

2024年度

政策・制度要求と提言

埼玉県回答

日本労働組合総連合会埼玉県連合会

もくじ

I	総合経済・産業政策	3
II	雇用・労働政策	8
III	交通政策	17
IV	福祉・社会保障政策	19
V	環境・資源・食品政策	30
VI	教育・子育て政策	32
VII	人権・ジェンダー平等政策	36
VIII	消費者政策	38
IX	防災政策	39

2024年度 政策・制度要請 埼玉県回答<9分野38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：11項目

○－B：6項目

△－B：26項目

△－C：0項目

×－B：4項目

×－C：0項目

要請項目	県回答	評価・方向性
I. 総合経済・産業政策 <p>1. 「公契約条例」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、ILO第94号条約型の「公契約条例」を制定すること。</p> <p><要請の根拠></p> <p>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・富士見市などでは、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の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。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>【総務部】【産業労働部】【会計管理者】</p> <p>令和5年度に府内関係課からなる「公契約条例に関する府内研究会」を立ち上げ、他県の取組内容や現状における評価、条例制定に当たり留意すべき事項などを議論しました。令和6年7月に開催した第3回では、公契約の課題に対する取組の検討や今後の取組について議論したところです。また、連合埼玉の御協力により、連合東京との意見交換を実施するとともに、近県や県内で公契約条例を制定している自治体、事業者団体にもヒアリングを行いました。今後は、労働者団体や事業者団体など関係者が一堂に会して意見交換や認識の共有を行うことについて検討してまいります。なお、建設分野については、国において令和6年6月、適正な労務費の確保を含む建設労働者の待遇改善を建設業者の努力義務とする建設業法等改正を行っており、今後、法改正による効果を確認</p>	△－B 2023年度に府内関係課からなる「公契約条例に関する府内研究会」が設置され、2024年も議論が進められている。 具体的な取り組みとしては、公契約の課題に対する取り組みの検討や今後の取り組みについての議論や近県や県内で公契約条例を制定している自治体、事業者団体とのヒアリングなどがおこなわれて

要請項目	県回答	評価・方向性
<p>公契約条例は、本来、事業者・労働者・地域住民そして行政と、全ての関係者にとってプラスとなりうるものであり、また条例（労働条項型）の制定により、「公契約に従事する労働者などの適正な賃金・報酬の確保」「入札におけるダンピング受注防止、適切な落札率・発注額への改善」「地域事業者の育成と人手の確保」「地域経済・社会の活性化と好循環」などの効果も期待される。</p> <p>そのような中、東京都内では、IL0第94号条約型を制定する自治体の動きが加速化してきている。しかし、これまで条例制定が進まなかつた理由として、「行政が事務負担の増加をいやがっている」「事業主が、受注金額が上がらずに労務費や条例に関わる事務負担増を懸念する」などの声が挙げられていた。</p> <p>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IL0第94号条約型の「公契約条例」を制定する必要がある。</p> <p>【参考情報】</p> <p><公契約とは・・・></p> <p>国や地方自治体が民間企業やN P O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><公契約条例の類型・仕組み></p> <p>条例の4類型</p> <p>①労働条項（賃金条項）型＝労働報酬下限額以上の支払いの定めがあるもの</p> <p>1) 労働報酬下限額について【受注者の支払い義務】があるもの</p> <p>IL0第94号条約型・・・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などに対して、労働報酬下限額以上の賃金・報酬を支払う]契約（労働条項、連帶責任条項）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>公権力規制型・・・発注者の自治体が、公権力により、受注者の事業者に対して、労働報酬下限額</p>	<p>する必要があると考えております。 引き続き、「公契約条例」の制定について、実効的なものになるよう研究を進めてまいります。</p>	<p>いる。さらに、今後は、労働者団体や事業者団体など関係者が一堂に会して意見交換や認識の共有をおこなうことについての検討がされていることは、一定の前進が図られたものと認識する。</p> <p>引き続き、労働者団体や事業者団体など関係者が一堂に会して意見交換や認識の共有をおこなう場の設定を求めるとともに、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>

要請項目	県回答	評価・方向性																																																																
<p>以上の支払いを強制するもの。最低賃金法との二重規制となり問題がある。</p> <p>2) 労働報酬下限額について【受注者の支払い義務】がないもの 行政指導型・・・発注者の自治体が、受注者及び受注関係者の事業者に対して、労働報酬下限額以上の支払いを求めるもの。効果が低く、行政の事務負担が大きい。</p> <p>②理念型= 労働報酬下限額以上の支払いの定め（賃金条項）がないもの 理念型・・・公契約に関する総則的事項を定めるもの。賃金条項がなく、効果がない。</p> <p>< ILO第94号条約型条例（公契約条例の代表格）の仕組み> 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おいて【受注者および受注関係者が、第三者である労働者などに対して、労働報酬下限額以上の賃金・報酬を支払う】契約（民法537条「第三者のためにする契約」）をすることを定める条例。</p> <p><東京都内の公契約条例の制定・施行状況> *2024年3月現在</p> <table> <tbody> <tr><td>1. 多摩市</td><td>2011年12月制定</td><td>2012年 4月施行</td><td>ILO第94号条約型</td></tr> <tr><td>2. 渋谷区</td><td>2012年 6月制定</td><td>2013年 1月施行</td><td>公権力規制型</td></tr> <tr><td>3. 国分寺市</td><td>2012年 6月制定</td><td>2012年12月施行</td><td>ILO第94号条約型</td></tr> <tr><td>4. 足立区</td><td>2013年 9月制定</td><td>2014年 4月施行</td><td>ILO第94号条約型</td></tr> <tr><td>5. 千代田区</td><td>2014年 3月制定</td><td>2014年10月施行</td><td>ILO第94号条約型</td></tr> <tr><td>6. 世田谷区</td><td>2014年 9月制定</td><td>2015年 4月施行</td><td>行政指導型</td></tr> <tr><td>7. 目黒区</td><td>2017年12月制定</td><td>2018年10月施行</td><td>ILO第94号条約型</td></tr> <tr><td>8. 日野市</td><td>2018年 3月制定</td><td>2018年10月施行</td><td>ILO第94号条約型</td></tr> <tr><td>9. 新宿区</td><td>2019年 6月制定</td><td>2019年10月施行</td><td>行政指導型</td></tr> <tr><td>10. 杉並区</td><td>2020年 3月制定</td><td>2020年 4月施行</td><td>ILO第94号条約型</td></tr> <tr><td>11. 葛飾区</td><td>2021年 3月制定</td><td>2021年 4月施行</td><td>理念型</td></tr> <tr><td>12. 江戸川区</td><td>2021年 6月制定</td><td>2021年 6月施行</td><td>ILO第94号条約型</td></tr> <tr><td>13. 中野区</td><td>2022年 4月制定</td><td>2022年 4月施行</td><td>ILO第94号条約型</td></tr> <tr><td>14. 北区</td><td>2022年 6月制定</td><td>[審議会] 2022年 7月</td><td>【その他】 2023年7月 行政指導型※1</td></tr> <tr><td>15. 墨田区</td><td>2023年 9月制定</td><td>[審議会] 2023年10月</td><td>【その他】 2024年4月 行政指導型※1</td></tr> <tr><td>16. 台東区</td><td>2023年12月制定</td><td>[審議会、総則]</td><td>2024年4月 [その他] 2025年4月 ILO第94号条約型</td></tr> </tbody> </table> <p>※1 受注者に使用する労働者に対する労働報酬下限額以上の支払い義務はあるが、受注関係者（下請事業者等）が使用する労働者に対する労働報酬下限額以上の支払いの連帯責任がない</p>	1. 多摩市	2011年12月制定	2012年 4月施行	ILO第94号条約型	2. 渋谷区	2012年 6月制定	2013年 1月施行	公権力規制型	3. 国分寺市	2012年 6月制定	2012年12月施行	ILO第94号条約型	4. 足立区	2013年 9月制定	2014年 4月施行	ILO第94号条約型	5. 千代田区	2014年 3月制定	2014年10月施行	ILO第94号条約型	6. 世田谷区	2014年 9月制定	2015年 4月施行	行政指導型	7. 目黒区	2017年12月制定	2018年10月施行	ILO第94号条約型	8. 日野市	2018年 3月制定	2018年10月施行	ILO第94号条約型	9. 新宿区	2019年 6月制定	2019年10月施行	行政指導型	10. 杉並区	2020年 3月制定	2020年 4月施行	ILO第94号条約型	11. 葛飾区	2021年 3月制定	2021年 4月施行	理念型	12. 江戸川区	2021年 6月制定	2021年 6月施行	ILO第94号条約型	13. 中野区	2022年 4月制定	2022年 4月施行	ILO第94号条約型	14. 北区	2022年 6月制定	[審議会] 2022年 7月	【その他】 2023年7月 行政指導型※1	15. 墨田区	2023年 9月制定	[審議会] 2023年10月	【その他】 2024年4月 行政指導型※1	16. 台東区	2023年12月制定	[審議会、総則]	2024年4月 [その他] 2025年4月 ILO第94号条約型		
1. 多摩市	2011年12月制定	2012年 4月施行	ILO第94号条約型																																																															
2. 渋谷区	2012年 6月制定	2013年 1月施行	公権力規制型																																																															
3. 国分寺市	2012年 6月制定	2012年12月施行	ILO第94号条約型																																																															
4. 足立区	2013年 9月制定	2014年 4月施行	ILO第94号条約型																																																															
5. 千代田区	2014年 3月制定	2014年10月施行	ILO第94号条約型																																																															
6. 世田谷区	2014年 9月制定	2015年 4月施行	行政指導型																																																															
7. 目黒区	2017年12月制定	2018年10月施行	ILO第94号条約型																																																															
8. 日野市	2018年 3月制定	2018年10月施行	ILO第94号条約型																																																															
9. 新宿区	2019年 6月制定	2019年10月施行	行政指導型																																																															
10. 杉並区	2020年 3月制定	2020年 4月施行	ILO第94号条約型																																																															
11. 葛飾区	2021年 3月制定	2021年 4月施行	理念型																																																															
12. 江戸川区	2021年 6月制定	2021年 6月施行	ILO第94号条約型																																																															
13. 中野区	2022年 4月制定	2022年 4月施行	ILO第94号条約型																																																															
14. 北区	2022年 6月制定	[審議会] 2022年 7月	【その他】 2023年7月 行政指導型※1																																																															
15. 墨田区	2023年 9月制定	[審議会] 2023年10月	【その他】 2024年4月 行政指導型※1																																																															
16. 台東区	2023年12月制定	[審議会、総則]	2024年4月 [その他] 2025年4月 ILO第94号条約型																																																															

要請項目	県回答	評価・方向性
<p>2. 自治体におけるDX推進について</p> <p>地方自治体や企業が主体となって、特定のエリアで自営の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、パブリック5Gなど含めた導入と行政サービスへの活用を検討していくとともに、地元企業に対しても理解・導入促進をはかること。</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仕組みとなっている。</p> <p>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る。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言われている。</p> <p>自治体では、河川の監視などの災害対応、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必要と考える。</p> <p>一方、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」を構築するための開発実証事業に取り組んでおり、2023年度以降は、地方自治体によるデジタル技術を活用した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」を開始している。</p> <p>したがって、以上の内容を活用しつつ、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ている。</p> <p>【参考情報】</p>	<p>【企画財政部・デジタル改革課】</p> <p>DX推進事業 415, 381千円</p> <p>5Gは、スマートなインフラの一つに位置付けられており、誰もが安心して利用できるデジタル環境の整備は、DX推進において必要な要素であると考えています。</p> <p>ネットワーク技術には、ローカル5Gやパブリック5Gなど様々な選択肢がありますが、幅広い手法の中から費用対効果も含めて必要なものを見極めています。</p> <p>【産業労働部 産業創造課】</p> <p>県産業技術総合センターでは「埼玉県と株式会社NTTドコモとの連携と協働に関する協定」(令和3年3月30日締結)に基づき、5G検証環境を整備しました。</p> <p>整備したものはローカル5Gではありませんが、この5G検証環境を希望する県内中小企業に利用していただくことにより、5Gを活用した製品やサービスの検証を支援します。</p>	<p>×-B</p> <p>5Gは、スマートなインフラの一つに位置付けられており、誰もが安心して利用できるデジタル環境整備は、DX推進における必要な要素であることは認識されているものの、それ以上の進展は難しいものと判断する。</p> <p>今後は、自治体におけるDX推進に視点をおきながら、再検討をおこなう。</p>

