

# 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 次 第

日時 令和4年6月10日（金）

10時～12時

場所 あけぼのビル501会議室

1 開 会

2 挨拶

3 委員紹介

4 議 事

（1）委員長選出

（2）埼玉県LGBTQ事業について

（3）埼玉県LGBTQ指標制度（仮称）について

5 その他

6 閉 会

# 資料一覧

- (資料 1) 令和 4 年度埼玉県 L G B T Q 事業について
- (資料 2) 企業を対象とした L G B T Q 関連事業の展開について
- (資料 3 - 1) 埼玉県 L G B T Q 指標制度 (仮称) について (案)
- (資料 3 - 2) 埼玉県 L G B T Q 指標制度 (仮称) の指標項目 (概要) (案)
- (資料 3 - 3) 埼玉県 L G B T Q 指標制度 (仮称) の指標項目 (詳細) (案)
  
- (参考資料 1) 他自治体等における L G B T Q 指標制度の比較一覧
- (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

## ご議論いただきたいポイント

企業の取組を見える化し、LGBTQが働きやすい環境づくりを促進するための「埼玉県LGBTQ指標制度（仮称）」のあり方（指標項目）について

# 令和4年度埼玉県LGBTQ事業について

## 理解促進

性の多様性についての正しい理解が進むよう、県民向け・企業向けに啓発を行う。

### ① 県民向け、企業向けオンライン研修の実施

県民や県内企業において、性の多様性についての正しい理解が進むよう、オンライン研修を実施

② 大学生向けアライの取組  
県内大学生を対象に、アライを増やし、見える化する取組をモデル的に実施する。

## 相談

LGBTQ当事者等からの悩みと、企業からのLGBTQ配慮に関する取組についてそれぞれ相談を受ける。

### ① LGBTQ専門相談窓口の設置

誰にも相談できずに悩んでいるLGBTQ当事者等から、SNSと電話で相談を受ける。

### ② 企業向けLGBTQ相談窓口の設置

③ 性的指向や性自認に悩む高校生を対象としたオンラインサロン・相談会の実施

## 環境づくり

LGBTQが安心して生活できる環境づくりのための施策見直しの検討、相談機関の連携を図る。

### ① 埼玉県性の多様性に関する施策推進会議の開催

### ② 企業を対象とした埼玉県LGBTQ指標制度（仮）の導入

### ③ 相談機関ネットワークづくり

県と市町村の相談機関の連携強化、相談事例等を共有し相談スキルの向上を図る。

※埼玉県では、「LGBTQ」を性的マイノリティを表す総称として表記しています。

# 企業を対象としたLGBTQ関連事業の展開について

## 目的

県内企業において、LGBTQが働きやすい環境づくりの促進を図る。

## 理解促進

### 1 企業向け研修の実施

企業において、性の多様性についての正しい理解や取組が進むよう研修を実施する。

## 相談

### 2 企業向け相談窓口による支援

LGBTQに関する取組を進めようとする企業からの相談に対応し、企業の取組をサポートする。

## 環境づくり

### 3 埼玉県LGBTQ指標制度(仮称)の導入

LGBTQのための取組を行う企業を、県が定める指標により評価・登録して企業の取組を見える化する。

# 埼玉県LGBTQ指標制度（仮称）について（案）

## 1 趣旨

LGBTQのための取組を行う企業を、県が定める指標により評価・登録することにより、企業の取組が見える化し、LGBTQが働きやすい環境づくりを促進する

## 2 対象

次のいずれにも該当とするものとする

- (1) 埼玉県内に事業所等を有すること
- (2) 県の企業向け研修を受講していること

## 3 申請方法

申請書及び根拠資料により審査を行う

## 4 開始時期

令和4年9月（予定）

# 埼玉県LGBTQ指標制度（仮称）の指標項目（概要）（案）

評価に当たっては、あてはまる項目の数によって評価区分に差を設ける。

（例：1～2項目該当→★ / 3～4項目該当→★★ / 5項目該当→★★★）

項目	要件	根拠書類
1 基本的な方針	企業としてLGBTQへの差別やLGBTQへのハラスメントの禁止に関する方針を明文化し、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	従業員向けにLGBTQへの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	従業員が性的指向や性自認(SOGI)に関する職場における悩みについて相談できる体制がある。	就業規則、制度の案内等の写し 等
4 福利厚生 (休暇・手当等)	同性パートナーがいる従業員向けの休暇・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 当事者への配慮	LGBTQの従業員又は顧客に配慮し、利用しやすい環境の整備やサービスがある。	施設整備の写真、制度の案内等の写し 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

