

■研修会概要

テーマ：キャリアを開く「働く場」づくり

目的：女性・若者を地域の戦力として伸ばす実践から学ぶ

人材不足が顕在化する飲食業や農業の「働く場」としての可能性を知る

対象：自治体関係者ならびに就労支援に携わる方、企業・社会福祉法人等の人事担当者

定員：50名

参加者：34（市役所17名、関係機関17名）

会場：弘前商工会議所 301号室（弘前市上鞆師町18-1）

内容

10:00～ 報告：女性の「働く場」づくり ～多くの女性が「働ける場」とは～
情報の輪サービス(株) 代表取締役 佐々木 妙月 氏

11:00～ 事例紹介：弘前商工会議所青年部の新たな取り組み ～ひとり親を地域の戦力に～
弘前商工会議所青年部 直前会長 一戸 勝美 氏

11:30～ 質疑応答

12:00 終了

13:00～ 報告：若者の「働く場」づくり ～サポステ運営からしごとづくりへ～
NPO法人おおさか若者就労支援機構 理事 太田 光昭 氏

14:00～ 意見交換

15:00 終了

■研修会 各報告等 要旨

①ひろさきワーク・チャレンジプログラムの概要と目的

【省略 第1クール報告書参照】

②女性の「働く場」づくり ～多くの女性が「働ける場」とは～

○自らの働きづらさから「時代に翻弄されない人財」を目指して

- ・1984年（昭和59年）に会社を設立し32年。起業のきっかけは27歳での転職活動。当時は女性のひとり暮らしが敬遠されたり、明らかなジェンダーが残っており、50社受けても不合格が続いた。そこで同じ苦しみを持つ女性のための会社、自分たちのやりたいことができる会社をつくろうと、大学時代の同級生3人に声をかけ、とりあえず3年がんばろうと約束し、情報の輪サービス（株）を設立。
- ・会社設立2年後には、労働者派遣法や男女雇用機会均等法が施行され、バブル経済の追い風の中、女性を中心とした人材派遣や職業紹介の会社として事業は順調だったが、1991年にバブル経済の崩壊を迎え、業績は急転直下し倒産の危機を迎える。
- ・バブル経済崩壊で、真っ先に首を切られたのは、女性や派遣社員ばかりで社会の変わりようの変化を嘆いていたが、目の前には再就職を志す女性がたくさんいながら、社会の責任に押し付けてよいのか自問自答していた。そこで一念発起し、2度目の創業のような「時代に翻弄されない人材育成」に取り組み始めた。

○「シングルマザー」がじわじわ増えてきた。女性の「働く場」をつくろう

- ・バブル崩壊後は空白の20年といわれるように、労働環境はどんどん悪化していった。その中でシングルマザーからの働きたいという相談がじわじわ増えてきた。でも、女性も男性のように働くことを求められ、シングルマザーや女性の働きやすさに考慮する企業はほとんどなかった。
- ・2000年女性が働ける場をつくろうと、女性のみで運営する飲食店「グリッツ」をビジネス街のど真ん中本町につくった。ただ、オープンからは悪戦苦闘の日々で5年間赤字が続いた。女性ばかり10人でシェフからホールまで運営していたが、忙しすぎて2人がすぐに辞めた。また、初めての飲食店で夢を乗せすぎて、今から思えばオープン費用は明らかに、過剰投資だった。
- ・6年目を迎えたときに閉店も決意したが、現場スタッフと腹を割って話をし、1年間少しでも黒字が出れば、店を継続し2店舗目を出店しようと現場を信頼してみた。その結果、ほんの少しだが黒字を達成し、2店舗目「ビストログリッツ」をオープンさせた

