

令和 7 年度 第 1 回
埼玉県性の多様性に関する施策推進会議
議事録

令和 7 年 5 月 2 9 日（木）

埼玉県県民生活部人権・男女共同参画課

令和7年度第1回埼玉県性の多様性に関する施策推進会議 議事録

- 1 日時 令和7年5月29日（木）13：30～15：30
- 2 場所 知事公館中会議室及びオンライン
- 3 出席者 別添名簿のとおり
- 4 概要

○田代委員長

まず、本日の議事として、次第の3（1）第1期（現行）埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり基本計画の進捗状況について事務局より説明をお願いします。

○事務局

資料1、参考資料1に基づき説明。

（資料1）埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり基本計画の進捗について
（参考資料1）埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり基本計画全文

○田代委員長

それでは、ただいまの事務局からの説明に対して御質問、御意見ありましたらお願いいたします。

○前園副委員長

細かいところで申し訳ないのですが、実績と評価の理屈が通っているのか分らないところがありました。通し番号19番の「県相談機関によるDV相談の実施」について、DV相談が1,845件あり、A評価の理由として「性の多様性の内容を含む相談にも適切に対応した」とあります。ですが、件数があつたということ自体は適切に対応した根拠にはならないと思いますので、少なくとも性の多様性の内容を含む相談が何件ぐらいあつたとかという数字があつた方が良いと思います。

次に通し番号36番の「医師会への働き掛けについて関係課と連携を図る」について、実績が「県内医療機関に対して多様性を尊重した社会づくりに関する施策への協力を依頼した」となっていて、A評価の理由が「直接医療機関に対して働き掛け、理解を得られていると思われるため」となっておりますが、どういう協力依頼をして、その協力依頼がどう生かされたかみたいなことを明記せずに、「理解を得られている」と評価するのはどうかなと思いました。

○事務局

1件目につきましては、確かにその件数をもって相談に対して寄与できたかを判断するのは、論拠としては弱いという御指摘はそのとおりかと思います。性の多様性の内容を含む内訳を確認した上でこちらの評価は見直したいと思います。

2点目その医療機関に対しての働き掛けについても適切に対応していただけていると考える一方、医療機関に対して取組を実際にしていただけたかというデータはなかなか取れないところもございますので、こちらについてはそのどれだけの機関に働き掛けたなど、なるべく定量的にお示しできるところで評価

をしてまいりたいと思います。

○田代委員長

ありがとうございます。他にいかがでしょうか。先ほど御説明のあった内容も含めて、議論していただければと思いますので、よろしくお願いします。

○白神委員

今の御質問と少し重なるところで細かい話になりますが、例えば通し番号の 9 番について、トークセッションを実施したというところで、事業評価を「順調」としています。このトークセッションは『男らしさ』と男尊女卑依存症社会」というタイトルで、ポスターなども見せていただいたところ、男女共同参画の話がメインのトークセッションかと思われますが、性の多様性に関する話は出てきたのでしょうか。

その他の項目に関しても、広く人権を扱っているものの中で性の多様性に関する内容も扱っているという場合、どの程度扱われていて、どの程度扱っていれば「順調」と評価しているのかというあたりを確認したいというのがまず一点です。

○事務局

性の多様性をお知らせする単発の講演会・研修会というのは、なかなか実施するのが難しいところもございまして、男女共同参画であったり、あるいは広く一般的な人権という中の一項目として御説明する機会も多いとは思いますが、もちろんボリューム感によって評価が違ふという御指摘はそのとおりかとは思いますが、こちらとしてもなるべく多くの機会での性の多様性について働き掛けたいという思いもありますので、関連するイベント等に相乗するような形で、なるべく機会を捉えて、数字を伸ばさせていただきたいと思います。

ただ、内容がどの程度の厚みがあるのか、どれぐらいの時間をもらえるのかといったところはある程度調整が効く範囲で、伝える内容はコンパクトにしながらも増やしていきたいと考えております。

○白神委員

ありがとうございます。

もう一点ですが、何年か事業をされてきた中で、特に学校教育、医療関係、不動産の三つの職種については、かなり力を入れて働き掛けを行っていただいたと見ています。そこで、通し番号 44 番のアライチャレンジ企業登録制度の実施につきまして、今登録されている企業は建築土木や設備関係がものすごく多くて、働き掛けを行っていた医療関係や不動産とかはすごく少ないようです。おそらく業界において推奨があったなどの裏側はあると思いますが、県の方でどのように登録状況の内訳を見ているのでしょうか。

