

# 職場のLGBT対応

日本外来精神医療学会 教育講演  
講師 市川佳居 (レジリエ研究所 所長)  
2018年7月15日

## 講師紹介

- ・ 市川佳居(いちかわかおる) 博士 (医学)
- ・ (一社) EAPコンサルティング普及協会理事長 ・ レジリエ研究所 (株) 所長。
- ・ EAPの日本国内およびアジア太平洋地域のパイオニア。日本およびアジア地域における EAP普及に携わりつつ、働く人のメンタルヘルス、健康経営などの側面からレジリエンスを活用した手法を企業にアドバイス。早稲田大学第一文学部を卒業後、米国メリーランド州立大学大学院に留学、米国ソーシャルワークの資格を取得後帰国し、外資系企業にて EAPの業務に携わる。その後、杏林大学にて医学博士取得。モトローラ(株) アジア太平洋地域EAP本部長、ピースマインド・イーブ(株) 取締役副社長など歴任。資格：国際EAPコンサルタント (CEAP) / カリフォルニア州臨床ソーシャルワーカー (LCSW) / 臨床心理士。
- ・ 著書：「E A P 導入の手順と運用」、「新訂版・職場のメンタルヘルス100のレシピ」、「企業のメンタルヘルスを強化するために～ E A P (従業員支援プログラム) の活用と実践」等
- ・ 学会・教育活動：国際EAPコンサルタント (CEAP) 認証委員、アジア太平洋地域 E A P 円卓会議 (APEAR) 理事、杏林大学、東京大学、産業医科大学、京都文教大学 非常勤講師
- ・ 東京経営者協会 経営労務相談室 相談員。
- ・ 連絡先：kaoru.ichikawa@resilie.co.jp

# 本日お話すること

1. LGBTとは？
2. 政府および産業におけるLGBTの最近の動向
3. PRIDE指標とは
4. 海外における最新の取り組みのご紹介
5. 職場に関わる精神医療専門家ができる支援





# 1. LGBTとは？



# 御茶ノ水女子大学 トランスジェンダーの学生を受け入れる

(2018年7月10日発表)

- ・お茶の水女子大学は7月10日、室伏きみ子学長らが会見し、「多様性を包摂する」として2020年度の学部・大学院の入学から「トランスジェンダー」の学生を受け入れることを発表した。編入は2022年度から。
- ・学ぶ意欲のあるすべての女性にとって、真摯な夢の実現の場として存在するという国立大学法人としての本学のミッションに基づき判断した。
- ・『多様な女性』があらゆる分野に参画できる社会の実現につながっていくことを期待している。
- ・様々な場で女性が職業人として活躍するには困難がある。その現状を変え、女性たちが差別や偏見を受けずに幸せに暮らせる社会を作るために、大学という学びの場で、自らの価値を認識し、社会に貢献するという確信を持って前進する精神をはぐくむ必要があると考える。

# ICEBREAKER(1)

- あなたの性別はなんですか？
- どうしてその性別だとわかるのですか？
- 職場で性別(ジェンダー) を変更した同僚がいたら、どう反応しますか？ 本人との関係はどのように変わのでしょうか？
- 職場のトイレに、あなたとは反対のジェンダーに見える方がいたら、どう感じますか？

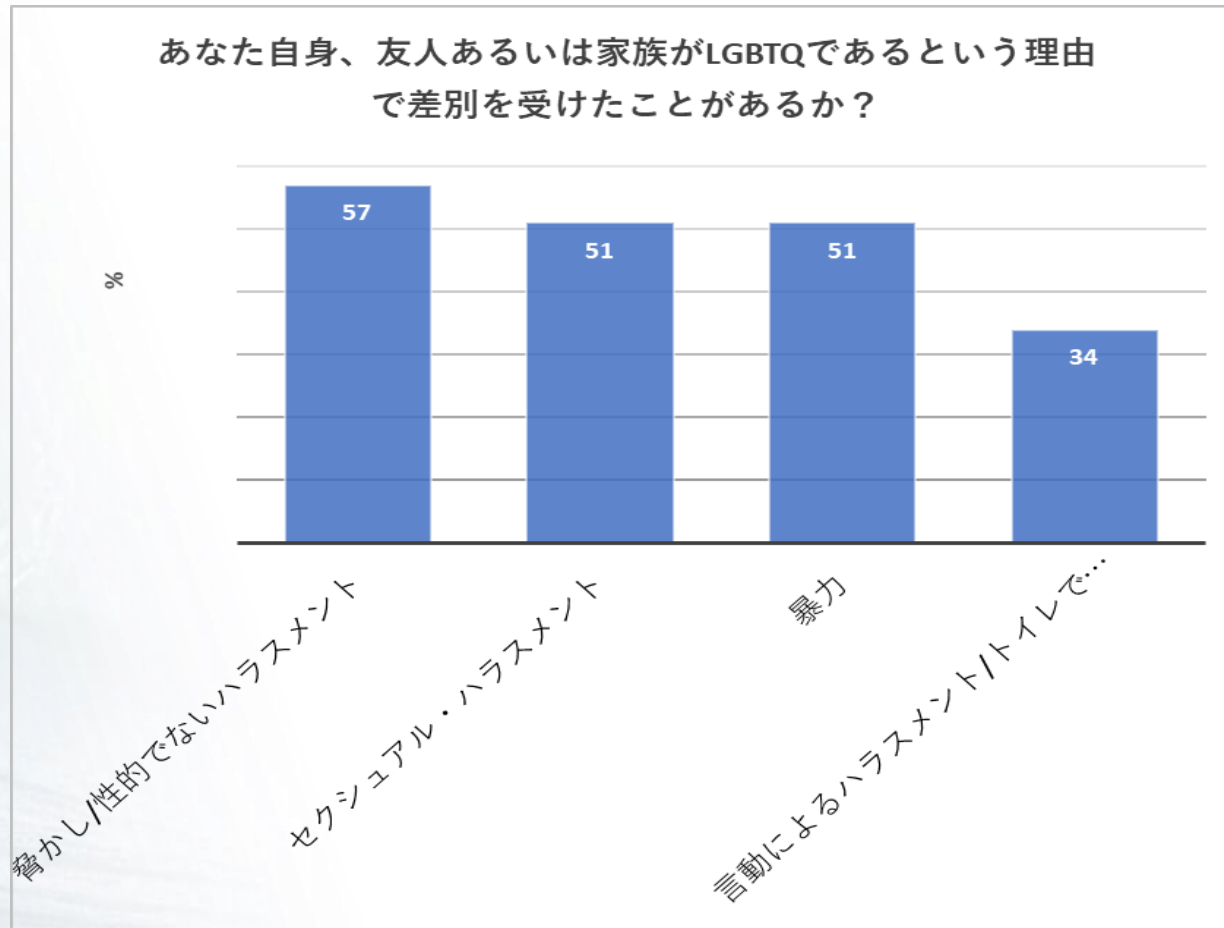


# ICEBREAKER(2)

- HIV陽性のクライアントがカウンセリングに来たら、あなたは受けますか？
- あなたはHIV陽性のクライアントから握手を求められたら握手をしますか？
- HUGでしたらどうですか？



