

# 職場における LGBTハンドブック

日立グループ


※6色の虹色は、LGBT等の性的マイノリティへの支援や連帯の気持ちを示すシンボルとして、世界的に使用されています。

## CONTENTS

Chapter 01   基礎知識	P4
Chapter 02   当事者の声 [ライフ編]	P6
Chapter 03   当事者の声 [ワーク編]	P8
Chapter 04   職場の声	P10
Chapter 05   社会の動き [世界]	P12
Chapter 06   社会の動き [日本]	P14
Chapter 07   ALLYとしてできることを考えよう	P16

## LGBT(性的マイノリティ)に関する相談窓口

---

 ※相談窓口、担当者は各社のイントラ・人事勤労部門にてご相談願います

耳にする機会が増えても知らないことが多いLGBT。まずは基礎知識を学びましょう。



## LGBT (エル・ジー・ビー・ティー) とは？

特定の性的指向(誰を好きになるか)や性自認(自分の性別をどう考えるか)を持つ「人」を指す英語表記のLesbian(レズビアン)、Gay(ゲイ)、Bisexual(バイセクシュアル)、Transgender(トランスジェンダー)の頭文字をとった言葉で性的マイノリティの総称にも使われます。特定の人を好きにならないAsexual(アセクシュアル)、自身の性別や性的指向を特定しないQuestioning(クエスチョニング)などを合わせ、LGBTA、LGBTQなどとすることもあります。このハンドブックではLGBTを性的マイノリティの総称として用いています。

下の表は性の多様性の例を示したものです。人によって状況が違いますが、基礎知識を得る上で参考としてください。

### 性の多様性の例

<b>性別</b> 身体上の性別等を元に、出生時に社会的に登録される性別	男性						女性					
<b>性自認</b> 自分で認識している性別	男性			女性			男性			女性		
	シスジェンダー			トランスジェンダー			トランスジェンダー			シスジェンダー		
<b>性的指向</b> 好きになる相手の性別	男性	女性	女男性とも	男性	女性	女男性とも	男性	女性	女男性とも	男性	女性	女男性とも
	ゲイ	異性愛	シバイセク	異性愛	レズビアン	シバイセク	ゲイ	異性愛	シバイセク	異性愛	レズビアン	シバイセク
<b>ジェンダー表現</b> 服装やしぐさ、言葉遣いなどで表現する性別	男性らしさ						女性らしさ					
	*人によってさまざまで、性自認とは必ずしも一致しない											

**Lesbian** | レズビアン | 女性として女性を好きになる人

**Gay** | ゲイ | 男性として男性を好きになる人

**Bisexual** | バイセクシュアル | 異性を好きになることも、同性を好きになることもある人

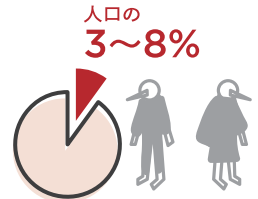
**Transgender** | トランスジェンダー | 出生時の性別と一致しない性別を生きたい人

●トランスジェンダーの対義語はシスジェンダー(Cisgender)で、出生時の性別と自認する性別が一致している人のこと。

LGBTが性的マイノリティの「誰」という人を指す言葉であるのに対し、「性的指向、性自認」という「概念」自体を指す英語のSexual Orientation, Gender Identity and Expressionの頭文字をとった**SOGIE (ソジー)**という言葉も国際的に広く使われるようになっていきます。

## 「私の周りにはいない・・・」本当でしょうか？

最近の調査では人口の3~8%(12~33人に1人の割合)がLGBTだと言われています。意外に多いと思いませんか？「周囲にいない」のではなく**差別的言動を受けるのを恐れて自分のことを伝えられない人がいる**かもしれないということを心に留めましょう。また、社員以外のステークホルダーが当事者またはその家族という場合もあることを忘れずに。



## 個人の問題？ 企業の課題でもあります。

性的指向や性自認はプライベートなことですが、**グローバル経営、ダイバーシティ経営の重要なテーマの一つ**となっています。性別、国籍、障がいの有無などと同様に、性的指向や性自認に関わらず、**すべての社員が個性や能力を発揮し、自分らしく生き生きと働き続けられる**ことが企業の成長につながると考えられるからです。

