

LGBTQ を含む包括的で創造的な職場づくりのために会社ができること

1. 機会均等規定・就業規則

- 性指向、性自認、性表現という言葉を含む、具体的な機会均等方針を社内規定に明記する。(野村証券、資生堂などは既に記載している。)
- 従業員規則に性指向、政治に、性表現に基づいた差別の禁止を明記する。
- LGBT が関連するいやがらせやいじめを取り扱うための方針と処分規定を作る。

★規定を作ることが最初の重大で最重要のスタート地点。今までの誤認識を解いたり、正しく知識を得るために適切な用語を使うべき。規定を作るからには、いかなる差別も許してはならない。具体的ないやがらせ例などを挙げると理解しやすい。もしハラスメントが起きた場合、経営者が法的な責任を負う場合もある。性的指向に関するハラスメントは男女平等条例などに反している可能性があるし、トランスジェンダーに関するハラスメントは障害者条例などに反している可能性がある。ハラスメントへの対応手続きを作っておくことは、重要な LGBT 当事者の支援になるだけでなく、LGBT 問題に慣れていない経営者、上司にとっても助けになる。

2. 多様性トレーニング

- LGBT に特化した問題を理解するための社員教育。

★偏見とステレオタイプを正すために、安心して働ける職場にするために、全ての社員への教育が必要。世界の経営者はグローバル化する経営には多様な人材が働ける職場づくりは重要だと考えている。特に管理職への認識の徹底が重要で管理職の理解度によって社員の態度も大きく改善される。会社が適切に LGBT 問題を取り扱っていない場合(会社全体の理解が徹底できてなくて例えばゲイキモイなどの発言が気軽にされるなど)、LGBT 社員のための会社のイベントに参加しにくかったり、他の社員からバックラッシュ(カムアウトした途端無視がはじまったり会社の LGBT フレンドリーな方針に妬みをあらわにされるなど)を受ける可能性もある。また、LGBT 社員がカムアウトする準備ができていない場合や、社内の関心が少ない場合は、自社で行う前に、他社が行っている LGBT のイベントに参加するなど段階的な取り組みとして良い。

■NPO 虹色ダイバーシティは企業向けの LGBT 研修会を提供している。
<http://www.nijiiversity.jp/>

3. 多様性構造

- 個人、チーム、部署全てのレベルで LGBT 問題についての責任を認識させる。
- LGBT のネットワークを構築し支援する。
- 多様性構造実現のための専門役職を任命する。

★LGBT を包括する方針を取っている多くの会社は、多様性を保証するために、地域レベルでの多様性専門の部署を設けている。こういった部署であろうが人事部がそれを担っているが、重要なことは LGBT 問題に責任を持つ個人を任命すること。こうすることで適切に LGBT コミュニティにアピールしたり、言及することができる。この部署ができることとして例えば、異なるビジネス分野を超えて LGBT 問題を取り組むために年数回のミーティングを行ったり、LGBT 問題を含めた社内規定や新人採用について議論するフォーラムを開くなど。LGBT 関連のイベントにも部署として参加するのも良い。

4. 福利厚生

- 同性パートナーも福利厚生に含める。
- カウンセリングやメンター制度の提供、費用負担。トランスジェンダー当事者への医療面での補助・配慮。

★福利厚生がないことは医療保険、歯科費用、退職手当などの金銭面に衝撃を与えるだけでなく、忌引き休暇、従業員援助プログラム、転勤配慮などのソフト面での利益にも及ぶ。不平等を解消するため、法律の規定がなくても、経営者は積極的にこうした手当を同性パートナーにも適応することが望まれる。また、手続きに当たっての個人情報情報は慎重に扱われるべきである。異性愛者とその家族への利益が用意されていることを鑑み、カウンセリングやメンター制など、LGBT 特有のニーズや利益になることがないか検討する必要がある。福利厚生をどうするかは会社の性格をよくあらわすものであり、人材集めの際に他社との差別化に

も役立つ。トランスの人にとっての医療費はいつも大きな問題で、ほとんどの保険で除外事項となっているように個人の負担が大きい。医療を使用しているトランスの従業員へ保険使用の上でひとつでも適用できることがないか、保険規則の見直しを試みてほしい。専門家のカウンセリング、ホルモン治療の薬代、ホルモンその他の性別移行治療の定期検診のための受診、性別再適合手術を受けるための病欠休暇の適用など。

5. 社風

- ポスター、メール、社内サイト、多様性のための会などを使って LGBTQ の活動と連携を取る。
- 会社がどのように LGBT の社員を支えている、価値を認めているかについて全ての従業員に伝える。

