

平成28年度第2回青森県子ども・子育て支援推進会議

日 時 平成29年2月23日（木）

10:30～12:00

場 所 ラ・プラス青い森 2階 カメリア

1 開会

(司会)

ただいまから平成28年度第2回青森県子ども・子育て支援推進会議を開催いたします。開会にあたりまして、一戸健康福祉部長よりご挨拶申し上げます。

2 挨拶

(一戸健康福祉部長)

おはようございます。健康福祉部長の一戸でございます。

第2回青森県子ども・子育て支援推進会議の開会にあたりまして、一言ご挨拶を申し上げます。

本日はご多忙のところ、御出席をくださいますと誠にありがとうございます。また、日ごろから子ども子育て支援の推進にご理解とご協力を賜りまして、深く感謝申し上げます。

先般公表されました人口動態統計の年間推計について、平成28年における全国の出生数は98万1千人と、過去最少を記録し、少子化は一層厳しい状況に追い込まれております。国では、昨年6月に閣議決定したニッポン一億総活躍プランにおいて、新たな第2の矢であります「夢をつむぐ子育て支援」を掲げ、1人でも多くの若者達の結婚、出産の希望を叶えと、横断的課題とする働き方改革及び生産性の向上と連動させながら取り組みを進めております。

県においても、結婚、妊娠、出産、子育て支援等、総合的子育て支援と若者の経済的基盤の改善や女性の就業、継続就業の支援など、働き方改革両立支援の2つの大きな取組を車の両輪として推進することとしており、前回の会議でご報告いたしました青森県「仕事と結婚から子育て」希望の実現ワーキングチームで検討を重ねてきたところであります。

本日は、このワーキングチームの検討状況及び今後の取組の要とする企業認定制度の創設について説明させていただきます。

委員の皆様には、専門的な検知から忌憚のない御意見を賜りますようお願い申し上げます。開会の御挨拶といたします。

本日はよろしく願いいたします。

3 会議成立報告

(司会)

本日は委員20名のうち17名に御出席をいただいておりますので、会議が成立していることを御報告いたします。

次に会議の内容の公開についてお願い申し上げます。この会議は公開を原則としております。また議事録といたしまして皆様の発言内容を要約いたしまして、県のホームページに掲載いたします。予め御了承願います。

4 委員紹介

(司会)

議事に先立ちまして、委員の異動がございましたので御紹介させていただきます。恐縮ではございますが、お名前を呼ばれましたらその場でお立ちくださいますようお願いいたします。

青森県PTA連合会 理事、賀田州一委員です。

(賀田委員)

皆様こんにちは、初めての会議ですので、皆様の意見を聞きながら自分なりに頑張っていきたいと思っておりますので、よろしくをお願いいたします。

なお、本日は後藤委員、櫻庭委員、長尾委員については都合により欠席となっております。

ここで恐縮ではございますが、一戸健康福祉部長につきましては他の用務のため退席とさせていただきますので御了承ください。

ここから先は議事に入りますので、議長であります佐藤会長に務めていただきます。佐藤会長、よろしくお願いいたします。

5 議事録署名

(佐藤会長)

それでは議事を進めさせていただきます。どうぞ、よろしくお願いいたします。

議事に入る前に本日の議事録署名者を指名させていただきます。敦賀委員と西川委員にお願いいたしたいと思っております。よろしくお願いいたします。

6 幼保連携型認定こども園部会の委員指名について

(佐藤会長)

それでは議事に入りたいと思っておりますが、もう1つ、議事に入ります前に私の方から委員を指名させていただきたいと思っております。幼保連携型認定こども園部会の委員の件でございますが、この推進会議の下部組織として幼保連携型認定こども園部会を設置しておりますが、この会議の会長が委員の中から7名指名することになっております。すでに7名指名して会議は行われてございますが、委員の異動によりまして2名が欠員となりましたので、改めて2名の方を私の方から指名させていただきます。

小形浩子委員と賀田州一委員をお願いをしたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

7 議事

それではさっそく次第に従いまして議事に入ってまいりたいと思っております。まず1番目は、お手元の次第でございますように、「仕事と結婚から子育て」希望の実現に向けて」でござ

ざいまして、青森県「仕事と結婚から子育て」希望の実現ワーキングチーム検討状況について、事務局からまず御説明をいただきたいと思います。

(事務局)

こどもみらい課 子育て支援グループマネージャーの吉田と申します。どうぞよろしくお願いいいたします。

座って説明させていただきます。

それでは資料1と資料4を御覧いただきたいと思います。昨年7月11日に開催されました、この第1回の会議におきまして、青森県「仕事と結婚から子育て」希望の実現ワーキングチームを設置することといたしておりました。今般、ワーキングチームでの検討結果をまとめましたので、御報告させていただきたいと思います。

資料1が報告書の概要版であります。資料4が報告書となっております。

資料1により説明させていただきます。資料の1の1ページを御覧ください。ワーキングチーム設置に至るまでの経緯を御説明いたします。本県は合計特殊出生率が1.26と、最低を記録した平成21年度と比べまして、平成27年は1.43と改善が見られます。しかし、出生数につきましては平成27年で8,621人と過去最低を記録しております。また同様に15歳から49歳の女性の数も年々減少しております。とりわけ20歳から39歳の女性の数の減少率が著しいということがあげられます。

従いまして、少子化対策は子どもの数を増やす前提といたしまして、女性の人口を増やす社会減対策が重要だといえます。

2ページを御覧ください。こちらの図は平成27年に内閣府が示しました「地域少子化対策検証のための手引き」をもとに、本県の課題を整理したものになります。御覧のとおり、出生率に影響を及ぼす各種要因の中で、本県は待機児童が少ない、それから祖父母のサポートが得られやすい、通勤時間が短いなど、養育環境、住宅環境などは本県の強みであります。雇用形態や賃金など、働き方に起因しまして経済的生活基盤が弱くなりまして子どもの数に影響しているというところが見えてきたところであります。

3ページを御覧ください。そこで平成28年7月にワーキングチームを設置いたしまして、少子化対策におきます本県の実情に即した働き方改革の一環として、仕事をしながら安心して結婚し、子どもを産み育てることができる企業を増やすことを目的としまして、庁内、庁外の関係部署や学識経験者の方々により総合的な対策について協議をしてもらいました。協議にあたりましては、庁内の協議組織であります子ども・子育て支援推進本部や労働局の働き方改革推進本部等と連携を図りながら検討を続けてまいりました。

4ページを御覧ください。ワーキングチームでは計4回会議を開催いたしまして、現状分析と有効策の検討を行いました。また、9月には勉強会を開催しまして、先進的取組を進めます埼玉県の事例を学んでいます。

