

／ 企業向け ／

レインボー ハンドブック

性の多様性を踏まえた
働きやすい職場づくりのために



1 知る

- 性の多様性って？
- LGBTQとSOGI（ソジ）
—SOGIは全ての人に
かかわる言葉です—

2 気づく

- 職場で多様な性が
想定されていない
ことによる困りごと

3 考える

- ハラスメント防止対策は
万全ですか？
- カミングアウト
されたら

4 行動する

- 取組の進め方
- 顧客への対応
- あなたの行動で
変わります

はじめに

近年、ダイバーシティ（多様性）推進の一環として、また改正労働施策総合推進法への対応として、企業における性の多様性理解等への取組が加速しています。

静岡県では、こうした企業での取組を支援するため、研修等で活用できるハンドブックを作成しました。性の多様性に関する理解を促進し、誰もが働きやすい職場環境を整備するため、ご活用ください。

1 知る

性の多様性って？

性は、その人らしさや生き方にかかわる重要な概念です。性のあり方は、セクシュアリティともいわれ、様々な要素の組み合わせによって形づくられています。

出生時に割り当てられた性別

出生時に外性器や医学的判断に基づき、割り当てられた性別のこと。割り当てられた性別は、戸籍の性として登録される。

性的指向 (Sexual Orientation)

どの性別の人を性的に好きになるか、あるいはどの性別の人でも性的に好きにならないかという指向のこと。

多様な性的指向の例	
異性を好きになる人	ヘテロセクシュアル
同性を好きになる人	ホモセクシュアル
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	バイセクシュアル
どの性別の人でも好きにならない人	アセクシュアル

性自認 (Gender Identity)

自分自身が自分の性別をどのように認識しているかということ。

多様な性自認の例	
出生時に割り当てられた性別と性自認が一致している人	シスジェンダー
出生時に割り当てられた性別と性自認が一致していない人	トランスジェンダー
性自認が男性・女性に二分できない人、男女の枠にとられない性のあり方の人	X(エックス)ジェンダー(キノンバイナリー)

性表現 (Gender Expression)

社会生活上、服装、髪型、仕草、言葉遣いなどにおいて、自分の性別をどう表現しているかということ。必ずしも性自認と一致するとは限らない。

Topics

性はグラデーション

性は、男性・女性どちらか一方にはっきりと分けられるものではなく、その組み合わせも多様であるため、「性はグラデーション」といわれます。しかし、社会では、男性・女性に二分された戸籍の性に基づく振る舞いや言動が求められることから、人知れず葛藤を抱える人もいます。

