



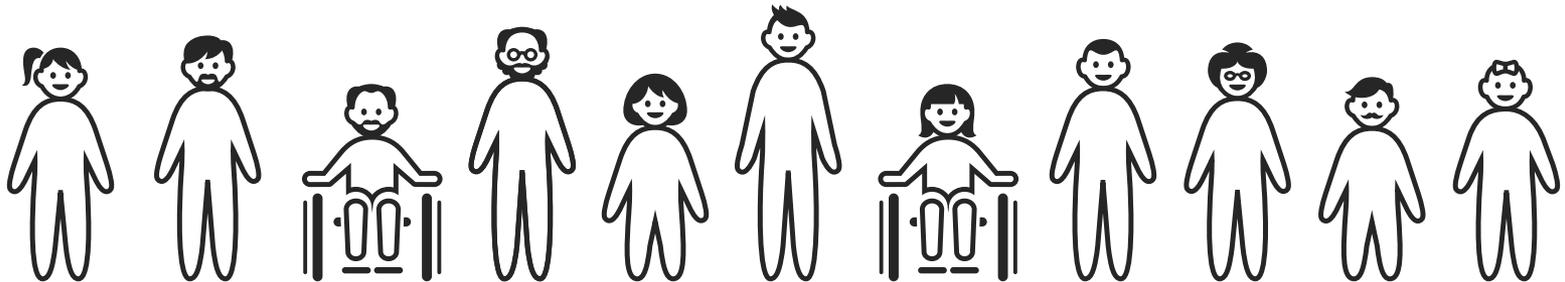
認定特定非営利活動法人ReBit（リビット）

- ホームページ：<https://rebitlgbt.org>
- メール：info@rebitlgbt.org



←LGBTQに関する
ニュース等をお届け
する、ReBitの無料
メルマガにご登録い
ただけます。

LGBTを 就労・福祉から考える



薬師 実芳 (やくし みか)

早稲田大学商学（学部）・教育学（修士）卒。
在学時にReBitを立ち上げ、企業/行政/学校等でLGBTQやダイバーシティに関する研修を多数実施。
キャリアコンサルタント（国家資格）として3000人+のLGBTQやマイノリティを持つ人を中心にキャリア支援を行う。ダイバーシティに関するキャリアフォーラム「RAINBOW CROSSING」を主催。（後援：厚生労働省、文部科学省、経産省、他。出展企業40社+、累計来場3000人+）

- 新宿区、世田谷区、目黒区、小田原市等で男女共同参画や若者自死対策に関する検討委員を務める。
- 青少年版国民栄誉賞と言われる「人間力大賞」受賞（2015年）。世界経済フォーラム（ダボス会議）が選ぶ世界の20代30代の若手リーダー、グローバル・シェパードズ・コミュニティ（GSC）選出（2016年）。オバマ財団が選ぶアジア・パシフィックのリーダー選出（2019年）。
- 山形大学、九州大学で非常勤講師を経験。
- 共著に「LGBTってなんだろう？」「教育とLGBTIをつなぐ」「トランスジェンダーと職場環境ハンドブック」等がある。
- 過去取材：朝日新聞「ひと」「フロントランナー」、毎日新聞「人模様」、他



はじめまして、
ReBit（リビット）です。



繰り返すことで、社会が前進してほしいという願いを込めて。

認定NPO法人ReBitとは？



Vision

LGBTを含めた全ての子どもが
ありのまま大人になれる社会の創出

Mission

- 1) LGBTの子ども・若者特有の困難解消
- 2) 多様性を包摂する社会風土の醸成

設立/所在

2009年12月に学生団体として設立。2014年3月NPO法人化。2018年7月認定NPO法人に。所在は、東京都・新宿区。

構成

理事・監事：6名 職員：10名
メンバー：大学生～20代を中心に約600名



教育現場での普及啓発 (2010年~)

- 授業・研修：子どもや教員/行政担当者を対象に、1100回以上提供。
受講者は12万人を超える。
- 教材製作：4万部以上出版・提供。
教材「Ally Teacher's Tool Kit」はグッドデザイン賞を受賞。
中学教科書や児童書の監修等。

事業2 キャリア事業



若者のキャリア応援 (2013年~)

- 約3500名のLGBTのキャリア支援
- 約200社の企業研修
- 自治体と協働し、就労支援体制構築
- 日本初、LGBT就活生向けウェブメディア運営
- 日本最大級のダイバーシティに関するキャリアフォーラム運営

事業3 リーダー応援



LGBT若者リーダー応援・エンパワメント (2011年~)

