

平成 29 年度第 1 回多治見市男女共同参画推進審議会

議 事 要 旨

I. 開催日時：平成 29 年 5 月 30 日（火） 10:00～12:00

II. 場所：多治見市役所本庁舎 4 階会議室

III. 出席者（敬称略）

<委 員> 古川芳子、鈴木亜紀子、宮澤則子、伊藤直樹、館林直子、藤浪貴大、三品文則、山下真美子

（欠席）伊藤静香、高木正典、玉木美和、石川敏幸

<事務局>環境文化部長 樋口正光　くらし人権課長 加藤洋子

くらし人権課 武井かぐみ、伊藤秀美

<関係部局>企画防災課、産業観光課

IV. 内容

【議題】

1. プラン策定スケジュールについて
2. 第 2 次たじみ男女共同参画プラン後期計画
平成 29 年度事業実施状況及び後期計画の総括について
3. 第 3 次プランに向けて
4. ヒアリングについて
5. その他
次回の審議会について

【資料】

◎資料 1：第 3 次たじみ男女共同参画プラン策定スケジュール

◎資料 2：第 2 次たじみ男女共同参画プラン後期計画

平成 29 年度事業実施状況及び総括にかかる事務局評価

資料 2-①：第 2 次たじみ男女共同参画プラン後期計画進捗確認票（個票・一覧表）

資料 2-②：進捗確認票記入要領及び記入例

資料 2-③：進捗確認票個別一覧表（廃止、完了、整理・縮小）

資料 2-④：新しい課題

◎資料 3：第 3 次たじみ男女共同参画プラン策定に向けて

資料 3-①：H24～28 年度進捗状況に関する提言まとめ

資料 3-②：平成 28 年度提言書に対する各課対応について

資料 3-③：第 2 次たじみ男女共同参画プラン後期計画体系図

資料 2-④：新しい課題

参考資料 1：国資料「第 4 次男女共同参画基本計画（概要）」

参考資料 2：県資料「清流の国ぎふ女性の活躍推進計画」

◎資料：多治見市女性活躍会議について（報告）

◎資料：幼保保護者向け情報紙「さんかく通信」

V. 議事要旨

はじめに

- ・ 環境文化部長あいさつ

自己紹介

- ・ 各委員より自己紹介
- ・ 事務局自己紹介

【議題】

1. 第3次プラン策定スケジュールについて

- ・ (会長) 議題1. 第3次プラン策定スケジュールについて事務局から説明願います。
- ・ (事務局) 説明
- ・ (会長) 何かスケジュールの点で質問あれば伺いたい。
- ・ (委員) その時々で審議会の開催日を決めていくのか。
- ・ (事務局) 第6期の任期中は審議会開催日に次回の審議会の日程を決めていきたいと考えている。
- ・ (会長) 後日、欠席者にも日程の都合を伺いながら、次の審議会開催日を確定していくということによってよろしいか。他になければ、議題1については終了とする。
(一承認一)

2. 第2次男女共同参画プラン後期計画の検証・評価

平成29年度事業実施状況(見込み)及び後期計画の総括について

- ・ (会長) 議題2. 第2次男女共同参画プラン後期計画の検証・評価、平成29年度事業実施状況及び後期計画の総括について事務局から説明願います。
- ・ (事務局) 説明
- ・ (会長) それぞれの事業について、もう少し聞いてみたい等、ご質問やご意見を伺いたい。
- ・ (事務局) 後期計画については、毎回今回と同様の形式で、評価・検証を行ってきたが、各担当には負担がかかっているのではないかとのご意見があるところだ。各事業、様々な切り口があり、全部で166事業ある中で、産業観光課、くらし人権課のように事業が重複している内容もあるため、問題提起として、今後どのようにしていけば良いのかご意見をいただきたい。
- ・ (会長) 各担当課からすると、それぞれのたくさんの事業を抱えている中で、くらし人権課からの1つの仕事が振ってきたと思われるかもしれないが、男女共同参画は国でも進めているように、多治見市にもあらゆる施策に入れるべきものとして取り組んできた。しかし、各担当課において計画などができ、独立して進んでしまうが、その点をどのように考えているか。様々な課に男女共同参画の視点を持ってもらい、新たな事業による負担がかからないように、視点を情報共有し、既にある機会と一緒に乗っかるような形を取ってほしいという願いがあった。福祉課のように、課の仕事としてはそぐわないと回答いただいたところもあるが、何を大事にしていくのかということのを庁内で共有していくことが大事であり、柱になる。そこで、庁内の研修や共有をしっかりと図れるか、各課の仕事においてどのように男女共同参画の視点を入れていけるかといったことをサポートできる研修を人事課と連携して、部課長研修や職員研修を組めるかが重要になる。

