



特集

港区企業に学ぶ、 ダイバーシティ・エクイティ& インクルージョン(DE&I)推進 ～セクシュアル・マイノリティの視点から～

VOL.
80

令和6年(2024年)
1月発行

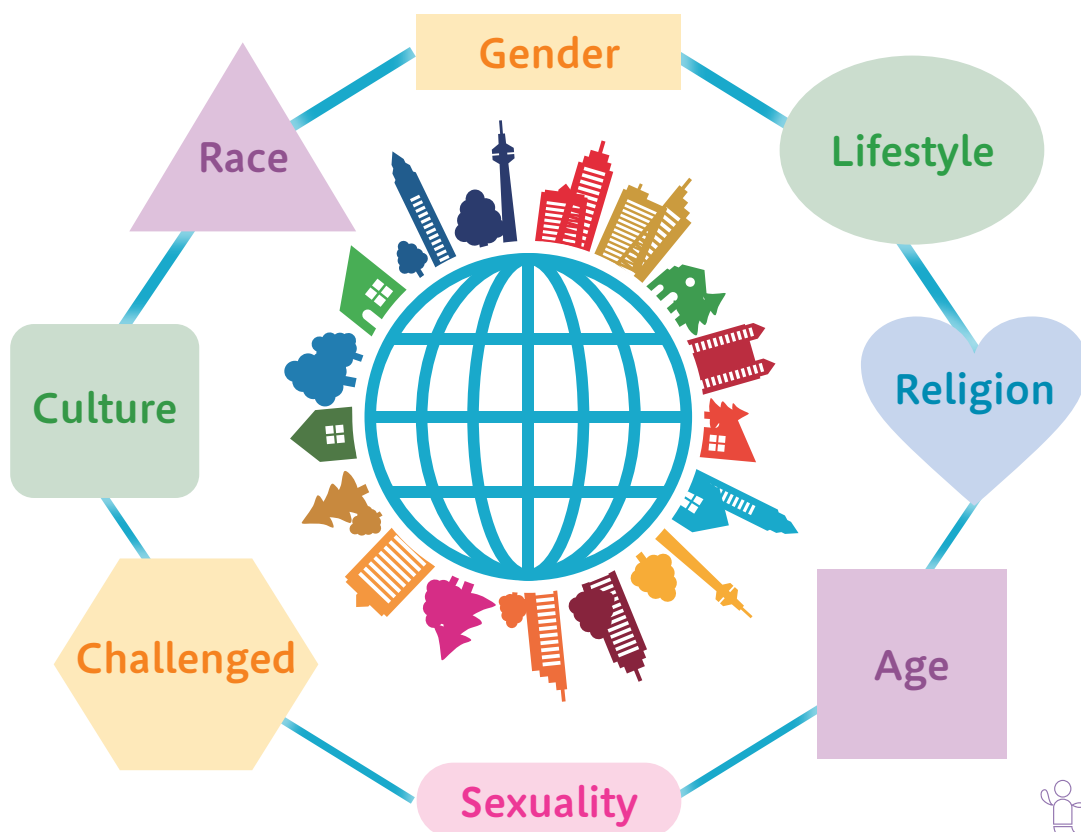
- ウェブメディア「パレットーク」を運営して築いた、心理的安全性の高い職場づくり
- 企業インタビュー：物語コーポレーション『個を尊重した働き方を「当たり前」に』

