

2023年度

政策・制度要求と提言

埼玉県回答

も く じ

I	総合経済・産業政策	1
II	雇用・労働政策	5
III	交通政策	12
IV	福祉・社会保障政策	13
V	環境・資源・食品政策	21
VI	教育・子育て政策	22
VII	人権・ジェンダー平等政策	29
VIII	消費者政策	29
IX	防災政策	30

2023年度 政策・制度要請 埼玉県回答<9分野30項目>

回答評価 ○：前進 △：一部前進 ×：前進せず

今後の方向性 A：完了 B：継続・再検討 C：断念

○-A：完結

○-B：前進はしているものの今後引き続き新たな要素等をふまえ再要請を検討。

△-B：一部の前進は見られるものの引き続き施策の進捗状況を見極めつつ再要請。

△-C：一定の前進があると判断するが現状では実現性が乏しい。

×-B：新たな視点と切り口から再検討が必要。

×-C：現状では無理と判断。

○-A：0項目

○-B：8項目

△-B：20項目

△-C：0項目

×-B：2項目

×-C：0項目

要 請 項 目	県 回 答	評 価 ・ 方 向 性
<p>I. 総合経済・産業政策</p> <p>1. 「公契約条例」もしくは「公契約に係る労働環境の確認に関する要綱」制定について</p> <p>すべての産業を対象に、公契約のもとで働くすべての人の雇用・労働条件を守り、住民がより良い公共サービスを受けられるよう、「公契約条例」もしくは「公契約に係る労働環境の確認に関する要綱」を制定すること。</p> <p>「公契約条例」もしくは「公契約に係る労働環境の確認に関する要綱」については、「賃金条項」を盛り込み制定すること。</p> <p>また、「賃金条項」については、①契約対象の範囲、②対象労働者等の範囲、③受注者などが労働者などに支払う賃金の下限額、④労働組合等の労働者が参加する審議会の設置、⑤受注者の責務、⑥履</p>	<p>【総務部 入札課、産業労働部 雇用労働課、多様な働き方推進課、会計管理者 出納総務課】</p> <p>「公契約条例」又は「公契約に係る労働環境の確認に関する要綱」について、本県では、今年度、庁内関係課からなる「公契約条例に関する庁内研究会」を立ち上げました。昨年7月に開催した開催した第1回では、公契約条例に関する基本的事項や国の対応、条例を制定している他県の状況、条例制定の是非を検討する際に考慮すべき事項などについて議論しました。12月に開催した第2回では、9月議会における一般質問の内容、労働組合と行った意</p>	<p>△-B</p> <p>2023年度から、庁内関係課からなる「公契約条例に関する庁内研究会」が立ち上げられ、2023年7月に第1回、同年12月に第2回が開催され、議論が進められたことは一定の前進ははかられたものと認識する。</p>

要 請 項 目	県 回 答	評 価 ・ 方 向 性
<p>行確保の方法、⑦制裁などに関する規定などを設けること。 <要請の根拠> 埼玉県内では、すでに公契約条例を制定した草加市・越谷市があり、その必要性や重要性については理解が進んでいる。また、上尾市や富士見市では、公契約に係る適正な履行の確保および労働環境の整備に配慮した調達推進をはかるために「公契約に係る労働環境の確認に関する要綱」として定めており、公契約の際に必要な手続きを定め公契約の適正化を促している。</p> <p>特に、賃金条項においては、草加市・越谷市で公契約条例に盛り込まれており、上尾市や富士見市では、労働環境の確認に関する要綱の中で、支払賃金の確認をおこなう要綱となっている。</p> <p>また、現状の原材料高、エネルギー高などによる物価上昇の中で、公契約事業に携わる労働者の賃金においても、賃金を引き上げる必要がある。</p> <p>したがって、埼玉県および各市町村においては、公契約をおこなう発注者という立場から、税金の公正な支出と公共サービスの質を確保し、公契約事業に携わる労働者の労働条件ならびに賃金水準も確保するためにも、「賃金条項」を盛り込んだ「公契約条例」もしくは「公契約に係る労働環境の確認に関する要綱」が必要である。</p> <p>【参考情報】 公契約とは、国や地方自治体が民間企業やNPOなどと結ぶ契約のことをいう。契約金額の大きい公共工事が代表的であるが、物品の購入、病院の医療事務、施設のビルメンテナンス、公共施設の管理、警備、給食、運送、清掃業務（ごみの収集等）、施設管理、スポーツ施設の運営など広範にわたっている。（指定管理者制度も含む）</p> <p>2. ローカル5Gの導入の検討、地元企業への導入促進について 自治体や企業が主体となって、特定エリアで自営の5Gネットワークを構築し、地域課題解決など多様なニーズに対応することが期</p>	<p>見交換の内容、公契約の実効性を確保する取組、神奈川県や川越市における事例、今後の研究課題などについて議論したところでは、</p> <p>他方、適正な賃金の支払いを確保していくためには、まず、契約が適正であることが必要です。</p> <p>このため、公共工事や庁舎の維持管理業務などについて、最低制限価格等を設定することにより、公契約の質の確保を図るとともに、適正な価格での契約に努めております。</p> <p>さらに、労働者の適正な労働条件の確保を図るため、県内企業に対する労働関係法令等に関するセミナーを毎年実施し、法令等の遵守を求めているところです。</p> <p>県では、公契約の下で働く労働者の適正な労働条件の確保や公契約の質の確保を図る取組をしっかりと実施しながら、公契約条例又は要綱の制定については、実効的なものになるかどうか研究を進めてまいります。</p> <p>【企画財政部 行政・デジタル改革課】 5Gは、スマートなインフラの一つに位置付けられ、本県のDXビジョンにおいても有効活用を図る</p>	<p>しかしながら、議論がスタートしただけであり、公契約条例の制定に向けた要請を粘り強く進めていくことが必要である。</p> <p>したがって、IL094号条約型の「公契約条例」制定を基本に、継続した要請をおこなう。</p> <p><参考> IL094号条約型とは・・・ 発注者の自治体と受注者の事業者が、対象の公契約事業にて、[受注者および受注関係者が、第三者である労働者等に対して、労働報酬下限額以上の賃金・報酬を支払う]契約（労働条項、連帯責任条項）をするもの。 受注者に契約の履行義務、労働者に労働報酬下限額（労働債権）の請求権がある。</p> <p>△－B 2024年3月に、2026年度末までの埼玉県</p>

要 請 項 目	県 回 答	評 価 ・ 方 向 性
<p>待されている「ローカル5G」について、総務省の「地域課題解決型ローカル5G等の実現に向けた開発実証」や「地域デジタル基盤活用推進事業」などを活用し、その導入と行政サービスへの活用を検討するとともに、地元企業に対しても導入の促進をはかること。</p> <p><要請の根拠></p> <p>ローカル5Gは、携帯電話事業者による全国向け5Gサービスとは別に、地域の企業や自治体などのさまざまな主体が自らの建物や敷地内でスポット的に柔軟にネットワークを構築し利用可能とする新しい仕組みです。通信事業者によるエリア展開がすぐに進まない地域でも、独自に5Gシステムを構築・利用することが可能になります。また、通信事業者のサービスと比較して、他の場所の通信障害や災害、ネットワークの輻輳などの影響を受けにくいとされている。</p> <p>自治体では、河川等の監視など災害対応、遠隔診療、公共施設の運営、そしてテレワーク環境の整備など、地域の課題解決を始め、多様なニーズに用いられることが期待されている。また企業においても、スマートファクトリーの構築や建機の遠隔制御などへの活用が想定されており、地元企業における導入検討に向けて、自治体としても啓発活動・勉強会などを実施していくことが重要である。</p> <p>総務省では、2020年度以降、ローカル5Gなどを活用した地域課題解決モデルを構築するための地域課題解決の取り組みを支援する「地域デジタル基盤活用推進事業」を開始する。これらを活用しつつ、地域の企業や自治体などさまざまな主体によってローカル5Gが導入され、地域の活性化に繋がることが期待される。</p> <p>【参考情報】 地域デジタル基盤活用推進事業 https://www.soumu.go.jp/menu_seisaku/ictseisaku/ictriyou/digital_kiban/index.html</p>	<p>こととしています。</p> <p>ローカル5Gのほかにもパブリック5Gなどの選択肢もあり、幅広い手法の中から費用対効果の高いものを的確に選定していきます。</p> <p>【産業労働部 産業創造課】 産業技術総合センターでは、民間企業との包括的連携協定に基づき5G通信環境を整備しており、5G通信を活用した機器等の評価試験への支援を行っています。</p>	<p>DXロードマップKPI目標が示され、継続した取り組みがおこなわれることは一定の理解ができる。</p> <p>しかし、要請内容である「ローカル5Gの導入」については、DXビジョン・ロードマップ内にも記載もなく、埼玉県としても理解を深め、地元企業への啓発活動などをおこない、導入促進をはかることが必要と考える。</p> <p>引き続き、ローカル5Gの特性を活かした要請をおこなう。</p>

