

平成 29 年度

郡上市行政点検外部評価委員会 第 1 日目 議事録(要録)

日時：平成 29 年 8 月 25 日(金) 13:00～16:00

場所：郡上市役所本庁舎 4 階大会議室

1. 開会

2. 事務局説明

日程及び進め方について

3. 議事

外部評価対象となっている基本方針について、責任課等（責任課、主管課、関係課）が基本方針評価調書（施策点検シート）の詳細説明を行い、委員から責任課等への質疑応答を経て各委員による評価を実施

●外部評価対象を行う「基本方針」

(1) 第 3 分野：支えあい助け合う安心のまち

基本方針 1：結婚から出産、子育てへの切れ目のない支援を充実します

責任課：健康福祉部児童家庭課

(2) 第 1 分野：地域資源を活かして産業を育てるまち

基本方針 5：雇用の場・機会の創出と魅力ある就労環境を目指します

責任課：商工観光部商工課

出席者（敬称略）

【委員】福手保成委員長、河合利夫副委員長、昇秀樹委員、蒲智美委員、上村悟委員、河合美世子委員、田中栄子委員、田代光敏委員、尾藤望委員

【責任課等】①山田智久（児童家庭課長）、粥川博之（児童家庭課課長補佐）、猿渡崇（児童家庭係長）、小澤久美子（子育て支援センター所長補佐）、田口昌彦（社会福祉課長）、和田美江子（健康課長）

②田代吉広（商工課長）、武藤慎也（商工係長）

【職務による出席】三島哲也（市長公室長）、中山 洋（財務課長）

河合保隆（企画課長）、鷲見一久（改革推進係長）

欠席者（敬称略）

【委員】西村妙子委員

<発言者>

■…外部評価委員 □…市

1. 開会

2. 事務局説明

冒頭、企画課長より行政点検の趣旨、外部評価委員会の進め方について説明

3. 議事

(1) 第3分野 基本方針1「結婚から出産、子育てへの切れ目のない支援を充実します」

[責任課より政策、施策、関連する事務事業の内容及び成果について説明]

<意見>

- 放課後児童クラブについて、運営や子どもを支援・指導する側の資質向上や安全対策面等に関する研修会や、資格取得等の状況はいかがか。
- 子育て支援センターが主催している放課後児童クラブの支援員の研修については、年2回程度行っている。その内容は、子ども一人ひとりの気持ちを受け止めてどのような支援を行う必要があるのか、また、保護者とのコミュニケーション方法、子どもとの遊びの方法、障がいを持つ子どもに対する傾聴等の研修を行っている。
- 災害時等の安全対策面についてはどうか。
- ファミリーサポートセンター事業という別の事業であるが、この中で放課後児童クラブの支援員の多くが救急救命講習などを受けている。
- 全員が有事に対処できるよう、今後も講習会を開催していただきたい。
- 支援員には資格条件がある。例えば保育士や教員免許を持っている方が、放課後児童クラブで「補助員」として経験を積んだ後、県が行う講習を受けて支援員になるというプロセスがある。
- 郡上はかなり広いが子育て支援の施設数はどれほどあるか。
- 7つの地域にある公立、私立の幼稚園や保育園、市が設置する子育て支援施設、子育てサロン等がある。
- 配置されていない地域への交通機関等の対策は講じられているか。各地域にどのくらい子育て世代の対象者が分布しており対応しているか。もう一点、赤ちゃんの駅のマップはあるか。観光立市郡上として、こうしたことを網羅してエアポケットを解消していくことが、市民が安心するということではないのか。光の当たらないところに光を当てるのが行政の役割ではないか。
- 赤ちゃんの駅のマップは子育て支援サイトに掲載している。
- 赤ちゃんの駅というのは他の市町村もやっているのか。また、民間はどうか。
- 名称が赤ちゃんステーションなど様々だが、大きなショッピングセンターなどは建設する際に設置している。郡上市の場合は古い建物が多く、公の施設などは空き部屋等を活用しながら設置していきたい。
- このようなことは税金を使って公務員だけが行うことではない。市役所が官民両方に呼びかけていくことが重要である。スーパーでやれば集客の材料や、お母さんにやさしい企業というイメージにもつながる。税金を使って市の施設に赤ちゃんの駅を整備することも必要だが、それ以上に民間の力を引き出してともに子育てしやすいまちを作っていくことが重要である。もう一点、気を付けていただ

