

■新潟市まち・ひと・しごと創生 少子化対策部会アドバイザー会議

日時：令和元年7月19日（金）10時～

会場：市役所分館1階 1-106 会議室

次第4．総合戦略の進捗状況について

○資料1～4について事務局から説明

（高野アドバイザー）

3点あります。まず1点目が、資料2-1の3ページの一番上の丸のところ、情報通信関連企業の誘致の話ですけれども、もし分析ができていれば教えてください。新規雇用者数が増加したということで545人の内訳ですが、これによってIターンやUターンが進んだ、もしくはその県内に住まわれている方が就職された、女性で育児により一旦辞めた方が再就職された、というようなところの分析ができていれば教えてください。

それから、同じ資料の中の6ページの2つ目の丸の中で、仕事と子育ての両立の観点から、経営者向けセミナーをしましたということが書かれていますが、私もよくこのワーク・ライフ・バランス関係で経営者向けのセミナーをさせていただくのですが、経営者の方が出席されるというのがなかなかなくて、どちらかというと人事担当の方々が出席されるというケースが多いです。こちらでいう経営者向けセミナーの内訳といたしますか、どういった感じだったのかというのをお聞かせいただきたいというのが2点目。

3点目が、資料4の9ページ一番下の④「男性の家事・育児を促進」について2019年の展開のところ、「新潟市WLB・女性活躍推進協議会と連携して、市民向けに引き続き啓発を行っていく」という記載がありますが、この市民向けというのが、非常に範囲が広くて、私個人の意見としてはもう少し対象を絞ってもいいのかなと感じました。この協議会のメンバーの構成を見てみると、商工会議所や社労士会も入っていましたが、そういった企業単位の方々に出席していただいているようですので、やはり市民というよりは、どちらかというと、経営者や企業にお勤めの方々に向けてまず周知していく必要があるのではないかと感じています。どうしても女性が育児と家事と仕事を全部こなしていくという背景があると感じていて、男性がいかに関わりか家事に関わっていくかということが少子化対策にもつながるかと思うので、そういった視点で、市民向けというよりはもう少し対象を絞っていただくとよいと感じました。

(経済部長)

この2～3年ですが、新潟市内に情報通信関連の企業が毎年二桁近く進出をされております。その理由ですが、やはり首都圏から近く新幹線で来られるということと、それから、大学の他に専門学校もあることから若い人材が比較的確保しやすいということ、そして、東京に比べて最低賃金が低いということで、最近首都圏ではなかなか若い人材を確保しづらくなってきていることから新潟への進出が増えてきているという状況があります。そういう状況から、基本的には新潟市内の若者を中心に採用をするということです。ただ、新潟市で、東京でもUIJターンの職探しもセットでセミナーを開いたり、相談会を開いたりしているのですが、そういうところから紹介をもらって来ている人もいますという話はお聞きしています。ただ、人数的にどうかというところまでは把握しておりません。

もう一つ、女性についてですが、例えば子育てで職場を離れた方が復帰をするという事例も企業からは聞いております。若い方ばかりではなくて、経験を積んだ女性の方の就職というものも、情報通信産業で多いと言えるかどうかはわかりませんが、一度私が開所式に行ったとき、そういった方がやはり数名その場にいらっしゃいましたので、そういう方も含めて採用が進んでいると理解しております。

(高野アドバイザー)

もしこの辺の分析が進んでいくと、広報しやすいといえますか、外に周知してまた誘致が進んだり、そういったPRができるのかなと思ひまして質問させていただきました。

(雇用政策課長)

経営者向けセミナーのご質問についてですが、働き方改革推進のセミナーということで、あとは健康経営という観点も添えて、セミナーを昨年度は年2回開催をさせていただきました。そういった健康経営というキーワードを入れて、われわれとしては経営者の方にもぜひ参加していただきたいという意味を込めてご案内をしているのですが、実際本当に経営者ご本人が参加されているというところまでは把握はできておりません。持ち帰っていただいて、会社内に周知いただくような気持ちを持って開催をさせていただいているというところでございます。

(高野アドバイザー)

私自身課題だと思っているのが、担当者の方々は結構そういったことを分かっている興味があって参加されているのですが、持ち帰ったあとトップの方に説明するというこのワンクッションが非常に難しく、それでなかなか会社として取り組みが進まないということをよく見

