

令和4年度第2回 埼玉県性の多様性に関する施策推進会議 次 第

日時 令和4年7月26日（火）

10時～12時

場所 あけぼのビル501会議室

1 開 会

2 挨拶

3 議 事

（1）埼玉県LGBTQ指標制度（仮称）について

（2）県の事務事業に係る合理的配慮について

4 その他

5 閉 会

資料一覧

- (資料1-1) 埼玉県LGBTQ指標制度(仮称)について
 - (資料1-2) 埼玉県LGBTQ指標制度(仮称)の指標項目・概要(案)
 - (資料1-3) 埼玉県LGBTQ指標制度(仮称)の指標項目・詳細(案)
 - (資料2-1) 県の事務事業の見直しについて
 - (資料2-2) 埼玉県が実施する事務事業における性の多様性への合理的な配慮指針の策定(案)
 - (資料2-3) 合理的な配慮指針の検討ポイント
 - (資料3) 条例に基づく基本計画について
-
- (参考資料1) 埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり条例の全文
 - (参考資料2) 本県における審議会等及び協議会等への女性の登用促進について
 - (参考資料3) みんなですすめよう男女共同参画令和2年度「事業のチェックポイント5」(令和3年度版男女共同参画に関する年次報告抜粋)
 - (参考資料4) 令和4年度 埼玉県性の多様性に関する施策推進会議の今後のスケジュール
 - (参考資料5) LGBTQオンラインサロン&相談会チラシ(人権教育課)

ご議論いただきたいポイント

- 埼玉県LGBTQ指標制度（仮称）のあり方について
- 県の事務事業に係る合理的配慮のあり方について

埼玉県LGBTQ指標制度(仮称)について

1 趣旨

LGBTQに配慮した取組を進める県内企業の取組状況を、指標により見える化し、LGBTQが働きやすい環境づくりを促進する

2 名称

埼玉県アライチャレンジカンパニー登録制度(案)～Saitama Ally Challenge Company(SACC)～

(理由)県内企業の皆様にアライ(支援者)としてLGBTQの方への配慮に向けた様々な取組へのチャレンジを促すものとするため

3 対象

次のいずれにも該当とするものとする

- (1)県内に事業所を有する者 又は 事業活動を行っている事業者
- (2)県のLGBTQ企業向けオンライン研修(令和4年度)を受講していること
- (3)労働関係法令を遵守していること

4 登録方法

指標項目チェックシート及び根拠資料により確認を行い、登録する

5 指標項目

LGBTQ配慮への基本方針の提示をはじめ、「社内の理解促進」、「相談体制の整備」、「福利厚生」、「採用における配慮」、「従業員に対する配慮」、「顧客に対する配慮」に係る全48項目

6 開始時期

令和4年9月

埼玉県LGBTQ指標制度（仮称）の指標項目・概要（案）

項目（指標数）	要件	根拠書類
1 基本的な方針 (6)	性の多様性を尊重することや、SOGIに基づく差別を行わないことなど、LGBTQに配慮した方針を社内外に広く公開している。	社内規程、社内報、行動計画等の写し 等
2 社内への理解促進 (9)	従業員向けに性の多様性に関する理解を促進するための取組を行っている。	研修の広報物、実施報告書等の写し 等
3 相談体制の整備 (7)	従業員が、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントに関するものだけでなく、SOGIに関する職場における悩みごとや困りごとについて相談できる体制があり、従業員に周知している。	就業規則、制度の案内等の写し 等
4 福利厚生（休暇・手当等） (7)	同性パートナーがいる従業員や、トランスジェンダーの従業員向けの休暇・手当等の福利厚生が認められている。	就業規則、休業規程、制度の案内等の写し 等
5 採用における配慮 (5)	SOGIを理由とした差別を行わず、公正な採用基準・方法に基づいた採用活動を行っている。	採用ポリシー、採用パンフレット 等
6 従業員に対する配慮 (8)	従業員がSOGIに関わらず働きやすい職場となるよう、配慮を行っている。	施設整備の写真、制度の案内等の写し 等
7 顧客に対する配慮 (6)	SOGIにかかわらず利用しやすいよう、窓口対応や顧客を対象としたサービスの提供を行っている。	サービスの案内の写し 等

