

性の多様性ガイド



人の性（セクシュアリティ）は多様であり、
「LGBT」等性的マイノリティ（ここでは「LGBT等」といいます）
とされる方もそうでない方も、
その人それぞれの性をもって人生を送ります。
すべての性の人が働きやすく、
自分らしく社会生活を送ることができるよう、
事業者の方に知っていただきたい項目をまとめました。
山口県発行の「知っておきたい「LGBT等」の基礎知識」と
あわせてお読みいただき、
性の多様性を認め合う社会の実現に向けて、
ご活用いただければ幸いです。



職場における困りごと ▶▶▶▶▶▶▶▶▶▶ p.2

カミングアウトとアウティング ▶▶▶▶▶▶ p.3

福利厚生など社内施策 ▶▶▶▶▶▶▶▶▶▶ p.4

パートナーシップ宣誓制度 ▶▶▶▶▶▶▶▶▶▶ p.5

[illegible]

山口県

職場における困りごと

LGBT等の方々の中には、職場で困りごとを抱えていることもあります。

性別で決まっている制服がづらい

性別によって身だしなみが決まっている場合、トランスジェンダーの方などが、その企業での就労が困難になったり、ストレスによって仕事のパフォーマンスが低下したりすることがあります。

例えば、「男性はネクタイにズボンスタイル」、「女性はスカーフにスカートスタイル」など。

制服の制度自体を見直す・撤廃する。性別を問わず共通にする。
選択制にするなど、柔軟性を持たせる。



改善例

職場全体の行事・慣例がストレス

職場でのイベントが、異性愛が前提であったり、「結婚・恋愛をすることが当たり前」という圧力がある場合、ストレスを感じたり、組織への不信につながる場合があります。

例えば、「バレンタインデーで女性職員が取りまとめてプレゼントを男性職員に配る」（ホワイトデーも同様）など。

行事や職場の慣例を見直す、参加を強制しない など



改善例

福利厚生を使えない

各種休暇や手当などの福利厚生において、異性間の婚姻関係・パートナーが前提となっている場合、LGBT等の方々が制度の対象外になってしまい、同じ従業員の間で実質的な差が生じてしまいます。

例えば、同性パートナーと社宅に入居できなかったり、同性パートナーやそのパートナーとの子どもが病気やケガの時に介護休暇や看護休暇がもらえなかったりするなど。

▶▶ p.4「福利厚生など社内施策」へ



改善例

その名前と呼ばれるのがづらい

トランスジェンダーの方で、戸籍上の名前で性別がわかるような名前の場合、名前を呼ばれるたびに戸籍上の性をばらされている気持ちになる方もいます。

例えば、戸籍上の性別を想定させる名前ではなく、自認する性別にあわせた別の名前を会社で使いたいのが許されないなど。

仕事で使用したい名前を確認し、その名前を使うなど
▶▶ 従業員のセクシュアリティに関わる個人情報取扱の留意点は
p.3「カミングアウトとアウティング」へ



改善例

更衣スペース、休憩施設、トイレを利用できない

更衣スペースや休憩施設は身体の性で分けられていることが多いですが、トランスジェンダーなどの方の中には性別の区分により施設が利用できない場合があったり、同性愛者の方の中にも同性と着替えることに恥ずかしさを感じたりする方もいます。

身体の性による区分だけでなく、誰でも多目的に使うことのできる設備を設置する。更衣スペースを、一人ひとりカーテンで仕切るなど簡易個室にする。自由に使えるパーテーションを準備する。男性の小便器にもしきりや壁をつける。LGBT等に関係なく、個人のプライベート空間を確保する。



改善例

カミングアウト

「カミングアウト」とは、LGBT等の方々が自らの性的指向や性自認を他者に伝えることです。カミングアウトをされるのは、信頼されたからこそです。肯定的な受け止めで反応をし、安全で理解のある環境を作りましょう。もしも、職場で十分な理解が得られない場合、カミングアウトがきっかけで、深刻な心理的ダメージを受けるおそれがあります。

カミングアウトには勇気が必要です。本人が選ぶタイミングや方法、共有する範囲を尊重しましょう。本人の意向に反するカミングアウトを強制してはいけません。

アウティング

「アウティング」とは、LGBT等の当事者の同意なく第三者がその人の性的指向や性自認を他人に知らせてしまうことです。深刻なプライバシー侵害となります。

アウティングは、LGBT等の当事者に精神的ストレスや孤立をもたらし、最悪の場合には命にかかわる事態を引き起こす可能性もあります。いわゆるパワハラ防止法（改正労働施策総合推進法）に基づき厚生労働省が策定した指針（令和2年厚労省告示第5号）でも、アウティングはパワーハラスメントとして明記されています。また、職場でのアウティングにより精神疾患が発生すると、労働災害として認定されることもあります。

