

職場における多様性の向上にむけて

ージェンダーギャップ/
SOGIにかかる多様性についてー

2023年11月28日
社会保険労務士事務所 green
加地 一章

私の略歴

加地 一章（カジ カズアキ）

- 昭和41年生まれ、兵庫県姫路市出身
- 平成元年に広告代理店入社、現在は子会社で内部監査を担当
- 息子3人がサッカーをやっていた関係で、15年ほどJr.サッカーの指導者（JFA D級ライセンス）
- 2019年9月社会保険労務士登録、2021年7月開業切替



入社当時の流行CM



Jr.サッカーの教え子達と



故郷の祭り（灘のけんか祭り／兵庫県重要無形文化財）

※本日の発表内容は、私の個人的見解であって、所属する組織とは無関係である旨ご了承ください。

私が最近学んだ“多様性”

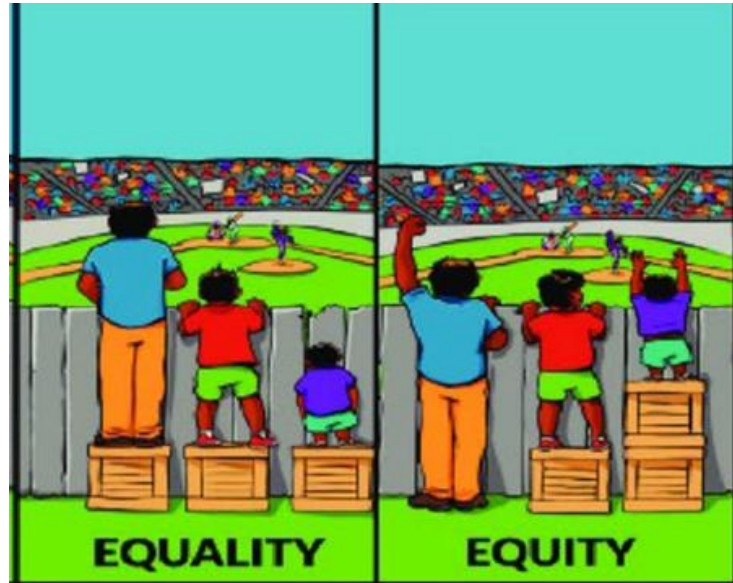
「9.11」同時多発テロを予測できなかったCIA

- 1996年8月 ウサマ・ビンラディンがアフガニスタンの東部、トラボラの洞窟で、アメリカに対する「ジハード（聖戦）」を宣言
 - 「キャンプファイヤーを前にしてしゃがんでいる。あご髭のひょろりとしたサウジアラビア人がアメリカにとって脅威になるなどとはとても思えなかった。」（CIA関係者）
 - イスラム文化に詳しい人間に言わせると「ビンラディンは自分自身をイスラムの預言者（神の使徒）にイメージを重ねていた。」⇔イスラム教の「ヒジュラ（聖遷：預言者のムハンマドがメッカで神の啓示を受け、イスラム教を説いたが多神教からの迫害を受け洞窟に逃れた。）」
- 極めて高い知性や精神状態を持つ、白人・男性・アングロサクソン系、プロテスタントばかりが集まるCIA。画一的集団に生まれた死角。



「多様性の科学」マシュー・サイド著
ディスカヴァー・トゥエンティワン社

D&IからDEIへ ～EQUITY～



- **D→ダイバーシティ (Diversity)**
年齢、性別、民族、国籍等の違いといった多様性を尊重すること
- **I→インクルージョン (Inclusion)**
「受容」。企業におけるインクルージョンは、社員がお互いを認めながら一体化していく組織のあり方として、個人や集団が歓迎され参加できるような組織を作ることの意味する
- **E→エクイティ (Equity)**
日本語では「公平性」「公正性」。一人ひとりが最高のパフォーマンスを出せるように、情報、機会、リソースなど支援内容を調整し、公平な土台をつくり上げること

マジョリティ特権

マジョリティ側の社会集団に属することで、
労なくして受けられる恩恵

あなたは、以下の項目にいくつあてはまりますか？

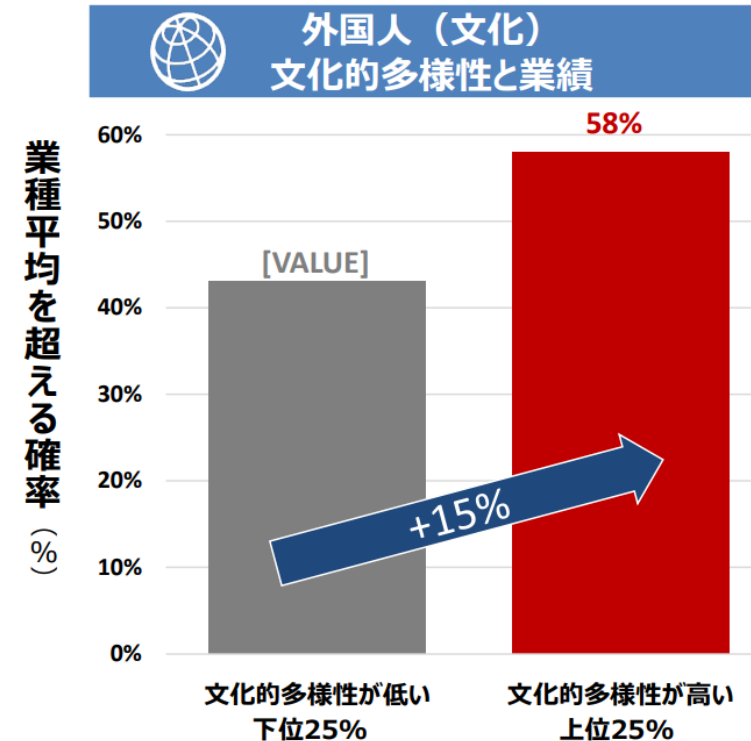
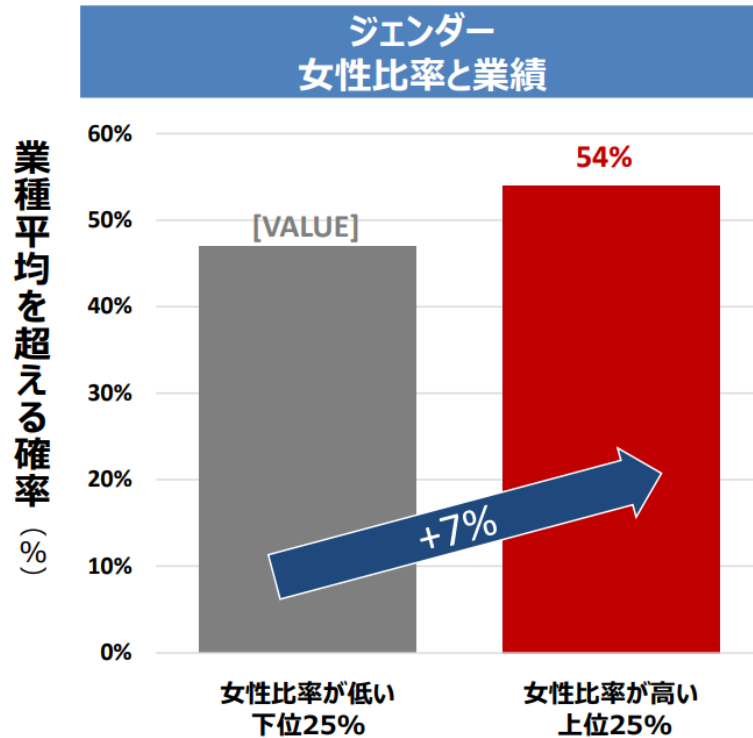
- 社長や政治家の多くは自分と同じ性別だ
- (相手も望めば) 自分の好きな人と結婚できる
- 地下鉄を最寄りの出入り口から利用できる

では何故、「特権」が見えづらいのか？

- ① 「普通」だから：困りごとがない状況が当たり前
- ② 名前がない：ラベルが貼られない→「標準」という刷り込み
- ③ 比べないから：自分より不利な集団と比較することがない

多様性が業績に与える影響

- 多様性を含む企業は、そうでない企業と比べて、業種平均の業績よりも、優れた業績を達成する確率が高い傾向が見られる。
- ジェンダーの多様性および文化面の多様性を含む企業は、多様性が低い企業と比べて、それぞれ7%と15%ほど高い確率で、業種平均よりもすぐれた業績を達成する傾向が見られる。



(資料) McKinsey & Company, Diversity Matters, 2015

(ダイバーシティに関する各種調査 / 平成28年経済産業省経済産業政策局)

