

DIVERSITY & INCLUSION SYMPOSIUM

5つのテーマで語るダイバーシティ～社会と企業の未来～

分科会E:LGBT

～性の多様性を尊重する社会と職場へ～

プログラム

テーマ		主な内容
1	ガイダンス	<ul style="list-style-type: none">■ 挨拶と分科会プログラムの説明■ 登壇者のご紹介
2	問題提起(MURC)	<ul style="list-style-type: none">■ LGBTを取り巻く社会の動向を整理します。
3	当事者の声	<ul style="list-style-type: none">■ 当事者がどのようなことに困っているのか、お話をいただきます。
4	グループディスカッション①	<ul style="list-style-type: none">■ LGBT当事者の視点から見たとき、自分が暮らす地域や自分の職場にどのような課題があるか考え、意見交換します。
5	論点整理(MURC)	<ul style="list-style-type: none">■ グループディスカッションを踏まえ、どういった困りごとがあるのか整理します。
6	自治体の取組事例紹介	<ul style="list-style-type: none">■ 自治体における取組事例をお話いただきます。
7	企業の取組事例紹介	<ul style="list-style-type: none">■ 企業における取組事例をお話いただきます。
8	グループディスカッション②	<ul style="list-style-type: none">■ それぞれグループに分かれて、地域できること、企業でできることについて議論します。また、分からないこと、知りたいことは何か、ハードルはどんなところにあるのか議論します。
9	グループ発表	<ul style="list-style-type: none">■ 各グループのディスカッション内容を発表していただきます。
10	総括(MURC)	<ul style="list-style-type: none">■ 分科会の総括■ 全体会(後半)の案内

登壇者のご紹介

登壇者

■ 認定特定非営利活動法人ReBit 代表理事 薬師 実芳 氏

- 行政、学校、企業等でLGBTに関する研修を多数実施。2016年、世界経済フォーラム(ダボス会議)が選ぶ世界の20代30代の若手リーダー、グローバル・シェーパーズ・コミュニティ(GSC)選出。

■ ライフネット生命保険株式会社 総務人事部長 岩田 佑介 氏

- 前職にて、政策事業の企画業務や人事コンサルティング業務に従事。2016年にライフネット生命保険株式会社に入社。2019年4月より、立命館大学 客員教授(超創人財育成プログラム)を兼職。

■ 大阪市 市民局 ダイバーシティ推進室 人権企画課 姫野 洋二 氏

- パートナーシップ宣誓や事業者向けハンドブックの作成など、性的少数者を支援する取組を推進。2019年には、「大阪市LGBTリーディングカンパニー」認証を開始。

LGBT分科会で考えたいこと

本日のテーマ

ダイバーシティの観点をふまえ、
企業と社会における性の多様性への向き合い方を考える

なぜLGBT分科会か

背景

LGBTに関する認知と課題認識が高まっている

社会

- 同性パートナーシップなど、自治体における施策の展開
- オリンピック・パラリンピック
- 海外の動向
- 法制度に関連する動き

企業

- 女性などマイノリティ支援から、ダイバーシティ(多様性の尊重)推進へ
- 顧客対応や人事労務管理上、無視できない問題に

男女共同参画との関わり といえば・・・

- (国)男女共同参画行動計画に、若干の記載がある
- (自治体)多くの自治体では、男女共同参画の枠組みがベース

1. (社会)社会における動向 - 国

第3次男女共同参画基本計画(2010年)

「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」

2015年以降の動き

■ 法務省

- LGBTに関する啓発動画(2015年)

■ 文部科学省

- 性同一性障害に係る対応に関する状況調査
- 「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」(2016年)

