ジョンソンコントロールズ

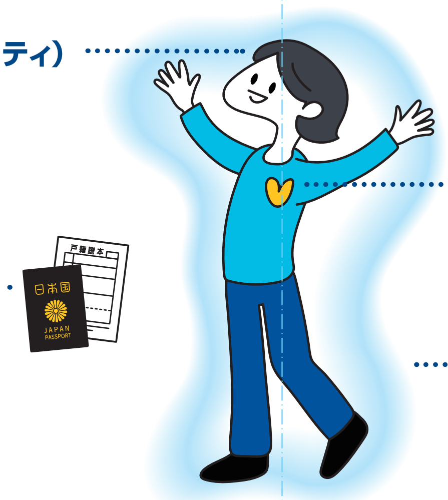
性の多様性ハンドブック

みんなが働きやすい職場づくりのために

本ハンドブックは、ジョンソンコントロールズ株式会社の Z 世代に該当する若手従業員が中心となり、誰もが心地よく安心して働くことのできる職場づくりを応援し、建設業界の魅力をさらに向上することを目的に制作しました。性の多様性への理解促進にぜひご活用ください。

性の多様性に関する基礎知識

性の構成要素



性自認（ジェンダー・アイデンティティ）
Gender Identity
自分が自分の性別をどのように認識しているか。
性自認と社会的性別は、一致しないこともある。

社会的性別
Sex
パスポートや戸籍に記載される社会的な性別。
自認している性別とは異なる人もいます。

性の多様性については、性的指向(Sexual Orientation)と性自認(Gender Identity)の頭文字のSOGIと、性的マイノリティの総称であるLGBTQ+という言葉がよく使われています。

性的指向
Sexual Orientation
恋愛感情や性的な関心がどの性別に向くか、あるいは、どの性別にも向いていないか。
性的な好みを指す性的「嗜好」とは異なる。

性表現
Gender Expression
言葉づかい、しぐさ、服装などを通して、自分の性別をどう表現しているか。
性表現と性自認は、一致しないこともある。

様々なアイデンティティ

L レズビアン
Lesbian
性自認が女性で好きになる対象も女性の人

G ゲイ
Gay
性自認が男性で好きになる対象も男性の人

B バイセクシュアル
Bisexual
好きになるのが女性のこともあれば、男性のこともあるという人

T トランスジェンダー
Transgender
出生時の社会的性別とは違う性を生きる人、または生きたいと願う人

Q クエスチョニング
Questioning
性的指向や性自認を決めていない・分からない、またはあえて決めない人

クィア
Queer
性的指向や性自認が「多数派」ではない、性的マイノリティを総称する言葉

+ プラス
Plus
上記の言葉では表現しきれない、多様なアイデンティティを包括する記号

異性を好きになる人を「異性愛者（ヘテロセクシュアル）」、性自認と出生時の社会的性別が一致している人を「シスジェンダー」と言います。

皆さんが職場でできること

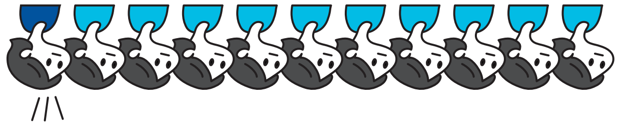
1. 性の多様性を認識する

性別について見た目の特徴から「男性」か「女性」かで、考えていませんか？

建設業界でも女性エンジニアの皆さんが活躍されるようになって久しく、様々な場面で女性の働きやすさへの取り組みが見られるようになりましたが、社会的性別は、性を構成する要素の1つにすぎません。

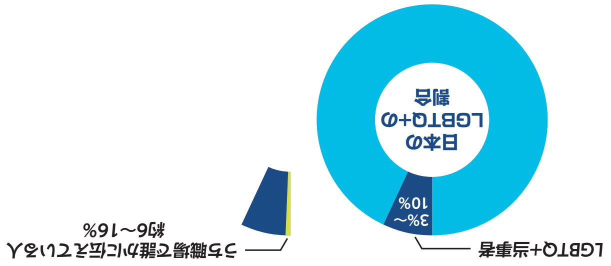
日本におけるLGBTQ+の人の割合は、人口全体の3～10%という調査結果*があります。左利きの人や血液型がAB型の人の割合とほぼ同じと言われています。

