

LGBTをめぐる法と社会－過去、現在、未来をつなぐ



LGBTと企業－職場の作り方、関わり方
「会社に取り組むべき理由」(法務編)

2018年9月1日

LGBTとアライのための法律家ネットワーク

理事 藤田 直介

理事 稲場 弘樹

講師プロフィール



- LGBTとアライのための法律家ネットワーク共同代表理事
- 1985年早稲田大学法学部卒
- 1987年弁護士登録（39期）
- 国内法律事務所・米系法律事務所を経て
- 2009年3月ゴールドマン・サックス証券株式会社法務部部長
- 2015年5月部下のカミングアウトをきっかけとしてLGBT支援活動への取り組みを開始



- LGBTとアライのための法律家ネットワーク理事
- 京都大学法学部卒、米国ニューヨーク大学ロースクール法学修士
- 国内金融機関、外資系金融機関を経て
- 2002年4月ゴールドマン・サックス証券株式会社、シニア・カウンセル、ヴァイス・プレジデント。同社LGBTネットワーク共同代表。
- 2015年5月カミングアウトし精力的にLGBT支援活動に取り組む

本日の概要

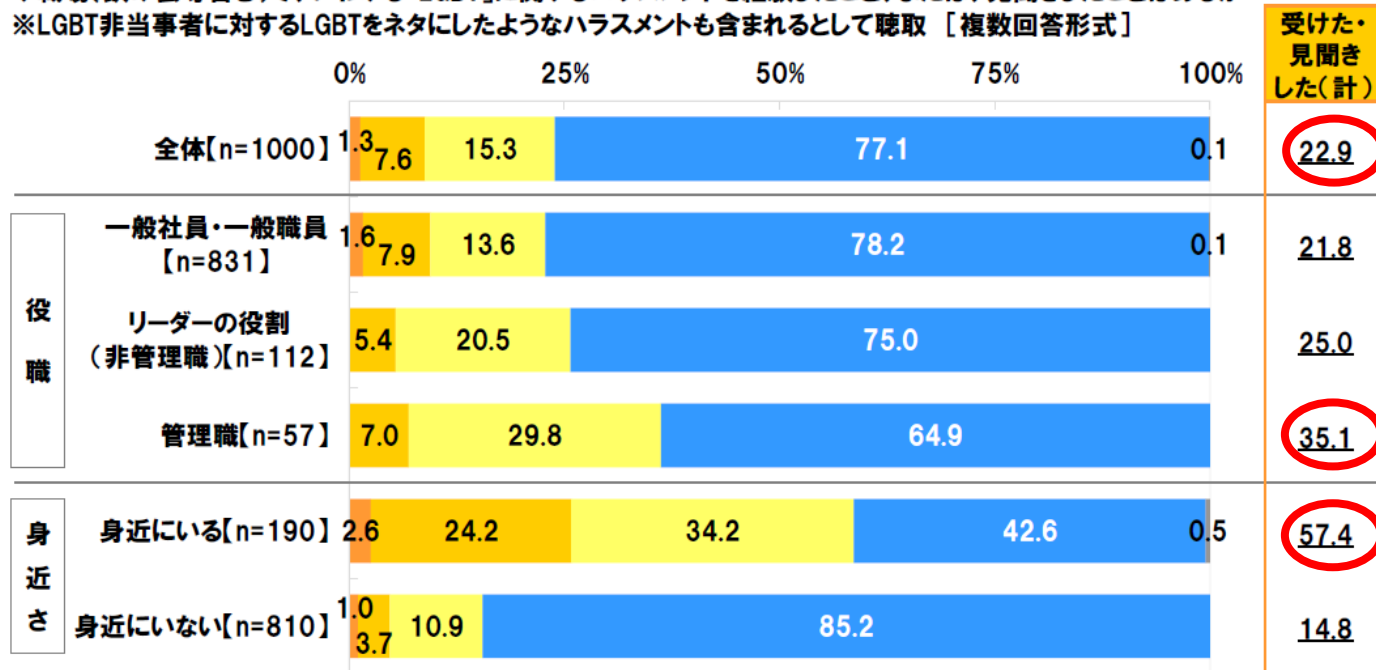
1. 基本的な視点
2. 企業が取り組むべき理由
3. 安全な職場環境の構築
4. 適切なリスク管理のために

基本的な視点

LGBTに関する職場の意識調査

「LGBT」に関するハラスメントを経験したこと、または、見聞きしたことはありますか？

◆職場(飲み会等含む)で、いわゆる「LGBT」に関するハラスメントを経験したこと、または、見聞きしたことはあるか
 ※LGBT非当事者に対するLGBTをネタにしたようなハラスメントも含まれるとして聴取 [複数回答形式]



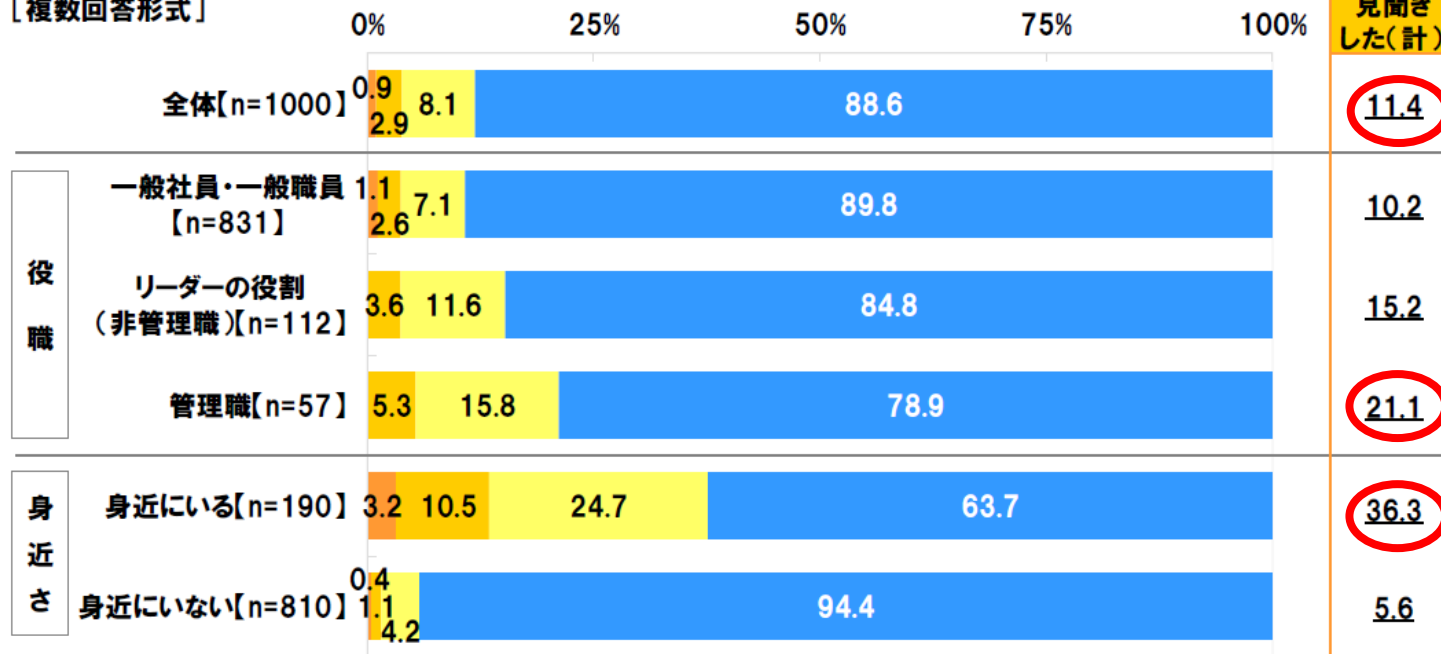
- 自分が受けたことがある(LGBT当事者・非当事者問わず)
- 直接見聞きしたことがある
- 間接的に聞いたことがある
- 受けたことも、見聞きしたこともない
- その他

