

私の方からですね、本日の開催テーマについて補足をさせていただければと思います。

今少し触れていただいておりますけども、ダイバーシティ&インクルージョンということで、こういったテーマを掲げて、本日開催させていただきます。

本当に最近いろんなところで目に、耳にすることはですね、多いテーマかなというふうに思います。本テーマですねぜひ、本日皆様と考える機会にできればなというふうに考えております。

先ほどございましたけども性別や年齢、障害の有無といった、こういったものにかかわらず、多様性を受け入れ、そして肝心なところとしては認め合い、良い部分を生かしていくこと。

こういったところがこの意味するところかなというふうに思いますけども、まさに今少子化もしくは高齢化、人材不足、こういった社会課題様々ございますが、本当に社会生活とか、事業活動をまわしていく上で、お題目ではなくてですね、本当に維持していくため、もしくは事業に勝っていくために、必須なもの、関係ないものじゃなくて自分の身近なものになってる状況なのかなというところ、まさに私個人としても感じてるところでございます。

こちらにちょっと記載してますけども、なぜこのスポ Biz 埼玉というネットワークの中で本テーマに取り組むか、どういうことをしたいかということをご説明させていただきたいと思います。

今までもネットワークの中でチームと企業が連携、様々な形でさせていただきました。

その連携の題材の一つとして本テーマがあるというふうに考えております。

特にですね県内にはですね、本テーマに関連性が高いと思われるスポーツ分野においては、例えばWEリーグのチームが複数あったり、また本日登壇いただく予定の埼玉上尾メディックス様など、男子スポーツだけでなくですね女子チームとしての興行とかご活躍をされてるチームがあると思います。

また埼玉 T.Wings 様はじめ、例えば車椅子バスケの埼玉ライオンズ様とか、障害者スポーツ、パラスポーツでご活躍されてるようなチームもございます。

特にこういったスポーツについては今後ますます、本当に身近なスポーツになっていくことが期待されていると思います。

私もスポーツの推進計画とか様々作ってますけど、こういった視点というのが特にどんどん強くなってきてるかなというのを日々感じながらやっているとございます。

そしてチームに視点を置いた時はですね、スポ Biz 埼玉でも、どういうところをネットワークで落としどころとするかっていう、さんざんやってきてるんですけども、チームのもうかる、もうからないとかいうこともあるんですが、スポーツビジネスとして、チームの価値を高めるってことが非常に肝要だってこともわかってきております。

一方で、先ほどあったように、企業の競争力、人材の活用もそうですし、細かなニーズとありますが、大多数の意見じゃないですけど少数の意見のところに実は勝ち筋の事業チャンスがあったりするってのが、本当にリアルに語られてるというか、実際に起こってることかなと思います。

そういった意味では企業の競争力ってのを高めるっていう上では、このダイバーシティ&インクルージョンっていうところにですね、真摯に取り組むということが必要というか、場合によってはビジネスとか、活動の勝ち筋ともいえるような状況になってるかなというふうに考えております。

そういった意味では、本ネットワーク企業とチーム等が連携するような活動でございますけども、テーマの一つとしてですね、ぜひ考えていきたい、そういった思いがございまして、本日のイベントを開催するに至っているといったところでございます。

趣旨としては以上なところでございます。

この後ですね、最初に県の人権男女共同参画課の皆様から関連する話題の一つ、この今掲げてる広いダイバーシティのインクルージョンに内包されてますけども LGBTQ という部分について解説をいただきたいと思います。

また、埼玉上尾メディックス様、また埼玉 T.wings 様からですね、具体的な事例もご紹介いただきたいと思います。

そういったことも含めて、より解像度を高めてですね本日お話ができればなというふうに思います。

それでは続きましてですね、埼玉県人権男女共同参画課の熊谷様から、今書かれてますテーマで説明をお願いできればと思います。

熊谷様、お願いいたします。

私、人権男女共同参画課の熊谷と申します。

本日はよろしくお願いいたします。

それでは私からは、ダイバーシティのうち、性の多様性、LGBTQ について、その基礎知識や性的マイノリティの方が抱える困難、そして県の取り組みについてご説明をさせていただきます。

