

【議題 1】美しい“ふじのくに”まち・ひと・しごと創生総合戦略の

2022 年度評価（評価の概要）に係る事前意見

<p>NPO 法人 母力向上委員会</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 男性の育休取得や家事育児参加促進について <p>県の事業の一環で企業等への男性の家事育児参加促進出前セミナーを届け始めているが、各現場において根強いアンコンシャスバイアスの存在を実感している。また、中小企業の経営においては、産休や育休の取得がままならない厳しい経営状態である。</p> <p>事業所も多く存在している現状があり、出産を機に退職せざるを得ない女性の労働環境も見えてきた。アンコンシャスバイアスについて地域差がある可能性もあると考え、各地域の背景に配慮したアプローチが必要であると感じている。</p> ・ 出生数の減少と産前産後の相談体制の充実について <p>出生数の減少の大きな原因は子育てに関わるお金の問題であるという結果があるが、助産院での出産における一人の女性の出産回数及び子どもの人数は相関関係があり、心地よく産むことが出来る場所があることは少子化対策に重要であると考ええる。</p> <p>また、産前産後の相談体制の充実や産後ケアの受け皿としては、各小学校区に一か所設ける等社会全体で子育てを行うための環境構築として重要であり、その担い手として NPO 等の民間団体との協働が大変重要であると考ええる。</p> <p>以上をベースとして、重点施策と結びつけながらの取り組みを願う。</p>
<p>一般社団法人 ママとね</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 資料 2 復職支援 <p>「しずおかジョブステーションの取組のひとつとして、子育てをしながら働きたい方に対するセミナーや個別相談を実施し、復職を支援。」とあるが、現場の母親たちにはこういった情報が届きにくい。</p> <p>最近では復職も早く、出産時とはいかなくても、すこしずつ検討する時期である、後期離乳食講習会や、1 歳児検診で、チラシを配布するなどしてほしい。あと、紙ベースはなくしやすいのもあり、LINE での情報配信などやっているようであれば、これもぜひ周知してほしい。</p> ・ 資料 5、資料ページ p107-109 <p>「産後、助産師等からの指導、ケアを十分に受けることがで</p>

きた者の割合」については、2020 年度 89.4%と比較し改善しましたが、91.4%に留まっています」とあるが、1 か月検診までは、出産した産院で助産師に相談することもできるが、子育てはその後も困難が続く場合があり、1 か月検診後の母親へのサポートは、諸外国に比べても手厚いとはいいがたい。長期的なサポート体制が充実しないとこは増加しないのではないか。子育て世代包括支援センターの設立は意義深いだが、現場の母親感覚ではこれがどこまで機能しているのかよく見えない。どんなことが相談できるのか、窓口はどこなのか、もう少し詳しく周知してほしい。

・資料5 資料ページ p108

「ふじのくに子育てに優しい企業」認定企業数の頭打ち、講座参加者の低迷。

⇒発信しましたとあるが、これは、誰に向けてどういう方法で発信したのか？届いているのか？？ 表彰されることのメリットは何か？を見える化できているのか。

【企業への訴求】

表彰されることで（あるいはそういう労働環境を整えることで）何がメリットなのか。

例えば

- ・女性の離職率が減った or 就職希望者が増えた
- ・県内外から優秀な人材が集まった

などの、事例をみつけて発信すべき。そこが伝われば、もっと多くの企業がメリットを感じるのではないか。知事褒章を受章された、焼津の橋本組の取り組みなど、広く県外に紹介してもいいすばらしい取り組みだと思う。

子育てだけでなく、介護離職も今後さらに憂慮すべき課題と思われる、子育て層が働きやすい職場は誰にとっても働きやすい、ということをもう少し踏み込んで発信してもいいと思う。

例えば、表彰企業が、女性だけでなく、男性の離職も減らし、「熟練した技術を持つ社員が、無理のない働き方で継続し若手の育成にかかせない戦力となっている」などの例がもしあれば、子育て層だけでなく、社員全体へのメリットひいては、企業の業績にも繋がると理解されるのではないか。

【県内の若い世代や、首都圏等県外の移住検討者への訴求】

地方から若手（特に女性）が流出するのは、魅力的な職場がない、すなわち特に、ダイバーシティを尊重し、女性が自分らしく

働ける場が少ないことが大きく影響していると言われる。

また、首都圏等から有能な人材の移住や二拠点生活を促進するにあたって、ダイバーシティに配慮した労働環境が県内に（平均的ではなく、先進的事例のみだとしても）あることは大いにその検討に影響するであろう。

