

ワーク・ライフ・バランスと  
多様で柔軟な働き方の実現をめざして



# 2024 働き方を 変える

work style reform



# 目次

性の多様性の基礎知識	2
多様な人材が活躍できる職場づくり	3
板橋区の多様性理解促進の取組をご紹介します	4
いたばし good balance 会社賞 2023 受賞企業紹介	5
いたばし good balance 会社賞 2024 募集案内	14

2012年の開始以来、昨年度まで計36社の表彰を行ってきた「いたばし good balance 会社賞」。12回目を迎える今年は、過去最多となる8社が受賞することとなり、区内の企業においてワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティ&インクルージョン（多様な人々を理解し、認め合い、活かすこと）の意識がますます浸透してきていることを実感させられます。

区では、2023年11月から「板橋区パートナーシップ宣誓制度」を開始しました。この制度は、パートナーシップ関係にあることの宣誓書を提出したカップル（双方又はいずれか一方が性的マイノリティであるカップル）に対して、宣誓書受領証を交付する制度です。区におけるダイバーシティ&インクルージョンの推進、性的マイノリティ当事者の生活上の不便の軽減や、差別・偏見・いじめのない社会の具現化を図ることを目的として、導入しました。性的マイノリティ当事者・非当事者に関わらず、すべての区民に重要な施策として認知されるよう、浸透・定着のための取組を進めていきます。

複数の民間調査の結果によれば、性的マイノリティ当事者は約10人～11人に1人いると言われていています。企業にとっても、人材の確保や定着、生産性向上などの観点から、多様性理解に目を向けることは、大切なことと言えます。「2024働き方を変える」では、受賞した8社のワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティ&インクルージョンの取組を伝えるとともに、多様性理解の促進という観点から、性的マイノリティの方への配慮に関する特集記事を掲載しています。皆さんの職場での取組の参考にさせていただきますと幸いです。

2023年12月  
板橋区総務部男女社会参画課



# 性の多様性の基礎知識

## LGBTって？

Lesbian (レズビアン)、Gay (ゲイ)、Bisexual (バイセクシュアル)、Transgender (トランスジェンダー) の頭文字からなる言葉です。性自認が出生時に判定された性と一致しない人や、性的指向が異性に限らない人のことを「性的マイノリティ」と呼ぶことがあります。これと同義の言葉として用いられることもあります。

LGBTに「Q」を加え、「LGBTQ」と表記する場合があります。この「Q」とは、クエスチョニング（自らの性のあり方について特定の枠に属さない人、わからない人、典型的な男性・女性ではないと感じる人）、又はクィア（性的マイノリティの総称）を指す頭文字です。

LGBT 性的指向と性自認		
	Lesbian (レズビアン)	女性として女性を好きになる人
性的指向	Gay (ゲイ)	男性として男性を好きになる人
	Bisexual (バイセクシュアル)	女性・男性の両性を好きになる人
性自認	Transgender (トランスジェンダー)	出生時に割り当てられた性別と性自認が一致しない人

出典：板橋区「多様な性に関する職員ハンドブック」より抜粋（2022年3月発行）

## 日常生活の中での悩みや困りごと

	シスジェンダー	トランスジェンダー
自分の健康	50.3	71.9
自分の仕事や就職	36.9	78.1
自分の恋愛や結婚	12.9	40.6
出産・子育てや子どもを持つこと	12.0	25.0
家族の介護	19.4	34.4
現在の収入や家計	38.3	59.4
住まい	16.5	37.5
老後の生活	43.1	43.8
家族・親族間の人間関係	16.8	43.8
職場の人間関係	18.5	31.3
職場以外の友人・知人との関係	5.3	18.8
近隣・地域での人間関係	5.9	15.6
ハラスメントや差別的な扱い・不利益	3.0	12.5
家族の健康	30.8	31.3
子どもの教育	20.8	21.9
子どもの生活	21.7	28.1
親の生活	21.8	28.1
その他	0.9	6.3
とくにない	11.7	0.0

国立社会保障・人口問題研究所の研究チームが行った調査によれば、日常生活の中での悩みや困りごとについての設問で、「**自分の仕事や就職**」と答えたトランスジェンダーの人は78.1%、「**職場の人間関係**」と答えたトランスジェンダーの人は31.3%で、ともにシスジェンダー(※)の人（それぞれ36.9%、18.5%）と比べて高い数値となっています。

上記は一例にすぎませんが、性的マイノリティ当事者が、就職や仕事に悩みを抱えやすい現状を認知し、企業や行政が一体となって、誰もが働きやすい職場環境の実現に向けて取り組んでいく必要があります。

