

**LGBTQ理解増進に向けて
～経済界の取組みと要望～**

2025年2月25日
(一社) 日本経済団体連合会
大山 みこ

基本的な考え方

— 人権を尊重する経営の視点 —

■経団連「企業行動憲章」において、「Society 5.0 for SDGs」を柱に、人権に関する独立した条文として、第4条「すべての人々の人権を尊重する経営を行う。」第6条「従業員の能力を高め、多様性、人格、個性を尊重する働き方を実現する。」を明記

■憲章を踏まえ、企業の取り組みを推進するための「実行の手引き」や「人権を尊重する経営のためのハンドブック」の中で、LGBTについて、「性的マイノリティ a. 適切な理解を促すとともに、その認識・受容を進める。b. 当事者のカミングアウトの有無にかかわらず、多様な人材が存在することを前提とした社内の就業環境・制度の整備を進める。」ことを企業に働きかけ

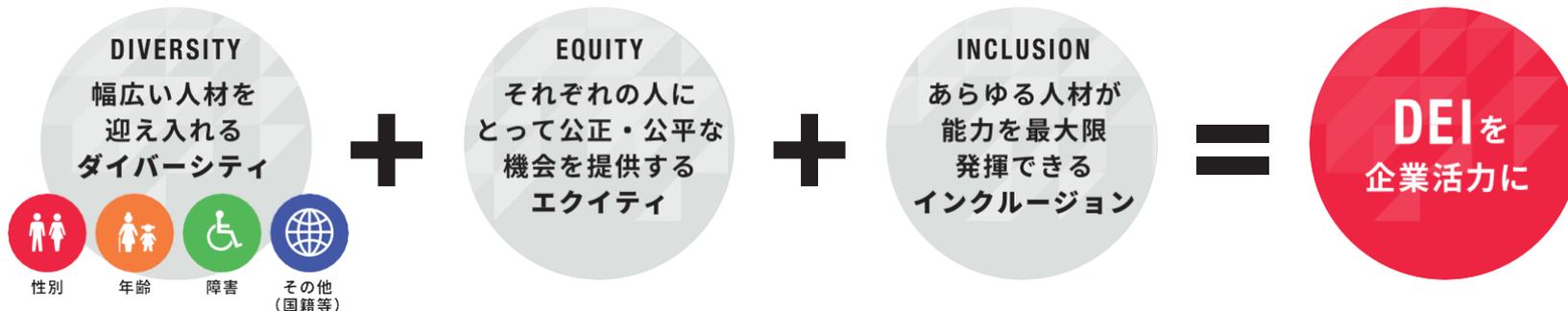


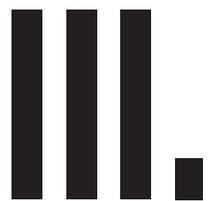
II. 経済界として初となるLGBTQに関する 提言取りまとめ(2017)

背景

イノベーションを通じて社会全体の生産性向上を図っていくためには、Diversity, Equity, Inclusion 社会を実現していくことが重要。その実現を目指す中で、とりわけ国際的な動向等を踏まえ、LGBTQ への対応が急務となっていることから、各企業における適切な理解・知識の共有と、その認識・受容に向けた取組みを進めるべく、経済界として初めて、LGBTQ に関する提言「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」を2017年に公表。

LGBTQに取り組む際の5つの視点 (企業アンケート結果より)





啓発動画シリーズ 「JOINnovator!」

DEI 啓発動画シリーズ「JOINnovator!」Vol.1～Vol.20 にご出演いただいた方々（順不同）

JOINnovator!

今までにない組み合わせを発見する。
今までとは見方を変えてみる。
イノベーションは、そこからはじまる、
とわたしたちは思います。
だから組み合わせも、見方も、多様なほうがいい。
このチャンネルでは、多様さを楽しみ、
自分自身やチームの力に変えている
イノベーターが、
イノベーターになったきっかけに迫ります。
きっと、あの人のターニングポイントは、
あなたのこれからのヒントになれる。
ひとりひとりが、もっと自分らしく、
もっとイノベティブになれば
明日は、もっと楽しい。

Interview with 宮田裕章
Interview with キャシー松井
Interview with 魚谷雅彦
Interview with 松中権
Interview with 工藤禎子
Interview with 永山祐子
Interview with 本島なおみ
Interview with 中島徳至
Interview with 富永愛
Interview with 岡戸伸樹
Interview with 為末大
Interview with 川崎レナ
Interview with ローナ・デラジョヴァンナ
Interview with 星友啓
Interview with サヘル・ローズ
Interview with 松田崇弥
Interview with 片野坂真哉
Interview with 浅川智恵子
Interview with 篠田真貴子
Interview with 田村淳
Interview with Ari Horie

