



相談をしやすい環境づくり

アライを増やしていくことが大切です。

アライとは?? 英語の「同盟、支援」を意味する「ally」を語源とする言葉でセクシュアル・マイノリティ、SOGI (性的指向・性自認) の課題を理解し、困っていること、悩んでいることを相談できる存在のことです。

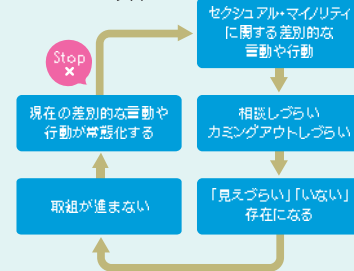
■普段の言葉・行動を見直す

- 例えば「彼」「彼女」ではなく「パートナー」「恋人」など性別に関わらず使える言葉を使う。
- セクシュアリティについて、詮索するような行為はしない。
- 「普通」「当たり前」という言葉を使うことで傷つく人がいないか意識をしてみる。

■差別的な言動を見かけたら正しい情報を発信する

正しい知識を持ち合わせていないために差別的な言動をしてしまう人がいます。そのような人を見かけたらセクシュアリティに関する正しい情報を伝えましょう。

差別的な言動が生まれる悪循環を止めることが大切!



■意思表示をしてみる

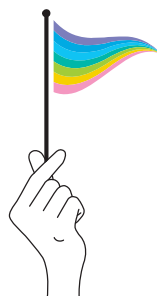
本冊子で得た知識を情報発信するなど、理解者であることを目に見える形で行動してみましょう。

→ アライの意思表示の取組事例は「企業の取組事例紹介 (P11~P12)」のページをご覧ください。



<https://www.pref.aichi.jp/soshiki/jinken/>





はじめに

愛知県では、県民の皆様に性の多様性について正しく理解し、
認識を深めていただくため、民間団体等と連携し、
研修や講演会を開催するなど、啓発活動を行っています。
この度、性の多様性に関する基礎知識や企業等における
取組事例を紹介したガイドブックを作成いたしました。
多様性を認め合い、すべての人の人権が尊重される社会を目指して、
当ガイドブックを御活用いただければ幸いです。

愛知県県民文化局
人権推進課

CONTENTS

- 03 セクシュアリティ(性のカタチ)の基本知識
- 05 当事者の困りごと
- 07 社会をめぐる動き
- 09 企業で求められる社内施策・進め方について
- 11 企業の取組事例紹介
- 13 アウティングについて
- 14 愛知県の取組
愛知県で行われているイベント
- 15 相談をしやすい環境づくり

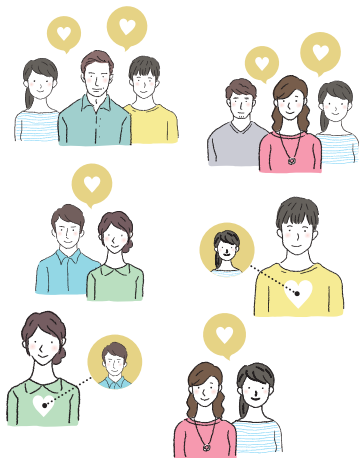
セクシュアリティ (性のカタチ) を構成する要素

性自認

自分自身の性別をどのように認識しているか。出生時に割り当てられた性と同性自認を持つ人もいれば異なる性別自認を持つ人もいます。

生物学的性

身体的構造の性を指します。多くの場合、生まれもった外生殖器・内生殖器により判断されます。典型的な男性・女性の身体を持つ人もいれば持たない人もいます。



性的指向

どのような性別の人を恋愛・性愛の対象とするのか。異性に惹かれる人もいれば同性や両性に惹かれる人や他者に惹かれない人もいます。

性表現

服装、しぐさ、言葉づかいなどをどのように表現するのか。性自認・生物学的性と同性表現を持つ人もいれば異なる人もいます。

LGBT・LGBTQについて

『LGBT』とは、セクシュアル・マイノリティを表す総称の一つです。

性的指向		性自認	
Lesbian レズビアン	Gay ゲイ	Bisexual バイセクシュアル	Transgender トランスジェンダー
性自認が女性で恋愛・性愛の対象が女性の人	性自認が男性で恋愛・性愛の対象が男性の人	恋愛・性愛の対象が男性と女性の両方の人	出生時に割り当てられた性別とは異なる性別を生きる人

LGBTとは上記それぞれの頭文字をまとめたもので、セクシュアル・マイノリティの総称のひとつを表します。日本の人口の約5~8% (600-900万人) が、LGBT等のセクシュアル・マイノリティとされています。最近ではQuestioning (クエスチョニング) と Queer (クィア) の頭文字「Q」を加えた「LGBTQ」という言葉を使うようになってきました。性的指向・性自認が定まっていない人や、あえて定めていない人を指します。

