

令和7年度
第3回企業経営者人権啓発セミナー

～“ビジネスと人権”に関わる課題から～

- 1 公正採用と人権
- 2 LGBTの理解と企業での配慮支援について

講師
大阪企業人権協議会
企業人権協サポートセンター長
芝本 正明

大阪企業人権協議会の沿革と活動

◆ 沿革

1975(昭和50)年、「部落地名総鑑事件」が発覚し、大きな社会問題となりました。この事件を契機に、大阪府内の各市町村で、労働省(現:厚生労働省)が定めた「企業内同和問題研修推進員(現:公正採用選考人権啓発推進員)」設置事業所を中心とする企業連絡会が組織されるようになりました。

1981(昭和56)年、これらの企業連絡会(地域連絡会)が相互に連携を図り、幅広い啓発活動を展開するため「大阪企業同和問題推進連絡協議会(大阪企同連)」が設立されました。

2002(平成14)年、名称を「大阪企業人権協議会(企業人権協)」に変更しました。

◆ 現在

大阪府内37の「地域連絡会」において、公正採用選考人権啓発推進員設置事業所約5千余りが結集して、人権を尊重した公正な採用選考をはじめ、企業の事業活動に関わる多様な人権問題について啓発活動を進めています。

〈「大阪企業人権協議会」の参与、準参与団体一覧〉

【参与】 厚生労働省大阪労働局、厚生労働省近畿厚生局、法務省大阪法務局、国土交通省近畿運輸局、国土交通省近畿整備局、財務省近畿財務局、財務省大阪国税局、農林水産省近畿農政局、経済産業省近畿経済産業局、
大阪府教育委員会、大阪市、大阪市教育委員会、大阪府市長会、大阪府町村長会、大阪府都市教育長協議会、
大阪同和・人権問題企業連絡会、人権啓発推進大阪協議会、一般財団法人大阪府人権協会、社団法人部落解放・人権研究所

