



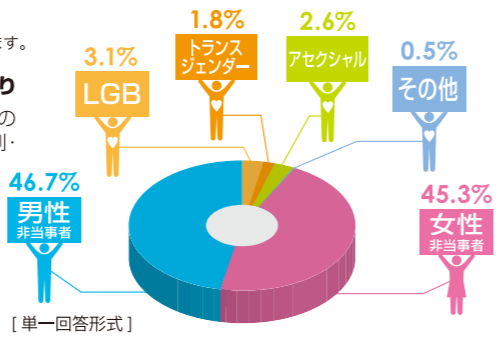
## LGBTとは

L=レズビアン(女性同性愛者)、G=ゲイ(男性同性愛者)、B=バイセクシャル(両性愛者)、T=トランスジェンダー(身体の性と心の性別が一致しない人)の頭文字をとった言葉で、いわゆる「性的マイノリティー」\*の総称です。

\*アセクシャル(他者に対して恋愛感情も性的感情も向かない者)なども含まれます。

### 連合LGBTに関するインターネット調査(2016年8月)より

※全国20~59歳の民間企業の職場より1,000名(出生時の性別で女性500名、男性500名)を対象に、自認している性別・性的指向をアンケート調査。



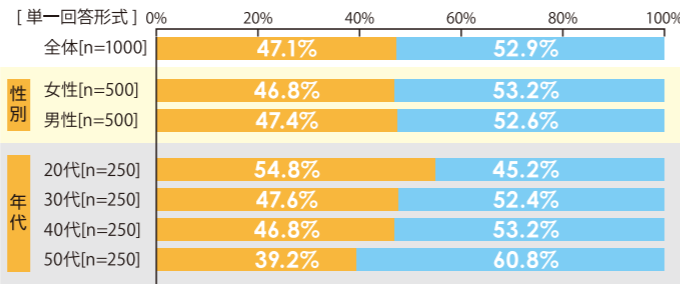
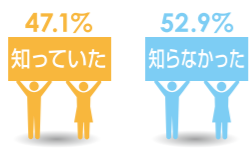
### DATA 1 LGBT当事者は 8%

13人に1人がLGBT当事者であり、私たちの会社・職場にもLGBTの方が存在していると考えする必要があります。

### DATA 2

#### LGBTという言葉を知らなかった 52.9%

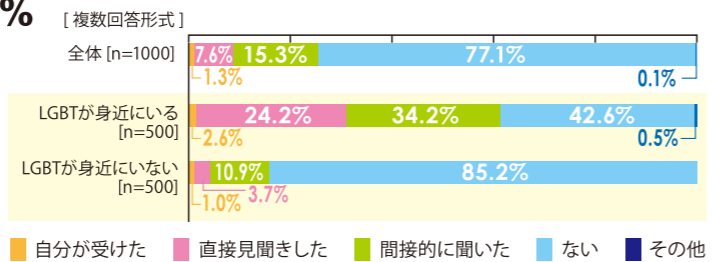
知らないという方が半数以上という結果となりました。世代別にみると、若い世代ほど認知度が高い傾向にあります。



### DATA 3

#### ハラスメントを受けたり見聞きした人は 22.9% 「LGBT」が身近にいる人では 57.4%

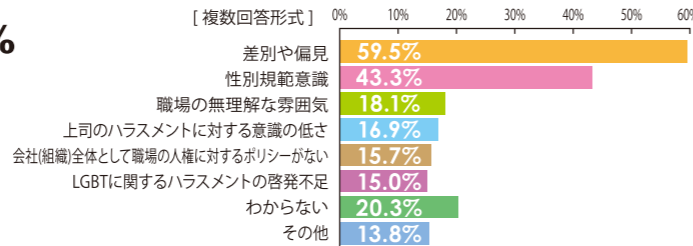
職場で「LGBT」にかかわる差別的扱いを受けたり見聞きした人が22.9%。LGBT当事者が身近にいる人では、受けたり見聞きした人は、57.4%と高くなることから、多くの人がハラスメントに気づいていない可能性があります。



### DATA 4

#### ハラスメントの原因は「差別や偏見」 59.5%

「LGBT」に関するハラスメントの原因は、「差別や偏見」が最も多く59.5%。次いで「性別規範意識(「男」はこうあるべき、「女」はこうあるべき等)」が43.3%と、この2つがLGBT関連のハラスメントの原因になっていると考えている人が多いようです。



