

ダイバーシティ・インクルージョン社会 の実現に向けて【概要】

2017年5月16日

一般社団法人 日本経済団体連合会

I. ダイバーシティ・インクルージョンの重要性

1. 経済社会の革命的变化

Society5.0(超スマート社会)の到来

工業化時代に適合した「金太郎飴」的な人材や組織に代わり、異質・異能な人材による創発・協働を通じたイノベーションの創出が必要

グローバル化の深化

企業活動のグローバル化により、多様な国籍・宗教・文化的背景を持つ人材の活用が不可欠。国際的にも人権問題への配慮の更なる高まり

人生100年時代の到来

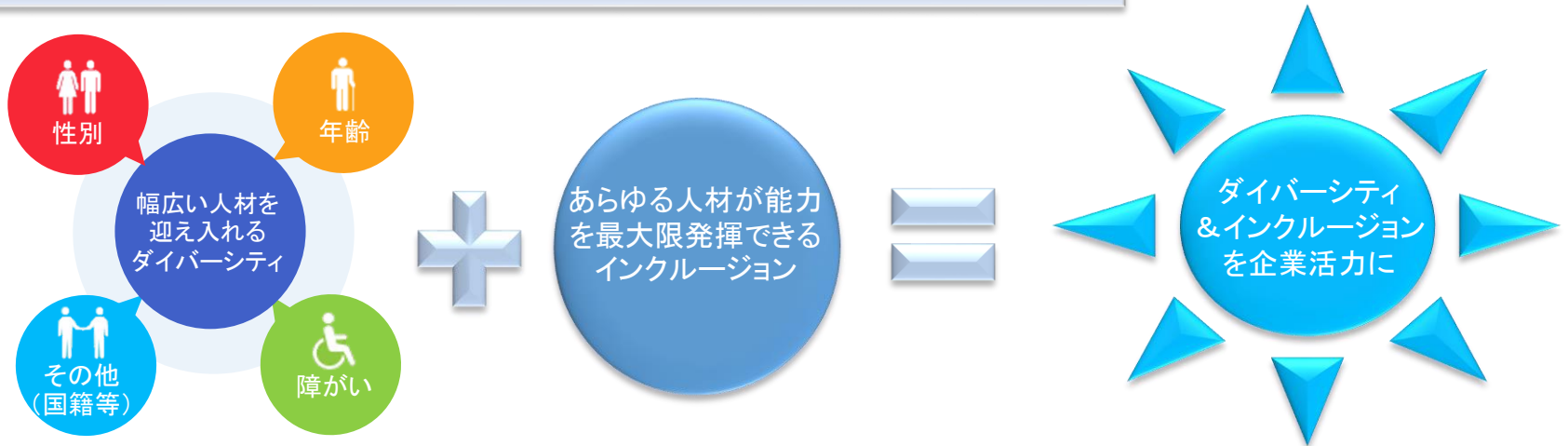
少子化・人口減少が進行する一方、高齢化が進行。年齢を問わない人材の活用が必要

2020年の東京オリンピック・パラリンピック開催

こうした変化を踏まえ、経済の持続的成長を実現するには、多様な人材の能力を引き出し、経済社会全体の生産性を向上させていくことが不可欠

I. ダイバーシティ・インクルージョンの重要性

2. ダイバーシティ・インクルージョンについての基本的考え方



3. ダイバーシティ・インクルージョン推進に関する企業・経済界の取り組み

・
企業
経済界

ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向け、多様な取り組みを進行中

経
団
連

- ✓ 女性の活躍推進 (女性の活躍推進委員会)
- ✓ 若者・高齢者の活躍支援 (雇用政策委員会)
- ✓ 働き方改革 (労働法規委員会)
- ✓ 高度外国人材の受け入れ促進 (人口問題委員会)
- ✓ バリアフリー社会の実現 (生活サービス委員会)

経済界として初めて、ダイバーシティ・インクルージョン社会を実現する上で重要なファクターの一つであるLGBT(性的マイノリティ)に焦点を当て、適切な理解・知識の共有と、その認識・受容に向けた取り組みを推進すべく提言

Ⅱ. LGBTに関する動向と取り組みの方向性

1. LGBTとは

- ✓ LGBTは、レズビアン(女性同性愛者)、ゲイ(男性同性愛者)、バイセクシュアル(両性愛者)、トランスジェンダー(心と身体の性の不一致を感じている人々)の頭文字をとったものであり、性的指向(SO)や性自認(GI)に関して社会的にマイノリティと位置づけられている人々
- ✓ 日本人の約7.6%が該当するという調査もある
- ✓ LGBTを身近な存在として理解し、多様な存在として受容し得る「LGBTフレンドリー」な社会を目指すことが重要

