

第 26 回「県と市町村との協議の場」における確認事項(案)

(令和5年 10 月 24 日開催)

長 野 県
長野県市長会
長野県町村会

- 1 意見交換テーマについては、次のとおり対応する。

【県・市町村共同によるデジタル人材の確保について】

- 県と市町村共同によるデジタル人材の確保とともに、デジタル化の推進体制について検討を進める

【県と市町村との人材の共同確保について】

- 保健師及び保育士の共同確保に向けた対応策の方向性に基づき、県と市町村が取組を進める。なお、保育士の処遇改善については、「子育て支援合同検討チーム」などにおいて検討する。

- 2 報告事項については、次のとおり対応する。

- 「子育て支援合同検討チーム」の検討状況について了承する。

第26回「県と市町村との協議の場」 次第

日 時 令和5年10月24日（火）
15時15分から16時30分まで
開催方法 Zoomによるオンライン開催
(県庁西庁舎3階 災害対策本部室)

1 開 会

2 挨拶

3 議 事

(1) 意見交換

- ・ 県・市町村共同によるデジタル人材の確保について
- ・ 県と市町村との人材の共同確保について

(2) 報告

- ・ 「子育て支援合同検討チーム」の検討状況について

4 閉 会

～～出席者～～

長野県

知事	阿部 守一
副知事	関 昇一郎
企画振興部長	清水 裕之
こども若者局長	高橋 寿明

長野県市長会

会長	花岡 利夫	東御市長
理事	柳田 清二	佐久市長
理事	金子 ゆかり	諏訪市長
理事	小泉 俊博	小諸市長

長野県町村会

会長	羽田 健一郎	小県郡長和町長
副会長	平林 明人	北安曇郡松川村長
副会長	富井 俊雄	下高井郡野沢温泉村長
理事	藤澤 泰彦	東筑摩郡生坂村長
理事	下平 喜隆	下伊那郡豊丘村長
理事	峯村 勝盛	上水内郡飯綱町長

資料7-2

長野県DX戦略

県・市町村共同によるデジタル人材の確保について

令和5年10月24日（火）

長野県企画振興部

DX推進課

- 令和7年度までを目標とする情報システムの標準化・共通化など、**地方共同体におけるデジタル化は喫緊の課題**であり、その推進を担う**デジタル人材の確保・育成は急務**
- 官民を問わずデジタル人材の需給がひっ迫**しており、都道府県等が市町村支援のためのデジタル人材を確保するなどの**広域的な人材の確保の取組が必要**とされている

自治体DX推進計画（総務省、2022.9改定）

- はじめに
 - 自治体におけるDX推進の意義
 - 本計画の趣旨
 - 本計画の対象期間
- 自治体におけるDXの推進体制の構築
 - 組織体制の整備
 - デジタル人材の確保・育成**
 - 計画的な取組
 - 都道府県による市区町村支援**
- 取組事項
 - 自治体DXの重点取組事項
 - 自治体DXの取組とあわせて取り組むデジタル社会の実現に向けた取組
 - 各団体において必要に応じ実施を検討する取組
- おわりに

※一部抜粋

自治体は、DXの推進体制を検討するに当たり、CIO補佐官等について**都道府県においては、市区町村の人材確保のための支援が期待される**ところであり、今後、総務省において、都道府県や複数市町村間で確保した外部人材を共有する仕組みについて、課題や手順、外部人材の働き方等のノウハウを整理するとともに、伴走支援を行うことが検討されている。

※一部抜粋

また、限られたデジタル人材を市区町村が活用するには、都道府県による市区町村の人材ニーズの把握・調整等を通じた複数の市区町村での兼務等の手法も考えられる

地方財政措置

■対象経費

- 都道府県等による市町村支援のためのデジタル人材の確保に要する任期付職員・非常勤職員等の人件費、民間事業者への委託費等
※ これらの経費の一部につき市町村の負担金が生じる場合には当該負担金を含む。
- 地方公共団体におけるデジタル化の取組の中核を担う職員（DX推進リーダー）の育成に係る経費（研修に要する経費、民間講座の受講料等）