埼玉県LGBTQ指標制度（仮称）の指標項目・詳細（案）

1 基本的な方針

0 / 6

性の多様性を尊重することや、SOGI(性的指向や性自認)に基づく差別を行わないことなど、LGBTQに配慮した方針を社内外に広く公開している。

- 社内規程等への方針の明記
- 社内報、社内イントラネット(※)、掲示板等への方針の掲載
- 方針を明文化して打ち出し、自社Webページ等で社内外に広く公開している。
- LGBTQ関連イベントへの参加・協力等（具体的内容を下欄に記載）

- LGBTQ当事者支援団体との連携した取組の実施（具体的内容を下欄に記載）

- 埼玉県作成「アライ コバトン&さいたまっちマグネットステッカー」の掲示
- その他(下欄に記載)

※社内・組織内といった限定された人だけがアクセスできるポータルサイト等を指します

埼玉県LGBTQ指標制度（仮称）の指標項目・詳細（案）

2 社内への理解促進

0 / 9

従業員向けに性の多様性に関する理解を促進するための取組を行っている。

① 従業員向けに性の多様性に関する理解を促進する研修やセミナーを年1回以上実施している。

・対象(あてはまるもの全てにチェック)

- 管理職
- 人事担当者
- 相談窓口担当者
- 新たに採用した従業員
- 全従業員
- その他(下欄に記載)

② 研修・セミナー以外の性の多様性に関する理解を促進する活動を行っている。

- 社内イントラネット、ニュースレター等の各種コミュニケーション手段を利用して実施する社内啓発活動
- LGBTQに関する理解を促進する啓発期間の設定
- 企業公認の社内のコミュニティ(LGBTQに関するネットワーク)がある。
- 社内のアライの活動をサポートしている(アライであることを表明することの推奨等)
- その他(下欄に記載)

埼玉県LGBTQ指標制度（仮称）の指標項目・詳細（案）

3 相談体制の整備

0 / 7

【(1)パワーハラスメントに関する相談体制】

- パワーハラスメントに関する相談窓口をあらかじめ定め、SOGIハラスメント^{※1}やアウティング^{※2}に関する相談にも対応することを従業員に周知している。^{※3}

※1 SOGIハラスメント: SOGI(性的指向や性自認)に関する侮辱的な言動

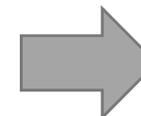
※2 アウティング: SOGI(性的指向や性自認)について本人の了解を得ずに他の者に暴露すること

※3 令和2年6月1日に改正された労働施策総合推進法の指針において、SOGIハラスメントやアウティングがパワーハラスメントに該当し得ることが示されています。

【相談対応】

- 性の多様性に関する基礎知識や相談対応の留意点等に関する研修やセミナーを受講しているなど、知識のある者が相談にあたっている。
- 本人の同意なく他部署の者への情報共有を行わないなど、プライバシー保護の措置をとっている。

次ページへ続く



埼玉県LGBTQ指標制度（仮称）の指標項目・詳細（案）

3 相談体制の整備（続き）

0 / 7

【(2)SOGI(性的指向や性自認)に関する相談体制】

- 従業員が、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントに関するものだけでなく、SOGI(性的指向や性自認)に関する職場における悩みごとや困りごとについて相談できる体制があり、従業員に周知している。

【設置方法】

- ① 既存のハラスメント等に関する相談窓口において、SOGI(性的指向や性自認)に関する職場における悩みごとや困りごとについて相談を受け付けていることを明示している。
- ② SOGI(性的指向や性自認)に関する専門の相談窓口を設けている。
- ③ SOGI(性的指向や性自認)に関する専門の相談窓口業務について、外部の機関に委託して実施している。

【相談対応】

- ①又は②の設置方法の場合、性の多様性に関する基礎知識や相談対応の留意点等に関する研修やセミナーを受講しているなど、知識のある者が相談にあたっている。(※③の場合、該当しているものとみなす)
- 匿名で相談ができる。
- 本人の同意なく他部署の者への情報共有を行わないなど、プライバシー保護の措置をとっている。

埼玉県LGBTQ指標制度（仮称）の指標項目・詳細（案）

4 福利厚生(休暇・手当等)

0 / 7

同性パートナーがいる従業員や、トランスジェンダーの従業員向けの休暇・手当等の福利厚生が認められている。

[同性パートナーがいる従業員向け]

