

## 平成 30 年度「豊岡市地方創生戦略会議」 会議録（要旨）

- 開催日時 平成 30 年 5 月 22 日（火）午後 1 時 30 分～午後 4 時
- 開催場所 豊岡市役所 3 階 庁議室
- 出席委員 中貝座長、中嶋副座長、嶋委員、平田委員、岡本委員、笠原委員、  
太田委員、永田委員、高宮委員、木村委員、橋本委員
- 欠席委員 村瀬委員、尾崎委員、佐伯委員、西垣委員、宮崎委員、西池委員
- 傍 聴 21 名

### 1 開会

#### 2 中貝座長（市長）あいさつ

地方創生の「創生」というのは、地方に暮らすことの価値の創造である、こういったことに行きつきました。私たちはもちろん豊岡に暮らすことの価値を信じてここで堂々と生きていますけれども、伝わっていない。とりわけ、若い人たちにその価値が伝わっていない。私たちはこの地に暮らすことの価値をもう一度作りあげる、そういう意気込みで取り組む必要があるというのが一つです。

もう一点は、若い女性の回復率が最大の課題だということがわかってきました。これは若い人に選ばれていないだけでなく、とりわけ若い女性に選ばれていないということが数字ではっきりと出てきておりますので、このところにやっぱり全力でぶつかっていく必要があるというふうに考えています。

今日は、これまでやってきたこと、新年度の事業等をご説明しますが、その今の最大の課題であります女性に関するところを最初の議題に持ってきています。大いに議論を交わしながら前に進んでいきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

### 2 議事

#### (1) 地方創生総合戦略第 4 版のポイントについて

UI ターン戦略室、戦略的政策室から資料 1 に基づき説明

- ・委員 A      そもそも女性の U ターン率が男性より低いのは、この現状としては仕方がない。当然のこと。結婚したら男性のほうの職場に住む方が多いので、有意な数字で豊岡だけが劣っているのかどうかを、きちんともう 1 回調べていただきたい。

それから、過去と比べてどうかということも。90 年前後までは女性は 4 年制大学へは進学せず、ほとんどが短大進学、あるいは専門学校へ進学していたわけなので、今はみんな大学に行ってそのまま就職するという事なので、その比較も必要かと。

よって、同規模の都市で、例えば岡山県津山市とかと比べても極端に豊岡が低いのであれば、そこに何らかの原因があるのだろうし、そうでないのであれば全国的な傾向ということなので、逆に打つ手がないかなと思う。

もし本気で女性回復率を上げようとするなら、恋人や配偶者を豊岡に連れてくる気概のある女性を育てるしかない。これは、大変なことをやろうとしているのだということをまず私たちは理解しなくてはならない。

それと、豊岡だけがそんなに深刻なのかと思ったのですが、実は昨日大きな事例を発見しました。A高校ですが、女性教員が非常に少ない。これは気がついていないと思うが、ある男子校では意識的に今女性教員を増やしている。それより少ない。聞いたら、要するに志願者がいないそうです。A高校は非常に良い職場のはずなのです。待遇面、給与面でも。それでも来ていないということは、相当問題なのです。それから、幹部職員は全員男性です。男女の役割が固定化している。

今、教育長に伺ったところ、小学校は6：4で女性の先生が多い。中学校はそれが逆転する。さらに高校になると、これが8割、9割が男性。女の子たちはどう思うか。要するに女性は高度な学問とか、専門的なことになると、女性の居場所がないのだということを刷り込まれてしまっているのではないか。これは非常に大きな問題。女性教員を増やすというのは非常に喫緊の課題の1つかなと思う。生き生きと働く女性を見る機会が少なくなる。成長すればするほど、そういう機会が少なくなるということ。

考えたのだが、要するにUターン、Jターン、Iターンで、いくつか豊岡に住んでもらう機会があると思う。18才、22才、それから、結婚、出産里帰り、家を建てる、転職。今日は女性のUターンがいちばんの問題になっているわけだが、確かにIターンはもう砂漠に水をまくようなものなので、もちろんやっつけていかなければいけないが、どこに希望者がいるかわからないので費用がかかるわりには効果が少ない。Uターンは、効果はあると思うが、費用もかからないのでやったほうがいいと思う。しかし、22才で帰ってこられると、豊岡市内で豊岡の人と結婚するので、人口増という意味では出産里帰りとか、家を建てるとか、1回外に出て旦那を連れてきてもらうほうが人口増につながる。本当は。でも、これがいちばん大変。世の中はうまくできている。年齢が低ければ低いほど、簡単といえば簡単だけれども、それは実は効果がその分出ないかもしれない。いつ、誰に戻ってきてもらうのかということを経営的に考えて、まずそこにターゲットを絞って限られた市の予算を使っていくべきなのではないかと僕は思う。

私が今お手伝いをしている県立の専門職大学でもこういったことを考えていて、18歳は専門職大学ができて、おそらく市内の学生はせいぜい10数人くらいだと思うので、これだけが人口減少対策になるとは思えない。ただし、よそから来る学生たちの一定数が豊岡、但馬に就職したり定住をしたりすると思

われるので、全体としてはIターン、Jターンが増えることは間違いないと思う。それから、雇用も増える。

そのことは効果があるが、Uターンの部分に関しては難しい。しかし、1つ大学が貢献できることとして今考えているのは、夏休み・冬休みに東京や大阪の大学に進学した子たち向けの公開講座を開きたいと思っている。そして、「なんだ、東京や大阪の大学より地元の大学のほうが圧倒的に授業が面白いじゃないか」ということで、3年次編入をしてくれれば、その子たちの定着率は相当高くなるだろうと思う。

それで、22才ターゲットについて考えた。これはもちろん、今のワークインバージョン戦略って大事なのだが、ちょっと欠けているものがあるのではないかな。ひとつは、そもそも選択肢に入っていない。多くの大学生に聞くと、豊岡に帰ってくるつもりが全くなかったと言っている。これはいくら行政ががんばっても、そもそも選択肢に入っていないと届かないので、もうちょっと前段階の教育、アピールが必要なのではないかな。ですから、帰ってこさせるというよりも、帰ってきてもいいかなと思わせるということのほうが大事。このイメージの共有というのはとても大事なことなので、戦略室でもぜひこういうイメージを共有していただく。どうしても行政は、すぐに帰ってこさせようとするのだけれども、それよりも22才の場合は、帰ってきてもいいかなと、東京もいいし、大阪もいいし、就職活動をいろいろするけれども、そのうちの選択肢の1つとして、豊岡が入ってくる率が高まるということのほうが当面の目標としては大事だと思う。

それから、定住推進は従来型の労働環境の改善だけでは進まない。よく私は、例えば幼保の育成の大学とかに呼ばれるのですが、こういったところでも3年以内の離職率の問題を、どの大学でも抱えている。今は就職は100%なので、問題は3年以内の離職率の問題。幼保の場合、ほとんどの理由は、対子どもではなく職場の人間関係。これは大学にとっても落とし穴というか、見えていなかったところなんです。今、幼児教育の手法とかはすごく改善されていて、みんなうまくなっている。教え方・育て方は。でも、大学は職場の同世代とのコミュニケーションとか、先輩とのコミュニケーションを教えていなかった。今、急速にそういった幼保育成の大学の中でも、私のような者が呼ばれてコミュニケーション教育が進んでいる。