ています。どうやったらその経営者の方々を直接巻き込んでいけるかといったところを、私自身は考えたいなと思ひまして、ぜひその視点でお願いしたいなと思ひます。ありがとうございます。

(経済部長)

ありがとうございます。セミナーの開催にあたって、ある特定の日時に経営者の皆さんに一堂に集まっていただくということは難しいと思ひますが、市としても健康経営認定制度や働きやすい職場づくり推進企業表彰制度などを設けておりますので、取り組みを進めていただきたいと考えています。そういった取り組みを社内で進めていただくためには経営者がやはり音頭を取ってやっていただかないといけないということで、昨年度は働きやすい職場づくり推進企業表彰は応募が22社ありまして、健康経営認定制度は136社・団体の認定という形になりました。経営者の皆さまにも積極的に取り組んでいただけるような制度を作りましたが、やはり経営者の方の方針や姿勢が大きく影響してくる分野だと思ひますので、今後も研究をしていきたいと思ひています。

(市民生活部長)

男性の育児休業取得促進奨励金についてご説明させていただきます。まず、この新潟市ワーク・ライフ・バランス女性活躍推進協議会ですが、先ほどアドバイザーがおっしゃいましたように、経済界それから労働団体の各団体で構成する協議会を設置させていただきました。主に、市の施策について効果的なご意見等をいただきながらそれを反映させていくというのが目的となっておりますが、あわせて、各団体が持っているネットワークを活用させていただいております。例えば、メルマガ等を使って各団体に属している企業へ周知するというのもやっておりますので、この男性の育児休業取得促進事業につきましても、年度当初に情報を流していただいております。

また、市民啓発というところで、事業内容を書いたものを市の各施設に置いているほか、母子手帳を交付する際に窓口でもお渡ししています。それを見た妻から、育児休業が取れるのではないかとということで夫へのアプローチがあつて、それで実際に夫から企業に、ということで育児休業を取られているケースも増えてまいりましたので、やはり両方からのアプローチが必要なのではないかと考えております。企業へはもちろんのことですが、市民啓発というところも併せて行っていきたいと思ひております。

(高野アドバイザー)

非常にいい取り組みをされていらっしゃるなと思いました。長岡のある企業と、会社の中でどうして男性の育児休業が進まないのかという話をさせてもらったときに、その企業は実は男性の育児休業が 100%取れているのですが、何故かと聞いたところ、上司から「いつ休むんだ」という話をしている、もう強制的にそういうふうになっているということでした。本人が取るか取らないか決める話ですが、本人からいついつ休みたいというのは言いづらいから、上司から「いつ休むんだ」と話すような、そういった取り組みを進めているという話だったのです。そうすると、やはり会社の理解というのが特に必要になると思いますので、そういった視点でその協議会をうまく活用していただけるとよいと思いました。ありがとうございます。

(市民生活部長)

1つ補足をさせていただきますと、この育児休業の奨励金を取得する条件としまして、この男性の育児休業を含めた働き方について企業のほうで研修をしていただくことを必須条件にしております。実際にこれから取ろうとする方や、上司としてサポートする立場の方から参加してもらっておりますので、そういうところで意識醸成もできるのかなと思います。

(小池アドバイザー)

質問と意見という形でお願いしたいのですが、1点目は、資料4の8ページの「安心して妊娠・出産ができる支援体制の強化」のところ、30番の「妊娠・出産・産後の切れ目のない支援」です。訪問による養育支援ヘルパーですが、新潟市全体で1年間13世帯、そして延べ派遣回数100回というのは、私の感覚でしかないのですが、それしかニーズがないとは思えません。また、いま子ども家庭福祉の動きからすると、この養育支援の充実をどうしていくかというのがすごく各自治体の課題になってきているはずで、この13世帯100回というのは昨年度の現状だと思いますが、この辺りどのように受け止めておられるかをお伺いしたいです。

また、少子化対策ということで全体的にはそれぞれ充実してきているのだなと思う一方で、妊娠期からの特に乳児期の辺りの子育て支援をどう充実していくかというのが恐らくこれからの課題の一つになってくるのではないかと感じています。また、調査をすると、大体経済的な不安感というのがトップになりますが、昨年度まで私は新潟県の少子化モデル対策事業で丸4年間見てきまして、結論として出たのは経済的不安と時間的不安と精神的不安のこの3点の保護者の不安を取り除かないと少子化対策にならないというのが結論でした。そう考えていくと、この30番の辺りのところで、保護者、特にお母さんたちが感じるであろう心の面でのゆとりのなさ、しんどさをどう解消していくかということも含めていかないと、なかなか子どもをもう一人持とうというところにつながっていきにくいのではないかと感じている