- ・ (委員) 資料 2-①の No.2 で昨年度では「子育てママ予備校」という講座を開催したと回答いただいているが、平成 29 年度の計画にはないが、どういうことか。
- ・ (委員) ここには掲載されていないが、講座としては開催している。市からは切り離されたのか。
- ・ (事務局) 学習館が NPO 団体に委託する形で開催している。市の人権担当者としては男女共同参画の視点、子どもの権利の視点に見合った講座の内容があったため、昨年度は、共催という形で開催したが、平成 29 年度の企画を検討する中で、本課のそれぞれの切り口と色合いが異なり、摺合せを行うことが難しかったため、今回の企画については辞退させていただいた。今後、提案しながら双方の想いが合致する内容があれば、共催で講座を開催するつもりでいる。
- ・ (委員) 別々にやるよりは一緒に行った方が効率がよい。
- ・ (事務局) 現在、調整中である。
- ・ (会長) 子育てママ予備校は、何人の枠で何人参加しているのか。
- ・ (事務局) 平成 29 年度は子育て中のママを対象に全 6 回の講座を開催する。昨年は 3 コースあり、選択ができたが、今年度は 1 つのコースのみで、定員は 20 名である。実質、子育て支援を行う NPO 法人のママズカフェが実施しており、お花、色彩講座やメイクアップ講座、料理教室、意見交換を行う講座となっている。
- ・ (委員) 私も講師として依頼される際に、団体の代表の方から、全 6 回を全て受講する意図として、子育て中ママのコミュニティーや一人子育てママを作らないということを安い受講料の中で、サポートや仕事復帰へ支援するしかけがあると伺った。一つ一つを見ればお楽しみ講座とみえてしまうが、全体をみればそういう意図がある。その意図がくらし人権課の方には伝わらなかったようだ。
- ・ (委員) 昨年度は私も講師をさせていただいたが、その時の内容として女性が知っているかよといった制度や法律についての情報提供をさせていただいた。結果、わかりやすく市の要望と直結したように思える。
- ・ (会長) 「子育てママ予備校」が子育て中の人しか出られないとすれば、母同士の出会いも大切だが、子どもが地域で生きていくという事を考えていくなれば、高齢者や子育てが終わった世代、保育園幼稚園と繋がり合えるか、子育てをしていない人、ママになりたいと思いつつもなれない人との繋がり方のきっかけを作る必要がある。地域において、他の人から力を借りることに否定的に思うとなると、とても生きづらい。子育てをする力、地域で生きていける力はどれだけの人と繋がってどれだけの知恵を教わっていけるか、忌憚なく聞ける平らな関係がもてるかということが男女共同参画の基本である。
- ・ (委員) 私の会社では、女性が多い職場であることから、退職しなくても、子育てや介護をしながら長く働くことができるようある程度の制度があるが、狭間な部分があり、過去の経験や実際の事例として、制度に繋がれるのと続けられないものがある。子どもが小学生にあがれば仕事に復帰が出来るとなっても、未就学児の時点で休暇期間が終わってしまい、会社独自の支援制度がないことがある。そこで、子どもが小学校に上がるまで休暇を延長するような独自の制度を設ける等の取組みを行っているところがある。会社であれば、職員の意識も啓発し、仕組みも会社としてもある程度制度の決定や、決定する機関が「こうしていこう」といった意思決定をして、それをしっかり会社に位置付けることが実務としては良いということは実感する。
- ・ (委員) 教育現場ではもっとどうのことを配慮、力をつけていけばよいのかを是非教えていただきたい。先ほど、会長がおっしゃったように、関わりというのは本当に大事なことで、男も女も関係な

