

多様な人材が活躍できる職場環境づくりに向けて ～ 性的マイノリティに関する企業の取り組み事例のご案内 ～

はじめに

誰もが働きやすい職場環境づくりに取り組むことは重要です。

厚生労働省では、各企業において、いわゆる性的マイノリティの当事者を含めた多様な人材が活躍できる職場環境を整えるための取組の推進を図ることを目的として「多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集～性的マイノリティに関する取組事例～」を作成しています。

性的マイノリティの当事者は、雇用の現場で不利益を被りやすいなどの指摘があります。

その一方で、企業の関心は高まりつつあり、令和元年に実施した企業調査によると、「社内において、性的マイノリティが働きやすい職場環境をつくるべきである」と考える企業は約7割に達しています。

性的マイノリティ当事者の中でも職場環境に対するニーズは多様であり、その当事者が抱える困難や望む対応も一様ではないと考えられます。

本リーフレットでは、職場における性的マイノリティに関する取り組みについて、事例なども含め簡潔にご紹介しています。そのため、自社にあった対応や自社の社員の希望に応じた対応を工夫していただいたり、働く人一人ひとりが性的指向・性自認についての理解を深めるために、ご活用いただければ幸いです。

※ このリーフレットは、「多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集～性的マイノリティに関する取組事例～」(令和元年度 厚生労働省委託事業)を簡略化したものです。

詳しくご覧になりたい場合は、こちらをご参照ください。



■ 取り組み事例 (PDF版) : <https://www.mhlw.go.jp/content/000630004.pdf>

厚生労働省 都道府県労働局

性的指向とは

「性的指向」とは、恋愛または性愛がいずれの性別を対象とするかをいうものです。

人によって、性的指向のあり方は様々です。ご自身と異なる性別の人を好きになる人（男性が女性を好きになること、女性が男性を好きになること）、自分と同じ性別の人を好きになる人（男性が男性を好きになること、女性が女性を好きになること）、相手の性別を意識せずにその人を好きになる人などがいます。

また、誰にも恋愛感情や性的な感情を持たない人もいます。

性自認とは

「性自認」とは、自己の性別についての認識のことをいいます。

生物学的・身体的な性、出生時の戸籍上の性と性自認が一致しない人を「トランスジェンダー」といいます。生物学的な性が男性で性自認が女性、生物学的な性が女性で性自認が男性といった場合があります。また、身体的な性に違和感を持つ人もいます。この状態に関して医学的には「性同一性障害」と診断される場合があります。

※ なお、「性自認」は「性同一性」といわれることもあります。

「LGBT」と「SOGI（ソジ）」

■ **LGBT**とは、以下の言葉の頭文字をとったものです。

L レズビアン：同性を好きになる女性

G ゲイ：同性を好きになる男性

B バイセクシュアル：両性を好きになる方

T トランスジェンダー：生物学的・身体的な性、出生時の戸籍上の性と性自認が一致しない方

※ 「LGBT」という言葉を上記4つに限らない性的マイノリティの総称として用いるのが一般的です。

■ **SOGI**とは、性的指向 (sexual orientation) と性自認 (gender identity) の頭文字をとった略称です。SOGIは、特定の性的指向や性自認の人のみが持つものではなく、すべての人が持つものです。

性的指向・性自認についての理解の重要性

性的指向や性自認は、本人の意思で選択したり変えたりできるものでも、矯正したり治療したりするものでもなく、個人の尊厳に関わる問題として尊重することが大事といえます。

