

職場におけるLGBT（性的マイノリティ） に関する取り組みについて



NIJIRO DIVERSITY

認定NPO法人 虹色ダイバーシティ

自己紹介

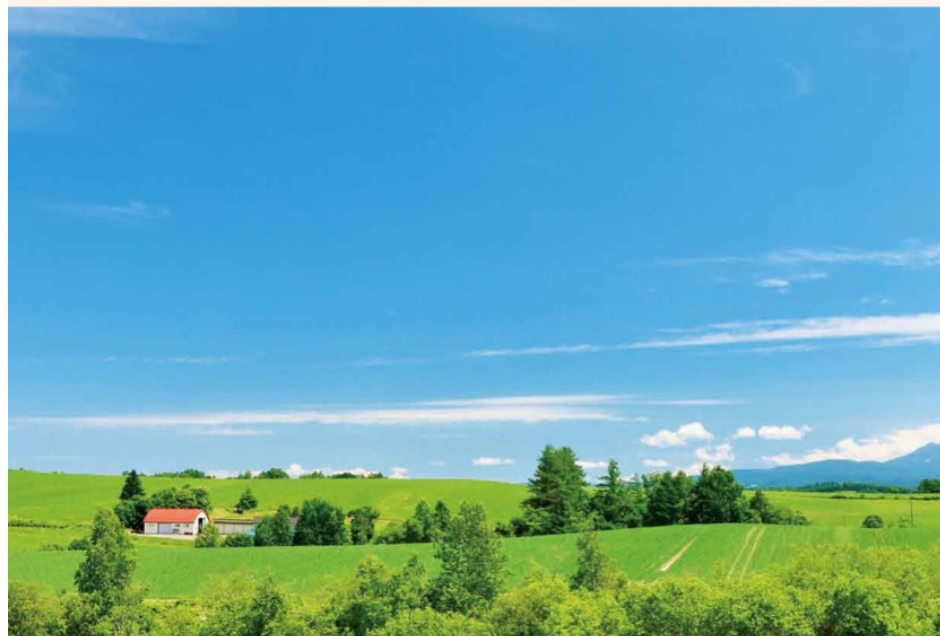
虹色ダイバーシティ 事務局長 有田伸也。5つ星ホテルなどサービス業界にてマネージメント業務に従事。前職の飲食関連ベンチャー企業で、



人事・採用・教育・労務など人事系の幅広い業務を5年経験し、現職に。大手企業へのLGBT施策導入・推進支援の実績多数。千葉県市川市多様性社会推進協議会委員。

【事業主の皆様へ】

令和3年度版



公正な採用選考をめざして

採用選考の具体的な方法

VI-2 採用基準・選考方法

- 労働者の募集を行うに当たっては、あらかじめ、適性・能力に基づいた「採用基準」を明確化しておきましょう。
- その上で、適性・能力を客観的に評価する「選考方法」をとりましょう。

(1)採用基準(選考基準)

①あらかじめ採用基準を明確化しておく

- ◆採用基準(選考基準)は採用選考を実施するための「ものさし」ですが、その内容は、面接などの選考手続を実施してから検討するのではなく、あらかじめ明確化しておきましょう。

②適性・能力に基づいた採用基準とする

- ◆採用基準は、採用予定の職種の職務を遂行するためにどんな適性・能力が必要とされるか、そのために採用時点でどの程度の適性・能力(技能・経験・資格・将来的な可能性など)が必要とされるか、という観点で検討しましょう。

③同和関係者、障害者、難病のある方、LGBT等の性的マイノリティの方など特定の人を排除しない

- ◆特定の人を排除してしまうというのは、そこに予断と偏見が大きく作用しているからであり、憲法に規定される「職業選択の自由」や「法の下での平等」の精神に反することになります。



コラム 性的マイノリティをめぐる考え方

「LGBT」という言葉を聞いたことがありますか？ 公正な採用選考を行うにあたって、大切な知識です。

LGBTとは？

- L レズビアン …………… 同性を好きになる女性
 - G ゲイ …………… 同性を好きになる男性
 - B バイセクシュアル ……… 両性を好きになる方
 - T トランスジェンダー …… 生物学的・身体的な性、出生時の戸籍上の性と性自認が一致しない方
- } 性的指向に関する類型

※「LGBT」という言葉を上記4つに限らない性的マイノリティの総称として用いることが一般的です。
「LGBTQ」「LGBT+」などのように表記されることもあります。

SOGI(ソジ)とは？

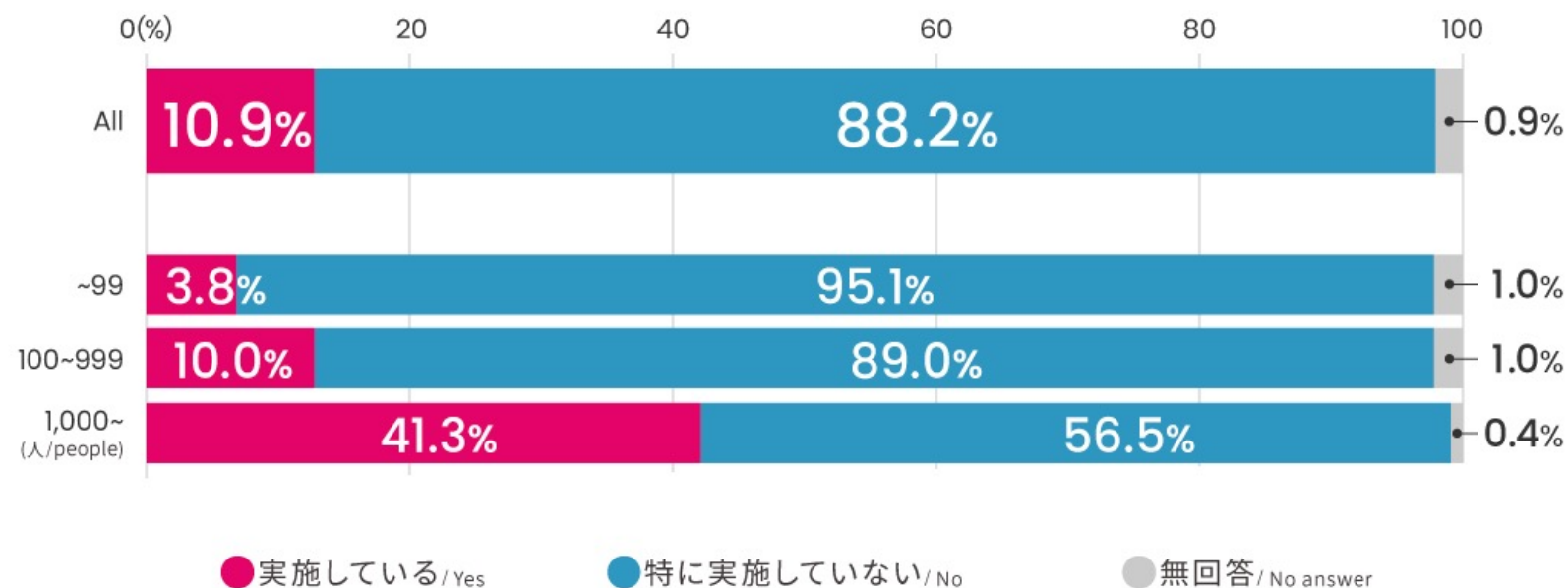
性的指向(Sexual Orientation)と性自認(Gender Identity)の頭文字をとった略称です。
SOGIは、特定の性的指向や性自認の人のみが持つものではなく、すべての人が持つものです。

