

# 多様な性に関する 職員ハンドブック

令和5年（2023年）1月

福島県



# 目次

1	はじめに.....	1
2	基礎知識.....	2
	(1) 多様な性	
	(2) 「LGBT」と「SOGI」	
	(3) 性に関する様々な用語	
	<b>Topics</b> 性同一性障害とトランスジェンダー	
	(4) カミングアウトとアウティング	
	(5) カミングアウトを受けたら	
	<b>Topics</b> アウティング事件の例	
3	性的マイノリティを取り巻く現状と課題.....	8
	(1) 性的マイノリティの割合	
	(2) 性的マイノリティが抱える困難	
	(3) 国内の主な動向	
	<b>Topics</b> パートナーシップ制度	
4	県民等への対応.....	12
	(1) 基本的対応	
	(2) 窓口や電話対応	
	(3) 性別欄	
	(4) 公共施設利用	
	(5) 災害時の対応	
	(6) 各種制度や事業の見直し	
	<b>Topics</b> 福島県「多様な性に関するアンケート」調査結果	
5	職場内での対応.....	19
	(1) 言動	
	<b>Topics</b> SOGI ハラスメントの事例	
	(2) 採用時の対応	
	(3) 職場環境	
	(4) 相談体制の整備	
	<b>Topics</b> アライ (ALLY)	
6	相談窓口.....	22
7	参考資料.....	23

# 1 はじめに

LGBT や性的マイノリティ（性的少数者）という言葉は、当事者の声がマスメディアで取り上げられることも増え、また、東京オリンピック・パラリンピックを契機に認知度が更に高まり、社会一般に広く定着してきたところです。

その一方で、理解は十分に深まっておらず、当事者は社会生活において様々な困難を抱えています。

県では、新たな総合計画において、県づくりの理念のひとつに「多様性に寛容で差別のない共に助け合う地域社会（県）づくり」を掲げており、その部門別計画である「ふくしま男女共同参画プラン」でも、性的指向や性自認にかかわらず等しく尊重され受容される社会の実現を目指しています。

また、私たち県職員にも、公務に従事するにあたり、性的指向や性自認に対して必要な配慮をすることが、男女共同参画社会の実現や人権尊重の観点からも求められています。

上記を踏まえ、多様な性に関する基礎的知識や日常の業務において配慮すべき事項を記載したハンドブックを作成しました。多様な性のあり方に関して理解を深め、適切な対応をするための一助とし、県民サービスの一層の向上につながることで、誰もが等しく尊重される社会の実現を目指しましょう。

- このハンドブックは市町村職員等の行政関係者や民間企業等においても活用してもらうことを念頭に作成しています。日々の業務の手引きや職員研修のテキストとして、是非御活用ください。
- このハンドブックの作成にあたりましては、福島大学教育推進機構 高等教育企画室 前川直哉准教授に御協力をいただきました。心より感謝申し上げます。
- 今後、このハンドブックは一層の内容の充実のため改訂を行う場合があります。お気づきの点があれば男女共生課まで御意見をお寄せください。

## 2

# 基礎知識

### (1) 多様な性

人の性は「男性」と「女性」に二分されていて、恋愛対象が異性であることが「自然」で「当たり前」だと考えていませんか？

人の性は「身体の性」だけではなく、様々な要素によって構成されており、その多様な組み合わせによってセクシュアリティ（性のあり方）が形作られています。

一人ひとりのセクシュアリティは多様で複雑なものであるため、「性はグラデーション」と表現されることもあります。

#### 性を構成する主な4つの要素

#### 身体の性

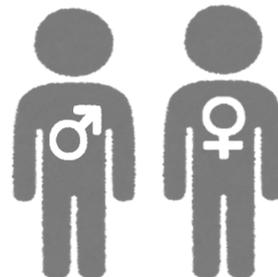
性染色体や外性器、内性器によって判断される性（生物学的性）。

出生時に割り当てられた性別が戸籍の性として登録される。



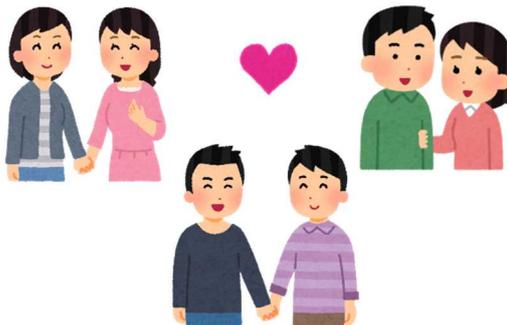
#### 性自認

自身の性別に対する認識。



#### 性的指向

好きになる性。どの性別を恋愛や性愛の対象とするか（またはしないか）。



#### 性表現

言葉遣いやしぐさ、服装、髪型等で表す性。



## (2) 「LGBT」と「SOGI」

「LGBT (エルジービーティー)」は レズビアン ゲイ バイセクシュアル トランスジェンダー **L**esbian・**G**ay・**B**isexual・**T**ransgender の頭文字をとって組み合わせた言葉で、性的マイノリティ（性的少数者）の総称のひとつです。