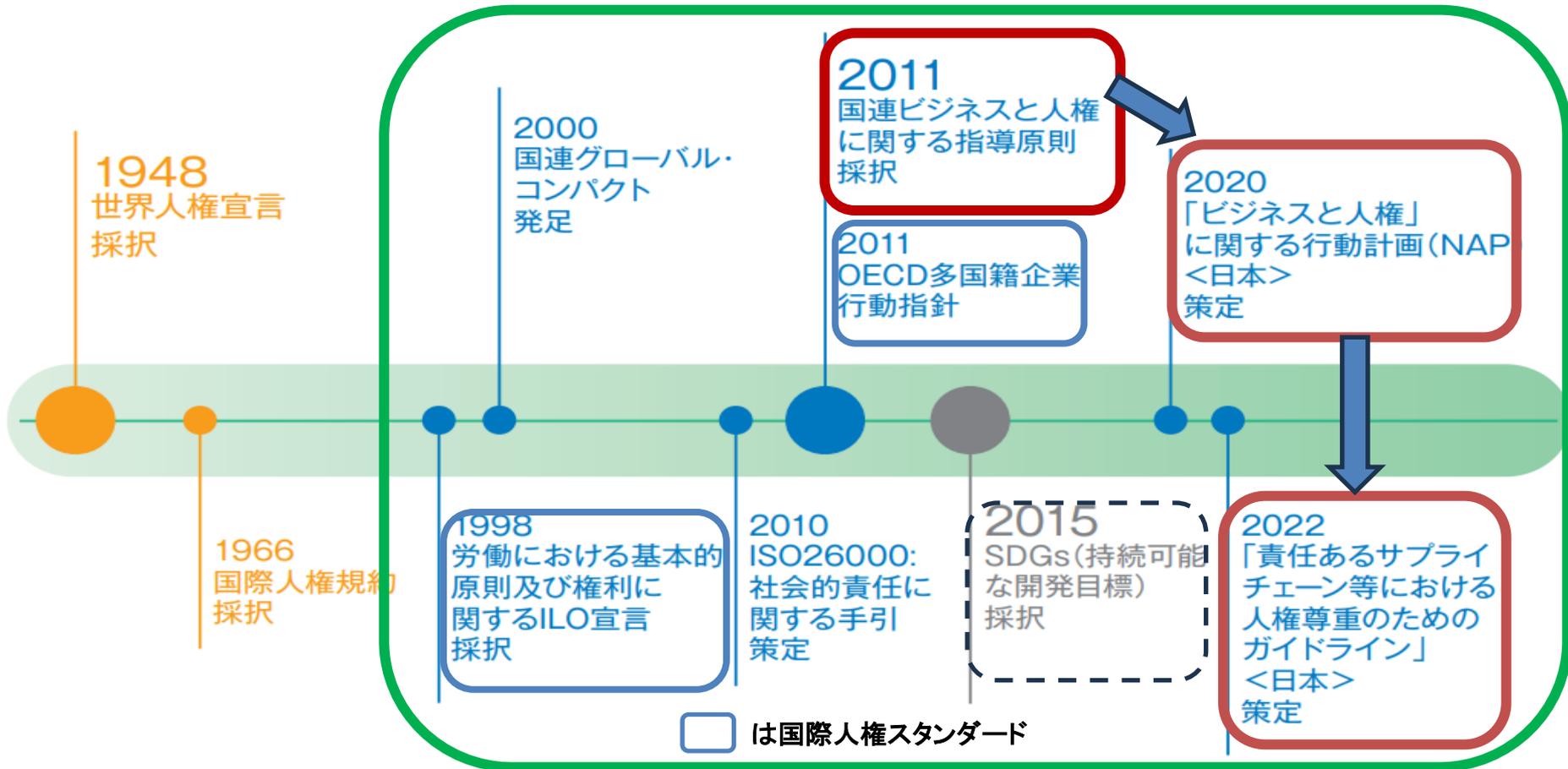
【準参与】 公益社団法人関西経済連合会、大阪商工会議所

I 公正採用と人権

	目次
1	ビジネスと人権に関わる動向 ～加速する企業の人権尊重責任を求める動き～
2	公正採用選考の基本的考え方
3	人権に配慮した採用選考のために、 企業に求めている取組み

加速する企業と人権に関する国際社会の枠組み

1990年代以降、人権を尊重した事業活動を求める動きが国際社会において加速しており、ビジネスと人権に関する国際的な枠組みの整備が進んできている。



[参考：法務省「今企業に求められる ビジネスと人権への対応（概要版）」（2024年3月）]

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」とは

- ・ 2011年(平成23年)に国連で全会一致で承認
- ・ すべての国と企業が尊重すべき**グローバル基準**。
- ・ 企業活動における人権問題の動向を反映し、後続の人権規程や基準の策定・改訂に大きな影響を与えている。

指導原則の 3つの柱	保護	国家が人権を“保護”する義務
	尊重	企業が人権を“尊重”する責任
	救済	人権侵害が起こった際の対応についての 国家と企業の責任

「人権尊重」 = 規模・組織構造に関わらず、人権を侵害しないこと
「人権を侵害しない」 = 自社活動や取引関係を通じて人権へ負の影響を及ぼさないこと

- 「SDGs」は、企業の事業活動において人々に及ぼす「負」の影響に十分考慮することとしている。
- 日本政府は、日本企業の国際的な競争力及び持続可能性の確保・向上のために、指導原則の普及に向けた行動計画(NAP)を公表している。

人権への影響が深刻であるほど 企業経営へのリスクも大きい !!

- 人権を大切にする企業活動は、企業の価値と国際競争力の向上につながる。
- しかし、人権を侵害するリスクの顕在化を防ぐ対応をしておかなければ、企業経営に重大なリスクにもなりうる。

人へのリスク

人々の権利が
侵害される
リスク

企業活動に関連する人権リスク

差別/ハラスメント
ジェンダー/性的マイノリティ
サプライチェーン上の人権問題
プライバシー（個人情報）
労働安全衛生/労働条件 など

【企業】
防止する責任

人権リスク
の顕在化
による影響

企業へのリスク

オペレーショナル
リスク

〔採用力・人材定着率
の低下
業務停滞・事業停止〕

法務リスク

〔訴訟・行政罰
損害賠償の発生〕

ビジネスと人権の指導原則

レピュテーション
(評判)リスク

〔不買運動
SNSでの炎上
販売・取引停止〕

財務リスク

〔ブランド価値の毀損
株価下落
ダイベストメント〕

参考：法務省「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書等

I 公正採用と人権

	目次
1	ビジネスと人権に関わる動向 ～加速する企業の人権尊重責任を求める動き～
2	公正採用選考の基本的考え方
3	人権に配慮した採用選考のために、 企業に求めている取組み

「働く」ことは基本的人権

「人権」とは、全ての人が、
人間らしく幸せに生きるために、生れながらに
持っている「自由」と「権利」の総称です。

(大阪府「公正採用選考人権啓発推進員研修テキスト」より)

自由権

自由

「こころ」

・思想、信教、性自認 など

「行動^{性自認}指向

・**職業**、居住、結婚など

社会権

権利

・衣食住

・教育

・**労働**

・医療、福祉 など

日本国憲法

- ・憲法14条「すべて国民は法の下に平等」「人種、信条、性別、社会的身分または門地により差別されない。」
- ・憲法22条「職業選択の自由」

世界人権宣言

すべて人は、人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治上その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、門地その他の地位又はこれに類するいかなる事由による差別をも受けることなく、この宣言に掲げるすべての権利と自由とを享有することができる。(第2条1項)

公正採用選考の基本的考え方

1. 基本的人権の尊重

- ・「職業選択の自由」は日本国憲法の基本的人権の一つとして、全ての人に保障されている。
- ・雇用主の「採用の自由」は、応募者の「基本的人権」を侵してまで認められているわけではない。

2. 広く門戸を開く(＝特定の層を排除しない)

- ・「就職の機会均等」は、雇用側が応募者に広く門戸を開くことによって実現。

3. 「適性」と「能力」のみを基準として行うこと

- ・公正な採用選考は、応募者が求人職種の職務遂行上、必要な適性・能力を有しているかという基準のみで行うことが必要。

就職差別につながるおそれのある質問事項

「聞かない」「書かせない」「調べない」

【本人に責任のない事項】

1. 本籍・出生地に関する事
2. 家族に関する事
3. 住居状況に関する事
4. 生活環境、家庭環境などに関する事

【採用選考方法】

12. 身元調査などの実施
13. 全国(近畿)高等学校統一応募用紙・厚生労働省履歴書様式例に基づかない事項を含んだ応募用紙(社用紙)の使用
14. 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施

