

性の多様性に関する職員ガイドライン



和歌山県 共生社会推進部 こども家庭局 多様な生き方支援課

目次

1. はじめに	1
2. 基礎知識	1
(1) 性のあり方について	1
(2) SOGIE（ソジー）とは	2
(3) LGBTとは	2
(4) 多様な性の理解と尊重	3
(5) 多様な性に関する用語	5
3. 県民への対応	6
(1) 窓口や電話での対応	6
(2) 施設利用における対応	6
(3) 県が実施主体である行政サービス・制度等	7
(4) 申請書等における性別欄	8
(5) 災害時の対応	9
4. 職場内での対応	10
(1) プライバシーの保護	10
(2) ハラスメントの禁止	10
(3) 職員採用時の対応	11
(4) 職場環境の配慮	12
(5) 職員の福利厚生等	13
5. 相談窓口	13
(1) 県民からの相談	13
(2) 職員からの相談	14
6. 和歌山県パートナーシップ宣誓制度	15
【参考資料1】性的少数者に関する事柄で、問題だと思うこと（県民意識調査）	16
【参考資料2】多様性を認め合い誰もが活躍できる社会の実現に向けた取組について（通知）	17
【参考資料3】資料等における性別の特定・比較に関する記載の廃止について（通知）	18
【参考資料・文献】	19

1. はじめに

近年、「LGBT」(※)という言葉が広く認知されるようになり、性的指向や性自認に関する社会的な関心が高まっています。令和5(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」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。

令和5(2023)年度に人権施策推進課が実施した、人権に関する県民意識調査結果では、性的少数者の人権に関することで、人権上、特に問題のあることについて、「理解や認識が不足している」の割合が59.4%と最も高く、次いで「性的指向・性自認について公表できる・したいと思える社会になっていない」の割合が37.2%、「侮辱や、いやがらせがある」の割合が26.4%でした。(参考資料1参照)

県では、これまで和歌山県男女共同参画基本計画及び和歌山県人権施策基本方針に基づき、性の多様性について県民の正しい理解を深める広報・啓発に取り組んできましたが、その理解は十分に深まっておらず、性的指向や性自認を理由とした偏見や差別に今も苦しんでいる人がいます。

このガイドラインは、性的指向や性自認に関して、公務に携わる私たち県職員が知っておくべき基礎的な知識の習得や、日常の業務において適切な対応を行うために作成しました。

一人ひとりが性の多様性に関する理解を深めていくことにより、性的少数者に対する誤解や偏見をなくし、性的少数者の人たちが安心して過ごせる社会になるよう、取り組んでいきたいと考えます。

※他にも「LGBTQ」や「LGBTQ+」「LGBTs」などの表記もあります。

2. 基礎知識

(1) 性のあり方について

性のあり方には、身体の性以外にも様々な要素があり、大きく分けて4つの要素から成り立っています。4つの要素の組み合わせによって、様々な性のあり方が形作られています。その組み合わせは多様で、「性はグラデーション」と言われることもあります。

①身体の性(からだの性)	性染色体や性器など、身体的な特徴からわかる生物学的性
②性自認(こころの性)	自分が自分自身に対して思う性
③性的指向(好きになる性)	性愛の対象がどの性に向くか、または向かないか
④性表現(表現する性)	外見や態度、言葉づかいなど表現する性

～性はグラデーション～

今の自分の性がどこに位置するのか考えてみましょう。

※女性寄り、男性寄りの枠組みに必ずしも入るとは限りません。また、性のあり方は流動性があり、変化することがあります。

からだの性	女性寄り	<input type="text"/>	男性寄り
こころの性	女性寄り	<input type="text"/>	男性寄り
好きになる性	女性寄り	<input type="text"/>	男性寄り
表現する性	女性寄り	<input type="text"/>	男性寄り

(2) SOGIE (ソジー) とは

SOGIE とは、性的指向 (Sexual Orientation)、性自認 (Gender Identity) と性表現 (Gender Expression) の頭文字をとった略称です。SOGIE は、性に関して特定の人のみが持つ要素ではなく、すべての人が持つものです。

性的指向

恋愛または性愛がいずれの性別を対象とするかをいうものです。

人によって、性的指向のあり方は様々です。自分と異なる性別の人を好きになる人、自分と同じ性別の人を好きになる人、相手の性別を意識せずにその人を好きになる人などがいます。また、誰にも恋愛感情や性的な感情を持たない人もいます。

性自認

自己の性別についての認識のことをいいます。

身体の性と性自認 (こころの性) が異なる人を「トランスジェンダー」といいます。身体の性が男性で性自認が女性、身体の性が女性で性自認が男性といった場合があります。また、身体の性に違和感を持つ人もいます。

※自分自身の性のあり方をあえて決めない、決められない人もいます。

性表現

自分自身がどのように性を表現しているか、表現したいかを表す概念です。男性らしくいたい、女性らしくいたいといった気持ちを、服装や行動、言葉づかいなどによって表現します。性表現は必ずしも性自認と一致するとは限りません。また、男性・女性という性別にとらわれない表現をする人もいます。

(3) LGBT とは

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 (身体の性と性自認が一致しない人) の頭文字をとった略語で、性的少数者を表す総称の一つとして使われています。

LGBT のほかにも、性的指向や性自認が明確でない人、定義づけたくない人、わからずに

悩んでいる人 (Questioning) などに加えて「LGBTQ」ということもあります。また、恋愛感情や性的な感情を持たない人、自分の中に男性と女性がある人、いずれの性別とも認識していない人などを加え「LGBTQ+」や、「LGBTs」という表現もあります。

