



2021 年 2 月 28 日 掲載

職場における多様な性のあり方への理解を進めるために 「職場の性の多様性について、企業が取り組むのはなぜか？」

特定社会保険労務士、LGBT 法連合会理事

小田 瑠依

5 年前とは全然違う！ ～職場における性の多様性についての意識の変化～

職場における性の多様性についての企業の意識は、ここ数年で大きく変わりました。

別の調査なので単純に比べられるものではありませんが、2016 年の調査で「LGBT という言葉を知っていた」と答えた人は 47.1%だった(注 1)のに対し、2019 年の調査では「性的マイノリティが社会にいることを知っている」と答えた企業が 93.0%でした(注 2)。

また、2015 年、2019 年と継続的に行われた意識調査(注 3)を比較すると、同僚が同性愛者だった場合について「いやだ」と答えた人の割合は、2015 年 41.8%→2019 年 28.3%と大きく減少していて、職場に性的マイノリティがいることに対して抵抗感が少なくなっているのがわかります。

私の実感でもずいぶん変わったと思います。

5 年くらい前には、性的指向(どのような性別の相手が恋愛や性的欲望の対象になるか)や性自認(自分の性別をどのようなものだと思っているか)の問題について話をしようとする、「職場でする話ではない」といった反応がかなりありました。おそらく、性的指向や性自認の話が性愛について「だけ」の話だと誤解されていたのだと思います。

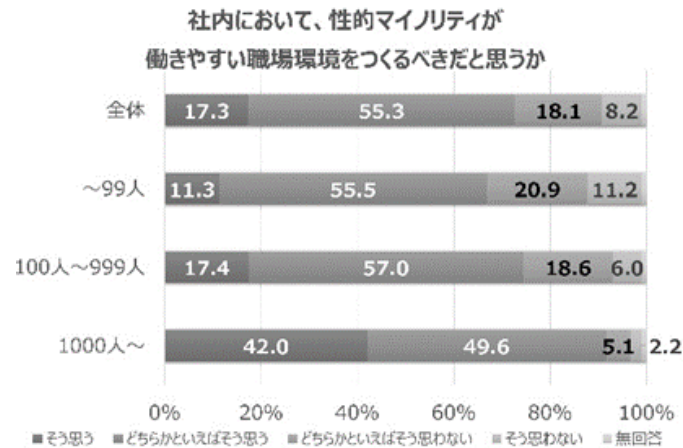
しかし、性別に事情があると、服装、名簿、トイレなど、職場の様々な場面で性別を意識せざるをえず、そのことで働きにくくなっている場合、根本的に改善するには職場ぐるみの対応が不可欠です。

また、パートナーの事情(看護、介護や育児など)が仕事に影響することがあるのは、従業員のパートナーが同性でも異性でも同じです。

つまり、性的指向や性自認の話は、日常の労務管理の話であり、長期的なワークライフバランスの話であり、むしろ「職場でするべき話」なのです。

さらに、国連で人権問題として扱われていること、厚労省が出している公正な採用選考のパンフレットやパワハラ防止法の指針に性的指向・性自認について明記されていることなども知られてきて、最近では、企業としてきちんと対応しなければならぬ問題だと認識している人がほとんどだと感じます。

2019 年の調査で「性的マイノリティが働きやすい職場環境をつくるべきと思う(どちらかといえばそう思う、も含む)」と答えた企業が 72.6%にのぼった(注 4)ことを見ても、企業の理解は醸成されつつあると言えるでしょう。

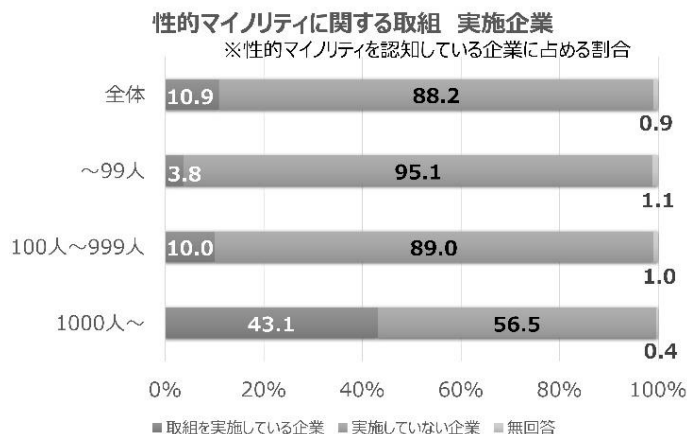


「取り組むべき」とは思っているけれど…… ～企業の取り組みの状況～

ただし、こうした意識の変化が取り組みに結びついているかというと、実はそうでもありません。

性的マイノリティに関する取り組みを実際に行っている企業はわずか 1 割。しかも従業員規模による差が大きく、1000 人以上の企業では 4 割以上が何らかの取り組みを行っている一方、999 人未満の企業では 9 割以上が何もしていません(注 5)。