2. 国内外における取り組み

諸外国の動向

行政・議会・司法

- ・EU指令で、性的指向・性自認等を理由とした処遇差別禁止
- ・ヨーロッパ各国で、同性婚を合法化。職場における差別禁止を法制化
- ・米国は、連邦最高裁判決で同性婚を認め、全州で事実上合法化。複数の州法で、性的指向に基づく職場での差別を禁止

国際機関

- ・国連人権理事会が、LGBTの人権に関する初の決議
- ・オリンピック憲章に、性別や性的指向による差別の禁止を明記

企業・非営利団体

- ・「多様性包摂」をメッセージとした広告・商品の流通
- ・企業トップらによる「パワーカミングアウト」の実施
- ・非営利団体が企業の取り組みを数値化・評価

国内の動向

政党・議会

- ・自民党が「性的指向・自認の多様なあり方を受容する社会を目指すためのわが党の基本的な考え方」を発表
- ・「LGBTに関する課題を考える議員連盟」が超党派で発足

行政

- ・人事院規則のセクハラ防止項目に「性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動」を追加
- ・文部科学省がLGBTの子供への差別を防ぐ通知を通達
- ・厚生労働省が「セクハラ指針」「公正な採用選考の基本」でLGBTの人々への対応を明記

自治体

- ・渋谷区・世田谷区等が「同性パートナーシップ」の認定する書類を発行

非営利団体

- ・各種NPO法人がLGBTのためのコミュニティ運営・職場環境整備等を推進

Ⅱ. LGBTに関する動向と取り組みの方向性

3. わが国企業による取り組みの方向性

(1) 取り組みを進める上での視点



(2) 考えられる具体的な取り組み例

①性的指向・性自認に基づくハラスメント等の禁止を社内規定等に明記

(例)「性的指向・性自認」による差別の禁止を明記

②福利厚生適用範囲拡大等、人事制度の改定

(例)同性パートナーにも配偶者に準じた取扱を適用
(介護育児休暇等)

③社内セミナー等の開催

(例)人事、組織責任者、全社員の順に研修を実施

④LGBTの社員に向けた社内相談窓口の設置

(例)LGBTに関する研修を受講した相談員が対応

⑤性別を問わないトイレ等、職場環境の整備

(例)多目的トイレの設置



⑥採用活動におけるLGBTへの配慮

(例)エントリーシートの性別欄を任意記載とする等

⑦LGBTに配慮した商品・サービスの開発

(例)保険金受取人を同性パートナーに指定できるように変更

⑧LGBTに関連する社外イベントへの協力

(例)work with Pride、TOKYO RAINBOW PRIDEに協賛

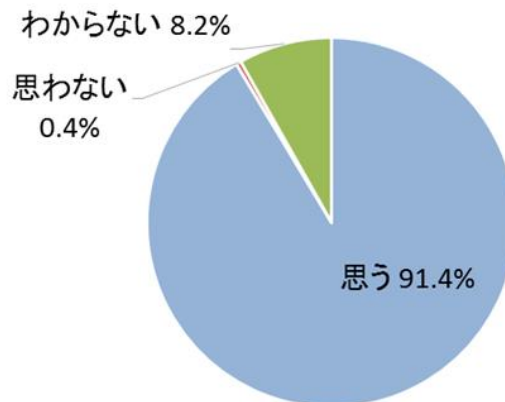


TOKYO RAINBOW PRIDE

調査概要

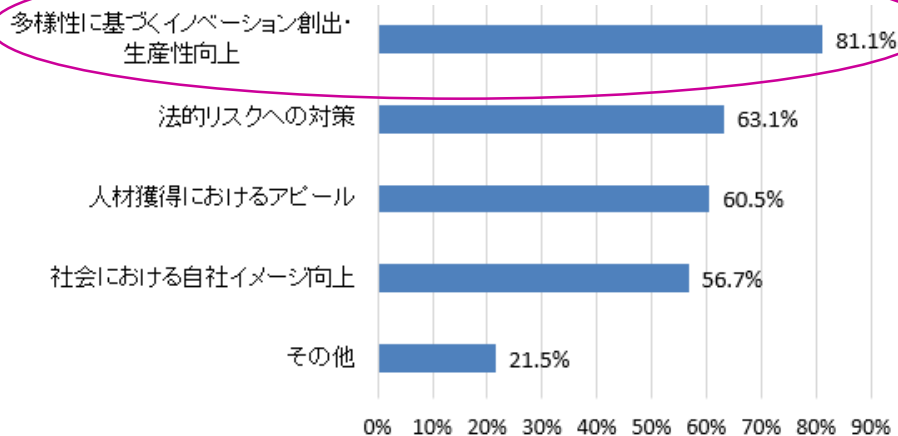
- ・調査期間 : 2017年3月1日～31日
- ・回答数 : 233 (調査対象:経団連会員企業 1,385社 156団体)

