

2021年度

埼玉県への政策・制度要請

9分野 40項目

I. 総合経済・産業政策

1. 公契約条例の制定について

公契約においては、事業・業務の民間委託の広がり、公的施設における指定管理者制度の導入、競争入札の拡大が進む中、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)。

現状、新型コロナウイルスの感染対策により、財政が逼迫しており、公契約の低価格化が進むことが懸念されている。このことは、公契約事業に携わる民間企業の経営悪化や労働者の労働条件の低下、あるいは公共サービスの質の低下などにもつながり、現実的に各種事故も発生している。

その結果、委託・入札企業に働く労働者の賃金・労働条件の低下や雇用不安を引き起こすだけでなく、委託企業の安定的、継続的な事業実施を困難にさせ、地方公共団体が提供する行政サービスについて、ときには住民生活への大きな混乱や被害をもたらす。

これを防止するためには、公契約下で働く者の適正な労働条件の確保および質の高い公共サービスの提供など、公契約の適正化をはかるため公契約条例を制定すること。

<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、新型コロナウイルスの感染対策により、財政が逼迫しており、公契約の低価格化が進むことが懸念されている。

そのような中、民間事業者と契約を締結しておこなう公共工事や庁舎の維持管理業務の落札業者においては、公共事業であることを踏まえ、成果の品質の低下や下請業者などへのしわ寄せが生じるようなことがあってはならない。

さらに、公共事業においては、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、広範にわたる公共サービス事業がある。

このような公共事業に働く労働者においても、法令順守はもとより、本来、公務員がおこなうべき公共サービスを代行するケースもあり、同一労働同一賃金の観点からも、実際の公務員の賃金水準と同等な労働条件が必要である。

そのためには、発注する際に、労働報酬下限額の設定、受注者における履行状況などの報告、労働者等による不当な賃金の申出、条例違反業者の公表などの公契約条例の制定が必要である。

2. 「下請等中小企業者の取引条件改善に向けた取り組みに関する連携協定」の締結について

埼玉県においても多くの中小企業があり、その中でも下請法に基づく中小企業も多く存在します。2016年9月、政府は親事業者と下請事業者双方の「適正取引」や「付加価値向上」、サプライチェーン全体にわたる取引環境の改善をはかることを目的とした「未来志向型の取引慣行に向けて」を公表し、これに基づいて、下請法、下請中小企業振興法の強化、手形に関する通達の見直し、業界団体による自主行動計画の策定、業種別下

請ガイドラインの改訂、「型」管理の適正化に向けたアクションプランの策定などが実施されています。

このような政策に対して、公正取引委員会の書面調査や中小企業庁による自主行動計画フォローアップ調査や下請Gメンヒヤリング調査などが実施されることになっていきますが、埼玉県の実態としては、適正な取引価格や支払方法など適正な取引価格が難しい状況も見受けられる。

したがって、埼玉県としても「下請等中小企業者の取引条件改善に向けた取り組みに関する連携協定」の締結、もしくは県内下請等中小企業の実態を把握し、改善できる体制づくりを整えること。

<要請の根拠>

埼玉県内の下請等中小企業においては、適正な取引価格に取引ができない状況も報告されています。例えば、金型の保管場所の確保や価格の一律引下げ要請などがあり、適正な付加価値による取引価格を維持できないところがあります。

連合埼玉では、ここ数年、経済5団体への取引の適正化への取り組み要請をおこなっていますが、和歌山県の事例を踏まえ、埼玉県においても、積極的に取り組みをおこない、埼玉県としての下請等中小企業の実態を把握し、取引の適正化に向けた中小企業への支援が必要である。

【参考情報】

2018年7月、経済産業省と和歌山県は、県内の下請等中小企業者の取引条件改善に向けた取り組みに関して相互に連携していくことに合意し、「下請等中小企業者の取引条件改善に向けた取組に関する連携協定」の締結を合意しました。

3. 埼玉県が事業主体の工業団地に向けた実態把握と企業誘致の取り組みについて

埼玉県においては、県内88ヵ所の工業団地が（計画・造成中を含め）あり、その中で、事業主体が県のものが、46工業団地（既設 35団地、計画・造成中 11団地）があります。その中で、県内の工業団地においても、企業進出、企業撤退などの動きがあり、それぞれの地域の特性を活かした魅力の発信と企業誘致の取り組みが必要である。

