

富山大学人文学部令和 5 年度卒業論文

LGBTQ の就労状況
— 中小企業に着目して —

富山大学人文学部人文学科
社会文化コース社会学分野
学籍番号 12010154
氏名 森陽花

〈目次〉

第1章 問題関心	3
第2章 先行調査	
第1節 企業におけるLGBTQの現状	
第1項 企業アンケート調査	4
第2項 労働者アンケート調査	7
第2節 職場におけるLGBTQの困りごと	8
第3章 調査概要	
第1節 調査対象の基本情報	
第1項 大橋運輸株式会社	10
第2項 株式会社 more	11
第2節 インタビュー調査概要	
第1項 大橋運輸株式会社	12
第2項 株式会社 more	12
第3項 主な質問項目	12
第4章 分析	
第1節 2社が取り組みを始めたきっかけ・当事者が入社したきっかけ	13
第2節 LGBTQ研修について	15
第3節 ハード面での取り組み	16
第4節 トラブルへの対応・当事者の抱える困りごと	17
第5節 当事者の存在	
第1項 当事者のセクシュアリティ情報管理	19
第2項 当事者コミュニティ	19
第6節 取り組みによる効果	22
第7節 LGBTQを取巻く環境について	
第1項 鍋嶋さんの考え	24
第2項 渡辺さんの考え	24
第3項 小松さんの考え	25
第5章 考察	
第1節 中小企業がダイバーシティ経営をおこなう目的とメリット	26
第2節 業種によるトラブルの起こりやすさ	27
第3節 中小企業で取り組みが進みやすい要因とそれに伴う困難	28
おわりに	29
注	30
引用・参考文献	31

第1章 問題関心

LGBTQ⁽¹⁾の抱える問題は、多様性が重要視されていくなかでニュースなどでも取り上げられ、注目されている。そのなかには「就労における問題」がある。2020年には厚生労働省が国の事業として初めて職場のLGBTに関する実態調査を行ない（厚生労働省2020）、同性愛者/両性愛者（レズビアン・ゲイ/バイセクシュアル）で36.4%、トランスジェンダーの54.5%が職場で困りごとを抱えていることが分かっている。また、大企業では40%超がLGBT施策を実施している一方で、中小企業ではなかなかLGBT施策の導入が進んでいない状況であるということも明らかになっている。

このような状況の中で、取り組みを積極的におこなっている先進的な中小企業はどのような経緯があって取り組みを開始したのか、取り組み内容はどのようなものなのかが気になった。そのため、企業の中でも中小企業に注目して、おこなっている取り組みや実際に働いているLGBTQ当事者の困りごと、起こりうるトラブルなどを明らかにしたい。

第2章 先行調査

第1節 企業におけるLGBTQの現状

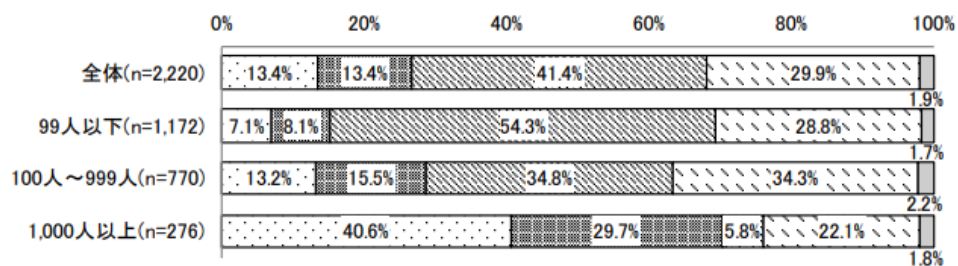
ここでは企業におけるLGBTQの現状についてデータで示す。厚生労働省（2020）は、国の事業として初めて職場のLGBTに関する実態調査をおこなっており、大きく分けて企業を対象としたアンケート調査、労働者を対象としたアンケート調査を実施している。

第1項 企業アンケート調査

この調査は、企業におけるダイバーシティ推進および性的指向・性自認に関する取り組み状況や検討状況に関して、実態および課題を把握することを目的としておこなわれたものである。従業員50人以上の企業10000社を対象とし、調査方法は質問紙調査である。有効回答数は2388件、回収率は23.9%である。

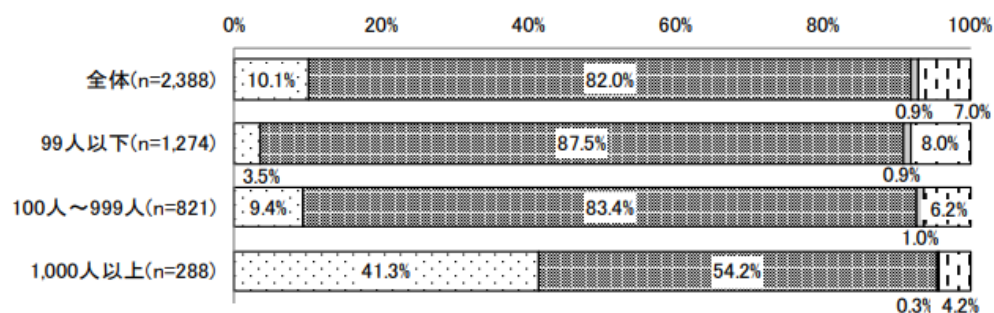
社内に性的マイノリティ当事者がいることを認知しているかという問いに関して、全体では「いないと思う」が41.4%、「わからない」が29.9%であり、当事者がいることを「認知している」という割合は、従業員99人以下で7.1%、100人～999人で13.2%、1000人以上の企業で40.6%という結果になっている。「認知していないが、いる可能性を想定している」という割合も、従業員規模が大きいほど高い傾向があるといえる（図1）。また、性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取り組みを実施している企業は、従業員99人以下で3.5%、100人～999人で9.4%、1000人以上の企業で41.3%という結果になっている（図2）。

この結果から、LGBTQを含む性的マイノリティに対する意識が高い、取り組みを実際におこなっている企業は従業員規模の大きい企業が多いことが分かる。また、性的マイノリティに関する取り組みを進める上での課題は何かという問いに関して、従業員99人以下・100人～999人の企業（以下中小企業とする）と1000人以上の企業（以下大企業とする）の回答を見てみると、中小企業では1つの課題となりそうな「取り組みを行うための予算が確保できない」という費用面での問題は少ないということが分かる。その一方で、中小企業では「どのような取り組みを実施すればよいかわからない」「取り組みを行うための知見をもった人材がいない」という割合が高く、大企業では、「当事者のニーズや意見を把握することが難しい」や「施策の効果の把握が難しい」という割合が比較的高い傾向がみられている（図3）。