性的少数者の割合については、各種調査によると約3～10%と数字にばらつきがあるのが実情ですが、概ね20～30人に1人程度（学校のクラスに1人程度）といわれています。

(4) 多様な性の理解と尊重

どのような性的指向・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。変えることのできない性的指向や性自認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。

大切なことはカテゴリ分けすることではなく、性の多様性を知り、一人ひとりの性のあり方を尊重することです。

【参考①】

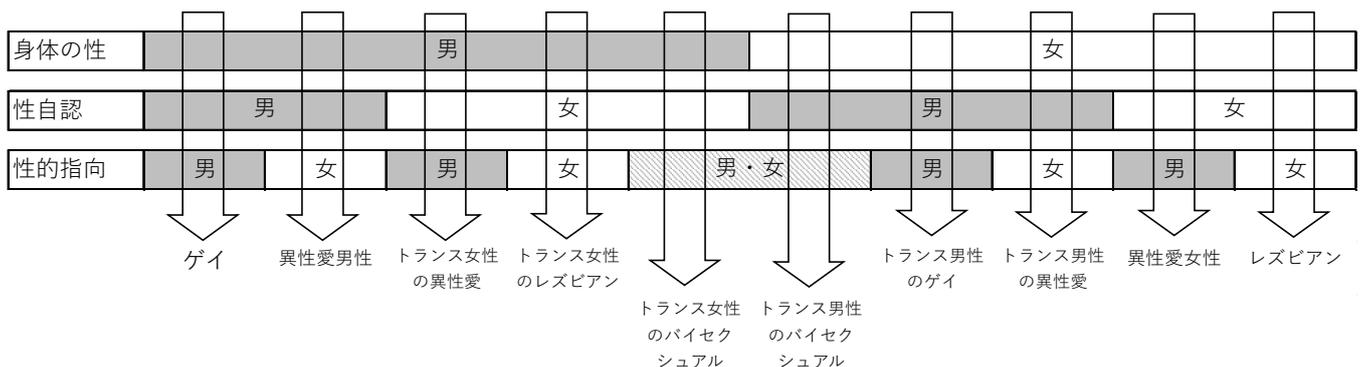
人の性的指向は様々であり、それはトランスジェンダーも同様です。

「身体の性（からだの性）」が女性で「性自認（こころの性）」が男性のトランス男性の場合、「性的指向（好きになる性）」が・・・

⇒ 女性であれば、トランス男性の異性愛

⇒ 男性であれば、トランス男性のゲイ（同性愛）

⇒ 女性も男性も好きになることがあれば、トランス男性のバイセクシュアル（両性愛）



※上記の図は一例であり、性自認が男性でも女性でもある（両性）や、男性と女性の間（中性）、男性でも女性でもない（無性）といったありようを望む人もいます。

【参考②】

平成 16 (2004) 年に「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」が施行され、2 人以上の精神科医の診断と一定の要件を満たすことで、戸籍上の性別を変更できるようになりました。

ただし、トランスジェンダーの人がすべて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、医師の診断がなくても、性自認は尊重されなければなりません。

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）抜粋

(定義)

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。

(性別の取扱いの変更の審判)

第 3 条 家庭裁判所は、性同一性障害者であって次の各号のいずれにも該当するものについて、その者の請求により、性別の取扱いの変更の審判をすることができる。

- (1) 十八歳以上であること。
- (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。
- (5) その身体について他の性別に係る身体の性器に係る部分に近似する外観を備えていること。

「性同一性障害」とは、精神医学における診断名です。

国際的診断基準である「国際疾病分類 (ICD) ※1」の第 11 版では、「性同一性障害」は、「精神及び行動の障害」の分類から除外され、「性の健康に関する状態」という分類の中の「性別不合 (仮訳)」に変更されました。(2022 年 1 月から適用)

※1 国際疾病分類 (ICD) とは

- ・世界保健機関 (World Health Organization, WHO) が作成する国際的に統一した基準で定められた死因及び疾病の分類。
- ・我が国では、統計法に基づく統計基準として「疾病、傷害及び死因の統計分類」を告示し、公的統計 (人口動態統計等) において適用している。また、医学的分類として医療機関における診療録の管理等においても広く活用されている。
- ・正式名称は、疾病及び関連保健問題の国際統計分類 (International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems)