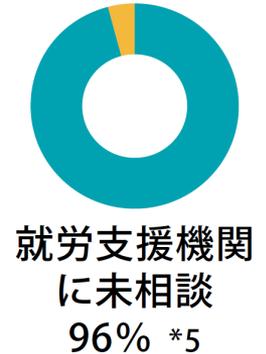
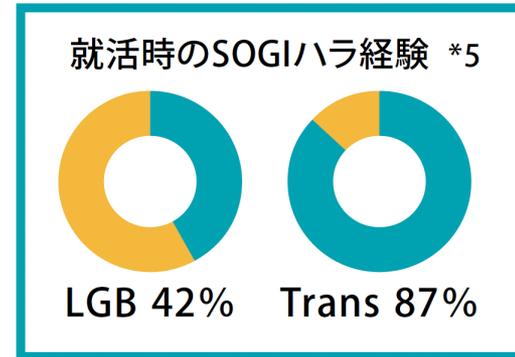
- 全国17地域で51回でイベント「LGBT成人式」を実施し、約5000人参加。
- 各地の若手リーダーを応援するプログラム「diverseeds」実施。
15地域にてリーダーを育成。

就活・就労とLGBT

LGBTと就労における現状

1. 就活における困難

- LGB他の42.5%、トランスジェンダーの87%が求職時にセクシュアリティに由来した困難やハラスメントを経験。
- しかし、LGBTの96%がキャリア支援機関にそのことを相談していない。*1



2. 職場における困難

- 4割超のLGBT「職場でSOGIに関する差別的言動が頻繁にある」と回答
- LGBの27.0%、トランスジェンダーの37.6%が職場でアウティング経験*2

3. 就労における困難

- トランスジェンダーは「仕事をしていない」という率が他と比べて高く、4人に1人が「心身上の理由」である。
- 非正規就労の割合が高く、年収200万円未満の割合が27.5%。
- LGB他の25%、トランスジェンダーの35%がうつを経験。自死念慮・自殺企図も高い。*3

LGBTと就労に関する国内動向について

1.ニッポン一億総活躍プラン（閣議決定：2016年）

→「性的指向、性自認に関する正しい理解を促進するとともに、社会全体が多様性を受け入れる環境づくりを進め」ることが記載されました。

2.セクハラ指針（施行：2017年）

→セクハラ指針にLGBTなどへの差別的な言動がセクハラに当たることを、男女雇用機会均等法に基づく事業主向けの「セクハラ指針」に明記され、防止策が努力義務とされました。

3.経団連『ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて』 （公開：2017年）

→LGBTへの対応に関する企業の取り組みの方向性や具体例に関する報告書が出されました。

・ 報告書：<https://www.keidanren.or.jp/policy/2017/039.html>

LGBTと就労に関する国内動向について

4.労働施策基本方針（閣議決定：2018年）

→多様性を受け入れる職場環境の整備を進めるため、職場における性的指向・性自認に関する正しい理解を促進する」ことが記載されました。

また、公正な採用選考の取組としては、厚生労働省は、事業者向け啓発パンフレット「公正な採用選考をめざして」（平成31年度版）を作成し、性自認及び性的指向に関して職場における理解を深めることができるよう、性自認及び性的指向に関するコラムを充実させています。

5.厚生労働省『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～』（公開：2020年）

→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実施

・報告書：

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/000088194_00001.html

6.パワハラ防止法（施行：2020年）

→パワーハラスメント防止法に、いわゆる「ホモネタ」など、性的指向や性自認に関するハラスメント「SOGIハラ」や、本人の性的指向や性自認を本人の同意なく第三者に暴露する「アウトティング」も含まれ、防止策が義務化されました。

企業の取り組み

LGBTへの基本方針 あり

114社 → 364社

(2014年)

(2019年)

6年で319%に

※東洋経済「第15回CSR調査」

PRIDE指標 受賞社数

79社 → 230社

(2016年)

(2020年)