また、当然全ての業種でアライチャレンジを進めていただきたいということだと思いますが、医療・教育・不動産の次に力を入れたら、どこの分野なのかを伺いたいです。

○事務局

まず前段の御質問につきまして、建設等の総合評価方式という県の入札の手続の中で加点評価を入れることによって建設業の登録が増えたということがございます。おっしゃるとおり登録企業の6割程度を建設業が占めているので、多少業種の偏りがあると考えております。そのあたりを踏まえ、今年度から関係部局を巻き込みまして、県庁の各部局が持っているチャンネルを活用し、例えば福祉施設であったり、引き続き医療機関であったり、もう少し色々な業種に届くように周知をさせていただきたいと考えております。ですので、課題感としては、こちらも同様に持っているというところがございます。

後段の今後どの分野に注力をしていくのかという御質問につきましては、例えば金融業においてはペアローンについて性的マイノリティの方も認めるように働き掛けることができると考えており、そのような顧客ニーズがあるようなところを探しながら、具体的に御提案できればと考えております。

○田代委員長

今の質問に関連して、何をもって「順調」と判断したかという御質問があったと思いますが、もう少し詳しく教えてください。性の多様性に関する内容についても触れたことををもって「順調」と判断したという受け止めでよろしいのでしょうか。

○事務局

はい。機会を設けてこちらから働き掛けられたという事実をもって順調と考えました。

○田代委員長

そういった機会において性の多様性に関する話をできたということですね。わかりました。

また、二点目も白神委員の御質問に関連して気になるところなのですが、アライチャレンジ企業の登録を増やすために工夫をされていることがすごく大切だし、インセンティブを付与したことによって増えたというのがよく分かって、効果的な部分もあったかと思えます。入札に用いる総合評価だからやらなきゃということでやったのかもしれませんが。

建設業以外にもたくさんの中小の企業が埼玉県内にあるとお聞きしていますが、そういったところに効果的に働き掛ける方法はないでしょうか。今までも働き掛けてきたけどうまくいわず登録につながらなかったこともあると思います。その中で今回こういう形で増えたこともあり、私たちも知恵を出し合わなきゃいけないと思っておりますが、その辺りの見通しはあるのでしょうか。もしかしたら次の計画に関わる部分かと思えますが。

○事務局

なかなかインセンティブのような形で直接的にメリットを提供するのは難しいところはあるのですが、登録企業の取組を県ホームページに掲載してPRをするなどして、県の発信力や信用を利用して下支えできればなというところはございます。また、この制度自体はそのそれほどハードルが高くない登録制度であり、登録の指標を読んでいただきながら、こんなことが性の多様性の尊重につながるんだということをまず理解していただくような普及啓発の側面もあろうかと思えます。そういった意味では、県で他に実施しているような登録制度に比べると、難易度が低いということもありまして、難易度の高いとこ

ろと同じようなインセンティブが作りづらいというところもあります。ですので、我々としてはアライを表明するステッカーをお送りして活用いただいたり、あるいは登録企業にお渡ししているシンボルマークを使って自社ホームページから PR していただいたりして、人材確保や社員に向けての発信等に使っていただきたいという部分を打ち出していきたいと思っています。

○田代委員長

周知が課題ということでしょうか。

○事務局

はい。ですので、今後は各部局の協力を得て周知をしていく予定です。当課では直接福祉施設などにお知らせをするチャンネルがないので、その場合は福祉部に協力してもらうなど各部局で所管している施設に対してアプローチをし、なるべく直接周知ができるような形でやらせていただきたいと思います。

○前園副委員長

業界は限られてしましますが、障害福祉サービスを指定する際に性の多様性に関する取組をしていることを資料として出させるようなことは県としてできることかと思いました。これがアライチャレンジの登録に直接はつながらないかもしれませんが、新規開業する以上、性の多様性についても取り組まないといけなくなれば、そういう取組をする事業者が新しく出てくると思います。こういったような、県ができる範囲の事業もまだまだあるのではないかと思います。

○渡辺委員

質問ではなく今のところに関わることなのですが、私は学校に研修に行かせてもらうことが多く、やはり就職のことがすごく気になるという御意見があります。その際は、埼玉県ではアライチャレンジ企業の一覧表がありますと話してきたところです。今回、一部の業種がとて多く登録されたということで、それには登録のハードルの低さも要因としてあるということですが、実際の LGBTQ かもしれない若者の就職に関わることで、ぜひ内実も伴う形で、このアライチャレンジ企業というものが使われていくといいなと思います。

