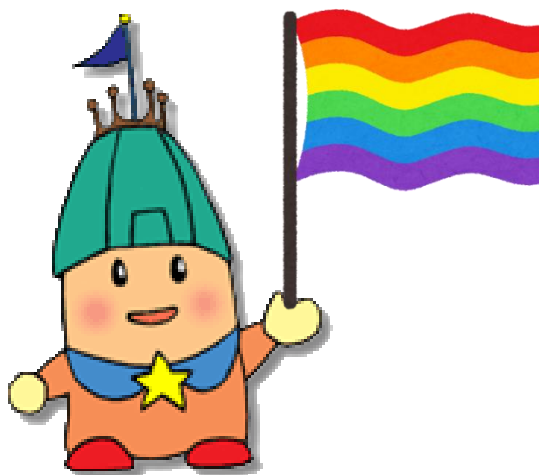


にじいろガイドブック

～性のあり方の多様性を理解し認め合う職場づくりのために～



令和4年3月

北海道



はじめに

道では、「北海道人権施策推進基本方針」に基づき、道民一人一人が互いの個性や人格、多様性を尊重しながら、助け合い、支え合って暮らしていくことができる地域社会を実現するための取組を進めているところです。

しかし、性自認（こころの性）と生物学的な性（からだの性）が一致しない性別不合を有する人や、同性愛者・両性愛者などの性的マイノリティの人たちは、男女で分ける考え方や異性愛を前提とした社会の中で、性の多様性に関する周囲の理解不足や、環境が整えられていないことなどから、偏見の目を向けられたり、嫌がらせや差別的な扱いを受けることがあります。

令和2年に実施した「道民意識調査」では、人権や差別問題について関心があることとして複数回答で尋ねた結果、「性的マイノリティ」と回答した方は19.0%と約5人に1人に留まっており、性的指向や性自認を理由とした偏見や差別を受けることなく、誰もが自分らしく生きることができる社会の実現に向け、性の多様性について多くの人々が認識し、理解を深めていただくことが必要です。

道としては、家庭、学校、地域社会、企業などあらゆる場を通じて、人権教育・啓発を推進することが必要と考えており、このたび、企業や団体、自治体の職場の皆様にも、性のあり方の多様性を理解し、認め合う職場づくりに活用していただくためのガイドブックを作成しました。地域や職場でご活用いただければ幸いです。

目次

I 性の多様性について	…1
1 性のあり方の多様性について	…1
2 性的指向と性自認	…2
3 いないのではなく気づいていないだけかもしれません	…4
II 性の多様性への理解について	…6
1 性的マイノリティが直面している課題	…6
2 職場で理解を深めることの重要性	…9
3 国における取組	…10
III 職場での取組について	…14
1 取組の方向性	…14
2 サービスや商品等の提供者としての取組例	…14
3 雇用主としての取組例	…16
IV その他	…20
1 性のあり方の多様性を理解し認め合う職場づくりのための チェックシート	…20
2 セクシュアリティに関する用語	…22
3 セクシュアリティに関する相談窓口	…24
4 啓発冊子・DVDの紹介	…25
5 参考資料	…26
6 北海道人権施策推進基本方針・人権に関する知事メッセージ	…27

I 性の多様性について

1 性のあり方の多様性について

性のあり方は多様です。生まれたときに割り当てられた性別（からだの性）だけで区別できるものではなく、性自認（こころの性）や性的指向、性表現は人それぞれです。性のあり方の多様性を理解するために、次の4つの要素で考えてみましょう。

1 生まれたときに割り当てられた性別

戸籍に記載されている性別です。「生物学的な性」、「からだの性」ともいいます。

2 性自認（Gender Identity）

自分がどの性別であるかの認識のことをいいます。自分の生物学的な性別と一致する人もいれば、一致しない人もいます。「こころの性」ともいいます。

3 性的指向（Sexual Orientation）

人の恋愛感情や性的な関心についての指向をいいます。異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛のほか、恋愛や性的な感情を誰に対しても抱かないなど、多様性があります。

4 性表現（Gender Expression）

言葉づかいや服装、しぐさ等、自分自身がどのように性別を表現するかという概念です。性自認とは一致しない場合もあります。

性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）の頭文字を取ってSOGI（ソジ・ソギ）と称されることもあります。これは、LGBTのように、特定の性的指向や性自認の人のみを対象とする表現ではなく、全ての人に関わる概念として用いられます。

2 性的指向と性自認

性的指向に関わる表現の例として、レズビアン(女性同性愛者)、ゲイ(男性同性愛者)、バイセクシュアル(両性愛者)があります。

また、性自認に関わる表現の一つとして、トランスジェンダー(「からだの性」と「こころの性」が一致しない人)があります。

それぞれの英語の頭文字をとって「LGBT」といいますが、それだけでなく、男女どちらにも恋愛感情を抱かない人や、自分自身の性を決められない人・分からない人・決めたくない人などもおり、これらのセクシュアリティを含めて、LGBTs、LGBTQといった表現がされる場合もあります。

このガイドブックにおいては、LGBT以外のセクシュアリティも含めた総称として「性的マイノリティ」と表記します。

- **L レズビアン (Lesbian)**
～同性を好きになる女性
- **G ゲイ (Gay)**
～同性を好きになる男性
- **B バイセクシュアル (Bisexual)**
～異性を好きになることもあれば同性を好きになることもある人
- **T トランスジェンダー (Transgender)**
～出生時に割り当てられた性別とは異なる性別を生きる人
(性同一性障害者を含む)
- **A アセクシュアル (Asexual)**
～恋愛や性的な感情を誰に対しても抱かない人
- **X エックスジェンダー (Xgender)**
～性自認を男性、女性のどちらでもないと感じている人
- **Q クエスチョニング (Questioning)**
～自分の性自認、性的指向が分からない、又は明確にしたいくない人

同性愛は病気ではありません

WHO（世界保健機関）は1992年（平成4年）に国際疾病分類（国際的に統一した、疾病、障害及び死因の統計分類）を改訂し、同性愛を精神疾患の分類から除外しました。

しかし、いまだに同性愛が精神疾患だとの誤解や偏見があります。性的指向は、変えられないその人固有のものであり、他人が侵すことはできません。

トランスジェンダーと性別不合（性同一性障害、性別違和）について

トランスジェンダーのうち、身体的な性と性自認が一致せず、困難を抱える場合に対して、医学的な診断の結果、性同一性障害と診断されることがあります。

WHOは令和元年（2019年）に国際疾病分類を改訂し、性同一性障害を精神疾患の分類から除外しました。

このことから、近年、性同一性障害に代えて性別不合と称することがあります。

日本では、「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律（平成15年法律第111号）」により、性同一性障害者であって一定の条件を満たす方については、家庭裁判所の審判を経て、戸籍の性別変更が認められるようになっています。

法律の施行から2020年までの間に、同法による性別の取扱いの変更に係る10,555件の申立てが受理され、そのうち10,301件が認容されています。*

トランスジェンダーの自身の性別や身体との向き合い方は様々であり、医療機関を受診する、望む性別に近づくために外科手術を希望する、戸籍の変更を希望する、服装や髪形、立ち振る舞いで自認する性別に近づけるだけでいいと考えるなど様々です。また、こうした医学的な方法や戸籍変更を希望していても、周囲の理解が得られなかったり、健康状態や経済的な理由から、希望を叶えられない人もいます。

