

令和4年度第2回おおいた子ども・子育て応援県民会議 議事録

進行 それでは皆様、ただ今から、令和4年度第2回おおいた子ども・子育て応援県民会議を開会させていただきます。本日の司会進行を務めますこども未来課の樋口です。よろしくお願ひいたします。なお本日は、安部委員、糸永委員、小椋委員、立川委員、広津委員、宮脇委員、山田委員、吉田委員、佐々木委員の9名の方は、所用のためご欠席となっております。30名中21名の委員の方にご参加いただいております。定足数であります過半数を満たしておりますことをご報告させていただきます。それでは初めに、広瀬知事よりご挨拶を申し上げます。

広瀬知事 皆さんこんにちは。今日も大変お忙しいところご出席いただきまして、誠にありがとうございます。もう皆さんご存知の通りでございますけれども、先月静岡県の認定こども園で、送迎バスの中に園児が置き去りにされ、かわいそうに園児が亡くなるという大変痛ましい事故がございました。昨年、福岡県でも同じようなことがありまして、亡くなられたということで本当に心が痛むところでございます。大分県では、園児の送迎にあたって、バスの降車の時の人数確認や、その後の取り残された子どもがいないかということの確認など、バス乗降のことを書いたマニュアル作成の徹底をお願いしているところでございますけれども、今度のことに関連しまして、早速またいろいろ調査をして徹底を図っていくところでございます。調査結果からまだ十分に行われていないところもありまして、早速指導を強化しているところです。調査の結果につきましては、後ほど担当課長からご報告をさせていただきたいと思っております。とにかく、二度とこういうことのないように、少なくとも大分県では絶対こういうことのないように、しっかり対応していきたいと思っております。そのほか、子育て満足度日本一の大分県づくりについて、本会議で大変いろいろと貴重なご意見をいただいております。私どもはいただいたご意見はできる限りすぐさま実行に移すようにしております。前回のこの会議で姫野委員さんから、大分県でやっている出会いサポートセンターの試みが非常に面白いんじゃないか、県外に出ている大分県の子どもたち、あるいは大分県にやってきそうな若い人たちにも周知をして、利用してもらえるようにしたらどうだというお話をいただきました。確かにその通りで、幸い、大分を出てふるさと大分にしばらくしたらまた帰って来ようかな、なんていう人はいて、そういう方を対象に『オオイタカテテ』という大分県の情報発信Webサイトがございます。その登録メンバーさんに、早速この出会いサポートセンターについてお知らせし、ご興味があったらどうぞ、というお誘いをさせていただいたところでございます。皆様方大変貴重なご意見をいただきましたので、また出会いサポートセンターのいい部分が広がって、さらに効果が上がってくるんじゃないかなと期待しているところでございます。また、昨年度の会議で、多胎児の子育て家庭について、もっともっと積極的に支援をするべきだというお話をいただきました。これもおっしゃる通りでございます。助産師だとか、あるいは多胎育児経験者、ピアサポーターによる訪問支援を開始しました。多胎児のいるご家庭ではいろいろ相談したいことも多いし、手を借りたいことも多いということで、そこに出かけて行って相談にのることにより、非常に助かっていると言われております。これもこの会議でのご提案によるものであります。これもありがとうございます。それからもう一つ、これはこの会議ではないですけれども、子ども食堂もコロナの関係で、経営が窮地に陥っているところもあるだろうと。そこで昨年度からクラウドファンディングを行いまして、応援をさせていただいてるところでございますけれども、今年も状況がさらに厳しくなっているということで、クラウドファンディングを行っております。今年、ソフトバンクホークスの今宮選手が大変趣旨に賛成してくれまして、今シーズン、ヒットが出るたびに1万円という大変貴重な資金をご寄附いただいております。テレビでソフトバンクを応援するのが最近大変楽しみになっているところでございます。そんな大変ありがたいお話もきておまして、今年本当に皆様のおかげで、既に目標を達成したという報告を受けております。このように皆様方いろいろお話いただいたことについて、できることは早速実行に移していく。しかも大変地域の皆さんに評価をいただいているということでございますので、報告を兼ねてお礼とさせていただきます。今日も色々ご指摘、ご審議をお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願い申し上げます。ありがとうございました。

進行 それでは以後の議事進行は議長であります、仲嶺会長にお願いいたします。

仲嶺会長 こんにちは。それでは議事に入ります前に確認事項でございます。本日の会議は公開で行うこととし、議事録資料につきましては、県のホームページに掲載することといたします。それでは次第に従って進めたいと思っておりますけれども、大まかな時間の配分といたしましては、(1)の行政説明を10分程度、(2)の意見交換を90分程度としまして、17時には閉会したいと思います。議事の円滑な進行・運営につきまして、ご協力の程よろしくお願いいたします。それでは、議事(1)の「令和4年度子ども・子育て支援施策の取組状況」につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

事務局（こども未来課 内海課長） こども未来課長の内海です。着座にて説明させていただきます。チラシ等を何枚か配布させていただいておりますので、私からそちらについてご説明させていただきます。まずはOITAえんむす部出会いサポートセンターに関するチラシでございます。若い方の結婚の希望を叶えようと平成30年6月から、オアシスひろば内に開設しております。現在、会員数は約1,600名。そして本日までに131組のカップルがご成婚に至っております。先ほど知事からもご紹介いただきましたけれども、前回の県民会議のご意見を踏まえまして、県外の方へのPRにも現在取り組んでいるところでございます。この出会いサポートセンターですけれども、この12月から新たにAIを活用したマッチングシステムを導入いたします。このシステムでは、会員の方に事前に価値観診断テストを受けていただきまして、AIが相性の良いお相手をお見合い候補として紹介いたします。客観的な相性一致度を示すことで、会員の皆様のお見合い申請を後押しして、さらなる出会いの機会の増加につながるのではないかと考えております。あわせて、これまでセンターはオアシスひろばの1階に設置しておりましたが、少し人目が気になるというご意見もあり、またお見合いブースが少なかったということもございまして、この7月から3階に移転しており、より使いやすくなっております。ぜひお知り合いの方、県外にお住まいのお子様も含めまして、ご紹介いただきましたら幸いです。続いてこちらのパパ講座にかかるチラシをご覧ください。今回の意見交換のテーマにもなっておりますし、これまでも多くの委員の方々に男性の育児参画の重要性についてご意見をいただいているところでございます。地域で男性の子育て参画を進めるため、また父親のコミュニティづくりを推進する取り組みといたしまして、NPO法人ファザーリング・ジャパンや幸野委員所属のおおいたパパくらぶさんにもご協力いただきまして、子育てパパの応援講座を令和4年度より開催しております。今年度は、宇佐市と日出町の2ヶ所で講座を開催しております。プレパパも含めて多くの方にご参加いただいております。ページをめくっていただきまして、こちらの子育てパパのコミュニティ支援講座、というチラシをご覧ください。パパ支援に関して、子育て支援拠点や保育所・幼稚園の先生等の支援者向けの研修も行っております。参加無料でまだ空きがございますので、よろしければご参加いただければと思います。関連して配布資料はないんですけれども、先ほど会議前に動画を流しておりました。ご覧になっていただいた方もいるかと思っております。女性の仕事と家庭の両立、また男性の育児参画といった点ではですね、企業の理解も不可欠ということで、県では育児介護等をする職員を応援し実践する上司、いわゆるイクボスの普及にも取り組んでおります。動画を流しておりましたようにイクボスの応援動画を制作しまして、好事例の横展開に努めているところでございます。続いてこちらのペーパーをご覧ください。1点嬉しいご報告です。先日の新聞報道にもございましたので、ご存知の方もいらっしゃるかもしれませんが、積水ハウスが独自の調査結果に基づき、男性の家事・育児力全国ランキングというものを出版しております。その結果、こちらの6ページをご覧ください。と思っておりますけれども、大分県が全国で総合順位4位となりました。こちら今年4年目の調査ですけれども、年々順位が上昇しております。詳しくは、こちら配布した資料をご覧ください。続いてピンク色の多胎妊産婦さんへの訪問等支援のチラシについてご説明いたします。先ほど知事からもお話がございましたけれども、昨年度の県民会議で多くの方から、多胎妊産婦さんへの支援の充実についてご発言をいただきました。皆様からのご意見を踏まえて、今年度から多胎妊産婦さんへの訪問等支援事業に取り組んでおります。今年度から、助産師の方と多胎育児経験者ピアサポーターの方に、研修を行いまして、この夏から訪問支援が始まっております。先日新聞にも

訪問の様子が掲載されておりましたので、ご覧になった方もいらっしゃるかもしれません。実際に利用された方からは、「安心できました」というような感想をいただいております。ぜひ多胎妊産婦のお知り合いがいらっしゃれば、ご紹介いただければと思います。では最後に1点、先ほど知事から冒頭ご挨拶にもありました、園バスの関係についてご報告させていただきます。先日、静岡県牧之原市におきまして、認定こども園の送迎バスに置き去りにされたお子さんが亡くなるという大変痛ましい事案が発生いたしました。当該事案を踏まえまして、県内の631の施設に対して緊急調査を実施いたしましたので、その結果を報告させていただきます。まず県内の調査結果につきまして先ほどプレスリリースした資料ですが、2枚めくっていただいで、緊急点検の結果をご覧いただければと思います。県内でバスを保有している園が97園ございました。その中で、連絡がなく子どもがいない場合は、保護者への確認及び子どもの出欠状況に関する職員間における情報共有を常に行っているとした園が94園ございました。また登園の際、乗降時における子どもの人数、名前等を確認しているかということも、常に行っていると回答した施設が79園ございました。また最後のところですが、バス内にセンサーをつけるなど、車内に子どもが残っていないか見落としがないようなシステム等を導入している施設は、県内にございませんでした。1ページ戻っていただきまして、今後の対応のところですが、市町村と協力して、来週18日から今年中に97園すべてについて実地調査を行いまして、マニュアルの整備等について指導していきたいと思ひます。また、国において昨日、その後ろに添付しておりますけれども、子どものバス送迎安全徹底プランというのが取りまとめられました。こちらの5ページ目をお開きください。今後国におきましては、幼児等の所在確認と安全装置の装備を義務づける方針でございませんでした。あわせて安全管理マニュアルというの昨日示されております。県といたしましても、こういった国の動向も注視しつつ、今後とも保育所等が安心安全な場所となるよう、管理体制の徹底を指導して参りたいと思ひます。私からの説明は以上です。