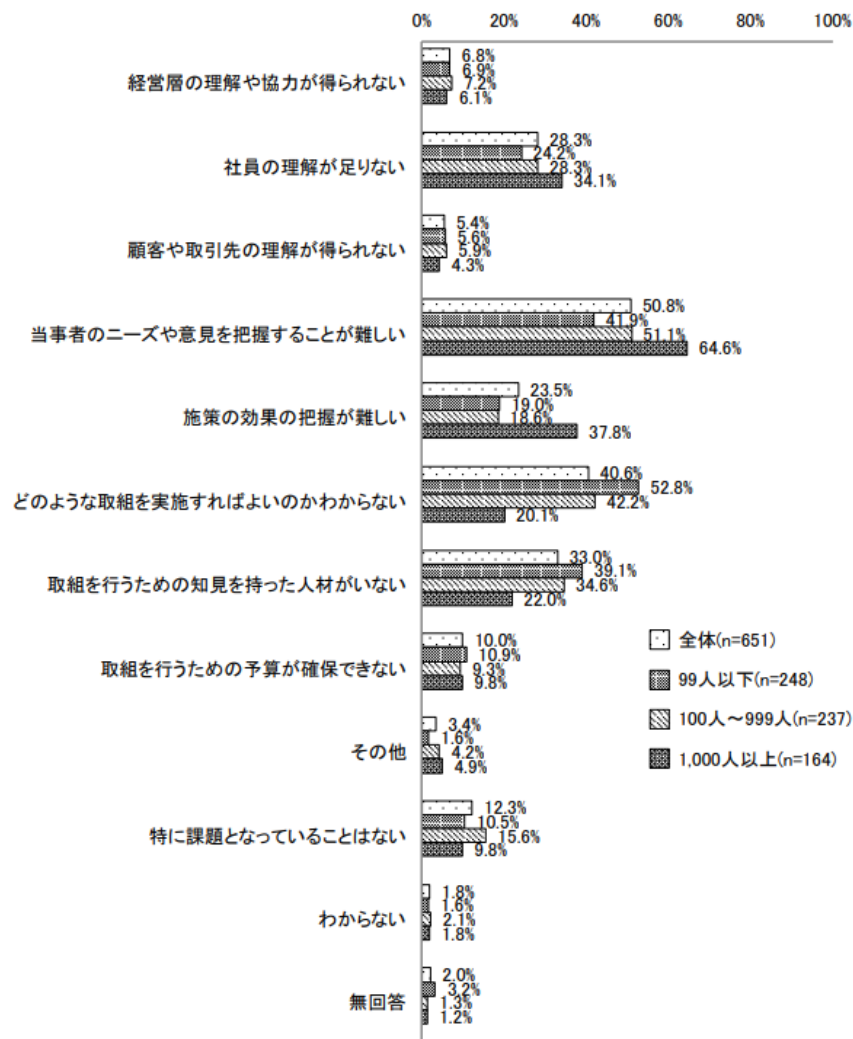
□ 認知している ■ 認知していないが、いる可能性を想定している ▨ いないと思う ▩ わからない □ 無回答

【図1】社内に性的マイノリティ当事者がいることの認知（厚生労働省（2020）から引用）



□ 実施している ■ 特に実施していない □ 無回答 ▩ 非該当

【図2】有効回答数全体における性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した 取り組みの実施有無（厚生労働省（2020）から引用）



【図3】 性的マイノリティに関する取り組みを進める上での課題（厚生労働省（2020）から引用）

第2項 労働者アンケート調査

この調査は、性的指向・性自認に関わらず、誰もが働きやすい職場環境を整備することが求められていることを背景に、労働者の実態を把握することを目的としておこなわれたものである。「官公庁・公務員」、「農林水産業」以外の業種に「正社員」として従事している20～69歳の者を調査対象とし、調査方法はインターネットによるモニター調査である。有効回答数は4884件、LGBTQ当事者の内訳は、レズビアン419名、ゲイ464名、バイセクシュアル463名、トランスジェンダー301名、その他の当事者463名である。

職場で困りごとを抱える当事者の割合は、同性愛者/両性愛者（レズビアン・ゲイ/バイセクシュアル）で36.4%、トランスジェンダーでは54.5%であった。また、働く上で困っていることはなにかという問いに対して、同性愛者/両性愛者（レズビアン・ゲイ/バイセクシュアル）は、回答が多い順に「プライベートの話をしづらいこと（15.2%）」、「異性愛者としてふるまわなければならないこと（12.0%）」、「相談先がないこと（10.8%）」などを困りごととして挙げている。一方、トランスジェンダーは「自認する性別と異なる性別でふるまわなければならないこと（22.8%）」、「プライベートの話をしづらいこと（21.8%）」、「異性愛者としてふるまわなければならないこと（19.8%）」などを困りごととして挙げている。さらに、多くの当事者が実際に同性愛やトランスジェンダーをネタにした冗談、からかいなどを見聞きした、実際に自身が経験したことがあると回答している。

多くのLGBTQを含む性的マイノリティが職場で困りごとを抱えていることが分かっている。また、職場の人から「性的マイノリティである」と伝えられたとき、どのように接すればよいか不安に思うかという問いに関して、性的マイノリティの知人が「いる」非当事者の62.3%が「不安はない」と回答した一方で、性的マイノリティの知人が「いない」非当事者は大きく下まわり、33.9%が「不安はない」と回答している。実際に知人に性的マイノリティの当事者がいるかいないかで認識や行動に違いが出ることも分かっている。

第2節 職場におけるLGBTQの困りごと

次に先行調査で分かっているLGBTQ当事者が職場で抱える困りごとを記述する。LGBTQ当事者は職場で様々な問題を抱えている。LGBT法連合会(2019)は、当事者が働く上で抱える困難をまとめた「性的指向および性自認を理由とするわたしたちが社会で直面する困難のリスト(第3版)」を発行している。これは性的指向や性自認等による差別や偏見による困難を、9つの分野に分類したものであり、その中には「就労」も1つのカテゴリーとして含まれている。以下にいくつか引用する。