く、様々な特性があり、怒りっぽい子がいれば、泣き虫の子もいる中で、お互いを大切にすることを学んでいく。本校には外国籍の子どもはいないが、外国籍の子がたくさんいる学校もあるので、国を超えた人種のところで、認め合っていくということはどこの学校においても大切なことだが、一方で難しいところもある。一昔前の男女混合名簿についてはもう今では当たり前になっており、既にクリアできているが、関わりという部分が、もっと世界という広い目で見た時に、教育現場でどういうことが大切なのか。学校現場においての一番のモデルは、まだ世界が狭く、学校と家庭である。学校においては、女性管理職はまだ少ない。多治見市内には 21 小中学校があるが、小学校の女性校長は 13 校中、1 人である。中学校も 1 人で、小中学校の校長 21 人集まっても女性校長は 2 人、東濃地区の女性校長が全員集まったとしても 9 人だ。子どものモデルになるところに女性管理職の姿が当たり前となっていけば、教員の中に管理職を目指す人を増やすことにも繋がる。脇之島小の地区は前任の方も女性校長であり、地域の人もまた女性の校長先生になったと思うぐらいだが、一度も女性校長がいない地域にとっては、驚かれる人もいるそうだ。子どもたちが目に触れる環境の中で、当たり前にも男女も平等にやっていくことは大事だ。学校の中では女性の権利が保障されており、産休育休もあり、子どもが発熱した際の周りのカバー力もあるため、休みを取りやすい。数という面ではアンバランスなところもあり、もう少し女性管理職が増えていくと嬉しいと私自身も思っている。モデルとなる家庭がどうなるかといった時に、参観日や交通当番の話など、子育ては母がやるものという意識がまだまだ根強くある。PTA 会長は男性だが、父親をどう行事に駆り出すか、参加してもらうかの話をする。そのあたりはできることであり、課題でもある。「子育てはお前に任せた」といった性別役割分担意識により悩んでいるお母さんが実はいる。一方で、発達障がいのある医療機関にかかりたいと思った時に、夫に相談すると「それはお前が悪い」「なんで病院に行きなきゃならないんだ」と病院という言葉が出ると夫が反対するという事例もある。子どもとの距離が父親と母親で違う事の良さもあるが、そこにお母さんに寄り添って一緒に考えていこうという視点をどう父親に思ってもらうか。個別の懇談は可能だが、対症療法になるので、学校として、PTA として、地域として、もっと子どもができた時点で、子どもを持つということがどういうことなのかを「パパ講座」みたいなことから子どもが家庭の目にしているところでお父さんとお母さんが力を合わせて、僕、私の事を考えてくれているということが大事だと思いつつ行っている。

- ・ (会長)「幼稚園の先生が園児の熱が出た時に、まず 1 番に母親に連絡をし、母親が早帰りすることに対し、おかしい」とおっしゃったかつて審議会委員を務めた校長先生がいた。「初めから父親に連絡をすれば、父親が連れて帰る姿が作れるが、いつも母親に連絡がいくのを疑問に思っていた。」という。また、障害や発達などの課題を持った子ども達をめぐる親の受け止め方といった具体的なことを出し合いながら、私たちが日常的に取っている行動、反射的に使っている言葉を改めていきたい。ただでさえ、母親は自分の育て方が悪かったのかと悩んで責めてしまうのに、さらに追いつけをかけることに繋がっていないかというのを研修という形で、プログラムを聞くだけではなく、具体的に話し合える研修を行いたい。旗当番についても、お父さんの名前が書いてあるが、実際はお母さんがやっている状況は 20 年経っても未だに変わっていない。自分が見て感じたことの意見を出すときは、自分の名前前で出すべきだと思う。改めて社会において 1 人 1 人が発言し、それに対し、意見を決めつけるのではなく、1 つの意見として出し合っていくための大事な切り口で、まだまだその辺がなっていないことがわかる。
- ・ (委員) 先ほどの緊急連絡先についてだが、保育園ではどこにかければ良いのか、家庭の連絡先の優

先順位を報告いただいている。しかし、大抵、母が1番目になっているため、それに沿い、園側は連絡をしている。園ではコミュニティーづくりの一環として、資源回収の当番制を採用しているが、保護者同士で交代ができないことがある。本来は保護者会として行っているため、職員はサポートすることはあるが、主体としては保護者のものだ。中には、代わる人がいないので、なんとか園で人を見つけて欲しいとおっしゃる保護者もいる。役員の記載のある名簿をお渡ししているのにも関わらず、真っ先に園の方にかけてくる方もみえる。そういう意味で、なかなかコミュニティーを作るのは難しい現状がある。そこで、お手伝いという形で、保育士が児童館・児童センター、公民館に出向いて、遊び方などの講師を行っている。そこに来た保護者や情報提供に興味を示してくれる方はまだ良いが、情報提供しても興味を示さない方に、いかに興味を持ってもらえるかを考えなければいけない。

