

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

NIJIRO DIVERSITY
認定NPO法人 虹色ダイバーシティ

(2021年8月時点)

LGBTとSDGs	虹色ダイバーシティの事業としての取り組み	事業体としての取り組み
 <ul style="list-style-type: none"> LGBTであることで家庭、学校、職場、地域から疎外されることが、貧困に繋がる。例えば、LGBTは学校の男女分けの多い環境に馴染めなかつたり、いじめに遭いやすい。また、親がネグレクトすることもある。そのため、教育機会を奪われ、非正規雇用の割合が高くなりがちである。また、職場でのハラスメント、疎外感・孤立感が、メンタルヘルス悪化や離職の要因になる。LGBT施策が企業で義務化されていないため、受容的環境の職場はまだ少なく、求職時に差別を経験したり、職業選択に制限を感じる人もいる。新型コロナウイルスの感染拡大により、非正規雇用のLGBTやメンタルヘルスの状態の悪いLGBTが特に大きな影響を受けていると考えられる。 	<ul style="list-style-type: none"> SOGIによる格差のない社会づくりが団体としてのミッションである。アンケート調査等により、学校や職場におけるLGBTの課題の可視化と、その背景の分析に取り組んでいる。2020年の調査では、新型コロナウイルスの感染拡大が貧困やメンタルヘルスに与えた影響を設問に追加した。2021年は2018年～2020年のデータの白書化を行い、引き続きデータの積み上げを行う。2018年～2020年に取得したデータは東京大学SSJデーターアーカイブに寄託し、研究目的での2次利用を可能にしている。主な調査結果はインフォグラフィックにし、「NIJI BRIDGE」というサイトで公開している。 貧困の問題に取り組む行政やNPOに対して、研修を実施し、共同でイベントを行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> 休職、転職、闘病等の経験のあるLGBT当事者を、常勤で複数名、雇用している。 不要になった図書は、大阪の障害者就労支援NPOに寄付している。また、販売を終了したTシャツの在庫を大阪のホームレス支援団体に寄付している。
 <ul style="list-style-type: none"> LGBTであることで家庭、学校、職場、地域から疎外されることが、飢餓にも繋がる。 	<ul style="list-style-type: none"> 「1 貧困をなくそう」に同じ 	<ul style="list-style-type: none"> 「1 貧困をなくそう」に同じ
 <ul style="list-style-type: none"> LGBTであることで医療や福祉から疎外されることがある。 LGBTであることでスポーツから疎外されることがある。 	<ul style="list-style-type: none"> アンケート調査等により、LGBTの健康問題の可視化に取り組んでいる。 製薬業界向けにLGBTに関する研修や担当者のネットワーキングを提供して、LGBT施策の推進を後押ししている。 行政職員向けの研修を実施しており、福祉の問題に取り組む人にLGBTについて知ってもらう活動をしている。 新型コロナウイルスの感染拡大を受けて、2020年11月に全都道府県・全政令市に相談窓口の設置などの要望を行なった。 当事者向けの相談窓口や支援機関一覧を作成し、ホームページで公開している。 オリンピック・パラリンピックに合わせた「プライドハウス東京」にコンソーシアム団体として参加しており、ハンドブック「Sports for Everyone」を執筆した。日本スポーツ協会の冊子にも協力している。 	<ul style="list-style-type: none"> スタッフの健診、人間ドック費用、予防接種費用を経費として負担している。 2019年の大阪マラソンにチャリティ団体として参加し、組織委員会にLGBTの目線から大会運営に関する要望書を提出した。
 <ul style="list-style-type: none"> LGBTであることで教育現場から疎外されることがある。例えば、LGBTは学校の男女分けの多い環境に馴染めなかつたり、いじめに遭いやすい。また、親がネグレクトすることもある。 	<ul style="list-style-type: none"> アンケート調査等により、LGBTの教育問題の可視化と、その背景の分析に取り組んでいる。 教職員、学生向けの研修や講義を実施し、より良い教育環境づくりに取り組んでいる。代表は関西学院大学で非常勤講師を務めている。 LGBTと子育てに関する調査を実施し、その結果を元に「にじいろ子育て手帳」を制作、無償公開している。 教育コンテンツに字幕をつけたり、スライド背景を黒にして視認性を高めたり、大きな文字、やさしい日本語を使用するよう努めている。 	<ul style="list-style-type: none"> スタッフのスキルアップに繋がるセミナー参加費等を経費として負担している。また、国家資格等にチャレンジするスタッフには実習や試験準備のための休職を認めている。 LGBTイシューに関心の高いインターン生を大阪、東京で継続的に受け入れている。
 <ul style="list-style-type: none"> LGBTの平等はジェンダーの平等なしには実現しない。 	<ul style="list-style-type: none"> アンケート調査等により、LGBTに関するジェンダー問題の可視化と、その背景の分析に取り組んでいる。 ダイバーシティ施策の一環としてLGBTの課題に取り組むよう、企業や行政に働きかけている。男女共同参画の施策の中にLGBT施策を盛り込むよう、働きかけている。 LGBTに関する調査研究にジェンダー平等に関する知見を活かすため、国際基督教大学ジェンダー研究センターとの協働など、ジェンダーに関する研究者との連携を積極的に行なっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 代表自身も(出生時)女性であり、理事・監事の(出生時)女性の割合は80%である。 代表の村木が日本女性のリーダー育成プログラムJWLIPに選出され、ボストンで研修を受ける予定である。 NPOとして子育てを支援する「イクボス宣言」をしている。

