

LGBTQ+

について「知る」「考える」「行動する」

編集：

電通ダイバーシティ・ラボ

アライ アクション ガイド'23

はじめに



1. 知る

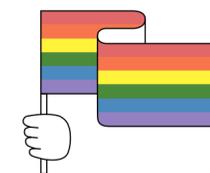
- ・「性」は2種類だけじゃない。
- ・頭文字に希望を込めて「LGBTQ+」。
- ・LGBTQ+は左利きの割合とほぼ同じ。
- ・人としての誇りを守る歴史。
- ・プライベートな問題じゃない。

おわりに
巻末資料



2. 考える

- ・LGBTQ+が身近にいない？
- ・話し方について考え直そう。
- ・何が差別になるか考えよう。
- ・カミングアウトする理由、しない理由。
- ・カミングアウトを受けたときは。



3. 行動する

- ・アライの力が必要です。
- ・すぐにやろう。ひとりでできること。
- ・協力しよう。学校・職場でできること。
- ・ひろげよう。アライの輪。

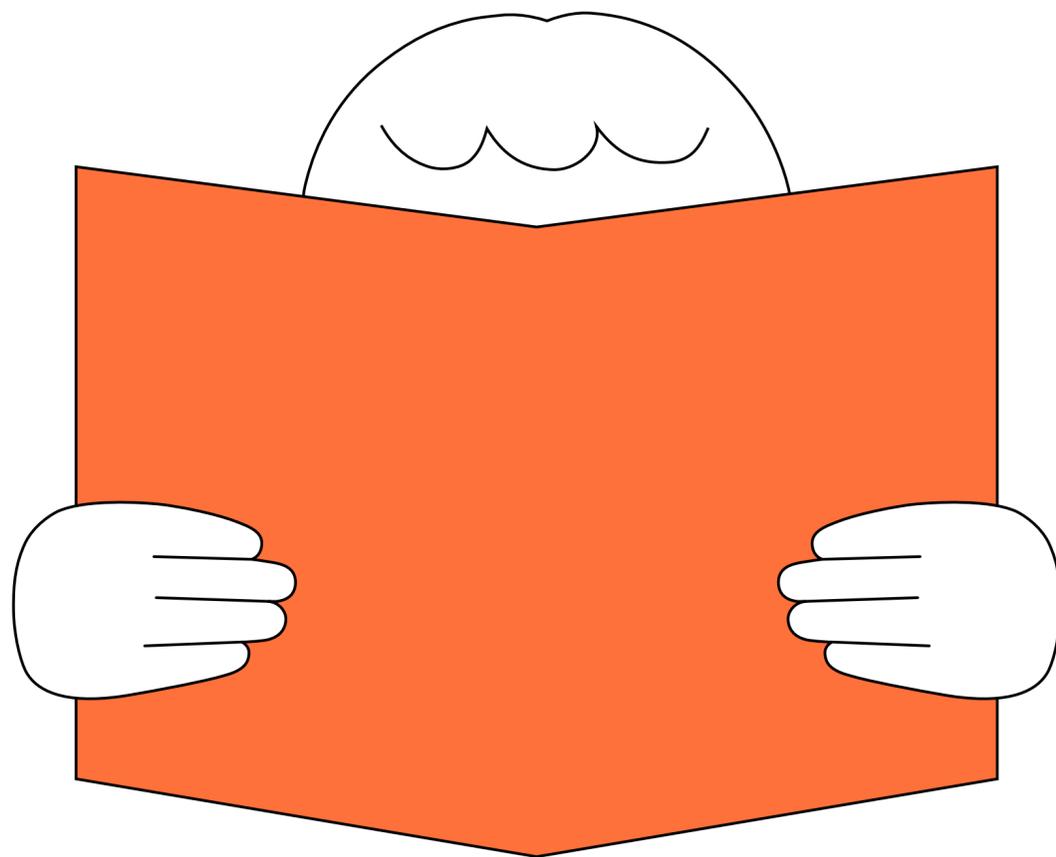
アライ

LGBTQ+のことを理解し、支援のために行動する LGBTQ+フレンドリーな人。英語の「ally（同盟、仲間、味方、支援者）」が語源。

ここ10年ほどの間に、日本において LGBTQ+に関する取り組みが増えてきました。テレビやネットで、パートナーシップ制度の導入やオールジェンダートイレの設置などが取り上げられることも。そういったビッグニュースもたいへん喜ばしいことですが、同じくらい大切なのは、人や場所の LGBTQ+フレンドリーな雰囲気づくりだと考えます。それに欠かせないのが、「アライ」の存在です。

このガイドブックでは、10年以上にわたって LGBTQ+ に関して取り組んできた電通ダイバーシティ・ラボが、当事者やアライの声を参考に、具体的なアクションをお伝えします。アライにふさわしい行動に、ただ1つの正解があるわけではありませんが、調査データを引用しながら、基本的なことをまとめました。『力になりたいけど、何から始めればいい?』というアライになりたい人はもちろん、『LGBTQ+のことを知ってはいるけど、何が問題なのかよくわからない』という人も、ぜひ読んでみてください。

1. 知る



アライへの第一歩は、基礎的な知識を身につけること。これも立派な支援のひとつです。LGBTQ+の人たちがどんな状況に置かれているのか、どんなことに困っているのかを知ることによって、具体的なアクションに移れます。LGBTQ+に関するニュースに注目して、最新の情報にアップデートするように意識しましょう。

「性」は2種類だけじゃない。 人の数だけ存在します。

性のあり方は、①性自認（本人が自認する性）、②出生時に割り当てられた性、③性的指向（好きになる相手の性）、④性表現（表現したい性）、この4つの組み合わせでできています^{*}。一般的に、①②③は自分の意志で自由に選択・変更することができません。一方で、①③④は変化しうる（流動的な）ものであるとも解釈されています。現在多くの国と地域では、出生時の身体的性によって、男性／女性のどちらかを割り当てられますが、性のあり方はグラデーション。2種類だけではなく、人の数だけ存在すると言えるほど多様なものです。

^{*} ①性自認と③性的指向をまとめて表す言葉に「SOGI」があります。③Sexual Orientation と①Gender Identity の頭文字から。



1. 知る

頭文字に希望を込めて。

「LGBTQ+」は前向きな連帯を表します。

「LGBTQ+（読み方：エルジービーティーキュープラス）」は、性的少数者を表す総称のひとつ。レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、クエスチョニング^{※1}／クィア^{※2}の頭文字に加え、それ以外の多様な性のあり方を「+」の記号に込めて、組み合わせられています。この言葉は、それぞれが置かれた立場の違いを尊重し、ともに困難を乗り越えていこうという前向きな連帯を表しています。性的少数者を表す言葉はいくつかありますが、ぜひ「LGBTQ+」を積極的に使ってみてください。

