

性の多様性

Rainbow book

レインボーブック+

企業と性の多様性



性的マイノリティと仕事は関係ないよね？

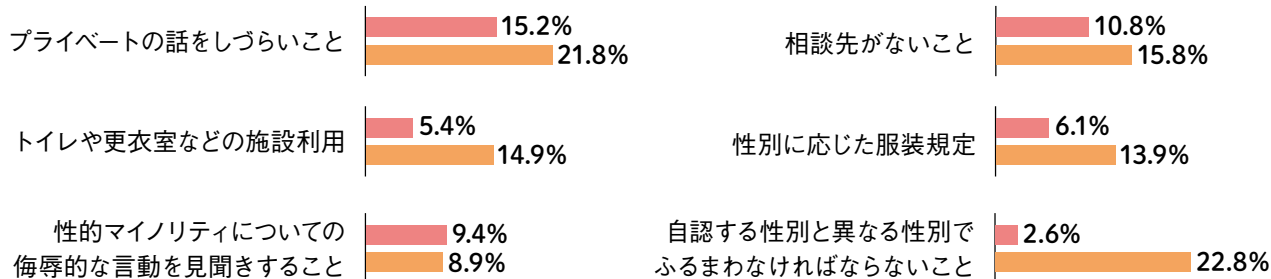
職場も取り組まないといけないの？

企業として取り組みが必要です！

性的指向や性自認と、その人の業務上の適性や能力は無関係です。しかし、働くうえでの困りごとに直面している場合も少なくありません。それらを理解したうえで、すべての従業員が安心して働ける職場を整えていくことが重要です。

そのことが、従業員一人ひとりの能力を最大限に発揮できることにもつながります。

性的マイノリティ当事者の困りごとの一部を紹介します。



レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル
トランスジェンダー

「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」を抜粋して作成

企業の中で性の多様性に関する認識を広げることで、以下の効果が期待できます。



組織の活性化

多様な人材の活躍により、企業における新たな考え方が生まれたり、生産性の向上に繋がることがあります。

人材確保

企業の取り組みに共感する多様な人材の入社や、人材の定着に繋がることがあります。

信頼

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」方針を出すことで企業の姿勢に対する従業員の信頼に繋がります。

みなさんご存じですか？

- ✓ 職場で相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことは、パワハラに該当する場合があります。
- ✓ 性的指向・性自認などの機微な個人情報を労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること（アウティング）は、パワハラに該当する場合があります。
- ✓ 職場におけるセクハラには、同性に対するものも含まれます。

職場におけるパワーハラスメント対策が義務化されました。

令和2年6月1日施行の「労働施策総合推進法」の改正により、パワーハラスメント防止措置が事業主（大企業）の義務となりました。中小企業でも令和4年4月1日から義務化されています。

性的指向や性自認に関する侮辱的な言動や、他人の性的指向や性自認を勝手に他人に暴露することは、ハラスメントにあたります。



職場でできることの例

整える

- 就業規則や社内規定の改定
- 相談窓口の整備
- トイレなど施設の整備

性の多様性に関する基本的な知識を身につけた上で、社員が相談できる窓口を設置することが重要です。



知る

- 研修の実施

社員一人ひとりが性的指向や性自認に関する基本的な知識を持つことが重要です。



変える

- 相互理解者や支援者を増やす取り組み
- 地域の支援団体やイベントへの支援

社内外で理解者や支援者を増やす取り組みに会社としてサポートを考えましょう。



四日市市では性の多様性に関する理解を深めていただくため、定期的に講演会を開催しています。

企業における研修の場としても是非ご参加ください。
だれもが活躍できる職場環境づくりを目指しましょう。

性の多様性レインボーブック



性の多様性に関する様々な情報を掲載しています。性の多様性レインボーブックとあわせてお読みください。

四日市市役所 市民生活課
三重県四日市市諏訪町1番5号

TEL : 059-354-8146
FAX : 059-354-8316