LGBT施策のある企業は10.9%

10.9% of companies have LGBT policies



(従業員規模別) 性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の実施有無

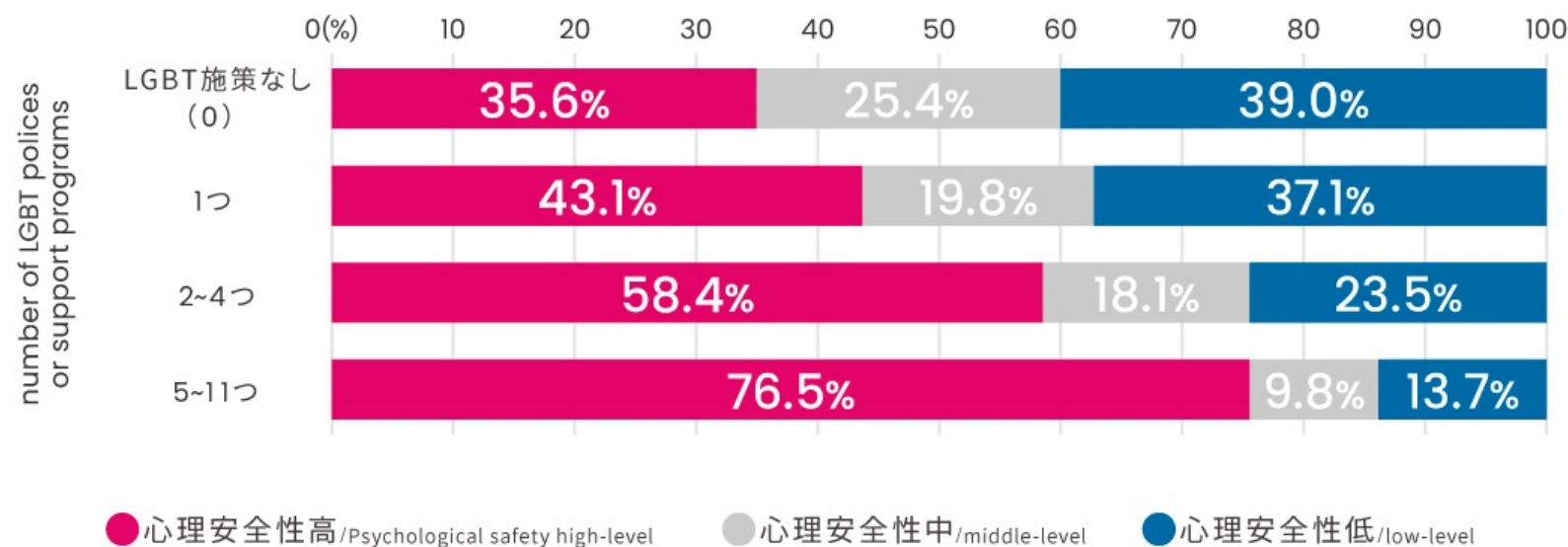


LGBT施策の多い職場に勤めている人は 心理的安全性が高い

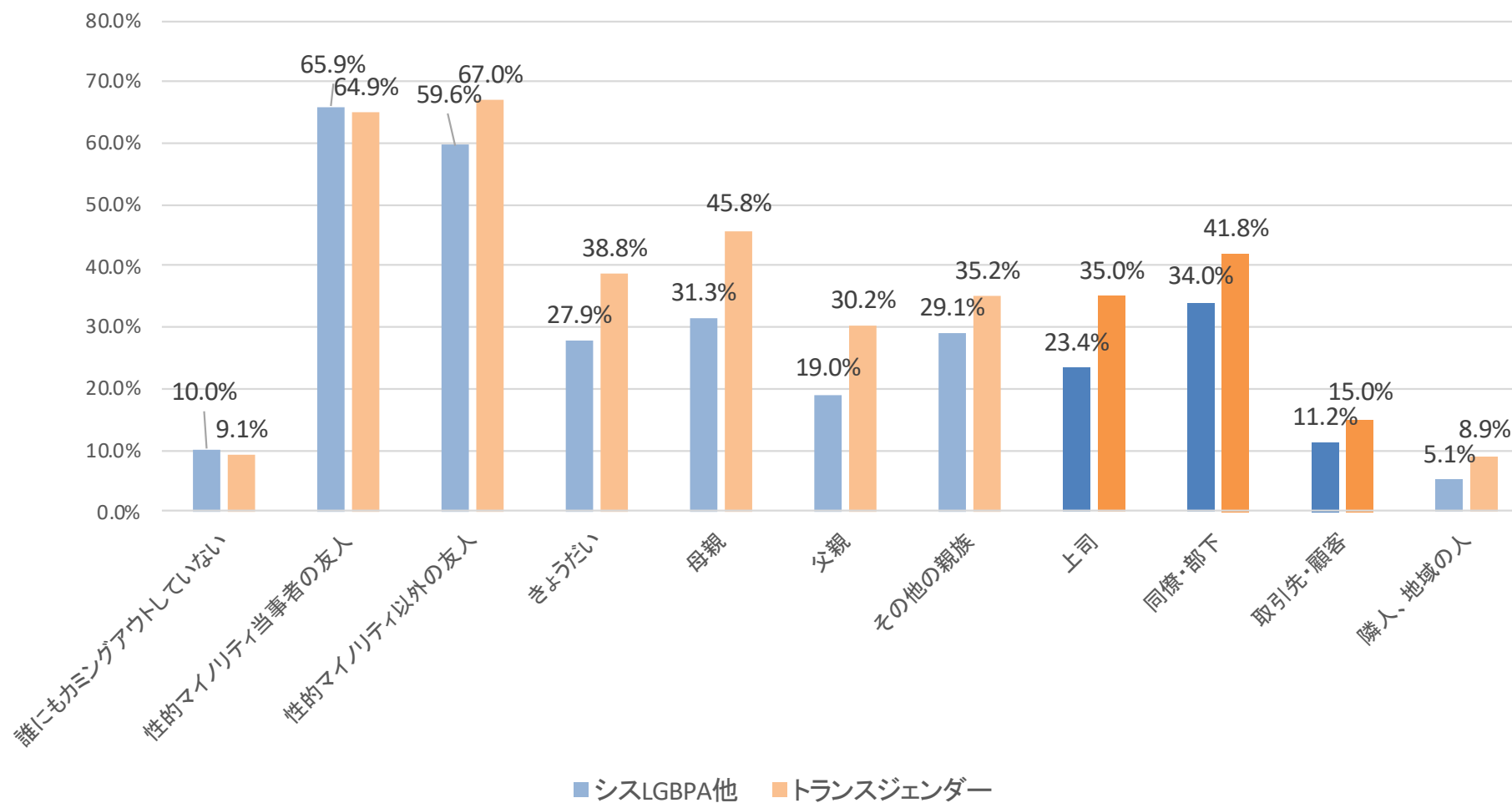


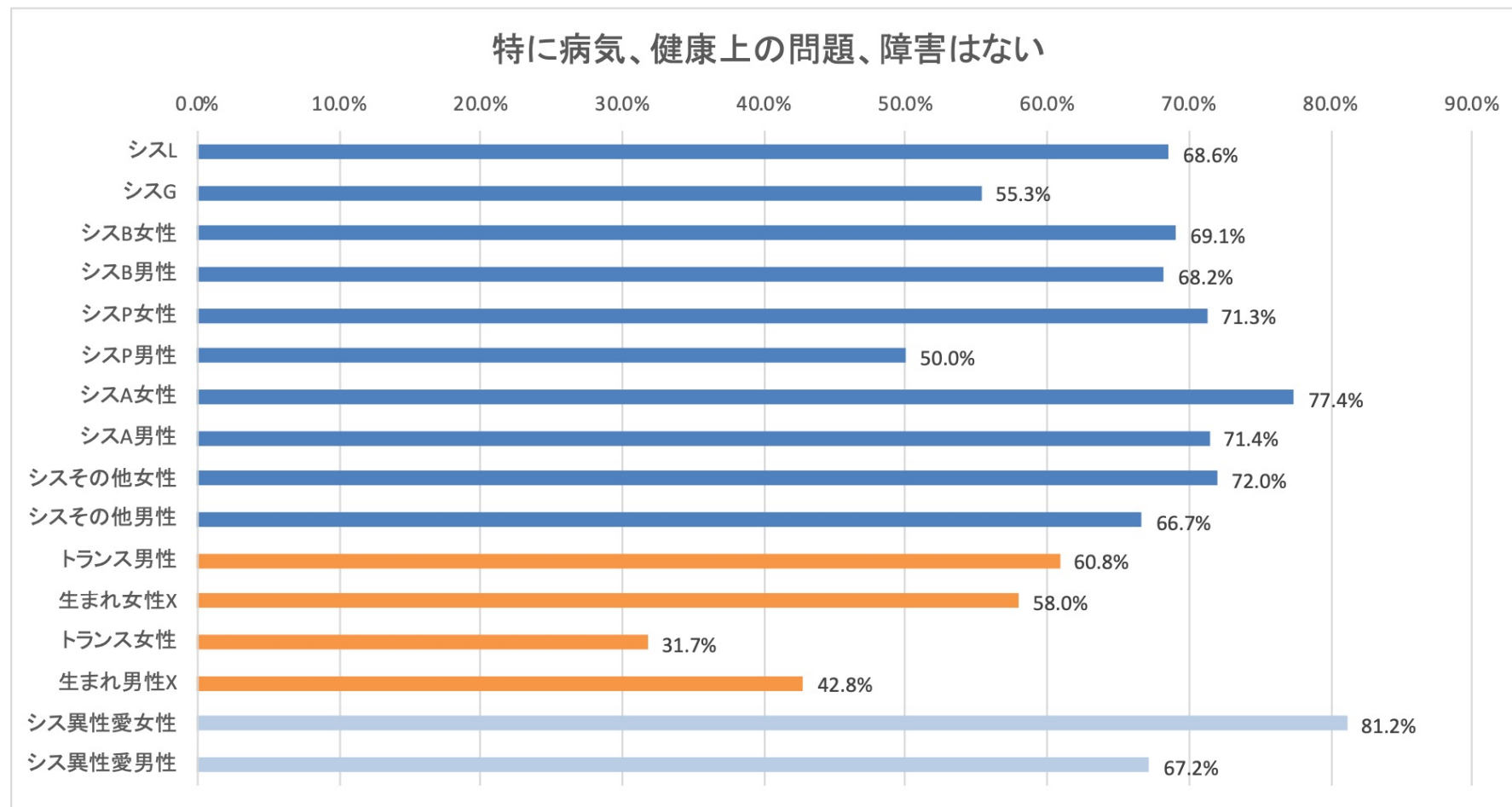