○緊急雇用を活用したシングルマザーの働く場「銀座食堂」

- ・飲食店の経営は順調だったが、2008年のリーマンショックで一変した。女性はもちろん若い男性の働く場もどんどん失われていく。そこで、国は緊急雇用対策を実施した。
- ・2011年には緊急雇用を活用しシングルマザーが働ける「銀座食堂」を豊中にオープンさせた。コンセプトは「給料をもらいながら、じっくり学び、スキルを上げよう」だった。調理経験のある女性は少なく、シングルマザーには勉強する時間や余裕がないことを知っていたので、緊急雇用で雇用を約束できる1年間だけだが、安定した収入を得ながら調理師や介護福祉士などの資格取得、PCや読み書きそろばんなどの基礎を学ぶ機会などを用意した。また、店の2階では子どもが過ごせる部屋を用意し、働きやすさにも気を配った。
- ・緊急雇用後、「銀座食堂」で継続雇用できたのは8名中3名。飲食店で3名雇用をするのは冒険ではあったが、「働く場」「人材養成の場」として様々な事業を活用しながら、継続させてきた。
- ・銀座食堂を皮切りに緊急雇用を活用し、5年間でシングルマザー73名と共に働いたが、仕事のスキルばかりでなく、自尊感情や人に頼る力を回復するのを感じている。「私なんか・・・」と卑下しすぎたり、「私がなんとかしないと・・・」と抱え込みすぎるシングルマザーにも多く出会った。そのためには、「良いところを伸ばす」「自分の言葉で伝える」「人とつながる」ことが大切で、しごと面だけでなく、暮らしていくためには、共に支え合う関係をつくれる自分になることがとても重要。

○シングルマザーの貧困の実態

- ・シングルマザーは、よく働いても経済的に貧困で、時間の余裕もなく、情報や社会からも孤立し、様々な機会を剥奪されがち。時間も孤立しているから相談機関も知らない。仕事を探すときは求人情報誌。家を探すにしても保証人がいなくて困るなど、あらゆる部分で排除されている。その象徴的な出来事は日本でも母子が餓死する現実。
- ・ひとり親の貧困率は総じて高いが、特にシングルマザーは「男女の賃金格差」と「正規と非正規の賃金格差」の2つにより、手当てを含んでも年間の世帯収入は200万円以下で、そこで育つ子どもの6割が貧困状態にある。いまは子どもの貧困が取り上げられているが、子どもだけでな

く「母子」を支援する大切さを忘れないでほしい。

○あらゆる「支援施策」に必要な視点～まともに変えて～

- ・銀座食堂だけでなく、緊急雇用などを活用し、豊中をフィールドに、若者居場所工房「ぐーてん」やシングルマザーが働くカフェ「ぐるり」、地域ポータルサイト「まいふれとよなか」、就労準備型食堂ごはんや「ぐう」を展開しているが、行政委託がなくなった時の事業性の担保や事業の厳しさを伝えることは大切。シングルマザーだけの運営では共倒れになると判断したら、男性の料理長を変えて売上の回復を図ったり、業態を展開したり、こうした経験はプロとしての働く経験・学びになる。
- ・そして、「働く場」があるということは、“地域とつながることができる”“現場で経験できる”“情報を共有できる”“自分が変わるきっかけができる”という意味で非常に大切。
- ・最後に就労支援に関わる方に伝えたい企業にとっての4つの“人ザイ”を紹介。

「人材：人の持っている素材」すべてはここから始まり、その後の関わりや目標の設定で、「人財：会社の財産になる人」「人在：ただにいるだけの人」「人罪：いると困る人」になる、と自身も教えて貰った。こうした視点は忘れずに支援を。



