

### (3) セクシュアルハラスメントの防止について

「事業主が職場における性的な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(令和2年厚生労働省告示第6号)」では、職場におけるセクシュアルハラスメントの対象範囲を示し、その中で、性的指向・ジェンダーアイデンティティにかかわらず、指針の対象になる旨が記載されています。

### (4) パワーハラスメントの防止について

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律(令和元年法律第24号。)」では、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務が創設されました。(令和2年6月1日施行。ただし中小事業主は令和4年4月1日から義務化となりました。)

事業主は、パワーハラスメント防止のため雇用管理上の措置を講じることが必要です。「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(令和2年 厚生労働省告示第5号)」では、パワーハラスメントに該当すると考えられる例及び該当しないと考えられる例等として、性的指向・ジェンダーアイデンティティに係る事例が掲げられています。

性的指向・ジェンダーアイデンティティ等の機微な個人情報を労働者の了解を得ずに暴露すること(アウトティング)はパワーハラスメントに該当する場合があります。パワーハラスメントについては、指針により防止措置を講ずる義務があります。



## 5 なぜ職場の理解を進める必要があるのか

多くの当事者は職場ではカミングアウトしていません(6ページの「3 職場に性的マイノリティの人はいない!?」を参照)。カミングアウトがなければ職場にいないのではなく、言えないだけで、性的マイノリティの人々とは既に共に働いているという前提で考えていかなければなりません。

性的指向やジェンダーアイデンティティは、性別における男女の区分と同様、業務遂行上の本人の能力などとは関係がありません。しかし、職場で起こる性的指向やジェンダーアイデンティティに関する偏見や差別、ハラスメント、暴露といった問題が、当事者従業員の職場への帰属意識を失わせたり、勤労意欲の低下や生産性の悪化を引き起こすと言われています。また、メンタルヘルスを悪化させた結果、自死に至るなど時として非常に深刻な問題の原因となり、本人だけでなく職場にとっても大きな損失につながります。

逆に就労環境を整えることにより、従業員の帰属意識の向上、勤労意欲や労働生産性の向上につながると言えます。このように職場における性の多様性の実現は、現在の職場環境をめぐる重要な課題の一つといえます。

### (1) 職場における取組の意義

性的マイノリティに対する対応に取り組んでいる企業に、取組の目的や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」と回答した企業が約7割、「社会的責任のため」が約6割、「性的マイノリティ当事者が働きやすい職場にするため」が約5割、「コンプライアンスへの対応のため」が約5割などとなっています。

### (2) 多様な人材が活躍できる職場環境の整備

経団連が2017(平成29)年に発表した提言「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」では、「企業の組織活性化、イノベーションの促進、競争力の向上に向けて、まずは女性、若者や高齢者、LGBT、外国人、障がい者等、あらゆる人材を組織に迎え入れる『ダイバーシティ』が求められる」とされています。

### (3) 社会的気運への対応

LGBTについて取り組む企業は、必ずしも当事者からの相談を受けて取組を始めた企業ばかりではありません。取組を行っている企業の7割は、LGBTに関する社会的な認知の高まりをみて取り組むべきと判断した、と回答しています。