要 請 項 目	県 回 答	評 価 ・ 方 向 性
<p>3. 地域を支える産業の成長、人材の確保・育成のため、産・官・学・労などが連携して取り組む枠組みの創設について【新規】</p> <p>DX、カーボンニュートラル、経済安全保障などの社会環境の変化に対応するために、産業の成長力を高め、競争力を強化していくとともに、産業構造の転換に際しては「公正な移行(※)」を果たしていく必要がある。</p> <p>その上で、地域を支える産業の人材の確保・育成のために、学校教育での取り組み、ハローワークなどの人材確保の雇用支援、産業の成長、産業構造の転換にともなう企業内外での学び直しなどについて、産・官・学・労などが連携して取り組む枠組みを創設すること。</p> <p>※「公正な移行」</p> <p>パリ協定にも取り入れられた概念で、温暖化対策などにより生じる地域経済や雇用への負の影響を予め予測し、その対策を講じることで、労働条件の悪化や失業など雇用への影響を最小限にとどめるための政策パッケージ</p> <p><要請の根拠></p> <p>経済安全保障推進法にて指定された特定重要物資に関係する産業ごとに「安定供給確保を図るための取組方針」が策定されている。そこでは、課題の一つとして、技術者・熟練技能人材の不足や人材育成などが挙げられており、人材確保・育成の観点から、産学官連携のもと、「東北半導体・エレクトロニクスデザイン研究会」「関西蓄電池人材育成等コンソーシアム」「九州半導体人材育成等コンソーシアム」が設立されている。</p> <p>例えば、産業に必要な人材を明確化した上で、工業高校や高等専門学校などでの教育カリキュラム導入や支援機関における教育プログラムを導入しようというものである。</p> <p>長崎県における「ながさき半導体ネットワーク」のように、都道府県でも、独自にコンソーシアムを設立し、産業振興と人材の確保・</p>	<p>【産業労働部 産業労働政策課】</p> <p>県では、令和2年5月に、産・官・学・金・労を構成員として「強い経済の構築に向けた埼玉県戦略会議」を立ち上げ、各主体がそれぞれの役割を明確にししながら、埼玉県全体としてビジョンを共有し、社会実装できる施策・事業を展開してまいりました。</p> <p>今後とも、この会議の枠組みを維持・発展させ、ポストコロナ時代をオール埼玉で切り開く戦略的な取組を議論してまいります。</p> <p>御提言の産業構造の転換に際しての「公正な移行」の中における産業人材の確保・育成についても、中・長期的な視点で対応していくべき、重要な課題であるため、引き続き、戦略会議や部会で継続的に議論を行ってまいります。</p>	<p>△ーB</p> <p>産・官・学・金・労を構成員とした「強い経済の構築に向けた埼玉県戦略会議」において埼玉県全体としてのビジョンを共有し、社会実装できる施策・事業を展開していることは認識をしている。</p> <p>しかしながら、地域を支える産業の人材の確保・育成などは、喫緊の重要課題であり、他県の取り組み状況の調査・分析をおこない、産・官・学・金・労などが一体となったネットワークを通じて、県内産業の人材の育成・確保を強力に推進し、さらなる産業振興につなげていくことが必要であるため、継続した要請をおこなう。</p>

要 請 項 目	県 回 答	評 価 ・ 方 向 性
<p>育成に取り組む動きがある。</p> <p>一方、埼玉県では、人口減少・少子高齢化の中で、産業を支える技術習得に必要な工業高校を統合する（浦和工業高校と大宮工業高校）動きや、埼玉県には国立の高等専門学校が無いなど、埼玉県で技術を習得する機会が減少している実態もある。</p> <p>また、育成した人材を埼玉県内の企業に活用していくために、埼玉県内の企業においても、新たな技術へのチャレンジや新たな産業への取り組みの支援など、地域の魅力づくりと合わせて、産業振興にも取り組む必要がある。そして、これからのDX、GXが進む中で、既存の企業が新たな事業へチャレンジするための支援も必要である。</p> <p>埼玉県においても、このような課題を産・官・学・労などが一体となったネットワークを通して、県内産業の人材の育成・確保を強力に推進し、さらなる産業振興につなげていく必要がある。</p> <p>II. 雇用・労働政策</p> <p>1. 介護従事者の処遇改善と人材確保に向けた取り組みについて</p> <p>【新規】</p> <p>(1) 人手不足が著しい介護従事者の処遇改善と人材確保を進めるために、介護報酬の引き上げを国に対し要請をおこなうこと。</p>	<p>【福祉部 高齢者福祉課】</p> <p>介護職員の確保・定着を促進する施策を継続できるよう、引き続き必要な財政的措置を図ることや、他異業種との賃金格差を解消するため、介護現場で働く全ての職員の給与を大幅に引き上げることができるよう処遇改善に要する費用を介護報酬とは別に措置すること、また、高い専門性を有する職員がその評価にふさわしい賃金を得られるような仕組みとすることについて、今後も引き続き国に要望してまいります。</p>	<p>△-B</p> <p>国に対しての要望に留まっており、要請には至ってはいない。</p> <p>しかし、要望内容については、要請項目が網羅されており、一定の前進はあるものと認識する。</p> <p>引き続き、継続した</p>

要 請 項 目	県 回 答	評 価 ・ 方 向 性
<p>(2) 介護に従事する人材確保に向け、行政・事業者・関係団体などと介護業界の魅力を発信するとともに、介護職の公共職業訓練の拡充や潜在労働力の掘り起こしをおこなうこと。</p>	<p>【福祉部 高齢者福祉課】 関係団体と連携して行う「介護職員しっかり応援プロジェクト」の一環として、介護の魅力PR隊、介護職員合同入職式・表彰式、介護職員永年勤続表彰、コバトンハートフルメッセージ事業を実施し、介護の仕事の魅力を発信してまいります。 潜在介護職の復職を支援するため、離職した介護福祉士等に対して潜在介護職の届出システムの登録を促し、登録者に対して定期的な復職の意向の確認や情報提供を行ってまいります。 また、離職した介護職員が再就職する場合に就職準備金を貸与することで、潜在介護職員の就職を支援してまいります。</p> <p>【産業労働部 産業人材育成課】 県では、高等技術専門校において、求職者向けの施設内訓練及び在職者向けの技能講習を実施しています。ものづくりやITなど、様々な分野の訓練を実施しており、その中で介護人材の育成に係る訓練も実施しています。 現在は、定員に対する入校者数が少ないため、パンフレットや広報チラシの配布先を拡大するなど、広報に努めることで受講促進を図ってまいります。 また、求職者を対象に、民間教育訓練機関への委託などにより、年間約5,000人の規模で訓練を実施</p>	<p>要請をおこなう。</p> <p>△-B 介護業界の魅力を発信、潜在労働力の掘り起こしについては、今後の推進状況確認が必要である。 介護職の公共職業訓練の拡充については、継続した取り組みの内容であり、拡充には至っていない。しかし、入校者数増対応については、今後の取り組みとなるため、効果確認が必要である。</p>

要 請 項 目	県 回 答	評 価 ・ 方 向 性																																										
	<p>しています。</p> <p>そのうち、介護分野については、約2,000人の定員で実施しているところです。</p> <p>引き続き、毎月開催している職業訓練説明会において、介護職の魅力をPRするなど、介護分野の職業訓練への受講促進を図ってまいります。</p> <p>【実施状況】</p> <p>●施設内訓練 介護分野 実績</p> <table border="1" data-bbox="1104 644 1827 1449"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>定員</th> <th>入校者</th> <th>就職中退者</th> <th>修了者</th> <th>就職者</th> <th>就職率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>令和4年度</td> <td>40</td> <td>20</td> <td>0</td> <td>19</td> <td>18</td> <td>94.7%</td> </tr> <tr> <td>令和3年度</td> <td>40</td> <td>28</td> <td>0</td> <td>26</td> <td>26</td> <td>100.0%</td> </tr> <tr> <td>令和2年度</td> <td>40</td> <td>25</td> <td>0</td> <td>21</td> <td>21</td> <td>100.0%</td> </tr> <tr> <td>令和元年度</td> <td>40</td> <td>27</td> <td>0</td> <td>26</td> <td>24</td> <td>92.3%</td> </tr> <tr> <td>平成30年度</td> <td>40</td> <td>40</td> <td>0</td> <td>37</td> <td>37</td> <td>100.0%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	定員	入校者	就職中退者	修了者	就職者	就職率	令和4年度	40	20	0	19	18	94.7%	令和3年度	40	28	0	26	26	100.0%	令和2年度	40	25	0	21	21	100.0%	令和元年度	40	27	0	26	24	92.3%	平成30年度	40	40	0	37	37	100.0%	
年度	定員	入校者	就職中退者	修了者	就職者	就職率																																						
令和4年度	40	20	0	19	18	94.7%																																						
令和3年度	40	28	0	26	26	100.0%																																						
令和2年度	40	25	0	21	21	100.0%																																						
令和元年度	40	27	0	26	24	92.3%																																						
平成30年度	40	40	0	37	37	100.0%																																						

要 請 項 目	県 回 答	評 価 ・ 方 向 性																																																																								
	<p data-bbox="1102 252 1518 288">●技能講習 介護分野 実績</p> <table border="1" data-bbox="1102 293 1794 700"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>定員</th> <th>応募者</th> <th>受講者</th> <th>修了者</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>令和4年度</td> <td>673</td> <td>362</td> <td>336</td> <td>264</td> </tr> <tr> <td>令和3年度</td> <td>771</td> <td>463</td> <td>417</td> <td>355</td> </tr> <tr> <td>令和2年度</td> <td>917</td> <td>518</td> <td>447</td> <td>373</td> </tr> <tr> <td>令和元年度</td> <td>1,133</td> <td>732</td> <td>683</td> <td>580</td> </tr> <tr> <td>平成30年度</td> <td>1,190</td> <td>754</td> <td>707</td> <td>596</td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="1102 708 1592 745">●委託訓練 介護分野 実績 (人)</p> <table border="1" data-bbox="1102 750 1839 1452"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>定員</th> <th>入校者</th> <th>就職 中退 者</th> <th>修了 者</th> <th>就職 者</th> <th>3か 月 就職 率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>令和4年度</td> <td>2,061</td> <td>1,138</td> <td>11</td> <td>863</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>令和3年度</td> <td>2,171</td> <td>1,320</td> <td>3</td> <td>1,003</td> <td>846</td> <td>84.4%</td> </tr> <tr> <td>令和2年度</td> <td>2,135</td> <td>1,244</td> <td>3</td> <td>950</td> <td>754</td> <td>79.4%</td> </tr> <tr> <td>令和元年度</td> <td>2,161</td> <td>1,208</td> <td>3</td> <td>919</td> <td>751</td> <td>81.8%</td> </tr> <tr> <td>平成30年度</td> <td>1,994</td> <td>1,202</td> <td>6</td> <td>930</td> <td>781</td> <td>84.1%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	定員	応募者	受講者	修了者	令和4年度	673	362	336	264	令和3年度	771	463	417	355	令和2年度	917	518	447	373	令和元年度	1,133	732	683	580	平成30年度	1,190	754	707	596	年度	定員	入校者	就職 中退 者	修了 者	就職 者	3か 月 就職 率	令和4年度	2,061	1,138	11	863	-	-	令和3年度	2,171	1,320	3	1,003	846	84.4%	令和2年度	2,135	1,244	3	950	754	79.4%	令和元年度	2,161	1,208	3	919	751	81.8%	平成30年度	1,994	1,202	6	930	781	84.1%	
年度	定員	応募者	受講者	修了者																																																																						
令和4年度	673	362	336	264																																																																						
令和3年度	771	463	417	355																																																																						
令和2年度	917	518	447	373																																																																						
令和元年度	1,133	732	683	580																																																																						
平成30年度	1,190	754	707	596																																																																						
年度	定員	入校者	就職 中退 者	修了 者	就職 者	3か 月 就職 率																																																																				
令和4年度	2,061	1,138	11	863	-	-																																																																				
令和3年度	2,171	1,320	3	1,003	846	84.4%																																																																				
令和2年度	2,135	1,244	3	950	754	79.4%																																																																				
令和元年度	2,161	1,208	3	919	751	81.8%																																																																				
平成30年度	1,994	1,202	6	930	781	84.1%																																																																				

