

性の多様性を理解するための 職員ガイドブック



©岡山県「ももっち・うらっち」

令和6年（2024年）3月

岡山県県民生活部人権・男女共同参画課

目次

はじめに	1
1 LGBTQ／SOGIに関する基礎知識	2
(1)性のあり方（セクシュアリティ）について.....	2
(2)LGBTQとSOGIについて.....	3
(3)LGBT理解増進法について.....	4
(4)性同一性障害について.....	5
(5)カミングアウトとアウティング.....	6
(6)LGBTQの人口割合.....	7
2 LGBTQ当事者が困難に感じていること	8
(1)どのようなことに困難を感じているのか.....	8
(2)岡山県県民意識調査の結果.....	10
3 LGBTQ当事者への対応	11
(1)窓口・電話対応.....	11
(2)申請書類等の性別記載欄の取扱い.....	12
(3)施設の利用.....	14
(4)災害時の対応.....	14
4 職場における対応	16
(1)職場での言動.....	16
(2)職場環境（トイレ・更衣室等）についての対応.....	16
(3)部下や同僚から相談・カミングアウトを受けたときの対応.....	17
(4)ハラスメントへの対応について.....	17
(5)採用時の対応.....	19
5 相談窓口	20
(1)職員向けの相談窓口.....	20
(2)県民の方向けの相談窓口.....	20
6 用語集	21
7 参考資料等	22

はじめに

一人ひとりの人間が持っている性は、「からだの性」、それにより、出生時に「割り当てられた性」、「ジェンダーアイデンティティ」（性自認）、「性的指向」（好きになる性）等の要素が組み合わさったものであり、多様です。

しかしながら、いわゆるLGBTQなどの性的マイノリティについては、周囲の理解が必ずしも十分ではないことから、偏見や差別に苦しんだり、日常生活を送る上で暮らしにくかったりする状況に置かれることがあります。

わが国では、平成15年(2003年)7月に「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」が成立、翌年の7月から施行され、性同一性障害であって一定の条件を満たす場合には、戸籍上の性別の変更ができるようになりました。

また、平成27年(2015年)からは、「パートナーシップ制度」の取組が一部の地方公共団体で始まりました。渋谷区の調査によると、令和5年(2023年)6月時点で全国328自治体が導入しており、県内では、令和6年(2024年)3月時点で12自治体が導入しています。

そして、令和5年(2023年)6月には「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（以下「LGBT理解増進法」という。）が施行され、地方公共団体に対しては、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施策を策定し、実施するよう努めるものと定められました。

県では、「第5次岡山県人権政策推進指針」に基づき、すべての人々が社会の一員としてお互いを尊重し、支え合いながら共に生活する「共生社会おかやま」の実現に向け、人権施策を推進しています。

本ガイドブックは、LGBTQやSOGIについての基礎知識や当事者が困難に感じていること、当事者への対応などについて記載しています。

職員の皆様方には、多様な性のあり方について理解を深めていただき、状況に応じて適切に対応ができるよう、また、当事者である職員が安心して働ける職場づくりを進めていくために、本ガイドブックをご活用いただくようお願いします。

1 LGBTQ／SOGIに関する基礎知識

(1)性のあり方（セクシュアリティ）について

性のあり方（セクシュアリティ）は、「性を構成する多くの要素」がさまざまに組み合わせたり成り立っています。からだの性とジェンダーアイデンティティが一致する方も、異なる方もいます。性的指向が異性の方も、同性の方も、あるいは両方に向く方も、どちらにも向かない方もいます。このように性の要素の組み合わせは多様です。私たちは、それぞれの性のあり方を理解し、尊重することが大切です。

<性を構成する要素の例> ポイント

からだの性

外性器・内性器・性染色体・性ホルモンなどのからだのつくり。

社会に割り当てられた性

戸籍や保険証、パスポートなどに記載される性で、多くは出生時に社会に割り当てられる。

ジェンダーアイデンティティ（性自認・こころの性）

- ・「自分は男性である」「女性として生きることがしっくりする」「男性でも女性でもある」「男性でも女性でもない」など。
- ・自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無又は程度に係る意識（LGBT理解増進法第2条第2項）。

性的指向（好きになる性）

- ・「男性が好き」「女性が好き」「両方好き」「両方好きにならない」など。
- ・恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向（LGBT理解増進法第2条第1項）。

性別表現（表現する性）

服装、髪型、ふるまい、言葉づかい等に見られる社会的な性別。

(2) LGBTQとSOGIについて

LGBTQとは ポイント

レズビアン (Lesbian)、ゲイ (Gay)、バイセクシュアル (Bisexual)、トランスジェンダー (Transgender)、クwestioning (Questioning) 又はクィア (Queer) の頭文字をとり、性的マイノリティの総称として「LGBTQ」と表現されています。また、LGBTQ以外のセクシュアルマイノリティ（他者に対して性的欲求・恋愛感情を抱かないアセクシュアル、好きになるに当たってセクシュアリティを条件としないパンセクシュアルなど）を含めていることを示すために、「LGBTQ+」とも表現されます。