■ 厚生労働省

- 「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を明確化

2. (社会)社会における動向 – 自治体

■ 人権施策に関する方針

- 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

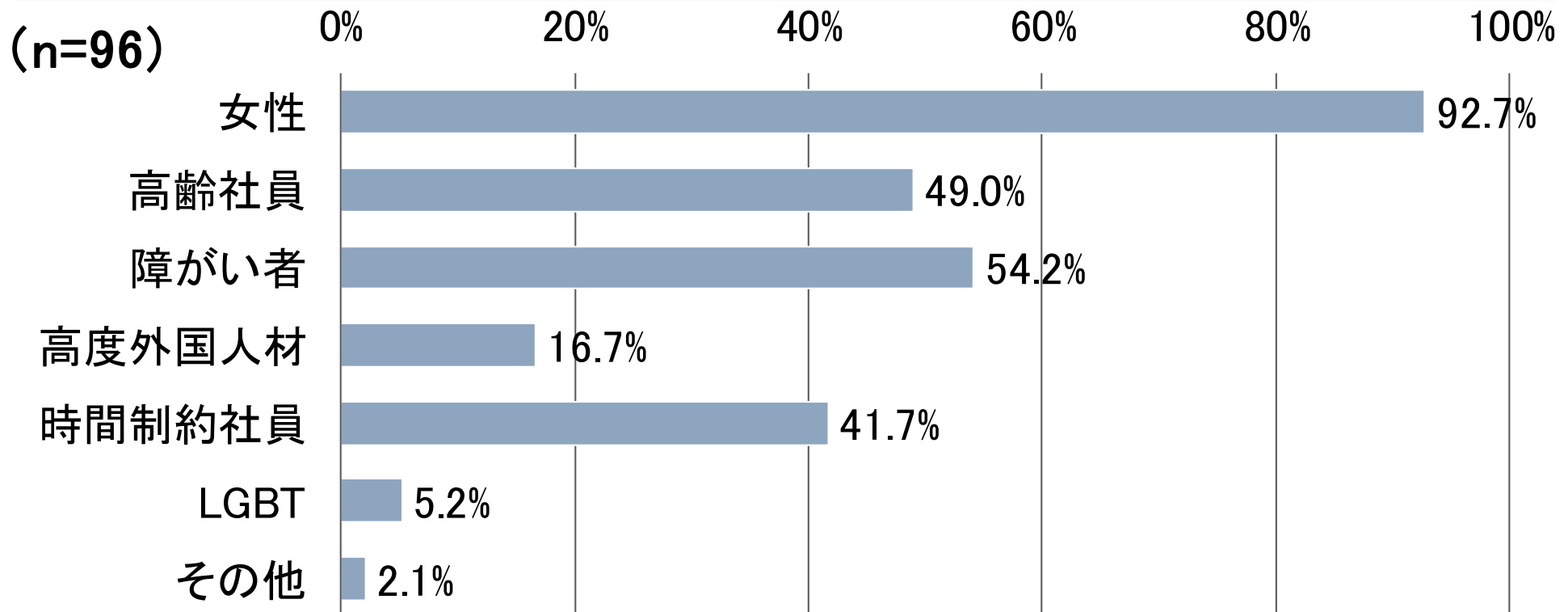
■ 男女共同参画に関する条例

- 例えば渋谷区の条例は、
 - 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
 - 渋谷女性センター
 - 渋谷男女平等・ダイバーシティセンター
- パートナーシップ制度だけでみても
 - 26自治体
 - パートナーシップ制度の利用実績は全国で617組
(2019年10月時点。虹色ダイバーシティ調べ。)

