

県政調査報告書

令和2年2月13日

県議会議長 梅沢 裕之 殿

会派名 立憲民主党・民権クラブ神奈川県議会議員団

団長名 松崎 淳 

(署名又は記名押印)

県政調査を次のとおり実施しましたので、報告いたします。

1 調査議員	(調査団長) 岸 部 都 (団 員) 市 川 よし子 脇 礼 子 野 田 治 美 佐々木 ナオミ 望 月 聖 子
2 調査目的	女性活躍推進の取組、女性のキャリアづくりの支援の取組、オーダーメイド型キャリア形成支援と女性研究者育成の取組、子育て交流施設の取組、地域包括ケア拠点施設の取組を調査することにより、本県における今後の施策展開の参考とする。
3 調査期間	令和元年11月12日 ～ 令和元年11月14日
4 調査地	福井県、富山県
5 調査内容	・ 調査内容は、別添報告書のとおり。 ・ 経費は、合計 480,599円であった。



県政調査報告書

立憲民主党・民権クラブ 神奈川県議会議員団



(左から、望月 聖子 議員、野田 治美 議員、岸部 都 議員、
市川 よし子 議員、脇 礼子 議員、佐々木 ナオミ 議員)

調査期間：令和元年 11 月 12 日～14 日

調査地：福井県、富山県

<p>調査議員</p>	<p>調査団長 岸 部 都</p> <p>団 員 市 川 よし子</p> <p>脇 礼 子</p> <p>野 田 治 美</p> <p>佐々木 ナオミ</p> <p>望 月 聖 子</p>
<p>調 査 先</p>	<p>I 福井県庁</p> <p>II ふくい女性活躍支援センター</p> <p>II 富山大学</p> <p>III 富山県庁</p> <p>IV とやまこどもプラザ</p> <p>V 富山市まちなか総合ケアセンター</p>

I・II 福井県庁、ふくい女性活躍支援センター

■日時：令和元年11月12日（火） 自：14時00分 至：15時30分

■場所：福井県生活学習館（福井県福井市下六条町14-1）

■対応者：《福井県庁》

福井県地域戦略部県民活躍課

副部長（県民活躍） 松本 伸江 氏

課長補佐 笠島 亘弘 氏

《ふくい女性活躍支援センター》

福井県生活学習館（ユー・アイふくい）、福井県生涯学習センター

副館長、センター次長 穴吹 好子 氏

公益財団法人 ふくい女性財団

専務理事（兼事務局長） 江端 美喜子 氏

■調査概要：《福井県庁》

福井県の女性の就業状況及び女性活躍推進の取組をご説明いただいた後、質疑応答を行った。

《ふくい女性活躍支援センター》

ふくい女性活躍支援センターの設立経緯、運営主体及び取組についてご説明いただいた後、質疑応答を行い、センター内の見学を行った。



1 概要説明

《福井県庁》

（1）福井県の女性の就業状況について

福井県では、日本総合研究所が実施している「幸福度ランキング」で東京都を抑えて、3回連続第1位になっており、この指標をよりどころとして県全体で様々な施策を展開している。

福井県は、女性の就業率が1位、共働き率も1位となっている。正規の従業員の数については山形県に次いで2位である。女性の就業率は、「幸福度ランキング」の基礎資料になっており、女性の就業率の高さはランキングを上げる要因となっている。

福井県は製造業など人手を要する産業が盛んなことから、女性も働き手として昔

から活躍していた歴史がある。また、三世代同居が多いと同時に、保育所の充実など働く女性を支援する行政の制度が以前からあった。2015年の国勢調査では、女性の就業率、雇用者に占める「正規の職員・従業員」の割合が全国1位、夫婦世帯における共働きの割合が全国2位である。

また、2017年版の『男女共同参画白書』では、福井県の子育て世代の就業率はスウェーデンを上回っており、M字カーブ問題を克服した県として紹介された。北陸三県（福井県、富山県、石川県）の女性の就業率については、ほぼ同様な傾向である。

福井県内の女性が働きやすい要因は、以下の4つが挙げられる。

ア 高い三世代同居率

一般世帯数に占める三世代同居世帯の割合が15.0%となっており、山形県に次いで全国2位である。しかし、若者の価値観が変わってきており、お姑さんとの同居を避けるなど、同居率は年々下がっている。今後は、このような現状を踏まえて施策を検討する必要がある。

イ 三世代同居・近居の子育て世帯が多い

2012年に教育委員会で実施した「幼児教育実態調査」で、同居を含む車で30分以内に三世代近居の子育て世帯が90.7%を占めるという結果となった。同居・近居する祖父母の協力を得た子育ては、女性の就業率を高め、孫育ては高齢者に元気をもたらし、子どもの学力・体力の向上をもたらし、福井の暮らしの豊かさにつながっている。

ウ 待機児童が非常に少ない

2018年4月1日現在の待機児童数は18人で、全国で39番目である。この数字は年度後半には0人となっている。

エ 子育て支援の充実

「新ふくい3人っ子応援プロジェクト」を実施しており、3人目以降の子ども（小学校就学前）に係る保育料や子供医療費の窓口無料化などを実施している。

福井県ではこのような状況の中で女性活躍推進を進めていく上での2つの課題を挙げている。

ア 女性の管理職が少ない

2015年の国勢調査によると、管理的職業従事者に占める女性の割合が13.64%と全国平均の16.41%よりも低くなっている。福井県は100人未満の企業が99%と中小企業の割合が高く、企業自体の構造が、トップがいてその下にたくさんのスタッフがいるという鍋蓋式の構造になっていて、管理職のポスト自体が少ないこと。また、男性社員が多い製造業が基幹産業であることが、女性管理職の割合が少ない原因となっているのではないかと考えている。

イ 男性の家事・育児参加の時間が短い

福井県における男性の家事・育児の参加時間は 20 分で、全国と比較すると短いというわけではないが、男女の差をみると全国 45 位で、女性への偏りが大きい。

女性が正規でフルタイムで働いているにも関わらず、帰宅しても働き続けている。福井県は三世同居の比率が高く、祖父母の助けを借りられるという利点があるが、古い価値観が自然に引き継がれてしまい、女性が家庭の中でも働き続ける状況が当たり前になっているため、男性の意識を変えていく必要がある。また、家事の省力化も考える必要がある。

(2) 女性活躍推進の取組について

福井県で現在取り組んでいる女性活躍推進の取組について紹介があった。

ア 企業における女性活躍支援

(ア) 「ふくい女性活躍推進企業」の登録制度（2015 年 11 月から実施）

企業の代表者に女性活躍に取り組むことを宣言し、女性の採用・育成・登用について目標を定めてもらう内容で、10 月末現在で 260 社が登録している。

登録企業のメリットとして、ポスター等を活用して女性の活躍を推進している登録企業であることを PR できることが挙げられる。合同企業説明会で、企業がブースにポスターを貼って登録企業であることを PR していると、来場者の男子学生も女性活躍推進企業イコール「ホワイト企業」とし、社員思いの会社と判断していると考えられる。

この制度は近年、企業からも注目されており、売り込みをしなくても、登録企業が増えている。

(イ) ふくいグッドジョブ女性表彰

新たな製品、商品、サービスの企画・開発や営業など、企業内で優れた成果を上げた女性グループ・社員を表彰しており、企業から該当者を推薦してもらっている。2018 年度は 17 の企業で受賞している。

(ウ) 未来きりりプログラム

2012 年度から実施している、企業で働いている女性向けのリーダー育成研修で、お茶の水女子大と共同開発したプログラムである。

毎年、企業リーダーコースに 30 名、製造業リーダーコースに 15 名に 1 年間のプログラムに参加してもらっている。

女性リーダー論、ビジネススキル講座などを実施しており、これまで、過去の受講者の中から 16 名の管理職と 17 名のリーダーが誕生している（令和元年 8 月現在）。

この他にも女性従業員の育成に関わる管理職向けの「上司力養成コース」を平成 29 年度から実施している。参加者から「他企業と交流できるので、勉強になる」との意見をもたらしている。

イ 様々な女性活躍支援

パートで働く方（子育て優先など）や起業を希望する方を含めた、様々な働き方を支援する事業を推進している。

(ア) 県民ワクワクチャレンジ応援事業

「県民ワクワクチャレンジプランコンテスト2019」を実施。福井を活性化する事業を募集しており、実行資金の供与とともに、クラウドファンディングなども考えている。

(イ) ふくい女性活躍支援センター

2007 年に設立。女性のキャリア形成、再就職相談・職業紹介、保育所・子育て相談をワンストップで支援する。

ウ 男性の家事・育児参加の促進

(ア) 「共家事（トモカジ）」促進事業

男性の家庭進出を図ることを目的として、11月22日（いい夫婦の日）が11月第三日曜日に当たることが多いため、この日を挟んで前後2週間を共家事 weeks として、キャンペーンを展開している。

この事業に関しては、県だけでやってもなかなか広がらないので、企業や店舗に10万円の奨励金を交付し、店舗内のイベントやチラシ作成など、アイデアを出して使ってもらっている。

<2018年度協賛イベント>

- ・夫婦参加「共家事 Cooking 講座」という料理教室を開催している。
- ・食品スーパーで、買い物に来た夫婦に共家事グッズを進呈したり、ポイントを付与したりしている。
- ・家電量販店において、夫婦でアイロンがけや洗濯物たたみのタイムトライアルを実施している。
- ・県でリーフレット「Let's 共家事」を作成している。

福井県では、三世代同居の影響で、子どものお手伝い時間が少ない。「共家事」は夫婦だけでなく、子どもも巻き込むことを目指している。また、家事時間を減らすために、外注や省力化などの発想の転換も促している。

