



●制作：特定非営利活動法人 ReBit（リビット）

〒162-0052 東京都新宿区戸山 1-1-5 エールプラザ戸山台 301 号室

ホームページ： <http://rebitlgbt.org>

メールアドレス： info@rebitlgbt.org

Twitter：@Re_ _Bit

●本ハンドブックを権利者に無断で複製、公開、販売、レンタルすることを一切禁止します。

●本ハンドブックは日本財団の助成により作成しています。

Supported by

THE NIPPON
FOUNDATION

copyright © 2018 ReBit. All rights reserved.

Designer : Ayumi Akasaka

LGBTと職場について考える ハンドブック

～全ての人が豊かに働く職場づくりを目指して～

LGBTもありのままでもオトナになれる社会へ
 **ReBit**



はじめに

このハンドブックを手にとってくださり、ありがとうございます。
同性が恋愛対象となる人や、自認する性とからだの性が異なる人など、LGBTの人々は約5～8%、約13人～20人に1人くらいいると考えられます。セクシュアリティ（性のあり方）は人生の選択に関わるアイデンティティの話で、「働くこと」にも深いことがらです。しかし、周りに言えず、ひとりで抱え込む人も少なくありません。

厚生労働省は『公正な採用選考の基本』にて、公正な採用選考を行うためには、LGBT等性的マイノリティの方など特定の人を排除しないことが必要であることを明記しました。

企業のみなさまにも、LGBTについて知ってほしい。その思いから、LGBTの社会人たちの声をもとにこのハンドブックをつくりました。今こうしてこのハンドブックを手にとってくださっているあなたが、LGBTにとっても豊かに働ける職場をつくるお一人となっていていただけたら幸いです。

特定非営利活動法人 ReBit



内容に入る前に、少しエクササイズをしてみたいと思います。
こちらの写真をご覧ください。



それでは突然ですが、この6人のうち、LGBTの人々は何人いるかわかりますか？

1人でしょうか。2人でしょうか。3人でしょうか。
少し考えてみてください。

答えは…全員が LGBT の人々です。

しかし、その人がLGBTかそうでないかは、なかなかわからないのではないのでしょうか。

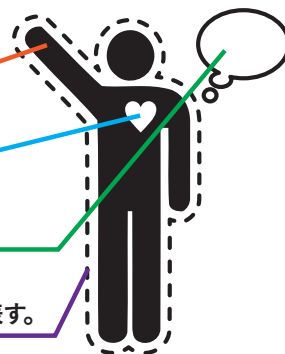
性別やセクシュアリティは、「見た目だけでわかる」と思われがちですが、実は見た目だけではわかりません。

だからこそ、職場の中でLGBTの人々は“いないこと”とされてしまうこともあります。

セクシュアリティとは

セクシュアリティは、「性のあり方」。4つの軸で考えることができます。

- からだの性(生物学的性):
性染色体、内外性器の状態等の性別を表す。
- 自認する性(性自認・性同一性):
どの性別にアイデンティティをもつかを表す。
- 好きになる性(性的指向):
どの性別を恋愛の対象とするかを表す。
- 表現する性(性表現):
服装や行動、振る舞いなどからみる"社会的な性別"を表す。



＊好きになる性 (Sexual Orientation) と自認する性 (Gender Identity) をあわせた言葉「**SOGI**」も広く知られてきており、国連等で使われています。

◆いろいろなセクシュアリティの人に出会ってみよう！

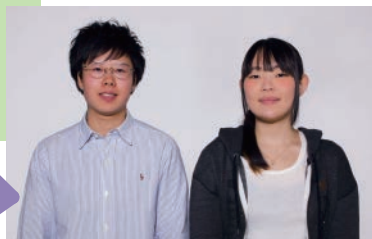
レズビアン (女性同性愛者) 自認する性が女性で、女性を好きになる人。



ゲイ (男性同性愛者) 自認する性が男性で、男性を好きになる人。



バイセクシュアル (両性愛者) 自認する性がどうであるにかかわらず、男性も女性も好きになる人。



トランスジェンダー 生まれたときのからだの性をもとに割り当てられた性と、自認する性が異なる人

- トランスジェンダー男性
：生まれたときのからだの性は女性で、自認する性は男性の人
- トランスジェンダー女性
：生まれたときのからだの性は男性で、自認する性は女性の人
- Xジェンダー
：からだの性がどうであるにかかわらず、自認する性が男女どちらでもある人、どちらでもない人、男女の間の人など



＊ほかにも、いかなる他者も恋愛や性愛の対象とならない「アセクシュアル(エイセクシュアル)」の人や、セクシュアリティをあえて決めない、または決められない「クエスチョニング」の人など、セクシュアリティは多様にあります。

＊このような、性のあり方が少数派の人たちのことを「**セクシュアルマイノリティ**」といいます。レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字を合わせて「**LGBT**」ということもあります。