■事業期間

令和7年度まで（自治体DX推進計画の計画期間と同様）

■地方財政措置

特別交付税措置（措置率0.7）

市町村のデジタル人材確保における課題及び県の役割について



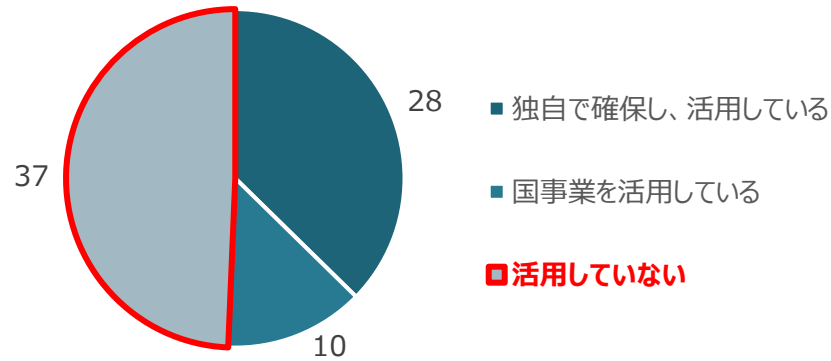
<議論のポイント①>

- ・ 既存支援策の使いづらさを解消する・補完する役割として県ができる・県に求めることは何か

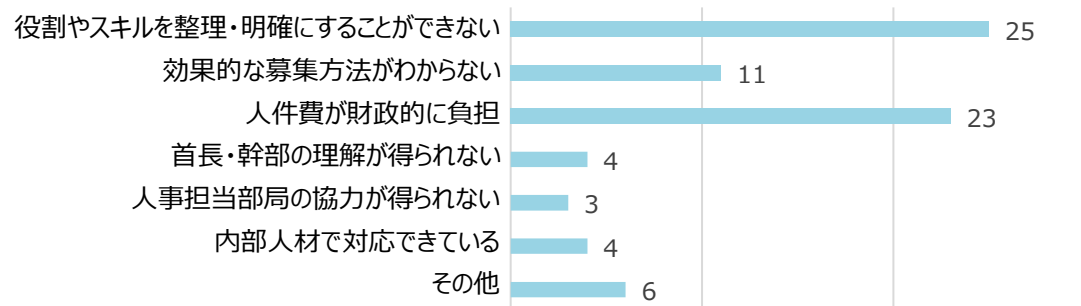
約半数の市町村が外部デジタル人材の活用はしていない

総務省等におけるデジタル人材のプール・市町村支援の仕組み（複数あり）は必要に応じて活用可能

県内市町村の外部デジタル人材活用状況



外部デジタル人材を活用していない理由



国の主な支援制度

制度	概要
地域情報化アドバイザー制度（総務省）	自治体からの求めに応じ、ICTに関する知見を有する「地域情報化アドバイザー」（先進自治体職員、大学教授など）を派遣（現地派遣は年3回まで、オンライン会議は合計10時間まで）
経営・財務マネジメント強化事業（総務省・地方公共団体金融機構）	市町村が直面する課題に対して、克服に向けたアドバイスを必要とする場合に要請に応じてアドバイザーを派遣（1回3時間以上、年5回まで）
地方創生人材支援制度（デジタル専門人材）（内閣府・内閣官房）	国家公務員、大学研究者、民間企業等の専門的な知見を有する人材を副市長や幹部職員、アドバイザー等として自治体へ派遣 各省庁、大学、民間企業と地方公共団体とのマッチングを支援
地方活性化企業人（総務省）	三大都市圏に所在する民間企業の社員を一定期間受け入れ、業務に従事 受入に要する経費について特別交付税措置（年560万円/人）
デジタル人材の育成・確保に係る地方財政措置（総務省）	市町村がCIO補佐官等として外部人材を任用等する場合の経費について特別交付税措置（措置率0.7）

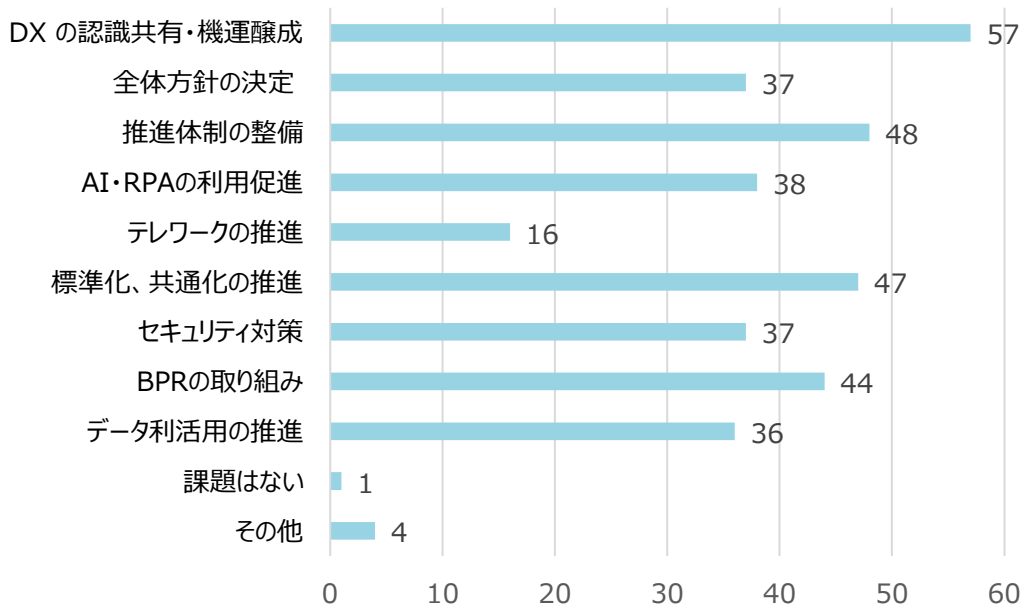
デジタル人材に求める役割（活用したい分野や勤務形態）について

<議論のポイント②>

- 市町村が抱える課題はそれぞれで異なるため、こういった課題に対して、こういった人材に、どの程度関わって欲しいのか明確にしたい

求める人材像を明確にできないと、人材確保はアンマッチ又はミスマッチに陥る可能性
「デジタル人材」にも役割が複数あると考えられ、一人ですべてを担えるスーパーマンはいないと考える必要

