

性的マイノリティに係る人事制度・福利厚生開示の重要性とその状況

社会システムコンサルティング部 コンサルタント 飴嶋 彩織
社会システムコンサルティング部 コンサルタント 渡部 成美

1 はじめに

近年、社会全体で、性的指向および性自認に関する多様性を尊重し、性的マイノリティが働きやすい職場環境を整備しようとする動きが加速している。

行政による法制度や政策の整備が進み、企業に対しても職場環境整備を求める動きが強まっている。国レベルでは、2023年に「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」（いわゆる LGBT 理解増進法）が制定・施行され、事業主に対して、労働者への普及啓発、就業環境の整備、相談体制の整備などを通じて理解増進に努めることが求められるようになった。

また、地方自治体レベルでも取り組みは広がっている。東京都は2018年に「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」を制定し、性的指向および性自認を理由とする不当な差別的取り扱いの禁止を定めた。さらに22年には東京都パートナーシップ宣誓制度を導入し、同性カップルなどのパートナーシップ関係を公的に証明する仕組みを整備した。これらの動きは、性的マイノリティ当事者の生活上の不利益を軽減するだけでなく、企業の人事制度・福利厚生にも影響を及ぼし得るものである。実際に東京都庁では、同制度の導入を契機として職員向け制度の見直しが進められている。

これらの行政の動きは、単に当事者個人の権利保障を目的とするだけでなく、企業に対しても職場環境の整備を促すシグナルとして機能している。国や

自治体が性的マイノリティに関する制度整備や施策を進めるなかで、企業の性的マイノリティ対応は一部の先進企業による自主的な取り組みから、社会全体に求められる事項へと変化しつつある。実際、企業における性的マイノリティ対応は前進している。例えば、一般社団法人 work with Pride による職場における性的マイノリティ施策評価指標「PRIDE 指標 2025」で認定された企業は922社にのぼった。また、厚生労働省「令和6年度 職場におけるダイバーシティ調査・推進事業報告書」において、性的マイノリティに関する今後の取り組みについて「既存の取組の拡大や新たな取組を実施していく予定」「既存の取組を継続する予定」「現在取組を行っていないが、今後検討する予定」と回答した企業は全体の4割超となり、従業員数が1,000人以上の企業においては約7割となっている。

そもそも、性的マイノリティは「マイノリティ」として語られるが、近年の調査^{※1}では当事者の割合は1割を超えており、相当な規模といえる。当事者が安心して能力を発揮できる職場環境を整備することは、もはや例外的な配慮ではなく、多様な人材が活躍できる企業づくりの基盤であるといえるだろう。

しかし、求職者や労働者の立場に立って見たときにも職を探しやすく、働きやすくなってきたといえるだろうか。求職者や労働者が、企業の性的マイノ

※1 dentsu Japan「LGBTQ+ 調査 2026」。全国20～59歳の約4万7千人を対象に実施し、LGBTQ の割合が10.6%となった

リティ関連施策や人事制度を知り得るのは、企業自らがそれらを公表している場合に限られる。性的マイノリティに関する事項はその特性ゆえに、企業側からの能動的な情報開示が他のダイバーシティ領域にも増して重要な意味を持つと考えられる（第2章第2節参照）。そこで本稿では、企業による性的マイノリティ関連情報の開示に着目し、その現状と課題を検討する。

2 なぜ性的マイノリティにとって企業の能動的な情報開示が重要なのか

1) 労働者に対する企業による制度情報の開示の重要性

企業が人事制度や福利厚生に関する情報を外部へ開示することは、求職者および労働者に対して情報を提供するだけでなく、企業自身にも採用や定着の面で利益をもたらしている。リクルートが実施した調査^{※2}によれば、企業による人的資本情報の開示^{※3}が充実している場合、求職者の44.5%が「その企業に対する選考参加優先度が高まる」と回答している。さらに同調査では、従業員エンゲージメントや育成方針に関する情報を開示している企業ほど、採用において十分な人数を確保できていると回答する率が高い傾向も確認されている。