レズビアン (Lesbian)	女性を好きになる女性。女性同性愛者。
ゲイ (Gay)	男性を好きになる男性。男性同性愛者。
バイセクシュアル (Bisexual)	好きになる相手が女性の場合も男性の場合もある人。両性愛者。
トランスジェンダー (Transgender)	からだの性（出生時に割り当てられた性）とジェンダーアイデンティティ（性自認）が一致せず、性別違和感を持つ人。
クwestioning (Questioning)	自分の性的指向、ジェンダーアイデンティティ（性自認）について、定まっていない、明確にできない、明確にしたいくない人。
クィア (Queer)	元々は「奇妙な、独特の、風変わりな」という意味の言葉であるが、近年では肯定的に性的マイノリティを示す総称として用いられている。

SOGI (ソジ) とは ポイント

Sexual Orientation（セクシュアルオリエンテーション（性的指向））と Gender Identity（ジェンダーアイデンティティ（性自認））の頭文字をとった略称です。

SOGIは、その人の性的指向とジェンダーアイデンティティ（性自認）を表すもので、誰もが持つものです。性のあり方は多様で、全ての人がどこかに分類されています。また、そのグループの中でもグラデーションがあり、誰一人として同じ人はいません。

(3) L G B T 理解増進法について

L G B T 理解増進法（令和5年法律第68号）が令和5年（2023年）6月23日に公布され、同日施行されました。

<法律の内容> ポイント

目的（第1条）

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が必ずしも十分でない現状に鑑み、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施策の推進に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の役割等を明らかにするとともに、基本計画の策定その他の必要な事項を定めることにより、**性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性を受け入れる精神を涵養（かんよう）し、もっ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寛容な社会の実現に資することを目的とする。**

基本理念（第3条）

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施策は、全ての国民が、その性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、**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、相互に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。**

地方公共団体の役割（第5条）

地方公共団体は、基本理念にのっとり、国との連携を図りつつ、その地域の実情を踏まえ、**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施策を策定し、及び実施するよう努めるものとする。**

基本計画（第8条第1項）

政府は、基本理念にのっとり、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施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、**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基本的な計画を策定しなければならない。**

措置の実施等に当たっての留意（第12条）

この法律に定める措置の実施等に当たっては、**性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、全ての国民が安心して生活することができることとなるよう、留意するものとする。**この場合において、政府は、その運用に必要な指針を策定するものとする。

(4)性同一性障害について

性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律 **📌ポイント**

性同一性障害者のうち性別変更の要件を満たす者について、家庭裁判所の審判により、戸籍上の性別記載を変更できるようにする法律です。平成16年(2004年)7月16日から施行されました。性別変更の要件は次の5つです。

性別変更の要件

前提：2人以上の医師により、性同一性障害であることが診断されていること

- ① 18歳以上であること
- ② 現に婚姻をしていないこと
- ③ 現に未成年の子がいないこと
- ④ 生殖腺がないこと又は生殖腺の機能を永続的に欠く状態にあること

※生殖不能要件

- ⑤ 他の性別の性器の部分に近似する外観を備えていること **※性器の外観要件**

<参考>性同一性障害特例法の手術要件について（最高裁決定）

令和5年(2023年)10月25日、最高裁判所大法廷は、戸籍上の性別を変更するには生殖能力をなくす手術を受ける必要があるとする法律の規定(④生殖不能要件)について、「生殖機能をなくす手術を受けるか、性別変更を断念するか過酷な二者択一になっている」と指摘し、「身体への強い負担」である手術を必要とする規定を「違憲」とする決定をしました。

なお、⑤性器の外観要件については、最高裁判所は高等裁判所へ審理のやり直しを命じています。

性同一性障害から「性別不合」へ

令和元年(2019年)、WHOの総会は、医療機関での診断や治療を必要とするけがや病気などの国際的なリスト「国際疾病分類」を29年ぶりに改訂することで合意しました。この中で、心と体の性が一致しない状態としていた「性同一性障害」の定義を、心の性と社会に割り当てられた性とが一致しない状態とし、その名称も「性別不合(仮)」に変更しました。また、これまでの「精神疾患」ではなく、「性の健康に関連する状態」に分類しました。世界的には令和4年(2022年)1月から発効していますが、日本では令和6年3月現在、移行期間中です。

(5)カミングアウトとアウトティング

カミングアウトについて ポイント

公にしていなかった性的指向やジェンダーアイデンティティ、戸籍上の性別等を本人が他者に伝えることを「カミングアウト」といいます。カミングアウトするか、しないかを決めるのは個人の自由であり、強制してはいけません。

アウトティングについて ポイント

本人の了承なく、その人の性的指向やジェンダーアイデンティティに関する情報を第三者に暴露することを「アウトティング」といいます。性的指向・ジェンダーアイデンティティという個人情報に意に反して明かされることは本人にとって非常に苦痛であり強い不安感や緊張感を強いられます。アウトティングは命の問題にも関わる重大な人権侵害ですので、決して行ってはいけません。