LGBTに関する職場の意識調査

「LGBT」に関する差別的な取り扱い（解雇・降格・配置変更など）を経験したこと、または、見聞きしたことはありますか？

◆職場で、いわゆる「LGBT」に関する差別的な取り扱い（解雇・降格・配置変更など）を経験したこと、または、見聞きしたことはあるか

[複数回答形式]



- 自分が受けたことがある(LGBT当事者・非当事者問わず)
- 直接見聞きしたことがある
- 間接的に聞いたことがある
- 受けたことも、見聞きしたこともない

「LGBT」支援の度が過ぎる



LGBTだからといって
そんなに差別されて
いるものでしょう
か？



LGBTのカップルのために税金を使う
ことに賛同が得られるものでしょう
か。彼ら彼女らは子供を作らない、
つまり「生産性」がないのです。

トランスジェン
ダーは「性同一性
障害」という障害
なので。。

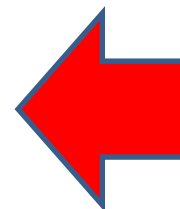
LGBは、性的嗜好の話です。

どうして困難に直面しているのか？

社会・文化・法制度
(男女二元論・異性愛主義)



無理解・無知



偏見・差別

企業が取り組むべき理由

経団連【2017年5月】

ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて

- 幅広いプールからの人材獲得と退職の抑制

- 働きやすい社内環境の整備による生産性の向上

- 自社のブランド価値向上

- 法的リスク回避と人権保護

- ビジネス拡大

安全な職場環境の構築


大事な前提

- 企業はLGBT当事者のために**安全な職場環境**を構築するのはオプションではなく義務である
- ハラスメントのない職場
- ハラスメントは**人格権を侵害**する行為である

男女雇用機会均等法

第十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその**労働条件につき不利益**を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の**就業環境が害される**ことのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の**雇用管理上必要な措置を講じなければならない**。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

- 
- 対価型セクシュアルハラスメント
 - 環境型セクシュアルハラスメント

- 
- 雇用管理指針

SOGIハラスメント

なお、職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものである。また、被害を受けた者（以下「被害者」という。）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、本指針の対象となるものである。（2017年1月）

○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

（平成 18 年厚生労働省告示第 615 号）



12. 職場における性的指向や性自認に関するいじめ・嫌がらせ等に関し、男女雇用機会均等法第 11 条及び同条に基づく「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」において、性的指向・性自認に関するいじめ・嫌がらせ等であっても同条および同指針におけるセクシュアルハラスメントに該当するという解釈をすみやかに通達等の手段により明確化すること。同指針については、必要な手続きを経た上で、遅滞なく上記趣旨が明示的に記載されるよう改正を行うこと。

自民党「性的指向・性自認の多様なあり方を受容する社会を目指すためのわが党の基本的な考え方」 2016年5月24日

違反すると。。。

● 男女雇用機会均等法に基づく措置

- 都道府県労働局長に対する援助の申立て→助言・指導・勧告
- 機会均等調停会議による調停の申立て
- 事業主に対する報告徴収→助言・指導・勧告
- 勧告違反に対する公表措置

● 民事上の責任

- 行為者の損害賠償責任-不法行為責任（民法709条）
- 安全配慮・職場環境配慮義務違反に基づく責任（民法415条・労働契約法5条）
- 使用者責任（民法715条）・取締役に対する損害賠償請求（会社法429条1項）

● 労災請求(労働者災害補償保険法に基づく請求)

男女雇用機会均等法に基づく措置

ご相談は労働局「雇用均等室」へ

簡単な手続きで、
迅速に行政機関に
解決してもらいたい場合

都道府県労働局長
による援助(助言・指導・勧告)

雇用環境・均等部(室)に援助をお申し出ください。電話、手紙(連絡先記載)でも結構です(申立書などの文書は必要ありません)。

雇用環境・均等部(室)が労働者と事業主双方から、お話を伺います。

双方のお話を踏まえ、問題解決に必要な助言などの援助を行います。

当事者双方が援助の内容に沿った解決策を実行すること(歩み寄り)により問題が解決!

援助 (第17条)

公平、中立性の高い第三者機関に
援助してもらいたい場合

機会均等調停会議(均等法)
両立支援調停会議(育介法)
均衡待遇調停会議(パート法)
による調停

雇用環境・均等部(室)に調停申請書
(※)を提出してください。

調停委員が労働者と事業主双方から、
お話を伺います。

双方のお話を踏まえ、調停委員が紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方にお勧めします。

当事者双方が調停案を受諾することにより問題が解決!

調停 (第19条以下)

- 企業に対する報告の徴収・助言・指導・勧告 (第29条)
- (勧告に従わなかった企業の) 公表 (第30条)

民事上の責任



会社

- 使用者責任（民法715条）
- 安全・職場環境配慮義務違反（労働契約法5条・民法415条）



取締役・上司

- 不法行為責任（民法709条）
- 取締役の賠償責任（会社法第429条第1項）



行為者

- 不法行為責任（民法709条）

労災請求

**セクシュアルハラスメントが原因で
精神障害を発病した場合は
労災保険の対象になります**

精神障害の労災認定要件

以下の①②③の要件を満たす場合、業務上として労災認定されます。

① 認定基準の対象となる精神障害を発病していること

- 認定基準の対象となる精神障害は、国際疾病分類第10回修正版(ICD-10)第V章「精神及び行動の障害」に分類される精神障害です(認知症や頭部外傷などによるものは含まれません)。
- 業務に関連して発病する可能性がある精神障害の代表的なものは、「うつ病」や「急性ストレス反応」などです。

② 精神障害の発病前おおむね6か月間に **業務による強い心理的負荷** が認められること

- 「業務による強い心理的負荷」とは、客観的に対象疾病を発病させる恐れのある強い心理的負荷のことをいい、業務による出来事とその後の状況が、労働者に強い心理的負荷を与えたといえるかを評価します。
- セクシュアルハラスメントのように、出来事が繰り返されるものについては、発病の6か月よりも前にそれが始まり、発病まで継続していたときは、始まった時点からの心理的負荷を評価します。

③ 業務以外の心理的負荷や個体側要因により精神障害を発病したとは認められないこと

- 私的な出来事(離婚または配偶者と別居したなど)や、本人以外の家族・親族の出来事(配偶者や子ども、親または兄弟が死亡したなど)が発病の原因でないといえるか、慎重に判断します。
- 精神障害の既往歴やアルコール依存症などの個体側要因の有無とその内容について確認し、個体側要因がある場合には、それが発病の原因でないといえるか、慎重に判断します。

