

株式会社スエヒロ工業 LGBTQ+についての 取り組み事例

株式会社スエヒロ工業

人と人との絆を大切に



1987年：先代・櫻井末宏が創業

2009年：先代の急逝により、現社長・櫻井弘紀が就任

- 本社：静岡県沼津市足高
- 東京支店：東京都港区南青山
- 札幌営業所：札幌市中央区
- ヘルスケアウェルネス事業部：
eIGHT GYM(エイトジム) 静岡県駿東郡長泉町



株式会社スエヒロ工業・本社



社名	株式会社スエヒロ工業
代表者	代表取締役社長 櫻井弘紀
業界	建設業 専門工事業
資本金	20,000,000円
従業員数	33名（令和5年12月時点）

静岡県内はもちろん、
 神奈川・東京の現場を含め、
 年間600件以上の物件を手掛けています。

◆リニューアル工事

- ・マンションの大規模修繕工事の現場監督
 （全体の監督）
- ・リフォーム工事

◆防水塗装工事

- ・ビルや商業施設新築工事の現場管理
 （防水塗装の管理）





SUEHIRO
(株)スエヒロ工業



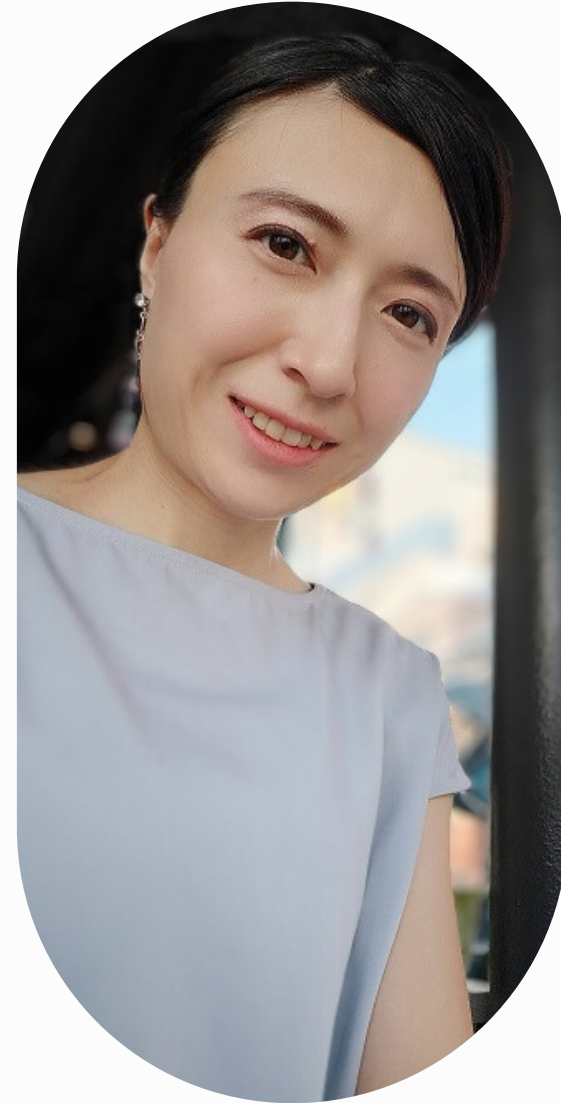
櫻井 弘紀

代表取締役社長



大野 友美

取締役・経理部長



石山 千華

企画推進室・室長

LGBTQ+関連 メンバー

2019年より社長主導で働き方改革をスタート。

主に、石山と大野で話し合い、社員の状況を見ながら、アンケートや各種講演会の参加、勉強会の実施を企画。

スエヒロ工業の雇用

大学・高校 新卒採用スタート

- 中途採用メインから
未経験人材の発掘・育成へ
- 社長業（起業）・ベンチャー志望
の学生と座談会
- 近隣高校・大学へのアプローチ



女性活躍

- 妊娠出産育児中でも働き続けやすい
環境づくりを行う
- 未経験の女性を職人として雇用



アスリート雇用

- 女性アスリートのキャリア支援
Next-Oneプロジェクトに協賛
- 働きがい・達成感を味わえる職種
として施工管理をPR



女性活躍の取り組み

子どもと働ける職場づくり



子どもと一緒に出社！

キッズスペース



子どもが来たくなる会社

大型遊具完備



夏休みは大盛り上がり

プールも！

2021年まで

「女性も活躍する」

建設業の専門工事会社で全国初「えるぼし」を2021年に獲得。

「男性社会」と言われてきた建設業を「女性も活躍できる。に変えていく」という意識で取り組みを進める。



2022年から

「誰もが活躍できるへ」

「PRIDE指標」を知り、男女という性別で考えず、「誰もが活躍できる」を目指すことでLGBTQ+の方、育休を取る男性、介護をする人、子育て中の人、外国人、障がい者など、どんな方でも働ける職場へ。



◀だれでもトイレ

スエヒロ工業で取り組んだこと

1 意識調査

まずはじめに行ったのは、社内アンケート。

「LGBTQ+という言葉を知ってる？」
「意味を説明できる？」など
簡単な内容です。

2 講演への参加