※1 性自認や性的指向が定まっていない、もしくは意図的に定めていない人や状態のこと。※2 異性愛や男性／女性の2択を規範とする社会に違和感を覚える性のあり方。

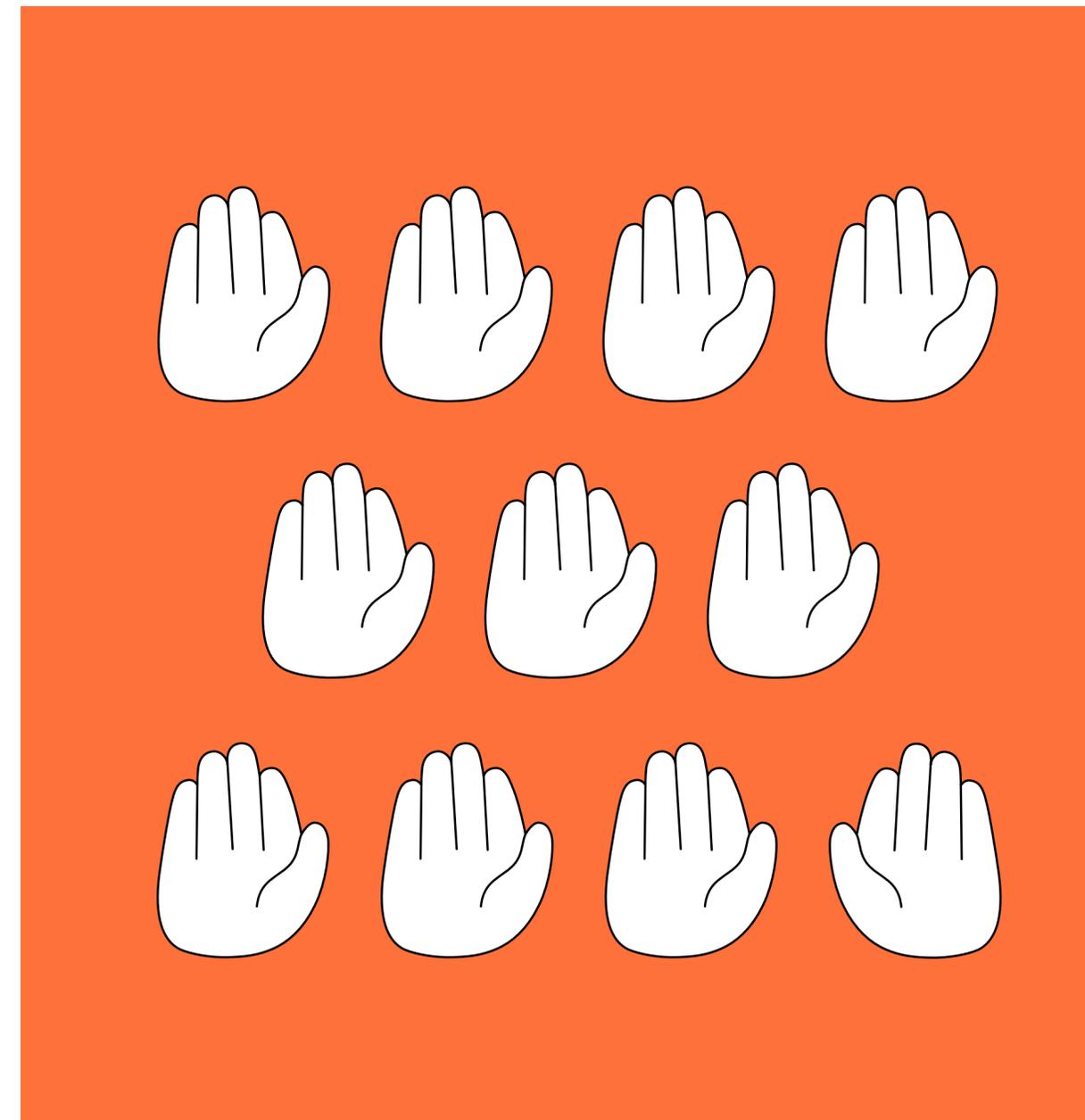


1. 知る

LGBTQ+は11人に1人。 左利きの割合とほぼ同じです。

電通ダイバーシティ・ラボの調査では、LGBTQ+の割合は8.9%^{※1}だ
という結果が出ました。内訳の一部を紹介すると、ゲイは1.94%^{※2}、レ
ズビアンは1.33%^{※2}、バイセクシュアル／パンセクシュアルは2.94%^{※3}、
トランスジェンダーは0.64%^{※2}です。LGBTQ+全体で見ると、およそ11
人に1人という計算となり、この割合は日本における左利きの割合とほ
ぼ同じです。数字で見ると、LGBTQ+の人たちは思ったよりも身近な
存在だと思いませんか？

※1 電通ダイバーシティ・ラボ（2021）『LGBTQ+ 調査 2020』より。※2 トランスジェンダーに該当する人も含む。※3 好きになる相手の性を問わない性的志向。男性／女性の2つの性だけでなく、あらゆる性のあり方の人を好きになる。



1. 知る

LGBTQ+の歴史は、 人としての誇りを守る歴史。

世界的な流れとしては、LGBTQ+の権利が少しずつ認められています。これは、不平等に立ち向かった当事者とアライたちの成果です。しかし、法律で差別を禁止し、同性婚などの権利保障を行う国もある一方、同性愛を犯罪とみなして刑罰を与える国もあります。日本では、自治体によるパートナーシップ制度など、LGBTQ+の存在を前提とした社会制度も増え、2021年3月には、札幌地裁が日本の裁判所として初めて『同性婚が認められないことは違憲』と判断しました。ただ、逆を言えば、G7（先進7か国）の中で唯一いまだに同性婚やそれに相当する制度が法制化されていなかったり、差別を禁止する法律が存在しなかったり、平等とは言えない状況です。

日本

- 1990 「動くゲイとレズビアンのかい」が嫌がらせを受け、翌年裁判を起こす。97年に勝訴確定。（通称「東京都青年の家事件」）
- 1994 初めてLGBTQ+パレードが行われる。
- 2004 性別変更の特例法が施行。
- 2015 日本初、渋谷区と世田谷区がパートナーシップ制度を導入。
- 2018～2019 国立女子大学がトランスジェンダー女性の入学受け入れを表明。
- 2019～同性婚を認めないのは憲法違反だとして全国で集団訴訟。（通称「同性婚訴訟」）
- 2021 札幌地裁が日本の裁判所として初めて『同性婚を認めないのは違憲』と判断。（2023年5月に名古屋地裁でも違憲判断。）

世界

- 1930～1931 世界初、ドイツで性別適合手術と法的な性別変更が行われる。
- 1969 ニューヨークにて、同性愛者に対する迫害への抵抗運動が起こる。（通称「ストーンウォールの蜂起」）
- 1970 アメリカ各地でデモ行進が行われ、これがLGBTQ+パレードの始まりとなる。
- 1989 世界初、デンマークでシビル・ユニオン（登録パートナーシップ制度）が導入される。
- 1990 世界保健機関（WHO）が「同性愛」を国際疾病分類から除外。
- 2001 世界初、オランダで同性結婚法が施行。
- 2014 オリンピック憲章にLGBTQ+への差別禁止が明記される。
- 2018 世界保健機関（WHO）が「性同一性障害」を国際疾病分類の「精神疾患」から除外。
- 2020 アメリカの最高裁判所が、LGBTQ+への職場での差別を違法と判断。
- 2023 34の国と地域で同性婚が可能に

