

令和4年度「調査・研究事業」

中小企業におけるLGBTQなど性的マイノリティの活躍支援についての調査研究  
報告書  
～見えづらいダイバーシティとしての性の多様性の理解促進～

令和5年2月

一般社団法人 中小企業診断協会

## はじめに

最近の調査「LGBT 意識行動調査 2019」（LGBT 総合研究所）によると、好意を寄せる対象が同性である方や、体の性と心の性が一致しない方（トランスジェンダー）といった LGBTQ などの「性的マイノリティ」は全人口に対し 10%とも言われており、認識されているかどうかに関わらず、10 人以上の規模の企業であれば当事者が在籍していると考えるのが自然である。左利きの人の割合が 11%、AB 型の血液の割合が 10%と言われているので、性的マイノリティの当事者に遭遇している可能性は低くない。しかし、多くの日本の職場では、「性的マイノリティ」はおとぎ話の世界の妖精のように扱われ、「うちの職場にはいない」という前提で日常会話が行われたり、人事制度が組み立てられたりしていることが多いのが現状である。

しかし、当事者がわざわざ手を挙げて存在を主張することは少なく、実際には確かに存在している。そして、彼らは生活する上で多くの困難や精神的な負担を抱えており、自殺未遂率は非当事者の約 6 倍とも言われている。彼らには働く上で多くの困難があるが、その困難を人手不足に悩む中小企業が理解し、性的マイノリティでも優秀な人材を雇用、定着、活躍してもらうための取組みを行うことで、彼らの有する能力は発揮できるものとなる。

「性的マイノリティ」に関して、政府と行政の動きは活発化しており、2022 年 4 月から中小企業においても「改正労働施策総合推進法」いわゆる「パワハラ防止法」が施行され、その対象に性的指向や性自認を理由としたハラスメントも含まれることとなった。また、2022 年 11 月には東京都で性的マイノリティの人たちがパートナーシップ関係にあることを公的に認める「東京都パートナーシップ制度」が開始されている。

私たちダイバーシティ研究会は、2010 年から女性、高齢者、外国人、障がい者等のさまざまな属性の人材マネジメントについて調査研究してきた。人材の多様性には、年齢や人種など目に見えやすいものがある一方で、宗教や文化、価値観など目に見えないものもある。性自認や性的指向については、目に見えづらく、気付かないために、知らずに当事者が傷ついて退職してしまうこともある。さまざまな人がいることを知り、お互いが気持ちよく働けるように気遣いすることは、みんなが働きやすい環境となり、社員のモチベーションを高め、ひいては会社の成長につながるものとなる。性的マイノリティの活躍推進は、性の倫理観や宗教観、家族主義や結婚制度などの文化や習俗、生殖など生産性至上主義の価値観など、多数派の人が常識、当たり前、普通と思って生きてきたことの誤りに気づき、乗り越えるための試金石となる課題である。この課題に取り組むことで、目に見えづらい多様性について意識するきっかけとなり、宗教や家族、結婚、文化などで悩む彼らも活躍できるダイバーシティが進んだ職場になれることを願う。

2023 年 2 月

ダイバーシティ研究会代表 佐藤 一樹

## 目次

はじめに	P. 02
第1章 性的マイノリティの理解と社会的背景	P. 04
1. ダイバーシティ・マネジメントの概念	P. 04
2. 性的マイノリティに関する社会的な動き	P. 05
3. 企業が性的マイノリティの活躍推進に取り組む意義	P. 07
4. 性的指向、性自認についての基本的な理解	P. 08
5. 性的マイノリティ当事者の生活や働く上での課題の理解	P. 12
第2章 SOGI ハラスメントの防止	P. 14
1. SOGI ハラスメントとは	P. 14
2. 企業としての対策と注意点	P. 16
第3章 国内先進事例から見る性的マイノリティの活躍支援	P. 19
1. プライド指標とレインボー認定	P. 19
2. プライド指標詳細	P. 21
第4章 海外事例研究	P. 33
1. 各国の性的マイノリティに対する対応比較	P. 34
2. 性的マイノリティ教育	P. 35
3. 働きやすい職場づくりの取組み	P. 36
第5章 国内中小企業での事例研究	P. 38
1. 国内中小企業取組み事例	P. 38
2. 取組みのステップ	P. 51
3. 研修メニュー事例紹介	P. 52
付録：参考情報	P. 54
1. 連携団体紹介	P. 54
2. LGBTQ フレンドリー企業審査項目	P. 60
おわりに	P. 69
参考文献	P. 70

## 第1章 性的マイノリティの理解と社会的背景

### 1. ダイバーシティ・マネジメントの概念

ダイバーシティ・マネジメントは、性別、年代、国籍、セクシャリティ、障がい、文化、宗教など、多様な人たちを認め合うことでさまざまな人材の能力を最大限活かし、事業を成長させていくという企業運営の考え方である。ダイバーシティ・マネジメント達成のためには、Diversity（人材の多様性）、Equity（公正性）、Inclusion（多様性の受容）、そしてBelonging（帰属意識の醸成）の4つの頭文字をとったDEIB（ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン&ビロンギング）が重要と言われている。



図表 1-1 : DEIB

本報告書で取り上げる「性的マイノリティ」は、人の属性としての「セクシャリティ」の中で、同性に恋愛感情をもつ人や、自分の性に違和感がある人などのことをいい、「セクシャルマイノリティ」「性的少数者」とも言う。

さて、ここで組織に多様性がなぜ必要なのか考えてみたい。もし、社内に同質な人しかいなければ、同じようにしか「もの」が見えない。例えば、赤いレンズのサングラスをかけた人達ばかりで「この花は何色か？」という議論をしている状況をイメージして欲しい。その場合、結論は赤しか出てこないだろう。しかし、さまざまな色のレンズのサングラスをかけた多様な人たちで議論をすることで、色々な色が見えてくるだろう。

新卒一括採用で、体育会系の大卒の日本人男性、無宗教、健常者など、同質的な人たちだけでは、これまで自社が取り組んで来たニーズや市場しか見えず、今まで通りの商品やサービスを提供し続けることだけで、経営革新が起きず、企業風土もこれまでと変わらない。しかし、多様な人材がいることで、新しい価値観や視点で、新しいニーズや市場に気づくことができ、新しい商品やサービス、経営のやり方が生まれ、企業風土も変わっていく。つまり、多様な人達がいることで、経営にイノベーションを起こすことができる。



図表 1-2 : 分かれ道 (電通ダイバーシティラボ HP<sup>1</sup>を参考に作成)

東京都渋谷区では「ちがいをちからに変える街」をキャッチフレーズに、ダイバーシティの推進を区政の柱に据えている。また、企業経営の分野でも経済産業省は2012年から2021年まで、「ダイバーシティ経営企業100選」というセレクションを行い、ダイバーシティ経営を促進している。ダイバーシティ・マネジメントを推進していくことで、性的マイノリティの人だけでなく働く人みんながいきいきと自分らしく働き、活躍できる環境をつくるための施策をこれから考えていこう。

## 2. 性的マイノリティに関する社会的な動き

性的マイノリティをめぐる社会の動きは下表の通りである。

時 期	内 容
2015年11月	渋谷区や世田谷区が同性パートナーの証書の発行を行う制度を開始。
2017年10月	札幌市でLGBT <sup>2</sup> フレンドリー企業の認定制度開始。同様の制度は大阪市(2019年)、愛知県春日井市、埼玉県(2022年)でも実施されている。
2018年10月	東京都でLGBT等への差別を禁じる人権尊重条例が成立。
2020年6月	「改正労働施策総合推進法」いわゆる「パワハラ防止法」が施行され、大企業が対象になる。

<sup>1</sup> 電通ダイバーシティラボ (DDL) 「Sustainability」 (持続可能性)

[https://www.dentsu.co.jp/sustainability/sdgs\\_action/thumb05.html](https://www.dentsu.co.jp/sustainability/sdgs_action/thumb05.html)

<sup>2</sup> LGBT: レズビアン (Lesbian)、ゲイ (Gay)、バイセクシャル (Bisexual) の3つの性的指向とトランスジェンダー (Transgender) という性自認の各単語の頭文字を組み合わせた表現であり、性的マイノリティの代表的な4つの頭文字をとった総称。他にLGBTs、LGBTQ、LGBTQ+などの表記方法もある。詳細は「第1章 4. 性的指向、性自認についての基本的な理解 (2) LGBTQとは」を参照。

2021年3月	札幌地裁が同性婚を認めない現行法を違憲と判決。2022年6月大阪地裁は合憲判決とし、結論は最高裁へ委ねられている。
2022年4月	中小企業も「パワハラ防止法」の対象になる。パラハラには、SOGIハラ <sup>3</sup> ・アウティングなど性的マイノリティへのパワハラも含まれている。
2022年11月	東京都パートナーシップ条例施行。東京都の多くの市区町村でパートナーシップ条例が制定されている。

図表1-3：性的マイノリティをめぐる社会の動き年表

パワハラ防止法については、次項「(1) パワハラ防止法への対応」で詳細に説明する。パートナーシップ条例とは自治体で「同性カップルと認め、その旨の証明書を発行する」もので、その証明書があることで以下のようなメリットがあると言われている。

- ✓ 携帯電話料金の家族割引のような特典を受けられる
- ✓ 病院での面会において家族と同様に取り扱われる
- ✓ 生命保険の受取人となれる
- ✓ 家族として公営住宅へ入居できる
- ✓ クレジットカードなどで家族カードを作成できる

2015年、東京の渋谷区と世田谷区から始まったパートナーシップ制度はどんどん広がり、2023年1月4日時点、250以上の自治体でパートナーシップ制度が施行されている<sup>4</sup>。自治体のパートナーシップ制度と結婚は、まったく別のものであるが、行政が同性カップルの存在を正面から認めることは、同性カップルがすでにもに生きていることに気付くきっかけにもなり、意義はとても大きい。

会社の制度上でも、企業が同性カップルの存在を正面から認めることは、性的マイノリティの存在を認め、性的マイノリティが働きやすい職場環境を整備しようとする企業方針を示すものとなり、性的マイノリティの活躍を支援する意義は非常に大きい。社宅入居や家族手当、介護休暇、忌引休暇など家族がいると使える制度を、同性パートナーがいる場合でも使用できるように対応することが望ましい。特に介護休暇や忌引休暇など困った時に使える制度は早期の対応が求められる。

<sup>3</sup> SOGI (ソジ) : Sexual Orientation and Gender Identity、性的指向 (好きになる性) / 性自認 (自分の心の性) のこと。詳細は、「第1章 4. 性的指向、性自認についての基本的な理解 (1) SOGIとは」を参照。

SOGIハラ：性的指向や性自認に関連した、差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせを行うこと。

<sup>4</sup> 公益財団法人 MARRIAGE FOR ALL JAPAN、  
<https://www.marriageforall.jp/marriage-equality/japan/>

### 3. 企業が性的マイノリティの活躍推進に取り組む意義

企業が性的マイノリティの活躍推進に取り組む意義として、「パワハラ防止法への対応」「職場環境改善による生産性の向上」「人的資本に関する情報開示ニーズへの対応による企業価値の向上」の3つの側面が考えられる。

#### (1) パワハラ防止法への対応

2020年6月に改正労働施策総合推進法（通称パワハラ防止法）<sup>5</sup>が施行され、職場におけるパワーハラスメント防止対策が強化された。2022年4月からは、中小企業も対象となり、全ての企業にパワーハラスメント（以降、「パワハラ」と称す）の防止措置が義務づけられた。

同法の中で、パワハラ防止のために企業が講ずべき措置として、次の3つが定められている。

- ✓ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ✓ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ✓ 職場におけるパワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応 等

パワハラには性的マイノリティに対するハラスメント（SOGI ハラ）も含まれる。職場におけるパワハラ防止のために企業が実施すべき措置の一つである「事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発」の取組み例として「研修の実施」が挙げられる。各社さまざまな取組みを始めており、他社に遅れることなく対応を進めていこう。

#### (2) 職場環境改善による生産性の向上

「LGBT と職場環境に関するアンケート調査<sup>6</sup>」では、職場で性的マイノリティに関する施策を行うことで、性的マイノリティの社員の孤立感が下がり、職場幸福度が上昇し、メンタルヘルスや勤続意欲が向上することで企業の生産性アップに繋がるという考察結果が報告されている。逆に、職場で性的マイノリティに対する適切な施策が行われていないことで、当事者の社員が経営者や上司が事情を把握できないまま、知らずに辞めている例は多いだろう。優秀な社員の離職を防ぐためにも、性的マイノリティの活躍を推進する施策が求められる。

また性的マイノリティの当事者が働きやすい職場は、当事者でない社員も働きやすい職場になる。『幸せのメカニズム 実践・幸福学入門』（2013年 講談社現代新書 前野隆司著）によると、幸せには「自己実現と成長」「前向きと楽観」「つながりと感謝」「独立とマイペース」の4つの因子が必要であり、これらは自分らしさを周囲に認められて働くことで得ることができる

---

<sup>5</sup> 改正労働施策総合推進法

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html)

<sup>6</sup> 認定 NPO 法人虹色ダイバーシティと国際基督教大学ジェンダー研究センターの共同プロジェクトによる「LGBT と職場環境に関するアンケート調査」<https://nijirodiversity.jp/879/>

とある。ダイバーシティ・マネジメントで重要とされる DEIB の B (Belonging) は、自分が組織に受け入れられ、無理をしないありのままの自分でいられると感じることで、帰属意識の醸成がされると言われている。こうした幸せを感じられる職場は性的マイノリティ当事者だけでなく、全ての働く人にとって働きやすく、パフォーマンスを発揮でき、生産性の高い職場になる。こうした職場づくりを目指していこう。

### (3) 人的資本に関する情報開示ニーズへの対応による企業価値の向上

金融庁は 2023 年度に、人的資本に関する一部の情報を有価証券報告書に記載することを義務付ける方針を示しており、社員の育成状況や多様性の確保など情報開示が求められる 19 項目を下表の通り示している。

人材育成	「リーダーシップ」「育成」「スキル/経験」
多様性	「ダイバーシティ」「非差別」「育児休業」
健康・安全	「精神的健康」「身体的健康」「安全」
労働慣行	「労働慣行」「児童労働/強制労働」「賃金の公正性」「福利厚生」「組合との関係」
エンゲージメント	「社員の満足度」
流動性	「採用」「維持」「サクセッション」
コンプライアンス	「法令遵守」

図表 1-4：人的資本に関する情報開示が求められる 19 項目

上場企業はもちろんこの対応が求められるが、非上場企業の中小企業においても、人材採用や新規取引先開拓などの場面において、財務情報以外の人的資本に関する情報開示を求める社会の流れは進んでいくだろう。ダイバーシティ・マネジメントや性的マイノリティへの取組みを情報発信していくことで企業価値を向上させよう。

## 4. 性的指向、性自認についての基本的な理解

性的マイノリティの活躍推進を考えるための基本的な理解として「SOGI」「LGBTQ」について整理すると次のようになる。

### (1) SOGI とは

SOGI<sup>7</sup>とは、性的指向 (Sexual Oriented)、性自認 (Gender Identity) それぞれの頭文字を

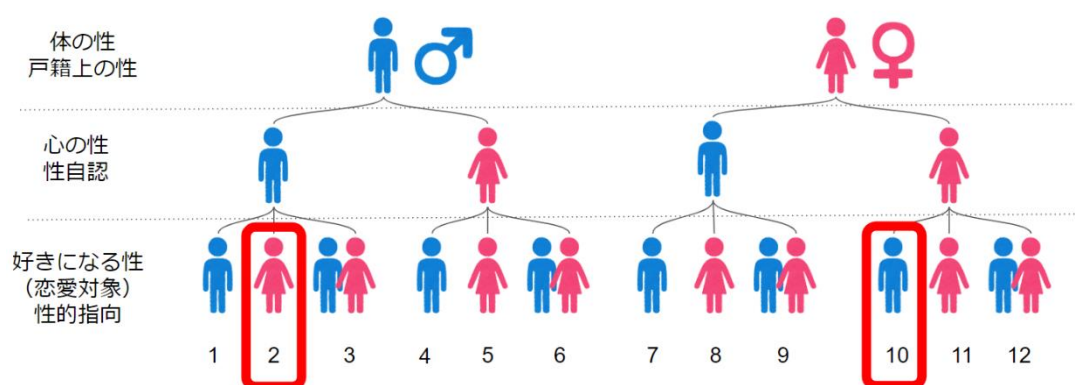
<sup>7</sup> SOGI に E (Gender Expression : 性表現) を加えて SOGIE (ソジー) と表記される場合もある。さらに身体の性的特徴 (Sex Characteristics) を加えた、SOGIESC (ソジエスク) という用語が使われる場合もある。



とった「人の属性を表す略称」である。性的指向は、どの性別を恋愛の対象にするか、性自認は自分の性別の自己認識という意味である。性的指向や性自認は特定の人々だけでなく、誰もが持つものであり、SOGI に由来する差別があることは全ての人の対等・平等、人権の尊重に根ざした課題として捉えるべきという考え方である。

2018 年に 6 万人を対象に行われた電通ダイバーシティラボの調査では、性的マイノリティ当事者の割合は 8.9%、2019 年に 42.8 万人を対象に実施された LGBT 総合研究所の調査では、10%という結果となっており、日本での性的マイノリティ当事者の人口はおよそ 10%と推定される。日本の左利きの人割合は 11%、血液型が AB 型の人割合は 10%、日本人の苗字ランキング上位 4 位まで佐藤、鈴木、田中、高橋で 5%と言われている。こういう属性の人に会ったことがあれば、性的マイノリティ当事者にも知らずに会っているはずである。自ら自分が当事者だと言う人は少ないけれど、知らないだけで身近にたくさん存在している。自分が気づけないことで、知らずに人を傷つけ、また平気で人を傷つける恥ずかしい言動をしていることがあると意識すべきである。

図表 1-5 に示すように、SOGI は「体の性（戸籍上の性）」「性自認」「性的指向」でパターン分けを行うと 12 パターンに分類することができる。このうち「体の性（戸籍上の性）」「性自認」「性的指向」が一致している 2 と 10 の 2 つのパターンに当てはまる人だけで、日本の人口全体の 90%を占めており、そのパターンが前提の社会になっていることで、残りの 10 パターンの人たちが生きづらさを感じる社会になってしまっている。性的マイノリティ当事者の自殺未遂率は、非当事者の約 6 倍とする調査結果<sup>8</sup>もある。



図表 1-5 : SOGI の 12 パターン<sup>9</sup> (電通ダイバーシティラボ HP を参考に作成)

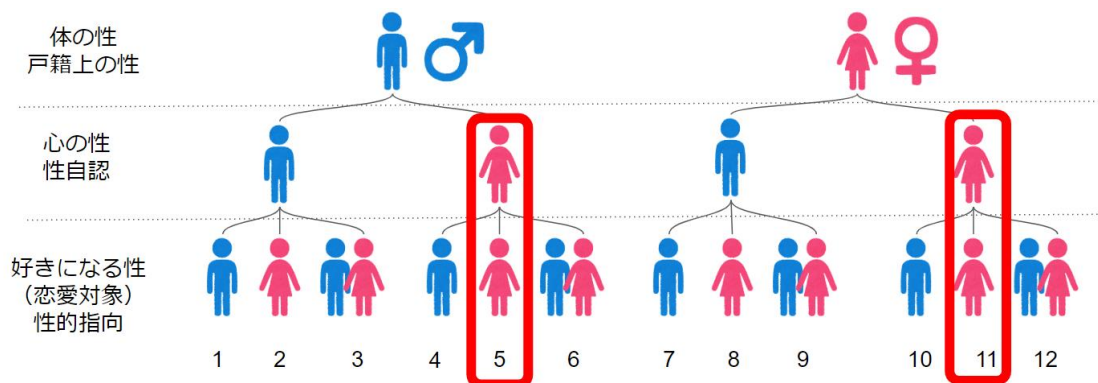
<sup>8</sup> 性的マイノリティ (LGBTQ+) の自殺対策を自治体で進めていくために～「自殺総合対策大綱」に基づいて～ (プライドハウス東京編 2022) <https://pridehouse.jp/legacy/wp-content/uploads/2022/03/3760aae90403e41b2238b941b23badb5.pdf>

針間克己・石丸徑一郎『性同一性障害と自殺』平成 22 年、精神科治療学 25

<sup>9</sup> 電通ダイバーシティラボ HP <https://www.dentsu.co.jp/news/release/2019/0110-009728.html>