また、同僚などからカミングアウトされた場合や、人事担当者や管理職が職務上、ある職員が性的マイノリティであることを把握した場合に、本人の了承なく、その情報を第三者に伝えてしまうことは、たとえ善意であっても、アウトティングに該当するため、決して行ってはいけません。事前に本人と相談しましょう。

<参考事例> アウトティング被害の重大性を示した事件

～男子大学院生がアウトティング後に転落死～

平成27年(2015年)4月に男子大学院生のAさんが、同じクラスの男子大学院生Bさんに好意を抱いていることを伝え、その後BさんはAさんの了承を得ずにAさんが同性愛者であることを複数の同級生が参加するLINEグループで暴露しました。その後、Aさんは心身のバランスを崩し、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。なお、遺族はBさんと大学に対して裁判を起こしましたが、遺族とBさんとの間では既に和解が成立しています。

(6) L G B T Qの人口割合

L G B T Qの人口割合は、各種調査により幅はありますが、3.5%~9.7%程度とされています。当事者の中には、カミングアウトすると周囲の人からからかわれたり、いじめられたりすることを恐れ、誰にも相談できないこともあります。家族にも自分がL G B T Qであることを隠している場合が多くあります。あなたの周りに「いない」のではなく、あなたの周りが「言いたせない」環境なのかもしれません。

<参考> 岡山県の人口で当てはめてみると…

令和6年（2024年）1月1日現在の岡山県推計人口は 1,843,813 人です。

（毎月流動人口調査）

○国立社会保障・人口問題研究所『家族と性と多様性にかんする全国アンケート』（令和5年（2023年）2~3月実施）の結果によると、自身がL G B Tを含む性的マイノリティであると回答した人は3.5%でした。

➡県人口で大まかに試算すると、少なく見積もっても 1,843,813 人の3.5%、約 64,533 人が当事者となります。

○L G B T総合研究所「L G B T意識行動調査2019」によると、L G B T Qのカミングアウト率は次のとおりです。

- ・「誰にもカミングアウトしていない」…78.8%
- ・「友人へカミングアウトしている」…14.5%
- ・「家族へカミングアウトしている」…5.2%
- ・「職場でカミングアウトしている」…3.0%

➡県人口で大まかに試算すると、当事者 64,533 人の78.8%、約 50,852 人が誰にもカミングアウトしていないこととなります。

2 LGBTQ当事者が困難に感じていること

(1) どのようなことに困難を感じているのか **👉ポイント**

LGBTQやSOGIに関する偏見や無理解のために、当事者は、日常生活の様々な場面において、困難を抱えていることがあります。どのようなことに困難を感じるかは、当事者の置かれている環境等によって様々ですが、次のような困難事例が挙げられます。

周囲の人に頼ることが出来ない

周囲の人の理解を得られない可能性があることから、多くの当事者は家族にもカミングアウトしておらず、周囲の人に頼ることができない場合があります。

【困難事例】

- ・自認する性に従った行動を家族が許してくれず、「女っぽいぞ」と父から叩かれたり、「もっと男らしくなさい」と母から怒鳴られるなど、虐待を受けた。

カミングアウトの難しさ

LGBTQ当事者は、自身の性的指向やジェンダーアイデンティティを他人に知られてしまい、差別やハラスメントを受けることを恐れ、カミングアウトしないことが多く、性的指向やジェンダーアイデンティティを隠す、あるいは偽るようにふるまわなければならない場面が日常的に発生しています。

【困難事例】

- ・信頼して打ち明けた上司に、取引先との商談や飲み会の席で、「こいつゲイなんですよ」とアウティングされた。
- ・小学校の教室内で、ホモやオカマという言葉が日常的に笑いの対象になっており、自分のセクシュアリティがバレたら生きていけないと思った。

トランスジェンダーの方が抱える困難

書類上の性別や本名から連想される性別と見た目の性別が一致しないことから、差別につながる場合があります。また、戸籍上の性別とは異なる性別として生活している場合には、戸籍上の性別が知られ、トランスジェンダーであることが暴露されてしまうことへの不安が心理的な負担となっています。

また、職場環境に関わる様々な困難もあります。例えば、トイレについては、自認する性別とは別のトイレを使うことがストレスにつながってしまうだけでなく、トイレを使わないような生活をすることで身体的な不調をきたす可能性もあります。

【困難事例】

- ・トランスジェンダーであるため、男女に分かれた職場のトイレが使えない。職場でトイレを使いたくないため、水分を控えて働いている。それでもどうしてもトイレに行きたくなった場合には、職場から離れたコンビニの男女共用トイレを使用している。

求職時の困難

就職活動では、書類に記載した性別や性別を連想させる名前と見た目の性別が違う場合、カミングアウトせざるを得ない場面に直面しやすく、その結果として面接官の対応が差別的であると感じたり、選考過程で差別されていると感じたりすることがあります。

