

ダイバーシティに 配慮した 職場環境の整え方

レインボーノッツ合同会社
代表 五十嵐 ゆり

求められる ダイバーシティへの配慮

LGBTQ+とは

「LGBTQ+」と聞いて、「あれ？LGBTとは違うのかな」と感じる人もいます。

「LGBT」とは、好きになる

LGBTQ+に該当する人は日本の全人口の8.9%にのぼるといわれ、どの企業にも当事者がいるという認識が必要です。キャリアや働き方などの多様性も含め、誰もが働きやすい環境を整えるための勘どころを解説します。



最近では、LGBT以外にも多様な性のあり方が認識されるようになり、自身の性のあり方について特定の枠に属さない人・わからない人・決めていない人を指す「クエスチョニング」(Questioning)、規範的とされる性のあり方以外を包括的に表わす「クィア」(Queer)という言葉が知られるようになりました。記号の「+」(プラス)は、さらに多様な性のあり方で生きる人々を含む意味合いがあります。

「LGBT」という表記でも間違いではありませんが、より多様な人を包摂するときには、「LGBTQ」や「LGBTQ+」という言葉が使われることがあります。どのような立場で誰を対象に情報発信するかという視点で、適切な言葉を選択するといえます。

SOGI (性的指向・性自認)とは

性のあり方を構成する要素には、「性的指向」(Sexual Orientation)という人を好きになるのか)と、「性自認」(Gender Identity)自分の性別をどう認識しているか)があります。

「性的指向」は、異性に向く人もいれば、同性に向く人もいますし、そもそも他人に対してそのような関心が弱い・ない、という人もいます。

また、生まれたときに割り当てられた性別と「性自認」が一致している人もいれば、異なる人、どちらとも言えない人もいます。最近では、これら2つの要素を「SOGI(ソジ)」という言葉で表現して、お互いの性の多様性を尊重し合うよう認識を改めることが求められています。

当事者の困難とは

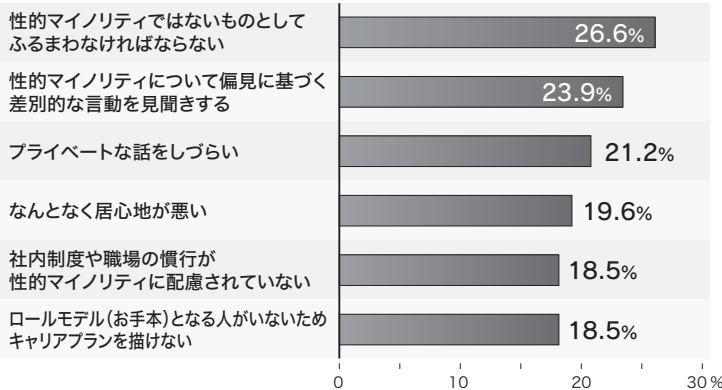
LGBTQ+関連の取組みを進める際のハードルとして、当事者が何に困っているのかが見えにくい、ということがあります。

LGBTQ+当事者には実際にどのような困難があるかについての埼玉県による調査結果(図表1)を見ると、LGBTQ+当事者は職場で安心して自分らしく過ごすことができず、差別や偏見に悩んでいる様子がうかがえます。

「自分の職場にはいない」と思い込んでいると、当事者の悩みに気づくことができず、ハラスメントを防げません。また、対外的な

図表1／LGBTQ+当事者が職場で悩んだこと等

n=184(複数回答)



出典 埼玉県「多様性を尊重する共生社会づくりに関する調査報告書」(令和3年2月)より一部抜粋

当事者を対象とした調査によると、25%の人がアウティングの被害経験を持っていることがわかります(宝塚大学看護学部日高教授 第2回LGBT当事者の意識調査(ライフネット生命委託調査))。

LGBTQ+やSOGIに関する情報は、大切な個人情報です。たとえよかれと思って、アウティングはプライバシー権を侵害する行為であり、被害を受けた人が命を落としているケースもあります。

「うちの職場にはLGBTQ+の当事者はいない」という認識でいるのなら、早急に改める必要があります。

図表2は、カミングアウト経験の年代別の割合です。「カミングアウトをしたことはない」と回答した人は全体で80%近く、50代以上になると90%を超えます。一方、10代は「複数人にしたことがある」「一人にだけしたことがある」を合わせると、40%以上にのぼります。若い世代は学校等で性の多様性について学んでいることもあり、身近な存在に感じていることが推測されます。

40代以下と管理職層に当たる50代以上とでは明らかな差が見て取れます。これは、1993年以降の中学・高校における家庭科の男女共修化も、影響をもたらしている可能性があります。50代以上の

世代では、男性は技術科、女性は家庭科に分かれて授業を受けていましたが、40代以下の世代は、家庭科の男女共修化を体験しています。男女別の教育を受けてきた世代と、そうでない世代とでは、「らしさ」や性別役割規範に対する考え方は異なるでしょう。

