

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～

2020年3月発行



三菱UFJリサーチ&コンサルティング

目次

はじめに	1
I. 性的指向・性自認と職場	2
1. 性的指向とは	2
2. 性自認とは	2
3. 性的指向・性自認についての理解の重要性	3
4. カミングアウトとアウティング	4
5. 性的指向および性自認と職場の関わり	5
II. 性的指向・性自認を取り巻く状況	7
1. 自治体における取組	7
2. 学校等における取組	8
3. 労働政策における取組	9
4. 政府におけるその他の取組	15
5. 経済団体、労働団体における取組	16
6. 法的な紛争のリスク	17
III. 職場における性的マイノリティに関する取組の意義	18
【職場における取組の意義①】多様な人材が活躍できる職場環境の整備	19
▷多様な人材が活躍できる職場環境の整備を目的としている事例	19
【職場における取組の意義②】性的マイノリティの当事者が働きやすい職場づくり	21
▷性的マイノリティの当事者の存在を企業が把握した事例	22
【職場における取組の意義③】社会的気運への対応	23
【職場における取組の意義④】人権尊重やコンプライアンス対応の観点から	24
▷人権尊重やコンプライアンス対応の観点から取組を始めた事例	24
【職場における取組の意義⑤】事業やサービスの展開を契機として	25
▷事業やサービスの展開を契機として取組が始まった事例	25
IV. 職場における性的マイノリティに関する取組事例	27
1. 方針の策定・周知や推進体制づくり	28
2. 研修・周知啓発などによる理解の増進	30
3. 相談体制の整備	32
4. 採用・雇用管理における取組	34
5. 福利厚生における取組	36
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	38
7. 職場における支援ネットワークづくり	42
V. 職場における性的マイノリティに関する取組事例（全社事例）	43

はじめに

この「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～」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て、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作成しました。

性的マイノリティの当事者は、そうではない人に比べると、社会的に受け入れられにくいこと、雇用の現場で不利益を被りやすいこと、その結果自殺念慮の割合が高いことが指摘されています。職場で自分らしく働くことが難しいとも言われており、就業継続が難しくなったり、心身に支障をきたすこともあります。にもかかわらず、当事者の直面する困難は周囲には見えにくいいため、理解や共感を得られにくく、企業による取組はなかなか進んでいません。

一方で、企業の関心は高まりつつあります。令和元年に実施した企業調査¹によれば、「同性愛者や両性愛者、トランスジェンダーなど、性的マイノリティやいわゆるLGBTと呼ばれる人が社会にいることを知っている、聞いたことがある」という企業は回答企業の9割を超え、「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」と考える企業も約7割に達しています。しかしながら、性的マイノリティへの配慮や対応を意図した取組を実施・検討している企業は3割にとどまりました。多くの企業は取組を実施・検討しない理由として「社内に性的マイノリティ当事者がいないため」を挙げていますが、当事者の多くは職場でカミングアウトしておらず、困難を抱えていても声をあげにくいという事情を企業が理解していない可能性があります。

こうした事態は、人材の確保・定着、意欲の向上といった課題を抱える企業にとって望ましいとは言えません。性的マイノリティ当事者も含めた多様な人材が安心して働ける職場を目指し、職場に性的マイノリティの当事者がいることを前提として対応に着手する企業が、大企業を中心に増えてきています。

本事例集では、性的指向や性自認に関する情報や、19社の企業にご協力をいただいて、実際的な取組事例を紹介しています。

企業が性的指向や性自認に関する取組を行う背景やきっかけは様々です。また、性的マイノリティ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。掲載した事例を参考にして、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ていただいたり、働く方ひとりひとりが性的指向・性自認についての理解を深めるために、本事例集をご活用ください。

¹ 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「多様な人材が活躍できる職場環境に関する調査」（厚生労働省委託事業）令和元年

I. 性的指向・性自認と職場

1 性的指向とは

性的指向とは、恋愛又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。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もたない人もいます。

2 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。

性同一性障害とは

身体的な性と性自認が一致せず、困難を抱える場合に対して、医学的な診断の結果、性同一性障害と診断されることがあります。日本では、性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律（平成15年法律第111号）により、性同一性障害者であって一定の条件を満たす者については、性別の取扱いの変更の審判を受けることができるようになっています。

この法律では、性同一性障害者とは「生物学的には性別が明らかであるにもかかわらず、心理的にはそれとは別の性別であるとの持続的な確信を持ち、かつ、自己を身体的及び社会的に他の性別に適合させようとする意思を有する者であって、そのことについてその診断を的確に行うために必要な知識及び経験を有する2人以上の医師の一般に認められている医学的知見に基づき行う診断が一致しているもの」と定義しています。

法律の施行から2018年までの間に、同法による性別の取扱いの変更に係る8,918件の申立てが受理され、そのうち8,676件が認容されています²。

² 2004年～2018年の各年の司法統計に基づき、値を合計したものの。

トランスジェンダーの人の自身の性別や身体との向き合い方は様々であり、医療機関を受診するか、性別適合について外科手術を希望するか、戸籍の変更を希望するかも様々です。また、こうした医学的な方法や戸籍変更を希望していても、周囲の理解が得られなかったり、健康状態や経済的な理由から、希望を叶えられない人もいます。

なお、身体的な性が男性で、性自認が女性という人を「MtF」（Male to Femaleの略）、身体的な性が女性で、性自認が男性という人を「FtM」（Female to Maleの略）と呼ぶことがあります（Maleは男性、Femaleは女性の意）。

「LGBT」と「SOGI」

■ 「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つのあり方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」（ソジ）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。この表現は、特定の性的指向や性自認の人のみを対象とするのではなく、すべての人を含む表現です。

3 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言えます。

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と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います。

表現の注意

「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。

4 カミングアウトとアウティング

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。わが国において、現状では、性的マイノリティの当事者の多くは、自身の性的指向や性自認のことを他人に明かしていません。

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、アウティングに該当するため注意が必要です。

本事例集では、アウティングを防止する取組の事例を紹介していますので、ご参照ください（P.39）。

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、当事者の方を勇気づけると言われています。

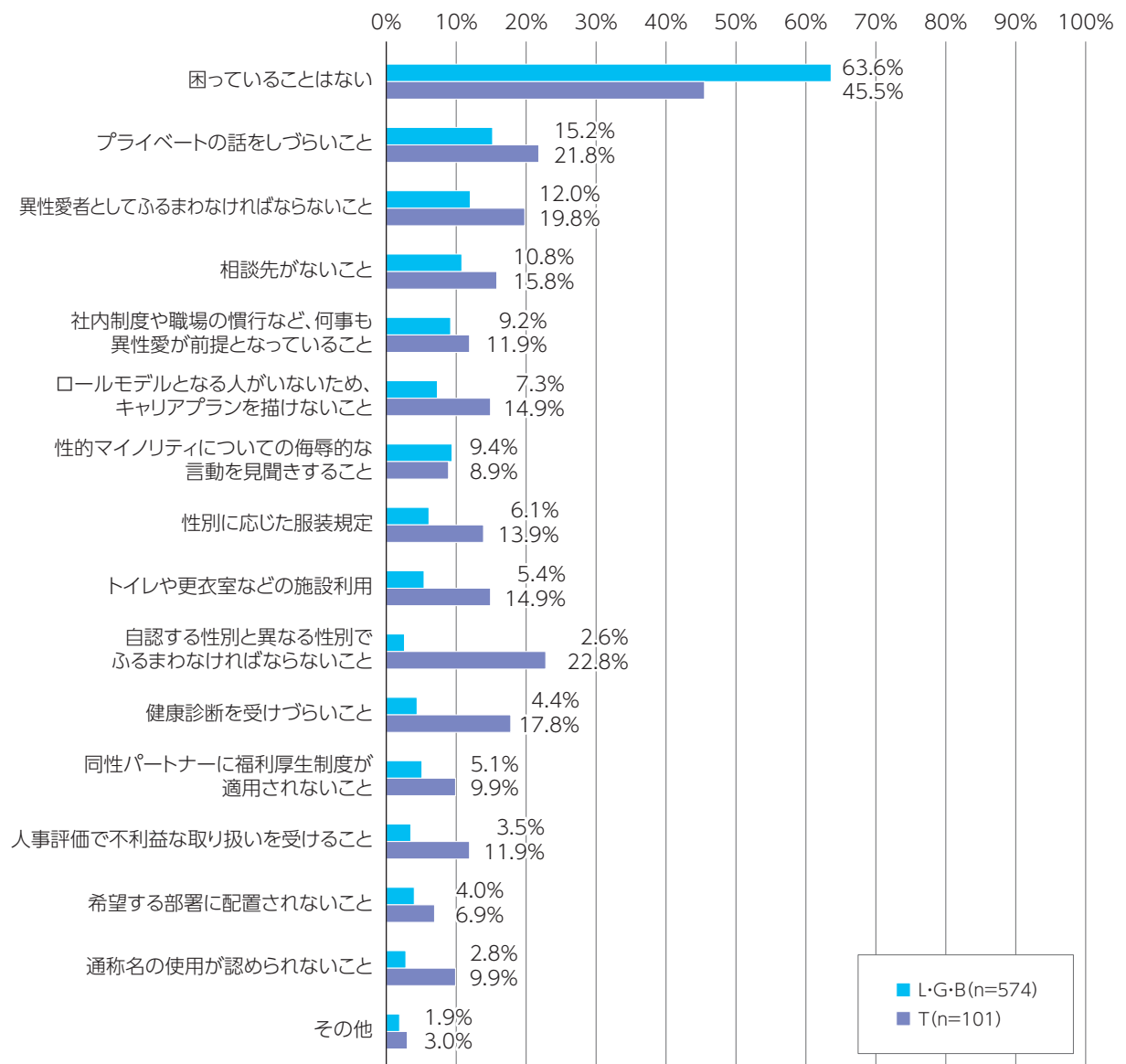
アライが周囲にいることによって、性的マイノリティの人が安心して働くことのできる職場環境をつくるため、企業内に自発的にアライを表明する従業員を増やしていく取組を行う企業もあります。

5 性的指向および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」「同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ったり、「健康診断を受けづらい」など日常生活で不便を感じているなど、様々な困りごとに直面しています。

図表 1 当事者の困りごと（複数回答）



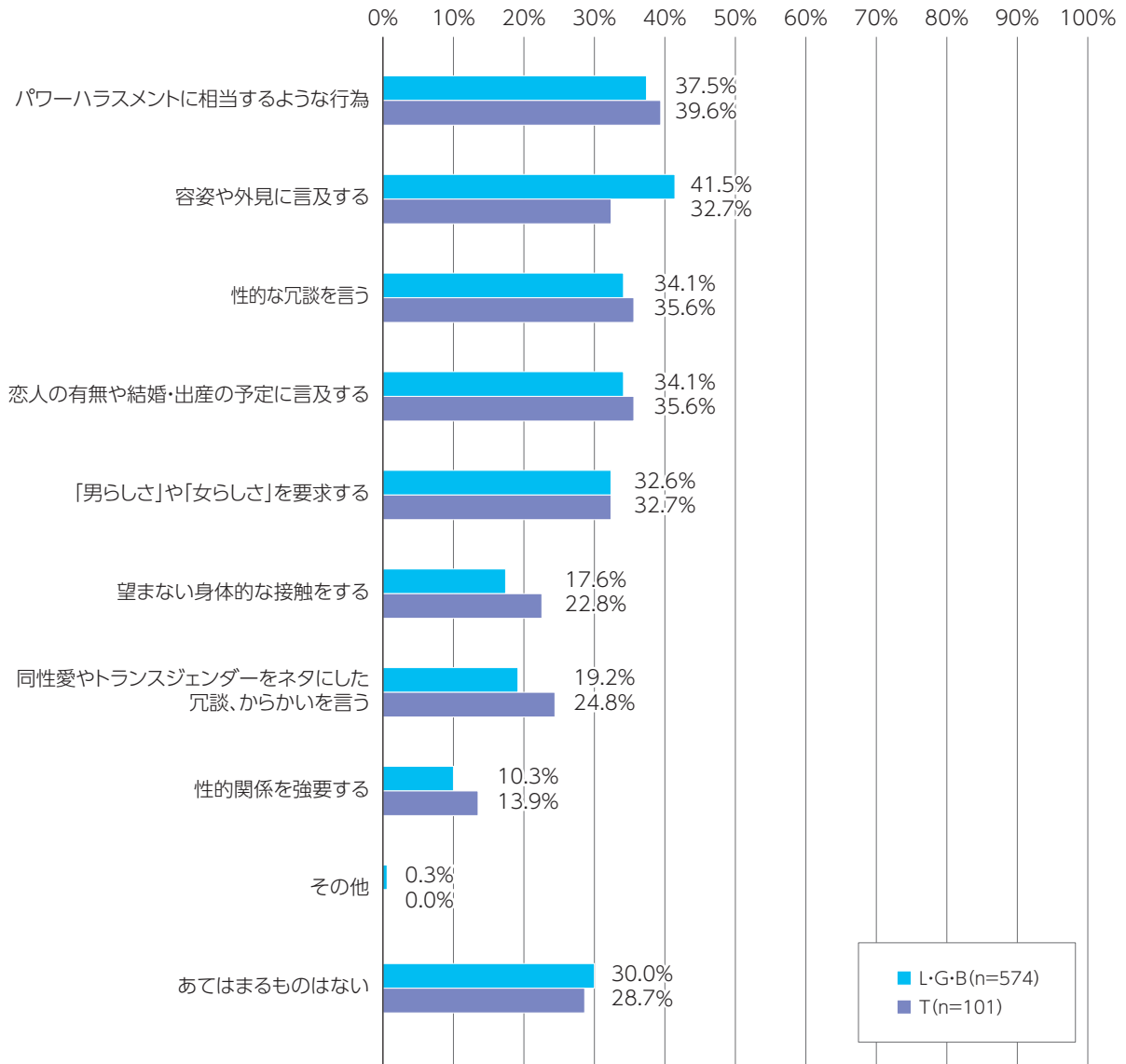
(出所) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング

「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、バイセクシャ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。

また、性的指向や性自認を理由とした差別的な言動を見聞きしていたり、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、あるいはまた、離職につながってしまうことが考えられます。

図表 2 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、バイセクシャ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。

II. 性的指向・性自認を取り巻く状況

1 自治体における取組

国内では、性的指向や性自認に関する理解の増進に努めることを事業者の責務とする条例を設けている自治体があります。

大阪府の取組

2019年10月に制定した「大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例」（令和元年大阪府条例第18号）では、事業者の責務として、「事業者は、基本理念にのっとり、性的指向及び性自認の多様性に関する理解を深め、その事業活動を行うに当たっては、性的指向及び性自認の多様性に関する理解の増進の取組に努める（中略）こととする。」ことが明記されています。

また、性的指向や性自認に関する啓発等の推進だけでなく、性的指向や性自認を理由とする不当な差別の解消を図ることを条例に規定する自治体もあります。

東京都の取組

2018年10月に制定した「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」（平成30年東京都条例第93号）では、第2章「多様な性の理解の推進」において、性自認及び性的指向を理由とする不当な差別の解消並びに啓発等の推進を図ることが明記されました。同条例第7条では、事業者の責務として、「事業者は、その事業活動に関し、差別解消の取組を推進するとともに、都がこの条例に基づき実施する差別解消の取組の推進に協力するよう努めるものとする。」と記載されています。

また、同条例に基づき、2019年12月には、「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」が策定されました。同計画においては、事業者等を対象とした取組として、啓発冊子を配布することや企業の人事・採用担当者等を対象とした無料の研修を都が実施することなどが示されています。

企業による取組を可視化する施策として、札幌市の「札幌市LGBTフレンドリー指標制度」や大阪市の「大阪市LGBTリーディングカンパニー認証制度」などがあります。これらは、性的マイノリティの当事者が働きやすい職場環境に資すると考えられる取組を行っている企業を認証して、企業名を公表する制度です。

2015年以降は、パートナーシップ制度を導入する自治体が増加しています。全国34の自治体³において、それぞれ独自の制度が整備されています。自治体におけるパートナーシップ制度の導入状況を踏まえて、自社内における独自の施策として、同性パートナーを対象とする福利厚生を整備する企業の事例もみられます。

³ 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社確認（令和2年3月時点）。なお、令和2年4月1日からは、新しく10以上の自治体においてパートナーシップ制度が導入されることも確認された。

2 学校等における取組

学校等における性的指向・性自認に係る児童生徒等への対応については、個別の事案に応じ、性的指向・性自認に関する悩みを抱えた児童生徒等の心情等に十分に配慮した対応を行うことが重要です。

文部科学省では、平成27年に「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」通知を発出し、平成28年には、教職員の理解促進のためのパンフレットである「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について（教職員向け）」を作成して、全ての小中高等学校等へ配布し、学校における適切な対応を促しています。通知やパンフレットでは、性的指向・性自認に係る児童生徒への対応として、

- ① 教職員は悩みや不安を抱える児童生徒の良き理解者となるよう努め、学校においては、日頃より児童生徒が相談しやすい環境を整えておくことが重要であること
- ② 支援の際には管理職、学級担任、養護教諭、スクールカウンセラー、教育委員会、医療機関など学校内外の関係者が組織的に取り組むことが重要であること
- ③ 学校生活を送る上で服装やトイレ等について特有の支援が必要な場合があること

などについて周知しており、性的指向・性自認に係る教職員の理解促進を通じて、悩みや不安を抱える児童生徒が相談しやすい環境づくりを推進しています。

また、大学等における性的指向・性自認の多様な在り方に対する理解の増進や、学生個人の心情等に配慮したきめ細やかな対応の充実に資するよう、独立行政法人日本学生支援機構において、教職員向けの理解・啓発資料として、平成30年12月に「大学等における性的指向・性自認の多様な在り方の理解増進に向けて」を作成し、全ての大学等へ配布しており、大学等における適切な対応を促しています。

3 労働政策における取組

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（昭和41年法律第132号）に基づき、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように必要な労働施策を定める労働施策基本方針（平成30年12月28日閣議決定）においては、「多様性を受け入れる職場環境の整備を進めるため、職場における性的指向・性自認に関する正しい理解を促進する。」と明記しています。

また、厚生労働省においては、職場における性的指向や性自認に関する対応として、採用選考の場面や就業規則における規定の在り方、ハラスメント問題、個別労使間の紛争などに関して次のような取組を行っています。

■ 公正な採用選考

応募者に広く門戸を開き、本人の適性と能力のみを基準とした「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。性的マイノリティの方など特定の人を排除しないよう、適性・能力のみによる採用基準や採用方法に基づいた採用活動を事業主に求めています。また、求職者は採用面接などで不適切な質問などを受けた場合、ハローワークに相談することができます。

厚生労働省が事業主向けに作成しているパンフレット「公正な採用選考をめざして」には、企業の取組事例として、「人権に対する考え方をまとめた方針でLGBTの差別を禁止し公表」、「性別記入欄を設けないエントリーシートを設定」などの例が記載されているほか、「LGBTという理由だけで嫌悪感を示すのではなく、『人を人としてみる』人権尊重の精神、すなわち、応募者の基本的人権を尊重することが重要です。」という記載があります。

図表 3 採用選考における採用基準・方法の決定に関するチェックリスト

採用基準(選考基準)・方法の決定

ここをチェック!

- 応募者の適性・能力を見極めるためにどういった選考方法にするか決定したか?
- あらかじめ選考方法ごとに選考基準を明確化(点数化)しているか?
- 適性・能力のみを採用基準(選考基準)としているか?
- 特定の国や地域の出身者、難病のある方、LGBT等の性的マイノリティの方など特定の人を排除していないか?

(出所) 厚生労働省「採用選考自主点検資料」

■ モデル就業規則

常時10人以上の従業員を使用する使用者は、労働基準法第89条の規定により、就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署に届け出なければなりません（変更の場合も同様です。）。厚生労働省では、使用者が各事業場の実情に応じた就業規則を作成・届出するための参考として、「モデル就業規則」を示しています。モデル就業規則では、従業員の服務規律として、性的指向や性自認に関するハラスメントを禁止する規程例を掲載しています。

（その他あらゆるハラスメントの禁止）

第15条 第12条から前条までに規定するもののほか、性的指向・性自認に関する言動によるものなど職場におけるあらゆるハラスメントにより、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

【第15条 その他あらゆるハラスメントの禁止】

恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向のことを「性的指向」、自己の性別についての認識のことを「性自認」といいます。性的指向や性自認への理解を深め、差別的言動や嫌がらせ（ハラスメント）が起こらないようにすることが重要です。

（出所）厚生労働省「モデル就業規則（平成31年3月）」

■ セクシュアルハラスメントの防止について

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）第11条において、事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じないように、雇用管理上の措置を講じなければならないこととされています。具体的には、以下のよう な措置を講じることが必要です。

- ・ 事業主によるセクシュアルハラスメント防止の社内方針の明確化と周知・啓発
- ・ 相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備
- ・ 事後の迅速かつ適切な対応（事実関係の確認、被害者・行為者に対する措置、再発防止）
- ・ プライバシー保護等併せて講ずべき措置 等

また、令和元年5月に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第24号。以下「改正法」という。）」により、労働者が相談を行ったこと等を理由として解雇その他不利益な取扱いを行うことも禁止されました（令和2年6月1日施行）。

この措置義務等を事業主が適切に実施できるよう、必要な事項を定めた「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についての指針」（令和2年1月15日厚生労働省告示第6号）では、職場におけるセクシュアルハラスメントの対象範囲を以下のように示し、その中で、性的指向・性自認にかかわらず、指針の対象になる旨が記載されています。また、この措置義務等に関し、都道府県労働局長は、事業主に対して

報告徴収や助言・指導・勧告をすることができます。さらに、労働者と事業主との間の紛争については、都道府県労働局長による紛争解決援助や紛争調整委員会による調停の対象となります。なお、事業主が、労働者が紛争解決援助を求め、又は調停を申請したことを理由として、労働者に対し解雇その他不利益な取扱いをすることは法律で禁止されています。

2 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

- (1) 職場におけるセクシュアルハラスメントには、職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの（以下「対価型セクシュアルハラスメント」という。）と、当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの（以下「環境型セクシュアルハラスメント」という。）がある。

なお、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。また、被害を受けた者（以下「被害者」という。）の性的指向又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、本指針の対象となるものである。

(出所) 「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」
(平成18年10月11日厚生労働省告示第615号)

■ パワーハラスメントの防止について

さらに改正法では、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務が創設されました⁴。

この法において、パワーハラスメントは、「①優越的な関係を背景とした言動であって」「②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより」「③労働者の就業環境が害されること」の3つの要素を全て満たすものとしています。

事業主は、パワーハラスメント防止のため雇用管理上の措置義務として以下のような措置を講じることが必要です。

- ・ 事業主によるパワーハラスメント防止の社内方針の明確化と周知・啓発
- ・ 相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備
- ・ 事後の迅速かつ適切な対応（事実関係の確認、被害者・行為者に対する措置、再発防止）
- ・ プライバシー保護等併せて講ずべき措置 等

この措置義務等を事業主が適切に実施できるよう、労働施策総合推進法及び同法に基づき必要な事項を定めた「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（令和2年厚生労働省告示第5号）」では、パワーハラスメントに該当すると考えられる例及び該当しないと考えられる例等として、性的指向・性自認に係る事例が掲げられています。なお、これらの例示は限定列举ではないこと、また個別の事案の状況等によって判断が異なる場合があることに十分留意して、広く相談に応じるなど適切な対応を行うようにすることが必要です。

⁴ 令和2年6月1日施行。ただし中小事業主は令和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る。詳細は https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html 参照。

また、性的指向・性自認等の機微な個人情報労働者の了解を得ずに暴露すること（アウトティング）はパワーハラスメントに該当する場合があります、パワーハラスメントについては、指針により防止措置を講ずる義務があります。

この措置義務等に関して都道府県労働局長は、事業主に対して報告徴収や助言・指導・勧告をすることができます。また、労働者と事業主との間の紛争については、都道府県労働局長による紛争解決援助や紛争調整委員会による調停の対象となります。

なお、事業主が、労働者が紛争解決援助を求め、又は調停を申請したことを理由として、労働者に対し解雇その他不利益な取扱いをすることは法律で禁止されています。

2 職場におけるパワーハラスメントの内容

(7) (略)

職場におけるパワーハラスメントの状況は多様であるが、代表的な言動の類型としては、以下のイからへまでのものがあり、当該言動の類型ごとに、典型的に職場におけるパワーハラスメントに該当し、又は該当しないと考えられる例としては、次のようなものがある。

(略)

ロ 精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）

(イ) 該当すると考えられる例

- ① 人格を否定するような言動を行うこと。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を含む。

(略)

へ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

(イ) 該当すると考えられる例

(略)

- ② 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。

(ロ) 該当しないと考えられる例

(略)

- ② 労働者の了解を得て、当該労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促すこと。

この点、プライバシー保護の観点から、へ（イ）②のように機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知啓発する等の措置を講じることが必要であること。

