

令和7年度 第3回  
埼玉県性の多様性に関する施策推進会議  
議事録

令和8年1月14日（水）

埼玉県県民生活部人権・男女共同参画課

## 令和7年度第3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8年1月14日（水）10：00～11：30
- 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

本日の議事として、次第の3（1）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最終案について審議したいと思います。事務局より説明をお願いいたします。

### ○県事務局

資料1に基づき説明。

（資料1）指標の目標値について

### ○田代委員長

では、ただいまの事務局の説明について皆様からの御質問、御意見がありましたらお願いいたします。

では私からさせていただきます。現状値が26.3%と明らかになったとのことですが、目標値を令和10年度までにプラス10%とするのは、どういう考え方でこのようになったのか教えてください。

### ○県事務局

本計画の目標値の設定の考え方についてですが、目標値は1年当たりの伸び率を2.2%と想定し、そこに毎年1%ずつさらに増やすということで想定しています。伸び率2.2%の根拠につきましては、本県ではこのような数値の伸び率の参考になるものがなかったため、他の自治体の実績を参考にさせていただきました。

他の自治体ではプラス2.6%だったり、逆にマイナスになってしまったりといった実績もあったので、それらを踏まえまして、本県としましては1年あたりプラス2.2%というところで設定をさせていただきました。

### ○田代委員長

考え方としてかなり綿密に調査していただき、精査していただいていることはよく分かったのですが、例えば半分ぐらいは理解してもらおうとか、そういう理念的な、つまり埼玉県としてどうあるべきかといった考え方ということではないということでは理解してよろしいでしょうか。

○県事務局

この指標の考え方としては、性の多様性が尊重され安心できる社会を目指していきたいということから、最終的には県民の 95%に御理解いただくという目標を設定した上で、その途中経過として、今回の計画の終期である令和 10 年度に目指すところでは 36%、最終的には 10 年後に 95%を目指したいというような目標になっております。

○田代委員長

わかりました、ありがとうございます。皆様いかがでしょうか。

○さいたま市

私から聞いてもよろしいでしょうか。今のところで、10 年後に 95%で、今 1 年当たり 3%程度ずつ上がっていくとなると、95%まで乖離があると思うのですが、令和 10 年度以降に 3%以上の目標を立てていくような考えでよろしいでしょうか。

○県事務局

最終的には 10 年後に 95%を目指すのですが、現段階では令和 10 年度までに 36%ということの設定をしまして、後々見直しは出てくるかもしれませんが、理解がある程度広がってくれば加速するのではないかと見込み、最後の方は伸び幅が大きい設定になっております。

○さいたま市

ありがとうございます。

○田代委員長

ありがとうございます。他にありますでしょうか。

○石崎委員

大変基本的なことなのですが、この調査を令和 10 年度のタイミングで行うという理解でよろしいでしょうか。

○県事務局

この項目は毎年調査していきたいと思っております。

○石崎委員

ありがとうございます。

○田代委員長

他はよろしいでしょうか。この後の計画案にも関係してきますので、またもし何かありましたら、御意見いただければと思います。

では続きまして、資料2・3の説明をお願いいたします。

○県事務局

資料2、3に基づき説明。

〔 (資料2) 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(案)に対する  
県民コメントへの県の対応・考え方について  
(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(最終案) 〕

○田代委員長

では、ただいまの事務局の説明について意見、質問等ありましたらお願いします。

○前園副委員長

県民コメントの中に、「県のパンフレットの中で性的指向の定義の中に性自認という言葉が入っている」という御指摘があったのですが、私は見た限りそのような記載は県のパンフレットにはありませんでした。

ただ、レズビアンとゲイの定義で「性自認が女性で女性が好きな人がレズビアン、性自認が男性で男性が好きな人がゲイ」という記載があるため、これを誤解しているのかなと思いました。この指摘に対する対応・考え方として、「条例の趣旨や定義を踏まえて作成しています」と記載されていますが、条例において性的指向と性自認を尊重するため、それを踏まえてレズビアンやゲイを定義しているという趣旨でよいのでしょうか。