ところでは。これは意見です。

ここと含めて、もう1点、日ごろ感じていることですが、新潟市でいろいろお仕事をさせていただく中で、地域の方たちがいろいろな子育て支援の活動をされておられます。また、福祉分野も教育分野も含めてさまざまな取り組みをされていますが、新潟市の独自事業の部分について、なかなか積極的に取り組めていない現状があるのではないかとこのことを心配しています。各自治体でそれぞれのカラーがあって、そのオリジナリティだったり、その地域特性を生かした子育て支援というところに、各自治体や各区がどれだけ力を入れていくことができるかというのが、恐らくこれからの課題になってくるのではないかとこのときに、新潟市が大切にしてきたいろんな取り組みをどう維持していくのかというのはすごく大きな課題になってきているのではないかと考えています。

(部会長 (こども未来部長))

今、アドバイザーがおっしゃられましたとおり、子育て支援や育児においては、アンケートだと経済的な部分というのがどうしても表に出がちなのですが、どれだけ働いてどれだけ収入を得るかよりは、いわゆる自分の身に合う働き方、いわゆる子育てをしながら選択できる働き方を希望する方が非常に多いというのも、昨年実施したアンケートの中で見えてきている部分ですので、経済的な部分だけでもないのかなと思っています。また、産後うつや児童虐待などがなくなる部分がありますが、やはり心の問題も一つありますし、先日も市内でそういった関係課との連絡会議をしたところですが、児童虐待一つを側面として見ていっても、やはり心の部分が少し足りていない。そして、もう一つは、若いお父さんお母さんが育児のことがなかなか分からなくて、少しおかしなことになっていくのかな、心の問題につながっていくのかなと考えております。

いただいたご意見の中で、国でも子育て世代包括支援ということで、本市としてもまずは点の拠点の整備として「妊娠・子育てほっとステーション」という形で各区に助産師、保健師を配置しております。そういった点のところから、こんにちは赤ちゃん事業で全ての家庭に訪問に行きますけれども、そこでまたリスクを吸い上げながら必要に応じてまた医療機関とか相談機関につなげていくといったような面の取り組みにつなげていく。それは行政だけではなくて、さまざまな取り組みをしていらっしゃる専門の機関とか関係の方がいらっしゃいますので、そういった部分、面の広がりが必要ではないかと考えております。

(こども政策課)

養育支援訪問事業は平成28年11月から新潟市で実施しております。各区の保健師が新生児

訪問をしていく中で、例えば、産後うつであったり、若年妊婦で育児の手技がうまくいかない家庭とか、訪問により育児や家事を支援することが虐待の予防につながるケースについて、養育支援ヘルパーを派遣しているという事業です。各区の担当がここのお宅には必要だと思ってサービスのお話をしますが、なかなか同意が得られないケースもあるので、そういうことで実績が伸びないというのものもあるかもしれません。

そのような家庭に対して、どのように同意を得てヘルパーを派遣できるかというのが、今後の課題と思っていますし、保健師さんとか、あと各区の方でももう少し感度を上げていただいて、ここのお宅にヘルパーが入ればより虐待の予防につながるというところで、こども政策課としてもこの制度について進めていくように図っていきたいと思います。アドバイザーがおっしゃられるように、確かに派遣回数がこれだけなのかと疑問を持たれるのは当然だと思いますし、実績がどんどん増えていくようにこども政策課としてもいろいろ工夫していきたいと思います。

(部会長 (こども未来部長))

漏れなく、個別に、ということも大事だと思っておりますので、今後ともご意見参考にさせていただきますながら進めていきたいと思っております。

(小島アドバイザー)

よろしくお願いたします。先週私の娘が子どもを出産しましておばあちゃんになりました。江南区に住んでいますが、娘がちょうど母子手帳をもらうときなどに、私も一緒に行って区役所の方からの説明を聞いたり、たまたまそういう機会に一緒になることができました。市がやっている、いろいろな制度であったり、「こんなにたくさんやっているんだね」ということを改めて実感しました。こういった新潟市が一生懸命やってくさっている事業というのは、実際その場で聞かなければなかなか分かり得ない。市も広報しているかもしれませんが、それを市民側が知ろうと思わなければ、なかなか知る機会がないのだなということを実感しました。