③弘前商工会議所青年部の新たな取り組み ～ひとり親を地域の戦力に～

○「子どもの存在価値」を見直す取り組みを地域の経済界から

- ・2016年度からひとり親家庭応援企業の取り組みを商工会議所の青年部として進めていく。弘前市の期待はシングルマザーの雇用推進だろうが、商工会議所としては父子家庭の父親も含む「ひとり親」ととらえた取り組み。
- ・青年部がなぜ「ひとり親支援」に取り組むかという質問を受けるが、これまでの価値観での仕事の限界を感じていることが1つ。人口が減少し地域経済の縮小が予測される中で、新しい経済的なアプローチが必要であり、経済界からこの悪循環を変えていくのがこの取り組み。
- ・「ひとり親」という言葉ではわかりづらくなっているが、この取り組みは「子育てをしやすい弘前市づくり」。これまでのように「親・家・一族で子どもを育てる時代」ではなく、「子どもは地域全体の宝であり、地域で育てる時代」ととらえて、働きながらも子育てできる弘前市になり、地域の人口減少に歯止めをかけたい。
- ・子育ては大変だが、低い出生率の原因は、年収や離婚、教育費など将来のリスクが不安となっていることが大きい。これらの「不安」を取り除くことは行政だけでは限界で、地域経済界ができることとして「ひとり親」になってもチャレンジできるような先進モデルを育てたい。

○貧困の連鎖を予防し、ひとり親を地域の戦力に「ひとり親家庭応援企業」の設立

- ・ひとり親家庭の問題は、経済的貧困や教育や文化活動機会からの疎外など子どもたちへの「貧困の連鎖」がある。また、地域からみると、ひとり親のもつ労働力を十分に生かしていないという問題になる。こうした2つの問題に取り組むのが「ひとり親家庭応援企業」。
- ・ひとり親を雇用し、子どもたちの送迎や教育の場をつくり、子育てを応援していく。この取り組みでは「①経済的自立支援」「②就労の場の確保とキャリアアップ」「③子どもたちの文化活動」などに取り組んでいく。地域全体でもエコヒイキしてもらえる会社になれば。

○「ひとり親家庭応援企業」の特徴

- ・地域全体の幅広い支援を享受できるように企業形態をNPO法人で、従業員は原則としてひとり親。会社の利益は子育て支援に活用することにしている。
- ・収入源は入会金・寄付金・事業収入で、安定的な運営と経営に向けては収支の健全性を意識した支出にとりくみ、事業収入では地元経済界と行政からの優先発注なども求めていきたい。
- ・業務内容はまだ確定していないが、検討しているのが飲食業と商工会議所会員企業など幅広い職種への人材派遣。派遣では受け入れ先での正社員化などにも取り組んでいきたい。そして、従業員が仕事に専念できるよう、子育てに関することは会社が代行したい。
- ・給料は高ければいいのではなく、業務を適正に評価した給与で対応し、子育てのステージに応じた手当を支給し、安定した子育て生活を応援したい。



【質疑応答】

○事業の立上げなど緊急雇用創出事業はまだ活用できるだろうか？

- ・国が10/10の財源を負担する緊急雇用創出基金事業は名前が変わりながら、地域人づくり事業が2014年度予算まではあった。地域人づくりの事業期間は2015年度で今年度まではこの予算を活用した事業があったが、次はいまのところ見当たらない。ただ、地方創生事業は将来的には1/2の交付金になるが、立ち上げ期の2015・16年度は10/10の予算を国が負担している。

○シングルマザーの自尊感情を高める具体的な方法は

- ・研修のプログラムも大切だが、最初に丁寧にヒアリングをしっかりと、信頼関係と安心できる環境をつくることも大切。また効果や変化を実感するために、写真を撮りプログラム前と後を比較するのも1つの手段。
- ・すでに商工会議所の会員企業で働くシングルマザーはモチベーションも高く、即戦力と聞いている。緊急雇用のような事業もないので、ひとり親家庭応援企業ではしっかりと応援が必要な層からではなく、やる気のある方から始め、ワークシェアなどを導入し、スキルアップの時間などを確保したい。

○ひとり親への求人方法は？

- ・大阪にも母子寡婦福祉会があり、マザーズハローワークもある。そうしたところに求人を出す。ただ、求人を出すだけでなく、取り組み内容をしっかり伝え、求める人材像をわかってもらうことが肝心。
- ・弘前での取り組みは、母子寡婦福祉会と連携し事業を進めている。ただ、なかなか情報に触れられないシングルマザーもいるので、子育て支援課と連携しDM等による情報提供を検討しているところ。