○県事務局

はい。そのとおりです。

○前園副委員長

少し分かりづらいので、「法律上の性を削ってください、生物学上の性だけしかないはずです」といった御意見もあるのでしょうか。性自認を尊重するという条例なので、やはりここは外せないですね。補足説明を加えてもそれは良いとは思いますが、実際にそう勘違いされているのかどうかは分からないので、このままでも問題ないです。計画に反映してほしいという話ではないので。

○田代委員長

はい、ありがとうございます。他にいかがでしょうか。説明があったところ以外でも気に

なるところなどありましたら、ぜひ言っていただければと思います。

○渡辺委員

41 番のアライチャレンジ企業のコメントはすごく重要だなと思っておりまして、計画の方ではアライチャレンジ企業登録企業数を増やすことを目標値にしており、それも大事ですが、内実をもっと高めていくというところを、この 41 番を反映して計画の中に入れるということは検討できますでしょうか。

○県事務局

アライチャレンジ企業の数値につきましては、確かに渡辺委員のおっしゃるとおり、実際に登録した企業の取組がどうかということが大変重要だという認識はもちろん持っております。今回の計画の指標において、アライチャレンジ企業の取組の質の向上を指標にするという考えもありましたが、現状ではまだ質を高めるところよりも、まずはアライチャレンジ企業の数を増やすというところに重きを置いた方が良いと判断し、今回このような指標になっています。

ですが、もちろんこのアライチャレンジ企業を増やしていくのと同時に取組の質の向上というのも大事だと考えておりますので、既に登録していただいている企業に対しても、他の企業の取組を紹介するなどして、取組の充実というのは進めていきたいと思っております。

○渡辺委員

ありがとうございます。その取組に関しては計画に明記されていますか。

○県事務局

「横展開を図ります」という文言が入っておりますので、その具体的な取組として、事例を共有したりですか、そういった場の提供をするということを考えております。

○渡辺委員

ありがとうございます。県民の方々や企業の方々が読んで分かりやすく、そのような取組が必要だということが書いてあると良いなと思いました。

○田代委員長

はい。ありがとうございます。登録した企業は毎年更新をしているということでしょうか。

○県事務局

3 年に 1 回更新があるため、その際に全ての書類をもう一度御提出いただいて確認するこ

とになっています。初めての更新が今来ておりまして、全ての書類をもう一度出し直して、本当に引き続き実施しているかを確認しています。

○田代委員長

それで該当指標が増えているかなどをチェックできるのですね。

○県事務局

はい。前回の登録と比べてどうなっているかも確認できます。

○田代委員長

そのような更新をしていくことは計画の中には明記されていますか。

○県事務局

更新について計画本文に記載はありませんが、アライチャレンジ企業登録制度の実施要領で定めており、3年が経過する企業については事前にお知らせをした上で、もう一度申請いただいています。

○田代委員長

なるほど。今渡辺委員がおっしゃっていたのは、登録した企業が取組をきちんと発展させていくことも、県として目指しているということを書かなくて良いのかということだったと思うのですが、それは反映しにくいということですかね。

○県事務局

発展させるための取組として、資料3の全体の41ページの、推進項目③「埼玉県アライチャレンジ企業登録制度」の普及に、「登録制度を普及させ、取組の好事例について横展開を図ります。」と記載しました。

○田代委員長

いただいた御意見を参考に進めていくということで、横展開で質を充実させたり、更新の際に実績を確認していることが回答の中にあっても良いのではないかと思いました。

○県事務局

資料2の回答の部分の訂正について、検討させていただきます。

○田代委員長

はい。では永井委員、お願いします。

○永井委員

県民からの意見の 39 番についてです。反映状況が D になってしまっておりますが、市町村連携会議の実効性を高めていくという意味において、ここに書かれている意見はすごく参考になる部分があると思います。