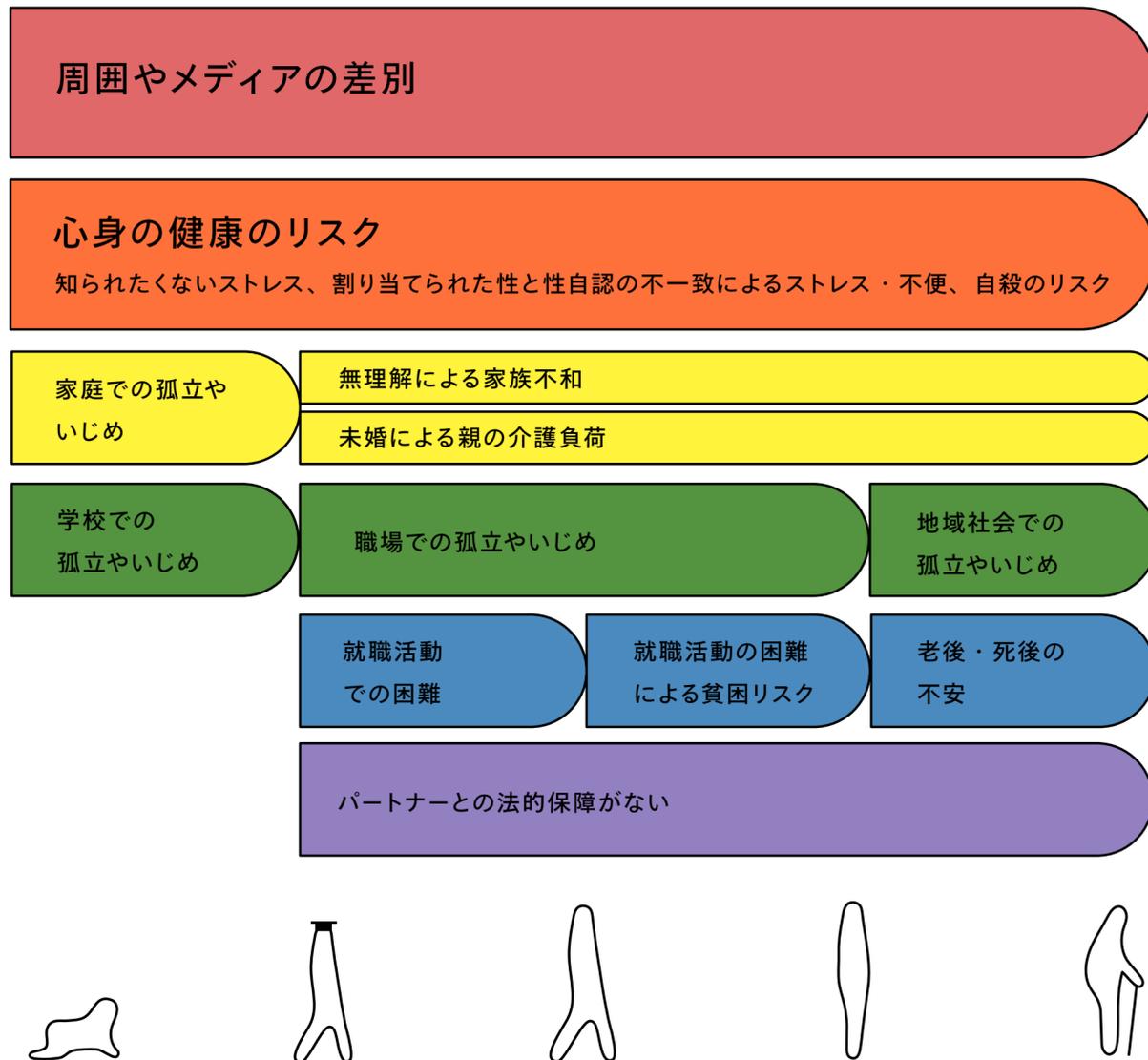
プライベートな問題？

いいえ、社会的な人権問題です。

LGBTQ+ 当事者には人生を通じてさまざまな困難があります。それは法的なものだけでなく、日常にも潜んでいます。例えば、LGBTQ+であることを周囲に明かしていない人は、自らの性についてごまかしたり、異性愛者だとウソをつき続けなければならないといけません。当事者のうち約半数（48.9%）が、LGBTQ+であることに生きづらさを感じているという調査結果も出ています。[※] LGBTQ+にまつわる問題は、決してプライベートな問題ではありません。社会的に取り組むべき人権問題であると理解しましょう。

※ 電通ダイバーシティ・ラボ（2021）『LGBTQ+ 調査 2020』より。

LGBTQ+の困難の例



1. 知る

LGBTQ+ 相談室

Q

LGBTQ+ に関する言葉に「プライド」がつくのはなぜ？

A

「プライド (Pride)」は、英語で「誇り」を意味します。LGBTQ+の人たちは差別や不平等などの抑圧に対して、平等を求めて立ち向かってきました。それは人としての誇りを守る歴史であり、その歴史自体も誇りの一部となっています。この誇り高き歴史と文化を象徴して、LGBTQ+ 関連の言葉に「プライド」がつくことがあります。例えば、LGBTQ+のパレードをそのまま「プライド」と呼んだり、6月は「プライド月間」として世界的に広く知られたりしています。

Q

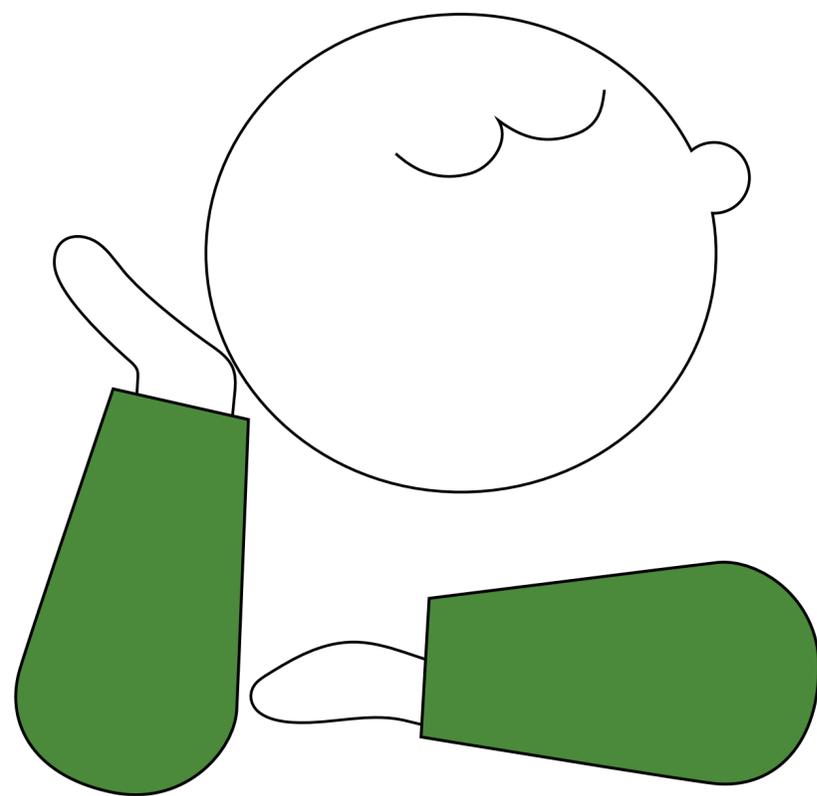
LGBTQ+の人には、アートやファッションのセンスがあるって本当？

A

そういった分野で活躍している LGBTQ+ の人もいますが、LGBTQ+だからセンスがあるというわけではありません。性のあり方とそれ以外の個性は、それぞれ分けて考えましょう。あえて言うのであれば、芸術的な分野はカミングアウトしやすい環境^{*}がつくられているのかもしれないね。

