

性の多様性に関する 企業ガイドライン

～誰もが働きやすい職場環境づくりに向けて～



2022年3月



静岡市

目 次

はじめに

静岡市では、一人ひとりの多様な生き方が尊重され、性別に関わりなく誰もが自らの能力を発揮できる男女共同参画社会の実現を目指しています。

平成27(2015)年に「第3次静岡市男女共同参画行動計画」(～2022年度)を策定し、男女共同参画の推進に全庁的に取り組んできましたが、中間年に当たる平成30(2018)年度に静岡市男女共同参画審議会から答申を受け、新たに性の多様性及び性的少数者に関する施策を盛り込むこととしました。

答申では「性のあり方(身体の性、性的指向、性自認、性表現など)は多様です。しかし、これまで多様な性への理解が深まっておらず、性的少数者に対する無理解や偏見、それに基づく差別が継続してきました。学校、会社、社会におけるいじめ(傷害・暴行)、生きづらさを背景とした自殺念慮など、性的少数者本人の生命に関わる喫緊の課題が存在しています。これらの課題に取り組むために、学校、会社、生活など様々な場面において、性の多様性に対する理解を深めることが重要です。」との指摘がありました。

本市では、平成31(2019)年2月の施政方針演説において、市長が「性の多様性への理解を深めるため、性的少数者の電話相談や交流の場を設け、LGBTの皆さんに優しい共生のまちづくりを進めていく」ことを表明しました。また、平成27(2015)年9月の国連サミットにおいて、全会一致で採択された2030年までの国際目標「持続可能な開発目標(SDGs)」を第3次静岡市総合計画に組み込み、その目標である「世界に輝く静岡の実現」に向けてまちづくりを推し進めています。SDGsは「誰一人取り残さない」を共通の理念としており、性の多様性及び性的少数者に関する施策は、SDGsの17ある目標のうち、目標5「ジェンダー平等を実現しよう」、目標10「人や国の不平等をなくそう」と関連しています。

本ガイドラインには、性の多様性に関する基礎知識や職場・顧客対応などについて掲載しています。

各企業におかれましては、性的少数者を含む、誰もが働きやすい職場づくりのために、本ガイドラインを活用していただければ幸いです。

はじめに	01
I 基礎知識	02
1 性を構成する要素	02
2 LGBTQとは	03
3 SOGIとは	03
4 カミングアウトとアウティング	04
5 参考	05
II なぜ必要とされるのか	06
1 性的少数者の割合	06
2 企業内での認知度	06
3 当事者の声や困難な状況	07
4 企業の取組割合	07
5 LGBTQフレンドリーな企業の魅力	08
III 職場(社内)における対応	09
1 SOGIハラとは	09
2 差別的言動・日常会話の注意	09
3 社内規定の見直し	10
4 性別欄の取り扱い	10
5 採用・募集	11
6 相談体制の構築	11
7 カミングアウトとアウティング	11
8 福利厚生・休暇・手当の見直し	12
9 施設利用の調整・施設の整備	12
10 安全衛生	12
11 研修の実施	13
12 企業からの寄稿文	13
IV 顧客への対応	14
1 本人確認	14
2 家族の呼び方	14
3 性別欄の取り扱い	14
4 性別を問わないサービスの提供	15
V パートナースhip宣誓制度	15
VI 当事者・支援者からのメッセージ	16
VII 相談窓口等	17
VIII おわりに	20
▶ 調べてみよう	21

本ガイドラインは、一般社団法人社会的包摂サポートセンター発行・性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会監修「性自認及び性的指向の困難解決に向けた支援マニュアルガイドライン(第2版)」、千葉市発行「LGBTを知りサポートするためのガイドライン」、及び豊島区発行「多様な性自認・性的指向に関する対応方針」の内容等を元に作成しています。

ガイドライン策定・改定の履歴

項 目	日 付	内 容
初 版	2022.3.1	策 定



パンギムン

潘基文国連事務総長の演説(国連人権理事会、2012年)

性的指向と性自認はセンシティブな問題と言う人もいます 確かに私の世代の多くはその問題を議論しながら育ってはおりません しかし私は声をあげるようになりました 命が脅かされているから

そして国連憲章と世界人権宣言における私たちの義務であるからです 人権を守ること どの誰の権利でも レズビアン・ゲイ・バイセクシャル・トランスジェンダーを理由に暴力や差別を受ける現実があります

職場 学校 病院で 広く偏見がはびこっています ひどい暴力 性暴力にもさらされています

投獄 拷問 殺害まで起きています レズビアン・ゲイ・バイセクシャル・トランスジェンダーの人々に伝えたい

あなた達は一人ではありません 暴力と差別の終焉に向けた闘いは私達の闘いでもあります

私は今あなた達と共にあります そして共にあらんと全ての国と人々に求めます 歴史的な転換が進行中で

暴力に立ち向かい同意のある同性間の性的関係の合法化 差別撤廃 教育に取り組まなければなりません

実現に向けて人権理事会と善意ある全ての人々に期待します 時は来たれり(Human Rights Watch訳)

同性愛嫌悪に対する
国連からのメッセージ(動画)



I 基礎知識

1 性を構成する要素

性のあり方は誰もが持っているもので、セクシュアリティ(もしくはジェンダー・セクシュアリティ)とも言われ、主に5つの要素で成り立っています。

各要素は様々で、また組合せも様々であるため、一人ひとりの性のあり方は多様で、その広がり虹のようなグラデーションで表現されます。

セクシュアリティとは

人が、どのような性を恋愛や性愛の対象とするのか・しないのか(性的指向)、自らをどのような性として認識するのか・しないのか(性自認)など、誰もが持つ「性のあり方」のことを言います。個人の人格の一部で、他者から強制されたり奪われたりするものではありません。また、他人のセクシュアリティを決めつけることもいけません。

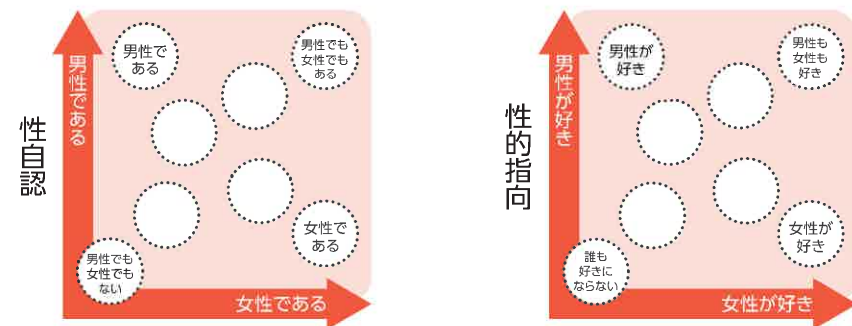
① 性自認(こころの性)

