

LGBT等 対応ハンドブック

多様な人材が活躍できる職場づくり

函館市

はじめに

この「LGBT等対応ハンドブック～多様な人材が活躍できる職場づくり～」は、企業等において、LGBT等性的少数者の方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を促進することを目的に作成しました。

LGBT等性的少数者の方は、差別や偏見をおそれ職場で自分らしく働くことが難しいと言われています。

当事者の方が安心して働くことができるよう、性の多様性についての理解を深めていただくとともに、今後の取組の参考に本ハンドブックを活用していただければ幸いです。

※本ハンドブックでは、性のあり方が多様な方々のことをLGBT等性的少数者と表記します。

I 性の様々な要素について

世の中には男性と女性のみがいて、異性を好きになることが当たり前と考えていませんか。しぐさや言葉づかい、好きになる性別など「性」には様々な要素があり、そのあり方や組み合わせなど人の数だけバリエーションがあります。まずは性を構成する要素から見てください。

性的指向 (好きになる性)

恋愛感情や性的な関心が主にどの性に向くかまたは向かないかという概念

自分と異なる性別の人を好きになる人、自分と同じ性別の人を好きになる人、相手の性別を意識せずに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 (こころの性)

自分がどの性別であるか、またはないかについての認識

男性・女性と感じる人もいれば、どちらにも当てはまらないわからないという人もいます。

性表現 (表現する性)

服装や言葉づかい・立ち居振る舞いなど、社会に向けて表現する性

法律上の性

出生時の身体的特徴をもとに戸籍等に記載されている性



II SOGIとLGBTについて

SOGIは、性的指向 (Sexual Orientation) と性自認 (Gender Identity) を意味し、全ての人が持っているものです。近年、この言葉が少しずつ使われるようになってきています。

S O G I

Sexual Orientation
(性的指向)

Gender Identity
(性自認)

SO 性的指向に関する言葉

- L** レズビアン (Lesbian)
自分を女性と認識し、女性を好きになる人
- G** ゲイ (Gay)
自分を男性と認識し、男性を好きになる人
- B** バイセクシュアル (Bisexual)
同性を好きになることもあれば、異性を好きになることもある人
- A** アセクシュアル (Asexual)
他人に性的関心を抱かない人
アロマンティック (Aromantic)
他人に恋愛感情を抱かない人
- H** ヘテロセクシュアル (Heterosexual)
異性を好きになる人

GI 性自認に関する言葉

- T** トランスジェンダー (Transgender)
戸籍など法律上の性と性自認が一致しない人、違和感のある人
- X** Xジェンダー (Xgender)
性自認が女性 / 男性と明確に二分できない人
- Q** クエスチョニング (Questioning)
心の性や好きになる性について迷っている人、決まっていない人、あえて決めてない人
※ クエスチョニングは (性的指向) でも使います。
- C** シスジェンダー (Cisgender)
戸籍など法律上の性と性自認が一致する人

L G B T

Lesbian

Gay

Bisexual

Transgender

LGBT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の頭文字から取った言葉で、性的少数者を表す言葉の一つとして使われています。

LGBTにクエスチョニング (もしくはクィア) のQを加えたLGBTQが使われることもあります。

Ⅲ 性の多様性に関する社会の動きについて

国や自治体、企業などで性の多様性を尊重するさまざまな動きがあります。近年の動きを見てみましょう。

2003年

国

- ・性同一性障害の性別の取扱いの特例に関する法律施行

2010年

国

- ・「第3次男女共同参画基本計画」に、性的指向を理由として困難な状況に置かれている場合等についての実態把握と人権教育・啓発や人権侵害被害者の救済を進めると明記

2012年

国

- ・「自殺総合対策大綱」に、性的少数者は自殺を考える割合が高いことから自殺対策の必要性を明記

2014年

国

- ・厚生労働省が「男女雇用機会均等法」の指針を改正し、同性間の言動もセクシュアル・ハラスメントにあたることを明記

2015年

国

- ・「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細やかな対応の実施等について」文部科学省通知

自治体

- ・東京都渋谷区・世田谷区で「パートナーシップ制度」開始※

企業等

- ・携帯電話大手会社各社、同性パートナーに家族向け割引サービス適用
- ・生命保険会社、同性パートナーを死亡保険受取人として指定できることを発表

2016年

国

- ・厚生労働省「公正な採用選考の基本」にLGBT等を排除しないことが必要と明記

自治体

- ・大阪市、同性カップルを養育里親として初めて認定

企業等

- ・大手航空会社が、マイルを合算し特典交換できる家族に同性パートナーを含めるサービスを開始

NOTE

全国の自治体に広がるパートナーシップ制度

地方自治体が同性カップルの関係性を申請に基づき証明する制度で、2015年に東京都の渋谷区・世田谷区が初めて導入し、以降全国の自治体が同様の制度を導入しています。2022年4月、「函館市パートナーシップ宣誓制度」開始。