3. (企業)女性活躍推進からより多様な人材の活躍へ

- ダイバーシティといえば女性の活躍が主であったが、より多様な人材に広まりつつあり、LGBTも範疇に入るようになった。

ダイバーシティ施策の対象としている人材



(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」より作成

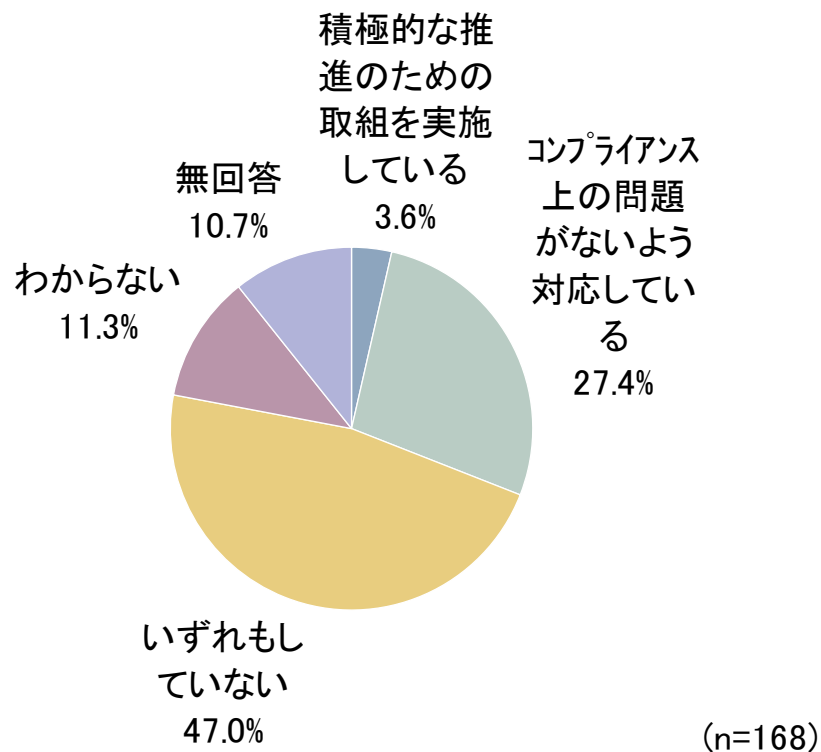
※調査は2016年12月～2017年1月にかけて実施。上場企業およそ3600社に郵送による調査を行った。

※以降のページの調査結果も同様。

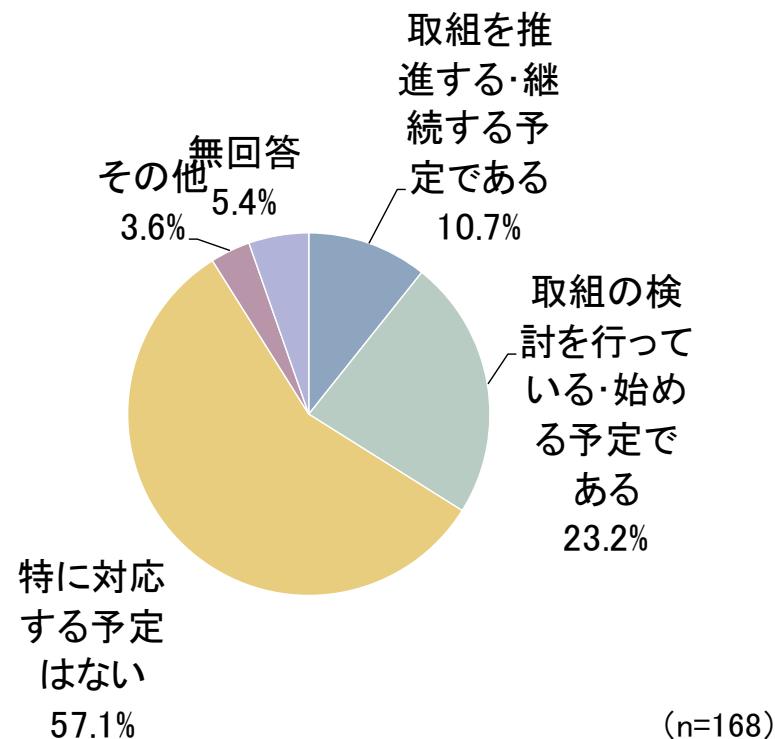
4. (企業)LGBT対応の実施状況

- 2016年末においては、「積極的」という企業が3%、「コンプライアンス上の対応」が27%程度であった。
- 2016年末の時点でも、およそ3割の企業が取組の必要性を認識していた。

