

# LGBTQへの理解を深める 企業向けリーフレット

～誰もが活躍できる職場づくりに向けて～

# 1.はじめに

「LGBTQ」や「性的マイノリティ」という言葉の認知度が高まる中、働く場である企業において性的マイノリティに関する取組を進めることは、誰もが働きやすい職場環境づくりのために大変重要です。

令和4年に宇都宮市が市内企業を対象に実施した調査によると、8割超の企業が「社内において、性的マイノリティが働きやすい職場をつくるべきである」と回答しています。

宇都宮市では、誰もが自分らしく生きられる共生社会の実現に向け、企業の皆様の取組を支援するため、このリーフレットを作成しました。ぜひ、基礎知識の確認や取組のヒントとしてご活用ください。

## 2.まずは知ることからはじめましょう

### 多様な性に関する基礎知識

#### ・性を構成する要素

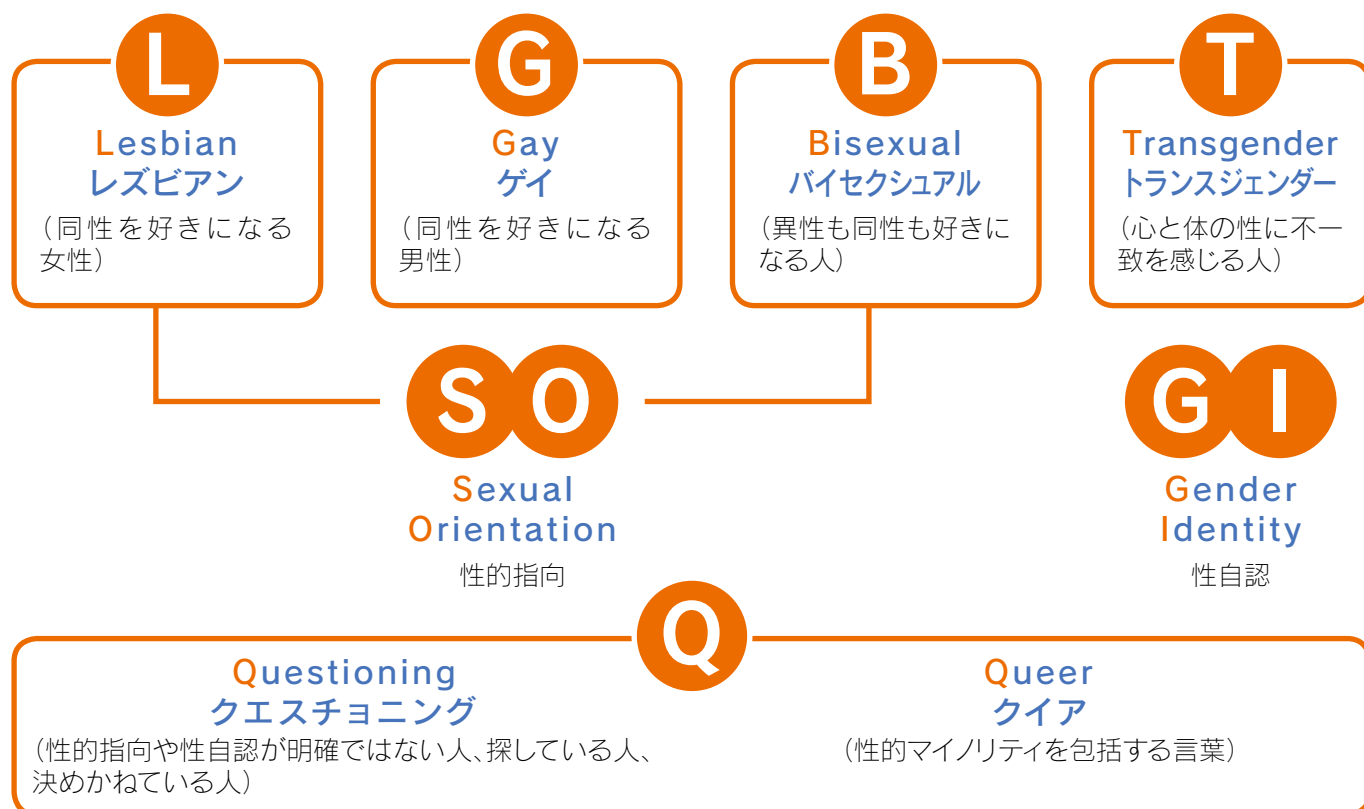
性のあり方(セクシュアリティ)は多様で、様々な要素で形作られています。

- |                |   |                           |
|----------------|---|---------------------------|
| 1 生物学的性(からだの性) | ➡ | 性染色体、出生時の身体的特徴などにより識別された性 |
| 2 性自認(こころの性)   | ➡ | 自分の性別をどう認識しているかを表す性       |
| 3 性的指向(好きになる性) | ➡ | 主にどの性別が恋愛の対象となるのかを表す性     |
| 4 性表現(表現する性)   | ➡ | 服装や言葉づかいなどで本人が表現する性       |

#### ・LGBTQとSOGI

からだとこころの性が異なる人、性的指向が同性や両性に向いている人などは、人口に占める割合が少ないため、「性的マイノリティ」と呼ばれており、「LGBTQ」とは、性的マイノリティを表す総称の1つです。

これに対して、SOGI(ソジ、ソギ)とは、性的指向(sexual orientation)と性自認(gender identity)の頭文字をとった言葉で、国連の諸機関で広く用いられており、全ての人を含めて考えることができる概念です。



## ・カミングアウトとアウティング

性的マイノリティの当事者が、自らの意思で、知ってほしい他者へ当事者であることを伝えるのが「カミングアウト」です。自分らしく生きていくためのカミングアウトであり、カミングアウトを望まない人もいます。

一方で、本人の同意なく第三者がSOGI(性的指向・性自認)を暴露してしまうことを「アウティング」といいます。SNSなどで不特定多数に情報を流す行為も「アウティング」です。たとえ、本人を思っただけの行動であっても、本人の了解なく他に伝えることはプライバシーの侵害であり、本人の人権、人格、尊厳を著しく傷つける行為になります。

