

EYは、「Building a better working world ～より良い社会の構築を目指して」をパーパス（存在意義）としています。クライアント、人々、そして社会のために長期的価値を創出し、資本市場における信頼の構築に貢献します。

150カ国以上に展開するEYのチームは、データとテクノロジーの実現により信頼を提供し、クライアントの成長、変革および事業を支援します。

アシュアランス、コンサルティング、法務、ストラテジー、税務およびトランザクションの全サービスを通して、世界が直面する複雑な問題に対し優れた課題提起 (better question) をすることで、新たな解決策を導きます。

EYとは、アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッドのグローバルネットワークであり、単体、もしくは複数のメンバーファームを指し、各メンバーファームは法的に独立した組織です。アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッドは、英国の保証有限責任会社であり、顧客サービスは提供していません。EYによる個人情報の取得・利用の方法や、データ保護に関する法令により個人情報の主体が有する権利については、ey.com/privacyをご確認ください。EYのメンバーファームは、現地の法令により禁止されている場合、法務サービスを提供することはありません。EYについて詳しくは、ey.comをご覧ください。

EY Japanについて

EY Japanは、EYの日本におけるメンバーファームの総称です。EY新日本有限責任監査法人、EY税理士法人、EYストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社などから構成されています。なお、各メンバーファームは法的に独立した法人です。詳しくはey.com/ja_jpをご覧ください。

© 2023 EY Japan Co., Ltd.
All Rights Reserved.

ED None

本書は一般的な参考情報の提供のみを目的に作成されており、会計、税務およびその他の専門的なアドバイスを行うものではありません。EY Japan株式会社および他のEYメンバーファームは、皆様が本書を利用したことにより被ったいかなる損害についても、一切の責任を負いません。具体的なアドバイスが必要な場合は、個別に専門家に相談ください。

ey.com/ja_jp

2023年6月に、「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」が施行されました。一方で、トランスジェンダーへの無理解や差別が今も多い状況です。

本ガイドブックは、トランスジェンダーを理解し応援するための「アライ」が、社会・職場で増えることを願って作成しています。（2023年9月現在の情報に基づき発行）

認定特定非営利活動法人ReBitについて

LGBTQもありのまま大人になれる社会の実現を目指す、認定NPO法人。企業・行政・学校などでLGBTQやダイバーシティに関する研修や、施策推進のための伴走・アドバイジング、LGBTQのキャリア支援を行う。また、国内最大級のダイバーシティと就労に関するフォーラム「DIVERSITY CAREER FORUM」を開催。精神・発達障害があるLGBTQを主な対象とした障害福祉サービス（就労移行支援）事業を東京・大阪で展開。

<http://rebitlgbt.org>

トランスアライになろう ガイドブック

EY Japan x 認定NPO法人ReBit

性の構成要素

性的指向

Sexual Orientation

どの性別を恋愛の対象とするか／しないか

性自認

Gender Identity

自分の性別をどのように捉えているか

性表現

Gender Expression

どのような服装、振る舞い、言葉づかい等をするか

身体的な性

Sex Characteristics

からだのつくり、特徴など

性的指向と性自認の組み合わせを「SOGI (ソジ)」といいます。
性表現、身体的な性を加えて「SOGIESC (ソジエスク)」ということも。
誰もがもつ性の多様性を尊重する言葉として国際的にも使用されています。

LGBTQとは？

Lesbian

レズビアン：

性自認が女性で、女性が恋愛対象になる人

Gay

ゲイ：

性自認が男性で、男性が恋愛対象になる人

Bisexual

バイセクシュアル：

性自認に関わらず、女性と男性が恋愛対象になる人

Transgender

トランスジェンダー：

性自認と出生時に割り当てられた法律上の性が異なる人

Questioning

クエスチョニング：

性のあり方を決めない人／決めたくない人

どの性別も恋愛対象にならない「Asexual (アセクシュアル)」や
好きになる性別を問わない「Pansexual (パンセクシュアル)」等、
他にもさまざまなセクシュアリティがあります。