要 請 項 目	県 回 答	評 価 ・ 方 向 性
<p>(3) 介護に専念できる環境整備に向け、ICT化の推進や事務作業の簡素化などを推進すること。</p> <p>＜要請の根拠＞</p> <p>介護業界では長引く新型コロナウイルス感染症による利用控えで事業収入が減少している事業者が多く、物価上昇により備品や消耗品、光熱費などの経費が増加しているが、介護報酬によって支払われる価格が決められているため、事業者の判断で価格転嫁できない状況にあり、苦境に追い込まれている事業者が全国的に広がっている。</p> <p>一方で介護従事者の賃金は、全産業平均賃金と比して年収約970,000円の格差（2021年度日本介護クラフトユニオン（NCCU）の組合調査結果より）があり、ますます賃金格差が拡大する懸念がある。その結果、介護業界への入職者の減少と介護従事者の離職につながり、介護保険制度の基盤が働く者の側から崩壊する恐れがある。したがって、物価上昇率を超える介護報酬の改定をおこなうなど、介護従事者の処遇改善策の拡充を早急におこなう必要がある。介護に携わる人材確保に向け、義務教育課程における体験実習・施設見学の推進や学校の進路相談関係者に対するPR、マスメディアをつうじた魅力の発信など、さまざまな角度からアプローチを展開していく必要がある。</p> <p>また、介護現場に求められている事務作業が増加している実態があり、法令上、提出が必要な書類の見直しやICTを活用した事務作業の軽減（書類削減）をおこない、介護従事者の業務を軽減する必要がある。</p> <p>2. 中小企業退職金共済制度への補助制度導入について</p> <p>中小企業で働く労働者の将来の安心につながる中小企業退職金共済制度に対して、中小企業の加入を促進するための補助制度を導入するなど、加入促進に向けた支援をおこなうこと。</p>	<p>【福祉部 高齢者福祉課】</p> <p>これまで実施したスマート介護施設モデル事業の取組事例の周知や、国の介護保険事業費補助金を活用したICT等導入経費の一部補助により、介護サービス事業所の環境整備を推進してまいります。</p> <p>【産業労働部 多様な働き方推進課】</p> <p>県では、中小企業退職金共済制度の加入促進を図るため、制度をホームページで周知するとともに、事業者や勤労者向けのセミナー等の機会を通じて</p>	<p>△-B</p> <p>ICT等導入経費の一部補助により事務作業の簡素化につながるものと考えますが、効果の有無が確認できていない。今後、継続した確認が必要である。</p> <p>△-B</p> <p>県の回答は、要請した内容へ言及しておらず、新たな切り口で</p>

要 請 項 目	県 回 答	評 価 ・ 方 向 性
<p><要請の根拠> 適格年金が廃止され、厚生年金基金の解散が進んでいる中で、企業年金に加入する中小企業の割合は低下している。 中小企業においてこそ、退職金の外部保全としての企業年金制度の意義は大きいものの確定給付企業年金、企業型確定拠出年金を中小企業が設立・運営することは、コストや手続き、投資教育などの負担が大きく難しい。 したがって、中小企業にとっては、中小企業退職金共済が最も有力な選択肢となる。このことをふまえ、中小企業退職金共済制度に対し、より多くの自治体において補助制度を導入することが必要である。また、埼玉県においては、16市3町で補助制度による支援があるが、東京都や群馬県では県単位での補助制度を定めており、地域での偏りのない支援もおこなっている。 埼玉県においても、より多くの中小企業で働く労働者の将来の安心に向けて、県や未だに補助制度のない市町村でも支援をする必要がある。</p> <p><埼玉県内で助成制度のある19市町> 川越市、熊谷市、秩父市、所沢市、加須市、春日部市、狭山市、本庄市、深谷市、蕨市、戸田市、志木市、八潮市、富士見市、三郷市、ふじみ野市、越生町、ときがわ町、横瀬町</p> <p><助成制度のある関東の行政> https://chutaikyo.taisyokukin.go.jp/link/link02_02.html</p> <p>3. 現役世代のがん患者・がん経験者に対する支援について 現役世代のがん患者・がん経験者が治療と仕事や生活が両立できるよう、以下の施策をおこなうこと。 (1) 治療と仕事の両立支援に向け、介護保険サービスや小児がん患者の医療費助成制度を利用できない18歳から39歳以下のがん患者に、ヘルパー派遣など生活に必要な支援をおこなうこと。また、</p>	<p>PR用チラシを配布しています。 引き続き、運営主体である独立行政法人勤労者退職金共済機構中小企業退職金共済事業本部と連携して、加入促進に向け、制度の周知に努めてまいります。</p> <p>【保健医療部 疾病対策課】 介護保険サービス等の公的支援制度を利用できない18歳から39歳までの終末期がん患者が自宅で</p>	<p>の要請が必要と考える。 引き続き課題などを把握しながら要請につなげていく。</p> <p>△－B 在宅療養に必要な費用の一部助成をし</p>

要 請 項 目	県 回 答	評 価 ・ 方 向 性
<p>国に対しての支援制度創設に向けた要請を継続しておこなうこと。</p> <p>(2) 治療と就業の両立に配慮し、新たにがん患者を雇用する事業所に対し、がん患者就労支援奨励金制度を創設するなど、がん患者の就業支援に取り組むこと。</p> <p><要請の根拠></p> <p>国立がん研究センターの推計で、日本人が生涯でがんと診断される確率は2人に1人とされている。さらに、定年延長などにより現在ではがん患者の3人に1人は就労年齢でがんにかかる状況にある。また、がん治療の発達により通院での治療をする患者が増えており、今後は経済的な問題や生きる意欲を持ち続けるため仕事と治療の</p>	<p>安心して療養生活を送ることができるようにするため、在宅療養に必要な費用の一部助成を実施します。</p> <p>併せて、全国的な問題でもあるため、助成制度の創設について政府に要望していきます。</p> <p>【参考データ】</p> <p>○背景</p> <p>原則 18 歳未満は小児慢性特定疾病医療費助成制度、40 歳以上は介護保険に基づく支援を受けることができる。18 歳から 39 歳の末期がん患者は、医療費助成や介護保険に基づく支援を受けられず、療養生活における経済的負担が大きいいため、その負担の軽減を求めているもの。</p> <p>○他自治体の助成制度の整備状況</p> <p>県内：4 市 (R3 さいたま市、加須市、R5 戸田市、蓮田市)</p> <p>他県：15 県 (秋田、福島、茨城、栃木、群馬、千葉、神奈川、静岡、愛知、兵庫、和歌山、愛媛、福岡、佐賀、鹿児島)</p> <p>【産業労働部 雇用労働課、多様な働き方推進課】</p> <p>県では、平成 30 年度から「仕事と生活の両立支援相談窓口」を設置し、がんなどの治療と仕事との両立に悩む労働者や企業からの相談に応じています。</p> <p>また、来年度は新たに、障害者雇用総合サポートセンターにおいて、難病患者の雇用を促進する専任のアドバイザーを配置して企業への働き掛けを強化することとしており、がん患者を含めた就労に制</p>	<p>しており、支援に対しては、前進は見られる。</p> <p>国への支援制度創設に向けた要請については、要望にとどまっております、継続した取り組みをおこなう。</p> <p>△ーB</p> <p>治療と仕事の両立に向け、労働者や企業へ相談窓口を設置している。</p> <p>制度導入については、引き続き、調査・研究をおこなうとの回答を得た。今後は調</p>

要 請 項 目	県 回 答	評 価 ・ 方 向 性
<p>両立を支援することが必要である。</p> <p>特に、治療中のがん患者の18歳から39歳については、子育て世代にもかかわらず、介護保険や障害者自立支援法の対象にならず、症状が重くなっても生活に対する公的支援制度がない状況であることから、18歳から39歳のがん患者に対する支援が必要である。</p> <p>また、治療のために離職してしまった労働者が再度就業しやすい環境整備も必要であり、東京都のようながん患者を新規に雇用した事業者に奨励金を支給するなどの支援により再就職に向けた対策が必要である。</p> <p>Ⅲ. 交通政策</p> <p>1. 自転車用ヘルメットの購入補助制度の創設【新規】</p> <p>2023年4月に施行された改正道路交通法により、全年齢で自転車利用者のヘルメット着用が努力義務となった。ヘルメット着用は、自転車乗車時の死亡事故や負傷事故に対し、大きな予防効果を発揮するものであり、より多くの自転車利用者にヘルメット着用を波及させるためにも、ヘルメット購入のための補助制度を創設すること。</p> <p><要請の根拠></p> <p>埼玉県内の令和4年度の自転車事故死者は16名となっており、内11名（68.8%）が頭部の負傷によるものとなっている。また、自転車に関係する事故の負傷事故件数については、5月末時点で1,903件となっており、前年同時期の1,783件から120件増加している。</p> <p>さらには、警視庁分析（全国）によると平成30年から令和4年の自転車乗用中のヘルメット非着用の致死率は着用時に比べ、2.1倍となっている。</p> <p>自転車事故による死者・死傷者を減少・撲滅させるためにも重要な施策である。</p>	<p>限のある方の雇用上の課題について調査をしております。このほか、奨励金などの財政的支援に関し、制度設計上の課題等について研究をしております。</p> <p>【県民生活部 防犯・交通安全課】</p> <p>ヘルメット未着用の理由として、持ち運びに困ることや髪型が崩れることを挙げる方が多いことから、県としては、各季の交通安全運動及び九都県市一斉自転車マナーアップ強化月間において、「自転車乗用時のヘルメット着用促進」を重点事項に位置付けるなどして、県民の皆様に対し、御自身の命を守るためにヘルメットの着用が重要であることを周知していきます。</p> <p>また、「スマイルメットキャンペーン」と称するヘルメット着用促進キャンペーンを実施していきます。</p> <p>全国の中でも自転車保有台数が多い本県において、多くの自転車利用者にヘルメットを着用していただくため、引き続き、関係機関・団体と連携し、広報啓発に取り組んでいきます。</p>	<p>査・研究内容の確認の上、継続した要請をおこなう。</p> <p>×-B</p> <p>ヘルメット着用の重要性の周知をおこなっており、ヘルメット着用率向上については、一定の効果は期待できる。</p> <p>しかし、補助金については、県主体での取り組みに至っていないため、切り口を変えた要請が必要である。</p>

