

大阪府主催 性の多様性を考えるセミナー報告書

性的マイノリティに寄り添う取組について、 事業者としてできることを考える



プログラム 令和3年1月19日(火) 14:00～16:00 [Zoomウェビナー]

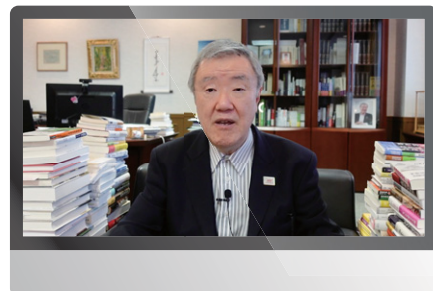
- 第1部** 基調講演「ダイバーシティ経営から見た性の多様性への取組の重要性について」
立命館アジア太平洋大学(APU)学長 出口 治明 氏
- 第2部** 大阪府パートナーシップ宣誓者へのインタビュー
(解説)特定非営利活動法人カラフルブランケッツ 理事長 井上 ひとみ 氏
- 第3部** パネルディスカッション「事業者における実践事例と取組にあたってのヒント」

パネラー

- アストラゼネカ株式会社
人事部 人材組織開発 インクルージョン&ダイバーシティ 部長 瀧口 美穂 氏
- 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社
政策研究事業本部 共生・社会政策部 研究員 服部 保志 氏
- 特定非営利活動法人カラフルブランケッツ
理事長 井上 ひとみ 氏

ダイバーシティ経営から見た 性の多様性への取組の重要性について

立命館アジア太平洋大学 (APU)
学長 出口 治明 氏



政 府や企業の経営者が全て特定の指向の人のみで構成されていたとするならば、それ以外の指向の方にとっては、とても生活のしづらい世の中になってしまいます。世界の人口は男性と女性がほぼ半々です。男性のリーダーだけでは女性のニーズが分かるはずがない、だから世界の130を超える国でクォータ制と呼ばれる制度が導入されているように、政治家・企業のリーダーは男女半々に割り当てなければ、いいサービスや情報の提供はできないというのが世界の常識になっています。

LGBTQの人は、どの様な社会にも1割程度いると言われてますから、役所や企業の経営者の1割程度にLGBTQの人がいないと、適切なサービスや情報を提供できません。できるだけ人口の分布に応じたようにリーダーや経営層を維持することが、その社会の発展にもなり、その社会に住んでいる誰にとっても住みやすい社会になる、これが世界共通の考え方として、広く行き渡っています。

G7の中で、LGBTQの扱いはどうなっているかといえば、日本以外の全ての国で、同性カップルの法律婚、または、法律婚が認められていなくても国レベルでパートナーシップ制度が認められています。しかし日本は、パートナーシップ制度の取組みを始めた自治体が、まだ100に満たない状況であり、世界の流れに比べれば遅れているということを、私たちは素直に認識すべきだと思います。

世界でも、人間は多様であるということは、昔からみんなが認めていることです。いろいろな人がいるということをダイバーシティと呼びます。そういう人々をすべて含んで社会が成立しているという考え方が「インクルージョン」であり、これに対立する言葉が、分けて、別にするという意味の「セパレーション」です。

つまり、いろいろな人が集まって社会を形成しているという意味の「インクルージョン」は、昔からみんなが認めてきたことです。ところが産業革命により、均質な労働力や指導者が求められることになり、多様な人々が除外され始めたのです。「セパレーション」の思想がそこでできあがったのです。

人間社会そのものがダイバーシティであり、インクルージョンであったのが、産業革命と国民国家という二大イノベーションが、セパレーションの思想を作ったのだと思います。日本でもこの考えが導入された明治以降、そこからセパレーションの考えが主流になりました。

このように考えれば、ダイバーシティやインクルージョン、性の多様性を認めるということが、ホモサピエンス本来の姿であり、産業革命と国民国家によって歪んでいたものを元に戻す運動なのだとわかっていただけたと思います。

経済を発展させる為にも、人々のニーズを的確に捉えることが大事であり、人々のありのままの姿にほぼ比例した形でリーダーがいれば、その比率でいろんな意思決定ができます。性の多様性の問題は、ありのままの人間社会の姿を認めてそのまま受け入れて、多様な人々のニーズに応じて行政サービスや、企業活動を行った方が、みんなが喜び、みんなが幸せになるという当たり前の事なのです。