* 出典：JSPS 科研費「性的指向と性自認の人口学ー日本における研究基盤の構築」「働き方と暮らしの多様性と共生」研究チーム「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」株式会社 LGBT 総研研究所「LGBT 意識行動調査 2019」



自分の性自認や性的指向を職場の誰かに伝えている人の割合は、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアルの人で6～9%、トランスジェンダーの人で16%という調査結果*もあります。

* 出典：三菱 UFJ リサーチ＆コンサルティング「令和元年度職場におけるダイバーシティ推進事業（労働者アンケート調査）」（厚生労働省委託事業）令和２年３月

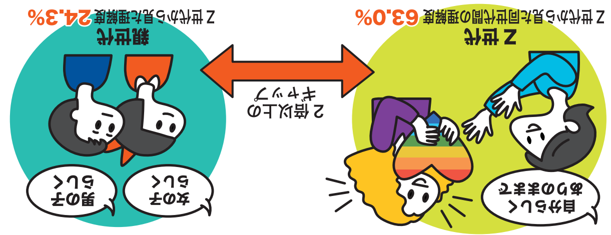


周りにLGBTQ+の人が「いない」のではなく、本人が「言わない」、あるいは「言えない」のかもしれません。

2. 世代間の常識の違いやバイアスがあることを理解する

性についての考え方が大きく変わりつつあります。「男性は女性と結婚して当たり前」「女性は女性らしくあるべき」という考えは必ずしも全員にあてはまりません。職場では様々な年代の方が一緒に働いていますが、性別によって服装や役割が異なるのが当たり前という中で教育を受けてきた世代の方々と、幼少期から性の多様性を当たり前に受け入れる教育を受けてきたZ世代では、性の多様性への理解度や受容度が異なります。

例えば見た目が男性っぽい人に「男らしく」「男なら…すべき」という発言をするだけでも、人権意識が低い、配慮がないと思われることがあるということを認識しましょう。


自分らしく ありのままで
女の子らしく
男の子らしく
2 倍以上の ギャップ
Z 世代
Z 世代から見た同世代間の理解度 63.0%
親世代
Z 世代から見た理解度 24.3%

出典：SHIBUYA109 lab. 調べ「Z 世代のジェンダーに対する意識調査」

3. アライとして、性の多様性を理解する姿勢を見える化する

LGBTQ+の当事者や周囲の人に寄り添い、共に活動する人をアライ（Ally）と呼びます。

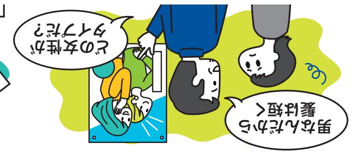
このハンドブックを手に取り、LGBTQ＋について理解をしようと動き出してくださった皆さんはすでにアライの一員です。多様性を表すレインボーカラーのグッズを身近に置いたりすることで性の多様性を理解する姿勢を見える化し、当事者を安心させることができます。ジョンソンコントロールズではステッカーも配布しています。

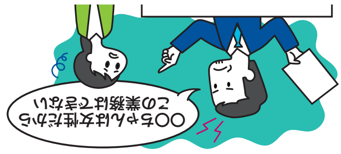
職場で気をつけたいこと

よかれと思って口にした言葉や無意識の行動が意図せず当事者を傷つけてしまうことがあります。職場で起こりうる事例をもとに、気をつけたい言動をいくつかご紹介します。

❶バイアス発言（無意識の決めつけ）

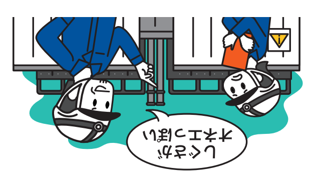
自分自身の価値観や思い込みを無意識に相手にも当てはめ、決めつけてしまうことで傷ついたり居心地の悪さを抱かせてしまっているかもしれません。LGBTQ＋に限らず不快に思う人も多いため、自身のバイアスを認識し、言動に配慮することで誰もが働きやすい環境づくりにつながります。