The more LGBT policies are implemented at work, the safer workers feel.

Q. あなたの職場は、自分の考えや感情を安心して気兼ねなく発言できる雰囲気だと思いますか。



カミングアウトしている人の割合





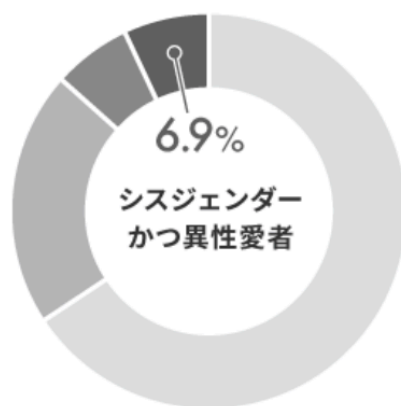
✓ 特にトランスジェンダーで割合が低い

メンタルヘルスが良くない人の割合が LGBTは2倍以上高い

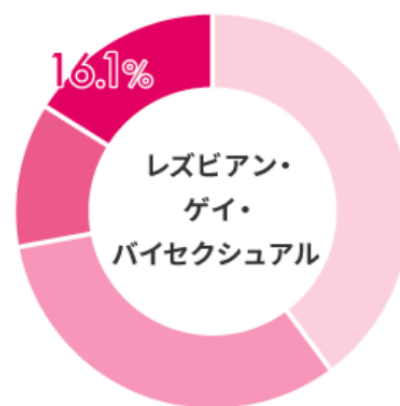
Poor mental health is higher among LGBT people.