- LGBTQへの差別やLGBTQへのハラスメントの禁止について社内規定に明記し、その方針を社内外に広く公開している。（①、②それぞれ1つ以上チェックがつくこと。）

### ① 社内への明示方法

- 社内規定等への明記 **必須**
- 社内報、社内イントラネット、掲示等への掲載
- その他（下欄に記載）

### ② 社外への明示方法

- 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当事者団体等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）



## 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

従業員向けにLGBTQへの理解を促進するための取組を行っている。

①、②のいずれか1つ以上にチェックがつくこと。）

- ① 従業員向けにLGBTQに関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）

- 全従業員  
 管理職  
 人事担当者  
 相談窓口担当者  
 新規採用・中途採用等の採用時  
 その他（下欄に記載）

- ② 研修・セミナー以外のLGBTQへの理解を促進する活動を行っている。

- イントラ、ニュースレター、ポス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  
 性的マイノリティへの理解を促進する啓発期間の設定  
 社内のコミュニティ（LGBTQのネットワーク等）がある。  
 アライの活動を会社がサポートしている（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

従業員が性的指向や性自認（SOGI）に関する職場における悩みについて相談できる体制がある。

①～③のすべてにチェックがつくこと。）

- ① 相談への対応のための窓口をあらかじめ定めている。
- ② SOGIに関するハラスメントも対象となることを明示したうえで、窓口についての周知が従業員に対してなされている。
- ③ 相談窓口の担当者が、相談の内容や状況に応じて適切に対応できるようにしている。  
（いずれか1つ以上にチェックがつくこと）
- あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき、対応することとしている。
- 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応等について研修を行っている。

# 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）

同性パートナーがいる従業員向けの休暇・手当等の福利厚生が認められている。

- 配偶者やその親族に関わる休暇や福利厚生制度において同性パートナー等を配偶者と同等に取り扱うようにしている。（いずれか1つ以上にチェックがつくこと）
  - 休暇（休職、結婚、出産、育児（パートナーの子を含む）、家族の看護・介護（パートナー及びパートナーの家族を含む）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

--

# 埼玉県LGBTQ指標制度（仮称）の指標項目（詳細）（案）

## 5 当事者への配慮

- LGBTQの従業員又は顧客に配慮し、利用しやすい環境の整備やサービスがある。  
(いずれか1つ以上にチェックがつくこと。)

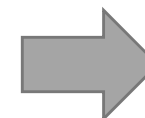
### 【従業員・顧客向け共通】

- 従業員、顧客、就職希望者等に提出させる各種届出等の性別記載欄について、設けない又は男女以外の回答欄を合わせて設けるなどの配慮をしている。
- トイレ、更衣室等の設備について、男女だけの区別に抵抗がある者も、抵抗なく利用できる工夫がなされている。

### 【従業員向け】

- 業務上で通称を使用できるようにしている。
- 制服、事務服、作業服などについて、男女の性別にとらわれないものを提供している。
- 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。

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）

## 5 当事者への配慮（続き）

## 【顧客向け・サービス】

- 配偶者やその親族向けに提供するサービスについて、同性パートナー等を配偶者と同等に取り扱っている。
- 男女の性別に応じて提供している商品やサービスについて、男女の性別にとらわれないものも併せて提供している。

## 【顧客向け・窓口】

- 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、番号や氏を用いて行うなど、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。