県内市町村のDX推進における課題



※都道府県における広域的なデジタル確保等の促進に向けた実態調査（R5.8）

自治体DX推進に必要とされる人材像と役割

人材像	役割
プロデューサー 全庁的な自治体DXの企画・推進	<ul style="list-style-type: none"> DXの推進に向けた機運醸成、職員の意識改革。 全体方針（DX推進のビジョン・工程表）立案、推進体制構築 情報セキュリティポリシーの見直し
プロジェクトマネージャー 自治体DXを実現するための各プロジェクトの企画・推進	<ul style="list-style-type: none"> プロジェクトの企画。スケジュール、コスト、品質等の管理 外部に業務を委託する場合の事業者の選定 他自治体や民間企業等との連携の枠組みを構築
サービスデザイナー 各プロジェクトにおけるサービス・業務の設計	<ul style="list-style-type: none"> 利用者にとって使いやすい行政サービスを実現 業務プロセスの見直し（BPR）を実施・支援 業務の効率化や地域社会のデジタル化のためにデータを活用
エンジニア 各プロジェクトにおけるサービス・業務の実装	<ul style="list-style-type: none"> 適切なデジタルツール（RPA・ノーコードツール等）の実装

※総務省「自治体DX推進のための外部人材スキル標準」

(参考) 他県の取組事例



① 県と20市町によるデジタル人材シェアリング【愛媛県】

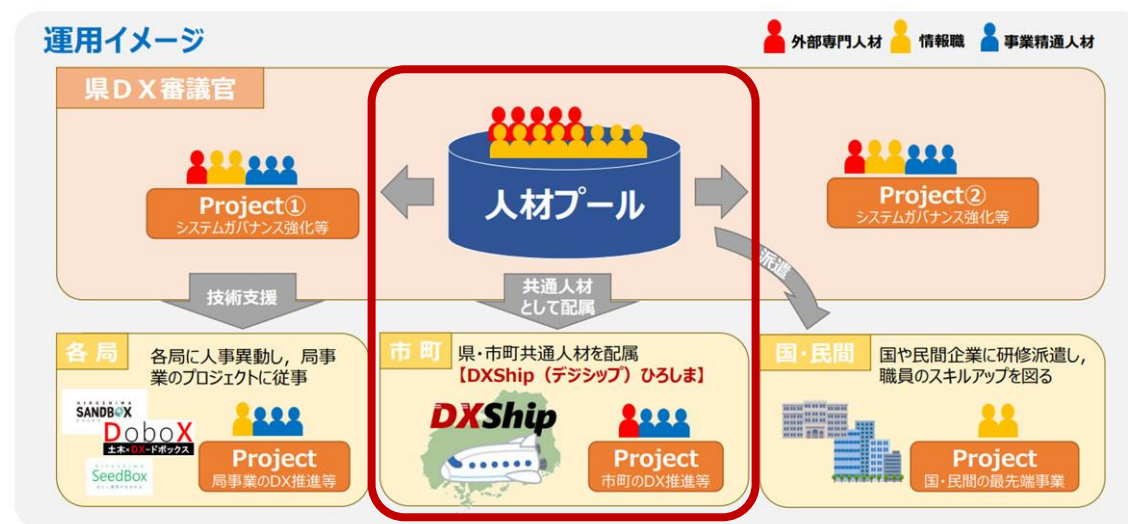
- 「愛媛県・市町DX推進会議」で確保した人材を県と市町でシェア
- デジタル人材を確保や、多種多様な主体との連絡・調整を行う「チーム愛媛DX推進支援センター」を設置・運営し、専門官を配置

愛媛県・市町DX推進専門官の配置



② 県と23市町で人材を採用・育成する枠組みを構築【広島県】

- 人材の確保・育成、情報共有等の課題にに対応していくため、令和5年度から「DXShipひろしま」を構築
- 単独で人材の確保が難しい市町における、**県・市町共同での人材の採用・配属等（人材プール・シェア）**



※総務省「自治体DX推進参考事例集」から作成

長野県の課題

- 77市町村ある(課題も様々である)ことから、**人材のプール・シェアによる支援には膨大なリソースを要する**
- ただでさえ限られる人材のスキルを、**分散させることなく、効果的に市町村の支援を行える仕組みを検討する必要**

長野県共創推進パートナー (R4~)