埼玉県が事業主体の工業団地における工業団地の誘致戦略を策定すること。

<要請の根拠>

昨今の企業再編や事業集約などにより、埼玉県においても既設の工業団地からの企業撤退がある。特に、県北の地域においても、撤退する企業があり、働く場所も減少しているため、若年層が他地域に流出してしまうケースが散見される。

県内の各地域の工業団地においては、集約型雇用として期待され、地域の成長にも大きく寄与する。

このような状況を踏まえ、既設の企業進出の状況ならびに企業撤退に伴う新たな誘致の取り組み状況、また計画・造成中の企業誘致への取り組み状況を教えていただき、今後の企業誘致への取り組み戦略を説明していただきたい。

4. 「連合プラットフォーム（愛称：笑顔と元気のプラットフォーム）」への協力について 連合全体において、働く仲間と地域社会をつなぎ、地域社会を支えることに焦点をお

き、各地域の中小企業の経営基盤の強化と地域の活性化に向けたつなぎ役となり、中小企業・組合支援に取り組むこととしています。

そのために、全国47都道府県において、それぞれの地域社会の活性化と地域の中小企業が元気になることで、地域に暮らす人や働く人が笑顔と元気の好循環のサイクルが生まれるプラットフォームを構築していくこととしています。

埼玉県においても、連合プラットフォーム（愛称：笑顔と元気のプラットフォーム）に対して協力・支援すること。

<要請の根拠>

要請の背景には、中小企業の課題として、人材不足、人材確保が困難、女性活躍、後継者問題、資金運用面、取引問題（公契約基本法、公契約条例、中小企業振興基本条例の制定）などがあり、地域活性においては、人口減少、子ども・若者支援、就職氷河期、引きこもり、地域衰退などの課題があります。さらに、新型コロナウイルスの影響もあり、「新しい生活様式」の中で、雇用対策、中小企業支援、デジタル化推進などへの取り組みも必要となります。

埼玉県に働き、埼玉県に生活する人たちが中心となり、これからも、埼玉県に安心して、将来への夢を持ち、働き、生活できる埼玉県にしていく必要があります。

そのためのプラットフォームとして、「産官学金労言」の各団体と連携した取り組みが必要と認識しています。その関係強化、連携となる「連合プラットフォーム（愛称：笑顔と元気のプラットフォーム）」への各種連携、イベントなどへの協力をお願いしたい。

II. 雇用・労働政策

1. 中小企業退職金共済制度への補助制度導入について

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。

<要請の根拠>

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ですが、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状況にある。中小企業にとっては、中小企業退職金共済が最も有効な選択肢と考える。

埼玉県については、市町（16市3町）で補助制度があり支援を行っているが、関東地域では東京都や群馬県が補助制度を定めている。

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、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。

【参考情報】

※埼玉県内で助成制度のある市町

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

※助成制度のある関東の行政

https://chutaikyo.taisyokukin.go.jp/link/link02_02.html

2. 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) がんになっても働き続けられるよう労働者・雇用者双方に啓発をおこなうとともに、がん相談支援センターや埼玉産業保健総合支援センターなど、がんと仕事の両立に関する相談窓口を周知すること。
- (2) 治療と就業の両立に配慮し、新たにな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こと。
- (3) 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。

<要請の根拠>

国立がん研究センターの推計で日本人の2人に1人が生涯でがんを経験するとされ、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両立を支援することが必要となる。

しかし、「治療と仕事の両立は困難」という思い込みから、がんと診断された労働者の約35%が依願退職、あるいは解雇を余儀なくされており、がんになる前から知識を身につけることが必要です。さらには、すで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、東京都では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、事業主への支援により再就職に向けた対策がおこなわれている。

治療中のがん患者で18歳未満の患者については、小児がん患者に対する助成制度があり、40歳以上については介護保険が利用可能となっている。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はなく、家族に大きな負担がかかっていることから、18歳から39歳のがん患者に対する支援が必要と考える。

