

LGBT法

連合会

LGBTQ+/SOGIに関する研修  
(基礎編)

2023年12月20日

LGBT法連合会

info@lgbtetc.jp

# 「LGBTQ+」の話 ≠ 性や恋愛だけのお話

## ●学齢期、就労期、高齢期など人生全般にわたる「生活のお話」

- 学齢期：学校で「ホモ」「おかま」「レズ」などといじめられたが誰にも相談できなかった  
親に当事者であることを打ち明けたところ、家を追い出されてしまった
- 就労期：当事者であることが明るみに出たことで、部署異動させられてしまった  
飲み会で「男らしくなくて気持ち悪い」と毎度言われ、参加が辛い
- 高齢期：偏見などから親族との縁が薄く、支援が受けにくい

## ●関係するデータも

- ・ 6割前後の親が自分の子どもが「LGBT」であることが「嫌だ」
- ・ ほとんどの当事者が差別的な言動を職場で見聞きした経験がある

# なぜ職場で取り組むのか？①

## 1. 人権の課題として

「この問題を特定の人びとにのみ配慮が必要な課題としてとらえるのではなく、すべての人の対等・平等、人権の尊重に根ざした課題としてとらえる」  
「職場において、すべての人が性的指向・性自認に関して差別されることなく、安心安全な環境で、平等に働くことのできるよう」

連合『性的指向及び性自認（SOGI）に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン  
～すべての人の対等・平等、人権の尊重のために』より抜粋

連合「2023春季生活闘争方針」（2022.12.1）＊抜粋

性的指向・性自認に関するハラスメントや差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウティングの防止やプライバシー保護に取り組むとともに、連合のガイドラインを活用して就業環境の改善等を進める。あわせて、差別撤廃の観点から、同性パートナーに対する生活関連手当の支給をはじめとする福利厚生適用を求める。

自治労が実施した調査では、単組や産別県本部の役員など、各階層役員を性的マイノリティ当事者が担っていることが明らかになりました

# なぜ職場で取り組むのか？②

## 2. パワーハラスメント防止法制による措置義務

性的指向・性自認に関する侮辱的な言動は「パワハラ」 他

## 3. SOGI施策の実施は国際的な要請である

国際機関からの日本への勧告なども相次いでいる

\* **SDGs**関連（国連広報センター）

持続可能な社会のためにナマケモノにもできるアクション・ガイド  
（改訂版）

レベル4：職場でできること

▷ **職場で差別があったら、どんなものであれ声を上げよう。**性別や人種、性的指向、社会的背景、身体的能力に関係なく、人はみんな平等だから。

# 団体紹介

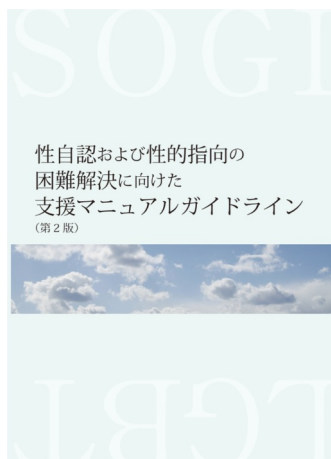
(一社) 性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する  
法整備のための全国連合会 (通称：LGBT 法連合会)

**創設** 2015年4月5日

**正社員 (賛同団体)** 102団体

## これまでの主な活動と成果

### 出版書籍等



### 政策提言

LGBT議連における2024年度  
政府予算・政策要望の様子

その他、調査活動 (NHK、厚生労働省の委託事業の調査に協力) など



## ( 1 ) LGBTQ+/ SOGIとは何か



「LGBT」が回答者の

約 8%

との調査も

出典：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』2020年.

日本で多い苗字とされる

佐藤 鈴木 高橋 田中 etc

より多い数？



**L** . . . レズビアン（女性同性愛者）の頭文字

**G** . . . ゲイ（男性同性愛者）の頭文字

**B** . . . バイセクシュアル（両性愛者）の頭文字

**T** . . . トランスジェンダー  
（法律上の性別と自身のアイデンティティが一致していない人）の頭文字

「LGBT」はこれらの4つの頭文字をとったもの。  
性的マイノリティを表す言葉の一つとして使われている。  
他にも沢山のセクシュアリティ（性のあり方）があります。

# LGBTQの”Q”とは？

## ①クエスチョニング（Questioning）

・自らの性のあり方などについて特定の枠に属さない人、分からない人。典型的な男性・女性ではないと感じる人。

## ②クィア（Queer）

・元々は「奇抜な」といった意味の侮蔑的な言葉だったが、性的マイノリティ当事者がこの言葉をあえて使うことで、「ふつう」や「あたりまえ」など規範的とされる性のあり方に当てはまらないジェンダーやセクシュアリティを包括的に表す言葉として使っている。