福利厚生に関しても同様の傾向が見られる。マイナビの調査^{※4}によれば、就職活動中の学生の63.4%が「福利厚生に対する関心は勤務地や仕事内容、給与と同程度である」と回答している。また、企業選択の際に重視する項目として同制度を挙げる学生も多く、その充実度は企業の安定性や働きやすさを判断する要素として認識されているといえる。このことは、企業選択において、福利厚生の整備そのものだけでなく、その内容が求職者に認知されることが重要であることを示唆している。

そのため、企業側も福利厚生を採用や人材定着のための重要な手段として位置づけている。帝国デー

タバンクによる調査^{※5}では、同制度を今後充実させる予定があると回答した企業は47.6%に達しており、その背景として採用力向上や定着率向上を挙げる企業が多く見られた。

以上のように、人事制度や福利厚生に関する情報の開示は、求職者だけでなく、企業にとっても競争力を強化するというメリットがある。したがって、制度を整備することのみならず、その内容を社外に向けて適切に開示すること自体に重要な意義があると考えられる。

2) 性的マイノリティに対する企業による制度情報の開示の重要性

前節で触れた人事制度や福利厚生のなかでも、性的マイノリティに関する取り組みについては、企業による能動的な情報開示が特に重要となる。その情報を、当事者自身が確認する手立てが限られているためである。

性的指向や性自認は、本人が開示しない限り外部から把握されにくい。Indeedの調査^{※6}によれば、就業中の性的マイノリティ当事者の75.8%が職場でカミングアウトをしていない。こうしたなかでは、制度の有無を採用担当者や問い合わせフォームに直接尋ねる行為自体が、自身が当事者であることを推測させる契機となりうる。さらに、いつ・だれに・どこまで自らの性的指向や性自認を知らせるかは、本来、本人が選択すべき事柄である。しかし、問い合わせを通じて伝えた情報が採用担当者間で共有さ

※2 株式会社リクルート「企業情報の開示と組織の在り方に関する調査2024」

※3 企業が従業員（人的資本）のあり方（給与、働く環境、多様性、スキル、経験、育成、ハラスメントなど）をどのように捉えているか、その実態やビジネスへの影響を公開すること

※4 株式会社マイナビ「2024年卒大学生活動実態調査」

※5 株式会社帝国データバンク「福利厚生に関する企業の実態調査」2025年

※6 Indeed Japan 株式会社「Indeed Rainbow Voice 2023『LGBTQ+当事者の仕事や職場に関する意識調査』」

れるなど、本人の意思に反して第三者へ伝わる、いわゆるアウトティングにつながる懸念もある。すなわち、企業が制度を開示していなければ、当事者は自らのセクシュアリティに関する意思決定権を保ったまま制度の有無を確認する手立てを持ちにくいのである。

こうした情報の得にくさは、就職機会にも影響する。先述の調査では、性的マイノリティ当事者の31.5%が、性的指向や性自認に関連して希望する仕事への応募を断念した経験があると回答し、そのうち78.1%は応募前の段階で断念していた。断念の理由としては「採用企業に性的マイノリティに関する制度があるか分からなかった」が2位に挙げられている。これは、採用選考時の差別のみならず、応募以前の情報不足が就職機会に影響していることを示唆している。

以上より、性的マイノリティ施策においては、情報開示こそが制度の実効性を担保する前提条件であるといえる。したがって、その普及状況は、制度の有無だけでなく、それらがどの程度外部に向けて開示されているかという観点からも検討する必要がある。