## ・「改正労働施策総合推進法(パワハラ防止措置)」について

令和2年6月に施行された「改正労働施策総合推進法(パワハラ防止措置)」では、職場におけるパワーハラスメントについて、事業主に防止措置を講じることを義務付けています。(中小企業事業主は令和4年4月1日から義務化)この措置義務等を事業主が適切に実施できるよう、同法に基づき必要な事項を定めた「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(パワハラ指針)」においては、「相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うこと」や「労働者の性的指向・性自認などの機微な個人情報を当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること(アウティング)」は職場におけるパワーハラスメントに該当すると考えられる例として示しています。

## 3. どうして企業で取組が必要なのか？

企業の成長を促す鍵となるのは、「ダイバーシティ&インクルージョン」の考え方です。労働人口の減少や価値観が多様化する中、性的マイノリティの当事者にとって働きやすい職場環境を整備することは、多様な人材を尊重し受け入れ、新しい価値等を生み出す「ダイバーシティ&インクルージョン経営」につながります。

### < 企業における取組の意義 >

#### ① 多様な人材が活躍できる職場環境の整備

性的指向や性自認の問題に積極的に取り組むことは、性的マイノリティの当事者が働きやすい職場環境はもとより、企業にとっても、組織活性化や人材確保など様々なメリットにつながります。

#### ② 社会的な気運への対応

宇都宮市が令和4年に実施した調査では、約8割の企業が、「企業として、性的マイノリティをとりまく社会課題の解決に貢献すべきである」と回答しており、社会全体の気運や他の企業の動向に注意を払い、自社の姿勢を検証することが重要です。

#### ③ 人権尊重やコンプライアンス対応の観点

職場で人格や尊厳が傷つけられると、当事者の休職や退職につながるだけでなく、生命を脅かす事態にまで発展することもあります。また、企業にとっても、人材の流出、法的責任の発生、企業イメージの毀損などのリスクにつながります。

#### ④ 事業やサービスの展開

職場の中だけでなく、取引先や顧客の中にも性的マイノリティの当事者がいる可能性が考えられます。事業やサービスの展開を契機として職場の性的マイノリティに関する取組を始めた企業もあります。

参考:厚生労働省「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  
～性的マイノリティに関する取組事例～」