講座のご紹介!～受講者の声から～

リーブラで活動する団体紹介

男女平等学習団体『みなと親子日本語学習サークル』

おすすめ図書



ウェブメディア「パレットーク」で築いた、 心理的安全性の高い職場づくり

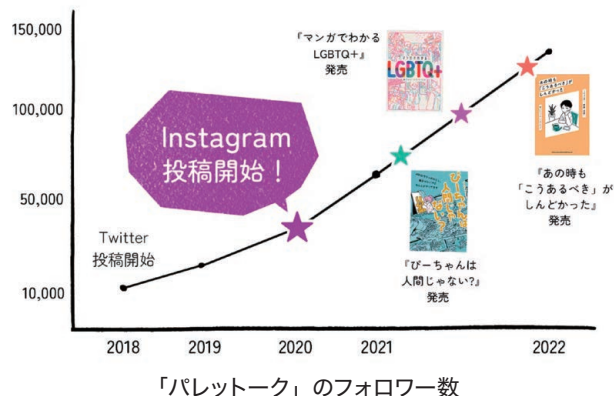
クリエイティブの力で社会課題と企業の課題の交差点となるソリューションを提案する総合コンサルティング会社である株式会社 TIEWA (タイワ) の代表取締役/ウェブメディア「パレットーク」編集長の合田 文(ごうだ あや) さんにご寄稿いただきました。企業向け DE&I (ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン) 啓発・推進の取組や社会的な意義についてご紹介します。

社会課題を発信する意義

ある中小企業のいちマーケターとして働いていた頃、友人の勧めでとある企業に遊びに行ったのが今の仕事を始めるきっかけでした。ジェンダーやセクシュアリティについての課題に向き合う事業をまさに立ち上げようとする同い年の実業家に会い、そこで始めた週に一度の副業がいつのまにか本業になっていました。「女性に生まれたから」「同性を好きになるから」「生まれたときに割り当てられた性別とは違う性自認を持っているから」などの理由で、まだまだ男女二元論、異性愛主義、男性中心のこの社会で選択肢を奪われている人が多いということを、データや実体験を聞いて改めて思い知った貴重な経験でした。

そこから生まれた事業のひとつが、マンガウェブメディア「パレットーク」です。現在は総フォロワー約15万人、月間300万人ほどが見に来てくださるメディアになりましたが、はじめは「LGBTQ+の人って何人にひとりくらいらしいよ」という白黒の画像1枚にすぎず、シンプルなデータに即した事実を投稿したのが始まり。その後「パレットーク」は、読者や編集部のリアルな実体験をマンガで紹介し始め、フェミニストやLGBTQ+アライだと自覚をしていない人からも共感の声が集まる

フォロワー数



メディアに成長していきました。データは課題を解決に向かわせるとも大切なエビデンスではあるものの、自分と変わらない「ひとりの尊重されるべき人間に起きている現状」に目を向けることでようやく気づけることもたくさんあります。自分の隣にいるこの人が、職場でよくすれ違うあの人が、家族の誰かが…近くの誰かが選択肢を奪われるような状況に陥っていたら、ひとごとのままで過ごせるでしょうか。「パレットーク」では、数々の実体験を通じて読者にそうした問いかけをあらゆる方向からすることで、立体的に課題を捉えてもらうきっかけのひとつになれば、と発信を続けてきました。

DE&I 施策と「誰しも見えにくい壁がある」話

メディアでの啓発をしているうちに、ありがたいことにそのマンガを使ってセミナーをしてほしいという依頼をいただくようになりました。企業や学校、各都道府県などの男女共同参画推進機関などでDE&Iの施策として講演をさせていただく際に、かならず心がけて伝えていることがあります。それは「誰しも見えにくい壁がある」ということです。たとえばセミナーではこんな質問をすることがあります。「あなたは、今まで自分のパートナーの性別を隠さなければならないと感じたことはあるでしょうか」。これに「まったくない」と答える人もいれば「多々ある」という人もいますし、「たまにある」という人もいます。そもそも特定のパートナーを持たないので答えられないという人もいます。ここで「まったくない」と答えた人は、性的指向において自分がマジョリティであることを自覚します。さまざまな状況において「特筆がなければマジョリティだとされる」のが一般的な中で、自身が「性的指向という枠組みにおいてマジョリティである」ということ、そして「マイノリティが感じやすい壁を自分は感じにくいだけであり、壁がないわけではない」