要 請 項 目	県 回 答	評 価 ・ 方 向 性
<p>IV. 福祉・社会保障政策</p> <p>1. 医師の地域偏在の解消</p> <p>医師不足の地域における総合診療医を増やすため、当該地域の医療に従事する医療人の育成・支援に向けて、以下の施策をおこなうこと。</p> <p>(1) 総合診療医をめざす若手医師に対して、無償の教育訓練をおこなうこと。</p> <p>(2) 医師の地域勤務にともなう負担を和らげるため、県による調整の上、複数の医師がローテーションで都市部と地方の巡回勤務がおこなえる体制を構築すること。</p> <p><要請の根拠></p> <p>少子高齢化がもたらす医療ニーズの変化もあり、従来型の臓器別ではなく、一人の患者を包括的かつ継続的に診ることのできる総合診療医の存在が強く求められている。</p> <p>医師不足の地域では、子どもから高齢者まで、あらゆる患者を1人で診られる総合診療医が必要となる。地域における総合診療医を増やしていくために、県は地域医療の拠点となる病院などと連携し、医学生、指導医、専門医の協力のもと、総合診療医として勤務するための専門研修を定期的実施していかなくてはならない。</p> <p>具体例として、2022年11月、群馬大学と埼玉医科大学は、「埼玉・群馬の未来の健康と医療を支える未来医療人の育成」事業に関する協定を締結した。この事業は地域医療を基軸とする医療人材の育成に努め、埼玉県と群馬県の県境地域を中心とする両県における医師不足の解消をはかることを目的としており、文部科学省の「ポストコロナ時代の医療人材養成拠点形成事業」の選定を受けている。</p> <p>また、医師の地域勤務は負担もともなうため、複数の医師が交替勤務制をおこない、安定した地域医療の提供をはかることができる体制が求められる。</p>	<p>【保健医療部 医療人材課】</p> <p>総合診療専門医は平成 30 年に新たな専門医制度が発足した際に追加された専門医の基本領域です。特定の疾患に限定することなく総合的な診察能力を有する医師が総合診療専門医です。専門医となるには、認定された医療機関で研修を受講する必要があります。令和 3 年度秋に初めて総合診療専門医が誕生しました。</p> <p>県では、専門研修プログラムガイドブックの作成や県内の専門研修プログラムを紹介する特設WEBサイトの構築により、県内病院の魅力をPRし、総合診療専門医を目指す医師の県内への誘導に努めております。</p> <p>また、利用無料の医療従事者向けシミュレータ教育・研修施設である地域医療教育センターの運営等により、県内の医療従事者のスキルアップ支援を行っております。</p> <p>医師の地域勤務に関しては、自治医科大学卒業医師について、県による調整のもと、秩父地域や北部地域など医師確保が困難な地域の医療機関にローテーションで派遣し、負担軽減を図っております。</p>	<p>△－B</p> <p>【(1) (2) 共通】</p> <p>2024 年度の計画では、医師の縦横のつながり形成による県内定着を促進させることを目的に、新規事業が追加され、地域奨学金も追加されたことに一定の評価ができる。</p> <p>一方で、医師の地域勤務ローテーションに関する取り組みについては、未だ自治医科大学卒業医に限定されており、引き続き要請をおこなう。</p>

要 請 項 目	県 回 答	評 価 ・ 方 向 性
<p>2. 順天堂大学付属病院の開設に向けた取り組みについて</p> <p>2021年3月までに開業予定されていた浦和美園付近の順天堂大学付属病院が未だに開設されていない。2022年4月の県医療審議会で承認された2027年11月の確実な開設に向けて、県は指導・支援をおこなうこと。</p> <p><要請の根拠></p> <p>埼玉県は県民あたりの病院数が全都道府県で最低であり、医療従事者の負担が増加している。病院数の割に深刻な問題が他都道府県より低率で推移しているのは、ハード面での不足を現場が無理をして補っているからであり、充足しているとは言えない状況にある。計画が遅れている理由として、①交通アクセス改善による渋滞緩和の必要性、②新型コロナによる経営環境の悪化、③新たな病院機能の検討などが挙げられているが、浦和美園地区の人口が増加していることや生活者からの要望も強いことなどから、これ以上の計画変更は許されない。</p>	<p>【保健医療部 保健医療政策課】</p> <p>令和7年4月の建設工事の着工に向けた実施設計や、環境アセスメントなどの各種行政手続きが確実に進むよう、進捗状況を確認してまいります。</p> <p>令和9年11月の開院に向け、病院整備が工程どおり進むよう、引き続き大学及びさいたま市と定期的に協議を行ってまいります。</p>	<p>○－B</p> <p>具体的な協議が進んできており、今後大きな予定変更などがあった場合は、改めて要請をおこなうこととする。</p>
<p>3. 精神障害者2級の医療費の無償化について</p> <p>精神障害者の医療費負担を軽減し、生活を救済するために、精神障害者2級の医療費を無償化すること。</p> <p><要請の根拠></p> <p>2020年7月、埼玉県精神障害者家族連絡会は「精神障害者保健福祉手帳2級」の患者を県と市町村が運営する「重度心身障害者医療費助成制度」の対象にし、医療機関での窓口負担をなくすよう求める8千人余りの署名を県に提出した。</p> <p>これは3障がい(知的障がい・身体障がい・精神障がい)がある中で、2級以下の医療費が健常者と同じ3割負担なのは精神障がい者だけであり、他の障がい者の扱いに近づけることを求めたものである。</p> <p>精神障がいは見た目でもわかりにくく対応が遅れているが、他の障</p>	<p>【保健医療部 国保医療課】</p> <p>令和4年度末の精神障害者保健福祉手帳の級ごとの所有者の比率は、1級が7.6%、2級が57.7%となっており、2級の方も対象とすると助成対象者は1級の方だけの場合の約8.6倍となります。</p> <p>助成対象者を2級までとした場合、予算の大幅な増額が必要となるため、現時点で2級の方をすべて対象とすることは困難であると考えております。</p> <p>令和4年10月から後期高齢者の医療費窓口負担が2割となった影響や、現物給付化の影響なども考慮した上で、2級の方をどこまで対象とすることができるのかなど、トータルとして持続可能な制度設計を行う必要があると考えております。</p>	<p>△－B</p> <p>2020年に有識者による検討会を立ち上げて以降、制度の実現性検証や実施主体である市町村自治体への支援意向の姿勢、加えて、国に対しての制度創設要望の姿勢については一定の評価ができる。</p> <p>一方で、県が本要請を受けてから既に5年</p>

要 請 項 目	県 回 答	評 価 ・ 方 向 性
<p>がい者より就労率が低く、同連絡会の調査では年収100万円未満が75%と低収入で、生活困窮者が多い。</p> <p>また、ほとんどの精神障がい者は親と同居で「医療費負担は親の年金から」「親の亡き後が心配」などの声が上がっており、親子共倒れの危険性も高まっている。</p> <p>4. ユニバーサルシート（介助用ベッド）の設置について</p> <p>（1）「埼玉県福祉のまちづくり条例」の整備基準と利用者の実態をふまえ、幼児期から高齢者までオムツ替えなどの介護を目的に使用できる、ユニバーサルシートの設置をすすめること。</p>	<p>有識者会議として令和4年度に埼玉県重度心身障害者医療費助成制度に関する検討会を立ち上げ、現在も検討を行っているところです。検討会では、2級全体を対象とした場合に加え、2級の一部の方を対象としたケースについても、検討を行っております。</p> <p>助成対象の範囲については、有識者会議の結果を踏まえ、市町村の意見をよく聴き、引き続き検討を進めてまいります。</p> <p>【福祉部 福祉政策課】</p> <p>県では、建築物や施設などが誰にとっても利用しやすいものとなるよう、埼玉県福祉のまちづくり条例により、整備基準などを定めています。</p> <p>ユニバーサルシートについては、福祉のまちづくり条例設計ガイドブックにおいて、大規模な建物を新築や改修する際に、トイレに設置することが望ましいものとしております。</p> <p>県ではこれまで、毎年度、公共施設における設置状況を調査しており、その際に関係部局や市町村に対して整備を働きかけており、引き続き、積極的に周知してまいります。</p> <p>また、民間施設については、建築士事務所協会を通じてリーフレットを配布するなど、ユニバーサルシートの整備も含めて、福祉のまちづくり条例の理解の促進を図ってきたところです。あわせて、多くの方が利用するデパートやショッピングセンターなどの商業施設に対して直接ユニバーサルシート</p>	<p>が経過しており、早期に具体的な支援が実現するよう、引き続き要請をおこなう。</p> <p>○ーB</p> <p>現在、県内に設置されたユニバーサルシートは279箇所となっており、県の取り組みについて一定の成果があったと評価できる。今後新たなニーズの声や意見が寄せられた場合は、改めて要請をおこなう。</p>