※ P.15 参照

2. 考える



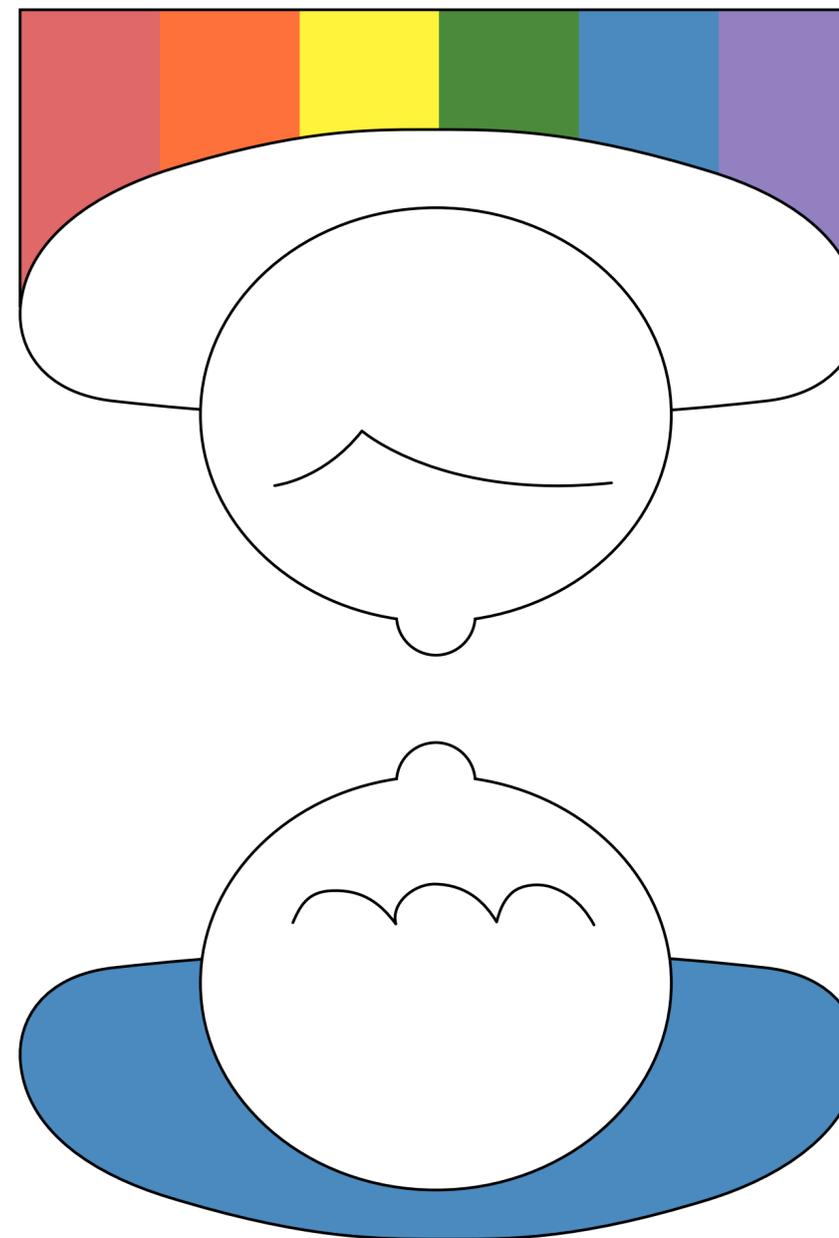
『周りにいない』『知らなかった』『悪意はなかった』は差別や偏見の言い訳になりません。となりの人がLGBTQ+かも?あなたの大切な人もLGBTQ+かも?否定せず、傷つけず、いないことにせず、いざというときは良き相談相手となれるように、自分の言葉や思い込みを見直してみましょう。

2. 考える

LGBTQ+が身近にいない？ それ、ほぼありえません。

電通ダイバーシティ・ラボの調査では、約65%の人が『身近にLGBTQ+^{※1}がいない』と回答しています。しかし、11人に1人がLGBTQ+^{※2}なら、身近に誰もいないことは、ほぼありえないはず。つまり、『身近にLGBTQ+がいない』は勘違いで、正しくは『LGBTQ+であると自分に伝えてくれている人が身近にいない』ということです。知らされていないと『いない』ように思えるかもしれませんが、家族にも、友人にも、同僚にも、お客様にも、生徒にも、『いるかもしれない』と考えて、自分の言葉や思い込みを見直してみましょう。想像力が、社会をより良く変えていきます。

※1 電通ダイバーシティ・ラボ（2021）『LGBTQ+ 調査 2020』より。※2 P.07 参照。



2. 考える

話し方について考え直そう。

異性愛前提の会話はやめよう

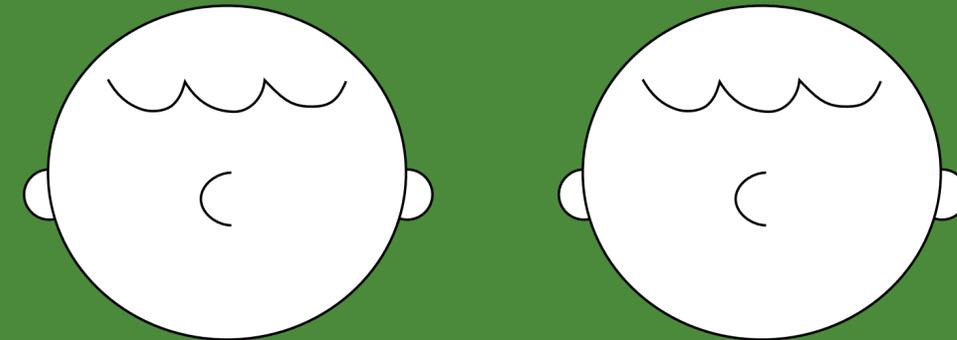
相手は異性愛者だという前提で話すと、そうでなかった場合、つらい思いをさせてしまうことも。ただ、恋の話がNGというわけではありません。少し言い方を変えるだけで、聞かれている側は気が楽になるはず。また、恋愛感情や性的欲求を抱かない性のあり方の人もいることを想定しておきましょう。

性を決めつけない言葉遣いを心がけよう

性別を限定する言葉遣いにより、違和感や否定感を感じさせることも。そういった言葉を使ってはいけないわけではありませんが、あくまで最初に決めつけないことが大切です。また、ミスジェンダリング[※]にもご注意を。

※ 本人が自認する性と異なる取り扱いをすること。例えば、女性を自認する人に『お兄さん』と呼びかける、ノンバイナリー（P.27参照）を自認する人を表す際に女性の代名詞（彼女やshe）を使う、など。