# LGBTQへの差別の現状 ハーバード大学の調査(2017)



N=489



# 1. LGBT (Q)とは？ (1)

- セクシュアル・マイノリティを示す言葉
- LGB => 性的指向
  - L Lesbian レズビアン
  - G Gay ゲイ
  - B Bisexual バイセクシュアル
- T=> 性自認を表す
  - トランスジェンダー Transgender 生まれた時の性とは別の性を自認している場合
- Q=Queer、セクシュアル・マイノリティ（レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスセクシュアル・トランスジェンダーなど）の人々全てを包括する言葉
- Non-Binary -> 女性、もしくは男性どちらにも分類されないノンバイナリージェンダー
- LGBT は全人口の7.6%（電通総研ダイバーシティラボ 7万人調査「LGBT調査 2015年」）

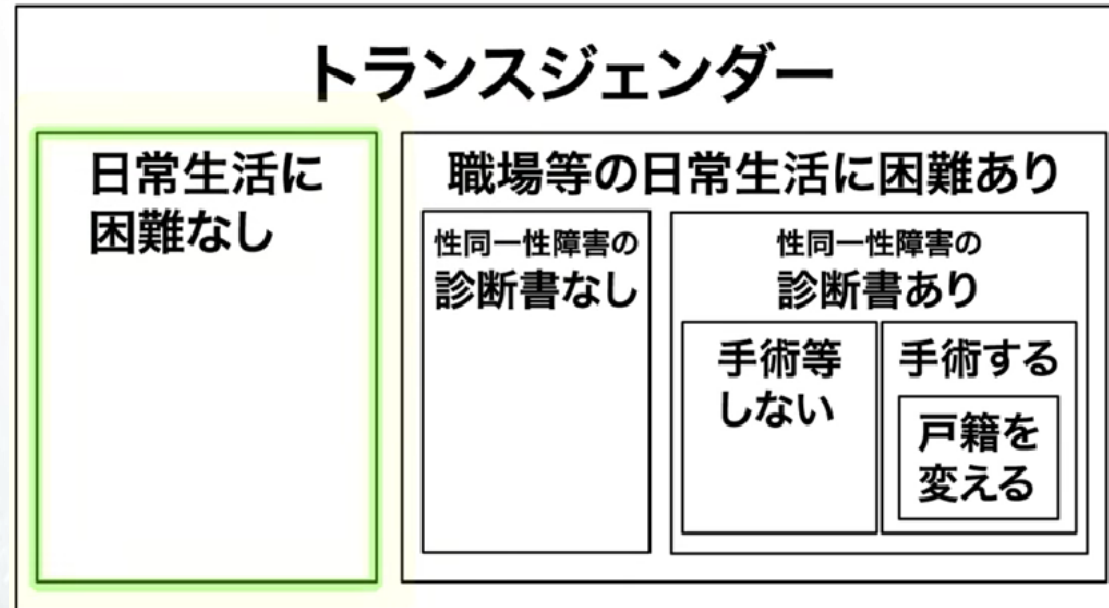
# 1. LGBTとは？ (2)

- 性自認 (Gender)の考え方
- Cisgender シスジェンダー
- Transgenderトランスジェンダー
  - cis-male
  - cis-female
  - trans-male FtM
  - trans-female MtF
- 性的指向の考え方
  - Gay-sexual 同性愛
  - Hetero-sexual 異性愛

# 1. LGBTとは？（3）

| 出生性      | 男  |           |     |                       | 女     |     |           |               |
|----------|----|-----------|-----|-----------------------|-------|-----|-----------|---------------|
| 性自認      | 男  |           | 女   |                       | 男     |     | 女         |               |
| 性的指向     | 男  | 女         | 男   | 女                     | 男     | 女   | 男         | 女             |
| セクシュアリティ | ゲイ | 異性愛<br>男性 | MtF | MtF レ<br>ズビ<br>ア<br>ン | FtMゲイ | FtM | 異性愛<br>女性 | レズビ<br>ア<br>ン |

# トランスジェンダーと性同一障害



出典：虹色ダイバーシティ



# SOGIE

- Sexual Orientation 性的指向  
どんな性の人を好きになるか
- Gender Identity 性自認  
自分の性別をどのようにとらえているか。  
出生届やパスポートに関して
- Gender Expression : 性表現  
自分の性をどう表現したいか
- SOGIE (性の多様性を考える言葉) > LGBTQ

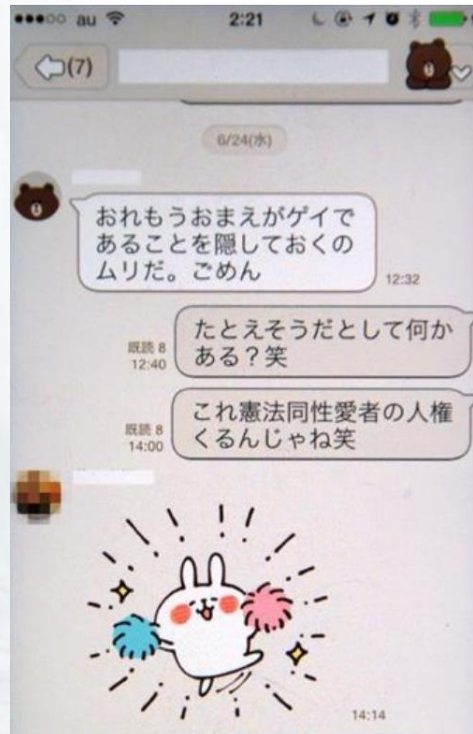
# Diversity & Inclusion

- Diversity 多様性：性別、年齢、人種、言葉、文化、生まれ、性的指向、雇用形態、子育て・介護、障害
- Inclusion 包括、包摂：多様性を生かし、誰かを排除するのではなく、みんながイキイキと活々できる社会づくり

# カミングアウトとアウティング

- カミングアウト：自分の性的指向を周囲に明らかにすること
- Coming Out of Closet
- アウティング：本人の許可なく勝手に本人の秘密を漏らしてしまうこと

