

企業における 多様性とLGBT施策

多様な個性の活躍は持続可能な企業の成長を促すものとして注目されています。
個性の一つである LGBT (性的少数者) が生き生きと自分らしく活躍できる職場づくりは、LGBT 以外の人にとっても働きやすい職場づくりにつながります。

そもそも LGBT とは？

LGBT 性的少数者の総称の1つです

Lesbian
(レスビアン)

同性に惹かれる
女性

Gay
(ゲイ)

同性に惹かれる
男性

Bisexual
(バイセクシュアル)

同性・異性に
惹かれる人

Transgender
(トランスジェンダー)

出生時に割り当てられた性別とは
異なる性別を生きる (ことを望む) 人

「LGBT」は代表的な性的少数者の頭文字をとって作られた言葉です。
民間企業等による調査では、人口の約 3.3 ~ 8.9 %が LGBT に該当するとの結果が出ています。

「**身近に LGBT の人なんていない**」と思う方もいるかもしれませんが、職場関係者へカミングアウトしていると回答した LGBT の人たちは、当事者のうち 10%未満という調査結果 (※) もあり、周りへ伝えていないだけかもしれません。

～表現の注意～

「ホモ」「おかま」「オネエ」「レズ」といった表現は、当事者に対する蔑称とされており、発言者に悪意はなくても、当事者にとっては侮辱されたと感じることがあります。

(※) 埼玉県「多様性を尊重する共生社会づくりに関する調査」(令和3年2月)

LGBT 当事者の困難

性的マイノリティが職場で直面した困難

性的マイノリティではないものとしてふるまわなければならないこと	26.6%
性的マイノリティについて偏見に基づく差別的な言動を見聞きすること	23.9%
プライベートな話をしづらいこと	21.2%
なんとなく居心地が悪いこと	19.6%
社内制度や職場の慣行が性的マイノリティに配慮されていないこと	18.5%
お手本となる人がいないためキャリアプランを描けないこと	18.5%

上位の回答内容を見ると、性的マイノリティが職場で安心して自分らしく過ごすことができず、性的マイノリティに関する差別・偏見に悩まされている様子などがうかがえます。

性的マイノリティが職場に求める配慮・支援

同性カップルにも慶弔休暇や家族手当を適用	70.1%
制服や服装規定における配慮	62.5%
健康診断での配慮	60.3%
採用活動における配慮	58.7%
性別を問わないトイレの設置	52.7%
差別を禁止する規則の導入	52.7%

職場で声を上げづらい性的マイノリティにとって、具体的な配慮や支援を求めることはさらにハードルが高くなります。調査結果を参考に、職場の課題を整理していきましょう。

埼玉県「企業向けハンドブック『LGBTQ が働きやすい職場づくりのために』」より本市加工して作成

LGBT フレンドリーな企業は、何のために取り組んでいるのか？

性的マイノリティに対する配慮等を実施している企業に期待する効果を尋ねた調査 (※) では、「性的マイノリティ当事者を含めた多様な人材が働きやすい職場にするため」という回答が約7割でした。

(※) 三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング「令和元年度職場におけるダイバーシティ推進事業 (企業アンケート調査)」(厚生労働省委託事業) 令和2年3月

高齢の職人が多い状況の中で、新しく **入社した人材の定着が難しかった**。

社内の雰囲気を変え、新たな感性をもたらしたいと考えたとき、企業としての特徴付けを行う必要を感じ、ダイバーシティに取り組むようになった。 (岐阜県 製造業 100 人未満)



厚生労働省「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～」より本市加工して作成

LGBT に関するギモン点

Q 同僚・部下から「自分はLGBT（ゲイ・レズビアン等）だ」と言われたのだけど…

A 自身の性的指向や性自認について他者に伝えることをカミングアウトといいます。

落ち着いて話を聞き、受けとめることが大事だと言われています。職場での困りごとなどを相談された場合には、誰に伝えているのか、誰かに伝えてよいのかを本人に確認しておくことも重要です。

Q もっと具体的な取組をしりたい

A 職場環境の整備や採用における取組など、厚生労働省作成の「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～」にて詳しく紹介されています。是非ご参照ください。



厚生労働省HP

「ふなばしパートナーシップ宣誓制度」

本制度の対象となる方々は

LGBT などのパートナーの人たちは、「パートナーが病院に搬送された際に病状説明をしてもらえない」「パートナー同士で住宅を借りられない」など、生活する上での不具合や差別を受ける場合があります。

パートナーシップ宣誓制度は、法律上の効果（婚姻や親族関係の形成、相続、税金の控除等）が生じるものではありませんが、互いを人生のパートナーとした二人の関係性を市に宣誓することで、市が宣誓を証明する制度として令和3年12月16日に開始しました。

このような趣旨をご理解いただき、日々の生活におけるご配慮や、企業の事業活動で活用いただくなど、ご協力をよろしくお願いいたします。

パートナーシップ宣誓証明カード



市HP
(制度について)

パートナーシップ宣誓証明カード		第〇〇号	
船橋市パートナーシップ宣誓の取り扱いに関する要綱第4条第1項の規定に基づき、パートナーシップの宣誓をしたことを証します。			
宣誓日	年 月 日	交付日	年 月 日
氏名	住所	氏名	住所
年 月 日生		年 月 日生	
船橋市長 〇〇 〇〇			

【企業等における、「ふなばしパートナーシップ宣誓制度」の活用例】

顧客向け

- ・生命保険の受取人指定
- ・携帯電話の家族割などの適用
- ・賃貸契約における理解
- ・クレジットカードの家族カード作成
- ・病院での付添いや同意で家族に近い扱いが得られやすくなる

従業員向け

- ・家族で利用可能な会社の福利厚生の利用



【行政における、パートナーシップ宣誓証明書等の提示により利用可能となるサービス（実施済）】

- ・市営住宅の申込 船橋市営住宅管理センター 047-436-2040
 - ・ケアハウス市立船橋長寿園の申込 ケアハウス市立船橋長寿園 047-461-9994
 - ・り災証明書の申請（火災による） 消防局予防課 047-435-8651
- ※委任状が不要となります。

お問い合わせ先

船橋市市民生活部市民協働課男女共同参画係

〒273-8501 船橋市湊町 2-10-25

TEL : 047-436-2107 FAX : 047-436-2299 Mail : danjo@city.funabashi.lg.jp