これに対し、「SOGI (ソジ)」とは性的指向 (**S**exual **O**rientation) と性自認 (**G**ender **I**dentify) の頭文字をとった言葉で、誰もがもつ性のあり方を表しています。性的マイノリティの人だけではなく、異性愛者の人や身体の性に違和感を持っていない人も含む全ての人の性のあり方を包含する考えに基づいています。

※ SOGIに性表現 (Gender Expression) と性的特徴 (Sex Characteristics) の頭文字を加えた SOGIESC (ソジエスク) という表現も使われ始めています。

<b>S O</b>		<b>G I</b>	
Sexual Orientation (性的指向)		Gender Identity (性自認)	
<b>L</b> esbian レズビアン	女性同性愛者	<b>T</b> ransgender トランスジェンダー	出生時に割り当てられた性別と性自認が一致しない人
<b>G</b> ay ゲイ	男性同性愛者	<b>X</b> gender エックスジェンダー	男性・女性の二分法に捉われない性自認の人
<b>B</b> isexual バイセクシュアル	両性愛者	<b>C</b> isgender シスジェンダー	出生時に割り当てられた性別と性自認が一致している人
<b>H</b> eterosexual ヘテロセクシュアル	異性愛者		
<b>A</b> sexual アセクシュアル	人に性的な欲求を抱かない人		
<b>P</b> ansexual パンセクシュアル	全てのセクシュアリティの人を恋愛対象とする人		

### (3) 性に関する様々な用語

性的マイノリティ	性的少数者。同性愛者、両性愛者、無性愛者、トランスジェンダー等の総称。セクシュアル・マイノリティともいう。
LGBT	Lesbian (レズビアン)、Gay (ゲイ)、Bisexual (バイセクシュアル)、Transgender (トランスジェンダー) の略称。性的マイノリティの総称のひとつ。
LGBTQ	LGBT に、クエスチョニング (自身のセクシュアリティがわからない人、決められない人等) や、クイア (性的マイノリティの人々全てを包括する言葉) の頭文字「Q」を加えた言葉。
SOGI (ソジ)	「Sexual Orientation (性的指向)」と「Gender Identity (性自認)」の略称。全ての人々のセクシュアリティを表す。
レズビアン (Lesbian)	女性同性愛者。
ゲイ (Gay)	男性同性愛者。
バイセクシュアル (Bisexual)	同性も異性も好きになる人。両性愛者。
ヘテロセクシュアル (Heterosexual)	異性が好きな人。異性愛者。
アセクシュアル (Asexual)	人に性的な欲求を抱かない人。
パンセクシュアル (Pansexual)	全てのセクシュアリティの人を恋愛対象とする人。
トランスジェンダー (Transgender)	出生時に割り当てられた性別と性自認が一致しない人。
トランス男性	出生時に割り当てられた性別は女性で、性自認が男性のトランスジェンダー。
トランス女性	出生時に割り当てられた性別は男性で、性自認が女性のトランスジェンダー。
Xジェンダー (Xgender)	男性・女性の二分法に捉われない性自認の人。両性、中性、無性、不定性など多様。
シスジェンダー (Cisgender)	出生時に割り当てられた性別と性自認が一致している人。
クエスチョニング (Questioning)	自身のセクシュアリティが分からない人、決められない人、あえて決めない人等。
クイア (Queer)	かつては風変わりな、奇妙なという意味の差別用語。現在は性的マイノリティの人々全てを包括する言葉として用いられる。
性同一性障害	トランスジェンダーのうち性別適合手術の実施や戸籍の性別変更等を望む人に対する医学的な診断名。
カミングアウト	公にしていなかった自分の性的指向や性自認、戸籍上の性別等を他人に伝えること。
アウティング	性的指向や性自認等を本人の同意なしに周囲に暴露すること。
アライ (ALLY)	性的マイノリティについて理解・共感し、応援する人。

## 性同一性障害とトランスジェンダー

性同一性障害とトランスジェンダーは似ていますが、同じではありません。

性同一性障害は国内における医学的な診断名です。トランスジェンダーの中で、「性自認と身体の性が一致しない状態」に対して強い違和感や嫌悪がある人が、自分の望む性自認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します。一定の条件を満たした場合は、戸籍の性別変更が認められます。

全てのトランスジェンダーが診断や治療を希望しているわけではありません。どのように生きたいかは人によって様々です。

- 2019年に採択され、2022年に発効した世界保健機関（WHO）の「疾病及び関連保健問題の国際統計分類」においては、性同一性障害が「精神障害」の分類から除外され、名称も「Gender incongruence（仮訳：性別不合）」に変更されました。性別の違和は「病気」でも「障害」でもない状態として位置づけられました。

#### (4) カミングアウトとアウトティング

##### ① カミングアウト

公にしていなかった自分の性的指向や性自認、戸籍上の性別等を自らの意思で他人に伝えることを「カミングアウト」といいます。カミングアウトするかどうか、いつ、誰に、どのように伝えるかは、当事者本人が決めることであり、他人がカミングアウトを強要するようなことは、決してあってはなりません。