要請項目	県回答	評価・方向性
<p>総務省「地域デジタル基盤活用推進事業」 https://www.soumu.go.jp/menu_seisaku/ictseisaku/ictriyou/digital_kibain/index.html</p> <p><埼玉県内におけるローカル5G実証例> 越谷市「ローカル5Gを活用した道路の被災状況確認および平常時の管理・運営の高度化実証」 https://www.ktr.mlit.go.jp/kisha/road_00000344.html</p> <p>深谷市「ローカル5Gを活用したイチゴ栽培の知能化・リモート化実証」 https://www.naro.go.jp/smart-nogyo/r3/subject/local-5g/153206.html</p>		
<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ための枠組みの創設について D X、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（※）」を果たしていくことが必要と考えている。</p> <p>そして、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ための枠組みを創設すること。また、他県の取り組み状況の調査・分析をおこない、産・官・学・労などが一体となったネットワークをつうじて、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ること。加えて、既存の取り組みにおいて、工業高校が対象となっていない場合は枠組みを拡充すること。</p> <p>※「公正な移行」 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> 経済安全保障推進法にて指定された特定重要物資に関する業ごとに「安定供給確保を図るための取組方針」が策定されている。しかし、課題の一つとして、技術者・熟練技能人材の不足や</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>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、今年度、戦略会議に新たに「人手不足対策分科会」を設置し、マッチング支援などの「人材確保」、リスクリキングなどの「労働の質の向上」、企業の省力化など「生産性向上」の3本柱で集中的に検討が進められています。</p> <p>今後とも、好事例については積極的に取り入れるなど、他県の取組状況を調査・分析しつつ、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>○－A 「強い経済の構築に向けた埼玉県戦略会議」において、 ・マッチング支援などの「人材確保」 ・リスクリキングなどの「労働の質の向上」 ・企業の省力化など「生産性向上」 以上の3本柱で集中的に検討が進められている。 また、他県の取り組み状況などを調査・分析しつつ、好事例についても積極的に取り入れる考えが示されている。さらに、工業高校との未来共創プロジェクトでは、産業界と連</p>

要請項目	県回答	評価・方向性
<p>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>これらは、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等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・育成に取り組んでいる動きがある。</p> <p>そのような中、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あわせて、産業振興にも取り組む必要があると考えている。そして、これから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ことが必要と考える。</p>		<p>携し、カリキュラムの検討が進められる。</p> <p>以上を踏まえて、要請に対する前進が図れたものと判断し、完結とする。</p> <p>なお、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は重要であることから、引き続き、「強い経済の構築に向けた埼玉県戦略会議」の動向を注視していく。</p>
<h2>II. 雇用・労働政策</h2> <h3>1. 介護従事者の待遇改善と人材確保に向けた取り組みについて</h3> <p>(1) 人手不足が著しい介護従事者の待遇改善と人材確保を進めるために、近年の他業種の賃上げ状況や物価上昇分なども踏まえた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><要請の根拠></p> <p>介護従事者の賃金は、全体の平均賃金が 2023 年春の賃金改善交</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ができるよう待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</p>	<p>○－A</p> <p>国への要請をおこなっていることは、前進が図れたものと判断し、完結とする。</p> <p>しかし、介護報酬</p>

要請項目	県回答	評価・方向性
<p>渉以前より 3,676 円、1.4%引き上がった（2023 年度日本介護クラフトユニオン（N C C U）の組合調査結果より）が、厚生労働省の調べでは、全産業で一人平均 9,437 円の賃金改定額（改定率 3.2%）となっている。介護業界では、これまでの処遇改善のための各種加算によって全産業との平均が縮まりつつあるが、このままではまた格差が広がる懸念がある。</p> <p>また、2022 年の雇用動向調査（厚生労働省）によると、2004 年以降初めて、介護職の離職者が入職者を上回ったが、介護従事者の不足は深刻さを増しており、高齢化が進む中で高齢者を支える介護人材が不足すれば、介護難民や介護離職者が増加する事態に陥る懸念がある。</p> <p>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。</p>	<p>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>の改定は 3 年に 1 度であり、2024 年度の改定では、処遇改善 0.98%、事業者配分 0.61% 合計で全体改定率は 1.59% 増と過去 2 番目に大きい上げ幅となったが、近年の物価高騰などから見ると十分な上げ幅とは言えず、次回の改定まで介護従事者はまた 3 年間厳しい労働環境が続くことが想定される。</p> <p>したがって、中期に県からの補助金制度導入など新たな視点で要請する。</p>
<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>＜要請の根拠＞</p> <p>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>【福祉部・高齢者福祉課】</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>	<p>○－A</p> <p>業界の魅力発信や潜在介護職員の支援などの各種取り組みは前進が図れているものと判断し、完結とする。</p> <p>しかし、業界全体での人手不足問題については、「強い経済の構築に向けた埼玉県戦略会議」にて議論がされている内容</p>

要 請 項 目	県 回 答	評価・方向性
	<p>を支援してまいります</p> <p>【産業労働部・産業人財育成課】</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>また、求職者を対象に、民間教育訓練機関等への委託により、年間約5,000人の規模で訓練を実施しています。</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ますが、まずは介護分野への就職に関心を持っていただくことが必要と考えております。</p> <p>求職者からは、「介護職の方の話を聞いたことが職業訓練受講を決める後押しとなった」との御意見も頂いており、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>	<p>であるため、今後はその動向を注視し、必要に応じた要請をおこなう。</p>

要 請 項 目	県 回 答	評価・方向性																																																																																																																		
	<table border="1"> <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 5 年度</td><td>40</td><td>24</td><td>0</td><td>23</td><td>23</td><td>100. 0%</td></tr> <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> </tbody> </table> <p>●技能講習 介護分野 実績</p> <table border="1"> <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 5 年度</td><td>586</td><td>320</td><td>293</td><td>225</td></tr> <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> </tbody> </table> <p>●委託訓練 介護分野 実績</p> <table border="1"> <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 5 年度</td><td>1, 982</td><td>988</td><td>5</td><td>743</td><td>629</td><td>84. 8%</td></tr> <tr> <td>令和 4 年度</td><td>2, 061</td><td>1, 138</td><td>9</td><td>863</td><td>729</td><td>84. 6%</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> </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 5 年度	40	24	0	23	23	100. 0%	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%	年度	定員	応募者	受講者	修了者	令和 5 年度	586	320	293	225	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	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 5 年度	1, 982	988	5	743	629	84. 8%	令和 4 年度	2, 061	1, 138	9	863	729	84. 6%	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%	
年度	定員	入校者	就職中退者	修了者	就職者	就職率																																																																																																														
令和 5 年度	40	24	0	23	23	100. 0%																																																																																																														
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%																																																																																																														
年度	定員	応募者	受講者	修了者																																																																																																																
令和 5 年度	586	320	293	225																																																																																																																
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																																																																																																																
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 5 年度	1, 982	988	5	743	629	84. 8%																																																																																																														
令和 4 年度	2, 061	1, 138	9	863	729	84. 6%																																																																																																														
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%																																																																																																														
<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>【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等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>△－B</p> <p>I C T 化の推進については、一部の事業所に留まっており、介護業界全体には広まっていない。</p> <p>したがって、法令上の提出書類の見直しについて、国へ要請することも踏まえ、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. 就学前教育・保育に携わる職員の処遇改善と人材の確保・定着に向けた取り組みについて【新規】</p> <p>(1) 就学前教育・保育に携わる職員の処遇改善や保育人材の確保・定着に向けて、県・市町村として更なる取り組みをすること。</p> <p><要請の根拠></p> <p>就学前教育・保育に携わる職員の処遇改善については、現在、国として対応をはかっていくこととなっているが、処遇水準の高い都市部への流出が問題となっている地域などについては、県や市町村においても更なる処遇改善策が必要である。</p> <p>また、人材の確保・定着が重要であり、そのためには、処遇改善等加算</p>	<p>【総務部・学事課】</p> <p>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。</p> <p>令和4年度から園負担割合を4分の1と国が示す負担割合以上に軽減しているほか、令和6年度からは補助対象経費の上限額9,000円を撤廃しました。</p> <p>さらに、令和7年度から園負担割合を8分の1に軽減するとともに、教員のキャリアアップ等を目的とした処遇改善事業を新設し、支援の拡充を図ります。</p> <p>厳しい財政状況下にありますが、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>また、人材の確保・定着のため、幼児教育の質向上推進事業等を実施し、全埼玉私立幼稚園連合会が実施する合同就職説明会や教員研修に対して補助を実施しています。</p> <p>※参考 処遇改善事業 予算額（千円）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>令和6年度予算額</th><th>令和7年度予算額</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>684,729</td><td>922,397</td></tr> </tbody> </table> <p>幼児教育の質向上推進事業等 予算額（千円）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>令和6年度予算額</th><th>令和7年度予算額</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5,277</td><td>5,277</td></tr> </tbody> </table> <p>【福祉部・こども支援課】</p> <p>保育士確保に向けては、給与の原資となる公定価格の見直しが必要であり、これまででも機会を捉えて、公定価格を適切な水準とすることや、地域</p>	令和6年度予算額	令和7年度予算額	684,729	922,397	令和6年度予算額	令和7年度予算額	5,277	5,277	<p>△-B</p> <p>2025年度も処遇改善事業の新設など、支援の拡充をおこなっていることは評価できる。また、国への要請や潜在保育士への取り組みなども評価できる。</p> <p>しかし、本要請では、「就学前教育・保育に携わる職員」と対象を広げており、保育士や教員以外の職員の処遇改善を取り組んでいく必要があることから、継続した要請をおこなう。</p>
令和6年度予算額	令和7年度予算額									
684,729	922,397									
令和6年度予算額	令和7年度予算額									
5,277	5,277									

要請項目	県回答	評価・方向性											
<p>(2) 就学前教育・保育に携わる職員の配置基準の見直しや休日保育などの働き方の改善に向けて、県・市町村として取り組むこと。</p> <p>＜要請の根拠＞</p> <p>保育士については、2024年4月から保育士配置基準の見直しが図られ、3歳児は「20人に1人」から「15人に1人」へ、4歳児・5歳児は「30人に1人」から「25人に1人」へと配置基準が変更となつたが、0歳児～2歳児の配置基準については見直しの対象に含まれなかつた。</p> <p>一方、市町村によっては、よりきめ細かな保育を実施するために国の基準を超える独自の配置基準を定めている自治体もあるが、保育サービスの地域間格差の解消および保育の質の更なる向上に向けては、県が未実施自治体へ主導していく必要がある。</p> <p>幼稚園配置基準では、1学級の幼児数が35人以下を原則としており、職員の配置数は1学級あたり専任教諭1人をおくことが基準となっているが、それに加え、「預かり保育」「休日保育」の実施など、業務負荷は高くなっているため、改善が必要である。</p> <p>また、ICT等を活用した事務作業の簡素化や子育て支援員の増員をはかる必要がある。子育て支援員は、研修を受けければ無資格でも子ども子育てに関わる仕事に就ける（市町村単位）ことから、官民の連携により子育て支援を広げていくことが必要である。</p>	<p>の実情を十分に反映した地域区分にするよう国に対し要望しています。</p> <p>国への要望が実現するまでの間、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保育士宿舎借上補助事業、奨学金返済支援事業などを引き続き実施とともに、令和7年度は新卒保育士向けの就職準備金や保育士に対する保育料補助を拡充することで、保育士の待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>【総務部・学事課】</p> <p>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7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、預かり保育制度の充実を図つてまいります。</p> <p>また、幼稚園のICT環境の整備を促進するため、令和7年度も引き続き補助を実施してまいります。</p> <p>※参考</p> <table border="1"> <tr> <td colspan="2">預かり保育推進事業補助予算額（千円）</td> </tr> <tr> <td>令和6年度予算額</td> <td>令和7年度予算額</td> </tr> <tr> <td>503,470</td> <td>506,620</td> </tr> </table> <table border="1"> <tr> <td colspan="2">ICT化支援補助予算額（千円）</td> </tr> <tr> <td>令和6年度予算額</td> <td>令和7年度予算額</td> </tr> <tr> <td>412,500</td> <td>130,500</td> </tr> </table>	預かり保育推進事業補助予算額（千円）		令和6年度予算額	令和7年度予算額	503,470	506,620	ICT化支援補助予算額（千円）		令和6年度予算額	令和7年度予算額	412,500	130,500	<p>△-B</p> <p>預かり保育や配置基準の見直しへの取り組みについては、一定の評価ができる。</p> <p>しかし、休日保育についての言及やICT化支援補助予算額が前年度に比べ、約30%に減額していることなどから、引き続き、要請をおこなう。</p>
預かり保育推進事業補助予算額（千円）													
令和6年度予算額	令和7年度予算額												
503,470	506,620												
ICT化支援補助予算額（千円）													
令和6年度予算額	令和7年度予算額												
412,500	130,500												

