

企業向けガイドブック

性の多様性を認め合い
誰もが働きやすい
職場づくりのために

はじめに

三重県では、誰もが希望を持って挑戦し、参画・活躍できるダイバーシティ社会の実現をめざし取り組む中、「性の多様性を認め合い、誰もが安心して暮らせる三重県づくり条例」を2021年4月1日に制定しました。

また、条例の趣旨に基づき、地域で人生を共にしたい人と安心して暮らすことができる環境づくりに向けて、「三重県パートナーシップ宣誓制度」を9月から開始しました。

県民一人ひとりが性の多様性について理解し、LGBT等の当事者が抱える課題が社会の中で共通認識となり、お互いに多様な生き方を認め合うことができるようにするためには、県、市町、学校、職場、地域など社会全体で取り組む必要があります。

県では、事業者等において、性のあり方にかかわらず、誰もが安心して働くことができる職場環境づくりを進めていただく際の参考として、性の多様性についての基礎知識や、職場における当事者の直面する課題、職場環境の整備、パワーハラスメント防止措置義務等のほか、企業の実践事例をまとめた企業向けガイドブック「性の多様性を認め合い、誰もが働きやすい職場づくりのために」を作成しました。

社員一人ひとりが性の多様性について理解を深め、行動するための研修テキストとして、あるいは、働きやすい職場づくりに向けた取組のヒントとして、本ガイドブックをご活用いただければ幸いです。



目次

性の多様性について理解するためにまずは基礎知識を身につける

性を構成する要素 P3

LGBTとSOGI P3

職場の関わりと当事者の状況

性的指向・性自認と職場の関わり P5

当事者の困りごとに気づいていない可能性がある P6

絶対にダメ！カミングアウトの強制とアウティング

カミングアウトとアウティング P7

アライと相談窓口 P8

働きやすい職場環境づくりのために出来ること ～性のあり方は一人ひとり違います～

..... P9

社内施策 P11

企業の取組事例 P13

社会の動きをチェック！

～企業に求められる性の多様性への対応～ P15

性の多様性を認め合い、
誰もが安心して暮らせる三重県づくり条例 P17

三重県パートナーシップ宣誓制度 P17

性の多様性・ダイバーシティをテーマにしたイベント P18

性の多様性について理解するためにまずは基礎知識を身につける

近年、ダイバーシティ経営推進やCSR活動(企業の社会的責任)の一環として、企業における性的指向・性自認に関する取組が加速しています。また、労働法制の改正により、企業においては性的指向・性自認の視点からのパワハラ対策強化が必要となっています。→パワハラ防止法(正式名称:改正労働施策総合推進法)については **P16** 三重県では、「性の多様性を認め合い、誰もが安心して暮らせる三重県づくり条例」を2021年4月に施行し、この中で性の多様性に関する理解を深めるなどの事業者の役割も定めているところです。

→事業者の役割については **P17**

性のあり方にかかわらず、誰もが働きやすい職場づくりに取り組むためには、まず、一人ひとりが性の多様性についての基礎知識を身につけることが重要です。

性を構成する要素

性にはさまざまな要素があり、その要素の組み合わせによって、セクシュアリティ(性のあり方)が作られています。性のあり方は、人が自然に持っているもので、一人ひとりに違いがあります。

性的指向

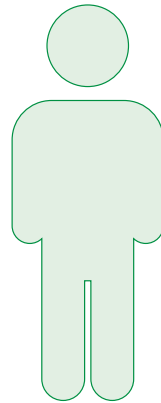
Sexual Orientation

好きになる性。
好きになる相手、性的対象が誰(同性・異性・両性)であるか。
他者に恋愛感情を抱かない人もいます。

生物学的性

Sex

身体の性(遺伝子、性ホルモン、性染色体、内性器、外性器など)。
医師発行の出生証明書をもとにした出生届の性別欄が戸籍に記載されます。



性自認

Gender Identity

心の性。
自分の性別をどう認識するか。
出生届(生物学的性)や戸籍上の性別と異なることもあります。

性表現

Gender Expression

表現する性。
言葉遣いや振る舞い、服装などにおいて表現される「らしさ」のこと。
社会・文化的に期待されるものと一致しないこともあります。

LGBTとSOGI

LGBT

Lesbian

レズビアン

女性の同性愛者

Gay

ゲイ

男性の同性愛者

Bisexual

バイセクシュアル

両性愛者

Transgender

トランスジェンダー

出生届・戸籍上の性別とは
違う性別で生きる人、生きたい人

LGBTとは、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字をとって組み合わせた総称の1つです。LGBは性的指向に基づくもので、Tは性自認に関するものです。

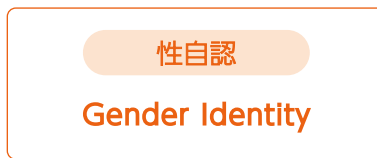
性的指向や性自認などさまざまな要素の組み合わせによって、一人ひとりのセクシュアリティが作られます。

例えば、トランスジェンダーであり異性愛者の人もいますし、トランスジェンダーでありレズビアン、ゲイ、またはバイセクシュアルの人もいます。その他にも、LGBTという言葉だけでは包含できないほど、多様な性のあり方が存在します。

当事者は、地域や職場の中など身近にいる存在と言えますが、外見だけでは当事者とわからない人がほとんどです。

現在、日本の人口の約8%(*)がLGBT等の当事者だといわれています。*日本労働組合総連合会LGBTに関する職場の意識調査(2016)より

■ SOGI(ソジ・ソギ)とは



SOGIとは、性的指向 (Sexual Orientation) と性自認 (Gender Identity) の頭文字をとった総称で、性表現 (Gender Expression) を加えて「SOGIE」(ソジー、ソギー)ということもあります。LGBTという言葉だけでは網羅できないほど、多様な性のあり方が存在し、より包含できる言葉として全ての人に当てはまる「SOGI」(ソジ、ソギ)という言葉が使用されています。



SOGI(性的指向・性自認)はLGBT等の当事者だけではなく、全ての人それぞれのSOGIを持っており、全ての人に関わる人権問題です。またSOGIは、本人の意思や趣味の問題ではなく、本人の意思で選んだり変えたりすることが難しいものと考えられます。