もっと簡単に言うと、まず幼保の特殊事情があって、昔、幼稚園って、園長先生と20代の若い先生ばかりだった。でも、結婚・出産で辞めるという。すごいサイクルが早かったのだけれども、今は残るので、初めて中間管理職の先生方というのがおられて、まだこのサイクルができていない。新しい労働環境。これはまだ誰も経験していない状態なので、混乱が強いこともある。先輩は、経験はあるのだけれども、新しい知識がなかったりして、新卒の子のほうが子どもの扱いがうまかったりする場合もある、そういったことも変わってきている。

それから、もちろん職場内だけでは解決しない。8時間しか働いていないから、残りの16時間は地域や家庭にいるわけで、その雰囲気をよくしていかなないと22才の子たちは戻ってきてくれないし、そして、定着もしないということ。

もう1つが、出産時のターゲット。これがたぶん今までにはなかった部分だけれども、唯一長期的に帰ってきてくれるのは、実家での出産ではないかと。実家での出産は減ってはいるがまだまだ結構ある。その時に、豊岡で産んでよかったと思ってもらう。そして、豊岡で子どもを育てたいと思ってもらう。そのためには、おじいちゃん、おばあちゃんへの教育が必要。

今、実家のお母さんとけんかをするというケースが非常に増えている。義理のお母さんはすごく気を遣ってくれるが、実家のお母さんとけんかをする。これも時代が変わっていて、かつては20代で産み始めて40過ぎまで産む方もいらっしやって、そうするともう長女がそろそろ出産し始める。そうしたら家庭の中に出産というのがずっとあった。出産ということが家庭の日常的な行事だったのだが、今は20~30年のブランクがある。なので、その20年の間に出産とか産後ケアの技術とか環境はものすごく進歩している。でも、親は自分の経験を押しつけるので、大体けんかをする。うちの劇団員の話で面白かったのが、お母さんとけんかしたとき、お母さんが「私とネットとどっちを信じるの?」と言った。全員がそりゃあネットだろうと。なので、お父さん、お母さんの講座はやってると思うのだけれども、おじいちゃん、おばあちゃんが適度にどうすればお子さんや孫と距離が取れるかという講座とか講習会をしていかなければならない時代になる。そういうことも必要なのではないかということ。

そして、豊岡で育てる楽しさのアピール。豊岡は出産数が増えているわけだから、豊岡で育てているお母さん方に産後ケアのところに入っていて、豊岡だとこれだけ楽なんだよ、こういうケアもあるんだよということを徹底的にやっていく必要がある。

産後ケアは、やはり東京は圧倒的に進んでいる。例えば世田谷区の場合は、無料で1泊のものが2回使える。それから、デイケアが何回とかいうように、要するに産後うつ対策が東京の場合は非常に大変なので、そうすると、豊岡のほうが楽というふうにすることが一番ではないか。東京で子育てするのは実際とても大変で、大変というかとてもお金がかかる。実際に、富裕層は1泊25,000円の産後ケア病棟で至れり尽くせりだったり、さらにそれより上の富裕層は韓国に行って、産前産後3ヶ月ぐらい韓国で過ごす。もうお姫様扱い。全部やってくれる。高級ホテルのように。そういう時代になってきている。そこまでのことは豊岡ではできないが、豊岡では豊岡でできるサービスがあると思う。そういったところを充実させて、里帰り出産の人たちに豊岡で産んでよかったと思わせるというのは1つ戦略かなと思う。長期的には。

もうひとつがイメージ戦略。女性にだけ優しいまちということはありませんので、社会的弱者全般に優しいまち、社会包摂的なまちづくりをする。障がい者支援であり、LGBT 対応であり、それから、人種やジェンダーなどを理由としたあらゆる差別と戦う姿勢を市全体で示していく。

昨日、職員の方たちと打ち合わせをしたときに、豊岡はまだまだまじなほうだとはいえ、やはり地域にいくと地域コミュニティで女性だけがお茶を入れたり、料理を作らなければならなかったりする地域がまだまだたくさんある。なので、今、どんな助成金とかにも反社会的勢力との関係がないというようなことが入っているので、女性だけがお茶くみをさせられるような地域の会合には補助を出さないという宣言を市が出す。これはもうはっきりさせる。最初は反発があるだろうが、ジェンダーの問題というのは、意識改革を先に打ち出さないと変わらない。徐々に変わるということはない。市長のリーダーシップではっきりと、こういうものは反社会的勢力だと。人種差別をするのと同じで、ジェンダーに対する差別があるのは反社会的勢力なので、市としてはそこには補助金も助成金も出せませんと。あるいは、企業に対しても。そういったことをはっきり宣言するようなことも有効だと思う。

## (2) 統計からみた女性の働き方について

副座長から資料 2 に基づき説明

- ・ 副座長      ちょっと注意喚起を。別にその年 1 年間で、その前の年と豊岡市の若い女性たちから見た価値というか評価とか、悪化したことによって回復率が下がったということではない。本質的なところというのはあまり変わらず、悪いまま、良くも悪くもなっていないという現実がある。  
何が変わっているかと言うと、豊岡市の外的な要因としても、日本の経済として、景気が良いということ。景気が良いということは大都市でも大企業の採用意欲が非常に高く、1 回出ていった女性は、これは男性女性に関わらずだが、都会に残る確率が高まる。そうすると帰ってくる確率が下がるということなので、ある程度、景気のサイクルにこちらの回復率も左右されて上がったり下がったりする。それは、こちらの創生戦略の効果があるないということとは関係ないところで起こっているの、あまり 1、2 年の上がった、下がったというところを一喜一憂していると、不必要なフラストレーションがたまるので、3 年、4 年ぐら이의平均的な動きが上がり下がりしているけれども、また徐々に回復してきているのではないかぐら이의捉え方をしていないと。あまり去年よりも下がった、今年は悪くなった、今年は上がった、よし効果が出てきたと言っていると、ちょっとそれは判断を誤るかなと。
- ・ 委員 B      人口問題はすごく根が深いというか、先が見えないという感じがある。いろいろなデータを分析されているが、人の感情がどう動いていくかという結果が数値に表れている。論理的に感情面を分析して、またそのことを施策に感情面

としてどう落とし込んでいくかということになっていくと思う。そのところが非常に難しいなど。うちの子どもも2人いて、娘はもう就職して家にいる。息子のほうは全然違って「帰ってけえへん」と。「そんなこと言わずに豊岡のために帰ってこいや」「村のため、まちのために帰ってくるんやで」ということは言えるのだけれども、それはあくまでも理性的に考えるとそうなのだけれども、感情的に考えるとそうはいかないということになる。ほとんど人間の行動というのは感情面が理性を越えたところで左右している。