- ・内定は出すけれど、入社時に全社にカミングアウトをすることが採用の条件だと言われた。(求職・就職活動)
- ・職場で安心感が得られず、常に緊張感を強いられたため、メンタルに不調をきたし、強い孤独感を感じ、休職や辞職につながった。(規則・環境整備)
- ・職場に性的指向や性自認について対応できる相談窓口がなく、相談することができなかった。(規則・環境整備)
- ・取引先から「男だか女だか分からない人ではなく、もうちょっとマトモな人はいないのか」と上司が言われ、担当を変えられてしまうだけではなく、後日バックオフィスへ異動させられてしまった。(いじめ・ハラスメント・無理解)
- ・戸籍と性自認の不一致が職場で理解が得られず、カミングアウトしたことを咎められた上で、隠しておくことを強要された。(カミングアウト⁽²⁾・アウティング⁽³⁾)
- ・パートナーとの死別などの際、使用者に対して、見舞金・慶弔金の支給を申し込もうとしたが、配偶者ではないことを理由に拒否された。(福利・厚生)

当事者は職場での制度や職場環境、福利厚生やカミングアウトの面など様々な局面で困難を抱えていることが分かっている。また、当事者の抱える困りごとは、社内だけではなく社外でも起こっていることも分かる。

このように、LGBTQ当事者は就労において多くの問題を抱えている。その一方で、企業は当事者の存在を認知できていなかったり、取り組みが円滑に進んでいない・そもそも取り組みを実施していなかったりと、企業側も課題を抱えていることが分かる。

取り組みが比較的進んでいないとされている中小企業の中でも、様々な取り組みを実施し、当事者のニーズに対応している企業は実際にどのような取り組みをおこなっているの

か、実際に起こりうるトラブルや困りごとにはどのようなものがあるのかを明らかにしたい。

第3章 調査概要

現在のLGBTQを取り巻く状況や企業がおこなっている取り組みを知るためにインターネットでの調査とインタビュー調査を実施した。

中小企業診断協会⁽⁴⁾の調査・研究事業資料（中小企業診断協会、2023）において先進的な企業として紹介されていた主に運送事業をおこなっている大橋運輸株式会社、介護事業をおこなっている株式会社 more にインタビュー調査を実施した。

第1節 調査対象の基本情報

ここでは調査をおこなった2社についての基本情報を記述する。

第1項 大橋運輸株式会社

大橋運輸株式会社は愛知県の一般貨物自動車運送業をおこなう企業である。1954年に設立され、従業員は2022年6月時点で96名である。代表取締役は鍋嶋洋行さん、社内では当事者が各部署に複数名所属している。以下の表は大橋運輸株式会社が今までおこなってきた取り組みを年表にしてまとめたものである。

【表1】取り組みの年表

年	取り組み内容
2007	社員満足度調査開始
2011	女性積極採用開始
2012	高齢者の雇用延長・新規採用開始 健康経営の取り組み開始
2014	LGBTQ社員採用環境整備 LGBTQ研修、就業規則改定 外国人現地採用開始
2015	外国人直接採用開始
2016	障がい者雇用率4.17%達成 外国人管理者育成（職域拡大）開始
2019	ダイバーシティ推進室立ち上げ

（経済産業省「令和2年度新・ダイバーシティ経営企業100選100選プライム100選ベストプラクティス集」を元に作成）

第2項 株式会社 more

株式会社 more は東京都の介護保険法に基づく居宅サービス事業・福祉・高齢者介護に関するコンサルティング事業をおこなう企業である。2012 年に設立され、従業員は 2023 年 1 月時点で 110 名である。代表取締役は倉田広志さん、従業員のうち約 1 割が当事者であることを表明している。(2023 年 5 月時点)

第2節 インタビュー調査概要

ここでは、おこなったインタビュー調査の概要および主な質問項目を記述する。

第1項 大橋運輸株式会社

大橋運輸株式会社へのインタビュー調査は2回おこない、代表取締役の鍋嶋洋行さんに調査を実施した。実施方法はZoomでのオンライン調査である。実施日時と質問項目は以下の通りである。

【実施日時】

1回目：2023/06/27（火）15：00～15：45

2回目：2023/09/28（木）10：45～12：15

第2項 株式会社 more

株式会社 more へのインタビュー調査も大橋運輸株式会社と同じく2回おこない、ダイバーシティ（人事・広報）担当の渡辺将広さん、実際に働かれているLGBTQ当事者（ゲイ当事者）の小松さん（仮名）に調査を実施した。実施方法はZoomでのオンライン調査である。実施日時は以下の通りである。

【実施日時】

1回目：2023/10/10（火）19：00～20：30

2回目：2023/12/11（月）13：00～14：00

第3項 主な質問項目

2社におこなったインタビュー調査の主な質問項目は以下の通りである。

- ・取り組みを始めた時期・きっかけ
- ・取り組み内容
- ・取り組みによって変化したこと
- ・トラブルの有無
- ・トラブルへの対応
- ・LGBTQを取り巻く環境について感じること
(以下は株式会社 more の当事者スタッフである小松さんへの質問である)
- ・入社したきっかけ
- ・取り組みの効果
- ・職場での困りごと
- ・あったら良いなと思う取り組み・制度

第4章 分析

第1節 2社が取り組みを始めたきっかけ・当事者が入社したきっかけ

ここでは、2社の取り組みを始めたきっかけおよび株式会社 more で実際に働かれている当事者の小松さんの入社したきっかけについて記述する。

大橋運輸株式会社が取り組みを始めたのは10年以上前（2012年以前）であり、取り組みを始めた直接的なきっかけは1人の当事者の入社だという。この当事者の受け入れにあたって、鍋嶋さんは本人に直接どんな制度や設備があったらいいかを聞いたり、LGBTQのイベントや団体に出向いてどのような取り組みをすべきか聞き取りをおこなったりしたという。また、LGBTQだけではなく、障がい者や外国人雇用もおこなっている。鍋嶋さん自身が男子校出身であり、その当時はLGBTQという言葉が知らなかったが、今考えると当事者だろうという人が何も悪いことをしていないのにも関わらず、心ない言葉をかけられているところを見てきたという。鍋嶋さんはそのようなことが許せず、注意したり止めたりしたと話していた。このような経験もあり、LGBTQの方に悪い印象や抵抗感は無かったという。鍋嶋さんの学生時代の経験は、早い時期から取り組みを始めること・抵抗なくLGBTQ当事者を受け入れることに繋がっていると考ええる。