シチュエーション別の言い換え例



恋人・家族の話をするとき

- 彼氏／彼女 → 恋人、パートナー
- ご主人／旦那さま／お嫁さん／奥さま → パートナーの方、お連れ合い
- お父さん／お母さん → 保護者の方、ご家族の方、親御さん

店舗・広告での表記

- 夫婦割／カップル割 → カップル割（異性・同性を問いません）
- 男性用／女性用 → 男性に人気／女性に人気
- 男の子用／女の子用 → 男の子に人気／女の子に人気

呼びかけるとき

- 〇〇君／〇〇ちゃん → 〇〇さん
- Ladies and Gentlemen → Everyone

2. 考える

何が差別になるか考えよう。

差別の具体例を知ろう

差別的な言動をなくすためには、何が差別にあたり、LGBTQ+ 当事者を傷つける可能性があるかを知ることが大切です。性のあり方はアイデンティティに大きく関わります。それを否定することは、その人自身を否定することになると理解しましょう。

不要な男女分けを見直そう

男女ではっきりと分けられている物事やルールがあり、特に学校では多く存在します。制服や体操着が男女で強制的に分けられている、性別に関係なく使えるトイレがない、授業や部活動の選択が性別で制限されるなど。『決まりだから』と考えず、本当にその男女分けが必要か、いま一度見直してみましょう。困っている人がいるなら、ルールをより良く変えるチャンスです。



2. 考える

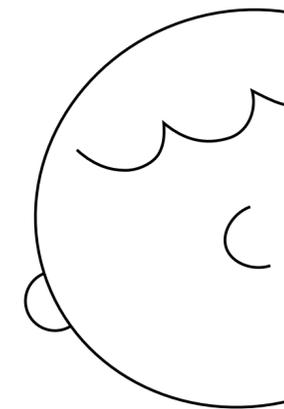
カミングアウトする理由は人それぞれ。 しない理由も人それぞれ。

自ら LGBTQ+だと周りに打ち明けることを「カミングアウト」と言います。カミングアウトによって暮らしやすくなる場合もあれば、差別や偏見で暮らしにくくなる場合も。ひとりひとりの状況が違うため、カミングアウトは『すべき』『しないべき』と一概には言えず、本人の意思が尊重されるべきことです。なお、電通ダイバーシティ・ラボの調査では、57.4%の人が『誰にもカミングアウトしていない』と回答^{*}しています。また、カミングアウトしている人であっても、世間全体に公表している人はごく少数で、一部の人にだけカミングアウトしている状況が多いようです。カミングアウトする人にとっても、しない人にとっても生きやすい社会にするために、何ができるか考えてみましょう。

※ 電通ダイバーシティ・ラボ（2021）『LGBTQ+ 調査 2020』より。実名でのカミングアウトの数値。

誰かにカミングアウトしている

42.6%



誰にもカミングアウトしていない

57.4%

聞くことが支援になる。カミングアウトを受けたときは。

ゆっくり最後まで話を聞こう

相手は初めてカミングアウトしているかもしれません。受け入れてもらえるか、とても緊張しているかもしれません。そのため、うまく話せないかもしれませんが、あなたを信頼して勇気を持って打ち明けてくれています。焦らせず、否定せず、最後まで話を聞いてください。他の人に聞かれない、安心してゆっくり話ができる場所で聞きましょう。

状況を決めつけないようにしよう

性のあり方が多様なように、その状況もさまざまです。ひとりひとりに違う事情があると理解した上で、相手のことを受け入れましょう。『知り合いにいるからわかるよ』という言葉は、相手のことを決めつけている印象を与えるので注意が必要です。

アウティングは絶対に禁止

ある人が LGBTQ+だと本人の同意なしに第三者へ伝えることを「アウティング」と言います。性のあり方は重大な個人情報なので、決して軽はずみに言いふらしてはいけません。悪意がなかったとしても、うっかりアウティングになってしまうこともあるので、注意しましょう。

<アウティングの例> 本人の許可なく第三者に話す／うわさ話として広める／自分以外も知っていると思いついで話してしまう／当事者が特定されてしまう形で、カミングアウトされたことを第三者に相談する

必要があれば専門の相談窓口へ

困りごとを相談されたときは、自治体や専門団体の相談窓口を教えるのも支援のひとつ。また、カミングアウトを受けたあなた自身の悩みも相談できます。専門家は、当事者はもちろん、周囲の人の力にもなってくれる心強い存在です。

2. 考える

LGBTQ+相談室

Q

LGBTQ+だと打ち明けることをなぜ「カミングアウト」と言うの？

A

語源は「Coming out of the closet（クローゼットから出てくる）」です。これは、自分らしく生きられないことはクローゼット（押入れ）に閉じ込められている状態であり、ありのままの自分を伝えることはクローゼットから出てくることであると喩えた表現です。同じ語源で、カミングアウトしていない状態を「クローゼット」と言うことがあります。

Q

アウティングを見聞きしたら、どうすればいい？

A

まずは、アウティングをした人に、それは当事者を傷つける行為だと伝えましょう。もしも、うわさが広まっている状況であれば、当事者に寄り添って味方であることを伝えたり、必要があれば当事者の意思を確認した上で自治体や専門団体による相談窓口に連絡しましょう。

2. 考える

LGBTQ+ 相談室

Q

『もしかして、この人は LGBTQ+ 当事者かも』
と思ったら、どうすればいい？

A

そう思っても、当事者が問いただしたり、カミングアウトを促したりしないでください。大事なことは、当事者かどうかではなく、困っているかどうかです。これまで通りの関係性を続けた上で、必要があれば『困ったことがないか』とそっと聞いてみてください。そして、いつかカミングアウトされるときに備えて LGBTQ+ に関する情報を集めておくのもよいかもしれません。当事者がカミングアウトしたいと思ったときに、安心してできる環境づくりを心がけましょう。

