

知る ことから始める

性のあり方の多様性

～誰もが自分らしく活躍できる **職場づくり** のために～



職場は、日々多様な人々が集まり、協力し合う場所です。

その中で、性のあり方の多様性について正しく理解し、誰もが安心して働ける職場環境を整えることは、事業者の役割であるとともに、組織の成長にもつながります。

本パンフレットでは、性のあり方の多様性に関する基本的な知識や、社内施策などをご紹介します。

すべての従業員が尊重され、力を発揮できる職場環境づくりの一助になれば幸いです。

千葉県

性のあり方の多様性とは

性のあり方を構成する要素

人の性のあり方(セクシュアリティ)は、様々な要素によって構成されています。中でも代表的な、生物学的性、性的指向、性自認、性表現など、性のあり方に関わる重要な構成要素について理解をしておきましょう。

からだの性	好きになる性	こころの性	表現する性
生物学的性 染色体や性腺、外性器、内性器の状態などから判断される性 典型的な男性・女性の身体づくりを持つ人もいれば持たない人もいる	性的指向 人の恋愛感情や性的な関心などがどの性別に向くか、向かないかの指向	性自認 自分自身に対してどの性別であるかの認識	性表現 言葉づかいや服装、しぐさ、髪型などをどのように表現するか

LGBTQ と SOGI

LGBTQ とは?

レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、クエスチョニングの頭文字をとって組み合わせた言葉で性的マイノリティを表す総称の1つです。

SOGI (ソジ) とは?

「性的指向(Sexual Orientation)」と「性自認(Gender Identity)」の頭文字を組み合わせた言葉です。これは、すべての人の性のあり方の構成要素である「性的指向」及び「性自認」に着目した表現です。

Lesbian	レズビアン 性自認が女性で、女性を好きになる人	性的指向 Sexual Orientation
Gay	ゲイ 性自認が男性で、男性を好きになる人	
Bisexual	バイセクシュアル 異性を好きになることもあれば、同性を好きになることもある人	
Transgender	トランスジェンダー 出生時に割り当てられた性別と自身の自認する性別が異なる人	性自認 Gender Identity
Questioning	クエスチョニング 自分の性的指向、性自認が分からない、又は明確にできない、したくない人	

日常で気を付けたいこと

性的指向や性自認に関する侮蔑的な言動や嘲笑など、たとえ軽い冗談や話題のつもりであっても、当事者やその周囲の方々に深く傷つけているかもしれません。本人だけでなく、家族や親戚、友人、パートナーなど、性的マイノリティに関わりのある方々にも精神的な苦痛を与えることがあります。

✓ 侮蔑的な用語の例

- × ホモ
- × オカマ
- × オネエ
- × レズ
- × オナベ
- × ニューハーフ
- × おとこおんな

✓ 不適切な言動の例

うちの会社にLGBTQなんていないよね

ずっと独身だよねもしかして、そっち?

結婚しないの?

彼氏/彼女 いる?

異性愛を前提に話していませんか?

当事者が抱える困りごと

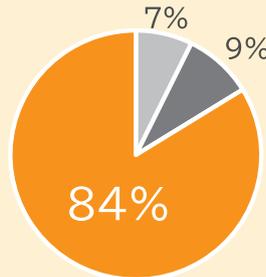
各種調査によると、日本における性的マイノリティの人口割合は3~10%とされていますが、性的マイノリティの方の多くが周囲にそのことを伝えていません。

「性的マイノリティがない」という職場は、「いない」のではなく、本人が「言わない」だけで周りが「気づいていない」だけかもしれません。そのため、性のあり方の多様性に関する理解不足や環境の整備不足により、就職活動や職場で困難を感じる方がいます。

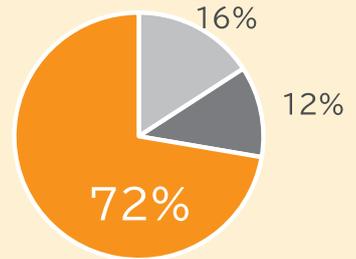


今の職場で自身が性的マイノリティであることを伝えていきますか？

- 伝えている
- 伝えていないが、知られていると思う
- 伝えていない



レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル



トランスジェンダー

出典: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

就職活動における困りごと

- 就職活動の際、履歴書・エントリーシート・ハローワークの求職票へ性別の記載や写真の添付が要求されることから、就活が困難になったり、業種が限られたりした。
- 就職活動の際、結婚などの話題から性的指向や性自認をカミングアウトしたところ、面接を打ち切られた。
- 性別違和のため、就職活動の際に要求される男女分けを前提としたリクルートスーツが着用できず、就活が困難になったり、業種が限られたりした。

