

LGBTQ+の ダイバーシティ & インクルージョン ①

連載「第5回」

本田香織



前回は、あらゆる事情により仕事と私生活を両立している社員（「両立社員」）について、企業としてどのように両立を後押しし、それぞれを戦力として活躍を推進することができかにについて考えてきました。さまざまな制約がある社員がその能力を十分に発揮できるような環境を作ることとは、

組織にとって大きなメリットをもたらすことを述べました。働き方改革関連法においても、働くひと個々の事情に応じた多様な働き方を選択することができる社会を実現することが企業の生産性向上や社員の意欲向上・能力の発揮に寄与するとしており、これを推奨しています。

パワハラ防止法（改正労働施策 総合推進法）について

2019年4月から順次施行された働き方改革関連法に続いて、2020年6月から改正労働施策総合推進法が施行されました。この改正で、企業におけるパワハラ防止措置

が事業主の義務となり、中小企業においても2022年4月よりその対象となります。厚生労働省はこの改正に伴いパワハラ防止指針を公表し、代表的な言動の6類型と職場におけるパワハラに該当すると思われる具体例を示しました。その中には、相手の性的指向・性自認に関す

る侮辱的な言動を行うこと（２・精神的な攻撃）や、労働者の性的指向・性自認等の機微な個人情報について本

人の了解を得ずに他の労働者に暴露すること（６・個の侵害）が例示として挙げられています。

代表的な言動の６つの類型	該当すると考えられる例
１ 身体的な攻撃 暴行・傷害	●殴打、足蹴りを行う。 ●相手に物を投げつける。
２ 精神的な攻撃 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	●人格を否定するような言動を行う。 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ●業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う。
３ 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	●１人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。
４ 過大な要求 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害	●新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。
５ 過小な要求 業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと	●管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。 ●気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。
６ 個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること	●労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

出所：厚生労働省リーフレット
『2022年4月1日より「ハラスメント防止措置」が中小企業の事業主にも義務化されます!』



企業は男女間の差別のみならず、性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）への差別防止対応にも迫られています。そしてこの義務化への対応は、取りも直さず性的少数者のダイバーシティ＆インクルージョン（以下D&I）の取り組みの第一歩となります。前置きが長くなりましたが、今回から数回に分けて性的少数者のD&Iについて考えてみたいと思います。

まずは「知る」こと。

性的指向／性自認とは？

LGBTQ+とは？

性的指向とは、どのような性別の人を好きになるかということです。これは自分の意志で選び取るというより、多くの場合思春期の頃に「気付く」ものであるようです。LGBは次の性的指向を表す言葉の頭文字をとって組み合わせた言葉です。

L…レズビアン 女性の同性愛者

G…ゲイ 男性の同性愛者

（心の性が男性で恋愛対象も男性）

B…バイセクシャル 両性愛者

（恋愛対象が女性にも男性にも向いている）

性自認とは、自分の性をどのように認識しているのかということです。

「心の性」と言われることもあります。多くの人は「身体の性」と「心の性」が一致していますが、「身体の性」と「心の性」が一致せず、自身の身体に違和感を持つ人たちもいます。LGBTのT…トランスジェンダーは、身体の性と心の性が一致せず、出生時の身体の性別とは異なる性別を生きる／生きたいと望む人のことを言います。性的指向（Sexual Orientation）と、性自認（Gender Identity）をあわせてSOGI（ソジ）と言い、SOGIに関するハラスメントを「ソジハラ」と呼ばれることがあります。そのほか、LGBT以外にも多様なセクシャリティがあるとされます。男女どちらにも恋愛感情を抱かない人（アセクシュアル）や、自分自身の性を決められない・分からない・決めた