また、この調査に回答した企業の本社所在地を見てみると、中小企業を含む全体では地域的に分散していますが、1000 人以上の企業は 4 割が東京に本社を置く企業です(注 6)。大企業の半数近くが東京都の状況を反映した回答をしていると思われ、この取り組み状況の差は、従業員規模の差であるだけでなく、地域の差でもあると思われます。



取り組んだ方が得をする？ ～企業が施策に取り組む意義～

つまるところ、今後性的マイノリティに対する意識に取り組みが追い付くかどうかは、現時点では実施率が低いとみられる中小企業や東京以外の地方の企業の動き次第、と言えるかもしれません。

では、今取り組みを行っていない企業が、わざわざこれから取り組むべき理由があるのでしょうか。

2019 年の厚労省ダイバーシティ事業では、職場における性的マイノリティに関する取り組みの事例を集めています。事例の整理の軸の一つとして、取り組みの意義(どのような理由で取り組みを行ったか)ごとに分けています(注 7)。その分類を参考に、取り組みの意義を整理してみましょう。

①多様な人材が活躍できる職場環境の整備

まず、経営戦略として取り組む場合があります。

経済産業省は、「経済のグローバル化や少子高齢化が進む中で、我が国の企業競争力の強化を図るためには」「多様な人材の能力を最大限に発揮し、価値創造に参画していくダイバーシティ経営の推進が必要かつ有効な戦略」という認識を示しています(注8)。

また、生産性向上という意味でも、性的マイノリティが活躍しやすい職場環境をつくることは有効です。アメリカの Google が行ったプロジェクトで、生産性の高いチームでは共通して「心理的安全性」(チームのメンバーが、互いの前でリスクある行動をとることができ、互いに弱みを見せられるような安心感のある環境や雰囲気のこと)が高いことが明らかになりました(注 9)。自らが性的マイノリティであることを公表しやすい、心理的安全性が高い職場では、労働生産性も向上する可能性があります。

②性的マイノリティの当事者が働きやすい職場づくり

実際に性的マイノリティの従業員がいる場合に、その従業員からの相談に対応する形で取り組みが進むこともあります。

企業が相談に適切に対応して取り組みを進めた場合、退職による人材の流出を防ぐことができるだけでなく、取り組みの実績や制度を知って応募してくる新たな人材を獲得できる可能性もあります。

③社会的気運への対応

社会や他社の状況を見て取り組みを始める場合もあります。

企業が性的マイノリティ支援の施策を行うべきだという認識が社会の中である程度共有されている場合、施策を行うことが社外へのアピールになる一方、何の施策も行わず責任を果たしていない企業だと認識されたときには顧客・株主・取引先・求職者などが離れてしまうおそれがあります。

④人権尊重やコンプライアンス対応の観点から

労使間のトラブルや行政からの指導、訴訟などに発展するリスクを考えて取り組む場合もあります。

トラブルになった場合、差別的取扱いやハラスメント行為を行ったのが一人の従業員または役員だけだったとしても、企業が安全配慮義務違反や使用者責任を問われてしまいます。

⑤事業やサービスの展開を契機として

性的マイノリティに向けた事業やサービス、商品を開発・提供したことをきっかけに、顧客や取引先だけでなく自社内の性的マイノリティに関する施策も行うべきだと気づく場合もあります。

職場における多様な性のあり方について企業が取り組みを行うのは、取り組まないことで損害が出るおそれがあるからというだけでなく、取り組むことで企業が得をする可能性があるからでもあります。

「守り」の意味でも「攻め」の意味でも意義のある施策であることが、より多くの企業に伝わることを願っています。

- (注 1) 日本労働組合総連合会「LGBT に関する職場の意識調査」(2016 年調査プレスリリース)、P.3
- (注 2) 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング『令和元年度 厚生労働省委託事業
職場におけるダイバーシティ推進事業 報告書』2020 年 3 月 (以下、資料 A とする)、P.55
- (注 3) 釜野さおり・石田仁・風間孝・平森大規・吉仲崇・河口和也
2020 『性的マイノリティについての意識:2019 年(第 2 回)全国調査報告会配布資料』
JSPS 科研費(18H03652)「セクシュアル・マイノリティをめぐる意識の変容と施策に関する研究」
(研究代表者 広島修道大学 河口和也)調査班編
- (注 4) 資料 A、P. 58
- (注 5) 資料 A、P. 64
- (注 6) 資料 A、P. 37
- (注 7) 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング『多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集
～性的マイノリティに関する取組事例～』2020 年 3 月、P.18-26
- (注 8) 「新・ダイバーシティ経営企業 100 選」サイト「事業の概要」
<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyo100sen/outline/index.html#page01>
- (注 9) 2012 年「Project Aristotle」
<https://rework.withgoogle.com/jp/guides/understanding-team-effectiveness/steps/introduction/>

