

企業向けハンドブック  
LGBTQが働きやすい職場づくりのために



6色のレインボーは性の多様性やLGBTQを表すシンボルカラーであり、  
支援や連帯の意思を示すものとしても広く知られています。

# はじめに

近年、「LGBTQ」「性的マイノリティ」という言葉を良く見聞きするようになり、企業においても、ダイバーシティ推進や、CSR活動（企業の社会的責任）として、取組を進める事例が増えつつあります。

埼玉県では、そうした企業での取組を応援するためにこのハンドブックを作成しました。基礎知識のおさらいや取組のヒントとして、ご活用ください。

## まずは性の多様性を理解しましょう

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。

- 1. からだの性別**：出生時の身体の特徴、その特徴によって割り当てられた法律上の性別
- 2. 性自認**：自分の性別をどう認識しているのか
- 3. 性的指向**：どういった対象を好きになるのか
- 4. 性別表現**：服装、しぐさ、言葉づかいなど



## SOGI (ソジ) と LGBTQ について

「SOGI」とは、性的指向 (Sexual Orientation) ・性自認 (Gender Identity) を指す言葉です。この2つの要素は誰もが持っているもので、特定のグループのみを指していません。

「LGBTQ」とは、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、クエスチョニングの頭文字をとった言葉で、性的マイノリティの総称として使われている言葉のひとつです。<sup>\*1</sup>

LGBTQは約3.3%<sup>\*2</sup>の割合でいるという調査結果があり、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がいる可能性があります。



LGBTQの割合は、**約30人に1人!**

### Sexual Orientation (性的指向)

- 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

### Gender Identity (性自認)

- 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
- X Xジェンダー (Xgender)**  
性別違和をもつ人 (→トランスジェンダー) のなかで、自らを男性、女性いずれの性別にも合致しないと意識する人

- Q クエスチョニング (Questioning)**  
自分の SOGI について、迷っている人、決まっていない人、あえて決めない人

一人ひとりの性のあり方は、グラデーションであり、多様です。これら以外にも性のあり方はたくさんあり、枠にはめすぎない捉え方が大切です。

<sup>\*1</sup> LGBTQの「Q」をクィア(Queer:「風変わりな」「奇妙な」などを表す言葉で、性的マイノリティの総称として使われている)とする場合があります。  
<sup>\*2</sup> 埼玉県「多様性を尊重する共生社会づくりに関する調査」(令和3年2月)より

## 2 LGBTQの人たちの困難の実態 ～LGBTQ実態調査より～

職場でLGBTQ(性的マイノリティ)に関連する取組を進める際、「プライベートなことでは」「なぜ取り組む必要があるのか」という意見が出てくることがあります。その背景の一つに、LGBTQの人たちの困りごとが可視化されにくいという点があります。埼玉県の実態調査\*から明らかになった、LGBTQの人たちの困難の実態を見ていきましょう。

\*埼玉県「多様性を尊重する共生社会づくりに関する調査」(令和3年2月)

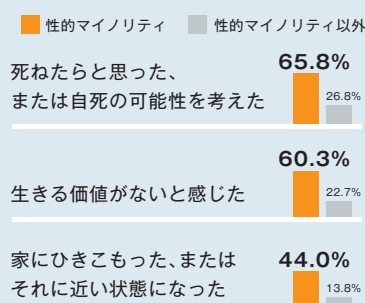


### 性的マイノリティが職場で直面した困難

|                                  |       |
|----------------------------------|-------|
| 性的マイノリティではないものとしてふるまわなければならないこと  | 26.6% |
| 性的マイノリティについて偏見に基づく差別的な言動を見聞きすること | 23.9% |
| プライベートな話をしづらいこと                  | 21.2% |
| なんとなく居心地が悪いこと                    | 19.6% |
| 社内制度や職場の慣行が性的マイノリティに配慮されていないこと   | 18.5% |
| お手本となる人がいないためキャリアプランを描けないこと      | 18.5% |

上位の回答内容を見ると、性的マイノリティが職場で安心して自分らしく過ごすことができず、性的マイノリティに関する差別・偏見に悩まされている様子などがうかがえます。職場で改善すべきポイントのヒントが見えてくるのではないのでしょうか。