出典：国立社会保障・人口問題研究所「性的指向と性自認の人口学—全国無作為抽出調査の実施」研究チーム（代表 釜野さおり）「家族と性と多様性にかんする全国アンケート結果概要」より抜粋（2023年10月発行）

※シスジェンダーとは、出生時に割り当てられた性別と性自認が一致している人のことを指します。

# 多様な人材が活躍できる職場づくり

厚生労働省「多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集」より（2020年3月発行）



## ハラスメントと性的指向・性自認

2022年4月1日からパワーハラスメント防止措置が中小企業事業主についても義務化されました。性的マイノリティに対するハラスメントとして、例えば下記の点に注意するようにしましょう。

✓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は、パワーハラスメントに該当する場合があります。

✓性的指向・性自認などの機微な個人情報を労働者の了解を得ずに第三者に暴露すること（アウトティング）は、パワーハラスメントに該当する場合があります。

性的指向・性自認に関する情報は、個人の人格や尊厳に関わる重要な要素であり、本人の意に反して第三者に知られてしまうと、安心して円滑な職場生活を送ることが困難になる可能性があります。場合によっては就業継続が難しくなります。

本人の同意なく、その人の性的指向や性自認に関する情報を第三者に暴露することを「アウトティング」といいますが、そのような行為は本人にとって非常に苦痛になる（強い不安感や緊張感を強いられる）もので、重大な人権侵害です。

## 職場における性的マイノリティに関する取組事例

性的マイノリティの当事者の困りごとは、個人によって様々です。それぞれの企業の実情に応じて対応することが望ましいと言えます。

規模の小さい企業においては、研修など比較的着手しやすいところからまず一歩踏み出すという進め方も考えられます。多様な人材が活躍できる職場づくりを進めるために、以下の事例を参考に取組んでみてください。

### ①方針の策定・周知や推進体制づくり

⇒就業規則への性的指向・性自認に関する差別禁止の明記、匿名アンケートの実施等

### ②研修・周知啓発などによる理解の増進

⇒外部講師を招いた研修、ハラスメントとなる言動をまとめた冊子の社内配付等

### ③相談体制の整備

⇒ハラスメント対応の匿名の相談窓口の設置、当事者団体への外部相談窓口業務の委託等

### ④採用・雇用管理における取組

⇒採用ポリシーに差別を行わないことを明記、面接官向けのガイドラインの策定等

### ⑤福利厚生における取組

⇒パートナーシップ制度利用者への結婚休暇の付与、結婚祝金の支給、家賃補助等

### 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

⇒性自認に応じた服装・制服着用を認める対応、通称名の使用等

### ⑦職場における支援ネットワークづくり

⇒アライ（支援者）シールの配付、LGBTに関する社内メルマガの配信等

※その他の具体的な事例は右の二次元コードもご参照ください。



## ～板橋区多様性理解促進の取組をご紹介します～

### 板橋区パートナーシップ宣誓制度・D & I 啓発動画



パートナーシップ関係にあることの宣誓書を提出したカップルに対して、宣誓書受領証を交付します。宣誓書受領証を提示することで、保育施設入所や区立幼稚園の入園申込、里親の認定・登録など11の区民サービスについて、パートナーシップ関係にある方々が受けられるようになります（令和5年度末時点）。また、制度の開始とあわせて、多様性理解促進のための啓発動画も区の公式YouTubeチャンネルで公開しています。

### 多様な性に関する職員ハンドブック



区役所の職員が、多様な性に関する正しい知識を身につけ、窓口での接遇や職場の同僚などへの配慮等について共通の認識を持って各場面に対応することで、当事者の日常生活で抱える困難が解消される一助となることを目的として作成したハンドブックです。

是非ご一読いただき、基礎知識や職場での対応など、参考にさせていただければと思います。

### 多様性の視点を踏まえた広報物作成ガイドライン



ポスター、チラシ、パンフレット、情報誌、報道発表資料等、区が発信するすべての情報を対象とした、広報物を作成する際のガイドラインです。板橋区において広報物作成、情報発信を行う際の留意点を示し、偏見に捉われない多様な家族像・女性像・男性像を社会に浸透させていくための指針としています。こちらも区役所におけるガイドラインとして作成したものではありませんが、企業の皆さまにも参考になる部分があるかと思しますので、是非ご一読ください。



### CHECK Tokyo LGBT 相談 専門電話相談（事業者向け）

東京都パートナーシップ宣誓制度の導入を契機として、2023年4月より、企業における社内福利厚生制度の見直しや、性的マイノリティの方々が働きやすい職場の環境づくり等の取組を支援するため、企業等からの電話相談を受け付けています。

電話相談：050-3138-4011

受付時間：火曜日・金曜日 10時～17時（祝日・年末年始除く）