エ 男女共同参画の意識啓発

小さい頃から男女共同に関する教育を行うことにより、子どもたちがそれを常識として捉えることができる。

男女共同参画をテーマにした小中高向けのリーフレット作成し、全児童・学生に配布している。また、小学校では、昨年度まで、県庁に派遣された小学校の教職員に男女共同参画をテーマとしたモデル授業をやってもらった。

この他に、中学生対象の「将来の職業を考えるセミナー」や高校生対象の「理工系分野の活躍女性セミナー」を実施した。

《ふくい女性活躍支援センター》

(3) ふくい女性活躍支援センターについて

ふくい女性活躍支援センターは、少子高齢化が進展し、女性の活躍が一層求められている中、子育てが一段落した女性の再就職や育児休業からの円滑な復帰を支援するため、相談者の希望する働き方に応じた仕事探しや保育所選びをワンストップで実施することを目的として、2007年8月に設置された。

ア 福井県生活学習館について

ふくい女性活躍支援センターを設置している福井県生活学習館は、「男女が共に参画する社会の実現」と「いつでも、どこでも、だれでも学べる生涯学習社会の推進」の2つを目的に、県民が集い、活動し、表現し、そして交流する場と機会を提供する生涯学習との複合施設として、1995年に設立された。

福井県生活学習館では、男女共同参画推進と生涯学習の推進を軸に事業を展開しており、男女共同参画推進の部分では、①女性活躍推進や男性の家事・育児参画の講座等を展開している「ゆー・あいカレッジ」、②女性活躍支援センター事業、③DV被害者相談などの女性総合カウンセリング事業、④配偶者暴力被害者支援センター事業、⑤ふくいきらめきフェスティバル開催事業、⑥情報の収集・提供等の6つの事業を行っている。

女性活躍支援センター事業については、2014年度から公益財団法人 ふくい女性財団に委託している。

イ 公益財団法人 ふくい女性財団について

(ア) 沿革

国際婦人年10年の年、1985年に県内15の婦人・青年団体が女性の地位向上を目的に、女性の地位向上推進連絡会が発足し、県へ女性総合センターの建設要望活動及び財団の基金設立の活動が行われた。その後、1995年11月1日に財団法人ふくい女性財団が設立され、2012年4月には公益法人改革を受けて、公益財団法人へ移行した。

(イ) 業務内容

- ・女性に関する問題の情報収集及び情報提供に関する事業
- ・女性団体の活動への支援及び交流の促進に関する事業
- ・女性に関する研修、意識啓発及び文化活動等に関する事業
- ・福井県の委託を受けて行う福井県生活学習館チャイルドルームの運営
- ・育児と仕事の両立支援事業
- ・主に女性に関する職業紹介事業

(ウ) 基本財産 4億8,770万円

＜内訳＞県：2億5千万円 市町村：1億円 民間企業寄附：1億円
その他女性団体の活動（バザーなど）

(財団設立時出捐金等概数)

- (エ) 加盟団体 県域団体・・・20 団体、ファミリーサービスクラブ・・・2 団体
市町村のネットワーク（ほぼ全市町村）・・・16 団体

ウ ふくい女性活躍支援センターの実施事業について

(ア) 相談事業

①キャリア相談、②就職相談・職業紹介、③保育所・子育て相談会の3つの相談事業を行っている。2018年度の実績は、相談者数が1,278人、支援センターが職業紹介をして就業した件数は121件であった。

(イ) 働く女性の人材育成研修事業

再就職支援セミナーとして、2018年度は3講座が開講され、参加者は79人であった。また関連講座として、県生活学習館の男女共同参画学習事業を受託し、女性活躍支援センターと連携した講座を開催している。

a 働く女性のキャリアアップ応援コース

(平成30年度実績：10講座、参加者189名)

・キャリアアップ応援講座

女性がステップアップしながら働き続けられるよう、キャリア形成に役立つ知識やスキルを学ぶ機会を提供。

・女性の再就職等チャレンジ応援講座

出産・育児や介護等で離職した女性が円滑に再就職できるよう、必要な知識や情報を提供し支援。

b 企業における女性活躍推進コース

(2018年度実績：12講座、参加者308名)

・キャリア・アカデミー

企業の中でリーダーとして活躍できる女性を育成するため、資質や意欲を向上できる機会を提供し支援。

・管理職のための女性人材育成セミナー

管理職を対象に、企業で働く女性たちが存分に能力を発揮して活躍できるよう支援。

・企業連携講座

企業が、社員を対象として、働き方の改革や女性人材の活躍支援を図るための研修を行う場合に、講師を派遣し支援。

(ウ) 働く女性の応援事業

・働く女子の本音 Cafe (2018年度実績：8回開催、参加者60名)

講座終了後の時間を利用して、「私に合った仕事・働き方とは?」、「子育てしながら働くための秘訣は?」等々、本音で語り合い、自分らしい仕事と働

き方をキャリア相談員と共に考える場を提供。

- ・キャリアカフェ（2018年度実績：参加大学数3大学、参加者42名）

女子学生と福井で働く女性（未来きらりプログラム参加者）とが、女性の視点で意見交換を行うことで、女子学生に結婚や出産後も働き続けることや、自分自身のキャリアについて考える機会を提供。

- ・メンター交流会

県で実施している女性リーダー研修プログラム「未来きらりプログラム」修了者である社外メンター（4名）との交流の場を提供。

- ・情報提供

女性が活躍するためのヒント等が得られる図書や雑誌の閲覧・貸出や、メールマガジン登録者へ定期的に講座等の情報提供。

（エ）その他

- ・企業会員制度について

県が登録した、女性の活躍推進に積極的に取り組む企業「ふくい女性活躍推進企業」を対象に、財団の企業会員としての登録を依頼。財団が開催する講座・セミナー等の情報をいち早く提供したり、企業会員の意見を財団の講座の企画等に反映。

- ・チャイルドルームの運営（県生活学習館からの受託事業）

ふくい女性活躍支援センターで相談を受け、職業訓練の受講や面接などの就職活動をされる方や生活学習館、中小企業産業大学、県立図書館等を利用される方の小学校就学前の子どもを預かり、子育て中の女性が講座受講や就職活動がしやすいよう支援。

- ・男女共同参画ポータルサイト運営事業（県からの受託事業）

女性のチャレンジを支援するため、活躍する女性の人材情報等を管理し、総合的に情報発信。

4 主な質疑応答

＜女性活躍推進の取組について＞

問 男女共同参画に関する小中学生向けのハンドブックや、パートナーシップ（地域編）のリーフレットについて、県民や町内会などの男性の反応はいかがか。学校や保護者の中から、男の子はこうじゃなきゃ、という保護者からの意見があったのでは。

答 苦情はない。

市町のネットワークを活用して、地域のまちづくり協議の場などで地域編のリーフレットを活用して説明しているが、なかなか意識改革は難しい。

特に70代の方からだと思いが、女性活躍推進課ができて、女性活躍という言葉がよく出るようになったら、女性活躍に偏りすぎでは、という意見があった。

県全体で女性の自治会長は少なく、県議会議員も36人中女性は2人、女性の首長も1人である。北陸の土地柄もあり、女性の活躍については、なかなか進まない。

上の世代の男女共同参画に関する意識が変わらないと「親父がそうだったから、そうなんだ。」という考えが、また次世代に受け継がれていくので、子どもを味方につけて、お孫さんから、「おじいちゃん、それ違うよ。」と言ってもらうことを狙いつている。

問 福井県庁内の男性の育児休暇や短時間勤務の取得状況について伺いたい。

答 県庁の女性の管理職の割合は、女性活躍推進計画の中で2020年度に15%を目標としていたが、今年6月で14.7%に達しており、前倒しでほぼ目標を達成した。

男性の育児休業法に基づいた育休の取得は、なかなかハードルが高く、出産後の休暇として5日間育児休暇をとれる制度については、半分ぐらいの割合で取得している。また、有給休暇を利用して、育児のための休暇を取得している人はいるので、もう少し割合が上がると思う。

問 男性の就学前の時短勤務については、将来的に取り組む予定があるか。

答 県庁では男性の育休を推進するプロジェクトチームを作っていて、どうすれば取得が進むか、現実的にどの程度対応できるか、検討している。

問 女性たちが働きやすくなるような新たな制度や仕組みを作るに当たって、企業にどのような働きかけをしているのか、伺いたい。

答 女性活躍推進企業に登録いただいている企業に対して、登録時や3年に1回の更新時に面談をし、企業側に要望を伝えたり、アドバイスを行ったりしている。今年度から、産業労働部で「社員ファースト企業」という認定制度を作って、認定された企業に対し、職場環境改善のための補助金を適用している。

問 企業のちょっとしたニーズに対応ができる工夫を何かしているか。

答 産業労働部で働き方改革の相談窓口として、福井県人材確保支援センターを設けている。福井県は製造業が多く、全国でも1, 2位を争う人手不足の状態、条件をよくしないと人が来ない、人が来ないと業績が上がらず、悪ければ倒産に追い込まれている。人を確保するために設立された施設だが、雇用状況の改善にも取り組んでおり、女性活躍支援センターでの相談内容を人材確保支援センターにフィードバックしている。

問 「共家事」促進事業について、民間企業にアイデアを募って、採択された企業に10万円の補助金を付与しているということだが、年間いくつのアイデアが提案されているか。

答 1年間で10企業。アイデアはいろいろだが、県内で複数の店舗を展開しているスーパーが応募してくれると、全ての店舗に同じキャンペーンを展開してくれるので、県が自分たちでやるよりも数十倍の効果がある。

事例として、企業の事業に資金を上積みしてもらって、チラシの中に「共家事」の言葉を入れてもらったり、毎月のポイントキャンペーンに1回は「共家事」の内容を充ててもらったりしている。