ですので、ガイドラインを示すという部分に関しては計画に反映できないと思うのですが、市町村会議の実効性を高めていくという部分において、反映状況を C に引き上げることができるのではないかと考えています。

もう 1 点、これは資料 3 の方にも関係しますが、意見の番号の 8 番についてです。国へ働き掛けていくということに関して、肯定的な意見をもらえていて、すごく良いと思うのですが、県として働き掛けていくとは具体的にどういうことなのか、県としての意見を国に伝えていく方法、逆に言えば国に受け止めてもらえるような伝え方とは、どういうことを具体的に考えているのでしょうか。8 番に関しては反映状況が B になっているのですが、そこが少し分かりづらいなと思っています。この 2 点について、少し考え方をお聞きしたいと思います。

○田代委員長

ありがとうございます。それでは事務局お願いします。

○県事務局

はい。まず 39 番のパートナーシップ・ファミリーシップ制度のガイドラインにつきましては、ここに書いてあるとおり市町村の事務ということで、引き続き市町村を支援するという立場から D とさせていただいております。

ただ、永井委員のおっしゃったとおり、県として何もしていないわけではなくて、市町村連携会議の方でそれぞれの事例の発表や意見交換というものを促しております。これからも市町村連携会議において積極的にこのあたりは発信をしていきたいと思っておりますので、今の永井委員の御意見も踏まえまして、C に変更させていただければと思います。

次に 8 番の国への働き掛けについてですけれども、これまでも実際に何度か国に対しては県の方から働き掛けを行っております。具体的には、例えば同性婚の関係などで裁判の判決が出たタイミングで、それぞれの市町村がパートナーシップ制度をどれだけ導入したとしても、国の制度として整備してもらわないと法的な権利の部分が変わらないので、そこは国が率先してやってくださいということを伝えてあります。それは引き続き、今後も機会をとらえて働き掛けをしていきたいと考えております。

○永井委員

ありがとうございます。市町村連携会議は、とりあえず集まって情報交換して終わりとい

うものではなくて、きちんと意味のあるものをこれまでも積み上げていると思いますので、そこについては肯定的な評価をしていただきたいと思い、意見を申し上げました。

国に対する要望については、やはり埼玉県がどういった形でやっているのかが少し分かりづらいです。県として力のある伝え方って何ができるのでしょうか。例えば議会で決議するようなことができれば良いのでしょうかけれども、それはすごく大変な話です。行政の中だけにしか伝わっていない部分が現状あると思いますので、知事が発信するなど、その方法についても、また考えていってほしいと思います。

また、8番の意見に関連して議会を通すに当たって心配なのが、例えば今回 Tokyo Pride に埼玉県がブースを出していましたよね。その予算取りなどに関しては指摘を受けていないのでしょうか。千葉県でも同じようなことをやりませんかとレインボー千葉の方から言った際に、東京都でやっているイベントに千葉県が支出して参加するというのはどうなのか、それは国への要望の形になるのか、といった意見があり、千葉県としてのブース出展は叶わなかった経緯がありました。

その点、埼玉県さんは出展できていたので、こういった指摘などがなければ、取組として継続していただきたいですし、予算取りや予算の使い方についてもし議会から意見をもらっているのであれば、こういった会議の場を出していただいて、委員の皆様から様々な意見をいただくと良いのではないかと思います。

#### ○県事務局

はい。ありがとうございます。引き続き取組を進めていきたいと思っています。埼玉県では今年度初めて Tokyo Pride の方に出展させていただきまして、予算取りの際は議員からというよりは内部から、県外のイベントに出展することについて意見がありました。ただ、あれだけ大きなイベントで発信力も大きいので、その費用対効果というところで理解を得て予算を計上できたというところでございます。

#### ○田代委員長

ありがとうございます。では白神委員、お願いします。

#### ○白神委員

はい。先ほど渡辺委員が指摘してくださった 41 番のところですが、先ほどのお話ですと、アライチャレンジ企業に対しては質を担保するため、何年かおきに実際にチェックをして、継続して取り組んでいるかを確認するということだと思います。であれば、計画案に少し修正・追記をして、「何年かおきに登録状況の確認や更新を行います」といった文言を入れていただくと良いのではないかと思います。