LGBT以外にも様々なセクシュアリティ (性のカタチ) があります。

Xジェンダー (エックス)	クエスチョニング	パンセクシュアル	Aセクシュアル (エイズ)	シスジェンダー	ヘテロセクシュアル
性自認が男性・女性 のどちらとも明確に 認識していない人	性自認もしくは性的 指向がまだはっきり としていない人	全てのセクシュアリ ティが恋愛や性愛の 対象になる人	性的感情を抱か ない人	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	恋愛・性愛の対 象が異性の人

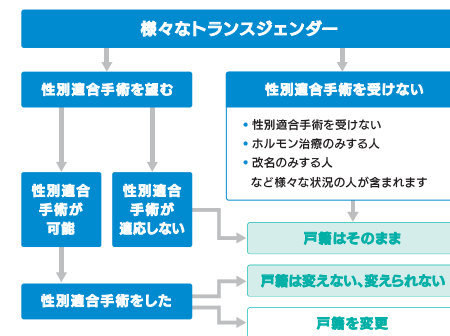
他にも様々なセクシュアリティのかたちがあります。

トランスジェンダーの方の中にも 様々な状況の方がいます。

トランスジェンダーは出生時に医師から割り当てられた性別とは異なる性別を生きる人をいいますが、そのあり方は様々です。ホルモン治療・性別適合手術などの治療をして、戸籍の性別を変更している人は、2004年から2020年の司法統計によると累計約1万人となっています。

トランスジェンダーの当事者の中には、性別適合手術を望む人もそうでない人もいます。その手術を望んでも、適応できる人と、できない人がいます。

性別適合手術をしない人の中には、改名だけする人もいれば、ホルモン治療だけを受ける人、乳房切除術だけ受ける人と、様々な状況の方がいます。手術や治療を受けた後に戸籍の性別をどうするか、変更する人もいれば変更しない・変更できない人もいます。悩みや困りごと、その人の状況によって異なります。



※上記は様々な状況を説明するための一例であってこの図に当てはまらない方もいます。

Column

戸籍の性別を変更できない? どうして? 日本では2003年に成立した性同一性障害特例法によって、戸籍の性別を変更する要件が定められています。医師2名以上による性同一性障害の診断書に加え、「生殖腺や生殖機能がないこと」などを性別変更の要件としており、手術を望んでいない方を含め要件を満たすことができない方がいます。

SOGI (性的指向・性自認) について

(ソジ・ソギ) 『SOGI』とは

性的指向 Sexual Orientation	性自認 Gender Identity
----------------------------	------------------------



私たち一人ひとりがそれぞれのSOGIを持っていることを意識することがセクシュアル・マイノリティだけではなくすべての人が動きやすい職場につながります

セクシュアリティ (性のカタチ) はLGBT以外にも様々なカタチがあり、「LGBT」「LGBTQ」という言葉ではすべてのセクシュアリティを包括することができません。そのため、最近ではSOGIという概念を使う機会が増えています。Sexual Orientation (性的指向) は恋愛・性愛の対象がどの性になるのかを指し、Gender Identity (性自認) は自分の性別をどう認識しているかを指します。SOGIは、「セクシュアル・マイノリティだけが持っている」というものではなく、ヘテロセクシュアル (恋愛・性愛の対象が異性の人)、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る人) の方も、それぞれのSOGIを持っています。



当事者の困りごと

これまでの就職活動でセクシュアル・マイノリティであることを理由に困ったこと

セクシュアル・マイノリティは就職活動の過程で様々な困難に直面します。

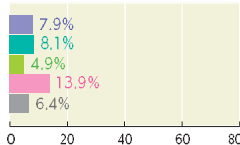
トランスジェンダーにとって大きな問題は、就職活動の中で性別を問われる場面が多いことです。戸籍上の性別に従ってふるまうべきか、性自認に従ってふるまうべきかの判断が大変難しいです。

レズビアン、ゲイ、バイセクシュアルでは「異性愛者であることを前提とした対応や質問をされたこと」などがあります。

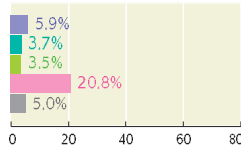


※レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、シスジェンダーについてはP3の「LGBT・LGBTQについて」をご覧ください。