労災請求

セクシュアルハラスメントが原因で
精神障害を発病した場合は
労災保険の対象になります

業務による出来事とその後の状況		心理的負荷の総合評価
認定基準に示す「特別な出来事」がある場合		
特別な出来事	<ul style="list-style-type: none"> ● 強姦や、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントを受けた 	「強」
認定基準に示す「特別な出来事」がない場合		
<p>「心理的負荷の総合評価の視点」※を考慮して心理的負荷の総合評価を行います。</p> <p>※「心理的負荷の総合評価の視点」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>セクシュアルハラスメントの内容、程度等や継続する状況</u> ・ <u>セクシュアルハラスメントを受けた後の会社の対応および内容、改善の状況、職場の人間関係など</u> 		
具体例	<ul style="list-style-type: none"> ● 胸や腰などへの身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、 <ol style="list-style-type: none"> ① 継続して行われた場合 ② 行為は継続していないが、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった、または会社へ相談などをした後に職場の人間関係が悪化した場合 ● 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、 <ol style="list-style-type: none"> ① 発言の中に人格を否定するようなものを含み、かつ継続してなされた場合 ② 性的な発言が継続してなされ、かつ会社がセクシュアルハラスメントがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった場合 	「強」
具体例	<ul style="list-style-type: none"> ● 胸や腰などへの身体接触を含むセクシュアルハラスメントであっても、行為が継続しておらず、会社が適切かつ迅速に対応し発病前に解決した場合 ● 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、 <ol style="list-style-type: none"> ① 発言が継続していない場合 ② 複数回行われたものの、会社が適切かつ迅速に対応し発病前にそれが終了した場合 	「中」
具体例	<ul style="list-style-type: none"> ● 「○○ちゃん」などのセクシュアルハラスメントに当たる発言をされた場合 ● 職場内に水着姿の女性のポスターなどを掲示された場合 	「弱」

雇用管理指針

○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〈概要〉

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- (1) 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- (2) セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

2 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- (3) 相談窓口をあらかじめ定めること
- (4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること。

3 職場におけるセクシュアルハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

- (5) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- (6) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- (7) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- (8) 再発防止に向けた措置を講ずること。（事実確認ができなかった場合も同様）

4 1から3までの措置と併せて講ずべき措置

- (9) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- (10) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

厚生労働省モデル就業規則

【2018年1月31日改正】

第12条（職場のパワーハラスメントの禁止）

第13条（セクシュアルハラスメントの禁止）

第14条（妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止）

第15条（その他あらゆるハラスメントの禁止）

（その他あらゆるハラスメントの禁止）

第15条 第12条から前条までに規定するもののほか、**性的指向・性自認に関する言動**によるものなど職場におけるあらゆるハラスメントにより、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

【第15条 その他あらゆるハラスメントの禁止】 恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向のことを「性的指向」、自己の性別についての認識のことを「性自認」といいます。**性的指向や性自認への理解を深め、差別的言動や嫌がらせ（ハラスメント）が起こらないようにすることが重要**です。

適切なリスク管理のために

S社(性同一性障害者)解雇事件

何が起きたのか？

1997年	入社 調査部勤務
2000年	性同一性障害の診断・カウンセリングを受け始める
2001年	家庭裁判所で女性名への改名が認められる
2002年1月	製作部製作課への配置転換の内示 以下の申し出を行う ① 女性の服装で勤務 ② 女性用トイレの使用 ③ 女性更衣室の使用
2002年2月	申出拒否・配転命令→①配転拒否・②辞令破棄 ③出社拒否
3月	⑤出社(女性の服装・化粧) 禁止命令・自宅待機 懲戒処分のお知らせ・弁明
4月	聴聞手続 懲戒解雇

S社(性同一性障害者)解雇事件

何が起きたのか？【裁判所はどう考えたのか】

2002年1月 製作部製作課への配置転換の内示

以下の申し出を行う

- ① 女性の服装で勤務
- ② 女性用トイレの使用
- ③ 女性更衣室の使用

「申し出に対応せず、対応しない具体的な理由も説明していない」



2002年2月 申出拒否・配転命令→①配転拒否・②辞令破棄
③出社拒否

3月 ⑤出社（女性の服装・化粧）
禁止命令・自宅待機
懲戒処分のお知らせ・弁明

4月 聴聞手続
懲戒解雇

「性同一性障害に関する事情を理解し、申し出に関する意向を反映しようとする姿勢を有していない」



S社(性同一性障害者)解雇事件

配転拒否（正当な理由の有無）について

“債務者が債権者に対し、本件申出を受けた1月22日からこれを承認しないと回答した2月14日までの間に、本件申出について何らかの対応をしたこと、上記回答をした際にその具体的な理由を説明したことについては、いずれも認めるに足りる疎明がなく、債権者の性同一性障害に関する事情に照らすと、債権者が、債務者のこのような対応について強い不満を持ち、本件配転命令を拒否するに至ったのもそれなりの理由があるといえる。以上を総合すると、債権者による本件配転命令の拒否が、懲戒解雇に相当するほど重大かつ悪質な企業秩序違反であるということとはできない。”

申出について何らかの対応をしたこと、上記回答をした際にその具体的な理由を説明していない！

配転命令を拒否するに至ったのもそれなりの理由がある

配転命令の拒否が、懲戒解雇に相当するほど重大かつ悪質な企業秩序違反であるということとはできない

S社(性同一性障害者)解雇事件

サービス命令違反（女性の服装での出勤）について

性同一性障害（性転換症）として、精神的、肉体的に女性として行動することを強く求めており、他者から男性としての行動を要求され又は女性としての行動を抑制されると、多大な精神的苦痛を被る状態にあった女性の容姿をして就労することを認め、これに伴う配慮をしてほしいと求めることは、相応の理由がある

社員が抱いた違和感及び嫌悪感は、上記事情を認識し、理解するよう図ることにより、時間の経過も相まって緩和する余地が十分ある

取引先や顧客が抱き又は抱くおそれのある違和感及び嫌悪感については、業務遂行上著しい支障を来すおそれがあるとはいえない

申出について何らかの対応をし、また、この回答をした際にその具体的理由を説明しようとしたとは認められない上、性同一性障害に関する事情を理解し、申出に関する債権者の意向を反映しようとする姿勢を有していない

業務内容、就労環境等について、適切な配慮をした場合、女性の容姿をした債権者を就労させることが、債務者における企業秩序又は業務遂行において、著しい支障を来すとは認められない

リスク管理のポイント

安全な職場環境の構築

本人の意向の尊重

合理的な配慮

能力主義の徹底

中央大学 × LLAN LGBTと
アライのための
法律家ネットワーク
Lawyers for LGBT Allies Network

連続公開講座

LGBTをめぐる法と社会－過去、現在、未来をつなぐ



LGBTと企業－職場の作り方、関わり方

東 由紀

2018年9月1日

東 由紀 Yuki Higashi

- アメリカ東海岸で高校、大学を卒業
- 帰国してBloomberg L.P.へ入社
- リーマン・ブラザーズの債券リサーチ部門にリサーチ・マーケティング担当として転職
- 野村證券株式会社へ移籍、グローバル・リサーチ部門を経て、人材開発部へ異動
ホールセール部門の人材開発、評価昇格、ダイバーシティ&インクルージョンを統括
- 現在はアクセンチュア株式会社の人事部門において、人材開発

業務のかたわら、2010年からLGBT社員ネットワークのリーダーを勤める。

- ◆ 「**Ally (アライ)**」という言葉に出会い、当事者でなくてもできることがあると気づく
- ◆ LGBTの人たちが働きにくい環境を作っているのは、私たち非当事者の誤解や偏見、無知。
社内でアライを増やす『アライになろう！』という取り組みを開始した。