一方で株式会社 more はLGBTQ雇用促進の正式表明を2020年の12月におこなっている。これについては、正式に表明する直前に各事業所の管理者が集まる会議の中でLGBTQの取り組みをおこなおうと考えていると言ったことが始まりであるという。代表取締役の倉田さんが人を公平公正に見るという考えを持っていたこと、株式会社 more は意思決定が早く、また個人の考え・行動でもそこに理由と一貫性があれば基本的に会社側は支援するという特徴があったために、LGBTQ雇用促進を表明するまでに時間はかからず、その会議で取り組みについて否定する人もいなかったそうだ。さらに株式会社 more ではダイバーシティ経営をおこなっている。ダイバーシティ経営はLGBTQだけでなく障がい者なども対象に含まれるが、その中で株式会社 more ははじめにLGBTQへの取り組み開始を宣言した。1つずつ課題を解決していかなければ中途半端になってしまうのではないかという考えから一気にダイバーシティ経営を進めるのではなく、これからコツコツ地道に取り組みを進めていきたいと語った。

小松さんは前職も介護業界で働いていた。JobRainbow（LGBT向け求人サイト運営・企業向けLGBTQ研修コンサルティングをおこなう会社）で転職活動を始めたときに求人サイトで株式会社 more について初めて知ったという。その時には株式会社 more に応募することはなかったが、後日Nijiリクルーティング（LGBTに特化した研修やコンサルティング・人材紹介などのサービスを提供している会社）がおこなっている転職エージェントを経由して株式会社 more に応募した。株式会社 more 以外にもう1社LGBTフレンド

リーな会社をおすすめされたそうだが、勤務先など総合的に判断して株式会社 more を選択し、2023 年の 5 月に入社したそう。小松さんは LGBTQ に特化したサービスを利用して入社を決めている。つまり、企業は LGBTQ に関する取り組みをおこなっていると外部に発信していなければ、転職エージェントなどの当事者が企業と触れる機会において紹介されることは少ないと考えられる。

2 社に共通することとして、LGBTQ だけでなく多様な人に目を向けるダイバーシティ経営をおこなっている点が挙げられる。また、大橋運輸株式会社では代表取締役が積極的に LGBTQ に対して取り組みを進めている一方で、株式会社 more では経営層が一体となって取り組みを進めていることが分かった。

小松さんの入社のきっかけからは、企業が LGBTQ に関する取り組みをおこなうだけでなく、社外に組み組みをしているということを発信していくことが大切であることが分かる。

第2節 LGBTQ 研修について

取り組みとして2社ともLGBTQ研修をおこなっている。しかし、研修の仕方には違いが見られた。

大橋運輸株式会社では、全社員に直接LGBTQ研修を受けてもらうのではなく、直接受けるのは社長本人や管理職の方、各部門の責任者など上層部の方のみである。研修を受けた上層部の方が、ミーティングや社内報という形で学んだことを継続的に社員に伝えている。鍋嶋さん曰く、特別伝えるのが難しいことではないため、このような形で研修をおこなっているようだ。また、研修は1年に1回ずつおこなっていたが、3年ほど経ったときに社員から、「LGBTQ研修はもうやらなくていいのではないか」という意見を貰い、それからはハラスメントの中の1つとして、毎月の社内報などで定期的に情報を発信し、風化しないようにしているのが現状だ。2020年には、ダイバーシティ推進室の主催で、約60名のドライバーと管理職・リーダーに向けて、ダイバーシティを含むマナー・ハラスメント研修をおこなっている。

一方で株式会社 more では2023年12月に研修をおこなうことが決定した。まずは経営層を含めた本社の全社員対象におこない、そのあと現場（各事業所）の管理者を対象に研修をおこなう予定だそうだ。管理者以下のリーダー職・一般職への研修に関しては検討中である。研修動画とその動画を見た内容の理解度チェックは外部に依頼している。社内で研修素材を作るには経験ノウハウなどが足りないと考え外部委託を選択している。

2023年12月まで研修を実施してこなかった理由としては、できることを確実にこなすために、小さな取り組みから始めるべきだと考えたこと、企業規模として推進者が主に渡辺さんのみだったことという2点が挙げられた。また、「ただ会社から言われたから研修を受けている」、「研修を受けることが目的の研修」というように研修の本来の目的ではなくなくなってしまうことを懸念して、関わる人の意識や考え方の醸成を丁寧に行ってから研修を取り込んでいかないといけないと考えたこと、研修内容も試行錯誤しながら、色々な人に意見を貰って見つけたのが最近だったことも要因として挙げられた。

LGBTQ研修について、大橋運輸株式会社は社員から「もう実施しなくていいのではないか」という意見が出たほど研修の効果が実際に出ている。また、株式会社 more はこれから徐々に研修をおこなっていくという段階である。一般社員への研修に関しては、LGBTQに関することを学んでほしい、会社でLGBTQに関する動きが起こっているということを実感してほしいと思う一方で、それを押し付けだ・強制だと感じる人もいると考えたために実施は検討中であるという。

第3節 ハード面での取り組み

次に2社のハード面での取り組みについて記述する。

大橋運輸株式会社では、誰でもトイレの設置をおこなっている。トランスジェンダーの方でホルモン治療などをしていない・している最中の方などに配慮して、個室のトイレを設置し、誰でも使えるようにした。また、新たに作ったのではなく、元々あった広い個室トイレを男女共用のトイレにしている。新たに設備を増やすには費用や時間が掛かり、このような点がトイレに限らず、企業が当事者に対応する設備導入になかなか踏み込めない1つの原因であると考える。大橋運輸株式会社は既存の設備を活用しており、費用や時間を掛けずにスムーズに当事者への対応をおこなっていることがうかがえた。ロッカーなどその他の設備に関しては、当事者個人が望む性別や希望に対応していくことが普通であると考えため、そこまで配慮はいらんではないかと語っていた。また、相談窓口に関しては、LGBTQ 専門ではなく、全ての社員が生活面や仕事面での悩みを相談できる窓口を複数設置している。LGBTQ 当事者を対象にする窓口を設置することは、特別扱いをすることになってしまい、かえって良くないことだと語った。

