



愛知県では2022年4月に施行された「愛知県人権尊重の社会づくり条例」において性的指向及び性自認の多様性について県民や事業者の理解を深めるための啓発等を講ずることを規定いたしました。このたび、性的指向及び性自認の多様性について理解を深め、行動するための教材を作成しましたので、御活用ください。

「職場における多様な性への理解と対応」

セクシュアリティ（性のカタチ）を構成する要素

性的指向（Sexual Orientation）

どのような性別の人を恋愛・性愛の対象とするのか。異性に惹かれる人もいれば同性や両性に惹かれる人や他者に惹かれない人もいます。

生物学的性

身体的構造の性を指す。多くの場合、生まれもった外性器・内性器により判断されます。典型的な男性・女性の身体を持つ人もいれば持たない人もいます。医師発行の診断書で判断されます。

性自認（Gender Identity）

自分自身の性別をどのように認識しているか。出生時に割り当てられた性と同一性自認を持つ人もいれば異なる性自認を持つ人もいます。

性表現

服装、しぐさ、言葉づかいなどをどのように表現するのか。性自認・生物学的性と同一性表現を持つ人もいれば異なる人もいます。

LGBT と SOGI について

「LGBT」とは、セクシュアル・マイノリティを表す総称の一つです。LGBTとはL…レズビアン、G…ゲイ、B…バイセクシュアル、T…トランスジェンダーの頭文字をまとめたものです。日本の人口の約5～8%（600～900万人）が、LGBT等のセクシュアル・マイノリティとされています。

- L** **レズビアン**
性自認が女性で恋愛・性愛の対象が女性の人
- G** **ゲイ**
性自認が男性で恋愛・性愛の対象が男性の人
- B** **バイセクシュアル**
恋愛・性愛の対象が男性と女性の両方の人
- T** **トランスジェンダー**
出生時に割り当てられた性別とは異なる性別を生きる人

● LGBT 以外のセクシュアリティについて

一人一人の性のあり方は多様です。最近では「LGBT」に Questioning（クエスチョニング）と Queer（クィア）の頭文字「Q」を加えた「LGBTQ」という言葉を使うこともあります。下記で紹介する以外にもたくさんの性のあり方があり、枠にはめすぎない捉え方が大切です。

シスジェンダー
出生時に割り当てられた性別と性自認が一致している人

(エックス) Xジェンダー
性自認が男性・女性どちらかと認識していない人

パンセクシュアル
全てのセクシュアリティが恋愛や性愛の対象になる人

(エイ・ア) Aセクシュアル
性的感情を抱かない人

ヘテロセクシュアル
恋愛・性愛の対象が異性の人

クィア
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

クエスチョニング
性自認もしくは性的指向がまだはっきりとしていない人

● SOGI(ソジ、ソギ) について

セクシュアリティ(性のカタチ)は、多様なカタチがあり、「LGBT」「LGBTQ」という言葉ではすべてのセクシュアリティを包括することができません。そのため、すべての人が持ち合わせている「性的指向 (Sexual Orientation)」と「性自認 (Gender Identity)」を指す「SOGI」という概念を使う機会が増えています。

企業としての取組 待ったなし！企業として取り組む必要性

● LGBTに関するハラスメント、アウティング防止が企業に義務化

2020年6月から「パワハラ防止法(改正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した。また、職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含むものとされています。職場にLGBTなどの性的マイノリティの人が「いる、いない」に関わらず、SOGIハラスメント対策やアウティング防止への取組が企業として必要です。

● 同性愛やトランスジェンダーをネタにした冗談・からかいの例

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、同性愛やトランスジェンダーをネタにした冗談・からかいが見受けられます。性的指向・性自認に対する差別的な言動がある職場では、陰口を言われるのではないかと、不本意な配置転換や解雇に遭うのではないかと、当事者の方は不安を抱えながら働くことになります。職場内での発言を見直してみましょう。

- 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%)



