

あなたの職場でも、できることから始めてみませんか？

性の多様性を尊重した職場環境整備の方法は様々です。新たに一から取り組むのではなく、既存の方針や体制、相談窓口を活用できるものもあります。以下の例を参考に、**取り組みやすいものから始めてみましょう。**

企業における取組例

- 方針の策定・周知や推進体制づくり
- 採用・雇用管理における取組
- 職場における支援ネットワークづくり
- 研修・周知啓発などによる理解の増進
- 福利厚生における取組
- 相談体制の整備
- 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

〈例えば、このようなことから始めてみませんか？〉

- 性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する倫理規定や行動規範の策定
- 社員向け研修、管理職向け研修などで基本的な知識やマネジメント上の配慮などについて説明
- 既存の相談窓口で、性の多様性に関する相談も受け付け
- 応募書類等における性別欄への配慮
- 事実婚や同性パートナーがいる場合も、法律婚の場合と同様に福利厚生を適用
- 健康診断時における配慮
- 社外の性的マイノリティに関する活動やイベントへの協賛

事例に学ぶ！取組を推進するうえでのポイント

中小企業から大企業まで、様々な企業が取組を進めています。他社の事例から、**取組を進めるうえでのポイントを確認しましょう。**

職場環境整備に関わる主体である、管理職への周知啓発をカギに

- 加藤精工株式会社（製造業／100～299人）
まずは管理職を対象とした研修を実施。その後、全社員を対象を拡大。定期的な実施により、全員が受講済の状態を実現。

アンケートや研修を通じて社員と対話。採用面接官への取組も実施。

- 株式会社サンゲツ（卸売業、小売業／1,000人以上）
アンケートや研修機会等を通じ、社員との対話を実施し、制度や施策に反映。全社員への研修のほか、採用面接官への知識提供を行っている。

詳細やその他の事例はこちらをチェック！

企業事例（令和元年度作成）
<https://www.mhlw.go.jp/content/000630004.pdf>



企業事例（令和6年度作成）
<https://www.mhlw.go.jp/content/001513395.pdf>



企業経営者・人事労務担当者の皆様へ 〈動画のご案内〉



動画の構成 ※各動画は約15分です。

働く人向け

- 性の多様性に関する基礎知識編
- ケーススタディ編

人事労務担当者向け

- 関連法及び職場における取組編

活用方法例

- 社内研修・eラーニング
- 自社の取組検討の参考など



企業経営者・人事労務担当者の方へ

性の多様性を尊重し、多様な人材が活躍できる職場環境を実現するために、**できることから始めてみませんか？**

性の多様性を尊重した

多様な人材が活躍できる職場環境に向けて

性別や年齢、国籍、障害の有無などに関わらず、多様な人材が**それぞれの有する能力を最大限発揮できる機会を提供することは、イノベーションや価値創造を実現し、社会の変化に対応することにつながります。**

こうしたダイバーシティ経営の推進のためには、**性の多様性を尊重した職場環境整備に取り組むことも欠かせません。**

また、企業が取組を進めることで、職場で困難を抱えることも少なくなる**性的マイノリティ当事者の人権を守ることに**つながります。

社員や顧客・取引先等に性的マイノリティ当事者がいることを前提に考え、自社として一歩を踏み出してみませんか？



イノベーションや価値創造を実現し、社会の大きな変化に対応するためには、ダイバーシティ経営の推進が欠かせません。その一環として、性の多様性を尊重することも重要です。

ダイバーシティ経営とは

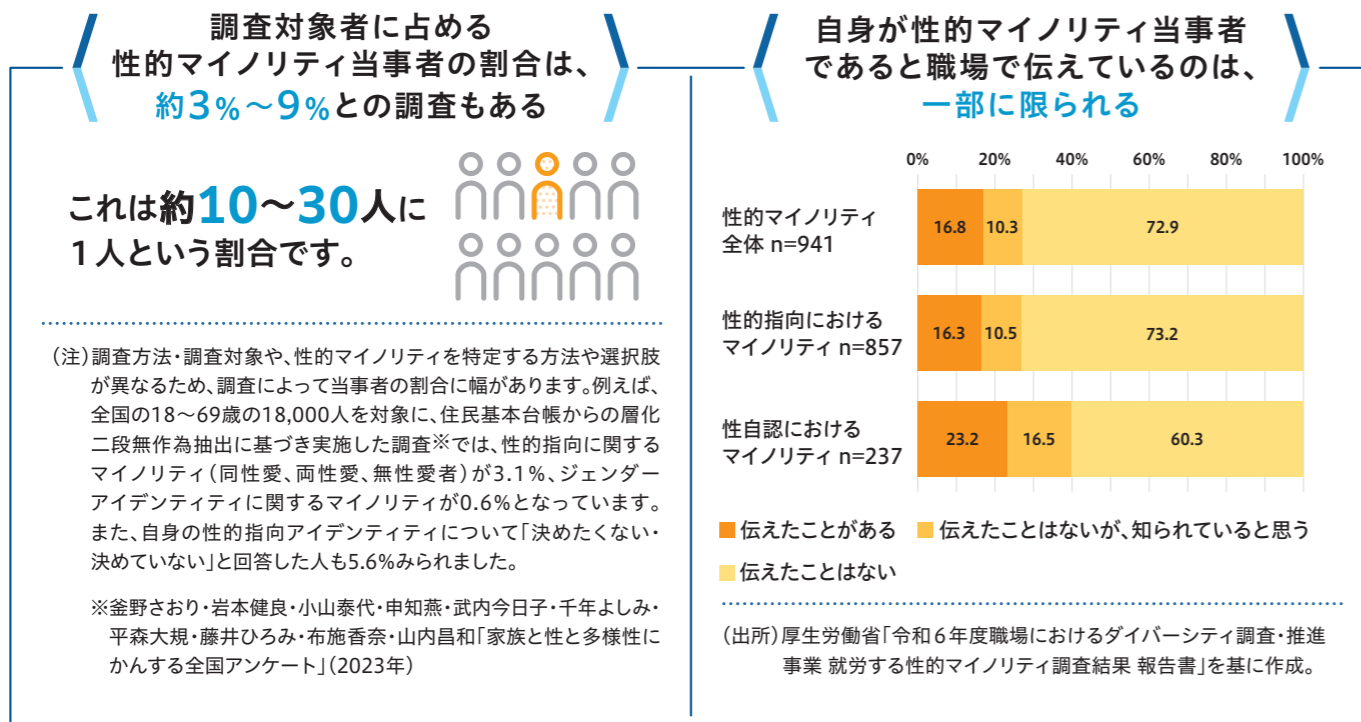
多様な人材がそれぞれの有する能力を最大限発揮できる機会を提供し、経営成果につなげるような経営のあり方を言います。多様な人材の活躍のためには、属性や価値観など様々な要素に目を向け、互いに尊重することが必要であり、**その一つとして、性の多様性に目を向けることが求められます。**



