

職員が性的指向・性自認への理解を深めるための

性の多様性に関する手引き

「性的指向・性自認」(Sexual Orientation and Gender Identity)

令和2年3月

愛媛県県民環境部県民生活局人権対策課



目 次

はじめに	1
1 性の多様性	1
(1) 性的指向・性自認とは？	
(2) 理解にあたって	
(3) 一人ひとりの性のあり方の尊重	
2 県民等への対応	3
(1) 職員として求められる姿勢	
(2) 相談・申請窓口等や電話での対応	
・コラム ～「同性パートナーシップ制度」について～	P. 4
(3) 性別記載欄の取扱い	
(4) 様々な利用者のプライバシーに配慮した施設利用	
(5) 災害時における対応	
3 職場内での対応	6
(1) 職場での言動	
・コラム ～同僚や友人、家族等からカミングアウト（告白）されたら～	P. 7
・コラム ～他人の性のあり方の暴露（アウトティング）について～	P. 7
(2) プライバシーの保護	
(3) 性自認に配慮した職場環境	
4 性の多様性に関する相談窓口	8

[参考資料・文献]

はじめに

本県では、性的マイノリティ（同性愛、両性愛、性別違和（性同一性障害）など）の人権について、「愛媛県人権施策推進基本方針」（R2.3月改訂）においても、重要課題の一つに掲げ理解促進等に取り組んできました。性的指向や性自認は人間が本来もつ多様性の一つであり、県民一人ひとりが、ありのままの自分を表現し、自らの意思で自由に生き方を選択できる社会を構築することは、私たち職員全ての願いであり責務です。

この手引きでは、行政サービスを提供する公務員として知っておくべき基礎的な知識や日常の業務における心構え、留意事項を掲載しています。

民間の調査によると、わが国では、LGBTの人の割合が国民の約10人に1人であるという結果が出ています。この「手引き」の活用により、職員として、性的指向や性自認の多様性に関する理解と認識を深め、県民の方々に対するサービスの一層の向上を図っていただくとともに、それぞれの職場においても日頃から言動に注意して、全ての職員がいきいきと働ける職場づくりに向けて取り組んでいきましょう。

1 性の多様性

（1）性的指向・性自認とは？

「性的指向」Sexual Orientation

性的指向とは「自分にとって恋愛や性愛の対象となる性別は何か」ということです。多くの方は異性に対して向きますが（異性愛）、同性に向く人（同性愛）、男女の両性に向く人（両性愛）もいます。また、性的指向がない人もいます。

どのような性的指向であってもその人を形作る大切な個性の一つであり、十分尊重されなければなりません。変えることのできない性的指向を否定したり蔑むことは、その人の人格を否定することになります。

「性自認」Gender Identity

性自認とは「自分自身が自分の性をどう捉えているか」ということを示す概念で、“性同一性”とも言います。“性同一性障害”という言葉が知られるようになってきましたが、生物学的な性（身体の性別）と自認する性が一致せず性別違和を感じる人がいます。その人たちが、戸籍上や身体の性別と異なる服装や髪型、化粧や仕草等をした場合、その人自身としては自分らしくしているにも関わらず、周囲の人が違和感を感じ、それを態度に表わされることで、当事者は精神的な苦痛を感じています。

どのような性自認であってもその人を形作る大切な個性の一つであり、十分尊重されなければなりません。それを否定することは、その人の人格を否定することになります。

「LGBTなどの性的少数者」

LGBTとは、「L」はレズビアン（女性同性愛者）、「G」はゲイ（男性同性愛者）、「B」はバイセクシュアル（両性愛者）、「T」はトランスジェンダー（身体の性に違和感をもつ人）の頭文字をとった略語です。また、性のあり方が多数派とは異なる面がある人々のことを総称して性的少数者（性的指向・性自認に関するマイノリティ）といいます。

LGBTのほかにも、性的指向や性自認がはっきりしない人、決めたくなかったり、わからずに悩んでいたりする人や、恋愛や性愛を求めない人、自分の中に男性・女性がある人、いずれの性別とも認識していない人などもいます。

（2）理解にあたって

同性愛は病気ではありません・・・・・・・・

世界保健機関（WHO）では1990年に同性愛を治療対象となる障がいから削除しましたが、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。

性別違和（性同一性障害）について・・・・・・・・

性同一性障害とは、身体の性を自分が望む性自認の性に近づけるために「ホルモン治療」や「性別適合手術」等の医療を求める状態を指す医学的な診断名です。

「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」が2004（平成16）年に施行され、一定の条件を満たした場合には、家庭裁判所の審判を経て、戸籍の性別変更が認められます。

ただし、性別違和のすべての人が戸籍の性別変更や医療を求めているとは限りません。戸籍上の性別が変更されていなくても、また性同一性障害の診断がなくても、性自認は尊重されなければなりません。