【本来自由であるべき事項】

5. 宗教に関する事
6. 支持政党に関する事
7. 人生観・生活信条に関する事
8. 尊敬する人物に関する事
9. 思想に関する事
10. 「労働組合」「学生運動など社会活動」に関する事
11. 「購読新聞、雑誌、愛読書」などに関する事

+ 国籍・民族、性別、年齢、障がい、病歴・疾病、性自認・性的指向などに基づく合否判定は不可！

I 公正採用と人権

	目次
1	ビジネスと人権に関わる動向 ～加速する企業の人権尊重責任を求める動き～
2	公正採用選考の基本的考え方
3	人権に配慮した採用選考のために、 企業に求めている取組み

公正採用選考制度の歩み

企業が起こした重大な差別事件

■相次いで発生した企業の就職差別事件(1960~70年頃)

- ・同和地区出身者が企業の就職から排除された。
- ・応募書類「社用紙」から、「統一応募用紙」の策定へ

■部落地名総鑑事件(1975年)

全国の同和地区の地名、世帯数、従事職業等が記載された差別図書。同種の図書が他にもあり、220を超える企業などが購入していたことがわかり、国会でも取り上げられる大きな社会問題となった。



この事件を契機に、企業は、同和問題をはじめとする差別・人権問題の解決に向けた責任を自覚し、主体的に取組みを始めた!

- ・企業の差別的な体質の克服を厳しく求められた。
- ・企業の立場から同和問題の解決に向けた取組みが始まる。
- ・公正採用選考への取組み
- ・企業における同和研修・啓発の取組みのスタート



公正採用選考システムの確立

- ・履歴書「社用紙」から「統一応募用紙」へ
- ・企業内同和問題研修推進員制度（現在の公正採用選考人権啓発推進員）の発足
- ・企業における同和研修・啓発の取組みがスタート

調査会社による差別身元調査事件 (1998年)

大阪市内の調査業者2社が、多くの企業から依頼された採用応募者の調査に際して部落差別調査をはじめとした身元調査を行っていた差別事件。

両社のクライアント企業は全国約1400社。そのうち860社が差別調査を依頼。調査内容は、家族・家柄・出身・性格・思想・宗教・組合活動・家族の職業・支持政党など多岐にわたっていた。



公正採用選考に関わる法の強化

- ・この事件を契機に「職業安定法第5条の4（現行5条の5）」改正施行
- ・「個人情報の取扱いに関する労働大臣指針」に社会的差別のおそれのある事項を制定

求職者の個人情報取扱いに関する法の理解

◆職業安定法「求職者等の個人情報の取扱い(第5条の4 現:5条の5)」

公共職業安定所等は、(略)、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者の個人情報を収集し、並びに当該収集の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。

◆労働大臣指針「求職者等の個人情報の取扱い」(労働省告示第141号)

次の個人情報の収集は原則認められません。

○人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項

- ・家族の職業、収入、本人の資産等の情報
- ・容姿、スリーサイズ等差別的評価につながる情報 等

○思想及び信条

- ・人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書 等

○労働組合への加入状況

※違反したときは

- 職業安定法に基づく改善命令を発出する場合がある。
- 改善命令に違反した場合は、罰則(6か月以下の拘禁刑、又は30万円以下の罰金)

公正採用選考と法

- 公正な採用選考の法的根拠
 - ・ 憲法14条「すべて国民は法の下に平等」
「人種、信条、性別、社会的身分または門地により差別されない。」
 - ・ 憲法22条「職業選択の自由」 など
- 求職者の個人情報取扱いに関する法
 - ・ 職業安定法「求職者等の個人情報の取扱い（第5条の5）」
 - ・ 労働大臣指針「求職者等の個人情報の取扱い」（労働省告示第141号）
- 労働基準法・労働基準法施行規則
- 個人情報保護法・ガイドライン