要 請 項 目	県 回 答	評価・方向性
	<p>【福祉部・こども支援課】</p> <p>国は、平成28年度から保育士の勤務環境の改善につながるよう配置特例を導入しました。</p> <p>本県では、保育関係団体の要望等を踏まえ、特例の実施を見送っていましたが、昨今の保育士不足や保育関係団体・市町村からの導入要望を踏まえ、令和6年に保育士配置基準の特例を実施することとしました。</p> <p>今後も保育関係団体や市町村等の意見を踏まえ、保育士の働き方の改善に取り組んでまいります。</p>	
<p>3. 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に周知だけではなく、県・市町村としても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><要請の根拠></p> <p>適格年金が廃止され、厚生年金基金の解散（2023年11月1日時点で現存する厚生年金基金は5つのみ）が進んでいる中で、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。</p> <p>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。</p> <p>埼玉県内においては、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都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をおこなっている。</p> <p>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</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、制度や独自の補助制度を導入している市町村をホームページで周知するとともに、事業者や労働者向けのセミナー等の機会を通じてPR用チラシを配布しています。</p> <p>引き続き、運営主体である独立行政法人労働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います。</p>	<p>×－B</p> <p>退職金は「功労報償的性格」の他に「賃金の後払い的性質」のため、現在の年金制度などから考えても、退職後の生活にはなくてはならないものである。</p> <p>県内の一部の市町や近隣都県では、全体での補助制度があることから、個別に退職金制度を設けられない中小企業に対して、共済制度の加入は必要不可欠と考える。</p> <p>制度の周知は、長年継続しておこなつ</p>

要請項目	県回答	評価・方向性
<p>安心に向けて、県や未だに補助制度のない市町村において支援をする必要がある。</p> <p>【参考情報】</p> <p><埼玉県内で助成制度のある19市町></p> <p>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></p> <p>https://chutaikyo.taisyokukin.go.jp/link/link02_02.html</p>		ており、それでもなお、加入することのできない中小企業への支援を県が中心となっておこなっていく必要があることから、継続した要請をおこなう。
<p>4. 現役世代のがん患者・がん経験者に対する支援について</p> <p>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。</p> <p>(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全ての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。なお、18歳から39歳以下の終末期がん患者については、在宅療養に必要な費用の一部助成など公的支援制度がない市町村へ創設にむけた取り組みをおこなうこと。また、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><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。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両立を支援することが必要とされる。</p> <p>特に、治療中のがん患者の18歳から39歳以下については、子育て世代にもかかわらず、症状が重くなっても生活に対する公的支援制度がない市町村もあることから、県として導入にむけて支援が必要である。</p>	<p>【保健医療部・疾病対策課】</p> <p>県では、AYA世代終末期がん患者の方が住み慣れた自宅等で自分らしく安心して過ごせるよう、在宅サービス利用料(訪問介護、訪問入浴介護、福祉用具貸与・購入等)の一部を助成している市町村に対する補助制度を令和6年度から開始しております。</p> <p>公的支援制度がない市町村に対しては、県内市町村の助成制度先行事例について、市町村会議の場などで引き続き情報共有を行ってまいります。</p> <p>また、終末期のAYA世代がん患者の在宅療養の担い手育成に取り組むとともに、若年世代のがん患者の療養生活を支援する助成制度の創設を国に対し強く要望していきます。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>【参考データ】</p> <p>○背景 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 県内:16市町(R6.12時点) (さいたま市、川口市、行田市、所沢市、加須市、春日部市、上尾市、戸田市、和光市、久喜市、蓮田市、幸手市、三芳町、川島町、美里町、寄居町)</p> <p>県外:24都府県(R6.5時点・北海道調査) (宮城、秋田、山形、福島、茨城、栃木、群馬、千葉、東京、神奈川、静岡、愛知、三重、京都、兵庫、和歌山、媛媛、高知、福岡、佐賀、長崎、熊本、鹿児島、沖縄)</p> </div>	<p>△-B</p> <p>昨年度から補助制度を導入し、AYA世代終末期がん患者への取り組みや制度未導入の市町村への周知、国への要請は評価に値する。</p> <p>終末期でなく、仕事と治療の両立している労働者への支援も必要不可欠なため、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>(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導入に向けた調査・研究をすすめ、新たな制度創設をするなど、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>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>【産業労働部・雇用労働課】</p> <p>今年度は、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新たに配置し、企業訪問を通じて難病患者の雇用の働き掛けや、企業の課題について聞き取り調査を行っています。その中でがん患者の雇用についても併せて調査しているところです。</p> <p>この調査結果や他県で行われている制度の効果等を踏まえ、来年度は、専任のアドバイザーを増員し、具体的な業務配置・休憩時間等の提案や、一緒に働く職場の方を対象とした必要な配慮に関する研修の実施などの支援を行うとともに、企業がハローワークに提出する求人票に、両立支援を取り組んでいることを明示するよう働き掛けてまいります。</p> <p>今後、こうした支援について、周知・広報の充実に努め、就労を希望するがん患者・難病患者が病気の治療を受けながら安心して働く環境づくりと雇用の機会拡大に取り組んでまいります。</p> <p>【産業労働部・多様な働き方推進課】</p> <p>県では、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、専門の相談相談員が、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>	△－B 障害者雇用総合サポートセンターの選任アドバイザーによる働き掛けや支援については評価できる。 要請内容にある対象者雇用に対しての助成金や奨励金制度についての言及はないため、継続した要請をおこなう。
<p>5. 高年齢者が地域で働く場の確保と活用企業への支援について【新規】</p> <p>企業・地方公共団体などは、人材不足が深刻化している。一方で、働く意欲があり、さまざまな能力・スキル、知識、技術・技能を持ち合わせた退職した高齢者の中には、その能力を発揮する雇用の機会を求めている。</p> <p>このミスマッチを解消するためには、高齢者が多様なニーズに応</p>	<p>【産業労働部・人財活躍支援課】</p> <p>高齢者が自分の意欲や希望に合わせて働き、共に社会の担い手として活躍できる社会を実現するための事業を実施します。</p> <p>その一つとして、「70歳雇用確保助成金」において、70歳以上まで継続雇用する制度を導入する企業に助成金を交付し、支援します。</p>	×－B 埼玉県で取り組んでいる70歳以上の高齢者を新たに雇用する企業に対する助成金制度の拡充については、回答が示され

要請項目	県回答	評価・方向性
<p>じた就業機会が確保できるよう、雇用環境の整備に取り組む企業への支援を充実することが必要となる。</p> <p>国や埼玉県で取り組んでいる65歳以上の高齢者を新たに雇用する（継続雇用含む）企業に対する助成金制度をさらに拡充させ、企業に対する助成金も導入時のほか、継続した取り組みとして助成すること。</p> <p><要請の根拠></p> <p>高年齢者雇用安定法の改正（令和3年4月1日施行）により、65歳までの雇用確保（義務）に加え、70歳までの就業機会確保が努力義務とされた。</p> <p>それに加え、国では65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース、高年齢評価制度等雇用管理改善コース、高齢者向き雇用転換コース）が、申請により一定要件に該当した事業主に助成される。また、埼玉県でも、70歳雇用確保助成金が、申請により、一定要件に該当した事業主に支援される。</p> <p>しかし、助成金は、導入申請時であるため、高齢者のさらなる活躍推進のためにも、継続した支援をすることが必要である。</p>	<p>また、シニアの活躍に積極的に取り組む企業等を「シニア活躍推進宣言企業」として認定します。認定を受けた企業等に対し、中小企業診断士や社会保険労務士等のアドバイザーを無料で派遣し、高齢の従業員を活用するに当たっての個別の課題を解決するため助言・情報提供をします。各企業の雇用環境整備のため、専門家であるアドバイザーによる支援を今後も継続してまいります。</p>	<p>ていないため、引き続き、制度の拡充に向けて要請をおこなう。</p> <p>一方、「シニア活躍推進宣言企業」の認定企業に対して、士業等のアドバイザーを派遣して助言指導にあたり継続した支援をしていることは評価できる。しかし、「70歳雇用制度導入アドバイザー派遣」については、常時雇用する従業員が20人以下の企業などに限られている。</p> <p>導入率を上げるためにも従業員数に制限を設けないよう求めていく。</p>
<p>III. 交通政策</p> <p>1. 自転車用ヘルメットの着用率向上の取り組みについて【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、さらなるヘルメット着用率向上の取り組みをおこなうこと。</p> <p><要請の根拠></p>	<p>【県民生活部・防犯・交通安全課】</p> <p>令和5年度は、春・夏・秋・冬の交通安全運動及び5月の九都県市自転車マナーアップ強化月間において、重点項目として掲げました。</p> <p>令和6年度も、春・夏・秋・冬の交通安全運動及び5月の九都県市自転車マナーアップ強化月間において重点項目として掲げました。</p> <p>引き続き、市町村や県警察、関係機関・団体と連携した啓発活動を実施してまいります。</p>	<p>○－A</p> <p>県が主体となっておこなっている取り組みについては、問題がなく、継続していくことにより着用率向上につながっていくと考える。</p> <p>今後も県や市町村</p>

要請項目	県回答	評価・方向性
<p>埼玉県内の2023年の自転車事故死者は23名（前年比7名増）となっており、いずれもヘルメット未着用となっている。また、自転車が関係する事故の負傷事故件数については、2023年で4,825件（前年比94件増）となっている。</p> <p>また、埼玉県警によると、2023年7月の調査で県内の自転車ヘルメット着用率は都道府県別で6番目に低い6.1%にとどまりており、着用率を上げることが自転車事故による死者・死傷者を減少・撲滅させることにつながり、ヘルメット着用率を上げることが重要である。</p>	<p>このほか、県としては</p> <ul style="list-style-type: none"> ・交通安全に関する県政出前講座や交通安全まなび隊による交通安全教育における周知 ・県内の中学、高校の1年生全員に対する、ヘルメットの着用を含む自転車安全利用の啓発リーフレットの配布 ・民生委員や交通安全母の会会員による高齢者世帯訪問における周知 ・ヘルメットの着用など自転車の安全な利用を呼び掛けるとともに、アンケート回答者に抽選でヘルメットを配布する「スマイルヘルメットキャンペーン」の実施 ・県ホームページ、彩の国だより、SNSなど、各種広報媒体を活用した啓発などを実施し、自転車乗車時のヘルメット着用促進に努めています。 <p>【教育局・保健体育課】</p> <p>小学校等の市町村立学校（園）については、「学校安全教育指導者研修会」において、県警本部交通総務課による「児童・生徒に対する交通事故防止対策」に関する講義を実施し、指導者の資質向上を図っております。</p> <p>また、県警や（一財）埼玉県交通安全協会、県民生活部防犯・交通安全課等の関係機関と連携し、交通安全に関する情報の周知、児童作成のポスターや作文等を通して自転車安全運転教育の啓発活動に取り組んでおります。</p> <p>さらに、県立学校に対しては、県警察と連携し、特に自転車乗用中の死傷者数が多い高校1年生を対象に、全県立高校で自転車交通安全教室を実施し、交通ルールやマナー、ヘルメットの着用効果などについて、指導を行っております。ま</p>	<p>の取り組み経過を継続して確認していく。</p>

要 請 項 目	県 回 答	評価・方向性
	<p>た、各学校の代表生徒を対象とした自転車安全運転推進講習会を実施し、スタントマンによる事故再現により、ヘルメット非着用の危険性を伝えるとともに、参加した生徒が各学校で講師を務め、伝達講習会を行う取組なども行っております。さらに、令和5年度からヘルメット着用推進校の委嘱を進めており、令和6年度については県内3校に委嘱し、ヘルメット40個の貸与、スクエード・ストレイド技法を活用した交通安全教室の実施に取り組んでいます。</p> <p>今後も県警察等との連携し、引き続き自転車ヘルメット着用率の向上に取り組んでまいります。</p> <p>【交通部・交通総務課】</p> <p>令和6年7月の全国調査における、当県の自転車ヘルメット着用率は9.2%（全国平均：17.0%）と低迷していることから、交通安全教育や交通安全イベントにおける啓発活動等において、自転車乗用時の頭部保護の重要性とヘルメット着用による被害軽減効果を啓発するほか、自転車の乗車用ヘルメット着用を統一行動とする団体等を募集する「かぶる・ひろがる・命を守る みんなでカチッと!!プロジェクト」の参加団体等を募集するなど、全ての年齢層に対する自転車乗車用ヘルメット着用の促進を図って参ります。</p>	
<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) 診療科偏在の解消と総合診療医をめざす若手の確保に向</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と言われます。専門医となるには、認定された医療機関で研</p>	<p>(1) (2) 共通 △-B 魅力の創出・発信としてのプログラムの取りまとめやガイドブックの策定など</p>