今回、意見に対する対応状況として A が一つもないのですが、この部分を修正・追記することで、意見に対して県が向き合い、必要なところは修正するという姿勢を示したほうが良

いのではないかと感じました。

○田代委員長

ありがとうございます。貴重な御意見だと思うのですが、いかがでしょうか。

○県事務局

はい、ありがとうございます。渡辺委員にも白神委員にも御指摘いただいた部分でもございますし、実際にやっていることでもありますので、定期的に更新をしていることがわかるような表記を検討させていただきたいと思います。

○栗田委員

登録した企業側からの意見なのですが、なかなかどのような事例を参考にすれば良いかわからないということがあります。弊社ではこの間性的マイノリティ当事者の方に来ていただきまして、正社員全員に向けて4回のセミナーを開催いたしました。

これは、ある順天堂大学の先生に出会って、大学では看護師、医師全員に対して研修を実施するという目標を決め、定期的に行っているというお話を聞いて、弊社も当事者を呼んで実施すると何か伝わるのではないかと思います、実施してみました。アンケート結果を見ても、やってよかったという意見が社内で多かったのも、そのような先進事例が分かるというのではないかと思います。

男女共同参画に関する取組を進める際も、県から「こんなことをやっている企業があります」という事例を発信していただきまして、真似できることはないかと取り組んだことがあります。今回社内で急に実施して、どのような意見が出るだろうと思ったのですが、それなりの評価がありましたので、各企業が取り組んでいる事例を吸い上げて、オープンにすることを進めていくと、また違った成果が出てくるのではないかと感じています。3年ごとに登録をし直す上で、弊社では3年後に何をできるだろうかと今考えていました。

○県事務局

はい。県としても、アライチャレンジ企業に対して協力をさせていただきたいと考えておりますので、各企業が取り組んでいる内容については調査、把握をいたしまして、できるだけ発信をするように努めていきたいと考えております。ありがとうございます。

○田代委員長

それでは松岡委員、お願いします。

○松岡委員

私からは学校教育に関して少しお伺いしたいです。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について、現状値が 90%で目標値が 100%となっており、ほとんど変わらない状況を目指す状態となっているため、何かしらのステップアップを求めていった方が良いのではないかと考えています。

民間の団体の調査などでも、学校教育の中で LGBTQ について取り上げる割合というのは増えてきている一方で、学校の中での困難の割合の 6 割ぐらいが、教職員からハラスメントを受けてしまったことによるものといったデータでも出ていまして、特に若い世代の中で、先生たちの理解のなさが、壁になってしまっているところがあるかと思っています。

一方で、県民コメントの中でもいくつか学校教育への慎重さを求めるようなコメントも来ていまして、だからこそ、単に理解増進の取組を実施する学校の割合というよりも、できればもう少し質を担保するような目標値が設定されたり、計画の中にも文言が入ると良いのではないかと考えています。

具体的にどのように表記すれば良いのかというのは確かに難しいところではあるのですが、例えば教職員研修が今どれぐらい実施できているのかがもしデータで出ているのであれば、ぜひ伺いたいですし、そのような目標設定が可能なのかどうか、また、基本計画の中で難しい場合には、細かい要領などの中で、教職員研修の質の担保だったり実施数だったり、確認できたり、目標として設定できたりするのかどうかを、ぜひ伺いできれば幸いです。

#### ○田代委員長

はい、ありがとうございます。関連するので、私も続けて発言させていただきます。私も教育に携わっており、学校の教員にも知り合いがたくさんいるのですが、県などから来るアンケートへの回答は、必ずしも質を伴った実態が反映されているとは限りません。ですので、そういう意味では、この 90%という数字は疑ってかからないといけないと思っています。

