

HOW

(Happiness Of Workers)

企業向け人権啓発紙
(職場からつくる人権尊重)

発行年月
令和4(2022)年
11月

Vol 2

知っておきたい「性の多様性」 ～東京都パートナーシップ宣誓制度が始まりました！～

こころの性も、好きになる性も、人それぞれです。

<二人が人生のパートナーであると都に届けられたことの証明書(イメージ)>



※上記はイメージであり、実物とは異なります。

マスメディアでも性のあり方を取り上げることが増え、多様性を尊重する機運が高まっています。令和4年11月には性の多様性への理解促進と暮らしやすい環境づくりにつなげるため「東京都パートナーシップ宣誓制度」が始まりました。

性の多様性への理解・支援の取り組みを進め、事業主・労働者のそれぞれが人権を尊重し、みんなが気持ちよく働くことができる職場環境をつくりましょう。

2P 性の多様性 基礎知識

4P 職場内での配慮

6P 顧客・取引先等への配慮

公正な採用選考に向けて ～なくそう就職差別～

就職の機会均等を確保するため、本人の適性・能力に基づき、基本的人権を尊重した公正な採用選考をお願いします。

✿厚生労働省「公正な採用選考について」

<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/topics/saiyo/saiyo.htm>

✿東京都産業労働局 TOKYO はたらくネット「公正な採用選考に向けて」

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/kaizen/kosei/>



葛飾区は持続可能な開発目標(SDGs)を支援しています。

「HOW」とは「働く人の幸せ」を願い、一人ひとりが充実した生活を送るためにはどのようにして「働き」「暮らす」ことなのかを考えるという意味を込めています。

性の多様性 基礎知識

性の構成要素とは？

性のあり方には、「性自認（こころの性）」「性的指向（好きになる性）」「性表現（表現する性）」「からだの性（生物学的な特徴）」「法的性別（戸籍上の性）」の5つの構成要素があります。

(1) 性自認（こころの性）

性自認は、自らをどのような性として認識するのか・しないのか、いわゆる「こころの性」です。生まれた時に割り当てられた性（戸籍上の性）に違和感をもつ人もいますが、違和感をもったとしても 戸籍変更や医療を必要とするかは人それぞれです。

(2) 性的指向（好きになる性）

どのような性を恋愛や性愛の対象とするのか・しないのか、いわゆる「好きになる性」です。異性、同性、女性・男性両方、いずれの性にも向かない場合などがあります。

(3) 性表現（表現する性）

言葉遣い・服装・振る舞いなど、外部に表現する自分の性を「性表現（表現する性）」と言います。性自認と混同されがちですが、性自認は女性でも性表現が女性だとは限りません。

(4) からだの性

身体的特徴からある程度客観的に判断される性別をいいます。多くの場合は法的性別と一致しますが、一致しない場合もあります。

(5) 法的性別（戸籍上の性）

戸籍や住民票に記載されている性別をいいます。現在では一定の要件を満たせば変更できます。

「からだの性」と「こころの性」は、必ずしも一致するものではありません。また、「こころの性」が女性だからといって、誰もが好んでスカートをはくわけではないように、「表現する性」と「こころの性」も一致するとは限りません。多様な性のあり方の存在を理解し、尊重することが重要です。



ジェンダーブレッド・パーソン

(図は THE SAFE ZONE PROJECT

<https://thesafezoneproject.com/> をもとに大賀一樹が作成)

LGBT (LGBTQ、LGBTQ+) とは？

(1) LGBT

レズビアン (女性として女性を好きな人) 「Gay (男性として男性を好きな人)」「Bisexual (異性を好きになることも、同性を好きになることもある人)」「Transgender (生まれた時の性別と自身の認識する性が異なる人)」の頭文字をとって作られた言葉で、性的マイノリティの総称としても使われています。

