

日本企業の
LGBTQに関する取り組み状況は？
まず取り組むべき課題は？



はじめに

パワーハラスメント(パワハラ)が職場などで人間関係などの優位性を背景に、不適切な肉体的・精神的な苦痛を与える行為を指すことは今や広く知られています。

しかし、そのパワハラの中に、性的指向・性自認(SOGI)について本人の了解を得ずに第三者に暴露する「アウティング」や、LGBTQを理由とした差別など、SOGIに関連して不利益をもたらす「SOGIハラスメント(SOGIハラ)」も含まれていることは、あまり意識されていないかもしれません。

2022年「改正労働施策総合推進法(パワハラ防止法)」が全面施行され、企業には働き手をパワハラから守るための対策が義務付けられました。

つまり、企業にはLGBTQなどの性的マイノリティに対する配慮や取り組みも義務付けられたと言えます。ここでは人事担当者への無記名アンケートの結果をもとに、パワハラ防止法全面施行後のLGBTQに関する取り組み状況や、まず取り組むべき課題について考察していきます。



日本企業のLGBTQに関する取り組み状況は？

ランスタッドが2022年6～7月に107人の人事担当者を対象に行った調査「企業におけるLGBTQへの取り組みに関する調査」によると、まず「勤務先でLGBTQに関する配慮や取り組みを行っていますか？」という質問に対して「行っている」と答えた人は約40%でした。

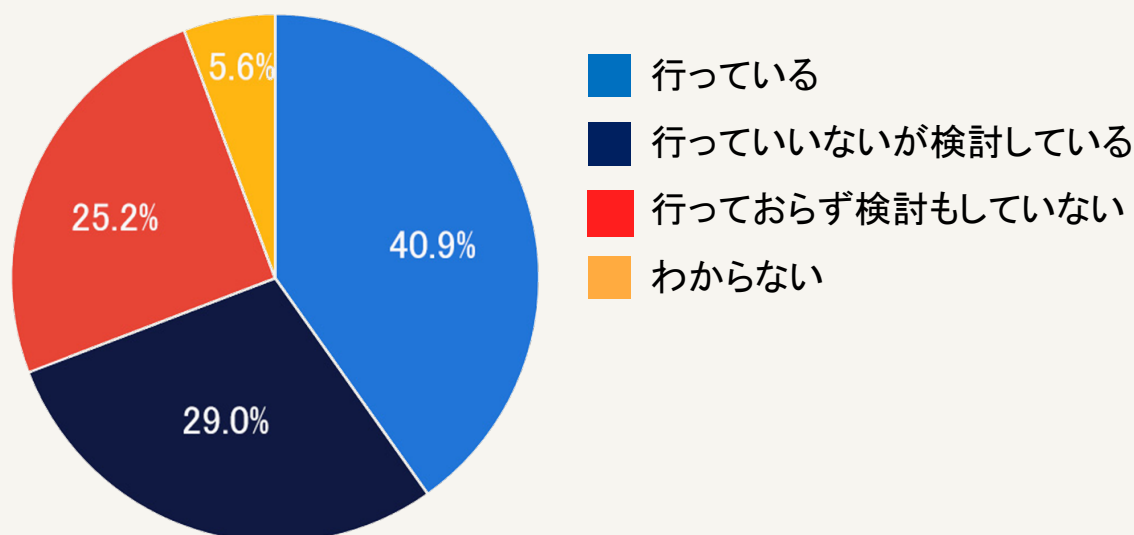
2020年6月「改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）」が施行され、その中で性的指向・性自認に関連して不利益をもたらすハラスメント「SOGIハラ」の防止措置も企業に義務付けられました。2022年3月まで努力義務期間を与えられていた中小企業についても、2022年4月から義務化がスタートしています。

ただ、この調査では「行っていないが検討している」と答えた人が29%、「行っておらず検討もしていない」と答えた人も約25%いました。

つまり、半数以上は「（今のところ）LGBTQに関する取り組みが追いついていない」と考えられます。

勤務先でLGBTQに関する配慮や取り組みを行っていますか？

(N=107)