企業におけるLGBT施策

人材獲得

- 幅広いプールからの人材獲得と退職の抑制

能力発揮

- 個々の能力を最大限発揮できる職場環境

リスク回避

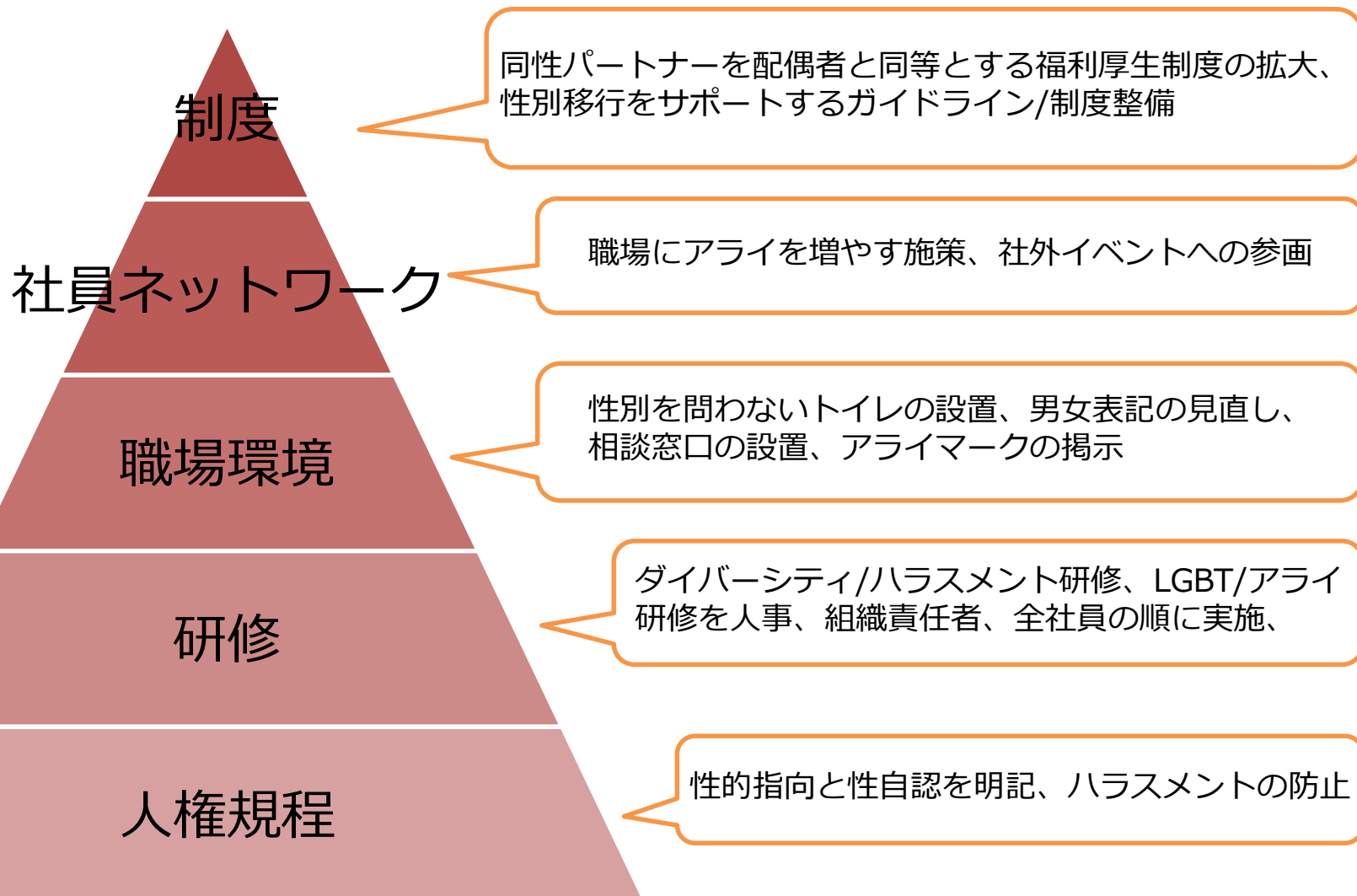
- 人権侵害による訴訟等のリスク回避

価値向上

- 先進的な取企業としてのブランディング価値向上

ビジネス

- LGBTを対象とした商品やサービスの提供



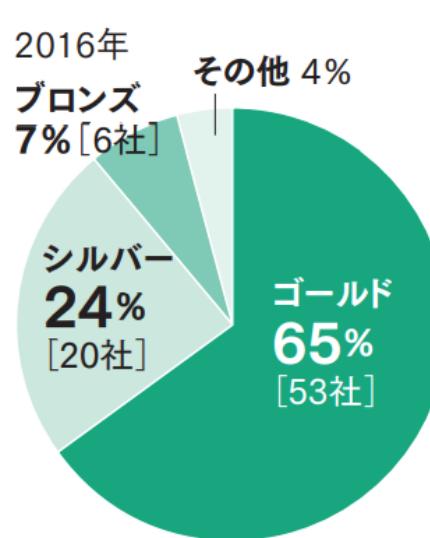
LGBTへの理解促進に向け、社内各層への研修や、勉強会を開催

具体例

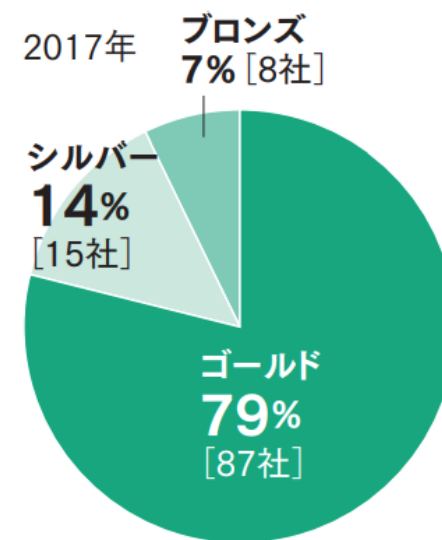
- 「LGBTアライになろう！」をテーマに、社員が自主的に情報発信や啓発イベントを企画・運営。LGBTの当事者を招いたスピーカー・イベントや、「アライになろう！」パンフレットやLGBT関連資料の展示、また啓蒙ポスターを掲示し、理解を広める「LGBTウィーク」を毎年開催
- 役員会議や営業部門のエリアマネージャー向け研修、新入社員・中途採用社員の導入研修、および新任の管理職研修で実施するダイバーシティ研修において、LGBTの理解を促進し、会社の取り組みを紹介
- LGBTの理解者、アライであることを表明するステッカーを作成し、研修やイベントなどで配布



参考資料：経団連「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」（2017.5）



2016年
82社



2017年
110社

5つの指標で取り組みを評価：

Policy: 行動宣言

Representation: 当事者コミュニティ

Inspiration: 啓発活動

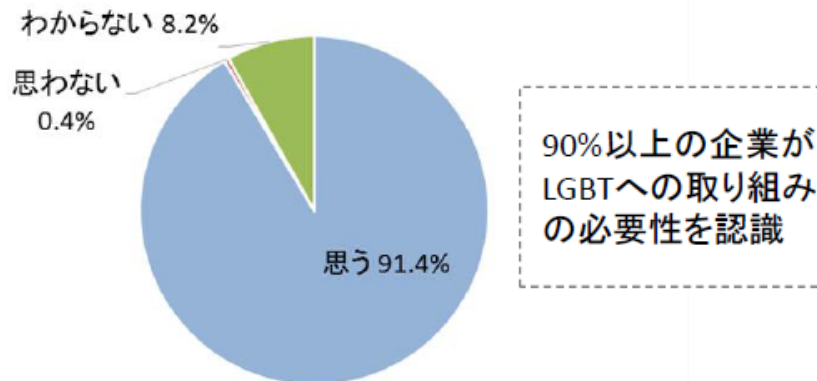
Development: 人事制度、プログラム

Engagement/Empowerment: 社会貢献・渉外活動

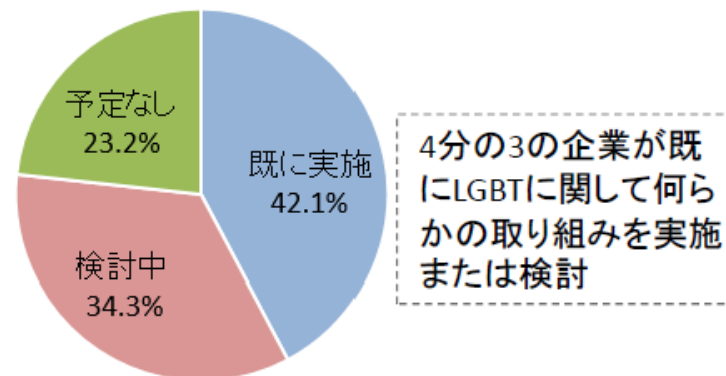
あらゆる人材が能力を最大限発揮できる環境を醸成することで、ダイバーシティ&インクルージョンを企業活かに。