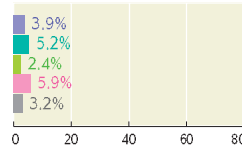
「男性募集」「女性募集」など、性別に関する記載があったこと



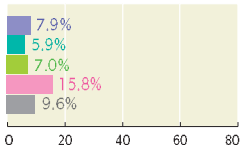
エントリーシート、履歴書などに性別を記載する必要があったこと



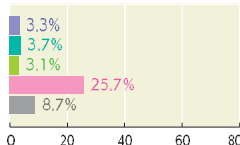
説明会など、男女別を実施されるイベントなどがあったこと



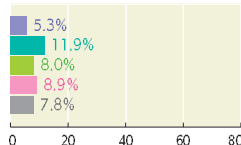
スーツの着用など、選考に臨む際の外見に関すること



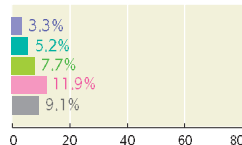
自認する性別と異なるふるまいをしなければならなかったこと



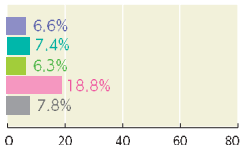
異性愛者であることを前提とした対応や質問をされたこと



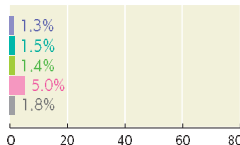
キャリアの見通しや人生設計を質問されたこと



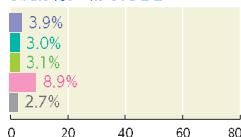
自分自身のことをアピールしづらいこと



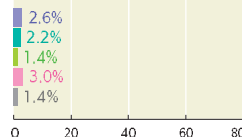
性的指向・性自認についての情報を、無断で社内に広められていたこと



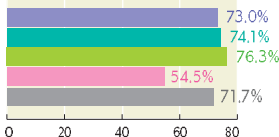
性的マイノリティに関する企業の取組の情報が得られなかった、または得にくかったこと



その他



あてはまるものはない



三菱UFJリサーチ&コンサルティング「令和元年度職場におけるダイバーシティ推進事業(労働者アンケート調査) (厚生労働省委託事業) 令和2年3月

就職活動での困りごととエピソード

履歴書を提出する時に、性別記入欄を男女のどちらを打てばいいのか戸惑った。



20代 トランスジェンダー

大学生の時にはLGBTQサークルに所属していましたが面接時に「学生時代に最も力を入れていたことは?」と質問をされ、答えることが出来なかった。



20代 レズビアン

面接時にトランスジェンダーであることをカミングアウトをしたら面接を打ち切られてしまいました。



20代 トランスジェンダー

取組をしている企業を調べても、中部地区では取り組んでいる企業があまりなくて困った。



20代 ゲイ

就職をして性別変更をしたいと思っていますが、どこの企業が制度を整えているのか分からない。



20代 トランスジェンダー

働く上でセクシュアル・マイノリティであることを理由に困っていること

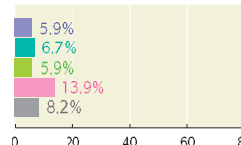
セクシュアリティによって困りごとは異なりますが、セクシュアル・マイノリティの当事者は、「プライベートの話をしづらい」「異性愛者としてふるまわなければならない」「自認する性別と異なる性別でふるまわなければならない」など職場で自分らしくふるまえなかつたり、「健康診断を受けづらい」など様々な困難で困りごとを抱えています。

困っていても、職場に相談窓口がなければ誰にも相談できず、様々な困りごとを一人で抱え込みやすくなります。

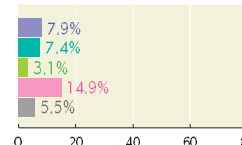


※レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、シスジェンダーについてはP3の「LGBT・LGBTQについて」をご覧ください。