★LGBT の行事や団体に定期的に関わることで、あるグループへの排他的言動を自粛できたり、その他の差別的事象への関心が高まり、それなりの組織としての態度を撮り続けることが要求される。それは社内を差別のない空間に保つこと、LGBT 従業員が他の従業員と同じように価値があることを示すことになる。これは管理職が日々の中でどのように従業員を平等に扱うか、どのような言葉を使うかにも大きく依存している。効果的にすべての多様性を評価することへの関心をアピールする必要がある。職務としてもそうだが、こうした考え方は管理職の個人としての生き方への寛容度も変える意味で有意義だ。自信の差別意識を顧みること、自信の生き辛さや悩みがどのような自分の価値観から来ているかに関係するからだ。LGBT を包括する方針をとる海外の会社は、社風を包括的にすることがビジネスの成功だと認識しており、性的指向に焦点を当てた研修を社員全員に行っている。また定期的な LGBT コミュニティとの関係を維持している。特に六月は LGBT のプライド月間なので、全ての社員に会社が LGBT 向けに提供している福利厚生を社内ニュースなどで紹介して、思い出させるようにしている。これは徐々に LGBT のことを社内で話題にしやすくし、関連イベントにも参加しやすくする。

6. マーケットとして捉える

- LGBT コミュニティに丁寧で適切なマーケティングをする。

★職場の外を見た時に、人材獲得でも経営目的でも LGBT 市場を考えることはビジネス上重要だ。有能な人材を集めるうえで、多様性に対応している会社は若い人材から注目を集める要因となっている。就職フェアなどは、経営者に新しい才能を持つ LGBT やアライの社員にアピールできる機会であり、参加者に実際に働いている LGBT やアライと直接話をして会社の様子を知ることができる機会となっている。会社が LGBT をマーケットとして参入していく上で、正しい言葉を使い、コミュニティを尊重することは必須だ。(米国内の LGBT が生み出した経済効果は、2013 年度に約 83 兆円。日本は 6 兆円と言われているらしい。)

- すべきこと
 - ・宣伝範囲にゲイのチャンネルを含める。
 - ・ターゲット層を遠ざけないために宣伝文を見直す。
 - ・ブランディングに一貫性を持たせる。
 - ・コミュニティと信頼のある良い関係を作り上げる
 - ・フィードバックをもらう

- したらダメ
 - ・一般的なアプローチを適用すること。
 - ・ステレオタイプを使う。
 - ・西洋モデルがアジアでも通用すると思込む。
 - ・メディアをひとつに限定すること。
 - ・ひとつのキャンペーンに絶大な効果を期待すること。
 - ・性的なアピールにばかり頼って宣伝すること。

7. モニタリング

- 従業員調査でのデータ収集の際、選択肢として、性自認と性指向を入れる。
- 希望する LGBT 従業員のために、新人募集とキャリア開発の測定基準を追跡する。
- LGBT 従業員が関係する不満または不平を追跡する。

★LGBT人口統計学の質問を従業員約束または満足感調査に加えることによって、会社は平等な職場づくりができていないか、LGBTの社員が十分に力を発揮できているかを確認することができる。しかし、どの調査でも個人情報の取り扱いには厳重な注意が必要だ。「回答したくない」という選択肢を用意することも大事だ。

★質問項目を作る際の注意点

・性指向と性自認を分けた質問にする。LGBTとひとまとめにされやすいがLGBとTが持つ問題は異なるため。

・質問の前に、調査に安心して回答してもらうため、人種、性別、障害などあらゆる多様性に対してポジティブな経営者の方針を明確にし、機密信頼性と個人情報を保護することを約束する。

・異性愛、同性愛、両性愛、トランスジェンダーなど全ての選択肢を網羅するように努め、従業員の自己認識を説明できる余白を用意する。

・従業員がどの範囲でカミングアウトすることを望むかを尋ねる。(管理職のみ、上司まで、社員全員など)

例) 性自認についての質問

■あなたの性自認は生まれた時に割り当てられた性別と異なりますか？ (はい・いいえ)

・あなたはトランスジェンダーと自認していますか。(はい・いいえ)

■最も適切なあなたの性自認はどれですか。(男性・女性・その他())

・もしあなたがトランスジェンダーの場合、どこまでカムアウトしていますか。

A、家のみ。 B、同僚。 C、上司。 D、社内全体。

例) 性指向についての質問

■あなたの性指向はどれですか。

A、バイセクシュアル。 B、ゲイ。 C、レズビアン。 D、異性愛者。 E、エイセクシュアル(誰にも惹かれない)。 F、その他() G、答えたくない。

■もしあなたがLGB、その他の場合、どこまでカムアウトしていますか。

A、家のみ。 B、同僚。 C、上司。 D、社内全体。

★こうした調査で全くLGBTの社員がいないという場合、職場の平等性が確保されていないことになる。あるいはLGBTに対する差別や偏見のため安全性が確保されていない職場ということになる。20人に一人以上はLGBTなのでいないはずがない。会社は社則や社内規定を見直す必要がある。

LGBT従業員がキャリア開発と促進機会に公正に扱われていること、すべてのレベル、ビジネスのすべての領域で適切に平等性が示されていること、将来のLGBT役員のパイプラインを構築すること、が行われているか確かめよう。