5ページを御覧ください。ワーキングチームでは少子化対策に有効な働き方改革として、

①若者の経済的安定、②女性の活躍・継続就業、③男性の家庭参画、そして④ワーク・ライフ・バランスの4つのポイントに整理いたしました。

まず①ですが、男性の雇用の安定やある程度の収入がありますと結婚につながりやすいという結果が既に認められております。そういった状態を若者の経済的安定として整理しております。②では、子どもや家庭の状態に合わせて柔軟に勤務を変えることができ、時間ではなく結果に応じて評価される仕組みがあること、つまり女性の活躍・継続就業が女性の就業率のアップにつながりまして、また出生率の向上にもつながるといえることが見えてきました。③では、男性は子育てに参加する時間としてある程度の確保が必要であること、男性の家事・育児時間、そして夫婦の共有時間が増えること、つまり男性の家庭参画というものが出産率にプラスに影響を及ぼすということです。④では、長時間労働のない職場環境、つまりすべての労働者に共通するワーク・ライフ・バランスが少子化対策に有効な働き方改革を導く重要な項目であるということです。

これらの4つのキーポイントによりまして、結婚から子育ての希望を実現させ、若者や女性の人口定着につながるということが期待できるということから、自然減対策及び社会減対策の両者を視野に入れまして取り組むことが必要であると整理いたしました。

6ページをお願いいたします。6ページから9ページまでは、先ほども説明いたしました4つのキーポイントについてそれぞれの取組ごとに本県の現状、課題、そして取組の方向性を整理したものになります。

まず、6ページ目は若者の雇用・労働についてです。若者の早期離職率は全国平均より高い状況にあります。25歳から39歳の男性のパート・アルバイトの割合も、全国44位と、非正規の労働者の割合が高い。それから高卒・大卒ともに都市部に比べて初任給が低く、例えば青森市の25歳の男性の最低生活費が示されておりますが、それより低いという状況がございます。

以上から、取組の方向といたしまして、若者の職場定着、正社員の増加、そして賃金アップが必要であるというふうに整理をしております。

7ページを御覧ください。次は女性の雇用・労働のうち、仕事と育児の両立の観点から整理したものになります。まず左の表は東北6県別の100人以下の企業における一般事業主行動計画策定の状況の割合です。一般事業主行動計画は、仕事と育児の両立及び多様な労働条件の整備等に取り組むために企業が定める計画でありまして、101人以上の企業では策定が義務付けられているものです。本県では、100人以下で策定している企業数は156社、割合で言いますと0.35%であり、本県については100人以下の企業の割合がほとんどでありますので、100人以下の企業のうち計画を策定している企業はごく僅かということが分かります。

真ん中のグラフにつきましては、正規・非正規別の育児休業の利用率です。正社員に比べて非正規の方の利用が少ないこと、それから右のグラフは年齢別雇用形態別の女性の就業率ですが、いったん職を離れまして、その後に再就職をしても、多くの方が非正規の雇

用になるということが分かります。

以上から今後の取組の方向性といたしまして、一般事業主行動計画の策定を促進すること、それから雇用形態を問わず出産等のライフイベントに関わらず働き続けられる職場環境づくり、雇用形態を問わず育児休業、それから看護休暇などを取得できる環境づくり、また女性の正社員化や管理職を目指しやすい環境づくりが必要であると整理しております。

8 ページを御覧ください。男性の家庭参画についてです。男性の育児休業の取得率は、平成27年度において本県は1.1%と、全国の2.65%と比べて低い状況にあります。また、右のグラフですが、夫の家事・育児の時間については、平均2時間以上になると第2子以降の出生の割合が7割以上となり、妻の出産前後の継続就業割合も6割以上になるという結果があります。一方、本県の男性の育児時間は30分、それから家事の時間は8分という結果です。また男女別の子の介護休暇の取得の割合も女性と比べて1割未満と、取得率も低い状況にあります。

以上から、今後の方向性といたしまして、男性の育児休業や子の看護休暇を取得できる職場を増やすことが必要です。さらに男性につきましては、社内風土などにより、積極的に休みが取りにくいことから、まずは企業のトップが意識を変え、企業のトップや上司から男性が子育てに参加するよう心掛けるなどの風土づくりが重要であると考えます。

次、9 ページをお願いいたします。最後は4つ目のキーポイントでありますワーク・ライフ・バランスです。左の表によりまして、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合につきましては、本県は7.9%、全国平均に比べて低い現状でございますが、今、国では5%以下を目標としておりますので、この目標には達していない状況にあります。また、年次有給休暇の取得率につきましては、近年上昇の傾向にございますが、全国平均に比べて本県は44.2%という数字でありまして低い状況にあります。介護休暇の規定のある事業所の割合が100人未満では7割未満となっております。また、右の表にあるように、青少年・男女共同参画課で実施しておりますワーク・ライフ・バランス推進企業の取組状況を見ますと、育児・介護休業法以外に仕事と家庭の両立ができるような職場環境づくりのための制度については、全てのワーク・ライフ・バランス推進企業で定めておりまして、配偶者出産休暇やイベント休暇など、社員のニーズに即した様々な制度を設けていることが分かります。

以上から、今後の取組の方向性といたしまして、長時間労働の是正、年次有給休暇が取得できる環境づくり、雇用形態によらず仕事と介護が両立できる職場環境づくり、それから子育てしやすい職場環境づくりなどに取り組む企業の増加、また全社員のワーク・ライフ・バランスに向けた職場環境づくりを進める企業を増やすことが必要であるという整理をしております。

10 ページをお願いいたします。以上から、仕事と結婚から子育ての希望の実現にあたっての基本方策として2つに整理しております。1つ目は、少子化対策に有効な働き方改革に取り組む企業を評価して支援・推進する仕組みを作るために、企業認定制度を創設す

ること、2つ目は仕事と結婚から子育ての希望の実現をするために、社会全体、つまり気運醸成、個人に対する支援、そして、企業に対する支援を視野に入れました総合的な支援が必要ということでもあります。1つ目の企業認定制度を推進するための施策に関する部局間連携についても必要であるということを整理しております。

(1)の企業認定制度につきましては、次の議題の中で詳しく説明させていただきます。につきましては、右側の図で、どのような施策が関連するかというのを示しております。

資料1の説明は以上になります。よろしく申し上げます。

(佐藤会長)

詳細にありがとうございました。この仕事と結婚から子育て希望の実現ワーキングチームの検討状況について御説明いただきましたけれども、皆様から御質問や御意見、御感想をお伺いしてまいりたいと思います。最終的にはこの実現のための具体的な方策を最終ページの企業認定制度の創設、それから、それを推進するための部局間連携というところに当面の政策方策を絞っていくと。そこに至った経緯について詳細に現状分析等を加えて御説明をいただいたかと思います。

どうぞ、皆様から御質問や御感想や御意見をお伺いできればよろしいかと思ます。どうぞ忌憚のない御意見、いかがでしょうか。

越前委員。

(越前委員)