ポイント

- ▶ LGBTQ以外にも、LGBTQs・LGBTQ+・性的マイノリティなど、示し方はさまざまです
- ▶ ホモ・オカマ・レズなどは、揶揄する言葉なので使わないことが推奨されます
- ▶ 国内調査では、LGBTQは約3～10%と言われています^{*1}

多様なジェンダーアイデンティティ

シスジェンダー

性自認と出生時に割り当てられた性別が同じ人

トランスジェンダー

性自認と出生時に割り当てられた性別が異なる人

性自認	出生時に割り当てられた性別	名称
男性	女性	▶ 男性 ▶ トランスジェンダー男性 等
女性	男性	▶ 女性 ▶ トランスジェンダー女性 等
中性 (男と女の間) 無性 (どちらにも属さない) 両性 (どちらにも属する) 等	問わない	▶ Xジェンダー ▶ ノンバイナリー ▶ ジェンダーノンコンフォーミング 等

ミスジェンダリングについて

本人の性自認と異なる性別で扱うことを「ミスジェンダリング」と言います。ミスジェンダリングは、ジェンダーアイデンティティの多様性を否定するだけでなく、個人の人格や尊厳を傷つける可能性のある行為です。ミスジェンダリングをしてしまったら、それが相手を傷つけることだと認識し、改めることが大切です。ミスジェンダリングを避けるためには、呼ばれたい名前やGender Pronouns (ジェンダー代名詞。「彼女」「彼」に限らず、自分について語られる際に使用してほしい代名詞) を事前に周囲に伝えたり、また相手のジェンダーアイデンティティを自己判断で決めつけないことも重要です。

<ミスジェンダリングの例>

- ▶ 名前や容姿を手掛かりに、ある個人の性別を決めつけ、「彼」あるいは「彼女」と呼ぶ
- ▶ ノンバイナリーの人に、「彼」や「彼女」など男女どちらかの性別に紐づけられた言葉を使用する

*1 LGBTQやセクシュアルマイノリティの推計にはさまざまな国内調査がある。釜野ほか (2019年) 「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」：LGBTが2.7%、「アセクシュアル」「決めたくない・決めていない」を含めると8.2%。日本労働組合総連合会 (2016) 「LGBTに関する職場の意識調査」ではLGBT等 (性的マイノリティ) 当事者が8.0%。株式会社LGBT総合研究所 (2016) 「LGBTに関する意識調査」ではLGBTが5.9%。LGBTを含めたセクシュアルマイノリティが8.0%。電通ダイバーシティ・ラボ (2018) 「LGBT調査2018」ではLGBTを含む性的少数者 (セクシュアル・マイノリティ) が8.9%。日高庸晴・三重県男女共同参画センター「フレンドみえ」 (2018) 「多様な性と生活についてのアンケート調査」ではLGBTQが10.0%。岩手県高校教育研究会学校保健部会・いわて思春期研究会 (2013) 「高校生の性と性に関する調査」ではセクシュアルマイノリティが10.1%などがある。

よくあるQ&A

Q 性別を移行する、とはどういう意味ですか？

A 性別移行とは、出生時に割り当てられた性別とは異なる性で生きられるように、さまざまな事柄を変更・調整していくことです。性別移行は、複数の要素に分けて考えられます。

1. 生活上のプロセス：

生活をする上での性別を変えていくプロセスです。一人称や通称名を変えたり、周囲に自身が扱われたい性別を伝えるためにカミングアウトが生じます。例えば、働きながら性別を移行する場合、下記のような点で、職場での相談・検討と、中長期的なサポートが必要になります。