要 請 項 目	県 回 答	評 価 ・ 方 向 性
<p>(2) 利用者がユニバーサルシートの設置場所について、スマホなどで最新の地図情報を手軽に検索ができるようにすること。</p> <p><要請の根拠></p> <p>公共交通機関や駅、公共施設、商業施設など、さまざまな場所でバリアフリートイレを見かけるようになった。バリアフリートイレは、障害や身体的な特性、性別、年齢、国籍、文化などの違いにかかわらず、多くの人と同じように利用できるユニバーサルデザインの考え方にもとづいて造られているが、ユニバーサルシート（介助用ベッド）が設置されていない場合もある。</p> <p>ベビーベットは普及しているものの対象年齢は2歳までであることから、子供の成長とともに利用できなくなる。ユニバーサルシートはベビーベットとは違い、大人も横になれるため、障害のある方や高齢者にも対応できる。加えて、車椅子から乗り降りやすい高さに設置されているという利点もある。高齢化社会を迎え、ユニバーサルシートの設置を進めなければならない。</p> <p>また、スマホの位置情報を利用して、最新の設置場所を検索できるようにするなどの、利便性の充実も必要である。</p> <p>5. ペアレントメンターの積極的活用について</p> <p>ペアレントメンターの養成数をさらに増やすとともに、ペアレントメンターが必要な保護者が利用できるよう周知をすること。</p> <p>また、WEBを活用した「交流・相談事業」については、働く保護者も参加できる時間帯に開設し、多くの保護者が参加できるように</p>	<p>の設置を働きかけるなど、更なる普及を図ってまいります。</p> <p>公共施設や民間施設のユニバーサルシートの設置場所について、利用者が手軽に検索できるよう、令和6年1月30日から開始した埼玉県GIS（地理情報システム）に掲載しました。</p> <p>【福祉部 障害者福祉推進課】</p> <p>ペアレントメンターの養成については、対面で行う必要がある研修内容が含まれるため、新型コロナウイルス感染症の影響により実施を控えていた時期がありましたが、令和3年度以降はZoomを活用</p>	<p>○ーB</p> <p>埼玉県GISへの情報掲載は、PCやスマートフォンでも利用することができる。またスマートフォンでは、位置情報サービスにより、現在の居場所から手軽に検索が出来るため、利便性が格段に向上した。</p> <p>他の施設との複合的な検索も可能であり、利用者が移動の工程を組み立てる際にも便利である。</p> <p>今後新たな項目やニーズがある場合は、改めて要請をおこなう。</p> <p>△ーB</p> <p>メンターの養成、交流・相談事業共に、十分な広報活動やWEBでの対応を拡大したこ</p>

要 請 項 目	県 回 答	評 価 ・ 方 向 性
<p> すること。 <要請の根拠> 第6期埼玉県障害者支援計画によれば、15歳未満の発達障がい者数の推計は6万人であり、国立障害者リハビリテーションセンターの「発達が気になるお子さんの養育に関するアンケート調査結果」では、『子どものことで相談できる人がいない』に「とてもそう思う」「そう思う」と回答した保護者は20.4%(推計から計算すると約12,000人)、『子どもに合った子育ての方法がわからない』と回答した保護者は51.5%(同約3万人)と、ペアレントメンターの必要性は明らかである。 このようなデータを鑑みると、令和4年度の「交流・相談事業」の参加者は前年度から増えたとはいえ、未だ必要な世帯に届いていない。 また、オンライン講座は平日日中に開催されているが、働く保護者も参加しやすい制度とすることも不可欠である。 </p> <p> 6. ケアラー・ヤングケアラー支援の取り組みについて 埼玉県ケアラー支援条例の基本理念である「すべてのケアラーが健康で文化的な生活を営むことのできる社会」の実現をめざし、県内のさまざまな関連機関、市民団体とともにケアラー支援の流れをつくり、以下の施策をおこなうこと。 </p>	<p> するなど、実施方法を工夫して養成研修を行っています。 また、「交流・相談事業」についても新型コロナウイルス感染症の影響により、対面での実施からZoomによる実施に変更し、多くの方に参加していただいています。 「交流・相談事業」については、参加される保護者の方が気兼ねなく相談できるようにするとともに、当事者である子どもに聞かれることを防ぐなどのため、子供の同席を控えていただくよう依頼し、平日の午前中に開催するなどの工夫を行って開催しているところです。 事業の周知については、多くの方に知ってもらうため、県や埼玉県自閉症協会のホームページへの情報掲載や障害児通所支援事業所や特別支援学校、保育所、幼稚園等に直接チラシを配布しております。 また、県教育委員会が開催する特別支援学校等が参加する会議に、発達障害総合支援センターの職員が出向き、直接説明するなど幅広く周知しています。 引き続き、事業の委託先である埼玉県自閉症協会と協議しながら、効果的な周知や実施方法をとることができるよう努めてまいります。 </p>	<p> とで、多くの方々の参加に繋がっていることは一定の評価ができる。一方で相談事業については、平日に働く保護者にも利用が出来るよう、開催の時間帯や休日開催などの需要にも対応する必要がある。 また、市町村自治体では、取り組みが進んでいないとの声も挙がっており、県からのより積極的な指導が必要と捉えている。今後は自治体の状況確認も踏まえ、引き続きの要請をおこなう。 </p>

要 請 項 目	県 回 答	評 価 ・ 方 向 性
<p>(1) ケアラー・ヤングケアラー支援の周知</p> <p>介護は家族がするものと思ひ込み疲弊しているケアラーに、さまざまな支援があることを周知するよう、特にケアラーと接触の多い病院、診療所、保健福祉関係の事業所などに協力を要請すること。また、働くケアラー（若者ケアラーを含む）に支援の周知をするよう、企業への広報にも取り組むこと。</p> <p><要請の根拠></p> <p>啓発活動は進んでいるものの、2022年度の県の回答は、取り組み姿勢の表明であり、具体的ではなかった。ケアラーと出会う可能性の高い関係機関の協力をどのように進め、何を実施し、どのような成果を上げるのかが重要である。</p> <p>例えば、ヤングケアラーとの接点が強いの学校であり、働くケアラーの場合は職場となる。このような身近な生活圏にいる人々が、ケアラーの存在に気づき支援することが重要であり、実態把握には福祉サービスの視点のみならず、社会生活の視点も加えて取り組む必要がある。</p> <p>【参考情報】</p> <p>若者ケアラーとは…日本ケアラー連盟の定義であり、18歳～おおむね30歳代までのケアラーのことを指す。ケアラーに含まれますが、若い世代には、進学や就職、キャリア形成、仕事と介護の両立、人生設計など、若い世代固有の課題がある。</p>	<p>【福祉部 地域包括ケア課】</p> <p>県では11月をケアラー月間として集中的にケアラー支援についての広報啓発を行っており、市町村の他、企業、団体等にも広く協力を求め、県医師会や病院等にもご協力いただきました。令和6年度においても引き続き協力を求めてまいります。</p> <p>また、令和6年度は上記のほか、働くケアラーへの支援のため、親の介護に向けての事前の知識の習得や心構えを促す動画を作成し、企業等を通じて周知することで、仕事と介護の両立を支援します。</p> <p>さらに、若者ケアラーに対しては、現在ヤングケアラーを対象に実施しているLINE相談について、若者ケアラーへも対象を拡充するとともに、相談内容をキャリア相談にも拡充し、若者ならではの悩みへの支援も進めてまいります。</p>	<p>△-B</p> <p>周知や啓発活動について、医療現場や企業などにも積極的に働きかけたことで、一定の効果が上がってきていることは評価できる。</p> <p>啓発活動は継続することが重要であることから、引き続き定期的に実施しているアンケート結果などから課題を明確に抽出し、周知事業に役立てて行くよう要請をおこなう。</p>
<p>(2) 病院、診療所、保健福祉関係の事業所などの支援体制の構築</p> <p>①ケアラーが被介護者と出向く病院、診療所、保健福祉関係の事業所など、ケアラーを発見する可能性が高い関連機関に対して、発見後のケアラー支援の流れを明文化、可視化することで、支援のイメージと実践について共通認識を持てるようにすること。また、研修や実践の取り組み状況を検証するためのツールや手法を開発すること。</p>	<p>【福祉部 地域包括ケア課】</p> <p>ケアラーが置かれている状況は様々であり、具体的な支援の流れについても個々の事案によって異なるため、一律に示すことは難しいと考えております。</p> <p>そのため、県では各種専門職や地域で活動されている方等に対し、ケアラー支援にあたっては、ケア</p>	<p>△-B 【①～④共通】</p> <p>支援体制の構築のためには、個々の事案により様々な観点が必要であり、一律化は難しいという回答であった。</p>

要 請 項 目	県 回 答	評 価 ・ 方 向 性
<p><要請の根拠> 自分がケアラー・ヤングケアラーと気付いていない場合も多く、助けを求めず、事態が深刻化することがある。ケアラーを発見する可能性が高い関連機関は、発見後、速やかに支援を進めるため、健康で文化的に暮らす権利があること、支援を受けても良いことを理解させ、支援の流れ、支援ツールについても広くケアラーに知らせる必要がある。</p> <p>関係機関の人々が、自ら助けを求めることの少ないケアラー・ヤングケアラーをどのようにして積極的に発見しようとするのか、精神的な支えになっているのか、ケアラー自身の負担は軽減されたのか、また、社会生活は送れているのか、などの取り組み状況を検証するための項目作りが必要である。</p> <p>②ケアラーの支援体制整備のため、「ケアラー支援スタートブック（手引き）」を作成すること。</p> <p><要請の根拠> 県は、市町村におけるヤングケアラーの支援体制の整備のため「埼玉県ヤングケアラー支援スタートブック」（手引き）を発行した。切れ目のない支援に向けて、老々介護を含む「ケアラー支援スタートブック」（手引き）」の作成が必要である。</p>	<p>の対象者だけでなく世帯全体の支援が必要であること、そのためには他の分野の支援サービスや地域資源についても理解を深める必要があること等について、研修等を通じ啓発しております。</p> <p>これにより、ケアラーに関わる方々の意識が変わり、連携が進むことで世帯全体の支援が実現できると考えています。</p> <p>取組状況については、ヒアリング等を通じて、適宜把握してまいります。</p> <p>【福祉部 地域包括ケア課】 ヤングケアラーは、18歳未満の子供であることから、自身がケアラーであるとの認識を持ちにくく、さらには相談できることを知らないなど、課題が表出しにくいという特徴があります。また、公的サービスを利用するためにも、保護者の同意が必要であるという制限もあります。</p> <p>そのため、県では、学校や地域の主任児童委員等、子どもたちに日常的に関わる周りの大人が働きかけていく必要があると考え、ヤングケアラーの支援にあたっての基本的な考え方、支援体制づくりのポイント、社会資源や支援事例を掲載した「埼玉県におけるヤングケアラー支援スタートブック」を作成し、各市町村におけるヤングケアラーの支援体制づくりを推進しております。</p>	<p>一方でケアラー支援には個々の世帯全体の状況を鑑み、あらゆる分野の支援が必要との見解も示された。</p> <p>県の今後の取り組みの把握状況を確認しつつ、解決事案の蓄積により、将来的に一律化への道が開かれるよう要請をおこなう。</p> <p>ケアラー支援スタートブック（手引き）の作成には消極的であり、ヤングケアラー向けの内容を活用するに留まった。世代によって抱える状況は様々であり、切れ目のない支援の確立に向けて、引き続き要請をおこなう。</p>