○松岡委員

学校に対する施策のところでお伺いしたいところがございます。「性の多様性に関する理解増進の取組を実施した学校の割合」を計上するにあたり、「取組の実施」については授業で性の多様性に関する内容について取り組んでいるなど、何かしらの施策を実施しているところを目標設定としていると資料に記載があったと思いますが、具体的にここまでできたところをカウントしているといった基準がもし具体的にあればお伺いしたかったというのが一点です。

これをなぜ聞いたのかというと、次の議論や今後の話につながっていくところだと思いますが、企業の「アライチャレンジ」のような形で学校の取組も特定の取組をカウントして評価するなど、そういったことができるのかを伺いたかったので質問いたしました。

もう一点、啓発関連で動画を作成するなど、様々な広報啓発の取組が色々ところで書かれていると

と思いますが、その内容はどれぐらい県側で事前に精査しているのか、内実を伴っているかを確認されているのかを教えてください。

○事務局（人権教育課）

まず、学校の取組を評価できるかということでございますが、学校で行っている様々な取組について、私どもとして実施状況を把握していくことは可能です。

○田代委員長

実施している内容について把握されているということでしょうか。

○事務局（人権教育課）

はい。例えば、教職員研修をどのような形でやっているか、あるいはやっていないかですとか、児童生徒向けの理解を深める取組で言うと、授業で取り扱った例や外部の有識者の方をお呼びした講演をやっているか、あるいは図書室に性の多様性に関するコーナーを設けているかなど、網羅的ではありませんが、いくつか確認はしております。それが指標に馴染むかどうかというのはまた考える必要があるかと思いますが、そういったことは把握しております。

○事務局

啓発動画について、どこまで県で精査をしているかという御質問についてお答えします。基本的には、動画を完全に自前で作るというのは難しいため、ある程度知見のあるところに制作をお願いしております。動画の案が提出された段階で、担当課で一通りチェックをさせていただいております。

○田代委員長

アライチャレンジ企業として学校を登録することが可能かという御質問についてもお答えをお願いします。

○事務局

はい、登録は可能です。私立学校は各学校の建学の精神で運営をされていますので、押し付けにならないようにという配慮をしつつ、お誘いをさせていただきたいと思っております。

○田代委員長

埼玉大学もアライチャレンジに登録しておりますが、学校の登録も増えたらいいですね。うちの学生が昨年県の動画を全部視聴して、いい内容でよく勉強になると言っていました。

○原委員

関連事業調書の中で、取組状況を「順調」などとまとめてくださっておりますが、研修を行った際にどんなフィードバックが返ってきたかを教えてください。肯定的な声と理解できないという声があると思いますが、そもそもアンケートなどをとっているのでしょうか。そして、アンケートをとっているのでは

れば回答の傾向を評価の理由に載せるとある程度の説得力があると思います。文京区では内容が一目瞭然わかるようにしているのです。

○田代委員長

県が用意している動画についてということによろしいですか。

○原委員

いや、全体ですね。講演会ですとか、人が集まる機会で声をどのように集めているかを教えてください。

○事務局

企業研修や県民相談についてもアンケートは取らせていただいています。それを分析した上で、この評価に紐付けるような形で考えていきたいと思っています。

○石崎委員

県民の方への情報提供の一例として御紹介したいものがあります。和光市では公募で選ばれた市民の方たちが男女共同参画わこうプラン推進委員として年1回、市が発行する広報「わこう」3月号に折り込む形で「おるご〜る」という男女共同参画情報紙を自分たちの企画・編集で制作しています。私はそこに男女共同参画アドバイザーという立場で2023年度から関わっています。

2025年3月発行の「おるご〜る」No.30では、「制服リニューアルから考える性の多様性 “性別の思い込み”を見直そう」という性の多様性に関する特集をしました。和光市内には3つの公立中学があります。2024年4月から、今までずっと女子はセーラー服、男子は詰襟だった制服が、ブレザースタイルへモデルチェンジしました。性別に関係なく、リボン、ネクタイ、スカート、スラックスの組み合わせも自由になり、かなり選択肢が広がりました。