こども未来課、男女共同参画課が縦割りの中で発信するだけでなく、関係人口担当課などとも協働し、広く内外に発信してほしい。

・資料5、資料ページ P. 108-109

男性育児休業取得率について、政府の目標値が2025年で30%とあるので、静岡もぜひ高い目標を持って上げてほしい。育児だけでなく、家事についても「知っている」と「やったことがある」はまた別であり、1日の流れを経験したことのある人とない人ではかなり違ってくるため、育児休業を普通に取得できる環境作りが進められてほしい。

・資料5、資料ページ P. 110-111

しずおか子育て優待カードは何も言わずともサークル内で保有者も多い。特典があれば積極的に利用したいという声も出ている。子どもや赤ちゃんを連れて気軽に立ち寄れる店舗やカフェなどがまだ少なく、利用できる箇所がさらに増えて、施設と子育て世代の交流がさらに図られると嬉しい。

数年前にアプリ版ができたこと、及び、慣れているお店では、お店側から「優待カードお持ちですか？」と聞いてくれるのは非常に有難く、地域に子育て優待カードを活用した子育て応援が根付つつあるのでは？と感じられる。

「市町との意見交換」は評価できる。特に、転入者で、県外、あるいは他の市町の状況を知っているファミリーからの意見・提案は施策の具体的な改善にもつながりやすく、ぜひ積極的に継続してほしい。また参加呼びかけのための情報発信は、子育て層に届きやすいツール（LINE等）を積極的に用いてほしい（広報誌＋電話などではなく）。

「放課後児童支援員」KPIには養成者数のみがあるが、実際、離職者数はどれくらいだろうか。この数年はコロナの影響があるので、一概に数のみで評価しにくい。離職数が多ければ児童支援の質は保てない。離職数も観察すべきではないか。

	<p>以前より、保護者の間では、放課後児童支援員の質の開きが指摘されており、本当は預けたいが、支援員の対応を子どもが嫌がるため預けられない、などの例を漏れ聞く。支援員が養成講座を終了し働き始めたあと、相談しうる体制があるのか、リカレント教育の場はあるのか、支援員の労働環境の向上も必要と感じる。</p> <ul style="list-style-type: none"> 資料 5、資料ページ P. 112-113 <p>「保育所等待機児童数」は、基準値の 61 人から 38 人減少し、23 人と最少となっている」とあるが、今後県外からの移住者拡大や、多様な働き方のニーズに応じていくと、さらに保育所や放課後児童クラブのニーズが拡大すると思うので、在住者も移住者も安心して働ける環境作りが必要。</p> <p>また、首都圏などの様子を見てみると、保育所や放課後児童クラブ、ファミサポだけでなく、夜間や早朝を含めてシッターなどのサービスの需要なども今後増えてくると思われる。</p> 資料 5, 資料ページ p114 <p>「私立幼稚園における特色ある教育を支援」 公立幼稚園に比べ、一般的に私立幼稚園についてのまとまった情報がなく、せっかくの特色ある教育も、移住者や移住検討者には届きにくいのが残念。移住を検討する子育て層にとって、教育施設の充実、特色ある教育の存在は、大きなアピールポイント。公立だから、私立だからという区別をせずに、しっかり県内外にアピールすべきと思う。</p>
<p>社会福祉法人 伊豆社会福祉 事業会</p>	<ul style="list-style-type: none"> 一極集中の日本の国で大都市に人が流れるのは当然の事です。学術、産業、質・量とも地方とでは比べようもない程大都市に集中している事態は今更言うまでもない現状です。あえて地方が人口の流出を苦慮し歯止めをかけようとしても思うに任せないのは当然の事です。予算が桁違いの大都市圏と各公共施設、交通インフラを含む住民への既得権、サービス等を同じ土俵で争っても規模、質共に勝負にすらなりません。 <p>地方は地方の特色をよくよく考慮して独自性を、今までにない革新的なPRの方法を創出し地方の魅力を伝える努力が必要です。</p> <p>静岡県は富士山を背に駿河湾、海山川と豊かな自然環境に囲まれた魅力溢れる土地柄です。抜本的な税制改革を行って特区の創出、企業や大規模工場の誘致など雇用の促進に努めべきとは誰しもが考えることですが、現実はその甘くはありません。世界的な観光資源である富士山を有し風光明媚である事は喜ばしい事ですが、それだけでは足りません。交通インフラ、生活支援施設（病院、スーパー等）の充足、整備なくしては児童から高齢者までの</p>