1つ、今小池アドバイザーから出たお話と説明を聞いた中で思ったのが、養育支援ヘルパーの派遣で、やはりこのような事業をするにあたり、産婦人科や病院などとの連携というのは取られているのかなというのを少し疑問に思いました。個人情報もあることなので、なかなか言えないとは思いますが、やはり生まれてからではなく生まれる前から、産婦人科医や病院は、そのご家庭の状況もある程度把握しているでしょうし、そういう人は必ず産む前から悩んでいるはずです。お母さんになる人たちに対して、産む前の段階からのサポートというのが、行政としてどこまで病院なりとタグを組んでいるのかということをお聞かせください。

(こども家庭課長)

先ほど話がありましたが、生まれた後の支援というところは養育支援ヘルパーの派遣だけではなくて、いろいろな支援があります。ファミリーサポートセンターを使ってもらうこともできますし、ひとり親家庭の方であれば、日常生活支援という事業があったり、あとは市で助成しているものでいうと、産後ケア事業とあって、退院した後使っていただく事業などさまざまなものがあります。その中からその方がどれを使われるか選択してもらおうというようなところがありますので、いろいろな形での支援が行われている状況であると理解をしております。

産婦人科や医療機関との連携というところですが、そこはこちらから市内の産科クリニック、産婦人科等、先生のほうに訪問しましてお願いをしております。同じような判断基準で同じように支援ができるようにということで、気になる方がいたらぜひ区役所やほっとステーションに連絡をくださいということで、先生からまだ出産していないけどこの方を訪問してあげてほしいという話があれば行きますし、虐待防止のネットワークの中で、情報をいただいて機会を捉えて支援をしているというのが現状でございます。

(椎谷アドバイザー)

私どもは主に母親支援というところで活動してきた時期もありましたが、すでに母親だけではなく家族を支援するという方向になっています。

お父さんたちからもたくさん意見を聞いたりしていますが、お父さんたちの意見の中では帰りたいくても帰れない勤務とかシフトの関係もあり、平日はどうしてもお母さんが中心になってしまってなかなか家事の手伝いができないというような話があります。休みのときは手伝っているということなのですが、資料の5ページにありますように、妊娠・出産が精神的・肉体的に大変というところの肉体的な部分、お母さんたちがお父さんに手伝ってもらいたいところできていないというような状況です。特に核家族の場合は2人で頑張らなければいけないというような状況です。

先ほどから養育支援ヘルパーの派遣の話が出ていますが、私がよく講演でお話をするときに千葉市の取り組みの紹介をします。千葉市はどういうことをしているかということ、エンゼルヘルパーの派遣事業というものをされていて、出産したら1枚無料券が行くというようなことです。そうすることによって利用してもいいのだということが、まず分かるということです。

浦安市の場合は、出産すると1万円のチケットがもらえます。その1万円のチケットというのは、産後ケアやヘルパー、そして、ファミリーサポートや一時預かりが使えるというものです。お母さんたちはなかなか情報が入らないとか利用しづらいというのは、自らお金を払うこ

とに抵抗があるということなのです。けれども、市からそういった、例えばプレゼントがあると、お母さんたちは知ることがまずできますし、人を入れることがなかなかできないというお母さんも、無料券であれば使ってみようかとなると思います。

どうしてもお母さんの目線での支援というのがあるのですが、お父さんにもサポートというのが必要になってくるような考えを持つということが必要になってくるかなと思います。先ほど産後うつというような話がありましたが、父親にも産後うつというのがありますので、家族をどう支援していくかというところを、今後は考えていただきたいということと、ぜひとも家事支援のサポートがあると、「あ、新潟で子育てしたいな」とか、新潟のこういったサポートがあると、本当に子育てしやすいというところでもたまたもう1人とか2人とか考えるようになるのかなと思います。