この制服リニューアルをきっかけに性の多様性について考えようという特集を、市民目線で企画をしました。紙面を作る際に、県のホームページで公開されている性の多様性に関する動画やパンフレットを参考にしてくださいと編集会議で紹介させていただきました。各自治体であるように充実したコンテンツを作成するのはなかなか人員や予算の関係で難しいところもあるかもしれませんが、県レベルでこども向けや大人向けといった対象別に、分かりやすい内容の資料を県民向けに用意していただけて助かっています。委員の方たちも分かりやすかったと思います。また、性の多様性を自分たちがどうやって市民の方に同じ市民として伝えていくかということを考える時にも大変参考になって本当にありがたかったです。ぜひこれからも県の方からこのようなコンテンツを作って公開していただけると市町村レベルの自治体でも活用しやすいと思います。引き続き充実させていただければと思います。

また、パンフレットなども基本的なことが分かりやすく書いてあり大学生にも伝えやすいので、授業などで使わせていただいております。どうぞよろしくお願いします。

○田代委員長

第2期の基本計画についても議論したいので先に進めさせていただきたいのですが、よろしいでしょ

うか。

それでは次第の3(2)今年度の人権・男女共同参画課の事業について事務局より説明をお願いいたします。

○事務局

資料2、参考資料2に基づき説明。

〔(資料2) 今年度の人権・男女共同参画課の事業について
(参考資料2) 令和7年度の予算事業について〕

○田代委員長

では、ただいまの事務局の説明について御意見、御質問ありましたらお願いいたします。

○栗田委員

今年度、弊社で性の多様性について取り組もうということで、うちの担当者にやらせたのですが、ハードルが高くて前に進まなかったというのが実態のところでした。社内で従業員にアンケートを取った際に「性の多様性について知りたい」、「社内でセミナーをしてほしい」という意見があったので研修を申し込もうとしたのですが、埼玉県と草加市どちらの窓口からも進めませんでした。

県ではアカルクさんを講師として研修を実施いただいておりますが、時間帯が合わなかったため申し込みができませんでした。

本当にこれでうまくいくのかという心配があります。実際に別の当事者の方に講師をお願いしたら少額で受けていただいて、11月に社内に来てもらうことで話をしております。このようにうまくいかなかった事例も知ってもらって、企業によっていろいろ体制が事務職ばかりじゃない企業もあるので、そういうところはもう一度御検討いただけるといいなと思います。

それと、予算が減っているじゃないですか。人件費も物価が上がっているのに減る根拠がよくわからなかったのですが、その減らす理由と根拠を教えてください。

○事務局

前段についても予算の話と連動してしまうところはあるのですが、こちらに限られた予算の中で、フリーハンドで要望に合わせることができなかったのは、非常に残念で申し訳なかったと思います。それについては業者とも話し合いをしてみたいと思います。

一方、予算の関係につきまして、人件費が高騰している中でなぜ予算が下がっていくのかというのは、ごもっともな疑問だと思います。財政当局との折衝においては我々としても必要性を説明して要求はするのですが、どうしても県財政全体の話でもあり、こちらの要求どおりに予算が付きづらいという実態はございます。ですので、我々としても目減りしていく中で、注力するところと少し諦めるところとバランスを取りながら、なんとかやっているというところもありますので、今皆様にこういう御意見をいただいたことで当局に対する応援と解釈させていただこうと思います。

○田代委員長

暮らしやすい環境づくりの県職員アライセミナーについて質問です。これはセミナーを受けた職員が何か印をつけて働くようになるというイメージでいいのでしょうか。

○事務局

はい、ピンバッジとフラッグを用意しています。

○渡辺委員

にじいろ県民相談やにじいろ企業相談の相談内容の傾向が見られるデータというのはあるのでしょうか。こういうふうに環境を整えればその相談はなくなってくるというものがもしあればどんどん進める必要があると思います。特に「権利や身分に関する県の制度や手続の見直し」のところに関わってくることは思うのですが、今回事業を組み立てるにあたって相談のデータは活用されているのでしょうか。

○事務局

相談件数と主な内容の方は把握しております。一方、手続等の見直しについては、制度的に自発的に見直しをしているところもあるので、結果的に相談内容と連動して解決したものもあるとは思いますが、相談結果を端緒にこの見直しに入ったというものではございません。ただ、そこに関連付けられれば非常に説得力が増すと思いますので、相談の内容と照らし合わせながら説明したいと思います。

○田代委員長

とても重要な御質問だったと思います。各事業が連動することを意識して進めていただくことで、より効果的な見直しができると思いますし、せっかく県民相談をされているので、それを生かすことができれば説得力が増すと思いますので、ぜひ活用していただけるようになるといいなと思います。他にいかがでしょうか。