性自認は、自らをどのような性として認識するのか・しないのか、いわゆる「こころの性」を言います。生まれた時に割り当てられた性(戸籍上の性)に違和感をもつ人もいますが、違和感をもったとしても戸籍変更や医療を必要とするかは人それぞれです。

② 性的指向(好きになる性)

性的指向は、どのような性を恋愛や性愛の対象とするのか・しないのか、いわゆる「好きになる性」を言います。好きになる性は、同性の場合、女性・男性両方の場合、いずれの性にも向かない場合などがあり、多数派である異性に向く場合もその一つで、性のあり方(セクシュアリティ)は多様です。

性的指向は生来備わっているものであり、後に形成される性的嗜好とは別のものです。



③ 性表現(表現する性)

言葉遣い・服装・振る舞いなど、外部に表現する自分の性を「性表現(表現する性)」と言います。

性自認と混同されがちですが、性自認が女性だとしても、性表現が女性だとは限りません(自分の性別を女性と思っているからといって、スカートをはくかどうかは本人が決定することです)。

④ からだの性

からだの性は、身体的特徴からある程度客観的に判断される性別を言います。多くの場合は戸籍上の性と一致しますが、一致しない場合もあります。

⑤ 戸籍上の性(法的性別)

社会管理、社会規範上の性のことで、医師等から発行された出生証明書をもとに親の本籍地又は届出人の所在地等の自治体の役所に提出された出生届が受理され、戸籍または住民票に記載されている性別を言います。現在では一定の要件を満たせば変更できます。

2 LGBTQとは

このように、性のあり方(セクシュアリティ)は多様で一人ひとりが持つものと言えますが、代表的な性的少数者(性的マイノリティ)の頭文字をとった、「LGBT」あるいは「LGBTQ」という言葉が、性的少数者の総称としてよく使用されています。

L	Lesbian	レズビアン(性自認が女性で、恋愛・性愛の対象が女性の人)	●性的指向
G	Gay	ゲイ(性自認が男性で、恋愛・性愛の対象が男性の人)	
B	Bisexual	バイセクシュアル(恋愛・性愛の対象が男性・女性両方の人)	
T	Transgender	トランスジェンダー(出生時の性とは異なる性自認の人)	●性自認
Q	Questioning	クエスチョニング(性自認や性的指向が明確でない人)	●性自認 ●性的指向

LGBTQは一つの言葉として使われることが多いですが、LGBは性的指向を指す言葉、Tは性自認を指す言葉、Qは性的指向・性自認の両方を指す言葉であり、それぞれ違う概念です。また、Qは、かつて蔑称で、当事者が肯定的に使うようになった「Queer(クィア)」という言葉の頭文字でもあり、「シスジェンダーかつ異性愛」以外のセクシュアリティ全般を意味します。(シスジェンダー=からだの性が自認する性と同じ人)

このような呼称は、性の多様性への理解を深め、困難を抱える当事者たちの支援だけでなく、社会の仕組みを見直すために必要な場合があります。ただし、本人が自身の「性のあり方」についてどう感じているかが大事で、一人ひとりの「性のあり方(ジェンダー・セクシュアリティ)」を尊重することが重要です。

3 SOGI(ソジ・ソギ)とは

性的指向(Sexual Orientation)及び性自認(Gender Identity)の頭文字です。

2006年のジョグジャカルタ宣言以降、国連の諸機関で広く用いられている概念です。

SOGIは誰もが持つ性のあり方であるという意識を持てば、差別・ハラスメントやDVは誰にでも起こりうる問題と認識でき、性的指向・性自認を理由とする諸問題の解決を幅広く進めることができます(セクハラやDVは同性間でも起こる問題です)。

4 カミングアウトとアウティング

① カミングアウト

これまで伝えていなかった自分のセクシュアリティを話すことをカミングアウトと言います。本人がカミングアウトをすることはとても勇気が必要です。カミングアウトをするかどうかは、本人次第です。カミングアウトを受けても本人は今までと何も変わりません。あなたが話してもいい、話したい人だと思ったから安心してカミングアウトしたのです。カミングアウトを受けた場合、笑ったり、ちかしたり、無視したりせず、相手の気持ちに寄り添って話を聞いてください。そして、いつも通りに話しかけることや本人が気を遣って欲しいことがあるかどうかを確認することも大切です。

② アウティング

許可なく、他人のセクシュアリティを第三者に話すことを「アウティング」と言います。相手がカミングアウトしたからといって、本人の許可なく別の人に伝えてはいけません。アウティングはプライバシーの侵害です。信頼関係を壊してしまうこともあります。セクシュアリティは大切な個人情報だと考えてください。

【事例①】

2015年4月、都内国立大学に通う当事者の男性が、友人の男性にLINEで「俺、好きだ、付き合いたいです」と思いを伝えた。友人の男性は3か月後、複数人が閲覧できるLINEのグループに「おれもうおまえがゲイであることを隠しておくのはムリだ。ごめん」とメッセージを投稿（アウティング）。当事者の男性は友人の男性に接すると動悸や吐き気などの体調不良を来すようになり、心療内科や大学のハラスメント相談室に複数回通っていたが、その後、校舎の屋上から転落死した。

【事例②】

東京都豊島区の会社に勤めていた20代男性は2019年に入社する際、自身の性的指向を会社側に明かしていた。当事者の男性は、同僚から避けられるようになり、上司が本人に無断で性的指向を暴露（アウティング）していたことが発覚した。2020年10月に会社がアウティングを認めて謝罪し、再発防止に努めるとして和解した。

5 参考

LGBTQやSOGI以外にも様々な性のあり方（セクシュアリティもしくはジェンダー・セクシュアリティ）に関わる言葉があります。以下に、その例を示しますが、それぞれのセクシュアリティの中にもグラデーションがあります。

