

2 地方創生の推進

(1) 人づくり革命の推進

広島県の「人づくり」

- 日本が将来にわたり、さらなる活力と競争力を創出していくためには、一人ひとりが持っている能力を最大限に開花させるとともに、未来を担う子供たちが次なる時代を切り拓く資質・能力を身につける環境を創り出していかなければならない。
- 特に、幼児期の教育は、生涯にわたる人格形成や、小学校以降の教育の基盤を培う大変重要なものであるため、『安心して預けられる受け皿の確保』『乳幼児期の教育・保育の質の向上』を図る必要がある。
- 更に、人的投資の中でも、就学前教育や初等教育などライフサイクルの早い時期における教育投資ほど効果が大きいという研究がある。
- こうした中、本県では、乳幼児期から大学・社会人までを見据え、「生涯にわたって主体的に学び続け、多様な人々と協働して新たな価値を創造することのできる人材」を育成すべき人材として掲げ、一貫した取組を推進している。
- また、全ての子供たちが家庭の経済的事情にかかわらず、その能力と可能性を最大限高めることができるよう、学びのセーフティネットの構築や、確かな学力等を身に付けるための生活基盤づくりを地域社会で支える仕組みの整備などの推進により、貧困の世代間連鎖を断ち切ることが必要である。
- こうした認識に立ち、国においては、地方と連携して、人づくりに係る施策を力強く押し進めていただきたい。

2 地方創生の推進

(1) 人づくり革命の推進

広島県の施策体系

乳幼児期から社会人まで一貫した人材育成

妊娠期

乳幼児教育期

初等中等教育期

高等教育
・社会人

●ひろしま版ネウボラ

妊娠・出産から子育て期まで、一貫した見守り体制の構築

●「遊び学び育つひろしまっ子！」推進プラン

乳幼児期の教育・保育及び家庭教育の充実の取組を推進

●乳幼児教育支援センター

推進プランに基づいた家庭教育や教育・保育施設への支援を展開する拠点を設置(H30. 4新設)

●「学びの変革」の推進

これからの社会で活躍するために必要な資質・能力の育成を目指した教育を推進(広島叡智学園の設置)

●確かな学力等を育む

自ら学ぶ意欲や力を育む教育の実施, 家庭の教育環境の改善, 学力に課題のある児童生徒へのきめの細かい指導など(学びのセーフティネット)

●確かな学力等を身に付けるための生活基盤づくり

安心して確かな学力等を身に付けられる成育環境の整備

●高度で多様な産業人材育成

・県立大学にMBA設置
・イノベーションリーダー養成塾
・プロフェッショナル人材

貧困の世代間連鎖防止対策

高い

人への投資
に係る収益率

低年齢期での
投資効果大きい

人への投資の効果

年齢

2 地方創生の推進

(1) 人づくり革命の推進

国への提案事項

1 ひろしま版ネウボラ（＝妊娠期から子育て期まで切れ目のないサポート体制）構築の推進

(1) 子育て世代包括支援センターの機能拡充

- センターの設置・運営に係る財政措置の更なる拡充を図るとともに、妊産婦や子育て家庭の利用促進を図るサービスの充実や周知広報を国レベルで実施すること。
（手厚い人的配置に係る経費、住民の基本情報と妊娠期から子育て期までの情報を一元管理できるネットワークシステムの整備や運営に係る経費 等）

(2) 人材の確保及び資質向上

- 妊婦や子育て家庭に寄り添い、信頼関係を構築し、必要に応じて適切な支援につなげるための人材を継続的に確保するため、専門職以外も対象とした国レベルの育成カリキュラムを作成すること。
- 個々人の経験等により支援に差が出ないように、支援技術の標準化を図るための施策を実施すること。

2 幼児教育・初等中等教育に係る質的向上と量的拡大

(1) 保育士・幼稚園教員の確保

- 無償化によるニーズの増加に対応するため、保育士及び幼稚園教員を安定的に確保できるよう、まずは平均給与が女性の全産業平均レベルになるよう更なる処遇改善を実施すること。
- 幼児教育の質を向上させるため国の責任で、私学助成の対象となる幼稚園に対しても、保育所等における処遇改善と整合を図るスキームを構築すること。

2 地方創生の推進

(1) 人づくり革命の推進

国への提案事項

- (2) 地域の実情に応じた保育サービスの充実のための交付金の創設
 - 県や各地域の保育ニーズの実情に応じて、柔軟かつきめ細かな施策を機動的に実施するための新たな交付金を創設すること。
- (3) 児童・生徒と向き合う時間の確保
 - 児童生徒が必要な学力を身に付けるためには、充実した指導を行える時間を確保することが必要であることから、教職員定数の拡充や教職員をサポートする職員の配置等を充実すること。

