

無意識のバイアスによる性的指向・性自認の差別をなくすための  
日本企業でのダイバーシティ・マネジメント

コース 経営学コース  
学籍番号 180629  
氏名 牟田 祐香  
指導教員 吉永 崇史

近年においてLGBTQ+<sup>1</sup>当事者が働きやすい職場環境の構築について、全世界で議論が盛んに行われているが、日本ではLGBTQ+当事者の尊厳を守る明確な法律は定められていない。平森(2015)は、ダイバーシティ意識が高く、差別的言動のない職場に勤めることは、LGBTQ+の人たちにとって勤務意欲に正の効果をもたらすと述べている。また、Hossain, Atif, Ahmed and Mia (2020)は、LGBTQ+の企業平等指数(CEI)<sup>2</sup>と企業の革新性の間には正の関係があり、LGBTQ+の企業平等指数(CEI)と企業の革新性の相互的な影響により、企業の生産性を高めていると述べている。そこで、企業が積極的に性的指向・性自認に対する理解を深めることは、LGBTQ+当事者が安心できる居場所を作り、企業の生産性を高めることができると考えられる。本研究では、“無意識のバイアスによる性的指向・性自認の差別を無くすために、日本企業はどのような取組みを通じてダイバーシティ・マネジメントを行えばよいか。”というリサーチ・クエスチョンを設定し、経営層が行うトップ・マネジメントと現場のマネジャーが行う職場のマネジメントという2つの観点から、以下のように2つのSRQを設定した。

SRQ① 経営層が行うべきトップ・マネジメントの観点から、無意識のバイアスによる性的指向・性自認の差別を無くすために、日本企業の経営者はどのような取組みを通じてダイバーシティ・マネジメントを行えばよいか。

SRQ② 現場のマネジャーが行うべき職場でのマネジメントの観点から、無意識のバイアスによる性的指向・性自認の差別を無くすために、日本企業のマネジャーはどのような取組みを通じてダイバーシティ・マネジメントを行えばよいか。

それぞれのSRQに対する仮説は以下の通りである。

SRQ①に対する仮説 1-1：無意識のバイアスによる性的指向・性自認の差別を無くすために、

<sup>1</sup> LGBTQ+とは、L (Lesbian、レズビアン)、G (Gay、ゲイ)、B (Bisexual、バイセクシャル)、T (Transgender、トランスジェンダー)、Q (Questioning、クエスチョニング・Queer、クイア)、+は名前のついていない性やそれ以外を表す、セクシャル・マイノリティの総称。

<sup>2</sup> 米人権NGOのHRC財団が定める企業のLGBTQ+に対する差別撤廃を評価する指数のこと。

Human Rights Campaign (2021) . “Corporate Equality Index2021”

<https://www.hrc.org/resources/corporate-equality-index> (参照2021年7月4日) .

日本企業の経営者は、LGBTQ+の当事者に対する明確な企業理念を採用時から公表し、従業員に対して定期的にその企業理念を伝えたり、従業員が差別やハラスメントに気づけるようにトレーニングをしたりすることで、“多様性風土”の醸成を行えばよい。

SRQ①に対する仮説 1-2：無意識のバイアスによる性的指向・性自認の差別を無くすために、日本企業の経営者は、LGBTQ+当事者の従業員が安全にカミングアウトできるように職場でのアライの割合を増やし、その人がアライであることを可視化できるようにすればよい。

SRQ①に対する仮説 1-3：無意識のバイアスによる性的指向・性自認の差別を無くすために、日本企業の経営者は、LGBTQ+当事者の従業員に対して、同性パートナーを配偶者扱いする福利厚生を整備すればよい。

SRQ②に対する仮説 2：無意識のバイアスによる性的指向・性自認の差別を無くすために、日本企業のマネジャーは、自ら性的指向・性自認には深入りしない関係性を部下との間に築くとともに、同僚間でも同様の関係性を築くように促せばよい。

上記の仮説を基に、LGBTQ+フレンドリーな企業に勤務する従業員 6 名、LGBTQ+当事者の方 1 名を対象にインタビュー調査を行った。調査結果と考察、仮説の実証結果から得られたリサーチ・クエスチョンに対する答えを以下に示す。

第 1 に、無意識のバイアスによる性的指向・性自認の差別を無くすために、日本企業の経営者は、LGBTQ+の当事者に対する明確な企業理念を採用時から公表し、従業員に対して定期的にその企業理念を伝えたり、従業員が差別やハラスメントに気づけるように LGBTQ+の基礎的な知識をつける研修に加えて、事例などを用いたディスカッションをする場を設けるなど実践的なトレーニングをしたりすることで、“多様性風土”の醸成を行えばよい。第 2 に、無意識のバイアスによる性的指向・性自認の差別を無くすために、日本企業の経営者は、“アライは LGBTQ+フレンドリーな心を持っている人たち”という共通認識を企業内で持つようにすることで、社員がアライを公表することへの負担を減らし、気軽に注意し合えるような信頼関係を築けばよい。第 3 に、無意識のバイアスによる性的指向・性自認の差別を無くすために、日本企業の経営者は、LGBTQ+当事者の従業員に対して、同性パートナーシップ制度をはじめとする LGBTQ+の生活を保護するような福利厚生制度を会社内で定め、自分と同じ思想を強要しないことで、その制度を気軽に利用しやすい雰囲気を作ればよい。

今後の研究に向けた新たなリサーチ・クエスチョンとして、“大企業において無意識のバイアスによる性的指向・性自認の差別を無くすために、どのようなダイバーシティ・マネジメントが効果的か”を設定する。

## 引用文献

平森大規 (2015). 「職場における性的マイノリティの困難：収入および勤続意欲の多変量解析」『ジェンダー&セクシュアリティ』(10), 91-118.

Hossain, M., Atif, M., Ahmed, A., & Mia, L. (2020). Do LGBT workplace diversity policies create value for firms?. *Journal of Business Ethics*, 167(4), 775-791.