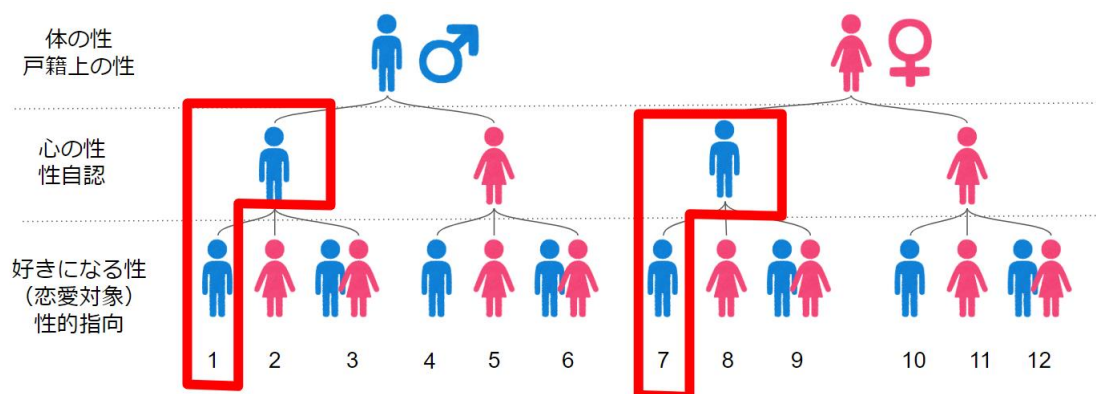
(2) LGBTQ とは

LGBTQ<sup>10</sup>とは、性的マイノリティの分類を表すと同時に、性的マイノリティ当事者自身のことを表す言葉としても使われている。LGBTQ の L はレズビアン (Lesbian) の頭文字であり、レズビアンとは、心の性が女性で恋愛対象が女性の場合である。レズビアンの組み合わせは、図表 1-6 で示すように SOGI の 12 パターンのうちの 5 のパターンと 11 のパターンが該当する。



図表 1-6 : L のパターン

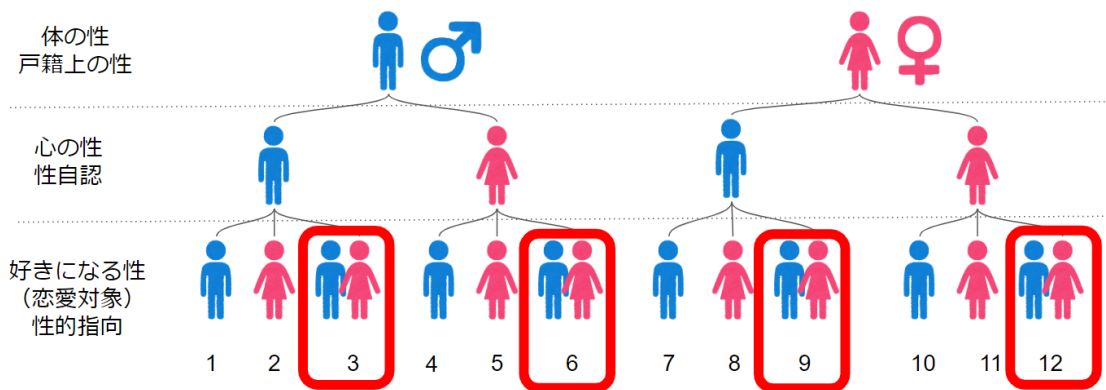
LGBTQ の G はゲイ (Gay) の頭文字であり、ゲイとは、心の性が男性で恋愛対象も男性の場合である。ゲイの組み合わせは、図表 1-7 で示すように SOGI の 12 パターンのうちの 1 のパターンと 7 のパターンが該当する。



図表 1-7 : G のパターン

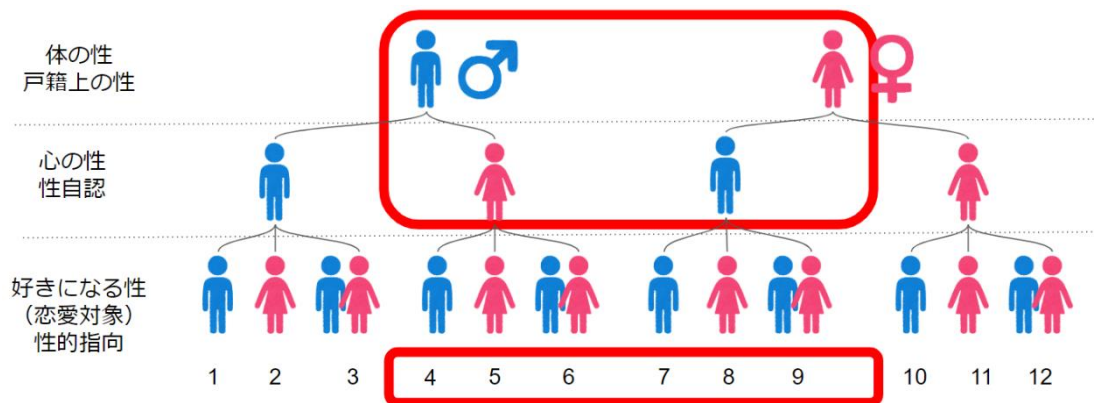
LGBTQ の B はバイセクシャル (Bisexual) の頭文字であり、バイセクシャルとは、性別に関わりなく恋愛対象になる場合である。バイセクシャルは、図表 1-8 で示すように SOGI の 12 パターンのうちの 3、6、9 及び 12 のパターンが該当する。

<sup>10</sup> Q を除いた「LGBT」と表記される場合もある。また「LGBTQ+」と LGBTQ に分類されない性的マイノリティの人々を「+」で表現する場合もある。



図表 1-8 : Bのパターン

LGBTQ の T はトランスジェンダー (Transgender) の頭文字であり、トランスジェンダーは、割り当てられた性別に違和感がある。つまり、体の性と心の性が一致しない人になる。トランスジェンダーは、図表 1-9 で示すように SOGI の 12 パターンのうちの 4 から 9 までの 6 つのパターンが該当する。トランスジェンダーとは逆の、割り当てられた性別に違和感がない人は「シスジェンダー」と呼ばれる。



図表 1-9 : Tのパターン

LGBTQ の Q は Questioning (クエスチョニング) や、Queer (クイアー) の頭文字である。クエスチョニングは、自身を以下のような理由ではっきりと定義していない人のことを言う。

- ✓ 自分のセクシュアリティをひとつに絞ることができない
- ✓ 既存のセクシュアリティの中に、自分にじっくりくるものがない
- ✓ まだセクシュアリティやアイデンティティを形成していない、または確定していない
- ✓ 自分をカテゴライズしたくない

クイアーは、図表 1-5 で示した SOGI の 12 パターンにじっくりこない人や、細かなラベリングを避けて性的マイノリティを強調したい場合に使用される言葉である。

## 5. 性的マイノリティ当事者の生活や働く上での課題の理解

性的マイノリティの活躍を推進するために、性的マイノリティが日々の生活や会社生活において直面している課題について考える。日々の生活や会社生活では異性愛を前提とした文化・制度のもとでコミュニケーションがとられことがほとんどであるため、性的マイノリティ当事者にとっては自身のセクシャリティを隠すまたは偽る必要に迫られ、日常生活においてストレスを感じることが多い。

性的少数者が日々の生活や会社生活で感じている課題は、「性的マイノリティ共通の課題」と「トランスジェンダー固有の課題」に分類される。

### (1) 性的マイノリティ共通の課題

図表 1-10 に示すように、性的少数者共通の課題の主な例として次の4つが挙げられる。

- ✓ プライベートの話がしづらい
- ✓ 異性愛者としてふるまわなければならない
- ✓ 社内制度や職場の慣行などが異性愛者前提となっている
- ✓ 相談先がない

	プライベートの話がしづらい	異性愛者としてふるまわなければならない	社内制度や職場の慣行などが異性愛者前提となっている	相談先がない
シスジェンダーのレズビアン	11.2%	9.2%	4.6%	8.6%
シスジェンダーのゲイ	21.5%	17.0%	12.6%	8.9%
シスジェンダーのバイセクシャル	14.3%	11.1%	10.1%	12.9%
トランスジェンダー	21.8%	19.8%	11.9%	15.8%
その他	18.3%	10.0%	8.2%	12.3%

図表 1-10 : 性的マイノリティ共通の課題の例<sup>11</sup>

また、当事者の個別の事例として、将来パートナーの介護が必要となった際に、配偶者のための介護休暇制度を利用できるかどうか上司に相談したが、理解を得られずに、規定の対象範囲を拡大するための改訂の必要性すら検討してもらえなかったケースもあり、性的マイノリティに対する福利厚生の制度が存在しない以上に、周囲の理解が得られないことによる困りごとは枚挙に暇がない。

<sup>11</sup> 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング「令和元年度職場におけるダイバーシティ推進事業（労働者アンケート調査）」（厚生労働省委託事業）令和2年3月

(2) トランスジェンダー固有の課題

図表 1-11 に示すように、トランスジェンダーの課題の主な例として次の 4 つが挙げられる。

- ✓ 自認する性別と異なる性別でふるまわなければならない
- ✓ 健康診断を受けづらい
- ✓ エントリーシート、履歴書などに性別を記載する必要があった
- ✓ スーツの着用など、選考に臨む際の外見に関すること

	自認する性別と異なる性別でふるまわなければならない	健康診断を受けづらい	エントリーシート、履歴書などに性別を記載する必要があった	スーツの着用など、採用選考に臨む際の外見に関すること
シスジェンダーのレズビアン	3.3%	3.3%	5.9%	7.9%
シスジェンダーのゲイ	2.2%	2.2%	3.7%	5.9%
シスジェンダーのバイセクシャル	2.4%	2.4%	3.5%	7.0%
トランスジェンダー	22.8%	22.8%	20.8%	15.8%
その他	8.2%	8.2%	5.0%	9.6%

図表 1-11：トランスジェンダー固有の課題の主な例<sup>12</sup>

トランスジェンダーは身体の性と心の性が異なることに起因する課題があり、他の LGB の当事者と比較して特に就職活動時において困難を感じることが多い。

次章では、SOGIに関するハラスメントについて考える。

<sup>12</sup> 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング「令和元年度職場におけるダイバーシティ推進事業（労働者アンケート調査）」（厚生労働省委託事業）令和 2 年 3 月

## 第2章 SOGI ハラスメントの防止

本章では SOGI に関するハラスメントについて考える。

SOGI について侮蔑・差別的な態度や言動、呼称などを発することはもちろんのこと、差別用語と知らずに無意識で発している言動が性的マイノリティ当事者を傷つけているかもしれない。どんな言葉や態度が性的マイノリティを傷つけているのかを理解することが大切である。

### 1. SOGI ハラスメントとは

SOGI ハラスメント（以下、SOGI ハラ）とは、性的指向・性自認に関する言動・行動で当事者等を傷つける行為を指す。たとえば、「ホモ」「レズ」などといった言葉で相手を侮辱することはもちろん、「なんかホモ（レズ）っぽい」「仕草がオネエっぽい」などのように冗談めかした言葉も、受け取り手の気持ちによってハラスメントになりうる。

#### (1) SOGI ハラの 5 つの類型<sup>13</sup>

SOGI ハラには以下の 5 つの類型がある。

- ✓ SOGI についての侮蔑・差別的な態度や言動、呼称
- ✓ SOGI を理由にしたいじめ・暴力・無視
- ✓ 本人が望まない性別での生活の強要（トランスジェンダーに対して）
- ✓ 不当な異動や解雇、採用選考
- ✓ 誰かの SOGI について、当事者に許可なく第三者が公表すること（アウトティング）

#### ① SOGI に対する侮蔑・差別的な態度や言動、呼称

SOGI ハラの中でも特に多いのがこのタイプである。「オカマ」「ホモ」「レズ」といった差別的なニュアンスを伴う呼称を用いたり、「ホモ（レズ）は気持ちが悪い」「恥ずかしい」「普通でない」などという侮蔑的な言動・態度をとったりすることは SOGI ハラである。例えば同僚の外見や行動、発言を性的指向や性自認と結びつけてからかう行為も SOGI ハラに該当する。

職場において特に注意したいのが、飲み会でのいじり・からかいなど、発言者に悪気がないケースである。当事者がその場にはいないと思って発言していても、当事者の同僚がその場において、間接的に本人にその発言が伝わり傷つけているかも知れない。

---

<sup>13</sup> 「なくそう！SOGI ハラ」実行委員会

（LGBT 法連合会、国際人権 NGO ヒューマン・ライツ・ウォッチ、杉山文野、柳沢正和、松中権ほか有志個人） <http://sogihara.com/>

② SOGI を理由にしたいじめ・暴力・無視

性的指向や性自認を理由としたいじめ・暴力行為は SOGI ハラである。例えば「あの人は同性愛者らしいから、近寄らないようにしよう」と当事者の存在を無視するような態度をとることは SOGI ハラに該当する。

③ 本人が望まない性別での生活の強要（トランスジェンダーに対して）

トランスジェンダーは、生まれた時に割り当てられた性別と、自身で認識する性が一致していない人を指す。トランスジェンダーは、第三者が外見から判断する性別と、自身が認識している性が一致していないので、身体的な性別に基づいて男女別の制服や服装規定を強要することは SOGI ハラである。例えば、生まれた時の身体的な性別は女性だけでも、自分のことを男性と認識している人に対し、「パンツスーツではなくスカート着用」を強いることは SOGI ハラに該当する。トイレの問題も重要であり、身体的な性と心の性が一致しない人は、多目的トイレ（誰でもトイレ）を使用できるようにするなどの対処が必要である。

④ SOGI を理由にした解雇・異動・入社拒否などの不当な扱い

SOGI を理由にした解雇・異動・入社拒否などの不当な扱いは SOGI ハラである。例えば「男性なのに化粧して入社するなら異動してもらおう（あるいは採用しない）」など、SOGI を理由に解雇や異動、入社拒否をすること。「顧客やほかの社員の理解が得られない」という理由でも SOGI ハラに該当する。

また、選考途中でのカミングアウトにより選考を打ち切る・内定を取り消したり、「身体的な性別に基づいた行動、服装をすること」を採用・雇用継続の条件にするなど、採用過程での行為も SOGI ハラに該当する。

⑤ 誰かの SOGI について、当事者に許可なく第三者が公表すること（アウトティング）

性的指向・性自認を伝えるかどうかは本人の自由である。本人の同意なく第三者が他人に性的指向、性自認を公表することをアウトティングと言い、これは SOGI ハラである。SOGI は非常にプライベートな情報、個人情報の一つである。このため、どんな理由でも、本人の了承を得ないまま他人が勝手に SOGI を公表することは、プライバシー侵害、選択の自由の侵害問題、職場やさまざまなコミュニティでの人間関係の問題を引き起こすことがある。

アウトティングになる発言は、例えば次のようなものがある。

「〇〇さんはバイセクシャルだ」

「××さんには同性のパートナーがいる」

「△△さんはレズビアンだから、理解してあげよう」

このうち、最後の「理解してあげよう」は、言っている本人は善意での発言かもしれない。しかし、たとえ善意であったとしても、勝手に人の SOGI を第三者に暴露することはアウトティングに該当する。また、性的指向・性自認に関する情報を第三者にばらさないことを条件に、当事者に言うことをきかせる行為も SOGI ハラに該当する。

アウトティングの事例を紹介する。

2019 年、東京都豊島（としま）区内の保険代理店に入社した男性 A さんは、入社前の面接で緊急連絡先として「同性パートナーの連絡先を登録したい」と会社側に伝え、自らの SOGI も打ち明けていた。さらに A さんは、「同僚には自分のタイミングで、自分から SOGI について伝えたい」との要望も会社側に伝えていた。それにも関わらず、上司は別の社員に対して A さんの SOGI を A さんに無断で暴露、つまりアウトティングを行った。その後、A さんは他の社員から無視をされたり、避けられたりするようになった。アウトティングと上司からのパワハラが重なったことで、2019 年 12 月、A さんは心療内科で抑うつ状態と診断され、休職した。

豊島区の苦情処理委員のあっせんの結果、会社側は A さんに謝罪し、解決金を支払うことで 2020 年 10 月末、A さんと和解した。しかし、A さんはその後、職場を退職した。

このように、アウトティングは、人事情報の共有や、当事者への配慮・対応を行う際に起こりがちである。本人からカミングアウトがあった後、当事者が情報をどの範囲まで公開しているのかを確認せず、当事者が望まない形で情報が漏れてしまうことは十分あり得る。当事者本人がカミングアウトしていないのに、当事者かどうか詮索することもハラスメントに該当する。

## 2. 企業としての対策と注意点

前項で SOGI ハラの 5 つの類型とその事例を紹介した。ここでは、同じ職場で働く上司、同僚として性的マイノリティの当事者と接する際に気をつけたい注意点と、事業主として組織運営上での対策をそれぞれまとめる。

### (1) 職場の上司・同僚としての注意点

#### ① 自分と違う SOGI のパターンを持つ人を否定しない

具体的には、「ホモ」「レズ」などの差別的な呼び方で呼んだり、「気持ち悪い」などの侮蔑的なことを言ったり侮蔑的な態度をとらないことを言う。

これまでに示した通り、SOGI のパターンの中で 2 つのパターンに 9 割の方が属している。このため、残りのパターンに属する少数派への差別が生まれている。しかし、SOGI にはいろいろなパターンがあって、それぞれの人が属しているパターンはたくさんあるパターンのうちの一つに過ぎない。SOGI が一つの個性であることを、いつも心に留めて行動してほしい。



② 身体的な性別に基づいて本人が望まない性別での生活を強要しない

例えば、身体的な性別に基づいて男女別の制服を着ることや服装のルールを強要すること、多目的トイレではなく男女別のトイレを使うことを強要することはあってはならない。

③ 人の SOGI を勝手に暴露する「アウトティング」を行わない

「アウトティング」はハラスメント、人権侵害に当たる重大な問題である。

決して難しいことではない。社員みんなで考えて行動することで、SOGI ハラ、ハラスメントのない職場を作ってもらいたい。日常的な我々の何気ない言動に差別的な表現が含まれていたり、当事者への配慮のつもりで悪意なくアウトティングしていたりといった、悪意なきハラスメントにこそ、意識的に対応することが必要である。

(2) 事業主、企業としての対策

① パワハラ防止措置

パワハラ防止法では、全ての企業にパワハラ防止措置が義務つけられており、事業主は次のような措置を講ずる必要がある。

- ✓ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ✓ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ✓ 職場におけるパワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応

「相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備」の例として、SOGI ハラへの相談窓口を設置し、窓口の担当者が内容や状況に応じ適切に対応できるように体制を整備することがあげられる。社内にパワハラ・セクハラ相談窓口が既にある場合は、相談対象に「SOGI ハラも含まれる」ことを規則等で明記し、社員等に周知することになる。万が一 SOGI ハラが発生した際には、「職場におけるパワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応」が必要である。SOGI ハラの発生を正確に把握し対応することが、再発防止への第一歩である。

まずは、事実関係を迅速かつ正確に確認する。その際、同僚社員は誠実に事実確認に協力する。次のステップとして、人事部門は事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置（配置換えなど）と、行為者に対する措置（配置換え、就業規則に基づく処分）を適正に行うことが重要である。またその後、研修の実施など、再発防止に向けた措置を講じることも忘れてはならない。

② プライバシーの保護

SOGI ハラ被害者を守るために併せて気をつけたい視点として、SOGI ハラ対策をする際にプライバシーの保護に十分に気を配ることが重要である。対応の過程で情報が漏れれば、

SOGI ハラの被害者がさらに深く傷つき、社会的不利益を被る可能性がある。SOGI ハラの相談を受ける際は、SOGI に関する情報をどの範囲にまで伝えているのか、今後、どの範囲にまで共有して OK か、本人の希望を事前に確認した上での対応が求められる。

## 第3章 国内先進事例から見る性的マイノリティの活躍支援

### 1. プライド指標とレインボー認定

ここまで、性的マイノリティ当事者の課題や取組みの意義について解説をしてきたが、中小企業も性的マイノリティの活躍推進に取り組む必要性はご理解頂けたことと思う。しかし、具体的に何から手を付けて良いのかが分からず悩んでいるという、中小企業経営者あるいは人事部門の方々も多いだろう。

本項では、一般社団法人 work with Pride が運営するプライド指標とレインボー認定という制度を紹介し、特に性的マイノリティが誇りをもって働ける職場の実現を目指して策定された指標「PRIDE（プライド）指標」の最初のステップであるブロンズ認定の取得に取り組むことを推奨する。