私は県議会代表で、県議会環境厚生委員会委員長を仰せつかっている越前陽悦と申します。

ワーキングチームの検討結果をご検討くださった皆さん、大変御苦勞様でございました。心から感謝を申しあげたいと思います。

そこで少子高齢化の中で人口減少、これは国を挙げての課題であり、県を挙げての課題でございまして、県も積極的に取り組んでいるわけですが、やはり第1に結婚する方がまずは現代において少ない。出産、育児にとっても同一でございまして。

従いまして、基本はやはり若い人たちがいかに早く結婚できるかと、そういう状況をいかに作り出していくかということが大変重要な課題だと思っております。

国においても、今、政策を掲げておりますが、県においても国に準じてその具体的な対応を求められておりますし、取り組んでいくこととなりますが、この10ページにあります少子化対策に有効な働き方改革に取り組む企業等を評価・支援・推進する仕組みづくりの構築ということでございますけれども、この中で少子化対策に有効な働き方改革に取り組む企業等を評価する、どういう基準で評価をしていくのか、またそういう評価した企業に対してはどのような支援をしていくのか。さらには支援する仕組みづくりの構築ということでございますが、推進するにあたっての仕組みづくりの構築は、どのような形で構築を

していくのか。この点、私はお伺いしたいと思います。

(佐藤会長)

いかがでしょうか、事務局。

(事務局)

認定の仕組み、それから基準などにつきましては、次の議題で詳しく説明させていただきます。よろしく申し上げます。

(佐藤会長)

それでは、次の(2)のところ、ただ今の越前委員の質問についてはお答えさせていただきますということにさせていただきます。

その他。

(越前委員)

結婚についてお伺いします。各団体、各市町村においてはいろいろと出会いの機会を作っていたら、それぞれ大変一生懸命取り組んでくださっておりますね。私もいろいろな形で、いろいろなところに関わっているんですが、また紹介等もさせていただいております。各団体の取組の結果を聞くと、なかなか良い結果がでない、男女が結びつかない。せっかく主催者側は苦勞をして出会いの機会を作っているが良い結果に結びつかないというようなことで、大変困っている状況にあるようです。

そういう状況の中にあっても、やはりこの少子高齢化の社会の中で少子化対策をまず進めるためには、やはり結婚する方をまず増やすということが大前提でありますので、そういう意味では県ばかりの仕事ではありませんが、県を挙げて市町村と関係機関といかに連携をしてその事業に取り組んでいくかということが大変重要な課題だと思っております。そういう中で、県として市町村とまた関係機関との中で取り組んでいる具体的事例、また成果が上がった事例等があればお知らせいただきたいと思っております。

(事務局)

結婚についてですけれども、県では平成23年度から結婚を支援する機関として、あおもり出会いサポートセンターを設置して運営しております。そのセンターの事業の中で、市町村支援があります。現状では、各市町村がそれぞれ結婚支援に取り組んでいるわけですが、来年度は圏域の市町村が一緒になって結婚支援を展開する予定であるところが結構あると聞いております。そういった市町村間連携の取組を県としてどのように支援していくか、現在検討しているところです。

また、出会いサポートセンターの事業の中で、圏域ごとに結婚支援の情報交換会という

ものを実施しております、その情報交換会には市町村や結婚支援に携わる民間の団体なども参加も想定していますが、圏域の関係者が連携して結婚支援を取り組むために、情報交換をしながら推進していくという取組を考えております。

(佐藤会長)

その他、渡辺委員。

(渡辺委員)

2ページのはじめの、出生率に影響を及ぼす「働き方」というところの、右下の「待機児童数が少なく、祖父母との同居率も比較的高い等保育及び住宅環境の整備状況は本県の強みといえる。」とありますが、今、子育て支援のサポートをしている中で、意見があります。今のおじいちゃん、おばあちゃんは若い方が多く、若いママさん達が例えば同居をしたとしても、おじいちゃん、おばあちゃんに子育てをお願いできないという声も聞いています。自分の時間を楽しみたいおじいちゃん、おばあちゃんが多くて、一緒に住んでも「子どものお世話をお願いします」と言って自分が働きに出られないという環境もあるということも聞いています。

待機児童のことですが、待機児童の数が少ないのかもしれませんが、自分の希望している地域の保育所に預けられなくて、少し離れたところに結局回されてしまったということをよく聞いています。そういうところ質的な問題のバランスが難しいのかなと思います。

(佐藤会長)

そうですね、ここにあるように、待機児童が少ないと言っても、その中身を考えると必ずしも100%希望がかなえられているわけではなくて。

また、それから同居率が高いと言っても、今、ご指摘いただいたような問題もあるということで、さらに中身を検討する時、深く考えてほしいということだと思います。

事務局、よろしいでしょうか。そういうご指摘があったということで、この問題についてさらに御検討をいただきたいということだと思います。

その他、渡辺委員。

(渡辺委員)

県保育連合会の渡辺と申します。どうぞ、よろしく申し上げます。

働き方改革、すごく分かりますが、そもそも働く場所が十分ないのに働き方改革を唱えても、私は説得力があまりないのかなと思います。ですから働く場所を増やすというその部分を、この取組にどのように反映させていくのかな、関連させていくのかなということが1つ気になりました。また、市町村格差もかなり激しいと思います。県全体としての数

字が、例えば全国平均に近づけばいいとか全国平均を上回ればいいと、仮にそう考えていらっしゃるのか。

例えば私は西北五地域にいますが、有効求人倍率はやはり西北五地域は他の地域に比べてかなり低いです。でも、県平均だと1を超えたとか、安定して超えるようになってきたというけれども、西北五地域はまだまだということを知っていますから、そういったところで各市町村への働きかけだとか市町村格差をどのように平準化させていくとか、その辺どのように考えているのでしょうか。

その2点をお聞きします。

(佐藤会長)

今のは御意見であり、そのとおりかと思うのですが。今のこの時点で今の御意見に何か事務局でコメントすることがあればお聞きいたします。

(事務局)

今の渡邊委員の、働く場所がそもそも少ないということで、働く場所を増やすための取組と、市町村格差が大きいということにつきましては、この場ではこの問題に回答するのは難しいです。ただ、県の各部署の取組として、働く場の確保方策として、企業の立地やベンチャー企業の創設など、本県の人口増加をめざすため、それから他県に人口が流出しないよう各種取組を多方面から進めていくところですので、引き続き、働く場を増やす取組には努めていくものと考えます。

市町村格差につきましても、各市町村においてそれぞれ課題があると思いますけれども、今後の働き方改革の取組の方向性は県全体のことを考えて実施するということとなりますので、市町村に対する細かい指導や格差の是正については各部署で努めてまいりたいと思っています。

(佐藤会長)

よろしいでしょうか。この課としては、他の多くの産業・雇用・労働問題の一部として、結婚から子育ての希望を実現するための「働き方」という問題に取り組んでいくということだと思います。

(熊谷委員)