本日本お伝えしたいこと

第1部／ジェンダーギャップ

- ジェンダーギャップのランキング報道などに触れられていると思いますが、**日本は男女平等の国だ**という認識をお持ちではありませんか？

第2部／SOGI（性的指向・性自認）

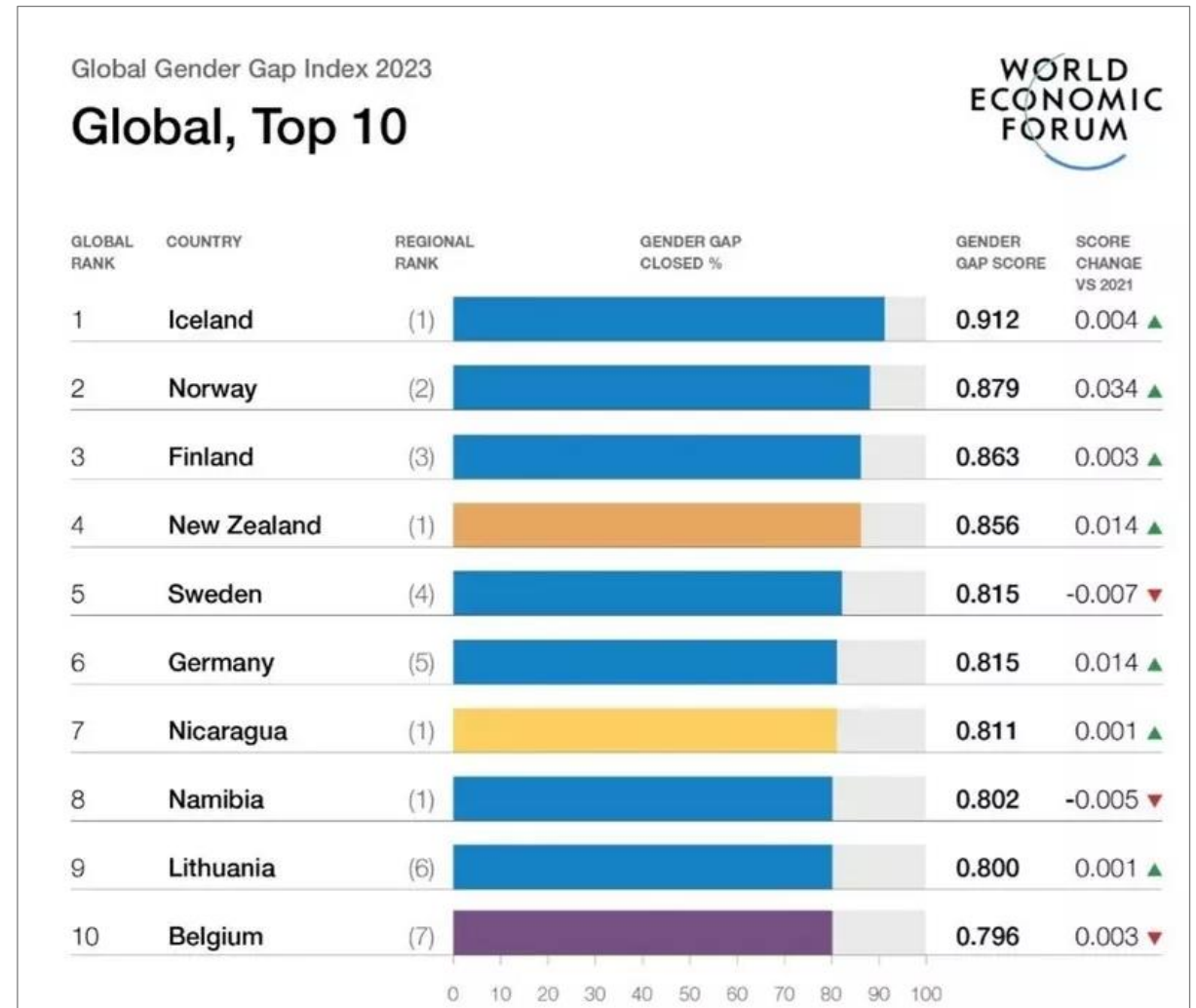
- あなたの職場（顧問先）がたとえ小規模であったとしても、**LGBTをはじめとした性的マイノリティの方が存在するかもしれない**という認識に立ち、対応をご準備いただきたい。その際に、**アウティングにはくれぐれもご注意を！**

ジェンダーギャップの緩和・解消や**性的マイノリティの方々が働きやすい環境を整え**、職場における多様性を高めることが、差別の解消といった倫理的側面からの対応にとどまらず、**企業のパフォーマンス向上**につながるという気づきの一助となれば幸いです。

第1部／ジェンダーギャップ（男女間格差）

ジェンダーギャップ・レポート：日本は125位

- 2023年6月世界経済フォーラムが発表したジェンダーギャップ指数で、**日本は125位（146カ国中）**。2022年の116位から順位を落とし、**過去最低**となった。
- 完全に男女平等な状態を100%としてパリティ・スコアを算出し、日本は64.7%。経済、教育、健康、政治参加の4分野の中では、**政治参加（138位）、経済（123位）**で課題が多い。



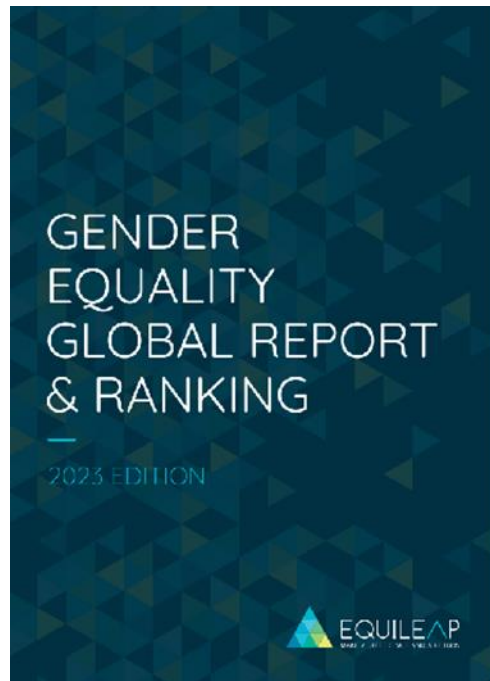
ジェンダーギャップの順位は、どうやって決まる?!

- 分野ごとに評価項目があり、政治は3項目、経済は5項目、教育は4項目、健康は2項目の男女間比較により、スコアが決定される。

	分野別評価項目	評価項目別スコア		スコア
政治 138位	①国会議員	①0.111		0.057
	②閣僚	②0.091		
	③過去50年の首相の在位年数	③0.000		
経済 123位	①労働参加者	①0.759	④0.148	0.561
	②同一労働での賃金格差	②0.621	⑤データなし	
	③収入格差	③0.577		
教育 47位	①識字率	①1.000	④0.976	0.997
	②初等教育就学率	②1.000		
	③中等教育就学率	③1.000		
健康 59位	①出生数の男女比	①0.944		0.973
	②健康寿命	②1.039		

企業のジェンダーギャップランクでは

- オランダのEQULEAP社の『GENDER EQUALITY GLOBAL REPORT & RANKING（2023年版）』では、**国内企業でトップとなったのはタケダ**。
- 『企業の男女平等に最適な市場は、フランス、スペイン、イタリア、ノルウェー、英国、オーストラリアです。対照的に、**米国、日本、香港の平均スコアは世界的に最も低いです**』と、このレポートでも厳しい評価を受けている。



Global Rank	Company	Sector	Gender Equality Score	Y.O.Y. Change*
199	Takeda	Health Care	63%	▲
424	Lion Corporation	Consumer Staples	58%	▲
427	Astellas Pharma	Health Care	58%	▲
471	Pola Orbis Holdings	Consumer Staples	58%	—
536	Kao Corporation	Consumer Staples	56%	▲
616	Hoya Corporation	Health Care	55%	▲
652	Recruit Holdings	Industrials	55%	▲
653	Shiseido	Consumer Staples	55%	—
663	Santen	Health Care	55%	▲
735	Monex Group	Financials	54%	—

（GENDER EQUALITY GLOBAL REPORT & RANKING（2023年版）より） 11

教育のジェンダーギャップランクでは

- 東大生の女子学生比率は20%を下回っている（※）。先進国の有力な総合大学で、これほど極端に性比が偏っている大学は珍しい。同じアジアの北京大学やソウル大学でも4割を超えている。
- とある旧帝大エリアにある公立高校の進学状況（※2018・2019年、2年間の合算数字）

	東京大学		京都大学		地元旧帝大	
	男	女	男	女	男	女
現役	11	0	17	3	50	57
浪人	5	2	15	3	30	5
計	16	2	32	6	80	62

- 2年間で地元帝大に現役で合格した人数は、男子の50人に対し、女子は57人。その一方で、現役女子の東大・京大合格者が男子と比べ極端に少ない。これは、現役で東大や京大に合格できたかもしれない女子が地元帝大にまわった、「浪人を避ける」「親元から通う」の制約が女子にかかったと推察される。

ジェンダー (Gender) とセックス (Sex)

ジェンダー (Gender)

生物学的な性差 (セックス) に付加された社会的・文化的性差。

「男性だから・女性だから」と枕詞がついて「こうあるべき」姿として、それぞれが所属する社会や文化から規定され、表現され、体現される。

例) 「細やかな気遣いは、さすが女性ならではのよね」

→褒めているつもりでも、男女の役割について固定的な思い込みや偏見 (ジェンダーバイアス) を助長している。女性だから細やかなのではなくその人の個性であり、当然のことながら男性にも細やかな人はいる。