周囲の人たちが、そのことを理解して、何もおかしいことではない普通のことだと受け止めて接するだけでも、当事者の生きにくさは相当改善すると言われてしています。

表現にご注意ください

「ホモ」「おかま」「オネエ」「レズ」といった表現は、当事者に対する蔑称とされており、発言者に悪意はなくても、当事者にとっては侮辱されたと感じることがあります。

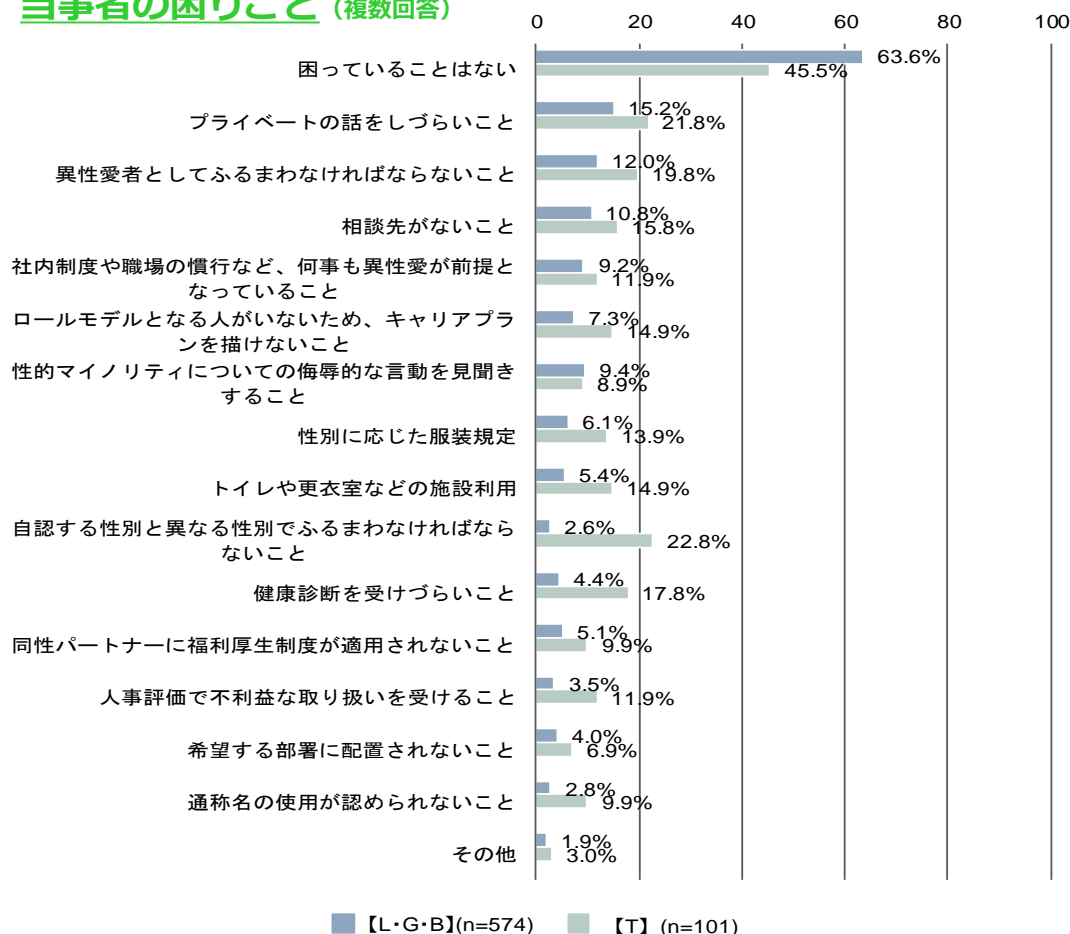
性的指向・性自認と職場の関わり

性的指向や性自認は、性別における男女の区分と同様、業務遂行上の本人の能力などとは関係がないものと言えるでしょう。

しかし、実際には性的マイノリティの当事者は、「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かったり、「健康診断を受けづらく不便を感じる」など、日常生活を送るにあたり、さまざまな困りごとに直面している場合があります。

