

# 相談窓口

## 香川労働局

### ● 雇用環境・均等室

セクシュアルハラスメントに関するご相談  
TEL / **087-811-8924**  
受付 / 8:30～17:15 (土日祝日、年末年始を除く)

### ● 総合労働相談コーナー

性的指向・性自認に関連する労働問題  
パワーハラスメントを含めたいじめ・いやがらせに関するご相談  
TEL / **087-811-8916**  
受付 / 9:30～17:00 (土日祝日、年末年始を除く)

## 香川県労働政策課

TEL / **087-832-3371**  
受付 / 9:00～17:00 (土日祝日、年末年始を除く)

## 香川県労働委員会事務局

TEL / **087-832-3723**  
受付 / 8:30～17:15 (土日祝日、年末年始を除く)

## 香川県性的少数者 (LGBT) 相談窓口

性的少数者の方やその家族、パートナーの、さまざまな悩みごとに関する相談

### ● 電話相談

TEL / **087-832-3222**  
受付 / 毎月第1月曜日・第3土曜日 18:00～21:00 (年末年始を除く)  
※この電話は、県から委託された「プライド香川」(当事者及び支援者で組織)の相談員がお受けします。

### ● メール・SNS相談

#### ○ プライド香川

メール相談 ▶ [info@proud-kagawa.org](mailto:info@proud-kagawa.org)  
受付 / 24時間 ※原則1週間以内に返信します。

ライン相談 ▶ [@proud\\_kagawa](https://www.line.me/tv/proud_kagawa)  
受付 / 毎月1回3時間程度  
※詳細は、プライド香川のHPに掲載します。

#### ○ あしたプロジェクト

メール相談 ▶ [ashipro.life@gmail.com](mailto:ashipro.life@gmail.com)  
Facebook相談 ▶ <https://www.facebook.com/ashipro.life/>  
Instagram相談 ▶ [@ashipro7830](https://www.instagram.com/ashipro7830)  
受付 / 24時間 ※原則1週間以内に返信します。



# 誰もが自分らしく 働くことができる

## 職場づくりのために

～性の多様性の理解を深める企業向けハンドブック～



香川県人権啓発マスコットキャラクター  
人権かがやきくん

# はじめに

近年、企業における性的少数者（LGBT）の権利を尊重する動きが国内外で広がっています。

国際的には、2017（平成29）年、国連において「LGBTIの人々に対する差別への取り組み—企業のための行動基準」が策定され、職場におけるLGBTIの人々の平等な取扱いを保障し、差別を解消するために企業に求められる具体的な行動基準が示されました。人権保障に対する責任は企業の役割でもあるとするこの行動基準は、多くの企業で受け入れられ、これを契機に、企業において性的少数者の人権を保障しようとする動きが欧米を中心に広がっています。

我が国においても、2020（令和2）年、厚生労働省の指針の中で性的指向・性自認に関する侮辱的な言動が職場におけるパワーハラスメントに該当するとされたのはじめ、2023（令和5）年には、「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」が制定・施行され、雇用する労働者等の理解の増進に関する事業主の役割が規定されています。



# 性の多様性に関する基本的な知識について

## LGBTとは

**L レズビアン** 同性を好きになる女性

**G ゲイ** 同性を好きになる男性

**B バイセクシャル**  
同性を好きになることもあれば、異性を好きになることもある人

**T トランスジェンダー**  
出生時の体の性別とは異なる性別を生きる人

同性愛や両性愛の人、性別違和の人などを広く総称して、性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）と呼びます。性的少数者のうち、LGBTとは、レズビアン（L）、ゲイ（G）、バイセクシュアル（B）、トランスジェンダー（T）のことを言います。

他にも、クエスチョニング（Q：自分自身の性を決められない、分からない、又は、あえて決めない人）やアセクシュアル（A：誰に対しても、恋愛感情や、性愛の感情を抱かない人）など、性のあり方はさまざまです。