5年で291%に

LGBTに対応する取り組み

実施している

検討中

42.1% 34.3%

※経済団体連合会（2017）「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」

LGBTの職場の困りごと

職場での困りごと

- 1 人間関係・ハラスメント
- 2 制度・福利厚生
- 3 設備などの男女わけ
- 4 就活・転職

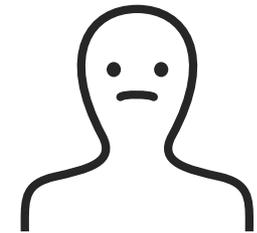
人間関係・ハラスメント



20代
ゲイ

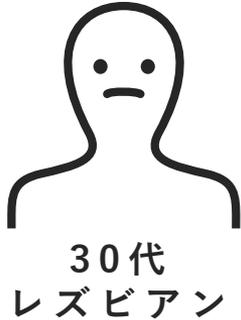
配属初日に、「彼女いるの？」と聞かれ、
回答に困った。

転職活動の時にカミングアウトしたら、
アウティングされた。



30代
バイセクシ
ュアル

制度・福利厚生



同性パートナーが入院した際、
職場にはパートナーがいることを言っ
ていなかったため、休みが取れなかった。

仕事を諦めるか、手術を諦めるか。
自分にとっては、つらい選択だった。



設備などの男女分け

自認する性別のトイレを利用できたが、その流れで更衣室もその性別のものになった。着替えを見られたくなかったので安心できなかった。



お茶当番を女性がしたり、力仕事を男性がしたりしているが、できる人がすればいいと思う。

就活・転職

セクシュアリティを明かすと
不利になるかもと不安で、
「学生時代頑張ったこと」や、
志望動機を話せない。



転職活動で、管理職として内定していたが、
トランスジェンダーであると伝えると、
「そんな人に管理職は任せられない」と白紙に。

福祉とLGBT

LGBTとさまざまな困難

LGBT特有の課題

同性パートナー間の
保障がない

性別変更の要件
厳しい

一般的社会課題におけるハイリスク

貧困
年収200万円以下の
LGBT 27.5%

家族からの暴力
カミングアウトできない/
しても受け入れられない

自死
トランスジェンダーの
58%が自死念慮を経験*1

不登校
トランスジェンダーの
29%が経験*2

児童養護施設
受け入れ拒否を
されるケースも

路上生活者
NYC・LA・トロントの
ホームレス若者人口の
約20%~40%はLGBT

DV
同性間DVは相談支援を受け
づらく、深刻化しやすい

うつ
LGBの25%、Tの35%
が経験

就労の困難
LGBの42%、Tの87%が求職
時にセクシュアリティに由
来した困難

*1：中塚幹也(2010)「学校保健における性同一性障害：学校と医療の連携」『日本医事新報』4521:60-64

*2 いのちリスペクト。ホワイトリボン・キャンペーン 平成25年度東京都地域 自殺対策緊急強化補助事業 「LGBTの学校生活に関する実態調査(2013)」

注記：その他、前述のデータは出典を割愛させていただきます。

LGBTの就労移行利用における困難

- 就労移行を利用した際、セクシュアリティに由来した困りごとを経験したことがあるLGBTは**91.8%** (n=37)
 - ✓ 事業所でカミングアウトをすべきか、するとしたらどの範囲ですべきか分からず困った (50%)
 - ✓ 利用者が、性のあり方に関する知識や理解がなくて困った (36.3%)
 - ✓ 性のあり方に関連し、必要な支援を十分に受けられていないように感じた (31.8%)
- 就労移行を利用し、就職活動をした際、セクシュアリティに由来した困りごとを経験したことがあるLGBTは、**90.3%** (n=31)
 - ✓ 性的マイノリティかつ障がいがあるため、望む働き方ができないのではないかなど、キャリアに不安を感じた (40.9%)
 - ✓ 性的マイノリティかつ障がいがある社会人のロールモデル (お手本となる人) がいなかった、もしくは少なく不安だった (40.9%)
 - ✓ 各企業・組織に性的マイノリティへの理解や安全に働ける環境、配慮した人事制度があるか分からず不安だった (40.9%)
- 「これまでLGBTへ支援を提供してきた団体が、”LGBTフレンドリー”を公言して就労移行を設立した場合、利用したいですか？」
62.5%が利用したい／どちらかと言えば利用したい (n=32)

認定特定非営利活動法人ReBit (2020) 「LGBTや性的マイノリティの就労移行支援事業所利用に関するアンケート」より

支援者ができること

相談をしやすい環境をつくる

現状の「相談しづらさ」を変える

相談窓口がない/わからないことで相談できない

支援者に理解がないことにより二次被害を受けやすい

支援者に理解があるが知識や体制の不足で支援が困難

相談できることを明記する

支援者理解向上のための研修実施

支援方針の規定、リファー先と連携

今日からできること

アライであり続ける

LGBTを笑いのネタにしている
場面や「問題では？」と思う
言動に遭遇したら
「自分はどう行動するか」を考えておく。
例：「話し方オネエみたい（笑）」

「女/男らしさ」が選択肢を狭めたり、
異性愛や結婚・子育てが前提となっ
ていたりしている場面に気づく。
例：「やっぱり家庭を持つと、責任感が
増すよね」「何歳で結婚したい？」

