

県におけるこれまでの主な取組と課題

県では、第一期スマイルプランのもと、めざすべき社会像の実現に向け、「子ども・思春期」「若者／結婚」「妊娠・出産」「子育て」のライフステージに「働き方」も含めて、それぞれのステージ毎に取組を整理するとともに、解決を図る必要性と優先度が高く、集中的に取り組む内容を「重点的な取組」として位置づけて取り組んできました。この5年間のステージ毎の主な取組と課題等は次のとおりです。

(1) 子ども・思春期

結婚・妊娠の希望をかなえるため、子ども・思春期から家庭生活の大切さなどを考え、妊娠などに関する医学的に正しい情報を理解することが重要であり、ライフプラン教育を推進しました。また、生まれ育った家庭環境等に関わらず、すべての子どもが豊かに育つことができるよう、子どもの貧困対策、児童虐待の防止、社会的養護の推進などに取り組みました。

【ライフプラン教育の推進】

ライフプラン教育については、小中学生を対象とした赤ちゃんふれあい体験事業のほか、高校生、大学生、企業の若手従業員などに対しても、医学的に正しい知識の情報提供に取り組み、ライフプラン教育を実施する市町や県立高等学校は増加しました。しかし、県が実施した調査^{*1}によると、「不妊の原因の半数は男性にもある」ことがまだ広く知られていないなど、医学的に正しい知識の普及には課題があります。

【子どもの貧困対策】

子どもの貧困対策については、平成 28 年 3 月に「三重県子どもの貧困対策計画」を策定し、子どもの将来が貧困の連鎖によって閉ざされることのないよう、取組を進めました。平成 28 年度には「三重県子どもの貧困対策推進会議」を立ち上げ、子どもの貧困対策に関わるさまざまな団体の顔の見える関係づくりに取り組むなどした結果、計画の 5 つの支援の柱の一つである教育の支援について、学習支援を利用できる市町が増加しました。また、平成 29 年度に実施した子ども食堂実態調査の結果をふまえ、ハンドブックの作成や開設講座を開催し、運営等のノウハウを提供することで、多くの団体が活動に参画できるよう取り組むとともに、関係団体でつくる「三重子ども食堂ネットワーク」の設立を支援しました。今後は、国の「子どもの貧困対策に関する大綱」の改定を踏まえた計画の改定を行い、生まれ育った家庭状況に関わりなく、子どもたちが夢や希望を持って成長できるよう取り組んでいく必要があります。

【児童虐待の防止】

児童虐待防止については、児童虐待相談における対応の的確性を高めるため、リスクアセスメントツールやニーズアセスメントツールの運用による対応を行うとともに、平成 30 年 8 月に市長会、町村会、警察本部、県の 4 者で「児童虐待の防止、早期発見及び早期対応に向けた連携の強化に関する協定」を締結するなど、関係機関との連携・協力体制の強化に努めました。また、児童相談センター、児童相談所の職員の増員や、北勢地域で増加する児童虐待相談に機動的に対応できるよう、鈴鹿市の協力

も得て県鈴鹿庁舎内に新たに児童相談所を設置しました。さらに、児童虐待対応へのAI技術導入の実証実験やアドボケイトの試験導入などに取り組んでいきます。児童虐待防止関連法の改正を踏まえ、「子どもを虐待から守る条例」を改正するとともに、今後も、アセスメントツールの検証、見直しを重ね、人材育成や一時保護対応のレベルアップにつなげるとともに、子どもの権利に主眼を置いた取組に努めることにより、児童虐待対応のより一層の充実・強化を図る必要があります。

【社会的養護の推進】

社会的養護の推進については、平成27年3月に「三重県家庭的養護推進計画」を策定し、令和11年度までに「施設の本体施設、グループホーム、里親等」における要保護児童の割合をおおむね3分の1ずつに変えていく目標を定め、家庭的養護の推進に取り組んできた結果、里親・ファミリーホーム、グループホームでケアを受けている要保護児童の割合が増加するとともに、里親の登録者数も増加しました。今後は、「三重県社会的養育推進計画」に基づき、子どもの最善の利益を実現するため、子どもの権利擁護、里親委託の推進、施設の小規模化かつ地域分散化、児童養護施設退所者の自立支援の推進等に取り組むことが必要です。

※1 結婚、出産、子育て、働き方に関する意識調査（三重県、平成29年度）

（2）若者／結婚

結婚の希望をかなえるために、若者の安定した経済基盤の確保や出逢いの支援などに取り組みました。

【若者の雇用対策】

若者の安定した経済基盤の確立に向け、就労をワンストップで支援する「おしごと広場みえ」において、県内企業の情報発信や就職説明会等を行いました。また、U・Iターン就職の促進に向け、就職支援協定を締結した県外大学と連携して学生向けに情報発信等を進めました。一方で、「おしごと広場みえ」の新規登録者数や、県内の中小企業を対象とした就職説明会への参加者数は減少しています。企業からは人材確保が困難、人材確保のためのノウハウを学ぶ機会がないといった意見があり、それらへの対応が課題です。