掲載:2021 年 2 月 28 日

次回は 2021 年 3 月 30 日に掲載予定です。

このゼミは「フレンテみえ」ホームページで公開しています。

フレンテみえ

検索

クリック

MIE PREFECTURE GENDER EQUALITY CENTER

三重県男女共同参画センター フレンテみえ

〒514-0061 三重県津市一身田上津部田1234

TEL:059-233-1130 FAX:059-233-1135

E-mail: frente@center-mie.or.jp URL: <https://www.center-mie.or.jp/frente/>



2021 年 3 月 31 日 掲載

職場における多様な性のあり方への理解を進めるために 「性的マイノリティが働きやすい職場環境に向けて、 企業ができる取組」

特定社会保険労務士、LGBT 法連合会理事

小田 瑠依

お金も手間もかかるもの？ 企業の取組事例から実態をみると・・・

特に中小企業において職場における多様な性のあり方に関する取組が進まないのは、費用や業務量などの負担が大きいものだと思われるのが理由のひとつかもしれません。私が話を聞いた中にも、「トイレを工事する」「同性のパートナーがいる従業員に手当を支給する」といった高額な費用や大きな制度変更が必要なものばかりを想定し、実現できないと諦めてしまった企業がありました。

しかし、実際の取組事例を見ると、必ずしも費用や手間がかかるものだけでなく幅広い施策が可能だとわかります。

近年では、厚生労働省委託事業でまとめられた事例集(注 1)のほか、団体や自治体が LGBT フレンドリーな企業(性的マイノリティに対して協力的で開かれた企業)を評価・認定し認定事例を公開する事業(注 2)もあり、従業員数名の個人事業から全国規模の大企業まで様々な事例を読むことができるようになりました。

具体的に何ができる？ 取組の種類

厚労省事例集の分類(注 3)に沿って、どのような取組があるのか見ていきましょう。

①方針の策定・周知や推進体制づくり

性的指向や性自認に関する差別をしない方針や、性の多様性を尊重する方針を明文化するのは、取り組みやすい施策の代表格です。就業規則で定めるほか、行動憲章や、ダイバーシティに関する宣言などの形で明文化している例もあります。抽象的な理念だけ書いても実効性が薄いと思われるかもしれませんが、明文の方針があることでトラブルが起こった際にも一貫性のある対応がしやすくなるため、実は効果を実感しやすい施策です。

また、パワハラ防止法(改正労働施策総合推進法)により、企業にはパワハラを行ってはならない旨の方針とパワハラにあたる言動を行った場合には、厳正に対処することを定めて周知・啓発する義務が課されました。対象となるパワハラには性的指向や性自認に関するものも含まれ、性的指向や性自認に関する侮辱的な言動やアウティング(個人の性的指向や性自認について、本人の了解を得ずに他人に暴露すること)はパワハラに該当するものとして特に例示されています。

②研修・周知啓発などによる理解の増進

性的指向や性自認について研修を行う企業も増えていきます。

コンプライアンス研修、ダイバーシティ&インクルージョンに関する研修、人権研修、マネジメント研修、相談対応研修などに取り入れられていますが、前述のパワハラ防止法による措置義務に基づいて、ハラスメント研修に盛り込む企業もあります。

③相談体制の整備

パワハラ防止法では、労働者からの相談に応じ適切に対応するための体制を整備することを義務付けていますが、相談対象には性的指向や性自認についてのハラスメントやアウティングももちろん含まれるため、ハラスメント相談窓口で性的指向や性自認についての相談ができることを明記する企業が増えつつあります。

また、ハラスメントだけでなく社内制度の適用や労務管理上の配慮を求めたい場合などにも利用できる窓口を設けている例もあります。

注意したいのは、窓口担当者のケアです。担当者は、守秘義務があるのはもちろん、相談対応の過程で関係者からのアウティングが起きないように配慮することも求められます。原則として、本人が同意しない範囲に性的指向や性自認の情報を共有することはアウティングにあたるため、担当者が社内のだれにも共有できずに1人で秘密を抱え込まざるをえないこともあります。社外の専門家や社外相談窓口をうまく利用して、担当者の負担を減らす仕組みを作ることが大事です。

④採用・雇用管理における取組

性的マイノリティが求職時に困難を感じたりハラスメントを受ける事例は数多く報告されていて(注4)、採用選考時は特に企業の配慮が求められる場面です。取組としては、採用ポリシーに性的指向・性自認に関する差別を行わないことを定めたり、応募書類における性別欄を必要最低限にしたり、面接における対応をマニュアル化したり、といった事例があります。