*法が施行された2004年以降の各年の司法統計に基づき、日本性同一性障害・性別違和と共に生きる人々の会が集計。<https://gid.jp/research/research0001/research2021042201/>

性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律（抜粋）

第2条 この法律において「性同一性障害者」とは、生物学的には性別が明らかであるにもかかわらず、心理的にはそれとは別の性別（以下「他の性別」という。）であるとの持続的な確信を持ち、かつ、自己を身体的及び社会的に他の性別に適合させようとする意思を有する者であって、そのことについてその診断を的確に行うために必要な知識及び経験を有する二人以上の医師の一般に認められている医学的知見に基づき行う診断が一致しているものをいう。

3 いらないのではなく気づいていないだけかもしれません

性的マイノリティに該当する人の割合については、下表のとおり、大手広告代理店や、シンクタンク、厚生労働省国立社会保障・人口問題研究所の研究チーム、道外自治体などによる調査が行われています。調査時期や調査対象、集計方法に差はありますが、1.6%～10.0%という調査結果が発表されています。

その人の性的指向や性自認は必ずしも目に見えるものではありません。周囲の無理解、差別や偏見を恐れて自身の性のあり方を伝えることができない方は多く、家族にも打ち明けないことが多いのです。あなたの身の回りに性的マイノリティはいないと思ってい

ても、それは、あなた自身が気づいていないだけかもしれません。

性的マイノリティに該当する人の割合についての主な調査結果

調査名	LGBTQ+調査2020	LGBT意識行動調査2019	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	性的少数者(セクシュアル・マイノリティ)など性別にかかわる市民意識調査
実施主体	電通ダイバーシティ・ラボ	(株)LGBT総合研究所	「働き方と暮らしの多様性と共生」研究チーム(国立社会保障・人口問題研究所内) ^{*1}	名古屋市総務局総合調整部男女平等参画推進室
調査時期	令和2年(2020年)12月	平成31年(2019年)4～5月	平成31年(2019年)1月	平成28年(2016年)7月
調査対象年齢	20歳から59歳	20歳から69歳	18歳から59歳	満18歳以上
調査方法	WEB	WEB	郵送(WEB回答併用)	郵送
有効回答数	6,240 ^{*2}	347,816	4,285	4,655
性的マイノリティに該当する人の割合	8.9%	10.0%	3.3% ^{*3}	1.6%
調査結果公表URL	https://www.dentsu.co.jp/news/release/2021/0408-010364.html	https://lgbtri.co.jp/news/2410	http://www.ipss.go.jp/projects/j/SOGI/index.asp	https://www.city.nagoya.jp/sportsshimin/page/0000112536.html