株式会社 more では、誰でもトイレの設置はおこなっていない。事業所ではほとんど兼用が多く、男女分かれていても個室しかないために特別な配慮することはなく、トイレに関して当事者から相談も現在はないという。相談窓口に関しては、相談窓口自体は以前からあったが、存在が社員にあまり認知されていなかった。それを改善するために、窓口の存在を認知して貰うために新しく目立つ広告を作り、各事業所に貼り付けている。上司に聞きたいけれど何度か聞いているために聞きにくいことなども含めて聞くことができる窓口になっている。また、入社してくる社員へ渡す入社書類の中にも相談窓口の広告を入れている。秘密を守ったうえで相談を受けることを前提にし、連絡先はダイバーシティ担当でもある渡辺さんの携帯と個人アドレスになっている。

誰でもトイレの設置に関して2社は異なっている。しかし、内情を見てみると大橋運輸株式会社は既存の広い個室トイレを誰でもトイレとして活用、株式会社 more では誰でもトイレという名前は付いていないが兼用トイレか男女別でも個室トイレのみであるというように当事者にとって使いやすいという点は共通している。また、どちらもLGBTQ やダイバーシティに限定した相談窓口ではなく全社員対応の相談窓口が設置されている。

厚生労働省（2020）の調査結果にもあったように、中小企業でも工夫をすることで費用をかけずに設備面を変えることができることが分かる。

第4節 トラブルへの対応・当事者の抱える困りごと

ここでは、2社のトラブルへの対応と当事者小松さんの職場で抱えている困りごとについて記述する。

株式会社 more では、利用者との間で実際にトラブルが起きたことはないという。しかし、利用者は高齢者であること・同じ高齢者でも認知症の方など様々な状況の方がいること・男女差別などが今と比較すると多かった時代に生きてきた方であることから、LGBTQ について理解をして貰おうとしても上手くいかなかったり、「女性が男っぽい服を着ていると男みたいだ」、「男なのに化粧をしたり爪をきれいにしたりするのか」など、利用者の何気なく言う言葉が人を傷つけてしまったりすることもある。そのような状況の中で、当事者に対しては入社時もしくは面接時に嫌な思いをする可能性があるかもしれない旨を伝えるようにしている。差別的な言動が一方的なものであり、当事者スタッフがそれによって傷ついた場合には、いくらお客様だといっても会社の仲間を傷つけているという点を考慮して利用者ではなくスタッフの立場を守るという宣言をしている。

大橋運輸株式会社においても、LGBTQ 当事者社員がお客様と触れる機会はあるがトラブルは特にないという。LGBTQ 当事者に関しては、例えばトランスジェンダーの方が「あの人って男性だけど女性っぽいね」と言われることがあったかもしれないが、そこにに関して「男性でも小柄な方もいるし、女性でも背の高い人もいる」、「うちは多様性を受け入れているため、海外の方、LGBTQ の方、ハンディキャップがある方も社内にはいます」という話をするという。本来男性色の強い職種であるが、すでに多様な人が存在する職場であるために、そこまで違和感はないのではないかと鍋嶋さんは語った。

また、小松さんに仕事をおこなう上で困っていることを伺ったところ、以下のように語った。

小松：ご利用者様から、「あなたは結婚はしているの？」とか結構聞かれることが多くて、その時返答に困ることがあるかな。代表例ですね。私は同じ同性のパートナーがいるんですけど、聞かれたときになるべく嘘はつきたくないんですけど、ちょっと言葉を濁して「結婚してるんですよ」って嘘をついちゃう、実際は同性パートナーなんですけどね(笑)。だから「奥さんどんな方なの？」とかそういうことを聞かれたときに、奥さんをパートナーと想定して話をしたりとかね。

実際には利用者だけではなく、先輩スタッフや他の部署のスタッフと仲良くなってくると、「小松さんは結婚しているんですか？」などプライベートなことを聞かれることがあるという。そういうときは「パートナーがいるんですよ」と曖昧な回答をしている。プラ

イベントなことに干渉されることが小松さんにとって困りごとであるという。

2社とも実際にトラブルが起きたことはないということが分かった。株式会社 more では起こりうるトラブルから当事者スタッフを守る体制を作っており、このような体制を作っているのは、接する顧客がLGBTQについて理解を得にくい可能性のある高齢者であるからかもしれない。また、大橋運輸株式会社では顧客から当事者社員を差別するような発言があった場合は、「大橋運輸株式会社はダイバーシティ経営をしているため様々な人がいる」ということを伝えるという。

対応に違いはあるが、2社とも当事者社員を守る姿勢をとっていることがうかがえた。接する顧客が高齢者である介護業、本来男性色の強い職種である運送業という業種が異なるという点からトラブルへの対応に違いが出ているのではないかと考えられる。

第5節 当事者の存在

また、2社には実際に当事者が働いていることを確認できた。

第1項 当事者のセクシュアリティ情報管理

大橋運輸株式会社では多いときだと6名ほど、カミングアウトもしており社内で活躍している状態だ。社内でおこなうイベントで司会などの目立つ役をしても、「あの人がそう（LGBTQ当事者）だよ」などと騒がれることもない。社内で当事者の存在は、かなり当たり前になっている。また、当事者からの要望や実際に起こったことをきっかけに通称名対応履歴書の性別記入欄廃止・男女区分に対する配慮をおこなっている。

また株式会社 more では、管理者の一部(幹部社員)だけにしか当事者のセクシュアリティを知らせないというように、当事者スタッフのセクシュアリティ情報管理にかなり力を入れているという印象を受けた。これに対して渡辺さんは、取り組みを始める際、会社側ができることとして浮かんだのが当事者のセクシュアリティ情報管理の徹底しかなかったと語った。スタッフは「会社はLGBTQの取り組みをし、当事者を採用しているようだが、誰が当事者なのか知らない」という状態である。管理者でも当事者のセクシュアリティは原則知らされておらず、業務上どうしても知らないといけない場合にはダイバーシティ担当の渡辺さんから当事者に説明し、事前に同意を得てから当事者スタッフ直属の上司に伝えている。

小さな会社ゆえに当事者スタッフの情報が他の社員に知られてしまうことはないのかということに関しては、現場で仕事をしている仲間同士でちょっとした仕草や言葉遣い、語尾の使い方などに疑問を持つことは日常的にも自然とあるものであると感じるが、そのことに関して直接「実は当事者なのではないか」というような質問は聞いたことがないため、情報管理に関する問題も今のところないのではないかと語った。

