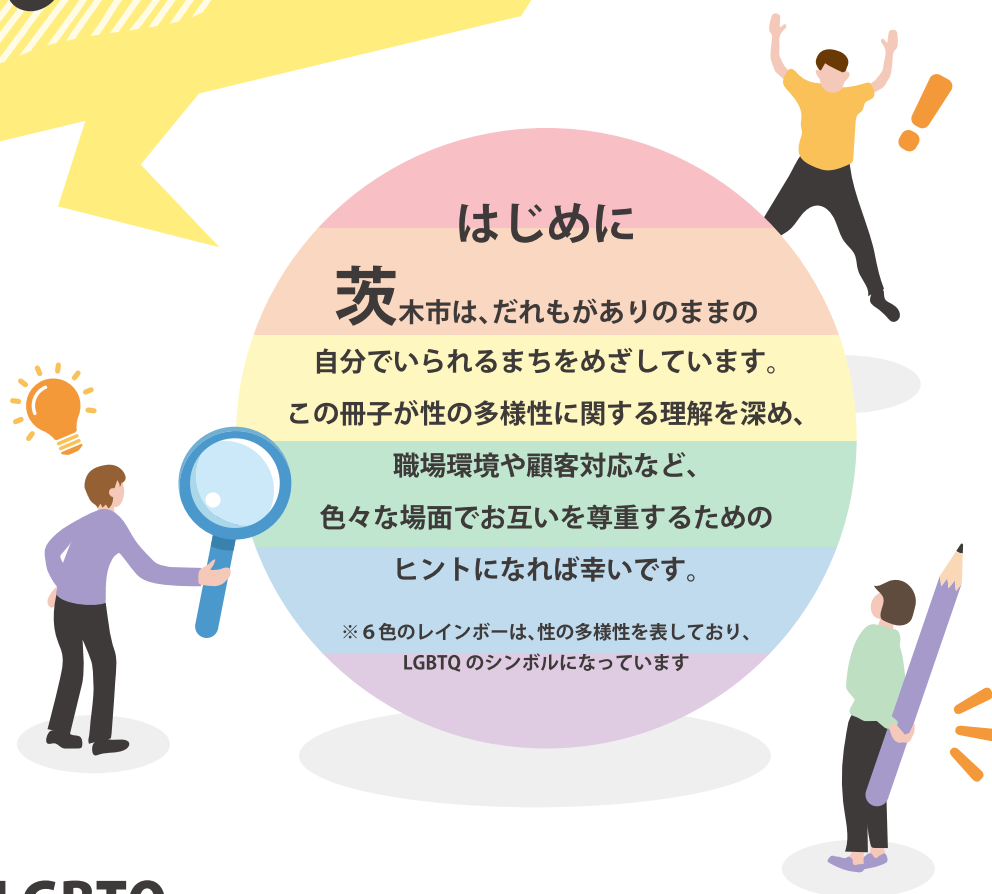
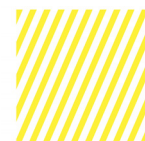


だれもが
ありのままに働ける
いばらきへ



次なる
茨木へ。



はじめに

茨

木市は、だれもが
ありのままに
自分でいられるまちをめざしています。
この冊子が性の多様性に関する理解を深め、

職場環境や顧客対応など、
色々な場面でお互いを尊重するための
ヒントになれば幸いです。

※6色のレインボーは、性の多様性を表しており、
LGBTQのシンボルになっています

01 SDGs と LGBTQ

「SDGs」とは、2030年までに達成をめざす世界目標として国際連合サミットで採択された、持続可能な開発目標です。「誰ひとり取り残さない」という理念を掲げており、そこにはもちろん、LGBTQの存在も想定されています。