現在の学問の世界では、世界はグラデーションでできており、人間社会はグラデーションの集合体でできているという理解がなされています。そこに、普通の人や平均点なんてありません。平均というのは、このグラデーションの中でどこかに線を引いて、都合の良い塊の単純平均を取っているだけで、意味はありません。

カップルについても一緒です。二人で暮

らしたい、その相手が別に異性であろうが同性であろうが、二人がそれで楽しく暮らしていたら、部外者が何か言う必要があるでしょうか。大事なことは、その二人の幸せです。こういう当たり前のことを、みんなが考えるということが、良い社会を作る基本だと思います。

人間は全部違うのだから、違って当たり前です。比べるという行為自体が、一つの価値観で勝手に決めて、押し付けているだけです。

性の多様性を認め、ダイバーシティを大事にし、インクルージョンのある社会を作るといことは、誰も価値観を押し付けられない、自分の人生は自分が好きなように生きるということです。人は、自分が好きなように生きることができると、幸せであり、そのためにはがんばって働くこともできるのです。つまり、LGBTQという当たり前のことをみんなが受け入れることで、LGBTQの人も頑張って働いて、その結果社会が良くなり、みんなが幸せになれるのです。

ダイバーシティや、インクルージョン、性の多様性というのは、新しい概念でも、どこかの国で新しく生まれて日本に導入されたものでもありません。これは、本来の我々の当たり前の在り方や姿を素直に認め、みんなが幸せな社会を作り、また、誰も価値観を押しつけない、誰も比べない、みんなが一人一人違って当たり前だという、住みやすい社会をつくる運動だということを、理解していただければと思います。

大阪府パートナーシップ宣誓者 へのインタビュー

解説

特定非営利活動法人カラフルブランケッツ
理事長 井上ひとみ氏

大阪府パートナーシップ宣誓証明制度とは？

Q&A

性的マイノリティ当事者の方が、お互いを人生のパートナーとすることを宣誓された事実を、大阪府として公に証明する制度です。

今回、この制度を利用された2組の方にインタビューを行いました。

1組目

山田 修示さん、蛭田 成夫さん

Q. 職場や日常生活で困難を感じる場面はありますか？

A. 会社と自宅以外の日常生活で、自分らしさを表現、アピールできる場所があれば、もう少し過ごしやすくなると思う。

Q. パートナーシップ制度を申請してよかったことはありますか？

A. 友人や親戚等に伝えるきっかけとなり、気持ちが軽くなった。オープンになったことで、パートナーという考え方を理解してもらえた。

Q. ここ20年ほどの間で、周囲の反応など、変わったと感じる点などはありますか？

A. 様々なメディアでも取り上げられたことで、カミングアウトをしやすくなったと思うが、カミングアウトしやすいかどうかは、まだまだ周囲の人や環境に大きく依存すると思う。

2組目

井上 鈴佳さん

Q. 職場や日常生活で困難を感じる場面はありますか？

A. パートナーシップ宣誓書受領証(カード)が使える場所をわかりやすく掲示してもらいたい。カードを出しても、その場でのカミングアウトで終わってしまうことも多い。

Q. 誰もが働きやすい社会を実現するために、どんなことが必要だと思いますか？

A. LGBTについて、学校で習わなかったので大人になるまで自分でも気づかなかった。誰もがきちんと学ぶことができる環境が重要。

2組目は、カップルのうちお一人が社会的にカミングアウトをされていないため、お一人だけのインタビューとなりました。まだまだ、差別や偏見を恐れて、性的マイノリティであることをオープンにするものの困難さが感じられます。

用語解説

LGBT

どういった人を好きになるかという性的指向の分類の一部である「レズビアン(L)」、「ゲイ(G)」、「バイセクシュアル(B)」の頭文字と、自分の性別を何だと思うかという性自認の分類の一つである「トランスジェンダー(T)」の頭文字をそれぞれとったもので、性的マイノリティの総称としても使われています。また、LGBTにQを加えて、LGBTQと表現することもあります。Qは、性的マイノリティを総称する用語としての「クィア」や、自分の性のあり方について、まだよく分からない人や、特に決めたくない人を表す「クエスチョニング」の頭文字です。