- ・ (委員) 昨年度から「イクメン講座」という事業を駅北庁舎で開催している。子ども支援課、保健センター、教育委員会が駅北庁舎の1フロアに配置されていることにより、連携が取りやすくなった。保健センターでは栄養士の資格を持った人もおり、調理室もあることから、イクメン講座として、お父さんが料理をするなど、育児参加を促進している。昨年度までは参加者が少なかったため、定員割れをしていたが、今年度は参加希望者が殺到し、15組の募集に対して、キャンセル待ちになっており、とても反応が良い状況になっている。今年度は2回開催し、市として象徴的な事業の1つとして啓発を進めていきたい。
- ・ (会長) 今出たことも踏まえ、今後に向けて何をやっていかなければならないか。連絡先にしても用紙に身近に動ける人の順番で書くよう指示をする等の具体的な対策を取るなど、日常生活における盲点を認識し、現実の問題と繋がったものを提案できるように職員の研修を実施することも大切だ。また、それぞれの相談窓口を一本化する統廃合も良いが、どういう問題を受けて、どこに繋ぐか、その置かれている状況の様々な問題をイメージできる窓口が育っているかということが重要になる。国際交流にしても、国際交流の窓口ではない悩みがある場合があることから、対応できるよう相談の電話や窓口をトレーニングする必要がある。国際交流関係についても、うちは国際交流担当課ではないからではなく、外国籍の方が抱えている問題として対応していかなければならないことが統廃合の課題かと思う。
- ・ (委員) PTAは市や教育委員会とは関係ないのか。PTAの委員を決める中で、「母親委員」という委員の役員があるが、あの名称は何か。県に「母親委員」があるがそれに沿っているのか。
- ・ (委員) 私も疑問に思っていた。しかし、「母親委員」といえども、父親がなっても良いと伺った。
- ・ (委員) 県でも男女共同参画を推進していることから、市から県に問題提起しても良いように思える。
- ・ (会長) 施設にいる子ども達の問題を考えてみれば、母親、父親というよりも保護者という言葉にしたほうが良い。他にも、施設で育った子どもや父子家庭で育った子ども達の声はなかなか出てこないことが多いが、行政はそこもイメージし、施策に取り入れていかなければならない。
- ・ (委員) 話は変わるが、いつもこの様式の資料が送付されてくるが、たくさんある上に、字が細かく、見るのを躊躇してしまう。拝見した中で、それぞれの課がDVや男女平等、女性の管理職の促進等、1つの課題に対して、どの課も関わっていることがわかる。例えば、産業観光課と聞くと、産業の発展や祭り事を行っているイメージがあるが、実際は雇用均等法や育児休業なども扱っており、男女共同参画に繋がっていることはわかった。もっと課同士でより情報共有をすることや、課同士で一緒に男女共同参画の事業に取り組むなどもっとスマート化したほうがよい。課ごとに専門的な事業を行っていると思うが、男女共同参画の視点との繋がりを持ち、もう少しスマート化し、パンフレットの作

成にしても、「これを見たらわかる」というような一般の人でもわかりやすいようにしたほうがよい。各課のやっていることが詳しくわかるのは良いが、個々に色々あると、どうしても見過ごしやすいので、私としてはもっとスマート化を図りたい。

- ・ (会長) 昔、国や県、市でジェンダーチェックのパンフレットが作成されたことがあり、固定概念で使ってしまった言葉を見ながら、その言葉が該当するのかチェックを行えば、嫌な思いしなくて済むという事を横断的にやるのもよい。しかし、今ではそのパンフレットは目にすることがなくなった。もう多治見市が作成したものはないのか。
- ・ (事務局) 一度、確認する。
- ・ (会長) では、次の議題に進めていく。