# 性の構成要素

## ・法律上の性

医師から発行された出生証明書をもとに子の出生地・本籍地又は届出人の所在地の自治体の役所に提出された出生届出書が受理され戸籍に記載されている性別です。



## ・性自認 (Gender Identity)

自分がどの性別であるか、またはないかといった認識のことをいいます。



## ・性的指向 (Sexual Orientation)

人の恋愛感情や性的な関心がどの性別に向かうか、向かないかといった指向をいいます。



## ・性表現 (Gender Expression)

性表現は、服装や言葉遣い、立ち居振る舞い等、社会に向けて自分の性をどのように表現しているかを指します。



# 性の構成要素：「レズビアン」の場合

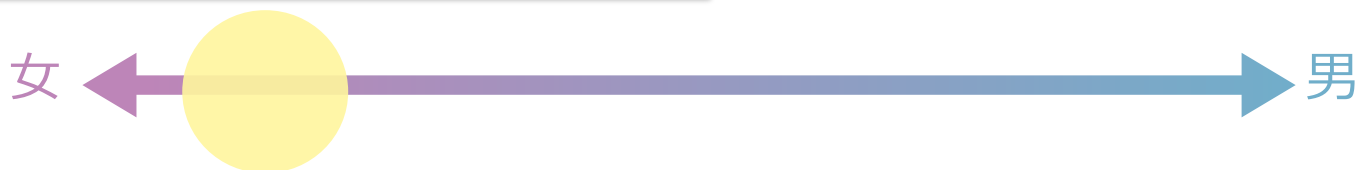
## ・法律上の性



## ・性自認 (Gender Identity)



## ・性的指向 (Sexual Orientation)



## ・性表現 (Gender Expression)



# 性の構成要素：「ゲイ」の場合

## ・法律上の性



## ・性自認 (Gender Identity)



## ・性的指向 (Sexual Orientation)



## ・性表現 (Gender Expression)



# 性の構成要素：「バイセクシュアル（男性）」の場合

## ・法律上の性



## ・性自認 (Gender Identity)



## ・性的指向 (Sexual Orientation)



## ・性表現 (Gender Expression)



# 性の構成要素：「トランスジェンダー（女性）」の場合

性同一性障害は一定の基準を満たしたトランスジェンダーに対する医学的用語

・ 法律上の性



・ 性自認 (Gender Identity)



・ 性的指向 (Sexual Orientation)



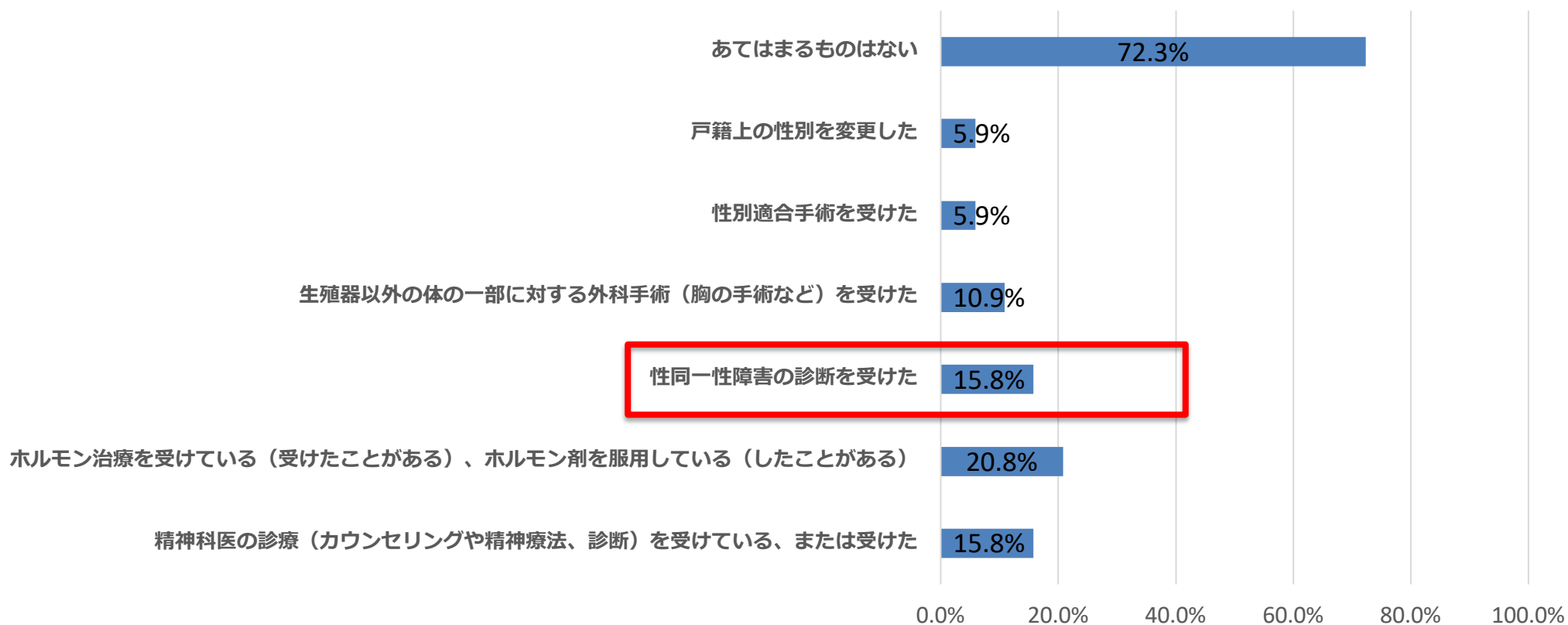
・ 性表現 (Gender Expression)



# 参考) トランスジェンダーの性別移行

性同一性障害の診断を受けたり、移行を進める人が多数派ではない

## Q. 性別移行の状況（複数回答）





# 他の様々なセクシュアリティ

Xジェンダー

=性自認が男女  
どちらでもない/どちらでもある/中間 の人

Aセクシュアル

=他者に性的な関心を持たない人

Aロマンティック

=他者に恋愛感情を抱かない人

パンセクシュアル

=好きになる性が性別にとらわれない人

# 性の構成要素

- ・ 性的指向 (Sexual Orientation)

- ・ 性自認 (Gender Identity)

- ・ これら性の構成要素は、自分の意思では変えられません
- ・ また、性の構成要素は「治療対象」でもありません

Q .明日から「異性愛」を自分の意思で辞めることができますか？

性的指向と性自認のアルファベットの頭文字から「SOGI (ソジ・ソギ)」という略語も国際機関などで使われています。

# 「SOGI」と「LGBT」の違い

あえてあげるとすれば…

人（集団）を表すことは  
「女性」「黒人」そして「LGBT」

属性を表すことは  
「性別」「人種」そして「SOGI」

# 「SOGI」と「LGBT」の違い

SOGIに関わる人

シスジェンダー

&

ヘテロセクシュアル

SOGIが非典型的な性的少数者

LGBT

自らが何者かを自他に説明するプロセスが重要だった歴史から  
「名称」が重要なポイントになっている側面もある

どんなことで困るのか？



# (1) 教育



担任の先生にカミングアウトしたら、翌日には親と教職員全員に広まってしまう、それぞれから問い込まれた。明日からどうすればいいんだろう。

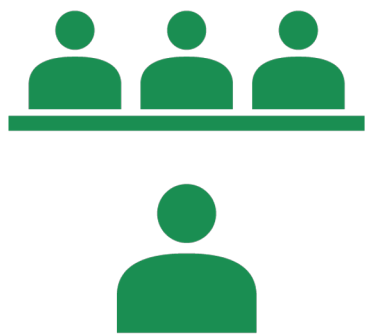


職員会議で話題にされ、教職員の中でも具体的な対応策をどうするか決めることができず、はれもの扱いをされるようになった。



噂が広まってしまったことが原因でいじめられてしまった。学級会議の議題にされ、担任の先生にも「こいつも直そうと努力をしているんだ」と言われてしまい、ひどく傷ついた。