インタビューを通じて凝縮したアンコンシャス・バイアスを払拭させるためのエッセンスをまとめ、各種会合やイベントでステッカー・ブローシャー形式で配付



PREPARATION	<h3>自分を知る</h3> <p>REFLECT 自分の原動力を知ることが DEIをIDEAにする第一歩</p> <p>ここから始めてみよう</p> <ul style="list-style-type: none"> 自分がワクワクすることを大切にする 自分が選択する勇気を持つ 自分の考えを日々更新し続ける 	ACTIONS	<h3>観る</h3> <p>SEE 外見や肩書きなどではなく相手自身を観よう</p> <p>ここから始めてみよう</p> <ul style="list-style-type: none"> 自分もつ無意識の思い込みを意識する 自分と相手の違いを受け止める 相手を知ろうとする好奇心を持つ <p>*d for Leaders: メンバーを公平に正しく観る</p>
	<h3>聴く</h3> <p>LISTEN 相手の考えを理解しようと集中して聴こう</p> <p>ここから始めてみよう</p> <ul style="list-style-type: none"> 自相手の話を、ひと通り聴く 相手の視点に立ち、発言の背景を考える 相手の考えを引き出す質問をする <p>*d for Leaders: 意見を公平に正しく聴く機会をつくる 多様な意見を受け入れる覚悟を持つ</p>		<h3>言う</h3> <p>EXPRESS 衝突を恐れずに自分の考えを自分の言葉で言おう</p> <p>ここから始めてみよう</p> <ul style="list-style-type: none"> 相手の意見にまずは理解を示す 説得ではなく、理解を得られるように意見を言う 共通のゴールを見据えて発言する <p>*d for Leaders: 目指すゴールを伝えて全員の目線を合わせる メンバーが発言する行動を称賛する</p>

IV.

経営労働政策特別委員会報告

■ 春季労使交渉・協議における経営側の基本スタンスや雇用・労働分野に関する経団連の基本的な考え方を示す「経営労働政策特別委員会報告（25年版経労委報告）」において、性的マイノリティへの対応をめぐり、心理的安全性の確保に向けた社内外的理解促進とあわせて、事実婚を契機とした結婚祝い金の支給など、福利厚生拡大と性的マジョリティと同等の権利を認めることが効果的である旨記載

■ 性的マイノリティへの対応を含め、DEIを推進することによる企業価値・イメージの向上と社員のエンゲージメント向上・優秀な人材の確保を企業に働きかけ

結果

企業の持続的成長

効果

新たなサービス・ソリューションによる競争力向上

企業価値向上による社員エンゲージメント上昇

企業イメージ向上による新たな人材の確保

施策例

外国人

- ◆ 帯同家族のサポート（行政手続きへの社員同行、日本語教育支援）
- ◆ コミュニケーション円滑化（分かりやすい日本語やイラスト等の利用・AI同時翻訳機活用）

障害者

- ◆ 職場環境の整備（バリアフリー化や補聴器・音声文字化ツールの利用）
- ◆ リモートワークの導入や作業指示のマニュアル化
- ◆ 理解促進に向けた研修実施

女性

- ◆ 特有の体調への配慮
- ◆ 将来のライフイベントを想定した早期キャリア構築支援
- ◆ 育児・介護を理由とする離職者へのカムバック制度導入・要件緩和

LGBTQ+

- ◆ 社内相談窓口の設置
- ◆ ジェンダーフリーのトイレや更衣室設置
- ◆ 理解促進に向けた社内研修実施
- ◆ 福利厚生（事実婚への結婚祝い金の支給など）の拡大

V. 理解増進に向けた他団体との協働



『work with Pride』は、LGBTQ+の人々が自分らしく働ける職場づくりを進めるため、日本国内の企業・団体の人事・人権・ダイバーシティ担当者を対象に開催される、年一度のカンファレンス。

職場でのLGBTQ+に関する取組みを評価して「PRIDE指標」として日本企業900社超を認定。



work with Pride2024
Pride指標2024 実績

レインボー指標：36社
ゴールド指標：832社
シルバー指標：81社
ブロンズ指標：53社





経済界からの要望

①同性パートナーの取り扱いについて

- ◆ 内閣官房から各府省に指示が出されている「法律及び政令における『事実上婚姻関係と同様の事情にあつた者』と同一又は類似の文言を含む規定での同性パートナーの取扱いについて」は、企業の取り組みも参考に、偏見を廃した検討を実施するとともに、企業の先駆的取り組みを進めるうえで課題となる事例も見られることから、早期の結論が得られるよう検討を加速化する。また、その結果について事業者、事業主が適切に対応できるよう、関係機関に対して周知を行う。

<内閣官房資料より>

「事実上婚姻関係と同様の事情にあつた者」と同一又は類似の文言を含む規定の対象に同性パートナーが「含まれ得る」とされた法令（一部抜粋）

- 特定秘密の保護に関する法律
- 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律
- 重要経済安保情報の保護及び活用に関する法律
- 犯罪被害者給付金の支給等による犯罪被害者等の支援に関する法律
- 民事執行法
- 借地借家法
- 公営住宅法
- 高齢者の居住の安定確保に関する法律

等

「更なる検討が必要」とされた法令（一部抜粋）

- 一般職の職員の給与に関する法律
- 国家公務員災害補償法
- 公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律施行令
- 児童扶養手当法施行令
- 地方公務員法
- 雇用保険法
- 国民年金法

