

# LGBTの就労に関する 企業等の取組事例

## 目 次

はじめに	1
調査の概要	2
LGBTの就労に関する企業等の取組事例	
＜自社の取組＞	
事例1. アクセンチュア株式会社	4
事例2. 大阪ガス株式会社	8
事例3. 株式会社アイエスエフネット	11
事例4. 株式会社ピースフリーケアグループ	16
事例5. 株式会社ラッシュジャパン	20
事例6. 株式会社レナウン	24
事例7. 株式会社D i v e r s e (ダイバーズ)	28
事例8. 日本航空株式会社	31
事例9. 認定NPO 法人フローレンス	35
＜登録スタッフに対する取組＞	
事例10. 株式会社T R I N I T Y	38
<b>参 考</b> LGBTを取り巻く現状と課題——有識者からの提言	43
釜野さおり	国立社会保障・人口問題研究所 人口動向研究部第2室長
神谷悠一	LGBT法連合会事務局長
川村安紗子	認定NPO 法人グッド・エイジング・エールズ理事
谷口洋幸	高岡法科大学准教授
富高裕子	日本労働組合総連合会 総合男女平等局男女平等局長
内藤 忍	労働政策研究・研修機構 (JILPT) 副主任研究員
浜口ゆかり	特定非営利活動法人高知ヘルプデスク理事長
福地敏行	日本アイ・ビー・エム株式会社 取締役専務執行役員
三成美保	奈良女子大学副学長
村木真紀	特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ代表
薬師実芳	特定非営利活動法人 Rebit 代表理事
渡辺大輔	埼玉大学基盤教育研究センター准教授

執筆担当者

松沢 典子 労働政策研究・研修機構 主任調査員 (事例 1~5,8,9)

新井 栄三 労働政策研究・研修機構 主任調査員 (事例 6,7,10)

## はじめに

近年、LGBT（レズビアン、ゲイ、バイセクシャルおよびトランスジェンダー）に関する話題がメディアで多く取り上げられ、LGBTという言葉が定着しつつある。行政においては、2015年4月に渋谷区で全国初となる同性パートナーシップ条例が施行され、その後、東京都世田谷区や三重県伊賀市、兵庫県宝塚市など同性カップルを（配偶者と同等の）パートナーと認める制度を採用する自治体が現れ始めた。一方、企業においては、先進的な取組を進める外資系企業を中心に、日本企業においても、ダイバーシティ推進の一環として、または人権啓発等の観点からLGBTへの差別禁止や理解促進を掲げ、支援制度を整える企業が徐々に増えている。

本調査では、こうした支援の制度的枠組みだけではなく、LGBT求職者への採用行動や、実際にLGBT従業員が直面した問題や悩みに対し、企業がどのように対応・配慮・支援しているのかということも可能な範囲で聞き取りを行った。その際、性的指向や性自認という非常にパーソナルな領域に起因する問題について、従業員のプライバシーを保護しつつ説明することは、企業として難しい場面もあったであろうと想像する。そこには、「LGBT」と一括りにはできない多種多様な問題が内包され、必ずしも制度だけでは解決し難い状況があり得るからだ。そうした事情にもかかわらず、本調査にご協力いただいた企業各社には深く謝意を表したい。

本調査は、厚生労働省からの要請を受けて、国内の企業におけるLGBTへの対応・配慮・支援に関する取組事例を収集したものである。

なお、本書の巻末に、当機構の雑誌『ビジネス・レーバー・トレンド』2017年2月号（特集「LGBTが働きやすい職場環境に向けて」）から、有識者12名の提言を転載する。その中には、掲載企業と協力してLGBTの就労支援や社内研修を行っている団体からの寄稿も含まれている。企業事例を補完・充実させる意味でも、12名の提言を参照されたい。

## 調査の概要

調査対象企業の選定に当たっては、なるべく従業員規模や業種が偏らないように心がけ、インターネットや各種媒体、また日頃から関係のあるネットワーク等を活用して、LGBT 従業員が就業していると思われる企業を中心に選定した。

調査実施期間は2016年6月から12月。聞き取りを行った「情報収集日」と、レポートの取りまとめに当たって情報を更新した「最終確認日」をそれぞれ各レポートの最後に記している。

主な調査項目は、①LGBT 施策を行う背景、②LGBT 施策等の社内周知と社外への発信、③相談窓口の設置、④採用段階での配慮、⑤人事労務管理、福利厚生制度、⑥社内研修等である。

本調査の事例収集は10件と決して多くはないが、全体を通じて得られた気づきや傾向を以下に述べる。

➤事例の中には、経営トップの後押しを受けて、従業員がカミングアウトしたと思われるケースや、当事者がLGBT 関連施策の提案を行ったケースも見られた。経営者がLGBT を支援していこうとする姿勢やメッセージは、当事者が安心して働く上での重要な拠りどころとなり、とりわけ経営者と従業員との距離が近い（直接対話の場があるような）企業ではより有効だと考えられる。

➤LGBT に対する職場の理解を深めるためには、研修等を通じて従業員全員の意識の底上げを図ることが有効である。研修後にアンケートをとり、施策に反映した企業もあった。また、対人サービスを行っている企業では、社内向けの研修のほかに、顧客対応の実践的な研修も行い、必要に応じて内容を工夫している企業もある。研修は、どの企業でも取り入れやすい手法の一つだと言えよう。

➤同性パートナーを配偶者と同等に扱う社内制度については、既に導入している企業が10社中5社、導入を予定している企業が1社、検討中が4社であった。導入している企業の中には、配偶者として認める条件として公的書類を必要とする企業、当事者の申請のみで認められる企業、また事実婚を含めて認めている企業などがあり、社員のパートナーに対する会社の捉え方には多少の差が見られた。

どのような手続きにせよ、同性パートナー制度の導入は、LGB（レズビアン、ゲイ、バイセクシャル）従業員のモチベーション向上に寄与し、企業としても有能な人材を幅広く確保する手段になり得ると考えられる。ただし、留保すべきは、制度を整えてもカミングアウトしない人も少なからずいるということである。

➤トランスジェンダーが求職時／就労時に直面する問題は、履歴書の性別欄の記載や、自認する性の服装や髪型での勤務、トイレ・更衣室の使用、健康診断の受診、ホルモン治療や性別適合手術のための休暇等、多岐にわたる。トランスジェンダーといっても、生まれた性の外見を残している人、ホルモン治療等で自認する性の外見に近づいている人、更に適合手術を受けて戸籍も性別変更した人など、様々である。それ故、企業がトランスジェンダーに対応・配慮することは、個々の置かれた状況や職場の環境によっても異なってくる。

ヒアリングした中でも、トランスジェンダー従業員から寄せられた相談に対しては、本人の意向を確認し、その都度、個別対応しているのが現状であった。特に困難だと思われた事例は、トランスジェンダーが派遣先やテナント（店舗）など自社の外で働く場合である。たとえ社内の環境を整備しても、そうした場所では派遣先企業や入居施設の規則に従わなければならない、自社の努力だけでは解決できない。LGBT がどこでも安心して働けるためには、個々の職場や企業の取組が広がり、ひいては社会全体の意識が変わっていくことが求められよう。

## **事例1** アクセンチュア株式会社（総合コンサルティング企業）

1 従業員数 約7,600人 ※2016年11月時点

### 2 LGBT社員の有無

社員にカミングアウトを求めているわけではないので、人数は把握していない。

### 3 LGBT社員に対する対応を行う背景・経緯

顧客の多種多様な課題を解決するために必要なのは、多様なバックグラウンド（性別、国籍、カルチャーなど）を持つ人材がコラボレーションし活躍する組織・チームだと同社は考えており、LGBT社員についても、女性、外国人、障がいのある人と並んで、ダイバーシティの一つの柱として位置づけている。採用、教育研修、意識改革の推進など、先進的なアプローチで多様な人材がその価値を発揮できる組織づくりに取り組んでいる。

### 4 LGBT社員への具体的な対応策

#### （1）LGBTの理解・支援、差別禁止の社内での周知

同社では、グローバル共通ポリシーとして差別やハラスメントのない職場環境の促進を定めており、その対象にLGBTも含むことを明記している。このポリシーは社内イントラサイト上で常時閲覧可能となっている。また、社内外のInclusion & Diversity サイト上でも、同社が性的指向や性別認識も多様性の一部として重要だと考えており、ダイバーシティ推進上の一テーマとしてLGBTに取り組んでいることを公開している。また、経営トップである代表取締役社長からのメッセージ発信も含まれている。

#### （2）LGBTの理解・支援や差別禁止についての社外への公表

ホームページのInclusion & Diversity サイトに上記（1）と同じ内容を記載している。

また、日本社会のLGBT認知度向上促進や自社LGBT活動プロモーションとして、横浜のLGBTイベント（2016年10月）、代々木公園のレインボープライド（2016年5月）へ協賛ならびにブース出展、パレードに参加している。

さらに、社会貢献活動として、2008年から、若者の就業力・起業力強化をテーマに取り組むを推進（2014年経済産業省第4回キャリア教育アワード優秀賞受賞）。過去取組の中で構築した「若者のためのITアカデミー（CTAC）」を、2016年度から、特定非営利活動法人ReBitと連携しLGBTの求職者向けに実施する予定である。また、上記既存就労支援コンテンツ展開と合わせて、2016年10月開催の「RAINBOW-CROSSING-TOKYO」に参画し、学生との対話を通じて課題抽出を行った上で、LGBT当事者が就職活動で直面する課題に対応した新たな施策を立案／実行する方針である。

#### （3）LGBT当事者や支援者（＝アライ）のネットワーク

社員であれば誰でも参加可能なLGBTのEmployee Resource Groupがあり、自発的に集

まり、課題の掘り起し、各種社内の啓蒙イベント企画・運営、外部イベントへの参加、他社交流などを業務の一環として行っている。

また、アライ登録プログラムとして、LGBT支援のメッセージとともにアライ登録すると社内の個人サイト上にLGBTアライバッジが付与される仕組みがあり、現在100名が登録済。各種LGBT関連アナウンスを行う際、アライ登録サイトやLGBTのEラーニングサイトへのリンクを貼ることで、社員が思い立ったタイミングでアクションが取れるようにしている。また、アライに限らず、横浜のLGBTイベント（前出）や代々木公園のレインボープライド（同）等へ参加している。

#### （4）メンタリング制度

業務などをサポートするメンターとして、LGBTの先輩社員を配置するメンタリング制度を導入している。メンターは悩み事の相談にもり、LGBT社員一人ひとりが抱える不安や悩みによりの確に対応することで、キャリア育成につなげることを目的としている。本取組はグローバル規模で実施されており、メンター、メンティー共に日本から参加する社員もいる。

### 5 採用段階での配慮

ホームページに性的指向や性別認識も多様性の一部であり、差別がないことを明記している。人事・面接担当者がLGBTに関する知識を有しており、採用選考においてLGBTを不利に扱うことはない。

### 6 人事労務管理、福利厚生 of 制度と利用状況

#### （1）就業規則への性的志向・性自認に関する差別禁止の明文化

同社では、グローバル共通ポリシーとして差別やハラスメントのない職場環境の促進を定めており、その対象にLGBTも含むことを明記している。

#### （2）性自認の性別での服装（制服を含む）の着用

同社では、LGBT社員に限らず、全社でTPOを考慮した服装を着用するよう定めている。

#### （3）ロッカーや更衣室、トイレなどの施設利用に関する配慮

一部オフィスで、ジェンダーフリートイレを整備している。他オフィスについても、現在整備中である。

#### （4）トランスジェンダーガイドライン

同社では、トランスジェンダーの社員から申請があれば、社内の「トランスジェンダーガイドライン」に従って、A～Cそれぞれで以下制度を適用している。同ガイドラインは、社員向けにポータルサイトで公開している。



- A. 本人から希望があった場合、性別の人事情報への更新や希望する服装への対応が可能。
- B. コアタイムなしのフレックス勤務、または状況次第では休職も含めて個別ケースに応じて対応が可能。
- C. 一部オフィスで、ジェンダーフリートイレを整備済。他オフィスについても現在整備中。

#### (5) 同性パートナーを配偶者と認める人事制度や福利厚生制度

同社では、自治体が発行するパートナー証明書または12カ月以上同居していることを証明する本人とそのパートナーそれぞれの住民票の提出があれば、パートナーとして認めている。同性パートナーに限らず、事実婚も対象に含まれる。

具体的には、社員から同性パートナー申請があった場合、A～Dそれぞれで以下制度を適用している。

- A. 結婚休暇 / 出産休暇 / 育児休業 / 子の看護休暇 / 介護休暇 / 介護休業 / 忌引休暇
- B. 健康診断受診費の負担（扶養相当の場合）/結婚祝い金 / 弔慰金 / 会社が加入する生命保険の受取人
- C. 家族同伴家賃補助、生活備品調達費用補助、赴任／帰任時の引越し費用&交通費、ホームリターン／フライバック時の交通費、下見の際の宿泊費&交通費、高校生までの子どもの転校にかかる費用補助（※国内外への赴任時に適用）
- D. 社内イベント（クリスマスパーティー、昇進お祝いディナー）への同伴

## 7 LGBTへの理解促進のための研修

同社では、「アンコンシャスバイアス研修」といって、管理職以上は必須受講としているダイバーシティ全般に関する理解を促す研修の中で、LGBTもコンテンツに含めて多様性のひとつとして理解を促している。

また、「職場におけるLGBT」というeラーニング研修では、LGBTについての基礎知識や、職場での接し方、出張アサイン時の注意点等、具体例を通して学べるようになっており、常時受講が可能となっている。

グローバル全体で年1回「LGBT Pride Month」を設けて、著名な外部ゲストを招いたパネルディスカッションや講演などを全世界同時に配信する等、毎年国を超えたLGBTイベントを実施している。

社内 Inclusion & Diversity サイト上で、社長とダイバーシティ担当役員自らのダイバーシティ推進に関するメッセージを掲載し、社員の意識啓発を喚起している。

各種LGBT関連アナウンスを行う際、アライ登録サイトやLGBTのeラーニングサイトへのリンクを貼ることで、社員が思い立ったタイミングでアクションが取れるようにしている。

## 8 LGBTへの理解促進・支援のための啓発活動

上記4.(2)にも記載のとおり、日本社会のLGBT認知度向上促進や自社LGBT活動プロモーションとして、横浜のLGBTイベント(2016年10月)、代々木公園のレインボープライド(2016年5月)へ協賛ならびにブース出展、パレードに参加している。

さらに、社会貢献活動として、2008年から、若者の就業力・起業力強化をテーマに取り組む推進(2014年経済産業省第4回キャリア教育アワード優秀賞受賞)。過去取組の中で構築した「若者のためのITアカデミー(CTAC)」を、2016年度から、特定非営利活動法人ReBitと連携しLGBTの求職者向けに実施する予定である。また、上記既存就労支援コンテンツ展開と合わせて、2016年10月開催の「RAINBOW-CROSSING-TOKYO」に参画し、学生との対話を通じて課題抽出を行った上で、LGBT当事者が就職活動で直面する課題に対応した新たな施策を立案/実行する方針である。

(情報収集日 2016年11月7日)

(最終確認日 2017年1月31日)

## 事例2 大阪ガス株式会社（電気・ガス・熱供給・水道業）

1 従業員数 5,824人（単体） ※2016年12月時点

### 2 LGBT社員の有無

これまでカミングアウトのケースはなく、会社として大阪ガス社内でのLGBTの社員の存在を把握していない。後述するダイバーシティ推進方針を策定し、トップメッセージとしても出したので、今は自然に申し出てくる社員が現れるのを待っている状態だという。ただし、そのための器は用意しておく考え。社員の理解を深め、差別のない社内風土のさらなる進展を図っている最中である。

### 3 LGBT社員に対する対応を行う背景・経緯

同社では多様な発想を取り込むことを目指し、2014年にダイバーシティ推進方針を策定した。その際に「セクハラ指針」改正案で同性間も含むと追記されたり、ソチ五輪問題や海外の同性婚に対する動向も鑑み、「性的指向・性自認」についても差別禁止の対象に盛り込んだ。また、当時、縁があったNPO法人虹色ダイバーシティの代表の村木真紀氏から意見・助言を受けたことも影響している。LGBTという言葉がまだ世間に知られていない2013年頃から、虹色ダイバーシティとは協力関係にあり、社員向けの講演会や人事担当者の勉強会の講師を依頼したり、ワークショップを一緒に開くなどして、LGBTの理解促進の取組を行ってきた。

なお、同社がダイバーシティに力を入れる経営方針に切り替えた背景には、エネルギー産業の自由化の進展がある。元来、同社は一定地域に都市ガス供給を独占的に行う事業が中心だった。それが来春の完全自由化に伴い、総合エネルギー企業への脱皮を余儀なくされている。いろいろな価値観・多様性を持つ顧客をターゲットにすることに伴い、社員にも多様性を求めるとともに、スマートワークの働き方も実践していく方針である。

### 4 LGBT社員への具体的な対応策

#### (1) LGBTの理解・支援、差別禁止の社内での周知

同社では、各部署にあるコンプライアンス窓口の掲示ポスターに、LGBTの理解・支援を表すステッカーを貼って社内に周知を図っている。コンプライアンス窓口は、身近に相談できる場所があったほうが良いということで、各部署でその役割を担う担当者を置いて、LGBTに関する相談等があったら適切に対応するよう指導している。