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割が職場で困りごとを抱えています。（下グラフ参照）

当事者の困りごと（複数回答）



(出所) 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

(注) 凡例の【L・G・B】はレズビアン、ゲイ、バイセクシュアルの回答者を合わせた回答内容であること、

【T】はトランスジェンダーの回答者の回答内容であることを示す。

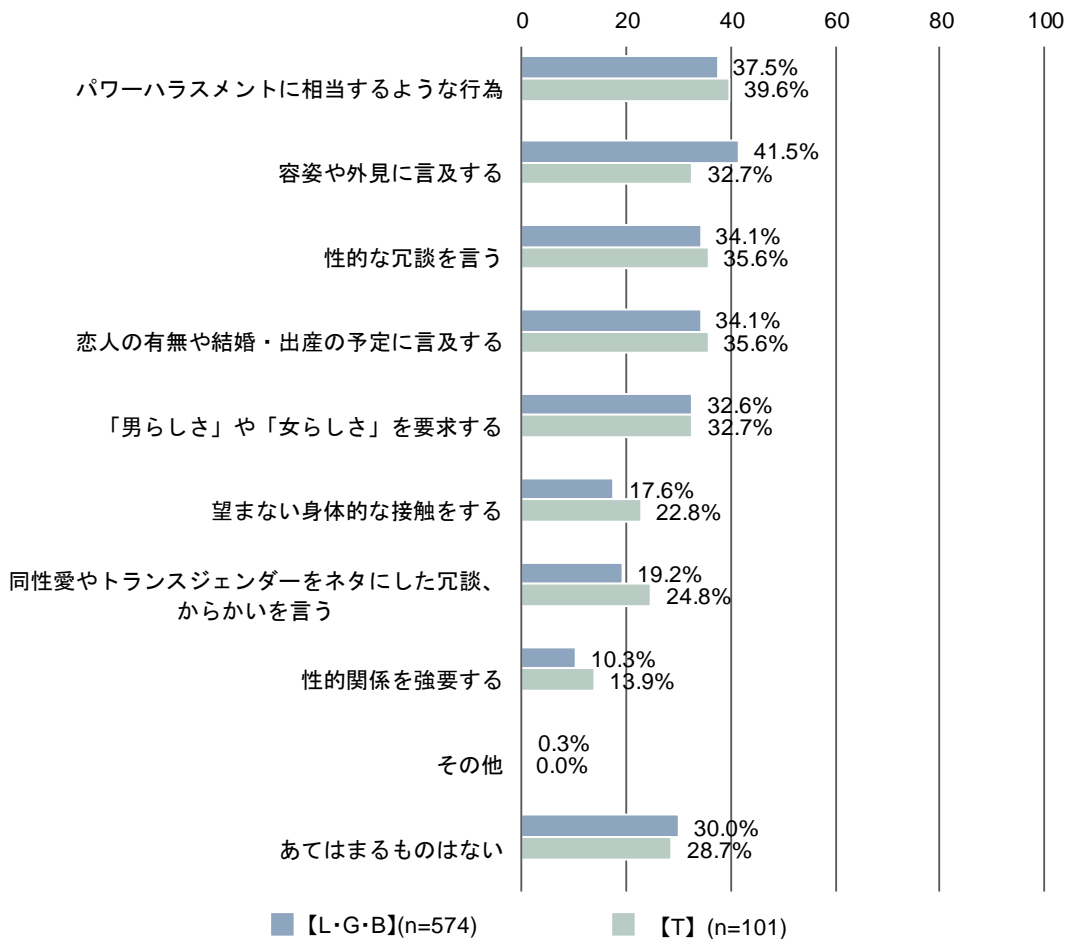


レインボーフラッグとは

6色の「レインボーフラッグ (rainbow flag)」は、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー (LGBT) の尊厳を象徴し、支援や連帯の気持ちを示す旗です。フラッグに使われた色 (赤、オレンジ、黄、緑、青、紫) は LGBTコミュニティの多様性を表現します。

性的マイノリティの当事者が、性的指向や性自認を理由とした差別的・不快な言動を見聞きしていることがあります。こうした言動があった場合、早く就労することができないだけでなく、心身に支障をきたしたり、あるいは、離職につながってしまうことが考えられます。

いまの職場で見聞きした経験があるハラスメントの内容（複数回答）



(出所) 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

(注) 凡例の【L・G・B】はレズビアン、ゲイ、バイセクシュアルの回答者を合わせた回答内容であること、

【T】はトランスジェンダーの回答者の回答内容であることを示す。

なお、上記は性的マイノリティであることを理由にしているもの以外も含まれた回答内容になっています。

アライとは ～性的マイノリティの理解者・支援者～

性的マイノリティのことを理解し、支援しようとする人のことを「アライ」（Ally：支援者という意味）といいます。性的指向、性自認についての正しい知識を身に付ける、悩んでいる当事者の方がいたら、落ち着いて話を聞き、受けとめる、誤解や差別的な言動を見聞きしたときには、見て見ぬふりをしないで指摘をするといった行動が、当事者を勇気づけると言われています。

ご存じ
ですか？

「セクハラ」「パワハラ」と、性的指向・性自認について

- ✓ 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことは、パワハラに該当する場合があります。
- ✓ 性的指向・性自認などの機微な個人情報を労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること（アウトティング）は、パワハラに該当する場合があります。
- ✓ 職場におけるセクハラには、同性に対するものも含まれます。

※ 事業主は、パワハラ、セクハラについて防止措置を講ずる義務があります。この措置義務を事業主が適切に実施できるよう、「パワハラ指針」（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）、「セクハラ指針」（事業主が職場における性的な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）が定められています。（パワハラ防止措置については、中小企業事業主は令和4年4月1日から義務化となりそれまでの間は努力義務となります。）

「カミングアウト」と「アウトティング」

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を「カミングアウト」といいます。カミングアウトするかどうかは、本人の自由意志によるべきであり、カミングアウトしようとするのを止めたり、逆にカミングアウトを強制することは不適切です。

カミングアウトを受けた場合は、落ち着いて話を聞き、受けとめることが大事だと言われています。職場での困りごとなどを相談された場合には、誰に伝えているのか、誰かに伝えてよいのかを確認しておくことも重要です。

性的指向・性自認に関する情報は、本人にとって機微な個人情報であり、本人の意に反して第三者に知られてしまうと、安心して円滑な職場生活を送ることが困難になる可能性があり、場合によっては就業継続が難しくなります。トランスジェンダーの当事者で、職場で「自認する性別」に従って働いている場合などは、戸籍上の性別も他人に知られたくない情報となる可能性があります。当事者本人の意向を確認しておくことが必要です。

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を「アウトティング」といいます。性的指向・性自認という機微な個人情報を意に反して明かされることは本人にとって非常に苦痛になる（強い不安感や緊張感を強いられる）と言われています。

同僚などからカミングアウトされた場合や、経営者や人事担当者、管理職が、職務上、社員が性的マイノリティであると把握した場合に、たとえ善意であっても、本人の同意なく、その情報を第三者（他の人事担当者、配属先や異動先などを含む）に伝えてしまうことは、アウトティングに該当するため注意が必要です。

※ カミングアウトは一人ひとりに対して行われることが多くあります。カミングアウトしない（できない）方も日常生活を送るにあたり、さまざまな困りごとに直面する場合があります。

職場における性的マイノリティに関する取り組みの意義

<多様な人材が活躍できる職場環境の整備>

多様な人材が活躍できる職場環境の整備の一環として性的指向や性自認の問題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、企業にとっても、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>