経済界として初めて、ダイバーシティ・インクルージョン社会を実現する上で重要なファクターの一つであるLGBT（性的マイノリティ）に焦点を当て、適切な理解・知識の共有と、その認識・受容に向けた取り組みを推進すべく提言

Q-1 企業による取り組みは必要だと思うか



Q-3 何らかの取り組みを実施しているか



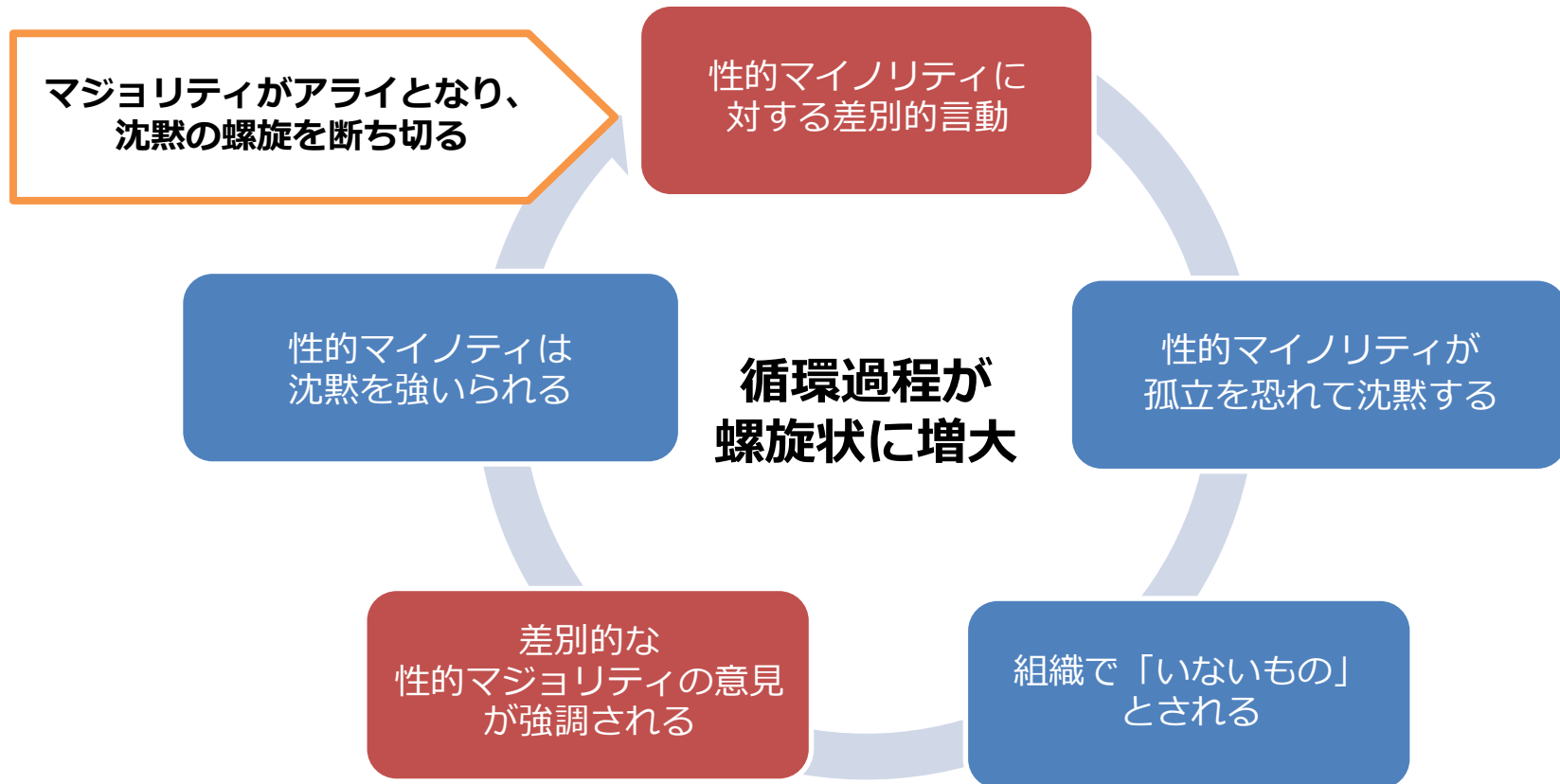
同性愛や身体の性別と性自認の不一致は、「一過性のもの」
「趣味の問題」「病気」「性癖」ではなく、本人の意思で変えられるものではない。

見た目や話し方では分からない当事者も多く、**根強い偏見によって**
“言えない”のであって、自分の周りに“居ない”のではない。



組織における沈黙の螺旋

- 社会における同調圧力 → 孤立を恐れるマイノリティが沈黙を強いられる
- 循環を放置することにより、沈黙が螺旋状に増大する
- 沈黙を強いられる性的マイノリティは職場で心理的安全性を感じることができない



LGBTアライの存在意義

LGBTなど性的マイノリティのことを理解し、支援しようと行動する人。

英語で同盟、支援者を意味する「Ally」が語源。

アライとは、LGBTに対する理解と支援の意思を自発的に表明している

個人を示すため、当人のセクシュアリティは関係ない。

(Ji, P., Du Bois, S. N., & Finnessy, P. 2009)

知る

- マイノリティに関するイベントに参加したり、本や記事を読んで勉強する
- NGワードを使わないようにする
例) ホモ、オネエ、オカマ、レズ、両刀使い、ニューハーフ
- 性別を特定しない言葉を使う（初対面で注意！、どう呼んでほしいか聞く）

知ってもらう

- 「アライ」であることを周囲に知ってもらう

行動する

- 誤解やからかうような言動を指摘する
- 周りの人に性的マイノリティについて話しをする
- 男女の区分けを見直す
- **アウティングに注意！**
本人の許可なくセクシュアリティについて他者に開示しない

言い換えことば集	
彼、彼女	パートナー、付き合っている人
旦那様、奥様	家族の方、お連れの方
君、ちゃん	さん
He、She	名前で表記、ze、they

企業文化を変え、LGBTにポジティブな職場環境を作るために、

アライの存在は重要！

- 誤った認識や、誤解をまねく発言などの差別を**客観的に正す**ことができる
- 職場でカミングアウトしていない**当事者のニーズ**や課題を**代弁**できる
- LGBTが働きやすい制度や理解を促進する**施策を取り入れる**ことができる



アライは自分の声の力に気づき、行動する必要がある

LGBTの社員の勤続意欲を向上させる重要な要因

- 組織の中で性的マイノリティであることが受容される
- 性的マイノリティであることが雇用の継続と評価を脅かさない
- 他の社員と同等の権利と利益が認められる公平性がある
- **職場にアライが存在する**