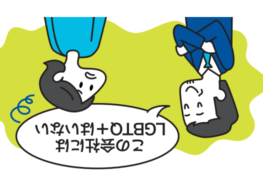

男なんだから 髪は短く
どの女性が タイプだ？


○○ちゃんは女性だから この業務はできない

❷ LGBTQ+ に関する差別的な言動（SOGI ハラ）

性的指向・性自認に関する差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせや、望まない性別での生活や強制異動、採用拒否や解雇など、当事者にもたらされる不利益全般をSOGIハラといい、職場におけるハラスメントの1つとされています。オカマ、オネエ、ホモ、レズ、ニューハーフ、両刃使いといった言葉も侮蔑的と捉えられる表現です。


しぐさが オネエっぽい


この会社には LGBTQ+はいない

❸カミングアウトとアウティング

カミングアウトとは、性自認や性的指向など、自分自身の性のあり方を誰かに自ら表明することです。カミングアウトをするかしないかは本人の自由で、相手を信頼して、または必要に迫られた時に打ち明けることが多いです。

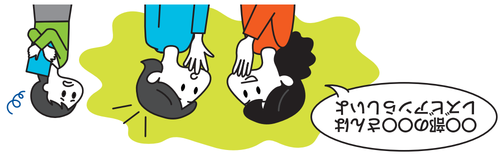
カミングアウトを受けたら

- 「打ち明けてくれてありがとう」と伝えましょう
- 「ひとりじゃない、私はあなたの味方です」というメッセージを伝えましょう
- 何を望んでいるのか、何に困っているのかを聞いてみましょう
- これまでに誰に伝えているのか、誰に伝えていいのかを確認しておきましょう

アウティングに注意

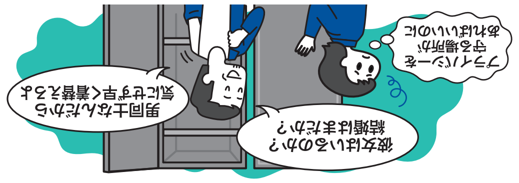
アウティングは、本人の同意なく、第三者がその人の性自認や性的指向を暴露することです。

重大なプライバシー侵害にあたるだけでなく、本人を精神的に追い詰めてしまう場合もあり、**絶対にしてはいけない行為です。職場において、本人のためを思ってのことでも、本人の意思を確認せずに上司や人事担当者と共有することはアウティングにあたります。**


○○部の○○さんは レズビアンらしいよ

❹多様性への配慮（施設面・雰囲気づくり）

望まない性別での暮らしは特にトランスジェンダーの当事者にとって大きな苦痛となります。どのように扱われたいか、どのようなサポートを必要としているかは、それぞれ異なります。まずは多様な性のあり方を理解し、誰もが安心して働くことのできる環境づくりを心掛けましょう。


彼女はいるのか？ 結婚はまだか？
男同士なんだから 気にせず早く着替えろよ
プライバシーを 守る場所が あればいいのに

性のあり方や社会的期待は、人によって異なります。行動や発言をする前に一度立ち止まり、想像力を働かせて、相手の立場に立って考えてみましょう。

あなたの一歩がみんなの働きやすい職場づくりにつながります。共に働く仲間やより良い社会のために、是非関心を持ち続けて下さい。

監修：認定NPO法人虹色ダイバーシティ
全国のLGBTQ+に関する相談先情報

A3サイズに印刷して8等分に折り、折り線、切り取り線に沿って組み立て、折り本にしてお使いください。

切り取り　山折り　谷折り

ジョンソンコントロールズ株式会社
〒151-0051 東京都渋谷区笹塚 1-50-1

© 2024 Johnson Controls. All rights reserved.