セックス (Sex)

先天的に生まれ持った生殖機能による生物学的な性差。また、男性ホルモン・女性ホルモンの量の差で体毛や筋肉の量の違いにより、外見にも違いが表れ、それらも含めた生物 (動物) としての性差をセックスと言う。

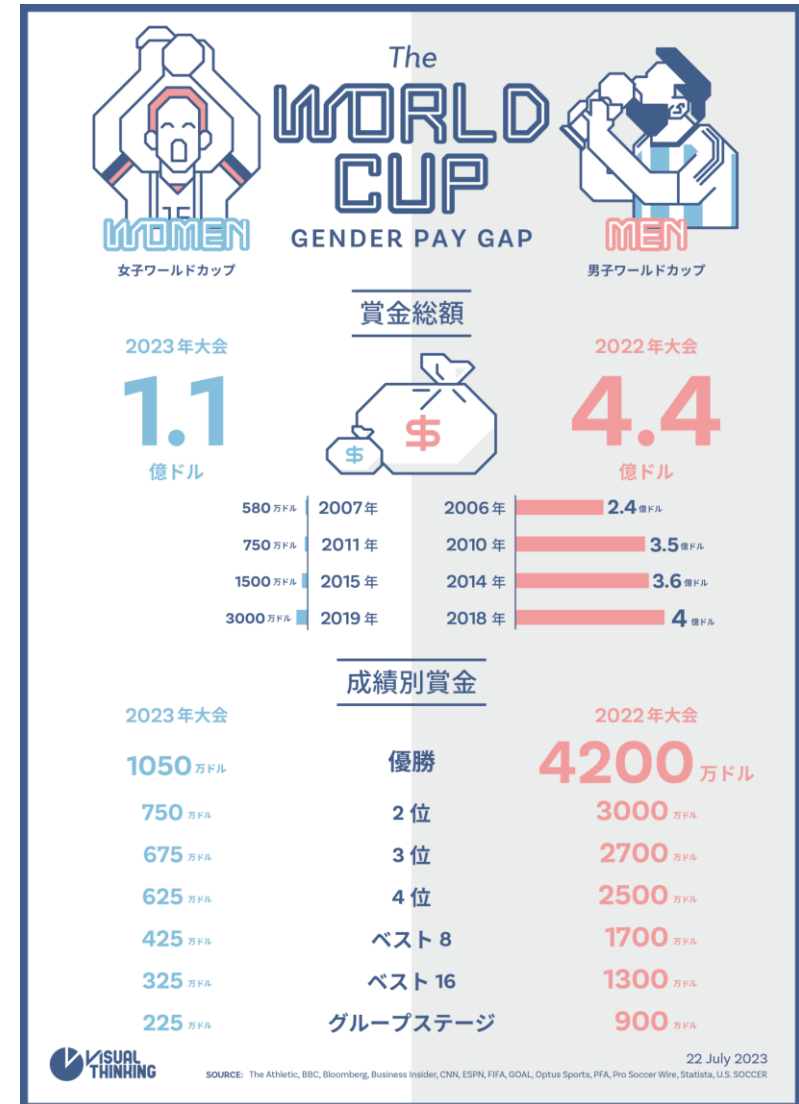
スポーツの世界で/ボストンマラソン (1967)



- この出来事から5年後にボストンマラソンで女子の参加が認められた。そして、1984年（昭和59年）のロサンゼルスオリンピックから女子マラソンが正式な種目となった。

スポーツの世界で/女子サッカー

- 女子のW杯の賞金総額は1.1億ドル。それに対し、2022年開催の男子大会では4.4億ドルで4倍となっている。過去と比べ金額差は縮まってきてはいるものの、まだ大きな隔りがある。
- こうした男女格差を是正するために立ち上がったのが、2015年と2019年優勝の女子アメリカ代表で、2016年に5人の選手がアメリカサッカー連盟に対して男女格差の是正を訴え、2019年には集団訴訟になり、2022年に和解した。この結果、アメリカ代表は世界で初めて、W杯の賞金を男女で均等に分配することが決まり、2022年の男子W杯でベスト16だった男子チームの賞金は1300万ドルだったが、男女のサッカー協会が650万ドルずつに分けられた。



CMをジェンダー視点でみてみると（流通）

● ルミネ（2015年）



先輩 「大丈夫だよ～、吉野とは需要が違うんだし」
女性 「需要？」
字幕 【需要】じゅ・よう
求められること
この場合、「単なる仕事仲間」であり
「職場の華」ではないという揶揄。

● 西武そごう（2017年）



今年、あなたはひとつ歳を取る。
その度に、歳相応にとか、
いい歳をしてとか、あなたを縛ろうとする。
…
世間の見る目なんて、いつだって後から変わる。
…
ほかの誰でもない「私」を楽しむ。

CMをジェンダー視点でみると（食品・飲料）

● 味の素（2012年）



♪ 毎日毎日ごはんをつくる
♪ 何十億人ものお母さんが続けてきたこと
♪ いつかは巣立っていく
♪ そう、あなたの幸せを願いながら

Na

あなたは
あなたの食べたもので、できている

● サンヨー食品（2015年）



お鍋の完成のカウントダウン 5・4・3・2・1
ママ「ただいま」
パパ・子「おかえり〜」
（熱々の鍋を囲む3人の家族）
パパ「めはラーメン！」
ママ「うわあ〜、パパ、天才！」

● サントリー（2023年）



『無言の父たち』

Na

今週も、おつかれです。

数年単位で世間の価値観は変わる。時代に合わせて常にアップデートすることが必要。

歴代のクリエイターオブザイヤー

- 1989年創設。日本広告業協会会員社の中で、クリエイティビティを発揮して顧客や社会の課題解決をする施策の実施までを牽引し、広告会社の価値向上や機能の拡張につながるクリエイティブワークを、1年間に複数生み出したクリエイター個人を表彰する。

