

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

令和4年7月26日（火）

埼玉県県民生活部人権・男女共同参画課

○田代委員長

次第の3(1)「埼玉県LGBTQ指標制度(仮称)について」事務局より説明をお願いします。

○事務局

・資料1に基づき、埼玉県LGBTQ指標制度(仮称)について、前回の会議の委員からの御意見を踏まえて修正した内容を中心に説明した。

(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)

○田代委員長

ありがとうございました。それでは、ただ今の事務局の説明について、皆様から御意見、御質問等よろしくお願ひいたします。

○前園副委員長

9ページの「本人の同意なく」ではなくて「正当な理由なく」というのは私の意見なのですが、企業で運営をしていく中でも、SOGIに関する相談体制の中で、当事者からの相談の内容は言わないが、当事者じゃない方からの相談もある訳です。相談対象者が言って欲しくないと言っているけれど、問題になっているから企業内で共有しなければいけないよ、という話になることもない訳じゃない。同意が必要であると絞ってしまうと企業側としては困ってしまうのではないかというのがある。本人の同意だけに絞ってしまうと、同意がなくても共有しなければならない事態はありうる。基本的にこの趣旨はアウトティングをするなということだと思っただけでも、条例4条3項に合わせる形になると思うが、「正当な理由なく」とした方が企業側としてはいいのはでないかと思っています。

○田代委員長

とても重要な部分かと思いますがいかがでしょうか。

○原委員

最近の、企業の中での、企業と従業員とのやり取りの実例の一つとして参考になるかと思うのですが、従業員が転職をして今働き始めてそんなにたっていないで、カミングアウトして上司に性別を変更したい、変更して働きたい、という話をしました。性表現、どんな服を着るかとか、作業着は着ているけれども、それ以外の部分でどんな髪型にするか、全部見かけと関係するので、そういう話をしました。そうしたら、どうも上司は非常に理解があって受け止めは良かったのだけれども、もし見かけが変わるのだったらフロアの皆に説明したらどうかというような提案があった。それはちょっと急には難しいということで、ちょっと考えさせてくださいということだったけれども、結果的に自分と一緒に働いている人たちが自分のことを知っているというような感じがするので、どこまで情報共有されたのかを知りたいということなのです。ただし、それを言い出すのもすごく大変で、一生懸命働いているのですが、実際、他の業務の中には、例えば今までは過去は男性として働いてきたから力仕事をしてきたが、でもこれから女性として働くというと企業の方はじゃあ女性向けの仕事にしましょうということの仕事で振る訳です。本人としては今までやってきたことをやるっていうのは全然支障がないので、た

とえ女性として働いたとしても、荷下ろしとか力仕事も全然できて、それで全然構わないということをいろいろ調整してもらっていたので、情報共有のことを言い出すことができない。これはやっぱり企業の方できちんとその正当な理由があって情報共有した場合は、本人にどこまで出したのかということをしちんと開示するというような認識があれば、そんなに難しいことではないのですけれども、本人としてそんなにいくつも要請はできない。職場の中でまだ新人だし、これから定着したい訳だから。そのようなこと考えて、この同意のところは、少しく積み上げていく必要があるのではないかと考えています。このような相談が結構多いのです。言い出せない。ちょっとした要望をいろいろ出したいけれど、情報を知りたいけれど、それが聞けないという方が結構います。

○田代委員長

ありがとうございます。他にいかがですか。

○松岡委員

もし間を取ると言うか、こういう文言ならどうかと思ったのは、例えば「本人の意に反して、正当な理由なく」であれば今回の条例の文章に沿った言葉になるので、本人の同意も大事だし、「正当な理由」というのも両方加味する必要があるのだ、ってことが明記できるのかなと思ったのですが、いかがでしょうか。

○田代委員長

「意に反して」という文言にすれば折衷案になるという意見でよろしかったですか。

○松岡委員

そうですね。それが今回できた条例4条3項で「正当な理由なく」と「本人の意に反して」という文言が両方入っているので、条例にも沿っている表現なのかなと思いました。

○前園副委員長

「正当な理由なく」と言っちゃうと幅が広くて、逆にどういう理由ならいいのかと企業側もなるので、「正当な理由なく」として、本人の同意を取ることを例示的という形にすれば、折衷案的なことになるのかなと。「本人の同意を取る」というのが一番分かりやすい正当事由なので、「正当な理由なく」だけだと逆に分かりづらいのであれば、例示として「本人の同意」ということを書いてもいいかなと思いました。

○田代委員長

私としては、大学のハラスメント関係の対応において、どこまで開示をするかというのは必ずチェックをするので、そういう手続は必要な気がするのです。ひとまずそれで、それ以上が必要になった時には、必要なのだと追っていくのが丁寧なやり方なのかなと思うのですけれども。

○前園副委員長

基本的に同意を取るというのは前提で、ただ同意を取れないけれど、同意をとれないと対策をとれないという話になった時に、必要性和相当性、さっき言ったように他の人全員にしゃべるといのは相当

性としてあり得ないので、一部の知らなければ対策をとれないという人に限定するというような、いわゆる必要かつ相当である時に基本的には同意を取る、取れない時にという話である。

○田代委員長

同意とか意に反してという言葉はあった方がいいのかなと思うのと、ただ企業側としてのチェック項目だから、という考え方も分かって、でもその場合にはアウトティングに関してきちんとしたチェック項目が逆に必要になるのではないかと思いました。