性的マイノリティの当事者が、性的指向や性自認に関して、会社や上司、同僚に相談をし、それを機に、企業が性的指向や性自認に関する取組をはじめることがあります。相談には、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、性的マイノリティであることを知ってもらいたいというものもあります。相談があった場合には、まずは、性的マイノリティであることを受けとめたうえで、落ち着いて話に耳を傾けましょう。

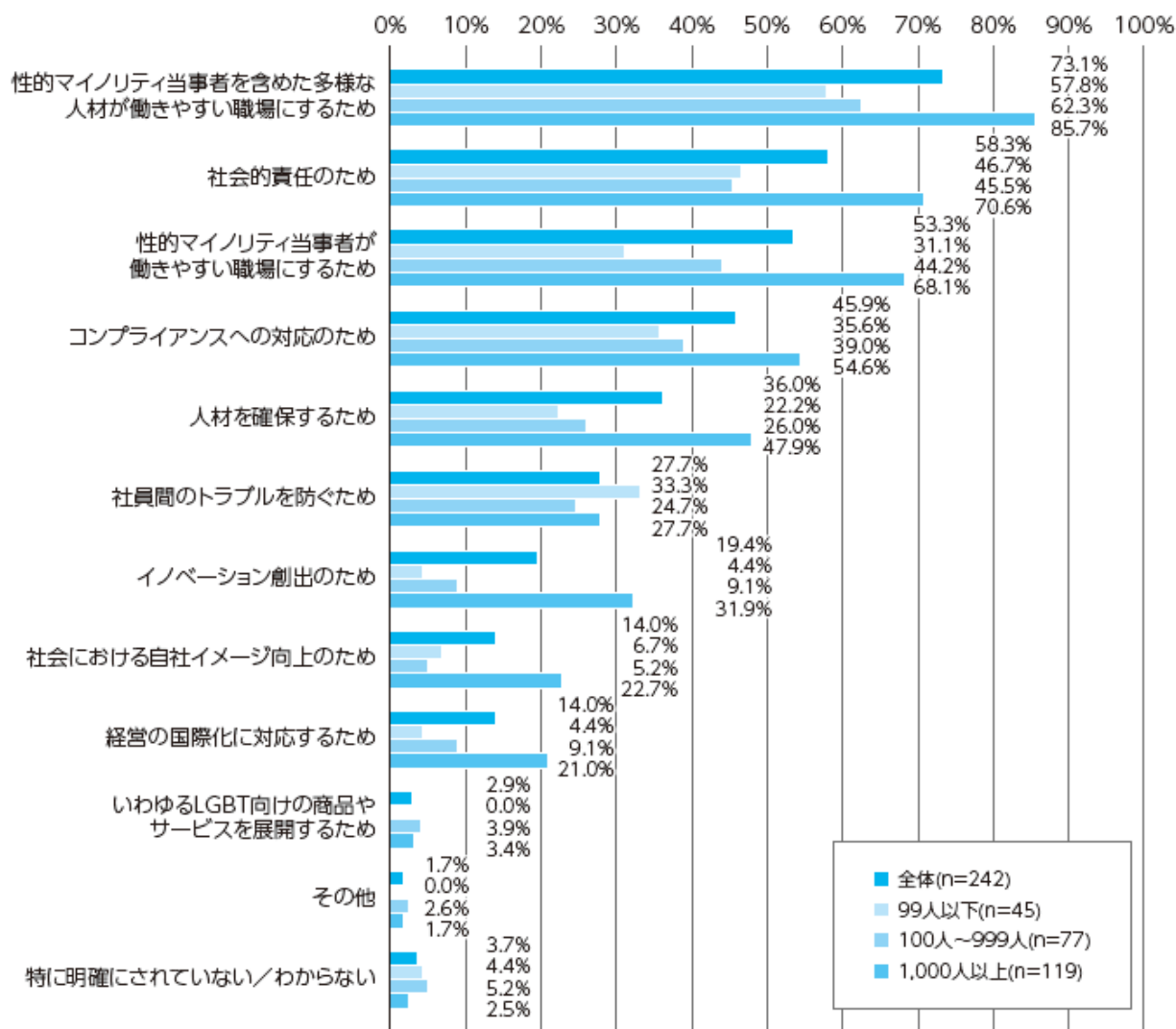
<社会的な機運への対応>

性的マイノリティの当事者は、多くの場合、自身の性的指向や性自認を職場で明かしていないため、「社内の当事者のニーズがあれば取り組もう」という発想では、取組が社内の実態に追いつかないおそれがあります。社会全体の気運や周囲の企業の動向に注意を払って、自社の姿勢を検証してみることが重要でしょう。

<人権尊重やコンプライアンス対応の観点から>

性的指向および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、仕事への意欲や自信をなくしたり、心の健康が悪化し、場合によっては休職や退職に至ったり、生命を脅かす事態にまで発展することもあります。また、企業にとっても、性的指向および性自認に関連する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、企業イメージの毀損などのリスクにつながります。

企業が性的マイノリティに対する配慮等に取り組む目的（複数回答）



(出所) 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（企業アンケート調査）」（厚生労働省委託事業）令和2年3月