また人事労務担当者に『職場におけるLGBT入門』という書籍を配布し、LGBTに関する知識を身に付けるよう啓発している。

#### (2) LGBTの理解・支援や差別禁止についての社外への公表

2014年3月に発表した中期計画の中に同社グループの「ダイバーシティ推進方針」を掲げており、その中に「性的指向、性自認に関する差別禁止」を盛り込み、トップメッセージと

して発信した。またダイバーシティの取組について紹介するパンフレットにも「アライ」のマークを載せて意思表示している。

### **(3) LGBTに関する苦情・相談窓口の設置**

前述のとおり、同社では各部署にコンプライアンスの窓口が設置されており、LGBTに関する相談も受け付ける体制はとっているが、今までに相談が寄せられた実績はない。同社では、あぶり出すようなことはせず、自然に申し出があれば対応できる体制を今後も維持したいとしている。

### **(4) LGBT当事者や支援者(＝アライ)のネットワーク**

当事者が確認されていないため、同社には当事者や「アライ」のネットワークはない。

## **5 採用段階での配慮**

同社では、ダイバーシティ推進方針に「性的指向・性自認」に関する差別禁止を明記しており、採用選考においてもLGBTに対して差別的取り扱いをしないとしている。面接のマニュアルに「LGBT」の項目を入れ、不利な取り扱いをしないことや、カミングアウトがあった場合は適切に対応するよう周知を図っている。なお、人事・面接担当者は、前述のとおり研修や配布資料(書籍)等を通じてLGBTに関する知識を有している。

男性が多い同社では、女性の活躍推進が今後のダイバーシティ推進の試金石だと考えている。このため、アライのマークが付いたダイバーシティ推進の紹介パンフレットは、リクルートの際、女子学生を対象としたセミナーを中心に配布している。

## **6 人事労務管理、福利厚生制度の利用状況**

### **(1) 就業規則への性的指向・性自認に関する差別禁止の明文化**

就業規則には「性的指向・性自認に関する差別禁止」が明文化されていないが、同社の企業行動基準の中に「人権の尊重」を掲げており、あらゆる差別禁止を謳っているため、LGBTもその中に含まれるという見解を示している。

### **(2) 性自認の性別での服装(制服を含む)の着用**

当事者の存在を把握していないため、心の性に合わせた服装の着用について具体的な議論までは及んでいない。なお同社には制服がなく、現場の作業服は男女共通のものなので、その点は配慮の必要がないと考えている。

### **(3) ロッカーや更衣室、トイレなどの施設利用に関する配慮**

上記(2)と同じく該当例を把握していないため、具体的な議論が進んでいるわけではないが、トイレの使用については、多目的トイレがビル内にあるので、必要が生じたらそちらを使ってもらえることになるだろうと考えている。

#### (4) 同性パートナーを配偶者と認める人事制度や福利厚生制度

渋谷区や宝塚市のように自治体の支援の動きが広がってきたので、同社としても、福利厚生制度等を今後どのように対応していくべきか人事部門で話し合いの場を設けた。ただし当事者の存在が確認されていないため、議論がなかなか進んでいない状況だという。社会の動向を見ながら、社内制度の見直しを考えていかなければならないという認識を持っている。

#### (5) ホルモン治療や性別適合手術を受ける際などの休暇制度及び運用上の支援

該当例を把握しておらず、具体的な議論や検討の段階には及んでいない。

#### (6) 社員本人から申し出やすい「自己観察」制度

プライバシーの問題等、上司が部下から情報を聞き出すことが難しくなるなかで、年1回の面談(1時間)の前段にチェックボックスで健康、育児、妊娠、結婚、介護等について記入するとともに、「自分は今の業務についてこう思っていて、将来はこんなところに行きたい」等の具体的な意向を自由記述して登録する「自己観察」制度を設定。会社に伝えたいことがあれば自ら言えるような形を取る事で、管理職層の聞き出す苦勞を軽減しながら社員のニーズを吸い上げる工夫をしている。

#### (7) その他

同社では、人事部内にある健康開発センターでグループ会社の従業員を対象に定期健康診断を実施している。男女別に実施日を分けて行っているが、必要に応じて、診断日の配慮や呼び出す名前の配慮などの対応を行っている。

### 7 LGBTへの理解促進のための研修

同社では、一般社員や管理職、新入社員向けなど階層別に人権研修を行っており、その中でLGBTについて取り上げている。講師は人事部やダイバーシティ推進の担当者が務める。人事部門の担当者には、2013年に虹色ダイバーシティの村木氏を招いて勉強会を開催したことがあった。

これとは別に、社員向け人権講演会で同氏を招いてLGBTに関するテーマを取り扱ったこともある。

### 8 LGBTへの理解促進・支援のための啓発活動

過去に Work with Pride の協賛をしたことがあるが、定期的にはしていない。

(情報収集日 2016年8月19日)

(最終確認日 2017年1月6日)

### 事例3 株式会社アイエスエフネット (情報通信業/労働者派遣業)

1 従業員数 1,841人(うち正社員1,701人)※単体 ※2016年12月時点

#### ＜同社の雇用に対する考え方＞

同社グループは、様々な事情で就労が難しい人に対して、安心して働ける環境を創造し提供する「30大雇用」の取組を推進している。「30大雇用」とは、2006年に掲げた「ニート・フリーター」、「引きこもり」などの5つの類型を雇用促進の対象とした「5大採用」を発展させ、「DV被害者」、「ホームレス」、「生活保護」、「母子家庭」、「記憶障がい」など、さらに多くの就労困難者の類型を追加して「10大雇用」→「20大雇用」→「25大雇用」→「30大雇用」に拡大したものの。LGBT(性的少数者)については、2011年に定めた「20大雇用」に含まれた。

#### 2 LGBT社員の有無

- ・本人がカミングアウトしていない場合もあるので、正確な人数は把握していない。
- ・把握している限りでは、性同一性症の社員が男女合わせて4～5人いる。ゲイやレズビアンなど同性愛者の存在は把握していない。

#### 3 LGBT社員に対する対応を行う背景・経緯

5年ほど前に、全体朝礼で「(女性になるための)性別適合手術を受けてきました」と発表して、カミングアウトした社員がいた(発表の後、拍手や祝福の声があちこちから上がり、感動的だったと振り返っていた)。カミングアウトした社員については、手術を受ける以前から(性別が曖昧な服装や髪型をしていたので)周囲の近い人たちは何となく気づいていたようだが、その出来事が契機となって、一気に職場でのLGBTに対する認知度が高まった。会社としても、前述の「20大雇用」の中に「性同一性障害(現在の「性同一性症」)」という項目を1つ加え、LGBTの人も安心して応募できるとアピールし始めた。その後、採用面接で「性同一性症」だと申告する応募者が現れ、採用・入社に至った人もいる。

上記のカミングアウトには、同社社長の影響があったものと推測される。当時は、社長が社員の声を直接聞くという機会が頻繁に設けられていた。そうした中で、社長の後押しもあったのではないかと思われる。

#### 4 LGBT社員への具体的な対応策

##### (1) LGBTの理解・支援、差別禁止の社内での周知

同社は、ホームページに上記「30大雇用」の取組を掲載しているため、そのうちの一つであるLGBTに対しても雇用を促進していく方針を内外に公表している。また社長のブログの中で、「30大雇用」で採用された社員にスポットを当てたインタビューや記事を掲載しており、障がい者や生活保護を受けていた人、LGBTの社員などが頑張っている姿を紹介している。こうしたことから、会社が積極的にLGBTを理解・支援し、差別しない方針であ

ることは社員に浸透していると思われる。

#### (2) LGBTの理解・支援や差別禁止についての社外への公表

上記(1)のとおり。なお、LGBTの社員の中には、同じような思いをしている人に「こうした会社や働き方もある」と知ってもらおうと、機会があれば社外においても情報を発信している人がいるようだ。

#### (3) LGBTに関する苦情・相談窓口の設置

同社には、社員の相談窓口が数多くある。例えば、ダイバーシティ推進に関する窓口、女性対象や外国籍社員を対象とした窓口、社長直通の窓口や駆け込み寺と呼ばれる窓口、ちょっと愚痴を聞いてもらいたい窓口など。LGBT専用の相談窓口はないが、どの窓口からでもダイバーシティ推進部門につながるようになっている。また、日報や週報でメンターに当たる上長を通じたルートもあり、いろいろな方向に相談できる体制にある。ただ現在まで、LGBTに関する相談が窓口に寄せられた実績はない。

なお、同社インタビューでは、「営業に来た他社の(LGBTと思われる)社員から『たとえLGBTの受け入れを推進している会社にいても、実際に困ったことがなければカミングアウトしたくないものだ』と言われたことがある」との話が聞かれた。それは、「カミングアウトすることによって、自然に受け入れてくれる人はよいが、どこか引っかかっている人も決してゼロではないことを感じる」から。せっかくフラットな関係でいられたのに、カミングアウトによって溝が垣間見えるような関係が生じるのであれば、支障がなければ言わないほうが良い」となる。ちなみに、その人は「言ってしまったがために、周囲から特別扱いされ、会社を辞めたくなくて結局辞めた」経験があるという。そういったことも踏まえ、同社では、「門戸を広げることで進言してくる人は配慮が必要な人。言うも言わないも本人の自由が非常に大事」とのスタンスを取っている。

#### (4) LGBT当事者や支援者(=アライ)のネットワーク

同社に「アライ」のネットワークはない。LGBTへの理解が職場の隅々まで浸透しているため、つくる必要もないと考えている。しかし、当事者同士が意見交換できるようなコミュニティはつくりたいと考えており、何人かに声を掛けているようだ。現在はLGBT社員に対して個別対応している状況だが、そうしたコミュニティができれば、全体としてどういった支援が必要なのか把握できるのではないかと期待している。

### 5 採用段階での配慮

同社ではLGBTの就活生を対象とした採用説明会は開いていないが、「30 大雇用」の中にLGBTが含まれていることを公にしているため、それを知って応募する人もいる。採用パンフレットにも、LGBTを理由に採用を断ることはない旨が明記されている。また同社のエントリーシートには性別の欄がない。

説明会や面接を行う際には、「配慮が必要な人は予め申し出てください。どのように対応するかを含め、一緒に検討していきましょう」と伝えている。そうしたところ、LGBTだと申告・相談してくる応募者が出てきた。彼らは、どの段階でカミングアウトすべきか迷っているという（申告したために希望する会社に入れなくなる可能性があるなら秘匿にする選択肢もあるが、入社後、嘘をつきながら働き続けるのも辛い。二者択一の中で非常に苦しんでいるという）。

以前、説明会の会場で、男女に分けて席が設けられていたところ、トランスジェンダーの応募者から「女性（自認の性）の席に移してほしい」という申し出があった。男性の中に一人で座っていると圧迫感があるということで、座る席を配慮したというケースがあったそう。また最近では、（自分が男性か女性か分からないという）Xジェンダー<sup>1</sup>の人から、男性がネクタイを締めなくてはならないことに納得がいけないという声があり、「好きな服装で面接に来てください」と対応したケースもある。障がい者にもボーダーラインの人がいるように、トランスジェンダーと言えるかどうか微妙な人もいる。そうした場合も含め、本人と直接話して個別対応していくようにしている。

## 6 人事労務管理、福利厚生の制度と利用状況

### （1）就業規則への性的指向・性自認に関する差別禁止の明文化

就業規則では「性的指向・性自認に関する差別禁止」が明文化されていない。「30大雇用」の中でLGBTも安心して働ける環境を創造し提供する旨が明記されているので、敢えて就業規則に盛り込む必要も感じていなかったが、最近の社会動向を受けて、2017年1月より、グループ会社共通の行動規範の中に明文化予定。

「性別・年齢・出身地・国籍・人種・民族・信条・宗教・疾病・障がい等による差別をせず、人権を尊重し、差別や嫌がらせの無い職場を維持します。」

“性別”→“性別（性的指向・性自認）”へ

### （2）性自認の性別での服装（制服を含む）の着用

診断書の有無にかかわらず、心の性に合わせた服装の着用を認めている（同社には制服がない）。実際、戸籍上男性のトランスジェンダー社員（内勤）が女性の服装を着用するケースや、戸籍上女性のトランスジェンダー社員（外勤）が短髪でスーツを着用して勤務しているケースもある（後者の場合、外見が男性にしか見えず、派遣先では男性と思われて働いている）。

今後、例えば、外見が（戸籍上）男性で女性の服装をしているトランスジェンダー社員の外部派遣の話が出てきた場合は、本人と派遣先企業の希望や意向を聞いたうえで、個別に対応していくしかないと考えている。同社は「お見合いのようなもので、本人次第。どちらもよければ派遣する」との考えだ。

なお、名前の使用については、同社では旧姓使用を認めているので、その制度をDV被害者やLGBT等の特段の事情がある人にも運用することで、名乗りたい性別の名前をワーキ

<sup>1</sup> 男性でも女性でもない性別上の自己意識を持つ場合を言う。



ングネームにしている。

また、健康診断については、原則として決められた（契約している）医療機関で受けることになっているが、健康保険証に記載の性別でないと受診できない病院もある。そうした場合は、受け入れ可能な医療機関があれば、契約外でも認めている。

### （３）ロッカーや更衣室、トイレなどの施設利用に関する配慮

トイレの使用は、診断書など第三者が判断した書類があれば、自認する性別のトイレ使用を認めている。書類がない場合は、ビル内に多目的トイレがあるので、そちらを使用してもらっている。

今まで苦情が寄せられたことはないが、少々不安という声が一部の女性社員から上がったことがあった。その社員には、様々な人を受け入れている会社の方針を伝え、今後もしこうした環境で一緒に働いていくこととなると話をし、納得してもらった。ケースバイケースで対応しているが、基本的には「お互いさま」の精神で、折り合いをつけるしかないと同社は考えている。

### （４）同性パートナーを配偶者と認める人事制度や福利厚生制度

パートナー登録申請書を提出すれば、事実婚も含め、同性パートナーを配偶者として認め、結婚祝い金の支給や慶弔休暇の取得ができるように変更を予定している。

### （５）ホルモン治療や性別適合手術を受ける際などの休暇制度及び運用上の支援

ホルモン治療や性別適合手術を対象とした休暇制度はない。ホルモン治療が目的で会社を頻繁に休んだり、支障が生じているという話も聞いたことがないので、年5日の傷病休暇（有給）を活用するなど、有給休暇の範囲内で対応したり土曜などに行っているのではないかと推測している。

同社には傷病休暇（有給・年5日）があるので、該当例が生じた場合はそれが付与されることになる。また、不妊治療で利用できる「セルフケア休暇（有給・月1日。それ以上の必要日数は無給だが無制限）」に、将来的にはホルモン治療や適合手術も対象に含めることを検討している。

## 7 LGBTへの理解促進のための研修

LGBTに特化した研修はしていない。現在は「30大雇用」の一つとしてLGBTが入っているため、「30大雇用」のダイバーシティの啓蒙をしている。最近ではハラスメント対策に力を入れており、ハラスメント研修の1コマに、例えば「周りにLGBTの人がいるかもしれないので、不用意な発言には気をつけましょう」というような注意を促している。その他、メールマガジンなど情報を発信する場で折に触れてLGBTを取り上げたりもしている。

また、従来から障がい者雇用に力を入れてきた同社では、障がいを持っている人と仕事をしたりコミュニケーションを図る機会として、月に1～2回、特例子会社で就労研修を行っている。誰でも参加でき、入社して日が浅い人を中心に、各部署から1～2人交代で行って

いる。研修では、障がい者から仕事を教わり、一緒に食事をすることもある。戻ってきた社員に感想を訊くと、自分の仕事に対する姿勢を見直したり、それぞれに新しい発見をしていくという。今では全ての内勤社員は研修を受けており、顧客先の常駐社員の中にも、休みを利用して研修を受けたいと希望する社員がいるようだ。

このように、同社は、より配慮が必要な人と関わる機会を増やし、相手の目線に立って考え、行動するような社風や企業文化を今後もつくっていきたいとしている。そうした意味では、特例子会社での就労研修は、LGBTへの理解促進にも貢献していると言えるだろう。

## **8 LGBTへの理解促進・支援のための啓発活動**

LGBT支援のための啓発活動は特に何もしていない。同社では、LGBTは配慮すべき対象の一つに過ぎず、殊更に特別視していない。

LGBTへの社内理解が進み、トランスジェンダーの社員が複数在籍しているが、それでもカミングアウトしていない社員がいる可能性を同社は否定していない。現実問題として困ってれば申し出て相談するだろうし、特に支障がなければ敢えて申告したいと思わないだろうと考えているからだ。トランスジェンダーかもしれないと思われる社員もいるが、申し出がない限り、会社としても特に気にすることはない。

## **9 課題、行政への要望**

社内でLGBTの理解が進んだとしても、取引先や行政、健康保険組合などの関係機関の理解が得られないと、LGBTの社員に十分に配慮しているとは言えないと同社は考えている。「社内で生き生きとしても、顧客先で働く道を絶たれてしまったり、同性パートナーを社内で配偶者と認めても、行政の制度を使えなかったりする。社会全体が認めるという風潮になって、国が動き出せば会社としてもやりやすい」と期待している。

(情報収集日 2016年6月28日)

(最終確認日 2017年1月16日)