要 請 項 目	県 回 答	評 価 ・ 方 向 性
<p>③市町村の総合相談支援体制の確立を目指し、実効性のあるケアラー支援体制を構築すること。また、市町村の取り組みの格差により、県民に大きな不公平が生じないように、実態調査をおこない市町村の取り組みの平準化をすること。</p> <p><要請の根拠></p> <p>ケアラー・ヤングケアラー支援は、身近な市町村が取り組みを進めることで効果を発揮する。実効性のある支援体制に向けて、市町村への積極的な働きかけと市町村の実態に即した支援をおこなうことが必要である。また、実態把握は効果的な総合相談支援の前提でもある。</p> <p>④県は、専門性を発揮してケアラー支援を進めるための調査研究、ツールの開発、人材育成、支援体制づくりなどを進めること。また、</p>	<p>一方で、大人のケアラーは、自ら支援機関等に相談できること、そして公的サービスに自らの判断でアクセスすることが可能であること等から、スタートブックを作成する必要はないと考えていますが、大人のケアラー支援にも参考になる部分もあることから、地域包括支援センター等に「ヤングケアラー支援スタートブック」を周知し、活用を促してまいりたいと考えています。</p> <p>なお、公的サービスを提供する側の専門職に対しては、ケアの対象者だけでなく世帯全体の支援が必要であることについて、引き続き研修等を通じて啓発してまいります。</p> <p>【福祉部 地域包括ケア課】</p> <p>ケアラーなどからの相談などに対応するため、総合相談窓口の設置や包括的な相談支援の体制の整備に取り組む市町村に対し、専門家による助言、研修の実施、他自治体の事例紹介等の支援行ってまいります。また、令和4年度に作成した「埼玉県におけるヤングケアラー支援スタートブック」を市町村や学校等に配布するほか、教育部門と福祉部門による合同の研修でも活用し、市町村におけるヤングケアラーの支援体制の整備を促進してまいります。</p> <p>今後も引き続き、研修の機会や市町村へのヒアリング等を通じて、各市町村の状況を把握し、適切に助言・支援してまいります。</p> <p>【福祉部 地域包括ケア課】</p> <p>県では、市町村をはじめとした関係機関の人材育</p>	<p>県の回答は、市町村ごとに取り組みの平準化には言及しておらず、積極的な働きかけとは言えない。継続して要請をおこなう。</p> <p>現段階では市町村窓口レベル差があ</p>

要 請 項 目	県 回 答	評 価 ・ 方 向 性
<p>その情報を市町村に提供し、ケアラーを支援する拠点を明確にすること。</p> <p><要請の根拠></p> <p>実際のケアラー支援は市町村単位でおこなわれることになるが、自治体の温度差や力量の差があると考えられる。自治体によっては、「ヤングケアラー総合支援センター」「子ども・若者ケアラー相談支援センター」など、看板を掲げ始めたが、窓口がたくさんあり、分かりやすいとは言えない。支援拠点（機能の拠点）をはっきりさせることが、ケアラーの声を挙げやすくすることにもつながる。</p> <p>V. 環境・資源政策</p> <p>1. 「脱炭素先行地域」選定に向けた政策パッケージの整備と産業界との連携強化</p> <p>環境省の「地域脱炭素移行・再エネ推進交付金」が活用促進されるよう、地方自治体内の多くの地域で「脱炭素先行地域」に選定されるよう取り組むこと。また、商業地域や工業団地などでも「脱炭素先行地域」選定が促進されるよう、産業界・業界団体との連携強化をはかること。</p> <p><要請の根拠></p> <p>「地球温暖化対策計画」では、これらの目標達成のため、「少なくとも100カ所の脱炭素先行地域において、2025年度までに脱炭素に向かう地域特性などに応じた先行的な取り組み実施の道筋をつけ、2030年度までに実行することで、農山漁村、離島、都市部の街区など多様な地域における地域の魅力と質を向上させる地方創生に資する地域脱炭素（地域課題の解決による住民の暮らしの質の向上）」</p>	<p>成や家族介護者支援の取組マニュアルの提供等、市町村の体制づくりを支援しております。引き続きこれらの取組を実施するとともに、研修や市町村へのヒアリング等を通じ、他自治体の事例紹介等の情報提供や必要な助言を行ってまいります。</p> <p>また、ケアラーやケアラーがいる世帯が抱える課題は非常に多様であり、こうした課題に包括的に対応できる相談窓口の設置など、住民に身近な存在である市町村の体制強化を推進していくことが重要です。</p> <p>引き続き、アドバイザー派遣や研修の実施等を通じて、市町村の体制強化を支援してまいります。</p> <p>【環境部 温暖化対策課】</p> <p>本県では、国による地方公共団体への支援策や県の地球温暖化対策に係る取組等について、「市町村地球温暖化対策担当者会議」を開催し、情報提供等を行っています。令和5年度の会議では、県が令和5年3月に改正した「埼玉県地球温暖化対策実行計画（第2期）」における、2050年カーボンニュートラルの実現を見据えた県の取組について説明するとともに、環境省が脱炭素先行地域の選定や地域脱炭素移行・再エネ推進交付金の最新動向等についての説明を行いました。</p> <p>また、市町村が取り組む地球温暖化対策への支援を強化するため、令和5年度から、国、市町村、大学、企業、県民、専門家等で構成する市町村支援ネ</p>	<p>り、人材育成・マニュアルの提供をおこなう回答であった。</p> <p>人材育成が進むことで機能拠点の明確化などが進むことから、引き続き要請をおこなう。</p> <p>△－B</p> <p>脱炭素先行地域選定にむけて、「カーボンニュートラルSAITAMA」ネットワークを立ち上げ、産業界・業界団体との連携をはかり、前進が見られることは一定の評価ができる。</p> <p>今後の「カーボンニュートラルSAITAMA」で定められる内容を注視しながら、県内自</p>

要 請 項 目	県 回 答	評 価 ・ 方 向 性
<p>の実現の姿を示し、全国に広げる」とされている。</p> <p>2023年に第3回目の「脱炭素先行地域」選考結果が発表され、第1回目からの累計で62の自治体提案が選定された。しかしながら、埼玉県で選定されているのは、さいたま市のみであり、今後より多くの自治体で選定され、環境省の「地域脱炭素移行・再エネ推進交付金」などの支援措置の活用促進をはかりつつ、自治体としても、必要な政策パッケージの整備をおこなっていくことが重要である。</p> <p>また、地球温暖化対策計画では、産業部門の削減率の目標を従来の7%から38%へと大幅に引き上げており、住宅街や農山村などばかりでなく、商業地域、工業団地などについても「脱炭素先行地域」選定が促進されるよう、埼玉県は、各自治体が産業界・業界団体と連携強化できるよう働きかけていくことが重要である。</p> <p>【参考情報】 <地球温暖化対策計画（令和3年10月22日閣議決定）> https://www.env.go.jp/earth/ondanka/keikaku/211022.html <脱炭素地域づくり支援サイト> https://policies.env.go.jp/policy/roadmap/preceding-region/#regions</p> <p>VI. 教育・子育て政策 1. 子育て応援推進について (1) 待機児童解消に向け、引き続き県および市町村が連携し、保育所や認定こども園の整備・拡充、企業内保育所の設置、幼稚園の延長保育などを進めること。</p>	<p>ットワークである「カーボンニュートラル SAITAMA ネットワーク」を新設し、市町村の課題に応じた企業等との有機的な連携体制の構築等を支援しています。</p> <p>今後も、市町村のニーズを把握しながら、市町村の脱炭素に向けた取組を支援してまいります。</p> <p>【総務部 学事課】 県では、教育時間終了後も引き続き幼稚園で子供を預かる「預かり保育」を実施している私立幼稚園に対して、預かり保育を担当する教職員の人数や実施する時間数等に応じて補助を実施しています。</p> <p>令和6年度も、預かり保育を実施する幼稚園に対する補助を引き続き実施することにより、預かり保</p>	<p>治体が「脱炭素先行地域」に選定される取り組みになっていくか確認していき、必要に応じた内容を要請をおこなう。</p> <p>△－B 待機児童数は令和元年から継続して減少していたが、昨年は5年ぶりの微増になっている。 隠れ待機児童の人数はまだまだ多いた</p>

要 請 項 目	県 回 答	評 価 ・ 方 向 性				
	<p>育制度の充実を図ってまいります。</p> <p>※参考 預かり保育推進事業補助予算額（千円）</p> <table border="1" data-bbox="1104 411 1805 504"> <thead> <tr> <th data-bbox="1104 411 1456 459">令和5年度予算額</th> <th data-bbox="1456 411 1805 459">令和6年度予算額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1104 459 1456 504">516,440</td> <td data-bbox="1456 459 1805 504">503,470</td> </tr> </tbody> </table> <p>【福祉部 少子政策課】 県では、市町村に対して保育所等の整備計画への助言や待機児童対策の好事例の情報共有等の支援を行っています。 また、施設整備は、主に国の交付金・補助金を活用して実施しており、市町村が必要とする施設整備を行えるよう、引き続き、国に補助の充実を要望してまいります。</p> <p>【産業労働部 多様な働き方推進課】 企業等が従業員の乳幼児を保育するために設置する企業内保育所を支援するため、運営費補助を行うとともに設置を支援するため、開設を検討している企業向けにアドバイザー訪問事業を行います。また、設置された企業内保育所の利用促進を促すため、県内事業者及び県民向けのホームページを開設します。</p> <p>【教育局 義務教育指導課】 公立幼稚園において、教育課程に係る教育時間外に行う教育活動（いわゆる預かり保育）は、公立幼稚園を有する市町の所管であり、各市町が地域のニ</p>	令和5年度予算額	令和6年度予算額	516,440	503,470	<p>め、毎年継続して要請している項目。 今年度も保育サービスの受け入れ枠1,700人分拡大する予算を計上するなど県の対策は理解する。 コロナ禍での在宅勤務等が減り、保育を希望する方がふえることが見込まれるため、引き続き待機児童数の動向を確認していきたい。</p>
令和5年度予算額	令和6年度予算額					
516,440	503,470					

