令和８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８年８月２８日（金）

埼玉県県民生活部人権・男女共同参画課

令和８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８年８月 28 日（金）10：30～12：00
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

○釜野委員長

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）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策定の概要について
（資料２）埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり基本計画関連事業調書
（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関連事業一覧
（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

○釜野委員長

それでは、令和５年度から令和７年度の第１期計画と、令和８年度から令和 10 年度の第二期計画についてそれぞれ御意見・御質問をお伺いします。まず、第１期計画についてお願いいたします。

○永井委員

第１期の関連事業調書の学校教育分野は全て順調との評価ですが、以前の会議で申し上げたとおり、実際の学校現場では資料を配布して研修を行い、こどもや保護者にも資料を配って終了というケースが少なからずあります。この点について、第２期の取組でも評価のための調査やアンケートの実施を希望いたします。

○釜野委員長

ありがとうございました。事務局で今後検討していただくようお願いします。他に第 1 期の内容や評価について御質問、御意見があればお願いします。

○堀光委員

多くの事業が順調な中で、事業者向け相談が遅れていると評価されている点についてですが、(企業の)相談件数が少ないのは経済団体として責任を感じております。課題がないのではなく、県の施策や相談窓口の周知が事業者に十分届いていないと感じています。第２期計画では経済団体として県と連携し周知に努めたいと思います。10 月に開催する（商工会議所の）事務局長会議に、人権・男女共同参画課の方にも来ていただく予定です。今後も機会を捉えて周知を進めてまいります。よろしくお願いいたします。

○事務局
御提案ありがとうございます。課題は認識しておりますので、引き続き周知を図るとともに、今年度は青年会議所とも連携し広がりを持たせていきたいと思います。御協力のほどよろしくお願いいたします。

○釜野委員長
ありがとうございます。他に第１期計画について御意見・御質問はありますか？

○中島委員
にじいろ県民講座の参加者数やアライチャレンジ企業の登録数が目標を大幅に上回りましたが、成功要因や参加者が増えた背景について教えてください。

○事務局
にじいろ県民講座については、複数のテーマ別動画を用意し、身近に感じられる内容にしたことが好評でした。アライチャレンジ企業の登録増については、庁内各部局と連携して関係団体へ働き掛けたことや、意識の高い企業が元々存在していたことが要因と考えています。

○田谷委員
永井委員の学校での取組の話にも関連しますが、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーが性的マイノリティや性の多様性についてどの程度学びを深めているか調査したところ、養成課程での研修がほとんど行われていないことが分かりました。相談体制があるだけでなく、彼らへの研修も職員の方とあわせて実施いただきたいと思います。

○事務局（人権教育課）
スクールカウンセラー等の所管が異なるため、詳細はお答えできませんが、委員の御指摘は非常に重要です。児童生徒支援の観点から教員だけでなく関係者全員が知識を深める必要があります。関係課と情報共有、連携して進めてまいります。

○釜野委員長
次に、第２期計画について御意見・御質問をお願いします。

○永井委員
関連事業の県職員研修等については国の基本計画でも強く要請されているため賛同します。警察と消防も対象となっていますが、警察だけでなく、当事者にとってクリティカルな場面に出くわす可能性のある消防職員への研修の拡充もお願いしたいです。
また、私自身が警察学校等で研修をしている経験から申し上げますと、警察内でも被害者支援、捜査、留置管理、交番勤務など職務に応じて必要な研修が異なり、それぞれに対応した内容でなければ実効性がないと考えます。

そうでないと、知識として分かっても、具体的な場面で何に基づいて判断したらよいのかという部分が抜け落ちてしまい、かえって混乱してしまいます。

消防も救急や通信指令など多様な職務があり、適切な知識がなければ適切な対応が困難です。私自身の経験から感じたことですが、電話を受ける職員が多様な知識や背景について理解していないと、状況を正しく受け止めることができません。

また民間サービスの向上について、医療、不動産、金融と挙げられていますが、医療機関や企業を含めて、性的マイノリティの課題は人権課題として向き合う責務に基づいて、企業サービスを見直していく必要があるという大切な視点として持ち続けてほしいと思います。