^{*1} 釜野さおり・石田仁・岩本健良・小山泰代・千年よしみ・平森大規・藤井ひろみ・布施香奈・山内昌和・吉仲崇

2019『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報告書(単純集計結果)』

JSPS科研費 16H03709「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」

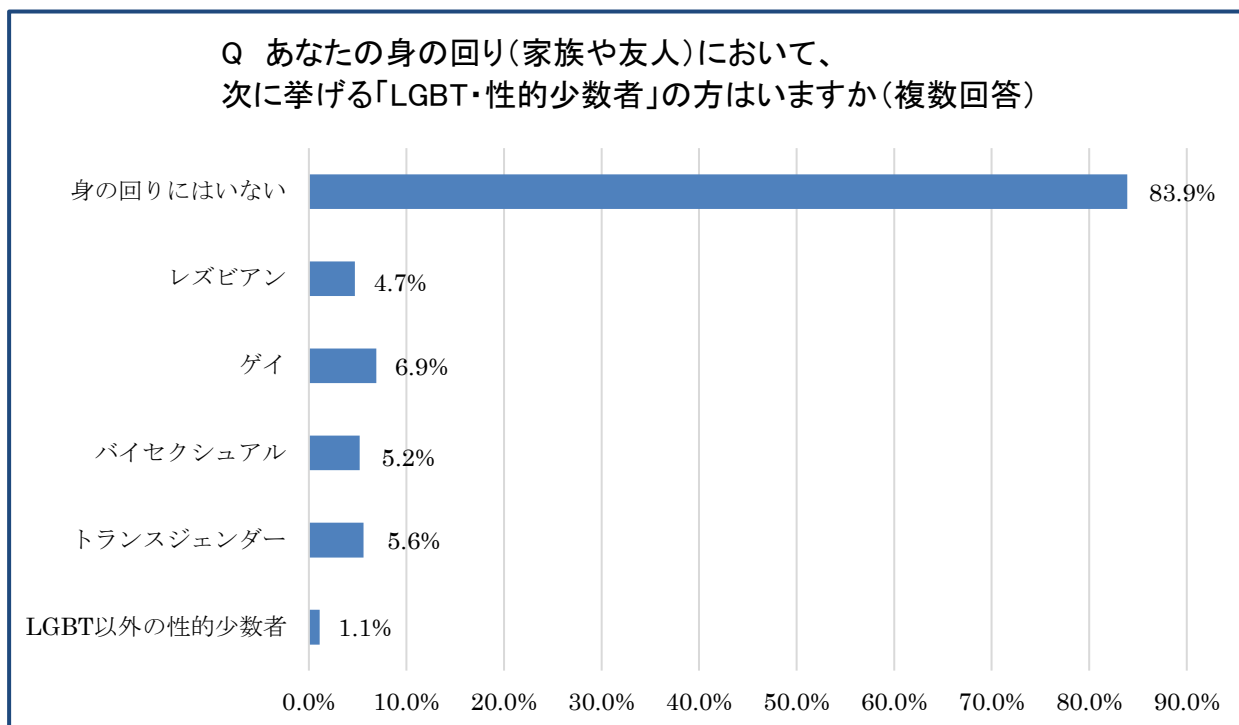
研究チーム(代表 釜野さおり)編 国立社会保障・人口問題研究所内

^{*2} 調査対象者数を記載

^{*3} 性的指向の認識について「決めたくない・決めていない」を含めると8.2%

★LGBT・性的少数者に対する存在認識

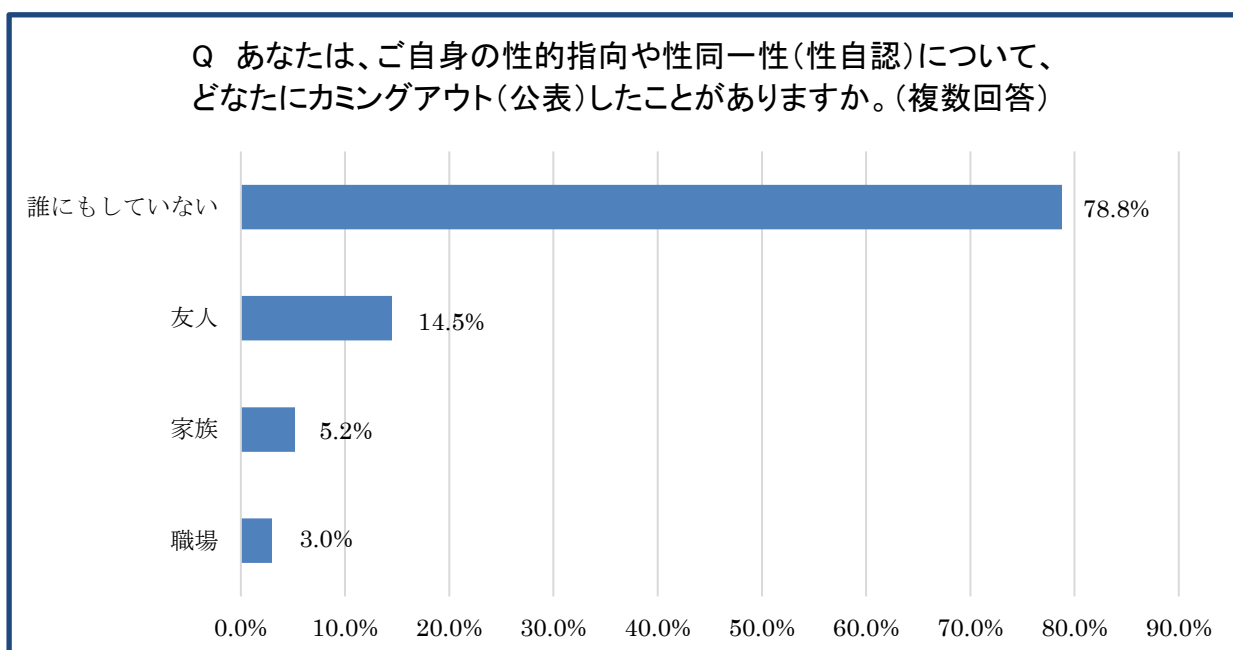
～8割以上の人が、身の回りにLGBT・性的少数者はいないと回答



出典：「LGBT 行動意識調査 2019」, (株)LGBT 総合研究所調べ

★LGBT・性的少数者のカミングアウト率

～8割弱のLGBT・性的少数者が、誰にもカミングアウトしていない



出典：「LGBT 行動意識調査 2019」, (株)LGBT 総合研究所調べ

Ⅱ 性の多様性への理解について

1 性的マイノリティが直面している課題

性的マイノリティが直面している課題は様々です。一般的に服装や容姿、話をしただけでは分からないことが多いこと、職場内外で相談先が少ないこと、あるいは相談窓口や機関における担当者の無理解やアウティング、差別や偏見を恐れて、相談をためらうことも少なくありません。

このため、具体的な悩みや困りごとを理解しておくことが重要です。

(1) アウティングの問題

アウティングとは、性的指向や性自認について本人の了解なく周囲に伝えてしまう行為をいい、本人のプライバシーを侵害する重大な問題です。

社会には差別や偏見が根強く残っているので、性的マイノリティの多くは、自分のことを家族、学校・職場など周囲に言わないことで「普通」を装い、自分の身を守っています。しかし、アウティングによってそのことが暴露されてしまうと、本人と周りの人との信頼関係が壊れ、それまで安全と感じていた今の居場所を失うことになりかねません。

また、暴露された情報がどこまで広まっているのか確認できないため、常に、周りから好奇の目で見られているのではないか、いじめられたり、職場を追われるのではないかと、といった不安と緊張感を強いられることとなります。

こうした点に十分心を配り、職場の理解を進めていくことで、本人がカミングアウトをするかしないかに関わらず安心して仕事ができる環境を整えていく必要があります。

カミングアウトされたときはどうしたらよいのか

カミングアウトとは、性的指向・性自認のあり方を自覚して、それを他者に開示することを意味します。

性的マイノリティがカミングアウトをする理由は、ただ知っておいてほしいから、具体的な困りごとがあり配慮を求めているから、うそをつくのが嫌だから、など様々です。まずは人として自分を信頼して、勇気を出してカミングアウトしてくれたことへの感謝を言葉にして伝えるのが良いでしょう。

カミングアウトされたときは、どの範囲までその情報を知らせているのか、または知らせたくないのか、本人の意向を十分に確認する必要があります。厚生労働省の「事業所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」では、性的指向・性自認等の個人情報を知り得ずには暴露することは、パワーハラスメントに該当すると明記されています。本人が働きやすい職場にしたいと思って、安易に他の従業員に伝えることは避けましょう。

また、具体的な相談を受けた場合は、してほしいこと、してほしくないことといった本人の希望をしっかりと聞いて、調整や話し合いを重ねる必要があります。

アウトティング被害の重大性を示した例（東京高裁判決・令和2年11月25日）

平成27年（2015年）4月、ある男子大学生Aさんが、同性で同じクラスのBさんに好意を抱いていることを伝えました。その後BさんはAさんの同意を得ないまま、複数の同級生が参加するSNSで相談した結果、Aさんが同性愛者であることをアウトティングしてしまいました。

Aさんはその後、心身のバランスを崩して心療内科を受診するようになり、大学にも相談していましたが、同年8月、大学構内の建物から転落し、亡くなりました。

Aさんの遺族は翌年、アウトティングをした友人と大学の責任を追及して損害賠償を求める民事訴訟を起こしました。

裁判の結果、被告のBさんとは和解し、大学に対する損害賠償請求は棄却されましたが、判決の中で、アウトティングについて、人格権やプライバシー権を著しく侵害する許されない行為と認定されました。

（2）職場の無理解による問題

性的マイノリティであることを理由にアウトティングなどのハラスメントの被害に遭ったり、本人の意思に反した配置転換や退職勧奨など不利益な取扱いを受けるなど、弱い立場に置かれてしまうケースがあり、職場の理解がないと就労継続が難しいため、離職・転職を繰り返すことにもつながります。

性的マイノリティはカミングアウトをしないことが多く、このような場合、職場において、結婚しているか、子供がいるか等、プライベートの話をする場面では、自身の性的指向・性自認を偽って会話をしなければならず、常に緊張を強いられるため、ストレスにつながります。また、プライベートの話をする事ができないことで人間関係を築きにくくなり、職場での孤立につながりやすくなってしまいます。「あの人って男？女？」、「いつまでも結婚しないけど、そっち系なの？」といった言葉は、悪意は無くとも本人にとっては侮辱的に感じられることがあります。

戸籍上の性別を変更していないトランスジェンダーにとって、カミングアウトしないことは、性自認に沿って過ごすことができないということであり、生きづらさにつながります。

また、カミングアウトは本来、本人の意思や判断のもとに行われるべきであり、意に反したカミングアウトの強制は、その人の心理的安全を大きく損なうことになるため、カミングアウトを要求することとしてはいけません。

（３）就職活動での問題

性的マイノリティは、就職活動においても様々な困難に直面します。

実際の就職活動では、男女分けされる場面や性別を問われる機会が多く、本名や書類に記載した性別と服装や容姿から受ける印象が異なる場合、カミングアウトをせざるを得ない場面に直面しやすくなります。