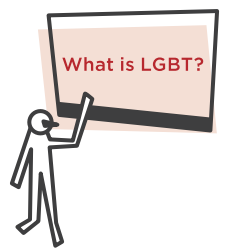
## 法律も企業の対応も充分ではありませんが…



日本で同性愛は、治療や刑罰の対象ではありませんが、同性同士の婚姻は法律で認められておらず、健康保険等の社会保障の対象になっていません。また、企業としても福利厚生制度、トイレ施設などへの対応も一朝一夕には整えられないのが現状です。しかし、会社の行動規範の一つ「人権の尊重」に「性的指向」という文言が入るなど、一歩ずつではありますが、改善方向に進んでいます。

## まずは関心、理解、支援から

会社はLGBTについて、講演会やeラーニングなどを通じて、まずは**皆さんが関心を持ち、理解することが大切**だとお伝えしてきました。このハンドブックは職場で想定される具体的な場面に対応する基礎知識を収めています。**適切に理解し、誰もが働きやすい職場環境をめざしましょう。**



## 02 | 当事者の声 [ライフ編]

LGBTの人が人生においてどんなことに困りがちなのか、社会的背景とともに学びましょう。

### ● 学齢期

#### ☹️ 孤独感・孤立感、いじめ

##### ↳ ドロップアウト

LGBTであることを自覚するのは小学校から高校の時期が多いと言われていますが、学校での適切な情報提供はほとんどありません。

他の子と違うのかも…

誰かに相談したいけど…

家族や友達は理解してくれるかな？

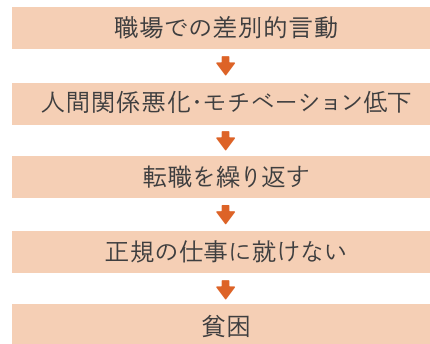
制服は着たくないな…

### ● 成人



#### ☹️ 就職困難、職場での差別

##### ↳ 貧困



男女別のリクルートスーツや性別記載欄が苦痛

トイレや更衣室は安心して使えるかな？ TOILET

### ● 生涯を通じて

#### ☹️ メディアや周囲の差別的言動

##### ↳ 日常的なストレス

子どもの頃から日常的にLGBTに関する差別的言動を経験し、自分は社会に認められないと強く思う人もいます。

#### ☹️ メンタルヘルスの問題

##### ↳ 自傷、自死

人生における様々なストレスが積み重なることで、メンタルヘルスに問題を抱える人も少なくありません。



### ● パートナーシップ



#### ☹️ もしもの時に法的保障がない

##### ↳ 不安、法的トラブル

日本は同性同士の婚姻を法律で認めていないため、パートナーが同性の場合、社会保障制度の対象になりません。



健康保険の被扶養配偶者扱い  
労災の遺族向け補償  
パートナーと死別したときの相続

病院で家族としての面会や手術の同意  
(病院により対応が異なる)