要請項目	県回答	評価・方向性
<p>け、魅力の創出・発信と無償の教育訓練の充実をはかること。</p> <p>(2) 運営が困難な保険医療圏における医師の地域勤務にともなう負担緩和のため、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やボランティアの活用などを起こない、保険医療圏の立て直しをはかること。</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により、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>総合診療医の増加は診療科偏在解消にもつながり、そのためには魅力発信と教育訓練の充実をはかり、医師数を確保していくことが、将来における県の医療体制安定につながるものと考える。</p> <p>また、医師の地域勤務ローテーションの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いることから、より多くの医師ローテーション体制の確立をはかることが必要である。特に、秩父医療圏（1市4町）においては、現状3病院で構成される2次救急輪番制の維持がとても困難な状況であり、医療崩壊を引き起こす可能性が非常に高くなっている。</p> <p>したがって、地元だけで輪番制を維持することが困難であることからも、早期に都市部との医師ローテーション体制を構築する必要がある。</p>	<p>修を受講する必要があり、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についてガイドブックの作成や特設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います。</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>さらに、自治医科大学卒業医師について県による調整のもと、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>この他に、県立病院や大学病院等からの医師派遣、奨学生等による医師の誘導配置等への取組も実施しており、今後も、診療科や地域の偏在の解消に向けて、医師確保の取組を進めてまいります。</p>	<p>の活動は評価できる。</p> <p>しかし、昨年同様、運営が困難な保健医療圏においては、未だ自治医科大学卒業医に限定されているため、地域の医療不安解消のためにも、引き続き、要請をおこなう。</p>
<p>2. 特別支援学校に在籍する不登校児童への支援体制の整備【新規】</p> <p>特別支援学校に在籍する不登校児童生徒を対象に、市町村が設置する適応指導教室への受け入れ態勢を整備すること。もしくは、学外の施設等を設置し、発達や療育を中心とした専門的な知見を踏まえた支援がおこなわれる体制を整備すること。</p> <p><要請の根拠></p>	<p>【教育局・生徒指導課、特別支援教育課】</p> <p>特別支援学校に在籍する不登校児童生徒を教育支援センターで支援する場合には、障害の特性等を踏まえた適切な支援ができる人員の確保が必要です。</p> <p>人員確保に係る経費については、平成28年度に成立した教育機会確保法の附帯決議で、国において検討することとされており、現時点では結論</p>	<p>△－B</p> <p>新たな市町村職員への研修実施は評価できる。</p> <p>回答の内容から課題認識ができていること、それに対しての取り組みを理解で</p>

要請項目	県回答	評価・方向性
<p>公的な不登校児童生徒の支援施策として、市町村の教育委員会が長期欠席をしている不登校の小中学生を対象に、学籍のある学校とは別に学習の援助をおこなう適応指導教室が設置されており、適応指導教室に通うことができれば出席日数として認められる。</p> <p>しかし、特別支援学校に在籍している児童生徒が不登校状態になった際には、所管が異なること、対応できる教員などが居ないことを理由として、適応指導教室を利用することは困難である。また、市町村の小中学校の特別支援学級に在籍する児童生徒についても、そもそも設置目的が異なることから、特に発達や療育の面で対応が必要な場合には、出席扱いとなる教室在籍が認められないことも少なくない。</p> <p>その一方で、全国の特別支援学校における不登校児童は、小学部で2022年度に398人と約0.8%、中学部では840人と約2.6%と決して少なくない割合である（参照：文部科学省『令和5年度学校基本調査』、文部科学省『特別支援教育の充実について（令和5年度）』）。</p> <p>以上のことから、埼玉県として特別支援学校に在籍している障がいのある不登校児童生徒に対して、適応指導教室のような通学により出席扱いとなる学外の施設などを設けることが必要である。</p>	<p>が出ておりません。</p> <p>県では、教育の機会均等の観点から国の検討結果を踏まえることが必要と考えていることから、国に対して、検討を進めるよう働き掛けてまいります。</p> <p>また、支援に従事する職員の資質向上については、今年度新たに、県立総合教育センターにおいて、市町村の教育支援センター職員を対象とした研修を実施いたします。</p> <p>さらに、要請等に基づき、県立特別支援学校の教員を教育支援センターに派遣し、専門的な助言や援助を行ってまいります。</p> <p>これらを通じて、市町村の教育支援センターの機能強化を図り、特別支援学校の不登校児童生徒の支援体制の整備に向けて取り組んでまいります。</p>	<p>きるが、要請内容が実現するように継続した要請をおこなう。</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2級の対象者について、生活困窮などの実態を把握し医療費の無償化や負担軽減などの救済措置の検討を「埼玉県重度心身障害者医療費助成制度に関する検討会」にて早期に進めること。</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</p>	<p>【保健医療部・国保医療課】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 「埼玉県重度心身障害者医療費助成制度に関する検討会」は、助成対象の拡大を検討する際に必要となる市町村や県の政策判断に資する推計を実施するために令和4年度に立ち上げました。 ○ 検討会の試算では、対象を精神障害者保健福祉手帳2級まで拡大した場合、県予算では約13億円の増加が想定され、これに伴い市町村にも新たな財政負担が生じることとなります。手帳所持 	<p>○－A</p> <p>精神障害者保健福祉手帳2級の所持の方の精神科通院医療費を無償化する方向で、助成対象の拡大の実施となり要請内容の実現と捉える。</p> <p>今後は、市町村の</p>

要請項目	県回答	評価・方向性
<p>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わかりにくく対応が遅れているが、他の障がい者よりも就労率が低く、その75%が年収100万円未満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い。</p> <p>したがって、生活困窮者への救済が早期におこなわれるよう、「埼玉県重度心身障害者医療費助成制度に関する検討会」にて検討を進める必要がある。</p>	<p>者数は増加傾向にあり、このような傾向が継続することが見込まれます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 精神2級への対象拡大に当たっては、実施主体である市町村の理解をいただき、参画に向けて積極的に検討をいただか必要があることから、市町村に必要予算の推計結果を共有し、令和6年6月に意向調査を行ったところ、拡大意向のある市町村は15団体にとどまりました。 ○ その後、拡大意向のあった団体に個別ヒアリングを実施したところ、財政状況が厳しく、対象拡大に当たっては制度の持続可能性を確保するためにも一定の基準の設定が必要、条例改正やシステム改修、周知などで準備に時間がかかるなどの意見が出されたことを踏まえ、県として制度設計上の配慮を行うことといたしました。 ○ 令和7年度予算案において、精神障害者保健福祉手帳2級の所持者の方の精神科通院費に助成対象を拡大するための予算を計上しました。具体的には、自立支援医療の自己負担額を無償化することにより、定期受診を促進し、体調の安定化を図って、精神科入院の減少につなげ、精神障害者が地域でいきいきと暮らせる社会を目指します。 ○ 対象拡大は令和8年1月以降、準備の整った市町村から実施します。 	<p>条例改正やシステム改修の状況を確認していく。</p>
<p>4. ユニバーサルシート（介功用ベッド）利用の利便性向上について</p> <p>ユニバーサルシートの設置場所について、利便性が高く誰もが簡易的に検索できるようにすること。</p> <p><要請の根拠></p> <p>設置場所の情報取得については“G I S（地理情報データベース）</p>	<p>【福祉部・福祉政策課】</p> <p>県では、公共施設や民間施設のユニバーサルシートの設置状況について、学識経験者や障害者団体、事業者などで構成する埼玉県福祉のまちづくり推進協議会に意見を伺いながら、利用者が検索できるよう、令和6年1月30日から開始した埼玉県G I S（地理情報システム）のバリアフリー</p>	<p>△－B</p> <p>埼玉県G I Sへの掲載については、十分承知しており、要請内容は使い勝手の向上であり、回答内容と実際のG I Sか</p>

要請項目	県回答	評価・方向性
<p>ス)"にて検索することになり、実際の利用者からは「スマートフォンの性能によってはブラウザで閲覧が出来ない」、「どうやってアクセスするのか解りづらい」などの声があがっている。</p> <p>スマートフォンアプリの提供や、埼玉県公式LINEに機能（アクセスリンク）を追加するなど、利便性の充実をはかる必要がある。</p>	<p>マップに掲載しました。</p> <p>また、利用者の方々にとっての利便性を向上させるため、県ホームページの福祉政策課のページからバリアフリーマップに直接リンクさせるなどの修正を令和7年1月に行いました。引き続き、関係課等とも連携して改善を図ってまいります。</p>	<p>ら向上は確認できないため、継続した要請をおこなう。</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更に増やすとともに、ペアレンツ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および休日などにも開設することで、多くの保護者が参加できるようにすること。</p> <p><要請の根拠></p> <p>令和4年に文部科学省がおこなった調査によれば、15歳未満の発達障がい者数の推計は7.6万人であり、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19.7%（前回調査時20.4%）であり、『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49.6%（前回調査時51.5%）と、若干の減少は見られたものの、必要な世帯に支援が届いているとは言えない。</p> <p>依然としてペアレントメンターの必要性は高く、継続的なペアレントメンターの養成および周知が必要である。また、同アンケートにて「休日・夜間も利用できる子育ての相談」に「とても必要」「必要」と回答した保護者は55.4%であり、働く保護者も参加しやすい制度とすることが急務である。</p>	<p>【福祉部・障害者福祉推進課】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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、新型コロナウィ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ィ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、多くの方に知つてもらうため、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。 	<p>△－B</p> <p>周知方法やWEB活用での開催などに関しては、一定の評価ができるが、働く保護者という観点から考えると、休日などの開催も必要なため、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>○ 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席し、直接説明するなど幅広く周知しています。</p> <p>○ 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ますよう努めてまいります。</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</p> <p>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・体制をつくり、以下の施策をおこなうこと。</p> <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い込み疲弊しているケアラーに対して、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、保健福祉介護関係の事業所などに協力を要請し連携をはかること。また、ビジネスケアラー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>啓発活動の推進にあたっては、わかりやすいツール（デジタルツールを含む）を使用し、当事者たちが情報を取得しやすい環境や相談窓口の設置を目指すこと。</p> <p><要請の根拠></p> <p>ケアラー月間は社会全体への集中的な周知方法として効果があり、日常生活や業務の中で、ケアラーを発見し支援をすることで、ケアラーと家族の状況悪化の予防もできるため、継続した啓発活動が求められる。また、潜在しているケアラー当事者への啓発・周知がより必要であることからも、息の長い啓発活動や支援の取り組みが必要である。</p>	<p>【福祉部・地域包括ケア課】</p> <p>県では、毎年11月を「ケアラー月間」として、ケアラー支援に対する理解と協力の輪を広げるため、集中的な啓発・広報活動を実施しています。</p> <p>令和6年度はタレントを起用して「家族の介護は一人で抱え込まずに周りに相談することの重要性」等を伝えるメッセージ動画を作成し、県内各地のデジタルサイネージなどで放映しました。</p> <p>また、ケアラー月間のチラシ・ポスターの掲出やメッセージ動画の放映などについて、県医師会や県看護協会等にもご協力いただきました。</p> <p>令和7年度は、新たに医療関係者向けの研修を実施するなど、ケアラーと接触の多い病院、診療所との更なる協力や連携を図ってまいります。</p> <p>このほか、「第2期埼玉県ケアラー支援計画」では、新たな柱建てとして「企業におけるケアラー支援体制の構築」を設け、ビジネスケアラーの仕事と介護の両立支援の推進に取り組んでいます。</p> <p>令和6年度は、親の介護に向けての事前の知識の習得や心構えを促す啓発動画を作成し、企業等を通じて従業員に周知したほか、インターネット広告等のデジタルツールを活用し、広く現役世代</p>	<p>○一B</p> <p>強化月間での取り組みや病院診療所との協力や連携などの周知方法に関しては、評価できる。</p> <p>「第2期埼玉県ケアラー支援計画」では、ビジネスケアラーに対しての介護離職問題や企業側の人手不足などの経営問題も盛り込んであり、展開に関しても評価できる。</p> <p>今後は新たな要請が必要であるかを県の取り組みを注視し、検討していく。</p>

要 請 項 目	県 回 答	評価・方向性
	<p>の方に周知しました。</p> <p>令和7年度は、新たに仕事と介護の両立のポイントを伝える事例集を作成し、より実践的なノウハウの理解促進を図ってまいります。</p> <p>【産業労働部・多様な働き方推進課】</p> <p>「仕事と生活の両立支援相談窓口」において、介護と仕事の両立に関する相談を勤労者や企業から受け付け、アドバイスや情報提供を行います。</p> <p>また、企業等からの要請に応じて相談員をアドバイザーとして派遣し、介護と仕事の両立を支援します。</p>	
<p>(2) ケアラーの支援体制の整備について</p> <p>①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></p> <p>2023年度の県回答は、大人のケアラーは自分から相談にいき、公的サービスにアクセスできる。ただし、参考になるのでヤングケアラー支援スタートブックを活用し、ケアラーに周知していくとの回答であった。</p> <p>しかしながら、大人のケアラーも切実な状況の中で、「助けて」と言い出せず孤立していたり、公的な制度を知らないビジネスケアラー（またはワーキングケアラー）が多く存在するという実態がある。</p> <p>ケアラーが自ら相談し、制度やサービスを利用できていれば、問題の多くは解決しているはずであり、ケアラーの実態を踏まえて、ケアラー支援に活用できる手引きを作成する必要がある。また、ライフステージごとに抱える悩みや問題が異なることを認識し、全ての世代のケアラー支援のための手引きが必要である。</p>	<p>【福祉部・地域包括ケア課】</p> <p>ヤングケアラーは、18歳未満のこどものことから、自身がケアラーであるとの認識を持ちにくく、更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。</p> <p>そのため、県では、ヤングケアラーブックではなく、市町村などの支援関係機関向けに、ヤングケアラー支援にあたっての基本的な考え方や社会資源、支援事例等を掲載した「ヤングケアラー支援スタートブック」を作成しました。</p> <p>このスタートブックは、大人のケアラー支援にも参考になることから、地域包括支援センター等の支援関係機関に対しても、その活用を促していくところです。</p> <p>更に、ケアラーが相談しやすいよう、県のホームページで市町村の相談窓口を周知しているほか、令和6年度は、主にビジネスケアラーを対象に、介護の身近な相談窓口である地域包括支援センターへの早めの相談を促すため、タレントを活用したメッセージ動画等を作成しました。</p>	<p>×-B</p> <p>大人のケアラーでも制度を知らない人がいるため、介護離職などに繋がるケースが散見される。</p> <p>防止の観点からも全年代に向けた「ケアラー支援スタートブック（手引き）」の作成を引き続き要請していく。</p>