- ▶ 職場内での啓発やカミングアウト（誰に、何を、どのように伝えるか？）
- ▶ 名前や性別情報の取り扱い
（通称名を利用する場合いつから？人事システム上の登録はどのように？）
- ▶ 医療的な処置への対応（必要な休みが取れるか？）
- ▶ 服装（制服やスーツに男女分けがある場合、いつからどう変更する？）
- ▶ 設備や施設利用（トイレ・更衣室・寮・宿泊行事等の男女分けは？）
- ▶ 社外の取引先やお客様等への説明や対応

2. 医療的なプロセス：

トランスジェンダーの中には、性自認に自分の身体を近づけるための医療処置を望む人もいます。ホルモン療法と手術療法があり、内外性器に対して行う「性別適合手術」は、数週間から数カ月の療養期間を必要とします。医療処置を希望する場合、ジェンダークリニックと呼ばれる専門医療機関で診断書を取得する必要がありますが、診断まで1年程度かかる例が多いです。また、医療は保険適用となる一部の手術を除き自費診療であり、経済状況から実施できないことも。

3. 法的なプロセス：

医療的な処置を経て、「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」に示された要件を満たすと、法律上の性別を変更できます。なお、要件を満たすには性別適合手術が必要であり、手術を望まない人や健康面等の理由から手術ができず、法律上の性別を変えられない人もいます。また、法律上の名前の変更は、本人が、医師の診断書や改名したい名前の利用実績資料を添えて、家庭裁判所に申し立てをすることで審理されますが、簡単にできることではないため、生活上は通名を使用している人も多くいます。

Q 自認する性で働くためには、できるだけ広い範囲にカミングアウトをしたほうがいいのでは？

A 「カミングアウト」とは、本人が自分の意思で、自発的に、セクシュアリティを周囲に伝えることです。カミングアウトするかどうか、いつ、誰に伝えるかは、本人の意思が尊重されるべきことであり、周りが「カミングアウトしたほうがいい／しないほうがいい」と勝手に決めることはできません。

人事やキャリア支援者の場合、職場においてカミングアウトした場合・しなかった場合それぞれのメリット・デメリットを整理し、本人の希望の中で特に優先したい事柄を明確にする等、自己決定ができるように伴走することが求められます。

しかし、「入社するにあたり、部署全体にカミングアウトしてください」「性自認に則したトイレを利用するには、全社員にカミングアウトしてください」など、開示を強要することはハラスメントにあたります。

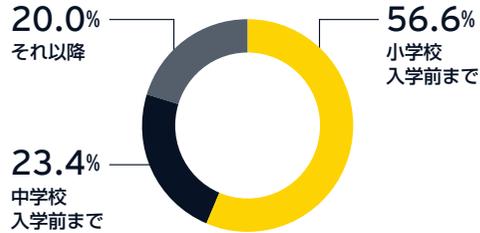
Q トランスジェンダーかもしれないと思う人がいるのですが、本人に聞いてもいいですか？

A カミングアウトしたいかどうかは人によって異なり、周囲にセクシュアリティを伝えたくないと思っている人もいるため、自発的に話があるまでは無理に聞きださないことが推奨されます。セクシュアリティに関する相談も可能なことを伝える、個別に相談ができる機会を設ける、具体的な困りごとが想定される場面では「相談したい方はこの窓口どうぞ」と全体に周知する等、SOGIに関しても相談しやすい環境をつくるのが大切です。