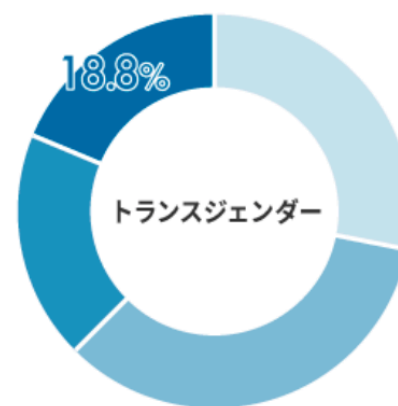
メンタルヘルスの状態を測定する尺度のK6がもっとも高い区分である13-24点の割合（深刻な心理的苦痛を感じている可能性が高い）
Percentage of people who are likely to be in serious psychological distress



Cisgender
Heterosexual



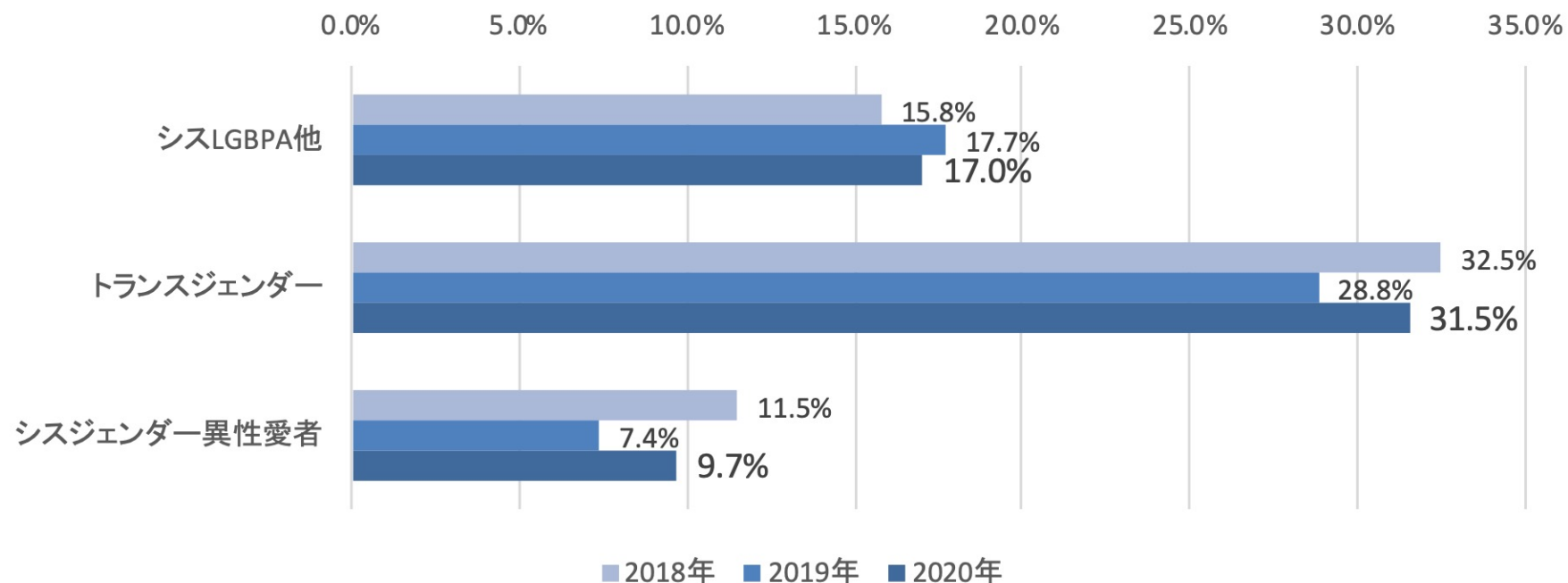
Lesbian, Gay, Bisexual



Transgender

※シスジェンダー
出生時に登録された性別と
自認する性別が一致して
いる人

メンタルヘルスの状況が悪い(K6: 13-24点)人の割合



- ✓ LGBTに対する社会の認知が向上するとともに、SNS上を中心にホモフォビア・トランスフォビアな態度を示す人の可視化
- ✓ 社会情勢の変化による経済的な困難を抱える人が増加

今日のプログラム

1. 性の多様性に関する基礎知識
2. LGBTを取り巻く世界や日本の状況
3. 当事者の困難（一例）
4. 企業が取り組むLGBT施策

1.性の多様性に関する 基礎知識



NIJIRO DIVERSITY

認定NPO法人 虹色ダイバーシティ

LGBT施策の必要性

性的マイノリティは
人口の3~8%

職場や顧客・取引先にも
「いる」

カミングアウトしている人は
少なく、社会的に見えにくい

ハラスメントが多く
ストレスが高い

学校で学ぶ機会が少ない

職場での教育が大事



エル・ジー・ビー・ティー・キュー

LGBTQ とは

L

Lesbian レズビアン

G

Gay ゲイ

B

Bisexual バイセクシュアル

T

Transgender トランスジェンダー

Q

Queer or Questioning

クィア、クエスチョニング

ソ ジー SOGIE とは

SO = Sexual Orientation

好きになる相手の性別 / 性的指向

GIE = Gender Identity and gender Expression

GI : 自分の性別をどう認識しているか / 性自認

GE : 自分の性別をどう表現するか / 性表現

(服装、言葉遣い、しぐさ など)

1人ひとりの性のあり方は異なる
多様なあり方が存在する



誰もが多様な存在の一員

アライとは

アライ(ALLY)

LGBTの課題に対して、

自分ごととして

主体的に行動する人

(英語で「同盟者」の意)



レインボー・フラッグ



2.LGBTを取り巻く 世界や日本の状況



NIJIIRO DIVERSITY

認定NPO法人 虹色ダイバーシティ

渋谷区・虹色ダイバーシティ 全国パートナーシップ制度共同調査

交付件数 (2021年3月31日時点)

