

具体策：1 官民連携による女性が活躍できる職場環境の実現

14 ① 女性の活躍を後押しする中小企業を認定、官公需発注等で評価をする富山版「えるぼし」認定制度を創設

現状と課題(R5.2月現在)

現状

● 女性の就業率(15～64歳)は全国3位(R2)、平均勤続年数は全国5位(R3)、正社員割合は全国3位(H29)といずれも全国トップクラスだが、役員等を含めた女性の管理職割合は13.3%、全国44位(R2)と低い水準にとどまっている。

課題

● R4.3に「とやま女性活躍企業」認定制度を創設したが、認定要件(女性管理職割合・時間外労働時間数等)を満たす企業を増やすには、女性が活躍しやすい職場づくりを後押しする更なる取組みの促進が必要

R4年度の取組

- 第1回認定企業の公募及び認定証交付式の開催(「とやま女性活躍企業」認定数:32企業)
- 女性活躍推進フォーラムの開催
- 認定企業名と取組内容を県ポータルサイトにて公表する等、女性活躍に取り組む企業を「見える化」し、好事例を紹介することにより、横展開を促進
- 女性活躍・働き方改革専門コンサルタントの派遣、認定企業の優遇措置等を実施  
【企業成長×女性活躍プロジェクト事業費 850万円】

R5年度の取組

- 令和5年度とやま女性活躍認定企業の公募及び認定証交付式の開催(「とやま女性活躍企業」認定数:26企業)
- 官民一丸となって女性活躍を推進するための企業トップセミナー(約500名参加)や、女性活躍の取組を共有する企業間交流会を開催
- 女性活躍・働き方改革専門コンサルタントの派遣、認定企業の優遇措置等を実施など「とやま女性活躍企業」認定にむけた支援【企業成長×女性活躍プロジェクト推進事業費 790万円】

ロードマップ

取組内容

- 新たな認定制度を創設し、広報啓発及び認定に向けた支援

	2020(R2)	2021(R3)	2022(R4)	2023(R5)	2024(R6)	取組主体
新たな認定制度の創設、広報啓発		制度検討 創設	第1回認定(32社)	第2回認定(26社)	第3回認定	県、戦略会議
認定企業PR、認定に向けた支援				認定企業への優遇措置実施 (県HP・企業ナビとやま等でのPR、就職説明会への優先参加、公募型プロポーザルでの加点など)		県、企業
				女性活躍をテーマにしたセミナー・講習会の開催 専門コンサル派遣、認定増に向けた支援体制づくり		

具体策：1 官民連携による女性が活躍できる職場環境の実現

② 県内企業とのネットワークを有する県庁商工労働部に富山版「ウーマノミクス課」設置、県内企業における女性の採用、活躍を徹底して後押し

現状と課題(R5.2月現在)

現状

- R3年4月に「働き方改革・女性活躍推進室」を設置
- 女性の就業率や正社員割合は高い一方、組織の意思決定に携わる管理職の比率は低く、女性の能力を活かしきれていない。

課題

- 企業における女性活躍を推進するため、企業の働き方改革・意識改革、男性の家庭進出と女性の家庭負担軽減、女性の意識・健康課題の理解促進などの取組みを重点的に進める必要がある。

R4年度の取組

- 「とやま女性活躍企業」の第1回認定及び女性活躍推進フォーラムの開催
  - 企業の女性の活躍に資する先進的な取組みへの補助
  - 女性活躍・働き方改革専門コンサルタントの派遣
  - 煌めく女性リーダー塾による段階的キャリア育成とネットワークづくりの推進
- 【女性活躍「ファーストペンギン企業」パイロット事業(R4当初700万円)、企業成長×女性活躍プロジェクト事業費(R4当初850万円)、煌めく女性ネットワーク事業(R4当初530万円)】