## 【その他・自由記述】

- 上記のいずれにもあてはまらないもの、又は上記でチェックしたものについての補足を記入してください。

--

他自治体等におけるLGBTQ指標制度の比較一覧

名称	札幌市LGBTフレンドリー指標制度		大阪市LGBTリーディングカンパニー		PRIDE指標 (策定:任意団体「work with Pride」/事務局:NPO法人グッド・エイジング・エールズ)		
開始時期	2017年10月1日		2019年1月10日		2016年		
企業数	62社(2022年5月30日現在)		36社(2022年4月15日現在)		298社(2021年) ※グループ連名応募を含めると571社		
評価方法	★★★(星3つ)・・・取組が5項目以上 ★★(星2つ)・・・取組が3~4項目 ★(星1つ)・・・取組が1~2項目		★★★「三つ星認証」・・・適合する基準が10以上である事業者等 ★★「二つ星認証」・・・適合する基準が4以上9以下である事業者等 ★「一つ星認証」・・・適合する基準が1以上3以下である事業者等		ゴールド・・・5点満点 シルバー・・・4点 ブロンズ・・・3点		
提出書類	・根拠書類の提出を要する。		・根拠書類の提出を要する。		・エビデンス書類は要しない。 ・取組の実態が申請内容と合致しているか否か確認のために連絡することがある。		
認定時の特典	・認定証の交付 ・ホームページ等を通じて積極的に広報		・大阪市LGBTリーディングカンパニー認証の表示を、商品や広告、名刺等に使用可能 ・ホームページや各種広報媒体等を活用した事業者の名称及び取組内容に関する情報発信 ・市が実施する求職者向け就職支援に関する事業において、取組内容を求職者へ提供		・ウェブサイトや名刺、ニュースリリース等に掲載可能な認定ロゴマークを提供 ・PRIDE指標レポート・wwPカンファレンスにおいてベストプラクティスとして発表(優れた取り組みとして選定された場合)		
有効期間	3年 (登録日の翌日から起算して、3年を経過する日の属する年度の末日まで)		3年 (認証の日から起算して3年)		1年		
更新	・有効期間の満了前までに更新を受けなければならない。 ・更新に必要な行為は、有効期間満了の6か月前から行うことができる。 ・更新のための書類は新規申請時と同様		・有効期限の2か月前までに申請 ・前回と変更がない項目に関しては、再度根拠書類を提出する必要無し。		更新の仕組みなし		
評価基準	指標項目	取組事例	指標項目	取組事例	指標項目	取組事例	具体的評価項目
	基本方針に関すること。	企業の社内規定等にLGBTへの差別やLGBTへのハラスメントの禁止に関する記述がある。	2 雇用主としての取組に関する基準 (1)従業員に対する雇用主の方針の明確化	10. 社内規定等に性的指向、性自認等によるハラスメントや差別が禁止されている旨を明記している。	1.Policy: 行動宣言	会社としてLGBTQ+等の性的マイノリティに関する方針を明文化し、インターネット等で社内・社外に広く公開していますか。  ・方針には以下の内容を含むものとする: 性的指向、性自認に基づく差別をしない(または、尊重する)。 ・単独の方針でも、行動規範や人権方針、ダイバーシティ宣言等の一部に含まれていてもよい。	※以下1~8のうち4つ以上該当で1点 (1) 会社としてLGBTQ+等の性的マイノリティに関する方針を明文化し、インターネット等で社内外に広く公開している。 (2) 方針に性的指向という言葉が含まれている。 (3) 方針に性自認という言葉が含まれている。 (4) 会社の従業員に対する姿勢として定めている。 (5) 従業員の行動規範として定めている。 (6) 採用方針として学生等に伝えている。 (7) 経営トップが社内外に対し方針に言及している。 (8) お客様・取引先に対する方針を明文化し公開している
	啓発に関すること。	従業員向けにLGBTに関する研修やセミナーを年1回以上実施している。	2 雇用主としての取組に関する基準 (2)従業員に対する啓発、研修等	11. 1年に1回以上、従業員向けに性的マイノリティや性的指向と性自認(以下「SOGI」という。)に関する啓発や研修等を実施している。	3.Inspiration:啓発活動	過去2年以内に、従業員に対して、性的マイノリティへの理解を促進するための取組み(研修、啓発メディア・ツールの提供、イントラ等での社内発信、啓発期間の設定、等)を行っていますか。	※以下1~9のうち4つ以上、および10~14のうち2つ以上該当で1点 ●研修(以下9項目のうち、4つ以上) (1) 採用担当者を含む人事部門への研修。 (2) 管理職への研修。 (3) 全従業員への研修。 (4) 新入社員や中途採用社員への雇用時の研修。 (5) 性的指向または性自認についてカミングアウトを受けた際の対応についての教育。 (6) 研修には性的指向および性自認の両方に関する内容が含まれている。 (7) 研修には読む・聞くだけでなく、グループワーク等の演習が含まれている。 (8) 1回限りでなく継続して実施している。 (9) 社内の理解浸透度を確認しながら研修を進めている。  ●その他啓発活動(以下5項目のうち2つ以上) (10) イントラ、ニュースレター、ポス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 (11) 性的マイノリティへの理解を促進する啓発期間の設定 (12) 性的指向または性自認に関する不適切な発言がバウハラ・セクハラに該当することの周知。 (13) 本社・本店および本社機能のない事業所(支店、支社等)での取組み。 (14) グループ会社での取組み。
	内部体制に関すること。	従業員がLGBTに関する悩みを打ち明けられる体制がある。	2 雇用主としての取組に関する基準 (3)性的マイノリティである従業員への配慮	12. 性的マイノリティやSOGIに関する従業員向けの相談窓口等を設置している。	2.Representation: 当事者コミュニティ	LGBTQ+当事者・アライに限らず、従業員が性的マイノリティに関する意見を言える機会を提供していますか。(社内のコミュニティ、社内・社外の相談窓口、無記名の意識調査、等) また、アライを増やす、顕在化するための取り組みがありますか。	※以下1~4のうちで2つ以上該当で1点 (1) 社内のコミュニティ(LGBTQAネットワーク等)がある。 (2) アライを増やす、もしくは顕在化するための取組みを実施している、またはアライの活動を会社がサポートしている(アライであることを表明することの推奨等)。 (3) 社内外を問わず、当事者が性的指向または性自認に関連した相談をすることができる窓口を設けている。 (4) 無記名の意識調査(従業員意識調査やエンゲージメント調査等)で性的マイノリティの意見も統計的に把握できるようにしている。

