

# りそな外為レポート

## りそな WEEKLY COLUMN

### りそな外為レポート

私が大統領になったら心配しなくて“いいね” (P2)

りそな銀行 市場トレーディング室  
カスタマーディーラー 浦本 遼平

今週のドル円予想レンジ **105.30 ~ 107.50**

### りそなWEEKLY COLUMN

いま求められるLGBT施策 (P3)

りそな銀行 総合資金部  
井川 琢麻

- 個人のセクシュアリティは様々な切り口で多様に分化
- LGBT当事者にとって「働きやすい環境」とは？
- LGBT施策を積極的に推進することは、社内人材の多様性を確保しイノベーションにつなげようとする経営戦略に合致

2020/8/11

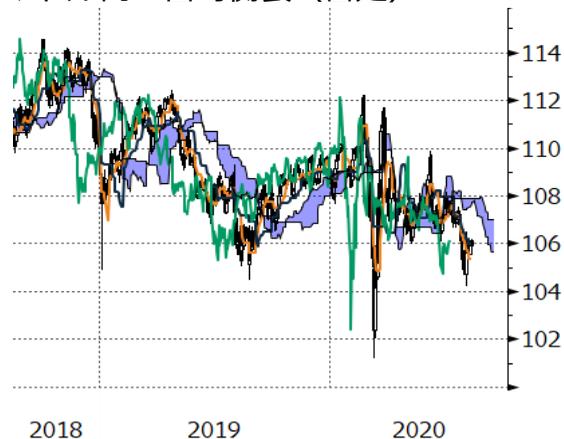
# りそな外為レポート

## 私が大統領になったら心配しなくて“いいね”

今週のドル円予想レンジ **105.30 ~ 107.50**

(りそな銀行市場トレーディング室予想 発行当日の10時時点)

### ◆ドル円一目均衡表（日足）



### ◆為替相場のすすめ

先週、トランプ大統領が「雇用統計では大きい数字が出てくる」とリークした。実際に発表された数値は予想よりも良い内容だった。トランプ大統領のリークは具体性に欠けていて、事前予想よりも良い内容なのか？先月比で良い内容なのか？むしろ失望的な内容であれば円高の可能性があるのであるのでは？市場参加者に不透明感を与えた為かリーク後の反応は鈍く、雇用統計前まではドル円は105円台半ばで推移していた。また7月4連休時の円高に振れた経験を踏まえ、市場参加者はお盆休み前に円高に備えた動きをしている可能性が高い。市場参加者が円高に備える時は意外に円高に振れにくいことが多い。今週のドル円は底堅い展開を予想。米大統領の不用意な発言に市場参加者はもう呆れている。先月末にトランプ大統領のライバル、バイデンが「私が大統領になったらツイートに心配しなくていいよ」とツイートした。思わず“いいね”を押したが、私以外にも70万人以上が共感していた。ただでさえ新型コロナウイルスでピリピリした世の中だ。平和なお盆を過ごしたい。

(カスタマーディーラー 浦本遼平)