もう一つは、仕事と子育ての両立が難しいというのが毎回出てきます。1年で育休明けして復帰するお母さんたちが非常に増えています。それで、仕事と子育ての両立が難しいという部分のお母さんたちへの支援というところも、今後いろいろと必要にはなってくると思うのですが、先ほど小島アドバイザーが言われたように産婦人科で何か資料をとというようなことのほかに、企業から、産休に入る前にこういった支援があるよということ、例えば、何か渡す資料とかあった中に含めていただきたいなと思います。なぜかといいますと、お母さんたちも「支援があることが分からない」ということがよくあるのです。ですので、よりよく子育てができるためにも企業にも先ほどの資料が入っていけるといいかなと思います。

(部会長(こども未来部長))

ありがとうございます。必要なときにということで、本市ではファミリーサポートという制度はあるのですが、使いづらい部分もあるということで、お金が掛かる、提供会員と利用会員の人数の間にギャップがあるなど、やはり課題は大きいと思っております。おっしゃられるとおり、育休も大体1年して復帰されますので、結果、保育園が1歳児からの入園が本当に厳しい状況というのも発生しているのかなと思っております。

他都市のほうでは、いろいろなところでそういった利用券を配布しているということで、1万円の券によって、例えば、予防注射にも使えるとか、保育園の一時預かりにも使えるとか、ちょっと子育て支援のところの有料支援にも使えるとか、そういったハードルの高いサービスをお試しで使っていただけるという視点に関心はあります。1万円×何人ということになると、その部分のハードルがあるのですけれども、有効な施策かなと思って注目しているところ です。

また、子育て世帯へのサービスに来ていただける方々は割と問題のない方で、本当に来てい

ただきたい方が来られていないというのが1つの課題ですので、そういった方々に子育てアプリとか、ロコミというのが実は一番大きいというのもアンケートでもつかんでいますが、そういった部分も施策を考えていきたいと思っております。ありがとうございます。

(小見アドバイザー)

資料2-1の2ページの下から2つ目の丸で、社会減が非常に人口減の大きな要因になっているという話の中で、特に大学あるいは短大を卒業しての就職期の20~24歳層が転出超過が△1,243人という数字が出ております。これが人口減の決定的な要因であり、逆に言うと、ここにいかに対策を講じていくかが非常に根幹的な施策の1つではないかと考えています。そのような中で、この△1,243人というのはあくまでも転出超過の数ですが、実際、県外に転出している絶対数自体はどのぐらいあるのか確認して、どのぐらいの規模なのかというイメージをつかんでおきたいです。

あともう一つ、今ほどの大学卒業時の東京への就職等に関連して、資料4の11ページですが、52番に学卒者の地元定着率を向上させるために行う取り組みに対して支援していると書いてあるのですが、これは実際どういう支援をされているのか確認させていただければと思います。

(政策企画部長)

資料2-2をご覧くださいと思います。最初に①番の表、新潟市の自然動態と社会動態ですが、青い棒が自然動態、いわゆるお亡くなりになる方と生まれる方の差ということで、その年度別の推移になっています。直近2018年ですと、△3,349人ということです。それと今、アドバイザーからお話いただいた社会動態については、いわゆる新潟市内に入ってくる方と出ていかれる方の差で、それが赤い棒グラフで直近2018年は△221人でした。この赤い棒グラフの中身ですが、⑤番の表をご覧ください。こちらは新潟市の年齢別転出入数です。例えば、20~24歳のところを見ていただくと、青いグラフのように県内から入ってくる方は567人の転入超過、一方で、赤い棒グラフのように県外に出ていかれる方が下に伸びていますけれども、△1,243人の転出超過という状況で、やはり20代の就職のタイミングで県外に出ていかれる方が非常に多いということが分かります。

(事務局(政策調整課長))

今ほどのご質問について、資料2-2の⑤番の表では、20~24歳の転入転出の差の部分しか載っておりません。その年代の実数については、今手元に持っておらずお答えできないので

すが、年代別ではなく全体の数についてご説明します。資料2-1の1ページの表をご覧ください。社会動態の転入2万9,813人のうち県外から転入した方は1万1,170人でした。一方、転出の3万34人のうち県外に転出した方は1万3,407人ですので、県外との転入転出というところだけで見ますと、県外から来た方は約1万1,000人で、県外に出た方が約1万3,000人ですので、差引で2,000人ほどマイナスということです。これは年代別ではなく全体の数字ということになりますけれども、実数として県外には全体で1万3,000人ほど転出しているということです。