また、選考においてマイナスの影響を与えるのではという不安から、就職活動時にはカミングアウトできないことも少なくありません。

（４）各種制度の利用における課題

我が国においては、法律上、同性同士の結婚が認められていません。

このため、相続、配偶者控除、生命保険金等の受領、社会保険における各種の保障、休暇・福利厚生制度（結婚休暇、介護休暇、忌引き、給付金等）、付添看護や手術の同意、賃貸住宅の同居承認などにおいて、同性パートナーは配偶者と同じとは認められないケースがあります。

近年、市町村を中心に、地方自治体において同性カップルを婚姻に相当する関係として認める「パートナーシップ宣誓制度」を導入する動きが広がっています。道内では札幌市で平成29年（2017年）6月に、江別市で令和4年（2022年）3月に導入されました。

自治体によっては、この制度を利用して同性カップルを事実婚と同等とみなし、一部の行政サービスにおいて、同性パートナーを配偶者と同じと認め、利用できるようにしています。

また、生命保険の受取人指定や携帯電話の家族割、ペアローン（住宅ローンの契約形態の一つ）の利用対象などの民間企業のサービスも、配偶者と同じように利用できるケースもあります。

（５）性別表明の慣行等の課題

自認する性別として仕事をしたり、生活を送りたいと考えているトランスジェンダーにとっては、それを阻むような慣行や環境があることは大きな課題です。

(例)

- 各種のサービスを利用する際に、性別を明らかにすることを求められる。
- 医療機関などの受付で戸籍上の名前が呼ばれるため受診をためらったり、服装や容姿から受ける印象と性別の違いから本人かどうか疑われるケースがある。
- トイレが男性用と女性用の2通りの選択肢しかないことで、トイレに入ること自体を我慢してしまうこともある。
- 職場や学校において、制服を自由に選ぶことができないことにより、性自認と異なる制服の着用を辛く感じる。
- 健康診断の受診は、更衣をとまなうこと、検査項目が男女で分かれる場合があることから、男女の区分に直面しやすい。

2 職場で理解を深めることの重要性

(1) 多様な人材が活躍できる職場環境の整備

多様な人材が活躍できる職場の実現のためには、従業員の帰属意識の向上、就労意欲や労働生産性の向上につながる取組が重要です。

また、企業の組織活性化、イノベーションの促進、競争力の向上に向けて、女性、若者や高齢者、性的マイノリティ、外国人、障がい者等、あらゆる人材を組織に迎え入れる「ダイバーシティ」が求められています。

カミングアウトした人がいないから職場に性的マイノリティはいないのではなく、言えないから気が付いていないだけであり、共に働いているという前提で考える必要があります。

雇用主にとっては、その人の性のあり方に関わらず、従業員一人一人が貴重な人材であり、性的指向や性自認は、性別における男女の区分と同様、業務遂行上の本人の能力などとは関係がありません。

しかし、職場の無理解や偏見、差別、ハラスメントは、性的マイノリティである従業員の職場への帰属意識を失わせたり、勤労意欲の低下や生産性の悪化につながりかねません。また、メンタルヘルスを悪化させた結果、場合によっては休職や退職に至ったり、生命を脅かす事態に発展することもあり、本人だけでなく職場にとっても大きな損失につながります。

また、人事や労務管理上の問題に対して、誤解や理解不足などから不適切な対応を行うことは、人材の流出、法的責任の発生、企業等のイメージを損なうなどのリスクにもつながります。

性的マイノリティが直面している課題を理解し、職場として課題解決に向けて適切に取り組むことが、多様な人材が活躍できる環境の実現に向けて重要となります。

性同一性障害である労働者に対し、女性の服装、容姿で出社しないよう命じた業務命令に従わなかったこと等を理由となされた懲戒解雇が権利濫用により無効とされた例（東京地裁決定・平成14年6月20日）

入社後、性同一性障害と診断され、戸籍名を女性名に変更したXさんは、会社から内示された配置転換を承諾する条件として「自分を女性として認めて欲しい。具体的には、女性の服装で勤務したい。女性トイレを使用したい。女性更衣室を使いたい」旨を申し出ました。会社はこれを認めず配置転換を命じましたが、Xさんは女性の服装、化粧等をして出勤しました。会社はこれを禁止する服務命令を発し、業務命令（女装で出勤しないこと等）違反等を理由としてXさんを懲戒解雇にしました。Xさんはこれを不服として、懲戒解雇無効の仮処分を求めました。

これに対し裁判所は、Xさんが会社に配慮を求めることは相応の理由があるものといえりとし、懲戒解雇に相当するまでの重大かつ悪質な企業秩序違反と認めることはできないことから、本件解雇は権利の濫用にあたり無効と判断しました。

（2）サービスや商品等の提供者としての視点

サービスや商品等の提供者としては、取引先や顧客にも性的マイノリティがいると考えて、事業やサービスを提供することが重要です。性的マイノリティが直面する課題に対する社会の関心は高まっており、接客、サービスや商品等の提供を工夫することによって、ビジネスの拡大や企業等のイメージ向上にもつながります。

3 国における取組

国（厚生労働省）では、職場における性的指向や性自認に関するハラスメント防止のため、次のような取組を行っています。

（1）公正な採用選考の周知・啓発

性的マイノリティなど特定の人を排除しないよう、適性・能力のみによる採用基準や採用方法に基づいた採用活動を事業主に求めています。

また、事業主向けに作成しているパンフレット「公正な採用選考をめざして（令和3年度版）」では、次のとおり具体的な取組の例を示しています。

- ・エントリーフォームにおいて、性別欄の記載や写真の貼付を不要とした。
- ・採用ポリシーに、性的指向や性自認による差別をしない旨を明記している。
- ・面接官向けのガイドラインを策定している。カミングアウトの強制的禁止や身体の状態についての質問の禁止、カミングアウトを受けた際の対応方法や入社後の手術の予定を告げられた際の対応方法等について定めている。

公正な採用選考を目指して（令和3年度版）（抜粋）

Chapter VI 採用選考の具体的な方法

VI-2 採用基準・選考方法

（1）採用基準（選考基準）

- ③ 同和関係者、障害者、難病のある方、LGBT等の性的マイノリティの方など特定の人を排除しない
 - ◆ 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あり、憲法に規定される「職業選択の自由」や「法の下での平等」の精神に反することになります。

（2）モデル就業規則の例示

常時10人以上の従業員を使用する使用者は、労働基準法第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に届け出なければなりません。使用者が各事業場の実情に応じた就業規則を作成・届出するための参考として、「モデル就業規則」を示しており、従業員の服務規律として、性的指向や性自認に関するハラスメントを禁止する規程例を掲載しています。

モデル就業規則（抜粋）

第3章 服務規律

（職場のパワーハラスメントの禁止）

第12条 職務上の地位や人間関係などの職場内の優越的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

【第12条 職場のパワーハラスメントの禁止】

職場におけるパワーハラスメントを防止するために、事業主は、雇用管理上必要な措置を講じなければならないこととされています（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号。以下「労働施策総合推進法」といいます。）

第30条の2、令和4年3月31日まで中小企業は努力義務）。

(3) 同性へのセクシュアルハラスメントの防止

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じないように、雇用管理上措置を講じなければならないこととされています。¹