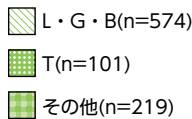
# 4.LGBTQの人たちの職場における困りごと

調査方法や調査対象によってその数値は異なりますが、各種調査において、人口の約3～10%が性的マイノリティであるとする結果が公表されています。一方、令和4年に宇都宮市が実施した調査では、「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るか」について、「当事者はいないと思う」と「分からない」の回答が合わせて8割を超えており、認知していない企業が多い状況です。

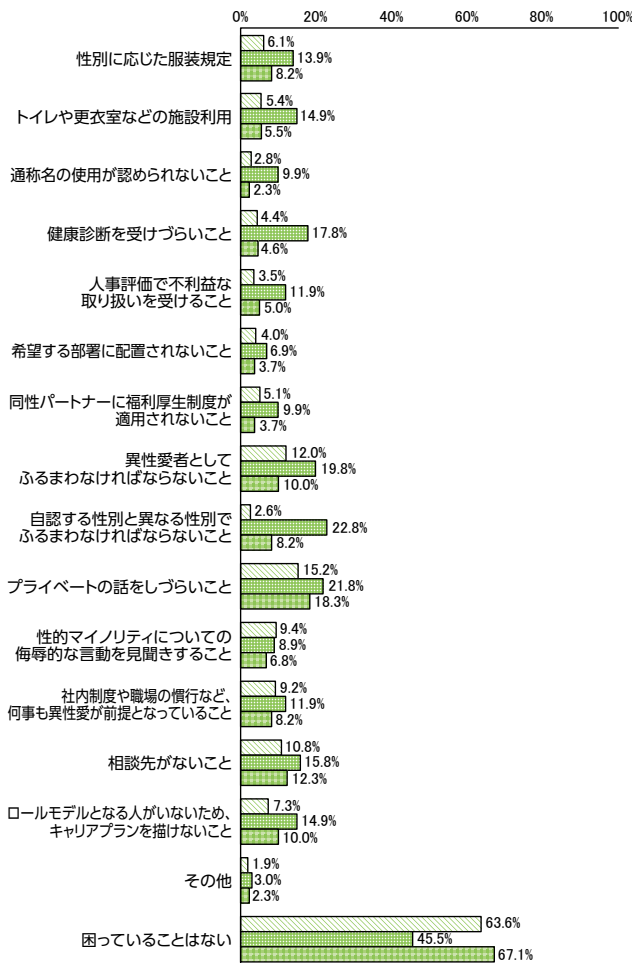
職場で声をあげることが難しい性的マイノリティの当事者がどのような困りごとを抱え、何を求めているのか見てみましょう。

