

## 第8回「こども計画(仮)」を考える市民ワークショップ

【日時】 令和6年7月25日(木) 午後19時00分～20時50分

【場所】 市役所地下1階 市民ホール

【出席】 16名  
市民10名(うち1名Zoom)、所管課2名、事務局4名

### 【概要】

令和6年度「こども基本法」に基づく市の「こども計画」の策定が必要となるなか、市民の参画や関与を得て、より実効性ある取組みとするため、第8回ワークショップ(毎月1回程度開催してきたが今回で最終回)を開催した。

### 【詳細】

#### 1. 開会あいさつ(こども未来部長)

こども政策を考えるうえで非常に重要となる「雇用・産業」について、立場や想いは様々と思うが、より良い取組みに繋げるよう、忌憚ない意見を賜りたい。

#### 2. 自己紹介(各自から氏名、所属団体など)

#### 3. 資料説明

高山市の雇用について(雇用・産業創出課長)

#### 4. 意見交換

テーマ: 雇用・産業

今回はグループを分けず、Zoom参加者を含む全員による対話を行った。

意見のまとめは別紙のとおり

#### 5. 「こども計画(仮称)」のとりまとめに向けて

多くの方に数多くの回に参加いただき大変感謝している。アンケートや別のヒアリングを含め、いただいた意見は全て目を通し、公開している。全てを実施することは正直難しいが、できるだけ良い取組みに繋がるよう活かすことが市の責任と捉える。

現在、庁内で計画内容の議論を進めており、11月頃には議会協議を経てパブリックコメントを実施予定であり、ワークショップ参加者には周知させてもらう。

計画を作ってからがスタートと思っており、引き続き対話を重視していくので、理解と協力を賜りたい。

これにて8回に渡ったワークショップを終了させていただく、心から深謝申し上げます。

以上

- 参加メンバー、→雇用・産業創出課長、⇒こども政策課長
- 35才未満を対象とした地元就職支援については、地元で就職した場合、全員が10万円もらえるのか？
- 以前はUターン就職者のみを対象としていたが、令和5年度からは、高校卒業後の就職者も含め、全ての方を対象としている
- 中卒で地元就職した場合も対象となるのか？
- 対象となるため、詳細要件については相談いただきたい
- 様々な支援があることが知られていない。特に若者は、行政関係について自ら調べることは少ないため、デジタルを活用した周知などにより、認知されるようにすべきと感じる
- 地元の高校を卒業する際に了解を得た学生に対し、就職情報などを郵送にて原則実家に郵送しているが、学生本人に渡し、開封してもらい易くするため、中身が分かるような透明封筒に変えるなど工夫している。昨年実施した共創ミーティングでの若者の意見を反映して、昨年度に企業紹介情報のデジタル化、今年度は求人情報HPの作成などに取り組んでいる。市のSNSなどの活用も進めていきたい
- 産業振興について、行政が直接関与できる範囲は少なく、経営者に依存する部分が多いと感じる
- 今の時代は変化が早過ぎて、大学時代に得た知識の多くは古くなっている。働きながら大学、専門学校などに通わなくても、コロナ禍でオンラインで学べる機会が増えているが、市民は自ら学びを求めて、情報を更新するといった意欲が乏しいと感じている。このため、学び直し（リスキリング）や知識のアップデートなどに対する支援を考えてほしい
- 日本では世界と比べて、社会人として就職した後の自主学習が少ないと言われている。オンラインにより学べる機会も増えているため、市が後押しできる方策を検討していきたい
- 自身のこどもが大学生の頃、市から封筒で届く市内の就職情報を渡しても、あまり良い反応が得られなかった。今回の説明で、企業紹介情報デジタル化などに取り組んでいることを知った。現在の若者は、SNSを生活する上での必須のツールとしているため、今後も情報発信に力を入れていく必要がある
- 高山が好きかとの問に対し、好きと回答する人が多いため、Uターンに繋がるよう取組んでもらいたい
- 保育士として、学生がインターンシップなど体験に来てくれた際には、高山に就職したいと思ってもらえるよう意識して対応している
- フューチャープロジェクトなど学生の職場体験を通じ、小中学校のころから、こどもや保護者が高山の事業所のこと、そこで働いている大人たちのこと、さらには地域のことを知ってもらってから大学など外の世界の経験を経て、いつかUターンを志してもらえるように連携して取組んでいる
- 高山にUターンし、起業したこどもが居るため、志のある若者をできるだけ支えていきたいといった意識で話を聴かせてもらった
- インターンシップについて、バスツアーの申込み状況はどの程度か？
- 商工会議所が事務局となって実施しているユーターンシップサポーターズが実施している会社見学バスツアーについては、令和6年8月の開催に向けて募集したところ、現在申し込みが67人、うち高校生は58人と、大学生・専門学生の申し込みは少ない状況である
- 大学生からの評価は今一つなのではないか。大学生のこどもが居るが、バスツアーの行程に、見学を希望しない事業所が組み込まれているため、関心に繋がらなかったようである