要請項目	回答	評価・方向性
<p>②市町村への総合相談支援体制の確立を目指し、研修やヒアリングなどによる計画的なケアラー支援人材の育成をおこなうこと。また、市町村窓口で生じた問題などについて、担当者が相談を持ち掛け、総合的・統一的に対応できる総合相談支援窓口（ケアラーセンターなど）機能を県が設置し、ボトムアップの課題解決がおこなえる体制を構築すること。</p> <p>また、市町村の取り組み格差により、県民に大きな不公平が生じないよう、継続的な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。しかしながら、現状では各自治体の取り組み姿勢の温度差や力量の差がある。</p> <p>実効性のある支援体制の確立に向け、継続的な実態把握や研修ならびにヒアリングなどによる計画的な人材育成の推進など、市町村の課題に即した支援・指導をおこなうことが必要である。</p> <p>また、市町村窓口からは、現場で起きた問題などについての解決に向けたアドバイスや相談を求める声も上がっていることから、バックアップできる相談窓口などの設置を検討する必要がある。</p>	<p>このほか、支援関係機関の専門職に対しては、研修等の機会を通じ、ケアの対象者だけでなく、ケアラーを含めた世帯全体の支援が必要であることについて啓発を行っております。</p> <p>これらの取組を通じて、孤立しているケアラーが必要な支援につながるよう、引き続き取り組んでまいります。</p>	
<p>③子ども・若者育成支援推進法改正を受け、埼玉県におけるケアラー支援条例が対象とするヤングケアラー・若者ケアラー</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に対応するため、総合相談窓口の設置など包括的な相談支援体制の整備に取り組む市町村に対し、県では、専門家による助言、研修の実施等の支援を行っています。また、ケアラー支援を担う人材の育成が重要であることから、市町村や支援関係機関等の職員を対象とした研修を継続して実施しています。</p> <p>ケアラーが抱える個別の課題に対しては、住民に身近な市町村が主体となって、相談者に寄り添い、支援することが適切だと考えていますが、市町村が単独では対応できない課題があった場合には、県の地域包括ケア課が中心となり、府内の関係課所と連携し、市町村の課題解決に向けた支援を行っています。</p> <p>今後も、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>○－A</p> <p>地域包括ケア課が窓口となり市町村からの課題解決に向けた取り組みは評価できる。</p> <p>また、研修などを通じ市町村の状況を把握し、助言や支援をおこなっていることも評価できる。</p> <p>今後も経過を見守り必要に応じた要請をおこなう。</p>

要請項目	県回答	評価・方向性
<p>の範囲や支援を狭めないこと。【新規】</p> <p><要請の根拠></p> <p>2024年6月に「子ども・若者育成支援推進法」が改正され、ヤングケアラー・若者ケアラーの明記（※）が成されたが、支援対象の範囲が埼玉県ケアラー支援条例でカバーするヤングケアラー・若者ケアラーより狭いことに強い懸念があり、県の条例を優先するよう取り組む必要がある。</p> <p>また、支援施策を実施する市町村においてヤングケアラー・若者ケアラーへの認識範囲が狭められ、支援の幅や対象が絞られることがないよう指導をおこなう必要がある。</p> <p>【参考情報】</p> <p>※子ども・若者育成支援推進法改正案における「ヤングケアラー・若者ケアラーの明記」</p> <p>修学及び就業のいずれもしていない子ども・若者、家族の介護その他の日常生活上の世話を過度に行っていると認められる子ども・若者その他の社会生活を円滑に営む上での困難を有する子ども・若者・要保護児童、要支援児童（要配慮児童は含まない）</p>	<p>齢、身体上又は精神上の障害又は疾病等により援助を必要とする親族、友人その他身近な人に対して、無償で介護、看護、日常生活上の世話その他援助を提供する者」と定義し、そのうち18歳未満の方をヤングケアラーと定義しています。</p> <p>そのため、ヤングケアラーのみならず、18歳以上のいわゆる若者ケアラーを含め、全世代のケアラーを支援の対象としており、引き続き、「全てのケアラーが健康で文化的な生活を営むことができる社会」の実現に向け、取り組んでまいります。</p> <p>なお、子ども・若者育成支援推進法において、家族の介護その他の日常生活上の世話を「過度に」行っていると認められる子ども・若者をいわゆるヤングケアラーと定義していますが、この「過度に」の捉え方について支援対象であるかの判断を行うに当たっては、その範囲を狭めることのないように十分留意するよう、こども家庭庁支援局長通知において示されています。</p> <p>県としては、市町村に対しても、その範囲を狭めることのないように十分留意することについて、必要に応じて働き掛けてまいります。</p>	<p>若者ケアラーの範囲や支援を狭めることのないよう十分留意する働きかけをおこなうとの回答のため、要請内容のとおりと評価する。</p> <p>今後は、継続的に条例を確認し、範囲や支援が狭められていなかいか継続的に確認していく。</p>
<p>④ケアラー・ヤングケアラーを対象とした実態調査を継続的におこなうこと。【新規】</p> <p><要請の根拠></p> <p>ケアラー・ヤングケアラーの実態調査は、効果的な支援方法の検討材料の前提でもある。実態調査は2020年度以降実施されておらず、実施に向けた検討を進める必要がある。</p> <p>また、実態把握の継続は政策・制度を着実に進める上で必要不可欠である。</p>	<p>【福祉部・地域包括ケア課】</p> <p>県では、令和2年度に地域包括支援センター等を通じたケアラー実態調査や、県内の高校2年生を対象としたヤングケアラー実態調査を実施しました。</p> <p>令和5年度には、県内の大学、短期大学に通う学生を対象とした若者ケアラー実態調査などを実施し、第2期ケアラー支援計画に反映したところです。</p> <p>なお、令和6年6月に改正された、子ども・</p>	<p>△－B</p> <p>2023年度に、県内の大学、短期大学に通う学生を対象とした若者ケアラー実態調査などを実施し、「第2期ケアラー支援計画」に反映したことは評価ができるが、引き続き、継続</p>

要請項目	県回答	評価・方向性
<p>(3) 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>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</p> <p>また、研修や実践の取り組み状況については、県有識者会議などの場で共有と検証をおこない、専門的な知見を活かしつつ支援の流れの一法律化を目指すこと。</p> <p><要請の根拠></p> <p>2023年度の県回答は“支援の流れの一法律化”は難しいとの回答であったが、ある程度のモデルを提供し、支援の流れを可視化して示すことは、ケアラー支援の具体的理解を進め、深めるためには重要である。</p> <p>また、事業を推進する上でおこなうヒアリングなどについては、県有識者会議などの場で共有し、様々な観点から検証をおこなうことも重要である。</p>	<p>若者育成支援推進法改正では、特にヤングケアラーの把握のため、市区町村の役割として、記名式等による実態把握の定期的な実施が望まれるとされたところであり、県としても市町村において実態把握が進むよう支援してまいります。</p>	<p>した実施に向け、要請おこなう。</p>
<p>7. 50歳以上の帯状疱疹予防接種（ワクチン）の補助について【新規】</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います。重要なのはこうした支援の流れを明文化、可視化することではなく、ケアラー・ヤングケアラーに向き合う支援関係機関職員の意識を変え、連携を向上させることであると考えています。</p> <p>このため、県では各種専門職や地域で活動されている方等に対し、ケアラー支援に当たっては、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、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などについて、研修等を通じ啓発しています。なお、令和7年度は、新たに医療関係者向けの研修を実施するなど、更なる協力や連携を図ってまいります。</p> <p>こうした取組により、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>なお、取組状況については、「埼玉県ケアラー支援に関する有識者会議」において、事業の進捗や取組の方向性について意見を頂くことで、更なる支援の充実に取り組んでまいります。</p>	<p>△－B 2023年度の回答と同じく「支援の流れの一法律化」は難しいとの回答である。 また、啓発の取り組みでは、令和7年に新たに医療関係者向けの研修を実施したことは評価できるものの、明文化、可視化に向けて、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>県がおこなう50歳以上の帯状疱疹予防接種（ワクチン）の補助費用について、全ての市町村が助成できるよう拡充をすること。</p> <p>また、心筋梗塞や脳卒中などのリスクが考えられるため、早期に実施すること。</p> <p><要請の根拠></p> <p>帯状疱疹は、80歳までに3人に一人が発症をするヘルペスウイルスを原因とする感染症である。また、帯状疱疹後神経痛という強い痛みが続く場合や後遺症例もあり、さらには心筋梗塞や脳卒中のリスクを増加させることも知られている。</p> <p>2014年に水痘が定期予防接種化されて以降、子どもの水痘患者が減少し、大人が追加免疫を得る機会も少なくなったため、発症率が急激な増加傾向にある。(1979年から2020年の間に帯状疱疹の発症率は1.8倍に増加)</p> <p>国立がんセンターの報告によれば、ワクチン接種による集団免疫の効果は60%という研究結果もあり、ワクチンの効果は証明済みである。</p> <p>発症予防・重症化予防が期待できるワクチンの接種は50歳以上から任意接種できるが、全額自己負担であり、ワクチン費用は7千円～3万円と高額のため、県として助成が進むよう要請するものである。(県内35／63市町村で助成あり)</p> <p>なお、東京都では、助成している自治体に対して都が半額を負担しており、助成する自治体も増加している。</p> <p>【参考情報】</p> <p><ワクチン接種補助が実施されている市町村></p> <p>熊谷市、川口市、行田市、飯能市、春日部市、狭山市、鴻巣市、深谷市、蕨市、戸田市、入間市、朝霞市、志木市、和光市、新座市、桶川市、北本市、坂戸市、鶴ヶ島市、日高市、伊奈町、毛呂山町、越生町、川島町、鳩山町、ときがわ町、横瀬町、皆野町、長瀬町、小鹿野町、美里町、神川町、上里町、寄居町、宮代町</p>	<p>有効性や任意接種時の経済的負担を踏まえ、定期接種化の判断を早期に行うよう国に要望してまいりました。</p> <p>国では、令和7年4月以降、帯状疱疹ワクチンを定期接種として位置付ける方針を決定し、現在、法令改正の手続きが進められています。</p> <p>また、定期接種の対象年齢についても、年代別の罹患率や費用対効果を踏まえ、国の審議会により65歳とされるとともに、対象年齢を超える方に対しては、別途、経過措置が示されています。</p> <p>県では、定期接種の開始に当たり、事業主体である市町村の事務に支障が生じないよう、県医師会との連携のもと制度の周知や接種環境の整備に努めています。</p> <p>50歳以上の接種にかかる市町村への支援については、新型コロナワクチンなど、他の任意接種との均衡を踏まえる必要があると考えております。</p> <p>50歳以上の任意接種に対し、県内36市町村が助成している現状も踏まえ、定期接種の対象年齢について引き続き検討するよう国に要望しております。</p>	<p>定期の予防接種（B類疾病）となったが、自治体補助がない場合、全額自己負担となるため、県内63市町村において、接種補助がされるよう継続した要請をおこなう。</p>
<p>8. がん患者を対象とするアピアランスケア用品の購入補助について（新規）</p>	<p>【保健医療部・疾病対策課】</p> <p>県では、がん治療に起因するがん患者の外見</p>	<p>△－B 2024年度から市町</p>

要請項目	県回答	評価・方向性
<p>がん患者を対象とするアピアランスケア用品の購入補助について、県内での助成を不公平感のないものとすること。</p> <p><要請の根拠></p> <p>県は、今年度あらたな助成事業として「アピアランスケア用品の購入」に対し、市町村助成額の1/2（上限5,000円）補助することとしている。</p> <p>現在13市町村が助成事業をおこなっているが、がんの罹患率（男性で65.5%、女性で51.2%）が非常に高いことからも、全市町村で助成事業が開始できるよう、県からの指導をおこなうことが求められている。</p> <p>また、現在導入されている市町村でも「ウィッグのみ」など助成対象となるものに違いがあり、「医療用ウィッグ」「補正下着」「人口乳房（胸部補正具）」などが対象となるように、がん患者の経済的負担の軽減をはかることが必要である。</p>	<p>(アピアランス)の変化に対し、がん患者の心理的及び経済的負担の軽減を図るため、補整具の購入費用の一部を助成している市町村に対する補助制度を令和6年度から開始しております。</p> <p>公的支援制度がない市町村に対しては、県内市町村の助成制度先行事例について、市町村会議の場などで引き続き情報共有を行ってまいります。</p> <p>また、医療従事者がアピアランスについての理解を深め、外見の変化に不安等を感じるがん患者に適切な支援を行うことができるよう、医療従事者向け研修の開催などの担い手育成に取り組むとともに、アピアランスケア用品の購入費用助成制度の創設を国に対し強く要望していきます</p>	<p>村に対する補助制度が実施され、未導入の市町村に対し、情報共有を図っている点は評価できる。</p> <p>しかし、要請内容の「助成対象になるものの違い」については、進展が図られていないため、今後も継続した要請をおこなう。</p>
<h2>V. 環境・資源政策</h2> <p>1. 「カーボンニュートラルSAITAMAネットワーク」活動の推進について</p> <p>市町村の課題に応じた大学や企業等との有機的な連携体制を強化すること。</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に取り組むこと。</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6年度の会議では、県の地球温暖化対策に係る施策について説明するとともに、環境省から脱炭素先行地域の選定事例や地域脱炭素・再エネ推進交付金の最新動向等につ</p>	<p>○－B</p> <p>「カーボンニュートラル SAITAMA ネットワーク」では、県内市町村担当者を対象としたワークショップを年度内に5回開催し、多くの市町</p>

