

令和元年度 第1回富山県子育て支援・少子化対策県民会議

- 1 日 時 令和元年8月28日(水) 13時~15時
- 2 場 所 ANAクラウンプラザホテル 3階 ASUKA
- 3 議 題
 - (1) 基本計画策定部会における検討状況について
 - ・基礎調査の速報
 - ・中間報告(案) 等
- 4 委員発言 以下のとおり

OA委員

- ・出生数について、戦後のピーク値をグラフ中に掲載してもらいたい(高齢化と少子化を対比する観点からもあったほうがよい)。
- ・社会制度の整ってきている中で、子育てに対する社会の冷たい視線は一向に改まっていない。例えば、首都圏でベビーカーで電車に乗ると冷たい目線で見られるなど。
- ・資料2-1の(9)について、「保育の充実(病児・一時預かり等)」や「学童保育」について男性の回答が「0」となっている。女性は当事者としてこういった課題を認識しているが、男性はこういった課題をそもそも知らないということが浮き彫りになっているのではないか。社会制度のさらなる充実はもちろん重要であるが、これからの少子化対策・子育て支援には若い男性の参画が必要であるため、こういった若い男性への啓発活動が必要。

OB委員

- ・富山市の東部や南部では希望の保育所に入所できないという保護者の声を聞く。今後も必要な箇所には保育所の新設が必要。
- ・第2子・第3子と進むにつれて合計特殊出生率の全国順位が低下していることから、第2子・第3子を出産される方がもっと多くなるように、保育現場で、子育てのサポートを始め、子育ての素晴らしさや喜びを伝えていきたい。

OC委員

- ・色々な施策を十分にやっているが、まだまだ浸透していない部分がある。
- ・保育士の人材確保が難しい。建物と部屋があっても人材がいなかった状況である。
- ・質の向上に関する研修に、保育士を派遣したくても人手不足のため派遣できない。

OD 委員

- ・ 5年後には富山県の年間出生数が 6,000 人を下回ると推測される。
- ・ 人生 100 年時代と言われる現代においても、生殖可能年齢はおよそ 20 歳から 40 歳の約 20 年間。医学的に最も安全に妊娠・出産できる年齢は 20 代。このことを念頭に若いころからライフプランを立ててもらふ必要がある。
- ・ 未婚化・晩婚化・非婚化が進む中で、人とどのようにコミュニケーションをとってよいかわからないという若者が多いことから、小さな頃からコミュニケーションスキルを身に着ける教育が必要。
- ・ 出産後の母親が育児の不安や重圧によって、精神的に不安になる、産後のうつを改善することによって次の子の出産につながる。
- ・ 産後 1 カ月までは産婦健診、4 カ月までは産後ケア事業、3 歳まではマイ保育園事業と富山県には母子を支える様々な事業がある。これらの事業を利用してもらえるよう周知することが重要。また、それぞれの事業をつなぎ合わせて、切れ目のない支援が提供できるよう連携することが大切。
- ・ 働き方改革が進む中で、男性の育児参加が重要。一番大変な時期は、産後の 4 カ月頃まで。この一番大変な時期に男性が育児休暇を取得し、夫婦で子育てをすることによって、育児が負担ではなく楽しいという成功体験になることで、もう一人を早くもうけようと思う気持ちになるのではないかと思う。そのためには、企業を含め社会全体が温かく支える雰囲気大切。
- ・ 少子化対策については、各自治体が積極的に行っているが、その取組みには限界がある。国が主導して、妊産婦への財政的支援、例えば、出産一時手当金の増額や妊産婦の医療費の無料化などを全国一律に実施し、妊娠・出産にインセンティブを感じることができる取組みが必要であり、国策として進める必要がある。国に要望してもらいたい。

OE 委員

- ・ 病児・病後児保育を実施している開業医もあるが、スペースや人員等の関係で個人が進めるには難しい部分がある。事業所や保育所内に病児・病後児保育の場を設置してもらえれば、小児科医を紹介することは可能。
- ・ 放課後児童クラブに入れない子どもがいる。共働きやひとり親、祖父母が元気で働いていることなどから、放課後児童クラブの需要が高い。小学校 6 年生まで全員入れるような対策が必要。併せて、放課後児童クラブにおいても、教育的な配慮が必要なため支援員の質の向上への対策も必要。
- ・ 小児科の現場では、若い夫婦世帯の貧困を感じることもある。
- ・ 県の実施した調査で、虐待やネグレクトが増えたとあり、小児科の現場でも目の当たりにすることがある。

OF 委員

- ・ファミリー世帯の転勤族をターゲットとした賃貸住宅を経営しているが、これまで6世帯程度が富山に定住し家を建てた。その方々に聞くと富山は子育てには環境がとても良いと言われる。転勤族の方は地域のコミュニティーを利用し地域と交流を持っている。転勤世帯の妊産婦等が孤立しないよう、地域のコミュニティーの存在について、産婦人科等でPRしてはどうか。
- ・育児休業については、企業規模で考え方や求めていることが異なる。例えば小規模企業の場合、人手が不足しているため、社員が継続して働くことができるよう、家事代行サービスの促進などが求められる。
- ・男性の育児休業の取得について、女性の約37%が取得してほしいと思わないと回答している。この理由を特定することが大事。
- ・郷土愛を育むことは大事だが、県外に出ないとその良さに気づけないことが多い。小さな頃から県外の学校との交流など、県外に出ることが良いのではないかと。