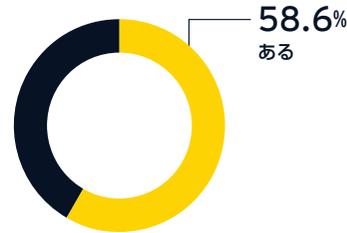
トランスジェンダーのさまざまな困難

学齢期の困難^{*1}

▶ 性別違和を自覚し始めた時期



▶ 自殺念慮を抱いたことがあるトランスジェンダー

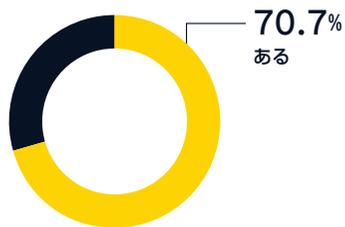


トランスジェンダーの多くは学齢期に性別違和を感じ、正しい情報や適切な支援の不足から、自殺念慮が高い状況です。

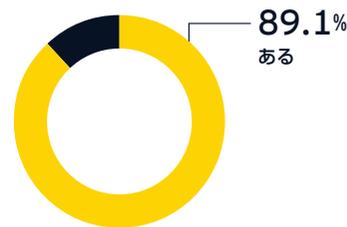
▶ 小さい頃から性別に違和感がありました。「女の子らしくしなさい」と言われるたびに「自分は女の子じゃないのにな」と思っていました。でも誰かにいったら「変だ」といわれるんじゃないかと思って、誰にも相談できないまま過ごしていました。

学校や家庭での困難^{*2}

▶ この1年で学校での困りごとを経験したことのあるLGBTQの学生



▶ 保護者との関係で困難を経験したことのあるLGBTQユース

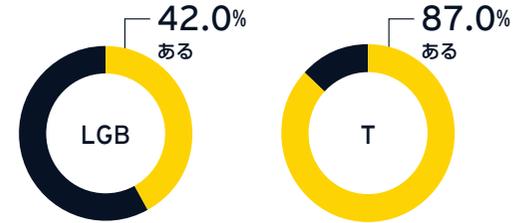


LGBTQ学生の70.7%が、この1年で学校での困りごとを経験。また、LGBTQユースの89.1%が保護者との関係で困難を経験し、安全に自分らしくいられる場所がありません。

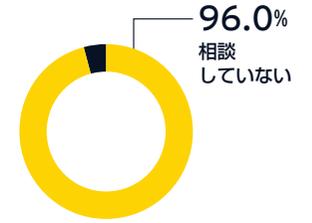
▶ 相談できなかったことが辛かった。制服が辛いと先生に相談をしたら「気のせいだろう、なよなよしてないでしっかりしろ」と笑われました。

就職における困難^{*3}

▶ 就活時のSOGIハラ経験



▶ 就労支援機関への相談の有無

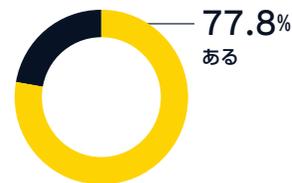


トランスジェンダーの87%が就活時にハラスメントを経験するも、96%がそれを相談できていません。このような就活や就労における困難は、生活困窮や精神障害にもつながっています。

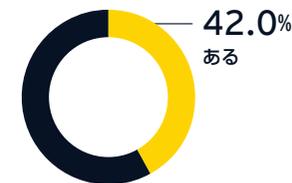
▶ 面接の際にトランスジェンダーであることを伝えると、「帰れ」と面接を打ち切れ帰らされたり、最終の役員面接で「体はどうなっているんだ？子どもは産めるのか？」とセクハラを受けたりすることもありました。

医療・福祉における困難^{*4}

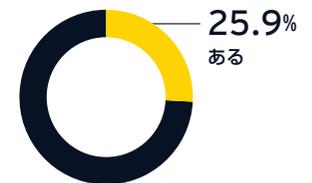
▶ 過去10年に医療利用における困難を経験したことがあるトランスジェンダー男性・女性



▶ 医療利用時の困難経験により体調が悪くても病院に行けなかったことがある



▶ 医療利用時の困難経験により自殺を考えた／自殺未遂をしたことがある



トランスジェンダー男性・女性の77.8%が、過去10年に医療利用における困難を経験。そのことで、トランスジェンダー男性・女性の42.0%は体調が悪くても病院に行けなくなり、25.9%は自殺を考えた／自殺未遂をしたと回答し、喫緊の状況です。