▶ 貧困をなくそう



- ・就職や転職に困難を感じる
- ・LGBTQはそうでない場合に比べて収入が低くなる傾向にある

▶ 全ての人に健康と福祉を



- ・トランスジェンダーは健康診断を受けにくい
- ・パートナーが同性の場合、生殖補助医療を受けられない

▶ ジェンダー平等を実現しよう



- ・ジェンダー平等が意識されていない場所はLGBTQにとっても居づらい
- ・女性の立場の人の賃金が低い

▶ 安全な水とトイレを世界中に



- ・トランスジェンダーは、男女別に分かれているトイレを使用しにくい場合がある

▶ 働きがいも経済成長も



- ・職場でハラスメントを受け、働きにくい
- ・パートナーが同性の場合、福利厚生を受けられない

▶ 人や国の不平等をなくそう

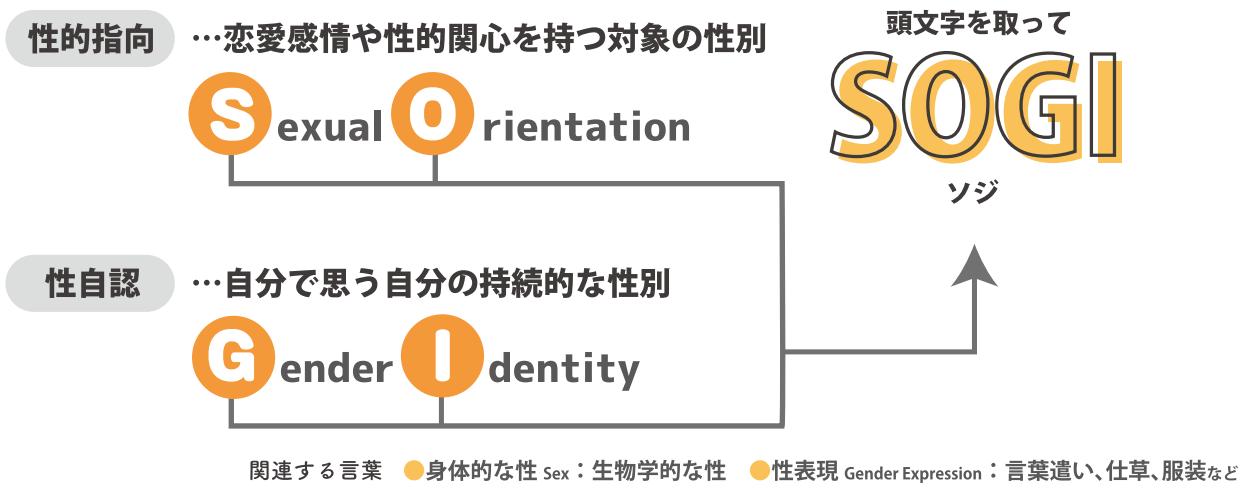


- ・日本では同性婚が法律で認められていない
- ・LGBTQであることで死刑になる国がある

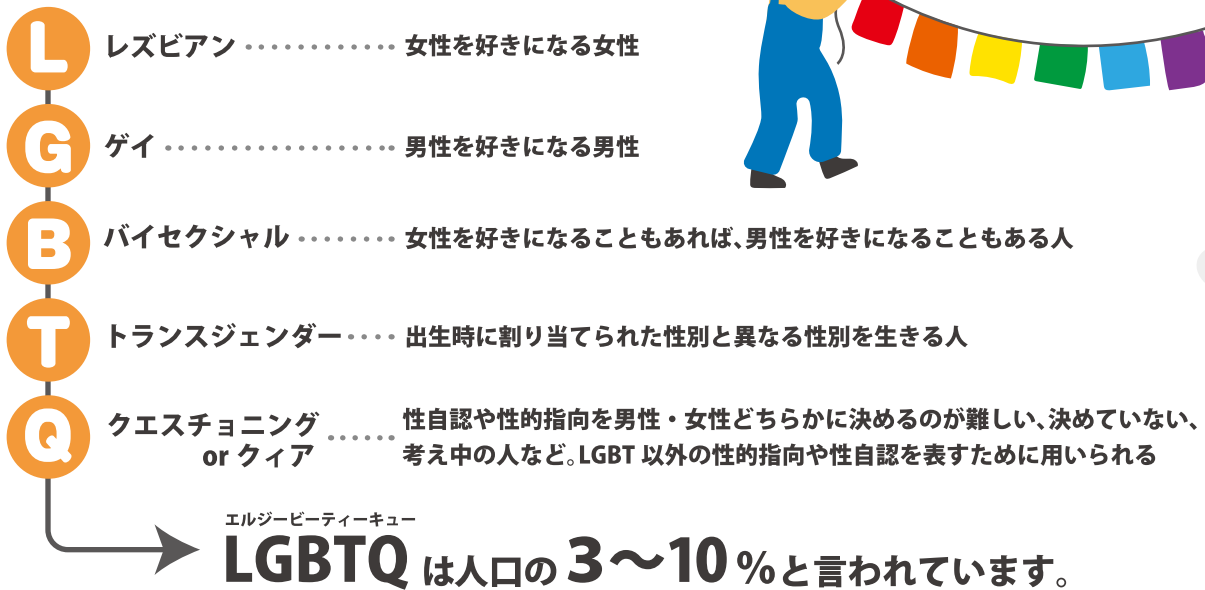
02 SOGI とLGBTQ について

自分を男性／女性だと思う人、性別を決めたくない人、異性／同性を好きになる人、恋愛感情や性的関心を持たない人、そのあり方は一人一人違って、誰もが多様な性のグラデーションの中にいます。「どんな性別の人を好きになるのか(性的指向)」「自分の性別が何なのか(性自認)」は、性的マイノリティの方だけではなく、誰にとっても関係のある事柄なのです。自分自身の性のあり方についても、立ち止まって考えてみましょう。