周囲に性的マイノリティ当事者がいる可能性

気が付いていないだけで、企業規模を問わず**社員やその家族、採用への応募者、顧客や取引先等に性的マイノリティ当事者がいる可能性があります。**

「うちの会社には／自分の周りにはいないから」と思わず、**性の多様性を尊重し合える職場環境づくりを目指しましょう。**こうした性的マイノリティ当事者の人権を守る取組は、ダイバーシティ経営の実現につながります。



職場における困難が原因で「心身に不調が生じたことがある」割合は、性的マイノリティ当事者の方で約5割に上ります(※)。性的マイノリティ当事者がいることを前提とした職場環境を実現しなければ、**社員のモチベーションの低下や離職につながる可能性**があります。

※厚生労働省「令和6年度職場におけるダイバーシティ調査・推進事業 就労する性的マイノリティ調査結果 報告書」による

「SOGI(ソジ)」とは？

性的指向とジェンダーアイデンティティを示す**SOGI(ソジ)**という言葉があります。

SO	性的指向 (Sexual Orientation)	恋愛感情または性的感情が いずれの性別を対象とするか
GI	ジェンダーアイデンティティ (Gender Identity)	自己の性別についての認識

- SOGIは特定の人だけが持つものではなく、**すべての人が有しており、尊重され、大切にされるべきものです。**
- SOGIのあり方は、自然に変化することはありますが、**自分で好きなように決めたり、急に変えたりすることはできません。**
- 「LGBT」は、性的マイノリティ当事者を指す言葉の一つです。多様な性のあり方を踏まえ、**「LGBTQ」や「LGBTQ+」といった言葉**が用いられることもあります。

性の多様性を尊重した職場環境を整備することの重要性も高まっています。

こうした取組は、企業としての責務です。仮に適切な対応がとられない場合、大きなトラブルにつながりかねないだけでなく、**ステークホルダー(利害関係者)等からの評価が低下する可能性**もあります。

関連法等

＜理解増進法＞(性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律)

基本理念

全ての国民が、その性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものである(3条)

事業主の役割

情報の提供、研修の実施、普及啓発、就業環境に関する相談体制の整備等の必要な措置(10条2項)

＜パワハラ防止指針＞

(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)※

性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する侮辱的な言動や「アウティング」は、これに該当し得る

＜セクハラ防止指針＞

(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)

被害を受ける者の性的指向・ジェンダーアイデンティティにかかわらず、「性的な言動」であれば、セクシュアルハラスメントに該当する

※指針の改正(令和8年10月1日施行)により、性的指向・ジェンダーアイデンティティの開示(カミングアウト)を強要する、もしくは禁止する行為は、パワーハラスメントに該当し得ることが示されている。

「カミングアウト」「アウティング」とは？

● カミングアウト

性的マイノリティ当事者が、自身の性的指向やジェンダーアイデンティティについて他者に伝えること

● アウティング

本人の同意なく、その人の性的指向やジェンダーアイデンティティに関する情報を第三者に暴露すること

取組を推進することによる効果

性の多様性を尊重した職場環境を整備することで、**人材の獲得や定着、誰もが働きやすい組織風土への改善や、顧客・取引先等からの評価**につながると期待されます。



性的マイノリティ当事者だけでなく非当事者も含む採用への応募者は、企業の取組姿勢に注目しています。また、性の多様性を尊重した職場環境を実現したことで、**性的マイノリティ当事者だけでなく、誰もが働きやすい職場になったという声**もあります。さらに、顧客・取引先等に対して、性の多様性に配慮した適切なサービスを提供することにもつながります。

制度対象者の範囲について、性的マイノリティ当事者ではない応募者から質問を受けたことがあります。ダイバーシティ推進に取り組む当社の姿勢を見られていると感じます。

取組の結果、非当事者も含めた誰もが働きやすい職場になりました。誰も個性があり、「自分はこのような人間だ」「こんなことをしたい」と表現してよいのだ、との思いにつながっていると感じます。