

2017年度ReBit完了報告書

特定非営利活動法人ReBit

ホームページ：<http://rebitlgbt.org>

<資料構成>

P2-8：当法人の本年度実績

P9-14：当法人の今年度実施予定

当法人の全体図

当法人の今年度実績/計画

	実施		計画	
	4月-6月	7月-9月	10月-12月	1月-3月
教育	<ul style="list-style-type: none"> 学校/行政授業 (35回) 	<ul style="list-style-type: none"> 学校/行政授業 (35回) 全国教員向けイベント (1回・60人) 	<ul style="list-style-type: none"> 学校/行政授業 (40回) 教育現場における調査開始 中学校道徳教科書作成協力 	<ul style="list-style-type: none"> 学校/行政授業 (43回) 小学生向けLGBT本「ふつうってなんだろう? (gakkenプラス)」出版 中学校向け教材配布 (3月末時点で500個)
就活	<ul style="list-style-type: none"> 企業研修 (7回) キャリアカフェ (1回) 個別相談 (1回) 企業向け公開研修 (1回) 個別相談@横須賀 (3回) 	<ul style="list-style-type: none"> 企業研修 (8回) キャリアカフェ (1回) 個別相談 (2回) 企業向け公開研修 (1回) 企業向け映像研修リリース 個別相談@横須賀 (3回) 	<ul style="list-style-type: none"> 企業研修 (16回) キャリアカフェ (2回) 個別相談 (4回) RAINBOW CROSSING TOKYO 2017開催 個別相談@横須賀 (3回) 	<ul style="list-style-type: none"> 企業研修 (16回) キャリアカフェ (2回) 中小企業とLGBT求職者の交流イベント実施 (1回) 中小企業の取り組みについて冊子公開 個別相談@横須賀 (3回) LGBT就活生向け連続セミナー (3日) LGBT就活生向けスーツ採寸イベント (丸井株式会社様/4回) 「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)」出版
リーダー	<ul style="list-style-type: none"> 新歓 TOKYO RAINBOW PRIDE出展 	<ul style="list-style-type: none"> 新宿区とイベント開催 合宿 		<ul style="list-style-type: none"> LGBT成人式実施 (6地域) 卒業式
組織	<ul style="list-style-type: none"> 総会 	<ul style="list-style-type: none"> 報告書公開 		<ul style="list-style-type: none"> 会計締め 感謝祭 (4周年) メールマガジン発行開始

当法人の今年度実績

事業 1、LGBT教育（2017年度）

1a)出張授業/研修

-小学校～大学/行政等で計153回、23,034人の子ども・教職員・保護者へ授業/公開講座を実施

-LGBT学生スピーカー育成会を12回開催し、59名のLGBT若者のスピーカーを育成



写真: <http://news.yahoo.co.jp/feature/162>より

当法人の今年度実績

事業 1、LGBT教育（2017年度）

1b)教職員向け教材/指導案作成

- 「教育とLGBTIをつなぐ」（青弓社）
「メールカウンセリングの技法と実際ーオンラインカウンセリングの現場から」（川島書店）等へ寄稿
- 小学生向け図書「『ふつう』ってなんだ？ LGBTについて知る本」（gakkenプラス）を監修
- 2017年3月に公開した中学校版Ally Teacher's Tool Kitを500個全国中学校/行政等へ配布



当法人の今年度実績

事業 2、LGBT就活 (2017年度)

1、対10代～20代LGBT支援

- キャリアカフェ/イベント (21回)、個別カウンセリング (20回)

2、対企業

- 研修 (47回) : NTT東日本、サントリー、ノバルティスファーマ、大日本製薬、他
- ディスカッション (累計120社) : JR東日本、Yahoo!、他

3、ウェブ

- LGBT就活向けウェブサイト (<http://www.lgbtcareer.org>) 運営



当法人の今年度実績

事業 2、LGBT就活 (2017年度)

4、RAINBOW CROSSING TOKYOの開催 LGBTを切り口に「誰もが自分らしく働ける社会」を共創する会議



<2017年度 (第二回) 開催概要>

- 日時：2017年10月21日 (土) ・ 場所：ベルサール飯田橋ファースト
- スポンサー企業様 (敬称略)：18スポンサー様 (24社)
NTTグループ、アクセンチュア株式会社、グーグル合同会社、株式会社丸井グループ、LGBTファイナンス、株式会社資生堂、野村ホールディングス株式会社、日本電気株式会社、ユニリーバ・ジャパン、ギャップジャパン株式会社、ソニー株式会社、日本アイ・ビー・エム株式会社、日本航空株式会社、株式会社ラッシュジャパン、キリン株式会社、EY Japan、日本マイクロソフト株式会社、KDDI株式会社
- 後援 (敬称略)：厚生労働省、文京区、
一般社団法人 日本経済団体連合会、日本労働組合総連合会 (連合)
- 主催：特定非営利活動法人ReBit

当法人の今年度実績

事業3、LGBT成人式（2017年度）



- 東京都世田谷区で2017年1月13日に開催し、200名が参加（後援：世田谷区・世田谷区教育委員会）
- 全国地域で5回実施し、300名が参加

当法人本年度実績（2017年度）

1、協働・支援団体実績

- 企業：ゴールドマンサックス、アンダーソン毛利、NEC、他
- 自治体：神奈川県、新宿区、埼玉県、他
- 支援団体（昨年度より継続）：ETIC.