3 学びのセーフティネットの構築

- 家庭の経済状況や児童生徒の学力等に応じた適切な支援を切れ目なく行うためには、小学校低学年からの学習のつまづきを把握するための学力調査など、学校における学習環境整備とともに、家庭の教育環境の改善、地域の教育環境等の整備に対する支援の拡充も併せて検討すること。

4 教育の無償化に係る財政措置

- 令和2年度以降の教育の無償化に係る地方負担については、一般財源総額の同水準ルールの外枠で必要な財源を確実に確保するとともに、各地方公共団体の地方交付税に明確に算入されていることが分かるような措置を講じること。

【提案先省庁：内閣府，総務省，文部科学省，厚生労働省】

2 地方創生の推進

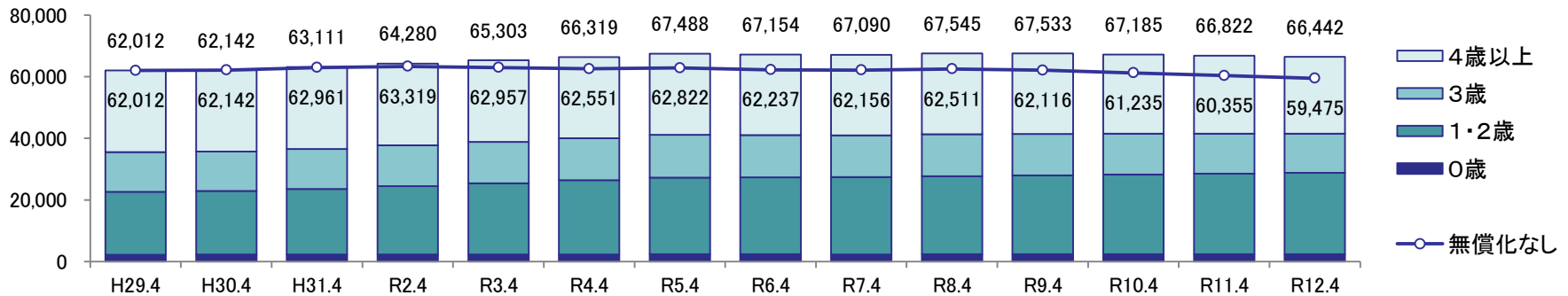
(1) 人づくり革命の推進

幼児教育・保育の無償化の影響

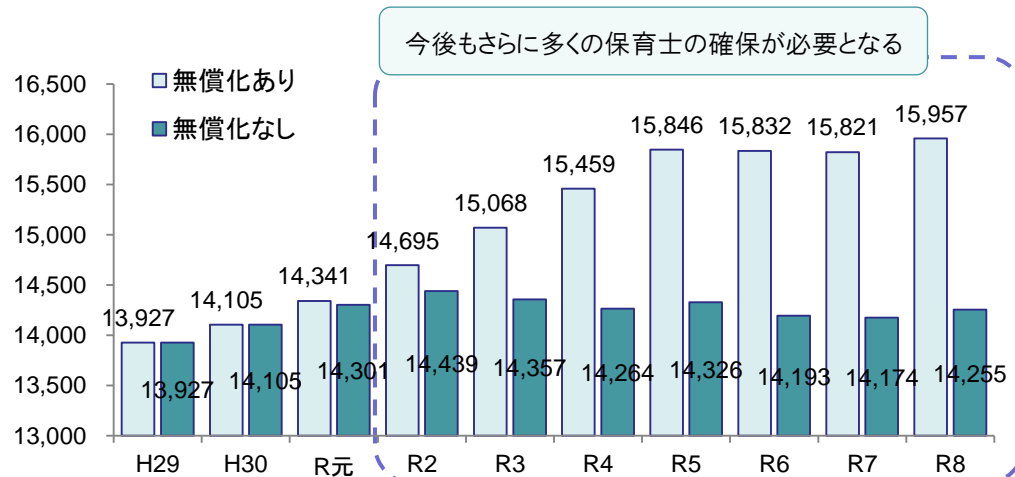
- これまで広島県では、深刻な保育士不足の解消のため、全国に先駆けて保育士人材バンクを設置し、保育士確保に取り組むとともに、保育の質を確保するため、保育士等キャリアアップ研修や保育所の見える化に取り組んでいるところである。
- しかし、幼児教育・保育の無償化が実現すると、更なる保育ニーズの拡大を引き起こし、待機児童問題に拍車をかけるとともに、供給拡大のため、保育の質の低下をもたらしかねない。

< 保育所等の入所児童数の無償化実施後の推計 >

保育所等の入所児童数は令和5年度～9年度がピークとなり、5千人程度の増加となる見込み



< 無償化実施後の必要保育士数の推計 >



今後もさらに多くの保育士の確保が必要となる

課題

- 無償化の影響により、1・2歳児を中心に保育施設への入所児童数は現在より5千人程度増加する。
- 多くの保育士が必要な1・2歳児の入所児童数が増えるため、必要な就業保育士数も現在より3千人程度増加する。
- こうした状況を踏まえて、県単独で様々な施策に取り組んでいるが必要保育士数を確保するのは難しい。