＊「性同一性障害」は、性別に違和感を持つ人や性別移行を望む人たちなどにあてられる医学的な診断名です。

オカマ、ホモ、レズ、オナベは差別的な用語とされています。

◆LGBTの人々はどれくらいいるの？

約5～8%がLGBTの人々であると言われています^{(*)1}。

約13～20人に1人はセクシュアルマイノリティの人だと考えられます。

例えば、日本の4大苗字である、佐藤・鈴木・高橋・田中をあわせた数が約5%と言われることから^{(*)2}、決して少なくないマイノリティです。

(*)1 諸外国の調査ではLGBTは概ね2-5%程度などと推定されている。(釜野さおり・石田仁・風間孝・吉仲崇・河口和也 (2015) : 性的マイノリティについての意識調査2015年全国調査報告書, 207ページ)

国内の調査ではLGBTは7.6%(2015年 電通ダイバーシティラボ)や、8.0%(2016年 LGBT総合研究所)といった結果がある。

(*)2 明治安田生命保険相互会社 全国同姓調査 (2013)

企業が取り組む意義とは

従業員様、お客様の約 13 人～20 人に 1 人は LGBT だからこそ、①職場のコンプライアンス・人材活用 ②お客様への対応・マーケティングの 2 つの視点から、取り組む意義があります。

LGBT の従業員様にとって

- 働きやすさ、生産性、企業選択等に関わる
- 施策がないことは、安全に働けない職場である可能性も

国内の就業者のうち、
約 328 万人～525 万人^{(*)3} が LGBT

LGBT のお客様にとって

- 商品選択や購買意欲に関わる
- 施策がないことは、必要な商品・サービスを提供できない可能性も

国内 LGBT 市場
約 5.9 兆円^{(*)4}

①職場のコンプライアンス・人材活用

<コンプライアンス>

厚生労働省により、性的指向や性自認にかんする性的な言動はセクハラと規定されました^{(*)5}

ホモ、気持ち悪い ✕

✕ 言葉づかいがオカミみたい

あの人、レズなんじゃないの？ ✕

LGBT に関するセクシュアルハラスメントは「人権課題」

- ◆方針の明確化 ◆従業員へ方針を周知徹底するための研修等の実施
- ◆懲戒規定の作成 などが防止対策として義務に

<人材活用>

LGBT への施策は、◆適切な採用戦略を用いて人材の獲得

- ◆パフォーマンスを発揮できる「働きやすい環境」の提供
- ◆人材の流出を防ぐことにつながります

採用

- LGBT の 77%、T の 87% は職場において LGBT に理解や配慮があることが、職場選択に重要な要素と回答^{(*)6}
- LGBT への対応がないことは、人材の採用を妨げることも

活用

- LGBT への差別的な言動がある職場は、勤続意欲が低い傾向がある^{(*)7}
- LGBT へ対応がないと生産性に影響することも

離職防止

- 福利厚生や制度で想定されていないことで、働き続けることが困難になる場合も
- LGBT への対応がないことは人材流出のリスクを高める

②お客様への対応・マーケティング

<LGBT 市場>

国内でもお客様への対応や、マーケティングの一環として LGBT への施策に取り組む企業が増えてきました。

LGBT 市場 = LGBT の消費市場

国内約 5.9 兆円

保険会社

- 同性パートナーを保険金の受取人に指定できる企業が増加

不動産

- 同性同士のカップルも入居できる物件を検索できるシステムを公開

携帯電話会社

- 家族であることを条件とする家族割引などの各種サービスを同性パートナーにも適用
- 広告で LGBT の人たちを起用

スーツ

- 望む性別のスーツが着られるよう、サイズ展開の拡大、スタッフへ研修実施等

LGBT に取り組む企業は増加している

2016 年より開始した、企業の LGBT への取り組みを評価・表彰する指標である『PRIDE 指標』を受賞した企業は、2 年で 140% 増加しています。

また、2017 年に日本経済団体連合会が行った調査では、42.1% の企業が LGBT に関して何らかの取り組みを実施していると回答をしました。

PRIDE 指標 受賞社数

79 社 → 110 社
(2016 年) (2017 年)

2 年で
140% 増

LGBT に関する取り組み^{(*)8}

実施している 42.1% 検討中 34.3%

オリンピックと LGBT

企業の取り組みが増加している背景には、さまざまな要因がありますが、その 1 つに 2020 年の東京オリンピック・パラリンピックが挙げられます。2015 年、オリンピック憲章に、性的指向による差別禁止が明記されました。また、2017 年にはオリンピック・パラリンピックにかかわるすべての企業に遵守が求められる「持続可能性に配慮した調達コード」に、性的指向・性自認による差別禁止等が明記され、これからも企業の取り組みが増加すると想定されます。