#### **事例4** 株式会社ピースフリーケアグループ（医療・福祉／介護サービス）

##### **1 従業員数 約300人（うち正社員約100人）※グループ全体 ※2017年1月現在**

同社は大阪圏内で約10棟の老人ホーム等を運営している。外国籍の従業員も積極的に採用しており、現在、10名ほどが働いている。

##### **2 LGBT社員の有無**

トランスジェンダーの従業員を数人採用し、介護ヘルパーとして従事させている（他の従業員と同様に、入社後、会社の支援によりヘルパーの資格を取得している）。

##### **3 LGBT社員に対する対応を行う背景・経緯**

介護人材が不足していたため、2015年の秋、人材派遣会社の紹介で、LGBTの求職者との合同就職説明会に参加したことがキッカケだった。当時は、LGBTという言葉も知らなかったが、その後、説明会を主催した当事者団体の代表を招き、LGBTに関して講習を受けたところ、LGBTの人たちは就職で非常に苦労している・希望する職になかなか就けない（飲食店のアルバイトや風俗関係の仕事しか見つからない）といった話を聞いた。そこで同社は、LGBTの人でも働ける環境をつくっていかうと考え、採用するところから取組を始めた。また、将来的には、LGBTの人たちが安心して介護を受けられる施設やサービスを提供していくことも視野に入れているという。

なお、同社の介護施設には外国籍のヘルパーも働いており、日本語を流暢に話せない人も多い。女性が多く年代もまちまちだ。同社は、福祉という仕事に携わっているので、LGBTを含む多様な人が互いに助け合う風土を醸成していきたいと考えている。

##### **4 LGBT社員への具体的な対応策**

###### **(1) LGBTの理解・支援、差別禁止の社内での周知**

合同説明会に参加した同社の営業部長のA氏が、経営トップの了解を取り付け、社内の推進役を買って出た。まず、自身のLGBTに対する理解を深めるため、外部の勉強会やイベントに参加したり、当事者たちの話を直接聞くなどしてネットワークを広げ、知識を習得。次に、従業員に理解してもらうため、分かりやすい形でLGBTに関する資料をA氏自身が作成し、各施設長やスタッフに配布・説明。社内での周知を図っている。

施設の利用者（高齢者）に対しては、LGBTのスタッフを受け入れていることについて、一人ひとりに説明したり周知するようなことはしていない。ただし、例えば、職場でオープンにしているトランスジェンダー男性（FtM）<sup>2</sup>のスタッフに対して「かわいらしいね、女の子かと思った」などという言葉が利用者から出たりする場合がある。そうした時には「じつ

<sup>2</sup> 生物学的性別が女性で、性に関する自己意識が男性の場合を言う。（FtM：Female to Male）

は、もともと女性だったけれど今は男性になったんです」というように自分から伝えることが多いという。それに対して、特に利用者からクレームのような声は上がっておらず、自然のこととして受け止められているようだ。トランスジェンダーについては、外見で分かる場合も多いので、オープンにしないと働きにくいという点があると同社では考えている。

#### **(2) L G B T の理解・支援や差別禁止についての社外への公表**

同社では、老人ホーム等の介護施設の入口にレインボーフラッグを掲げている。当初、当事者のいる施設で掲げていたが、2017年2月中には10棟すべての施設に掲げることが決まっている。

また、レインボーパレードに参加したことなどをブログで発信しているほか、同社の取組がローカルのラジオやテレビ番組で紹介されたり、A氏（営業部長）が社外で講演をするなど積極的に対外発信を行っている。

#### **(3) L G B T に関する苦情・相談窓口の設置**

特に窓口は設けていないが、スタッフは施設長との面談が定期的であり、相談が寄せられたらきちんと受けられる体制をとっている。また、A氏が当事者に声をかけて定期的に話を聞くようにしているという。

#### **(4) L G B T 当事者や支援者（＝アライ）のネットワーク**

各施設の人数が小規模ということもあり、現在、とくに当事者同士の集まりやネットワークはない。ただ施設の玄関にレインボーフラッグを掲示しているので、会社がL G B Tを理解・支援していることはスタッフにも伝わり、職場に浸透しつつあると同社は考えている。

### **5 採用段階での配慮**

前述のとおり、2015年、人材派遣会社の紹介によりL G B Tを対象とした就職合同説明会に参加して、トランスジェンダーを数人採用した。入社後、会社の支援によりヘルパーの資格を取得し、現在は介護施設に勤務している。入社当初は1年契約の契約社員で働き始めたが、資格取得やその後の働きぶりを見て、正社員に登用した者もいるという。

現在、同社ホームページの求人欄にレインボーのマークを掲示し、L G B Tフレンドリーな会社として認識されるよう工夫している。また、テレビ等で紹介されたこともあり、当事者からの応募や問い合わせが増えている。実際、質問欄に「ホルモン注射を投与して治療中だが、応募できるか」という問い合わせも寄せられた。そのほか、東京のレインボープライドに出展した時、当事者から就職したいという相談があり、その後面接等の手続きを経て住居を関東から大阪に移して入社した人もいるという。

## 6 人事労務管理、福利厚生制度と利用状況

### (1) 就業規則への性的指向・性自認に関する差別禁止の明文化

就業規則には明文化していないが、社会動向を見ながら今後の課題として検討している。

### (2) 性自認の性別での服装（制服を含む）の着用

制服は男女兼用になっているので特に配慮の必要はない。私服で参加する社内行事には、自認する性別での服装を着用している。介護スタッフは名札をつけるが、仮名の名札をつける場合もあるという。

### (3) ロッカーや更衣室、トイレなどの施設利用に関する配慮

制服に着替える際のロッカー・更衣室の利用については、時間で決めたり、1人が入ると次の人は入れないようにするなど、利用の仕方を配慮している。ロッカー・更衣室は男女別になっていない。これはトイレも同様である。もともと介護施設内のトイレは、利用者（高齢者）用とスタッフ用に分かれており、スタッフ用のトイレは男女兼用である。そのため、トランスジェンダーのスタッフにとって、物理的な障壁はないと考えている。

### (4) 同性パートナーを配偶者と認める人事制度や福利厚生制度

まだ実例がないので制度を整えていないが、申し出があれば積極的に検討する方向で考えている。

### (5) ホルモン治療や性別適合手術を受ける際などの休暇制度及び運用上の支援

現在、ホルモン治療を受けているスタッフがいるが、注射の投与は休日等に病院に通っていると聞いている。とくに会社を頻繁に休むといった支障は出ていない。

性別適合手術を受けたいという申し出があれば、すぐにでも病気休暇の制度を適用できるよう対応していこうと考えている。

健康診断については、トランスジェンダーの職員が受診する場合、戸籍上の名前で登録され、受付で呼ばれるため、契約している医療機関に会社が事前に知らせることにしている。また本人が希望すれば、契約していない医療機関でも受診できるようにしている。

## 7 LGBTへの理解促進のための研修

体系的な研修制度はないが、A氏（営業部長）が各施設長にLGBTの基本的な知識や配慮すべき事項を説明している。各施設に入職する新人やスタッフに対しては、施設長から説明する機会を定期的に設けている。

LGBTという言葉も知らない人が多いので、言葉を覚えてもらうことと、そうした人たちが（同じ施設や他の施設に）実際にいるということを知ってもらうことは有意義だと考えているようだ。

## 8 LGBTへの理解促進・支援のための啓発活動

2015年10月に開催された「関西レインボーパレード」に協賛したり、2016年5月の「東京レインボープライド」や9月の「関西レインボーパレード」にブースを出すなど、同社は積極的に外部イベントに参加している。その中で、LGBTの老後を考える当事者団体と一緒にブースを構えたことがあり、60代のゲイの人と話をしたところ、LGBTの高齢者が直面する介護にも課題があることを知った。最終的には、LGBTの人たちが安心して過ごせる介護施設やサービスの提供も視野に入れていきたいと考えている。

(情報収集日 2016年10月28日)

(最終確認日 2017年1月19日)

## **事例5** 株式会社ラッシュジャパン（製造・小売）

1 従業員数 約1,650人（うち正社員約950人） ※2016年12月時点

### **<同社の企業理念>**

同社の企業理念は「人間・動物の共存と環境への配慮」。ビジネスを通じて、人権・動物・環境にまつわる課題を解決し、企業理念を実現していこうとする。例えば、動物実験への反対の立場の表明や、什器や包装への古材・リサイクル材の使用、有機栽培等による原材料の調達や、製造工場でのゴミ排出量ゼロ、運送におけるCO<sub>2</sub>排出抑制など、徹底した環境配慮への取組を全社・店舗を挙げて実施している。

### **2 LGBT社員の有無**

当事者から働き方に関わる要望等を聞くなかで、LGBT社員がいるということは把握しているが、人数まで正確に数えているわけではない。

同社では、「セクシュアル・マイノリティという言葉を使うこと自体も違和感がある」ことに加え、「その人たちをカウントすること自体が、おかしい話とも感じている」として、人数を把握する発想も必要もないと考えている。

### **3 LGBT社員に対する対応を行う背景・経緯**

もともとLGBTフレンドリーな企業風土であったが、2013年、（未成年者に対する同性愛を彷彿させるような宣伝行為等を禁じた）同性愛禁止法を制定したロシアに対する抗議行動の一環として、ソチ五輪の開幕式ボイコットが各国で起きた際、本社のあるイギリスをはじめ、進出国の店舗で署名活動やキャンペーンを展開。翌年も同様のキャンペーンを行った。

日本では2015年1月に、LGBT支援に関わる採用方針および人事制度の改革を実施。その改定（内容は後述）のタイミングに合わせる形で、LGBTに焦点を当てたキャンペーンを国内の約130店舗で開始した。具体的には、性的マイノリティへの支援事業を行っている7つの自治体に、各店舗で集めた賛同の声を届けるといったキャンペーンを展開。

キャンペーン期間中は、当事者の人々が店舗を訪れることも多く、特に地方では同社の店舗が一つのコミュニティの場になったという。

### **4 LGBT社員への具体的な対応策**

#### **(1) LGBTの理解・支援、差別禁止の社内での周知**

前述のとおり、LGBT支援のキャンペーンを全社挙げて取り組んでおり、LGBTへの理解や差別禁止の考え方は社内に浸透している。

## (2) LGBTの理解・支援や差別禁止についての社外への公表

リクルーティングポリシーにLGBTへの差別禁止規定を盛り込んでおり、社外にも発信している。

## (3) LGBTに関する苦情・相談窓口の設置

苦情や相談窓口は社内（人事担当）と社外の双方にあり、LGBTに関するものも受け付けている。

実際に寄せられた相談の中には、商業施設内の店舗で働くトランスジェンダーのスタッフから、トイレの使用に関する（自認する性のトイレの使用を希望する）ものがあった。外見や服装は自認する性に合わせた格好をしているが、施設の規則により、生まれた性のトイレを使わなければならないので辛いという内容。これを受けて、同社は商業施設と交渉したが、施設側の理解を得られなかった。このため、スタッフには他店舗への異動も打診したが、本人は「近隣の商業施設のトイレを使いながら、理解を得られるまでもう少し頑張りたい」との返答だったことから、様子を見ている状態である。

トランスジェンダーにとって、職場のトイレの使用は深刻な問題に発展することもある。トイレの使用に起因する節水障害も、特有の問題だという。

このほかに、性別適合手術を受ける際に休みが取れるかといった相談が寄せられたことがあったという。

## (4) LGBT当事者や支援者（＝アライ）のネットワーク

会社全体がアライのようなものなので、ネットワークは特にない。新しく入る従業員は、会社の理念やLGBTへの考え方も含めて説明を受け、理解した上で入社する。

## 5 採用段階での配慮

2015年1月の制度改革により、リクルーティングポリシーに差別禁止規定を盛り込み、ホームページにも「性的指向や性自認等によって差別をしない採用活動を行う」旨を明記している。また同時に、同社サイト上の採用募集の登録フォームから性別欄を排除した。なお同社は、春の新卒一括採用はしておらず、通年で中途採用をしている。

## 6 人事労務管理、福利厚生 of 制度と利用状況

### (1) 就業規則への性的指向・性自認に関する差別禁止の明文化

就業規則に性別指向・性自認に関する差別禁止を明文化している。

### (2) 性自認の性別での服装（制服を含む）の着用

同社は、自認する性の服装で勤務することを認めており、店舗で働くスタッフにも同様の措置をとっている。外見で判断することは一切ないという。



### (3) ロッカーや更衣室、トイレなどの施設利用に関する配慮

同社では、自認する性でのトイレの使用を認めている。周囲の社員は特に気にしていないという（同社ビルや工場には、構造上の理由からトイレを新設することが難しく、いわゆる「多目的トイレ」は現在設置されていない）。

昨年、Xジェンダーの社員から「トイレの（男性は黒色のマーク、女性は赤色のマークというような）色に違和感を覚える」といった意見があった。社内で検討した結果、表示板を（店頭でも使われているような古木の）木版に取り替え、焼印を入れることにした。黒や赤といった色はなくなったが、他の社員や外部の人間が迷わず使えるように、タキシードやスカートのデザインは敢えて残した。なお、Xジェンダーの人が使用するトイレは、男性用・女性用のどちらかに決まっているわけではない。

更衣室についても、製造工場に男女別の2つしかないため、第3の更衣室の設置を検討している最中だが、現在は当事者本人がそれぞれ使用したい方を選んでいる。

### (4) 同性パートナーを配偶者と認める人事制度や福利厚生制度

同社は「法に関係なく自社内でつくれるルールはたくさんある」との観点から、2015年1月に正社員を対象とするLGBT支援に関わる人事制度改革を行った。その中の大きな目玉が「同性間のパートナー登録」制度の新設。同性間のパートナーを「配偶者」として会社が認め、異性間のパートナーの婚姻時に付与される福利厚生と同等の内容を付与するというものである。

例えば、結婚祝い金（1～3万円）の支給や結婚休暇（5日間）の付与、チャイルドケア休暇（看護休暇・最大11日間）、育児休暇（育児休業）、介護休業（最大3カ月間）、介護休暇（時間単位取得が可能）、慶弔休暇など。

登録には、①当該社員が申請する「パートナー届」と、②両者が真のパートナーであることを第三者が承認する確認書——の2種類の書類が必要となる。確認書は、家族にカミングアウトできないケースも想定し、第三者には家族以外に友人も可とした。

因みに、本制度の対象は同性間のパートナーであり、事実婚を含む異性間のパートナーは対象外としている。その理由は、異性間には結婚という選択肢があるが、同性間にはその選択肢がないため、会社として支援しようとの考え方による。

本制度の中でも、介護休暇や育児休暇といったものがより重要性が高いと考えている。例えば、会社にカミングアウトをしていない社員に長年連れ添った同性パートナーがいる場合、相手やその家族に何かあっても、上司に本当のことが言えなかったりして、なかなか休みを取りづらいことがある。そうしたことが働きにくい職場環境にもつながる可能性があるため、会社としては、全ての社員に対してより働きやすい環境を提供していく責任があると考えている。

## (5) ホルモン治療や性別適合手術を受ける際などの休暇制度及び運用上の支援

傷病休職と同様の取り扱いとし、休職規程に基づき休職することができる。

なお健康診断について、トランスジェンダー社員が受診する際は、病院の受付で混乱が生じないように、総務から病院側に事前に連絡を入れる配慮をしている。

## 7 LGBTへの理解促進のための研修

キャンペーンを実施した2014年と2015年に全社員を対象に研修を行った。2014年は虹色ダイバーシティの村木真紀氏を、2015年は渋谷区の同性パートナー第1号となった増原裕子氏と東小雪氏の二人を講師に招いた。その際、店舗で働くスタッフが一堂に会することは難しいため、ネット中継や動画配信などを通じて全員が見られるような環境を用意した。その後に入社したスタッフは、人事担当者や各店舗の店長等から、LGBTへの理解や配慮などに関する会社の考え方や方針を説明している。

研修後の反響は大きく、「身近に思えるようになった」とか、「今まではどのように話したらよいか分からなかったが、積極的に会話ができるようになった」という声が多く寄せられた。それまで周囲には、「何か発言することで相手を傷つけてしまわないか」という優しさから来る意識や配慮がみられたという。

なお、同社の製品を販売する店舗では、店長・副店長といった責任ある立場の者は正社員だが、他のスタッフはアルバイトが大勢を占める。研修については、正社員・アルバイトの別なく、全従業員を対象に行っている。その結果、同社の理念や風土が浸透し、職場での経験を積んだアルバイトが正社員に登用されているという。

## 8 LGBTへの理解促進・支援のための啓発活動

同社は毎年、5月の連休の時期に開催される「東京レインボープライド」に協賛している。また社内で、当事者か否かにかかわらず希望者を募り、イベントやパレードに参加もしている。

## 9 課題、行政への要望

同性婚が認められない状況であっても、企業が自由に様々なサービスを提供できるような環境づくりの促進を行政には期待したい。また、LGBTの人が必要とする相談窓口やサポート体制を地方自治体レベルで充実させていくための支援や取組が必要だと考えている。

(情報収集日 2016年9月28日)

(最終確認日 2017年1月19日)