等

②基本計画の策定について

- ◆ 性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律(以下「理解増進法」)第8条に基づき、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する基本的な計画を迅速に基本計画を策定・公表する。

<性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律より>

(基本計画)

第八条 政府は、基本理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する基本的な計画（以下この条において「基本計画」という。）を策定しなければならない。

- 2 基本計画は、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解を増進するための基本的な事項その他必要な事項について定めるものとする。
- 3 内閣総理大臣は、基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本計画を公表しなければならない。
- 5 内閣総理大臣は、基本計画の案を作成するため必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、資料の提出その他必要な協力を求めることができる。
- 6 政府は、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性をめぐる情勢の変化を勘案し、並びに性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の効果に関する評価を踏まえ、おおむね三年ごとに、基本計画に検討を加え、必要があると認めるときは、これを変更しなければならない。
- 7 第三項から第五項までの規定は、基本計画の変更について準用する。

③理解増進の取組みについて

- ◆ 理解増進法に基づく理解増進の取組みにあたっては、第2条の「性的指向」及び「ジェンダーアイデンティティ」は、それぞれ自分の意思では変えられず、選択できないという科学的知見、ならびに第3条に則るものであることを、基本計画や指針に規定し、周知啓発する。

<性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律より>

(定義)

第二条 この法律において「性的指向」とは、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をいう。

2 この法律において「ジェンダーアイデンティティ」とは、自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無又は程度に係る意識をいう。

(基本理念)

第三条 性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策は、全ての国民が、その性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別はあってはならないものであるとの認識の下に、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを旨として行われなければならない。

<国会答弁より>

- 性的指向や性自認は、共に、本人の意思で選んだり変えたりすることができるものではなく、個人の趣味や嗜好の問題ではないと承知しております。(廣瀬政府参考人、令和5年2月10日)
- ジェンダーアイデンティティは本人の意思で選択したり変更したりできるものではないと認識をしております。(岸田文雄 内閣総理大臣、令和6年3月15日)

④ ジェンダーアイデンティティに関する施策・内容の周知啓発について

- ◆ 理解増進法に基づく基本計画や指針において、最高裁判所の判決及びその趣旨、政府の他分野における既存の性的指向やジェンダーアイデンティティに関する施策、国会における総理大臣の答弁などを明記し、その内容や趣旨を周知啓発する。

<特に含めるべき事項>

- 最高裁判所が「性自認に従った法令上の性別の取扱いを受けること」が「重要な法的利益」と判示したこと
- こども大綱に「性的指向及びジェンダーアイデンティティ等によって差別的取扱いを受けることがないようにする。」と明記されていること
- 岸田前総理による下記の答弁
「いわゆるトランスジェンダーの方に対する誤解に基づく誹謗中傷など、性的指向及びジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別や偏見は許されないものであり、もとより自己のジェンダーアイデンティティを否定されるようなこともあってはならない。」
「合理的な理由なく、ジェンダーアイデンティティを理由に特定の方々の行動を一律に制限する、こういったことはあってはならない」
「いわゆるトランスジェンダーの方に対する誤解に基づく誹謗中傷など、性的指向及びジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別や偏見、これはあってはならず、関係省庁においてしっかりと対応していかなければならないものであると認識をいたします。」

⑤ 事業主の就業環境の整備について

- ◆ 理解増進法第6条および第10条に基づき、事業主が就業環境の整備に努めるにあたり、参考となる好事例や裁判例を、国が第9条の学術研究の推進を通じて収集し、その内容を指針等に示すことによって、事業主の取り組みを支援する。

<性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律より>

(事業主等の努力)

第六条 事業主は、基本理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関するその雇用する労働者の理解の増進に関し、普及啓発、就業環境の整備、相談の機会の確保等を行うことにより性的指向及び性自認の多様性に関する当該労働者の理解の増進に自ら努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する当該労働者の理解の増進に自ら努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

(知識の着実な普及等)

第十条 国及び地方公共団体は、前条の研究の進捗状況を踏まえつつ、学校、地域、家庭、職域その他の様々な場を通じて、国民が、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解を深めることができるよう、心身の発達に応じた教育及び学習の振興並びに広報活動等を通じた性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する知識の着実な普及、各般の問題に対応するための相談体制の整備その他の必要な施策を講じるよう努めるものとする。

⑥市町村における担当課の設置・明確化について

- ◆ 企業が地域において必要な取組みへの助言や支援を受けられるよう、市区町村における担当課の設置や明確化を促進するとともに、関係する自治体職員の研修を進める。

<内閣府ホームページより>

- 現在、47都道府県の担当課は明記されているが、市区町村レベルでは政令指定都市のみ明記

都道府県・政令指定都市担当課一覧

性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する各地方公共団体における政策や取組に関する国民の皆様の理解を深める一助となることや、国及び地方公共団体間の連携を促すことを目的として、都道府県・政令指定都市における性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進施策の担当課の一覧を掲載しています。