### 管理者・働く仲間の役割

- LGBTに関する正しい理解を身につけ、偏見や先入観をなくしましょう。
- 周りにLGBTの方がいるという認識のもと、発言や行動には注意しましょう。
- 例えば男性に「彼女はいるのか」や「女性みたいな話し方をするな」もハラスメントです。あなたのその一言が差別発言になっている可能性があります。

## 愛知労使共同研究

# 社員一人ひとりが活躍できる会社を目指して

目指す姿=すべての社員が「安心」して働き、「働きがい」「やりがい」を抱く事ができる職場

## 理解と共感



## お互いさまの精神

家族

理解・協力

男性

女性

LGBT

性的指向・性自認

非正規社員

パート・アルバイト等

シニア

障がい者

身体・知的・精神

外国人

勤務地限定の社員

短時間勤務の社員

育児中の社員

介護中の社員

病気治療中の社員

グループ会社・取引先・株主

理解・協力

会社・労働組合

会社と労働組合が協議して、人事諸制度の整備・啓発活動を実施

意識改革・風土づくり

私たちの職場では、多様な人材(高齢者、障がい者、外国人など)や多様な働き方を必要とする人材(育児・介護・病気などとの両立)が働いています。そして、こうした社員は今後も増加する傾向にあります。

すべての社員が活躍し、最大限の能力を発揮するためには、社員が「自分はその職場で受け入れられている」と実感できることが必要です。社員一人ひとりが異なり、様々な事情を抱えていることを理解した上で共感し、「お互いさま」の精神で協力し合いましょう。

本パンフレットでは、「外国人」「障がい者」「LGBT」の方々と共に働く際に、私たち一人ひとりが理解しておくべきことについて紹介します。

愛知労使共同研究(2019年3月発行)



〒456-0002  
名古屋市中区金山町1丁目14-18 ワークライフプラザれある4F  
TEL052-684-0005 FAX052-684-0010  
http://www.rengo-aichi.or.jp



〒460-0008  
名古屋市中区栄2丁目10-19 名古屋商工会議所ビル7F  
TEL052-221-1931 FAX052-221-1935  
http://www.aikeikyo.com



※データは全て平成30年度調べ

**DATA1** 日本で働く外国人労働者数 **約146万人**

愛知県で働く外国人労働者数 **約15万人(全国2位)**

**DATA2** 愛知県の国籍別外国人労働者数 ※増加率は前年度比

	ブラジル	約 <b>3.8</b> 万人 (増加率: <b>14.7%</b> )
	中国(香港等を含む)	約 <b>2.8</b> 万人 (増加率: <b>5.8%</b> )
	ベトナム	約 <b>2.7</b> 万人 (増加率: <b>12.8%</b> )
	フィリピン	約 <b>2.2</b> 万人 (増加率: <b>40.6%</b> )
	ネパール	約 <b>0.6</b> 万人 (増加率: <b>43.1%</b> )

**DATA3** 愛知県の在留資格別外国人労働者数

①永住者、日本人配偶者など	約 <b>7.7</b> 万人
②技能実習生	約 <b>3.3</b> 万人
③専門職(学者・弁護士など)	約 <b>1.9</b> 万人
④留学生のアルバイト等	約 <b>1.7</b> 万人
⑤看護師・介護福祉などの特定活動	約 <b>0.3</b> 万人

**DATA4** 愛知県の市町村別外国人労働者数

第1位	名古屋市	約 <b>5.2</b> 万人
第2位	刈谷市	約 <b>2.2</b> 万人
第3位	豊田市	約 <b>1.2</b> 万人
第4位	豊橋市	約 <b>1.1</b> 万人

外国人労働者を雇用している企業に伺いました ~アイシン辰栄株式会社 人材開発部 豊島さん~

**[具体的な取り組み]**

◆外国人労働者を正社員登用 ~職場での橋渡し役~

15年ほど前から日系ブラジル人を期間工などで雇用しており、正社員に登用し、職場のリーダーとして活躍している方もいます。この社員は日本人社員と外国人労働者との橋渡し役として重要な役割を果たしています。

◆作業マニュアルの翻訳、通訳の配置 ~外国人労働者の不安をなくす~

作業マニュアルを出身国毎に翻訳し、外国人労働者が不安なく作業できるようにしています。また、通訳を各職場に配置し、突発事案発生時の対応をしています。

◆レクリエーションへの参加を呼びかけ ~社員同士の懇親を深める~

職場での親睦会や昼食会、全社のスポーツ大会や会社の運動部の応援などへ外国人労働者も参加を呼びかけ、社員同士の懇親を深めています。



**[取り組みの結果]**

外国人労働者の皆さんが次第に心を開いてくださるようになり、社内全体の風通しが良くなりました。また、技能実習生の方の中には「愛知県塗装技能作品展」にチャレンジし、入賞した方もいます。今後も、「アイシン辰栄で働いて良かった」と思ってもらえるようなモチベーションアップにつながる施策を実施していきたいと考えています。