もう一つのCOC+という部分についてです。COC+という事業につきましては、大学が知の拠点となって人づくりを行う、人材を輩出するための拠点になるということです。地方創生を中心になる人材を育てて輩出していこうということで、これは文部科学省の補助事業ですが、新潟大学が中心となりまして、新潟県立大学や国際情報大学などを含めて新潟の大学がタッグを組んで取り組んでいくものです。そちらの取り組みに対しまして、企業、経済団体と行政が一緒になって実施していくということで5年間実施をする形です。平成27年度から実施し、今年度が最終年度という形で取り組んでまいりました。

それでは、実際にはどんなことをしているかというところですが、目標を定めておりまして、その1つは学生の県内就職率を上げていこうというものです。こちらは10%の改善、平成26年の時点で県内就職率は57%だったものを67%まで上げていこうというものを掲げました。そのほか、学生に業態を知っていただくということが大事になりますので、インターンシップの参加数についても伸ばしていこうというものを掲げました。それから、やはり大学が人材を輩出するためには地域と一緒に教育のプログラムを改革しながら、地域を知っていただいて、地域にどんな企業があるのかといったところもインターンシップと併せて知っていただくという、大きくはこの3つの柱で取り組んでまいりました。具体的には大学のほうでカリキュラムの改善とか、インターンシップへの参加を促すとか、そういったような取り組みを実施しておりまして、われわれ行政としても、経済団体の皆さまと一緒にそういった取り組みを一緒になって開催したり、支援をしたりというような形でやってきていたものです。

(小見アドバイザー)

大学の取り組みで地域や地域の企業を知ってもらうということは非常に私も大事だと思っています。小さいころから地域への愛着を高めたり、あるいはシビックプライドを醸成するというような施策と合わせて、新潟県内、新潟市内にも、大企業で有名ではないけれども、非常にレベルの高いクリエイティブな仕事ができる会社であるとか、たくさんの会社がありますので、そういったところの情報の提供というのでしょうか、地域にこんな企業があるよというのを積

極的に提供することも非常に大事な取り組みではないかなと感じておりました。

(岡アドバイザー)

民生委員の立場からいろいろなお話を聞かせていただきましたが、私は少し観点が違って、私自身、また民生委員はどんなことをやったらいいのかなということを考えていました。

こんにちは赤ちゃん訪問事業では保健師さんが来てくれてすごくホッとしたとか、やはりプロの方の一言がすごく心を落ち着かせてくれたとか、そういうことがあります。その中で、私たち民生委員には何ができるかなと思いました。新潟市の民生委員は、高齢者に対してはもう至れり尽くせりで心配りがすごいと思いますが、児童に対してはそれがまだ全然なっていないというのを、今日はすごく実感させていただきました。

行政のほうからのアクションを起こしていただいて、もし保健師さんが行くときに、その地域、その地区の民生委員の女性の方でちょっと名刺と一緒に持っていってもらおうとか、もし何か困り事があったらご相談に乗ってくれる人が近くにいますよ、というようなことを言ってもらおうとか、民生委員としても考えていけないのかなというところを、今日学ばせていただきました。

(部会長(こども未来部長))

ありがとうございます。民生委員の方々やはり地元地域の要で見守り役としても大事ですし、リスクのある子育て家庭ということでは、児童虐待や貧困などもろもろあります。そういう部分でまた情報交換しながら、今後ともよろしくお願いします。

(間瀬アドバイザー)

婚活のことからお聞きしますが、資料4の8ページ28番の結婚新生活支援補助金をぜひ見直していただきたいというところがあります。

新生活に関わる引っ越し費用補助というようなのを『市報にいがた』で拝見したことがあったのですが、引っ越し費用の補助についての条件というのがいろいろ定められているのかということと、その申請方法の書類が幾つもあるのかということと、若いので新生活、引っ越しするのに自力でやるのではないかなという思いもしていますが、そこまで支援しなければいけないのかというようなところを。お金の使い方として、他にも支援やサポートが必要な案件というのがあの中で、新生活を始めるための引っ越し費用の補助が要るのかどうなのかということころです。もう少しお金の使い方を考えていただいたほうがいいかなと。資料にも一部見直しというのが書かれていますので、そこは見直していただきたいなというところがあります。

