



性の多様性に関する ガイドブック

～誰もが自分らしく

働ける職場づくり～

令和5年3月

江 別 市

はじめに

江別市では、性の多様性を認め合い、誰もが自分らしく暮らしていける社会を目指して、様々な取り組みを行っています。

多様な生き方を認め合える社会にするためには、私たち一人ひとりが、性の多様性や性的マイノリティの当事者が抱える生きづらさを理解し、行政、学校、職場、地域など社会全体で取り組むことが必要です。

このガイドブックでは、事業者等において、性のあり方にかかわらず、誰もが安心して働くことができる職場環境づくりを進める際の参考として、性の多様性についての基礎知識や、職場において直面する困難、職場環境の整備、実践事例など紹介しています。

従業員一人ひとりが性の多様性について理解を深め、行動するための研修テキストとして、また、誰もが働きやすく活躍できる職場づくりに向けた取組のヒントとして、このガイドブックをご活用いただければ幸いです。



1. 性の多様性の基礎知識

●性のあり方●

性のあり方には4つの要素があり、その組み合わせは多様で、人の数だけあるともいわれています。

からだの性

(Sex)

出生時に割り当てられた生物学的な性。戸籍に記載されている性別。

こころの性

(性自認: Gender Identity)

自分の性別をどう思っているのかを表す性。男／女のほか、どちらでもある／どちらでもないと思う人もいます。

好きになる性

(性的指向: Sexual Orientation)

どの性別を恋愛の対象とするかを表す性。

表現する性

(性表現: Gender Expression)

言葉遣いやファッションなど自分自身を表現する性。

● S O G I ● (読み方：ソジまたはソギ)

どの性別を恋愛の対象とするかを表す「性的指向 (Sexual Orientation)」と自分の性別をどう思っているのかを表す「性自認 (Gender Identity)」の頭文字をとった略称で、性的マイノリティ (LGBT など) も多数派 (ヘテロセクシャルやシスジェンダー) も区別せず、すべての人の性の特徴を2つの視点で捉えようという考え方です。



● L G B T ●

性的指向のレズビアン、ゲイ、バイセクシャル、性自認のトランスジェンダーの頭文字からとった略称で、多様な性のあり方における表現の1つとして広く知られています。

さらに、“こころの性や好きになる性について迷っている人、決まっていない人、あえて決めていない人”を表す「Questioning (クエスチョニング)」と、その他の無数に存在する多様な性を表す「+」を加えた LGBTQ+ という表現もあります。

性的指向

Lesbian (レズビアン)

こころの性が女性で、恋愛対象も女性

Gay (ゲイ)

こころの性が男性で、恋愛対象も男性

Bisexual (バイセクシャル)

同性も異性も恋愛対象の人

Heterosexual (ヘテロセクシャル)

異性を恋愛対象とする人

性自認

Transgender (トランスジェンダー)

からだの性とこころの性が一致せず、こころの性で生きる (ことを望む) 人

Cisgender (シスジェンダー)

からだの性とこころの性が一致する人



特定の属性の人だけに注目して配慮するのではなく、全ての人が持っている性の構成要素の「SOGI」という広い視点から、あらゆる性的指向や性自認、性表現を尊重することが大切です。



+α 知っておきたい知識 : 「LGBT」ってどのくらいいるの？

LGBT に該当する方は、日本では人口の約8%いるといわれています。しかし、周囲の偏見や無理解を恐れ、誰にも打ち明けられない方がほとんどです。自分の周りにもいるかもしれないと、常に意識することが大切です。



約12人に1人

2. 職場における性的マイノリティの方たちの困りごと

当事者をサポートするための取組を進めるにあたり、まずは、どのような困難に直面しているか知ることから始めましょう。

トイレ、更衣室、制服

外見上の性別での利用を求められ、ストレスを抱えているトランスジェンダーの方は少なくありません。

- 多目的トイレがないからトイレを我慢しよう
➡排泄障害や疾病の危険性も
- みんなの前で着替えたくない
- 男女別の制服を着ることに抵抗がある



福利厚生、申請書類

- 同性パートナーの子どもの育児休暇や、親の介護休暇を認めてほしい
- 戸籍上の性別を記載するのが苦痛
- 社内制度や職場の慣行など、何事も異性愛が前提となっている
- 健康診断を受けづらい
- 通称名の使用が認められない



偏見、無理解

- 性的マイノリティの人なんていないし、もしいたら怖いと話しているのを聞いた
- 同僚にカミングアウトしたら言いふらされた
- 本当の自分のことを誰にも話せない



職場での偏見・無理解とは

●言葉づかい

ホモ、レズ
オカマ、オナベ、オネエ

これらの言葉を本人以外が使用した場合、差別表現にあたり、SOGI ハラになります。

●らしさの強要

「男らしくしろ！」
「女なのに化粧しないの？」

男性・女性を前提とした会話や価値観の押しつけにより、不安や困惑を感じる人もいます。



●うわさ話

「〇〇さんってオネエっぽいね」
「〇〇さんずっと独身だけど
もしかしてレズビアンなの？」
「〇〇さんって男、女どっちなのかな」

詮索したり、笑いのたねにすることを不快に感じる人もいます。



●異性と結婚して子供を持つことが当たり前

「いつ結婚するの？」
「子供はまだ？」
「家庭を持ってこそ一人前」

異性と結婚して子供を持つことを前提とする言動は、性的マイノリティの人にとってもセクハラに当たる場合があります。

+α 知っておきたい知識：どんな人でも使える「だれでもトイレ」

スペースが広く、手すりやオストメイトに対応した設備などを有する多機能トイレで、車いす使用者、高齢者、妊娠中の女性、子ども連れの方、異性を介助している方のほか、性的マイノリティや荷物をたくさん持っている方など、性別の区別なく様々な方の利用が可能なトイレのことです。

