

令和4年度第1回
埼玉県性の多様性に関する施策推進会議

令和4年6月10日（金）

埼玉県県民生活部人権・男女共同参画課

○田代委員長

まず、本日の議事として、次第の4（2）「埼玉県LGBTQ事業について」及び（3）「埼玉県LGBTQ指標制度（仮称）について」です。それでは事務局より説明をお願いいたします。

○事務局

- ・資料1に基づき、令和4年度の埼玉県におけるLGBTQ事業の内容を説明した。
- ・資料2に基づき、企業を対象としたLGBTQ関連事業の内容を説明した。
- ・資料3に基づき、埼玉県LGBTQ指標制度（仮称）の概要及び指標項目案を説明した。

（資料1） 令和4年度埼玉県LGBTQ事業について
（資料2） 企業を対象としたLGBTQ関連事業の展開について
（資料3-1） 埼玉県LGBTQ指標制度（仮称）について（案）
（資料3-2） 埼玉県LGBTQ指標制度（仮称）の指標項目（概要）（案）
（資料3-3） 埼玉県LGBTQ指標制度（仮称）の指標項目（詳細）（案）

○田代委員長

それでは、ただ今の事務局の説明について、御質問、御意見などお伺いできればと思いますが、その前に先ほどの最初の方の説明で、指標制度の開始時期が令和4年9月とのことですが、審議は何をどこまでやるかもう少し説明をしていただけますか。つまり指標について、固めていくことでいいでしょうか。

○事務局

指標の検討は今回と7月下旬を予定しております。今日は案を出して皆様から御意見をいただいて、それを反映したものを7月下旬にまたお示しして、それで確定していきたいと思っておりますので、今日はたくさん意見をいただきたいと思っております。よろしくをお願いいたします。

○田代委員長

皆様から質問や自由に御意見いただきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○前園委員

指標そのものというより、どこまで審査をするのかという話なのですが、形式的なものなのか、踏み込んで実質的な審査をするのか、どこまで審査をするのでしょうか。また、誰が審査を行うのでしょうか。項目ではないですが、根幹の部分になるのではないかな。余談なのですが、埼玉県庁は全部当てはまって、星3になるくらいなのですか。県でできていないことを県で審査するというのもどうなのかというところがありますので確認したいなと、その2点です。

○田代委員長

全体像や前提についても議論できればいいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

○事務局

指標の審査をどうするかというところですが、資料3-2で説明させていただいておりますけれども、

要件を満たす根拠書類を出していただいて、それを県の担当者が審査をさせていただきたいと考えております。まず初めての試みで、大阪市や札幌市でもやっている事例を踏まえて考えておりました、まずは書類でと考えております。埼玉県庁としてという本質的な御質問をいただきましたが、私どもも制度・手続きを調査しまして、制度・手続きが約1,000ございまして、性別で分かれているのかとか、法律婚を対象にしているのかとか、性の多様性の尊重で配慮はどうか、どういう風に改善していけばよいのかというのを、作業として同時に進めているところです。どういう風に配慮していけばよいのかという点もこの会議の皆様にも意見をいただきたいと思っております。後ほど説明はさせていただきますが、同時並行でさせていただきます。当然、事業者の一つとして、県も考えておりますので、至らないところもあると思いますが、ともにやっていきたいと思っております。

○前園委員

県の職員が審査をやるとのことですが、ある程度当事者の視点を入れないと、というのがあるので、審査委員会は設けなければならないといけないのかと思います。どうしても形式的になってしまうのではないかと。後々実質的な審査をするという見通しであるのか。とりあえず導入的にやって、形式的に星3つという風にやるのか、それとも将来的には実質的なものも踏まえてどうなのかというところまでやるのか、というのもあるので。審査っていうのは県だけではなくて外部の特に当事者の視点も入れ込んでいかなければいけないのではないかと思います。