また、27 番に婚活イベントの質の確保と広報を強化、とありますが、イベントの質の確保というのは、いい相手がいるかどうかというような質なのか、内容自体の質ということなのか、どちらでしょうか。出会ってくればいいという中でも、その質の向上という面では、楽しさがやはり必要だなというのがありますので、第一印象が良くても、話したらちょっとがっかりしたなということがないような質の向上をしていただきたいと思います。広報の強化、情報の伝え方というものは、出産を控えたお母さんたちがどこでどういう行動をしているのか、そこにどんな情報を提供できるのかというのを戦略的に考えないと、なかなか情報は伝わらない時代になっていますから、誰にどういう情報を届けるのかというのは、やはりしっかりと考え抜かれたほうが良いと思います。

情報の伝え方、魅力の伝え方ということで、ここ最近、新潟の魅力をどう伝えるかという仕事に関わることが多くあります。10 ページの 42、43、44 番辺りですけれども、子どもと、皆さん大人がされている仕事の関わり方というものを、もっと幼いころから何か携わってもらおうとか、そういうことができないかなと感じます。

中学や高校で新潟の暮らしはこんなにいいですよとアピールしたとしても、大学や社会人になれば首都圏に行ってしまうわけです。いつか戻ってきてくれればいいという思いはあると思いますが、経済的な収入の格差というのは当然ありますので、新潟はどこで勝負するかというところで、やはり心の豊かさとか安心感というようなところで何かできることはないのかなというのがあります。まちの活性化というような仕事の中でいろいろな市町村の事例を見てみると、よく新しい施設を造ったり、何か画期的なイベントをしたりというのがありますが、大体3年ぐらいで萎んでしまうのです。活性化を狙うということでそういったものをやるのはいいのですが、一番大切なこととして、地域間の信頼関係だとか、隣に住んでいる方との関係性だとかそういったものが強くなればなるほど、自然と活性化していくというような動きがあるわけです。いろいろなことをやりつつも、そういう地域間の交流や、いろいろな年齢の方々が住んでいる状況で信頼関係をどう作るのかということが、活性化につながっていくのではないのかというのが、最近の仕事でもよく出てきていますので、そういったものを、ぜひこの若いうちからの何かの教育の中で織り込めないのかなというのはありました。ぜひよろしく願いいたします。

(事務局 (こども政策課長))

今ほどの婚活イベントの質の確保は、表現が不適切だったかもしれませんが、内容としましては、婚活イベントをする前にマナーアップ講座を受講した方がイベントに参加するということを質の確保という表現にしております。マナーアップ講座をして話し方とか自己紹介の仕方、

そして、身だしなみの部分もクリアした方が参加するというので、そのように表現させてもらいました。アドバイザーのおっしゃるとおり、広報の強化といいますが戦略的に考えなければいけないということは承知しておりますので、引き続きそのように努めさせていただきます。

(部会長 (こども未来部長))

最初のご質問の結婚・新生活支援の補助金の関係ですけれども、これは引っ越し費用についても補助メニューの項目に含んでいます。これはアンケートの中で、なぜ結婚しない理由として、やはり経済的理由が1番出てきますので、まずはこれに取り組んでみようかということです。われわれとしてもトライアル的な部分はあるのですが、国の地域少子化対策重点交付金のメニューを活用し、国が2分の1負担、市が2分の1負担というような形で取り組みながら、効果もきちんと捉えていかないといけないと思っております。

また、出会いの場づくりという部分ですが、われわれが直接そういった出会いの場を設定するのではなくて、例えば、自治会やコミュニティ協議会の方々にも参加していただきながら、それぞれのところで地域の実情に合ったイベントや催し物をしていけるような形で、専門的ノウハウのある企業にも参加していただきながら、より質を高めていってもらうようにしています。当初はそういったイベントに何人参加してくれるという数値目標を挙げていましたが、そうではなくて、やはり中身の質が大切ですよねということで進めているところです。なかなかすぐに結果は出ないので、これについては継続的に進めていかなければならないと思っています。

行政でも、出会いと結婚に踏み込んでもいいのかなのかと、まずそこに議論がありましたけれども、少子化対策のところではやはり避けて通れない道ということで取り組みをさせていただきます。ありがとうございます。

(菊地アドバイザー)