用 語	意 味
ヘテロセクシュアル (Heterosexual)	性的関心／恋愛感情が、異性に向く人
ホモセクシュアル (Homosexual)	性的関心／恋愛感情が、同性に向く人
パンセクシュアル (Pansexual)	性的関心／恋愛感情が、性別を問わず向く人
アセクシュアル／アロマンティック (Asexual・Aromantic)	性的関心／恋愛感情が、誰にも向かない人
エックスジェンダー (X-gender) ／ノンバイナリー (NB)	自分の性を、女性・男性いずれか一方の枠にあてはめづらい人
シスジェンダー (Cisgender)	からだの性が自認する性と同じ人
トランス男性	からだの性が女性で、性自認が男性の人 エフティーエム FtM (Female to Male) とも言う。
トランス女性	からだの性が男性で、性自認が女性の人 エフティーエフ MtF (エムティーエフ) (Male to Female) とも言う。
クィア (Queer)	性的少数者が自らを肯定し、多数派原理の問い直しの意を込めて使用する総称の一つ。
アライ (Ally)	多様な性のあり方に理解のある支援者、味方となって行動する人。



トランスジェンダーと性同一性障害

生まれた時に割り当てられた戸籍の性とは異なる性自認の人をトランスジェンダーと言いますが、社会生活を送ることに大きな困難が生じたり、性自認とからだの性の不一致が苦痛で治療を必要としたりする場合は、「性同一性障害」として医学的診断名が付されます。性同一性障害と診断された場合、本人が希望すれば戸籍上の性別変更が可能となりますが、日本は海外に比べて要件が厳しく、その要件の1つである性別適合手術は身体的・経済的負担が大きいため、戸籍の性別変更をできるのはごく一部の人了。

【戸籍上の性別変更が可能な要件】

- ①二十歳以上であること。
- ②現に婚姻をしていないこと。
- ③現に未成年の子がいないこと。
- ④生殖腺がないこと又は生殖腺の機能を永続的に欠く状態にあること。
- ⑤その身体について他の性別に係る身体の性器に係る部分に近似する外観を備えていること。

ただし、令和元(2019)年5月に世界保健機構(WHO)は、「性同一性障害」を精神疾患の分類から除外し、「病気」でも「障害」でもなく「性の健康関連の(ケアを要する)状態」である「Gender Incongruence」として位置づけることを正式決定しました。それにともない、「性同一性障害」という日本語訳も名称変更されることになり、現在、厚労省では「性別不合」などの仮訳を検討中とのことです(2022年中に改訂予定)。

Ⅱ なぜ必要とされるのか

性の多様性について理解が深まっていないことから、性的少数者への偏見や差別が生まれています。当事者の困難や当事者を生きにくくしている社会の仕組みを理解して、偏見や差別を解消するため行動する必要があります。

1 性的少数者の割合

国立社会保障・人口問題研究所の研究チームが平成31年1月～2月に実施した「大阪市民の働き方と暮らしの多様性と共生にかんするアンケート」によると、セクシュアリティを決めたくない・決めていない人を含め、性的少数者の割合は8.2%となっています。

この割合は静岡県のトップ3の苗字である、鈴木さん・渡辺さん・山本さんの合計人数とほぼ同じ割合です。また、令和3年度男女共同参画に関する市民意識調査(静岡市)では、「あなたの周りにLGBTQなどの性的少数者の方はいますか。」という設問に対して、「いない」と回答した人は45.3%でした。自分の周りに鈴木さん・渡辺さん・山本さんはいるのに性的少数者はいないように思っていないですか。こう思うってしまうのは、偏見を怖れて自分のことを伝えづらい社会であり、また、外見からはわからないため、実は周りにいるけれど、知らなかったり、気づいていなかったりしていることが原因かもしれません。

そこで当事者がいるいないに関わらず、性の多様性を前提として考え、行動することが大切です。

2 企業内での認知度

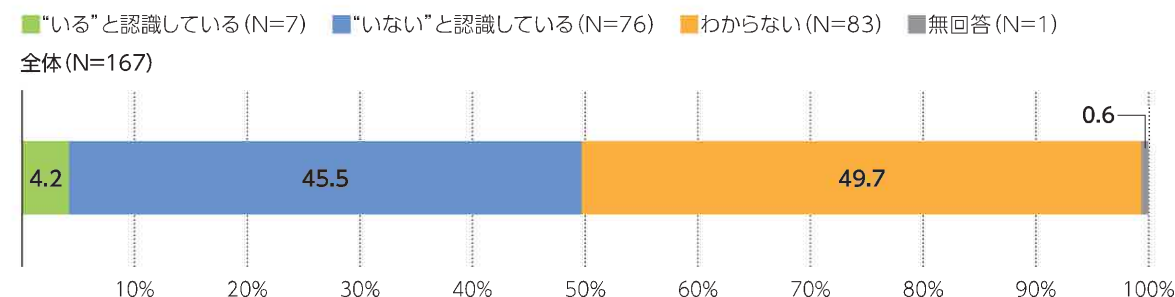
静岡市に所在する事業所及びそこで働く従業員の就労実態、女性の活躍推進、ワーク・ライフ・バランスの推進などの現状と課題を把握し、今後の施策等の基礎資料を得ることを目的にLGBTQ関連の設問をいれた「静岡市女性の労働実態調査」を実施しました。

- (1) 調査期間 令和3年7月1日～令和3年7月16日
- (2) 調査対象 静岡市に所在する事業所
- (3) 配布数 500
- (4) 回収数 167 事業所 (33.4%)



Q. 貴事業所にLGBTQなど性的少数者の従業員がいると認識されていますか。(✓は1つ)

事業所内におけるLGBTQなど性的少数者の従業員の認識



性的少数者の従業員が「“いる”と認識している」事業所はわずか4.2%で、「“いない”と認識している」が45.5%、「わからない」が49.7%と多数を占めた。

ただし、「“いない”と認識している」事業所においても30人以上の従業員規模の事業所では、性的少数者の割合は8.2%というアンケート結果から実際は当事者が従業員として働いている可能性があることから、何らかの対応が必要と思われます。また、本人も公表をしない場合が多いため、企業から当事者の在籍を把握することが難しいことがわかります。

3 当事者の声や困難な状況

第3次静岡市男女共同参画行動計画の中間見直しにあたり、性的少数者である当事者や家族、関係者から生活の様々な場面における困難や課題を把握するため、ヒアリングを実施しました。

- (1) 実施日時 平成30(2018)年7月7日(土) 16:00～17:30
- (2) 実施場所 常葉大学静岡水落キャンパス(静岡市葵区水落町1-30)
- (3) 調査対象 性的少数者当事者・関係者 20名
- (4) 調査方法 座談会形式による意見聴取

〈就職・仕事〉

- 面接のときに毎回カミングアウトするので、気が滅入ってしまう。
- トランスジェンダーは就労のハードルが高い。ハローワークで「問題ない」と企業を紹介されるが、面接で「そんなことは聞いてない」と拒否されることがある。
- 男性更衣室で着替えているが、とても嫌でしかたがない(性自認は女性)。
- 性的少数者にとって働きやすい、理解ある企業の「見える化」をして欲しい。