**管理職の役割**

- 外国人労働者の固有の文化、習慣を事前に把握し、職場のメンバーと共有しておきましょう。(価値観の違いを理解)
- 安全に関するものや作業マニュアル、頻繁に使用するものは、外国人労働者の母国語に翻訳するなど整備をしましょう。

**働く仲間の役割**

- 自分が外国で働く立場だったら・・・という視点を持って接しましょう。
- 毎日の挨拶や困ったことがないか、こちらから積極的に声をかけましょう。
- 職場のレクリエーション等を企画して、参加を呼びかけましょう。

**障がい者**  
身体、知的、精神

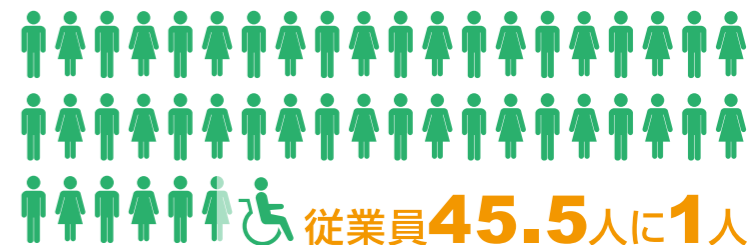


障がい者が普通に地域で暮らし、地域の一員として生活できる「共生社会」実現の理念の下、企業においては、法律(障害者雇用促進法)で定められた雇用率以上の割合で障がい者を雇用することが義務付けられています。

**法定雇用率(民間企業)**

**2.2%** 暫定措置期間(2021年3月末日迄)

従業員が45.5人以上雇用している企業は、1名以上の障がい者を雇用しなければいけません。  
※短時間労働者(週20時間以上30時間未満)は0.5人としてカウント



**企業における実雇用率**

雇用義務の対象  
身体障がい者  
知的障がい者  
精神障がい者

$$\frac{\text{身体障がい者数} + \text{知的障がい者数} + \text{精神障がい者数}}{\text{常用労働者数}} = \text{実雇用率}$$

愛知県の民間企業の障がい者雇用(実雇用率)は

**1.89%** (全国**1.97%**)

※データは平成29年度調べ

更なる雇用拡大が求められています。



産業医に伺いました ~三菱電機株式会社 稲沢製作所 産業医 中原さん~

◆障がい特性に応じた適切な配慮を

- ◎ 障がい者一人ひとりの障がい特性(身体・知的・精神)に合わせて、柔軟に業務や働き方を対応させることが不可欠です。
- ◎ 特に、精神障がいは、障がい特性がわかりづらいため、仕事を分担する際には、具体的な症状に応じ、“できること、できないこと”をしっかりと把握することが必要です。
- ◎ “できること”を見つけて障がい者の仕事を分担することが、本人のやりがいと定着に繋がります。
- ◎ 人事、管理職、産業医と連携して、障がい者が働きやすい環境づくりをすることが重要です。

「精神障がい」とは?

何らかの脳の変化や障がいが起こり、様々な精神・身体症状、行動の変化が見られる状態をいい、いわゆる「うつ病」も精神障がいの一つです。



<職場で気づくうつ病などの初期症状>

下記の症状がでたら、社員からのSOSサインです。人事、産業医、家族と連携しての早期の対応が必要です。

- 当日休暇の増加
- ✓ 理由は身体症状(風邪など)で週明けが多い → 曜日をチェック!
- ✓ 無断欠勤は一回でも要注意
- ✓ 年度初めに連休消化が多い方も要注意
- 仕事の能率低下
- ✓ 以前と比べミスが増えた、進捗が遅い



**管理職の役割**

- 配属された社員の障がい特性を理解し、職場のメンバーとも共有して、働きやすい環境づくりに務めましょう。
- 安心して働けるように、焦らせず、根気よくサポートをしましょう。

**働く仲間の役割**

- 一緒に働く仲間として、障がい特性を理解してサポートをしましょう。
- 本人が困っている時には、自分だけで解決しようとするのではなく、上司に相談し、職場の皆で助け合える環境をつくりましょう。