要請項目	回答	評価・方向性
<p><要請の根拠></p> <p>「地域脱炭素ロードマップ」では、目標達成のため、「少なくとも100ヶ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いて、地域課題を解決し、住民の暮らしの質の向上を実現しながら脱炭素に向かう取り組みの方向性を示すとされている。</p> <p>2023年11月に第4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74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、今後より多くの埼玉県内の自治体が選定され、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】</p> <p><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</p> <p><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>いて説明いただき、市町村における脱炭素先行地域への取組を支援しました。</p> <p>また、市町村、国、県、大学、企業、専門家等で構成する「カーボンニュートラル SAITAMA ネットワーク」において、市町村と企業がマッチングする機会を設けるなど、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「市町村地球温暖化対策担当者会議」及び「カーボンニュートラル SAITAMA ネットワーク」を通じ、市町村のニーズを把握しながら、市町村や地域の企業等の連携による脱炭素の取組を支援してまいります。</p>	<p>村担当者が参加するなど取り組みの進捗は評価ができる。</p> <p>一方、県内にも多くの商業地域や工業団地に対しての取り組みについては、依然として取り組み内容が見えていないため、必要に応じた内容にて要請をおこなう。</p>
<p>2. 路上喫煙の課題に対する屋外分煙施設の設置推進について</p> <p>【新規】</p> <p>路上喫煙によるポイ捨てや、望まない受動喫煙対策推進のために地方たばこ税を活用した屋外分煙施設の設置推進をすること。</p> <p><要求の根拠></p> <p>埼玉県の令和6年度たばこ税歳入予算額は、82億円と県税総額の</p>	<p>【保健医療部・健康長寿課】</p> <p>望まない受動喫煙を防止するための分煙環境の整備については、県、市町村が連携して取り組む必要があると考えています。</p> <p>県では、埼玉県受動喫煙防止対策実施施設等認証制度により、市町村が多数の者が往来する区域において受動喫煙の防止に十分配慮した喫煙所を</p>	<p>△－B</p> <p>たばこ税を財源とした屋外喫煙場所の整備を対象とした補助事業は、総務省からの通達への対応を含み評価ができる。</p>

要請項目	県回答	評価・方向性
<p>約1%を占める税となっている。また、2020年4月の改正健康増進法の全面施行とそれらに伴う企業の取り組みなどにより屋内喫煙場所が減少した一方で、受け皿となるべき屋外喫煙場所が増加していないことから、路上喫煙や吸殻のポイ捨てなどによる問題が発生している。</p> <p>この問題を解決するには、人の集散が多いエリアでの公衆喫煙所の設置をすることが有効と総務省も示している。なお、総務省は、地方たばこ税の継続的かつ安定的な確保の観点から、駅前、商店街、公園などの場所における屋外分煙施設の整備について、県や市を含む地方公共団体へ通達（2024年4月1日）を出しており、その重要性を認識し、地方たばこ税を活用しながら必要な喫煙場所整備措置を積極的に進めることが重要である。</p> <p>【参考情報】</p> <p><総務省 通知通達></p> <p>https://www.soumu.go.jp/main_content/000939971.pdf</p> <p><厚生労働省 健康増進法の一部を改正する法律概要></p> <p>https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000189195.html</p>	<p>設置する等、分煙を徹底し受動喫煙が生じないよう対策をとる場合、当該区域を認証しております。また、分煙の徹底に取り組むことで当制度による認証を目指す市町村に対し、分煙施設の設置費用に係る補助を行っています。</p> <p>今後も、各市町村の意見及び意向を聞いた上で、受動喫煙防止対策を推進してまいります。</p>	<p>一方、連合埼玉が開催した市町村との政策懇談の場において、この補助内容について知らない担当者が複数人おり、周知が出来ているとは言えない状況にある。</p> <p>市町村への周知、連携を含めて、引き続き、要請をおこなう。</p>
<h2>VI. 教育・子育て政策</h2> <h3>1. 育児休業と産後パパ育休の取得推進について</h3> <p>日本における育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は上昇傾向にあるものの女性に比べて低い水準となっている。</p> <p>政府は、男性の育児休業取得率を2025年までに50%に上げることなどを目標に掲げ、ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和）の実現に取り組んでいる。</p> <p>事業者に対し、積極的に男性の育児休業取得を推進していくとともに、企業にとって男性社員が育休を取得するメリットとして「両立支援等助成金」を受けることの周知をおこなうこと。</p> <p><要請の根拠></p> <p>2022年4月1日から2023年3月31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、女性の97.8%に</p>	<p>【産業労働部・多様な働き方推進課】</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、男性の育児休業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関するセミナーの開催や、企業の要請に応じたアドバイザー派遣により、男性の育休取得促進に取り組む企業を支援しています。</p> <p>引き続き、企業が男性従業員が育児休業を取得しやすい職場環境整備に取り組む際に活用できる</p>	<p>△－B</p> <p>2022年4月から2023年3月までの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をみると、女性は97.8%、男性は23.4%であった。</p> <p>これは、前年度（女性93.1%、男性27.0%）と比較すると、女性は4.7ポイ</p>

要請項目	県回答	評価・方向性
<p>対して、男性は23.4%（令和5年度埼玉県就労実態調査報告書による）と極端に低いと言わざるを得ない。前年度（女性 93.1%、男性27.0%）と比較すると、女性は4.7ポイント上昇し、男性は3.6ポイント低下している。</p> <p>人手不足と言われる中、従業員が育児休業を取得しやすい職場環境を整えることによって、中長期的な人材を確保することが企業としてあるべき姿勢ではないかと考えられる。</p> <p>2023年6月に策定された「こども未来戦略方針」では、民間における男性の育児休業取得率の目標を令和2025年に50%、令和2035年に85%と定めており、更なる取り組みが必要である。</p> <p>昨今、育児休業中の同僚の負担を軽減することで、育休を取りやすい職場環境づくりを推進する企業が増えている。例えば、企業事例として、社員の業務をカバーする同僚らに手当などを一時金から反映させ制度を導入している。</p> <p>中小企業など社員が少ない企業では、1人が育児休業を取ると人手不足による弊害に懸念を持つことから、社員が育児休業を取得すると、「両立支援等助成金」を受けることができるなどを周知する必要がある。</p>	<p>国の両立支援等助成金について、アドバイザーの派遣等により周知してまいります。</p>	<p>ント上昇し、男性は3.6ポイント低下している。</p> <p>政府は、男性の育児休業取得率を2025年までに50%に上げることなどを目標に掲げ、ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和）の実現に取り組んでいるが、目標達成には程遠い状況にある。</p> <p>したがって、引き続き、要請をおこなう。</p>
<p>2. 児童虐待防止対策推進について</p> <p>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。</p> <p>また、児童虐待相談内容の分析をおこない、関係者・団体などと連携した対策を講じること。</p> <p><要請の根拠></p> <p>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2022年度1年間の速報値によると、全国で219,170件で過去最多である。埼玉県（さいたま市を除く）では18,877件、令和3年度（17,606件）と比べて、1,271件増（+7.2%）となっている。</p> <p>また、虐待通報件数が高止まりしていることから、埼玉県児童虐待防止対策協議会などで児童虐待相談内容の具体的な内容を分析</p>	<p>【福祉部・こども安全課】</p> <p>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。</p> <p>また、令和3年度には児童相談所業務のやりがいなどを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。</p> <p>令和6年度は、一時保護所の夜間体制強化のために必要な職員を含め、前年度から31人増となる608人となっています。児童福祉司は前年度</p>	<p>△－B</p> <p>2024年度に児童相談所の職員を31人増員、また、2025年度に朝霞市内に県設置8番目の児童相談所を新設するなど児童虐待の相談対応の充実をはかっている取り組みについては理解ができる。</p> <p>しかし、埼玉県が発表した児童相談所における児童虐待相</p>

要請項目	県回答	評価・方向性
<p>し、未然防止対策などを作成し、関係者・団体と連携した対策を講じていくことが必要である。</p>	<p>から9人増の325人、児童心理司は12人増の116人となり、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4.3倍（75人→325人）、児童心理司は5.8倍（20人→116人）となっています。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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>埼玉県児童虐待防止対策協議会を設置し、児童虐待に係る現状等の認識を関係機関同士で共有し、協議会メンバーの知見をいただくことと併せて関係団体・機関間の連携を深めることにより、児童虐待防止対策の課題や取り組むべきものを整理するとともに、児童相談所が抱える困難事案についても、実効性のある防止施策等の検討を進めていきます。</p> <p>令和6年度は7月に協議会を開催し、警察等との連携強化について意見交換を行いました。</p>	<p>談対応状況によるところ、2023年度の相談対応件数は前年度に比べ259件（1.5%）増の1万7,472件だった。</p> <p>特に、小学生、未就学児への虐待件数が多いため、内容を分析し、市町村への周知、連携を含めて、引き続き、要請をおこなう。</p>
<p>3. 学校教育現場でのジェンダー平等・多様性推進について 「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、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って、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。 <要請の根拠></p>	<p>【教育局・人権教育課】</p> <p>県教育委員会では、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</p>	<p>○－B 2023年度の新たな取り組みとして、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</p>

要請項目	県回答	評価・方向性
<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。</p> <p>上記の法律の周知とともに、学校現場における全教職員がこの内容を理解し、生徒への指導ができるよう、性の多様性に係るリーフレットの配布や研修・相談体制の整備を継続しておこない、学校教育現場でのジェンダー平等推進をおこなうこと。</p>	<p>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、生徒・保護者からの相談対応、配慮・支援に関して専門的な助言を必要とする市町村立中学校及び県立学校に対し、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>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、更なる学校教育現場でのジェンダー平等推進の浸透を求めていく。</p>
<p>4. 部活動の地域移行による参加者費用負担について【新規】</p> <p>部活動地域移行による地域クラブ活動に参加する生徒の参加者費用負担支援として、地域移行している文化・スポーツ団体での活動において、参加する生徒に対する補助をおこなうこと。特に、費用負担に関して、金銭的側面から断念せざるを得ない生徒が出ないよう、困窮家庭に対する補助金の支援をおこなうこと。</p> <p><要請の根拠></p> <p>教員の長時間労働が問題視されており、長時間労働は正には業務削減・教職員定数改善が必要と言われている。学校の働き方改革の視点から、教員の業務負担の軽減策の一つとして地域移行が</p>	<p>【教育局・保健体育課・義務教育指導課】</p> <p>令和6年3月に県が策定した、「埼玉県地域クラブ活動推進計画」に基づき、担当部署（知事部局）と連携して、取組を進めてまいります。</p> <p>なお、経済的に困窮している家庭に対する支援につきましては、引き続き国に要望してまいります。</p>	<p>△－B</p> <p>「埼玉県地域クラブ活動推進計画」には、保護者の費用負担軽減に向けて、地域クラブ活動の運営・実施における企業からの寄附や企業版ふるさと納税の活用などを市町村に周</p>