事務局（こども・家庭支援課 隅田課長） こども・家庭支援課長の隅田です。私の方からは、先ほど知事の挨拶でもご紹介をさせていただきました、子ども食堂支援のためのクラウドファンディングについてご説明をさせていただきます。チラシはこちらになります。よろしくお願ひいたします。県では11月30日までの3ヶ月間、ふるさと納税の仕組みを活用した、クラウドファンディングで広く寄附金を募っております。今年度新たに企業版ふるさと納税という、県外に本社のある企業からの寄附も募集をすることといたしました。この場をお借りしまして広く知っていただき、さらに上積みのご協力のお願ひをさせていただきます。県内の子ども食堂は、8月末現在98ヶ所となりました。食事の提供のほか、学習の支援や世代交流の場となるなど、地域の子どもの大切な居場所となっております。しかしその運営は地域の皆さんや団体などのボランティアが主体で、運営基盤は脆弱であります。それぞれの団体が工夫しながら、食材の確保などを行っておりますが、特に最近では物価高騰、コロナ禍の影響で、一層厳しい状況にあると伺っております。昨年度は232人の方から、目標400万円を上回る434万円余りの寄附をいただき、これに企業からの寄附や善意銀行からの配当金を加えた631万円余りを、県社会福祉協議会を通じて、県内68ヶ所の子ども食堂に配分することができました。1ヶ所あたりの配分額は、3万8,000円から20万円となり、子ども食堂の皆さんや、利用する子どもたちからも多くの感謝の声をいただいております。このクラウドファンディングは使い道に制限がないので、とても使いやすいということでもあります。本日ご参集の皆様には、職場の同僚の皆様や、ご近所の方などにぜひご紹介いただければ幸いです。子どもたちの大切な居場所を守るため、皆様の温かいご協力をよろしくお願ひいたします。

仲嶺会長 よろしいですか。それではただいまの説明につきまして、ご質問等ございましたらご発言をお願ひいたします。よろしいでしょうか。それではですね、続きまして意見交換に移らせていただいでよろしいでしょうか。本日のテーマは2つございませんでした。委員の皆様から事前にいただいておりますご意見につきましては、お手元の資料に掲載しております。まず1つ目のテーマであります、男性の育児参画と企業の理解についてということ意見交換をいたしたいと思ひます。男性の育休制度につきましては、ちょうど10月1日より、国の制度が大きく変わっております。意見交換に先立ちまして、簡単に事務局より改正のポイントをご紹介いただければと思ひますので、お願ひ

いたします。

事務局（雇用労働政策課 木内課長） 雇用労働政策課長の木内と申します。私の方からは、育児・介護休業法の改正についてご説明いたします。お手元に大分労働局が作成いたしました、「育児・介護休業法改正のポイントのご案内」を配付させていただいておりますので、これに沿って概要を説明させていただきます。改正育児・介護休業法は今年の4月から段階的に施行されておりますので、まず今年4月の改正について簡単にご説明いたします。1番の「雇用環境整備、個別の周知、意向確認の措置の義務化」に赤い文字で書いてありますように、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備や、妊娠出産の申し出をした労働者に対する個別の周知、意向確認の措置が、事業主に対して義務づけられたところがございます。またその下、2の「有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和」では、引き続き雇用された期間が1年以上という要件が撤廃されたところがございます。1枚めくっていただきまして2ページ目をご覧ください。今月1日からの「産後パパ育休の創設」と、「育児休業の分割取得」についてでございます。産後パパ育休は、これまでの育児休業とは別に新たな制度として設けられたものでございまして、子どもの出生後8週間以内に最大4週間取得ができます。申し出期限も原則休業の2週間前までの申請が認められるなど、従来育児休業が原則1ヶ月前まででありましたのに比べ、取得しやすい制度にもなっております。また、分割して2回取得することも可能となっております。さらに労働者が合意した範囲内で、休業中に就労することもできることとなっております。その表の真ん中にあります育児休業、従来からあります育児休業の制度につきましては、新たに分割して2回まで取得が可能となる制度改正が行われております。隣の3ページ目をご覧ください。これは改正後の働き方、休み方のイメージを図にしたものでございますが、真ん中の赤で囲んだ、令和4年10月1日からのところをご覧くださいと思います。産後パパ育休は、子どもの出生時や退院時等に2週間、さらに別のタイミングで2週間など、家庭の状況に合わせた取得が可能となります。さらに産後パパ育休と、従来からあります育児休業を組み合わせることもできますので、両方組み合わせますと最大4回の分割した取得が可能となります。これまでどおり育児休業のみで長期取得することもできますし、まとまった休暇が取れない方の場合は、必要に応じて複数回分けて柔軟に取得することができるようになりましたので、さらなる男性の育休取得の推進が期待できるものと考えております。最後の4ページ目でございますが、来年4月には従業員1,000人を超えた企業に対しまして、育児休業取得状況の年1回の公表が義務づけられることとなっております。説明は以上でございます。

仲嶺会長 ありがとうございます。それでは、今のご説明を踏まえまして、意見交換に移りたいと思います。事前にご提出いただいておりますご意見や補足説明でも結構ですし、事前にご意見をいただいている委員さんを含めて、どなたからでも結構ですので、自由にご発言をお願いいたします。時間に限りもございますが、より多くの方からご意見をいただきたいと思っております。要点を絞ってお話をお願いできればと思っております。どうぞよろしく願いいたします。それではトップバッターはなかなかですけども、今回ちょっとこのような制度の改正を踏まえてということで、いろいろな方からご意見がでております。企業関係の方もおられます。いかがでしょうか。はい。川野委員お願いいたします。

川野委員 大分商工会議所から参りました川野でございます。着座にて失礼いたします。先ほどもご説明いただきましたが、産後パパ育休といわれます、男性版の産休制度が改正されまして、それに伴い企業には、育児休業に関する研修の実施や相談窓口の設置など、制度を取得しやすい環境の整備と育児休業制度の内容など制度の周知と、取得意向の確認が義務づけられました。企業にとりましても、従業員の男性女性ともに仕事と育児を両立させることができる働きやすい職場の環境整備は大変重要だと思っております。しかしながら一方では、大分県内の企業のうち99%が中小企業でありまして、中小零細企業にとりましても、一時的に休業する職員の補填等が大きな負担となっているのは事実でございます。また、従業員の夫婦にとりましても、どちらが育児休業給付を受けたとしても収入減となります。家計のこと、育児のことなどを考えますと、どうしても女性の休業が優先されるなど、課題はまだ多く残されていると思っております。以上でございます。

仲嶺会長 ありがとうございます。育休を取れるけれども収入の面でも課題がありますよというように話をいただいておりますけれども、他にいかがでしょうか。加藤委員お願いいたします。

加藤委員 川野委員から目配せをされてしまいましたので、それでは着座で失礼いたします。公認心理師協会の加藤でございます。私は心理の推進をしておりますが、職場は総合病院でございます。600名ぐらいの職員がおりまして、今日たまたまこの会議があるということで、人事課のほうに当院がどういう方向で、どんなことをやろうと思っているか、企業のスタンスをちょっとヒアリングしてまいりました。早速10月1日から私の勤務する厚生連鶴見病院、別府にございますが、従業員が約600名の企業でそんなに大きくはないんですが、小さくもないところで、職員全員にこの内容を周知し、常に看護師さんが大変多く女性の多い職場ですので、育休を取ることは企業の雰囲気として慣れているんですが、男性の手上げがいるかということを知ってみたいところ、もう数年こういったことで出産前に申し出があっているということでございます。実際に今、川野委員がおっしゃったように、病院というのは1人いなくなると、特に看護部ですね、補填の人員ということを常に考えておりますので、その点はスムーズなんですが、実際に男性が育休をとって何をするのか、ということについて、個別の生活技術の件であるとか、どのように奥さまとあるいは周りの支援者とともに、何をその育休の間にしていくことが必要だとか、その内容まではかなり個別性もあり、休んでいい結果が得られることというのは、もちろん皆さんこのことは望んでいらっしゃるんですが、本当に実際にこれが意味のある時間になるかどうかということの乖離が今後生じるかもしれないということで、それに伴ってこちらに今パンフレットにもございますように、出産前から新しくパパになる男性あるいは支援者のですね、その家庭ごとにいろいろどういうことがあったらその時間を有効に使えるであるとか、また経済的な問題ですね、特に若いご夫婦にとっては、産休・育休どちらも給料はありますけれども、家族の中でそれだけ多くの方が衣食住をともにするっていうのは、おそらく経済的にもプラスがないと難しい状況、要するに食べていくための仕事をしていて、給与は入ってくるけれども出て行く分も多いという現実実際に直面した時に、本当に経済面のバランス、ライフワークバランスもですね、どうとっていくのかっていうことデータの積み上げがですね、今後必要になってくるだろうということで、人事課もまず取ってみてそれぞれの社員からヒアリングし、どう活用していけるかということ、事例をくみ上げていきたいということでございました。私もその通りだと思いますし、特にですね、男性の生活技術がみがかれていくという機会を事前に設けるということが必要ではないかというふうに思っております。以上でございます。

