

企業向けLGBTQ+に関するパンフレット

# 多様性が尊重される 職場環境を目指して



山梨県

## 「LGBTQ+」や「性の多様性」という言葉を知っていますか？

企業におけるダイバーシティ(多様性)推進の一環として、また改正労働施策総合推進法(パワハラ防止法)への対応として、制度整備や啓発に取り組む事例が増えつつあります。このパンフレットは、企業の取り組みを支援するために作成しました。「性の多様性」について理解を深め、誰もが安心して個性と能力を発揮でき、多様性が尊重される社会の実現のために、ぜひご活用ください。

## 性の構成する要素について※1

性のあり方は、次の4つの要素から考えることができます。

### 法律上の性

出生時に割り当てられた性別をもとに戸籍等に記載された性別

### 性的指向

恋愛感情や性的な関心がどの性別に向いているか、向いていないか

### 性自認

(ジェンダーアイデンティティ)  
自分の性別をどう認識しているか

### 性別表現

服装や髪型、言葉遣い、しぐさ等、自分の性別をどう表現するか



性的指向(Sexual Orientation)と性自認(Gender Identity)の頭文字をとった「**SOGI(ソジ)**」という言葉が使われることもあります。SOGIは誰もが持っている要素であり、それぞれの違いを尊重し合うことが大切です。

## LGBTQ+について※2

**L** レズビアン(Lesbian)  
性自認が女性で、性的指向が同性に向く人

**G** ゲイ(Gay)  
性自認が男性で、性的指向が同性に向く人

**B** バイセクシュアル(Bisexual)  
性的指向が男女どちらにも向く人

**T** トランスジェンダー(Transgender)※3  
生まれた時に割り当てられた性別と性自認が異なる人

**Q** クエスチョニング(Questioning)  
自身の性のあり方について特定の枠に属さない人、分からない人、決めていない等の人

**クエア(Queer)**  
伝統的・社会的規範の枠にあてはまらない、多様な性のあり方を包括的に表す言葉

記号の「+」は、性的関心が他者に向かないアセクシュアルなど、上記以外の多様な性のあり方を表しています。

上記の言葉の頭文字をとって「LGBTQ+」と表記され、性的マイノリティの総称として用いられることがあります。ある調査では、LGBTQ+の割合は**9.7%**という結果※4が報告されています。

※1※2 LGBT法連合会「LGBTQ報道ガイドライン・多様な性のあり方の視点から 第2版」を参考に作成

※3 2019年にWHOで採択された国際疾病分類「ICD-11」では「性同一性障害」という「精神および行動の障害」に分類されていた概念がなくなり、「性の健康に関する状態」という項目に、「性別不合」が新設されました。

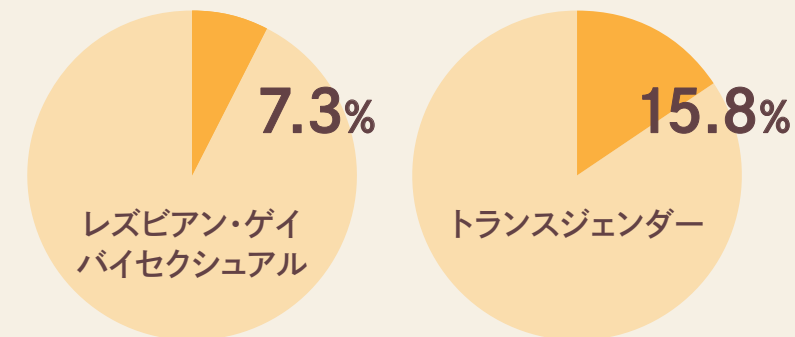
※4 出典：電通グループ「LGBTQ+調査2023」(20～59歳の個人57,500人)

## 性の多様性をお互いに尊重しよう

「うちの職場には当事者はいないよ」と思っていますか？

職場でカミングアウトしている人の割合は、わずか10%程度なのです。

### 職場で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人



「うちの職場にはいない」ではなく、LGBTQ+の人たちが周りに伝えていない可能性があります。職場の誰にも相談できないまま、悩みを深めている人がいるかもしれません。

※三菱UFJリサーチ&コンサルティング「令和元年度 厚生労働省委託事業 職場におけるダイバーシティ推進事業 報告書」

### 就職活動における事例

- 面接時、結婚や子どもについての考えを尋ねられて答えられなかった
- 面接時、担当者にカミングアウトしたら「他では言わない方がいい」と注意された
- 履歴書の性別欄記入や面接時の対応に不安があり、就職活動を諦めてしまった