概要

- 県職員への「共創マインド」の浸透・定着をさらに進めるため、令和4年度から“複業人材”を活用中
- 「複業人材マッチングプラットフォーム」を通じて人材の募集・選考を実施し、「**長野県共創推進パートナー**」として委嘱（デジタル人材以外も含む）

実績

- ✓ **延べ119人が応募。5名の民間人材に委嘱 (R5)**

DX推進課の活用例

<活動内容>

- ・ **県組織におけるデジタル人材育成に関する検討** など
（月10時間を上限に業務に従事）

<人材の経歴>

- ・ 教育事業会社にてデータ分析責任者として、マーケティング戦略立案、指導改善のための分析を牽引。
- ・ 現在はデジタル変革人材育成に従事。
- ・ 専門領域は、データ利活用人材育成プログラム企画・運営など。

長野県DX戦略推進パートナー連携協定 (R2~)

概要

- 「長野県DX戦略」（令和2年7月策定）に賛同する企業との連携協定制度を創設
- 企業と県、それぞれの強みを生かしながら、**協働して長野県のDXを推進するパートナー企業を募集**



実績

- ✓ **現在5件の協定を締結済**
- ✓ **各企業から県に人材を派遣していただき、関係部局とも連携してDX推進のための企画提案等を実施中**

協定締結済み企業

- ・ 丸紅(株)
- ・ コニカミノルタ(株)
- ・ あいおいニッセイ同和損害保険(株)、
- ・ (株)日立製作所（水・環境ビジネスユニット）
- ・ (株)NTTドコモ、NTTコミュニケーションズ（株）