どうぞよろしくお願いいたします。

まず性の多様性に関する基礎知識からご説明していきます。

本日、皆さんにまず知っていただきたいのは性のあり方は男性か女性かというだけではなく、多様で一人一人違っているということです。

性のあり方複雑な概念ではあるんですが、ここでは四つの要素に分けて考えていきましょう。

一つ目の要素は法律上の性です。

これは生まれた時に割り当てられる性別のことです。

二つ目が性的指向です。

こちら恋愛感情や性的関心がどの性別に向くか或いは向かないのかという概念です。

三つ目は性自認ですね。

自分自身がどの性別であると認識しているかという概念です。

男性、女性という認識だけではなくて中間やどちらでもないなどそのあり方は多様となっています。

四つ目は性表現です。

自分の性をどう表現するかという概念です。

服装や髪型、言葉遣い、振る舞い等でどのように表現するかということですね。

この内、性的指向、性自認、この二つを合わせてSOGIということがあります。

こちらは性的指向のセクシャルオリエンテーションと性自認のジェンダーアイデンティティー。

これらの頭文字を取った略称です。

性表現併せてSOGIEということもあります。

こちらも頭の片隅に置いていただければと思います。

これらを踏まえて、LGBTQ という言葉について説明していきます。

LGBTQ はレズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー、クエスチョニングの5つの頭文

字から取った言葉で、県では性的マイノリティの人を表す総称として使用しています。

それぞれの意味について見て行きましょう。

Lはレズビアンで、女性として、女性に対して恋愛感情や性的関心を持つ方。

Gはゲイで、男性として男性に対して、恋愛感情や性的関心を持つ方。

Bはバイセクシャルで、女性にも、男性にも恋愛感情や性的関心を持つ方。

Tはトランスジェンダーで、生まれた時に割り当てられた性別と性自認が異なる方。

Qはクエスチョニングで性のあり方が特定のあり方に属さない、決めていない、或いは決められない方を指します。

このうち、LGBに関しては性的指向、好きになる性に関するマイノリティであって、T、トランスジェンダーは性自認、心の性、自分の性をどう認識しているか、といったことに関するマイノリティということができます。

Qに関してはどちらについてもありうるということです。

では具体的な事例について、ちょっと見て行きましょう。

こちらは、ある人に関する先ほどの4つの性の構成要素を図で示したものになっています。

法律上の性は女性、性的指向、好きになる性は女性、性自認、心の性は男性と自認している。

性表現も主に男性的な性表現をする人。

というものを表しています。

この方は法律上の性が女性で自認する性別は男性ということで、この二つが異なっていますので、先ほど説明した言葉の中で言えば、トランスジェンダーということになります。

これは1例ですけれども、性のあり方はグラデーションのようになっていまして一人一人異なります。先ほど説明したLGBTQ以外にも様々な性のあり方がありまして名称もあるんですけれども、枠にはめ過ぎないとらえ方が重要です。

また、こうした性的指向や性自認といったものは本人の意思であるとか趣味の問題ではなくて、自分で選んだり変えたりすることが難しいものであるということも覚えていただければと思います。

さて皆さん、このLGBTQ、性的マイノリティの方々っていうのがどのぐらいの割合でいらっしゃるのか、想像がつくでしょうか。

埼玉県が令和2年度に実施した調査の結果なんですけれども、約3.3%の割合でいらっしゃるということがわかりました。30人に1人はいるという計算です。

身近にはいないとお思いの方も多いと思いますが、当事者は差別を受けたり、偏見を持たれたりする恐れがあるといったことや、その他様々な理由から、自分の性のあり方をカミングアウトをしていない場合が多いというのが現状です。

いないのではなくて見えていないのだという前提に立っていただいて、従業員や取引先、或いはご友人とかにもいるかもしれないというふうに認識をしていただければと思います。

続いて、性的マイノリティの方が抱える困難について見ていきます。

こちらも県の調査によるものですが、性的マイノリティの方と性的マイノリティの方以外の方を比較したデータです。

上のグラフ、精神的に追い込まれた経験については、引きこもり、またそれに近い状態になった性的マイノリティの方は44%、死ねたらと思った、または実施の可能性を考えた、65.8%となっておりまして、性的マイノリティ以外の方と比べると、2倍以上多くなっていることがわかります。

ハラスメント被害の経験、下のグラフですけれども、こちらも性的マイノリティの方の方が経験した方の割合が多いということがわかると思います。

次に、職場で直面した困難に関するデータです。

第1位は、性的マイノリティではないものとして、振る舞わなければならないこと、となっています。これは、性的マイノリティであるということが、周りに知られたら心ない言葉をかけられるかもしれないですとか、理解されないかもしれないという心配があって、自分が性的マイノリティであることを隠すためには、嘘をつかなければならない。

そういったことがつらいというようなことを表しています。

そして2位にあるように、現に性的マイノリティについて偏見に基づく差別的な言動を見聞きしているということが見えてきます。

こういった他にもいろいろ項目ありますけれども、性的マイノリティの方が職場で安心して自分らしく過ごすことができず、差別や偏見に悩んでいる様子がうかがえるかと思います。

他にも、職場で直面した困難として、こういった事例がありました。

性的指向に関するマイノリティ、つまりLGBの方と、性自認に関するマイノリティーのトランスジェンダーの方とで、共通するものもあるんですが、分けて考えたほうがわかりやすい部分もありますので、ある程度分類をして見ていきます。

これは共通の話なんですけれども、アウティングにされたってことです。

聞き慣れない言葉かもしれませんが、アウティングというのは、性的マイノリティ本人の了解なしに、性的マイノリティである、その人の性のあり方を他人に暴露してしまうことを言います。

これは重大なプライバシー侵害でありまして、本人に大きな精神的苦痛を与えるものです。

訴訟に発展したケースもありますので、注意していただければと思います。

続いて、主にLGBの方の困難として、性的マイノリティに配慮した福利厚生制度がないというものがああります。

婚姻関係にある配偶者には法的な保護がされていて、様々な福利厚生制度が利用できることが多いですが、同性パートナーの方がいる社員っていうのは、その対象外になってるケースが、多いという点ですね。