カミングアウトは当事者にとってとても勇気のいる行動です。あなたが誰かからカミングアウトされたときは、まずは本人の気持ちをしっかりと受け止めるようにしましょう。

##### ② アウトティング

本人の許可なくその人の性的指向や性自認等を第三者に暴露することを「アウトティング」といいます。信頼を裏切り、相手をひどく傷つける行為です。

アウトティングによってその当事者は差別や偏見、からかいの対象となったり、最悪の場合、自殺にまで追い込まれる可能性もあります。

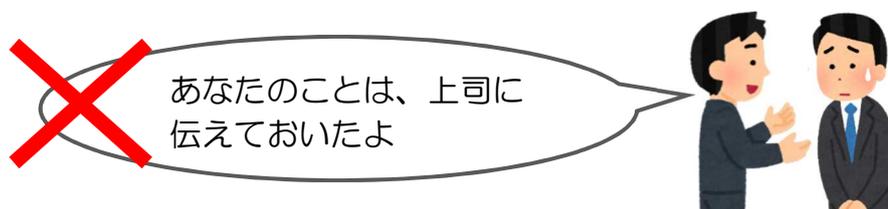
アウトティングは重大な人権侵害です。たとえ善意であっても、または悪意がなかったとしても、アウトティングは許されません。絶対にやめましょう。



## (5) カミングアウトを受けたら

当事者から性的マイノリティであることを打ち明けられた場合、戸惑ってしまう人が多いかもしれませんが、まずは本人の話を真摯に受け止めることが大切です。

- ・最後までしっかりと話を聴き、肯定する。
  - ・簡単に決め付けたような発言をしない。
  - ・本人の了承なく、周囲の人に相談・暴露（アウトティング）は絶対しない。
- 他に誰が知っているのか、誰かに話してもいいのかを確認する。



- ・何に困っているのか、どのように対応していくかを一緒に考える。
- ・どう対応すればよいかわからない場合は、アウトティングに気を付けながら、守秘義務のある相談機関に相談したり、相談者が希望する場合は相談窓口を紹介する。

### Topics

#### アウトティング事件の例

某大学院において、ゲイの同級生 A さんから告白された男子学生が、その後、A さんの同意のないまま、他の同級生たちに A さんが同性愛者であることを暴露してしまいました（アウトティング）。ショックを受けた A さんは心身に変調をきたし、校舎から転落し、亡くなりました。

この事件は、死亡した学生の遺族が、告白を受けた男子学生と大学の責任を追究して損害賠償を求める民事訴訟を起こしたことから、広く報道されました。

アウトティングという言葉が知られる大きな契機となり、アウトティング禁止が条例に盛り込まれるようになる等、アウトティングを巡る状況は大きく変化しました。

## 3 性的マイノリティを取り巻く現状と課題

### (1) 性的マイノリティの割合

民間等の調査によると、日本における性的マイノリティの割合は人口の約8～10%と想定されています。調査対象や時期等が異なるため数字にばらつきがありますが、大切なのは数字ではなく、身近に性的マイノリティの人がいるという意識です。

あなたが性的マイノリティの人に「会ったことがない」と思っている、それは「気づいていないだけ」かもしれません。

(参考) 性的マイノリティの割合に関する調査

日本労働組合総連合会「LGBTに関する職場の意識調査」(2016)・・・8.0%  
株式会社LGBT 総合研究所「LGBT 意識行動調査 2019」・・・・・・約10.0%  
株式会社電通 電通ダイバーシティ・ラボ「LGBTQ+調査2020」・・・・8.9%



### (2) 性的マイノリティが抱える困難

性的マイノリティの方々の多くは、無理解や差別、偏見を恐れ、性的マイノリティであることを周囲に言えずに過ごしており、その存在の見えにくさから、彼らは「いないもの」とされてきました。

現代の社会システムは性的マイノリティの方々がいないことを前提としたものが多く、当事者は日常生活の様々な場面で希望するサービスが受けられなかったり、精神的な苦痛や不便さを感じたりする等の困難に直面します。

これまで見過ごされてきた問題に目を向け、性的マイノリティの存在に少しでも気づきやすくするため、当事者が様々な場面で直面する困難事例の一部を紹介します。

なお、全ての性的マイノリティの方々が悩んでいた、困っているわけではありません。どのようなことに困難等を感じるかについては、人によって様々です。

## 困難事例

### ①行政機関

- ・戸籍上の性別と外見の性別が異なることで本人確認に支障をきたしたり、外見との違いから差別を受けるのではないかと不安を感じる。

### ②学校

- ・「ホモ」「レズ」「男のくせに」等の侮辱的な言葉により、自尊心が傷つけられた。
- ・制服をはじめとした様々な男女分けに苦痛を感じる。

### ③就職活動・職場

- ・性的指向や性自認をカミングアウトしたところ面接を打ち切られた。
- ・戸籍と性自認の不一致について職場で理解が得られず、カミングアウトしたことを咎められた。
- ・職場での日常会話でいわゆる「ホモネタ」等の話題を耳にすることがあり、精神的苦痛を感じる。

### ④医療・福祉

- ・性自認に沿った病室に入院できない。
- ・戸籍上の性別と外見が異なるため、受付で名前を呼ばれたとき周囲の目が気になる。

### ⑤避難所

- ・生理用品、髭剃り等の男女別になっている支援物資を受け取りづらく、周囲の目が気になる。
- ・男女別になっているトイレや更衣室、入浴施設が利用しにくい。

※ 性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会「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のリスト（第3版）」（2019.3）を参考に作成。