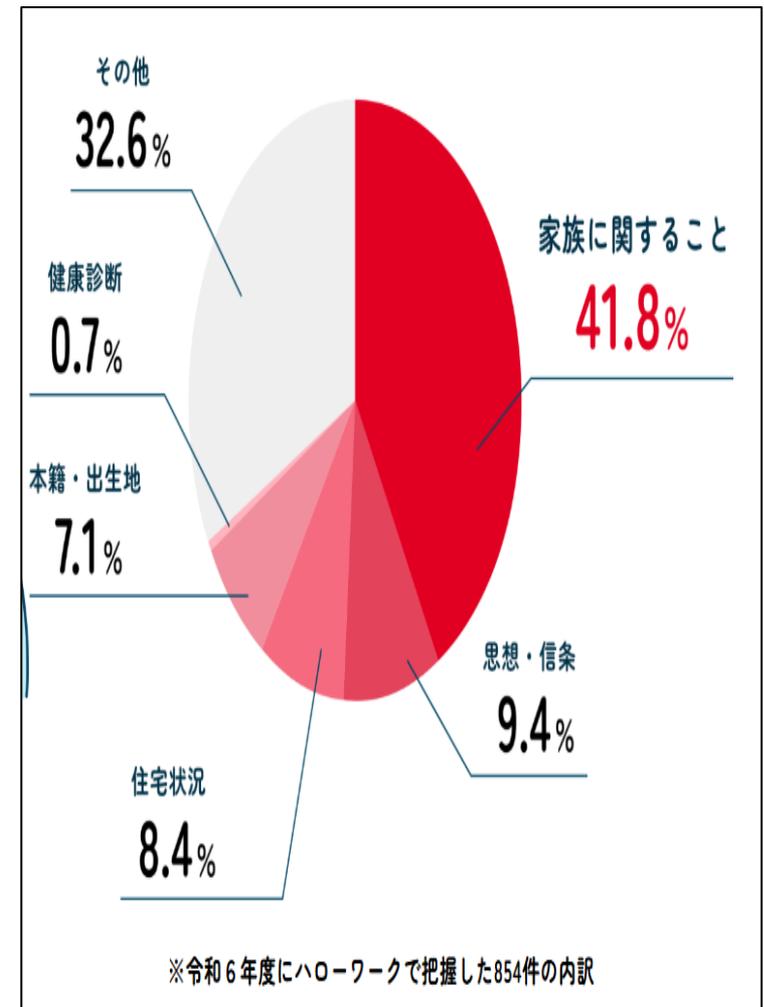
*法律名は略して記載しています。

その他理解しておくべき関連法令（例）

- | | |
|----------|------------------------------------|
| ■ 部落差別 | ☞ 部落差別解消推進法 |
| ■ 女性差別 | ☞ 男女雇用機会均等法 |
| ■ 障がい者差別 | ☞ 障害者雇用促進法、障害者差別解消法 |
| ■ 外国人差別 | ☞ 労働施策総合推進法、
☞ 外国人労働者の雇用管理の改善指針 |
| ■ LGBT差別 | ☞ L G B T理解増進法 など |

不適切な採用選考の実態

- 「家族に関すること」の質問が約42%。
- 「本籍・出生地」を尋ねるケースも依然として後を絶たない。
- 理由によらず適性・能力に関わらない事項に関する内容は不適切な質問となる。



問題事象から見えてくること

1. 公正採用に関するルールにうっかりと、知らないで違反してしまうことが大半

- ◆応募者の緊張をほぐそうとして…
- ◆採用基準にはしていない。
- ◆応募者が自分から話したので…
- ◆聞いて良いこと、悪いことが分からずに…
- ◆そもそも、公正採用選考について知らない！

☞ 一度尋ねてしまえば、担当者に無意識の偏見が働き、本人に対する評価・見方にフィルターがかかって、結果として採否決定に影響を与え、差別につながってしまうおそれがある。

2. 公平な社会ルールの遵守、個人情報の保護等の人権尊重といった側面での視点に欠ける

☞ 面接で聞いてはいけない事項は何かという禁句的な問題としての受け止め方も多い。

あなたの会社は大丈夫？

自社の採用選考における質問事項を チェックしてみましょう！

エントリーシート編

- 本籍や帰省先を記入する欄がある
- 合理的・客観的な必要性がないのに健康状態や既往症を記入する欄がある
- 家族構成や家族の職業など、家族に関することを記入する欄がある

採用面接編

- 場を和ませるつもりで、家族や出身地に関することを聞いている
- 家の間取り、借家・持ち家などの住宅状況について聞いている
- 思想や信条に関すること、愛読書などについて聞いている

1つでもチェックが入ったら、不適切です

「公正採用選考人権啓発推進員」の選任

兵庫労働局 公正採用選考人権啓発推進員 設置要綱

◆対象事業所

- (1)常時使用する従業員数が50人以上の事業所
- (2)労働者派遣事業、職業紹介事業を行っている事業所
- (3)公共職業安定所長が推進員を選任することが適当であると認める事業所

◆推進員の役割

- (1)常採用方針をはじめ、求人(募集)活動、選考基準、選考方法、採否決定等について点検し、差別のない正しい採用選考システムの確立
- (2)職業安定行政機関との連絡窓口
- (3)当該事業所において対策の樹立及び推進

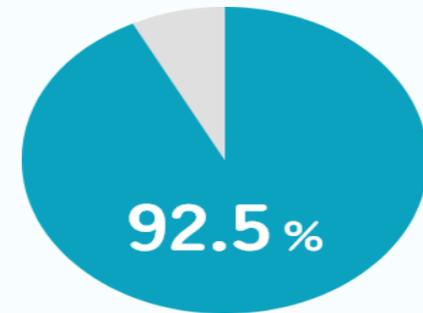
【参考】 全国の選任状況

推進員選任事業所数
(令和6年度末現在)



20.1万
事業所

80人規模以上の事業所における
推進員設置率
(令和6年度末現在)



