

性の多様性を理解し行動するための 職員ガイドブック



令和3年（2021年）3月



福岡県

はじめに

「性」には、しぐさや言葉づかい、好きになる性別など人の数だけバリエーションがあります。男性が男性を好きになることや、女性が女性を好きになることで嫌がらせやいじめを受けたり、からだの性とところの性が一致しない人が、周囲の心ない好奇の目にさらされるなど、社会生活の中で、性的指向や性自認を理由とした偏見や差別があります。

国連は、2008年（平成20年）に性的指向と性自認に基づいた人権侵害の根絶を世界に呼びかける宣言^{資料1}を出しました。さらに、2014年（平成26年）には、オリンピック憲章^{資料2}に「性的指向による差別禁止」が盛り込まれました。2001年（平成13年）に世界で初めて、オランダで同性婚が法的に認められた後、ヨーロッパ諸国、南米諸国、アメリカ、オーストラリア、台湾と、同性婚が合法化される国・地域は広がりをみせています。

我が国では、2004年（平成16年）に「性同一性障害の性別の取扱いの特例に関する法律」^{資料3}が施行され、一定の要件を満たせば、家庭裁判所に対し、性別の取扱いの変更の審判を申し立てることができるようになりました。また、2017年（平成29年）には、男女雇用機会均等法の「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等についての指針」^{資料4}に職場での性的少数者への差別的な言動がセクシュアルハラスメントに当たることを明記しました。

本県では、人権教育・啓発の基本的方向を示す「福岡県人権教育・啓発基本指針」において、性的少数者の人権を、個別の人権分野として位置づけ、性の多様性に関する正しい理解と認識を深めるための啓発に取り組んでいます。これまで、性の多様性をテーマとする特別展や県民講座の開催、人権啓発ラジオ番組の制作、研修講師の派遣や啓発冊子「レインボーガイドブック」を作成する等、県民への啓発に努めているところです。また、学校では、性的少数者とされる児童生徒に対する配慮事項に関する研修会を開催する等、教職員の理解を深める取組みを進めています。

我々、県職員は、日ごろから県民や事業者の皆さんと接し業務を遂行しています。このため、職員が性の多様性について理解し、適切に行動することが求められています。

今回、職員が業務を行う上で、性的少数者の方々に対し、適切に行動できるよう、職場での心構えやどのように行動すべきかをこのガイドブックにまとめました。

また、職員自身が性的少数者であることも想定されます。このため、そうした方々が安心して働ける職場づくりについて記載しています。

多様な性に関する正しい理解のもと、県民サービスの向上はもとより、全ての職員がいきいきと働ける職場づくりにガイドブックを活用してください。

目次

1 基礎知識

- (1) 性を構成する要素 1
- (2) LGBT、SOGI とは 2

2 性的少数者を取り巻く現状

- (1) 当事者の声や直面する困難 3
- (2) 国や自治体の動き 4

3 県民や事業者への対応

- (1) 窓口などでの対応 5
- (2) 性別記載欄の見直し 9
- (3) 施設利用への対応 10
- (4) 災害時における対応 11

4 職場における対応

- (1) 職場環境 12
- (2) 採用時の対応 14
- (3) ハラスメントに関する窓口 15

5 相談窓口、啓発資料等

- (1) 相談窓口 16
- (2) 啓発資料 19
- (3) 用語集 21
- (4) 本文中で引用した「資料」 23

I 基礎知識

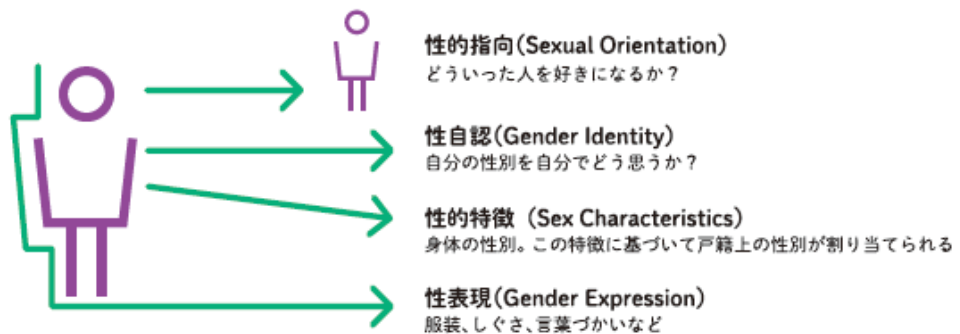
(1) 性を構成する要素

社会には男性と女性しかないのでは？ いいえ。「性にはさまざまな要素があります。」

世の中には男性と女性がいて、男性は男性らしく、女性は女性らしく振る舞い、思春期になったら異性を好きになり、結婚し家庭をつくるのが、「自然」「当たり前」と考えていませんか。実は、しぐさや言葉づかい、好きになる性別など、「性」には人の数だけバリエーションがあるのです。多くの人は、そのことをまだ知らないだけかもしれません。