1,741組

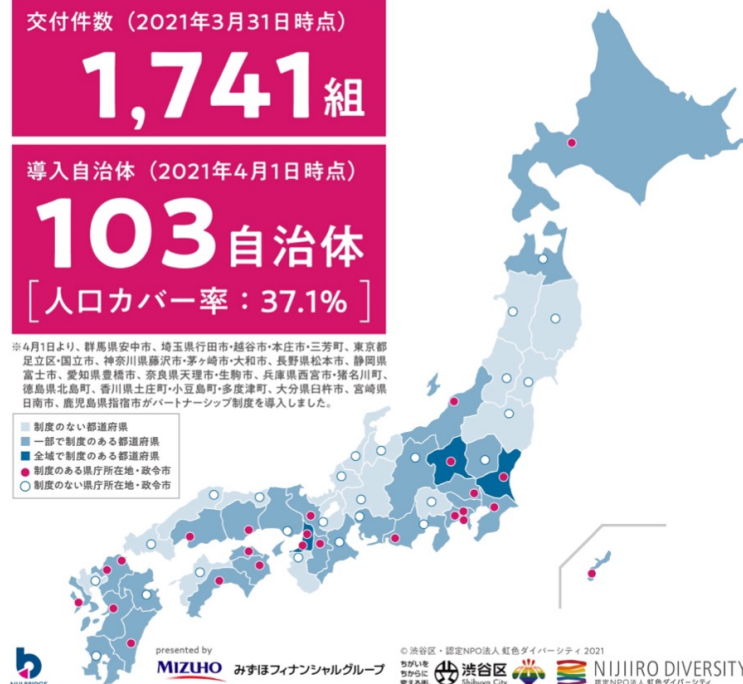
導入自治体 (2021年4月1日時点)

103自治体

[人口カバー率: 37.1%]

※4月1日より、群馬県安中市、埼玉県行田市・越谷市・本庄市・三芳町、東京都足立区・国立市、神奈川県藤沢市・茅ヶ崎市・大和市、長野県松本市、静岡県富士市、愛知県豊橋市、奈良県天理市・生駒市、兵庫県西宮市・播磨川町、徳島県北島町、香川県土庄町・小豆島町・多度津町、大分県臼杵市、宮崎県日南市、鹿児島県指宿市がパートナーシップ制度を導入しました。

- 制度のない都道府県
- 一部で制度のある都道府県
- 全域で制度のある都道府県
- 制度のある県庁所在地・政令市
- 制度のない県庁所在地・政令市



presented by MIZUHO みずほフィナンシャルグループ © 渋谷区・認定NPO法人 虹色ダイバーシティ 2021 NIJIIRO DIVERSITY 認定NPO法人 虹色ダイバーシティ

渋谷区・虹色ダイバーシティ 全国パートナーシップ制度共同調査

Shibuya City Office・NPO Nijiirō Diversity Collaborative Study of LGBT Partnership Coverage in Japan

交付件数 (2022年3月31日時点)

Number of couples who registered by March 31, 2022

2,832組

導入自治体 (2022年4月1日時点)

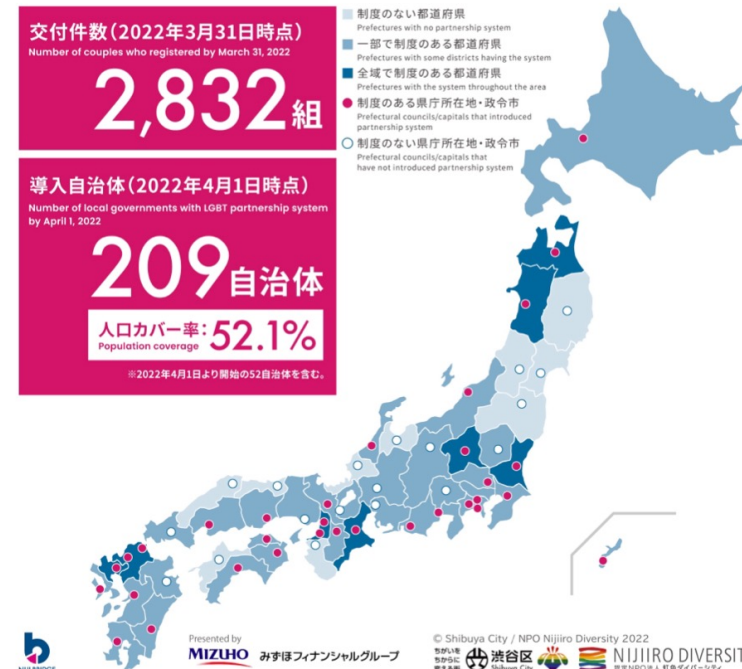
Number of local governments with LGBT partnership system by April 1, 2022

209自治体

人口カバー率: 52.1%

※2022年4月1日より開始の52自治体を含む。

- 制度のない都道府県
- Prefectures with no partnership system
- 一部で制度のある都道府県
- Prefectures with some districts having the system
- 全域で制度のある都道府県
- Prefectures with the system throughout the area
- 制度のある県庁所在地・政令市
- Prefectural council/capitals that introduced partnership system
- 制度のない県庁所在地・政令市
- Prefectural council/capitals that have not introduced partnership system



presented by MIZUHO みずほフィナンシャルグループ © Shibuya City / NPO Nijiirō Diversity 2022 NIJIIRO DIVERSITY 認定NPO法人 虹色ダイバーシティ

交付件数
導入自治体数
人口カバー率

163%
203%
140%

2021年から2022年で
自治体の取り組みが急速に進む

日本社会の変化

教育

- ・ 中高の制服で、ズボンとスカートを選択可能に
- ・ 大学に学生支援組織

行政

- ・ SOGIによる差別禁止・理解増進の条例
- ・ 相談窓口の開設、居場所づくり、啓発イベント
- ・ **パートナーシップ登録制度のある地方自治体も増加**