仲嶺会長 ありがとうございます。人の補填のこととかそれから経済面、それから男性の生活スキルっていう面がございましたけれども、その点につきましては、出産前からの講座とかそういうのを開設しておりますけれども、子育てパパ応援講座とかプレパパ講座だとか、そういうのがございますけれども、そういう点ではいかがでしょうか。実はですね、つい先日一つ情報があつてですね、これはこの議題に直接関係することではないのですが、福岡市が産後ケア事業の募集を始めて、確か令和3年、令和4年に、そういうものを福祉施設に併設して、産後ご夫婦でそこに行って赤ちゃんの扱いだったりですね、いろいろなことを一緒に指導を受けたりする、そういう施設を少し作り始めているということで、ちょっと耳にしております。そういう点からでも、一つの場所だけで、例えば全てのことが解決するのではなくて、おそらくいろいろなところで育休をとる前からの、それから育休を取ってからいろいろな場所が本当は必要なのかもしれない、それはそのご家庭に合ったものなのかなというふうに思うんですけれども。このパパ講座をいつも開設しております、幸野委員いかがでしょうか。

幸野委員 ご指名いただきました、おおいたパパクラブの幸野と申します。まさにおっしゃるとおりで県にはですね、いろいろこういった講座とか育休の推進とかをやっております。私は8年前からこういった男性の育児参画の推進をやっているんですけれども、8年前よりは本当に父親の皆さん、育児をしたいという方が増えています。具体的に、私が8年前この団体に入会した時は数名の会員だったんですけれども、この2、3年で一気に増えて今は50名ほど登録しています。

それぐらいスピード感、本当に変わってきてるんですけども、こういった講座を開いてくれるおかげで、いろんな方が参加してくれると思うんですけども、これは企業にもいえると思うんですが、意識の高い方しか参加していないんですね。ちょっと私の方も、企業にスポットを当てて記載したんですけども、10 ページですね。今まで8年間いろいろと活動してきた中で、これだけ父親の意識が変わってるんですけども、企業の意識がそのスピードについていけないんですね。私のところの団体の会員の方にお話を聞くと、やっぱり毎日帰宅は9時10時、有給休暇は5日なのに取りれない、取らせてくれない。あと労務管理を全然やっていない。そんな中小企業はまだまだ本当にたくさんあります。やはりこれは、経営者の意識が本当に変わらないと、変わっていかないんじゃないかなと、本当に最近強く思っています。それで、今日ご参加されている皆さんは意識が高いと思いますので、こういった情報をキャッチしやすいと思うんですけども、意識のないちょっと高齢の男性の経営者なんかは全くこういう情報が耳に入ってこないですよ。やっぱり経営にとって何がその男性が育児参画することのメリットなのかっていうことをしっかりと具体的に示してあげなければ、経営者の方は気付かないんです。本当にこれは働き方改革につながっていきます。ですので、ちょっと10ページをご覧ください。厚労省のホームページを参考に男性の育児参画を進める必要性のメリットを記載しましたが、こういった、具体的なことを示してですね、本当に大分県の企業は全然ですね、無理に配って人事担当者に見ていただきたい。本当にそんな気持ちがあります。私自身も8年間やってきて、どうやったら本当にスピード感が変わっていくのかな、ということすごく考えて、まったく出てこないですよ、ってなっていますので、何かこう今日女性の方もたくさんいらっしゃるし、学生の方もいらっしゃるし、労働関係者の方もいらっしゃるし、何かそこら辺の意見を聞きたいなと思っています。何か意見いただければと思います。

仲嶺会長 ありがとうございます。やはり有給を取りやすいというか、取得しやすい環境を、そういう部分も含めて企業のメリットという点を押していただいているのかなと思うんですけども、そういう点でいかがですか。

岡田委員 大分大学の岡田です。各委員に書いていただいたところが基本で、制度を实际使いやすい状況を企業で作るといところが大事なところだと思っております。管理職研修などを通して、管理職が積極的に「取りなさい」と勧めるという、そういったような風土を企業側で作っていくこと、これも大事かと思っております。それから幸野さんの活動もそうですし、今回パパラフの馬場さんの情報が載ってましたけど、パパラフの馬場さんなんかも、私は10年以上前にお知り合いになって、ずっと熱く活動されて素晴らしいなと思うんですけど、やっぱりそれに任意で参加してくださるのは、どうしても意識の高い熱心な方なんですよ。だからもうちょっと、地域で子育てをしている人たちの、そこまでいかない方々の目に触れる形で、「育休を取った」とか「子育てをこのように楽しんでいるんだ」みたいな、そういう姿が見えるようにする必要があるかなと思います。これはここに書いてないんですけども、私もおやじ倶楽部というのをずっとやってまして、まだ17年目で、小学校のおやじ倶楽部をまだしてるんですけど、例えばそういったおやじ倶楽部とかで父親が積極的に動こうという人が、その活動の中で例えば「育休を取ってる」とか「家の中でこんなふう楽しんで家事してる」とかを見せる。おやじ倶楽部で釣り教室に行ったりしたんですけど、釣りで魚釣って帰って渡すで終わりじゃなくて、それをちゃんと調理して卸して天ぷらにして食べて、お皿を拭くところまでが釣りだみたい。そんな先輩のパパがいますよね、そんな何かモデルをなるべく身近に増やすみたいところで、ちょっとチャンネルを変えてですね、「素敵なパパがうちの地域にもおるなあ」みたいなやつを広めていくような取組が必要かなと思っております。以上です。

仲嶺会長 ありがとうございます。わかりやすい流れで説明いただけてありがたいなと思います。今のおやじ倶楽部って岡田委員おっしゃったんですけども、例えば先ほどの幸野委員もそうなんですけれども、やはり意識の高い方、それからそういう集団ができていて以外のところで、悶々としているパパもいるかもしれない。そういうのも、制度とかを利用して、企業の上層部が背中押して育休を取って生活をというように、そういう制度の意図があるのかなと思っているんですけど

も、そこら辺がちょっと書かれてるのが、2 ページですね。神田委員がそのあたりのこと、管理職の考えというところを書かれているんですけども。

神田委員 こんにちは。保育連合会の神田です。今日はよろしくお願ひします。まず、私の愚痴から言わせていただきますと、今岡田先生のお話はさすがだなと思って。うちの家はこの前の日曜日に、お昼うどんを作ったんですね、肉うどんを。で、隣のテーブルまで主人に「運んで」って言ったら、「え？」って言われて、そこに私あのスプーンを置いていたんですね、お箸とスプーン。お箸とスプーンがあったら「スプーンでうどん食べるの？」って言われて、食べればいいわって思って、自分でお箸をお箸入れから出して置こうとしない。そこにスプーンがあつて「スプーンで食べるの？」って言われてカチンときた話を思い出しながら、主人をこの場に連れてきて、この場で聞かせればよかったなと感じております。私の愚痴でした。失礼いたしました。ここに書かせていただいているんですけども、昔は、男性が技術、女性が家庭科の授業をしてみましたけれども、今は同じように家庭科の授業をするようになって、技術の授業をするようになって、子どもたちはそこで子育ての学びも少ししたりだとか、料理の学びをしたりとかする機会が設けられて、私が育った時よりも、今の子どもたちの方が、家庭でいろいろなお手伝いをしたりとか、子どもに関わろうとしている姿を見るようになって、少しずつ日本は変わってきているんだなと感じておりますし、コマーシャル見たときもお父さんがご飯を作って、お母さんが「じゃあ食べるよ」みたいな感じのコマーシャルをよく見るようになって、変わってきているなと思っております。ここでなぜ男性の育児休業率が進まないのかということなんですけれども、うちもこども園なので女性が多いんですが、女性の職員が妊娠しましたと言われたときに、計算をして「じゃあいつから育休ね」って、「産休育休いつまでだよ」ってお話をするんですけども、それを一般の企業の方が、男性が「うちの嫁、連れ合いが妊娠しました」って言ったときに、「ああそうかおめでとう」って終わってしまつてるところを、「じゃあ奥さんの産休と育休はいつからなの」って、「育休は取りますか」、この先ほどご説明いただいたように「何回とりますか」って、提案を必ずするように進めていくべきではないかなと思います。女性が産休、育休取らないっていうのは全くないので、それと同じように、男性も育休を取るのが当たり前なので、企業側としても提案するのを義務付けるとするか、義務付けるのは少し難しいかもしれないですけども、その取得率を 1,000 人の企業とかではなくて、中小企業でも、どのくらい取得をしているのか、提案を必ずしているのかという調査を、大分県としてはしていただければ、広くなっていくのかなと思います。それと、うちの男性職員も育休を取ったんですが、本当に子育てを一生懸命していて、早く帰ったらご飯を作る、早く帰った方が作るとか、子どもの面倒を見るとか、何かうまく生活をしているので、やはり育休を取ったほうが子どもに対する関わりが深くなるのかなとも思いますし、ページをめくったところにあるんですけど、その職員が、今度、第二子の育休を来年 4 月に取る予定になっております。以上です。