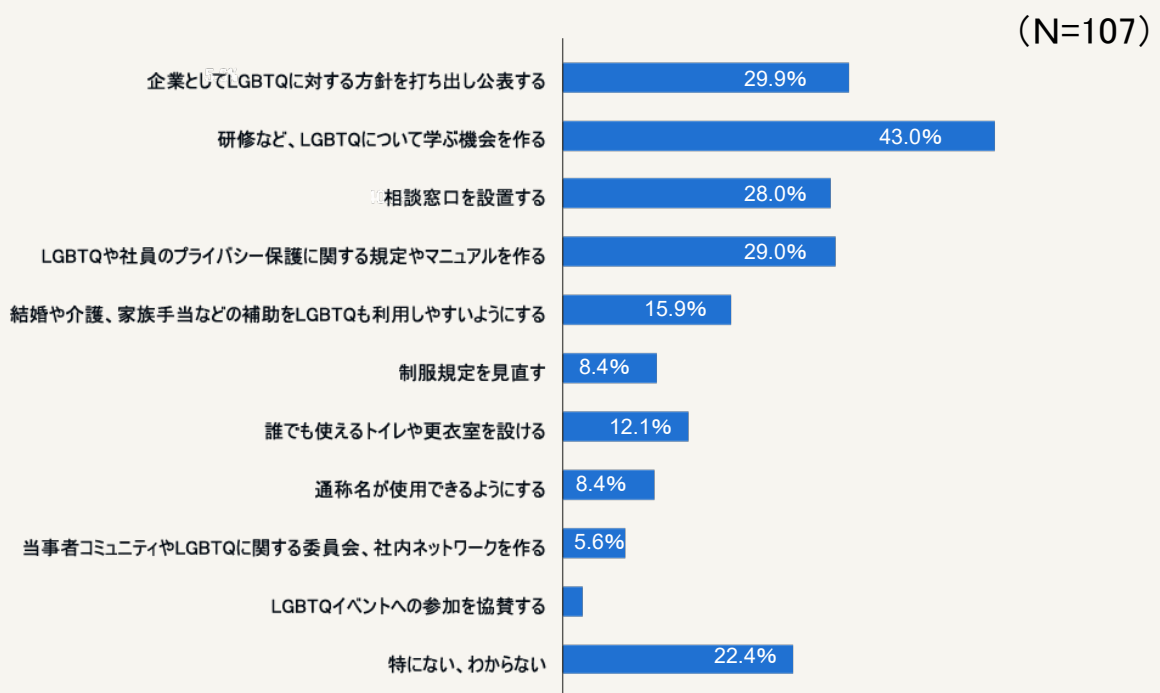
日本企業は「LGBTQについて学ぶ」ことから始める必要がある

同アンケートの「企業におけるLGBTQに関する取り組みや制度について、どのようなものが必要だと思いますか？」という質問に対する結果を見たところ「研修など、LGBTQについて学ぶ機会を作る」が43%で1位となりました。続いて「企業としてLGBTQに対する方針を打ち出し、公表する」、「LGBTQや社員のプライバシー保護に関する規定やマニュアルを作る」、「相談窓口を設置する」といった項目が僅差で並びます。

ここでさらに「LGBTQに関する取り組みや制度について、勤務先でどのようなものが実施されていますか？」という質問の結果を見てみたところ、やはり1位は「研修など、LGBTQについて学ぶ機会を作る」。そして「相談窓口を設置する」、「企業としてLGBTQに対する方針を打ち出し、公表する」が続いています。

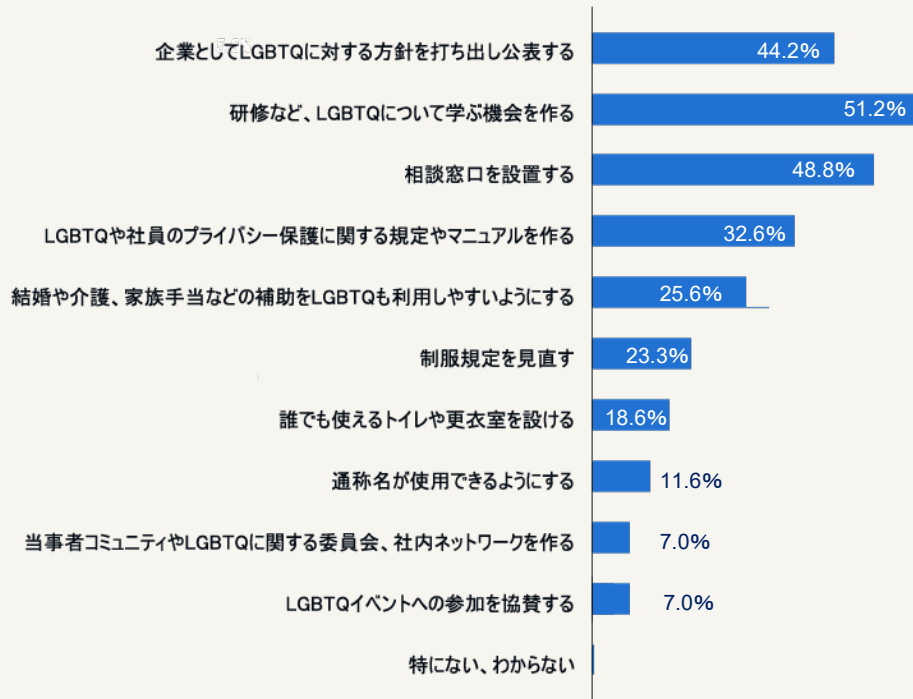
いずれも選択肢には「結婚や介護、家族手当などの補助をLGBTQも利用しやすいようにする」、「誰でも使えるトイレや更衣室を設ける」といったものが用意されているのですが、これらが上位にこないことを見ても、具体的に人事制度や設備を整える段階には至っていないことがうかがえます。研修や方針の策定ということは、日本企業の現状は「まずLGBTQについて学ぶ」ところにあると言えます。

