

# 誰もが安心して働ける 職場環境づくりを進めよう

まずは、従業員やお客様など自分の周りにLGBTQ+の人がいるかもしれない、という認識を持ちましょう。LGBTQ+の人が働きやすい職場は、誰にとっても働きやすい職場にもつながります。



## 男女別施設利用時の配慮について

トランスジェンダーの方が男女別施設(トイレ・更衣室等)を利用する際、当事者の状況やニーズは多様であり、また、職場の施設状況も様々であるため、どのような環境や配慮が正解か明確な答えはありません。当事者の生活実態に合わせた施設利用への配慮について、当事者の方や周りの人とも話し合いながら、より良い方法を見つけていきましょう。異性介助や障がい者の方等を含め誰でも利用できる男女共用トイレを設置したり、更衣室を個室にするといった方法がありますが、施設状況を踏まえ、案内表示の工夫やパーテーションの設置等さまざまな選択肢を検討すると良いでしょう。

## まずは取り組みやすいところから

- 性的指向や性自認に関する差別禁止のルールや制度、福利厚生の制度を作る
- 基礎知識やLGBTQ+の人たちの困りごとなどを学ぶ研修を行う
- トップによる行動宣言を行い、アライ(理解者・支援者)である姿勢を示す

※LGBTQ+を象徴するレインボーカラーのアイテムを活用することで、アライであることを表明することができます。  
※令和元年度厚生労働省委託事業「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」(2020年3月発行)も参考にしてください。



性の多様なあり方に関するパンフレット  
多様性を尊重した  
職場環境づくりのために



## 青森県パートナーシップ宣誓制度について

青森県では、すべての人が性別にかかわらず個人として尊重され、自らの意思と選択に基づいて自分らしく生きることができる社会を目指し、様々な性的指向や性自認の人たちの生活上の障壁をなくすことを目的に、2022(令和4)年からパートナーシップ宣誓制度を運用しています。

一方又は双方が性的マイノリティである方々が、互いを人生のパートナーとし、日常生活において相互に協力し合うことを約束するパートナーシップ宣誓を行い、県がお二人の関係性を証明する「パートナーシップ宣誓書受領証」を交付します。この受領証を提示することで、さまざまなサービスを利用することができます(以下は一例です。一部の市町村や企業などのサービスが対象となります。詳細は青森県のHPで確認してください)。

- ・公営住宅の入居申込
- ・公立病院・診療所において、パートナーの治療や検査行為の同意(利用内容は異なる)
- ・行政サービス(市県民税の代理申告、罹災証明書の交付等)
- ・民間サービス(住宅ローン、保険金受取人の指定、自動車保険や火災保険などにおいて配偶者と同様の取扱い等)

当事者の  
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、ガイダンスに沿って#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)

### 発行元

青森県 環境生活部 青少年・男女共同参画課

〒030-8570 青森県青森市長島一丁目1-1

電話:017-722-1111(代表)

### 編集

レインボーノッツ合同会社 / IKIGAI AUTHENTIC LTD

### 協力

青森レインボーパレード実行委員会 / スクランプルエッグ

令和6年2月発行

## 「性の多様なあり方」を知っていますか？

多様性を尊重する職場づくりの一環として、また、改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）や、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（LGBT理解増進法）への対応のために、性の多様なあり方への理解を進め、差別や偏見のない職場づくりのための取り組みが、少しずつ広がっています。一人ひとりが尊重され、誰もが安心して働ける職場環境の実現のために、ぜひ本パンフレットをご活用ください。

## 性を構成する4つの要素 ※1

性の多様なあり方は、以下の4つの要素のかけ合わせによって構成されています。

<b>身体の性</b> 生物学的にもっている体の特徴が女性か男性か、ということ。外性器、内性器、性染色体などが判断基準となる	<b>性自認</b> 自分の性別をどのように認識しているか、ある程度持続している自己意識
<b>性的指向</b> 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	<b>性別表現</b> 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）を指すSOGI（ソジ）という言葉があります。SOGIは誰もが持っている要素であり、特定のグループのみを指していません。

## 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)**  
性的指向が同性・異性どちらにも向く人
- T トランスジェンダー (Transgender)**  
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
- クィア (Queer)**  
規範的とされる性のあり方以外を包括的に表す言葉 ※3
- +**  
上記以外のさらに多様な性的指向・性自認などを持つ人々を表しています。