■ 多様な性のあり方

多様な性のあり方の一部を紹介します。大切なことはカテゴリ分けすることではなく、性の多様性の存在を知り、一人ひとりの性のあり方を尊重することです。

エックスジェンダー (Xgender)	性自認を男女のどちらとも明確に認識していない人
パンセクシュアル (Pansexual)	全ての性別の人が恋愛や性的な関心の対象となる人
アセクシュアル (Asexual)	誰に対しても恋愛や性的な関心の対象としない人
ヘテロセクシュアル (Heterosexual)	異性愛者。異性が恋愛や性的な関心の対象となる人
シスジェンダー (Cisgender)	出生届・戸籍上の性別と性自認が一致している人
クエスチョニング (Questioning)	性的指向・性自認が定まっていない人や、あえて定めていない人
クィア (Queer)	性的少数者を包括する言葉



● 性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律

国内では2004年に「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」が施行され、2人以上の精神科医の診断と性別適合手術など一定の要件を満たすことで、戸籍上の性別を変更できるようになりました。性同一性障害 (GID: Gender Identity Disorder) は、精神医学における診断名ですが、2018年6月にWHO (世界保健機関) において国際的診断基準である「国際疾病分類」の精神疾患から外されました。

職場の関わりと当事者の状況

性的指向・性自認と職場の関わり

※参考：三菱UFJリサーチ&コンサルティング
「令和元年度 職場におけるダイバーシティ推進事業報告書」

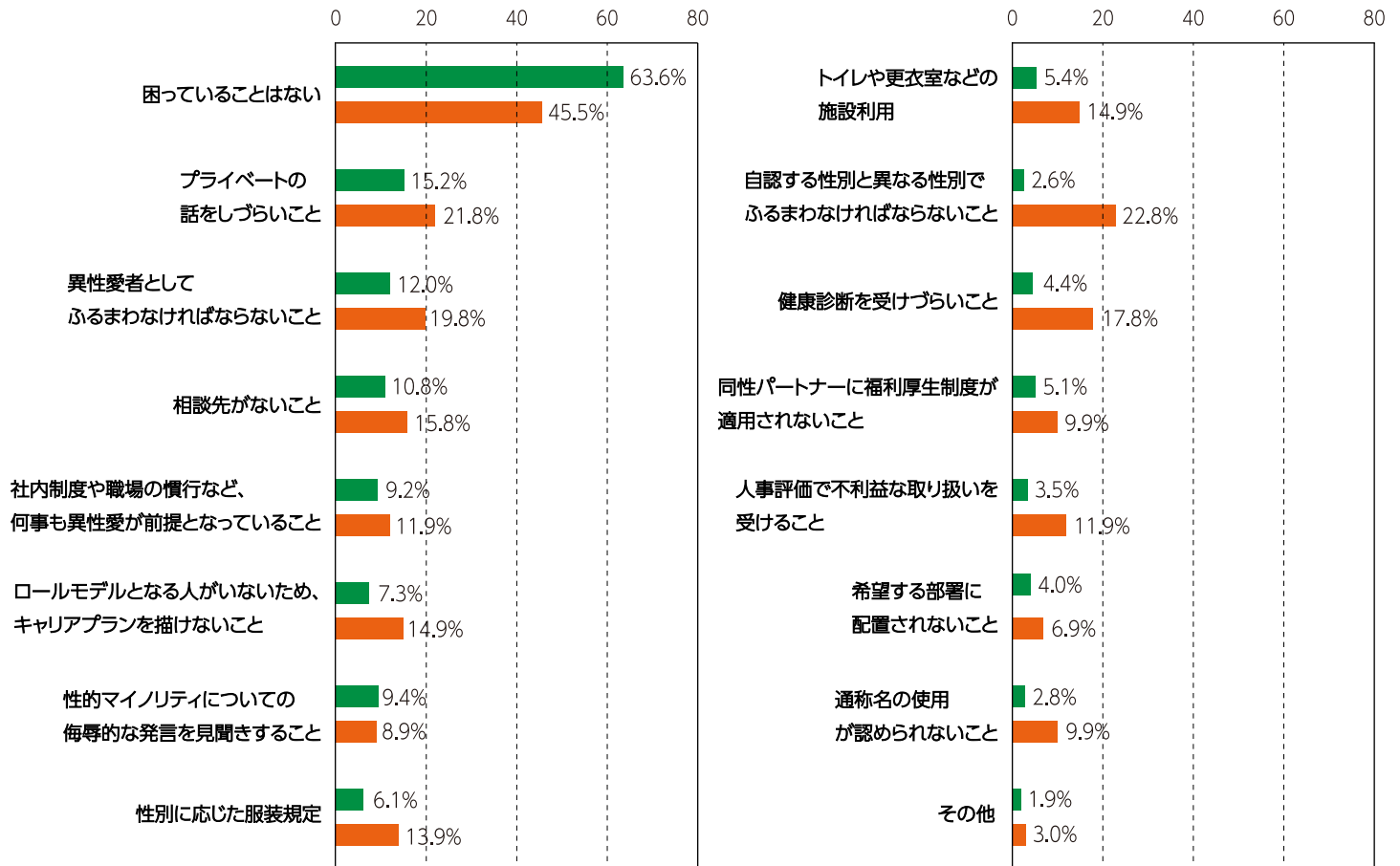
性的マイノリティ当事者に、職場で困りごとを抱えているかを尋ねたところ、「レズビアン」「ゲイ」「バイセクシュアル」の36.4%、「トランスジェンダー」の54.5%が、働く上で何らかの困りごとがあると回答しました。

困りごとの中には、「レズビアン」「ゲイ」「バイセクシュアル」においては「プライベートの話をしづらい」「異性愛者としてふるまわなければならない」「相談先がない」、「トランスジェンダー」においてはこれらに加えて「自認する性別と異なる性別でふるまわなければならない」「健康診断を受けづらい」などがあります。

本人の困りごとが解消されなかったり、性のあり方を揶揄する言動が繰り返されることにより、ストレスが積み重なっていけば、勤続意欲やモチベーションが低下する可能性も考えられます。

■ 当事者の困りごと

■ レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル
■ トランスジェンダー



Voice

職場・就職活動に関する当事者の声(悩み、困りごとなど)