まずは性を構成する要素から見てみましょう



◆ お互いの違いを受容し尊重し合うことから

一人ひとりの人間が持っている性には、上記の要素が組み合わさっています。異性あるいは同性を好きになる人、どちらの性も好きになる人、また特定の誰かを好きにならない人もいます。自分のことを男性だと思う人、女性だと思う人や、性自認が定まっていない、明確にできない、したくない人もいます。それぞれの人にとっての「自然」「当たり前」を、お互いに受容し、尊重し合うことが大切です。



6色のレインボーカラーは性の多様性を表しており国際的にLGBTのシンボルカラーとして、また、支援や連帯の気持ちを示すカラーとして広く認識されています。

(2) LGBT、SOGIとは



ソジ
「SOGI」とは、誰もが持つ性の要素です。

近年、性的指向と性自認を指す「SOGI」という言葉が少しずつ浸透してきています。

S O G I
Sexual Orientation (性的指向) Gender Identity (性自認)

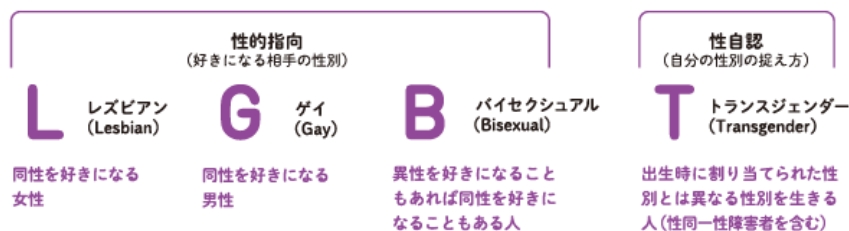


SOGIとは、Sexual Orientation (性的指向)と Gender Identity (性自認)を指す言葉です。性的指向と性自認は誰もがもっているもので、特定の集団を指していません。性的指向が異性に向き、性自認と身体・戸籍の性に違和感がない人もいれば、性的指向が同性に向く人、同性・異性いずれにも向く人、他者に恋愛感情を抱かない人、性自認と身体・戸籍の性に違和感を抱く人、自分を男性とも女性とも決めたくない人など、典型的なあり方ではない人たちもいます。性のあり方はグラデーションのように多様で、誰もが多様な性の中を生きる一人なのです。

※SOGIに「性表現 (Gender Expression)」、「性的特徴 (Sex Characteristics)」を加えたより広い概念として、SOGIESC (ソジエスク) という言葉も使われ始めています。4つの要素の組み合わせである SOGIESC で性を考えると、性がいかに多様なものであるかが見えてきます。



「LGBT」とは、性的マイノリティを表す総称の一つです。



LGBT は上記それぞれの名前の頭文字をまとめたもので、性的マイノリティの総称の一つであり、異なるマイノリティ同士の連帯も示しています。LGBT 以外にもアセクシュアル (他者に性愛感情を抱かない人) やクエスチョニング (SOGI が決められない、又はあえて決めない人) など、様々な人がいます。性的マイノリティの人たちは、各種調査を踏まえると人口の約3~10% (※) と考えられますが、無理解や偏見をおそれて伝えることができない当事者が多く、その存在に気づいていない人が少なくありません。