#### （1）プライド指標

「プライド（PRIDE）」とは、性的マイノリティが自己の性的指向や性自認に誇りを持つべきとする概念を表す言葉であり、プライド（PRIDE）指標<sup>14</sup>は 2016 年に策定された、日本初の職場における LGBTQ+への取組みの評価指標である。work with Pride には、国内の大手企業の中でも、ダイバーシティ先進企業がスポンサーや協力企業として名を連ねている。それらの企業の中には、PRIDE 認定を取得したことをプレスリリースで公開するなどして、企業のブランディングに活用している企業もある。指標については、中小企業において取組みが可能な内容も多く、中小企業だからこそ、経営者の思いと決意で取組みを推進でき、性的マイノリティが活躍できる土台を整えることで、全ての社員が活躍できる会社になれる可能性がある。

それでは、具体的な指標の内容を見ていこう。プライド（PRIDE）指標は、「プライド（PRIDE）」の各文字に合わせて以下 5 つの評価指標に分類されている。

- ① Policy（行動宣言）：差別禁止規定等
- ② Representation（当事者コミュニティ）
- ③ Inspiration（啓発活動）：研修等
- ④ Development（人事制度・プログラム）：福利厚生等
- ⑤ Engagement/Empowerment（社会貢献・渉外活動）

5 つの指標について、各指標内で指定の要件を満たしていれば 1 点が付与され、5 つの全指標全ての要件を満たす企業・団体はゴールド、4 点はシルバー、3 点はブロンズとして表彰される。2022 年度はゴールド 318 社、シルバーは 51 社、ブロンズは 29 社が取得している。この指標に

---

<sup>14</sup>PRIDE 指標 2022 レポート

<https://workwithpride.jp/wp/wp-content/uploads/2022/11/prideindex2022report2.pdf>

沿って対策を考えることで、性的マイノリティの活躍推進に体系的に取り組むことができる。前述の通り、まずはブロンズを目指して取組みを始めてみて欲しい。

## (2) レインボー認定

レインボー認定は上場企業であっても取得が難しく、中小企業においては、まずはレインボー認定の元になる「PRIDE 指標」への取組みが有効である。

2016年にPRIDE指標が策定されて以降、日本社会でのLGBTQ+に関する理解促進や権利擁護において、企業や団体が果たす役割や存在感が増していることも視野に入れ、国・自治体・学術機関・NPO/NGOなどとの、セクターを超えた協働を推進する企業を評価する「レインボー」認定が新設された。「レインボー」認定<sup>15</sup>は、自社単独の取組みでできる範囲を超えて、他のプレイヤーと力を合わせながら、LGBTQ+の人々が自分らしく働ける職場・社会づくりの実現に中長期的にコミットメントする企業を認定するものであり、以下の3点が要件となる。

- ① 当該年度の『PRIDE 指標』において、「ゴールド」認定を獲得していること。
- ② 日本におけるLGBTQ+に関する法制度の実現に、企業・団体として公に賛同表明していること。

2022年度のレインボー認定では、以下に示された、日本におけるLGBTQ+関連の法整備の実現へ向けた活動について、企業、および団体として、公に少なくとも一つ以上、賛同表明をしていることが要求されている。

- ✓ 婚姻の平等を実現する法制度の実現 (Business for Marriage Equality)<sup>16</sup>
  - ✓ LGBT平等法の実現 (ビジネスによるLGBT平等サポート宣言/Business Support for LGBT Equality in Japan)<sup>17</sup>
- ③ LGBTQ+に関する理解促進や権利擁護のために、自社・自団体のみならず、セクターを超えた主体と協働するコレクティブ・インパクト型の取組みを推進していること。

コレクティブ・インパクトは「(企業や行政、NPOなどの)異なるセクターから集まった重要なプレイヤーたちのグループが、特定の社会課題の解決のため、共通のアジェンダに対して行うコミットメント」と定義されており、連携・協力がインパクトにつながるために以下の3点が重要な点として含まれている。

- ✓ 特定の課題解決に対して重要なプレイヤーがセクターを超えて集まっていること
- ✓ 共通のアジェンダ (=共通の問題認識に基づくビジョン) が設定されていること
- ✓ 単発や一過性の取組みではなく、中長期的なコミットメントがあること

---

<sup>15</sup> レインボー認定とは <https://workwithpride.jp/pride-i/rainbow/>

<sup>16</sup> BME <https://bformarriageequality.net/>

<sup>17</sup> <https://equalityactjapan.org/>

2021年度のレインボー認定は41社からの応募があり、10社（EY Japan、シティグループ、ジョンソン・エンド・ジョンソン日本法人グループ、東京弁護士会、野村ホールディングス株式会社、P&G ジャパン株式会社、Pwc Japan グループ、三井住友信託銀行株式会社、モルガン・スタンレー、株式会社 LIXIL）が選出されている。レインボー認定は、応募要件の一つに『PRIDE 指標』の「ゴールド」認定が必要であり、初年度2021年度のレインボー認定がわずか10社であることから少々ハードルが高い認定であるので、中小企業においては、まずはレインボー認定の元になる「PRIDE 指標」への取組みをお勧めしたい。

## 2. プライド指標詳細

本項では2023年度のプライド指標の各指標を詳しく紹介する。

### (1) Policy：行動宣言

#### ① 行動宣言の指標

PRIDE 指標最初の指標“P”は Policy（行動宣言）である。企業や団体の中の一部の人が取り組むのではなく、全体で取り組む課題であることを社内外に理解を求めるための指標である。

「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。」という問いに対して以下の9つの評価項目のうち、4つ以上該当すると1点となる。

会社の行動宣言や企業方針に、会社としての性的マイノリティに関する方針を明文化して社内外に公開していくことになる。

- ✓ 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。
- ✓ 方針に性的指向という言葉が含まれている。
- ✓ 方針に性自認という言葉が含まれている。
- ✓ 社員に対する姿勢として方針を定め、社外に向けて公開している。
- ✓ 社員に求める行動として方針を定め、社外に向けて公開している。
- ✓ 学生や求職者に対する採用の姿勢として方針を定め、社外に向けて公開している。
- ✓ お客様・取引先に対する姿勢として方針を定め、社外に向けて公開している。
- ✓ 取引先に求める行動として方針を定め、社外に向けて公開している。（調達コード等）
- ✓ 経営層からのメッセージとして、社外に向けて公開している。

#### ② 行動宣言の事例

行動宣言の事例として、株式会社ダイバースパートナーズの取組みを紹介したい。同社はLGBT 当事者に向けた保険や共済を提供し LGBT フレンドリー企業であることを宣言してい

る。ミッションでは「すべてのLGBT当事者が不安なく相談・加入できる保険業界を目指す」という経営者の覚悟を宣言し、行動宣言では「性自認、性的指向」という言葉を含めている。そして、宣言どおり、同社の扱うパートナー共済は、①同性間でも婚姻と同等と見なし、②HIVの方も入れ、③対面の面談が不要なので秘匿性が守られるサービスとなっている。

## (2) Representation：当事者コミュニティ

### ① 当事者コミュニティの指標

PRIDE 指標の2番目の指標“R”はRepresentation（当事者コミュニティ）である。社内に当事者コミュニティや相談窓口を整備していくための指標である。

「LGBTQ+当事者・アライ（Ally・支援者）に限らず、社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。

また、アライを増やす、顕在化するための取組みがありますか。」という問いに対して、以下の6つの評価項目のうち、3つ以上該当すると1点となる。

- ✓ LGBTQ+やSOGIに関する意見交換等ができる社内のコミュニティがある。
- ✓ 従業員が主体となってLGBTQ+やSOGIに関する活動ができる社内のコミュニティがある。（ERG(Employee Resource Group)等）
- ✓ アライを増やす、もしくは顕在化するための取組みを研修以外で実施している。（アライであることを表明することの推奨等）。
- ✓ 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ことと明示された窓口を設け、社内に向けて公開している。
- ✓ 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LGBTQ+当事者従業員の存在や、意見・要望等をプライバシーに配慮した形で把握できるようにしている。
- ✓ 自社グループ以外の他企業との共同コミュニティに参加している。（業界横断のコミュニティや異業種ネットワーク等）

アライ（ally）とは「味方」を意味する単語で、そこから転じて「性的マイノリティを理解・支援する人」を指す。社員が性的マイノリティに関する意見を言える機会として社内のコミュニティを組織整備することや、社内のアライを育成するための活動が該当する。

社内に当事者コミュニティや相談窓口があることで、当事者は同じ悩みを共有したり、適切な専門家へ相談したりすることができる。また、一人では伝えづらいような職場環境に関する要望も、コミュニティとして人事部等に伝えることができる。

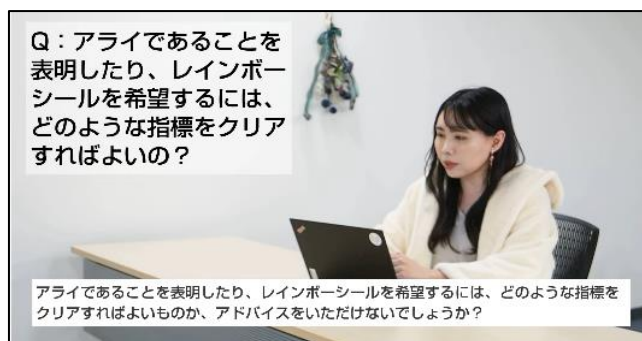
## ② 当事者コミュニティの事例

### 1) オリンパス株式会社

- ・ オリンパスレインボーLGBT アライ SNS により、当事者への理解・支援の思いを共有している。
- ・ ダイバーシティ推進に取り組む「オリンパス Ally LGBTuber あすぼん」が質問・疑問を YouTube で回答してくれる。



図表 3-1 : オリンパス LGBT アライ SNS 画面<sup>18</sup> (左)



図表 3-2 : オリンパス Ally LGBTuber あすぼんチャンネル<sup>19</sup> (右)

### 2) 株式会社東芝

社内 LGBT+Ally グループを立ち上げ、LGBT+に関する情報・記事の共有の他に、意見交換を行っている。



図表 3-3 : 社内 LGBT+Ally グループのロゴ<sup>20</sup>

### 3) 楽天

「LGBT+ネットワーク」において、社内の性的マイノリティ当事者・アライが繋がっている。



<sup>18</sup> LGBT-Ally プロジェクト [https://www.outjapan.co.jp/service/ally\\_project/](https://www.outjapan.co.jp/service/ally_project/)

<sup>19</sup> YouTube 動画

<https://www.youtube.com/channel/UCXV0ETJQ3kgAQZHhDNPxaRQ?app=desktop>

<sup>20</sup> 株式会社東芝のステッカー

[https://www.outjapan.co.jp/lgbtinterview/rainbow\\_goods/sticker/4.html](https://www.outjapan.co.jp/lgbtinterview/rainbow_goods/sticker/4.html)

図表 3 - 4 : 社内 LGBT+ Ally グループのロゴ<sup>21</sup>

#### 4) パーソルグループ

パーソルグループには、パーソルグループ横断でアライ活動をする有志のコミュニティ『RainbowPERSOL』がある。このコミュニティでは、当事者であってもカミングアウトが不要で、参加メンバーに以下の配慮がある。

- ・ 取扱説明書（自己紹介）の作成
- ・ コミュニティ参加に対して、対外的に表明するかどうかの確認
- ・ コミュニティ内のニックネームの徹底
- ・ ミーティングは全て非公開
- ・ 情報の取り扱いへの定期的な注意喚起

参加時に記入する取り扱い説明書

図表 3 - 5 : パーソルグループ『RainbowPERSOL』の取扱説明書<sup>22</sup>

<sup>21</sup> 楽天グループ株式会社ダイバーシティ  
<https://corp.rakuten.co.jp/sustainability/employees/diversity/>

<sup>22</sup> パーソルキャリア株式会社  
<https://www.persol-group.co.jp/sustainability/diversity/topics/topics10.html>



## 5) Uber

Uber では、LGBTQIA+インクルージョンを推進する「Pride at Uber」という社内コミュニティがあり、「Pride at Uber」のメンバーおよびコミュニティは世界中で約 2 万人以上いる。



図表 3 - 6 : Pride at Uber ロゴ<sup>23</sup>

## 6) メルカリ

メルカリでは、LGBT+とアライによる社内コミュニティ「Pride@Mercari」を設立しており、「Pride@Mercari」による社内向け LGBT+研修資料を YouTube に公開している。



図表 3 - 7 : Pride@Mercari による LGBT+研修資料<sup>24</sup>

### (3) Inspiration : 啓発活動

#### ① 啓発活動の指標

PRIDE 指標の 3 番目の指標 “I” は Inspiration (啓発活動) である。性的マイノリティに対する理解が進むことで、差別的取り扱いがなくなり、当事者の社員も当事者でない社員も気持ちよく働ける職場環境を整えて頂くための指標である。

「過去 2 年以内に、社員に対して、性的マイノリティへの理解を促進するための取組みを行っていますか。」という問いに対して以降に示す 1~11 の評価項目のうち 5 つ以上、及び 12~16 の評価項目のうち 2 つ以上該当で 1 点となる。

- 1) 全従業員を対象とした研修。管理職への研修。

<sup>23</sup> ウーバーテクノロジー株式会社

<https://www.uber.com/jp/ja/about/diversity/pride-at-uber/>

<sup>24</sup> メルカリのオウンドメディア <https://mercan.mercari.com/articles/34541/>

- 2) 面接官やリクルーター、採用担当者を対象とした研修。
- 3) 人事担当者を対象とした研修。
- 4) 管理職を対象とした研修。
- 5) 経営層を対象とした研修。
- 6) 新入社員や中途雇用社員への雇用時の研修。
- 7) 研修には、カミングアウトを受けた際の対応が含まれている。
- 8) 研修には、SOGIハラ(SOGIに関するハラスメント)の内容が含まれている。
- 9) 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。
- 10) 研修には、ノンバイナリー、アセクシュアル、インターセックス等、LGBT 以外の多様な性についての内容が含まれている。
- 11) 研修後アンケートを取るなど社内の理解浸透度を確認しながら研修を進めている。
- 12) イン트라ネット、メールマガジン、社内報等を活用した定期的(年 2 回以上)な社内に向けた LGBTQ+、SOGI についての理解を促進する情報発信。
- 13) ハンドブックやステッカー、ネックストラップ等、LGBTQ+、SOGI についての理解を促進するグッズの社内配布。
- 14) LGBTQ+や SOGI に関する理解を促進する啓発期間や、啓発日の設定。(プライド月間、スピリットデイ等)
- 15) 研修以外で従業員が参加や利用が可能な企画の実施。(映画上映会やゲストを招いたトークイベント、LGBTQ+や SOGI に関する書籍の設置等。)
- 16) 従業員の家族やパートナーが参加できる LGBTQ+や SOGI に関するイベントの実施。

前半の 1～11 の評価項目は、管理職、人事部門、管理職、そして全社員を対象とした研修が対象となる。後半の 12～16 の評価項目は、社員に対して、性的マイノリティへの理解を促進するための取組みで、啓発用メディア・ツールの提供、イントラ等での社内発信、啓発期間の設定などが対象となる。



日本オラクル株式会社 様

LGBTQ当事者社員から「人事制度を導入しても管理職に理解がないと利用できない」との意見があり、全管理職向け研修を実施している。

内容	<p>テーマ：アンコンシャス・バイアスとLGBTQ 全3時間 集合研修          前半90分で、<b>アンコンシャス・バイアス</b>について、後半の90分で、<b>LGBTQの基礎知識、当事者社員からの声</b>などを聞いた後、2人組に分かれ<b>ロールプレイング</b>を行う。「部下からのカミング・アウト」「同僚からのカミング・アウト」という2ケースで、それぞれカミングアウトする側、される側を体験。言われて嬉しかったこと、嫌だったことを共有。</p>
ポイント	<p>①研修会社、OPEN Japan（当事者かどうかを表明せずに参加できる当社の当事者・アライコミュニティ）、人事部門の三者で<b>議論を重ね当社に適した研修内容</b>にまとめられた。          ②OPEN Japanが実施した無記名アンケートの結果など、<b>自社内のセクシュアルマイノリティの見える化</b>を行い、数字や声として伝え「自分のチームにもいるかもしれない」という前提でセミナーを受けてもらう。          ③<b>ロールプレイングの時間を丁寧に取る</b>ことで当事者の気持ちを理解し、また実際にカミングアウトされた場合をよりリアルに感じてもらう。</p>

出典：<https://workwithpride.jp/column/oracle01/>

21

図表 3 - 8 : 日本オラクル 管理職向け研修

啓発活動の事例として日本オラクル株式会社を紹介する。同社は性的マイノリティ当事者の社員からの「人事制度を導入しても管理職に理解がないと利用できない」との意見を基に、管理職に深く知ってもらう「全管理職向け研修」を実施している。

内容は、アンコンシャスバイアスと性的マイノリティの知識研修に加え、カミングアウトを受けた際の演習を行う。ポイントとしては、①研修会社、当事者を含めたコミュニティと人事の三者で議論を重ね同社に適した研修内容にまとめ、②社内の性的マイノリティに関する実際の数字や意見を伝え、自分のチームにもいるという意識を持ってもらい、③ロールプレイング演習を通してカミングアウトを受けた場合をよりリアルに疑似体験してもらっている。

#### (4) Development : 人事制度、プログラム

##### ① 人事制度、プログラムの指標

PRIDE 指標の4番目の指標“D”は Development（人事制度・プログラム）である。性的マイノリティの社員も、性的マイノリティでない社員と同等の取り扱いとなるような対応、またトランスジェンダーの社員向け対応を、福利厚生等の整備により出来る範囲から実施していくための指標である。人事制度、プログラムはクリアすべき指標が多く、取組みも困難だが、大切な指標ばかりなので、じっくりと見ていきたい。

「人事制度、プログラム」で大切なことは、社内の人事制度・プログラムが、異性愛者の社員のみを対象としたものではなく、同性パートナーがいる社員やトランスジェンダーのなどの性的マイノリティの社員に対しても「休暇・休職」「支給金」「赴任」「その他福利厚生」な

どの制度が公平公正で利用しやすいものになっているかが問われる。

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社員およびその家族にも適用しているか（申告があれば適用するか）。なお、性的マイノリティのための人事制度・プログラムは、以下の項目に限定されるものではない。

- ✓ 休暇・休職（結婚、出産、育児、養子縁組、家族の看護、介護等）
- ✓ 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）
- ✓ 赴任（赴任手当、移転費、赴任休暇、語学学習補助等）
- ✓ 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やノンバイナリーの社員に以下のような制度を導入し、社内に向けて公開しているか。

- ✓ 本人が希望する性別を選択できる。（社員証、健康診断、通称名等）
- ✓ 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）
- ✓ 男性用・女性用に限定されず利用できるトイレ・更衣室等のインフラ整備

トランスジェンダーとは、前述の通り、生まれた時に割り当てられた性別と、自身で認識する性が一致していない人を指す。例えば、生まれた時の身体的な性別は男性だけれども、自分のことを女性と認識している人などである。ノンバイナリーとは、自分の認識する性が男性、女性とも明確に当てはまらないと感じる人を指す。

トランスジェンダーの人は、第三者が外見から判断する性別と、自身が認識している性が一致していないので、職場で自身が希望する性別で仕事ができない、トイレや更衣室などで、自身が希望するものを利用できないなどの問題が発生する場合がある。

- ✓ 性別の扱いを本人が希望する性に行っているか（健康診断、服装、通称等）
- ✓ 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）
- ✓ 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

など、トランスジェンダーの当事者を対象にした施策ができているかが問われる。

評価項目（以下 1～7 のうち 3 つ以上、8～15 のうち 4 つ以上、16～21 のうち 3 つ以上該当で 1 点。

● 戸籍上の同性パートナーがいる社員が指定できる項目

- 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、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、団体生命保険の受取人に同性パートナー。
- 6) 社外の福利厚生サービスに働きかけ、戸籍上の同性パートナーも利用できる。
- 7) 戸籍上の同性パートナーの子どもを従業員の子どものとして扱う制度がある。(ファミリーシップ制度等)

