

法令等で企業に求められる対応

「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」（LGBT 理解増進法）について（令和5年6月施行）

全ての国民が、その性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの基本理念に基づき、国、地方公共団体のほか、事業主等の役割についても定められています。

事業主の役割

情報の提供、研修の実施、普及啓発、就業に関する相談体制の整備等の必要な措置を講ずる。

労働施策推進法の指針について

令和2年6月に施行された「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（労働施策推進法）により、**事業者にはパワーハラスメントを防止するための措置が義務付けられました**（令和4年4月からは中小企業も対象）。

また、「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」（パワハラ指針）では、**性的指向や性自認に関する侮辱的な言動や、アウティングなどもパワハラに該当すると**されています。

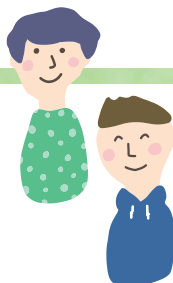
相談窓口



窓口名称	対応日時・連絡先	相談内容
兵庫県 LGBT 電話相談	毎週土曜日（年末年始を除く） 18:00～21:00 ☎050-3637-7521	性的指向、性自認、性表現、 SOGI ハラなど
（一社）社会的包摂サポートセンター よりそいホットライン	24時間受付 ☎0120-279-338	性的指向や性自認に関すること
法務省 みんなの人権110番	平日（年末年始を除く） 8:30～17:15 ☎0570-003-110	人権全般に関する相談
兵庫労働局 総合労働相談コーナー	平日（年末年始を除く） 9:00～17:00 ☎078-367-0850	職場におけるハラスメントなどに 関する相談

兵庫県パートナーシップ制度について

お互いを人生のパートナーとして認めったお二人が、日常生活において継続的に協力し合うことを約した関係であることを証明する制度です。



08 民 P2-028A3



性的マイノリティが 働きやすい環境づくり

.....
多様性が尊重される職場環境をめざして



近年、性的マイノリティを取り巻く社会環境は変化しており、こうした流れの中で、企業等においても多様な人材が安心して働くことのできる環境づくりへの取組が求められています。

しかし、当事者の直面する困難は周囲には見えにくいいため、取組がなかなか進んでいないのが現状です。

性の多様性を理解し、性的マイノリティを尊重することは、社会的信頼の向上や人材確保、離職防止にもつながります。

このリーフレットが、誰もが自分らしく活躍できるインクルーシブ（包摂的）な社会をめざして、多様性が尊重される職場づくりに取り組む上での一助となれば幸いです。

兵庫県・（公財）兵庫県人権啓発協会



兵庫県マスコットはぼタン

性的マイノリティは身近な存在

性的マイノリティ(性的少数者)の人は、見ただけではわからないことが多く、身近に「いない」「会ったことがない」と思っている人も多いと思います。

しかし、民間調査によると、日本における性的マイノリティの割合は、約4～10%という結果が出ており、少なくとも **30人に1人** という割合になります。

つまり、気がついていないだけで、企業規模を問わず社員やその家族、採用への応募者、顧客や取引先等に性的マイノリティの当事者がいる可能性があります。

しかし、当事者の方々は無理解や差別を恐れて、家族や友人、知人にも伝えることができず、周りもその存在に気づきにくいことから、「特別」で「いない」ものとされ続けているのです。



職場における取組を進める意義や必要性

性の多様性を尊重した職場環境を整備することで、人材の獲得や定着、誰もが働きやすい職場環境への改善、顧客や取引先等からの評価や信頼にもつながると期待されます。

多様な人材が活躍できる職場環境は人材確保につながる

性的指向や性自認に関する配慮や環境の整備に積極的に取り組むことは、性的マイノリティの当事者だけでなく、誰にとっても働きやすい職場づくりにつながり、組織活性化、人材確保などさまざまなメリットがあると考えられています。