【出逢いの支援】

出逢いの支援については、平成26年12月にオープンした「みえ出逢いサポートセンター」において出逢いの場の情報提供等を行うとともに、社会全体で結婚を応援する機運を醸成するため、夫婦・恋人の絆を深める取組として「思いやりアクション」に取り組みました。また、市町に対して結婚支援担当者会議を開催し、結婚に関するデータや他市町の取組の情報共有をするなど、連携した取組を進めました。一方で、県の実施した調査^{※1}では、結婚していない理由として「出逢いがない」と回答した方は依然として多く、結婚を希望する方等に対して、ニーズに応じた支援が県内各地域で展開されるよう取り組んでいく必要があります。

(3) 妊娠・出産

不妊に悩む家族への支援や周産期の医療体制の充実、妊産婦や育児中の親の孤立へのケアなど、妊娠・出産期の方への支援を進めました。

【不妊に悩む家族への支援】

不妊に悩む家族への支援について、特定不妊治療費助成に加えて県独自の不妊治療費助成などの取組により、県単事業を実施する市町数が増加しました。また、不妊専門相談センターにおいて電話相談等を実施しました。県独自の助成については、全ての市町で受けられるわけではないため、引き続き実施市町の拡大に向けて働きかけていく必要があります。また、専門相談においては、体外受精等、治療に関する相談だけでなく、不妊治療を行うことへの迷いや、夫や周囲との人間関係に関する相談など多岐にわたっています。不妊や不育症に関する正しい知識を普及啓発することにより、不妊や不育症に悩む夫婦やその周囲の理解を促進し、治療を受けやすい環境づくりを進める必要があります。

【切れ目のない妊産婦・乳幼児ケアの充実】

妊産婦・乳幼児ケアの充実について、母子保健体制構築アドバイザーによる市町支援等の取組により、全ての市町で総合的な相談窓口が設置されました。また、産後うつや新生児への虐待防止等を図る観点から平成29年度より産婦健康診査が始まりました。県内全域で産後早期の支援が強化されるよう「出産・育児まるっとサポートみえ」（三重県版ネウボラ）の取組を加速させ、安心して子どもを産み育てる環境づくりを進める必要があります。また、母子保健法の改正により法定化された「子育て世代包括支援センター」の設置を進め、妊娠期から子育て期まで切れ目なく「母子保健サービス」と「子育て支援サービス」を一体的に提供できるよう、相談支援の充実に取り組む必要があります。

【周産期医療体制の充実と在宅での療育・療養支援】

周産期医療体制の充実について、必要な産科・産婦人科、小児科医等を確保するため、より多くの医師修学資金貸与者等に三重専門医研修プログラムの活用を促し、若手医師のキャリア形成支援とあわせて、医師確保に取り組みました。しかし、依然としてこれらの医師は不足している状況にあり、周産期医療体制の充実を図る必要があります。助産師についても、助産師修学資金貸与制度や助産師出向システムの運用等、助産師の確保対策に取り組みましたが、就業助産師数は全国平均を下回っています。

限られた医療資源を有効に生かしながら、安全で安心して妊娠、出産ができる環境整備を進めるため、平成30年度から県内5つの周産期母子医療センターの運営を支援するとともに、周産期死亡や新生児の救急搬送症例等に関する調査・研究事業を実施し、周産期医療関係者の資質向上等に取り組みました。また、医療技術の進歩により医療的ケアが必要な小児が増加するなか、保健・医療・福祉・教育等の多職種が連携した小児在宅医療提供体制の構築を進めてきました。平成29年度には多職種が連携した在宅医療支援ネットワークが新たに設立され、県内全域をカバーす

る体制が構築されました。今後も医療的ケアが必要な小児一人ひとりに対応できるよう、人材育成やレスパイト体制の構築などに取り組んでいく必要があります。

(4) 子育て

子育て家庭を支える取組として、保育・放課後児童対策などによる家庭の支援や男性の育児参画の推進や、発達支援が必要な子どもへの対応などを行いました。

【保育・放課後児童対策などの子育て家庭の支援】

平成 27 年度から本格施行した「子ども・子育て支援新制度」のもと、認定こども園や保育所の施設整備、運営費の補助、加配保育士に対する補助などを実施した結果、3年間で保育所等の定員を約 1,100 人分増やすことができました。一方で、保育士の確保が難しい状況の中、保育士の配置基準が他年齢児よりも高い 0 歳～2 歳児の利用申し込みの増加に対応できず、施設の定員と実際に受け入れできる児童数に乖離がある保育所等があるほか、利便性の高い地区の保育所等に利用希望が集中するなどにより待機児童の解消に至っていません。平成 30 年度に実施した潜在保育士に対する就労等意識調査の結果を分析したところ、多くの方が 7 年未満で保育士を辞めており、その理由の大半を賃金や休暇、残業などの労働条件の不満が占めていました。また、再就職に求める条件としては、「就業時間が自分の条件に合う」という回答が最も多く、働きやすい職場環境の整備を進めることが保育士の就労促進、離職防止につながることがわかりました。今後は、「幼児教育・保育の無償化」に伴い、さらに保育ニーズが増加することが想定されるため、保育所等の施設整備はもとより、保育士の負担軽減や労働環境の整備に注力することで、保育士の確保、待機児童の解消を図る必要があります。