加えて医療と共に福祉の分野への働き掛け、特に性的マイノリティが陥りやすい貧困や就労の問題があります。また、金融機関においても銀行だけではなく、保険業界へのアプローチも考えてほしいと思います。性的マイノリティは将来に対して不安を抱えている場合が多いので、保険は非常に大きな支えになりますが、まだまだ対応しているサービスや企業が少ないのが実態です。

こういった部分について、きちんと具体策を持ってアプローチしていただくことを期待したいと思います。

○事務局

まず警察については警察本部と連携し、具体的対応力向上のため情報共有を進めます。消防は市の組織であり即対応は難しいものの、県の危機管理担当部局へ意見を伝えます。

企業サービスは、まず医療、不動産、金融からスモールスタートとしていますが、業種を問わず幅広く対応を進めます。福祉分野も含め、担当部局と情報共有しながら対応します。

○星野委員

相談事業について、にじいろ県民相談の相談手法を教えてください。

○事務局

基本は LINE のチャットシステムでテキストによる相談を受けています。また、電話でも受けています。

○星野委員

対面相談は行っていますか。

○事務局

現状、対面相談は行っていません。

○星野委員

対面でも細やかな相談ができる場を設けるべきだと思います。また、例えば精神疾患や障害があるダブルマイノリティの支援も必要です。福祉施設への同行支援なども検討していただきたいと思います。

○事務局
相談内容を見ると深刻なケースもありますので、相談手法の拡充は課題と認識しています。福祉施設同行支援もすぐに実施するとは言えませんが、ニーズを把握しつつ検討してまいります。

○中島委員
３点御提案と質問をします。１点目、相談機関研修会の参加者に募集方法や対象機関の範囲は決まっていますか？

○事務局
県内の市町村窓口や相談機関の名簿を活用し参加を促しています。

○中島委員
ありがとうございます。性の多様性の専用でなくても、性的マイノリティが包摂的に相談できることが大切だと思いますので、広報も含めて対象機関が増えるよう引き続き検討をお願いします。また、窓口と名前がついていなくても、例えばユースセンターなど、相談を標榜していない居場所事業においても、自然に相談ができる環境となるよう研修の対象とし、告知すると良いと思います。こども・若者の居場所に関して、性的マイノリティが排除されることのない環境づくりをお願いします。
２点目、福祉分野についてです。国の基本計画でも社会福祉士や精神保健福祉士といった職種の記載があるほか、福祉関係施設等についても地方公共団体を通じるなどして知識の普及等を行うという記載があります。福祉関係事業者向けや専門職向けの啓発については、どのように取り組む予定ですか。

○事務局
アライシンポジウムというものを毎年１回開催しており、その中では行政向けや企業向けのほか、前回は福祉施設の方にもお話をいただき、課題感を持っている方々とグループワーク等を行っています。福祉が大きな課題の一部門としてこちらも受け止めつつ、そういった機会はなるべく増やしていくことが大切であると思います。

○中島委員
既に医療に関しては医師会の方への働き掛け等も行っているとのことですが、ぜひ福祉に関しても、精神保健福祉士や社会福祉士など専門職が集まる場や、福祉機関の関係者が集まる場で、各専門職の協会や社会福祉協議会などを通じるなどし、効果的に働き掛けていくと良いと思いました。
おそらく性の多様性に関してのイベントでは、一定数、関心が高い方が集まることが多いと思いますが、そうではなく、福祉機関の皆様が集まる会は既に複数設定されていると思いますので、そういった既存の機会を活用した啓発や発信も進めていただければ良いのではないかと思います。
３点目に、学校に関しての質問です。教育委員会の取組と、こちらの会議体で挙げられた取組は、どのように連携し、関わり合っているのか教えてください。

○事務局

基本的には今回御説明した基本計画の中で体系立てて取り組むことを前提にしています。ただし、個々の事業はそれぞれの部局等で実施する形です。

○中島委員

ありがとうございます。教育委員会様も過去を含め様々な取組をされていると思いますが、今期、ぜひ着目していただきたいと思う部分があり、提案と意見を述べさせていただきます。

現状、性的マイノリティの児童生徒に向けた取組や、どのように知識を伝えるかという点が中心かと思いますが、ReBit が行った調査では、性的マイノリティの児童生徒が学校のどんな場面に困難を感じるかを調査した結果、多様な性について基礎知識を学ぶことも重要ですが、同じくらい日常の学校生活から排除されないことが非常に大切だと言われています。