## (2) 就労



就活の際、結婚などの話題から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。



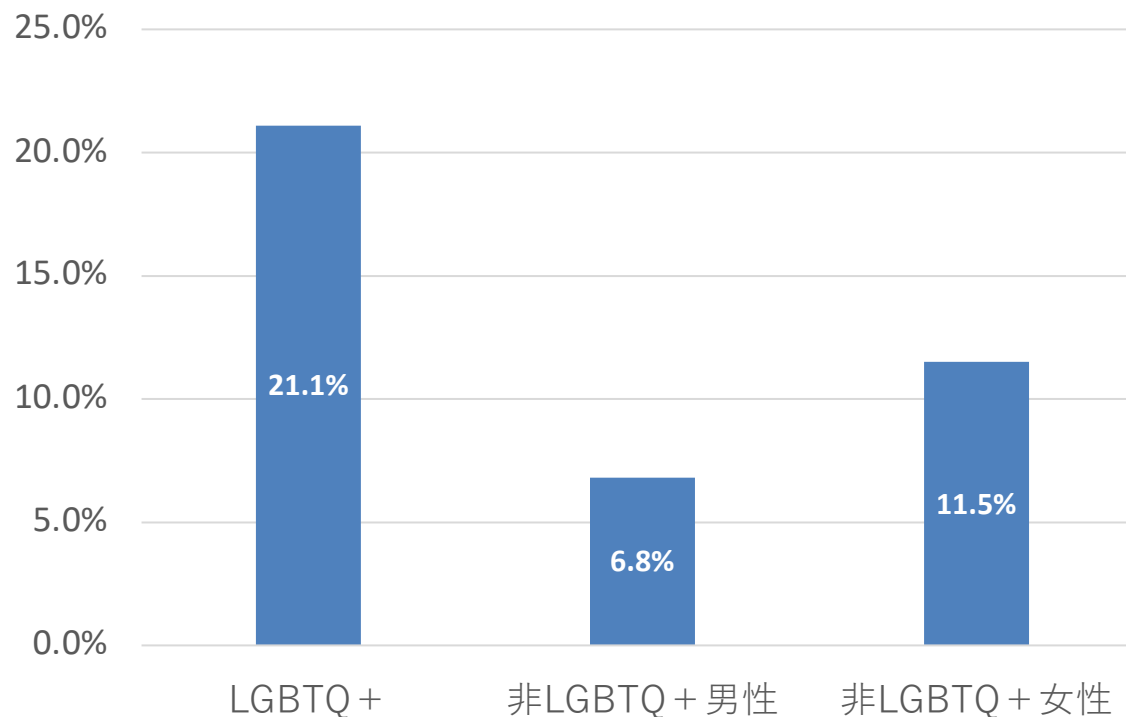
就業後の飲み会で酔った上司から、「お前はホモか？気持ち悪いな、もっと男っぽくしろ」と怒鳴られた。



性自認に合ったトイレの利用ができない。

# セクハラ被害

仕事（飲み会等含む）で経験したこと  
（セクハラ経験）過去5年間

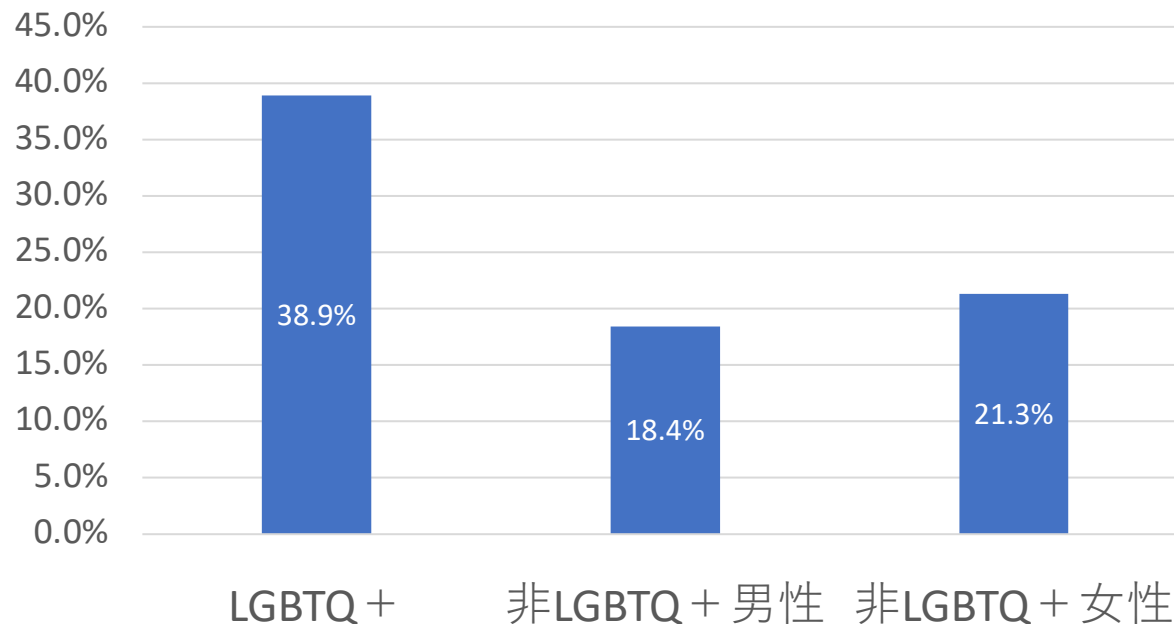


- ・ 非当事者「女性」の2倍、非当事者「男性」の3倍
- ・ 「ゲイ」も19%程度
- ・ 多い経験は「性的なことについて言われた」「意に反して身体を触られた」