○田代委員長

ありがとうございます。とても貴重な御意見だと思います。外部の視点もということと、やはり形式的にならないようにということですね。

○原委員

私の場合は相談支援をメインにやっているのですが、どういう相談が来たかというところから見ていのですが、この5つの分野というか、指標の細かいところの中に、採用の部分というのが、どこに入るのかという問題があると思います。今、前園委員がおっしゃってくれた内側の部分があると思いますが、指標自体のところ採用の時にどうするのか、これはせつかくユースとか大学生の取組をしている訳だから、ちょうどインターフェイスになる。就職して採用が決まるその時の応募時の性別のことやあとは主に書類のことですけれども、例えばこういう相談が来ているのです。転職をするとき、既に性別を変えている正式に。ですから法的にも男性として働いている。でも会社が戸籍謄本を出せと言っている。戸籍謄本には性別変更の履歴が全部載る。ですから、戸籍謄本を出したら、例え男性として働いているとしても噂が広がるのではないかと、内定が取り消されるのではないかと、実際そうした相談が結構ある。それで、戸籍謄本を提出することを要件としている企業は、連合の調査では2割ぐらいあると言われている。結局LGBTQ以前にダイバーシティの取組、戸籍謄本の取組というのは、被差別部落の差別への防止という配慮でやめなさいとなっている。厚生労働省はもう既に住民票さえも推奨せず、住民票記載事項証明を推奨しているという段階なのに、まだまだ解消されていない。これが一つと。ダイバーシティの取組で、例えば採用面で女性、男性の両方を募集するとか、男性だけ募集しないなど、そういうことをちゃんと明示したはず。LGBTQもそういったこれまでのダイバーシティのこれまでの取組、差別防止の取組に則った形できちんと位置付けないと、LGBTQだけを見ているのでは孤立する恐れがある。全体で整合性を取ってきちんと入れるところは入れる。ぶつかるところはある、例えば厚生労働省のえ

るぼし認定企業とかの女性採用や、性別を記載するのか、しないとかでぶつかったりして混乱もあるので、そういったところも整理しながら決めていくというのが大事なのではないか。というところが資料を拝見して気づいたところです。

○遠藤委員

福利厚生のところですけども、同性パートナーの話しか入っていなかったのも、性別適合手術やホルモン治療時の就業継続サポート（休暇、休職など）というのを入れた方がいいかなと思っていて、トランスジェンダーの人たちがそのタイミングで仕事を辞める人が多いと思うので、それはまず是非入れて欲しいというのが一つ目です。

5番の当事者の配慮のところなのですが、これは一見すると誰でもトイレがあればいいという風に読まれてしまうところがあるので、トランスジェンダーが、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の対応を行うとか、そういったものがあってもいいのかなど。いわゆる性自認に則して男女トイレが使えることというのも、表現と書きぶりには注意した方がいいかもしれませんが、あった方がいいかなと思いました。以上です。

○松岡委員

前提の部分で一つと細かい部分で二つほど加えさせていただければと思います。最初に前提の部分で、前園委員の発言に重ねる形なのですが、形式的になるのは良くないよねというところで、星3つと評価された企業の広報を見て当事者が応募することがあると思うが、実際には社内でまだまだハラスメントなどが残っている状態だと、自治体からはお墨付きなのに実際にはそうじゃないじゃないかというギャップが生まれる懸念がどうしても起こりうると思うので、そこへの対応を考えた方が良いのではないかと考えております。これは必ずしも完璧な対応ができているという指標ではないのだということを示すべきかもしれませんし、継続的に企業に対して求めていく何かの取組が今後求められるのかなということも少し思いました。

細かい点については、遠藤委員の意見に重ねる形で、もう二つほどお伝えしたいところがあります。一つは基本方針のところですが、LGBTQに関する差別やハラスメントという記載をされているかと思いますが、性的指向や性自認に関するハラスメントや差別の禁止と規定した方がいいと思いました。理由としては、LGBTQに対するハラスメントや差別としてしまうと、企業が就業規則などにそのまま明記してしまった場合に、当事者が実際に被害を受け、相談したり訴えたりした場合にカミングアウトしなければならないという懸念が出てくるというのが一つと、当事者ではない人であっても性的指向や性自認に関するハラスメントを受ける可能性があると思うので、そういった点からも性的指向・性自認という言葉にした方がいいのではないかと思います。

福利厚生の部分で同性パートナーと書かれていますけどトランスジェンダーの異性カップルで、法律上は同性のパートナーという方もいらっしゃると思うので、法律上同性の、という書きの方がより適切なのではないかと思いました。

当事者への配慮のところは遠藤さんの発言の部分にまったく同意で、加えて通称名の使用だったりも当事者の中で困ったりすることもあると思いますし、企業さんの中でまだまだ対応しきれていないところもあると思うので、項目の多さとの兼ね合いもあると思うので検討していただけたらと思います。