ということに、普段からどれだけの人が自覚的でしょうか。「身分証明証の姓名の変更が必要になったことがあるか」。こんな問いであれば、どうですか。現在、夫婦で別姓を名乗る選択肢はありません。その結果、実に90%以上の既婚女性が苗字を変更しています。また性別移行を行い、名前を変更する人もいます。この問いを通して、自分は結婚をしているけれど苗字の変更をする必要がなかった、性別移行をする必要がなかったという人にも、やはり「マイノリティが感じやすい壁を自分は感じにくいだけであり、壁がないわけではない」ということをお伝えしています。自分が壁だと思っていない壁に、人は無自覚になりやすいもの。まるでそこに壁がないかのように錯覚してしまうこともあるのです。

ジェンダー、セクシュアリティに焦点を当てた話だと、まだまだ男女二元論、異性愛主義、男性中心の社会である以上、どうしても公平な機会を、誰もが性のあり方に関わらず選択できるわけではありません。しかしそれに対してマジョリティの側に立つ人が「差別なんてない」「誰も困ってないんじゃない？ だって私は困っていないから」と思ってしまうと、どうでしょう。課題はなかなか解決に向かっていきません。“You have to put yourself in their shoes.”「相手の靴を履く」という表現がありますが、これは「相手の立場になって考える」ということ。つまり本来の自分では普段壁があると気づかないことを、誰かの立場から深く考え、行動することの大切さはどんなときでも重要ではないでしょうか。特に職場というのは多くの方が長い時間を費やします。そんな場所でこそ大切なのが、この「相手の靴を履く」ことではないでしょうか。

心理的安全性の大切さ

たとえば、大企業Googleでは「心理的安全性」の大切さが説かれています。ここで言われる「心理的安全性」とは、チーム内などで自分の弱みと感じられる部分を含めた状況を正直に伝え合うことにハードルを感じず、伝えられた多様な状況を鑑みて、それぞれが成果を出せるようにメンバーがアイデアを出し合えるような環境のこと。相手の靴を履いてチームづくりをすることです。自分の健康や家庭の状況、セクシュアリティやバックグラウンド、障がいや苦手なこと、現在のやり方へのやり

にくさなどについて伝えると、無知・無能だと思われたり、邪魔だと思われたりしてしまう職場は少なくありません。しかし逆に、それが解決した環境であれば「いわゆるマジョリティ」とされる人だけではなく、さまざまな状況を持つ人がそれぞれの状況に合わせて働いたり、思いついたアイデアを正直に伝えたり、いきいきと誰もが活躍できる場づくりにつながります。一緒に働く人の人権や選択肢が守られるだけでなく、会社側にとっても離職率の低下やイノベーションの増加など良いポイントがたくさんあるということも重要です。

企業でのDE&I推進においては、先程の壁についての話、心理的安全性の大切さの話を伝え「なぜ企業でやる必要があるのか」ということを意識してお伝えしています。「LGBTQ+が何人いるのか？」「カミングアウトされたら何て返したらいいのか？」などの具体的な知識の前に、経営者からスタッフまで共通してこの概念を持っていただくことで、よりDE&Iへの理解度やモチベーションが上がり、社内コミュニケーションでの共通言語が増えたというアンケート結果をいただいています。「より多くの人が心理的安全性の高い居場所だと思える企業で、いきいきと働くことができれば」ということを、私はよく考えます。絶望的な顔で満員電車で揺られる出勤中の人、上司や部下とのコミュニケーションに胃を痛めている人、そんな人がいきいきと働けたら。そのためのキーワードとして、まずは自分の会社、いえ、チームから。心理的安全性の高い職場づくりを目指してみたいかがでしょうか。

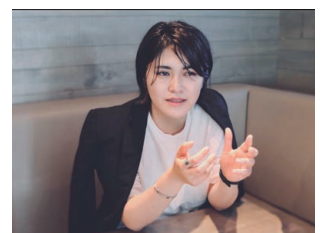
話者プロフィール

ごう だ あや

合田 文 さん

(株式会社TIEWA代表取締役〈TIEWA, Inc. CEO〉パレットーク編集長)