また、味の素の北陸支店が興味を示してくれて、今年度から、取引のあるスーパーに、例えばクックドゥの販促キャンペーンで、「共家事」を表示してもらったり、パンフレットを配るなどしてもらっている。

昨年度は、地元のテレビ局が男性キャスターと女性の栄養士さんが出演した「共家事」クッキングコーナーを一週間設けてくれた。その番組の中で、この材料はここで買えます、と宣伝してもらい、案内したスーパーで「共家事」コーナーが作られた。かなりの反響があった企画だった。

問 3人目以降の保育料無償化の施策について、国の保育無償化の施策に伴った対応状況を伺いたい。

答 保育無償化になり財源が浮いてくるので、新しい事業を子ども家庭課で検討している。

しかしこの制度は、美容室に行く時間や勉強する時間に利用する一時保育についても適用しており、今後も無料化の制度は残ると思う。

問 男女共同参画の地域向けのチラシで、最後のところに「県民男女共同参画に関する県民調査」によるグラフが掲載されているが、この男女共同参画の県民調査は、例えばプラン改定時に毎回調査を実施するのか。

答 そのとおりである。5年に1回、定点観測的に実施している。

問 性犯罪被害者電話相談、性暴力に関するセンターについて、どのような形態になっているか。

答 福井済生会病院にセンターを設けている。県民安全課が所管しており、性暴力救済センターのセンター長は産婦人科の医師で、24時間電話相談に応じてもらっている。継続的なDVを確認した場合は、生活学習館等のDVセンターと連携したりしている。

<ふくい女性活躍支援センターの取組について>

問 ふくい女性活躍支援センターの一番多い相談件数が、「再就職・転職」ということだが、福井県では管理職になる方が少ないという点からも、一つの職場に長年勤める方が福井県では少ないのか。

答 福井県の勤続年数については、他県と比較すると長い。転職の相談が増えているのは、おそらく、近年景気がよくなってきて、もっといい条件のところへ転職しようとする方が増えているからではないかという気がする。また、子育て期にやめる方は少なからずいて、そのような方が子育てを終えて就職しよう、と考えている。

問 よりよい条件を求めて相談に来ているということだが、実際の転職者は少ないのか。

答 何回も悩まれて転職の相談に来られる方は実際にいるが、再就職の相談が多い。現在、多くの方が育休を1年ぐらいとれる環境になっている。しかし、育休は取ったけれど、元の職場に復職するのは今の時期は厳しいと判断し、もう少し働きやすい職場を検討している方もいる。正社員は復職される方が多い中、再就職の相談に来られる方は、もう少し子育てを中心とした仕事を希望していて、あえてパートを望まれる方

も相当いる。

企業側は人手不足なので、フルタイムの就業者を希望しているが、女性の働き方として、子どもを保育園に迎えに行ける時間帯に仕事を終わらせたい、と望まれる方もいる。企業の中には、育休を取りにくいという企業もあって、そのような点から転職を望まれる方もいる。

都会のようにキャリアアップを目指しての転職は、まだ少ない気がする。

問 女性活躍支援センターの委託契約は何年か。

答 今は、1年契約である。

問 これだけの事業を働く人も安心してしっかりと続けられるためには、予算も充実しているのではと推測しているが、いかがか。

答 基本的に相談員は嘱託で、委託料の範囲で支給している。職員のスキルが上がれば、昇給も必要と考える。しかし、県のアウトソーシング単価が決まっている中、その辺のところは課題である。

もう一点は、基金の運用益である。基金の運用益は基本的に県のガイドラインがあり、公債や地方債等安定したもので運用するという決まりがあって、国債の運用を中心にやっている。どこの財団もそうだと思うが、過去に基金を積んでその運用益でいろんな事業をやろうということで財団を設立しているため、現在、ゼロ金利政策で運用益がない状況なので、独自財源の確保をどうしようか、と考えている。独自財源を得るために、中小企業産業大学校等では有料講座をを実施しているところもあるが、企業が女性活躍にお金をかけてまで講座を受講させてくれるかは難しく、その辺が悩みである。

基金取り崩しも、出捐者である県や市町の理解を得ることが必要である。



(質疑応答の様子)



(施設見学の様子)

5 考察

幸福度ランキング連続一位の福井県は働く女性が一番多い県でもあり、すべての年齢階層の就業率でドイツやフランスを上回る働きやすい県と伺った。三世帯同居率が全国二位の高さとなっており、このことから、世帯収入が高く、子育てへの協力、孫育てが高齢者の元気につながることで、子どもの学力・体力の向上につながることは効果を感じるが、本県では戸建て等限られ、住宅状況からも多世代同居は厳しい地域もある。女性の高い就業率については、意識改革などさまざまな取組が相まっての数値であり、一つだけの政策が特効薬ということではないと感じたが、女性の活躍推進に当たっては、各局での多角的な取組が推進力になることを確信した。

産業構造や家庭状況など、神奈川県との違いを踏まえても、県をあげて「女性の生き方・暮らし方働き方」を支援する取組は多彩であり、それを支える予算の違いも感じたところである。

課題として、企業での女性管理職が少ないことが挙げられた。さらに、夫婦で働く男女の家事労働時間の差が全国ワースト1位であることも大きな課題である。働く女性たちの家事時間が長く、女性の側にゆとりの時間が少ない現実をみると、女性の大きな負担が高い女性の就業率を維持していると言える。これに対し福井県は様々な対策を行っているが、特筆すべきは、学齢にあわせた男女共同参画ハンドブックや自治会向けパンフレットを独自に作成している点である。「『女の子』『男の子』にこだわらず自分らしさを大切にすることとはどういうことか、考えてみましょう」と、ジェンダーバイアスに対してかなり突っ込んだ問いが、きちんと書かれていた。また、「地域編」では、「地域のなかに根強く残る男性中心の慣習やしきたりを見直そう」とあり、「『取り仕切るのは男性』『食事等の準備や片付けは女性』あなたの地域の催し物でこんなことはありませんか？」と、こちらもなかなか切り込んだ内容である。真の女性活躍に勇気を持って本気で取り組もうとする姿勢に感銘を受けた。さらに、女性管理職を増やすことにも意欲的である。本県にもイクボス事業はあるが、女性が管理職になるような直結した施策が効果的と感じた。

また、ハードとしての取組では、まず、女性財団という、公的助成より柔軟性や即応性、自由度がある支援組織があるのは貴重である。二つ目には、機能を担うセンターの存在である。福井では「福井県生活学習館」として男女共同参画推進と生涯学習の推進を軸に展開しており、神奈川では他所に分かれている事業がワンストップで提供されて

いるのは見習うべき点でもある。M字カーブの解消に向け、子育てが一段落した女性の再就職や育児休業からの円滑な復帰を支援するための仕事探しや保育所選ぴをワンストップで実施する「ふくい女性活躍センター」のような施設は、本県でも必要な施設と考える。また、女性活躍推進や男性の家事・育児参画の講座を展開するなど6つの事業を行っているが、本県の藤沢にある女性センターが同様・同等の事業を行えているか比較検証すべきである。

少子化対策については、待機児童数が非常に少ないのはうらやましく、第三子以降の保育料や子ども医療費の無料化等、子育て支援が大変充実している。さらに「共家事」など男性の育児家事の取組を企業とのコラボレーションで行うことは、意識改革だけに終わらず、新たなニーズや商品開拓につながっており、男女共同参画や未病の取組、新たな政策の種という点からも今後の推移を注視したい。

男女共同参画、女性活躍を推進するに当たっては、各世代に対応した性的役割分業の見直しや意識、慣習への気づき、見直しの働きかけを行うとともに、働きやすい環境整備に向けた女性の就労継続への理解の拡大、育児・介護のサービスの拡充と周知などハード・ソフト両面の改革が必要である。人口数や企業数、交通の利便性など神奈川の利点も多くある。福井県のきめ細かい支援を参考に、神奈川としてもM字カーブの解消、ワークライフバランスの実現など男女が安心して働き続け、住み続けられる施策を進めていきたい。

Ⅲ 富山大学

■日 時：令和元年11月13日（水） 自：11時00分 至：12時00分

■場 所：国立大学法人 富山大学（富山県富山市五福 3190）

■対 応 者：理事・副学長（地域貢献・教養教育担当） 武山 良三氏
学長補佐・男女共同参画推進室長 宮内 伸子氏
男女共同参画推進室副室長 佐藤 杏子氏

■調査概要：富山大学を中心とし、市内の複数機関と連携して、女性の学びとキャリア形成・再就職支援を一体に行うモデル事業「学び直しを通じたオーダーメイド型キャリア形成支援」及び、次世代女性研究者の層と質が充実する仕組みを構築することを目指している「国際型女性研究者育成プログラム」についてご説明いただいた後、質疑応答を行った。



1 概要説明

(1) 学び直しを通じたオーダーメイド型キャリア形成支援について

学び直しを通じたオーダーメイド型キャリア形成支援は、女性の学びとキャリア形成・再就職支援を一体に行う仕組みづくりであり、文部科学省の「男女共同参画推進のための学び・キャリア形成支援事業」に昨年度から2年連続で採択された。今年度は5団体が採択されている。

ア 富山県の女性の就業状況

富山県は高齢化が全国平均より約10年早く、女性の労働力への期待が高まる中、女性の有業率が73.9%(全国4位)、女性の平均勤続年数は全国6位、共働き率も全国4位と女性の労働力が非常に高く、正社員の割合も全国平均に比べて高い。また、育児休業取得率は98%を超えている。

このような状況の中、富山県による「平成29年子育て支援サービスに関する調査」では、フルタイム勤務者が1年後も引き続きフルタイム勤務をしている者が約半数しかいない結果が出ており、出産後の就業継続の対策が課題である。

