

## 1

## 就業環境

多様な人材が活躍できる職場環境を  
——性的マイノリティ取り組み事例集

厚生労働省はこのほど、「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」を公表した。性的マイノリティの当事者を含め、誰もが働きやすい職場環境を整備することについては、企業の関心が高まりつつある一方、当事者の直面する困難は周囲には見えにくく、企業による取り組みはなかなか進まない状況となっている。

そこで、厚労省では、性的指向・性自認に関する企業の事例等を調査し、紹介する事例集を作成した。本事例集の周知等を通じて、各企業での取り組みや検討、働く人による性的指向・性自認についての理解の促進に努めていく方針だ。

## 約3割がパワーハラを見聞きした経験

事例集はまず、性的マイノリティと性的マイノリティ以外の労働者を対象に実施したWebモニター調査（有効回答4,884人）の結果から、職場の実態を紹介している。

それによると、性的マイノリティ当事者の困りごと（複数回答）としては、「プライベートの話をしづらい」「異性愛者としてふるまわなければならない」「自認する性別と異なる性別でふるまわなければならない」など職場で自分らしくふるまえなかったり、「健康診断を受けづらい」「トイレや更衣室などの施設利用」など、様々な不便を感じている回答が多い。

また、職場のハラスメント（複数回答）については、当事者の約3割が「パワーハラメントに相当するような行為」を見聞きしたことがあると回答し

ている。事例集では、「こうした言動があった場合、快く就労することができないだけでなく、心身に支障をきたしたり、離職につながってしまうことが考えられる」としている。

## 多様な人材が働きやすい職場を

続けて、事例集では、職場におけるダイバーシティ推進や性的指向・性自認に関する取り組み状況を把握するために実施した企業調査（有効回答2,388社）の結果を紹介している。

それによると、性的マイノリティに対する配慮や対応の取り組みを実施している企業に、目的や期待する効果を複数回答で尋ねたところ、「性的マイノリティ当事者を含めた多様な人材が働きやすい職場にするため」と回答した企業が約7割、「社会的責任のため」が約6割、「性的マイノリティ当事者が働きやすい職場にするため」が約5割、「コンプライアンスへの対応のため」が約5割などとなっている。また、「人材を確保するため」（約4割）、「イノベーション創出のため」（約2割）、「経営の国際化に対応するため」（約1割）といった回答も見られた。

## 小規模企業は研修からの着手を推奨

事例集では、性的マイノリティの当事者の困りごとは個人によって様々であることから、企業の性的マイノリティに対する取り組みは、職場の実態を踏まえ、社員の希望に応じた対応の検討を求めている。特に、小規模企業に対しては、「研修など比較的着しやすいくところからまず一歩踏み出す」ことを推奨している。

そのうえで、具体的な事例については、19社へのヒアリングを元に、①方針の策定・周知や推進体制づくり②研修・周知啓発などによる理解の増進③相談体制の整備④採用・雇用管理における取り組み⑤福利厚生における取り組み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⑦職場における支援ネットワークづくり——に類型化して整理している。

## 組織方針の明確化と推進体制の整備

①の方針の策定・周知や推進体制づくりについては、企業が組織の方針を明確化することで、多様性を尊重しながら仕事をする意識が生まれ、問題が起きた場合にも、解決に向けた発言がしやすい雰囲気醸成される、としている。

方針の打ち出し方としては、多様性を尊重すること、差別を行わないことなどを経営方針、宣言、就業規則で明記している事例を紹介している。具体的には、「CSRの取組として人権の尊重を掲げ、そのなかに性的指向・性自認による差別の撤廃を明文化」（東京都：運輸業、郵便業）。「就業規則に性的指向・性自認に関する差別禁止を明記」（東京都：運輸業、郵便業）などを掲載している。

また、推進体制の整備については、取り組みを属人的なものにとどめることなく組織的・継続的に進めるために担当部署を決めた事例を紹介。そのほか、性的マイノリティ当事者の意見聴取の機会として、全従業員対象の無記名アンケートを実施した事例も取り上げている。