LGBTなど性的少数者の割合は、調査が困難な分野のため、数字にばらつきがありますが、回答者の9.7%とする報告もあります。

## 性のあり方

人の性は、「からだの性（生物学的性）」「こころの性」「好きになる性」「表現する性」などの組合せです。これらの組合せが多様であるため、性のあり方はグラデーション（段階的に色が変わっていく様子）であるとされています。

### 「からだの性」（生物学的性）

外性器・内性器・性染色体など、身体の特徴で分かれる性です。

### 「好きになる性」（性的指向：Sexual Orientation）

どのような性の人を好きになるか、ということです。異性を好きになる人、同性を好きになる人、どちらの性も好きになる人、性別にこだわらない人などさまざまです。人の性的指向は、自分の意思で決められるものではありません。

### 「こころの性」（性自認：Gender Identity）

自分自身がどんな性だと自覚しているか、ということです。男性だと自覚している人、女性だと自覚している人、性別は決めたくないという人などさまざまです。「こころの性」と「からだの性」が一致せず、自身のからだへの違和感を持つ人たちもいます。

### 「表現する性」（性表現：Gender Expression）

服装・言葉遣い・振る舞いなど、自分自身がどのように「性」を表現したいか、ということです。

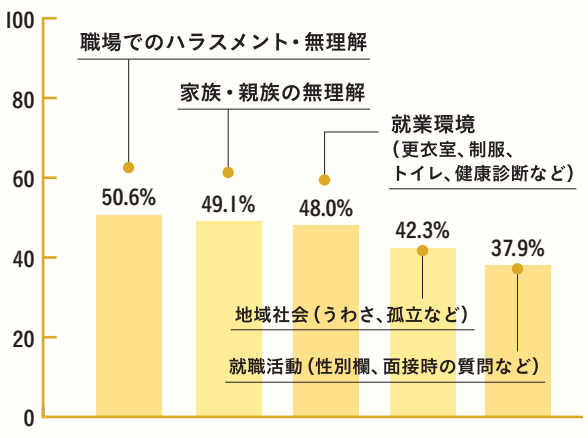
# 性的少数者の職場での 困りごとについて

[2023(令和5)年度香川県県政世論調査結果から]

香川県では、県政の諸問題について、県民の皆さまの意見や要望などを把握し、今後の施策立案に際しての基礎資料とするため、毎年度「県政世論調査」を実施しています。2023(令和5)年度の「県政世論調査」で、性的少数者の人権に関する調査を実施したところ、性的少数者が働く上での現状や課題が明らかになりました。

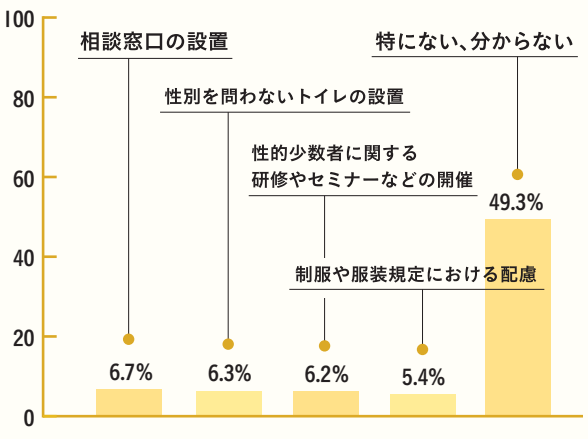
## 1 性的少数者が日常生活を営む上で直面していると思う課題について

回答者 1,526人(複数回答)  
「職場でのハラスメント・無理解」50.6%が最も高く、「就業環境(更衣室、制服、トイレ、健康診断など)」48.0%が3番目に高いという結果でした。



