



D&I推進担当者必見！

研修カリキュラムつき

LGBTQ+の基礎知識と施策例

超えとたのしい。
Energy Switch!

学ぶとうれしい。

作成日：2024年4月30日

Copyright by Energy Switch Inc. All rights reserved.

『LGBTQ+の割合9.7%』

電通グループが実施した『LGBTQ+調査2023』によると、
20歳～59歳のうち、9.7%が自分はLGBTQ+であると回答しています。

いまや、身の回りにいる人の**10人に1人はLGBTQ+**といえます。

企業を取り巻く環境も変化しており、
2022年4月1日からは、中小企業にも改正されたパワハラ防止法が適用され、
2023年6月23日には、理念法であるLGBT理解増進法が施行されました。

一方で、
「LGBTQ+と言われても、どんな方たちなのか具体的にイメージできない」
「LGBTQ+に対する施策を実行したいけど、何をすればいいのかわからない」
そんな風に悩むご担当者さまも多いのではないのでしょうか。

そこで、
『LGBTQ+に対する基礎知識と施策例』
をテーマに、本資料を作成しました。

皆さまのお役に立てますと幸いです。



目次



1. LGBTQ+ とは
2. “わたし”を構成する性の4要素
3. セクシャリティマップ
4. SOGI（ソジ or ソギ）



5. SOGIハラスメントとは
6. 企業を取り巻く4つのリスク
7. LGBTQ+に関する不安の声
8. LGBTQ+に関する企業の施策例
9. LGBTQ+をテーマにした人材育成施策具体例



10. 会社概要



G
Gay

男性の同性愛者

B
Bisexual

男性も女性も
性愛の対象になる

T
Transgender

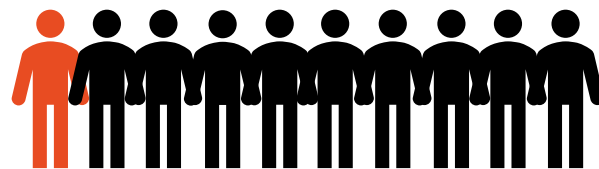
産まれたときの身
体の性と、自分が
認識する性が違う

Q
Questioning

自分の性のあり方
がわからない、
模索している

L
Lesbian

女性の同性愛者



**LGBTQ+の割合
およそ10%**

※調査データによって異なります。

+

LGBTQ以外の
多様なセクシャル
マイノリティ



～心の性～

性自認 (Gender Identity)

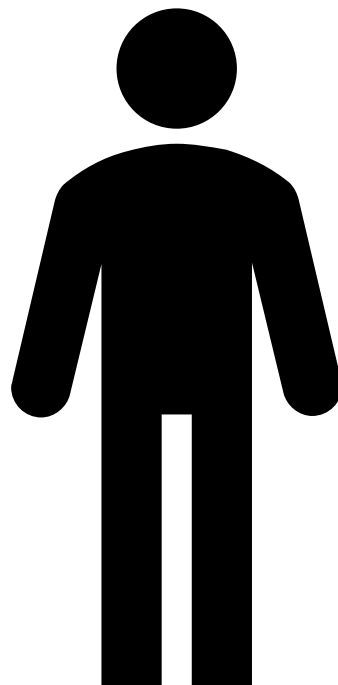
- 自分が感じている性別

～好きになる性～

性的指向 (Sexual Orientation)

- 恋愛感情や性的な関心がどの性別に向いているか

“わたし自身”



～身体の性～

法律上の性別 (legal gender)

- 産まれたときに割り当てられた、戸籍などに記載されている性別

～表現する性～

性表現 (Gender Expression)