株式会社TIEWAの設立者として「ジェンダー平等の実現」などの社会課題をテーマとした事業を行う。広告制作からワークショップまで、クリエイティブの力で社会課題と企業課題の交差点になるようなコンサルティングを行う傍ら、ジェンダーやダイバーシティについてマンガでわかるメディア「パレットーク」編集長をつとめる。2020年にForbes 30 UNDER 30 JAPAN、2021年にForbes 30 UNDER 30 ASIA 選出。



個を尊重した働き方を「当たり前」に

セクシュアル・マイノリティを例に見る、D&I推進を通じた社内文化醸成の歩み

女性、インターナショナル(外国籍)、チャレンジド(障がい者)、セクシュアル・マイノリティ、シニア、パートナー(パート、アルバイト)の6つの属性の方の「誰もが働きやすい」D&I(ダイバーシティ&インクルージョン)を推進する株式会社物語コーポレーション。今回はセクシュアル・マイノリティの活躍推進の取組について、人財応援部サステナビリティ推進・D&Iグループ國分淳志(こくぶん あつし)さんにお話を伺いました。

経営理念からはじまるD&I推進

私たちは、「組織」より「個」の尊厳を上位に位置づけ、働く一人ひとりが豊かで幸せな「自分物語」を歩む生き方を実現してほしい、そういった願いを込め経営理念「Smile & Sexy(自分を表現し、自分を磨く)」を掲げています。セクシュアリティ、障がい、女性などに関わらず、「生きづらい」「自分らしくいられない」など働くうえでの阻害要因を取り除き、パートナー(パートタイマー)を含め約2万8千人のスタッフ一人ひとりが輝いて活躍することが、自己成長と会社成長につながると考えています。

「個」を大切にしたい理念型採用に力を入れており、経営理念に共感した人財が集まっています。採用後の教育も力を入れ、年齢や立場に関係なく、自分の意見を率直に言い合える風土、「個対個」で接する風土ができていと思っています。D&Iを推進するにあたり円滑で前向きな議論がなされています。

たとえば、女性活躍の取組で、低用量ピル購入補助を検討した際の議論です。「生理休暇を利用して休んでも、体がしんどいのは変わらない」という意見から、休暇取得推進以外で何かアプローチはできないかと議論した結果、本制度ができました。また、インターナショナルの方は、臆することなく意見を言い、自分を表現する模範となる存在として、雇用を推進しています。

制度や研修を考える際に、長期経営ビジョンである「『個』の尊厳を『組織』の尊厳より上位に置き『とびっきりの笑顔と心からの元気』で世の中をイキイキさせる」に基づき、「目指すべき姿であるか」を考えています。セクシュアル・マイノリティに関する制度や社内啓発の取組を通して、個を尊重する意識をいかに育み、社内文化としていくのか、いくつか紹介します。

セクシュアル・マイノリティ理解増進のためのサポートブックや社内ネットワーク支援

風土があっても、「知識」がないことには、思いがけず他者を傷つけてしまうことがあります。研修だけでなく、一緒に働く人・当事者に向けた情報提供・啓発を目的とした冊子を作り、理解増進を図っています。そこには、基礎知識、一緒に働く際に気をつけるべきこと(アウティング、SOGIハラ、カミングアウトなど)、当事者向けの情報(全国のクリニック一覧、当事者コミュニティなど)、専用相談窓口を掲載しています。

「当事者コミュニティ」については、セクシュアル・マイノリティの当事者が全国からオンラインや対面で集い、悩みや仕事の相談などを気軽に話せる居場所になっています。また、意見交換で生まれた会社に関する提案は担当へフィードバックできます。専用相談では聞けない現場の意見を聞く機会として、安心して能力を発揮できるような職場づくりに活かしています。

エンパワメントにつながる制度づくり

ある従業員の「結婚したい」という気持ちに応えるために、社内での同性婚を証明する「ライフパートナーシップ制度」が設立されました。会社内において、異性婚と同じ福利厚生を受けられるよう制度を整えてきました。具体的には、結婚お祝い金や、配偶者手当、単身赴任手当や帰省旅費の支給などを行っています。