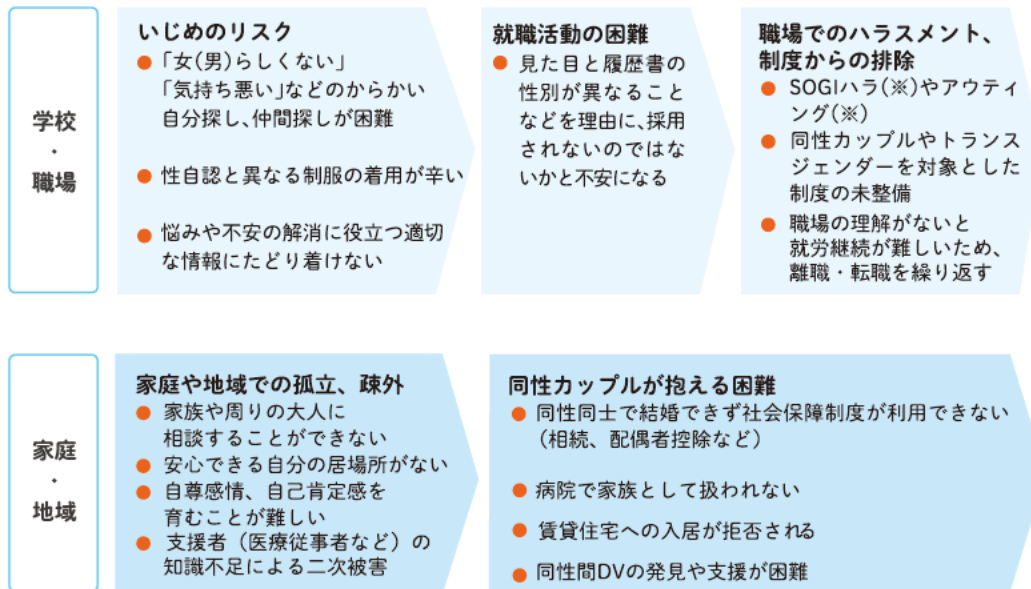
※三重県男女共同参画センター、日高康晴 宝塚大教授による共同研究 高校生一万人アンケート(2017)、電通ダイバーシティラボ(2018)、大阪市民の働き方と暮らしの多様性と共生にかんするアンケート(2019)

2 性的少数者を取り巻く現状

(1) 当事者の声や直面する困難

LGBTの人たちはどんなことに悩んでいるの？ 世の中の「当たり前」に苦しむ当事者の姿

「本当のことを伝えたら、嫌われるのではないか」「ばれたら、いじめられるかもしれない」。
LGBTの人たちの多くは、差別や偏見の目を恐れて、本当の自分のことを言えないままで過ごしています。具体的に、どのような悩みや困りごとがあるのでしょうか。



※SOGIハラ=性的指向や性自認を理由とした、差別的な言動、いじめ、嫌がらせなどのハラスメント
※アウトティング=他者の性的指向や性自認を、本人の同意なしに第三者へ伝えてしまうこと

- LGBT当事者は、さまざまなリスク（メンタルヘルス、HIV・エイズ、自死など）を抱えています。自分の性的指向や性自認を医療・福祉関係者に話せない人が多く、怪訝な顔をされたり、質問されることを恐れて病院に行くのを避けがちです。そのため、病気の発見や治療が遅れるおそれがあるのです。なお、ヒト免疫不全ウイルス（HIV）は、性的接触に留意すれば、日常生活で感染する可能性はほとんどありません。
- また厚生労働省「自殺総合対策大綱」^{資料5}には、自殺念慮の割合が高いことが指摘されている性的マイノリティについて、無理解や偏見等がその社会的要因の一つであるとして、理解促進の取組みを推進することが記載されています。