# 最近の話題：アウティングによる自殺～ 一橋大学法科大学院男子



SNS上でゲイだとばらされた  
一橋大・法科大学院の学生A  
くん（当時25歳）が校舎から  
転落死したことについて、遺族  
が学生と大学を訴えた裁判  
(2015年4月)



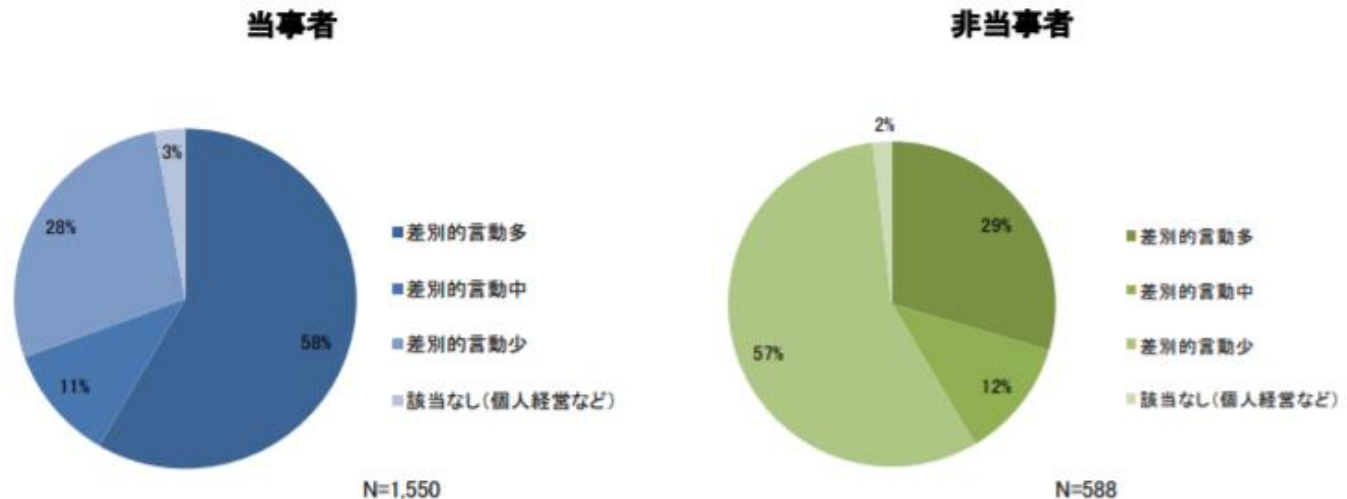
# LGBTの人が職場で感じる困難とは？

- 職場でLGBTへの差別的言動が頻繁にある
  - 当事者 58%
  - 非当事者 29%
- 働き始めてからうつを経験がある
  - LGB 25%
  - T 35%
  - 非当事者 10%(厚生労働省)
- トランスジェンダーの健康状態
  - 排泄障害 27%
  - 健康診断を受けない 20%

(出典：虹色ダイバーシティ・ICU調査 LGBTに関する職場環境アンケート2016)

# あなたの現在の職場で差別的言動を見聞きしたことがありますか？

あなたの現在の職場で性的マイノリティに関する差別的な言動を見聞きしたことがありますか？



✓ 昨年は 差別的言動が多いという回答は 当事者 57%、非当事者 40% であり、当事者はほぼ同じ結果になっている

© Nijiro Diversity, Center for Gender Studies at ICU 2016

# 差別的言動の具体例

|        |            |                                                                                  |
|--------|------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| 採用撤回   | MTX        | 性別を記載しない履歴書で採用され、採用後カミングアウトした際「うちでは受け入れられない」と撤回された                               |
| 噂話     | ゲイ         | 「〇〇部の〇〇は50で独身、絶対ホモ」と噂する上司。他の面ではいい上司だが、自分がゲイだとばれたら、会社にいられなくなると不安。                 |
| 面接     | ゲイ         | 学生時代に彼氏と暮らしていたので、面接時に男性とルームシェアをしていたと話したら、役員に気持ち悪いと言われた。                          |
| 笑いのネタ  | レズビアン      | 会議の途中で、あいつゲイっぽいよな、と笑いのネタにしている人がいた。私がビアンだと言って相談した人も一緒に笑っていたので、裏切られた気持ちで涙が出そうになった。 |
| 笑いのネタ  | バイセクシュアル女性 | 福祉施設のケース検討会で、男性利用者が他の男性に対して身体接触があるという話になり、職員が「そっちの趣味もあるんか」と言うのと笑いの渦になった。         |
| 飲み会    | ゲイ         | 入社後、飲み会で、過去の交際経験について先輩からしつこく聞かれ、女性との交際経験がなく回答に困った。女性経験がなければ風俗に行け、と言われた。          |
| SNS    | FTX        | 私が性同一性障害で性別移行したと知りながら付き合いをしてくださっている同業者が、SNSで「性同一性障害は異常」と書いていた。コメントしたら電話で怒鳴られた。   |
| 報道への反応 | バイセクシュアル女性 | 同僚がLGBTの報道に「なぜ取り上げなくてはならないのか分からない」と批判的。当事者としては萎縮してしまうし、カミングアウトしていないことで罪悪感を感じる。   |
| 昇進差別   | FTM        | 「そういう普通じゃない人はなかなか正社員には出来ない」と上司から言われた。                                            |
| 降格、減給  | MTF        | 公表してから役職から平になった。女性として働けるようになったが、給料が減った。腑に落ちない。                                   |