職場における性的マイノリティに関する取り組み

以下の項目を参考にして、**自社の状況に合わせて、まずは必要な取り組みを検討**いただいたり、「**参考事例**」を参考にして、**自社にあった対応や自社の社員の希望に応じた対応を工夫し、まずは取り組みやすいものから着手していただいたり**、働く方一人ひとりが性的指向・性自認についての理解を深めるために、ご活用ください。

1. 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」という方針を明確に打ち出すことで、当事者を含めて従業員は企業の姿勢を信頼することができます。企業の姿勢に対する信頼がある職場では、多様性を尊重しながら仕事を進める意識が生まれ、問題があった場合にも解決に向けた発言がしやすい組織の雰囲気が醸成され、取り組みの効果がより出やすくなることが期待されます。

また、性的マイノリティの当事者は、自身の性的指向や性自認を明らかにするのをためらうために、対応を求めたいと思っても発言できないことがあります。職場環境に関するアンケートを匿名で行うことで、性的マイノリティ当事者から声を拾うことができたという事例があります。

2. 研修・周知啓発などによる理解の増進

性的マイノリティの当事者が働きやすい職場環境を作るためには、社員一人ひとりが性的指向や性自認についての基本的な知識を持つことによる理解増進が重要なため、さまざまな方法で研修や周知啓発の取組を行っている企業があります。

研修の内容としては、基本的な知識を扱う中で、ハラスメントやアウティング、カミングアウトについても取り扱っている事例があります。管理職向けの研修では、部下からの相談への対応などのマネジメント上の配慮や、経営への影響についても説明している事例があります。

3. 相談体制の整備

性的マイノリティの当事者が、性的指向・性自認に関して会社に相談したいという場合があります。単に知っておいてもらいたい、ということもあれば、職場で性的指向や性自認に関する差別や嫌がらせを受けた、アウティングが発生した、配置転換などで配慮を求めたい、休暇や福利厚生制度などで困りごとがあるといった場合などに、会社の中にあらかじめ相談や解決の場が明らかになっていれば、当事者にとっては安心して働くことができるでしょう。

社員から性的指向や性自認に関わる相談窓口を設けている事例があります。相談窓口の設け方にはいくつか方法があり、性的指向や性自認に関わる窓口を新たに設ける場合もあれば、従来からあった相談窓口において、性的指向や性自認に関わる相談を受け付けられることを明示している事例、また外部の機関と連携して窓口を設置している事例などがあります。なお、担当者が性的マイノリティに関する適切な知識を有していないと、相談することで二次被害やアウティングが生ずるおそれがありますので、担当者が性的マイノリティに関する研修を受けるなどして理解を高め、守秘義務やアウティングへの配慮があることを担保したうえで、それを周知することが重要です。

※ なお、5ページに記載のパワハラ・セクハラ防止措置義務としても、性的指向・性自認に関するパワハラやセクハラも含めて、相談に応じ、適切に対応するための体制整備が求められていることに留意してください。

4. 採用・雇用管理における取り組み

採用応募者の中に、性的マイノリティの当事者がいる可能性があります。採用においては、性的マイノリティなど特定の人を排除しないよう公正な採用基準・方法に基づいた採用活動を行うことが求められます。厚生労働省では、応募者に広く門戸を開き、本人の適性と能力に基づいた「公正な採用選考」が実施されるよう、事業主に対して様々な周知啓発を行っています。

なお、採用時にカミングアウトがあった場合など、採用プロセスにおいて知り得た機微な個人情報については、慎重に取り扱う必要があります。

配置、昇進、昇格といった雇用管理の場面において、性的指向や性自認にかかわらず公正・公平な取り扱いが求められることは言うまでもありません。また、性的マイノリティの当事者が安心して能力を発揮できるよう、職場におけるハラスメントやアウティングの防止のための取り組みを行うことも重要です。企業が、採用ポリシーに性的指向・性自認に関する差別を行わないことを明記したり、カミングアウトの取扱いやアウティング防止について研修を行っている事例があります。

5. 福利厚生における取り組み

性的マイノリティの当事者が福利厚生制度を利用しにくいということがないよう、見直しを行っている企業があります。また、従業員が福利厚生の各種制度を利用する場合に、申請方法や情報の取扱い、情報を知りうる人の範囲について配慮するなど、意図せざるカミングアウト（またはアウティング）につながらないようにしている企業があります。

なお、性的マイノリティを念頭においた福利厚生制度の整備を進めることで、当事者である社員に対して会社の姿勢を示すことを狙いとしている企業もあります。

6. トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備

特にトランスジェンダー（性同一性障害を含む）の方については、自認する性の服装や容姿での勤務を希望する場合や、トイレや更衣室といった施設利用について自認する性の利用を希望する場合などに、配慮が必要となることがあります。

■ 配置における配慮、配置・昇進・昇格などにおける公正な評価、ハラスメント・アウティングの防止

トランスジェンダーの方の中には、自認する性別の身体的な特徴に近づけていくため、医療機関にかかり、ホルモン治療などを行う方がいます。従業員の配置などに当たって企業が当事者の事情に寄り添いながら、職場の他の従業員の理解を段階的に得ながら配慮をしている事例があります。