# ジェンダーハラスメントの被害

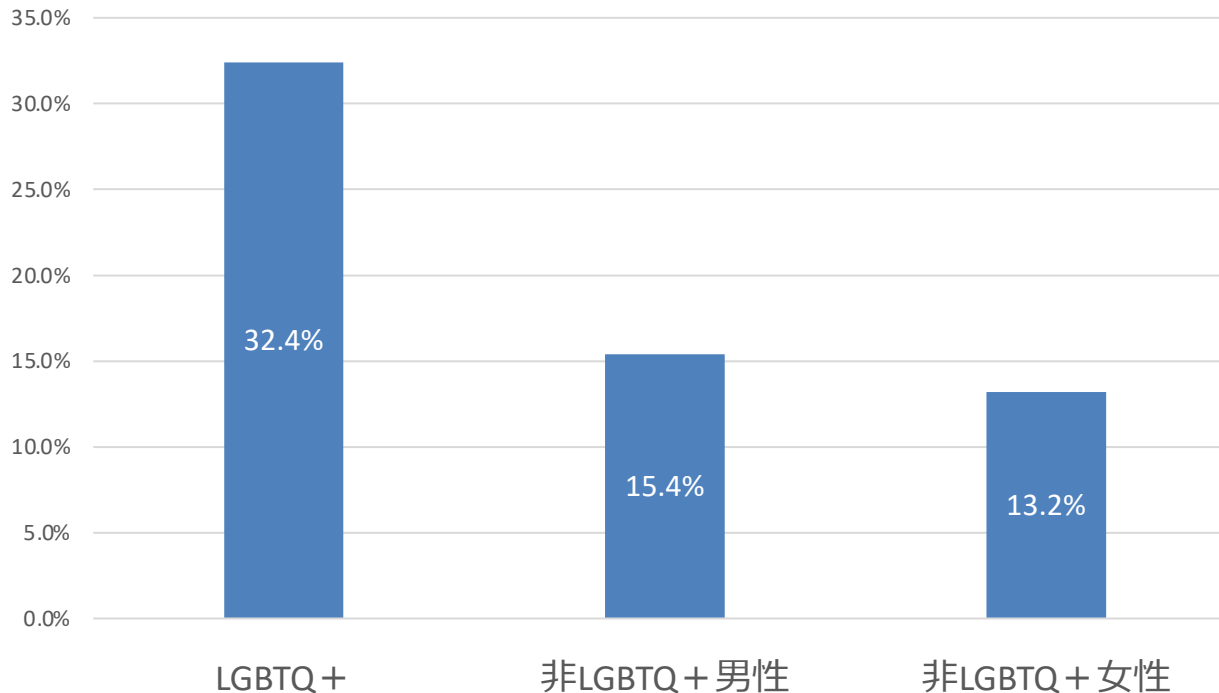
仕事（飲み会等含む）で経験したこと  
（ジェンダーハラスメントの経験）  
過去5年間



- ・ 非当事者の2倍
- ・ 多い経験は「結婚について必要以上に質問された」「男・女らしくないと言われた」

# SOGIハラの被害

職場で「性的マイノリティ」に関する差別的な言動を受けたり、見聞きしたことの有無  
(過去5年間)

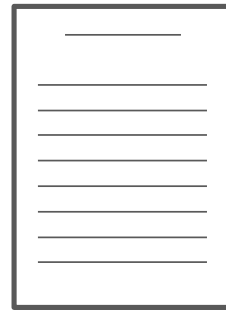


- ・ 「おかま・レズなどと言われた」「同性愛は自然に反する等と言われた」など
- ・ 直接経験は  
LGBTQ+ : 7.9%  
非LGBTQ+ : 0.8%  
**10倍の違い**
- ・ 見聞き経験では**2倍の差**
- ・ 見聞きで傷つくことも多い

## (3) 医療・福祉



性自認に困難を抱えている子どもが面会に来たところ、それを見た他の入所者の間で「性異常ではないか」などと噂になり、親子もろとも嫌われ、理解のない入所者から「お前がいると安心できないから出て行け」と言われた。



病院で自分のカルテに「同性愛者」と大きく書かれた。



入院したところ、性自認にあった病室の利用ができない。

## (4) 公共サービス



役所に行ったところ、窓口で「あんたんとおこのお子さんレスなんやってね。育て方が悪かったんちゃうか」と言われた。



災害時の避難所での女性専用スペースの利用や、衣服等の物資の受給が出来ない。



公的な書類に不用意に記載された性別欄と外見の性別が異なるため、本人確認ができない理由で必要な行政サービスが受けられなかった。

## (5) 民間サービス



戸籍上の性別を男性から女性に変更した後に、ゴルフ場の会員になりたいと申し込んだところ、性別変更を理由に入会を断られた。



性自認に合った服装で生活していたところ借りていたマンションの管理会社に呼び出され、「お前はオカマか。大家が気持ち悪がっているから、1ヶ月以内に退去しろ」と言われた。