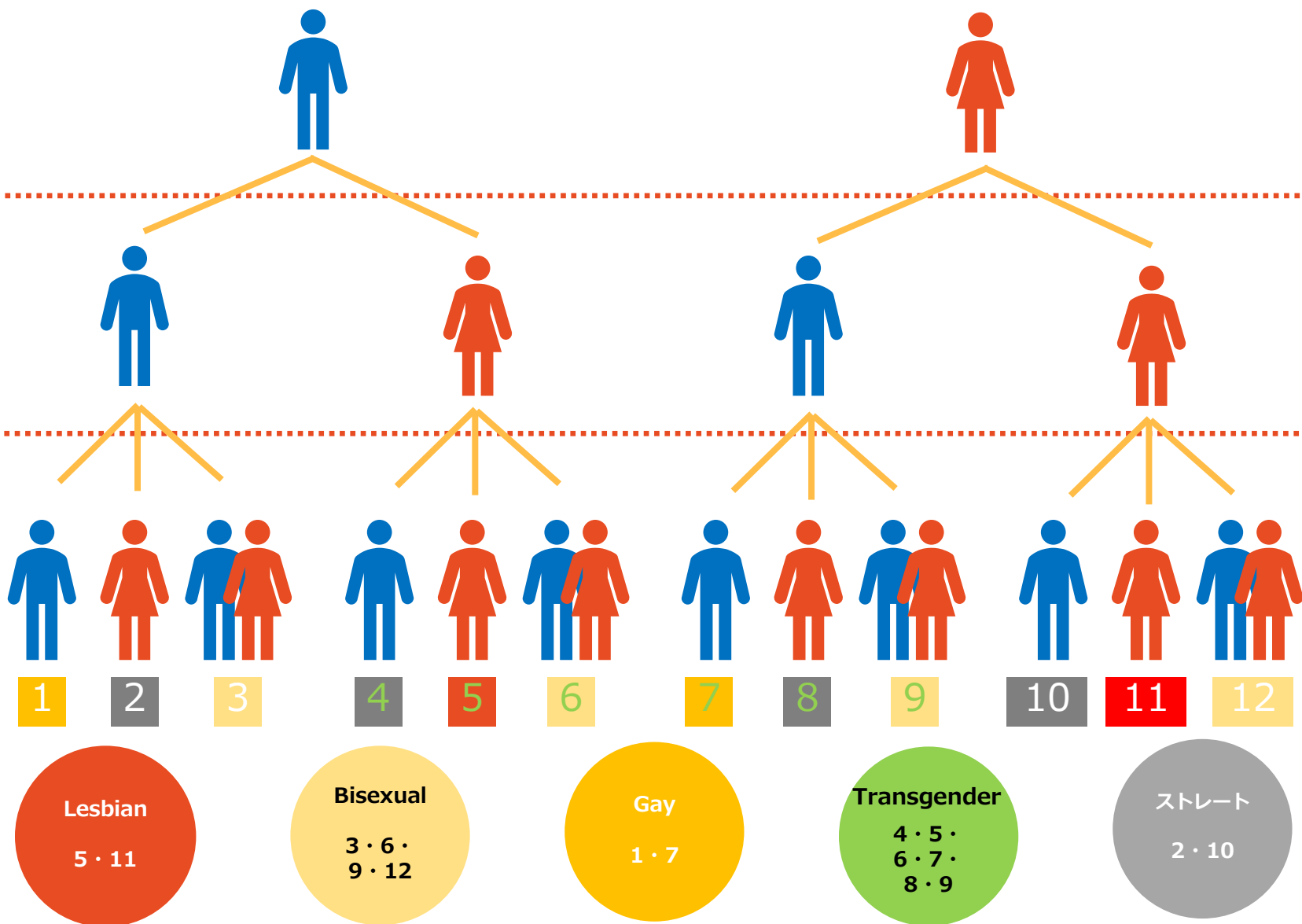
- しぐさ、言葉、髪型、服装など、自分の性をどう表現するか



身体の性

心の性

好きになる性



※好きになる性に、表現する性をあわせて紹介されることもありますが、ここでは省略します



SOGI

好きになる性 (Sexual Orientation)
+
心の性 (Gender Identity)