※出典：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(労働者アンケート調査)」
(厚生労働省委託事業) 令和2年3月

具体例

- ・LGBTの人って本当にいるのかな？同僚の中にいたら怖いよね。
- ・部長っていつ聞いても彼氏がないよね、もしかしてレズかな？
- ・ニューハーフって気持ち悪いから自分の職場にいたら嫌だよね。
- ・君たち男同士で仲良すぎない？ホモかよ！

使わないほうがいい言葉	言い換え言葉
性転換手術	性別適合手術
ニューハーフ	トランスジェンダー
レズ	レズビアン
ホモ	ゲイ
オカマ・オナベ	侮蔑的な意味合いを含むため使用を避ける

※個人により使用する言葉の捉え方は異なります

あなたの会社は？「うちの職場にはいないから大丈夫」は通用しません。

- Q. いま職場の誰か1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 (LGB=84%、T=72%)



※出典：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(労働者アンケート調査)」
(厚生労働省委託事業) 令和2年3月

働く人の声

- ・早い段階で会社がLGBTの取組や制度導入をした。柔軟な姿勢が会社にあると、自分が病気になったりした時にもすぐに対応してくれると思い安心しました。
- ・まだ他の会社があまり取り組んでいない中で、率先して従業員のことを考えてくれるうちの会社は格好いいよね。

気づいていないだけで、すでに職場でハラスメントが起きている可能性があります。最近では大手企業のみならず、地方の中小企業においてもLGBT・SOGIの取組が行われています。企業で働く社員からは上記のような声が上がっています。**働く人を大切に考える取組は、社員の心理的安全性が高まり、LGBT当事者以外の方にとっても働きやすい職場につながります。**

▶ 多様な性についての正しい知識を身につけ、理解を深める

正しい知識を身につけ、理解を深め、SOGI ハラスメントやアウトティングなどが起こらないように対応するため、社員一人一人が多様な性について基本的な知識を学ぶ必要があります。全員（経営層、管理職、一般社員）で共通認識を持つことが大切です。（セクシュアリティの基本知識や用語については表面参照）

・社内研修

外部講師を招いてのセミナー実施、有志による社内勉強会などを開催する。特に、ハラスメント相談窓口担当者への学びの機会の提供は必須。

・意識啓発

組織トップのメッセージや社内制度・設備を見直した目的等を社員に伝える説明会の実施。

・社員へのアンケート

SOGI ハラスメントや差別的発言の有無、多様な性を持った人が働きやすい職場となっているか等を聴き、自社の状況を確認。

・理解増進

全国各地の多様な性をテーマにしたイベントや書籍の紹介。

▶ 多様な性を持った人も利用しやすい社内制度・環境を整備する

LGBTなどの性的マイノリティの方にとっても、働きやすい職場環境となるよう、自社の社内制度は多様な性を持った人も利用しやすい規定か確認してみましょう。また、施設改修などのタイミングで、性別による区別のない施設を検討してみましょう。

・社内規定、就業規則の見直し

SOGI（性的指向・性自認）に関するハラスメント、アウトティング禁止を就業規則に明記。
対象が親族・配偶者に限定されている場合、適用範囲の見直し（育児休暇、介護休暇など）。

・社内制度

同性パートナーを持つ社員に対して福利厚生制度を適用（家族手当、住宅手当、結婚祝い金、慶弔休暇など）。

・環境整備

トイレ：トイレマークの表記見直し（男女共用、オールジェンダートイレなど）。
更衣室：個室の設置やカーテンで区切るなどの工夫ができないのか見直し。

・相談窓口

性的指向・性自認に関する相談、また、ハラスメントがあった際の相談窓口の設置。

・トランスジェンダーへの配慮

服装の自由化、通称名の利用など、性別の扱いを本人が自認する性を尊重しているかの確認。
性別適合手術・ホルモン治療時の就業維持サポートの検討。
自認する性で施設利用を希望する申し出があった場合、どのような対応が可能か、また他の利用者との調整をどのように行うかについて、本人の意思をなるべく尊重し、話し合います。