## 事例6 株式会社レナウン（製造業／繊維製品業）

1 従業員数 約3,900人（うち正社員540人）※単体 ※2016年12月時点

### 2 LGBT社員の有無

カミングアウトを求めているわけでもなく、会社側から確認を求めるものでもないため、あえて把握していない。

### 3 LGBT社員に対する対応を行う背景・経緯

同社では、多様な人材が働きやすい環境を整備するために、以前からワーク・ライフ・バランスやダイバーシティに関する取組を行ってきた。特にダイバーシティに関しては、女性比率が高く、外国籍の社員や障がい者も積極的に採用しているなかで、いわゆる個人の個性・能力を活かして活躍できる会社を目指す観点で取り組んでいる。その一環としてLGBTへの対応についても、「優れた能力を持つ人も多く、そういう人たちが活躍できる環境にすべき」という観点より、進めていくことにした。

対応を始めたきっかけは、2015年に渋谷区と世田谷区の条例等の施行で始まったパートナーシップ証明書などへの対応。

また、同社の社長は、ダイバーシティやLGBTに関する知識が豊富で理解もあったため、経営トップの前向きな判断も推進を後押しする形になった。

### 4 LGBT社員への具体的な対応策

#### （1）LGBTの理解・支援、差別禁止の社内での周知

社内周知については2015年11月、社内イントラに「ダイバーシティの取り組み」として、会社の考え方を伝えた。これは全従業員が見ている。

その後、管理職を対象に毎年12月に行う「人権研修」で、LGBTの問題にスポットを当てて実施した。さらに翌年1月には、社内の全従業員を対象とする「人権コンプライアンス研修」のなかにLGBTの内容も盛り込んだ。「そもそもLGBTとは何なのか」から、「何故、対応しなければいけないのか」という説明を簡単にした後、啓発用のDVD（注）を視聴してもらう。その内容がかなり具体的だったようで、LGBTについて「理解が深まった」「身近な問題として考えることができた」という感想が多く寄せられたという。

#### （2）LGBTの理解・支援や差別禁止についての社外への公表

社外に向けては、ホームページ等でLGBTへの支援を明記している。また、新卒採用時の会社説明会で応募者全員に配布する会社概要にも記載しているほか、説明会のなかでも差別なく採用している旨を話している。また、各学校のキャリアセンターへの訪問時にも取組

を説明している。

### (3) LGBTに関する苦情・相談窓口の設置

苦情相談窓口は、労働組合の担当者と人事部門が電話とメールで対応している。相談先は組合に連絡する人もいれば、会社側に連絡する人もいる。組合員も含め、相談しやすい人に連絡が行くことを想定し、会社側はあえてLGBTの担当者を決めず、人事部門であれば誰にでも相談できるようにしている。なお、窓口の所在に関しては社内イントラで知らせており、店頭の従業員も含め周知できている。

現状、LGBTに関する相談は寄せられていない。

### (4) LGBT当事者や支援者(=アライ)のネットワーク

特段のネットワークはない。

## 5 採用段階での配慮

同社では、性的指向・性自認に関する差別がないことや、LGBTの採用も積極的に考えている等の情報を採用パンフレットに明記している。

2016年からは、エントリーシートにおける性別欄を廃止。面接者はLGBTに関する知識を有しており、選考段階で不利に扱うこともない。

説明会時には、説明終了後、学生から個別に「本当に対応しているのですか」「具体的にはどういう形で取り組まれているのですか」といった質問が寄せられたこともある。質問以外にも、LGBTへの対応を行っている企業ということに対して好感を持っているような発言もあったという。

採用活動に関して、同社では、首都圏および地方主要都市にある各大学のキャリアセンターを訪ねて、採用方針等を説明している。その際にも、LGBTへの会社としての考え方を伝えるとともに、「学生からよく来る質問への回答」をLGBT以外の質問も含めて一覧にしてセンターに渡し、「もし当社に興味があるような人がいるようならコピーを渡していただいで結構ですし、質問があったら記載内容をご返答いただけたら助かります」などと伝えている。LGBTの積極的な採用についても、そのなかに記載している。この取組は、2015年までは口頭で行っていたが、2016年は初めて書面で実施することにした。

## 6 人事労務管理、福利厚生制度の利用状況

### (1) 就業規則への性的指向・性自認に関する差別禁止の明文化

就業規則には、人権への配慮について明記している。

## (2) 性自認の性別での服装（制服を含む）の着用

同社では、自社ブランドの洋服を制服として着用するケースがある。カミングアウトがあった場合には、本人がメンズ/レディースのどちらを希望するかを聞き、それに応じた配属を検討することになるし、制服もそれに合わせて着用することになる。

## (3) ロッカーや更衣室、トイレなどの施設利用に関する配慮

トイレは、本社や事業所には、いわゆる多目的トイレがある。店舗では、入居施設全体のルールに準じることになるため、(服装同様、要望が出された場合は) 対応を検討することになる。

## (4) 同性パートナーを配偶者と認める人事制度や福利厚生制度

パートナーシップ証明書があれば配偶者と同等の取り扱いをする。婚姻相当としてのお祝い金の支給や、特別休暇の付与、また、転勤の際にも配偶者と同等として処遇する制度である。

## (5) ホルモン治療や性別適合手術を受ける際などの休暇制度及び運用上の支援

ホルモン治療や性別適合手術のための休暇制度はなく、有給休暇の中での対応になる。そのうえで、仮に7日間以上休む場合は、規則上、何らかの理由ないし診断書が求められるため、守秘義務を踏まえて相談に応じつつ、必要な措置を講じることになる。

## 7 LGBTへの理解促進のための研修

前述のコンプライアンス及び人権の研修は、全従業員に知ってほしいことがあった場合には、その内容に応じてテーマを決めて実施する形。最近の実績としては、コンプライアンスあるいは人権がテーマになっているが、毎年必ずそういった題材を取り上げるわけではなく、LGBTを取り上げるか否かも決まっているわけではない。

ただ、2016年の研修では、LGBTという言葉は知っていても、どういった事例かはピンと来ていなかった人が多いなかで、前出の啓発用DVD<sup>(注)</sup>の印象が大変強かった様子。内容の善し悪しより、具体的な事例を映像で見ることにより、「こんなことが起こる可能性があるのだ、ということが強く印象に残った」との感想が多かった。

管理職層向けの研修では、LGBTが全人口の7.6%と言われるなか、「そもそもLGBTとは」から始まり、実際のファッションビジネスとLGBTとの親和性についても話題に上がったため、全体の研修同様、身近な問題として認識を持ったのではないかと考えている。なお、ファッションビジネスは感性が活かされる業界であり、LGBTの人たちの中には、そうでない人とは異なる感性を持つ場合があり、活躍しやすい業界だと考えている。

一方、(採用を担当する) 人事部内ではこの数年、ポジティブアクションやダイバーシティ

等を検討する場を設けており、そのなかで採用面接にあたっての勉強会も開いている。一次面接官は10人くらいいるため、皆がしっかり対応できるように事前研修の意味合いで行っているもの。その内容の1つにLGBTもある。

なお、採用との関連では、大学のキャリアセンター等で聞いてきた話をフィードバックしたり、学校や支援機関等に訪問した際にもらった資料を人事部内で共有して理解を深めたりもしている。

## **8 LGBTへの理解促進・支援のための啓発活動**

イベント等への参加はしていないが、同業のアパレルメーカーからLGBTの対応についての問い合わせを受けたり、話を聞きに来られたりすることはある。

(注) DVD『あなたがあなたらしく生きるために 性的マイノリティと人権』(法務省作成)

※法務省地方法務局より貸し出し可能 (YouTubeの「法務省チャンネル」でも視聴可能)。

(情報収集日 2016年10月4日)

(最終確認日 2017年1月17日)

## **事例7** 株式会社Diverse（ダイバース）（情報通信業／情報サービス）

**1 従業員数** 102人（うち正社員64人）※単体 ※2016年11月時点

### **2 LGBT社員の有無**

人事部門で把握しているLGBT社員は数人。ただ、性的指向はごく個人的なことであり、企業として把握することが必須ではないため共有は任意である。そのため、必ずしも「把握人数=正確な人数」ではない。ただ、「同性パートナー制度」が導入されたことで、以前よりカミングアウトをする従業員が増えた。そのため「LGBT当事者の心理的な負担は、以前より軽減されたのではないか」とみている。

### **3 LGBT社員に対する対応を行う背景・経緯**

同社は前身となる企業の一部門が独立し、2013年12月に設立された。主な業務は婚活支援事業で、男女の出会いを支援したサービスを運営している。新規事業を模索する中で、LGBT当事者であるトランスジェンダーの従業員がカミングアウトを行い、様々な性的指向の利用者を想定したサービスの提案を試みた。結果として、今すぐ事業化されることはなかったが、その提案がきっかけとなり、様々な人にとっての働きやすさを企業として考えるようになった。

対応を進めた理由について、同社は「多様な人材が働きやすい環境を創り出すことで、多様な価値観が生み出されるようになる。それが結果的にイノベーションにつながると考えて取り組んでいる」と説明した。

### **4 LGBT社員への具体的な対応策**

#### **（1）LGBTの理解・支援、差別禁止の社内での周知**

同社では新入社員研修の一環としてLGBT研修を行っている。経営陣を含む全従業員の受講を必須としており、現時点の研修受講率は100%である。研修内容の一例としては、当事者に配慮すべき言動や、企業や国が差別を行った際に起きた事など、具体例を挙げて受講者に考えるきっかけを提示している。

また、社員行動規範の差別に関する項目に、新たに「性的指向・性表現」を追加したことや「GIDガイドライン」の存在については、研修内で周知している。

#### **（2）LGBTの理解・支援や差別禁止についての社外への公表**

社外向けの活動の第一歩として、「東京国際レズビアン&ゲイ映画祭」への協賛ムービーの提供を行った（2015年7月）。それからほどなくして社内規定の見直しが行われた（2015年8月）。協賛や社内規定見直しについては、コーポレートサイトやブログ等で公表している。

「配偶者」の定義を同性パートナーまで適応した取組は、当時初の試み（同社調べによる）で先進的だったこともあり、新聞や書籍などに取り上げられ「LGBTに理解がある会社」として認知されるようになった。以降、実際の取組についての取材など、外部から声がかかる機会が増えている。

### （３）LGBTに関する苦情・相談窓口の設置

同社は、①人事、②監査役、③産業医——の3つの相談ルートを設けている。それぞれは労働相談や労働安全配慮等の相談窓口だが、LGBTに関しても働きづらさなどの悩みがあれば受け入れている。また、トランスジェンダーでホルモン治療や性別適合手術を受けたい従業員には、人事が作成した「GID<sup>3</sup>ガイドライン」をもとに受け入れの体制があることを、LGBT研修で周知している。

### （４）LGBT当事者や支援者（＝アライ）のネットワーク

LGBT当事者と支援者のネットワークについて、同社が公式に支援しているものはない。ただし、有志としてのLGBT当事者と支援者のネットワークは存在している。

## 5 採用段階での配慮

同社の採用は中途採用が中心で、新卒採用は行っていない。このため、応募時の必要書類は職務経歴書のみで、(性別を強制的に記載する欄のある)エントリーシートは設けていない。また、新卒採用を行っていないことからLGBTの就活生を対象としたイベント等もない。LGBTに寄せた採用を行わない理由について同社は、「ダイバーシティ活動の一環としてLGBTが含まれているのであって、LGBTだから採用するという考え方はしていない。多様性を重視するなら、能力こそ重視すれど他の要因については偏りなく平等であるべきと考えている」と説明した。

## 6 人事労務管理、福利厚生制度の利用状況

### （１）社員行動規範の差別に関する項目の見直し

社員行動規範の差別に関する項目に「性的指向・性表現」を新たに追加し、社内規定として明文化している。なお、グループ会社全体を対象に、2016年12月から社内規定の見直しが行われ、「配偶者」の定義が法的な婚姻における配偶者だけでなく、同性パートナーにおいても福利厚生制度の適応対象となった。さらに就業規則において、「性の多様性の尊重」に関する事項を明文化した。

---

<sup>3</sup> 性同一性障害（GID : Gender Identity Disorder）



## (2) 性自認の性別での服装（制服を含む）の着用

同社は、制服などの着用の義務がなく、自分の思う性の服装で勤務できる。また、支障等がありそうな場合、本人からの相談があれば一緒に考えるスタンスを取っている。

## (3) ロッカーや更衣室、トイレなどの施設利用に関する配慮

建物の共有部分は自社の管理外のため、「誰でもトイレ」は未設置である。そのため、物理的な配慮においては、将来問題視される可能性があるかと捉えている。なお制服の着用がないため更衣室は必要なく設けていない。

## (4) 同性パートナーを配偶者と認める人事制度や福利厚生制度

同社では、冒頭の経緯を経て2014年8月、働きやすい会社づくりを目的に、「同性パートナー制度」を導入した。法的な婚姻における「配偶者」の定義の適応範囲に同性パートナーも対象となるように見直されている。適応可能な例を挙げると、育児休暇の取得・結婚祝い金の支給・慶弔休暇などがある。なお、同社に配偶者手当はない。

## (5) ホルモン治療や性別適合手術を受ける際などの休暇制度及び運用上の支援

ホルモン治療や性別適合手術等の治療を受けたい場合、人事部門の「G I Dガイドライン」に沿って本人の相談を受け付けることを明文化している。ただし、まだ実績はなく現状は相談が寄せられた時に対応ができる環境づくりをしたところまでである。

同社では、これまでL G B Tの取組以外にも、社員が最もパフォーマンスを発揮できる働き方という観点で、裁量労働制や在宅勤務等の仕組みを整えてきた。今後も「制度に人を合わせるのではなく、制度を人に合わせる」スタンスで社内制度を策定していくとしている。

## 7 L G B Tへの理解促進のための研修

研修は同社の全従業員が対象である。最初は講師をN P Oに委託していた。現在は、入社研修時にL G B T当事者である従業員が講師を務めている。実施する際には、グループ企業にも声をかけて任意で参加を募っており、自発的に参加する従業員が多くいる。

## 8 L G B Tへの理解促進・支援のための啓発活動

社外向けは映画祭の協賛以降、支援のための啓発活動は行われていない。L G B Tへの取組はダイバーシティ活動の一環であり、その大きな括りの中で、2015～16年はL G B Tがフォーカスされていたものと捉えている。

(情報収集日 2016年7月15日)

(最終確認日 2017年1月24日)

## 事例8 日本航空株式会社（運輸／航空運輸）

1 従業員数 約1万1,200人（正社員）※単体 ※2016年4月時点  
約3万2,000人 ※連結 ※同上

### 2 LGBT社員の有無

カミングアウトを求めているわけではないので、会社として当事者の個人名までは把握していない。

### 3 LGBT社員に対する対応を行う背景・経緯

#### <同社のダイバーシティへの考え方・取組>

同社がダイバーシティに取り組む理由は、多様な人財の活躍を推進していくことが新しい企業価値を創造していく源泉となるという考え方が根底にあるため。2011年には、JALグループの経営やマネジメントにおける役割の大きさが一定以上のポストを「グループマネジメントポスト」と位置づけたうえで、出身企業の枠にとらわれず、意欲と能力のある人財（グループ社員）を登用していこうとする「グループマネジメント制度」を導入。2012年は「グローバル人財」に着目して、海外も含め採用地域に関わらず人財を適材適所で登用していこうとする取組を開始した。2014年は「女性」の活躍推進を目標に掲げ、同時に、ワークスタイルの変革の取組も2015年から推進している。さらに2016年は、「障がい者」「定年退職後も就業を希望する社員」「LGBT」といった人財にも着目。このように、段階的なダイバーシティ推進の流れの中で、LGBTへの理解促進の取組も開始した。この間、トップ（社長）の強いコミットメントを宣言し続け、ダイバーシティ推進への取組を継続している。

### 4 LGBT社員への具体的な対応策

#### (1) LGBTの理解・支援、差別禁止の社内での周知

多様な人財のさらなる活躍推進に向けた社長メッセージ（2016年3月）の中で、LGBTに対する正しい認識と理解を深めるべく取組を進めていくことが明記されている。こうしたダイバーシティの取組方針は、トップ自らがイントラネット等を通じて全従業員にメッセージとして発信している。

また、人事担当者・経営層への研修や全グループ社員に対するeラーニング（後述）の実施などを通じて、LGBTへの理解促進を図っている。

#### (2) LGBTの理解・支援や差別禁止についての社外への公表

ホームページ「CSR情報」の「人権啓発への誓い」のページにおいて、「性的指向、性自認」による差別を禁止することを記載している。

### (3) LGBTに関する苦情・相談窓口の設置

LGBTに関する相談窓口を2016年5月に設置した。電話やメールで相談を受け付けている旨を社内に周知しているが、現在のところ窓口寄せられた相談実績はない(2016年11月末時点)。ただし、窓口以外から次のような相談や意見が寄せられた、との報告を受けている。

- ・性同一性障害の顧客から、空港カウンターで氏名の確認を意図的ではないにしろ、大きな声でされることに関する苦情(注:パスポートの名前と外見に差異があった場合は本人確認をしなければならない)
- ・当事者から、今後のLGBT研修などで役に立ちたいという申し出
- ・当事者から、LGBTを支援する団体の代表者を紹介したいという申し出(当事者の上司を通じた申し出)
- ・トランスジェンダー当事者からの更衣室の利用についての相談

### (4) LGBT当事者や支援者(=アライ)のネットワーク

現在、とくに当事者同士やアライのネットワークはないが、アライを表すステッカーの作成を検討している。アライの活動実績のある企業を訪問し、支援体制の構築方法、経緯などをヒアリングするとともに、ステッカーを活用してLGBTフレンドリーであることの見え方を検討中である。