LGBTQ+だと、
セクシャルマイノリティのみを指しますが、
SOGIとなると、
マジョリティである異性愛の人を含めた
すべての人が包含されます



性の問題は、“**すべての人**”の対等・平等、人権
の尊重に根ざした課題として捉えることができる

SOGIについての考え方3原則



① “好きになる性”や
“心の性”は本人の認識に
よってのみ決まる
ただし、本人の主張通りの
取り扱いを受けられるとい
うわけではない

② “好きになる性”や
“心の性”は、本人の意思や
努力、治療によって変える
ことはできない
ただし、変わることはある

③ “好きになる性”や
“心の性”の尊重は人権で
ある



SOGIハラスメントとは・・・

“好きになる性”や“心の性”に関連しておこなわれる嫌がらせ

【SOGIハラスメントの具体例】

①“好きになる性”や“心の性”を理由とする暴力やいじめ

⇒トランスジェンダーであることを理由に無視や嫌がらせ、暴力をおこなう

②差別的な言動や呼称

⇒「ホモ」「レズ」「オカマ」などの差別的な言葉をぶつける

「トランスジェンダーを気持ち悪いと思うのは個人の自由」などと公言する

「いい人に出会えたらストレートに戻るよ」などと発言する

③不当な異動・解雇・入学拒否・転校強制

⇒自分を女性だというなら営業には向かない、などと異動させる

LGBTQ+であることを理由に内定を取り消す

④他人のSOGIを許可なく公表する

⇒勝手に同僚に暴露したり、カミングアウトを強制する

⑤望まない性別での生活の強要

⇒服装や身だしなみ（化粧など）を制限したり、トイレや更衣室の使用を一方向的に禁じる

「LGBTQ+はあくまでも個人の問題だから、会社として取り組む必要はないのでは・・・」
そんな風に考えてはいませんか。

そこでここでは、LGBTQ+に関連して発生する、企業のリスクをご紹介します。

【コンプライアンスやCSRでのリスク】

- 基本的人権の尊重は、憲法に謳われており、企業の社会的責任として広く認知されている
- 改正されたパワハラ防止法やLGBT理解増進法により、企業にも取り組みをすることが求められている
- CSRに関する取り組みの発信をしていない企業は、信用を得られないリスクがある

【訴訟リスク】

- 安全配慮義務や職場環境配慮義務に違反したとして社員から訴訟をされる可能性がある
- 特定の管理職のハラスメント行為であっても会社が責任を負う可能性もある
- 訴訟をされた、という事実が拡散して、社会的な信用を失うこともあり得る



【ステークホルダーとの関係におけるリスク】

- お客さま、消費者、取引先、株主など、企業を取り巻くステークホルダーのなかには、かならずLGBTQ+の方がいる
- セクシャルマイノリティへの取り組みを推進する提言をしている団体や株主との関係が悪くなってしまう可能性がある
- 無配慮な言動、広告などによって、お客さまや消費者から企業の信頼を損ねてしまうリスクがある

【人材の確保や流出に関するリスク】

- 学生のうちから多様性を大切にする考えに触れており、そうした考えを大切にしない企業には応募しない可能性がある
- 多様性を大切にしない企業は、大切にしている企業よりも人材流出の可能性が高まる
- LGBTQ+へ配慮することができない企業は、海外での、あるいは海外からの人材の確保に苦戦する可能性が高まる



【当事者の声】

- 性別に応じた服装の決まりがある
- 事実婚のパートナーがいても福利厚生を受けられないなど、社内制度や慣行が、異性愛を前提としている
- 性別をイメージとした役割が暗黙の了解として広がっており、その性別らしさを求められる
- 異性愛者として振る舞おうと嘘を重ねることに疲れ、同僚との関わりを無意識に避けてしまう
- 職場のなかで無配慮な発言をしている人がいる
- LGBTQ+であることを打ち明けたいが、勝手に広められることが怖く、適切な相談先がない
- 戸籍の苗字を変えるためのハードルが高く、入社手続きなどで当事者だと知られてしまう