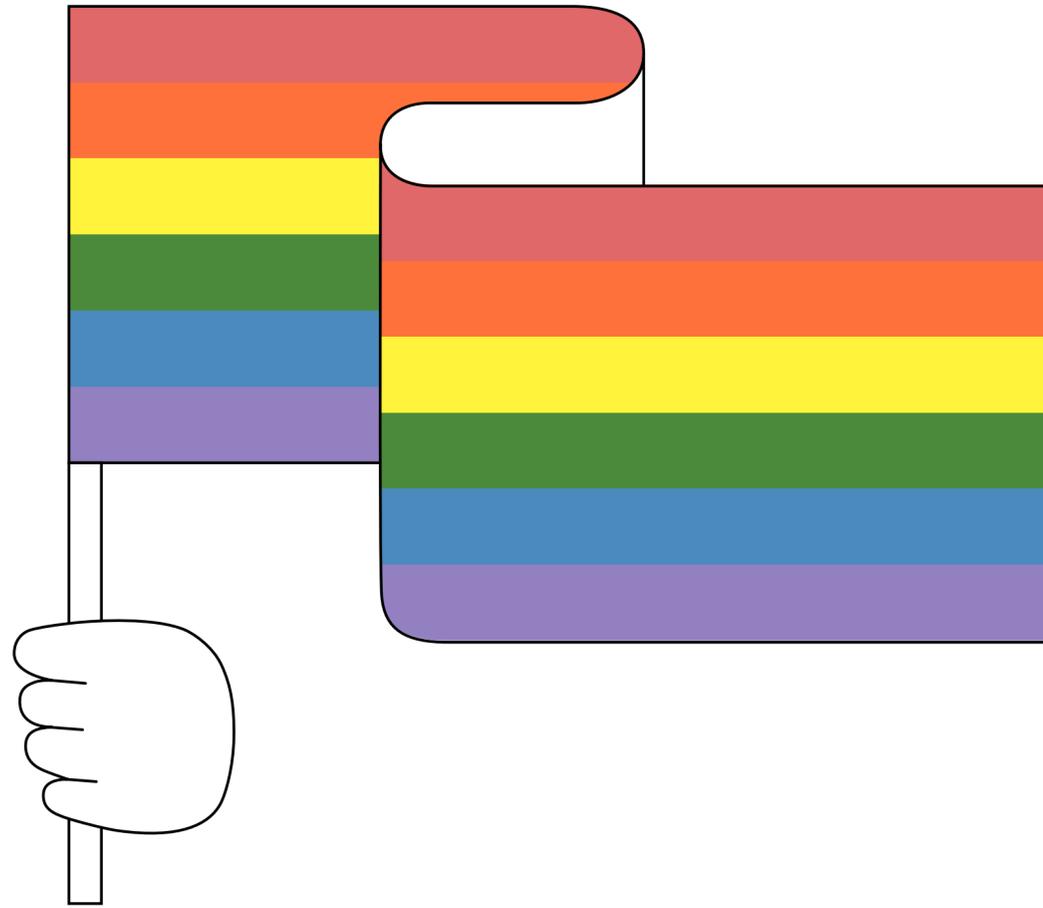
Q

カミングアウトされたけど、知りたくなかったから黙ってくれていたらよかったのに…。

A

『支えたい』という気持ちを、『支えなくちゃ』という負担として感じてしまうことがあります。もしかすると、その負担を背負ってしまった後悔から、『知りたくなかった』と思われているのではないのでしょうか？ そんなあなたに伝えたいのは、カミングアウトを聞いたことがすでに相手の支援になっているということ。それを知れば、スッと心が軽くなって、『知りたくなかった』という気持ちも薄れるはずですよ。

3. 行動する



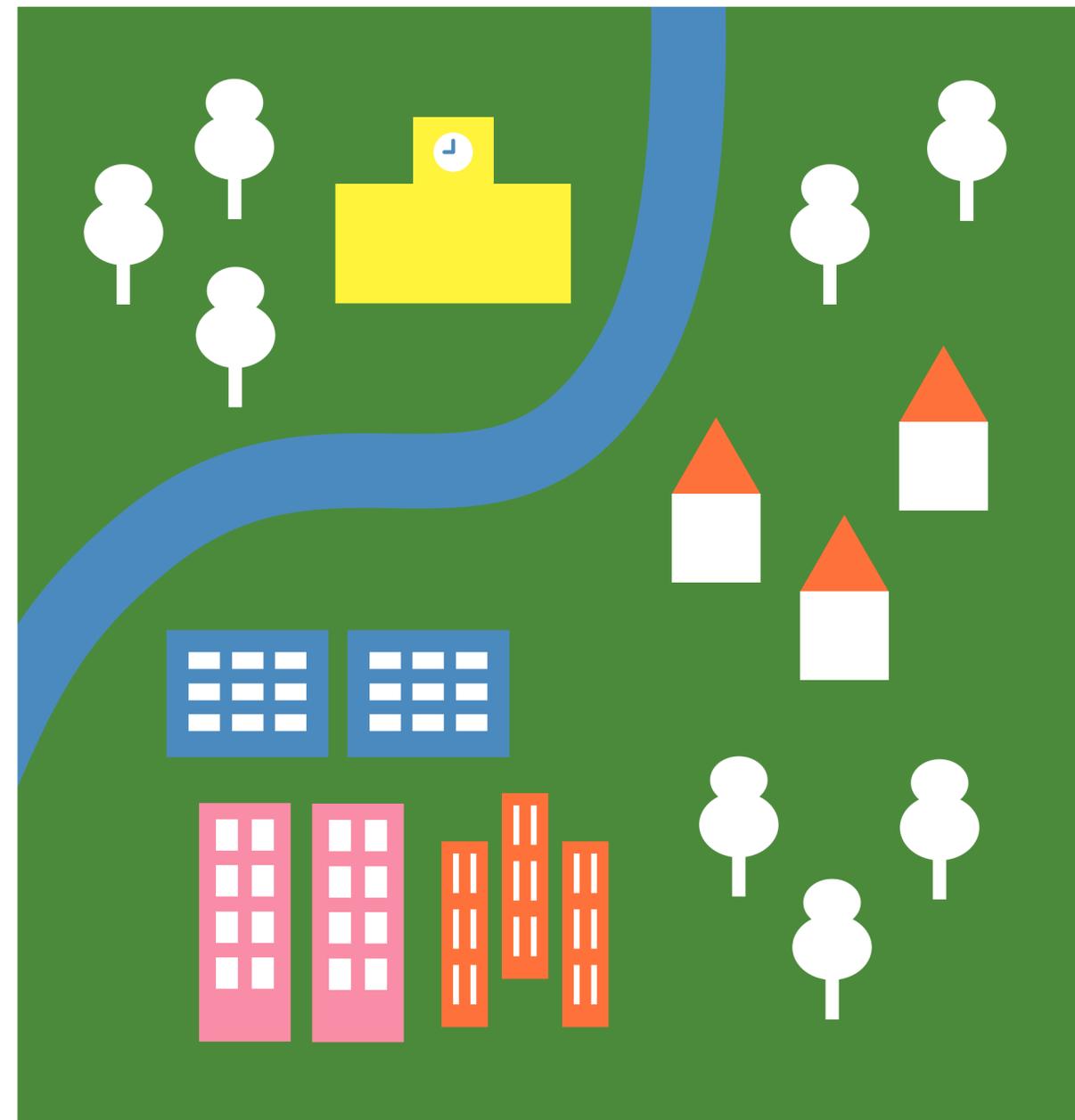
LGBTQ+の問題は、プライベートな問題ではなく、当事者だけの問題でもなく、社会みんなの問題です。誰もが自分らしく生きられる世界をめざして、無理をせず、できることから始めてみましょう。

3. 行動する

**みんなが生きやすい社会をめざして。
アライの力が必要です。**

LGBTQ+の課題は、ジェンダー平等や教育、医療、法律、就職などの分野において、当事者以外にも密接に関係しています。課題を解決し、LGBTQ+当事者にとって生きやすい社会にすることは、みんなにとって生きやすい社会にすることにつながります。電通ダイバーシティ・ラボの調査において、LGBTQ+当事者が取り組んでほしいことは上位から「**地域の人たちの意識改革**」「**学校での教育**」「**権利を守るための条例の制定**」^{※1}となりました。お金や時間がかかる取り組みもあれば、そうでないものもあります。真摯な理解と共感^{しんし}を伴わないと「**ピンクウォッシュ**」^{※2}と捉えられかねませんので、まずはできることから始めてみましょう。