○ひとり親を雇いたいと思う企業や個人事業主はどうすればよい？

- ・青森母子寡婦連合会に就労支援人材バンクがあるので、そちらを利用いただきたい。



④若者の「働く場」づくり ～サポステ運営からしごとづくりへ～若年者就労×アグリプロジェクト

○若者支援の「影の時代」から「創世期」

- ・団体設立の2000年は労働・雇用問題といえバリストラされた中高年が中心で、若者の就労支援は蚊帳の外だった。社会の息苦しさが増す中で若者に対して何が出来るかというところから手探りで活動をはじめ、2002年にNPO法人格を取得した。
- ・2003年ごろから「ニート」という言葉も社会的に認知されるようになり、国が主導する若者支援事業にも立候補し2005年「若者自立塾」、2007年「サポートステーション」などを受託した。自立塾もサポステも効果はあると思うが、疑問だったのが“宿泊型”の自立塾が先に始まり、“通所型”のサポステが後発だったこと。一般的な支援であれば、通所型で状況把握や信頼構築をして、次に宿泊型だと思う。
- ・若者支援制度に即した事業だけでなく、泉佐野市の青少年会館や青少年野外活動センターの指定管理者や緊急雇用、地域ひとづくり事業にも積極的に参加したり、3か月で卒業する自立塾の後も親元を離れてくらせる市営住宅の空室活用型「チャレンジ・ハウス」など、地域団体とも連携しながら、1年程度での支援が見込まれる若者支援の土台をつくってきた。

○若者支援の実像と価値

- ・ニートはさぼっている、怠けているという誤解がある。サポステの相談者は何らかの障害の疑いを有するケースが多い。正確な数字ではないが、臨床心理士の判断によると、精神5割、人格2割強、発達が1割強、自殺リスク3割といったところ。
- ・先の見通しが立ちにくい社会で、失敗がきっかけとなって社会と離れてしまうとなかなか抜け出せない。それが長期になればなるほど次の第一歩が踏み出せなくなっている。
- ・ただ、相談者は多様で、サポステの登録者300名でみると2割は短期間の支援で働ける。ただ、就職が実現してもすぐに戻ってくることもあり、就職がゴールではなく「就職がスタート」という意識で職業生活やスキルアップなど関わり続けることが大切。
- ・出口問題としては、企業に職場で3～6か月受け入れてからの成長などをみて最終的な採否をお

願いするケースもある。

- ・人口減少社会を迎え、若者を戦力・労働力として活用しようという方向性がでてきているが、若者支援の価値を税や社会保障でみると、25歳で就労した場合とニート状態で生活した場合では約1.2～1.5億円の差が出るともいわれている。

○もう一つの働く場の必要性

- ・若者支援の制度が整備され10年程度経過したが、ニートひきこもりの数は大きく変わっていない。15人に一人が若年無業者とされている。
- ・サポステの相談者の6割は障がいの疑いはあるものの手帳取得には至らない中間層で、すぐに一般就労は困難。この層には「働きながら学べる」新しい働き方が必要で、いろいろ模索している。まだ実現していないが、2007年には「障がい者制度活用型」として就労継続A型を障がい者と若者が50%ずつをシェアする提案をしたり、「三本の矢型」として高齢者（コーディネーター）・障がい者（集中力）・ニート（体力）の長所を活かすグループ就労を考えていた。いろいろ考えた中で実現したのが「アグリスタート事業」。