○前園副委員長

条例にもわざわざ4条3項でアウトティングがあるので、アウトティングについても別の項目があってもいいのかもしれませんが。アウトティングっていうのは当事者にとってかなり重大な問題ではある。けれども、企業としてはそんなという多分ギャップがある。当事者と非当事者の間でのギャップがある。そこを丁寧に埋めていくのが大事なんじゃないかと思う。

○田代委員長

同意は最近、性的同意とかがすごい話題になっているから、明確な同意とかいうとかなり厳しいですよ。明確な同意なくとか言っちゃったとして、その範囲がどのくらいあるのかって私自身もよく分からないところではあるのですけれども、御意見いかがでしょうか。正当な理由っていうのも微妙じゃないですか。立場によって違うから、正当な理由というよりは同意とか意に反しての方が、ここに入れるならいいのかなと。

○前園副委員長

じゃあここはこのままにして、これは研修を受けなければできないので、そこでしっかり、アウトティングに関して、双方の立場で、研修でやってもらうというのものもあるのかなと思う。

○遠藤委員

あとそれに加えて話したいのですけれども、相談された内容の共有っていうのもそうなのですが、そもそも例えば戸籍上の氏名を知られたくないと思っているのに、履歴書がなんか他の人が見られる場所に置かれてしまうとか、出張の際のパスポートのコピーをその辺に置かれて知られてしまうとか、そういうのって相談対応とは別に項目を作って、アウトティングはアウトティングとして作った方がいいかなと思ったのですけれども、いかがでしょうか。今、相談対応の中に入っているけれども、相談対応とは限らないので。

○田代委員長

ありがとうございます。私も本当にそう思いました。ひとまずこの同意なくはそのままで行く方向でいいですかね。

○前園副委員長

やってみて問題があれば変えればいい。

○遠藤委員

提案なのですけれども、この相談対応というところに入れずに、別の項目で、本人の同意なく他部署の者への相談内容の共有や書きぶりや個人情報の管理に気をつけるとかそういう何か相談対応とは別にあつた方が良くはないかと。

○田代委員長

つまり相談対応にあるアウトティングの項目をここではないところで、さっき研修のところとかって言うていただきましたけども、6番の従業員に対する配慮のところでしょうか。6番のところは遠藤委員のおっしゃっていたような項目を入れるということでもよろしかったでしょうか。

○遠藤委員

そうですね。

○田代委員長

ありがとうございます。では相談体制の「同意なく」はそのままという方向でいきます。他はいかがでしょうか。相談体制が分かれているのは、説明を受けた時に一瞬えっと思ったのですが、皆さんはそんなことはなかったでしょうか。なんで分けたのでしたっけ。パワハラとSOGIに関する相談体制を分けた積極的な理由をもう一回説明していただいてもよろしいでしょうか。

○事務局

パワハラの部分、ハラスメントに当たるところに関してのみ法律で相談、要はハラスメントに関する相談の中で、そういったSOGIに関することも対象にしないということでは定められていることなので、これは当然企業でハラスメント窓口こういった相談があつた時には相談に対応しなければいけない当然やっただくことなのかなということでは第一段階目。それプラス原委員がおっしゃっていたように、従業員のトランスジェンダーの方が移行した形で働きたいとか、本当に広く、その方が職場になじむような、自身の希望する形で働いていきたいといったことになると(2)の方まで含めて、こういった体制、窓口とか、管理職の方とかがちゃんと対応できるような形にさせていただくという、よりレベルの高いというか、今の状況からすると非常に難易度が高いと思うのですが、そういったことを相談体制として築いているという相談と言っても2段階あるのではないかとということで私共としては考えた訳です。ただ、田代委員長がおっしゃるとおり企業の方にとって分かりづらいし難しいと思われるかなという懸念は当然思っているんで、この辺はここまで制度設計をする必要があるのか否かの部分は委員の方に御意見いただきたいところでございます。以上の説明でよろしいですか。

○田代委員長

一個目は、パワーハラスメントに関する相談窓口があつて、そのなかでSOGIハラスメントやアウトティングに対応することがあるかどうかというそういう前提の中で本人の同意なくっていうのが出てくるのですよね。次の(2)は、ハラスメントではなくて悩み事や困りごとについての相談、ここにも本人の同意なくという同じ文言があるじゃないですか、ここはどうするのかと、分かるのかなと思っちゃつたということなのですけれども。問題ないですかね。

○松岡委員

多分整理としては、1つ目の方がパワハラ防止法の措置義務の範囲内をちゃんとやっているかどうかというチェックなのだと思うのですね。2つ目は、それ以上の応用編をちゃんと対応しているかどうかというような整理を多分していただいているのだと思います。一項目目もパワハラに関する相談体制で2つ目はSOGIに関する相談体制と書いてあるのですが、SOGIハラもパワハラに含まれるとなると、この辺の確かに整理が一般的に考えると、ちょっと分からなくなってしまうことはあるかなと思いました。おそらくベターなのは、両方一つにした上でその応用編に基準を合わせて、この対応ができると一番いいですっていう風にできるとシンプルだと思うのですが、ただそれだと企業側としてなかなか取組としてハードルが高すぎるとなってしまうかもしれません。基本編、応用編と言うか、パワハラ防止法の措置義務に対応している編、それ以上のSOGI全般に関しての対応をしている編という二段階に分けるっていう可能性はなきにしもあらずだと思います。私どちらにした方がいいかという議論が今パッとお答えできないのですが、もし私の整理で間違っていなければということを確認したいところでした。