どうして「LGBTQ」は  
周囲にいない、と感じるのか

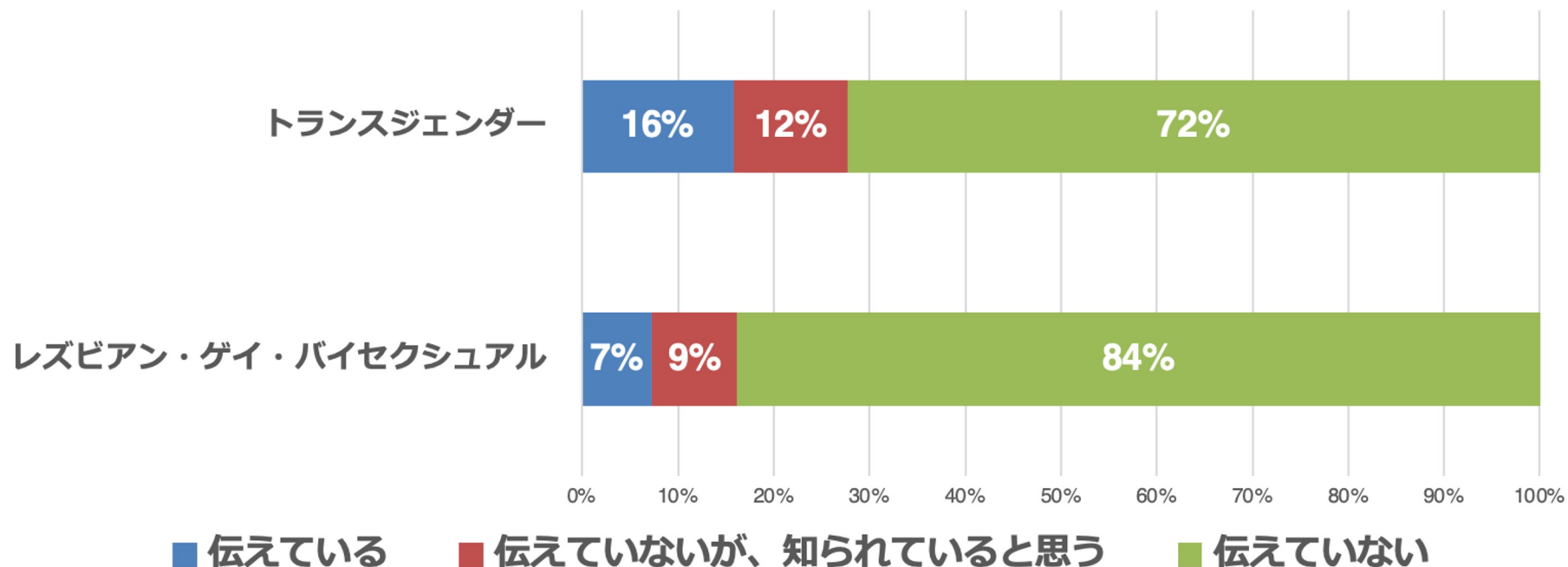


その答えは . . .

# 可視化されない背景

職場で「LGBT」であることを開示できない

Q.いまの職場の誰か一人にでも、  
自身が性的マイノリティであることを伝えているか



# 「カミングアウト」と「ゾーニング」

## カミングアウトとは？

自らの性のあり方を自覚し、それを誰かに開示すること

## ゾーニングとは？

性的指向と性自認に関する個人情報の共有範囲をコントロールすること

## アウトティングとは？

本人の性のあり方を、同意なく第三者に暴露してしまうこと

なぜ「ゾーニング」概念が重要？

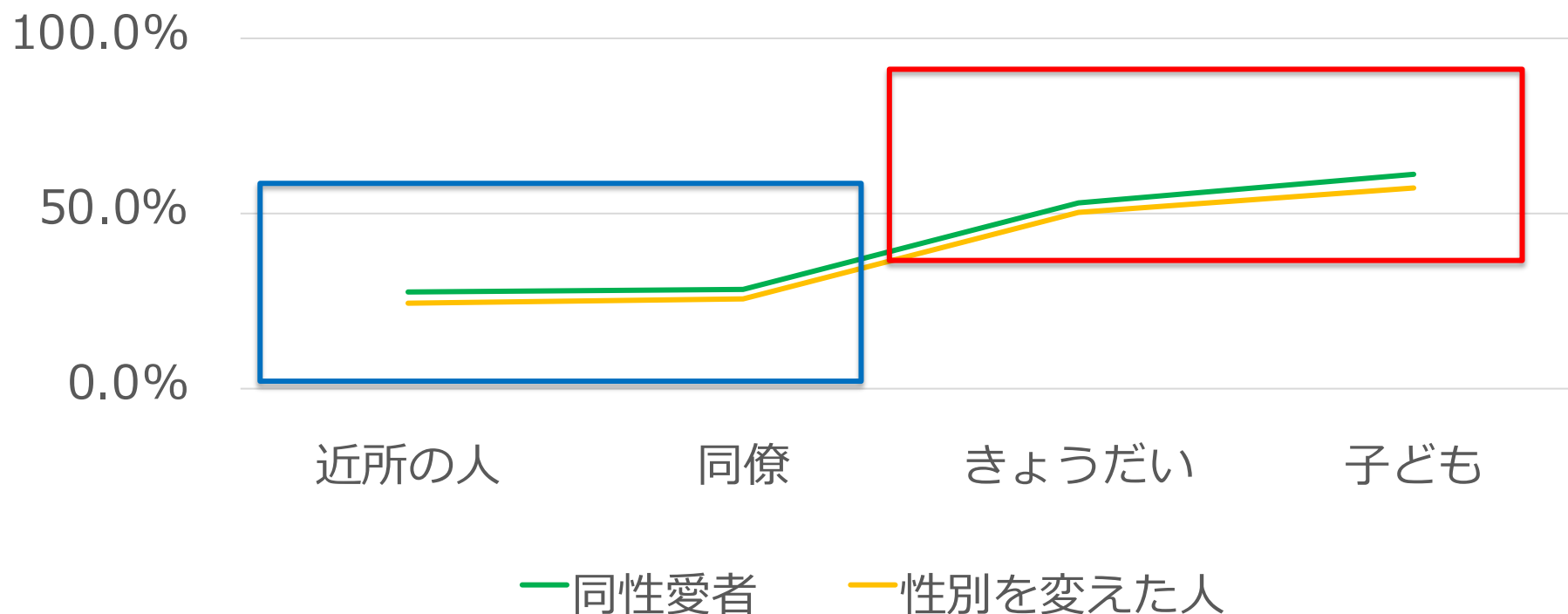
当事者は、完全にオープンリーな人でなければ、自らが当事者であるという情報のコントロールを行っている場合がほとんどです。しかしその対応は、多くが無自覚で日常的な対応となっていることも少なくありません。



# 関係性と嫌悪感

## 関係性と「いやだ」の割合

\* 「嫌だ」「どちらかといえば嫌だ」と答えた人の合計



下記調査結果から当会事務局職員がグラフを作成した。  
釜野さおり・石田仁・風間孝・平森大規・吉仲崇・河口和也 2020 『性的マイノリティについての意識:2019 (第2回) 全国調査報告会配布資料』 JSPS科研費 (18H03652) 「セクシュアル・マイノリティをめぐる意識の変容と施策に関する研究」 (研究代表者 広島修道大学 河口和也) 調査班編

# 困難の特徴

1. 困難が目に見えないことも多い

2. 周囲の人（地域の人、家族）に頼れない

3. 困難が性別規範と密接である

この3つの特徴については、  
厚労省の委託調査の報告書でも紹介されました

カミングアウトしなければ  
よいのでは??