○事務局

貴重な御意見ありがとうございます。原委員の御意見ですが、LGBTQ の問題だけではなくて女性や同和地区の問題も含めてという話がありました。私どもの課が今年4月から人権推進課と男女共同参画課と一緒にスタートしているところです。御指摘の通り男女共同参画、部落差別の問題、LGBTQ と、トータルでやっていきますので、課の強みを生かしていかなければならないということを改めて感じましたので、そういう形で検討していきたいと思います。

遠藤委員の休暇制度とか、トランスジェンダーの部分とか、検討していきたいと思います。県のお墨付きをもらった際に、実際にはギャップがあるということも懸念されるころではありますが、ただ、まだ取組が全然進んでいないところに、まず一歩進んでいただきたいところもあります。まず啓発の部分として指標制度に応募いただくに当たっては、まず研修を受けていただく必要がありますし、また取組を進めていく上でどうしたらいいのかという悩みが出てきた際の相談体制の整備も行いますので、指標制度と合わせて一つのパッケージとしてやっていきたいと考えております。ただ完璧なものではないということはお示しして、そこで様々な意見をいただきながら、試行錯誤しながら、継続してやっていかなければならないものだという事は分かるようにしていきたいと思いますし、一度取ったら終わりではなくて、3年で更新をさせていただきます。更新の時に、もう少しこういった点を確認した方がいいたとか、手法についても検討していきたいと思っていますので、まずは一歩進めていければと思っています。

○田代委員長

採用についても検討していくということによかったでしょうか。

○事務局

はい。

○田代委員長

資料3-3の福利厚生などの同性パートナー「等」の等については、どうですか。

○事務局

制度の中身には御家族を含むものもあるという意味合いで、使っていたつもりでしたが、文章として整合性が取れていなさそうな部分もありますので、精査していきたいと思います。

○田代委員長

要望ですけれども、資料3-3の1の基本的な方針は必須事項があるが、2の社内への理解促進で、研修セミナーは、管理職や人事担当者が受けているのは必須の方がよいのではないのでしょうか。上のものが分かっていないと、いくらやってもというところがあり、採用の部分にも関わってくると思いますので。管理職や人事担当者は必須にしていきたいなという要望です。

○前園委員

これって個人事業主は考慮されていないのでしょうか。個人事業主も取り組んでいるのであれば評価されるような指標にしていかなければいけないのではないかと思います。

○事務局

その点も議論していただきたい点ではあるのですが、事務局としての想定としては従業員を雇ってらっしゃっている法人や団体の形態をイメージしていたので、個人事業主そのものは違うのかなと思いそのように設定しました。前園委員の御意見として違う制度の建付けの考え方があるようでしたら御意見として検討してまいりたいと考えておりますが、事務局としてはそのよう制度設計しております。

○前園委員

個人でやっているところでも LGBTQ フレンドリーな事業体はあると思う。個人事業主は県の事業者として除外されているのかとなってしまうので、そこまで考慮するとできないというのであればしょうがないけれども、今年中にやらなければいけないということもあると思うが、できるかどうかを検討した方がよいのではないかと思いますので、意見として伝えたいと思います。

○田代委員長

個人事業主の企業を含めるとすると（研修セミナーの管理職・人事担当者の受講は）必須にしない方がいいですね。星1つはとれるかもしれませんが、他にいかがでしょう。

○石崎委員

従業員数に関わらず、大企業も中小企業も同列に評価するという理解でよろしいのでしょうか。少し気になったのは、興味もあるし、ぜひ取り組みたいと思う企業があったとしても、例えば小さな会社などですと、書類を作ったり取組を進めていく時に、担当する人間的な余裕がないということもあれば、大企業の中には、これまでもこのような取組をしてきていて蓄積がある会社もあります。応募に当たってのハードルや準備などがかえって現場の担当者の方の負担になっても本末転倒だと思いますが、企業規模によって評価項目や指標などに差を設けるということは考えていないのでしょうか。企業規模に関わらず、一律に、同じように扱うという理解でよろしいでしょうか。

○事務局

今時点で想定しているのは、企業規模を問わず、従業員がいらっしゃるということを前提として制度設計をしているところおります。大企業ですと民間団体のプライド指標を取得されていますけども、埼玉県の企業は確認した限り3社しかございませんでした。そのため、県内の中小企業の方もチャレンジできるような制度設計にしております。先ほど御意見いただいた企業の取り組みの実質の担保と、申請者の御負担のバランスは、制度設計する上での大事な視点でございますので、御意見として承りました。