次にトランスジェンダー・ノンバイナリーの社員向けの施策として、以下に示す 6～12 の評価項目の 3 つ以上該当する必要がある。

- トランスジェンダー・ノンバイナリーの社員が指定できる項目
  - 8) 本人が希望する性を選択できる(社員証、健康診断、更衣室等)。
  - 9) 自認する性に基づく通称名の使用を認めている。
  - 10) 性別移行や戸籍変更の相談対応や社内手続きに関するガイドラインがある。
  - 11) 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。
  - 12) 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)。
  - 13) 性別適合手術・ホルモン治療時の費用補助。
  - 14) 男性用・女性用に限定されず利用できるトイレ・更衣室等のインフラ整備。
  - 15) 社外の福利厚生サービスへ働きかけ、従業員本人の希望する性で利用できる。

最後に、制度全般として、性的マイノリティ向けの制度が公平公正で利用しやすいものになっているかどうかに関する質問がある。以下に示す 13～18 の評価項目で 3 つ以上該当する必要がある。

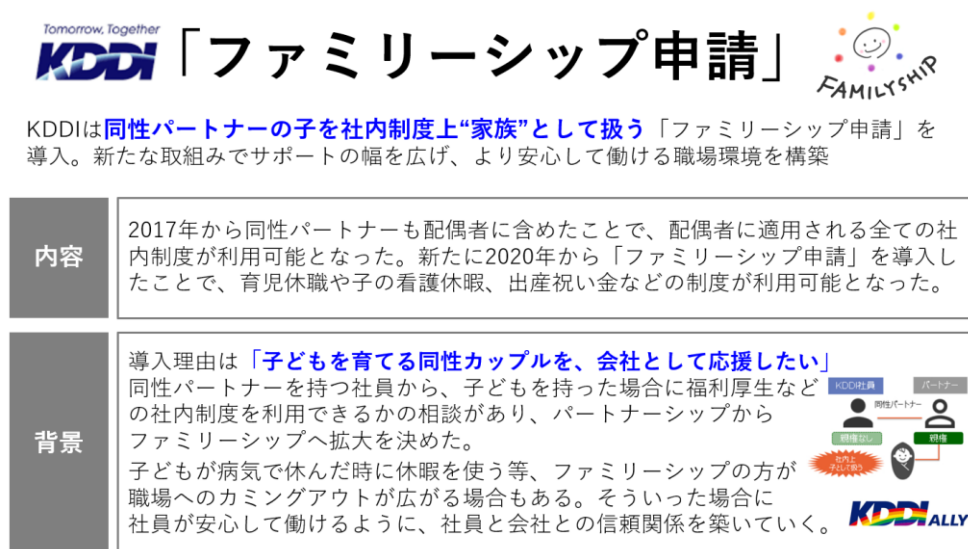
- 制度全般で指定できる項目
  - 16) 社内に導入している制度やプログラム等について、社外に向けて公開している。
  - 17) 制度を利用する際に、通常の申請手続き以外に、周囲の人に知られずに申請できる等、本人の希望する範囲の公開度を選択できる柔軟な申請方法となっている。
  - 18) 当事者が自身の性的指向や性自認についてカミングアウトした結果、職場の上司や同僚等からの不適切な言動等の問題が発生した場合を想定したガイドラインがある。
  - 19) 本人の希望に応じて、出張や社員旅行等で宿泊時の居室、社宅や寮に配慮ができる仕組みが社内にある。
  - 20) 同性愛や異性装が犯罪となる国等への赴任・出張時のリスク対応を行っている。
  - 21) トランスジェンダーやノンバイナリーの社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する仕組みがある。

これら説明した3つの評価指標を全てクリアすると「人事制度、プログラム」の項目として1点となる。

● 人事制度、プログラムの事例

KDDIは、同性パートナーの子を社内制度上“家族”として扱う「ファミリーシップ申請」を導入している。同社では、2017年に同性パートナーも配偶者に含めたことで、配偶者に適用される全ての社内制度が利用可能となっている。そして新たに、2020年から「ファミリーシップ申請」を導入したことで、育児休職や子の看護休暇、出産祝い金などの制度が利用可能となった。

導入をした背景として、同性パートナーを持つ社員から、子どもを持った場合に福利厚生などの社内制度を利用できるかの相談があり、「子どもを育てる同性カップルを、会社として応援したい」との思いから、「パートナーシップ」から「ファミリーシップ」へ拡大を決めている。同社は、今後とも新たな取組みでサポートの幅を広げ、より安心して働ける職場環境を目指していくとのことである。



図表 3-9 : KDDI ファミリーシップ申請<sup>25</sup>

<sup>25</sup> KDDI 株式会社 <https://news.kddi.com/kddi/corporate/newsrelease/2020/06/01/4466.html>

(5) Engagement/Empowerment : 社会貢献・渉外活動

① 社会貢献・渉外活動の指標

PRIDE 指標の5番目の指標“E”は Engagement/Empowerment (社会貢献・渉外活動) である。性的マイノリティが暮らしやすい社会を実現するために、社内の施策だけでなく、他社、NGO/NPO、行政等、さまざまなステークホルダーと連携して行動を起こして頂くための指標である。例えば、業界団体等が実施している活動・イベント(プライドパレード、勉強会)等への協賛などが考えられる。

「LGBTQ+への社会の理解を促進するための社会貢献活動や渉外活動を行いましたか。」という問いに対して、以下の9つの評価項目のうち、3つ以上該当すると1点となる。

- ✓ LGBTQ+や SOGI に関する社会の理解を促進するための社外の人も参加可能なイベントの主催、共催。
- ✓ LGBTQ+や SOGI に関する社会の理解を促進するための活動への協賛、出展。(LGBTQ+に関するパレード、イベント、映画等のコンテンツやコミュニティスペース等)。
- ✓ LGBTQ+や SOGI に関する社会の理解を促進するために活動している団体への寄付や助成金による支援。
- ✓ LGBTQ+学生、および求職者向けの就職説明会、セミナー、イベント等の主催、共催、協賛。
- ✓ 社外で開催される LGBTQ+関連イベントへの社員参加の呼びかけおよびイベントの周知。
- ✓ 自社所属業界における他社、および業界全体への LGBTQ+や SOGI についての働きかけや活動。
- ✓ 子どもや若者に向けた LGBTQ+や SOGI に関する理解促進のための活動支援(学校での出前授業や教材提供等)。
- ✓ 婚姻の平等を実現する法制度の実現(Business for Marriage Equality)への法人としての賛同。
- ✓ LGBT 平等法の実現(ビジネスによる LGBT 平等サポート宣言/Business Support for LGBT Equality in Japan)への法人としての賛同。

● 社会貢献・渉外活動の事例



## 「レインボー学校プロジェクト」

スターバックスはLGBTQや多様性への理解を深め、**学校が自分らしく居られる場所となる**ことを目指し、認定NPO法人ReBitとともに「レインボー学校プロジェクト」を実施

<b>内容</b>	中学校/高校で“多様な性”や“多様性”についての授業を行い、その中でスターバックスの店舗パートナーを含めて複数のLGBTQ当事者やアライが登壇して自分の経験を語った。
<b>実績</b>	2020年度は東京都と埼玉県にある中学校・高校 <b>3校</b> にて実施。 2021年度は中学/高校/大学 <b>19校</b> 、 <b>約5,700名</b> に実施予定(前年の6倍以上)
<b>参考</b>	スターバックスはD&Iメッセージ「NO FILTER」を掲げ、誰もが自分らしく生きられる世の中へと「NO FILTER」の輪をお客様と広げています

図表 3-10 : スターバックス レインボー学校プロジェクト<sup>26</sup>

スターバックスは性的マイノリティや多様性への理解を深め、学校が自分らしく居られる場所となることを目指して、認定 NPO 法人 ReBit とともに「レインボー学校プロジェクト」を実施している。内容は、中学校や高校で“多様な性”や“多様性”についての授業を行い、その中でスターバックスの店舗パートナーを含めて複数の性的マイノリティ当事者やアライが登壇して自分の経験を語る。

初年度である 2020 年度は 3 校の中学や高校にて実施し、2 年目である 2021 年度は、前年の 6 倍以上の 19 校、約 5,700 名に実施をしている。

### (6) PRIDE 指標まとめ

PRIDE 指標に取り組むことで、性的マイノリティの活躍を推進する施策に体系的に取り組むことができ、多様な人材が応募し定着する企業の魅力を発信する土台を構築することができる。

さまざまな企業・団体の取組み事例も紹介されているので、是非一度 work with Pride のホームページ<sup>27</sup>を確認して欲しい。

<sup>26</sup> スターバックス コーヒー ジャパン 株式会社

<https://stories.starbucks.co.jp/ja/stories/2021/inclusion-diversity-rainbowschool/>

<sup>27</sup> work with Pride ホームページ <https://workwithpride.jp/>

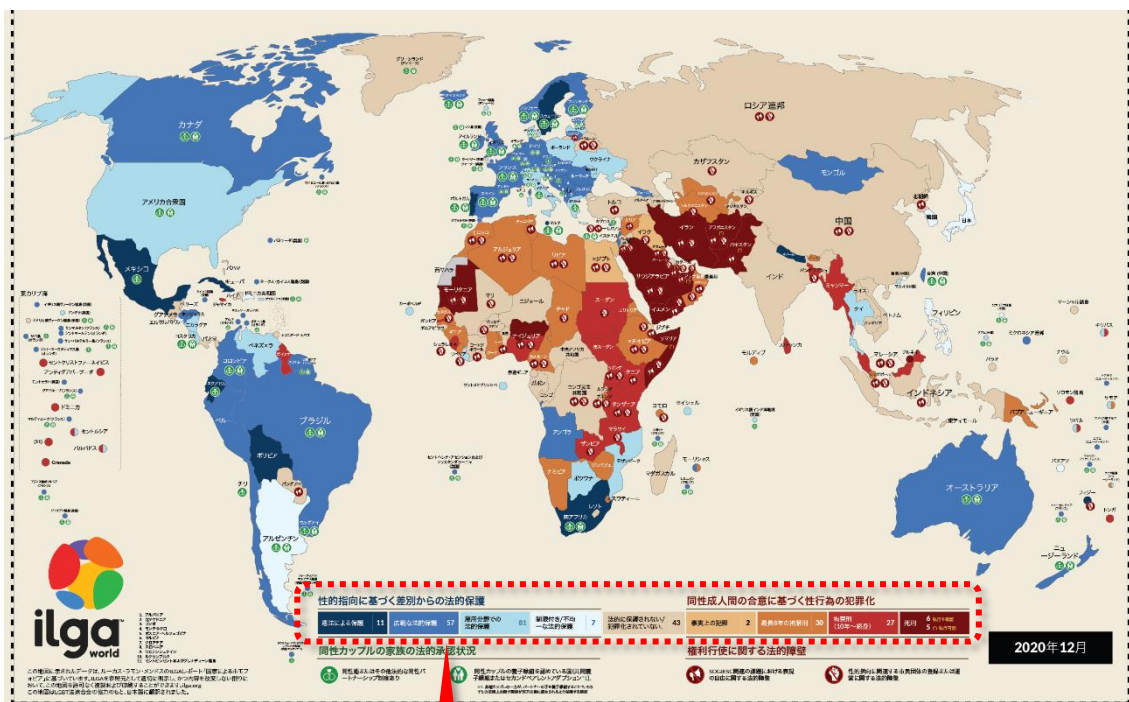


## 第4章 海外事例研究

本章では、国内企業の取組みの参考にしていただくために、海外の先進事例を紹介する。ただし、各国で性的マイノリティに対する法的な対応が異なるため、まずは、各国の状況を俯瞰的に見た上で、具体的な取組み事例の紹介を行う。

### 1. 各国の性的マイノリティに対しての法的対応比較

世界の地域ごとにどのような傾向があるかを、「性的指向に関する世界の法制度」の世界地図<sup>28</sup>で見ると図表4-1のようになる。性的指向に関する世界の法制度は、法的に保護されている国もあれば、犯罪として取り扱われて拘禁刑や死刑に処される国もある。



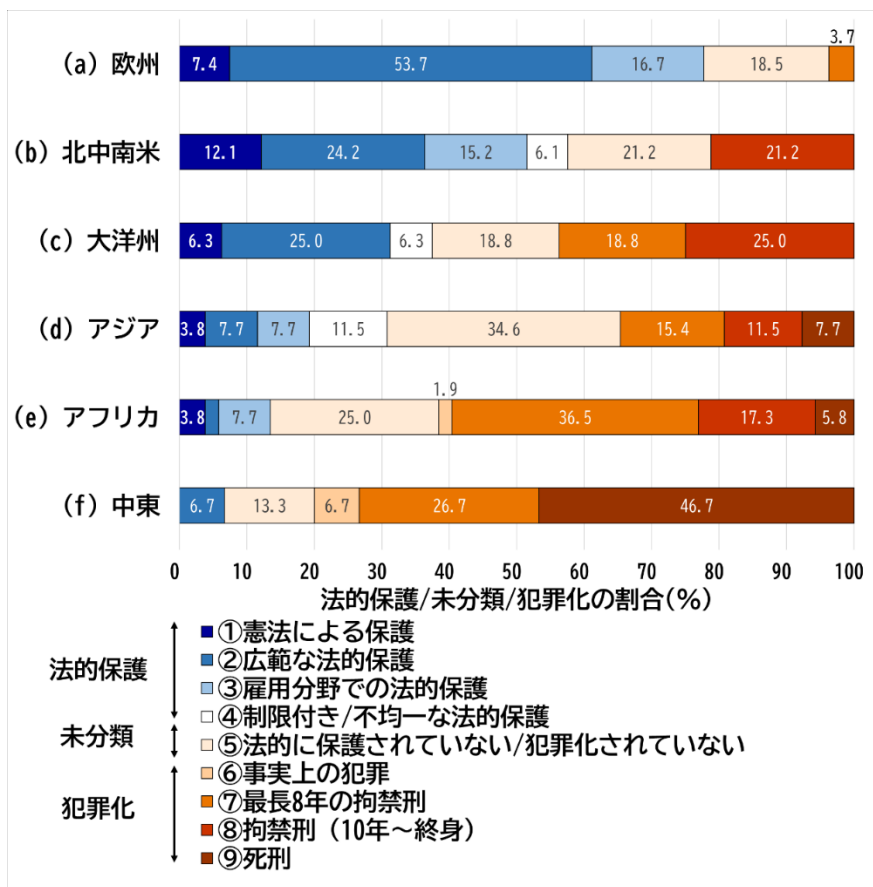
大分類	小分類			
性的指向に基づく差別からの法的保護	憲法による保護	広範な法的保護	雇用分野での法的保護	制限付き/不均一な法的保護
未分類	法的に保護されない/犯罪化されていない。			
同性成人間の合意に基づく性行為の犯罪化	事実上の犯罪	最長8年の拘禁刑	拘禁刑 (10年~終身)	死刑

図表4-1：性的指向に関する世界の法制度の分類

<sup>28</sup> ILGA World の報告書「STATE-SPONSORED HOMOPHOBIA 2022」（2020年12月）  
「性的指向に関する世界の法制度」の世界地図  
<https://ilga.org/state-sponsored-homophobia-report>

小分類に記された数字は該当する国の数を表す。例えば、「憲法による保護 11」は「憲法による保護」が 11 か国存在するという意味である。濃い青色で塗られた地域ほど法的な保護が強くなされ社会に受け入れられている一方で、濃い赤茶色になるほど同性愛などの少数派の性的指向が犯罪として扱われてしまう地域となっている傾向がわかる。

この世界地図に基づき、世界を 6 つの地域 a) 欧州、b) 北米・中南米、c) 大洋州（オーストラリア、ニュージーランドや太平洋の島国）、d) アジア、e) アフリカ、f) 中東）に分類し、それぞれの傾向を見ると、図表 4-2 のように、a) から f) の順に性的マイノリティに対して不寛容になっていくことがわかる。こうした各国での状況を考慮した上で、海外の取組み事例を検討していく必要性について意識をして欲しい。



図表 4-2 : 地域別の法的保護/未分類/犯罪化の割合 (%)

## 2. 性的マイノリティ教育

本項では、海外で行われている性的マイノリティ教育について紹介する。Job Rainbow 掲載記事<sup>29</sup>によると、フランス、米国、フィンランドにおける性的マイノリティ教育では、以下の取組みが行われている。

### (1) フランス

- ✓ 同性婚が合法化されており、性的マイノリティが「科学」の生物領域で取り上げられている。
- ✓ 歴史的、社会制度的な側面、生命倫理の点からなど、さまざまな方向から性的マイノリティ教育が行われているため、LGBT フレンドリーな土壌が築かれている。
- ✓ 性的マイノリティを多様な方向から捉えることで性についての観点も多様になっており、PMA（人工授精などの生殖援助）を同性カップルにも適用するかどうか論点になっている。

### (2) 米国

- ✓ 2017年11月にカリフォルニア州教育委員会が、中学校までの教科書に性的マイノリティの歴史の内容を含めることを認めている。
- ✓ ジョージア州には性的マイノリティのための学校、プライドスクールアトランタが設立され、LGBTを含めた性的マイノリティの生徒、家族、教育者に、安全で、楽しく学べる環境を提供している。

### (3) フィンランド

- ✓ LGBT フレンドリーな地域と知られる北欧諸国の中で、フィンランドは、中学高校ともに「人間生物学」と「健康教育」で性的マイノリティを扱っている。
- ✓ カップルと家族の項目では、法的婚姻以外の事実婚、パートナー法に基づく同性同士の結婚などについて歴史的変遷をたどりながら説明している。このことから、文化的・科学的観点の両方から論じることで、性的マイノリティに限らない、より多角的な視野を持つことに繋がっていると考えられる。
- ✓ フィンランドは、GDI（ジェンダー開発指数：人間開発における男女格差を表す）で世界第1位、GGI（ジェンダーギャップ指数：経済、教育、保健、政治の各分野での男女格差の平均を表す）では世界第4位という男女平等社会を実現している。このことから、性的マイノリティをはじめとした、多様な生き方に学ぶ機会があると考えられる。

---

<sup>29</sup> 何が違う？LGBTの教育事情【日本と海外を比較】（株式会社JobRainbow）  
<https://jobrainbow.jp/magazine/lgbtstudy>

### 3. 働きやすい環境づくりの取組み

本項では、海外で行われている働きやすい環境づくりの取組みについて紹介する。  
WORKMILL<sup>30</sup>掲載記事によると、米国の先進的 4 企業は以下のような性的マイノリティの働きやすい環境づくりの取組みをしている。

#### (1) Adobe Systems Incorporated

- ✓ Adobe は全米で最も LGBTQ+フレンドリーな会社の一つとして知られている。2022 年の CEI（企業平等指数）調査では、性的マイノリティに最も働きやすい場所リストにランクインするなど、積極的に性的マイノリティの立場向上に尽力している。
- ✓ 社員で構成された「Adobe Proud Employee Network」と呼ばれる性的マイノリティのコミュニティのメンバーとアライのためのネットワークが、地域イベントへの積極的な参加をすることで、社外の LGBTQ+コミュニティと Adobe の橋渡し役となっている。  
「Adobe Proud Employee Network」では、プライド月間に限らず、社員のパネルディスカッションやゲストスピーカーの招待、LGBTQ+の慈善団体や支援団体へのサポートなどを行い、権利保護とリテラシーの向上を行っている。
- ✓ 「Adobe Proud Employee Network」のサポートとの具体的な内容は、非営利団体に向けての Adobe の技術やソフトの使い方についての無料講座や、デザイン、マーケティングなどの専門知識も提供している。
- ✓ 当社は金銭面だけでなく、技術、専門分野での潤沢なサポートが活動の特徴の一つである。

#### (2) Calvin Klein (Phillips-Van Heusen Corporation)

- ✓ 2022 年から始まった「This is Love」キャンペーンでは、LGBTQ+コミュニティのインフルエンサーが Calvin Klein の最新プライドコレクションのモデルを務めている。
- ✓ LGBTQ+コミュニティのメンバーとして知られるインフルエンサーのモデル起用は、アパレルならであり、メディアを活用したドキュメンタリー型のキャンペーンは見ているものの心に刺さるものがある。

#### (3) American Airlines (American Airlines Group Incorporated)

- ✓ 社会活動も手広く行う Adobe とは対象に、American Airlines は、特に社内に焦点を置いた、性的マイノリティ活動に尽力している。その努力は、20 年連続 100 点という突出し

---

<sup>30</sup> LGBTQ+の働きやすい環境づくり アメリカ先進企業 4 社の取組みと特色は？ (MAIL MAGAZINE : 株式会社オカムラ) <https://workmill.jp/jp/webzine/lgbtq-america-companies-20220830/>