性自認に沿ったトイレや更衣室を利用したいが、どこに相談したらよいか分からない。

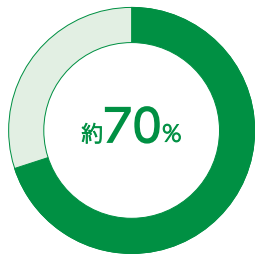
エントリーシートの氏名や性別欄の記入に悩む。自分の性自認に合った書き方をしたい。

性別適合手術のために休暇を取得したいがどのように上司へ説明すればいいのか分からない。

いつ結婚するの？彼女はいるの？と質問をされると答えに困る。同性の恋人がいても本当のことを話せない。

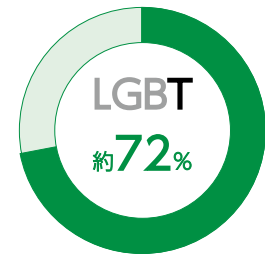
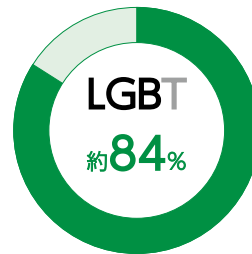
Q 社内に性的マイノリティ当事者がいることを認知していますか？

A いない・分からない



Q いまの職場の誰か一人にでも自身が性的マイノリティであることを伝えてありますか？

A 伝えていない



企業アンケート調査で、社内に性的マイノリティ当事者がいることの認知について尋ねると「いないと思う」が41.4%、「わからない」が29.9%という回答で、70%以上の人が職場で性的マイノリティの存在を認識していませんでした。

また、性的マイノリティ当事者に職場でのカミングアウトの状況について、「いまの職場の誰か一人にでも自身が性的マイノリティであることを伝えているか？」と質問をすると、伝えていないと回答した人が、「レズビアン」「ゲイ」「バイセクシュアル」が約84%、「トランスジェンダー」が約72%となりました。

このことから、職場内でのカミングアウトが当事者にとっていかにハードルが高いことなのかが伺えます。

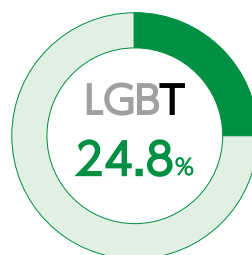
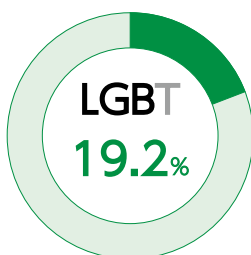
いまだに多くの職場では、性的マイノリティ当事者が一緒に働いていても、「いない」存在として扱われ、同性愛(性的指向)やトランスジェンダー(性自認)をネタにした冗談・からかいが見受けられます。そして、当事者の社員が抱えている困りごとに気づけていない現状があります。

今後は、カミングアウトの有無に関わらず、当事者がいるということを念頭に置き、性的指向や性自認について差別や偏見を無くし、ハラスメントの起きない職場環境を整備することが必要です。

同性愛やトランスジェンダーなどをネタにした冗談・からかいの例

Q 職場で「同性愛やトランスジェンダーをネタにした冗談、からかい」を見聞きしたことがあるか？

A 経験あり (LGB=19.2%・T=24.8%)



あの人っていつまでも独身だけど、もしかしてレズなのかな？

男同士で仲良いのって、君たちホモかよ！

オネエタレントって気持ち悪いから身近にいたら嫌だよね。

LGBTって本当にいるのかな？実際にいたら怖いよね。

Point

- ・ 就活生、求職者、職場内の中に、性的少数者がいると想定しましょう
- ・ 性的指向や性自認による職場での困りごとを考えましょう

絶対にダメ!カミングアウトの強制とアウティング

カミングアウトとアウティング

● カミングアウトとは

本人自身が、自発的に他者に知られていない自らのことを表明することです。

カミングアウトを誰に・いつする(しない)かは、本人の自由です。「同僚には言うておくように」と周囲からカミングアウトを強制することとしてはいけません。

カミングアウトや相談を受けた際には、「誰に伝えているのか、誰に伝えて良いのか」を必ず本人に確認しましょう。

周囲の認識不足もあり、
自信を持って
カミングアウトできない。

勝手に
言わないでほしい。

自分のタイミングで
話したい。

● アウティングとは

本人の了承を得ずに、本人が秘密にしている自身のことを他の人に伝えることです。

本人の同意なく他者に知らせる行為は、プライバシーの侵害にあると同時に、本人が職場や家庭などのコミュニティで居場所を失うことなどにつながるおそれもあります。そのため、アウティングは決して許されない行為です。

もしも、相談を受けてどうしたらいいか悩んだ時は、その対応について相談窓口にご相談してみることも考えられます。

→相談窓口については **P8**



アウティングに関する社会の動き

上司による暴露で企業側が謝罪

2019年、ある男性が入社する際、自身の性的指向を会社側に明かした上で「同僚には自分のタイミングで伝えたい」と説明していた。

しかし、同年夏にある同僚のパート女性が男性を避けるようになり、上司はその後、男性の性的指向を女性に伝えていたことを明らかにした。男性は精神疾患になり、休職に追い込まれた。

その後、会社側が男性に謝罪し、解決金を支払うことで和解が成立。

→パワハラ防止法については **P16**

✔ Point

- カミングアウトをするかしないかは本人の自由です
- カミングアウトの強制やアウティングはしてはいけません
- 相談を受けたら「誰に伝えているのか、誰に伝えて良いのか」を必ず本人に確認しましょう

アライと相談窓口

■ アライ (ALLY)

アライとは、英語のALLY(同盟、支援)が語源で、LGBT等の当事者が抱える困りごとや差別を自分事と考え、共に行動する人のことです。自分だったら、「何ができるか」を考えて実際の行動へ移してみましょう。



アライとしての行動

- 性の多様性について学ぶ
- LGBT等の当事者の話を聞いてみる
- 多様な性のあり方の基礎知識を同僚や家族に話してみる
- 職場の中の男女の区別や異性・同性の区別を見直す
- 日ごろの言葉づかいを見直す
- 初対面の人の性別を見た目で決めつけない
- 差別的な言動を見かけたら声かけをする
- アライであることを積極的に表明する
- 職場内でアライの仲間を増やす
- 性の多様性をテーマにしたイベントに参加する
→性の多様性をテーマにしたイベントについては **P18**



