

性の多様性を理解するための事業所向けハンドブック

ありのままに じぶんらしく働く



枚方市

LGBTの基礎知識

ニュースで「LGBT や性的マイノリティ」という言葉を聞く機会が増えていませんか？ 現在、企業のCSR活動（企業の社会的責任）の一環としても「LGBT への理解や支援」が注目を集めています。

この冊子は、「SOGI にかかわらず誰もが働きやすい職場づくり」を目指すため制作しました。

まずは、「性の多様性」を理解するための言葉を学びましょう。

- L** レズビアン (Lesbian)
 自分を女性と自認し、女性を好きになる人
- G** ゲイ (Gay)
 自分を男性と自認し、男性を好きになる人
- B** バイセクシュアル (Bisexual)
 異性を好きになることもあれば、同性を好きになることもある人
- T** トランスジェンダー (Transgender)
 出生時に割り当てられた性別と異なる性自認をもつ人

「好きになるのは異性」「社会には女性と男性しかいない」

これまで、「普通」や「当たり前」、「自然」とされてきた性に関する場面で少数派にあたる人々を性的マイノリティと言います。

この性的マイノリティから、4つの「性のあり方(セクシュアリティ)」の頭文字をとってできた言葉がLGBTです。

※本冊子ではLGBTを「LGBTを含む性的マイノリティ」の意味で使用します。



検索

インターセックス

クエスチョニング

Xジェンダー

アセクシュアル

シスジェンダー

ヘテロセクシュアル

LGBT 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た言葉ですが、4つのセクシュアリティに限らず一人ひとりの性は多様なものです。

LGBT 以外にも「性のあり方」はたくさんあるので調べてみましょう。

性のあり方(セクシュアリティ)

性のあり方は「1. 身体の性 2. 性自認 3. 性的指向 4. 性表現」の4つの組み合わせで考えます。LGBT だけでなく「十人十色」、一人ひとりに性のあり方があります。

身体の性

出生時に割り当てられた
 生物学的な性として、戸籍に記載された性別。

性自認

自身をどんな性別だと思っているのか。身体の性と性自認が一致する人、違和感を覚える人もいます。女性と男性に必ず分かれることもなく、「どちらでもない」「どちらでもある」という人もいます。

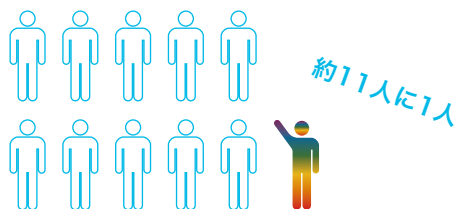
性的指向

どの性別が恋愛対象になるのか。
 誰に対しても恋愛感情を抱かない人もいます。

性表現

どんなふうに周囲から見られたいのか。
 服装や言動に一人ひとりの「らしさ」があります。

あなたのそばにも



民間企業の調査によると、日本国内で約8.9%がLGBT層に該当するという結果が出ました。しかし、今の社会では周囲の無理解や偏見を恐れ、誰にも伝えない人がほとんどです。

これまで知らなかっただけで、あなたの職場で一緒に働く従業員や顧客の中にも当事者はいます。

※電通ダイバーシティラボ「LGBT調査2018」より

SOGI(ソジ・ソギ)

SO

性的指向
Sexual Orientation

GI

性自認
Gender Identity

LGBTは「個人の性のあり方」を表す意味で使われていますが、SOGI(性的指向と性自認)はすべての人が持っている要素です。

「LGBTの人が困っている」ではなく、「SOGIが理由で困っている」から課題を改善していこうという考え方が大切です。

02

職場におけるLGBTの困難

職場でLGBTに関する取り組みを進めるにあたり、「LGBTはプライベートな話題でしょ?」「職場でわざわざ取り組む必要があるの?」といった声があるかもしれません。LGBTであること、SOGIに関してマイノリティであることで、どのような困難に当事者が直面しているのか知っておきましょう。