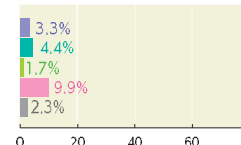
性別に応じた服装規定



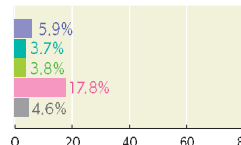
トイレや更衣室などの施設利用



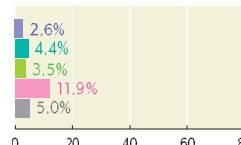
通称名の使用が認められないこと



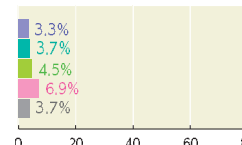
健康診断を受けづらいこと



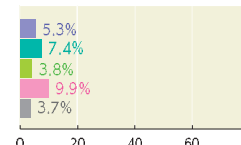
人事評価で不利益な取り扱いを受けること



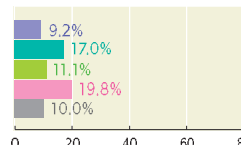
希望する部署に配置されないこと



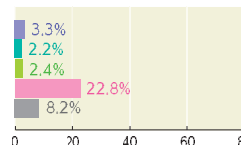
同性パートナーに福利厚生制度が適用されないこと



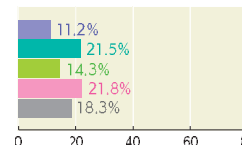
異性愛者としてふるまわなければならないこと



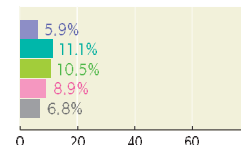
自認する性別と異なる性別でふるまわなければならないこと



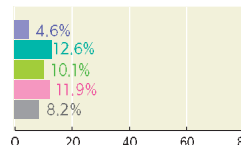
プライベートの話をしづらいこと



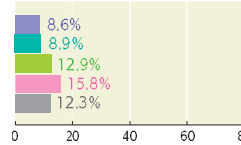
性的マイノリティについての侮辱的な言動を見聞きすること



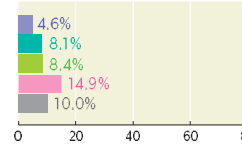
社内制度や職場の慣行など、何事も異性愛が前提となっていること



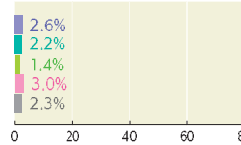
相談先がないこと



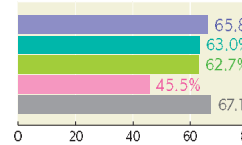
ロールモデルとなる人がいないため、キャリアプランを掲げないこと



その他



困っていることはない



三菱UFJリサーチ&コンサルティング「令和元年度職場におけるダイバーシティ推進事業(労働者アンケート調査) (厚生労働省委託事業) 令和2年3月



社会をめぐる動き

2012

電通総研が「LGBT調査」を実施し、LGBTに該当する人が人口全体の5.2%とする調査結果を発表。

2013

大阪市淀川区が全国で初めて行政として「LGBT支援宣言」を発表する。

2014

厚生労働省が「男女雇用機会均等法」の指針を改正し「職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものであること」を記載。

2015

渋谷区が「パートナーシップ証明書」、世田谷区が「パートナーシップの宣誓書」の受付を始める。



2015年東京都渋谷区で「渋谷区男女平等及び多様性を尊重する社会を推進する条例」が施行されました。戸籍上の性別が同じ二人間の社会生活における関係を「パートナーシップ」と定義し、一定の条件を満たした場合にパートナーの関係であることを証明する「パートナーシップ証明書」を発行するというものです。これ以降、全国の自治体で同様の取組が進み始めています。

2016

同性パートナーがいる社員向けに、福利厚生制度を拡充する企業が相次ぐ。

任意団体「work with Pride」が日本で初めてとなるLGBTQなどのセクシュアル・マイノリティの取組を実施する企業に対しての評価指標「PRIDE指標」を策定。

連合が日本初となる非当事者を中心としたLGBT関連の職場意識調査を実施。「職場におけるLGBTに関する差別をなくすべき」と8割強が回答している。

2017

厚生労働省は男女雇用機会均等法のセクハラ指針を改正し「性的指向」「性自認」が記載される。

2018

厚生労働省がモデル就業規則を改正し、性的指向・性自認に関するハラスメントを禁止する規程例を掲載する。

2019

愛知県内では初めて西尾市が「パートナーシップ宣誓書」の受付を始める。

都道府県単位では初めて茨城県が「パートナーシップ宣誓書」の受付を始める。

大阪市がセクシュアル・マイノリティに配慮している事業者を認証する「LGBTリーディングカンパニー認証制度」を導入する。

2020

パワハラ防止法(改正労働施策総合推進法)が施行され、性的指向・性自認に関する差別的な言動・行動や性的指向・性自認を暴露するようなアウティングの防止策を講じることが企業に義務付けられる。(中小企業は2022年4月から)

厚生労働省が職場のセクシュアル・マイノリティに関する実態を調査し、LGB(同性愛者や両性愛者)の約4割、トランスジェンダーの約5割が職場で困りごとを抱えているとの結果を示した。

2021

厚労省が、性別欄に男女の選択肢がない履歴書の様式例を作成。

職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

職場におけるセクシュアルハラスメントには、**同性に対するものも含まれるもの**とされています。また、被害を受けた者(以下「被害者」という)の**性的指向または性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象**とされています。



LGBTQと国際人権

世界では同性婚および登録パートナーシップなど婚姻とほぼ同等の制度を持つ国・地域と、それとは反対に同性愛を犯罪とみなす国・地域があります。そのため、企業では従業員の労務管理上での対応を求められています。

ジョグジャカルタ原則

2006年、インドネシアのジョグジャカルタで人権の専門家が集まり、性的指向・性自認に関する国際人権法の適応上の原則「ジョグジャカルタ原則」を発表。

性的指向・性自認に関して、新しく特別につくられた権利ではなく既存の国際人権法に適用できるという考えのもと、性的指向・性自認に関して「人権の普遍的享受への権利」「法の下での平等と差別を受けない権利」など29の原則が示されています。性的指向・性自認という概念はジョグジャカルタ原則以降、国連などの機関で広く用いられています。