看護協会です。1つの柱である男性の家庭参画についてなんですが、企業等働く場所での制度化は大変いいことだと思っております。ぜひ進めていただければと思います。

ただ、根本にある、男性がどれだけ生活観念を持っているかということについては、やはり私は教育の場面が入らないといけないのではと思っています。実際、この策定のワーキングチームの中に教育関係の部署が入っていません。これは、私ども協会でも思春期広

援団が性と命の大切さということで小学校に入ったり、また市町村においては親子触れ合いということで赤ちゃんとの触れ合いをすとか、さまざまやっております。でも、やはり何か足りないというのは、家庭科教育ではないかなと思うんです。もっと生活の感性を高めるために、副教科ではございますが家庭科というのもきちんと位置付けて、力を入れていただければいいのでは。男性の家事時間が10分以内というのも何とも悲しい数値ですが、どう手を出してやればいいのか分からないのが現状ではないかなと思うところもありますので、ぜひ教育の観点も入れていただきたいと思います。

(佐藤会長)

よろしく申し上げます。御検討をお願いします。

それではまた後程、時間が取れた場合には一括していろんなことを考えたいと思いますが、とりあえず先に進ませていただきます。

次に議事の(2)の企業認定制度の創設について、それから(3)も関連事項でございますので御説明をいただきたいと思います。「仕事と結婚から子育て」希望の実現に向けた総合的支援について、これについて事務局から御説明をお願いします。

(事務局)

こどもみらい課子育て支援グループ岩谷と申します。よろしくお願ひいたします。

先に御説明したとおり、ワーキングチームの中には今回の推進会議の委員でございます小笠原委員、そして敦賀委員から貴重なご意見をちょうだいしました。この場をお借りして改めて感謝申し上げます。ありがとうございます。

このように各企業、そして労働分野の方の意見を踏まえまして、今回、認定制度を創設しますので御紹介させていただきます

今回、創設します企業認定制度については、平成29年度から新たに実施していこうと考えております。この制度の概要としまして、制度の趣旨、特徴、それから企業に対するメリット、企業の取り組む項目について御説明いたします。

1ページ目をお開きください。今回の制度の目的ですが、ワーキングチームで示された4つのキープポイントであります若者の雇用安定、女性の継続就業及び活躍推進、男性の家庭参画、そしてワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組む企業を県が認証することとします。

そして目的としまして、男女問わず全ての労働者が働きやすい環境づくりを推進すること、さらに労働者の仕事と結婚から子育ての希望の実現を目指すという2つが主要な目的です。

位置づけとしましては、今、既に取り組んでおります青少年・男女共同参画課で行っていますあおもりワーク・ライフ・バランス推進企業、そしてあおもり女性の活躍応援宣言企業、これらと統合しまして、また平成28年から実施しております企業子宝率調査、こ

ちらと連携をして、働き方改革に係る県の一体的な認定制度とするところです。

この制度につきましては、国の既にあります認定制度のユースエール、くるみん・プラチナくるみん、えるぼし認定、これらと整合を図りながら国と連携して進めていく予定です。

2ページ目をお開きください。この評価項目については、本制度で企業の取組を評価するポイントとして整理したものです。こちらの4つのキーポイントに係る本県の課題、取組の方向性についてはワーキングチームで整理しましたが、それを踏まえまして評価項目を整理したところです。

例えば①若者の経済的安定にあります課題の①若者の早期離職率が全国平均より高い、これに対する取組の方向性としまして、①若者の職場定着の促進としました。それを踏まえて評価項目を①若者の職場定着というふうに導いたものになります。

このように若者の経済的安定については3つの評価項目、女性の活躍・継続就業については4つ、男性の家庭参画は3つ、それからワーク・ライフ・バランスは5つの項目を作ったところです。

さらに上の段にあります必須条件としまして、一般事業主行動計画の策定、就業規則の規定、働き方改革を進める風土づくりとしました。

まず一般事業主行動計画の策定については、ワーキングチームの委員の意見で行動計画を策定することで企業の取組が進みやすく、整理される重要なものだという意見をいただきました。それを反映させて重要項目としたところです。また、委員の方から、こういった計画を策定するだけではなかなか制度が使われていかないと。やはり職場で風土が作っていかないと、その運用につながらないという意見が多数ございましたので、例えば企業の中の経営のトップがイクボス宣言をする、ですとか、企業の中でしっかり周知が図られるというような働き方改革を進める風土づくりが非常に重要だという意見を反映させまして、必須条件としたところです。

続いて3ページ目を御覧ください。今回の認定制度の特徴を3つにまとめました。1つ目はワーキングチームの方向性を基に策定をしました県独自の制度ということです。こちらの①については、一体的な認定というところが今回の大きな特徴のひとつです。本県はこれまでワーク・ライフ・バランス、そして女性活躍と、それぞれの制度をそれぞれで実施しておりました。また、他県も同様にワーク・ライフ・バランス、女性活躍、それから子育て応援と、それぞれの所管課がそれぞれで制度を実施しているのがほとんどです。ただ、ワーキングチームで整理したところ、この4つのキーポイントが非常に関連していると。そこが最終的には人口減少対策につながっていくということが整理されましたので、今回一体として作ったところです。

また企業にとっても、「働き方改革」として、県が1本でまとまっている方が取り組みやすいのではないかという意見を反映させて、一体的としたところです。

続いて②ですが、こちらが企業に対するメリットのところになってきます。このメリッ

トについては調整中ですが、庁内の部局間連携を図りまして、取組を進める企業にインセンティブを付与したいと考えております。この企業に対するメリットのねらいは、様々な企業に取り組んでもらうために、動機づけとなり得る各部署の資源を活用するということが1つあります。また、県が部局をあげて働き方改革に取り組むということで、県で一体的に応援をするというようなメッセージにもなるかと思えます。このように部局間連携を図っていきたいと考えております。

続いて3つ目、こちらはニッポン一億総活躍プランの方向性と一致したものになっているということです。この制度は県の独自の制度ではありますが、国が目指す方向性と一致させ、連動させて進めていくことで、国の青森労働局とも連携を図りながら進めていきやすいものと考えております。

続いて4ページ目を御覧ください。こちらは認定手順の流れです。このスライドが本制度の全体像を示したものになります。今回の制度の特徴の大きな1つに、2つのステップを踏んでいくということです。ステップ1として宣言企業として登録をするのですが、この宣言企業になるためには、条件としまして一般事業主行動計画を策定して取組を明確にする企業というところなんです。つまり、実績がなくても取組をするということを明確にしている企業を、しっかり県が評価をすると。そうすることで実績がなくても多くの中小企業に参加してもらえるのではないかとということでステップ1を踏むという整理をしました。

この宣言企業に対しては企業の周知をメインにインセンティブを付与するほか、認定に向けた取組を県が後押しをします。その後取組に実績がある企業を認定するというステップ2に入っていきます。この取組の実績については、この4つのキープポイントの中で15項目、その中から5項目以上の取組実績があれば、認定していくというような整理をしました。ただし、大企業であります301人企業については8項目以上の該当で認定していきたいと考えております。詳しい評価項目に係る評価基準については、次のページで御説明をいたします。

