

企業向け

多様な性の理解に向けて

～多様な性を尊重し、誰もが活躍できる職場づくりの推進～



はじめに 多様な性の理解が求められる背景

令和5年6月にLGBT理解増進法が施行されました。その中では、性の多様性について労働者への理解増進に努めることが求められています。

2023年に実施した国の調査(※)では、日常の困り事で「仕事や就職」を挙げた性的マイノリティの割合は、全体と比較すると極めて高いという結果が出ており、企業において、性的マイノリティの当事者の人権を守る啓発や施策について理解を深め、取組を行っていくことが必要です。

本紙では、企業における必要な取組や取組を実施している企業の事例などを紹介しますので、ご活用ください。

(※) 性的指向と性自認による意識の比較	全体	トランスジェンダー	同性・両性愛者
日常の困り事で「仕事や就職」を挙げた人の割合	36.9%	78.1%	57.0%
子どもを持ちたい人の割合	23.4%	31.3%	38.6%

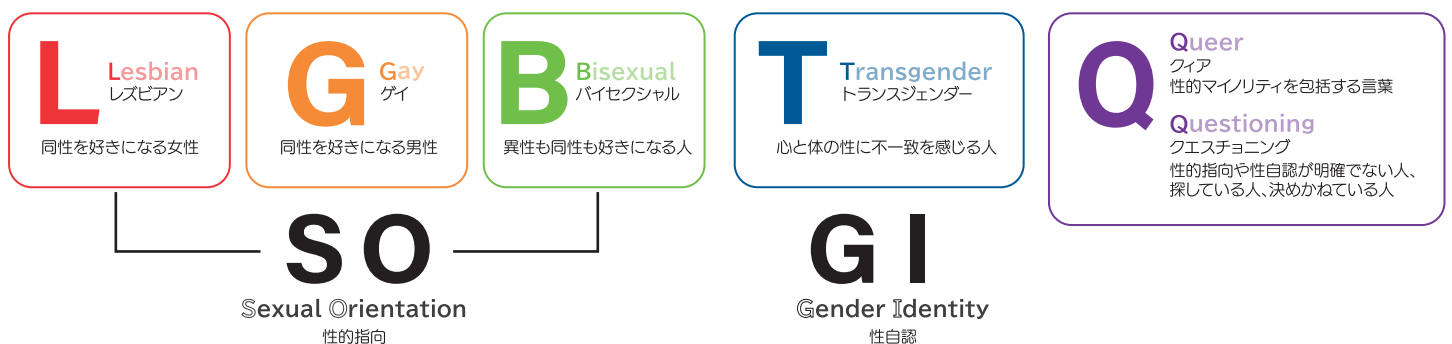
※国立社会保障・人口問題研究所の調査「家族と性と多様性に関する全国アンケート」より

LGBTQ・SOGIとは

LGBTQとは、性的マイノリティ※を表す総称の一つ。

※体と心の性が異なる人、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」と呼ばれています。

SOGI(ソジ)とは、性的指向と性自認の頭文字をとった言葉です。性的指向と性自認に関する不快な言動はSOGIハラスメントと呼ばれています。



LGBT理解増進法(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)(令和5年6月23日施行)について

本法では、性の多様性に関する基本理念を定め、国、地方公共団体の役割等を明らかにしています。また、事業主に対して、次の事項に努めるよう求めています。

- ・性的指向及びジェンダーアイデンティティ(※)の多様性に関する労働者の理解増進(情報の提供、研修の実施、普及啓発、就業環境に関する相談体制の整備等)
- ・国又は地方公共団体が実施する施策への協力

※ジェンダーアイデンティティとは、自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無又は程度に係る意識のことです。

性的マイノリティの当事者は、差別やハラスメント、不利益な取扱いを被る可能性があることからカミングアウトしていないケースが多くあります。

自身の性的指向・性自認を偽って生活すると常に緊張を強いられ、ストレスにつながります。

また、人間関係を築きにくくなり、孤立や転職につながりやすい面もあります。実際にあったハラスメント事例をご紹介します。

カミングアウト・アウティングとは

カミングアウトとは、性的マイノリティの当事者が、自身の性的指向や性自認について他者に伝えることです。

アウティングとは、本人の同意なく、その人の性的指向や性自認に関する情報を第三者に暴露することです。

>> 参考事例

SOGIハラスメント 出典:労働新聞 令和4年11月28日 第3378号

社員Aさんは、戸籍上の性別は男性だが、心は女性であった。(性同一性障害)

会社は、敬称を「〇〇さん」とするように従業員に周知。

トランスジェンダーの公表直後から、上司によるハラスメント行為

- ・ 本人の希望を無視して、「彼」「〇〇君」の敬称を繰り返し使用。
- ・ 「戸籍上は男性なのか、女性なのか性別変更してから言いなさい」
「女性らしく見られたいなら、細やかな心遣いが必要」
「女として扱ってほしいなら、さっさと手術でも受ければよい」との発言。

Aさんはうつ病になり、休職し、労災認定を受けた。(神奈川)