^{(*)3} 総務省「労働力調査」(平成 30 年 1 月)より、国内就業者数は 6562 万人。LGBT の人々は約 5-8% と考えられることから、うち LGBT の人は約 328.1 万人～524.9 万人と考えられる。

^{(*)4} 電通ダイバーシティ・ラボ「LGBT 調査 2015」より

^{(*)5} 2017 厚生労働省「事業主が職場における性的言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針(セクハラ指針)」

^{(*)6} 2015 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

^{(*)7} 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

^{(*)8} 2017 日本経済団体連合会「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」

よくある Q&A

Q 同性愛は病気ですか？

A 病気ではありません。1990 年の世界保健機構（WHO）の見直しを受け、日本でも同性愛はいかなる意味でも治療の対象とならないことが 1994 年に宣言されました。現在は、アイデンティティの 1 つとして捉えられています。

Q LGBTの人々はどのような職業についているのでしょうか？

A セクシュアルマジョリティの人と変わらず、さまざまな職業についていて、どの職場にでもいると考えられます。人によって自分のセクシュアリティを開示している人もいれば、開示していない人もいます。LGBT 就活サイト (<http://www.lgbtcareer.org>) では、LGBT の社会人たちのインタビューを掲載しています。

Q 社員からカミングアウトを受けたら、一緒に働いている社員に伝えるよう促した方が良いでしょうか？

A 職場でカミングアウトをするかしないか、またカミングアウトをする場合でも誰に、どのように伝えたいかは、人により異なります。本人の意思を尊重し、カミングアウトを促したり、周囲に勝手に広めたりすることは避けてください。セクシュアリティが本人の承諾なく周囲に伝わることで安全に働けなくなる場合があります。対応にあたり共有が必要であっても、共有の範囲や方法については本人に確認してください。相談を受けた際の対応については18ページをご覧ください。

Q LGBTの人々は、うちの職場にはいないようですが？

A LGBT の人々は約 13 人 -20 人に 1 人とされています。しかし、職場の同僚にカミングアウトしている人は 4.8%、上司にカミングアウトしている人は 2.4% と^(*)、ほとんどの人が職場でカミングアウトしていない / できていません。「見えないからいない」のではなく、周囲から認識されていないことで困ったり、悩みが解決できなかったりすることがあります。

Q LGBTではないかと思われる社員がいるのですが、本人に直接聞いた方がいいのでしょうか？

A セクシュアリティは見た目や振る舞い等だけではわからないため、セクシュアリティを第三者が勝手に判断することはできません。また、LGBT であっても職場でカミングアウトすることに不安を感じる人や、カミングアウトの必要性を感じない人もいます。誰が LGBT なのかを知ることが重要なのではなく、セクシュアリティにかかわらず、安全に働ける職場づくりをすすめることが大切です。また、困りごとに遭遇した際、LGBT であるかないかに関わらず、安心して相談できる環境づくりを行うことで、様々な背景を持つ人たちが働きやすくなると思います。

Q LGBTへの対応や配慮は、お金がかかるのでは？

A LGBT の人々も働きやすい職場づくりは、0 円から取り組むことができます。「男女兼用トイレや個別更衣室を新設しないとならないのでは」とのご質問をご担当者様からいただくこともあります。そのようなハードの整備がなくとも、周囲の理解や相談しやすい体制があることで、大幅に働きやすさが改善されます。LGBT の人々も働きやすい職場づくりのためにできることは 11 ページ、個人として今日からできることは 17 ページをご覧ください。

(*)9) 電通ダイバーシティ・ラボ LGBT調査 2015年4月 LGBT500人への調査

LGBT の人々が職場で困りやすいこと

LGBT の人々が職場で困りやすいことを4つの軸に沿って聞いてみましょう。

◆人間関係・ハラスメント

職場でカミングアウトをしている場合、周囲の理解不足によりハラスメントを受けることも少なくありません。カミングアウトをしない場合も、LGBT が職場で想定されていないことでハラスメントにつながる可能性があります。

男性社員として働いていたが、「声高いな」「おまえオネエなのか？」など先輩社員に言われることは日常茶飯事だった。また、「トランスジェンダーに営業はやらせない」と人事部に希望職種の変更を求められた。
(20代・トランスジェンダー男性)

職場でカミングアウトをしていないので、女性社員の誰かタイプかなど、“男同士”ということであたりまえのように聞かれます。また、仕事の付き合いでキャバクラに行かざるを得ないこともあり、苦痛。
(20代・バイセクシュアル男性)

◆福利厚生・制度

福利厚生の中に同性パートナーや、法律上家族ではない家族の想定がされていない場合、LGBT にとって働き続けることが困難となる場合があります。

また、性同一性障害の人で性別適合手術^{(*)10}を希望する場合、手術に際し長期的な休暇が必要となる場合があります。この休暇が申請できなかったり、職場において性別移行のサポートがないと、性別移行のプロセスの中で退社せざるを得ない場合があります。