きたいのが「地域のおせっかいおばさん」という表現。市が記載する事項としては不適切な表現である。

- 正式名称は「婚活応援団」というものであり、地域の世話役という意味を込めて記載したが訂正し記載を改める。
- 少子化対策と産婦人科医の不足に対して市の認識はいかがか。
- 市の産婦人科医は常勤1名、支援していただく非常勤の産婦人科医が2名である。
- 医学的見地から理想的な出産年齢は何歳くらいか。
- 調査研究によると、43歳以上になると流産の確立が高くなる。理想的には20～30歳代である。
- 子育ては、その過程で仕事では得られない素晴らしさがあるので、産休制度やあらゆる支援策を講じていていただきたい。
- 成果指標にある「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業」とは具体的にはどのようなものか。
- 商工施策の一つとして挙げられている指標の再掲ではあるが、魅力的な職場づくりの一環として、従業員の仕事と家庭の両立支援や女性の活躍支援をしている企業に対して県が評価して認定するシステムである。認定されると、企業のイメージアップとともに優秀な人材の確保につながるという制度である。
- 実態として、エクセレント企業であることはかなりのPR効果がある。
- 以前の日本は、父親は働き母親は家庭を守るという風潮であったが、現在は父親も育児に積極的に携わるという時代になっている。父親も育児休暇を取って子育てに携わることを推進している企業の実態としてはどうか。
- エクセレント企業は市内に4社あるが、詳細な実態としてはこの後外部評価が行われる商工課で同様の指標が出てくるので、そこで何らかの現状と今後の考え方についての回答があると思う。
- 子育てと仕事の両立に関する施策がどのように具体化するか北欧の例を挙げる。北欧ではまず自治体が条例で義務付ける。それが良い施策であると国が法律で定めるが、資本主義であるので、経済面で短期的には国際競争力がなくなる。そのため、どうするかというと法律を定める際に北欧5カ国で協議し同時に行う。そうすると少なくとも、北欧5カ国では不利が生じないことになる。その次にすぐEUに働きかけ、EUのルールとしてその後国連に働きかけ世界標準とする。短期でやると不利になり実現しない施策でも、こうした仕組みを働かせることで実現する。理想論であるが、郡上市が条例を作り、日本の自治体のいくつかが行い、日本のルールになるという流れができると良い。良い社会を作っていくということはどこかの自治体が始めるものである。できれば、郡上市が先進自治体としてワーク・ライフ・バランスのまちにしようと言うだけでなく、日本で最初にワーク・ライフ・バランスの条例を作り、世界を変えるぐらいのつもりで仕事をやっていただきたい。
- ワーク・ライフ・バランスの関係について、今年度男女共同参画の条例制定に向けて取り組んでいるところである。残念ながら郡上が最初に条例を作るわけではないが、男性もいろいろな場面で子育てに取り組むということ、事業者の責務などの項目を規定していきたいと検討しているので補足させていただく。
- 切れ目のない支援という観点から4点質問する。1点目は郡上市の不妊治療に対する助成を周知する施策に関して。2つ目は相談支援に関してであるが、エクセレント企業へのアテンドなどこれまでの流れを熟知した職員等による支援がなされているか。3つ目は男女共同参画の中でワーク・ライフ・バランスということを皆さんに周知して取組みをされているのか。4つ目は、子育ては1人目より、2人目、3人目が生まれたときの1人目への対応が大変だが、そのあたりにも配慮した施策構成