また、トランスジェンダーの方は、戸籍上の性別と見た目が異なることがあり、戸籍上の性別は慎重に扱うべき情報です。雇用管理上の書類の性別欄が不用意に職場の他の従業員の目に触れないよう、配慮を行っている事例があります。

■ トイレや更衣室の利用、健康診断の受診

トランスジェンダーの方の中でも、トイレや更衣室の利用に関わる希望はさまざまです。また、同じ個人であっても、性別移行の状況によって希望が変化する場合もあるので、当事者が安心して相談できる環境を整え、まずは本人の希望を傾聴することが大切です。対応を検討・実施するにあたっては、機微な個人情報について、本人の希望を踏まえながら慎重に取り扱う必要があります。

トランスジェンダーの方にとって、自認する性別とは異なる性別のための設備を使うことが大きなストレスになる可能性があります。そのため、性別にかかわらず利用できる設備を設けたり、周囲の理解にも配慮し、理解を深めながら当事者が希望する性別の設備を利用することを認めている事例があります。

■ 通称名の使用、服装規定、性別の取扱い

トランスジェンダーの方には、職場で「自認する性別」として扱ってもらいたいという希望がある場合があります。例えば、戸籍上の性別を連想させる名前ではなく、自認する性別を表すような名前の使用を希望していることがあり、当事者が自分らしく働くために必要なことと考え、対応を行う事例があります。

また、制服・服装の規定がある職場では、自認する性別の服装を希望場合があります。企業においては、男女で服装の区別を設けないという対応を行う事例や、自認する性別に配慮する事例があります。

■ ホルモン治療、性別適合手術への対応

トランスジェンダーの方が医療機関を受診するかどうかは個人の希望によって異なりますが、ホルモン治療のため医療機関に通うことがあります。このため、勤務時間を柔軟にすることで対応を行っている事例があります。また、性別適合手術を受ける場合には、一定の入院期間やその後の休養が必要になります。そうした場合に、失効年次有給休暇の積み立てなどの制度を利用できるようにしている事例があります。

7. 職場における支援ネットワークづくり

■ 理解者、支援者を増やす取り組み

企業内に性的マイノリティのことを理解し、支援することを表明する人たち（アライ）がいることで、当事者が安心して働きやすい職場づくりに役立つために、自発的にアライを表明する従業員を支援する事例があります。

■ 性的指向・性自認に関する企画への協賛や出展

地域では、性的指向・性自認に関する支援団体などが、性的マイノリティの支援の活動を行っています。こうした活動への協賛や出展などに協力する企業があります。協賛や出展は、当事者と交流する機会となり、性的指向・性自認に関して社員が理解を深める機会になります。また、企業が真摯に取り組む姿勢を社外だけでなく、社内にも示す契機となると考えられます。

～ 参考事例 ～

性的マイノリティの当事者の困りごとは、個人によってさまざまであると考えられるので、以下で紹介する取り組みが、必ずしも自社の社員が望む対応であるとは限りません。

また、規模の小さい企業などでは、研修など比較的着手しやすいところからまず一歩踏み出すという進め方も考えられます。

これらの事例を参考にしながら、それぞれの企業の実情も勘案しつつ、社員の希望に応じた対応をご検討ください。

事例1 方針の策定・周知や推進体制づくり

- 性的指向や性自認について取り組むことを決めてから、まず企業行動憲章の改定を行った。条文を追加し、性的指向・性自認に基づく差別をしないということを示した。（福岡県 サービス業）
- 就業規則に性的指向・性自認に関する差別禁止を明記している。推進体制として、人事労務担当部署の担当者1人をあてている。当事者の採用面接にも携わり、当事者とのコミュニケーションも行っている。属人的な支援とならないために、後継者を育てることが課題と認識している。（東京都 運輸業、郵便業）
- 会社代表が少子高齢化・LGBT・グローバル化社会での多様性推進、国籍・性別・人種などの区別をしない多様な人材を生かすダイバーシティへの取り組みを宣言、推進している。広報が社内ネットで、LGBTに関する情報を配信し、啓発している。（福岡県 不動産業、物品賃貸業）
- 毎年、全従業員を対象に、ダイバーシティ推進度を測ることを目的とした無記名のアンケートを実施している。LGBTに限らず、ダイバーシティ全般の推進度を定点観測している。アンケートの自由回答に当事者が感じている困りごとが書かれており、これを機に、社内での性的指向・性自認に関する取り組みの検討が始まった。社員全体のLGBTに対する理解度や要望についてもアンケートを通じて把握している。（大阪府 情報通信業）