### 精神的に追い込まれた経験



性的マイノリティはそれ以外と比べ、精神的に追い込まれた経験のある方が非常に多いことが浮き彫りとなりました。

### 性的マイノリティが職場に求める配慮・支援

|                      |       |
|----------------------|-------|
| 同性カップルにも慶弔休暇や家族手当を適用 | 70.1% |
| 制服や服装規定における配慮        | 62.5% |
| 健康診断での配慮             | 60.3% |
| 採用活動における配慮           | 58.7% |
| 性別を問わないトイレの設置        | 52.7% |
| 差別を禁止する規則の導入         | 52.7% |

職場で声を上げづらい性的マイノリティにとって、具体的な配慮や支援を求めることはさらにハードルが高くなります。調査結果を参考に、職場の課題を整理していきましょう。

「うちの職場にはいないのでは」と思っていませんか？今回の調査で、職場関係者へカミングアウトしていると回答したLGBTQの人たちは当事者のうち10%未満しかおらず、周りへ伝えていないだけかもしれません。LGBTQの人たちは、従業員、取引先、お客様、そのご家族にもいるかもしれないと、認識を変えましょう。

適切な知識を知らないままだと、悪意のないハラスメントで信用を失ったり、機会の損失や紛争の長期化などにもつながりかねません。



### CHECK! カミングアウトとアウトティング



LGBTQの人自身が、自らの意思で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にカミングアウトする人もいれば、カミングアウトを望まない人もいます。いつ、誰に、どう伝えるかは本人が決めることなので、強制することは控えましょう。

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「アウトティング」といいます。たとえ善意であっても、アウトティングは人格権やプライバシー権を侵害する行為であり、被害を受けた人が命を落としているケースもあります。アウトティングにつながらないように十分に注意しましょう。

## 3 LGBTQの人たちの職場における困りごと

福利厚生や各種規程の「制度面」、トイレ・更衣室などの「施設面」、そして「社内風土」という職場の各シチュエーションに分けて、LGBTQの人たちが具体的にどのような困りごとに直面してしまうのかをご紹介します。またその対処のために必要な視点についても確認し、取組スタートの手がかりを考えましょう。

### 制度面

#### 福利厚生、各種規程



同性カップルが男女の夫婦と同じように共同生活を送っていても、法律上家族と認められていないため、住まい、子育て、病気、親の介護などの局面でさまざまな困難に直面します。職場の制度についても、慶弔金、結婚・育児・介護等の特別休暇、単身赴任手当等の福利厚生制度は男女の夫婦にしか認められておらず、同性パートナーがいる社員は利用できない場合が多くなっています。

現在把握していないとしても、社内に同性パートナーがいる社員が職場で働いている可能性は大いにあります。そして、その社員が男女の夫婦と同じような困難に直面する可能性がある、ということを確認しておきましょう。同性パートナーがいる社員が安心して働き続けられるようにするためには、同性カップルも含めて広く利用できる制度導入などの配慮が大切です。

### 施設面

#### トイレ、更衣室、制服



職場のトイレや更衣室、制服に関して、困ったりストレスを感じたりしているトランスジェンダーの方は少なくありません。

トイレは性自認に合わせて使用したい、「誰でもトイレ」を使いたいなどニーズは多様で、安心して使用できるトイレがなく排泄障害を患ってしまう方もいます。トイレや更衣室、制服については、まず本人の希望を確認することが大切です。

### 社内風土

#### 偏見、無理解



制度や施設が整っても、偏見や無理解の風土がそのままでは、職場で働くLGBTQの人たちは安心して利用することができません。

偏見や無理解の原因は、「自分の周りにいない」という思い込みや、間違ったイメージ・知識、そして意識がアップデートされていないことにあります。法令遵守やハラスメント防止など、啓発にはさまざまな切り口があります。

### CHECK! 職場で気をつけたいこと



発言した人に悪意がなくても、LGBTQの人、またはその家族や友人が差別的・侮蔑的なニュアンスを受け止め、傷ついてしまう可能性があります。

「ホモ」「オカマ」は「ゲイ」、「レズ」「バイ」は略さずに「レズビアン」「バイセクシュアル」と言い換えましょう。当事者本人が自称する場合がありますが、第三者は使用を控えるのが望ましいです。また「男らしさ」「女らしさ」の強要、「あの人ってオカマっぽいね」などの噂話、「結婚してこそ一人前」という異性愛規範の押し付けも、控えるべき行為です。