R5年度の取組

- 「とやま女性活躍企業」の認定(R5:26企業を認定、R4と合わせて58社認定)
  - 官民一丸となって就職期の女性に選ばれる県を目指すためのキックオフ会議や女性活躍を推進するための企業トップセミナー(約500名参加)の開催、女性活躍の取組みを共有する企業間交流会の実施
  - 女性活躍・働き方改革専門コンサルタントの派遣
  - 先進性のある企業の取組みやファーストステップの取組みへの補助
  - 煌めく女性リーダー塾による段階的キャリア育成とネットワークづくりの強化
  - 中高生に富山県で働くイメージを持ってもらうための女性社員との交流会の開催
- 【女性活躍「ファーストペンギン企業」パイロット事業(400万円)、企業成長×女性活躍プロジェクト推進事業費(790万円)、煌めく女性ネットワークブラッシュアップ事業(550万円)、女子中高生×女性管理職交流促進事業費(100万円)】

ロードマップ

取組内容

○女性活躍推進戦略を策定し、戦略に基づき、県内企業における女性活躍に向けた取組みを支援

	2020(R2)	2021(R3)	2022(R4)	2023(R5)	2024(R6)	取組主体
組織の検討、設置、職員配置	組織体制の検討	人事異動	組織設置 職員配置			県
女性活躍推進戦略の策定		戦略検討 策定	戦略の実行および進捗管理・新たな課題への対応			県、戦略会議
企業の取組み支援			戦略に基づき、県内企業における女性活躍の取組みを支援			県、企業

具体策：1 官民連携による女性が活躍できる職場環境の実現

③ 2030年までに「管理職に占める女性の割合」の都道府県ランキングにおいてトップ20に入る職場環境を形成  
 (44位・会社役員等含む、25位・雇用者のみ、2020年)

現状と課題(R5.2月現在)

現状

課題

●管理的職業従事者に占める女性の割合は13.3%(全国44位)であるが、「雇用者」で管理的職業従事者の女性割合は9.2%(全国25位)と、さらに低い。  
 ●これまで本県では女性活躍推進のため、煌めく女性リーダー塾(H25年度～)による県内企業の女性管理職の養成をはじめ各種施策を実施し、割合は向上しているものの、全国順位は依然として低い

●管理職に占める女性割合の全国順位を上げるには、民間企業の女性管理職を増やす必要がある。  
 ●女性の管理職割合を上げるため、企業の働き方改革・意識改革、男性の家庭進出と女性の家庭負担軽減、女性の意識・健康課題の理解促進などの取組みを重点的に進める必要がある。

R4年度の取組

- 「とやま女性活躍企業」の第1回認定及び女性活躍推進フォーラムの開催
  - 企業の女性の活躍に資する先進的な取組みへの補助
  - 女性活躍・働き方改革専門コンサルタントの派遣
  - 煌めく女性リーダー塾による段階的キャリア育成とネットワークづくりの推進
- 【女性活躍「ファーストペンギン企業」パイロット事業(R4当初700万円)、企業成長×女性活躍プロジェクト事業費(R4当初850万円)、煌めく女性ネットワーク事業(R4当初530万円)】

R5年度の取組

- 「とやま女性活躍企業」の認定(R5:26企業を認定、R4と合わせて58社認定)、女性活躍を進めるための企業トップセミナー(約500名参加)の開催や女性活躍の取組を共有する企業間交流会の実施
  - 企業の女性の活躍に資する先進的な取組みへの補助
  - 女性活躍・働き方改革専門コンサルタントの派遣
  - 煌めく女性リーダー塾による段階的キャリア育成とネットワークづくりの強化
  - 専門家の派遣や研修会の開催など女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定支援(次世代法との一体型計画)
- 【女性活躍「ファーストペンギン企業」パイロット事業(400万円)、企業成長×女性活躍プロジェクト推進事業費(790万円)、煌めく女性ネットワークブラッシュアップ事業(550万円)、仕事と子育て両立支援&女性活躍推進・中小企業支援事業(385万円)】