Ⅱ LGBTの理解と企業での配慮支援

	目次
1	LGBTを巡る社会の変化
2	性の多様性の理解
3	性の多様性を尊重した職場づくりのために

国の施策

政府	LGBT理解増進法 (令和5年施行)	<ul style="list-style-type: none"> 国や自治体、企業、学校に対して性的指向やジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解の増進を求める法律。
厚生 労働省	公正採用選考	<ul style="list-style-type: none"> 性別欄を「男・女」の選択ではなく任意記載（未記載も可）とする履歴書様式例を作成👉次頁参照 採用選考で「LGBT等の性的マイノリティを排除しない」ことを明記。
	セクハラ防止指針 パワハラ防止指針	<ul style="list-style-type: none"> 性的指向・性自認に関する侮辱的な言動は、ハラスメントにあたることを明記。
	総合労働相談コーナー	<ul style="list-style-type: none"> 性的指向・性自認に関連する労働問題の相談を受け。
	被保険者証の取扱い	<ul style="list-style-type: none"> 性同一性障害者について戸籍名を裏面に記載した上で通称名を記載する等の表記方法の工夫を通知。
	性別適合手術の 保険適用	<ul style="list-style-type: none"> 同一性障害の性別適合手術について、一定の施設基準を満たす施設における実施の場合、保険適用とした。
	宿泊施設における 配慮	<ul style="list-style-type: none"> 性的指向や性自認等を理由に宿泊拒否がなされないよう、旅館業における衛生等管理要領を改正。
文部 科学省	生徒指導提要 (令和4年改訂)	<ul style="list-style-type: none"> 性的マイノリティに関する課題と対応について追記。

自治体の施策

◇パートナーシップ制度

導入自治体 532 (人口カバー率92.7%)
※兵庫県は100%

交付件数 9,837組

出典: 渋谷区・虹色ダイバーシティ共同調査
(2025年5月31日時点)

- ・性的マイノリティパートナーの関係性の公証
- ・パートナーシップ証明書/宣誓書受領証を発行
- ・利用可能な行政・民間サービスの拡大

◇ファミリーシップ制度を始める自治体も増加

- ・パートナーシップ関係にある者の子等も家族と認める制度 (認定の条件は自治体によって区々)

◇トランスジェンダーへの配慮

- ・性別欄のない印鑑登録証明書の発行
- ・申請書やアンケートから性別欄廃止
- ・職員採用試験の受験申込書かの性別欄削除・任意記述に変更

兵庫県パートナーシップ制度 令和6年4月1日スタート

兵庫県パートナーシップ制度とは

- お互いを人生のパートナーとして認め合った二人が、日常生活において継続的に協力し合うことを約した関係であることを届け出し、県がその届出を受理したことを証明(受理証明書を交付)する制度です。
- 婚姻が認められていない同性カップルや、様々な事情により婚姻の届出をしていないカップルなどの日常生活の困りごとや不安が解消され、誰もが人生のパートナーと協力しながら安心して暮らせる環境づくりを目指すものです。

※本制度は、法律上の婚姻とは異なり、法的な効力(相続、税金の控除等)が生じるものではありません。

日常生活の困りごとや不安の例

パートナーの親について、介護施設等での面会や付き添いを断られる。

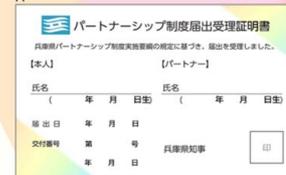
パートナーやその子ども(親)が入院している時に、面会や病状説明を断られたり、緊急入院する際、手続や付き添いを拒否される。

自分たちの関係が、地域社会から認められていない、拒絶されていると感じる。

公営住宅には同居親族でないと入居できない。

パートナーの子どもについて、保育所等の送り迎えや行事への参加の際、子どもとの関係を理解してもらえない。

A



パートナーシップ制度届出受理証明書
兵庫県パートナーシップ制度実施要綱の規定に基づき、届出を受理しました。
【本人】 【パートナー】
氏名 (年 月 日) (年 月 日)
届出日 年 月 日
交付番号 第 号 兵庫県知事 印

C:兵庫県花[のじきく]



パートナーシップ制度届出受理証明書
兵庫県パートナーシップ制度実施要綱の規定に基づき、届出を受理しました。
【本人】 【パートナー】
氏名 (年 月 日) (年 月 日)
届出日 年 月 日
交付番号 第 号 兵庫県知事 印

受理証明書は

A~Cの3種類から【裏面】子や親等の氏名を記載する場合
選択できます。

B:兵庫県マスコット[はばたん]



パートナーシップ制度届出受理証明書
兵庫県パートナーシップ制度実施要綱の規定に基づき、届出を受理しました。
【本人】 【パートナー】
氏名 (年 月 日) (年 月 日)
届出日 年 月 日
交付番号 第 号 兵庫県知事 印

カードの提示を受けた皆様へ

このカードは、本人が印鑑・本人名義のパートナーとして顔写真を提出し、合符欄にある指紋の捺印を本人が受理したこととを証明するものです。提示を拒否された方はその理由を十分ご理解ください。また、個人情報は本人の同意なく公開いたしません。

【顔写真】

(顔写真を記載している場合の戸籍上の氏名)
【本人】 氏名
【パートナー】 氏名
(届出時の住所)
性別 氏名 (年 月 日)
性別 氏名 (年 月 日)
兵庫県県民生活部総務課 電話078-362-9135