企業におけるLGBTQに関する取り組みや制度について、どのようなものが必要だと思いますか？



LGBTQに関する取り組みや制度について、 勤務先でどのようなものが実施されていますか

(N=43)



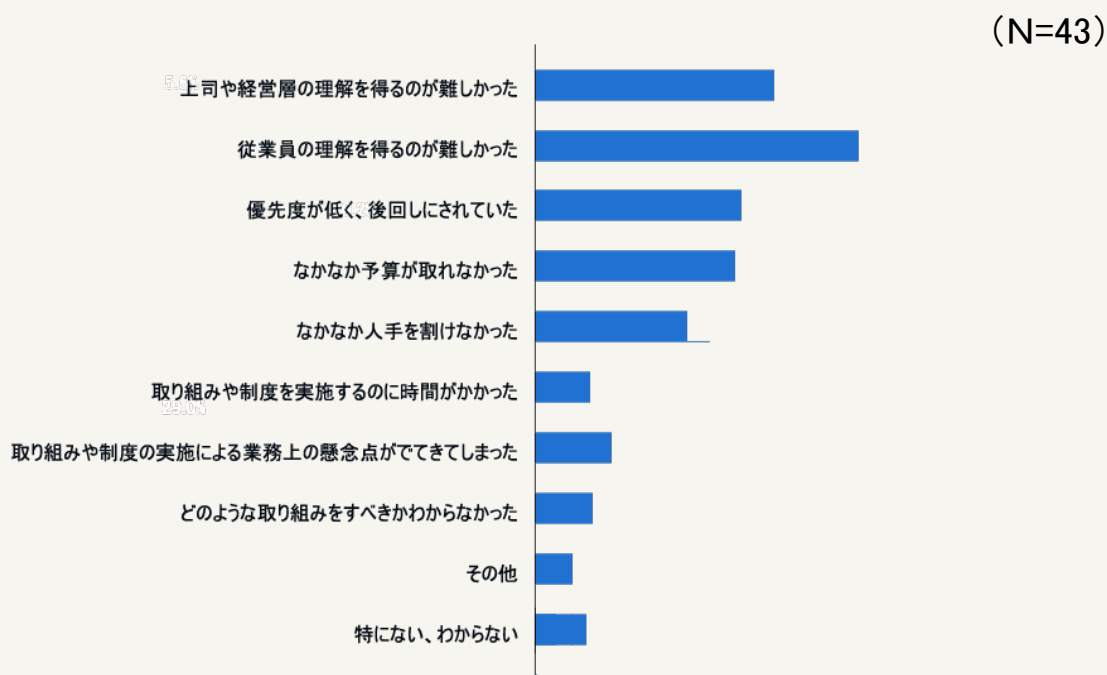
日本企業では「LGBTQに関する取り組みへの理解を得るのが難しい」

企業の「LGBTQに関する取り組み」がなかなか追いつかないのは、なぜなのでしょう。ここで同アンケートから「LGBTQに関する取り組みや制度を勤務先で実施している」と答えた人を対象とした「実施するうえで苦労した点はありますか？」という質問の結果を見てみましょう。

1位となったのは「従業員の理解を得るのが難しかった」で、半数近い46.5%に達しています。10%以上の差はあるものの、次点も「上司や経営層の理解を得るのが難しかった」となっています。

これを踏まえると、これに続く「優先度が低い」、「予算が取れない」、「人手を割けない」などといった点にも、「社内の理解を得られない」ことが影響しているのは想像に難くありません。LGBTQに関する取り組みや制度の整備によるメリットは、企業のイメージアップや採用活動への目に見えない影響など可視化できないものが中心です。業績アップや業務効率化などといった、効果が見えやすい施策よりも後へ、後へと回されてしまいがちな様子も目に浮かびます。