(Brooks & Edwards, 2009)

米国の職場における調査では、**差別を受ける不安なく、自らのセクシュアリティを隠さずに会話する頻度が高いほど、LGBT当事者のエンゲージメントが高まる**

(Day & Schoenrade, 1997)

アライは差別的行為の是正や平等の権利の代弁者として活動するなど、LGBTの人々が直面する問題に対して多くの役割を担うことができる貴重な人材である

(Ji, P., Du Bois, S. N., & Finnessy, P. 2009)

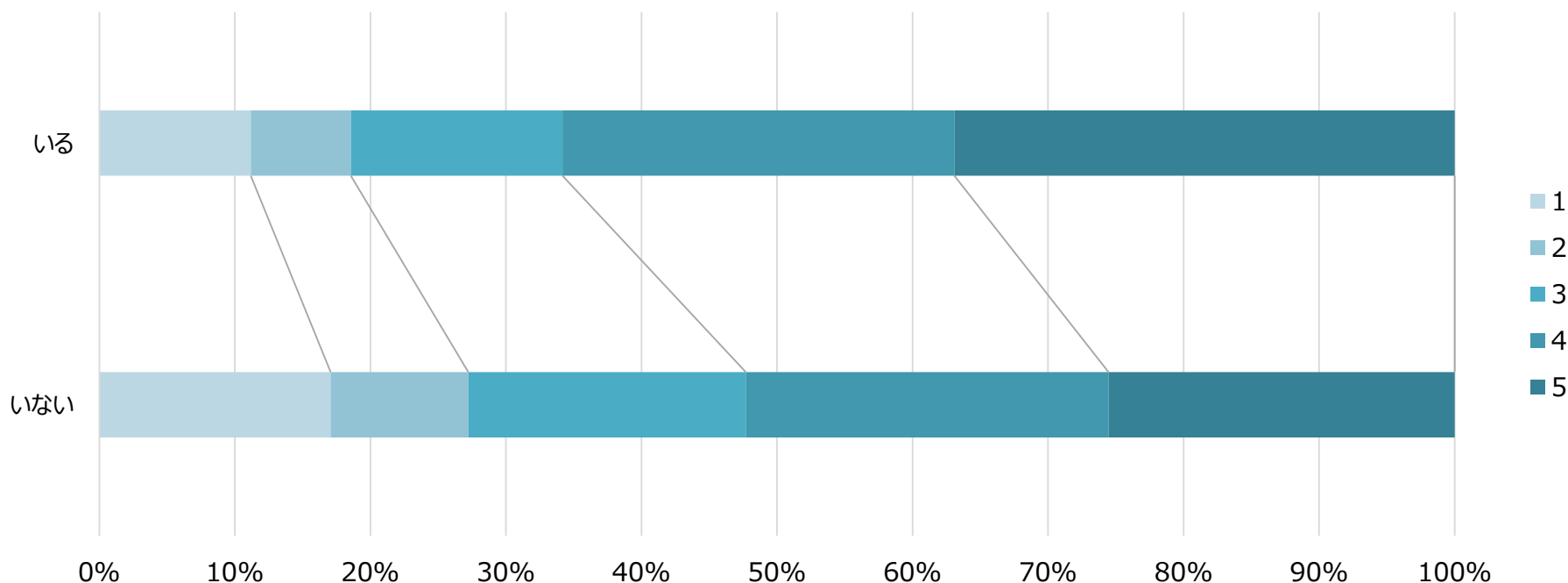
アライの存在はLGBTの従業員の職務満足度を向上する効果がある

(Ellis & Riggle, 1995)

職場にアライが存在する効果は？

- アライがいる職場の方が、勤続意欲の高いLGBT当事者の比率が高い（13.5%ポイント）
- アライがない職場の方が、勤続意欲の低いLGBT当事者の比率が高い（8.7%ポイント）
- **アライの存在はLGBT当事者の勤続意欲を向上させる**

アライの存在 x LGBT当事者の勤続意欲



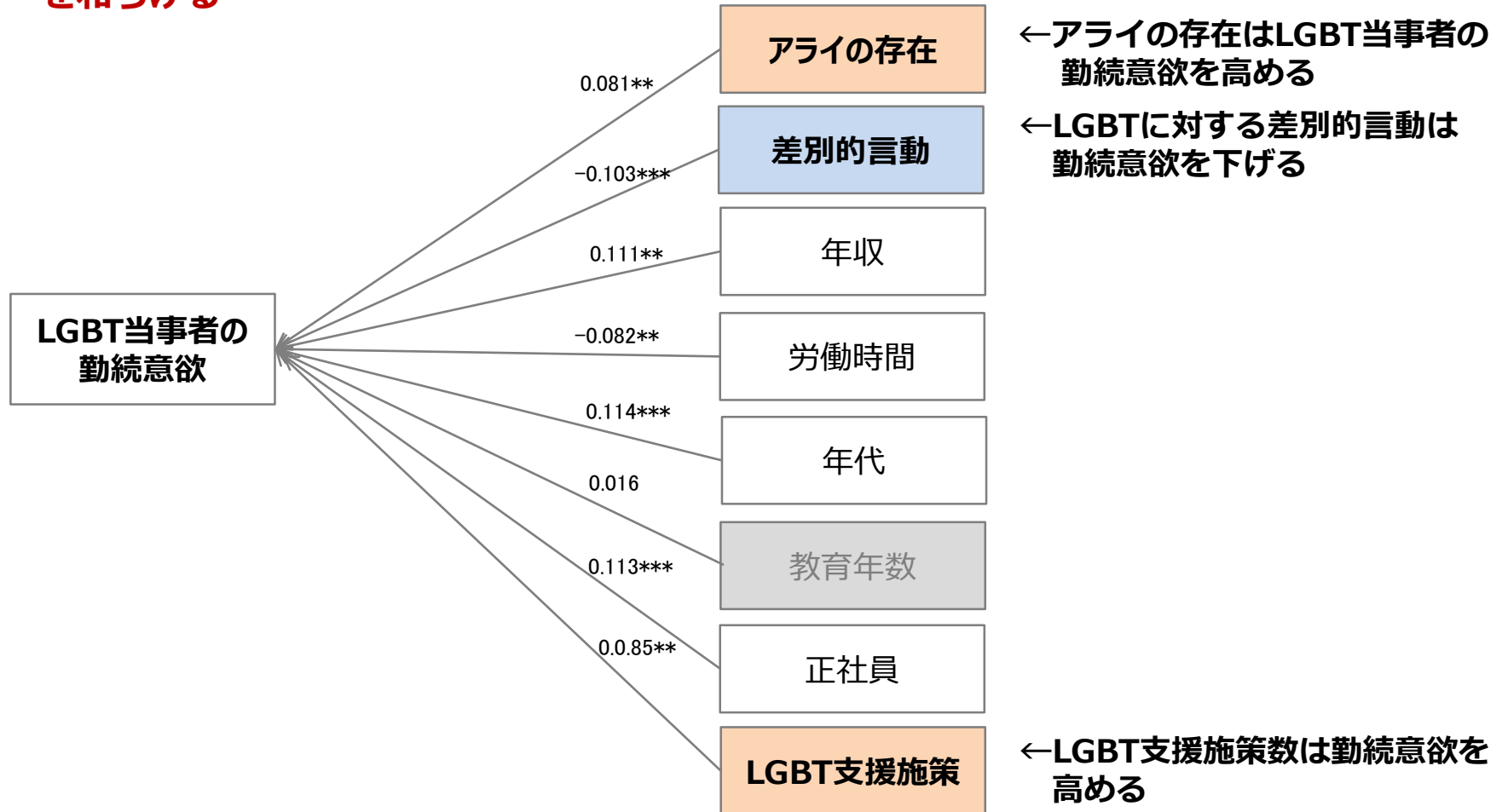
注) ** p<.01, n=1,606

特定非営利活動法人 虹色ダイバーシティと国際基督教大学ジェンダー研究センターによる「LGBTに関する職場環境アンケート2016」の調査結果を使用し、筆者により分析¹



