

2023年12月13日

さいたま市

市長 清水 勇人 様

連合埼玉さいたま市地域協議会

議長 大室



2023年度政策制度要請

平素より、地方自治発展並びに市民福祉向上の実現に向けた貴職のご尽力に対し、心より敬意を表しますと共に、連合埼玉さいたま市地域協議会の諸活動に対し、温かいご支援ご協力を賜っております段、深く御礼申し上げます。

さて、連合埼玉さいたま市地域協議会は、「働くことを軸とする安心社会」の実現を目指して活動しており、以下に掲げる政策制度要請をここに提出いたします。

つきましては、要請項目の内容についてご検討のうえ、ご回答をいただけますようお願い申し上げます。



I. 総合経済・産業政策

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
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、「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」を制定すること。
また、「賃金条項」については、①契約対象の範囲、②対象労働者の範囲、③受注者が労働者に支払う賃金の下限額、④労働組合等労働者が参加する審議会の設置、⑤受注者の責務、⑥履行確保の方法、⑦制裁に関する規定を設けること。

【要請の根拠】

埼玉県内では、すでに草加市・越谷市が公契約条例を制定している。また、上尾市・富士見市では、労働環境の整備に配慮した調達の推進を図るために「公契約に係る労働環境の確認に関する要綱」を制定しています。

発注者という立場から、公契約事業に従事する労働者の適正な労働条件を確保するためにも「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」の制定を求めるものです。

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、補助制度を導入するなど、加入促進のための支援を行うこと。

【要請の根拠】

昨年度、同じ内容を要請し、「他自治体における制度のあり方や利用状況などを踏まえ、研究していく」との回答をいただいたところです。今年度、再度要請いたします。現在の考えをご教示ください。

2. がん患者の就業支援について

治療と就業の両立に配慮し、新たにか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、がん患者の支援に取り組むこと。

【要請の根拠】

昨年度、同じ内容を要請し、「国、県、他市の状況等、動向を注視していく」との回答をいただいたところです。今年度、再度要請いたします。現在の考えをご教示ください。

Ⅲ. 交通政策

1. 自転車用ヘルメットの購入補助制度の創設

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。着用を普及させるためにも、ヘルメット購入のための補助制度を創設すること。

【要請の根拠】

埼玉県内では、すでに蕨市・ふじみ野市などが購入費用の補助を実施していることから、さいたま市においても実施を求めるものです。

Ⅳ. 福祉・社会保障政策

1. ユニバーサルシートの設置について

トイレのバリアフリーの一環として、乳幼児から高齢者までがオムツ替えなどの目的で利用できるユニバーサルシートの普及に取り組むこと。

【要請の根拠】

昨年度、同じ内容を要請し、「普及に取り組んでいく」との回答をいただいたところです。今年度、再度要請し、福祉のまちづくりを求めるものです。

2. ペアレントメンターによる発達障害オンライン講座について

「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催し、多くの保護者が参加できるようにすること。

【要請の根拠】

国立障害者リハビリテーションセンターの「発達に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%、『子どもにあった子育ての方法が分からない』と回答した保護者は51.5%と、ペアレントメンターの必要性が明らかとなる結果となっています。働く保護者も参加できる開催を求めるものです。

3. ケアラー・ヤングケアラー支援について

ケアラー・ヤングケアラーと接触の機会が多い病院、診療所、保健福祉関係の事業所などの協力を得ながら、ケアラー・ヤングケアラーに向けて、様々な支援があることの周知に取り組むこと。

【要請の根拠】

啓発活動は進んでいるところですが、ケアラー・ヤングケアラーとの接触の可能性の高い関係機関の協力を得ることで、更なる支援の周知を図ることができないか検討を求めるものです。

V. 教育・子育て政策

1. 育児休業と産後パパ育休の取得推進について

(1) 育児休業と産後パパ育休の申し出が円滑に行われるよう、事業主は以下①～④のいずれかの措置を講じなければならないことを市内事業主に周知すること。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備
- 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
- 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

(2) 本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は以下①～④の事項の周知と休業の取得意向の確認を個別に行わなければならないことを事業主に周知すること

- 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

【要請の根拠】

「令和4年度埼玉県就労実態調査報告書」では、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の育児休業取得率が93.1%に対して、配偶者が出産した男性の取得率は27%にとどまっています。育児休業法が改正され、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雇用環境の整備の促進を求めるものです。

以上