※1 電通ダイバーシティ・ラボ（2021）『LGBTQ+ 調査 2020』より。※2 実態が伴わないのに、大げさにLGBTQ+フレンドリーなふりをして、自分の印象を良くしようとすること。特に企業や団体について言う。



3. 行動する

すぐにやろう。ひとりでできること。

差別的な言動は決してしない

当事者に向かって言うのはもってのほかですが、第三者に言ったり、SNSに書き込んだりすることも、決してしてはいけません。

そっと注意しよう

誰かが差別的な言動をしていたら、そっと注意しましょう。周りに合わせて一緒に笑ったり、同調してはいけません。『よくないよ』と直接言いにくい場合は、『よくないとニュース／セミナーで言っていたよ』と角が立たない言い回しにするのもいいかも。

署名運動に参加しよう

LGBTQ+を支援する施策や法律を実現するために、署名活動が行われていることがあります。趣旨に賛同するなら、ぜひ署名を。ネットで手軽にできるものもあります。

話題を変えよう

差別的な言動に出会ったとしても、状況によっては相手を注意しにくいときもありますよね。そんなときは、話題を変えてみましょう。その場に当事者がいるかもしれません。話題を変えることで、差別的な言動から当事者を守ることができます。

正しい知識を伝えよう

LGBTQ+についての知識不足で、軽はずみに差別的な言動をしてしまう人がいます。その人が間違いを繰り返さないようにするのも、アライの役割の1つ。このガイドブックの内容や知っていることを教えてあげましょう。知識は力なり、です。

協力しよう。学校・職場でできること。

LGBTQ+についての研修を実施しよう

正しい知識は、差別を防ぎます。外部のLGBTQ+関連団体に依頼するのもよいでしょう。電通ダイバーシティ・ラボも出張セミナーやウェビナーを数多く行っています。

ルールを見直そう、変えよう

不要な男女分けのルールはありませんか？LGBTQ+の人がいる前提になっていますか？カミングアウトしなくても当事者がメリットを受けられますか？近年、そういった視点で規則が改訂されています。例えば、性別に関係なく制服を自由に選択できたり、同性パートナーを配偶者と同等に福利厚生や休暇制度の対象としたり、履歴書の性別欄を男女の選択制ではなく任意記載としたり。これらの規則の見直しは、LGBTQ+の課題だけに留まらず、ジェンダー平等の実現や、学校・職場の環境改善に役立つはずです。

多様性を認め合うことを表明しよう

企業として、地域として、学校として、多様性を認め合い、LGBTQ+への差別をしないことを表明してみませんか。明文化することで、共有しやすく、意識を高く持つことができます。ホームページや各種規定、生徒手帳などに記載してみてはいかがでしょうか。

相談窓口をつくろう

自治体や専門団体の相談窓口もありますが、困った状況やニーズをより明確に把握するためには、学校や職場にも独自の相談窓口があるとより良いでしょう。事前にアウティングがないことを伝えたり、匿名で利用できるようにしたり、相談しやすい状況を整えましょう。

ひろげよう。アライの輪。

レインボーグッズを持つ

6色のレインボーはLGBTQ+のシンボルです。レインボーグッズを持つことは、アライの印となります。アライ同士での交流が増えることもありますし、もしかしたら、当事者が声をかけてくれるかもしれません。

プライドパレードなどのイベントに参加する^{*}

「プライドパレード」は、LGBTQ+の歴史と文化をたたえ、権利を啓発するパレードです。世界のあらゆる都市で行われており、100万人を超える動員を記録するものも。日本でも数多く開催されています。たくさんの当事者やアライと出会え、理解を深め、新しい情報を得ることが出来ますので、ぜひ積極的に参加してみましょう。P.28～29のイベントカレンダーもご活用ください。

※イベントの中には、当事者のみが参加できるものもあります。事前に確認しましょう。

アライたちの活動を知ろう

「LGBT」「ダイバーシティ」「施策」「事例」「企業」「学校」「自治体」などのキーワードでネット検索してみましょう。さまざまな取り組みがヒットします。最近では、アライに関する書籍やパンフレットも増えてきました。たくさんの事例を知って、参考にしてみてください。

ネットワークに参加しよう

LGBTQ+やアライが集まるネットワークがあります。学校や職場などの内部団体もあれば、LGBTQ+施策の担当者がつながる外部ネットワークもあります。情報や悩みを共有することで対応策が見つかることもありますし、協業することで新しい発想や施策が生み出されるかもしれません。

3. 行動する

LGBTQ+相談室

Q

LGBTQ+に関する取り組みをしたいけど、組織の理解を得られません。

A

関係者が取り組みの必要性を実感できないと、承認や実施までこぎつけることは難しいですね。そこで4つのアドバイスをしますので、参考に見てください。

- ①お客様／社員／生徒の声として具体的な要望があることを強調する。
- ②「性的指向」「性自認」による差別やハラスメントを禁止している法律や規則を持ち出す。（「男女雇用機会均等法」「モデル就業規則」「オリンピック憲章」「パワハラ防止法」などに記載あり。）

③組織のトップや発言力のある人に相談し、トップダウンで進める。

④もしくは、身近なアライメンバーとつながって、ボトムアップをめざす。

⑤LGBTQ+だけでなく、他のダイバーシティの課題と一緒に取り組む。

3. 行動する

LGBTQ+相談室

Q

あれを言っちゃダメ、それをしっちゃダメ、
こうしてほしいって、
なんだか生きづらい世の中になってきたよね。

A

今、生きづらい人たちがいます。その人たちの
生きづらさを解消するために、失礼や差別がない
ように意識してみしてほしいのです。『なんでし
なくちゃいけないんだ!』と抗議しないというこ
とは、その理由を理解できているからではない
でしょうか。理不尽な命令ならまだしも、理解
できることを実行することで、本当に生きづらく
はないと思います。ですので、この発言の
奥底にあるのは、自分が間違いをしまわぬ

いかという不安な気持ちではないでしょうか。大
丈夫!もし失礼なことをしてしまったら、素直に
謝りましょう。周りの人も注意しますし、社会み
んなで、その不安を一緒に乗り越えましょう!そ
うすれば、みんなが生きやすい社会へまた一歩
近づけるはずです。

おわりに

最後に、株式会社電通の LGBTQ+ に関する取り組みを紹介します。電通は、「電通グループ行動憲章」で、性自認および性的指向による差別を行わないことを明文化しています。また、2019年4月1日には、「事実婚および同性[※]パートナー」と「事実婚及び同性パートナーの子」を配偶者や子と同等に扱うことを、社内外に宣言しました。「事実婚・同性のパートナー届」の手続きをとれば、結婚休暇や服喪休暇などの休暇施策、育児・介護休業や勤務時間などの制度、福利厚生サービスなどの利用対象となります。この制度を実際に利用している社員によると『申請すると人事のどの部署に知らされるのか、逆に誰には知らされないなどが申請前からわかり、非対面で申請できることもよかった』とのこと。カミングアウトしていない人でも安心して申請できる配慮がなされています。

また、トランスジェンダーの社員が、希望する名前で自分らしく働けるように、「会社における名称の変更」にも取り組んでいます。

「はじめに」にも書きましたが、いくら設備や制度が整っても、それを誰もが安心して使いやすい環境にならないと、その意義は薄れてしまいます。例えば、議論が活発になっている同性婚が成立したとしても、差別や偏見のない社会にならないと、多くの LGBTQ+ 当事者は結婚できないかもしれません。本当の意味で LGBTQ+ が生きやすい社会、みんなが生きやすい社会を実現するために、知り、考え、行動していきましょう。レッツ・アクション!