※希望に応じて、生計を一にする子や親等の氏名を受理証明書に記載します。

LGBT採用に前向きな企業が増加

- ・JT ・アクセンチュア株式会社 ・日本マイクロソフト ・JAL ・アイエスエフネット
- ・NTTデータ株式会社 ・NEC ・ライフネット生命保険会社 ・ユニリーバ・ジャパン
- ・レナウン ・リアズ ・インソース ・日本IBM ・大阪ガスグループ ・資生堂グループ
- ・サニーサイドアップ ・野村証券 ・リクルートホールディングス ・インフォテリア
- ・みずほフィナンシャルグループ ・ダイバーズ ・日本オラクル ・ソフトバンク
- ・NPO法人フローレンス ・ガイアックス ・JPモルガン ・モルガン・スタンレー
- ・ドイツ銀行 ・シティバンク ・UBS(UBS Group AG) ・サントリー ・イオン ・第一生命
- ・イオンスーパーセンター ・PwC ・エンプラス ・楽天 ・グリッド
- ・SMBCコンサルティング ・セブンアンドアイホールディングス

出典:「LGBTQ+採用に前向きな企業」Job Rainbow編集部

性的マイノリティへの理解者・支援者
(ally)を増やす取組みが進んでいる

- ・社内にLGBTのための相談窓口が設置されている。
- ・LGBTに関する施策が実施され、安心して働くことができる環境が整備されている。
- ・社員の中にアライ(ally)宣言をした人たちがいて、社内に理解ある状況が作られている。

「アライになろう！」と呼び掛けるリーフレットと
虹色のコーン (野村ホールディングス)



多くの大学にLGBTサークルが存在

《関西の大学LGBTサークル》

関西大学、関西学院大学、近畿大学、関西外国語大学、大阪府立大学、大阪大学、大阪市立大学、大阪教育大学、大坂芸術大学、四天王寺大学、大阪電気通信大学、神戸市外国語大学、武庫川女子大学、同志社大学、立命館大学、龍谷大学、京都精華大学、京都大学、京都外国語大学……

出典：ストーンウォール・ジャパン2022



**『就活』も、性的マイノリティに
理解のある企業選択が進んでいる**

学生と最初に出会う採用担当者は、LGBTに関して勉強しておく
必要があります！

Ⅱ LGBTの理解と企業での配慮支援

	目次
1	LGBTを巡る社会の変化
2	性の多様性の理解
3	性の多様性を尊重した職場づくりのために

LGBTとは

性的指向についてのマイノリティ

L e s b i a n
(レズビアン)

同性を好きになる
女性

G a y
(ゲイ)

同性を好きになる
男性

B i s e x u a l
(バイセクシュアル)

異性を好きになるこ
ともあれば、
同性を好きになるこ
ともある人

性自認についてのマイノリティ

T r a n s g e n d e r
(トランスジェンダー)

出生時に決定された性
(身体の性)とは異なる性を
自認する人

※ほかにも、さまざまな人(セクシュアリティ・性のあり方)がいます。

- *「LGBT」とは、「LGBT」:L**l**esbian(レズビアン)、**G**ay(ゲイ)、**B**isexual(バイセクシュアル)、**T**ransgender(トランス ジェンダー)の各語の頭文字をとって、「LGBT」(エル・ジー・ビー・ティー)と表現されています。他者からの名づけではなく、自称・自認する言葉であり、異なる性的マイノリティ同士の連携を示す言葉。
- * 性的指向とは、恋愛感情や性的な関心がどの性別に向いているか。
- * 性自認とは、自分の性をどのように認識しているか。

性の多様性を表す言葉

- **LGBTQ+**:「Q(Questioningクエスチョニング)」は、性のあり方を決めない人・決めたくない人。
※「Q」はQueer(クィア)をさすこともある。性的マイノリティが必ずしもLGBTに限定されるわけではないので、「クィア」は、その他の性的マイノリティを総称する言葉として使われている。「+(プラス)」は、ほかにも様々な性のあり方があることを、包括的に表現している。
- **SOGI**: 性的マイノリティをLGBTというカテゴリーで括るのではなく、その人の性的指向(Sexual Orientation)と性自認(Gender Identity)の観点から捉えた表現。特定の性的指向や性自認の人のみを対象とする表現ではなく、誰にでもある(性の)特性を表します。

性的マイノリティの人生における社会課題 (LGBTQ+)

《学生時代》

- ・ 孤立感
 - ・ いじめ
 - ・ 男女別の環境
- ↓
- 中退

《職場》

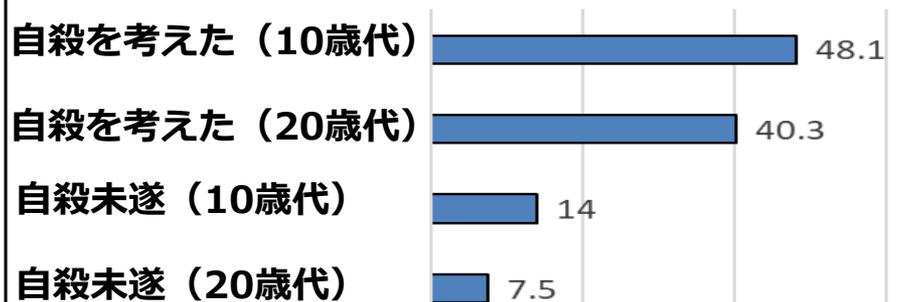
- ・ 採用・昇進における差別
 - ・ 職場でのハラスメント
- ↓
- ・ メンタルヘルスの悪化
 - ・ 離職、非正規雇用、貧困