【男性の育児参画の推進、企業による仕事と子育てとの両立に向けた取組の支援】

地域の子育て応援については、乳幼児から小学生の子を持つ親同士の交流の機会の提供などの親の学びを応援する取組や野外体験保育を推進するうえで核となる人材の養成、「みえの育児男子プロジェクト」として新たに「イクボス伝道師」を養成し、企業等におけるイクボス推進取組の一層の拡大を図るなどの取組を推進しました。また、企業と連携し、三重の未来を担う子どもたちや子育て家庭を応援する事業に役立てるための財源の確保に努めたほか、民間事業者が開発した移動式の授乳室を都道府県で初めて設置するなど、子育てしやすい環境整備に努めました。また、平成 28 年度に策定した「みえ家庭教育応援プラン」に基づき、多くの市町・団体が家庭教育を支援する取組を進めており、今後も「教育の原点」である家庭がその役割を十分に果たせるよう、家庭の自主性を尊重しながら、市町やさまざまな主体等と連携し、家庭や地域の実態に応じた取組を進める必要があります。

【発達支援が必要な子どもへの対応】

発達支援が必要な子どもへの対応では、「三重県立子ども心身発達医療センター」および「三重県立かがやき特別支援学校」において、隣接する国立病院機構三重病院とも連携し、専門性の高い医療、福祉サービスの充実に取り組んだほか、発達障がい児等に対する早期支援ツールである「CLMと個別指導計画」の保育所、幼稚園等へ

の導入を促進しています。引き続き、同センターにおける市町職員の受け入れによる専門的な人材の育成や、県民の発達障がい等に関する知識の向上に向けた取組を行っていく必要があります。

（５）働き方

結婚・妊娠・子育てなどの希望をかなえるためには、仕事と家庭の両立への不安や、両立のための制度を利用しづらい雰囲気解消する取組が必要であり、子育て期女性の就労に関する支援やワーク・ライフ・バランスの推進、マタニティハラスメント・パタニティハラスメントのない職場づくりなどの取組を進めました。

【子育て期女性の就労に関する支援】

働きたいと考えている女性等を対象とした就労相談やキャリアアップセミナーを実施するとともに、女性が働きやすい職場環境づくりを支援するため、企業を対象としたセミナーの開催、再就職したい女性と女性獲得に熱心な企業とのマッチング等に取り組みました。また、高等教育機関の学生を対象にしたセミナーを実施し、子育てや介護等のライフイベントにおいても、希望に応じて働き続けられるよう、就労継続に関する意識啓発に取り組みました。今後も、女性の就労に向けた課題等を把握し、再就職支援などを希望する女性のニーズに合わせた取組が必要です。

女性活躍の推進について、平成 27 年度より「みえの輝く女子プロジェクト」として「トップおよび男性の意識改革」「働く女性のモチベーション向上」「女性が活躍できる職場環境づくり」の 3 本柱に沿ったさまざまな支援を展開してきた結果、多くの団体が趣旨に賛同し、また女性活躍推進法にかかる一般事業主行動計画の県内の策定届出数（従業員 300 人以下の団体）は 308 件（H31 年 3 月 31 日現在）となり全国 3 位を誇るなど、女性活躍推進の気運醸成については一定の成果を得ることができました。しかし、県内の中小企業における女性管理職比率はここ数年 10%前後と横ばいで、働く場において真に女性が活躍しているとはまだまだ言えない状況であり、登用する側の経営者や管理職層および働く女性自身の双方の意識改革が課題となっています。

【企業による仕事と子育てとの両立に向けた取組の支援】

また、働き方改革を進める企業の登録・表彰の実施による優れた取組事例の共有のほか、働き方改革に意欲的な中小企業にアドバイザーを派遣して生産性の向上や労働環境の課題解決を図るなど、企業のワーク・ライフ・バランスの取組を進めました。加えて、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントのない職場づくりのため、平成 28 年度に人事労務担当者向けの事例マニュアルおよび労働者向けのリーフレットを作成し、企業等へ継続して配布・説明を行い、働く女性が安心して妊娠・出産し、男女がともに子育てをしながら仕事を継続できる職場づくりを支援しました。今後は、法改正により企業等におけるマタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントの防止対策が強化されたことを踏まえ、引き続き企業等に対する実効性の高い働きかけを進めるとともに、従業員等の結婚・子育て・介護等のライフイベントに対して、ワーク・ライフ・バランスがとれた働きやすい職場環境が、職場の規模にかかわらず実現するよう働きかけるなど、安心して子育てができる企業の取組を促進していく必要があります。