- ①従業員の性的指向や性自認に関する情報を適切に管理し、本人の許可なく第三者に共有しないことが重要です。たとえ善意であっても、LGBT等の当事者の同意を得ずに他者と情報を共有しないでください。
- ②LGBT等の従業員が安心して働ける職場環境を提供するために、従業員全体への教育や研修を通じて理解を深め、プライバシー保護を徹底することが大切です。事業者においてプライバシー尊重の意識を持つことは、事業に対する信頼性を高め、多様性を尊重する姿勢を表すことにつながります。



COLUMN

隠さねばならない環境こそが職場の効率性を下げています

LGBT等の方々が差別や偏見をおそれて自分のセクシュアリティを隠さなければならぬ職場では、集中力や効率性の低下が見られるとの研究結果もあります。職場がLGBT等への理解を示した施策を行い、差別的言動のない環境を作っていくことは、組織への帰

属意識、勤続意思、創造性などが高まり、組織にとっても有益です。まずは安心できる環境をつくり、カミングアウトをするかしないかの選択肢が従業員の自由である職場となることが大切です。

福利厚生など社内施策

LGBT等の従業員が働きやすい職場をつくることは、安全衛生や人材確保の観点からも望ましいことです。例えばこのような社内施策があります。

トップメッセージ、社内規程を整える

- ホームページなどに会社のトップメッセージとして、多様性尊重、性的指向・性自認による差別やハラスメントの禁止を明記する。社内へ通知をする。
- 就業規則に会社による従業員への性的指向・性自認による差別禁止条項を明記する。
- 就業規則のセクハラ、パワハラの禁止規程に性的指向・性自認によるハラスメントの禁止（アウティングの禁止を含む）を明記する。

すべての従業員が利用できるように賃金規程や福利厚生規程を整える

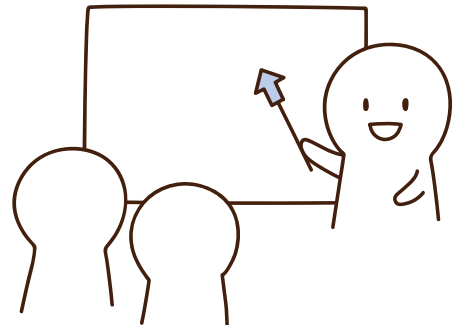
- 賃金規程や福利厚生規程などの「配偶者」に関する規程について、「配偶者」が同性パートナーの場合であっても利用が可能なように規程を整える。例：家族手当、家賃補助、社宅利用、慶弔見舞金、育児・介護・看護休暇など
- 「配偶者」として扱われる「同性パートナー」の対象範囲に関する基準を設ける。

すべての従業員が利用できる相談体制を充実させる

- 相談窓口の設置（アウティングに気をつけながらすべての従業員が気軽かつ安全に相談できるようにする）。
- 相談スキルの向上を目的として、相談担当者や上司への継続的な研修を実施する。
- 困りごとアンケートを実施するなど積極的に従業員の声を聞く。

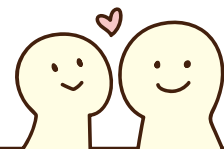
個人情報の保護を徹底する

- 性的指向・性自認を理由とした職務上氏名の使用を認める。
- 従業員、お客様、取引先関係者などの性的指向・性自認に関する情報管理を徹底する。
- 戸籍上の氏名や性別などの戸籍情報管理を徹底する。
- そもそも戸籍上の性別情報を集める場面を限定する。



社内理解増進に資する取り組みを実施する

- 役員や従業員を対象にした社内研修会や勉強会を継続的に実施する。
- 社内理解増進を目的としたプロジェクトチームを組織する。
- 会社として多様性に関するイベントへの参加や協賛を行う。



COLUMN

「だれかを好きになる」「だれかと結婚する」ってあたりまえなの？

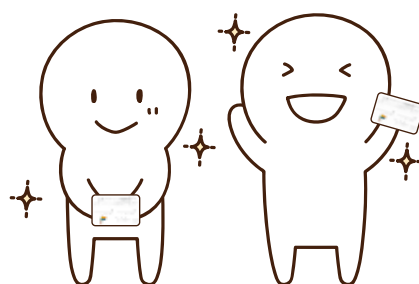
異性と交際する・結婚するものだという無意識の偏見は強く、同僚や部下のお見合いやそれに類する食事会をセッティングするということが、職場の人間関係では起きがちで