そういう意味では、今松岡委員がおっしゃってくださったようなことがすごく大きな課題だし、アンケート上の「やっています」という答えだけでなく、何をどのように実施しているのかということ、ちゃんと確認していかないといけないと思います。学校は保守的で、なかなか変わらないところもありますので、そのような目標設定が本当に必要だと、私も今意見をお聞きして改めて思いました。

#### ○県事務局

学校における人権教育についてですが、現状値が 90%台とかなり高いところまできている中で、何らかのステップアップが必要だという御意見があったと思います。私どもとしましては、この数字を出すに当たって、各学校に毎年度調査を実施しており、どのような取組を行っているかについては、こちらで分類の例を挙げながら、学校の状況を把握させていただいているところでございます。

教職員からのハラスメントもあるというような御指摘もいただいたところですが、この

計画にある4つの指標の1つとして考えた場合には、教職員からのハラスメントというように狭く捉えるよりは、より大きな観点で学校における取組を指標設定するほうが良いのではないかと考えております。

ただ、今後も教職員の研修の実施状況も含めて、毎年度どのようなことを行っているのかを把握し、校長向けの研修ですとか、各学校には人権教育の担当者がおりますので、そういった担当者向けの研修も毎年実施しております。そういった機会に、先生自身がその考え方を理解し、先生自身が差別をする側にならないようにという点で、しっかりと取り組んでいければと思っております。

御質問の中にあつた研修の実施状況についてですが、小中学校ですとここ3年ぐらいでは、大体90%以上の学校が何らかの形で取り組んでおります。高等学校ですと70%台、年によっては80%に達しているところがございます。先ほど申し上げたとおり、先生方がしっかり理解することが、児童生徒の理解促進という意味でも、あるいは児童生徒が学校の中で安心して生活していくためにも大事なことだと思っておりますので、研修については、今後もしっかりと実施していきたいと考えております。

また最後に、委員長の方からお話がありましたように、90%という数字が必ずしも実態を把握できていないのではないかとこの点については、どのような調査においても、そういった点は疑って見た方が良いのではないかと我々も思っております。90%台だから良いということではなく、この数字は当然上げていかなければなりません。実態に基づいた調査結果となるようにという面でも、学校の方にもしっかりと働き掛けていきたいと思っております。以上でございます。ありがとうございます。

#### ○前園副委員長

図書館のコーナー設置でも取組になるのですよね。なのに10%もできていないということが問題なのではないでしょうか。できていない学校はどのような状況なのかは把握しておりますか。授業や外部講師はそれぞれハードルがあるかと思いますが、図書館でのコーナー設置もできないのでしょうか。

#### ○県事務局

現実問題として学校の図書館というのはそんなに広いスペースがあるわけでもない中で、コーナーとしても幾つも設けられるわけではなく、棚ではなく例えば入口近くのテーブルに置いている学校もあります。この立場になって学校の図書館を見に行きましたが、その時は別の内容のコーナーが設置されておりました。

学校としては、人権教育も含めていろんなことを各生徒さんに取り上げていきたいという思いもあるのだと思っております、なかなかそことの両立が現実的には難しいのかもしれない。

ただ、私どもは人権教育を推奨する立場ですので、色々なやり方で色々な機会に取り上げ

てもらえればということを考えております。

○田代委員長

人権教育課と教育委員会の連携はどのぐらいうまくいっているのでしょうか。

○県事務局

まず県の教育委員会となりますと、我々自身が県教育委員会の中の1つの部署ですので、人権教育課と教育委員会の連携というよりは、教科指導の部分などで他の課、横との連携が大事になってきます。教科指導であれば教科指導を担当するところと、性教育に関する部分であれば保健を担当するところと連携しています。

それからもう1つ、市町村教育委員会というのも我々としては大事なパートナーだと思っております。我々が小中学校に何かお願いをしたり、あるいは資料を作ったので活用してもらいたいという話をさせていただくときには、小中学校に直接働き掛ける機会は少なく、むしろ市町村教育委員会の中で人権教育を担当している方に、会議などでこちらの思いも含めて伝えながらやっていくようにはしております。