○事務局

分かりやすい御説明ありがとうございます。そのような趣旨で制度設計をさせていただいております。

○原委員

この分け方を見て、なるほどと思って、結局SOGIハラ、パワハラというのはハラスメントの観点からまとめている訳です。でも相談の中でハラスメント以外の相談も結構あって、直々に相談したいのだけどなかなか相談できないって人がほとんどなので、そここのところを企業側にも分かるように、どこかしらに一言、括弧内でもなんでもいいですけど、なんでそのくくりをしているのかが分からないと、全部ハラスメントだけになっちゃうのです。女性活躍の女性社員の対応なんかでもセクハラっていうものがあるって、それから女性特有のいろいろな男性にはない、個別対応の必要性、出勤もっと柔軟にしてくださいとか色んなことがある訳です。それと同じ作りにすればいいと思うのです。だからそこを大項目と考えて相談体制とくくったのだと思うのです。そここのところをもう一度確認したいというのと、あと、もう一つはアウティングについては、とにかくアウティングを未然に防ぐっていう、これはまあヒヤリハットみたいなもので、アウティングをなくすっていうことはなかなか難しいです。もうすでにアウティングって日常的にみんなが喋っている、電車の中でも喋っていたりする訳です。うちの会社に今度なんとかって人が入ってきたみたいなの。だからなくすっていうのは難しいから、アウティングはだめだよって禁止することは大事だけれども、してしまった場合の対応というのも当然ちゃんと考えとかなきゃいけないです。これはできればどっかに明示して欲しいのですけれども、企業としたらどっかに明示してもらった方が絶対いいと思います。もちろん本人としてもいいと思います。そこをどうするかっていうのがあるので、やっぱりその同意なくって言っているところのジレンマはそれなのです。多発してしまうので、それをどうするかっていう対応のところだと思います。

○田代委員長

ありがとうございます。私がだんだん分かってきました。今、原委員がおっしゃっていただいたアウティングをってしまった時の対応っていうことについて、具体的にどのようなことがあるのかっていうのは教えていただけますか。

○原委員

例えば、先ほど言っていた誰に話してしまったのかっていうことをきちんと本人にまず言うことがすごく大事なことで、本人がそこで判断できる訳です。この人だったらしょうがないかなとか、この人はちょっと自分にいろいろ言ってくるのはそのためだとか、いろいろ判断して行動できるように誰が知っていて誰が知らないかを言わないと、本当に大変なのですね。日常の職場環境が非常に悪くなるので。普通に考えて、例えば何か疾患を発病したと、休職しなければならないと、手術かなんかをするために、それを誰が知っているか、どんな病気でどういう手術をするのかを誰が知っているのかみたいな、そういう普通の状況を考えて、言ってしまったのにもいろいろ理由があるのだけでも、でもこの人とこの人に言わざるを得なかったのだよ、っていうのが一つ。それから悪意のある嫌がらせとか、それから職場で口をきかなくなったとか、仕事を職務に影響するような問題が発生したときは、それを発生させてしまった相手を配置転換しないとイケなくて、今本人をどっかに移すっていうのが今、いじめと同じで、いじめられた人が転校するみたいなパターンが多いので、そうじゃなくてちゃんとやっぱり苦手なのだと、対応できないのだと、じゃあこの人と一緒にフロアは無理だね。どっか行きましょうということで選択を与えるということですね。それから、誰に悪口を言って風評被害が流れてしまった、その元がいる訳ですから、そこに注意をして、ちゃんと仲裁をする。本人にすいませんと、私もちょっと考えが足りなかったということできちんと本人に直接謝罪をするという仲立ちをするというようなことです。豊島区なんかで実際訴訟になって、区が入っています。弁護士さんが入って、そういうのは慰謝料の請求なんかもちろんあるかもしれないですけど、その辺の仲立ちをちゃんとするということだと思うのです。

○松岡委員

今の御意見に補足して追加で二つほど。今の原委員の話もちろん大事でその上で、例えば伝えてしまった人たちがそれ以上広げないようにするっていう対処も必要になってくるので、なんでアウティングがいけないのかという説明をしたりとか、それ以上は情報が広がらないようにして欲しいっていうことを、すでに言ってしまった人に対して説明するというのが大事なのと、あとこれはパワハラ防止法の措置義務の一つですけど、やはり再発防止策を内部で検討するというのも最後に必要になってくるかなと思います。研修をちゃんと全従業員に対してしっかりするとか、そういう風に再発防止に努めるという点はプラスして必要かなと思いました。以上です。

○田代委員長

ありがとうございました。とてもこういう具体的なことが大切だなと思いました。今、アウティングのことをお話しましたが、他に項目について何かありましたらお願いします。

○前園副委員長

「4 福利厚生」の同性パートナーに「法律上の」を付けるか付けないかですが、付けない方が企業側としては分かりやすいのかな。当事者側としては同性婚訴訟の話がありますけれど、法律の同性は結婚できると明確にしているの、性自認の問題をどうするかでなかなか悩ましく思っている。どっちがいいかなかなかはっきりとは言えないですけども、法令上の同性のパートナーの権利をちゃんとやりしようというのは、トランスジェンダーの観点からも権利保障を担っている観点から大事だが、やや高

度かなと思います。どうですか。

○田代委員長

法令上とは、パートナーシップ制度を届けている同性パートナーに限るということですか。

○前園副委員長

いや法律、戸籍上の同性パートナーということです。身体上性別は同性ではないが、そうじゃない人戸籍上同性パートナーもいる。そうですね、松岡委員。身体上同性パートナーだとトランスジェンダーの人たちが外れてくる。