## 5 採用段階での配慮

2016年10月にNPO法人が主宰するLGBT当事者の学生や社会人と、LGBTに理解を示す企業12社との直接交流会に参加。同社も他社と同様にブースを設け、会社概要や採用活動などについて説明した。参加者から就職活動の悩みや問題などを聞いたり、逆に「LGBTでもパイロットになれるのか」「面接官はLGBTのことを理解しているのか」などといった質問も寄せられたという。こうしたイベントを通じて、LGBTの学生や若者の就職に対する意識等を把握することができ、採用活動にも参考にできると考えている。実際、エントリーシート等における性別表記等について検討しているという。

## 6 人事労務管理、福利厚生制度の利用状況

### (1) 就業規則への性的指向・性自認に関する差別禁止の明文化

就業規則には明記していないが、CSRの「人権啓発への誓い」の中で、性的指向や性自認に関する差別禁止を明文化している。

### (2) 性自認の性別での服装(制服を含む)の着用

同社には、男女別々の制服を着用する職場もあれば、男女共通の制服を着用する職場もある。前出の5に記載のイベントで当事者と意見交換した際、「自分では女性だと思っていないけれど、服装は男性のものでなくてもよい」など性の認識と服装の希望が必ずしも合致する

人ばかりでないということも知った。本人がどちらを望むかという問題もあるので、一律に決めることは難しい。

採用選考の段階においては、応募者がどちらの性別で申し込んでも支障ないと考えているが、入社時には、制服の着用や施設利用などの面で本人の意向を十分に把握して対応する必要がある。

### (3) ロッカーや更衣室、トイレなどの施設利用に関する配慮

トランスジェンダーの社員から更衣室に関して相談を受け、会議室に間仕切りを設置する形で配慮・対応した（トイレについては、多目的トイレを使用している）。

### (4) 同性パートナーを配偶者と認める人事制度や福利厚生制度

同社では、同性パートナー制度の導入を検討しているところ。既にグループ会社のJTA（日本トランスオーシャン航空）では同性パートナーを配偶者と認め、福利厚生制度の見直しをしている。

顧客への対応として、マイレージバンクでは、公的機関が発行する証明書または同居を証明する住民票があれば、同性パートナーに対しても異性パートナーと同様のサービスを提供している。

### (5) ホルモン治療や性別適合手術を受ける際などの休暇制度及び運用上の支援

現在のところ、相談事例もなく特別な制度もない状況。

## 7 LGBTへの理解促進のための研修

2016年3月に、NPO法人の代表を講師に招き、人事担当社員と会長・社長を含む経営層に対して勉強会を開催した。LGBTに関する基本的な知識をはじめ、当事者がどのような悩みや課題を抱えているかという話もしてもらった。

次に、同年5月から9月まで、社員を対象にeラーニングを実施した。NPO法人が監修した資料（パワーポイント20枚程度）をイントラネットに掲載し、いつでもアクセスできるようにして実施した。

同社は、eラーニングのアンケートも実施した（回答者約2,000人）。それによると、約95%が「内容を理解した」と回答。また、多くの社員がLGBTへの理解促進に対して肯定的な意見を持っていた。具体的には「報道等で耳にすることはあっても、身近な問題として意識することがなかった。今回研修を受けて、『理解していく』という動機付けになった」「今後は自分の発言の一つひとつに責任を持ちたい」「思いやりを持って日々生活することの大切さを学んだ」など。このほか、「時代の流れとともに意識も変わっていくので、継続的な講習・教育の機会を望む」という声や、「さらに取組を強化すべきだ」という意見もあった。顧客と接する現場の社員からは「飛行機の中やカウンターでどのように声をかけたり受け答えしてよいのか、具体的な事例集があれば参考になる」といった要望も寄せられた。またカミングアウトしているLGBT社員からは「もっと職場に周知してほしい」という意見が出さ

れている。今後、もっと意識を高めていく取組が必要だとしつつも、研修を通じて、職場環境に対する意識が少しずつ変わりつつあることを実感しているという。

同社ではこうしたアンケート結果を受けて、今後、顧客と直接接する社員に対しては、当事者を交えたロールプレイングなど、より実践的な研修を行っていきたいと考えている。また、各職場の管理職に対する年1回の研修の中でもダイバーシティ推進に関する内容を組み込んでいるが、その中にLGBTへの対応を加え、全社的な意識向上の底上げを図りたいとしている。

## **8 LGBTへの理解促進・支援のための啓発活動**

同社は2016年秋にLGBTに関するイベントに2つ参加した。1つは、NPO法人が主宰する5に記載のイベント(前述)。もう一つは、任意団体が企業等のLGBTに関する取組を評価して表彰するイベントへの参加。同社は「啓発活動」でベストプラクティスに選ばれ、JTAとともにゴールドを受賞した。

## **9 課題、行政への要望**

法制化の検討も進んでいるようなので、行政に対しては、当該内容についての前広な情報提供や対応が必要な事項の周知をお願いしたい。

政府や行政内にもLGBT当事者は必ずいると考えるため、施設や各種規程の整備など組織内の対応について、まずは率先して対応を行い範を示すべきだと考える。また、行政窓口に来所する利用者に対する行政サービス、施設整備についても同様だと考える。

(情報収集日 2016年11月29日)

(最終確認日 2017年1月10日)

## 事例9 認定NPO法人フローレンス（医療・福祉／保育）

1 従業員数 459人（うち正社員407人） ※2017年1月時点

### 2 LGBT社員の有無

会社としてLGBTの社員の存在を正確に数えている訳ではないが、ゲイであると公にしている社員（A氏）がいる。

### 3 LGBT社員に対する対応を行う背景・経緯

A氏が入社した約3年前、同氏と知り合いだったフローレンスの代表（駒崎氏）が後押ししたことが、社内のLGBTへの取組のキッカケとなった。A氏の採用面接はカミングアウトした状態で行われたという。

A氏が入社した後、「LGBTの社員が入る」と聞いていたスタッフから、「男女どちらのトイレを使うのか」という質問が出たそう。LGBTといっても多様であり、ゲイなのか、外見が男性のトランスジェンダーなのか一見して判断がつかない場合もある。このため、LGBTに対する知識や理解を深めることが大切だと認識し、A氏の意見や提案を取り入れながら社内研修を行うこととなった。このほかにも、A氏からの要望や提案により、LGBTを想定した就業規則の見直しなども実施した。

### <同社の組織ビジョン>

同社は、「多様性によってイノベーションを起こしていく組織」を標榜している。様々なバックグラウンドの社員がそれぞれの個性や強みを持ち寄り、お互いを刺激したり補完し合うことで、社会的イノベーションを起こすと考えている。また、誰もが働きやすい職場をつくるために、多様な人材を歓迎しており、「多様な人材」には「多様な家族形態」を持つ人も含まれると考えている。そのため、同性パートナーや事実婚を想定した就業規則を改定することとなった。

### 4 LGBT社員への具体的な対応策

#### （1）LGBTの理解・支援、差別禁止の社内での周知

同社では年に1回、LGBTに関する研修を全社員・スタッフを対象に行っている。また、ホームページで研修の様子を紹介したり、LGBTを想定した就業規則の改定なども紹介している。A氏がLGBT（ゲイ）だと公にしていることから、A氏がインタビューに答える形でLGBTに対する会社の取組についても発信している。こうした情報の発信は、社内にも広く認知されている。

#### （2）LGBTの理解・支援や差別禁止についての社外への公表

上記（1）のとおり、ホームページでLGBTに関する会社の方針や対応を発信している。

### (3) LGBTに関する苦情・相談窓口の設置

同社では社員に対してメールでの相談窓口を設けているが、現時点でLGBTに関する内容の相談等は届いていない。

### (4) LGBT当事者や支援者(=アライ)のネットワーク

同社は当事者や「アライ」のネットワークはない。職場全体にLGBTへの理解が浸透していると考えているので、ネットワークをつくる必要がないと考えている。なお、LGBTであるA氏は、「アライ」を増やしていこうとする取組自体には賛意を示したが、職場で「アライ」(を表明する人たち)の存在を可視化することは、一方で「アライ」でない／「アライ」と表明していない人たちの存在の可視化にもつながりかねず、こうした区分を設けることには留意が必要ではないかと指摘した。

## 5 採用段階での配慮

同社では、採用の募集要項の中に「性的指向・性自認に関する差別禁止」を明記しており、採用選考においてもLGBTに対して差別的取り扱いをしないとしている。また、履歴書の性別欄については廃止することも議論したが、最終的には、自認の性を記載できる自由欄を設けることとした。また、ホームページで公開しているLGBTへの同社の対応・取組や、A氏のインタビュー記事などを見たLGBTの人たちからの応募や問い合わせが結構あるという。

## 6 人事労務管理、福利厚生制度と利用状況

### (1) 就業規則への性的指向・性自認に関する差別禁止の明文化

就業規則には「性的指向・性自認に関する差別禁止」が明文化されていないが、組織の文化を謳う「組織のビジョン」であらゆる差別禁止を謳っている。

### (2) 性自認の性別での服装(制服を含む)の着用

トランスジェンダーの社員やスタッフの存在を把握していないため、心の性に合わせた服装の着用について具体的な議論までは及んでいないが、同社には制服がなく、保育現場ではエプロンと保育に適した(動きやすい)服装であれば自由な服を着用してよいと、その点は配慮の必要がないと考えている。

### (3) 同性パートナーを配偶者と認める人事制度や福利厚生制度

同社では2015年4月、就業規則の内容を改定し、慶弔の対象に「同性婚」と「事実婚」を含むことを明記した。これにより、法律婚をした社員と同等の権利が付与され、慶弔休暇や祝い金の対象にできるようにした(本人の結婚/5日、子女の結婚/2日、配偶者の出産/2日、配偶者、子、実父母の死亡/5日、兄弟姉妹、配偶者の父母の死亡/3日、祖父母の死亡/1日)。本人とパートナーが署名する申請書を提出すれば配偶者と認められる。

この改定も、A氏からの「LGBTを想定した就業規則にしてほしい」という要望を受け

で見直したもの。同性婚の定義については、いろいろ検討したそうだが、「本人たちが『結婚している』とお互いに認識していること」と結論づけた。

#### (4) ホルモン治療や性別適合手術を受ける際などの休暇制度及び運用上の支援

看護休暇の拡大運用を検討している段階だが、その中で上記のような治療や手術等にも対応できるか更に検討していきたいとしている。

### 7 LGBTへの理解促進のための研修

同社では年1回、LGBT研修を行っている。本部で働くスタッフと、保育現場のスタッフへの研修を別々に開いており、どちらの研修も、正規・非正規を含む全てのスタッフが対象。本部スタッフ向けの研修では、LGBTの同僚と一緒に働く上でどのような配慮が必要か、どのように関係を築いたらよいかといった内容が中心となっている。一方、保育スタッフへの研修は、子どもに対して男らしさや女らしさを強要しないことや、子どもの保護者の中にLGBTの人がいるかもしれないので、そうした状況を想定した研修内容となっている。研修の場所については、各施設で働く保育スタッフを一堂に集めて行われた。講師は、以前は外部から招いていたが、現在はA氏が講師を務めている。

研修後のアンケートでは、「LGBTの人たちの存在を知ることが大切だと思った」というような感想を持つ人が多かった。また、研修ではグループに分かれて活発なディスカッションが行われた。その中で、「これまで大きな荷物を運ぶ時に『誰か“男の人”来てください!』と言っていたが、今後は『力のある人お願い!』と言い換えたい」、「たとえば男の子に『好きな女の子いないの?』と異性を恋愛対象であることを前提に話をすることがあったが、今後は『好きな人いないの?』と聞くよう配慮したい」、「保育園のイベントがある時、『男の子は青、女の子はピンクの衣装』とか、無意識のうちに身体的な性別で区別していたが、今後は自分で選ばせてあげるなど工夫しようと思う」など、様々な意見が出たという。

### 8 LGBTへの理解促進・支援のための啓発活動

同社ではLGBT支援のための啓発活動などは特に行っていない。

LGBTを特別扱いするということではなく、他の社員と同じ＝対等であるという考え方に基づいて、配慮が必要な部分があれば改善していく。

(情報収集日 2016年11月30日)

(最終確認日 2017年2月6日)



## 事例10 株式会社TRINITY

(医療・福祉専門の人材紹介・人材派遣・紹介予定派遣業)

### 1 従業員数 22人

登録スタッフ数 約1万2,000人 ※2016年12月時点

### 2 介護施設へのLGBT社員の紹介

(中卒後間もない)16歳から約60歳までの幅広い年齢層の約40人を大阪府・東京都の介護施設等に紹介しており、中心は20歳代になる。

### 3 LGBT当事者の人材紹介事業を行う背景・経緯

同社は、看護師や介護スタッフといった医療・福祉に従事する求職者と病院・福祉施設、企業を結びつける人材総合サービスを展開している。

LGBTの職業紹介に取り組み始めたのは、2015年春、以前から付き合いのある会社(高齢者への住宅紹介事業を手がける会社)から聞いた話がヒントになった。打合せのなかで「LGBTの人が就職に困っている」という話を聞き、「セクシュアリティに関する問題がクリアされれば、働く意欲のあるLGBTの人たちと(人材不足の)介護業界とをリンクできるかもしれない」と思いついた。この発案者である担当者自身、当時はLGBTに関する知識は持ち合わせておらず、専門家からのレクチャーを受けながら、2015年7月に最初のイベントを開いた。

イベントは、「就職フェア」のイメージで、LGBTの求職者が出展企業や施設のブースに立ち寄り、質問をする形を取った。イベントは2016年3月までの1年半の間に大阪で3回、東京で1回開いた。

フェアは、介護施設や企業に協力を求めてブースを出してもらったが、開催費用は運営側の負担とし、企業側には費用がかからない旨を説明して参加を呼びかけた。これまでにブースを出した施設は大阪で約25社、東京は約10社。来場者数は大阪で110人に達したことがあるが、それ以外は30人程度。大阪と東京の計4回のイベントで就職に結びついたのは、正規スタッフ、契約スタッフそれぞれ約25人(うち東京は正規スタッフ3人)。求職者の希望に沿う形で直接雇用の形態で紹介している。

介護業界は、時間帯も多様でパートタイマー等も少なくないが、同社が紹介したLGBTにはパート・アルバイトや派遣スタッフはいない。その理由について、同社は「LGBTの人には、苦勞して就職しても何らかの事情で辞めて、アルバイトをしているような人が多く、フルタイムで働きたいというニーズが非常に強い」ことを挙げている。ただし、無資格の人は「まずは契約社員から」という業界慣行があるため、約半数は契約社員からのスタートとなっている。

なお、この就職フェアは、2016年度は会社都合で実施していない。今後もイベント展開はせず、希望者に応じて随時、相談会を開く予定である。

#### **4 LGBT社員への具体的な対応策**

##### **(1) LGBTの理解・支援、差別禁止の社内での周知**

施設には、LGBT当事者を受け入れるに当たって、差別のないように周知している。ただ、内部で何らかの体制を整備していたり、募集要項や施設案内に明記するまでには至っていない。これについては、LGBTについて明記すること自体が特別扱いになり、差別につながりかねないとの考え方もあり、あえて明記しない考え方もあるので難しい。

一方、求職者に対しては、専門家からLGBTに関するレクチャーを受けた担当者が、キャリアコンサルタントの資格を取得して就職活動をサポート。入職後も相談にのるなどのサポートを行っている。

##### **(2) LGBTの理解・支援や差別禁止についての社外への公表**

同上

##### **(3) LGBTに関する苦情・相談窓口の設置**

苦情相談窓口は、介護施設内に支援窓口・担当者を設置するケースが多く、働き始めた後に勝手に違うことや新たな悩みが生じた場合の受け皿になる。さらに、入職後3カ月ぐらいまでは、同社の担当者からもフォローの連絡を入れている。寄せられる相談は、人間関係の悩みなどが見られるという。

##### **(4) LGBT当事者や支援者(=アライ)のネットワーク**

特段のネットワークはない。

#### **5 採用段階での配慮**

同社は、LGBT当事者、求人施設双方への丁寧なフォローを行い、両者の架け橋役を担うことで、求職者を施設への就職に導いている。

まず、就職フェアの参加者にアンケートに答えてもらう。その際、氏名(通称名でも可)と電話番号、メールアドレスを記入してもらい、同社から全員に連絡を取り、希望者全員と面談する。

面談のなかで「名前をどうしたらよいか」、「性別欄をどうするか」といった当事者からの具体的な相談に乗りながら履歴書を完成させ、見学という形で希望の施設に同行。施設に関する情報は事前に本人に知らせ、当日は現場の雰囲気の確認にとどめる。一方、施設側も就職フェアの際に本人のことは把握しているものの、どのようにアプローチしたらよいか分か

らずにいることが多く、見学時にほとんどが面接になり「一度、働いてみませんか」という話になっていくという。

## 6 人事労務管理、福利厚生 of 制度と利用状況

### (1) 就業規則への性的指向・性自認に関する差別禁止の明文化

就業規則には、人権への配慮について明記していく形が多い。

### (2) ロッカーや更衣室、トイレなどの施設利用に関する配慮

トイレについては、介護施設には車椅子用の共用トイレがあるのでほぼ問題ない。

ロッカー・更衣室については、前もって決めることはせず、面談時に本人の希望を把握して、他の職員の理解も含めて調整する。健康診断も融通が利くので問題なく、タイムカード等も通称名で使用できる。