3. 第3次プラン策定に向けてについて

- ・ (会長) 議題3. 第3次プラン策定に向けてについて事務局から説明願います。
- ・ (事務局) 説明
- ・ (会長) 女性活躍会議も含めて、ご意見やご質問等あれば伺いたい。
- ・ (委員) 私はこの審議会と女性活躍会議の両方の委員を務めさせていただいているが、男女共同参画推進審議会は、人権ということもあり、行政や制度が強い印象がある。一方で、女性活躍会議は経済色が強く、また各課の担当者が出席しているなど注目度も高い。商工会議所との連携など経済面、地域の会社のトップとのやりとり等、その女性活躍会議の強い部分、市の注目度を是非とも、引き継いでいただきたい。しかしながら、男女共同参画社会が実現すれば、女性活躍も含まれるので、言う必要はなくなる。
- ・ (会長) 女性活躍会議の設置目的に「女性が子育てしながら働ける環境と、子どもたちが育つまちの実現に向けて」となっているが、子育てをしない女性も働けるようにということも含めるとすると、この目的の書き方に疑問に思う。
- ・ (企画防災課) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」と同じく、女性活躍会議も女性の職業生活における活躍の推進に特化している。
- ・ (会長) 子育てをしながら仕事をするということが経済界にてネックになっていることは確かだが、多様な女性が仕事を続けられる社会づくりにはたくさんの課題がある。特に子どもを持たない女性は不妊治療のために職場から遠ざかっていくことを経済界がそれをどういう風に受け止めていくのかということが非常に大きな課題になっている。癌の患者さんが仕事を続けながら生活をする、障がいやハンディキャップを抱える子どものお母さんが、なかなか仕事を続けられないということがでてくる。そういうことを含めると、非常に課題は大きい。他にはいかがか。資料の中に、男性保育士を優先的に採用することは難しいと記載があるが、その点について意見を伺いたい。
- ・ (委員) 大学で保育士の資格を取る男性がまず少ない。私が学生時代、100人中5人であった。現在、四大でも保育士の資格が取れるようになり、取得する男性の数も依然より増えてきているが、受験する人の割合はまだまだ少ない。私は、東濃地区の様々な施設で働く男性保育士の登録を把握しているが、30名程である。もっとその30名が前に出て行く事を望む。基本、保育園は女性が活躍する社会であったため、男性保育士の私自身若いうちは、役に立たない劣等感があった。保育士は20年続けてやっとわかるという職業であり、もっと男性保育士が増えて欲しいと思うが、難しい現状がある。
- ・ (会長) 私も保育士養成に携わってきたが、男性保育士の役割と女性の役割が別だとは思っていない。

子どもが生活する中に、女性も男性もいることが当たり前のことだ。そういう意味でいえば、男性保育士を優先的に採用することは難しいという回答だが、アファーマティブアクションという言葉があるようにあまりにも格差が大きい場合には、一定の受け入れ枠や目標を定めて優先的に機会を提供し、実質的な機会均等を確保すべきだ。一般的な言い方をすると、片方の性が4割を切らないようにするという目標である。そういうことを考えると、4割を超えないにしても、極端に差があるような場合については、男性を優先的に採用して、お父さんが保育園に子どもを迎えに行っても、当たり前の世の中にするべきだと思う。優先的に男性保育士を採用するのは難しいということではなく、母数が少なければ、希望する男性保育士を積極的に採用し、現場で育てていくことが大切である。男性保育士としてではなく、一人のおとなとして、保護者や子どもに対応していくことが大切だ。自分に自信を持つように現場に送り出している。圧倒的に男性保育士は少ないが、男性保育士が子どもと遊んでいるのを見て、父親が遊び方を覚えたり、母親が父親と子どもの触れ合い方を目にしたりすることは、講座を開くより効果的な側面がある。これは行政の問題として考えていただきたい。