アライの存在効果を他の要因と比較すると？

- LGBT当事者にとって、差別的言動の効果はアライの存在の効果よりも大きい
- LGBT支援施策の数は、アライの存在の効果とほぼ同じ
- **アライの存在とLGBT支援施策の数は、差別的言動により低下するLGBT当事者の勤続意欲を和らげる**



注) *P<.05, ** p<.01, *** p<.001, n=1,606

特定非営利活動法人 虹色ダイバーシティと国際基督教大学ジェンダー研究センターによる「LGBTに関する職場環境アンケート2016」の調査結果を使用し、筆者により分析¹



研修はアライを育成するか？

- 研修を受講することで理解を促進できるが、**研修だけではアライとしての行動を引き出す効果は十分ではない**

理解度：研修の受講履歴と理解度には有意に差があり、研修受講者の方が理解度が高い。

		理解度									
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	平均
0 未受講者	n	2	2	2	11	19	21	22	17	6	5.09
	%	2.0%	2.0%	2.0%	10.8%	18.6%	20.6%	21.6%	16.7%	5.9%	
1 受講者	n	0	0	7	13	26	27	71	62	47	6.04
	%	0.0%	0.0%	2.8%	5.1%	10.3%	10.7%	28.1%	24.5%	18.6%	

正答率75%

行動度：研修の受講履歴と行動度には有意に差があり、研修受講者の方が行動度が高い。

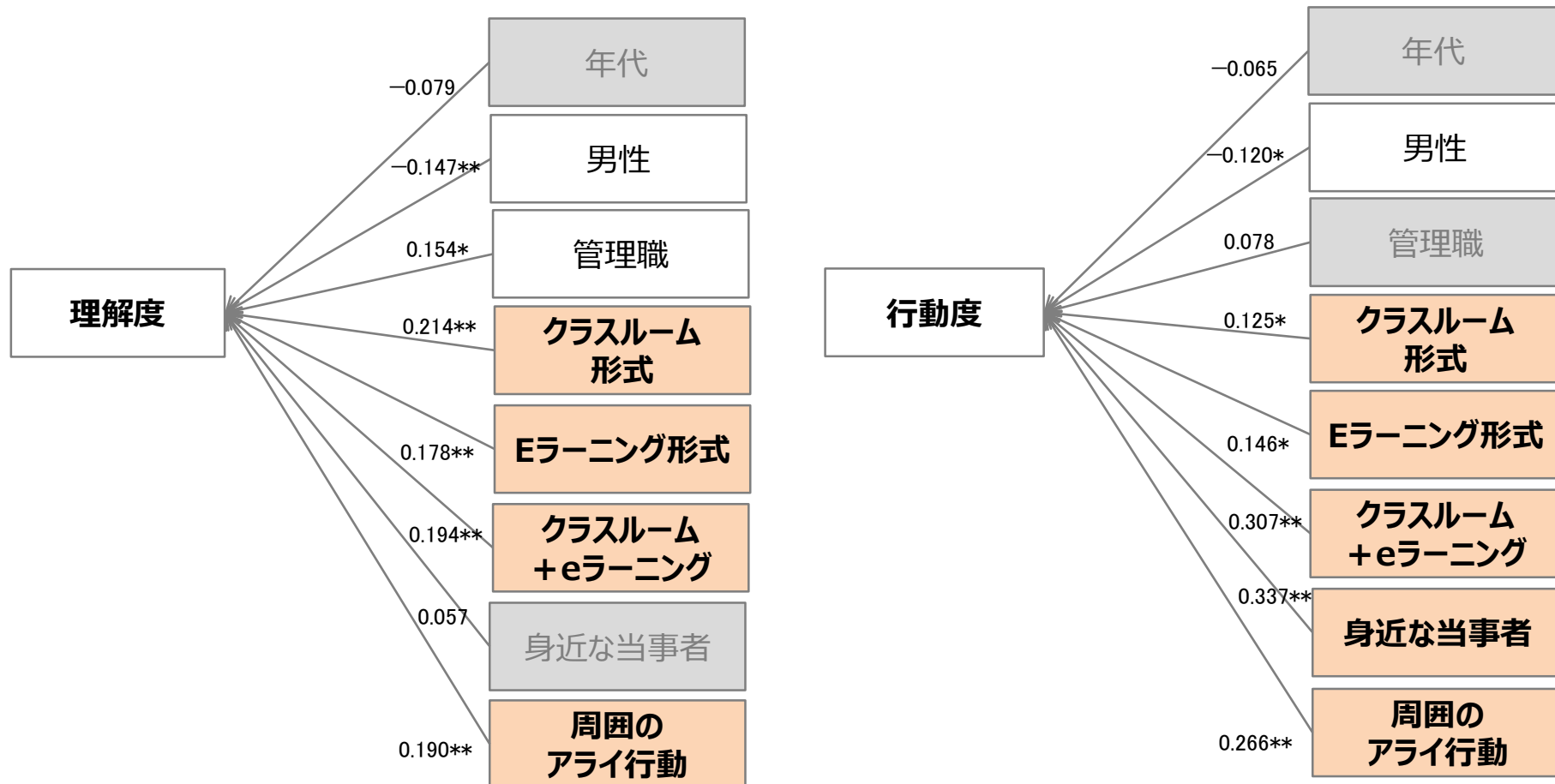
		行動度										
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	平均
0 未受講者	n	60	17	10	7	5	3	0	0	0	0	0.91
	%	58.8%	16.7%	9.8%	6.9%	4.9%	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
1 受講者	n	72	59	53	35	20	8	1	3	2	0	1.71
	%	28.5%	23.3%	20.9%	13.8%	7.9%	3.2%	0.4%	1.2%	0.8%	0.0%	

実践度19%

注) * 平均値の差は 0.01水準で有意, 合計n=355, 未受講者n=102, 受講者n=253
国内日系企業と特定非営利活動法人 虹色ダイバーシティとの共同研究として、筆者により分析²

アライの理解度と行動度への影響は？

- いずれの研修形態も、アライとして期待される知識の理解度と行動度を高める
- **身近な当事者の存在は、行動度に対して影響が最も大きい**
- **周囲にアライとして行動をしている人の存在は、理解度と行動度にプラスの影響が大きい**



注) *P<.05, ** p<.01, n=1,606

国内日系企業と特定非営利活動法人 虹色ダイバーシティとの共同研究として、筆者により分析²

差別的言動の効果はアライの存在の効果よりも大きく、アライはLGBT当事者の勤続意欲を高める

- 差別禁止施策とアライを育成する研修を同時に実施

身近なLGBT当事者の存在が行動度最もを高める

- LGBT当事者を招いた研修や勉強会を実施
- LGBT当事者とアライをつなげる社員ネットワークを設立

アライの存在は、LGBT当事者の金属属意欲を高めるだけでなく、周囲の人の理解度と行動度を向上させる

- 職場でアライを可視化する仕組みを導入

7.6%のLGBT当事者が活躍できる職場にするには、
92.4%がアライになる必要がある。

*In order to include 7.6% of LGBT in the workplace,
92.4% of us need to be Allies.*