導入自治体数



2017年

国

- ・文部科学省「いじめの防止等のための基本的な方針」に性的少数者の児童生徒に対するいじめ防止対策明記

自治体

- ・札幌市、道内で初めて「パートナーシップ制度」を開始

企業等

- ・経団連が性的少数者に関する対応について提言

2018年

国

- ・厚生労働省「モデル就業規則」に、禁止されるハラスメントとして「性的指向・性自認に関する言動」を明記

企業等

- ・さっぽろレインボープライド開催（前身レインボーマーチ札幌（1999年開始））
- ・お茶の水大学がトランスジェンダー女性の受け入れを表明

函館市

- ・「第3次函館市男女共同参画基本計画」の主要施策の一つに「性的少数者への理解の促進」を位置づけ

2019年

企業等

- ・市内の活動団体が、啓発イベント「虹を歩いて歩こう」を開催（以降毎年開催）

函館市

- ・性の多様性啓発パンフレットの作成

2020年

国

- ・改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）施行、SOGIハラやアウトティング※の防止が事業主に義務化

※詳細8ページ参照

函館市

- ・函館市女性センターで、当事者を対象とした交流事業「ホットたいむ」や、性の多様性に関する市民向け講座を開催

2021年

函館市

- ・市職員向けLGBT等対応ハンドブックの作成

2022年

函館市

- ・「函館市パートナーシップ宣誓制度」スタート

SDGs達成のために

SDGs（持続可能な開発目標）が掲げる「誰一人取り残さない」社会の実現には、LGBT等性的少数者の当事者の方が自分らしく暮らすことができるようになるための取組みが必要です。



当事者がアクセスしやすい医療と福祉



LGBT等性的少数者を含め多様な人材が活躍できる職場環境づくり



多様な性的指向や性自認の尊重と平等の実現



当事者が自分らしく暮らすことができるまちづくり

V LGBT 等性的少数者の抱える困難について

「身近にLGBTの人はいない」、「いたとしても悩む必要はない、堂々としていればいい」などと思っていませんか？ LGBT 等性的少数者の多くは、差別や偏見を受けた経験や、受けるかも知れないという恐れから、本当の自分のことを言えないままに過ごしています。具体的にどのような悩みや困りごとがあるのでしょうか。

■ 学校・職場

いじめのリスク

- ・「女(男)らしくない」「気持ちが悪い」などのからかい
- ・カミングアウトをしたらい言いふらされた
- ・本当の自分のことを誰にも話せない

制服やトイレ・更衣室等

- ・性自認と異なる制服の着用がづらい
- ・男女別のトイレや更衣室が使いにくい

職場での福利厚生等

- ・同性パートナーを対象とした福利厚生等制度がない
- ・性的指向や性自認に関するハラスメントを受けた

■ 家庭・地域社会

家庭や地域での孤立

- ・家族にも相談することができない
- ・家族から拒絶された
- ・安心できる居場所がない

医療・行政サービス

- ・受付で戸籍上の名前を呼ばれるため受診がためられる
- ・職員にSOGIに関する知識があるのか不安
- ・同性パートナーが家族として扱われない

日常生活

- ・同性同士では結婚できず、社会保障制度を利用できない（配偶者控除など）
- ・賃貸住宅への入居を拒否される

出典：（一社）LGBT法連合会「性的指向および性自認を理由とするわたしたちが社会で直面する困難のリスト」

□ NOTE

当事者はどのくらいいるの？

日本にLGBT等性的少数者がどのくらい存在しているのかについて、様々な調査が行われており、人口の3～8%程度が性的少数者であると言われています。仮に人口の3%が該当すると考えると、函館市人口約25万人では約7,500人の当事者の方が居住しているということになります。

