

多様な性に関する懇話会 会議要旨

日時：令和2年1月20日（月）13：30～15：30

会場：議会西棟 第2会議室

- 議題：（１）岐阜県の企業等を対象とした主な取組みについて
（２）企業の取組事例について
（３）企業に求められる性的少数者への配慮等の取組みと課題等について

（委員）

企業と性的少数者との関係においては、まず、求職者や従業員の中に性的少数者が存在しているという視点を持ち、その上で、性的少数者が求職、就労において困難を抱えているということを踏まえた対応をすることが求められていると思う。

性的少数者は、職場でストレスを感じながら働いており、その結果、転職や退職をせざるを得ない場合もある。性的少数者が求職、就労しやすい環境づくりという側面に加えて、企業においても、いかに従業員の勤続意欲を維持し高めていくかという側面も本日のテーマに重なってくると思う。

（A社）

大手メーカーの下請けを長年行っていたが、仕事が中国に流れ、仕事がほぼなくなった時、それまでの繰り返し生産、効率化、マニュアルといった定型的な業務の中で長く過ごしてきたため、思考停止状態に陥ってしまった。そうした時、多様な価値観が尊重される組織にしようと思い立ち、経営理念を刷新することとした。これまでの製造業の「機能性（品質）」「信頼性（納期）」「価格適合性（コスト）」といった価値観に加えて、「感性価値（感動や共感）」を付加できないかという思いで、ダイバーシティの取組みを始めた。

その後、LGBT コンサルタントの方と出会い、LGBTの方が就職時に苦勞していることを知り、会社の入口にある壁を無くすべく、まずは管理者向け研修、次に全社員向け研修を行った。他に、エントリーシートの変更や、「みんなのトイレ」として共用トイレの看板の付け替えも行った。多様な価値観が調和する環境に興味を持ち、他県から移住し、入社する若い人も増えた。私は、多様性の調和や内発的動機を重視しており、そこから生み出されたものが社会的にも価値があると信じ、進めていきたいと思っている。

（B社）

LGBT採用は、特別なものではなく一つの個性として、ダイバーシティ（多様性を受け入れる取組み）の一環として考えている。

LGBT採用のきっかけは、当事者が面接に来られたことである。取引先と社内の管理職に確認をした上で、受け入れ、当事者から意見を聞きながら、一つずつ取り組んできた。主なものとしては、採用の履歴書フォームの見直し（性別記載欄の削除、配偶者にパートナーを

追加記載)である。トランスジェンダーなどには、本人が自認する性や通称名での対応や、ホルモン治療に行きやすい勤務体制、男性トイレの2箇所を「だれでもトイレ」に変更し、女性にも使いやすい工夫をしたことである。勤務体制については、LGBTの人が特別という訳ではなく、子育て、介護などを行う社員も同じ勤務体制であり、週3勤務から、労働時間は1日4時間から、出勤時間は午前・午後自由としている。

また、就業規則に「多様性を認める」という項目を設け、求職応募者の面接時には、「ダイバーシティの取組みをしており、社員には外国人も障害者もLGBTの方もいる。差別的なことがあれば弊社には向かない」と事前に説明をしている。当事者が入社する時には、「社内教育をしているが、社員も多いため、中には心無い対応があるかもしれない」と事前に伝えている。しっかりコミュニケーションをとり、何かトラブルや不具合があった場合には、双方で話し合い解決していくことができる関係づくりに会社全体で取り組んでいる。社員の意識を変えるには、知識を高めることが重要であり、研修や社内報などで継続的に情報提供している。

一人の入社をきっかけに、当事者だけではなく、県外や海外からも多く求人応募者が来るようになった。理解のある企業が増え、ダイバーシティの活動が広がれば、当事者が県内で就職することも可能になるのではないかと。労働人口減少や採用難と言われる中、取り組んでいない企業はチャンスを失っていると思う。ダイバーシティ・インクルージョンの指数は、普通に当事者の方がいて、普通にカミングアウトできるということだと思っている。中小企業は、トップや管理職の理解があれば、社内に浸透できるため、ダイバーシティを進めやすいと思っている。

(委員)

一人ひとり異なるが、LGBT当事者の全体的な困り事としては、企業の理解や取組状況がわからないということである。レズビアン、ゲイ、バイセクシュアルの多くは、福利厚生が利用しづらく、「彼氏(彼女)いないの？」等の発言により職場での居心地が悪いと感じている。トランスジェンダーの例では、履歴書やエントリーシートの性別記入欄に戸籍か自認のどちらの性別を記入するかを悩んでいたりと、働きながらお金を貯めて性別適合手術やホルモン治療をしたいと考えている人が、途中で性別を移行していくことに対する企業の理解があるかどうかを不安に感じているといったこともある。仕事上で、戸籍の名前ではなく自認している通称名を利用したいと思っている人もいる。

