

LGBT政策の動向と企業のLGBT対応の状況

Trends in LGBT Policy and Corporate Responses to LGBT Issues

本稿では、日本において性の多様性がどのように扱われ、どのような方向に進みつつあるのかを明らかにするため、LGBT政策の動向と企業におけるLGBT対応状況を整理し、今後の展望と課題を検討した。

第2節では、2000年代初頭以降の国および地方自治体におけるLGBT政策について整理を試みている。従来のLGBT政策は人権擁護や男女共同参画の枠組みにおいて、差別の禁止等が示されてきた。近年の事例では、差別の禁止に加えてLGBT支援を具体的に行うための施策が実行され、多様性の尊重という枠組みでLGBT政策が推進されつつあることがみてとれる。

第3節では、企業におけるLGBT対応について、労働者であるLGBT当事者のニーズと企業の取り組み状況についてまとめている。当事者の被差別意識や勤労意欲の点からも企業のLGBT対応が望まれる。ダイバーシティ推進に努める企業において対応が進んでいるものの、個別の施策の実施状況をみると、全体としては当事者の希望に沿っていないのが現状である。今後は具体的にどのような取り組みをどのように推進するのか、特に企業が何を契機に取り組みを始めたのかについて事例研究がされるべきだと考えられる。

LGBT政策も企業におけるLGBT対応も、誤解に基づく取り組みで当事者が不利益を被ることのないよう、当事者目線での施策検討が必要である。当事者目線になるための第一歩は、性の在り方が多様であることを受け入れるということだろう。性の在り方が「男女」の別だけではないことにどう向き合うかが問われている。



This paper aims to clarify the way gender diversity is and will be addressed in Japan. To achieve this aim, this paper describes trends in LGBT (lesbian, gay, bisexual, and transgender) policy and corporate responses to LGBT issues, and examines future prospects and challenges. Section 2 discusses LGBT policies at the national and local government levels since the early 2000s. LGBT policies have traditionally prohibited discrimination within the framework of protection of human rights and gender equality between men and women. Yet, as recent examples show, policy measures are now being implemented not only to prohibit discrimination but also to provide support for LGBT people, and LGBT policies are being managed within the framework of respecting diversity in some cases. Section 3 focuses on corporate responses to LGBT issues and discusses the needs of LGBT workers and relevant efforts made by companies. Companies should address LGBT issues regarding LGBT employees' feeling of being discriminated against and their willingness to work. Although some companies promoting diversity in the workplace have made progress in responding to LGBT issues, in general LGBT workers have not enjoyed what they want for their workplace. More case studies should be conducted to investigate what and how various measures may be implemented in a concrete manner. In particular, studies should focus on finding out what prompts companies' responses to LGBT issues. Government policies and corporate responses should be planned carefully so that they will not be based on misunderstanding and unfavorable to LGBT people. The first step in seeing things from their perspective would be to accept gender diversity. An important question is how our society faces the fact that gender identity is not limited to men and women.

はじめに

本稿では、日本において性の多様性がどのように扱われ、どのような方向に進みつつあるのかを明らかにするため、LGBT政策の動向と企業におけるLGBT対応状況を整理し、今後の展望と課題を検討した。

第1節では、性の多様性に関する概念の整理やLGBTに関する概況を紹介している。

第2節では、2000年代初頭以降の国および地方自治体におけるLGBT政策について整理を試みている。また、今後の展望および研究課題についても検討している。

第3節では、企業におけるLGBT対応について、労働者であるLGBT当事者のニーズと企業の取り組み状況について、調査結果を踏まえながら整理している。

1 | 性の多様性

性に関する概念は体の性別のほかに、心の性別とよばれる「性自認」、どの性別の人を性愛の対象とするかという「性的指向」、さらに、どのような振る舞いや見た目を選択するかという「表現における性」等がある。性の在り方は、これらの組み合わせによって、無段階的に存在しているととらえることができる。

多様な性の在り方のうち、「男性で、自身を男性だと認識していて、女性を好きになる人」や「女性で、自身を女性だと認識していて、男性を好きになる人」はマジョリティであると考えられ、そうではない性の在り方の人々は性的少数者（セクシュアルマイノリティ）とよばれる。LGBTは、性的少数者の中でも、Lesbian（レズビアン）、Gay（ゲイ）、Bisexual（バイセクシュアル）、Transgender（トランスジェンダー）を表す¹。レズビアンは女性を好きになる女性、ゲイは男性を好きになる男性、バイセクシュアルは男性・女性の両方を好きになる人、トランスジェンダーは体の性と自認する性が異なる人を指す。

法や政策の領域では、LGBTという言葉はあまり使われていない。これらの領域では、性的指向や性自認とい

う言葉を用いて、それらを理由とする差別を禁じることを示している。ただし、LGBTという言葉が行政において全く使われていないわけではない。

LGBT含む性的少数者については近年、研究機関や民間企業等においていくつかの調査がなされてきた。株式会社電通の電通ダイバーシティ・ラボが2015年に行ったモニター調査によると、回答者69,989名のうち7.6%がLGBT層に該当したという。また、株式会社LGBT総合研究所が行ったモニター調査では、有効回答数89,366名のうち、8%が性的少数者に該当し、5.9%がLGBTに該当したという。こうした結果から、性的少数者あるいはLGBTは約13人に1人いるとされ、左利きの人口や血液型がAB型の人口と同じくらいだと言われている。