ロードマップ

取組内容

○女性活躍推進戦略を策定し、戦略に基づき、県内企業における女性活躍に向けた取組みを支援

	2020(R2)	2021(R3)	2022(R4)	2023(R5)	2024(R6)	取組主体
女性活躍推進戦略の策定		戦略検討策定	戦略の実行および進捗管理・新たな課題への対応			県、戦略会議
新たな認定制度の創設・普及		制度検討創設	広報啓発	新たな認定制度に基づく企業の認定・PR(認定企業への優遇措置実施)		県、企業
企業の取組み支援	女性管理職登用に向けた施策の実施					県、企業

## 具体策：2 働き方改革やテレワークの推進による仕事と子育ての両立

17

① 県庁を働き方改革のモデルに、総合政策局に「働き方改革ラボ」を設置、民間との協働による新たなテクノロジーを活用した生産性向上を推進

### 現状と課題(R5.2月現在)

#### 現 状

- 県庁では、働き方改革ラボのモデル所属等において、それぞれの所属の課題に応じてスモールスタートでの働き方改革を実践
- 県内においては、一部で働き方改革に取り組む企業はあるものの、横展開が進んでいない。

#### 課 題

- これまでの事例やノウハウを整理し、好事例は全庁的に横展開できるよう体制整備が必要
- 県内企業の実情やニーズに応じて働き方改革の横展開を図ることが必要

### R4年度の取組

- 県庁内のモデル所属等において働き方改革を試行
- 県内企業を対象とした働き方改革伴走支援コンサルティングや、コミュニティ運営を実施
- 業界団体や企業の実情や希望に応じた専門家を派遣し、ワークショップやセミナーの開催を支援

【働き方改革ラボ1.5事業980万円】【中小企業の働き方改革モデル取組事例創出事業1,400万円】【企業と従業員のウェルビーイング創出事業500万円】

### R5年度の取組

- 全庁的な事例展開のための、庁内掲示板内の専用ページ整備や各所属からの相談受付を実施
- 働き方改革コミュニティを運営し、民間同士・官民間での情報交換や好事例発掘を推進
- コンサルティング等の経営支援を行っている企業等を通じ、働き方改革の横展開を推進
- 業界団体や企業の実情や希望に応じた専門家を派遣し、ワークショップやセミナーの開催を支援

【働き方改革ラボ2.0事業920万円】【働き方改革等の横展開推進事業685万円】【企業と従業員のウェルビーイング創出事業457万円】

### ロードマップ

#### 取組内容

- 全庁的な事例展開のための、庁内掲示板内の専用ページ整備や各所属からの相談受付を実施
- コミュニティ活動での情報交換・好事例発掘、民間企業等と連携した横展開を推進
- 民間企業の働き方改革ワークショップやセミナーの開催を支援

	2020(R2)	2021(R3)	2022(R4)	2023(R5)	2024(R6)	取組主体
県庁内の働き方改革		ラボ設置	新しい働き方・テクノロジー試行、全庁的展開のための体制整備			県
民間企業等の働き方改革支援			働き方改革に取り組む県内企業のコミュニティ活動			県、民間企業
	働き方改革伴走支援コンサルティング		好事例の横展開			県、民間企業
	働き方改革ワークショップやセミナーの開催支援					県、民間企業

具体策：2 働き方改革やテレワークの推進による仕事と子育ての両立

18

② 県内企業とのネットワークを有する商工労働部に富山版「ウーマノミクス課」設置、女性が妊娠・出産・子育てと仕事を両立できるよう、県内企業を支援

現状と課題(R5.2月現在)

現 状

- R3年4月に「働き方改革・女性活躍推進室」を設置

課 題

- 女性活躍の推進に最適な組織の在り方の検討が必要
- 仕事と家庭の両立には、職場環境・制度に加え、男女ともにワーク・ライフバランスを大切にする職場の風土づくりが必要
- 改正育児・介護休業法の施行に併せて男性育休の取得促進

R4年度の取組

- 県内企業を対象とした働き方改革伴走支援コンサルティングや、コミュニティ運営を実施
- 業界団体や企業の実情や希望に応じた専門家を派遣し、ワークショップやセミナーの開催を支援
- 男性の育児参画推進キャンペーン等による啓発や、男性の育児休業取得促進補助金制度を創設