《高齢期》

- ・ ローモデルがない。
- ・ 老後への不安
- ・ 介護離職

周りの偏見が性的マイノリティの
「自尊心」を傷つけている！

自殺を考えたLGBTQの若者



引用：NPO法人「ReBit」2022.9調査
対象：12～34歳のLGBTQ2623人

当事者の悩み

P&G調査より

- 1位 差別や偏見があること
- 2位 周りにいないと思われている
- 3位 結婚・パートナーシップ
- 4位 職場の制度に関すること
- 5位 言葉遣いや振舞い方に対する周りの反応

性的マイノリティを傷つける無意識の偏見

(LGBTQ+)

(アンコンシャス・バイアス)

性的マイノリティに関する 無意識の偏見 (例)

- * 普通じゃないと思う。
- * 性別は男女の2つだけだと思う。
- * 性的マイノリティと聞くと、戸惑いを感じてしまう。
- * 性的マイノリティの人は、周りやお客様には、いないと思う。
- * 異性を好きになることが当たり前。
- * 恋愛をすることが当然。
- * (トランスジェンダーの人は) 早く手術を受けたほうがよい。

例

え！トランスジェンダーなの？びっくり！
そんな風には見えないね？



「自覚なき差別」

(マイクロアグレッション)
相手を傷つけたり、差別するつもりはないのに、意図せず、人を傷つけてしまうことが・・・！

言動として表面化すると

性的指向・性自認に関するハラスメント行為

(事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針)

SOGIハラスメント

- 偏見に基づく差別発言や行動
- 望まない性別での生活の強要
- 雇用差別、不当な異動・解雇等
- アウティング など

- 見た目:
「女なのにスカート、はかないの？」
- 性的存在:
「俺、襲われちゃうかも！」
- ホモネタ:
「お前、そっち系か」
- 結婚・出産:
「結婚して家庭を持って一人前」
「なんで結婚しないの？」
- 差別語:
「オカマ」「オナベ」「ホモ」「レズ」「オネエ」「両刀使い」「ニューハーフ」 など

アウティング

- 性的指向・性自認等の機微な個人情報について、本人の了解を得ずに他の労働者に暴露すること



“アウティング”はパワハラとして労災認定

保険代理店に勤務していた20代男性が精神疾患を発症した原因は、上司による性的指向の暴露(アウティング)が原因でパワハラと認められるとして、労働基準監督署から労災認定された。

(2023年7月24日報道から)

Ⅱ LGBTの理解と企業での配慮支援

	目次
1	LGBTを巡る社会の変化
2	性の多様性の理解
3	性の多様性を尊重した公正な 採用選考と職場づくりのために

性的マイノリティの採用・面接における留意点 その1

出典:「公正な採用選考をめざして」厚生労働省 令和6年版

ポイント1

強制的にカミングアウトさせるような質問はしないようにしましょう

望ましくない質問例

- × 女性と記入があるけど、見た目は男性だよね。これって、どういうこと？
- × 性別欄に何も記載がないけれど、どうしてですか？

※ 性別欄が空欄である応募者に対して、性別を確認する必要がある場合は、必要な理由を説明し、応募者本人の十分な納得の上で確認するようにしましょう。

また、その際、性別の回答を強要したり、性別欄の記載内容や、未記載であることで採否を決めることのないようにしましょう。

ポイント2

LGBTかどうかにかかわらず性的指向や性自認について、業務に必要な事項以外の興味本位の質問はしないようにしましょう

望ましくない質問例

- × 将来的には結婚したいと思っているの？
- × 同性愛者ということだけど、今付き合っている人はいるの？
- × 性別適合手術って、しているの？
- × ホルモン治療をしているって、体はどうなっているの？

※ 業務上必要な事項について確認する場合は、採用選考とは別の場面で、プライバシーに配慮しながら、個別の面談を設けるなどの工夫をすることも考えましょう。

性的マイノリティの採用・面接における留意点 その2

出典:「公正な採用選考をめざして」厚生労働省 令和6年版

ポイント3

カミングアウトは本人の意思を尊重し、
アウティングに注意しましょう

採用する側からカミングアウトすること・しないことを強要したり、カミングアウトする範囲を指定したりすることはできません。

応募者がLGBTであることを把握した場合、その情報を共有する範囲については、あらかじめ応募者の意思を確認し、誰にどのような理由から情報を共有する必要があるのかを伝えた上で本人の了承を得るようにしましょう。

本人の了承を得る例

- ●●といった事情から、配属先の部署にはトランスジェンダーであることを伝えておいた方がよいと思いますが、いかがでしょうか？
- 担当部署限りで、私から選考時にお話しいただいたことを共有しますが、よろしいでしょうか・

ポイント4

使用する表現に注意しましょう

「ホモ」「おかま」「オネエ」「レズ」といった表現は、当事者に対する蔑称とされているので、使用は控えてください。

具体的な取組み例

- エントリーフォームに、性別欄の記載や写真の貼付を不要とした。
- 採用ポリシーに、性的指向や性自認による差別をしない旨を明記。
- 面接官向けのガイドラインを策定。カミングアウトの共生の禁止や身体の状態についての質問の禁止、カミングアウトを受けた際の対応方法等について、定めている。

