

平成28年度第2回瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会 議事録

◇日時：平成28年度7月12日（火） 15時00分～16時30分

◇会場：市役所 4階 庁議室

◇出席者：（順不同 敬称略）

<審議会委員> 東村博子 杉山仁朗 松下絵美 大橋良宣 村瀬毅 横井寿史 中井康代
福永富夫 前田孝子 宮村恵美子 中村貴美子 萱岡愛 山本隆三 青山一郎

<市> 瀬戸市長 伊藤保徳 経営戦略部次長兼系戦略室長 高田佳伸
（事務局）交流活力部長 横山彰 交流学び課長 田口浩一 課長補佐 井上紀和
学び係長 大矢幸子 主事 吉田晶男

1. 次期プラン体系案と関連事業案について（資料1・2・3）

経営戦略室長より第6次総合計画基本構想について、資料に基づき説明が行われた。

つづいて、事務局より6次総合計画における男女共同参画次期計画の関連と取組み事業案について、資料に基づき説明を行った。

（質疑内容）

<第6次総合計画基本構想について>

【東村会長】人口減少は全国的な課題であるが、瀬戸市における自然減と社会減の傾向、人口流入と流出の傾向はどのような状況か。

→【経営戦略室】今のところ自然減が先行しているが、社会減も4、5年続いている。大規模団地の開発があったときには、転入が多かったが、この数年については転出が多くなっている。現在は、転出が転入を超過している。

瀬戸市は、大学進学時、就職などの独立時に転出するケースが多い。その後、家庭を持つ際に、親の近くや、血縁地縁などの理由で瀬戸市に住むというケースが多いのではないかと考える。遠方に進学し、就職の際に名古屋勤務となり、結婚の際に瀬戸に戻り、一戸建てやマンションを購入されるケースが多いようである。

<資料3「次期プラン体系案に基づく関連事業案」について>

【中村委員】「公共工事における受注機会の拡大の検討」と新規事業案にあるが、具体的にどのようなことか。

→【事務局】事業等の入札において、男女共同参画の取組みを進めている事業所を優遇するもの。現行の制度の例として、障がい者雇用について、事業入札での加点がある。今回は男女共同参画の取組みについて、女性管理職がどれだけいるかなどを入札時の加点としていくことを検討する。

【中井委員】「企業等の表彰」「ロールモデルの提供」について、人選はどうか。

→【事務局】人選については、推薦とするかなど今後検討していく。

2. 次期プランにおける瀬戸市の最重点事業案について（資料4・5・6・7）

事務局より、庁内ワーキンググループ・庁内会議での意見・検討内容を報告し、議題1とあわせ、各課事業案及び最重点事業案について意見をいただいた。

（委員意見内容）

【萱岡委員】瀬戸で生まれ育ち、周りの友人を見ていると、瀬戸市に戻ってこない理由の1つとして、やはり働き口が近くにないことが多い。自分自身も、近くの実家で子どもの面倒を見てもらえるが、勤務地の伏見までは少し遠いと感じる。名古屋や遠方で働く人は、現在の勤務条件と同じくらいの給料やキャリアが望め、やりがいのある仕事があれば、もっと戻ってくるのではないかと。

【山本委員】子育て支援に関して、近隣市町に比べ瀬戸市の子育てがどれだけ優れているかということが重要になってくるのではないかと。保育所の受け入れや待機児童の現状はどうか。

→【事務局】待機児童については、昨年からの国の指標に変更があり、内職なども含むこととなったため、待機児童数は上昇したようになっている。近隣市との比較については、市町により親の勤務時間数などの入所対象の違いがあること、また待機児童の指標の取り方の微妙な違いなど、単純に待機児童の数のみで比較できるものではないが、瀬戸市については、近隣市の中では入所対象が広く、去年からの「すくすく相談」の開始により、入所を希望する方への相談支援に力を入れおり、待機児童数についても少ない方だと認識している。

【萱岡委員】自分の現状として、一昨年の保育入所の際、第4希望中の第3希望への入所となった。正社員であり、点数的には上のほうだと思うのだが希望の園には入れない状況だった。こういった不安感の解消が必要である。

【東村会長】名古屋市も待機児童解消に力を入れ、保育園を増やし、一時的に待機児童が減少したが、次に増加となった。それは第2子、第3子を産む勇気ができたことで、また増えたとみられる。待機児童が多いことが悪いことではなく、保育園ができる、第2子以降も安心して産める、だから子どもの数が増える、といった連鎖的なことをきちんと把握しながら、どの地域の待機児童が多いか、或いはその増減の傾向、第2子、第3子が増えているなどといったことを把握すると、子育て世代の定着につながるのではないかと。