2 | LGBT政策の動向

わが国の政策において、LGBTはどのように扱われてきたのだろうか。まず、国および地方自治体がLGBT支援についてどのような施策を行ってきたかを確認する。その後、地方自治体については、近年の動きの特徴および展望を整理し、国については、LGBT政策の位置づけに関する考察を行う。

（1）国のLGBT政策²

LGBTに関する立法府の対応としては、2003年に成立した「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」がある。当時、医学的に性同一性障害の診断を経て、性別適合手術を受けた人たちは性別の変更を求めている。この法律により、性別適合手術によって生殖腺がないあるいは機能しない状態にあること等、一定の条件の下で、戸籍上の性別の変更が可能となった。性別の変更を認められれば、変更後の自分の性とは異なる性のパートナーと結婚することも可能である。2004年から2016年までに7,134件の性別変更の申出があり、6,906件が認容されている³。なお、本特例法では性自認や性的指向という言葉は用いられていない。性別の変更は、性の多様性を認めるというよりは、一義的には法的な混乱と

それに伴う困難を避けることが目的だったと見受けられる。

行政において、LGBTへの対応は人権擁護の枠組みと男女共同参画の枠組みで示されてきた。まず、人権の枠組みでは、2000年に成立した「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」に基づき策定された「人権教育・啓発に関する基本計画」において、「同性愛者への差別といった性的指向に係る問題」について施策を検討することが示されている。上記の記載はさまざまな人権擁護のテーマの中でも、「その他」の項目に記載されており、優先度が低いだけでなく、LGBTへの対応が政策領域として確立していない様子がうかがえる。

LGBTへの対応は、男女共同参画の枠組みにも示されている。2010年に策定された第3次男女共同参画基本計画では、「男女を問わず性的指向を理由として困難な状況に置かれている場合や性同一性障害などを有する人々に対し、人権尊重の観点からの配慮が必要である。このため、人権教育・啓発等を進める」と記載された。その施策として内閣府、法務省、文部科学省および関係府省が実態把握や人権教育等を進めることが明記された。このほか、法務省が担当府省として、性的指向や性同一性障害を理由とする差別や偏見の解決のために、啓発活動や相談、救済活動等に取り組むことが明記された。また、2015年に策定された第4次男女共同参画基本計画（第4次基本計画）では、担当府省に厚生労働省が加わった。

法務省人権局が行う施策は啓発と相談対応等である。近年では啓発冊子の作成やシンポジウム開催のほか、2015年4月には30分に及ぶLGBTに関する啓発動画が公開された。学校生活と職場の例を示し、ドラマ仕立ての解説をしている⁴。また、同局のウェブサイトによれば、性的指向や性同一性障害に関わる人権侵害の疑いのある相談があれば、調査のうえ、適切な措置を講じているという。

教育の領域については、第4次基本計画において、「性同一性障害等の児童生徒等に対する学校における相談体制を充実させるとともに、関係機関との連携を図りつつ、

支援体制を整備する」ことが示された。文部科学省は、学校に対して性同一性障害に係る対応に関する状況調査を行い、2016年4月には「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」というガイダンスを公開・通知した。当通知資料は、「性同一性障害への対応」としつつも、性的指向の解説もなされており、同性愛者や両性愛者に対しても配慮した対応を求めている。

雇用の領域においては、厚生労働省が「事業主が職場における性的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」、いわゆるセクハラ指針を2016年8月に改正した。改正された指針では、「被害を受けた者の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメント」も同指針の対象であることが明記され、LGBT当事者に対する不快な言動もセクハラであることが明確化された。

（2）地方自治体のLGBT政策

地方自治体においても、LGBT対応は人権擁護の枠組みと男女共同参画の枠組みで行われてきた。各地の自治体において、人権施策基本方針や男女共同参画推進条例等が改正されるタイミングで「性的指向」「性自認」「性的少数者」といった用語が取り込まれ、差別の禁止や権利擁護の方針が示された。

人権擁護の枠組みにおいては、初期の事例として、「東京都人権施策基本方針」（2000年施行）、「人権教育・啓発に関する愛知県行動計画」、「大阪府人権施策推進基本方針」、「相模原市人権施策推進指針」（2001年施行）、「北海道人権施策推進基本方針」（2002年施行）等に「同性愛者」「性同一性障害」「性的少数者」という言葉が盛り込まれた。2015年3月までに34都道府県の人権推進基本方針に、LGBTの人権擁護が記載されている。

人権擁護の枠組みは計画等に「方針」として示されるに留まったが、男女共同参画では条例のひとつとしてLGBTの差別禁止や権利擁護を明示する動きがみられた。たとえば、2002年に制定された大阪府堺市の堺市男女平等社会の形成に関する条例では、「男女の性別にと

どまらず、性同一性障害を有する人、先天的に身体上の性別が不明瞭である人その他のあらゆる人の人権についても配慮されるべきこと」が明記された。また、2003年に制定された宮崎県都城市男女共同参画社会づくり条例において、「性別又は性的指向にかかわらずすべての人の人権が尊重」されるべきことが示され、同性愛者や両性愛者の権利の擁護が明示された。（なお、都城市の条例は、