○松岡委員

もともとそういう意図でお話をして、たしか書類で事務局から回答を返してもらっているものがあつたと思うのですが、今手元になく、すぐに見つけれないですが、どのような感じでしたっけ。

○田代委員長

法律上の性別が同性という意味なのですね。

○前園副委員長

その方が、広くなる。身体的性別で同性だと狭くなってしまう。現実問題としては、身体的性別ではなくて、性自認、性別変更を含めるとトランスジェンダーの人たちが身体的同性だと外れてしまう。広い意味で法律上の同性といった方が、広くなるし、分かりやすい。

○原委員

例えば、性同一性障害特例法は、結婚していると適用されません。だからすでに結婚しているって事は身体上異性、出生証明書上は異性の人と結婚している訳ですよね。でも離婚して独身になりましたということで戸籍を変えます。手術して戸籍も女性になるのです。前のパートナーとは女性同士になるってことです。そうするとまた結婚できない訳です。そこでも、例えばその人ともう1回結婚しようと思ったってできない訳ですね。だから自分は元男性でも一回女性に変えてしまうと前のパートナーとは婚姻パートナーとは再婚できない、何のパートナーシップ制度もなければ。そこでそういうような例も結構あるのです実は。それで戸籍を変えられないとかそういう問題を含んでいて、そういうこととちょっと絡んでいるのです。だからそれは同性婚制度が入れば問題ないけどなかなか入らないでいつまでも問題が残っている。本当に制度がつくる問題で本人の問題でない。そういう意味でやっぱり戸籍上の法律上を入れた方が私はいいと思っています。LGBT法連合会もずっと、LGBT法連合会代表理事の一人ですけど、なかなかLGBT法連合会も入れたがらないです。何故かという同性パートナーはいっぱい出過ぎるから面倒である。そういう理由、ただそういう面倒だっけという訳です。そこをどう克服していくかという問題があります。

○田代委員長

よく分かりました。私たちの大学でアサーションアクションの女性限定講座をやるときに、戸籍、法律上の性別又は性自認の女性とするようにしている。そうするとそういうことで議論になっていく。そ

のことと同じなのだとよく分かりました。松岡委員、事務局からどういう返事があったかについてはどうですか。

○松岡委員

今ちょうど見つけて、ただ今の議論と同じでしたので、私からは特にありません。もう一つ言えるとしたら、今回例えば事務局の方からは一旦同性パートナーという表記ということで進めるとして、その場合は、今、原委員がおっしゃった事例とか前園委員がおっしゃったケースとかも含むのだということ的前提になんらかの周知したりとかってというのが必要になるかなと思いました。

○田代委員長

ここで法的な同性パートナーという法的がどのような意味か分かりづらいので、どちらかということここでいう同性パートナーとは、という但し書きとか注とかそんな風に出来ないかなって思ったりします。

○前園副委員長

高度なので、企業がついてこられないだろうと。私達もすぐに理解できるか微妙なところなので。基本的には同性パートナーはこれでいいと思っていて、チャレンジカンパニーを登録するには県のオンライン研修を受講することが条件になっているので、そこで話に触れて、今後の課題としていくのがいいのではないか、あんまり細かいところまでがちがちにしても企業はついてこられないと思います。

○田代委員長

いかがでしょうか。時間も押してきているので。「5 採用における配慮」の4番目「LGBTQの方向けの採用説明会」は不要ではという意見がありました。私が出した訳ではないですが、私もそう思います。これはどうですか。

○松岡委員

これ多分私なのですが、前回会議の時に厚生労働省の調査の中で項目にこういう当事者向けの採用っていうのが入っていました、と御紹介をさせて頂いて、それを受けて多分事務局の方から追加していただいたのかなと思います。確かに発展的な内容ではあるので、もし項目の数とかを考えて、やはり一旦なくすって判断であればそれでもいいと思います。実際に当事者向けの相談説明会っていうのを開催している企業ってそんなに多くある訳ではないと思うので、もちろんあったらベターだとは思いますが、そのあたりの判断は皆さんに御意見いただければと思います。

○田代委員長

1項目の採用説明会は全体のという話ですね。どうですか。あった方がいいですか、抜きますか。

○前園副委員長

取組をしているところはあるかもしれないので、あってもなくても全然、残っていてもいいのではないですかね。チェックなかったらチェックないでもいいです。

○田代委員長

じゃそうしましょう。あと7ページの研修の内容のところなのですが、②の2つ目なのですが、「LGBTQに関する理解を促進する」ってこれは性の多様性とかってしたらどうでしょうか。やっぱりなんか他者化されていて、何となく私は嫌な感じと思うのですけれど。