■誰にとっても関係がある「SOGI」という概念

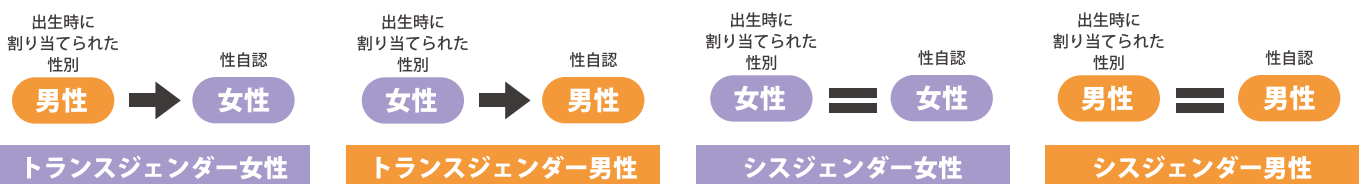


■性的マイノリティを総称して表す言葉



参考：電通グループ「LGBTQ+調査 2023」、大阪市民の働き方と暮らしの多様性と共生にかんするアンケート(2019)

■トランスジェンダーとシスジェンダー



03 LGBTQの人たちの困難とは

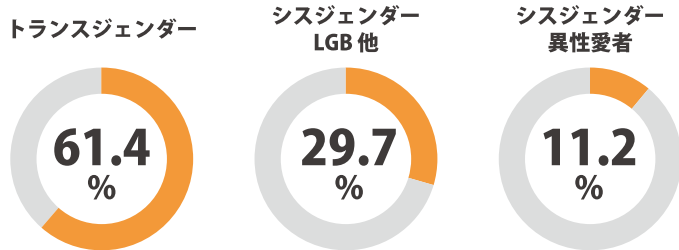


LGBTQは社会の中で想定されていないため、さまざまなことで困っています。ここでは、仕事に関するLGBTQの困りごとについて知ってみましょう。



就職や転職活動の時に、セクシュアリティのことで、困難を感じたことがありますか

あると回答した割合



参考：特定非営利活動法人 虹色ダイバーシティ、国際基督教大学ジェンダー研究センター(2018)

【茨木でもこんな声がありました】

elen
法律上は男性ですが、普段は女性として生きています。転職活動で、履歴書に男性と記載し、面接は(女性である)普段の自分で受けたところ、20社以上不採用でした。
就活にも疲れ、履歴書の性別欄に記載せず面接を受けたところ、受かりました。たまたまかもしれませんが、そのような結果に自分でも驚いています。

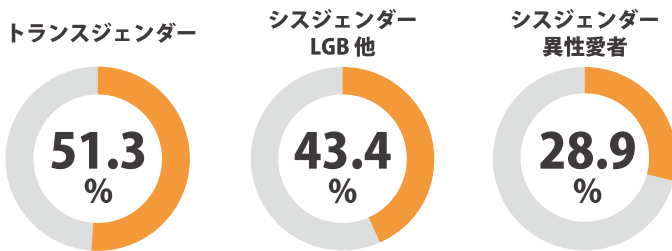
接客業を希望していますが、制服があるかどうか大きなポイントになってしまいます。(制服は)男女で分かれているところもあるため、極力避けています。

