

人事担当者・面接官向け LGBTの就活生を知ろう！

LGBTとは？

LGBTは、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併せた言葉です。セクシュアルマイノリティ（性的少数者）の総称として理解されることもあります。

L レズビアン 同性愛：こころの性が女性の人が、同じくこころの性が女性の人を好きになること。

G ゲイ 同性愛：こころの性が男性の人が、同じくこころの性が男性の人を好きになること。

B バイ セクシュアル 両性愛：男性も女性も好きになること。

T トランス ジェンダー からだの性とこころの性が一致しない状態。
※性同一性障害は一定の基準を満たしたトランスジェンダーに対する医学的な診断名。

LGBTってどれくらいいるの？ →約13人に1人います



日本では約7.6%がLGBTと言われています(*1)。2016年3月の大学卒業予定者のうち就職希望者は44万人を超えるといわれ(*2)、LGBTの就活生は3万人以上と考えられます。

・からだの性（生物学的性）：性染色体、内外性器の状態等から決定される。

・こころの性（性自認）：自身の性別の認識の持ち様を表す。

・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。

*1: 2015年電通ダイバーシティ・ラボ調べ

*2: 厚生労働省「平成27年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査」より

L・G・B・T以外のセクシュアリティってあるの？→たくさんあります

セクシュアリティ（性のあり方）は人の数だけ存在し、多様性に満ちています。下図で、その中の一例を紹介します。

性分化疾患

[DSD : Differences of Sex Development]

染色体、生殖腺、もしくは解剖学的に性の発達が先天的に非定型的である状態を指す医学用語。

Xジェンダー

こころの性が男/女に二分できないトランスジェンダー。男と女の中間である中性、どちらにも属する両性、どちらにも属さない無性など、自認は様々。

アセクシュアル

[無性愛] いかなる他者も恋愛や性愛の対象とならない人。

Q LGBTの就活生が困ることとは？

A からだの性とこころの性が一致しないトランスジェンダーの約69%、同性愛者や両性愛者の約40%が求職時にセクシュアリティ（性のあり方）に由来した困難を感じるといいます(*3)。人事担当者や面接官の理解がない場合、就活時にカミングアウトをすると差別的な対応を受ける場合があります。また、自身のセクシュアリティが採用に影響するのではという不安から、相談できないLGBTの就活生も少なくありません。

LGBTであることを理由とした心配等がある場合には相談して良いことを全体にアナウンスしたり、人事担当者や面接官がLGBTについての基本的な知識をもっていることで、安心して就職活動ができます。

*3: 特定非営利活動法人 虹色ダイバーシティ、国際基督教大学センター研究センター 2015年調査より

Q なぜ、就職活動時にカミングアウトするの？

A 就活生によっては以下の理由等により、就職活動時にカミングアウトが必要となる場合があります。

1. 自分のセクシュアリティを隠さずはたらきたい場合

特にトランスジェンダーの場合、望む性別ではたらくために就活時にカミングアウトをせざるを得ない場合があります。

2. 職場の対応や、はたらく上の安全性を知りたい場合

社内の制度や福利厚生が同性パートナーやトランスジェンダーに対応されているか聞く上で、カミングアウトが必要となる場合があります。

3. 自身の強みや志望理由を伝える場合

学生時代に取り組んできたことや志望理由にLGBTであることが関連している際、カミングアウトをしないと伝えられない場合があります。

Q 特にトランスジェンダーの就活生が困ることは？

A 男女でわかっていることに困る場合があります。

●リクルートスーツ

対応：望む性のスーツを着用可能にする、ビジネスカジュアルや私服でも良い場合は服装の規定を明示するなど。

●エントリーシートの男女欄

対応：エントリーシートの男女欄を必須項目でなくする、選択式ではなく記入式にするなど。

●名前やネームプレートなど

対応：要望に応じて通称名の使用を認める、ネームプレートを苗字のみにするなど。

よくある誤解！

Q LGBTは病気なのでしょうか？

A 同性愛は1993年に世界保健機構からの宣言を契機に、日本でも同性愛は医学的治療の必要のないものと考えられ、アイデンティティとして捉えられています。また、性同一性障害は「障害」とついていますが、障害者手帳は発行されません。