■ カミングアウトや相談を受けたら

あなたを信頼して打ち明けてくれているので、真摯に受け止めましょう。例えば、打ち明けてくれてありがとうと伝えたり、何に困っているのか聴いてみましょう。

また、プライバシーに配慮することも必要です。相談を受けてどうしたらいいか困った時は、その対応について性の多様性に関する相談窓口や支援団体に相談してみることも考えられます。

窓口	内容	電話番号・日時	QRコード	
性の多様性に関する相談窓口	みえにじいる相談 ～性の多様性に関する相談～ 三重県男女共同参画センター 「フレンテみえ」	「自分の性のあり方」に関する悩みについての相談を電話とSNSで受け付けています。本人だけでなく、周囲の方からの相談も受け付けています。	059-233-1134 電話相談 毎月第1日曜日 13時～19時 第3金曜日 14時～20時 ※休館日を除く SNS相談 毎月第2金曜日 14時～20時 第4日曜日 13時～19時	ホームページ  LINE友だち登録 
	よりそいホットライン 一般社団法人 社会的包摂サポートセンター	生活の中での悩み、性に関する悩み、被災による悩みなど、さまざまな悩みを持つ人の相談を受け付けています。	0120-279-338 24時間365日対応	ホームページ 

参考 人権問題全般に関する相談窓口

県人権センター 三重県	相談者に必要な情報を提供したり、相談者に他の専門相談機関等を紹介したりして、相談者の自主的な解決を支援しています。	059-233-5500 9時～17時 ※年末年始を除く	ホームページ 
みんなの人権110番 法務局	差別や虐待、パワーハラスメントなど、さまざまな人権問題についての相談を受け付けています。	0570-003-110 平日8時30分～17時15分 ※年末年始を除く	ホームページ 

働きやすい職場環境づくりのために出来ること ～性のあり方は一人ひとり違います～

1 周囲にさまざまな性の多様性を持った人がいることを「いつも」意識する

周囲にLGBT等の当事者がいないのではなく、「本人が言えない、見えていない」だけかもしれません。カミングアウトの有無に関わらず、自分の周囲にさまざまな性の多様性を持った人がいると意識しておきましょう。

例えば、「性的指向や性自認などについて面白がって話すようなことをしない」「見た目性別を決めつけない」など、自分の思い込みや言葉を見直しましょう。性的指向や性自認は全ての人に関わることです。

性的指向や性自認は
全ての人に関わることです！

知ることは、
変わるための第一歩です！

2 多様な性的指向・性自認についての正しい知識を身につけ、理解を深める

当事者の存在や悩みに気づくために、書籍を読む、研修や性の多様性をテーマにしたイベントに参加することなどにより、多様な性的指向・性自認に関する正しい知識を身につけ、理解を深めましょう。

3 性のあり方は多様であることに配慮した言動をする

性の多様性に対する差別的な言動がある職場では、自らの性的指向や性自認が理由で、陰口を言われたり不本意な配置転換や解雇に遭うのではないかと、自身のことを打ち明けにくい状況にあります。

セクシュアリティを隠すしか自身を守る方法がないため、結果として職場には当事者が「いないもの」となります。

さらに、会社としてLGBT等の当事者を想定した取組が進まず、ますます差別的な言動が強くなる悪循環へ陥ります。悪循環が職場に与える負の影響は、その他のマイノリティに属する人にとっても居心地が悪く、心理的安全性を感じることはできません。

心理的安全性が高い職場は、LGBT等の当事者に限らず、誰もが安心して働くことができる職場づくりにつながります。

心理的安全性が高い職場は、
誰もが安心して働くことができます！

性的指向や性自認を話題にして、面白おかしく話されることなどで、周囲の知らないところで傷ついている人がいるかもしれません。

配慮のない言動は、本人だけでなく、家族・親戚・パートナーの中にLGBT等の当事者がいる人にとっても、精神的苦痛を与えます。性の多様性への知識がなく、誰かが差別的な言動をしていたら、そっと注意しましょう。

「よくないとニュースで言っていたよ」と角が立たない言い回しや、直接言いにくい場合は、話題を変えてみましょう。その場にいるかもしれない当事者を守ることができます。



参考

● 差別的に響く言葉の例

放送禁止用語ではありませんが、省略語は差別的に響くことが多いため、使用しないようにしましょう。なお、当事者本人が自分自身について使う場合がありますが、だからと言って使用していいということではありません。



レズビアン、ゲイ
バイセクシュアル、トランスジェンダー



レズ、ホモ、オカマ、おとこおんな
オナベ、オネエ、そっち系など

4 アウティングをしない

カミングアウトや相談を受けた場合は真摯に受け止め、アウティングは絶対にしないようにしましょう。

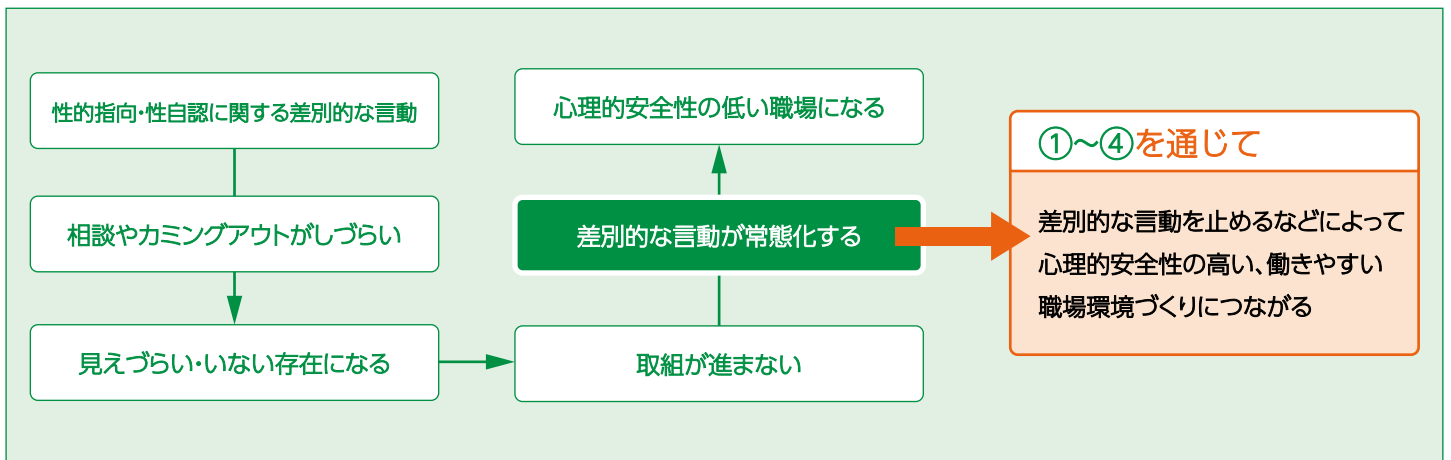
カミングアウトや相談を受けた際には、例えば、「打ち明けてくれてありがとうと伝える」「何に困っているのかをしっかりと聴く」など、LGBT等の当事者本人の思いを受け止めることが大切です。

