

L G B T Q公正採用のためのハンドブック

～採用の場面を中心とした考え方とポイント解説～

制 作：株式会社アウト・ジャパン



発 行：一般社団法人 公正採用人権啓発推進センター
(編集)

目次

| | |
|--------------------------------|-----|
| はじめに | P 2 |
| <基本編> | |
| 1. L G B T Qとは | P 3 |
| 2. L G B T Qの人たちが職場で感じていること | P 7 |
| 3. L G B T Qの人たちが働きやすい職場にするために | P10 |
| <実践編（採用）> | |
| 1. 採用活動 | P13 |
| (1) 基本的な態度 | |
| (2) 事前準備 | |
| 2. 広報活動 | P16 |
| (1) 採用方針（ホームページ、パンフレット） | |
| 3. 募集活動 | P17 |
| (1) 公式サイトでの採用ページ、採用パンフレット等 | |
| (2) 採用説明会 | |
| (3) 採用エントリー | |
| (4) リクルーターへの理解促進 | |
| 4. 採用選考 | P21 |
| (1) 書類選考 | |
| (2) 筆記試験 | |
| (3) 面接 | |
| 5. 内定後～入社までの対応 | P26 |
| (1) 他の内定者への情報公開 | |
| (2) 内定者研修 | |
| (3) 雇入れ時の健康診断 | |
| (4) 中途入社、契約社員、派遣社員などの受入れ時 | |
| <実践編（雇用）> | |
| 1. 新入社員研修 | P27 |
| 2. トイレ、更衣室、健康診断等 | P27 |
| 3. 社内L G B T Q施策 | P31 |
| <巻末資料> PRIDE指標 | |

<実践編（採用）>

1.採用活動

(1) 基本的な態度

採用活動においては、新卒や中途採用に関わらず、「LGBTQの方が応募者の中に必ずいる（かもしれない）」という気持ちで対応する必要があります。そのうえで、特別なサポートが必要な場面を除き、応募者の一人として自然体で接することが大切です。

特に次のような態度はよくありません。

- ・差別的と感じられるような態度（言葉遣いにも注意）
- ・腫れ物に触るような態度
- ・かわいそうと見下すような態度
- ・笑ったりするような態度

LGBTQ当事者であることをカミングアウトして就職活動を行いたいと思っている人は多く存在し（下図）、最近ではカミングアウトして就職活動を行うLGBTQの学生も増えてきています。しかし、同性愛者やバイセクシュアルの方の大半は、求職時にはわざわざカミングアウトしないのではないかと予想されます。職場でカミングアウトしている当事者の方はわずか4%にとどまるという調査結果もあり、そのことがわかります。

採用活動に携わるメンバーは、応募者が（見た目ではわからないものの）LGBTQである可能性もあるということを念頭におきましょう。

図：みんなの声を企業に届けよう！～LGBTQ+と就職に関するアンケート～

（2018年1月4日～2月4日・株式会社 Job Rainbow 調べ）

カミングアウトして就職・転職活動をしたいか

