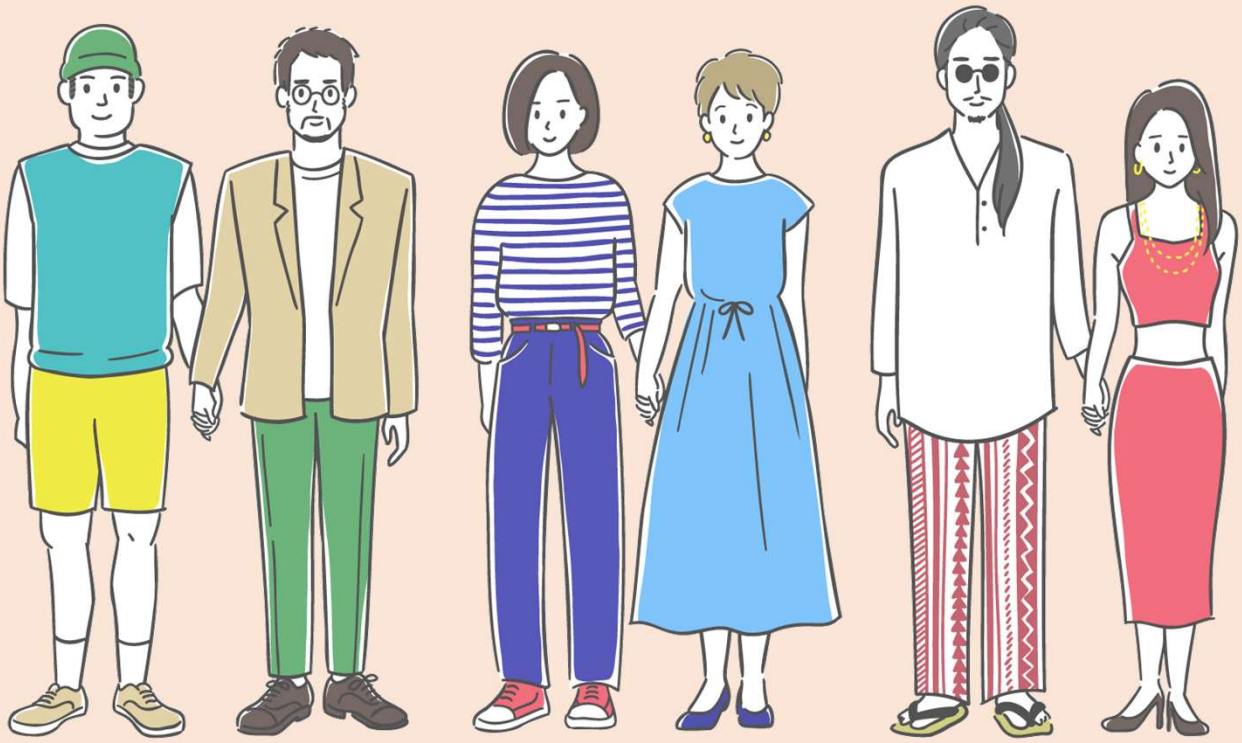
LGBTQ+



ダイバーシティ推進委員会

目　次

基礎知識

趣旨 P1

性の4要素 P2

LGBTQ＋とは P3

SOGIとは P4

職場における困難 P5

SOGIハラスメント P6

カミングアウトを受けたとき P8

当社における対応

通称名で働きたいとき P9

戸籍変更時の対応 P10

パートナー(ファミリー)シップ宣誓の対応 P12

出張・赴任時の対応 P13

相談窓口 P14

情報

よくある質問 P15

最後に P16

趣旨

当社では、誰もが働きやすい職場環境づくりに取り組んでおり、セクシュアル・マイノリティの当事者を含めた多様な人材が活躍できる会社を目指しています。

セクシュアル・マイノリティの当事者は職場において生きづらさを感じやすいです。
当事者の中でも抱えている困難や望む対応は一様ではないと考えています。

本ガイドラインで働く一人ひとりが性的指向・性自認についての理解を深め、誰もが自分らしく生き生きと活躍できる会社を創り上げていきましょう！

性の4要素

セクシュアリティ(性のカタチ)を構成する4つの要素

性的指向

恋愛や性愛の対象がどの性別に向いているか

単なる好みを表す性的嗜好とは異なる

性自認

自分の性別をどう認識ているか

生物学的性と性自認は必ずしも一致しない

生物学的性

出生時の身体的特徴

典型的な男性・女性の特徴と異なる人もいる

性表現(ジェンダー表現)