## ●ゲイ男性 20代のエピソード

先週末、彼氏と遊園地に遊びに行きました。

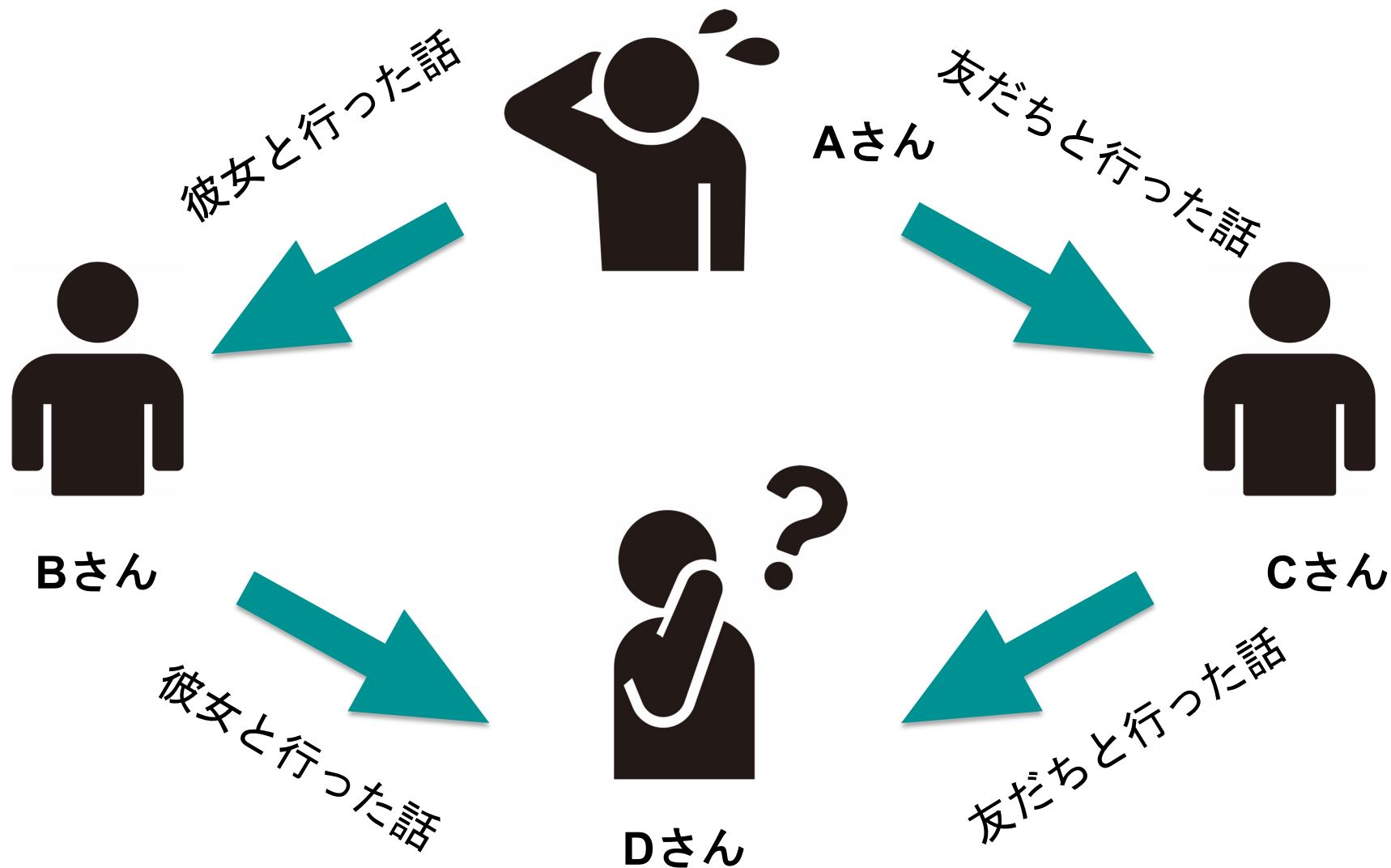
人の視線が気になりながらも、一緒に観覧車に乗ったり、コーヒークップを思いっきり回転させたり、楽しいひと時を過ごしました。

思い出深いのは、お手洗いに落ちていた財布を二人で見つけた時のことです。遊園地のスタッフに財布を落としものとして届けたところ、持ち主がすぐに見つかりました。持ち主が感謝の気持ちと称して、売店でかき氷をご馳走してくれました。僕はイチゴのかき氷、彼氏はブルーハワイを食べましたが、春の空気には少し寒かったです（笑）。

帰りに服が見たいと彼氏が言ったので、メンズの服屋に寄りました。彼氏は日頃から服にとってもこだわっていて、今年の流行りとか、生地がどうか、店員さんも巻き込んであつく語り、その店で僕に似合う服と、自分に似合う服をそれぞれ探し出してくれました。思わず買ってしまったため、予想外の出費となってしまいました。。。

その時の売り場の店員さんが、今期の連続ドラマに出ている俳優さんにそっくりで、二人でイケメンだねと盛り上がりました。帰りはそのドラマの話題となり、好きな芸能人の話で盛り上がりました。