Xジェンダー(エックスジェンダー)

典型的な男性・女性に当てはまらないと感じている性のあり方の人。

SOGI(ソジ)

性の多様性に関する表現の一つ。

性的指向(Sexual Orientation)と、性自認(Gender Identity)の頭文字をとってSOGI(ソジ)と表現します。

カミングアウト

性的指向や性自認など、自分の性のあり方を自ら表明すること。

アウティング

本人の同意なく、その人が他の人に公にしていないう性のあり方を暴露すること。

インタビュー解説

1 同性カップルであることを社会でオープンにすることは、まだまだ差別や偏見を恐れて、困難が伴う。

2 職場などカミングアウトできていない状況で、日常的に差別的な言動に触れて精神的に疲れてしまうと、不平感(配偶者控除や各種手当が適用されない、転勤に関する優遇措置などがない)を感じる人もいます。また、トランスジェンダーやXジェンダーの人が、就職面接時に希望する性別で扱ってもらえない、通称名の使用が認められないなどの問題もある。

3 パートナーシップ宣誓証明制度の利用で一番大きいのが、気持ちが軽くなるという心の面である。

4 パートナーシップ宣誓書受領証(カード)を提示しても、相手側の認知や理解不足で断られてしまい、単にカミングアウトしただけになることがある。地元でそのような状況が起こると、アウティングの不安にもつながり、利用を控えてしまうことも多い。

5 事業者によってパートナーシップ宣誓証明制度についての認知や理解度に違いがあり、対応可否が大きく変わることがある。医療機関によっては手術の同意書が書けない、緊急連絡先になれないなどの課題があるなど、当事者にとって大きな不安要素になっている。

6 性的マイノリティに対する課題は、まだまだ可視化や認知されていないことも多く、具体的な対応ができていないことが多いのが現状である。

7 性的マイノリティが安心できる環境を作っていくために、LGBTの人たちのことを知っていくことが必要。LGBT関連のイベントに参加するなど、LGBTの人と自然に交流することもLGBTへの理解を深めることにつながる。

8 事業者として具体的にできることとして、事業所内の福利厚生面としての慶弔休暇、介護休暇、結婚祝金、社宅制度など、事例を重ねながら個別対応していくことが望ましい。対顧客面では、LGBTフレンドリーの事業者であることの可視化(ホームページにカップル割引は異性・同性同士を問いませんと記載することや、店舗等でのレインボーグッズの掲示)などが考えられる。

9 配慮にかけられる言動やアウティングをしないということも重要。レインボーグッズを掲示していても、アウティングが起こってしまうと、逆に信頼を失ってしまうことになりかねない。

10 LGBTを「なんとなく聞いたことがある」から「正しく理解している」へと認知を変えていくことが重要。様々な個性や背景を持つ人たちにとって、働きやすい職場を作ること、一人一人が能力を発揮することにもつながり、また、多様な顧客に対し気持ちよく利用できるサービスを提供することで、事業の成長にもつながる。

「事業者における実践事例」と 「取組にあたってのヒント」

アストラゼネカ株式会社 人事本部

人材組織開発 インクルージョン&ダイバーシティ 部長 **瀧口 美穂** 氏

アストラゼネカにおける性の多様性に配慮した取組事例

2018年からLGBTに関する取組みを始めています。1年目は、正しい情報提供と理解の促進を目的として外部講師を招き、全社員対象のLGBTに関するライブセッションを実施しました。2年目は、社内のLGBT当事者からの意見を聞きながら、就業規則の改定を行い、会社としてLGBTの社員をサポートすることの意思表示をしました。具体的には慶弔休暇、慶弔金制度、引越に関連する休暇の取得制度を整えました。また、弊社において特徴的なのは、社員のお子さま、ご家族がLGBT当事者であったとしても、これらが適用されることです。3年目では、社内コミュニケーションツール(SNS)の構築を行いました。LGBTの人