トイレ、制服、更衣室

戸籍上の性別での利用を求められる。職場で誰にも打ち明けていない当事者は、性自認にあわせた設備使用ができず、不必要な苦勞を感じてしまいます。



健康診断

戸籍上の性別を変更して勤務しているトランスジェンダーの人のなかには、健康診断が理由で周囲に自身の性について知られてしまわないか不安を覚える人もいます。



福利厚生

福利厚生制度の適用は婚姻関係にある異性に限られる。

(例) 結婚祝い金の支給、配偶者手当、社宅への入居、住宅手当、介護休暇、忌引きなど



海外転勤

国によっては、LGBTが理由で罪に問われてしまうことがあります。海外勤務を命ずるときは、SOGIの視点から従業員の安全を考える必要が出てきます。



職場での差別的言動

差別的言動を見直すことは、LGBTも働きやすい職場づくりの第一歩です。
一般的なハラスメントと同じく、言った本人に悪意がなくても差別的に受け止め傷つく人もいます。
注意が必要な言葉、適切な言葉を知って、誰かを不用意に傷つけてしまうことを減らしましょう。

■ 言葉づかい

- ホモ、レズ
- オカマ、オナベ、オネエ

これらの言葉で自身を表現する人もいますが、だからといって人から言われても気にならないかどうかはわかりません。
この言葉で笑いものにされた経験のある人もいたため、使わないほうが望ましい言葉です。

■ らしさの強要

- 「男らしくしろ!」
- 「キミって女なのに化粧しないの?」

男らしさや女らしさが前提の会話や価値観の押し付け、「性表現などのらしさの強要」が過度な場所には居づらいつける人も多くいます。

■ うわさ話

- 「〇〇さんってオネエっぽいよね」
- 「〇〇部長ってずっと独身だけど、もしかしてレズビアンなの?」
- 「〇〇さんって男?女?どっちかな?」

誰かの性別を詮索したり、独身であることを笑いのネタにすることを不快に感じる人もいます。

■ 異性と結婚して 子どもを持つことが当たり前

- 「いつ結婚するの?」「子どもはまだなの?」
- 「どんな女性がタイプなの?紹介するよ」
- 「家庭を持ってこそ一人前だよ」

これまでセクハラとされてきた言動は、LGBTにとっても同じくセクハラです。

LGBT施策の必要性

LGBTの人は公表しなければそこに存在しないものとされていますが、皆さんの職場にも当事者がいる可能性は高いです。LGBTやSOGIに関する制度の整備を企業として取り組むことは、LGBTだけが働きやすい環境になるわけではありません。セクハラ・パワハラに敏感で、相談体制の整った職場は、誰にとってもよいものになります。LGB(同性愛や両性愛者)の36%が、またT(トランスジェンダー)の54.5%が職場で困りごとを抱えているという調査結果があります。

※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」
(厚生労働省委託事業)より

男女雇用機会均等法 「セクハラ指針」

「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まれるものである。また、被害を受けた者の性的指向又は性自認にかかわらず、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ものである。」

※「事業主が職場における性的な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」より



職場内の言動で居心地の悪さを感じたら、裏表紙の相談窓口を利用しましょう。

LGBT施策の進め方

LGBTに関する施策は、様々な視点から考えることができます。「施策を導入するには社内の理解が足りない」と足踏みをせずに、まずはできるところから始めてみましょう。最初の一步を踏み出すことにより、これまで見えていなかった課題が明らかになり、次の取り組みにつながるかもしれません。

ここでは参考に5つの視点「宣言、行動、制度、窓口、啓発」を紹介します。

1 宣言

社内外に向けたトップメッセージをホームページや会社案内、社内広報で発信。

職場の一部の人が取り組むのではなく、社長を含む全員で取り組むべき課題であることを理解してもらいましょう。社内規定（就業規則や行動指針）の見直し。現在では、性別・人種・障害の有無などに併記するかたちで、性的指向・性自認に基づく差別をしないなど明記するケースが増えていきます。

2 行動

社内で LGBT 研修を実施。まずは正しい知識を学ぶことから物事はスタートします。

LGBT・SOGI の理解促進チームを発足して情報収集。先進企業の取り組み事例、導入の際の工夫や効果など情報を集めてみましょう。

3 制度

法的な婚姻関係に限定されていた福利厚生（結婚祝い金の支給や配偶者手当、社宅への入居、住宅手当、介護休暇、忌引きなど）の適用範囲の見直し。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に適用されるのか検討を進めましょう。