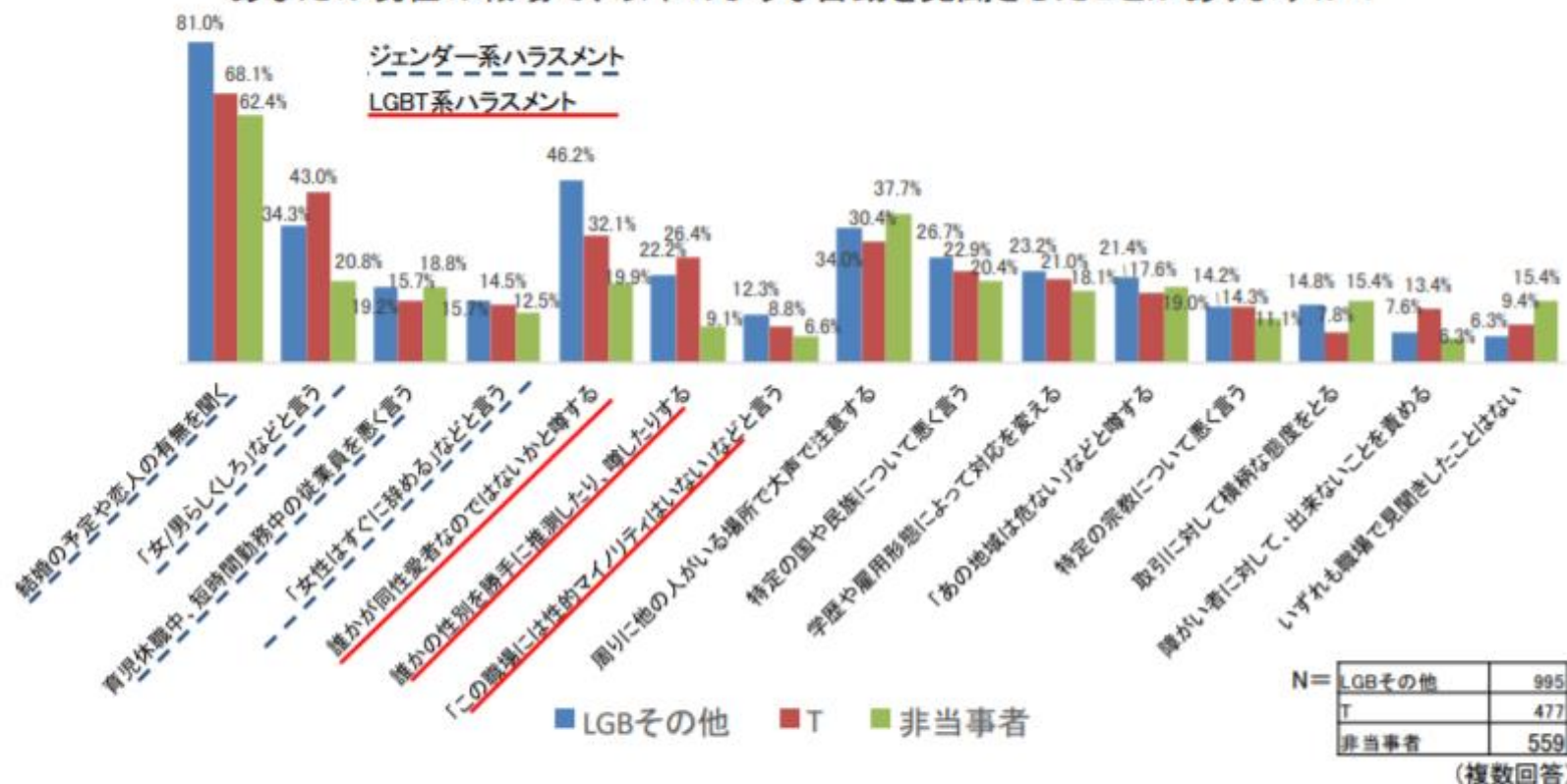
(注) プライバシー保護のため、大意を変えずに、表現を少し変更しています

© Nijiirō Diversity, Center for Gender Studies at ICU 2016



# 職場のハラスメント

あなたの現在の職場で、以下のような言動を見聞きしたことがありますか？



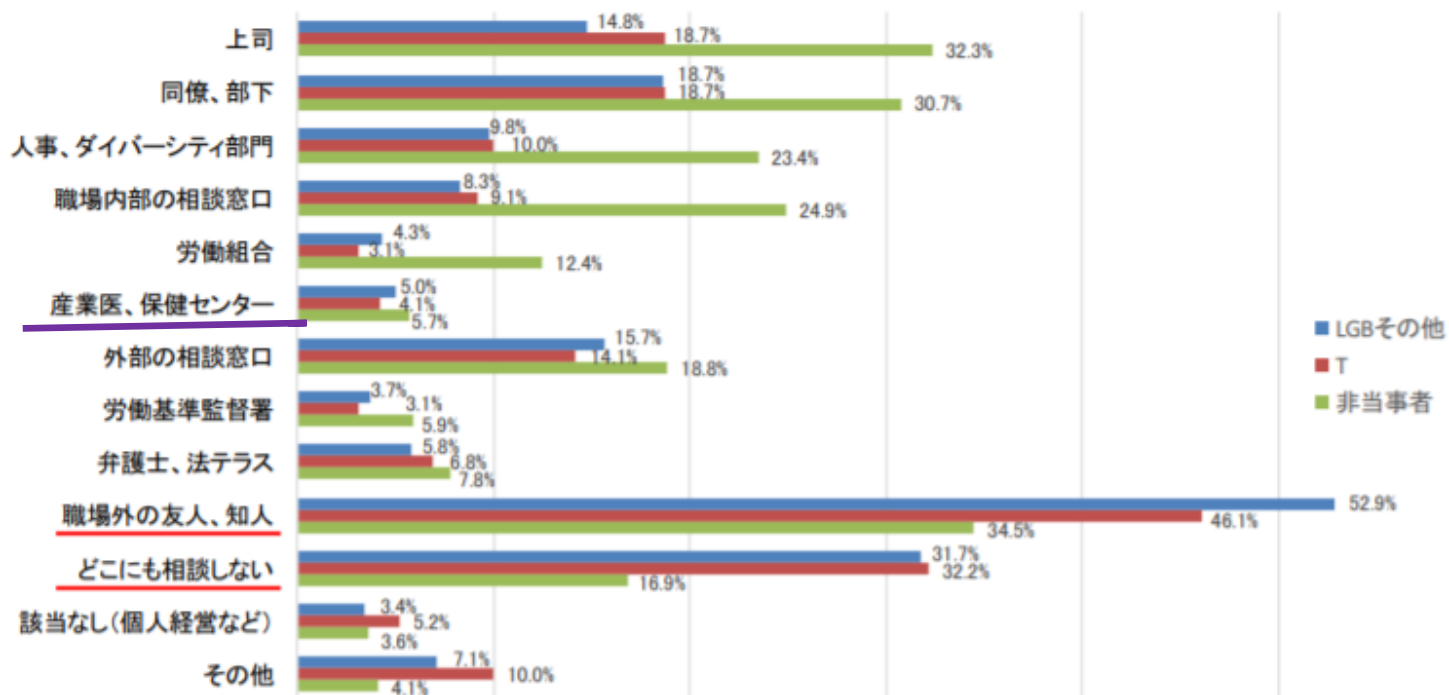
✓ ジェンダー系、LGBT系のハラスメントの一部は、当事者と非当事者で感度の違いが大きい