【中小企業の働き方改革モデル取組事例創出事業1,400万円】【企業と従業員のウェルビーイング創出事業500万円】  
【男性の育児休業取得促進事業550万円】【男性の育児休業取得緊急促進事業2,450万円】

R5年度の取組

- 働き方改革コミュニティを運営し、民間同士・官民間での情報交換や好事例発掘を推進
- コンサルティング等の経営支援を行っている企業等を通じ、働き方改革の横展開を推進
- 業界団体や企業の実情や希望に応じた専門家を派遣し、ワークショップやセミナーの開催を支援
- 男性の育児休業取得促進補助金により、育休取得者とその事業主を支援

【働き方改革ラボ2.0事業920万円】【働き方改革等の横展開推進事業685万円】【企業と従業員のウェルビーイング創出事業457万円】【男性の育児休業取得緊急促進事業2,540万円】

ロードマップ

- R3. 4月に「働き方改革・女性活躍推進室」を設置
- 県内企業の仕事と家庭の両立に向けた取組みを支援

取組内容

	2020(R2)	2021(R3)	2022(R4)	2023(R5)	2024(R6)	取組主体
組織の検討、設置、職員配置	組織体制の検討	人事異動	組織設置 職員配置			県
民間企業の働き方改革支援	働き方改革伴走支援コンサルティング、好事例の横展開					県、民間企業
男性の育児参画の推進	働き方改革ワークショップやセミナーの開催支援					県、民間企業
	男性の育児参画推進キャンペーン					県、民間企業
	男性の育児休業取得緊急促進事業					県、民間企業

具体策：2 働き方改革やテレワークの推進による仕事と子育ての両立

19

③ アフターコロナを見据え、県内企業による専門性の高い人材の活用を後押しする観点から、富山版「副業・兼業応援プロジェクト」を実施

現状と課題(R5.2月現在)

現 状

課 題

- 富山県プロフェッショナル人材戦略本部を拠点に、金融機関等と連携し、県内企業への副業・兼業人材を含めた人材マッチングを支援
- 県内企業と副業・兼業人材とのオンライン交流会や企業向けセミナーを開催し、副業・兼業人材との協業を推進

- 副業・兼業人材を受け入れる県内企業の掘り起こし
- AI・IoTといった先端技術やデータ分析・活用など、デジタルの力を最大限に活かせる人材の不足

R4年度の取組

【富山版「プロフェッショナル人材・副業兼業人材確保プロジェクト」事業 4,500万円】

- 県内企業と副業・兼業人材のマッチング交流会を実施
- 副業・兼業人材のマッチング手数料の補助

R5年度の取組

【富山版「プロフェッショナル人材・副業兼業人材確保プロジェクト」事業 4,750万円】

- 県内企業と副業・兼業人材とのマッチング交流会を継続実施
- DX人材に特化した副業・兼業人材とのマッチング交流会を新設

ロードマップ

取組内容

- 富山版「プロフェッショナル人材・副業兼業人材確保プロジェクト」事業を実施

(県プロフェッショナル人材戦略本部を拠点に、県内金融機関や人材ビジネス業者と連携し、求人の掘り起こしからマッチングまで一貫した支援を実施するほか、プロフェッショナル人材、副業・兼業人材の活用や副業・兼業制度導入に関する企業向けセミナー、県内企業と副業・兼業人材とのマッチング交流会等を実施)

	2020(R2)	2021(R3)	2022(R4)	2023(R5)	2024(R6)	取組主体
プロジェクトに基づく施策の実施						県 富山県人材活躍 推進センター (富山県 プロフェッショナル 人材戦略本部)

具体策：2 働き方改革やテレワークの推進による仕事と子育ての両立

20

④富山県全体における男性の育児参加の機運を醸成する観点から、県庁の男性職員の育休取得率全国トップを目指し、業務調整・代替職員の確保、取得者の体験談の周知などを推進