○若年者就労×アグリプロジェクトで可能性がひろがる

- ・弘前市のリンゴほどではないが、泉佐野には玉ねぎやキャベツ、水ナスなどの泉州ブランド野菜がある。この農業（アグリカルチャー）と若者の再出発（リスタート）を組み合わせたアグリスタート事業で「農家数の減少と困窮者の増加」「空き地の増加と農業ニーズの高まり」などのミスマッチの解決にむけて、若者によるアグリヘルパーと細々とした生産を始めた。
- ・財源は緊急雇用や地域人づくり事業、農福連携事業など10/10の国庫事業が中心で、2011年から100人ほどが参加している。ただ、最初は開店休業状態で農家さんに受け入れられず半年は仕事がなかった。地縁で農家さん一人につながってからは、ロコミで農家紹介が広がり、現在では、18反25カ所での生産と端境期の仕事として水ナスピクルスなどの加工品の手伝いも行っている。
- ・また、良いものがつくれても売れないと商売にはならないので、販売にも力を入れている。梅田のグランフロントや淀屋橋、三国ヶ丘などで出張マルシェを出店したり、スーパーのオークワやイトーヨーカドー、ダイエーなどで契約販売をしている。2015年に入ってから、有名ホテルからも声がかかったり、好条件で南海なんばに駅ナカで常設マルシェを出店できたり、独自の販路は広がっている。
- ・活動を続けていると奇遇なもので、近隣の岸和田で廃業していた堆肥工場を活用しないかと声がかかり、青少年野外活動センターの落ち葉も活用し、堆肥も製造している。かつては10億円の売り上げがあったと聞いているので、商業ベースに乗せていきたい。ただ、単なる商業ベースでは面白くないので、落ち葉収集や各ラインで障がい者や若者にも働いてもらえるよう「業務分解」をしたり、農業のイメージを変えていくために「デザイン」にもこだわっている。



- ・このアグリスタート事業の発展系が株式会社泉州アグリで、社長は初代自立塾の塾生。全国の農家の平均66.3歳。いま、若者と障がい者が「6次産業化」の担い手に育ちつつある。農業は体力的にきついといわれるが、感覚的にはニートや引きこもりを経験している方は真面目で続く。

○地方創生事業「都市と地方をむすぶ就労支援カレッジ」事業

- ・弘前市と泉佐野市で実施している「都市と地方をむすぶ就労支援カレッジ」事業は、1月から始まったばかり。弘前市のコンセプトは「就業人口の増加」とわかりやすいが、送り出す泉佐野市も人口が減少傾向にあり、事業の意味を理解するのは簡単ではない。
- ・ただ、地方と都市という2つの選択肢だけではなく、地方でもあり都市にも近く、閑空もあるという泉佐野市の役割を考えたときに、都市への移住と地方への移住や農業を試せるような中間支援を行う市があってもいいのではないかと。その結果、泉佐野市を行き交う人が増え、交流人口の増加が市を元気にするという提案をし、最終は市長にも理解いただき、実現することができた。
- ・地方創生事業の本旨は「地方移住の促進」であることはわかっているが、地方都市が必死に人を奪い合っているようにも映る。2居住の推進など奪い合うのではなく都市間で協働し、製品のコラボや人手不足の時は応援しあえるような関係に育てていきたい。
- ・今回は、リンゴの生産法人であるEMグローバルで体験生を受け入れていただき、本当に感謝している。来年度以降もいろんな農家さんと協力しながら受け皿を増やしていければと思う。

【質疑応答】

○就労支援カレッジの魅力は？

- ・泉佐野では野菜づくりをしていた人もいるが、大阪の農業で人を雇用するのは至難。青森のりんごはブランド力が高く、また大阪ではほとんどない果物づくりを体験でき、将来的な雇用の可能性があることも魅力。ただ、その実現には弘前市内での受け入れ体制なども欠かせないので、ひろさき若者サポートステーションや七峰会との連携に期待している。



○若者支援に必要なことは？

- ・発達障がい疑われるケースもあるが、主体性の欠如やいろんな体験が不足していると感じる。医療や福祉の専門性も必要なケースもあるが、外に出た良質な経験・体験が若者を変えている。そのためには一歩目を踏み出せるようプライドを守りながら働ける道とともに考えている。

○ひきこもりの相談で気を付けることは？

- ・ひきこもりは本人よりも親からの相談が多い。まずは家に何度か通うが、本人と直接会おうとすることは逆効果。本人が“誰かが来ている”と言うところから、徐々に外に出てきてもらうことが大切。「本当は部屋を出たい」「絶対に出たくない」という2種類のひきこもりのパターンがあるので、本当は部屋を出たいと思っているときに敵ではないと感じてもらえることが大切。