続いて、主にトランスジェンダーの方が直面する困難です。

トイレや更衣室などの施設利用が性的マイノリティに配慮されていない、健康診断が性的マイノリティに配慮しておらず、受診しづらいというものがあります。

トランスジェンダーの方は、ホルモン治療などによって徐々に性別移行を進めていき、その過程によって、見た目上の性別も変わってきます。

性別適合手術を行うなどの要件を満たして裁判所で手続きを行えば、戸籍上の性別変更することもできますが、様々な理由で変更しない或いはできない方もいらっしゃいます。

このような場合、例えば性自認が男性、見た目も男性に見えるけれども、戸籍上の性別は女性から変えていないという方に対して、戸籍に沿って女性用のトイレを使わせる、或いは健康診断を女性の時間で一齐に受けてもらう。そうすると、逆にトラブルが生じる可能性があると思います。

トイレについて言えば、多目的トイレを用意しておくっていうのも一つの方法としてありますし、本人の希望を踏まえつつ、他の従業員の方とも調整しながら、希望のトイレを使えるような配慮をするということも考えられます。

健康診断については個別に受診してもらうという方法があります。

ここまで LGBTQの方が様々な困難を抱えていることについてご説明させていただきました。

最後に、こうした中で、誰もが自分の性のあり方にかかわらず、生き生きと暮らせる社会のために県が実施している取り組みについて、簡単に紹介させていただきます。

まず、スポーツチームと連携した取り組みについてです。

LGBTQ に対する差別や偏見をなくしていくためには、性の多様性に関する正しい理解を広げていく必要があります。

昨年度から大宮アルディージャ VENTUS と連携して人権に関する啓発動画を作成して、YouTube や試合会場で放映をしていただいているところなんですけれども、今年度、性の多様性をテーマにした啓発動画を作成して、放映する予定となっています。

スポーツの持つ力をお借りして、より県民の方に理解を広げていければと考えております。

次に、企業を対象とした取り組みについてです。

先ほどご説明した通り LGBTQの方は職場においても、様々な困難を抱えています。

働くということは生活の経済基盤であるとともに、自己実現にも繋がるものなので、性のあり方にかかわらず、働きやすい環境を作っていくことは重要であると考えています。

そこで、企業における性の多様性に配慮した取り組みが進むように、研修、相談窓口、登録制度、この3つの取り組みをワンパッケージとして整理して、企業への支援を実施しています。

すべて無料でご利用いただけます。

それぞれの取り組みについてご説明していきます。

まず研修です。

にじいろ企業研修という名前でやらせていただいておりますが、2種類のメニュー、動画配信と講師派遣を用意しております。

動画配信については、主に人事担当者の方を対象にしております。今日ご説明している基礎知識の他、当事者の体験ですとか、企業における取り組みの進め方まで詳しくご説明しております。

申し込みいただいた後は動画ですのでいつでも受講することができます。

講師派遣の研修は、企業へ講師を派遣してその従業員の方向けに研修を実施するというものです。

企業のご要望に合わせて、メニューをカスタマイズすることもできます。

次に、企業向けの相談窓口、にじいろ企業相談です。

性の多様性について、取組をですね、何から始めたら良いのかとか、取組を進める上で経営層の理解を得るためにはどうしたらよいか、といった企業からの相談に幅広く対応しまして企業の取組をサポートしています。

Zoom または電話でご相談、対応しまして事前予約で行っています。

最後に、性の多様性に配慮した取組を行う企業を登録する制度、埼玉県アライチャレンジ企業登録制度です。

登録は県の実施する研修を受講していただいた上で、県が設定している指標の方に一つでも該当していれば、登録することができます。

登録企業は県のホームページで公開しております、今年度は先進事例を実施する企業のインタビュー動画ですとか、企業同士の交流会といったものを予定しております。

先ほど申し上げたこちらが制度の指標の概要なんですけれども 8 項目 40 指標とかなり多いんですが、この中で一つでも該当していれば登録できるというふうになっています。

この指標はどの取組、こういった取組を行うとよいかっていう方向性を示す意味合いもありまして、性の多様性の方針、尊重の方針の公開、社内の理解促進などを挙げています。

企業を対象とした取組に関する説明は以上です。

性の多様性に配慮した取組というのは人権尊重の観点でも重要ですが、先ほどもあったような多様な人材の確保ですとか、人材流出防止、ハラスメント防止、そういったメリットもございますので、取組の実施についてご検討いただき、実施にあたってはですね県の事業ご利用いただければと思います。

最後にもう 1 点だけご紹介なんです、県民向けの相談窓口、にじいろ県民相談というものを行っています。

LGBTQ の方やその周りの方が、LINE や電話で相談できる窓口となっておりますので、こちらもお見知りおきいただければと思います。

駆け足になってしまいましたが私からの説明は以上です。

県の事業について詳しく知りたい方は、「LGBTQ 埼玉県」で検索いただくか、人権・男女共同参画課までお問い合わせください。

御清聴ありがとうございました。

熊谷さん、ありがとうございます。