#### ☹️ ロールモデルなし

##### ↳ 老後の不安

高齢者向けの施策においてLGBTが想定されていません。パートナーの親を介護する場合、法定の介護休暇の対象にならないため、介護離職につながるケースもあります。

❗ 身近なロールモデルがないので、老後が不安

❗ パートナーの親を介護したいけど、介護休暇が取れない企業が多い

#### ☹️ カミングアウトの難しさ

##### ↳ 相談しにくい

何らかの困難に遭遇した時に、周囲の人にLGBTであることを伝えられないことが相談の障壁になることがあります。

#### ☹️ 性別の変更が難しい

##### ↳ 国際社会から人権侵害と指摘

戸籍上の性別を変更する場合、日本は他国と比較しても非常に厳しく、以下の要件をすべて満たす必要があります。

- 複数医師の診断が必要
- 子どもが(いる場合)成人していること
- 性別適合手術が必要
- 18歳以上
- 現に婚姻していないこと

# 03 | 当事者の声 [ワーク編]

職場のホンネを聞いてみよう。



居心地が悪い

職場で差別的言動が  
頻繁にある

DATA in 2016

LGBT **58%** 非LGBT **29%**

ハラスメントの一部は当事者と非当事者で感度の違いが大きく、職場での居心地の悪さにつながる



雰囲気を変えよう



●差別禁止規定を見直し、LGBTに限らず、あらゆる差別にあたる言動は許されないことを改めて確認しよう

●誰かを笑ったり、からかったりする言動は、ハラスメントになるおそれがあるので注意しよう



相談にくい

職場で差別的言動があっても  
どこにも相談しない

DATA in 2016

LGBT **32%**

非LGBTの場合(17%)と比較すると、どこにも相談しない人の割合が高い



相談しやすく



●相談窓口を明示しよう

●いつ相談をうけてもいいようにLGBTに関する基礎知識をしっかり学ぼう

●虹色のグッズを活用する等で、ALLYであることを表明しよう

LGBTに関して  
何の対応もない

DATA in 2018

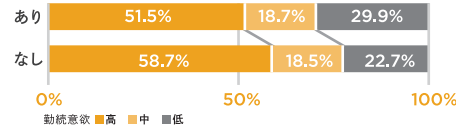
LGBT **71.2%**

LGBTに取り組む企業は増えているにもかかわらず、現場での実感は低いままになっている



ハラスメントがある職場では  
勤続意欲が低くなる

当事者へのLGBT系ハラスメント



VOICE  
従業員の声

職場の人にカミングアウトしたら、とてもフラットな対応で、恋愛相談にも乗ってもらおうくらい、仲良くしてくれている。一方で、「結婚しないのか」としつこく聞かれることもあり、非常に落ち込む。

## CASE FILE

1

同僚とテレビの話題になった時に「オネエって気持ち悪い」「ホモは生理的に無理」などと言っているのを聞いて、自分はカミングアウトしたくないと思った

POINT 1 オネエ/ホモ/レズ等の言葉は不快に感じる人がいます

POINT 2 同じ属性を持つ人に対して、決めつけるような物言いは問題です

2

中性的な見た目のお客さんがきた時、「あの人って、(男女の)どっちかな？」と同僚が何人かで話しているのを聞き、その人がトランスジェンダーかもしれないと思って申し訳ない気持ちになった

POINT 1 見た目上、典型的な男性/女性ではない人もいます。ジロジロ見たり、噂するのは止めましょう

3

「彼女もないようだし、ゲイなんじゃないかって噂があるぞ」と周囲からからかわれていた時に、さりげなく話題を変えてくれた人がいて、本当にありがたかった

POINT 1 独身者をからかうことも、セクハラに当たるケースがあります

POINT 2 直接注意する他、同調しない、話題を変える等、周囲の人ができることがあります

4

職場で「さすが女性は違うね」「イケメンだね」という褒め言葉にモヤモヤしていたが、同僚と話していた時に、同じように感じている人がいたことに気づき、ホッとした

POINT 1 男らしさ、女らしさに関わる言葉は、褒め言葉でも不快に思う人がいます

POINT 2 モヤモヤする気持ちを共有できる場をつくりましょう

5

LGBTの友人Aに対して、他の友人が大勢の人の前で「好みのタイプ」を聞いている場面があり、Aは普段からLGBTであることをオープンに話してはいるが、その場でこの話題を続けていいのか、判断に困った。

POINT 1 誰に対して、どこまで話したいのかは、LGBTであっても、人によって違います。フォローが必要かどうか、その場で判断できない時もあると思いますが、気になるようであれば、後から「大丈夫だった？」と声をかけてみてください。



VOICE  
従業員の声

LGBT当事者の方からカミングアウトの相談を受けたことがある。ご本人からのカミングアウトに対して、職場内に戸惑いはあるものの、過剰に反応することなく受け入れられているように感じる。カミングアウト前も後も、性別に関係なく、まずは“人”として“社会人”としての生き方や周囲との関わり方が大切なのだと考えさせられた。