○地域のちからでひきこもりを早期発見するには？

- ・親もなかなか相談に行けない家庭もある。そうした場合は、民生委員やコミュニティソーシャル

ワーカー（CSW・大阪府独自の制度で中学校区に1人のソーシャルワーカーが地域に目を配っている）など、地域が把握している情報からつながっている。また学校との連携で情報を得て、先生と共に訪問することもある。

○企業への就労支援の理解を深めるアドバイスを

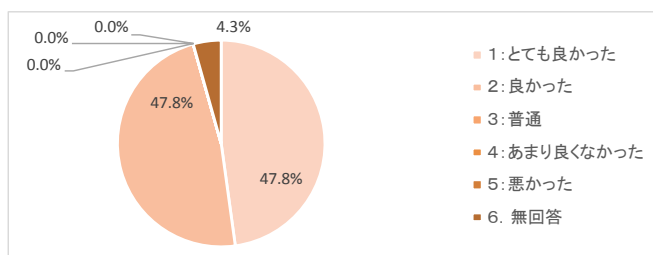
- ・農業という産業の観点から考えると、農業人口を増やして地域の支え手をつくろうと各地で取り組みをすすめているが、簡単には進まないと思う。農村のしきたりや風習があり、体験生を受け入れてもらうためには、短期的な結果を求めてはいけない。2～3年かけて、信頼の基礎をつくってからしか広がらない。

■参加者アンケート結果

①報告：女性の「働く場づくり」 ～多くの女性が「働ける場」とは～

N = 23 (参加者34人)

1:とても良かった	11	47.8%
2:良かった	11	47.8%
3:普通	0	0.0%
4:あまり良くなかった	0	0.0%
5:悪かった	0	0.0%
6. 無回答	1	4.3%
合計	23	100.0%



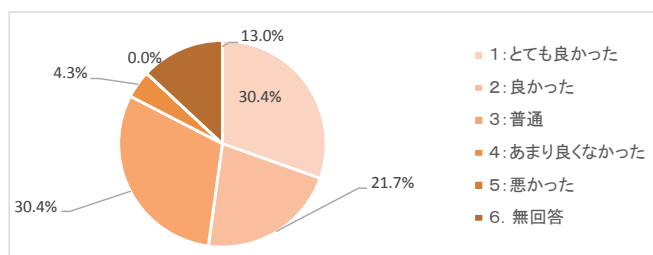
●コメント

- 4つのじんざい、納得(共感)しました。
- NPO法人としての活動実績を基にした問題提起がわかりやすかった。
- 最も興味のあった報告部分にペーパーが無かったのが残念。
- 「ない」なら「作る」、物の見方を変えることも大切。
- 母子寡婦福祉団体として考えていたシングルマザーの課題解決を実施されていることを知り、大変心強く感じました。当事者団体としても取り組んでいきたいと思えます。
- 実際に収益をだせるまでのビジネスモデルを作りだした時点で成功事例だと思う。
- 佐々木さんの体験から仕事おこしに取り組んだ事例がとてもわかりやすかった。同じ考え、気持ちを持った人たちとの関わりや困難な壁にぶつかった時に一人で悩まないことが大事であると思いました。
- 求人を出している側としては、若者、シングルマザーも方々でやる気があり続けて仕事ができる方は大歓迎です。特にコミュニケーション力のある方が求められると思えます。佐々木氏もお話されていました。”人財”を育てられる力を身につけられたら自らのスキルアップも必要だと感じた。
- 賃金を得ながら自立するためのスキルを身につけていける場合は、ひとり親家庭にとって必要であると思う、そのような場を提供する活動は尊いものだと感じた。
- 女性や子供を育てるひとり親に対して、自ら企業しその人たちへの適切な支援を行うための環境づくりから始めようと考えたところが素晴らしい考えだと思います。

