

# 企業向け レインボーガイドブック



網走市

# はじめに

近年、多様な価値観が尊重される社会へと変化する中で、職場における「性の多様性」への理解は、企業にとって重要なテーマとなっています。

このガイドブックは、性の多様性に関する基本的な知識から、具体的な取り組み事例、市町村の支援策まで、企業が誰もが働きやすい職場環境を築くためのヒントをまとめたものです。

性的マイノリティ当事者が安心して自分らしく働ける環境は、社員一人ひとりの能力を最大限に引き出し、企業の持続的な成長にもつながります。

本ガイドブックが、貴社におけるダイバーシティ&インクルージョン推進の一助となれば幸いです。

## 目次

1. SOGIとLGBTについて
2. カミングアウトとアウティング
3. 職場での困りごと
4. 職場でできること
5. 職場におけるハラスメント対策
6. 網走市の取組
7. 相談窓口

# 1. SOGIとLGBT

「SOGI」とは「Sexual Orientation（性的指向）」と「Gender Identity（性自認）」の頭文字をとった言葉で、誰にでも自分なりの性的指向・性自認があるという性の多様性を表す言葉です。

「LGBT」とは、「Lesbian（レズビアン）」「Gay（ゲイ）」「Bisexual（バイセクシャル）」「Transgender（トランスジェンダー）」の頭文字をとった言葉で、性的少数者の総称として使われている言葉の一つです。

## 性の構成要素

### 生物学的性

身体的な特徴などから識別される性別。いわゆる戸籍等に記載された性別。

### 性自認（Gender Identity）

自分が自分の性別をどのように認識しているか。

### 性的指向（Sexual Orientation）

恋愛感情や性的な関心はその性別に向くか、向いていないか。

### 性表現（Gender Expression）

言葉づかい、仕草、服装など自分の性別をどう表現するか。

## SOGIに関する言葉

### 性的指向に関する言葉

#### レズビアン（Lesbian）

女性を好きになる女性。女性同性愛者。

#### ゲイ（Gay）

男性を好きになる男性。男性同性愛者。

#### バイセクシャル（Bisexual）

性的指向が男女どちらにも向く人。両性愛者。

#### ヘテロセクシュアル（Heterosexual）

性的指向が異性に向く人。異性愛者

### 性自認に関する言葉

#### トランスジェンダー

#### （Transgender）

性自認と出生時に割り当てられた性別が異なる人。

#### Xジェンダー（Xgender）

自認する性別がどちらでもない人。あるいはいずれにも分類されたくない人

#### シスジェンダー（Cisgender）

性自認と出生時に割り当てられた性別が一致し、それに沿って生活する人。

## 2. カミングアウトとアウトティング

### カミングアウト (Coming Out)

#### 自分のセクシュアリティのあり方を 自ら表明すること

セクシュアリティ以外にも、出自や病気などを明らかにするときにも使われます。カミングアウトをする/しないは、本人の自由です。

カミングアウトすることによって、これまでの人間関係が失われてしまうのではないか、周囲の見る目が変わってしまうのではないか。カミングアウトすることはとても勇気がいることです。

それでもカミングアウトするには様々な理由があります。

- ・自分らしく働きたかったから
- ・ホルモン治療、性別適合手術を受けることになったから
- ・家賃補助や休暇など会社の制度を利用したかったから

カミングアウトをされたとき、驚きや戸惑いがあるかもしれません。そんなときは気持ちや疑問を伝え、相手が何を希望しているのかを率直に聞いてみましょう。

カミングアウトをする人も、カミングアウトされた人も対等です。お互いが理解し合うことで人間関係が築かれていきます。状況によっては、カミングアウトを受けた側が一人で抱え込んで苦しくなることもあるので、専門の相談機関を周知するなど、孤立しない対策も必要です。

### アウトティング (Outing)

#### 本人の同意なく、第三者がその人の セクシュアリティを暴露すること

性的指向や性自認は個人情報の一つです。本人の同意なく他者に知らせることは、プライバシーの侵害にあたります。

アウトティングがメンタルヘルスの悪化や、場合によっては自死につながってしまうこともあります。誰かからカミングアウトをされたとき、たまたま誰かのセクシュアリティを知ったときは、その人のプライバシーを守ることを大切にしてください。

本人のためを思ってのことでも、本人の意思を確認せずに上司や人事担当者と共有することはアウトティングにあたります。一部の人にカミングアウトをしていたとしても、自ら打ち明けることと、一方的に暴露されることは全く異なります。

## 3. 職場での困りごと

### 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 例：休暇、福利厚生

同性パートナーがいる社員も異性パートナーがいる社員と同じように、子育て、介護などに直面する場合があります。結婚・育児・介護などの休暇や福利厚生などの制度が利用できないと、働き続けることが困難になることもあります。

また、トランスジェンダーの人が性別適合手術を受ける場合には、一定期間の休暇を取得する必要があります。休暇が取得できないと、性別移行の過程の中で仕事を辞めざるを得ない場合もあります。

安心して働き続けられるようにするためには、LGBTの人も含めて広く利用できる制度を導入するなどの配慮が大切です。

#### 施設面 例：トイレ、更衣室、制服

トイレや更衣室、制服に関して、ストレスを感じるトランスジェンダーの人は少なくありません。「トイレは性自認に合わせて使用したい」「『だれでもトイレ』を使いたい」などニーズは人それぞれです。性別による区別のないトイレ、更衣室等を別に設置することも有効ですが、その利用のみを強制することは、かえって本人を傷つける可能性もあります。