### (3) 国内の主な動向

平成 14 年 (2002 年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「人権教育・啓発に関する基本計画」閣議決定(法務省)</li> <li>→ 同性愛者への差別といった性的指向に関する問題の解決に資する施策の検討が盛り込まれる。</li> </ul>
平成 15 年 (2003 年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」制定(法務省)</li> <li>→ 法的性別変更の要件等を定める。</li> </ul>
平成 22 年 (2010 年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「第 3 次男女共同参画基本計画」(内閣府)</li> <li>→ 性的マイノリティへの配慮を明記。</li> </ul>
平成 24 年 (2012 年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「自殺総合対策大綱」(厚生労働省)</li> <li>→ 自殺の恐れが高い層として性的マイノリティに言及。</li> </ul>
平成 27 年 (2015 年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・通知「性同一性障害に係る生徒に対するきめ細やかな対応の実施等について」(文部科学省)</li> <li>・「第 4 次男女共同参画基本計画」(内閣府)</li> <li>→ 性的指向や性同一性障害に関する人権教育・啓発活動促進や、児童・生徒に対する相談体制の充実と関係機関と連携した支援体制の整備等が盛り込まれる。</li> <li>・自治体初「パートナーシップ制度」導入。(東京都渋谷区、世田谷区)</li> </ul>
平成 28 年 (2016 年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教職員向け手引き「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細やかな対応等の実施について」発出。(文部科学省)</li> <li>・「改正・男女雇用機会均等法」に基づく「セクハラ指針<sup>※1</sup>」の改正(厚生労働省)</li> <li>→ 「被害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ハラスメントも指針の対象となる」旨明記。</li> <li>・性別を記載しない「住民票記載事項証明書」や「印鑑登録証明書」の発行を認めることについて通知。(総務省)</li> <li>・「ニッポン一億総活躍プラン」閣議決定</li> <li>→ 多様な性への理解促進や、社会全体で多様性を受け入れる環境づくりを進める旨記載。</li> </ul>
平成 29 年 (2017 年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「いじめの防止等のための基本的な方針」改定(文部科学省)</li> <li>→ 性的指向・性自認について教職員への正しい理解促進等。</li> <li>・「自殺総合対策大綱」(厚生労働省)</li> <li>→ 重点施策に性的マイノリティへの理解促進を盛り込む。</li> </ul>
令和 2 年 (2020 年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「改正・労働施策総合推進法」に基づく「パワハラ指針<sup>※2</sup>」公表(厚生労働省)</li> <li>→ 性的指向、性自認の暴露はパワハラと明記。</li> <li>・「第 5 次男女共同参画基本計画」(内閣府)</li> <li>→ 男女共同参画社会の実現に向けた取組は、男女にとどまらず、性的指向・性自認に関することも含め、多様な人々を包摂し、全ての人が幸福を感じられる社会につながる旨明示。</li> </ul>

※1 「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」

※2 「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についての指針」

## パートナーシップ制度

同性（戸籍上の性）のカップル等を婚姻に相当する関係であることを自治体が公的に認める制度で、平成27年（2015年）に東京都渋谷区と世田谷区が自治体で初めて導入して以降、全国の自治体で「パートナーシップ制度」の導入が進んでいます。

令和5年（2023年）1月現在、250を超える自治体（都道府県単位では、10都府県）が導入しており、人口カバー率は6割を超えています。

パートナーシップ制度のメリットとして、多様な性的指向・性自認について自治体が関係性を公認することにより、社会での理解を得やすくなり、当事者が自分らしい生き方を享受できるほか、自治体によっては関係条例・規則を改正して、公営住宅への入居（同居）や病院における面会等、パートナーを親族と同様に扱うこととしています。

一方で、パートナーシップ制度には法的な効力はありません。現在、日本では同性同士の法律婚は認められていないため、パートナーシップ制度を利用しても、婚姻と同等の法的権利や義務は発生しません。そのため、パートナーの子の親権を持つことができない、法定相続人となることができない等の問題があり、これらの問題解決のためには法律の改正等が必要となります。また、自治体独自の取り決めであることから、転居等の際は他の自治体では原則適用されず、制度として利用しづらい面もあります。

なお、同性カップルのほかに共に暮らす子どもを含めて家族としての関係性を証する「ファミリーシップ制度」を導入している自治体もあります。

### <パートナーシップ制度を導入している都道府県>

導入時期	導入都道府県
令和元年(2019年) 7月	茨城県
令和2年(2020年) 1月	大阪府
12月	群馬県
令和3年(2021年) 8月	佐賀県
9月	三重県
令和4年(2022年) 2月	青森県
4月	秋田県、福岡県
9月	栃木県
11月	東京都



## 4 県民等への対応

私たち職員は日々、多くの県民等と接しています。

性の多様性について理解を深め、一人ひとりの状況に応じた対応をすることが求められます。

多様な性のあり方を尊重するために、どのようなことができるか、どのような配慮が必要なのかを職場内で検討しましょう。

### (1) 基本的対応

- ・性的マイノリティの当事者は身近にいるという意識を常に持ちましょう。
- ・性的指向や性自認等、性のあり方は多様であることを理解しましょう。
- ・偏見や固定観念、先入観にとらわれないことが大切です。
- ・名前や性別は慎重に扱うべき個人情報です。
- ・アウティングは絶対にしてはいけません。職員間であっても職務上必要のない情報は共有しないよう注意が必要です。