※「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月より。

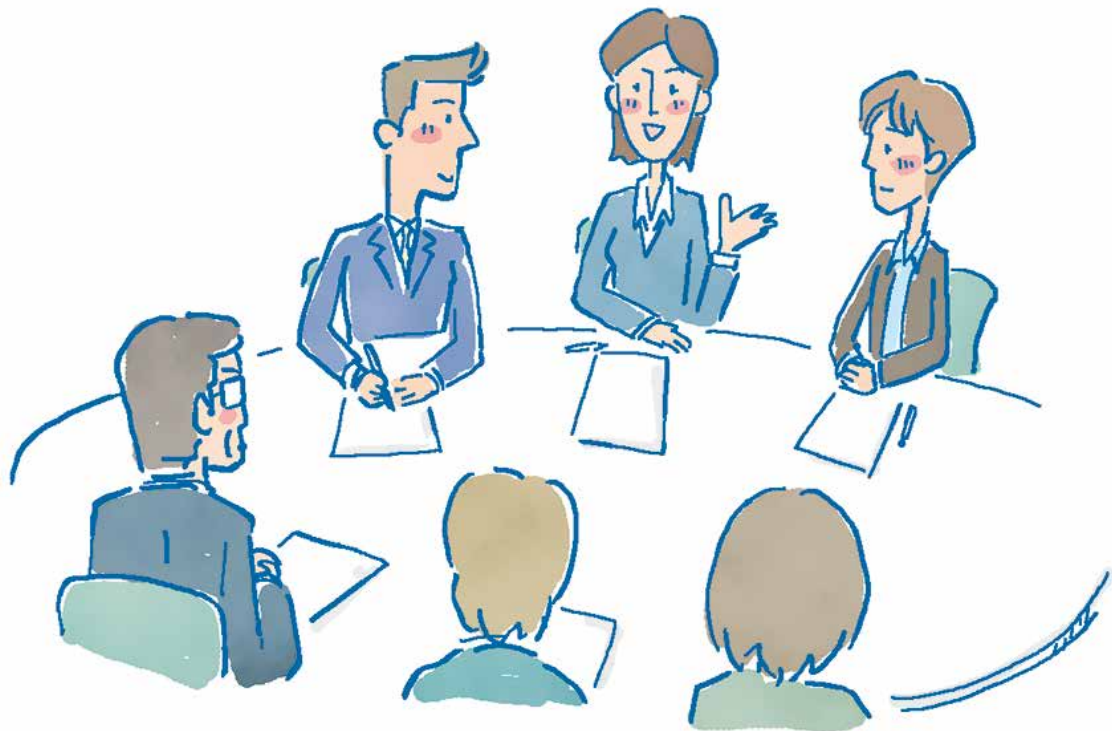
#### (4) 人権尊重やコンプライアンス対応の観点から

性的指向およびジェンダーアイデンティティは、個人の人格や尊厳に関わる重要な要素です。職場で人格や尊厳が傷つけられると、仕事への意欲や自信をなくしたり、心の健康が悪化し、場合によっては休職や退職に至ったり、生命を脅かす事態に発展することもあります。

また、企業にとっても、性的指向およびジェンダーアイデンティティに関連する人事や労務管理上の問題に対して、誤解や理解不足などから不適切な対応を行ってしまうと、人材の流出、法的責任の発生、企業イメージの毀損などのリスクにつながります。

#### (5) 事業やサービスの展開を契機として

社会全体に目を向けると、職場内だけでなく、取引先や顧客のなかに性的マイノリティの当事者がいると考えなければなりません。事業やサービスの展開を契機として職場の性的マイノリティに関する取組を始めた企業もあります。



## 6 取り組み方の例

### (1) 組織の方針の策定・周知や推進体制づくり

#### ア 組織の方針の明確化と推進体制の整備

企業として「性的指向やジェンダーアイデンティティにかかわらず、多様な人材が活躍できる職場環境を作る」という方針を明確に打ち出すことで、当事者を含めて従業員は企業の姿勢を信頼することができます。方針の打ち出し方としては、多様性を尊重すること、差別を行わないことなどを経営方針、宣言、就業規則で明記している事例があります。取組を属人的なものにとどめることなく組織的・継続的に進めるために、担当の部署を決めるなど推進体制を整備している企業もあります。

#### イ 匿名のアンケート調査

性的マイノリティの当事者は、自身の性的指向やジェンダーアイデンティティを明らかにするのをためらうため、会社に対応を求めたいと思っても発言できないことがあります。職場環境に関するアンケートを匿名で行うことにより、性的マイノリティ当事者から声を拾うことができたという事例があります。





## (2) 研修・周知啓発などによる理解の増進

性的マイノリティの当事者が働きやすい職場環境を作るためには、社員一人ひとりが基本的な知識を持つことによる理解増進が重要であることから、様々な方法で研修や周知啓発の取組を行っている企業があります。

## (3) 相談体制の整備

性的マイノリティの当事者が、性的指向・ジェンダーアイデンティティに関連して会社に相談を行いたいという場合があります。単に知っておいてもらいたい、ということもあれば、職場で性的指向やジェンダーアイデンティティに関する差別や嫌がらせを受けた、暴露された、配置転換などで配慮を求めたい、または、休暇や福利厚生制度などで困り事があるといった場合などに、会社の中で相談の窓口や解決の場があらかじめ明らかになっていれば、当事者にとって安心して働くことができるでしょう。

相談窓口の設け方にはいくつかの方法があり、性的指向やジェンダーアイデンティティに関わる窓口を新たに設ける場合もあれば、従来からあった相談窓口で相談を受け付けられることを明示している事例、また外部の機関と連携して窓口を設置している事例などがあります。

相談があった場合は、まず、性的マイノリティであることを受けとめたうえで、落ち着いて話に耳を傾けましょう。

## (4) 採用・雇用管理における配慮

### ア 採用時における配慮

採用応募者のなかに、性的マイノリティの当事者がいる可能性があります。採用の際には性的マイノリティの当事者など特定の人を排除しないような公正な採用基準や採用方法に基づいた採用活動を行うことが求められます。

また、公正な採用選考を実現し、採用の際に差別的言動がないように徹底するため、採用担当者へ研修を行ったり、面接マニュアルを定めている事例があります。

### イ 配置における配慮、配置・昇進・昇格等における公正な評価

配置、昇進、昇格といった雇用管理の場面において、性的指向やジェンダーアイデンティティにかかわらない公正・公平な取扱いが求められることは言うまでもありません。