© Niliro Diversity, Center for Gender Studies at ICU 2016



# 相談先

現在の職場で、性的マイノリティに関する差別的な言動を見聞きした場合、どこに相談できますか？

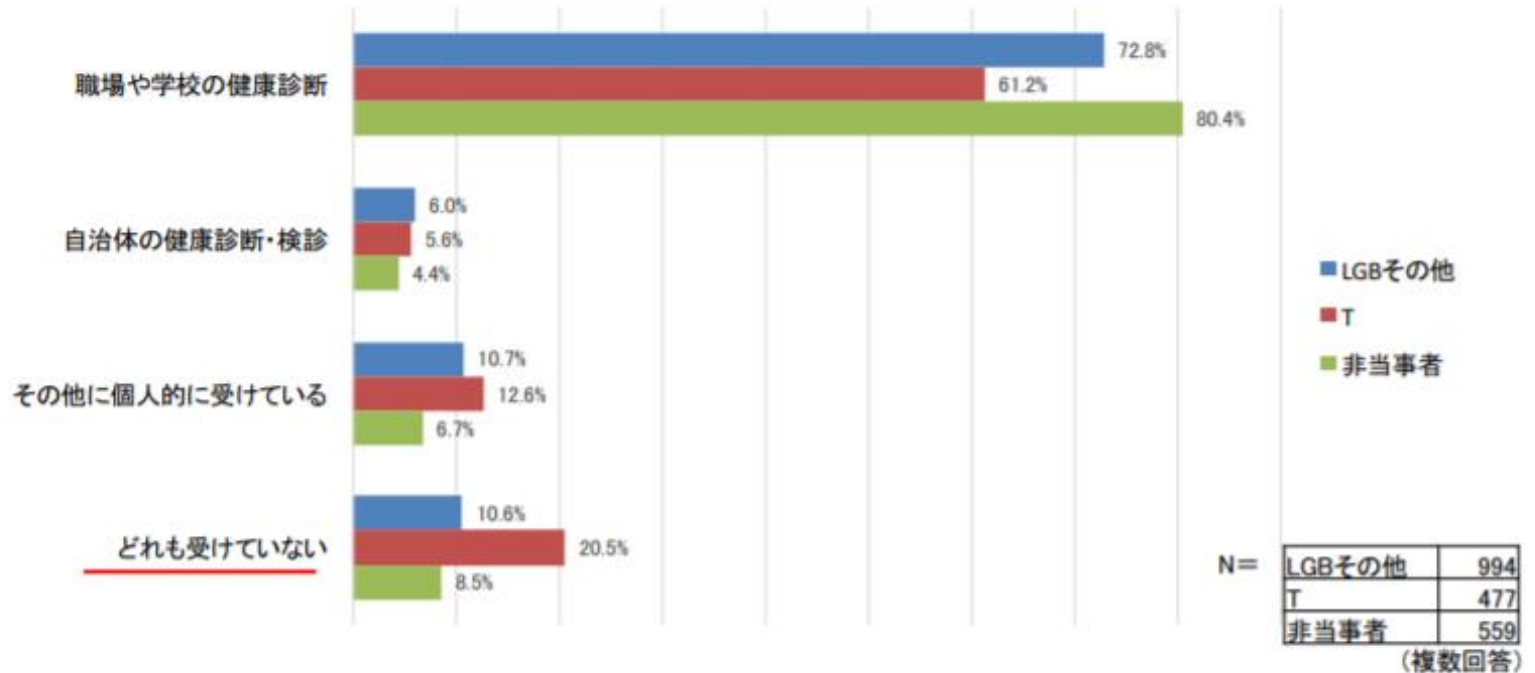


✓ 職場内で誰かに相談できる当事者は少数派であり、カミングアウトの難しさが背景にあると考えられる

|    |        |       |
|----|--------|-------|
| N= | LGBその他 | 1,002 |
|    | T      | 482   |
|    | 非当事者   | 563   |
|    | (複数回答) |       |

© Nijiro Diversity, Center for Gender Studies at ICU 2016

# 健康診断



✓ トランスジェンダーの約2割が健康診断を受診していない(医療機関へのアクセスの困難さ、集団健診を避ける傾向、検診メニューの男女差、非正規雇用の多さなどが背景にあると思われる)

© Nijiro Diversity, Center for Gender Studies at ICU 2016

## 2. 政府および産業界における LGBTの最近の動向



## 2. 政府および産業界におけるLGBTの 最近の動向（1）診断基準

- 米国精神医学会 1952年 DSM- I 同性愛者は「病的性欲をともなった精神病質人格」と規定
- 1973年 DSM- II では同性愛の記述削除
- 1990年 WHO(世界保健機関)が治療の対象から同性愛を除外
- 1993年 国際疾病分類（ICD）の改訂第10版 「同性愛はいかなる意味でも治療の対象とはならない」・
- 1995年 日本精神神経学会が治療の対象から同性愛を除外
- 2018年 ICD-11 性同一性障害(Gender Identity Disorder)が精神疾患から除外



## 2. 政府および産業界におけるLGBTの 最近の動向（2）政府

- ・ 2008年 「人権と性的指向と性的自認に関する声明」 国連総会
- ・ 2011年 国連人権理事会「性的指向や性自認ゆえに世界中の人々が受けている差別や暴力に重大な懸念を示す決議」
- ・ 国連人権委員会より我が国への勧告数回
  - ・ 性的指向や性自認に基づく差別を撤廃するための措置を講じるように
- ・ 2016年6月 ニッポン一億総活躍プラン  
骨太指針→LGBTについての理解促進と社会全体が多様性を受け入れる環境づくりを進める
- ・ 2017年1月 男女雇用機会均等法→セクハラ防止指針改定版施行。  
「被害を受けた者の性的指向又は性自認にかかわらず」→ LGBTなどの性的少数者に対する職場におけるセクハラも対象。

## 2. 政府および産業界におけるLGBTの 最近の動向（3）

- 2015年～ 渋谷区・世田谷区：戸籍上の同性カップルを結婚に相当する関係を認める証明書の発行。宝塚市、那覇市、三重県伊賀、札幌市。「パートナーシップ宣誓制度」
- 日本IBM(2012年)
  - 同性婚時の結婚祝い金支給(2012～)
  - 弔慰金・パートナーの家族の介護休暇・転勤時の赴任旅費など(2016年1月～)
- 日本マイクロソフト(2015年4月)
  - 就業規則を改定、配偶者に関する記述を「配偶者またはパートナー」に変更。
  - 結婚祝い金、弔慰金、慶弔休暇の適用
- 第一生命(2015年11月)
  - 結婚や出産時などの休暇許可、社宅貸与の基準について、同性パートナーを家族とみなして判定
- ソニー(2016年2月)
  - 慶弔、育児・介護休暇、結婚祝い金、単身赴任の際の別居手当などを福利厚生の対象に
- 損保ジャパン日本興亜（2016年4月）
  - 住宅手当、慶弔休暇、従業員弔慰金、介護・育児休業、福利厚生施設利用など、配偶者とみなして制度適用対象に