県と市町村との人材の共同確保について

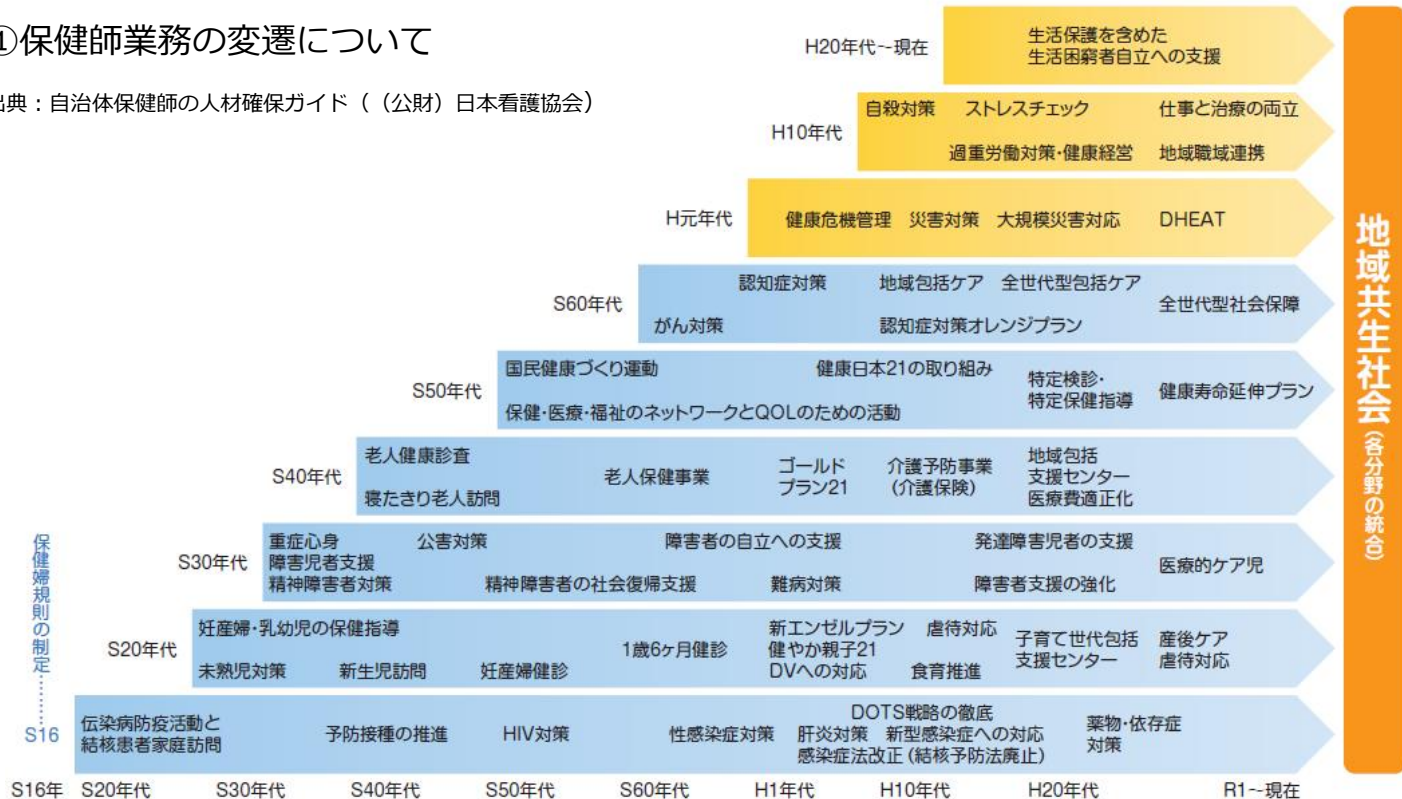
企画振興部・県民文化部・健康福祉部

1 現状 < (1) 市町村の保健師数 及び 採用状況の推移等 >

- ・ **業務の拡大や複雑化、多様化により保健師の業務量は増加傾向** (①)
- ・ 市町村の常勤保健師数は、**年々増加**しており (②)、**毎年度、50名前後の保健師を採用** (③)
(県内の保健師養成数は近年増加しており ((3) ①)、県外からのUターンも多い)
- ・ **毎年度、30~45程度の市町村で採用募集が行われているが、10前後の市町村で採用できていない**年度がある。また、**町村を中心に採用ができていない傾向** (③)
- ・ **2~3年連続で採用できなかった市町村があるが、時間がかかるものの確保はできており、採用に労力を要する状況** (③)

①保健師業務の変遷について

出典：自治体保健師の人材確保ガイド（（公財）日本看護協会）



② 市町村保健師数の年度別推移（就業分野別）について

【参考】県保健師数の年度別推移について

区分	常勤 保健師数	内訳				備考
		保健分野	福祉分野	うち 介護保険等	その他	
令和元年度	876	616	216	(146)	44	その他の内訳) ・総務課 ・市民課 ・職員健康管理部門 ・教育委員会 ・社会福祉協議会 等
令和2年度	902	613	224	(146)	65	
令和3年度	911	627	228	(139)	56	
令和4年度	925	633	239	(147)	53	
令和5年度	931	636	250	(157)	45	

区分	常勤 保健師数	内訳	
		保健所	県庁等
令和元年度	108	73	35
令和2年度	114	80	34
令和3年度	121	86	35
令和4年度	128	93	35
令和5年度	131	96	35

③ 市町村保健師採用数の年度別推移について

	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
常勤保健師数	852人	872人	876人	902人	911人	925人	931人
内) 採用数	44人	50人	50人	53人	49人	57人	52人
採用募集実施市町村数 ※採用試験は前年度実施	35	36	44	32	31	37	45
採用できなかった市町村数 (括弧内は2年連続で採用できなかった市町村数)	9	8 (3)	11 (2)	2 (1)	4	6	8 (2)

※ 採用募集実施市町村数・採用できなかった市町村数は、県の採用募集情報サイト「長野で保健師。」で把握できた範囲での数値

出典：県医師・看護人材確保対策課調べ

1 現状 < (2) 市町村保健師の年齢構成等 >

- ・市町村保健師の年齢構成について、**最も多いのは30代から40代**であり、全体の約6割を占める(①)
- ・最も多い30代から40代は、**産育休世代**であり、**予測できない代替職員の確保**が市町村共通の課題(①)
- ・県・県看護協会開催の保健師研修について、現任教育(中堅期・管理期)への参加者が少ない
- ・離職者のうち60歳未満で退職する者が6~7割を占めており、定着促進を図る必要がある(②)

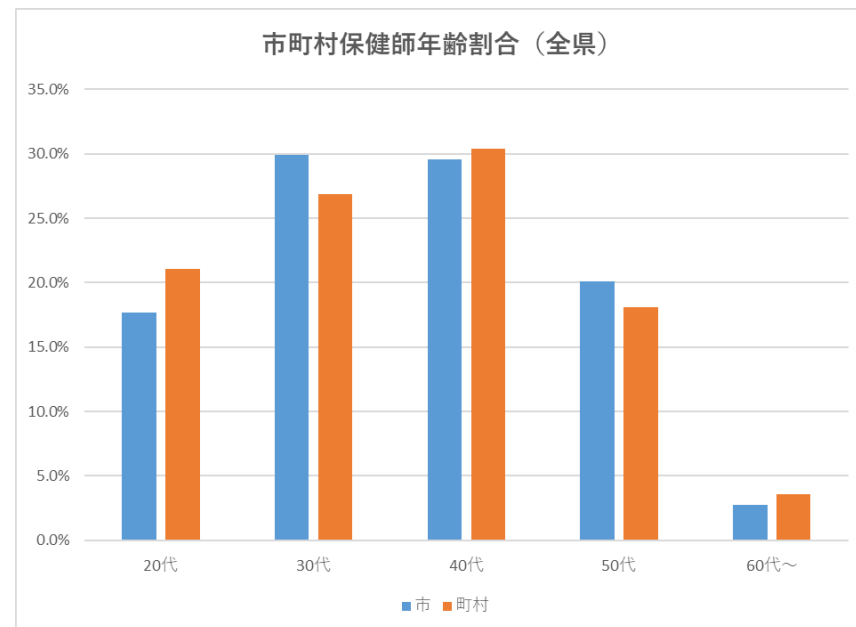
① 市町村保健師の年齢構成(令和5年度)について

【人数】

	20代	30代	40代	50代	60代~	合計
市	110	186	184	125	17	622
町村	65	83	94	56	11	309
全体	175	269	278	181	28	931