異性に対するものだけでなく同性に対するハラスメントや、相手の性的指向又は性自認に関するハラスメントへの措置も講ずべきものとされています。²

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（抜粋）

（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

第十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

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についての指針（抜粋）

2 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

（1）職場におけるセクシュアルハラスメントには、職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの（以下「対価型セクシュアルハラスメント」という。）と、当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの（以下「環境型セクシュアルハラスメント」という。）がある。

なお、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（以下「被害者」という。）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。

¹ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）第11条

² 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についての指針（令和2年1月15日厚生労働省告示第6号）

厚生労働省のパンフレット「職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策やセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です!!」(平成29年7月) 抜粋

事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者、学校における生徒などもセクシュアルハラスメントの行為者になり得るものであり、男性も女性も加害者にも被害者にもなり得るほか、異性に対するものだけではなく、同性に対するものも該当します。

また、職場におけるセクシュアルハラスメントは、相手の性的指向又は性自認にかかわらず、該当することがあります。「ホモ」「オカマ」「レズ」などを含む言動は、セクシュアルハラスメントの背景にもなり得ます。また、性的性質を有する言動はセクシュアルハラスメントに該当します。

(4) パワーハラスメントの防止

パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務が創設されました。³

また、アウ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、防止措置を講ずる義務があります。⁴

労働施策総合推進法（抜粋）

第三十条の二 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行つたこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

³ 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第24号。）」の成立により、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（労働施策総合推進法）が改正。（令和2年6月1日施行。ただし中小事業主は令和4年4月1日から義務化となり、それまでの間は努力義務となります。）

⁴ 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）

事業所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（抜粋）（令和2年厚労省告示第5号）

2 職場におけるパワーハラスメントの内容

（7）職場におけるパワーハラスメント

へ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

（イ）該当すると考えられる例

- ② 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。

（ロ）該当しないと考えられる例

- ② 労働者の了解を得て、当該労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促すこと。

この点、プライバシー保護の観点から、へ（イ）②のように機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要である。

Ⅲ 職場での取組について

1 取組の方向性

性的マイノリティが抱える課題を解消するためには、社会全体が差別意識をなくし、性のあり方の多様性を受け入れることが必要です。

そのためには、一人一人が業務のあり方や自分の中に偏見や差別意識、先入観に基づいた言動がないかを振り返ることが重要です。

事業者においては、「サービスや商品等の提供者」として、また、「雇用主」としての望ましい取組がありますが、次に具体例をお示ししますので、職場や業務内容の実情に合わせて、できることを話し合い、取組を始めましょう。

2 サービスや商品等の提供者としての取組例

（1）窓口対応

顧客の服装や容姿から受ける印象と戸籍の性が異なることもあることを理解するとともに、相手から積極的にカミングアウトするとは限らないことを意識した接客を行うことが大切です。

ア 男女の性別を特定するような表現は避け、できるだけ相手の気持ちを考慮した言葉を選びましょう。

(例)

- ご主人様、奥様、彼、彼女 → パートナー、お連れ合い、お連れ様
- お父さん、お母さん → 保護者の方、ご家族の方
- 息子、娘 → お子さん

イ 本人確認書類として、運転免許証やマイナンバーカードなどの提示を受けた際に、その写真や、性別、氏名と本人の服装や容姿から受ける印象が一致しないからと必要以上に見比べたり、聞き直したり、周囲の人に聞こえる声で確認したりしないよう心掛けましょう。

(例)

- 性別や氏名が周りにわからないよう、提示された書類等をさし示し、「この書類でよろしいですか」などと尋ねる。
- 性別の確認に固執せず、生年月日や住所等、他の方法で確認する。

ウ 呼び出す場合は、個人情報保護の観点から、受付番号等によることが望まれますが、やむを得ず名前を呼ぶ場合でも性別が推測されないよう名字だけで行いましょう。

(2) 案内表示

男性用はブルー、女性用はピンクなどの固定的な考え方や色分けは見直しましょう。

(3) 商品・サービスの提供

トランスジェンダーにとっても利用しやすい商品・サービスの提供を心掛けましょう。

また、配偶者や家族・親族向けのサービスについては、同性パートナーも利用できるようにし、そのことを明示しましょう。

(例)

- ・「女性限定」、「男性限定」など性別に限定したサービスが必要な場合は、トランスジェンダーが利用することを想定し、対応を考えておく。
- ・「カップル向け」、「家族向け」のサービスは、同性同士でも利用できるようにする。
- ・保険金の受領資格、配偶者割引や家族割引の対象、入院の付添看護者や面会を認める者として同性パートナーも適用できるようにする。

(4) トイレなどの設備

トランスジェンダーが利用しやすい、男女共用のユニバーサルトイレの設置が望ましいですが、トランスジェンダーだけに利用を限定しているような表示はかえって相手の気持ちに寄り添っていないことになり得ますので、施設の状態も踏まえて、案内表示を工夫する必要があります。(例：どなたでもお使いください。)

また、病院やスポーツ施設などでは、更衣室や病室、風呂についても、トランスジェンダーの利用があることを想定しておきましょう。

(5) 性別の記載

申込書やアンケートに記載をお願いする場合は、できるだけ性別の記載欄は削除しましょう。統計情報として必要な場合など、やむを得ず性別の情報が必要な場合は、男女の選択肢のほかに「その他・答えたくない」を設けたり、性別の回答欄を自由記載にするなど、自認している性別に応じて任意に回答できるようにしましょう。

また、可能であれば、戸籍の氏名ではなく通称の使用を認めるようにしましょう。

3 雇用主としての取組例

(1) 方針の明確化と周知

性的マイノリティをはじめ誰もが安心して働ける職場づくりに努めることや、性的指向・性自認に関するハラスメントの禁止を経営方針や就業規則などに明記することにより、性的マイノリティである従業員のみならず、顧客からも企業としての信頼を得ることが出来ます。

（２）従業員への啓発、研修の実施

性的マイノリティが働きやすい職場環境を作るためには、社員一人一人が性的指向や性自認について基本的な知識を持つことが重要です。性的マイノリティに関する支援団体や学識経験者などの専門家に講師を依頼したり、このガイドブックなどを活用して、従業員に対する啓発や研修を実施しましょう。

（例）

- 管理職、人事担当者向けの研修の実施
- 従業員を対象とした研修の実施
- 社内報による発信
- 啓発ポスター等を掲示

（３）相談窓口の設置

性的マイノリティである従業員が、職場における問題について相談をしたいという場合があります。自分が性的マイノリティであることを知っておいてもらいたい、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、配置転換やトイレの使用などで要望したいことがある、休暇や福利厚生制度の改善を求めたいなど、様々な相談が考えられます。

相談者のプライバシーを確保し、解決に向けた相談ができる窓口があれば、本人にとってより働きやすい環境となります。

窓口の設置方法にはいくつかの方法が考えられますので、会社の規模や体制に応じて検討してください。

（例）

- 性的マイノリティに関する相談窓口を設置する
- 従来からあった相談窓口で性的マイノリティに関する相談も受け付ける
- 必要に応じて専門的な知見を持った第三者機関に相談できるよう体制を整備する

（４）福利厚生制度

性的マイノリティも分け隔てなく働きやすい職場環境を作るため、婚姻関係のないパートナー（異性間、同性間を問わず）がいる従業員についても、結婚祝い金や休暇、家賃補助、扶養手当などの対象とする企業もあります。