また、カミングアウトすることが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しないことも少なくありません。内定後にカミングアウトし、内定を取り消されたというケースや、入社後にカミングアウトし、ハラスメントやトラブルにつながったケースもあります。

【困難事例】

- ・就職活動の際、性的指向やジェンダーアイデンティティをカミングアウトしたところ、面接を打ち切られた。

【出典】

LGBT 法連合会「性的指向および性自認を理由とするわたしたちが社会で直面する困難リスト（第3版：2019.3）

【参考】

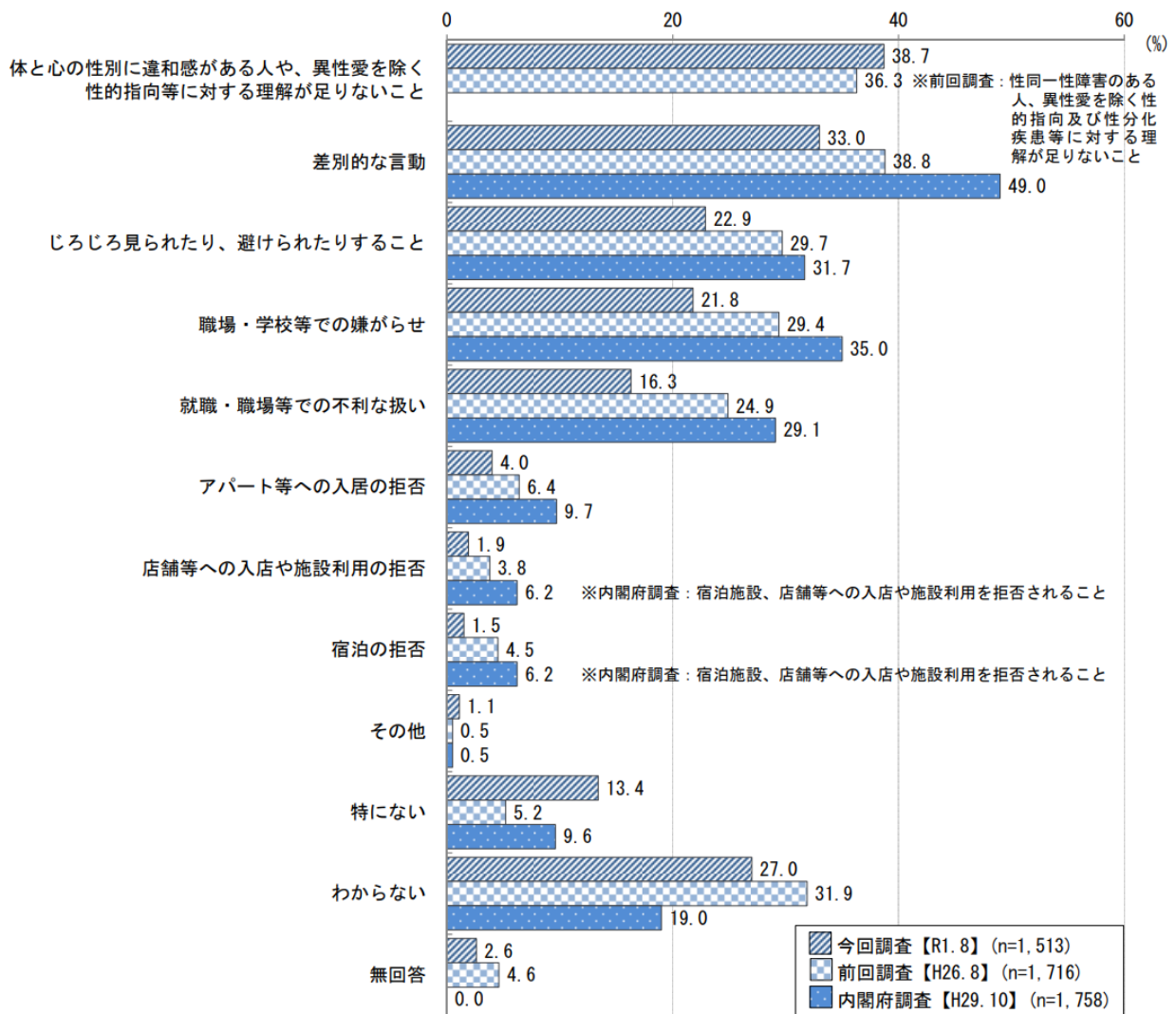
厚生労働省『令和元年度 厚生労働省委託事業 職場におけるダイバーシティ推進事業 報告書』

(2) 岡山県県民意識調査の結果

令和元年（2019年）に実施した『令和元年度人権問題に関する県民意識調査』において、性的指向及びジェンダーアイデンティティに関する人権上の問題点について聞いたところ、「体と心の性別に違和感がある人や、異性愛を除く性的指向等に対する理解が足りないこと」（38.7%）が最も高率であり、次いで「差別的な言動」（33.0%）、「じろじろ見られたり、避けられたりすること」（22.9%）となっています。