# 4

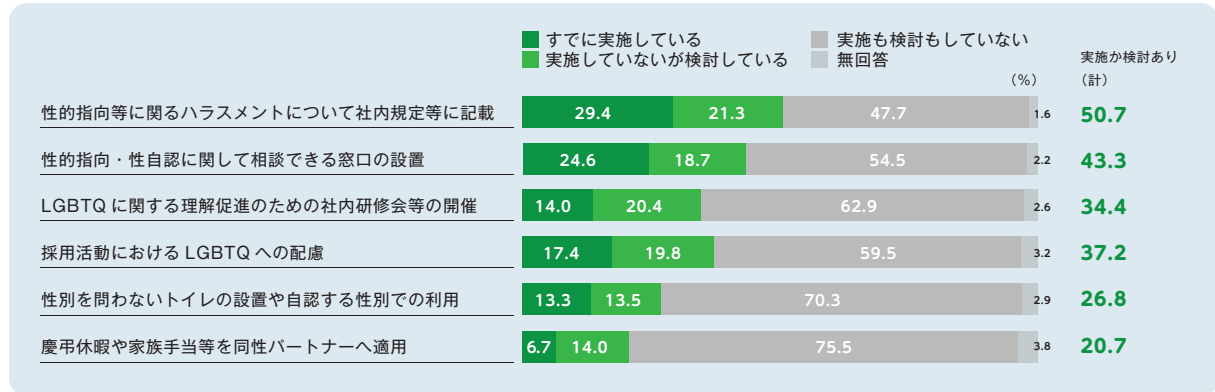
## 県内企業の取組状況 ～LGBTQ企業アンケートより～

埼玉県内に事業所をおく企業等で、関連の取組がどれくらい行われ、どのような課題があるのかについて、埼玉県が調査\*を行いました。その結果、LGBTQのために何らかの取組を行っている企業は、約6割にのぼることが分かりました。

\*埼玉県「LGBTQ（性的少数者）が働きやすい職場づくりに関するアンケート」（令和2年11月）

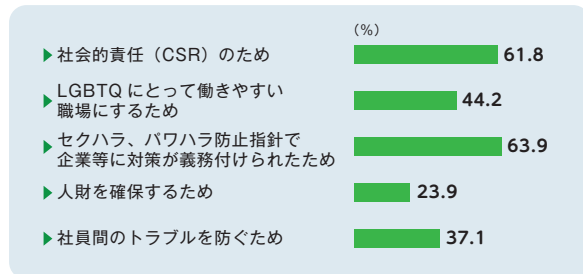


### LGBTQのための6種の取組の実施・検討状況



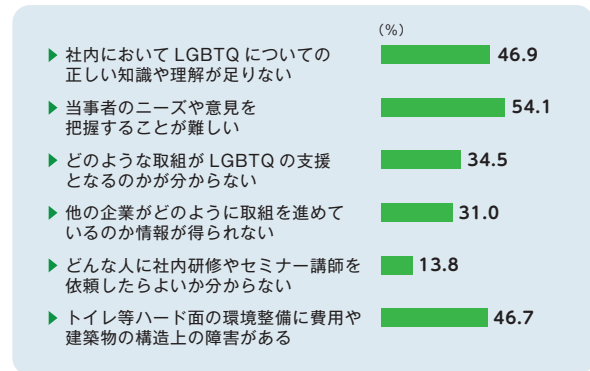
企業でLGBTQのための取組を行う際の基盤となるのが、SOGIハラスメントなど差別的な行動を許さないという姿勢の打ち出しです。なぜ取組をするのか、という明確な根拠になります。一方で、LGBTQ当事者からの相談や申し出が取組スタートのきっかけになることも。自社にとって着手しやすいことは何か、まずは検討してみましょう。