富山県による「女性活躍推進調査」によると、離職した女性も育児休業取得中の女性も潜在的に働く意欲があり、9割以上の従業員が職場での女性の活躍を推進すべきとの回答があった。また、結婚・出産を機に退職した女性の再就職を支援す

るセミナーの充実を希望している就労女性が約4割いることが判明した。

イ 取組内容の趣旨・目的

富山県内では、様々な職業訓練やリカレント教育などが行われていたが、相互のつながりがなかった。そこで、単独で行われている職業訓練やリカレント教育などを有機的につなぎ、受講者個々のニーズに沿った段階的な学びのコースを提供し、一旦離職した女性も休職中の女性も、それぞれの希望に沿った学びの内容や受講期間を設定することで、無理なく学ぶことができる仕組みを構築することとした。

また、このような仕組みは、技能・知識・意識を一体的に高めるプログラムを通して、あらゆる立場の受講者が自信と意欲を持つ職業人として再出発できるよう、支援することにつながる。

ウ 実施体制

富山大学が代表機関となり、富山県総合政策局、ハローワーク富山、大学コンソーシアム富山（産学官金ネットワーク会議）、富山県女性財団からなる実施体制「富山型地域連携モデル オーダーメイド型学び・キャリア形成支援のプラットフォーム」を確立した。また、富山大学男女共同参画推進室がコーディネーターデスクを務め、ワンストップサービスを展開している。

エ 実施事業

富山大学では、女性の学びとキャリア形成・再就職支援を一体的に行うモデルを構築する上で、関連機関が一堂に会し、富山県特有の課題と成果に関してミニフォーラムを開催する。昨年度は大企業からの現状報告を実施したが、今年度は中小企業の方に参加してもらう予定である。また、意識啓発とスキルアップを目指したセミナーを開催する。

オ 見込まれる成果・効果

受講生のみならず、本プログラムの実施に携わる全ての機関にとって効果が見込まれると同時に、既にある支援制度を活用するため、比較的短期間に実証事業の効果が期待できる。

- ◆受講者・・・学び直しの機会、育休中の社会参加の機会、再就職への具体的な第一歩
- ◆企業・・・経験値の高い女性社員のスムーズな職場復帰
- ◆産業界・・・企業側の希望を伝える機会、女性の活用という課題を産業界全体で見直す機会
- ◆自治体・・・働き方改革の推進
- ◆大学・・・地域貢献、リカレント教育に関するニーズのデータを取得する機会

カ 本事業を測定する指標、目標

本プログラムへの参加登録者数、保育支援利用者数を把握し、各種プログラムの

利用実績を分析する。また、受講者のアンケートを取りまとめて、本プログラムを評価する。

参加登録者のうち、昨年度の再就職者は 22%いて、今年度は 30%を目標としている。

(2) 国際型女性研究者育成プログラムについて

ア 富山大学の男女共同参画のあゆみ

2008年に男女共同参画推進室を設置し、女性研究者支援を重点にした取組を実施している。2008年度から3年間で「女性研究者支援モデル育成事業」、2009年度から3年間で医学部の女性を中心に「周産期医療環境整備事業」、2015年度からは6年間「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」を実施している。そして既に説明した、2018年度、令和元年度と「男女共同参画推進のための学び・キャリア形成支援事業」を実施している。

イ 目的

国際女性研究者育成プログラムでは、①グローバルな視野と卓越した実力を有する国際型女性研究者の増加、②プロフェッショナル意識の醸成と次世代への裾野拡大、③ワーク・ライフ・バランス環境整備の確立を達成目標とし、2020年に女性教員比率 25%以上、女性教授比率 15%以上、執行部役員及び部局長の女性比率を 15%以上と設定し、これらの比率を上げることにより、研究の継続・充実・発展を目指す。

ウ 取組の概要

①意識を変える、②組織を変える、③環境を変える、の3つのプロジェクトを柱に、取組を展開する。

(ア) 意識を変える

a 女性研究者の短期留学助成金

女性研究者が海外に留学してキャリアアップすることを目的とした、海外留学に対する助成金。

国際女性研究者にロールモデルとなってもらい、若手研究者や女子大学院生に向けて発信してもらおう。具体的には報告会の実施や留学レポートの作成である。

b 理系女子大学院生チーム「スマート・ポリネーター」

現役の理系女子大学院生にロールモデルになってもらい、科学の魅力・研究の面白さを次世代に伝え、理系分野に取り組む女性を増やすことを目指す。

c 女性研究者による国際シンポジウム企画・開催助成金

女性研究者の国際レベルの研究創出能力と組織運営能力の向上を目的とし、上位職への登用の機会を作る。2015年度から実施し、10部局12名の女性研究

者がシンポジウムを企画、開催し、13 か国からシンポジストを招聘している。

d Smart Cafe 「生きづらさを考える」

意識啓発の新たな試みの一環として、各分野に造詣の深い講師が、背景や実情などを紐解き、参加者相互が共感的に話を聞く場とすることを目指している。LGBT、介護、うつ、DV、ジェンダーなど現代社会が抱える問題点をキーワードとし、女性研究者の育成に向けて、広くダイバーシティを考える機会としている。

e 部局縦断ミーティング Smart Cafe

本学の女性研究者比率アップ・裾野拡大を目指し、女子学生らが、先輩女性研究者との意見交換を通じて自身のキャリアパスを考える上で、より明確なイメージを持つことが可能となり、進路選択の一助となることを目的とする。

f 女子大学院生がオーガナイズする部局横断ミーティング

(ハッピー・キャリア・ミーティング)

スマート・ポリネーターの女子大学院生にシンポジウム・ミーティングをオーガナイズしてもらい、学内外で活躍中のOG・女性研究者の講演・座談会を女子学部生を対象に実施する。

研究室だけでなく、企業で働くなど多様なキャリアを持った研究者について紹介する機会を設けている。

(イ) 組織を変える

「組織を変えるためのポジティブアクション」に基づいて事業を実施する。

a 各部長と教員の男女ペアによる啓発シンポジウム

組織を束ねる立場の学部長を中心に出してもらい、各部長の温度差や取組の違いを学内で共有して、様々な課題や対応策に対する考え方を明らかにし、議論する機会を設けている。各部長トップの意識改革により組織を変えることで、女性研究者を増やすことを目的としている。

b 富山大学学長賞「未知に挑む女性研究者賞」

学内の優秀な女性研究者の可視化を目的としている。

c その他

- ・女性教員の在籍比率・新規採用者数に応じたインセンティブの付与導入
- ・男女共同参画推進委員会委員・担当理事の配置、外部評価委員会の設置など

(ウ) 環境を変える

a 研究サポーター制度

女性研究者のライフイベント及びワーク・ライフ・バランスに配慮した研究

環境整備に関する取組を実施している。本制度の支援を受けた女性研究者は1名も離職することなく、ライフイベントと研究の両立を図ることができ、時間を効率よく使うことができた結果、学会発表や論文投稿につなげるといった効果があった。この制度は男性研究者にも適用している。

b 保育支援（病児・病後児保育・夏季学童保育等）

女性研究者のライフイベント及びワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境整備に関する取組を実施した。

c 介護支援

介護セミナーや相談会を開催する。また、相談体制を充実させるため、富山市の地域包括支援センターと連携している。

エ これまでの成果

女性教員比率が2019年5月現在で18.4%と、目標の25%は下回っているが、徐々に上がってきている。

また、研究者1人当たりの科学研究費取得数については、平成29年度から女性研究者が男性研究者を上回ってきており、少しずつ成果が上がっている。

オ 今後の課題

- ・理工系での女性研究者の比率の向上及び国際型女性研究者育成プログラムの更なる推進を進めていく。

- ・全学的なダイバーシティを推進し、ダイバーシティセンターの設立を目指している。

2 主な質疑応答

問 富山県では女性管理職の割合が全国第44位ということだが、このことについての分析を伺いたい。

答 管理職の割合が低いことについて専門的に分析したわけではないが、富山や福井などの北陸では、昔から働く女性が多く、上昇志向があまりない人も広く働いているので、管理職を目指す人の割合が相対的に低くなる、と個人的に考えている。

北陸出身が多い富山大学の学生と話したり、いろいろな企業を訪問して、若い人の意識がだいぶ変わってきている、と感じている。今後の女性の活躍に期待したい。

県では「煌めく女性リーダー塾」をやっていて、受講した女性から、受講したら意識が変わったという話を聞いており、このような事業は管理職志向の女性を増やすのに貢献していると考えます。

問 自宅などでも受講できるeラーニングの講座の展開を考えているのか、伺いたい。教育手法について伺いたい。

答 人材育成などのリカレント教育では、託児を設けており、受講者の約半分が利用している。受講者の中には、外へ出て同じような境遇の人と知り合いたい、という方も

いる。eラーニングはそのようなニーズを満たすことができない、と考えている。

リカレント教育については、入門・中級・上級レベルといったいくつかのステップを想定していて、初級レベルについては人材育成とか企業支援といったことで展開している。上級レベルに関しては、大学院の修士課程の再編を検討している。そこでは、現役世代の方々が働きながら学ぶことができるようなスキームを取り入れたいとしている。

このレベルではeラーニングが必要となってくるが、本学は取組が少し遅れている。eラーニングを取り込んでいるプログラムは情報処理関係だが、eラーニングのシステムを導入して、効果を上げている。

知識を自分のペースで学んで、獲得していく上で、eラーニングは有効な手段と考えている。しかし、コミュニケーションの点では弱い。今後の大学教育の在り方として、知識系はeラーニングの活用、コミュニケーション系は質疑応答やアクティブラーニングを用いるなど、学び方を組み合わせていくべきと考える。

