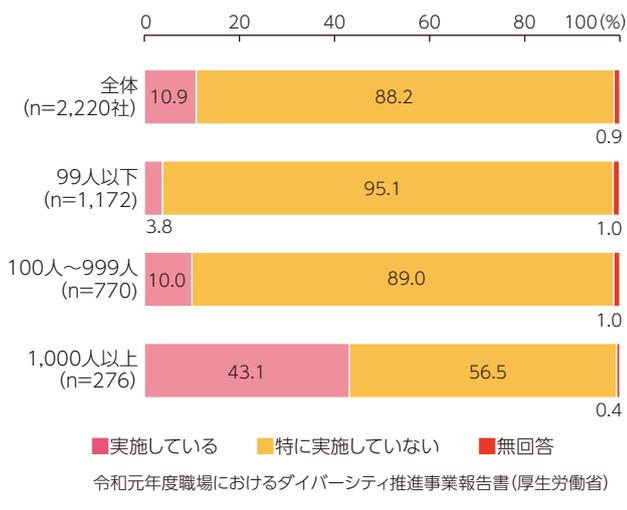


〈図〉性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の実施有無



現在取組を行っておらず、今後も実施する予定がない企業について、実施予定がない理由をみると「全体」では、「社内に性的マイノリティ当事者がいないため」が50.3%、「取組の必要性を感じていないため」が34.7%でした。従業員規模が「99人以下」や「100人～999人」では、「社内に性的マイノリティ当事者がいないため」の割合が高い一方、「1,000人」以上では、「他に優先して対応すべき人事労務の課題があるため」の割合が高い傾向がみられます。

②着手しやすいところから取り組んでみる

上記①のように、多くの企業が現在取組を実施していない、あるいは実施する予定がない理由として、「社内に性的マイノリティ当事者がいないため」と答えています。

しかし、性的マイノリティの人の割合は約3～10%という国内調査結果※2もあることから、実際は当事者が職場でカミングアウトしておらず、困難を抱えていても声をあげにくい状況にあるのかもしれません。

近年、性的マイノリティ当事者を含め、多様な人材が安心して働ける環境をめざし、職場に性的マイノリティの当事者がいることを前提として対応に着手する企業が増えてきています。

それらの企業が行っている取組の一例〈表参照〉を示します。取組例の中には、ハードルが高いと感じるものがあるかもしれませんが、それぞれの企業規模や状況にあわせて、社内研修などの比較的着手しやすいところから取り組んでみるなど、まず一步を踏み出すことが大切です。

※2…釜野ほか(2019年)「大阪市民の働き方と暮らしの多様性と共生にかんするアンケート」:LGBTが2.7%、「アセクシュアル(恋愛感情や性的欲求を持たない人)」[「決めたくない・決めていない」を含めると8.2%。佐藤・福島・野口・岩渕・多田(2017)「岩手県の高校生の生と性に関する調査(2013-2014)ーセクシュアリティの実態ー」『思春期学』第35巻2号P217-227:セクシュアルマイノリティが10.1%

〈表〉具体的な取組例

- 就業規則に性的指向・性自認に関する差別禁止を明記する。
- 広報で性的マイノリティの情報を配信する。
- 性的マイノリティに関する研修を実施する。
- ハラスメント対応や福利厚生制度に関する相談窓口を設置する。
- 同性パートナーを法律婚の夫婦と同等とみなし、社内規則や福祉厚生制度を適用する。
- 健康診断の問診票を男性用・女性用の両方を配る。
- 多様な性を考慮した服装の規定を設ける。
- アライ※3であることを表明できるグッズを希望者に配布する。

※3…アライとは、英語の「Ally(味方/仲間)」を語源とする言葉。性的マイノリティの理解者、支援者をさす。

性的マイノリティをはじめ 多様な人材が活躍する企業へ

行政による性的マイノリティの理解を深めるための取組や、企業による性的マイノリティが働きやすい職場づくりは、性的マイノリティ当事者だけでなく、多様な人材が活躍できるためにも必要な取組だといえます。

こうした中、性的マイノリティをはじめ、多様な人材を雇用したり、多様性を認める働き方を示したりすることで、社外からの評価も高まり、また多様性を認め、生かす企業として評価されれば、優秀な人材の確保や離職防止にもつながるでしょう。

このように、企業による性的マイノリティの取組は、性的マイノリティの従業員だけでなく、多様な人材が活躍できる企業へと成長していけるために必要な取組だといえるのではないのでしょうか。

参考情報

国

性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進



性的マイノリティに関する理解増進に向けて
～厚生労働省の取組～



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～



大阪府

性的マイノリティの人権問題について