私自身がひとり親家庭の会の会長をやっている関係で、離婚によるひとり親家庭の人がほとんどで、やはり一人一人の結婚に対する意識というか、人間性の向上や成長みたいなものも大事なのかなと思います。そう考えていくと、教育のところから始まって、というふうになってくるため、私もどうやっていいのかわからないのですけれども。

子育て支援事業についても、私どもの会に入ってくる人たちもそうなのですが、そういうところに来る人たちは大体問題がない人たちで、そこに入ることもできないしという方たちがやはり大変なのだと思うのです。こういう支援体制がすごく整ってきているのに、それを

知らない人たちが多くというのも事実で、皆さんに知ってもらうにはどうしたらいいのかという事も本当に大きな課題だと思っています。

(部会長 (こども未来部長))

ありがとうございました。私どもも母子福祉連合会にはいつもお世話になっておりまして、やはりひとり親家庭の保護者の方はなかなか経済的にも時間的にも非常に厳しい実態がありますので、そこは行政ができることも多いと思います。今後も進めさせていただきたいと思いません。

(小林アドバイザー)

個人的には、大学に入る、あるいは大学を卒業して就職する段階でやはり首都圏に出ていくというのは止めようがないことだと思います。新潟に魅力がなくて、関東圏に魅力がある受け皿があるから出ていってしまうのは仕方がないと思うのです。ただ一方で、首都圏で就職して、疲れ切って、新潟を含めた田舎に戻ってきたいという方も非常に数多くいる。けれども、例えば、新潟にはその受け皿がないというのが、やはり移住者がなかなか増えてこない1つの要因なのではないかと思っています。

私は金融機関に勤めている中で中小企業の方々と触れ合う機会が多くて、魅力のある会社は本当にたくさんあります。一方で、人材不足や後継者不足ということで廃業に追い込まれる会社もたくさんある。金融機関としてそういった方々を支援するのはもとよりなのですが、行政でもそういった魅力のある中小企業の支援や魅力のPR等にもぜひ力を貸していただければと思います。

また、今日はいろいろなKPIに基いた具体的な取り組みであるとか、アクションプランがいろいろ出ています。市として取り組むということも必要とは思いますが、新潟県として全体の人口をどういうふうに増やしていくかということが、一番大事なことなのではないかと思っています。そういった意味では、市の取り組みと県の取り組みをうまくマッチングさせていく必要があるのではないかと思います。そういう面では、新潟市と長岡市で人の取り合いをするというのは意味のないことですので、県とその他の市町村が整合性のある取り組みをぜひ行っていただきたいと思いますのでよろしく願いいたします。

(経済部長)

ありがとうございます。魅力のある企業が市内に数多くあるということは分かっているのですが、それがなかなか伝えることができているかと思っています。今まで「にいがたで働こう」

というホームページを通じての情報発信、あるいは、冊子やチラシを配ったりしていますが、なかなかそれだけでは一方通行といいますか、情報が伝わらないというところ です。

アドバイザーがおっしゃるように、大学生が卒業して首都圏に行くというのは、有効求人倍率や賃金の違いなどもあって致し方ない部分はあるかと思いますが、いつか帰ってくるというときに、小中学生、高校生のうちに地元の企業を知っているか知っていないかによって戻る割合が全然違ってくるという調査結果もあります。われわれも最近 は中学生に対して、教育委員会と連携しながら授業の中で新潟市の企業人から講演をいただくという取り組みをしています。去年は 32 校で年々これは増えていっています。それに加えて、高校生にはインターンシップで市内企業の良さを知ってもらおうということで、こちらも去年は市立高校だけでしたが、今年度は県立高校も含めて 10 校で行うということで、徐々に取り組みを広げていっております。

東京でも県と連携をして、ネスパスを使って就職の相談会やセミナーを開いたり、あるいは、ふるさと回帰支援センターでも一生懸命情報提供をしながら新潟へ戻ってきていただけるように取り組んでおります。企業誘致は県や東京事務所と常に一体となって動いていますが、今回のUIJターンも含めて、今後さらに取り組みについて県とも協働してやっていくことを進めていきたいと思っております。

(部会長 (こども未来部長))

ありがとうございました。またご意見がございましたら、個別にということでお願いいたします。こども未来部におりますと、若者世代の社会減、流出というのがその後の自然動態に影響してくると思しますので、まずやはり若者の定着ということが大事かと思っております。

本日は様々なご意見ありがとうございました。

以上