

事例11 株式会社ディノス・セシール様 「LGBTから考えるダイバーシティ推進とイノベーション創出」

事例11：株式会社ディノス・セシール様

- ▶ 株式会社ディノス・セシール様（以下、ディノス・セシール）において、LGBTを切り口としたワークショップを実施。東京本社だけではなく、テレビ会議システムを通じて高松・志度の従業員を含め、合計約100名がLGBTをテーマとした研修を受講した。
- ▶ ディノス・セシールでは、これまでも柔軟な働き方の整備や障がいがある社員の積極的な採用、イクボス研修の実施など、CSR主要テーマのひとつである「人をささえる」の観点から様々な施策を実施。2018年度には厚生労働省主催「働きやすく生産性の高い企業・職場表彰」において優秀賞（職業安定局長賞）も受賞している。今後の更なる推進テーマとしてLGBTに関する研修を検討されていた。

課題意識

- ▶ ディノス・セシールでは、「モノ」・「コト」・「人」・「地球」に向き合う、ユニバーサルな視点から持続可能な未来にむけての取り組みを継続して推進している。
- ▶ 2018年に「ダイバーシティ推進室」を設立し、柔軟な働き方の整備、障がい者雇用、イクボス研修など、様々な施策を実施してきた。
- ▶ 今後の更なる推進テーマとしてLGBTを検討されており、ただLGBTを知るだけではなく、イノベーションの創出と企業価値の向上に活かせる内容にしたいと考えていた。

アプローチ

- ▶ ダイバーシティ推進の一環としてはじめてLGBT研修を開催。経営層、管理職、一般社員等の区別をせず、また別拠点とも中継で繋ぎできるだけ多くの社員が受講できるようにした。
- ▶ 講師にLGBTアクティビストの東小雪氏を招き、LGBTとはなにか？人口比率や配慮の仕方など、性的マイノリティの立場、世界と日本の捉え方の違い方などを学んだ。
- ▶ また、単にLGBTという存在を知るだけではなく、通販サイトの構成、商品表示などへの配慮がファンの獲得と企業価値の向上にも繋がっていくという気付きを得られる機会とした。

❖ POINT !

- ① 各拠点も中継で参加可能にし、ダイバーシティ推進施策の一環として**社内で広くLGBTに関して学べる**ようにした
- ② LGBTとはなにか？性的マイノリティの社会的立場など、**講師から当事者目線での話を聞ける研修**とした
- ③ 単に存在を知るだけではなく、**多様性への配慮が企業価値の向上にも繋がるという気付きを得られる機会**とした

LGBTから考えるダイバーシティ ～職場づくりとイノベーション創出～

90min

■ ダイバーシティが必要とされている社会的背景

- ダイバーシティ&インクルージョンとは何か
- ダイバーシティ1.0（属性の多様性）からダイバーシティ2.0（実力の多様性）への転換
- 企業がダイバーシティを推進する理由（競争戦略、イノベーションの源泉）

■ LGBTの基礎知識

- LGBTとは何か
- 性を考える4つの切り口
- LGBTの社会的困難と日本社会の対応
- 世界の権利マップ

■ 企業のLGBT対応

- LGBTフレンドリー企業の指標説明
- 2020東京オリンピック・パラリンピックが後押しするLGBT対応
- LGBT社員の職場での困難、カミングアウトの難しさ
- 職場でのLGBTに関するハラスメント
- 心理的安全性と生産性の関連
- 企業のLGBTの取り組み最新事例と企業経営に活かす視点

■ 多様な社員とともに働くためのコミュニケーション

- LGBTに関する避けたほうがいい言葉・おすすめの言葉
- アライ（理解者・支援者）の重要性とアライの輪を広げる方法
- アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）の効果的なマネジメント方法

■ 質疑応答



□ 対象：経営層、管理職、一般社員

□ 研修の狙い：

- 1.LGBTとはなにか？講師の実体験をふまえた話から人口における割合、特性、社会での生き辛さを知り、多様性への理解を深める
2. LGBTという存在を知るだけでなく、通販サイトの構成、商品表示など、多様性への配慮がファンの獲得と企業価値の向上にも繋がっていくという気づきの機会とする

