

# 性の多様性の尊重について

性の構成要素にある性的指向（恋愛又は性愛がいずれの性別を対象にするか）と性自認（ジェンダーアイデンティティ：自己の性別についての認識）は、全ての人がもつ性の要素や属性を表します。

個人の性的指向や性自認は、それぞれ男性と女性を対極としたグラデーションのなかにあり、個人の個性です。

誰もが安心して心豊かに暮らせる人権尊重社会の実現にご協力ください。

## 1 性のあり方に係る社会環境の変化

近年の性的指向及び性自認への理解や認知が広がっていることなどにより、社会環境も徐々に変化しつつあります。

- ① 令和5年6月に性的指向及び性自認の多様性を受け入れる精神を涵養するための基本法として「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」が成立・施行されました。

※事業主等の努力（第6条第1項）

事業主は、性的指向及び性自認の多様性に関して、①その雇用する労働者の理解の増進②国又は地方公共団体が実施する施策の協力を努めるものとする。

※知識の着実な普及等（第10条第2項）

事業主は、その雇用する労働者に対し、性的指向及び性自認の多様性に関する理解を深めるための情報の提供、研修の実施、普及啓発、就業環境に関する相談体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする

- ② 令和5年7月に経済産業省に勤めるトランスジェンダーの職員が、職場の女性用トイレの使用を制限されていることは不当だと国を訴えた裁判で、最高裁判所は国の対応は違法だとする判決を行いました。
- ③ 令和5年10月に「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」に基づく、戸籍上の性の変更要件の1つであった生殖不能要件について、最高裁判所大法廷が違憲無効する決定を行いました。

## 2 企業にとって性の多様性を尊重することにより考えられるメリット

- ① 働く環境が改善され、社員の満足度が向上することによる企業への定着等の向上  
性的指向や性自認に関する侮辱、アウティングなどはパワーハラスメントに該当しますので、ご注意ください。
- ② 個々の社員の事情に寄り添うことによって、社員が高いモチベーションを維持することができることによる生産性の向上や優れた人材を獲得するチャンスの増加
- ③ 企業の方針として打ち出した場合、取引先や顧客、株主等の関係者が受ける企業イメージの向上
- ④ 新たな視点からの商品・サービスの開発