同性愛や性別違和への偏見や誤解・・・・・・・・

過去には、同性愛や性別違和について、異常な性癖や趣味、性倒錯とされたこともあり、根深い偏見や誤解があります。これは、間違った認識であり改めていかなければなりません。

（3）一人ひとりの性のあり方の尊重

「性的指向・性自認」という言葉は、多様な性のあり方について理解を深めるうえで、全ての人に当てはまることから、当事者の人々を指す「性的マイノリティ」、「LGBT」という言葉に代わって使用されるようになりました。

自分は性的マイノリティではないと思う人（生まれた性を自認して疑ったことはなく、恋愛の対象は専ら異性であるので典型的だという人）についても、多様な性的指向・性自認の中の一部に含まれます。

性的指向や性自認は、肌や瞳の色と同様、その人その人に備わった属性の一つであり、もともと多様なもので、一人ひとりの性のあり方は、互いに認め合って尊重されるべきです。

LGBTをはじめとする性的マイノリティの人々の中には、まわりの人たちの無理解からハラスメントやいじめを受ける人もいます。こうしたことによってメンタルヘルスの悪化が自死や自傷行為を招くこともありえます。当事者も含め、誰もが自分らしく生きることのできる社会づくりが求められています。

2 県民等への対応

(1) 職員として求められる姿勢

性の多様性について、職員研修等の機会を活用し、理解を深める必要があります。

特に、相談や申請の窓口のある部署では、LGBTをはじめ様々な性的指向・性自認の方々に対して、どのような対応が適切であるかを職場内であらかじめ検討しておくことが大切です。

- ① 性的指向や性自認に関して理解を深め、個人を尊重する意識を高める。
- ② 固定観念や先入観、偏見を持たないようにしましょう。
 - ・見た目やしぐさでは分からない。
 - ・パートナーが異性であるとは限らない。
 - ・DVは同性カップルの間でも起こる。
- ③ 性別や関係性を決めつけるような表現に気をつけましょう。
(例)
「夫・妻」、「旦那さん・奥さん」 ⇒ 「パートナー」、「お連れ合い」
「お父さん、お母さん」 ⇒ 「保護者の方」、「ご家族の方」
- ④ 性的指向や性自認について、本人が申し出なくてもよいように努めましょう。
 - ・当事者の多くはカミングアウトしにくいということを認識してください。

(2) 相談・申請窓口等や電話での対応

- ① 本人確認書類として、運転免許証や保険証などの提示を受けた際に、提示された書類の記載（写真、性別、氏名等）と本人の外見等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に配慮し、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」などと尋ねましょう。
- ・性別の確認に固執せず、生年月日や住所等、他の方法で確認しましょう。

③ 窓口等で呼び出す場合は、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。

③ 性的少数者の方々との電話対応時には、双方の電話の周囲にいる人に当事者であることを気づかれないような配慮をしましょう。

(例)

- ・「～と理解してよろしいですか」、「答えにくいことは答えなくて結構です」等、相手の意向を確認しながら対応することが大切です。

④ 同性のパートナーを家族として取り扱ってほしい要望には、県の裁量の範囲内で、できるだけ当事者に寄り添った対応ができるよう努めましょう。



～ 「同性パートナーシップ制度」 について ～

「同性パートナーシップ制度」とは、現在、我が国で同性間の婚姻が法的に容認されていないことから、結婚を希望する性的マイノリティの人々を支援する方策の一つとして、同性のカップルなどを対象に婚姻に近い関係であることを地方自治体が公的に認める独自の制度であり、主に市区町の単位で導入が広がっている※。

※令和2年3月末現在、全国で34の自治体が運用中。

この制度は法的な効力はありませんが、同性カップルの生活上の不利益の解消と性的マイノリティに対する社会的理解につながることから導入を望む声がある一方で、婚姻制度に関わるものであるため導入に慎重な対応を求める声など、賛否両論あります。

本県には導入している市町はありませんが、県としては、この制度を含め性的マイノリティへの支援の在り方について幅広い議論が必要であると考えています。

(3) 性別記載欄の取扱い

申請書類等の性別記載欄は、県の裁量で変更不可能なもの（法令等に基づくもの等）を除き、不要なものは削除し、それ以外の、やむを得ず性別欄が必要な場合においても記載

方法の見直しやその必要性の説明を行うなど、記入への抵抗感をなくす配慮が必要です。
このため、県では、全庁的に行政文書における性別記載欄を点検し、令和2年3月に見直し指針を策定しています。