2011年の国連人権理事会におけるSOGI人権決議で、日本は賛同国に入っています。

SDGsとLGBTQ

「SDGs(エスディーゼーズ)」とは、「Sustainable Development Goals(持続可能な開発目標)」の略称であり、2015年9月に国連で開かれたサミットの中で採択された2030年までに実現するための国際社会共通の目標です。ジェンダー平等の達成は、目標5の「ジェンダー平等を実現しよう」で掲げられていますがLGBTは述べられていません。

このことに関して、元国連事務総長の潘基文(パン・ギムン)氏は「LGBTは『誰一人取り残さない』というSDGsのモットーに含まれている」と発言しています。



パワハラ防止法(正式名称:改正労働施策総合推進法)

職場にLGBTQなどのセクシュアル・マイノリティ当事者がいるかいないかに関わらず対策や防止への取組が求められています。

2020年6月から「パワハラ防止法(改正労働施策総合推進法)」が施行されました(中小企業では2022年4月から施行)。パワーハラスメントに該当する言動の典型例として、以下の6つをあげています。性的指向・性自認に対するハラスメントのほか、本人の同意がない状態で性的指向・性自認を第三者に暴露する「アウティング」もパワハラに含まれています。また、「パワハラ防止法(改正労働施策総合推進法)」ではパワハラに該当すると考えられる例として「相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動」が明記されています。

パワーハラスメントに該当する言動の6類型

- 1 身体的な攻撃 暴行・傷害
- 2 精神的な攻撃 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
- 3 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視
- 4 過大な要求 業務上明らかに不必要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害
- 5 過小な要求 業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
- 6 個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること

該当すると考えられる例

- 2 について 精神的な攻撃人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。※相手の性的指向・性自認の如何は問いません。
- 6 について 個の侵害労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

☆☆☆ 社内施策について ☆☆☆



LGBTQなどのセクシュアル・マイノリティの方にとっても働きやすい職場づくりの取組の一例をご紹介します。

施策 1

経営陣・管理職・人事向け研修

役員・管理職に向けた研修を行い、セクシュアリティの基本知識、当事者が抱える困難を知ると共に、社内の職場環境（制度面・設備面）の何を改善していくべきなのか全員で共通認識を持つことが大切です。

施策 3

宣言

- 社内外に向けてトップメッセージをホームページや会社案内、社内SNS、ニュースレター、社内報などで発信する。
- 社内規定などで差別禁止やアウトティングの禁止を明文化する。

加藤精工株式会社ホームページ



施策 5

社会貢献活動

愛知県内はもちろん、全国各地で開催している性の多様性、ダイバーシティをテーマにしたイベントに参加してみる。

→ 愛知県で開催しているイベントの詳細はP14へ

施策 2

社内制度の見直し

- 同性パートナーを持つ社員に対して福利厚生制度を適用
 - 手当(家族手当、住宅手当、結婚祝い金など)
 - 休暇(慶弔休暇、育児休暇、介護休暇など)
- トランスジェンダーへの配慮
(健康診断、服装、通称名の利用など、性別の扱いを本人が希望する性にしているか)
 - 性別適合手術・ホルモン治療時の就業継続サポート(休職、勤務形態への配慮など)
 - ジェンダーに関わらず利用できるトイレ・更衣室などのインフラ整備
- 性的指向・性自認に関する相談、また、ハラスメントがあった際の相談窓口の設置
- 性的指向・性自認に関するハラスメント、アウトティング禁止を就業規則に規定
- 採用のためのエントリーシート、社内の申請書類から不要な性別欄は削除、また自由記述欄にするなどの工夫をする。

施策 4

社員向け研修

セクシュアリティの基本知識だけではなく、会社としての考え方やどのような目的で社内制度・設備面の改善を見直したのかを社員の方に伝える研修を実施する。

また、一方的に伝えるだけの研修ではなく、「カミングアウト・相談を受けた時の対応」や「社内で差別的な発言があった時にどのように対応をするのか」などをテーマにグループワークを行うなど、意見交換する要素を取り入れる。



社内施策の進め方

まずは、経営陣や関連部署が制度や設備をどう変える必要があるのか認識し、社内規定の見直しや相談しやすい環境づくりの体制を整備します。
相談窓口を設置する際には、一般社員向けの研修とは別に、相談窓口担当者向けに相談実務研修・ガイドライン策定・ヒアリングシート作成などもおこなしましょう。
その次に一般社員へ研修を行い、全国で行われているLGBTQ/SOGIをテーマにしたイベントへ参加するといったように、社内施策の進め方には、4つのステップが考えられます。
ただ、あくまでも進め方の一例なので取り組めるところから取り組んでいきましょう。