### LGBTQに関する取組を実施・検討している理由



6種の取組のうち「実施中か検討中の取組あり」と回答した事業所に、その理由を聞いたところ、セクハラ・パワハラ防止指針による対策義務をあげたところが高くなりました。

### LGBTQに関する取組を進める上での課題



調査対象全事業所に聞いたところ、当事者のニーズや意見の把握の難しさをあげたところが半数を超えました。まずはLGBTQの人たちが安心して相談できる職場環境なのかを、検証する必要がありそうです。

### CHECK!



### パワハラ防止対策、準備していますか？

労働施策総合推進法改正により、SOGIハラスメント\*やアウティング\*がパワーハラスメントに該当することが示されました。大企業は令和2(2020)年6月から、中小企業は令和4(2022)年4月から、方針策定、周知・啓発、相談体制整備などの防止対策が義務化されます。

\*SOGIハラスメント：相手のSOGIに関する侮辱的な言動  
\*アウティング：労働者のSOGIなどを本人の了解を得ずに暴露すること

## 5 LGBTQのための取組の進め方

「うちは差別していない」「取り組む必要がない」という認識を改め、まずはスタートしやすい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研修にLGBTQやSOGIの視点を追加したり、小グループでの勉強会などを通じて気づきを共有するのもいいでしょう。課題が明確になり、次のステップのきっかけが見えてくるかもしれません。



### 行動宣言

ある経営者の方は、「子どもからカミングアウトをされた。こんな身近にいたなんて」という経験をきっかけに、自ら旗振り役となって取組を本格的にスタートさせました。

家族、友人はもちろん、取引先、顧客、そして共に働く仲間が、人知れず苦しんでいるかもしれません。トップとしてまずできること、それは社内外に向けた行動宣言です。



### ALLYの表明

LGBTQやSOGIに関する知識や、当事者の人たちの困りごとを知ると、多くの人が「自分にできることはないか」と考え、言動が変化します。そうした支援の気持ちを持ったり、行動する人をALLY(アライ)といいます。

LGBTQの人たちにとってALLYはとても心強い存在です。6色のレインボーアイテムなどを活用して、表明していきましょう。



### 制度づくり

慶弔金、結婚・育児・介護などの特別休暇等、法定外(社会保険など使用者に義務付けられているもの以外)の福利厚生制度であれば、社内規程上の「配偶者」を改定したり、パートナーシップ規程を設けることによって、導入することができます。LGBTQの人たちの離職防止や心理的安全性の向上にもつながります。



### 相談窓口

会社はハラスメントを防止するために、従業員からの相談に適切に対応できる相談窓口を設置し、周知することが義務づけられています。相談担当者はLGBTQやSOGIに関する適切な知識を持っていることが求められますが、社内設置が難しい場合は、外部の専門機関などに外部委託するのも良いでしょう。



### 社会貢献

LGBTQやSOGIに関する地域社会の理解を促進するための取組は、CSR活動(企業の社会的責任)の観点からも大切です。LGBTQ関連イベントへの参加などを通じて、企業としてのメッセージを伝えていきましょう。

CHECK!

### トランスジェンダー社員への対応

エントリーシートや履歴書の性別欄記入によって望まないカミングアウトになる場合があるため、性別欄を削除したり任意記述にする企業事例があります。また面接や内定式でのカミングアウト、通称名の使用、制服や服装、トイレや更衣室、健康診断などについて相談されることがあります。トランスジェンダーの方の困りごとは、本人の状況によって多様なので、基本的には本人の希望を確認しながら、ケースバイケースで柔軟に対応しましょう。

参考：厚生労働省が示す「公正な採用選考の基本」には、「LGBT等性的マイノリティの方(性的指向及び性自認に基づく差別)など特定の人を排除しないことが必要」とあります。



## 企業事例

LGBTQやSOGIに関する自治体施策の広がりや社会の関心の高まりと共に、企業における取組事例は、年々増えつつあります。そうした取組のきっかけや内容は、企業によってさまざま。以下にご紹介する企業事例を参考に、皆さんの職場でできそうなことや、実施にあたっての課題などを話し合ってみましょう。

### 事例 1 <医薬品メーカー>

社員の多様性を尊重することが、  
イノベーション創出につながる



弊社では、2つの理由でLGBTQのための取組を行っている。1つは、すべての社員が安心して働き、能力を最大限に発揮するためには、すべての社員の多様性を尊重することが重要であり、それがイノベーションの創出につながると考えているためである。