同性のパートナーの転職のため引越しが決まり、自分も仕事先を探しましたが、面接時になぜ転居を計画しているのか聞かれ、答えられませんでした。



学校や職場等で差別的な発言を見聞きしたことがありますか

よくあると回答した割合



参考：特定非営利活動法人 虹色ダイバーシティ(2024)



【誤解や偏見です】

- × (男性同士が仲良くしているのを見て) あの二人 あやしいよね
- × あの女っぽいから 流行りのアレじゃない?
- × 男性から嫌な目に遭わされたから、レズビアンになるんだよね~?

参考



2000年 EU /

「雇用と職場における平等」指令を制定。性的指向を理由とした取り扱いの不平等を禁止。

2023年 日本 /

理解増進法(※)施行。事業主がSOGIの多様性について労働者の理解増進に努めるよう努力義務化。

2020年 アメリカ /

最高裁判所は、雇用主が性的指向に基づいてLGBT従業員を差別することを禁じた。

※ 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



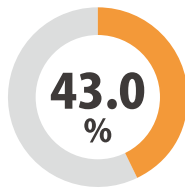
トイレ・施設利用

トランスジェンダーは、生まれたときに割り当てられた性別のトイレに入りにくい現状など、困ることが多くあります。



外出先での
トイレ利用について、
ストレスを感じる時

トランスジェンダー



トイレ内の個室が
空くの待っている
時の周囲の視線

他にも、バリアフリートイレ・男女共用トイレの利用時、障がい者や高齢者、子ども連れの人と遭遇すること(42.4%)、性別を問わず利用できるトイレがバリアフリートイレしかないこと(42.1%)などとなっています。

参考：「性的マイノリティのトイレ利用に関するアンケート調査」TOTO 調べ・LGBT 総合研究所協力(2024)



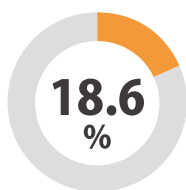
社内規則・ルール

働く上で困っていること、職場で行われたらよいと思う取組があります。



性的マイノリティであることを
理由に、働く上で困っていること

トランスジェンダー



性別に応じた
服装規定



職場で行われたらよいと思う取組

- ▶ 個人情報やプライバシーの保護に関する配慮 (約 22.4%)
- ▶ 性的マイノリティに関する取組方針について
トップメッセージを発信 (約 21.5%)
- ▶ 性的マイノリティに関する倫理規定、行動規範等の
策定(差別禁止の明文化) (約 19.0%)

参考：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 就労する性的マイノリティ調査 三菱UFJリサーチ&コンサルティング

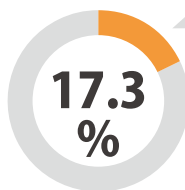


健康診断

健康診断を受けづらいと感じているトランスジェンダーは多くいます。そのため、健康診断で気づける病気を見逃してしまい、健康状態が悪化する恐れがあります。

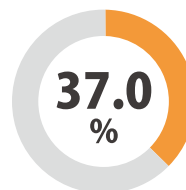


トランス
ジェンダー



健康診断を
受けづらい

トランス
ジェンダー



健康診断で
不快な思いを
したことがある

参考：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 就労する性的マイノリティ調査 三菱UFJリサーチ&コンサルティング
GID/GD/ トランスジェンダー当事者の医療アクセスの現状 <https://teamrans.jp/pdf/tg-gid-tg-research-2020.pdf>

同性のパートナーがいる人の中には、病院でパートナーを家族として扱ってもらえるか不安を抱いている人が多くいます。法的な関係に限定せず、本人にとって重要な人が寄り添えるような配慮が伝われば、安心に繋がります。