# 東京オリンピック・パラリンピック調達コード

組織委員会は、オリンピック憲章の定める権利および自由は、人種、肌の色、性別、性的指向、言語、宗教、政治的またはその他の意見、国あるいは社会のルーツ、財産、出自やその他の身分などの理由による、いかなる種類の差別も受けることなく、確実に享受されなければならない」というオリンピック憲章の理念を強く支持する。

## ○差別・ハラスメントの禁止

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、人種、国籍、宗教、性別、性的指向・性自認、障がいの有無、社会的身分等によるいかなる差別やハラスメントも排除しなければならない。

## ○社会的少数者（マイノリティの権利尊重）

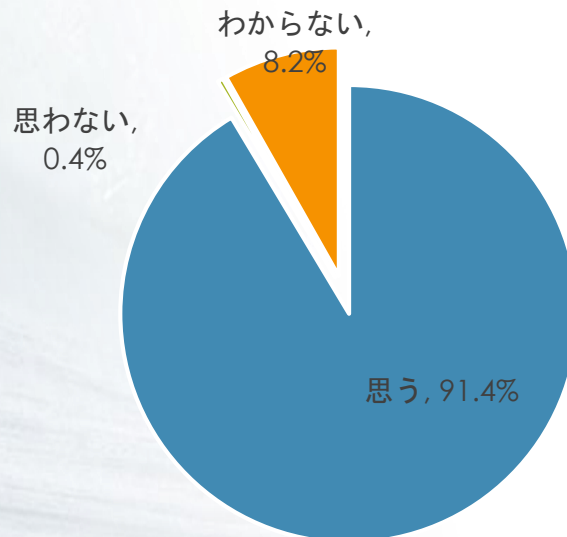
サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、民族的・文化的少数者、性的少数者（LGBT等）、移住労働者といった社会的少数者（マイノリティ）の人々の権利を、他の人々と同様に尊重し、それぞれの特性に応じたプライバシー保護にも配慮しつつ、これらの人々が平等な経済的・社会的権利を享受できるような支援に配慮すべきである。

## ○雇用及び職業における差別の禁止

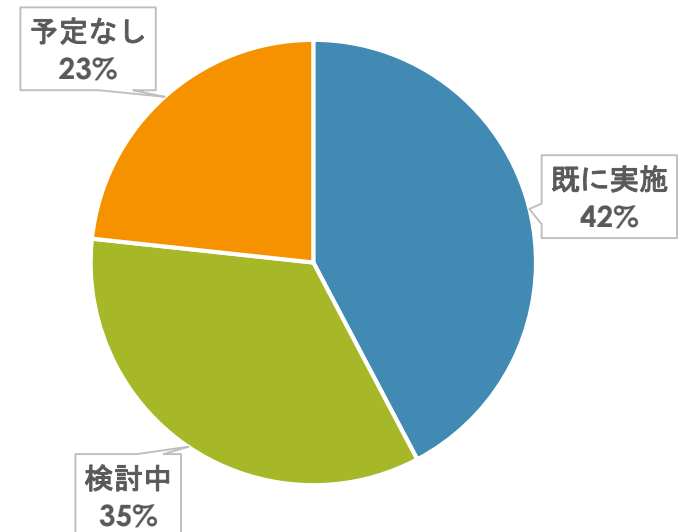
サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等に従事する労働者について、人種、国籍、宗教、性別、性的指向・性自認、障がいの有無、社会的身分等による雇用や賃金、労働時間その他労働条件の面でのいかなる差別もしてはならない

# LGBTへの企業の取り組みに関するアンケート (経団連2017年)

LGBTに関して企業の取り組みは  
必要だと思うか？



LGBTに関して、何らかの取り組みを  
実施しているか？





# すでに実施または検討中の企業の取組み

性的指向・性的自認等に基づくハラスメント・差別の禁止を社内規定などに明記

社内セミナー等の開催

LGBTの社員に向けた社内相談窓口の設置

採用活動におけるLGBTへの配慮

性別を問わないトイレ等職場環境の整備

社員向け人事制度の改定

その他

LGBTに関連する社外のイベントへの協力

LGBTに配慮した商品・サービスの開発

0.0% 10.0% 20.0% 30.0% 40.0% 50.0% 60.0% 70.0% 80.0%

出典：LGBTへの企業の取組みに関するアンケート(経団連2017年)

# LGBTインクルージョンのために企業が取り組むべきこと（経団連提言より抜粋）

- 1) 幅広いプールからの人材獲得と退職の抑制
  - ・ LGBT当事者および周囲の人材確保とエンゲージメント向上
- 2) 働きやすい社内環境の整備による生産性の向上
  - ・ LGBTを含め多様性を尊重する社内風土、個々人の能力発揮の環境整備
- 3) 自社のブランドの価値向上
  - ・ 先進的な取り組みを進める企業としてブランド価値向上
- 4) 法的リスク回避と社員の人権保護
  - ・ 訴訟回避および人権侵害による被害から社員を保護
- 5) ビジネスの拡大
  - ・ 同性パートナーの存在を念頭に置いた商品の開発等、ビジネスの拡大

### 3. PRIDE指標とは



# Work with Pride (wwP)

- 企業などの団体におけるLGBTに関するダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援する任意団体
- 2012年 日本IBMと国際NGOヒューマン・ライツ・ウォッチと共同でセミナー開催
- NPO法人グッド・エイジング・エール、NPO法人虹色ダイバーシティが加わる
- 企業のLBGTに関する取り組みを評価する指標であるPRIDE指標を策定(2016年)
- PRIDE= Policy, Representation, Inspiration, Development, Engagement

## LGBT指標検討WGメンバー企業

IBM、パナソニック、ソニー、JPモルガン証券、ジョンソン・エンド・ジョンソン、第一生命保険、電通、日本オラクル、日本電気、野村證券、富士通、モルガン・スタンレー・グループ、ライフネット生命保険、リクルートホールディングス等



## 3. PRIDE指標とは

### ① Policy (行動宣言)

- ・会社としてLGBT等の性的マイノリティに関する方針を明文化し、インターネット等で社内・社外に広く公開しているか。

### ② Representation (当事者コミュニティ)

- ・LGBT当事者・アライ（Ally、支援者）限らず、従業員が性的マイノリティに関する意見を言える機会を提供しているか。社内のコミュニティ、社内・社外の相談窓口、無記名の意識調査、等）また、アライを増やす、顕在化するための取り組みがあるか。

### ③ Inspiration (啓発活動)

- ・過去2年以内に、従業員に対して、性的マイノリティへの理解を促進するための取り組み（研修、啓発用メディア・ツールの提供、イントラ等での社内発信、啓発期間の設定、等）を行っているか。