2、委託・助成金実績

- 委託：神奈川ボランティア活動推進基金21、埼玉県
- 助成金：日本財団、中央労働金庫、ドコモ市民活動団体、トヨタ財団

3、メディア実績（約60回）

- テレビ / ラジオ：NHK、フジテレビホウドウキョク、他
- 新聞：朝日新聞、読売新聞、毎日新聞、東京新聞、他
- 雑誌：早稲田学報、Oriijin他
- Web：Yahoo!ニュース、オルタナS、他

4、その他：

- 代表が新宿区で検討委員に
- 代表がG1-U30に参加
- 代表が朝日新聞「フロントランナー」に掲載
(<http://www.asahi.com/articles/DA3S12988443.html>)

本プロジェクト展開

1、性的少数者キャリアセンターの支援体制拡充

1、概要

(1) 場 所：東京都新宿区戸山1-1-5エールプラザ戸山台301号室

(2) 対象者：10-20代を中心としたLGBT求職者

(3) 内 容：

2016年度に設立したLGBTに向けた就労支援センターにおいて、
ご要望をいただいている個別相談体制を確立し、支援体制を拡充する。

2、実施状況

a.ウェブを通じセンターの広報実施 **(8記事、年間24,314ビュー)**

- 1) 【個別キャリアカウンセリング】7/27(木)<http://www.lgbtcareer.org/news/event/1321/>
- 2) 【個別キャリアカウンセリング】8/25(金)<http://www.lgbtcareer.org/news/event/1331/>
- 3) 【個別キャリアカウンセリング】12/16(土)<http://www.lgbtcareer.org/news/event/1439/>
- 4) 12/22(金)【第17回】LGBTキャリアカフェ<http://www.lgbtcareer.org/news/event/1453/>
- 5) 2/9(金)【第20回】LGBTキャリアカフェ<http://www.lgbtcareer.org/news/1461/>
- 6) 3/9(金)【第21回】LGBTキャリアカフェ <http://www.lgbtcareer.org/news/1466/>
- 7) 3月11日(日)、にじいろジョブトークしゅや開催！<http://www.lgbtcareer.org/news/1710/>
- 8) RAINBOW CROSSING TOKYO (ページの内一部) <http://lgbtcareer.org/rainbowcrossing/>

b.LGBTの求職者への集団相談支援 **(年6回、254名参加)**

→1回目5月3日：21名、2回目8月4日：7名、3回目：10月21日：200名、
4回目12月22日：6名、5回目2月9日：12名、6回目3月9日：8名

c.LGBTの求職者への個別相談支援 **(年7回、4名参加)**

→1回目6月23日：0名、2回目7月27日：0名、3回目8月25日：1名、4回目10月28日：0名、
5回目11月24日：1名、6回目12月16日：1名、7回目2月28日1名

2、中小企業の人事担当者に向けた公開研修実施

1、概要

- (1) 場 所：東京都内会議室
- (2) 対象者：中小企業事業者/人事担当者など
- (3) 内 容：

a. 中小ベンチャー企業人事へ向けた研修実施 **(年4回、136名参加)**

2、実施状況

<1回目：5月1日@カラフルステーション：参加60名>

<1回目：6月26日@日本財団ビル：参加者20名>

<2回目：7月3日@インタースペース社：参加者31名>

<3回目：2月16日@こうとう若者・女性しごとセンター：参加者25名>

<参加者感想>

・LGBTの人について13人に1人という数が驚きを感じました。うちの会社にもたくさんいると思いますが、なかなか打ち明ける場がないと思うのが課題だと実感した。

・とても分かりやすく参考になりました。当事者様のお話、意見等、教えて頂けて参考になりました。



3、中小企業とLGBT求職者の交流イベント実施

1、概要

- (1) 日 程：2018年3月11日
- (2) 場 所：渋谷男女平等・ダイバーシティセンター〈アイリス〉
- (3) 対象者：中小企業事業者/人事担当者、10-20代を中心としたLGBT求職者
- (4) 内 容：

中小企業とLGBT求職者の交流会を実施し、相互理解及び採用につなげることを目的として実施。**(年1回、7社/法人、33名参加)**

また、実施に伴い以下**4社にヒアリングを実施**

ー中小企業状況のヒアリング：

- 1 社目：株式会社山愛様
- 2 社目：株式会社natural rights様
- 3 社目：株式会社プラップジャパン様
- 4 社目：株式会社i-Plug様



4、中小企業の取り組みについて報告書作成

1、概要

(1)対象：全国中小企業事業者/人事担当者

(2)内容：研修や交流会に参加した中小企業の取り組みについてや、中小企業ではたらくLGBT社会人へのインタビューを1冊にまとめ、事例の体系化を行う。

概要：冊子（A5サイズ/24ページ）を3000冊作成



**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～

●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://rebitgbt.org
メールアドレス：info@rebitgbt.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 日本財団 THE NIPPON FOUNDATION

copyright © 2018 ReBit. All rights reserved. Designer: Ayumi Akasaka

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つの軸に沿って見てみましょう。

◆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場合があります。

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、女性社員の面がタイプかなど「男同士」ということであたりまえのように扱われます。仕事の付き合いでキリ切りに行かざるを得ないことも多い苦痛。
(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認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。さまざまな手当ての申請や、不慮の事故等で介助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。

合同研修の際、一部の人はカミングアウトをして、一部の人はカミングアウトしてなかったりで、お風呂はどうしようか困りました。人事の方に相談をしたところ、対応を一緒に考えていただき、相談できる場所が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代トランスジェンダー女性)

◆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ると「裸れ」と面談を打ち切られられたり、最終の役員面談で「裸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。異装で面接や撮影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いて、スタートラインに立ちにくい現状があります。
(20代トランスジェンダー)

【注】性別規範を持つ人が、就業中に自身の性を表現するから、内務事務に就くことになり苦痛、国内で労働上の差別受ける必要も出てくる。国内の労働市場の現状は、差別から守るための労働者が少なくありません。
【注】性別規範の強固さによって異なる。または就職時本人、その親族は同性。

copyright © 2018 ReBit. All rights reserved. 9