- 休暇や福利厚生制度の適用にあたり、婚姻と同等の関係にある同性のパートナーを、配偶者と同等に取り扱うようにしている。
 - 休暇・休職(結婚、出産、看護、介護等)
 - 支給金(慶事祝い金、弔事見舞金、出産祝い金、家族手当、家賃補助等)
 - その他

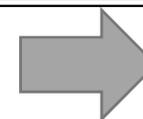
※チェックした項目の具体的内容について記入

[同性パートナー及びその親族や子がいる従業員向け]

- 休暇や福利厚生制度の適用にあたり、婚姻と同等の関係にある同性のパートナーの親族や子を、配偶者の親族や子と同等に取り扱うようにしている。
 - 休暇・休職(パートナーの子の育児、パートナーの親族や子の看護・介護等)
 - 支給金(慶事祝い金、弔事見舞金、出産祝い金、家族手当、家賃補助等)
 - その他

※チェックした項目の具体的内容について記入

次ページへ続く



埼玉県LGBTQ指標制度（仮称）の指標項目・詳細（案）

4 福利厚生(休暇・手当等)（続き）

0 / 7

【トランスジェンダーの従業員向け】

- トランスジェンダーの従業員向けの休暇・手当等の福利厚生がある。
 - 性別適合手術・ホルモン治療時の休暇・休職・勤務形態への配慮等
 - 性別適合手術・ホルモン治療時の費用補助
 - その他

※チェックした項目の具体的内容について記入

【上記制度利用への配慮】

- 上記の制度を利用するにあたって、意図しないカミングアウトやアウティングにつながらないよう、申請方法や情報の取扱い、情報を知りうる人の範囲等について配慮している。

埼玉県LGBTQ指標制度（仮称）の指標項目・詳細（案）

5 採用における配慮

0 / 5

SOGI(性的指向や性自認)を理由とした差別を行わず、公正な採用基準・方法に基づいた採用活動を行っている。

- SOGI(性的指向や性自認)を問わず採用を行うことや差別を行わないことについて、採用ポリシーに盛り込み、パンフレットへの掲載や採用説明会等での説明を行っている。
- 応募書類において、性別記入欄を廃止したり、記入を任意にするなど、配慮を行っている。
- 面接時のマニュアルにLGBTQの方への配慮について盛り込んでいる。
- LGBTQの方向けの採用説明会を開催している。
- 厚生労働省の「公正な採用選考チェックポイント」や「公正な採用選考をめざして」などの啓発資料を参考に、公正な採用選考を実施している。
- その他(下欄に記載)

埼玉県LGBTQ指標制度（仮称）の指標項目・詳細（案）

6 従業員に対する配慮

0 / 8

従業員がSOGI(性的指向や性自認)に関わらず働きやすい職場となるよう、配慮を行っている。

- 従業員に提出させる書類の性別記入欄又は男女以外の回答欄を併せて設けるなどの配慮をしている。
- 健康診断において、集団とは別で受診できるようにする、かかりつけ医による健康診断結果の提出による代替を認めるなどの配慮をしている。
- 業務上で通称を使用できるようにしている。
- 同性愛や異性装が犯罪となる国等への赴任・出張時のリスク対応を行っている。
- 同性パートナーがいる従業員に対し、遠方への転勤命令等を出すにあたっては、婚姻している従業員と同様に配慮を行っている。
- 制服、事務服、作業服などについて、性別にとらわれないものを提供している。
- 法律上の性別とは異なる性別で暮らしている者に対して、生活実態に応じたトイレや更衣室等が利用できるよう対応を行っている。
- 性的指向や性自認に関する相談があった場合に、本人からの要望を聞き、対応を検討する体制を整えている。
- その他(下欄に記載)

埼玉県LGBTQ指標制度（仮称）の指標項目・詳細（案）

7 顧客に対する配慮

0 / 6

SOGI(性的指向や性自認)にかかわらず利用しやすいよう、窓口対応や顧客を対象としたサービスの提供を行っている。

- サービスの申込みの際等に提出させる書類の性別記載欄を廃止したり、記入を任意にするなどの配慮をしている。
- 受付、相談、交付等を行う窓口における来所者等の呼出しの際に、番号や名字を用いて行うなど、当該来所者等の戸籍上の性が推認できるような表現を用いないこととしている。
- 窓口における本人確認は、戸籍上の性ではなく生年月日や住所など他の項目により行っている。
- 配偶者やその親族向けに提供するサービスを、同性のパートナーやそのパートナーの親族に対しても提供している。(例:夫婦に対する割引、家族に対する割引など)
- 性別に応じて提供している商品やサービスについて、性別にとらわれないものも併せて提供している。
- LGBTQの方をターゲットにしたサービスがある。
- その他(下欄に記載)