仲嶺会長 ありがとうございます。1,000 人規模ではなくて中小企業さんも、公表とまではいかないかもしれないですけど、そういう育休を取らせてるっていうことを、もう少しアピールさせた方がいいんじゃないかというお話だったと思うんですけども。1 つお話伺いながらですね、先ほども実は男性の生活スキルを上げる、っていうお話が出てるんですけども、最初から多くを求める必要があるのか、例えば男性が育休を取ったから即全面やれるでしょうっていう、そういうことではなくて、本当にちょっとしたことをやってもらうだけでも、おそらくお母さんの負担が、心の負担の方もすごく軽くなるのではないかと、それからこの育休を取ったから、全面バックアップというような、ちょっとそんなことを書かれてる委員さんもいたんですけども、もちろん企業さんで奥さまの妊娠がわかっただけで育休をっていう、この義務付けはすごくいいなと思うんですけども、その部分のところと、それから男性の生活スキルを全部まとめるっていう、なんかそのところは、まずは取るところから始めてみようよっていうような、何か少しハードルを下げていくってことも取りやすくなることではないかなと、ちょっとお話を伺いながら思ったんですけど、いかがでしょうか。

安藤委員 はい。男性の家事スキルとか育児スキルについてはですね、私たち女性も最初からスキ

ルがあったわけではありません。もうそれは自分が妊娠してそれから勉強して、本を読んだりネットで調べて今聞いたそんな話だと思うんですけど、それでも本当に迷いながら壁にぶち当たりながらやっていると思うんですよ。だから男性もいいんですけど、私教育現場にいて男の子、まあこれは偏見になるかもしれないですけど、男の子はどうしても何て言うかな、あまり身の周りのこととかができない子がそもそも多いです。片付けとかですね。ぞうきんの拭き方とかですね、給食の後にテーブルを拭くとかね。それはやっぱりちっちゃい頃に、家庭で女の子については、お母さんがさせたり、几帳面をもともと持ち合わせて生まれたとか、そういうのが影響してるのかもしれないけど、男子はもう本当に見ていて腹が立って、私は小学校の校長会の代表で来ているんですけども、もともと中学校にいて、もう中学生の男子はどれぐらい叱ってきたことか。「あんたそんなんじゃ結婚できんよ」とか言って、相当日常のこととかを生活の中で、言いました。もっと子どもがちっちゃい頃に、男の子も家庭で同じように、やっぱりやらせてもらいたいと思います。どうしてその差が出るのかなってというのは、ちょっとよく本当のところはよくわかりません。自分なりの考えはあるんですけど、ここで言うとか差別になっちゃうので口を閉じますけれども。まあそういう部分が1点。それから育児休業。これはもう本当に賛成で進めて欲しいんですけど、私なんか管理職の立場として、職場の男性が育休を取るって言った時に、まず人手不足というか、取るのはいいんですけど人手が足りない。この現状をどう考えるか。取りたいとか職員が言ってきた時に多分「ええ」って本音で思うと思うんですよ。「人はいないのに休む？」っていう風な。だからそういう現場も多いと思うんです。企業の中には。だからそこをやっぱり、1人が欠けてもちゃんと補い合えるような、職場、労働環境、職場環境でないとなかなか進まないんじゃないかなと思っています。これは男性に限らず女性の職員が「妊娠した」って言っても、おめでたいと思う、喜ばしいことだと思うんですけど、「ああ代わりを見つけないといけんな」というその心配から始まります。そしてなかなか見つからない。産休の時期になっても見つからない。それがやっぱり一番困っている。だからそのところもどうにかしていただければ、もうちょっと働く人員等の余裕があれば、さっきから話題に上がっているちょっと高齢の管理職とか、そういう方だって、心広くして時代に合わせてですね、考え方だって多少変わっていったってどうぞってことは言えると思うんですけど、私の中でネックはそこですね。人員。人員不足のことです。すいません。

仲嶺会長 今人員不足が出ましたけど、そのことに関連してでも結構でございますけれども、事業主の方もおられますし、本当に悩ましい問題だと思いますので、どうぞご意見ございましたら、保育現場さんでも結構です。

相澤委員 例えばこの育休をですね、丸々こう連続して1日取らなきゃいけないのかという。逆に言うと、育休を取っている間に半日出勤するとかですね、そういうことをフレキシブルにやりながら、まあ先ほど川野委員が言ったように、給与が減っちゃうと。収入が減ると。収入を減らさないような、だけでも育休を取ってそして楽しむといったような、フレキシブルにこういうものを柔軟に使っていくことをやっていってですね、創意工夫しながらやっていくのが一つの手なんではないかなと思います。

仲嶺会長 組織的な取り組みっていうかそれも必要ではないかというご意見だったと思いますけれども、もちろん事業所じゃなくて、外から見てこう思いますよってそういうご意見もあるかと思えます。いかがでしょうか。はい、高橋委員お願いします。

高橋委員 大分県助産師会の高橋と申します。お願いいたします。私たちは産まれたばかりのお母さんたちに関わる身なので、最近ですね、やっぱり育休を取っているお父さんが多くなってきています。現実としてはですね。10月から施行なんですけれども、自宅に帰るとき、退院するときはずっとお父さんがお休みを取って、お迎えに行くっていうのが現状になってきているのも事実です。この育休も結構取っているなという声を聞いていましたし、お母さんたちが、先ほど会長さんが言われたように心のケア、側にいるだけですごい安心感、特に初産婦さんとかはもう不安で仕方がないんだけど、お母さんが手伝いにきたとしても、実家に帰ったとしても、やっぱり旦那さんが一番

側にいてもらいたい存在であるみたいで、そういうところで安心感はすごくあるみたいで、ただやはり経済的な面でもやっぱりすごく気になっているようなので、本当はいてもらいたいんだけど、経済がっていうことで、やはり先ほども出てましたけど、企業からのバックアップで本当にそれが参加しやすい環境というのは、ぜひ作っていただきたいなと思います。特に今お母さん方、初めてだろうと2人目3人目だろうと、やっぱり1人子どもが増えるっていうことはすごく大変なことなので、そういうところでも、夫婦で一緒にできる時間が多くあればあるほど、また全然違ってくるんじゃないかなというふうに感じています。

仲嶺会長 ありがとうございます。いかがですかほかに。はい。祖父江委員お願いいたします。

祖父江委員 白杵市の地域子育て支援拠点よいこのへやの祖父江と申します。子育て支援という視点からちょっと述べさせていただきたいと思うんですけども、なぜこうも育休、男性の育休が言われているかという、やっぱり女性が働きやすい社会を目指すっていうところだと思うんですね。実際にやはり父親の育児休暇取得率っていうのはすごく上がってきているなと思ってまして、拠点に来られるパパさんも結構増えてきました。そういうパパさんと話す機会が増えてきた中で「育休取って今何してるんですか」という話をしたときに、「今ちょっと奥さんも育休中で、2人大人が家にいる状態で、食事づくりを1週間で交代制にしています」という話がありました。1週間はパパがまるっと買い物から。献立を考える、そして買い物に行く、作る片付けるまでをパパがする。次の週はママが交代してする。その間もパパは洗濯を交互にやるとかそういう家庭の中での仕組みづくりをしているっていう話を聞きました。それってすごくいいなと思っていて、やっぱり食事作りをもう全部主体的に男性がするっていうことを任せるっていうのが、その家庭には合っているようで、育児休暇を取った時に、男性が何したらいいかわからないみたいなどころをですね、先輩パパと話す機会がやっぱりいるんじゃないかなというふうに思っていて、ちょっと今年度中にですね、日曜開所の日に父親同士がですね、そういう話をちょっと共有する場を作ろうかなと考えてます。育休を取得するに至った経緯、職場の理解ですとか、家族の理解ですとか、どういうふうに話がなされて育休を取得すると決めたか、そしてどう過ごしているか、取得前後で奥さんとご主人とどう変わったかとかですね、そういうのを実際話をする場をですね、育休中の方、それから育休を取得して復職をした方、これから育休を取得しようと考えられている方を対象にちょっとやってみようかなと思ってます。今育休取ってらっしゃるパパにちょっと協力してくださいってお願いしたときに、やっぱりあの制度があって使う権利があるっていうこと自体知らないっていうパパも多いですし、あとはやっぱりすごく上司を説得したとか、いろんな話が出てきたんでやっぱりその育休、10月から制度が変わって、今すごくそういうタイミングで変わるチャンスでもあると思ってます。先ほどちょっと話にも出たんですけど、子育てパパ応援講座の話ですけども、あれなんですけど、意識が高い方しか来れないという問題なんですけども、白杵市はですね、私の拠点と白杵市の子ども子育て課と、あと助産師会と共催で、プレママ・プレパパ講座を今年度開催するようにしています。来年度も継続して開催をしていただけることになりそうです。やっぱり早い段階から、家族と育児家事参画に目を向けるきっかけ、そして、すごく大事な場にあると思ってますし、今妊娠したら母子手帳をもらいます。それから生まれたあと乳児健診があるまでほぼ何もないという状態なんです。自分から情報を求めていかないと、何も得られないっていう現状があるんですけども、私はそこもっと埋めていきたいなと思ってますので、妊娠して両親学級っていうところをちょっとこう手厚くしていきたいと思ってます。今までは行政が妊娠していらっしゃる方にお手紙を出すみたいな集客方法だったんですけども、今年度はちょっと電話かけをしてくださいというふうに私がお願いをしまして、電話かけをしたらやっぱり行ってみようかなっていう方も増えてきたように感じます。やり方を変えれば、必ず変わることがあると思ってますので、そういうふうに、マンパワーが必要な部分もあるんですけども、きめ細やかな支援っていうのを出来るようにやっついこうと思っています。以上です。

仲嶺会長 ありがとうございます。今の料理を交代でっていうお話とかありますけれども、自分の経験から言うと、例えばついこう奥さんから言われたらカチンとくるとか、お互い身近すぎてお互