## 《職場での当事者の困りごと》

制服やトイレ、更衣室などハード面での困難のほか、「異性愛者や自認する性とは異なる性としてふるまわなければならない」などの困難を抱えています。

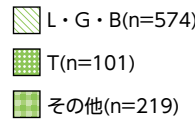


令和元年度厚生労働省「職場におけるダイバーシティ推進事業報告書」をもとに本市作成

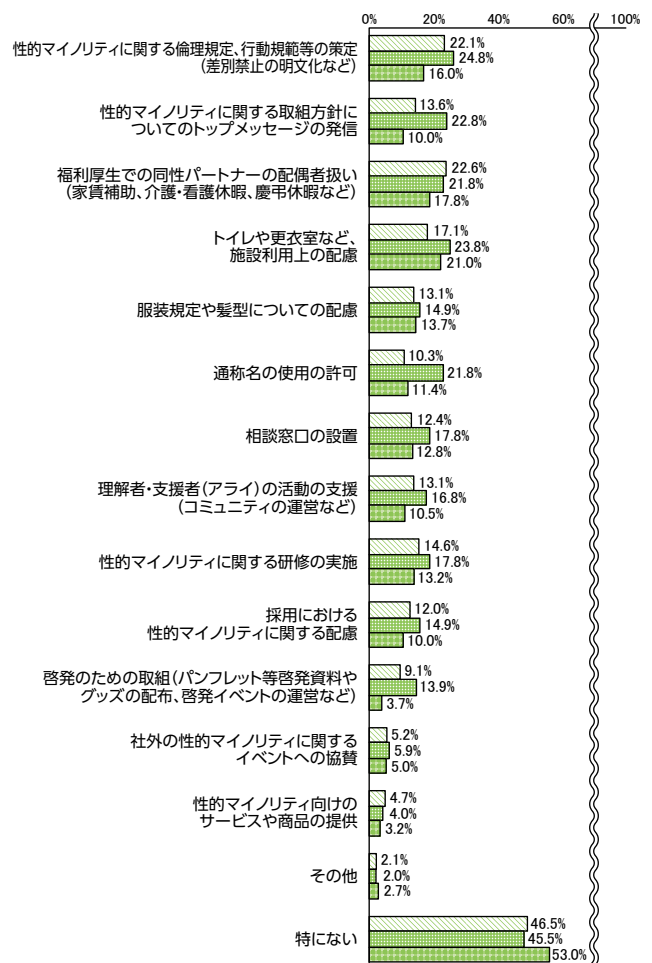


## 《当事者が職場に求める配慮・支援》

性的マイノリティに関する倫理規定、行動規範等の策定や、家賃補助等の福利厚生での同性パートナーの配偶者扱い、トイレや更衣室などの施設利用上の配慮などが求められています。



令和元年度厚生労働省「職場におけるダイバーシティ推進事業報告書」をもとに本市作成



※凡例の【L・G・B】はレズビアン、ゲイ、バイセクシュアルの回答者を合わせた回答内容であること、【T】はトランスジェンダーの回答者の回答内容であることを示す。  
【その他】は、性自認が男性・女性以外の者または、出生届に記載された性別と性自認が同じ性別で、性的指向が男性・女性・両性以外の者の回答内容であることを示す。

## Ally(アライ)とは？

性的マイノリティの当事者を理解し、支援する人たちのことを「アライ」といいます。性的指向、性自認についての正しい知識を身に付ける、悩んでいる当事者がいたら、落ち着いて話を聞き、受け止めるなどの行動が、当事者を勇気づけると言われています。アライが周囲にいることによって、当事者が安心して働くことができる職場環境につながります。

## LGBTQフレンドリーとは？

LGBTQに対して協力的な姿勢を示すこと。  
LGBTQの取組が積極的な企業を「LGBTQフレンドリー企業」といいます。



# 5. 企業における取組の進め方

「自分の職場では差別はない」「取り組む必要がない」と考えていませんか？性的マイノリティの当事者は、多くの場合、自身の性的指向や性自認を職場で明かしていないため、取組が実態に追いつかないおそれがあります。まずは、必要性を認識し、自社の状況にあった取組から始めていきましょう。ダイバーシティ推進活動やハラスメント防止研修にLGBTQの視点を取り入れるなどして、社員一人ひとりが正しい知識を身に付け、理解を深めることから始めることもいいでしょう。働く方一人ひとりが性的指向・性自認についての理解を深めるために、参考事例をご活用ください。



### ■ 方針の策定・周知や推進体制づくり

企業として、「性的指向や性自認にかかわらず、多様な人材が活躍できる職場環境を作る」という方針を明確に打ち出すことで、当事者を含めて従業員は企業の姿勢を信頼することができます。信頼がある職場では、多様性を尊重しながら仕事を進める意識が生まれ、問題があった場合にも解決に向けた発言がしやすい雰囲気醸成されるなど、取組の効果が出やすくなるのが期待できます。

### 参考事例

性的指向や性自認について取り組むことを決めてから、企業行動憲章の改定を行った。条文を追加し、性的指向・性自認に基づく差別をしないことを示した。(福岡県 サービス業)

## ■ 研修・周知啓発などによる理解の促進

性的マイノリティの当事者が働きやすい職場環境を作るためには、社員一人ひとりが性的指向や性自認についての基本的な知識を持つことが重要なため、さまざまな方法で研修や周知啓発の取組を行っている企業があります。

### 参考事例

新人研修や新任マネジメント研修など、階層別研修において、LGBTに関する内容を盛り込んでいる。新任マネジメント及び希望者に対して相談対応の研修を実施している。部下など身近に当事者がいた場合にどうすべきかなどを話し合っている。  
(東京都 製造業)

## ■ 相談体制の整備

性的マイノリティの当事者が、性的指向・性自認に関して会社に相談したいという場合があります。単に知っておいてもらいたい、ということもあれば、職場で性的指向や性自認に関する差別や嫌がらせを受けた、アウティングが発生した、福利厚生制度などで困りごとがあるといった場合もあります。会社があらかじめ相談や解決の場を明らかにすることで、当事者にとっては安心して働くことができるでしょう。