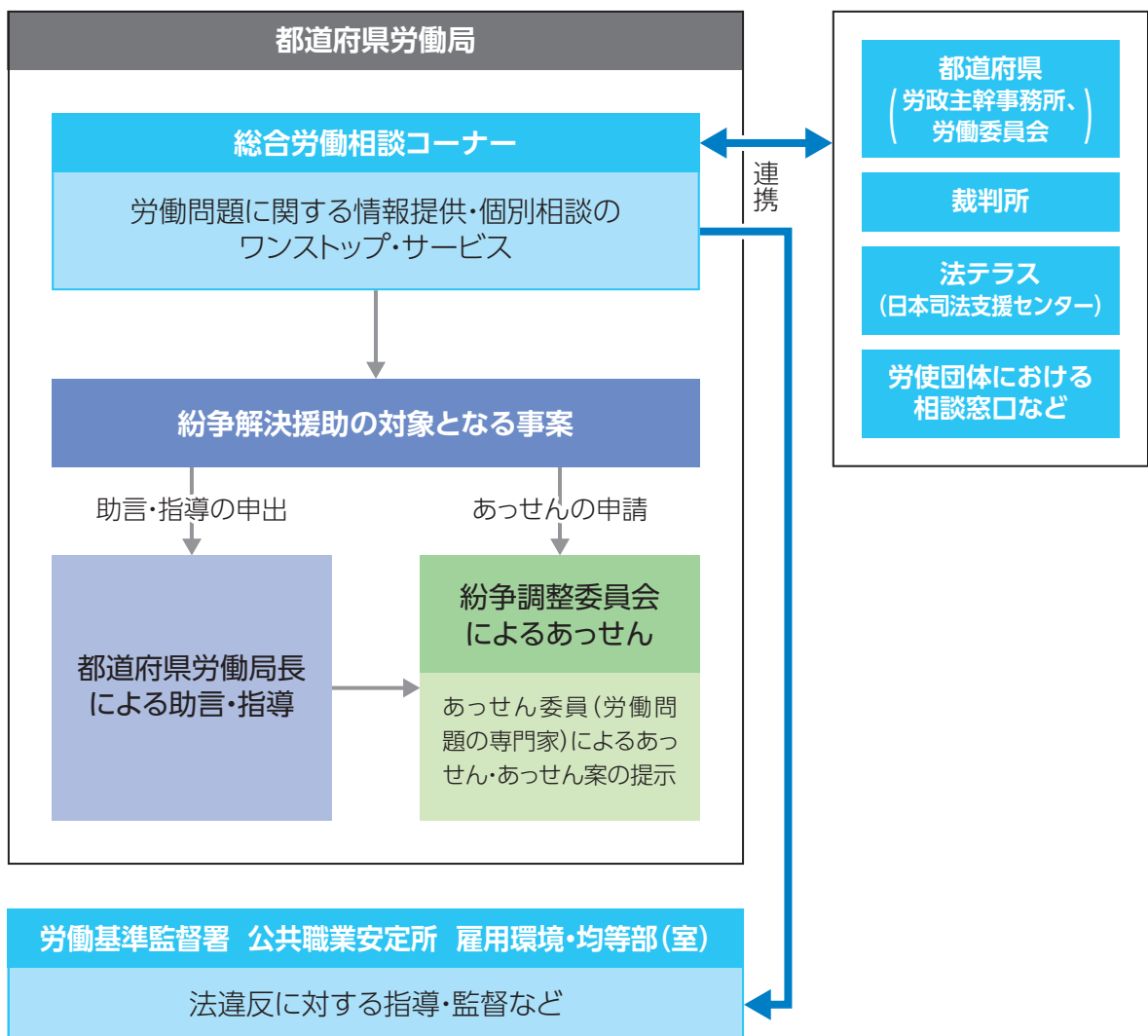
(出所) 「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令和2年厚生労働省告示第5号）

■ 個別労働紛争解決制度

厚生労働省では、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号）に基づき、都道府県労働局及び労働基準監督署等に設置された総合労働相談コーナーにおいて、解雇やいじめ・嫌がらせ等、労働問題に関するあらゆる分野について、労働者、事業主どちらからの相談も受け付けています。性的指向・性自認に関連する労働問題も対象としています。

また、総合労働相談コーナーでは、都道府県労働局長による助言・指導や紛争調整委員会によるあっせんといった紛争解決援助制度もあります。なお、事業主が、労働者が紛争解決援助を求め、又はあっせんを申請したことを理由として、労働者に対し解雇その他不利益な取扱いをすることは法律で禁止されています。

総合労働相談コーナーにおける相談対応の流れ



※ 職場のトラブルに関するご相談や、解決のための情報提供をワンストップで行っています。各都道府県労働局、全国の労働基準監督署内などの379か所（令和2年2月時点）に設置しています。

これまでに、総合労働相談コーナーにおいて、性的指向・性自認に関する相談事例として以下のような内容のものがありません。

相談事例

性同一性障害を有する労働者からの相談事例

相談内容

男性として入社したが、勤務開始後しばらくして後に、性同一性障害であることを申し出て、女性として扱ってもらえるよう事業主に要請したところ、一部の職員から無視や暴言等が行われるようになり、職場の雰囲気が悪くなった。さらに、管理者から「職場の雰囲気が悪くなったのはあなたの責任だ」等と指摘された。

総合労働相談コーナーの対応内容

精神的な攻撃、人間関係からの切り離しに該当する可能性のある行為であることを説明し、個別労働紛争解決制度における助言・指導又はあっせんにより解決を図ることが可能であることを教示した。

4 政府におけるその他の取組

■ 第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月25日閣議決定）

「第8分野 貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備」の「高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備」において、「性的指向や性同一性障害を理由として困難な状況に置かれている場合（中略）について、人権尊重の観点から人権教育・啓発等を進める」とされています。

■ 「自殺総合対策大綱」（平成29年7月25日閣議決定）

「第4 自殺総合対策における当面の重点施策」の「2 国民一人ひとりの気づきと見守りを促す」の「（3）自殺や自殺関連事象等に関する正しい知識の普及」において、「自殺念慮の割合等が高いことが指摘されている性的マイノリティについて、無理解や偏見等がその背景にある社会的要因のひとつであると捉えて、理解促進の取組を推進する。」と記載するとともに、「7 社会全体の自殺リスクを低下させる」において、「（16）性的マイノリティへの支援の充実」が掲げられています⁵。

■ 人権擁護の取組

法務省では、人権啓発冊子「人権の擁護 みんなで築こう人権の世紀」（令和元年度版）で「主な人権課題」として性的指向、性自認について取り上げるとともに、法務省の人権擁護機関において、性的指向や性自認を理由とする偏見や差別の解消を目指して、啓発活動や相談、調査救済活動に取り組んでいる旨を記載しています⁶。

⁵ 自殺総合対策大綱について詳細は、<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaihoukenfukushibu/0000172329.pdf>を参照ください。

⁶ 法務省による啓発冊子について詳細は、<http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken25.html>を参照ください。

5 経済団体、労働団体における取組

日本経済団体連合会は、平成29年に「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」を発表し、「本提言を受けて、今後、各社の取組みが加速することを期待したい」としています⁷。

一般社団法人日本経済団体連合会『ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて』 (2017年5月16日) (抜粋)

I ダイバーシティ・インクルージョンの重要性

2. 「ダイバーシティ・インクルージョン」についての基本的考え方

「ダイバーシティ・インクルージョン」とは、多様性を受け入れ企業の活力とする考え方である。企業の組織活性化、イノベーションの促進、競争力の向上に向けて、まずは女性、若者や高齢者、LGBT、外国人、障がい者等、あらゆる人材を組織に迎え入れる「ダイバーシティ」が求められる。その上で、あらゆる人材がその能力を最大限発揮でき、やりがいを感じられるようにする包摂、「インクルージョン」が求められる。ダイバーシティとインクルージョンの双方があいまって、企業活動の活力向上を図ることができる。また、ダイバーシティ・インクルージョンの実現は、全ての従業員が自己実現に向けて精力的に働くことのできる環境を生み、従業員一人ひとりのQOLの向上にもつながっていく。

また、日本労働組合総連合会（連合）も、同年、「性的指向及び性自認（SOGI）に関する差別禁止に向けた取組みガイドライン」を発表しています⁸。

日本労働組合総連合会『性的指向及び性自認（SOGI）に関する差別禁止に向けた取組みガイドライン』 (2017年11月) (抜粋)

IV 性的指向及び性自認に関する労働組合の取組み

すべての労働者が性的指向・性自認に関する差別を受けることなく、安心して働ける環境の整備に向けて、労働組合は、それぞれの職場で下記の取組みが行われるように事業主に働きかけていくことが重要です。

また、これらの取組みは事業主に求めるだけでなく、労働組合としても組合活動の中で積極的に取組み、多様な仲間を結集し活力ある組織にしていく必要があります。

- 1 差別禁止の方針の策定と周知（略）
- 2 ハラスメント対策（略）
- 3 相談体制の整備（略）
- 4 雇用管理のステージごとの取組み（略）
- 5 安全衛生関係（略）

⁷ 参考URL: <http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/039.html>

⁸ 参考URL: https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/lgbtsogi/data/SOGI_guideline20190805.pdf?2279

6 法的な紛争のリスク

職場において、性的指向や性自認に関して対応することは、労使間の紛争を防ぐことにもつながります。性自認に関連した裁判例として、以下のような例があります。

■ S社（性同一性障害者解雇）事件（東京地裁決定平14（ヨ）21038号）

性同一性障害である労働者に対し、女性の服装、容姿で出社しないよう命じた業務命令に従わなかったこと等を理由としてなされた懲戒解雇が権利濫用により無効とされた例

【事案の概要】

Xは1997年にY社に採用され、本社調査部に勤務していたが、2002年に制作部への配置転換を内示された。Xは配転承諾の条件として「自分を女性として認めて欲しい。具体的には、女性の服装で勤務したい。女性トイレを使用したい。女性更衣室を使いたい」旨申し出た。Y社はこれを認めず配転を命じたところ、Xは女性の服装、化粧等をして出勤したが、Y社はこれを禁止する業務命令を発し、業務命令（女装で出勤しないこと等）違反等を理由としてXを懲戒解雇した。Xはこれを不服として、懲戒解雇無効の仮処分を求めた。

なお、XはY社に入社する直前に結婚して、妻との間で子供をもうけたが、2000年5月に性同一性障害と診断され、それ以来精神療法等の治療を受けており、同年10月には妻とも離婚し、2001年7月には家裁で戸籍名を女性名に変更している。

【裁判所の判断】

裁判所は、Xが本件申出をした当時には、性同一性障害として精神的、肉体的に女性として行動することを強く求めており、他者から男性としての行動を要求され女性としての行動を抑制されると多大な精神的苦痛を被る状態にあったことに照らせば、XがY社に配慮を求めることは相応の理由があるものといえるとした。また、Y社の社員がXに対し抱いた違和感及び嫌悪感は、Xの上記事情を認識し、理解するよう図ることにより、時間の経過も相まって緩和する余地が十分あり、Y社の取引先や顧客がXに抱き又は抱くおそれのある違和感及び嫌悪感については、Y社の業務遂行上著しい支障を来すおそれがあるとまで認めるに足りる的確な疎明はないこと、Y社はXに対し性同一性障害に関する事情を理解し、本件申出に関するXの意向を反映しようとする姿勢を有していたとも認められないこと、Xの業務内容、就労環境等について、X、Y社双方の事情を踏まえた適切な配慮をした場合においてもなお、女性の容姿をしたXを就労させることが企業秩序又は業務遂行において著しい支障を来すと認めるに足りる疎明はないことなどから、懲戒解雇に相当するまでの重大かつ悪質な企業秩序違反と認めることはできないと判断した。