3 性的マイノリティを対象とした人事制度・福利

厚生への導入・開示状況に関する独自調査の実施

では、日本企業における性的マイノリティ施策の情報開示は、どれほど進んでいるのだろうか。本調査では、主要企業100社^{※7}を対象に、独自のデスクトップ調査のデータに基づき、その実態を明らかにする。その際、性的マイノリティ領域単独の状況を確認するととどまらず、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）の枠組みで語られる「女性活躍推進」および「障がい者雇用」の方針・制度の開示状況との比較を通して、性的マイノリティ領域に固有の開示における課題について論じることを試みる。

1) 調査方法

本調査は各企業のコーポレートサイト、採用ページ、統合報告書、サステナビリティレポートなど、外部からアクセス可能な公開情報のみを対象に集計した^{※8}。

人事担当者へのアンケートではなく、あえて公開情報に限定したのは、求職者やステークホルダーが企業を評価する際と同一の視点を担保するためである。いかに社内で制度が運用されていようとも、対外的に開示されていなければ、求職者や労働者から見てその制度は存在しないとみなされかねないからである。

性的マイノリティ、女性活躍推進、障がい者雇用それぞれについて、各社の対応状況を判定する際に用いた基準を、図表1に示す。

判定基準は、これら三つの領域ごとに個別に設定した。当事者が直面する社会的障壁の性質や関連する法整備の進展度合いが領域ごとに異なり、求められる制度の形も同一ではないためである。したがって、以下で示す領域間の比較は、同一の基準による厳密な比較ではない点に留意されたい。

2) 性的マイノリティに関する企業の「対応方針」の開示は約8割超

本調査の集計結果からまず確認できるのは、性的マイノリティに対する企業の「対応方針」（理解増進の旨）の開示は多数の企業で実践されているという事実である。主要企業100社のうち、自社のウェブサイトや各種報告書において、性的マイノリティに関連する「対応方針」について明記している企業は

※7 「TOPIX Core30」および「TOPIX Large70」の構成銘柄を合わせた「TOPIX100」対象企業

※8 本調査は個社の取り組み水準を評価するものではない。「制度の公表なし」と分類した企業のなかにも、非公表のまま当事者からの申し出に応じて既存の福利厚生を柔軟に適用している企業が一定数存在すると考えられる。ただし、申し出があって初めて適用される方式は、当事者に申し出という行為自体を求める点で、本稿が指摘する課題と無縁ではない

図表 1 各 DE&I 領域における情報開示の判定基準

性的マイノリティに関する基準	方針開示	性的マイノリティに対する差別禁止や多様性尊重の理念の明文化、または専用窓口の設置や全社研修の実施など、理解増進の取り組みの存在を明記している。
	制度公開	同性パートナーへの配偶者認定や、休暇・手当・設備、インフラなど、当事者の働き方や生活に直接かかわる具体的な人事関連制度・福利厚生の内容を明記している。
女性活躍推進に関する基準	方針開示	女性活躍に関する全社的な方針や目標（管理職比率の目標値など）を開示している。
	制度公開	法定要件にとどまらず、自社独自の支援策（法定を上回る育児休業期間、ベビーシッター補助、不妊治療の支援制度など）の適用内容を開示している。
障がい者雇用に関する基準	方針開示	障がい者雇用に関する基本方針や理念を明記している。また、法定雇用率の達成について明示している。
	制度公開	通院のための特別休暇、フレックスタイムや短時間勤務といった柔軟な勤務形態の適用、バリアフリー対応などの具体的なインフラ制度や配慮を明示している。