こんな言葉を使ったり 聞いたりしたことはありませんか？

当事者によって感じ方は異なりますが、このような言葉に傷つく人もいます。
侮辱的なニュアンスを含むと捉えられることもあるので、使わないようにしましょう。

ここには同性愛者とかいないよね。

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？



(2) 国や自治体の動き

	国	自治体
2012年 (H24)	・厚生労働省「自殺総合対策大綱」 ^{資料5} に性的マイノリティは自殺をしたいと考える人の割合が高いことを記載	
2013年 (H25)		・大阪市淀川区が、地方自治体として初めて「LGBT支援宣言」 ・東京都文京区と多摩市の男女平等に関する条例に、性的指向・性自認による差別禁止規定が盛り込まれる
2014年 (H26)	・厚生労働省が「男女雇用機会均等法」の指針 ^{資料6} を改正し、同性間の言動もセクシュアルハラスメントにあたることを記載	
2015年 (H27)	・文部科学省「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」 ^{資料7} で、性的マイノリティについて記載	・全国で初めて、東京都渋谷区が「パートナーシップ宣誓制度」を導入
2016年 (H28)	・厚生労働省「公正な採用選考の基本」 ^{資料8} にLGBT等を「排除しないことが必要」と記載 ・内閣府「子供・若者育成支援推進大綱」 ^{資料9} に「性的指向・性同一性障害」を明記	・大阪市、同性カップルを養育里親として初めて認定
2017年 (H29)	・厚生労働省「男女雇用機会均等法」職場におけるセクシュアルハラスメント指針 ^{資料4} に「性的指向・性自認」を記載 ・人事院規則のセクシュアルハラスメントの防止等に「性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動」 ^{資料10} を記載 ・文部科学省「いじめ基本方針」 ^{資料11} に性的マイノリティ生徒への配慮を記載	
2018年 (H30)	・厚生労働省「モデル就業規則」 ^{資料12} にハラスメント禁止事項として「性的指向・性自認に関する言動」を記載	・九州で初めて、福岡市が「パートナーシップ宣誓制度」を導入 ・東京都、LGBT等への差別を禁止する「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」が成立
2019年 (H31/ R1)		・北九州市が「パートナーシップ宣誓制度」を導入 ・都道府県として初めて、茨城県が「パートナーシップ宣誓制度」を導入
2020年 (R2)	・改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）が施行。指針 ^{資料13} において、性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を、パワハラであると明記	・都道府県として2番目に、大阪府が「パートナーシップ宣誓制度」を導入 ・古賀市が「パートナーシップ宣誓制度」を導入 ・都道府県として3番目に、群馬県が「パートナーシップ宣誓制度」を導入

1. 基礎知識、2. 性的少数者を取り巻く現状については、人権・同和対策局調整課が令和元年度に作成したレインボーガイドブックから引用しています。

なお、レインボーガイドブックは、県のHPに掲載しています。

レインボーガイドブック

検索

※ レインボーガイドブックから引用している部分は、「性的少数者」のことを、「性的マイノリティ」という言葉で表しています。

3 県民や事業者への対応

(1) 窓口などでの対応

行政サービスの申請や各種相談の受付など、日常的に来客対応や電話対応をする職員をはじめ、全ての職員が、普段から性の多様性を理解し対応できるようになりましょう。

自分自身の行動・発言が、「福岡県」としての対応であることを忘れず、行動しましょう。以下に、来客対応等における望ましい対応の例を紹介します。

《来客対応等における望ましい対応の例》

① 各種書類・本人確認

性別が周囲にわからないよう名前や性別を言わず、例えば、書類を指差し、「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」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。

各種様式については、その目的に照らし、性別欄の必要性等を見直しましょう。



<当事者の声>

- ・戸籍上の性別や名前と見かけが違うことで、書類を提出すれば性別や氏名の再確認をされ、好奇の目で見られ恥ずかしい思いをするのではないか。
- ・自認する性の名前で対応してもらえないことに対し、苦痛を感じる。

② 電話対応

「～をお聞きしていいですか」、「～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。

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。

③ 各種相談窓口との連携

性的少数者の方やその家族からの相談について、専門機関や別の部署などと連携を図る必要があるケースもあります。その際も、本人の許可なく性的指向や性自認を伝えることは、アウティングにつながるため、行ってはいけません。

関係機関が連携して支援する場合にも、本当に引継ぐ必要がある情報であるか十分に検討し、対応してください。

④ 窓口での対応

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に性別がわからないよう工夫しましょう。当事者から希望があれば、可能な範囲で個室など、プライバシーが守られる場所での対応することを検討しましょう。



<当事者の声>

・受付で、自分の氏名が大声で呼ばれてしまえば、周りに居合わせた他の人たちに好奇の目で見られる不安がある。

⑤ 家庭環境等の聴取

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。



◆ 府中青年の家事件（平成6年3月東京高裁、平成9年9月東京高裁）

【事例】平成2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った。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、東京地方裁判所に提訴した。

【判決】1審の東京地方裁判所平成6年3月30日判決及び2審の東京高等裁判所平成9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。」と説示している。

◆ 新型コロナウイルス感染症対策について

性的少数者の方は、新型コロナウイルス感染症の濃厚接触者等の聞き取り調査の際に、自分のセクシュアリティが周囲に知られてしまうのではないかといった不安を抱えています。また、新型コロナウイルス感染症の陽性者、濃厚接触者及びクラスターの情報が公表されることによって、カミングアウトしていない性的指向や法律上の性別などのアウティングにつながってしまう恐れがあります。