言葉遣い・服装・振る舞いなどを通して

自分の性をどのように表現しているか

LGBTQ+とは

「LGBTQ＋」とは、セクシュアル・マイノリティを表す総称の一つで、日本では人口の5～8%が該当します。

L レズビアン
性自認が女性で恋愛・性愛の対象が女性の人

G ゲイ
性自認が男性で恋愛・性愛の対象が男性の人

B バイセクシュアル
恋愛・性愛の対象が男性と女性の両方の人

T トランスジェンダー
出生時に割り当てられた性別が異なる性別を生きる人

Q クィア/クエスチョニング
性的指向・性自認が定まっていない人やあえて定めていない人

LGBTQに当てはまらないものの、セクシュアル・マイノリティに当てはまる人を＋として、「LGBTQ+」と呼ばれることもあります。＋には下記で紹介する以外にも多くの性のあり方があります。

アセクシュアル
恋愛感情や性的欲求を抱くことがない人

インターセックス
身体的な性が男性・女性の中間もしくはどちらにも一致しない人

ノンバイナリー
性自認や性表現が男性・女性どちらにもあてはまらないと考える人

SOGIとは

SOGI(ソジ・ソギ)
セクシュアリティ(性のカタチ)は、多様であり、「LGBTQ」ではすべてのセクシュアリティを包括することはできません。
そのため、すべての人が持ち合わせている、「性的指向(**S**exual **O**rientation)」と「性自認(**G**ender **I**dentity)」を指す「SOGI」という概念を使う機会が増えています。

性的指向や性自認は、本人の意思で選択したり、変更したりできるものでも、矯正したり治療したりするものでもなく、個人の尊厳に関わる問題として尊重することが大事です。

周囲の人たちが理解し、おかしいことではない普通のことだと受け止めて接するだけでも当事者の生きづらさは改善するといわれています。

職場における困難

性的指向や性自認は、性別における男女の区分と同様に業務遂行上の本人の能力などとは関係がないものですが、実際には職場で自分らしくふるまえないなど様々な困りごとに直面している場合があります。

(例)職場における困りごと

- 自分に正直にふるまえないこと

（性自認と異なる性別としてふるまわないといけない
異性愛者としてふるまわないといけない・・・　など）

- プライベートの話をしづらいこと
- 社内制度や職場の慣行など何事も異性愛が前提になっていること
- セクシュアル・マイノリティについての侮辱的な言動を見聞きすること
- 性別に応じた服装規定
- トイレや更衣室などの施設利用
- 同性パートナーに福利厚生制度が適用されないこと
- 人事評価で不利益な取り扱いを受けること
- 通称名の使用が認められないこと
- ロールモデルとなる人がおらず、キャリアプランが描けないこと

SOGIハラスメント

SOGIハラスメント(SOGIハラ)
性的指向や性自認に関連した差別的な言動やいじめや暴力のことを指します。

■差別的な言動や呼称
悪意がなくても誰かを傷つけているかもしれません。
■施設やサービスの不当な利用拒否
■不当な入社拒否・異動・解雇
■SOGIを理由としたいじめ、無視、暴力行為
■望んでいない性での生活の強要
人の価値観は多様であり、何を望ましいと感じるか、どのように自分らしさを表現したいかは人により異なります。
■アウティング
他者の性的指向や性自認などを本人の許可なく第三者に話すことを指します。アウティングは命に関わることもある重大な人権侵害であり、パワーハラスメントに該当します。本人の同意なく第三者に伝えることは禁止です。条例で禁止している自治体もあります。