出所) NRI 作成

図表 2 性的マイノリティに関する対応方針（理解増進施策）の主な分類と具体例

相談体制の整備	社内および外部専門家によるLGBTQ+専用相談窓口・ハラスメント相談窓口の設置
教育・啓発活動	- 全社員向けのeラーニングや人権研修 - 管理職・マネジメント層向けのマネジメント研修 - 採用面接官・人事担当者向けの理解促進研修
社内風土の醸成	- アライネットワーク（コミュニティ）の構築、アライステッカーやオリジナルグッズの配布による可視化 - 経営層（トップ）からのダイバーシティ尊重メッセージの発信 「東京レインボープライド」などの社外イベントへの協賛・参加、社内での映画上映会やパネルディスカッションの開催
設備・運用ルールの見直し	「だれでもトイレ（オールジェンダートイレ・多目的トイレ）」や個別更衣室の設置 - 制服（ユニフォーム）の男女共通化やジェンダーレス化 - 自認する性に基づく通称名（ビジネスネーム）の使用許可 - 採用エントリーシートの性別欄の任意化・廃止、顔写真の任意化
ガイドライン・方針の明文化	- 就業規則などにおける性的指向・性自認（SOGI）に関する差別・ハラスメント禁止の明文化 「トランスジェンダー性別移行ガイドブック」や「対応ハンドブック」の作成とイントラネットでの公開

出所) NRI 作成

82 社（82％）に達した。理解増進にあたっての具体的な方策としては、社員向けの研修などの実施、社内アライネットワークの構築などの社内周知に向けた取り組みが多く見受けられた（図表 2）。

3) 具体的な人事制度・福利厚生といった「制度」の開示は約 5 割にとどまる

一方で、主要企業 100 社のうち、性的マイノリティの当事者に向けた、具体的な人事制度・福利厚生の整備状況まで踏み込んで公表している企業は 52 社（52％）にとどまった（図表 3）。開示されている制度の例は以下のとおりである。

- 配偶者定義の拡大：同性パートナーを法律婚の配偶者と同等に認定

- 休暇制度の適用：慶弔休暇（結婚・忌引など）、介護休業、配偶者の転勤に伴う休職制度など
- 金銭的補助の適用：結婚祝い金・弔慰金、家族手当、住宅手当、社宅・寮への入居など
- 環境面での配慮：自認する性に基づく通称名（ビジネスネーム）の使用、健康診断の個別対応、性別適合手術やホルモン治療を事由とした積み立て休暇の適用など

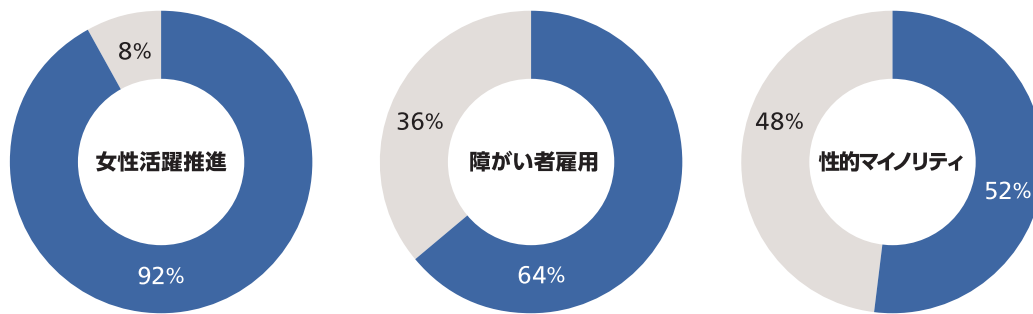
4) 制度の開示における他の DE&I 領域との比較

この開示状況を、他の DE&I 領域（女性活躍推進・障がい者雇用）と比較すると、性的マイノリティ領域の立ち位置が明確になる。具体的な制度の開示率で見ると、女性活躍推進が 92％と突出して高いの

図表3 主要企業100社における各DE&I領域の制度開示率

対象：主要企業100社（「TOPIX Core30」および「TOPIX Large70」の構成銘柄を合わせた「TOPIX100」対象企業）

■ 開示している ■ 開示していない



出所) NRI 作成

に対し、障がい者雇用は64%、性的マイノリティは52%にとどまり、3領域で最も低い（図表3）。

ここで、比較的水準に近い障がい者雇用（64%）と性的マイノリティ（52%）に注目すると、その差は12ポイントである。一見すると小さな差にも見えるが、両者の背景を踏まえると、この水準を同列に評価することはできない。