また、プライバシーに配慮することも必要です。カミングアウトするかしないかは本人の自由です。

当事者本人の性的指向や性自認について、周囲との情報共有が必要な場合は、必ず本人の同意を取った上で行うこととし、本人の了承なく、周りの人に伝えること(アウティング)は絶対にしてはいけません。

→アウティングについては **P7**

情報共有は必ず
本人の同意が必要です！



顧客対応

職場内だけでなく、顧客の中にも「LGBT等の当事者とその家族や友人」がいることを想定しましょう。

初対面の場合は、「お客様本人が性別や一緒にいる方との関係性を示されるまで言葉づかいを選ぶようにする」という意識が大事になります。

申込書/アンケート等の記入

- 男女二択の性別記入欄について見直しを実施し、不要な性別欄は削除しましょう。
- 氏名を記入する箇所がある場合は「通称名が使用できる」などの文言を明記しましょう。

来客対応

- 名前から想定される性別と見た目が異なるため、名前を呼ばれることを避けたい人もいます。
- 例えば、名前をなるべく呼ばない番号案内を導入したり、本人確認が必要な場合は、住所、生年月日等で確認しましょう。普段から名前や性別に関する情報は慎重に扱きましょう。

電話でのお問合せ対応

- 電話の声質で性別を判断しないように意識しましょう。
- お客様への呼びかけや案内での言葉選び、サービス説明で、その人の性別や一緒にいる方との関係性を決めつけないように注意しましょう。

声かけの言い換え

(例)

彼氏/彼女→お付き合いしている方、パートナー
奥様/旦那様→配偶者、お連れ合い
お嬢ちゃん/お坊ちゃん→お子様
案内の際に「そちらの女性/男性」→前から2番目の赤い服の方など、性別を問わない呼び方を用いる

社内施策

性の多様性を認め合い、「誰もが働きやすい職場づくり」を目指すための社内施策を7つの視点から紹介します。自社の状況や自社の社員の希望に応じた対応を工夫し、まずは取り組みやすいものから着手してみましょう。

1. 方針の宣言

「いない存在」とされてきた当事者の社員を認識する姿勢を示しましょう。

- ・社内規定(行動指針や就業規則)に「性的指向、性自認など」の文言を明記
- ・性的指向、性自認に関するセクハラ・パワハラ防止対策の実施
- ・社内外に向けたトップメッセージをホームページや社内広報等で発信

2. 理解の促進

会社の方針を周知するとともに、全社員を対象に性的指向や性自認について研修を実施しましょう。経営層・管理職、人事向け、新入社員のように対象を分け、それぞれに応じた研修を実施する方法もあります。

研修内容の例

- ・性の多様性についての基礎知識
- ・当事者の困りごと
- ・顧客対応
- ・公正採用の啓発

3. 社内制度の整備

法的な婚姻関係に限定されていた福利厚生の適用範囲を見直しましょう。

- ・結婚祝金
- ・配偶者手当
- ・社宅への入居
- ・介護休暇
- ・忌引休暇 など

事実婚や同性パートナーがいることを会社に申請した場合の必要な手続きについても確認しましょう。

県では2021年9月からパートナーシップ宣誓制度が開始されています。

→宣誓制度については **P17**

4. 職場環境の整備

特にトランスジェンダーの方について、自認する性の服装や容姿での勤務を希望する場合や、トイレや更衣室の利用を希望する場合などに、配慮が必要となる場合があります。

- ・トイレや更衣室の利用
- ・健康診断の受診
- ・通称名の使用、服装規定
- ・性別の取扱い

5. 採用・雇用への配慮

求職者の中に当事者がいる可能性もあります。採用時にカミングアウトがあった場合、本人の個人情報と同じく、慎重に扱きましょう。

- ・エントリーシート等における性別欄の見直し
- ・公正な採用選考
- ・アウティングの防止

配置転換、昇格といった雇用場面においても性的指向や性自認にかかわらない公正・公平な取扱いが求められます。

6. 支援ネットワークづくり

社内外で理解者や支援者を増やすため、アライの活動を会社としてサポートしましょう。

→アライについては **P8**

- ・多様な性のあり方を応援するイベントへの出展、協賛

・LGBTの取組を評価する指標への応募→ **P18**

7. 相談窓口の設置

担当者が、性の多様性やアウティングについての基本知識を身につけた上で、相談窓口を設置することが重要です。

また、性の多様性やハラスメントに関する社内の相談窓口だけでなく、外部相談窓口の周知も行いましょう。どの窓口が使いやすいかは、本人の考え方や置かれた状況などによって異なります。

→相談窓口については **P8**

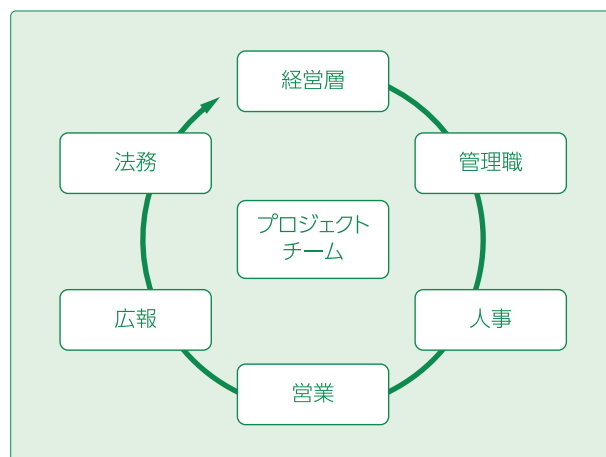
■ 社内の体制づくり

誰もが働きやすい職場環境づくりには、短期的な取組で終わらず、中長期的な視点を持った継続した取組が重要です。中長期的に取り組む第一歩として、まずは経営層が性の多様性について学び、会社全体で推進する姿勢を示す「トップメッセージ」が有効となります。