筆者自身、2015年頃からレズビアンであることをオープンにしていますが、偏見が強そうだなと思う相手には積極的に伝えません。異性愛者のふりをする必要もあります。それは自分の身を守るためのいわば処世術です。面と向

信用問題や経営上の機会損失にもつながりかねません。

カミングアウト・アウティングとは

自分の性のあり方を他人に伝えることを「カミングアウト」といいます。人によって考え方も様々で、自分を偽ることなく生きていくために伝えたいという人もいれば、カミングアウトを望まない人

もいます。いつ誰にどう伝えるかは本人が決めることなので、強制や詮索は控えましょう。

一方で、本人の同意なく第三者がLGBTQ+であることを周囲へ暴露してしまうことを「アウティング」と言います。

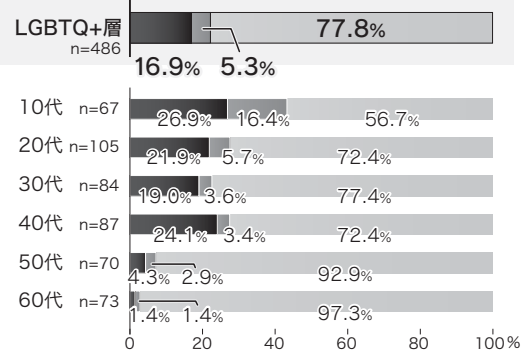
当事者は、自分が考えるタイミングでもなく、望む表現でもない形で周囲に知られてしまうことで、「いじめや暴力に遭うかもしれない」「何が起るかわからない」といった、強い不安を抱くことになってしまいます。

企業におけるダイバーシティ推進の必要性


「うちの職場にはいない」はもう通用しない

図表2／LGBTQ+当事者の年代別カミングアウト経験

■ 複数人にしたことがある ■ 一人だけにしたことがある □ したことはない



出典 P&Gジャパン合同会社「LGBTQ+とアライ(理解者・支援者)に関する全国調査」(2021年5月26日)



かつて「気持ち悪い」「同性愛なんておかしい」と言われれば、心が傷つき、安心してその場にいることが難しくなります。

逆に偏見がなさそうだと感じる人には、伝えるようにしています。そのほうが自分を偽る必要もなく、気兼ねなく人間関係を築くことができるからです。

周囲に当事者がいないと感じている人は、言い換えれば「あの人にはカミングアウトしたいと思えない」「安心して相談することができない」と思われているのかもしれない。

サービスや社内風土の改善につながる

ある企業では、LGBTQ+の人を想定した接遇の研修を行なったところ、他の客に対しても想像力や気づきが働くようになり、すべての客に対する接遇の質が向上したというケースがあります。

また、ある就活生は、「LGBTQ+に理解のある企業に対しては、女性も働きやすそうという印象を抱きます」と語っています。

LGBTQ+に関する知識・配慮を身につけることで、ほかにも「見えにくい」とされてきた課題

に対する想像力が磨かれ、社内制度や風土の改善につながり、結果的にダイバーシティ推進の力となるのではないのでしょうか。

コンプライアンス面のリスク

パワハラ防止法（労働施策総合推進法）の適用が、ことし4月から中小企業でもスタートしています。SOGIハラスメント（相手のSOGIに対する侮辱的な言動）やアウティングもパワハラに該当することが示されており、方針の策定、周知・啓発、相談体制の整備などの防止対策が義務付けられています。

こうした動きを受けて、就業規則やハラスメント防止規程に、SOGIによる差別の禁止等が盛り込まれる事例も出てきています。

また、2016年に施行された女性活躍推進法は、女性活躍に関する課題・現状・目標・行動計画などの情報を公開することが一定の企業に義務付けられています。法改正によって、ことし4月からは労働者数が300人以下の中小企業も対象になっています。

さらに、ことし4月から段階的に適用される育児・介護休業法の改正は、全企業を対象に男性の育

児休業取得に焦点が当てられています。「産後パパ育休（出生時育児休業）」「育児休業の分割取得」が開始されるほか、環境整備や個別の周知・意向確認を行なうことなどが義務付けられています。

「男性が育休を取ると昇進に響く」「家庭は奥さんに任せて」という姿勢のままでは、コンプライアンス的にも問題となります。特に経営層や管理職は、積極的にダイバーシティへの意識をアップデートする必要がありますでしょう。

環境整備のためのプロセス

トップの行動宣言と規定整備

まずは経営層による行動宣言が大切です。ダイバーシティ推進に取り組む意義と目標を表明します。ダイバーシティ推進に本気で取り組むことを社内外に発信するとともに、ハラスメント禁止の方針の明確化や懲戒規定等の整備を行ない、周知・啓発しましょう。