さらに、株式会社 more では当事者が主体となって活動をしていることが分かった。以下に記述する。

第2項 当事者コミュニティ

株式会社 more にはメンバー非公開の当事者プロジェクト（コミュニティ）がある。このプロジェクトは2021年の夏ごろに当事者10名程度によって発足された。当事者たちから株式会社 more は当事者に寛容な会社だと言ってもらえている一方で、本当に自分以外の当事者は社内に存在するのかという相談を受けた。これを受けて、当事者が複数社内に在籍しているということを証明するために同意を得た人だけを集めたことがこのプロジェクトの始まりである。また、通常業務が優先であるため、業務が忙しい時期などにはプロジェクトをいったん離れるというように自由にコミュニティを出入りできるような関わり

方をしている人もいる。開始当初は当事者同士でコミュニケーションをとることが主であったが、定期的に集まるのであれば、何かしら目的を持って活動をしていきたいという思いから半年間ほど話し合いをおこない、当事者自身が考えた色々な取り組みを実施している。主な活動として、採用面接への当事者スタッフの同席、管理者向け Q&A（社内アンケート）の実施、社内啓発活動（LGBT 冊子作成・社内報における情報発信）がある。採用面接への当事者スタッフの同席と管理者向け Q&A（社内アンケート）の実施については以下に詳しく記述する。

採用面接への当事者スタッフの同席については当事者スタッフからの要望があり始めたものである。当事者がコミュニティでやり取りをしていく中で、社内に当事者がいるということが分かったほうが安心してもらえるのではないかという視点から生まれた取り組みだ。当事者の求職者には、面接での当事者スタッフ同席という仕組みがあり、希望すれば利用できるというように説明をしている。今まで 10 人ほどの当事者の求職者に当事者スタッフ同席の面接をおこなってきているが、求職者からは「安心して働けます」、同席した当事者スタッフからも「自分の経験が役に立ったからよかったです」などお互いにとってよい機会となっている。

管理者向け Q&A（社内アンケート）の実施については、管理者からの「当事者からカミングアウトされたときにどう反応すればいいかわからない」という意見に対応するために始めた取り組みである。また、当事者からも「信頼して上司にカミングアウトしたらそっけない態度で悲しかった」という意見が出ていたことから、管理者から具体的な質問を集め、当事者に回答してもらい、当事者が誰であるか特定できないよう工夫して Q&A として管理者に配っている。この Q&A は当時の当事者メンバーによって作成されたものであるため、適宜新しくしていく必要がある。2023 年の夏に一度新しくした Q&A を配布している。今後も様々な意見を取り入れながら必要に応じて新しくしていくという。

当事者コミュニティは希望制であるため、所属していない当事者スタッフも存在する。そもそも当事者コミュニティがいないという人や、入っていたけれど自分以外の当事者がいるという安心感は得ることができたために、普通に業務をしたいという人など当事者でもコミュニティに関して様々な考えを持っている。当事者コミュニティではなく、それぞれの事業所、配属された場所で自分がカミングアウトした人たちも含めたコミュニティで満足している当事者もいる。

2 社には、実際に働いている LGBTQ 当事者の存在を確認できた。また、2 社とも取り組みについては当事者に直接意見を聞いたり、当事者自身が取り組みを計画したりと、取り組み実施には当事者が深く関わっている。当事者自身が抱えている困難を出し合い、その解決に向けた取り組みをおこなうことは、より当事者目線での取り組みをおこなうこと

ができるという利点があり、LGBTQ の取り組みを進めていく上で大きな影響を与えていると言える。

第6節 取り組みによる効果

ここでは、2社がおこなった取り組みによる効果と当事者である小松さんが感じる取り組みによる効果について記述する。

大橋運輸株式会社は愛知県の中小企業であるが、取り組みを始めた効果で、遠いところから応募してくる方や当事者の方が増えたという。その他にも社内でLGBTQに関する知識が浸透することによって、会話にも変化が生まれた。例えば、大型連休の後に「彼氏/彼女とどこか行ったの？」ではなく、「パートナー/好きな人とどこか行ったの？」と聞く。後者の聞き方であればLGBTQの方は難なく答えることができる。

また、多くの人が応募してくるようになった反面、ダイバーシティ経営をしているから、LGBTQ理解があるからという理由だけで応募し、自分自身のやりたいこと、会社に入って何をしたいのかなど意思が明確ではない人が多いのも事実であるという。鍋嶋さんはこのような現状を残念に感じていると語った。

一方で、株式会社 more において変わってきたことは社内においてはあまりないという。「実は当事者からこういう相談があった」や「カミングアウトを受けた」など報告を受けるようになったことは変化として挙げられた。また、株式会社 more がLGBTQの取り組みに関してテレビ番組で取り上げられた際には、利用者や利用者の家族から「そういえばこの前テレビに出たね more さん」とスタッフの人が言われたりする。それをきっかけにLGBTQについて話す機会ができたことは今までなく、変化であると語った。当事者の方の応募や応募に至るまでの相談を受けることが増えたことも変化として挙げていた。

また、小松さんが取り組みの効果を1番実感したのは、自分以外のLGBTQ当事者スタッフや理解者の方と出会えたことだという。また小松さんは採用面接の時にカミングアウトをして入社をしている。渡辺さん含めた上層部の方や所属先の上司は小松さんがゲイであることを知っている。上司や上層部の方が小松さんの内情を知っているため、何かあったときに相談しやすいということも取り組みの効果を感じる点だという。

さらに会社にあったら良いなと思う取り組み・制度を聞くと、現在同性パートナーのいる小松さんは、家族手当のような同性パートナーも一緒に優遇を受けられる制度があったらいいなと語った。現在、株式会社 more に家族手当はなく、シングルマザー・ファザー向けの手当のみあるという。家族手当はないが、各自治体がパートナーシップ制度で証明書を発行しているのと同様に株式会社 more でもそのような体制をとっているそうだ。福利厚生全体で見ると単身者向けの手当が多いため、これから他の手当も充実させていきたいと渡辺さんは語った。

2社とも取り組みを始めたことで応募者が増えたという。大橋運輸株式会社では社内の変

化、株式会社 more では社外において良い変化が見られている。また、当事者である小松さんは取り組みによる効果を実感したこととして、自分以外の当事者と交流を持てたこと、自身のセクシュアリティについて知っている人がいるということを挙げた。自分以外の当事者に出会うこと、相談できる人が社内にいるということは働く上での安心感に繋がっているといえる。