Ⅲ. 交通政策

1. 新大宮上尾道路の全線開通に向けた対応について

上尾道路については、平成28年（2016年）に上尾市小敷谷から桶川市川田谷までの4.7Kmが開通し、圏央道桶川・北本インター利用の際の利便性が向上した。しかしながら、本事業については、国道17号を含めた周辺交通の利便性向上は、鴻巣市箕田までの2期区間が開通してその目的が達成されると捉えている。2期区間の早期開通に向け、国・県・市と連携を図り、事業の推進をすること。

あわせて、首都高速道路埼玉大宮線についても、現在、与野JCTから上尾南出入口（仮

称)までの約8kmについて事業が進められていますが、さらなる延伸についても早期実現に向けて取り組むこと。

<要請の根拠>

現在、圏央道桶川北本インターまでの整備が完了し、大宮から上尾・桶川方面への利便性は向上したが、北本や熊谷方面に向かうには、依然として国道17号を利用せざるを得ない状況にあります。現在も、国道17号の交通渋滞は一部緩和したものの解消までには至っていない状況にある。また、本事業は昭和44年(1969年)に都市計画が決定され、令和元年に工事着工され、周辺住民のみならず国道17号を利用する輸送業者もその完成を待ちわびている。本事業が完了することで、配達などの仕事で運転をする労働者の労働時間短縮や交通事故の削減にも寄与するものであり、早期開通が必要である。

2. 埼玉高速鉄道線の延伸について

埼玉高速鉄道線は、現在、浦和美園駅まで開業し、東京メトロ南北線に乗り入れていることから、東京都内への通勤・通学的手段として多くの人々が利用している。しかしながら、現在、岩槻まで延伸する方向で検討がされているが、通勤・通学などの利便性向上に向け、県とさいたま市および関係する自治体との連携を強化し、早期実現に向け推進すること。

<要請の根拠>

現在は、周辺地域から車で浦和美園駅まで移動し、電車に乗り替える利用者が多くいる。そのため、浦和美園駅周辺では朝・夕の交通渋滞が常態化しており、流通業に携わるドライバーは、運転時間の長時間化や配達時間を守るための早期出発・遠回りなどの実態があり、電車利用の利便性向上のみならず、浦和美園駅周辺の交通渋滞の緩和のためにも埼玉高速鉄道線延伸の早期実現が必要である。

IV. 福祉・社会保障政策

1. 地域共生社会の実現と人材育成の強化について

地域共生社会の実現と人材育成の強化に向けて、国の制度改革や新たなニーズに対応した「第6期埼玉県障害者支援計画」を着実に実行するとともに、以下の施策をおこなうこと。

- (1) 真の地域共生社会の実現に向け、2021年4月施行の「地域共生社会の実現のための社会福祉などの一部を改正する法律」への対応をおこなうこと。
- (2) 障がい者が安心して生活できる社会の実現に向けて、各市町村と連携して取り組み、自治体がおこなうべき事項とその範囲を明確にすること。
- (3) 専門職(コミュニティソーシャルワーカー等)の育成・支援をおこなうこと。

<要請の根拠>

2021年4月に「地域共生社会の実現のための社会福祉などの一部を改正する法律」が施行され、改正の趣旨には「地域共生社会の実現をはかるため、地域生活課題の解決に資する支援を包括的におこなう市町村の事業に対する交付金および国などの補助の特例の創設」などが明記された。また、活動の核となる専門職(コミュニティソーシャル

ワーカー等)の育成・支援には、コミュニティソーシャルワーク事業が「福祉コミュニティの再構築」に、いかに貢献しているかを情報発信することが必要である。

国・県・自治体・地域住民が協働して地域福祉活動を推進し、障がい者が安心して生活できる社会の実現をめざすことが必要である。

2. 介護人材の確保対策の強化と地域包括ケアセンターの周知強化について

国の重要な社会基盤である介護人材の確保を早急を実現するとともに、以下の施策をおこなうこと。

- (1) 介護従事者をサービス利用者やその家族による過度なハラスメント・暴言・暴力などから守り、離職率の低下をはかること。
- (2) 介護従事者確保のために、地方自治体において処遇を改善する施策および潜在介護職員の復職支援研修や介護資格取得に対する研修費補助や奨学金補助、住居費補助などの支援を強化すること。
- (3) 地方自治体は、介護離職の防止に向けて、住民に対し地域包括支援センターの周知を強化すること。