2006年の改正により「性別又は性的指向にかかわらず」という文言が削除され、現在にいたるまで「すべての人の人権」という文言が使用されている。）⁵

2015年春以降は、条例や行動計画にLGBTの権利とその擁護を示すだけでなく、具体的な施策が実施されている。先駆けとなった渋谷区では「渋谷区男女平等及び多様性を尊重する社会を推進する条例」（以下、渋谷区条例）において、「男女の婚姻関係と異ならない程度の実質を備えた、戸籍上の性別が同じ二者間の社会生活における関係」をパートナー関係として認めている。渋谷区に続いて世田谷区も同性パートナーシップを承認する施策として、パートナーシップ宣誓書の発行を始めた。世田谷区の場合は条例に定めたものではなく、同区の「世田谷区パートナーシップの宣誓の取扱いに関する要綱」に示されているものである。パートナーシップを認める施策をしている自治体はほかに、伊賀市、宝塚市、那覇市、札幌市がある。2017年11月までに、渋谷区のパートナーシップ証明は24組、世田谷区のパートナーシップ宣誓書は56組に発行された。

同性パートナーシップを承認する施策以外にも具体的

図表1 2016年以降の地方自治体におけるLGBT施策

	地方自治体	施策内容
2016年 4月	三重県伊賀市	同性パートナーシップ証明制度
	三重県	教育委員会が教員向けにLGBTについての指導資料を配布
	東京都国立市	市職員や市議を対象にLGBT研修を実施
6月	兵庫県宝塚市	同性パートナーシップ証明制度が開始
7月	福岡県	男性やLGBT向けのDV相談ホットラインを開設
	沖縄県那覇市	同性パートナーシップ証明制度が開始
	大阪市	「新しい人権課題」としてLGBTへの先進的な取り組み例を全部署に拡大
8月	岐阜県関市	LGBT支援宣言を発表
9月	群馬県高崎市	教育委員会が小中学校などの校長を対象にLGBT研修を実施
10月	茨城県水戸市	職員向けにLGBT研修を実施
11月	千葉県千葉市	同性パートナーのいる市職員にも結婚・育児休暇制度を適用
	宮崎県宮崎市	市職員向けにLGBT研修を実施
2017年 1月	沖縄県浦添市	LGBT支援宣言を発表
	沖縄県沖縄市	社会福祉協議会がLGBT相談所を開設
	沖縄県那覇市	市内の全小中学校の校長と教員を対象にLGBT研修を実施
	福島県	男女共同参画の基本計画に相談窓口の設置や理解を促す学校教育の実施など具体的な施策を盛り込む改定案が了承される
	群馬県	LGBTについて解説した冊子を作成、学校などで配布
	新潟県新潟市	主に窓口業務に携わる職員を対象にLGBT研修を実施
2月	宮城県	男女共同参画基本計画案にLGBTへの配慮を明記
	沖縄県糸満市	市職員にLGBT研修を実施
	高知県高知市	教育委員会がLGBT研修を実施
4月	東京都文京区	性的マイノリティが行政窓口や学校で差別的な言動を受けないようにするための職員・教員向けの対応指針を策定
6月	北海道札幌市	パートナーシップ宣誓制度を開始
8月	愛知県豊明市	LGBT支援宣言を発表

出所：「Oriijin（オリジン）」Spring2017号（ダイヤモンド社刊）および株式会社アウト・ジャパン「LGBT関連ニュース」を基に筆者作成

図表2 パートナーシップ制度の交付発行数（2017年11月時点）

自治体	パートナーシップ制度 交付件数
渋谷区	24組
世田谷区	56組
伊賀市	4組
宝塚市	0組
那覇市	18組
札幌市	31組

出所：渋谷区パートナーシップ証明実態調査報告書を基に筆者作成

な取り組みが始まっている。渋谷区で2017年に策定された「渋谷区男女平等・多様性社会推進行動計画」では、LGBTに対する理解促進のために、人権教育の推進や教職員への周知、区職員への研修を行うこと等が示された。世田谷区では、区と事業者が交わす契約書にLGBTへの差別禁止を明記する等している。

同性パートナーシップを承認する施策を行っていない自治体においても、LGBT支援宣言や自治体職員への研修、相談窓口の設置、コミュニティスペースの運営を行う自治体がある。また、2016年に文部科学省が学校現場におけるLGBT対応のガイダンスを発行したのを機に、教育関係者に対する研修や資料の配布等を行う自治体も増えつつある。

(3) 地方自治体のLGBT政策の特徴と展望

2015年春以降の地方自治体におけるLGBT政策の特徴は2つある。ひとつは、施策の具体性に変化がみられることである。従来は差別の禁止や配慮を求める方針が示されてきたが、これらを普及あるいは徹底するための具体的な施策メニューに乏しかった。しかし、近年では、省庁による情報の周知や研修資料の作成によって、教育関係者や自治体職員への研修が実施できるようになった。職員の理解が醸成されれば、窓口の設置やコミュニティスペースの運営等、当事者に対してより直接的な支援が提供できる。同性パートナーシップの承認も具体的な施策だといえるだろう。今後も地方自治体としてできることの範疇で、差別の禁止や理解の促進を図るための具体的な施策が進められていくだろう。

2つ目にLGBT政策の位置づけが変化してきた。ここまで見てきたように、LGBTへの対応は従来では、人権擁護や男女共同参画の一部として取り扱われてきた。しかし、近年のLGBT政策は少し様相が異なってきている。たとえば、渋谷区条例は、確かに男女共同参画の枠組みに置かれているものの、多様性の尊重の理念のもとでLGBTへの対応が掲げられている。伊賀市、那覇市等でも「性の多様性」という言葉が用いられている。LGBT政策は、多様性の尊重という社会的理念の推進の枠組みに