【大橋委員】瀬戸市内の地域でもやはり人口の集中しているところや過疎地など、数だけではわからない、世代のバランスなども見ながらまちづくりを進めると、待機児童も少なくなり、より良い環境になるのではないかと。

【杉山副会長】先ほど瀬戸に勤めるところが少ないという話があったが、企業として今一番困っているのは人手不足である。これまでのように男性、新卒といった採用では、人材が不足する。人材不足が、夜勤や休日出勤や時間外労働などの悪循環に繋がっている。市内の企業は雇用に変化が起きているのが現状である。当社では、65歳定年や高齢者の採用に以前から取り組んできたが、今後は、女性に積極的に活躍いただけるよう取り組んでいかなく

てはならないと考えている。働きたい女性の求職状況と企業の求人状況と少しミスマッチが起きているのではないかと感じる。

【東村会長】こうしたミスマッチの解消とともに、企業の方も人を引き付ける企業運営が重要である。フレックスタイム制とか、トランスジェンダーも含め性別に関わらずだれもがきちんと働けるというメッセージを企業側からも発信できるような仕組みがあると良いだろう。市民や企業がともに成長する感じがあると、瀬戸のオリジナルにつながり、面白い取組みになるのではないかと感じる。

瀬戸市はやはりものづくりのイメージがあるので、ユニバーサルデザインとか、生活者の視点をいかした新たなものづくりに取り組む中小企業が増える仕組みがあると良い。

【杉山副会長】現在、窯業関係は企業として成り立っているのは限られた数社しかない状況である。一般の科学、電気、建設、といった製造業やサービス業の分野が多くなっている。当社が20年前に瀬戸に来たのは、工業団地だということと、人がいるということ。企業というのは、人を求め、人がいるところに集まってくる。

人材ということでは、教育も重要になってくる。極端な話かもしれないが、定時制高校を設置するのも良いのではないかと感じる。厳しい家庭状況にある子どもが、働きながら学べるのは素晴らしいことだと考える。

【宮村委員】空き家の活用について、防災の面でも大変関心がある。私の住んでいる地区でも空き家が多く、災害や犯罪など子どもへの危険も心配であるため、こうした取組みはどんどん進めていただきたい。

【山本委員】保育所送迎ステーションはとてもよいアイデアだと思う。実際に保育所の中にも、駐車場の狭いところがある。親の立場からすると、子どもを預けるのは毎日のことで、とても負担が大きいと感じる。この利便性を考えてくれたのは、私はよい視点だと思う。

【中井委員】第2子を出産した後に保育所への送迎で困っている人がいる。全園児を対象とするのは難しいと思うが、特に困っている方を優先に、こうした制度を実現していただければ良いのではないかと感じる。

3世代近居支援については、親が近くに居るという前提になってくるので、新しく瀬戸に住む方を増やすことにはつながらない。瀬戸市に親族以外の頼れる人、近くにサポートしてくれる有志の市民がいるといったかたちで、空き家の活用に取り組むのも面白いのではないかと感じる。

【東村会長】元気な高齢者が周りにたくさんいると思うので、安全面などさまざまクリアしなければいけないことはあるが、団体やNPOなどが空き家をリノベーションして、子育て支援グループや子育て経験者の方々が子どもを預かったり、勉強を教えてくれるというようなステーションをつくと安心できる。今、子どもの一時預かりやベビーシッターなど、インターネットのみの情報による利用から事故が起こったケースもあり、不安も大きい。行政の取組みは、信頼度もある。高齢者にも有償ボランティアとして、活躍や生きがいの場を提供できるのではないかと感じる。

【横井委員】小学校にあがった後の学童保育の問題もある。全国的にみても学童保育は放課後の

小学校で実施され、宿題などをみてくれることはあるが、基本的に場所の提供というだけで、子どもはだいたい行きたがらなくなる。子どもたちが放課後に楽しく参加できる居場所があるととてもよいと思う。名古屋には、放課後の教室を活用したトワイライトスクールと、父母が運営する学童保育がある。父母による学童保育は、指導員が子どもと密に関わりを持ち、保育や福祉の視点も取り入れており、子どもたちもとても楽しんで通っていると聞く。しかし、学童保育はトワイライトスクールに比べ高額になる。以前は、共働きで働かなければならない家庭などが学童保育を利用することが多かったが、現在は、家庭の事情ではなく高所得層が学童保育を利用するという傾向にあり、大きな問題が生じている。こうした子どもに生じる格差などを是正し、放課後の児童のあり方を考えることで、「小1の壁」の解消に取り組むことが重要だと感じる。