男 男 男 男 男 男 男 男 男 男 男



男 男 男 男 男 男 男 男 男 男 男

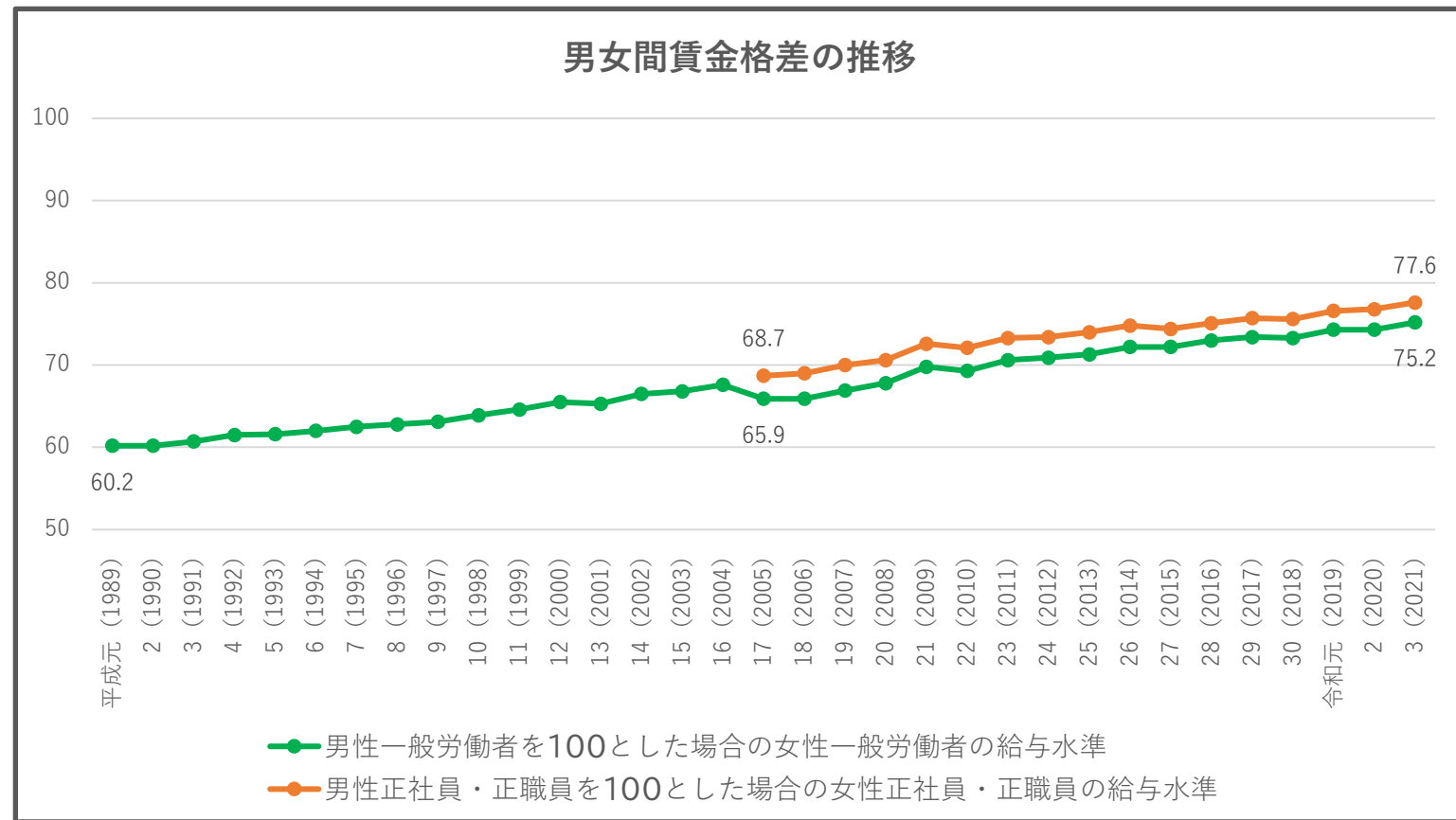


男 男 男 男 男 男 男 男 男 男 男

グランプリ受賞者は、過去34回すべて男性！

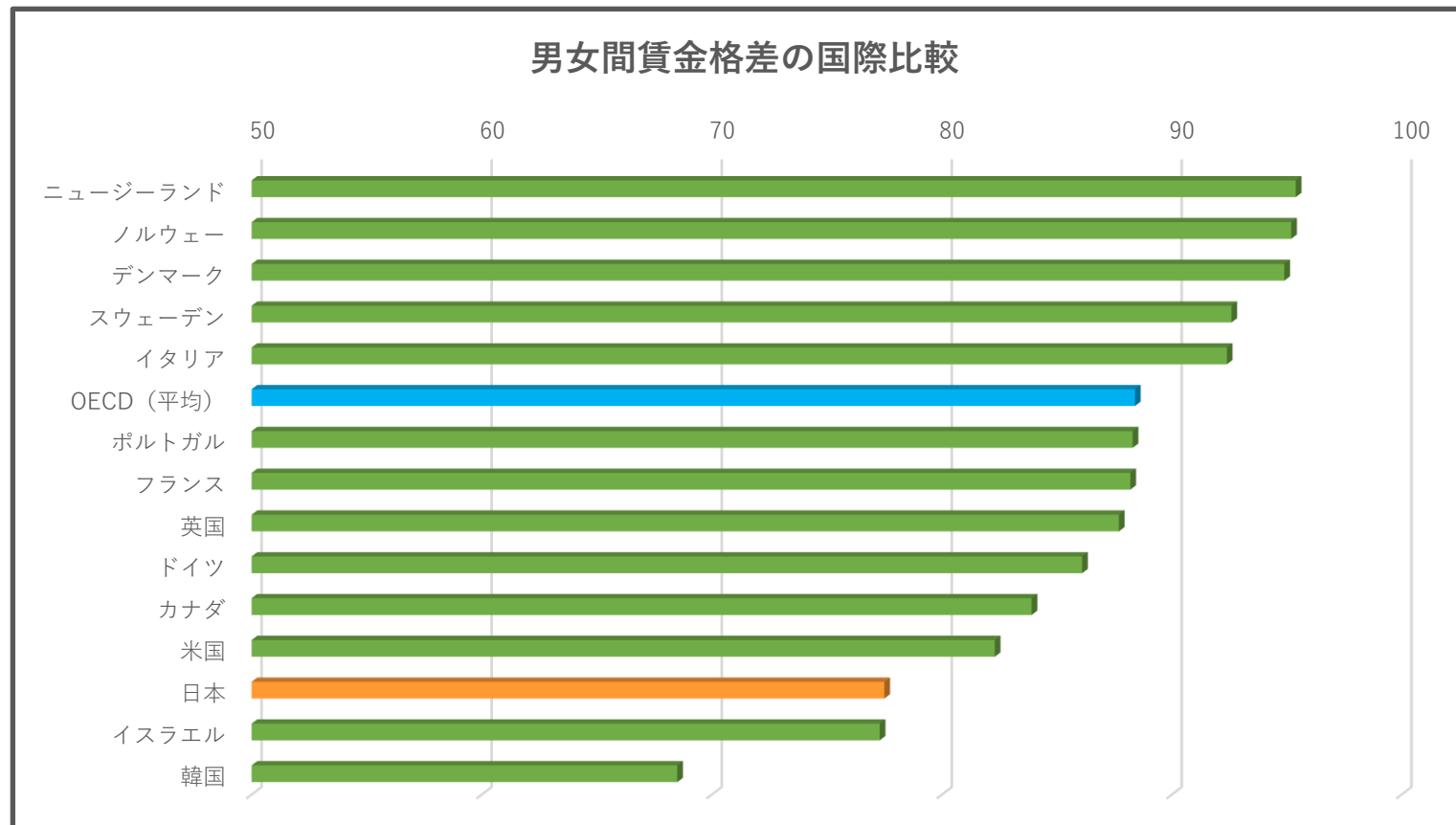
男女間の賃金格差（暦年推移）

- 男女間の賃金格差は長期的には縮小傾向にあるものの、令和3年の男性一般労働者の給与水準を100としたときの、**女性一般労働者の給与水準は75.2**となっている。



男女間の賃金格差（国際比較）

- 諸外国との比較では、**OECD平均の88.4に対し、日本は77.5**（フルタイム労働者の男性賃金の中央値を100とした場合の、女性賃金の中央値）と、国際的にみても格差の大きい状況となっている。



令和4年 女性活躍推進法改正

- 労働者が301人以上の企業では、以下A～C 3項目の公表が義務付けられた。
 - ◆ 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
 - A：左下①～⑧の8項目から1項目選択 + B：⑨男女の賃金の差異（必須） * 新設
 - ◆ 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
 - C：右下①～⑦の7項目から1項目選択
- 常時雇用する労働者が101人以上300人以下の企業では、以下16項目から任意の1項目以上の公表が義務付けられた。

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」

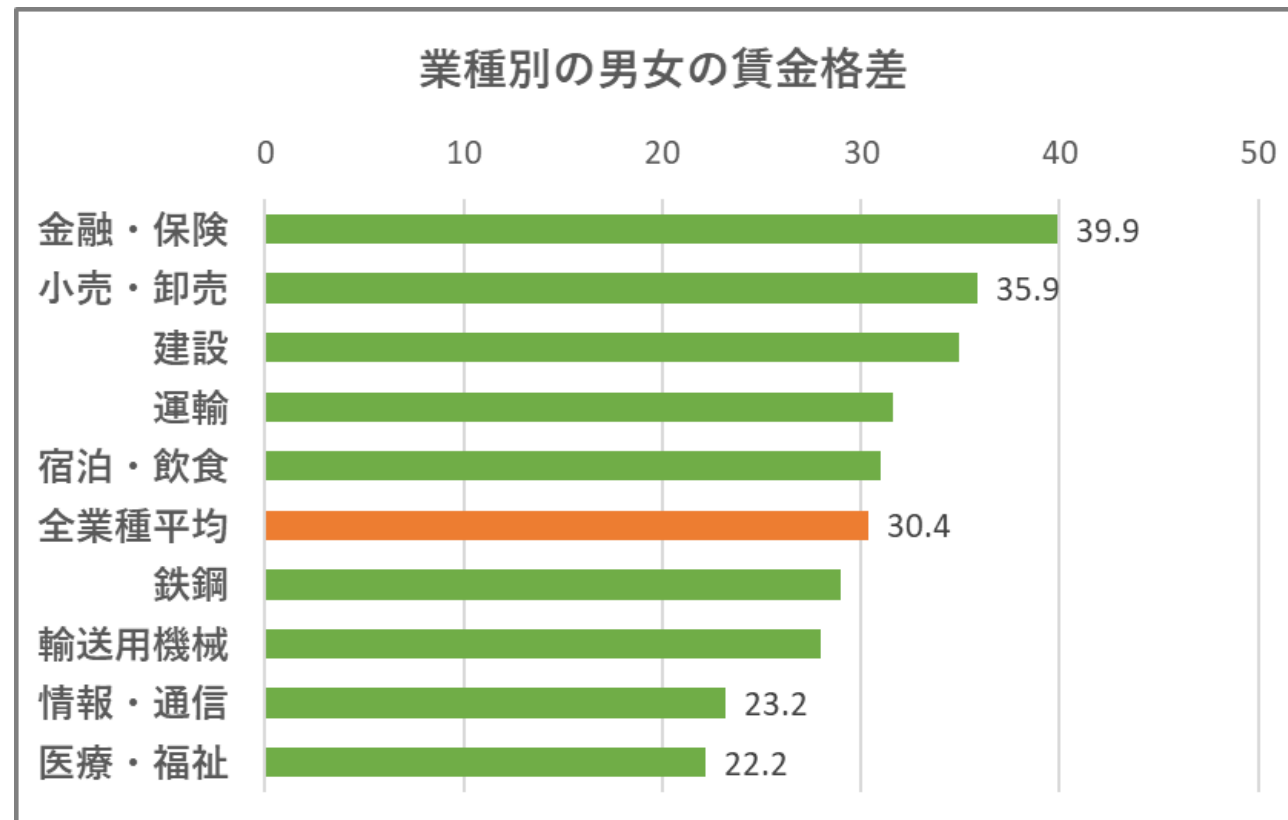
- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ②男女別の採用における競争倍率
- ③労働者に占める女性労働者の割合
- ④係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ⑤管理職に占める女性労働者の割合
- ⑥役員に占める女性の割合
- ⑦男女別の職種または雇用形態の転換実績
- ⑧男女別の再雇用または中途採用の実績
- ⑨男女の賃金の差異