<要請の根拠>

すべての働く人が安心して働き続けるためには、医療・福祉・介護サービスの担い手の確保は欠かせない。中でも介護人材は、国が構築をめざす重要な社会基盤である「地域包括ケアシステム」の実現にとって必要不可欠な存在であり、人材確保を実現しなければならない。また、大都市部周辺の地域では、処遇水準の高い都市部の施設へ流出しており、歯止めをかける対策を講じる必要がある。

介護離職を防止するには、住民が地域包括支援センターの役割を認知し、介護支援が必要になった場合の具体的な手続きを周知させることも必要である。

3. ケアラー支援・ヤングケアラー支援の取り組みについて

埼玉県は全国に先駆けケアラー支援計画を策定したが、本来の目的である「ケアラー自身の人生を支援する」という視点は見失われがちにあるため、埼玉県ケアラー支援条例の目的である「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、ケアラー支援の流れをつくとともに、以下の施策をおこなうこと。

- (1) ケアラー支援(ヤングケアラー支援含む)について理解を広げるため、県民に対して啓発活動などを実施すること。
- (2) 自ら助けを求めない(求められない)ケアラー・ヤングケアラーを発見し、アセスメントを実施し、必要な支援につなげていくこと。
- (3) ケアラー支援・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ことから、県がどのように市町村をバックアップするかが問われているため、実態を把握するための調査を進め、関わる可能性のある方々に対する人材育成や研修・啓発をおこなうこと。
- (4) ケアラー・ヤングケアラーやその家族、専門職など、誰もがアクセスしやすい相談窓口を設置・可視化すること。
- (5) ケアラー・ヤングケアラー支援事業の実施責任は基礎自治体に置き、支援事業をNP0

や福祉法人なども担えるようにすること。

(6) 市町村による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、市町村の取り組みをリードし、バックアップすること。

＜要請の根拠＞

ケアラー支援は「良い介護をするための支援」と理解されがちだが、ケアラーに情報（介護知識や福祉の制度やサービス）を提供し、利用に結びつけることやサービス量を増やせばよいという誤解がある。確かに被介護者へのサービスの量と質が担保されれば、ケアラーの負担は軽減されるが、ケアラー支援とはケアラー自身の「人生の支援」であり、ケアラーと被介護者には異なる支援が必要となる。また、ケアラーの抱える問題を把握・評価するためのアセスメントが不可欠である。

ケアラー支援を効果的に機能させるには、各項目を個別に取り組むのではなく、有機的に連携した「支援の流れをつくる」ことが重要になる。また、ケアラー支援・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ことから、県がどのように市町村をバックアップするかが問われている。まずは、実態を把握するための調査を進め、関わる可能性のある方々への研修・啓発に取り組む必要がある。また、市町村による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しなければならない。

4. 常時介護が必要な重度障がい者が、在宅勤務中に重度訪問介護を利用できる制度の創設について

「重度訪問介護」は、障害者総合支援法の規定に基づき、施設や病院を出て地域で暮らす重度障がい者に対して、入浴、排せつ、食事の介助や、外出時の移動の介助、日常生活の見守りを提供するサービスである。しかしながら、厚生労働省告示により利用条件が定められており、「通勤、営業活動などの経済活動にかかわる外出、通年かつ長期にわたる外出および社会通念上適当でない外出を除く」という一文によって就労・就学時の利用は認められていない。そのため、就労できる能力がある障がい者の雇用の機会が奪われている。

したがって、常に介護が必要な重度障害者が就労すると、働いている間は重度訪問介護サービスを受けられない国の制度を補完するため、在宅就労時も訪問介護を受けられる全国初のサービスを提供しているさいたま市独自の施策を参考に、常時介助の必要な重度障がい者が在宅勤務中に重度訪問介護を利用できる制度を創設すること。