●同性カップルを「家族」として扱うかどうかは、現場の裁量に委ねられている

看護部長に
聞きました

▶ 本人の代わりに手術の同意ができるのは
親族のみですか

はい

いいえ

= 4割の病院で、親族以外の人は、
本人の代わりに手術の同意ができない

▶ 看取りに立ち会えるのは親族のみですか

はい

いいえ

= 2割の病院で、親族以外の人は
看取りに立ち会うことができない

参考：LGBTの患者対応についての看護部長アンケート 2019.2 三部

04 セクハラ・パワハラにならないように

男女雇用機会均等法に基づく
改正セクハラ指針施行



2017年に「セクハラ(=セクシュアルハラスメント)は同性に対するものを含み、被害者の性的指向、性自認を問わない」と確認されました。

改正労働施策
総合推進法施行



2020年には、職場におけるハラスメントの防止において「性的指向もしくは性自認に関する偏見に基づく言動」がパワハラ(=パワーハラスメント)の対象となりました。パワハラには、性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことが含まれます。また、私的なことに過度に立ち入ることや、労働者の性的指向・性自認、病歴などの個人情報について、その労働者の了解を得ずに他の人に暴露する「アウティング」も、パワハラにあたります。

【例えばこんな言動】

遺伝的に欠陥があるから
同性愛になるんだ

ねえねえ彼氏/彼女って
どういう人なの？

(執拗に交際相手について聞く)

男なのか女なのか
はっきりしろ！

▶その人がLGBTQであってもなくても、性的指向・性自認に関する侮辱はパワハラに当たります。

05 カミングアウトとアウティング

カミングアウト

LGBTQの当事者であることを、本人が自分で周囲に伝えること

※カミングアウトの強要はハラスメントにあたります。



アウティング

本人の承諾なく、本人が公表していない性的指向や性自認を第三者に公表すること



カミングアウトして嬉しかったこと

同性のパートナーと長年同居していることを話したら「同性婚とか、早く日本でもできるべきですよ」と言ってくれて、嬉しかった。

昔の友だちに久しぶりに会うときに「性別変わってるねんけど」って言ったら「詳しくはないけど、最近よく聞くよ。呼び方とか変えた方がいいかな？」と聞いてくれた。

どんな配慮が必要かは人によって、関係性によっても違います。どういう風に接すればいいか、確認できると良いですね。



アウティングされてしまったこと

就活中「実はトランスジェンダーなんです」とカミングアウトした。初出勤したら皆が私をトランスジェンダーだと知っていた。

防止するには…採用時にどの範囲の人まで共有する必要があるのか、何のために必要なのか、本人と確認しましょう。

付き合う相手を紹介してくれようとするので、同僚にゲイであることを話したら、別の同僚がいるところで、「男性がタイプらしいから女性の紹介はいらならしい」と言われた。


※アウティングはパワーハラスメントとして位置づけられ、企業には防止策を講じること、啓発活動、再発防止対策などが義務付けられています。

06 企業の取り組み事例


自分らしく働けることは、誰にとっても大切なことです。多様性を尊重することは、その企業の中で自分らしく働ける人が増え、結果として離職率の低下や、それぞれの人にとって仕事に対するやりがいの向上にも繋がります。

■例えば、こんな取り組みが行われています

ホームページで
性的指向、
性自認に関わらず
差別しない
ことを明記する




家族手当・結婚休暇・
慶弔休暇の
支給において、
同性パートナーを
家族として扱う



外部相談窓口の設置


※社内の窓口で相談すると、
内容が他の人に
知られるのでは
ないかと、心配する
場合があります。




茨木市内の企業も取り組んでいました！

履歴書から
性別欄を廃止／
性別を男・女の二択ではなく
自由記述にする


顧客アンケートなどで、
性別を男・女のみならず、
自由記述にする




「自分の存在が
想定されている」と
感じると、
やっぱりうれしい



混み合う多機能トイレ以外にも、
性別に関わらず利用できる
トイレ
(オールジェンダートイレ)を
設置する



LGBTQの社会活動を
おこなっている団体に
自社の商品を寄付するなど、
LGBTQを
支援していることを表す



参考：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 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社
2020年3月発行 <https://www.mhlw.go.jp/content/000630004.pdf>

■各自治体でもパートナーシップ制度が広まっています

- **2015年**..... 東京都渋谷区および世田谷区が
全国で初めてパートナーシップ制度を開始
- **2020年**..... 大阪府パートナーシップ宣誓証明制度を開始
- **2022年7月**..... 茨木市パートナーシップ宣誓制度を開始