▶ 職場でハラスメントを受け、精神的に不調になった際にやっとの思いで受診した心療内科で、とても嫌な言葉を医者からかけられ、詮索され、精神的な不調がさらに悪化した。

*1 中塚幹也 (2010) 「学校保健における性同一性障害：学校と医療の連携」『日本医事新報』4521:60-64
 *2 認定NPO法人ReBit (2022) 「LGBTQ子ども・若者調査2022」
 *3 認定NPO法人ReBit (2019) 「LGBTや性的マイノリティの就職活動における経験と就労支援の現状調査」
 *4 認定NPO法人ReBit (2023) 「LGBTQ医療福祉調査2023」

企業で取り組む意義

企業のLGBTへの取り組みを評価・表彰する指標である「PRIDE指標」は、2022年に約400社・団体が受賞するなど、企業の取り組みは増加しています。

従業員様、お客様の3~10%はLGBTQだからこそ、職場のコンプライアンス・人材活用、お客様への対応・マーケティングの2つの視点から、取り組む意義があります。

ポイント

- ▶ 「セクハラ指針^{*1}」（2017年改定）で、SOGIハラがセクハラであることが明示されました。また、「パワハラ防止法^{*2}」（2020年改定）でSOGIハラがパワハラにあたることが示されました。企業が方針の明確化や適切な対応体制の整備を行うことが防止措置として義務化されました。
- ▶ 「LGBT理解増進法^{*3}」（2023年施行）では、性的指向・ジェンダーアイデンティティ（性自認）の多様性に関する施策の推進に向けて、基本理念や、国・地方公共団体・事業主等の役割が定められ、取り組みがさらに加速することが想定されます。

^{*1} 厚生労働省「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（2017年最終改訂）

^{*2} 厚生労働省「労働施策総合推進法」（2020年最終改訂）

^{*3} 内閣府「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」（2023年）

職場での困りごと

1. ハラスメントを受けやすい

職場でカミングアウトをしている場合、周囲の理解不足によりハラスメントを受けることも少なくありません。カミングアウトをしない場合でも、トランスジェンダーがいると想定されていないことでハラスメントにつながることもあります。

- ▶ 男性社員として働いていたが、「声高いな」「おまえオネエなのか？」などと先輩社員に言われることは日常茶飯事でした。また、「トランスジェンダーに営業はやらせない」と人事に希望職種の変更を求められました。（トランスジェンダー男性）
- ▶ 「性別を変えないの？」と聞かれますが、日本で法律上の性別を変えるにはさまざまな手術が必要なので、健康上の影響も想定され、簡単な選択ではないことを知っています。（トランスジェンダー女性）

2. 福利厚生や制度

福利厚生の中で、法律上の性別が同性のパートナーが想定がされていない場合、LGBTQにとって働き続けることが困難となる場合があります。また、トランスジェンダーの人が働きながら性別を移行したいと思う場合、中長期的な職場のサポートが必要です。サポートがない状態だと、性別移行のプロセスの中で退職せざるを得ないことがあります。

- ▶ トランスジェンダーの従業員をサポートする制度がなかったので、性別移行をするタイミングで退職せざるを得なかった。（トランスジェンダー女性）
- ▶ 法律上の性別が同性のパートナーがいるが、福利厚生では対象外となっている。そのため、パートナーの親が介護が必要になった際に介護休暇がとれない。（Xジェンダー）

3. 設備や習慣等の男女分け

特にトランスジェンダーの場合、トイレ、更衣室、寮、宿泊研修等の部屋／風呂などのハード面や、服装、呼称、名前、役割などのソフト面における男女分けに困難を覚えやすい状況があります。

- ▶ 前職は、職場でカミングアウトをせずに働いていた。女性社員は事務服の着用が必須で、毎日スカートを履くのが苦痛で、退職せざるをえませんでした。（トランスジェンダー男性）
- ▶ 職場に男性トイレと女性トイレしかなく、近くのコンビニまで毎回トイレに行かざるをえませんでした。（Xジェンダー）

