



にじいろガイドブック

～性のあり方の多様性を理解し認め合う職場づくりのために～

I 性の多様性 (P1～5)

○ 性のあり方の多様性について

性のあり方は多様です。性のあり方の多様性を理解するために、次の4つの要素で考えてみましょう。

1 生まれたときに割り当てられた性別

戸籍に記載された性別
「生物学的な性」「からだの性」

2 性自認(Gender Identity)*

自分がどの性別であるかの認識
「こころの性」

3 性的指向(Sexual Orientation)*

恋愛感情や性的な関心についての指向
異性、同性、男女両方に向かうなど多様

4 性表現(Gender Expression)

言葉づかいや服装、しぐさ等、自分自身が
どのように性別を表現するかという概念

※SOGI (ソジ・ソギ)

性的指向 (Sexual Orientation) と性自認 (Gender Identity) の頭文字をとり称したもの。
特定の性的指向や性自認の人のみを対象とする表現ではなく、全ての人に関わる概念。

○ 性的指向と性自認

LGBTとは・・・

性的指向に関わる表現のレズビアン、ゲイ、バイセクシュアルと性自認に関わる表現のトランスジェンダーの頭文字をとり称したもの。その他のセクシュアリティを含めてLGBTsやLGBTQと表現される場合もあります。この資料では、LGBT以外のセクシュアリティも含めた総称として「性的マイノリティ」と表記します。

レスビアン
Lesbian

同性を好きになる女性

ゲイ
Gay

同性を好きになる男性

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

トランスジェンダー
Transgender

出生時に割り当てられた性別と自認する性別が異なる人

アセクシャル
Asexual

恋愛や性的な感情を誰に対しても抱かない人

エックスジェンダー
Xgender

性自認を男性、女性のどちらでもないと感じている人

クエスチョニング
Questioning

自分の性自認、性的指向が分からない、又は明確にしたいくない人

○ いないのではなく気づいていないだけかもしれません

* 性的マイノリティに該当する人の割合は、1.6%～10.0% (民間を含む各種調査)。

* 差別や偏見を恐れて自身の性のあり方を伝えることができない方は多く、身の回りに性的マイノリティはいないと思っけていても、それは、あなた自身が気づいていないだけかもしれません。

II 性の多様性への理解 (P6~14)

○ 性的マイノリティが直面している課題

アウトティング	性的指向や性自認について、本人の了解なく周囲に伝えてしまう重大な問題行為 ⇒ 性的マイノリティの多くは、自分のことを周囲に言わないことで自分の身を守っています。 ⇒ 厚生労働省の指針では、 アウトティングはパワハラ に該当すると明記されています。
職場の無理解	* 配置転換や退職勧奨など 不利益な取扱いを受けることがある。 * カミングアウト ※しないことが多く、 自身を偽って会話しなければならないことがストレス につながり、人間関係を築きにくくなることで職場での孤立につながる。 ※カミングアウト … 性的指向・性自認を他者に開示すること。本人の意思で行われるべきもので、強制や要求をしてはならない。
就職活動	* 男女分けや性別を問われる機会が多く、カミングアウトせざるを得ない場面に直面。 * 選考でマイナスの影響を与える不安から、カミングアウトできない。
各種制度の利用	* 法律上、同性婚が認められていないため、相続、配偶者控除、社会保険上の各種保障や休暇・福利厚生制度などで、 同性パートナーが配偶者と同じと認められないケースがある。
性別表明の慣行	* トイレが男性・女性用の2つの選択肢しかなく、 トイレに入ること自体を我慢してしまう。 * 職場や学校で制服を自由に選べないことにより、 性自認と異なる制服の着用を辛く感じる。

○ 職場で理解を深めることの重要性

◇ **組織・雇用主として**
* **組織の活性化、イノベーションの促進**につながります。
* 性的マイノリティが直面する課題を理解し、職場として適切に取り組むことは、**多様な人材が活躍できる環境の実現**に向けて重要となります。

◇ **サービスや商品等の提供者として**
* 性の多様性に関する**社会の関心は高まっており、接客・サービスや商品等の提供を工夫**することで、**ビジネス拡大や企業イメージ向上**にも繋がります。

III 職場での取組 (P14~19)

◇ サービスや商品等の提供者としての取組例

窓口対応	顧客の印象と戸籍の性が異なる可能性を考慮。性別を特定するような表現を避ける。 (例) ご主人様、彼女 → パートナー、お連れ様 / お父(母)さん → 保護者・ご家族の方
案内表示	男性用はブルー、女性用はピンクなどの固定的な考え方や色分けを見直す。
商品・サービスの提供	トランスジェンダーの利用を想定。同性パートナーが利用できるサービスの導入。
トイレなどの設備	男女共用のユニバーサルトイレの設置。更衣室等でのトランスジェンダーの利用への配慮。
性別の記載	申込書やアンケート記入を依頼する際は、可能な限り性別の記載欄を削除。

◇ 組織・雇用主としての取組例

方針の明確化と周知	性的指向・性自認に関するハラスメントの禁止を経営方針や就業規則に明記。
従業員への啓発、研修の実施	働きやすい職場環境づくりに向けた啓発や研修を実施。
相談窓口の設置	会社の規模や体制に応じ、専門窓口の設置や従来の窓口での対応を検討。
福利厚生制度	同性パートナー等がいる従業員も、福利厚生制度の対象とする。
トランスジェンダーの従業員が働きやすい職場環境の整備	自認する性の服装や容姿・名前での勤務、トイレや更衣室の利用を希望された場合、本人の性のあり方を尊重し、可能な対応を検討。
採用活動・雇用管理	性的指向や性自認に基づく差別をしない方針を明確にし、公正・公平な取扱いをする。
社会貢献活動	性的マイノリティに関する支援団体などの活動への協賛やイベントの出展に協力。

IV その他 (P20~28)

- **職場づくりのためのチェックシート**
- **セクシュアリティに関する用語や相談窓口**などを掲載しています。

ダウンロードはこちら

にじいろガイドブック 検索
<https://www.pref.hokkaido.lg.jp/ks/dms/jinken/jinken-hp/lgbt.html>