## 2 勤務先での性的少数者に対する配慮や支援の内容の現状について

回答者 1,526人(複数回答)  
「相談窓口の設置」などの回答があった一方で、「特にない、わからない」49.3%が最も高いという結果でした。




## 調査結果から・・・

性的少数者が職場内において課題を抱えることが多いと考えられます。一方、2の回答において「特にない、わからない」が49.3%と最も高いことから、現在の働く場での性的少数者に対する配慮や支援は必ずしも十分とは言えず、県民の関心も高いとは言えない状況です。

性的少数者を含めた誰もが働きやすい職場づくりのためには、一人ひとりの困りごとにきちんと向き合い、他の従業員にも配慮しつつ必要な支援を行うことが大切です。

## SOGIとは

SOGIとは、性的指向(Sexual Orientation)、性自認(Gender Identity)の頭文字をとった言葉です。これはLGBTに限らずすべての人が持っている属性を表します。



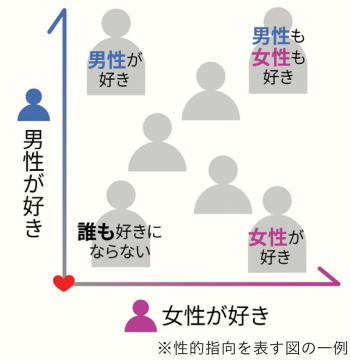
### SOGI(性的指向と性自認)

SOGIは、誰もが持つ性のあり方

#### SO = Sexual Orientation

性的指向(セクシュアル オリエンテーション)

性的指向(好きになる性)  
好きになる感情がどの性別に向いているか

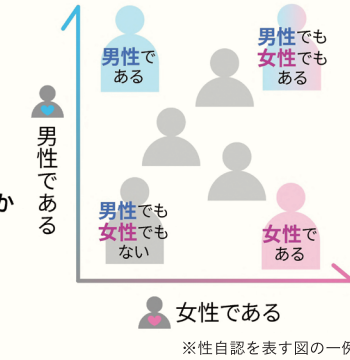


※性的指向を表す図の一例

#### GI = Gender Identity

性自認(ジェンダー アイデンティティー)

性自認(心の性)  
自分をどのような性別と捉えているか



※性自認を表す図の一例

静岡新聞公式ウェブサイトから引用

## ALLY(アライ)について

ALLY(アライ)とは、LGBTをはじめとする性的少数者について理解、共感し、支援活動や啓発活動を共にする人を指します。英語の「仲間、同盟」を意味する「ally」が語源となっています。

## レインボーフラッグについて

レインボーフラッグは、6色(赤、橙、黄、緑、青、紫)で構成されており、性的少数者の権利擁護の象徴として使用されています。





# 関係する法律・制度について

## 1 法律について

### 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（令和5年法律第68号）

この法律は、性の多様性に関する理解増進の施策は、性的指向及びジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別はあってはならないものであるとの認識の下に、全ての国民が人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを旨として行われなければならないとの「基本理念」にのっとり、国、地方公共団体及び事業主等の役割を定めています。



詳細はこちら  
(内閣府HP)

#### 国の役割

- 理解増進に関する「基本計画」を策定し、施策を総合的かつ計画的に実施するよう努める。

#### 地方公共団体の役割

- 国との連携を図りつつ、その地域の実情を踏まえ、理解増進に関する施策を策定し、実施するよう努める。

#### 事業主等の役割

- 雇用する労働者等の理解の増進に自ら努める。
- 国又は地方公共団体が実施する理解増進に関する施策に協力するよう努める。

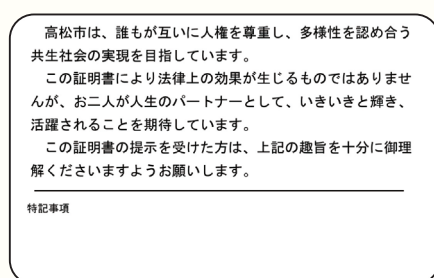
## 2 パートナースhip宣誓制度について

この制度は、お互いを人生のパートナーとし、相互の協力により継続的な共同生活を行い又は行うことを宣誓した性的少数者のカップルに対し、自治体が2人の関係を証明する制度です。