性別適合手術を受ける際に休暇を申請できなかった場合、会社を辞めざるを得ないのではと不安に思っています。
(20代・トランスジェンダー男性)

社内に同性パートナーシップ制度があり、同性パートナーも家族として福利厚生上扱われることが嬉しいです。さまざまな手当での申請や、不慮の事故等で介護が必要になったときの介護休暇等が対応されているため、安心して働くことができます。
(20代・男性同性愛者)



◆設備や慣習等の男女分け

特にトランスジェンダーの従業員にとっては、トイレ、更衣室、寮、宿泊研修等の部屋 / 風呂などのハード面や、服装、呼称、名前、役割などのソフト面におけるジェンダーの区分に困難を覚えることは少なくありません。これらは個別の対応が必要になるからこそ、相談しやすい環境づくりが重要です。

合同合宿研修の際、一部の人にはカミングアウトをして、一部の人にはカミングアウトしてなかったで、お風呂はどうしようかと困りました。人事部の方に相談をしたところ、対応を一緒に考えていただき、相談できる環境が職場にあることが嬉しかったです。
(20代・トランスジェンダー男性)



職場で女子トイレに入ると何度も見られたり、警備員を呼ばれたことも。また、女性的な名前なので、苗字だけの使用を認めて欲しいです。(20代・ジェンダーキア^{(*)11})

◆就職・転職

厚生労働省は『公正な採用選考の基本』にも、「LGBT 等性的マイノリティの方など特定の人を排除しないことが必要です」と記載しています。求職者の約13-20人に1人もLGBTなので、人事担当者や面接官がLGBTについて知っていることが大切です。

面接の際にトランスジェンダーであることを伝えようと「帰れ」と面接を打ち切られ帰らされたり、最終の役員面接で「体はどうなっているんだ？子どもは産めるのか？」とセクハラを受けることもありました。
(20代・トランスジェンダー男性)

就職活動で感じた最初の「壁」は、リクルートスーツと「あるべき就活生像」についてでした。男女で服装や髪型などが分かれており、一般社会より強いジェンダー規範を強いられるように感じました。エントリーシートの性別欄も、特にトランスジェンダーにとっては困難になりやすいです。入り口があまりにも男女で分かれており、スタートラインに立ちにくい現状があります。
(20代・FtX トランスジェンダー)

(*)10 性別違和を持つ人が、性自認に身体性の性を近づけるため、内外性器に対しておこなう手術。国内では戸籍上の性別変更の必要条件となっている。個人の状況や手術の段階によって、数週間から数ヶ月の休暇が必要になることもある。

(*)11 既存の性別の枠組みにあてはまらない、または流動的な人。その表象は様々。

LGBT も働きやすい職場への 5 ステップ

LGBT にとっても働きやすい職場づくりのためにできる 5 つのステップをご紹介します。職場で取り組めることがあるか、ぜひご検討ください。

1 方針を明文化する

会社として、LGBT 等の性的マイノリティに関する方針を明文化し、社内外に公開する。

- ☐ 行動規則等に性自認、性的指向、性表現に基づく差別をしないことを明記する
- ☐ 経営トップが社内外に方針を言及する

2 支援体制を整える

性的指向や性自認に関するハラスメントや困りごとがあった際に、相談できる体制を構築する。

- ☐ LGBT にかんする相談をできる窓口を設け、明示する
(既存のハラスメント窓口等と併設も可能)
- ☐ 相談を受けやすい人 (相談窓口担当者 / 人事等) への研修等を通じ理解を深め安全に相談できる体制の構築

3 制度や対応を検討・明示する

人事制度の検討や、LGBT の従業員 / 求職者たちへの対応について検討・明示する

- ☐ 家族を対象とした人事制度や福利厚生において、同性パートナーへの対応について検討・明示する
- ☐ 従業員が性別移行を希望する際の対応について検討・明示する
- ☐ 採用における LGBT への対応 / 配慮について検討・明示する

4 社内の理解を促進する

- ☐ 各階層へ LGBT 研修を実施する
- ☐ イン트라ネットや社内報で LGBT にかんし掲載し、啓発を行う

5 理解を可視化する

- ☐ 社内に LGBT アライコミュニティをつくる
- ☐ 研修受講者に 6 色のレインボーステッカーを配布する
- ☐ LGBT のイベント等へ参加する / 協賛する

企業インタビュー

LGBT にとっても働きやすい職場づくりに取り組む企業に、そのきっかけや内容についてインタビューしました。

株式会社プラップジャパン

企業プロフィール：企業・団体の広報・PR の支援・コンサルティングを行う総合 PR 会社。1970 年設立、東京都港区。
従業員 293 人 (2017 年 8 月 31 日現在)。