た CEI に顕著に反映されている。

- ✓ 米国の大手航空会社の中で同性パートナーがいる社員への福利厚生の実施（2000 年）、性的指向（1993 年）と性自認（2001 年）の両方を職場の差別撤廃方針に、米国の大手航空会社として、初めて盛り込んでいる。
- ✓ 会社公認の LGBT 社員支援団体を設立し、1994 年に GLEAM（現在、Pride）の使命として、経営陣と協力し、アライや他の社員グループに働きかけ、会社のすべての方針とプログラムにおいて公正、受容、多様性の原則を取り入れている。
- ✓ LGBTQ+ コミュニティのメンバーのみで作られた全米マーケティング・セールスチーム「The Rainbow TeAAM」を設立している。このチームでは、国・地域の性的マイノリティコミュニティ関連団体と連携するトラベルスペシャリストが、旅行のニーズや特典を専門的に取り扱っている。このようなチームがあるという事例は、マイノリティにも虐げられず、自分らしくいられる場所は存在するという事実の体現になっている。
- ✓ 社外活動においても、同社は全米における複数の LGBTQ+ コミュニティをサポートする団体や連合の創立メンバーであり、サプライヤーダイバーシティプログラムを実施する米国唯一の航空会社である。他にも、全米の性的マイノリティ関連の団体へも多々行っている。

#### (4) IKEA U.S. (IKEA U.S. Corporated)

- ✓ IKEA では社内における性的マイノリティ社員のための配慮や工夫が充実している。具体的には、性的マイノリティ社員とその家族に配慮した保険プランが存在しており、一般的な補償や手当の他に養子縁組、性自認に悩む人のためのカウンセリングや性転換手術の一部を負担してくれる。このような事柄は、当事者でないとわかりづらいが、あったらうれしい手当や配慮が十分に行き届いていると言える。
- ✓ すべての社員が性的指向や性自認に関する無意識の偏見に気づき、その偏見減らすための行動を学べ、性的マイノリティインクルージョンに関する徹底したトレーニングも常時行っている。さらに、性的マイノリティという大きなコンセプトからフォーカスを狭め、トランスジェンダーに特化したトレーニングとガイドラインを設置しており、誰も取り残されないような工夫が見られる。
- ✓ IKEA ならではの取組みとして、プライド月間限定商品の一部売上を、性的マイノリティ支援団体に寄付していることが挙げられる。

## 第5章 国内中小企業の事例研究

本章では、国内中小企業の取組み事例を紹介し、今後、企業で性的マイノリティの活躍推進に取り組んで頂くためのステップやダイバーシティ研究会が提供する研修を紹介する。

### 1. 国内中小企業取組み事例

#### (1) 「ダイバーシティに取り組むことはメリット」 エス・エー・エス株式会社（東京都）

会社名	エス・エー・エス株式会社
代表者	代表取締役 青山 秀一
所在地	東京都港区三田三丁目 4 番 10 号 4F
URL	<a href="https://sas-com.com/">https://sas-com.com/</a>

中小企業の LGBT 関連の取組み事例として、エス・エー・エス株式会社の事例を紹介する。同社は東京都港区の金融・流通・クレジット業務を中心としたシステム構築およびコンサルティング等を行う会社で、2022 年まで 4 年連続 PRIDE 指標ゴールドの認定や、経済産業省の健康有料法人 2021 の認定、2021 年に「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞審査委員会特別賞を受賞するなど、ダイバーシティに関しての先進的な取組みや社員を大切にしている企業として知られている。

同社がダイバーシティの取組みをどのような考え方で進めてこられたか、LGBT 関連の取組みとして具体的にどのようなものがあるのか、ダイバーシティの不安やトラブルをどう乗り越えていけばよいのかを同社経営管理部の小野寺さん（写真右の右端）に話を伺った。



社員旅行の様子



プライド指標ゴールド受賞時の様子

図表 5-1：社員を大切にしているなどの取組みの様子

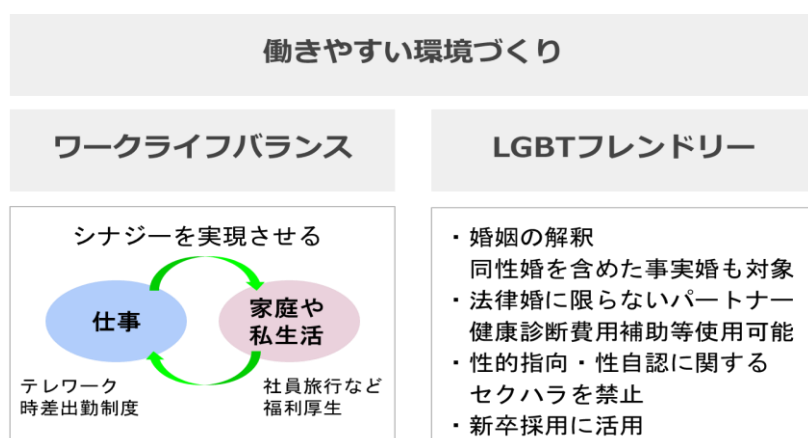
### ① 働きやすい環境づくり

同社は、「ワークライフバランス」と「LGBTフレンドリー」の活動の両方を実施している。同社の目標は「働きやすい職場づくり」であり、「働きやすい環境づくり」という点では、「ワークライフバランス」と「LGBTフレンドリー」は共通している。

まず、ワークライフバランスの観点では、仕事面で2015年からテレワーク、2017年から時差出勤制度を一早く取り入れ、家庭や私生活の面で、社員旅行などの福利厚生も充実化させてきた。同社では、仕事面と家庭や私生活面の両方の施策を行うことで、仕事と家庭や私生活面のシナジーが実現できるとの考えの下、社員の多様なニーズに応えた働きやすい環境づくりを進めてきた。

また、LGBTフレンドリーの観点では、以下の施策を行うことで、社員に対して、働きやすい環境づくりや新卒採用を進めてきた。

- ✓ 婚姻の解釈として、同性婚を含めた事実婚も対象とした。
- ✓ 法律婚に限らないパートナーを同社への届け出によって認め、法律婚ではないパートナーでも健康診断費用補助等を使用可能とした。
- ✓ 性的指向・性自認に関するセクハラを禁止、を就業規則に明記した。
- ✓ LGBTフレンドリー企業であることを積極的にアピールして、新卒採用に活用している。


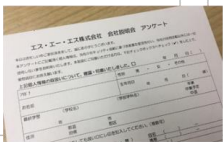


図表 5-2 : 働きやすい環境づくりの具体的な取組み

### ② LGBTフレンドリーの新卒採用への活用

前章で述べた「LGBTフレンドリー」を新卒採用に活用した例を示す。同社では、企業説明会の新卒採用のブースにレインボーフラッグを立てること、入社希望者に「LGBT-ALLY（アライ）の活動に着手してダイバーシティ&インクルージョン（D&I）を推進している」との説明をすること、会社説明会のアンケートの性別欄に、「男」「女」だけでなく「その他」を選べるようにした。

その結果、内定者からは「セクシャルマイノリティに関する授業を受けたことがあるので、LGBTフレンドリーの取組みの重要性を理解しています」、「アンケートの性別「その他」はLGBTの方への配慮ですね。とても感動しました。やっぱりいい会社だと思いました。」と、同社に対して好印象や高評価の声が挙がった。

LGBTフレンドリー 新卒採用に活用	内定者の声
<ul style="list-style-type: none"> <li>・「LGBT-ALLY（アライ）の活動を着手してダイバーシティ&amp;インクルージョンを推進」の企業説明</li> <li>・会社説明会のアンケートの性別欄に"その他"を入れる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・セクシャルマイノリティに関する授業を受けたことがあるので、取組みの重要性を理解しています</li> <li>・アンケートの性別"その他"はLGBTの方への配慮ですね。とても感動しました。やっぱりいい会社だと思いました。</li> </ul>
 <p>企業説明</p>	 <p>会社説明会のアンケート (性別欄の選択肢に「その他」を追加している)</p>

図表 5-3 : LGBTフレンドリーの新卒採用への活用

### ③ LGBTフレンドリーの取組みの効果

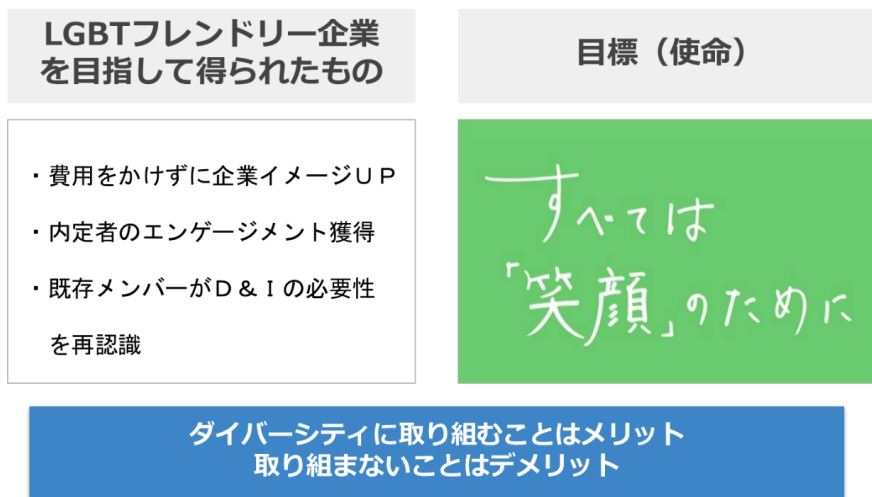
LGBTフレンドリー企業を目指して得られたものは以下の3点である。

- ✓ 費用をかけずに企業イメージがアップできること
- ✓ 内定者のエンゲージメントが獲得できること
- ✓ 既存メンバーがD&Iの必要性を再認識できたこと

これら3点が実現できた要因は、同社が『すべては「笑顔」のために』という目標（使命）としていることである。

そして、これらの効果が得られるため、小野寺さんからは、ダイバーシティに取り組むことはメリットであり、逆に、ダイバーシティに取り組まないことはデメリットであるというお話であった。





図表 5-4 : LGBT フレンドリーの新卒採用への活用

(2) 「LGBT 社員だからといって特別ではない。誰もがパフォーマンスを発揮できる環境を作っていくだけ。」 R&C グループ (R&C 株式会社/株式会社ダイバースパートナーズ) (東京都)

会社名	R&C グループ (R&C 株式会社/株式会社ダイバースパートナーズほか)
代表者	代表取締役 足立 哲真
所在地	R&C 株式会社：東京都港区芝浦 3-16-4 山田ビル 4 階 株式会社ダイバースパートナーズ：東京都新宿区新宿 2 丁目 15-1 秋場ビル 601 号
社員数	グループ全体 221 名 ※2023.1.1 時点
URL	R&C 株式会社： <a href="https://www.randcins.jp/">https://www.randcins.jp/</a> 株式会社ダイバースパートナーズ： <a href="https://diverse-p.com/index.html">https://diverse-p.com/index.html</a>

中小企業の LGBT 関連の取組み事例として R&C グループの事例を紹介したい。R&C グループは東京都港区に本社のある R&C 株式会社を中心に、生命保険の募集に関する業務および損害保険代理店業 (サステイナブルソリューション事業) を行っており、LGBT の方々のための「パートナー共済」を開発提供している。2022 年までに PRIDE 指標のゴールドを 3 年連続取得 (株式会社ダイバースパートナーズとグループ応募) しており、ダイバーシティの先進的な取組みをしている。また 2023 年版日本における「働きがいのある会社」に認定されている。



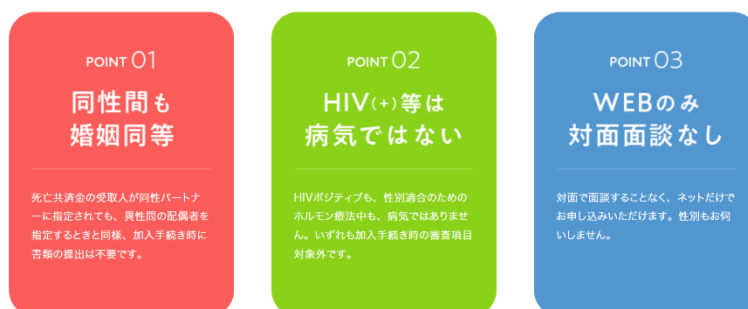
図表 5-5 : YouTube による R&C グループご紹介動画での足立社長<sup>31</sup>

① LGBT 関連の取組みを始めた想い

LGBT 関連の取組みを始める明確なきっかけとなったのは、LGBT 当事者が R&C 株式会社へ入社してきたことだった。面談で LGBT 当事者にとって保険の約款に壁があるということを訴えてきたのである。具体的には、保険商品の約款による制限や同性パートナーシップ制度の自治体ごとの温度差、抗 HIV の新薬開発と進歩などについての理解不足、トランスジェンダーの方のホルモン療法が治療中と扱われる等の壁。そこで同社はこの当事者を採用し、当事者と一緒に、配偶者だけでなくパートナーも利用でき、HIV ポジティブやホルモン療法中でも加入できる新しい仕組みの「パートナー共済」を開発した。

お客様が大事にしていること、守りたいもの、抱えている不安に対し、ひざを突き合わせて話を聞き、不安を取り除く方法として「パートナー共済」を紹介している。

② LGBT 関連の具体的な取組み



図表 5-6 : 「パートナー共済」の特徴

<sup>31</sup> 出典 <https://www.youtube.com/watch?v=oXG9coorNK8&t=2s>

- 「パートナー共済」の開発・提供を通じ社外に向けた取り組み
  - ✓ 同性間も婚姻同等とみなす
 

他社の保険は配偶者でないと受取人にできないところも多いなか、「パートナー共済」では同性間でも婚姻関係として認めている。パートナーシップ証明書は加入手続きに必要とせず、自治体ごとのパートナーシップ制度の温度差による不公平感も解消する。
  - ✓ HIV ポジティブの方、ホルモン療法中の方を病気扱いしない
 

HIV の感染の有無、性別適合のためのホルモン療法中の有無は、加入時の審査事項の対象とはならない。HIV ポジティブの方も加入できる。
  - ✓ セクシャリティを隠したいという当事者の想いを守る
 

他社の商品の中には同性パートナーを受取人にできる保険もあるが、その場合でも電話確認や面談が必要とされている。「パートナー共済」の加入手続きは Web での本人確認書類提出だけで完結し面談不要、性別回答を迫ることもない。
  - ✓ LGBT 当事者が相談できる場所を提供
 

株式会社ダイバースパートナーズ（東京都新宿区新宿二丁目）が LGBT 当事者の相談窓口業務を担い、R&C 株式会社の営業担当者が「パートナー共済」を含めた最適な商品を勧めている。保険には入れない、相談相手がいない、相談相手が知識不足で解決できなかったと考える当事者に、相談できる場所を提供している。新宿二丁目の多くの当事者コミュニティからは、当事者社員がいる会社だから信頼できる、相談に行こうと評価されている。
  - ✓ LGBT 求職サイト Job Rainbow
 

「パートナー共済」の共同推進者を LGBT 求職サイト Job Rainbow で募集し、当事者を採用した。
  
- LGBT 当事者採用に当たり社内に向けた取り組み
  - ✓ 効果を数字で示すことを意識した全社員向け LGBT 研修
 

同グループは営業会社として数字的な結果を重視する社員が多いため、LGBT に関する知識面や情緒面だけではなく、体制を整え、働いていて楽しい職場だとパフォーマンスがどれだけ上がるのか統計的に数字面を示した研修内容を行った。
  - ✓ トランスジェンダー（MtF）当事者の女子トイレ使用の周知
 

同社本店事務所は賃貸であり、誰でもトイレへの改造ができなかったため、女性用のトイレを使用することを、当時数名いた女性社員全員に周知した。
  - ✓ 全社員に向けた定期的ハラスメント研修の開催
 

守秘性の高い個人情報や多額の保険金の管理・支払いを取り扱う保険業界では他業種

以上にコンプライアンスが高度に要求されている。同グループではコンプライアンス研修の一貫として SOGI ハラスメントやセクシャルハラスメント防止を含めたハラスメント研修を定期的に行っている。

- ✓ 会社としてアライであり個別のアライコミュニティや相談窓口は設けていない

「パートナー共済」を扱っていることはメディアを通じて社内に浸透しており、会社としてアライであることで、カミングアウトしていない当事者社員にも心理的安全性を確保している。

トランスジェンダーの社員が性転換手術のため休む必要があれば、まずは他の社員と同様に今ある有給制度活用を想定している。もし新しい休暇制度創設の要望があれば、他の社員と同様のルートを通じた提案行動を期待している。

### ③ これからダイバーシティ経営に取り組まれる企業に向けて

R&C グループでは、LGBT 当事者か当事者以外かでほとんど区別せず、皆が働きやすい職場環境を目指している。同グループにはもともと、社員一人一人の裁量の幅が広く、自分で考えて行動する、会社への提案はウェルカムなど社員の自主性や個性を尊重する社風である。社内にはカミングアウトしていない当事者が他にもいるだろうことも念頭に置いて、誰もが居やすいような職場をどう提供し続けていくか、大仰に構えずその時々で判断をしていきたいとのことだった。

### (3) 「夢や希望に向かって無理なく成長し続けられる職場を作りたい。」株式会社 more (東京都)

会社名	株式会社 more
代表者	代表取締役 倉田 広志
所在地	東京都世田谷区瀬田 2-5-8
社員数	グループ全体 145 名
URL	<a href="https://more-g.co.jp/">https://more-g.co.jp/</a>



中小企業の LGBT 関連の取組み事例として、株式会社 more の事例を紹介したい。

同社は東京都世田谷区にある介護事業者として、通所介護、訪問介護、訪問看護の 3 事業を連携させ、利用者と家族の安心をサポートしている。2022 年までに PRIDE 指標のゴールドを 2 年連続取得している。東京都の「働きやすい福祉の職場宣言」にも登録し、過酷な職場というイメージの強い介護業界において、「一人一人」を大事にするという基本的な考えの下、ダイバーシティ経営の先進的な取組みを行っている。同社がダイバーシティの取組みをどのような考え方で進めてきたか、LGBT 関連の取組みとして具体的にどのようなものがあるのか、ダイバーシティの不安やトラブルをどう乗り越えていけばよいのか、同社人事広報部門マネージャー兼ダイバーシティ担当の渡辺将広氏に話を伺った。

#### ① ダイバーシティ経営を始めたきっかけ

きっかけは「たまたま出会った人に LGBT や障がい者の当事者がいたということ。LGBT 当事者や障害者の社員も、同社サービスのご利用者さまもすべて同じ『人』である、そういう姿勢で取り組んできただけ。」とのことだった。この一人一人を大事にする風土は創業時から一貫している。

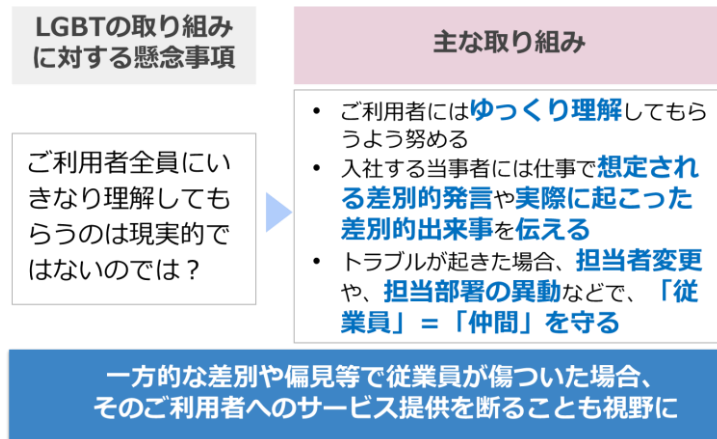
同社代表の倉田氏はかつて、急成長の介護企業で数千人の部下がいるような運営部門を取りまとめていた。そうした中、夢や希望を持って入社した人たちが倉田氏が知らない間に、さまざまな事情で辞めていくという状況に「本当にこれでいいのか」「自分のやりたかったことは何だったのか」と思い悩んだという。自身の目が届く中で、たとえゆっくりでも社員それぞれに合ったスピードで成長をサポートしていける、会社も成長し続けられる、そんな職場を作りたいという想いに至り、株式会社 more を創業された。

同社では、「感動、成長、地域」という企業理念を掲げ、社員の成長をサポートしている。具体的には、社員がある夢を実現したいとき、企業理念に沿った形で夢を行動計画に組み込み、説得的に示すことができれば、会社から評価され、サポートが受けられる。この企業理念のお陰で、社員誰もが自分の夢や希望の実現に向けチャレンジできることになる。例えば「起業したい」という夢を叶えたのは、渡辺氏ほか 3 名である。みなグループ会社の代表をしている。