他自治体等におけるLGBTQ指標制度の比較一覧

名称	札幌市LGBTフレンドリー指標制度		大阪市LGBTリーディングカンパニー		PRIDE指標 (策定:任意団体「work with Pride」/事務局:NPO法人グッド・エイジング・エールズ)			
評価基準	福利厚生に関すること。	同性パートナーへの福利厚生等が認められている。	2 雇用主としての取組に関する基準 (3)性的マイノリティである従業員への配慮	15. 可能な限り、配偶者やその親族に関わる休暇や福利厚生制度において同性パートナー等を配偶者と同等に取り扱うようになっている。 16. 性別適合手術などによる休暇や休職について、他の私傷病と同様の取り扱いをしている。	4.Development: 人事制度、プログラム	以下のような人事制度・プログラムがある場合、婚姻関係の同性パートナーがいることを会社に申請した従業員およびその家族にも適用していますか(申告があれば適用しますか)。なお、LGBTQ+のための人事制度・プログラムは、以下の項目に限定されるものではありません。  A.休暇・休職(結婚、出産、育児、養子縁組、家族の看護、介護等) B.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) C.赴任(赴任手当、移転費、赴任休暇、語学学習補助等) D.その他福利厚生(社宅、ファミリーデー、家族割、保養所等)  トランスジェンダーの従業員に以下のような施策を行っていますか(申告があれば適用しますか)。  A.性別の扱いを本人が希望する性になっているか(健康診断、服装、通称等) B.性別適合手術・ホルモン治療時の就業継続サポート(休職、勤務形態への配慮等) C.ジェンダーに関わらず利用できるトイレ・更衣室等のインフラ整備	※以下1~5のうち2つ以上、および6~12・13~18のうち、それぞれ3つ以上該当で1点 ●同性パートナーがいる従業員向け(以下5項目のうち、2つ以上) (1) 休暇・休職(結婚、出産、育児(パートナーの子も含む)、家族の看護、介護(パートナーおよびパートナーの家族も含む)等)。 (2) 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)。 (3) 赴任(赴任手当、移転費、赴任休暇、語学学習補助等)。 (4) その他福利厚生(社宅、ファミリーデー、家族割、保養所等)。 (5) 会社独自の遺族年金、団体生命保険の受け取り人に同性パートナーを指定できる。 ●トランスジェンダーの従業員向け(以下7項目のうち、3つ以上) (6) 性別の扱いを本人が希望する性になっている(健康診断、更衣室、服装、社員証等)。 (7) 自認する性に基づく通称名の使用を認めている。 (8) 戸籍変更の際の社内手続きのガイドがある。 (9) 就職時のエントリーシートで本人の希望する性別を記入できる、性別欄に「その他」記載しない等男女以外の回答項目を設けている、または性別記載を求めている。 (10) 性別適合手術・ホルモン治療時の就業継続サポート(休暇、休職、勤務形態への配慮等)。 (11) 性別適合手術・ホルモン治療時の費用補助。 (12) ジェンダーに関わらず利用できるトイレ・更衣室等のインフラ整備。 ●制度全般(以下6項目のうち、3つ以上) (13) 制度の存在や利用方法を従業員に周知している。 (14) 制度を利用する際に、通常の申請手続き以外に、周囲の人に知られずに申請できる等、本人の希望する範囲の公開度を選択できる柔軟な申請方法となっている。 (15) 当事者が自身の性的指向や性自認についてカミングアウトした結果、職場の上司や同僚等からの不適切な言動等の問題が発生した場合を想定したガイドラインがある。 (16) 希望があれば、出張や社員旅行等で宿泊時の居室、社宅や寮に配慮する。 (17) 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。 (18) トランスジェンダーの従業員が望む性別で働くことを希望した場合、人事部門、所属部署、関連部署等で連携して対応を検討している。	