わたしは
男と女の
真ん中あたり
にいます



わたしは
男でも
女でもない
と思っています



わたしは男か女が
決められないし
決めたくないです



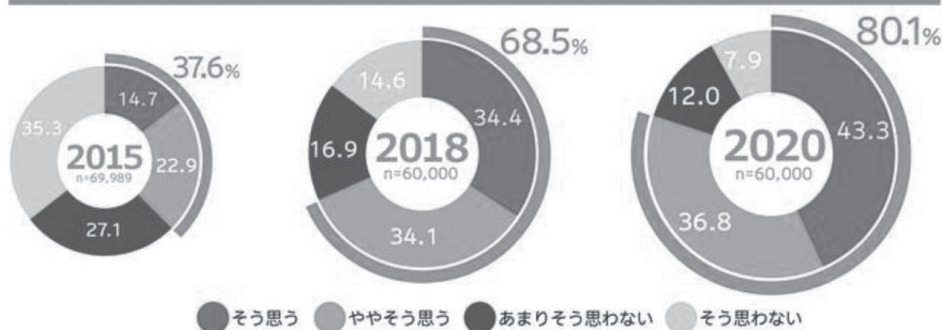
わたしは
男と女
どちらも自分だ
と思っています



出所：法務省人権擁護局『多様な性について考えよう！～性的指向と性自認～』

くない人（Q：クエスチョニング、クイア）など、さまざまなセクシュアリティがあることを示す意味でLGBTQ+と表現されます。

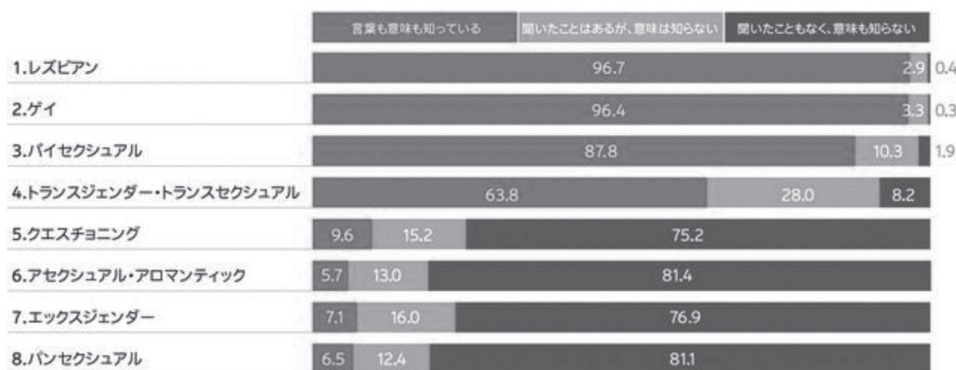
Q：LGBTとはセクシュアル・マイノリティ(性的少数者)の総称のひとつということを知っている



株式会社電通が行った「LGBTQ+調査2020¹」によると、LGBTという言葉の認知度については2015年調査の37・6%から、

Q：それぞれの性の多様性について、あなたはご存じでしょうか。

(n=6240)



出所：電通LGBTQ+調査2020（株式会社電通 ニュースリリースより）

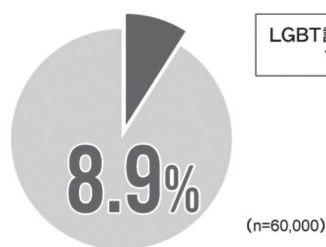
2020年調査では80・1%と大幅に上昇しています。その一方、LGBT以外の性の多様性については約8割の人が言葉自



体も聞いたことがないと回答しており、LGBTの他にも多様なセクシュアリティの存在についての認知はまだ進んでいないことが分かります。

日本のLGBT層の割合

(ストレートを除く、LGBT、その他セクシュアリティ)



つまり11人に1人という計算。
それは左利きの人の割合とほぼ同じ。

出所：電通報 (<https://dentsu-ho.com/articles/7554>)

同じ調査²によると、LGBTQ+層は全体の8・9%であり、11人に1人の割合となります。この数字は「左利きの人」と同じくらいの割合です。また、「血液型がA B型の人」とも同じくらいの割合と言われています。さらに、日本で一番多い名字トップ4の「佐藤さん」「鈴木さん」「高橋さん」「田中さん」は全体の約5%と占められていますから、その人数よりもLGBTQ+の人は多いということになります。