＜要請の根拠＞

重度障がい者が就労中も重度訪問介護が利用できるようになれば、就労時間中も支援を受け、安心して仕事ができるようになる。重度訪問介護の訪問先にかかわる制限を緩和することにより、重度障がい者の就労機会を促進し、障がい者全体の就労機会の拡大につながる。また、就労での収入を得ることで、経済面での「自立」も可能となる。

【参考情報】

さいたま市重度障害者就労支援制度

<https://www.city.saitama.jp/002/003/004/003/006/p064509.html>

5. ペアレントメンターの積極的活用に向けた対応について

埼玉県が育成したペアレントメンターが積極的に活用されているといい難い状況にある。埼玉県が養成したペアレントメンターの派遣については、市町村の相談機関を通じた申請とし、当事者の負担軽減につなげることを。そのために、ペアレントメンターを通じてその他の必要な支援へつなげることを発達障害児の保護者支援の重要な施策の一つとして明確に位置付けること。

＜要請の根拠＞

埼玉県は平成22年から令和元年までに117人のペアレントメンターを育成したとしているが、十分に活用がなされているとは言えず、特に市町村の発達障害を専門とする相談機関のホームページなどにおいて紹介がなされていないことから、存在自体を知らない当事者が生まれている。また、メンターという名前や存在を知らなかった親が多いことから更なる周知が必要である。

【参考情報】

ペアレントメンターとは、自らも発達障害のある子育てを経験し、かつ相談支援に関する一定のトレーニングを受けた親を指します。

V. 環境・資源・食品政策

1. 持続可能な水道の実現に向けて

「埼玉県水道整備基本構想」の見直しにあたっては、策定までの期間において、県民に対して中間報告を含む途中経過の発表や説明会、パブリックコメントの実施などをおこない、細かな情報提供に努めるとともに広範な意見聴取をおこなうこと。

＜要請の根拠＞

人口減少やライフスタイルの変化、節水機器の普及などにより、水道の需要も低下しており、経営改善を実現するため、統合を行う水道事業体も現れています。また、昨年度の政策・制度要請の要請根拠でも示したように、市町を主な単位とした各水道事業体のハードルは高いと考えています。

このようなことから、昨年度の政策・制度要請では、事務仕様の統一や共同発注などによる事務の効率化やコストの削減を目的とする広域連携の推進を求めてきました。

しかしながら、昨年度の水道に関する政策・制度要請に対しては、「工事事業者や水道利用者（県民）などと幅広く意見交換を行うなど、情報収集・発信の実現に努める」との回答とあわせ、「基盤強化を推進するため、令和4年度末までに「埼玉県水道整備基本構想を見直す予定」との回答をいただいたところです。

県内の各水道事業は、県民が負担してきた水道料金を財源として発展してきた県民の財産です。当該基本構想の見直しにあたっては、水道事業体のみならず、広く県民に向けた情報提供と意見聴取をおこなうことが必要である。

2. 「2050年二酸化炭素排出実質ゼロ表明」とその実践に向けた産業界との連携強化について

「2050年カーボンニュートラル」の実現に向け、埼玉県としても「第2期埼玉県地球

温暖化対策実行計画」を踏まえて「2050年二酸化炭素排出実質ゼロ表明」をおこない、各市町村に対して表明を促すこと。

特に、政府の「2050年カーボンニュートラルに伴うグリーン成長戦略」が供給側の取り組みを中心としていることから、住民など需要側の行動を促す意識喚起の取り組みを積極的に進めていくこと。また、グリーン成長戦略で実行計画が策定されている14分野（※1）を中心に、産業界との情報交換・意見交換を強化し、地元の事業所における取り組みの推進状況、今後の推進計画などに関し広く共有化をはかり、規制の見直しなどを含め、地方自治体として必要な支援を強化していくこと。

<要請の根拠>

2020年10月、菅総理は第203回臨時国会の所信表明演説において、「2050年までに、温室効果ガスの排出を全体としてゼロにする、すなわち2050年カーボンニュートラル、脱炭素社会の実現を目指す」ことを宣言し、12月には「2050年カーボンニュートラルに伴うグリーン成長戦略」が策定されました。