○行政が助成するのであれば、バスツアーに参加する大学生だけではなく、自ら事業所にアポを取り、見学に行く子どもに対する市の支援があっても良いのではないか

→バスツアーは、Uターンを積極的に受け入れたい事業者が集まってそれぞれの事業所が費用負担するスキームのため、市費による支援はない。まずは高山の企業を知ってもらうこと、様々な事業所を知りたい学生をターゲットに実施している。既に意中の事業所がある学生が事業所との接点を求めているという意見があったことは事務局に伝えたい

○地元就職支援について知られていないため、学校を通じるなど、強力に伝えていくべきと感じた

→市内の各高校を通じてチラシを配布するなど制度の周知に努めているが、大学進学するとチラシを配布したときから時間があいて忘れられてしまうため、タイムリーな情報発信について検討したい

○何もないところから、自ら立ち上げていく（起業する）力がつくよう、教育を通じ、主体性や課題解決力を高めていくことが求められる

→言われるとおり市の経済の活性化には起業も大切と捉えており、商工会議所・商工会などの支援機関と連携しながら経済支援や伴走支援などを通じ、選択肢の多いまちにしていきたい

○大人がいきいきと働く姿を見せることが、子どもが地元で働きたいと思うために重要と感じる

○アンケートについて、イメージだけで回答したり、実態を伴わないものもあると思うが、前回と今回を比べて大きく変化している内容については、深掘りしていくことが重要と感じる

→例えば、就職先を考えるうえでは、年間の休日数が重視されているといったことも聞くため、必要な情報を収集し分析していきたい

○こどもの内に将来就きたい職業がイメージできること、親子で参加できることから、地域おしごと発見隊（フューチャープロジェクト）は非常に良い取組みと感じる

○子どもが就職した事業所では、モチベーションを高めるための資格取得に対する助成制度があるため、そのような取組みも効果的と感じる

⇒高山市の雇用者報酬（平均）が県下都市のうち最低水準なのは、どうしてなのか？

→明確な回答は難しいが、下呂市と高山市が低くなっているため、観光関連産業がある程度影響していると推測できる。観光関連産業は、非正規雇用が多かったり、「中抜け」と言われるような特殊な勤務、雇用条件が厳しいなど、継続して就労できないとも言われているので、その結果長期雇用につながらず、昇給しにくく報酬が低くなるのではないかとと思われる

⇒昔ながらの性差による固定的な役割分担意識が根強いと感じるが、労働面において、そういった意識や組織風土を改革していくためには、どういった取組みが必要か？

→労働環境の改善のための制度改正を進めるほか、労働者のモチベーションの向上に繋がる環境づくりのためのセミナーを開催するなど、事業所の意識変化を促すことに取り組んでいる

⇒大学卒業後の若者が働きたい職場が市内には少ないといった意見に多く触れるが、良い取組みはないか？

→大学卒業後は、大企業に就職したいといった価値観が背景にあると考えられるが、様々な価値観があっても良いのではと感じている。今年はじめに実施した若手社員向けセミナーの中で、先輩社員から都市部の大企業と比べて、市内の事業所ではより多くの範囲に携わることができ、大企業では感じるができない自身がこの事業を進めているというやりがいがあるといった説明があった。そういった市内企業の魅力を伝えていく取組みも大切だと考えている