もう1つは、LGBTQへの理解を深めることは、社員自身が同僚や顧客に対してハラスメントの加害者・被害者にならないためにも必要であると考えているためである。

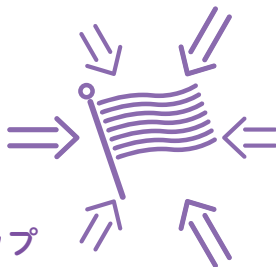
平成28(2016)年頃から、方針発表、役員勉強会、相談窓口設置、オリジナルALLYステッカー配布等を実施。社内風土の醸成を進め、令和2(2020)年に同性パートナーシップ制度を導入。申請した当事者従業員から、喜びの声が届いている。

#### 主な取組

- 「コンプライアンス行動基準」にSOGIによる差別・嫌がらせを行わない、ということを明記
- 多様なセクシュアリティに関する相談窓口を設置
- ジェンダーに関わらず利用できるトイレを設置
- 役員勉強会、役職者LGBTQ研修
- オリジナルALLYステッカー配布
- パワハラ規制法に対応するため、社員就業規則を改定
- 同性パートナーシップ制度を導入
- 全社員対象の講演会、eラーニング
- PRIDE指標へのエントリー

### 事例 2 <運輸会社>

きっかけは当事者との出会い。  
各地から人材が集まり企業力アップ



採用選考の際、トランスジェンダーの方から性別欄の男女両方に丸がついている履歴書が提出された。それを見て疑問に感じた社長がLGBTQについて深く学び、当事者のいじめ被害や被害者の多さにショックを受け、企業として取り組むことを決意。

少人数の学習会、管理職ミーティングなどを繰り返し、社員の要望を聴きながら取組を進めていった。現在はすべての部署にLGBTQの従業員がおり、会社の取組を知って各地から求職者がエントリーしてくる。競争が激しい業界ながら人材は順調に集まり、多様性の尊重が会社の力になっている。

#### 主な取組

- 新人教育、社内学習会、管理職向けミーティング
- 社内報での啓発
- 就業規則に性的指向・性自認に関する差別禁止を明記
- 相談窓口の設置
- 福利厚生における同性パートナーの配偶者扱い
- 性自認に基づく服装や通称名の使用
- 男女共用のトイレ設置





## LGBTQの方々が働きやすい職場づくりに向けて まずは「はじめの一步」を踏み出してみましょう！

埼玉県では、LGBTQの方々を含めあらゆる人に居場所があり、いきいきと活躍できる共生社会づくりを進めています。本冊子はその一環として、LGBTQの方々にとって働きやすい職場を県内に広げるため、作成したものです。

本冊子を参考に、皆さんの職場でもぜひ「はじめの一步」を踏み出してみましょう。

### ALLY(アライ)グッズ

埼玉県マスコット「コバトン」&「さいたまっち」の、オリジナルALLYマグネットステッカーを作成しました。皆さんもALLYであることを表明してみませんか。県が実施する研修を受講した方等にお配りしていますので、職場や事業所でぜひご活用ください。

お問い合わせは埼玉県県民生活部人権推進課まで、お気軽にどうぞ。



### 相談窓口（相談時間帯等は直接お問い合わせください）

#### ▶ 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）

#### ▶ 東京弁護士会 セクシュアル・マイノリティ電話法律相談

電話相談料は無料です。性的マイノリティの法律問題に詳しい弁護士が相談に対応しています。

**TEL 03-3581-5515**

#### ▶ 埼玉労働局 総合労働相談コーナー

職場でのトラブル、労働問題全般の相談を受けています。

（職場における性的指向と性自認に対するハラスメント・パワーハラスメントの相談を含む）

**TEL 048-600-6262**

#### ▶ 埼玉労働局 雇用環境・均等室

職場におけるセクシュアルハラスメントの相談を受けています。

**TEL 048-600-6210**

#### 発行元

埼玉県県民生活部人権推進課

〒330-9301 埼玉県さいたま市浦和区高砂3丁目15番1号

電話：048-830-2255 FAX：048-830-4718

令和3年11月発行

#### 編集

レインボーノッツ合同会社