- ・ (委員) テレビで男性保育士を特集している番組を拝見したが、母親の中で、自分の子どもの着替えを男性保育士にしてもらうことを不安に思う母親もいて、そこも一つの壁となっているようだ。そういうこともあり、保育園に預ける側の不安もあり、採用の方も躊躇するのではないかと。しかし、男性保育士が当たり前の社会になればそうではない。男性で保育士を希望する人も少なく、預ける母親がそういう意識を持っていることも現実としてある。当たり前の世の中になっていくために、こういった会議が大切になる。昨年、多治見市に初めて赴任して、広報が学校にて回覧されていたが、その中の「輝く女性」は楽しみにして見ていた。外から多治見市にきたものとして、この記事が毎月あることによって多治見市が女性の活躍促進を意識し、取り組んでいることが外から来た人にも伝わる。男性保育士や女性消防士もいることも頑張っていることの証明だ。この会議に出席し、こういう会議があることも知り、「輝く女性」や女性の救急救命士、男性の保育士の採用の裏にはこういった地道な取組があって、少しずつ市民の方にも浸透しており、外から来た人に伝わっていくことが大事だと思う。教育の現場については、市長の意向もあって、放課後児童クラブは働く父・母が安心して子どもを預けて仕事に行けるという事業だが、ただ子どもを預けるだけでなく、そこで子どもに力をつけさせたいということから、予算を取り、当初、試行的に1名のコーディネーターを配置していたが、昨年からは本格的に7名配置している。放課後児童クラブでは、コーディネーターの先生が中心となり、学校と連携を取りながらやっている。学校にいても、学童クラブにいても、同じ学校の児童であることから、保護者が安心して働ける環境は出来つつあるように思える。しかし、放課後児童クラブは学校ではないことや場所の確保に問題がある。空き教室があるところは良いが、学校によっては、学童人数が100人以上となると、施設面で学校側も苦勞しており、なんとか折り合いをつけている。そういった努力により、施設についても少しずつ良くなってはいる。
- ・ (会長) 今、男性保育士に子どもの世話をしてもらうことについての話があったが、介護に「同性介護」という言葉があるように、男性も女性もいた方が様々な部分をケアしやすい。
- ・ (委員) 女性活躍というと、「子育てをしながら、活躍できる」というテーマが取り上げられやすく、大切なことではあるが、最近、人口が逆ピラミッドで、高齢者の方が増えている。今の定年でいうと60もしくは65歳であるが、現代の65歳というと、まだまだ能力が高い方がとても多い。私の会社には定年がなく、中には92歳で店長をしている方もいるが、まだまだとても元気でいきいきしている。セカンドキャリアという意味で、定年まで一線ではばりばり頑張ってきた人が、これからは自由に余暇

を楽しみたいという方もいらっしゃるが、まだまだ力が有り余っている人の能力が生かされていくべきだと最近感じている。女性活躍という意味で、子育て世代で頑張っている事例プラス退職された人が活躍できる場や発言できる場が増えてくるとよい。今年に入って、現在 65 歳以上を定義している「高齢者」を 75 歳以上に見直すよう求めるなど、高齢者の基準も変わってきていることを新聞記事を見て感じた。そういう意味で、女性活躍にとらわれず、女性も男性も、一線のキャリアを退いた後でも女性活躍という面でピックアップされていってもいいように思う。私の職場でも 80 歳以上でばりばり働いている姿をみていると、高齢者の方を取り上げて、掲載するのも高齢者世代の活躍促進に繋がると考える。

- ・ (会長) 人口における高齢者の割合が増えている中で、高齢者の貧困や自殺という問題も出てきている。心の貧困を作らないやり方は他にもある。例えば、岐阜市のトワイライト事業で、教室がないために体育館で実施する放課後の子ども達のクラスがあるが、そこに高齢者が関わっていくと、顔と顔が知り合った関係として、子ども 110 番という看板がかかっている家よりも地域で子どもを育てると意識が高まり、高齢者にとっても子どもにとってもメリットがある状況を作っていく。高齢者のキャリアとしてのモデル、地域の活動をするモデルとして行っていくといい。子どもの安全ということを考える一方で、園や学校側も正門からしか入ってはいけないなど、閉鎖や制限をしていく傾向にある。犬山市は地域の中に初めて、子どもの安全があるとして、運動場の出入りに高齢者用のベンチがあり、そこに高齢者の方に自由にきていただいて、子どもが園から抜け出していくのを止める目的がある。そういった日常の繋がりも、子ども達が自分を切り替えていく良い契機となるなど良い効果があり、発達障がいはどう向き合うかといった専門的なアドバイザーではないが、アメリカのことわざで高齢者は図書館 1 つ分と言われるほど、高齢者は様々な知恵を持ち合わせていることから、行政が主導ではなく、地域の人がある知識を生かして、日常の中で話し合えることが大切だ。児童数が減ると、保育園の統廃合の問題が出てくるが、地域の高齢者の拠り所でもあることから、園長先生方がその意味で、統廃合ではなく、存続を行政にお願いしたという例があった。
- ・ (委員) 地域の目があった方が、子どもたちも安心して暮らせる。朝立ってくれているおじいさんのことを子どもたちは、朝に会っても夜に会っても覚えている。
- ・ (会長) 今回は、総括をしながら、検証したが、今回は具体的に出し合い 3 次プランに向ける。