○遠藤委員

県職員向けのアライセミナーの内容を埼玉県内の他の自治体の方が見られるようにする予定はあるのでしょうか。

○事務局

当セミナーは県職員になるべく実態が伝わるように、当事者の方の御登壇を考えております。当事者であることを公にしていない登壇者様もいらっしゃるため、なかなかそれをフリーに広げるというのは難しいと思っております。エッセンスをお伝えできるかどうかは考えてみたいと思いますが、現状では県職員向けということでございます。

○遠藤委員

研修を実施するのも大変だと思うので、広げられるよう今後検討いただけるとありがたいです。

○田代委員長

ありがとうございます。ではここで10分間の休憩を取らせていただきたいと思います。

○田代委員長

それでは時間になりましたので再開させていただきたいと思います。次第の3（3）第2期埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり基本計画の策定について事務局より説明をお願いいたします。

○事務局

資料3に基づき説明。

（資料3）第2期埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり基本計画たたき台

○田代委員長

それでは、ただいまの事務局の説明について御質問、御意見ありましたらお願いいたします。

○渡辺委員

資料の14ページ、数値目標②の学校の状況について、先ほど松岡さんもお質問されてすでに御回答いただいたところではありますが、もう少し聞かせてください。学校の状況についてある程度把握はしていますということでしたが、アンケート調査などによって各学校の取組を県内全体で把握しているのでしょうか。そうだとしたら、その結果は公表されているのでしょうか。

○事務局（人権教育課）

毎年度小中学校、それから高等学校それぞれで人権教育の実践状況について調査をしております、その中で性の多様性に関する理解促進の取組の実施状況についても調査をしているというものでございます。結果の公表はしていなかったと思います。

○渡辺委員

その調査の中に、さっき紹介してくださった細かい項目がいろいろと入っているということでしょうか。

○事務局（人権教育課）

選択肢がたくさんあるわけではありませんが、いくつかの選択肢を設けて、それに取り組んでいるか取り組んでいないかという形で聞いております。

○遠藤委員

県では住民基本台帳を使った調査などをされていると思いますが、18歳未満の人に対してはおそらく調査をしていないと思います。また、学校に向けた施策を行う上で、学校がどういう状況なのかをある程度把握できた方が良いと思いますけれども、例えば教育委員会と連携をして、性別を問わないトイレが

どれぐらいあるのかなどの実態を調査して公表するようなことをしても良いのかなと思いますがいかがでしょうか。

○事務局（人権教育課）

先ほどの学校の取組については申し上げましたが、どこまでその調査をしていくのかというところにつきましては、様々な人権課題もある中で、調査の全体のボリュームも含めて毎年検討させていただいているところです。どこまで把握する必要があるかを考えながら、調査項目については検討していきたいと思っております。

○白神委員

今の話に関連して提案なのですが、例えば県庁における率先した取組事例の中に、学校で行われている先進的なものも含めていただくと、もう少し質が見える形で還元していただけたらと思いますがいかがでしょうか。

○事務局（人権教育課）

ありがとうございます。私どもとしましては、学校でどのような取組をやっているのかを把握して、それを他の学校にも参考にしていただけるよう波及させていきたいという思いはございますので、そういったところも含めて検討させていただければと思います。

○田代委員長

やはり何をもって達成状況を 100%とするかということで、先ほどいろいろ細かく説明していただいたのでよくわかった部分もありますが、本当に子どもにとって安心安全の学校になっているのかということが一番大切だと思いますので、先ほど遠藤さんが仰っていた 18 歳未満の子どもたちの当事者のアンケートも、県であればできるという部分があると思いますので、ぜひとも検討していただきたいと思います。

○松岡委員

私も皆さんの意見に賛同で、学校で研修や講演をさせていただくときにも、ハード面の制服などについては対応ができるようになって、トランスジェンダーであることをオープンにしている学生が増えていくという実感はあります。しかし一方で、LGB の学生さんが先生にカミングアウトしているかということあまり多くない印象で、実態を把握することが難しい側面もあるのかなと思っています。そもそもカミングアウトをしている生徒をどのぐらい先生が把握できているかということを県として調査するのは難しいと思います。ですが、例えば職場向けで厚生労働省が実施している調査だと、会社の中でどういう取組をどういう順番に進めていたか、何をきっかけに進めていったかなど、様々な取組をリスト化して、調査に回答した会社の何パーセントがどのぐらいの項目を実施しているかを表にまとめていたりしています。ハードルが高いものであると思いますが、こういったものを参考に学校でも調査ができればいいと思います。