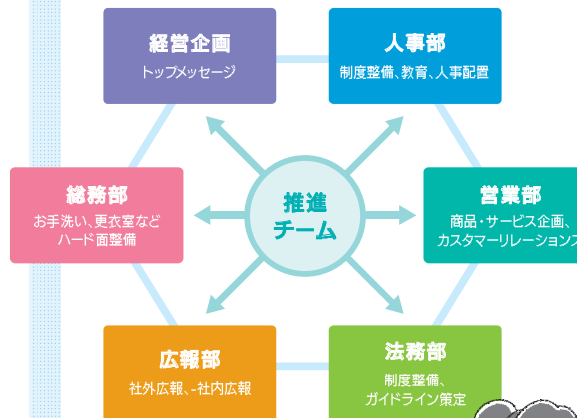
取り組む際の進め方

- Step 1 経営陣&管理者/人事向けの研修
- Step 2 社内制度の見直し
社内規定の見直し、相談窓口の設置など
- Step 3 一般社員向けの啓発・研修
- Step 4 意思表示
(地域のブランドイベントの参加など)

- ・相談実務研修
- ・ガイドライン策定
- ・ヒアリングシートの作成



社内の体制づくりについて



セクシュアル・マイノリティの取組は人事部が主導して行っているケースが多いですが、セクシュアル・マイノリティを含め多様な人材が活躍できる組織をつくるには多くの部署の連携が必要です。
トップメッセージ発信には人事と経営企画、就業規則の変更には人事と法務、LGBTQにとっても利用しやすいサービスづくりには営業と広報と人事、設備の整備には総務が関係します。
特に大きな組織では、人事部だけで取り組まず、一定期間でも部署をまたいだプロジェクト推進チームを設けることをも有効な手段の一つです。



大橋運輸株式会社

本社所在地：愛知県瀬戸市
従業員数：108名(2021年10月時点)



1人のトランスジェンダーの社員が入社したことをきっかけに、様々な取組を開始。履歴書の性別記入欄をなくし、通称名の利用、配偶者だけでなくパートナーでも福利厚生の使用を可能に。「誰でもトイレ」を社内で2か所設置し、制服は選択することができる。社内の研修は入社時と入社後に継続的に行われ、LGBTQのイベントに当事者ではない社員も参加することによって双方の理解を深めている。現在は全ての部署でLGBTQの社員が活躍中。

- 性的指向・性自認に関する方針の明文化
- 役員・管理職研修
- 社員研修
- 同性パートナーシップ制度
- 相談窓口の設置
- トランスジェンダーのサポート
- LGBTQ関連イベント参加

西日本電信電話株式会社

本社所在地：大阪府大阪市
従業員数：(国内・単独)3,000人(2021年7月1日時点)



『「ちがいが」を価値として、一人ひとりが自分らしくチャレンジする会社づくり』を方針として掲げている。これまでLGBTQ理解醸成のため、全社員にWeb研修の実施や、講演・映画鑑賞を開催し、社内研修やイベントではALLY(※1)の意思表示グッズを配布。パートナーおよびその家族に関わる制度全般について同性パートナーにも適用を拡大させたほか、相談窓口の設置やPRIDE認定(※2)(ゴールド)を取得し、環境面も整えている。

- 性的指向・性自認に関する方針の明文化
- 役員・管理職研修
- 社員研修
- 同性パートナーシップ制度
- 相談窓口の設置
- LGBTQ関連イベント参加

株式会社ジオホールディングス

本社所在地：愛知県名古屋
従業員数：5,532人(2021年11月現在)



セクシュアリティの垣根を取り払い、そこから生み出される相乗効果によって新しいサービスを創出することが会社の未来をつくるという考えのもと、セクシュアリティ、性の多様性の基礎知識の社内教育実施、同性パートナーシップ制度の導入・運用、全国のプライドパレードに参加。2017年より「PRIDE指標(※2)」の表彰制度において「ゴールド」を連続受賞。今後も多様な人材が活躍できる環境を提供し続けることで、様々な視点でダイバーシティを推進していく予定。

- 性的指向・性自認に関する方針の明文化
- 役員・管理職研修
- 社員研修
- 同性パートナーシップ制度
- 相談窓口の設置
- トランスジェンダーのサポート
- LGBTQ関連イベント参加

株式会社サンゲツ

本社所在地：愛知県名古屋
従業員数：(国内・単独)1,185名(2021年3月)