要請項目	県回答	評価・方向性
<p>進められている。</p> <p>2022年12月に、スポーツ庁と文化庁の両庁名で「学校部活動及び新たな地域クラブ活動の在り方等に関する総合的なガイドライン」が策定された。地域移行はすでにモデル校で試行的に取り組まれているが、公立中学校の休日の部活動については、2023年度から2025年度までの3年間を改革推進期間として地域移行に段階的に取り組み、可能な限り早期に実現することを目指すとしている。</p> <p>地域移行のメリットとして、「生徒の選択肢が広がる」「専門的な指導が受けられやすくなる」「教員業務のスリム化が期待できる」などがあげられている。一方、デメリットとしては、「指導者や受け皿の確保が容易ではない」「生徒の安全上の不安がある」「保護者の経済的負担が求められる」などがあげられている。特に、費用負担に関しては、金銭的側面から断念せざるを得ない生徒が出ないよう、補助金などの支援が必要とされる。</p> <p>なお、茨城県つくば市においては、部活動地域移行による地域クラブ活動に参加する生徒の費用負担への支援として、地域移行している文化・スポーツ団体での活動において、困窮家庭の利用料を補助している。</p>		<p>知をするとしているが、それらの進捗状況や、市町村費を活用して運営していくことは困難である。</p> <p>国・県の財政的支援は不可欠であるため、継続した要請をおこなう。</p>
<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</p> <p>(1) パートナーシップ制度では、埼玉県としての導入をはかること。</p> <p>また、市町村ごとに制度の内容が異なるため、県と市町村が連携し、利用可能な行政サービス内容の統一をすすめること。</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62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、残る川口市でも導入の意向がされている。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、市町村を越えて異動した場合や、他の市町村の施設を利用</p>	<p>【県民生活部・人権・男女共同参画課】</p> <p>パートナーシップ制度のような婚姻に類する制度は、戸籍と同様、国の制度として基礎自治体に委託すべき事務と考えております。</p> <p>同性パートナーが異性婚と比べて不利益を被ることがないよう、同性パートナーの権利や身分に関する制度について、国が早急に真摯な議論と対応を講じるよう、5月から6月にかけて、知事が内閣府及び法務省へ要望を行いました。</p> <p>県としては、パートナーシップ制度等の有無に関わらず、性的マイノリティの方の権利や身分に</p>	<p>△－B</p> <p>2025年1月から「川口市パートナーシップ届出制度」を制定し、県内全63自治体でパートナーシップ制度が導入された。</p> <p>2024年4月に川越市主導で締結した県内62市町村のパートナーシップ制度など</p>

要請項目	県回答	評価・方向性
<p>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ている。</p>	<p>に関する制度や手続について見直しを進めており、事実婚を対象としているものと同じ取扱いができるよう、実効性のある措置を導入済みです。</p> <p>また、「埼玉県性の多様性に係る市町村連携会議」などを通じて、実効性のある措置の導入や拡充を市町村に働き掛けるほか、川越市主導で締結した県内全市町村のパートナーシップ制度等の連携協定や各市町村の行政サービスに係る課題を共有するなど、引き続き市町村の取組を支援してまいります。</p>	<p>の連携協定や各市町村の行政サービスに係る課題を共有するなど、市町村の取り組みを支援していることは前進と考える。</p> <p>しかし、市町村ごとに制度内容が異なるため、統一化が必要と考える。</p> <p>したがって、県が主体となった制度の統一を求めていく。</p>
<p>(2) ファミリーシップ制度の普及が進んでいないことから、制度の導入について更なる検討をすること。</p> <p><要請の根拠></p> <p>県内の市町村でパートナーシップ制度が広がりを見せる中、ファミリーシップ制度の普及はあまり進んでいない。ファミリーシップ制度ができることで、子どもを学校や保育園に迎えに行つた際の引き渡しや、子どもが病気で病院にかかったときなどに、家族として周囲からの理解を得やすくなるとされており、制度の導入を進めることを求めるものである。</p>	<p>【県民生活部・人権・男女共同参画課】</p> <p>ファミリーシップ制度については、国において家族や家族制度に関して明確な考え方が示されていない中、社会のニーズに合わせ国で検討することを考えます。</p>	<p>△—B</p> <p>省内においてファミリーシップ制度の導入は進んでいない。</p> <p>親の介護や兄弟のサポート、子育てをしている戸籍上同性のカップルを含んだ家族へのサポートがなされない懸念があるため、県が主体となった導入に向けて要請をおこなう。</p>
<p>VII. 消費者政策</p> <p>1. カスタマーハラスメントと消費者教育について【新規】</p> <p>公労使による条例制定に向けた検討部会を立ち上げ、3者の共通認識のもとカスタマーハラスメントを防止する条例を制定することにより、「サービス等を提供する側と受ける側がともに尊重さ</p>	<p>【県民生活部・消費生活課】</p> <p>カスタマーハラスメントを含む職場におけるハラスメントについては、国が「経済財政運営と改革の基本方針2024」において、「法的措置も視野に</p>	<p>○—A</p> <p>2024年9月開催の埼玉県議会において、水村 篤弘議員</p>

要請項目	県回答	評価・方向性
<p>れる社会」の実現をめざし、一部の消費者による一般常識を超えた不当な要求や異常な態様の要求行為などのカスタマーハラスメントの抑止・撲滅を推進するとともに、倫理的な消費者行動を促す消費者教育をおこなうこと。</p> <p>＜要請の根拠＞</p> <p>ハラスメント対策関連法（2020年6月施行）が2022年4月に全面施行され、全事業主にたいして、パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、ケア・ハラスメントとともに、パワー・ハラスメントに関する雇用管理上の防止措置が義務化された。一方、カスタマーハラスメントや就活等ハラスメントなど、第三者のハラスメントについては「望ましい取り組み」にとどまり、義務化はされていない。</p> <p>埼玉県では、埼玉版働き方ポータルサイトなどで、事業者向に「今、企業に求められるカスタマーハラスメント対策」動画を作成するなどの対応がされているが、カスタマーハラスメントの起因となる消費者への対応はまだ充分とは言えない。</p> <p>一方、東京都、三重県の両知事は、カスタマーハラスメント対策について言及し、北海道では、議会での検討部会立ち上げに向けて動き始めている。特に、東京都では知事が先頭に立ち、公・労・使による検討部会を立ち上げ、条例制定に向けて動きはじめている。</p> <p>埼玉県においても、県内で働く人が、消費者からの悪質なクレーム＝カスタマーハラスメントを受けることがないように、東京都が行っているような公労使による条例制定に向けた検討部会を立ち上げ、3者の共通認識のもとカスタマーハラスメントを禁止する条例の制定に向けて取り組むとともに、消費者教育についても取り組み、サービスなどを提供する側と受ける側がともに尊重される埼玉県にしていくことが重要と考える。</p> <p>【参考情報】</p> <p>＜消費者庁第5期消費者基本計画の策定に向けた有識者懇談会（第1回）における主なコメント＞</p> <p>https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_policy/meeting_materials/assets/consumer_policy_cms103_240313_06.pdf</p> <p>＜東京都 カスタマーハラスメント防止対策に関する検討部会＞</p>	<p>入れ、対策を強化する」としているため、その動きを注視していきます。</p> <p>消費者の視点から見れば、商品やサービスの購入において不都合があった場合に、事業者に交換や取消を求めるることは正当な権利として認められるべきですが、一方で、その要求が一般的な常識の範囲を超え、対応する事業者の従業員の安全な就労環境を脅かすようなものであってはならないものです。</p> <p>県では消費者支援の観点から、事業者に意見を伝えるための三つのポイントとして、「ひと呼吸置くこと」「言いたいこと、要求したいことを明確に、そして理を丁寧に伝えること」「事業者の説明も聞くこと」を呼び掛けるリーフレットの配布や、ラジオCMなどを活用した啓発活動を令和4年度以降行っています。</p> <p>今後とも、こうした取組によりカスタマーハラスメントに対する消費者の理解を促進し、カスタマーハラスメントをなくしていくこうという機運の醸成に寄与したいと考えます。</p> <p>【産業労働部・多様な働き方推進課】</p> <p>法整備に向けた国の動向を注視しつつ、業界団体や有識者等の意見を聴きながら、条例制定も視野に入れ、検討会議を設置するなど、カスタマーハラスメントに対する総合的な取り組みを検討してまいります。</p>	<p>が質問した「カスタマーハラスメント対策の推進について」に対し、県知事より「条例制定も視野に入れ検討会議を設置し、全庁一丸となって取り組みを検討していく」との回答があった。その後、条例制定に向けた検討会議が有識者を委員として開催されていることは評価ができる。</p> <p>今後は、検討会議に連合埼玉から委員として参加しているため、罰則規定や消費者教育を含めた条例制定に向けた要請をおこなう。</p>

要請項目	県回答	評価・方向性
<p>https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/plan/kasuhara/04/index.html <連合 カスタマーハラスメントに関する調査 2022> https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20221216.pdf?2235</p>		
<p>IX. 防災政策</p> <p>1. 埼玉県、県内市町村の防災対策について あらゆる災害に対し、全ての住民が安心して支援を受けられる環境整備を推進すること。</p> <p>(1) 災害時における避難所（防災拠点校の体育館など）機能について 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、体育館などの避難所機能の充実をはかること。 具体的には、すべての対象施設に対して、計画的にエアコン機器の設置・増設、停電時に利用できる電源の確保、および備蓄品の保管に取り組むこと。</p> <p><要請の根拠> 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、優先順位を付けて取り組むことが必要がある。 また、多くの防災拠点校は、建設時、大地震を想定して整備したものであり、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。 防災拠点校は、いざという時に住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。 そのためにも、全ての対象施設において、計画的にエアコン機器の設置・増設をおこない、停電時に利用できる電源の確保、および備蓄品の保管に取り組む必要がある。 また、豪雨灾害は梅雨期から夏季にかけて発生することが多</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、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、防災拠点校の体育館について、エアコンを順次整備してまいります。令和7年度は、体育館整備事業において、空調設備新設の設計22校（令和7年度末統廃合予定の拠点校1校を除く、全防災拠点校の設計が完了）、工事17校を実施してまいります。</p> <p>非常用電源については、停電時にも利用可能な非常用発電機や太陽光発電設備を全ての防災拠点校に整備しております。</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います。</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、会議の場などを活用して、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>△-B</p> <p>エアコンや発電設備は国庫補助制度の対象になっていることについて、市町村担当者に説明をおこなっており、県内市町村において設備設置が増えていることを踏まえれば、効果的であると捉えられ、評価ができる。</p> <p>しかし、毎年県内では水害が発生しており、全ての県民が安心して避難ができる環境になるまでは、継続した要請が必要と考える。</p> <p>また、避難弱者と呼ばれる人達に対応している備蓄品については、当該者が本当に必要な備蓄品対応となっているかも含め、今後の要請で確認していく必要がある。</p>

要請項目	県回答	評価・方向性
く、避難先においての熱中症などの2次被害を発生させない環境整備が必要である。		
<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」に沿って、災害時に性的マイノリティへの支援活動ができる研修会を継続的に開催すること。</p> <p>＜要請の根拠＞</p> <p>災害時には様々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ことが必要である。</p> <p>「埼玉県地域防災計画」には、避難所におけるL G B T Qなど性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には、性的マイノリティを含めた対応を徹底するため、相談員（職員）への実践的な研修が必要である。</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おります。</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>○－A</p> <p>県回答に記載はないが、県災害対策課において、2025年1月にジェンダー視点による避難所レイアウト作成のためのワークショップを開催している。また、県男女共同参画推進センターでは、災害・防災と男女共同参画をテーマにした講座などを開催しており、評価につながる。</p> <p>今後も性的マイノリティに意識を置いた研修会などが開催されていくのか、注視していく。</p>
<p>(3) 防災会議委員の女性割合向上について</p> <p>県防災会議委員における女性割合のさらなる向上と市町村防災会議委員の女性割合向上を推進すること。【新規】</p> <p>＜要請の根拠＞</p> <p>災害は全ての人の生活を脅かすが、女性や子どもなどの災害脆弱な状況にある人々がより多くの影響を受けることが指摘されている。特に、災害対策においては、内閣府男女共同参画局による</p>	<p>【危機管理防災部・防災対策課】</p> <p>防災会議委員における女性の割合を向上させるため、防災会議委員の構成団体に対して、女性職員の選出をお願いするなどの取組を行っております。今後もさらなる割合の向上に向けて、引き続き構成団体に対する働き掛けを行うとともに、女性有識者への防災会議委員の委嘱などの取組を進めてまいります。</p>	<p>○－A</p> <p>埼玉県防災会議の女性委員割合は、年々増えており、内閣府が定めた数値を大きく上回っていることは評価ができる。</p>