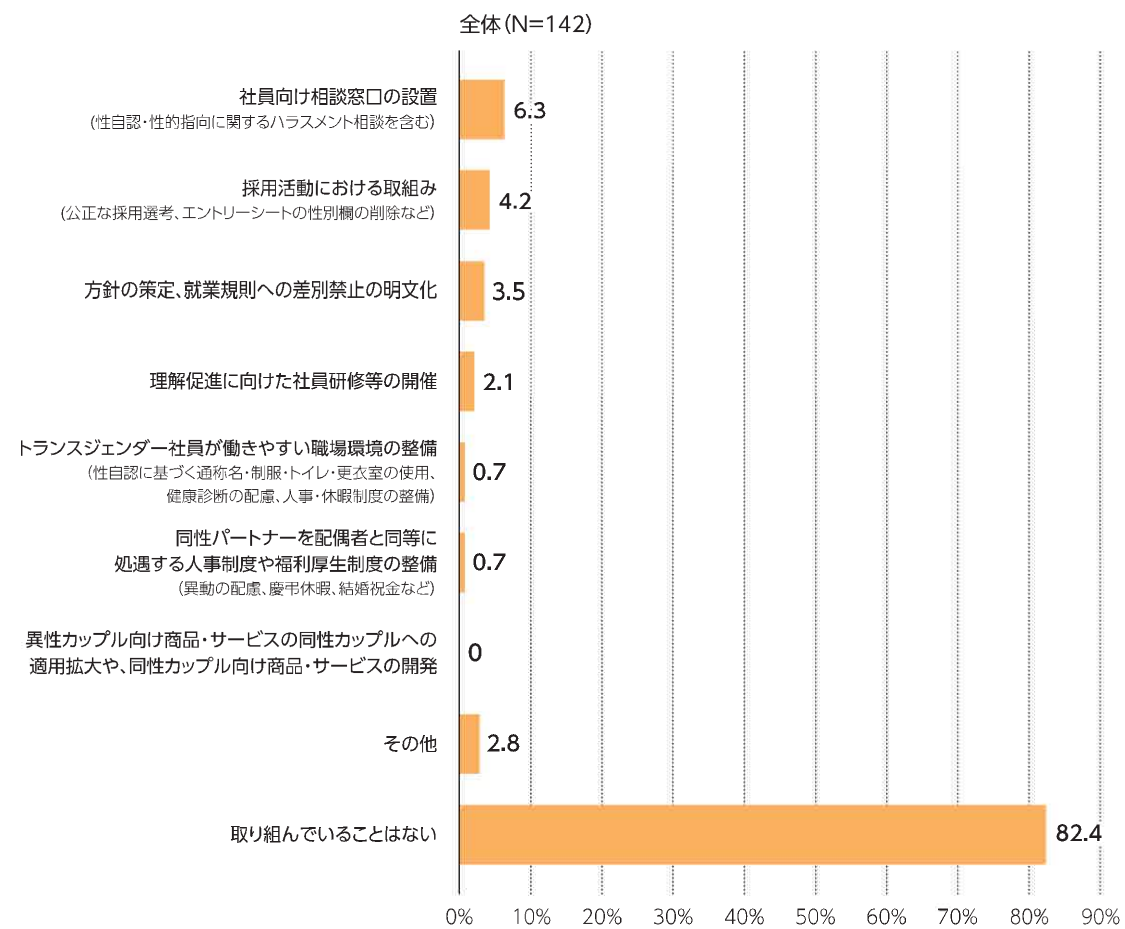
上記のように、性的少数者当事者は、働く上で様々な困難を抱えており、困難を解消するために企業においても性の多様性を前提とした取組が求められています。

4 企業の取組割合

企業の性の多様性に関する取組割合について「静岡市女性の労働実態調査(P6参照)」で調査しました。

Q. 現在、LGBTQなど性的少数者に対して、事業所として取り組んでいることはありますか。(✓はいくつでも)

LGBTQなど性的少数者に対して、事業所として取り組んでいること(複数回答)



LGBTQなど性的少数者に対して事業所として「取り組んでいることはない」(82.4%)が8割超にのぼります。これは企業における認知度が低いことや性的少数者の従業員がいると認識している事業所が4.2%にとどまっていることから取組に至っていないものだと予想できます。一方で、取組んでいる事業所は前回(平成30年度)調査の8.9%から17.6%に増えており、令和3年度調査では「社員向け相談窓口の設置」6.3%、「採用活動における取組み」4.2%などとなっています。

それでも取り組んでいない企業が大半を占めています。しかし、当事者はいないのではなくカミングアウトをしていない場合が多く、企業内で認識できていないにすぎません。当事者からカミングアウトがなくても当事者がいることを前提として、誰もが働きやすい職場環境を整備する必要があります。

5 LGBTQフレンドリーな企業の魅力

性の多様性やLGBTQに対する取組をすることで、魅力あふれる「LGBTQフレンドリー」な企業になることができます。

- ➡ 多様な人材の雇用ができる
- ➡ 企業イメージのアップ、企業の価値向上につながる
- ➡ 偏見や差別がなくなり、当事者が働きやすい環境になり、離職の防止になる

Ⅲ 職場(社内)における対応

誰もが働きやすい職場を実現するためには、性の多様性を理解したうえで、差別やいじめ、ハラスメントが起こらないよう対応することが大切です。

1 SOGIハラとは

性的指向(Sexual Orientation)や性自認(Gender Identity)に関する差別的な言動をSOGIハラと言います。

令和2年6月1日にパワハラ防止法(改正労働施策総合推進法)が施行され、性的指向や性自認に関する企業の対応が法律上の義務となりました。同法ではSOGIハラやアウティングを含めたパワハラ対策が義務付けられています。※中小企業は令和4年4月からの施行

就業規則への明記や従業員への周知を含む下記の取組が必要になります。

- (1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- (2) 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- (3) 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
- (4) (1)～(3)に併せて講ずべき措置

2 差別的言動・日常会話の注意

① 差別的言動に注意

LGBTQに関わる差別表現(ネタやからかい)は、日常会話を始めどのような場面であってもしてはいけません。

性的指向や性自認は個人の特性であり、差別的言動は人権侵害であること、また当事者の社員や親族、友人等に当事者がいる人にとって、精神的苦痛となることを認識してください。