障がい者雇用では、地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、特別支援学校など、就職情報が当事者に届く経路が公的に整備されている。そのため、企業がホームページなどで自ら開示する必要性は相対的に低い。これに対し、性的マイノリティには就職を支援する団体が乏しく、公的な情報流通の仕組みも十分であるとは言いがたい。当事者が企業の開示情報に頼る度合いは、障がい者雇用と比べて相対的に大きいと考えられる。

すなわち、企業による開示の役割が相対的に小さい障がい者雇用よりも、その役割が大きい性的マイノリティのほうが、開示率は低い。両者の12ポイントの差は、数値の見た目以上に重く受け止める必要がある。

このように、企業の開示が当事者にとって重要な意味を持つ性的マイノリティ領域において、その開示が最も遅れているという状況が確認された。

4 性的マイノリティに関する制度開示が進まない背景

では、なぜ性的マイノリティに向けた人事制度・福利厚生の開示は、52%にとどまるのか。ここでは、制度が整備されていたとしても外部に向けて開示されない背景、さらにはそもそもの制度の整備が進まない背景の双方から整理する。具体的には①制度の整備・開示を求める法的要請の欠如、②当事者の「見えなさ」に起因する取り組み効果の定量的把握の難しさ、③法的裏付けの不在による制度設計上の制約、という三つの観点から背景を整理することを試みる。

1) 制度の整備・開示を求める法的要請の欠如

第一に、性的マイノリティに関する人事制度・福利厚生について、その整備や公表を企業に求める法的要請が存在しない。

2023年に成立した「LGBT理解増進法」は基本理念を示す法律であり、企業に求めているのは啓発や就業環境の整備といった努力義務にとどまる。また、パワーハラスメント防止指針では、性的指向・性自認に関する言動やアウティングへの対応が企業の措置義務として位置付けられているが、そこで求められているのは相談体制の整備や社内への周知・啓発であり、人事制度・福利厚生の整備やその公表までは求められていない。

この点は、前章で確認した方針開示の内容と重ねてみると理解しやすい。82%の企業が開示していた方針の中身は、社員向け研修、社内アライネットワークの構築が中心であり、その多くは法律や指針が企業に求める取り組みとおおむね重なる。すなわち、企業の開示は、法律や指針が要請する範囲においては着実に進められている一方、要請の及ばない「制度」にはまだ広がっていない。企業の対応範囲が外部からの要請に強く規定されていることがうかがえる。制度の整備と開示は各社の自主的な判断に委ねられており、そのことが52%という水準の背景にあると考えられる。

2) 定量的把握の難しさによる経営課題としての位置づけにくさ

第二に、性的マイノリティに関する取り組みは、定量的な把握が難しく、社内で経営課題として位置づけ、推し進めることが難しいという特徴がある。

性的指向・性自認は機微性の高い個人情報であり、企業が従業員に申告を求める際には十分な配慮が必要となり、容易に進めることができないと考えられる。そのため、社内にどの程度の当事者が在籍しているかを企業は把握できない。結果として、対象者を母数とした指標を設定すること自体が困難となる。

制度の利用実績についても同様である。仮に同性パートナーへの福利厚生適用を制度化していたとしても、利用者数を公表すれば社内で個人が特定されるおそれがある。企業は「制度を整備している」ことも「実際に機能している」ことも、外部に対して説明しにくい状況に置かれている。

この結果、取り組みはまず社内において不利な立場に置かれる。目標値を掲げられず、効果検証も示せない取り組みは、達成度を数値で語れる他の施策と比べて、予算や人員の配分において劣後しやすい。担当部門が施策の必要性を訴えても、投資対効果を説明する手段を持たないため、経営層の意思決定を