○遠藤委員

いいと思います。

○白神委員

全体的なちょっと大きな話なのですが、6番の項目で「従業員に対する配慮」という項目なのですが、これが3番の「相談体制の整備」と4番の「福利厚生」も従業員に対するその配慮になると思うのです。6番の項目の最後の所には相談体制に関する説明というのも入っているので、この項目を3番の前に持ってきて、なおかつその従業員に対する配慮というよりは、どちらかというと職場環境とか職場の制度や規則に関する内容かなと思うので、それを入れて、最後に相談の項目があつて、なおかつ先ほど出てきたプライバシーとか個人情報の保護に関する項目をここに立てて置くと、その上での相談体制っていう風な立て付けに整理できるのかなという風に思ったのがまず一点目です。続けてもう一個言っても大丈夫ですか。もう一つは先ほど話に出てきたやはりその起きてしまった時の対応というところで、もしかするとちょっとハードルが高いということだったのかもしれないのですけれども、障害の分野を専門にしているのですが、障害を診断したり相談を受けても結局何も対応がないっていう風になってしまうと、やっぱりその方が困ってしまうっていうところがあるので、せめて例えば相談体制の整備の3番の中に、相談を受けた後に、社内で具体的にそれに対する対応を検討する体制があるとか、あるいは社内で難しい場合は県なんかも含んだ、外部の連携先にさらに相談をできる体制があるとか、なんかそのような項目があった方が指針としても使われると思うので、そういったところがあるとうかかっていうところを思いました。以上です。

○田代委員長

ありがとうございました。他にいかがでしょうか。

○事務局

確認なのですが、白神委員のおっしゃるのは、相談体制の整備自体を従業員の配慮のところにもってきて、前のところ全体にかけるという趣旨ということでしょうか。それとも相談体制の前に、従業員の配慮という項目を移してきて、その名称を「職場環境の～」みたいな名称に変えたらどうかという御提案に受け取ったのですけれども。

○白神委員

はい、そうです。

○事務局

ありがとうございました。

○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。時間もあれなので、言いたいこととりあえず言っていただければという風に思いますが。

○原委員

今の御意見、本当に良い意見だと思いました。職場環境ってということで企業の方にしっかり受け止めてもらうってことが一番大事だと思うのです。職場環境は今までも改善してきたし、これからも改善していかないという問題が出て大変になるので、やっぱり企業のメリットとして、しっかりその何か面倒だなという人が企業は多いので、そこのところをしっかりと押さえるというのは大事かなと。あとすいません私の方からは、仮称なのですけれども、私どもの方もカタカナをたくさん使うのですけれども、やっぱりそのカタカナがあまり多すぎるとカタカナのインパクトがなくなって、ちょっと読みにくくなるみたいなのがあって、アライっていうカタカナとチャレンジっていうのもいいかなと思うのですよ。カンパニーっていうのがちょっと長いと思うので、カンパニーが1個ぐらいだった、それでいいと思うのですが、3つカタカナ言葉があるのでどれを淘汰するとなると、カンパニーを企業とした方がその他の言葉がいきるという気持ちはあります。以上です。

○田代委員長

そういうのって大切ですよ。ありがとうございます。

○白神委員

すみません、もう一点ちょっと違う観点で問題提起だけになってしまうかもしれないけれども、7番の「顧客に対する配慮」というところで、私がいる福祉領域から考えると結構身体接触を伴う場合の顧客ってことを考えた時に、例えば医療とか介護とか、そういった分野でのその顧客に対する配慮を性のところも含めて例えば同性介助であったりとか、同性で同室にするとか、そういったところまで含めて考えていくと、非常に難しいなということを経験しながら思ったところです。ちょっと私も何か答えがある訳ではないのですけれども、この項目で例えば福祉領域で出そうと思うと、結構というか相当ハードルが高くなっていくところの反面、逆に福祉分野とかがって間口が広いので、すごくいろんな人が働いていて、この性の多様性に該当するような方もたくさん入ってくる職場ではあるので、おいおいでもいいのですけれども、そういったところでどうしていくのかってところも、先行事例なんかも見ながら、考えていけるといいのかなという風に思いました。以上です。

○原委員

さっきの文言の LGBTQ の方をターゲットとしたサービスがあるってなんか違和感があるって言う話があったのですが、私もそれを見て多分この「方」っていうのが、もうちょっとなんとかなんないのかなと。利用者をとか、消費者をとか、要するにそのマーケティング的に多分ね。考えているのだと思うのですよね、だからそういうように平常化するというかノーマライズするといいいかなと思いますけど、確かにこういうサービスって、実は例えば結婚相談所で性的マイノリティーとちゃんと入れてくれているところありますかと、お問い合わせがあるのです。特化したサービスが見つからないから、不動産業者とか、これすごくニーズはあるのですけれども、だから入れた方がいいと思うけれど、もうちょっと書き方を考えるって言う事でいいと思います。

○田代委員長

ありがとうございます。採用のところはLGBTQでいいと思いますが、理解促進のところ、LGBTQの理解というところは、他者化されていて嫌だなというのが私の意見です。そういう人たちを理解してあげて何とかしてあげようよというにおいが強い。

○原委員

理解促進ところは性の多様性の文言が良いと私も思います。

○田代委員長

貴重な御意見ありがとうございました。他にどうですか。まだ固まっていないところがあるですが、今日が指標制度における議論の最終になります。つきましては皆様の御意見を踏まえた文言の修正につきましては事務局と大変恐縮ですが、私の方で御一任いただくことで御了解いただければと思うのですがいかがでしょうか。よろしいでしょうか。どうぞよろしく申し上げます。それでは、ここで5分間の休憩とします。

(休 憩)

○田代委員長

それでは、議事を再開します。次第の3(2)「県の事務事業に係る合理的配慮について」、事務局より説明をお願いします。

○事務局

・資料2に基づき、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について説明した。

(資料の説明
(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

○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・御意見等がありましたら、よろしく申し上げます。

○前園副委員長

合理的配慮は、障害者差別禁止法の中で使われている言葉だが、障害者家族なので、合理的配慮を考えるときは個別具体的な場面で合理的配慮してくれというのは、すごくハードルが高いです。なので、当事者が県にこうしてくれとその場で言うのはかなりハードルが高い。なので、合理的配慮は個別のニーズに沿ったものでなければならないので、上からこういうものをやります、性別欄を廃止しますというものではないと思う。合理的配慮は個々人をベースに当事者のニーズをどのように吸い上げるか、ど