また、環境省ではゼロカーボンシティ（「2050年までにCO₂排出量実質ゼロ」を表明した自治体）の取り組みを後押しするための事業を2021年度予算において「ゼロカーボンシティ再エネ支援パッケージ」として要求しています。このような中、2050年二酸化炭素実質排出量ゼロに取り組むことを表明した自治体が増えつつあります。（関東圏では、東京都、神奈川県、千葉県、栃木県、群馬県、山梨県が表明）

グリーン成長戦略は供給側の取り組みを中心としていますが、住民など需要側の行動を促す意識喚起の取り組みを積極的に進めていくことも重要です。また、二酸化炭素排出の約35%を占める産業部門など、産業界との連携が不可欠であり、グリーン成長戦略で実行計画が策定されている14分野（※1）を中心に自治体と地元産業界との定期的な意見交換の場を設け、地元の事業所における取り組みの推進状況、今後の推進計画などに関し広く共有化をはかり、規制の見直しなどを含め、自治体として必要な支援を強化していくことが必要である。

【参考情報】

○環境省 カーボンニュートラルの定義

市民、企業、NPO/NGO、自治体、政府等の社会の構成員が、自らの責任と定めることが一般に合理的と認められる範囲の温室効果ガス排出量を認識し、主体的にこれを削減する努力をおこなうとともに、削減が困難な部分の排出量について、他の場所で実現した温室効果ガスの排出削減・吸収量等を購入すること又は他の場所で排出削減・吸収を実現するプロジェクトや活動を実施することなどにより、その排出量の全部を埋め合わせた状態をいう。

○グリーン成長戦略で実行計画が策定されている14分野（※1）

洋上風力産業、燃料アンモニア産業、水素産業、原子力産業、自動車・蓄電池産業、半導体・情報通信産業、船舶産業、物流・人流・土木インフラ産業、食料・農林水産業、航空機産業、カーボンリサイクル産業、住宅・建築物産業／次世代型太陽光産業、資源循環関連産業、ライフスタイル関連産業

○2050年二酸化炭素排出実質ゼロ表明 自治体（2021年8月31日時点：順不同）

<日本全体>444自治体（40都道府県、268市、10特別区、106町、20村）

<埼玉県内>秩父市、さいたま市、所沢市、深谷市、飯能市、狭山市、入間市、日高市、春日部市、久喜市、越谷市、草加市、三郷市、吉川市、八潮市、川越市、本庄市、上尾市、松伏町、小川町、美里町

○第3期埼玉県地球温暖化対策実行計画（事務事業編）削減目標

計画期間は2021年度から2030年度までの10年間とし、県の事務事業に伴い排出される温室効果ガスを2030年度までに、2013年度比で28%以上削減。

○第2期埼玉県地球温暖化対策実行計画（区域施策編）削減目標

計画期間は2020年度～2030年度とし、2030年度における埼玉県の温室効果ガス排出量を2013年度比26%削減。

VI. 教育・子育て政策

1. 教職員における労働環境の整備について

教職員がワークライフバランスのとれた働き方ができ、それぞれが持っている能力を発揮し、いきいきと児童・生徒と触れ合うことのできる労働環境となるよう、以下の施策をおこなうこと。

(1) 県教育委員会が2019年9月に策定した「学校における働き方改革基本方針」の目標に「勤務時間を除く在校等時間の上限を『原則月45時間以内、年360時間以内』』として取り組みが進められている。2020年度の結果としてこの目標が達成できなかった原因を把握し、2021年度には、その対策を展開することで全ての教職員が目標を達成し、目的である「働き方改革を推進し、学校教育の質の維持向上」をはかること。

(2) 「埼玉県の部活動の在り方に関する方針」（2018年7月）に基づき、各学校において部活動にかかわる活動方針が策定されている。この方針に則った部活動となるよう、特に休養日の設定や活動時間について遵守させること。

<要請の根拠>

2020年の埼玉県人事委員会による「人事管理に関する報告」によると、「県立学校では、本年4月からICカードによる勤務管理システムが導入され、客観的かつ正確な在校時間などの把握ができるようになった。学校の管理職は、この勤務管理システムを活用して教員の在校時間および職員の勤務時間を把握し、定められた上限時間を超えないよう業務の削減や見直しに取り組んでいくことが求められる。