②事例紹介：弘前商工会議所青年部の新たな取り組み ～ひとり親を地域の戦力に～

N = 23 (参加者34人)

1:とても良かった	7	30.4%
2:良かった	5	21.7%
3:普通	7	30.4%
4:あまり良くなかった	1	4.3%
5:悪かった	0	0.0%
6. 無回答	3	13.0%
合計	23	100.0%



●コメント

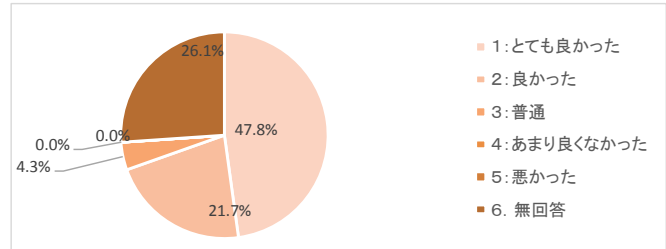
- 協力企業として協力出来ることがあれば協力させていただきたいと思いました。
- ペーパー化された資料が少なかったのが残念。・具体的な方策についてはこれからか。
- 市内の企業もひとり親を雇用してもらおうことが、子育ての支援にもつながることを情報発信してもらいたい。
- この新しい取り組みがいい方向に発展して欲しいです。
- 方向性は良いと思うが、まだ具体性があまり見えていない事業なのでこれからどれだけ具現化していけるかだと思う。
- 少子化と共にひとり親家庭をサポートする新たな取り組みについては共感できるところが数多くあった。将来を担う子どもたちの明るい未来というキャッチコピーがとても印象的でした。
- ”絵に描いた餅”だということでしたのでこれからどう進んでいくのか楽しみです。
- もう少しつめてほしいかなあとと思います。

- 一人親の就職問題は各自治体が抱える問題であると思うが、弘前市でも商工会議所、行政、民間等が一丸となってその問題に取り組んでいくことで、弘前の魅力向上につながる感じた。

③講演：若者の「働く場」づくり ～サポステ運営からしごとづくりへ～

N = 23 (参加者34人)

1:とても良かった	11	47.8%
2:良かった	5	21.7%
3:普通	1	4.3%
4:あまり良くなかった	0	0.0%
5:悪かった	0	0.0%
6. 無回答	6	26.1%
合計	23	100.0%



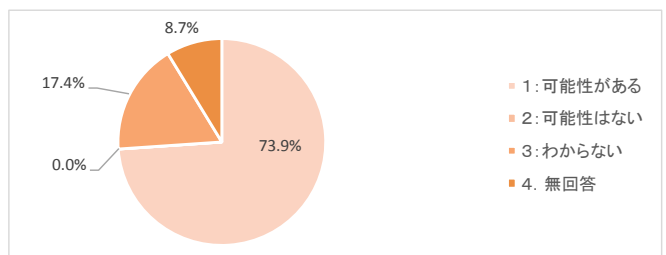
●コメント

- 宿泊型の就労支援施設など、一見強引に見える手法のようだが、手探りながらも年数をかけてサポート体制を確立し、ほぼ一般の農業生産品と同等かそれ以上の商品を生みだすまでに成長させた、是非見習うべきプロジェクトであると思う。
- 働きたたたくても働く事のできない若者たちもサポートシステムについてとてもわかりやすかった。農業との関わりについても若者たちが積極的に活動している理由も理解できた。
- 支えるネットワーク作りが良い。
- 障害者の方は少しでも農業の仕事をお手伝いできますので、太田さんの取り組みには感心させられた。
- 就労支援でありながら、質の良いものを作りまたそれが社会の中で認められるということは、参加する若者にとって大きな自信となるのではないかと感じた。また、他の地方都市と共同で事業を行うことで若者の活躍の場が広がっていくことは非常に素晴らしいと感じた。
- 地方での人口減少が問題となるなかで、地方と地方で奪い合うのではなくつながりをもつことで、対策していくという考えが素晴らしいと感じた。
- ニートの発見方法について特に考えさせられた。自分自身、大学卒業後にすぐに就職を決めることができなかったため、このような就労支援があれば空白期間を作らずいれるので大変重要だと感じた。