LGBT研修実施結果

■ 点数評価結果（評価点）

※1～5の5段階評価、1が最も評価が低く、5が最も評価が高い

項目	平均点（※）
セミナーの内容はいかがでしたか？	4.38

■ 評価の理由を教えてください。

- ✓ LGBTという言葉は知っていたが、どのように理解を進めるべきか分からなかったので、どんな人がいるのか、どのように関わる方がいいのか理解ができなかった。
- ✓ 性別にかかわる属性は、LGBT含めてはっきりと区別しないといけないと思っていたが、それは少し思いこみすぎていて、今回のセミナーで「合理的な配慮」という考え方が大事だと気付くことができた。
- ✓ 当事者との接し方について、具体的な言葉使い等含め、明示いただき参考になりました。
- ✓ 言葉だけの理解ではなく、考えるきっかけとなり、非常にいい機会となりました。また、理解能力も非常に重要であり、正しい知識を付けることが、スタートであると感じました。
- ✓ 今まで全く知識がなく、（おそらく）身近に該当者もいなかったため、大変インパクトのある内容だった。これからの社会を良くしていくために、大変意味のあるセミナーだったと思う。LGBTの方の気持ちや状況を完全には理解できないが、考えてみようと思う。

■ LGBT理解推進のため、社内外に向けて当社ができることがありましたらご記入ください。

- ✓ トランスジェンダー向けの商品開発など。通販だからこそ知られずに購入できるメリットがあるのではと感じた。
- ✓ LGBTだけでなく、介護や出産育児、障がいや持病のある人、などなど、従業員一人一人が何らかを抱えていることを前提に、流行に左右されない持続的な取り組みができるよう、できることを探りたいです。ダイバーシティ推進室ができていい流れができてきていると感じますし、今後も期待しています。
- ✓ 広報と連携した周知活動、SDGsと絡めた社内セミナー・eラーニングなど。
- ✓ 物販WEBサイトやカタログで、ロゴマークの可視化や会社としての取り組みの公開、商品同送でLGBTのチラシを同梱、注文書や請求書へのロゴマークの印字 等
- ✓ コーポレートサイトにて採用面でのメッセージの発信が一番早くできることなのではないでしょうか。その他、プレゼンでも出てきていたメンズレディースの垣根を超えたサイズ展開もジャンルによってはまだ市場があるのではないのでしょうか。
- ✓ セミナーの内容は、管理職以外のみならず各社員も直接受講して、この理解を進めたほうが良いように思います。例え今回の受講者が各部に持ち帰っても、伝え方のニュアンスが異なる可能性もあります。また直接講習を聞いたほうがより意識をもって受け止めることができるのではないのでしょうか。時間的、物理的制約はあると思いますが。



NANAIRO

株式会社NANAIRO会社概要

これからの障がい者雇用は人材の確保から 人材が活躍できる組織作りに

NANAIROは、企業における障がい者雇用推進を人材開発と組織開発（雇用/リテンション/人材育成/制度・業務設計/組織風土醸成等）、双方の視点からトータルアプローチで支援いたします。ダイバーシティ&インクルージョンの観点から個々の障がいと持ち味・能力特性を積極的に業務と組織に活かし、戦略的な経営力向上に繋げてゆくソリューションを提供します。

NANAIROのマーケットリーダーシップ

障がいのある社員を含む全ての社員の



サービス領域	NANAIRO診断	コンサルティング	教育研修	人材紹介・定着支援
	障害のある社員が活躍する組織はどのような組織であるべきか？そのあるべき姿に向けて現在の組織の状態を把握します。	障がい者雇用が推進するためのレバレッジポイントを見出し、組織のあるべき道筋、課題の解決策を描きます。	経営・管理職・配属先部署、また、障がいのある社員向など課題を解決する上でキーパーソンに向けた教育研修の機会を提供します。	就労移行支援事業所などの専門機関とのネットワークによりその組織に適した人材の紹介と定着に向けたフォローを行います。
	現状把握・効果測定	課題設定・仕組み作り	啓発・スキルアップ	適切なアサインメント・定着

社名	株式会社NANAIRO（英文表記 NANAIRO, Inc.）
URL	www.sevencolors.co.jp
所在地	〒150-0013 東京都渋谷区恵比寿1-19-19 恵比寿ビジネスタワー7F
TEL・FAX	TEL : 03-5793-3126 FAX : 03-5793-3127
事業内容	<ol style="list-style-type: none"> 1. 法人向けの障がい者雇用支援コンサルティング並びにアドバイザー業務（障がい者雇用方針・計画策定、人事・教育制度構築等） 2. 法人向け障がい者雇用に関する公開セミナーの企画・運営 3. 障がい者を中心とした人材紹介サービス（有料職業紹介事業許可番号 13-コ-307279） 4. NANAIRO診断(障がい者雇用組織活性度診断)の企画・運営 5. その他、障がい者の就労支援に関する法人向け、トータルソリューションサービスの提供
設立年月日	2015年（平成27年）4月1日
役員構成	代表取締役社長 白砂 祐幸 取締役 高橋 稔 取締役 横小路 力 監査役 山崎 教世
アドバイザー	秦 政