位置づけられつつある。

LGBT政策が多様性と関連づけられるようになってきたことは、行政においてさまざまな「多様性」を尊重する考え方、すなわちダイバーシティ政策が広く浸透してきたことと無関係ではないだろう。限られた事例ではあるが、LGBT政策を進める行政において、多様性をひとつのテーマに組織再編が行われた⁶。

今後、LGBT施策がさらに具体的になり、施策メニューが開発されていけば、政策領域として確立され、男女共同参画の枠組みのままでは、行政として適切な体制を作れないことが想定される。その際、大阪市や渋谷区のようにダイバーシティ概念が導入されることが考えられるが、その効果や弊害については検討が必要だろう。

(4) 国のLGBT政策に関する研究課題

国では男女共同参画基本計画において、性的指向や性自認に基づく差別の解消のための取り組みが示されているが、LGBT政策がこのままの位置づけに置かれるかどうかは今後の論点になるだろう。

そもそもなぜ「男女」の平等を推進する男女共同参画の枠組みに、「性自認」や「性的指向」という概念が盛り込まれるようになったのか。これについては、男性中心社会における性の常識に起因する偏見や差別をなくすという文脈の下では、女性の権利とLGBTの権利が同様に扱われたのではないかという見解がある⁷。しかし、筆者はLGBTに関する理解が乏しく、男女の問題とLGBTの問題を混同してしまいがちな誘因があったというのが実情だったのではないかと考える。

LGBT対応が男女共同参画の枠組みに置かれている理由が、男性中心社会における性の常識からの脱却であるのであれば、「典型的な男性⁸」と「典型的な男性以外の性の在り方」の対比となり、性の多様性をとらえきれないことになる。一方で、男女の問題とLGBTの問題を「性」の問題だからといって同一視してしまうのも多様性についての理解が乏しいということだろう。

「なぜ」という問いとは別に、異なる価値観をもつ人々の間で合意が得られたのかという政策決定過程に関する

疑問もある。地方自治体の例ではあるが、2006年に都城市の条例が改正されたときには、女性の権利と同性愛者の権利を同等に扱うことを批判する意見もあったとされる⁹。

さらに今後検討が必要になるのは、男女共同参画の枠組みにおいて効果的かつ十分なLGBT政策がとられるのかどうかであろう。男女共同参画の枠組みにLGBT施策がおかれることの理論的な背景としては、ダブルマイノリティ¹⁰の問題があるというのがひとつの説明だろう。たとえば、LGBTの中でも、レズビアンは、第一に女性である点で男性との差が、第二に女性の中でも、同性愛者である点で異性愛者との差がある。よって、男女共同参画の推進は、部分的であれ、LGBT当事者の地位向上につながると考えられる。しかし、現在のところ、そのように男女共同参画の実現を通じて、部分的あるいは間接的にLGBT支援を行うという政策的意図は見られない。たとえば、第4次基本計画では、「性的指向や性同一性障害を理由として困難な状況に置かれている場合」は、「女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている場合」とは異なる状況として記載されている¹¹。

また、「男女」の枠組みだけではLGBTに特有の課題について、方策を十分に検討することはできないと考えられる。同性パートナーシップの取り扱い、同性カップルの子どもの認知、LGBTの子どもやその子どもの親に対する支援、孤独に高齢化する当事者の問題等に対応するためには、性の多様性に対応した枠組みが必要ではないだろうか。今後の検討課題としたい。

3 企業のLGBT対応

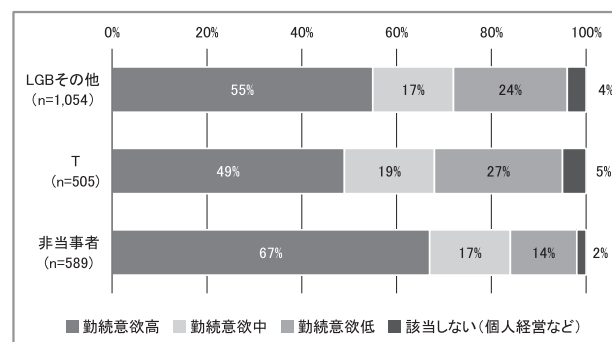
LGBT当事者が困難に直面しやすい場面のひとつが職場であるとされる。では、性の多様性を受け入れられる職場はどのようなものだろうか。また、その実現にはどのような課題があるのだろうか。

(1) LGBT当事者のニーズ

職場において、LGBT当事者の立場や非当事者との関係性等にどのような課題があるだろうか。NPO法人虹

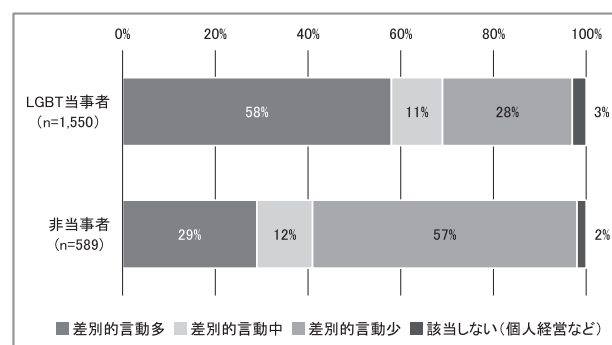
色ダイバーシティが国際基督教大学ジェンダー研究センターと共同で行ったアンケート調査では、LGBT当事者と非当事者の就労環境の比較がされている。両者の勤続意欲を比較すると、「勤続意欲低」が「非当事者」では14%であるのに対して、「LGBその他」では24%、「T」では27%となっている（図表3）。また、差別的言動を見聞きする程度をみると、「非当事者」の57%が「差別的言動少」としたのに対して、「当事者」の58%が「差別的言動多」としている（図表4）。非当事者が差別的言動だと思っていないことが、当事者にとっては差別的言動であるというギャップや差別的言動に対する敏感さの違いがみられる。アンケートでは、こうした職場での差別的言動を職場の同僚や上司等に相談できないことも明らかにされている。