司法

- ・ 職場での対応、商品やサービスでの対応を求める裁判
- ・ 同性結婚を求める「**結婚の自由をすべての人に**」訴訟

世論

- ・ 最近の調査では**同性結婚に賛成する人が過半数**
- ・ 日弁連、在日米国商工会議所等が政府に法整備を訴え



work with Pride



PRIDE指標

2021年は571社が応募
企業の取り組みを評価



厚生労働省のLGBT施策

セクハラ指針

同性間もセクハラ

パワハラ指針

SOGIに関する侮辱や
アウティングはNG

モデル就業規則

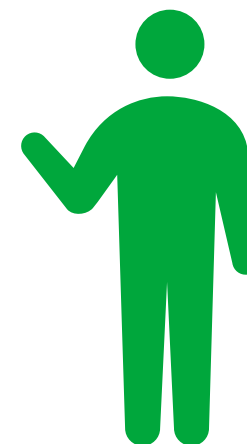
SOGIを明記

公正採用

LGBTも排除しないこと

自殺総合対策大綱

無理解が自殺念慮に



パワハラ防止指針 抜粋

(2)精神的な攻撃

人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。

(6)個の侵害

労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

3.当事者の困難（一例）



NIJIRO DIVERSITY

認定NPO法人 虹色ダイバーシティ

LGBTの社会的課題を知ろう

〈学生時代〉

- ・ 孤立感
- ・ いじめ
- ・ 男女で分かれている環境

▼
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〉

- ・ ロールモデルがない
- ・ 老後への不安感
- ・ 介護離職



〈パートナーシップ〉

同性同士で結婚できないため、家族とみなされず、
社会保障の対象にならない

〈性別変更〉 要件が非常に厳しい

※すべての当事者がこうした課題に直面しているわけではありません

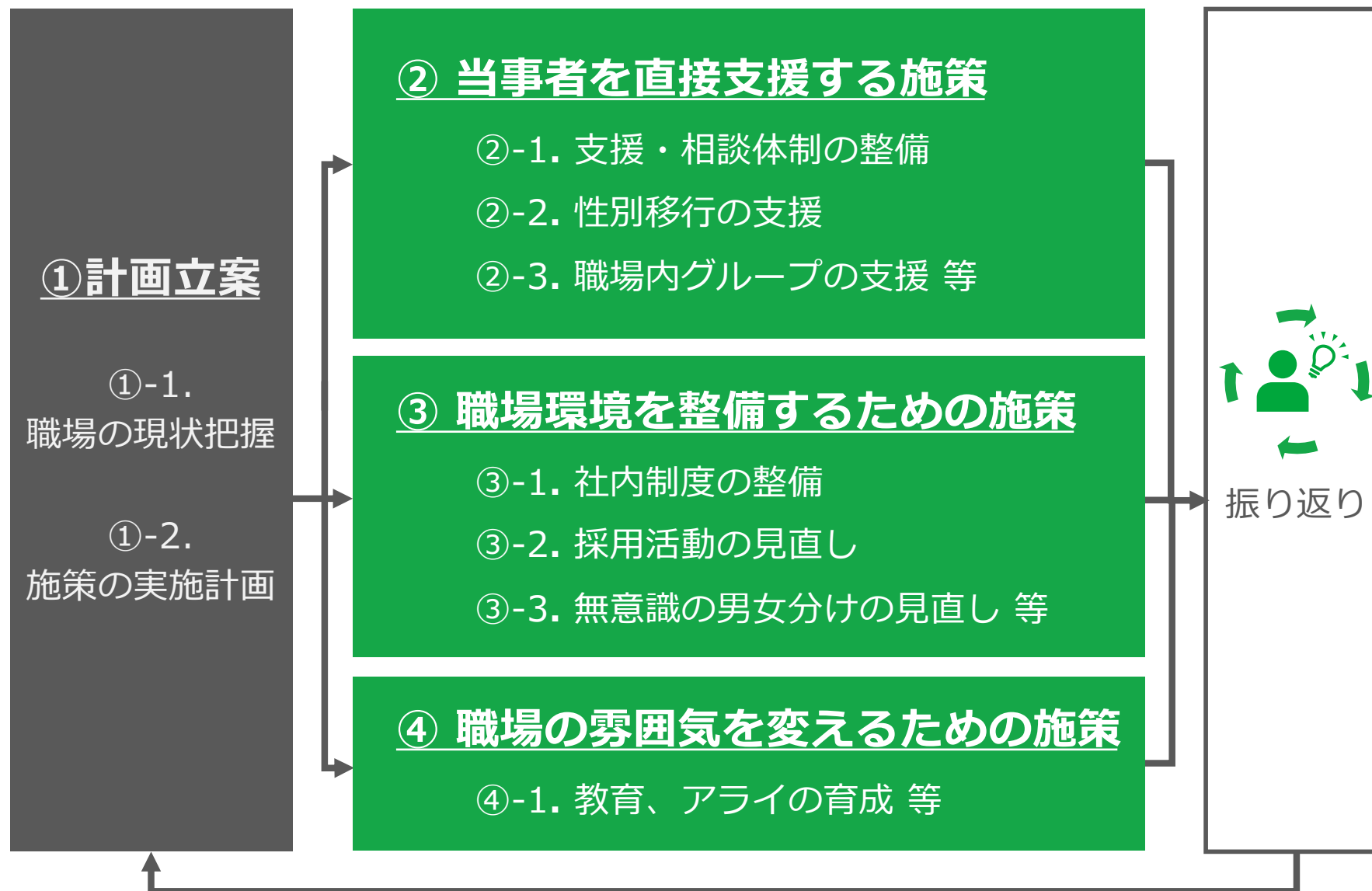
4. 企業が取り組む LGBT施策



NIJIIRO DIVERSITY

認定NPO法人 虹色ダイバーシティ

企業のLGBT施策（全体像）

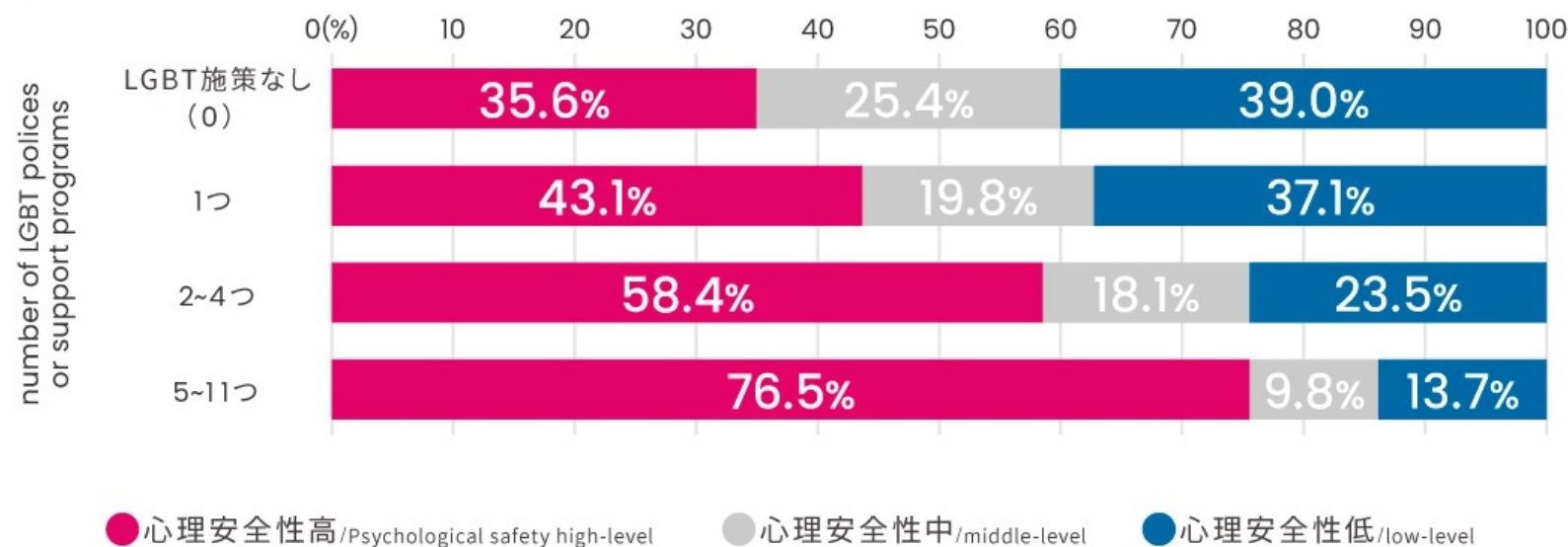


LGBT施策の多い職場に勤めている人は 心理的安全性が高い



The more LGBT policies are implemented at work, the safer workers feel.

Q. あなたの職場は、自分の考えや感情を安心して気兼ねなく発言できる雰囲気だと思いますか。



取り組み事例

- i . 差別的言動を理解する