出典:LGBT法連合会(2025)「性的指向および性自認を理由として私たちが社会で直面する困難のリスト(第4版)」

カミングアウト

公にしていなかった自分の性的指向や性自認、戸籍上の性別等を自らの意思で他者に伝えることをいいます。誰に、いつ、どのように、カミングアウトをするか/しないか決めるのは個人の自由であり強要するものではありません。

職場における困りごと

- 職場の健康診断の際、人前で服を脱がなければならない、不快な思いをした。
- 職場に性的指向や性自認について対応できる相談窓口がなく、相談することができなかった。
- 性別違和があるにもかかわらず、戸籍性の姿を強制されたり、性自認に沿った服装を批難され、苦痛を感じた。

☐男性
☐女性



アウトティング

本人の同意なく、その人の性のあり方に関する情報を第三者に暴露することをいいます。信頼を裏切り、相手をひどく傷つける行為であり、場合によっては命に関わる重大な人権侵害です。たとえ善意であっても、本人の同意なく第三者に話すことはやめましょう。

法律等で企業に求められる対応

国では、性的指向や性自認に関わらず安心して働けるよう、採用の段階や就業規則の整備、ハラスメント防止など、法律や指針等で企業に求められる対応を示しています。



公正な採用選考

厚生労働省は、事業主に対して、応募者に広く門戸を開き、適性・能力に基づいた採用基準による「公正な採用選考」を実施するよう周知・啓発しています。

公正な採用選考を行うためには、求人条件に合致する全ての人に応募できるようにすることが大切であり、性的マイノリティなどの特定の人を排除しないことが必要であるとしています。



ハラスメントの防止

「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(セクハラ防止指針)」では、セクハラは同性に対するものも含まれ、被害者の性的指向や性自認に関わらず指針の対象となるとされています。

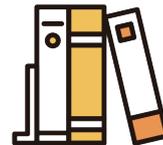
また、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(パワハラ防止指針)」では、職場における性的指向・性自認に関する侮辱的な言動やアウティングもパワハラにあたりとされています。

事業主は、こうしたハラスメントを防止するため雇用管理上の措置をとる義務があります。

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長に届け出なければならないとされています。

厚生労働省では、就業規則を作成・届出する際の参考に「モデル就業規則」を示しており、その中では、性的指向や性自認に関する言動によるものなどあらゆるハラスメントを禁止する旨の規程例が掲載されています。



普及啓発・就業環境の整備等

令和5年6月に施行された「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(LGBT理解増進法)」では、国・地方公共団体のほか事業主等の役割について定められています。

事業主には、性的指向や性自認に関する差別や偏見をなくし、従業員が安心して働ける環境を整えることが求められています。

【事業主の役割】

- ・労働者の理解増進のための普及啓発
- ・就業環境の整備
- ・相談の機会の確保 等



職場における取組を進める意義

性的マイノリティに対する理解や適切なサポートを意図した取組は、法律上の要請や企業としての社会的責任であるとともに、企業価値の向上や持続可能な成長にも貢献すると考えられます。