「Inclusive(みんなで)・Sustainable(いつまでも)・Enjoyable(楽しさあふれる)」社会の実現を目指し、人権啓発に取り組み。毎年LGBTQに関連する情報発信を行い、取組に賛同した社員にはALLYステッカーを配布することで社内のALLY(※1)を可視化。2020年11月からは社員ひとりひとりが自分らしく働ける環境づくりの一環として、服装規定を撤廃し、自由化。レインボープライドなどのイベントへの参加、一部の支社・ショールームに「誰でもトイレ」を設置、エントリーシートの性別項目に「その他」を追加、といった取組を実施し、2018～2020年に3年連続でPRIDE指標シルバー認定(※2)を取得。

- 性的指向・性自認に関する方針の明文化
- 役員・管理職研修
- 社員研修
- 相談窓口の設置
- LGBTQ関連イベント参加

加藤精工株式会社

本社所在地：愛知県刈谷市
従業員数：234名(2021年1月時点)



以前よりトランスジェンダーの社員が在籍していたため、社内理解はあったものの、まだ課題があるとことを知り本格的に取組を開始。研修会を実施し、一度きりではなく継続して実施している。「あんしん休暇(傷病休暇)」は性別適合手術やホルモン治療でも利用できるようにした。特別養子縁組で子供を授かった社員にもお祝い金を支給したり、同性のパートナーがいる社員も慶弔金・慶弔休暇など福利厚生の対象になる。LGBTQをテーマにしたイベントに参加するなど、多様性を認め活躍できる社会づくりに貢献することを目指している。

- 性的指向・性自認に関する方針の明文化
- 役員・管理職研修
- 社員研修
- 同性パートナーシップ制度
- 相談窓口の設置
- トランスジェンダーのサポート
- LGBTQ関連イベント参加

住友電装株式会社

本社所在地：三重県四日市市
従業員数：(国内・単独)7,042名(2021年3月時点)



eラーニング研修受講者に配布しているステッカー

グローバル従業員数は20万名以上で多様な人材を抱える。ダイバーシティ&インクルージョンを経営戦略に位置づけ、多様な人材の活躍に取り組む。LGBTQ理解促進に関しては、eラーニング研修の実施と相談窓口の設置で、「いつでも、だれでも理解を深めることができ、多様性を受け入れる態勢」を整えている。

- 性的指向・性自認に関する方針の明文化
- 社員研修
- 相談窓口の設置
- トランスジェンダーのサポート
- LGBTQ関連イベント参加

株式会社山田メッキ工業所

本社所在地：愛知県名古屋
従業員数：105名(2021年10月現在)



経営者・管理職だけでなく一般社員向けにも研修を実施。社内の更衣室をリノベーションを検討しており更衣室に関してどのような困りごとを抱えているのかを把握するために座談会を実施、また、名古屋市内で毎年行われている「LGBTQ・ダイバーシティ×職場」をテーマにしたイベント「Working Rainbow EXPO」に参加するなど、当事者コミュニティに関わりながら誰もが働きやすい職場づくりを目指している。

- 性的指向・性自認に関する方針の明文化
- 役員・管理職研修
- 社員研修
- 同性パートナーシップ制度
- トランスジェンダーのサポート
- LGBTQ関連イベント参加

チェリオグループ

本社所在地：京都府京都市、愛知県小牧市、沖縄県浦添市
従業員数：(グループ連結)600名(2021年10月時点)



「多様性」を重視した会社づくりを目指し、多様なバックグラウンドを持った個人が、その長をを活かしながら活躍できる環境作りに取り組んでいる。研修だけではなく東京レインボープライドをはじめ、全国各地のプライドイベントのスポンサーを務め、全国の事業所から有志者がプライドイベントに参加。また売上の一部を全国のプライドイベントの応援に充てる自動販売機プラン「のんでCHANGEプロジェクト」を展開し、事業を通して多様性のある社会づくりを目指している。