がなされているのか伺いたい。

- 郡上市の方が不妊症治療を行う場合は愛知県の病院に行かれることが多い。不妊症治療は自治体によって多少の違いがあるものの、全国的に、国、県、市町村が一体位となって取り組んでいる事項なので、県外の病院にかかった際にも情報の共有によって県、市、病院が連携した助成体制が整っていると考えている。
- ワーク・ライフ・バランスの取組みについては、市民で組織する男女共同参画推進会議を設け、男女共同参画プランに掲げた事項の中から、市民として何ができるかということを検討していただいている。大きなものとして、一つはワーク・ライフ・バランスや男女共同参画に関わる取組みを行っていらっしゃる方を招き、発表などを通じて皆さんと共有する機会を設けている「ともいきフェア」、もう一つは男女共同参画推進会議のメンバーが自主的にこうした方々へのインタビューを行い、年数回情報発信を行う取組みがある。
- 相談支援については、子育て支援センターに子育て相談員を1名配置しており、児童家庭課に配置する家庭相談員、各幼稚園・保育園・児童館の子育て支援担当者、放課後児童クラブの支援員等と常に連携をとりながら相談支援にあたっている。しかしながら、まだエクセレント企業等との連携については十分図られていないことから、今後の課題として受け止め取組みを検討していく。また、2人目3人目を連れて子育て支援の場を利用される方はたくさんおり、その際はスタッフが下の子を預かり、その間にお母さんには日頃接することが難しい上の子どもと十分関わってもらいたい。このようなところにもスポットを当て、家庭でも親子関係がスムーズにいくような取組みを行っている。

(2) 第1分野 基本方針5「雇用の場・機会の創出と魅力ある就労環境を目指します」

〔責任課より政策、施策、関連する事務事業の内容及び成果について説明〕

- 郡上市の政策努力が全くなかったとは言えないが、有効求人倍率や求職者数が増えたのは日本全体の景気上昇によるものである。これは経済マターであり、行政ができることは限られているが、その中でも民間の景気動向がどれだけのウエイトがあり、国・県の経済政策がどの程度効果があり、郡上市の政策がどの程度の効果があったかの分類と分析が必要。完璧な評価が困難であることは重々承知だが、今回の評価にはその努力が全く見られず、郡上市の評価としては問題がある。評価の際に、郡上市が取り組んだ政策の評価にチャレンジしていただきたい。
- データがあれば教えていただきたいが、郡上市における季節労働者の代表格であるスキー場やラフティングなどのアウトドアレジャー産業に従事する人の割合はどの程度か。例えば、スキー場がないところに住んでいる人からみるとスキー場で働くことは魅力的であるため、その雇用環境を充実していくことは合理的であるが、一方で製造業に従事する割合が高い郡上市の現状を見た場合、実はそちらに力を入れるほうが実効性が高いのでないかとも考えられる。
- 個別にみると郡上市は製造業が多いが、大きく見ると郡上市は第3次産業であるサービス業が多く割合を占めている。当然製造業も応援していくが、郡上市は今年度から観光立市を掲げており、観光やそれに関わる産業に関する施策について観光課とも協力して進めているところである。
- 郡上市は人材不足ではないと思っていた。高校でも生徒も親も働き場が不足しているという認識がある。市では未来塾という取組みをされているが、どのような状況であるか。
- 例えば郡上北高校では未来塾を年3回行っている。内容は、会員企業の皆さんから生徒に対し就職することの意義についての講演をいただき、会社のブースを設け実際に就職希望の学生が話を聞くといった内容である。但し、就職希望の方には市内の企業を知ってもらうことができるが、進学する人

にはその機会がないことが課題であったため、今年度から試験的な取り組みとして郡上高校の1, 2年の生徒を対象とした企業見学会を予定している。もう一点は、もっと若年のうちから取り組む必要があるのではないかとこの観点から、中学生を対象にした企業見学会を開始したところでもある。また、現在市内企業のDVDも作成中であり、来年から授業で活用していただくことを考えている。