先進大学の事例を調査しているが、数年前に600万円ぐらいかかっていた遠隔事業システムが現在は50万円前後で対応できるようになっている。

本学の場合、3つのキャンパスに分かれているので、eラーニングを是非導入していきたいと考えている。

問 オーダーメイド型キャリア形成支援事業は、2年間実施されて、実施主体である大学コンソーシアムからのオーダーがあるかと思うが、1年目と2年目の変化とか、コンソーシアムを作る強み、手ごたえみたいなものを伺いたい。

答 ミニフォーラムを年2回、実行委員会を既に2回やっている。取組の途中にも関係機関が一堂に会して意見交換をする場を設けていて、意義ある取組と感じている。

こちら側からのオーダーについては、そこまで手が回っていない。連携させることが簡単ではなく、富山大学でこのようにモデル構築をやっているが、きちんとやるためには、かなりの予算をかけて、コーディネートデスクのワンストップサービスのところに人員をきちんと配置しなければ意味がないことが2年間実施してわかった。

アイデアはいいが、これをもっと展開させるためには、予算が必要だと考えている。特にコーディネーターの設置には人件費が必要である。

問 文部科学省の補助事業と思うが、補助金はプログラムを実施するためのものか。

答 文科省のヒアリングが6月で、補助金が出るのが7月である。去年は遅かった。それをもとに人員を雇い入れたりするなど、計画通りにはなかなか進まない。この事業は単年度事業なので、そうせざるを得ない。

今回の事業で効果を示して、いろんなところから予算を調達するスキームが必要である。

また、キャリアUP支援講座を10回以上計画しているが、開催するのが精いっぱいである。一番ニーズが高い講座から行っているが、個別のニーズも当然ある。大学では公開講座を用意しているが、受講生が富山大学の講座をご存じない。キャリアUP支援講座が一つの情報チャンネルになって、富山大学の講座を知っていただく効果はある。

問 大学も法人になって、大変厳しい状況だと思うが、予算の中で環境を整えるのか、または外部の資金を調達してうまくやりくりしているのか。

答 外部の資金については、残念ながら無い。これだけの事業量をこなすには相当なパワーが必要で、このわずかなスタッフで回すのは大変である。

全体を見ると、大学の運営費が減らされていて、その影響で人員削減になっている。各部局も、教員の採用については人件費を工面しながらやっている。その中で事業費を上げていくのはかなり至難の業である。

大学としても、女性と若手の活躍が大きな課題になっていて、それを支援する人事の採用制度みたいなものを導入することを検討している。そのようなスキームを使わない限りは、現在働いている年配の教授を切るわけにはいかない。そういった中でいかに比率を上げていくかが大きな課題である。

(質疑応答の様子)



3 考察

女性の有業率が全国4位の富山県では、「富山型地域連携モデルのオーダーメイド型学び・キャリア形成支援事業」を実施している。今回、その代表機関である富山大学を訪れた。今回の県政調査で伺った福井県と同じく、製造業などの工業地域として発展し、以前から三世帯同居率が高い北陸独特の地域性から、もともと女性の有業率は非常に高く、正社員の割合も全国平均より高い。一方、女性管理者が全国第44位と未だかなり低い実態は、富山だけではなく日本社会全体の課題に通じると感じた。

オーダーメイド型キャリア形成支援事業では、富山大学が中心となって産学官金のネットワーク、富山県、ハローワークなど多機関が連携して、女性の再就職を支援している。産学官連携の取組を国の施策で推奨している中、教育機関が再就職支援プログラムをコーディネートしている点は福井県の施策にも大いに寄与しており、特筆すべき取組と考える。

プログラムについては、子育てなど家庭との両立に悩む女性に対し、PCスキルなど技術的なサポートのほか、託児や人間関係等のコミュニケーションフォローなどかなり充実した内容となっており、今後は自宅などでも受講できるeラーニング講座等も検討するようだ。しかし、それぞれの機関との連携やコーディネーター等の人材確保における予算や教員の高齢化など課題も見え始めている。様々な職業訓練やリカレント教育を有機的につなぎ、個々のニーズに沿った段階的な学びのコースは、地域にある関係機

関がそれぞれの得意分野を活かしながら連携し、女性の各段階をサポートする仕組みになっており、神奈川県も参考にしたい。

富山大学では、女性研究者の増加を目指し、女性研究者に興味を持ってもらうよう普及活動を行ったり、あらゆる角度から女性研究者を支援したりする「国際型女性研究者育成プログラム」を実施しており、女性の科学研究費取得数の増加に寄与している。ライフステージの段階に応じたきめ細かい取組は、女性活躍の施策を推進する上で大変重要であり、本県の取組に導入すべきと考える。

IV 富山県庁

■日 時：令和元年 11 月 13 日（水） 自：14 時 00 分 至：15 時 00 分

■場 所：富山県庁（富山県富山市新総曲輪 1-7）

■対 応 者：富山県総合政策局少子化対策・県民活躍課

女性活躍・働き方改革推進班長 寺井 宏友 氏

女性活躍・働き方改革推進主査 榊原 明美 氏

■調査概要：富山県の人口動態、女性の就業状況等及び女性活躍推進の取組をご説明いただいた後、質疑応答を行った。



1 概要説明

(1) 富山県の人口動態について

富山県の総人口は、1998 年にピークを迎えて約 112 万人になり、そこから減少に転じている。2015 年の国勢調査では、総人口は約 106 万人になっており、そのうち 65 歳以上の高齢者の人口は約 32 万 6 千人で、全体に占める割合は約 30.6%になっている。2040 年の推計人口では、総人口は約 86 万 3 千人となる見込みで、2015 年の国勢調査の時点の総人口と比較すると 19%が減少し、そのうち 15 歳から 64 歳までの生産年齢人口は約 44 万 3 千人で、2015 年の国勢調査の時点より約 16 万 8 千人が減少すると予測されている。ちなみに神奈川県の場合は、社会増により総人口は増えているようだが、富山県は全国でも早いペースで人口減少や高齢化が進んでいるのが現状である。

(2) 富山県の女性の就業状況等について

富山県の女性の就業状況は、平成 27 年時点の就業率が 72%と非常に高く、全国で 3 位であるが、神奈川県女性の就業率は全国で 44 位であった。富山県は、平成 30 年時点で女性の平均勤続年数は全国で 6 位、平成 29 年時点の女性雇用者に占める正社員の割合も 50.1%と高く、全国平均の 42%を上回っている。女性の就業率が高い背景としては、3 世代同居率、共働き率ともに全国平均より高く、日本海沿岸屈指の工業県であり、女性が安定的に働ける職場が多いことが影響していると考えられる。最近では「富山は日本のスウェーデン」という本が話題になっていて、富山県の働きやすい環境を取り上げていただいている。

富山県の課題として考えているのは、民間事業所の管理職に占める女性の割合が少なく、平成 27 年時点では 7.6%で、全国では 44 位となっており、安定的に働ける環境

が整ってはいるが、管理職の女性が少なくなっていることである。平成 29 年度に「女性活躍推進調査」を実施し、調査の中に管理職への登用意欲を男女それぞれ回答する項目を設けたが、管理職になりたいと考える男性は 61.6%であったのに対し、管理職になりたくないとする女性は 65.1%となり、男女差があった。管理職になりたくない理由として、自分の能力に自信がないからと答えた女性は 52.2%、仕事と家庭の両立が困難だからとする女性は 41.5%となった。これは、女性の家事、育児にかかる時間が長く、負担がかかっているのが原因と考えられる。

令和元年 10 月に「女性の活躍推進委員会」を開催したが、女性の管理職登用を進めるには意識改革が必要だが、女性の自己肯定感を高めることが大切であり、職場の環境づくりや、特に経営層の意識改革を進めることが大切であるという意見も出た。女性活躍推進調査では、女性に時間外労働や深夜勤務をさせにくい、一般的に女性は就労意識が低いとする男性の回答も多数出ており、女性に対する偏見を取り除くことが必要である。

富山県では、男女共同参画社会に係る計画を改定する際、5年に1回、「男女共同参画社会に関する意識調査」を実施しており、直近では平成 27 年に実施している。この調査の中に、男性の方が優遇されていると感じている分野を回答する項目を設けているが、これについては、政治の場、社会通念・慣習・しきたりなどを回答する方が多く、学校教育の場では平等と考えている方が多かった。夫は外で働き、妻は家庭を守るという、性別ごとの役割分担意識は改善されつつあり、平成 21 年の調査では、反対、どちらかといえば反対と回答する方が全体の半数を超えているものの、男性の回答では半数未満だったが、平成 27 年の調査では、男性も過半数が反対、どちらかといえば反対と回答している。

また、調査の中に、家庭における役割分担について回答する項目を設けているが、妻の家事の負担割合が 81.4%、育児の負担割合が 77.9%となっており、家事、育児の大部分を妻が担っている。また、総務省の平成 28 年社会生活基本調査において、6歳未満児のいる夫婦の家事、育児時間の国際比較では、日本人の男性の全国平均は1時間 23 分となっており、アメリカ、イギリス、フランスと比べると短い。富山県は全国平均よりも更に短く、1時間 5 分となっている。神奈川県は1時間 15 分で富山県より 10 分長いという結果となった。男性の家事、育児の時間が長くなればなるほど第 2 子以降の出生率が高まることから、少子化対策としても男性の家事、育児の参画を高めることは重要である。

富山県の女性の年齢階級別労働力率は、いわゆる M 字カーブとなっており、女性の就業率自体は高いが、出産によって仕事を辞める女性が多いことが課題であり、富山県の「平成 29 年子育て支援サービスに関する調査」では、母親が第 1 子を産むことでどのように働き方が変わったか回答する項目で、産前は 6 割以上がフルタイムだが、産後は 5 割程度に落ち、働き方を変える傾向が見られた。富山県の女性の育休の取得率は全国平均よりも高く、男性の育休は全国平均よりも低い傾向にある。