差別表現や不快に感じる言葉の例	ノーマル・アブノーマル、ホモ、おかま、レズ(※)、おなべ、オネエ、あっち系・そっち系、男らしく、女らしく
-----------------	--

※ 女性同性愛者は「レズビアン」と呼びます。「レズ」は侮蔑的表現として使用されてきた過去があるため、一般的には差別表現に当たります。

② 日常会話での注意

性別役割分担意識や男女の婚姻関係を前提とした日常会話は、性的少数者当事者に限らず周囲の人に不快感を与える場合があります。これらの会話は、セクシュアリティに関わらず、男女共同参画の視点から見直す必要があります。

見直しが求められる言葉の例	「あの人早く結婚すればいいのにね」「子どもはいるの?」「もっと可愛い服装をすればいいのに」
---------------	---

3 社内規定の見直し

当事者の社員が働きやすい職場環境を整備するためには性の多様性を前提として社内規定を見直していく必要があります。

① 組織の方針

【対応例】

- ➡性的指向・性自認に関わらず多様な人材が活躍できる企業理念や経営方針の設定
- ➡性的指向・性自認に関する差別禁止の規定を設ける

② 人事

【対応例】

- ➡昇進・昇格をめぐり、性的指向・性自認を理由とする差別や婚姻の有無に関する差別を許さない旨の明記・周知
- ➡転勤・出向に際し、性的指向・性自認を理由とする差別や婚姻の有無に関する差別を許さない旨の明記・周知
- ➡転勤に際し、戸籍・住民票上同性のパートナーとの関係を「配偶者」と同様に扱う旨の明記・周知
- ➡トランスジェンダーなど、性別違和をもつ当事者が性自認に沿った通称で勤務できる旨の明記・周知

③ 服務規律

【対応例】

- ➡髪型・服装等についての不必要な性別分けの削除
- ➡懲戒・解雇等において、性的指向・性自認に配慮を行う旨を明記・周知

4 性別欄の取り扱い

文章や入力フォームの性別欄について苦痛を感じる、男性・女性だけでは選べないといったことで、全国的に性別欄の見直しが始まっており、静岡市でも平成15年静岡市議会において、「性同一性障害を抱える人が普通に暮らせる社会を実現することに関する陳情」が採択されて以来、各種申請書等における性別欄を見直しています。

各企業においても固定観念や前例踏襲などから書類に不必要な性別欄が残っていることがあります。すべての書類について点検し、法的に義務付けられたものや、事務上必要とするものを除いて、必要のない性別欄は廃止するなどの見直しをする必要があります。

なお、現在、厚生労働省作成の履歴書様式例において、性別欄は任意記載で、未記載とすることも可能になっています。

（男女比を出すために性別欄を設けているものについても改めて必要性を精査し、また、性別欄を設ける場合は、自由記載や任意項目とする、女性・男性の他に「その他（自由記載）」「回答しない」欄を設けるなど、書類の目的等に応じた対応をします（新たに書類を作成する場合も同様です））。



見直しの方法

- STEP1 法的に義務付けられたものや、事務上必要であるものを除いて性別欄を廃止
- STEP2 検討の結果、性別欄が必要な場合は、可能な限り自由記載とします。
（例1）性別：（ ）
（例2）性別：（ ）※自認する性を記載してください。
- STEP3 自由記載にすることが難しい場合は、次のような選択記載も考えられます。
（例3）①女性 ②男性 ③その他（自由記載） ④回答しない

5 採用・募集

従業員の採用可否は、仕事の適正や執務上の能力で判断すべきであり、性自認や性的指向による採否判定を行ってはいけません。

また、面接時には、女（男）らしいかどうか、外見容姿、性別と一致しない服装など、職務上の能力に関係ないことについて、差別的言動や相手を傷つける行動をとってはいけません。

また、採用試験や募集に関する履歴書や申込書等については、必要がある場合を除き、性別欄を削除するよう調整してください。必要がある場合でも、自由記載や選択肢の追加等による見直しをしてください。

6 相談体制の構築

社内で当事者が悩んだ時に相談できる社員向けの相談窓口を決め、周知しましょう。

職場で従業員から相談を受けた際には、本人の訴えを真摯に受け止め、プライバシーを考慮し、職種ごとの相談・調査機関へ申し出るなど適切な対応を取ってください。

対応に悩む場合には、専門機関の相談を利用することも検討します（相談窓口等 P.17）。※守秘義務の課されている専門相談窓口に相談することは、アウティングにあたりません。

また、社内の当事者が悩んだ時に相談できる、社員向けの相談窓口の設置についても検討します。

7 カミングアウトとアウティング

同僚からカミングアウトされた場合、本人の許可なく、その情報を第三者（同部署の社員や人事担当者、異動先等）に話すことはアウティングにつながります。他の管理職や周囲との情報共有が必要であっても、本人の了承なく他の従業員に伝えることが絶対ないよう徹底してください。

また、福利厚生など各種申請の際に、意図しないカミングアウトが発生しないように注意する必要があります。

8 福利厚生・休暇・手当の見直し

休暇や給付などの人事・福利厚生制度の利用に際して、対象が親族・配偶者に限定されているため、福利厚生サービスが戸籍・住民票上同性のパートナーに適用されないという問題があります。また、休暇の要件に「女性」「親族」「養育」等があげられていることにより、性的指向・性自認に困難を抱える人が制度を利用できないことがあります。

福利厚生についても親族・配偶者だけでなく戸籍・住民票上同性のパートナー等にも適用できるように検討する必要があります。

【対応例】

- ➡就業規則等において、配置転換や育児休暇・介護休暇の承認等に際し、戸籍・住民票上同性のパートナーを配偶者と同様に扱うように明記する
- ➡慶弔休暇の取得や慶弔金・家族手当の受給が戸籍・住民票上同性のパートナーにも適用できるように制度を見直しする

9 施設利用の調整・施設の整備

戸籍の性別とは異なる施設の使用(トイレや更衣室)を希望する申し出があった場合、利用者の意思をなるべく尊重し、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などについて、必要な調整や話し合いをします。(※下記参照) 令和5年7月11日トランスジェンダーの経産省職員に対するトイレ使用制限に関する最高裁判決を受けて追記