制度を整えることも大切ですが、「会社として本人たちにお祝いの気持ちを伝えたい」という思いが、なによりもありました。オンラインで証明書授与を行っていますが、担当役員が同席し、二人にどのような関係を築いていきたいか話を伺い、「心からおめでとう」と祝いの言葉を伝えています。利用した従業員からは、「祝ってもらえて実感が湧いた」「親からは認めないと言われ、

落ち込んでいた。こうやって会社から祝福してもらえる
と嬉しい」という声が寄せられ、本人たちが喜んでく
れていることが嬉しいです。実際に周囲の人に「会社で
ブチ結婚式をしてもらった」と伝えている方もおり、社会
では難しくてもその人を応援することにつながるのであ
れば、今後もできることをやっていきたいです。

社内文化が根付いてきた兆し

株式会社JobRainbow（ジョブレインボー）が主催
している、お客様や従業員同士の“違い”を尊重する意
思を示す「レインボーコミュニケーションバッジ（RCB）
2023」プロジェクトに賛同しました。バッジを着用す
るだけでなく、とくに各自で決めた店舗の責任者がきち
んと意義を理解し、説明できるよう徹底しました。一番
の目的はセクシュアル・マイノリティに関する知識を身
につけてもらい、思いがけず誰かを傷つけてしまうこと
を避けるためでした。結果、店舗でセクシュアル・マイ
ノリティについて考える機会が増えるなど、いい影響が
生まれました。

このプロジェクト期間に、ある店舗責任者にアルバ
イトの方からカミングアウトを含む相談がありました。
「当事者で悩んでいるがどう生きていけばいいかわか
らない」というのに対して、責任者は気持ちを受け止め
たうえで「あなたはあなたのままでいいんだよ」と伝え、
相談した方は気持ちが救われたような様子が見られたと
感じたそうです。

また、トランスジェンダーのお客様が当社の店舗にご
来店された際、「個対個」で接したスタッフの対応によ
って、お客様から非常に感動されたとのメッセージ
を後日いただきました。「同じジェンダーアイデンティ
ティの友人と食事に来ていた。普段、私たちは後ろめた

い気持ちで外食している。安心して食事をできることが
本当に嬉しかった。また来ます。」と書かれていました。

セクシュアル・マイノリティの方の困りごとは、個人
によって本当に様々です。何か困りごとがあった場合に
も、一人ひとりを尊重する対応がなされる雰囲気醸成
された例だと思います。そして、理解がある従業員の存
在が、誰にとっても安心して使えるお店につながって
います。個を尊重する社内の文化があるからこそその出来事
だと思いました。

D&I推進のために必要なこと

企業の経営層がどれだけの想いを伝えるか、旗を振れ
るかで、推進のスピード感が変わると思います。担当者
だけで取り組むのではなく、従業員一人ひとりがD&I
の重要性を理解し、一緒に推進していくことが大切だと
感じています。

ずっと同じことをやり続けること、発信し続けること
で少しずつ変化が生まれると思います。今は各属性のそ
れぞれが活躍するために、D&Iやセクシュアル・マイノ
リティ、女性活躍という言葉が必要な時期ですが、将
来的には、D&Iという言葉自体がなくなり、経営理念
「Smile & Sexy」という考えだけで十分な文化になっ
てほしい。そして、属性区分など必要ない、「自分らし
く生きていいんだ」と誰もが感じられる会社になってほ
しいです。

話者プロフィール

こく ぶん あつ し
國分 淳志 さん

（株式会社物語コーポレーション
人財応援部サステナビリティ推進・
D&Iグループ）

1978年生まれ。調理師専門
学校卒業後、調理師として神
奈川県平塚市を中心に展開
する飲食店に勤務。その後、
経営・マネジメントを学ぶた
め、飲食企業を数社転職し、
2013年に物語コーポレーショ
ン入社。店舗勤務（主に専門
店・新業態）を経験し、2020
年より人財応援部サステナ
ビリティ推進・D&Iグループ
にて障がい者雇用活躍推進・
セクシュアル・マイノリ
ティ活躍推進を担当。