「彼氏/彼女/夫/妻」ではなく
「パートナー/お連れ合い」と
言ってみる



LGBTだけでなく
他の人権課題についても
情報を知り、考え、行動す
る。



LGBTに理解がある
ことの象徴である
レインボーグッズを
身につけたり、
身近に置いたりする

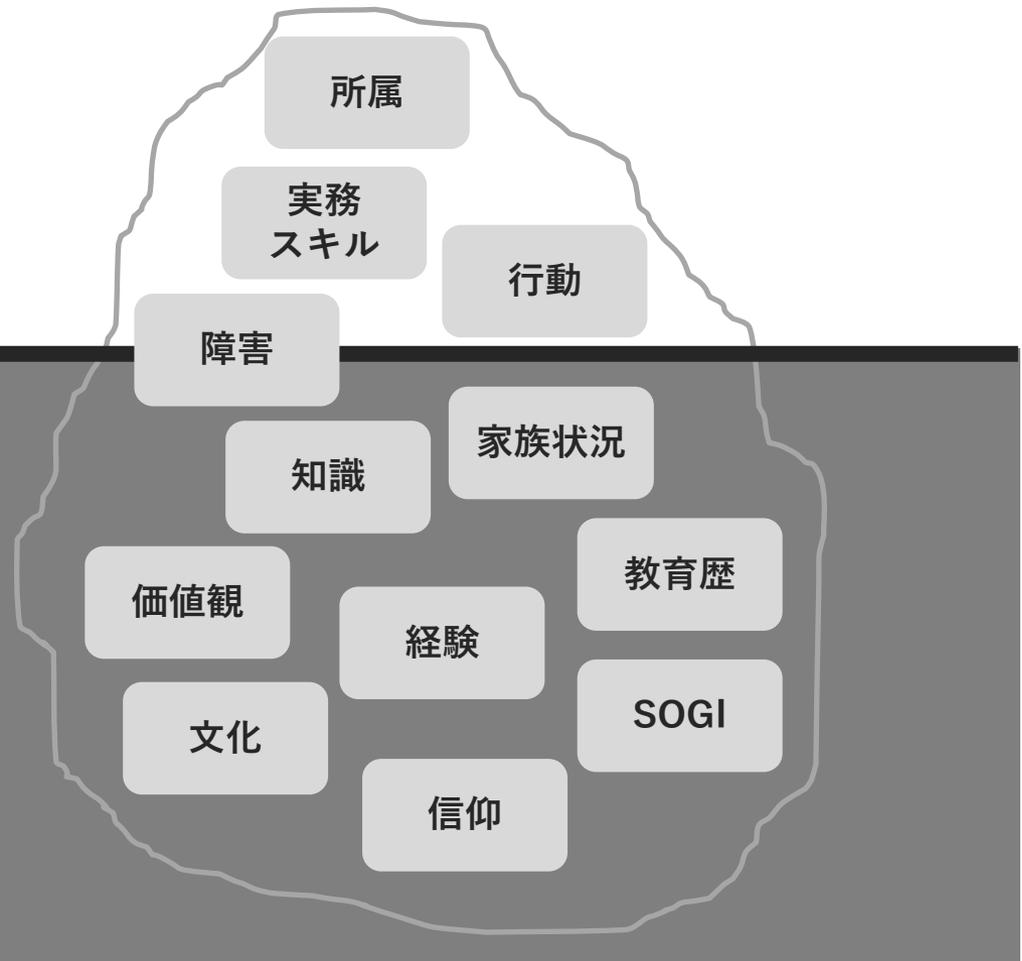
身近な誰かの
味方になれる人

LGBTのニュースや
今日の研修の話を、
職場/家庭/地域などで
肯定的に伝える

「ちがい」は誰にでもある

見えている
「ちがい」

見えていない
「ちがい」



支援者のみなさまが
日々想定されているさまざまな
「ちがい」のひとつとして、
LGBTも想定していただく
ことこそが、
LGBTも働きやすい・生きやすい
社会につながります。



障がい福祉分野と
ダイバーシティ分野の
架け橋になる、
サービス管理責任者を募集。

**2021年7月、新宿にて
LGBTやダイバーシティフレンドリーな
就労移行を設立予定。**

**ぜひ、大先輩のみなさまから引き続き
ご指導ご鞭撻をいただけましたら幸甚です。**

LGBTを 就労・福祉から考える

本日はありがとうございました！