社会的な機運への対応

性的マイノリティ当事者は職場でカミングアウトしていない場合が多く、当事者の相談があってから取り組むのでは社内の実態に追いつかないおそれがあります。

社会全体の機運や他の企業の状況などに注意を払い、対応を検討する必要があります。



人権尊重やコンプライアンス対応の観点

性的指向や性自認は、個人の尊厳や人格に深く関わる重要な要素です。

ハラスメントなどにより職場でこれが傷つけられると、従業員の心身の健康が悪化し、仕事への意欲を失ったり、退職や深刻な事態に陥る場合があります。

また、人事や労務管理上の問題に対して誤解や理解不足による不適切な対応を行うと、人材流出や法的トラブル、企業イメージの損失といったリスクを招く可能性があります。

多様な人材が活躍できる職場環境の整備

性的指向や性自認に関する配慮や環境の整備が、誰にとっても働きやすい職場づくりにつながり、従業員の離職防止や採用時の魅力となります。

また、多様な人材が集まることで、異なる視点やアイデアが生まれやすくなり、顧客サービスの向上や業務改善が推進されます。



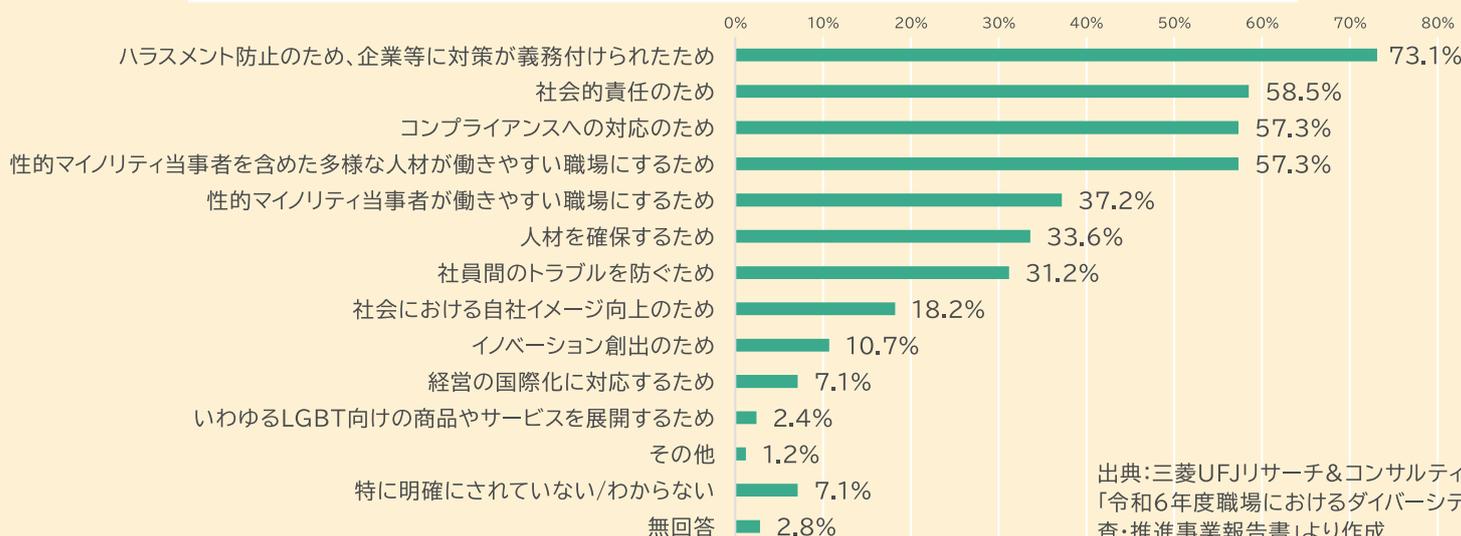
顧客や取引先等への対応・サービスの見直し

顧客や取引先、株主、消費者の中にも、性的マイノリティの方がいます。

提供する対応やサービスに無自覚な偏りがあると、当事者を不安にさせたり、不利益を与えたりしかねません。

誰もが安心して利用できるよう見直しを重ねることは、顧客や取引先等との信頼を築き、組織全体の評価や成長にも結びつきます。

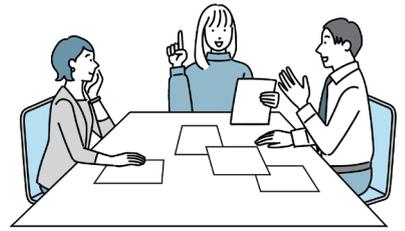
性的マイノリティに関する取組を実施している目的や期待する効果(複数回答)



出典:三菱UFJリサーチ&コンサルティング「令和6年度職場におけるダイバーシティ調査・推進事業報告書」より作成

誰もが安心して働ける職場環境づくりに向けて

性的マイノリティの方に配慮した社内施策の例を紹介します。
ただし、これらの取組が必ずしも自社の従業員が望む対応であるとは限りません。これらの事例を参考にしながら、自社の状況や従業員の希望等に応じた取組をご検討ください。



方針の策定・周知や推進体制づくり

- 社内規定に性的指向・性自認による不公平な取扱いやハラスメントの禁止(アウトティングの禁止を含む)を明記する。
- 社内外に向けてトップメッセージをホームページや会社案内、社内広報等で発信する。
- 職場環境に関する匿名のアンケートにより、性的マイノリティ当事者からの声を拾う。



相談体制の整備

- 性的指向や性自認に関する悩みやハラスメントについて相談に対応できる窓口を設置する。
- 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る。
- 窓口担当者や管理職に専門的な研修を行い、安心して相談できる環境を整える。

福利厚生における取組

- 同性パートナーを持つ従業員に対して福利厚生制度を適用する(住宅手当、慶弔休暇等)。
- 福利厚生制度を利用するにあたって、意図しないカミングアウトやアウトティングにつながらないよう、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。



研修・周知啓発などによる理解の増進

- 性のあり方の多様性に関する社内研修を実施し、全従業員に正しい知識を共有する。管理者や人事労務管理担当者に対しては、研修機会への参加や積極的な情報探索など、さらに理解を深める。
- 研修やセミナー動画を活用し、当事者の具体的な困りごとや経験について知る機会を設ける。
- 社内報や掲示板、イントラネットで定期的に情報発信する。