したがって、多様な性のことを伝えることと並行して、他の教科指導の中で排除的な言動や表現がないか確認したり、例えば体育など、性別違和感のある児童生徒が参加しにくい教育活動について具体的な工夫を事前に提示したり、学校環境をインクルーシブにするための合理的配慮の基礎的な環境整備を各学校で進めることも重要だと思います。

ReBit の調査によると、担任の先生に自分の性の在り方について安心して相談できますかという問いに対し、95%の児童生徒が「相談できない」と答えています。そうすると相談が来たときだけ対応する「相談待ち」では、相談がないから何も対応されず、相談もできないままになるという悪循環に陥ります。相談が来なくてもできることがあることを、先生方にも伝えていただくようお願いいたします。

○事務局（人権教育課）

ありがとうございます。教育委員会としても、学校における児童生徒及び教職員の理解を進めることは非常に重要で、継続して取り組んでいます。

人権教育の大きな枠組みの中で、性の多様性についても、NG ワードや NG アクションがあることを伝えています。

研修も行い、こどもたちが安心して通える環境づくりを進めており、基本的な知識だけでなく、安心して通える環境を意識して今後も進めたいと思います。

○森永副委員長

37 番目の県職員アライセミナー受講者のレインボーグッズ着用に関してですが、アライとは自主的に支持したいという意思表示だと思いますので、強制的に着用を義務付ける形にならないようにすることが重要です。アライの意味合いをきちんと伝えつつ、このアライビジュアライズ推進事業のような取組にも意識を向けて進めていただければと思います。

○事務局

御意見ありがとうございます。セミナーでは基本的な知識と、当事者の体験談をお聞きし、職員の納得感や理解が得られるような形で進めています。強制のないように留意して進めていきたいと思います。

○吉田委員

今年10月から労働基準法関係の改正があり、ハラスメント関係の指針等が施行されます。県職員を含め、カスハラ、パワハラ、セクハラの中でSOGIハラスメントの対応防止指針の整備が必要となるため、その拡充を検討していただきたいです。

○事務局

御意見ありがとうございます。庁内では性の多様性尊重推進員を各課所に配置し、各推進員に対して研修を実施しています。御指摘の視点も含めて研修を行い、庁内への周知に努めます。

○星野委員

企業や学校の対応では「困ったら相談してね」という姿勢が多いですが、それはカミングアウトできる人しか相談できません。カミングアウトしなくても過ごしやすい環境づくりも同時に進めるべきだと思います。

○事務局

御意見ありがとうございます。誰もがカミングアウトして生活したいわけではないとの御指摘はおっしゃるとおりだと思います。そういった方々への配慮も忘れず進めてまいります。

○島田委員

基本方針Ⅲ「暮らしやすい職場づくり」の中に「働きやすい環境づくりの促進」がありますが、事業者向け研修は経営者側、使用者側を対象としていると思います。労働組合としても周知や広報はできますが、この書き方だと事業者向けということに限定されてしまいます。

民間団体等への情報提供（53・54番）もありますが、労働組合にも周知の対象として、情報提供いただければ発信していきたいと思います。

○事務局

ありがとうございます。裾野を広げるためには、理解を求める対象を広げる必要がありますので、情報提供させていただきたいと思います。

○釜野委員長

別の観点から申し上げます。こども・学校に関してですが、当事者のこどもにフォーカスしていますが、親が当事者のこどももいます。そうしたこどもについての聞き取りも進んでいる状況なので、保護者や先生にそうした状況への理解を深める取組もお願いしたいと思います。

○事務局（人権教育課）

現在の取組としては、性の多様性に関するリーフレットを小学校5年生以上の児童生徒に配布しております。

○西羅委員

企業の立場から懸念を伝えます。トランプ政権の影響もあり、弊社は２年連続でレインボープライドへの出展や協賛を行ってきましたが、サプライヤーなど外部からの御意見もあり、今年は協賛を取り下げました。

企業内で同性パートナーシップ制度を導入し、従業員のための取組は継続したいと考えていますが、会社としてのメッセージが出しづらい状況です。同業他社からも同じような傾向があると聞いております。