**レインボーコミュニケーションバッジ
(RCB) 2023 プロジェクトに賛同**

Storyteller tells the Story
物語コーポレーション



リーブラ講座のご紹介! ~受講者の声から~



港区立男女平等参画センター・リーブラでは、NPO法人 共生社会をつくる性的マイノリティ支援全国ネットワークの方々を講師に迎え、ジェンダー・セクシュアリティについて話したり学んだりする連続企画に取り組み始めました。

“性の多様性を広めるみなとカラフル広場「るりあん」”とは

「参加者同士が話す」「関わりを積み重ねる」という連続した場の開催を通して「つながる」ことを大切にしたいジェンダー・セクシュアリティに関する企画(全5回。2回目以降は39歳以下を対象)です。「るりあん(Le Lien Lien)」は、フランス語で「つながり」「縁」「絆」という意味です。実際に集い、顔を合わせ、安心して過ごせる「つながり」をつくっていきたいと思っています。

るりあんの様子(第2回講座「ジェンダー・セクシュアリティ、SOGIEとは?」より)

講義では、セクシュアリティの基礎知識の他、セクシュアリティに関する困難は「この性別はこうであるべき」という社会的・文化的な価値観が根底にあり社会全体の課題であることなどを学びました。社会・文化的につくられてきた価値観を振り返る機会として、受講者が考えたり話し合ったりする時間がありました。一人ひとりが持つ違いを尊重する意義を感じ、制度・風土という社会全体の問題にしていく必要性を考える機会になりました。

講義を聴くだけでなく自分の気づきや考えを話すことで、より理解が深まり、お互いを認め合う雰囲気を実感した様子でした。今後も一緒にできるのを楽しみにしております。



受講者の感想を一部ご紹介いたします。ご参加のみなさま、ありがとうございました。

普段学んでいるつもりでも、新しく知ることがたくさんありました。参加者の方と話しながら進めていただけたことが良かったです。

LGBTQ+当事者だけでなく、みんなのことだと改めて感じました。少人数制でゆっくり話せる場だったのも、良かったと思います。

(多様な性を包括できる社会にするために)制度と風土両方の改善の必要性和難しさを強く感じました。風土は人の「心」「考え方」なので、改善はとても難しい。そして制度は、その風土が改善しないと変わっていかないのかと思いました。

大変気付きがある講座でした。自身もLGBTQ+当事者ですが、知らなければいけないこと、気を付けなければいけないことをたくさん学べました。

このようなテーマに関して普段は大学生同士で話すことが多かったため、社会人の方と話せたのが面白かったです。

シスジェンダー・ヘテロセクシュアル男性として、今後できることを模索したいです。

まだまだ今年度の「るりあん」実施しております!

第4回申込みページ ▶



過去の詳細や今後のお申込みについて ▶ https://www.minatolibra.jp/events/events-20240204_lelien4/

今年度の講座テーマ	実施
① ジェンダー・セクシュアリティを尊重したコミュニケーションとは? (終了)	2023年 7 月29日(土)
② ジェンダー・セクシュアリティ、SOGIEとは? (終了)	2023年 9 月10日(日)
③ セクシュアル・マイノリティの友人づくり・就職 (終了)	2023年11月12日(日)
④ 関係づくり(カミングアウト/ピアサポート)	2024年 2 月 4 日(日)
⑤ これからできること(考え・気持ちなど交流会)	2024年 3 月23日(土)

39歳以下対象

リーブラで活動する団体紹介

男女平等学習団体『みなと親子日本語学習サークル』

リーブラで活動を行っている「男女平等推進団体」「男女平等学習団体」のみなさんをご紹介します。

『みなと親子日本語サークル』は、区内の学校やインターナショナルスクールに通う外国の子どもたちに、日本語を教えている団体です。今回の取材から窺い知ることができた、日々暮らす環境で自信をもって生活できる重要性と、属性にこだわらない柔軟さは、これからの私たちの様々な場面に役立つのではないのでしょうか。