【割合】

	20代	30代	40代	50代	60代~
市	17.7%	29.9%	29.6%	20.1%	2.7%
町村	21.0%	26.9%	30.4%	18.1%	3.6%
全体	18.8%	28.9%	29.9%	19.4%	3.0%



② 市町村保健師の退職状況 (単位:人)

	60歳未満	60歳以上 (定年退職含む)	合計
R4年度	38	16	54
R3年度	24	14	38

出典: 県医師・看護人材確保対策課調べ

1 現状 < (3) 県内保健師の養成状況や保健師採用に係る取組状況 >

- ・ **県内の保健師養成数は近年増加**しており、保健師確保につながっている (①)
- ・ 県ではHP等で市町村の採用募集情報を一覧にして共同発信。看護学生向け就職ガイダンスでは市町村の採用募集情報を案内。キャリアガイダンスでは採用に向けた市町村のPRの機会を提供。就職ガイダンスが実施されるも活用する市町村が少ない状況。 (②)
- ・ 県看護大学では、過疎地域の看護職員確保のため、令和3年度より入試選抜制度に過疎地域への就業を目指す者の入学枠を創設
- ・ 長野県看護職員修学資金について、令和3年度の条例改正により、過疎地域の町村が返還免除対象施設に追加されたところ (③)

① 県内の保健師養成数について

年度	1学年当たり定員	内訳
令和3年度	135人	県看護大：80人、信大：20人、佐久大：20人、飯田女子短大：15人
令和4年度	175人	長野保健医療大：40人【追加】
令和5年度	175人	
令和6年度	195人	松本看護大：20人【追加】

※令和7年度 清泉女学院大学大学院 保健師課程開設予定 (定員未定)

出典：県医師・看護人材確保対策課調べ

② 県や市町村が取り組む採用活動の状況

	主催	これまでの実施状況
採用募集情報の共同発信	県健康福祉部	県ホームページ等で市町村の採用募集情報を一覧にして発信
看護学生向け就職ガイダンス 「信州で看護」※県外学生の参加あり	県健康福祉部 (看護協会と共催)	県内医療機関・県が参加 県が市町村の採用募集情報を案内
キャリアガイダンス(学内)	看護系大学	県看護大等のキャリアガイダンスにおける市町村のPR機会を提供(R5 県看護大:3町村、佐久大:3町村) 県看護大で市町村保健師採用合同説明会開催(R5 7町村)
就職ガイダンス	厚生労働省	全国都道府県が参加 当県は市町村のPRを併せて実施 (呼びかけるも市町村の参加なし)
長野県ナースセンター	県 (看護協会に委託)	ナースバンクによる保健師の就業斡旋 市町村に対する活用の働きかけ

③ 長野県看護職員修学資金貸付制度による対応状況(令和4年9月時点)

	1 学年	2 学年	3 学年	4 学年 (短大専攻科含)	総数
貸与者数	53	60	46	5	164
うち)保健師資格取得可能な 大学、短期大学での貸与者数 (保健師専攻の有無は不明)	12	14	7	3	36

出典：県医師・看護人材確保対策課調べ

2 課題（現状やこれまで市町村（部会や首長）から出された意見を踏まえ整理）

【「保健師部会」で出された、市町村の課題】

- ・ 受験者は都市部の受験志向が強く、**町村部は受験者を確保できない**
（関連する現状：1(1)市町村の保健師数 及び 採用状況の推移等）
- ・ 採用試験の日程重複により**応募者の確保が難しい**
（関連する現状：1(1)市町村の保健師数 及び 採用状況の推移等）
- ・ 採用計画がなく、**欠員が生じた場合のみ募集**を行うため、効果的な応募ができていない
（関連する現状：1(1)市町村の保健師数 及び 採用状況の推移等）
- ・ **代替職員**として有期雇用職員を募集しても**応募がない**
（関連する現状：1(1)市町村の保健師数 及び 採用状況の推移等）
- ・ 資格者で現在勤務していない方に個別にアプローチしようにも、その**情報がない**
（関連する現状：1(1)市町村の保健師数 及び 採用状況の推移等、1(3)県内保健師の養成状況や保健師採用に係る取組状況）
- ・ 新たな業務に対応する必要も生じており、**安定的な採用確保が課題**
（関連する現状：1(1)市町村の保健師数 及び 採用状況の推移等）
- ・ 保健師が担当する部署が限られるため、担当地区の変更以外ほぼ異動がなく**人事が膠着化**する
（関連する現状：1(1)市町村の保健師数 及び 採用状況の推移等）
- ・ 指導的な役割を担う保健師が不足しており、**人材育成につながっていない**
（関連する現状：1(2)市町村保健師の年齢構成）
- ・ 業務量が多く余裕がないため、**新任の保健師への相談対応や指導が不十分**
（関連する現状：1(2)市町村保健師の年齢構成）
- ・ 離職等による年齢構成の偏りから**人材育成が課題**
（関連する現状：1(2)市町村保健師の年齢構成）