(2) LGBTQ、LGBTQ+

最近では、LGBTに「Questioning (性自認や性的指向が定まっていない、もしくは意図的に定めていない人)」「Queer (LGBTのいずれにも属さない、もしくは包括的であると考える人)」の頭文字「Q」を加えた「LGBTQ」や、他者に対して恋愛感情や性的欲求を抱かない人や性自認が男女どちらでもない/ある人など、その他にもさまざまなセクシュアリティがあることを示すために、「LGBTQ+」と表現することも多くなっています。

SOGI (ソジ) とは？

性的指向を表す「Sexual Orientation」と、性自認を意味する「Gender Identity」の頭文字を取った言葉です。SOGIは「どの性別を好きになるのか」「自分自身をどういう性と認識しているのか」という「状態」を示しています。同性愛・異性愛にかかわらず、すべての人が持っている要素を表す言葉として使用されています。

カミングアウト、アウティングとは？

(1) カミングアウト

自分自身の性のあり方を、信頼できる人に打ち明けること、あるいは必要に迫られて誰かに打ち明ける行為のことです。国内では、偏見や差別を恐れて、多くのLGBTの人々は、深刻な事態になるまで自分自身の性のあり方を誰にも言わないで過ごしていることが多いといわれています。

(2) アウティング

カミングアウトされた側が、本人の許可なく第三者にその人の性のあり方を暴露する行為のことです。2015年に、アウティングによる被害から当事者が自殺に追い込まれた事件が起き、アウティングは個人の尊厳に関わるプライバシーの問題として捉えられるようになりました。2020年6月1日(中小企業は2022年4月1日より適用)に施行された改正労働施策総合推進法(パワハラ防止法)では、「アウティング」を社内規定で禁止することが義務付けられています。

パートナーシップ宣誓制度とは？

日本では現在、同性同士では結婚ができません。しかし、実際にはお互いを人生のパートナーとし継続的に協力しあって生活している性的マイノリティはたくさんいます。

こうした関係を宣誓し、東京都が宣誓を受理したことを証明する制度が11月から開始された「東京都パートナーシップ宣誓制度」です。

届出は、どちらかもしくは双方が東京都に在住・在勤・在学している性的マイノリティであること等が条件で、子どもがいる場合には子どもの名前を記載することができます。

このような取り組みにより、家族関係が証明できないことによる生活上の困りごとの軽減が期待されています。

企業活動に関わる人の中にも性的マイノリティはいます。ともに働く社員のほか、顧客や取引先など社外で関わる人も含め、すべての人が安心して働ける環境を目指しましょう。ここでは具体的な取り組みを紹介します。

職場内での配慮

(1) 日常的な言動における取り組み

■差別的言動

差別やハラスメントは、どのような場面であってもやめましょう。職場のほか、飲み会など勤務時間外に社員が集まる場で、ネタやからかいとして差別的言動があった事例もあります。

差別的言動の例

「トランスジェンダーの人は社外に出る仕事はさせられない」
「取引先のあの人が、あっち系っぽいよね」

■ステレオタイプ（固定観念・思い込み）に基づいた会話

結婚や出産、性別によるステレオタイプに基づいた発言は、性のあり方に関わらず、男女共同参画の視点から見直しましょう。

ステレオタイプな言葉の例

「もう30なんだから結婚したほうがいいよ」「子どもは作らないの？」
「女性に淹れてもらうお茶はおいしいなあ」

(2) 制度や環境における取り組み

■会社・事業所等の方針

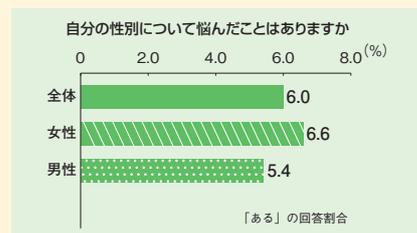
性自認・性的指向に関する差別を含め、どのような差別やハラスメントも許さない姿勢を示すことは社員にとっての安心感につながります。