4. ヒアリングについて

- ・ (会長) 議題 4. ヒアリングについて事務局から説明願います。
- ・ (事務局) 説明
- ・ (会長) 昨年度のヒアリングで、教育関係は教育研究所に行ったが、PTA 関連のことを聞くとなるとどこか。子ども会や PTA、母親委員については是非、聞きたい。
- ・ (事務局) 教育推進課で担当している。教育研究所へのヒアリングは、学校に関する相談、学校のカリキュラムなど、今現在の状況や審議会の意見を生の声としてお伝えすることができる。
- ・ (委員) 教育推進課と教育研究所は別の組織か。
- ・ (事務局) 教育委員会という組織の中で別の組織として動いている。
- ・ (委員) 教育研究所は、その場で回答することが難しいことが多いと思う。
- ・ (会長) では、PTA の事も含め、教育推進課にヒアリングをすることとする。
- ・ (事務局) 他に、お聞きになりたい課があれば伺うが、ヒアリング実施できる課は 2 つ程となるため、

それ以外は Q&A 形式で対応させていただく。

- ・ (委員) 先ほど、高齢者の活用という話があったが、そういったのはどこでどう把握されているのか。退職して働いていない方が周りにたくさんいるが、そういった方々がボランティアや地域の活動に関わってくれたら、もっと子どもたちも過ごしやすいのではないかと思うことが多い。
- ・ (事務局) ボランティアや NPO 活動の支援ということであれば、くらし人権課のくらしグループにて行っており、区長会などの自治組織の管轄も行っている。
- ・ (委員) ボランティアとなると、くらし人権課になるが、高齢者の労働となると、産業観光課になるのか。
- ・ (産業観光課) 産業観光課では以前、この会議の中でヒアリングを実施した中で、パンフレットを置くだけでなく、有効的な周知の方法を検討して欲しいといったご意見をいただいた。それを受け、昨年度より、企業訪問を施策に入れ、今訪問を行っているところである。平成 28 年度は 12 社訪問を実施し、今年度も同じように商工会議所と一緒に連携しながら、ひと月に 2 社ずつ企業訪問をしていく予定だ。訪問をした際に、女性の関係、若者、高齢者の事についてヒアリングを実施している。女性をどのように活用していくか、育休復帰後のサポート・支援などがあるかなど、細かいところから聞いていくつもりだ。最初は女性のキャリアアップに関するセミナーを開催しようと思っていたが、実際に市内の企業を訪問すると、まだそこまでに至っていないことが分かったことから、昨年度は育休中の女性のセミナーを開催した。企業訪問をして、女性がお子さんを産んでから安心して働き続けられる環境づくりというところに重点を置いていると感じたので、毎年セミナーの開催をしていければよいと考えている。育休中だけでなく、一度仕事を辞められた方でも、このセミナーに参加していただいて、仕事に繋げていただきたいと思う。産業観光課のセミナーでは、対象者のお子さんがまだ小さいということも考えて、完全託児を行い、皆さんに来ていただけるように行っており、継続して行っていくつもりだ。また、訪問の中で、新規採用ということが難しいらしく、市内の事業所に就職したいという人が、企業が人材を求めている数より少ないということが問題になっている。女性の登用だけでなく、若者が辞めてしまわないよう仕事をずっと続けていくための定着支援セミナーも行うなど、引き続き、毎年開催して、会社を辞める人を減らすことに力を注いでいく。
- ・ (会長) 大事なことである。そういう意味では継続して行っていただけは応援したい。他にヒアリングしたい課はあるか。
- ・ (事務局) 他になければ、PTA 関係で教育推進課、高齢者の活躍でくらし人権課にヒアリングするというのでよろしいか。
(一承認)
- ・ (会長) 他、聞いてみたいことがあれば、書いて出すということで宜しいか。
- ・ (事務局) 文書で聞いてみたいことがあれば、来週の水曜日までに事務局までご提出いただきたい。

5. その他

◎次回審議会予定：平成 29 年 7 月 19 日（水）午前 10 時～正午

閉会