

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～

2023年改訂版

2018年 初版

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
今回のハンドブック改訂にあたって	P 3
<基本編>	
1. L G B T Qとは	P 4
2. L G B T Qに関連する国内法整備の状況	P 8
3. L G B T Qの人たちが職場で感じていること	P11
4. L G B T Qの人たちをはじめ誰もが働きやすい職場にするために	P14
<実践編（採用）>	
1. 採用活動	P18
(1) 基本的な態度	
(2) 事前準備	
2. 広報活動	P21
(1) 採用方針（ホームページ、パンフレット）	
3. 募集活動	P22
(1) 公式サイトの採用ページ、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	P26
(1) 書類選考	
(2) 筆記試験	
(3) 面接	
5. 内定後～入社までの対応	P31
(1) 他の内定者への情報公開	
(2) 内定者研修	
(3) 雇い入れ時の健康診断	
(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	P32
2. トイレ、更衣室、健康診断等	P32
3. 社内L G B T Q施策	P36

はじめに

多様性はイノベーションの源泉であるなど、ダイバーシティとか多様性という言葉を目にする機会が多くなっています。人手不足がますます深刻化していくなかで、ダイバーシティ施策の一環としてLGBTQ（性的マイノリティ）のことにも取り組むというのは、人事戦略としても不可欠のことになりつつあります。

2017（平成29）年1月には、LGBTQに対する性的な言動もセクハラ指針（事業主としての防止措置義務）の対象となることが明記されました。

また、LGBTQの採用については、制度的に雇用促進が義務づけられているわけではありませんが、採用後にLGBTQだとわかって解雇することは明確に差別であり、過去の裁判でも判例が出ているように、社会的に許されることではありません。職場においてLGBTQである従業員の働く意欲を低下させるだけでなく、心の病や退職に追いやることも企業の損失につながります。

LGBTQは人口の約8%（13人に1人の計算）であるという統計も出ていることから、職場にも必ずいると考えほうが妥当です。LGBTQへの理解を深め、支援することで、人財流出の防止にもつながり、職場の風通しもよくなります。「きつうちの職場にもおるし、おつてもええやん」と職場の誰もが思えるようになること、少なくとも職場での差別的な言動がなくなることが理想です。

そこで本書では、まず＜基本編＞でLGBTQの基本的な知識やLGBTQの人たちが働きやすいような職場環境の整備などについて紹介させていただきます。そして＜実践編＞では、採用活動や雇用の定着に向けてどういったことに気をつけたらよいのかなどについて、考え方やポイントをまとめましたので、ぜひご活用いただければと思います。

2018年12月6日

今回のハンドブック改訂にあたって

2023年、首相秘書官が性的マイノリティへの差別発言を行うという日本における性的マイノリティへの理解不足が浮き彫りになるような事象が発覚し、また、同年、日本で開催されたG7広島サミットにおいて、日本はG7で唯一、LGBTQを守る法律がない議長国として、主要国から問題視されていました。

こうした中、2023年6月「LGBT理解増進法」（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）が国会にて成立し、施行されました。

このように昨今、注目を集める性的マイノリティに関する問題ですが、本ハンドブックを発刊した2018年当時からみて、社会の考え方、関係法令の整備状況など、その捉え方に変化が生じてきています。

このような状況を踏まえ、今回、法整備の状況などを中心に、ハンドブックの内容を見直しました。

LGBTQに関する取組みは、上手く進まず、様々な課題に悩まれている会社が多いと聞きます。

しかし、LGBTQの方々をはじめ、多様な人材が活躍できる企業は、多様な価値観や発想を組織の力にすることで、イノベーションを創出し、競争力ある企業として、社会から信頼され、期待されています。

本ハンドブックは、以上のような事情を踏まえ、採用選考時におけるLGBTQの方々に考慮した対応のポイントをはじめ、従業員に対する性の多様性に関する基本的な知識付与、理解促進、またLGBTQへの偏見、差別を防止し、LGBTQの方々が働きやすい職場環境づくりにも役立てていただきたいと考え、作成しております。

2023年10月13日

本ハンドブック（著作物）の利用範囲について

一般社団法人公正採用人権啓発推進センターの会員企業（当該会員企業の連結対象会社を含む）のみ利用可能です。

上記以外の第三者に本ハンドブックの全部またはその一部を開示、頒布（販売、賃貸、無償配布、無償貸与、インターネットを利用した閲覧またはダウンロード）及びその目的のために複製する行為を禁止します。

<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