また、民間の調査ではありますが、職場の中でどれぐらい差別的な言動やハラスメントを見聞きした

かというような調査もあります。実際に自分が被害を受けたという調査を取るのは結構難しいと思いますが、どれぐらい差別的な言葉を見聞きしたことがあるかについては、当事者・非当事者を問わず問いきやすいと思うので、そういったところで学校の中でもアンケートを取ることができるのであれば、実態が把握できて良いと思います。すでにそういった調査を検討されていたり実施されていたりしたら申し訳ありません。

その上で、学校での取組が 100%達成された後は維持ということになると、もったいなさもあると思うので、もう少し具体的な取組をしてもらうなど、ハードルを上げたり、実態を伴うような目標設定ができるような形で検討いただけると良いと思いました。

○事務局（人権教育課）

御提案のような形でお話いただきましてありがとうございます。私どもとしては、この資料の中で御提案させていただいているとおり、今の現行の計画と同じ目標にはなりますが、実施状況が 100%にまだ届いていませんので、100%を目指して進めていくというのが端的で分かりやすいと思っています。学校の取組については、我々としてもより分かりやすい状況の把握の仕方は検討していきたいと思っています。

○田代委員長

厚生労働省の調査などを参考にされたりはしているのでしょうか。

○事務局（人権教育課）

正直なところ、そちらの方について我々も勉強不足なところがありますので、まずはそこからという形で考えさせてください。

○田代委員長

こどもへの調査については、今松岡さんが言ってくださったように、見聞きしたかというのは調査というのはすごく大切な気がします。やはり教師が同性愛をネタにするといったようなことはあるので、生かしていただければと思います。他にいかがでしょうか。

○前園副委員長

アライの認知度について現状値が 21.6%で、この指標の考え方に伸び率というものがありますが、伸び率の考え方が資料から分からなかったなので、教えてください。

○事務局

現状値の 21.6%は、令和 6 年度に実施した県政世論調査の数字でございまして、これの倍増を目指したいという目標設定でございます。

○前園副委員長

令和 4 年度の県政サポーターアンケートでは、「アライという言葉を知ったことがあり意味が分かっている人」が 11.7%となっており、令和 6 年度までの 2 年間で 10%増えたという伸び率を参考に目標値を

決めたというわけではないのでしょうか。令和6年度の前は何パーセントで、その期間で倍増できたから次も倍増を目標にしているというのなら分かるのですが。

○事務局

まず前提として、令和4年度に実施した県政サポーターアンケートというのは、かなり県政に理解がある県政サポーターが対象となるアンケートでございまして、数値が高めに出るという傾向がございまして。一方、令和5年度から実施している県政世論調査は、二段階の無作為抽出で県民の方に送付したものでして、こちらについては、よりフラットな数字と考えています。この調査結果の令和5年度から令和6年度の増え方を見て、それ以降の増え方を計算しています。令和5年度は19.1%、それが令和6年度に21.6%に増えたというところを踏まえて判断しました。「言葉を聞いたことがある」という回答も含めての数値でございまして。

○前園副委員長

意味は分からなくても言葉が知られていれば認知度としては上がると判断するということですね。分かりました。ありがとうございます。

○田代委員長

他にいかがでしょうか。

○白神委員

アライチャレンジ企業のところについてです。すごく力を入れて普及してくださっているというところと、目標を達成できたのには、先ほどの入札の事情もあったというところが分かったところです。次は600社を目標というところで、埼玉県には23万ほどの事業所がある中での600というところはまだまだ少ない数字でありますので、今は数を増やす段階ということなのでしょう。

質の向上についてはあまり施策に出ていませんが、アライチャレンジ企業に登録してくださった方たち、特に建設系の業種の登録状況を見ると、登録指標数がおしなべてすごく低くて、それ以外の業種で登録してくださっているところは、10を超える会社も多いという状況で、2期の目標をどう考えるかっていうところかと思います。ただ数を増やすのか、それともせっかくチャンスをつかんだっていうところから、もう少しこの指標が上がっていくような形の働き掛けはしなくて良いのか、次に先送りするのかっていうあたりを、県にもですけども、他の方の意見も伺えればなと思います。