(3) 富山県の女性活躍の取組

当課はこれまで男女共同参画の推進をしていたが、平成 29 年度からは働き方改革の視点も取り入れて施策を進めている。

富山県が力を入れて取り組んでいるのは、平成 29 年度に開始した「イクボス企業同盟とやま」である。企業の枠を超えたネットワークの形成を進め、設立当初の参加企業数は約 100 だったが、今年 8 月末時点では 150 まで広がっている。主な活動としては、講演会、連携会議、シンポジウムの開催、ニューズレターの発行、普及啓発である。

また、「女性が輝く元気企業とやま賞」では、平成 19 年に開始以来、今年度までに計 36 社を表彰した。

そして、平成 25 年から実施している「煌めく女性リーダー塾」では、女性社員の交流と自己研鑽、業種・職種の枠を超えたネットワークの構築を支援するとともに、アクションラーニングコース、スキルアップコースを設け、知事とのランチトークも実施している。昨年度はシンポジウムの開催や、ロールモデル集の作成なども行った。このロールモデル集とは、身近なロールモデルとなる人を紹介し、キャリア形成を考えるきっかけにしてもらうためのものである。

さらに、「男女共同参画チーフ・オフィサー」の設置を推進し、県内企業のトップや役員クラスに委嘱して、社内での男女共同参画を推進してもらう取組を進めている。

加えて、富山県では、一般事業主行動計画の策定支援に力を入れているが、この一般事業主行動計画とは、次世代育成支援対策推進法に基づく計画と、女性活躍推進法に基づく計画がある。計画策定の支援については県の社労士会に委託しており、社労士は計画更新の際にアドバイスなどを行っている。

次世代育成支援対策推進法に基づく計画については、従業員が 101 人以上の企業は、法律上義務付けられているが、富山県独自の取組として、少子化対策条例により対象範囲を拡大し、平成 23 年 4 月から従業員が 51 人から 100 人の企業に、平成 29 年 4 月からは従業員が 30 人から 50 人の企業にも策定の義務付けをしている。従業員が 51 人から 100 人の企業では 92.1%、従業員が 30 人から 50 人の企業では 79.9%の企業が計画を策定している。

女性活躍推進法に基づく計画については、女性活躍推進法が今年 5 月に改正され、これまでは従業員 301 人以上の企業に計画策定が義務付けられてきたが、令和 4 年 4 月からは従業員 101 人以上の企業にも計画策定の義務付けが拡大される予定であり、既に富山県は従業員 101 人から 300 人の企業に策定支援をしている。

今年 4 月に開設した「女性就業支援センター」は、県内企業と女性未就業者を積極的に結びつけることを目的としている。県内を訪問し、なかなか人が集まらない企業に対しては、求人内容を見直すことなどを助言したり、これから働きたい女性を対象としたセミナーの開催や相談対応など、潜在的な求職者の掘り起こしをしたりしている。

また、若い女性にもキャリア形成を意識してもらうよう、「女性のキャリアデザイン応援事業」により、大学に出向き、年に 3 回学生向けの講演を実施する「ライフデザイン応援出前講座」や、キャリアブランク解消の支援などを実施している。

2 主な質疑応答

問 先ほどのご説明の中で女性活躍推進調査、男女共同参画に関する意識調査を行っているとのことだったが、どのくらいの頻度で実施しているのか。

答 女性活躍推進調査は平成 29 年に 1 回実施し、男女共同参画に関する意識調査は 5 年ごとに実施している。女性活躍推進調査は、県内企業に勤める従業員を対象にして

おり、男女共同参画に関する意識調査は、男女共同参画推進法に基づき、県内全域の満 20 歳以上男女 1,200 人を対象としている。

問 女性活躍推進調査を実施した目的を伺いたい。

答 女性活躍推進法が施行されたことを契機に、県の女性活躍を一層推進するために調査を行った。

問 一般事業主行動計画については、富山県でも策定しているか。富山県職員の女性管理職の割合はどれくらいか。

答 富山県は特定事業主行動計画を策定している。平成 31 年度時点で、女性管理職の割合は 14.5%となっている。

問 富山県の計画の中での女性管理職の割合の目標値はどれくらいか。

答 計画では、15%以上としている。

問 富山県の条例では、従業員が 30 人から 50 人までの企業に次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主計画の策定を求めることとしているが、企業の反応はどうか。

答 法に基づく一般事業主行動計画については、従業員が 30 人から 50 人までの企業の策定率は高いが、3年から5年のタイミングで計画を更新しなければならない。県から計画策定支援の委託を受けた社労士によると、女性活躍推進法は公布されてから日が浅いので、企業によっては十分に制度を認識していないところもあるようなので、フォローしているとのことである。

問 女性活躍を推進すると富山県の入札などで加点される仕組みはあるか。

答 今年度から入札の参加資格の審査で加点している。

問 男女共同参画に関する意識調査の実施方法を伺いたい。

答 県民から無作為で抽出して郵送で調査票を送っている。訪問員が調査票を回収しているため回収率が高い。来年度、DV計画改定の予定があるが、今年度の調査では回収も郵送にする予定であり、回収率を4割程度と見込んでいる。

問 富山県では、全国平均よりも女性の家事・育児の負担が大きいようだが、その要因として考えられることは何か。

答 復職できない女性がいることや、男性の家事、育児時間が全国平均よりも短い分、女性の負担につながっているかもしれない。

問 富山県での保育園の待機児童の状況はどうか。

答 富山県には待機児童はいない。

問 福井県では、自治会に向けて男女共同参画社会の普及啓発を実施していた。意識改革を推進しているが、なかなか大変と伺っている。富山県では意識改革をどのように捉えているか。

答 男女の古典的な役割分担意識は、女性活躍の阻害や、少子化にもつながる問題だと思われる。

問 子宝率などの指標を採用したのはなぜか。企業によって何か特徴は見られるか。

答 数字を挙げれば他の企業にも参考になるかと思い採用した。我々も立ち入って詳しく調べるのは難しいため、指標にかかわらず優れた取組を行っている企業は表彰している。各年代で従業員が何歳の時に子どもを持ったかデータを集めているが、ある程度傾向が見えてきた。従業員規模が小さい企業ほど子宝率が高く、業種にもよるが、医療、福祉などの業種については子宝率が高い傾向にある。

問 企業が自主的に社内に子育てをしやすい環境を整えることは行政としてはありがたいことだと思う。子宝率の高い企業を紹介する冊子はどこで配布しているか。

答 主に企業同士の情報交換の場で活用している。



(質疑応答の様子)

3 考察

女性の就業率が全国3位の富山県であるが、その一方、福井県と同様に女性管理職比率は全国44位と低い。就業率と管理職比率の二律背反する関係については、富山県でも大きな課題としてとらえているが、この課題を解決するためには、背景となる当事者の意識のさらなる分析が必要である。特に注目したいのが、女性活躍推進の意識調査であった。富山県では男女共同参画社会に係る計画策定にあわせ、「男女共同参画社会に関する意識調査」を5年ごとに実施している。その設問にはかなり個人の意識に踏み込んだものもあり、意識調査のあり方についても考えさせられた。本県では現在、計画策定にあわせ、県民ニーズ調査のトピック的に意識調査を行っているが、特化した調査の必要性を強く感じた。そもそも女性のライフステージにおける、年代別の就労形態や管理職に対する意識の違いも分析する必要があると考える。

また、女性の就業率が特に高い富山においても、固定的性別役割意識が女性活躍推進の大きな壁との認識を持っていることは、そもそもの就業率が低い上に、若年層が女性の就業継続に否定的な意識を持つ傾向があると指摘される本県にとって、この意識改革はまさに喫緊の課題のひとつと考える。

さらに、待機児童ゼロという富山県で女性の就業率が高いことは、女性活躍の推進には子育て支援の充実が最も必要であるということも改めて認識した。今後は、子育てのほか、介護支援の充実も一層必要となることも付け加えたい。

これからの女性活躍推進には、ワーク・ライフ・バランス、働き方改革の視点も一層求められるが、次回の男女共同参画計画の策定には、富山県のように社会保険労務士などの知見も必要ではないかと考える。また、女性活躍の先端をいく民間企業とのさらなる協力、連携も効果的な施策のひとつと考える。ぜひ検討を進めていきたい。

V とやまこどもプラザ

- 日 時：令和元年 11 月 13 日（水） 自：15 時 30 分 至：16 時 30 分
- 場 所：とやまこどもプラザ（富山県富山市新富町 1-2-3 CiC ビル 4 階）
- 対 応 者：富山市子育て支援センター 所長 滝川 洋子 氏
富山市立図書館本館 読書推進係 係長 吉岡 真和 氏
- 調査概要：プラザの概要、こども図書館及び子育て支援センターの取組をご説明いただいた後、質疑応答を行い、プラザ内を見学した。



1 概要説明

(1) とやまこどもプラザについて

当施設は図書館と子育て支援センターを合わせた複合施設である。平成 25 年 3 月に、とやま駅南図書館を拡充する形でこども図書館を新設するとともに、子育て相談交流の場を設けた。子育て支援の拠点として、両施設が連携しながら親子の読書活動を応援するとともに、子育て相談・交流の場づくりを行っており、市内外の方に多数ご利用いただいている。

当施設は商業ビルの 4 階に位置する。両施設が運営面で連携しやすい平面構成としており、相互利用しやすいように一体感をもたせている。明るいカラーリングとリズムミカルなデザインを特徴とし、子どもたちが館内を探検したくなるような空間としている。

とやまこどもプラザは 10 時から 18 時まで、とやま駅南図書館は 10 時から 21 時まで開館しており、毎月第三火曜日、年末年始は休館である。昨年度の利用状況は、施設全体で 24 万 3 千人程度の入館があった。