2 地方創生の推進

(1) 人づくり革命の推進

～現状の成果等～

- 定期面談による把握率上昇
(9割以上。新設時期7割、昨年度より上昇。)
- 自発的な来所、相談件数が増加
(昨年度の3～4割増)
- 産後うつや経済的課題等のリスクを抱える家庭の把握件数が増加(昨年度の1.1～1.5倍)
- 土日開所により父親の来所数増加 等
- 県庁内のEBPM所管課と連携し、利用者の面談実績や記名式アンケート結果をパネルデータ化。データの蓄積に伴い、今後縦断的な分析を実施予定。

課題

- 「ひろしま版ネウボラ」の拠点を、子育て家庭が必ず来所(頻繁に来所)する場にするための効果的かつ実効性のある取組が不十分である。
- すべての子育て家庭において、リスクを早期にもれなく発見するために、把握した情報を継続的に蓄積、管理し、関係機関と共有するための統一的なシステムがない。
- すべての子育て家庭と、頻繁に、丁寧な面談を実施し、必要に応じて適切な支援に繋げる役割を担う専門職が不足している。
- 自治体ごとの体制や専門職の知識経験の違いにより、リスク発見や支援に差が生じている。

広島県の取組

- 本県では、すべての子育て家庭を対象に、「子育ての安心感の醸成」「課題やリスクの確実な把握と早期支援」を目指し、妊娠・出産から子育て期まで、母子保健と子育て支援が一体となったワンストップによる切れ目のないサポート体制である「ひろしま版ネウボラ」の構築を推進している。
- 「ひろしま版ネウボラ」の特徴
 - ・ 身近な地域への拠点整備(日常生活圏域毎)
 - ・ 職員の手厚い配置
(拠点毎に母子保健と子育て支援の専門職のセット配置・出生数50人に1人の割合で配置)
 - ・ 定期面談による全数把握
(妊娠期～0歳期に重点的に実施。3歳までに7回程度。)
 - ・ 専門職による丁寧な面談実施
 - ・ 子育て家庭が必ず来所する医療機関等、地域の関係機関との連携体制の構築
 - ・ 自発的な来所の促進
- 県内6市町においてモデル的に実施し、効果や課題を整理した上で、全県展開を目指す。
- また、「ひろしま版ネウボラ」の構築に必要なとされる人材の確保、育成のための体系的なカリキュラム作成や研修等を実施する。
(従来のカリキュラム) (今後のカリキュラム案)

対象者	取組内容	対象者	取組内容	項目		
				相談	知識	その他
有資格者	現任 ネウボラ相談員研修 (目的) 更なる資質の向上	有資格者	熟練 中堅 初任 相談員研修 (ネウボラ) 熟練講座 中堅講座 初任講座	段階に応じた到達目標を設定	ラダー教育方式	
	離職 ネウボラセミナー (目的) 人材の確保・掘起し					
		有資格者	離職	ネウボラセミナー		

2 地方創生の推進

(1) 人づくり革命の推進

○ 幼稚園教員の処遇改善

《現状》

- 平成27年度から子ども・子育て支援新制度が開始され、新制度に移行した幼稚園等の処遇改善は、施設型給付(国・県・市町の義務的経費)として全国一律のスキームで実施され、全額公費で措置されている。
- 一方、新制度に移行していない幼稚園(約6割)の教員に係る処遇改善は、国が平成29年度から補助事業を開始したが、各県が自由に制度設計し、スキーム(補助率, 上限, 事業者負担)がバラバラになっている。
- 本県においても、平成30年度から、国の支援制度を活用し、幼稚園教員の処遇改善に取り組んでいる。

<施設型給付との比較>		
区分	施設型給付	私学助成の幼稚園
制度	法定の給付	補助
財政措置等	全額公費負担(国1/2, 都道府県1/4, 市町村1/4)	・国は都道府県補助額の1/2以内を補助
補助要件等	①+② ①処遇改善加算Ⅰ 全教職員に6%を一律に支給(月額18千円程度) ②処遇改善加算Ⅱ 技能, 経験等に応じた追加加算(最大月額約4万円)	次の要件以外は各都道府県で自由に制度設計 ※対象は専任の教員のみ ①各都道府県が定める「ベースアップの基準」を超える給与改善の実施 ②給与改善が一時的なものではなく後年度にわたり効果が及ぶこと

《課題》

- 私学助成の処遇改善事業についても、国の責任で、保育士等と整合を図るスキームを構築する必要がある。
- また、事業の実施は、国の予算の範囲内で実施され、財源が不足する可能性がある。