担当部署だけが社内施策の推進に取り組むと、男女で分かれた服装規定、社内書類に記載された性別欄の見直し、福利厚生を含む社内規定の見直しなどを、1つずつ確認するため時間がかかります。

そこで、1人の担当者や1つの部署が単独で取組まず、関連部署からメンバーを集めてプロジェクトチームを作るなどの方法もあります。

働きやすい職場環境づくりとして、全社員が「自分事として考えられるようになる」ことが非常に大切です。



会社全体で中長期的に取り組みましょう！

■ 社員(トランスジェンダー)が働きやすい職場環境の整備

トランスジェンダーとは、性自認が出生時に割り当てられた性別とは異なる人、戸籍上の性別とは違う性別で生きる人、生きたい人をいいますが、「トランスジェンダー当事者」とひとまとめにすることはできません。

国内では、2004年に「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」が施行され、2人以上の精神科医の診断と一定の要件を満たすことで、戸籍上の性別を変更できるようになりました。

しかし、全てのトランスジェンダーが性別変更を望むわけではありません。

例えば、改名(名前の変更)をする人、ホルモン治療を受ける人、乳房切除術のみを受ける人など多様な状況の人がいます。

職場内で個別対応を必要としない人もいれば、性別適合手術・ホルモン治療時の休暇など具体的な対応が必要な人もいます。

本人からの要望を、「戸籍の性別変更をしていないと対応できない」と否定せずに、**何ができるか可能な対応を前向きに検討することが大切です。**

多様なトランスジェンダー

戸籍上の性別変更を望まない

- 改名のみをする
- ホルモン治療を受ける
- 性別適合手術を受けないなど、さまざまな状況の人がいます

戸籍上の性別を変更した

- 職場でカミングアウトする
- 誰にも言わない
- 一定の人には伝えるなど、さまざまな状況の人がいます

個別対応

- 望まない
- 必要とするなど、さまざまな状況の人がいます

Point

- 自社の状況や職場環境、社員のニーズなどを考えながら社内施策を進めましょう
- 社内施策の推進に不安がある場合、まずはできるところから始めてみましょう
- 当事者のありようやニーズは多様です
- 本人の要望を聞き、企業として可能な対応を検討し、誰もが働きやすい職場環境づくりを目指しましょう

企業の実践事例

ここでは実際に、多様な性についての理解・推進に取り組んでいる東海地区の企業を紹介します。
掲載している情報は2022年1月時点の情報です。最新情報は各企業の会社案内やホームページをご覧ください。

1 住友電装株式会社

業種：製造業 本社所在地：三重県四日市市
従業員数：(国内・単独)7,042名(2021年3月時点)

- ・企業方針等で差別禁止の明文化
- ・社員研修
- ・相談窓口の設置
- ・通称名勤務が可能
- ・性の多様性をテーマにしたイベントへの参加

従業員は約20万名以上で、多様な人材を抱える。「世界で一番働きがいのある、活力ある会社」を目指し、目に見えない多様な性に理解を深め、ダイバーシティを推進しています。コンプライアンス相談窓口やキャリア相談窓口以外にLGBTQ専用相談窓口を設置する際には、人事部門に想定される相談内容とその対応などの実務者研修を実施。

その他の従業員にも、いつでも受講できるeラーニングにて研修を行い、受講者にはLGBTQのシンボルである虹色のステッカーを渡しALLYの輪を広げています。



2 株式会社志摩地中海村

業種：宿泊業 本社所在地：三重県志摩市
従業員数：140名(2021年10月時点)

- ・社員研修
- ・性の多様性をテーマにしたイベントへの参加

多様な価値観をおもてなしの心につなげるサービスで、2017年度の三重県経営品質賞奨励賞を受賞。

伊勢志摩サミットが開催された賢島の対岸である大崎半島に位置するリゾートで、2016年には性の多様性に関する研修を行ったり、地元のまちづくり団体が主催した「伊勢志摩女子サミット」の開催地となりました。

そのイベントの中で、トランスジェンダーのゲストスピーカーを招いたトークショーや、三重県初のレインボープライダルショーを行いました。



3 大橋運輸株式会社

業種：運輸業 本社所在地：愛知県瀬戸市
従業員数：108名(2021年10月時点)

- ・企業方針等で差別禁止の明文化
- ・社員研修
- ・相談窓口の設置
- ・通称名勤務が可能
- ・同性パートナーシップ制度(※)の適用
- ・性の多様性をテーマにしたイベントへの参加

1人のトランスジェンダーの社員が入社したことをきっかけに、履歴書の性別記入欄を廃止、通称名の使用や福利厚生を同性パートナーでも利用可能としました。

「誰でもトイレ」を社内で2か所設置、制服は選択制にしています。

健康診断の提携先クリニックにも性の多様性を説明し、通称名を使用し、自認している性別での健診が可能です。社内の研修は入社時と入社後に継続的に実施。性の多様なダイバーシティをテーマにしたイベントに、経営者と社員が一緒に参加することによって、理解を深めていき、多様な価値観を認め合う風土を醸成しています。



※同性パートナーシップ制度：同性のパートナーがいる社員も慶弔金・慶弔休暇など福利厚生の対象になる制度

4 加藤精工株式会社

業種：製造業 本社所在地：愛知県刈谷市
従業員数：234名(2020年1月時点)

- ・企業方針等で差別禁止の明文化
- ・通称名勤務が可能
- ・同性パートナーシップ制度(※)の適用
- ・社員研修
- ・性別適合手術・ホルモン治療時の就業継続
- ・性の多様性をテーマにしたイベントへの参加
- ・相談窓口の設置
- ・サポート(休職、勤務形態への配慮)

以前よりトランスジェンダーの社員が在籍しており、2017年頃から本格的な取組を開始。まずは、知ることとして研修会を実施。

独自の取組も多く、傷病休暇である「あんしん休暇」を性別適合手術やホルモン治療でも利用できるようにしています。

また、出産祝い金や育児休業の対象には特別養子縁組も含まれ、同性パートナーがいる社員も慶弔金・慶弔休暇などの制度が利用できるよう制度見直しを行っています。

多様性を認め活躍できる社会づくりに賛同し、貢献することを目指しています。



5 チェリオグループ

業種：製造業
本社所在地：京都府京都市、愛知県小牧市、沖縄県浦添市
従業員数：(グループ連結)600名(2022年1月時点)