要請項目	県回答	評価・方向性
<p>「女性活躍・男女共同参画の重点方針2024」において、「防災・復興に関する政策・方針決定過程への女性の参画拡大」や「防災の現場等における女性の参画拡大」などに記されているように、女性の視点を入れた災害対応がおこなわれることが災害に強い社会の実現のためには不可欠である。</p> <p>県においては、目標数値が達しているものの、今後、さらなる向上に努めることが必要である。また、埼玉県内各市町村においても、市町村防災会議への女性の割合を早期に30%達成することが望ましいと考える。</p> <p>【参考情報】</p> <p><女性活躍・男女共同参画の重点方針 2024></p> <p>https://www.gender.go.jp/.../sokushin/jyuten2024_honbun.pdf</p> <p>内閣府男女共同参画局による「女性活躍・男女共同参画の重点方針2024」によると、防災・復興に関する政策・方針決定過程への女性の参画拡大を次のように定めている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 都道府県防災会議委員に占める女性の割合30%（埼玉県は31.5%） ② 地方（市町村）防災会議委員に占める女性の割合を令和7年までに女性の登用組織数0の解消と、委員に占める女性の割合を早期に15%とし、さらに30%を目指す。 	<p>また、市町村における防災会議委員における女性割合についても向上が図られるよう、女性割合の向上に既に取り組んでいる事例の紹介などをを行いながら、市町村の取組を支援してまいります。</p> <p>※参考数値 埼玉県防災会議の委員数は72名で、そのうち女性委員は26名（36.1%） (令和6年8月1日時点)</p>	<p>今後は、市町村要請にて、目標割合未達の自治体に対して要請をおこなう。</p>
<p>（4）首都直下型地震等、マグニチュード7クラス以上の地震発生への対応について</p> <p>①マグニチュード7クラス以上の地震発生に耐久できる水道管（送水管）の耐震管への敷設替えを、病院や避難所等の施設へ通ずる水道管を優先的に実施すること。【新規】</p> <p><要請の根拠></p> <p>平成24、25年に埼玉県が発表した「埼玉県地震被害想定調査報告書」では、今後30年間において、南関東地域でマグニチュード7級の地震が発生する確率は70%としており、いつ大規模な地震が発生してもおかしくない状況にある。</p> <p>また、2022年4月時点では、県営水道の送水管路延長約777kmの</p>	<p>【企業局・水道管理課・水道企画課】 【保健医療部・生活衛生課】</p> <p>県では、川の水を浄化して水道水を作り、秩父地域を除く県内の市や町の配水池等へ水を供給する「水道用水供給事業」を営んでいます。</p> <p>また、要請にございます病院や避難所等の施設への給水は市町村の「水道事業」において行っています。</p> <p>県の送水管については、管路ごとの重要度や耐震性等を踏まえた優先順位に基づき、効果的に耐震化を実施してまいります。</p> <p>一方、病院や避難所等の重要施設に直接通ずる</p>	<p>○－B</p> <p>病院や避難所に通じる水道管については、市町村管轄となるため、市町村要請を継続しておこなう。</p> <p>また、2025年1月に発生した八潮市道路陥没事故のような惨劇が二度と起きぬよう、上水だけでは</p>

要請項目	県回答	評価・方向性
<p>うち、耐震管の使用率は約40%であり、地盤状況を考慮した耐震適合率でも66%となっている。</p> <p>2024年1月に発生した能登半島地震においても、被災者の声からは1日も早い水道の復旧を望む声が多く、特に、命に直結する病院や避難所などへの施設に通ずる水道管を優先的に耐震管へ変更する敷設替えをおこなうことが重要である。</p> <p>なお、首相は「今年度内にすべての自治体において、上下水道耐震化計画の策定や更新を進める」としており、その方針を理解し、県内全ての自治体で上下水道耐震計画の策定や更新がなされるよう推進することが必要である。</p>	<p>水道管については、各市町村等の水道事業者において、国の補助金も活用しながら耐震化に取り組んでいるところです。</p> <p>令和6年12月に国において当該補助制度が拡充されたため、県においては、拡充された補助制度の内容について水道事業者に対し分かりやすく伝えるための説明会を開催するとともに、補助金の活用や耐震計画の策定等に関する指導・助言などを行い、重要施設へ通ずる水道管の耐震化が着実に推進するよう、各水道事業者の取組を後押ししてまいります。</p>	<p>下水道管路（污水幹線、雨水・放流幹線）の早期点検と修繕の要請を検討していく。</p>
<p>②非常参集訓練、図上訓練の充実による市町村での災害対応レベルの向上をはかること。【新規】</p> <p>＜要請の根拠＞</p> <p>日本の災害対策の法体系の基本は、市町村が主たる対応者であり、そのフォローをするのが都道府県となっていることから、市町村や都道府県の役割が非常に重要である。</p> <p>災害対応能力を上げるためにも、常日頃から実践的な訓練をおこない、対処能力を上げる必要があり、非常参集訓練や図上訓練を頻繁におこなう必要がある。</p>	<p>【危機管理防災部・危機管理課・災害対策課】</p> <p>市町村の災害対応力強化につなげるため、各市町村が実施している防災訓練の内容について、各市町村で共有し、今後の訓練の参考としていただいております。</p> <p>また、毎年実施している県主催の図上訓練には、多くの市町村が参加し、県との連携要領の確認等を行っております。</p> <p>さらに、県では、平時から災害ごとのシナリオ作成や訓練を繰り返すことによって、関係機関との強固な連結を推進し、県全体の危機・災害対応力の強化を図る「埼玉版FEMA」に取り組んでおります。</p> <p>今後も引き続き、市町村などの関係機関と連携しながら、県全体の危機・災害対応力の強化を図ることで、県民の安心安全を確かなものとしてまいりたいと考えております。</p>	<p>△－B</p> <p>埼玉版FEMAについては、様々な有事を想定し、多くの市町村が図上訓練に参加しており、今後も継続的な開催が予定されているため、開催状況の確認をしていく。</p> <p>しかし、非常参集訓練については、触れられておらず、開催と参集率の把握などを含めた要請をおこなう。</p>
<p>③広域受援計画の策定と充実をはかり、災害時における復旧・復興に備えること。</p> <p>また、定期的な見直しをおこなうこと。【新規】</p> <p>＜要請の根拠＞</p>	<p>【危機管理防災部・災害対策課】</p> <p>首都直下地震や風水害などによる大規模災害が本県で発生した場合を想定し、国、消防、警察、自衛隊などの広域的な応援や他の自治体等の応援</p>	<p>○－B</p> <p>広域受援計画が2012年3月に策定されていること、直近</p>

要請項目	県回答	評価・方向性
<p>広域受援計画は災害時の混乱を低減し、効率的かつ迅速に支援を受け入れるための重要な枠組みである。</p> <p>埼玉県では既に計画は策定され、2024年3月にも計画更新がおこなわれているが、被災者の生活を早期に安定させ、復旧・復興を円滑に進めるためには、他の自治体・企業・団体との連携強化、災害情報の迅速かつ的確に共有するための仕組み構築、職員や関係者の教育訓練など、さらに内容を充実させていくことが必要である。</p> <p>【参考情報】 埼玉県「広域受援計画」 https://www.pref.saitama.lg.jp/a0402/jyuenkeikaku.html</p>	<p>を円滑に受入れるため、平成24年3月に埼玉県広域受援計画を策定しております。</p> <p>また、埼玉県広域受援計画の見直しを適宜行っており、直近では令和6年3月に修正を行っております。</p>	<p>で2024年3月に見直されていることから、要請内容については、県として対応できていると評価する。</p> <p>今後の見直し状況を注視し、新たな課題などがあれば、要請をおこなう。</p>
<p>④災害時における通信断絶を想定した衛星通信インフラの確保をはかること。【新規】</p> <p><要請の根拠></p> <p>巨大地震の発生時には、多くの地域での通信断絶が見込まれ、既存の通信インフラでは災害救助要請などの連絡手段が絶たれてしまうことも想定しておかなければならず、衛星インターネット機器の設置・運用を防災計画に盛り込むことは非常に有効な災害対策となる。衛星インターネットは設置の容易さ、静止軌道衛星による広範囲通信の網羅などの理由から非常に有用であり、人命救助や復旧活動などの要請が滞りなくおこなえることが期待できる。東京都を含む他県の導入例を参考に、埼玉県および各市町村においても導入・検討を進める必要がある。</p> <p>【参考情報】 総務省「衛星インターネットの導入事例紹介～埼玉県小鹿野町の状況～」 https://www.soumu.go.jp/sotsu/shikoku/chosa/eisei_inet/pdf/chap02.pdf</p>	<p>【危機管理防災部・消防課・災害対策課】</p> <p>県では、防災行政無線を整備しており、公衆通信網等の通信途絶が発生した場合でも、市町村等の重要拠点間を接続する通信網を確保しております。</p> <p>防災行政無線は、地上に中継局を有する地上系と、通信衛星を中継局とした衛星通信インフラである衛星系の2系統により運用しております。</p> <p>大規模災害時行政機関相互のインターネット環境確保による情報共有を図るとともに、孤立集落の状況を把握するため、令和7年度に衛星通信機器を導入してまいります。</p>	<p>○－B</p> <p>県の防災行政無線は衛星通信インフラも導入され、市町村などの重要拠点間を接続する通信網も確保され対応ができるることは評価できる。</p> <p>しかし、衛星通信が県全域で可能なのか具体的な数値（網羅率）の確認が必要なため、引き続き、要請をおこなう。</p>
<p>⑤大量アクセスに耐えうる行政サイトを構築し、大規模災害に備えること。【新規】</p> <p><要請の根拠></p> <p>広域におよぶ震災発生時には、一人一台の個人端末所持が一般化する昨今において、非常に多くの人々が一度に災害情報へとア</p>	<p>【企画財政部・情報システム戦略課】</p> <p>埼玉県の公式ホームページ(https://www.pref.saitama.lg.jp/)においては、アクセス集中時の負荷分散を図る装置(コンテンツ・デリバリー・ネットワーク / CDN)な</p>	<p>○－A</p> <p>県公式ホームページは負荷分散を図る装置は導入され、サーバーの二重化(ミ</p>

要請項目	県回答	評価・方向性
クセスすることが想定される。このことから、一極集中接続に耐えうるネットワーク（通話回線幅輶回避）やサーバーインフラの増強など、強靭な行政サイトの構築をはかる必要がある。	どを導入することで、強靭な行政サイトの構築を図っています。 また、万一、アクセスの集中によるサーバー障害が発生した場合、瞬時に別のサーバーに切り替えられるよう、本県のサーバーは二重化しております。	ラーリング）も実施されていることから、今後状況を確認していく。
⑥災害時協力企業マップの作成と配布を進め、災害に備えること。【新規】 <要請の根拠> 平常時から自治体企業が協定を結び、緊急時には迅速な対応ができるよう準備を整えることとあわせ、緊急時には十分に機能することが望ましい。 埼玉県においては、「ミンナ防災」の取り組みの中で、埼玉県地域防災サポート企業・事業所を紹介して取り組んでいる。しかしながら、利用者からは、マップ上での表記でないため、いざという時には活用できない。 より利用しやすい、活用しやすい取り組みとして、災害時協力企業マップの作成と配布を進め災害に備えること。また、市町村においても、災害時協力企業マップ作成の前進がはかられるよう、県は各市町村に対しての指導を進める必要がある。 また、各市町村においては、災害時協力企業への取り組みを継続しながら、県と連携した、災害時協力企業マップの作成と配布を進め災害に備えることが必要である。	【危機管理防災部・危機管理課】 埼玉県地域防災サポート企業・事業所登録制度につきましては、登録していただいた企業・事業所に、災害や事故が起きた場合に地元の市町村等と協力して、救援活動等を実施していただく制度です。 そのため、災害や事故が発生した場合に機能するよう、埼玉県地域サポート企業・事業所制度に登録していただいた企業等の情報を市町村に提供し、活用していただくよう取り組んでまいります。	△－B 各市町村に情報提供はできているが、具体的に作成にまで至っている市町村は少なく、継続しての要請が必要と捉える。 また、G I S（埼玉県地理情報システム）などでの展開など県として対応できることもまだあることから、継続した要請をおこなう。
(5) 台風や線状降水帯などによる水害への対応について【新規】 洪水発生時の垂直避難を円滑にするため、避難指定ビルなどの設定をおこなうこと。 <要請の根拠> 近年、地球の温暖化に伴う台風の大型化や線状降水帯の頻繁な発生など、水害が起こる確率は非常に高くなっている。 埼玉県においても、2019年台風による被害は記憶に新しい。当時、県北部において緊急避難指示が出された際、避難者はどこ	【危機管理防災部・災害対策課】 市町村は、切迫した災害の危険から命を守るために指定避難所を、洪水や崖崩れ、地震など異常な現象の種類ごとに指定しております。 指定緊急避難場所は公共施設だけではなく、ビルやマンションなどの民間施設についても指定することができます。 県では、住民の安全の確保の観点から、平成25年度以降、毎年文書で市町村に指定緊急避難場	△－B 市町村に対し、助言や支援をおこなっているとあるが、実際にまだ県内において垂直避難を目的とした避難指定ビルはほとんどなく今後の状況を確認していく

要請項目	県回答	評価・方向性
<p>に避難してよいのか分からず、自己判断にて近隣の高いビルに駆け込み避難していた実態がある。</p> <p>浸水リスクの高い地域においては、避難ビルや高層建物を指定し、住民が垂直避難できるよう整備する必要がある。</p> <p>【参考情報】</p> <p><東京都の津波避難ビル制度></p> <p>東京都では、浸水リスクの高い地域において、避難ビルを指定し、住民が安全に垂直避難できるように条例を整備しています。また、指定された避難ビルには適切な標識や案内が設置され、避難経路も明確にされている。</p> <p><大阪市の浸水対策></p> <p>大阪市では、洪水や高潮時の避難を目的として垂直避難を推奨する条例を制定し、避難ビルの指定や住民への周知活動をおこなっている。避難訓練も定期的に実施され、住民の避難意識向上をはかっている。</p>	<p>所の指定を要請しております。</p> <p>指定緊急避難場所の指定が円滑に進むよう、引き続き市町村に対し、必要な助言や支援を行ってまいります。</p>	<p>必要があり、市町村要請とともに、継続した要請をおこなう。</p>