■社員等が相談しやすい環境

相談を受ける際はプライバシーに配慮した環境で、本人の話を真摯に聴きましょう。対応に悩む場合は、専門相談の利用も検討しましょう。

※守秘義務の課されている相談窓口への相談は、アウトティングにはあたりません。

※葛飾区などの相談窓口は8ページをご覧ください。



出典：葛飾区男女平等に関する意識と実態調査（令和2年）

■人事上のルール

本人の許可なく、性自認や性的指向に関する情報を第三者（同部署や異動先の社員等）に話すことはアウティングにつながります。手続き時に意図しないカミングアウトが発生しないように注意し、職場内で情報共有が必要なときは本人に説明したうえで了承を得ましょう。

対応例

・マイナンバーを社員から取得する際は、「マイナンバー入りで性別記載のない住民票記載事項証明書」などの代替手段を案内する。

■福利厚生・休暇・手当

福利厚生制度などの対象が親族・配偶者に限定されているために、性自認・性的指向によっては制度を利用できないことがあります。すべての人が利用できるように検討することも、職場内での配慮においてできることのひとつです。

対応例

・配置転換や育児・介護休暇の利用・慶弔休暇の取得や家族手当の支給に際し、同性パートナーを配偶者と同様に扱う。

■職場でのルール・安全衛生

髪型・服装等について不必要な性別分けはありませんか？性別分けをなくすことで働きやすくなる人がいます。

また、健康診断や診断書は、特定の医療機関に限定せず、医療機関の選択を認めることを検討しましょう。

■施設・設備の利用

トイレや更衣室など、戸籍の性別と異なる設備の使用を希望する申し出があった場合、本人の意向を聴きながら、他の利用者との調整を含めて、どのような対応が可能か検討することが大切です。

■採用活動

採用は公正に行い、性自認や性的指向が採否判定に影響することがあってはいけません。面接時に、外見など、職務に必要なとされる能力に関係がないことを特別に取り上げることもやめましょう。

厚生労働省は2021年4月に性別欄を任意記載とした履歴書の様式例を発表しました。応募書類は、必要がある場合を除いて性別欄を削除し、必要がある場合は「男」「女」のどちらかに○をつける形式に限定せず、自由記載にすると性自認を尊重できます。

顧客、取引先等への配慮

(1) 本人確認

身分証明書（保険証、免許証、住民票、マイナンバーカードなど）をもとに本人確認を行う場合、「書類と本人を執拗に見比べる」「性別に固執した確認をする」などは避けましょう。

対応例 ※いずれの対応も相手が性的マイノリティであるか否かは問いません。

- 書類の確認は、「この書類でお間違いはありませんか」と指差すなど、性別が周りに分からないよう行う。
- 窓口での呼び出しは、番号等で対応することが望ましいが、氏名を呼ぶ場合は名字のみにする。
- 性別確認に固執することなく、生年月日や住所等、他の方法で確認する。
- 電話対応時は、性別が相手の周りにいる人に伝わることのないよう、配慮する。

(2) 家族や同伴者の呼び方

生活状況や家庭環境等を尋ねる場合、パートナーが異性とは限りません。また、サービスの提供に必要な範囲を超えて詮索することは、プライバシーの侵害となる可能性があります。業務上知り得た個人情報は業務で必要な範囲でのみ利用し、他者に漏らすことのないよう注意しましょう。

言い換えの例

夫、妻、ご主人、旦那様、奥様	配偶者、パートナー、お連れ合い
お父さん、お母さん	保護者の方、ご家族の方
ご友人	(同性パートナー等の可能性があるため) ご同伴の方、お連れ様

※異性のパートナーであることが分かっている場合は、「夫」「妻」の使用は問題ありませんが、男女共同参画の視点から対等関係ではない言葉である「旦那様」「奥様」は使用しないようにしましょう。