5ページ目をお開きください。こちらの評価項目から導いた評価基準については、県の現状を把握して国や県の目的を見据えて設計したものです。つまり、国の目標と横並びにするのではなくて、あくまで県の現状、それから県の目標をベースに考えてきたものというふうにしています。

例えば①若者の経済的安定の評価項目にあります職場定着があります。この評価基準を右の方に見ていただきますと、正社員として就職した新規学卒者、3年経過後の離職率が30%以下という整理をしました。この30%という数字をどのように導いたかと言いますと、国の方では目標を20%としているところです。ただ、国の現状つまり全国平均は離職率40%です。それに比べて青森県の現在の離職率は約50%と、10%高いという状況がうかがわれます。よって国の水準20%にしてしまうと非常に苦しいものがございますので、県の現状を踏まえて30%にしたというような整理を一つひとつしたところです。

このように、あくまで県のベース、県の現状を見据えて基準を整理したというのが今回

の認定制度の特徴になっています。

続いて6ページ目を御覧ください。こちらは冒頭で説明しました国の制度と整合を図ったということの整理をした図になります。既に国の認定制度がございます。この評価項目の一部と新たに作ります認定制度と整合性を図っております。また、県で既にありますワーク・ライフ・バランス推進企業、こちらの評価項目を全て吸収して統合することで、今、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる企業は引き続き取り組めるようにしたところでもあります。また国の評価基準というのは少し厳しいですが、県の認定基準を満たして認定企業になった暁には、次に目指すべきものは国の制度だというように、ステップアップしやすいということで、企業にとっても取組に対するビジョンが明確になるのではないかとということを狙いとしています。

このように、県と青森労働局と連携をしながら、お互いの制度を周知して進めていきたいと考えております。

以上から、今回進める県の認定制度については、ワーキングチームの方向性を反映させた制度設計になっていること、また県の課題、方向性に十分対応した制度であること、さらに部局が連携して企業を応援していくこと、つまり働き方改革は様々な要素が絡んでいますが、県全体で連携して進めていきたいと考えております。

引き続きまして、総合的支援としまして、資料3について御説明いたします。資料3を御用意ください。

先ほど申しましたように、制度は平成29年度から実施していくことになるんですけども、これまで示した4つのキーポイントについては、企業に対して、また労働者に対して、また社会全体の気運醸成を高めるために県の様々な事業が相互に連携する必要があります。ワーキングチームで示した方向性の2つ目にあります総合的支援について御説明いたします。

1ページ目をお開きください。こちらの事業については、県で平成29年度に取り組むべき「仕事と結婚から子育て」希望の実現に係る事業の一覧になります。各部局で様々な事業を展開しておりますが、これらの事業がどのように連携を図っていくのかについては2ページ目でお示しをしております。

2ページ目をお開きください。4つのキーポイントに沿って、また結婚、妊娠・出産・子育て、このライフイベントに沿いまして企業に対する支援、そして個人、労働者やこれから働く人に対する支援、それから社会全体に対する支援としまして各事業を整理した図になります。

例えば、若者の経済的安定に対する企業支援としましては、主に企業の周知というところがメインになっていまして、また個人に対する支援につきましては、仕事を考える上での支援、さらに仕事をした後の個別支援というところが事業化されております。

②女性の活躍・継続就業に対する企業支援としましては、企業向けセミナーをはじめ担い手不足の職種における働きやすい職場環境の整備が様々な用意がございます。その他、

個人に対する支援としましては、再就職支援、それから女性人材の育成の事業を予定しております。

さらに男性の家庭参画、それからワーク・ライフ・バランスに関する企業支援としましては、企業子宝率調査、こちらを引き続き実施することとしまして、新しくイクボス宣言企業を募集する、また男性の家事・育児参画を推進するといった事業を展開する予定です。

これらの複数の企業と連携を図るものが、先ほど説明をしました企業認定制度の創設となってきます。これらの事業と連動させて、この制度を推進していこうと考えております。

また、㊿働き方改革企業応援サイトを開設する予定です。こちらについては、具体的には認定された企業の企業情報を紹介すること、それから事業主に対して、また就職活動中の学生さんに対してなど、事業の情報発信をしていきたいと考えております。これまでは各部局が各々で発信していたものを、このサイトを通して一元的に発信することで、この働き方改革の取組が1本に見えるようにしていくことを目的としております。

このように、これまで制度設計から部局間連携を図って取り組んでまいりましたが、制度運用後も部局間連携を図りながら今後も取り組んでいきたいと考えております。

説明は以上です。

(佐藤会長)

ありがとうございます。

それでは、先ほど越前委員からも御質問がありました企業認定制度の問題でございますが、議事の(2)(3)の御意見等いただければ大変ありがたいと思います。

今の議事の(1)との関連で御発言をいただいても構いません。渡邊委員。

(渡邊委員)

総合的支援の資料3の方ですけれども、1ページの表の中で初めて見た事業の名前がありましたので、下から5つ目の欄に、(新)魅力ある保育所等促進事業、保育所等認証評価制度の構築云々とありますけれども、これはどういうものなのか教えてください。

(事務局)

御説明します。全国的な保育士不足、保育需要が高まっているということで、本県も全国と同じように保育士不足という課題がございます。県では平成27年度9月から青森県保育士・保育所支援センターを設置しておりまして、様々な保育士確保の取組をやっております。それから保育士養成施設の学生さんに修学資金を貸付する事業というのも創設をしたところです。

保育士確保については、こういった行政側の取組の他に、各保育所を経営する事業者の方にも、例えば職員の処遇の改善ですとか職場環境づくりに取り組んでいただくというのが重要ではないかということを考えておりまして、今回、この事業において保育所等を経営する事業者の積極的な取組について、県が認証をして応援していこうという制度を作り

たいと考えております。

具体的には、例えば賃金改善の取組ですとか、休暇の取りやすい環境を作るとか、あと職員の研修を実施してキャリアアップしていくような仕組みを作っていくとか、そういった取組に県がお墨付きを与える。そうすることによって保育士が青森県の保育所を選んで就職をしていただくということと、就職をした後も働きやすい環境を作ることによって定着をしていただくと、そういう取組を進める保育所を後押ししていこうということです。

実は、今年度から介護サービスの事業所にも同じような制度を実施しております。それを29年度から保育分野と、それから障害福祉分野の方に拡充したいという事業になっています。

以上です。

(佐藤会長)

どうぞ、渡邊委員。

(渡邊委員)

そうすると、今、満足度の高い何とかという事業がありましたが、あれに認証制度がくっついてくるイメージでしょうか。

(事務局)

こういった法人の取組を認証するというのは、新たな取組ということで考えております。このような取組をすることによって全体の満足度の高い保育を推進するということの1つとして考えております。

(佐藤会長)

よろしいでしょうか。

(西川委員)