LGBTQに関する取り組みや制度を勤務先で実施するうえで苦労した点はありますか？



LGBTQへの理解が深まれば先行きは明るい

日本企業と働き手、そしてLGBTQ当事者はこのまま理解し合えず、分断が進んでしまうのでしょうか。ここで、先ほどと同じく「LGBTQに関する取り組みや制度を勤務先で実施している」と答えた人を対象に、「LGBTQに関する取り組みや制度について、従業員の反応はどうか？」と聞いた結果を見てみましょう。

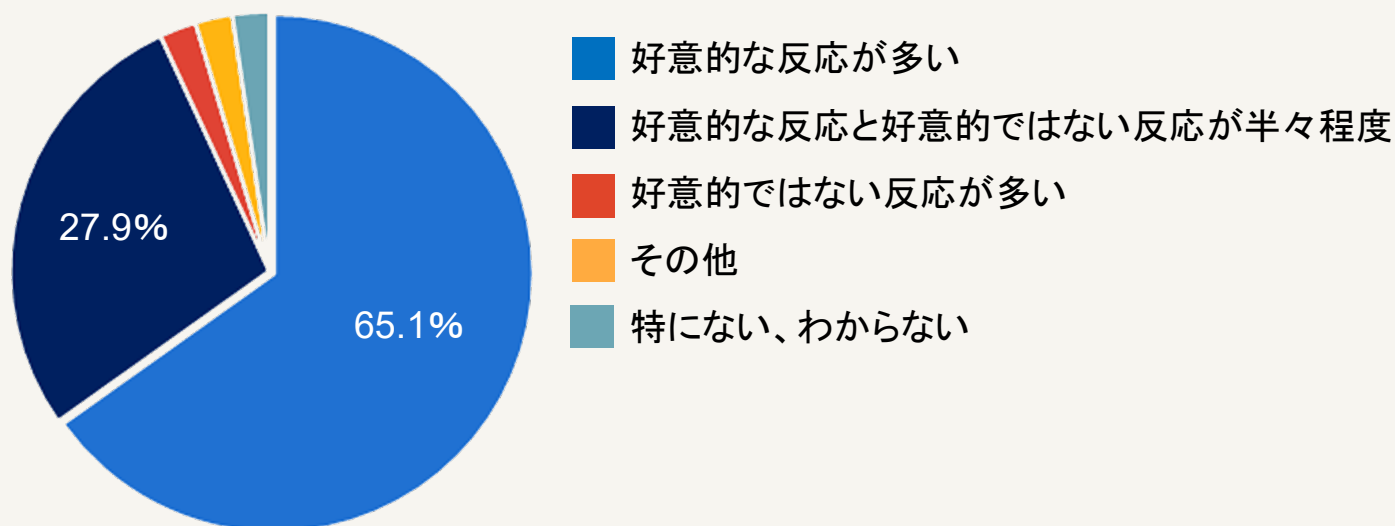
「好意的な反応が多い」と答えた人は約65%。また「好意的な反応と好意的ではない反応が半々程度」と答えた人も約30%に及びます。その一方で「好意的でない反応が多い」と答えた人はわずか2.3%。事前の理解を得難かった状況と比べると、研修や方針の公表などを通じて理解が深まった結果、取り組みに好意的な人が増えたと見ていいのではないのでしょうか。

日本の企業でLGBTQに関する取り組みや制度を実施することには、まだまだ周囲の無理解などの困難が立ちはだかっています。しかし、この困難を乗り越えひとたび実施にこぎつければ、これまでこうした問題に関心がなかった働き手にもLGBTQへの理解を深める機会ができます。将来的には、より踏み込んだ取り組みへの進展も期待できるでしょう。まずはパワハラ防止法で対策が義務化されたことをきっかけに、また、先に取り組みを成功させた企業のノウハウなども参考にしながら、最初の一步を踏み出したいところです。



LGBTQに関する取り組みや制度について、従業員の反応は どうですか？

(N=43)



LGBTQ先進国のオランダに本社を構えるランスタッドは、LGBTQに関する企業評価指数「PRIDE指標」で最高レベルとなるゴールドを受賞した、LGBTQフレンドリーなグローバル企業です。下記の通り数多くの取り組みを成功させ、社外へ向けての活動にも積極的に取り組んでいます。

- ・入社時研修へのカリキュラム組み込み
- ・社員によるネットワーキンググループ活動
- ・就業規則にて同性カップルを通常の婚姻と同じ取り扱いに
- ・取引先企業へのLGBTQに関する啓蒙活動
- ・Business for Marriage EqualityやEqualityActJapanへの賛同
- ・東京レインボープライド2022への出展

ランスタッドのLGBTQに関する取り組みについて、
詳細はぜひ[こちら](#) からご覧ください。