企業の取組事例としては、研修、差別禁止規定の明文化、エントリーシートの性別記入欄の削除、同性パートナーの福利厚生適用(就業規則等の見直し)、性別適合手術等への社員融資支援制度や有給休暇制度、養子縁組のお祝い金等がある。企業からの相談は、3年前は東京や関西が多かったが、中部地区でも一昨年から増え、取組む企業が増えている。

Working Rainbow EXPOというLGBTの取組みを紹介するジョブフェアには、当事者ではない学生も多く参加しており、参加動機を確認すると、社会の動きに対して感度が高い企業ということが、企業を選ぶ際の一つの基準となっているようである。実際に、企業で取り組み始めた後に応募者が増え、ホームページに掲載した取組内容を読み込んでくる学生や真剣な学生の応募が多くなったという話も聞いている。取組みは当事者だけのものではなく、

様々な人への波及効果や採用力アップにもつながるのではないかと感じている。

(委員)

LGBT やダイバーシティの取組みに関して、年配の従業員からの反対はなかったのか。

(A 社)

年配の社員もいるが、若い社員の事例として、自分との違いが受け入れられないというのはあった。

障害や性的指向だけではなく相性もあるため、社員には「好き嫌いはあって良し、存在は無しは無し（好き嫌いは仕方がないが、存在は受け入れること）。」と伝えている。

(B 社)

多様性を受け入れることについて、年配になると難しいというのは感じる。

ダイバーシティのスタートは女性活躍だと思うが、短時間の正社員の女性管理職を安全部署に登用した時は、不満の声が出てきた。管理職の定義は、長く働くことではなく、例えば職場環境の改善や事業の付加価値を高めることである。結果的に、責任者を女性にしたら、数値が良くなった。

女性にとって働きやすい職場は、全ての人の働きやすさにつながると思う。年配者に関しては、女性活躍ができない状況で、いきなり外国人、障害者、LGBT の採用というのは難しい。女性活躍のために、男性がどうサポートするかという「男性活躍」がまず大事だと思っている。

(委員)

トイレの問題では、MTF の中には、完全に性別適合手術を受けた者とそうではない者がいるため、トイレに出入りすること自体に抵抗がある女性も多い。

(B 社)

日頃の双方のコミュニケーションや理解、歩み寄りの関係が非常に大切だと感じている。

(委員)

当事者が求職活動をする中で、企業から「トイレも更衣室も、今のところ一切配慮するつもりはない」と言われたと聞いている。

商工会に所属している企業の中で、こうした問題が話題に上ることはないか。

(委員)

県下43商工会に約2万社の会員がいるが、意見を聞く機会が少ないこともあるが、聞こえて来ていない。意識されている企業は、まだほんの一握りではないか。経営者が意識することがまず大事だと思う。

(B社)

現場任せにして取引先や外部との間でトラブルが起きるリスクを回避するため、事前に職位権限のある者から相手方に確認する配慮が重要だと思っている。弊社では、LGBTの方を雇用する前に、予め取引先のトップに確認を取っており、また、トランスジェンダーの社員が病院に行く時などにも、事前に病院に通称名対応ができるか等の確認の連絡をして、対応可能な病院に行ってもらっている。

(委員)

現在、学校教育の中でも性的指向・性自認に関する問題については啓蒙が始まっているということであり、若者は、ある程度知識や認識があると思うが、企業の従業員や管理職の大半は、ここ数年のマスコミ報道を通じたおぼろげな認識がある程度であり、自分の職場では関係なく、他人事と思っているのではないかと。今後、企業の従業員や経営者に対する啓蒙の機会を増やしていくことが、LGBTの方を社会的に受け入れていく近道ではないかと思う。

子を持つ親の立場で考えると、一人で食べていけるような社会になってほしいと痛切に思うところだと考えるため、障害者雇用や女性の活用等と同様に取り組んでいく必要があるのではないかと。

(委員)

例えば、企業から「トイレも更衣室も、今のところ一切配慮するつもりはない」などの発言があった時に、行政での相談や対応は可能か。

(労働雇用課)

県庁と県内5圏域の県事務所にある労働相談窓口において、ハラスメントや差別等の言動があった場合に、相談を受けることは可能である。

(事務局)

補足となるが、LGBT専門電話相談窓口があるため、まずは、そちらに相談いただき、相談内容に応じて対応することになる。

(委員)

相談するには、自分の立場で相談をする必要があるため、相談員にカミングアウトすることになる。守秘義務がある相談員に対しても非常に抵抗があると言う当事者は多い。カミングアウトができない当事者に代わり、私が企業に働きかけをしているところだが、行政においても、取組みを積極的に行ってほしい。周囲からの応援や気遣いがあれば、企業側の発言内容も変わってくると思う。