す。それがLGBT等の方々にとっては職場での働きにくさを増すことにもなり、メンタルヘルスを害するきっかけになることがあります。

パートナーシップ宣誓制度

パートナーシップ宣誓制度は、同性カップルが地方自治体にパートナー関係を宣誓することで、婚姻に準じた関係を公的に証明する制度です。自治体からは宣誓書受領証や宣誓書受領カードが発行されます。

全国では2015年に渋谷区が初めて導入し、2024年10月時点で日本での人口カバー率（日本全国の人口に占める実施自治体の人口合計割合）は約9割に達しています。山口県では2024年9月からこの制度を実施しています（県内では宇部市、山口市、阿武町も独自に実施しています）。県の制度では、カップルのどちらかが県内居住であれば利用できるようにしたり、市町の住民サービスとも連携がとれるようにしています。



山口県パートナーシップ宣誓制度について
詳しくはこちら ➡

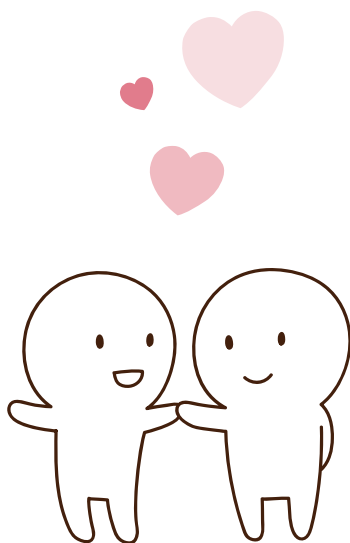


事業者に期待されること

事業者もこの制度を認知・理解することで、従業員の福利厚生や新たなサービスの提供を通じてダイバーシティへの理解を示すことが可能です。

また、事業者がお客様の同性パートナーを家族として扱う場面も広がっています。例えば、賃貸住宅入居や病院面会、家族割引、保険加入などです。

制度の利用は完全に個人の判断によるもので、利用していてもパートナー関係を公にしない人や、利用しない人もいます。しかし、制度を利用する人の姿が見えなくとも性的マイノリティが存在しないとは限りません。事業者が制度に理解を示すことで、こうした「見えない当事者」に安心感を提供することが期待されています。



LGBT等が利用しやすいサービスを考える

お客様の中にはLGBT等の方々があります。想定されていない、理解されていないと感じるとサービスの利用を控えてしまいます。LGBT等のお客様対応に関する従業員研修だけでなく、男性・女性で区別されたサービスとなっていないかどうか改善を考える視点が大切です。例えばこのような例があります。

宿泊業

予約やチェックインのときに性別を聞かない。アメニティは宿泊者が必要なものを選ぶバイキング形式にする。ゆかたを男女ごとにサイズを決めて配置するのではなく、宿泊者がサイズを選ぶことができる。

着物レンタル業

性別を問わずに着物を選ぶことができる。

飲食業

お客様同士の関係性を店側で決めない。
同性2人で来店したお客様を「友人同士」「親子」と決めつけることをしない。

不動産仲介業

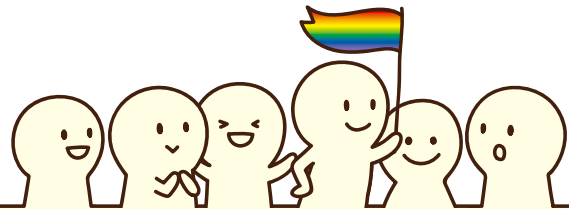
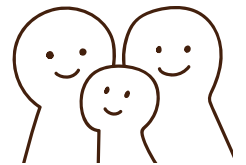
同性カップルで借りる際に差別や偏見なく審査を行う保証会社を準備して営業をする。
従業員が予め研修を受けて、大家の理解を得る。

通信業

家族サービスの対象者を同性パートナーや同性パートナーと一緒に育てている子どもにも拡大する。

貴金属販売業、ブライダル業

同性カップルのお客様の利用も想定して対応する。



COLUMN

ダイバーシティ推進の社外への示し方

性の多様性に理解を示していることを対外的に示すため、国内の企業が様々な取り組みをしています。

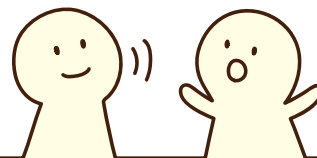
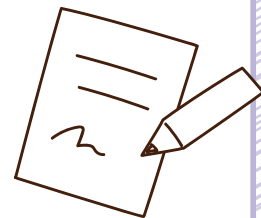
- 自社ロゴにLGBT等の尊厳のシンボルであるレインボーフラッグのカラーをあしらい、イベントやホームページなどで使用する。
- 社員名札にレインボーシールを貼る。
- 人事労務等の施策を推進している場合には（一社）work with Prideによる企業の取り組みの評価である「PRIDE指標」や「レインボー認定」に取り組み、応募をする。認定を受けたことを広報する。
- 啓発イベントへの協賛、企業ブースを出展する。
- レインボーフラッグカラーを使ったお菓子や飲料水、衣料品の製作、頒布をする。