○松岡委員

全体的なところで伺いたいのですが、指標自体は今後継続的に更新も含めてやっていかれるという理解で良いでしょうか。理由としては、先程までの議論を踏まえて、確かに企業側の応募は大変だったり、まだ何もやってない企業からすると、どこから手を付けていけばいいのだという気持ちから、ハードルを低く設定するのは大事だなと思う一方で、星3つ手に入れた場合に、そこである種のストップというかそれ以上やらなくてもいいになってしまう懸念もあるかなと思います。PRIDE 指標についても当初からそういう批判があったと聞いているのですが、最近ゴールドの1つ上の指標として、国に対して法制

度の整備を呼びかけていたり、他のNPOとの連携をしているかどうかという要件を満たした「レインボー」という評価が新たに追加されたと伺っています。今後、星を3つとったとしても更に上を目指す項目を追加する可能性があるのか、今回の指標がスタート地点なのだとすれば、今後の見通しを持っているのかのかなども伺えたらと思いました。

○渡辺委員

重ねて。先ほど3年で更新を考えているという話もあったのですが、システム自体の更新なのか、それともこの申請した企業が更新して、という風にしていくのか、その両方なのかをお伺いしたいところでした。

○事務局

指標制度については継続的にやっていこうと考えておまして、小さいところからやっていって、大きくブラッシュアップして進化させていきたいと考えております。指標の方も、実際やってみて、応募状況とか申請状況とか見ながら見直していきたいと思えます。県庁全体としては多様な働き方実践企業とか、健康経営の認定企業とか他の部でやっているものもありまして、他のところでも指標を見直したりしていますので、そういった経験も踏まえて進化させていきたいと考えています。

○事務局

更新については、時代の変化とともに、指標の項目も追加すべき事項が生じてくることも考えられます。一度御申請していただいた企業にも、再度御申請していただく形で、更新していただくことをイメージしております。

○原委員

先ほどは大枠の話をしたので、今回は細かいところでよろしいでしょうか。資料3-3のところで相談窓口が整備されているかという項目があります。ここに、あらかじめ作成した留意点など記載したマニュアルに基づき対応する事という風になっているのですが、実態は例えばその社内でアウトティングがあったとか嘘話が広がっていると言って相談すると、それは個人と個人の事なので企業は直接感知しません、みたいな対応がすごく多いのですよね。それにはどんなマニュアルに基づいてそれぞれの企業が対応しているのかということが、問われると思うのですが、埼玉県では相談のガイドラインみたいな、細かいことではなくてもいいですが、留意点みたいなものをまとめて今出しているということはあるのでしょうか。これから相談事業をやっていくということですが、相談のガイドラインは作っておいでですか。

○事務局

県職員に対してのガイドラインというのはあります。今後、県民相談を開始しますが、その知見をもとに、県民相談に対応するマニュアルの作成は検討しております。企業向けの相談につきましても、これから企業向けの相談も立ち上げていく中で、事例を把握していくことになろうかと思えます。企業の取組みに参考になるようなマニュアルが必要になってくるであろうということを認識しております。

○原委員

そうしましたら、県が作成した刊行物とかそういうものが出てきたら、そういうものを参考にして県がガイドラインを作って運用しているというような、ある程度そこにも指標がないと実態が伴わないものが結構あるのですよね。例えば、例えば障害福祉の施設でも、SOGIハラについて、パワハラ防止法が改定されたばかりではありませんけれども、まだまだ個人の問題でしょう、みたいな対応も多くて、どんなガイドラインを作る上で、こういうことは取り扱わなくていいみたいな社会通念を打破していくようなちょっとした補足が必要なんじゃないかと思います。

○前園委員

研修が必須という話で、研修でこういうマニュアルがあると望ましいですよとか、社内規程もこういうのがあると望ましいとか、モデルを示すようなことを想定しているのでしょうか。やってねではなく、こういう風にやれば、一般的にはOKとされているので、こういうのを参考に示す予定はあるのでしょうか。

○事務局

今年度の研修については、具体的なものをお示しできるかは、これから組み立てていくところです。今のところは基本的な事項をお伝えするようなものを想定していたところですが、先生方の意見をお聞きしながら、踏み込んだものにしていく必要もあるのかもしれないなということで、内容の方をこれから検討していきたいと思います。