図表3 LGBT当事者および非当事者の勤続意欲



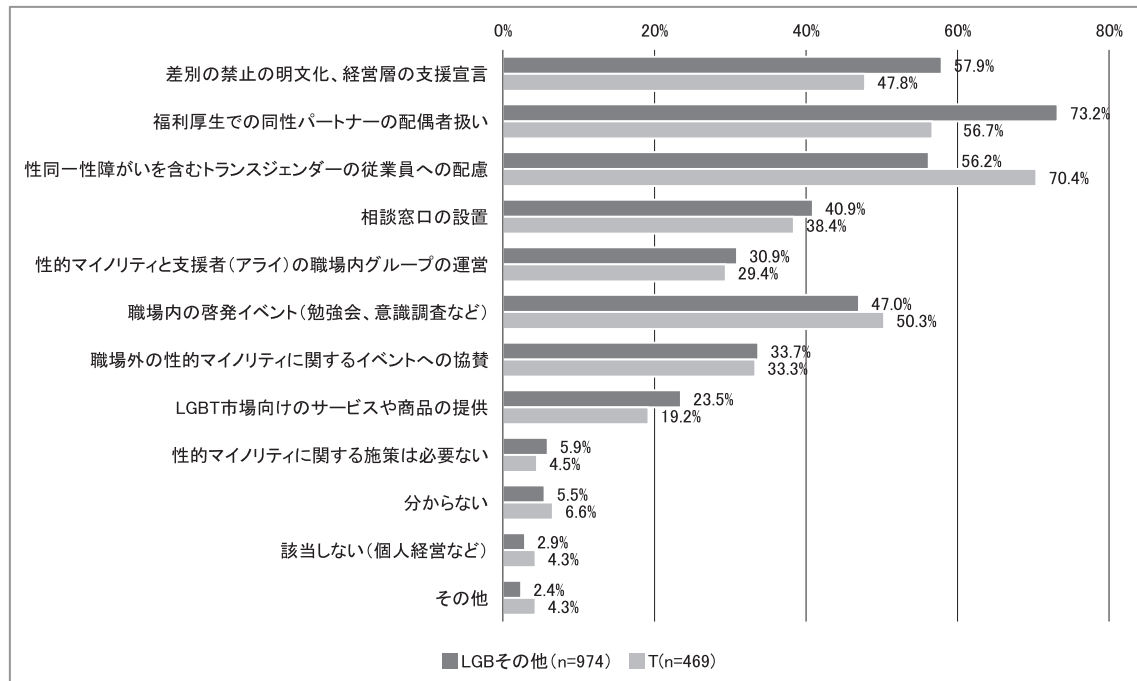
出所：(c) Nijiiro Diversity, Center for Gender Studies at ICU 2016「LGBTに関する職場環境アンケート2016」（以下、[Nijiiro Diversity, Center for Gender Studies at ICU 2016, 2016]）を基に筆者作成

図表4 LGBT当事者および非当事者の職場での差別的言動を見聞きする度合



出所：[Nijiiro Diversity, Center for Gender Studies at ICU 2016, 2016]を基に筆者作成

図表5 職場に希望するLGBT施策



出所：[Nijiiro Diversity, Center for Gender Studies at ICU 2016, 2016] を基に筆者作成

また、当事者が職場に対してどのような施策を希望しているかを見ると、全体としては「福利厚生での同性パートナーの配偶者扱い」がもっとも高く、次いで「差別の禁止の明文化、経営層の支援宣言」、「性同一性障がいを含むトランスジェンダーの従業員への配慮」への希望が高い(図表5)。

(2) 企業におけるLGBT対応の在り方

では、企業においてはどのような対応が求められるだろうか。ここでは、複数の民間企業やNPO法人等による任意団体「work with Pride」によるPRIDE指標という取り組みを紹介する。PRIDE指標は企業等におけるLGBTに関する取り組みを評価するために策定された指標であり、この指標を用いて先進的な取り組みを行う企業等に対する表彰が行われている。5つの大きな評価指標として、Policy(行動計画)、Representation(当事者コミュニティ)、Inspiration(啓発活動)、Development(人事制度・プログラム)、Engagement/Empowerment(社会貢献・渉外活動)が設定されている。これらの指標は、女性活躍推進やダイバーシティ経営、健康経営にも共通

しており、LGBTへの対応が経営の在り方として特別ではないことを示している。

しかし、具体的な施策の例を見ると、LGBT特有の事情に着目した取り組みが中心であることが分かる。性的指向等による差別やセクハラ禁止の明確化、LGBTフレンドリーな職場や顧客対応をすることの方針の宣言、社内SNSにおいてアライ(=LGBT支援者)であることを表明する取り組みの実施、社員有志によるLGBTとアライのコミュニティづくり、社内外の相談窓口の設置、内部あるいは外部講師による研修の実施、福利厚生の対象となる配偶者の定義に同性パートナーを含める取り組み、ストレスなく利用できるトイレ等の環境整備等が取り組むべき施策として挙げられている。

