

平成30年度子ども施策に関する意見書

石川県子ども政策審議会

県では、これまで「いしかわ子ども総合条例」及び少子化対策における県の行動計画である「いしかわエンゼルプラン」を拠り所に、プレミアム・パスポート事業やマイ保育園登録事業、一般事業主行動計画の策定対象企業の拡大など、先駆的な施策を講じながら、社会全体で子どもと子育てを支援する気運の醸成や仕組みの構築に取り組んできた。

平成27年3月には、「いしかわエンゼルプラン2015」が策定され、また、「いしかわ子ども総合条例」に結婚支援が明確に位置づけられた。さらに、同年10月には「いしかわ創生人口ビジョン」「いしかわ創生総合戦略」が策定され、2028年までの目標として、出生率1.8の達成が掲げられたところである。

この意見書が、「児童の権利に関する条約」にもあるように子どもの最善の利益を第一に考え、社会全体で子どもの成長や子育て家庭への支援を進めるという、「いしかわ子ども総合条例」の基本理念のもと、次代を担う子どもが心豊かにたくましく育ち、自立した大人に成長するとともに、結婚や出産の希望がかない、安心して子どもを生み育てることができる社会づくりに向け、ライフステージの進展に応じたさらなる施策の充実につながることを期待する。

1 結婚支援

結婚は基本的に個人の人生観に関わることであるが、未婚者の約7割が結婚を希望する一方で、未婚化・晩婚化が止まらない状況は変える必要があることから、市町や企業等とも連携し、地域性も考慮しながら、結婚を希望する者への出会いの機会の提供に向け、さらなる支援の充実に取り組むとともに、経済的負担の軽減や社会全体で結婚を応援する気運の醸成を図るため、平成30年11月に利用開始した「石川しあわせ婚応援パスポート」制度（愛称：婚パス）などを通じ

て、実効性のある結婚支援を進めるべきである。

また、結婚後においても、妊娠・出産、子育てを支える夫婦関係の支援という視点も大切である。

さらに、自己肯定感を育み、自分の将来に自信や希望を持つことが、結婚・子育てのみならず将来の生活においても必要であることから、高等学校における家庭科の授業などを通じて、早い段階からライフプランを考えるための啓発が重要である。

2 母子の健康の確保及び増進

平成30年1月に開院した県立中央病院では、総合母子医療センターを手術室や小児病棟と同一フロアに配置することにより、産科と小児科の連携を強化し、リスクの高い出産に迅速に対処するなど、子育ての不安の一つである母子の健康に対応できる環境を整備したところであるが、安心して子どもを生み、健やかに育てることができるよう、今後も県全域にわたって、周産期医療体制や小児医療体制の充実を図ることが重要である。

また、妊娠期から子育て期にわたる切れ目のない支援を母子保健分野と子育て支援分野の両面から一体的に提供するため、市町の子育て世代包括支援センターや関係機関によるサービス提供体制の充実に向けた取組を、市町と連携し、進めていく必要がある。特に母子保健の分野では、産後は、母親が心身の不調をきたしやすいことから、きめ細かな心身のケアや育児サポート等を行い、安心して子育てができるよう支援体制の整備を図る必要がある。

加えて、広く県民に対し、妊娠前から妊娠・出産・子育てに関する正しい知識の普及を図ることが重要である。

さらに、不妊治療を受ける方が多くなっていることを踏まえ、引き続き、高額な医療費がかかる不妊治療への経済的支援も含め、相談か

ら治療まで、切れ目のない支援を実施する必要がある。

3 子育て支援の充実・強化

本県の幼児教育・保育施設の4割を超える認定こども園については、幼児教育と保育とを一体的に提供する施設であり、利用者の期待に応えることができるよう、保育士資格・幼稚園教諭免許の取得支援や資質の向上を図る必要がある。

また、潜在有資格者の再就業支援等の充実を図り、幼児教育・保育サービスがニーズに応じて円滑に提供されるための取組を引き続き行っていくとともに、幼児教育・保育の質の向上や幼保小接続を一層推進する必要がある。

一方、新制度下でも施設サービスの対象とされなかった在宅育児家庭の満3歳未満の子どもを対象に、通園に準じた保育サービスを実施する「在宅育児家庭通園保育モデル事業」については、育児不安の軽減や子どもの発達促進に好影響が考えられるが、全国初となるものであり、その効果の検証や実施方法の検討を引き続き行うことが望まれる。

子どもに放課後や長期休暇期間中等の遊びと生活の場を提供する放課後児童クラブについては、子どもを安心して預けることができる環境の整備に向け、必要な受け皿を確保できるよう市町が行う施設整備を支援するとともに、運営時間の延長や放課後児童支援員の質の向上への取組を一層進める必要がある。今後も市町と連携し、子どもの心が豊かに育まれる環境づくりを推進していくべきである。