なお、性別による区別のない「バリアフリー(誰でも)トイレ」や「誰でも更衣室(個室)」の設置も有効ですが、その利用をすすめる場合は、本人の意思を確認しましょう。

他には、施設改修などのタイミングで、男女共用(オールジェンダー)トイレの個数を増やすなどの工夫が考えられます。

【対応例】

- ➡性自認のトイレ利用、「バリアフリー(誰でも)トイレ」の利用、時間帯やフロアを区分した利用などを事前に検討する
- ➡宿泊を伴う出張は、部屋割りや入浴時間などを調整する
- ➡従業員のマイナンバーの取得に際しては「性別記載のない住民票記載事項証明書」など代替手段を用意する
- ➡施設改修などのタイミングで、男女共用(オールジェンダー)トイレを増やす検討をする
※本人の要望と日頃のトイレや更衣室の利用状況及び他の社員の意見を個別に聞き取り、最適な解決策を探りましょう。
仮にトイレや更衣室を共有する社員に、性自認やトランスジェンダーに関する知識の不足による憂慮や不安がある場合は、個別にヒアリングを実施して、具体的な不都合の聞き出しに努めます。並行して、外部の当事者等を交えた研修等を実施し、性自認に関して更なる理解を図ります。(参考：11 研修の実施)

10 安全衛生

健康診断や医師の診断書は、特定の医師・産業医によるものを義務付けるのではなく、当事者が希望する医師・産業医の選択を認めることが必要です。病院での健康診断時において検査着が男女別になっていて、戸籍上の性の色を着るように言われる場合もあります。

11 研修の実施

研修の実施により、性的指向や性自認について正しい知識を養うことで、社員一人ひとりの言動に変化が生まれます。正しい知識は偏見や差別をなくし、当事者にとって安心できる存在となれることにつながります。研修には静岡市が作成している性の多様性啓発冊子「にじいろBOOKしずおか」や「市政出前講座」をご活用ください。



にじいろBOOK
しずおか



市政出前
講座

12 企業からの寄稿文

企業における性の多様性に関する取組状況について2社に寄稿していただきました。

積水ハウスグループ全従業員を対象とした「ヒューマンリレーション研修」において、2014年より、LGBTQをテーマに継続的な啓発活動を行っています。2019年には、同性パートナーにも人事・福利厚生制度の適用を開始し、LGBTQに関する相談窓口も設置しました。

こうした取組が評価され、大手住宅メーカーで初めて4年連続でPRIDE指標GOLDの認定を得ています。

「LGBTQフレンドリー」な企業グループを目指して、代表取締役社長執行役員 兼 CEOの仲井も「アライ宣言」を社内外に発信しており、性的マイノリティの当事者が安心して働ける職場づくりをはじめ、多様な家族の在り方を想定した商品やサービス、付加価値等も提供できるよう、引き続き施策を打ち出して参ります。



積水ハウス 執行役員 ダイバーシティ推進部長 山田 実和

当社ではトランスジェンダー(性同一性障害)の社員が1名製造現場で勤務しています。育児休業からの復帰時に本人から申告があり、復帰に際しいくつかの対応をしましたが、誤解や無理解からくるトラブルを避けるための必要最低限の環境整備をしたのみで、特別な対応をしたという事はありません。



- 本人の同意を得た上で従業員に伝えた
- 更衣室、トイレは本人の希望にもとづき特定の個室を使用させる事とした
- 構内にトイレを増設するタイミングでオールジェンダーの個室を新設した

職務内容は本人の体格や体力等を考慮していますが、それは他の社員についても同様であり、一般的な人事管理です。当初は戸惑う従業員も少なからずおりましたが、数年経過した今では本人も同僚もごく自然体で勤務しています。

レンゴー株式会社清水工場 総務課長 高松 史朗

Ⅳ 顧客への対応

企業が顧客に提供するサービスにおいても、偏見や差別によって、当事者が困難な状態に置かれることがあります。従業員の対応だけでなく、サービスの提供内容についても見直しをする必要があります。

1 本人確認

窓口では、身分証明書等（保険証、住民票、マイナンバーカード等）をもとに本人確認を行う場合があります。その際には、「書類と本人を執拗に見比べる」「性別に固執した確認をする」「じろじろ見る」ことなどは、避けます。

また、関係事業者などに対しても、本ガイドラインを提供し、人権侵害となるような行動をとらないよう周知や指導に努めることが必要です。

【対応例】※いずれの対応も相手が性的少数者であるか否かは問いません。

➡性別の確認に固執することなく、生年月日や住所等、他の方法で確認します。

➡書類の確認は、性別が周りに分からないよう名前などは口にせず、書類の指差しなどで行います。

「この書類でお間違いはありませんか」「こちらでよろしいですか」等。

➡窓口で呼び出す場合、番号等に対応することが望ましいですが、氏名を呼ぶ場合でも苗字だけにするなど周囲に性別が判明しないよう注意します。

➡電話対応時は、性別が相手の周りにいる人に判明しないよう注意します。

2 家族の呼び方

サービスの申請時などに、生活状況や家庭環境等を尋ねるときは、パートナーが異性であるとは限らないことを踏まえる必要があります。

サービスの提供に必要な範囲を超えて詮索することは、プライバシーの侵害となる可能性がありますので、十分注意する必要があります。

【対応例】

夫、妻、ご主人、旦那様、奥様 ➡ 配偶者、パートナー、お連れ合い

お父さん、お母さん ➡ 保護者の方、ご家族の方

※異性のパートナーであることがわかっている場合は、「夫」「妻」の使用は問題ありませんが、男女共同参画の視点から「旦那様」「奥様」は使用しないようにします（対等関係ではない言葉）。

3 性別欄の取り扱い

社内だけでなく、顧客から提出を求める申請書やアンケートについても固定観念や前例踏襲などから不必要な性別欄が残っている場合があります。社内書類と合わせて見直しを検討してください。（P10参照）

4 性別を問わないサービスの提供

① 自認する性別のサービス提供について

外見容姿、身分証明証等の性別と顧客の自認する性別との間に齟齬が生じた場合に、サービス提供を拒否することがないように、自認する性別を尊重したサービス提供をします。また、トイレや更衣室等についてはどのような性別でも利用可能な個室の設備の用意を検討します。

② 同性カップルへのサービス適用について

夫婦や親族だけでなく、同性カップル等も利用できるようにサービスの提供要件を見直す必要があります。

【対応例】

➡携帯電話等における家族割引やカップル割引を同性カップルにも適用できるようにする

➡生命保険金等の受け取りに戸籍・住民票上同性のパートナーも指定できるようにする

V パートナースhip宣誓制度

互いを人生のパートナーとして、日常生活において、経済的または物理的、かつ精神的に相互に協力し合う「パートナーシップ」の関係であることを、二人が宣誓（宣誓書に署名）し、市が宣誓書を受領したことを証明する制度であり、令和4年2月20日時点において153自治体で導入されています（みんなのパートナーシップ制度HPより <https://minnano-partnership.com/>）