- ・ 座 長           感情面、要するに人間の心理面が非常に強いということ。
- ・ 委員B           行動においては理性より感情のほう勝っている。
- ・ 座 長           それはある種、統計的に見ると、その背後にかなり一定の法則みたいなものがある、そういうことだと思う。
- ・ 委員C           この資料を見せていただいて、やはり育児休業を取りにくいという現状、これは企業をやっているとよくわかるが、特に豊岡は圧倒的に中小、小規模事業者が多く、その中でも8割が小規模事業者で、もう数人でやっておられるところで女性が重要な仕事をされている。その方が子どもを産んで育休を取られるということになると、その間はどうかという問題が、すごく深刻な問題で、いくらかの金銭面の助成というのはあるが、そんなことではやっていけなくて、やはり派遣さんその間入れるとか、残っている人でなんとかカバーしていくということになる。そのところはどうかやっていけばいいのかわからない、非常に難しい。ただ、この数年、育休を取る人が非常に増えてきたなという感じがするが、この辺の傾向はどうか。やはり少しずつだが、豊岡でもそういうことが認知されてきて、取りやすくなっているのではないかなと思う。
- ・ 副座長           それは確かにそう。徐々に育休という制度があるということを知っている若者が増えているし、それを取らせてやろうという職場の雰囲気とか仕組みというのが徐々によくなってきて、女性の正規の職員の方については申し分ないぐらい皆さん、活用していらっしゃると思えると思う。  
豊岡市役所では、2006年度から2018年度まで延べ179名の職員の方が産休・育休を取られて、そのうち177名が女性。男性はなんと2名。育児休暇の取得率は、女性は100%で、男性はその2人がいた年を除くと0%。こういう極端な状況。この100対0というのはなんとかならないのかなと。  
それから、もうひとつの見方は、女性は100%だから問題ないのかということ、そういうことでもなくて、合わせてこの間に20代から30代の方で退職している人が何人かいる。2013年度から2017年度の5年間で、20～39歳の職員が14名退職し、女性が8名、男性が6名で、女性は26～34歳に全員集中している。明らかに疑われる。これは結婚と出産のタイミングがあるんだなど。1人1人何の理由で辞めているか、そういうデータはないが。男性は6人で少しサンプルが少ないということもあるのが、特に脈絡もなく、ぽろぽろぽろと20～39歳に散らばっている。女性はこの20代後半から30代前半に全員が辞めているので、育休を取ってそのまま継続するというを選ばない場合は、

ほぼ皆さん辞められると、この本当に二者択一。継続して育休か、辞めるか、という中で辞めるという意志決定をされたのかなと思う。

・座長 D委員の業種というのは女性の比率がかなり高いところで、しかも小さな旅館が多いが、その女性たちが例えば子どもの出産・子育てで抜けると困るなどということがあり、でも女性には働き続けてもらいたい、そこはどうか。

・委員D 我々は、抜けられるのは仕方がないのだけど、一段落ついたらいつでもOK。大企業とかと違って、育児休暇にひっくるめてキャリアアップどうこうという、そんなカッコいい仕事ではないが、仕事は常にあるので、手が離れたらいつでも来てという。

今、市と一緒にやっているのは、以前は、旅館は特にたすき掛けと言って、1日のうちの午後3時、4時ぐらいから夜に働いて、次の日の朝早くから昼まで働いて1日、というふうなのが多かったが、この働き方ではなかなか人が集まらないので、今はもう夜何時間だけの人とか、朝だけの人とか、昼だけの人とか、もう全部OKという旅館が本当にたくさんある。それぞれいろいろな仕事があるので、それもリストアップするともものすごく仕事がある。

一番言いたいのは、実は豊岡の奥さん、女性にもそういうことができるということをご存じない方が多いのではないかなと思う。城崎の旅館は長時間で大変だと思っておられる方が、実は週の3日、4日だけ、昼の3時間だけ働いてみようとか、朝何時間だけ働いてみようとか、いろいろな働き方を受け入れるようになってきているので、多くの方をぜひ受け入れたいなと思っている。

それと、難しいけれども効果があると言われた、奥さんが旦那を連れて帰ってくるという話だが、私が実はそうで、実は結構いる。城崎の旅館や土産物屋さんにもたくさんいる。今、旅館でも飲食店でも土産店でも後継者不足という大きな問題があり、子どもがいても男性の子どもがいない商売人ってすごくいる。娘さんしかいない。そういったところは、本当に死活問題なので、どこかから人を引っばってきたい。良い人と出会って引っばってこれることができると人口が増える。周りにもそういう人がたくさんいることを考えると、実はそんなに難しくないというか、狙っているところもないので、1つそういうのも面白いなと。半分冗談みたいに言っているが、本当にそれは狙えるのではないかなと思う。豊岡の場合は大企業があまりないので、小さい会社とか自営業とか農業、漁業とかをひっくるめると、いわゆる会社勤めの人比率は都会より少ない。ということは、どんな人でも小さい後継者問題を抱えていて、そういった方々が、別に養子みたいでなくても来る人もいるし、それを受け入れる家庭みたいな働き方が実は出てきた。だから、そんな人たちもいるのではないかなとちょっと思っている。

・委員E A委員の最初の話で、いきいきと働いている女性を見る機会がない。確かに私も来た当時は、そんなふうにしたなということのをちょっと思い出した。

それと、うちは障がい者施設だが、障がい者だけではなくて、なぜか、なんでここにいるのかなみたいな人もいる。大体そういう人は頑張ってどこかに勤

めたりするが、やはりメンタルの不調とかをいろいろ抱えているなかで卒業する。どう考えても次の結婚なんて、想像ができない。施設にいる間もそうだし、卒業してからもずっと1人なんだろうなと思う。でもたぶん、ここでこんな話をしても、市役所の正規の人とかには想像がつかないのかなと思う。

本当に複合的な要因があるので、もっと早めに鬱対策とか、親との関わりとか、いろいろなことでこじれて30歳、40歳になっても無職だとか、家にいたみたいな人がまだまだ居る。そこに手をつける気があるのか。今まではないのかなと思っていたが、今の話を聞いて、もしかしたらそこも手をつけるのかなと思った。

・座長 問題は男女のことだけではなくて、障がい者のことであつたりとか、LGBTのこともあるし、先ほど説明をした中にも、「多様性を受け入れる（ジェンダー）」と書いているのは、多様性ということ考えてみるということ。そのうち、たまたま女性のことを今回は取り上げている。なので、今はそこまで広げていただいても結構だと思う。