- 目指す成果の指標で、新規就職者数が増えているが、高卒、大卒などの年齢的な構成はどのようなになっているか。
- 18歳から大学を卒業された22歳ぐらいの方が圧倒的に多い。
- 雇用の創出は一朝一夕ではなく長期的にやっていかなければならないが、企業誘致するには場所がないといけない。そのためには、10年、20年先を見据えた誘致を計画的にやらなければならない。現在白鳥町に工業用地整備を進めているが、どれくらいの企業が入るスペースを確保するのか。
- 8ヘクタールの開発を予定しており、1企業であるが大きな工場を予定している。また、美並地域でも用地調査を行っている。
- 高速道路が整備され、市内にもインターチェンジが多いため交通の便は良いので、企業が来やすいよう用地確保等の環境作りが必要である。
- 工場誘致を進める一方で、もう一つの課題は人材不足の面である。工場を建てても市内の他の工場から人が移るだけでは意味がないので、雇用対策もしっかりやっていく。
- 地方創生のゴールは、地方に仕事を作って、子どもを増やして人口減少に歯止めをかけることに尽きる。これには、従業員の子育てと仕事の両立という面も必要。若い方々の悩みは、子育てや教育への経済負担であり、共働きの方々の経済的な環境づくりに取り組まれない。
- 従業員の募集に関して、市がやること、事業者としてやることがあると思うが、市として行うことについてどのように考えているか。
- 市内の企業をPRすることや、働くところに関する情報提供が市として取り組むことであると考えている。
- 市としてどのような人材がほしいかということについて考えはあるか。
- 企業の性質によって必要な人材が違うので、それは個々の企業にお任せする部分であると考えている。
- 郡上市では雇用対策協議会があるが、関市では進路指導研究会というかたちで学校とタイアップして、ほしい人材を明確にしている。企業としてほしい人材を市と企業ともっと話し合いをしないといけない。就職する人は自分の人生をかけるわけなので、就職先の給料水準やキャリアデベロップメントがどうなっているが明確に打ち出されていないと動かない。そういうことを調査・分析し、その結果を示したうえで、事業者には指導するのが行政の役割ではないか。他市と比較し給料の水準が低いことが原因であれば、そのあたりを市として警鐘を鳴らし企業に対して指導を行うべきである。
- 市は商工会に補助をしており、商工会が行ったことで間接的に市としての成果につながることもある。市が直接実施したことによる成果、商工会が行うことによる成果を区別して示していただくとよい。また、市としてのやったことと成果の因果関係を意識して説明があると良かった。課題の中で気になったことは後継者問題である。後継者不足の対策として、既に空き店舗になったところに次の企業が入ることへの対策しか見えてこない。経営は順調だが後継者不足によって廃業せざるを得ない事業者に対して、市としてできることを施策として考えていただけると良い。ここにはないが、労働環境の典型は労働時間でありそこに目が向いていないのが気になる。労働基準監督署との兼ね合いもあるが、そのあたりの把握はどうか。
- 後継者問題については、市と商工会の連携で事業承継センターを設置し、事業承継に関する取り組み

を一昨年から行っているが、例えば一階が店舗で二階が住屋の場合など、なかなかスムーズに進まないのが現状である。

- 市がやっているのか、商工会と市が協働事業体としてやっているのか、商工会が自らの事業としてやっているのかを区分けし、次年度以降は施策点検シートを作成していただくと分かりやすい。そのように意識することで、市としての取組みの成果が見えてくると思う。
- 先ほど河合委員から質問があった従業者数の産業別割合について、平成27年国勢調査の結果で申し上げますと、最も多いのが製造業で4,777人(22.2%)、次に卸売・小売業2,755人(12.8%)、医療・福祉2,670人(12.4%)となっている。ご質問のアウトドア産業については、サービス業835人(3.9%)に含まれると考えられるが、この中にはおそらくこれ以外のサービス業も含まれる数字となっているのでご承知願いたい。

[閉 会]