「LGBTQ+」は上記の頭文字から取った言葉で、性的マイノリティの人たちを表す言葉として用いられることがあります。LGBTQ+の割合は9.7%という調査結果※4が報告されています。

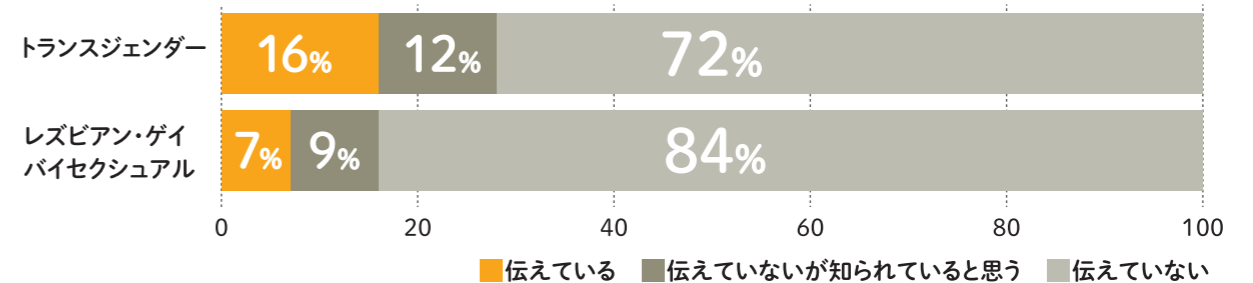
※1 ※2 LGBT法連合会「LGBTQ報道ガイドライン・多様な性のあり方の視点から 第2版」を参考に作成。  
※3 もともとは「風変わりな」「奇妙な」という意味の言葉で、19～20世紀にかけて侮蔑的な意図をもって使われた言葉ですが、当事者の人たちが侮蔑的な意味をあえて逆にとり、急進的な社会批判や当事者の連帯の言葉として使用されるようになりました。  
※4 出典：電通グループ「LGBTQ+調査2023」（20～59歳の個人57,500人）。

## 職場におけるLGBTQ+当事者

「うちの職場にLGBTQ+の人はいないのでは」と感じている方も多いかもかもしれません。しかしそれは、LGBTQ+の人が職場でカミングアウト※できていないからかもしれません。

※カミングアウト：LGBTQ+の人が自らの意思で性的指向や性自認を伝えること。

### ●今の職場で自身が性的マイノリティであることを伝えている割合



LGBTQ+の人たちは、周りの偏見や無理解を恐れて、職場では伝えていない可能性があります。カミングアウトできない環境のために、困っていることがあっても相談することができていないかもしれません。

※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」

### 就職活動や職場でこんな事例が起きています

面接時に担当者だけにと思ってカミングアウトしたが、入社後、周りに知れ渡っていて、仲間外れや無視されるようになった。



職場で女装ネタで盛り上がる場面を見つた時に苦痛を感じ、ゲイであることはこの職場では絶対に言えないと思った。

「あなたずっと独身だけど…、もしかしてゲイ系？」と、からかわれたことがある。

### ●知っていますか？LGBT理解増進法

国は性の多様なあり方に関する国民の理解が必ずしも十分でない現状を踏まえ、国民の理解の増進を進め、SOGI（性的指向・性自認）を理由とする不当な差別を防ぐために、2023（令和5）年6月、LGBT理解増進法を制定。国・地方自治体に加えて、事業主の役割も条文に明記しました。法律を踏まえた取組みが求められています。

#### 法律で示された事業主の役割（LGBT理解増進法 第六条）

- ・労働者の理解増進のための啓発普及
- ・就業環境の整備
- ・相談の機会の確保等
- ・国や地方自治体の関連施策への協力

### ●パワハラ防止対策にも取り組みましょう

パワハラ防止法によって、性的指向・性自認に関する侮辱的な言動やアウティング※がパワハラメントに含まれることが盛り込まれました。企業には防止措置義務が課せられており、方針の策定、周知・啓発、相談体制の整備などの取組みを行う必要があります。適切な知識を知らないままだと、アウティングなどを防ぐことができず、労働紛争や裁判になってしまったり、社会的信用に悪影響が出る恐れがあります。実際に労災認定されたケースもあります。

※アウティング：本人の承諾なく、第三者がその人の性的指向や性自認を暴露する行為。