インタビュー概要：2017 年 8 月 17 日実施。虹色 PR パートナー担当者、人事担当者にお伺い。

Q. 御社の LGBT への取り組みについて教えてください

株式会社プラップ ジャパンでは、LGBT を含むすべての従業員がより働きやすい労働環境を整備するため、社内制度や採用活動の見直しを 2016 年より実施しています。

まず 2016 年に、「ダイバーシティ宣言」を出し、「出生、国籍、人種、民族、性別、年齢、各種障害、学歴、宗教、LGBT (性的少数者)、個人的価値観などに基づくいかなる差別も行いません」と社内外に明示しました。

また、社員に対する取り組みとして、全社員に向けた社内研修の実施、社内規定の運用ルール変更、同性パートナーを配偶者と同等とした慶弔金・慶弔休暇等の取得対象枠の拡大、ビジネスネーム使用の承認、コンプライアンスマニュアルの当該部分の変更等を行ってきました。また、採用活動においても、エントリーシートから性別欄を削除し、面接時の服装自由化に取り組んでいます。

このような取り組みは高い評価を受け、2016 年、2017 年と 2 年連続で、PR 会社で唯一、企業の LGBT に関する取り組みの評価指標である PRIDE 指標の最上位「ゴールド」を受賞しました。

Q. 「虹色 PR パートナー」について教えてください。

2015 年に社員の有志がアメリカの PR の最新動向を学ぶ目的でニューヨークを訪れた際、LGBT に関する専門チームを持つ現地の PR 会社と意見交換をしました。日本に戻り、2016 年の春に NPO 法人虹色ダイバーシティとの共同プロジェクトとして「虹色 PR パートナー」を始動しま

した。企業が LGBT というトピックに関して発信するときに抱える課題をサポートしたいという想いで、メディアとの意見交換や、プレスリリース作成支援、広報担当者へのセミナー実施などの活動を行ってきました。

Q. 社内外の反応

取り組む上で社内外から批判的な反応は全くなく、社長も自ら「LGBT に関する社内の制度はなるべく早く整えていきたい」というメッセージを発信しています。むしろダイバーシティ宣言などの取り組みを見たという学生が採用面接にきてくださったり、好意的に思ってくれる機会も増えたと感じています。

Q. 他の企業様へのメッセージ

この業界に限らず、優秀な人材を逃さないために、ダイバーシティの取り組みは重要だと感じています。マイノリティ・マジョリティにかかわらず優秀な人材はいらっしゃいますし、活躍できる可能性は誰もが大いに秘めていて、その能力を活かせるか活かせないかは会社の包容力次第であり、ひいては企業価値も大きく変わります。それによって、企業も一緒に成長できると考えています。

株式会社 i-Plug

企業プロフィール：ダイレクトリクルーティングサービス「OfferBox」を提供する人材会社。2012 年設立、本社は大阪市淀川区。従業員 73 名（2017 年 9 月 4 日現在）。
インタビュー概要：2017 年 8 月 17 日実施。代表取締役社長・中野智哉さんにお伺い。

Q.LGBT への取り組みのきっかけを教えてください

新卒で入社した社員からカミングアウトを受けたことをきっかけに、「まずは私が知らなくては」と LGBT にかんする研修を受講しました。入って出会ったことのない人に戸惑いを見せるじゃないですか。その戸惑い自体が LGBT の方たちにとっては拒否反応のようにとられ

てしまうこともあるかと思うんですが、知ってさえいれば、そういった意図せず相手を傷つけてしまうことも減るんじゃないかって。それって特別なことじゃないと思うんです。誰もが働きやすい環境っていう考え方も、おのずと出てきました。

Q. 御社の LGBT への取り組みを教えてください

社内で LGBT にかんする研修を実施し、理解を深めています。また、サービスにも LGBT の視点を活かしていきました。展開している「OfferBox」というサービスは新卒に特化したダイレクトリクルーティングサービスです。履歴書を登録する専用のフォームに元々は男女欄があったのですが、「その他」という項目を追加しました。また性別欄に関しては補足として「性自認を記載してください」という文言を付け加えています。戸籍上の性別ではなく、本人のアイデンティティを尊重したいので。

実際に性別欄を「その他」にしている就活生もオファーがきています。また、好評で、上記の取り組みについてメディアから取材を受けたこともありました。

Q. これから取り組む企業へのメッセージ

約 5-8% の人がいわゆる LGBT と聞いたときに、人口比率で言うと大阪府の人口とほとんど変わらないじゃないですか。単純な話、「大阪府の人は採用しません！」って言っているのと同じくらい大きなパイを失っていると思うんですね。経営者として人材活用を考えたら、これから労働人口も減っていく中で、対策を練る必要はあると思いますし、それによって得られるメリットだってたくさんあると思います。まずは「約 5-8% もいる」という事実を知ること。そしてその数字をどう捉えるのかだと思いますね。