(3) 企業のLGBT対応の状況

では、企業のLGBT対応の実際の状況はどうだろうか。三菱UFJリサーチ&コンサルティングは、2016年12月から翌年2月に上場企業3,693社に対してダイバーシティ推進に関する調査を行った(有効回答数168社)。アンケートでは、企業がダイバーシティについてどのよ

うな理解と実践をしているか、また、個別の属性(カテゴリー)の人材についてどのような対応をしているかを聴取した。

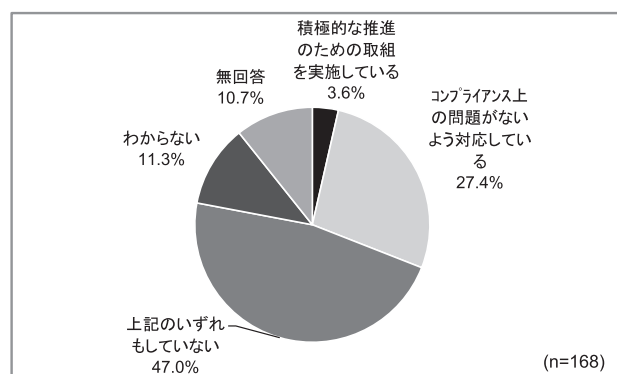
まず、LGBTへの対応方針をみていく。LGBTについて「積極的な推進のための取り組みを実施している」企業は3.6%、「コンプライアンス上の問題がないよう対応している」企業は27.4%であった(図表6)。今後の取り組みの検討を行っている、あるいは、取り組みを始める予定がある企業は23.2%であった(図表7)。企業のLGBT対応は途に着いたばかりではあるものの、対応の必要性を感じている企業が一定数あることがうかがえる。

また、LGBT対応を進める企業の多くは、ダイバーシ

ティ推進への感度が高い企業であるという傾向もみられる。職場の環境整備を行う方針あるいは取り組みにおいて、「ダイバーシティ」という言葉を用いているかどうかの別によって、LGBTへの対応状況に差が見られた(図8)¹²。地方自治体では、LGBT対応と多様性の理念との関連が見られたが、企業においても、LGBT対応と多様性の推進は相関が高いと言えるだろう。

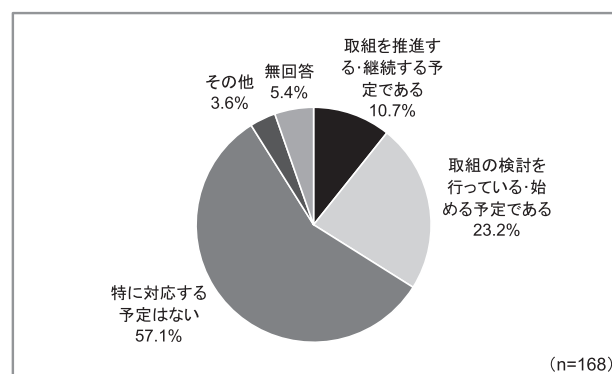
次に、具体的なLGBT施策の状況についてみていく。同じく三菱UFJリサーチ&コンサルティングが行った調査によれば(図表9)、「性的指向及び性自認という言葉が倫理規定や行動規範に記載」を行っている企業は13.1%、「性的指向や性自認に関わるハラスメントにつ

図表6 企業におけるLGBT対応の状況



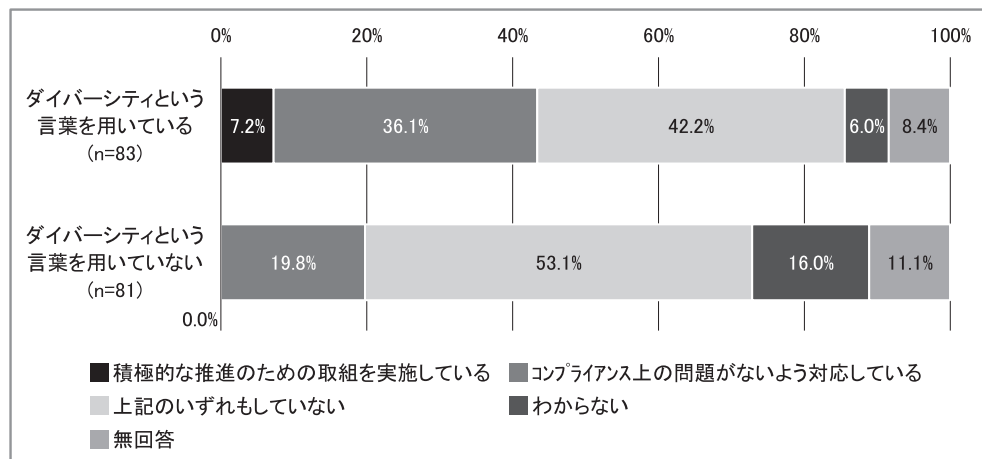
出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「企業におけるダイバーシティの推進に関するアンケート調査」(以下、[三菱UFJリサーチ&コンサルティング、2017])を基に筆者作成