○田代委員長

マニュアルはあるが、そのマニュアルの内容はどうかということにもなってくるということですよ。

○大谷委員

私から3点ほど確認、要望を含めて伺います。まず1点目は、前園委員から審査員の人選については必要だという話がありました。資料1で、埼玉県につきましても専門相談窓口を設置していくとのことですが、どのような体制にしていくのか。また、先ほどの審査員と同様に、相談窓口の方のレベル、知識の共有というの必要だと思っておりますが、もう少し細かいところが分かれば教えていただきたい。

2点目ですが、今回の指標を作る際に札幌市、大阪市等の話を加味しながら作成したという話がありました。冒頭、真砂部長の方から令和2年度に調査をしてLGBTQの人から悩みを含めた色々な意見が出されたという話があったと思っています。そこで出された意見も、この指標の中に加味がされているのかどうかという点について伺いたと思います。

最後に3点目ですが、資料3-3のところですが、先ほども遠藤委員からも企業の話がありました。社外への明示方法のところにはWebページなどで社内外に広く公開をしているという項目があります。本社が東京にあって事業所が埼玉県にあるという場合、会社全体の取組内容についてはホームページ・Webに載せられますが、今回みたいに埼玉県独自でやっていくということになると、埼玉県の事業所がやりたいという風に思っても、Webが本社のホームページになるので、なかなかそこに載せるのが難しくなってくるという点が言われています。どれか1項目を満たしていればよいということですので、そんなに支障にはならないと思っておりますが、現状としてそういう課題もあるということだけお伝えし

ておきたいと思います。

○田代委員長

1点目は、全体像で今日の議論に関連すると思いますので、事務局にお答えいただきたい。2点目の調査にいかされている点も教えていただければと思います。

○事務局

1点目の専門相談窓口ですけれども、県民向けと企業向けの両方を想定しています。その分野のノウハウのある事業者に委託事業として依頼をする予定です。

2点目ですが、調査の中で性的マイノリティとそれ以外の方を色んな比較項目で調査させていただく中で、大変参考にさせていただいております。1つ例を申し上げますと、埼玉県多様性を尊重する共生社会づくりに関する調査（概要版）の5ページで、職場で性的マイノリティであることで悩んだこととして、性的マイノリティではないものとしてふるまわなければならないことで悩まれた方が26.6%、偏見に基づく差別的な発言を見聞きすることが23.9%、プライベートな話をしづらいということが21.2%など職場を困難に直面する場所としてお答えいただいております。職場という場所は当事者にとって大事な場所だという認識のもとで、その環境を変えていかなければならないという考えのもとでやらせていただいているところです。

3点目のWebは例示の一つなので、他のもので対応していただくこともあるかと思いますが、そういった課題があるということは御指摘いただいて参考になりました。その点も含めて検討していきたいと思います。

○渡辺委員

大きなところで、指標の名称自体も考える必要があるかなと思う。SOGIの平等のための指標とか考えられるのかなと思っています。

先程埼玉県の調査のところ御紹介いただきましたが、今回資料でお配りしたのは抜粋でしたが、ちゃんと見ると原委員がお話いただいた採用のところもかなり採用における配慮をして欲しいという数値が高かった。トップ3には入らないけれども、そういったところも入れる必要があるかなと思っています。

それからLGBT法連合会というところが困難リストを300項目作っていて、就労のところとか見ると取引先から差別を受けるというのも書いてあったのですね。今回従業員・顧客って書いてあるのですけれども、私は、大学、学校から出たことがなくて企業にいたことがないから分からないのですけれども、顧客には取引先が入るのか分からないですが、取引先で差別を受けてそれを自社に相談したら、自社から席を変えられてしまったとか。そういう困難が複数書かれていました。そこも対応できる、つかめるものがあればいいなと思いました。

○田代委員長

私もタイトルがずっと気になっているところです。課がLGBTQ担当ということでスタートしているところではあるけれども、目的とかの変更は可能ですよね。

○事務局

名称は悩むところで、一般の方の理解を深めるために、LGBTQ という言葉を性的マイノリティの総称として使わせていただいているが、イメージはしやすいのかなというところはございます。それがいいのかという話がありますが。説明のところでも SOGI に関する丁寧な説明はしていきたいと考えております。LGBTQ という言葉は最も浸透しているものではあるかなと思いますので、そこを軸に、様々な配慮が必要だということを展開していければいいかなと思います。

