

企業内のLGBTQ推進の重要ポイント

開催日時 2026. **10.21** 水 15:00～16:00

受付終了 2026.10.16(金) 開催形式 Zoomウェビナー（講演スタイル）※

対象者 全社共通 定員 30名



※講演スタイル；講師の講義を一方向で聞いて学習する形式

2018年、厚生労働省の「モデル就業規則」に「性的指向・性自認に関するハラスメントの禁止事項」が追加され、2019年には「パワハラ防止法」改訂によって、パワハラにSOGIハラスメントとアウトティングが含まれるようになりました。企業はこのようなLGBTQの人々の人権尊重に関する動きにどのように対応していくことが求められているのでしょうか。重要なポイントを学びます。

講師 **五十嵐 ゆり（いがらし ゆり）**



NPO法人プライドハウス東京代表理事、レインボーノッツ合同会社代表、任意団体Rainbow Soup代表。2012年よりレズビアンであることを公表しLGBTQ+に関する情報発信や啓発活動を開始。2018年にレインボーノッツ合同会社を設立。SOGI・LGBTQ+をテーマにした研修やコンサルを企業・自治体へ展開。大学の非常勤講師や新宿二丁目のバー経営などにも携わる。

項目	内容	目標到達点
なぜ今、企業が動くのか	● 2026年10月、ハラスメント関連法が動く（カスハラ・就活セクハラ対策の義務化） ● 2026年6月、LGBT理解増進法の初の「基本計画」閣議決定 — 国が企業に求めること ● 同性婚訴訟、最高裁大法廷へ — 社会の潮流と企業への波及 ● 「実装ギャップ」：法律はできた、でも職場の約半数は対策ゼロ（最新調査）	SOGI・LGBTQ+対応が「福祉」から「経営・コンプライアンス」の課題へ変わった現在地を理解し、自社が“今”動くべき理由を経営課題として掴む。
性の多様性とLGBTQ+の基礎知識	● 性を構成する4つの要素 ● LGBTQ+とは／人口に占める割合 ● 世代間ギャップ — 採用・若手定着への影響 ● 当事者が職場で直面する困難（カミングアウト、深刻なアウトティング被害）	基礎知識を正しくおさえ、「身近に当事者がいる」前提で職場を見直す視点を持つ。
アンコンシャスバイアスとLGBTQ+	● 日常に潜む「無意識の思い込み」 ● なぜ人はバイアスを持つのか（メカニズム） ● 営業・接客・採用の現場で起きるバイアスの具体例 ● バイアスへの気づき方と対処法	日常や職場で生じるアンコンシャスバイアスのメカニズムに気づき、その適切な対処法を身につける。
コンプライアンスと法的リスク	● パワハラ防止法とSOGIハラ・アウトティング（すでに措置義務） ● 経産省トイレ利用制限訴訟 — 最高裁判決(2023年)が企業に示したもの ● 【2026年10月施行】カスハラ対策の義務化 — SOGI視点での留意点 ● 【2026年10月施行】就活セクハラ対策の義務化 — 採用・面接の地雷 ● 放置した場合のリスク（助言・指導・勧告・企業名公表／訴訟／離職・採用力低下／レピュテーション）	2026年の法改正と裁判例から、企業に求められるコンプライアンスと、放置した場合の経営リスクを具体的に理解する。
誰もが働きやすい職場づくりの実線	● 備えておきたい視点（制度・相談体制・研修の3点セット＝法律が求める措置と重なる） ● 企業で広がる「あなたもアライに」 ● アライを示す方法はいろいろ（今日からの一歩）	法対応にとどまらず、働きやすい環境づくりを“守りのコスト”でなく“投資”として実践する具体的な行動を持ち帰る。

フリーコール TEL 0120-035-205

携帯電話 TEL 03-5202-7121