私はコミュニサーあおもりの西川と申します。

結婚支援の方をずっとやってきまして、今の県のサポートセンターさんのお手伝いもさせていただいています。その中で、子どもの支援とか、そういうのも全部つながっている問題だと思って、今、不登校とかの問題を抱えるお子さんと親御さんの居場所づくりの方も取りかかりました。

資料2の3ページの説明を聞いていて思ったんですが、女性が青森に増えていけばいいというのがこの人口を増やすという大きな課題だと思うんですけども、実際のところ、男女ともに結婚をあまり強く希望しないという若い方が増えています。私達がやっているような場には結婚を希望している方が確かにたくさん来ます。その格差というか、思いの

温度差の違いというのを非常に感じるようです。

その中に、結婚をしたいと言っても、そういう場に来てもなかなかうまくいかない大人の方が多いですね。その中で、私達、直接その参加者の方とやり取りをしたりお話を伺う機会が多く、私も4年やってきているので本当に何百人、何千人という方のお話を聞いてきたんですけども、しっかりと仕事も精神的にも考え方も成熟している大人であれば、何回か来て相手を見つけてその活動から卒業をしてくださるんですが、大人としての未成熟さを感じる方が多いですね。それは年齢に関わらず、20代はまだ若いからいいかなと思うのですが、30代、40代、50代になっても未成熟さを感じる人が多いのが現実です。

私が子どもの居場所を作ろうと思ったのが、子どもを地域で教育していかなければいけないんじゃないかということに気づいたからです。発端は、結婚支援の中で、大人の教育もする必要があり、セミナーをやったりしてきたんですけども、教育が必要な人がなかなか来ない。自分には、教育が必要だということに気づいていない方が多い。一方、お子さんはピュアというか思考が柔軟ですので、地域できちんと教育するという資源を整えてあげると、順応する子どもが多いように感じますので、そういう居場所を作って地域でしっかりと子育てもしていきたいと思っています。一民間がどのくらいできるか分かりませんが、そういうものを作りたいと思いまして始めました。

何が言いたいかといいますと、やはり、県とか市とか国、皆さん縦割なので仕方がないんだよねという声を聞きます。今日、県の方がいるのに言うのもとても失礼かもしれないんですが、いつもお話をする市の方も、「横の連携って本当は必要なんだけどね」とおっしゃいます。

私は行政の人間ではないので分からないことも多いですが、横の繋がりがなくてフラストレーションをためている県の方、市の方がたくさんいらっしゃるのかなと聞いて思うのです。例えば資料3の1ページのところもそうですが、教育の部分と連携をとるのがよく見えないなといつも感じておりました。

例えば結婚したいという方、大人の方であれば、私の知っている範囲で申し訳ないのですが、例えば生涯学習の方で大人の教育をしっかりしていくことも必要なのではないかなと。私たち、一民間でセミナーを開いても、とてもじゃないけれどもそういう必要な県民の方に全ての情報を届けてあげるとかフォローをしてあげることは不可能だと思います。それでもコツコツやっちはいるんですが、さすがに難しいなということを感じました。

そして青森県の出会いサポートセンターさんのお手伝いのなかで、自己啓発みたいなのをやっても、たくさんの方が来るわけではなく、どっちかというところちょっと意識の高い方が興味を持って来てくださる。本当に必要な方に届かない、セミナーに来ないというのが県内どこの方とお話をしても現状ですので、そこを徹底していけるような何かを作りたいってほしいし、そういうのを民間と連携してやっていけたらいいのではないかということを感じているところです。

あともう1つは子どもの部分ですが、やはり教育現場、家庭教育、生涯学習が重要であること。親御さんの教育も必要で、親が未成熟できちんと教育できないとか、家庭の温かみをちゃんと教えられないとかお金がないとか課題はあります。確かに青森もお金がないかもしれないんですけども、みんな生活しているんですよね、共働きをしながらでも。でも、生活できない青森はダメだということを大人が、親が、子どもによく言っているというのが聞こえます。そういうことを言うから、子どもが青森に夢や希望を持たなくなるといけないかなということが話で上がってくるんですね。

できないところはできないで仕方がないと思うのですが、子ども達に希望を持たせるようなことを親御さんにも教えて、こういうふうにしていったらいいよということを民間の個人が自己啓発でしていくのではなくて、県全体でやっていただけたら私達もすごくやりやすいし、浸透しやすいのではないかなということを感じておりました。自分達ができないことは、情報交換をして、じゃあこっちの課ではこれをやって、こっちの課ではこれをやりますというような役割分担をしていただけたら、私達みたいなグリーゼーンの活動をしているものにとってはとてもありがたくて活動をしていきやすいし、それを広げていきやすい。県と一緒にやっていきやすいなということを感じているところです。

(佐藤会長)

ありがとうございます。お聞きしていて、総合的という言葉の落とし穴、総合という何かつながりがあるような感じだけれども、縦割りをただ列挙しただけということになりがちで。分かりました。どうもありがとうございます。

その他。杉山委員。

(杉山委員)

この総合的な支援のところで、就労支援というのがたくさんあります。

今、私は4年生で就活を終えて卒業を控える身として、1つ就労支援のところで一意見です。資料にあるように、企業を周知したりとか説明会とかというのは多く行っていると思うんですけども、結構、大学に来ていても自分が将来何をしたいのか分からなかったり、どういう生活をしたいのか分からなくて、そういう説明会とかに行ったりしても、結局、全部魅力的だけれど自分が何をしたいのか分からないと言って、もっと職場が多い東京とか関東に出て行ってしますがすごく多いなと感じているので、企業の周知ということも大切だと思うんですけど、その場で何をしたいのか、どういう生活をしたいのかというところの相談ができるような場所がもっとあったらいいなと思っているので、説明会の時にそういう相談ブースを設け、そこから「じゃあ、こういう企業はどうですか」というようにつなげてくれるようなサポートをもっとして欲しいなと、今、大学生を終わる身として思っているので、少し参考にしていただけたらなと思います。

以上です。

(佐藤会長)

どうもありがとうございます。事務局でお考えいただければと思います。

ありがとうございます。

その他。村上委員。

(村上委員)

1つは認定制度の予算はどのくらいか。予算がどのくらいかと、これはどういうふう
にチェックをしていくかですね。

2つ目は、資料4の3ページですけれど、これで見ますと男性は非正規の方が未婚率
が高いんですけれども、女性は、正規の方が未婚率が高いんですね。ですから、女性の就業
促進というのは非常にいいと思うんですけれど、給料が良くて働きがいと、私は結婚し
なくてもいい、このままでいいと、アンバランスだと思うんですけれども、ここをどう考
えるかですね。

それからもう1つ、これは参考ですけれども、出典は忘れちゃったけれども、ある動物の
集団、何か2, 3種の生物を何年も追って調査したのですが、メスがオスを助けて集団の
壁を守るような生物は長生きをすとか、そういうデータがありましたので、子育て家庭
を応援して一緒に頑張っていく集団は長生きをするというのをアピールすれば、男性も頑
張れるんじゃないかと。