- ii . カミングアウトとアウティング
- iii . アライとして出来ること

i . 差別的言動を理解する



NIJIRO DIVERSITY

認定NPO法人 虹色ダイバーシティ

ハラスメントの具体例

ネガティブな発言

言葉づかい

「ホモ」「オカマ」
「オネエ」「レズ」
など

うわさ話

「あの人は独身で
“ゲイ疑惑”が
ある」

性別を詮索

「さっきのお客さんって
男？女？どっち？」

LGBTの存在を想定していない発言

異性間の恋愛、結婚、育児を 前提にした話

「家庭を持てば、お客様の
気持ちも分かるぞ」

女らしさ・男らしさに 関する決め付け

「女らしい」
「男なら～だろ」



| 件数 | カテゴリー | 記述内容例 |
|-----|---------------------|--|
| 635 | 異性愛規範の強制/逸脱と見なす言動 | 独身なので「結婚は？」とか聞かれた際に「男性が好きなのか？」と冗談半分で言われ内心ハッとしたが冷静を装うのに必死だった |
| 544 | 単語の差別的な使用 | 「ホモ」「おかま」「レズ」などの単語を、LGBTを侮辱する文脈で使用する言動 |
| 379 | ジェンダー規範の強制/逸脱と見なす言動 | 一般的に男性らしくないと言われてしまう言動（声が小さい、積極的に行動しない等々）がみられると、半分冗談半分本気で「お前は男か！」と叱責された |
| 297 | 間接的な攻撃・いじり・いじめ | 「あの人レズらしいですよ」と噂しているのを聞いた |
| 239 | 直接的な攻撃・いじり・いじめ | 「お前らホモかよ」みたいな発言はよく聞く |

ii .カミングアウトとアウティング



NIJIRO DIVERSITY

認定NPO法人 虹色ダイバーシティ

カミングアウト

カミングアウト

自分の性のあり方について
自ら、他の人に伝えること

カミングアウトを受けた人は、
しっかり本人の話を聞き、
受け止めることが大切です。

LGB
7%

T
15%



アウトティング

アウトティング

**本人の同意なく、第3者が
その人の性のあり方を
他の人に暴露すること**

誰かからカミングアウトを受けて、
人事や上司に相談したいことが
あっても、必ず事前に本人に理由
を説明し、同意をとるようにしま
しょう。



アウトティングによる企業事例

豊島区 2019~2020年

面接時にカミングアウトをしたゲイ当事者が、上司にアウトティングをされた。本人はうつ状態になり休職。苦情処理委員会に申し立てを行い、会社への指導などを豊島区に求める。また労災申請も行う。