取引先の問題というのは、LGBTQ の方だけではなくて、女性もセクシャルハラスメントにあたりとか、カスタマーハラスメントにあたりとか、企業にとって課題になっているという視点もあるので、そういったものも含めて検討してまいりたいと思います。

○渡辺委員

もう一つ。この制度は更新とか見直しも考えているとおっしゃっていましたが、そのときに委員も含めてですし、県民の人たちの声を集めるというような機会とかも考えていらっしゃるのでしょうか。

○事務局

指標については委員の皆様にも聞いていきたいと考えております。県民の方に聞くタイミングというのはまだ想定していませんけれども、これから取組を進めていく上で、何かこれだけじゃなくて、聞く機会がありましたら、その機会を活用していきたいと思っております。

○原委員

もう一個ちょっと細かいことなのですが、社内コミュニティってところがございましてね。社内のコミュニティ、LGBTQ のコミュニティということなのですが、中規模、大規模な企業などでもなかなかこれが立ち上がらないっていう話があって、社内だけでなく業界全体を考えた時でもなかなか横につながれない。リスクが大きすぎちゃって。新入社員なんかは、わりとカミングアウトする。失うものが少ないし、いざとなればやめればいいと思ってるので、新入社員は比較的にカミングアウトしたりするのですが、やっぱり中堅以上は誰も出てこないところが多いですね。私どもがいつも企業の方から相談を受ける時に言っているのは、コミュニティを作るという取組を行うには、企業人として、仕事上の名目で、自分の役割としてやるのだというような、そういう名目が必要で、それには、顧客にフレンドリーになるとか、事業拡大に貢献できるとか、それから海外の色々な企業との関係が良くなるとかね。色んな名目があるのだけでも、ちゃんとそれが立ててあれば意外と活動しやすい。一見、企業の利益のためにやっているのではないかというように受け取られがちなのですが、実は、当事者がカミングアウトして、その後当事者がアライとして活動することに非常に資する方向性なので、もうちょっとこの取組を明示していくこともいいのではないかなと思うのです。人権上だけではなくてやはり企業に資するという事で、活動を初めてできる当事者が増え、アライとして活動する当事者がほとんどなのです。実際アライのグループというのは、実際は当事者が半分くらい運営しているグループなのです。あの一般的にLGBTQ アライのグループって言った時に、当事者が運営していることが多いのです。そういうことも県としてきちんと認識した上で指標を定めていくというのがいいのではないかなと思いました。

○田代委員長

実質的にダイバーシティを推進することにつながる御意見だなと思いました。

○遠藤委員

社内ネットワークがあるとチェックした企業の情報が県に入ってくると思うのですが、会社同士のネットワーキングがもし可能なのであれば非常にありがたいです。私も社内ネットワークをやっていて、LGBTQのネットワークとは別にトランスの社員のネットワークがあって、外資系で5人くらいなのですが、やっぱりLGBTQのネットワークでは出ないことがトランスのネットワークで出たりとか結構要望があっても言えなかったりするんで、横どうしの連携がすごく重要なので、どれくらい該当する企業があるのか分からないですけど、情報をうまく役立てるというのも考えた方がいいのかなと思いました。

○田代委員長

はい、ありがとうございます。そういうことも指標で入ってくると凄くいいかもしれないですね。

○松岡委員

ちょっと指標に直接関わるかという点ではあるのですが、思ったことをいくつかお話しさせてください。一つは厚生労働省が企業を対象に委託実施したLGBTQに関する調査結果の中で、企業がどういう取組を実施しているかという割合を項目立てて並べている図があって、そこに採用に関する項目っていうものがありました。性的マイノリティ向けの採用説明会を開催していたり、採用セミナーへの参加、配置における配慮みたいなものもあって、その配置転換に関して、今回の指標の項目に入れるかどうかは難しいかもしれませんが、確かに配置や異動に関して、同性パートナーがいる従業員などの見落としもあるかなと思ったので、入れる可能性について検討しても良いのではないかと思います。それに加えて、いわゆる人事情報の取扱いについて研修を受けていた人であっても、例えばトランスジェンダーの当事者の法律上の性別をぼろっと伝えてしまったり、または人事部署内での情報の共有で伝えてしまったりという意図せぬアウトティングが起きてしまうということも時々聞くので、そこを特出しして指標の項目にすべきかは要検討ですが、研修の中で深く触れるべきではないかと思いました。

