

第2回総合戦略推進アドバイザー懇談会議事録

日時	令和元年5月31日(金) 10時00分～11時50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 【金】 東濃信用金庫美濃加茂支店長 渡辺 洋一 【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	企画課 課長:斎木 係長:井戸 山口	

1 開会

2 企画課長 あいさつ

3 課題の整理について(資料1、2の説明)

【事務局】

(事業の抽出)

- ・第6次総合計画の重要政策(女性若者活躍)の事業と第1期総合戦略で実施してきた事業から抽出していくことを基盤とする。
- ・他分野の重要政策で女性活躍に繋がるもの、重要政策以外で各課から出されたもの、アドバイザーや市民会議からの提案、地方創生関連の財政支援を必要とするものも加えていく。

(女性活躍の方向性)

- ・漠然と女性活躍というのではなく、目指していく方向性・目標を整理する。
- ・懇談会で出されたキーワードをもとに、柱となるようなものとして3つを掲げてみたが、これについても今後検討していく。

(重点項目)

- ・これまでの懇談会で出された意見をもとに、重点となる項目として4つ挙げている。

(懇談会の進め方)

- ・ライフステージごとで、課題や必要な視点を整理していく。
- ・次回に具体的な新しい事業について検討していく。

(女性に関するデータについて)

- ・カミーノの冊子にあるデータを平成27年度ベースで更新したものとなっている。
- ・人口ビジョンに対して、数値がどのように推移しているかを見ることが重要であると考えている。
- ・2025年に向けて、20～39代の女性人口の下げ幅が大きいため、1つのポイントと考えている。
- ・40・50代も支える世代(働く世代)として捉えていく必要があることから、そこも含めたデータを追加している。
- ・出生数のピークが30代に入ってきている。
- ・市の合計特殊出生率が国・県の数値を下回ってきている。
- ・20代の半分以上が未婚となってきた。
- ・M字カーブが緩やかな曲線になってきている。

(第6次総合計画について)

- ・健康をキーワードに、心の健康、体の健康、社会の健康としている。
- ・歩き続けられるまち Walkable City を目指すとしている。
- ・達成するために6つのまちづくり宣言を掲げている。
- ・女性若者活躍は総合戦略カミーノに直接つながってくる。
- ・KPIは定量的なものと主観的なものとする予定である。
- ・主要な取組みを3つ掲げている。

4 検討すべき視点や内容について(資料3をもとに意見交換)

【アドバイザーからの意見】※ライフスタイル・自分らしく生きられる

(起業について)

- ・分からないことが多いため、相談できる窓口があることは助かる。
- ・起業について、以前は担保や保証人等でハードルが高く、失敗したらやり直しが難しいものだったが、最近では、金融側がハードルを下げ、本人がどういふことをやりたくて、そのためにはどんな計画が良いかを一緒に考えてやっている。担保や保証人も必要ない。
- ・女性の起業は短期的なものが多く、次に次にと業態が変わっていく。1つのことを続けていくことは難しいが、それが決して悪いことではない。
- ・知識・経験ではなく、感性みたいなところでやっているところはあるが、それは、自分らしく生きられることに繋がっているとも言える。
- ・女性の起業は、自分のやりたいことをやって、少し稼ぐことができれば良いという考え方であり、県としては、次の一歩に繋がる成功体験を応援できればと考えている。
- ・県では、中小企業診断士の話を聞ける機会を設けて、甘い考えではいけないことを学

びながら、大きな失敗せず一歩進めることができるよう、初級編と中級編の起業講座を予定している。

（情報発信について）

- ・助成などの制度について、知らないことが多いため、情報発信が必要である。
- ・雑誌等の人が目を通すものに、少しでも情報を発信して多くの方に知ってもらうことが必要である。
- ・若い人は文字を読まないため、LINEで面白く発信しないと伝わっていかないのではないか。紙媒体以外も合わせて行うことが必要。
- ・今の求職者は、インターネットで探すため、ハローワークまで来ない。ハローワークに来てもらうことによって、求人誌以外の情報が得られることを伝える手法として、映像を流している。
- ・ホームページの移住・定住のページに企業紹介を載せている自治体がある。仕事があるからそっちに行くというのがある。
- ・リオラのような場所で、少し話を聞いてもらい、気持ちを整理して、情報を得ることができると、そうした窓口をより活用してもらえると良い。