「職業生活と家庭生活との両立」

- ①男女の平均継続勤務年数の差異
- ②10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ③男女別の育児休業取得率
- ④労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑤雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑥有給休暇取得率
- ⑦雇用管理区分ごとの有休休暇取得率

企業が開示した数字では約30%の開き

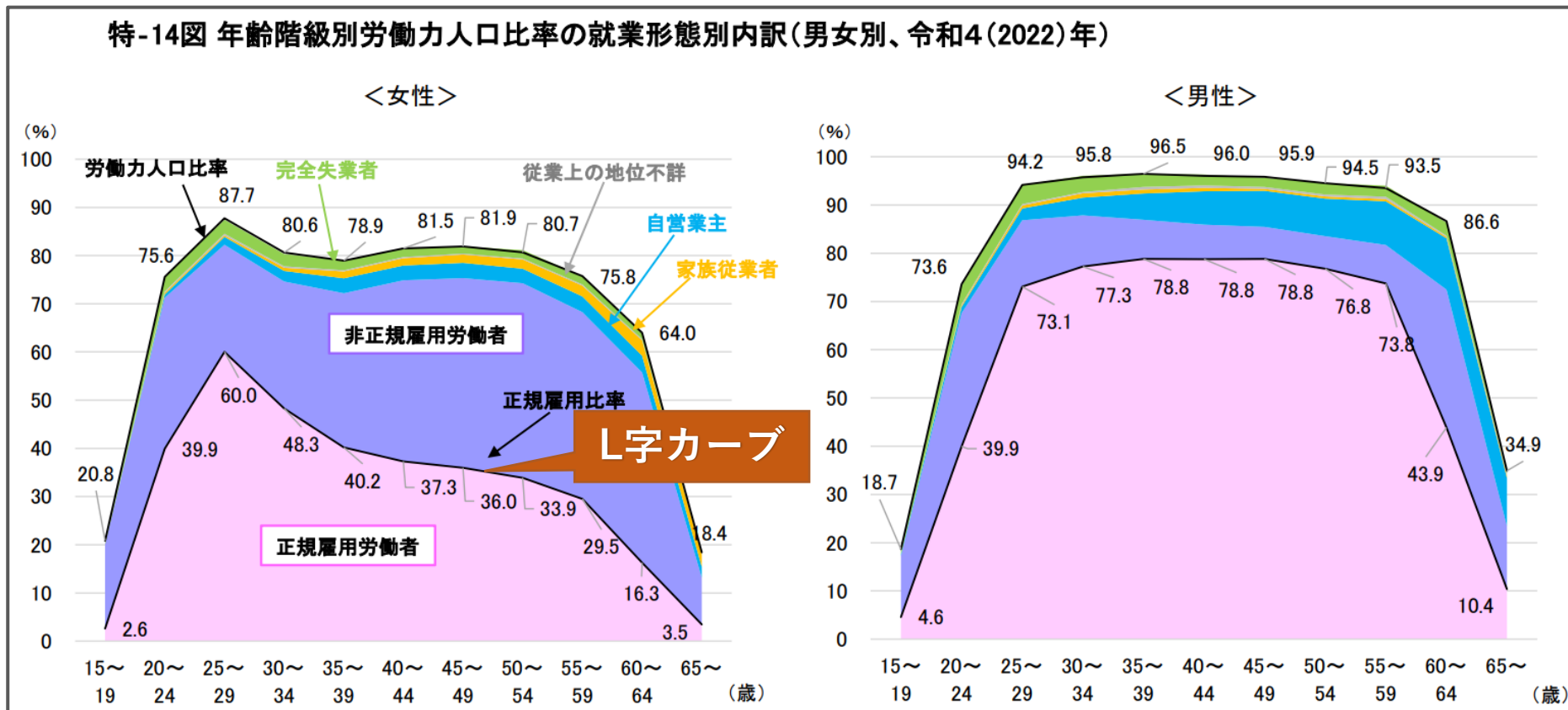
- **女性活躍推進法の開示義務に即し、厚生労働省のデータベースに賃金格差を開示した企業は、令和5年7月10日段階で約7,100社。男女の賃金格差は全業種平均では30.4%。賃金格差の大きい業種として、金融・保険（39.9%）、小売・卸売（35.9%）、反対に格差の小さい業種としては、医療・福祉（22.2%）、情報・通信（23.2%）であった。**



（日本経済新聞記事より）

M字カーブは緩くなったが…

- 以前と比べ、結婚・出産期に当たる年代で低下し育児が落ち着いた時期に再上昇する女性の就業率「M字カーブ」の谷は解消されつつある一方で、**女性の正規雇用比率においては、20代後半をピークに低下を続ける「L字カーブ」が存在する。**



企業の経営層における男女間格差



- 東証プライム市場に上場する企業の女性役員比率は、2022年段階で11.4%。政府は、女性活躍・男女共同参画の重点方針2023（女性版骨太の方針）で、この比率を2030年までに30%以上に引き上げる目標を掲げた。

2022年	11.4%	2030年までに	30.0%
-------	-------	----------	-------

- 東証に上場する会社の社外役員においては、女性役員が複数社を兼任する傾向が進んでおり、また、兼任者の肩書では、弁護士、会計士、大学教授などが目立ち、経営経験のある人材は多くない。企業において女性の幹部登用が進んでいない状況が、こういった点からも伺える。

政治における男女間格差

- 2023年6月世界経済フォーラムが発表したジェンダーギャップ指数で、政治参加では日本は138位（146カ国中）。評価項目となるのは、国会議員の男女比・閣僚の男女比・過去50年の首相の男女比。
- 2021年の衆議院選挙での、候補者と当選者の女性比率は以下の通り。政府は候補者の比率を2025年までに35%まで引き上げることを目標に定めている。

候補者	17.7%	当選者	9.7%
-----	-------	-----	------

- 主要諸国との比較でも日本は立ち遅れている状況。「パリテ法」で政党に男女同数の候補者擁立を義務付けるフランス、一定比率を女性候補に当てるクオータ制を導入する英国、ドイツでは女性議員の割合が30%を超えている。

フランス	39.5%	米国	27.9%
英国	34.5%	韓国	18.6%
ドイツ	34.9%	日本（衆院）	9.9%

（内閣府 男女共同参画局HPより）

コーポレートガバナンスコード

- 5つの基本原則
 1. 株主の権利・平等性の確保
 2. 株主以外のステークホルダーとの適切な協働
 3. 適切な情報開示と透明性の確保
 4. 取締役会等の責務
 5. 株主との対話

【原則2－4. 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

上場会社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、**社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進すべきである。**

【原則4－11. 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべきである。また、監査役には、適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者が選任されるべきであり、特に、財務・会計に関する十分な知見を有している者が1名以上選任されるべきである。取締役会は、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を行うことなどにより、その機能の向上を図るべきである。

アンコンシャス・バイアスとは

- **自分自身は気づいていない「ものの見方やとらえ方の歪みや偏り」**のこと。過去の経験や知識、価値観、信念をベースに認知や判断を自動的に行い、何気ない発言や行動として現れる。自分自身では意識しづらく、ゆがみや偏りがあるとは認識していないため、**「無意識の偏見」**と呼ばれたりする。

正常性バイアス

危機的な状況下でも、自分にとって都合の悪い情報やデータを「無視」「過小評価」すること。
例) 災害警戒情報が出されたエリア内に住んでいるにもかかわらず、「我が家は大丈夫」と情報を無視し、避難が遅れる。

インシュテルング効果

慣れ親しんだ考え方・視点に固執し、他の考え方や視点を「認識しない」または「無視してしまう」こと。
例) 過去の成功体験にこだわり過ぎてしまい、新しい方法を試そうとしない。

確証バイアス

自分の仮説や信念、価値観などの正しさを証明する情報ばかり集め、反証する情報や意見を「無視する」「集めようとしない」こと。
例) 相手の血液型がA型だとわかると、A型の性質として特徴的と言われる「几帳面さ」が目につき、「A型は几帳面」が正しいと認識する。

ステレオタイプバイアス

「性別」や「年齢」「国籍」「職業」といった属性ごとに特定の特徴があるとステレオタイプの判断をすること。
例) 医師や政治家は「男性」、保育士や看護師は「女性」の職業だと思い込む。