その中で、鍋嶋さんはダイバーシティ経営をおこなう企業、LGBTQ 理解のある企業を求めすぎて、本来の自分のやりたいことが曖昧になってしまっている当事者も多いと語っていた。取り組みをおこなう企業が増えている中で、当事者がどのようにして自分がやりたいことをできる企業・働きやすい企業を選んでいくのかということは、当事者にとって 1 つの課題であると感じた。

第7節 LGBTQを取り巻く環境について

鍋嶋さんと渡辺さん、当事者である小松さんにそれぞれLGBTQを取り巻く環境について思うことを伺った。

第1項 鍋嶋さんの考え

鍋嶋さんは、社会の中で「ダイバーシティ」という言葉はかなり浸透してきたと感じるという。また、大企業は中小企業に比べてダイバーシティをホームページなどで謳っているが、実際に雇用をしている企業や当事者がいることを認知している企業は少ないのではないかという。大橋運輸株式会社では、実際に絶えず複数名当事者がいるのが当たり前だそうだ。実際にダイバーシティを推進していく点では、大企業より従業員数の少ない中小企業のほうが考え方を落としやすく、早く浸透するのではないかと語った。

その一方で、大企業と比較すると中小企業ではなかなかLGBT施策の導入が進んでいないという現状がある。このような状況になっている原因として、鍋嶋さんは中小企業がまだまだダイバーシティに無関心であること、特に経営層などの上層部の人々の理解が無いことを挙げていた。

労働人口が年々と減っていく中で、多様な人を受け入れていくことは急務であると鍋嶋さんは語った。それらを踏まえて中小企業のダイバーシティ経営が進んでいけば、当事者の方がもっと自分らしく働ける職場が増えるのではないかと語った。

第2項 渡辺さんの考え

人それぞれ苦しみや悩みを持つ中でLGBTQ当事者は性自認や性的指向・性表現など当事者ならではの苦しみを持つ。そのような話を聞くと情が入ってしまいそうになるという。しかし、情が入りすぎてしまうと一方の立場に偏りすぎてしまい、正常な判断では無くなってしまうと語った。色々な意見を取り入れつつ、それらの情報をどう処理していくか考えることが難しいという。これに関して以下のような例えが挙げられた。

渡辺：最近、会見開いてLGBT法案改定のこと、性自認している性別で男女どちらのトイレを使っても良い報道があると思いますが、一部で理解できる反面、でも普通の女性が、例えば僕が「いや女なんで女子トイレ使ってもいいっすよね？」って言ったら、めっちゃ怖いだろうとか。難しいよね、少数派って言われている人たちに寄りすぎると今度はマジョリティのほうのバランスがおかしくなるし、だからといって一方を無下には出来ないし。

渡辺さんは、困難を多く抱えるLGBTQ当事者に対して過度な対応をしてしまうと、非当事者からすると特別扱いとなり反感を買ってしまう、どのような人も取りこぼさないようにすること、そのバランスが難しいと語った。

第3項 小松さんの考え

小松さんはLGBTQがより働きやすい社会になっていくために必要なこととして、会社という場でいうと相談窓口の設置、理解者・支援者（アライ⁽⁵⁾）がいることの表明、LGBTQ イベントへの参加という3つを挙げた。就職活動や転職活動において企業情報を見たときにこれらの要素があると、この会社は自分のことを理解してくれるかもしれない・分かってくれるかもしれないという気持ちになり、応募するきっかけになるという。会社に限らず学校などでもそのような環境が整っていけば当事者の人が相談をしやすくなり、ありがたいと語った。

LGBTQを取り巻く環境について、鍋嶋さんは中小企業における取り組みの状況、渡辺さんはLGBTQ当事者それぞれの希望に対する個別対応の難しさ、小松さんはLGBTQ当事者が働きやすいと感じる要因について語った。

LGBTQを含むダイバーシティ経営が社会で浸透してきている一方で、取り組みをおこなっていない企業も少なくない。取り組みをおこなうことで、労働人口が少ない中で多様な人材を確保し、より企業を発展させることができ当事者は働きやすくなる。より多くの企業が取り組みをおこなうようにするためには、2社のような取り組みを始めて当事者が働きやすい職場となった企業を世の中に発信し、取り組みによる効果を理解してもらうことが必要であると考えます。

第5章 考察

ここでは、中小企業がダイバーシティ経営をおこなうメリットと目的、業種による起こりうるトラブル、中小企業でLGBTQに関する取り組みが進みやすい要因とそれに伴う困難について記述する。

第1節 中小企業がダイバーシティ経営をおこなう目的とメリット

鍋嶋さん曰く、現在ダイバーシティという言葉が社会に広まり、多くの企業が労働力確保のための女性活躍や外国人採用をおこなっているが、ダイバーシティ経営をおこなう本来の目的は、労働力確保ではなく、優秀な人材を確保することであるという。大企業は求人母数が多く、たくさんの求職者からほしい人を選ぶことができるが、中小企業はその数が少ない。そんな中で大企業がまだまだ見てない人材を受け入れることによって優秀な人を獲得していくこと・蓄えていくことができる。また、ダイバーシティ経営をおこなうことによって人材が確保できるだけでなく、当事者が安心して働くことができるようになり、定着率も上がるのではないかと。

さらに、ダイバーシティ経営はトイレに関して言えば、大橋運輸株式会社の誰でもトイレのように元ある設備を上手く活用すれば費用がかかることでも、大企業でなければできないことでもない。株式会社 more のように元の設備が当事者にとって使いやすかったというケースもある。渡辺さんが、ダイバーシティ経営をおこなう目的が最初はない企業や「上層部から言われたから始めた」や「社会で話題になっているから」など多様な人材を採用するという目的ではなく、流動的に始める企業も多いのではないかと言うように、初めは目的が曖昧でも、労働人口が減少している中、ダイバーシティ経営をおこなうことは多様で優秀な人材を確保する手段としてかなり有効であると言える。