『自分の周りにはLGBTQ+の人はいない』と思っている方はいませんか？もしかすると、自分には見えていなかっただけ、かもしれません。

「言葉」に気をつけましょう

性的少数者を示す言葉の中には、現在では差別的とされている呼称が少なくありません。例えば「ホモ」「レズ」といった短縮形の言葉は長年侮蔑的に使われてきたため、現在では公に使われる言葉ではありません。また、LGBTQ+当事者以外の人を「ノーマル」「普通」と言ってしまうケースも見られますが、これも反対語が「アブノーマル」「異常」となってしまうので使わないよう注意してください。(LGBTQ+非当事者を「ストレート」と呼ぶことが多いようです。)そして、『ウチの職場にはLGBTはいないよね』などといった無配慮で侮蔑的と捉えられかねないような言動はしないようにしましょう。

注意が必要／使わないほうがいい言葉	言い換えの例
ホモ	ゲイ
レズ	レズビアン
両刀使い	バイセクシャル
ニューハーフ	トランスジェンダー 等
オカマ、オナベ、オネエ	使わない
彼氏、彼女	パートナー、恋人、お相手
旦那さん、奥さん	パートナー、配偶者
お父さん、お母さん	ご両親、ご家族、保護者
お坊ちゃん、お嬢さん	お子さん

参考：『LGBTと労務』手島美衣著 労働新聞社



繰り返になりますが、D & Iの本質は、一人ひとり異なる存在として受け入れられ、全体を構成する大切な一人としてその違いが活かされることです。組織が多様性を受け入れていくプロセスでは、違いがある部分を認めるだけでなく、違うことそのものに価値を見出す風土が生まれます。それにより、多様性に富んだ組織が動き始め、それまで画一的だった組織では考えられなかったような発想や価値観が生み出されると期待されます。

次回以降で、ハラスメント防止措置を含むLGBTQ+社員の労務管理のポイントや、企業の具体的なLGBTQ+施策事例等について触れていきたいと思います。

ダイバーシティ雑感

日本で暮らす私たちにとっては、セクシュアリティという概念自体が馴染みのないものかもしれません。多くの人は学校教育でも触れられることはないまま大人になりました。かくいう私も、ちょうど在英時代にイギリスで同

性カップルに対する「シビル・パートナーシップ制度」が制定されたり、当時いつも髪を切ってもらっていた美容師さんにゲイであることをカミングアウトされたり…といった経験をすることでLGBTという言葉すら知りませんでした。

ここ数年の間に、顧問先企業からLGBTQ+施策に関する相談を受けたり、トランスジェンダー社員の氏名変更手続きの依頼を受けたりと、個人や企業の取り組みが進んできたことを実感しています。同時に、LGBTQ+当事者のこれまでの苦労を目の当たりにして、自分自身があまりに無知だったことを恥じることもあります。

これまでは、性別の違いが語られるとき、多くの場合「男性」「女性」の身体的な差であり、性別のあり方も「男らしさ」「女らしさ」の二択で考えられがちでした。しかし、『性はグラデーション』と言われるように本来人間の性は多様なものであり、男女に二分化された社会は決して「当たり

前」ではないということを認識することが大切だと考えます。

セクシュアリティは変更できない基本的人格の一部である以上、どのひと

も安心して「自分らしく」働くことができるような社会が実現することを願っています。



■著者プロフィール

本田香織（ほんだかおり）

本田社会保険労務士事務所代表／社会保険労務士／共永総合法律グループ所属

株式会社 Appdate 取締役

同志社女子大学短期大学部英米語科を卒業後、大手化学メーカーに勤務。

結婚後は二児の子育てをしながら約5年間を英国ロンドンで過ごす。

帰国後は大手生命保険会社の営業職を経て、2011年、社会保険労務士試験合格、翌年に社会保険労務士登録。

現在、東京都千代田区で社会保険労務士事務所の代表であるとともに産業保健分野のスタートアップ企業で取締役を務める。

主に、顧問企業へ人事労務に関する相談対応のほか、企業研修（ハラメント研修、メンタルヘルス研修など）の講師として首都圏で活動している。

慶應義塾大学法学部通信課程在学中。

共著…『社長、本当にぼくが法務ですか？マンガで身につく企業法務』（清文社）