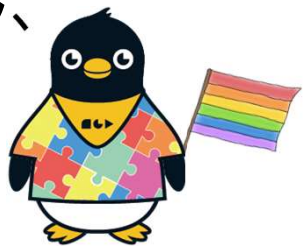
SOGIハラスメント

SOGIハラスメントを見聞きした場合（対応例）

1 止める
「SOGIハラになるので止めましょう」と発言できる場合はしましょう。

2 話題を変える
この話題で困っている人がいるかもしれない・・・と感じた時は別の話題に変えましょう。

3 報告する
SOGIハラを店長や社内相談窓口に報告し、ハラスメントのない職場を目指しましょう。



4 味方であることを伝える
後からでも話を聞いてくれるなど気にかけてくれる人がいると安心できるかもしれません。

LGBTQ＋を理解・支援している人を「ALLY（アライ）」といいます。虹色（赤、橙、黄、緑、青、紫の6色）の旗「レインボーフラッグ」は多様性を表すLGBTQ＋のシンボルです。シンボルカラーであるレインボーのシールなどを身近なところに取り入れることで理解者であるとメッセージを発信できます。

カミングアウトを受けたとき

カミングアウトとは

カミングアウトとは、これまで秘密にしていたことを誰かに打ち明けることです。カミングアウトするか否か、誰に・いつ・何を・どこまでカミングアウトするかは本人の自由です。

カミングアウトされたとき

カミングアウトは信頼の証であるので、最後までしっかり話を聞きましょう。どうして伝えてくれたのか、配慮してほしいことを確認しましょう。必要に応じて他に誰が知っているのか、誰に話してもよいか確認するようにします。

⚠業務上必要だと勝手に判断し、本人に確認することなく話すことはアウティングに該当します。本人の同意なく第三者に話すことは禁止です。

⚠カミングアウトを強要してはいけません。

カミングアウトされてどのように対応したらよいか判断に迷った場合は、抱え込まず、ペンギンダイヤルにご連絡ください。

通称名で働きたいとき

通称名とは

戸籍上の名前ではなく、日常生活や職場などで使用できる名前を指します。本来は外国籍の方が日本で暮らす際に取得するものです。
しかし日本人であっても会社に許可を得ることで社内で使用することができます。通称名をご希望の方は、ペンギンダイヤルまでお電話ください。

メリット

1. 戸籍性を周囲にカミングアウトせずに働くことができる
2. 通称名を使用した実績を得ることができる
   →性同一性障害(※)を理由に戸籍(氏名)変更のため実績が必要

デメリット

公的な手続きでは通称名を使用できない場合が多い

以下において通称名の使用が可能です。

・名札　　・勤務割表　　・事業所内での呼称

※性同一性障害とは、法により「生物学的には性別が明らかであるにもかかわらず、心理的にはそれとは別の性別であると持続的な確信を持ち、かつ、自己を身体的及び社会的に他の性別に適合させようとする意志を有する者」とされています。

戸籍変更時(性別)の対応

性別変更の手続き

性同一性障害であって、次の1から5までの要件のいずれにも該当する者において、家庭裁判所にて性別変更の許可が下りた場合変更が可能です。
性別変更後、市区町村役所へ届け出が必要です。

[性別変更に必要な要件]

1. 2人以上の医師により、性同一性障害であると診断されていること
2. 18歳以上であること
3. 現に婚姻していないこと
4. 現に未成年の子がいないこと
5. 他の性別の性器の部分に近似する外観を備えていること

※2024年7月時点

性別変更後社内での手続き

①ペンギンダイヤルに連絡する。
②担当者より必要書類を送付する。
③必要事項を記入し、返送する。

戸籍変更時（氏名）の対応

改名手続き

次の1から8までの要件のいずれか該当する者において、家庭裁判所にて改名の許可が下りた場合変更が可能です。その後市区町村への届け出が必要です。

［改名理由］

1. 奇妙な名である
2. むずかしくて正確に読まれない
3. 同姓同名者がいて不便である
4. 異性とまぎらわしい
5. 外国人とまぎらわしい
6. 神官・僧侶となった（やめた）
7. 通称として永年使用した
8. その他　　性同一性障害の場合は主にその他に該当します。