のような求められるものがない。あたかもこれでいいでしょ、合理的配慮はこんなものでしょうというものであるとちょっと違うかな。やっぱり当事者のニーズを把握、個別のニーズを把握すること、どのようなニーズがあるのかをしっかりと調査する。受けられる情報を入手することが絶対的なのだろうかなど個人的は思っています。

○田代委員長

ありがとうございます。性の多様性に合理的な配慮をしなければならない。そもそも合理的配慮の前提ありきだが、その中身自体をきちんと考えないといけないのでは。

○前園副委員長

意味がないのかなと思う。

○田代委員長

その辺としては、事務局としては、県の合理的配慮を国の方針から挙げてこられたということで理解していいですかね。

○事務局

前園委員がおっしゃったように障害者差別基本法に合理的な配慮が書かれていて、1つそういったものも参考にしていきたいと思っております。指針の構成も案の段階ですが、16ページに整理させていただいているのですが、大きく基本的な姿勢ということで事務事業を実際にやるに当たって、個々人の対応をどうしていくのかということが、庁内でも正直ないですし、前園委員がおっしゃったこういったものもこれから積み上げていけばいいと思います。まずはこういったときには配慮しなきゃいけないということ場面ごとに提示をしてイメージできればと思っています。(2)と(3)のところは性別の把握をどうするかについては、不必要に把握することは難しいです。ただ、男女共同参画の視点であったり、医療の必要性だったり、統計上どうあるべきかは内閣府でも議論をしております。今議論を見ていると、男女共同参画、ジェンダーの視点で把握が必要なのではないかと。ただ把握するに当たって、性自認なのかその他の欄を設けるのか。そこで参加されている当事者の団体の方も一律に廃止することはいいいとは思っていないという意見も出ています。そういったところを議論いただきたいと存じます。また、施設の整備のあり方も既存のものや新設のものとどうあるべきかを大きなものとして取り上げて、県の事務事業が1,039件あって、県で見直せるものがあればやっていきたい。もしかしたらもっと違う方法があるかもしれないので、そういった御指摘をいただければと思っております。

○田代委員長

性別の把握といっても、どこでどの段階で把握するかによっても配慮が違ってくる。性別の把握の取扱いとあるのですが、この辺があるからジェンダー統計との関りでややこしくなるのではないかと。

○白神委員

今の御質問を受けて、今の事務局からの回答で蒸し返すような形なのですがすけれども、やっぱり合理的配慮という言葉が今おっしゃっていただいたように障害者差別解消法の中で使われている合理的配慮っていうのをやはり参考にしているのであれば、ここに書かれている項目っていうのはどちらかと言う

とバリアフリー法に書かれているような内容に近くて、その環境そのもののバリアをなくしていきましようってということが、今回のこの目標になっているのかなと思うのです。前園委員が御指摘いただいたように合理的配慮の場合はその個別性っていうところが結構書かれていて個別のそのニーズがあった時にそれに合理的に配慮できるかどうかをお互いに話し合っ決めてましよう、っていうのが合理的という意味でそれがその例えば事業者にとって過重じゃない例えば潰れてしまおうとかそういう状況じゃなければ配慮しましようねってかなり個別性の高い事例に対して合理的配慮という言葉を使っています。ここで別に合理的な配慮っていう言葉を拡大して解釈して使うってことには、全く反対ではないのですが、多分ちょっと色々な人に違和感が残るかなと私も感じる場所です。なので、ここでの合理的配慮というのは個別性の高い障害分野で言っているところの話ではなくて、むしろバリアがそもそも全ての人を使いやすいようにバリアを取り除きますよっていう意味での全体に対する合理的な配慮なのだというような説明を多分どこかで追加しないとこれは結構、誤解を生むかなというのは私も同じように感じた場所でした。以上です。

○石崎委員

私の大学でも、障害がある学生の支援を合理的配慮に基づいて行っています。私も合理的配慮と言えば、皆さんがおっしゃっていた障害者支援における個別性の高い合理的配慮をイメージしていたので、これを拝見したときに違和感がありました。白神委員の説明を聞いてそうそうと思ったので、やはりここでは、取組としては良いし、大事なことだと思いますが、合理的配慮という言葉ではなくてもよいのではないかな。ここで合理的配慮という言葉を使うと誤解を生んだり、ここで言っていることは、合理的配慮なのかという疑問など色々な声が出てくると思うので、もう少し誰が聞いても分かりやすい誤解のない文言をタイトルに入れた方が趣旨は伝わりやすいと思います。

○田代委員長

条例で、「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配慮する。」と書かれています。事務事業において性の多様性に合理的配慮するといったときにどのようなレベルで配慮する必要があるのかを丁寧に整理してもらする必要があります。