【東村会長】名古屋大学では、学内に常時型の学童保育を設置しており、こうした取組みは企業も含めてまだ唯一のようである。子どもたちの健康や教育という観点により、利用料は高いが、利用が定着し人気があるため、現在、教職員しか入れない。「小1の壁」は離職理由の1つにもなっているが、保育園とか保育サービスの充実への取組みはほとんどの自治体が行っている一方で、学童の取組みはまだあまりない。カリキュラムに力を入れたレベルの高い学童の取組みは、事業の1つの目玉になる可能性があると思う。事業に係る費用についても、保育は1人の保育士で0歳児は1人、1歳児は3、4人しかみられないが、学童だと1人の指導員（保育士）で14人程度みることができ、人件費は保育所に比べ圧倒的に少ない。資金を有効に活用し、しかも他の自治体が取組んでいないという意味で、レベルの高い学童は目玉事業になるのではないか。

【横井委員】男女共同参画社会の実現には、社会全体の意識改革が必要であり、草の根的な取り組みになる。何かこれをやったら途端に人や社会が変わるようなことはない。計画体系案の重点課題について、「女性の就業希望がかなう環境整備」、「男性も家庭で活躍できる環境整備」とあるが、やりたいからやるということだけではなく、当たり前誰かが参画するようになることが大切だと考える。男性の家庭への参画、女性の就業継続が当たり前になっていかないと、「男性が稼いで、女性は家庭を守る」という意識からなかなか抜け出せないのではないか。「活躍できる」とか、「希望がかなう」というよりは、それを大前提にもっていけるような表現にしなければいけないと感じる。DVについては、最近だと女性から男性への暴言や精神的なDVの話もある。男性にとって働くことや稼ぐことへのプレッシャーは大きく、生きづらさにもつながっている。「女性・こどもに対する暴力の根絶」との記載について、男性を除いてよいのか疑問を感じる。計画の表現については、再度考えていただきたい。

【前田委員】空き家を活用した女性の起業支援について、女性は子育てをしているからキャリアを築くのは難しいからネットを活用して起業すればよい、という感じにも受け取れる。この部分も表現に気を付けると良い。

【東村会長】選択肢をたくさん増やす方向に施策がいと考える。フルタイムで働く人、パートタイムで働く人、少しゆっくりしたい人など、働きたい人は働けばよいし、働き方に限ら

ず、男女関係なく様々な選択肢がある社会になると良い。たくさんの選択肢があり、多様性を広げるような施策が最も良いと思う。現状は、男性の場合は家庭に関わりたくても関わりにくく「こんなに早くかえるのか」「子どもを迎えにいくのか」と言われ、女性は「子どもがいるのにそれでもフルタイムで働くのか」と言われてしまう。やはり選択肢を広げ、性別に関係なく選択できる、そのような基盤づくりが必要ではないか。計画には、その辺をしっかりと表現することが大事だと考える。フルタイムで働きたいと思う人たちが自然なカタチで働ける、また、そうした人の中には、実は働きたくなくても働かなければいけない人もいれば、まったく働く必要がないけれども働きたい人もいる、様々な事情の人がいて、様々な選択肢がある、こうしたことを解りやすく表現していただけると良いと思う。

【杉山副会長】女性活躍と男女共同については、企業の覚悟、男性の覚悟というのを明確にする必要がある。企業においては、今後、高齢者や女性を雇用しなければ、労働力、人材の確保は難しい。現実を見て、企業や男性が覚悟を決めて、女性活躍やダイバーシティへの取組みを進めなくてはならない。当社は65歳定年を20年前に実施し、今後は、社内の女性の活躍の場をたくさんつくろうと考えている。もちろん課題はあるが、こうした取組みなしには企業経営は維持できないという極端な覚悟をしなければいけない時代にきてしまったのではないか。当社では、現在、企業内保育を立ち上げることを決定し、女性が働きやすい職場を目指し、女性の力でも扱える機械の導入や、トイレなどの改修も考えている。採用は、新卒のみでなく、女性と高齢者に焦点をあてると、今後やるべきことが明確になり、前が見えてくる。

【東村会長】女性でも高齢者でも、能力が高い方、経験や知識が豊富な方はたくさんいる。こうした方々に、一個人として能力を発揮してほしいと考えてくださる企業に、おそらく有能な女性も高齢者も集まるのではないか。女性活躍やダイバーシティを、より明るい取組みとしてとらえていただける表現をすると、もっと良いのではないか。