また、ファミリーシップ制度を導入している場合は当該カップルと生計をともにする未成年（原則）のお子さんがいる場合は、希望すれば一緒に証明することができます。

令和4年4月から、静岡市でも現在の日本の婚姻制度を利用できない、あるいは利用しない性的少数者や事実婚のカップルの生きづらさや困難の解消を図ることを目的に「静岡市パートナーシップ宣誓制度」を導入する予定です。

当制度は、法律上の婚姻制度ではありません。宣誓しても法律上の効果は生じず、戸籍や在留資格等が変わるものではありません。

当制度により、同性カップルなどがより多くのサービスを利用できるように各事業所のサービスについて見直しをお願いします。

Ⅵ 当事者・支援者からのメッセージ

「理解ある会社と巡り合えるか」という運の問題にしないほしい

自分のままでいられないことに限界を感じ、10年間勤めた会社を辞めました。現在、外見は男性で、戸籍の性別は女です。

現在の会社に勤めて3年になりますが、ここにたどりつくまでトランスジェンダーを理由とする内定取り消しやアウティングや性被害にあいました。仕事を得的過程で自身が受けた差別的な出来事は今も忘れることができません。

現在勤めている会社とは、入社前に「(トランスジェンダーの私が)協力してほしいこと、困りそうなこと」「(会社が)考えていること、わからないこと、できそうなこと」について、話し合いました。現在も会社とは継続して話し合えており、安心して仕事に従事できるおかげで、成長していると感じられます。

市内在住 トランスジェンダー男性(40代)

好きな仕事をしたい、続けたい。でも。

離職について話される場面にしばしば遭遇し「仕事は好き、技術もある、続けたい。でも辞めるしかない。」という悩みをよくききます。そしてこのような当事者の多くが実際に離職をしていきます。なぜでしょうか。みんな口々に「偽った自分しか好かれず居場所がない」「バレたら怖い」「カミングアウトをしたらハラスメントに遭った」と話しています。これには職種やセクシュアリティを越えた当事者同士での共感もあるので、共通した経験や気持ちなのだろうと思います。

仕事は、生活の基盤というだけでなくアイデンティティでもあります。企業にジェンダー(LGBTQ)への対応を進めてもらうことで、誰もが働きやすい環境になることを期待しています。

特定非営利活動法人しずおかLGBTQ+ 代表理事 細川 知子



「誰もが安心して働ける街づくり」に向けて

近年「LGBT」という言葉が普及し、性のあり方の多様性が国内でも認識されるようになりましたが、まだどこか他人事と感じている人も多いのではないのでしょうか。

しかし、私たち人間の経験は決して画一的ではなく、例えば「異性愛」ひとつとってもその経験は人によって千差万別であり、誰からも否定されるべきものではありません。

全国各地のLGBT相談には「就活時に、見かけと書類上の性別が違うと咎められた」、「職場の人にゲイだと打ち明けたら噂になった、もう辞めたい」などの切実な悩みが届きます。性のあり方や性的指向・性自認がひとと違っても安心して働ける環境を整えることは、マジョリティ(多数派)の責任でもあり、その意味では誰もが当事者といえます。

今回静岡市はLGBTに「そうかもしれない」と感じるQ(クエスチョニング)の人を加えた「性の多様性に関する企業ガイドライン」を策定しました。この取組が、「誰もが安心して働け、違いを強みにできるまちづくり」への力強い後押しとなることを期待しています。

NPO法人共生社会をつくるセクシュアル・マイノリティ支援全国ネットワーク

共同代表理事 原 ミナ汰



Ⅶ 相談窓口等

① 専門相談・交流会

種 類	内 容	と き	ところ・問合せ
にじいるカフェ	にじいる個別相談	随時	申込フォームあり 
	性的少数者当事者や家族等の交流会	原則毎月第4日曜日 13:30～16:00	会場：番町市民活動センター 市男女共同参画課 ☎054-221-1349
にじいる電話相談	セクシュアリティや性別の違和などに関する電話相談 本人だけでなく、家族や知人、会社や学校関係者などからの相談にも応じます	毎月第2土曜日 14:00～17:00(★)	市女性会館 ☎054-248-2216
ふじのくにLGBT電話相談(静岡県)	性のあり方に関する悩みや困りごとの電話相談	毎月第1火曜日・第3土曜日(★) 18:00～22:00	☎0120-279-585(無料)
よりそいホットライン(民間)	性的少数者・DVなどに関する電話相談	24時間(★)	☎0120-279-338(無料) ガイダンス#4で性的指向、性自認の専門相談につながります
困りごと情報提供(民間)	性的少数者・DVなどに関するSNSチャット相談	24時間(★)	https://comarigoto.jp/

② 一般相談 ※性的少数者に関する専門相談ではありません。

種 類	内 容	と き	ところ・問合せ
男女共同参画に関する相談	性別による差別や市の施策に関する相談、要望、苦情	毎週月～金曜日 8:30～17:15	市男女共同参画課 ☎054-221-1349
女性のための総合相談	家族関係、夫婦の問題 その他人間関係など 女性の悩みに関する相談	毎週火・水・金曜日 10:00～13:00・14:00～18:00 木曜日14:00～20:00 土曜日10:00～13:00 ※令和4年4月1日から下記の とおり相談時間を変更になります。 毎週火・水・金曜日 9:00～13:00・14:00～17:00 木曜日14:00～20:00 土曜日10:00～13:00	市女性会館 ☎054-248-1234 ※希望や必要に応じて面接相談を実施
	居場所・交流スペース (女性のためのほっとスペースふらり)	毎月第4土曜日 10:00～16:00	市男女共同参画課 ☎054-221-1349
女性相談	家庭・日常生活、職場など 女性の悩みに関する相談 (電話・インターネット)	毎週月・火・木・金曜日 9:00～16:00 毎週水曜日14:00～20:00 第2土曜日13:00～18:00	あざれあ女性相談 ☎054-272-7879 / 272-7887 https://www.azarea- navi.jp/shisetsu/soudan/josei/
	配偶者や恋人などからの 暴力に関する相談	毎週月～金曜日 8:30～17:15	市女性相談ダイヤル 葵 区 ☎054-221-1274 駿河区 ☎054-201-9126 清水区 ☎054-354-2335
	DV・その他暴力に関する 相談(面接)	毎週月・木曜日10:00～15:00 水曜日14:00～19:00	あざれあ女性相談 ☎054-272-7879※予約制
メンズ ほっとライン静岡	男性の悩みを対象にした 電話相談	毎月第2・4火曜日 19:00～21:00	メンズほっとライン静岡 ☎054-274-0105
あざれあ男性相談	健康、家庭、生き方など 男性の悩み電話相談	毎月第1・3土曜日 13:00～17:00	あざれあ男性相談 ☎054-272-7880
精神保健福祉相談	うつ病やアルコールなど、 こころの健康に関する 様々な悩み相談	毎週月・水・金曜日 午前中	こころの健康センター ☎054-262-3011※予約制
うつ病電話相談	うつ病に関する専門電話相談	毎週月～金曜日 13:00～16:00	てるてるハート ☎054-262-3033