### (2) 窓口や電話対応

#### ① 窓口対応

本人確認書類として提示された運転免許証や保険証等の内容（写真、性別、氏名等）と本人の外見が一致しない場合、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ような声で確認したりしないような配慮が必要です。

## 配慮の例

- ・外見で相手の性別を判断しない。
- ・周囲の人に名前や性別が分からないように書類の確認は指差し等で行う。  
(例) 「この書類でお間違いありませんか」  
「こちらでよろしいですか」
- ・本人確認は、性別による確認に固執することなく、住所、生年月日等他の事項で確認する。
- ・窓口等で呼び出す際は、フルネームではなく名字だけ、または受付番号で呼ぶ等、周囲の人に性別が分からないように配慮する。
- ・家族について尋ねる際、性別や関係性を決めつけるような表現は避ける。

(例)

夫・妻、旦那様・奥様 → 配偶者、パートナー、お連れ合い様	パートナーが異性であるとは限りません。また、同性同士で子どもを育てている場合もあるため、性別を特定するような表現は避けましょう。
息子・娘 → お子さん	
お父さん・お母さん → 保護者の方、御家族の方	

## ② 電話対応

基本的には窓口対応と同じです。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。

### 配慮の例

- ・「～をお聞きしてもいいですか」「～の理解でよろしいですか」等、相手の意向を確認しながら会話をする。

## (3) 性別欄

法令に基づき変更不可能なものや業務上必要不可欠なもの等を除き、申請書類等の性別欄について見直しを行きましょう。

### 配慮の例

- ・性別記載の必要がないと判断される申請書やアンケート等について性別欄を削除する。
- ・男性・女性の二択ではなく、その他の選択肢を設ける。または自由記載にする。

(例) 性別 (男・女・その他・回答しない)

性別 ( )

#### (4) 公共施設利用

トイレや更衣室等の利用に関しては、当事者の意向を尊重しながら、他の利用者との調整をどのように行うかについて検討しましょう。

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なるということ認識し、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

- ・ バリアフリートイレに「どなたでもお使いください」等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。（『みんなのトイレ』）

なお、性別違和のある方に、バリアフリートイレのみの使用を強制することのないよう留意する。

- ・ 更衣室について、個別に着替えることができるスペースを確保する。

#### (5) 災害時の対応

災害時の避難所等において、性的指向・性自認の多様性を念頭に置いた配慮を心がけましょう。性的マイノリティを含めた全ての避難者が安心して避難できる環境を整備・提供することに努める必要があります。

##### 配慮の例

- ・ 避難者名簿の性別欄を男女で分けず自由記載欄にする。
- ・ トイレ、更衣室、共同浴場等の使用に配慮する。特にトイレについては、男女共用のトイレは、最低1つ設置する。
- ・ 性別にとらわれず避難者の生活実態に応じた必要物資（生理用品、衣類、下着、髭剃り、化粧品等）を配布する。

## (6) 各種制度や事業の見直し

制度や規定（法令等に基づくもの、国が定めているもの等を除く）、所管事業に関して、性別の限定により性的マイノリティが排除されていないか見直しましょう。排除されているものについては、条件が緩和できないか確認し、可能な限り改善しましょう。

各種制度や事業の見直しの際には、「希望者がいない」のではなく、「希望していても言い出せない人がいるかもしれない」ということを念頭に、性の多様性を前提とした柔軟な対応ができるようにしましょう。

### 配慮の例

- セミナーの参加者等を「女性」または「男性」に限る場合
  - ・性別の限定が必要か検討する。
  - ・限定が必要なのであれば、「個別に相談に応じる」と明記する等して、性的マイノリティの人にも対応できるように検討する。
  
- パンフレットやポスターの表現
  - ・男女二元論や固定化されたイメージ（男性はズボン・女性はスカート等）による表現がされていないか確認する。

#### 【参照】

「県政広報物表現ガイドライン 一気づいて、築く男女共同参画社会」  
(福島県男女共生課ホームページ)