- 性的指向・性自認に関する方針の明文化
- 役員・管理職研修
- 社員研修
- 同性パートナーシップ制度
- 相談窓口の設置
- LGBTQ関連イベント参加



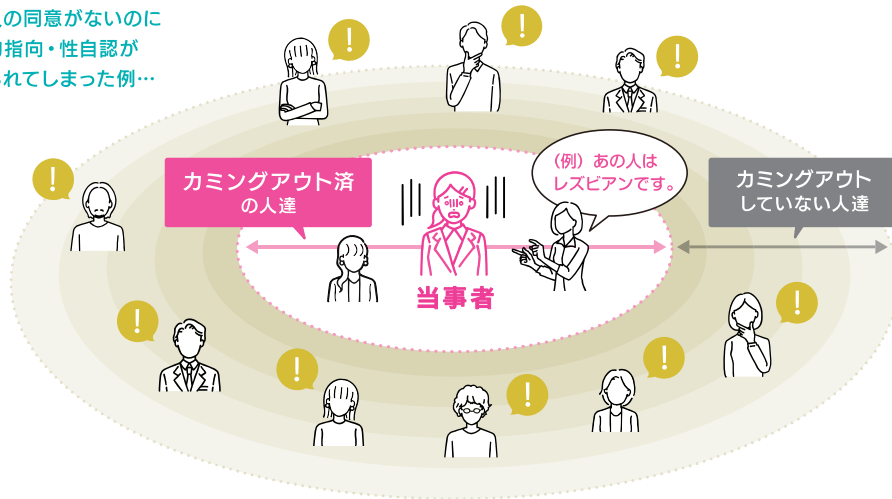
アウトティングについて

アウトティングとは、本人の同意がない状態で性的指向や性自認を第三者に暴露することを指します。カミングアウトは、「自分にとって大切な人や環境だからこそ、本当の自分を知ってほしい」「困っていることがあるので相談に乗ってほしい」などといった切実な思いから行われます。

カミングアウトは大変勇気のいることで、悪意のない暴露だったとしても、その気持ちを踏みにじること、本人の居場所を失ってしまうことにつながります。

LGBTQなどのセクシュアル・マイノリティはそれぞれに「この人には話そう。この人には話さないでおこう。」などのゾーニングをし、どこまでカミングアウトするかを慎重に選んでいます。カミングアウトを受けた時には、誰に打ち明けているのか、誰になら話してもいいのかなどを確認するようにしましょう。

**第三者の暴露で
本人の同意がないのに
性的指向・性自認が
知られてしまった例…**



アウトティングに関する社会の動き

上司による暴露で 企業側が謝罪

保険代理店の20代男性が、性的指向を上司から同僚に暴露(アウトティング)され、精神疾患になったと訴え、労災申請することにつながる。会社がアウトティングの事実関係を認め、加害者が謝罪し解決金を支払った上で、再発防止策や労災申請の協力をすることで解決。

パワハラ防止法

2020年に施行されたパワハラ防止法(正式名称:改正労働施策総合推進法)ではパワハラに該当する例として「労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること」をあげています。

→ パワハラ防止法の詳細はP8をご覧ください。

愛知県の取組

愛知県では、「人権教育・啓発に関する愛知県行動計画」を策定し、セクシュアル・マイノリティに対する理解促進を重要課題の一つとして定め、様々な啓発活動を実施しています。

ユニバーサルイベント 2019

「違いを楽しめる社会を目指して-多様な性・生き方を考える-」というテーマでの講演や「家族・学生生活」「職場」というテーマでLGBTQ当事者の方、LGBTQ・SOGIの取組をしている企業経営者・担当者の方をお招きしシンポジウムを行いました。シンポジウムの後は「11歳の君へ-いろんなカタチの好き-」の上映会、映画のエンディングテーマ「WE ARE ONE」を歌われている天道清貴氏の生ライブを行いました。



ユニバーサルイベント 2020-21

「企業とLGBT/SOGI-多様な人材が組織を変える」というテーマでイベントをオンラインで行いました。

2020年6月(中小企業では2022年4月)からSOGIに関するハラスメント、アウトティング防止策を措置義務とするパワハラ防止法が施行され、LGBT・SOGIへの配慮の視点は欠かせないものとなっています。そこで、多くの企業・行政で研修・コンサルティングをしているon the Ground Project/株式会社エニシア代表の市川武史氏や取り組んでいる企業の経営者・担当者をお招きし、セクシュアル・マイノリティの基本知識、LGBT/SOGIの取組内容や進め方、パワハラ防止法で気をつけるべきポイントを中心に企業におけるダイバーシティ推進について説明しました。



図書・映像資料の貸出

社内研修や人権学習の際に活用いただけるよう、人権に関する図書や映像資料(DVD・ビデオ)の貸出を行っています。利用方法など、詳しくは愛知県人権推進課Webサイトをご覧ください。 <https://www.pref.aichi.jp/soshiki/jinken/>

愛知県でも行われている「性の多様性」「ダイバーシティ」をテーマにしたイベント

名古屋レインボープライド

毎年、名古屋市内で開催されているプライドイベントです。

性的指向・性自認にかかわらず、すべての人が、より自分らしく誇りをもって、前向きに楽しく生きていくことができる社会の実現をめざしており、家族連れ、学生、行政職員、企業関係者など、様々な垣根を超えて多くの人々が参加しています。

※プライドイベントとはあらゆる性のあり方を讃え多様性を祝福し合うイベントで、世界中、日本の各地で開催しています。



Working Rainbow EXPO

2017年から毎年、「ダイバーシティ×職場」をテーマに開催しているイベントです。

ダイバーシティの取組をしている企業、推進したいと思っている企業のパネルディスカッション、交流会、企業のブース展を行っており、毎年、多くの学生、企業関係者、教職員などが参加しています。



2018年のイベントの様子