また、「一人親でも子供に不自由な思いをさせたくない」という希望に対しては、一人親に向けたファミリーサポート手当を導入した。さらに「自然体の自分でいたい」という LGBT 当事者の夢や希望もさまざまな取組みを通してサポートしている。

#### ② LGBT 関連の取組み例

ここでは、同社の LGBT 関連の具体的な取組みについて、利用者との関係の中での取組み、現場からの懸念事項に応じた取組みの視点から紹介したい。



図表 5 - 7 : 利用者との関係の中での具体的取組み

✓ 利用者へはゆっくり

さまざまな考えを持つ利用者や家族に対して、いきなり全員に理解を求めることは現実的ではないだろうという声が上がった。取組み姿勢としては利用者にはゆっくりと理解をしてもらうように努めている。

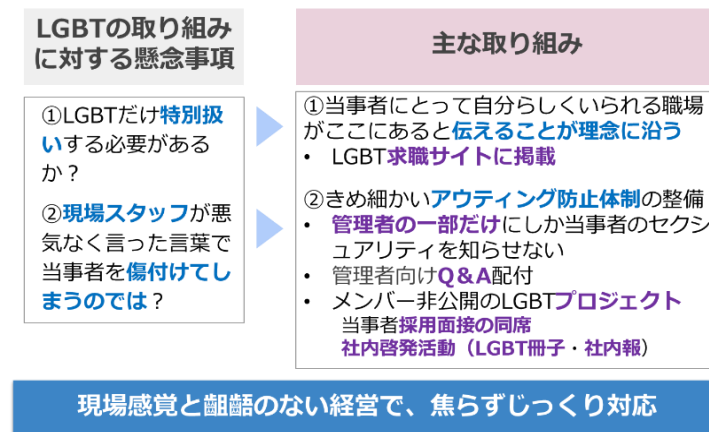
✓ 当事者本人には厳しいことも事前に伝える

その反面、想定される差別的発言や実際に起こった差別的な出来事を伝えるようにしている。「過去にこんな差別的なことを言う利用者さんがいた」「あなたも利用者さんから傷つくことを言われるかもしれない」など、現実の厳しい面を包み隠さず伝える。

✓ 社員を守る体制

現場でトラブルが起きた場合には、会社として当事者本人を守るため、担当を変更したり、部署を異動させたりなど個別に対応する。利用者等からの一方的な差別や偏見等で社員が傷ついた際には、利用者へのサービス提供を断ることも視野に入れている。

③ 現場からの懸念事項に応じた取組み



図表 5 - 8 : 現場感覚に応じた具体的取組み

✓ LGBT 求職サイト掲載

全ての社員に対し、夢をかなえるサポートをし、個人の尊厳を大事にしている同社が、あえて LGBT だけ特別扱いする必要があるのかという声が現場からあった。

これに対しては、会社からあえて LGBT フレンドリーである姿勢を外に発信しないと当事者には届かない。当事者であれ当事者以外であれ「一人ひとりが自分らしくいられる職場がここにある」ということを伝えることが、「感動、成長、地域」という企業理念に沿う。そこで LGBT の取組みを進めることを決断し、求職サイトに掲載することになっている。

✓ きめ細かいアウティング防止体制の整備

・ 当事者セクシャリティ情報の共有範囲の限定

どんなにケアしても当事者以外の現場スタッフの意識醸成が追い付かず、つい噂話をしたり、悪気なく言った言葉で当事者にとっては大変センシティブに突き刺さる言葉で当事者を傷つけてしまうのでは、という声もあった。

これに対しては、現状、取組みは管理職も含め現場スタッフへの公表や取組みの強制はしていない。社員は「会社は LGBT の取組みをし、当事者を採用しているようだが、誰が当事者なのか知らない」という状態である。管理者でも当事者のセクシャリティは原則知らされていない。業務上どうしても知らないといけない場合にはダイバーシティ担当の渡辺氏から当事者に説明して事前に同意を得てから伝えている。当事者からのカミングアウトで、知ることになる場合もある。

・ セクシャリティ情報の集中管理

カミングアウトしたら、ダイバーシティ担当の渡辺氏に当事者から必ず連絡が行くことになっている。社内で誰と誰が知っているのかを会社として正確に把握している。そしてたとえば当事者採用面接での当事者スタッフの同席については、面接のタイミングで同僚に「あの人の動きが怪しい」、「あの人は当事者なのか」との疑念を抱かれないよう、面接の会場や時間に気を配るなど、このようにきめ細かいアウティング防止体制を整備している。

・ 管理者向け Q&A 配付による態勢準備

Q&A 配付は、管理者からの不安の声として「当事者からカミングアウトされたときにどう反応すればいいのかわからない」というのに対応したものである。当事者からも「信頼して上司にカミングアウトしたらそっけない態度で悲しかった」という意見が出ていた。そこで管理者から具体的な質問を集め、当事者に回答してもらい、当事者が誰であるか特定できないよう工夫して Q&A として管理者に配った。

- ・ メンバー非公開の LGBT プロジェクト

このプロジェクトは当事者 10 名程度によって発足している。LGBT 当事者として会社を通してやりたいことを募ったところ、「当事者採用面接に当事者が同席しよう」「当事者の考えていることを知ってもらう冊子を作成しよう」といった声が上がリ取組みが始まっている。誰が当事者かということは会社としては公にしておらず、プロジェクト活動自体は非公開で行われている。継続的に活動を周知していくことで、一般スタッフに至るまで理解浸透を進めていくための取組みである。

③ これからダイバーシティに取り組まれる企業に向けて

同社の取組みは、当事者であれ、当事者以外であれ、現場社員一人ひとりが持つ感覚と齟齬がないように、また成長スピードに無理がないように、焦らずじっくりきめ細やかに対応している点に大きな特徴がある。中小企業だからこそできる取組みだと渡辺氏は言う。

(4) 「ダイバーシティは中小企業だからこそできる。やらないのはもったいない。」

大橋運輸株式会社 (愛知県)

会社名	大橋運輸株式会社
代表者	代表取締役社長 鍋嶋 洋行
所在地	愛知県瀬戸市西松山町 2-260
URL	<a href="https://www.0084.co.jp/">https://www.0084.co.jp/</a>



中小企業の LGBT 関連の取組み事例として、大橋運輸株式会社の事例を紹介する。

同社は愛知県瀬戸市の貨物運送業の会社で、過去に 2018 年・2020 年の PRIDE 指標ゴールドの認定や、経済産業省の新・ダイバーシティ経営企業 100 選のプライム事例として紹介されるなど、ダイバーシティに関して先進的な取組みをしていることで知られている。同社がダイバーシ



ティの取組みをどのような考え方で進めてきたのか。LGBT 関連の取組みとして具体的にどのようなものがあるのか。ダイバーシティの不安やトラブルをどう乗り越えていけばよいのか。代表取締役の鍋嶋社長に話を伺った。

#### ① ダイバーシティを始めたきっかけ

同社がダイバーシティに取り組むそもそものきっかけとなったのが「社員の健康」であった。貨物運送業として、顧客の貨物を輸送するにあたって安全第一が鉄則であり、運送業としての安全第一は社員が健康であってこそ成り立つものだと考え、食育の視点を持つ女性社員の採用を通じて、社員の健康管理を経営的な視点で考え戦略的に実践する「健康経営」と、男性社員だけでなく多様な人材が活躍する「ダイバーシティ」の取組みが始まった。

ダイバーシティの取組みでは、女性社員の採用に始まり、外国人、障がい者（昨今では「チャレンジド」と表現される）、高齢者の採用も積極的に行っており、LGBT もそのなかのひとつに含まれる。これらの多様な人材に活躍してもらう上で大切にしている考えが「できないところよりできるところに着目する」ことであった。女性でいえば、体力的にトラックの運転が困難であれば、事務職として顧客窓口や社員の健康管理の業務を任せるなど、人に仕事を合わせることでダイバーシティを実現してきた。

このように、多様な人材が長く健康的に働き続けられる環境づくりを実践することで、「健康経営」と「ダイバーシティ」は互いにその目的を補完しあっている、まさに両輪の関係にあると言える。



図表 5-9 : 「健康経営」と「ダイバーシティ」

#### ② ダイバーシティの取組み例

##### ✓ 女性社員の活躍

- ・ 1日4時間勤務や、週3日勤務などの短時間勤務に対応

- ・ 育休取得中の社員と定期的な情報交換を通じて職務復帰を円滑化
- ・ 短時間勤務の社員でも能力次第で管理職に登用
- ✓ 障がい者（チャレンジド）の社員の活躍
  - ・ 軽度の知的障がいをお持ちの方を中心に採用
  - ・ 構内における仕分け作業などを任せるが、本人の能力や適性次第でジョブローテーションも実施
  - ・ 周りの社員が仕事を教えることで、仕事を教わる本人だけでなく教える周りの社員も成長できる。チームとしての成長体験が得られる。
  - ・ チャレンジド社員を採用するときは、当該人材だけでなく周りでサポートをする社員を含めチーム単位で成長できるかを重視

### ③ LGBT 関連の取組み例

- ✓ 同社の LGBT 関連の主な取組みとして、
  - ・ LGBT 理解の為の研修実施
  - ・ 福利厚生制度の適用範囲の拡大（同性パートナーも配偶者に認定）
  - ・ 通称名での勤務可能
  - ・ 名古屋レインボープライドなどの LGBT 関連のイベント参加

など、この他にもさまざまな取組みをしている。

これだけの取組みをしても、鍋嶋社長や周りの社員の方々としては、LGBT 当事者に対して何か特別なことをしている感覚はないとのことである。また、LGBT 当事者の社員に「働いていて何か感じることはあるか」とヒアリングしたところ「普通」と回答された。

これはネガティブな意味合いではなく、LGBT だからといって特別扱いされている感覚がなく、カミングアウトした後も自然に働けていることが背景にある。実際に現場のドライバーの社員からは「LGBT 研修の内容はもう頭に入っているし、当たり前のことだからもうやらなくてもいいよ」といったような声も上がっていて、周囲が LGBT に対してフラットな姿勢でいられることで、当事者の社員も安心して働けているのではないかと思われる。

### ④ これからダイバーシティに取り組まれる企業に向けて

- ✓ 不安を解消する

もちろん、同社が LGBT 含めダイバーシティの取組みを始めるにあたり、社内で不安の声もあがっていた。外国人であれば、日本人と同じように働いてくれるだろうか。高齢者であれば、健康は大丈夫だろうかなど。これらの不安があるのは単純に知識が不足しているからだと考え、情報の穴を埋めることで不安に対処してきた。外国人であれば、実際に働いてもらって一つひ

とつ事実を積み上げていく。高齢者であれば、普段から健康に気遣っている人を採用してみるなど。LGBTに関しては、鍋嶋社長や管理職層の社員がLGBT関連のイベントに参加して当事者の声を聞き、その内容を社内で情報共有した。そして何より、鍋嶋社長が社員の可能性を信じて自ら率先してダイバーシティの取組みに参加していたことが、社内の不安軽減に大きな影響を与えたのではないかとと思われる。

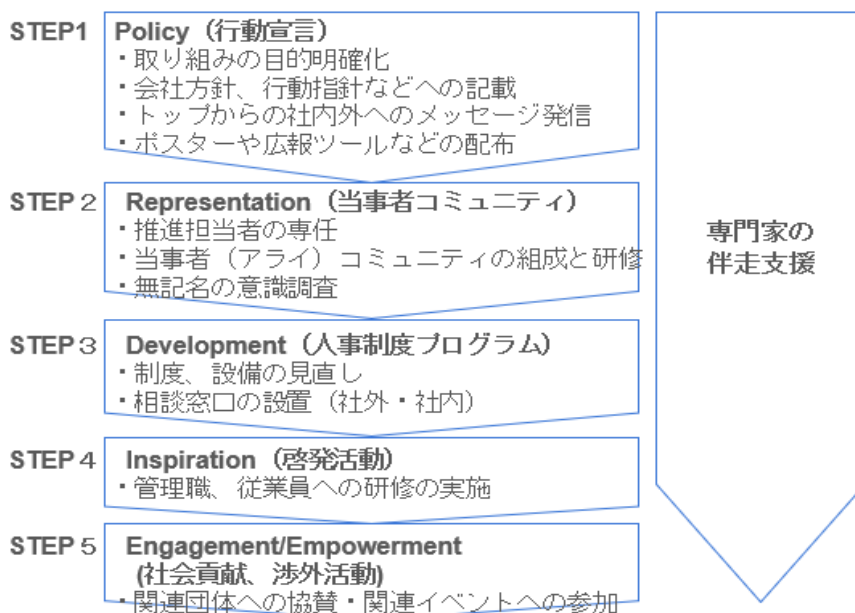
✓ トラブルを乗り越える

ダイバーシティに限らず、新しい取組みにはトラブルやアクシデントはつきものである。これについて鍋嶋社長は、「ダイバーシティに取り組んでいると、なにかしらトラブルやアクシデントが起こる。ダイバーシティは短期では成果は出ないが、途中でやめてしまうのはもったいない。トラブルが発生したからといって途中でやめるのではなく、その都度みんなで話し合っ取組み続けることが大切である。」と話された。鍋嶋社長は1998年に同社の代表取締役就任されたが、就任当時は事業の立て直しに迫られていたこともあり、経費の削減に踏み切るなど現在とは真逆のことをされていた時期もあったそう。しかし、これでは社員のモチベーションが上がらないことに気づき、社員満足度を重視する経営に切り替えていったとのこと。

「社員のモチベーションが低い状態では、たとえ売上や利益が出ていたとしても長続きしないし、誰も楽しくない。社員が成長して利益が出るのが経営者として一番楽しいと思う。」

鍋嶋社長は最後に「ダイバーシティは莫大な投資が必要なものでもなければ、専門的なスキルが必要なものでもない、中小企業だからこそ取り組めるもの」だと話していた。

2. 取組みのステップ



図表 5-10 : PRIDE 指標の取組みステップ

第3章で、中小企業が性的マイノリティの活躍推進に取り組むための手法として、PRIDE 指標に沿った取組みをご提案させて頂いた。PRIDE 指標の5つの指標は、取り組む順序が明確に定められているものではないが、中小企業にとっての取組みやすさを考慮し、以下の順序での取組みを推奨させて頂く。

✓ STEP1

性的マイノリティの活躍を推進するための取組みの目的を明確化し、会社方針、行動指針などへの記載を検討する。企業で既に作成されている会社方針や行動方針に、性的マイノリティに関する施策を追記する形で検討するのが良い。

✓ STEP2

社内に当事者コミュニティや相談窓口を整備するための推進担当者を専任し、社内にコミュニティ（LGBTQA ネットワーク等）を組織するための準備を始める。

✓ STEP3

社内の人事制度・プログラムや設備が、異性愛者の社員のみを対象としたものではなく、同性パートナーがいる社員やトランスジェンダーの社員にも利用できるようにするための制度、設備の見直しを実施する。

✓ STEP4

性的マイノリティに対する理解を進め、差別的取り扱いがなくなり、当事者の社員も当事者でない社員も気持ちよく働ける職場環境を整えて頂くために社員に対して、性的マイノリティへの理解を促進するための取組み（研修等）を行う。

✓ STEP5

性的マイノリティへの社会の理解を促進するための社会貢献活動や渉外活動は、業界団体等が実施している活動・イベント（プライドパレード、勉強会）等への協賛などから始めてみる。

### 3. 研修メニュー事例紹介

「Inspiration（啓発活動）」として実施する「研修」について、ダイバーシティ研究会が行う研修について事例紹介したい。SOGI の概念や当事者の体験談などの講師の話聞くだけでなく、当事者の方々と共に活動することを通じて「性の多様性」について気づいて頂くプロジェクト型研修となっている。

この研修は2段階構成になっており、まず1段階目ではオンラインでの講義とグループディスカッションを2時間程度で実施する。冒頭1時間でSOGIについての基本的な考え方や、当事者の困りごとやSOGI ハラの事例について講義形式で学びを得た後、グループに分かれて性の多様性をテーマにしたフリーペーパー「雨あがり」の次号テーマについてディスカッションを行う。

このフリーペーパーは当事者だけでなく、当事者でない人にも気軽に手に取って欲しいという思いから、あえてセクシャリティを前面に押し出さない表紙のデザインにするなど工夫をこらしている。当事者も当事者でない人も、一緒に次号の「雨あがり」のテーマを考えることで、どうしたら社会がより多様性を受容できるようになるかを考える議論をすることが狙いである。

2段階目では、1段階目のオンラインセミナーに参加した人の中から希望者を募り、実際に次号の「雨あがり」を制作するプロジェクトを実行していく。当事者の編集者との協働で、当事者へのインタビューや、性的マイノリティを扱った映画や小説などの書評を書くことや、自社のダイバーシティへの取組みを紹介する記事などを執筆する中で、当事者と自然な形で触れ合って実物の人となりを知ってつながることで、性的マイノリティの課題を自分事としていくことができる。そして次号が発刊された際には、フリーペーパーの配布先を開拓する、社内外に報告会を行うなどすることで、自分が発信者、アライの側で性的マイノリティの方に関わることができるようになるプログラムである。

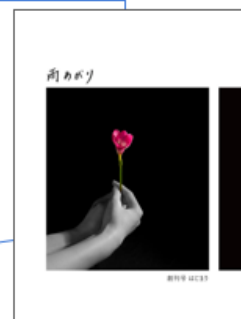
話を聞くだけでなく、当事者の方々と共に活動することを通じて「性の多様性」について気づくプロジェクト型研修です。

**STEP1 オンラインイベントの開催「テーマ 性の多様性に気づく」**

- ・セクシャリティ・ツリーのどこに自分がいるか考えてみよう！
- ・「SOGIIについて知ろう」の内容説明
- ・性の多様性をテーマにしたフリーペーパー「雨あがり」の説明
- ・当事者の方によるパネルディスカッション
- ・グループに分かれて「雨あがり」の次号テーマを議論

**STEP2 「雨あがり」制作プロジェクト**

- ・オンラインイベント参加者の中から参加希望者を募集
- ・次号のテーマ設定
- ・テーマに合ったインタビューの探索
- ・取材同行、記事執筆
- ・特集記事企画、執筆
- ・自社商品で性の多様性を意識した商品の開発者インタビュー
- ・配布先探索、配布交渉
- ・活動報告会企画、実施



協力：一般社団法人LGBT-Japan、フリーペーパー「雨あがり」

図表 5-11：ダイバーシティ研究会が行う研修の一例

## 付録：参考情報

### 1. 連携団体紹介

本項では実際に性的マイノリティの活躍推進に取り組む際に、当ダイバーシティ研究会と連携いただける支援企業や団体をご紹介します。

#### (1) 株式会社アウト・ジャパン

株式会社アウト・ジャパンは、LGBT 研修、オンラインセミナーなどをはじめ、企業や団体のLGBTに関する取組みを総合的にサポートするLGBT 総合マーケティング総合マーケティング企業である。

当社は以下のサービスを提供している。

LGBT 研修／LGBT 相談窓口／LGBT 社内施策サポート／e ラーニング LGBT 基礎講座／LGBT 求人サイト・採用コンサルティング／観光関連事業者向け LGBT ツーリズム支援／LGBT-Ally プロジェクト／LGBT-Ally サミット／オープンセミナー

当社はLGBTに特化し、外部相談窓口や研修だけではなく、風土づくりのサポートやコンサルティングも行い、また、1回の研修で終わりではなく、継続的に協賛企業をサポートしている。



ホームページ

HP	<a href="https://www.outjapan.co.jp/">https://www.outjapan.co.jp/</a>
Facebook	<a href="https://www.facebook.com/OUTJAPAN/">https://www.facebook.com/OUTJAPAN/</a>
Twitter	<a href="https://twitter.com/out_japan">https://twitter.com/out_japan</a>
Instagram	<a href="https://www.instagram.com/out.japan/">https://www.instagram.com/out.japan/</a>
YouTube	<a href="https://www.youtube.com/channel/UCyljM3VAHe54EARjLZxeDmQ">https://www.youtube.com/channel/UCyljM3VAHe54EARjLZxeDmQ</a>