【5/25県と市町村との協議の場でも出された、市町村（首長）の課題】

- ・ 小さな町村では、**定年等による補充が非常に難しい**。高齢化が進んでおり**保健師は二ーズが高い**
（関連する現状：1(1)市町村の保健師数 及び 採用状況の推移等）

3 対応策の方向性について

- 以下の方向性を踏まえ、部会において具体的な対応策を検討

【市町村の取組】

- 各市町村は、地域の課題や年齢構成等を踏まえ、計画的な採用に取り組むとともに、市町村同士の連携による対応策（※）の実施を積極的に検討。

※広域連合で採用試験を共同実施、市町村間で業務を共同実施 等

【県の取組】

- 県は、市町村における中長期的な保健師の必要数について把握した上で、市町村の派遣ニーズ等を踏まえた採用計画に基づき、県保健師の派遣を実施。

専門職員の確保プロジェクトチーム「保育士部会」での論点整理と対応の方向性

企画振興部・県民文化部

これまで当部会では以下のとおり検討を行い、論点を整理

- ・部会を開催（3回）し、現状・課題について意見交換
- ・保育士の採用状況等の調査を実施（全市町村あて）
- ・部会構成市町村へのヒアリングを実施（5市町村）
- ・部会構成市町村（22市町村）へのアンケートを実施

- 論点1 保育士の人員をどのように確保するか
- 論点2 教育体制の充実をどのように図るか
- 論点3 人事の膠着化をどのように解消するか

論点1 保育士の人員をどのように確保するか

<論点1の背景>

- 現状** ・少子化に伴い就学前児童数は年々減少しているが、保育所等入所児童の未満児の割合は年々増加
 ・保育ニーズの多様化や、保育士の産育休の対応などにより、あらかじめ必要な保育士数を見込むことは困難
- 課題** ・山間部の小規模村では、生活面や通勤面などの条件が不利なため応募がない
 ・3歳未満児や配慮が必要な児童の増加など、計画的に読めない需要に対する人員確保が必要
 ・育児休業者の補充として有期雇用職員の確保が難しい
 ・保育士が自身の結婚や出産・育児が気兼ねなくできるよう、産・育休の代替の充実が重要
 ・特別なケアが必要な子供への対応などで、フルタイム職員以外の臨時職のニーズがかなりある

⇒ 論点1への対応の方向性

当部会において、特にニーズの高い非正規職員の保育士の確保にも配慮しつつ、
 広域で小規模町村等を含めバランスよく配置できる共同採用の仕組みづくりを検討

- 10/17の第3回部会において、議論のためのたたき台（※）として圏域ごとの連携パターンについて意見交換
 ※(A)募集・試験・配置調整までを共同で実施 (B)保育士登録制度を共通化 (C)広域連合で一括採用
 ⇒ 連携した取組の必要性は肯定で一致したが、「希望しない勤務地への配置の可能性があるため保育士から敬遠される可能性」や、「保育士の希望を尊重する制度だと市町村ごとの偏り解消への効果が期待しづらい」など、いずれの連携方策にも一定の課題。

論点2 教育体制の充実をどのように図るか

<論点2の背景>

- 現状** ・途中入所や配慮が必要な児童への対応など、保育ニーズは多様化
・市町村内に公立保育園が1園のみの市町村は29で、町村のうち半数が1園のみの状態
- 課題** ・保育業務の複雑化、多様化に対応するため教育体制の充実が必要
・保育士間での人事異動のため、前例踏襲や固定観念で物事が動いてしまっている

⇒ 論点2への対応の方向性

県で実施している研修も活用しつつ、市町村は保育士が研修に参加しやすい体制の整備

論点3 人事の膠着化をどのように解消するか

<論点3の背景>

- 現状** ・市町村内に公立保育園が1園のみの市町村は29で、町村のうち半数が1園のみの状態
- 課題** ・園数が少ないことから、人事が膠着化する

⇒ 論点3への対応の方向性

市町村同士の人事交流の積極的な実施

なお、協議の場でも出された保育士の処遇改善については「子育て支援合同検討チーム」において検討する。

保育士確保のための市町村間で連携した共同での取組の促進と 公立保育園における保育士の処遇向上（たたき台）

- ◆ 「1.市町村間で連携した共同での取組」を「2.県が支援」するとともに、市町村は「3.公立保育園の保育士の処遇向上」に取り組む
- ◆ 常勤職員以外の確保にも配慮しつつ、小規模町村を含めた広域での保育士の確保・配置に資する取組