○事務局

まず県の方からお伝えしたいと思います。おっしゃるとおり、県内の中小企業の数から見ると、この600という数字は桁が二つ、三つも違うところの数字であるというのは認識しております。例えばSDGsの推進のような形であれば、誰もが賛同してくれる部分はあると思うのですが、性の多様性に関する取組は経営者の方の意識などに左右されるところがあるのかなというところと、全体的な理解度はまだ広がりが見えていないのかなというところで、まずもって数を増やしたいという方針は変わっておりません。

一方、質の担保というところは、先生のおっしゃるとおりだと思っております、先ほど申し上げたとおり、普及啓発という側面もありハードルを低く設定はしているものの、多くの項目に該当した企業を登録したいという部分もありますので、なるべく活動を促したいと思っていますところ。なるべく両立はしたいと思いますが、現時点では数を増やすことを中心にやっていきたいと思っています。

○栗田委員

県では色々な登録制度ありますが、その中で一番登録企業数が多い団体に対してアプローチするのはいかがでしょうか。サイタマ・レディース経営者クラブの場合、経営団体の講演会の際に県事業のPR時間を必ず設けています。職員の方にPRしてもらっているのですが、その場で申込をしてもらうなどするのが早いのかなと。埼玉県経営者協会や経済同友会、埼玉県中小企業家同友会などに対してもアプローチをするともっと増えそうな気がします。

○事務局

県内の中小企業の規模感からすると、数値としては少ないというお話は委員長からもいただいております、商工団体向けの勧誘というのは、産業労働部の協力を得て改めて始めたいと思います。

県の施策について民間の方にお願いが重なってしまうのもなかなか難しいとは思っているので、会議主催者側と協議しながら可能な範囲で進めていきたいと思っています。

○田代委員長

お願いというより、そのほうが企業の価値が上がりますよというスタンスで進めていただきたいと思っています。

関連して、県内に中小企業が13万ほどある中での600社が登録してくれていることの意は積極的に考えたほうがいいと思います。数値目標なので、これはこれでいいのかもしれませんが、600社という数字だけ見ると少ないと言われてしまうので、それがどういう意味を持つのを県としてしっかり考えておくことで説得力のある計画になると思います。

○事務局

県としても、かなり優良な取組のある企業については積極的にPRをして、横展開といいますか、他の企業にこういった取組ができるということを示しながら、より広げていきたいと思っています。

○石崎委員

今の話に関連して、登録している企業の事例集は作っていらっしゃるのでしょうか。

○事務局

はい。「性的マイノリティが働きやすい環境づくりガイドブック」というものを作成しております、実際企業で実施されている取組事例を掲載させていただいています。中には社会福祉法人の事例も掲載させていただいているので、幅広く見ていただけたらと思います。

○前園副委員長

計画案の課題として個別の相談について弁護士会や社労士会を紹介するとのことですが、その担当の弁護士や社労士はアライチャレンジ企業に登録していないといけないとするのはいかがでしょうか。弁護士会でも LGBT 相談などに対応していると思うのですが、そういう時に担当の先生の事務所は登録していますかと促していくのもいいのかなと思いました。

○事務局

相談を受けていただく方の理解の向上にもつながりますので、そういった機会も捉えていきたいと思っています。

○山崎副課長（三芳町）

市町村としてパートナーシップ制度などに取り組んでいるところでございます。埼玉県のにじいろ県民相談につきましては、我々のような小規模団体に実施することはなかなか困難ですので、非常に有益な事業として、我々も助かっているというところでございます。LINE や電話、メタバースで相談の機会を設けていただいているところで、我々としても非常に相談を受けた場合には案内しやすいと感じております。基礎自治体として、住民の福祉の増進、当事者の方の悩みや不安を取り除くといったところは非常に大事だと考えておりますので、にじいろ相談について計画でも充実させていただければと思っております。

また、三芳町ではユニセフの日本版 CFC に力を入れておりまして、こどもたちの幸せの街づくり事業に力を入れております。ですので、指標の数値目標の、性の多様性に関する取組を実施した学校の割合を 100% 目指すという、教育現場での取組も非常に重要だと思います。

アライチャレンジ企業については、今様々な御意見が出たところでございます。私も調べさせていただいて、正確な数字ではないかもしれませんが、埼玉県の経済センサスのページで県内企業を産業別で見ますと、建設業界自体が第 2 位となっております。そう見ますと、これまでの実績で建設業界が多いというところでございますが、県内でもボリュームゾーンの業界の登録が多いということになりますので、取組をしっかり推進していただいているということかと思います。先ほどこどもたちの幸せについてお話したところですが、三芳町、県内で育ったこどもたちが実際に活躍する企業がこういった取組を通じて、働きやすい、また活躍しやすいフィールドとなっていったほしいと思います。

