

第41回 性的マイノリティ

日本総合研究所 創発戦略センター
スペシャリスト 小島 明子

最近、ニュースで「LGBT」という言葉をよく耳にするようになりました。日本国憲法24条に「婚姻は、両性の合意のみに基づいて成立し、夫婦が同等の権利を有することを基本として、相互の協力により維持されなければならない」との規定があり、現状、日本において同性婚は認められていません。

ただ、ある金融機関では住宅ローンの一つにLGBT特例付きのペアローンも登場しており、時代の流れに沿って多様な価値観を尊重する社会になりつつあると感じます。(編集部・20歳代男性)

1. はじめに

第40回では、「外国人労働者」について取り上げました。製造業、サービス業を中心に、国内で働く外国人労働者は年々増加しています。今後も労働人口の減少やグローバル化に伴い、外国人をはじめ、多様な人材の活躍を推進する企業の増加が予想されます。多様な人材には、高齢者や女性に加えて、「性的マイノリティ」も含まれます。そこで、第41回は「性的マイノリティ」について取り上げます。

2. 性的マイノリティⁱとは

性的マイノリティを知る上では、「性的指向」と「性自認」という言葉を理解する必要があります。「性的指向」とは、恋愛または性愛がいずれの性別を対象とするかということを指しています。異性や同性を好きになる人、あるいは相手の性別を意識しない人、性別を問わず、誰に対してもそのような感情を持たない人もいます。

一方、「性自認」とは、自己の性別について

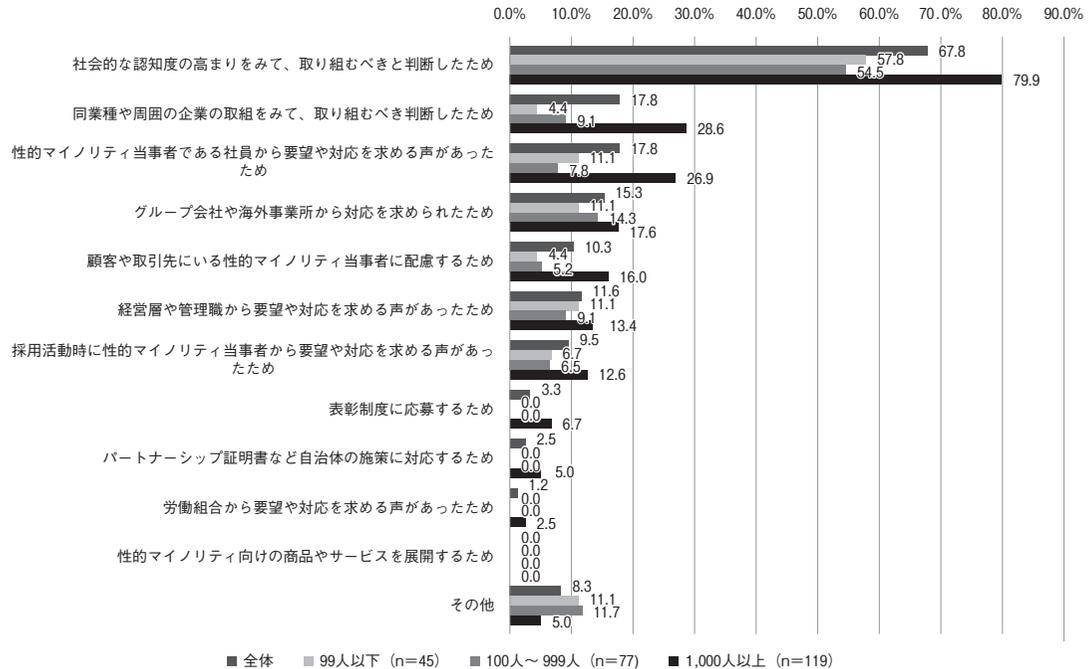
の認識のことを指します。生物学的な性と性自認が一致せず、困難を抱える場合に対して、医学的な診断の結果、性同一性障害と診断されることがあります。