(5) 多様な性に関する用語

※各用語の使い方や説明は、文献・資料によって異なります。

セクシュアリティ (Sexuality)	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。
性的少数者 (Sexual minority)	性的指向や性自認などに関するマイノリティのこと。性的マイノリティ。セクシュアルマイノリティ。
レズビアン (Lesbian)	性自認が女性で、恋愛や性愛の対象が女性の人。女性同性愛者。
ゲイ (Gay)	性自認が男性で、恋愛や性愛の対象が男性の人。男性同性愛者。
バイセクシュアル (Bisexual)	男性も女性も恋愛や性愛の対象となる人。両性愛者。
アセクシュアル (Asexual)	恋愛感情や性的な感情を持たない人。(両方ない人、性的な感情だけない人など様々。)
パンセクシュアル (Pansexual)	全ての性別の人が、恋愛や性愛の対象となる人。全性愛とも言う。 (バイセクシュアルは二つの性別を対象とした表現だが、それ以外の他の性別も含めた表現)
ヘテロセクシュアル (Heterosexual)	恋愛や性愛の対象が異性の人。異性愛者。
ホモセクシュアル (Homosexual)	恋愛や性愛の対象が同性の人。
トランスジェンダー (Transgender)	身体の性と性自認が一致しない人。いわゆるからだの性とこころの性が一致せず違和感を持つ人。
FTM(FtM) (Female to Male)	出生時に、身体の性別により割り当てられた性別が女性で、性自認が男性の人。(トランス男性)
MTF(MtF) (Male to Female)	出生時に、身体の性別により割り当てられた性別が男性で、性自認が女性の人。(トランス女性)
エックスジェンダー (X-gender)	「女性／男性」の2択に捉われない性別のあり方の人。女性でもあり男性でもある、女性でも男性でもない、性別を決めたくないなど、様々な人がいる。
シスジェンダー (Cisgender)	生まれた時に診断された身体の性別と自分の性自認が一致し、それに従って生きる人。
クィア (Queer)	元々は「奇妙な、独特な、風変わりな」という意味。近年では肯定的に性的少数者を示す総称として用いられている。
クエスチョニング (Questioning)	性的指向や性自認が明確でない人、定義づけたくない人、わからずに悩んでいる人など。
性分化疾患(DSD) (Disorders of Sex Development)	染色体、生殖腺もしくは解剖学的に性の発達が先天的に非典型的である状態を指す医学用語。
性同一性障害(GID) (Gender Identity Disorder)	トランスジェンダーの中でも、特に精神神経医学的な診断基準を満たした人。
性別適合手術(SRS) (Sex Reassignment Surgery)	トランスジェンダーの中で、身体的な性別に対して強い違和感や嫌悪感を抱いている人に対し、内外性器の形状を性自認に合わせるために行う外科手術。
カミングアウト (Coming-out)	本人が自らの意思で、性的指向や性自認について他の人に伝えること。
アウトティング (Outing)	本人の了解を得ずに、本人が公にしていない性的指向や性自認を他の人に伝えること。暴露。
ジェンダー (Gender)	人間には生まれつきの生物学的性別(Sex)がある一方、社会通念や慣習の中に社会によって作り上げられた女性像・男性像があり、これらを「社会的・文化的に形成された性別(Gender)」という。
アライ (Ally)	多様な性的指向、性自認に理解のある非当事者であり、理解者、応援する人、支援者のこと。
レインボーフラッグ (Rainbow Flag)	多様な性的指向、性自認の人々に対する理解と支援の象徴として使用されている。
ダイバーシティ (Diversity)	「多様性」のこと。性別や国籍、年齢等に関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会という。

3. 県民への対応

行政窓口には多くの県民の方々が手続きや相談に来られます。

その中で、性的少数者の人たちは、心ない好奇の目でみられたり、必要以上のことを聞かれたりするかもしれないなどといった大きな不安を抱えて来庁されていることもあります。性は多様で、対応方法は一人ひとり異なります。県民対応をおこなう際には、相手の意向をよく聴いて受け止め、不快な思いをさせることなく可能な範囲で配慮・対応することが大切です。

県職員として、普段から性的少数者に関する理解を深め、どのような対応が必要か考えておきましょう。

(1) 窓口や電話での対応

○名前から想定される性別と外見等が異なるため、名前を呼ばれることを避けたい人もいます。

- ・個人情報保護の観点からも、受付番号等によることが望ましい。
- ・名前を呼ぶ場合は、性別が推測されないよう姓により呼び出しを行う。

○運転免許証や保険証など本人確認書類の提示を受けた際、記載（写真、性別、氏名等）と本人の外見等が一致しない場合もあります。

- ・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。
- ・性別確認に固執することなく、住所、生年月日等で確認する。
- ・性別による確認が必要な場合は、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」などと確認する。

○家庭環境等について尋ねる場合は、様々な状況があることを念頭におきましょう。

- ・パートナーが異性であるとは限りません。
- ・男性同士、女性同士で子供を育てている場合もあります。

○電話の場合は、「～をお聞きしていいですか」、「～と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」などの言葉を用い、相手の意向を確認しながら会話を進めましょう。

- ・双方の電話の周囲にいる人に当事者であることを気付かれないよう配慮する。
- ・声質で相手の性別を決めつけない。

(2) 施設利用における対応

公共施設等におけるトイレや更衣室、宿泊施設等の利用にあたっては、他の利用者の心情にも配慮しつつ、当事者の意向に応じ、どのような対応が可能か検討しておくことが大切です。

トイレについては、多目的トイレの利用を検討していただく方法も有効です。ただし多目的トイレの利用を無理強いするものではないことを、本人に丁寧に説明する必要があります。また、そのことによって、本人の意に反し、性自認等を周りの人に知られることがないよう、配慮が必要です。

更衣室については、他の利用者と時間をずらして利用する、個室として使える部屋を代用するなどの方法がありますが、この場合も、丁寧な説明と配慮が必要です。各施設の整備の状況に応じて、こうした場合の対応を事前に検討しておきましょう。

◆ 府中青年の家事件（平成6（1994）年3月東京地裁、平成9（1997）年9月東京高裁）

【事例】平成2（1990）年、同性愛者の団体からの、青年の家宿泊使用申込みについて、東京都が「青少年の健全な育成に悪い影響を与える」「宿泊における男女別室ルールを適用できない」等を理由として、東京都青年の家条例8条1号（「秩序を乱すおそれがある」）及び2号（「管理上支障がある」）に該当するとして施設利用について不承認処分を行いました。これに対し、同性愛者の団体は、不承認処分は、正当な理由によらない差別的な取扱いであるとして、平成4年、青年の家が利用できなかったことによる損害賠償を求めた訴訟。

【判決】1審の東京地方裁判所平成6（1994）年3月30日判決及び2審の東京高等裁判所平成9（1997）年9月16日判決は、いずれも、東京都教育委員会の利用不承認処分を違法と判断しました。「都教育委員会を含む行政当局としては、その職務を行うについて、少数者である同性愛者をも視野に入れた、肌理の細かな配慮が必要であり、同性愛者の権利、利益を十分に擁護することが要請されるものと言うべきであって、無関心であったり知識がないということは公権力の行使に当たる者として許されないことである。」と説示しています。