計画的には 3 期までの記載となっておりますが、今後取組は 10 年、20 年と続くと思いますので、目標数値は高いところもあるとは思いますが、このような取組を引き続き進めていただいて、市町村としても可能な限り広報活動などでその取組に御協力できるところはしていきたいと思っております。

○事務局

励ましもいただきましてありがとうございます。相談体制につきましては、令和 7 年度に電話を 1 回線増やすなどして充実は図っております。利用件数など推移を見ながら今後も精査してまいりたいと思います。

また、アライチャレンジ企業につきましても、建設業は確かにボリュームゾーンでありますので、引き続きそちらも見据えながら進めていきたいと思っています。

○青木課長補佐（さいたま市）

今回アライの認知度を高めるという目標が設定され、職員向けのセミナーが新しく始まるということで、どのような形で進めるのかが職員として興味があります。それによってアライの認知度が上がるということだと思いますので、どのような形で進める予定なのかを分かる範囲でお教えいただけますでしょうか。

○事務局

当事者の方をお呼びして生の声を伺うことができるセミナーを予定しています。受講者数はそれほど多くは設定できてないのですが、窓口対応が多いところなど比較的県民に接する場面の多い所属の職員や、今回の計画に関わりある職員など、重要度をつけながら参加を促しています。7月の頭に実施する予定でございますので、またどこかで結果の報告をさせていただければと思います。

○田代委員長

施策体系の「2 働きやすい環境づくりの推進」の「④県庁における率先した性の多様性に関する取組の推進」について、関連する事業が「調整中」とありますが、ある程度イメージはあるのでしょうか。

○事務局

今いくつか調整しているところもございますが、例えば県庁で健康診断を職員が受ける際に、当事者の方に対する配慮や個別対応ができるかという検討をしています。また、県職員向けにグループ保険があるのですが、同性パートナーを受け取り対象とすることができるかという部分も調整をしているところでございます。

○田代委員長

ありがとうございます。まずは庁内からというのは大切ですよね。他はいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

議論してこの後どうなっていくのかということもあるかと思いますが、今後また意見を言うチャンスはあるのでしょうか。

○事務局

今回計画について御意見をいただいたものを最初のたたき台といたします。今後いくつかの方に御意見を伺いながら、10月ぐらいに県民コメントということで、県民の方の御意見を伺いたいと思います。その前後でまた御意見をいただく機会を、対面開催なのか書面開催なのは検討中ではありますが、いただきたいと思います。

また、県の2月議会で最終版を報告したいと思っていますので、その最終版についても御意見をいただければと思っています。ですので、今後2回ほど御意見をいただく機会をいただければと思います。

○田代委員長

では、計画の策定のその内容についての議論はここで一旦区切らせていただきます。本来であればこ

の後事務局から今後のスケジュールについて説明という次第でありましたが、今御説明いただいたものでよろしかったでしょうか。

○事務局

お伝えしたいことは今お伝えできましたので、具体的なスケジュールは追ってお知らせできればと思います。

○田代委員長

では、今後のスケジュールも含めて、今日の全体を通した内容について最終的に何か御質問等ございましたらお願いいたします。

○栗田委員

先ほどご紹介いただいた「性的マイノリティが働きやすい環境づくりガイドブック」は簡単に県のホームページからダウンロードできるのでしょうか。作った人は簡単に入れると思うのですが、検索する方は慣れないとなかなか見つけられないことが結構ありますので。

○白神委員

今の話で、根本的な解決にはならないかもしれませんが、私は埼玉県で LINE を登録していて、このぐらいの規模感のお知らせがよく上がってくるんですね。でもそれで上がってくるだけでも、ちょっと興味があったら見ようかなという気になるので、そういう小さなところを重ねていただくとか、県の広報の隅っこに置いてもらうとか、ホームページに期間限定でバナーをアイコン置かせてもらうとか、ずっとじゃなくてもスポット的にそういうことができる交渉を庁内でしていただくのはどうかなと思います。

○事務局

ありがとうございます。

○田代委員長

他によろしいでしょうか。以上を持ちまして本日の議事を終了します。皆様の御協力によりたくさんの重要な御意見をいただきまして、本当にありがとうございました。それでは進行を事務局にお戻します。