- こどもが特別支援学校（高等部）に在籍しているが、親としては、将来の就職先にこつこつと作業する、伝統的な製造業などが向いているのではとのイメージを持っている。伝統工芸を扱う事業所に対する助成も必要ではないか？
  - 伝統的工芸品産業の後継者育成に対する支援制度がある。障がいの内容によってどのような職が向いているのか個別には申し上げられないが、伝統工芸以外でも市内の製造業の事業所では障がいをお持ちの方を積極的に雇用しているところがある
  
- 自営業の事業継承に対する市の支援制度はあるか？
  - 市内には約6,600程の事業所があり、人口減少社会のなかで、事業継承は大きな課題である。金融機関と連携し、事業継承に向けて互いをマッチングできるような取組みを進めている。事業継承者を募集することは廃業を公表するというセンシティブな話題なので、取組みを慎重に金融機関などの支援機関と進めていく必要がある
  
- 市や関係団体による支援制度などについて、どこで知ったり内容を尋ねたりできるか、LINEのやりとりで解決する仕組みが浸透すれば、欲しい人に情報が届くと感じるため検討してもらいたい
  
- 特別支援学校を卒業した兄弟が、とびぬけた才能があるが、それを活かさない普通の職業に就いており、もったいないと感じている。能力に気付けるような支援が得られ、能力を十分発揮できるようになれば、市全体の生産性が高まると考える
  - 学校や就職先において、上手くマッチングできる仕組みなどについて考えたい
  
- 学校では「郷土愛を育む」と言っているが、時間数が少ないと感じる
- 大人が自ら学習しない原因の一つに、こども時代の宿題が影響していると言われる。課題を与えられないと自らやろうとしない。そういった意味でも、雇用・産業と教育とは大きく連動していると捉える
- 市内に外資系ホテルが大幅に増えたが、介護施設の清掃スタッフが高い時給を求めてホテルに転職し、受入れの縮小を迫られる介護施設もあると聞いており、市民の不幸せに繋がる結果になっているのでは
- 求人条件を変えたり、新たな情報発信の結果として、多数の人材が集まったという話も聴き、経営者側の努力も重要と感じる
  - ご意見のとおり、求人を短時間、短期間にすることで人材が集まりやすくなる場合がある。昨年度、株式会社リクルートと連携協定を取り交わし、採用業務、求人情報のデジタル化を進めるとともに、人材採用のプロであるリクルートから採用力を高めるアドバイスを得るセミナーを開催している
  
- 保育園では、こどもの得意なことを伸ばし、自信を持って取組めるようにしている。小中学校では、個々のこどもの特性を活かすような仕組みはできていないと感じるため、変えていけると良い
  
- 子育てするために、家庭内の誰かが仕事をセーブする必要があるとあり、家庭で保育している人への支援が必要と感じる。家庭で保育している母親の中には、「仕事をしていないので、怠けている」と感じる人も居るため、「そうではない」と伝えている
  - ⇒労働の面では、男女ともに育児休暇制度が十分機能し、大変な時期の育児を経て、職場復帰後は希望するキャリアプランに従って長く働ける職場環境となることが望ましいと考える。育児の面では、男女の性差による固定的な役割分担意識が根強く残っているため、その改善があるべきと捉えている。いずれも現実と理想はかなり乖離があると捉えているが、理想を求めていくべきと考える

- 現金を配付するだけでは、市外に出ていくケースも多いため、必要な行為に対する助成など、地元にお金が落ちるような仕組みづくりも必要と感じる
- こどもが特別支援学校の日赤分校に居て、就労は難しいと感じている。学校卒業後、バリアフリーに向けた体験者となるなど、雇用ではなくても何か社会と繋がることができなかと考えている
- 以前、車椅子利用者に依頼しての観光モニターツアーなどを行っていたが、そういったことを行政内部でも取り組めるとよいと考える

以上