最後に名称のところで、札幌市はLGBTフレンドリー指標という名前をとっているということですが、LGBTQフレンドリーという言葉は徐々に認知されてきているものだと思います。ただ、いわゆる「フレンドリー」という表現に違和感を持つ当事者もいて、これは人権課題であるので、そもそも企業ができていないこと、マイナスを0にする作業でしかないのに、あえてポジティブに見せようとする点に違和感があるという声もあります。私は「LGBTQフレンドリー」が完全にダメとは思いませんが、より適切に表現しようと思うと、職場における性の多様性とか、性的指向・性自認に関する施策指標とか、長い名前になってしまいますが、できるだけ正確に、かつ簡易で分かりやすく伝わるような名前があるのかなと思っています。以上です。

○田代委員長

ありがとうございます。採用だけじゃなくてその先の配置も重要だということですね。病院が対象になるのかは分かりませんが、トランス男性の看護師が男として働きたいと要望した時に、患者さんとの関係、先ほどの顧客との関係とかに関わってくるのですけれども、採用はするけれど患者の意識のない、例えば、集中治療室とかそういうところに回されたっていうようなことがありました。つまり採

用後の配置についても、当人がどう希望しているのかとか、重要なのだと思いました。ありがとうございます。

栗田委員が遅れて参加されたのでちょっと入りづらいかと思うのですが、もし何か御意見がありましたらお願いします。

○栗田委員

伺っていて、私どもの企業だとちょっとレベルが高すぎて、どっから手を付けていいのか分からないところからの水準から始まっていました。昔、女性の雇用を進める時も、もっと軽いテーマがあって、その次二段階、三段階と進んできた。私ができるところから女性の雇用を進めるということをやらせていただいていたと思うのですよ。今回こんなに一気に高いところを目指されると、企業は触りようがないって、私から見ると感じています。あまりにもスキルが高くて、当社で何やっていいか全くわからない。ご存じのとおり、女性に関しては、保育園の経営とかいろんなことをやりながら、ある程度男女の均等、女性が働きやすい企業ということで、目指してきていて、今回声をかけていただいた時に、学ばなくてはいけないことだなと思って学ぶ気持ちで参加させていただいたのですが、分からないことだらけで、そこを皆さんの言っているところから急に入って来られる企業は、よほど大きな企業で、人事もしっかりいるところ、うちそれでも400人ぐらいいるのですが、総務は3人しかいないので、そこに触れる企業ってどんな企業なのだろうと思いつつ伺っていました。

○田代委員長

そういう意見がとても重要かと思えますね。

○前園委員

名称に関してなんですけど、正式タイトルと愛称みたいな形で、正式タイトルはある意味がちがいのものだけど、愛称は分かりやすい、みたいな形もあるのかなあと。

確かに今の栗田委員の御意見ももつともだなと。私も非当事者としての視点だとちょっと難しいのだろうなと。私もいわゆる商工会議所の青年部とかにいましたけど、そんな会話をしている社長なんていないですからね。このLGBTQの話題が出ることなんてまあない。若い社長さんでもそうなので、確かに厳しいだろうなというのは思っているんで、この指標をやっぱりねとりあえず、今年やらないといけないというのはあるのでいいのですが、やっぱり5年、10年どうやっていくのかっていうのを決めると、ある意味これは企業の自発的な取組を促す一方で、県内の事業所にこういう方向で行きましょうというある種の主導的役割があるのだと思うので、1年目はこの段階、3年経ったらこの段階、みたいなある程度、県内部で道筋を作っておかないと、多分なかなかね、作ったものの誰も手を挙げてくれない。一部の東京に本社があって埼玉にも事業所があるような大企業だけがやるみたいなことになっちゃうと、当然県内の事業所は置いてかれているみたいな感じになっちゃうだろうなと思いました私も。

○田代委員長

栗田委員のような御意見は本当に貴重だと思ってしますので、大企業だけではなく、推進される方向でするにはどうしたらいいかっていうところで色々御意見いただければいいのかなって思います。