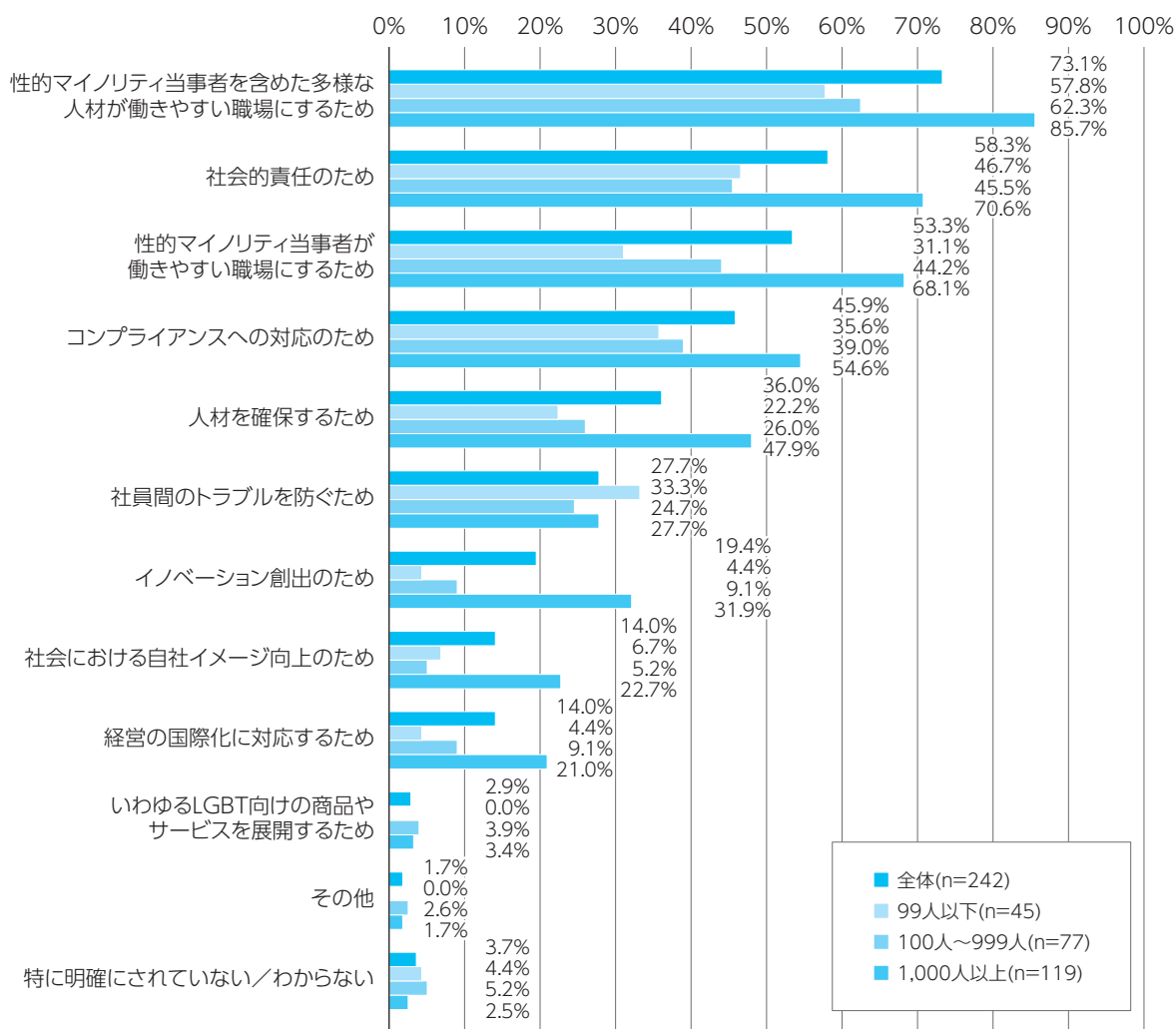
(出所) 労働判例830号13頁

また、職場以外の場面で性的指向や性自認に関連した裁判例として、東京都教育委員会が同性愛者団体に行った東京都府中青年の家の使用不承認処分等が違法であるとして損害賠償請求が認められた例（平成9年9月16日東京高等裁判所判決（平成6年（ネ）1580号）や、性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律により女性への性別の取扱いの変更の審判を受けたことを理由とするゴルフクラブへの入会等の拒否が違法であるとして慰謝料請求が認められた例（平成26年9月8日静岡地方裁判所浜松支部判決（平成24年（ワ）627号））があります。

Ⅲ. 職場における性的マイノリティに関する取組の意義

性的マイノリティに対する配慮や対応の取組を実施している企業に、取組の目的や期待する効果を尋ねた調査では、「性的マイノリティ当事者を含めた多様な人材が働きやすい職場にするため」と回答した企業が約7割、「社会的責任のため」が約6割、「性的マイノリティ当事者が働きやすい職場にするため」が約5割、「コンプライアンスへの対応のため」が約5割などとなっています。また、「人材を確保するため」（約4割）、「イノベーション創出のため」（約2割）、「経営の国際化に対応するため」（約1割）といった回答も見られます。

図表4 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

(注) 性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組を実施している企業に対する質問

【職場における取組の意義①】

多様な人材が活躍できる職場環境の整備

経団連が2017年に発表した提言「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」では、「企業の組織活性化、イノベーションの促進、競争力の向上に向けて、まずは女性、若者や高齢者、LGBT、外国人、障がい者等、あらゆる人材を組織に迎え入れる『ダイバーシティ』が求められる」とされています。

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及び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、人材確保など様々なメリットがあると考えられています。

多様な人材が活躍できる職場環境の整備を目的としている事例

事例1 岐阜県 製造業 100人未満

- 高齢の職人が多い状況の中で、技術伝承がうまくいかず、新しく入社した人材の定着が難しかったことから社内の雰囲気を変えるため、2017年ごろから雇用・採用方法の改革に着手した。町工場に新たな感性や想像力をもたらしたいと考えたとき、企業としての特徴付けを行う必要を感じ、ダイバーシティに取り組むようになった。
- 経営者間の交流から、性的マイノリティの当事者の方と知り合い、社内の研修を実施してもらうようになった。就業規則に性的マイノリティに関して記載した。また、当事者からの要望があれば、制度や設備などを柔軟に対応していきたい。
- 社内の人間関係づくり、相互理解に注力している。お互いの違いを知ろうと言葉にすることは簡単だが、実際に理解し合うことは難しい。社内において、LGBTや障害者等に対して、嫌いという感情を持つ人が少なからずいても仕方ないが、当事者の存在をないものにするような振る舞いは許さないという姿勢でいる。

事例2 北海道 宿泊業、飲食サービス業 100人～300人

- 従来からワーク・ライフ・バランスの充実や、働きやすい職場環境の整備を目指してきた。多様な人材の活躍についても、女性が責任者として活躍できるように推進したり、また、外国人技能実習制度を活用するなどしてきた。
- 多様な人材が働きやすい環境の整備の一環として、性的指向や性自認についての取組を行うようになった。特に、性的マイノリティ当事者が人口の8%程度いるという情報を知り、課題認識を強く持つようになった。会社が所在する自治体において、性的指向や性自認に取り組む企業の認証制度が開始されたことも後押しになった。

事例3 福岡県 サービス業（他に分類されないもの） 100人～300人

- 2015年にダイバーシティ&インクルージョン推進室の設立とともに、LGBTに取り組むことも明確にした。
- 外部当事者との関わりを通じて、レインボーパレードの動きや、民間調査における当事者人口の数字を知り、LGBTに関する社会課題は取り組むべき課題であると認識するようになった。
- 当時130人ほどの従業員がいたが、統計上は10人程度の当事者がいてもおかしくないと感じたことが、取組を推進するうえで大きな動機になったといえる。

事例4 東京都 サービス業（他に分類されないもの） 100人～300人

- 社会的に「ダイバーシティ」が盛んにいわれるようになる以前から、その概念が社内にあった。社長を筆頭に社員一人ひとりの多様なライフスタイルやライフステージなどを理解し、尊重しようという考え方があった。

事例5 北海道 医療、福祉 301人～1,000人

- 法人の中期計画を検討するなかで、人手不足への対応が大きな課題となっていた。
- そうした折に、性的指向・性自認に関する新聞記事を目にした。これが契機となり、様々な人が自分の気持ちを隠さずに働ける環境であれば、求職者が増えるのではないかと考えるようになった。

事例6 愛知県 運輸業、郵便業 100人～300人

- 中小企業にもかかわらず、新卒の応募者が、去年、一昨年もそれなりにあり苦労していない。性的マイノリティの当事者のみならず、ダイバーシティの取組に共感して入社する多様な人材が多い傾向にある。

事例7 千葉県 卸売業、小売業 1,001人以上

- 国籍・年齢・性別・社員区分を排し、能力と成果に貫かれた人事。
- ダイバーシティ推進室を2013年に発足し多様な人材が活躍できる職場として女性活躍、LGBT活躍、障がい者活躍、外国籍活躍への取り組みを実施している。
- グループ企業の事例や情報を共有、発信しグループ企業全体で多様な人材の活躍できる職場となる活動を推進している。
- LGBTについては全企業の管理職向けにLGBTマナー研修受講を実施しており、周知に取り組んでいる。

【職場における取組の意義②】

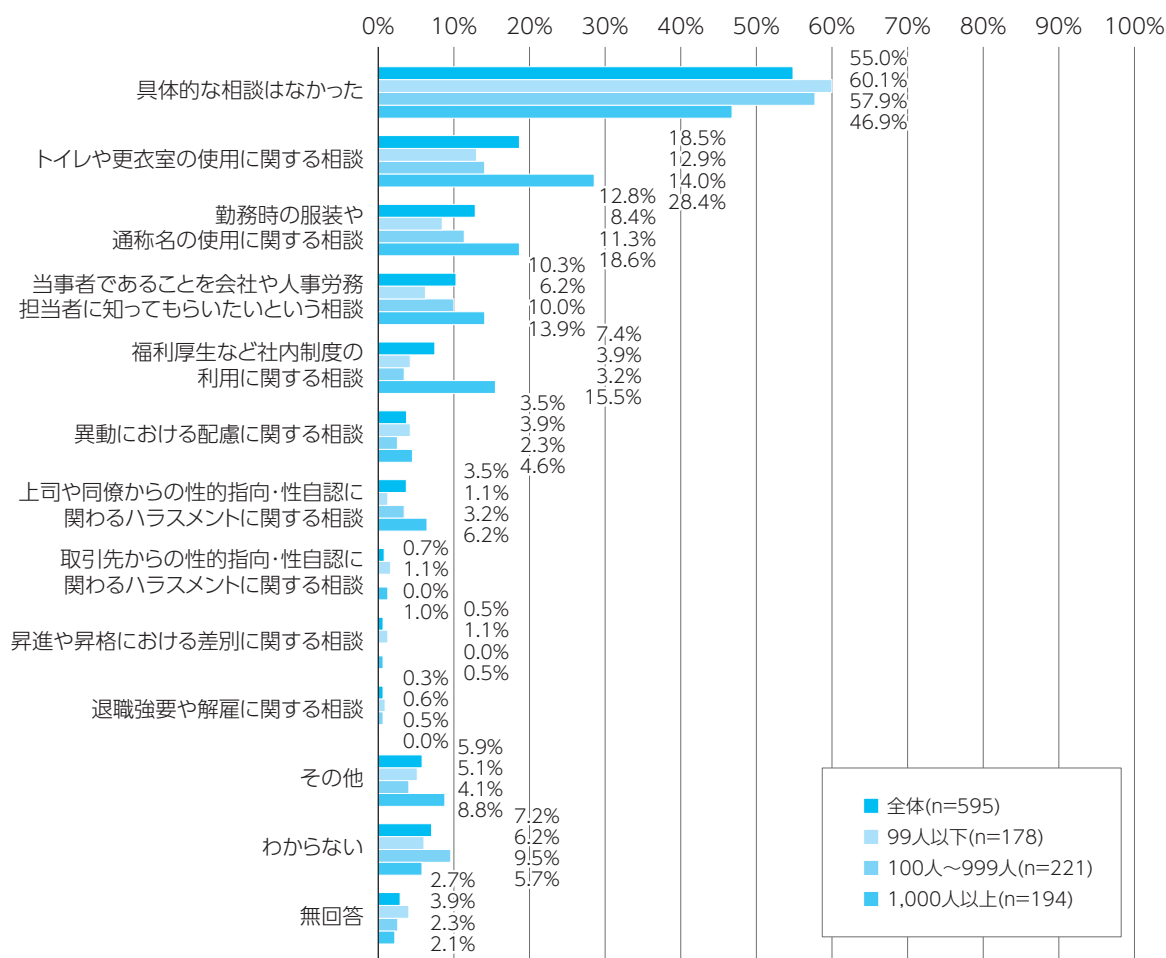
性的マイノリティの当事者が働きやすい職場づくり

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始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。当事者への調査でも、「自身が性的マイノリティであることを伝えた理由やきっかけ」についての質問に、「自分らしく働きたかったから、セクシュアリティを偽りたくなかったから」を挙げている人が多くいます。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。

なお、繰り返しになりますが、本人の性的指向や性自認に関わる情報の取り扱いには慎重を期すことが求められます。

図表 5 企業が当事者から受けた相談（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）

性的マイノリティの当事者の存在を企業が把握した事例

事例 8

- 大卒の新入社員のなかに当事者（レズビアン）がいたことがある。自身の性的指向のことをカミングアウトせず入社をした。新卒研修において、自分の人生についてプレゼンテーションを行うという課題を課しているが、当人は、自身の人生を話すなかで当事者であることを発表していた。