③ 子ども・若者の相談 ※性的少数者に関する専門相談ではありません。

	種 類	と き	ところ・問合せ
面接相談	不登校、学校生活、いじめなどの 相談(30代まで対象)	毎週月～金曜日 8:30～17:15	市子ども若者相談センター ☎054-221-1314※予約制
電話相談	こころのホットライン (友達関係、学校生活などの相談： 30代まで対象)	毎週月～金曜日 9:00～17:00	市こころのホットライン ☎0120-783-370
	24時間いじめ電話相談 (いじめに悩む 子どもや保護者などの相談)	毎日24時間受付(★)	市24時間いじめ電話相談 ☎054-254-6811
児童相談	18歳未満の子どもに関する 児童虐待や発達の悩みなど、 児童に関する相談	毎週月～金曜日 8:30～17:15	市児童相談所 ☎054-275-2871
家庭児童 相談	18歳未満の子どもと 子どもを取りまく家庭の相談	毎週月～金曜日 8:30～17:15	各区子育て支援課 葵 区 ☎054-221-1096 駿河区 ☎054-287-8675 清水区 ☎054-354-2429
ひきこもりの相談		毎週火～土曜日 9:00～17:00	DanDanしずおか ☎054-260-7755
静岡県子ども・家庭110番		毎日9:00～ (月～金曜日は20:00まで、 土・日は17:00まで)	静岡県子ども・家庭110番 賀 茂 地 区 ☎0558-23-4152 東 部 ・ 富 士 地 区 ☎055-924-4152 中 部 地 区 ☎054-273-4152 西 部 地 区 ☎053-458-4152

④ 支援団体

団 体	説 明	定例会	ホームページ
GID しずおか	GID(性同一性障害)を抱える人たちが地域 社会で普通に暮らしていけるよう、当事者や その家族、理解者が参加して活動している団 体です。	偶数月の第4土曜日 奇数月の第4水曜日 19:00～ (場所:アイセル21)	gidszk.org
特定非営利 活動法人 しずおか LGBTQ+	性的少数者当事者にとって生きにくい社会を 作っているのは私たち一人ひとりの立場か ら、性的少数者への理解を深めようと定期的 な交流会や情報交換、勉強会などを行ってい る団体です。	－	www.lgbt-shizuoka.com

※★印以外は祝休日・年末年始は休み

VIII おわりに

P5の表にあるように、LGBTQなど性的少数者を理解し、味方となって行動する人のことを**アライ (Ally)**と呼びます。

性の多様性を理解することは、あなたの考える力、行動する力の源泉となります。

あなたは、どんな対応をしますか？あなたの行動ひとつがたくさんの変化を生み出していきます。

どこでも性的少数者の 当事者がいることを前提 とする	➡	言動に変化 が生まれます
性的少数者に関心がある、 勉強していることを 口にする	➡	安心できる存在 になります
レインボー の物を身に着ける (バッジ、シール、卓上フラッグ、バッグ等)	➡	6色の虹は多様性や性的少数者の象徴、 理解者というメッセージ を伝えられます
手に取りやすいところに 書籍 を 置く (P.21おすすめ本参照)	➡	正しい知識は 偏見や差別をなくします
差別的な発言を聞いたら 訂正 を求める	➡	一人が変わることが 社会を変える ことに

調べてみよう

静岡市女性会館には、男女共同参画に対する理解を深めるための専門図書コーナーがあります。専門の司書がいますので、関心を持たれた方はぜひ足を運んでみてください。

性の多様性・性的少数者に関するおすすめ本

-  **はじめて学ぶLGBT** 石田 仁著/ナツメ社/2019年
初めて学ぶ方、より理解を深めたい方向けに優しく解説
-  **カミングアウト** 砂川秀樹著/朝日新聞出版/2018年
自分が性的少数者であると打ち明けることについて実例から探る
-  **ひとりひとりの「性」を大切にする社会へ** 遠藤まめた著/新日本出版社/2020年
2010年代後半の日本で話題になったLGBT関連のニュースを掘り下げる
-  **LGBTとハラスメント** 神谷悠一、松岡宗輔著/集英社/2020年
LGBTへの勘違いを実例から解説。職場における実務面での理解も促す
-  **3人で親になってみた** 杉山文野著/毎日新聞出版/2021年
トランスジェンダーの著者が子どもを授かり、家族のあり方を探る
-  **おやこで話すはじめてのLGBTs** 鶴岡そらやす著、一芒イラスト/日本能率協会マネジメントセンター/2020年
性、恋愛、家族などをテーマに児童向けに解説
-  **レインボーフラッグ誕生物語** ロブ・サンダース作、スティーブン・サレルノ絵、日高康晴訳/汐文社/2018年
性的マイノリティのシンボルとなったレインボーフラッグの誕生実話絵本

上記書籍はすべて、女性会館図書コーナーで借りられます

静岡市女性会館 図書コーナー

所 在 地	静岡市葵区東草深町3-18 アイセル21 1階	貸出点数	図書等10点、CD等2点
休 館 日	毎月第2・4月曜日、 12月28日～1月4日、蔵書点検日	貸出期間	2週間
利用時間	9:00～19:00	蔵 書 数	約34,000冊
		電 話 番 号	054-248-7330 (女性会館事務室)

※令和4年4月から土日祝日の利用時間が9:00～17:00に変更になります。

静岡市女性会館
ホームページ





性の多様性に関する 企業ガイドライン

～誰もが働きやすい職場環境づくりに向けて～

監修

NPO法人共生社会をつくるセクシュアル・マイノリティ支援全国ネットワーク

**静岡市 市民局 男女共同参画課
男女共同参画・人権政策課(2022年4月～)**

〒420-8602 静岡県静岡市葵区追手町5番1号

TEL 054-221-1349 FAX 054-221-1782

✉ sankaku@city.shizuoka.lg.jp