(2) こども図書館の取組

こども図書館、とやま駅南図書館のカウンターは共通である。図書館の窓口業務は富山市が紀伊國屋書店に委託している。

こども図書館では、子ども向け蔵書を約 1.9 万冊有し、赤ちゃん絵本コーナー、児童図書コーナー、まんがコーナーなどを設けている。ゲームコーナーでは、子どもたちが体を動かして体感できる設備を有している。また、「おはなしの部屋」では、毎日 2 回、子どもたちに読み聞かせを行うおはなし会を行っている。

子どもだけではなかなか来館できないと思われるので、親に連れて行ってほしいと子どもに思ってもらえるような工夫を随所にこらしており、普段は図書館に行かない人にも、子育て支援センターのついでに図書館に寄ってもらうことを狙いとしている。

(3) 子育て支援センターの取組

子育て中の親の不安感や孤独感を軽減するため、平成 17 年に旧富山市立図書館内に子育て支援センターを開設し、その後、当施設に移転した。子育て交流の促進や子育てに関する相談や援助、地域の子育て関連情報の提供、子育てに関する講習を実施しており、利用は無料である。

センターには、親子で遊ぶ広場、授乳室、言葉の発達支援室、相談室、事務室を併設している。対象年齢は 0 歳から小学校就学前までの子どもと保護者、小学生以上の兄妹などは付き添いとして入館できる。幼児がアクティブに遊ぶコーナーと、赤ちゃんが遊べるコーナーを用意している。14 時からの 15 分間、遊具の安全点検や消毒、交換、掃除をしており、清潔・安全に保つようになっている。土日祝日は混み合って入場待ちになることもあり、ある程度遊んだら交代をお願いするアナウンスもする。

保育士の資格を持つ職員は、広場の担当と、乳幼児の子育て相談や行事を担当しており、言語聴覚士の資格を持つ職員や支援学校の指導員の資格を持つ職員は、言葉の発達支援、言葉に課題を持っている子どもの指導を担当している。この他、中学校養護教員の O B や元小学校校長の職員が小中学生の家庭教育相談、面談を担当しており、ファミリー・サポート・センター業務を担当する一般事務員も含め、職員は 22 名いる。

事業としては、小児科医、看護師、管理栄養士、歯科栄養士、体操など様々な専門職が講師を務める「子育てセミナー」や、「お父さん・お母さんの子育て講座」（子育てボランティアによる託児実施）等を開催しており、来館者に子育てに関する知識を深めていただくとともに、来館者同士のつながりを作ってもらっている。平成 30 年度のセミナーの実績は延べ 767 人、子育て講座の実績は延べ 580 人となっている。

「ファミリーサポーター養成講座」は、子育ての手伝いやボランティア活動に参加いただける人を養成するために、子育てに関する専門の講師を招いて実施している。平成 30 年度の実績は、延べ 279 人となっているが、活動内容を聞くとファミリーサポーターになることに対して難しい印象を持たれてしまうのか、登録者数は伸び悩んでいる。

「子育てほっとステーション」での 24 時間電話相談対応は、乳幼児、小中学生の保護者を対象としており、面談は当施設で日中のみとしており、夜間は当施設ではなく、児童養護施設、老人施設を併せ持った施設で電話相談対応をしている。最近では県外からも相談があり、平成 30 年度の実績は、日中の電話相談及び面談が乳幼児の保護者が延べ 1,123 人、小中学生の保護者が延べ 207 人、夜間の電話相談が延べ 300 人となっている。

加えて、子ども自身がフリーダイヤルでかけてくる「こどもほっとダイヤル」を設けており、平成 30 年度の実績は、小学生 27 人、中学生が 48 人となっている。警察とも連携し、自殺企図など重たい電話があった場合は適宜情報共有しており、これまで連携の必要があったのは 2 件ほどである。

また、言語聴覚士による滑舌や吃音などの相談では、ストローやたまごボーロを使

った、家庭でもできる方法を具体的に紹介している。さらに、発達に気がかりのある子どもを対象として小児科医が面談をする「すくすく相談」も行っている。

子育て支援センターとしては市民の信頼をいただけているのではないかと感じているが、家庭や地域のつながりがだんだん希薄になってきている中、困っていることがあっても身近な人に相談できないという声もあるため、施設に来ることができない人の相談にどのように対応するかといった課題がある。

また、心理カウンセラーの資格を持っている職員はいないため、相談者の話を傾聴して共感したり、病院やカウンセラーの紹介や地域の保健師につないだりするしかできないこともある。職員研修の充実を図り、専門性を高めていく必要を感じるとともに、利用者との信頼関係を今以上に築いていく必要があると感じている。

2 主な質疑応答

問 ファミリーサポーターによる支援で万が一、支援中に子どもがけがをするなどの事故が発生したらどうするか。サポーターには年配の方が多いか。

答 あらかじめ市が保険に加入している。これまでのところ、軽いけがや物損はあったが重大な事故は発生していない。サポーターの高齢化とスキルアップが課題であり、サポーターに若い会員を増やす必要がある。子どもの送迎希望が多いが、運転に関しては70歳以上の人には頼まないようにしている。

問 子育て支援センターがこどもプラザに移転したことによる影響はあるか。

答 開設当初は8万人ほど来館していたが、富山駅周辺にいろいろな施設ができていくことから、当センターだけに人が集中するという事は減ってきているように思う。

問 施設の賃料はどれくらいか。

答 富山市がフロアを買い取っており、当施設と同じフロアにはテナントとして飲食店などが入っているが、賃料は市の収入となっている。

問 子育て支援センターは市の直営か、それとも法人に委託しているか。

答 当施設は市の直営で、所管課はこども育成健康課である、市内の子育て支援センター全体では2か所が直営、12か所は委託である。地域子育て支援拠点事業費補助金で運営され、市の負担費用は3分の1となっている。

問 こども図書館と子育て支援センターが複合施設化しているのは全国でも珍しいと思うが、視察の状況はどうか。

答 毎年3件から5件くらい視察に来ていただいている。当施設は中心市街地に立地し、駅から近いので利便性もいい。市のコンパクトシティ政策により中心地に人が集まっている。

問 別フロアであるが、就学した児童のための児童館もあり大変利便性が高い。児童館は委託しているか。

答 元々、旧図書館に児童館があって、子育て支援センターもあった。今年5月に児童館がこちらに移転してきたことで小中学生の居場所もできた。児童館は民間委託しており、学童保育も実施している。



(質疑応答の様子)

3 現地視察



4 考察

子育て支援施設においては、立地条件が整っているか、利用者目線に立っているか、親子が来館しやすい雰囲気であるかが重要な要素になると考える。その点、とやまこどもプラザは駅近であり、アクセスがよい。また、落ち着いて伸びやかな空間と、子どもがワクワクするような空間が共存していた。更に保育士や相談員が常駐する中、子育て相談室では小児科医が、ことばの発達支援室では言語聴覚士が専門的な相談対応をしている。乳幼児をもつ親が、子どもを育てる過程の多くの場面で時に悩み迷う中、このワンストップサービスを繰り返し利用できることは安心につながる。富山市政がいか「子は社会の宝」と打ち出し、子育て支援に全力で向かっているかという意気込みを感じた。

また、多方面の専門家がワンフロアに共存しているということは、相乗効果も見込まれ、有効であると考えられる。プラザ内のスタッフが顔の見える関係であり、気軽に声をかけ相談し合えることは、人材育成力強化にもつながる。さらに、就学した児童のための児童館が同建物内にあることや、こども図書館以外にとやま駅南図書館「ぶらり」が存在することは、老若男女が誰とでも来ることができ、大変利便性が高い。幼い時期から、心の栄養になる読書や遊びを充実した環境の中で存分に味わえることは、市民にとって貴重な体験になると感じた。

このように施設の複合化は、施設の管理者側にとっても利用者側にとっても様々な相乗効果を生み、県政にも大変参考になると思われる。例えば、本県でも県有施設の一部

区画を市町村に場所貸しし、子育て施設や福祉施設を設けるなどが考えられる。ソフト面、ハード面の双方から、施設のあり方について十分に検討すべきである。

VI 富山市まちなか総合ケアセンター

- 日 時：令和元年 11 月 14 日（木） 自：10 時 00 分 至：11 時 00 分
- 場 所：富山市まちなか総合ケアセンター（富山県富山市総曲輪 4-4-8）
- 対 応 者：富山市まちなか総合ケアセンター 所長 酒井 敦子 氏
- 調査概要：センターを紹介するDVDを視聴し、総曲輪レガートスクエアの整備とセンターの概要、子育て支援の取組、在宅医療推進の取組、地域コミュニティの醸成の取組をご説明いただいた後、質疑応答を行い、センター内を見学した。



1 概要説明

(1) 総曲輪レガートスクエアの整備と富山市まちなか総合ケアセンターについて

令和元年 10 月末現在、富山市では高齢化率が 29.4%となっており、全国平均より少し早いスピードで高齢化が進んでいる。出生は年間 3,000 人ほどである。

富山市では十数年前から、公共交通を軸としたコンパクトな街づくりに取り組んでおり、公共交通の活性化、賑わいの創出、定住人口の増加などを目指して様々な取組を行っている。

そのような中、平成 29 年 4 月、官民連携して旧小学校の跡地に当施設を整備し、地域包括ケアの拠点とした。市民の暮らしの質を高め、地域医療を充実し、健康で快適に暮らせるようにするための機能を持っている。当施設は総曲輪レガートスクエアに位置し、スクエア内に立地する看護学校は別の場所からの移転が元々決まっていたが、この看護学校を除き、PPP の手法で民間施設と公共施設を一体的に整備した。大和リースが設計、施工をしている。