弊社は、ダイバーシティというか、“人” であったり、その人の“過去” に対して変な意味でこだわってなくて、ただただ、もっと若い子たちが成長しやすいような社会を事業を通じて創りたいと考えています。そのビジョンに賛同し、それぞれの役割のなかで最高のパフォーマンスを発揮してくれるのであれば、極端な話「ほかは関係ない」と考えています。弊社の社員は、学歴もバラバラですし、年齢も幅広いんです。子育てをしながら働く人も多く、時短正社員制度や在宅ワークも導入し、働き方も柔軟にしています。

トランスジェンダーの社員と、上司の対談

中島潤さん

FtX トランスジェンダー。新卒で高齢者福祉に関するベンチャー企業（本社東京都、従業員100名）に入社し、営業職を経て販売企画部にて勤務。

宮本昌樹さん

入社時に営業部の先輩として、のちに販売企画部では直属の上司として、中島さんと共に働く。

中島：自分のことは男女どちらでもないと認識していますが、どちらかに分かれなければいけない時は男性の方を選んでいきます。就活は、履歴書やスーツなど男女別のことが多く悩みましたが、結局、メンズスーツを着て履歴書の性別欄は空欄にするという方法を選択しました。面接の度に自分のことを伝えて、「このまま働くことは御社では可能でしょうか」と質問していました。反応は様々でしたが、この会社からは、「あなたの性別ではなくて人柄と経験を評価します」と言ってもらえて、とても嬉しかったです。

宮本：トランスジェンダーだとカミングアウトして入社する社員は初めてだったので、どう対応したらいいか社長と話し合いました。その結果、入社してほしいと思っているが正直追いついていない部分もあることを、予め伝えておいたほうがいいのでは、ということになり、入社前に人事担当者と一緒に面談の場を設けました。

中島：会社として、誠実だと思いました。ここまではできる、ここは今できてない、あなたはどのようにしていきたい？といった問いかけだったので、こちらの意向を尊重してくれることに安心しましたね。

宮本：入社してきたときは、礼儀正しくて誠実な子だなという印象でした。同じ営業のチームに配属され、仕事覚えが早かったです。（笑）

中島：ありがとうございます（笑）

営業職なので、お客様先でのことも心配でした。先輩と一緒にいった営業先で、お客様に「男？女？どっちで扱えばいいの？」と聞かれたことも。でも、先輩がすぐに「一営業として扱ってください」と言ってくれて。こうして支えてくれる人が社内にいるという安心感は大きかったです。また、自分のセクシュアリティを同僚にどう伝えるかということについても、希望を尊重してもらえました。

宮本：異動の際、部署のメンバーに対して、先にセクシュアリティを説明しておくか、質問を受けたら答えることにするか、本人に選んでもらおうと思っていました。私が先に、こういう社員がくるので気を遣ってあげてください、というのもちっと違うなと思ったので。部署の人からは、本人にセクシュアリティに関する質問をしてもいいのか、と聞かれたこともありましたが、それはLGBTかどうかに関わらず、「聞ける関係」になったら、本人のことを尊重しながら聞いたら良いのでは、と答えました。

中島：自分で選ばせてもらってよかったです。配属後も、さりげなく「困ってることない？」と声を掛けてもらっていたので、相談しやすい雰囲気がありました。最終的には、一緒に働く人ほぼ全員がセクシュアリティのことを知っていて、性別のことを気にせずに働けるという状況ができたのでありがたかったな、と思っています。

宮本：LGBTの社員たちと働くとなると、トイレの環境を整えて、性別記入欄をなくしてといった話になりがちですが、今、できることとできないことを整理して、「LGBTだったらこうして欲しいよね」と決めつけるのではなく、本人とコミュニケーションをとりながらやっていくというのが、一番大事なことではないでしょうか。どうしたら気持ちが良い環境なのかというのは一人一人違うし、それはLGBTかどうかに関わらず同じ話では、と思います。

中島：その目線は嬉しいですね。「LGBTの社員」という扱いを求めているわけではなく、困ったら相談できる、嫌だなと思ったらそれを発言できる、という環境があればそれでもいいと思っています。LGBTだから、ではなくて、「こういう時はどうしたい？」「最近困ってることある？」という問いかけに、自分が安心して素直に答えられる関係性があれば、それが働きやすさに繋がるし、多様な社員がそれぞれ活躍できるのでは、と思います。

宮本：LGBTだからこうしよう、ではなくて、一人一人が働きやすい環境が一番大事ななと思っています。お子さんがいる社員や介護をする社員など、一人一人の働き方や雇用形態が多様化する中で、LGBTに限らず、多様な社員が働きやすい職場にしていけるための取り組みの一つだと思っています。

中島：本当にそう思います。そんな会社が増えたら嬉しいです。



今日からできること

職場の環境づくりも大切ですが、何より困ったときに相談できる人が職場にいたことが、働きやすい職場へとつながります。
そのひとりであるために、今日からできることがたくさんあります。

Check!