<https://www.pref.fukushima.lg.jp/sec/16005c/danjo-top.html>

## 福島県「多様な性に関するアンケート」調査結果

### 1 アンケートについて

#### (1) 目的

本ハンドブックを作成するにあたり、多様な性に関する職員の意識等を調査する。

#### (2) 調査期間

令和4年8月1日（月）～8月25日（木）

#### (3) 対象者

全職員※1

※1 教職員や警察官等、庁内システムにおけるアンケート機能を利用することができない職員を除く

#### (4) 回答者数

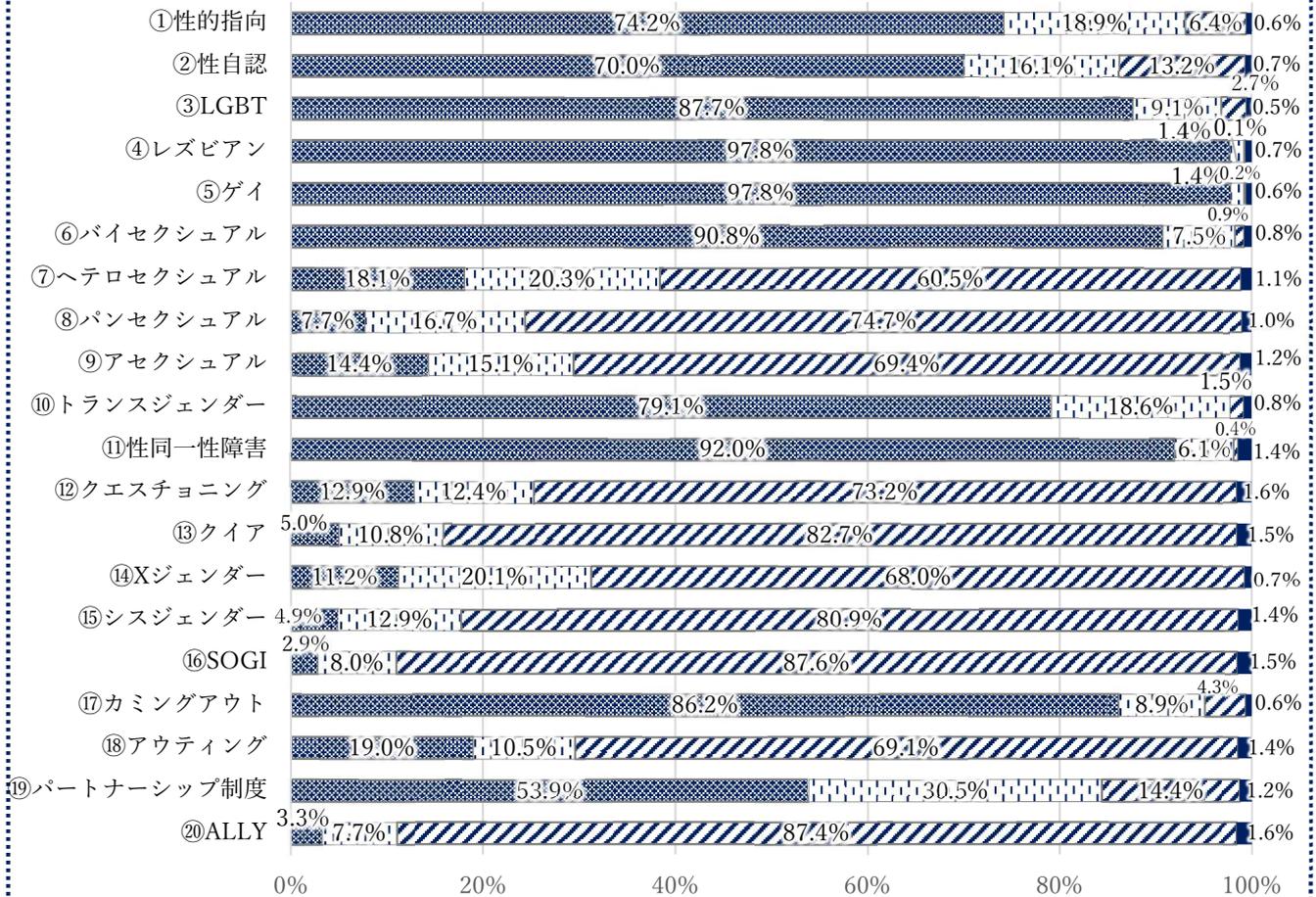
2,249人

回答者属性

年代	回答者数(人)
10～20代	432
30代	582
40代	463
50代	586
60代～	156
無回答	30
合計	2,249

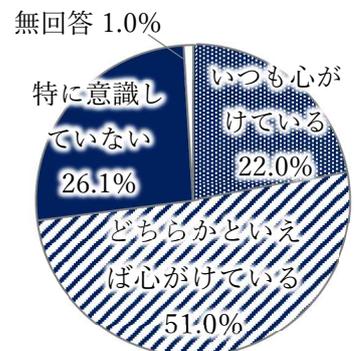
### 2 アンケート結果

#### Q1 あなたは次の言葉を知っていますか？

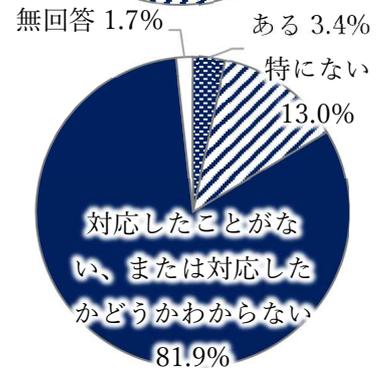


■ 知っている □ 聞いたことはあるが意味は知らない ▨ 言葉も意味も知らない ■ 無回答

Q2 あなたは日頃の業務において、性のあり方は多様であることを前提とし、固定観念や先入観にとらわれない対応をするように心がけていますか。



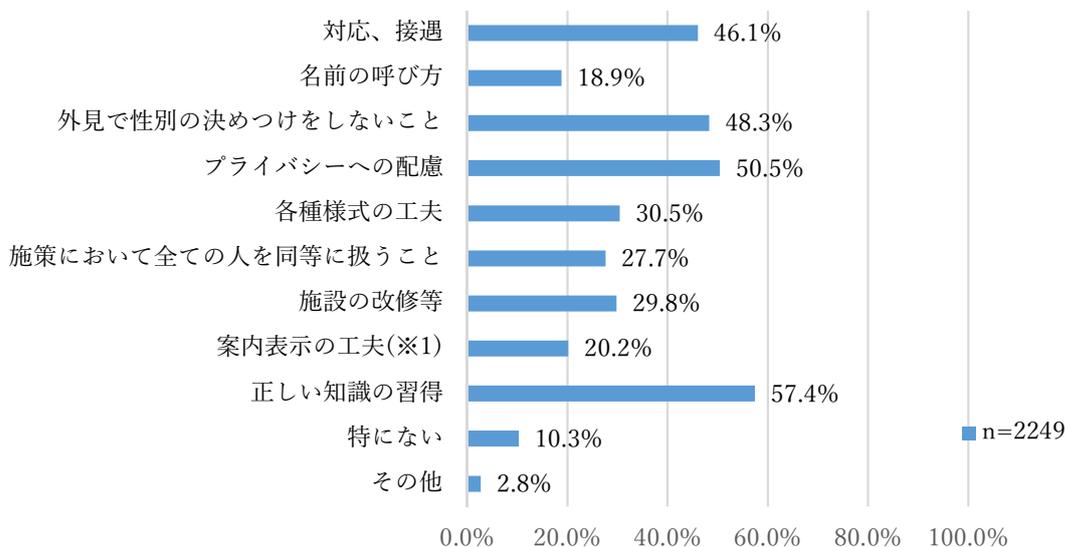
Q3 性的マイノリティまたは性的マイノリティと思われる来庁者等に対して、特に配慮したことはありますか。



<「ある」と答えた方の主な内容>

- ・各種様式の性別欄の削除や、性別を口答ではなく、文字で確認する等の本人確認に関する配慮をした。

Q4 性的マイノリティの来庁者等に対して、業務上改善すべきだと思うことはありますか。（複数回答可）



(※1)性的マイノリティの支援者・理解者であることを窓口や名札に表示する、誰でも利用可能なトイレであることを表示する等

<「その他」の主な内容>

- ・多様な性に関する知識が不足していると感じる。職員の研修が必要なのではないか。
- ・来庁者等だけでなく、職員同士のやりとりにおいても、多様な性に対する配慮が必要。
- ・どういったことに気をつけて対応したらよいか分からない。

Q5 多様な性に関する県の取組等について（自由記載）

- ・まずは職員の意識改革や研修を進めるべき。
- ・多様な性に対応することのできるような施策や制度を検討すべき。