なお、申請方法や情報の取扱いにおいては、本人が勤務する部署の上司や同僚ではなく、管理部門に伝えるだけでよい仕組みや、申請書などの記入方法を誰かに確認する必

要のない書式にしておくなど、意図しないアウトティングにつながらないようにする必要があります。

(5) トランスジェンダーの従業員が働きやすい職場環境の整備

トランスジェンダーからは、自認する性の服装や容姿、名前での勤務、トイレや更衣室の利用を希望される場合があります。

トランスジェンダーが直面する課題は個人により異なるため、本人の意向をよく確認し、本人の性のあり方を尊重し、可能な対応方法を検討することが重要です。

(例)

- 利用者の性別を問わないトイレや更衣室を設置する。更衣室については、個人で利用できる時間やスペースを用意する。
- 入浴設備については、個人で利用できる時間を設けておく。
- 制服における男女による区分（デザイン、色、女性のみ着用等）を見直したり、ユニセックスなど性別の枠にとらわれない選択肢を設定する。
- 戸籍上の名前ではなく、自認する性別を表すような名前（通称）を使用できるようにする。
- トランスジェンダーにとっては、戸籍上の性別は慎重に扱うべき情報であることから、雇用管理上の書類の性別欄が不用意に他の従業員の目に触れないよう注意する。
- 職場での健康診断の際、検査項目を自由に選択できるようにする。
- カミングアウトしていないトランスジェンダーが働いていることを想定し、匿名のアンケートを行う。

(6) 採用活動・雇用管理

採用応募者のなかに、性的マイノリティがいる可能性があります。性的指向や性自認に基づく差別をしないという採用方針を明確にするとともに、面接中に応募者の性的指向や性自認を聞いたり、結婚に対する考え方を確認しないこと、応募者の適性・能力以外のことを採用の条件にしないこと、自認する性別の服装で採用面接を受けられる・勤務できることなどを定めておき、研修や面接マニュアル等を通じて、採用担当者に周知している例があります。

また、配置、昇進、昇格といった雇用管理の場面においても、性的指向や性自認にかかわらず、公正・公平な取扱いをすることが求められます。

(7) 社会貢献活動

企業等の社会貢献活動として、性的マイノリティに関する支援団体などの活動への協賛やイベントの出展に協力する方法があります。これらの活動により、性的指向・性自認に関して従業員が理解を深める機会になるとともに、事業者としての姿勢を対外的に示す契機にもなります。

また、団体とのつながりを持つことで、専門的な相談もしやすくなります。

性的マイノリティへの支援活動《アライ》

アライ (Ally) とは英語で「支援者、支持者」という意味で、性的マイノリティについて理解、共感したり、性的マイノリティが差別的に取り扱われる不平等な社会を自分ごととして考え、変えていこうとする人のことをいいます。

その人の性的指向や性自認は必ずしも目に見えるものではありません。同様に、アライであることも一見してわかりません。アライであることを表明することで、性的マイノリティを勇気づける力にもなります。

6色のレインボーカラーのリボンなどを身に付ける、机上旗を職場に置く、日常的な会話の中で共感や支援する意思を示すことなどでアライを表明することができます。

IV その他

1 性のあり方の多様性を理解し認め合う職場づくりのためのチェックシート

性のあり方の多様性を理解し、認め合う職場づくりについてチェックシートにまとめました。すべての項目にチェックが入るよう、取組を進めていきましょう。

◇あなた自身のチェック

言葉の理解	<input type="checkbox"/> 性的マイノリティ、LGBT、性的指向・性自認といった言葉の意味を説明できる。 <input type="checkbox"/> 同性愛とトランスジェンダーの違いを説明できる。 <input type="checkbox"/> 当事者が侮辱されていると感じる可能性がある言葉を使用しないようにしている。
多様な考え方の理解	<input type="checkbox"/> 恋愛するときに相手の性別を特定しない人、異性と恋愛をしない人など、様々な性的指向があることを理解している。 <input type="checkbox"/> 男らしさ、女らしさを他人に押し付けたりしない。
当事者への理解	<input type="checkbox"/> カミングアウトされた時、自分の取るべき対応がイメージできている。 <input type="checkbox"/> 性的マイノリティが抱えがちな悩みや困りごとを知っている。
支持・支援の行動	<input type="checkbox"/> 性的マイノリティに関するイベントや研修会等に参加したことがある。

◇サービス・商品の提供者としてのチェック

サービス・商品における配慮	<input type="checkbox"/> 夫婦やカップル、家族向けサービスに、同性カップルが参加できるようにしている。 <input type="checkbox"/> 商品・サービスの開発・提供に当たり、性別の枠にとらわれないものも併せて検討するようにしている。 <input type="checkbox"/> 戸籍上の特定の性別に限定しないサービスを提供している。または、トランスジェンダーなどが自認する性で利用できるようにし、周知している。
接客対応	<input type="checkbox"/> 同性同士のカップルや多様な性表現の人たちの利用、服装や容姿から受ける印象と身分証明書等の性別が異なることもあり得ると想定した接客の準備ができています。
トランスジェンダーなどへの配慮	<input type="checkbox"/> 申請書や申込書、アンケートなどにおける性別記載欄を削除した。または、選択肢を増やしたり自由記載にするなどの工夫をした。 <input type="checkbox"/> 申請書や申込書、アンケートなどにおいて、戸籍の氏名ではなく通称の使用を認めている。 <input type="checkbox"/> 受付や相談、窓口において、男女の性別を特定するような表現は避けるなどの配慮をしている（例：番号や名字による呼出しにする） <input type="checkbox"/> 性別を問わず使えるトイレや更衣室がある。

◇あなたの職場のチェック

組織としての 方針・行動	<input type="checkbox"/> 社内規定やハラスメント防止指針などに、性的指向・性自認に関するハラスメントや差別禁止を明記している。 <input type="checkbox"/> 性的マイノリティに係る研修の実施など、理解促進の取組を行っている。 <input type="checkbox"/> LGBTフレンドリーであることを対外的にPRしている。 <input type="checkbox"/> 性的マイノリティに関するイベントなどを主催または参加している。
福利厚生	<input type="checkbox"/> 休暇や福利厚生制度において、可能な限り同性パートナーを配偶者と同じように利用できるようにしている。
従業員の理解 促進	<input type="checkbox"/> 性的指向・性自認に関する相談体制を整備している。 <input type="checkbox"/> 性的マイノリティの人への差別的発言があった場合、指摘できる環境である。 <input type="checkbox"/> 職場で多様な性的指向や性自認に関することについて話し合うことができる。
トランスジェンダーなどへの 配慮	<input type="checkbox"/> 業務において戸籍の氏名ではなく通称を使用できるようにしている。 <input type="checkbox"/> 各種届（就職希望者のエントリーシートを含む）における性別記載欄を自由記載にするなど見直した。 <input type="checkbox"/> 性別適合手術などによる休暇について、他の私傷病と同様の取り扱いをしている。 <input type="checkbox"/> 性別を問わないトイレや更衣室を設置している。 <input type="checkbox"/> 制服、事務服、作業服などの男女による区分（デザイン、色、女性のみ着用）の見直し、ユニセックスなど性別の枠にとらわれない選択肢の設定などを行っている。 <input type="checkbox"/> 健康診断の際、検査項目を自由に選択できるようにしている。