- ☐ ホモ、オカマ、レズなど LGBT を揶揄する言葉が使われていたり、LGBT が笑いのネタにされているときは注意をする。
- ☐ 「男なら家庭を持って一人前」「もっと女らしくしないと」など、男性 / 女性を前提としない。
- ☐ 「早く結婚しなよ」「そのうち親になるんだから」など、誰もが結婚や子育てをすることを前提としない。
- ☐ この冊子を、職場の人にも紹介する。
- ☐ 「彼氏 / 彼女 / 夫 / 妻」ではなく「パートナー」という。
- ☐ 6 色のレインボーアイテムを身につけたり、置いたりする。
* 赤・橙・黄・緑・青・紫の 6 色の虹は、セクシュアルマイノリティに理解があることの国際的な象徴とされています。
- ☐ LGBT の本などを読み、さらに理解を深める (P19)

アライ (Ally) とは？

「理解者・同盟」を指す英単語「Alliance (アライアンス)」から来ている言葉で、LGBT のことを知っているよ、味方だよ、と思う人のことをいいます。
ぜひ、職場の中で、アライであってください。



相談を受けたとき、どうしたらいい？

◆カミングアウトを受けたとき

カミングアウトや相談を受けた際の大事な 3 つのポイントを紹介します。

1. 「話してくれてありがとう」と伝える

あなたに知ってほしいという思いでカミングアウトをした場合は、その信頼を受け止め、変わらず良い関係を続けてください。

2. 「なにかできることはある？」ときく

困っていることがありカミングアウトをした場合は、困りごとに共に対応してくださると心強いです。

3. 勝手に共有をしない

セクシュアリティが意図せず同僚、上司、家族などに伝わることで職場・家庭・地域で安全に過ごせなくなる場合があります。対応をするにあたり共有が必要であっても、共有をして良い範囲を本人に確認してください。

◆嬉しかったこと

🔊 職場の人に自身のセクシュアリティをカミングアウトした際に、「大事なことを伝えてくれてありがとう」と言ってくれて嬉しかった。
(20 代・パンセクシュアル (*12))

🔊 社員が LGBT について知ることが大事だということで、全社で研修をしようという企画がたった。(20 代・ゲイ)

🔊 集団で健康診断を受けることが辛い旨を人事担当者に相談をしたら、個別で受けられるように対応をしてくださりありがたかったです。
(20 代・トランスジェンダー男性)

(*12) 好きになる相手の性別を問わない人

資料集

<相談窓口>

- ◆よりそいホットライン / 0120-279-338
(24 時間無料電話相談、4 番が性別や同性愛に関する相談)
- ◆セクシュアル・マイノリティ電話法律相談 / 03-3581-5515
(東京弁護士会が実施する、相談料無料の電話相談)

<参考書類・資料>

- ◆LGBT ってなんだろう? (合同出版)
- ◆職場の LGBT 読本 (実務教育出版)
- ◆トランスジェンダーと職場環境ハンドブック
(日本能率協会マネジメントセンター)
- ◆ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて
(日本経済団体連合会)
http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/039_honbun.pdf
- ◆PRIDE 指標 2017 レポート (work with Pride)
<http://www.workwithpride.jp/pride/report2017.pdf>
- ◆性的指向及び性自認に関する 差別禁止に向けた取り組みガイド
ライン (日本労働組合総連合会)
https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/data/guideline_no-discrimination201711.pdf

<サイト>

- ◆LGBT 就活ウェブサイト
LGBT についての取り組みを行う企業や LGBT の社会人たちの話、
就労支援のイベント等について発信しています。
詳細: <http://www.lgbtcareer.org>

- ①このハンドブックのデータや、人事・面接官向けの資料データの無料送付
- ②LGBT にかんするニュースを提供するメールマガジンの無料配信を行っています。ご希望の方は info@rebitlgbt.org にお問い合わせください。

NPO 法人 ReBit がお手伝いできること

LGBT を含めた全ての社員様がより豊かに働く職場環境を整えるために、NPO 法人 ReBit がお手伝いできることがあります。

①企業様向け研修

- ・概要: LGBT が職場で困ることや企業の好事例など知識面の理解、および、LGBT の講師らとの出会いを通じた体感的な理解をはぐくむことで、LGBT にとっても働きやすい職場づくりについて考えるための研修です。
- ・対象: 経営者、管理職、人事、相談担当者、労働組合員、他
- ・形式: 1) 講師 1-2 名による「講義型」
2) 10 人程度のグループに講師を 1 名を配置する「グループワーク型」
- ・時間: 60 分~180 分 (ご要望に応じてカスタマイズ致します)