○田代委員長

ありがとうございます。さっきの10%の学校ができていないというところで、各学校の人権担当の教員というのが意外と若手の先生になっているという実態は御存じですか。

○県事務局

各学校でどういう方が担当されているかということまでは把握しておりませんが、そういったケースはあるだろうと思います。最近、学校全体でも若手の先生が増えてきています。我々がこどもの頃に大量採用された先生が皆さん定年を迎えたり、その後の再任用を終えて65歳を過ぎ、どんどん新しい若い世代の先生が入ってきているということで、なかなか経験が不足していたり、知見が足りなかったり、あるいは学校の中での働き掛けは立場的にはなかなか難しい面もあると思っておりますので、それはこちらからもしっかりとお願いする機会もありますので、そういったところも含めて対応してまいりたいと考えております。

○田代委員長

新人の先生に任されているということは、学校の中ではあまり重視されていないということなのではないかと感じます。話がそれてしまい申し訳ありません。

ほかに何かありますでしょうか。松岡委員、お願いします。

○松岡委員

既に小中学校で教職員研修が9割ぐらい行われているということでしたが、先ほど御紹介した民間団体の調査を見ていると、学校で取り上げられた授業の中で、差別的・否定的な発言があった、というケースが3割ぐらいあったり、情報が不十分だったというケースが4割ぐらいあったりするようです。

教職員の方向けの研修が行われた後、どれぐらいの効果があるのか、実際に正しい情報が届いているのかということにも課題があるのかなと思います。これは基本計画の項目と関連して実施していく中の話かもしれませんが、是非検討していただけたらと思います。

○田代委員長

はい。では永井委員お願いします。

○永井委員

千葉県でも似たような調査を県の人権関連部署がやっています、これは昨年度の調査なのですが、職員研修は9割以上実施しているという結果が出ています。私は年間70校ぐらい色々な学校を回って、職員研修や児童生徒向けのお話をするのですが、職員研修をどういう形でやっていますかと尋ねると、「資料を配りました」という回答が多いです。それが研修として報告されているという実態が見えてきています。なので、この「研修をやっています」と9割が答えている中で、実際に我々が職員研修としてイメージするような、講演を聞くとか、事例検討を行うといったものは、私自身が把握している範囲だと2割ぐらいなのが実態です。

なので、90%という結果が出ていても、実際は半分よりもさらに低い割合なんだというのが実は千葉県内でも見えてきている状況です。なので、やはり職員研修をやりましたかという聞き方だけだと、千葉県でもこれぐらいの数値が出てきていますが、実態は2割ぐらいかなと思います。保護者へのアプローチとか児童生徒へのアプローチについても、何かしらの資料を配っておしまい、というケースがほとんどなのかなということをお共有しておきたいと思います。アンケートを取るときに聞き方がやはりすごく大事なかなと思いますので、参考になればということで共有させていただきます。

○田代委員長

ありがとうございました。では、ちょっと話を戻して、資料2と資料3について、何か御意見がありましたらお願いいたします。

○三芳町

今回計画の関係でございまして、こちらは最終的に県民の方に周知する段階で、概要版ですとか、そういったものの作成は予定されていますでしょうか。

○県事務局

現行計画でも概要版のリーフレットがありますので、第 2 期についてもこのようなものを作成する予定です。

○三芳町

計画の中で、「あなたは、埼玉県では性の多様性が尊重されており、安心して生活のできる社会が実現されているとどのぐらい感じますか」という質問に「そのように感じる」又は「ややそのように感じる」と回答する方の割合が 10 年後に 90%以上といった目標がございました。10 年後といたしますと、今教育の話がございましたが、県内のこどもたちが大人になって社会で活躍する段階になっていると思います。

そういった意味でも、今のこどもたちに周知をしていくことが大切かと思っておりますので、小学生、中学生、高校生のこども達への分かりやすさも工夫していただければと思います。