▶ 性のあり方は多様であることに配慮した言動をする

配慮のない言動は、本人だけでなく、友人や家族等の親しい人に当事者がいる人たちにも、精神的苦痛を与えます。常日頃から、性のあり方は多様であることに配慮した言動を意識してみましょう。自分自身が性的マイノリティであるかどうかによらず、性的マイノリティ、SOGIを理解し、相談できる存在をALLY(アライ)と呼びます。アライの存在も見えにくいいため、積極的に「アライである」と意思表示してみましょう。

- ・差別的な言動をしている人を職場で見かけた際は、「よくないとニュースや研修で言っていたよ」と教える。
- ・直接本人に伝える場合は話題を変える。その場にいるかもしれない当事者を、差別的言動から守る。

カミングアウトされた時に気を付けること

カミングアウトとは、性的マイノリティ当事者が「自身の性のあり方を第三者に伝えること」をいいます。カミングアウトを受けた側は「伝えてくれてありがとう」「何か困っていることはないか」「誰には伝えているのか」と本人の話を聴く姿勢が大切です。

本人の同意がない状態で性的指向や性自認を第三者に暴露するアウトティングには注意しましょう。

職場内だけではなく、取引先や顧客のなかに性的マイノリティ当事者がいる可能性もあります。そのため、当事者の方に配慮した顧客・窓口対応の見直しを行う企業が増えてきています。同性カップルの存在や、見た目と本人確認書類の性別が異なる方などがいることを想定しておきましょう。

▶ 申込書・申請書等における性別欄の見直し

履歴書や顧客に提出を求める書類について、申請自体に影響がない不要な性別欄の削除、男女二択の性別記入欄の見直しをする。氏名を記入する箇所がある場合は「通称名が使用できる」などの補足文言を明記する。

※本名の記入や性別の確認が必要な際は、備考欄などに相談に応じる旨を記載する等の配慮ができるか検討しましょう。

- ・性別欄の自由記述形式
性別（ ）
- ・「女性・男性」の二択にせず、「空欄」「回答しない」の選択形式
性別 女性・男性・（ ）・回答しない

▶ 来客・窓口対応

名前から想定される性別と見た目が異なり、フルネームを人前で呼ばれることを避けたい人もいるため、番号案内などで対応する、フルネームを呼ばずに苗字だけにするなどの工夫を考えてみる。

※本人確認が必要な場合は、性別の確認に固執することなく、生年月日や住所等で確認しましょう。

▶ 電話でのお問い合わせ対応

多様な性の方々の存在を想定して、電話の声質で顧客の性別を決めつけないようにする。

※顧客への案内やサービス説明で、生活環境や家庭環境を尋ねるときは、その人の性別を決めつけない、パートナーが異性であると限らないことを踏まえた言葉選びが大切です。

▶ 声かけの言い換え

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唆されるまでは、勝手にお客様の性別や関係性を決めつけずに、声かけの言葉を意識する。

※案内の場面では「そちらの男性/女性」→前から3番目のメガネを掛けた方など、性別を問わない呼び方をしましょう。

- ・彼氏/彼女→パートナー、恋人
- ・奥様/旦那様→配偶者
- ・お嬢ちゃん/お坊ちゃん→お子様

SOGI ガイドブックについて

性の多様性に関する基礎知識や企業等における取組事例を紹介したガイドブックもございますので、御活用ください。

あいち人権センターで配布の他、右の二次元コードからも御覧いただけます。



ガイドブック



発行

愛知県民文化局人権推進課

電話 :052-954-6749 FAX:052-973-3582

E-mail:jinken@pref.aichi.lg.jp

https://www.pref.aichi.jp/soshiki/jinken/

https://www.facebook.com/ あいち人権センター -112022844905859



ウェブサイト



フェイスブック