職場でできること

LGBTQにとっても働きやすい職場づくりのためにできる5つのステップをご紹介します。職場で取り組めることがあるか、ぜひご検討ください。

1. 方針を明文化する：会社として、LGBTQに関する方針を明文化し、社内外に公開する
2. 支援体制を整える：性的指向や性自認に関するハラスメントや困りごとがあった際に、相談できる体制を構築する
3. 制度や対応を検討・明示する：人事制度の検討や、LGBTQの従業員／求職者たちへの対応について検討・明示する
4. 社内の理解を促進する：研修等を通じて理解を促進
5. 理解を可視化する：社内にLGBTQアライネットワークをつくったり、6色レインボーグッズをつくったりなど、アライを増やし可視化する

トランスジェンダー対応の検討ポイント

特にトランスジェンダー対応において、検討しうる項目と、項目ごとの考え方を記します。

- ▶ 法律上の性別と異なる性での勤務：性自認が法律上の性別とは異なる場合、性自認に則して勤務できるか。できる場合、その範囲や方法。また、人事システム等の性別表記等の方針
- ▶ 法律上と異なる名前の使用：法律上と異なる名前を使用できるか。できる場合、その範囲や方法。また、人事システム等の名前表記等の方針
- ▶ トイレ、更衣室等の男女分けの設備：性自認にそった設備の利用について相談できるか、性別によらず利用できる設備や個室等があるか
- ▶ 服装：ジェンダーを制限した規定がないか、性自認に添った服装をしてよいか
- ▶ 健康診断／医療機関：個別で健康診断を受ける等の対応が可能か
- ▶ 海外出張、転勤における対応：海外出張の場合、LGBTQであることが罪に問われる国があることを知り、相談しやすい環境をつくる。転勤の場合、法律上同性のパートナーへの対応や帯同について
- ▶ 通院や手術に関する休暇・補助等：必要な治療について、どのような休暇制度を利用し休暇を取得できるか

企業インタビュー

Q LGBTQになぜ取り組むのか、その意義を教えてください

A EY Japanでは、Building a better working world（より良い社会の構築を目指して）というパーパス（存在意義）のもと、誰もが安心して働ける環境づくりに取り組んでいます。私たちにとって、EYで働くLGBTQをはじめ、多様なメンバーがそれぞれ自分らしく活躍することを願い支援することは、当然であり、欠かすことのできないアクションです。

しかし現実には、LGBTQであることを理由に、機会や可能性を限定されるような状況がいまなお社会には存在します。企業や組織には、人々の声をすくい上げ、課題と向き合い、そのような不公正な世界の在り方を変える力があり、企業市民としての責任があると私たちは信じています。

変革のうねりを自組織にとどめず、付加価値として社会に還元する、個々の力をより大きな可能性につなげられるダイナミクスが企業の持つ利点です。そしてそうであるからこそ、企業がLGBTQ施策に取り組むことに大きな意義があります。

Q LGBTQ（特にトランスジェンダー）への取り組みと、そのなかで大事にしていること・特に工夫をしていることをいくつか教えてください

A 性自認や性的指向などの違いにかかわらず、このテーマについて誰もが自分とのつながりを意識しながら向き合える体制づくりを大切にしています。またそのためには、さまざまな立場からの多角的なアプローチが効果的であると考えます。

EY Japanでは、組織のリーダーがLGBTQ施策に積極的にコミットしています。メッセージの発信や対話の継続、行政機関への提言など、意思決定者が第一線に立ちけん引してゆくことで、組織変革は加速します。