事例 9

- 新入社員にトランスジェンダー（FtM⁹）がいたことがある。エントリー時に提出された資料においてカミングアウトをしていた。当人が当事者であることという事は、採用に関わった人事担当者と上司だけが知っていた。当人は、「男性として働くことができればそれでよい。」と話していた。

事例10

- 当事者である社員は、入社後、社内でLGBTに関する勉強会が行われ、その勉強会を通じてLGBTという言葉を知ったようである。その後、この取組ができるのは自分しかないと思い、自ら手を挙げてくれたことがきっかけで、取組が始まった。人事・総務・広報部門もその社員のフォローをしながら共にプロジェクトを立ち上げ、社内外での啓発活動にも積極的に取り組んでいる。

事例11

- もともと、多様な社員を受け入れる社風があったことから、当該社員に関連した困難は特になかった。経営トップが日頃から、社員が個性的であることを尊重するというメッセージを発しており、社風に影響していたと考えられる。

⁹ FtMは身体的な性が女性で、性自認が男性という人を指す（関連用語はP.3をご参照ください）。

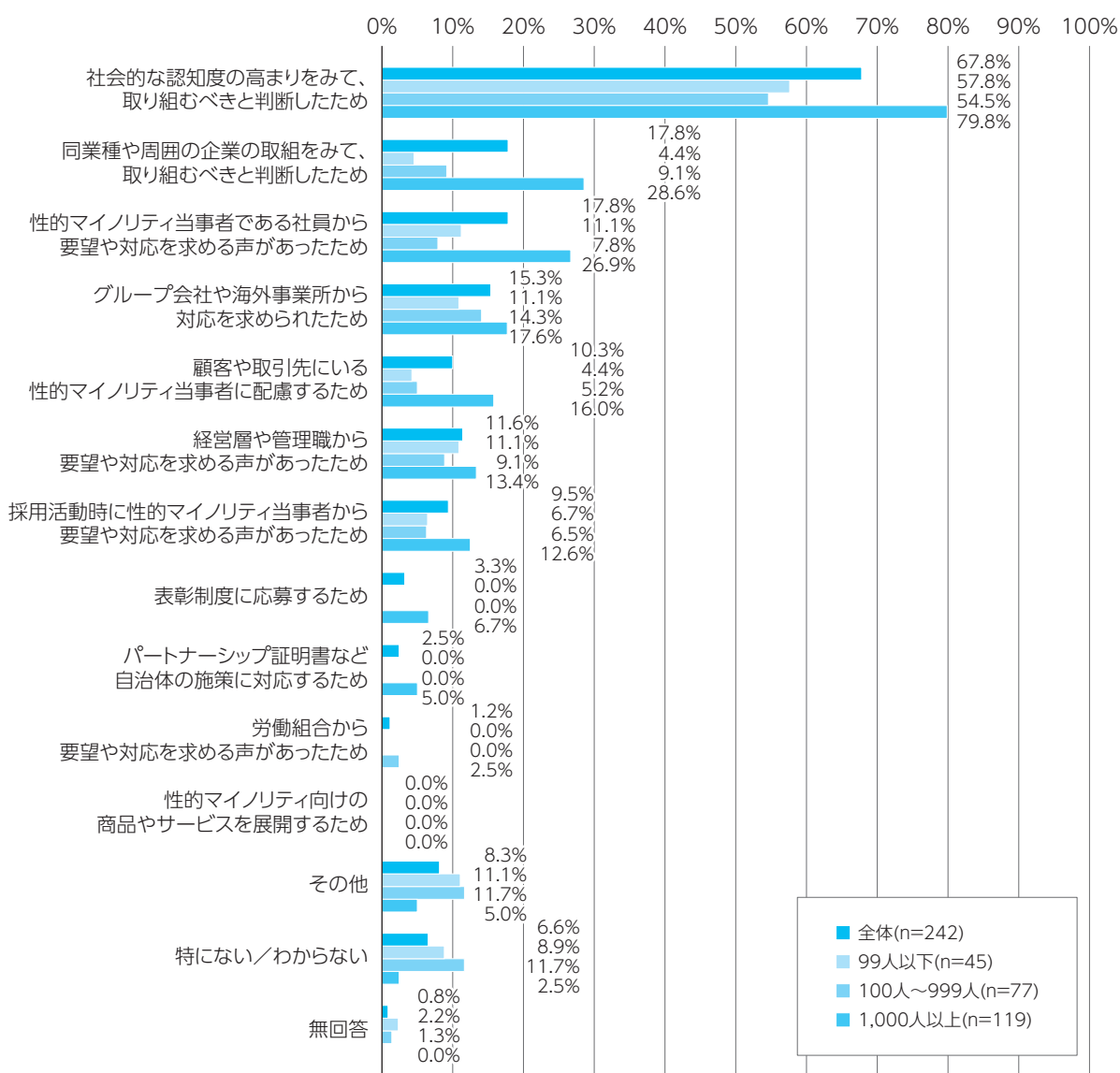
【職場における取組の意義③】

社会的気運への対応

性的指向や性自認について取り組む企業は、必ずしも当事者からの相談を受けて取組を始めた企業ばかりではありません。取組を行っている企業の7割は、性的指向・性自認に関する社会的な認知の高まりをみて取り組むべきと判断したと回答しています。

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事が重要でしょう。

図表6 企業が性的マイノリティに対する配慮等に取り組むきっかけ（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）

【職場における取組の意義④】

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。

企業活動のグローバル化によって人材の国際化も進展していますが、諸外国での性的指向・性自認に関する取組の動向にも留意が必要です。

人権尊重やコンプライアンス対応の観点から取組を始めた事例

事例12 大阪府 金融業、保険業 1,001人以上

- 2008年から人権研修において、LGBTに関するテーマを取り上げてきた。背景として、2004年に「性同一性障害者の性別の取扱いに関する特例法」が施行され、お客様および従業員対応においても、性的マイノリティについて基本的な知識を学ぶ必要性が生じていたことがある。
- その後、2017年より、性的指向・性自認に関する文言を盛り込んだダイバーシティ推進方針の策定、福利厚生制度の整備、社内の啓発等取組を広げている。

事例13 東京都 運輸業、郵便業 1,001人以上

- 本格的に性的指向・性自認について取り組み始めたきっかけは、役員間で、性的指向・性自認に関する他社の取組状況が共有された際に、自社でも取り組むべき必要があるという意見が出たことである。
- これらの取組は「人権」の観点から取り組まれているものであり、社会の動向や社会的責任に企業として対応したものである。

～人事の国際化への対応～

性的指向や性自認に関する状況は国によって様々です。同性間の性的行為を犯罪とする法律がある国がある一方、同性愛者の権利が保障されていたり、同性間の婚姻が認められている国もあります。国によっては、当事者である従業員を赴任させる場合には配慮が必要な場合があります。

また、日本で就労する外国人の中に、性的マイノリティの当事者がいる可能性があることも想定しておくことが必要です。

【職場における取組の意義⑤】

事業やサービスの展開を契機として

社会全体に目を向けると、職場内だけでなく、取引先や顧客のなかに性的マイノリティの当事者がいる可能性が考えられます。事業やサービスの展開を契機として職場の性的マイノリティに関する取組を始めた企業もあります。

● 事業やサービスの展開を契機として取組が始まった事例 ●

事例14 東京都 金融業、保険業 100人～300人

- 2013年から、LGBTに関する切り口で保険のあり方を考える「ダイバーシティチーム」を結成し活動を始めた。ダイバーシティチームは、経営企画部等の複数の部署からの有志が集まった。
- サービス・商品におけるLGBT対応を進めることが決まり、その後、全職員に向けた研修の導入などの整備にも活動を拡大した。

事例15 東京都 サービス業（他に分類されないもの） 100人～300人

- 営業部の社員が海外研修でLGBT当事者向けのサービスについて紹介を受けたことをきっかけとして、有志メンバーでLGBT向けサービスの企画を検討した。当初はメンバー内の性的指向・性自認に関する知識や理解が不十分であったことから、まずは正しい知識を身につけることから始めた。性的指向・性自認に関して学ぶにつれ、企業単位でできることがあると知り、対外的なサービスを展開する前に社内の環境整備の必要性を認識するようになった。
- 従来からダイバーシティを重視する職場の風土はあったが、性的指向・性自認に関する専門チームを立ち上げたのを機に、多様な背景を持つあらゆる社員を尊重する姿勢と施策を「ダイバーシティ宣言」として公表するようになった。

事例16 福岡県 不動産業、物品賃貸業 301人~1,000人

- 会社代表がLGBTの啓発活動を行うNPO団体の代表者と知り合い、当事者や同性カップルが賃貸住宅を借りる際、様々な壁がある実情を知ったことで、取組の必要性を認識した。
- まずは、LGBTを正しく理解するための、賃貸仲介を担当する部門（約100名）の社員に向けて、NPO団体の代表者を講師に招き勉強会を行った。正しく理解するために常に最新情報の更新が必要なため、その後も継続的に勉強会を開いている。
- 福岡の中心である博多駅前の賃貸仲介店舗を対応窓口店舗とした。店舗入り口にレインボーマークのステッカーを掲示、また社員の名刺にレインボーマークを配置しLGBTフレンドリーである姿勢を明示した。
- その後、関連会社も含め全グループでLGBTの取組を行うことを宣言。全店舗にレインボーマークステッカーの掲示、店頭・応接室・会議室・社内のデスクにレインボーフラッグを設置、更に全社員がレインボーバッジを着装、全社員の名刺にレインボーマークを表示し、LGBTフレンドリー企業という姿勢を広く示した。
- この取組を通し、LGBTに配慮することで来店するお客様の意向をよりくみ取ろうとより向き合うようになり、お客様目線での接客や、見えない部分があることを考えるようになった。このようにホスピタリティの向上に繋がっている。社内から自分の周りを見直す視点の幅が広がったという反応があった。

IV. 職場における性的マイノリティに関する 取組事例

ここでは、性的指向・性自認に関して各社で実施されている取組の事例を紹介しています。

取組事例の目次

1. 方針の策定・周知や推進体制づくり	P.28
2. 研修・周知啓発などによる理解の増進	P.30
3. 相談体制の整備	P.32
4. 採用・雇用管理における取組	P.34
5. 福利厚生における取組	P.36
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	P.38
7. 職場における支援ネットワークづくり	P.42

本事例集で紹介している取組は、各社がそれぞれの事情や社員の声などを踏まえて検討した結果、実施されているものです。性的マイノリティの当事者の困りごとは個人によって様々であると考えられますので、本事例集で紹介している取組が必ずしも、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步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。

次章「V. 職場における性的マイノリティに関する取組事例（全社事例）」（P.43）では、企業単位で、取組の経緯や状況を紹介しています。

1 方針の策定・周知や推進体制づくり

■ 組織の方針の明確化と推進体制の整備

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。企業の姿勢への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育まれ、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醸成され、取組の効果がより出やすくなることが期待されます。

方針の打ち出し方としては、多様性を尊重すること、差別を行わないことなどを経営方針、宣言、就業規則で明記している事例があります。

また、取組を属人的なものにとどめることなく組織的・継続的に進めるために、担当の部署を決めるなど推進体制を整備している企業もあります。

事例17 福岡県 サービス業（他に分類されないもの） 100人～300人

- 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・性自認にもとづく差別をしないということを示した。

事例18 東京都 運輸業、郵便業 1,001人以上

- トップがコミットメントし、多様な人材の活躍を推進する「ダイバーシティ宣言」を発表。また、CSRの取組として人権の尊重を掲げ、その中に性的指向・性自認による差別の撤廃を明文化。
- 推進体制として、人事担当部局の中で、性的指向・性自認に関する担当者を決めて取り組んでいる。

事例19 東京都 運輸業、郵便業 1,001人以上

- 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。

事例20 福岡県 不動産業、物品賃貸業 301人～1,000人

- 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組を宣言、推進している。
- 広報が社内イントラネットでLGBTに関する情報を配信し啓発している。

- 不動産オーナーに対しての広報活動を実施している。
- コーポレートサイトには、レインボーマークを表示し広く企業姿勢を示している。

■ 意見聴取の機会

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により、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。

事例21 大阪府 情報通信業 1,001人以上

- 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ものである。
- アンケートの自由回答の中に、「各種手当が法律婚のみを対象にしているのは冷たい」や、「LGBTであることを言える風土がない」など、当事者が感じている困りごとが書かれていた。これを機に、社内での性的指向・性自認に関する取組の検討が始まった。
- 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。