### 職場における事例

- 採用担当者にだけ当事者であることを伝えたつもりが、入社後、他の方にも知れ渡っていた
- 「お前はいつまでも独身だけど、もしかして」とからかわれる。当事者ではないふりをするのがつらい
- 同性パートナーを対象とした制度がなく、介護が必要なパートナーの親のために介護休暇を取ることができない

※これらの事例に対して、LGBTQ+の人たちは自分のことが尊重されていないと感じることがあります。

適切な知識を知らないままだと、悪気がないままハラスメントを繰り返してしまったり、そのために労働紛争や裁判などにつながったり、社会的信用を失う場合もあります。LGBTQ+の人たちは従業員だけでなく、取引先やお客様、そのご家族にもいるかもしれないと認識を改め、職場内での啓発や制度づくりなど、できることから取り組みを始めていきましょう。

## NO!アウティング

カミングアウトをしていない人たちは、本人の望まない形で周りに伝わってしまうと、強い不安を抱えたり、緊張状態を強いられることがあります。本人以外の誰かに伝える必要があると考えた時は、本人の意向をきちんと確認しましょう。

### カミングアウトとアウティングの違い

「カミングアウト」とは、LGBTQ+の人が自分の意思で自らの性のあり方を他者に伝えることを指しています。社会や職場での差別・偏見を恐れ、カミングアウトすることを望まない人もいます。また、本人の性のあり方を同意なく第三者に暴露してしまう行為を「アウティング」といいます。アウティングはプライバシーを侵害する行為であり、命にも関わる重大な影響をもたらす場合があります。アウティングとならないよう、十分に注意を払いましょう。

# ■ パワハラ防止対策を進めましょう

改正労働施策総合推進法の施行（パワハラ防止法：令和2年6月～）によって、SOGIハラスメント※やアウトティングがパワーハラスメントにあたること示され、企業には防止措置義務が課せられています。具体的には、方針の策定、周知・啓発、相談体制の整備などの取り組みが求められています（中小企業は令和4年4月から施行）。

※SOGIハラスメント：性的指向や性自認に関する笑いやからかいなど、侮辱的な言動

## 職場における留意点

- カミングアウトや申し出がないから「LGBTQ+の人はいない」とは限らない
- 性的指向や性自認に関することは機微な個人情報である、と認識すること
- 性的指向や性自認は多様である、と認識すること
- 侮蔑的なニュアンスの強い言葉の使用に注意すること 例) ホモ・オカマ → ゲイ  
レズ → レズビアン



## 取り組みの進め方として

まずはスタートしやすい取り組みから着手し、継続的に進めていきましょう。

- 性的指向や性自認に関する差別禁止規定づくり、トップによる行動宣言を行う
- 基礎知識やLGBTQ+の人たちの困りごとなどを学ぶ機会を作る
- LGBTQ+の人たちを想定した制度やルールなどの整備
- トイレや更衣室、制服、相談窓口などの職場環境の整備
- アライ※の表明とコミュニティづくり

※アライ：「同盟」「支援」を意味する言葉。LGBTQ+を理解し、積極的に支援したり、行動したりする人たちのこと

LGBTQ+や性の多様性を象徴する意味合いを持つレインボーカラーのアイテムを身につけることで、アライであるというメッセージにもなります。

## 相談窓口

### 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）

相談料・通話料は無料です。どんな人の、どんな悩みにも寄り添って、一緒に解決する方法を探します。

性的マイノリティの相談は、ガイドランスに沿って#4を押してください。

TEL:0120-279-338 FAX:0120-773-776（通話による聞き取りが難しい方）

### LGBTQ+いのちの相談窓口（プライドハウス東京）

LGBTQ+当事者やそうかもしれない人、または、その家族や友人、職場・学校関係者等で、死にたいほどつらい気持ちを抱える人、もしくは、普段の生活の中で、何らかの困りごとや悩み、生きづらさを抱える人が対象。

年齢制限なし、相談支援はすべて無料。オンラインでも対応しています。

詳しくはこちら ▶ <https://pridehouse.jp/legacy/counseling/>

## 情報発信や交流会をしています

### CoPrism（こぶりずむ）

甲府市を中心として、多様な性のあり方について発信し、どんな性を生きる人であっても、自然体で過ごせる場所を増やしていくことを目的とした団体。

詳しくはこちら ▶ <https://coprism.jimdofree.com/>

発行元

山梨県男女共同参画・共生社会推進統括官

〒400-8501 山梨県甲府市丸の内1丁目6番1号

電話：055-223-1358 FAX:055-223-1320

編集

レインボーノッツ合同会社

協力

RainbowFam（LGBTQ+コミュニティ山梨）

CoPrism（こぶりずむ）

令和6年3月発行