💡 こんな表現を使っていませんか？

「ここには同性愛者とかいないよね」、「男らしくない、お前オカマか」、「いつまでも結婚しないと、そっち系の人だと思われるよ」

当事者によって感じ方は異なりますが、このような言葉に傷つく人もいます。当事者の中には、「ホモ」、「オカマ」、「レズ」などといった表現をあえて使う人もいますが、だからといって当事者以外が安易に用いて良いわけではありません。



地域に住む当事者の方にお話を伺いました。

あなたの身近な誰かが、苦しい思いをしているかもしれません。

函館市内にも幅広い世代の当事者の方がいて、家族関係や友人関係、学校、職場、外出先で様々な経験をしています。

■ 当事者の方との意見交換会でお話を伺いました。

Q 当事者としてこれまで困難を感じたことはありますか。

- ・ 本人確認書類の性別と見た目の性別が異なっていたため、本人と信じてもらえず困った。(40代トランスジェンダー男性)
- ・ 同性パートナーと部屋を探す際、不動産屋ではどういう関係ですかと聞かれ説明したが、なかなか理解してもらえなかった。(30代女性)
- ・ 学生時代、自分のセクシュアリティを友達にも打ち明けることができなかった。(30代トランスジェンダー男性)



Q 職場での経験について教えてください。

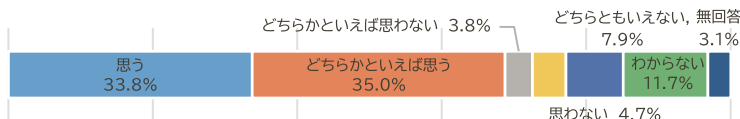
初めて職場にカミングアウトをしたのは、今から10年以上前。それまでは自分のセクシュアリティについて隠して過ごしていましたが、身体的治療(手術)をすると決めたタイミングで、今後の職場への影響も考え、当時の上司にカミングアウトしました。

迷いや不安はありましたが、上司は真剣に私の話を聞き、受け止めてくれ、先輩や同僚も一丸となってサポートしてくれました。トイレや更衣室のこと、どこまで情報共有するのかなど事前に相談できると安心感につながると思います。(30代・トランスジェンダー男性)

職場の同僚や友人関係、家族や親戚にも「LGBT等性的少数者の方がいるかも知れない」という想像力を持つようにしましょう。

函館市民の意識は？

令和3年度に実施した「函館市男女共同参画に関する市民意識調査」において、「現在、LGBT等性的少数者の方にとって、偏見や差別などにより、生活しづらい社会だと思うか。」という質問に対し、68.8%の人が「思う」「どちらかといえば思う」と回答しました。



出典：令和3年度函館市男女共同参画に関する市民意識調査

Ⅵ 多様な人材が活躍できる職場づくりについて


性の多様性を尊重し、多様な人材が活躍できる職場づくりのため、職場にLGBT等性的少数者の方がいることを前提として対応をする企業が、大企業を中心に増えてきています。

ここでは、性の多様性に関して実施されている取組事例を紹介します。当事者の方の困りごとは人によって様々であることから、企業の実情も勘案し、社員の希望に応じた対応をご検討ください。

1 性の多様性を尊重する方針の明確化

企業として、LGBT等性的少数者など多様な人材が活躍できる職場環境をめざす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安心して働くことができます。

方針の打ち出し方としては、多様性を尊重することや性的指向・性自認に基づく差別的取扱いをしないことなどを経営方針や就業規則などに明記するものや、性の多様性を尊重するレインボーマークを店舗や会社の入口、受付などに設置するといったものもあります。


 6色のレインボーフラッグは性の多様性を尊重するシンボルです。レインボーフラッグを設置することで、当事者の人たちへの支援や配慮の姿勢を示すことができます。



2 性の多様性に関する研修の実施

当事者の社員や顧客へ対応するためには、社員一人ひとりが性の多様性について基本的な知識を持つことが重要です。研修の内容としては、基本的な知識のほかハラスメントや当事者の職員から相談された場合の対応方法、顧客サービスなどについて説明している事例があります。



 函館市LGBTフレンドリー企業推進アドバイザー派遣事業
性の多様性に関する職場内研修の講師として、また多様な人材が働きやすい職場環境づくりを支援するため、市がアドバイザーを派遣します。ぜひご利用ください。
(詳細10ページ参照)