※枚方市では 2019 年 4 月からパートナーシップ宣誓制度がスタートしています。

4 窓口

なにか困ったときに相談できる場所を準備しましょう。既存の相談窓口で対応するのか、新しく専用窓口を設置するのかは、職場の状況を見ながら考えてみましょう。

5 啓発

「LGBT も働きやすい職場づくり」を実現するために、社内の施策だけでなく、行政・地域の NPO 団体と連携して外部への行動を起こしましょう。

イベントの主催、出展、協賛など。

LGBT の取り組みを評価する指標に応募することもひとつの啓発になります。

レインボーカラー



6色の虹が性の多様性を表すシンボルカラーです。レインボーカラーのグッズを身につけることで「LGBT 知っているよ」の合図になり、ALLY(アライ)の可視化に繋がります。たとえば、レインボーフラッグをデスクに飾る、ステッカーをパソコンに貼るなど。

※枚方市では ALLY シールを配布しています。

(詳細、裏表紙にあり)



採用面接のポイント

新卒採用、中途採用、カミングアウトの有無に関係なく「求職者のなかにLGBTの人はいる」という意識を持って採用の場に立ちましょう。また、面接内でカミングアウトを受けたり、社内での取り組みについて質問される場合があります。人事担当者は特にLGBT・SOGIへの理解が必要になります。

参考：

公正な採用選考を目指して（厚生労働省）

□ 就活生、求職者へ情報発信

社外に公開している公式ホームページや採用サイトに、性的指向や性自認に関して採用や就労における差別をしないことを記載しましょう。また、LGBTに関する取り組みについて自社の広報媒体で積極的な発信を試みましょう。

□ 性別欄の取り扱いを見直す

トランスジェンダーの就活生、求職者は性別欄の記入により、望まないカミングアウトの場面に直面します。エントリーシート、応募フォームの性別欄の削除、記入を必須にしない、自由記述形式にするなどの工夫をしましょう。

□ 面接の取り扱いを見直す

自分の働きたい性別の服装で差し支えないこと、私服での面接が可能であることを採用サイトに記載しましょう。集団面接やグループワークの際は、性別を基準にした人数調整を避けましょう。

Point

採用の場で大事なものは「LGBTだから」という理由で決めつけないことです。応募者のキャリアや意欲、能力を公正・公平に評価しましょう。面接時の質問で回答できない内容があったときは、「LGBT・SOGIの担当者に確認してから連絡します」と伝えるとよいでしょう。

トランスジェンダーの性別移行

「女性(男性)として採用されたが男性(女性)として働きたい」というトランスジェンダーの人から要望があったときは、「性別が理由で働くことを諦めることがないよう」柔軟な対応を心がけましょう。当事者ごとに職場で必要な対応は多様なため、まずは本人の希望を傾聴し、どんな対応を求めているのか確認して前向きに進めていきましょう。



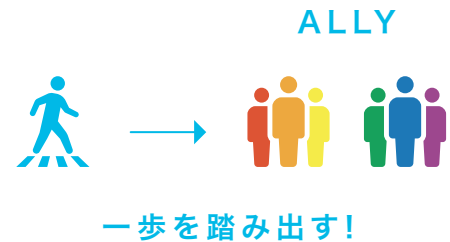
本人の考えを聞く!