・委員E 多様性という話になると、「障がい者」。でも、はっきりと障がい者ではない、最近では細かく障がい名がつくので、障がい者といえば障がい者で括れるが、昔だったら、結婚できているだろうなというような人も、今はことごとく結婚以前に、あきらめる。この頃はハードルが高い。何か資格でもないと結婚できないのではないかというようなイメージがあるのではないか。本当にハードルがいっぱいあって、なかなか越えられない状況がいっぱいあって。それは障がい者という括りでは、たぶん想像がつかない。小中学校あたりではわかっていなかったとか、その頃にはもしかしたら何とかやっていたというか、もう少しすんなり生きていた人でも、どこかの時点でつまずいたらもうそのままとか、越える元気もないし、本当にいろいろなところで羽ばたけないというか、すごくエネルギーがいるようになっていく。社会全体が。そういう気がする。その人たちも不真面目で働いていないとかではないが、できていないと思っているのか、私たちが見たらそれでいいやんと思っても、なぜか自分はできていないとか、誰からそう刷り込まれたのか思い込んできたのかわからないけれども、そういう状況に簡単に陥ってしまっている。そういう人たちがまだ増えそうな気がするが、コミュニケーション教育とかで今後の小中学生からそういうものが減っていったらいいけどなとは思ふ。

・副座長 多様性について二つあって、海外じゃないので、言語が違ふとか宗教がとか、そこまでの幅のある多様性の話というのはあまり日本では出てこない。豊岡みたいなまちで働き方に大きな影響を与えるような多様性ができるような要件というのは、子育てと介護が重なったときに、人とは違う働き方を許してもらえないと、これはもう家庭生活としては完全に無理だということが起こってくる。それで専念しなければいけないという女性は退職するというわけで、これだけ高齢化が進んでいる地方のまちなので、子育てと介護が重なるということが相当数起きる可能性、そういう方も単なる子育てを行うだけ、単なる介護

を行うだけではなく、これが重なってくることで、働くということはどう捉えて支援するのかということが1つ重要になってくる。

もう1つは、技能実習制度の学生を豊岡でも始めていかれるということで、外国人の労働者の方が徐々に入ってこられると思う。それから、短期で城崎の観光客やもう少し多様なバックグラウンドの外国人が入ってこられて、そういう方々の対応ということも迫られてくると思う。このあたりについても少し気を配るようなまちづくりというものもあるのではないかと思う。

・委員F

LGBTのTのトランスジェンダーのことだが、遠くの話ではなくて、実は豊岡市にもトランスジェンダーで、どう自分らしさを出していったらいいのかわからなくて困っている子どもがいた。学校も一生懸命になって、その子をどうするかということを考え、私も気になって、その子の授業の様子を見るのだが、全く周りの子は抵抗なく受け入れている。いわゆる多様性を早い時期から受け入れる教育というのがものすごく大事なのだと、その現場を見て思った。それはトランスジェンダーだけではなくて、男性女性の問題でもそうなので、ことあるごとに小さいときから見たり聞いたり知ったり実体験したりすることによってやっていくのが、教育の1つのミッションであるかなと思った。

もう1つは、学校の教職員はすごく恵まれていて、私が知っている限り、子育てに専念したいので退職しますという方に出会ったことがない。例えば精神疾患になっているとか、学級がうまくいかないで自分の適正を疑って辞めるといっている人はいるが、子育てに専念したいからといって辞める方はない。実は、小学校は6:4か65:35ぐらいで女性が多くて、そして、中学校になるとそれは逆転するが、それは子どもたちを教育するとき、父性原理が優位なほうがいいのか、母性原理が優位なほうがいいのかということなので、その適性そのものになっているとは思わないが、実は今年から向こう5年間、中学校の管理職が48名退職するという大変な時代で、その間に管理職を受験するような年代は60名弱しかいない。そのうちの6割5分が女性で、はっきり言って、男性よりよっぽど管理職になってほしいという方がたくさんおられるので、そういう女性に管理職の道で教育活動をしたらどうかということをおうてみると、2つぐらい大きな原因があって拒否される。それは能力ではなくて、介護の問題がいちばん大きくて、自分のご両親とか、自分のご主人の両親の介護とかということが一気に出てくるということ。女性の先生が一手にそれを引き受けているというのは、そういう社会的な構造があることと、それから、ご主人が管理職になっていないと私はと、まだこんな考え方がある。

そういうことをどんなふうこれからクリアしていこうかなというのはなかなか難しい問題で、それを超えるぐらい職場で自分の力が必要とされているとか、この学校で自分のアイデンティティーが発見できるとかということしか今はないのかなというふうにして考えて、チームの中でそのことが発揮できるような、そういう働き方を学校の方でやっていきたいと思いますという、そんなことをやっている。

育休がすごくたくさん取られているということと、教職員の場合は、離職をすることができる。1回離職をして、数年後に再採用とって同じような働き方でもう一度現場に戻るといような、そういう裁量があるので、それを活用している先生が女性に非常に多い。

- ・座長 5年間の数字を見ると、若い女性に選ばれていないということが明らかに大きな要因で、その背後にどういうものがあるかということについての議論をしていきたい。まだまだ分析不足、できていないことがたくさんあるという意見をいただいたので、引き続きその分析を進めながら、作戦を練っていく。

今日、説明したものは、もうすでに予算化されているものもあれば、今度の6月議会に予算を上げて、議会に認めていただければやるというものもあるので、議会で予算が通れば、まずこれはこれで進めていきたいと思う。ただそれだけですむ話ではないということは、もちろんよくわかっている、トライしていきたい。

もう1つ、他方で、いろいろな考え方があるが、人口減少をどう和らげるかということに限定しなければいけないところがあり、なおかつ私たちが割ける資源、時間とかエネルギーとかお金も含めてあるので、どうしても絞っていかざるを得ないということもある。改めて今日言われたいろいろな宿題は私たちに引き取らせていただいて、議論した上で、また皆さん方に提案なりをさせていただきたいというふうに思っている。

### (3) 地方創生総合戦略第3版の進捗状況について

事務局から資料3に基づき説明

- ・座長 住基の動きには一喜一憂するなというのが副座長の考えなので、その程度にと思う。

### (4) 地方創生総合戦略第4版の策定について

ハートリーフ戦略室、UIターン戦略室から資料4、5、6に基づき説明

- ・座長 これは、去年のこの時期に開催させていただき、その後、実際に実践をやりながら、新年度予算に反映をした新しい施策、それを付け加えて記載している。これは冒頭申し上げた女性のところ、これも課題として出し、その辺で大きな変更ということになっている。
- ・副座長 1つは、いくつかの戦略は出来上がって、予算化、事業化でフォローする。非常にメニューとして、そろっているような状況で今やっている、次々と重ねてはいるが、この段階でちょっと引いたところから、全体としてのリソース配分として、A戦略とB戦略が6：4かなとか。ABの中の各手段の力加減というのがどういうふうに見えるのかということと、それぞれの手段を少し束ねたところでの効果の出具合みたいのところ。もう少し引いたところから1つ

1つの何人が何人に増えましたというよりも、もうちょっと上から見たいなというのが1つの希望。

もう1つは、今日、若者たちの働き方や子育てといったところ、女性の働き方というところであったが、AとBが融合してくる必要があるようなところがあると思うので、このあたりどうハンドルのされるのか。どちらかと言うと、Aのほうへ徐々に盛り沢山になってきているような印象だが、もう少し私としては、B発でA群に向けてこう誘導していこうとするような、力のこもったものがBのほうにもう少しほしいかなと思う。ちょっと大人しい印象があるので、豊岡がそこでごんばっているのだという強いイメージ戦略とか、価値観に訴えられるようなものがBのほう、眺めている感じが弱いかなという印象がある。