Q LGBTの人は見た目でわかりますか？

A セクシュアリティは見た目で第三者が判断することはできません。カミングアウトをしていなくても、LGBTの人はいます。誰がLGBTであっても安心して過ごせるための配慮が必要です。

✓ 就職活動時の人事担当者・面接官向けチェックリスト

1 LGBTの話は性的な話ではなく、人権的課題です。職場選びや働きがい、安全性にかかわる話であることを知っていてください。

2 LGBTだからといって、職業上の能力や人間性には関係ありません。LGBTの就活生もLGBTでない就活生と同様に、能力や人間性で判断してください。

3 ホモ・レズ・オカマ・おとこおんな等はLGBTを揶揄する言葉ですので、使用しないでください。

4 誰もが結婚・子育てすることを話題の前提にした発言や、男らしさ・女らしさを前提とした表現を用いないでください。

5 カミングアウトの範囲は人それぞれです。面接時にカミングアウトしても、配属先等でカミングアウトをするとは限りません。本人の同意なしに第三者に共有することは控えてください。

6 <特にトランスジェンダーの場合> 見た目の性別と書類の性別が違う場合も、過度な驚きや詮索をしないでください。また、治療の状況を不必要に聞くことはせず、トイレや更衣室の使用等については、面接時ではなく後日、本人と対話の場を持つことがオススメです。

LGBTの就活生／社会人の声

➡ 就職活動で感じた最初の壁は、「るべき就活生像」についてでした。男女でリクルートスーツや髪型などが分かれており、企業によっては男女で説明会日程を分けていたことも。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。就職活動の入り口があまりにも男女でわかれています、スタートラインにすら立てないと感じました。(20代・トランスジェンダー)

➡ 「大学時代になにを頑張ってきましたか？」という質問に、LGBTの勉強やサークルについて言うべきか、迷いました。でも、自分が最も力を入れてきたことについて嘘をつきたくなかったので、書面では「社会的マイノリティに関する活動」と表現して、面接の際に質問をされたら「LGBTに関する活動です」と伝え、「なぜ？」と質問されたらカミングアウトをしていました。面接官の反応は様々で、否定的な反応にひどく疲れ消耗してしまうこともあります。(20代・パンセクシュアル *4)

*4: すべてのセクシュアリティが恋愛対象となる人

➡ 戸籍の性は女性ですが、男性としてはたらきたかったので、カミングアウトをして就職活動をしました。「性同一性障害なら帰ってください」と言われたこともあります、「いつ差別的な対応にあうのだろう」と不安が大きかったです。しかし、「あなたの人間性や能力で判断します」と受け入れてくださる場合もあり、嬉しかったです。(20代・トランスジェンダー)

✓ もっと知りたいときには？

<参考資料>

サイト：LGBT就活 <<http://www.lgbtcareer.org>>

動画：就活・面接官向け5分で分かるLGBT基礎知識
<<https://www.youtube.com/watch?v=meNcipU9G7s>>

書籍：『職場のLGBT読本』(実務教育出版)

『LGBTってなんだろう？

-からだの性、こころの性、好きになる性-』(合同出版)



特定非営利活動法人 ReBit（りびっと）とは

ReBitはLGBTを含めたすべての子どもがありのままでオトナになれる社会を目指すNPO法人です。LGBT就活事業では、10~20代のLGBT約400名の就活を支援。350回を超える企業／行政等へのLGBT研修を提供。

●団体ホームページ：<http://rebitlgbt.org>

●企業研修のお問い合わせ・本資料の増刷をご希望の場合はinfo@rebitlgbt.orgまでご連絡ください。