【人事や現場の声】

- LGBTQ+の当事者がいない前提の意識が当たり前で、無意識に差別的な言動をする人がいる
- 自社の広告がLGBTQ+に配慮したものになっているか自信がない
- 部下からLGBTQ+であることを打ち明けられたが、どう対応するのが正解か分からない
- LGBTQ+の知識を身につける講演をおこなったが、その後どうフォローしていいかわからない
- 制度や福利厚生、設備をLGBTQ+の方に配慮したものに变えたいが、相談先がわからない
- LGBTQ+の社員の個人情報を広げないように情報管理を見直したいが何をすべきかわからない
- 誰を対象に研修を実施していいかわからない





LGBTQ+理解促進研修

対象層：全社員

テーマ：LGBTQ+についての理解とアンコンシャス・バイアス

LGBTQ+マネジメント研修

対象層：管理職

テーマ：ハラスメント防止と現場での対応方法

LGBTQ+の方が活躍できる組織づくり研修

対象層：人事部

テーマ：採用や入社時のハラスメント防止
当事者から相談があったときの対応方法

LGBTQ+接客研修

対象層：お客さまに対応するスタッフ、店舗責任者

テーマ：LGBTQ+フレンドリーな接し方

掲載のカリキュラムはあくまでも一例です
お客さまのご要望によりカスタマイズいたします



LGBTQ+理解促進研修



POINT!



LGBTQ+当事者のトレーナーから直接話を聞き、また、質疑応答などを通じて会話をする事で、LGBTQ+の方を正しく理解してもらえるようにしました。

課題



1. LGBTQ+について取り組む意義が理解されていない
2. 自身のもつ無意識の偏見に気づかず、差別的な会話をする社員がいる

研修の目的



1. LGBTQ+を含む、ダイバーシティ & インクルージョン推進に前向きな風土を醸成する
2. LGBTQ+について理解を深め、ハラスメントのリスクを減らす

学習ポイント



1. 当事者から話を聞くことで、LGBTQ+を知る
2. 自身がもつ無意識の偏見について理解する
3. 働きやすい企業文化をつくる必要性を理解し、自分たちができることを考える

3 HOURS	
オリエンテーション	
	- 研修のねらい - トレーナー自己紹介
LGBTQ+とは	
	- LGBTQ+とSOGI - 数字でみるLGBTQ+ - 性を表す4つの要素
LGBTQ+に関する世の中の変化	
	- 国内外の現状 - 企業がLGBTQ+に取り組む意義
無意識の偏見	
	- 性差とは何か - 無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）について理解する
組織や個人としてできること	
	- LGBTQ+当事者がぶつかる困難 - 性差を考える必要性 - 相談やカミングアウトされたときの配慮
質疑応答	
	- 過去に出たよくある質問 - 質疑応答



LGBTQ+マネジメント研修



POINT!



LGBTQ+だけをテーマにしても社内理解が得られにくく、本当の意味でのD&I推進にもつながらないため、ダイバーシティマネジメント研修のなかで、LGBTQ+を取り上げるようにしました。

課題



1. ダイバーシティ & インクルージョンの取り組みが必要と理解はしているが、実際にどうしていいかわからない
2. ハラスメントを恐れて、あるいはハラスメントだと気づかず、部下と適切なコミュニケーションを取ることができない

研修の目的



1. 職場にいる多様な人材と、ハラスメントに気を付けつつも、適切なコミュニケーションを取ることができるようになる
2. 近年新たに対応が必要となっているLGBTQ+の方にも対応できるようになる

学習ポイント



1. ダイバーシティ時代に求められる管理職の役割を知る
2. 部下を指導、育成するときのコミュニケーションのコツを習得する
3. LGBTQ+の方から相談されたとときの対応法を習得する

【事前課題】

普段の自分のコミュニケーションを振り返り、不安な部分を書き出す

1 DAY

オリエンテーション

- 研修のねらい
- 自己紹介

ダイバーシティ時代に求められる管理職の役割

- ダイバーシティ時代の課題
- ダイバーシティマネジメントの重要性
- 管理職の役割（リーダーシップ、部下育成、風通しの良い環境づくり）

部下の指導・育成を実現するコミュニケーション

- 部下の指導、育成における理想と現実
- ハラスメントになる言動
- 傾聴と承認
- 効果的な叱り方、怒り方

LGBTQ+の社員への対応方法

- 多様な性のあり方とSOGIハラスメント
- 職場における当事者の困難
- SOGIハラスメントを見かけたときにできること
- カミングアウトを受けたときの対応

まとめ

- 質疑応答
- 振り返り



LGBTQ+の方が活躍できる組織づくり研修



POINT!