- ・ハートリーフ戦略室 数制的なものでもう少し束ねた感じという印象で捉えていただきたいが、社協が「はーとピー」という婚活イベントを毎月やっているが、これを宣伝するのに、無料のタウン誌でオシャレに展開をしている。そうすると、現在のところその婚活イベントに応募をしてくる人が定員を割ることなく皆さん集まるし、20代の若い方に婚活イベントというのはどういうふうに捉えられているのか聞くと、全然参加自体が恥ずかしいものではないし、若者の生活の楽しみの1つでもあると。そういう意味では、はーとピーとか婚活イベントとかというのがずいぶん若い世代には受け入れられてきているのかなというふうに思う。そういったものが表に出ていくことで、それはそれで一定数結婚の意欲の向上だとか、恋愛気運の向上とかいうところにも間接的に役に立っているのではないかなと思っている。ただもう少し価値観に訴えるようなとか、もう少し何かパンチの効いたものは確かに欠けているので、まだ何か考えていかなければならないと。
- ・政策調整課 AとBの力加減ということで、その数と事業費についての説明をさせていただく。A戦略は61事業で6億7千3百万円。B戦略は13事業で5千9百万円という状況。
- ・UI ターン戦略室 A戦略とB戦略の融合という話があったが、もう少しAのほうで、若い女性に選ばれるまちという観点からグッとやっていくと、何かその辺、答えが見えてくるのかなという気がしている。これは少し今年やってみて、ある程度方向性が考えられるのかなというふうに思っている。
- ・副座長 例えば、やれるところからやるというか、あまり壮大なことではなくて、小さなプロジェクトがあるわけで、B戦略でいろいろなサポートをしていただける方のネットワークが広がっていているのは非常に良いが、どちらかと言うと、子育てとかで困ったときに少しアドバイスしてくださる方や、少し手助けしてくださる方がおられるわというぐらいに留まっているが、こういったネットワークが例えば、働く女性をもっと増やすとか、両立しやすくするところの手助けにお役に立っているのか、子育ても助けてもらえるけれども仕事に帰っていくのも助けてもらえるか、そういうことにもなりはしないか。そうすると、B発のAに持っていかなくちゃいけない。具体的にシミュレーション

するのは、以前、但東町のママさんたちと懇談会をやったりした中で、子ども2人、3人抱えて、なおかつ高齢者もいて、実際働きたいけれども働けなくて、そのうちいちばん困っているのが、送り迎えにもものすごく1日の時間を要すると。子ども2人いて、別々のところへ送ったりしなければならなくて、なおかつ高齢者が1回お医者さんに行こうなんていうような話をして、それから、家族の買い物に行くと、1日4回ぐらい車で出ているのだと。これをやっていると、半日とはいえ、なかなかものすごく時間を費やす。例えばこれが先進的な地域でありましたら、NGOとか、アプリみたいなものを利用して、似たような目的で、そういう人を送り迎えしなきゃいけないような人たちのところをつないで、じゃあ、あなたのところの子どもも一緒に連れていってあげると、1人のお母さんが4人の子どもを迎えにいて、それぞれ送るとか、こういう仕組みがあると。こういったことがアプリ開発だとか、そういった制度を作る、仕組みを作るとかいうことで、徐々に子育てプラスの就業支援みたいなかたちで広がっていかないか、工夫はもう少しできないかなというような気もある。

・座長　　まずA戦略、B戦略のバランスの話であるとか、A戦略のいろいろなパーツのバランスのお話をいただいた。ある意味、それぞれががむしやらにやってきたという実態なので、改めてバランスで変えていくことがないのかどうかチェックしたいと思う。それから、全体としてB戦略からA戦略、つまりU・Iターンだとか、そちらの方に軸足を移そうとしている。B戦略というのは、カップルの数を増やすということと、そのカップルの子どもの数を増やそうということだが、ここにダイレクトに働きかけてもなかなか効果が出てこないということが予測されているが、どうもそうらしいということがわかってきて、むしろエネルギーをA戦略に向けるべきではないか。今日、女性の働き方の話を申し上げたのは、まさにB戦略からA戦略の場に持ってくる。つまり、女性が働こうとするとどういうことがあるのかとか、それから、補助的な仕事ではなくて、ちゃんと企業とか役所の中でもそうだけれども、ちゃんと役目を果たしていくこと、どういうことをやるかということを実はB戦略に関わるが出てくる。むしろ、A戦略のほうを充実させている。ということなので、今言われたようなことを、実際トライアルの中で、何が効いているかを皆さんとやっていくほかはないのかなというのが今の基本的なところ。

・副座長　　そういう整理をされていて、明確にこういった戦略として、Aのポイントを高めると、そして、そこにもリソースを配分するということがされているのが分かった。残るとすれば、そういっても関わりが切って切り離せないことがA・Bという戦略で両方が走っているのだから、これを全く切り離した状態、かい離した状態でこう進ませるのか、ときどきこうA戦略、B戦略でコミュニケーションを取っていただき、上手にこの2つの戦略を担当していらっしゃる方に調整していただきたいと思う。

・座長 課題をやる中でたぶん見えてくるのではないかなという感じがするので、担当部署みんな一緒になってやっていく。

・委員G B戦略の「子育てママの活躍機会」、これは子育てママか。子育てパパではないのか。育児休業を取っている父親がほとんどいないということは、女性にその子育てや家事をやっぴり任せているということになると思う。現実的な話、私もそうで、仕事もしているが、家事や子どものことは一切気がついたら自分がやっていて、それをやはり夫も夫の親、高齢世代の方もたぶん求めているというのはすごく実感できていて、これは豊岡に限ったことではなく、高齢の方になればなるほどその意識が強いと思う。私たちの頃は、全部女がやってきたんだから、今もやって当たり前と。その意識を払拭するのはなかなか難しいとは思いますが、まずは皆さんが自分の家の家事をやっているかというところから始まるのではないかなと思っている。キラキラした、生き生きと活躍する女性、でも家の家事も完璧、子育ても完璧というのは絶対あり得ないと思う。そこはお父さんの支援が必要で、まずその意識を男性が変えていただく、お茶を煎れるのも女性がするのが当たり前という意識から変えていく必要があるのかなと思った。結局、B戦略も子育てママなんだと、ちょっと残念で、パパもぜひ子育てパパになってほしい。

うちはニュージーランドから交換留学生を受け入れていて、彼女に今朝、「うちの家族は見ていてどう思う？」と聞いたら、「お父さんは何もしていない。お母さんは朝から晩までご飯を作って全部しているけど、お父さんは何もしていないのはなんで？」と聞かれた。確かにと思った。彼女の方のうちではお父さんがすべてご飯を作っている。お母さんはお掃除をすることもあるけれども、他の家庭でも全部そうで、今の西側諸国ではそれが当たり前と言われて、「ハーッ」となった。豊岡だけに限らず、日本人全体が背負っている難しい意識かなと思っている。