<行政文書における性別記載欄の見直し指針（ばっ粹）>

2 見直し方法

- (1) 「性別情報が不要である或いは他の書類で確認できる」など、性別記載欄が削除可能なものは削除する。
- (2) 事業の性質上、やむを得ず性別情報が必要な場合は、以下の例示を参照して性別記載方法を工夫する。
 - (例)・男性、女性の選択を必須とせず、任意記入の旨を記載する。
 - ・男女選択方式から自由記載に変更し、未記入も可とする。
 - ・戸籍上の性別を記載してもらう。など
- (3) 県民に交付する文書の性別欄については、性別欄が真に必要なもののみ、現行どおり男又は女と表示するが、性別欄を裏面に移動するなどの配慮を検討する。

※条例等の改正やシステム改修に時間を要するものについては、それまでの間は運用上の取扱いにより柔軟な対応に努めること。

※見直し検討の結果、性別記載欄を現行の表記のままで残す必要があるものについては、必要性について説明し理解・協力が得られるよう努めること。

(4) 様々な利用者のプライバシーに配慮した施設利用

県営施設等において、トイレや更衣室、入浴施設等の利用にあたっては、当事者の意向に応じてどのような対応が可能か、他の利用者との調整をどのように行うか等あらかじめ検討しておくことが望まれます。

ただし、性自認をカミングアウトし、要望を出せる人ばかりではありませんし、カミングアウトの強要となってもいけません。特別な対応ではなく、誰にとっても安心してプライベートが守られ気兼ねなく利用できることが、様々な性自認の方々への配慮にもなっているということを念頭に、どのような対応ができるかあらかじめ確認しておきましょう。希望者が事情を説明しなくても利用できる体制の整備を検討することが大切です。

(配慮の例)

○トイレ

- ・多目的トイレに「誰でも利用できます」などの表示を日頃から出しておくこともプライバシーを守りたい人が安心して利用できる方法として有効です。
- ・利用者が性自認に合った男性用又は女性用トイレを利用することで、他の利用者から苦情などがあった場合、様々な方が利用するみんなの施設であることを説明し、苦情を出された方に理解を求めましょう。

○更衣室

- ・個人で利用できる時間やスペースを用意することが望まれます。
- ・カーテンなどで仕切るだけでも個別に着替えられる場所を用意しましょう。

○入浴施設

- ・個人で利用できる時間を設けておくなど、利用者の多様なニーズに即応できるようにしておくことが望まれます。

(5) 災害時における対応

災害時には、避難所や各種申請窓口等での住民対応など、通常時の業務とは別に、災害対応業務に従事することがあります。施設・設備や物資などが十分とは言えない災害時だからこそ、避難所等の対応に当たる場合などにも、性的指向・性自認の多様性を念頭においた当事者への配慮を心がけましょう。

(配慮の例)

- ・避難所のトイレ、更衣室、共同浴場等の使用における配慮
- ・性自認に応じた必要物資の配付（生理用品、衣類、下着、髭剃り、化粧品等）
- ・申請受付や相談、支援等を実施する際のプライバシーへの配慮
- ・避難者名簿の性別欄への記載を強制しない等
- ・本人と同性のパートナー等が世帯として一緒に居られるよう配慮

3 職場内での対応

(1) 職場での言動

誰もが働きやすい職場にするためには差別やいじめ、あらゆるハラスメントがないことが大切です。県の「セクシュアル・ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針」では、性的指向又は性自認に関する偏見に基づく言動は、セクシュアルハラスメントに該当するものとしています。

「ホモ」、「レズ」、「おかま」、「おとこおんな」は、当事者本人が自称したとしても、他人を呼称するにはふさわしくない言葉であり、相手を傷つけかねません。また、性的マイノリティを嘲笑するような話題は、たとえ場を和ませるためであっても職場の内外を問わずすべきではありません。当事者である職員や当事者を親族に持つ人にとって精神的苦痛となることに留意しましょう。

また、性的指向や性自認について、誤解や偏見に基づく誹謗中傷を見聞きした時は、同調せず、間違っていることを伝えましょう。

(2) プライバシーの保護

同僚等から性的指向や性自認に関する相談を受けた職員は、本人の訴えを真摯に受け止め、プライバシーに配慮するとともに、本人の許可なく絶対に他人に伝えないようにしましょう。さまざまな性のあり方に対する周囲の理解がなく、性的少数者であることを知られることで、誤解や偏見にさらされると考えている人は少なくありません。管理職や周囲との情報共有が必要と思われる場合でも、本人の意向を最優先し、必ず本人の同意を得たうえで行うことを徹底する必要があることを理解してください。

～同僚や友人、家族等からカミングアウト（告白）されたら～

性的指向や性自認は、その人の大切な個性です。他人との違いを異常や欠陥と受け止めるのではなく、ひとりの人間としてあるがままの様子を受け入れて理解することに努め、温かく見守ることが大切です。