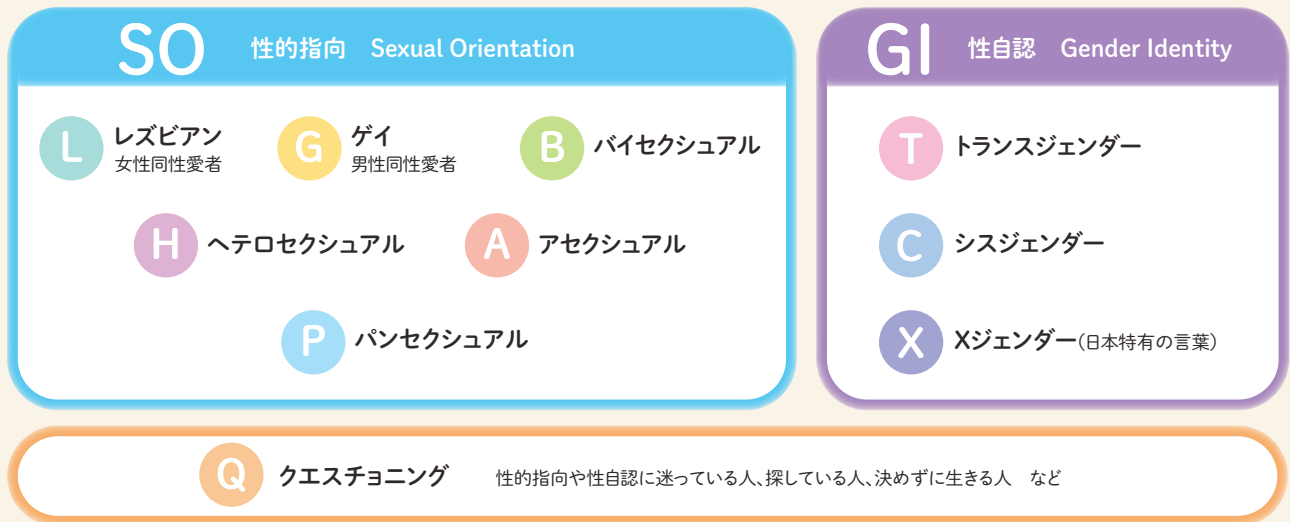


LGBTQとSOGI（ソジ）—SOGIは全ての人にかかわる言葉です—

「LGBTQ」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*の総称としてよく使用されています。

「SOGI」は、性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）の頭文字をとった言葉で、全ての人にかかわる属性を表す概念であり、あらゆる人のセクシュアリティを人権として考える際に使われます。

*性的マイノリティ（性的少数者）：典型的とされるあり方（ヘテロセクシュアル・シスジェンダー）とは異なる性のあり方の人々のこと。



SOGIに関する様々な言葉	
ノンバイナリー	出生時に割り当てられた性別にかかわらず、性自認や性表現が男性・女性といった枠組に当てはまらない人。
パンセクシュアル	相手の性のあり方にかかわらず性的に好きになる人。相手の性別に関する固定観念を持たず、一人の人間として性的に好きになることが多い。
アロマンティック	他者に恋愛感情を持たない人。
クィア (Queer)	性的マイノリティの総称。元々は、「奇妙な、風変わりな」等、侮蔑的な文脈で使われていたが、現在は当事者自身がこれを肯定的に捉えかえす言葉として使われている。
SOGIE (ソジー)	SOGIに性表現 (Gender Expression) を加えた言葉。

Topics

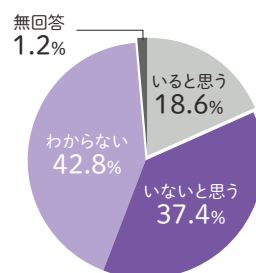
身近にいるのに見えていない!?

様々な調査によると人口の3～10%が性的マイノリティに該当するといわれています。しかし、県民意識調査（R6）で自身の周りに性的マイノリティ当事者がいるかをたずねると、80%以上の方が性的マイノリティの存在を認識していませんでした。



性的マイノリティの割合は、約10人に1人
「左利きの人」や「AB型の人」とだいたい同じ割合

あなたの周りに、性的マイノリティ（LGBTなどの性的少数者）の方はいますか。



性的マイノリティの存在を認識していない人が
80.2%

出典：令和6年度静岡県の男女共同参画に関する県民意識調査

2 気づく

職場で多様な性が想定されていないことによる困りごと

性的マイノリティ当事者に、働く上での困りごとをたずねたところ、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアルの約4割、トランスジェンダーの約5割が「ある」と回答しました。困りごとの内容は、「プライベートの話をしづらい」「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」など、職場で自分らしくふるまえないことや、「相談先がない」「健康診断を受けづらい」などさまざまです。

ところが、性的マイノリティ当事者は、自身の性的指向や性自認を他人に知られて差別やハラスメントを受ける可能性から、困りごとを周囲に相談することが難しい状況にあります。