※2024年7月時点

改名後社内での手続き

①ペンギンダイヤルに連絡する。
②担当者より必要書類を送付する。
③必要事項を記入し、返送する。

パートナー(ファミリー)シップ宣誓の対応

パートナー(ファミリー)シップ宣誓を受けたとき

市区町村にてパートナー(ファミリー)シップ宣誓が受理されたら、異性パートナー同様に特別休暇や慶弔祝い金を申請できます。
※パートナー(ファミリー)シップ宣誓制度を取り入れていない自治体もあります。

[受けられるサービス]

行政サービス(例)	民間サービス(例)
・公営住宅への入居 ・救急車への同乗 ・公立病院における面会、手術同意 ・住民票の続柄を縁故者に変更 ・各種申請の代理申請	・生命保険の受取人の指定 ・住宅ローンの収入合算 ・家族割の適用 ・クレジットカードの家族カード使用

社内での手続き

①ペンギンダイヤルに連絡する。
②慶弔届に必要事項を記入し、パートナー宣誓受理証明書を添付し、人事部へ郵送する。

出張・赴任時の対応

世界には同性婚や異性装を認めている国もあれば、法律で禁止しており、中には逮捕される国もあります。

LGBTQ+が法律で同性婚や異性装を禁止している国に出張・赴任することはリスクが伴います。
LGBTQ+を理由に出張・赴任を辞退しても懲戒処分の対象にはなりません。

出張・赴任を辞退したい場合

[方法1]

1. 直属の上司に相談する。
2. 直属の上司は最大限プライバシーに配慮し、本人に合意を得て関係部署と調整を行う。

[方法2]

1. ペンギンダイヤルに連絡する。
2. 相談を受けた1の担当者は本人に合意を得て関係部署と調整を行う。

相談窓口

お困りごとや分からないことがあった場合は
お気軽に下記へご連絡ください。

ペンギンダイヤル(社内窓口)

受付時間:平日　10時～17時

よくある質問

Q 身近にLGBTQ+の方はいないのですが、本当に10%近くいるのですか？

A 周囲にカミングアウトしていない場合もあるため、実際にはいないように感じるかもしれません。カミングアウトしていない場合もあることを考慮し、言動には十分注意しましょう。

Q トランスジェンダーが戸籍上の性と異なるトイレや更衣室の利用を希望している場合、どのように対応したらよいですか？

A トイレ・更衣室の利用に関しては本人の性自認に沿った対応をとることが望ましいですが、他の利用者とも話し合い、双方が納得できる対応をとることが大切です。例えば更衣室の場合利用時間を他の利用者とずらすなどの対応があります。

よくある質問

Q 採用時に気を付ける点を教えてください。

A 応募者の性的指向や性自認、戸籍上の性別と見た目や言動が一致しないことを理由に採否判定を行うことはSOGIハラに該当します。もし応募者から性のあり方（セクシャリティ）についてカミングアウトや質問があった場合は、選考資格や採否の判断に影響しないことを伝えましょう。
採用基準とするつもりがなく、場を和ませるための質問であっても内容には十分注意しましょう。

良かれと思い、本人に許可なくエリアマネージャーや他従業員に伝えることは、アウティングに該当します。事前にどの範囲までであれば情報を公開してよいか確認するようにしましょう。

最後に

誰もが働きやすい職場を作るためにはALLY（アライ）（支援者）を増やすことが大切です。

1 普段の言動を見直す
「彼」「彼女」ではなく「パートナー」「恋人」など性別に関わらず使える言葉を使用する、セクシャリティに関する詮索をしないなど

2 ALLY（アライ）であることの意思表示をする
レインボーグッズを身につける、セクシュアル・マイノリティの話題を日常的に取り上げ、肯定的に伝えるなど

一人ひとりが働きやすく、最大限の能力を発揮できるような職場環境を目指していきましょう！

EVERYFOOD

2025年9月　第2版発行