるお母さんがノイローゼになって相談に来られたため、祖父母を頼ることを伝えたが、自分の子どもを抱かせたくないとのことだった。

（杉山氏）

・今は、姑、舅に触らせない、預けないとなっており、預けるのであれば、保育園に入れたいとなってしまう。

（事務局）

- ・保育園に預けるとおむつを替えてくれるという感覚。
- ・3世代同居、近居というものがあって初めてお母さんたちが楽になり、働く余裕ができ、2人目・3人目が頑張れることになる。
- ・こども課では、親のための施策と子どもための施策は別物であるとしてやってきている。
- ・企業主導型保育所ができてきており、会社の中で数人の子どもをみるというもので、児童育成協会から3/4の運営費補助が出るため、全国で流行っている。
- ・名古屋にヘルパーの資格を取りに行くお母さんのケースでは、名古屋で行くと保育園の迎えが間に合わないため、ファミリーサポートにお願いしてサポートしてもらい、資格を取って働くようになってからは夜勤があったが、会社が子ども連れで働きいける環境にしてくれたことがあった。そういうものができると働きやすくなるし、子どもも育つと考える。

.

6. まとめ

(事務局)

- ・今日お話しいただいた観点をもって第1期の見直しをかけ、第2期にどう繋げていくかをみなさんと詰めていきたい。
- ・KPIの目標をどこに持っていくのか、数値が高いのか低いのかも詰めていきたい。
- ・次回に向けて根拠となるデータを最新版にしてみなさんに提供していきたい。

(杉山氏)

- ・KPIはもう一度検討してもらえると良い。

(事務局)

- ・今の事業がKPIに直結しているかは悩めるところもあり、本当にカミーノが上手くいったからか、自然の流れか難しいが、今のところ何とかクリアしてきている状況であるため、これを維持していきたい。
- ・カミーノは美濃加茂市としてどういった女性の活躍を目指していくかを中心に考えていきたい。こういった政策をやっているから美濃加茂市が良いと言われるまちにしたい。
- ・5年後を見据えたときに、考え方が変わっていくため、どういった政策とKPIにするかは慎重に考えていかなければならない。
- ・心も体も健康でそのまちに住み、自分自身が幸せと感じられる生き方が実現できるまちであって、周りが応援していく考え方が大事であることを確認した。
- ・第1期で足りていなかった世代や男性の視点を始め、みなさんからいただいたキーワードを提示していきたい。

15:20 終了