- ・企業方針等で差別禁止の明文化
- ・同性パートナーシップ制度(※)の適用
- ・社員研修
- ・性の多様性をテーマにしたイベントへの参加
- ・相談窓口の設置

「多様性」を重視した会社づくりを目指し、多様なバックグラウンドを持った個人が、その長をを活かしながら活躍のできる環境作りに取り組んでいます。就業規則の改定や社内研修、月一回の社員向け社内報「LGBTQを知ってみよう」の発行のほか、全国各地のプライドイベントに企業参加し、社内の有志者が東京をはじめ、地元・三重のレインボープライドにも参加しました。また「のんでCHANGEプロジェクト」として応援型自動販売機を展開し、売上の一部を全国のプライドイベントの応援に充てるなど、事業を通して多様性のある社会づくりを目指しています。

→三重レインボープライドについては **P18**



6 早川工業株式会社

業種：製造業 本社所在地：岐阜県関市
従業員数：26名(2020年5月時点)

- ・企業方針等で差別禁止の明文化
- ・通称名勤務が可能
- ・同性パートナーシップ制度(※)の適用
- ・社員研修
- ・性別適合手術・ホルモン治療時の就業継続
- ・性の多様性をテーマにしたイベントへの参加
- ・相談窓口の設置
- ・サポート(休職、勤務形態への配慮)

性の多様性・ダイバーシティの専門家を招いた研修を行い、基本知識などを学びました。エントリーシートから性別記入欄を削除し、配偶者の定義を見直し、同性カップルにも特別休暇や祝金を支給しています。同性間も異性間との結婚と同等のものになるよう、社内規則の見直しを実施。性別適合手術やホルモン治療による休暇なども相談があれば個別に対応が可能です。LGBTQ・ダイバーシティと職場をテーマにしたイベント「Working Rainbow EXPO」に参加し、LGBTQを含めた、すべての人が働きやすい職場づくりを推進しています。

→Working Rainbow EXPOについては **P18**



社会の動きをチェック!～企業に求められる性の多様性への対応～

2014

厚生労働省が男女雇用機会均等法のセクハラ指針を施行(同性間のセクハラが明記)

オリンピック憲章の改正
(性的指向に基づく差別の禁止を明記)

2016

●三重県では伊賀市が初めてパートナーシップ宣誓制度を開始

厚生労働省が公正な採用選考の基本に性的指向・性自認などによる差別的扱いを明記

日本労働組合総連合会が職場における性的マイノリティに対する意識調査を実施

任意団体「work with Pride」が日本初の職場におけるLGBTQへの取組の評価指標を策定→詳しくは **P18**

2018

厚生労働省がモデル就業規則を改正
(性的指向・性自認に関する言動について明記)

2020

●三重県いなべ市が「いなべ市性の多様性を認め合う社会を実現するための条例」を施行、パートナーシップ宣誓制度を開始

厚生労働省が性的指向・性自認に関する企業の取組事例等の調査を実施

厚生労働省がパワハラ防止法(改正労働施策総合推進法)を施行
「SOGIハラスメント・アウティングの防止」が企業に義務づけられる(中小企業は2022年4月から)

2015

東京都渋谷区・世田谷区が同性パートナーシップ証明書等の発行開始
(全国で取組が広がり2021年12月末現在、147自治体が実施)

同性パートナーシップ制度とは
各自治体が同性カップル等を婚姻に相当する関係と認め、証明書を発行する制度です

2017

厚生労働省が男女雇用機会均等法のセクハラ指針を施行(性的指向・性自認が明記)

日本経済団体連合会が「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」を公表

2019

三重県が「多様な性のあり方を知り、行動するための職員ガイドライン」を作成

2021

厚生労働省が性別欄に男女の選択肢がない履歴書の様式例を作成

●三重県が「性の多様性を認め合い、誰もが安心して暮らせる三重県づくり条例」を施行

性の多様性についての理解が広がり、性のあり方に関わらず、全ての人の人権が尊重され、多様な生き方を認め合うことができる社会づくりを、地域社会全体で進めていくための条例です
→詳しくは **P17**

●三重県がパートナーシップ宣誓制度を開始
→詳しくは **P17**

■ 男女雇用機会均等法「セクハラ指針」

2017年1月からセクハラ指針が「被害を受けた者の性的指向又は性自認に関わらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となる」と施行されました。

セクハラ指針

セクハラとは、性的な言動や行為などで、労働者に不快感を与えて職場の環境を悪化させたり、性的な要求を拒まれたとして労働者に一定の不利益(解雇、減給、降格等)を与えたりする行為のことをいいます。



異性に対するものだけでなく、同性に対する性的な言動も含まれ、被害者の性的指向や性自認に関わらず、性的な言動はセクハラに該当します

環境型セクハラ

性的な言動により、就業環境が害されるもの

1. 視覚型セクハラ (例) 宴会で裸踊りをする
2. 発言型セクハラ (例) 恋人がいないか執拗に尋ねる
3. 身体接触型セクハラ (例) 通りすがりに胸や腰を触る

対価型セクハラ

セクハラを拒むことにより、解雇や減給などの不利益を受けるもの

性的な関係を求めたが、断られたので腹いせとして降格させるなどの行為

■ パワハラ防止法(正式名称：改正労働施策総合推進法)

2020年6月から「パワハラ防止法(労働施策総合推進法)」が施行され、中小企業では2022年4月1日から義務化されます。職場にLGBT等の性的少数者が「いるかないか」に関わらず、対策や防止への取組が企業として必要です。

パワーハラスメントに該当する言動の6類型

- | | |
|----------------|----------|
| 1. 身体的な暴力 | 4. 過大な要求 |
| 2. 精神的な攻撃 | 5. 過小な要求 |
| 3. 人間関係からの切り離し | 6. 個の侵害 |



性的指向・性自認に関するアウトティングはパワハラに該当します

該当する言動の例

2.精神的な攻撃

人格を否定するような言動を行う。
相手の性的指向・性自認に関する侮蔑的な言動を含む。
※相手の性的指向・性自認の如何は問いません

6.個の侵害

労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

● SOGイハラスメント

性的指向や性自認に関連した、差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせを行うこと。性的指向や性自認を理由とした、職場での強制異動・採用拒否や解雇など差別を受けて社会生活上の不利益が生じること。

企業はSOGイハラスメント、アウトティングの防止措置を講ずる必要があります!