● 設立の経緯～学校生活を助けて ●

活動を始めたのは、設立メンバーが（一財）港区国際交流協会の日本語個別レッスンボランティアでペアになった外国の方とお話したことがきっかけです。その方には公立小学校に通うお子さんがいて、自分では日本語が分からず子どもの宿題を見てあげられないこと、学校行事への参加や普段の文化、宗教の違いなどの悩みがありました。その方に子どもの宿題を見てほしいと頼まれたことから活動は始まりました。

サークルの参加者には、公立小学校やインターナショナルスクール（以後インター）に通う子どもがいます。経済的な理由で公立学校に通っていることや、せっかく日本に滞在しているのだからと、日本語を習得しようとする理由は様々です。公立学校に通う子どもは、学校では日本語、家では保護者と英語や母国語で会話するという生活を送り、ある程度の日本語習熟度があるけれど、保護者は簡単な日本語しか分からないということもあります。そのため、必要であれば、保護者の方の相談も受けています。

● 学校など生活する場で「自信をもつ」ために ●

サークルでは、子どもが学校で受ける授業と同じ教材のワークを使っています。せっかく、教室に通って日本語を学んでいるのに、結果として現れる学校の国語のテストで低い点数を取ってしまったら、「何のために学んでいるのか」という思いになり、学校生活での自信にもつながりません。

2011年の東日本大震災で外国の方々が言葉が分からず、とても困難を感じたことを機に、様々な表記を「やさしい日本語」に変えるようになりました。それでも、学校に通う子どもたちが普段授業や試験で見聞きする日本語は、様々な語彙、言い回しがあるのです。



学校教材を使って指導している様子

● 子どもたちの様子から分かる日本語の難しさ ●

活動中はなるべく日本語で話すように促していますが、ふとした際にすぐ英語で会話をしようとしします。言葉が自由になるまでは、ストレスを感じている様子が見られます。

日本語は改めて考えると、とても難しい言語です。平仮名、片仮名、漢字を使い、同じ意味を違う言葉で表したり（お腹が痛い＝腹痛など）、同じ漢字でも音訓読みが複数あったりします。また、言語と文化は密接しています。都会に住む子にも共通しますが、言葉と物の具体的な様子が結び付かないことが多くあります。例えば、「ほうき」と音で読めても、実物を使う機会がないため、具体的に箒がどのようなものか分からないのです。

このような難しさがある中でも、このサークルに来る子どもたちは、互いに刺激し合って頑張っています。同学年の子どもでも、公立学校かインターかによって、普段の日本語の積み

重ねも異なります。「同じ年だけれど、こんなに日本語ができるんだ」といった目標になったり、日本語会話の相手役・教える役になったりして、相乗効果的に日本語を学んでいます。



外国の文化と一緒に楽しみ、日本の文化に触れる機会がある。

（左）ハロウィン仮装しての活動

（右）節分に豆まきを体験する様子

● 国を超える「柔軟さ」をもって、みんなで生きる ●

活動目的は日本語習得が主ですが、子どもたちの根底には「参加メンバーと仲良くなりたい」という思いがあることをひしひしと感じます。サークルの後、そのまま近くの公園に遊びに行く姿が良く見られ、それが目的にサークルに来ているのかと思うほどです。

その交流の姿に、教えている私たちも心温まります。子どもや保護者同士、インドとパキスタンの方が仲良くしている様子も見られます。出身国は関係なく、日本で暮らす外国人、子育てをする親といった「仲間」という感じです。

このように、様々な「縁」ができていていると思います。プライベートなことで助けてあげた外国の方が、子どもたちに日本語を教えてくれることもあります。日本語の習熟度も勿論ありますが、子どものころ日本語習得に苦労した自身の経験が、分かりやすい教え方や子どもたちへの寄り添い方につながっていると思います。日本語を教えるのは、日本人でなくても良いのです。互いに今いる日本で生活するために、尊重し合ったり、支え合ったりしています。

● これからも教えるために ●

このサークルは「変わりゆく教室」です。設立当初は、公立学校に通う保護者と子どものために始まりましたが、今は多くなってきているインターの子も受け入れています。外国の子どもや保護者が安全で楽しく実りある生活を日本で送れるよう、時代の変容に合わせて柔軟に対応していきたいです。