1. 応募の段階で「トランスジェンダー」であることを告げられた場合。

- ☞ 選考資格や採否判断において、性的マイノリティであるか否かは影響しないことを明確に伝えること。

2. 面接でカミングアウトを受けた場合。

- ☞ 選考資格や採否判断において、性的マイノリティであるか否かは影響しないことを明確に伝えること。
- ☞ 勤務するにあたっての具体的な要望があれば、「会社の現状を本人に説明し、会社として、できることについて一緒に対応を考えたい」ことなどを誠意をもって伝える。

3. 見た目の性と履歴書記載の性にギャップがある場合。

- ☞ 本人から特段申し出がない限りは、履歴書に記載されている通りに対応する。

4. 面接に来た当事者を採用したいと思うが、社員の理解や会社の取組みが不足している場合。

- ☞ 会社の取組みの不足を濁して伝えるより、社員の意識や取組みの不十分な現状や会社としての取組み方向を誠実に伝えることが大切。

多様な性的指向と性自認を尊重した 職場づくりに向けて

- 職場に性的マイノリティの方は、**当たり前**に存在するという前提で、できることから対応を始めていきましょう！
- 性的マイノリティ当事者から配慮について申出があった場合、当該社員に現状を甘受させる方向で調整するのではなく、**当該社員のセクシュアリティの尊重を大前提**として、何をすべきかを具体的かつ積極的に検討しましょう。

1. 正しく「知る」ための研修・啓発の継続実施
2. 性的マイノリティ当事者のモチベーションアップに向けた配慮のために、何ができるかを検討する。
 - ・ 社内規定 ・ 福利厚生 ・ インフラ整備（トイレ等）
 - ・ メンタルヘルス対策 ・ 相談窓口の設置 等
3. 性的マイノリティに対するハラスメントの防止
4. カミングアウトへの適切な対応/アウティングの防止
5. **A I I y**（理解者・支援者）を増やす。

【おわりに】

企業の人権尊重責任を果たすために

～公正採用選考に向けた人権デュー・ディリジェンスの実践～

「ビジネスと人権に関する指導原則」は、自社の事業活動に関して起きる可能性のある人権リスクはどのようなものがあるのかを把握して、その発生を予防・軽減するために必要な具体策を講じる“人権デュー・ディリジェンス”の実践を企業に求めている。

就職差別を防止し、公正な採用選考を進めるにあたっては、この人権デュー・ディリジェンスの考え方に基づいた実践に努めることが重要である。

人権への負の影響を防止・軽減する取組み

「ビジネスと人権に関する指導原則」による3つの取組

a 方針による コミットメント	人権方針の策定	(1) <ul style="list-style-type: none"> ・自社人権方針(人権ポリシー)の作成・公開 ・人権への取組の責任者を含むマネジメント体制の説明 など 	
b 人権 デュー・ ディリジェンス の実施	人権への影響評価	(2) <ul style="list-style-type: none"> ・人権への負の影響の特定・分析・評価 	
	(顕在的・潜在的な負の影響に対する) 予防/是正措置の実施	教育・研修の実施	(3) <ul style="list-style-type: none"> ・人権研修の実施 ・ダイバーシティに関する社内啓発活動の実施 など
		社内環境/制度の整備	(4) <ul style="list-style-type: none"> ・各種社内制度(人事・評価・働き方等)の変更・改善 ・バリアフリー設備の導入 など
		サプライチェーンの管理	(5) <ul style="list-style-type: none"> ・「サプライヤー行動規範」の策定 ・持続可能な責任ある原料の調達 など
	モニタリング(追跡調査)の実施	(6) <ul style="list-style-type: none"> ・定期的な従業員/取引先アンケートの実施 ・従業員の勤務状況/労働時間のモニタリング/労働組合との意見交換 など 	
外部への情報公開	(7) <ul style="list-style-type: none"> ・人権報告書/サステナビリティ報告書等の作成・公開 ・人権に関するリスクの評価結果に関する情報公開 など 		
c 救済措置	(実際に引き起こされた負の影響に対応するための) 苦情処理メカニズムの整備	(8) <ul style="list-style-type: none"> ・社内向けホットライン(苦情/相談窓口)の設置 ・サプライヤー向けホットライン(同上)の設置 ・お客様相談室の設置 など 	

出典: 法務省「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書

【本資料の著作権は大阪企業人権協議会が保有しています。無断での転載や複製を禁じます。】

～人権デュー・ディリジェンスの実践～ 就職差別防止に向けた取組み

公正採用選考についての法やルール等を周知し、「**うっかり**」
「**知らないこと**」による違反をなくすために！

- ・ 公正採用選考の意義・意味等を企業内に浸透させる。
- ・ 「公正採用選考人権啓発推進員」の選任や社内人権啓発推進者の任命・育成
- ・ 面接担当者のみならず、応募者に接する全関係者に公正採用選考のルール、考え方を周知
- ・ 担当役員への事前ブリーフィングの実施
- ・ 採用マニュアル・面談要領等の整備
- ・ 関連会社や取引先も含めた取組み など

＜必読しておくべき冊子＞



ご清聴ありがとうございました！