（3）県が実施主体である行政サービス・制度等

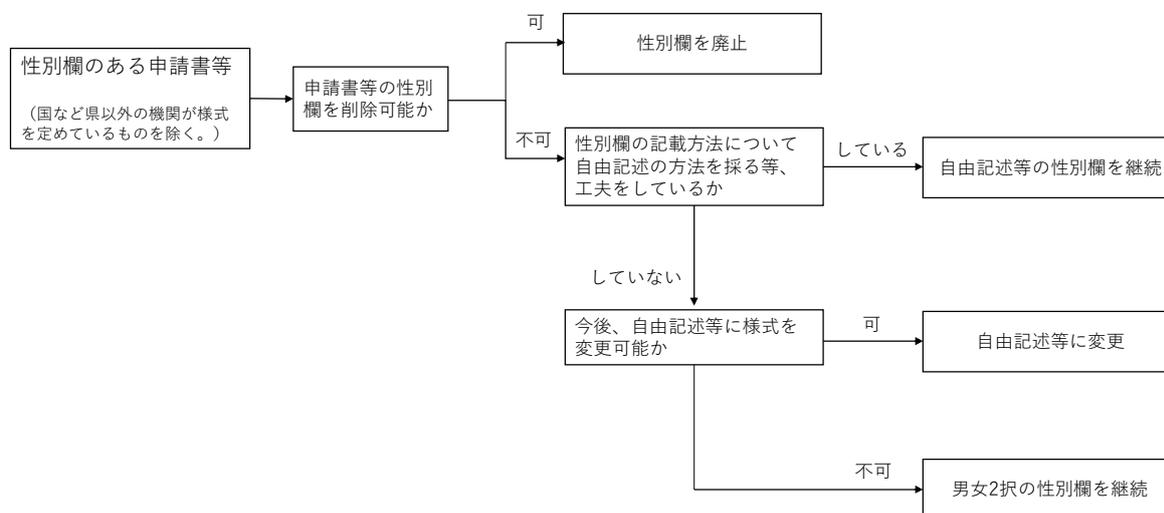
夫婦等が対象のサービス・制度については、法令や国の制度などで認められていないもの等を除き、原則、法律婚・事実婚・同性カップル（事実上婚姻と同様の事情にあるもの）を同様に扱うこととしています。

今後、新たに取り扱いが可能となるサービス・制度がありましたら、多様な生き方支援課まで報告してください。（参考資料2参照）

県が主催する夫婦・家族等を対象としたイベントや行事等においては、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おき、同性カップルの参加を想定しましょう。

(4) 申請書等における性別欄

申請書等の性別欄は、法律等により記載が必要なものを除き、削除しましょう。また、県の施策を実施するうえで統計上必要な場合等やむを得ず性別欄が必要な場合は、男女の2択にせず自由記述とするなど記載方法を工夫しましょう。(参考資料2参照)



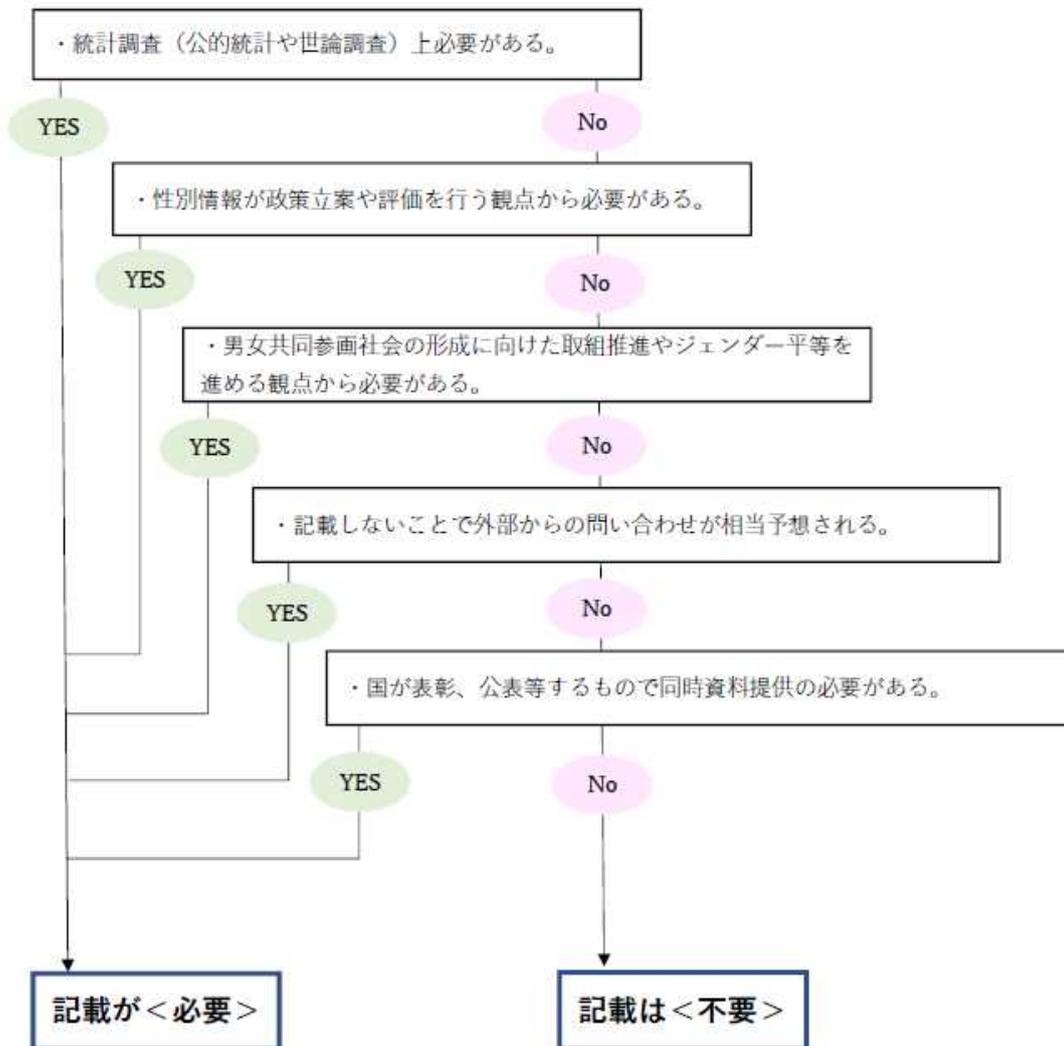
自由記述とは
男女の2択ではなく「答えたくない」等の選択肢を加え、3択以上にする方法や、性別欄を空欄にしておき、本人の意思で性別を記載する方法。