特に相談を受ける立場の方は、しっかりと対応できるよう、心の準備をしておきましょう。



## 1 部下から、LGBTの当事者だとカミングアウトされたのですが…

### POINT 1 カミングアウトにはさまざまな理由やきっかけがあります

「(信頼感から)この人なら分かってくれると思った」「(職場で差別的発言があり)もう我慢できなかった」「嘘をついているようで心苦しかった」「パートナーが事故にあって、止むを得ず」「思わず言ってしまった」等、カミングアウトの背景もさまざまです。まずは「言ってくれてありがとう」と受け止めて、本人の話に耳を傾けるようにしましょう。

### POINT 2 本人に無断で他の人に話さないよう、気をつけてください

カミングアウトを受けた人も、自分だけでは抱えきれなくなる時もあります。その際は、事前に本人の同意を得た範囲で話すか、本人の情報を明かさないように注意しながら相談窓口(P3参照)を利用しましょう。



## 2 今後の面談では、どのようなことに注意したら良いのでしょうか？ 今まで傷つけるようなことを言っていなかったかと不安です

### POINT 1 プライバシーに配慮した上で、本人に率直に聞いてみてください

LGBTでない人にさまざまな感覚があるように、LGBTの人の感覚も人によって違います。「こういう理解でいいですか?」「もし見直した方が良かったら教えてください」「話したくない内容は、話さなくても大丈夫です」等、プライバシーに配慮しつつ、前向きに対話するように努めましょう。

### POINT 2 カミングアウトの有無に関わらず、日頃から意識しておきましょう

ほとんどの当事者は職場ではカミングアウトしていません。そのためカミングアウトの有無に関わらず、「その場に当事者がいるかもしれない」という意識を常に持つことが大切です。特に、「彼・彼女」「旦那さま・奥さま」等、性別や関係性を決めつけるような言葉遣いは、本人が明示するまで慎重に取り扱うようにしましょう。

## 3 部下から、「性別を変えて働きたい」と申し出がありました。 どんな対応ができるのでしょうか?

### POINT 1 性別が変わっても、その人の経験や能力は変わりません

営業などの対人職から強制的に異動させるなど、問題になるケースがあります。他の人と同様に、本人の希望を聞きつつ、対応を相談しましょう。

### POINT 2 その人が気持ちよく働き続けられるよう、サポートをお願いします

名刺や名札、メールアドレスを変えるだけで気持ちよく働ける人もいれば、トイレや更衣室、制服など、ハード面での対応を望む人もいます。見た目の性別が移行する期間は、特に配慮が必要になります。本人の希望をヒアリングしつつ、半年~1年の長期的な視点で、職場の環境調整等をサポートしましょう。

### POINT 3 申し出をきっかけに、職場のあり方を見直してみよう

業務分担において、無意識に性別で区別していることはないか確認しましょう。性別を特に気にせず働くことができる環境をつくることは、職場全体の環境改善につながります。

## 4 お客様向けのアンケート用紙など、普段使っている書類に性別記載欄があります。 今後は見直したほうが良いのでしょうか?

### POINT 1 性別記載欄は、その必要性を含めて、見直していきましょう

特に必要性のない性別記載欄は、不要な個人情報の収集になるため、削除を検討してください。何らかの必要性がある場合は、トランスジェンダーの方や性別を明かしたくない方への配慮が感じられるようなものへの見直しを検討しましょう。例えば、「記載を任意にする」「その他・答えたくない」といった選択肢を追加する」「戸籍上の性別・自認する性別等、何を回答して欲しいのかを明記する」といった対応が考えられます。

### POINT 2 性別や氏名は重大な個人情報です!情報管理にも気をつけましょう

トランスジェンダーの方にとって、性別や氏名(特に太郎や花子など、性別によって特徴的な名前)が他の人に伝わってしまうと、社会生活を続けられるかどうかの重大事になる場合もあります。情報管理は厳重に行ってください。