図表7 企業における今後のLGBT対応



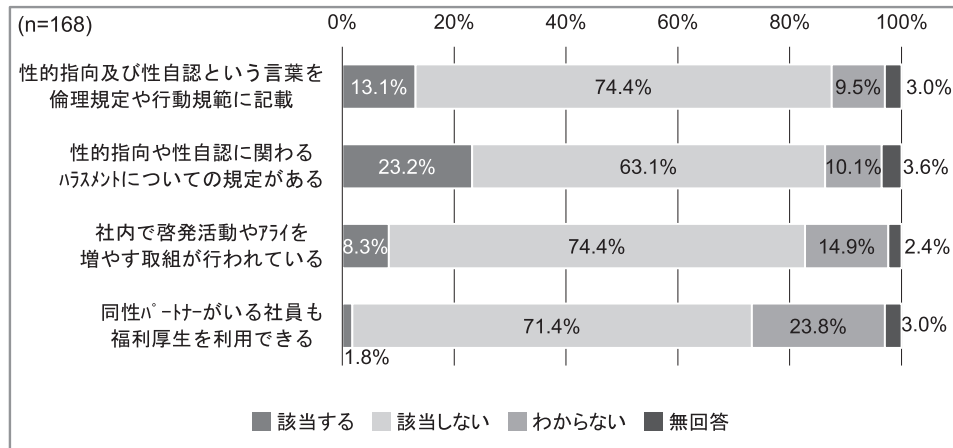
出所：[三菱UFJリサーチ&コンサルティング、2017]を基に筆者作成

図表8 ダイバーシティの推進タイプ別LGBT対応の状況



出所：[三菱UFJリサーチ&コンサルティング、2017]の調査結果を基に筆者が独自に作成

図表9 企業におけるLGBT施策の実施状況



出所：[三菱UFJリサーチ&コンサルティング、2017]を基に筆者作成

いての規定がある」企業は23.2%となっている。また、「社内で啓発活動やアライを増やす取り組みが行われている」企業は8.3%、「同性パートナーがいる社員も福利厚生を利用できる」企業は1.8%であった。

各施策の実施状況には差がみられる。行動規範や会社の規定、ハラスメントの規定については、セクハラ指針にLGBTへのセクハラも対象であることが明記されたこともあり、実施率が比較的高い。一方で、人事労務担当者のみで進めていくことができない施策は実施率が低い。社内での啓発活動は当事者であれ、アライであれ、イニシアチブをとる人がいなければならない。また、同性パートナーを福利厚生の対象とするかどうかは、企業の各種制度と実際に利用が想定される労働者側のニーズとの擦り合わせが必要になる。LGBT当事者において最も希望の多い「福利厚生での同性パートナーの配偶者扱い」は企業にとって最もハードルが高いのが現状である。

(4) 企業のLGBT対応の展望

LGBTへの対応において困難なことは、多くの場合、施策のターゲットとすべき労働者が「見えない当事者」であることだろう。現場の同僚の中でも当事者であることが分からないことがあるうえ、人事・労務担当者はなおさら把握が困難なことが考えられる。当事者が当事者として困っているということを訴えない限り、職場の問題として顕在化しない。しかし、多くの当事者は職場の人

間には相談しにくい状況である。そこで、職場におけるLGBT対応の出発点は2通りあると考えられる。

ひとつは、「見えない当事者がいる」と仮定に立って、経営層や人事労務担当者が職場環境を考えることである。性の多様性を受け入れるためには、たとえ、LGBT当事者がいないとされる職場であっても、見えない当事者が働いている可能性を考慮して、各種の取り組みを実施するべきというのが規範であろう。規定の改正や研修の実施等は、このような判断によって施策の実施までたどり着くことが可能だろう。

もうひとつは、より現実的な出発点として、何かを契機に企業と当事者の対話が始まることである。LGBT対応を進める企業の多くにおいて、LGBT当事者やアライの参画がある。たとえば、LGBT当事者から申し出があったことから、同性パートナーの配偶者扱いをするようになった事例等がある。LGBT対応を推進する企業において、どのように企業、LGBT当事者、アライの3者間の対話が始まったのかについて事例研究が必要となるだろう。

4 | まとめ

本稿では、日本において性の多様性がどのように扱われ、どのような方向に進みつつあるのかを明らかにするため、国および地方自治体における政策の動向と企業に

におけるLGBT対応について整理をし、今後の課題について検討した。社会においても、職場においても、LGBT対応は多様性の尊重や多様性の推進にどう向き合うかという問いと関わりが深いことが示された。

LGBT政策は、2000年初頭より人権擁護の下で差別の禁止等の方針が示されてきたが、近年になってそのための具体的な施策が展開されつつある。地方自治体では、従来の枠組みから離れて、多様性の尊重の理念の下、LGBT政策が進められるケースが見られる。人権擁護や男女共同参画の下で進められる政策と多様性の尊重の理

念の下で進められる政策について、論点の整理と検討が今後の研究課題となる。

企業のLGBT対応については、LGBT当事者のニーズに企業側が応えられていないのが現状である。しかし、LGBTへの対応を必要だと考える企業は一定数あり、今後、取り組みを始める企業は増えていくだろう。そうした動きの中で、取り組みの内容や進め方、当事者や職場全体に対する効果といった点において好事例が出てくることが期待される。研究課題としては、特にLGBT対応を行うきっかけについて事例研究がなされるべきだろう。

[注]