・ハートリーフ戦略室 まさに言われるとおりでなと思って聞いていましたが、ちょっと分けて考えているということでご理解いただきたい。

確かにママの活躍機会促進事業というのは、ママに限定している。このママというのは、どうしても子育て中というのは陽が当たらないというか、なんだかマイナスのような、キャリアも切れてしまったりとか、そういった負のイメージがついて回る。なので、お母さん方に子育てが決して負のイメージで終わるのではない。それもキャリアアップする非常に重要な機会であるというようなことを再認識してもらいたい。またお母さん方が、実は赤ちゃんがいるからこそ地域での役割があるのだということも認識してもらいたいということで、子育てを肯定したいという事業なので、まず1点理解いただきたい。

それから、今、委員が言われた部分というのは、手段が違うところに掲載しており、02-04のところ「パートナーの応援、理解と行動がある」という項目があり、このパートナーは父親を指している。これも応援ということ自体叱られそうな話で、どちらかということ応援ではなくて、父親も母親も一緒にや

る、お互いに連帯して責任を持ってということだが、そこにいくまでになんとか父親を子育てに引っ張り出して、きっちり責任を持ってやってもらおうという考え。今、子育てセンターでパパと遊ぼうデーということをやったりとか、それから、父親を対象とした事業というのは、それはもう脈々とやっていくし、さらに新年度については、このお父さんを対象とした事業も、また回数を増やすということの子育てセンターからも聞いているので、そこでしっかりと対応していきたいというふうに考えている。

- ・委員D 多様性の話になるけれど、城崎温泉は非常に海外のお客さんも増えてきているが、実は外国人労働者も増えていて、今、常に40人ぐらいおられると思う。多くは半年程度おられて、そういう人たちが常に同じ職場にいるということがすごく大きな刺激になっている。お客様もいろいろな国から来られるが、従業員も他の国の人がいると、こういうところが違うのだとか、こういう面白さがあるのだなというのを日々感じながら働いている。これからも海外のお客様は増えるだろうから、豊岡でも海外の方も受け入れるというのは1つ多様性のところに入るのではないかなと思います。

それから、派遣で来る子もいるが、そういった子でまた帰ってくる子も結構いる。帰ってきている子にどういう特徴があるかという、うちで働くと本当にいろいろな国のお客さんが来るから、英語とかいろいろな文化が学べる、それが楽しいと言って帰ってくる人が結構いる。1人の子はカナダに留学に行くと言って派遣を辞めたが、1年半ぐらいして、また勤めてくれて、本当に言葉もペラペラですし、いろいろなことを楽しくやって、その後もう1回海外に行ってしまったが、その彼の目標は、将来は海外の人を相手にするような接客の仕事で自分の将来の生業にしたいと言っている。その人たちからすると、実は城崎は大変魅力的な職場になりつつあるのではないかなと思う。

それから、もう1つ、先ほど午前だけとか午後だけとかお昼だけとかという働き方がありましたけれども、そういった仕事は決して接客とか皿洗いだけでなく、例えばチェックインの時に英語がしゃべれたら通訳してくれる人いるし、そういう人たちも欲しい。あと、今どこの旅館もネットで予約の管理とか、全部ネット。プランニング化したり、ウェブマーケティングができたり、例えばSNSはみんなやっているから、いい写真を撮って、それを英語で投稿するとか、そういうのができない経営者は多いから、そういうことができるような人、男性でも女性でもいいが、そういう人が手伝ってくれたらすごく嬉しい。

なので、本当に昔とは違うような働き方がいっぱいあって、そういうことを考えると、まちも変わってきているし、いろいろな人が来ることによって本当に僕たち自分の考え方も変わってくるのがよくわかる。そういう意味では多様性も大事だし、やはり海外からの人を受け入れるという、そういったことも非常に重要なのではないかなと思う。

- ・副座長 午前午後だけとか、いろいろなかたちの働き方もウェルカムということだが、こういう方々をどうやって見つけて採用されているのか。
- ・委員D 今現在、ほとんど見つけられていない。知り合いの紹介とか、そういうのがほとんどで、市ともそれをもう少し戦略的にやりたいなど。本当にこの旅館は労働時間にいろいろな人がほしいなど。実際に例えばこの時間だけなら出られるという人はどんな人がいるのだというのをうまく見つけてこない、そのマッチングはできないから。
- ・副座長 この話題は先ほどの但東町のママさん団体の懇談会で、ママさんたちの側からしても、どの企業がどういう、2時間、3時間働けるような職場があるか全くわからない。これが都会であれば、携帯で検索すればわかるような話が但馬、豊岡、但東では、世話焼きみたいな人を探して人海戦術でやる。ただ人海戦術をやっている暇はないから、そんなことはできないというわけ。何か上手な方法はないか。
- ・委員D 1つは「ごきんジョブ」というサイトがあって、近所で働けるような仕事、うちは何時から何時、この仕事とか、そんなサイト自体はあるが、残念ながらそれをしている旅館とかは少ないし、それを利用しようとする人もそんなにはない。それから、先ほどの人の送迎というのは、例えば従業員は豊岡から城崎に来られる方がたくさんあるとしたら、個々の旅館それぞれではなく、みんな一緒に送迎とかしたら、すごく楽になるはず。そういったことができないかとか議論している。
- ・UI ターン戦略室 潜在労働力就労促進事業というのがありまして、まさに3時間だけでも、午前午後だけという勤務と、今企業側は逆にうちはこんなフルタイムがほしいからといって、求人票には9時～17時（応相談）と書いておられて、全然短時間でも働いてほしいよということが見えないというふうなところを、そもそも短時間にギュッと集めて、業務を再編して行って、そういう短時間の仕事を作っていくこと、あといったん離職をされた方で3年、5年働いていないともう働けないのではないかというふうに思われる方、いやそうじゃないよというふうなことを、働く意欲を醸成して行って、それをマッチングするような事業を今年度、まさに6月から始めたいと思っている。
- ・委員D それからもう1つ、ウェブ系であれば在宅勤務も考えられ。
- ・座長 今の議論は労働力の確保という観点では重要だけれど、人口減少で女性の社会の役割とどうつながるのかという、そこをはっきりさせる必要がある。それで、正直、Uターン・Iターンにパートの仕事があるということはそんなに効くとは思えない。それ自体は。ただ、家庭にいた女性が働くようになって、そうすると家族全体の所得が増える、この経済的なものが子どもの数に、あるいは子育てのしやすさに影響しているとする、そのところで可能性があるかなという気がする。旅館の場合には、海外のお客さんが結構多いので、そのお客さんに日本の文化とか、この地の文化を伝えるということがやりがいのある