<特色>

- 1) 「出会い」を通じ体感的に知る: LGBT の講師らが自身の体験を語るライフヒストリーと、グループワークでの質疑応答を通じた少人数体験型コンテンツにより、出会いを通じた体感的な理解をはぐくむ。
- 2) 具体的な対策の提示: 実例を通じて職場で LGBT の社員が困りやすいことを知る。また、職場の取り組みにおける好事例から望ましい対応を知ることができる。
- 3) 相談対応を体験する: 実際の相談現場を想定したケース検討をして頂くことで、LGBT の職員への対応を経験し、ご自身ができる取り組みについて考えることができる。

<実績 (敬称略・順不同)>

導入例: 日本電気株式会社、トヨタ自動車株式会社、
日本航空株式会社、日本労働組合総連合会等、
年間約 50 回実施。

<研修満足度>

98%

<参加者感想>

- 🔊 言葉としては知っているつもりでも、実情を全くわかっていなかったことを感じた。整理された理論と個々の声のバランスが良く、良い機会であった。(人事担当者様)
- 🔊 基礎知識から体験談、今後の意識など、全般に貴重なものを聞けて大変参考になった。(管理職様)

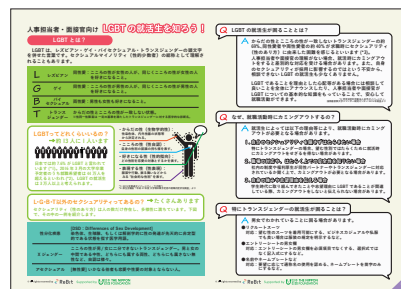


②企業様向け映像研修

- ・概要：LGBTの基礎知識、職場での困りごと、今日からできることなどについて、講義やLGBTの社会人たちの声を通じ知り、LGBTにとって働きやすい職場づくりについて考えるための映像研修です。
- ・対象：経営者、管理職、人事、相談担当者、労働組合員、他
- ・形式：15分の映像研修、研修スライド
(ご要望に応じてカスタマイズ致します)

<内容>

- 1) LGBTとは？：基礎知識、職場で考える必要性について
- 2) 職場で感じたこと：3人のLGBTの社会人たちへのインタビューを通じ、職場での困りごとや嬉しい対応について知る
- 3) 職場での関わり方：上司×トランスジェンダーの社員の対談を通じ、職場での対応について考える
- 4) 今日からできること：LGBTも働きやすい職場のためにできる3つのステップの紹介



③イベント

- ・LGBTやアライの就活生/求職者を対象とした、採用/マッチングイベント
- ・LGBTやアライの学生/就活生/求職者に向けたイベントを企業様とタイアップして企画実施。



- ①このハンドブックのデータや、人事・面接官向けの資料データの無料送付
- ②LGBTにかんするニュースを提供するメールマガジンの無料配信を行っています。ご希望の方は info@rebitlgbt.org にお問い合わせください。

◆特定非営利活動法人 ReBit（リビット）とは？

<団体プロフィール>

LGBTの子どももありのままでオトナになれる社会を目指すNPO法人。行政/自治体/企業/教育現場などで約550回、LGBTに関する研修を実施。自治体と連携しながら全国16箇所でLGBTの若者エンパワメントイベント「LGBT成人式」の実施。10~20代のLGBT就活生/就労者約1500名のサポートを行う。

2014年度、NEC社会起業塾生（第13期生）及び、ソーシャルベンチャー・パートナーズ東京の投資・協働団体に選出。2015年度、FITチャリティ・ラン支援先団体に選出。

団体ホームページ：<http://rebitlgbt.org>

LGBT就活ホームページ：<http://www.lgbtcareer.org>

<実績>

- 1) 研修講師（敬称略・順不同）：内閣府、東京都教育委員会、日本電気株式会社、トヨタ自動車株式会社、日本航空株式会社、日本労働組合総連合会、他
- 2) イベント運営：2016年より、企業とLGBTが自分らしくはたらくことについて考えるカンファレンス”RAINBOW CROSSING TOKYO”を開催。累計1300名、180社以上が参加。
後援：厚生労働省、日本経済団体連合会、日本労働組合総連合会、文京区
- 3) メディア：
【テレビ】NHK、日本テレビ、テレビ朝日、フジテレビ、他
【新聞】日経新聞、読売新聞、朝日新聞、毎日新聞、東京新聞、他
【雑誌】日経ビジネス、AERA、週刊ダイヤモンド、サンデー毎日、他
- 4) 出版：LGBTってなんだろう？ーからだの性・こころの性・すきになる性（合同出版）
トランスジェンダーと職場環境ハンドブック だれもが働きやすい職場づくり（日本能率協会マネジメントセンター）

<お問い合わせ>

特定非営利活動法人 ReBit

電話：03-6278-9909 メール：info@rebitlgbt.org