たちを応援する人(ALLY=アライ)を含めたオープンなグループと、LGBT等の当事者のみのクローズドなグループをSNS内に作りました。クローズドなグループにおいては、社内での当事者間で心理的安全性を確保した上でコミュニケーションを行えるよう環境を整備しました。3年間のこうした取組みを経て、社内では、カミングアウトをしていないが、グループに入りたいという方も少しずつ増えてきています。2021年度(4年目)においては、社会へ向けて何かしらの影響を与えることのできる活動を行うことを目標としています。

SDGs(持続可能な開発目標)に対する取組み、基本的人権に対する取組みであることはもちろんですが、ビジネス上



でも多様性は必須です。それは、同じような性質の人が集まると考え方も単一的になりがちで、イノベーションを起こすためには、いろいろ違った角度の意見が必要だからです。社員が自分の考えを躊躇なく発言するためには、ありのままの自分を判断なしに受けとめてもらえると感じられる心理的安全性が重要になってきます。

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

政策研究事業本部 共生・社会政策部 研究員 **服部 保志** 氏

性の多様性を考える上で、事業者・経営者が注意すべき点について

令和元年度 厚生労働省委託事業として、様々な職場環境での性的マイノリティに関する取組事例に関する調査を行いました。営利、非営利に関わらず、従業員の方が働きやすい環境を作っていくための様々な取組みが行われています。「性的マイノリティが働きやすい職場環境をつくるべき」と考えている企業は、2,220社「全体」で72.6%でした。(図表1)

また、「性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組」を「実施している」企業は、「全体」で10.9%でした。(図表2)

「具体的にどのような取組を実施しているか」については、「全体」で高く出ているものは、社員に向けた研修や勉強会等の開催(41.3%)、社内に性的指向・性自認

に関して相談できる窓口がある(38.8%)、採用担当者への教育や研修(33.5%)となっていました。(図表3)

本人の同意なく、性的指向や性自認を第三者に暴露することを「アウトティング」といいますが、パワハラ防止法(改正労働施策総合推進法)において、防止に向けて事業者の講ずべき措置として盛り込まれている条項となっています。労働者の性的指向・性自認や病歴、機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露することは、パワーハラスメントにあたります。どのような場合も、誰に伝えてよいか、どの範囲まで共有していいのかを当事者本人と確認することが労務管理上、経営管理上、注意すべき点です。

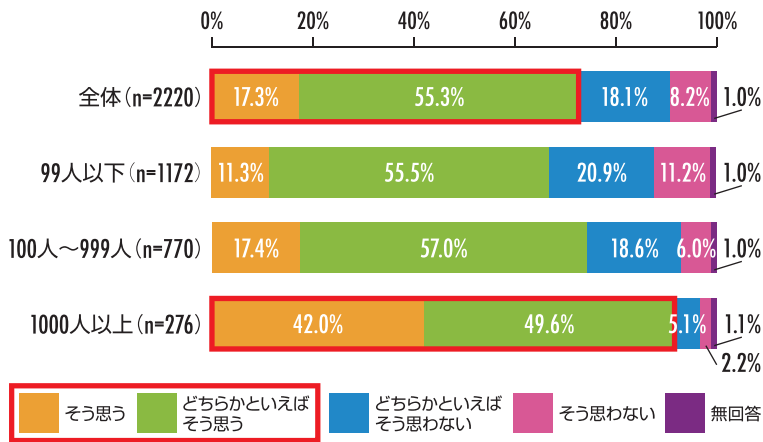
※2020年6月より大企業において防止対



策が義務化(中小企業は2022年4月から) 大々的に性の多様性についての取組みを進めようとしなくても、まずは多様な人が働く環境なのだということを知る。中小企業であれば、経営者の方が勉強会に参加された事例もありますし、大きな会社であれば、まずは人事から、性の多様性について始められることからやっていく、ということが大切です。