この3つです。

(佐藤会長)

ご質問がございましたので、お答えいただきたいと思いますが。

(事務局)

認定に係る予算についてですけれども、企業認定によるインセンティブというのは庁内
の各資源を活用するというのと、新たな予算として計上しているものがありまして、働
き方改革に取り組んでいる企業に対して助成金を給付することとしておりまして、1社に
対し上限が25万円とし、それらの予算を含めた事業費としては1,800万弱と予算計
上させていただいております。

女性の正規雇用の方のほうが未婚率が高いということが一方であるのも現実です。青森
県の場合は、家庭全体としての所得が増えた方が経済的にも楽になりますので、また、継
続して就業したいと、それを希望する方が多い状況にありますので、先生がおっしゃるよ
うに女性に限ってみるとそういう現象もありますが、全体として、世帯としてみると男女
とも正規雇用、それから安定した収入があって、結婚をしたり子どもを産んだり育てたり
しやすい環境にあると思っております。

女性は正規雇用の方が未婚率が高いというところにつきましては、その因果関係も含めてまだ細かい分析がなかなかできないところでありまして、明確なお答えではなくて申し訳ございません。

(村上委員)

ありがとうございます。ちょっと調べてほしいのは、正規雇用と正規雇用の男女が結婚することが多いのか。これは調査が難しいと思いますが、その辺も調べておくといいかないと思っています。

(事務局)

今後、結婚の施策を推進していく上で、その点につきましても先生のおっしゃる点につきましても分析をして施策に反映させていきたいと思っています。ありがとうございます。

(佐藤会長)

ご指摘、ありがとうございました。

小形委員。

(小形委員)

資料2の5ページの表ですけれども、4つの認定分野に係る評価項目、評価基準を細かく設定したのは大変有効なことではないかなと私は思います。特に数値目標として掲げているというのが、各企業の目指すところがはっきりと明確になってくるのではないかと思います。

評価基準のところは今後すり合わせとか、企業現場の意見を少し聞いてみるとか、そういった事細かな、もうちょっと一歩進んだところは必要になってくるのではないかと思います。この評価基準はこの資料2の2ページの4つの認定分野の評価項目についての評価項目のところとはリンクしているんですか。

(事務局)

そうです。

(小形委員)

はい、分かりました。大変有効な手立てであるので、これを進めていっていただきたいなと思います。

ただし、先ほどから話に出ている教育との関係というところは本当に大事になってくるのかなと。このように企業という受け皿をしっかりと作っていても、企業側はしっかりしていても、そこの受け皿に果たして飛び込んでいけるのかどうか、入っていけるのかど

うかというところが肝心なところなのだろうと。先ほど熊谷委員もお話になりましたが、男性の家事の時間とか、いろいろな問題が関わってくるのではないかと。

教育現場でも小学校の頃からキャリア教育とか、中学校にいくと職場体験とか、様々な自分の将来のあるべき姿、望むべき姿というものを持たせて教育しております。県の教育方針も夢と希望、これを持ちながら進んでいくというのを掲げておりますので、教育現場の方も企業を、大人、結婚、仕事の一步前の教育、小学校、中学校、高校も、もっと心を耕していく、豊かなものにしていくというものにしていく必要があるのかなと。

ただし、あるデータによると、今ある職種の30%、40%は将来無くなっていくそうですので、このような移り変わりの激しい世の中、子ども達がいかにして生きていくかと、もっと根底の深いところがあるのかなと思います。

以上です。

(佐藤会長)

どうもありがとうございます。お褒めの言葉をいただいたと思います。

その他、いかがでしょうか。

(越前委員)

私の方から、企業認定制度の説明が今、ございましたが、せっかくこれから取り組んでいく制度でございますのでちょっとお伺いしたいと思います。

ただ今御説明がありました企業認定制度の認定の流れの中で、宣言企業の登録、それから宣言から認定までの取り組む実績のある取得という項目がございます。この2項目についての登録に向けた方法、また認定に向けた取得に対してどのような方法で、どのように行えばいいことになっているのか、この点について、まずお伺いします。

(事務局)

手続きの流れですが、ステップ1の宣言ということで、ここにあるように一般事業主行動計画を策定していただいて、それで申し込みをしていただく。県の方で審査をいたしまして、登録いたします。これは登録の有効期間が2年ありますので、2年間のうちに右の上にあります就業規則の遵守ですとか風土づくりをしていただくとともに、さっきの15項目のうち5項目について実績を出していただいて申請をしていただく。そこでこちらの方で認定企業として認定します。これにつきましても、有効期間が2年ですので、認定後、2年後に再度こちらの方でチェックをして、更新をする・更新をしないということを決めるということになります。

以上です。

(越前委員)

ありがとうございました。先ほどの質問の中に、優遇措置が5項目ございます。この中に助成金、1社に対して25万という話がございましたが、全体的に何社を目指してこの事業を取り組んでいくのか、まずその点についてお伺いいたしておきたいと思います。

(事務局)

これにつきましては、優遇措置についてはまだ議会を経てからの話になりますけれども2年間限定で、1年間50社を目標に助成をするという方向で検討をしています。

1年で50社なので、2年間で100社を予算計上してあります。ただし、100人以下の企業に限定しています。

(越前委員)

そこで、特別優遇制度を設けていただいているのですが、一般的な各企業においても銀行等の融資についてはかなり厳しい状況で、なかなか融資制度があっても活用したくても活用できないという厳しい状況がございます。

今般、企業の認定制度を設けてこれから取り組むこの事業について、優遇措置を行うことになっておりますが、ここに書いてあります金融機関において、低利で融資をすることになっておりますけれども、この点については、低利で受ける条件といたしますか、その点については、どの程度整理されているのでしょうか。

実際には、何の場合もそうですが、融資ができる状況になっていても、いざ申請をすると条件が厳しくてなかなか融資を受けられないということがままございます。ただ、この認定制度についてはそれとは異なるものと思いますので、そのあたりを念頭に置いて取り組めるようにしていただければという考え方からお尋ねをしたいと思います。

(佐藤会長)

どうぞ。

(事務局)

金融機関の金利優遇につきましては、現在、各金融機関と県の方で調整中です。個別の事例によっては、なかなか融資ができないという状況が出てくるのかもしれないですが、基本的には認定を受けた企業は金利優遇をしていただくということで協議を進めております。

(越前委員)

ありがとうございました。この認定制度の運用について、申請をしたい企業、意欲のある企業をしっかりと支援していく制度として、県と市町村が一体となることができる形で作っていただければ、取り組んでいく制度が非常に生きてくるのではないかと思います。せつ

かく取り組む制度でありますので、企業認定制度、これを県が主体となって関係機関との連携のもとにしっかり取り組んでいただくように強く要望をしておきたいと思います。

以上です。

(佐藤会長)