いにあれをこうして、あれをこうしてっていうことを言われた時にちょっとカチンとくるな、とか言うときに、何かそういう第三者のどうやって分担したかとか、育休取得を考えたとか、何か第三者の話だと素直に聞いてもらえるのかなとか、ちょっと自分のことに置き換えて自分がやっぱりその第三者から言われれば、やっぱりちょっと素直に聞けるかなあ、とか思ったものですから、例えば上司をどうやって説得したかとか、そういうような今お話してもらおうと思ってるっていうことでしたけれども、そうすると例えば会社の中なんかでも、そんなことを、そういう話題をその会社の中でも取りやすく、取った人がちょっとそういったお話とかをするとですね、その会社自体で取りやすくなるのかな。じゃあその時人手不足と申しますか、もともと人手不足なのにどうするん？っていうそのことを管理職の人だけではない、みんなでちょっと考える場とかがもしかしたら可能になるかもしれないとか、そういうちょっと祖父江委員のお話は、そういうところまでいってもいいのかなあというように、ちょっと具体的な考え方ができるなと伺いながら思いましたけれども、いかがですか。今ですね、どちらかという半分よりこっち側の意見、すいません。半分よりこっち側の方の、ちょっとご発言が多いんですけども、いかがでしょうか。半分よりあちら側の方の。はい、それでは首藤委員お願いします。

首藤委員 はい。子ども食堂を行っております首藤と申します。お話を伺っていて、私たちにつながっている子どもが就職した業種が建設業です。業種ですごくこう考え方が違うし、取り入れるスピードも認識も、いろいろが違うんじゃないかなと覚えているところです。運送業と建設業、これはすごく今の新しい制度を取り入れるのに、難しい業種じゃないかなと覚えています。その場合何が必要かという、やっぱりその経営者の考え方はもちろんなんですけれども、先ほど会長さんがおっしゃったように、やっぱり若い人を雇うっていうことは今積極的にやっているの、そういった方と一緒にやっぱり話す時に、「こういうことがあったらいいな」とか「今付き合ってる人がいて結婚したいと思ってる。それで、子どもが生まれたときに会社がどうしてくれるのか」みたいな話がですね、直接当事者から聞けるといふ風になれば、覚悟があるのかなとは思っています。ただ、それを会社、一つ一つの会社に任せるのではなくて、やっぱり建設業組合とかですね、協会とか。トラック協会とかそういったところを巻き込んで何か出来る方法があるのであれば、ぜひ進めていただければと思います。

仲嶺会長 ありがとうございます。その他の方いかがでしょうか。

阿部委員 日出町社会福祉協議会子育て支援課の阿部です。今年度、パパ講座を開催している日出町でもあります。パパのコミュニティを作りながら、先ほど言われた、こういう時奥さんをなだめるにはどういうふうにしたらいいかとか、何かそういうお話をパパ同士でしながら、開催しているところですが、まあまあ集まっている人は意識が高い人というような感じですね。男性の育児参画と企業の理解についてということで、子育て支援拠点からパパからですね、そもそも育休の話話し出しづらいとか、育休を取りたかった、取って欲しかったけど、その後のパパの立場や職場でのいづらさを考えたら取れなかったとか、双子の家庭で3ヶ月育休を取って、双子だったから大変だったから、6ヶ月延長することを理解してもらうことがなかなか大変だったとかいう声を聞いたことがあります。そんな中ですね、ちょっと小耳に挟んだんですが、おおいたパパくらぶの幸野さんがいらっしゃるのであれなんです、男性育児推進プロジェクト『PROJECT BRIDGE』といった何かそういうプロジェクトを作っているらしくて、それが普及するとういかなと思っています。これは家の状況や奥さんとの調整をシートに示したやつを、企業さんと共有するというところで、その家庭の情報がそのシートを見れば理解してもらえるということで、多くの企業さんがこれを導入してくれると、家庭の情報・状況等を企業が理解しておくための材料になるんじゃないかなと思っているので、ぜひ普及運動をしていただきたいなと思っています。以上です。

仲嶺会長 ありがとうございます。そろそろ次の議題のテーマにちょっと移る時間になって参ったんですけども、今何か協会さんにそういう提案をして、例えばそれをそれぞれの協会さんに周知していったらどうか、そういうようなお話も出ましたし、少し何か取り組めそうだなっていうお話

も出てきているかと思うんですけれども。はい姫野委員。

姫野委員 大分県民児協の姫野です。先日、子育て真っ最中のお母さん方の座談会に参加させていただいたんです。その中で、父親がお休みを取って、子育てに参加してくれるということで、育児休暇ではないんですけれども、単発的な休みを取って、一番忙しい時に参加してくれるっていう、そういう話をしていたお母さんがおられたんですが、子どもをちょっと見て、いつもだったらトイレに行くこともままならないようなお母さんが、助かると思ってお父さんちょっと見てっていうことで、用事をし振り向いたときに、「子ども見てるの」ってお母さんが声を掛けたら「うん見てる、見てるよ」って言って携帯を眺めていたと。そうすると、その他のお母さん方が、「それは子育てあるあるやな」って言われてたんですね。ですけれども、先ほどからもパパのスキルみたいなことのお話が出てたと思うんですけれども、私のやっている活動の中で、やはり保健師さんと関わることも非常に多く、その中で今、出産女性の産後うつの問題が、非常に問題が大きくて、という話があったんですが、旦那さん、ご主人が子育てが完璧にできなくても、お手伝いが完璧にできなくても、「あんた何しよんの見えてないじゃないの」っていう、その会話ができる、それだけでも、私はすごく育児真っ最中なお母さんにとってはすごく大きなことではないかなと思うんです。子育てサロンを私がしているときも、1日中親子で向き合ったままだと、全然一日中話を他の人としなかったというようにお母さん方がたくさん見えます。そういった方の話を聞くと、やっぱり完璧にできなくても、お父さん方がちょっと育児休暇という形なのか、単発でもいいけれども、そうやって寄り添うっていうこと、文句を言われながらも、会話できる人がいるっていうことはすごく子育て中の母親にとっては大事なことではないかなと感じたことでした。私事ですが、こういった課題が、議題が上がってくる時に、身内の子どもとかそういったことなんかで、意見をよく聞くんですけれども、私の息子夫婦は非常に帰りがとにかく残業残業で毎日遅くって、技術職で仕方が無いんですけれども、非常に残業の毎日です。ですから子どもをつくれるような状況じゃないとはっきり言います。こういった中小企業の働き方も、一つ大きな問題ではないかなと常日頃から思っております。やはりその育児休暇もちろん大事ですが、やっぱり日頃5時に帰られ、せめて6時に帰られるような状態だったら、子育ての協力とかいうのももっとできるんじゃないかなと思うんですね。それが夜の9時10時に帰って、どうやって、お手伝いができるだろうかと、本当現実的にはそう思います。あともう一つ、零細企業です。中小企業、零細企業ですが、その経営者の方の話を聞くことができました。「男性の育児休暇についてどう思うか」と問いましたら、「例え従業員1人が育児休暇を取ったとしても、その代わりに労働力を集めるのがもう非常に大変だ」と。「もし例えうまくいって見つけられたとしても、その方に1年間なりほんの数ヶ月なりを手伝ってもらって、慣れたところで、はい、もうあなたいいですよっていう、辞めてくださいって言って来てくれるような労働力がどこにありますか」と。そういうふうなことを言われました。本当にやっぱり現実的には非常にそういった細かいところまで問題がクリアされないと、非常に難しい問題ではないかなと思いました。以上です。

仲嶺会長 ありがとうございます。たくさんのご意見をいただいてですね、やはりあの人員の補填の問題とかそれから、やはり企業さんで取得を積極的に勧めていただくっていうか、そういうことができるように整備をしないといけない部分、小さな細かな問題は結構あるんだよっていうことをお伺いできたのかな、というふうに思いますけれども、それでもですね、先ほどの男性育児プロジェクトとか、それぞれでできる取り組みが、何とか続けて取り組まれてるっていうところは、まだまだ大きな可能性はあるんじゃないかなっていう。男性の育児への意識向上とか、参加とかをもっともっと充実できるんじゃないかなというのは、少し拝見できたんじゃないかなと思います。

それではその次のテーマに移らせていただきます。困窮する子育て世帯への支援についてというテーマで、意見交換をいたしたいと思っております。これにつきましても、事前にご意見をいただいておりますので、どなたからでも結構ですけれども、まだまだご発言されてない方もおられますので、ぜひ今日は、全員手上げ発言ということでお願いできればと思いますのでよろしくお願ひいたします。それでは困窮する子育て世帯への支援について、まずはお手元の事前いただいたご意見等、ご用意して、ご発言をお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願ひいたします。たくさんの方の意