LGBTとSDGs	虹色ダイバーシティの事業としての取り組み	事業体としての取り組み
 <ul style="list-style-type: none"> 特にトランスジェンダーで、男女別の公共トイレが使いにくいという課題がある。 	<ul style="list-style-type: none"> LGBT、特にトランスジェンダーのトイレ問題に関して、アンケート調査のデータ等を元に、イベントを実施し、社会に訴えている。また、各種の主催イベントで、会場のトイレの状況を確認し、みんなが希望するトイレを使える運用をするよう会場に働きかけている。行政、企業向けの研修でのトイレ問題への言及、トイレ設計に関する個別相談へのアドバイス等も実施している。 	<ul style="list-style-type: none"> 大阪事務所のトイレは男女共用。東京事務所のトイレは共用部に男女別しかないが、利用しやすい方を使うことができる旨、明記している。
 <ul style="list-style-type: none"> LGBTに関する事業所、イベントでのクリーンエネルギー化の推進が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> N/A 	<ul style="list-style-type: none"> 今後、事業所内の使用エネルギーの見える化に努める。
 <ul style="list-style-type: none"> LGBTであることで職場から疎外されることがあり、それは社会全体にとっても損失である。 	<ul style="list-style-type: none"> LGBTと職場の問題に関して、専門家として、調査研究、情報発信をしている。2020年には職場のLGBT施策推進に関する書籍「虹色エンジンマーク」、冊子「LGBT&アライサポートブック」を発行した。2021年には中小企業向けにLGBT基礎知識の動画を作成し、無料公開した。ウェブサイト、SNS、公式YouTubeチャンネルで積極的に情報発信している他、LinkedInラーニング等のコンテンツも制作している。また、LGBTと職場の課題について、メディア向けのLGBTに関する用語集を作成し研修で配布するとともに、記者からの問い合わせにも対応している。 LGBTに関するハラスマントが社会的損失であることを可視化するプロジェクトに参画し、数千億円という試算を出した。 企業のLGBTとアライの従業員グループのイベントにファシリテーターやオブザーバーとして参加している。 外部に業務委託をする際は、可能な限りLGBTやアライの方を選定している。 	<ul style="list-style-type: none"> 代表が社会保険労務士でもあることから、法定以上の勤務環境整備に努めている。休職、転職、闘病等の経験のあるLGBT当事者を、常勤で複数名雇用。売上高人件費率は50%（2020年8月決算期）。前年度は法定労働時間を超える残業は発生していない。完全フレックスタイム制、勤務場所も自由。福利厚生に関しては、スタッフの意見を取り入れ、セルフケア手当や在宅勤務手当を支給する等、定期的に見直しを行なっている。 新型コロナウイルスの感染拡大を受けて、全スタッフを原則在宅勤務とし、繋がりをたやすいためにオンラインのミーティングとお茶会を実施している。
 <ul style="list-style-type: none"> 特に建設やエネルギーなどの産業では女性が少なかったこともあり、ジェンダー平等やLGBT施策の推進が遅れている。 イノベーションを起こす職場には従業員の心理的安全性が高いことが大事であると言われているが、LGBTの人はその属性から心理的安全性が低い状況におかれがちである。 	<ul style="list-style-type: none"> インフラを支える企業や業界団体に向けて研修等を提供している。 アンケート調査で、LGBTに関する差別的言動がある職場、LGBT施策が行われていない職場は、心理的安全性が低いことを実証した。 	<ul style="list-style-type: none"> 団体内での心理的安全性を確保するため、継続的な1on1ミーティングの実施、外部のファシリテーターを交えたミーティング、内部SNSで日報を共有する等、団体内的コミュニケーションに努めている。
 <ul style="list-style-type: none"> 同性同士では結婚できない、職場や学校での包括的な差別禁止法がない、トランスジェンダーは多くの要件を満たさないと望む性別で生きることが難しい等、日本のLGBTは尊厳と権利において平等とは言えない状況におかれている。 	<ul style="list-style-type: none"> アンケート調査等により、多様な性を生きる人たちが社会の中でどのような不平等な経験をしているのかを調査し、社会に訴えている。主な調査結果はインフォグラフィックにし、「NIJI BRIDGE」というサイトで公開している。また、同サイトに各種のアクション呼びかけのページを作成し、署名やパブリックコメントの呼びかけ等を実施している。 「結婚の自由をすべての人に」裁判を傍聴で応援する他、「Business for Marriage Equality」という婚姻の平等に賛同する企業を可視化するキャンペーンを運営している。 不平等を是正するための社内規定や自治体の条例について、個別に相談を受けている。行政の審議会の委員等も引き受けている。 	<ul style="list-style-type: none"> 団体内部で問題があった時への対処のため、スタッフ向けの相談窓口を設置している（代表以外の理事、監事が対応）。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