社内制度の点検・見直し

現状の社内制度について、同性パートナーのいる従業員などを排

除していないか確認します。

慶弔金や、結婚・育児・介護などの特別休暇など、法定外の福利厚生制度であれば、社内規程上の「配偶者」を改定したり、「パートナーシップ制度規定」を設けることによって、導入することが可能です。

トランスジェンダーの人を想定する場合、性別適合手術時の対応、トイレ・更衣室環境の点検、また採用活動における履歴書やエントリーシート上の性別欄のあり方も、再検討することが必要です。

また、時短勤務や家事支援制度など、多様な働き方を支える制度づくりなども大切な取り組みです。

管理職の意識改革

トップによる宣言が行なわれ、制度が整備されても、現場に浸透するかどうかは、管理職の姿勢や認識が大きな鍵を握ります。

たとえば、結婚や出産などの報告を一番に受けるのは、現場の管理職です。そうしたライフステージの変化に対して会社が積極的にサポートする姿勢を示すには、現場の管理職の初動が重要です。

そうした際に現場の管理職が適切に対応できるよう、改正事項や

図表3/LGBTQ+当事者の悩みと周囲が考える悩みのギャップ

	ストレート層が考える LGBTQ+層の悩み	LGBTQ+層の悩み
1位	男女分けされている 場所の使用	差別や偏見
2位	結婚・ パートナーシップ	LGBTQ+当事者は 周りにいないと思われている
3位	カミングアウト	結婚・ パートナーシップ
	差別や偏見に関すること	職場の制度に関すること
	制服やユニフォーム	自分の言葉遣いや振舞い方 に対する周りの反応
	悩みを知っていると答えたストレート層 n=1331	LGBTQ+層 n=486

出典 P&Gジャパン合同会社「LGBTQ+とアライ(理解者・支援者)に関する全国調査」(2021年5月26日)

社内制度について周知徹底するとともに、現場の管理職に過剰に負担がかからないよう、産休・育休時のフォロー体制、業務分担、復帰後のイメージも含めて、従業員が安心して産休・育休に入れるよう体制を整えましょう。

加えて、LGBTQ+、多様性、男女格差、多文化などをテーマにした研修の実施、意識改革のきっかけづくりなど、適切な知識のインプットを継続的に実施します。

管理職は、妊娠の報告をする従業員のパートナーが同性である可能性も想定しておきましょう。妊娠した同性パートナーのために育休を取得したい、という相談があるかもしれません。これまでの既成概念にとらわれることなく、目の前の従業員の声をしっかり受け止め、安心して相談できる職場環境づくりを進めましょう。

LGBTQ+に対する支援の気持ちを持って行動する人をアライ(A L L Y)と言いますが、その存在が職場で見えるようになってくると、多くのLGBTQ+当事者は「相談できるかもしれない」と感じ、心強く思います。

管理職の意識と姿勢が変わることで、職場の心理的安全性の向上効果も期待できます。

相談窓口の設置

会社はハラスメント防止のために、従業員からの相談に適切に対応できる相談窓口を設け、それを周知することが義務付けられています。

相談担当者にはダイバーシティ全般に関する適切な知識が求められますが、社内設置が難しい場合は、外部の専門機関などに委託することも視野に入れます。

従業員が相談をためらったり、諦めたりしてしまうと、職場の課題が放置されたままとなり、離職や紛争などにつながりかねません。誰もが相談しやすい体制を整備しておくことが理想的です。

環境整備のための 実務上の留意点

相談に対する適切な対応

相談窓口の担当者が適切な知識を持っていないと、相談したことがきっかけで二次被害が起きてしまう恐れがあります。

せっかく相談を受けたにもかかわらず、「あなたの気のせいでは」などと反応してしまったり、当事者は「誰にも理解してもらえない」と、より深刻な孤独感を抱いてしまうことがあります。

また、本人の了承を得ないまま情報を共有してしまい、アウティングになってしまうこともあり得ます。

パワハラ防止法の指針には、機微な個人情報として「性的指向、性自認、病歴、不妊治療など」が盛り込まれています。プライバシー保護の観点から、こうした情報を第三者へ共有する必要があるときは、必ず本人に共有する必要性や、その範囲を含めて丁寧に説明することが求められます。

「わかっていなくても」に注意

LGBTQ+当事者を対象とした先の調査では、ストレート層(当事者ではない人)が考える悩みとLGBTQ+当事者の悩みにギャップがあることが明らかになっています(図表3)。

カミングアウトしている従業員がいない場合、ニーズの把握が難しい側面がありますが、調査結果を見る限り、差別や偏見について悩む当事者が多い傾向にあると言えます。

男女別の施設環境や制度整備といった実務的な作業と両輪で、職場風土の改善にも取り組む必要があります。また、ダイバーシティ推進のほかに領域においても、当事者とそうでない人との認識にギャップがある可能性を念頭に置くといでしょう。

SOGI(性的指向・性自認)やLGBTQ+などに関わるテーマを切り口として、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)社会・職場の実現を目指して、様々な活動を行なう。