見をいただいておりますけれども、じゃあ川村委員お願いいたします。

川村委員 はい。こんにちは。川村涼太郎です。愛育学園はばたきの職員です。私は養護施設出身なんでその視点でコメントさせていただきたいと思います。まず資料の方には、施設に預けられている若者は、相談支援窓口っていうところがあってもですね、なかなか自分からは行きにくいということがあったりとか、あとはそもそも知らないんですね、そういういろいろな支援。知らないし、知った、教えられたとしても、頼れなかったりとかする。意外と。相談支援の方が優しく言ってくれるんですけども、出身の施設であれ、窓口であれ、行ってもいいのか、こういう相談者もいるのかって思ってしまう。私も含めて、私の知っている、そういった社会的養護の経験者の方が結構多くの方が言っています。なのでそういったそのハードルを、どやって下げていくかというのが一つ課題なのかなと、私も痛感しているところです。っていうのが簡単に書いてありまして、資料に書ききれないところは、口頭で追加でお話したいんですけども、今大分県の社協が実施している大分県児童養護施設退所者等に対する自立支援資金貸付制度があるんですよね。これが児童養護施設を出て大学に進学したり、就職をしたり、例えばで言うとそういう人たちの、生活資金や家賃それから資格取得のためのお金を支援するような貸付の制度になってるんですけども、これとですね、この制度と、大分県ホームページにある母子父子寡婦福祉資金貸付制度、この二つを比べながらですね、思ったこと気がついたことを、お話しさせていただきたいと思うんですけども、まず利子の話になりますけれど、自立支援資金貸付制度の方は利子は無くて、無しというふうになっているんですね。正当な理由が無くて延滞してしまった場合などを除いて、利子は無いと書かれていまして、母子父子寡婦福祉資金の方は、連帯保証人がない場合は利子があるというふうに記載されていました。これ前者の方はケアリーバー、要は社会的養護経験者、ケアリーバーって言いますけど、ケアリーバー向けの制度なので、そこら辺が配慮されて利子が無しというふうにされてるのかなと僕は思ったんですね。で、ただ連帯保証人ですね。連帯保証人もケアリーバーのこの制度については1年必要ですけど、ただし各事情で保証人が立てられない場合も申請を受け付けることができますよ、と書いています。母子父子の方は、1名必要というふうにあるんですけども、ただそのさっき利子のところであったように連帯保証人がない場合は、利子があるというふうに載っているんで、連帯保証人を立てられなくても、一応申請はできたり、場合によっては受けられる場合もあると読み取れるんですけども、ページを見た時だと、母子父子の制度はですね、絶対に連帯保証人がいるんじゃないかと思ってしまうような記載なので、この母子父子の方は、ケアリーバーではなくて一般向けなので、ケアリーバーからした時には連帯保証人は絶対立てられないと思って、ここで断念する可能性ももしかしたらあるんじゃないかと、私は個人的に思いました。で利子についても、利子がやっぱり連帯保証人が付けられなくて利子がどうしても経済基盤が乏しいケアリーバーの方だと厳しいんじゃないかなというふうにも感じました。また、こちら母子父子の方ですね。ひとり親家庭がターゲットになっているんですけども、そのひとり親でなくても、夫婦であったとしても、その夫婦が例えばともに経済基盤が弱い、ケアリーバー同士だったら、2人いても先ほどの働き方改革の話もありましたけど、やっぱりどうしても厳しい部分もあるんじゃないかと想像できます。それから申請についてなんですけども、ケアリーバー自立支援金貸付制度の方は、申請については入所していた施設、または里親委託を解除された人だったら、委託元の児童相談所を通じて、社協に申請するようになっている、そういう記載になってるんですけども、私が個人的に感じたのは、その施設か児童相談所を通じないと申請できないのか、というところがちょっと気になったところで、場合によってですね、その退所後、元いた施設や児相に頼りたくないとか、言えないとか、もう退所したのでプツンとそこでつながりが切れてしまうとか、そういういろんなケースが考えられるので、申請に介在できる機関をもう少し広げてもいいのかなというふうに個人的に考えました。例えばつながっているアフターケア事業所だったり児童家庭支援センターだとか、いろいろ考えられると思うので、そういったところもありなのかなと思いました。ここから提案なんですけども、例えばというところなんですけども、今申し上げた2つの制度を参考にして、例えば大分県の児童養護施設退所者等に対する子育て支援資金貸付制度（仮）ですけども、まあ貸付制度じゃなくてもいいと思うんですけど、今の二つを参考にして、私が考えたのは、そういう大分県のケアリーバーに対して、子育ての資金を支援する制度ですね。これが今ないなと思いましたが、あるといいのかなと思いました。

まあ目的としては、先ほども言いましたけども、母子父子寡婦福祉資金貸付制度もひとり親家庭をターゲットにしてあったりするんですけども、どうしてもケアリーバー向けではないので、ケアリーバーからしたら少し敷居が高くなってるのかなと感じました。それから、窓口が違うと言いますかね、母子父子の方は市役所の担当窓口だったりするんですけども、ケアリーバーの貸付制度の方は県の社協なので、ケアリーバーからしたときには、入所していた時に SST なんかで社協の人と会ってたりとか、あるいはその施設の職員とか関わりのあるアフターケア事業所のスタッフがその県の社協の人とつながっていたりとかするので、市役所の窓口の人よりも、県の社協の方がケアリーバーの人からしても、ケアリーバーの周りの人からしても、つながりやすいルートなのではないかと個人的に思ったので、そういうのがいいかなと思った次第です。それで貸付の対象者なんですけども、ひとり親に限らず、場合によっては夫婦であったとしても一応申請ができる、大分県の児童養護施設を出たり里親の家庭を出た方、親からの、親というか保護者等から経済的支援が見込まれない方で自分の子育てをするのに、経済的な支援が必要な方が申請できるような仕組み、申請者が必ずしも世帯の人は一致しないということになるのかと思いますけども、貸し付けの種類とか期間とか額とかは、母子父子のほうの制度を参考にしてうまいことなればいいのかと思いますけども、これも一応利子は無しにして連帯保証人 1 名必要ですけども、ただし家庭の事情で立てられない場合にも、申請受け付けができますというふうに丁寧に書いておくなどして、申請についても先ほど申し上げたように、必ずしも出身の施設や児相を介さなくて別のルートがあっても、いいのかなというふうに思いました。今、現行の大分県のケアリーバーの自立支援資金の貸付け制度は免除の措置があるんですけど、これについても子育て支援の方についても私が考えたのは、貸付と同時に指定の子育てに関する講座だったり、講習会だったり、セミナー、学習会、SST 訓練など、いろんな何かしらに継続してその貸付け受けてる方が、そのケアリーバーの、お父さんもしくはお母さんが継続してそれを受けていくことで、返還の減免措置をするのもありかなと。これによってその子育てをするケアリーバーの方の自立や子育ての質の向上を図るとか、担当者や専門家の人が定期的にそのご家庭を見守ることになると思うので、困りの早期発見・対応それから貧困虐待の連鎖の防止、それからそのご家庭と社会とのつながりを構築していくそういう役割も、サブで果たせると考えております。ただし課題としては、その財源だったりとかそういう支援効果といいますけど、人手とか会場とか、あとはその他の制度、他の今ある制度との調整ですね、重複の関係とか。そういう金銭面等がたくさんあると思うんですけど、例えば今みたいな、私が申し上げたような新しい制度があってもどうかと思うところが、この資料を提出する時に考えてきたところです。今のは以上なんですけども、今日の資料を拝見して、一つだけ最後にコメントさせていただきたいんですけど、私のコメントの前のページの岡田副会長のページのコメントなんですけども、冒頭にですね「子どもの貧困について、子ども自身が問題を自覚して状況を発信すること、周りの状況について支援すること、まあこういった環境整備を進める必要がある」とご記載があるんですけど、この「子ども自身が本当に自覚して状況を発信すること」というところに注目したんですけど、これが本当に大事なかと私も思いますけれど、ただ私もネグレクトの家庭で育て、育児放棄されている点もあるのでそういったことを思い出すとですね、そもそもそういった不適切な養育環境にいる時、自分が今のこの家庭はまずいんじゃないかという自覚が無かったり、お風呂に毎日入ってなかったり、ご飯が 1 日 1 食だったりしても、それが当たり前みたいな、感覚が麻痺していることもあるんですよね。なんでその問題が自覚できるかっていうところもそうなんですけど、そうなる前にですね、早い段階から困ったときはこういう風に頼るんだよとか、意見を言えるんだよってというのが、前々からあると少しは違ってくるのかなと、その感覚が麻痺する前にですね。学校は、子どもが一番関わっていく回数も多いのかなと思うんですけども、そういった学校に例えば、今アドボケイトの仕組みができてますけども、保護される前でピンチになったとしても、学校に行っていればその学校でそういったスタッフと話をして、そのピンチを見つけるというか、発見して対応することができるかもしれないのかなと思うんですけども、ただ不登校になってしまった場合は難しいんですけども、その不登校になった後にはどうするかということが課題になってくるのかなというのがあるんですけど、私も実際学校に行かなくなって 1 年間ぐらいネグレクトの家庭で過ごしたんですけど、誰ともというか、何ていうんですかね、福祉の大人と出会ったことはないですし、関わる人が全然いないんですね。家から出ないとすると、本当に親以外には会わないです。大人には。その親が

不適切な養育環境のあれになっているので、私の場合はその心理的虐待とかなかったんですけど、心理的虐待とかあればもっとひどい状況になるのかなと思うので、いろんな大人が見守る体制が、仕組みが整っていく必要があるかなと。岡田副会長もこの最後の方に書いてありますけども、ヤングケアラーとかダブルケアラーとか、そういったキーワードが最近はどんどん出てきますけども、ワンストップで関係機関が連携して対処していく仕組みの整備も必要である、と私も思いましたので、コメントさせて頂きました。長くなりましたが以上です。

仲嶺会長 ありがとうございます。二つのことに分けてお話しいただいたかなと思います。一つは貸付けのことで、それから、2点目は問題がなかなか人の耳には届かないというそういった現状のことをお話しいただいたかなと思います。少し私もちょっと貸付のことに関わっているように感じているのは、実は借りているのが一つだけではないとか、今簡単にATMで借りられるものですか、少しちょっとそういう、実はその貸付が膨らんでいるご家庭もやっぱりありますし、ですからそういうところをやはり指導できるというか、そのやり方を、どなたかが相談窓口みたいところでどう経済、自分のところで家庭を回していったらいいかっていう、そのアドバイスをできる場所が必要だなというのは感じております。貸付ももちろんなんですけれども、もうその前にですね、こういう公的制度の前にですね、ちょっとそういうふうなところに陥っている家庭もあるかなと、ちょっと発言させていただいております。今のようなことでですね。単発的な契約とかそれだけではないこと、それからもうちょっと賃金のアップですね。そういうことも考えなきゃいけないんじゃないかっていうようなご意見が他の委員さんから出ておりますけれども、いかがでしょうか。そういう賃金の問題とか。一応そのようなところでいかがでしょうか、困窮するご家庭っていうことに絡めてですね。