--

県の事務事業の見直しについて

趣旨

庁内における事務事業について、令和4年5月1日時点で全庁調査を実施したところ、全1,039件であることが判明した。このうち、法令に基づく事業は県の判断のみで見直すことが難しいため除外し、それ以外の県で見直しが可能と見込まれる事業を対象に性の多様性の尊重の視点から見直しを行う。

全庁調査の結果(令和4年5月1日時点)

(1) 調査内容

県庁、指定出資法人、指定管理者等の事務事業について、性別を把握・特定しているもの、男女別の施設・設備、法律婚夫婦・法律上親族を対象としているものを調査した。

(2) 結果概要(計1,039件)

① 性別を把握・特定している事業	
・県への提出書類で性別記入欄があるもの	476件
・その他性別を把握し、特定しているもの	190件
② 男女別の施設・設備	202件
③ 法律婚夫婦・法律上親族を対象	171件

見直し方法

- 条例第10条に基づく合理的配慮による見直し…………… ①及び②
性の多様性に関する施策推進会議による検討を踏まえ、合理的な配慮指針を策定し、実施
- 日本政府の見解(国連人権高等弁務官事務所への報告書)にのっとり見直し…… ③
各事業の目的を踏まえ、個別に見直しを実施

埼玉県が実施する事務事業における 性の多様性への合理的な配慮指針の策定(案)

根拠

埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり条例第10条

策定時期

令和4年度末

基本的な考え方

- ・県は、条例第3条の基本理念にのっとり、事務事業の実施に当たり合理的配慮を行う。
- ・合理的配慮に当たっては、必要に応じて事業の目的や過度の負担の有無を踏まえる。

指針の構成

1 合理的な配慮の内容

(1) 基本的な姿勢

すべての事務事業実施に当たり、性の多様性を尊重した言動を図る。

(例): 来庁時、電話対応、相談業務での対応、イベント時の対応 など

(2) 性別の把握に係る取扱い

- ・合理的理由がある場合を除き、性別の把握を廃止する。
- ・性別を把握する合理的な理由及びその手法

(3) 施設・設備の整備における取扱い 例: トイレ、更衣室、浴室 など

2 合理的な配慮状況の進行管理

合理的な配慮指針の検討ポイント

1 性別を把握する合理的理由について

・統計上の必要性

性別による調査研究やニーズ把握の必要性がある場合

→性別記入欄へ「その他」欄の設定、性自認による記入の検討

・医療上の必要性

医療行為を行うにあたり、性別の把握が必要である場合

・男女共同参画の推進上の必要性

県審議会委員における女性登用状況、家庭と地域における男性の参画や女性活躍の状況など

・その他施策の実施上、必要と認められる場合（例）スポーツ振興施策など

※ 「ジェンダー統計の観点からの性別欄検討ワーキング・グループ」(内閣府男女共同参画局)における検討結果も踏まえる。

2 施設・設備の整備における取扱い

(例)トイレ、更衣室、浴室など

・既設の場合

・新設・改修の予定のある場合

条例に基づく基本計画の策定について

1 計画の根拠

- ・埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり条例第9条

2 計画期間

- ・令和5年度～令和7年度(3年間)

3 計画の位置づけ

- ・県における、性の多様性を尊重した社会づくりに関する施策を総合的かつ計画的に推進するための計画

4 計画に盛り込むべき事項

条例第9条に基づき、以下の事項を盛り込む

- ・性の多様性を尊重した社会づくりに関する基本方針
- ・性の多様性を尊重した社会づくりに関する具体的施策
- ・上記2項目のほか、性の多様性を尊重した社会づくりに関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり条例全文



埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり条例

令和4年7月8日

埼玉県条例第33号

第1条（目的）

この条例は、男女という二つの枠組みではなく連続的かつ多様である性の在り方の尊重について、その緊要性に鑑み、性的指向及び性自認の多様性（以下「性の多様性」という。）を尊重した社会づくりに関し、基本理念を定め、県、県民及び事業者の責務を明らかにするとともに、性の多様性を尊重した社会づくりに関する施策の基本となる事項を定めることにより、性の多様性を尊重した社会づくりに関する取組を推進し、もって全ての人の人権が尊重される社会の実現に寄与することを目的とする。