市町村の取組として促進

1. 市町村間で連携した共同での取組

保育士確保に係る市町村間で
連携した共同での取組

考えられる取組として

採用試験の共同実施

市町村間での職員派遣による補完

市町村間での職員の交流派遣

保育士の登録制度の共通化

など

県

2. 小規模町村同士の連携等、支援が必要な取組に対して県が支援

職員の確保に係る共同での取組

- ◆ 南信州圏域での採用試験の共同実施（保健師）
- ◆ 長野地域連携中枢都市圏での採用試験の共同実施（社会人を対象：行政、消防、保育士など）

など

事例

3. 公立保育園における保育士の処遇向上

① 任用形態の多様化

常勤職員や会計年度
任用職員（フルタイム・パートタイム）
だけでなく、

任期付職員

任期付短時間職員

といった活用可能な任用形態を導入

② 給与制度上の諸手当の活用

保育士確保の困難性の観点から、「初任給調整手当」や、山間部における地理的な条件不利性の観点から、「特勤手当」といった給与体系上、活用可能な手当を導入

③ ①②以外の勤務条件の向上

「保育所の優先利用」や「住居の確保（市町村営住宅の優先入居）」など

といった保育士に対する優遇策を導入

- ①③は、各市町村が公立保育園における処遇改善策として積極的に実施を検討
- ②は、処遇改善に係る対応を足並みを揃えて進めるため、子育て支援合同検討チームなどにおいて議論

↑ ①② 県は、市町村の任用形態や給与制度の運用に対する技術的な助言

任用形態の多様化

- ◆ 千葉県松戸市では保育士を任期付短時間職員として採用
- ◆ 諏訪市が育休代替職員として保育士を一般任期付職員で9名任用（R4）
- ◆ 飯綱町が保育園長を一般任期付職員で採用（R4）

諸手当の活用

- ◆ 長野県では「獣医師」について、「初任給調整手当」として採用1～5年目は月額5万円、6年目以降は漸減して15年間支給

資料 7-4

「子育て支援合同検討チーム」の検討状況について

県民文化部こども若者局次世代サポート課

1 主旨

国において「こども未来戦略方針」が策定される等、少子化・子育て支援の充実が示される中、県においても市長会、町村会、経済団体、労働団体等の参画を得て「少子化・人口減少対策戦略検討会議」を設置（R5. 8. 25）。

急速な少子化による社会経済への影響が顕在化する中、県と市町村が連携した少子化・子育て支援策を具体的に検討するため、「子育て支援合同検討チーム」を開催。

2 子育て支援合同検討チームの構成等

市町村（市長会・町村会の役員 の市町村の関係課長）	市：東御市、岡谷市、佐久市、伊那市、諏訪市、小諸市、 町村：長和町、松川村、野沢温泉村、生坂村、坂城町、豊丘村、飯綱町
県	こども若者局長（座長）、関係部局の課室長

3 検討状況（※）

第 16 回（令和 5 年度第 1 回）（R5. 8. 29）：参加市町村の取組の共有

第 17 回（　　〃　　第 2 回）（R5. 9. 21）：子育て支援に必要な方策についてアイデア出し

第 18 回（　　〃　　第 3 回）（R5. 10. 18）：施策（案）について意見交換

（※）「子育て支援合同検討チーム」は、第 12 回「県と市町村との協議の場」での協議を受けて、平成 28 年度に設置。以降、令和 3 年度までに時々のテーマに合わせて断続的に 15 回開催

4 取組の方向性（主なもの）

（1）子育て支援拠点の整備

・「こども家庭センター」の整備による母子保健・児童福祉の一体的な相談支援体制の構築

（2）子育て家庭への支援

・ファミリーサポート事業の協力会員の募集・養成、マッチングの充実等による利用促進

・ヤングケアラー等支援が必要な子育て家庭への訪問支援の拡大

（3）保育の充実

・保育士確保に向けて保育士登録者や保育所等を対象とした実態把握調査の実施

・保育士の処遇改善策の検討

・家庭保育者への子育て支援サービスの充実

（4）企業との連携・支援

・育休取得等を促進する企業への支援

・若手社員を対象としたライフプランセミナー、ワークライフバランス等の研修の開催

（5）子育てに優しい社会づくり

・行政と子育てサークルとの連携促進や子育て世代と若者が交流するイベントの開催、

子育てサークル同士の横の繋がりづくり等による子育ての社会化の促進

・子育て家庭優待パスポートの特典拡大やスタンプラリー等のキャンペーンの実施

5 今後のスケジュール（予定）

子育て支援合同検討チーム	「少子化・人口減少対策戦略検討会議」	
R5. 11 月～ 継続して検討を実施	R5. 11. 10	第 2 回会議
	R6. 1 月（予定）	第 3 回会議
検討結果：「若者・子育て世代応援プロジェクト」の改訂 方針のとりまとめへ反映 →	R5 年度内	方針のとりまとめ