### 3. PRIDE指標とは

#### ④ Development (人事制度・プログラム)

- ・ 以下のような人事制度・プログラムがある場合、婚姻関係の同性パートナーがいることを会社に申請した従業員およびその家族にも適用しているか。
  - ・ 休暇・休職（結婚、出産、育児、養子縁組、家族の看護、介護等）
  - ・ 支給金（慶事祝い金、弔事見舞金、出産祝い金、家族手当、家賃補助等）
  - ・ 赴任（赴任手当、移転費、赴任休暇、語学学習補助等）
  - ・ その他福利厚生（社宅、ファミリーデー、家族割、保養所等）
- ・ トランスジェンダーの従業員に以下のような施策を行っているか
  - ・ 性別の扱いを本人が希望する性にしているか（健康診断、服装、通称等）
  - ・ 性別適合手術・ホルモン治療時の就業継続サポート（休職、勤務形態への配慮等）
  - ・ ジェンダーに関わらず利用できるトイレ・更衣室等のインフラ整備

#### ⑤ Engagement/Empowerment (社会貢献・渉外活動)

- ・ LGBTへの社会の理解を促進するための社会貢献活動や渉外活動を行ったか。

# Pride指標2017年結果より

- 応募企業110社
- ゴールド87社（79%）、シルバー15社（14%）
- ベストプラクティス例
  - EY Japan：経営トップ5名が紫色のアイテム、自社制作ビデオ「Be Yourself～自分らしくいよう」
  - NTT東日本グループ：全従業員にeラーニング研修
  - 日本IBM：カミングアウトを考えている当事者への研修ツール。誰でもトイレを全フロアに設置。
  - ジョンソン・エンド・ジョンソン：同性パートナーシップ証明書。各種福利厚生。戸籍上の性別と社内の性別の2種類を人事情報として登録できる
  - スターバックスコーヒージャパン：性別適合手術のための特別休暇制度
  - 株式会社みずほフィナンシャルグループ：同性パートナー登録＝配偶者。遺族年金の受取人指定。
  - 野村ホールディングス：同性パートナーを死亡保険受取人として指定できる



## 4. 海外における最新の 取り組みのご紹介





# 米国カリフォルニア州： LGBT関連の最近の法律・判例

- 州の法的書類から男女別のジェンダーの項目廃止 (SB-179, 2017)
  - 新しい項目：Male, female, non-binary
- 個別トイレの男女の標識廃止 (Assembly Bill 1732, 2016)
- Trans-genderの高校生の使うトイレについて（高校生 2013）

# LGBTの従業員が働きやすい 職場のインデックス (Corporate Equality Index = 企業平等指数)

- 1) 雇用機会均等のポリシー
- 2) LGBTQの従業員と家族に対する福利厚生  
の平等
- 3) LGBTQのインクルージョンを推進するための社  
内教育と責任の所在の明確化
- 4) LGBTQの均等に関する社会貢献をすること



# LGBTの従業員が働きやすい 職場のインデックス（CEI）

## （１）雇用機会均等のポリシー

- ・性的傾向、性自認に関する機会均等ポリシーがあること
- ・対象に、業務委託業者なども含まれる

# LGBTの従業員が働きやすい 職場のインデックス (CEI)

## (2) LGBTQ の従業員と家族への福利厚生

- ・ドメスティック・パートナーの福利厚生
- ・トランスジェンダーへの医療保険：ジェンダー変更に関する下記のサービスを含む
  - ・短期傷病休暇
- ・精神保健、処方箋薬：ホルモン治療
- ・外来治療
- ・性転換にかかわる整形手術
- ・ルーチン、慢性、急性のケア
- ・適切なドクターネットワーク、必要な場合は交通費も負担



# LGBTの従業員が働きやすい 職場のインデックス（CEI）

## （３）組織のLGBTQコンピテンシー

### 1. コンピテンシー研修。（下記より3つ以上）

- ・ 新入社員教育・管理職研修・リーダーシップ研修
- ・ マネジメント層のパフォーマンス測定項目にLGBTQ関連のゴールをいれる
- ・ ジェンダートランジションの従業員に関するポリシーマニュアル(トイレ・服装など)
- ・ アンケート調査
- ・ 性的傾向・ジェンダーアイデンティティについて従業員が記載する自由

### 2. 従業員のグループ、または、ダイバーシティ委員会

## 図2 フォーチュン誌トップ20位企業のCEI格付け (2017)

| 会社名                | フォーチュン1000ランキング | CEI点数 |
|--------------------|-----------------|-------|
| ウォルマートストア          | 1               | *     |
| エクソン・モービル          | 2               | 95    |
| アップル               | 3               | 100   |
| バークシャー・ハサウェイ       | 4               | 20    |
| マッケソン              | 5               | 100   |
| ユナイテッドヘルスグループ      | 6               | 95    |
| CVSヘルス             | 7               | 100   |
| ゼネラルモーターズ          | 8               | 100   |
| フォードモーター           | 9               | 100   |
| AT&T               | 10              | 100   |
| GE                 | 11              | 100   |
| Amerisource Bergin | 12              | 100   |
| ベライゾンコミュニケーションズ    | 13              | 100   |
| シェブロン              | 14              | 100   |
| コストコホールセール         | 15              | 70    |
| Fannie Mae         | 16              | 100   |
| Kroger             | 17              | 95    |
| アマゾン               | 18              | 100   |
| ウォールグリーン           | 19              | 100   |
| HP                 | 20              | 100   |

# LGBTへの心理支援



11/2/2017に訪問  
右がEllen Hartwick所長、  
左がJoe Geminoユースカ  
ウンセラー

LGBTQセンターロングビーチ  
創立35年  
利用者数 21,000人/年



# LGBTQセンターロングビーチのサービス

- ・ <サポートグループ>
  - ・ トランスジェンダーの子供を持つ家族のサポートグループ
  - ・ AAグループ
  - ・ アジア系アメリカ人のグループ
  - ・ Trans-Verse – ジェンダーを決めていない人へのグループ
  - ・ HIV/AIDS患者のグループ
  - ・ 年代別グループ
  - ・ トランスジェンダーサポートグループ
  - ・ Men's rap (Gay, Bisexual, transgender men)
  - ・ QTPOC (Queer, Trans People of Color)
  - ・ Coming Out support
  - ・ グリーフ
  - ・ Queer Parenting (親と子供)
- ・ <専門家によるプログラム>
  - ・ 13歳～17歳のティーンの放課後の居場所 (3 – 7 PM)
  - ・ 無料HIVテスト
  - ・ メンタルヘルスカウンセリング
  - ・ 法律相談
  - ・ 名前、ジェンダー変更相談 (弁護士)
  - ・ コンピュータークラス
  - ・ 高齢者サービス
  - ・ 図書館
  - ・ 企業へのアウトリーチ(研修)