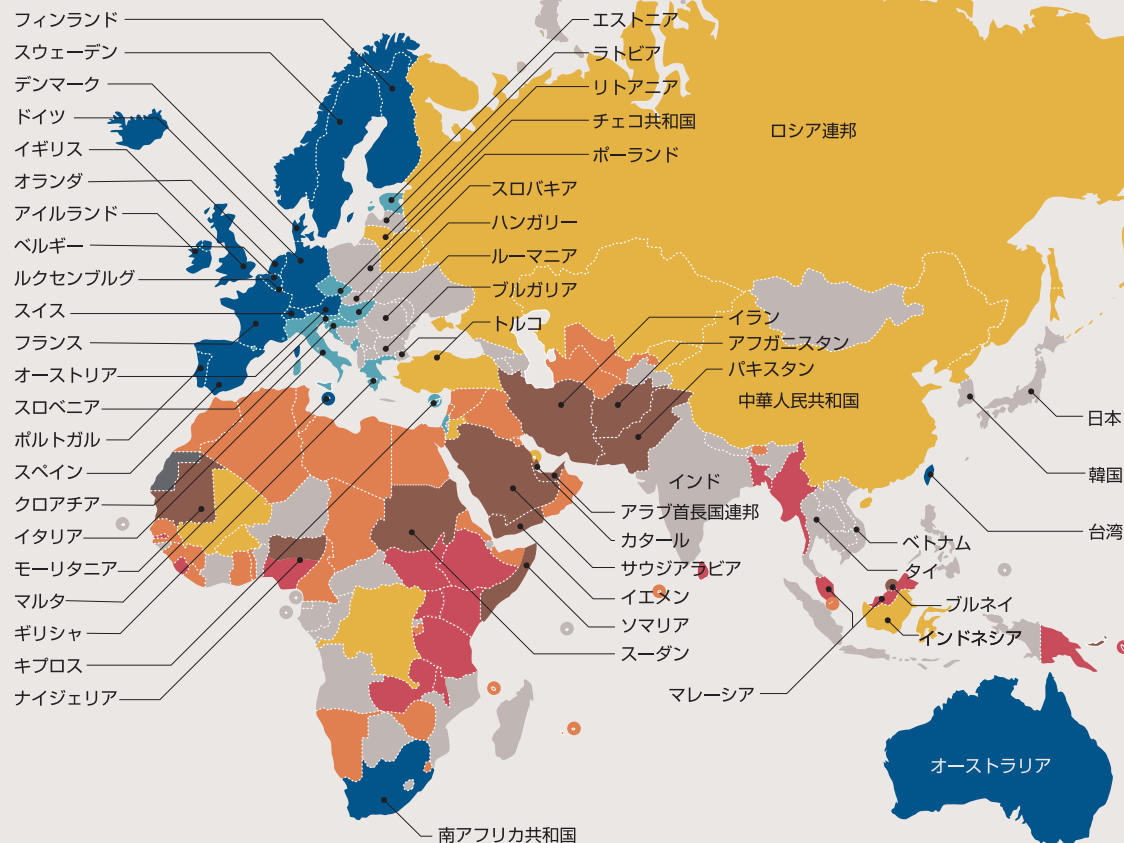
LGBTやマイノリティの立場の人々を本当の意味で理解することはできないかもしれないが、当事者の方の「助けて」の声に対しては、受け止められるような環境や助け合う雰囲気が必要だと思う。