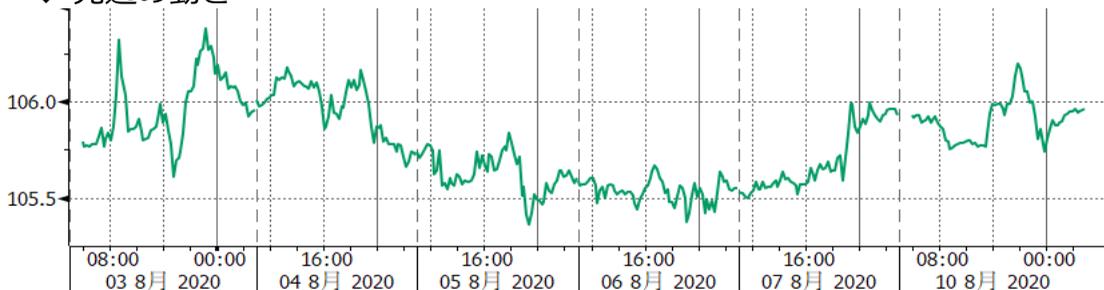
### ◆今週の日程

|                       |                          |
|-----------------------|--------------------------|
| 10日(月) 中 7月CPI・PPI    | 13日(木) 米 30年国債入札         |
| 11日(火) 日 7月景気ウォッチャー調査 | 14日(金) 中 7月生産・小売・投資      |
| 11日(火) 米 3年国債入札       | 14日(金) 米 7月小売売上高         |
| 12日(水) 米 7月CPI        | 14日(金) 米 7月鉱工業生産         |
| 12日(水) 米 10年国債入札      | 14日(金) 米 8月ミシガン大消費者信頼感指数 |

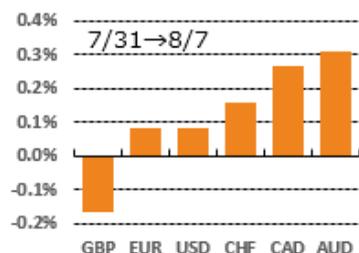
### ◆今週の予想 (ドル高 強い ↑ 普通 ↑ ドル安 強い ↓ 普通 ↓) NY引け値 8月7日(金) 105.92円 VS 8月14日(金)

| 東京 |    |   |    |    |    |    | 大阪 |    |    |    | 埼玉 |    |    |    |    |
|----|----|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 井口 | 中根 | 湊 | 小新 | 鳥井 | 田中 | 浦本 | 中里 | 伊藤 | 鈴木 | 武富 | 野瀬 | 小林 | 津田 | 石井 | 佐藤 |
| ↓  | ↓  | 休 | ↓  | ↓  | ↑  | ↑  | ↓  | ↓  | ↓  | 休  | ↓  | 休  | ↑  | ↓  | ↑  |

### ◆先週の動き



### 主要通貨対円パフォーマンス



出所：Bloomberg

◎注意事項  
お問い合わせは、取引店の担当者までご連絡ください。当資料に記載された情報は信頼に足る情報源から得たデータ等に基づいて作成しておりますが、その内容については明示されていると否とにかかわらず、弊社がその正確性、確実性を保証するものではありません。また、ここに記載された内容が事前の連絡なしに変更されることもあります。また、当資料は情報提供を目的としており、金融商品等の売買を勧誘するものではありません。取引時期などの最終決定はお客様ご自身の判断でなされるようお願いいたします。

# りそな WEEKLY COLUMN

## いま求められるLGBT施策

- 個人のセクシュアリティは様々な切り口で多様に分化
- LGBT当事者にとって「働きやすい環境」とは？
- LGBT施策を積極的に推進することは、社内人材の多様性を確保しイノベーションにつなげようとする経営戦略に合致

りそな銀行 総合資金部  
井川琢真

### ☆「性的少数者」 ≠「LGBT」

私の家のすぐ目の前にある小学校では、夏休みを前に小学生が元気に登校しているが、目が行くのは多様な「ランドセルの色」である。水色や茶色は男女ともに人気らしい。「男子は黒、女子は赤」と相場がたいてい決まっていた時代は平成の昔にとっくに終わったようである。

さて、今やLGBTという言葉も社会的によく認知されるようになった。LGBTとは、女性同性愛者（レズビアン、Lesbian）、男性同性愛者（ゲイ、Gay）、両性愛者（バイセクシュアル、Bisexual）、トランスジェンダー（Transgender）の各単語の頭文字を組み合わせた表現である。性的少数者（セクシャルマイノリティ）を表す言葉の一つとして用いられており、ほかには、Sexual Orientation（性的指向）と Gender Identity（性自認）の頭文字をとった「SOGI」という表現も存在する。