### 参考事例

ダイバーシティ&インクルージョン推進室を相談窓口としているほか、外部の相談窓口業務を当事者団体に委託している。社内のチャットシステムで、当事者団体の代表とチャットができる。(福岡県 サービス業)

## ■ 採用・雇用管理における取組

採用応募者の中に、性的マイノリティの当事者がいる可能性があります。採用においては、性的マイノリティなど特定の人を排除しないよう公正な採用基準・方法に基づいた採用活動を行うことが求められます。厚生労働省では、本人の適性と能力に基づいた「公正な採用選考」が実施されるよう、様々な周知啓発を行っています。

### 参考事例

面接官向けのガイドラインを策定している。カミングアウトの強制の禁止や身体の状態についての質問の禁止、カミングアウトを受けた際の対応方法や入社後の手術の予定を告げられた際の対応方法などについて定めている。  
(東京都 製造業)

## ■ 職場における支援ネットワークづくり

企業内に性的マイノリティのことを理解し、支援することを表明する人たち(アライ)がいることで当事者が安心して働きやすい職場となります。自発的にアライを表明する従業員を支援する事例があります。

### 参考事例

LGBTに関するテーマを扱った朝礼を受講した従業員で、アライに賛同する希望者に対して、当社作成の「アライシール」を配布している。LGBTに関する内容を扱ったメールマガジンを2ヶ月に1回程度、希望する従業員に配信している。(大阪府 金融業・保険業)

参考:厚生労働省「多様な人材が活躍できる職場環境づくりに向けて  
～性的マイノリティに関する企業の取組み事例のご案内～」

## 6. 今日からできること

一人ひとりが行動することで、職場全体の理解が進みます。

- 周囲に性的マイノリティの方がいるかもしれないと思って行動する
- 「ホモ」「レズ」などの差別的な言葉を使わない
- 見た目ではほかの人の性のあり方を決めつけない
- 「どんな男性が好き？」など、性的指向を決めつけるような質問はしない
- 書籍を読んだり、講演会に参加したりして、性の多様性について理解を深める



**!** 悪気がなくても誰かを傷つけていることがあります

結婚しないの？

子どもほしくないの？

彼氏／彼女はいないの？

男らしく／女らしく

## とちぎパートナーシップ宣誓制度

栃木県では、性的指向や性自認にかかわらず、誰もが自分らしく生きられる社会の実現に向けて、令和4年9月1日に「とちぎパートナーシップ宣誓制度」を導入しました。

「とちぎパートナーシップ宣誓制度」とは、人生のパートナーとして協力し合うことを宣誓したお二人（一方又は双方が性的マイノリティ）に対して、県が宣誓書受領カード等を交付する制度です。

詳しくは、栃木県ホームページをご覧ください。

[https://www.pref.tochigi.lg.jp/c07/tochigi\\_partnership.html](https://www.pref.tochigi.lg.jp/c07/tochigi_partnership.html)



宇都宮市も、「とちぎパートナーシップ宣誓制度」に賛同し、行政サービスを提供しています。

詳しくは、宇都宮市ホームページをご覧ください。

<https://www.city.utsunomiya.tochigi.jp/shisei/koryu/jinken/1029783.html>



## 相談窓口のご紹介

### ■性的マイノリティに関する専門相談窓口

- ・とちぎにじいろダイヤル(栃木県／専門相談員による電話相談)

TEL 028-665-8724(毎月第1・第3金曜日 17:30～19:30) ※祝休日及び年末年始を除く

### ■その他の相談窓口

- ・みんなの人権110番(宇都宮地方法務局／人権に関する相談)

TEL 0570-003-110(平日8:30～17:15) ※祝休日及び年末年始を除く

- ・総合労働相談(解雇等、労働契約に関する問題についての相談)

栃木労働局総合労働相談コーナー

TEL 028-633-2795(平日8:30～17:15) ※祝休日及び年末年始を除く

宇都宮労働基準監督署総合労働相談コーナー

TEL 028-633-4257(平日9:00～16:30) ※祝休日及び年末年始を除く

<発行>

宇都宮市 市民まちづくり部

男女共同参画課 事業計画グループ

〒320-8540

栃木県宇都宮市旭1丁目1番5号

TEL：028-632-2343

FAX：028-632-2347

(発行年月 令和5年(2023年)3月)