(3) 性別・性役割を問わないサービスの提供

性的マイノリティであるかどうかに関わらず、「家族における意思決定は男性がする」、「子どものことは母親のほうがよくわかっている」などステレオタイプに基づいた顧客対応は避けましょう。

顧客や取引先に提出を依頼する書類（例：申請書、アンケート、来店カード、カルテ、入力フォームなど）についても、性別欄の必要性について検討し、不必要な場合は性別欄を廃止することが望ましいでしょう。

また、外見や本人確認書類等から確認できる性別と、顧客の自認する性別に齟齬が生じた場合に、サービスの提供を拒否することがないように、自認する性別を尊重したサービスの提供をしましょう。

(4) 設備の見直し

トイレや更衣室等、性別によって使用する設備が分けられているものについて、どのような性別でも利用可能な形態にできないかを、施設・設備の更新時などの機会を捉えて検討しましょう。

おわりに

働くことは生活の一部です。ともに働く一人ひとりに人権があり、それぞれに生活があります。見えている違いも、見えていない違いもあり、まったく同じ人は誰もいません。

多様性を理解し、お互いを尊重することが「みんなが働きやすい職場」につながります。事業主の皆様の方で、ハラスメントのない職場づくりの第一歩を踏み出しましょう。

執筆者プロフィール



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（共生ネット）

2008年に発足。性的マイノリティへの根強い偏見を解消するべく、国や様々な地方自治体と連携しながら相談事業、講師派遣、支援者養成、施策助言を行う、当事者、支援者、専門家などで構成される全国組織。これまでの主な活動として「よりそいホットライン」のセクシュアルマイノリティ回線の受託運営、自治体の相談支援や居場所事業の受託運営、市民講座での啓発活動などがある。

相談機関

LGBT 等に関する相談機関

1 葛飾区 相談窓口

LGBTs 相談 毎月一回 土曜日

電話・面談・Zoomによる相談。※電話またはメールによる事前予約が必要

TEL 03-5654-8148 メール 031200@city.katsushika.lg.jp

予約メールアドレス



ホームページ



2 東京都 相談窓口 ～Tokyo LGBT 相談～

東京都性自認及び性的指向に関する専門電話相談 火曜日・金曜日 18時～22時(祝日・年末年始を除く)

TEL 050-3647-1448

東京都性自認及び性的指向に関する専門LINE相談 月曜日・水曜日・

木曜日 17時～22時(祝日・年末年始除く。)

LINE公式アカウント名「LGBT相談@東京」

LINE QRコード



3 どなたでも相談窓口

よりそいホットライン 24時間365日対応

TEL 0120-279-338

ホームページ



労働に関する相談窓口

1 厚生労働省 ※来所の場合は要予約

足立総合労働相談コーナー 月曜～金曜(祝日除く) 9時30分～17時 ★女性相談員がいます

TEL 03-6684-4573

向島総合労働相談コーナー 月曜～金曜(祝日除く) 9時00分～17時 ★葛飾区所管コーナー

TEL 03-5630-1043

2 東京都 ※面談の場合は要予約

東京都労働相談情報センター 亀戸事務所 月曜～金曜(祝日除く) 9時00分～17時

TEL 03-3637-6110

人権全般に関する相談

法務省

みんなの人権110番 月曜～金曜日(祝日を除く) 8時30分～17時15分

TEL 0570-003-110

発行・編集

葛飾区総務部人権推進課 〒124-0012 葛飾区立石5-27-1 ウィメンズパル内 ☎03(5654)8148

・葛飾区においても、パートナーを婚姻関係にある方(事実婚関係にある方を含む)と同様の事情にある方として各種手続きを可能とするなど、東京都パートナーシップ宣誓制度を活用し、多様性への取り組みを推進していきます。

・葛飾区では、会社や職場での「人権問題研修会」をサポートします。人権に関する各種啓発冊子等の提供、講師の派遣、専門講師の紹介などをお手伝いします。お気軽に、ご相談ください。

この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。