図表 付録－1：株式会社アウト・ジャパンのホームページやSNS一覧

## (2) フリーペーパー 雨あがり

フリーペーパー雨あがりは、メインテーマを生き方として、多様な性を通して、人々の生き方について知ることのできる冊子で、身近なところにいる LGBTs のリアルな姿を紹介し、人それぞれの魅力的な生き方を読者に知ってもらうことを目指している。毎号サブテーマを決めて、コンテンツについてはインタビューをメインに、カップルフォト、映画や小説などの作品コラム、LGBTs スポット紹介、またファッションなどもコンテンツとして扱っている。

これまでのサブテーマについては以下のとおりである。

「はじまり」「繋がり」「新しい」「告白」「未来」「透明」「家族」「夢」「働く」

今はメディアでも LGBTs という言葉をよくみかけるようになったが、LGBTs はテレビの向こう側や、限定された場所にしかいないと感じる方も多い。LGBTs という言葉から連想される人は、メディアに露出している一部分の方々の印象が先行する結果、リアルな私たちとはかけ離れているように感じられ、その結果、自分の身近にはいない、どこか現実的ではない存在として捉えられがちである。

カミングアウトをすることで、その意識が変わることもあるだろうが、今度はカミングアウトをされた側がどうやって受け止めれば良いのか分からずに悩んでしまうこともある。そんな現状の突破口として、身近なところにいる LGBTs のリアルな姿を紹介する。また、生活の中で自然に情報に触れることを目的に、紙媒体の形式で特に LGBTs が集まるような場所ではない所での配布を意識して行っている。



誌面

HP	<a href="https://zine.ogrykr.com/">https://zine.ogrykr.com/</a>
Facebook	<a href="https://www.facebook.com/ameagari.zine/">https://www.facebook.com/ameagari.zine/</a>
Twitter	<a href="https://twitter.com/ZINE_lgbt">https://twitter.com/ZINE_lgbt</a>

図表 付録－２：フリーペーパー雨あがりの誌面やホームページ、SNS 一覧

### (3) 一般社団法人 LGBT-JAPAN

LGBT-JAPAN は、LGBTs を特別扱いするのではなく、「すべての人が何かしらのセクシャリティに属している同じ人間である」という事を大切にして、LGBTs × 環境保護活動をしている。LGBTs のみやLGBTs だけではなく中立の立場であり続け、「社会に属する一人の人間」として、どちらかに偏った権利や主義主張を持つのではなく、すべての人々が立場に関係なく手を取り合い共存できる世の中になり、LGBTs という言葉がなくなることを目標に活動している。そのために、多様な性の研修や講演会と、LGBTs カスタマーODC サポート、ダイバーシティなごみ拾い活動の継続的な活動を目指している。

主に教育事業とキャリア事業の2つの事業と、自然保護活動を展開している。

#### ✓ 多様な性の研修や講演会

LGBTs に関するテーマの講演会や、日本全国の企業、団体、教育機関を対象とした独自の研修プログラムとその後の継続的なサポートの提供。

#### ✓ LGBTs カスタマーODC サポート

ODC とは、Opinion Demand Consultation (ご意見・ご要望・ご相談) の頭文字を取ったもので、ユーザーから企業へ寄せられた LGBTs に関するご意見、ご要望、ご相談などへの対応について代行サポートを行う。

#### ✓ ダイバーシティなごみ拾い活動 PickingUpJapan

神奈川県大磯町や片瀬江ノ島の海岸沿いと東京都多摩市で、ダイバーシティなごみ拾いを通じて、さまざまな価値観やコミュニティの交差を生み出し、LGBTs も一緒に社会を変えていく活動を行う。



ホームページ

HP	<a href="https://lgbt-jp.com/">https://lgbt-jp.com/</a>
Facebook	<a href="https://www.facebook.com/lgbtjapan">https://www.facebook.com/lgbtjapan</a>
Twitter	<a href="https://twitter.com/LGBTJAPANacc">https://twitter.com/LGBTJAPANacc</a>

図表 付録-3 : 一般社団法人 LGBT-JAPAN のホームページや SNS 一覧



#### (4) 認定 NPO 法人 JASH 日本性の健康協会

当会は 2013 年に設立された「性の健康」を推進する団体で、「性」について、一人ひとりが人生の「プレジャー（心地良さ、悦び、楽しさ、快感）」として捉え、「性」の well-being<sup>32</sup>が実現できる社会を目指すことを基本理念に掲げ、概念のアップデートと安心・プレジャーの確立をミッションに活動している。

現在の日本では、性に関する情報の多くはタブー視され、問題提起やその議論が遅々として進んでいない。性が日陰に置かれていることにより、望まない妊娠や性暴力、性同一性障害や同性愛に対する偏見など、さまざまな問題が起こっている。これらの問題に向き合い、共有し、解決に向けた議論をすることは、健全な社会の構築のために必要不可欠である。しかし、そのための安全な場や機会はあまりにも少ない。JASH はこのような状況を改善し、広く日本の社会が性的に健康になることを願い、誰もが安心して性について語り合える健全な社会の実現に寄与することを目的として、主に以下 2 つの活動を行っている。

##### ① セミナー・イベントの開催、出版物の発行など性の健康推進事業

- ・ All Sexuality 交流会を開催（千葉県船橋市）している。セクシュアリティを問わず参加可能。対面、オンライン併催で遠方からも参加可能。
- ・ 主に学生の方から LGBTQ 当事者へのインタビューや取材を受けている。学校の探索授業のため、文化祭のため、卒業論文のためと依頼目的はさまざまである。

##### ② LGBTQ を含めたマイノリティ啓発事業

- ・ 周知されてきた LGBTQ だが、「知る機会が不足している」こと「当事者と会う機会がないことから身近には LGBTQ がいない」と考える人が多い。その課題解決の一つとして、LGBTQ 啓発の講演・研修を行政職員や企業へ提案している。
- ・ 教科書や統計では知ることのできない体験した当事者だけが語れる『リアルボイス』を届ける。テーマは、性被害、男女の性、発達障害など要望に合わせて、当事者が講演を行う。対象は中高生、教職員、PTA 等、どんな属性にも合わせて対応が可能。

HP	<a href="https://www.npojash.org/">https://www.npojash.org/</a>
Facebook	<a href="https://www.facebook.com/npojash">https://www.facebook.com/npojash</a>
Twitter	<a href="https://twitter.com/npojash">https://twitter.com/npojash</a>

図表 付録－4：NPO 法人 JASH 日本性の健康協会のホームページや SNS 一覧



啓発漫画例

<sup>32</sup> Well-being（ウェルビーイング）とは、「身体的、精神的、社会的に、良好な状態になること」を意味する概念。

## (5) 株式会社 JobRainbow

株式会社 JobRainbow は、「個になめらかな社会へアップデートする」をミッションに、「差異を彩へ。自分らしくを誇らしく。」をビジョンに、「すべての LGBT が自分らしく生きれる社会」を作ることを目指し、2016 年に設立された企業である。現在は、自分らしく働ける職場の創造（LGBT 教育事業）、LGBT フレンドリーな職場情報の提供（LGBT しごと情報サイト「JobRainbow」）、LGBT 就職支援、D&I アワードなどの事業を行っている。

- ✓ LGBT やダイバーシティに関する情報項目をインデックスしている転職・就活サイトの運営。月間アクティブユーザー最大 66 万人規模。採用媒体や広報としても活用可能。
- ✓ 理解促進からはじめ、LGBT に対する考え方が変わり、行動に繋がる研修内容。具体的な基礎知識から職場事例についてケーススタディを交えてお伝えする。
- ✓ LGBT の理解促進と D&I の組織浸透を実現する教材。凝縮したオンライン動画コンテンツを短時間で学ぶことが、理解度向上にもつながる。
- ✓ 包括的・網羅的に、ワンストップで企業の D&I 推進をトータルサポート。組織ごとに最適なソリューションを共に探り、企業の成長に寄り添う支援を実施。
- ✓ 個社別の説明会や、複数社で行う合同企業説明会など、オンライン・オフライン問わずイベントの開催をサポート。インターンシップの導入も支援。
- ✓ ウェブサイトやランディングページ、バナーなどデジタルデザインから、パンフレットやポスターなどの印刷物まで、LGBT に関する広報物の制作。
- ✓ 500 社以上が参加する日本最大の D&I に関するアワードを運営。「D&I に取り組む企業の後押し」「D&I のあり方のアップデート」「D&I 推進をより取組みやすく」の 3 つの目的を通して、社会全体の D&I の推進と、その先にある"D&I があたりまえの社会"の実現をビジョンに掲げる。アワードの評価指標でもある DEIB の 4 つの観点を取り入れた「ダイバーシティスコア」をベースにサーベイを行い、業種ごとの平均スコアなどと比較しながら、D&I への取り組みを推進していくサービスを展開している。ホームページ



HP	<a href="https://jobrainbow.jp/corp">https://jobrainbow.jp/corp</a>
Job Rainbow	<a href="https://jobrainbow.jp/">https://jobrainbow.jp/</a>
D&I アワード	<a href="https://diaward.jobrainbow.jp/top">https://diaward.jobrainbow.jp/top</a>
Facebook	<a href="https://www.facebook.com/jobrainbow/">https://www.facebook.com/jobrainbow/</a>
Twitter	<a href="https://twitter.com/JobRainbow">https://twitter.com/JobRainbow</a>

図表 付録－5：NPO 法人 JASH 日本性の健康協会のホームページや SNS 一覧

(6) 特定非営利活動法人 ReBit

LGBTQ を含めたすべての子どもが、ありのままで大人になれる社会の実現を目指して、ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョンの実現を支援する 2009 年に設立された団体である。主に教育事業とキャリア事業の 2 つの事業を展開している。

✓ 教育事業

- 学校/行政等で、子どもや教職員/行政職員等へ多様な性に関する授業/研修を 1200 回、15 万人以上（2022 年現在）に提供。
- 行政/出版社等と共に多様な性についての書籍/映像等の制作。
- 先生のための LGBTQ に関するオンライン情報サイト（<https://allyteachers.org>）や、オンラインコミュニティの運営。

✓ キャリア事業

- LGBTQ のキャリア支援を 5000 人以上に提供。また、ダイバーシティと就労に関する国内最大級のキャリアフォーラム「DIVERSITY CAREER FORUM」を開催。
- LGBTQ は精神障害における高リスク層。一方で、福祉サービス利用時に 76% が SOGI に由来した困難を経験<sup>33</sup>。国内初、精神・発達障害がある LGBTQ を主対象とした就労移行支援事業所
- LGBTQ やダイバーシティについての企業研修を年間約 100 回実施。また、職場制度やガイドラインづくり、商品開発等に関するコンサルテーションを実施。
- 就労支援者や福祉従事者等に向けた、研修や資料作成、オンラインコミュニティを運営。



ホームページ

HP	<a href="https://rebitlgbt.org/">https://rebitlgbt.org/</a>
Facebook	<a href="https://www.facebook.com/Re.Bit.LGBT">https://www.facebook.com/Re.Bit.LGBT</a>
Twitter	<a href="https://twitter.com/Re_Bit">https://twitter.com/Re_Bit</a>

図表 付録－6：特定非営利活動法人 ReBit のホームページや SNS 一覧

<sup>33</sup> 認定特定非営利活動法人 ReBit（2021）「精神・発達障害がある性的マイノリティの求職活動に関するアンケート」

## 2. LGBTQ フレンドリー企業審査項目

本項では全国の自治体で行われている LGBTQ などの性的マイノリティに対して活躍推進の取組みを行っている企業を認定する制度で、どのような審査項目があるのかをご紹介します。

### (1) 北海道札幌市：札幌市 LGBTQ フレンドリー指標制度<sup>34</sup>

札幌市では、互いの個性や多様性を認め合い、誰もが生きがいと誇りを持つことができるまちの実現を目指し、2017年より札幌市 LGBTQ フレンドリー指標制度を開始している。

性的マイノリティに関する企業での取組みを推進することを目的として、性的マイノリティに関する取組みを行う市内企業を募集し、その取組み内容に応じて評価を実施し、札幌市 LGBTQ フレンドリー企業として登録し、取組み内容に応じた星★の数の登録証を交付すると共に、企業情報や取組み内容について、市の公式ホームページ等を通じて積極的に広報啓発を行っている。

#### ✓ 指標内容

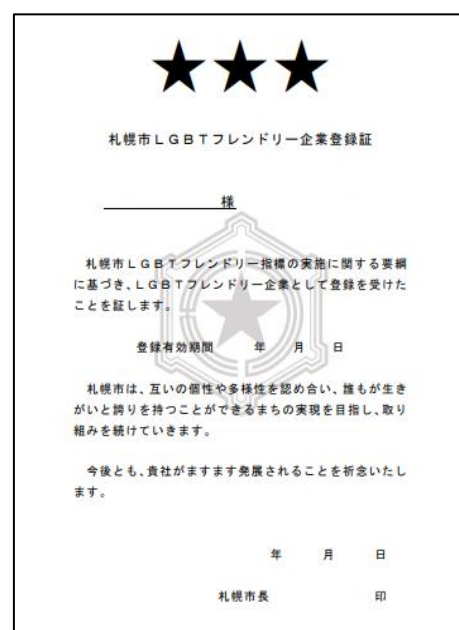
指標項目	取組み事例
基本方針に関すること	企業の社内規定等に LGBTQ への差別や LGBTQ へのハラスメントの禁止に関する記述がある。
啓発に関すること	社員向けに LGBTQ に関する研修やセミナーを年1回以上実施している。
内部体制に関すること	社員が LGBTQ に関する悩みを打ち明けられる体制がある。
福利厚生に関すること	同性パートナーへの福利厚生等が認められている。
配慮に関すること	LGBT の社員又は顧客に配慮し、利用しやすい環境の整備やサービスがある。
協力連携に関すること	札幌市内において、LGBT 当事者の団体等が開催する社外のイベントに協力又は LGBTQ 当事者の団体等と連携した取組みがある。
その他	市長が適当と認めるもの。

#### ✓ 評価の方法

取組みのある指標の項目数により、星★の数で評価をする。

- ★（星1つ） -----取組みが1～2項目
- ★★（星2つ） -----取組みが3～4項目
- ★★★（星3つ） -----取組みが5項目以上

図表 付録ー7：札幌市 LGBTQ フレンドリー企業登録証<sup>35</sup>



<sup>34</sup> 札幌市 LGBTQ フレンドリー指標制度

<https://www.city.sapporo.jp/shimin/danjo/lgbt/sihyo.html>

<sup>35</sup> 申請書・登録証・届出書

[https://www.city.sapporo.jp/shimin/danjo/lgbt/documents/02\\_youshiki.pdf](https://www.city.sapporo.jp/shimin/danjo/lgbt/documents/02_youshiki.pdf)

(2) 埼玉県：埼玉県アライチャレンジ企業登録制度<sup>36</sup>

県内企業における「どのような取組みが LGBTQ の支援となるのかが分からない」「他の企業がどのように取組みを進めているのか情報が得られない」などの課題のために、性的マイノリティにとって働きやすい環境づくりが十分に進んでいない。そこで、指標によって性の多様性に配慮した取組みの方向性を示すとともに、県内企業の取組み状況を見える化する制度。県内企業にアライとして性の多様性に配慮したさまざまな取組みへのチャレンジを促し、性的マイノリティが働きやすい職場づくりの促進を目指す。

✓ 指標項目<sup>37</sup>

基本的な方針や社内の理解促進など9項目の指標項目がある。

<b>1 基本的な方針</b>	
SOGI（性的指向や性自認）に基づく差別を行わないことなど、性の多様性を尊重する方針や姿勢を社内外に広く公開している。	
	社内規定等への方針の明記
	社内報、社内イントラネット、掲示板等への方針の掲載
	方針を明文化して打ち出し、自社 Web ページ等で社内外へ広く公開
	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
<b>2 社内の理解促進</b>	
従業員向けに性の多様性に関する理解を促進するための取組を行っている。	
	従業員向けに性の多様性に関する理解を促進する研修を年1回以上実施している 【対象】管理職対象／人事担当者対象／相談窓口担当者対象／新たに採用した従業員対象／全従業員対象
	研修以外の性の多様性に関する理解を促進する活動を行っている ・社内イントラネット、ニュースレ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 ・性の多様性に関する理解を促進する啓発期間の設定 ・企業公認の社内のコミュニティ（LGBTQに関するネットワーク）がある ・社内のアライの活動をサポートしている（アライであることを表明することの推奨等）
<b>3 職場環境の整備</b>	
従業員が SOGI（性的指向や性自認）にかかわらず働きやすい職場環境を整備している。	
	SOGI（性的指向や性自認）等の機微な個人情報について、管理を徹底し、本人の同意なく社内で情報共有を行わないなど、プライバシー保護の措置をとっている
	従業員に提出させる書類の性別記入欄を廃止する、記入を任意にするなど、配慮を行っている
	健康診断において、個別に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
	業務上で通称を使用できるようにしている
	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
	制服、事務服、作業服などについて、性別にとらわれないものになっている

<sup>36</sup> 埼玉県アライチャレンジ企業登録制度

<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0303/lgbtq/ally-challenge-kigyou.html>

<sup>37</sup> 埼玉県アライチャレンジ企業登録制度 指標項目

<https://www.pref.saitama.lg.jp/documents/221979/ally-challenge-koumoku.pdf>

	従業員に対して、生活実態に応じたトイレや更衣室等が利用できるよう対応を行っている
<b>4 相談体制の整備</b>	
(1) SOGI ハラスメントやアウティングを明示した、パワーハラスメントに関する相談体制	
	パワーハラスメントに関する相談窓口で、SOGI ハラスメントやアウティングに関する相談にも対応することを従業員に周知している
	性の多様性に関する基礎知識や相談対応の留意点等に関する研修やセミナーを受講しているなど、知識のある者が相談にあっている
(2) SOGI (性的指向や性自認) に関する相談体制	
	職場における SOGI (性的指向や性自認) に関する悩みごとや困りごとについて相談を受け、対応を検討する体制があり、その旨を従業員に周知している
	既存の相談窓口において、SOGI (性的指向や性自認) に関する職場における悩みごとや困りごとについて相談を受け付けていることを明示している
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ SOGI (性的指向や性自認) に関する専門の相談窓口を設けている</li> <li>✓ 性の多様性に関する基礎知識や相談対応の留意点等に関する研修やセミナーを受講しているなど、知識のある者が相談にあっている</li> <li>✓ SOGI (性的指向や性自認) に関する専門の相談窓口業務について、外部の機関に委託して実施している</li> </ul>
	匿名で相談ができる
<b>5 福利厚生</b>	
社内規定により、同性パートナーがいる従業員や、トランスジェンダーの従業員向けの福利厚生制度がある	
	同性パートナーがいる従業員向け
	トランスジェンダーの従業員向け
	上記の福利厚生制度を利用するにあたって、意図しないカミングアウトやアウティングにつながらないように、申請方法や情報の取扱い、情報を知りうる人の範囲等について配慮している
<b>6 採用における配慮</b>	
SOGI (性的指向や性自認) を理由とした差別を行わず、公正な採用基準・方法に基づいた採用活動を行っている	
	SOGI (性的指向や性自認) を問わず採用を行うことや差別を行わないことについて、採用ポリシーに盛り込み、パンフレットへの掲載や採用説明会等での説明を行っている
	応募書類において、性別記入欄を廃止したり、記入を任意にするなど、配慮を行っている
	面接時のマニュアルに性の多様性に関する配慮について盛り込んでいる
	厚生労働省の「公正な採用選考チェックポイント」や「公正な採用選考をめざして」などの啓発資料を参考に、公正な採用選考を実施している
<b>7 顧客に対する配慮</b>	
SOGI (性的指向や性自認) にかかわらず利用しやすいよう、窓口対応や顧客を対象としたサービスの提供を行っている	
	サービスの申込みの際に提出させる書類の性別記入欄を廃止したり、記入を任意にするなどの配慮をしている
	受付、相談、交付等を行う窓口における来所者の呼出しの際に、番号や名字を用いて行うなど、当該来所者等の法律上の性別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、法律上の性別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
	配偶者等向けに提供するサービスを同性パートナーに対しても提供している
	性別に応じて提供している商品サービスについて、性別にとらわれないものも併せて提供している
	LGBTQの利用者をターゲットにしたサービスがある
8 社会貢献活動	
	性の多様性に関する社会の理解を促進するための社会貢献活動を行っている
	LGBTQ 関連イベント・取組への参加・協賛
	LGBTQ 関連イベント・取組の主催・共催
その他	
	以上の指標項目以外で、実施している性の多様性に配慮した取組