役員の大野、石山で、オンラインで聞ける講演会情報を共有→視聴。

3 レインボー勉強会の実施

1回目：2023年3月28日
2回目：2023年6月2日
3回目：2023年11月7日



SUEHIRO

1

意識調査

▶▶▶ NEXT ACTION

- 掲示
- 社内チャット
- 社内報での情報発信

Suehiro News
Vol. 47
2023.6.1発行
work with Pride


PRIDE月間 第1回
レインボー勉強会を
開催しました

静岡県沼津市にある本社の12名に加え、東京支店とエイトジムからもオンラインで参加し、沼津市の男女共同参画事業で行われた「性の多様性シンポジウム」の基調講演動画を視聴しました。この勉強会をきっかけに、LGBTQ+や性的マイノリティについての知識を身につけていってほしいと思います。

勉強会の目的

この勉強会は「誰でも性に関しての感覚は微妙に違って異なる」「性的マイノリティも性的マジョリティも関係なく、すべての人がグラデーションである」ことをスエヒロ工業の共通認識にしたいと考えて開催しました。「多様性」は性に関してだけでなく、自分も周りの人も大事にする、違いを個々に受け入れる、ということ。そんな考え方を皆さん全員が認識し、全員が生きやすい社会生活を送れるようになればと思います。

\復習しましょう!/ レインボー勉強会 用語確認

性自認の捉え方

自分の一貫性がある内面の性を「性自認」と言い、出生時の性と一致する人もいれば、一致しない人もいます。

- ☑ **トランスジェンダー**
出生時の性と性自認のあり方が異なる ※かつては「性別同一性障害」と表現され、精神疾患として扱われていましたが、古い言葉・偏見です!「性別違和」「性別不安」が適切な表現となりました。
- ☑ **Xジェンダー(もしくはノンバイナリー)**
男性女性いずれかに限定されない性自認
- ☑ **シスジェンダー**
出生時の性と性自認が同じ人

注意すべき表現

レス/ホモ/オカマ/オナベ/オネエ/普通 「異性に惹かれることが普通で、同性に惹かれることは普通ではない」という考え方 → 異性愛も同性愛も相手を選ぼうという点で同じで性別による差はなく、人が人を受れている、という点で尊重される必要があります。

性的指向の捉え方

恋愛感情や性的関心が、どの性別に向くかを「性的指向」と言い「異性」「同性」「両性」がある。恋愛感情や性的関心を持たない人もいます。

- ☑ **同性愛**
性自認と同じ性に惹かれる。体の性ではない!
- ☑ **異性愛**
性自認と異なる性に惹かれる
- ☑ **両性愛(バイセクシャル)**
性自認と同性・両性どちらにも惹かれる(相手の性別を認識したうえで、惹かれる)
- ☑ **全性愛(パンセクシャル)**
性別に関係なく惹かれる(性別を意識しない、トランスジェンダーも含めて)
- ☑ **無性愛(アセクシャル)**
他者に性的に惹かれない
- ☑ **アロマンティック**
他者に恋愛感情を持たない