（企業への政策について）

- ・雇う側の働き方に対してこうあるべきだという固定の考え方を柔軟にしなければならない。成績至上主義のようなことだと女性は活躍できない。
- ・企業と行政の接点をもって持てるようにして、お互いの知恵を共有し、良い制度があれば、しっかり使っていけることが必要である。
- ・ほとんどの業種で人が足りない状況にある一方で、働きたい人がたくさんいるということは、上手くマッチングできていない。柔軟な考え方によって人手不足解消の一助になるため、経営者を対象としたセミナー等を行うことが良いのではないかな。
- ・これまでは無かったような病名がつくようになったり、発達障害としてしまったりしているが、理解すれば問題ないが、採用の段階から訴えられると企業の受入も難しいところがある。

（就労について）

- ・4、5月で仕事を辞めたいという卒業生が多く、実際1人辞めてしまった。継続していく方法を提案していくが、1度リセットしたいという考えが強い。もう1回働きたいとなったときに、市やハローワーク等の窓口で支援してもらえると良い。挑戦したいときのフォローが必要である。
- ・1つのところで働き続けるという考えでは無くなっている。
- ・昔と違い、辞めることに対する抵抗がない。
- ・働かなくても生活ができてしまう環境が問題である。親の援助か友人か。

- ・子どもがいて家庭あるにも関わらず夫が仕事を辞めるケースがある。
- ・育成としてやったことに対して、パワハラや訴えるといったことになるため、育成ができない。叱ることもできない。
- ・周りから、「働け、働け」と言われることが辛いという人が多い。嫌々働くことによって家庭にマイナスなことになるのは良くない。働かなくても良いというのは、幸せなことでもあり、そうした PR があっても良いのではないか。
- ・外国の仕事に求めることの1位は「収入」であったが、日本だけが「職場の雰囲気」であった。お金よりも人間関係。
- ・何か買いたい、どこかに行きたいから仕事を頑張るという考えがない。

(若者について)

- ・今の若い世代の考え方を知らないで次の5年後を見通すことができないと思うが、今の若者の就労に対する意識の資料で、成功体験や困難な体験をしてきていないため、不安が大きいというのがある。人間関係を育むような遊びをしてきていない。そういう若者たちに対して、小さなステップを用意することが必要である。少し失敗しても次に進めることができるようにすることによって安心できるのではないか。
- ・インターンシップで、やりがいのあることをさせてほしいと言われるが、会社に入ってからすぐにはできるものではない。そう思わせてしまうことによって、4～6月で辞めてしまうこともある。
- ・若者が働きたいというモチベーションの中に、自分の能力や希望を重視するとあり、まだ何も経験もしていない中でなぜそうなるのかと思うが、そうした若者がこれからの社会を背負っていくことに対して我々も考え方を変えていく必要がある。
- ・地元の子が10年後をどうなっているか考えると大学では遅く、小中の段階からの教育が必要である。

【事務局】

- ・自分らしく生きるというのは1人1人違い、その人が望んでそうしているか、そうしないと生活ができないのかで全然違うため、それぞれに応援できるようにしたい。
- ・今現在の人をどうするかという対処療法でできることもあるが、根本的なこととしては、教育ではないかと考える。
- ・民間、学校、行政が一緒になって実践していく必要がある。理想を高くしてそれをどう実現していくかをしっかり考えた計画となるよう進めていく。
- ・ワークライフバランスについて、企業や夫が理解しないとできないため、働くことに対する考え方の理解の取組みが必要である。

11:50 終了