出典：令和元年度 厚労省委託事業『職場におけるダイバーシティ推進事業報告書』

制度面

福利厚生・各種規程

同性パートナーがいる従業員は、法律上の配偶者がいる従業員には認められている慶弔休暇や各種手当など、家族に関する福利厚生制度を利用できない場合も多いです。

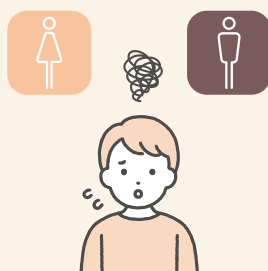


施設面

トイレ、更衣室、制服

職場には、トイレ・更衣室・制服など「男女」で区分されているものが多くあります。

特にトランスジェンダーやノンバイナリーの方にとっては、どちらを利用すればよいのか困ることがあります。



職場風土

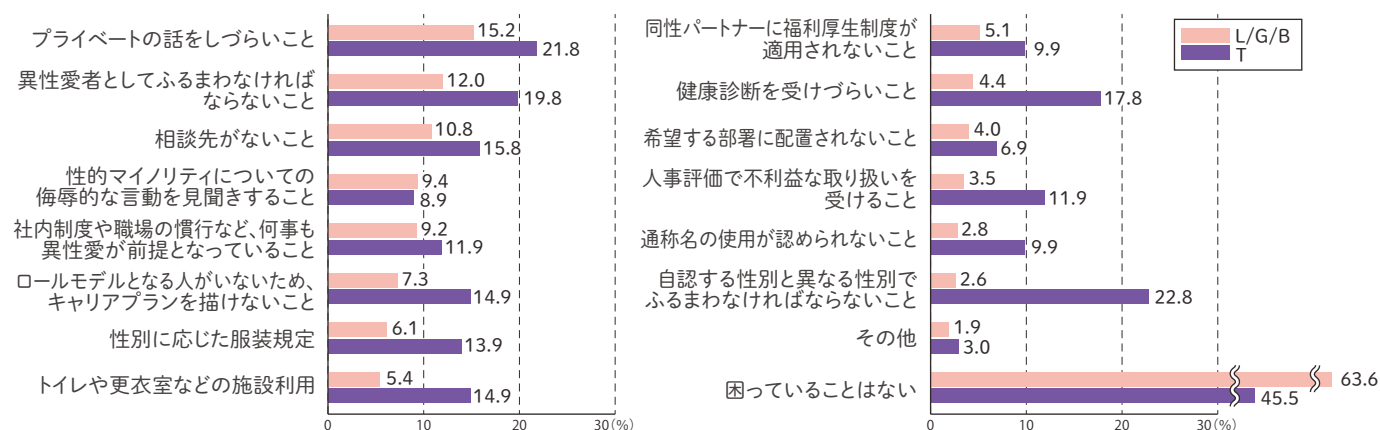
偏見、無理解

各種制度や施設が整備されても、職場の人の理解がなければ、性的マイノリティ当事者にとって、安心して働き続けられる職場にはなりません。



Topics

性的マイノリティであることを理由に、働く上で困っていること



令和元年度 厚労省委託事業『職場におけるダイバーシティ推進事業報告書』をもとに作成

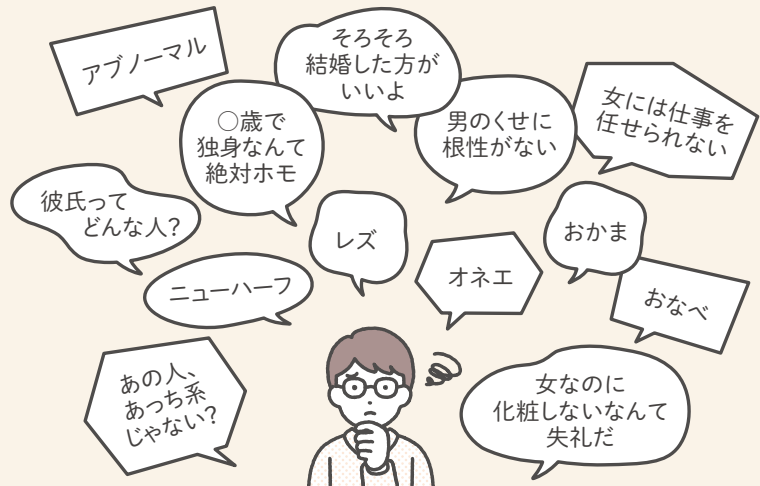
③ 考える

ハラスメント防止対策は万全ですか？

改正労働施策総合推進法により、令和4（2022）年4月1日から、全ての事業主に対して、パワーハラスメントを防止するための方針策定、従業員への周知、相談体制の整備等が義務化されたほか、相談したことなどを理由にした不利益な取扱いが禁止されました。