新型コロナウイルス感染症対策においても、性的少数者の方々のみならず、個人のプライバシーが守られることは重要です。

ホームページに公開する情報については、予め本人に公開の了承を得ている場合に限って、その内容を公開しています。また、保健所等においては、ご本人のプライバシーに配慮し、聞き取りを行っています。さらに、聞き取りの際の性的少数者の方への配慮について、各保健所に周知しています。

◆ アウティングとカミングアウトについて

【アウティング】

本人の許可なく、性的指向や性自認について他人に暴露することを「アウティング」といいます。アウティングは、命にもかかわる重大な人権侵害であるという認識のもと、決して行ってはいけません。

【カミングアウト】

本人が自らの意思で、性的指向や性自認について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時はとても勇気がいるため、信頼して話してくれている可能性が高く、肯定的に受け止めることが大切です。同時に、他の人にもカミングアウトしているのか、誰に伝えて良いかというカミングアウトの範囲については、本人が決めることです。本人の了解なしに他人に伝えてはいけません。カミングアウトされた時は、本人の希望を確認しましょう。又、もしカミングアウトされて対応に悩む場合は、一人で抱え込む必要はありません。個人情報を伏せたうえで、守秘義務のある相談機関に相談することも解決の糸口になります。

※16ページ、「相談窓口」参照

COLUMN

アウティング被害の重大性を示した事件

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。

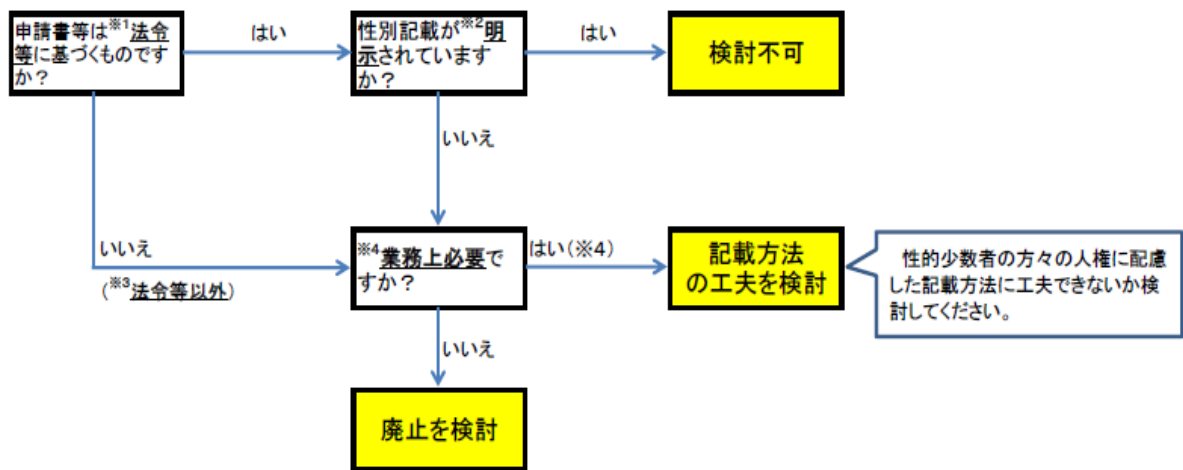
※ 転落死した大学生の両親が、適切な対応を取らなかったとして大学側に損害賠償を求めた裁判では、原告の請求は棄却されたものの、裁判長は、アウティングを「人格権ないしプライバシー権などを著しく侵害する許されない行為」と述べています。(令和2年11月東京高裁)

(2) 性別記載欄の見直し

法的に義務付けられたものや、業務上必要とするものを除いて、必要のない性別欄は削除してください。業務上必要であり性別欄を設けている場合も、記載方法の工夫やその必要性を説明する等、適宜書類の目的等に応じた配慮を行ってください。

性別記載欄の確認及び検討の際の考え方

(参考資料)