まとめクイズ

勉強会の内容を覚えて、以下の空白を埋めて確認してみてください。

- ・マジョリティ=多数派、マイノリティ=少数派
- ・現状、性的指向に関しては**(ア)**が多く、性自認に関しては**(イ)**が多いため**(ウ)**とされている
- ・性的マイノリティは、**(エ)**と表現されることが多い
- ・性の多様性は、性的マイノリティに関するだけでなく、すべての人に関わることで、性は**(オ)**である。

L:**(カ)** ▶性的指向
G:**(キ)** ▶性的指向
B:**(ク)** ▶性的指向
T:**(ケ)** ▶性自認
Q:**(コ)**:惹かれる性や性自認がわからない・はっきりしない
+ :LGBTQ以外の性的マイノリティ



社員の皆さんの感想

まだ実感があまりありませんが、教科書でも取り上げられていくとのニュースもあり、常識になっていくと感じた。


知っているつもりで表面しか知らないことが多いと感じた。勉強になった。

今後日本でも法整備が進んだ場合に、社会的インフラや経済的にもどのようなことが変わっていくのか、その中で会社として何が出来るのか考えながら取り組んでいきたい。

当社での取り組み

当社では「誰でも働きやすい職場」を目指して、以下のような取り組みをしています!

- ①だれでもトイレの設置(本社敷地内)
- ②社内アンケートの実施
- ③啓発ポスターや機関紹介などの掲示
- ④LGBTQ+をテーマにした講演会の参加
- ⑤異性同性パートナー問わず事実婚も含め慶弔休暇の申請可



社長から一言!

当社は、PRIDE指標2022でシルバー認定を得ました。その際に、work with Pride 2022カンファレンスに出席し、改めて、LGBTQ+についての知識を深めたり、配慮したりすることは特別なことではなく、一人ひとりを尊重することであると気づきました。また、それはこれまで従業員や家族、協力会社を大切にしてきたのと同じだと感じました。当社の現場では、お客様を大切にきたお客様の所有者、利用者の方、職人さんたちと多くの人とコミュニケーションを取ります。トレーニングジムにも多くのお客様がいらつしや、性自認や性的指向のマイノリティだけでなく、業リの人への配慮の気持ちや行動は、仕事に繋がるだけでなく、業リの人への配慮の気持ちや行動は、仕事に繋がるだけでなく、業リの人へ思いです。誰もが働きやすい会社づくりのために、皆さんの協力をお願いします。



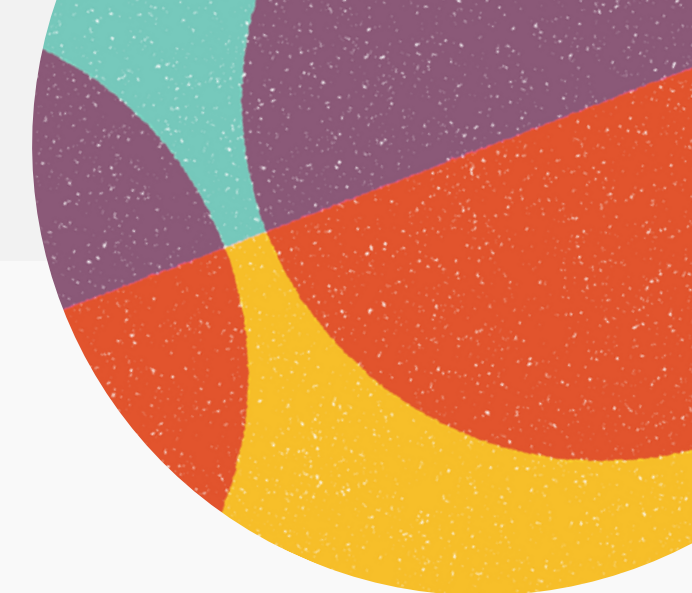


2

講演会の参加

▶▶▶ NEXT ACTION

- 自分たちが「理解できた」「考えるきっかけになった」を集める
- 県や市のホームページ「人権教育」「男女共同参画」などLGBTQ+に関する発信を確認
- 各自治体の資料などをチェック



3 レインボー勉強会の開催

▶意識している3点

- 怖がらない（一緒に学ぶ）
- 考えるきっかけ作り
- 話す・話し合う環境づくり





2022年度：PRIDE指標2022シルバー

2023年度：PRIDE指標2023ゴールド

work with Pride



work with Pride



SUEHIRO