安藤委員 先ほどの川村さんのお話を聞いて、子どもたちの見守りについて学校現場としては非常に責任を重く、お話に対してですね、責任は重いと感じておりますので、引き続きそういう見落としがないように関わっていきたいなというふうに思っています。それから経済の格差が教育の格差につながっていて、それが、教育の格差がスキルを身につけることができなかつたり、専門分野の学習がこなされなかつたりして、なかなかこう就業につながらなかつたりとかする現状。ですからそういう経済的な基盤、生活の基盤、そういったものを支える仕組み、社会の仕組みっていうのも重要じゃないかなと思っています。それから、先ほどから私も人材のことを言ってるんですけど、でも結構いろんなところで人手が足りてないのに、その現状の中で職を失ったり、職に就けなかつたりする方が大勢いらっしゃるっていうこれも何かこう、ちょっとどういうことかなって思うこともありまして、まあコロナ禍とかそういうこともあるかもしれませんが、なぜそういうことが起きてしまうのかな。それは働きたいという人は、えり好みをしていて、思う職業についていないような状況になっているのか、それとも労働環境が悪すぎてその働きどきに二の足を踏んで、もうその仕事、その職場に行かない、働かないという感じになっているのか、それか就職しても続けられない、続かない。それか労働者としての資質を、私たちは教育の現場でこう、ちゃんと育ててない。まあ家庭も含めてですけども、そういう問題があるのか。いったい何で、働きたい人も多くて足りない職場も多いのに、どうしてきちんと埋まらないのかというか、ミスマッチの状況がですね。その辺りがよくわからないですね。何をどう変えていけばいいか、私は私の立場で何すればいいのか、というところがですね。

仲嶺会長 ありがとうございます。人手不足とは言われながらも、就職できていない人、それからパートさんが多いんじゃないかという。今その以前に川村委員からお話があった実は困窮するご家庭っていうのが、実はやはり相当賃金が低いですね。ですから、何かそこら辺りも、ほとんどはひとり親家庭さんの場合は、パートさんで仕事してるとかですね、そういうケースもかなり見られますから、何かそこら辺りも2ヶ所ぐらいをやらなきゃいけなかつたりという状況とか、そういうところで、また親が働くことが精一杯で家庭形成が難しいとかいうことにもつながってるかもしれないというふうにも思います。ただ、まだ皆さんいろいろご立場から、いやこういう現状もあるよ、あるいはこういういいところもあるよっていうような、そういうご意見もあるかと思っております。いかがで

しょうか。首藤委員お願いします。

首藤委員 困窮家庭の現状ということであると、今働き出した子どもがやっぱり仕事が続かないってということももちろんありますし、金銭教育はやっぱり家庭だったり、学校教育でやっぱり少ないことで、18歳で社会に出た時にそれを昔みたいに現金だけ管理するのではなくて、電子マネーだったりとかいろんなところでも、お金が無くても購入することができる。それをしてしまったがために、多額の借金が重なって、にっちもさっちも行かなくなった状態で職を辞めざるをえなかったり、生活が破綻したってということが身近にあります。それを企業がその子に対して思いがあれば、そこをやり直しが利くようなサポートをしたりとかして雇い続けるっていうことをするかしないか。企業が欲しい人材までやっぱりその、育てないっていう現実はあると思うし、例えば建設業のところであると、その日本人を雇うのが厳しくなっている。建設業で働く人が少ない上に、働く希望をする人もいないけれども、日本人の人が働くよりも、外国の方に来ていただいて、その意欲が全く違う、金銭に関しての意欲も違えば、取り組む姿勢も違うってところで、今積極的に外国人の方を雇うという現場のニーズがあったりとかもする。そうすると若者が建設業に行く機会も少ないし、雇われる機会が少なくなっているっていうのを、何か今肌で感じています。やっぱりその本当にもう、家庭の本当にちっちゃい時からの話になってしまうっていうのは、今、現状思っています。そのお金の教育が大事だったりとか、生活の習慣が大事だったりとかいうことが、大きくなったときにその子を助けるんだけどそれがなくて、本人が社会に出ていきなり放たれて、働いてお金を自分の手に取ったときに、ちゃんと管理ができないとか、そこからその周りで見てくれる親だったり、家庭だったりがないことで、やっぱりそのこの今の厳しい社会情勢の中でですね、いつ転けても仕方がないことが困窮家庭に限らず、私たちの子どもでさえあるなっていうのが、今とても実感しているところです。

仲嶺会長 ありがとうございます。知事お願いします。

広瀬知事 働く人の意識の話がいろいろ出ましたけれども、同じように国の方も大変深刻に考えておきまして、経済産業省の資料で、国際比較をしながらやってるんですけども、その中で注目されるのが、「あなたは今働いているところの仕事を、ずっと長く続けるつもりがありますか、それともそうでもないですか」という質問をしますと、日本はアジアや太平洋諸国の中で、長く働いていう意識が一番低いんですね。「いや自分はこの会社で長く働くつもりはないんだ」という人が非常に多い。じゃあ「どこか転職や新たに仕事を始めるってというような、意識がありますか」という質問をしても、これまたアジア太平洋諸国の中で、日本は意識が非常に低い。自分は何のためにこの会社で仕事をしているのか、そしてこの仕事によって何をしようとしているのか、自分の人生はどういうものなのかっていう、仕事に対する意識が随分昔と違ってきて、またアジアの他の国々と違ってきてどうも合っていないという感じがある。他方、もう一つは、そういう日本の若い人に「あなたが今、あなたが勤める会社との関係を見た時、この会社の目的と自分の目的が一致しますか、あるいはしませんか」という質問をしますと、これも大抵の国では「しますよ」と、少なくとも半分くらいは「一致しますよ」という回答でございます。ところが日本の意識っていうのは「いやいや、私は会社と全然意識が一緒にならない」という人が多いんですね。つまり学校教育なのかもしれませんが、とにかく仕事に対してどういう覚悟とどういう意識を持って臨むかということについて、日本の若者は教育できていないんじゃないかと。それから他方ですね、会社のほうもせっかく人を雇っていながら「自分の会社はこういうことをやりたいんだ。ついては、皆さん自分ではできるだけ皆さんの待遇のことを考えるから、みなさんも会社の目的に沿って、いい仕事をしてください」という目的を理解してもらっていない。会社の目的と自分の目的っていうものが、一致しなくても、「自分が働くことによって給与を得て、大事な家庭を守るんだ」という意識でもいいんですけども、会社は給与払ってくれるから、忠誠を尽くす社員になるんだという気持ちになってくれればいいんですけども、そのところがもう会社との関係が非常に軽薄になっている。それだけ会社の幹部が社員に対して説明をしてない。交渉を持って、社長がこういうことがあるんだということを説明もしない。アジアの他の国はちゃんとそこをやっていると。そういう調査の結果が出てまして、今の議論

にもあったような点については日本の働く方も働いてもらう方も、どうもお互いに理解ができない。右往左往してるといのが今の現状じゃないかなと。学校教育もしっかり立て直さないといけないし、会社の社長教育もしっかりやらないといけないというような状況なんじゃないかなという議論をしてるところです。皆さん言うようにこれは国としても深刻な問題だということをごっと申し上げた次第でございました。

仲嶺会長 ありがとうございます。時間も少し少なくなってきましたけれども、もう少しご発言いただけるんですけど。田中委員どうぞ。

田中委員 フリーランスの保育士として、働く保育士さんや子育て支援の活動をしている田中舞といます。私も以前保育現場で保育士として10数年勤めていた中で、養育にちょっとこう気になっていうお子さんが通園でいらっしゃることがありました。その時に担当している、担任の先生が子どもの様子に早く気づいて、職員会議などで「こういった感じが気になります」ということを伝えて、全職員がしっかり把握した上でそのお子さんを細かく見たり、親御さんが迎えに来た時にちょっと話しかけたりして、しっかり状況を見て共有をして、それから必要な支援につなげた方がいいのか、市役所を通してとかいう感じでつなげていくことが、やはりより大切だになってすごく働いてたときに感じていました。最近でも虐待の増加だったりとか、いろんな事件もあるので、学校だけでなく、保育園、幼稚園の小さい時から関わる私達保育士であったり、教育に関わる先生たちが、よりさらにきめ細やかに、子どもの様子だったり、保護者が迎えに来た時とかそういう時の表情だったりとかという、「おかしいな」と思った時に、職員で話し合える職員環境・職場環境とかも必要になってくるのかなって感じています。保育園の現場でしか見たことないんですけど、若い先生が人手不足で担任しているっていうケースもあるので、その若い先生がいかにそれを、察知できるかっていうのがちょっと難しいっていうことも気付かないことがやっぱり多い。実際に子育ても経験がなかったり、短大卒業してすぐ保育士の担任をするっていう人手不足の中で、そういった状況もある保育園があったりします。なので園内研修をよりさらに深めていって、若い世代の先生たちもしっかりとそういった見落としがないように、子どもや保護者との関わりをどうしていくかっていう、深めていき方とかを職員で、園全体で共有することが必要だなって感じました。以上です。