よりインクルーシブな組織づくりのため、社内の規定や制度を見直し、更新していくことも重要です。EY Japanでは、事実婚や同性のパートナーが法律上の配偶者と同等の福利厚生を受けられることを目的とした「EYダイバース・パートナーシップ・プログラム」を導入しているほか、性別適合手術の際には、私傷病休暇が適用されます。多様な個の活躍を支援するには、その理念を下支えするシステムの構築が不可欠です。

個人の行動力や創造力も、企業を大きく動かす力に他なりません。EY Japanの「Unity Japan」は、LGBTQ当事者とアライのためのERG（Employee Resource Group従業員リソースグループ）として2013年に発足しました。社内外へ向けたやアクティビティを通じて、LGBTQへの理解啓発を現場目線で推進しています。

Q 社内外での変化やメンバーの声など、LGBTQ施策に取り組んだことで生じたエピソードを教えてください

- A
1. 「EYダイバース・パートナーシップ・プログラム」で発行する登録書を受け取ったメンバーから、「こんなにすてきな登録書を受け取り、会社に祝福されていることを実感した」というコメントが届きました。
 2. EY Japanチェアパーソン兼CEOの貴田守亮と、LGBTQ当事者とアライのためのEY従業員リソースグループ「Unity Japan」のリーダーが、ジェンダーとセクシュアリティの多様性をテーマとする社外トークセッションに登壇する機会がありました。参加者からは、「初めて自分の周りにカミングアウトできていない当事者がいるかもしれないことに気づかされた。今後はもっと心配りしようと思った」という感想が寄せられました。
 3. EY Japanは、東京レインボープライドに参加しています。準備段階から盛り上がりを見せるのが恒例で、社内の頻繁な情報発信を目にした当事者からは、「毎日のようにイントラネットにレインボーの写真を見かけるので、会社が本当にLGBTQを応援していると感じた」というコメントがありました。

Q この冊子を手にとったみなさんへのメッセージをください

A 多様性を尊重する時代の流れとともに、トランスジェンダーに対する社会の認知や理解も高まっています。しかし一方で、誤った知識の拡散により傷ついている人がいることも事実です。EY Japanでは、長期的価値を提供するプロフェッショナルファームとしてこの状況に警鐘を鳴らし、適切な知識に基づく理解と行動によってトランスジェンダー当事者を支援する「トランスアライ」の育成を推進しています。

ではトランスアライを増やすために、企業は何ができるのか。トランスジェンダーの仲間がいる、あるいはいるかもしれないと考えたとき、ともに働く個人の立ち振る舞いはどう変わってゆくべきなのか。本冊子は、これらの問いに対する私たちの試行錯誤のあとを共有し、皆さまの新たな取り組みの一助となればという願いから作成しました。今後より多くの企業からベストプラクティスが発信され、インクルーシブな社会の実現が加速することを願っています。



企業人事の声

企業人事のみなさんの日頃の取り組みについて、教えていただきました。

- ▶ LGBTQについて相談できる窓口を整え、安心して相談できる環境づくりに注力しています。なお、相談窓口は、外部専門家と連携し、よりよい支援ができる体制を整えています。また、社内でもSOGIハラがあった場合きちんと対応できる風土づくりのために、研修を実施しています。
- ▶ グループ企業も含めLGBTQの研修実施や、社内向けのハンドブックをつくるなど啓発にも力を入れています。また、自社サイトにLGBTQへの取り組みを記載する等積極的に発信することで、お客様はもちろん、求職者や社員にとっても自社の取り組みを知ってもらう機会になっています。
- ▶ 社内ではLGBTQの理解促進を担うアライネットワークを立ち上げ、人事やダイバーシティの担当者に限らず、LGBTQの取り組みに関心がある社員の誰もが関われる体制をつくっています。ともに社内イベントを企画したりすることで、アライの仲間が増えることを目指しています。
- ▶ 私自身、人事担当として、見た目で相手の性別を決めつけないように日々心掛けています。また、LGBTQのイベントに参加し学んだり、レインボーステッカーをつけてアライであることを可視化するようにしています。なお、対応の際はトランスジェンダーのなかにも多様な状況、価値観、段階にいる人がいることを忘れないように、トランスジェンダーとしてではなく、その人、一社員として対応するよう心掛けています。