お客様対応で気をつけたいこと



- ① お客様の性的指向や性自認などセクシュアリティに関わる情報は「個人情報」です。
ご本人の同意なしに他に漏らさないでください。
- ② 異性の交際相手や結婚相手がいると決めつける表現を避けましょう。
NG 「ご主人」「旦那様」「奥様」「お父さん」「お母さん」「おじいちゃん」「おばあちゃん」
OK 「配偶者」「パートナー」「お連れあい」「保護者」「ご家族」
- ③ 本人確認書類（運転免許証など）を確認する場面では、性別の確認に固執せず、
生年月日で個人を特定するなど工夫しましょう。
- ④ お客様向けの書類に性別を記入する欄を設ける必要があるか見直してみましょう。
例えばアンケートに「男性」「女性」と書いていただく必要はありますか？
それでも欄を設ける場合は、「男性／女性／どちらでもない／答えたくない／その他」
「性別（ ）※未記入可」など工夫してみましょう。
- ⑤ 電話対応をしているとき、その方がLGBT等の当事者であることを他のスタッフや近くにいる別
のお客様に気づかれないように話し方や声の大きさに配慮しましょう。
- ⑥ どのセクシュアリティのお客様に対しても、「オカマ」「ホモ」「レズ」などの差別的なことばや
LGBT等を嘲笑する、勝手な噂話をする、「男らしい」「女らしい」といった価値観を押しつける
ことがないように注意しましょう。



COLUMN

ちょっと相談してみたいときは

山口県LGBTs電話相談 ●083-902-6788 毎月第2金曜日 11時半～13時半

弁護士が、性的マイノリティ（LGBTs）の方、
ご家族や友人・職場などの周囲の方からのご相談をお受けします。



萩市LGBT等電話相談 ●0838-25-3187 毎月第4水曜日（祝日除く）15時～17時

相談員が、ご自分の性や性的指向についてのご相談など、
さまざまな悩みについてのご相談をお受けします。



にじよるカフェ ●山口県LGBTの居場所づくり事業

県内で一般向け学習会やLGBTQ当事者と支援者（Ally）の交流会を行っています。



●●●●● あなたの職場をチェックしてみよう ●●●●●

- ☐ 制服や身につける物の色やデザインが男女で分かれている。
- ☐ 性別によって役割がある行事や慣習がある。
(バレンタインデーで女性職員が菓子を配るなど)
- ☐ 社内の福利厚生制度(育児・介護休暇、扶養手当など)は、異性パートナーのみ適用される。
- ☐ 結婚に関心がない人がいたら、同性愛なのかもしれないと噂をしてしまう。
- ☐ 独身の人いたら、異性の相手を見つけるお手伝いをしたくなる。
- ☐ 家族の話のとき、「奥様」「ご主人」などと異性パートナーを前提に話してしまう。
- ☐ トイレや休憩施設・更衣室は、男性用と女性用の2つしかない。



みなさんはいくつの項目にチェックが入りましたか？

このチェックリストの内容を目安に、取組を進めてみましょう。

用語集

LGBT

レズビアン (Lesbian) ・ゲイ (Gay) ・バイセクシュアル (Bisexual) ・トランスジェンダー (Transgender) の頭文字を組み合わせた性的マイノリティ(性的少数者)を表す総称のひとつ。自分が性的マイノリティ「かもしれない」と認識する「Questioning (クエスチョニング)」の頭文字をつけて「LGBTQ」ともいう。

性自認

(Gender Identity)

自身の性をどのように認識しているかを示す性の要素のひとつ。出生時の戸籍上の性と自認する性別が一致しない人・違和感がある人をトランスジェンダーという。

性的指向

(Sexual Orientation)

自身の恋愛や性愛の対象がどの性別であるかを示す性の要素のひとつ。

アウトティング

本人の同意を得ることなく、性的指向や性自認などのセクシュアリティを第三者に知らせたり広めたりしてしまうこと。

アライ (Ally)

LGBTに理解をもち、応援・支援する人。

2025年2月発行

企画・編集 レインボー山口

発行 山口県環境生活部男女共同参画課

〒753-8501 山口市滝町1-1

TEL: 083-933-2630 FAX: 083-933-2639

e-mail: a12800@pref.yamaguchi.lg.jp