また、部活動については、県教育委員会の「埼玉県の部活動の在り方に関する方針」<平成30年(2018年)7月>に基づき、各学校において部活動にかかわる活動方針が策定されている。学校の管理職は、部活動の休養日の設定など、活動方針が適切に運用されるよう確認や指導に努めていく必要があると記載されている。

教職員の負担軽減対策を進め、児童・生徒と触れ合うことのできる労働環境をつくることは喫緊の課題である。

2. 学校教育現場におけるジェンダー平等の取り組みについて

学校教育現場でジェンダー平等の視点に立って、以下の施策をおこなうこと。

(1) 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をは

はじめ、正しい理解の促進のため生徒への対応はもとより、教職員や保護者（PTAも含む）の研修や相談体制の整備を継続しておこなうこと。

(2) いまだに男女別の名簿だけで運用されている学校教育現場の改善をおこなうこと。

(3) 性別によって指定されている制服など、性別を問わずに選択できるようにすること。

<要請の根拠>

本取り組みについては、2015年4月および2016年4月に文部科学省から出された通知や教職員向けのリーフレットにより、各学校に周知された経過がある。したがって、男女混合名簿などが広く採用されてきているが、いまだに男女別の名簿が運用されているところもある。また、性別によって指定されている制服などを、性別を問わずに選択できるようにし、このことによっていじめや差別が起きないように生徒を指導している例もある。いずれも、ジェンダー平等の視点に立った社会制度や慣行の見直しが求められている。

3. 児童虐待防止対策および保護が必要な児童に対する支援について

児童虐待防止対策および保護が必要な児童の対応として、以下の施策をおこなうこと。

(1) 虐待を発見したときは通告する義務があること、また、オレンジリボン運動を広く県民に周知・啓発すること。

(2) 児童相談所の児童福祉司および児童心理司の増員、ならびに弁護士、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>

これまでの児童虐待防止に向けた様々な周知活動により、早期発見や市民からの通報件数の増加につながっていると思われるが、さらにオレンジリボン運動を県内に広く推進・周知することは、児童虐待防止に有効と考える。

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・団体などに周知徹底し、引き続き取り組む必要がある。

【参考情報】

オレンジリボン憲章

「私たちは、子供の成長と発達を支援することが社会の責任であることを自覚して、次のとおり行動します。

①私たちは、子どものいのちと心を守ります。

②私たちは、家族の子育てを支援します。

③私たちは、里親と施設の子育てを支援します。

④私たちは、地域の連帯を拓けます。

私たちは、子供虐待のない社会を目指します。」

4. 子育て応援推進に向けた対応について

子育て応援推進について、以下の施策をおこなうこと。

- (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などの整備・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。
- (2) 市民のニーズを把握したうえで、病後児保育、土日の保育の対応をはかること。

＜要請の根拠＞

2021年4月1日現在の県内の保育所待機児童数は、対前年比695名減の388人で3年連続減少はしているものの、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、ここ数年の傾向では待機児童の数倍いる現状から、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。引き続き、利用者の多様化するニーズに対し多様な選択肢により、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。

また、病児保育施設については年々施設数が拡大しており、2018年度には全国3,130カ所（病児対応型1,068、病後児対応型643、体調不良児対応型1,412、訪問型7）となっている。しかしながら、延べ利用児童数は、同じく2018年度で1,008,712人にすぎず、例えば保育所などの利用児童数（2018年に261万人）と比べると、2年半に1回にすぎないということになる。地域におけるニーズを確認しながら、その拡充をはかっていく必要がある。

なお、拡充にあたっては、山梨県で導入された病児・病後児保育施設の「空き状況」をオンラインにてリアルタイムに確認できるシステムの導入など、迅速かつ簡易に施設を利用することができるようにすることが求められている。