証明書を提示することで、婚姻関係に相当するものとして取り扱われる行政サービスや民間のサービスがあります（サービスの実施主体によって異なります。）。

現在、県内すべての市町がパートナーシップ宣誓制度を導入しています。

※県内での宣誓証明書の交付件数：47件（令和6年9月末時点）



高松市で発行されている宣誓証明書の様式例（表面／裏面）

## 3 香川県における取組について

誰もが自分らしく働くためには、自分だけでなく、お互いの人権を尊重しあうことが大切です。香川県では、性的少数者の人権を女性、子ども、高齢者や障害者等と同様に個人人権課題の1つとして「香川県人権教育・啓発に関する基本計画」に定め、相談窓口の設置や性の多様性に関する啓発等に取り組んでいます。

### ● 相談窓口の設置

性的少数者の当事者やその家族、パートナーなどのさまざまな悩みや不安に寄り添うことができるよう相談窓口を設置しています。（詳細は11ページを参照）



### ● 県民への理解促進

県では、性的少数者に関する人権啓発リーフレット「性の多様性について考えよう！」を作成しています。

イベントや研修などの様々な機会に配布し、県民への理解促進に努めています。

性的少数者に関する人権啓発リーフレット  
「性の多様性について考えよう！」▶



### ● 県職員に対する研修

県行政に従事する職員が、性の多様性に関する正しい知識を持ち、理解を深めることは不可欠です。県では、すべての階層別研修において、性的少数者の人権に関する講義を行っています。また、性的少数者の人権と関わりの深い所属等の職員に向けた研修のほか、庁内向けオンライン研修システムを活用し、全職員を対象に、性的少数者の人権に関するオンライン講座を実施しています。

# 誰もが働きやすい職場づくりのために

## ハラスメントの防止

職場におけるあらゆるハラスメントはあってはならないものです。厚生労働省の指針では、性的指向や性自認に関連する侮辱的な発言は、ハラスメントに該当するとしています。

### セクハラ指針

【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（平成18年厚生労働省告示第615号）】

職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものである。また、被害を受けた者の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となるものである。

### パワハラ指針

【事業主が職場における優越的な関係を背景とした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（令和2年厚生労働省告示第5号）】

- 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）  
【該当すると考えられる例】  
人格を否定するような言動を行うこと。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を含む。
  - 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）  
【該当すると考えられる例】  
労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること。
- ※2022（令和4）年4月1日より、この指針に定められる「パワーハラスメント防止措置」が中小企業を含めたすべての企業の事業主に義務化されました。

### モデル就業規則

常時10人以上の従業員を使用する使用者は、労働基準法（昭和22年法律第49号）第89条の規定により、就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署長に届け出なければならないとされています。モデル就業規則は、労働関係法令等の規定を踏まえた就業規則の規定例を厚生労働省が定めたものです。

#### 第3章 服務規律 その他あらゆるハラスメントの禁止

「性的指向や性自認への理解を深め、差別的言動や嫌がらせ（ハラスメント）が起こらないようにすることが重要です。」

## ● 香川県パートナーシップ制度 【2023（令和5）年10月1日施行】

性的少数者への県民の皆さまの一層の理解増進と、多様性に寛容な社会の実現に寄与することを目的とする制度です。  
取組内容は、次の3点です。



### ① 県施策におけるパートナーシップ宣誓者への合理的な配慮

県の事業において、県内市町からパートナーシップ宣誓証明書の交付を受けた方を婚姻関係に相当するものとして取り扱うなど、パートナーシップ宣誓者等への合理的な配慮に努めます。