言い忘れたとか、これだけは言っておきたいとかいいことがありましたら是非。

よろしいですか。まだこの後も事務局の方に個別に御意見を寄せることもできると思いますので、こ

ここで議論については区切らせていただきたいと思います。今回の様々な意見をまた次回に生かしていただければと思います。

○田代委員長

続きまして、議事として、「5 その他について」事務局より説明をお願いします。

○事務局

・参考資料2に基づき、今後の開催スケジュールを説明した。

〔(参考資料2) 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〕

○田代委員長

ただ今の事務局の説明について、質問等がありましたら、お願いします。

○前園委員

今後のスケジュールのことに関係するのですが、県はLGBTQ 向けの相談をやっているという話があったと思うのですが、具体的などんな相談があるとか件数とか、県に対する苦情みたいなものもあると思うので、参考資料としてそういうのも出してもらえると、合理的な配慮を考える上で役に立つのではないかと思いますので、資料として用意していただければなと思います。

○事務局

どういう形で用意できるかは検討したいと思いますが、何らかの形でお示しできるように考えていきたいと思っています。

○原委員

私も前園委員と同じことを言おうと思っていたのですが、教育とか高齢者とか障害者福祉とかも含めて、一回洗い出して、相談来ているのと来ていないのと、男女参画もちろんですけど、おおざっぱでもいいのでぜひ知りたいと思いますので、その方が全体把握できるので、皆で知恵を寄せ合うことができると思います。

○田代委員長

県としての課題がどこにあるのかということ共有していかないと、どういう風にしていけば、いいかという共通の方向になかなか向かえないかもしれないので、よろしくをお願いします。

○前園委員

議会で自民党の条例が出るみたいな報道が出ていますけど、出るということになった場合に、この会議とはどういう関係になるのかなど。それと条例で入っちゃうかもしれないですけど、入らなかったとしても、松岡委員も Twitter で書いていますが、私も関わっていますが、県の方で、男女共同参画の苦情処理みたいな苦情処理窓口を作っていくということを検討していただいて、この会議で検討できるのだったら検討していきたいなという風に思っています。

○事務局

報道の方でも議会の条例制定の動きが出ていると思いますが、出てくればそれに向けての取組が必要になってきますので、当然こちらの会議で御意見を伺うことになると思いますので、よろしく願いいたします。前園委員には、男女共同参画の苦情処理でお世話になっております。ありがとうございます。LGBTQの方は、これから専門相談を始めて、今、男女共同参画推進センターや精神保健福祉センター、教育センターで行っていきまして、今年から専門的な相談窓口をこれから開設するということですので、まだどういふ相談があるのかとかそういう分析がありませんので、そういうものを踏まえて、考えていきたいと思ひます。

○田代委員長

忠平委員、御感想や御意見があれば、お声を聞かせていただければと思ひます。

○忠平委員

町の職員で色々委員さんの意見を参考に、今後考えていかなければいけないところなのですが、県多様な働き方推進課の方で多様な働き方実践企業の認定もあると思ひますが、職場づくりのために働きやすい環境を作るという中에서도、この多様な性のあり方についても、一つとして検討されたことはなかったのでしょうか。

○事務局

御趣旨としては、この指標制度と多様な働き方実践企業の関連性を考えた方がいいということでしょうか。

○忠平委員

働きやすい職場環境づくりの中に、こちらの方も同じような部分があるのではないかと、多様な働き方実践企業の方では認定があるけれども、こちらの指標制度の方では認定がないとなった場合に、本当にその職場が働きやすいのかというのは疑問に感じるのかなというのがありますので、それぞれがいろんな指標の中で、少しでもいい環境で職場ができるっていうのは理想の形なのではないかなと感じたもので、ちょっと聞いてみたのですけれども。

○事務局

こちらの指標制度を考えるに当たりましては、連携して考えていきたいと思っておりますので、今の御意見踏まえて検討していきたいと思ひます。

○田代委員長

確かにこういう配慮はしているけれども、長時間労働とか、人権が守られていないことっていうのは起こらないとも限らないので、そういう縦割りじゃない視点は、最初におっしゃってくださった全体という部分とも関わるかなと思ひました。ありがとうございました。

○田代委員長

今後について、御質問がなければ、以上を持ちまして、本日の議事を終了したいと思ひます。最後に

何かありましたらよろしくお願ひいたします。よろしいでしょうか。それではたくさんの御意見、忌憚のない御意見をいただき充実した会議になったと思います。進行を事務局に返したいと思います。皆様御協力ありがとうございました。