こうした配慮については、「事前に決めない」考え方が共通して見られる。例えば更衣室をどうするかということを考える際、トランスジェンダーといっても、FtM<sup>4</sup>や MtF<sup>5</sup>、なかには MtX<sup>6</sup>等の人もおり、一律に決めることは難しい。また、個別に設けたことが差別だと思われる可能性もある。したがって、面接時に本人の意向を確認し尊重することになっている。

### (3) 同性パートナーを配偶者と認める人事制度や福利厚生制度

同性パートナーを配偶者として認めて福利厚生等の対象にする等の対応については、まだ実現している施設はない。ただし、研修（後述）時に努力義務的に前向きな検討を同社から施設側に依頼しており、なかには、LGBT向けの商品を提供している保険会社を紹介するなど、関連する取組を行っている施設もある。

なお、健康保険証等の公的な手続きに関しては、戸籍名を用いなければならないこともあるので、施設の総務担当者には事情を伝えることを本人に理解してもらったうえで対応している。本人のニーズを踏まえた対応が原則になるため、そういった点について、本人の理解が得られなければ紹介はできないことになる。

### (4) ホルモン治療や性別適合手術を受ける際などの休暇制度及び運用上の支援

上記以外の労働条件は原則、他のスタッフと変わらない。ホルモン注射等の休暇については有給休暇を取得することで対応することになる。また、複数の施設を有する企業に正規スタッフとして就職した人は、同じグループ内の人事異動の可能性もある。

<sup>4</sup> トランスジェンダー男性（生物学的性別が女性で、性に関する自己意識が男性の場合を言う）

FtM：Female to Male

<sup>5</sup> トランスジェンダー女性（生物学的性別が男性で、性に関する自己意識が女性の場合を言う）

MtF：Male to Female

<sup>6</sup> 生物学的性別が男性で、性に関する自己意識が男性でも女性でもない場合を言う。

## **7 LGBTへの理解促進のための研修**

就職フェアに賛同した施設・企業の経営者には、事前に専門家の基礎研修を受けてもらい、差別用語の知識はもちろん、ロッカー・更衣室などの配慮についての打ち合わせも行い、フェアに臨んでもらった。

また、実際にLGBTを採用した後は、施設長等の経営層も専門家の研修を受講。その下のリーダー・主任の中間管理層には同社の担当者が出向いて研修を行い、そこから現場全体に周知してもらおう形を取っている。

## **8 LGBTへの理解促進・支援のための啓発活動**

同社はレインボーパレードへ参加したことがある。他には、テレビや新聞で施設が取材されたこともある。

## **9 課題、行政への要望**

LGBT専門の相談窓口が各地域の行政機関にあれば結構、相談が寄せられるのではないだろうか。また、世田谷区や渋谷区で行われているパートナーシップ認定制度がもっと広がれば良いと思う。

(情報収集日 2016年12月16日)

(最終確認日 2017年2月28日)



参 考

L G B Tを取り巻く現状と課題  
有識者からの提言

本稿は『ビジネス・レーバー・トレンド』2017年2月号（特集「LGBTが働きやすい職場環境に向けて」）から転載するものである。



## LGBTの同僚に対する意識

### ——日本初の性的マイノリティについての全国意識調査より

国立社会保障・人口問題研究所

人口動向研究部第2室長 釜野さおり

「日本におけるクィア・スタディーズの構築」研究グループ（広島修道大学・河口和也代表）では、2015年3月、「性的マイノリティについての意識：全国調査」を実施した。住民基本台帳から層化二段無作為抽出法で2600人（20～79歳）を抽出し、1259人から有効回答を得た（回収率48.4%）。調査には同性間の性愛や性別移行の行為に対する嫌悪感、子どもや同僚が性的マイノリティだった場合の嫌悪感、同性婚への賛否など、多岐にわたる内容を含めた。（調査報告書は、<http://alpha.shudo-u.ac.jp/~kawaguch/>よりダウンロード可能。）以下では、同僚が性的マイノリティだった場合に示される嫌悪感に関する結果を紹介し、LGBTの労働環境についての考察を行う。

同僚が性別を変えた人だったらどう思うかの問いに、「嫌だ」または「どちらかといえば嫌だ」（以下「いやだ」と表記）と答える割合は37%、同僚が同性愛者だった場合は42%である。いずれも女性よりも男性の方が、また概ね年齢が上であるほど「いやだ」の割合が高い。たとえば、同僚が同性愛者だったとしたら「いやだ」と答える割合は、男性では51%であるのに対し、女性では34%、年齢層別で見ると、20代27%、30代20%、40代30%、50代41%、60代56%、70代69%である。

次に、同僚が性的マイノリティだった場合の感じ方は、家族、同僚、友人などに当事者がいるか否かによって異なるのかを見てみる。同僚が同性愛者だったら「いやだ」という割合は、周りに性別を変えた人や同性愛者が「いない」という層では半数超（52%）だが、いるかもしれないと認識する層（「いないと思う」「そうかもしれない人がある」など、「いない」とは断定しない層）では33%で、約20ポイント低い。「いる」という層はさらに低く16%である。性別を変えた人についての結果も同様である。またこの傾向はどの年代においても見られる（いずれも統計的有意差あり）。

上の結果は、これまでも指摘されてきたように、当事者を実際に知ることによって、人びとの否定的な意識を変える可能性を量的に裏付けたことになる。さらに重要なのは、自分の周りにLGBTは「いない」と断言する人に比べると、「いる」という人だけでなく、「いるかもしれない」という認識を持つ人も、「いやだ」という割合が低いことである。つまり「周りにはいない」と信じきっている人びとに対し、「いるかもしれない」という認識を持つように働きかけることで、否定的態度を弱める可能性を示唆している。嫌悪感を持たない方が、「周りにはいる・いるかもしれない」との認識を持ちやすく、また当事者からカミングアウトされやすい、ということも考えられるが、同僚が性的マイノリティだった場合の反応と、LGBTが周りにはいると認識するか否かとは関連しあっていることは確かである。



さらに本調査では、同僚が性的マイノリティだった場合の感じ方はジェンダー意識との関連が強いことも示された。たとえば「結婚後は、夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」という意見を支持する人のうち、同僚が「同性愛者」だったら「いやだ」という割合は67%であるのに対し、この意見を支持しない人では36%で、差は30ポイントを超える。「働き口が少ない場合、女性より男性の方が先に仕事につけるようにすべきだ」という意見の支持者のうち、同僚が性別を変えた人だったとしたら「いやだ」という割合は47%、同意見を支持しない人では28%である。つまり性別役割分業の支持と、同僚が性的マイノリティだったとした場合の否定的態度との関連性が確認されたことになる。また、詳細は省略するが、外国人（特にアジア人）や障害を持つ人に対して否定的であると、性的マイノリティに対しても嫌悪感を示す傾向があるとの分析結果も得られている。

L、G、B、Tには当然それぞれの課題があり、「女性」や他のマイノリティも同様であるが、ここでの分析結果に基づけば、LGBTの労働環境の改善には、LGBTに対してのみでなく、固定的なジェンダー意識、外国人嫌悪、障害者に対する否定的意識等にも同時に取り組むことで、相乗効果が期待できると考える。

## いわゆる「LGBT」等、性的指向や性自認に関する課題と 実効性ある取り組みへの期待

LGBT 法連合会

(性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会)

事務局長 神谷 悠一

いわゆる「LGBT」当事者をはじめとする、職場における性的指向<sup>(注1)</sup>や性自認<sup>(注2)</sup>に関する課題に、今大きな注目が集まっている。国内企業の取り組みが次々と報じられる様子は、職場で働く多くの当事者を勇気づけるとともに、これから社会に羽ばたく多くの学生にもインパクトを与えている。

ただ、懸念される点もある。それぞれの企業・団体内の施策が、性的指向や性自認に関する困難の有り様を念頭に置いた、現場の当事者等が利用しやすいものとなっているかどうか、である。ここはもう一段工夫が求められるのではないだろうか。取り組みを行ったは良いが、利用者はおろか、当事者の影も形も見えない、やがて「失敗」した施策との烙印を押されてしまう、このような事態を懸念するのはいささか早計だろうか。

全国の相談窓口や専門家に寄せられた事例から私たちが作成した「性的指向および性自認を理由としてわたしたちが社会で直面する困難のリスト」<sup>(注3)</sup>には、多くのハラスメント事例が掲載されている。ふと職場の現状を振り返っても、「ホモネタ」「レズネタ」「オトコオン

ナは気持ち悪い」などといった、非典型的な性的指向や性自認を揶揄する会話が未だ飛び交っている。

このような場面を、性的指向や性自認で困難を抱える当事者（いわゆる「LGBT」など性的マイノリティだけとは限らない）は注意深く見ている。そして、人によっては、自らがいわゆる「LGBT」当事者である事を明かすか否かの、重要な判断材料となる。例え「同性カップルも利用できる福利厚生制度」が整備され、施設利用その他に関する合理的配慮がなされるとしても、利用等を申し出た後に、安全に働き続けられるか、就業環境を害されたりしないか、キャリア形成に影響はないのか等々が、常に当事者の判断の天秤にかけられるのだ。判断を誤れば、当人自身の安心安全はもちろん、キャリア形成やライフプランにも影響を与え、その家族や周囲の人びとなども巻き込んでしまうためである。差別やハラスメントが残る職場で、どのような判断が下されるかは言うまでもない<sup>(注4)</sup>。

私たちが掲げる「性的指向および性自認等による差別の解消、ならびに差別を受けた者の支援のための法律に対する私たちの考え方」（通称：LGBT差別禁止法試案）は、職場を含む各場面での「基盤」整備を求めるものである。職場の採用、配置、昇進や解雇等における性的指向や性自認に関する差別を、男女雇用機会均等法の5条、6条と同じように禁止すること、セクシュアル・ハラスメント防止対策と同様の取り組みを、性的指向や性自認に関するハラスメントにも行うこと等が含まれる<sup>(注5)</sup>。こうした基盤が（法整備を前提としない独自の取り組みとしてでも）職場で整ってはじめて、多くの当事者がカミングアウトするか否か、制度等を利用するか否かを、我が事として考えはじめるのではないだろうか<sup>(注6)</sup>。

性的指向による差別を禁じたオリンピック憲章から、2020年のオリンピック・パラリンピック競技大会に向け、各企業・団体等は様々なレベルで対応が求められるだろう。せっかく取り組みを行うのであれば、実効性ある取り組みを期待したい。また、国に対しても、あらゆる場面の差別やハラスメントをなくす、カミングアウトをしても／していなくても、かけがえのないひとりひとりの人生が尊重される、基盤となる法整備を期待する。

#### [注]

- 1 人の恋愛感情や性的な関心がいずれの性別に向かうかの指向（異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛等の多様性がある）。
- 2 自分がどの性別であるかの認識（自分の生物学的な性別と一致する人もいれば、一致しない人もいる）。
- 3 [http://lgbtetc.jp/pdf/list\\_20150830.pdf](http://lgbtetc.jp/pdf/list_20150830.pdf)に全文掲載
- 4 ハラスメントが残る職場では、女性活躍は難しい、仕事と生活の両立支援制度が利用できないなど、性的指向や性自認以外の課題でも同じようなことが言えるのではないだろうか。
- 5 その他、合理的配慮など基盤となるいくつかの施策の法整備を求めている。
- 6 考えた末に、個々の様々な事情でカミングアウトしたくない／できない場合などももちろんあってしかるべきだが、全体としては今よりも当事者の可視化が進むことであろう。

## 企業等の LGBT に関する取組み度合いを測る指標の策定と各社の取組み状況

認定 NPO 法人グッド・エイジング・エールズ

理事 川村安紗子

2016年6月、work with Pride（以下「wwP」という）は日本初となる、企業・団体等における LGBT に関する施策の取組み度合いを測る指標を策定し、公開した<sup>(注1)</sup>。指標は企業等の取組みのソフト面、ハード面の双方を測ることができるよう、5つの項目に分かれている。①Policy: 行動宣言、②Representation: 当事者コミュニティ、③Inspiration: 啓発活動、④Development: 人事制度・プログラム、⑤Engagement/Empowerment: 社会貢献・渉外活動、それぞれの頭文字を取って、PRIDE 指標と呼んでいる。

指標策定の目的は、企業・団体等が LGBT のインクルージョンを進めるにあたってのガイドラインとして利用できるものを作ること、またこれらを採点項目として各社を表彰し、ベストプラクティスを広く公開することである。LGBT への社会的な認知度が高まり、企業も対策に本腰を入れる中、何から手をつけていいのかわからない、当事者が見えないので何に困っているのかわからないという声を企業側から聞くことが多く、始めたばかりの企業と先進企業とで大きな差が開いていた。そういった意欲的な企業を支援し全体の底上げができればと策定したのが PRIDE 指標である。

指標の中身を検討する段階では、公募により集まった 24 社と wwP 事務局でワーキンググループとして定期的に集まり議論を重ねた。ここで出来上がったドラフトをウェブで公開し、パブリックコメントを募集。広く一般の声も取り入れた上で最終化した。

表彰制度は、応募期間内の 2015 年 4 月 1 日から 2016 年 9 月 30 日の間に実施した応募者の取組みを所定の応募用紙に記載の上応募してもらい、各指標を 1 点として 5 点満点で計算し、5 点満点をゴールド、4 点獲得をシルバー、3 点獲得をブロンズとして表彰するものとした。結果として、82 の企業・団体等から応募があった。事務局としては、初めての試みであったことから事前に応募件数の想像が全くつかず、82 という結果は嬉しい驚きとなった。各社を採点の結果、ゴールドが 53 社、シルバーが 20 社、ブロンズが 6 社となった<sup>(注2)</sup>。応募企業・団体 82 社のうち、従業員が 300 人以下の企業等が 17 社、従業員 301 人以上の企業等が 65 社となっている。応募企業・団体の業界ごとの数では、多い順に、情報通信、サービス、製造、金融、保険、運輸、法務、小売、エネルギーとなったが、ゴールドが多かったのは、サービス、情報通信、金融の順となった。

全体を通じてのベストプラクティスとしては、ライフネット生命保険の、LGBT 児童向けの書籍を公立図書館等へ寄贈する「レインボーフォトプロジェクト」を選定した。各指標の中では⑤Engagement/Empowerment: 社会貢献・渉外活動の指標における得点率が一番低かったこともあり（他の指標では得点率が 9 割前後のところ⑤のみ 7 割）、難易度が高いところかと思われる。LGBT に関する啓発・当事者のエンパワメントは、企業内のみならず社会的に

広く行われるのが望ましいとの思いから、特に児童に焦点を当てた活動を続けている本プロジェクトを選定した次第である。また、5つの指標ごとにもベストプラクティスを数社ずつ選定した。どの企業も素晴らしい取り組みを実施しており、他社の現状を知るには大変参考になるであろう<sup>(注3)</sup>。

多くの企業では、性自認や性的指向に基づく差別を禁止する規定があり、内縁や異性婚のカップルと同等の福利厚生を同性カップルも受けられるようになっている。また、LGBTについての啓発活動も研修や講演といった形で取り入れられている。しかし、職場ではなかなかこれらの施策が浸透せず、差別や偏見がなくならなかつたり、制度の利用者が増えないという声が多い。時間とエネルギーのかかることではあるが、今後は策定した会社の方針を根気よく職場に浸透させていくことがインクルージョンを進めるにおいては不可欠であろう。

#### [注]

- 1 work with Pride とは、日本アイ・ビー・エム、ヒューマン・ライツ・ウォッチ、グッド・エイジング・エールズ、虹色ダイバーシティの4者からなる任意団体。指標は上記4者のうち、グッド・エイジング・エールズと虹色ダイバーシティにより運営されている。指標の公開は wwP の HP にて。  
(<http://www.workwithpride.jp/pride.html>)
- 2 受賞企業各社の社名は「PRIDE 指標レポート 2016」参照。  
(<http://www.workwithpride.jp/report2016.pdf>)
- 3 5つの指標ごとのベストプラクティスは「PRIDE 指標レポート 2016」13頁以降参照。

## 雇用・労働に関する国際基準の実現に向けて

高岡法科大学  
准教授 谷口 洋幸

雇用・労働分野における LGBT の権利保障は、国際社会からの要請でもある。国家だけでなく、企業の活動も LGBT の人権を尊重し、その実現に向けて積極的な取り組みを行う義務を負う。

2000年以降、国連では LGBT に関連する議論が活発化している。性的指向と性自認の頭文字をとった SOGI という省略形も、広く認識されるようになってきた。契機となった 2011 年の国連人権理事会決議は、LGBT/SOGI に関連する人権問題が、各国の文化や伝統、経済や政治を超えた国際的関心事項であることを示している。

SOGI にもとづく差別や人権侵害は、ライフコースのあらゆる場面で生じうる。雇用・労働分野も例外ではない。社会権規約委員会は、国際的な人権基準の基盤のひとつである社会