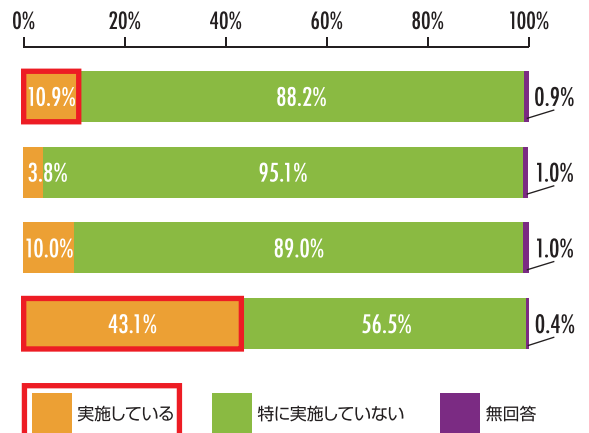
図表1

社内において、性的マイノリティが働きやすい職場環境をつくるべきだと思うか(単数回答)



図表2

性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の実施状況(単数回答)



(出所)厚生労働省「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」(三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社制作) 色囲みは筆者による。

【取組を1つ以上実施している企業】

図表3

性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の内容(複数回答)

実施している取組		全体 (n=242)	99人以下 (n=45)	100人～999人 (n=77)	1000人以上 (n=119)
方針体制	性的指向・性自認に関する倫理規定や行動規範の策定	24.4%	11.1%	15.6%	35.3%
	性的指向・性自認にかかわるハラスメントに関する社内規定の策定	31.8%	26.7%	18.2%	42.0%
	性的マイノリティに対する施策の担当者・担当部署がある	26.4%	11.1%	14.3%	40.3%
	社内アンケートなどによる実態把握	8.3%	0.0%	9.1%	10.9%
相談対応	社内に、性的指向・性自認に関して相談できる窓口がある	38.8%	17.8%	29.9%	52.9%
	社外に、性的指向・性自認に関して相談できる窓口がある	25.6%	22.2%	20.8%	30.3%
	性的マイノリティに関する相談対応ガイドラインの策定	4.5%	0.0%	0.0%	9.2%
理解促進	経営層や管理職に向けた研修や勉強会の開催	30.6%	20.0%	18.2%	42.9%
	人事労務担当者に向けた研修や勉強会の開催	28.9%	17.8%	16.9%	41.2%
	社員に向けた研修や勉強会等の開催	41.3%	22.2%	35.1%	52.9%
	ポスター・リーフレット等の配布や掲示	14.5%	20.0%	6.5%	17.6%
採用・人事管理	性的マイノリティに関する採用に係る配慮方針の策定	9.5%	4.4%	7.8%	12.6%
	採用担当者への教育や研修	33.5%	37.8%	26.0%	37.0%
	性的マイノリティ向けの採用説明会の開催や採用セミナーへの参加	7.0%	4.4%	7.8%	7.6%
	配置における配慮	7.9%	6.7%	6.5%	9.2%
	配置、昇進、昇格に関する公正な評価の徹底	26.4%	26.7%	26.0%	26.1%
	性表現に対する倫理規定や行動規範の策定	7.0%	2.2%	3.9%	10.9%
トランスジェンダーへの対応	採用時の応募書類における性別欄への配慮	18.6%	11.1%	11.7%	25.2%
	社内書類における性別欄への配慮	7.9%	11.1%	5.2%	8.4%
	制服や服装規定におけるトランスジェンダーへの配慮	17.4%	17.8%	10.4%	21.0%
	トランスジェンダーへの配慮を意図とした通称名の使用を認める	11.6%	6.7%	6.5%	16.8%
	トランスジェンダーへの配慮を意図とした誰でも利用できるトイレの設置	24.8%	26.7%	15.6%	30.3%
	自認する性別のトイレの利用を認める	13.6%	8.9%	6.5%	20.2%
	トランスジェンダーへの配慮を意図とした更衣室の環境整備	7.0%	6.7%	6.5%	7.6%
	健康診断時のトランスジェンダー当事者への配慮	15.3%	13.3%	3.9%	23.5%
	性別移行のための治療や手術に関する休暇制度	2.1%	2.2%	0.0%	3.4%
柔軟な労働時間を可能にする制度や傷病休暇制度等を、性別移行のための治療や手術に利用できることを明示している	2.5%	0.0%	0.0%	5.0%	
福利厚生	慶弔休暇の同性パートナーへの適用	16.1%	8.9%	11.7%	21.8%
	家族手当の同性パートナーへの適用	8.7%	2.2%	5.2%	13.4%
ネットワーク支援	社内の当事者コミュニティを支援する取組	4.1%	4.4%	3.9%	4.2%
	社内の理解者・支援者を増やす取組	14.9%	8.9%	6.5%	22.7%
	社外の性的マイノリティに関する活動やイベントへの協賛・出展	7.9%	0.0%	3.9%	13.4%
無回答	8.7%	13.3%	7.8%	7.6%	