OG 委員

- ・魚津では12校あった小学校が5校まで減少した。小学校がなくなるということはその地域のコミュニティーの希薄化にもつながる。
- ・県外流出し戻ってこない現状があるのであれば、小さな頃から地域の魅力などについて教育することが必要。
- ・一方で、少数ではあるが、首都圏在住者で地方で働き・暮らしたいという声を聞く、そういった方を受け入れる体制整備も重要。

OH 委員

- ・児童虐待は重大な問題であり、10月に虐待防止に関する緊急アピールを出す予定。
- ・仕事と子育ての両立のためには、諸外国のようにベビーシッター制度を普及していくと良い。

OI 委員

- ・仕事と子育ての両立や男性の家事・育児参加はとても重要であり、行政だけではなく、企業や各種団体が手を取り合って気運の醸成をはじめ、取り組んでいく必要がある。

OJ 委員

- ・幼児教育の質の向上について、保育の現場は人材不足が深刻な状況にある。短時間パートや派遣で基準を満たすための職員を確保している。そういった中で質の向上をどこまで図れるのかといった課題がある。
- ・認定こども園がずいぶん増えたが、認定こども園はもともと質の高い幼児教育を提供することと地域の子育て支援をすることの2つの役割があったが、地域の子育て支援については、まだまだ進んでいない。
- ・幼児教育の無償化で需要が増え、ますます家庭の施設依存、サービス依存が進む

ことが予想され、モンスターペアレントが増えるのではないかとということが危惧される。

- ・ 幼児教育センターについては、より柔軟で幅広い包括的なプラットフォームとして機能するようになればよい。
- ・ 人材確保対策として、例えば介護職に就いた場合、事業所とその従業員に対し給付金を支給している市町村もある。保育の分野についても検討してもらえればと思う。また、中高における保育体験も併せて実施してもらいたい。
- ・ 学校において、郷土教育に加え、自立や共生、思いやり、女性の活躍推進といった（家庭科）教育を推進してもらいたい。

OK 委員

- ・ 結婚支援について、出会いの場の創出だけではなかなか成婚に結びつかず、地域で実施しているおせっかいさんなど寄り添った取組みが重要。
- ・ 県のマリッジサポートセンターと市町村がもっと連携ができればよいと思う。
- ・ 富山市のまちなか総合ケアセンターを視察した際、産後ケアの対応が充実しており、育児不安の軽減につながるのではないかと思う。富山市以外への設置の重要性を感じている。
- ・ 経済的支援については、これ以上できないレベルにまで来ており、引き続き実施していきたい。
- ・ 男性にも女性の不妊治療を自分事として考えるきっかけを作ってもらいたい。
- ・ 人材確保が難しい。施設やサービスを提供するにも人材がいない。

OL 委員

- ・ 少子化対策や子育て支援については、各自治体で一生懸命取り組んでいるものの、自治体間のサービス競争になっている一面もみられる。特に経済的負担の軽減については、全国統一的なサービスを受けることができるようお願いしたい。
- ・ UIJ ターンについて、自治体間のパイの奪い合いになってはいけない。全体として地域の活力を上げていくことが重要。
- ・ 産後うつ対策のためには、県と市町村の相談機関等が緊密に連携をとる必要があるとともに、男性が主体的に家事・育児に関わることが大切。
- ・ 子育てには、親世代の考え・価値観を今の子育て世代に持ち込まないということが大切。
- ・ 男性が育児に関わることで、子どもとの絆ができ、親としても成長する。夫婦で子どもの成長を見守ることで家族の絆ができてくるなど、男性が育児に関わることでいい面が多々ある。人間としても成長し仕事の上でも効果があるというエビデンスを見つけだして、啓発をしてもらいたい。

OM 委員

- ・ 男性の育児休業の取得率の向上について、男性も取りたい、女性も（男性に）取ってもらいたい、企業側も進めていきたいとの調査結果が出ているが、進捗が思わ

しくない現状がある、代替職員の確保が難しいということもあるが、県内の気運の醸成や意識の醸成ができていない。表彰制度の創設などを通じて県内の好事例のPRをしてはどうか。富山県は中小企業が多く、中小企業で工夫して実施している企業をもっとPRすることが必要。

- ・男性の育児休業の取得が仕事と子育ての両立支援策の起爆剤となるような大々的な施策を考えてもらえればと思う。

ON 委員

- ・男性の育児休業の取得促進については、2020年までに取得率13%という目標を掲げて取り組んできたが、全国平均よりも取得率が低い状況である。法整備もしてきたところだが、中々進まない。
- ・県内の有効求人倍率は1.9台であり、企業からは育児休業取得者の代替職員の確保が難しいと聞いている。国では、男性が育児休業を取得した際や代替職員を確保した際の助成金制度を設けており、活用してもらえるよう今後も継続して啓発を実施していきたい。
- ・現在、今年4月から施行した働き方改革関連法の周知・啓発を企業側に行っているところであり、男性の家事・育児参加についても気運の醸成を図る時期としても絶好のチャンスと考え、人材確保のためにも、企業が男性の家事・育児参加を支援していくことが必要であり、子育て支援に取り組み魅力ある企業であることをアピールしていくことが重要であることを働きかけていきたい。

O0 委員

- ・県庁において男性の育児休業のさらなる推進・期間の拡充をお願いしたい。三菱UFJ銀行や積水ハウスなどの民間企業では、男性の育児休業の1か月の取得の義務付けをスタートしている。県庁自ら推進し、それがどういった波及効果があるのかのエビデンスを導き出し、民間企業に拡大してもらいたい。