岐阜の場合は、中小企業や個人経営者が多く、特にトランスジェンダーが働くことには、苦難が多い。ぜひ県下の商工会に所属している経営者の方に理解を深めてもらい、環境を少しでも整えていただきたい。

(委員)

現実的な対応をしている2社には感服した。

ダイバーシティの取組みについては、現実的な対応をしている企業ばかりではなく、表面的、画一的な対応をする企業もある。一人ひとりの個性や状況に応じた取組みが広がっていくと良いと思う。

(B社)

LGBT当事者は、受け入れてもらえるなら何でもよい、と考えて企業を選んでいる人が多いと思う。

現在、新卒者の離職率が30%を超えており、LGBT当事者の離職率も高い。選ばれることばかりに気が向いていて、企業を選べる時期に選んでいない。労働人口が減少している今こそチャンスだと思うので、選ばれること以上に、自分のスキルと企業選びにエネルギーを使ってほしい。当事者がしっかり企業選びを行ったら、企業は表面的な対応では通用しなくなり本質的な取組みをせざるを得なくなるのではないかと。

LGBT当事者を応援したいので、もっと企業を選んでほしい。

(A社)

「違いすぎる他者を自分の気付きの契機としよう」と社内で伝えている。若者世代には、会う機会が重要だと思っている。私たちの世代は、教育の影響もあるが、答えや計画があるものには動けるが、そうではない場合には路頭に迷ってしまうとも言われている。

内発的動機を喚起していくと、活力や気付きが生まれる。イノベーションは新結合という意味であり、社内で違う価値を結合させることにより、新しい価値が生まれ、イノベーションが起こると考えている。

(委員)

介護事業を行っている経営者も、「LGBT当事者が就職するが、何年かすると離職していく」と言っていた。

企業で研修などを行う際、大前提として当事者がいないという感覚で話をするには気を付けていただきたい。その場にLGBT当事者がいる場合もあり、家族や親戚や友達などにいる場合もある。

また、当事者はカミングアウトしづらいということを前提に、対話を重視していただきたい。

(委員)

まだ多くの人々が人権問題について十分認識されていない現状の中、企業に対して人権問題を解決する取組みの実践を依頼する際に、総論の話はできるが、各論の提示がしづらいため、各論として何から取り組んでいったらよいかを示唆いただきたい。

(委員)

実践している企業から大変深い話や事例を聞き、私たち一人ひとりがお互いに認め合うことの重要性を改めて実感した。労働力不足の中、LGBT、障害者、外国人、高齢者などダイバーシティの取組みには、女性活躍という切り口が、非常に有効であり、結果として応募者増加につながるということである。確かに、女性の働きやすい職場が、誰にとっても働きやすい職場となると思う。確実に社会、特に若い世代は変わってきている。若者や学生が企業研究をすることによって、企業が魅力を伝えていく大きな契機となると思う。

(委員)

LGBTに関する報道を通じて理解が徐々に進んできているが、まだ取組みは十分ではない。もっと行政としても、周知・啓発に努めていかなければならないと感じた。

(B社)

(各論として何から取り組んだらよいかについては、)まず、経営者研修が必要である。経営者の理解がなければ進まない。ブームだからではなく、一人ひとりを尊重した継続的な取組みが、ES(従業員満足度)を上げ、良い人材が集まり、良い会社となると思っている。

(A社)

施策を整えるという難しいハードルより、まず人に対してどう思うかということを経営者に伝えることだと思う。実際に当事者が働き、実践している企業を訪問するのも良いと思う。

(委員)

感度が高い経営者であれば、経営者の勉強会ということから入ることができるが、そうではない経営者の場合は、どこから始めるかが課題である。

企業の中には、LGBTの取組みを紹介するジョブフェアに見学で参加し、そこに集まった学生と話をする中で危機感を持ち、取り組み始めたところもあるため、そのような場所に足を運ぶのも良いと思う。

LGBTの取組みをしていく上で、トランスジェンダー、レズビアン、ゲイだからこういう対応をするというラベリング対応ではなく、一人ひとりとの対話や関係づくりを大切にすることが肝要である。

(委員)

一番大事なのは、「べきである」「ねばならぬ」ではなく、「身近なところから深く感じ、広く考える」ことである。県民の生活のごく身近なところに「いのち・生き合う」ということが潜んでおり、それを互いに確認し合うことを進めてほしい。

(委員)

企業の実組みには、まず経営者の意識をいかに変えるかが大切であり、実組みを行う際には、マニュアルがあるのではなく一人ひとりのニーズや抱えている問題の違いを踏まえた対応が重要で、それを商工団体、行政、支援団体等が協力して進めていきたいと思っている。