リスクマネジメント的な側面に焦点を当てるだけでなく、ダイバーシティ & インクルージョン推進のポジティブな側面にも焦点を当て、研修後、前向きな意識で行動を起こせるよう工夫しました。

課題



1. 応募者や新しく入社する社員のなかに、LGBTQ+の方がいたときにどう対応していいかわからない
2. 社員にLGBTQ+の方がいたときにどう対応していいかわからない

研修の目的



1. 面接や面談、入社手続きや社員からの相談時に、無配慮な言動をしないようになる
2. 人事として多様な人材の活躍を支援できるようになる

学習ポイント



1. LGBTQ+についての基本的な知識を学ぶ
2. 人事担当者に求められる役割と、人事として取り組むことができる施策を知る
3. 社員からハラスメントだと思われない関わり方を習得する

【事前課題】

LGBTQ+に関するニュース記事を読む

1 DAY
オリエンテーション

- 研修のねらい
- 自己紹介

LGBTQ+とは

- LGBTQ+とSOGI
- 性を表す4つの要素
- 組織で多様性を活かすことの意義

人事担当者の役割と取り得る施策

- 多様な人材の定着と受容のための人事担当者の役割
- 職場においてLGBTQ+当事者がぶつかる困難
- 人事担当者としてできる施策の全体像

アンコンシャス・バイアスを知る

- LGBTQ+の方を傷つけるアンコンシャス・バイアス

ハラスメントを防止する

- SOGIハラスメントの具体例
- 応募者の中にLGBTQ+の方がいたときの対応
- 人事、労務管理において必要な対応

多様な人材の活躍を支援する

- 施策を社内浸透させるポイント
- 働きやすい職場づくりのための人事としてできること

まとめ

- 質疑応答／振り返り



LGBTQ+接客研修



POINT!



人手不足で忙しい現場に配慮し、短時間でかつ、現場ですぐに実践できるスキルを習得できるプログラムにしました。

課題



1. LGBTQ+フレンドリーな企業を目指しているが、自分の接客に自信をもてないスタッフが多い
2. 過去にお客さまの気分を害してしまった事例も発生している

研修の目的



1. LGBTQ+のお客さまを傷つけない言動ができるようになる
2. LGBTQ+フレンドリーな店舗づくりができるようになる

学習ポイント



1. LGBTQ+のお客さまの顧客心理を理解する
2. LGBTQ+のお客さまへの対応方法を習得する
3. 相手目線でできることを考える

4 HOURS

オリエンテーション

- 研修のねらい
- 自己紹介

LGBTQ+とは

- LGBTQ+とSOGI
- 数字でみるLGBTQ+
- 性を表す4つの要素

LGBTQ+のお客さまに対する不適切な対応

- LGBTQ+のお客さまの心理
- お客さまを傷つける言動とアンコンシャス・バイアス
- 顧客満足度を下げてしまう対応
- 実際に起きたトラブル事例とポイント

LGBTQ+フレンドリーなお店づくり

- LGBTQ+フレンドリーな接客に必要なこと
- 企業方針×相手目線でできることを考える
- 接客ロープレ
- 店舗のマニュアルをLGBTQ+フレンドリーに変えてみる