現状と課題(R5.2月現在)

現 状

課 題

- 特定事業主行動計画を策定し、男性職員の育児休業及び育児に係る休暇等の取得を促進している。
- R3年度の知事部局等の男性職員の育児参画関係休暇等の取得率は92.7%、育児休業取得率は41.7%
- 県内全体では、男性の育休取得率は8.8%と、事例が極めて少ない。

- 男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境づくり(意識改革も含めて)が必要
- 男性職員が育児に参画できるような働き方改革が必要
- 短期間の育休代替職員の確保
- 経営者層の理解に加え風土づくりが大きな課題

R4年度の取組

- 業界団体や企業の実情や希望に応じた専門家を派遣し、ワークショップやセミナーの開催を支援
- 男性の育児参画推進キャンペーン等による啓発や、男性の育児休業取得促進補助金制度を創設  
【企業と従業員のウェルビーイング創出事業500万円】【男性の育児休業取得促進事業550万円】  
【男性の家事チャレンジ・育児参画習慣化キャンペーン事業1,200万円】【男性の育児休業取得緊急促進事業2,450万円】

R5年度の取組

- 業界団体や企業の実情や希望に応じた専門家を派遣し、ワークショップやセミナーの開催を支援
- 男性の育児休業取得促進補助金により、育休取得者とその事業主を支援  
【企業と従業員のウェルビーイング創出事業457万円】【男性の育児休業取得緊急促進事業2,540万円】

ロードマップ

取組内容

- 子育て支援推進員(所属長代理)を中心とした育児休業を取得しやすい職場環境づくりの推進
- 業界団体や企業の実情に応じた専門家を派遣し、女性活躍や男性育休に関するワークショップ等の開催を支援
- 補助制度を通じた男性による育児休業取得意識の醸成

	2020(R2)	2021(R3)	2022(R4)	2023(R5)	2024(R6)	取組主体
制度の周知・利用促進		富山県特定事業主行動計画(第4期)(2021.3改訂)に基づく取組みの実施				県
		育休代替職員の計画的確保				県
民間等への普及啓発		働き方改革ワークショップやセミナーの開催支援				県、民間企業
		男性の育児参画推進キャンペーン				県、民間企業
			男性の育児休業取得緊急促進事業			県、民間企業

具体策：3 こども病院、病児保育、ひとり親家庭支援など、安心して子育てできる環境の整備

① 県と市町村の垣根を壊し、「ワンチームとやま」で、富山市版ネウボラの実現に向けた子育て支援の全県展開を推進

現状と課題(R5.2月現在)

現状

課題

- 全ての市町村において、子育ての様々なニーズに対応するワンストップ拠点「子育て世代包括支援センター」を設置済み。
- 市町村では、あらゆる母子保健事業を通して、全ての母子等の状況把握に努めるとともに、医療や福祉等の関係機関と連携し、切れ目のない支援に努めている。
- 母子保健と児童相談の担当部署が異なる市町村が多い中、富山市では、同一課で担当するなど体制面での工夫をしている。
- 市町村では、子ども家庭支援全般に係る業務を担う「子ども家庭総合支援拠点」の整備を進めている(11市町村で設置済み)。

- 子育て世代包括支援センターについては、県として、引き続き情報共有や研修等後方支援を行うことが必要
- 育児不安の軽減や孤立の防止、児童虐待防止等に資するため、各市町村において、子ども家庭総合支援拠点による調整のもと、医療、保育や福祉等関係機関との更なる連携推進が必要
- 各市町村において、組織編制の状況に関わらず、組織内連携がより深化するよう、県として支援することが必要
- こども家庭センター(児童福祉と母子保健の一体的支援を行う機関)の設置の促進

R4年度の取組

- 先進自治体の好事例の共有や市町村間の情報交換などを実施  
市町村(母子保健担当課)における関係者連携の現状を把握  
市町村(保健・福祉担当課)、厚生センター職員を対象に、連携推進に関する研修会を実施(R4.8月)