ここでは細かな性的多様性の名称を列挙することは割愛するが、いずれにせよ、個人のセクシュアリティは様々な切り口で多様に分化しており、その一つ一つが「男性」「女性」と分けられるものでなくグラデーションのように存在しているといえよう。よって、ひとくくりに「LGBT」と呼称するのは、人によっては差別的と捉えられるかもしれない。（本稿においては便宜上性的少数者をLGBT、そうでない人々をストレートと呼称するが、筆者はいかなる性的指向・性自認を持つ人々に対しても差別的思考を持っていないことは予め断っておく）

セクシュアリティ分類（一例）

| 体の性         | 心の性         | 好きになる性      | 体の性         | 心の性         | 好きになる性      | 体の性         | 心の性         | 好きになる性      |    |             |
|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|----|-------------|
| 男性          | 男性          | 男性          | 女性          | 男性          | 男性          | 両方（どちらでもない） | 男性          | 男性          |    |             |
|             |             | 女性          |             |             | 女性          |             |             | 女性          |    |             |
|             |             | 両方（どちらでもない） |             |             | 両方（どちらでもない） |             |             | 両方（どちらでもない） |    |             |
|             | 女性          | 男性          |             | 女性          | 女性          |             | 男性          | 両方（どちらでもない） | 女性 | 男性          |
|             |             | 女性          |             |             |             |             | 女性          |             |    | 女性          |
|             |             | 両方（どちらでもない） |             |             |             |             | 両方（どちらでもない） |             |    | 両方（どちらでもない） |
| 両方（どちらでもない） | 男性          | 両方（どちらでもない） | 両方（どちらでもない） | 男性          | 両方（どちらでもない） | 両方（どちらでもない） | 男性          |             |    |             |
|             | 女性          |             |             | 女性          |             |             | 女性          |             |    |             |
|             | 両方（どちらでもない） |             |             | 両方（どちらでもない） |             |             | 両方（どちらでもない） |             |    |             |

法務省人権擁護局「多様な性について考えよう！」 (<http://www.moj.go.jp/INKEV/LGBT/index.html>) より筆者作成



◎注意事項  
お問い合わせは、取引店の担当者までご連絡ください。当資料に記載された情報は信頼に足る情報源から得たデータ等に基づいて作成しておりますが、その内容については明示されていると否とにかかわらず、弊社がその正確性、確実性を保証するものではありません。また、ここに記載された内容が事前の連絡なしに変更されることもあります。また、当資料は情報提供を目的としており、金融商品等の売買を勧誘するものではありません。取引時期などの最終決定はお客様ご自身の判断でなされるようお願いいたします。

2020/8/11

# りそな WEEKLY COLUMN

## ☆LGBT当事者にとって「働きやすい環境」とは

いま、多様な性的指向・性自認を誰もが働きやすい職場環境を実現していくことは、企業の社会的責任として幅広く求められている。2020年5月8日、厚生労働省が国の事業として初めて職場におけるLGBTに関する実態を調査し、報告書を公開した。(注1)

企業の関心の高さに反し、当事者の直面する困難は周囲には見えにくいいため、企業の取り組みを理解する上で大変興味深い内容である。当事者が望む施策と、実際に企業が導入している施策をそれぞれ並べてみると両者の間には乖離があるように思える。

| LGBT施策                                   | LGBが望む取り組み | 企業が実施している取り組み |
|--|------------|---------------|
| 福利厚生での同性パートナーの配偶者扱い(家賃補助、介護・看護休暇、慶弔休暇など) | 22.6%      | 16.1%         |
| 性的マイノリティに関する倫理規定、行動規範等の策定(差別禁止の明文化など)    | 22.1%      | 24.4%         |
| トイレや更衣室など、施設利用上の配慮                       | 17.1%      | 24.8%         |
| 性的マイノリティに関する研修の実施                        | 14.6%      | 41.3%         |
| 性的マイノリティに関する取組方針についてのトップメッセージの発信         | 13.6%      | ---           |
| 服装規定や髪型についての配慮                           | 13.1%      | 17.4%         |
| 理解者・支援者(アライ)の活動の支援(コミュニティの運営など)          | 13.1%      | 14.9%         |
| 相談窓口の設置                                  | 12.4%      | 38.8%         |
| 採用における性的マイノリティに関する配慮                     | 12.0%      | 33.5%         |
| 通称名の使用の許可                                | 10.3%      | ---           |
| 啓発のための取組(パンフレット等啓発資料やグッズの配布、啓発イベントの運営など) | 9.1%       | 14.9%         |
| 社外の性的マイノリティに関するイベントへの協賛                  | 5.2%       | 7.9%          |
| 性的マイノリティ向けのサービスや商品の提供                    | 4.7%       | ---           |