2 セクシュアリティに関する用語

アウトティング	公表していない性的指向や性自認等に関して、本人の同意を得ずに他人に伝えること。
アセクシュアル	恋愛や性的な感情を誰に対しても抱かない人。ノンセクシュアル（無性愛）ともいう。
アライ	性的マイノリティについて理解、共感し、差別的な社会を変えようとする人。英語のAlly（支援者、支持者）を語源とする。
Xジェンダー	性自認を男性、女性のどちらでもないと感じている人。中性、両性、無性等のほか、性自認が定まらず流動的なケースもある。
LGBT	レズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダーの頭文字をつないだ言葉。性的マイノリティの総称として使われる。
カミングアウト	自らの性のあり方を、自らの意志で他人に伝えること。
クィア	性的マイノリティを表す表現の一つ。英語のQueer（奇妙な、風変わりな）を語源とすることから、かつては侮辱的な表現とされてきたが、近年は肯定的な意味合いで用いられることもある。
クエスチョニング	自分の性自認、性的指向が分からない、又は明確にしたくない人。LGBTQと称する時の「Q」はクエスチョニングやクィアの頭文字を示す。
ゲイ	性自認が男性で、性的指向が男性に向く人。いわゆる男性同性愛者。
ジェンダー	男女の生物学的な性別（セックス）ではなく、「男らしさ、女らしさ」や「男は仕事、女は家庭」といった、社会的、文化的につくられた性、性別、性差をいう。そのため、ジェンダーの内容は、時代や社会、文化により左右される。
シスジェンダー	生まれたときに割り当てられた性別（からだの性）と性自認（こころの性）が一致している人。
性自認	自分の性をどのように認識しているかを示す概念。「こころの性」とも言われる。
性的マイノリティ	性的少数者の総称。LGBTのほか、アセクシュアルやXジェンダー、クエスチョニングなど様々な性のあり方を持つ人々も含まれる。

性的指向	人の性愛がどのような対象に向かうのかを示す概念。同性愛（ホモセクシャル）や、両性愛（バイセクシャル）、異性愛（ヘテロセクシュアル）などを含む。
性同一性障害	生物学的な性「からだの性」と性の自己認識「こころの性」が一致しない状態にあり、かつ、自己を身体的及び社会的に他の性別に適合させようとする意思を有する者であって、医学的知見からの診断を受けたもの。
性表現	言葉づかいや服装、しぐさ等、自分自身がどのように性別を表現するかという概念。性別表現、ジェンダー表現ともいう。
性別違和	生まれたときに割り当てられた性別（からだの性）と性自認（こころの性）に違和を感じ、悩むこと。
セクシュアリティ	性的指向や性自認などを含む、性のあり方全体を指す言葉。
SOGI（ソジ・ソギ）	性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）の頭文字をつないだ言葉。LGBTのように、特定の性的指向や性自認の人を表す言葉ではなく、全ての人に関わる概念。
トランスジェンダー	生まれたときに割り当てられた性別とは異なる性別を生きる人。（対義語：シスジェンダー）
トランスジェンダー女性	生まれたときに割り当てられた性別は男性であり、性自認は女性である人。MtF (Male to Female)ともいう。
トランスジェンダー男性	生まれたときに割り当てられた性別は女性であり、性自認は男性である人。FtM (Female to Male)ともいう。
バイセクシュアル	異性を好きになることもあれば、同性を好きになることもある人。
パンセクシュアル	恋愛や性愛の対象となる人のセクシュアリティを限定しない人。
ヘテロセクシュアル	性的指向が異性に向いている人（性自認が女性で男性を好きになる人。性自認が男性で女性を好きになる人）。異性愛者ともいう。
レインボーフラッグ	性の多様性を尊重するシンボルとして用いられる旗。赤、オレンジ、黄、緑、青、紫の6色で構成される。
レズビアン	性自認が女性で、性的指向が女性に向く人。いわゆる女性同性愛者。

3 セクシュアリティに関する相談窓口

電話相談（札幌市）

札幌市「LGBT ほっとライン」

○毎週木曜日 16:00～20:00

OTEL 011-728-2216

OURL

<https://www.city.sapporo.jp/shimin/danjo/lgbt/lgbtsodan.html>



性別違和や同性愛などの悩みについて当事者を含む相談員がお話を伺います。

電話相談（民間）

（一社）社会的包摂サポートセンター
「よりそいホットライン」

OTEL 0120-279-338

OURL

<https://www.since2011.net/yorisoi/n4/>



24時間全国どこからでもかけられる専門員による電話相談（通話料無料）で、「性別違和や同性愛などに関わる相談」専用回線を設けています。ガイダンスが流れたら、4番を押してください。

LINE相談（民間）

NPO法人 北海道インボー・リソースセンターL-Port
「にじいろ talk-talk」

○毎月2回 18:50～21:50

OLINE @ebx1820z

Otwitter @LLinq2018

OURL <https://www.l-port.org/>



10代、20代の若年者向けにセクシュアリティなどに関する悩みについて、研修を受けた相談員がLINEでお聞きします。

相談日はtwitterで案内しています。

※掲載しているQRコードはLINE用です。

SNSチャット（民間）

（一社）社会的包摂サポートセンター
「困りごと情報提供」

○水、金、日曜日 16:00～20:00

（返答時間）

OURL

https://form.comarigoto.jp/sexual_minority



同性愛や性別の違和感、アウティング、カミングアウトなど、性的指向や性自認に関することでお困りの方へ、相談員が情報を提供します。上記日時で相談をいただいた場合はリアルタイムで返答します。

性同一性障害の治療

札幌医科大学付属病院 GID クリニック

OTEL 011-611-2111（代表）

OURL

<https://web.sapmed.ac.jp/hospital/guide/mumhv60000002vz7.html>



性同一性障がい診断から身体的治療、精神的サポートまでの一貫したケアを行っています。

電話相談（法律）

札幌弁護士会「にじいろ法律相談」

○毎月第2火曜日 17:30～19:00

○毎月第4金曜日 11:30～13:30

OTEL 080-6090-2216

OURL

https://www.satsuben.or.jp/center/by_content/detail15.html



札幌弁護士会が行うLGBTsのための電話法律相談です。

電話相談（行政書士）

一般社団法人 ENISHI（予約制）

○予約受付：相談日の前日 17:00 まで

○相談日時（①、②いずれかを選択）

毎週水曜日 ①18:00～19:00、

②19:00～20:00

○予約方法（メールで受付。受付の際に、当日の電話番号をお知らせします）

• mail enishi.hokkaido@gmail.com

• URL

<https://enishi-hokkaido.com/>



4 啓発冊子・DVDの紹介

道では、性的マイノリティの理解促進のための啓発冊子の配付やDVDの貸出を行っています。数に限りがありますので、ご希望の場合は事前にご連絡いただきますようお願いいたします。