SOGIハラスメント（ソジハラ）

性的指向（SO）や性自認（GI）に関連する差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせ等を「SOGI（ソジ）ハラスメント」といいます。また、性的指向や性自認を理由とした不当な異動や解雇は言うまでもありませんが、望まない性別での生活の強要もソジハラに該当します。



<注意が必要な言葉の例>

アウティング

本人の同意なく性的指向や性自認（SOGI）を第三者に伝える（暴露する）ことをアウティングといいます。厚生労働省のパワーハラスメント防止指針では、アウティングはパワーハラスメントに該当する行為として明示されています。仮に「みんなが知っていた方がいいだろう」という善意であっても、本人の意向を無視してしまえば、大きな心理的負担になり、場合によっては命にかかわる深刻な人権侵害につながります。

カミングアウトされたら

自分自身の性的指向や性自認（SOGI）などを、本人の意思で他人に伝えることを「カミングアウト」といいます。カミングアウトを受けたときの対応によっては、当事者を傷つけてしまう可能性もあります。まずは、「話してくれてありがとう」と伝え、受け止めることが大切です。

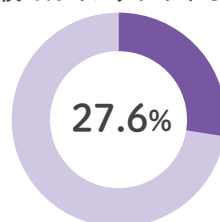
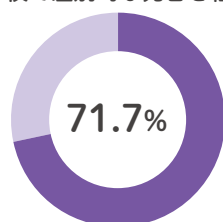
なお、カミングアウトの強要はハラスメントに該当します。カミングアウトするかしないかは、本人が決めることであり、他人が強要するものではありません。

Topics

意識調査から見た性的マイノリティの生きづらさ

職場や学校で差別的な発言を経験した人

職場や学校でカミングアウトしている人



出典：LGBT当事者の意識調査「REACH Online 2016 for Sexual Minorities」宝塚大学看護学部日高康晴教授
調査対象：LGBTをはじめとするセクシュアルマイノリティ当事者 有効回答数：15,064件（国内在住者）

4 行動する

取組の進め方

令和5（2023）年6月に施行された「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」において、企業における役割が明記されました。

性のあり方にかかわらず、誰もが働きやすい職場づくりのため、できることから始めてみませんか。

方針の策定・周知

性的指向や性自認（SOGI）にかかわらず、多様な人材が活躍できる職場環境の整備のため、企業としての方針を明確にすることが重要です。



社内研修による理解促進

全従業員が、性的指向や性自認（SOGI）についての基本的な知識を習得するための研修を実施しましょう。



働きやすい職場環境の整備

性のあり方や希望する対応は、人それぞれ異なります。相談された場合には、本人の希望を尊重し、個別に調整することが大切です。

トイレ・更衣室の利用やサービス規程など、困りごとが軽減するよう、可能な範囲で職場環境の整備を進めましょう。



相談窓口の設置

相談窓口を設置する場合は、匿名性や情報の取扱いなどに配慮し、相談員が、性の多様性について正しい知識を身につけた上で対応することが重要です。

全ての人が安心して相談できるよう、社内の相談窓口だけでなく社外の相談窓口の周知も行いましょう。



採用・雇用への配慮

カミングアウトの有無にかかわらず、採用応募者の中に性的マイノリティ当事者がいる可能性があります。性別について無理に聞き出したり、見た目や言動から応募者の性のあり方を決めつけたりしないようにしましょう。

応募者からカミングアウトがあった場合には、個人情報の取扱いに注意するとともに、「選考や評価には関係しない」旨を伝えることが重要です。



福利厚生・休暇・手当等の見直し

同性パートナーがいる従業員も、慶弔休暇や社宅の利用、各種手当など、家族に関する福利厚生制度を利用できるよう、制度の見直しや整備を進めていきましょう。

性的マイノリティ当事者が各種制度を利用する場合には、アウトイングにつながらないよう、申請フローにも注意が必要です。



支援ネットワークづくり

性のあり方にかかわらず、全ての従業員が安心して働くことができるよう、企業内外でマイノリティを理解しサポートする味方、Ally（アライ）を増やしていきましょう。



顧客への対応

職場だけでなく、顧客の性のあり方も人それぞれです。顧客の中には性的マイノリティ当事者や当事者が親族にいる人などいることを想定して対応しましょう。

窓口で呼び出すとき

周囲に性別が判明しないよう、番号や名字で呼ぶ。



電話対応

- ・声が高いから女性、低いから男性と決めつけない。
- ・不必要に性別を答えさせるような質問をしない。

家族や関係性について話したり確認したりするとき

- ・性別や関係性を決めつけるような表現は避ける。
- ・パートナーが異性であるとは限らないことを念頭に置く。
- ・サービスの提供に必要な範囲を超えて関係性等を詮索しない。