令和元年度人権問題に関する県民意識調査

問24 あなたは、体と心の性別に違和感がある人や、異性愛を除く性的指向等に関し、現在、どのような人権問題が起きていると思いますか。あなたが、見たり、聞いたり、体験したりしたことを次の中からあげてください。（✓はいくつでも）



3 L G B T Q当事者への対応

性的指向及びジェンダーアイデンティティによる差別は、一人ひとりの人生に深くかかわる、すべての人に共通する問題です。憲法は国民に対して幸福追求権(第13条)や、法の下での平等(第14条)を保障しており、誤った知識や偏見による住民対応は人権侵害につながる恐れがあります。多くの県民と接する業務を行う県職員は、性的指向やジェンダーアイデンティティについての基礎知識を身に付け、理解を深め、行動することが求められています。

(1) 窓口・電話対応 ポイント

呼び方における対応

窓口では、他の来庁者がいることに常に留意して対応する必要があります。窓口での呼び出しについては、例えば、番号等で対応する方法もあります。名前で呼ぶ場合は、フルネームではなく名字だけで呼ぶなど、周囲が性別を意識しないよう工夫しましょう。また、自身の声を周囲に聞かれたくない人もいることにも留意しましょう。希望される方には可能な範囲で個室などのプライバシーが守られる場所での対応を検討しましょう。

確認書類における対応

トランスジェンダーの方は、戸籍上の性別と見た目が異なることがあり、戸籍上の性別は慎重に扱うべき情報です。性別が周囲にわからないように名前や性別を言わず、例えば、書類を指差し、「この内容でお間違いありませんか」「こちらでよろしいですか」などと確認しましょう。また、書類における本人確認は、性別による確認が必要な場合を除き、住所、生年月日等で確認しましょう。

電話対応

「～の理解でいいですか」「答えにくいことは言わなくていいです」などの言葉を使い、相手の意向を確認しながら会話を進めましょう。また、声質で相手の性別を決めつけないようにしましょう。

生活状況等の聴取における対応

行政サービスの申請受付などにおいて、生活状況や家庭環境等について尋ねる時は、パートナーが異性であるとは限らないということを念頭に置いておきましょう。

<対応例>

- ・「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」「御家族の方」

(2) 申請書類等の性別記載欄の取扱い

トランスジェンダーの方などは、性別記載欄への記入に当たり、記載する性別を悩んだり、アウトイングされないか不安を覚えたりするなど、その抵抗感のため、精神的苦痛を感じる方もいます。

このため、県では、法令や国の定めがあるなどやむを得ない場合を除き、申請書等の様式中の性別記載欄について、削除するなどの見直しを行うこととしています。

申請書等に性別記載欄を設けている関係課におかれましては、業務の内容や様式の目的に応じ、適宜、次のとおり見直しを実施していただきますようお願いいたします。

対象文書

- ①県民が県に提出する文書（例 申請書、届出書、報告書等）
- ②県が県民に交付する文書（例 証明書、通知書、許可証等）

見直し内容 ポイント

- ①条例、規則、要綱、要領など県の裁量で様式変更できる文書で、業務遂行上又はジェンダー統計上、性別記載欄の必要がないものは、性別記載欄を削除すること。
- ②条例、規則、要綱、要領など県の裁量で様式変更できる文書で、業務遂行上又はジェンダー統計上、性別記載欄が必要な場合は、記載方法を工夫すること。
（記載方法の工夫例【例1】～【例4】参照）
- ③法律や政省令などの定めがあり、県の裁量で様式変更できない文書は、そのまま使用する。
- ④性別記載欄については、この見直し内容により、年1回程度、定期的に見直しを行うこと。

<記載方法の工夫例>

県民が県に提出する文書の例

【例1】「男性」「女性」の2択とせず、「その他・答えたくない」等の選択肢を設ける。

〔 男性 ・ 女性 ・ その他 ・ 答えたくない 〕
 ＊該当の箇所に○をつけてください。

【例2】男女選択方式から自由記載（性別の記載は任意）に変更し、未記入も可とする。

〔 性別（ ） 〕
 ＊（記入は任意です。）

【例3】戸籍上の性別を記載してもらう。

〔 氏名（ ）、性別（ ） 〕
 ＊統計上必要ですので、戸籍上の性別を記入してください。〕

県が県民に交付する文書の例

【例4】性別記載欄を裏面に記載する。

（例）保険証の性別記載欄（出典：大阪市HPより）

通称名を記載

性別欄に「裏面記載」と記載

大阪府 国民健康保険 被保険者証

有効期限 令和06年10月21日

氏名 国保 太郎

生年月日 昭和36年03月03日

性別 表面記載

世帯主氏名 国保 一郎

住所 大阪市北区東町2丁目1番27号

保険者番号 274019

交付者名 大阪市

公印

表面

戸籍上の氏名及び性別を記載

備考 戸籍上の氏名及び性別：●●●●●●

ジェネリック医薬品について、以下のチェックボックスに✓してください。
 私は、ジェネリック医薬品を 希望します。 希望しません。

※以下の欄に記入することにより、臓器提供に関する意思を表示することができます。
 記入する場合は、1から3までのいずれかの番号を○で囲んでください。

1 私は、脳死後および心臓が停止した後でも、多臓器のために臓器を提供します。
 2 私は、心臓が停止した死後に限り、臓器のために臓器を提供します。
 3 私は、臓器を提供しません。