	<p>住みやすい環境地域とは言えません・・・</p>
<p>富士養鱒漁業 協同組合</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 重点課題 1～3 <p>私の現場での肌感覚から、今の若手人材は A：グローバル人材（地域にいる理由がない、県外や世界で活躍できる） B：ローカル人材（地域にいる理由がある、地域から出たくない）に2極化していると考えられる。</p> <p>本来注力すべきは、静岡経済を牽引するグローバル人材が地域でイキイキと働ける（東京並みに稼げて、社会的意義のある）環境を構築することにある。（リードする産業（グローバル）があることで周辺産業（ローカル）が活気づく）</p> <p>ローカル人材が平均的な収入を得られる労働環境を構築する（就業拡大など）に重点課題が留まっており、長期的な視点での人口増加に貢献するのか不明瞭な施策である。</p> ・ 戦略 2 <p>資金調達や事業継続などの中小企業政策における企業の延命を図るのは得策ではなく、中小企業の市場淘汰・合従連衡を促進し、規模拡大したい企業による規模の利益を追求させる一方で、辞める企業の経営者もリタイヤしやすくし、従業員の雇用を維持・向上、再就職が簡易になる環境を構築すべきである。（特に、ローカルに依存する産業はこの流れを加速させるべきである。）</p> <p>安易に、スタートアップやベンチャーを創出させても、雇用増加には繋がらない。</p> <p>経営者は少なく、雇用者が多い方が、遥かに経済循環に意義がある。</p> ・ 戦略 3 <p>ガストロノミーツーリズムの推進は評価ができる。</p> <p>県内高等教育機関の学びを充実させ、そのカリキュラムを受講し、優秀な成績の人材が県内企業に就職した場合には、一定の助成を与えるなど、高等教育を受けた優秀な人材を地域から離さない取組を実現すべきである。</p> ・ 戦略 5

	<p>農山村がもつ地域資源の保全活動を促進。 →農山村だけでなく、漁村にもフォーカスを当ててほしい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 東部地域の課題 観光プロモーションや営業活動を強化。 →富士宮市では、キャンプ需要が多い一方で、ハイクラスな宿泊施設が少なく、静岡県で落ちる観光収入が少ない。宿泊などの基盤となるインフラの誘致も強化すべき。 ・ 東部地域の取り組むべきこと 富士山というコンテンツに加えて、湧水などのコンテンツ活用による水産養殖業・観光業振興など、地の利を活かした産業の育成・開発に注力すべき。このままでは外資系企業に蹂躪される可能性あり。
株式会社森ラボ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 子育て支援施策に「小児科診療所の増加」に関する項目を加えたらいかがでしょうか。 現在、我が家には3歳と1歳の幼児がいますが、月に1回は体調不良、多いときは毎週小児科にかかっていたこともありました。一方で小児科は常に混んでおり、新型コロナウイルスが拡大してからは受診人数に制限がかかり、受診ができないときもあります。 小児科診療所数を日本医師会が運営する地域医療情報システムで検索したところ、人口10万人あたりの施設数は全国平均17.16に対し、静岡県は13.79（80%）とやや少ない程度ですが、駿東田方医療圏という範囲では9.06（53%）に留まり、県内の他の医療圏と比較して圧倒的に少ない状況です。 小児科診療所の充実は安心して子育てできる環境に不可欠な要素だと思いますので、早急に対応が必要だと強く感じます。
株式会社静岡銀行	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新型コロナウイルスの感染拡大により、多くの事業者が厳しい経営を強いられる一方、テレワークやリモート会議の定着によって新たな働き方や暮らし方が生まれており、本県への移住者数の増加を後押ししているものと考えられる。 ・ 東京一極集中の是正に向けて国が地方移住支援施策を進める中、新幹線駅があり都心へのアクセスが良好な東部地域の地理的優位性を活かし、首都圏からの移住（特に子育て世代）や二拠点居住の受け皿となれるよう、移住支援や雇用創出につながる産業支援の充実を希望する。 ・ また、首都圏からの企業や人の流れが、単に人口増に留まらず、

	<p>社会課題の解決や県内企業の生産性向上に繋がる仕組みづくりを期待したい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 東部地域における CNF 研究開発支援等による様々な産業分野での製品（用途）開発の取り組みは、県内産業の活性化に繋がることから、今後も積極的に取り組むことを希望する。
<p>スルガ銀行 株式会社</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県内で就職したいと回答する県内学生が 80%いることから大学等の就職支援協定締結の推進、協定先との連携強化を図るとともに県外大学での就職説明会の開催を推進し、県内企業から学生へ魅力を伝える必要がある。また、金融機関としてプロフェッショナル人材戦略拠点と連携し、県内中小企業の経営革新に資する人材を紹介していく。 ・ デジタル化が言われている中、各企業で専門の人材を確保することが課題となっている中、兼業・副業の活用や中長期的には、社内人材を教育して育成することも必要であると考えます。 ・ 県内企業の創業、成長、承継のライフサイクルの各ステージにおいて金融機関は一番身近な存在であることから地域事業者へアプローチし、ニーズや課題を確認し、各ステージで県制度融資の活用や事業承継診断を実施し、事業承継の課題等をヒアリングし、静岡県事業承継引継ぎ支援センターと連携し、取り組みしております。 ・ また、外国人材の受入促進では、当社は、理系エンジニアに従事する高度外国人材を紹介する企業と業務提携し、ニーズのある県内企業へ同サービスを提案している。人材受入ではないが、外国人従業員向けの生活支援サービスを提供することで外国従業員の企業への定着を図っている。また、外国籍のお客さまの口座開設やオートローン取扱いにより、外国籍の方の生活の質向上につなげております。 ・ 人口減少、宿泊数減少は大きな問題であり、課題解決のため、当社として、地域の観光資源と連携したサイクルツーリズムの推進により新たな観光価値の創造を目指すとともに、自転車の機動性を活かしたきめ細かな観光情報発信や伊豆エリアの温泉施設や飲食店、観光スポットの情報をホームページ上で発信することで地元のサービス業・観光業を支援しております。また、一部の市と移住定住促進に係る協定書を締結し、その一環として移住定住特別プランの住宅ローンを提供し、人口増加に貢献するよう引き