事例22 東京都 運輸業、郵便業 1,001人以上

- ハラスメント対応に関する相談窓口と同性パートナー等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。
- 社内のイントラネットには、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。

2 研修・周知啓発などによる理解の増進

■ 研修の実施

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、社員一人一人が性的指向や性自認について基本的な知識を持つことによる理解増進が重要であることから、様々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。

研修では、定期的な研修の場を設けたり、定例的な会議を活用している例や、講師として外部の有識者、内部の当事者を活用している例、全社員に情報を届けるため、eラーニングや動画の視聴による学習を行う事例もあります。

研修の内容としては、基本的な知識を扱うなかで、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。

事例23 北海道 宿泊業、飲食サービス業 100人～300人

- 責任者会議にて、LGBTについての各回20分程度の研修会を数回にわたって実施している。LGBTに関連する用語や実態について勉強している。勉強会においては、札幌市が公開している資料を活用している。責任者は、受けた研修の内容を朝礼や昼礼で展開している。

事例24 北海道 医療、福祉 301人～1,000人

- 研修を実施することにしたが、実施に際して、職員からは様々な反応があった。例えば、職場で冗談が言えなくなってしまうのではないかと懸念する職員もいた。しかし、そうした職員でも実際に研修に参加してみると前向きな反応があった。研修では、使ってよい言葉・悪い言葉や、当事者がどの程度いるのか、海外と比較した日本の状況などについて学んだ。

事例25 埼玉県 医療、福祉 100人未満

- 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取り組んでいる。内部での研修では外部講師を招くことで、法人としての取組に対する本気度を職員に感じ取ってもらうことを意図した。
- 外部講師を招いての研修はA日程、B日程の2日間を用意し、都合の良い方に参加できるように工夫した。研修では、性的マイノリティの当事者にゲストスピーカーとして参加してもらい、当事者の話を直接聞ける機会とした。

事例26 東京都 製造業 1,001人以上

- 新人社員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者が講師を担うが、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見てもらうなどしている。
- 新任マネジメントおよ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るべきかなどを話し合っている。
- イン트라ネットでセミナーの動画をアップしている。

事例27 大阪府 情報通信業 1,001人以上

- 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あ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。
- 部長級への昇任者を対象とした研修にもLGBTに関する内容を取り入れている。具体的な対応だけではなく、社会的背景や経営への影響についても説明している。
- 研修は当事者である外部講師に依頼している。基本的な知識の説明は社内の担当者でも可能だが、当事者が抱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。
- eラーニングによる全社員向け研修においても、LGBTに関する内容を取り入れている。また、知識はあっても感情的には理解できないという人もいるため、理解促進を目的として映画上映会を開催したことがある。

事例28 東京都 運輸業、郵便業 1,001人以上

- 性的指向・性自認に関する取組として、まず最初に、役員向けの研修を行った。社外の当事者からLGBTに関する基本的な知識に関する研修を行ってもらった。その後、全社員に向けたeラーニングを行った。
- 現在では、新任管理職研修や階層別研修において継続的な研修の機会を設けている。客室乗務員や空港スタッフなど、顧客と直に接する職種に対しても研修を実施している。
- 研修の内容は人事担当部局で企画している。講師として当事者に話をしてもらいたいときは社外に依頼し、理解を深めていくうえで、自社の事例を紹介した方がよい場合は社内担当者が研修を行うなど、研修の目的によって内容や講師を使い分けている。研修実施にあたっては、研修を受けておきたいという要望が出る場合もあれば、現場で性的マイノリティ当事者から相談があったことを契機に研修を行ったケースもある。
- 業務上、海外との接点も多く、「自分たちは理解できている」と考えてしまうこともある。研修・教育においては、誤解を解くという点を重要視している。

事例29 大阪府 金融業、保険業 1,001人以上

- 年に1、2回程度LGBTをテーマとしたセミナーを行っている。講師に民間企業やNPO法人等から有識者を招き、職場での悩みごとや必要となるサポートについての講演をお願いしている。
- 層別研修、人権研修、コンプライアンス研修、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)に関する朝礼などにおいても、LGBTのテーマを取り上げている。
- 研修には、LGBTに関する基本的な知識やアライ¹⁰に関すること、カミングアウトを受けたときの対応等を盛り込んでいる。特に、アウティングについては、しっかり伝えるようにしている。
- 管理職層には、マネジメント上の配慮の必要性に加え、インクルーシブな組織では、当事者の仕事のやりがい・信頼関係・勤務意欲が高まり、企業価値向上にもつながると言われていることを伝えている。

事例30 東京都 運輸業、郵便業 1,001人以上

- 取組当初は外部のコンサルティング会社に講師を依頼したり、最初にカミングアウトした社員が登壇し、自身の体験等について話してもらっていた。この取組は理解促進に効果的であったが、理解のない社員から野次が飛ぶなど苦労したこともあった。
- 営業所向けの研修、中途採用者向けの教習内での研修等の恒常的な取組を行っている。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、当事者へのハラー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。

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・性自認に関連して会社に相談を行い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、または、休暇や福利厚生制度などで困り事があるといった場合などに、会社の中に相談や解決の場があらかじめ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の方法があり、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。

¹⁰ アライについてはP.4をご参照ください。

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ト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、守秘義務やアウト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。

事例31 福岡県 サービス業（他に分類されないもの） 100人～300人

- 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できるようにしている。

事例32 大阪府 金融業、保険業 1,001人以上

- 性的指向・性自認に関する施策および相談に関しては、D&I推進担当、コンプライアンス担当、人権啓発担当等の各課が連携をとりながら対応している。
- 相談窓口については、社内イントラネットや社内教材等に明示し周知を図っている。

事例33 東京都 運輸業、郵便業 1,001人以上

- ハラスメント窓口とは別に、性的指向・性自認に関する相談窓口を新設した。相談窓口の電話番号は担当者への直通番号となっており、担当者の性別に希望がある場合に備えて男女3名体制で対応している。
- 上記窓口については社内ポスター等で周知しており、これまで実際に相談を受けている。

事例34 東京都 運輸業、郵便業 1,001人以上

- ハラスメント対応に関する相談窓口と同性パートナー等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。
- 社内のイントラネットには、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。

4 採用・雇用管理における取組

■ 採用時における配慮

採用応募者のなかに、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、性的マイノリティの当事者など特定の人を排除しないような公正な採用基準や採用方法に基づいた採用活動を行うことが求められます（公正な採用選考については、P.9）。

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、応募書類における性別欄についての配慮を行うといった方法で性的マイノリティに対する企業の姿勢を明らかにしている事例があります。

また、公正な採用選考を実現し、採用の場面で差別的な言動がないよう徹底するため、採用担当者に対する研修を行ったり、面接マニュアルを定めている事例があります。

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。

事例35 岐阜県 製造業 100人未満

- 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。
- 自社のエントリーシートには性別欄を設けていない。
- LGBTフレンドリー企業として当事者を雇用する用意があることはアピールしているが、同時に町工場独自の魅力、ものづくりへの関心が必要であることを伝えることも重要視している。

事例36 愛知県 運輸業、郵便業 100人～300人

- オリジナルの履歴書を作成し、性別欄をなくすとともに、配偶者の有無を聞く項目では、「配偶者」と「パートナー」の文言を併記している。

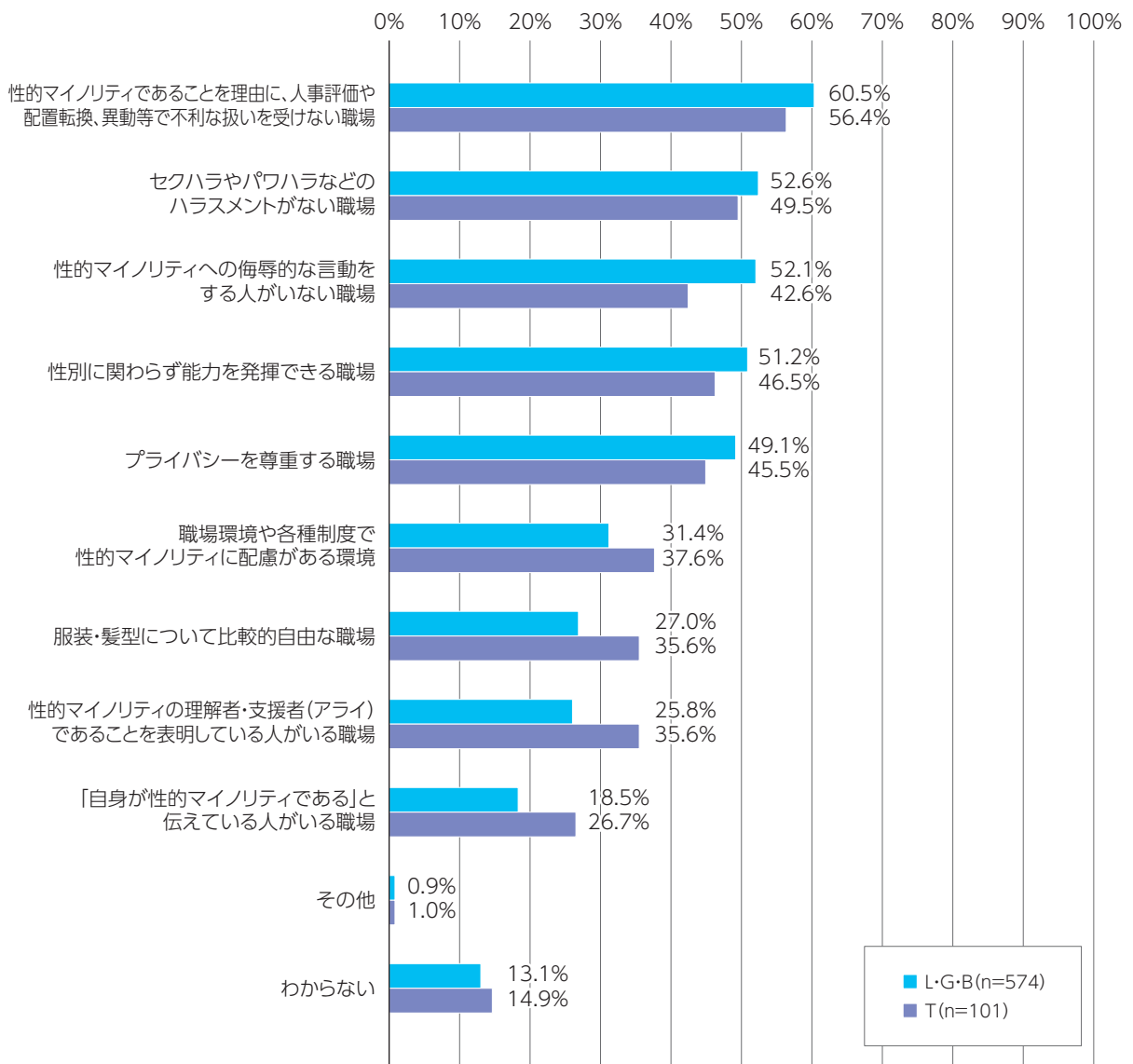
事例37 東京都 製造業 1,001人以上

- 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等について定めている。
- 自社のエントリーシートには性別欄を設けていない。

■ 配置における配慮、配置・昇進・昇格等における公正な評価、ハラスメント・アウトティングの防止

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・公平な取扱いが求められることは言うまでもありません。労働者へのアンケート調査では、性的マイノリティの当事者は、「性的マイノリティが働きやすい職場」として、「性的マイノリティであることを理由に人事評価や配置転換等で不利な扱いを受けない職場」を望んでいる割合が最も高くなっています（図表7）。

図表7 性的マイノリティが働きやすい職場とは、どのような職場だと思うか（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、バイセクシャ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。

また、性的マイノリティの当事者が安心して能力を発揮して働けるよう、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組を行うことが重要であり、就業規則において性的指向・性自認に関するハラスメントを禁止する事例や、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。

事例38 北海道 医療、福祉 301人~1,000人

- 「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。

事例39 福岡県 不動産業、物品賃貸業 301人~1,000人

- 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、他の従業員および会社に、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、セクシュア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。
- 2019年には、就業規則において、ハラスメントの中には、性的指向・性自認（いわゆるLGBTなどの性の多様性）に対する不適切な言動やカミングアウトの強要、アウティング（本人の了承を得ずに暴露すること）を含むものとするを明記した。
- 2008年よりプライバシーマークを取得している。守秘義務や個人情報の取り扱い等に関して遵守は勿論のこと、社員教育に関してはeラーニングを利用して正しい知識や情報を共有している。不動産業であるため、多くの個人情報を取り扱う業界であり、社内における事項でも同様に、情報の取り扱いを慎重にしている。

