



理事長・代表

村木 真紀

MURAKI Maki

すべての人たちが希望を感じられる社会を、次の世代へ

職場とLGBTQ+というテーマで活動を始めたのは、私自身がレズビアンであり、転職を繰り返し、職場で居心地悪さを抱えていたからです。海外の情報をインターネットで見て、企業に働きかける方法があると気づき、それならコンサルタントの経験を活かすことができると思い、2013年に虹色ダイバーシティをひとりで設立しました。

「虹色」は世界中でLGBTQ+支援のシンボルとして使われている、性の多様性を祝福する意味がある6色の虹です。「ダイバーシティ」は英語で多様性を指し、多様な人が活躍できる環境をつくるのが、組織をより強くするという考えのことです。ダイバーシティ推進の文脈でLGBTQ+に取り組む企業が増えることで、LGBTQ+も働きやすい職場を増やしていきたい、という願いを込めました。LGBTQ+施策に取り組む大手企業は確かに増えてきました。しかし、当初の課題が解決しているかといえば、まだまだです。

私は今、職場に限らず、LGBTQ+の生きにくさの要因になっている、法律や社会全体の雰囲気を変えたいと思っています。コロナ禍を経て、2022年にLGBTQ+センター「プライドセンター大阪」を開設、2024年からは中高生向けの教育プログラムを始めました。自分は他の人と違う、と気づいた時に、絶望でなく、希望を感じられる社会を次の世代に届けたいと心から願っています。

略歴

社会保険労務士。京都大学 総合人間学部 卒業。日系大手製造業、外資系コンサルティング会社等を経て現職。LGBTQ+当事者としての実感とコンサルタントとしての経験を活かして、LGBTQ+に関する調査研究、社会教育活動を行っている。大手企業、行政、大学等で講演実績多数。

役職

株式会社テイクアンドグヴ・ニーズ社外取締役 (2022年6月～)、関西学院大学 非常勤講師 (2013年～)、LGBTQ+とHIV等に関するコミュニティセンター協議会 世話人会代表 (2023年～)、大阪ボランティア協会 評議員 (2021年～)

過去の役職

大阪府人権施策推進審議会委員 (2015年11月～2018年10月)、茨城県性的マイノリティへの支援策勉強会委員 (2019年)、京都市人権文化推進懇話会 LGBTに関する専門意見聴取会委員 (2020年)、MBSラジオ審議委員 (2021年～2024年)、Woman7 Japan Advisor (2023年)、新公益連盟 幹事 (2019年～2020年)

グローバルな活動

米国国務省の人物交流プログラム IVLP 2015選出、政府間会議 Equal Rights Coalition 招待 (2018年バンクーバー、2022年プエノスアイレス)、フィッシュ・ファミリー財団によるボストンでの女性リーダー育成プログラム JWLI fellow 2022 選出、バブソン大学「女性リーダーシップ講座 Leadership Program for Women & Allies: From Opportunity to Action」修了。オーストラリア ウィーン観光局による視察 (2019年)、オランダ王国大使館 アムステルダム視察 (2024年) に参加。ILGA世界大会に参加 (2016年バンコク、2019年ウェリントン)、IGLTA世界総会に参加 (2024年)、Out&Equal イベントに参加 (2012年ロンドン、2014年サンフランシスコ)。

受賞歴

日経WOMAN「ウーマン・オブ・ザ・イヤー2016チェンジメーカー賞」、Forbes JAPAN「時代をつくる『50歳以上の女性50人』」(2025年)に選出。団体として、2015年「Googleインパクトチャレンジ賞」、2016年「日経ソーシャルイニシアチブ大賞 新人賞」、2019年「大阪弁護士会人権賞」、2023年「SDGs岩佐賞」、2024年「IGLTA Pathfinder賞」を受賞。

著書

自著「虹色チェンジメーカー LGBTQ視点が職場と社会を変える」、共著「職場のLGBT読本」、「トランスジェンダーと職場環境ハンドブック」、「LGBTIの雇用と労働」





理事・事務局長

有田 伸也

ARITA Shinya

心理的安全性の高い職場づくりへの思い

前職でちょうど1年目が終わる頃、私は自身のセクシュアリティ、ゲイであることを上司にカミングアウトしました。その後、それがきっかけに働き方が少しずつ変わり、驚くほど仕事ができやすくなったことを今でも覚えています。当時、アライの上司がいてくれたお陰で、私はカミングアウトを「する」「しない」の選択肢を持つことができました。この「できない」ではなく「しない」という違いは、とても大きかったと感じています。

そして私は、自分の意思で「する」という選択をしました。職場のLGBTQ+施策において、カミングアウトの数が増えること自体は決してゴールではありません。大切なのは、LGBTQ+当事者がLGBTQ+当事者ではない人たちと同様に選択肢を持てることだと思います。「できない」を「できる」に変える制度や環境を整えたうえで、「する」「しない」「考え中」など、様々な立場を尊重しながら働ける。そんな職場を、皆さんとつくっていきたくと考えています。

略歴

近畿大学 理工学部 卒業。大学院大学至善館 在学中。ホテル、飲食業界にてマネジメント及び人事業務に従事。前職で、心理的安全性の高い職場がもたらすポジティブな変化を自身の経験を通じて実感したことから「心理的安全性の高い職場づくり」を信条とし、LGBTQ+施策の導入を支援。大手企業・行政でのLGBTQ+施策導入支援実績多数。千葉県市川市 市川市多様性社会推進協議会委員（2021年5月～2022年3月）、大阪・関西万博2025人権ワーキンググループ委員。2024年EU短期招聘訪問プログラム（EUIP）に参加。

多様なニーズに応えるスピーカーをご紹介します

虹色ダイバーシティでは、この他にも、多様な年代、SOGI（性的指向、ジェンダー自認）、社会経験を持つ講師が在籍しています。講演、研修の目的に応じて、最適なスピーカーをご提案します。1人の講師でなく、複数人による対談形式や、参加型のワークショップ形式も対応可能です。まずはお問い合わせください。

認定NPO法人虹色ダイバーシティお問い合わせ：

<https://nijiroidiversity.jp/inquiry/>