また、子育て世帯の経済的な負担を軽減するため、多子世帯に対する保育料等の無料化などの取組を引き続き実施することが望まれる。

さらに、働きながら子育てをする家庭が子どもの急な病気やけがなどの際に安心して子どもを預けることができるよう、引き続き、病

児・病後児保育の受入体制づくりを進め、就労と子育てが両立できる環境づくりを推進していくべきである。

加えて、妊娠・出産期も含め、父親が家事・育児に積極的に参画していけるような施策の充実を図るべきである。

また、核家族化や地域におけるつながりの希薄化が進む中で、子育て相談等にワンストップで対応できる妊娠期から子育て期にわたる切れ目のない支援の提供体制のさらなる整備・充実を進めるとともに、かつて、大家族や地域社会が果たしていた子育て支援等の機能を享受できるよう、一時的な保育ニーズに対応する一時預かり等の充実や世代間等の交流促進など、地域全体で子育てを支援する取組が重要である。

また、障害のある子どもやその疑いのある子どもとその保護者に対しては、医療、福祉、教育等の関係者が連携して、個々を尊重した相談・支援を行う体制を充実していくことが求められるほか、発達障害については、できるだけ早期に発見し、障害の特性に応じた支援を行うことが重要である。

4 子どもの生きる力を育む教育の充実と環境の整備

子どもの生きる力を育むため、子どもは多くの人との関わりの中ではぐくまれるという認識の下、幼児期からの教育及び保育により、子どもの自信や自己肯定感を育み、将来にわたる人格形成の基礎を培うとともに、青少年に対しても、将来の自立した生活に必要な幅広い知識や教養、豊かな人間性を身に付け、体力の向上を図り、健康な心身を形成することができるよう、教育環境の整備に努めるべきである。

また、家庭や地域の教育力の低下が指摘され、悩みや不安を抱える家庭の孤立化が懸念されており、児童生徒や保護者へのカウンセリングや相談の場の提供及び親の学びの機会を充実させることで、社会全

体による家庭教育支援を推進していくことが重要である。

また、子どもたちが、生涯にわたり健全な心身と豊かな人間性を育んでいくことができるよう、食育に対する県民の理解を深め、それぞれのライフステージに応じた健全な食生活の実践につなげていくことが重要である。

さらに、次代の親となる青少年が、子どもを生み育てることの意義等について理解を深めることが重要であり、乳幼児との触れ合いや、育児体験の機会の充実を図るべきである。

5 虐待・貧困等に対する社会的支援

児童相談所における児童虐待の相談対応件数は増加傾向にあり、その未然防止や早期発見・早期対応は何より重要である。このため、児童虐待に関する啓発を徹底するとともに、要保護児童対策地域協議会の対応力強化に向けた取組が必要である。

平成28年の児童福祉法の改正により、被虐待児など社会的養護を必要とする児童については、できる限り家庭的な環境で生活できるようにすることとされており、里親やファミリーホームへの委託の拡大とともに、児童養護施設や乳児院においても、ケア単位の小規模化や地域分散化を図っていく必要がある。

また、子どもの将来がその生まれ育った環境によって左右されることがないように、ひとり親家庭等への経済的支援や保護者の就労支援、子どもの居場所づくりなどにより、子どもたちが健やかに育成される環境の整備を進めるとともに、就学前の教育・保育をはじめ低所得世帯の子どもに対する学習支援やソーシャルワークの充実など、教育の機会の均等を図ることが重要である。

6 ワークライフバランスの推進

ワークライフバランス（仕事と生活の調和）の実現は、働いている全ての人にとって重要な課題である。

特に、子育て期においては、親子がともに過ごす時間は、家族の絆を深めるとともに、子どもの成長にも大切な時間であり、長時間労働や仕事優先の働き方の見直しが求められる。

県では、企業におけるワークライフバランスの取組の拠り所である一般事業主行動計画について、取組の裾野の拡大を図るため、平成30年6月に「いしかわ子ども総合条例」を改正し、策定義務の対象を従業員数が20人を超える企業にまで拡大したところである。新たに策定対象となる企業に対して、策定に当たっての支援を行うとともに、策定した企業に対して、計画の着実な実行や内容の充実など質の向上に向けた支援を行っていくことが重要である。

また、女性だけでなく男性の家事・育児の積極的な関わりの視点や、人材の確保・定着の観点からも仕事と生活が両立しやすい職場環境づくりが実践されるためには、経営者の意識改革に加え職場全体による取組が不可欠であるため、過重労働による健康被害につながる懸念される長時間労働の是正や多様な勤務形態の導入など、企業等における主体的な取組をより一層促進する施策が求められる。