なお、冊子の送料はご負担をお願いします。



みんなが自分らしく ～ 性の多様性を考える ～

性（セクシュアリティ）は多様です。そして、個人の尊厳にかかわる大切な問題です。誰もが自分の性を尊重され、自分らしく生きられるように、性の多様性について分かりやすく解説しているほか、LGBT（セクシュアルマイノリティ）の方々の心の健康や人権などに関する主な相談先をまとめています。（A4判40頁）

発行：北海道環境生活部くらし安全局道民生活課
企画・制作：公益財団法人 人権教育啓発推進センター



あなたがあなたらしく生きるために 性的マイノリティと人権

性・セクシュアリティはとても多様です。しかし、それをしっかり理解している人はごくわずかでしょう。そのため、性的マイノリティの多くが、生きづらさを感じています。誰もがありのまま受け入れられ自分らしく生きたいと望んでいます。そんな社会を実現させるためには、まず相手を正しく理解し、偏見や差別をなくす必要があります。この教材は、性的マイノリティについて人権の視点で理解を深めるのがねらいです。（30分、字幕、副音声入り）

企画：法務省人権擁護局
公益財団法人 人権教育啓発推進センター
制作：東映株式会社

5 参考資料

このガイドブックの作成に当たり、以下の資料を参考にさせていただきました。

(五十音順、本文に出典の記載のあるものを除く)

- 性的マイノリティ啓発冊子 みんなちがっていいんだよね 職場編
(愛媛県県民環境部県民生活局人権対策課、令和3年(2021年)1月発行)
- 多様な性のあり方を理解し認め合うためのガイドブック
～誰もが自分らしく生きることのできる社会をめざして～ ver.1.0
(大阪市市民局ダイバーシティ推進室人権企画課、平成30年(2018年)10月発行)
- 多様な性を理解し行動するための職員ハンドブック～誰もが自分らしく生きるために～
(鳥取県総務部人権局人権・同和対策課、令和2年(2020年)7月発行)
- 令和元年度 厚生労働省委託事業 職場におけるダイバーシティ推進事業報告書
(三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社、令和2年(2020年)3月発行)
- RAINBOW ガイドブック
(福岡県・福岡県人権啓発活動ネットワーク協議会、令和2年(2020年)3月発行)

6 北海道人権施策推進基本方針・人権に関する知事メッセージ

道では、「北海道人権施策推進基本方針」を策定し、性的マイノリティに関する理解の促進など、人権が尊重される地域社会づくりに取り組んでいきます。

「北海道人権施策推進基本方針」の概要

この基本方針は、道の人権施策に関する諸計画を進めていく上での基本的な考え方を示し、皆様の参画と協働の下に人権が尊重される地域社会を実現していくためのものです。

第1章 基本的な考え方

【人権施策の基本理念】

様々な人権問題などの課題を解決し、道民一人一人が互いの個性や人格、多様性を尊重しながら、助け合い、支え合って暮らしていくことができる地域社会を実現するため、3つの視点に基づき、人権に関わる取組を総合的に推進します。

3つの視点

- ①人権を基本に据えた道政の推進
- ②道の施策への反映と市町村等との連携
- ③あらゆる場における人権教育・啓発の推進

第2章 分野別施策の推進

1 女性	男女平等参画の広報・啓発や参画を阻害するあらゆる暴力の根絶など
2 子ども	子どもの権利を尊重する教育・啓発や健全育成のための環境づくり推進など
3 高齢者	高齢者の人権を尊重する啓発、相談体制の充実や権利擁護、活躍支援など
4 障がいのある人	差別解消、権利擁護の推進、虐待防止、ノーマライゼーション理念の普及など
5 アイヌの人たち	アイヌ文化の振興、アイヌの人たちに対する理解の促進と生活の安定など
6 外国人	国際理解の促進と共生意識の醸成、外国人が住みやすい地域づくりなど
7 HIV・ハンセン病等の感染者等	正しい情報に基づく冷静な思いやりのある行動の啓発、患者等の人権に配慮した相談体制等の整備、自立・社会参加への支援など
8 犯罪被害者等	犯罪被害者等への配慮などの教育啓発の推進、支援推進など
9 犯罪をした人等	就労・住居確保など社会復帰支援の促進や民間協力者の活動の啓発など
10 性的マイノリティ	性の多様性に関する理解の促進、当事者が暮らしやすい環境づくりの促進など
11 インターネットによる人権侵害	人権意識を持ったインターネット利用の啓発活動の推進や情報モラルに関する教育の充実、安全安心なインターネット利用の促進など
12 その他	同和問題、北朝鮮による拉致問題、災害に伴う人権問題など

第3章 人権施策の総合的・効果的な推進

1 あらゆる場を通じた人権教育・啓発の推進	<ul style="list-style-type: none"> ○家庭、学校、地域社会、企業等などあらゆる場を通じて、子どもから大人まで各段階に応じて人権教育・啓発を推進 ○行政職員、教職員、警察職員など人権に関わりの深い職業に従事する人に対する人権教育・啓発の充実
2 効果的な人権教育・啓発の推進	<ul style="list-style-type: none"> ○年齢層に沿ったテーマや教材の活用など効果的な啓発手法の開発 ○学校や地域社会、企業等における人権教育・啓発の担い手の育成 ○SNSの活用など情報提供の充実強化、相談・支援体制の充実
3 推進体制の整備	<ul style="list-style-type: none"> ○知事を本部長とする「北海道人権施策推進本部」による人権施策の推進 ○国、市町村、民間団体等と協力、連携した取組の積極的な展開 ○施策の推進状況の定期的な点検、5年を目安に必要な見直し

令和3年（2021年）7月の改定に当たりましては、性的マイノリティの支援団体である北海道LGBTネットワークなど関係団体の皆様から御意見を伺いました。

道民の皆様へ

～人権が尊重される持続可能な北海道をめざして～

人権の尊重は、いつの時代においても最大限尊重されなければならない人類共通の普遍的理念です。

しかし残念ながら、依然として、女性や子ども、障がいのある人などに対する暴力や虐待が発生しているほか、アイヌの人たちや外国人などに対する人権侵害が問題となっています。

また、インターネットによる人権侵害や性的マイノリティへの社会の関心の高まりなど、人権を取り巻く状況は大きく変化しています。

お互いの個性や人格、多様性を尊重しながら、助け合い、支え合って暮らしていくことは、すべての道民の願いです。

道では、誰もが安心して暮らし活躍できる、誰一人取り残されることのない持続可能な北海道をめざして、すべての人の人権が尊重される地域社会づくりに取り組んでまいります。

道民の皆様には、今後とも、家庭や学校、職場など、あらゆる場面において、人権に関するご理解と配慮ある行動をお願いいたします。

令和3年7月12日

北海道知事 鈴木 直道

にじいろガイドブック
～性のあり方の多様性を理解し認め合う職場づくりのために～
(令和4年3月発行)

製作・問い合わせ

／ 北海道環境生活部くらし安全局道民生活課

〒060-8588 札幌市中央区北3条西6丁目

電話 011-206-6148

ホームページ <https://www.pref.hokkaido.lg.jp/ks/dms/>



協力／ 札幌弁護士会

NPO 法人北海道レインボー・リソースセンター L-Port