性別適合手術を行なったスタッフがいたが、手術直後は、長時間座っての会議や長距離の出張が難しく、その時期は本人と相談しながら、他の人に代わってもらう等で対応した。

# 05 | 社会の動き [世界]

世界でビジネスをする上で、各国の状況を理解しておく必要があります。



### パートナー関係の承認

- 婚姻 ..... 31カ国
- 婚姻とほぼ同等の代替制度 ..... 32カ国

1つの国の中で半分以上の地域が平等な婚姻を認めている場合は、その国は濃い青色(婚姻)で表示されています。

## 性的指向に関する世界地図

性的指向に関する法律は、国によって違う状況です。同性間の関係を犯罪とみなす法律がある国もあり、死刑や禁固刑などが適用される場合もあります。一方で、法による保護も広がっています。憲法によって法の下での平等が保証されている国、雇用の場などでの差別禁止法がある国、LGBTへの差別的言動がヘイトクライムと見なされる国もあります。2001年にオランダで同性間の婚姻が可能になり、2013年にはイギリス、フランス、2015年にアメリカ、2017年にドイツ、オーストラリア、2019年にはオーストリア、台湾でも同性間の婚姻が可能になりました。現在、G7で国レベルの同性パートナーへの法的保障がないのは日本のみとなっています。日本は、同性間の関係は犯罪ではありませんが、包括的な差別禁止法はなく、同性間では婚姻もできない国であり、国連人権理事会などから人権侵害であると指摘を受けている状況です。

(制作:認定NPO法人虹色ダイバーシティ 2022年7月)

### 犯罪化・迫害

- 死刑 ..... 12カ国
- 禁固刑 10年~終身 ..... 27カ国
- 禁固刑 10年未満 または刑罰不確定 ..... 31カ国
- 法による制限 ..... 18カ国
- 犯罪化・承認なし

注 ・パレスチナのガザ地区では成人同性間の性的行為が違法とされている。  
 ・インドネシアではアチェや西スマトラ・南スマトラの一部地域において、成人同性間の性的行為が違法とされている。  
 ・国の数は国連加盟国+台湾をカウントした。  
 ・エジプトとイラクは、法律上は違法ではないが事実上違法の状況である。

この表は、ILGA Worldの報告書 State-sponsored Homophobia を参照して、認定NPO法人虹色ダイバーシティが日本語訳し、2021年7月までの婚姻の状況をアップデートしたものです。引用される場合は引用元を明記してください。

行政のLGBT施策が広がっている一方、LGBTに関する裁判も起きています。

## 行政の施策

### 中央省庁

#### ■厚生労働省

- ・自殺総合対策大綱  
自殺念慮が高いと明記 (2012年)
- ・ハラスメント対策  
セクハラ指針に「性的指向・性自認」を明記 (2017年)  
パワハラ指針に「SOGIに関する侮辱」「アウトティング」を明記 (2020年)
- ・「公正な採用選考の基本」  
LGBT等を「排除しないことが必要」と明記 (2016年)  
厚生労働省履歴書様式例の性別欄が任意記載に (2021年)
- ・モデル就業規則  
「性的指向・性自認等に関するハラスメント禁止」を明記 (2018年)

#### ■文部科学省

- ・性同一性障害の児童生徒への配慮、性的マイノリティの児童生徒への相談体制等の充実 (2015年)
- ・いじめ防止基本指針に明記 (2017年)

#### ■人事院

- ・国家公務員向けの規則に「性的指向・性自認」に関する言動をセクハラと明記 (2016年)

### 地方自治体

#### ■LGBT支援事業

- ・電話相談、SNS相談、DV相談
- ・交流スペースづくり
- ・公営住宅への同性パートナーとの入居

#### ■条例

- ・工事等で事業者とかわす契約書に性のあり方に起因する差別的取り扱い禁止を明記 (文京区)
- ・差別的取り扱いに対して行政指導 (渋谷区)
- ・オリンピック、パラリンピックに関連して差別解消に向けた取り組みに事業者の協力義務 (東京都)
- ・男女共同参画条例で差別禁止を明記 (茨城県)

#### ■窓口等での対応

- ・公的書類から不要な性別欄を削除
- ・職員向けハンドブックを制作、配布
- ・職員向けの福利厚生での対応



## 地方自治体のパートナーシップ制度

行政のLGBT施策の中でも、2015年以降、LGBTのパートナーを登録する制度が広がっています。この登録をすることで、公営住宅での同居が可能になったり、医療機関や民間企業に証明書等を提示して、家族として認められるようになりました (自治体によって内容は異なる)。ただし、国の法律には影響が及ばないため、相続や社会保障では依然として「家族」とはみなされない状況です。

■211 (2022年4月1日時点) の自治体で2,832組が登録 (2022年3月31日時点)