【説明】

(※1) 「法令等」とは、法律や省令、国の規則、要綱などを指します。

(※2) 「明示」とは、法令の条文中に具体的に「性別」の記載が求められている場合、又は、法令により性別記載欄のある様式が定められている場合を指します。

(※3) 「法令等以外」とは、県の条例、規則、要項など、県の判断により性別記載欄の変更(廃止)が可能なるものを指します。

(※4) 「業務上必要」とは、目標数値の策定や事業の検証に男女比が不可欠など、性別情報を把握する理由がある場合を指します。(明確な理由の例:「宿泊施設の部屋割りのため、性別情報が必要」、「意識調査において、男女ごとに分析を行うため性別情報が必要」など。)

① 自由記載方式として空欄にする。

(例)【女性・男性】⇒【 】性別をお書きください。

② 「男性」「女性」の2択にはせず、「空欄」という選択肢を設ける。

(例)【男性・女性・()】

③ どのように記載するか本人の意思に任せるような注記を加える。

(例)「差し支えなければ性別を記入してください」等

(3) 施設利用への対応

戸籍上や外見の性別と性自認が異なる方が、トイレ、更衣室、入浴施設、宿泊施設等、性別によって区別される施設を利用する場合、原則として本人の意思を尊重しますが、同時に、他の利用者の心情に配慮する必要もあります。

このような場合、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に、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。各施設の設備の状況に応じて、こうした場合の対応を事前に検討しておく必要があります。

◆ 性同一性障害者のスポーツクラブ利用における訴訟

【事例】 性別適合手術を受けて、女性として生活していたものの、性同一性障害特例法の規定で戸籍を男性から女性に変更できなかった利用者が、スポーツクラブから戸籍上の性（男性）で施設を利用するよう求められたのは人格権の侵害として損害賠償を求め提訴した。

【結果】 平成 29 年 6 月和解が成立した。和解条項には、戸籍によって一律に対処する運営の改善を求める内容等が盛り込まれた。

〈裁判官の和解勧告〉

- ・自らの性自認を他者から受容されることは、人の生存に関わる重要な利益である。
- ・契約上のサービスを受ける場においても、性自認に従った取扱いを求めたことのみを理由として、冷遇されたり排除されたりすることがあってはならない。

(4) 災害時における対応

災害時には、行政を含め誰もが特別な状況に置かれるため十分な対応が難しくなりますが、女性、子ども、高齢者、障がいのある人、外国人等と同様に、性的少数者の方についても、どのような配慮や対応が必要なのか、事前に検討しておくことが必要です。また、対応にあたっては、本人が望まないのに性的指向や性自認を周りに知られてしまうことがないように、注意が必要です。

「福岡県避難所運営マニュアル作成指針」においても、さまざまな状況に配慮したスペースの設置において、性的少数者の方への対応例を紹介しています。

【指針への記載】「福岡県避難所運営マニュアル作成指針」 抜粋

IV. 避難所の開設から撤収までの流れ(詳細)

2. 応急・復旧期(1週間まで)の対応

⑦ さまざまな状況に配慮したスペースの設置

- トランスジェンダー等のニーズに応えられるよう誰でも利用できるユニバーサルトイレや更衣室の設置に努め、設置する際は案内表示を工夫する。



<避難所等で困ることの例>

- ・自認している性別のトイレや更衣室が使いづらい。
- ・ほかの人と一緒に入浴できない。
- ・名簿に戸籍上の性別や名前を記入するのに抵抗がある。
- ・同性パートナーとの関係を説明しにくい。
- ・避難所では周りの目が気になり、一緒に過ごしにくい。
- ・ホルモン療法が中断されると、体調や心のバランスが崩れ、深刻な不調をきたす場合もある。

4 職場における対応

(1) 職場環境

誰もが働きやすい職場環境を実現するためには、性的指向、性自認を理由とした差別的取扱いやいじめ、ハラスメントがないことが大切です。性的指向、性自認を理由とした差別的取扱いだけでなく、行為者が意図しない態度や言葉でも、相手にとってはハラスメントになり得ることを理解しましょう。また、研修等を通して多様な性について職員の理解を深めていくことも必要です。

① 職場内での差別的言動の注意

「ここには同性愛者とかいないよね。」「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？」等の言葉は、当事者によって感じ方は異なりますが、侮辱的なニュアンスを含むと捉えられることもあります。このような発言は、性的少数者の方だけでなく、家族等に当事者がいる方にとっても精神的苦痛となります。個々のセクシュアリティは多様であるため、上記のような発言によって傷つく人がいること、人権侵害になりうることを覚えておかなければなりません。