Q-1 企業による取り組みは必要だと思うか

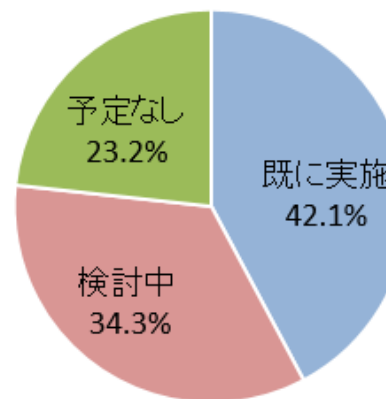


90%以上の企業が
LGBTへの取り組み
の必要性を認識

Q-2 (Q-1で「思う」の場合)企業の取り組みの目的について重要だと思うものをすべて選択

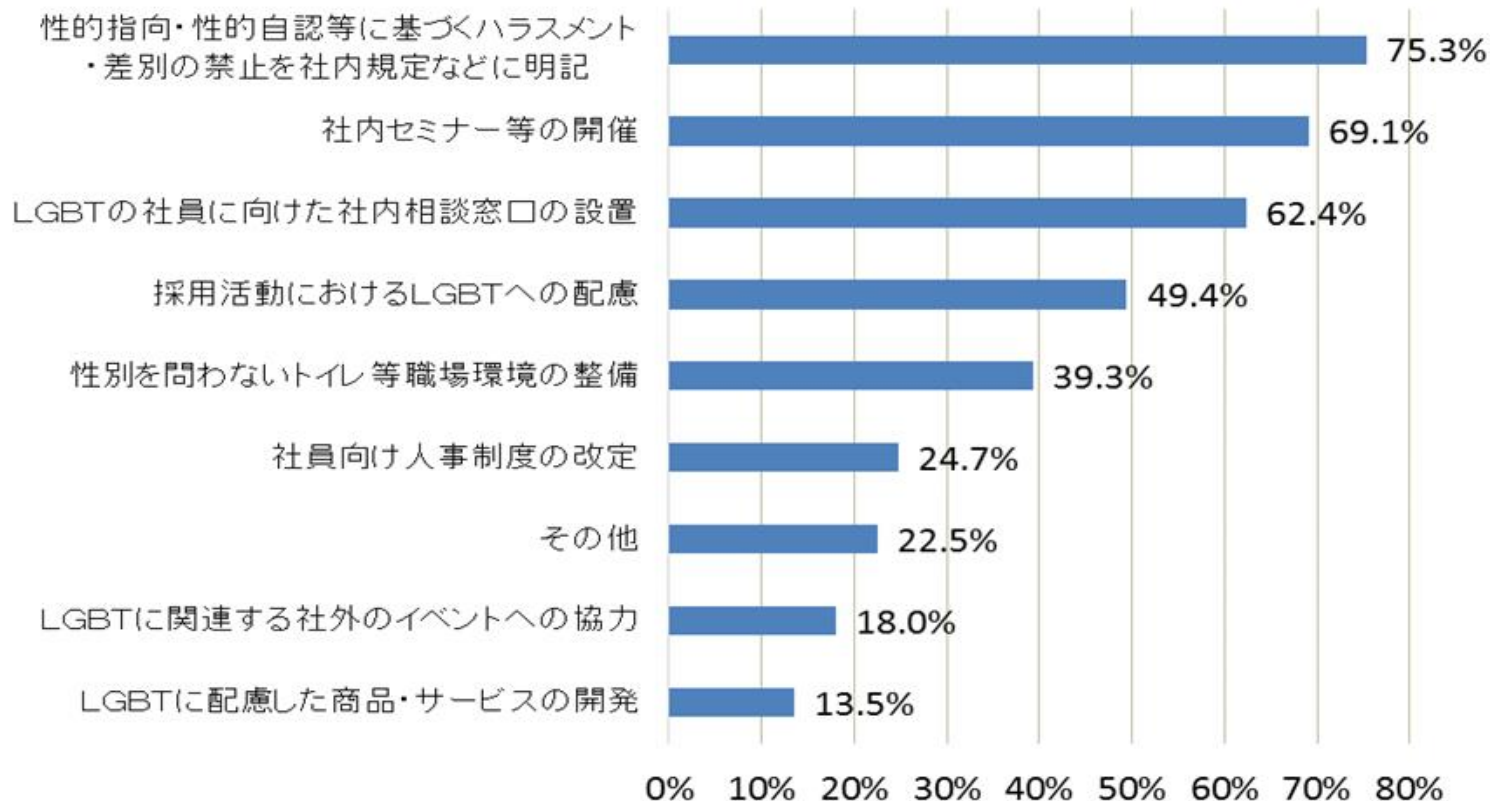


Q-3 何らかの取り組みを実施しているか



4分の3の企業が既
にLGBTに関して何ら
かの取り組みを実施
または検討

Q-4 (Q-3で「既に実施」か「検討中」の場合) 取り組みとして当てはまるものをすべて選択



※ 各企業が実施している具体的な取り組み事例一覧は、企業名とともに経団連ホームページに掲載
<http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/039.html>