あなたを信頼できる人と思うからこそカミングアウトしています。大切なことをあなたに素直に話すことで、もっと打ち解けられる関係になることを願ってのことです。

告白を受けて戸惑ったり驚いたりするのは当たり前のこと。無理に気遣って振舞う必要はなく自然な反応でかまいません。告白した人を傷つけないよう、同僚として、友人として、あるいは家族として、愛情ある受け止めができるよう学びを進め、適切な支えができるために心積もりをしていけるといいですね。

*カミングアウトを受け止めきれない場合、一人で抱えず、相談窓口を利用ください。



～他人の性のあり方の暴露（アウトティング※）について～

※他人の性のあり方を暴露することは、「アウトティング」とも言われています。

本人の許可なく他人の性のあり方を第三者に伝えると、暴露したことになります。噂話や陰口、詮索、SNSに書き込むことも同様で、プライバシーの侵害に当たるおそれがあります。

なお、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。

さらに、当事者にカミングアウトを要求することもしてはいけません。

性同一性障害の人が、自身が事業所内で周囲に打ち明ける前に、そのことを伝えていた上司が本人の了解なく暴露したことで事業所が提訴された事例もあります。

(3) 性自認に配慮した職場環境

職員のトイレや更衣室などの利用についても、2(4)と同様に十分配慮する必要があります。当事者が気兼ねなく性自認に応じて利用できるよう十分ご理解ください。

なお、当事者への配慮不足の事例として、中央省庁において、当事者である職員に対するトイレの使用制限が違法であるとされ、損害賠償を命じられた判例があります。

4 性の多様性に関する相談窓口

(1) 公的機関

◇みんなの人権 110 番（全国共通人権相談ダイヤル）〔松山地方法務局〕

<http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken20.html>

電 話 0 5 7 0 - 0 0 3 - 1 1 0

時 間 平日（月曜～金曜） 8 : 30～17 : 15

法務省インターネット人権相談受付窓口 <http://www.moj.go.jp/>

◇愛媛県人権啓発センター（相談窓口）

場 所 松山市一番町4丁目4番地2（愛媛県人権対策課内）

相談電話 0 8 9 - 9 4 1 - 8 0 3 7

時 間 平日（月曜～金曜） 8 : 30～17 : 15

メール相談 <http://www.jinkentaisaku@pref.ehime.lg.jp>

*令和2年度中にLGBT専門電話相談を開始します。お気軽にご相談ください。

（開始時期未定、毎月2回（週休日1回、平日1回） 17 : 00～21 : 00 を予定。）

◇愛媛県心と体の健康センター（心の悩み相談）

相談電話 0 8 9 - 9 1 1 - 3 8 8 0

時 間 平日（月曜～金曜） 8 : 30～17 : 15

※来所相談は、完全予約制です。

(2) 民間機関

◇よりそいホットライン（性別や同性愛などに関わる相談）

〔一般社団法人 社会的包摂サポートセンター〕

相談電話 0 1 2 0 - 2 7 9 - 3 3 8

時 間 24時間 365日

(3) 支援団体

◇レインボープライド愛媛〔NPO〕

メール相談 rainbowpride777@gmail.com

※愛媛 LGBT センター 虹力(にじから)スペースでの対面相談も可

H P <http://rainbowpride-ehime.org/>

[参考資料・文献] ※順不同

「多様な性のあり方に関する職員ハンドブック」(大阪市：H31.3月改訂)

「性的マイノリティへの理解を深めるために～熊本県職員ハンドブック～」(熊本県：H31.3月)

「多様な性のあり方を知り、行動するための職員ガイドライン」(三重県：H31.2月)

「性自認および性的指向に関する対応指針」(文京区：H29.3月)

「多様な性自認・性的指向に関する対応指針」(豊島区：H30.2月)

「LGBTを知りサポートするためのガイドライン」(千葉市：H30.3月)

「多様な性に関する職員ハンドブック～職員が理解を深めるために～」(京都市：H30.11月)

「性の多様性を理解しサポートするためのガイドライン」(岡山市：R元.6月)

「性的指向・性同一性の理解を深めるための職員向け資料」(一般社団法人 LGBT 理解増進会)

令和元年度版「人権の擁護」(法務省人権擁護局)

「企業と人権」((公財)人権教育啓発推進センター)

「マンガで考える身近な人権」((公財)人権教育啓発推進センター)

「みんなちがっていいんだよね」(愛媛県：H30.3月) <http://www.pref.ehime.jp/h15900/sexualminority.html>



職員が性的指向・性自認への理解を深めるための
性の多様性に関する手引き
(職員ガイドブック)

令和2年3月

愛媛県県民環境部県民生活局人権対策課

電話 089-912-2455

メール jinkentaisaku@pref.ehime.lg.jp

監修 レインボープライド愛媛