慈悲的差別

少数派に対して、「好意的」ではあるものの「勝手な思い込み」をすること。
例) 体調にまったく問題がないにもかかわらず、「妊娠中」だからと残業を一切認めない。

ハロー効果

「好意」や「親近感」を抱いた人に関する「全てのこと」を好意的に捉えること。
例) 「学歴が高い人は優秀」と思いこみ高い評価をつける。

アンコンシャス・バイアスの具体例

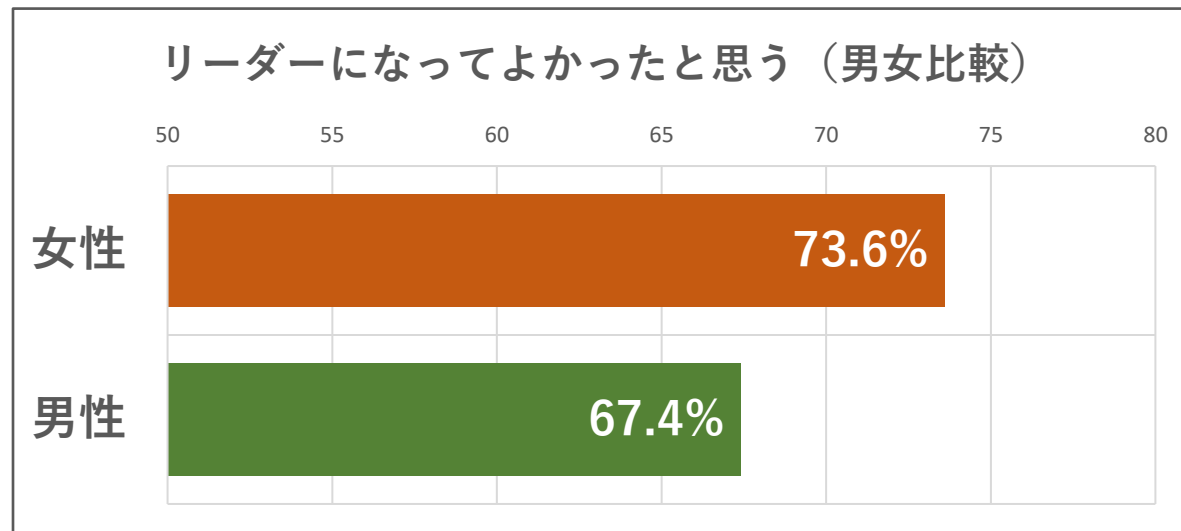
- ① 1970年代「音大を卒業する女性は多いにもかかわらず、楽団員はほぼ男性」という状況だった。この状況に疑問を感じた**米国の楽団は、オーディションの際に、演奏者と審査委員の間にスクリーンを設置し、演奏者の性別をわからなくした。審査委員は演奏者の奏でる音のみを基準に、合格者を決めた。その結果、女性の合格率が「50%」も上昇した。**
- ② 職場における「男性像」「女性像」を確かめるため、コロンビア大学ビジネススクールとニューヨーク大学の教授が2003年に行った実験。実在する女性起業家ハイディ・ロイゼンに関するケーススタディーを学生たちに読んでもらった。学生たちは2グループに分かれ、「第1グループ」は原文のまま、「第2グループ」は主役の名前だけを女性名の「ハイディ」から男性名の「ハワード」に変更したものを読んだ。その結果、ハイディ（ハワード）の「能力」については、被験者のグループによる違いは見られなかった。しかし、「ハワード（男性名）」については「好ましい同僚」と評価された一方、「ハイディ（女性名）」については「自己主張が激しく、自分勝手」だと評価され、「一緒に働きたくない」「自分が経営者だったら採用しない」人物とみなされた。その背景として、「男性は、仕事に注力するもの」「女性は、家事・育児に励むもの」といったアンコンシャスバイアスの存在が挙げられた。

自ら（自組織）を省みるための問いかけ

- ① 自分の意見が正解だと思っていないですか？
- ② あなたに反対意見を言ってくれる人はいますか？
- ③ 安心して上司に反対意見を言えますか？
- ④ 声なき声を聴く想像力を働かせていますか？
- ⑤ お互いの違いを知り、認めあう努力をしていますか？
- ⑥ トップはDEIへのコミットメントを宣言していますか？
- ⑦ 職場では、全員が活躍できていますか？
- ⑧ 多様性が競争力の源泉であると信じていますか？

リーダーになってよかった（男女比較）

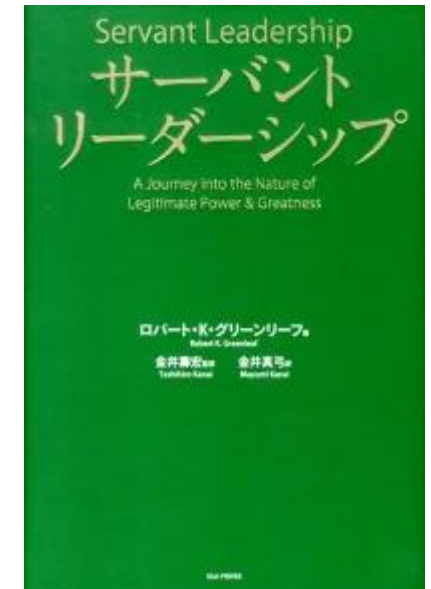
- 「**リーダー（部下を1名以上持つが、評価権限は有しない人）になってみてよかった**」と感じる割合は、**女性では7割を超えており、男性より高い割合を示している。**



- また、「**マネジャー（評価権限を有する部下を1名以上持つ人）になってみてよかった**」と感じる割合は、男女全体では有意差は現れなかったものの、**昇進を望んでいなかったグループにおいては、女性の方が「よかった」と感じる割合が高かった。**

時代が求める“サーバントリーダー”

- リーダーとは、訓練で作られるものではない。リーダーは始めから有能な人間で、ビジョンや価値体系を付け加えられるだけなのだ。そのほかにリーダーに必要なのは、成長するための機会と、後押しである。われわれの社会における大きな組織は、能力ある人間が育つ場所をもっと作るべきだ。
- 組織にとって本当に正当化されることはただひとつ、組織内の人々の資質が、組織に属していない場合よりも優れたものになることだ。



第2部／SOGIにかかる多様性について

SOGI (ソジ) とは

- SOGIとは、**性的指向 (Sexual Orientation)** と **性自認 (Gender Identity)** の頭文字をとった略称です。

性的指向

恋愛または性愛がいずれの性別を対象とするかをいうもの。人によって、性的指向のあり方は様々で、自身と異なる性別の人を好きになる人、自分と同じ性別の人を好きになる人、相手の性別を意識せずにその人を好きになる人がいる。また、誰にも恋愛感情や性的な感情を持たない人も存在する。

性自認

自己の性別についての認識のこと。生物学的・身体的な性、出生時の戸籍上の性と性自認が一致しない人を「トランスジェンダー」という。生物学的な性が男性で性自認が女性、生物学的な性が女性で性自認が男性といった場合がある。他に、男性・女性のいずれにも属さない性自認を持つ人を意味する「Xジェンダー」など様々なものがあり、**自分の性別をどのように認識するかは人それぞれ異なる。**

LGBTQ+が性的マイノリティ当事者だけを指す総称であるのに対し、**SOGIは、特定の性的指向や性自認の人のみが持つものではなく、異性愛の人なども含めすべての人が持っている。**

LGBTQ+

- LGBTに加えて、最近ではLGBTQ、LGBTQ+と表記することも増えてきている。

LGBT

数年前までよく
使われていた表記



LGBTQ
LGBTQ+
LGBTs
LGBTQIA

...etc.

レズビアン・ゲイ（同性愛者）やバイセクシャル・トランスジェンダー以外にも様々なSOGIがあると現在では認識されるようになり、LGBT以外のセクシュアリティも含めて「LGBTQ+」と表記される。また、「自身のSOGIが定まらない方」「他者に対して恋愛感情や性的欲求を感じない方」などがいらっしゃる。

レインボーフラッグは何色？



- 「**レインボーフラッグ**」は、**LGBT**（L／レズビアン、G／ゲイ、B／バイセクシュアル、T／トランスジェンダー）の尊厳を象徴し、支援や連帯の気持ちを示す旗。現在は6色（赤、オレンジ、黄、緑、青、紫）のフラッグが広まっているが、当初は8色のデザインで、それぞれの色に、ピンク／セクシャリティ、赤／生命、オレンジ／癒し、黄／太陽、緑／自然、ターコイズ／芸術、藍／調和、紫／精神の意味が込められている。

LGBTQランキング：日本は“ワースト2位”

- OECDが公表している加盟各国のLGBTに関する法制度の整備状況に関する報告書でも、日本はOECD35カ国中、トルコに次ぐワースト2位の34位となっている。

1. カナダ	13. アメリカ	25. イタリア
2. ポルトガル	14. スウェーデン	26. チリ
3. フランス	15. ギリシャ	27. チェコ
4. オランダ	16. オーストリア	28. ポーランド
5. スペイン	17. アイルランド	29. イスラエル
6. ドイツ	18. イギリス	30. ラトビア
7. アイスランド	19. ニュージーランド	31. スイス
8. オーストラリア	20. デンマーク	32. リトアニア
9. フィンランド	21. スロベニア	33. 韓国
10. ベルギー	22. メキシコ	34. 日本
11. ルクセンブルク	23. スロバキア	
12. ノルウェー	24. エストニア	35. トルコ