企業におけるLGBT対応の状況



企業における今後のLGBT対応予定

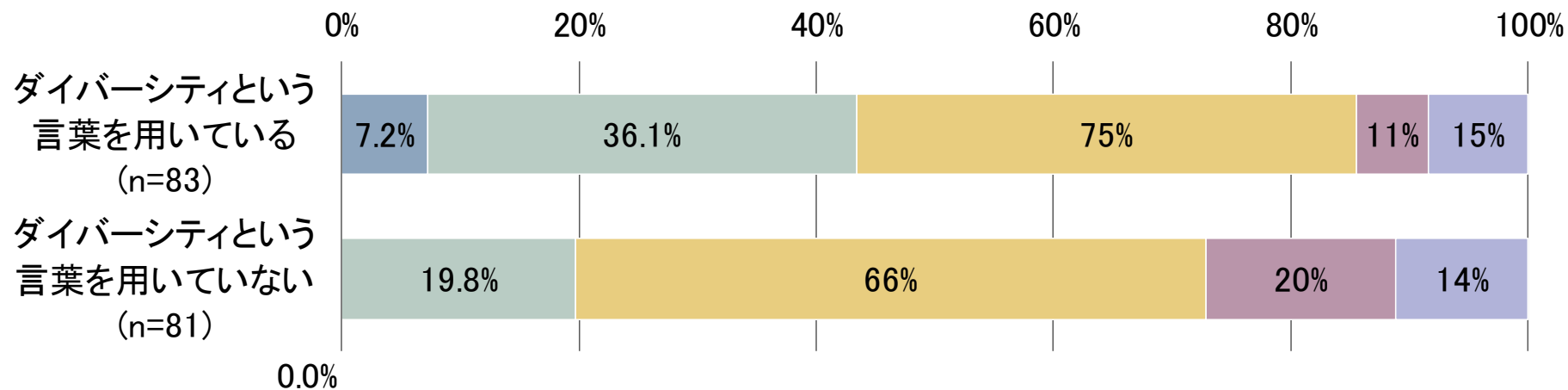


(出所)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「企業におけるダイバーシティの推進に関するアンケート調査」より作成

5. (企業)ダイバーシティの推進とLGBT対応

■女性、障がい者等、特定のマイノリティ支援ではなく、ダイバーシティ推進(多様性の尊重)という見方の浸透が、LGBTに積極対応をする土壌を作る可能性がある

ダイバーシティ推進の有無とLGBT対応の状況



- 積極的な推進のための取組を実施している
- コンプライアンス上の問題がないよう対応している
- 左記のいずれもしていない
- わからない
- 無回答

(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」より作成

LGBT分科会で考えたいこと

本日のテーマ

ダイバーシティの観点をふまえ、
企業と社会における性の多様性への向き合い方を考える

現状を概観すると

- 社会や企業においても、LGBT対応はまだまだ始まったばかり。
- 一方、先進自治体や先進企業とそうでない差は広がっている。

問題提起

性の多様性を尊重するために、
企業できることは何か、社会でできることは何か？
企業や社会が困っていることは何か？

参考文献

- 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「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」平成30年5月 https://www.murc.jp/uploads/2015/03/diversity_180531.pdf (2019/11/1取得)
- 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「LGBT政策の動向と企業のLGBT対応の状況」平成29年12月 https://www.murc.jp/report/rc/journal/quarterly/quarterly_detail/201704_91/ (2019/11/1取得)

ご利用に際して

- 本資料は、信頼できると思われる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません
- また、本資料は、講演者の見解に基づき作成されたものであり、当社の統一的な見解を示すものではありません
- 本資料に基づくお客様の決定、行為、及びその結果について、当社は一切の責任を負いません。ご利用にあたっては、お客様ご自身でご判断くださいますようお願い申し上げます
- 本資料は、著作物であり、著作権法に基づき保護されています。著作権法の定めに従い、引用する際は、必ず、出所:三菱UFJリサーチ&コンサルティングと明記してください
- 本資料の全文または一部を転載・複製する際は著作権者の許諾が必要ですので、当社までご連絡下さい