事例2 研修・周知啓発などによる理解の増進

- 法人全体に対しては、LGBTに関する法人内研修を実施している。各事業所の管理者や人事労務管理担当者に対しては、外部で実施されている研修を活用し、さらに理解を深めるように取り組んでいる。（埼玉県 医療、福祉）
- 本社の管理職全員を集め、外部講師を招いた研修を実施した。当事者が各種制度を利用する際は管理職に相談が有る可能性が高いことから、管理職として気を付けなければならない言動やカミングアウトがあった際の対応などについての研修を実施した。研修は、当事者である外部講師に依頼している。基本的知識の説明は、社内の担当者でも可能だが、当事者が考える具体的な困りごとや経験について、当事者から話をしてもらうのがよいと考えている。（大阪府 情報通信業）
- 営業所向けの研修、中途採用向けの教習内での研修等の恒常的な取り組みを行っている。これにより、施策がやりやすくなったと感じている。研修の中では、性的マイノリティに関する基礎知識等を取り扱う他、当事者へのハラスメントとなる言動を冊子としてまとめ、研修時に配布している。（東京都 運輸業、郵便業）
- 新人研修や新任マネジメント研修など、階層別研修において、LGBTに関する内容を盛り込んでいる。階層別研修は社内のものが講師を担うが、当事者の実感を伴う話を聞くことで理解が進みやすくなるため、当事者によるセミナーの映像をみってもらうなどしている。新任マネジメント及び希望者に対して相談対応の研修を実施している。部下など身近に当事者がいた場合にどうすべきかなどを話し合っている。（東京都 製造業）

事例3 相談体制の整備

- ダイバーシティ&インクルージョン推進室を相談窓口としているほか、外部の相談窓口業務を当事者団体に委託している。社内のチャットシステムで、当事者団体の代表とチャットができる。また、当事者団体の代表が2週間に1度は来社して、相談対応出来るようにしている。（福岡県 サービス業）
- ハラスメント対応に関する相談窓口と同性パートナーなどの福利厚生制度に関する相談窓口を設けている。いずれも社内の窓口で、匿名での問い合わせが可能となっている。社内ネットには、担当者の連絡先を掲載しており、性的マイノリティ当事者から直接相談が来ることもある。相談窓口への問い合わせ件数は、年に数件程度ある。同性パートナーシップ制度の手続きに関するものや、職場での困りごとに関する相談が多い。（東京都 運輸業、郵便業）

事例4 採用・雇用管理における取り組み

- 採用ポリシーにおいて差別を行わないことを明記している。（岐阜県 製造業）
- 面接官向けのガイドラインを策定している。カミングアウトの強制的禁止や身体の状態についての質問の禁止、カミングアウトを受けた際の対応方法や入社後の手術の予定を告げられた際の対応方法などについて定めている。（東京都 製造業）
- 2017年に就業規則の変更追加を行い、「人事異動に当たり、性的指向や性自認に起因した差別を行わない」こと、「セクシャルハラスメント等により、他の従業員及び会社に不利益または不快感を与える」ことが懲戒理由となることを明記した。なお、セクシャルハラスメントの中には、LGBTに対する不適切な言動を含むものとした。（福岡県 不動産業、物品賃貸業）
- 「ハラスメントのない職場を作ろう！」というポスターを作成し、オフィスに掲示している。ポスターの中に、性的指向・性自認に関する基本的な情報を記載のうえ、相談者の連絡先を掲載し、相談できるようにしている。（北海道 医療、福祉）

事例5 福利厚生における取り組み

- 婚姻同等の関係にある同性カップルや、異性間・同性間を問わず事実婚をした社員に対して、「結婚休暇」の付与、「結婚祝金」の贈呈、「出産祝金」の贈呈を認めている。（パートナーシップ制度）（東京都 サービス業 他に分類されないもの）
- 2019年11月に、同性及び事実婚のパートナーを法律婚の夫婦と同等とみなす制度をスタートした。社内規則や福利厚生制度の適用について、法律婚の男女とほぼ同様である。関係性証明の要否については、法律婚は扶養登録しない場合、証明書類を求めておらず、同性パートナーも同じ取り扱いとした。（大阪府 建設業）
- パートナーを配偶者とみなして、家賃補助などを行っている。パートナーを申告するなど各種の人事手続きは、アウトソーシングしている。そのため、直属の上司を含め、社員の目に触れることなく申請と制度の利用が可能となっている。また、制度の利用に関する状況は、人事部の限られた担当者のみが把握が可能であり、それ以外の社員には情報が明かされないようになっている。（東京都 製造業）
- パートナー登録の申請者に対しては、どのような制度を使いたいかわかりやすく個別に確認し、制度利用時の承認者や必要な手続き等を説明している。申請者本人と、どの範囲であれば性的指向・性自認に関する情報を伝えてよいか、タイミングはどの時期がよいかなどを相談し、本人が制度を使用しやすいようサポートを行っている。併せて、制度や職場に関する現状の課題や風土に関するヒアリング・相談を行っている。（東京都 運輸業、郵便業）