R5年度の取組

- 既存の連絡会議や医療圏毎の周産期保健医療ネットワーク会議等を通して、好事例の共有や市町村間の情報交換などを継続【切れ目のない妊娠・出産包括支援推進事業 121万円】

ロードマップ

取組内容

- 以後も、市町村毎の取組みの状況(連携の進展や課題等)を的確に把握し、必要な支援を検討・実施

	2020(R2)	2021(R3)	2022(R4)	2023(R5)	2024(R6)	取組主体
市町村の取組み支援(子育て世代包括支援センター事業の円滑実施、関係機関間の連携強化など)	連絡会議、医療圏毎の周産期保健医療ネットワーク会議の開催など	切れ目のない子育て支援機関ネットワーク強化事業	連絡会議、医療圏毎の周産期保健医療ネットワーク会議の開催など			県
	子ども家庭総合支援拠点(市町村では、R6以降一体的支援を行う「こども家庭センター」の設置の準備中)の設置、児童相談所や市町村要保護児童対策地域協議会など関係機関との連携強化					市町村



具体策：3 こども病院、病児保育、ひとり親家庭支援など、安心して子育てできる環境の整備

22 ② コロナ危機を踏まえ、ひとり親世帯への県独自の生活支援給付金の検討

現状と課題(R5.2月現在)

現 状

課 題

コロナ危機等をふまえた支援策：

- (国)低所得のひとり親世帯臨時特別給付金【R②】
- 子育て世帯生活支援特別給付金(ひとり親世帯分)【R③、④】
- (県)・児童扶養手当受給者へお米券(8,800円分)配付【R②】
- ・ひとり親へスーパーの商品券(1万円分)配付【R②】
- ・ひとり親世帯生活支援給付金(3万円)の支給【R②】
- (市町村)独自に、ひとり親家庭への給付等を実施

- ひとり親世帯は、長期化する新型コロナや物価高騰等による影響を大きく受け、厳しい状況が続いている。

R4年度の取組

- R2年度中に国の低所得のひとり親世帯臨時特別給付金受給者に3万円/世帯を支給【ひとり親世帯生活支援給付金支給事業(R3.2補正)1億9,430万円 ※R3.3月に支給済み(6,018世帯)】
- 物価高騰等の影響を踏まえ、1万円相当/世帯の県産食品や生活必需品等を提供【ひとり親家庭応援事業(R5.2補正)7,900万円 ※R5.3月末～申請受付開始】

R5年度の取組

- 物価高騰等の影響を踏まえ、1万円相当/世帯の県産食品や生活必需品等を提供【ひとり親家庭応援事業(R5.2補正)7,900万円 【3,724世帯に送付】】

ロードマップ

取組内容

- コロナ危機を踏まえ、市町村と協力し県独自の生活支援給付金を支給
- 長期化するコロナ禍や物価高騰等の影響を踏まえ、1万円相当の県産食品、生活必需品等を提供

	2020(R2)年度	2021(R3)年度	2022(R4)年度	2023(R5)年度	取組主体
生活支援給付金	給付				県、市町村
県産食品、生活必需品等の提供				受付 給付	県

具体策：3 こども病院、病児保育、ひとり親家庭支援など、安心して子育てできる環境の整備

23 ③ 病児保育機能を有する「富山こども病院(小児医療センター)」整備に向け、県構想を策定

現状と課題(R5.2月現在)

現状

- 本県の小児医療の提供体制は、医療計画において「一般小児医療」、「小児専門医療」、「高度小児専門医療」に分類。「高度小児専門医療」を担う医療機関として、県立中央病院、厚生連高岡病院、富山大学附属病院を位置付け。

課題

- 小児科医数は、働き方改革の影響等も考慮すると、今後、不足・偏在が進むことも考えられる。
- 小児科医の不足や少子化の進展などを踏まえ、持続可能な小児(救急)医療体制を検討する必要がある。
- 在宅医療(医療的ケア児)について、災害時の対応やレスパイトのニーズがある。
- 子どものころにかかわる医療従事者が不足し、診療体系が十分に整っていない。