④女性や若者が地域の戦力として弘前市で活躍する可能性について

N = 23 (参加者34人)

1:可能性がある	17	73.9%
2:可能性はない	0	0.0%
3:わからない	4	17.4%
4. 無回答	2	8.7%
合計	23	100.0%



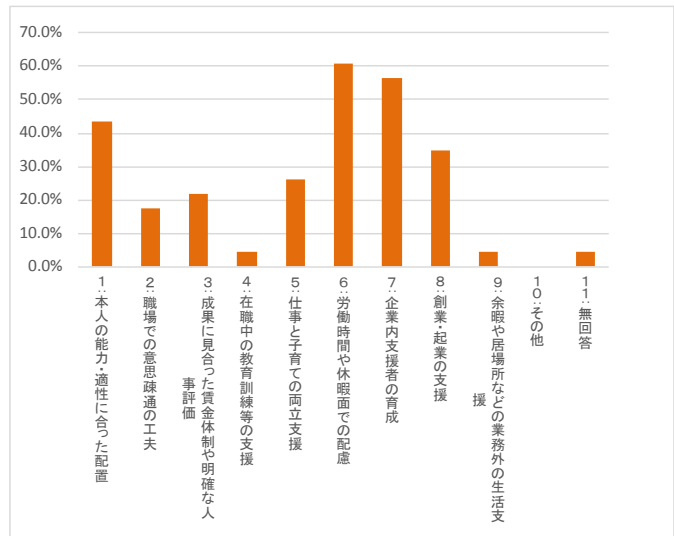
●コメント

- 意欲のある方、行動する方には可能性があると思います。
- 行政だけに頼るだけでなく地域に住む人たちがどれだけ関わりが持てるかどうかに関わってくると思います。応援してくれる人が多くなることを期待しています。
- 意識改革を進められるとうまくいく。
- 太田氏のお話を聞き、りんご農家での可能性はあると感じた。
- 学都である弘前には県内外を問わず若者がたくさんいるが、それを受け入れることができる企業がすくなくすぎる。特に大卒者を受け入れることができるのが銀行か公務員しかいないことを改善できれば可能性は十分にあると思う。

⑤女性や若者が活躍する「働く場」づくりに必要なことは何ですか？（3つまで）

N = 23 (参加者34)

1: 本人の能力・適性に合った配置	10	43.5%
2: 職場での意思疎通の工夫	4	17.4%
3: 成果に見合った賃金体制や明確な人事評	5	21.7%
4: 在職中の教育訓練等の支援	1	4.3%
5: 仕事と子育ての両立支援	6	26.1%
6: 労働時間や休暇面での配慮	14	60.9%
7: 企業内支援者の育成	13	56.5%
8: 創業・起業の支援	8	34.8%
9: 余暇や居場所などの業務外の生活支援	1	4.3%
10: その他	0	0.0%
11: 無回答	1	4.3%
合計	23	100.0%
回答総数	62	269.6%



●コメント

- 余裕を持って働きたい母子家庭の女性と余裕があまりない地域企業との求めるもののギャップを埋めるのは簡単ではないだろう。
- 社会全体でお互い支え合えられる地域づくりが必要だと思います
- 尊厳、プライド
- 女性と若者の働く場づくりに必要なことは共通しない部分も多いと思うので、この枠に分けてほしかった。

【自由記述】

- ニート、障害者が就労しやすいのは農業が一番だと思った。仕事そのものはきつくても、対人関係のストレスが少ないことの方が、そういった人たちには重要だと思う。
- 今の時代だからこそ人とのつながりが大事だとわかりました。
- 成功のイメージの共有
- 最後の「交流人口を増やす」というお話が新しい視点でした。
- プライベートで、弘前公園で若者向けのイベントを運営しているので、そのボランティアスタッフとして就労支援の形で何らかできないか考える大きなきっかけとなった