事例6 トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備

- トランスジェンダーの方の中には、戸籍上の性別が男性で性自認が女性であるものの、見た目が戸籍上の性別のままであるため、「男性」として入社する社員もいる。そうした社員が、ホルモン療法を進める中で、見た目が変化していくことに備えて、事業所間の異動を希望することがある。そうした場合にも対応し、事前に異動の調整も済ませるようにしている。（東京都 運輸業、郵便業）
- トイレの利用については、性自認に基づいて希望するトイレを使ってよいことにしている。（大阪府 不動産業、物品賃貸業）
- 健康診断については、会社の斉受診か個別対応（別日程・別機関）を選べるようにしている。当事者にヒアリングを行い、会社の斉受診の機会に受診したいというニーズがあったため、当事者が一番早く受けられる順番で実施するようにしたところ、好評だった。なお、社員の中にはカミングアウトしていない人もいる可能性があることから、健康診断の問診表を社員に届ける際には、社員全員に、男性用・女性用の両方を送るようにしている。（東京都 金融業、保険業）
- ホルモン治療や性別適合手術などに対する支援として、一週間以上の休暇をとる場合、失効年次有給休暇の積み立て制度（年間5日、最大45日積み立て可）の対象としている。（東京都 製造業）
- 服装については「オフィスに適した服装・身だしなみ10カ条」を定めているが、性自認が多様であることを尊重し、多様な性を考慮した運用を行うこととしている。（大阪府 金融業・保険業）

事例7 職場における支援ネットワークづくり

- LGBTに関するテーマを扱った朝礼を受講した従業員で、アライに賛同する希望者に対して、当社作成の「アライシール」を配布している。LGBTに関する内容を扱ったメールマガジンを2ヶ月に1回程度、希望する従業員に配信している。世の中の動きや社外イベント等に関する情報を提供している。（大阪府 金融業・保険業）

～ チェック項目 ～

まずは自社の状況を確認し、必要な取り組みを検討しましょう。

チェック項目☑	性的マイノリティに関する取り組みを進めるに当たって心がけるべきポイント
1 <input type="checkbox"/>	方針の策定・周知や推進体制づくり
2 <input type="checkbox"/>	研修・周知啓発などによる理解の増進
3 <input type="checkbox"/>	相談体制の整備
4 <input type="checkbox"/>	採用・雇用管理における取り組み
5 <input type="checkbox"/>	福利厚生における取り組み
6 <input type="checkbox"/>	トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備
7 <input type="checkbox"/>	職場における支援ネットワークづくり

▶性的指向・性自認に関連する労働問題

▶パワーハラスメントを含めたいじめ・いやがらせに関するご相談は、お近くの**総合労働相談コーナー**へ

※総合労働相談コーナーは下記以外にも労働基準監督署内等に設置しています。最寄りの施設は厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chiyou/kaiketu/soudan.html>) で検索してください。

▶セクシュアルハラスメント

に関するご相談は、お近くの**都道府県労働局雇用環境・均等部(室)**へ

[開庁時間 8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)]

北海道労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	011-709-2715 011-707-2700	滋賀労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	077-523-1190 077-522-6648
青森労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	017-734-4211 017-734-4211	京都労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	075-241-3212 075-241-3221
岩手労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	019-604-3010 019-604-3002	大阪労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	06-6941-8940 06-7660-0072
宮城労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	022-299-8844 022-299-8834	兵庫労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	078-367-0820 078-367-0850
秋田労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	018-862-6684 018-862-6684	奈良労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0742-32-0210 0742-32-0202
山形労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	023-624-8228 023-624-8226	和歌山労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	073-488-1170 073-488-1020
福島労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	024-536-4609 024-536-4600	鳥取労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0857-29-1709 0857-22-7000
茨城労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	029-277-8295 029-277-8295	島根労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0852-31-1161 0852-20-7009
栃木労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	028-633-2795 028-633-2795	岡山労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	086-225-2017 086-225-2017
群馬労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	027-896-4739 027-896-4677	広島労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	082-221-9247 082-221-9296
埼玉労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	048-600-6210 048-600-6262	山口労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	083-995-0390 083-995-0398
千葉労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	043-221-2307 043-221-2303	徳島労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	088-652-2718 088-652-9142
東京労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	03-3512-1611 03-3512-1608	香川労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	087-811-8924 087-811-8924
神奈川労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	045-211-7380 045-211-7358	愛媛労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	089-935-5222 089-935-5208
新潟労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	025-288-3511 025-288-3501	高知労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	088-885-6041 088-885-6027
富山労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	076-432-2740 076-432-2740	福岡労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	092-411-4894 092-411-4764
石川労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	076-265-4429 076-265-4432	佐賀労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0952-32-7167 0952-32-7218
福井労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0776-22-3947 0776-22-3363	長崎労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	095-801-0050 095-801-0023
山梨労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	055-225-2851 055-225-2851	熊本労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	096-352-3865 096-312-3877
長野労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	026-227-0125 026-223-0551	大分労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	097-532-4025 097-536-0110
岐阜労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	058-245-1550 058-245-8124	宮崎労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0985-38-8821 0985-38-8821
静岡労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	054-252-5310 054-252-1212	鹿児島労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	099-223-8239 099-223-8239
愛知労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	052-219-5509 052-972-0266	沖縄労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	098-868-4380 098-868-6060
三重労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	059-226-2318 059-226-2110			