Appendix



注意事項 1 : アライの存在意義の分析データ

特定非営利活動法人 虹色ダイバーシティと国際基督教大学ジェンダー研究センターによる「LGBTに関する職場環境アンケート2016」の調査結果を使用。

- **対象者** : 国内の職場で働いた経験のある正社員、契約社員、非正規雇用、アルバイトのLGBT当事者、および非当事者
- **調査方法** : インターネット調査。SNS、およびLGBTイベントや研修で配布するチラシ、虹色ダイバーシティのクライアントへの協力依頼等で周知
- **実施期間** : 2016年2月14日から3月31日まで45日間
- **有効回答者数** : 2,298人
- **分析対象** : 以下の2つの条件でデータを限定した。
 - 1) 現時点で勤務している
 - 2) 当事者/非当事者に対する職場のアライの影響を分析する
- **サンプル数** : データ処理の結果、**1,606のサンプルデータ**をもとに、セクシュアリティ、アライの有無、勤続意欲、LGBTに対する差別的な言動の有無の個票を使用し、本研究の分析を実施した。

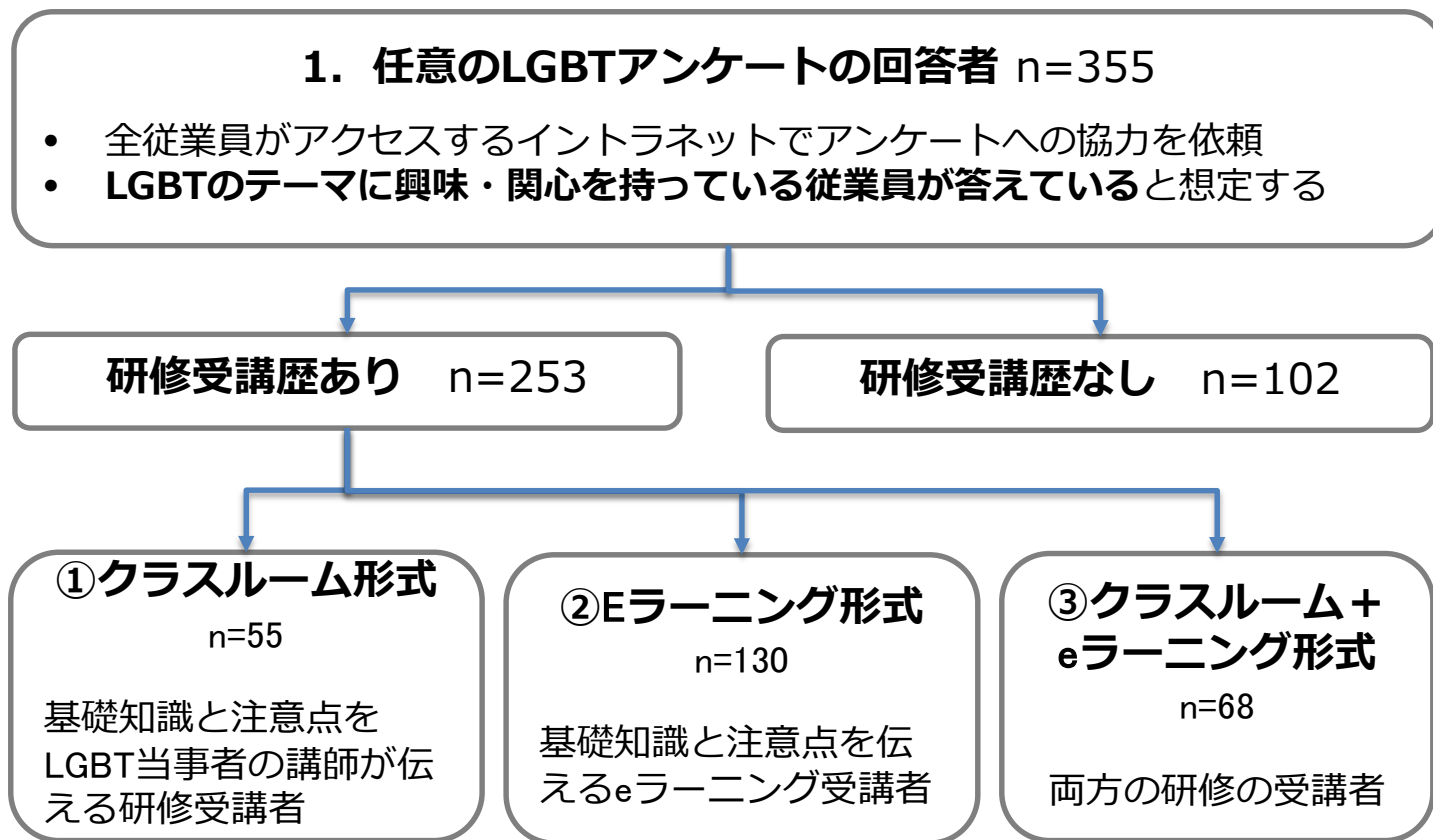
注意事項 2 : LGBT研修の効果測定の実験データ

日本の企業で実施されたLGBT研修の受講者と未受講者のLGBTに対する理解度、およびアライとしての行動を分析、比較することで、LGBT研修がアライを育成する効果を分析した。

調査対象企業

- **業種** : 食料品、製造業
- **創業** : 約70年
- **従業員数** : 約7,000名 (単体、女性社員比率14%)

理解度と
行動度を比較



参考文献

Brooks, A. K., & Edwards, K. (2009). Allies in the workplace: Including LGBT in HRD. *Advances in Developing Human Resources, 11*(1), 136-149.

Day, N. E., & Schoenrade, P. (1997). Staying in the closet versus coming out: Relationships between communication about sexual orientation and work attitudes. *Personnel Psychology, 50*(1), p.147-163.

Ellis, A. L., & Riggle, E. D. (1996). The Relation of Job Satisfaction and Degree of Openness About One's Sexual Orientation for Lesbians and Gay Men. *Journal of homosexuality, 30*(2), p.75-85.

Ji, P., Du Bois, S. N., & Finnessy, P. (2009). An academic course that teaches heterosexual students to be allies to LGBT communities: A qualitative analysis. *Journal of Gay & Lesbian Social Services, 21*(4), 402-429.

Jones, K. N., Brewster, M. E., & Jones, J. A. (2014). The creation and validation of the LGBT Ally Identity Measure. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity, 1*(2), 181.

Kirkpatrick, D. L., & Craig, R. L. (1970). Evaluation of training. *Evaluation of short-term training in rehabilitation, 35*.

Morrison, E. W., & Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management review, 25*(4), 706-725.

Muñoz, C. S., & Thomas, K. M. (2006). LGBTQ issues in organizational settings: What HRD professionals need to know and do. *New directions for adult and continuing education, 2006*(112), 85-95.

Noelle-Neumann, E. (1991). The theory of public opinion: The concept of the spiral of silence. *Annals of the International Communication Association, 14*(1), 256-287.

参考資料

work with Pridea (2017), 「PRIDE指標 2017 レポート」.

E.ノエル=ノイマン. (2013). 「改定復刻版 沈黙の螺旋理論」池田謙一・安野智子訳, 北大路書房.

電通ダイバーシティ・ラボ, 「LGBT調査 2015」.

虹色ダイバーシティ & 国際基督教大学ジェンダー研究センター (2016). 「LGBTと職場環境に関するアンケート調査2016」

日本経済団体連合会(2017). 「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」,10-14.