採用・雇用管理における取組

- 採用ポリシーや就業規則において、採用、配置、昇進、昇格といった場面で、性的指向や性自認にかかわらない公正・公平な取り扱いを行うことを明文化する。
- 面接官向けのガイドラインを策定し、カミングアウトの強制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等を規定する。

職場環境の整備

- 男女別のトイレに加えて、性別や障害の有無にかかわらず誰でも使用できる多目的トイレを新設し、「男女兼用トイレ」「誰でも利用できます」等の表示を日頃から出す。
- 更衣室について、個人で利用できる時間やスペースなど個別に着替えられる場所を用意する。
- 健康診断において、一斉受診と個別対応(別日程・別機関)の選択をできるようにする。
- 従業員の希望に合わせ、通称名を使用できるようにする。男女で服装の区別を設けない。

相談窓口

千葉県の
相談窓口

千葉県LGBTQ相談

千葉県

県内のLGBTQ当事者の方やその御家族、学校や職場などで当事者に接する方が抱えている不安や悩みなどについて、相談員がお話を伺います。

相談日時



第1・3・5火曜日 18時～22時
第2・4土曜日 13時～17時



LINE相談（チャット相談）

右記二次元コードを読み取るか、LINEアプリで「千葉県LGBTQ相談」を検索し、友だち追加してください。



電話相談

0120-311-556

その他の
相談窓口

みんなの人権110番

全国共通人権相談ダイヤル

性的マイノリティの方々からの人権相談を含め、様々な人権問題についての相談を受け付ける電話相談窓口です。



相談日時

平日8時30分～17時15分



電話相談

0570-003-110

その他の
相談窓口

総合労働相談コーナー

千葉労働局

労働条件、募集採用、職場環境を含め、労働問題に関するあらゆる分野の御相談を専門の相談員が、面接あるいは電話でお受けしています。総合労働相談コーナーの所在地や電話番号は右記からご確認ください。



※ご相談内容により法令担当部署へ取り次ぎます。

その他の
相談窓口

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

LGBT当事者であることや、性別違和感について誰にも話せないでいる、そのために将来に不安があるがどうしたらよいのかわからない、などセクシュアリティに関わる悩み、困りごとについてお聞きしています。



相談日時

24時間365日対応



電話相談

0120-279-338

※音声ガイダンス「4番」が性的指向や性自認に関する相談です。

その他の
相談窓口

LGBTs専門相談

千葉県弁護士会

LGBTや多様なセクシュアリティの方が抱える法的な問題や悩み事などについて、性の多様性に理解のある弁護士に面談相談できます。



申込受付日時

平日10時～16時(11時30分～13時を除く)



申込電話番号

043-306-9873

千葉県多様性尊重条例

千葉県では、性的指向・性自認の違いを含む多様性が尊重され、誰もが活躍できる社会の実現を図るため、「千葉県多様性が尊重され誰もが活躍できる社会の形成の推進に関する条例」を令和6年1月1日に施行しました。

条例本文等は
二次元コードから
ご覧いただけます。



ちばダイバーシティ宣言

多様性尊重条例の趣旨を広く共有するとともに、多様性が尊重され、誰もがその人らしく個性と能力を発揮することができる千葉県の実現を目指すとの決意を県内外へ表明するため、「ちばダイバーシティ宣言」を行いました。

また、宣言に併せて、チーバくんの新たなロゴマークを作成しました。「ちばダイバーシティ宣言」に賛同していただいた方は、無償(収益目的使用の場合は有償)でご使用いただけますので、名刺やイベントチラシなどでご活用ください。



使用する場合は使用申請が必要です。二次元コードから申請書類をご確認ください。

参考資料

当パンフレットの作成にあたり、以下の資料等を参考にさせていただきました。

- 令和2年三菱UFJリサーチ&コンサルティング「令和元年度 厚生労働省委託事業 職場におけるダイバーシティ推進事業 報告書」
- 令和2年厚生労働省「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～リーフレット」
- 令和7年LGBT法連合会「性的指向および性自認を理由として私たちが社会で直面する困難のリスト」
- 令和7年三菱UFJリサーチ&コンサルティング「厚生労働省委託 令和6年度職場におけるダイバーシティ調査・推進事業報告書」
- 令和6年愛媛県「性的マイノリティ啓発冊子 みんなちがっていいんだよね職場編」



千葉県マスコット
キャラクター
チーバくん

発行元

千葉県総合企画部多様性社会推進課

TEL:043-223-2367 FAX:043-222-0904

監修:立命館大学 総合科学技術研究機構 准教授 森永貴彦

令和8年2月発行