第2条（定義）

この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 性的指向 自己の恋愛又は性的な関心の対象となる性別についての指向をいう。
- 二 性自認 自己の性別についての認識をいう。
- 三 パートナーシップ・ファミリーシップ 互いを人生のパートナー又は家族として尊重し、継続的に協力し合う関係をいう。

第3条（基本理念）

- 1 性の多様性を尊重した社会づくりは、全ての人があらゆる場において性の多様性を尊重され、安心して生活できるよう、行われなければならない。
- 2 性の多様性を尊重した社会づくりに当たっては、性の多様性に関する理解の増進、相談体制の整備及び暮らしやすい環境づくりに関する取組が行われなければならない。

第4条（差別的取扱い等の禁止）

- 1 何人も、性的指向又は性自認を理由とする不当な差別的取扱いをしてはならない。
- 2 何人も、性的指向又は性自認の表明に関して、強制し、又は禁止してはならない。
- 3 何人も、正当な理由なくアウトティング（性的指向又は性自認に関して本人の意に反して本人が秘密にしていることを明かすことをいう。）をしてはならない。

第5条（県の責務）

- 1 県は、第三条に定める基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、性の多様性を尊重した社会づくりに関する施策を総合的かつ計画的に実施するものとする。
- 2 県は、前項の施策を実施するに当たっては、市町村、関係団体等と相互に連携を図るものとする。

第6条（市町村への支援）

県は、市町村が性の多様性を尊重した社会づくりに関する施策を実施するため、情報の提供、助言その他の必要な支援を行うものとする。

第7条（県民の責務）

県民は、基本理念にのっとり、性の多様性に関する理解を深めるとともに、県が実施する性の多様性を尊重した社会づくりに関する施策に協力するよう努めるものとする。

第8条（事業者の責務）

事業者は、基本理念にのっとり、性の多様性に関する理解を深め、その事業活動を行うに当たって性の多様性に配慮した取組を行うよう努めるとともに、県が実施する性の多様性を尊重した社会づくりに関する施策に協力するよう努めるものとする。

第9条（基本計画）

1 県は、性の多様性を尊重した社会づくりに関する施策を総合的かつ計画的に推進するための計画（以下この条において「基本計画」という。）を策定するものとする。

2 基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 一 性の多様性を尊重した社会づくりに関する基本方針
- 二 性の多様性を尊重した社会づくりに関する具体的施策
- 三 前二号に掲げるもののほか、性の多様性を尊重した社会づくりに関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 県は、基本計画を定め、又は変更したときは、遅滞なくこれを公表するものとする。

第10条（性の多様性への配慮）

県は、基本理念にのっとり、県が実施する事務事業において、性の多様性に合理的な配慮をしなければならない。

第11条（制度の整備等）

県は、基本理念にのっとり、パートナーシップ・ファミリーシップに関する制度その他の性の多様性を尊重した社会づくりのための制度を整備する等必要な施策を講ずるものとする。

第12条（啓発等）

1 県は、性の多様性に関する県民等の理解を深め、暮らしやすい環境づくりを推進するため、必要な啓発、制度の周知等を行うものとする。

2 県は、学校の授業その他の教育活動において、性の多様性に関する理解を深めるため、学校の設置者と連携し、必要な施策を講ずるものとする。

第13条（人材の育成）

県は、性の多様性を尊重した社会づくりを担う人材を育成するための研修の実施その他の必要な施策を講ずるものとする。

第14条（相談体制等の整備）

1 県は、性の多様性に関する相談体制を整備するものとする。

2 県は、性の多様性を尊重した社会づくりに関する施策を総合的かつ計画的に実施するために必要な体制を整備するものとする。

第15条（財政上の措置）

県は、性の多様性を尊重した社会づくりに関する施策を推進するため、必要な財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

附則

- 1 この条例は、公布の日から施行する。
- 2 県は、社会状況の変化等を踏まえ、必要に応じこの条例について見直しを行うものとする。

本県における審議会等及び協議会等への女性の登用促進について

趣旨

埼玉県男女共同参画推進条例及び埼玉県男女共同参画基本計画に基づき、審議会等及び協議会等への女性の登用を促進、県の政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図る。