また、対外的に公表する資料(資料提供等)や協議資料においても、慣例的に記載していないか一考の上、特に必要がある場合を除いては、男女の記載やその比較(男女比)を行わないようにしましょう。(参考資料3参照)

まずは、エックスジェンダー(性自認が男性・女性の2択に捉われない性別のあり方の人)等、多様な性のあり方について理解し、ハラスメントや差別に通じる困難に直面する性的少数者の存在を意識してみてください。

その上で、性別情報の記載が真に必要なか検討し、やむを得ず必要な場合のみ記載することとしてください。

性別情報の記載検討に係るフローチャート



（５）災害時の対応

職員は災害時には、避難所や各種申請窓口等での住民対応など、平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・物資などが十分とは言えない災害時だからこそ、避難所や各種申請窓口等での住民対応などにおいても、性の多様性を念頭に置き、同性カップルが世帯として一緒に居られるようにするなど、性的少数者に対する配慮を心掛けましょう。

○「市町村避難所運営マニュアル作成モデル【資料編】」

区分	留意事項
性的少数者	<ul style="list-style-type: none"> ・ トイレは、男女別のほか男女共用も設置するなど、利用しやすいよう配慮します。 ・ 更衣室や入浴施設は、一人ずつ使える時間帯を設けるよう配慮します。 ・ 生理用品や下着など周囲に人がいる状況で受け取りにくい物資は、個別に受け取れるよう配慮します。

4. 職場内での対応

誰もが働きやすい職場環境を実現するためには、お互いの人権を尊重し合うことが大切です。私たちの職場にも性的少数者やその家族、友人がいるかもしれないということを念頭に、職場環境を見直しましょう。当事者が安心して働ける職場とするためには周囲の理解が必要です。

(1) プライバシーの保護

職場に秘匿しているにもかかわらず、性的少数者であることを本人の了承なく他の職員や上司に伝えることは絶対にしてはいけません。

性的指向や性自認について、他の管理職や周囲と情報共有が必要な場合は、必ず本人の同意を取った上で行き、プライバシーを含む個人情報に周りに知られることがないように徹底する必要があります。

アウトティング（暴露）

本人の了解を得ずに、本人が公にしていない性的指向や性自認をその他の人に伝えることを「アウトティング」といいます。アウトティングは、重大な人権侵害です。絶対にしないよう十分注意しましょう。

◆アウトティング被害の重大性を示した事例

平成 27（2015）年 4 月、ある大学の男子学生 A さんが、同じクラスの男子学生 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 さんの同意を得ないまま、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。なお、B さんと A さんの遺族の間では既に和解が成立しています。

※ 転落死した大学生の両親が、適切な対応を取らなかったとして大学側に損害賠償を求めた裁判では、原告の請求は棄却されたものの、裁判長は、アウトティングを「人格権ないしプライバシー権などを著しく侵害する許されない行為」と述べています。

（令和 2（2020）年 11 月東京高裁）

(2) ハラスメントの禁止

性的指向や性自認に関連した差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせを「SOGI ハラスメント」といいます。

性的少数者を嘲笑するような話題は、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。

【和歌山県職員におけるハラスメント関係規定】

【職場におけるハラスメント防止に関する基本方針】（抜粋）

1 基本的な考え方

職場におけるハラスメントを禁止するとともに、いかなる形態をとろうとも、職員はこれを黙認したり見過ごすことのないようにしなければならない。

2 定義

(2) セクシュアル・ハラスメント

．．．．．性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれる。

【セクシュアル・ハラスメントに関して職員が認識すべき事項等についての指針】（抜粋）

2 セクシュアル・ハラスメントになり得る言動

(1) 職場内で起きやすいもの

ア 性的な内容の発言

(イ) 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

③ 性的指向や性自認をからかいやいじめの対象としたり、性的指向や性自認を本人の承諾なしに第三者に漏らしたりすること。

※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が、職務に関する優越的な関係を背景として行われるこうした言動は、パワー・ハラスメントにも該当する。【パワー・ハラスメントに関して職員が認識すべき事項等についての指針】

【差別的言動の具体例】

・ホモ、レズ、おかま、おなべ、オネエ、あっち系、ノーマル、アブノーマル

※「ホモ」「レズ」という言葉については、男性同性愛者を「ゲイ」と表し、女性同性愛者を「レズビアン」と表すことが一般的です。

・「あいつゲイなんじゃないか」「なんかオネエっぽい」「あの人、あっち系なんじゃないの」などと噂したり、笑いのネタにしたりする。

【不適切な言動の具体例】

・恋愛や結婚が男女間のものであることを前提として「どんな（異性の）芸能人が好きなの」「早く彼氏・彼女をつくれば」「なんで結婚しないのか」などの発言をする。

(3) 職員採用時の対応

採用選考は、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、性自認、性表現を理由とした不採用の判定を行ってはいけません。