EYダイバース・パートナーシップ・プログラム登録証サンプル



今日からできること

SOGIハラに対応する

SOGIハラとは？

SOGI（ソジ）ハラとは、性的指向（Sexual Orientation）や性自認（Gender Identity）に関するハラスメントのことです。下記のようなものがSOGIハラにあたります。

- ▶ 差別的な言動や嘲笑、差別的な呼称
「話し方がオネエみたい（笑）」「ホモって思われるよ」
- ▶ いじめ・暴力・無視
「あの人、同性が好きらしいから、話しかけるのやめよう」
- ▶ 望まない性別での生活の強要
「女なんだから化粧しろ」「男なんだから髪を切りなさい」
- ▶ 不当な異動や解雇
「トランスジェンダーには任せられないから、リーダーを降りてもらおう」
- ▶ 誰かのSOGIについて許可なく公表すること（アウトティング）
「ここだけの話だけど、〇〇さんってバイセクシュアルなんだよ」

各職場で、SOGIハラを防止するための理解促進とともに、起こった場合にも適切に対応が行われるような環境整備が求められています。

SOGIハラを見聞きしたら

制止する

「それはハラスメントだから言わないように」「やめたほうがいいよ」など、ハラスメントを指摘し、制止する

報告する

職場のハラスメント相談窓口に伝えるなど、対応や防止のためのアクションをとる

話題を転換する

「そういえば、話は変わるんですけど」など、その場で話題を変えたり、場の空気を変えたりする

避難所になる

一緒に笑わず、事後に「さっきの、嫌じゃなかった？」など、本人に声をかけたり、別のタイミングで「こういう表現、私は良くないと思う」と言ったり、シェルターの役割をする

アライになる

アライとは？

LGBTQの理解者、課題を共に考え、行動する人。

アライとして、できること

- ▶ 一人ひとりが違うことを想定し、多様性を尊重する行動をとる。
- ▶ LGBTQだけでなく他の人権課題についても情報を知り、考え、行動する。
- ▶ LGBTQが笑いのネタになっていたり、SOGIハラに遭遇したら対応する（P13）。
- ▶ 「彼氏/彼女/夫/妻」と先回りして性別を決めつけた表現ではなく、「パートナー/ご家族」など、話し手の表現をそのまま使う。
- ▶ Gender Pronouns の公開を強制しない。公開している場合、相手を尊重したGender Pronounsを使い、ミスジェンダリングしない。（ジェンダーニュートラルな代名詞には、they/ze/xe等があります）
- ▶ LGBTQのニュースや話題を、職場/家庭/地域などで肯定的に伝える。
- ▶ LGBTQに理解があることの象徴であるレインボーグッズや、トランスフラッグを身につける。
- ▶ 初めてカミングアウトをしたときに「あなたはあなただから」と言ってもらえて、自分らしく生きられるようになりました。オンライン会議の名前にGender Pronouns（ジェンダー代名詞/プロナウン）を書いてくれている人がいると、トランスジェンダーのことを想定してくれているんだなと思って今も安心します。
- ▶ 「彼女いるの？」といわゆるSOGIハラが生じていたときに、アライの同僚が注意をしてくれて本当に助かりました。また、「パートナーさんにもどうぞ」とお土産をくれたりと、パートナーを“普通に”家族として扱ってくれることがうれしい。

さまざまなフラッグ

LGBTQのプライドを示す6色のレインボーフラッグ以外にも、セクシュアリティを示すさまざまなフラッグがあります。多様なジェンダーアイデンティティに関するフラッグをいくつか紹介します。



トランスジェンダーフラッグ



ジェンダーキアフラッグ



ノンバイナリーフラッグ