	配慮に関すること。	LGBTの従業員又は顧客に配慮し、利用しやすい環境の整備やサービスがある。	2 雇用主としての取組に関する基準 (3)性的マイノリティである従業員への配慮	13. 業務上で通称を使用できるようにしている。 14. 従業員に提出させる各種届等(就職希望者のエントリーシートを含む。)の性別記載欄について、設けない、男女以外の回答欄も併せて設けるなどの配慮をしている。 17. トイレ、更衣室その他の男女の性別に応じて設けている施設又は設備などについて、男女だけの区別に抵抗がある者も、抵抗なく利用できる工夫がされたものを設けている。 18. 制服、事務服、作業服などについて、男女の性別にとらわれないものを提供している。				(1)商品又は役務の提供 1. 配偶者やその親族向けに提供する役務について、同性パートナー等を配偶者と同等に取り扱っている。 2. 対象者を戸籍上の特定の性の者に限定した役務について、戸籍上当該性と異なるが当該性であると自認する者も提供を受けることができるようにしている。 3. 男女の性別に応じて提供している商品又は役務について、男女の性別にとらわれないものも併せて提供している。 4. 商品又は役務の開発に当たって、男女だけの性別にとらわれないものも併せて検討することをルール化している。  (2)施設又は設備 5. トイレ、更衣室その他の男女の性別に応じて設けていることの多い施設又は設備について、男女だけの区別に抵抗がある者も、抵抗なく利用できる工夫がされたものを設けている。  (3)窓口業務 6. 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、番号や氏を用いて行うなど、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。 7. 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。  (4)申込み、アンケート等 8. 法令で定められている場合や統計調査に必要な場合を除き、申込書、アンケート用紙等の性別欄について、設けない、男女以外の回答欄も併せて設けるなどの配慮をしている。 9. 法令で定められている場合や統計調査に必要な場合を除き、申込み、アンケート等において、戸籍上の氏名ではなく通称の使用を認めている。
	その他	市長が適当と認めるもの。	3 その他の取組に関する基準	19. 1年に1回以上、性的マイノリティやSOGIIについての理解や取組の促進に関するイベントに参加又は参画している。 20. 求人に関する活動において、性的マイノリティやSOGIIに関する取組を推進している事業者等であることをPRしている。				5.Engagement /Empowerment: 社会貢献・渉外活動

出典:札幌市HP

出典:大阪市HP

出典:work with Pride PRIDE指標

# 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

## 1 スケジュール

第1回	第2回	第3回	第4回
6月10日	7月下旬	11月	3月下旬

## 2 審議内容

- (1) 第2回（7月）
  - ・ 県の事務事業に係る合理的配慮について
  - ・ L G B T Q企業指標制度（仮称）について
- (2) 第3回（11月）
  - ・ 県の事務事業に係る合理的配慮について
- (3) 第4回（3月）
  - ・ 県の事務事業に係る合理的配慮について



# 事前配布資料一覧

- ・ 性の多様性に関する施策推進会議設置要綱
- ・ 性の多様性に関する施策推進会議委員一覧
- ・ アライ コバトン&さいたまっちマグネットステッカー
- ・ L G B T Q基礎知識ガイド（リーフレット）
- ・ L G B T Q（性的マイノリティ）相談案内（カード）
- ・ 企業向けハンドブック L G B T Qが働きやすい職場づくりのために（リーフレット）
- ・ 県職員のための多様な性のあり方に関する対応ハンドブック
- ・ 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）
- ・ L G B T Qが働きやすい職場づくりに関するアンケート調査結果（概要編）
- ・ 多様な働き方実践企業認定制度のチラシ（産業労働部多様な働き方実践企業）