そのため、面接時に戸籍上の性別と一致しない服装、ふるまい、言葉づかいについて質問するなど、適性や能力と関係ないことを把握しないようにすることが重要です。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。

公正な採用選考をめざして（厚生労働省）抜粋

採用選考の際に心がけること

採用の場面においても、LGBTという理由で避けるのではなく、「人を人としてみる」ことを念頭に、個人の尊厳に関わる問題として尊重し、性的指向・性自認にかかわらず、能力や適性に基づいた公正な採用選考を行うよう、心がけてください。

（４）職場環境の配慮

身体の性別以外の施設の使用を希望する申し出があった場合、更衣室については、個室の更衣室を設ける、男女で分けられた更衣室の中にカーテンで区切られた着替えスペースを設ける、大きめのトイレの個室に着替え台を設置するなどの対応があります。

また、トイレはさまざまな人が使用するため、本人の希望だけでなく、他の利用者や施設の状況により調整が必要になることが想定されます。そのような場合は、周囲の理解や協力を得るための取り組みを行い、本人と相談しながら、可能な限り本人の意向が尊重できる方法を検討することなどが大切です。

◆ 性同一性障害トイレ制限訴訟

（令和5（2023）年7月最高裁判決）

【事例】 経済産業省に勤務する性同一性障害の女性職員が戸籍上は男性であることを理由に職場において、自分の部署のフロアでは女性用トイレの使用が認められず、2階以上離れたトイレを使うよう制限されているのは不合理な差別であると国に処遇改善と損害賠償を求めた訴訟。

職員は入省後、性同一性障害と診断されました。健康上の理由で手術を受けておらず、戸籍上の性別は変更していませんでした。平成20年頃から女性として私生活を送るようになり、平成21年に女性としての勤務を申し出ました。

同省は平成22年に同じ部署の同僚を対象に説明会を開き、職員が性同一性障害であると伝えた上で、勤務するフロアから2階以上離れた女性トイレの使用は認めました。職員は平成25年、人事院に制限をなくすよう求めましたが認められず、平成27年に提訴しました。

【判決】 最高裁判所第三小法廷では、職員が一部の女性トイレを使い始めてからもトラブルが生じなかったことなど具体的事情を考慮した上で、「女性トイレを自由に使用した場合にトラブルが生じることは想定し難い」と判断し、制限について「他の職員への配慮を過度に重視し、著しく妥当性を欠く」と結論付けました。

裁判長は補足意見で「職場の規模や人間関係など事情はさまざまで、一律の解決策になじむものではない」と指摘し、「トランスジェンダー本人の意向と他の職員の意見をよく聞いた上で最適な解決策を探っていく以外になく、今後、事案の積み重ねを通じて指針や基準が形作られることに期待したい」としました。

また、「この判決は、トイレを含め、不特定又は多数の人々の使用が想定されている公共施設の使用の在り方について触れるものではない。この問題は、機会を改めて議論されるべきである。」としています。

(5) 職員の福利厚生等

県では、夫婦等を対象とした手当や休暇、福利厚生制度について、原則、婚姻と同様の事情にある同性カップルにも適用されます。

制 度	問い合わせ先
手当関係（扶養手当、単身赴任手当など）	人事課給与班
休暇関係（結婚休暇、介護休暇など）	人事課人事班
福利厚生（職員住宅への入居）	管財課管理班

5. 相談窓口

(1) 県民からの相談

* 専門相談

窓口	内容	日時	連絡先
LGBTQ相談 (県ジェンダー平等推進センター“りいぶる”)	様々な性的指向や性自認の方のための、電話または面接による相談	毎月原則第1土曜 14:00～18:00 電話相談（予約制） 面接相談（予約制）	電話073-435-5246 FAX073-435-5247
よりそいホットライン (一般社団法人社会的包摂サポートセンター)	性別の違和や同性愛に関わる相談	24時間（365日対応）	0120-279-338 ※音声ガイダンスが流れますので、「4」性別や同性愛などに関わる相談を選択。

* 専門の相談窓口ではありませんが、ご相談に応じています。

祝日、年末年始は除きます。

窓口	内容	日時	連絡先
県ジェンダー平等推進センター“りいぶる”	人間関係、パートナー、家族などの相談	火～土曜 9:00～20:00 日曜 9:00～16:30	電話073-435-5246 FAX073-435-5247
こころの電話 (和歌山県精神保健福祉センター内)	こころの健康に関する様々な問題や悩み	月～金曜 9:30～12:00 13:00～16:00	電話073-435-5192 FAX073-435-5193
はあとライン (和歌山県精神保健福祉センター内)	生きづらさなどを抱えている方の相談	24時間（365日対応）	電話0570-064-556 FAX073-435-5193
教育相談電話 (和歌山県教育委員会)	児童・生徒、保護者からの相談	月～金曜 9:00～12:00 13:00～17:00	電話073-422-7000 (和歌山市) 電話0739-23-1988 (田辺市)
人権ホットライン (公益財団法人 和歌山県人権啓発センター)	人権に関する相談	月～金曜 9:00～16:00	電話073-421-7830 FAX073-435-5421
県人権局	人権に関する相談	月～金曜 9:00～17:45	電話073-441-2563 FAX073-433-4540