## 社員一人ひとりが理解を深める

②の研修・周知啓発などによる理解の増進については、「性的マイノリティの当事者が働きやすい職場環境を作るためには、社員一人ひとりが性的指向や性自認について基本的な知識を持つことによる理解増進が重要」としている。

そのうえで、定期的な研修の場や定例的な会議を活用している事例、外部の有識者や内部の当事者を活用している事例、eラーニングによる全社員向け研修を行う事例などを紹介。研修内容については、基本的知識を取り扱うなか、当事者から性的指向や性自認について伝えられるカミングアウトを受けた時の対応、本人の同意なく性的指向や性自認に関する情報を第三者に暴露するアウトティングについての事例を取り上げている。

## 安心できる相談体制を整備

③の相談体制の整備については、性的マイノリティの当事者が、職場で性的指向や性自認に関する差別や嫌がらせを受けた、あるいは、配置転換で配慮を求めたい、休暇や福利厚生で困りごとがあるといった場合に、社内に相談窓口が設置されていれば、当事者は安心して相談することができる、としている。

相談窓口の設け方については、性的指向や性自認に関わる窓口を新設する事例、従来からあった相談窓口において性的指向や性自認に関わる相談を受け付けられることを明示している事例、外部機関と連携して窓口を設置している事例を紹介している。

なお、事例集では、担当者が性的マイノリティに関する適切な知識を有していないと、相談することで二次被害

やアウトティングが生ずるおそれがあることから、「担当者が性的マイノリティに関する研修を受けるなどして理解を高め、守秘義務やアウトティングへの配慮があることを担保したうえで、それを周知することが重要」としている。

## 公正な採用・配置・評価が重要

④の採用・雇用管理における取り組みについては、採用応募者のなかには、性的マイノリティの当事者がいる可能性があり、採用においては、性的マイノリティなど特定の人を排除しないような公正な採用活動を行うことが企業には求められている、としている。

具体的事例としては、「採用ポリシーとして、差別を行わないことを明記している」（岐阜県：製造業）。「自社のエントリーシートには性別欄を設けていない」（東京都：製造業）などを紹介しているほか、配置、昇進、昇格といった雇用管理の場面において、公正な評価、ハラスメント、アウトティングの防止に取り組む事例も紹介している。

## 同性パートナーへの結婚休暇と祝金なども

⑤の福利厚生における取り組みについては、性的マイノリティの当事者が福利厚生制度を利用しやすくするように、見直しを行った事例を紹介している。

「婚姻同等の関係にある同性カップルや、異性間・同性間を問わず事実婚をした社員に対して、『結婚休暇』の付与、『結婚祝金』の贈呈、『出産祝金』の贈呈を認めている」（東京都：サービス業（他に分類されないもの））。「パートナーを『配偶者』とみなして、家賃補助などを行っている」（東京都：製造業）などのケースが紹介されている。

## 配慮が求められるトランスジェンダーの性自認

⑥の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については、トランスジェンダーが自認する性の服装や容姿での勤務やトイレ・更衣室の利用を希望する場合には配慮が必要、としている。

具体的事例としては、「服装については、一般職に制服があるが、2019年4月からパンツスタイルを導入した」（大阪府：建設業）。「トイレの利用については、使いたい性別のトイレを使ってよいことにしており、社員もそうした方針であることを理解している」（東京都：サービス業（他に分類されないもの））などを紹介している。

## 職場内に理解と支援の輪を広げる

⑦の職場における支援ネットワークづくりについては、企業内に性的マイノリティを理解し、支援することを表明する人たち（アライ）がいると当事者が安心して働くことができる、としている。

具体的事例としては、「研修を受講するなど、性的指向・性自認に関する取組に何らかの形で関わった社員に対し、自分がアライ（性的マイノリティの理解者・支援者）であることを表明できるシールを配布している」（東京都：運輸業、郵便業）、「LGBTに関する内容を扱ったメールマガジンを2か月に1回程度、希望する従業員に配信している。世の中の動きや社外イベント等に関する情報を提供している」（大阪府：金融業、保険業）——の2社の事例を紹介している。

（調査部）