8. コミュニティとの連携と支援

●新人採用、供給元多様性、マーケティングまたは広告、慈善、非営利団体または法律上のLGBTの平等のための一般的な支援など、社外でのLGBTへの関わりを努力する。

●社会の中でLGBTが平等に働ける職場として、目に見えるロールモデルになる。

●LGBT職場平等についての主要な実践を社会で共有する。

★多様性を実践して重要なポリシーとして挙げている会社は、ビジネスをする上で関わってくる取引先の会社や下請け会社の多様性ポリシーにも目を向けている。多様性を保証した規定やLGBTについての研修を要求する所もある。

LGBTのイベントに広告を出すなどの支援は手軽にはじめられることのひとつだ。関西クィア映画祭、セクシュアルマイノリティと医療・教育・福祉を考える全国大会、関西レインボーパレード、その他このようなLGBTQのイベントを応援することで地域との繋がりも作っていけるだろう。

■企業がLGBTコミュニティにできること。

★寄付する。

★広告を出す。

★会員になる。(会費を払う。)

★助成金システムを作って支援する。

★サンプルとか余った物を提供する。

★チャリティイベントをする。

★WEBサイトにリンクを貼る。LGBT団体のサイトに広告を出す。

★研修に呼ぶ。

★交流会を開く。医療関係であればLGBTの声を聴く会とか。

★LGBTとコレイベントをする。LGBTフレンドリーをアピールできる。

[参考資料]

■Creating Inclusive Workplaces for LGBT

Employees in Hong Kong

<http://www.communitybusiness.org/images/cb/publications/2010/lgbt.pdf>

LGBTが抱える仕事にまつわる10の困難

1. カムアウト一般 (文化的で、社会で、家族の問題)
2. 職場でのカムアウト
3. 同僚の無知
4. キャリアへの悪影響の懸念
5. 同性のパートナーへの福利厚生への欠如
6. 悪口と報復の恐れ
7. 法律環境 (保護の不足)
8. 保守的なグループからの圧力
9. 差別禁止規則の不足
10. 職場での孤独と他のLGBT従業員との関係

フレッド・ビクターで配布されるトランスジェンダーが知っておくべき自分の労働の権利「労働でのあなたの法的権利を理解すること」

・トランスセクシュアル、トランスジェンダーまたは2スピリッツの人として、あなたは労働において、オンタリオ州人権法のもと、性的自認に関係する差別と嫌がらせから守られる。

・あなたはまた、労働での、人種、祖先、出身地、肌の色、民族、国籍、信条、性別、性的思考、年齢、犯罪歴、婚姻状態、家柄、障害に基づく差別と嫌がらせから守られる。

・あなたが職を探している時、雇用主は面接において履歴書上のその職の適性に関係していることだけ質問することを許されている。雇用主は、差別を引き起こすかもしれない情報についての質問をすることを許されていない。

・もしあなたが他の方法で雇われても、雇用主はあなたの性自認に基づいて採用申し込みを拒否することは許されていない。例え、雇用主があなたの性自認または性表現が他の従業員や依頼人や顧客に迷惑をかけると言っても、これは事実である。

・あなたが雇用された場合、雇用主には労働環境を嫌がらせがないようにする義務がある。あなたの性自認に関して侮辱したり貶めるような表現を使ったり態度を取ることも含め、不平等な扱いがないようにする責任がある。雇用主は自身の行為だけでなく、その他の従業員の行為についても責任を負っている。雇用主はまたあなたの個人情報を秘密にし

カナダでの労働者の権利

全ての人は働くために、尊重を伴う平等な扱いを受ける権利を持っている。人種、祖先、出身地、肌の色、民族、国籍、信条、性別、性的思考、年齢、犯罪歴、婚姻状態、家柄、障害に基づく差別や嫌がらせを受けない。

この「働くための尊重を伴う平等な扱い」は労働環境と労働関係、採用申請、新入社員の募集、訓練、転勤、昇進、養成期間、解雇、一時解雇の全ての観点に適用される。そしてまた、時給、残業、労働時間、休暇、福利厚生、交替制労働、訓練、業績評価にも適用される。

ておく義務がある。

・法律はまた、あなたの性自認に合った性別の服を着たり、トイレを使用したりする権利を守る。雇用主に何が期待されるか、あなたの権利は何か、起こり得る問題をどのように実際に扱うかについて、雇用主と明確なやりとりをすることは役立つだろう。もしあなたが在職中に性別移行をはじめるのであれば、事前の調整も役立つだろう。

・性自認に基づいた差別と嫌がらせについてのオンタリオ州の人権法の規則のコピーを雇用主に渡すことも良いかもしれない。下記のサイトからコピーを得られる。

・この情報は一般的なものであり、法的な意見を与えるためのものではない。あなたの権利が何か、どのように守られ強化されるのかを知りたい場合は、オンタリオ州人権委員会、コミュニティの法律相談または弁護士に問い合わせよう。

■オンタリオ人権委員会のページ「性自認と性表現に基づく差別の予防に関する指針」(Policy on preventing discrimination because of gender identity and gender expression)

<http://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-discrimination-because-gender-identity-and-gender-expression>