施設が出来上がった時点で公共施設部分を市が買い取り、土地は市が所有して大和リースと 30 年の定期借地契約を結んでいる。テナントとしてグンゼなどの民間企業が借りている。スクエア内のリハビリテーションの学校と調理製菓の学校は、移転して今年で 3 年目であり、看護学校と合わせると 600 人程度の学生がスクエア内で学んでいることになる。オープンしてからは、民間施設の利用者も右肩上がり伸びている。

富山市まちなか総合ケアセンターは、地域包括ケアの拠点として平成 29 年 4 月に開業し、子育て支援、在宅医療の支援、地域コミュニティの醸成に取り組み、医療・福祉・健康の交流の場となっている。センターの職員は 44 名いる。

(2) 子育て支援

「産後ケア応援室」では、富山市民だけでなく、近隣の4市町村の住民も利用でき、市外からの里帰り者も利用できる。助産師が15名おり、利用者をサポートする。宿泊等の料金は、条例上に基本料金を定めているが、利用者の経済状況等も考慮し、当面はビジネスホテル並みの値段を設定している。里帰り者は基本料金で、富山市外の方も基本料金だが、差額は居住する市町村が負担することとなっており、富山市民と同じ額である。

稼働率は6割程度でまだ余裕がある。出産年齢が高齢化したこともあり、利用者は35歳以上が多く、最高齢で51歳の方もいた。宿泊は6泊まで可能だが、1泊での利用が多い。子どもがいて十分に眠れていない方、ぐっすり眠りたいという方が利用者の9割を占める。一度、子どもと離れることで気分転換になり、子どもへの愛情を再確認出来たという方も多い。

また、妊産婦の不安の軽減や産後のうつ等の予防を図るため、今年7月から「助産師ほっとライン」を設け、助産師による産前産後の体調や授乳などに関する電話相談を始めた。1日平均で1件から2件程度相談があり、24時間受け付けている。

病児保育室では、一般の病児保育のほか、お迎え型病児保育も行っており、これは、保育園に預けられた子どもを職員がタクシー等で迎えに行き、かかりつけの小児科を受診し、夜7時までこちらで預かるというものである。市長が何度も国に足を運んで要望し、お迎え型病児保育で利用するタクシー代も国の補助金を活用することができるようになり、利用者は費用の4分の1の負担で済む。

どうしても仕事を抜けられないという方が主に利用しているが、都会と違い、祖父母が孫の面倒を見るという家庭も多い。実績では、平成30年度に4人、平成29年度に7人の利用があった。事前登録していただいて、何かあったら使えるという安心感にもつながればと思う。

「こども発達支援室」は、乳幼児期からの発達が気になる子どもと保護者を対象としている。療育については、以前から市が指定管理者である社会福祉法人富山市恵光学園に委託していたが、対象者が多いために十分な体制を確保できないこともあり、富山市恵光学園の分室としている。保育士が常時10名ほど勤務しているが、1日30組くらいの親子が来ることもあり、ほぼ満員となっている。

(3) 在宅医療の推進

市の中心部なので周辺に医療機関が多数あるが、市長が包括ケアシステムを作るためには在宅医療の診療所を作らなければならないとし、「まちなか診療所」を設置している。患者は終末期が6割で、地域の医師が受け持つことができない重度者や頻回な訪問が必要な方をできるだけ受け入れ、病院から在宅への移行をスムーズに進めることを心掛けている。患者の状態によっては元の医師にお返ししたり、近くに診療所があれば紹介することもあり、病院には近くに訪問診療してくれる医師がいないか確認してからの紹介をお願いしている。

「医療介護連携室」では、在宅医療・介護の情報提供や、相談窓口の設置、研修会などを開催し、専門職への支援や、医療・介護関係者の連携を支援している。また、

健康まちづくりのための人材育成や相談・支援、講座の開催を行っている。

(4) 地域コミュニティの醸成

地域住民や企業、医療・保健・福祉等の専門職を対象に、「健康まちづくりマイスター」を養成している。市民マイスターは、自宅でのサロンなどの活動や、介護予防の支援などを行っており、企業マイスターは、店舗の一部を地域に開放しているところもある。

「まちなかサロン」では、広く市民が参加・交流できる機会を市民が提供するというコンセプトで、地域住民やボランティア団体等と協働し、交流のための企画・運営ができる個人・団体に無償でスペースを提供している。現在、38 団体が登録しているが、テーマによって 10 人から 30 人ほどが集まる。まちなかサロンのほか、スクエア内には民間の交流スペースもあり、有料となるが、アートの展やお茶会などに使われている。

「まちなか健幸カレッジ」では、市民病院のスタッフによるミニ講座の開催や、まちなか保健室において、開業医、薬局等による健康講座を実施するとともに、市民の医療、保健、福祉、介護の相談窓口として個別相談にも対応している。

また、平成 29 年度にスクエア内に協議会を立ち上げ、医療・健康・福祉をテーマに官民連携事業の企画も行っており、月に 1、2 回イベントを実施し、市民の Q O L の向上を図っている。

2 質疑応答

問 まちなか診療室の実績を伺いたい。

答 医師が 3 名、看護師が 4 名、社会福祉士が 1 名おり、患者数は年間 80 人程度となっている。通常は 150 人程度の患者を担当できるが、当施設では終末期の患者が多く、週単位で通わないといけないので 100 人程度が限界である。平成 30 年度で診療患者は延べ 787 人、その内、新規の患者は 124 人だった。診療件数だと延べ 2,539 件、看取りを年間 20 件以上やらないといけないが、看取りは年間 39 件となっている。

問 在宅での診療者が今後増えると予想するか。

答 在宅患者数は増えるが、周辺で在宅医療の施設が少しずつ増えてきているので、当施設の診療者は減少が予想される。

問 利用対象は市民だけか、近隣の市町村にお住まいの方の通院も受け入れているか。

答 移動距離が広いと診療に支障が出る恐れがあるため、受け入れは市民だけとしている。近隣の市町村にお住まいの方を受け入れるのは地元医師会との調整も必要なため、市外の方の受け入れは考えていない。

問 富山県は女性の就業率が高いが、病児保育の利用者は働いている女性か。

答 病児保育を利用される方のほとんどは働いている方である。

問 横浜市でも産後ケア事業をやっているが、市民への事業の周知をどうしているか。

答 市民が事業を知ったきっかけは、医療機関が一番多い。病院で妊娠中の方も含めてパンフレットを配っている。保健センターが直接紹介する場合もある。当施設のオープン前に横浜市の産後ケア施設を視察したが、横浜市と比べると当施設の利用条件は緩やかかもしれない。眠れない、疲れているという理由でも利用を認めている。

問 富山市内で民間の宿泊型の産後ケアハウスはあるか。

答 宿泊型の産後ケア施設は富山県内に1つしかない。他市にはデイケアを受託している助産院はある。

問 助産師の数が少なくなっていると感じるが、この施設では助産師を確保するのに工夫していることはあるか。

答 市民病院で募集してもなかなか助産師は集まらないが、助産師会とハローワークで求人したところ、一度助産師を辞めてリタイアした40代から60代の方が集まった。募集を締め切っても働きませんかという問い合わせもあり、働き甲斐を求めて募集を待ってくださっている方もいる。

問 施設全体の運営費はどうなっているか。

答 人件費がほとんどで、年間約4億円である。その内、市の負担額は1億7千万円くらいで、あとは診療収入や国の補助金等で賄っている。

問 これだけ注目を浴び、利用が増える中で、これからの課題は何かあるか。

答 オープンから3年たって、産後ケア応援室では、運営方法、第2子出産の方への対応等、細かい見直しが必要と感じている。それから本当に利用が必要な方に使ってもらえるよう、市民に引き続き周知しなければならない。まちなか診療所では患者はうなぎのぼりだが、周辺で施設ができてきているので、施設の今後のあり方を考えなければならない。官民連携事業については、交付金が今年度で終了する見込みである。自分たちで収入を得られる性質の業務ではないが、どのように自立できるかが最大の課題であり、予算要求はしているところである。



(質疑応答の様子)

3 現地視察



4 考察

PPP 手法で民間活力と公共との連携で整備された「総曲輪レガートスクエア」は、民間施設の利用者も増加し、活気もあり、整備後まだ3年弱ではあるが、好スタートを切っている。

「富山市まちなか総合ケアセンター」は富山市が掲げる、公共交通を中心としたコンパクトなまちづくりを深化させ、暮らしの質を高めるために、子育て、健康、医療を充実させることを目的として、乳幼児から高齢者、障がい者まですべての地域住民が安心して利用できる、市民目線に立った複合施設であった。

産後のこころと体の回復支援を行う「産後ケア応援室」、お迎え型病児保育事業等を実施する「病児保育室」、心や体に発達の遅れが心配される乳幼児を支援する「子ども発達支援室」など切れ目のない支援がしっかりと行われており、先駆的であり、また市としての強い意気込みを感じた。

第200回国会で「母子保健法の一部を改正する法律」が成立、2019年12月に公布され、市町村は、出産後1年未満の母親と乳児に対し、産後ケア事業を行うことの努力義務が明記された。妊娠から出産、子育てまでの切れ目のない支援の充実に向け、今後、神奈川県内の市町村でも、産後ケア事業が進むことが期待される。そのために、県としても市町村支援をしっかりと行う必要性を強く感じた。

また、地域包括ケアシステムの実現のためには、在宅医療の充実も必要だが、十分に進んでいるとはいえないのが現状である。とやまこどもプラザの視察でも感じたが、施設の集約化により、行政が機能を補完する取組が効果的である。この点、「富山市まちなか総合ケアセンター」では在宅医療を支える機能も合わせ持っており、先駆的な施設であるといえる。女性の活躍を推進していく上で、地域医療や介護といった課題に対しても行政が主体となって取り組むことは必要であり、今後、施策を展開するに当たって、このような富山市の取組を県も参考にすべきではないだろうか。

以上