また、採用から退職までの全ての場面において、性的指向や性自認に関する個人情報を本人が望まない範囲に暴露しないよう慎重に管理する必要があります。

なお、求職者だけでなく、インターン、派遣労働者、個人事業主などの雇用関係外の者に対しても、個人情報の漏洩やハラスメントが起こることのないよう、適切に配慮すべきです。

⑤福利厚生における取組

慶弔見舞金・休暇、家賃補助・社宅、家族関連手当などの家族に関する福利厚生を、戸籍や住民票上同性のパートナーやその子に対しても異性のカップルと同様に適用する企業が増えつつあります。

また、性同一性障害で入通院する従業員について、治療と仕事の両立のための休暇制度を導入する企業も出てきました。

⑥トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備

トランスジェンダーは、性的マイノリティの中でも特に就労の場面で困難に直面しやすいことが分かっています。例えば、「性的マイノリティであることを理由に、職場で不快な思いをしたことや働きづらくなったことがきっかけで、転職した経験」が「ある」と回答した割合は、トランスジェンダーでない性的マイノリティが3.4～6.5%であるのに対し、トランスジェンダーでは20%を超えたという調査結果があります(注5)。

トイレや更衣室の利用・健康診断・通称名や性別の取り扱い・服装などに関して性別の事情に配慮した取り扱いをうけられないことや、他の従業員のトランスジェンダーに対する理解不足が、多くのトランスジェンダーにとって働く際の壁になっているのです。

対応にあたっては、どのような配慮があればストレスなく働けるのかは人によって違うこと、従業員に配慮するための資源も職場によって違うことに留意し、労使双方の個別の事情にできるだけ沿うことが必要です。

なお、一見施設の工事や情報システムの入替えが必要と思われても、運用の工夫で対応できている事例が多くあります。

⑦職場における支援ネットワークづくり

社内に性的マイノリティ当事者や支援者のサークルをつくる、自治体や支援団体の行う取組に協賛・協力するなど、社内に支援者を増やし支援者を可視化する取組もあります。

職場における多様な性のあり方を尊重するには？ もう一度、取組の意義を考えてみる

取り組みやすいところからあまり構えずに始めることも大切ですが、意義を認識しないまま無理して形だけ性的指向や性自認についての施策を取り入れようとすれば、制度を一つ作る、研修を一度行う、というところで終わってしまうかもしれません。

一方、今回取り上げた事例集の取組事例を見ると、ほとんどの企業が制度整備と啓発・風土醸成の両面から取組を行っていることがわかります。また、厚労省事例集で取組の全体像が紹介された 3 社(注 6)全てで、人手不足解消等を意識して、性的指向や性自認に限らず広く多様性を尊重する取組を行っています。

つまり、先進事例を見ると、従業員が集まりやすく仕事に力を発揮しやすい職場をめざすために多様性尊重が有効であると認識し、その一環として性的指向や性自認に関する施策を行っているのです。そのような姿勢で取り組めば、施策に広がりが出て、多様な性のあり方を尊重する職場が形成されていくのだと思います。

なお、三重県では、2021 年 4 月 1 日から「性の多様性を認め合い、誰もが安心して暮らせる三重県づくり条例」が施行され、性的指向及び性自認を理由とする差別的取扱いやアウティングが禁止されました。この条例では、事業者も、性の多様性に関する理解を深めることや職場環境及び事業活動において必要な措置を講ずるよう努めることとされています。三重県内の企業には特に、多様な性のあり方を尊重する職場づくりのための実効性のある取組が求められているのです。

(注 1) 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング『令和元年度 厚生労働省委託事業 多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集～性的マイノリティに関する取組事例～』

2020 年 3 月(以下、資料 A とする)

※概要版リーフレット:<https://www.mhlw.go.jp/content/000761312.pdf>

(注 2) ・2016 年～work with Pride「PRIDE 指標」

・2017 年 10 月～札幌市「LGBT フレンドリー指標制度」

・2019 年 1 月～大阪市「大阪市 LGBT リーディングカンパニー認証制度」

(注 3) 資料 A、P. 27

(注 4) LGBT 法連合会『性的指向および性自認を理由とするわたしたちが社会で直面する困難のリスト』(第 3 版)2019 年 3 月、b-1～b-25

(注 5) 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング『令和元年度 厚生労働省委託事業 職場におけるダイバーシティ推進事業 報告書』2020 年 3 月、P.205

(注 6) 資料 A、P. 43-50

掲載:2021 年 3 月 31 日

これで小田 瑠依さんのゼミは終了です。

このゼミは「フレンテみえ」ホームページで公開しています。

フレンテみえ

検索

クリック

MIE PREFECTURE GENDER EQUALITY CENTER

三重県男女共同参画センター フレンテみえ

〒514-0061 三重県津市一身田上津部田1234

TEL:059-233-1130 FAX:059-233-1135

E-mail:frente@center-mie.or.jp URL:https://www.center-mie.or.jp/frente/