<p>一般社団法人 富士山観光交流 ビューロー</p>	<p>続き取り組んで参ります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・富士山周辺の静岡県側4市1町（富士市、富士宮市、御殿場市、裾野市、小山町）の観光協会は、行政界（市町境）を意識することなく一体的に静岡県側富士山の様々な観光情報の発信や観光誘客などを進めるため、令和3年4月、「しずおか富士山利活用推進協議会」を設立して活動を進めています。 <p>この中で『富士下山のすゝめ』をメイン事業に据え、夏季の頂を目指す登山（2か月）から下山にスポットあてることにより、観光シーズンの延長（春季から秋季）や年齢層の拡大、更には、ふもとの市町での観光や飲食、宿泊等に繋げようとしております。</p> <p>これまでに、モデルコースの選定や動画撮影、モニターツアーやオンラインツアーの開催、登山バスの期間外実証運行（10月）、旅行会社・出版社を招いたファミトリップの開催、観光PR展の開催（東京、名古屋）などを実施いたしました。</p> <p>これら事業を通じて、広域での観光事業展開の重要性が一層増すとともに、ツアーへの参加やメディアでの取り上げなど、少しずつではありますが成果が見えております。</p> <p>この2か年の事業は、観光庁の補助事業として実施しましたが、各観光協会が広域観光に対応する予算は非常に限られており、また、人員も同様であります。</p> <p>今後、東部地域の取組として、「日本の国土のシンボル富士山を世界との交流舞台とした健康交流都市圏」を掲げて、富士山をはじめとする世界クラスの地域資源を活用した観光プロモーションや営業活動を強化するならば、その中心となり広域観光を展開する組織（広域DMO）が必要だと考えます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・富士山観光交流ビューローでは、東京駅前の施設で、初夏には「しずおか富士山20〇〇」、暮れには、「富士市PR展」をここ数年開催しております。 <p>来場者には静岡応援団（出身者など）も多く、お話を交わす中で「静岡のPR展は、あまり見かけない」「富士山のPR展、静岡側がやっているの初めて！山梨は多いけどね」と言ったご意見を多々伺います。</p> <p>また、昨年暮れの「富士市PR展」の移住定住コーナーに立ち寄りいただいた方が2日間で31人あり、その内、詳細な話を聞かれた方は4組でした。</p> <p>今後の取組として、県内各地域共通なのが地域資源を活用した「観光プロモーションや営業活動を強化」や、東京圏における「本県で暮らす魅力等の情報発信を強化」となっており、県が主催し</p>
-------------------------------------	---

	<p>各市町が参加する大規模な「しずおか PR 展」を東京圏で年 1 回程度開催するのはいかがでしょう。</p> <p>また、その際、観光だけでなく、産業全般の PR も含めれば、移住定住も意識されるのではないのでしょうか。</p>
<p>沼津工業 高等専門学校</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業のオフィス誘致は非常に良いことだと感じる。 東部の利点としては関東圏への行きやすさであるため、サブオフィスでもどんどん誘致すべきだと感じる。 ・ 学生視点として 東部に住みながら関東県の大学に進学し、自宅から通う学生が多くみられるが、就職するときに静岡で就職するといったことが全員がそういったわけではない。 静岡に働き口がないということではないが、関東県での就職した場合、いきなり静岡から出勤するということはないと感じる。そのためにも新入社員向けの駅チカの良物件があってサポートなども手厚ければ、東部から通ってくれる人がいるのではないかと感じる。 <p>また東部だけではないが静岡全体に言えることだとは思いますが、イベントごとが少ないと感じる。やはり首都圏開催が多いためイベントに参加するには移動がマストではある。新幹線や電車で移動すれば良いが時間とお金が学生には厳しい。</p> <p>スポーツや音楽、その他イベントの誘致で若者の集まる機会がもう少しあれば良いかなと感じることがある。</p>