R4年度の取組

- 富山県小児医療等提供体制検討会の最終とりまとめ(R4.3月)を踏まえ各種事業を実施

R5年度の取組

- 富山大学附属病院に児童精神科医等を育成するための寄附講座を設置【こどものころと発達診療学講座設置事業 4,000万円】
- 県リハ病院から各地域の基幹病院に医師を派遣し、発達障害児(疑い)の診察と併せてOJTによる医師育成を図る。【こどものころの診療サテライト事業 1,100万円】
- 専門医師によるオンライン小児医療相談サービスを県民に無償で提供【オンライン小児医療相談事業 1,762万円】
- 災害時等に備え、医療機関による人工呼吸器の非常用電源の購入・貸出しを支援【在宅人工呼吸器使用児者向け非常用電源整備事業 318万円】
- 持続可能な小児医療提供体制について、引き続き専門家等による協議を実施【検討会費 150万円】

ロードマップ

取組内容

- 検討会のとりまとめを踏まえ各種事業を実施、持続可能な小児医療提供体制を構築
- 第7次医療計画の推進及び第8次医療計画の策定

	2020(R2)	2021(R3)	2022(R4)	2023(R5)	2024(R6)	取組主体
小児医療提供体制のあり方を検討、各種事業の実施		検討会の開催	持続可能な小児医療提供体制を構築、中長期的な課題について引き続き検討			県、病院、県医師会、市町村等
医療計画の見直し等	検討会:3回開催 「小児医療全般」と「こころの問題」WG:5回開催 R4.3に最終とりまとめ策定		合同WG:1回開催	9月:協議会開催(第8次医療計画の策定についても併せて協議)		県、病院、県医師会、市町村等
		第7次医療計画の中間見直し	第7次医療計画の推進	第8次医療計画の策定	第8次医療計画の推進	

具体策：3 こども病院、病児保育、ひとり親家庭支援など、安心して子育てできる環境の整備

24 ④ 国による不妊治療の保険適用までの間、県による不妊治療等への助成を拡充、「授かりたい人を応援する」環境づくりを推進

現状と課題(R5.2月現在)

現状

- R4.4月より不妊治療が保険適用となったことに伴い、治療開始時の妻の年齢が40歳未満である場合の保険適用外となる通算7回目以降の治療に対して助成を実施。
- 保険適用の経過措置として、R3年度から年度をまたぐ一連の治療に対して助成を実施。

課題

- 保険適用後の不妊治療の制度等に対する正しい知識の普及啓発を行う必要がある。
- 妊娠・出産に影響する疾患の早期発見・治療に繋げることが重要である。

R4年度の取組

- 保険適用外となる治療等に対して助成を実施  
特定不妊治療費助成事業 1億4,236万円

R5年度の取組

- 助成事業や県不妊専門相談センター等における相談支援、不妊に関する普及啓発を継続
- 将来子どもを望む夫婦等を対象とした「プレ妊活健診」を順次展開

ロードマップ

取組内容

	2020(R2)	2021(R3)	2022(R4)	2023(R5)	2024(R6)	取組主体
・県制度拡充の制度設計・協議、予算計上、関係機関との調整等 ・拡充制度の運用、保険適用 ・保険適用外の治療に対する助成 ・相談や普及啓発						県
	拡充前の助成制度	助成制度拡充に向けた準備	拡充制度の運用開始 (R3.1~R4.3)	R4~保険適用		県、市町村、医療機関等
			必要に応じて今後の支援の検討	R4~保険適用外の治療に対する助成		県
		相談支援、不妊に関する普及啓発				
				R5~プレ妊活健診スタートアップ事業 妊娠前からの支援の拡充		県

具体策：3 こども病院、病児保育、ひとり親家庭支援など、安心して子育てできる環境の整備

25 ⑤ 中間層を含む世帯の第3子以降の保育料の無償化等、保育料の負担軽減に向けた措置を実施

現状と課題(R5.2月現在)