得にくい構造がある。

開示の場面でも同じ制約が働く。近年、統合報告書やサステナビリティレポートにおいて、ダイバーシティの取り組みは目標値と実績によって語られることが一般的となっている。しかし性的マイノリティに関する取り組みは、当事者数を含む目標値や実績を定量的に把握すること自体が困難なため、こうした報告の枠組みになじみにくく、結果として取り組みそのものの存在を開示しづらいという事情がある。

すなわち、制度化と開示が進まない一因は、取り組みの意義が定量的に語れないがゆえに経営課題として位置づけられにくいという、社内の力学にもある。

3) 法的裏付けの不在による制度設計上の制約

第三に、そもそも公表できる形の制度を整備することが難しいという事情がある。

性的マイノリティ領域で中心となる対応は、同性パートナーを配偶者に準じて扱うという、既存制度の適用範囲の拡大である。しかし日本では同性婚が法制化されていないため、企業が社内規定において「配偶者と同等に扱う」と定めても、その効力は社内制度の範囲にとどまる。結婚祝い金や家族手当の支給が給与として課税対象となりうること、健康保険の被扶養者として認定できないこと、遺族年金の対象とならないことなど、税務・社会保険上の取り扱いにおいては法律婚との差異が残る。企業の努力のみでは解消しえない差異が存在する以上「法律婚と同等の処遇を提供している」などと対外的に明言することには慎重にならざるをえない。

加えて、制度を明文化する際には、適用条件を個別に定める必要が生じる。自治体のパートナーシップ証明書を要件とするのか、本人の宣誓書で足りるのか。適用対象を正社員に限るのか、有期雇用者やグループ会社の従業員まで含めるのか。海外拠点をどう扱うのか。いずれも参照すべき法定の基準がな

いため各社が独自に判断せざるをえず、かつ公表すれば外部から説明を求められる論点である。

こうした事情は「公にはしていないが、当事者からの申し出に応じて既存の福利厚生を柔軟に適用する」という対応を選択させる方向に作用する。本調査の前提でも触れたとおり、制度の公表なしと分類された企業のなかには、このような運用を行っている企業が含まれていると考えられる。これは制度への取り組みが存在しないということではなく、公表しうる形の制度がまだ形成されていない状態と理解することも可能である。

もっとも、当事者の立場から見れば、明文化も公表もされていない運用は事前に把握することができない。制度を利用するには、まず自ら申し出て個別に相談するところから始める必要があり、その負担は小さくない。企業側に配慮の意図があったとしても、結果として当事者にとって利用しにくい制度となる可能性がある。

以上の3点は、それぞれ独立した要因ではなく相互に関連している。制度の整備・開示を求める法的要請がないため取り組みは各社の判断に委ねられ、定量的に示すことが難しいため社内での優先順位が上がりにくく、法的な裏付けの不在が制度の明文化そのものをためらわせる。この連鎖が、方針の開示が8割を超える一方で制度の開示が5割にとどまるという結果につながっていると考えられる。

5 おわりに

本調査では、性的マイノリティに対する対応方針の表明と、労働者が求める具体的な人事制度・福利厚生の開示との間に、明確な差があることが示された。主要企業100社のうち、対応方針を公表する企業が82社に上る一方、同性パートナーへの福利厚生適用、休暇・手当など、具体的な制度内容まで開示する企業は52社にとどまる。日本企業の性的マイノリティ対応は、理念や方針の表明という段階

では一定程度普及しているものの、当事者が就職・就労にあたって実際に必要とする制度情報の開示には、なお課題が残されている。この差の背景には、前章で整理した三つの要因が相互に作用していた。

1) 企業に求められること

前述のとおり、性的マイノリティ当事者は、自ら制度の有無を確認すること自体に心理的負担を伴う場合が多く、企業による能動的な情報開示が他の領域以上に重要な意味を持つ。ここで開示が求められるのは、当事者数や制度利用者数といったセンシティブな指標ではなく「どのような制度が利用可能か」という制度そのものの存在である。両者を区別すれば、当事者のプライバシーに配慮しながら開示を進める余地は十分にある。また、法的な枠組みが十分に整備されていない現状で、社内制度の整備状況に限界があったとしても現時点で利用可能な制度を開示することが、当事者にとっての実質的な情報アクセスの保障につながる。