第2節 業種によるトラブルの起こりやすさ

調査をおこなった2社では、実際にトラブルは起きていなかった。しかし、LGBTQ 当事者を社員として採用した際に起こりうるトラブルは社内ではなく社外の方が多いのではないかと考える。社内では取り組みが進んでいれば、非当事者は LGBTQ 当事者への配慮ができるだろうが、社外、つまり営業先や顧客は必ずしも LGBTQ に関して理解があるわけではないからだ。社内では安心して働くことが出来ていても、社外で差別的な言葉を掛けられるなどして傷つくことはあるだろう。LGBT 法連合会(2019)の困難リストでも取引先からの差別的言動があったなど社外でのトラブルが複数見られた。

特に株式会社 more は業種が介護であり、顧客が LGBTQ の理解をしにくい高齢者であるために他の業種と比較すると外部トラブルが起こりやすいのではないかと考える。そのような業種特有のトラブルの起きやすさがあるために、当事者社員を傷つけるようなことがあった場合は、顧客側に配慮はせず、当事者社員を守るといような強い体制をとっているのではないだろうか。

また、中小企業は対外的な立場が弱いといえる。外部でトラブルが起きた場合に中小企業側の意見や意思が通らないこともあるのではないかと考える。そのため、中小企業は社員を守ることにより力を入れることが求められるのではないかと考える。

第3節 中小企業で取り組みが進みやすくなる要因とそれに伴う困難

取り組みに関して2社に共通して言えることは、上層部・経営者層のLGBTQを含むダイバーシティに理解があり、行動力があることである。また、中小企業は従業員規模が小さく、一般社員と上層部の距離が近いために情報伝達がしやすいと考えられる。上層部・経営者層が意識改革をしていきたいと思い行動に移せば、社員との距離が近いことによってその意思が伝わりやすく、取り組みが円滑に進むことになるのではないかな。

その一方で、この情報の伝わりやすさが悪い方向に働いてしまう場合もあると考えられる。プライバシーの管理をしたくても距離が近いために情報が漏れてしまう可能性もある。そんな危うさを抱えながらも、株式会社 more ではプライバシーの管理が徹底されており、今のところ問題は起きていないという。情報管理をおこなう人間が絶対に秘密を守るという意識を持っていると渡辺さんは語っていた。情報管理をおこなう人間がアウティングをしないように努めていることによって当事者のプライバシーを守っている。

取り組みを始める際には上層部・経営者層の力が大きな要因となってくるが、その後は一般社員も上層部の考えに理解を示し、一緒に取り組んでいかなければ取り組みは上手くいかないを考える。人との距離が近いということ、意識改革がしやすいということを最大限に活用して取り組みを進めていくことによってLGBTQに理解のある中小企業がより多くなるのではないだろうか。

おわりに

本論文では、2つの中小企業にインタビュー調査を依頼し、そこから得られた情報を元にいくつかの観点から分析・考察をおこなった。全体で見ると取り組みが進んでいないとされている中小企業の中にも、本論文で取り上げた2社、それ以外にも積極的にLGBTQに関する問題に目を向け、取り組みを実際におこなっている中小企業が多く存在することが調査を通して分かった。また、取り組みをおこなうことで、優秀な人材の確保や職場環境が良くなり、働きやすくなることによる定着率の上昇など多くのメリットを企業側は得ることができることも分かった。取り組みをおこなう企業が増えることで、当事者はやりたい仕事を働きやすい環境ですることができるようになるだろう。

LGBTQ当事者に限らず、全ての人がより働きやすい社会にしていくためには、制度や設備を整えるだけでなく、多くの情報を取り入れて知識を蓄え、それぞれの困難や状況（多様性）を理解していく必要があると考える。本論文で取り上げたような中小企業の存在をより多くの人に知ってもらい、中小企業でも取り組みを始めることは難しいことではないという認知が広まってほしい。そして、取り組みを始める中小企業が1つでも多くなると考えてほしい。

注

- (1) レズビアン Lesbian(L)・ゲイ Gay(G)・バイセクシュアル Bisexual(B)・トランスジェンダー Trans-gender(T)の頭文字を使った呼称に Q を加えた呼称。「Q」とは、「クエスチョニング(Questioning＝不確定)」あるいは「クィア(Queer＝個性的)」の意味。「LGBTQ」は、無性愛者(Asexual)や自己の性について特定できない人、あるいは特定しようとならない人など、「LGBT」という表現では言い尽くされない多様な性のあり方を包括する表現として用いられる。
- (2) 自分が性的マイノリティ当事者であることを自分の意思で他者に伝えること。
- (3) 暴露行為。他者のセクシュアリティをその人の同意なしに第3者に伝えること。重大なハラスメント行為である。
- (4) 中小企業診断士（中小企業をターゲットとして経営課題に関する診断や助言を行う専門家）の全国組織団体として 1954 年に設立された業界団体である。
- (5) LGBT の置かれた状況を理解し、その状況を改善するために、自分事として行動できる支援者・仲間をさす。アライは、「ストレート・アライ」（自身は LGBTQ 当事者ではないが、LGBTQ 当事者を支援する者）をさすことが多い。

引用・参考文献

- ・三成美保, 2019, 『LGBTI の雇用と労働——当事者の困難とその解決方法を考える』晃洋書房
- ・一般社団法人中小企業診断協会, 2023 年, 「令和 4 年度調査・研究事業 中小企業における LGBTQ など性的マイノリティの活躍支援についての調査研究報告書～見えづらいダイバーシティとしての性の多様性の理解促進～」
(<https://www.j-smeca.jp/attach/kenkyu/honbu/r4/lgbtqkatsuyakusien.pdf> 2023 年 9 月 4 日取得)
- ・三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング, 2019 年, 「令和元年度 厚生労働省委託事業 職場におけるダイバーシティ推進事業 報告書」
(000673032.pdf (mhlw.go.jp) 2023 年 6 月 15 日取得)
- ・LGBT 法連合会, 2019 年, 「性的指向および性自認を理由とするわたしたちが社会で直面する困難のリスト」第 3 版
(困難リスト第 3 版 (20190304) .pdf (lgbtetc.jp) 2023 年 10 月 20 日取得)
- ・TBS NEWS DIG Powered by JNN , 2023 年, 「LGBT 法案 保守派に配慮の“政治の議論”と当事者への理解広がる“企業現場”に落差」報道特集, 15:42～18:00
(<https://www.youtube.com/watch?v=K5IDJEQMpzg&list=PLhoNlZaJqDLbA7XMiMv0dWsx1rtoarUy&index=30> 2023 年 9 月 4 日取得)