事例40 東京都 情報通信業 1,001人以上

- ハラスメント一般に関して、ハラスメント防止のためのガイドブックを作成している。ガイドブックの中で、性的指向・性自認に関するハラスメントについても記載している。また、ハラスメント全般については、管理職向けの研修も実施している。

5 福利厚生における取組

■ 同性パートナーに関わる休暇や手当

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に、見直しを行っている企業があります。同性のパートナーがいる従業員に対して、結婚祝い金や休暇、家賃補助などの対象とする企業があります。

また、従業員が福利厚生各種制度を利用する場合に申請方法や情報の取り扱い、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（またはアウトティング）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。

事例41 東京都 サービス業（他に分類されないもの） 100人～300人

- 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）。
- 社員の多様性を認めあい、尊重しあうダイバーシティの理念に基づく制度とすることで、企業理念として社内外に対するメッセージになると考えている。

事例42 大阪府 建設業 1,001人以上

- 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見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社内でも議論があったが、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扱とした。

事例43 東京都 製造業 1,001人以上

- 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。
- 「配偶者」とみなすために、住民票の提出を要件としており、住民票においては、住所が同一かどうかを確認している。その他、18歳以上であること、配偶者がいないこと（事実婚を含む）、近親者（三親等）以内ではないこと（養子縁組などは除く）を条件としている。事実婚などの場合でも利用が可能。
- 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になっている。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、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。

事例44 東京都 運輸業、郵便業 1,001人以上

- 会社の定める同性パートナー登録を行った社員（そのパートナーと家族）について、婚姻関係を有する配偶者と同等の福利厚生制度を整えている。
- 登録のための要件として、「生計を一にし、原則同居し共同生活を営んでいること」、「パートナーが20歳以上であること」、「社員・パートナーともに配偶者がいないこと」を設定している。

- パートナー登録の申請は、人事担当部局の特定の担当者にしか届かないシステムとなっている。パートナーの登録後、証明書類の提出をもって、諸制度を利用することができる。提出する証明書は、自治体が発行するパートナーシップ証明書や公正証書の他に、比較的取得が容易な住民票も認めている。
- 同性パートナーの登録が済めば、各種休暇（特別休暇（結婚・忌引）等）、寮・社宅、社員赴任への同行、結婚祝い金等の支給などの福利厚生が受けられる。
- 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を個別に確認し、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もよいか、タイミングはどの時期がよいか等を相談し、本人が制度を利用しやすいようサポートを行っている。合わせて、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。
- これまでにパートナー登録をした社員は一定数おり、実際に休暇制度等の利用実績もある。

事例45 大阪府 金融業、保険業 1,001人以上

- 福利厚生制度の一部（休暇、休業、社宅の適用等）において、同性パートナーを配偶者としてみなしている。結婚に関する休暇や祝い金も適用している。
- 家族情報等を登録するシステムの配偶者欄に名前の登録があれば、配偶関係を証明する必要書類等は不要としている。また、パートナーの性別欄はない。
- 上記のような方法でパートナー関係を認めているため、制度の利用率についてはわからないが、制度を整備しておくことが重要だと考えている。

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（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。このようなことから、これまで1から5までで紹介した性的マイノリティの方全体への配慮に関する企業の取組事例に加え、以下では、トランスジェンダーの方への配慮の事例を紹介します。

なお、トランスジェンダーの方が直面する課題は個人の状況により異なります。相談があった場合には、「個別対応」を原則として、当事者の話をきちんと聞き、可能な対応方法を検討していくことが重要だと言われています。

■ 採用時における配慮

P.34をご参照ください。

■ 配置における配慮、配置・昇進・昇格等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（性自認については、P.2）。従業員の配置等に当たって、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（トランスジェンダーの就労に関する裁判例は、P.17）。

また、トランスジェンダーの方については、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。

事例46 東京都 運輸業、郵便業 1,001人以上

- ハラスメント対策としては、採用時にハラスメントをしないという誓約書を社員全員からとっている。そのハラスメントの中に性的指向・性自認に関する差別についても明文化している（再掲）。
- 採用については、応募書類について性別欄を設けていない。労務管理書類については、戸籍上の性別を書く欄が残っている書類もあるが、社員の目に触れる書類は白塗りで対応している。
- 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、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。

■ 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様々です。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がありますので、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、本人の希望も踏まえながら、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。

職場での健康診断についても、個別の希望に応じて、集団と別に受診できるようにし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（トランスジェンダーの就労に関する裁判例（P.17）もご参照ください）。

トランスジェンダーの方の中には、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ます。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、制服や服装の規定があるような職場では、自認する性別の服装を希望する場合があります。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等の制度を利用できるようにしている事例があります。

事例47 東京都 サービス業（他に分類されないもの） 100人～300人

- トイレの利用については、使いたい性別のトイレを使ってよいことにしており、社員もそうした方針であることを理解している。顧客や取引先もそうした方針を知っているが、苦言や苦情等が出たことは一度もない。
- 通称名の使用については、特にルールを決めているわけではないが、実態として通称名を自由に使うことができる。本人が希望する通称名で名刺を作成している社員もいる。

事例48 大阪府 不動産業、物品賃貸業 100人～300人

- トイレの利用については、本社のトイレが男女で分かれているが、基本的には社員しか使わないことから、性自認にもとづいて希望するトイレを使ってよいことにしている。
- 健康診断は、本社にバスを呼んで行う集合健診にて実施しており、基本的には男女別に行っている。当日受診できない社員やオプション検査を付けている社員は提携先の健診センターで受診することになっており、当事者から希望があれば、そのような対応が可能になっている。
- 採用に関して、エントリーシートや会社のウェブサイトに掲載している応募用紙に、性別の記入欄を設けていない。

事例49 東京都 金融業、保険業 100人～300人

- トイレの利用については、ビル会社と連携しながら、当事者が望む形で利用できるようにしている。周りの社員は受け入れている様子だが、何か違和感がある場合には、人事総務部まで連絡するように周知をしている。
- 健康診断については、会社の一斉受診か個別対応（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、会社の一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、健康診断の問診票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。

事例50 大阪府 建設業 1,001人以上

- 服装については、一般職に制服があるが、2019年4月からパンツスタイルを導入した。
- 性別適合手術に関する休暇については、診断書があれば積立年休を利用することができる。

事例51 東京都 製造業 1,001人以上

- 服装については、工場では制服が用意されており、従来は制服の色が男女で分かれていた。工場の管理運営上、異物混入などを防止する目的として制服を見直す機会を定期的に設けており、その見直しの際に同色にすることにした。
- 通称名の使用については、従来は外国籍の社員などに限って認めていたが、トランスジェンダーの人も通称名を使えるように2020年5月に改定予定。また同じタイミングで、結婚後に職場で旧姓を名乗る社員も、メールや電話帳だけではなく各種名簿等においても通称名（旧姓）を使うことができるよう対応する予定。
- ホルモン治療や性別適合手術等に対する支援として、一週間以上の休暇を取る場合、失効年次有給休暇の積み立て制度（年間5日、最大45日積立可）の対象としている。

事例52 大阪府 金融業、保険業 1,001人以上

- 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。
- 通称名の使用、健康診断の対応などは、個別対応をすることとしている。
- トイレについては、誰でも使えるトイレが設置されている拠点もあるが、すべての拠点で整備されているわけではない。自認する性のトイレを使用したいという申し出は今のところないが、当事者の性別移行の度合いにもよるところがあり、職場に理解を求めなどの対応を検討している。
- トランスジェンダーの方の性別適合手術については、診断書の内容によっては傷病休暇を使うことができる。

7 職場における支援ネットワークづくり

■ 理解者・支援者を増やす取組

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¹¹）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資するために、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。

事例53 東京都 運輸業、郵便業 1,001人以上

- 研修を受講するなど、性的指向・性自認に関する取組に何らかの形で関わった社員に対して、自分がアライであることを表明できるシールを配布している。アライとなるための基準はない。ハードルは低い方がよいと考えていることから、少しでも性的指向・性自認に関する取組に触れたことがある社員には、シールを配布している。
- 社内の当事者の声として、「何かあったときに相談できる人が多くいることを感じ、安心する」「理解のある社員がどのくらいいるのか不安もあったが、多くの人がシールをつけていてよかった」等の声が聞かれている。

事例54 大阪府 金融業、保険業 1,001人以上

- 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か月に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。
- LGBTに関する理解を深める啓発を行うとともに、アライの輪を広げている。

¹¹ アライについてはP.4をご参照ください。

V. 職場における性的マイノリティに関する取組事例（全社事例）

企業事例 1

社会福祉法人白岡白寿会 埼玉県 医療、福祉 100人未満

■ 多様な人材の活躍に関する取組の状況

「ダイバーシティ&インクルージョン宣言」を掲げ、「ダイバーシティ」という用語を使うようになったのはごく最近だが、多様な属性の社員の雇用について、子育て中や高齢者シニアのスタッフの雇用や働き方の工夫に、以前から取り組んでいた。

60代をはじめ、70代80代と高齢になっても働ける間は働くなど、それぞれが役割を持つことは非常に重要と考える。現在、職員の最高齢は81歳である。

介護業界における人材不足は非常に深刻な状況である。「働き方改革」や「ダイバーシティ&インクルージョン」について積極的な取組を行っていくことで、時間的に制限のある方をはじめ、様々な事情により働きづらさを感じている方が働きやすくなり、働き手が不足する時代の人材確保の一助になると考える。

■ 性的指向・性自認に関する取組を始めた背景

LGBTの方は転職回数が多く、原因のひとつに周りの理解不足による働きにくさがあるということを見聞きしており、仕事とは関係のない離職理由ということにもったいないという思いがあった。

職場の生産性を上げるためには、人材が定着し、長く働けることが不可欠である。LGBTの方は定着しづらい状況に現在はまだあるのかもしれないが、職場に定着できるようになると、職場全体の生産性向上につながると考えている。

ダイバーシティに関する取組は、主に理事長のトップダウンで決めている。研修など、費用がかかる取組もあるが、基本は「人に投資することが最も大切」という考えで取組を進めている。LGBTについては、正しく知ることが法人の風土・カルチャーの醸成において、もっとも大切である。

■ 性的指向・性自認に関する取組を始めてからの経緯

法人が最初にLGBTの職員の働きづらさを認知したのは、ダイバーシティ&インクルージョン宣言を出すよりもずっと前のことだった。派遣会社からスタッフの紹介の際、トランスジェンダーの方が問題はないかという形で紹介があり、特に問題はないと回答した。

当人の採用面接では、職場で配慮してほしいことはあるか、ロッカーやトイレの使用方法、他の職員に伝えるかどうか等について相談した。相談の結果、ロッカーやトイレは、本人の希望に基づき、自認する性のものを使うことになった。他の職員に伝えるかどうかについては、「言いたくなったら、自分で話します」ということだったため、法人から話をすることはなかった。

■ 性的指向・性自認に関する各種取組の状況

【方針の策定や体制づくり】

2019年に「ダイバーシティ&インクルージョン宣言」を作成した。「宣言」は、法人のウェブサイトに掲載しているほか、職員閲覧用各種規定集（理念・方針・ルール等をまとめたもの）に綴じており、職員がいつでも見られるようにしている。

就業規則等には、性別役割を連想させるような記載は一切ない。また、セクシュアルハラスメントの防止規定には、性的指向・性自認の内容も含めている。

ハラスメント等を含めた困りごとを広く扱う相談窓口を設置している。施設長のほか、担当職員2名が対応する。

【教育・啓発・周知】

LGBTについて学ぶため、外部講師を依頼し、法人全体に対して法人内研修を開催した。法人内研修では外部講師を招くことで、この取組に対する法人の本気度を職員に感じ取ってもらうことを意図した。

研修の教材は、当事者の方が社会に当たり前にいることや、周囲の意識が変われば働きづらさがなくなっていくこと、誰もが知っているような企業で取組が行われていることが紹介されている点がよかった。

研修後の職員のレポートをみると、非常に反応が良かった。外部の方から話をしてもらえたこと、介護師として働く当事者が登壇されたこと、研修終了後に直接当事者と話をする機会があったことなどがよかったのではないかと。

今後も研修を継続する意向。繰り返し意識付けしていくことが重要である。

研修以外にも、啓発のための工夫を行っている。職員向けに業務に関する書籍等を置いているコーナーにLGBTに関連する書籍も置いている。虹色のシールを配る、理事長の名札に虹色のシールを貼ったりといったことも、さりげなく行い、少しずつ関心を持ってもらうようにしている。