「LGBT」とは、(L) レズビアン、(G) ゲイ、(B) バイセクシャル、(T) トランスジェンダーの頭文字をとった表現です。レズビアンは同性を好きになる女性、ゲイは同性を好きになる男性、バイセクシャルは両性を好きになる人、トランスジェンダーは、生物学的・身体的な性と出生時の戸籍上の性と性自認が一致しない人のことを言います。「LGBT」という言葉は、前述した四つに限らない性的マイノリティの総称として用いるのが一般的だといわれています。

個人の性的指向や性自認に対しては、理解をし、尊重することが大切です。性的マイノリティのことを理解し、支援しようとする人のことは「アライ」(支援者という意味合い)といわれていますが、一人一人が「アライ」になることによって、性的マイノリティの人たちが働きやすい職場環境をつくるのが期待されています。

i 参考文献：「多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集 ～性的マイノリティに関する取組事例～」(厚生労働省委託事業) 2020年3月

〔図表1〕企業が性的マイノリティに対する配慮等に取り組むきっかけ



(注) 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に対する質問

出所：「令和元年度職場におけるダイバーシティ推進事業（企業アンケート調査）」（厚生労働省委託事業）を基に日本総合研究所作成

3. 性的マイノリティの現状と対応

株式会社LGBT総合研究所ⁱⁱが、全国 20～69歳の個人42万8036名（有効回答者数34万7816名）を対象に実施したスクリーニング調査によれば、LGBT・性的少数者に該当する人は約10.0%であることが明らかになっています。10人に1人が性的マイノリティに該当することになり、決して少なくないことが分かります。

また、厚生労働省の調査ⁱⁱⁱによれば、企業が性的マイノリティに対する配慮等に取り組むきっかけとして、性的指向・性自認に関する社会的な認知の高まりを見て取り組むべきと判断した企業が約7割に上ることが明らかになっています〔図表1〕。

さらに、同調査によれば、取り組みの目的や期待する効果について、「性的マイノリティ当事者を含めた多様な人材が働きやすい職場にす

るため」と回答した企業が約7割と最も多く、「社会的責任のため」が約6割となっています〔図表2〕。

性的マイノリティの人が働きやすい環境づくりを行うことは、社会的責任やコンプライアンスというリスク側面はもちろん、多様な人材の働きやすい職場環境づくりの一環として行っている状況が読み取れます。

実際、性的マイノリティのことを知り、理解しようとすることは、職場や日常生活の中でさまざまな変化をもたらすきっかけになります。例えば、トイレを性別にかかわらず利用できるようにすること、男性はブルーで女性はピンクなど色を決めつけないこと、性別にかかわらず利用できる商品・サービスの開発や、性自認にあったサービスの利用を認めることなどは分かりやすい事例です^{iv}。