書類で本人確認をするとき

- ・氏名はできるだけ口に出さないようにし、書類の指差しなどで確認する。
- ・性別の確認に固執することなく、生年月日や住所等、他の方法で確認する。



宣伝・広報物を作成するとき

- ・家族やカップルを描く際に、人種・性別・年齢・障害の有無等、多様なあり方を想定する。
- ・同性カップルが対象となる場合は、その旨を記載する。

Topics

こんなときどうする？



性自認を理由に健康診断について相談されたとき

対応例

- ・本人から希望がある場合は、個別の着替えスペースの用意や人が少ない時間帯での受診などに配慮する。
- ・問診票に記入しづらいことは強制せず、医師に直接相談できるようにする。
- ・必要であれば、集団とは別に医療機関で受診できるように調整する。



履歴書・エントリーシートの性別欄が空欄だったとき

対応例

- ・勝手に相手の性別を決めつけて記入しない。
- ・性別情報を取得する合理的な理由がない場合には、性別欄は空欄のままとする。
- ・業務上、性別情報を取得する必要がある場合には、理由を説明した上で、取扱いについて本人に相談する。

※ さらに詳しく知りたい方は、『ふじのくにレインボーガイドブック』を参照。

<https://www.pref.shizuoka.jp/kurashikankyo/jinkennpo/danjokyodo/1002469/1013780.html>

あなたの行動で変わります

Ally (アライ) になろう

Allyという言葉をご存じですか？性的マイノリティの理解者、支援者である人のことを表す言葉です。「自分と相手の違いを認め、受け入れること」——まずはここから、あなたもAllyとして一歩を踏み出してみませんか。

「6色レインボー」の旗やグッズを職場に置いたり、身に着けたりすることで、Allyであることを表明できます。

「適切な対応ができるのか？」「サポートできるのか？」という不安があっても大丈夫です。下記の専門相談窓口を活用したり、Webサイトや『ふじのくにレインボーガイドブック』の情報で学びながら、できることから始めましょう。



赤、橙、黄、緑、青、紫の6色のフラッグは、性の多様性を表し、性的マイノリティの尊厳と社会運動の象徴として使用されています。

相談窓口

相談時間等はホームページ等でご確認ください。

窓口名	概要	二次元コード
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)	性的指向や性自認などに関する悩み	
ふじのくに LGBT 電話相談 (静岡県)	性のあり方に関する悩みや困りごとについての相談	
人権相談 (静岡県人権啓発センター)	人権問題に関する相談	
みんなの人権 110 番 (法務省 全国共通人権相談ダイヤル)	差別や虐待、ハラスメントなど、さまざまな人権問題に関する相談	
総合労働相談コーナー (静岡労働局)	解雇、配置転換、ハラスメントなど、労働問題に関するあらゆる分野の相談	

性の多様性に関する県内情報等を掲載しているサイト

ふじのくにレインボーページ (静岡県男女共同参画課ホームページ内)

<https://www.pref.shizuoka.jp/kurashikankyo/jinkennpo/danjokyodo/1013768.html>



性の多様性についてもっと詳しく知りたい方には

『ふじのくにレインボーガイドブック』をご活用ください。

<https://www.pref.shizuoka.jp/kurashikankyo/jinkennpo/danjokyodo/1002469/1013780.html>



【編集・発行】 静岡県暮らし・環境部県民生活局男女共同参画課

〒420-8601 静岡県静岡市葵区追手町9番6号

電話 054-221-3122 FAX 054-221-2941

✉ danjyo@pref.shizuoka.lg.jp

【協力】 株式会社JobRainbow

令和7年3月発行