（1または2を選んだ方で、提供したくない臓器があれば、×をつけてください）
 【 心臓 ・ 肺 ・ 肝臓 ・ 腎臓 ・ 膵臓 ・ 小腸 ・ 眼球 】

（特記欄： ）
 署名年月日： 年 月 日
 本人署名（自筆）： 家族署名（自筆）：

裏面

(3) 施設の利用

ジェンダーアイデンティティに従った公共施設の利用

トランスジェンダーの方が、トイレ、更衣室などの性別により区別する場所を利用される場合を想定し、当事者の意向に応じてどのような対応が可能かについて、他の利用者との調整やプライバシー保護の観点からあらかじめ検討しておく必要があります。

また、トランスジェンダーの方の中には、ジェンダーアイデンティティに従った性別の身体的な特徴に近づけていくため、医療機関にかかり、ホルモン治療や手術等を行っている方がいます。同じ個人であっても性別移行の状況によって希望が変化する場合もあるので、当事者が安心して相談できる環境を整え、まずは本人の希望を傾聴することが大切です。

< 対応例 > ポイント

○トイレ

トランスジェンダーの方で男女別のトイレを利用しづらい場合、トイレを我慢したり水分を取らなかつたりするなど無理をしてしまうこともあります。性別に関わらず利用できる多目的トイレの整備を検討してください。多目的トイレがある場合でも「誰でも利用できます」などの表示を日頃から出しておく使いやすいこともあります。

○更衣室

必要な場合は、個別に着替えられるように個室等を整備するなど工夫をしてみましよう。

(4) 災害時の対応

特殊な状況となるため、行政側も被災者も全てにおいて対応することは困難ですが、日頃から高齢者や障害のある人、子ども、女性、外国人等と同様に、LGBTQ当事者についても想定される課題を整理しておくことが大切です。避難所運営に携わる職員は、被災者の中にはLGBTQ当事者がいることを想定して対応する必要があります。

< 避難所での困りごとの例 >

- ・ジェンダーアイデンティティに従ったトイレや更衣室等を利用しにくい。
- ・ジェンダーアイデンティティに従った物資の支給が受けられない（下着、洋服など）。
- ・からだの性により必要とする物資の支給が受けられない（生理用品、ひげ剃り等）。

- ・避難所運営側を含めた周囲の理解不足、根強い偏見で辛い思いをする。
- ・理解されるか不安で誰にも困っていることや、辛さを話せない。

<対応例> **ポイント**

- ・ジェンダーアイデンティティに従った避難所施設の利用ができるように、性別に関係なく利用できるトイレを設置する。また、更衣室については一人ずつ利用できる時間帯を設ける。
- ・ジェンダーアイデンティティやからだの性に応じた必要物資（生理用品、衣類、下着、ひげ剃り、化粧品等）を配布する。

※からだの性とジェンダーアイデンティティが異なるため、周囲に人がいる中で物資を受け取りにくい方もいます。本人の意向も確認しながら、個別配布したり配布する人の性別等に配慮したりするように心掛けましょう。

- ・申請受付や相談、支援等を実施する際のプライバシーに配慮する（避難者名簿の性別記載欄への記載を強制しない。避難した順に記入するのではなく、個別に記入できるようにする等）。
- ・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に配慮する。

4 職場における対応

(1) 職場での言動

職員一人ひとりが働きやすい職場とするためには、差別、そしてあらゆるハラスメント（いじめや嫌がらせ）をなくすことが大切です。性的指向、ジェンダーアイデンティティを理由とした明らかな差別的な扱いだけでなく、意図せずに発した言動でも、相手にとってはハラスメントになりうることを理解しましょう。

このような言動はやめましょう ポイント

○いわゆる「ホモネタ」「オカマネタ」等の禁止

- ・「あの人オカマっぽいよね」
- ・「あの人があっち系じゃない？」

○異性愛と決めつけて性別を限定した言葉を使わない

- ・「彼氏／彼女はいるの？」
- ・「どんな男性／女性がタイプ？」
- ・「なんで結婚しないの？」

○アウトティングの禁止

- ・（本人の了承なしに）「〇〇さんは実はゲイなんだって」
- ・（本人の了承なしに）「〇〇さんはトランスジェンダーで、困っていることがあるそうです」

(2) 職場環境（トイレ・更衣室等）についての対応 ポイント

特にトランスジェンダーの方については、自認する性の服装や容姿での勤務を希望する場合や、トイレや更衣室といった施設利用について自認する性の利用を希望する場合などに、配慮が必要となることがあります。戸籍上の性別以外の施設(トイレや更衣室等)の使用の希望については、本人の了承を得た上で総務部人事課へ相談してください。