3.誰もが働きやすい環境づくり

近年、性的マイノリティの方が職場にいることを前提とした環境づくりを行っている企業が増えてきています。

まずは、できることから始めてみましょう。



1 宣言、行動する

○性的マイノリティの方に配慮した職場であることの宣言

性の多様性を尊重する方針を明確化し、社内外に向け発信する。

○従業員への研修

従業員向けに LGBT に関する研修やセミナーを実施する。

2 制度を整える

○福利厚生

パートナーを配偶者と同様に扱い、家族向けの手当てや慶弔金、健康保険、慶弔休暇、介護保険など福利厚生制度の対象にする。

○社内の規程

申請書等の様式の性別欄は可能な限り削除し、それが難しい場合は、工夫した内容（例：男女以外の欄を設けたり、記入式にする）に変更する。

○ハラスメント対策

従来のハラスメント禁止項目に「SOGI ハラ（読み：ソジハラ）」を加える。

SOGI ハラとは？

好きになる人の性別や自分がどの性別かという認識に関連して、差別的な言動や嘲笑、精神的・肉体的な嫌がらせをすること。また、望まない性別での生活の強要・職場での強制移動、採用拒否や解雇など、差別を受けて社会生活上の不利益を被ること。それらの悲惨なハラスメント・出来事全般を表す言葉。

出典：<http://sogihara.com/>

○人事・採用

エントリーシートや応募フォームの性別欄を削除、記入を必須としない、自由記載にするなどの工夫をする。

○相談窓口

性的マイノリティの当事者だけではなく、外国人労働者、障がい者等、誰もが相談しやすいような体制にする。

+α 知っておきたい知識：「Ally（アライ）」

困りごとや問題を抱えている人のために、一緒に考え、行動する人のことを「Ally（アライ）」と言います。

このガイドブック等を通して、一人ひとりが多様な性について理解を深め、支援する気持ちをもって相手と接することができれば、皆さんもアライの一人です。





カミングアウトとアウティング

カミングアウト

自分の性的指向や性自認について、伝えた相手にも自らの意志で伝えることです。自分らしく生きていくための手段の一つであり、自分の性を受け入れ、肯定する過程でもあります。

アウティング

他者の性的指向や性自認を、本人の同意なく第三者に口外するというSOGIハラの一つです。故意に言いふらすことはもちろん、不意に口にしてしまったり、それをにおわせるような言動も含まれます。

実例：上司による暴露で企業側が謝罪

2019年、ある男性が入社する際、自身がゲイであることを会社側に明かしたうえで「同僚には自分のタイミングで伝えたい」と説明していた。

しかし同年夏、ある同僚のパート女性が男性を避けるようになり、上司はその後、男性がゲイであることを女性に伝えてしまったことを明らかにした。

男性は精神疾患になり、休職に追い込まれたが、その後、会社側が男性に謝罪し、解決金を支払うことで和解が成立した。

**アウティングは
人権侵害**です。



カミングアウトするかどうかは、本人の自由意志によるべきであり、カミングアウトを強要したり、逆にカミングアウトするのを止めたりすることは不適切です。

また、同僚からカミングアウトされた場合や、職務上、従業員が性的マイノリティの当事者であることが分かった場合に、本人の同意なく第三者に伝えることは、たとえ善意であってもアウティングに当たります。

3 環境整備を行う

○トイレ

多目的トイレがある場合

利用に関する配慮についての表示をする。

多目的トイレがない場合

利用者の希望により、時間帯やフロアを分ける等、使い方の工夫をする。



○更衣室

性別にかかわらず、誰もが利用できる個室を確保する。

男女別の更衣室の場合

パーテーションなどを設置し、不特定多数の人の前で着替えなくてもよい空間を確保する。

+α 知っておきたい知識：カミングアウトを受けたときの4つのポイント

- ① 「話してくれてありがとう」と、カミングアウトしてくれた「信頼」への感謝を表明する。
- ② 「何かサポートできることはある？」と伝える。
- ③ これまで打ち明けた範囲を確認するとともに、誰に伝えていいのか悪いのか確認する。
- ④ 本人への確認・了承なしに第三者に口外しないこと（アウティング）を口に出して約束する。

●事業所における取組事例●

事例 1

埼玉県社会福祉法人（医療、福祉）

事業者数：100人未満

取組を始めた背景

LGBTの方は転職回数が多く、周囲の理解不足による働きにくさが一因となっているということを見聞きし、仕事と関係ない事由で離職することにもったいないという思いがあり、取組を始めた。