# 日常会話で困ること



# カミングアウトしない／できない困難

- ・当事者は「うそ」をつかざるを得ない日常を過ごしている。

- ▷人に話をするとき、ぼやかす必要がある

- ▷コミュニケーションの難しさから、

- 人間関係から切り離されて、ハラスメントを受けてしまう場合も。

- ・「カミングアウトしない（できない）方も日常生活を送るにあたり、さまざまな困りごとに直面する場合があります。」

# 当事者に聞いたカミングアウトをする理由

## 回答の上位3位

### ▷ レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル

1位 自分らしく働きたかったから

(セクシュアリティを偽りたくなかったから) 45.2%

2位 職場の人と接しやすくなると思ったから 28.6%

3位 性的マイノリティに理解のある職場だと思ったから 19%

### ▷ トランスジェンダー

1位 自分らしく働きたかったから

(セクシュアリティを偽りたくなかったから) 65.2%

2位 職場の人と接しやすくなると思ったから 43.8%

3位 ホルモン治療や性別適合手術を

受けることになった(受けなくなった)から 37.5%

出典：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<sup>⑧</sup> 報告書』2020年。

「円滑なコミュニケーション」が上位を占めます  
当事者としては他に「何かのための保険」という意味合いも

# 気をつけるべきポイント 1

- ・もしかして? と思っても、無理やり聞き出そうとする態度は「×」。相手のタイミングをひたすら待つしかない。

- ・それと同時にジェンダーニュートラルな表現等を。

彼氏／彼女→恋人、「男なら・・・」などの表現は使わない  
「結婚が幸せ」等といった考え方も押し付けない。



# 気をつけるべきポイント2

## ・カミングアウトされたら？

→ていねいに聞く・・・カミングアウトへの労いと尊重  
(傾聴) 共感しながら話をききましょう。

→注意すること・・・ジェンダーニュートラルな立場をとる  
(「こうでなきゃいけない」「男の子は～、」  
「結婚しなきゃ～、」など) という発言に注意)

→アウトティングに注意 (特に「善意のアウティング」！)  
誰にどこまで話しているか、話していいかを  
本人と相談・確認することが必要です



いわゆる「パワーハラスメント」  
対策法制におけるSOGI

# ハラスメント条約

国際労働機関（ILO）は、2019年6月21日  
「ハラスメントと暴力」全面禁止の条約を圧倒的賛成票で制定

「LGBT」を弱者と明記することは見送ったものの、性的指向・性自認に関するハラスメント（SOGIハラ）も含めた、あらゆるハラスメントが対象に。制定を後押しした欧米諸国を中心に、グローバルスタンダードとして定着していくと考えられる

- 主な内容：
  - ・ 暴力とハラスメントを定義
  - ・ 暴力とハラスメントの禁止や制裁に関する法制の整備 ほか

# 「パワハラ防止法」とSOGI

改正労働施策総合推進法の衆議院厚生労働委員会での附帯決議  
(全会一致)

\* 参議院でも同趣旨で可決

七 パワーハラスメント防止対策に係る**指針の策定に当たり**、包括的に行為類型を明記する等、職場におけるあらゆるハラスメントに対応できるよう検討するとともに、**以下の事項を明記すること。**

2 職場におけるあらゆる差別をなくすため、**性的指向・性自認に関するハラスメント及び性的指向・性自認の望まぬ暴露であるいわゆるアウトティングも対象になり得ること、そのためアウトティングを念頭においたプライバシー保護を講ずること。**

2020年6月よりSOGIハラやアウトティング対策も含めた  
パワハラ対応が各職場に義務付け  
(中小の民間事業主は2022年4月から義務付け)

# 「パワハラ防止法」とSOGI

## パワハラに該当する6つの類型

- ①身体的な攻撃
- ②精神的な攻撃
- ③人間関係からの切り離し
- ④過大な要求
- ⑤過小な要求
- ⑥個の侵害

# 「パワハラ防止法」とSOGI

## SOGIに関するパワハラ指針の内容

### 【パワハラに該当する行為（指針より）】

- ・精神的な攻撃：人格を否定するような言動を行うこと。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を含む
- ・個の侵害：労働者の性的指向・性自認等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること

なお、国会答弁では、

- ・「人間関係からの切り離し」に関連し、「性的指向・性自認を理由に仕事から排除」も該当とした。

他にも交際相手を執拗に聞くなども該当すると考えられるなど、上記はあくまで例示でこの他にも当てはまり得る点に注意

# 「パワハラ防止法」とSOGI

## 今後職場に求められる／望まれる取り組み

原則： SOGIハラスメントやアウティングを含む  
パワーハラスメントをなくす取り組みが求められる

措置義務の主な内容 ※派遣先も派遣労働者に対して義務を負う

- ①ハラスメントの内容・禁止方針・懲戒規定の策定および周知・啓発
- ②相談窓口の設置、適切な相談対応の確保
- ③事後の事実確認、相談者・行為者への対応、再発防止
- ④プライバシー保護の措置、報復の禁止

①～④すべてにSOGIハラやアウティングが入るが、  
指針は中でも①の周知と④のプライバシー保護をSOGIで特記

# 「パワハラ防止法」とSOGI

## 特にポイントとなる措置義務と取り組み

- ① ハラスメントの内容と禁止規定・懲戒規定を定める  
SOGIハラやアウティングが禁止や懲戒対象であることを明記  
→特に「アウティング」はパワハラからイメージが遠い
- ② 相談窓口における適切な対応  
性の多様性の基礎知識+ハラスメントの知識+相談対応スキル  
→相談0件は、他のハラスメントと同様に、  
窓口が「信頼されていない」証となってしまう
- ③ プライバシー漏洩の懸念がある書類を事前に洗い出しておく  
→人事関係書類に、不必要な情報等を掲載しないことが重要  
\*但し、男女共同参画の観点からの性別欄は要工夫



# 「パワハラ防止法」とSOGI

## 今後職場に求められる／望まれる取り組み

### 指針の望ましい取り組み：

求職者、フリーランス、インターン、取引先等外部へ、もしくは顧客など外部からのハラスメント対応における①～④の取り組み  
(すべてSOGI関係含む)