性的マイノリティの当事者が働きやすい職場づくりは生産性向上にもつながる

性的マイノリティの当事者が、会社や上司、同僚に相談をし、それを機に企業が取組をはじめることがあります。職場での具体的な困りごとへの対応を求めるものもあれば、知ってもらいたいというものもあります。相談があった場合は、まずは、性的マイノリティであることを受けとめ、落ち着いて話に耳を傾けましょう。性的マイノリティに関する取組は、職場のコミュニケーションを円滑にし、モチベーションの低下などを防ぎ、その結果、よりよい職場環境が生まれ、生産性の向上が期待できます。

社会的な機運への対応

性的マイノリティの当事者は、職場でカミングアウトしていない場合が多く、当事者の相談を受けてから取組を始めるのでは社内の実態に追いつかないおそれがあります。社会全体の機運や他の企業の動向に注意を払い、取組を検討することが重要です。

人権尊重やコンプライアンス対応の観点

性的指向や性自認は、個人の人格や尊厳に関わる重要な要素です。職場で人格や尊厳が傷つけられると、心の健康が悪化し、仕事への意欲を失ったり、さらには、退職や深刻な事態に発展することもあります。また、人事や労務管理上の問題に対して、誤解や理解不足などから不適切な対応を行ってしまうと、人材の流出、法的責任の発生、企業イメージの低下などにもつながってしまいます。



性的マイノリティの職場での困りごと

国の調査によると、性的マイノリティであることを理由に、働く上で次のようなことに困っています。

- プライベートの話をしづらいこと
- 異性愛者としてふるまわなければならないこと
- トイレや更衣室などの施設利用
- 性別に応じた服装規定
- 性的マイノリティについての侮辱的な言動を見聞きすること
- カミングアウト^{※1}を制限されたり、禁止されたりすること
- 性的指向・性自認についての情報を、無断で社内に広められること（アウティング^{※2}されること）



出典：厚生労働省委託 令和6年度職場におけるダイバーシティ調査・推進事業「就労する性的マイノリティ調査結果」より



「カミングアウト」「アウティング」とは？

カミングアウト (Coming Out) ^{※1}

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

アウティング (Outing) ^{※2}

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

職場における性的マイノリティに関する取組事例

性の多様性を尊重した職場環境整備の方法は様々です。以下の例を参考に、企業等での状況や従業員の希望などに応じた取組をご検討ください。

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かかわらず、多様な人材が活躍できる職場環境を作る」という方針を策定し、全社員に対してその意義を周知するとともに、実行に向けた推進体制を整備する。

性的指向・性自認にかかるハラスメントを禁止する旨を社内規定等に記載 など

研修・周知啓発などによる理解の増進

社員一人ひとりが性の多様性について正しい知識を得るため、研修や周知啓発活動を多様な方法で実施し、理解を深める。

性的マイノリティに関する理解増進のための社内研修会等の開催 など

相談体制の整備

当事者が安心して働ける環境を提供するため、相談や問題解決の場を明確にし必要なサポート体制を整備する。

性的指向・性自認に関して相談できる窓口の設置 など

採用・雇用管理における取組

採用活動においては、性的マイノリティを含むすべての人が平等に機会を得られるよう、公正な基準に基づいた選考を行う。また、配置や昇進、昇格等の雇用管理においても、公正かつ公平な取り扱いを徹底する。

採用担当者の教育、採用に関する応募書類の記載（性別欄の見直し） など

福利厚生における取組

性的マイノリティの社員にも配慮した福利厚生制度の整備を進め、全社員が平等に利用できる環境を提供する。

慶弔休暇や家族手当等を同性パートナーへも適用 など

職場環境の整備

特にトランスジェンダー社員に対しては、自認する性に沿った服装や容姿での勤務を希望する場合や、トイレや更衣室等の利用において自認する性に配慮した対応が求められる場合があるため、その対応策を整備する。

性別を問わないトイレや更衣室等の設置 など