法令の動向

- 「**性同一性障害の性別の取扱いの特例に関する法律**」（2004年施行）
 - 性同一性障害の診断を受けた者が一定の要件を満たすと、戸籍上の性別を変更できるようになった。
- 「**セクハラ指針（事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針）**」（2016年改定）
 - 男女雇用機会均等法にかかる指針。LGBTQもセクハラの対象となることが明文化された。
- 「**いじめの防止等のための基本的な方針**」（2017年改定）
 - いじめ防止対策推進法にかかる指針。性的指向・性自認を理由とするいじめの防止が盛り込まれた。
- 「**パワハラ防止法（改正労働施策総合推進法）**」（2020年6月施行、中小企業は2022年4月施行）
 - 性的志向や性自認に関するハラスメントやアウティングも事業主に防止対策が義務付けられ、ハラスメント防止のための社内規定の整備、相談窓口の設置、窓口の適切な対応等を行うこととされた。

LGBT理解増進法

- 2023年6月に施行された「**LGBT理解増進法**（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の増進に関する法律）」では、**事業主に対し3つの努力義務**が課されている。

第6条（事業主の努力）

事業主は、基本理念にのっとり、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その雇用する労働者の理解の増進に関し、**普及啓発、就業環境の整備、相談の機会の確保**等を行うことにより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当該労働者の理解の増進に自ら努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する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の増進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

取り組み事例（3つの努力義務）

- 前頁の3つの努力義務への具体的な取り組み事例を、令和元年に厚生労働省がまとめた『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～』より紹介する。

(<https://www.mhlw.go.jp/content/000630004.pdf>)

1. 「普及啓発」 北海道 宿泊業、飲食サービス業 100人～300人

- 責任者会議にて、LGBTについての各回20分程度の研修会を数回にわたって実施している。勉強会においては、札幌市が公開している資料を活用して、責任者は受けた研修の内容を朝礼や昼礼で展開している。

2. 「就業環境の整備」 岐阜県 製造業 100人未満

- 経営者間の交流から、性的マイノリティの当事者の方と知り合い、社内の研修を実施してもらうようになった。就業規則に性的マイノリティに関して記載した。
- 社内の人間関係づくり、相互理解に注力している。社内において、LGBT当事者や障害者等に対して、不快感を持つ人が少なからずいるのは仕方ないが、当事者の存在をないものにするような振る舞いは許さないという姿勢でいる。

3. 「相談の機会の確保」 福岡県 サービス業 100人～300人

- ダイバーシティ&インクルージョン推進室を相談窓口としているほか、外部の相談窓口業務を当事者団体に委託している。社内のチャットシステムで、当事者団体の代表とチャットできる。また、当事者団体の代表が2週間に1度は来社して相談対応できるようにしている。

直近の最高裁判断①

- 2023年7月、最高裁第3小法廷において裁判官5人全員一致で、経済産業省が同省に務めるトランスジェンダー職員の女性トイレ使用の制限は違法と判断。同時に、5人の裁判官全員が補足意見を添える。
 - こうした種々の課題について、よるべき指針や基準といったものが求められることになるが、職場の組織、規模、施設の構造その他職場を取りまく環境、職種、関係する職員の人数や人間関係、当該トランスジェンダーの職場での執務状況など事情は様々であり、一律の解決策になじむものではないであろう。現時点では、トランスジェンダー本人の要望・意向と他の職員の意見・反応の双方をよく聴取した上で、職場の環境維持、安全管理の観点等から最適な解決策を探っていくという以外にない。今後この種の事例は社会の様々な場面で生起していくことが予想され、それにつれて頭を悩ませる職場や施設の管理者、人事担当者、経営者も増えていくものと思われる。既に民間企業の一部に事例があるようであるが、今後事案の更なる積み重ねを通じて、標準的な扱いや指針、基準が形作られていくことに期待したい。併せて、何よりこの種の問題は、多くの人々の理解抜きには落ち着いた良い解決は望めないであり、社会全体で議論され、コンセンサスが形成されていくことが望まれる。

なお、本判決は、トイレを含め、不特定又は多数の人々の使用が想定されている公共施設の使用の在り方について触れるものではない。この問題は、機会を改めて議論されるべきである。

(今崎幸彦裁判長補足意見／部分)

直近の最高裁判断②

- 2023年10月、最高裁大法廷裁判官15人全員一致で、性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律（以下、性同一性障害特例法）が規定する性別変更要件のうち、**生殖機能をなくす手術を性別変更上の事実上の要件とする規定を違憲で無効との決定を下した。**
 - 性同一性障害特例法に規定される性別変更の5要件（第3条1項）
 - ① 18歳以上であること
 - ② 現に婚姻をしていないこと
 - ③ 現に未成年の子がいないこと
 - ④ **生殖腺がないこと又は生殖腺の機能を永続的に欠く状態にあること**
 - ⑤ **その身体について他の性別に係る身体の性器に係る部分に近似する外観を備えていること**
 - 2019年最高裁第2小法廷「このような規定の憲法適合性については不断の検討を要するものというべきであるが、本件規定の目的、上記の制約の態様、現在の社会的状況等を総合的に較量すると、本件規定は、**現時点では、憲法13条、14条1項に違反するものとはいえない。**」
 - ⑤の外観要件は高裁に差し戻しとなったが、3人の裁判官が外観要件についても違憲とした。

カミングアウトとアウトティング

カミングアウト

性的マイノリティの当事者が、自身の性的指向や性自認について他者に伝えること

アウトティング

本人の同意なく、その人の性的指向や性自認に関する情報を第三者に暴露すること

※性的指向・性自認という機微な個人情報[※]を意に反して明かされることは本人にとって非常に苦痛になるにとどまらず、「**個の侵害**」型のパワハラに該当する場合がある。

同僚などからカミングアウトされた場合には、打ち明けてくれた事実に理解を示すことが、当事者の安心感や信頼に繋がる。また、**経営者や人事担当者・管理職が、職務上、社員が性的マイノリティであると把握した場合に、たとえ善意であっても、本人の同意なく、その情報を第三者に伝えてしまうことは絶対にあってはならず、アウトティングに該当するため注意が必要。**職場のどの範囲まで伝えてよいかについては当事者本人の意思を尊重しながら入念に確認し、丁寧にコミュニケーションを心がける。

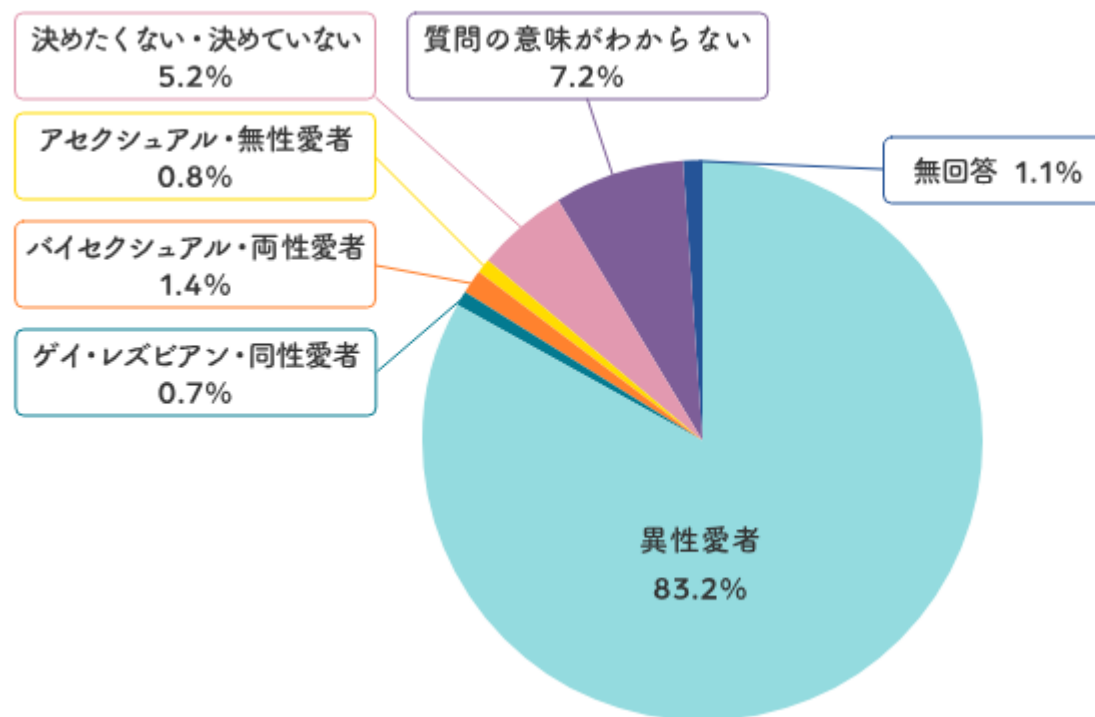
“カミングアウト” 炎上事例

- 昨年10月11日の「国際カミングアウトデー」では、花王メリットの公式Twitterで以下の投稿がなされ、「カミングアウトという言葉の重みを奪わないでほしい」「カミングアウトするか否かで苦しむ人が居ます。命に関わる事です。商品の広告に使うなんてありえない」といった厳しい意見が相次いだ。