(根拠) 審議会等及び協議会等への女性の登用促進要綱

対象

- (1) 審議会等 法律又は条例で設置されている附属機関
- (2) 協議会等 県の要綱、要領、個別の決裁等に基づき設置され県職員以外の者が構成員の全部又は一部となっている協議会等 ※ 関係行政機関又は関係団体との間の連絡調整を行う会議等を除く。

目標値

- (1) 審議会等の委員に占める女性の割合 42%(令和8年度末)
なお、目標値における審議会等には、法律により設置されている委員会・委員を含むものとする。
- (2) 協議会等の委員に占める女性の割合 42%(令和8年度末)

4 令和2年度「事業のチェックポイント^{ファイブ}5」の概要

「男女共同参画基本計画」の主な関連事業について、担当課所が「チェックポイント5」に基づき自己チェックを行った結果は次のとおりです。

(1)「チェックポイント5」のチェック結果

チェックポイント5を実施した令和2年度関連事業…293事業

1	事業の対象となる人々及びその現状を男女別に把握した	112事業 (38.2% 前年:41.1%)
2	事業の企画、立案、実施の際、女性、男性双方の意見を聞いた、または双方が参加した	196事業 (66.9% 前年:65.9%)
3	女性、男性双方にとって利用・参加しやすいような配慮をした	174事業 (59.4% 前年:61.6%)
4	事業の方向性を男女共同参画に配慮した	125事業 (42.7% 前年:44.6%)
5	事業の効果が女性、男性それぞれに寄与した	225事業 (76.8% 前年:77.1%)

(2) 男女共同参画に配慮した主な内容（概要）

※〈 〉内は事業名等。特に記載のないものは各種事業共通。

①事業の対象を男女別に把握

- ・相談件数、研修受講者（修了者）数、対象職員数、利用者数、平均賃金、育児休業取得者数などで、男女別にデータを把握した。
- ・男女別アンケートを実施し、ニーズの把握や今後の事業展開に役立てた。

②企画、立案、実施への男女共同参画

【県民コメントの実施】

- ・条例や計画の策定において県民コメントを実施し、男女の区別なく意見を聞いた。

【ボランティア団体・NPO等からのヒアリング】

- ・女性、男性双方の会員がいる関係団体と意見交換を行った。

【委員などにおける女性の登用】

- ・審議会、委員会、協議会、審査会等、各種会議の構成委員に女性を積極的に登用した。

【女性職員、男性職員双方による企画・立案・実施】

- ・企画会議に男女双方の職員が参加した。
- ・事業の実施や公的広報物作成では、女性職員・男性職員双方の意見を反映させた。

【女性、男性双方の県民が事業に参加】

- ・会議等の委員は性別に偏りがないように委嘱した。
- ・九都県市合同防災訓練等に女性・男性双方の住民が参加した。

③女性、男性双方にとって利用・参加しやすいような配慮

【インターネットの活用】

- ・相談、各種講座、イベント等の申込みを、パソコン・携帯電話等から電子で行うことができる。
- ・啓発資料などはいつでもホームページからダウンロード可としている。