○松岡委員

私からは今の議論に加えてなんですけど、合理的配慮の視点で私もちょっと障害の分野は専門ではなく不勉強なところが多いのですが、多分事務局の方が上げていただいた16ページの(1)と(2)(3)っていうのが大きく異なるのではないかっていう風に思っています。(1)はどちらかという行動指針と言うか県の事業において利用者の対応に関してこういう対応しましようという指針を作りますという話だと思うのですね。(2)と(3)は確かに性質が異なるのが、例えばトランスジェンダーの当事者が自分の性自認にのっとった施設や制度を利用したいとか、あるいは性別欄に関して非常に困難を感じるという時に、必ずしもそれに100%対応しきれないということが実際起きた場合、じゃあどういう対応すればいいのかっていうところで、まさに個別で例えば施設利用する時も個別で時間を分けて一人で利用できる時間を設けるのかそれとも多目的トイレを始め、性別が分かれてないものを利用できるようにするのかなど、個別のニーズと個別の状況に合わせて対応することは比較的合理的配慮の考え方に近いのかなと思っていたので、(2)と(3)は割と近い領域なんじゃないかなと個人的に思ったのですが、やはり(1)は大きく異なるではとお話を聞いて思った場所です。

○原委員

私もそういう風に思うのですが、私どもがその相談現場や相談員研修などで使っているその言葉で一番これにもうちょっと噛み砕いた感じで言っているのは、結局職場や学校で環境調整が必要なのだという風に言っている。発達障害なんかでも環境調整という言葉が非常に大事になりますけども、やっぱりもう与えられた環境を絶対動かさないでそこに当てはめようとしていくことが非常に多いです。それを合理的配慮みたいになんか当てはめる風に考えている場合もあるので、そうではなくてやっぱり環境自体を調整して、その調整をするのは、物理的な調整だけではなく、調整役の人が必要なのです。だから調整役が必要ということでその調整役の方が間に入って色々聞いて、そしてもうちょっとできるかどうかを検討してもらおう。企業のそういうような意味での環境調整ということでも信頼できる方に入ってもらうということで、会社だったら企業内でそういう相談窓口の方とかが環境調整を担うというそういう説明を私どもはしているのです。合理的配慮という言葉使ってないのです。なぜかと言うとその合理的配慮という言葉を使うとそんな合理的じゃないじゃないかと男と女で分ける方がよっぽど合理的だ、そういう反応が結構普通にあるのです。ですから合理的配慮って言葉がきちんとまだ理解されてないのと、わがままなのにそれを言い換えているみたいな、そういう風潮が非常にあるのでその言葉をあえて使わないでお願いをしているという状況です。調整というのは企業で普通にやっていることでみんな調整されてやっているのです。実は、ですから環境調整に含めるということをお願いしているのです。それで例えばさっきの同じ事例なのですが、トランスジェンダーの人が戸籍も法律も全部変わったからといって既存の男女枠で女性が全てやりたいかどうかってそんなことない訳ですね。今までの自分でずっと暮らしてきて、できることもできないことももちろんみんなと同じようにあって、それで例えば女性になったからといって、軽作業に移るとか、男性だから重労働をさせるような事っていうのは一般的な男性の中でもされてないと思うのです。男性だから全員重労働力ではなく、軽作業の人と重労働の人はいる訳です。女性だけ軽作業という既存の不合理的なことも合理的でない考え方をなくしていくってことは大事なのです。だからもともと不合理的なものがあってそこに無理に合わせようとしていくってことが問題であってその人の合理的な効率の良い働き方っていうのをよく聞くというのがまず最初で、そういう意味で個別対応は大事なのだが、必ずしもこれは個別ではなく皆にやっぱり必要なことだという風に思います。だからその方だけの問題でなく、みんな実は色々ちゃんとヒアリングして聞き取りして考えていかなければいけないという観点で対応していただければいけないかなと思います。

○田代委員長

どうもありがとうございます。

○栗田委員

私は根本的に合理的指針を廃止して、個性を大事にするということでもいいのだろうと思って聞いていました。私は根本的に日本社会は女性が差別されていると思っていて、労働条件のところに収入欄で103万円が置かれている。これをなくさない限り、日本の社会は変わらない。だから女性も変わらない。だから同じようにレベルの低い日本社会で、私は未だに年末調整の時に夫の欄に書く。主人がいることを書かされる。これもおかしい話だと思うのです。そういう中で今回はステップの段階で、多様な性を認めていくという中で、やるべきことはやっていくという中で、これが合理的な配慮ではなくて個性

を大切にするのだという意味合いの言葉に変えた方がよくって、やることはいいと思います。費用的に企業からみると喫煙所をつくる時も政府や県の方から補助をいただいている、50%だったかと思いますが、設備に対して支援をいただいていた。パブリックトイレについてもそうですし、最低限、企業の中で支援を出しますよ、推進しますよという意味で、何か出していただけると企業もついてくるのかなって感じます。出てくる前に会社に寄ってきて、今日こういう話をするのだよと話して、うちはパブリックトイレはあるけれども更衣室が問題で、着替えるところは本人が女性だと思っていて、女性の更衣室を使うのは難しくって何かそこは考えないとだめで、でも全部扉をつける場所がなく方法がないねって言って出てきたのですが、別に男だから女だからというのはなくて、うちに4tトラックに乗る女性が増えてきて機械の操作ができれば女性も全然オッケーになってきていて、時代が変わってきている。そこに合わせて多様な人材を活かすことを考える手助けをしていただければいいのかな。大企業テーマで手に負えませんと休憩中に話をしたのですが、中小企業でもできるような手助けを県の方でいただければ嬉しいなと思います。以上です。