○田代委員長

はい、ありがとうございます。石崎委員お願いします。

○石崎委員

アライチャレンジ企業の登録企業数を増やすというのが目標値になっていますけれども、この制度の企業への御案内はどのような流れでされているのでしょうか。

○県事務局

今は各団体を通じて、メーリングリストなどを活用して案内させていただいております。また、埼玉県では他にも様々な登録制度がありますので、親和性のある登録企業に対してメール等でお知らせをしたりと、そういった手法で働きかけています。

その他、外部の性的マイノリティ関連の講演会などに我々が参加させていただいた際に、チラシやガイドブックなどでも御紹介をさせていただいているところです。

○田代委員長

10 年後は何社の登録を目指しているんですしたっけ。

○県事務局

厚生労働省の実施する公正採用選考人権啓発推進員が選任されている企業が県内におおよそ 3000 弱ございますので、当初はその 10 分の 1 である 300 社を目指しておりました。アライチャレンジ企業登録制度を始めてから 10 年の令和 13 年度末までに、今度は 3 分の 1 の 1000 社を目指しています。

○田代委員長

そのような目標が分かると良いですね。10年後にここを目指して取り組んでいるといった説明を聞くと納得できると思いますので、リーフレットなどでも、最終的にここを目指しています、といった目標の記載があると良いなと思いました。他にいかがでしょうか。

○栗田委員

障害者雇用と一緒にしてはいけないかもしれないのですが、個性の良さを広めていくときには、かっこいい事例をたくさん知ることが大事だと思っています。かっこよくなければ、会社は取り入れていかないと思います。今回は基本計画ですが、次の機会に取り組んでいただけると良いなと思います。障害者雇用のように数値目標はない中で、何か他のことができないのかなというのは、資料を読んでいてすごく感じました。

○田代委員長

県として難しいのではないかと思います。「かっこいい」というのはどういう意味かというのをいろいろ検討しなければいけないですし、「役に立つ障害者」とか「役に立つマイノリティ」としてしまうと、包摂されるマイノリティとそうでないマイノリティが出てきてしまうことから、また問題が出てきますので、その辺は慎重になった方が良いと思います。

各企業様で取組を進めるという点では重要な視点だと思いますけれども、県としてはちょっと難しいのかなと私は思います。

他にいかがでしょうか。よろしいですか。では意見交換はここまでにさせていただければと思います。また何かありましたら御意見届けていただければと思います。では、最後に「4その他」について事務局より説明をお願いいたします。

○県事務局

今後のスケジュールについて、口頭で説明。

○田代委員長

計画案は、今日の意見でちょっと変更する可能性もあるかもしれませんよね。それは一任する形となりますでしょうか。

○県事務局

はい。こちらで検討の上、修正した案を委員の皆様にお送りさせていただきますので、御確認いただければと思います。

○田代委員長

はい、そのようにお願いいたします。他に皆様の方から御質問ありますでしょうか。

○前園副委員長

質問ではないのですが、このコバトンとさいたまっちのバッジは良いなと思います。最初見たときは安全ピンのタイプのバッジだろうと思ったのですがクリップだったので。

○県事務局

会場参加の方にお配りさせていただいたのですが、アライコバトンとさいたまっちのピンバッジとステッカー、レインボーフラッグを今年度作成いたしました。これは、県職員アライセミナーやアライシンポジウムに御参加いただいた方にお配りをしておりまして、レインボーグッズを身に着けることで、当事者の方が安心できるようになっていただきたいと考えております。委員の皆様にも理解と周知に御協力いただいていることからお配りさせていただきました。

このピンバッジはクリップなので、服に穴が空きませんし、襟がない服でも使えるような形になっていますので、何か機会があるときはこちらを着けてアライであることをアピールしていただけるとありがたいです。

○田代委員長

終わりに何かありますでしょうか。よろしいですか。では以上をもちまして、本日の議事を終了したいと思います。

本当に皆様の御協力により充実した議論や情報交換ができましたし、円滑に進行することができました。本当にどうもありがとうございました。それでは議事進行事務局へお戻ししたいと思います。