仕事になるのではないか、そういうふうなところで期待しているところはある。

それで、家庭にいる女性たちに、今のように外に出てきてもらおうとすると、子育て真っ最中の、特に小さいお子さんを育てているお母さんが出てくると、たちどころに保育所がパンクしてしまう。それで、保育所の働き方改革というものをまずはモデル園でやって、それで保育所を魅力的な職場にして、そのことによって家庭にこもっている保育士資格を持った人たちを保育所に帰ってきてもらって、そのことによってキャパを広げる。豊岡の保育所が難しいと、今もう待機児童が増えているというのは、物理的な数が足りないのではなくて、保育士の数が足りないということが非常に大きい。なので、保育士カムバック作戦というのをやって、そうすると、その保育士のお子さんを預かったとしても、なお保育のほうのキャパは増えるから、そここのところに女性たちを持っていこうと。あるいは、そういう保育所に影響しないような女性たちというか、子育てが一段落ついた人、そういう方々も合わせて出してくる。実際に子育て総合センターとウエルストークの出口で「働きたいですか？」みたいなアンケートを取ると、実は相当数働きたいというのが出てきているので、つまり働きたいという希望があるとすると、あとは受け皿とどうマッチングするのか。その時に今保育所の問題が出てきているから、今まずそこから順に手をつけるという、そういう作戦を今遂行中ということ。

それから、今までの地方創生戦略の中に多様性という視点は、正直なかった。それとは別に豊岡市の基本構想で、12年かけてどういうまちを目指すのかというほうには、多様性というのは条件に入っている。小さな世界都市を目指すということを掲げているが、つまり多様性を排除するようなまちは世界から評価されるはずがない。様々な違いを受け入れて、まちの一員として受け入れながら多様性を乗り越えて、そういうまちの習慣を持ったような都市を作ろうということ、これはこれで豊岡市の従来の方針の中に入っているから、その中に障がい者のことがあったり、LGBTのことがあったりとかが入っていて、ここはようやく動き出したところ。ところが、さっきの女性の問題を扱う地方創生の重要な問題だとだんだんわかってきて、それを地方創生に入れるときに、女性の活躍ってということなのかなと、そうではなくて、先ほど言われたように、女性でも昼間からビール飲んでも後ろ指を指されないような、そういうまちを目指すべきなのではないかということで、むしろ多様性という旗印の方がいいだろうということで、今ようやく地方創生戦略の中に多様性という旗印を持ち込みつつあって、その最初の取り組みが女性の社会進出というか、今トライが始まっている。

要するに魅力的な、いろいろな人が来て、ここはみんなコウノトリも棲めるし、ああいう役者のようなアーティストも変な人も住めるし、障がい者も住めるし、LGBTも住めるよという、そういうまちができれば、そのまちはとても魅力的なまちになって、そして人々を引きつけるのではないかな。そういう意味で

は、地方創生戦略の中にこれから重要要素として、入れるべきことなのではないか、というのが今の段階での市役所の中での議論。

- ・ 委員D      この戦略は、Uターン、Iターンとか、正規雇用とか、人口が増えるということを目的にしているのはよくわかるが、やはり急に簡単にできるものではない。だから、一方で例えば交流人口、例えば観光で来るような人も増やして、というような戦略がある。派遣というのも例えば3ヶ月とか半年とか、人が入れ替わるとしても、常時200人、300人いれば、その経済効果はまさに与える影響力はものすごく大きいとっていて、本来の議論とちょっとずれるのかもしれないが、そういう意味では正規で人口を増やすのは簡単ではないが、それを補完する戦略、短期労働とかインターンシップみたいな方々も実は重要だと思っていて、そういった方々が気に入ってくれて、また来てくれたり将来的に移り住むということも十分考えられると。そちらもちゃんと数字を追っていくと、実際に効果があるのではないかと、そこから本当に定住とかに移れるような仕組みもなにか必要だろうという気がするし、実はそのほうがやれる具体策としていろいろあるのではないかと思う。

- ・ 座 長      戦略的にどう位置づけるか。

- ・ 委員H      今日は最初からすごくワクワクしながら聞いていた。女性という言葉がこれだけ豊岡の中で大きく取り上げられて、そのことについて話し合っているというのがすごく嬉しくて。私は2日ほど前にキャリアコンサルタントの研修を受けてたが、今日の話が豊岡市だけではなく、講師やその会議に集まった人たちの話し合いの中で聞いた話もあり、豊岡だけの問題ではないということを思いながら聞いていた。

ちょっと伺いたいのですが、もし我が子が病気になったときに休まれる男性はどれぐらいおられるでしょうか。あるいは、介護ということになって家に引き取るようになったときに、どっちかが辞めるかとなったときに、選択肢はどっちになるのか。誰がということ。そう思ったら、明らかに女性が自分の人生の中で何かを断念したり、変えなければならぬ機会が多い。でもこれは、男性だけがそう思っているのではなく、女性も、そうなったら私が介護しなければいけないと。子どものことに関しては、ある年齢まで、例えば1歳から1歳半ぐらいまでは、女性は自分が見てあげたいという気持ちが強い。我が子なので、自分のお腹から生まれてきたこの子を慈しみ自分が世話をしたいと。男性に世話をさせないというわけではない、もちろん手伝ってはほしいけれども、女性のほうが我が子に対して専門家になっていたり、より上手になっていたり、その中である時から子どもの扱いがちょっと難しくなったり大変になってきたら、パパは何もしてくれないという不満なども出てきたりするけれども、そのときになってパパにじゃあ、しろと言っても、パパは今さら何をしたいかわからないということで戸惑う男性も多い。だから、これは男性だけの問題ではなく、女性のほうにも問題あるというか、そういう社会があり、それをいっぺんに変えるというのは難しいが、今日の話の中で出てきた、男性のほ

うが生きやすい社会だからこそ、ちょっと女性に特別な、例えば時短の話は役所のような公共的なところに勤めておられる方だけの特権ではなくて、役所でもこういうふうに進めているので、それを市内の企業などでも進めていけるようにしてほしい。また、時短を女性だから使っているやで、というのをぜひ上司の方や、男性の方から同じ職場の女性に向かって言っていただきたい。

「制度があるのだから使え」と言われても、それがなかなか言い出しにくい。女性だけが主張するという事より、男性が制度の事を知って、女性に提案していただいたりすると、特別感というか、豊岡市では女性は大事にされているのだと、子どもと女性は大事にされているのだと思える。

子育てをする大変な時期、あるいは介護を担うような時期に特別感というか、そういう気持ちと引き替えに女性はがんばることができると思う。子育て中のお母さん、子どもは自分で見たいという人が圧倒的に多い。ただ最近、私は働きたいのになんで主人が働いて、私は働けないのか、と叫ばれるお母さんが出てきた。それは夫婦の問題というだけではなく、女性も分かっているが、会社がそういう仕組みだから仕方がない。なんで女の私だけが。子どもはかわいし、産んだから私が見たいし、でも、いつでも諦めるのが私なの、ということ訴える女性の声も少しずつ出てきていることを思えば、私は男性にぜひ今日出ている話を率先してしていただける立場になってほしいと思う。男性と女性の違いってなるから、これはパパの講座とかママの講座で、そういうことを私が伝えるのが役目だと思っている。