- ¹ LGBTは特定の性の在り方を示す言葉の頭文字をとったものではあるが、本稿では、以降、「LGBT」をLGBTを含めた性的少数者や性の多様性に関する施策に関する言葉として用いる。
- ² 国および地方自治体の施策についてはLGBT法連合会ウェブサイト¹⁾を参考にした。
- ³ 一般社団法人gid.jp²⁾日本性同一性障害と共に生きる人々の会による。
- ⁴ 人権擁護局が例として示した学校現場と職場は、集団行動を強いられる場面であることから、LGBT当事者が困難を抱えやすい場面である。
- ⁵ 大阪府堺市、宮崎県都市の事例については[栄留里美、2008]³⁾を参考にした。
- ⁶ たとえば、大阪市では、2013年に市民局人権室がダイバーシティ推進室へと再編され、LGBT対応は同室の担当分野のひとつとなっている。渋谷区では、2015年の条例制定に伴い、男女共同参画推進担当が、男女平等・ダイバーシティ推進担当となり、拠点施設も「女性センター」から「男女平等・ダイバーシティセンター」へと変更された。
- ⁷ [栄留里美、2008]。ただし栄は国の施策について述べているわけではなく、地方自治体について述べている。
- ⁸ ここでは、「男性で、自身を男性だと考えており、女性を好きになる人」の意。
- ⁹ [栄留里美、2008]。
- ¹⁰ 個人が、性の在り方、人種、国籍、身心の状態、宗教等複数の面において、社会的マイノリティに属することを指し、それのために困難にある状況を指す。たとえば、黒人でゲイである、外国籍で障がい者である等。
- ¹¹ 第4次男女共同参画基本計画の「第8分野 貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備」において、「性的指向や性同一性障害を理由として困難な状況に置かれている場合や、障害があること、日本で生活する外国人であること、アイヌの人々であること、同和問題等に加え、女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている場合」という記述がある。細かいが、「同性愛者であることや性同一性障害者であることに加え、女性であることでさらに複合的に困難な状況に置かれている場合」とはしていない。
- ¹² 本調査では、企業のダイバーシティ推進について分析するため、企業が行う多様な人材の活躍に資する取り組み等を2つの視点からタイプ分類を行った。ひとつは、ダイバーシティに取り組んでいるかどうかをみるため「ダイバーシティという言葉を用いているかどうか」という点で分類した。もうひとつは、さまざまな属性の個人が能力発揮できるようさまざまな属性に対して包括的に取り組みをしているか、あるいは、女性等特定の属性に限定した取り組みを行っているかどうかという「取組みの対象の包括性」という点で分類を行った。

[引用文献]

- ・ Nijiro Diversity, Center for Gender Studies at ICU 2016. (2016). LGBTに関する職場環境アンケート2016. 参照日: 2017年9月30日, 参照先: <http://www.nijirodiversity.jp/wp3/wp-content/uploads/2016/08/932f2cc746298a4e76f02e3ed849dd88.pdf>
- ・ work with Pride. (日付不明). PRIDE指標. 参照日: 2017年9月30日, 参照先: <http://www.workwithpride.jp/pride.html>
- ・ アウト・ジャパン. (日付不明). LGBT関連ニュース. 参照日: 2017年10月30日, 参照先: 株式会社アウト・ジャパンウェブサイト: http://www.outjapan.co.jp/lgbtcolumn_news/news/
- ・ 一般社団法人gid.jp 日本性同一性障害と共に生きる人々の会. (日付不明). 性同一性障害特例法による性別の取扱いの変更数の推移. 参照日: 2017年9月30日, 参照先: http://gid.jp/html/GID_law/
- ・ 栄留里美. (2008). 地方都市のセクシュアル・マイノリティの権利が条例化するための条件: 宮崎県都市男女共同参画社会づくりの条例の制定・再制定の動きを事例として. 人権問題研究, 8, 93-110.
- ・ 渋谷区. (2017). 渋谷区パートナーシップ証明実態調査報告書. 参照日: 2017年11月13日, 参照先: https://www.city.shibuya.tokyo.jp/est/oowada/pdf/partnership_hokoku29.pdf
- ・ ダイヤモンド社. (2017, Spring). 都道府県&市町村区によるLGBT施策の最新動向. Origin[オリジン], 37.

- ・電通. (2015年4月23日). 電通ダイバーシティ・ラボが「LGBT調査2015」を実施. 参照日: 2017年9月30日, 参照先: 株式会社電通ウェブサイト: <http://www.dentsu.co.jp/news/release/2015/0423-004032.html>
- ・博報堂D Yホールディングス. (2016年6月1日). 博報堂D Yグループの株式会社LGBT総合研究所、6月1日からのサービス開始にあたりLGBTをはじめとするセクシャルマイノリティの意識調査を実施. 参照日: 2017年9月30日, 参照先: 株式会社博報堂D Yホールディングスウェブサイト: <https://www.hakuhodody-holdings.co.jp/news/corporate/2016/06/325.html>
- ・三菱UFJリサーチ&コンサルティング. (2017年6月29日). 企業におけるダイバーシティ推進に関するアンケート調査. 参照日: 2017年9月30日, 参照先: http://www.murc.jp/thinktank/rc/politics/politics_detail/seiken_170629.pdf

【参考文献】

- ・LGBT 法連合会. (日付不明). 日本における性的指向および性自認を理由とする困難を解消する地方自治体の施策. 参照日: 2017年9月30日, 参照先: <http://lgbtetc.jp/wp/wp-content/uploads/2015/05/data02.pdf>
- ・LGBT法連合会. (2014年4月13日). 日本における性的指向および性自認を理由とする困難を解消する国の施策. 参照日: 2017年9月30日, 参照先: <http://lgbtetc.jp/wp/wp-content/uploads/2015/05/data03.pdf>
- ・柳沢正和, 村木真紀, 後藤純一. (2015). 職場のLGBT読本. 株式会社実務教育出版.