□ NOTE

アライとは ～性的少数者の理解者・支援者

LGBT等性的少数者のことを理解し、支援しようとする人のことを「アライ」(Ally「同盟」という意味)といいます。

性の多様性についての正しい知識を身につけ、悩んでいる当事者の方がいいたら、落ち着いて話を聞き、受け止める。誤解や差別的な言動を見聞きしたときは、見て見ぬふりをしないで指摘するといった行動が、当事者の方を勇気づけます。積極的に「アライ」を表明しましょう。

3 トイレ・更衣室など施設利用についての検討

トイレや更衣室といった施設において、トランスジェンダーの方が自認する性別の施設利用を希望するなど配慮が必要な場合があります。

性別による区別のないトイレや更衣室の設置が有効ですが、そのトイレ等利用のみを強制することは、周囲の人へのアウトティングにつながり、不快感を与える恐れがあります。

当事者の方の話をよく聞き、可能な対応方法を検討することが大切です。

4 SOGI ハラスメントへの対応

性的指向や性自認に関する差別的な言動やからかいは、ハラスメント(SOGIハラといいます。)にあたる可能性があります。また、LGBT等性的少数者であることを本人の同意なく周囲に言う行為(アウトティングといいます。)もハラスメントになります。

就業規則等にSOGIハラ禁止を明記し、相談窓口の設置や社内研修などに取り組み、誰もが安心して働ける職場づくりに取り組みましょう。

NOTE

令和2年6月の「労働施策総合推進法」の改正により、職場におけるパワーハラスメント防止措置が事業主の義務となりました。

SOGIハラにあたる例

職場内の優越的な関係を背景として行われる次の行為

- ・相手の性的指向や性自認に関する侮辱など、人格を否定するような言動
- ・性的指向や性自認などの個人情報について、相手の了解を得ずに他者に話すこと

事業主が講ずべき措置

- ・事業主の方針等の明確化およびその周知・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(相談窓口の設置など)
- ・職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応など

💡 “アウトティング”はプライバシーの権利を侵害する重大な問題です

「あの人、ゲイなんだって」「元々女性だったらしいよ」などと性的指向や性自認に関する情報を本人の了解を得ずに周囲に伝えてしまう行為をアウトティングといいます。

社会には性的少数者への差別と偏見があるため、自分のことを周囲に言わずに自分の身を守っている当事者の方にとっては、安全な居場所を失うことにもなりかねません。

※ 性的指向や性自認に関する情報は大切な個人情報と認識し、アウトティングを防ぎましょう。



5 顧客対応、新たなサービスの展開

職場内だけではなく、取引先や顧客のなかに当事者がいる可能性があります。同性カップルや、見た目と本人確認書類の性別が異なる方などがいることを想定し、当事者の方に配慮した顧客対応や、同性カップル・トランスジェンダーの方を対象としたサービスを取り扱う企業が増えてきています。

サービスの例

- ・ 同性パートナーを受取人とできる生命保険
- ・ 同性カップルを対象とした住宅ローン（連帯債務契約など）
- ・ 携帯電話会社の家族割に同性パートナーを含めるサービス
- ・ 同性カップルを対象としたウェディングプランや旅行プラン など



～ 職場における取組事例の紹介 ～

性の多様性への対応をするため実施されている取組事例を紹介します。

事例 医療、福祉

【取組みを始めた背景】

- 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動きにくさがあるということを見聞きし、仕事とは関係のない離職理由ということにもつたいないという思いがあり取組みを始めた。

【主な取組内容】

- LGBT等性的少数者について学ぶため、外部講師を依頼し、法人全体に対して研修を開催した。
- 同性パートナーに対する福利厚生の適用や、トランスジェンダーの社員が働きやすいよう、トイレも更衣室も、自認する性に基づいて利用できるようにしている。また、通称使用も認めている。

事例 不動産業、物品賃貸業

【取組みを始めた背景】

- 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り、取組みの必要性を認識した。

【主な取組内容】

- LGBT等性的少数者を正しく理解するための、啓発活動を行うNPO団体の代表者を講師に招き、社員に向けて、勉強会を行った。
- 店舗の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。
- この取組みを通し、LGBT等性的少数者に配慮することでお客様の意向をよりくみ取ろうと向き合うようになり、ホスピタリティの向上につながっている。

出典：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企業の事例集」
(令和元年度 厚生労働省委託事業)