ありがとうございました。

よろしいでしょうか。

渡邊委員。

(渡邊委員)

すいません、何回も。意見になると思うんですけども。やはり青森県の場合は本当に何を比べても下から数えた方が早くて、特に少子化なども、もう秋田と並んで人口減少率がすごく進んでいるということで、あまり明るい話題ではないんですけども。よほどのことをしないと、もう他の県がやっているようなことをやっても、なかなか浮き上がることはないんじゃないかなと思います。

今の総合的支援なんですけれども、結局、先ほど小形先生がおっしゃったように、まあ新規の事業もありますけれども、それを1つに束ねただけであって、それぞれの事業に矢が撃たれていくのであれば、効果は果たして期待できるのかなと思います。

ですから、この制度や仕組みがいくら立派なものがあっても、その制度と例えば企業をつなぐもの、そしてまた個人と企業をつなぐものとか、または県と市町村をつなぐものというふうな、そういったコネクターのようなところが大事なかなと思っています。例えば青森労働局などは法制度が変わるたびに事業所にコーディネーターのような方が定期的に巡回して、制度が変わりましたよとか、変わりますよということで来て、相談に応じてくれる、そういう巡回員というか指導員というかコーディネーターみたいな制度がまず1つ、必要ではないかなと思います。

それから以前の会議で、確か村上先生がフィンランドのネウボラシステムを御紹介されて、私も後から調べてみたんです。そうすると、ネウボラシステムというのは青少年の恋愛というか、そこから結婚、妊娠、出産、そして子育てという支援について、各地域にコーディネーターさんみたいな人がいて、いろいろ親身に相談に乗ってあげたり、助言をしたりしているようです。青森県では、随分先駆けて取り組んでいた事業に、ほほえみプロデューサーとか子育てメイトというものがあって、いつの間にか無くなってしまっているようにみえます。そういったコーディネーターさんは、ボランティアを活用していく、お節介を焼くような方が、地域にいらっしゃれば、何か効果が出てきて、そこに例えばこの制度もつないで紹介をしていければ、機能を持たせていくこととなると思います。

もう1つだけ。今、我々の職場でも30歳を超えて結婚適齢期を超えているような方々がいますけれども、今、ハラスメントと言われて、「まだ結婚しないのか」みたいな発言は

絶対できないようになっていきます。先ほど申し上げた地域密着型のお節介を焼いていただけるようなシステムもぜひ検討していただければ、こういった仕組みがより効果的になってくるかと思えます。

(佐藤会長)

ありがとうございました。たくさん御意見をいただきました。
千葉課長から何かご発言を。

(事務局)

企業の認定につきましては作業を進めているところでありますが、今回の皆様の御意見を踏まえまして、今後、細かい修正等を行うこととなりますけれども、制度の大枠、それから評価基準等につきましては今日説明した内容で進めさせていただきますので、よろしくをお願いいたします。

(佐藤会長)

それでは最後の議題になりますが、(4) 子ども・子育て支援事業支援計画の中間見直しについて事務局お願いします。

(事務局)

児童施設支援グループマネージャーの後村です。
それではお手元の資料5で御説明させていただきます。

1 ページ目を御覧ください。青森県では、平成27年に次世代育成支援行動計画「のびのびあおもり子育てプラン」というものを策定しております。このプランの中で「青森県子ども・子育て支援事業支援計画」というものが含まれておりまして、今回、この赤色の部分、「青森県子ども・子育て支援事業支援計画」の見直しを来年度予定しているということの御報告になります。

先般、1月に内閣府の方からこの計画の見直しに係る考え方、手引きというものが示されました。その手引きのポイントを次のページに紹介しております。

2 ページ目を御覧ください。計画の見直しのポイントとしまして、まず1点目、国では計画の見直しにつきましては基本指針の中で実績と計画が大きく乖離している場合に見直すということになっておりますけれども、今回、国の手引きの中で大きく乖離している場合という定義が示されております。

赤字の部分でございますが、平成28年4月1日時点の実績が計画で既に定めている見込みの数よりも10%以上の乖離のある場合には原則として見直しが必要ということが示されております。

また、10%以上の乖離がない場合にも、来年度以降、例えば待機児童の発生が見込ま

れる場合とか、そういった場合には計画の見直しを進めるようにということが示されております。

また、2つ目としましては、(1)の今お話した見直しに併せまして、例えば放課後児童クラブや病児保育事業などの地域子ども・子育て支援事業につきましても必要に応じて見直すこととされております。

また3つ目としまして、都道府県については管内市町村の対応状況を踏まえて、県の計画の方も適切に見直しを進めることとなっております。

これを踏まえまして、県の対応方針としては、まず今回、国の方から示されました「作業の手引き」に基づきまして、管内市町村に対して計画の見直しを進めるよう、必要な助言を行っていきたいと考えております。また、市町村計画の見直しの状況に対応しながら、県の計画「のびのびあおもり子育てプラン」の一部になりますけれども、県の計画の見直しも行うこととしたいと考えております。

今後の計画の見直し作業で想定されるスケジュールにつきましては、下の図の方になります。来年度、1年間をかけて見直しを行うということになりますけれども、本会議、青森県子ども・子育て支援推進会議の役割といたしましては、来年度、見直しの検討状況について1回、中間報告をさせていただきます。その後で計画の見直し案について本会議の方にお諮りしまして御意見をいただきたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

私からの説明は以上になります。

(佐藤会長)

よく分かりました。

質問等、ございますか。

それではいろいろと御意見をたくさんいただきまして、時間過ぎるくらいいただきました。大変ありがとうございました。

特になければこれで本日の会議を終了させていただきたいと思っております。ありがとうございました。

(司会)

佐藤会長、ありがとうございました。

閉会にあたりまして、千葉 こどもみらい課長から御挨拶申し上げます。

(課長)

閉会にあたりまして、一言御挨拶を申し上げます。

本日は大変お忙しい中、御出席を賜り、また貴重なご意見をいただき、誠にありがとう

ございました。本日の会議でいただきました御意見につきましては、労働者の結婚から子育てを実現する働き方改革の推進に活かしていくことで、本県の子ども・子育て支援政策及び仕事と子育ての両立支援の一層の充実強化に努めていきたいと考えております。

また、青森県「仕事から結婚から子育て」希望の実現ワーキングチームにつきましては、企業認定制度を運用する中で見えてくる課題に対応しながら協議を進め、本会議で適宜、検討状況を報告させていただきますので、引き続き御協力をお願いします。

今後とも関係機関・団体の皆様方の御支援、御協力をお願い申し上げ、簡単ではございますが、閉会の御挨拶とさせていただきます。

本日はありがとうございました。

(司会)

皆様、長時間にわたりまして御協議をいただき、大変お疲れ様でした。

以上をもちまして平成28年度第2回青森県子ども・子育て支援推進会議を閉会いたします。

本日はどうもありがとうございました。

<終了>