また、日本語教室は、外国の子が増えている今こそ必要なものです。SDGsの目標4でも謳われているように、すべての子どもが男女の区分なく、質の高い教育を受けられるようにするため、言語の障壁をなくしていきたいです。言語の習得・習熟は、無料の義務教育下で行われます。外国の子が日本語を習得するのも、同じように「無償で」行いたいと思います。日本語教育を行うボランティアの活動がしやすいよう、制度や環境が整うことも願っています。

お話をうかがった方

みなと親子
日本語サークル 岩楯 嘉之さん・小木 純子さん

リーブラの図書資料室に所蔵する資料の中から、今号のテーマにまつわるおすすめの本を紹介します。リーブラの所蔵図書は、港区の図書館カードで借りることができます。ぜひご利用ください。

『図解ポケット ビジネスパーソンが 知っておきたい LGBTQ+の基礎知識』

伊藤 義博[ほか著] (秀和システム)



本書は、「ダイバーシティ&インクルージョン（多様性と包摂）」の観点から、クライアントの課題と社会課題の同時解決を目指す『電通ダイバーシティ・ラボ』のメンバーによって編まれた一冊です。

「LGBTQ+に配慮しないといけないのは分かるけど、セクシュアリティって、いまいよく分からないなあ」、「みんなが働きやすい環境を作るためには、どんな課題があるんだろう?」。そんな悩みに対して、本書はSOGI（性的指向と性自認）・アライといった基本概念、アウトティング（本人の同意なしでSOGIを第三者に話すこと）の問題性や、職場におけるLGBTQ+へのハラスメントという課題にいかに対応するべきかなど、解説しています。各トピックが見開き2〜4ページで構成され、イラストやデータ、グラフも多く、解説も簡潔で初心者向けのため、気になったところだけつまみ読むこともできます。非常にコンパクトな一冊なので、職場のデスクなど、ぜひ座右の書として置くと良いのでは?

また、同じシリーズで、『図解ポケット ジェンダーがよくわかる本』もリーブラの蔵書にありますので、ぜひお手にとってみてください。

『SDGs、ESG経営に必須! 多様性って何ですか? D&I、ジェンダー平等入門』

羽生 祥子[著] (日経BP)



個人にとっての多様性の大切さを訴えるだけでなく、多様性こそが健全な組織づくりに必要不可欠な要素であることが分かる一冊です。

本書は、前半の理論編と後半の実践編の二部構成となっています。一部・理論編「多様性って何ですか?」では、多様性理解という波が世界中で広がっていった経緯や、一部の副題「なぜ組織にダイバーシティが必要なのか」について、根拠やデータに基づいて説明しています。

二部・実践編「ウチの会社、何から始めればいいですか?」では、より実践的なノウハウを紹介。とくに、二章「制度はつくったのに、なぜ 会社は変わらない?」では、D&Iがなぜ定着しないのかを、「制度」「風土」「経営層」「現場」のマトリクスで紹介しており、自分の属する企業や組織を分析する上で非常に参考になります。

企業や組織において、D&Iをいかに実践していくのか、という課題は今後ますます重要になります。実践に踏み出すために、また実践の見直しのために、一読して得るものは大きいと思います。

港区立男女平等参画センター リーブラ

〒105-0023 港区芝浦1-16-1 みなとパーク芝浦
Tel:03-3456-4149 Fax:03-3456-1254
▶<https://www.minatolibra.jp/>



アクセス

- JR「田町駅」東口（芝浦口）徒歩5分
- 都営地下鉄浅草線・三田線「三田駅」A6出口 徒歩6分
- ちいばす ◆芝ルート・芝浦港南ルート「みなとパーク芝浦」徒歩0分
◆芝浦港南ルート「芝浦一丁目」徒歩4分
- 都営バス（田92・99）「田町駅東口」徒歩6分

港区男女平等参画情報誌「OASIS オアシス」80号 2024年1月発行
発行：港区立男女平等参画センター 指定管理者 株式会社明日葉