海草振興局地域づくり部 総務県民課	人権に関する相談	月～金曜 9:00～17:45	電話073-441-3344 FAX073-423-9269
那賀振興局地域づくり部 総務県民課	人権に関する相談	月～金曜 9:00～17:45	電話0736-61-0006 FAX0736-61-0007
伊都振興局地域づくり部 総務県民課	人権に関する相談	月～金曜 9:00～17:45	電話0736-33-4900 FAX0736-33-4916
有田振興局地域づくり部 総務県民課	人権に関する相談	月～金曜 9:00～17:45	電話0737-64-1257 FAX0737-64-1256
日高振興局地域づくり部 総務県民課	人権に関する相談	月～金曜 9:00～17:45	電話0738-24-2936 FAX0738-24-2906
西牟婁振興局地域づくり部 総務県民課	人権に関する相談	月～金曜 9:00～17:45	電話0739-26-7909 FAX0739-26-7962
東牟婁振興局地域づくり部 総務県民課	人権に関する相談	月～金曜 9:00～17:45	電話0735-21-9650 FAX0735-21-9636

(2) 職員からの相談

分野	相談窓口・問い合わせ先
セクシュアル・ハラスメント等	<ul style="list-style-type: none"> ・各所属の職場研修委員 ・ 考査課 TEL 073-441-2135 (直通) 内線 2135 (職員意見箱：職員ポータル>各部局からの提供情報>総務部>考査課>職員意見箱) ・ 人事委員会事務局職員課 TEL 073-441-3770 (直通) 内線 3770 ・セクシュアル・ハラスメントに関しては、以下においても相談することができます。 多様な生き方支援課 TEL 073-441-2510 (直通) 内線 2512 ジェンダー平等推進センター TEL 073-435-5245 (直通)
メンタルヘルス	職員厚生室 TEL 073-441-2142 (直通) 内線 2142

※和歌山県職員行動指針にも「職員からの相談窓口一覧」を掲載しています。

6. 和歌山県パートナーシップ宣誓制度

県では、性的少数者が抱える生活上の不便を軽減して、県内で暮らす当事者が暮らしやすい環境づくりにつなげるために、「和歌山県パートナーシップ宣誓制度」を2024（令和6）年2月1日から開始しました。

この制度は、お互いを人生のパートナーと約束する性的少数者のカップルが協力して共同生活を行う「パートナーシップ関係」にあると宣誓したことを県が証明し、婚姻関係にある夫婦と同等のサービスを受けられるようにする制度です。

法的効力はありませんが、この制度により県が交付する宣誓書受領証を活用し、公営住宅の入居申し込み、医療機関における面会・病状説明、生命保険（受取人に指定）、損害保険（配偶者の定義にパートナーを含める）、携帯電話の家族割などのサービス利用が可能となっています。

県の施策や事業等（特に夫婦等を対象としているもの）において、この制度の趣旨を踏まえた柔軟な対応ができないか、検討をお願いします。今後、新たに利用が可能となるサービス・制度がありましたら、多様な生き方支援課まで報告してください。

宣誓手続きや利用可能サービスなどの詳細は、県ホームページをご覧ください。

<https://www.pref.wakayama.lg.jp/prefg/031400/danjo/minority/d00208844.html>



宣誓書受領証

和歌山県 第 号
パートナーシップ宣誓書受領証

和歌山県パートナーシップ宣誓制度実施要綱に基づき、
パートナーシップの宣誓をされたことを証します。

様 様
年 月 日
和歌山県知事 印

この受領証は、互いを人生のパートナーとして、日常の生活において継続的に協力し合う関係であると宣誓されたことを和歌山県が証明するものです。この証明書の提示を受けた方は、上記の趣旨を御理解くださるようお願いいたします。
また、個人情報を本人の同意なく口外しないでください。
【問合せ先】和歌山県 多様な生き方支援課 073-441-2510
【特記事項】

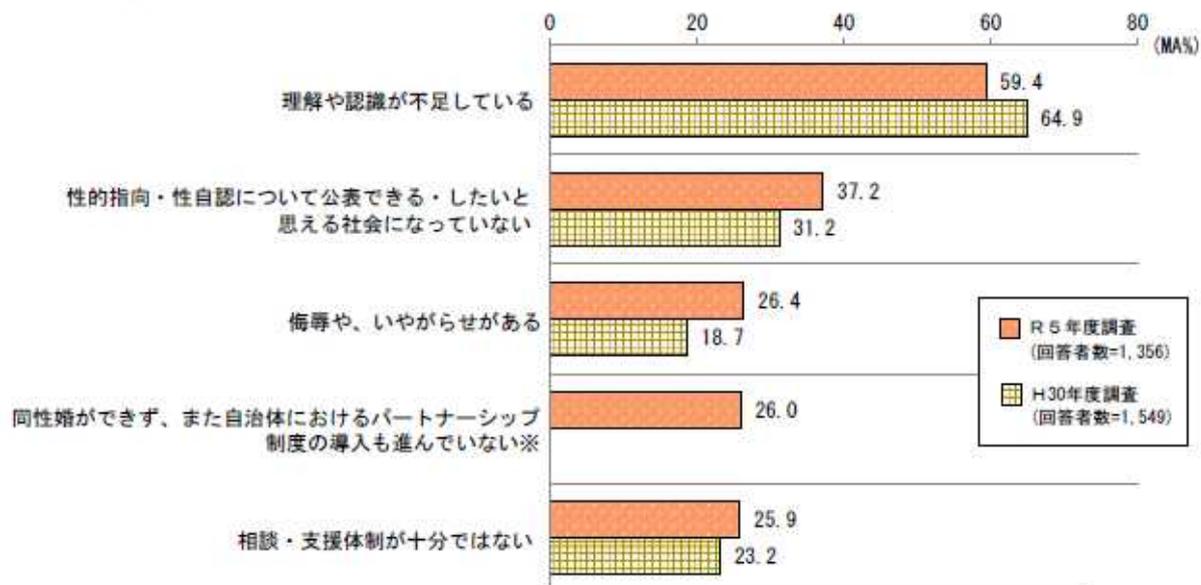
【緊急連絡先】（この欄の記載は任意です。）
※急病や怪我等で方が一の場合、パートナーへ連絡してください。
（氏名と連絡先）