当初会社側は、あくまで「善意でやったこと」と発言していたが、最終的には非を認め和解に至る。

カミングアウト・相談時の対応

①

尊重する

相談してくれる人の

- ・性の在り方
- ・置かれている状況
- ・気持ち

を尊重する

②

前向きに捉える

厄介ごとと考えず
「誰もが働きやすい
職場づくりへ」
前向きに対応する

③



アウトティング しない

相談内容を他の人と
相談する際も、
必ず本人に
話して良いか
了承をとる

iii . アライとして出来ること



NIJIRO DIVERSITY

認定NPO法人 虹色ダイバーシティ

アライの具体的な行動

知る

- ・ 研修で当事者の話を聞く
- ・ LGBTに関するコラムや書籍があったら読む
- ・ LGBTの情報を積極的に取り入れる

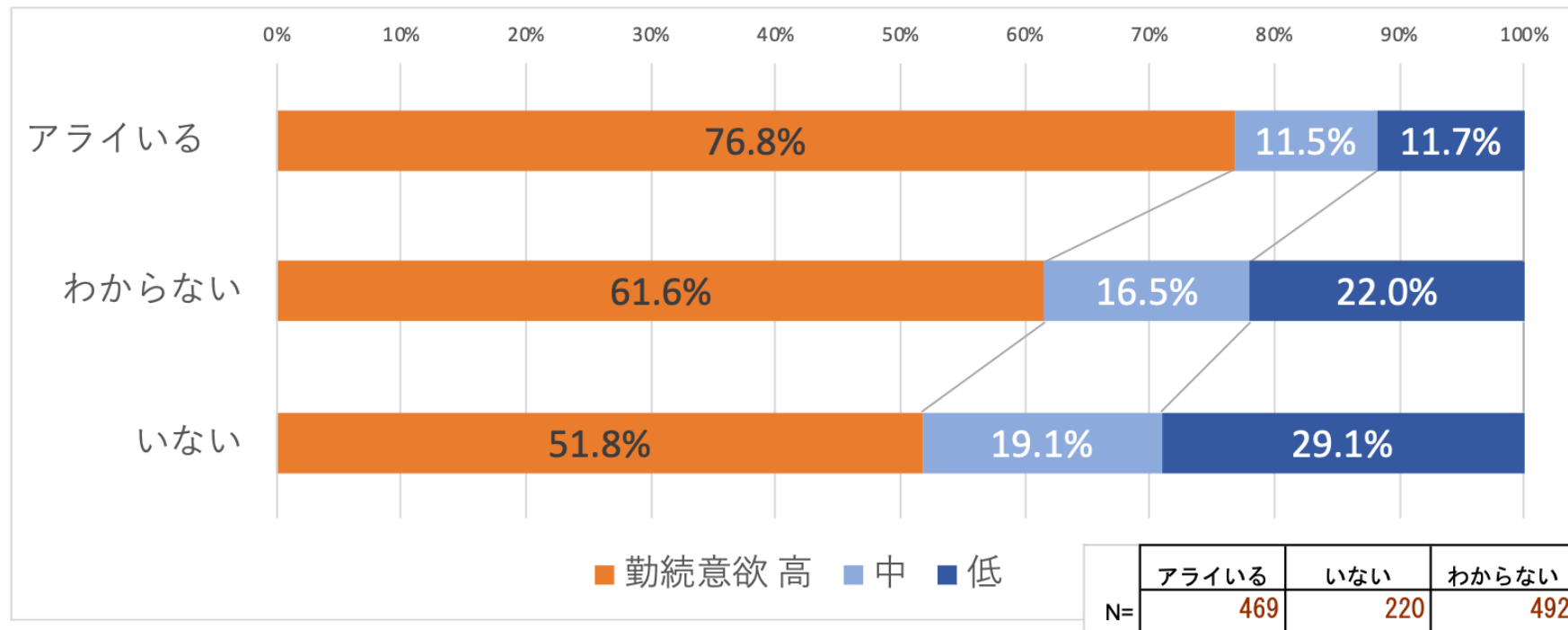
表明する

- ・ アライであることを表明する
- ・ 虹色のグッズを身につける
- ・ 日頃の言葉遣いを見直してみる

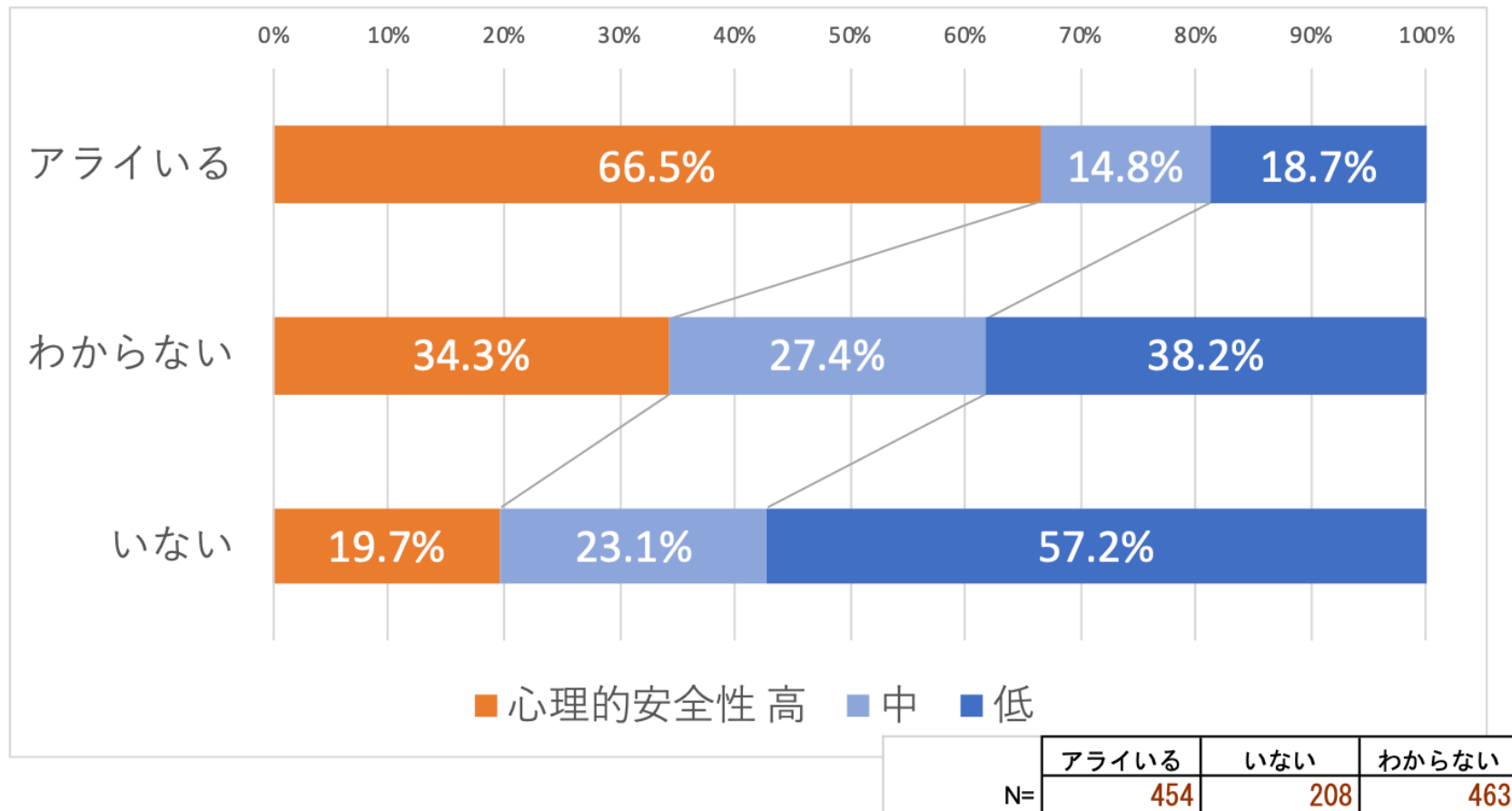
行動する

- ・ LGBTのイベントに参加する
- ・ 差別的発言があったら率先的に止める

アライの有無×勤続意欲(LGBT)



アライの有無x心理的安全性(LGBT)



✓ アライがいる方が心理的安全性が高い