2025年5月31日時点
導入自治体数 ... **532**
人口カバー率 ... **92.7%**

参考：渋谷区・虹色ダイバーシティ
全国パートナーシップ制度共同調査
<https://www.city.shibuya.tokyo.jp/kusei/shisaku/lgbt/kyodochoosa.html>

パートナーシップ宣誓制度：LGBTQカップルが自治体に対してパートナー関係であることを宣誓・登録し、家族として社会的に認める仕組みで、法的拘束力はありません。制度利用者が転居した際に、制度を継続利用する手続きの簡素化のための自治体間連携ネットワークは、2024年11月から連携自治体の範囲が大幅に拡大しています。



- **2013年**..... 大阪市淀川区が、全国で初めて行政として「LGBT支援宣言」を発表
- **2019年**..... 大阪府が、性の多様性が尊重され、全ての人々が自分らしく生きることができる社会の実現をめざし、「性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例」を施行
- **2022年7月**..... 茨木市が、「性の多様性を尊重するまちづくり宣言」を発表



従業員、顧客への対応の両方が含まれています。

LGBTQ が利用しやすい事業所を目指してチェックしてみましょう。

取り組んでいないものについては、ご検討ください。

- 「ホモ」「おかま」「レズ」など差別的なことばを使わない
- だれかの性についてネタにしたり、笑いをとったりしない
- 「男らしさ」「女らしさ」を押し付けない
- LGBTQ の研修を受けたことがある
- 6色のレインボーカラーを社内で設置するなど、性の多様性を尊重することを表明している
- 制服がある場合は、性別によって区別がない、もしくは、区別がある場合は自認する性別の制服の着用を検討できる
- 社内では、パートナーシップにかかる福利厚生は、パートナーの性別に関わらず、同一のものを受けることができる
- 顧客にも LGBTQ がいるという前提をもっている
- 事業所内の書類において、性別欄が必要か検討し、必要ないものは削除している
- アウティングはハラスメントであると従業員に周知している



08 茨木市の取り組み・相談窓口



コミュニティスペース

いばらきにじいろスペース

悩みがある人、話したい人、話を聞きたい人、みんなという空気を楽しみたい人、性的マイノリティ当事者の人も、そうでない人も、気軽に参加できるコミュニティスペースです。普段、性的マイノリティのために活動しているスタッフが運営しています。

月1回
開催

参加
無料

途中で
参加・退席
OK



← どちらも、開催日時はホームページでご確認ください →



相談窓口

いばらきにじいろ相談

LGBTQに関する相談を、
専門の相談員がお受けします。

名乗ら
なくても
大丈夫

家族や
友人からの
相談も

ひみつは
守られ
ます

📞 080-4668-9510

✉️ 音声で相談できない、しにくい人はメール相談もあります。
一週間以内に返信します(長期休暇期間は遅れることもあります)。

ibaraki-nijiiro@city.ibaraki.lg.jp

LGBTQフレンドリー企業登録制度

「茨木市性の多様性を尊重するまちづくり宣言」に賛同し、性の多様性について理解を促進する従業員向けの研修や、従業員向け周知をしている市内事業所を、「茨木市LGBTQフレンドリー企業」として登録します。登録企業は市HPでの紹介のほか、ロゴマーク(右図)を企業PRに使用できます。



茨木市パートナーシップ宣誓制度



茨木市では「性の多様性を尊重するまちづくり宣言」を行っており、令和4年7月1日から、【パートナーシップ宣誓制度】を開始しています。これは、一方又は双方が性的マイノリティである二人が、互いを人生のパートナーとし、日常生活において協力し合う関係であると宣誓したことを市が証明する制度です。証明として、パートナーシップ宣誓書受領証を交付します。事業所の皆さまには、制度の趣旨をご理解の上、この制度を活用できる機会が増えますようご協力をお願いします。

発行：茨木市 共創文化部 人権・男女共生課

〒567-8505 茨木駅前三丁目8番13号

TEL：072-620-1640 e-mail：jinken@city.ibaraki.lg.jp

FAX：072-620-1725

作成協力：NPO 法人 QWRC
令和8年(2026年)4月改訂



リサイクル適性 (A)

この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

このリーフレットは1,000部作成し、1部あたりの単価は151.8円です。