- ・各種様式の性別欄や制服等の「男・女」に二分されているものについては見直すべき。
- ・来庁者等だけでなく、性的マイノリティである職員への取組も必要なのではないか。

## 5 職場内での対応

### (1) 言動

日常の生活のなかで、何気ない言葉で人を傷つけることもあります。いわゆる「ホモネタ」「レズネタ」等は差別的な言動であり、人権侵害であることを認識しなければなりません。個人の特性である性的指向・性自認への差別的な言動や嘲笑等を「SOGI (ソジ) ハラスメント」と言います。

#### 差別的表現 (例)

ホモ・レズ (※) ノーマル アブノーマル あっち系 オネエ おかま おなべ

※ 「ホモ」や「レズ」は「ホモセクシュアル」、「レズビアン」の単なる省略形ではなく、差別用語にあたります。同性愛者に対する侮辱的意味合いで使われてきた言葉であり、たとえ差別的意図がなかったとしても使用しないようにしましょう。大切なのは相手の受け止め方です。

#### こんな会話していませんか？

「同性愛は気持ち悪い」「あの人は独身だからあっち系だと思う」

「男・女らしくない」「(外見から)男・女っぽい」「彼氏・彼女はいる？」

「なんで結婚しないの？」「周りに(福島県に) LGBT なんて本当にいるの？」

性的マイノリティを嘲笑するような話題は、たとえ職場の雰囲気を和ませるつもりであってもすべきではありません。当事者の職員だけでなく、親族や友人に当事者がいる職員にとっても精神的苦痛となります。

#### Topics

#### SOGI ハラスメントの事例

某市の性的マイノリティ当事者である職員 A さんが、自身の性的指向を公務の場でカミングアウトしたことについて、幹部が「公務の場では相手がどう受け止めるかわからない個人的なことは話さない方がよい」等と指導しました。(本人の権利であるカミングアウトを禁止する行為)

また、面談の際、A さんの同意のないまま、A さんの性的指向を知らない上司を同席させました。(アウティング)

その後、A さんは依願退職しており、市は本事案を性的マイノリティに対する差別的な発言や嫌がらせにあたる SOGI ハラスメントと認定し、今後、性の多様性に関する理解の促進及び再発防止に向けた取組を進めることとしています。

## (2) 採用時の対応

職員等を採用する際は、本人の性的指向や性自認、性表現といった、仕事の適性や能力以外の理由で採否判定を行ってはいけません。

面接時には、差別的言動や相手を傷つける行動をとらないよう注意してください。戸籍上の性別と異なる外見や容姿、服装、言葉遣い等の職務上の能力とは関係ないことについては質問しないようにしましょう。