図表 付録－8：埼玉県アライチャレンジ企業登録制度指標項目

✓ 登録要件（登録の有効期限は3年間）

指標のうち1以上の指標に該当すること。埼玉県が実施する「にじいろ企業研修（埼玉県企業向けLGBTQオンライン研修）<sup>38</sup>」を、企業等の担当者が受講していることなど。

✓ 登録企業への特典

- ・ 登録証の交付
- ・ 名刺、社員証、ホームページ等にご利用いただけるシンボルマークの電子データの交付
- ・ 埼玉県ホームページにおける取組み内容の公開

<sup>38</sup> LGBTQに関する企業を対象とした取組について  
<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0303/lgbtq-kigyo.html#kensyu>

(3) 愛知県春日井市：春日井市 LGBTQ フレンドリー企業登録<sup>39</sup>

全ての人の人権が尊重され、誰もが多様性を認め合うとともに個性を尊重し、自分らしく生きることができる社会の実現を目指すため、LGBTQ に配慮した取組みや支援を行っている企業を「LGBTQ フレンドリー企業」として登録し、登録された企業の情報や取組み内容は、市のホームページや情報紙等で広く公開される。

✓ 審査基準

パワハラ防止法に係る講ずべき措置のほか、次のいずれか 1 項目以上を満たす必要がある。

指標項目	取組み事例
基本方針に関すること	企業の社内規定等に LGBTQ への差別や LGBTQ へのハラスメントの禁止に関する記述がある。
内部体制に関すること	社員が LGBTQ に関する悩みを打ち明けられる体制がある。
啓発に関すること	社員向けに LGBTQ に関する研修やセミナーを年 1 回以上実施している。
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。
配慮に関すること	LGBTQ の社員及び顧客に配慮し、利用しやすい環境の整備やサービスがある。
協力連携に関すること	春日井市近郊において、LGBTQ への理解を促進するための社会貢献活動を行っている。

✓ 登録証等の交付

登録要件を満たすことが確認できた企業に対し、後日登録証とステッカーを交付する。



図表 付録－9：登録証とステッカー

<sup>39</sup> LGBTQ フレンドリー企業に登録しませんか

<https://www.city.kasugai.lg.jp/shisei/sankaku/danjo/1028819.html>



(4) 大阪府大阪市： 「大阪市 LGBT リーディングカンパニー」 認証制度<sup>40</sup>

性的マイノリティの方々が進んでいる課題等の解消に向けた取組みを、先進的・先導的に推進する事業者等を、大阪市が一定の基準に則り認証する制度。認証を受けた事業者等が社会的に認知されることで、その取組みが広く普及し、誰もが生きやすい社会の実現に向け、社会全体で取り組んでいくことをめざしている。

✓ 認証基準（認証の期限は3年間）

認証基準に適合する取組み数で認証。

★★★----- 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

具体的な認証基準については、商品又は役務を提供する場合の取組に関する基準、雇用主としての取組に関する基準等がある。

<b>1 商品又は役務を提供する場合の取組に関する基準</b>	
<b>(1) 商品又は役務の提供</b>	
	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（大阪市ファミリーシップ制度に関する要綱第2条第2項に規定するパートナーシップ関係にある者をいう。以下同じ。）を配偶者と同等に取り扱っている
	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、戸籍上当該性とは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
	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
	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
<b>(2) 施設又は設備</b>	
	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
<b>(3) 窓口業務</b>	
	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
<b>(4) 申込み、アンケート等</b>	
	法令で定められている場合や統計調査上必要な場合を除き、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
	法令で定められている場合や統計調査上必要な場合を除き、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
<b>2 雇用主としての取組に関する基準</b>	
<b>(1) 従業員に対する雇用主の方針の明確化</b>	

<sup>40</sup> 「大阪市 LGBT リーディングカンパニー」 認証の申請を受け付けています  
<https://www.city.osaka.lg.jp/shimin/page/0000457206.html>

	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
(2) 従業員に対する啓発、研修等	
	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) 性的マイノリティである従業員への配慮	
	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
	業務上で通称を使用できるようにしている
	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
	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している
	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
	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
	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
3 その他の取組に関する基準	
	1年に1回以上、性的マイノリティや SOGI 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
	求人に関する活動において、性的マイノリティや SOGI 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

図表 付録－10：大阪市 LGBT リーディングカンパニー認証チェックシート

✓ 認証事業者への支援等

認証事業者は、「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、名刺等に使用できるほか、大阪市が次の支援に取り組む。

- ・ 大阪市のホームページや各種広報媒体等を活用した認証事業者の名称及び認証に係る取組み内容に関する情報発信

本市が実施する求職者に対する就職支援に関する事業における認証事業者の認証に係る取組み内容に関する情報の求職者への提供

(5) 福岡県福岡市：ふくおかLGBTQフレンドリー企業登録制度<sup>41</sup>

福岡市が、LGBTをはじめとする性的マイノリティの支援に取り組む企業を登録し、その情報を広く発信することにより、性的マイノリティに対する市民や社会の関心・理解を深め、多様性を認め合う共生社会の実現をめざす制度。登録の有効期限は1年間である。

✓ 審査項目

働きやすい職場づくりや顧客に配慮した接遇など、大きく3つのチェック項目がある。

<b>1 働きやすい職場づくり</b>	
10名以上の場合は、■を含む4項目以上。 10名未満の場合は、2項目以上。	
■	就業規則等に(1)性自認や(2)性的指向に関する(3)アウティングやハラスメントの禁止をうたうなど、対策を講じている
■	性的マイノリティに関する知識・理解を深めるよう努めている(研修や勉強会を実施するなど)・性的マイノリティや性自認・性的指向に関する従業員向けの相談窓口や担当者を設置している
	同性のパートナーがいる従業員に対し、配偶者がいる従業員と同様に取り扱う社内制度(休暇や福利厚生)がある
	性的マイノリティや性自認・性的指向に関する従業員向けの相談窓口や担当者を設置している
	自認する性に基づく通称名の使用をできるようにしている
	就業時の服装について、性自認に配慮している
	性的マイノリティ当事者である従業員が利用しやすいよう、トイレや更衣室などの環境整備や配慮を行っている
<b>2 顧客に配慮した接遇</b>	
10名以上の場合は、■を含む3項目以上。 10名未満の場合は、2項目以上。	
■	接客対応をしている従業員(アルバイト等含む)に対し、性的マイノリティに関する研修を実施している
	事業所内部や外部にレインボーカラーや、(4)アライであることが分かるもの(レインボーフラッグなど)を掲示するなど、性的マイノリティ当事者が利用しやすい環境づくりを行っている
	窓口等で顧客を呼ぶ際に、戸籍上の性別が推知されないよう配慮している(苗字や番号で呼ぶなど)
	申請書類などにおいて、不必要な性別記載欄を設けない、または男女以外の回答欄を設けているなどの配慮を行っている
	性的マイノリティ当事者である顧客が利用しやすいよう、トイレや更衣室などの環境整備や配慮を行っている
<b>3 社会への貢献</b>	
10名以上・10名未満いずれの場合も、1項目以上	
	性的マイノリティに関する講演会や啓発イベントに事業所として参加(協賛)している(お知らせやチラシの掲示など)

<sup>41</sup> ふくおかLGBTQフレンドリー企業登録制度

[https://www.city.fukuoka.lg.jp/shimin/jinkenkikaku/life/lgbt/fukuokaLGBTQ\\_friendly\\_honor.html](https://www.city.fukuoka.lg.jp/shimin/jinkenkikaku/life/lgbt/fukuokaLGBTQ_friendly_honor.html)

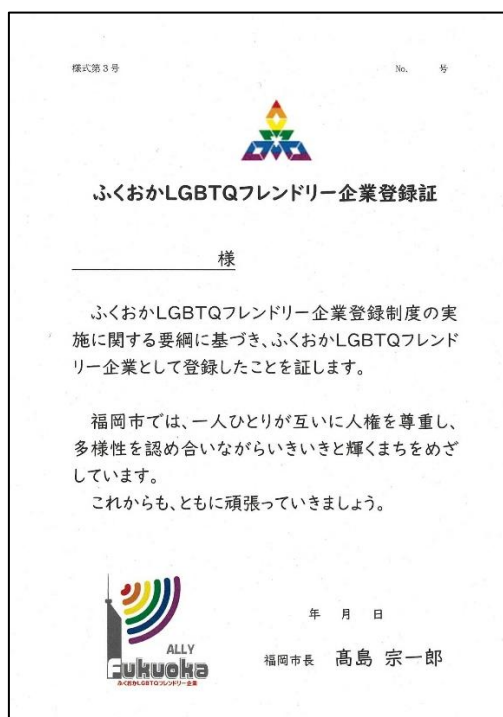
	性的マイノリティに関する講演会や啓発イベントについて、従業員向けに出席や参加の勸奨を行っている
	事業所内部や外部に性的マイノリティに関する啓発冊子の配架や、啓発ポスターの掲示を行うなど、啓発活動を行っている

図表 付録－11：福岡市 ふくおかLGBTQフレンドリー企業登録制度審査項目

✓ 登録企業等への顕彰

登録企業へは以下の特典がある。

- ・ ふくおかLGBTQフレンドリー企業登録証を交付される。
- ・ ふくおかLGBTQフレンドリー企業専用ロゴマークを企業PRに使用できる。
- ・ 福岡市ホームページに掲載<sup>42</sup>し、紹介される。
- ・ ふくおか「働き方改革」推進企業認定事業、福岡市 Wellbeing&SDGs 登録制度の取組み項目の対象になる。



図表 付録－12：登録証

<sup>42</sup> ふくおかLGBTQフレンドリー企業登録制度 登録企業一覧

[https://www.city.fukuoka.lg.jp/shimin/jinkenkikaku/life/lgbt/fukuokaLGBTQ\\_friendly\\_honor\\_2.html](https://www.city.fukuoka.lg.jp/shimin/jinkenkikaku/life/lgbt/fukuokaLGBTQ_friendly_honor_2.html)

## おわりに

ダイバーシティ研究会は、これまで性的マイノリティを含む多様な属性＝ダイバーシティの働き方改革を手掛けてきた。

LGBTQ 等の性的マイノリティに関しては、年間を通した研究会の活動の中で、講師を招いた勉強会や企業・団体訪問などを実施しているが、本調査研究実施にあたり、追加の勉強会を開催し、各自の執筆分担について理解を深めるべく、議論を重ねた。また、性的マイノリティの施策に関する活動を支援されている団体、既に施策に取り組んでおられる企業様へのインタビュー、そして、性的マイノリティ当事者の意見も参考にしながら作業を進めた。

性的マイノリティという属性は「目に見えづらく」「存在に気が付かない」「わからない」が故に、知らない間に社員が傷つき、退職を選択している可能性がある。多様な人がいることを知り、お互いが自分らしく気持ちよく働けるように気遣いをすることで、性的マイノリティだけでなく、皆が働きやすい環境をつくることができ、社員のやる気や成長を引き出し、企業の発展、ひいては会社の成長につながる。それが企業利益につながるあり方であり、その実現が成って欲しい。こうした思いで今回の調査研究を遂行した。

本調査研究では、性的マイノリティの基本的な理解、社会的背景、防止すべきハラスメント等を踏まえた上で、性的マイノリティが誇りをもって働ける職場の実現を目指して策定された指標「PRIDE（プライド）指標」の5つの指標に沿って、企業が実施すべき対応を整理し、成功事例などをまとめた。

「性的マイノリティの活躍推進をしようにも、どこから手をつけてよいかわからない」という中小事業主がおられるかもしれないが、大企業でなくてもできることがある。中小企業であればこそネットワークよく対応できることがある。事業主様がこの指標に沿った取組みを進められる際に、伴走支援としてダイバーシティ研究会がお手伝いできるサービスも紹介させて頂いた。中小企業診断士やその周辺の経営支援専門家が中小企業における性的マイノリティの活躍支援を実践して頂く一助となれば幸いである。

私どものインタビューに快くご協力頂き、貴重な情報やご意見をご提供頂いた企業、団体様に心からお礼申し上げます。

この書を手にとってくださったすべての方のお役に立てることを祈念して。

2023年2月

ダイバーシティ研究会 福永真美

## 参考文献

- ✓ 電通ダイバーシティラボ (DDL) 「Sustainability」 (持続可能性)  
[https://www.dentsu.co.jp/sustainability/sdgs\\_action/thumb05.html](https://www.dentsu.co.jp/sustainability/sdgs_action/thumb05.html)
- ✓ 公益財団法人 MARRIAGE FOR ALL JAPAN <https://www.marriageforall.jp/marriage-equality/japan/>
- ✓ 改正労働施策総合推進法 [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html)
- ✓ 認定 NPO 法人虹色ダイバーシティと国際基督教大学ジェンダー研究センターの共同プロジェクトによる「LGBT と職場環境に関するアンケート調査」<https://nijirodiversity.jp/879/>
- ✓ 性的マイノリティ (LGBTQ+) の自殺対策を自治体で進めていくために～「自殺総合対策大綱」に基づいて～ (プライドハウス東京編 2022) <https://pridehouse.jp/legacy/wp-content/uploads/2022/03/3760aae90403e41b2238b941b23badb5.pdf>
- ✓ 針間克己・石丸径一郎『性同一性障害と自殺』平成 22 年、精神科治療学 25
- ✓ 電通ダイバーシティラボ HP <https://www.dentsu.co.jp/news/release/2019/0110-009728.html>
- ✓ 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング「令和元年度職場におけるダイバーシティ推進事業 (労働者アンケート調査)」 (厚生労働省委託事業) 令和 2 年 3 月
- ✓ 「なくそう! SOGI ハラ」実行委員会
- ✓ (LGBT 法連合会、国際人権 NGO ヒューマン・ライツ・ウォッチ、杉山文野、柳沢正和、松中権ほか有志個人) <http://sogihara.com/>
- ✓ PRIDE 指標 2022 レポート <https://workwithpride.jp/wp/wp-content/uploads/2022/11/prideindex2022report2.pdf>
- ✓ レインボー認定とは <https://workwithpride.jp/pride-i/rainbow/>
- ✓ BME について <https://bformarriageequality.net/>
- ✓ EqualityActJapan <https://equalityactjapan.org/>
- ✓ LGBT-Ally プロジェクト [https://www.outjapan.co.jp/service/ally\\_project/](https://www.outjapan.co.jp/service/ally_project/)
- ✓ YouTube 動画 <https://www.youtube.com/channel/UCXV0ETJQ3kgAQZHhDNPxaRQ?app=desktop>
- ✓ 株式会社東芝のステッカー [https://www.outjapan.co.jp/lgbtinterview/rainbow\\_goods/sticker/4.html](https://www.outjapan.co.jp/lgbtinterview/rainbow_goods/sticker/4.html)
- ✓ 楽天グループ株式会社ダイバーシティ <https://corp.rakuten.co.jp/sustainability/employees/diversity/>

- ✓ パーソルキャリア株式会社 <https://www.persol-group.co.jp/sustainability/diversity/topics/topics10.html>
- ✓ ウーバーテクノロジーズ株式会社 <https://www.uber.com/jp/ja/about/diversity/pride-at-uber/>
- ✓ メルカリのオウンドメディア <https://mercan.mercari.com/articles/34541/>
- ✓ KDDI 株式会社 <https://news.kddi.com/kddi/corporate/newsrelease/2020/06/01/4466.html>
- ✓ スターバックス コーヒー ジャパン 株式会社 <https://stories.starbucks.co.jp/ja/stories/2021/inclusion-diversity-rainbowschool/>
- ✓ 特定非営利活動法人 グッド・エイジング・エールズ <https://workwithpride.jp/>
- ✓ ILGA World の報告書「STATE-SPONSERED HOMOPHOBIA 2022」（2020年12月）  
「性的指向に関する世界の法制度」の世界地図 <https://ilga.org/state-sponsored-homophobia-report>
- ✓ 何が違う？LGBTの教育事情【日本と海外を比較】（株式会社 JobRainbow）  
<https://jobrainbow.jp/magazine/lgbtstudy>
- ✓ LGBTQ+の働きやすい環境づくり アメリカ先進企業4社の取組みと特色は？（MAIL MAGAZINE：株式会社オカムラ）  
<https://workmill.jp/jp/webzine/lgbtq-america-companies-20220830/>
- ✓ R&C グループの紹介 <https://www.youtube.com/watch?v=oXG9coorNK8&t=2s>
- ✓ 認定特定非営利活動法人 ReBit（2021）「精神・発達障害がある性的マイノリティの求職活動に関するアンケート」
- ✓ 札幌市 LGBT フレンドリー指標制度 <https://www.city.sapporo.jp/shimin/danjo/lgbt/sihyo.html>
- ✓ 申請書・登録証・届出書 [https://www.city.sapporo.jp/shimin/danjo/lgbt/documents/02\\_youshiki.pdf](https://www.city.sapporo.jp/shimin/danjo/lgbt/documents/02_youshiki.pdf)
- ✓ 埼玉県アライチャレンジ企業登録制度 <https://www.pref.saitama.lg.jp/a0303/lgbtq/ally-challenge-kigyuu.html>
- ✓ 埼玉県アライチャレンジ企業登録制度 指標項目 <https://www.pref.saitama.lg.jp/documents/221979/ally-challenge-koumoku.pdf>
- ✓ LGBTQに関する企業を対象とした取組について <https://www.pref.saitama.lg.jp/a0303/lgbtq-kigyuu.html#kensyu>
- ✓ LGBTQ フレンドリー企業に登録しませんか <https://www.city.kasugai.lg.jp/shisei/sankaku/danjo/1028819.html>

- ✓ 「大阪市 LGBT リーディングカンパニー」認証の申請を受け付けています  
<https://www.city.osaka.lg.jp/shimin/page/0000457206.html>
- ✓ ふくおか LGBTQ フレンドリー企業登録制度 [https://www.city.fukuoka.lg.jp/shimin/jinkenikaku/life/lgbt/fukuokaLGBTQ\\_friendly\\_honor.html](https://www.city.fukuoka.lg.jp/shimin/jinkenikaku/life/lgbt/fukuokaLGBTQ_friendly_honor.html)
- ✓ ふくおか LGBTQ フレンドリー企業登録制度 登録企業一覧  
[https://www.city.fukuoka.lg.jp/shimin/jinkenikaku/life/lgbt/fukuokaLGBTQ\\_friendly\\_honor\\_2.html](https://www.city.fukuoka.lg.jp/shimin/jinkenikaku/life/lgbt/fukuokaLGBTQ_friendly_honor_2.html)



- 監修：福永真美
  
- 執筆：ダイバーシティ研究会メンバー（五十音順） \*（ ）内は執筆箇所を示す。
- ✓ 河野小夜子 中小企業診断士、ダイバーシティ・コンサルタント。鳥取県庁勤務。（2章2～3）
- ✓ 小林俊輔 中小企業診断士。飲料メーカーにてサステナブル経営の推進業務を担当。（3章3、5～6）
- ✓ 佐藤一樹 中小企業診断士。ダイバーシティ研究会代表。（社）日本ダイバーシティ・マネジメント推進機構理事。（はじめに、1章1～4、5章2～3、付録：参考資料）
- ✓ 鈴木佳文 中小企業診断士、ダイバーシティ・コンサルタント。研修講師、事業計画書作成支援などで活動中。著書「なぜ上司のコーチングはうまくいかないのか」など。（3章）
- ✓ 福永真美 中小企業診断士、ダイバーシティ・コンサルタント。民間防衛 IT 企業勤務。介護、高齢者、外国人、障がい者、LGBT 等、多様な属性を活かした経営支援を専門分野として活動中。（おわりに）
- ✓ 本間大地 中小企業診断士。（1章5、5章 大橋運輸株式会社）
- ✓ 松崎貴史 中小企業診断士、知的財産管理技能士。電機メーカーで研究・ソフトウェア開発等を担当。文科省で広報等を経験。現在、知的財産管理を担当。（3章6、4章、5章 エス・エー・エス株式会社）
- ✓ 湯浅尚子 中小企業診断士、ダイバーシティ・シニアコンサルタント。女子栄養大短大講師。墨田区ほか支援機関にて創業支援やテレワーク推進伴走型支援で活動中。（3章1、5章 R & C グループ、株式会社 more）
- ✓ 吉清水信也 中小企業診断士。一般社団法人東京都中小企業診断士協会城東支部所属。（2章1、3）
  
- 校正：八木橋徹 中小企業診断士、シニア活躍推進アドバイザー（埼玉県）、健康経営アドバイザー、障がい者支援（NPO 等）