Ⅶ 函館市の取組紹介

函館市では、平成30年に策定した「第3次函館市男女共同参画基本計画」に基づき、性的少数者の方への理解と尊重に努め、自分らしい生き方を自らで選択し、実現できるよう、市民理解の促進を図るための取組を進めています。

「函館市パートナーシップ宣誓制度」

2022. 4. 1 制度開始



詳しくはこちら

一方または双方が性的少数者である二人が、互いを人生のパートナーとして、相互に責任を持って協力し合うことにより共同生活を行うことを約束した関係であることを宣誓し、市が宣誓書受領証等を交付する制度です。

この制度に相続や税控除などの法律上の効力はありませんが、性の多様性への社会理解が進み、市民一人ひとりが互いの個性や多様性を認め合い、誰もが自分らしく暮らせるまちとなることをめざします。

また、札幌市等、他の制度導入自治体と連携協定を締結し、制度の相互利用等を行っています。

パートナーシップ宣誓書
受領証カード

宣誓できる方(次の要件すべて満たす方)

- 1 成年に達していること
- 2 一方または双方が市内在住であること(予定を含む)
- 3 配偶者がいないこと、他の人とパートナーシップ関係にないこと
- 4 互いに近親者ではないこと

LGBTフレンドリー企業推進 アドバイザー派遣事業

企業等における性の多様性を尊重した取組を支援するため、市内の事業所へアドバイザーを派遣します。

【内容】

- ・社員向け研修会やセミナー講師
- ・性の多様性に配慮し、多様な人材が活躍できる職場環境づくりのアドバイス など

【派遣回数等】 3回まで(無料)

【アドバイザー】 社会保険労務士会所属
の社会保険労務士

その他の取組

- ・啓発パンフレット
「LGBTを知っていますか?」作成
- ・市職員向けLGBT等対応ハンドブック
作成
- ・「性の多様性」出前講座

〈函館市女性センター〉

- ▶ 当事者やその家族のための交流事業
「ホットたいむ(LGBTQ編)」
- ▶ 性の多様性に関する市民講座
- ▶ セクシュアルマイノリティ相談
(毎週水曜日)

詳しくはこちら →



相談窓口

相談窓口を紹介します。(※はLGBT等性的少数者専門の相談窓口ではありません。)

相談窓口	相談先	電話番号等	対応日時
セクシュアルマイノリティ相談	函館市女性センター	23-4188	水曜日(祝日は除く) 13:00~17:00
みんなの人権110番 ※	法務省人権擁護局	0570-003-110	月~金(祝日は除く) 8:30~17:15
こころの健康相談 統一ダイヤル※	北海道立精神保健福祉センター	0570-064-556	月~金 9:00~21:00 土・日・祝日 10:00~16:00
パワーハラスメント 相談窓口 ※パワーハラスメント	北海道労働局雇用環境・均等部指導課(総合労働相談コーナー)	011-707-2700	月~金(祝日は除く) 8:30~17:15
よりそいホットライン	一般社団法人 社会的包摂サポートセンター(厚労省委託業務)	0120-279-338(性的少数者の専用回線 #4)	24時間(年中無休)
にじいろ法律相談	札幌弁護士会	080-6090-2216	毎月第2火曜日 17:30~19:30 毎月第4金曜日 11:30~13:30
にじいろ talk-talk	NPO 法人北海道レインボー・リソースセンター L-Port	http://www.l-port.org/ 詳細はHPで確認	月に2回セクシュアリティに関するLINE相談を実施
つながる  にじいろ onライン	一般社団法人 SOGIE 相談・社会福祉全国協議会	https://sogie-j.org/ 詳細はHPで確認	毎週火・木・土曜日 19:00~22:00

函館市内の活動団体

函館市内で活動するLGBT等性的少数者関連の団体を紹介します。詳細はX(旧Twitter)、HPでご確認ください。

レインボーはこだてプロジェクト (RHP)

X (旧Twitter) : @team_rhp2019

NPO法人共生社会をつくる性的マイノリティ支援全国ネットワーク函館支部

HP : <https://kyouseinet.com/>

一般社団法人にじいろほっかいどう

HP : <https://nijiirohokkaido.jimdofree.com/>

発行 : 函館市(令和6年2月発行)

問合せ先 : 函館市市民部市民・男女共同参画課 男女共同参画担当
〒040-8666 函館市東雲町4番13号

電話 : 0138-21-3470 FAX : 0138-23-7173

E-Mail : danjokyodo@city.hakodate.hokkaido.jp