■人口カバー率: 50%を超える

#### ●都道府県

青森県、秋田県、茨城県、群馬県、大阪府、三重県、福岡県、佐賀県

#### ●政令指定市

札幌市、さいたま市、千葉市、横浜市、川崎市、相模原市、新潟市、静岡市、浜松市、京都市、大阪市、堺市、岡山市、広島市、北九州市、福岡市、熊本市

#### ●その他の自治体については

<https://nijibridge.jp/data/>



## 裁判の事例

LGBTに関して、ポジティブなニュースも多い一方で、LGBTに関連するトラブルも表面化しています。裁判になっている事例もありますので、是非知っておいてください。一度裁判が起きれば、企業の社会的信用に大きな傷がつく事態にもなりかねません。職場でのLGBTに関する差別的言動を放置することは、コンプライアンス上のリスクであると考えましょう。



### 1 性同一性障害の方の懲戒解雇無効

性同一性障害の診断を受けた従業員が「女性として働きたい」と申し出たが、会社は「女性風の服装をしないこと」等を通知し、これに違反したとして懲戒解雇。裁判の結果、懲戒解雇は権利濫用として無効になった。(2002年東京地裁)

**POINT 1** 望む性別として働けないこと(望まない役割を強いられること)は、大きな心理的負担になりえることを理解しましょう

**POINT 2** 判決文では「女性の容姿をした就労と配慮を求めることには相応の理由がある」と述べています

### 2 大学院における“アウトティング”事件

同級生にゲイであることをSNSのグループで暴露(アウトティング)されてしまった大学院生が、精神的に追い込まれ、校舎から転落死。遺族が大学を提訴。大学の安全配慮義務違反は認められなかったが、判決は「アウトティングが人格権ないしプライバシー権等を著しく侵害する許されない行為であるのは明らか」と不法行為であることに言及。(2020年東京高裁)

**POINT 1** LGBTであることを周囲に暴露されることで、居場所をなくし、命の問題にも繋がってしまった事例

**POINT 2** カミングアウトを決して軽く扱ってはいけないという認識を持ち、本人の承諾なしに他人に話すことはやめましょう

### 3 「結婚の自由をすべての人に」訴訟

2019年のバレンタインデーに合わせて、全国の地裁で同性婚を求める裁判が始まる。2021年の札幌地裁で、同性婚を認めていない現状の民法や戸籍法が、憲法14条の「法の下での平等」に照らして違憲であるとし、大きなニュースになった。(2021年9月現在も進行中。)

**POINT 1** 同性婚に賛同する人が各種調査で過半数を超え、企業や行政の取り組みも進んでいることが裁判の証拠として取り上げられた

**POINT 2** 企業としては、日本での同性婚の実現を近い将来ありうるものとして想定し、裁判の進行に注目する必要がある



# 07 | ALLYとしてできることを考えよう

誰もが働きやすい職場をつくるために、一人ひとりができることを考えてみましょう。

## ALLY (アライ) とは？

英語で「同盟者・味方」という意味。LGBTの社会的課題について自分ごととして捉え、その解決に向けて動く人のことを指します。

LGBTであることを周囲に知られることで、職場や地域の中で、いじめや心ない言動にあう人もいます。少数者であるLGBTが、自らカミングアウトして活動することは、社会的にはまだまだ難しい状況です。そうした中、当事者の周囲の人がALLYとして声をあげることで、大きな変化を起こすことができます。

### ● ALLYとしてできること

できることから  
やってみよう！



#### 知る

- ・LGBTに関するニュースをチェックしよう
- ・LGBTに関する映画やドラマを観てみよう

#### 表明する

- ・家族や同僚にLGBTに関する話をしてみよう
- ・職場にLGBTに関する本をおこう

#### 行動する

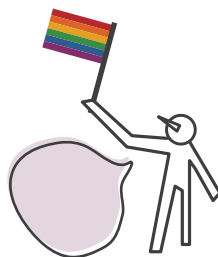
- ・性別や関係性を特定しない言葉遣いをしよう
- ・未婚者やシングルの人を茶化さないようにしよう
- ・職場でLGBTに関する差別的言動を見かけたら、さりげなく止めよう
- ・「普通」「常識」「みんな一緒」という言葉を疑ってみよう
- ・誰もが働きやすい職場づくりに向けて、アイデアを出してみよう
- ・LGBTに関するイベントに参加してみよう