性的指向、ジェンダーアイデンティティ、性別表現に関わるハラスメントの相談にも応じられるようにし、本人が希望する相談がしやすい職場づくりを心がけましょう。

(3) 部下や同僚から相談・カミングアウトを受けたときの対応

同僚や部下等から性的指向やジェンダーアイデンティティに関する相談を受けた場合は、本人の相談を真摯に受け止め、プライバシーに配慮するとともに、適切な対応に努める必要があります。

必要な対応を行うために情報共有が必要なときは、周囲にどのように伝えるかを必ずカミングアウトしてくれた本人と相談し、合意を得ながら対応しましょう。また、当事者が人事異動等をする際に、これまで知り得たセクシュアリティに関する情報を本人の了承なしに上司間等で引き継ぐことは絶対にしてはいけません。

もし、カミングアウトされて対応に悩む場合には、一人で抱え込まず、個人情報をも伏せた上で、また、アウティングにならないよう十分注意した上で、所属長又は総務部人事課に相談してください。

(4) ハラスメントへの対応について

性的指向やジェンダーアイデンティティに関連して差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力を「SOGIハラスメント」と言います。私たちの職場にも、周囲の何気ない言動で傷ついている人がいるかもしれません。場の雰囲気壊すのではと思わずに、「今の発言は不適切である」と声をあげましょう。また、LGBTQであることを理由に採用や人事評価、配置転換等で不利な取扱いをしてはいけません。

「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」（いわゆるパワハラ防止法）の一部が改正され、令和2年（2020年）6月1日（中小企業は令和4年（2022年）4月1日）から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の措置を講じることが事業主に義務付けられました。

厚生労働省のパワーハラスメント防止指針（令和2年厚生労働省告示第5号）では、パワハラの代表的な言動の類型とされている精神的な攻撃の一つとして、「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。」と規定されています。

良好な職場環境を保つために、お互いの人格を尊重し、大切な仕事仲間であるという意識を持ちましょう。

SOGIハラスメント（SOGIハラ）の例 ポイント

○差別的な言動・嘲笑、呼称を用いる

LGBTQの蔑称である「オカマ」「ホモ」「レズ」「オネエ」などの言葉を、本人に浴びせたり、陰口で「ホモは気持ち悪い」と言ったりするなど。

○望まない性別での勤務の強制

からだの性（出生時に割り当てられた性）を基準として、職場の制服等を強制したり、トイレや更衣室の使用について対応しなかったりするなど。

○不当な異動や解雇

「男なのに女の格好をして出社するなら、部署を異動してもらわないといけない」などと、性的指向やジェンダーアイデンティティを理由として不当な異動や解雇を行う、昇進をさせないなど。

○アウトティング

本人の許可なく、性的指向やジェンダーアイデンティティについて他人に暴露してしまうなど。（6ページ参照）

<参考事例> アウトティングにより労災認定

令和元年（2019年）5月に入社した男性は、緊急連絡先として同性のパートナーの氏名を伝えた上で、自身が同性愛者であることを上司に伝えました。その際、「同僚には必要があれば自分のタイミングで伝える」と話しましたが、上司は、本人の了承なく男性がゲイであることを同僚に暴露し、それを知った男性は精神疾患を発症し、休職の後、退職しました。男性は、令和3年（2021年）4月に労災申請し、令和4年（2022年）3月に認定されました。

上司のアウトティングがパワハラに該当し、強い心理的負荷を与えたと労働基準監督署が判断したとされています。

もしもハラスメントを受けたら ポイント

ハラスメントの被害を感じた職員は、相談・苦情窓口（総務部人事課庁内サイト「総合ハラスメント窓口」（20ページ参照））に申し出てください。申出は、ハラスメントの直接の被害者だけでなく、他の職員に対するハラスメントを見聞きした職員も申し出てください。相談・苦情には公平に対処し、プライバシーは守られます。また、相談をし、苦情を申し出たこと等を理由にして、不利益な取扱いを受けることも一切ありません。

職員からのハラスメントに関する相談・苦情の申出があった場合は、相談・苦情窓口の職員が、相談者の意向を確認した上で、事実関係等を確認し、問題の解決に当たります。

(5)採用時の対応 ポイント

職員等の選考は、応募者の適性や能力を基準として判断するものであり、性的指向やジェンダーアイデンティティ、性別表現などで判断を行ってはいけません。また、面接の際は、履歴書や戸籍上の性別とは一致しない服装、ふるまい、言葉づかい等について質問するなど、本人の性的指向やジェンダーアイデンティティ等について、差別的言動や相手を傷つける行動をとってはいけません。また、採用後においても、自認する性の服装での勤務については、本人の意向を十分に尊重する必要があります。