企業においては、同性パートナーに適用される福利厚生制度、休暇制度、トランスジェンダー従業員への配慮措置など、実際に利用可能な制度内容を積極的に開示することが求められる。制度を整備するだけでなく、その存在を必要とする人が容易に認知できる状態にして初めて、制度の実効性は担保される。それは当事者が安心して働ける環境の整備にとどまらず、多様な人材を引きつけ、定着させる企業の競争力にもつながる。この認識を各企業が持つことが求められる。

2) 国に求められること

一方で、企業の努力のみによって情報開示を拡大していくことには限界もある。制度の整備や開示を求める法的要請の欠如や、法制度の未整備が解決されなければ開示は進まない。

法的要請の欠如に対しては、たとえば、女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法が企業に行動計

画の公表やくるみん認定の取得を促してきたように、性的マイノリティ領域においても企業が制度情報を社会に発信するための枠組みを整備していくことが有効と考えられる。LGBT 理解増進法は事業主に取り組みを求める一方でその開示については触れておらず、開示のあり方は企業の判断に委ねられたままである。厚生労働省や内閣府などにおいては、企業の先進事例の整理・周知や、求職者・労働者にとって有用性の高い開示項目の例示など、企業が制度情報を発信しやすい環境の整備を進めることが有効と考えられる。前述のとおり、性的指向や性自認はプライバシーに深くかかわる情報であり、女性管理職比率や障がい者雇用率のような数値指標による管理には慎重な検討を要する。他方で、制度情報については、企業が安心して発信できる環境を整える余地がある。将来的には、開示を法的な枠組みのなかに位置づけていくことも検討に値しよう。企業が情報を発信する理由と方法を提示していくことが、今後の重要な課題である。

制度設計上の制約に対しては、企業の取り組みを促すためにも、同性パートナーを含む多様な家族関係を念頭に置いた法制度の見直しを進めることが求められる。政府は、犯罪被害者等給付金の支給対象に同性パートナーが含まれ得るとした最高裁判決を受け、2025 年 1 月、24 の法令について、同性パートナーも対象に含まれ得るとの見解を示した。これは、法律上の「配偶者」や「事実婚」などに関する規定について、同性パートナーを包摂する解釈を広げる契機として重要である。もっとも、同時に精査された法令などのうち、なおさらなる検討が必要とされたものも多く、税制や社会保障を含め、法律婚の配偶者と同性パートナーとの取り扱いには依然として差異が残る。企業が社内制度を明文化し、安心して外部へ開示できる環境を整えるためには、同性パートナーをめぐる各法制度の取り扱いを継続的に見直していくことが重要である。

3) むすび

性的マイノリティはしばしば「マイノリティ」として語られるが、第 1 章で述べたように、近年の調査では当事者が 1 割を占めるとの結果もある。企業の理解促進に向けた方針表明は広がっているが、実際に働くにあたって当事者が必要とする情報を届ける取り組みは、まだ途上である。多くの当事者が安心して能力を発揮できる職場環境の整備は、一部の人々への配慮にとどまらず、多様な人材が活躍できる企業づくりの基盤となる。本稿が、企業の実務と政策設計の双方において、情報開示のあり方を考える議論の一助となれば幸いである。

(監修：毛利 一貴)

筆者



鮎嶋 彩織 (あめしま さおり)
株式会社 野村総合研究所
社会システムコンサルティング一部
コンサルタント
専門は、ダイバーシティ、コンテンツ産業など



渡部 成美 (わたべ なるみ)
株式会社 野村総合研究所
社会システムコンサルティング一部
コンサルタント
専門は、ダイバーシティ、経済安保など