### ● 企業のALLY活動の事例

さまざまな企業が、ALLYとしての活動をサポートしています

- ・役員全員がALLYとして宣言
- ・職場でLGBTとALLYの従業員グループを結成
- ・社名入りの虹色のロゴマークをつくり、ステッカーにして配布
- ・LGBTに関する映画の上映会を実施
- ・ボランティアを募って、LGBTのイベントに企業として出展
- ・LGBTに関する就活イベントにブース出展
- ・企業内のLGBT研修をLGBTとALLYのグループで実施
- ・オンライン会議の背景画像として虹色のデザインを配布



VOICE  
従業員の声

ALLYとして、アメリカでも日本でもレインボーパレードに参加したことがある。日本では、知識の差や世代間ギャップにより、当事者や参加者を奇異な目で見られる人もいます。LGBTは特別なことではなく、人種の問題や性差に関するハラスメント、育児や介護との仕事の両立など、ダイバーシティの中の1つという思いでいる。

## もっと詳しく知りたい方のためのコンテンツ

### 「法律家が教えるLGBTフレンドリーな職場づくりガイド」

法研(2019年)

企業法務の専門家と実務者による書籍。LGBT施策の入門書として。



書籍

### 「トランスジェンダーと職場環境ハンドブック」

日本能率協会マネジメントセンター (2018年)

特に企業のトランスジェンダー施策についてまとめた実用書。

### 「虹色チェンジメーカー～LGBTQ視点が職場と社会を変える～」

小学館新書(2020年)

LGBT施策を推進するNPOを運営する当事者の視点から、施策の必要性と先進企業事例を紹介。



映画

### 「パレードへようこそ」(2014年)

LGBTグループと炭鉱労働者組合の友情の話。イギリスの実話に基づいています。

### 「チョコレート・ドーナツ」(2012年)

ミニシアターでヒットした作品。男性カップルが一人の子どものために社会と闘う話。



ドラマ

### 「きのう何食べた？」テレビ東京(2019年)

男性カップルの日常と料理を描くドラマ。職場や家族との向き合い方も共感を呼んだ。コミック原作。



動画

### 虹色ダイバーシティYouTubeチャンネル

制作:虹色ダイバーシティ

LGBTQと職場に関する企業事例を紹介。



本LGBTハンドブックは2019年に日立グループ4社が集まり作成したものを2022年より日立グループ全体に紹介しております。

#### 編集後記

日立グループでダイバーシティ&インクルージョンの担当者が4社集まり、情報交換を続けてきました。各社の抱える課題は多く、特に今回取り上げたLGBTに関しては、講演会等は実施してもなかなかその先へ進むことができない状況でした。そこで、「三人寄れば文殊の知恵」ならぬ「4社集まれば何とかなるかも」と共同でLGBTに関するハンドブックを制作しようということになりました。それから約5ヶ月の検討・編集のプロセスを経て、今般なんとか完成にこぎつけました。

この取り組みを通して、「LGBT当事者を取り巻く社会や職場環境の課題」や「マイノリティであるが故の人権問題の存在」について改めて強く認識しました。特に4社の従業員の方から寄せられた体験談は、このハンドブックにリアリティをもたせてくださったものと考えます。また、虹色ダイバーシティの村木様にいただいた、貴重な資料や解説のおかげで、市販されているものとはひと味違ったハンドブックに仕上がったと思います。

ハンドブック制作にご協力いただきましたすべての皆さまに、この場をお借りして、深く感謝申し上げます。

職場の課題は多いと認識していますが、まずはLGBTを正しく理解し、だれもが生き生きと活躍できる職場づくりに本ハンドブックを活用していただけることを、メンバー一同期待てやみません。

日立化成 日立システムズ 日立ソリューションズ・クリエイト 日立ハイテクノロジーズ (五十音順)



# Memo