性同一性障害者の解雇 出典:労働判例830号13頁

職員Tさんは、Y社に採用された。配転時においてTさんは、「女性の服装で勤務したい。女性トイレを使用したい。女性更衣室を使用したい」旨を申し出たが、会社は認めなかった。

Tさんが女性の服装、化粧等をして出勤したところ、会社はこれを禁止し、業務命令違反を理由としてTさんを懲戒解雇した。Tさんは、これを不服として解雇無効の仮処分を求めた。

📎 パワハラ防止法(改正労働施策総合推進法) (令和2年6月施行。令和4年4月1日から中小企業にも全面適用)について

事業主に対して、パワーハラスメント防止措置を講じることを義務づけています。

同法に基づき必要な事項を定めた「パワハラ防止指針(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)」では、次の言動を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。

- ・ 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(SOGIハラスメント)
- ・ 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)

📎 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り組み事例～」

LGBTQの人たちの職場における困りごと

職場で声をあげることが難しい性的マイノリティの方がどのような困りごとを抱え、何を求めているのか、調査結果を元にまとめました。

職場での当事者の困りごと

- ・自認する性別と異なる性別でふるまわなければならない
- ・プライベートの話をしづらい
- ・異性愛者としてふるまわなければならない
- ・健康診断を受けづらい
- ・相談先がない
- ・トイレや更衣室などの施設利用
- ・性別に応じた服装規定 など

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
- ・取組方針についてのトップメッセージの発信
- ・福利厚生制度での同性パートナーの配偶者扱い
- ・トイレや更衣室など施設利用上の配慮
- ・服装規定や髪型についての配慮
- ・通称名の使用の許可
- ・相談窓口の設置 など

出典：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



Ally(アライ)とは

アライとは、同盟・支援者を表す英語「Ally」が語源となっています。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。



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。

企業事例

清原住電株式会社

業 種：非鉄金属製造業

従業員数：290名(女性22名、男性268名)

事業内容：通信用光ファイバーの製造・販売

▶ 採用・雇用管理における受け入れ態勢を整えることが必要

ある社員より性的マイノリティであるとの告知を受けましたので、更衣室やトイレの使用に関する配慮を行い、本人の希望と会社ができることで折り合いをつけました。同時に、業務に携わる一部の社員に対して、本人同意の上で事情を説明し、理解を促すとともに、ハラスメント対策、相談対応体制も整えました。会社の対応について、大変感謝されましたので、よかったのだと感じています。

現在、告知(カミングアウト)されているLGBTQの方はいらっしゃいませんが、対応が必要となった場合は、本人の意思を尊重した上で、必要な対応を協議・検討していく方針です。

▶ LGBTQを含めた人権教育を継続的に実施

全社員に対してLGBTQやハラスメント防止などを含めた人権に関する社員教育を継続的に(平均年3回程度)実施しています。社員が基本的な知識を身に付け、理解するための取組は大切だと思っています。



社会福祉法人長寿栄光会

業 種: 社会福祉

従業員数: 218名(女性: 162名、男性: 56名)

事業内容: 老人介護

▶ 法人も職員も正しい知識を身につける差別はしない

過去に、トランスジェンダーの方の応募がありましたが、雇用上の配慮に関して不安や理解不足があったため採用できませんでした。どのように対応すべきだったかと、迷いをなくすために外部の研修に参加しました。感じたのは、法人も職員も正しい知識を身につけ、差別をしないということでした。研修資料を職員に配布し、多様な性が存在すること、性的マイノリティの当事者は辛い思いをしていることがあることなどを説明し、理解を深めました。

▶ 自然体で受け入れる

その後、別の性的マイノリティの方を雇用することとなりました。入職前に告知(カミングアウト)があり、受入れ側として、施設内のトイレ・更衣室の利用など、本人の希望を確認しました。当法人には男女共同トイレがありますが、当事者によっては気にしない場合もあるようです。個別に対応をすることは必要で大切です。そして特別扱いしすぎず、自然体で受け入れることも対応の一つと考えます。



野村ホールディングス株式会社 野村証券株式会社 宇都宮支店

業 種: 金融業

従業員数: 13,104名(女性5,879名、男性7,225名)※2024.4.1現在

事業内容: 金融商品取引業

▶ DEI(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)の推進

DEIステートメントを掲げ、全ての社員に公平・公正な機会を提供する取組を行っています。その中で、LGBTQ+に関しては、行動規範の整備、研修の実施、パートナーシップ制度の整備、トランスジェンダー対応ガイドラインの整備、社員がボランティアで活動する社員ネットワークによる理解促進の活動などの取組をしています。

▶ 誰もが誰かのAlly(アライ)になれる

「トランスジェンダー対応ガイドライン」は、トイレ、服装、健康診断、ホルモン治療、面接時のヒアリングシートなど、トランスジェンダーの社員への対応方針をまとめたものです。当事者の要望に応じて対応することが前提であるのは変わりません。実際に、本人から告知(カミングアウト)を受けた時、「一緒に考えましょう。」と伝えました。身近なところに「Ally(アライ) = 支援者」がいて、安心して働くことができる環境が大事だと考えます。