現 状

- 国制度により、3～5歳児については、第3子に限らず無償化(R元.10～)
- 県独自の保育料の無償化・軽減事業(県と市町村が各1/2負担)により、0～2歳児の第3子以降について、年収約640万円未満の層は無償化、年収640万円以上の層は1/2軽減としている。  
また、年収640万円以上の層についても、市町村独自の制度により、13市町村が既に無償化

課 題

- 保育の実施主体は市町村
- 第3子以降の保育料については、国制度による無償化、県独自の無償化・軽減事業に加え、市町村独自の制度により既に無償化している市町村がほとんどである。

R4年度の取組

○既存事業による保育料軽減を継続するとともに、県及び市町村による他の各種子育て支援策を組み合わせ、子育て世帯の負担軽減を図る。

R5年度の取組

○第3子以降の保育料の完全無償化に向け、他の子育て支援策の状況も踏まえ、市町村と議論・検討  
○令和6年度からの実施に向け、県と市町村が一体となって準備を進める。

ロードマップ

取組内容

- 既存事業による保育料軽減を継続するとともに、さらなる軽減内容について議論・検討
- 県及び市町村による各種子育て支援策の実施

	2020(R2)	2021(R3)	2022(R4)	2023(R5)	2024(R6)	取組主体
・制度検討 ・関係者との調整	既存事業による保育料軽減の実施					県、市町村
	各種子育て支援策の実施					
				議論・検討	準備	第3子以降無償化

具体策：3 こども病院、病児保育、ひとり親家庭支援など、安心して子育てできる環境の整備

26

⑥ 「いじめのない学校づくり」を目標に、スクールソーシャルワーカーやスクールロイヤー等の専門職の活用を拡大、いじめ防止や早期解消のための相談・支援体制を強化

現状と課題(R5.2月現在)

現 状

課 題

- スクールカウンセラー(SC)は、県内全公立小・中学校、高校は拠点校16校に配置
- スクールソーシャルワーカー(SSW)は、14市町村の全48中学校区、3義務教育学校区、高校は拠点校4校に派遣
- スクールロイヤー(SL)活用事業の実施(R2:12件、R3:14件、R4:28件)

- いじめの認知件数の積極的な増加を図りながら、専門家と連携した未然防止等の対策を積極的に実施する必要がある。

R4年度の取組

- SC及びSSWの配置時間の拡充【SC配置事業 1億8,737万円、SSW活用事業 2,650万円】
- 異校種間における「連携ケース会議」の実施
- SC・SSW合同研修会を実施し、資質向上及び連携強化(R4.9.29)
- 「いじめ事案初期対応」実践フローチャート(R3年12月作成)の周知及び活用研修の実施(R4.4.15)
- スクールロイヤーの活用(28件)

R5年度の取組

- SC及びSSWの配置時間の拡充【SC配置事業 1億8,423万円、SSW活用事業 2,631万円】
- 異校種間における「連携ケース会議」の実施
- SCのスーパーバイザーの配置、SC・SSW合同研修会の実施【教育相談体制充実事業 660万円】
- スクールロイヤーの活用【スクールロイヤー活用事業 145万円】

ロードマップ

取組内容

- SCの配置時間の拡充・スーパーバイザー配置による連携強化
- SSWの派遣時間の拡充・連携強化
- SLの活用の促進

	2020(R2)	2021(R3)	2022(R4)	2023(R5)	2024(R6)	取組主体
SC配置	SC配置時間の拡充			SC資質向上 スーパーバイザーの配置	取組支援の拡充 (毎年度の予算で検討)	県、市町村
				連携ケース会議、合同研修会の実施		
SSW派遣	SSW派遣時間拡充		SSWの資質向上		取組支援の拡充 (毎年度の予算で検討)	県、市町村
			連携ケース会議、合同研修会の実施			
SL活用	SL活用事業開始	活用事例の提示等による活用促進			取組支援の拡充 (毎年度の予算で検討)	県、市町村