【時間帯の配慮】

- ・事業や相談、研修会等を夜間や休日に実施したり、日中と夜間の時間帯両方を設けるなど、女性・男性双方が参加しやすいよう配慮した。

＜男女共同参画推進センター運営費＞

「With You さいたま」は月～土曜は21時まで、日曜・祝日も17時30分まで開館している。

【育児・介護への便宜】

- ・県民を対象とした講座等を実施する際には、可能な限り保育室の提供、保育士の手配などを行い、子育て世代の参加に配慮した。

【その他】

- ・エレベーター、障害者対応型トイレの設置などの駅のバリアフリー化を推進している。

④事業の方向性を男女共同参画に配慮

- ・広報物の作成、研修会の実施において、内容が男女のどちらか一方に偏ることがないように配慮した。

＜女性の視点を踏まえた避難所の設置・運営＞

市町村地域防災計画修正の事前相談にあたり、男女共同参画への配慮について助言した。

＜「男性のための悩み相談」の実施＞

男女共同参画の視点から男性をサポートするために、男性臨床心理士による電話相談を実施した。

⑤事業の効果が女性、男性それぞれに寄与

＜県営住宅の定期募集＞

県営住宅の定期募集の抽選において、母子・父子世帯に対する優遇措置を図り、安心して子育てを行う場を確保することができた。

＜「表現ガイド」の普及促進＞

より良い公的広報を目指した「男女共同参画の視点から考える表現ガイド」（冊子）を活用し、広報物作成のガイドラインとして、より適切な表現を考える手がかりを提供した。

＜企業内保育所設置等促進事業＞

企業内保育所の設置が進むことによって、男女を問わず子育て期の従業員にとってより働きやすい職場づくりの形成に寄与した。

令和4年度 埼玉県性の多様性に関する施策推進会議のスケジュール

1 スケジュール

第1回	第2回	第3回	第4回
6月10日	7月26日	11月	3月下旬

2 審議内容

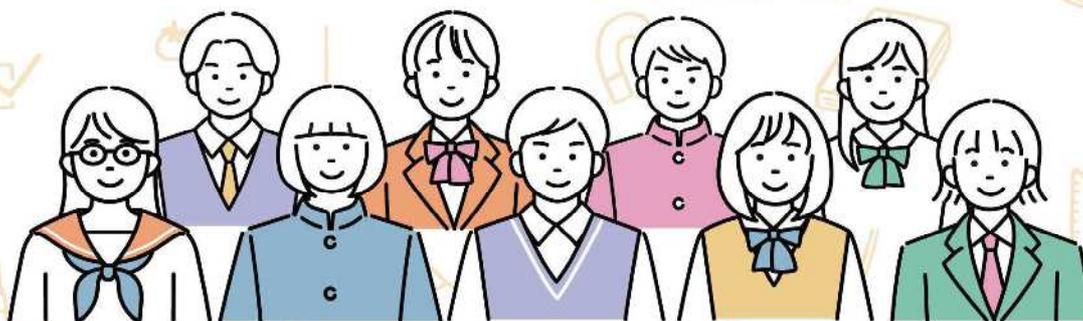
- (1) 第1回（6月）
 - ・LGBTQ企業指標制度（仮称）について
- (2) 第2回（7月）
 - ・LGBTQ企業指標制度（仮称）について
 - ・県の事務事業に係る合理的配慮について
- (3) 第3回（11月）
 - ・埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり基本計画について
 - ・県の事務事業に係る合理的配慮指針について
- (4) 第4回（3月）
 - ・埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり基本計画について
 - ・県の事務事業に係る合理的配慮指針について



LGBTQ

オンラインサロン & 相談会

高校生向けオンラインイベントです
ありのままの自分でいられる場所
 なんでも話ができる**安心の居場所**



LGBTQの方も、LGBTQかどうか分からない方も
アライの方もみんなが参加できます！*



オンラインサロン

LGBTQの方が抱える悩みや不安な事を、
4~5名程度のグループに分かれて話
 し合おう！ファシリテーターがいる
 ので、話を聞くだけでもOKです！



オンライン相談会

LGBTQの方が抱える悩みを相談員が1対1で
 お聞きします。LGBTQかどうか分からない、
 LGBTQをどう捉えたらいいんだろう、
 LGBTQの友人にどう接したらいいか分から
 ない、など、LGBTQの方が抱える悩みか
 分からない事でも相談できます。

Zoomを活用したオンラインサロン・オンライン相談会になります。
 どちらのイベントもカメラOFF・ニックネームでも参加できるので安心して参加いただけます。

開催日程

2022年 7月31日 (日)
 2022年 8月22日 (月)
 2022年12月26日 (月)

時間

オンラインサロン 13:00~14:30
 オンライン相談会 14:45~



埼玉県マスコット ロバトン 「いっまっち」



詳細は
 こちら



< 運営 >

一般社団法人 CialFrame (シャルフレーム)
 03-5657-6640
 info@jlga.or.jp

< 主催 >

埼玉県教育局市町村支援部人権教育課

* 本資料では、レズビアン (女性同性愛者)、ゲイ (男性同性愛者)、バイセクシュアル (両性愛者)、トランスジェンダー (生まれた時の性別と自認する性別が一致しない人)、クエスチョニング (自分自身のセクシュアリティを決められない、分からない、又は決めない人) などいわゆる性的少数者を表す総称として「LGBTQ」という言葉を用いています。また、本資料では、LGBTQ当事者の方々の、支援する応援するということを意図している方を「アライ」という言葉を用いて表現しています。