## (3) 職場環境

### ① トイレ・更衣室等

トイレや更衣室等について性自認に基づく施設の利用の申し出があった場合、どのような対応が可能か、他の利用者との調整をどうするかについて、検討しましょう。

宿泊を伴う研修や出張において、部屋割りや入浴時間をずらす等の配慮をすることも必要です。

### ② 安全衛生

職場での健康診断は可能な限り本人の要望を聞き、必要な配慮を行うことが大切です。

#### (4) 相談体制の整備

SOGI ハラスメントに関する相談に応じることのできる相談窓口を整備しましょう。

また、日頃から SOGI ハラスメントの防止を徹底し、当事者が相談しやすい職場の雰囲気をつくることも大切です。

あなたが当事者から相談を受けた際には、プライバシーに配慮しながら、カミングアウトを受けた際の対応 (P.7) を参考に、適切に対応しましょう。

#### Topics

##### アライ (ALLY)

アライ (ALLY) とは、英語で「支援者、理解者、同盟」を意味し、性的マイノリティを理解、応援し、寄り添いたいと思う人を指します。

多様な性のあり方を尊重するシンボルとして6色のレインボーが使われますが、それをモチーフにしたグッズを使用したり、身につけたりすることで、アライであることを表すことができます。アライの存在が見えるということは、当事者に安心感をもたらします。

誰もがアライになることができます。まずは身近なところ、例えば差別的な言動を控えることから始めてみませんか。

一人ひとりが持つ様々な「ちがい」を「個性」として捉え、互いに認め合う社会にしていきたいですね。



## 6

## 相談窓口

[人権全般に関すること]

<国の相談機関>

○みんなの人権110番

【電話】 0570-003-110 (全国共通人権相談ダイヤル)

【相談日・時間】

平日 8時30分～17時15分 (祝日、年末年始を除く)

○インターネット人権相談

<https://www.jinken.go.jp/>

<県の相談機関>

○福島県男女共生センター相談室

【電話】 0243-23-8320

【相談日・時間】 (電話・面接 (要予約))

火・木・金・土・日曜日 9時～12時、13時～16時

水曜日 13時～17時、18時～20時

(毎週月曜日休館)

<その他の相談機関>

○よりそいホットライン

【電話 (フリーダイヤル・無料)】

・0120-279-226 (岩手県、宮城県、福島県からかける場合)

・0120-279-338 (上記の県以外からかける場合)

【相談日・時間】

・24時間365日対応

・音声ガイダンス「4番」が性別や同性愛に関する相談です。

※ 国や県の相談窓口は、いずれも性的マイノリティ専門の相談窓口ではありません。

[庁内ハラスメントに関すること]

ハラスメントに関する相談・苦情窓口は職員相談室 (自治会館7階)、各部 (局) 主管課、総務部人事課に設置されていますので御相談ください。

## 7 参考資料

本ハンドブックの作成にあたっては、以下の資料を参考にしました。（順不同）

- ・文部科学省「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について（教職員向け）」(2016)
- ・厚生労働省「自殺総合対策大綱～誰も自殺に追い込まれることのない社会の実現を目指して～」(2022.10)
- ・厚生労働省「多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集～性的マイノリティに関する取組事例～」(2020.3)
- ・日本労働組合総連合会「LGBTに関する職場の意識調査」(2016)
- ・株式会社LGBT 総合研究所「LGBT 意識行動調査2019」
- ・株式会社電通 電通ダイバーシティ・ラボ「LGBTQ+調査2020」
- ・福島県「避難所運営マニュアル作成の手引き」(2006.3 作成 2021.3 改訂)
- ・福島大学「福島大学における多様な性・性的マイノリティに関する基本理念と対応ガイドライン」(2020.4 作成 2022.8 改訂)
- ・性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会「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のリスト(第3版)」(2019.3)
- ・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)
- ・東京都「職員のための性自認及び性的指向に関するハンドブック」(2020.3)
- ・長野県「性の多様性を尊重するための職員ガイドライン」(2020.3)
- ・静岡県「県職員のための ふじのくにレインボーガイドブック～性の多様性を理解し、行動するために～」(2021.3)
- ・三重県「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～LGBTをはじめ多様な性的指向・性自認(SOGI)について理解を深め、行動する～」(2019.2)
- ・兵庫県「人権文化あふれる温かい共生社会をめざして～多様な性への理解を深めるための職員ガイドライン～」(2021.3)
- ・鳥取県「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～」(2020.7)
- ・香川県「性的少数者(LGBT)の方々をサポートするための香川県職員ハンドブック」(2020.3 作成 2020.10 改正)
- ・愛媛県「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」(2020.3 初版 2021.11 第2版)
- ・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)
- ・熊本県「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～」(2019.3)
- ・大分県「性の多様性に関する職員ハンドブック～性的少数者への理解を深めるために～」(2020.9 策定 2021.6 改定)

編集・発行 福島県生活環境部男女共生課  
〒960-8670 福島県福島市杉妻町 2-16  
Tel 024-521-7188  
Fax 024-521-7887

令和5年（2023年）1月 発行

協力 福島大学教育推進機構 高等教育企画室  
准教授 前川 直哉