これは誰かが得するための話ではなく、本当に人権の問題なんだという基本に立ち返り進めるべきだということですが、取組を推進するときに企業ではちょっと言いづらいという状況があります。

〇事務局

御意見ありがとうございます。当課としても普及啓発に当たって、追い風ではないなと認識していますが、住民の方が性の多様性に興味がないかというと、そういうことではないと思います。地道に普及啓発を進める必要があると思っております。

〇永井委員

アメリカの状況を踏まえ、トランプ政権の大きな影響はありますが、州や市によって先進的な取組やバックラッシュも様々です。埼玉県でも企業や学校の取組を続けてほしいと思います。

また、保育現場の支援も重要です。保育段階で性別役割の理解がこどもや保護者に影響しています。学校というくくりで見ると保育園や認定こども園が抜け落ちてしまう部分もあります。

保育にも目を向けるとともに、特に保育士は公立の場合は自治体職員でもありますので、そこもきちんとカバーしていけると良いと思いました。

〇事務局

貴重な御意見ありがとうございます。県でも保育所や幼稚園も所管していますので、関係課にも共有しながら取り組んでまいります。

〇星野委員

企業研修について伺います。企業から研修希望があった場合、講師派遣は行っていますか。

〇事務局

はい。対面およびWebで講師派遣を行っております。

〇釜野委員長

ここで、こちらの議題は終了します。

次に今年度の主な事業について事務局から説明をお願いします。

〇事務局

資料に基づき説明。

（資料４）今年度の県の主な事業について

○釜野委員長
　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。

○田谷委員
　児童生徒向けリーフレットが小学５年生からとなっていますが、私の経験では小学４年生から相談があります。小学５年生を区切りとした根拠を教えてください。

○事務局（人権教育課）
　小学４年生以下の児童については人権教育全体の中で「他者を大切にする」「自分も大切にする」ということを指導しています。小学５年生以降で性の多様性に関する指導を始めるという区分けです。

○星野委員
　学校の保健の教科書には小学３年生や小学４年生から性の多様性が含まれているので、小学３年生からでもよいと思います。また、保護者向けの資料も必要で、小学１年生からの保護者にも配布してよいと思います。

○事務局（人権教育課）
　保健の教科の指導は学習指導要領に基づき行っていますが、先ほどの区分けは人権教育としての指導の文脈です。保護者向け動画でも基本的な内容や、こどもが性的マイノリティに該当する場合の対応について作成しています。

○釜野委員長
　では、こちらの議題は終了とし、本日の議事も終了します。なかなか集まる機会が少ないので、最後に御意見がある方はいますか。
　では、私から一言だけよろしいですか。高齢者の取組について、ほとんど行われていないので埼玉県には先駆的に進めてほしいです。地域包括ケアの研修や訪問介護などの現場で性の多様性についての理解を深める取組が必要です。既にリーフレット等の資料もあり、活用して働き掛けてほしいです。

○島田委員
　今年度の県の主な事業について、理解増進、相談体制の充実、暮らしやすい環境づくりの説明がありました。
　これを計画に書いてほしいということではないのですが、私の経験としてお話します。秋に「多様性推進セミナー」を開催するのですが、「暮らしやすい環境づくり」という講話のタイトルを入れたところ、労働組合はまだアライという言葉自体の認識がない状態ですので、「暮らしやすい」というと職場とは関係ないのではないかという意見が内部で出まして、訂正することになりました。
　組合に所属する企業にも周知させていただきたいので、ぜひ県からも情報をいただきたいです。

○中島委員

基礎自治体との連携という部分にも含まれるかと思いますが、民生委員・児童委員、人権擁護委員なども市民、区民の皆さんへの呼び掛けや啓発をぜひ進めていただきたいと思います。

また、このリーフレットを配った後、その活用がどのようになされたのかということも含めて、好事例を収集していただき、ぜひ皆さんもという形で繋げていただくのが良いと思います。ぜひ広がっていく2期目だからこその取組として、事例の収集を含んでいただくのはいかがでしょうか。

○事務局

御意見ありがとうございました。周知の対象を広く捉えていきたいと思いますし、広げるにあたっては事例の共有がわかりやすく伝わりますので、そこに力を入れたいと考えております。