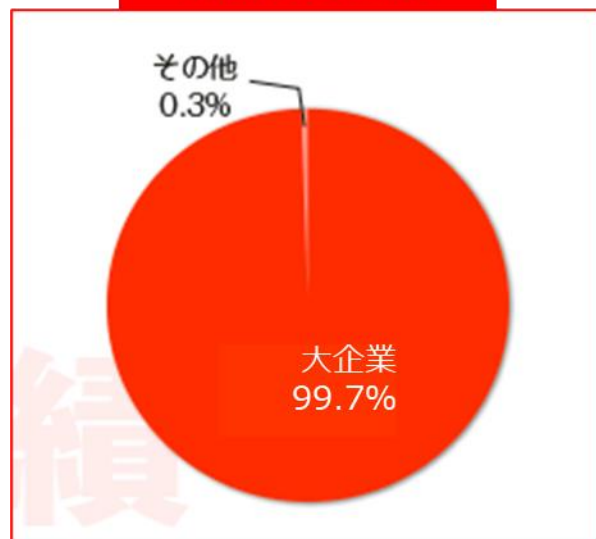
質疑応答

- 過去に出たよるある質問
- 質疑応答

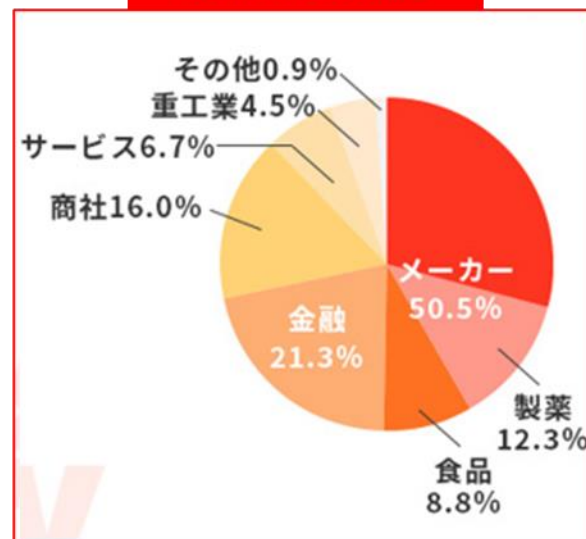


社名	株式会社エナジースイッチ®	Energy Switch Inc.
代表	平川 明日香	
設立	2008年7月1日	
所在地	東京都千代田区神田錦町3-15	名鉄不動産竹橋ビル

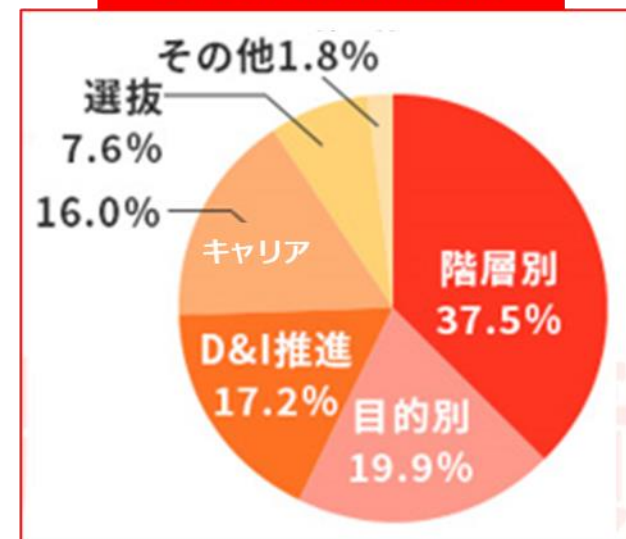
規模別実績



業種別実績



研修種類別実績



弊社では各社様の課題感に応じてフルスクラッチのカスタムメイドで研修を提案いたします。無料のご相談はいつでもウエルカムです！

ぜひ、お気軽にご連絡ください！

エナジースイッチプログラムカスタマイズのポイント

- ☆ 具体的なプログラム内容
- ☆ 受講者の気持ちの変化
- ☆ 受講者の行動の変化

などは、各社様に向けてカスタマイズで設計しています。
弊社営業から貴社との打ち合わせの中で直接お伝えします。
以下のフォームからお問い合わせください！

<https://www.energyswitch-inc.com/contact>

ぜひ、お問い合わせください！(^^)／