※厚生労働省「令和元年度職場におけるダイバーシティ推進事業について」より筆者作成。項目はLGB向け質問の内容。企業側の数値はLGB向け質問と最も一致していると思われるものの数値。---は該当する質問無し。「LGB向け取り組み」は『性的マイノリティが働きやすい職場環境をつくるために、行われたら良いと思う取組(「レズビアン」「ゲイ」「バイセクシュアル」の回答)(複数回答、n=574)』より、「企業側の取り組み」は『性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の内容:企業アンケート調査(n=242、複数回答)』よりそれぞれ抜粋。

しかしながら、ここに列挙されている施策を闇雲に導入しても、「働きやすい職場」は必ずしも実現するとは限らないと私は考えている。

例えば、あなたがLGBTのいずれかであり、すでに親しい周囲の人のみ、それとなく



# りそな WEEKLY COLUMN

あなたの性的指向あるいは性自認について感じているが、公にそれを周囲につたえることはしていない状況であるとする。LGBT用のお手洗いや更衣室が新たに会社に設置されたとして、それを大勢の目がある状況で今日から堂々と利用できるだろうか、想像していただきたい。

LGBT施策を導入した結果、逆説的にストレートとLGBT当事者双方にストレスと緊張感を与えてしまえば、「LGBTとかかわらない、それとなく距離をとる」が社内で暗黙の最善手になってしまうおそれがある。これではせっかくのLGBT施策が意味をなさない。各人・各企業に合わせた柔軟な施策を模索しなければならないだろう。

LGBT施策は守られるべき人権問題のひとつであり、企業経営の視点から考えることについては批判的意見があるかもしれないが、LGBT施策を積極的に推進することは、社内人材の多様性を確保しイノベーションにつなげようとする経営戦略に合致するだろう。さらに、一部業種においてはピンク・マネー（＝LGBT層の購買力の意）の取り込み等、単なるブランドイメージの向上には終始しないプラスの影響が見込まれる。とりわけ、宗教的・社会的理由でLGBTへの差別の強い国の企業にとっては、今後のパフォーマンスにかかわる重大な課題として投資家が注目している。性的多様性を認める企業に投資、支援する取り組みは世界中で広がっており、2018年にはLGBTをサポートする企業に的を絞って投資するETF「InsightShares LGBT Employment Equality ETF」が上場している（現在は加ズ）。わが国においても、LGBT等への取組みの評価指標「PRIDE指標」を任意団体work with prideが策定、例年100社を超える国内企業が評価されている（当社りそなホールディングスも2017年から2019年にかけて3年連続で最高評価「ゴールド」を受賞）。同様の動きは国内外問わず今後も高まっていくのではないかと。

LGBTに該当する人は我が国においては「左利き」と同じくらいの割合（10%程度）と聞くと、その多さに驚く人もいるだろう。LGBTに対しても、働きやすく、そして暮らしやすい社会を提供できるようになることを私は望んでいる。

## ☆LGBT施策と企業経営

### 参考文献 ウェブ サイト



厚生労働省「令和元年度職場におけるダイバーシティ推進事業について」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/0000088194\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/0000088194_00001.html)

法務省人権擁護局「多様な性について考えよう！」 <http://www.moj.go.jp/JINKEN/LGBT/index.html>

任意団体work with pride「PRIDE指標について」 <https://workwithpride.jp/pride-i/>

りそなホールディングス「外部評価・表彰」 <https://resona-gr.co.jp/holdings/sustainability/award/index.html>