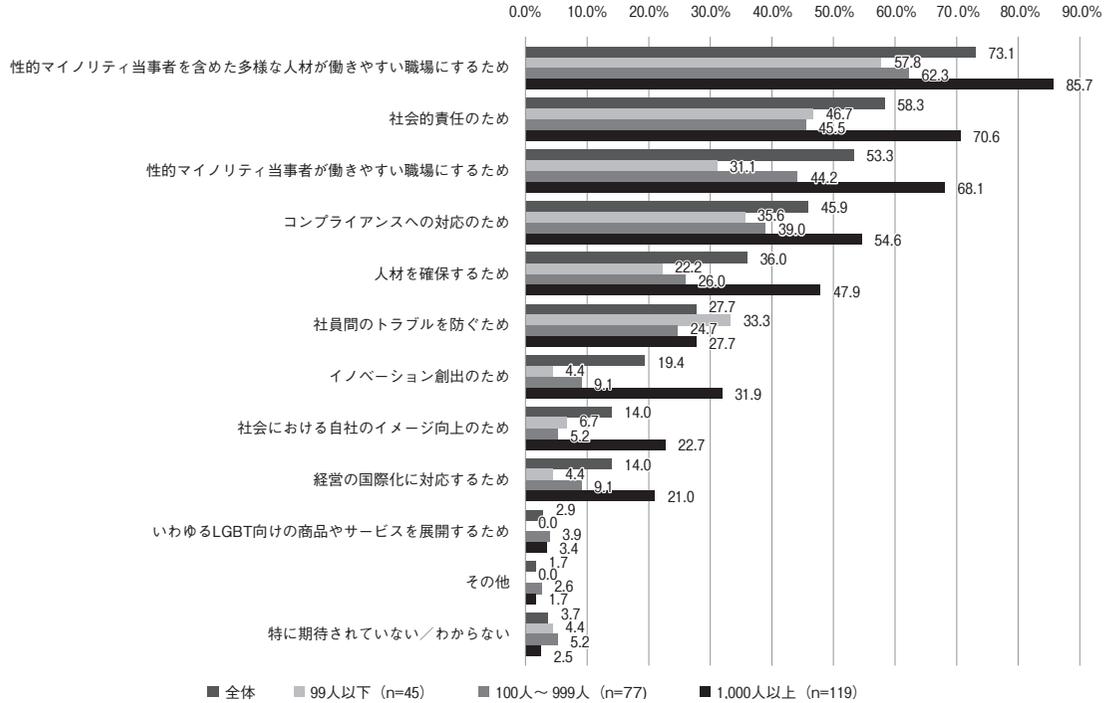
また、性的マイノリティを知り、理解しようと心がけることは、女性や高齢者も含めた多様

ii 株式会社LGBT総合研究所「LGBT意識行動調査2019」

https://www.daiko.co.jp/dwp/wp-content/uploads/2019/11/191126_Release.pdf

iii 「令和元年度職場におけるダイバーシティ推進事業（企業アンケート調査）」（厚生労働省委託事業）2020年3月

〔図表2〕企業が性的マイノリティに対する配慮等に取り組む目的



(注) 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に対する質問
出所：「令和元年度職場におけるダイバーシティ推進事業（企業アンケート調査）」（厚生労働省委託事業）を基に日本総合研究所作成

な人材に目を向けるきっかけになります。そのことが結果として、職場環境の改善や多様な消費者に向けた製品サービスの提供を考えることにつながれば、変化に対して柔軟性をもって対応できる企業風土づくりにもつながるのではないのでしょうか。

4. 最後に

本稿では、性的マイノリティをテーマに取り上げました。多様な人材の存在を意識し、また、

職場で一緒に働いていく上では、コミュニケーションも重要な要素になります。先日筆者は、「伝わる」と「伝える」ことの違いについて、お話を聞く機会がありました。そこでは、相手に伝わらなかったときに、「なぜ相手は分かってくれなかったのか」と相手に対して憤りを感じるのではなく、伝わるように伝えられない自分にも問題があることに気付くことの大切さを改めて学びました。相手の多様性を尊重すると同時に、職場で一緒に働いていく上では、「伝わる」コミュニケーションを意識していくことがより求められるのだと感じます。

iv 参考文献：「多様な性への理解と対応ハンドブック～ちがいが尊重される長崎県をめざして～」
<https://www.moj.go.jp/content/001341628.pdf>

こじま あきこ 株式会社日本総合研究所 創発戦略センター スペシャリスト。CFP®認定者、1級ファイナンシャル・プランニング技能士。金融機関を経て、株式会社日本総合研究所に入社。環境・社会・ガバナンス（ESG）の観点からの企業評価業務に従事。その一環として、女性を含む多様な人材の活躍推進に関する調査研究、企業向けに女性活躍や働き方改革推進状況の診断を行っている。主な著書に『女性発の働き方改革で男性も変わる、企業も変わる』（経営書院）、『「わたし」のための金融リテラシー』（共著・金融財政事情研究会）、『中高年男性の働き方の未来』（金融財政事情研究会）、『女性と定年』（金融財政事情研究会）、『協同労働入門』（共著・経営書院）。