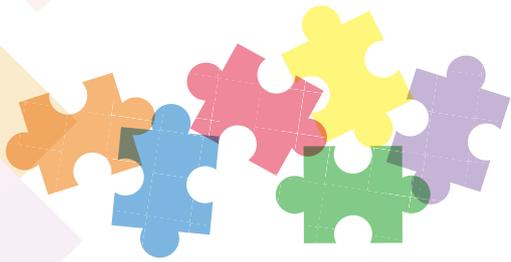


性的マイノリティが働きやすい企業とは



性的マイノリティに関して、法制度の整備や施策の推進とともに、企業においても様々な取組が進んでいます。

国の動きや企業における具体的な取組例から、性的マイノリティ当事者が働きやすい職場づくりのために何が求められているか、また何ができるのか、考えていきたいと思います。

ビジネスと性的マイノリティを取り巻く動向

①国の動き

性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解が必ずしも十分でない現状に鑑み、令和5(2023)年6月「性的指向及びジェンダーアイデンティティ※1の多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」が施行されました。

この法律では、国や地方公共団体は理解増進に関する施策の策定及び実施に努めることとされています。また事業主は、雇用する労働者の理解増進のために普及啓発や就業環境の整備、相談機会の確保等に努めることとされています。

また、令和元(2019)年には、「多様な人材が活躍できる職場環境に関する調査(厚生労働省)」が行われ、「多様な人材が活躍できる職場環境に関する事例集～性的マイノリティに関する取組事例～」が作られるなど、企業における取組を後押しする動きが進んでいます。

※1…自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無又は程度に係る意識

性的マイノリティに関する取組の例

- ◆方針の策定・周知や推進体制づくり
- ◆研修・周知啓発等による理解の増進
- ◆相談体制の整備
- ◆採用・雇用管理における取組
- ◆福利厚生における取組
- ◆トランスジェンダー社員が働きやすい職場環境の整備
- ◆職場における支援ネットワークづくり

「多様な人材が活躍できる職場環境に関する事例集～性的マイノリティに関する取組事例～(厚生労働省)」より作成

②大阪府の取組

大阪府では、性的指向及び性自認の多様性が尊重され、すべての人が自分らしく生きることができる社会の実現をめざし、令和元(2019)年10月に「大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例」を施行しました。

性の多様性の理解増進に向けた取組の一環として、令和2(2020)年1月22日より、性的マイノリティ当事者の方を対象にした「大阪府パートナーシップ宣誓証明制度」を実施しています。

宣誓により府から交付された受領証を提示することで、公営住宅の入居申込をはじめとする各種行政サービスのほか、民間事業者においても携帯電話の家族割引や、住宅ローンの連帯債務などのサービスが受けられます。

そのほか、専門の相談員による人権相談窓口を開設し、性の多様性に関する内容も含めた、人権に関するさまざまな相談を受け付けています。



〈大阪府人権相談窓口〉

☎06-6581-8634

✉so-dan@jinken-osaka.jp



企業ができる取組とは

①企業における取組状況

令和元(2019)年に厚生労働省が実施した、従業員50人以上の企業を対象としたアンケート調査結果によると、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の割合は全体で10.9%であり、従業員規模別でみると「99人以下」では3.8%、「100人～999人」では10.0%、「1,000人以上」では43.1%でした(図参照)。