要 請 項 目	県 回 答	評 価 ・ 方 向 性				
<p>(2) 保育所・幼稚園などの先生の処遇改善に取り組むこと。 <要請の根拠> 2023年4月1日現在の県内の保育所などの待機児童数は、対前年比51名増の347人で5年ぶりに増加に転じた。待機児童にカウントされていない、いわゆる「隠れ待機児童」は、6,648人いる現状から、待機児童および隠れ待機児童の人数はまだ多いと言わざるを得ない。利用者の多様化するニーズへの対応や隠れ待機児童となっている方のニーズへ対応することにより、すべての子どもが希望する保育所や認定こども園に入所できるよう取り組む必要がある。 保育士の処遇改善については、特に処遇水準の高い都市部への保育士の流出が問題となっている地域などにおいては、地方自治体においても処遇改善策が必要である。</p>	<p>ーズに応じて進めております。</p> <p>【総務部 学事課】 県では、私立幼稚園が教職員の処遇改善（収入の引上げ）を行った場合、その経費に対する補助を実施しています。 厳しい財政状況下にあります。予算確保に努め、処遇改善に取り組んだ私立幼稚園に対する補助を継続して行ってまいります。</p> <p>※参考 処遇改善事業 予算額（千円）</p> <table border="1" data-bbox="1106 746 1767 850"> <thead> <tr> <th>令和5年度予算額</th> <th>令和6年度予算額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>667,332</td> <td>684,729</td> </tr> </tbody> </table> <p>【福祉部 少子政策課】 保育士の賃金は、国が定めた給付費を原資として、事業者から職員に支払われるため、処遇改善のためには国が定める公定価格を適切な水準に設定する必要があると考えます。 特に公定価格の地域区分は、東京都特別区と隣接する県内市町村との間に大きな差が生じており、地域の実情を十分に反映したものとはなっておりません。 そのため、令和5年6月と11月に内閣府特命担当大臣に対して、地域区分の見直し等の要望を行いました。要望の際には、大野知事から直接、和田副大臣(6月)、工藤副大臣(11月)に要望を行っています。</p>	令和5年度予算額	令和6年度予算額	667,332	684,729	<p>×-B 私立幼稚園については処遇改善の補助予算を増額して継続していること。さらに保育士の賃金に関しては国が定める給付費をもとに支払われるため、内閣府特命担当大臣あてにさらなる処遇改善を求める要望をおこなったことは前進と考える。 引き続き国の動向も確認しながら、新たな切り口での検討をおこなう。</p>
令和5年度予算額	令和6年度予算額					
667,332	684,729					

要 請 項 目	県 回 答	評 価 ・ 方 向 性
<p>2. 育児休業と産後パパ育休の取得推進について【新規】</p> <p>(1) 育児休業と産後パパ育休の申し出が円滑におこなわれるよう、事業主は以下①～④のいずれかの措置を講じなければいけないことを県内（市町村内）事業主に周知すること。</p> <p>①育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施</p> <p>②育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口設置）</p> <p>③自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供</p> <p>④自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知</p>	<p>また、11月には大都市に隣接する埼玉県・千葉県・奈良県・和歌山県において、保育士が給与水準の高い地域へ流出するという共通の課題を持つことから、内閣府特命担当大臣あての4県共同の要望書により、堀光副知事が直接、工藤副大臣に要望を行っています。</p> <p>県としては、新卒保育士や短時間勤務を希望する潜在保育士への就職準備金の貸付や潜在保育士に対する復職支援プログラム、保育士宿舍借上補助事業、奨学金返済支援事業等を引き続き実施することで、保育士の処遇改善に向けて効果的な取組を実施してまいります。</p> <p>また、令和6年度からは、潜在保育士の再就職を促進するため、復職に向けた支援策を発信する新たなポータルサイトの制作や潜在保育士を保育補助者として雇用し、段階的な復帰を支援する事業者向け補助制度を開始します。</p> <p>【産業労働部 多様な働き方推進課】</p> <p>令和4年4月1日より、育児・介護休業法が改正され、企業には、従業員が育児休業を取得しやすくなるための職場環境整備などが義務付けられました。また、10月1日からは、出生時育児休業（産後パパ育休）や育児休業の分割取得が新設されました。</p> <p>県では、職場環境整備の取組として職場内で活用できる研修用動画や、男性従業員の円滑な育児休業の取得を支援するための人事担当者向け男性育児</p>	<p>〇ーB</p> <p>【(1)(2) 共通】</p> <p>育児休業制度がスタートして、県における企業の職場環境整備の体制も整いつつあるとの認識である。今後産後パパ育休取得状況を確認しながら、取得向上を求めた要請に変えて</p>

要 請 項 目	県 回 答	評 価 ・ 方 向 性
<p>(2) 本人または配偶者の妊娠・出産などを申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度などに関する以下①～④の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別におこなわなければならないことを県内（市町村内）事業主に周知すること。</p> <p>①育児休業・産後パパ育休に関する制度 ②育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③育児休業給付に関すること ④労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い</p> <p><要請の根拠></p> <p>令和4年度埼玉県就労実態調査報告書による、2021年4月1日から2022年3月31日までの1年間に出産した女性および配偶者が出産した男性の育児休業取得率は、女性93.1%に対し、男性は27%と極端に低いと言わざるを得ない。2022年4月1日に育児休業法が改正され、上記要請の内容どおり雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置が義務化されたことを事業主に周知し、男女ともに育児休業を取得しやすいように雇用環境を整備することが必要である。</p>	<p>休業取得マニュアル等を県ホームページ上で紹介し、育児休業と産後パパ育休の取得推進に関する周知を行っています。</p> <p>また、男性の育休取得促進など働き方改革に取り組む企業に対して、アドバイザーを派遣し、企業の要望に応じて育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施や、育児休業を取得しやすい職場環境づくりに関するアドバイスを行っています。</p> <p>【産業労働部 多様な働き方推進課】</p> <p>令和4年4月1日より、育児・介護休業法が改正され、企業には、従業員が育児休業を取得しやすくするための職場環境整備などが義務付けられました。また、10月1日からは、出生時育児休業（産後パパ育休）や育児休業の分割取得が新設されました。</p> <p>県では、職場環境整備の取組として職場内で活用できる研修用動画や、男性従業員の円滑な育児休業の取得を支援するための人事担当者向け男性育児休業取得マニュアル等を県ホームページ上で紹介し、育児休業と産後パパ育休の取得推進に関する周知を行っています。</p> <p>また、男性の育休取得促進など働き方改革に取り組む企業に対して、アドバイザーを派遣し、企業の要望に応じて育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施や、育児休業を取得しやすい職場環境づくりに関するアドバイスを行っています。</p>	<p>いく。</p> <p>〇－B</p>

要 請 項 目	県 回 答	評 価 ・ 方 向 性
<p>3. 児童虐待防止対策推進について 児童相談所の児童福祉司および児童心理司の増員および弁護士、医師・保健師を配置し、児童虐待の予防的な取り組みや介入の徹底など児童相談所の機能を強化すること。 <要請の根拠> 児童相談所での児童虐待相談対応件数は、厚生労働省HP「児童虐待相談対応件数の動向」による2021年度1年間の速報値によると、全国で207,659件、埼玉県（さいたま市を除く）では14,370件、さいたま市は3,236件と高止まりの状況にある。児童相談所の数は埼玉県内に7ヶ所とさいたま市内に2ヶ所であるため、1つの児童相談所の年間の対応件数は単純計算で埼玉県では2,053件、さいたま市で1,618件もある。 2020年4月1日から施行された「児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律」により児童虐待防止対策の強化として、児童の権利擁護、児童相談所の体制強化など、改正法の趣旨に沿って県市町村をはじめ、関係者・団体等に周知徹底し引き続き取り組む必要がある。</p>	<p>【福祉部こども安全課】 児童虐待通告および保護が必要な児童に迅速かつ的確に対応するため、主に児童相談所などに配属される福祉職や心理職の採用人数を拡大するとともに、平成29年度から社会福祉士などの資格を有し民間での業務経験等がある者の採用も行っています。 また、令和3年度には児童相談所業務のやりがいをPRするWebサイトを開設し、児童相談所で働く職員のインタビューや採用情報の発信により人材確保に取り組んでいます。 令和5年度は、新設した熊谷児童相談所一時保護所の運営に必要な職員等を含め、前年度から47人増となる577人としています。児童虐待防止法が制定された平成12年度に比べると児童福祉司は4.2倍(75人→316人)、児童心理司は5.2倍(20人→104人)となっています。 あわせて、法的対応力を強化するため、全7か所の児童相談所において弁護士を配置しています。 このほか、中央児童相談所に児童精神科医を常勤で1名、医師を嘱託医として複数名配置しています。また、保健師も各児童相談所に1名以上を配置しています。 今後とも、児童虐待防止に適切に対応できる専門職員の増員や配置を進め、児童相談所の機能強化に取り組んでまいります。</p>	<p>毎年、児童福祉司・心理司を増員し、児童相談所の体制強化・整備が進められていることは前進と考える。 しかし、虐待通報件数が高止まりしていることから、児童虐待相談内容の分析を含めた要請に変えていく。</p>
<p>4. 学校教育現場でのジェンダー平等・多様性推進について 学校教育現場でジェンダー平等や多様性を認め合う視点に立つ</p>	<p>【教育局 人権教育課】 令和4年7月に制定された「埼玉県性の多様性を</p>	<p>△-B 2023年度の新たな取り組みとして、児童</p>

要 請 項 目	県 回 答	評 価 ・ 方 向 性
<p>て、性的指向・性自認（性同一性障害を含む）に関する偏見にもとづく言動の払拭や正しい理解の促進のため、児童生徒をはじめ教職員や保護者への研修や相談体制の整備を継続しておこなうこと。</p> <p><要請の根拠></p> <p>2023年6月23日に公布・施行された「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」に基づき、ジェンダー平等や多様性を認め合う教育現場を実現するために、一人一人が個性と能力に応じて社会に参画する意識を理解することが不可欠であり、そのための継続的な研修が必要と考える。また、学校現場には世間よりいち早く文部科学省より「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について（教職員向け）」が平成27年度発出されているが、上記の法律とともに全教職員がこの内容を理解し、生徒の指導に当たることが望まれる。</p>	<p>尊重した社会づくり条例」に基づき、教育委員会では、児童生徒の人権教育上の配慮として、性は多様なものであるという視点を大切にし、性の多様性を尊重した教育を推進しています。</p> <p>具体的には、令和3年度に児童生徒用リーフレット「たくさんの色 ふれ合おう。」（小学校5・6年生版、中・高校生版）を作成・配布し、児童生徒の性の多様性について理解を深める取組を行っています。</p> <p>教職員に対しても、性の多様性に係るリーフレットを配布するとともに、毎年行っている人権教育研修会の中で性の多様性の尊重について取り上げ、理解促進に取り組んでいます。</p> <p>また、保護者が性の多様性についての理解を深めることで、全ての児童生徒が安心して学校生活を送ることができるよう、保護者向け動画「LGBTQについてみんなで学ぼう」を作成し、PTA行事などでの活用を促しています。</p> <p>相談体制の整備については、教職員が児童生徒から相談を受けた際の活用を想定した「性の多様性に係る相談対応ハンドブック」を作成するとともに、令和5年度からは、児童生徒からの相談対応、配慮・支援に関して専門的な助言を必要とする県立学校に対し外部機関から専門人材の派遣を行っています。</p> <p>引き続き、LGBTQの児童生徒が安心して学校生活を送ることができるよう、性の多様性に係る理解促進や、相談体制の充実に努めてまいります。</p>	<p>生徒からの相談対応、配慮・支援に関して専門的な助言を必要とする県立学校に対し外部機関から専門人材の派遣の実施については前進と考える。</p> <p>引き続き、「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」にもとづき、性の多様性に係るリーフレットを配布や研修・相談体制の整備を継続し、学校教育現場でのジェンダー平等推進を求めていく。</p>