## 5. 職場に関わる 精神医療専門家が できる支援



# 職場の支援

- ・ **支援体制構築**：産業保健・人事スタッフへのLGBTの研修
- ・ **社内制度**：差別禁止規定、行動規定。セクハラ・パワハラ・メンタルヘルス・厚生制度。経営層によるLGBT支援宣言。
- ・ **意識変革**：階層別研修でLGBTに関する内容を盛り込む。職場におけるネットワーク。映画上映、イベントなど。商品やサービスを見直す。LGBT当事者団体を支援。パレードへの参加。寛容な姿勢を社員に見せる
- ・ **精神医療専門家による支援**
  - ・ 性別適合手術の前後のサポート
  - ・ 仕事を休む準備、復帰の支援
  - ・ チームサポート：精神科医、心理職、人事、上司、産業医、外部EAP

# トランスジェンダーへの職場での 対応のポイント

1. 人事上の書類の性別の扱い
2. トイレ（OSHAガイドライン）：本人が認めているジェンダーのトイレを使えるようにする
3. 社員がトランスジェンダーの社員と同じトイレを使うことについて違和感を言ってきたらどう対応するか？
4. 性転換ガイドラインを作成：コンタクトパーソン（上司、人事、EAP,LGBTQ委員会）、上司の責任、職場の同僚へのアナウンスメント、人事書類の記載事項変更、従業員教育
5. アウティングが起きないように注意！個人情報への扱い注意
6. キーワード：インクルージョン

# トランスジェンダーの方がカミングアウトあるいは性転換手術をする際に企業がとるべき対応のベストプラクティス

- ・一人事・上司等が、カミングアウトする従業員とミーティングをし、当該従業員への支援、理解する努力、働きやすい環境づくりについて伝える。
- ・一現在の会社の規則を見直し、トランスジェンダーの方への差別にあたるような項目があれば、是正する。女性あるいは男性に限定した服装ルールなどを排除して、中立的な記述にするなども一つの例である。
- ・一もしも社員から、トランスジェンダーの社員が性自認しているトイレを使うことに関してクレームが来た場合、「どなたも自分の性自認しているトイレを使うことが認められています。ですが、あなたが〇〇さんと同じトイレを使うことに違和感を感じるなら、あなたには、多目的トイレを使う権利はあります。」と伝える。
- ・一これからカミングアウトする、あるいは性転換の最中の社員に関しては、要望を積極的に確認して、会社としての変更、例えば、人事書類上の性別、IDバッジ変更、従業員の許可を得ての部内コミュニケーションなどについて計画をたてる。
- ・一顧客、出入り業者などで、この社員と接点のある人たちへのコミュニケーション計画をたてる。
- ・EAP、産業保健スタッフ、当事者である他の社員による支援、応援



## トイレをめぐる問題って？

- 従業員がトイレでお客様とトラブル
- 男性に見える人が女子トイレに入ってきてびっくりした
- 他の従業員が納得していない
- 元男性と同じトイレを使いたくない
- LGBT専用トイレが必要なんですか？
- レインボーカラーのマークをトイレにつける？

# EAPの活用方法

- EAPホットラインによるLGBT対応
- EAPはLGBTに関するトレーニングを受け、関連する社内ポリシーの十分な理解があることが前提
  - 1) セミナーを開催し、LGBTQに関する関心、理解を高める.
  - 2) LGBTQの方たちへの心理カウンセリングを行う. 特に性転換中のトランスジェンダーの方たちに関しては、サポーターとなり、人事や職場とのつなぎ役になることも期待される.
  - 3) LGBTQの方たちに関して違和感がある従業員へのカウンセリングを行い、多様な性的傾向や性自認の方たちを受け入れるガイダンスを行う.
  - 4) 経営者へのコーチング. 経営者がLGBTQに関して最もよい判断ができるようにサポートをする.

# 支援者としての自身の価値観

以下の質問に答え、自分自身の傾向を考えてみましょう。

ほぼ同意する・・・3 判断がつかない・・・2 同意できない・・・1

- 1 .LGBTのクライアントについては、当事者の支援者があたるのが最も効果的である
- 2 .LGBTのカウンセラーは異性愛者のクライアントに自らの価値観を押し付ける傾向がある
- 3.養子を希望するLGBTのカップルがいた場合、たとえ彼らがふさわしい人物だとしても、彼らの援助をするのにカウンセラーは困難を覚えるだろう
- 4 . LGBTは精神疾患の一種である
- 5 . LGBTの人は、異性愛者と同じように適応できる場合もあれば、適応できない場合もある
- 6 . LGBTは道徳に反することである
- 7 . 私はLGBTのクライアントをカウンセリングする場合でも客観性を保つことは難しくない
- 8 . 私は地域のゲイコミュニティにある社会資源をリファー先として利用するだけの情報を 持っている
- 9 . LGBTのクライアントをカウンセリングするには、特別な訓練や知識が必要であると感じる
- 1 0 . 父親がゲイである家族に対してカウンセリングを実施することになっても特に違和感 はない
- 1 1 . LGBTは正直気持ち悪いと思ってしまう

(出典：心理援助の専門家になるために)

# ALLYとは？

- ・英語で「同盟、支援」を意味するallyが語源
- ・LGBT（レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダー）の当事者ではない人が、LGBTに代表される性的マイノリティを理解し支援するという考え方、あるいはそうした立場を明確にしている人々を指す言葉です。



# ALLYになるために

1. Be Open
2. 学ぶ
3. 語彙を増やす
4. 無意識の偏見に気づく
5. 支援する。チームや仲間に誘う
6. メンター、スポンサーになる
7. ジョークを止める
8. ALLYとしての経験談を話す

## まとめ

- LGBTとは？
- 政府および産業界におけるLGBTの最近の動向
- PRIDE指標とは
- 海外における最新の取り組みのご紹介
- 職場に関わる精神医療専門家ができる支援



## 参考サイト・図書

- ・ ★LGBTに関する職場環境アンケート2016

<http://ad115d5sri.smartrelease.jp/wp3/wp-content/uploads/2016/08/932f2cc746298a4e76f02e3ed849dd88.pdf>

- ・ LGBT 医療と福祉ハンドブック（医療や福祉の現場での現状や支援職としてのポイント。1職場に1冊あっていいと思います）

<http://qwrc.org/2016iryoufukushicmyk.pdf>

- ・ 教員と親のためのセクシュアルマイノリティサポートブック

<http://rupan4th.com/SB2015.pdf>