#### 【対象施策の例】

- 県営住宅の入居申し込みに宣誓証明書を利用できます。
- 県立病院での患者の病状説明、面会等について、パートナーシップ等の関係にある方にも広く認めています。

### ② 市町間の連絡調整

宣誓者が引越しをした場合の再度の宣誓手続きの簡素化等について、利便性を図る観点から、各市町と協議のうえ自治体間の連携に努めます。

### ③ 民間事業者等に対する普及啓発等

民間事業者等の自主性を尊重しつつ、働く場での性的少数者への配慮等について、民間事業者等への普及啓発等に努めます。



## 採用選考

採用選考においては、応募者の適性・能力とは関係のない事項で採否を決定しないことが必要です。厚生労働省のホームページにおいて、企業に向けて採用選考の基本的な考え方が示されています。

### 公正な採用選考の基本

公正な採用選考を行うためには・・・

「出自、障害、難病の有無及び性的マイノリティなど特定の人を排除しないことが必要です。特定の人を排除してしまうというのは、そこに予断と偏見が大きく作用しているからです。当事者が不当な取り扱いを受けることのないようご理解をいただく必要があります。」

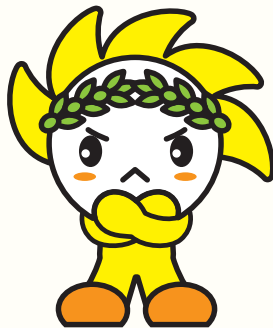
## アウティング

同僚や部下から、「レズビアンなんだ・・・」「ゲイなんだ・・・」「トランスジェンダーなんだ・・・」と打ち明けられたらどのようにしたらよいでしょう。

打ち明けられたということは、あなたを信頼しているというメッセージです。まずは、真摯にその人の話に耳を傾けましょう。

本人の許可なく、性的少数者であることを他人に暴露することを「アウティング (Outing)」といいます。友人同士で、気軽にアウティングが行われることがあります。また、打ち明けられたことを受け止め切れずに、他人に思わず話してしまう場合もあります。

いずれにしても自分の性的指向や性自認を他人に知られたくない人にとって、アウティングは重大な人権侵害です。アウティングは、パワハラ指針において、パワハラの代表的な類型である「個の侵害」に該当すると考えられる例としても挙げられています。本人の了解なしに、決して他人には話してはいけません。



## 参考事例のご紹介

### ● 相談体制

職場で性的指向や性自認に関する差別や嫌がらせを受けたにも関わらず、誰にも相談できずに一人で悩みを抱え込んでしまう人がいます。誰もが安心して働くことができる職場づくりのためには、職場で何か困りごとがあったときに相談できる体制を整えることが大切です。

### ● 職場環境など

自認する性別と異なる性別の設備 (トイレ、更衣室など) を使うことに大きなストレスを感じる人もいます。対応を検討・実施するにあたっては、本人の希望や他の職員の心情などにも配慮することが大切です。誰もが安心して勤務できるように、職場内の配慮について、まずは話し合ってみてはいかがでしょうか。

また、書類の性別欄の記載や、服装についても不自由を感じる方がいます。例えば、履歴書の性別欄で、「男・女」のいずれかを選択することや、からだの性に合わせた服を着るように求められることにも、とても苦痛を感じています。

2021(令和3)年4月から、厚生労働省のホームページにおいては、性別欄を任意記載に変更した履歴書の様式例が公開されています。

2023(令和5)年度の「県政世論調査」によると、勤務先での性的少数者に対する配慮や支援として、次のような取組を実施しているところもありました。

- 相談窓口の設置
- 制服や服装規定における配慮

### ○【 性別欄に関する取組の一例 】

- 記載の必要のないものは性別欄の記載をなくす。
- 記載の必要のあるものはその記載方法を工夫する。  
(例：男女と別に「その他」を選択肢として設ける。)



### ○【 服装に関する取組の一例 】

- 制服・服装の規定のある場合は、男女で服装の区別を設けない。  
(例：ジェンダーレス制服)