私たちにできること

制度を整備する経営層、採用に関わる人事担当者、現場で働く従業員、一人ひとりがそれぞれの場所で ALLY(アライ)として行動を起こしていくことが大切です。「SOGIにかかわらず誰もが働きやすい職場づくり」を目指して継続した取り組みを進めていきましょう。

職場に ALLY(アライ)を増やそう

ALLY(アライ)とは、LGBTを理解し困りごとに対して、当事者と共に行動を起こしてくれる支援者のことです。「LGBTはいないのではなく、見えていない」それと同じように、「LGBTを理解したい、味方でありたい」と思っている人の存在も見えません。LGBTの人を探すのではなく、ALLYの存在を伝えるためにできることから行動してみましょう。



カミングアウトとアウティングを知ろう

カミングアウトすることで「自分らしく働ける人」もいれば、カミングアウトを望まない当事者もいます。誰に、いつ、どのようにカミングアウトするかは本人が決めることなので、アウティングに注意しましょう。

カミングアウト

自身のセクシュアリティや LGBTの当事者であることを自らの意思で他者に伝えること。
現在では、LGBT以外にも出自、病気など「公にすることへ不安を感じる内容」を明らかにするときにも使用される言葉です。



信頼できる人に伝えたい

アウティング

本人の同意なく、第三者が性的指向や性自認のことを暴露すること。個人の性的指向や性自認は重要な個人情報です。アウティングが原因で、職場や学校などのコミュニティから居場所を失うケースもあります。第三者に話す必要があるときは、事前に本人への承諾を取りましょう。



勝手に言いふらさないで

この冊子だけで、LGBT・SOGIについてすべてを学ぶことはできません。「LGBTの人が職場にいるかもしれない」「自分たちの職場ではどんな取り組みができるのか」を考える機会にしてください。

誰もが働きやすい職場づくりのために
なにができるのか考えてみましょう

性の多様性を認め合い、 ありのままに自分らしく働ける職場を目指して

枚方市では、性の多様性の理解促進に向けて様々な取り組みを進めています。

LGBTをはじめとする性的マイノリティの支援に取り組むことは、当事者だけではなく、誰もが多様性を認め合い、いきいきと暮らせる人権尊重のまちづくりを推進していくことにつながります。

企業においても、LGBTをはじめとする性的マイノリティの支援に取り組むことは、当事者だけではなく、その職場で働く従業員みんなが差別や偏見によるストレスを感じることなく気持ちよく働ける職場づくりにつながります。みなさんの職場でも、社員一人ひとりができることから取り組んでいきましょう。

ALLY(アライ)シール配布

枚方市ではALLYであることを表現したい方にシールを配布しています。

LGBTフレンドリーな職場・事業所であることをPRしませんか？

配布に関するお問い合わせは枚方市人権政策室まで。



相談窓口(相談時間帯等は直接お問い合わせください)

1 Osakaしごとフィールド

これからの自分のキャリアについてキャリアカウンセリングが受けられます。(要予約)

TEL: 06-4794-9198 FAX: 06-6232-8581

2 大阪府総合労働事務所労働相談センター(天満橋)

働くこと、雇うことについてのお悩みや職場でのトラブルなど、さまざまな労働問題に関する相談ができます。さらに、弁護士や社会保険労務士による相談や、職場のストレス・メンタルヘルスケアの取り組みとして、医師・臨床心理士・産業カウンセラーによる相談も実施しています。電話・面談相談の他、オンライン相談も実施しています。

労働相談 06-6946-2600 セクハラ・女性相談 06-6946-2601

3 大阪労働局

総合労働相談コーナー：個別労働紛争に関する相談に対応し、情報提供等、助言・指導、あっせんの受付を行います。

フリーダイヤル 0120-939-009 (大阪府外及び携帯電話・PHS等は不可) TEL: 06-7660-0072

雇用環境・均等部指導課：職場におけるハラスメント、育児・介護休業、パートタイム・有期雇用労働者の不合理な待遇格差等に関する相談を受け付けます。

TEL: 06-6941-8940

4 枚方市LGBT電話相談

自分の性別に違和感がある、自分の性別がはっきりわからない、同性が好きなおことを打ち明けづらいなど、LGBTなどの性的マイノリティに関する相談ができます。ご本人だけではなく家族、友人も相談できます。電話相談 072-843-5730 相談時間の問い合わせ 072-841-1424(枚方市人権政策室)

発行元：枚方市人権政策室 監修：一般社団法人 E L L Y

〒573-8666 大阪府枚方市大垣内町2丁目1-20

TEL: 072-841-1424 FAX: 072-841-1700

令和2年(2020年)12月発行 令和3年(2021年)4月改訂第2版発行