

⑤性的マイノリティ（LGBT）の人権

視 点

LGBTとはレズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（性別越境者、性同一性障害者を含む）の総称で、性的指向（恋愛・性愛感情が向く性）や性自認（こころの性）等の面で少数派（マイノリティ）に属する人々です。LGBT人口は全体の約5%（20人にひとり）と言われています。「自社の職場には…」という声も聴かれますが、実はみなさんが「すでに直面している課題」なのです。LGBTは職場にいないのではなく、周囲に言えない、可視化されていない状態にあり、職場のなかで「働きづらさ」を感じています。働きづらさを抱えたままの労働環境は、本人にとっても、企業にとってもプラスには働きません。性同一性障害については条件付きで性別の変更が可能になりましたが、同性パートナーの法的保障や職場での差別禁止等、法的な整備はされていません。企業の社会的責任（CSR）の一環として、見えないマイノリティへの配慮を示すことが求められています。

【チェックポイント】

●KPI

A) 性的マイノリティに関する勉強会やイベントへの参加人数、または、性的マイノリティに関する社内グループやメールマガジンへの登録者数（の経年変化）を把握していますか。

●パフォーマンス項目

B-1) 人権方針や差別禁止規定のなかに、性的マイノリティの権利の尊重または性的指向・性自認による差別の禁止について明示していますか。

B-2) 昨年度から現在までで、何らかの性的マイノリティに関する人権教育（研修）またはイベントを開催または支援しましたか。

B-3) 性的指向や性自認に関する問題に取り組む部門、または、当事者からの相談に対応する部門はありますか。

B-4) 同性のパートナーがいる社員が利用できる福利厚生はありますか。

【解 説】

B-1) どの職場にも性的マイノリティが働いていますが、可視化されていないのが現状です。性的マイノリティである労働者が安心して仕事ができるよう、性的マイノリティの権利の尊重または性的指向・性自認による差別（職場でのいじめ、昇進差別、解雇など）を禁止する方針を明確に示しましょう。

B-2) 性的マイノリティを否定し、からかうような職場の雰囲気や、当事者への無形の圧力になっていることがあります。性的マイノリティの課題の認知、また社内理解の土壌づくりとともに、会社が性的マイノリティの課題に積極的に取り組む姿勢を具体的に示しましょう。

B-3) 性的マイノリティといってもニーズは様々であり、相談の際には個人の要望を確認してください。本人はカミングアウトによって仕事を失うのではないか等の恐怖を抱えています。プライバシーを保持する環境で、落ち着いて相談できるよう配慮してください。

B-4) 例えば、同性パートナーがいる社員への結婚祝い金の支給、家族手当・忌引など福利厚生の適用、パートナーが外国人の場合のビザへの配慮、住居確保のための支援などがあります。