Ⅶ. 人権・ジェンダー平等政策

1. 人権・ジェンダー平等に向けた取り組みについて

男女共同参画担当部門や市民の相談窓口など関係部門の職員が性の多様性を理解し、以下の施策をおこなうこと。

- (1) 当事者の困りごとに関する相談を受け止め、さまざまなハラスメントと同様に一元的な相談対応ができる環境を整備すること。
- (2) ドメスティック・バイオレンス（DV）を含む人権擁護、あらゆるハラスメントの防止、性的指向・性自認（SOGI）に関する差別の解消など様々なジェンダー平等課題への対応について、自治体職員をはじめ県内の企業や一般向けに啓発活動や研修会を推進すること。

＜要請の根拠＞

社会全体で、性的指向や性自認（性同一性障害含む）に関する深刻な実態への認識が深まり、差別の解消が大きな課題となっている。性的指向や性自認によって、地域や職場でハラスメントを受けることや“パートナーに対する医療行為に「同意」できない”“パートナーの介護のための介護休業を取得できない”などの差別的取り扱いを受けることがないよう、当事者の困りごとを解決していくための相談体制の整備が必要である。

また、性的指向・性自認に関する偏見や正しい理解が足りないが故のハラスメントをはじめ、パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメントなどあらゆるハラスメントを根絶するための取り組みを推進していく必要がある。

VIII. 消費者政策

1. 未成年者の飲酒防止に向けた取り組みについて

依然として続く未成年者の飲酒の防止に向けて、以下の施策をおこなうこと。

- (1) 「都道府県アルコール健康障害対策推進計画(※1)」の中に、未成年者の飲酒防止に向けた年齢確認の推進を盛り込むこと。
- (2) 未成年者の飲酒防止に向けて、事業主側に義務づけられている年齢確認の際のトラブルを防止するための啓発活動を推進すること。

<要請の根拠>

埼玉県では、2018年3月に「都道府県アルコール健康障害対策推進計画」を策定し、アルコール健康障害に関連して生じる飲酒運転、暴力・虐待、自殺などの問題に関連する施策との有機的な連携をはかり、必要な対策を実施することなどが明記されており、埼玉県HPへの掲載や埼玉県アルコール健康障害対策推進会議の開催などの取り組みが進められている。

そのような中、現在、「未成年者飲酒禁止法」により、未成年者への酒類の販売・供与の禁止に加え、事業主側（店側）に年齢確認を含めた必要措置義務が課されている。しかしながら、事業主側（店側）の未成年者年齢確認にともなう顧客とのトラブルは、依然として後を立たない。未成年者が年齢を偽り、事業主側（店側）が酒類を提供した場合、事業主側（店側）にも責任を問われる可能性がある。

また、改正民法が2018年6月13日の参院本会議で成立したことから、2022年4月1日より18歳・19歳が成人に達することとなっており、対象者の中には飲酒ができる年齢を取り違える可能性も考えられる。

したがって、アルコール健康障害対策基本法に基づき努力義務とされている「都道府県アルコール健康障害対策推進計画(※1)」の中に、未成年者の飲酒防止に向けた年齢確認の推進を盛り込むとともに、再度、事業主側に義務づけられている年齢確認の際のトラブルを防止するための啓発活動を推進することが必要である。

【参考情報】

「都道府県アルコール健康障害対策推進計画」策定（予定）状況(※1)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000176279.html>

IX. 防災政策

1. 災害時における避難所（防災拠点校の体育館）機能の拡充について

災害時に地域の避難所となる防災拠点校体育館の空調設備について、安全・安心な環境を確保するためのエアコン機器の設置・増設および電源の確保、ならびに停電時における電源自立型空調設備（停電対応型機種）などの導入促進を図るとともに、災害時を想定したエアコン設置訓練などの具体的な支援策に取り組むこと。

<要請の根拠>

防災拠点校の体育館は、災害時に避難所（救援センター）となる重要な施設であり、長期にわたり最低限の生活環境の確保を持続することが求められ、電力供給が通電時・

停電時にかかわらず、それらに対応可能な空調設備などの設置や電源の確保が必要となる。また、災害時を想定したエアコン設置訓練などの具体的な支援策も必要である。

なお、災害時の避難所となる公立小中学校体育館への空調設備の設置状況は、2020年9月時点で全国9%、埼玉県2.9%と非常に低いことから、早急な対応が求められる。

以 上