(出所)厚生労働省「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」(三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社制作) 色囲みは筆者による。

<参考> 令和元年度 職場におけるダイバーシティ推進事業(厚生労働省委託事業)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/0000088194_00001.html



当事者の視点から事業者に配慮してほしいこと

働く上で性的指向は関係ないのではないかとされることもありますが、実際には職場において、結婚や恋愛などといった話は当たり前に行われています。その中でごまかし続けることは、当事者にとって心理的負担となります。

その他にも壁となることが多くあります。最初からカミングアウトをして就職活動に臨んだとしても、会社側の理解の不足により、当事者であるというだけで不採用となってしまうこともあります。性自認に関する問題としては、履歴書の性別欄を自認する性と戸籍上の性別のどちらを書けばいいのか戸惑ってしまう、入社後においても、トイレや更衣室の利用などの問題も生じてきます。障がい者用のトイレを使う場合であっても、周りの目などに気兼ねして、利用しにくい等の問題が生じています。

また、性別適合手術を受けるために、周りの理解を得られるか分からず離職するケースや、そもそも手術のための長期休暇が取得できないことも多いのが現状です。LGBT当事者においては、非正規雇用者の割合が高く、貧困につながっているという課題もあります。健康診断、ホルモン治療など、プライベートな情報について、会社の担当者に伝えても、ルールや意識がないままでは、アウティングにつながってしまうことがあります。

LGBT当事者の問題は、様々な局面において、たくさん存在しています。当事者の方にとっても一様に同じ希望があるというわけでもありません。自分の性別に違和感のない同性愛者の方であれば、トイレや更衣において困りごとは少ないと思います。ただ、同性愛者とカミングアウトしている場合だと、周囲の人が同性愛者の方と同じトイレや更衣室を使う

ことに抵抗がある場合もあるかもしれませんが。そういった意味でも、「誰でもトイレ」、誰でも気兼ねなく使えるトイレの設置などは、有効的な策と考えられます。

性の多様性について取組みを進める際、様々な物理的制約が存在する場合もあると思います。まずは、「性の多様性について知る」というところから取組みをスタートさせることが重要なのではないのでしょうか。できることから良いので、性の多様性についての配慮を企業側には行ってほしいと思います。



出 口氏の基調講演における「多様性を受け入れるというのは人間社会の本来の考え方であって、少数派を区別する歪んだ考え方を元に戻すのだ」という点が大変印象に残った。無意識のうちに、私は多様性に理解があるから…などと上から目線の考え方になっていたことを恥じている。

20代 行政関係

た またま好きになった相手が同性だっただけ」との言葉がすごく共感できた。誰もが、同じように働ける社会になるように、学習する機会は大変大切だと思う。

50代 その他

パ ートナーシップ宣誓証明制度を活用したサービス（飲食店、映画館、宿泊施設など）が、さらに広がっていくことを期待したい。また、法人としても独自の取組みを検討していきたい。

40代 事業者

緊 急手術の同意書の問題など、医療機関での課題も取り上げられており大変参考になった。どんな形であれ、「大切な人」ということは変わらない。家族のケアも含めて看護師の役割だと考えているので、今回のセミナーで学んだことを将来にもつなげていきたい。

20代 学生

企 業での取組みでは、本人だけでなく家族への配慮など、企業独自の目線にふれ、自分の職場だったらと我が事に引き付けて考えさせられた。

30代 学校関係



大阪府府民文化部人権局

〒559-8555 大阪市住之江区南港北1-14-16 大阪府咲洲庁舎（さきしまコスモタワー）38階

TEL (06) 6210-9281 FAX (06) 6210-9286

大阪府人権局ホームページ http://www.pref.osaka.lg.jp/s_jinken/

編集：Tsunagary オフィス合同会社 <https://tsunagary.jp>