

性的マイノリティについて
職場の理解を深めるためのガイドブック

みんなちがって いいんだよね

職場編



2026年(令和8年)1月

愛媛県

目次

はじめに	2
1 性の多様性について	3
2 理解にあたって	5
3 職場に性的マイノリティの人はいない!?	6
4 労働政策における取組	9
5 なぜ職場の理解を進める必要があるのか	11
6 取り組み方の例	13
(1) 組織の方針の策定・周知や推進体制づくり	
(2) 研修・周知啓発などによる理解の増進	
(3) 相談体制の整備	
(4) 採用・雇用管理における配慮	
(5) 福利厚生における取組	
(6) 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	
(7) 職場での言動	
(8) 職場における支援ネットワークづくり	
7 顧客対応	19
8 多様な性を理解し行動するためのチェックリスト	21
9 性の多様性に関する相談窓口	22
10 参考資料	22



はじめに

性的指向・ジェンダーアイデンティティは、人間が本来もつ多様性の一つであり、県民一人ひとりが、ありのままの自分を表現し、自らの意思で自由に生き方を選択できる社会を構築することは、私たちの願いであり責務となっています。

一方で、近年、企業の社会における役割や影響はますます大きくなり、収益などの業績のみに注目するのではなく、法律や社会的規範の遵守、情報の開示、活動の透明性や利害関係者への説明責任を果たして信頼を得ることが、世界的な流れとなっており、企業の社会的責任の一つとして「人権の尊重」が求められています。

令和2年6月に施行された「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」(労働施策総合推進法)に基づく指針においても、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、本人の了解を得ずに暴露する、いわゆるアウティングがパワハラだと明記されるなど、企業においても、性の多様性についての理解と認識を深め、人権を尊重した企業活動を行うことが必須となっています。また、令和5年6月には、LGBT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)も施行されたところです。

このガイドブックでは、性の多様性に関する基礎的な知識や留意事項などについて掲載しており、このガイドブックを活用いただいて、性の多様性に理解を深め、県民誰もが生き生きと安心して暮らし、誰もが活躍できる社会に向けて、ともに一層の取組を進めていただきたいと思います。



1 性の多様性について

(1) 性のあり方は人それぞれ

世の中には、男性と女性がいて、男性は男性らしく、女性は女性らしく振舞い、異性を好きになり、結婚し家庭を作ることが当たり前と多くの方は考えるかもしれません。「異性を好きになるのが普通」、「生まれた時の性別に合わせて生きるのが普通」と思える人ばかりではありません。ありたい性別や、好きになる性別など、人の数だけ自分らしさの形があります。

(2) お互いの違いを知って受け入れ、尊重し合うこと

一人ひとりの人間が持っている性は様々。恋愛においても、異性あるいは同性を好きになる人、どちらの性も好きになる人、また特定の誰かを好きにならない人もいます。生まれた時の性別と異なる生き方をしている人や、しようとしている人がいます。中性的に生きる人や性別にこだわらない人、決められたくないという人もいます。このような多様な性のあり方を知り、それぞれの人の個性や生き方を尊重し合うことが大切です。

(3) 性的指向・ジェンダーアイデンティティとは

性的指向「Sexual Orientation」とは「自分にとって恋愛や性愛の対象となる性別は何か」ということです。多くの方は異性に対して向きますが（異性愛）、同性に向く人（同性愛）、男女の両性に向く人（両性愛）もいます。また、性的指向がない人もいます。どのような性的指向であってもその人を形作る大切な個性の一つであり、尊重されなければなりません。変えることのできない性的指向を否定したり蔑むことは、その人の人格を否定することになります。

「ジェンダーアイデンティティ（性自認）（性同一性）」とは「自分自身が自分の性をどう捉えているか」ということを示す概念です。“性別不合（性同一性障害）”という言葉が知られるようになってきましたが、生物学的な性（身体の性別）と自認する性が一致せず性別違和を感じる人がいます。その人たちが、戸籍上や身体の性別と異なる服装や髪型、化粧や仕草等をした場合、その人自身としては自分らしくしているにも関わらず、周囲の人が違和感を感じ、それを態度に表わされることで、当事者は精神的な苦痛を感じています。

どのようなジェンダーアイデンティティであってもその人を形作る大切な個性の一つであり、尊重されなければなりません。それを否定することは、その人の人格を否定することになります。

「LGBTQなどの性的少数者」

LGBTQとは、「L」はレズビアン(女性同性愛者)、「G」はゲイ(男性同性愛者)、「B」はバイセクシュアル(両性愛者)、「T」はトランスジェンダー(身体の性に違和感をもつ人)、「Q」はクエスチョニングの頭文字をとった略語です。また、性のあり方が多数派とは異なる面がある人々のことを総称して性的少数者(性的指向・ジェンダーアイデンティティに関するマイノリティ・性的マイノリティ)といいます。LGBTQのほかにも、性的指向やジェンダーアイデンティティがはっきりしない人、決めたくなかったり、わからずに悩んでいたりする人や、恋愛や性愛を求めない人、自分の中に男性・女性がある人、いずれの性別とも認識していない人などもあります。

性的指向(Sexual Orientation) 好きになる相手の性別	
L	Lesbian(レズビアン) 女性として同性に恋愛感情や性的魅力を感じる人
G	Gay(ゲイ) 男性として同性に恋愛感情や性的魅力を感じる人
B	Bisexual(バイセクシュアル) 異性と同性に恋愛感情や性的魅力を感じる人

ジェンダーアイデンティティ(Gender Identity) 自分の性の捉え方	
T	Transgender(トランスジェンダー) 出生時に割り当てられた性別とは異なる性別を生きる人 (性別不合(性同一性障害)、性別違和を含む)

Q	Questioning(クエスチョニング) 性的指向やジェンダーアイデンティティが定まっていない、または意図的に定めていない人
---	---

※性的指向(Sexual Orientation)とジェンダーアイデンティティ(Gender Identity)の英語の頭文字をまとめて、SOGI(ソジ)と表現することがあります。