5 相談窓口

(1) 職員向けの相談窓口

総務部人事課庁内向けサイト「総合ハラスメント窓口」を参照してください。

【URL】 <http://kenchoweb.pref.okayama.jp/personal/jinji/>

(2) 県民の方向けの相談窓口

名称	対応日時	電話番号	相談内容
岡山地方法務局 (本局又は支局) みんなの人権 110番	月曜日～金曜日 (祝日、年末年始除く) 8:30～17:15	0570-003-110	人権全般に関する相談
よりそい ホットライン	24時間受付	0120-279-338	性別や性的指向などに関する相談
岡山労働局 総合労働相談 コーナー	月曜日～金曜日 (祝日、年末年始除く) 9:30～17:00	086-225-2017	職場におけるセクシュアル・ハラスメントなどに関する相談
岡山県男女共同参画推進センター (ウィズセンター)	火曜日～土曜日 (祝日、年末年始除く) 9:30～16:30	086-235-3310	生き方や家族などの相談
岡山県人権・男女共同参画課	月曜日～金曜日 (祝日、年末年始除く) 8:30～17:15	086-226-7406	人権全般に関する相談

6 用語集

LGBTQ+	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（又はクィア）の5つの頭文字を取った言葉に、「（プラスアルファ）」を付けたセクシュアルマイノリティ（性的少数者）の総称
SOGI	Sexual Orientation（性的指向）と Gender Identity（ジェンダーアイデンティティ（性自認））の頭文字をとった略称。その人の性的指向とジェンダーアイデンティティ（性自認）を表すもので、誰もが持つもの
性的指向	恋愛感情又は性的感情の対象となる性別
ジェンダーアイデンティティ	自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無又は程度に係る意識（LGBT理解増進法第2条第2項）
ヘテロセクシュアル	異性を好きになる人
ホモセクシュアル	同性を好きになる人
アセクシュアル	他人に恋愛感情又は性的欲求を抱かない人
パンセクシュアル	男性・女性の性別に限らず、すべての性の人を恋愛対象とする人
シスジェンダー	出生時に割り当てられた性別とジェンダーアイデンティティが一致している人
トランスジェンダー	出生時に割り当てられた性別とジェンダーアイデンティティが一致しない人
トランスジェンダー男性 （トランス男性）	身体・戸籍上の性が女性で、ジェンダーアイデンティティが男性の人。 FtM（エフティーエム：Female to Male）、AFAB(assigned female at birth)ともいう。
トランスジェンダー女性 （トランス女性）	身体・戸籍上の性が男性で、ジェンダーアイデンティティが女性の人。 MtF（エムティーエフ：Male to Female）、AMAB (assigned male at birth)ともいう。
クエスチョニング	性的指向やジェンダーアイデンティティが明確でない人、固定的でない人、あえて決めたくない人など
クィア	元々は「奇妙な、独特の、風変わりな」という意味の言葉であるが、近年では肯定的に性的マイノリティを示す総称として用いられている。
アライ（ALLY）	性の多様性について理解、共感し、支援活動や啓発活動を共にする人
SOGIハラスメント （SOGIハラ）	性的指向やジェンダーアイデンティティ等に関連するハラスメント（侮辱的な言動や精神的・肉体的な嫌がらせ）をすること。 望まない性別での生活の強要、不当な言動や解雇をすること など
カミングアウト	自分の性のあり方（性的指向やジェンダーアイデンティティ等）を本人が他者に伝えること。
アウトティング	本人の了承なく、その人の性的指向やジェンダーアイデンティティ等に関する情報を第三者に暴露すること。

7 参考資料等

参考資料

- ・佐賀県『性の多様性』について考えるための職員ガイドブック』（2022.3）
- ・福岡県『性の多様性を理解し行動するための職員ガイドブック』（2021.3）
- ・岩手県『多様な性のあり方を尊重するための職員ガイドライン』（2021.2）
- ・LGBT法連合会『性的指向および性自認を理由とするわたしたちが社会で直面する困難リスト（第3版：2019.3）』
- ・国立社会保障・人口問題研究所『家族と性と多様性にかんする全国アンケート結果概要』（2023.10）
- ・LGBT総合研究所『LGBT意識行動調査2019』
- ・電通グループ『LGBTQ+調査2023』
- ・岡山県『毎月流動人口調査』
- ・渋谷区『虹色ダイバーシティ 全国パートナーシップ制度共同調査』（2023.6）
- ・厚生労働省『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』
(※順不同)

編集協力

- ・知事直轄危機管理課
- ・総務部人事課
- ・総務部財産活用課
- ・県民生活部県民生活交通課
- ・産業労働部労働雇用政策課
- ・人事委員会事務局

性の多様性を理解するための職員ガイドブック

監 修：岡山大学学術研究院保健学域 教授
日本G I（性別不合）学会 理事長 中塚 幹也
編集・発行：岡山県県民生活部人権・男女共同参画課
〒700-8570 岡山市北区内山下二丁目4番6号
電話番号：086-226-7406（直通）
発行年月：令和6年（2024年）3月