※DEI(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)とは

- ・ダイバーシティ(Diversity、多様性)
多様な人材・考え方が存在している状態
- ・エクイティ(Equity、公平性)
個人ごとに異なる状況やニーズに応じて最適なリソースや機会を提供することで、ひとりひとりが目標を達成するための公平な環境を作ること
- ・インクルージョン(Inclusion、包括性)
社員が帰属意識を持ち、最大限の能力を発揮するために多様な視点や背景を理解し、活用できる環境を作ること

※LGBTQ+とは

L=レズビアン、G=ゲイ、B=バイセクシュアル、T=トランスジェンダー、Q=クィア/クエスチョニング、+はそれらに限らない性的マイノリティを表しています。



株式会社クボタ 宇都宮工場

業 種: 製造業
従業員数: 454名(女性: 44名、男性: 410名)
事業内容: 田植機・コンバイン・トラクタの製造

▶ 研修による理解の促進

全社員を対象に、性的マイノリティ(LGBTQ)に関する内容を含めた人権研修を毎年1回実施しています。ダイバーシティを推進する上で、性的マイノリティを取り巻く環境や人権に関する理解を、より深めていくことが大切だと考えています。



積水ハウス株式会社

業 種: 建設業
従業員数: 15,664名(女性: 3,906名、男性: 11,758名)
事業内容: 建築工事の請負・施行、建築物の設計及び工事管理、不動産賃貸等

▶ 方針の策定、研修による理解の促進、相談体制の整備、支援ネットワーク

LGBTQ当事者への支援の気持ちを表明できるツールとして、「アライ・ステッカー」を製作し、希望する従業員に配布しています。アライのコミュニティ「S-Allyサークル」ではSNS上で情報交換や交流を図っています。

【LGBTQに関する取組】

https://www.sekisuihouse.co.jp/diversity_inclusion/diversity/lgbtq/



Tokyo Pride Parade 2025の様子

栃木信用金庫

業 種: 金融業
従業員数: 248名(女性: 131名、男性: 117名)
事業内容: 金融全般

▶ 雇用における取組

弊社は女性職員(一部管理者を除く)に対して制服の着用を義務付けていますが、多様性への配慮を目的に、制服のあり方を見直しました。パンツスタイルの制服も採用し、女性職員が自由に選べるようにしています。



栃木トヨタ自動車株式会社

業 種: 小売業
従業員数: 740名(女性: 142名、男性: 598名)
事業内容: 自動車販売、整備業

▶ 方針の策定

多様性尊重の企業方針を自社のホームページに掲げています。性的指向や性自認にかかわらず、多様な人材が安心して活躍できる職場づくりと、差別・ハラスメントのない環境整備に努めています。



🔗 企業における必要な取組

性的マイノリティの当事者の多くは、自身の性的指向や性自認を職場で明かしていないため、企業における取組が実態に追いついていないことがあります。

「どのように取り組むかわからない」「該当者がいないので必要ない」と感じていませんか？

ハラスメント防止研修にLGBTQの視点を取り入れる、社内に性的指向や性自認に関する相談窓口を設置するなど、自社の状況にあった取組から始めていきましょう。

● 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関わらず多様な人材が活躍できる職場環境をつくる」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。



● 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、様々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。



● 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。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ます。



● 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の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。



● 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。



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り組み事例のご案内～」

🔗 LGBTQの方への配慮による経営効果

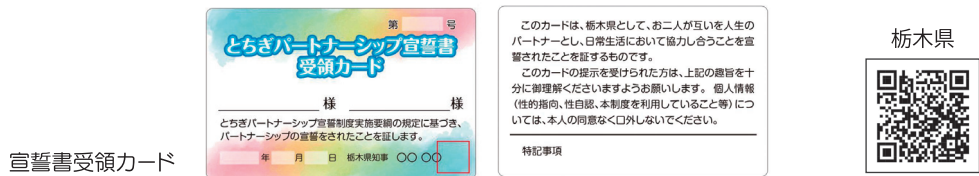
- LGBTQの方に理解のある職場は、誰にとっても働きやすい職場づくりにつながります。悩みを相談できる環境整備や悩みに配慮する職場づくりは、これからの時代において重要なテーマとなります。
- 相手の立場に立って考える風土づくりは、従業員の人間力向上、人間関係の円滑化につながります。
- 多様な人材が活躍する職場では、多様な意見・アイデアが出され、顧客サービス向上や業務改善が推進されます。
- LGBTQの方は従業員だけでなく、お客様にもいらっしゃいます。社内で理解を推進することで、性的マイノリティのお客様への適切な対応にもつながります。

とちぎパートナーシップ宣誓制度

栃木県の支援

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。



お問合せ 栃木県 生活文化スポーツ部 人権男女共同参画課 人権施策推進室 TEL：028-623-3027

宇都宮市の支援

宇都宮市は、栃木県が導入した「とちぎパートナーシップ宣誓制度」に基づき、本市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。

宇都宮市



お問合せ 宇都宮市 市民まちづくり部 多文化共生推進課 TEL：028-632-2971

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

お問合せ 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

お問合せ 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

お問合せ 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8:30~17:15)※祝休日及び年末年始を除く