権規約には、性的指向・性自認にもとづく雇用・労働に関する差別の禁止が含まれていることを明示した（一般的意見 18）。LGBT の人権に関する世界規模の調査研究をまとめた国連人権高等弁務官の報告書でも、LGBT/SOGI だけを理由とする雇用・昇進の拒否や解雇が続いていること、LGBT/SOGI にもとづく差別を禁止する法規定があっても効果的な救済は得られていないこと、異性カップルに認められている法的保障が同等に与えられていないこと、職場におけるハラスメントが横行していることなどが指摘されている。

国際労働機関（ILO）も、2012 年から「PRIDE プロジェクト」を開始し、特徴のある 9 カ国の調査研究を実施した。公表された結果には、LGBT/SOGI を理由に教育上の差別やハラスメントを経験したために就業の機会が著しく制限されていること、たとえ就労していても LGBT/SOGI を隠していることが原因となり離職や精神的・経済的困難に陥りやすいこと、健康管理や家族的保障の対象外となるため社会的烙印や偏見に苛まれることなどが、各国の共通課題としてまとめられている。日本もまさに共通の課題をかかえている。条約勧告適用委員会も、とくに ILO111 号（雇用・職業における差別禁止）条約を中心に、SOGI に関連する勧告を出している。

このような国際社会からの要請は、決して一過性のものではない。少なくともこれから 15 年の間、LGBT/SOGI の雇用・労働に関する権利保障は国際関心事項であり続ける。その根拠が「持続可能な開発目標」（SDGs）である。

ミレニアム開発目標（MDGs）の後継である SDGs は、2030 年までに国際社会が達成すべき 17 の目標を設定した。そのひとつに「ディーセント・ワーク（＝働きがいのある人間らしい仕事）と経済開発」がある。ILO は 1999 年の総会において、「すべての人にディーセント・ワークを」を 21 世紀の目標にかかげ、社会権規約委員会も、社会権規約に規定される「労働」はすべてディーセント・ワークと解している。また、SDGs は「誰も置き去りにしない」を信念としており、この「誰も」に LGBT が当然含まれると潘基文国連事務総長（当時）も明言した。すなわち、雇用・労働に関する LGBT の権利保障は、理念としてだけでなく、達成までの期限が定められた喫緊の課題なのである。

ビジネスの現場において、一部のグローバル企業を除けば、国際的な場面で議論されている事柄は、およそ現実味のない別世界で展開されている話題に聞こえるかもしれない。実際、企業が LGBT に関連する取組を実施する動機は、従業員対応か顧客・投資家対応のいずれかである。国連人権理事会決議や ILO の調査報告書、SDGs のいずれをとっても、日常の企業活動に直接、役に立つものではない。もちろん、企業イメージの向上や労働環境の改善など、国際基準を活用することによる一定の利益も期待できる。ただ、重要なのは、そういった短期的ないし数値化できる利益だけではない。国際社会の中で自らの置かれた現状を見つめ直し、抜本的な改革や具体的取組を実現するための道具として国際基準を理解し、その国際基準の達成に向けて行動することは、すべての人のディーセント・ワークを実現する重要な一歩となる。

## 連合「LGBTに関する職場実態調査」からみた課題と労働組合が果たすべき役割

日本労働組合総連合会

総合男女平等局 男女平等局長 富高 裕子

すべての労働者の人権が尊重され、個性と能力が発揮できる社会を実現することは、労働組合に課せられた使命である。当然、性別や性的指向・性自認にかかわらず安心して働き、暮らすことのできる職場環境や社会を実現することも、重要なテーマのひとつだ。

連合は、「男女雇用機会均等法改正も視野に入れた雇用の分野における性的指向や性同一性障害等に関する差別禁止法の整備」や「性的マイノリティの人々に対する偏見や差別を解消する人権教育の推進」をかねてから政策に掲げていたが、社会情勢の変化を受け、2016年3月に「性的指向および性自認に関する差別禁止に向けた連合の当面の対応」を組織確認した。この中では、「すべての人が性的指向や性自認に関する不当な暴力・差別を受けることのないよう、差別禁止法の早期成立」や、「職場等における環境整備に向けた取り組み」を進めるとしている。

この方針を受けて、上記の実現や、より具体的な運動を展開するための調査を実施することとなり、2016年8月に連合が公表した「LGBTに関する職場実態調査」は、日本で初の非当事者を中心に実施したLGBT関連の職場実態調査となったのである。

本調査では、いわゆるLGBTに対し、「他の人と変わらない」「上司・同僚・部下であっても嫌でない」など、比較的ポジティブな回答結果が示された。しかし、一方で「職場におけるLGBT関連のハラスメントを受けたり見聞きしたことがあるか」という問いに対し、「見聞きしたことがある」と回答したのは2割だったが、身近にLGBT当事者がいる人の回答をみると、「見聞きしたことがある」が約6割にのぼるという結果が出た。

職場において自らがいわゆる「LGBT」であることを明かしている人が少ないことを考えると、この調査結果のように周囲にいる上司・同僚が気づいていないだけで、実は、顕在化していないハラスメントが職場に数多く存在していることが懸念される。

また、LGBTに関するハラスメントについては、「防止・禁止すべき」という意見が半数であったが、「わからない」とする回答も4割近く存在しており、職場におけるこの課題に関する周知不足も明らかになった。

調査結果を踏まえれば、性的指向や性自認に困難を抱える当事者が働きやすい職場、社会をつくるためには、職場や社会における理解を深めるための周知・啓発や、具体的な労働環境の整備を各職場で進めるといった取り組みが必要である。また、調査では、「LGBTに関する法整備が必要である」との回答も4割超となっており、法整備に対する期待も大きい。意識改革を進める、あるいは配慮や支援を行うなどのソフト面と、法規制や環境整備というハード面の両輪でのアプローチが重要であろう。

職場実態調査の公表以降、性的指向や性自認に関する課題と取り組みについての学習会を

行う機会も増えたが、実際の運動としては、まだスタートラインに立ったばかり、という労働組合も多い。

しかし実際職場では既に、性的指向・性自認に関して困難を抱えている労働者が働いており、そこには課題が存在している。これは今回の調査結果を見ても紛れもない事実であり、労働組合としても早急な対応が求められる。

数年前に遡るが、様々な企業の労働組合役員が集まる会議の場で、ある組合役員から性的マイノリティの労働者への対応について悩んでいる、という発言が出た。すると、その会議に出席していた多くの組合役員から、実は同じような課題に直面したことがあるという声や、またそれぞれの取り組み事例を共有するということがあった。こういった、職場で地道に取り組んでいる活動や事例を積み上げて、大きな運動のうねりにつなげていくこともまた重要である。

職場で不安や困難を抱えながら働く労働者に寄り添い、支援すること、また働くための環境整備をすることこそ、まさに労働組合の本領発揮が求められるところである。

## 性的指向・性自認に関するハラスメント規制のあり方

労働政策研究・研修機構（JILPT）

副主任研究員 内藤 忍

### 性的マイノリティに対するハラスメント

「職場で『オカマ』と言われた」「職場でカミングアウトしたら、嫌がらせが始まった」「同僚から『お前気持ち悪い』『本当は女のくせに』生意気だ』と言われた」「（自分が性的マイノリティであると知らない）上司や同僚から『結婚しろ』と言われて転職を考えている」。これらは、性的マイノリティが語った職場の悩みである。嫌がらせが続き、もしくは、性的マイノリティに対する職場の不寛容な雰囲気にならざるを得ず、転職を重ねるケースもある。嫌がらせやセクハラを受けて、精神的に不安定になることも多い。

24時間電話相談の「よりそいホットライン」における「セクシュアルマイノリティ専用ライン」で、労働に関する相談で一番多いのは、「職場の人間関係」（51.0%）であった。「職場の人間関係」と「いじめ・パワハラ・セクハラ」（15.9%）については、一般ラインよりも、上記専用ラインのほうが多い。性的指向や性自認に関するハラスメント対策は、喫緊の課題である。

### 性的指向や性自認に関するハラスメント規制

日本では、個人の尊重及び幸福追求権を定めた憲法13条、それから、法の下での平等を定めた14条1項がある。同項の差別事由に「性的指向」や「性自認」とは書いていないが、この

事由は例示列举と解されているため、性的マイノリティに対する差別は禁止されると考えられる。しかし、労働法として、性的指向や性自認を理由とした差別やハラスメントを直接規制する法律や法規定は存在しない。また、これまでに性的指向や性自認に関して争われた労働事件はS社（性同一性障害者解雇）事件（東京地決平14・6・20 労判830号13頁）くらいしかなく、判例ルールが確立しているわけでもない。JILPTが行った都道府県労働局の「いじめ・嫌がらせ」のあっせんの調査でも、労働局に性的マイノリティの悩みはほあまり寄せられていないことがわかった。現状の法規制と紛争解決のしくみでは、性的マイノリティの職場の差別やハラスメントをめぐる問題について、十分に対応できていない。

### イギリスの2010年平等法

一方、イギリスにおいては、EU法の影響を受け、1999年に「性差別禁止（性別再指定）規則」が、2003年に「雇用平等（性的指向）規則」が制定され、現在は、これらの規則を含めた包括的な差別禁止法である2010年平等法（Equality Act 2010）において、あらゆる分野における性的指向や性自認を理由とした差別（13条以下）やこれらに関連するハラスメント（26条1項）の禁止が明文化されている。

そして、差別等があった場合には、雇用審判所に訴えることができ、審判所は、①申立人らの権利を宣言し、②被申立人である使用者に対し補償金の支払いを命じ、③被申立人に対し、差別等によってもたらされた不利益な効果を除去もしくは縮小するための措置を講じるよう勧告を出すことができる（124条2項）。例えば、性的指向に関する差別等については、2016年6月までの1年間に、188件もの申立てが受理されている。

### 今後の法政策のあり方

日本法の問題点を踏まえると、第一に、性的指向や性自認に関するハラスメント禁止の法規定を設けることが重要である。もしくは、国家公務員については、セクハラに「性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動」が含まれることになったことから（2016年12月1日に人事院規則10-10の通知改正）、民間労働者に適用になる均等法のセクハラについてもこうした解釈を取るという方法も当然考えられる。第二に、セクハラ対策強化のために、均等法において、セクハラ禁止の明文化（現状は事業主に予防・対応の措置義務を課しているのみ）、（司法的救済のための）私法的効果の明記、法的判断や救済命令等ができる行政救済の導入が検討されるべきだと考える。行政の相談窓口は、当事者からのハラスメントの相談に適切に対処すべく、研修を行ったり、当事者からの相談対応のスキルや経験がある者を窓口担当者として採用すること等が考えられる。



## ダイバーシティで活躍するための基本的なこと——高知の取り組みから

特定非営利活動法人高知ヘルプデスク

理事長 浜口ゆかり

NPO 法人高知ヘルプデスクでは2014年度と15年度に独立行政法人医療福祉機構から助成を受け、性的少数者のためのDVシェルター運営事業、LGBT自己尊重感回復支援プログラム事業を行なってきた。多くの当事者が県外へ出て行ってしまうジェンダー規範の厳しい地方の現状の中で、地元高知でこそポジティブに生きられる環境や社会作りを模索した事業となった。両事業とも「就労支援」事業を年間通して行い、社会とつながる「働く場」づくりへの試行錯誤の取り組みと現段階で気付いた点について述べたい。

既存の就労支援やハローワークの支援事業を当事者はそもそも利用していないか、利用してもマッチしないことが多い。そこで、履歴書の書き方講座を開き、採用に向けたプラス思考の持ち方や、トランスジェンダーのための性別欄の記載についてグループワークなどを用いて模索した。また、実際に採用面接に同行したり、就労研修を行なってもらえる企業を開拓し、逆に企業に向けたLGBT研修を行なったりした。

現在でも当法人ではグループワークを毎月開催しており、興味をもった企業、団体の方々が訪れ始めた。回によってテーマを分け、「ミックス」という回では、非当事者と当事者がいりまじって2～3時間程度、話し合う機会が増えた。当事者は初めて他人に話すような「自分史」やその時にどのように感じたのか、困ったことなど堰を切ったように話した。非当事者からは初めて知る事実に驚きを隠せないようで、「ロールモデルがないなんて意味がわからなかった」「地元で生きることがこんなにも辛い人がいるということを知らなかった」といった発言が出た。

今年度に入って助成事業ではなくなったものの、グループワークだけは細々と続けていた。その中から「ソーシャルアライ」チームが結成され、「みんなの問題として考え、誰かのアライ（Ally：支援者）になる」という理念のもと団体が設立された。現在、国内では当事者団体がいくつもあり、研修・啓発など行なっているが、研修される側だった人々が意識的に自分の事として課題をとらえ、解決に積極的に乗り出している活動は多くはない。

また、一般的な就職活動支援では、当事者が働く場所での安心感を得られないままに行われることが多く、就職しても長く続かないばかりか、緊張のあまり面接当日に突然キャンセルしたり、履歴書を送るまでが大変な苦労があることもわかってきている。就職できない当事者は稼働年齢層が多く、本来的に仕事をする能力は兼ね備えていると実感する。なぜなら、個人的な関係や私生活の中ではよくしゃべり、生活をともにするときの役割を發揮していることがよくわかっているからだ。しかしながら、ひとたび仕事をするということを考えると、社会に対して、会社に対してどのように自分を説明するのか、または説明しない時に安全でいられるのかということが頭を駆けめぐる。それは例えば、トランスジェンダーに対しては

「女性なら化粧が常識だ」「男性なのに気持ち悪いしゃべり方だ」、同性愛者に対しては、ほとんどの場合カミングアウトしていない現状の中で、「いつ結婚するの?」「子どもをもってこそ一人前だ」といった言葉が矢のように突き刺さってくる。このようないわゆる「規範」にあてはまらない自分を説明する言葉が見つからず、職場内での微妙な空気を生み出し、自分自身や人間関係をも不安定化させてしまう。さらに、いじめや差別、または不利益な扱いを受けた経験がある当事者は、それらがトラウマになって退職後も同じような経験を回避する意志が働き、次の就職へとつながりにくくなっている。

誰もが仕事をしたくないわけではない。会社や地域社会で役割を与えられ、偽らない自分が尊重され、思う存分自分の能力を発揮し、失敗したら学び直し、成長する経験を積み重ねているはずなのだが、それができずにいる人々がいる。安全で安心でいられる職場経験を残念ながら得られない人たちの存在がようやく明確になり始めて来ている今だからこそ、こうした課題を非当事者も含めて考え、「ダイバーシティ（多様性）」の実現に向けて実践していくことが必要だ。

## LGBT が働きやすい会社や社会に求められるもの ——日本 IBM の LGBT に対する取り組み

日本アイ・ビー・エム株式会社  
取締役専務執行役員 福地 敏行

### IBM 流ダイバーシティの進め方

IBM のダイバーシティ推進の体制には世界共通の特徴が2つある。1つは、ビジネスに責任を持つ役員がイニシアチブをリードすること。会社に任命された役員がスポンサーエグゼクティブとして当事者とともにコミュニティを作り、活動をリードしていく。これは経営層のダイバーシティに対するコミットメントを示すことにもなり、マイノリティーを差別や偏見から守ることもつながる。もう1つの特徴は当事者が自分たちのキャリア課題の確認と分析を行い、解決策を検討して会社に提言。人事部門（ダイバーシティ）は事務局としてこれらの活動のサポートを行う。これは1995年にIBMがダイバーシティを全世界で実施すると宣言して以来の伝統でもある。

### ビジネスリーダーのコミットメント

日本IBMの取り組みは、2004年からスタート。私は2015年12月からスポンサーエグゼクティブを務めている。ダイバーシティについて役員としてそれなりに知識を備えているつもりだったが、LGBTについては自分が「知らないことを知る」ことがスタートになった。そのため、まずは当事者の社員たちと会話し、彼らが「どんな悩みをもっているかを知る」ことにした。LGBT社員たちは、「LGBTである自分を受け入れられない。存在が否定されて

いる」「気づかれたら嫌がらせを受けるのではないか」「自分をさらけだせる相談相手がいない」「望む性別で働けない」といった悩みをもっている。

### 当事者ネットワーク

IBM のダイバーシティ推進では当事者によるネットワークが重要な基盤となる。特に、「自分をさらけだせる相談相手がいない」という悩みを持つ LGBT 社員にとって当事者ネットワークの存在意義は大きい。2008 年までは LGBT イニシアチブの存在を公にしていなかったが、2009 年からはダイバーシティ主催で毎年 6 月の LGBT プライド月間に社員の LGBT に対する理解を広げるためのワークショップを開催。最初は社外から当事者の講師を招いていたが、2016 年は 30 代の男女の LGBT 社員と、LGBT の理解者・支援者であるアライ (Ally) の女性社員の 3 名による“カミングアウト”をテーマにしたパネルディスカッションが実現できるまでになった。

### 社員の声を反映した人事制度改革

20 代 30 代の当事者は大学時代にカミングアウトしている場合が多く、自分のセクシャリティをオープンにして生きたいという意志も強い。また 40 代以上の当事者は万一のことがあった際にパートナーに何を残せるかということを考えている。そのような当事者の声を人事施策に反映するべく、2012 年には結婚お祝い金の対象を同性パートナーとの事実婚にも拡大。また 2015 年 11 月に特別休暇や休職、慶弔手当、赴任時の手当など、ほとんどの福利厚生については配偶者と同等の手当を適用するパートナー登録制度を発表。2016 年 12 月現在、5 名の同性パートナーの登録がある。こうした人事制度改革が実施できたのは当事者ネットワークと人事部門の長年の連携によるものだ。