要 請 項 目	県 回 答	評価・方向性
<p>Ⅶ. 人権・ジェンダー平等政策</p> <p>1. パートナーシップ・ファミリーシップ登録制度について パートナーシップ・ファミリーシップ登録制度など、制度が導入されている、または導入予定の市町村は、それぞれが持つ制度について相互に利用可能となるよう内容を検討すること。</p> <p><要請の根拠></p> <p>社会全体で、性的指向や性自認（性同一性障害含む）に関する認識が深まり、県内でも56の自治体（全63自治体）でパートナーシップ制度が導入されている。（2023年7月、レインボー埼玉の会調べより）</p> <p>しかし、市町村ごとにパートナーシップ制度の内容が異なるため、市町村を越えて移動した場合や、他の市町村の施設を利用する場合などでスムーズに適用できない事があり、市町村の制度内容の連携が望まれる。</p> <p>直近では、千葉市、市川市、船橋市、習志野市、柏市、松戸市において、パートナーシップ宣誓制度を利用している方々の負担を軽減するため、2023年7月11日「パートナーシップ宣誓制度に係る都市間連携に関する協定」を締結し、転入・転出する場合の手続きを簡素化している。</p>	<p>【県民生活部 人権・男女共同参画課】</p> <p>パートナーシップ・ファミリーシップに関する制度等を作ることについては、それぞれの市町村の判断で行っています。</p> <p>県は、パートナーシップ・ファミリーシップを含め、市町村が性の多様性を尊重した社会づくりに関する施策を実施するため、情報の提供、助言その他の必要な支援を行ってまいります。</p> <p>今年度、新たに立ち上げた埼玉県性の多様性施策に係る市町村連携会議にて、各市町村におけるパートナーシップ制度等の運用の実態や課題を共有するとともに、オンラインでの手続きが可能となる県の電子申請システムの活用など、当事者の利便性を高める方策を積極的に情報提供しています。今後も、市町村におけるパートナーシップ制度の運用や市町村連携も含めて、その実態や課題を広く共有し、市町村の取組を支援していく予定です。</p>	<p>○ーB</p> <p>新たに市町村連携会議にて、パートナーシップ制度等の運用の実態や課題を共有するとともに、県の電子申請システムの活用など、利便性を高める方策を積極的に情報提供していることは前進と考える。引き続き、市町村連携の要請を検討したい。</p> <p>一方で埼玉県市長会において、県内62市町村でパートナーシップ制度が相互に利用できるようになったことも認識している。そのうえでファミリーシップ制度の導入についての動向を確認したい。</p>
<p>Ⅷ. 消費者政策</p> <p>1. 20歳未満の飲酒防止に向けた取り組みについて 2023年度に予定されている「埼玉県依存症対策推進計画」の見直し</p>	<p>【保健医療部 疾病対策課】</p> <p>現状、20歳未満と思われる方が酒購入や飲食店での飲酒をしている場面で、店側から若者客に年齢確</p>	<p>○ーB</p> <p>酒類の販売業者（埼玉県料飲業生活衛生同業組合や埼玉県小</p>

要 請 項 目	県 回 答	評 価 ・ 方 向 性
<p>にあたり、20歳未満の飲酒防止に向けた年齢確認の推進を盛り込むこと。</p> <p><要請の根拠></p> <p>埼玉県では、2022年度から2023年度の2年間で期間として「埼玉県依存症対策推進計画」が示され、「20歳未満の飲酒ゼロ」の目標に向けて取り組みが進められているが、令和2年には299人の少年が飲酒により補導されている。</p> <p>そのような中、「未成年者飲酒禁止法」により20歳未満への酒類の販売・供与の禁止に加え、事業主側に年齢確認その他の必要措置義務が課されている。しかし、年齢確認にともなう顧客とのトラブルは少なくない。また、20歳未満が年齢を偽り、店側が酒類を提供した場合、店側も責任を問われる可能性がある。</p> <p>したがって、令和5年度の「埼玉県依存症対策推進計画」の見直しには事業者団体も参加しており、事業主側の意見・要望が反映されると考えるが、20歳未満の飲酒防止に向けた年齢確認の推進が必要である。</p> <p>Ⅸ. 防災政策</p> <p>1. 災害時における避難所（防災拠点校の体育館）機能について</p> <p>多発する集中豪雨などの自然災害に対応できる防災拠点校を増やし、優先順位をつけて、体育館の避難所機能の充実をはかること。</p> <p>具体的には、エアコン機器の設置・増設および電源（非常用を含む）の確保、備蓄品の保管に取り組むこと。</p> <p><要請の根拠></p> <p>河川に囲まれた埼玉県においては、水害対策を優先して防災対策に取り組まなくてはならない。中でも災害時の避難所となる防災拠点校の整備は、構造や周囲の状況、立地場所などを鑑みて、優先順位をつけて取り組むことが必要である。</p>	<p>認をすることでトラブルになるおそれがあります。店側も責任を持って確認しなければ、と対応している一方で、相手によっては威圧的で年齢が確認しづらい状況もあります。県では、埼玉県料飲業生活衛生同業組合や埼玉県小売酒販協同組合連合会からも意見を伺いながら、2023年度からの次期埼玉県依存症対策推進計画（案）に「20歳未満の飲酒防止に向けた年齢確認を推進するための取組」を盛り込むよう、計画策定に向けて令和5年度アルコール健康障害専門会議及び令和5年埼玉県依存症対策推進会議等を通じて現在調整しております。</p> <p>【教育局 財務課】</p> <p>災害時に避難所となる県立学校の体育館について、調光機能のある照明設備への更新やテレビアンテナの設置、エアコンの稼働も可能な電源設備・コンセントの整備などの防災機能を加えた設備の導入を進めてまいります。</p> <p>加えて、大規模災害発生時の避難所の生活環境を改善するため、防災拠点校のうち、近隣にエアコンが整備された避難所が無い14校の体育館について、エアコンを順次整備してまいります。</p>	<p>売酒販協同組合連合会)からも意見をもらいながら「埼玉県依存症対策推進計画」の見直しを進めていることは評価できる。</p> <p>今後、推進計画の見直しに年齢確認を盛り込んでいるか確認後、追加要請を判断する。</p> <p>△－B</p> <p>体育館に空調設備新設の設計・工事、新規取り組みとして2024年度予算に県立学校13校の浸水対策として、3億6500万円計上など防災拠点校への対応は評価に値する。</p> <p>ただし、断電時に対</p>

要 請 項 目	県 回 答	評 価 ・ 方 向 性
<p>また、多くの防災拠点校は大地震を想定して整備したものであり、豪雨災害は想定されていなかった。整備されて25年余りが経過し、設備の老朽化が進んでいるなど、防災施設としての課題が存在している。</p> <p>防災拠点校は、いざという時に県民が安心して避難できることが重要であり、地震だけではなく、豪雨などの自然災害においても、安全確保に役立つための整備が必要である。</p> <p>2. 災害時、防災拠点における性的マイノリティに対する支援について</p> <p>防災拠点において相談員となる職員を対象に、性的マイノリティ支援について記載した「埼玉県地域防災計画」「避難所の運営に関する指針」を共有するための研修会を継続的に開催すること。</p> <p><要請の根拠></p> <p>災害時にはさまざまな要素において生活が困難になることから、性的マイノリティの視点からの配慮も必要であり、誰もが安心して生活できる社会の構築をめざす必要がある。</p> <p>「埼玉県地域防災計画」には、避難所におけるLGBTQなど性</p>	<p>令和6年度は、体育館整備事業において、空調設備新設の設計7校、工事7校を実施してまいります。</p> <p>備蓄品については、関係課の調達した備蓄品の保管に努めております。</p> <p>【参考】市町村分について</p> <p>市町村立小・中学校の体育館へのエアコン設置工事や、避難所指定校への自家発電設備の整備は、国庫補助制度の対象となっていることから、県では、市町村に対し、施設事務担当者会議などの場を活用して、国庫補助制度に関する情報提供を行っております。</p> <p>今後も、会議の場などで引き続き国庫補助制度に関する情報提供を行うとともに、体育館へのエアコン設置など学校施設の避難所機能強化に係る先進的事例の収集及び情報共有について努めてまいります。</p> <p>【危機管理防災部 災害対策課】</p> <p>「埼玉県地域防災計画」「避難所の運営に関する指針」については、市町村防災担当主管課長会議などの場を通じて、県と市町村の間で情報共有を図っています。</p> <p>今後も引き続き、避難所の運営主体である市町村と連携しながら、誰もが安心して相談できる環境の整備に努めてまいります。</p>	<p>応する非常用電源への対応についての回答はなく、有事に対応できる設備が整えられるように継続して要請をしていく。防災拠点校の拡大進捗については継続して注視していく。</p> <p>△-B</p> <p>防災計画や指針については、しっかりと策定されており、現場でどのように活用するかが大切である。そのために研修会の開催を求めているが、現在は情報共有に留まっている。</p> <p>また、回答には性的</p>

要 請 項 目	県 回 答	評 価 ・ 方 向 性
<p>的少数者への支援についての記載があり、誰でも安心して相談できる環境整備をおこない、該当者への対応を徹底するための相談員（職員）への研修が必要である。</p>		<p>マイノリティに対する記載もないため、性的マイノリティに対する支援の記載と実際に現場で活動する相談員（職員）の研修の実施に向けた要請が必要と考える。</p>