明らかに違いというのはあると思う。女性が朝起きてどこかに出かけるぞと言ったら、女性はパッと気がついたら男性はまだコタツに入っている。女性はまだオムツ入れないと、ミルク持っていけないと、あなたは何もしてくれないということで女性はモヤモヤして腹が立つ。そういうときにある女性がこんなことをした。パパに向かってやってもらおう項目を全部書き上げたらしい。1番〇〇、2番〇〇、3番子どもをトイレに連れていくとか、それをこれみよがしに机の上に出していたら、起きてきた主人がパッとこれを見て、「ええな、これ。こうやってもらったら俺何をしたらいいか、わかる。いつもこうやっといってくれ」と。この話をしたら、ほとんどの女性は「ええ？」と言う。その辺が男女に違いというものもあるから、男性の役割ではないですが、性格だけではなくて、女性だから、男性だから、違いというのを認め合っていくという機会ももちながら、そこには私はいつも言うのは、女性の特別感がほしいなど。その中で女性がもう少し声を上げるような場というのが増えてきたり、きっと優しくされているママはパパにも優しくできると思う。でも私だけががんばっている、我慢しているというママは、パパにはきつい。女性に特別感があるまちでもあってほしいと思った。

- ・委員 I 女性からの意見は特に身に沁みる。私、間もなく70才を迎えるが、私たちが若い頃から比べたら、女性の進出は結構増えてきていると思う。やはり潜在的に、私たち舅世代の中でも男性がする役割と女性がする役割というのをはっ

きり持たれている方もある。でも最近のお母さん方を見ていて羨ましいと思うのは、オムツも替えてくれる男性もいる。私らの時代は全くそんなことはなくて、紙オムツさえもない時代だったが、いつも不平不満を抱えていた。女の人が口に出して手伝ってほしいということがなかなか言えない。ましてや2世代同居であれば姑さんが男にそんなことをさせてという時代だった。でも、少しずつ意識は変わってきた。私も民生委員協議会の会長をしているが、まずお茶はみんな自分のを自分で入れるというふう从去年から変えた。それまでは女性委員がみんな配っていた。コーヒーの量とかクリープ、砂糖を入れるとか、そんなややこしいことをやっていたけれども、この1年の間に変えた。若いお母さん方に声を出してほしい。家庭の中でも。声を出さないとなかなか伝わらないと思う。私もなかなか主人に伝えることが難しく、せめて食べたものぐらい洗い場に持って行ってということをやった。それを2、3年前にやっと言えた。そんな状況だが徐々に徐々に変えていかないと、女性が社会に進出するということはなかなか難しいと思っている。がんばって男性の意識も変えていただきたいと思う。

・座長 他にいかがか。

・委員C 企業の側として、特に製造業とか建設業あたりの工業という分野になると、女性自身も実際、自分が働ける場があるのか、職場があるのかというふうに思っている方もたくさんいると思うし、企業の側もそういうふうな発信もしていなかったし、そういうふうな固定概念できている企業も多い。例えば京丹後市では金属加工業が非常に盛んで、結構どの会社に行っても女性が油まみれになって、旋盤の機械操作をしたり、ものづくりをされている。ところが、豊岡のほうでは、なかなか募集しても来ない。女性自身もそれは男の仕事だという意識があるだろうが、そういう面で我々も採用にあたって、もっともっと女性ができる仕事がたくさんあるという発信を、夢但馬産業フェアや「おっとりしゃ豊岡のものづくり」でしていきたい。今、企業は人手不足なので、今までみたいに、これは男の仕事、これは女の仕事というのではなく、女性にももっともっと活躍していただく職場というのはあるので、大学生の採用の折りでも商工会議所、商工会にお願いして、情報発信していかなければ。

・委員B かなり深刻な問題なので、これを改善するのは本当に革新的イノベーションがないと。それで何をするかということ思いついたので、思いきって言うが、小中高、小学校だったら4年生ぐらいで1年間留学させる。できれば全員留学。まず人を送っているということに意味がある。その子が何を考えて戻ってくるかという、価値観の変革を、例えば、男、女の価値観を変革して戻ってくる。その人たちが外国で培ったコミュニティで商売をし始めるかもしれない。時代が変わるのはよそ者、バカ者、若者というぐらい。そういう価値観の変革にカンフル剤になるようなことを、覚悟を持ってしないといけないような施策が今問われているのではと思った。生ぬるい枝葉のことはいくらでも丁寧にやればいいのかだけでも、その前に根源的な部分、人としてどう生きるの

か、ワークライフバランスも重要なのですが、ワーク・イズ・ライフでないといけないのではないかと思います。バランスにとってどうするのか。そんなにワークがづらいことで、だからそれを埋め合わせるために、バランス取るためにライフを活用するのか、そんなことはちょっとおかしいなと思う。そういう意味で、根源的なところをもっともっと見直さないと、変わらないのではないかと思います。

- ・座長      そろそろ議論を締めたいと思う。今日の議論を踏まえて、再度、事務局の側で議論した上で第4版を作成したいと思う。それと、女性の問題を指摘したが、実は男性の問題というご指摘もあった。ただ、そのことをきちんと表現する言葉を私たちは持っていないということに実は作業の中で気づいてきた。このジェンダーのところにも「多様性を受け入れる（ジェンダー）」というのは、これは表現の苦勞がそのまま表れている。なので、頭では男性の問題ということはよくわかっているがつい忘れてしまう、というのが今の私たちの現状だろうと思う。これが普通になるところまでもっていく必要があるのだと思う。今日はここで議論したけれども、まだ閉じた議論なので、市民全体に向けてこういった議論をふっかけていきたい。あるいは、起こしてもらえそうなことも併せて考えていきたいというふうに思っている。それと、男女の問題というのは、これまで例えば、平等だとか理念でかなり言われてきたけれども、理念ではなかなか人は動かないということがあった。ところが今、企業の側も人手不足で男や女と言っていられない。まちは女性が帰ってこない、入ってこないことによって人口減少が進んで、まちなほうも背に腹は代えられないという状況になってきていて、私たちはそこから追い込まれるようにして、女性の問題に入りこんだ。これは現金な話で、女性から見ると何を言っているんだと怒られるかもしれない。ただ、こういう現実の必要性が出てきているというのは、理念の側に近づいている1つのチャンスなのだというふうに思っている。今まで市役所の中で議論していた、その時にでも男女平等とか男女共同参画という、ある意味では、その言葉ではどうもねえ、というのがあって、今私たちが考えているのが多様性とか、そういうことなのだろうなということで、旗印としてそれがいいのではないかなというように議論を今進めている。ということなので、理念はもちろん、きっちりと伝えていく。同時に今、目の前の背に腹は代えられない状況をとにかく変えていく。これは相当な議論だけれども、いきなり満塁ホームランを打つなんてできないので、どこを動かすとどこが動いていくのかというふうな、連鎖していくのか、その辺をよく狙いを定めて効果的に少しでも前にいくような施策の体系であるとか、進め方を考えていきたいと思っている。