性別は関係なく、すべての方が適材適所で輝いているかどうか。学生でいくら能力が高くてもやる気がなければ、優秀な人材とは言えない。いかに、個人の能力を表出させるかが重要である。企業が子育て中の女性に対し、子育てという貴重な経験をして、もっと世の中の視点を持ち帰って仕事に還元してほしい、と喜んで送り出すとしたら、その職員はやる気を持って長くその企業に努めるのではなか。また、「女性は管理職になりたがらない」「最近では男性より女性の方が優れている」といった表現などは、やる気を削ぐ原因になる。性別ではなく個人の能力を見るべきである。もし、男性、女性のどちらかのやる気に偏りがあるならば、原因を追究するべきである。相互にやる気が出るような社会、体制づくりを進めていくにはどうしたらいいのかという視点が必要である。

買い物など消費について、現状の多くは女性と高齢者である。こういった事実を考慮し、作り手やサービスを提供する側においても、女性と高齢者の視点を活かせるよう企業の雇用もシフトする。企業も、市民も、みんながウィン・ウィンになる形になるのではないか。

【松下委員】保育ステーションなど良い案だと思うが、委員としては、予算面がわからない中で、理想として意見を述べる立場で良いのか。

→【東村会長】 審議会では自由に意見を述べ、予算などを考慮したプライオリティについては、市で判断していただくということで良いと考える。

【村瀬委員】 保育士や介護士の待遇改善が重要だと考える。保育士の人員が整わなくては、受け入れる枠も広がらず、待機児童の解消に繋がらない。

【福永委員】 まちづくりの面で、せともののPRやまつりなどの歴史的な分野はもちろんだが、道路などのまちのづくりが重要である。瀬戸は、道路一本を隔てた形になっており、観光でまちを巡る際に回遊式になっていないと感じる。空き家も、店舗として活用することで、人が流入し、仕事も増える。やはり、生活と仕事の場が近いことは、暮らしやすさに繋がりが、時間や生活の余裕につながる。瀬戸は名古屋から電車1本で来ることができるが、距離の割には時間がかかる。また、瀬戸から長久手方面に抜けるにも道路が限られ、行きづらい面がある。雇用や暮らしやすさという点でも、地元への企業誘致は重要であるが、求人状況について、瀬戸は製造業が多く、現場の従業員の募集が多いが、応募は事務職に偏る現状がある。現場で働く人材を増やすという取組みが必要となってくる。長時間労働の問題では、中間管理職が、仕事のやり方をOJTにより指導するが、職員が根付かずすぐに辞めてしまう。すると、中間管理職が、新たな人材へのOJTを繰り返しながら自身の仕事もこなさなければならず、人材が根付かない場合にはその穴埋めも自らしなければならぬという悪循環に入ってしまう。新規事業所の設立について、管内（瀬戸、尾張旭、長久手）の調査を見ると、10年間で6,000件程の設立があるが、その件数は、10年間で3割まで減少する。企業誘致については、こうした様々な問題を解決し、地元で事業を定着させることで、雇用が安定し、人口増につながると考える。

【杉山副会長】 瀬戸にはアフター5を過ごせる場所がない。仕事をするうえで、少し息抜きや仲間と過ごせる場所があるということは、意外に重要である。それを含めて行政にまちづくりを考えていただけると、一つの特徴として住みたいまちの将来像にもつながるのではないか。

【東村会長】 魅力的なまちづくりを包括的に考えることは大切である。瀬戸は、外から来たものからすると、瀬戸物の発祥の地、歴史のあるまち、職人のまち、という素晴らしいイメージがある。同じ陶器のまちである常滑を見ると、常滑街道やそこにある店舗など、おしゃれなまちづくりを実現しており、飲食店なども多く、外国のお客さんも見かける。瀬戸市も同じようにまちづくりが可能だと思う。男女共同参画の視点、心豊かになるまち、ダイバーシティのまち、と包括的な魅力のあるまちづくりを実現していただきたい。

【青山委員（副市長）】 現在第6次総合計画を策定中だが、本日の議論をとおして、まさに男女共同参画社会の計画づくり、取り組みが、第6次総合計画で将来像に掲げている、「住みたいまち 誇れるまち 新しいせと」に繋がっていくのだと実感し、意を新たにしたところである。男女を問わず働く場の確保と経済的な安定を図ること、仕事と家庭の調和や、子どもの教育といった、「経済・就労」「子育て」という課題は、第6次総合計画においても極めて重要な課題と捉えている。次回会議では男女共同参画の計画素案にもとづき皆様の議論をいただく予定であるが、瀬戸ならではの、瀬戸の強みなどを感じられる計画にしたいと

考えている。引き続き、積極的なご意見がいただけるよう、皆様のご協力をお願いしたい。

3. その他 (資料8)

資料に基づき、事務局から「女性活躍推進フォーラム」についての案内を行った。