【人事・雇用管理における取組】

採用時の書類は指定していない。性別欄の有無は本人が持参する書類によるが、法人で対応できる範囲については、性別の記載を求めることはない。

ハラスメントに関する規定の中に、アウティングに関する内容も明確に規定している。

【福利厚生における取組】

パートナー制度を設け、同性パートナーに対する福利厚生の適用を可能にした。制度の要領として、「パートナー制度ガイドライン」を作成している。

同性パートナーの定義として、12か月以上一緒に住んでいて生計を一にしていることなどを定めており、該当する場合は法律婚と同様に、各種手当を受けることができたり、特別休暇を取得することができる。同居しているかどうかは、住民票の提出で確認する。

【トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境】

当事者の方は、トイレも更衣室も、自認する性にもとづいて利用してよいとしている。

新しく建てる事業所は、試着室スタイルの着替えのスペース、パウダールーム、誰でもトイレなどを、男女関係なく使える設計とした。希望する人には新しい建物で働いてもらうことで対応したい。

通称使用について、戸籍上の名前ではなく通称を使いたいという職員がいたため、「職員通称使用取扱要綱」を定めた。申請書に記載すれば、通称を使用することができる。

職員の服装は男女同じで、性別の区別はない。

健康診断は、事業所に検診車が来るが、男女問わず、手が空いている職員から順番に受けられるようになっている。

従業員満足度調査の性別欄は、「男性」「女性」「その他」「無回答」としている。

■ 取組にあたってのポイント

取組を実施するうえで難しかったことは特にはない。ただし、性的指向・性自認には多様なグラデーションがあるということを職員が理解するのは、なかなか難しいと感じる。LGBTに限らず、職員が介護施設の利用者や利用者の家族と接する際に、自分の先入観にもとづいて相手のことを決めつけないことが大事で、他の物事に関しても先入観にもとづいて決めつけないことの大切さに職員が気づくきっかけになればよいと考えている。

研修の実施前に、職員全体に対し、「この研修は誰かのために実施するわけではない、当事者がいるから実施するわけではない」ということを予め伝えた。当事者がいることを前提として考え、その方が自分のことを言われているのかと気にしてしまう可能性も考え、研修を実施する際には、当事者の方がいるから実施するわけではないことを全体に周知することが大切だと考える。

企業事例 2

大橋運輸株式会社 愛知県 運輸業、郵便業 100人～300人

■ 多様な人材の活躍に関する取組の状況

10数年前より、業界における価格競争激化の影響や将来的な人材不足に対する危機感から、ダイバーシティ推進に注力するようになった。多様な人材が活躍できる職場環境を作るために、従業員満足度の向上を狙った4つの取組を開始した。1つ目は食事会開催や表彰などの福利厚生制度の充実、2つ目は資格取得や図書購入支援などの成長支援、3つ目が健康経営、4つ目が働き甲斐を高めるための地域活動である。

その後、より多様な視点を取り入れたいという思いで、外国人採用を毎年行うようになった。現在では、3ヶ国の外国籍の正社員がいる。

障がい者雇用も行っており、法定雇用率は5.4%。過去には9%台の時期もあった。

■ 性的指向・性自認に関する取組を始めた背景

約15年前、中途採用への応募者のなかに、トランスジェンダー（FtM¹²）であるとカミングアウトをした人がいた。このカミングアウトが直接的なきっかけとなり、取組を開始した。

トランスジェンダーであることをカミングアウトして入社した従業員が働きやすいように、経営者自らが、性的指向や性自認に関する情報を調べたり、関連団体へ話を聞きに行ったりするなど、理解を深めることに努めた。社外のコミュニティに参加し、そこで得られた情報を自社の制度構築へ活用した。

■ 性的指向・性自認に関する取組を始めてからの経緯

最初に取り組んだのは、社内研修や社内報での「アライ」という言葉の周知と、管理職向け研修だった。次に、通称名の使用を認める、ホルモン治療の支援（勤務体制の調整）を行うなど、社内制度を整えた。

また、採用応募者の中に応募書類の性別において、男女両方に○を付けてきたことがあった。採用活動においても、応募者に提出を求める自社独自の履歴書様式からは性別欄を廃止し、配偶者の有無の欄には「配偶者・パートナー」と記載するようになった。

¹² FtMは身体的な性が女性で、性自認が男性という人を指す（関連用語はP.3をご参照ください）。

■ 性的指向・性自認に関する各種取組の状況

【方針の策定や体制づくり】

多様性の尊重・推進や差別の禁止に関して、就業規則にて明文化している。

相談窓口として、経営者自身、社内担当（総務）、第三者制度の主に3つの相談窓口がある。

【教育・啓発・周知】

性的指向や性自認に関する専門家を呼び、社内セミナーを開催している。

入社した従業員に対しては、「差別やハラスメント行為が会社の秩序保持に違反する事項である。」ということ伝えてある。また、会社独自のマナーブックを作成し、配布している。ダイバーシティ推進の大切さについては、採用面接時に話すようにしている。

【人事・雇用管理における取組】

ハラスメント対策にも取り組み、管理者研修では、特に、部下にカミングアウトされた時の対応について丁寧に教えている。

【福利厚生における取組】

休暇制度によっては、同性のパートナーを法律婚の配偶者と同様の扱いとしている。

【トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境】

通称名の使用を認めている。入社時に通称名の使用意向を聞いている。

服装については、性的指向や性自認に関わらず、従業員全員がパンツやスカートなどから自由に選べるようにしている。

健康診断については、提携先の病院に対して、通称名の使用、更衣室の使用等を事前連絡し、調整を行っている。

ホルモン治療に関して、通院しやすいように勤務時間を柔軟にすることで対応している。

■ 取組にあたってのポイント

性的マイノリティの当事者自身への対応だけでなく、社内全体への啓発に力を入れ、社員に知識を持ってもらうことに努めることが重要。「社員10人がいて、10人が別々の人間である。」という考えを持つことができているかが鍵になる。

性的マイノリティの当事者への対応は、実際には、トイレなどの物理的な環境を大きく変えなくても取り組めることがある。どんな企業でも対応が可能だと勧めたい。

企業事例 3

日の丸交通株式会社 東京都 運輸業、郵便業 1,001人以上

■ 多様な人材の活躍に関する取組の状況

人手不足対策として、女性ドライバーの積極採用を行い始めて以降、さらなる雇用対策としてマイノリティの積極採用を打ち出している。

「ダイバーシティの推進」という枠組みで取組を始めたのは、外国籍ドライバーを採用し始めたのが最初である。その後、2017年に性的マイノリティに関する取組を始めた際に、ダイバーシティを全面的に打ち出すことになった。その際、社長のメッセージとしてダイバーシティに関する方針を打ち出している。

今後は、障がい者雇用、ニートの採用、ADHD（注意欠陥・多動性障害）を抱える人などの採用も検討している。

■ 性的指向・性自認に関する取組を始めた背景

マイノリティの積極採用を進めており、2017年に性的マイノリティに関する取組を始めた。取組を始めて間もなく、新たに入社したトランスジェンダーの方の更衣室の利用について、社内で問題となり、本格的な整備や関係者間の調整を行うようになった。

■ 性的指向・性自認に関する取組を始めてからの経緯

当初取組を進める上で一番重要視していたのは、カミングアウトのあった社員に関する情報の共有方法についてのルール化である。新たに入社してきた当事者に関しては、人事担当者、配属先の管理職、研修担当者の三者で情報共有に関する定例会議を行っている。情報共有のルールについては秘密保持の文書等として明文化されているわけではないが、担当者間で共有している。

■ 性的指向・性自認に関する各種取組の状況

【方針の策定や体制づくり】

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。

性的指向・性自認に関する施策の担当は人事労務担当部署の1人のみ。当事者とコミュニケーションを十分に図っているものの、属人的な支援とならないために後継を育てることが課題の一つとなっている。

ハラスメント窓口とは別に、2017年4月より性的指向・性自認に関する相談窓口を新設している。相談窓口の電話番号は担当者への直通番号となっている。女性に話を聞いてもらいたいという要望に備えて、男性と女性の3名体制で対応している。

【教育・啓発・周知】

取組開始当初は、カミングアウトした社員が登壇し自身の体験等について社員に向けて話をしてもらっていた。当時は、社員から野次が飛んでくることもあった。

現在も事業所向け研修、中途採用者向け研修等を恒常的に行っている。

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ほか、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。

【人事・雇用管理における取組】

配属においては、一般的には居住地に近い事業所となるが、性的マイノリティの当事者が、比較的理解のある事業所を希望することもあり、そうした希望に対応している。

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、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。

ただし、こうした対応は、性的マイノリティの方にとって特別な対応ではなく、性的マイノリティ当事者かどうかにかかわらず、従来より、社員が希望する場合は営業所間の異動をするという制度があった。これを性的マイノリティ当事者にも適用した形である。

採用書類については性別欄を設けていない。労務管理書類については、戸籍上の性別を書く欄が残っている書類もあるが、社員の目に触れる書類については性別が見えないように工夫している。

ハラスメント対策としては、採用時にハラスメントをしないという誓約をしてもらっているが、そのハラスメントの中に、性的指向・性自認に関するハラスメントも含まれることを明記している。

【福利厚生における取組】

同性パートナーについて結婚祝い金を給付する制度を設けた。同性パートナーであることを証明するためには、住民票の提示と3名の承認署名をもらうことを要件としている。当初は、従業員の親の署名を求めるといった案もあったが、当事者の中には親との関係を断っているケースがあることを考慮し、友人や知人の署名でも認められるようにしている。

【トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境】

戸籍上男性で性自認が女性のトランスジェンダーが、女性用更衣室を使用することについて社内でも問題となり、更衣室を使わないという条件で入社することとなっ

た。こうした状況を受けて、新設した社屋ではトランスジェンダーの方が使いやすいよう誰でも使えるトイレやシャワールーム等を設置した。ただし、当事者の中には、誰でも使える設備ではなく、自認する性別に合わせた設備を使いたいと考えている人もおり、対応を検討している。

制服については、女性の積極採用を進めていた時期は、「女性らしい」制服をアピールポイントとするため、あえて男女の制服を区別していた。しかし、現在は、女性もスカーフだけでなくネクタイを使用できるようにした。

社内では通称名の使用についても認めている。しかし、運転者証は戸籍上の名前を提示しなければならないため、顧客から名前について指摘されて傷つく当事者も多くいる。

健康診断については、本人が希望すれば産業医がいる病院で、通常案内される日程とは別日に受診することができる。病院側も配慮をしており、当事者については男性の健診時間とも女性の健診時間とも違う時間帯で受診できるよう調整している。

■ 取組にあたってのポイント

取組当初は、比較的年配の世代の従業員から理解を得ることに困難を感じていた。当事者が自身の話をしてくれたことで、そうした世代からも理解が得られやすくなった。従業員に理解を深めてもらえれば、その後は、比較的スムーズに取組が進められる。理解を広めていくことがその後の施策実施のポイントになった。


本事例集に掲載した企業一覧（順不同）

企業名	該当する事例番号（Ⅲ章・Ⅳ章）
早川工業株式会社	1, 35
株式会社サニーサイドアップ	4, 41, 47
大橋運輸株式会社	6, 36
株式会社キプラス	2, 23
株式会社ペンシル	3, 17, 31
株式会社タカラレンタックスグループホールディングス	48
社会福祉法人栄和会	5, 24, 38
株式会社アドウェイズ	40
株式会社三好不動産	16, 20, 39
日の丸交通株式会社	19, 30, 33, 46
日本生命保険相互会社	12, 29, 32, 45, 52, 54
積水ハウス株式会社	42, 50
西日本電信電話株式会社	21, 27
日本たばこ産業株式会社	26, 37, 43, 51
株式会社プラップジャパン	15
ライフネット生命保険株式会社	14, 49
日本航空株式会社	13, 18, 22, 28, 34, 44, 53
社会福祉法人白岡白寿会	25
イオン株式会社	7

※掲載した事例は、各社へのヒアリングをもとに作成したものです。掲載した事例は各社で実施している取組の一部であり、当該企業における取組のすべてではないことにご留意ください。

本事例集は厚生労働省委託事業において作成されたものです。同事業において、企業向けアンケート調査、労働者向けアンケート調査、企業へのヒアリング調査、関係団体へのヒアリング調査を実施しました。本事例集に掲載されたアンケート調査の結果、および、企業の事例は同事業において実施した調査にもとづいて作成されています。

本事例集の作成にご協力いただいた企業のみならず、関係者のみならず、関係者のみなさまに謝辞を申し上げます。



『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～』

企画・制作

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

〒105-8501 東京都港区虎ノ門5-11-2 オランダヒルズ森タワー

2020年3月発行

※ 本事例集の商用目的での無断転載・複製を禁じます。