※P.13に記載している県職員の福利厚生等申請時における挙証資料としても利用可能です。

13 性的少数者に関する事柄で、問題だと思うこと

問15 性的少数者に関する事柄で、人権上、特にどのようなことが問題だと思いますか（○はいくつでも）

※上位5項目



※R5年度調査で新たに設けた選択肢

青男女第 09300004 号

令和 3 年 9 月 30 日

知事室長
 監察査察監
 危機管理監
 各部長
 会計管理者
 各振興局長

} 様

環境生活部長
 (公印省略)

多様性を認め合い誰もが活躍できる社会の実現に向けた取組について (通知)

環境生活部では、社会のあらゆる場面で、すべての人が性別や性的指向等に関係なく尊重される男女共同参画の推進に向けて、取り組みを実施しているところです。

令和 3 年 2 月 19 日付け青男女第 02190001 号「性別欄のある申請書等及び婚姻をしている夫婦等を対象とした県の行政サービス・制度等の点検について」により点検を実施した結果を踏まえ、県が実施主体である行政サービス・制度及び各種手続きに際し提出を必要としている書類（以下「申請書等」という。）の性別欄について、9 月 29 日の知事定例記者会見において、以下のとおり取り扱うことを発表しましたので、適切な業務の実施をお願いします。

なお、今後、新たに下記 1 の取り扱いが可能となるサービス・制度がありましたら、青少年・男女共同参画課まで報告いただきますようお願いします。

記

1. 県が実施主体である行政サービス・制度（法令に基づくものや国の制度を含む）

夫婦等が対象のサービス・制度については、原則、法律婚、事実婚、同性カップルを同様に取り扱うこと。

※法令や国の制度などで認められていないもの等を除く。

※同性カップルについては、婚姻と同様の事情にあること。

2. 申請書等における性別欄

性的マイノリティの方の中には、性別を明らかにすることや男女の 2 通りの選択肢しかないことについて、精神的な苦痛を感じている方がおられることから、性別欄については、法律等により記載が必要なものを除き、不要なものは削除し、やむを得ず性別欄が必要な場合においても、男女の 2 択にせず自由記述とするなど記載方法を工夫すること。

多様第 20 号
令和6年 4月 8日

知事部局各部主管課長
共生社会推進部内各課長
各振興局地域づくり部長 } 様

多様な生き方支援課長
(公印省略)

資料等における性別の特定・比較に関する記載の廃止について (通知)

県では、すべての人が性別や性的指向等に関係なく尊重される多様な生き方を認め合うことが出来る社会の実現に向け様々な取組を推進しているところです。

令和3年9月30日付け青男女第09300004号「多様性を認め合い誰もが活躍できる社会の実現に向けた取組について (通知)」において、県が実施主体である行政サービス・制度及び各種手続きに際し提出を必要としている書類の性別欄について、法律等により記載が必要なものを除き、不要なものは削除し、やむを得ず性別欄が必要な場合においても、男女の2択にせず自由記述とするなど記載方法を工夫することとしています。

今後は、更なる取組として、対外的に公表する資料 (資料提供等) や協議資料においても、慣例的に記載していないか一考の上、特に必要がある場合を除いては、男女の記載やその比較 (男女比) を行わないこととしますので、お知らせします。

なお、性別情報の記載について検討する際の参考として、フローチャートを別紙にお示ししますのでご参照ください。

また、貴所属職員に周知いただくとともに、「性の多様性に関する職員ガイドライン」(2024年4月改訂) をご活用の上、各職場において県民への対応や職場内での対応を適切に行っていただくよう、改めてお願いします。

<ガイドラインの掲載場所>

職員ポータル 各部局からの情報提供 (共生社会推進部/多様な生き方支援課/性の多様性に関する職員ガイドライン)

〔参考資料・文献〕

※このガイドライン作成にあたっては、以下の資料を参考にしました。（順不同）

- ・ 多様な性のあり方を尊重するための職員ガイドライン（岩手県 R3. 2）
- ・ 県職員のため多様な性のあり方に関する対応ハンドブック（埼玉県 R3. 8）
- ・ 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（東京都 R2. 3）
- ・ WE ARE “ALLY” ～性の多様性を尊重するための職員ガイドライン～（長野県 R2. 3）
- ・ 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～（静岡県 R3. 3）
- ・ 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）
- ・ 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～（兵庫県 R3. 3）
- ・ 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 R2. 7）
- ・ 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（香川県 R2. 10 改正）
- ・ 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（愛媛県 R3. 11 第2版）
- ・ 性の多様性を理解し行動するための職員ガイドブック（福岡県 R3. 3）
- ・ 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）
- ・ 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～（大分県 R3. 6 改定）
- ・ 性の多様性を理解するためのハンドブック（鹿児島県 R3. 3）
- ・ 世界はカラフル（（公財）和歌山県人権啓発センター）
- ・ 公正な採用選考を目指して（厚生労働省 R3 年度版）

性の多様性に関する職員ガイドライン

令和4年7月発行

令和6年4月改訂

【編集・発行】

和歌山県共生社会推進部こども家庭局多様な生き方支援課

〒640-8585 和歌山市小松原通 1-1

TEL:073-441-2510 FAX:073-441-2501

e-mail: e1105001@pref.wakayama.lg.jp