○事務局

いろいろありがとうございます。委員長の方から話があって条例第10条で事務事業においてというところがございまして、まず個別のところも考えていく必要があるが、それぞれの事業の中でやり方とか。そういったところで配慮すべきところはこういったところなのかということから整理をしていきたいと思っております。個別のことではなく、事業の分野で整理をしていきたいと思っておりますので、そこはまた考えていきたいと思っております。

○田代委員長

合理的配慮という言葉は外せないということですね。でも議論をして、私もとても勉強になったのですが、各事業で個別配慮ができるのかどうかは、結局、合理的配慮が実現するかということだから、その画一的なものではなくて、それこそトイレとか更衣室も個別に合理的な配慮ができるのか。個別のニーズを吸い取って、そのような体制があるのかといくのが事業の合理的配慮になるのかなと感じました。

○前園副委員長

原委員の環境調整がまさしくそうで、環境調整といっても県職員がこうしてくれということは難しい。LGBTQのことが分かっている人が間に入って調整してもらうことがやりやすいのかな。相談事業では、ピアサポートしないと聞いているが、ピアの力を入れることは大事かな。県と県民の間をつないでくれるそういう人がいるのです、というのがいいのではないかと。個別対応もできるし、そういうのを入れてもらうとより使ってもらえる形になるのではないかと考えています。

○白神委員

私は、事務事業として、まず最初に例えば性別欄なくすとかすぐにできる事から始めるっていう事はすごく賛成なので、そこから始められればいいと思うのですがけれども、もし名称が問題になるのであれば、例えば、性の多様性に対するバリアフリー指針であるとか性の多様性に配慮した合理的な環境づくり指針とか少し名称を変えるだけでも、意図が伝わりやすくなるのではないかなって思ったのが1つ目です。ちょっと時間ないと思うのであの細かいところもお伝えしてしまいます。2つ目は今出てきているやっぱり人が大切っていうところは絶対に外せないと思うのですがけれども、なので指針の1(1)基

本的な姿勢っていうところがその窓口対応の中でのその人の対応っていうところだと思うのですね。であれば、そこに対するやはり2番の進行管理のところになんとか具体的な項目が欲しいなどは思っていて、恐らく既にやっているであろう窓口対応の研修であるとかそういったものを具体的な項目として入れられたらいいのかなという風に思いました。3つ目が非常に細かいのですが、医療上の必要性というところには介護とか福祉とかという言葉も入れた方がいいのかなと思ったところです。4つ目は質問なのですが、これは県立学校も含むのでしょうか。個人的にはやっぱり学校の問題は非常に大きいと思っているので、県立学校まで影響を及ぼすことができるのであればこれはかなり前進かなと思ったのですが、以上、4つまとめてお伝えしました。

○田代委員長

ありがとうございます。

○原委員

私ちょっと言い忘れたことがあったので、事務手続のことでよく相談くるのですが、例えば企業内で、事務関係やっている方が色々見ているトランスジェンダーじゃないかなと思うのだけでも、非常に聞きにくいということです。どうしたら何て聞けばいいのでしょうか。あとは市役所の窓口でもともそういうお話があります。その窓口として聞かなきゃならないのだけでも、なんて聞いたらいいのかわからない。これはとてもデリケートな問題でその事務や窓口から聞かれて答えざるを得ないので、答えを強制される可能性があるのです。それでやっぱりその窓口のこともすごく大変なのです。だから様式の中に任意でもいいので、性自認とかですね。何かしら申告できるよう欄を設けておいて、それは別にチェックしてもしなくてもいいのだけでも一応設けておくということが非常に大事で、例えば医療現場の間診票、そういうものでも福祉の登録申し込みとか、全てのものにちゃんと欄を設けておくことはすごく大事で、それが後々もしその方がチェックしてもいいと思えばチェックしてくれば、それは守秘義務を伴った例えば企業のエントリーシートとかその個人情報として公開されないもので、管理されるものの中にチェックボックスを入れるということならば、その事務作業をやっている窓口の方も楽になるのです。そのことを分かった上で対応ができる。そうじゃないとお見合いになってしまって、こっちは聞きづらい、本人はとても言い出しづらいとの話が出てどっちも言わないままずっと何年も経っているということが今起きています。

○田代委員長

ありがとうございます。とても具体的な話で必要だと思いました。他にありますでしょうか。よろしいでしょうか。

○大谷委員

よろしいでしょうか。性別欄の廃止で不要なものは廃止するということは賛成ですが、合理的理由という内容が書いてありますが、足りない部分、例えば本人確認するときどうしても性別を把握する必要があるとか、いくつか項目があると思っておりますので、それらについて少し検討を深めながらやっていく必要があると思います。なお、性別記入欄に、その他の設定と書いてありますが、性別欄を求めているのにそれで分かるのか疑問を感じます。逆に性自認に応じた記入の検討を早急に進める必要があると思っております。以上です。

○田代委員長

よろしいですか。それでは時間が迫っておりますので、この段階でこの議論は終わりにさせていただきます。皆様の御意見を踏まえて、事務局において県の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を検討いただき、次回、御報告をお願いしたいので、よろしく願いいたします。

○田代委員長

最後に、「4 その他について」事務局より説明をお願いします。

○事務局

・資料3に基づき、条例に基づく基本計画の策定や今後のスケジュールや事業の取組を説明した。

(資料3) 条例に基づく基本計画の策定について
(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スケジュール
(参考資料5) L G B T Q オンラインサロン&相談会チラシ

○田代委員長

以上を持ちまして、本日の議事を終了します。最後となりますが、この他に何かありますか。それでは、進行を事務局へお返ししたいと思います。