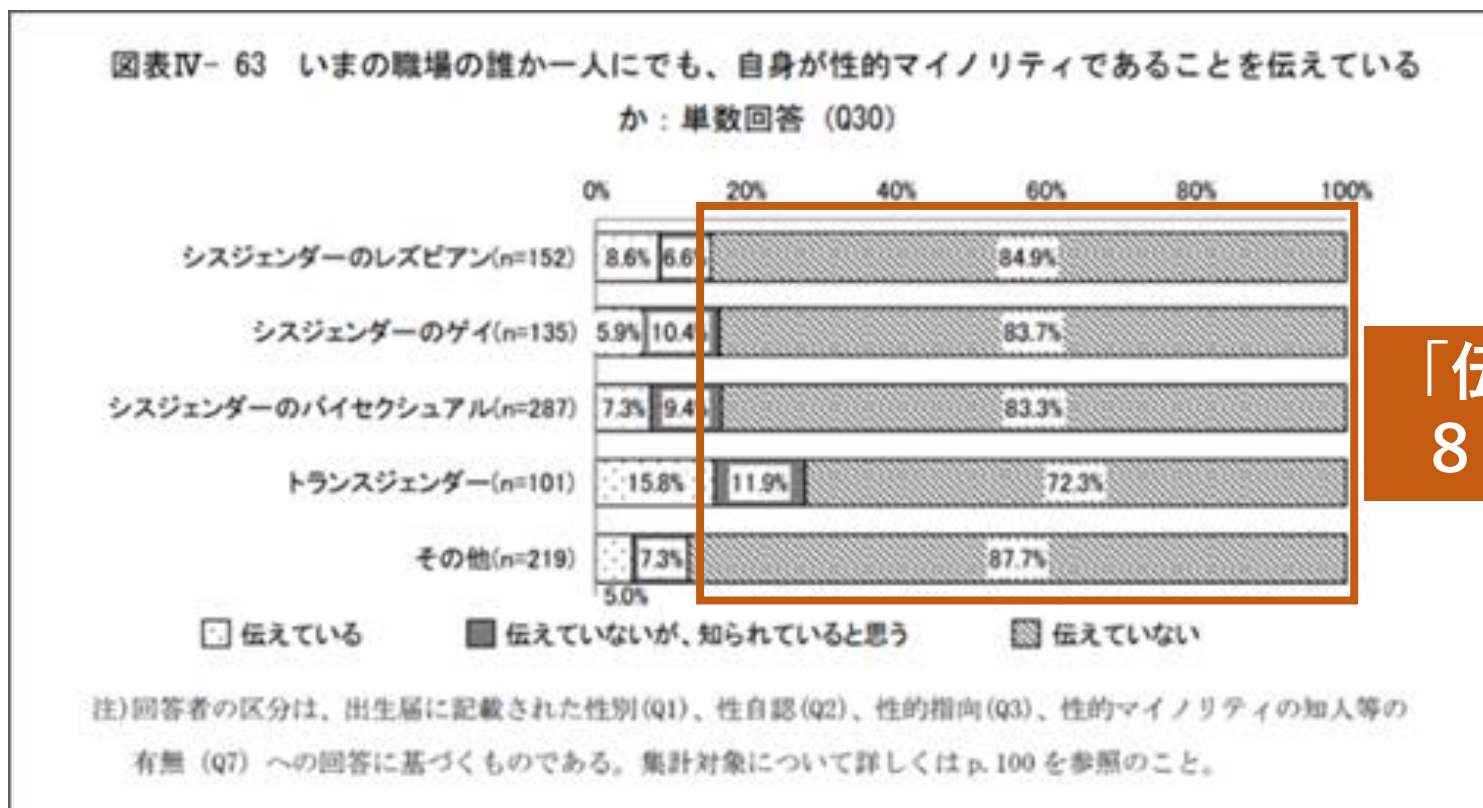
存在割合はどのくらいなのか？

- **日本におけるLGBTの割合は、調査機関・調査方法によってデータにバラつきがありますが、現在では約3%～10%と**言われている。
- ※ 大阪市で行われた調査ではLGBTが3.3%、決めたくない・決めていない等の回答を合わせると8.2%、電通ダイバーシティ・ラボの2020年の調べでは8.9%、LGBT総合研究所「LGBT意識行動調査2019」では約10.0%、名古屋市総務局総合調整部男女平等参画推進室の調査では1.6%となっている。



職場で伝えていない割合は

自身が性的マイノリティであることをいまの職場の人に伝えているかをたずねた結果、「伝えている」と回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」で8.6%、「シスジェンダーのゲイ」では5.9%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では7.3%、「トランスジェンダー」では15.8%、「その他」では5.0%であった。



「伝えていない」が
8割程度存在する

職場でカミングアウトを受けた場合

- 黙って聴き、「話してくれてありがとう」「秘密は守ります」とだけ伝えましょう。

① 黙って聴く

しかし、「黙って聴く」とは何もしないことではありません。「あなたの話を聞きたいと思っていますよ。」というメッセージを態度（非言語メッセージ）で伝えることが大切。

② 「話してくれてありがとう」と伝える

リスクを伴うカミングアウトの相手にもしあなたが選ばれたのであれば、それは本人が「この人なら受け止めてくれるかもしれない」とあなたが信頼されている証に他ならない。

③ 「秘密は守ります」と約束をする

本人を安心させるだけでなく、聞き手自身にアウティング防止を意識づける効果も生まれる。たとえ合理的な理由で情報共有の必要性があると考えられる場合も、必ず本人に確認をとった上で行うことが重要です。

④ 詳細ヒアリングの提案

カミングアウトを行なう目的が職場に何らかの配慮を求めたり、現に生じている困りごとの解決である場合も多く、適切な対応を行うためには本人の要望や状況について正確に把握する必要があります。しかし、**詳細ヒアリングを当日に行うことは困難で、日を改めて行うことがベター。**

カミングアウト後の対応

- 詳細ヒアリング後の対応においては、以下6つの原則に従って行う。
 - ① **個人のSOGIを尊重した対応**を心がけ、マイノリティであることにより、他の従業員との間で不利益や不公平が生じている場合はその回復に努める
 - ② ①のための本人からの要望に直ちに答えられない場合は**当面の代替手段を提案**するとともに、本人の**要望を実現するための取り組みを継続**する
 - ③ 他の従業員に反対意見や混乱等が生じている場合は、理解を求めるための説明や教育を行うとともに、**企業の方針を毅然とした態度**で示す
 - ④ **アウティングには細心の注意**を払う
 - ⑤ **カミングアウトの強制や禁止をしない**
 - ⑥ **先入観を持たずに聞く**

そうは言っても、対応は難しい…

- 宮川直己さん（『LGBTQの働き方をケアする本』の著者）の言葉

- ① 正しい知識を身につけること
- ② 相手を人として尊重する意思を言葉と行動で示すこと
- ③ 丁寧に対話を重ねること



「LGBTQの働き方をケアする本」
宮川直己著 自由国民社

終わりにかえて

CIAのその後

- CIAは9・11のあと、自分たちが致命的な画一的集団であることに気付き始めた。
- 2005年に採用された敬虔なイスラム教信者であるアフリカ系アメリカ人、**ヤヤ・ファヌーシ**はアルカイダのテロ対策部署に希望して異動し、後に「インターネットのビンラディン」と呼ばれる危険人物の殺害に貢献を果たす。

～ファヌーシの言葉～

まずCIAに志願するマイノリティの数が少なすぎます。また志願者の親族に外国籍の人物がいると、スパイ活動などの懸念が出て採用プロセスに影響する場合があります。一方で採用担当者には、文化や経験やものの見方など自分たちに近い背景の候補者を選ぶ傾向が見られます。**私の採用を決めたのが黒人女性だったことも偶然ではありません。**

もちろん文化的、民族的な背景が違うという理由だけで職員を採用するべきではありません。それは、危険な過ちです。しかし**採用の幅を広げれば、才能の幅も広がる**でしょう。「優秀かつ多様」な人材を採用するチャンスになって、そのあとは連鎖的な効果が生まれます。**マイノリティの優秀な人材を雇えば、新たな出願者が増えて、才能の幅が更に広がっていくはず**です。

最後に、「マジョリティ特権」に関する動画をご覧ください

参考文献

- 「多様性の科学」：マシュー サイド著（ディスカヴァー・トゥエンティワン社）
- 「炎上CMでよみとくジェンダー論」：瀬地山 角著（光文社新書）
- 「ぜんぶ運命だったんかい」：笛美著（亜紀書房）
- 「女性の視点で見直す人材育成」：中原 淳著／トーマツイ ノベーション（ダイヤモンド社）
- 「サーバント リーダーシップ」：ロバート K.グリーンリーフ（英治出版）
- 「ONE LIFE」メーガン ラピノー著（海と月社）」
- 「LGBTQの働き方をケアする本」：宮川 直己著（自由国民社）