### 取り組みを通じたポイント：

同性パートナー関連制度利用者や、  
法等に基づく戸籍等の性別変更履歴の情報管理を徹底する等、  
職場の個人情報扱いの見直しが求められる

# アウトティングの訴訟事例

性別変更を同意なく明かされ苦痛 大阪の女性が勤務先提訴  
(産経新聞 2019年8月30日)

性同一性障害のため性別を変更したことを職場で同意なく公表され心身に苦痛を受けたとして、看護助手の女性（48）が30日、勤務先の病院を運営する医療法人（大阪府）に慰謝料など約1200万円の損害賠償を求める訴訟を大阪地裁に起こした。

訴状などによると原告は男性として生まれたが、性別適合手術を受け、戸籍の性別や氏名も変更して10年以上女性として生活していた。現在の職場で勤務を始めて間もない平成25年秋、上司から元男性と職場で明かすよう求められたが、原告は「必要ないのでは」と説明。しかし上司に「医療関係者だから大丈夫」などとして公表された。

その後、同僚から同じ更衣室での着替えを「気持ち悪い」と言われたり、上司から体を見せるよう求められたりしたと主張。苦痛が重なり、原告は今年2月に飛び降り自殺を図って重傷を負ったという。

本人の了承なく、他人が性自認や性的指向を暴露する行為は「アウトティング」と呼ばれ、社会問題化している。

原告側代理人の仲岡しゅん弁護士は「差別的なハラスメントを防ぐ適切な対応を怠った」と話した。

医療法人側は「訴状の内容を確認した上で、誠実かつ適切に対応したい」とのコメントを出した。

# アウトティングが労災認定された事例

## ■ 記事タイトル：「アウトティング」後に精神疾患 初の労災認定か

出典 = NHK首都圏NEWS WEB (2023年7月24日)

URL: <https://www3.nhk.or.jp/shutoken-news/20230724/1000095136.html>

- ・ 豊島区の保険代理店に勤めていた20代の男性が、上司に「アウトティング」をされたあと、精神疾患を発症。
- ・ 労働基準監督署から、労災として認定された。

# アウトティングの予防と事後対応

## アウトティングを起こさないために…

- ・「性的指向」「性自認」が機微な個人情報であることの周知徹底  
→現状病歴などよりも「ネタ」として広まりやすい側面も？
- ・機微な個人情報としての「性的指向」「性自認」の管理を見直す  
→人事情報や制度利用情報のあり方を見直す

## アウトティングが起きてしまったら…

- ・本人に謝罪する
- ・漏洩してしまった情報の範囲を確認し、本人と共有する
- ・次のアウトティングが起こらないよう、漏洩した範囲内における、情報管理を徹底する  
→不必要な人事情報などの記載は、これを削除する

被害者のケアなど、必要に応じた対応も



その他組合として  
知っておく／取り組むべき  
ポイント

# 各職場の取り組み

## 実施企業（例）

**丸井グループ**：労働協約でSOGI差別禁止を明記、接客ロールプレイングを含めた研究を導入し研修受講後レインボーバッジを配布、社内制度の適用を事実婚や同性パートナーに拡充し呼称を「配偶者」から「パートナー」に変更（ほか）

**麒麟ビール労働組合**：行動規範に差別禁止を明記するとともに、いわゆる「積立休暇」の用途に、ホルモン治療や性別適合手術を追加

**損保ジャパン日本興亜**：住宅手当、慶弔休暇、育児休業、介護休業を同性パートナーに適用、自動車保険、傷害保険等、火災保険で「同性パートナー」を配偶者として補償

## ポイント

○差別を許さない土壌作りが制度利用も促進する

【注意点】パートナー関連制度については、

▷カミングアウト・アウティングのリスクに対応できる制度設計が重要

○SOGI課題を新たなビジネスチャンスと捉え、

インクルーシブさを強みとするサービスにつなげる企業も見られる

# 福利厚生・休暇等・手当

## 考えられる関係制度

- ・ 慶長休暇・慶弔金
- ・ 育児・介護関連制度（休業・休暇、短時間勤務や共済関係）
- ・ 配偶者同行休業
- ・ 妊娠・出産関係制度（出産支援休暇 等）
- ・ その他見舞金関係（病気など）

## 申請と「証明」

- ・ 虚偽申請に対する懲戒規定を定めておくことが一般的  
→特に申請時に「証明」書類は求めない
- ・ 異性間の事実婚に準じた対応とする対応も考えられる  
→住民票（未届）の請求に必要な書類等を提出させるのが最も厳格か

# 男女別取り扱いから生じる困難

## 裁判例

- トランスジェンダーの労働者が、女性の格好で出勤していることを、会社側がやめるよう指示したが、従わなかったことにより懲戒解雇となった。裁判ではこの懲戒解雇を無効としている（東京地決2002年6月20日）判決では、別性容姿での就労や施設（トイレ）使用に対する他の社員の違和感・嫌悪感は丁寧に研修を重ねれば緩和しうる旨の判示

## 実施企業・団体（例）

**中外製薬**：研究所や工場のユニフォームを、選択制に。

またユニフォームのデザインも男女であまり差がない選択肢へ変更。

**日本生命保険**：男女別にしてきた「服装・身だしなみチェック項目」を統合

## ポイント

- サービス規律の合理性の精査はもちろんだが、規律に従わない／従えない事由に関して、事情等を考慮する必要がある
- 合理的でない男女別取扱を行っていないか点検することが重要



# 各種書類における不要な性別欄の削除

## 厚労省の 履歴書新様式

性別欄が自由記述となり、  
未記載でも良いことと  
とされました

履歴書

年 月 日現在

ふりがな 氏 名	写真をはる位置 写真をはる必要が ある場合 1. 縦 横 2. 本人単身胸から上 3. 裏面のりづけ
年 月 日 生 (満 歳)	※性別
ふりがな 現住所 〒	電話
ふりがな 連絡先 〒 (現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入)	電話

## ポイント

- ・ 宇多田ヒカルさんのような「ノンバイナリー」「Xジェンダー」の人は、男女いずれかの性別を選ぶこと自体が難しいことを汲んだ新様式
- ・ 新様式を適切に理解した対応が重要に