少なくとも経営者・人事部・管理職はSOGI(性的指向・性自認)、性の多様性に関する基礎知識を学び、どのようなことがSOGIハラスメントにあたるのかを知識として身につけておきましょう。また、SOGIハラスメントやアウトティングの禁止を就業規則などに明記し、会社全体に周知徹底する必要があります。

性の多様性を認め合い、誰もが安心して暮らせる三重県づくり条例

三重県では、誰もが希望を持って、挑戦し、参画・活躍できるダイバーシティ社会の実現を目指して取り組んでいます。性の多様性についての理解が広がり、全ての人の人権が尊重され、多様な生き方を認め合うことができる社会づくりを地域社会全体で進めていくための条例を2021年4月から施行しています。



条例に関する県HP

第4条 条例の基本理念

▶ 「してはいけない」ことが社会の共通認識となるよう訓示的に明示しています。

- ・性的指向や性自認を理由とした、不当な差別的取扱いをしてはならない
- ・性的指向や性自認の表明に関して、カミングアウトの強制や禁止、又は本人の同意のない暴露（アウトティング）をしてはならない

第5～9条 責務・役割

▶ さまざまな主体が性の多様性に関して理解を深め、地域社会全体で取り組むこととしています。

事業者の役割

- ・性の多様性に関する理解を深める
- ・公正採用の実施
- ・ハラスメント防止対策
- ・顧客対応など

県の責務

広報、教育の推進、研修、相談対応など

市町の役割

職員研修の実施、広報・啓発など

教育に携わる者の役割

児童生徒への理解を促すための教育など

県民の役割

性の多様性に関する理解を深める

第15条 総合的な環境づくり

▶ 県は、性のあり方にかかわらず、一人ひとりの多様な生き方を認め合うことができる環境づくりに努めていきます。

職場

安心して働くことができる

- ・公正採用への啓発
- ・職場環境の向上に向けた取組促進
- ・ハラスメント防止対策の促進
- ・事業者内の制度の見直しなど

教育

安心して学ぶ・育つことができる

地域

安心して暮らすことができる



三重県パートナーシップ宣誓制度

お互いをパートナーとし、日常生活において相互に協力し合うことを宣誓したお二人（一方又は双方が性的少数者）に対して、県が宣誓書受領証等を交付する制度です。（2021年9月運用開始）

行政サービスでは、公営住宅の入居申込みや医療機関での家族同様の面会等の際に利用できます。

また、民間サービスでは、不動産賃貸への入居や携帯電話の家族割で利用できる場合があるほか、銀行における住宅ローンで配偶者と同様の取扱いや、生命保険の受取人にパートナーを指定できる場合などがあります。

なお、三重県職員については、休暇・給与制度・職員住宅入居等において適用を受けることができます。



手続きや利用できるサービスに関する詳細は、県ホームページでご確認ください



性の多様性・ダイバーシティをテーマにしたイベント

職場での取組を進めるときの参考になるイベントを3つ紹介します。

性の多様性・ダイバーシティをテーマにしたイベントへ参加することは「性の多様性へ理解がある」と従業員・求職者・顧客への発信になるため、会社として積極的に参加してみましょう。

レインボーの6色(赤、橙、黄、緑、青、紫)は、性の多様性を表すシンボルカラーとして全世界で使われています。レインボーフラッグには、LGBTの尊厳と社会運動を象徴する意味が込められています。



work with Pride

日本の企業内で「LGBTQ」の人々が自分らしく働ける職場づくりを進めるための情報を提供し、各企業が積極的に取り組むきっかけを提供する任意団体です。

年に1回、企業・団体の人事・人権・ダイバーシティ担当者を対象に、LGBTQに関するカンファレンス「work with Pride」を開催。

各企業の取組をPRIDE指標で評価しています。

PRIDE指標とは、日本初となるLGBTQに関する企業等の取組の評価指標で、PRIDEの各文字に合わせて5つの指標があります。

→詳しくは公式HP(<https://workwithpride.jp>)をご覧ください。

PRIDE指標

1. Policy 行動宣言
2. Representation 当事者コミュニティ
3. Inspiration 啓発活動
4. Development 人事制度・プログラム
5. Engagement/Empowerment 社会貢献/渉外活動

出典 work with Pride PRIDE指標2021

三重レインボープライド

LGBTQも含めた誰もが過ごしやすいまちを目指した啓発イベント「三重レインボープライド」が、2016年から年に1回三重県内で開催されています。

子どもから大人まで幅広い年齢層の方が参加し、当事者やアライという区別なく、みんなで性の多様性を楽しく知る場となっています。



Working Rainbow EXPO

LGBTQ・ダイバーシティの取組をしている企業を紹介するイベントです。毎年、東海地区を中心に関東・関西の企業が参加しており、三重県内の企業も参加しています。

毎年、多くの学生だけではなく、企業の取組に関心を持っている教育関係者やこれから取組を始めようと思っている企業関係者も参加しています。

2022年以降は「Diversity EXPO」として性の多様性だけではなく、チャレンジド、外国籍、高齢者など、イベントテーマを「D&I(ダイバーシティ & インクルージョン)」と広げて、イベントを開催予定です。



- ・日本労働組合総連合会「LGBTに関する職場の意識調査」2016年
- ・三重県「多様な性のあり方を知り、行動するための職員ガイドライン」2019年
- ・三菱UFJリサーチ&コンサルティング「令和元年度職場におけるダイバーシティ推進事業報告書」(厚生労働省委託事業)2020年
- ・三菱UFJリサーチ&コンサルティング「多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集」(厚生労働省委託事業)2020年
- ・work with Pride PRIDE指標2021

企業向けガイドブック

性の多様性を認めあい、誰もが働きやすい職場づくりのために(2022年3月発行)

発行 三重県環境生活部ダイバーシティ社会推進課

電話番号：059-224-2225

FAX番号：059-224-3069