まず、本人の希望を確認することが大切です。本人の意思をなるべく尊重した対応や他の従業員との調整をどのように行うか、あらかじめ検討しておく必要があります。

また、従来の制服は男性用と女性用に明確に分けられるものが多くありましたが、近年は制服を男女とも同じデザインに統一することで、性別を意識させないジェンダーフリーの制服を導入する企業も増えています。

#### 社内の雰囲気

制度や施設が整っても、従業員一人ひとりの偏見や無理解の意識がそのままでは社内の雰囲気は変わりません。セクシュアリティ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、仕事への意欲を失うだけではなく、メンタルヘルスの悪化、場合によっては休職や退職に至ることもあります。

偏見や無理解の原因には、「自分の周りにいない」という思い込みや誤解があります。従業員一人ひとりが正しい知識を持つための研修の実施、法令遵守、ハラスメント防止の取組など、社内の雰囲気の醸成が必要です。

社内で差別的な発言をした人がいたときにストップをかけたり、雰囲気を変える理解者(アライ)を増やしたり、報告や相談ができる窓口を設けたりすることが、社内の雰囲気を変え、社員の安心感にもつながります。

## 4. 職場でできること

### 取組の進め方

令和5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、アウトティングにつながらないように、申請フローにも注意が必要です。

## 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・障がいの有無等、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。

## 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。

## 5. 職場におけるパワーハラスメント対策

令和2年6月1日施行の「労働施策総合推進法」の改正により、パワーハラスメント防止措置が事業主(大企業)の義務となりました。中小企業でも令和4年4月1日から義務化されています。

性的指向や性自認に関する侮辱的な言動や、他人の性的指向や性自認を勝手に他人に暴露することは、ハラスメントにあたります。

### 職場における「パワーハラスメント」の定義

- ①優越的な関係を背景とした言動
  - ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
  - ③労働者の就業環境が害されるもの
- ※上記、①～③の要素をすべて満たす行為

## 6. 網走市の取り組み

### パートナーシップ宣誓制度

お互いを人生のパートナーとして、相互に協力し合う関係であることを宣誓した、性的少数者や事実婚の方に対して、網走市が「パートナーシップ宣誓書受領証」及び「パートナーシップ宣誓書受領証明カード」を交付する制度です。

宣誓には事前予約が必要です。予約方法や必要な書類等の詳細はお問い合わせいただくか、ウェブページをご確認ください。

お問い合わせ先

網走市 企画調整課 企画係

TEL : 0152-67-5380

MAIL : ZUSR-KS-KIKAKU-KIKAKU@city.abashiri.hokkaido.jp



# 7. 相談窓口

## 性的マイノリティ専門窓口

性的マイノリティの専門知識を持った職員が悩みに寄り添います。

- よりそいホットライン（運営：一般社団法人 社会的包摂サポートセンター）  
☎0120-279-338（24時間受付）※ガイダンスが流れたら「4」を押してください。
- にじいろtalk-talk（運営：NPO法人北海道レインボー・リソースセンターL-Port）  
LINE：@ebx1820z（月2回開催）

## 心とからだの健康相談

性的指向や性自認に関する葛藤や自分自身を受け入れられないなどの悩みについて、本人はもちろん、家族など周囲の人も気軽に相談できる公的な窓口です。

- こころの健康相談 統一ダイヤル（運営：厚生労働省）  
☎0570-064-556（北海道立精神保健福祉センターにつながります。）  
（月～金 9時～21時・土・日・祝日 10時～16時）※年末年始を除く

## 人権相談

人権に関する相談ができます。

- みんなの人権110番・子どもの人権110番（運営：法務省）  
みんなの人権110番 ☎0570-003-110 子どもの人権110番 ☎0120-007-110  
（平日 8：30～17：15まで）  
メール：受付URL <https://www.jinken.go.jp/>（受付は24時間、後日電話かメールで回答）  
※回答に時間を有するため、急ぎの場合は電話相談をお勧めします。
- 網走市人権擁護委員による人権相談（主催：釧路地方法務局北見支局）  
日時：毎月第2、第4水曜日の13時から15時  
場所：網走市役所

## 職場におけるセクシュアルハラスメント相談

解雇、雇い止め、配置転換、賃金の引下げ、募集・採用、いじめ・嫌がらせ、パワハラなどのあらゆる分野の労働問題の相談ができ、性的指向や性自認に関するハラスメントも対象としています。

- 総合労働相談コーナー（運営：北海道）  
北海道労働局総合労働相談コーナー（女性相談員がいます）  
☎011-707-2700 FAX 011-709-8786  
〒060-8566 札幌市北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎9階 雇用環境・均等部指導課内  
北見総合労働相談コーナー（女性相談員がいます）  
☎0157-88-3982  
〒090-8540 北見市青葉町6番8号北見地方合同庁舎 北見労働基準監督署内  
労働相談ホットライン  
☎0120-81-6105（月～金 17時～20時／土 13時～16時）※祝日を除く

## 法的トラブルに関する情報提供

- 法テラスサポートダイヤル（運営：日本司法支援センター 法テラス）  
☎0570-078374（平日9時～21時・土曜9時～19時（祝日・年末年始を除く））  
法的トラブルに関するお問い合わせに対し、適切な法制度、関係機関（法律相談・公的機関窓口等）の紹介をしています。
- 弁護士法律相談  
無料相談窓口の開設：月2階（完全予約制） 場所：網走市役所  
網走市民であればどなたでも、法的な解決手段を要する困りごとを弁護士に無料で相談することができます。完全予約制ですので、申し込み方法などの詳細は市公式サイトや広報紙背表紙などでご確認ください。

発行：網走市 企画調整課 企画係

TEL：0152-67-5380

MAIL：ZUSR-KS-KIKAKU-KIKAKU@city.abashiri.hokkaido.jp

令和8年（2026年）6月発行