仲嶺会長 ありがとうございます。今の保育現場で多くのことを話せる職場ってということですね。子どものことが話題にならない、気まずい人間関係とかではない。そういう子どもの事をこうだったよってというのが話せる、そういう環境ってということも含まれてるのかなと思いましたが、保育現場はいかがでしょうか。

川原委員 はい。幼児教育ですね、保育を行っているものとしてお答えしたいなというふうに思っています。まず気付いてあげられるってということが一番なのかなというふうに思うんですけど、ちょっと思ったのはその幼児教育・保育がとて私達としても、その場に来ていない保護者の方、お子さんたちはどうなるんだろうなって。そこをやっぱり拾い上げないといけないっていうのはやはり必要なんじゃないかなというふうに思いました。幼児教育無償化が始まっているっていうところは、そういうお子さんたちにどういうふうに差し伸べていくのかっていう、良質な教育をどのように保育教育を行っていくのかっていう、最初の原点が、経済学者が言ったところから始まっている、それが日本が無償化に踏み切ったところだというふうに思いますので、幼児教育保育の無償化がその後の子どもたちの人生にどのように関わっていくのかっていうのを、やはり理解した上で、皆さんは理解をするように働きかけてそこに足を向けていただく。面倒くさいから連れて行かない、家で見るとだわ、とかではなくて、そういうふうに困窮する家庭でも、無償化が始まっているので園に通うことができる。それも幼稚園でも認定こども園でも通えるようなことができる。その人生の始まりこそ力強くしていこうと。スターティングストロングですね、をしていこうというのは、この制度の始まりだというふうに思いますので、ぜひ私たちが来る子どもたちしか受け入れられないので、ぜひそういった保護者の方に無償化が始まっているんですよ、こういうふうなことをすることによって子どもたちが良質な教育・保育を受けられることによってその後の人生がこんなふうに変

わっていくんですよっていうことを、しっかりとやはりここは福祉の世界になっていくのかもしれませんが。実際のところ、どこで知らせているのかわからないんですけど、そのことを知らせて頂くっていうことが、やっぱりこの行政的な役割にもなっていくのではないかなあというふうに、聞いていて感じました。私、今回、意見は書かなかったんですね。なぜかというと、私自体がここに対しての、困窮する子育ての世帯について知らなすぎる。っていうところで、本当に申し訳ないんですけども、下手なことは書けないなと思って書きませんでした。男性の育児参画と企業の理解についてっていうのも、園は女性がほぼ。女性の社会なので、園はもうその人が、結婚するって話を聞いた時にはもう次の人を入れて育てていっている。女性でも男性でもいいんですけども、保育士を育てていっている、保育教育を育てていっている、その子がもしもね、おめでたいことがあれば、すぐに安心して変わってあげられる環境を作っている。っていうのが、今どこの保育所でも幼稚園でも認定こども園でも行ってるんじゃないかなというふうに思います。まあ男性もそうなんですけどそういうところを、私もこのところで、あまり詳しくないんで書けなかったっていうのは、実際なんですけど、そういうふうな形で、実際そこに対する支援が増えるわけではないんですけど、実際加配の人数っていうのは決まっているので、それ以上に雇ったということに関しては、園の手出しという形になるんですけど、それでも見ることによってその子を育てていくことによって、良質な子どもたちの環境づくりだとかができるくんじゃないか。その時だけに雇った人で子ども達を見るのではなくて、しっかりと私たちがその役割を担っているのであれば、そこはしっかりと、今先ほど言った産休もそうですね、よき教育っていうのを私たちがしっかりとする環境を整えるのが私の仕事なんだろうなっていうふうに思っているんで、そのような体制づくりはしている。これを皆さんに言えるのかどうかというまた場所で違うし、企業でもないしというところで、今回は書きませんでした。若干コメントとして言わせていただきました。すいませんでしたが、ありがとうございました。

仲嶺会長 ありがとうございます。雇用の問題とかご理解があって、次を見越してやはり余剰資金も確保しておかなければならない。これがやはり一番最初のテーマにも通じるころなのかな。やはり困窮するっていうその困窮は経済的な面だけなのか、というところもおそらくまずは経済で支えて、そしてまだそれだけでは、おそらく足りないだろうっていうふうには思うんですけども、やはりいろいろなこの育休のところと、それから企業さんの問題、それから困窮する子どもたちのところでは、非常に共通点が見られるなという委員さんのご意見をいただきながら思いました。今日はなかなかちょっと重たい問題でしたので、手も重たかったなというふうに思っておりますけれども。まだまだちょっとご議論いただきたいんですけども、終了時刻も近づいて参りましたので、これをもちまして議事を終了させていただきたいと思っております。貴重なご意見ありがとうございました。それでは進行をですね、事務局の方にお返しいたします。よろしくお願いいたします。

事務局（こども未来課 内海課長） はい。委員の皆様方には、2つのテーマにおきまして、大変貴重なご意見ご提言をいただきまして、誠にありがとうございました。それでは最後、副知事からコメントをお願いいたします。

吉田副知事 皆様から様々な意見をいただきました。ありがとうございます。まず男性の育休取得でございますが、昨年大分県も目標を13%から30%に引き上げましたが、足元、男性の育休取得率9.6%。全国平均より低い状況でございます。経営者の意識改革が必要だという幸野委員のご意見をいただきましたが、今週11日にですね、経営者の意識改革を促すトップセミナーを県主催で開催させていただきました。新潟県長岡市にある金属屋根部品メーカー、サカタ製作所の坂田社長に来ていただきましたが、従業員150人程度の小さな企業でございますが、労働基準法違反ぎりぎりの過重労働から超ホワイトカラーに転換を図ることができた企業といわれております。残業ゼロ、男性育休100%、これ社長のリーダーシップのもと、達成されておりますが、業務改善ができて、時間当たりの社員の生産性も向上できて、就労意欲も向上して、有能な人材が定着した。新規募集をするともう、どんどん手が上がってくると、業績も過去最高位を出している、もういいことだらけだということをおっしゃっておられました。育休取ったらですね、小さな企業ですし、同僚に迷惑

をかけるのではないかとか、賃金下がるのではないかとといった本日の会議でも、皆様から出たような懸念は最初従業員からあったそうなんですけど、男性の育休 100%だというのは社長号令でございますので、社員全員で頑張って支えた、一人一人の生産性向上で乗り切った、ということでありました。やはりですね、業務をそのタスクごとにちゃんと分解して無駄を省いて、属人的な業務にしないということが大事でございます。坂田社長からもそういう話がありましたが、安藤委員からのコメントもありましたが、多分先生は属人的に仕事をしてるから、なかなかやりにくいんだろなというふうに思いました。あと賃金の問題はですね、実は社会保険料が免除されますので、税金も安くなりますので、実は手取りで見るともちろん減少しますが、そんなに思っているほど減少しないというような話も、社長の方からございました。育休が取りにくいという雰囲気とかそういうものではなくて、もはや取るのは当たり前、女性を含めて取るのは当たり前として、企業風土にしているということをおっしゃってございましたし、今その製作所ではベビーブームが起きているということもおっしゃってました。こういうマインドを持った企業が大部分でも増えることを望んでいますし、我々もしっかり取り組んでいきたいというふうに思っています。もう一つの課題の、困窮する子育て世帯への支援の話ですが、この点私も福祉制度の立案、また現場に携わってきまして、なかなか難しい問題があるなというふうに個人的にも思っております。今日の話にもありましたけど、保育園とかこども園、ちょっと気になるお子さんというのがいらっしゃるの気付けると思うんですね。洋服が汚れているとか、体が汚れているとか、朝ご飯を食べていないどころか夕ご飯も食べていなくて、給食をすごく食べるというようなこととか。そういう子は気付くことができると思うんです。その気付きを市町村の子ども担当課につなぐわけではありますが、そこでお子さんの問題、例えば発達障害の問題であれば、児童福祉の世界、制度の中で対応できるわけですが、家庭の問題であることもあります。こういう家族への支援が必要になったときに、市町村の多くの課をまたいで、かつ専門家を巻き込んで支援していかなければいけないという形になります。困窮を助けるためには、生活支援の次に中間就労とか企業が求めるような、一般就労につなげていくためには、さらに就労準備支援といったような生活の基盤を整えていかなければいけないということで、なかなか市町村も大変だというふうに思います。社会福祉の制度というのは、個人への支援には比較的役に立つんですけど、家族関係への支援というのが非常に難しい、急に使い勝手が悪くなります。これをうまく各制度を使いこなしていただくことが必要なんですが、市町村は労力がかかりますし、福祉を超えて就労という面が関わってくると、より一段難しさが増すということでございます。こうした現場のご苦労はよくわかっているつもりですが、制度仕組みの問題というより、制度の運用の組み合わせの課題でございます。市町村の専門家の皆様には、重層的また伴走的支援を頑張ってくださいと思いますし、県としてヤングケアラーの問題も含めて、このヤングケアラーの問題を、子どもへのアプローチというよりは、家庭での家庭全体へのアプローチが必要な部分でございますので、家族支援の体制構築に向けてしっかり検討していきたいというふうに思います。冒頭知事のご挨拶にもありましたが、いただいた意見というのは、早速検討して実行に移していきたい。というふうに思っております。ありがとうございます。

進行 委員の皆様方におかれましては、長時間にわたるご議論、また、貴重なご意見を賜りまして、誠にありがとうございます。本日発言していなかった点等ございましたら、後日でも構いませんので事務局にご連絡いただきますようよろしくお願いいたします。次回の県民会議は令和5年2月21日、火曜日を予定しております。詳細につきましては、別途ご案内させていただきますので、引き続きよろしくお願いいたします。それでは以上をもちまして、令和4年度第2回おおい子ども子育て応援県民会議を終了いたします。皆様ありがとうございます。