### これからのチャレンジ

2012 年に LGBT 当事者の NPO などと協業し、“work with Pride”を立ち上げた。日本の各業界のリーダー企業にイベント会場を提供していただき、啓発イベントを実施することで日本社会全体の LGBT に対する理解を広げていく試みだ。春には東京レインボーウィークに協賛し、ブースの出展とパレードの参加を行っている。2016 年 5 月のパレードには私も参加し、約 60 人の日本 IBM 社員とともにおそろいの IBM ロゴ入りの T シャツを着て代々木公園から 1 時間あまり歩いた。LGBT を取り巻く日本の環境は確実に変わりつつあるが、まだまだできることが沢山ある。全世界の IBM には LGBT であることをカミングアウトしているエグゼクティブが 50 名ほどいる。今後は、LGBT 社員が自分のセクシャリティをもっとオープンにできる企業風土や文化を、社会全体に広げていけるように私もさらに努力していきたい。

## LGBTI 差別の歴史と比較から見る日本の課題

奈良女子大学

副学長 三成 美保

LGBTI の権利保障は、いまや国際的課題である。しかし、日本では対応が進んでいない。法案提出や自治体のパートナーシップ証明書発行、LGBT 対策先進企業の表彰などの動きはあるが、一部にとどまる。

日本には、ヨーロッパのようにソドミー法（同性愛行為者を近世は火刑、近代以降は懲役刑に処した）などのあからさまな差別法の歴史はない。このため、日本には社会差別もないかのような誤解をもつ人が少なくない。しかし、それは差別が見えていないだけである。差別に鈍感であること自体が、差別を再生産してしまう。以下、歴史と比較をふまえ、日本にとって差し迫った課題を3点指摘しておきたい。

### 男女二分法の相対化

そもそも「性」は多様な側面をもつ。「男女」の二分法で「性」を語る文化自体が歴史的産物である。

たとえば、古代中国の陰陽思想では、「男＝陽／女＝陰」と対比されたが、陰陽の度合いは生育過程や家族関係で変化するものとされた。インドのヒジュラのような性別越境者が特定の宗教的・儀礼的役割を果たすことは他の多くの社会でも確認されている。古代地中海世界では、市民男性の妻帯と少年愛は両立した。身体は一元的に理解され、女性身体は男性身体の「不完全版」とされた。他方、キリスト教会は「性」を忌避しながら「性」を過剰に語り、同性間のみならず、異性間でも性愛を厳しく管理した。

男女身体の「本質的」相違が自然科学によって「正当化」されるようになるのは、17世紀以降の近代科学成立期である。輸卵管や卵子が発見され、骨格図で性別が必要以上に对比されるようになっていった。これをふまえて、近代市民社会は、「男＝公（政治・経済・戦争）／女＝私（家庭・育児）」というジェンダー役割を法規範として定立していったのである。

### 異性愛主義の相対化

異性愛主義は、日本の伝統ではない。文化を超えた普遍的原理でもない。

院政期以降、公家や寺社では稚児文化が栄え、戦国から江戸期にかけては武家・町人の間でも男色文化が広まった。儒教的美徳たる「忠」には本質的に上下関係が組み込まれており、男性同性愛は男性性を損なうとはみなされなかったのである。森鴎外が男性同性愛を美化したように、明治以降もすぐに同性愛が排除されたわけではない。しかし、大正期にヨーロッパから「変態性欲論」が導入されて事態が変化していく。

19世紀ヨーロッパでは、同性愛の生得性を唱えて「ホモセクシュアル」という造語が生み出された。その一方、「市民男性の対等性（自由・平等）」が近代市民社会の基本原則とされ、男性同性愛は市民の対等性を損なう危険な関係とみなされるようになる（女性同性愛は無視）。

男性同性愛を「反自然的淫行」あるいは「変態性欲」として排除し、異性愛を「自然」「正常」として定式化することにより、異性愛主義が確立した。

### 人格権としての身体

身体は人格の一部である。いかなる性別をもつ（あるいはもたない）身体にするかは、本人の自己決定に委ねられるべきであり、法が強制すべきものではない。

日本で唯一の LGBTI 法である性同一性障害者特例法が定める性別変更要件は、1980 年成立時のドイツ・トランスセクシュアル法とほぼ同じである。法的性別を変えるには性別再指定手術を受けて身体を変更しなければならず、生殖機能も完全に失う。1990 年代末以降、ドイツ連邦憲法裁判所はそれらの要件に次々と違憲判決を出した。それらの判決では、トランスジェンダーのうち 7～8 割は身体変更を望まないという調査結果が引用された。いまや、EU 諸国の多くで法的性別変更は性自認で足りるとされ、身体変更は不要である。

性別や身体に関わる自己決定権をプライバシー権として保障する以上、同意なき手術や手術強要の禁止、本人が望む性別や身体での生活の尊重が不可欠となる。トイレ使用や服装の自由はもとより、本人が申請した性自認にもとづく処遇を雇用主が認め、社員研修を徹底し、差別的言動はハラスメントとして厳正に処分・是正するという強い姿勢を雇用主が示さねばならない。

## LGBT 施策、現場に届ける後押しを

特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ

理事長 村木 真紀

「企業の LGBT 対応のニュースを見るようになったが、都市部や大企業ばかり。地方の小企業では（自分たちは）いまだに存在しないものとして扱われている（2016）」これはアンケートに寄せられた、地方の当事者の声である。その厳しい孤立感に、胸が痛む。

虹色ダイバーシティは、国際基督教大学ジェンダー研究センターと共同で、インターネット上で「LGBT に関する職場環境アンケート調査」を 2014 年から 3 年連続で実施しており、累計 6,267 人の声を集めた。うち LGBT 当事者は約 5,000 人。これは国際的にも貴重なデータであり、多くの日本企業の LGBT 施策の根拠としても使われている。本稿では、この調査結果と、企業向けのコンサルタントとしての現場の実感をもとに、LGBT と職場の現状についてご紹介したい。

東洋経済「第 12 回 CSR 調査」によれば、LGBT に関して何らかの取り組み（社内研修など）が「ある」と回答した企業は 217 社、23.5%であった。

求職時にセクシュアリティ等に関して困難を感じたことがある人は、LGB（レズビアン、

ゲイ、バイセクシュアル) で 44%、T (トランスジェンダー) で 70%である。私たちが大阪のハローワーク職員向けに研修をしたところ、窓口経験者のほとんどが当事者に出会っており、どんな職場を紹介したらいいのか、当惑していた。就職困難層の中に多くの LGBT がいる想定で、求職支援施策の見直しをお願いしたい。

うつの経験があるのは LGB で 25%、T で 35%。メンタルヘルス対策に関するハイリスク層になっている。しかし、医療関係者にも LGBT の知識がある人は少なく、ほとんどの当事者は医療関係者にカミングアウトしない。また、復職支援の現場では、日常生活を記録させるようなプログラムがあり、当事者がどこまで書けばいいのか戸惑っている。メンタルヘルス対策に LGBT の視点を盛り込むことも急務である。

年収 200 万円未満の当事者は 27.5%。職場から疎外された当事者が、心身を患い、親族にも頼れずに、貧困に陥っている。LGBT が働きやすい職場をつくることは、命にも関わる問題である。

私たちの調査では、当事者の勤続意欲とモチベーションに一番マイナスの影響を与えているのは、職場での差別的言動である。残念なことに、LGBT 施策に取り組む企業は増えていのに、差別的言動は減っていない。2016 年に、差別的言動が職場で「頻繁にある」と回答している当事者は 58%。これが冒頭でご紹介した地方の当事者の言葉に繋がっている。

現在、企業が実施している LGBT 施策は、人事、相談窓口向けの LGBT 研修や、差別禁止規定や福利厚生などの社内規定の整備である。現場や地方の管理職クラスまで LGBT 研修を受けられる企業はなかなかない。

差別的言動があっても、ほとんどの当事者は泣き寝入りしている。その際の相談先を聞いてみると、「どこにも相談しない」が 3 割、「社外の友人等」が 5 割である。「上司」や「同僚・部下」を選ぶ人は 2 割未満だが、その 7 割が社内で誰かにカミングアウトしている。つまり、カミングアウトもできない状況では社内で相談しにくいのだ。考えてみれば当たり前の話である。しかし、差別的言動の多い職場では、カミングアウトできる人は少ない。どうしたらいいのだろうか？

現在、私たちは、どうしたら現場まで LGBT 施策が浸透するのか、試行錯誤をしている。教育資料として、管理職に渡せる冊子を作成したり、eラーニングの監修を行ったりしている。だが、こうした地道な啓発は時間がかかる。地方、現場、中小企業まで LGBT 施策を浸透させる、そのスピードを上げるには、法令による何らかの強制力が必要だ。命に関わる問題として、是非労働問題に関わる人たちにご協力をお願いしたい。

昨年 11 月に、ILGA<sup>(注)</sup> という国際会議にて、UNDP が中国、タイ、フィリピンで行った LGBT と職場に関する研究発表があったが、求職時の困難や差別的言動など、私たちの調査と全く同じ傾向だった。日本での取り組みは、きっとアジア全体でも役に立つ。

[注] ILGA (International lesbian, gay, bisexual, trans and intersex association) は世界の LGBT 団体の集まりで、定期的に国際会議を実施している。

## LGBTの就活生／求職者の現状

特定非営利活動法人 ReBit

代表理事 薬師 実芳

### LGBTの求職者の現状

2016年3月卒の就活生は43万人を超え<sup>(注1)</sup>、国内人口の約7.6%<sup>(注2)</sup>といわれるLGBTの新卒就活生は3万人以上と想定できる。国内の求職者数約186.8万人で考えてみると<sup>(注3)</sup>、LGBTの求職者数は約14.2万人と想定できる。しかし、セクシュアリティは見た目で第三者が判断することはできず、特に求職時のカミングアウトは困難であることから、「見えないし言えない」LGBTは「いない」とされてしまいやすく、求職時の課題から抜け落ちてきた。現状、からだの性とこころの性が一致しないトランスジェンダーの約70%、同性愛者や両性愛者の約44%が求職時にセクシュアリティ(性の在り方)に由来した困難を感じるという<sup>(注4)</sup>。特定非営利活動法人 ReBitは、LGBTの就活・就労を応援する「LGBT就活」事業を2013年より実施している。本稿では、LGBTの求職者の声をもとに、LGBTの就活／求職における現状と、企業／就労支援者に求められていることを伝える。

### LGBTの就活／求職における困難

LGBTの就活における困難は、学齢期から生じる。身近にLGBTの大人が可視化しづらいことや、キャリア教育の中でLGBTが想定されないことで、自身がどのように生き、働けるか選択肢が描けず、キャリア育成や進路選択を困難にする。

就活時直面する壁は大きく2つある。1つ目に、ジェンダーの壁だ。就活においてスーツや、髪型、マナー、エントリーシートの男女欄など男女にわかれていることは多く、特にトランスジェンダーにとっては困難が生じる。2つ目の壁は、カミングアウトの壁だ。例えば、就労支援機関へカミングアウトをする際、支援者に理解や知識がない場合、差別的な対応が生じたり、適切な支援ができないこともある。差別的な対応を恐れ、カミングアウトをしない相談者も少なくないが、その場合セクシュアリティに由来した困りごとを相談できず、適切な支援を受けづらい。就職を希望する職場へカミングアウトをする場合も、同じく人事や面接の担当者に知識がない場合、差別的な対応が生じたり、性的指向や性自認により差別をしないことが明文化されていない企業においては、カミングアウトをすると選考に影響するのではないかと不安を拭いきれず、心理的プレッシャーを大きくする。差別的な対応を恐れ、カミングアウトをしないケースは少なくないが、セクシュアリティに由来する心配等についても相談できないため、入社後の働きづらさにつながることもある。仮に人事や採用担当者に理解があっても、配属先の上司等に理解がなく差別的な言動やハラスメントがある場合は、その職場で働き続けることを困難にする。また、福利厚生や制度に想定されていないことにより働き続けることを困難にすることもある。

## 職場・支援機関に求められることとは？

LGBT の求職者にとっても働きやすい社会にするために、職場や支援者等ができることは多くある。約 13 人にひとりの求職者/就労者が LGBT であるということを知ることこそが、なにより大事な一歩である。

職場においては、LGBT が差別を受けないことを企業規則に明記する、LGBT の研修を実施し職場内での理解を深める、福利厚生の見直しなど LGBT にとっても働きやすい職場環境を整えることなどが重要だ。また、LGBT の求職者に向けた説明会やイベントの実施や自社サイトでの明記、スーツ以外の服で面接を可能にすることなどもポジティブなメッセージの発信になると考えられる。また、支援機関においては、LGBT の求職者も相談できる場所であることの明記、支援者への LGBT 研修の実施、相談票を男女欄以外にからだの性別とこころの性別の記載を可能にしたり、相談項目にセクシュアリティに関する項目を入れる等、書類の中でも LGBT の相談が見落とされないよう配慮をすることも重要である。

[注]

- 1 厚生労働省「平成 26 年度 大学等卒業予定者の就職内定状況調査」より
- 2 2015 年度電通総研ダイバーシティラボ調べより
- 3 厚生労働省「一般職業紹介状況（平成 28 年 11 月分）」より
- 4 2016 特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ、国際基督教大学ジェンダー研究センター調査より

## みんなで「私たちの性の多様性」を学ぶ

埼玉大学 基盤教育研究センター  
准教授 渡辺 大輔

### 文部科学省の通知が出て

2015 年に文科省が「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」という通知を、全国の教育委員会等に出し、「性同一性障害」や「性的マイノリティ」の子どもたちへの支援を求めた。また、2016 年には『性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について(教職員向け)』という周知資料を作成し、各学校等に配付した。

これらの文書で重要なことは、これまで「性同一性障害」のある子どもたちへの個別的配慮が求められていたものから、「性的マイノリティ」も含めたさまざまなセクシュアリティの子どもたちへの支援の対象を広げたことと、個別的配慮だけではなく、人権教育などを推進して、学校に関わるすべての人が「性の多様性」について学習する機会の創出が求められたことである。

人権教育とは、「学校、地域、家庭、職域その他の様々な場を通じて、国民が、その発達段



階に応じ、人権尊重の理念に対する理解を深めるものである（人権教育及び人権啓発の推進に関する法律）。つまり、子どもたちを対象としたものだけではなく、生涯学習の視点でさまざまな世代の人々に必要とされるものなのである。

#### 「性の多様性」の学びはいつからか

セクシュアリティや「LGBT」を含む「性の多様性」の学習は、小さな子どもたちにはまだ早いといわれることがある。しかし現実には、小学校低学年の子どもでも「オカマ」や「オネエ」、ときには「ホモ」や「レズ」という言葉をつかって、笑いやからかい、いじめを行っている。つまり、小さな子どもたちは、「性の多様性」について何も知らない状態にあるのではなく、社会的に「規範」として考えられている「女らしさ」や「男らしさ」から外れたり、同性に好意を寄せる人は、「オカマ」や「オネエ」といって笑ったり差別してもいいのだというのを、すでに知っている状態にあるということである。したがって、「らしさ」や性のあり方はいろいろなんだよ、ということを子どもでもわかるように伝えていくような人権教育が必要となる。

もちろん、大人に対しても同様である。子どもたちがすでに性的マイノリティの存在を「笑いの対象」として知ってしまっているのは、そういった社会を私たち大人がつくってきたからである。

#### 「私たちの性の多様性」を学ぶ

このような人権教育の場では、「性的マイノリティについて理解しましょう」「LGBTについて知ろう」といった学習テーマが掲げられることがある。しかし学ばなければならないのは、そこではない。さまざまなセクシュアリティを生きる私たちは、その「私たちの性の多様性」について学ばなければならないのだ。

この社会で「多数派」として位置づけられるシスジェンダーかつ異性愛の人々は、はたして自分たちの性について知っているだろうか。読者の中で「シスジェンダー」という言葉を知っている人はどれだけいるだろうか。私たちは、身体に性別違和を感じなかったり、異性に性的欲望を向けることを「普通」といい、それ以外のものの「原因」や「配慮の方法」を問い、「普通」自体を問うことを怠ってきた。シスジェンダーかつ異性愛というあり方は、私たちの「性の多様性」のあり方の一つに過ぎないにもかかわらず。

現在、私たちの社会では、さまざまなセクシュアリティの人々が、個々のセクシュアリティを大切にしながらどのように生きているのかということが見えてこない。つまり、子どもたちも（大人たちも）自分たちのロールモデルがない中で、不安に駆られながら、時には差別といった暴力に晒されながら、その結果、自己を否定しながら生きていかざるを得ない状況にいるのである。

「学校、地域、家庭、職域その他の様々な場」を「私たちの性は多様である」ということを前提としたものにつくりかえ、現在を生きる人、そしてこれから生きる人が安心して人生を模索できるよう、まずは大人が「私たちの性の多様性」を学ばなければならない。

---

L G B Tの就労に関する企業等の取組事例

発行年月日 2017年3月31日  
編集・発行 独立行政法人労働政策研究・研修機構  
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23  
(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL : 03-5991-5104  
調査部(政策課題担当) TEL : 03-5903-6285  
印刷・製本 大東印刷工業株式会社

---

©2017 JILPT Printed in Japan

\*全文はホームページで提供しております。(URL : <http://www.jil.go.jp/>)