主な取組内容

- LGBTについて学ぶために外部講師を依頼し、法人全体に対して研修を行った。
- 同性パートナーに対する福利厚生適用を可能とし、「パートナー制度ガイドライン」を作成した。
- トイレ、更衣室は自認する性に基づいて使用でき、男女が同じ制服を着用する。



事例 2

愛知県の運送会社

事業者数：100～300人

主な取組内容

15年前、中途採用の応募者からトランスジェンダーであるとのカミングアウトを受けたことが直接的なきっかけとなり取組を始めた。

取組を始めた背景

- 多様性の尊重・推進や差別の禁止に関して、就業規則にて明文化している。
- 性的指向や性自認に関する専門家を呼び社内セミナーを行い、管理職研修では、特に、カミングアウトされたときの対応について丁寧に教えている。
- 通称名の使用を認め、制服は従業員全員がパンツやスカートなどから自由を選べる。

出典：三菱リサーチ&コンサルティング「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」

+α 知っておきたい知識：「江別市勤労者共済会」の取り組み

市内の多くの事業者が加入している江別市勤労者共済会では、令和4年7月から、共済給付金事業（結婚お祝い金）や会員家族が助成を受けられる福利厚生事業の一部で、宣誓パートナーを対象とする取り組みを始めました。

※申請にはパートナーシップ宣誓受領証の提示が必要となります。

江別市の取り組み



「江別市パートナーシップ宣誓制度」【令和4年3月 制度開始】

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関係であることを宣誓した性的マイノリティの当事者を含むカップルに対して、市が証明書（パートナーシップ宣誓書受領証）を交付する制度です。

詳しくはこちら



パートナーシップ宣誓書受領証

【表】	【裏】
パートナーシップ宣誓書受領証 氏名 () 年 () 月 () 日生 () 氏名 () 年 () 月 () 日生 () 江別市パートナーシップの宣誓の取扱いに関する要綱に基づき、上記両名からパートナーシップの宣誓をされたことを証します。 宣誓日 令和 年 月 日 江別市長 ()	【受領証の提示を受けた方へ】 江別市では、性の多様性を認め合い、誰もがその人権を尊重され、自分の能力を最大限に発揮して生きることが出来る社会の実現を目指しています。 この受領証は、互いを人生のパートナーとし、日常生活において協力し合うことを約束した二人が、江別市に対してパートナーシップの宣誓を行い、市がそれを受けて二人の関係の証明となるものです。 この受領証の提示を受けた皆様には、上記の趣旨及び二人の関係にご理解をいただき、公平かつ適切な対応をいただくとともに、周囲の方にもご理解をいただき、公平かつ適切な対応をしていただくようお願いいたします。また、受領証を提示した二人の関係について、ご本人の同意なく口外することはいくらもご遠慮ください。 【特記事項】（戸籍上の氏名と異なる場合は、子の氏名を、再交付可） 【問合せ先】 江別市 生活環境部市民生活課 市民協働担当 (電話 011-381-1124)

客や従業員から、配偶者や家族の証明としてこの受領証が提示された場合は、制度の趣旨と二人の関係をご理解いただき、アウトティングに注意しながら、公平かつ適正な対応を心がけてください。



市職員向けガイドライン

性の多様性について正しい知識を身に着けるため、全職員に向けて周知啓発しています。

詳しくはこちら



出前講座の実施

市の取り組みについて、市職員が出向いて説明します。

詳しくはこちら



性的マイノリティのための支援団体・相談窓口

●SOGI-Mamii's (✉ sogi.mamiis@gmail.com)

性的マイノリティの当事者とその家族や支援者の情報交換・交流の場の提供を行っています。

(ホームページはこちら→)



●江別 SOGI の会 (☎ 011-311-1620 行政書士オフィスいがらし内)

市内で定期的に「SOGI 情報交換会」を開催。講習会、勉強会、セミナーなどの出前講座も行っています。

(ホームページはこちら→)



●一般社団法人 ENISHI (☎ 011-206-1025 行政書士わいずみともみ事務所)

行政書士を中心とした団体。LGBT 等性的マイノリティ向けの法的手続き等の支援サービスや社会啓発活動を行っています。

(ホームページはこちら→)



◎こころの健康相談統一ダイヤル (☎ 0570-064-556)

(北海道立精神保健福祉センター)

◎みんなの人権110番 (☎ 0570-003-110)

(札幌法務局)

◎ハラスメント対応特別相談窓口 (☎ 011-709-2715)

(北海道労働局雇用環境・均等部指導課)

◎法テラスサポートダイヤル (☎ 0570-078-374)

◎よりそいホットライン (☎ 0120-279-338 ※ガイダンスが流れたら4番)

(一般社団法人 社会的包摂サポートセンター)



このガイドブックについての問い合わせ先

江別市生活環境部市民生活課 (市民協働担当)

〒067-8674 江別市高砂町6番地 (市役所2階 17番窓口)

☎ 011-381-1124 FAX 011-381-1070

✉ danjo@city.ebetsu.lg.jp