NIJIRO DIVERSITY
認定NPO法人 虹色ダイバーシティ

(2021年8月時点)

LGBTとSDGs	虹色ダイバーシティの事業としての取り組み	事業体としての取り組み
 <p>● LGBTであることで、生まれ育った地域には住めないと感じ、都會や海外に住むことを選択する人がいる。また、親の介護等の理由で、都會や海外から故郷に戻り、生きにくさを感じている人もいる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 大阪市「淀川区LGBT支援事業」を受託し、その成果をインターネットで無償公開し、全国に広げる活動をしている。 ● 「LGBTに関する市区町村の自治体施策集」を有志とともに作成し、公開している。 ● 大阪府、京都市など、地域住民向けの啓発資料を行政からの受託事業として制作した。 ● 渋谷区と共同で、パートナーシップ制度の登録件数を定期的に調査している。 ● 過去に講演実績のない地方での講演や研修を積極的に受託している。また、地元に支援団体がある地方からの講演依頼には地元団体を積極的に紹介するよう努めている。 ● LGBT施策の担い手を育てる「LGBTスピーカースキルアップ講座」を全国9箇所で実施した。 ● 各地のNPOや行政と、イベント等で積極的に協働するよう努めている。 ● 地方の問題に関して、アンケート調査等で可視化に努めている。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 災害時の対応として、事務所にヘルメット等の防災グッズを常備している。災害発生時、または、それが見込まれる際には、即時、安全の確保、自宅勤務等を指示している。
 <p>● LGBTに関する事業所、イベントでのリサイクルの推進が必要。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 講演、研修で、紙資料の配布をやめるよう努めており、オンライン研修では紙資料配布を行なっていない。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 必要物品の購入の際は、LGBT施策を実施している企業の商品を選択するよう努めている。 ● コピー用紙等は、再生紙を利用している。また、プリンターのトナーはすべてリサイクルしている。
 <p>● 気候変動によって危機にされされる地域に住むLGBTとも連帯する必要がある。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● N/A 	<ul style="list-style-type: none"> ● 事務所内の節電、省エネ、緑化に努めている。夏にはスタッフの軽装をSNS等で宣言。また、出張、移動の際は公共交通機関の利用に努めている。
 <p>● LGBTを抑圧する言葉として「自然に反している」と言われることがあるが、実際には、同性間で性行動を行ったり、性別を変えたりする生き物は多く、生物界の多様性をありのまま捉えることが、LGBTへの社会的抑圧を低減する可能性がある。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 水族館で職員向けにLGBTに関する研修を実施した。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 必要物品の購入の際は、MSC認証を受ける企業の商品を選択するよう努めている。
 <p>● 「14 海の豊かさを守ろう」に同じ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 「14 海の豊かさを守ろう」に同じ 	<ul style="list-style-type: none"> ● 必要物品の購入の際は、FSC認証を受ける企業の商品を選択するよう努めている。
 <p>● LGBTであることで心身が危機に晒され、公正に扱われないことがある。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 英語でも積極的に情報発信している。そのため、LGBTの難民からの相談を受けることがあり、都度、支援団体を紹介している。 ● LGBTの子ども・若者のセーフガーディング指針・行動規範を作成、無償公開した。 ● LGBTに関するアドボカシーに多くの人を巻き込むため、オンライン情報発信サイト「NIJI BRIDGE」を運営している。 	<ul style="list-style-type: none"> ● LGBTに限らず、人権侵害の明白な企業との取引は行わないようにしている。
 <p>● LGBTの社会課題は広範で複雑、かつ、LGBTはあまねく全国にいるため、その解決のためには、行政、企業、各種団体とのパートナーシップが不可欠である。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 自主事業の主要クライアントである企業、行政はもちろん、学術機関や他分野のNPOとの連携にも力を入れている。 ● 障害者就労支援施設book and café cocoaruのコーヒーを販売している。 	<ul style="list-style-type: none"> ● スタッフの副業等に関しても、本業と競合せず、本業に差し支えない範囲で認めている。 ● 東京事務所はダイバーシティ研究所、CSOネットワークとシェアオフィスをしており、定期的な情報交換をしている。