※「同性」とは、「戸籍上同じ性別である」ことを指しています。

巻末資料：関連語句

アセクシュアル

無性愛者。相手の性のあり方に関わらず、他者に性的に魅力を感じない人。性的な関わりを望まない人。「エイセクシュアル」とも。なお、他者に恋愛感情を抱かない人のことは「アロマンティック」と言う。

SDGs

「Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標）」の略称。2030年までに達成されるべき国際社会の目標。ジェンダーやマイノリティ（少数者）の権利についての言及も。

クローゼット

自分がLGBTQ+だと周りに公表していない状態のこと。≒「カミングアウト」

ジェンダー代名詞

本人が自認する性別を表しており、人からそう呼ばれることを望む代名詞のこと。例えば、英語圏の場合、男性を自認する人であれば「he/him」、女性を自認する人であれば「she/her」、ノンバイナリーの人であれば「they/them」など。

DE&I

（ダイバーシティ、
エクイティ&インクルージョン）

多様性、公平性、包摂性をまとめて表す言葉。特に、性のあり方や国籍、障害の有無、文化、年齢などの属性を優劣ではなく個性として捉え、不平等の是正はもちろん、それを起点としてあらゆる活動において成長や変化を推進する考え方を指す。

同性婚

法律上の性別（割り当てられた性）が同じ2人が結婚すること。2023年6月現在、34の国と地域で認められているが、日本では認められていない。G7（先進7か国）で同性婚などの法的保障が認められていないのは、日本のみ。

パートナーシップ制度

法律上の性別（割り当てられた性）が同じであるカップルに対し、自治体が、2人の関係が婚姻に相当することを認めて独自の証明書を発行する制度。同性婚と違って、法的保障はない。

ノンバイナリー

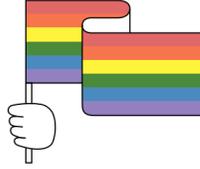
本人の自認する性が、男性／女性の二分法（バイナリー）に当てはまらない人や状態のこと。例えば「男性でも女性でもない」と考えたり、逆に「男性でも女性でもある」と考えたりする人を指す。

巻末資料：LGBTQ+に関するイベントカレンダー 2023-24

2023年5月現在の情報です。イベントの実施については変更・終了の可能性があります。必ず各イベントの公式ホームページやSNSアカウントをご確認ください。

**23年
06月**

月間 プライド月間
03日 名古屋レインボープライド
11日 はままつレインボープライド
25日 青森レインボーパレード



**23年
07月**

01日 「PRIDE 指標」応募受付開始
14日 国際ノンバイナリーデー
15～23日 レインボー・リール東京～東京国際レズビアン&ゲイ映画祭～

**23年
08月**

31日 「PRIDE 指標」応募受付終了

**23年
09月**

07～09日 金沢プライドウィーク / パレード
16～17日 さっぽろレインボープライド
16～18日 関西クィア映画祭（大阪会場）
22～24日 関西クィア映画祭（京都会場）
23日 バイセクシュアルの日

**23年
10月**

07～08日 関西レインボーフェスタ!
11日 カミングアウトデー
中旬 「PRIDE指標」認定企業決定および通知
22日 岡山レインボーフェスタ
28～29日 奈良レインボーパレード / フェスタ
未定 三重レインボープライド

**23年
11月**

04～05日 九州レインボープライド
05日 徳島レインボーフェスタ
09日 東京レインボープライド プライドカンファレンス開催
12日 レインボーフェスタ那智勝浦
19日 東京トランスマーチ
20日 トランスジェンダー追悼の日
25日 島根レインボーパレード
未定 「PRIDE 指標」結果発表

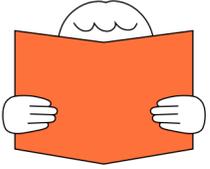
巻末資料：LGBTQ+に関するイベントカレンダー 2023-24

2023年5月現在の情報です。イベントの実施については変更・終了の可能性があります。必ず各イベントの公式ホームページやSNSアカウントをご確認ください。

23年 12月	01日 世界エイズデー 02～03日 レインボーフェスタ和歌山 10日 世界人権デー
------------	--

24年 03月	01日 エイズ差別ゼロの日 31日 国際トランスジェンダー認知の日
------------	--------------------------------------

24年 05月	17日 国際反ホモフォビア・トランスフォビア・バイフォビアの日（アイダホの日） 24日 パンセクシュアル可視化の日
------------	--

24年 01月	24年 02月	
------------	------------	---

24年 04月	06日 世界アセクシュアルの日 26日 レズビアン可視化の日 未定 東京レインボープライド
------------	---

時期 未定	開催決定： 福島レインボーマーチ（2023年秋予定） 次回開催未定（未発表）： ピンクドット沖縄（例年秋～冬頃）、京都レインボープライド（例年4月頃）、秋田プライドマーチ（例年5月頃）、いわてレインボーマーチ（例年5月頃）、神戸レインボーフェスタ（例年5月頃）、山口レインボープライド（例年5月頃）
----------	--

参考文献・ウェブサイト

認定特定非営利活動法人 ReBit 薬師実芳・中島潤（2018）『「ふつう」ってなんだ？ LGBT について知る本』学研プラス

ジェローム・ポーレン（2019）『LGBT ヒストリーブック絶対に諦めなかった人々の100年の闘い』（北丸雄二訳）サウザンブックス社

特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ（2019）『職場における LGBT・SOGI 入門』

特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ（2020）『LGBT& アライサポートブック～職場環境改善に取り組む LGBT とアライのための取り組みのヒント～』

杉山文野（2020）『元女子高生、パパになる』文藝春秋

長崎県人権・同和対策課（2020）『多様な性への理解と対応ハンドブック～ちがいが尊重される長崎県をめざして～』

森山至貴（2020）『10代から知っておきたいあなたを閉じこめる「ずるい言葉」』WAVE 出版

北丸雄二（2021）『愛と差別と LGBTQ+ 言葉で闘うアメリカの記録と内在する私たちの正体』人々舎

伊藤義博・木下舞耶・清水鈴・中川紗佑里・吉本妙子（2022）『図解ポケットビジネスパーソンが知っておきたい LGBTQ+ の基礎知識』秀和システム

東京レインボープライド「Japan Pride Network」

団体サイト <<https://tokyorainbowpride.org/activities/jpn/>>（最終参照日 2023 年 5 月 23 日）

EMA 日本「世界の同性婚」団体サイト <<http://emajapan.org/promssm/world>>

（最終参照日 2023 年 5 月 15 日）

「知る」「考える」「行動する」

アライアクションガイド 2023（ver.03）

2023 年 6 月 1 日

編集：電通ダイバーシティ・ラボ

協力：電通 第6CR プランニング局

問い合わせ先：アライアクションガイド事務局

（ally-action-guide@dentsu.co.jp）