② 職場環境等における配慮

性別違和のある方にとって、更衣室やトイレ等の施設使用に困難を伴う場合があります。戸籍上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、他の利用者の理解の状況や現有施設の状況により、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、理解促進のための継続的な研修実施等を行うこと、本人と相談しながら双方が納得できる案を検討することなどが大切です。

◆ 性同一性障害トイレ利用制限訴訟(令和元年12月東京地裁)

【事例】 性同一性障害で、女性として生活する経済産業省の職員が、戸籍上男性であることを理由に女性トイレの使用を制限されたのは不合理的な差別だとして、国に処遇改善と損害賠償を求めた。

【判決】 東京地方裁判所は令和元年12月12日に原告の訴えを認め、制限を違法とし、国に慰謝料などの支払いを命じた。判決では、「個人がその真に自認する性別に即した社会生活を送ることができることは、重要な法的利益として、国家賠償法上も保護される」ものというべきであり、「トイレが人の生理的作用に伴って日常的に必ず使用しなければならない施設であって、現代においては人が通常の衛生的な社会生活を送るに当たって不可欠のものであることに鑑みると、個人が社会生活を送る上で、男女別のトイレを設置し、管理する者から、その真に自認する性別に対応するトイレを使用することを制限されることは、当該個人が有する上記の重要な法的利益の制約に当たる」ことが指摘された。また、経済産業省側がトイレを自由に使うためには性同一性障害であることを説明することが条件だとした(カミングアウトを強制した)ことは、裁量権の濫用で、違法だとした。さらに、原告職員の上司が「もう男に戻ってはどうか」と発言したことを、職員の性自認を正面から否定するもので、法的に許容される限度を超えたものとした。

なお、本判決を不服として、同年12月25日に国側が控訴した。同日、職員側も、主張が認められなかった部分があるとして控訴しており、現在係争中となっている。



③ プライバシー保護の徹底

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、憶測や固定観念を持たずに話を聞くことが大切です。また、その内容を、本人の許可なく絶対に他人に伝えてはいけません。管理職や周囲との情報共有が必要と思われる場合も、本人の意思を最優先し、必ず本人の同意を得たうえで行わなければなりません。

※8ページ、「アウティングとカミングアウトについて」参照

◆ 管理監督者のための人材育成の手引～職場活性化に向けて～ 抜粋

3 安全配慮義務と働きやすい職場環境づくり

(3) 誰もが働きやすい職場環境づくり

イ 性的少数者(LGBT等)

(省略) 私たちの職場においても、LGBT等の当事者が“いない”のではなく、本人が言えずに“気づかない”だけかもしれません。性的指向や性自認を話題にして、面白おかしく話されることで、傷ついている人がいるかもしれません。性的指向や性自認に関する偏見に基づく不適切な言動等は、本人だけでなく、家族などの身近な人の中にLGBT等の当事者がいる人にとっても精神的苦痛であり、命にも関わる重大な問題です。

多様な性的指向・性自認に係る差別や偏見をなくすことは、誰もが安心して働くことができる職場づくりにもつながります。

(2) 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、性表現といった事柄で採否を決定してはいけません。

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、言葉づかい等について質問する等、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。

(3) ハラスメントに関する窓口

セクシュアルハラスメントとは、「他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動のため職員の勤務環境が害され、又は当該性的な言動の対応により当該職員がその勤務条件について不利益を受けること」をいいます。

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ます。また、性的指向や性自認をからかいの対象とする言動等もセクシュアルハラスメントに当たります。

また、職務に関する優越的な関係を背景として行われる言動については、パワーハラスメントにも該当します。

相談窓口では、面談の他、電話や手紙による相談も受け付けます。また、電話等の場合は、匿名による相談にも応じます。

なお、相談窓口では、相談者のプライバシーの保護を最優先にしていますので、その相談内容が相談員以外の第三者に漏れることはありません。

また、被害者の了解なしには事実確認等の調査を行うことはありません。

【ハラスメント相談窓口の体制等】 ※人事課は担当職員が対応します。

(セクハラ) 人事課総務係	電話(直通):092-643-3036 (代表):092-651-1111(内線 2157・2186) jinjika-soudanmadoguchi@pref.fukuoka.lg.jp
(パワハラ) 人事課内部統制室	電話(直通):092-643-3082 (代表):092-651-1111(内線 2173・2174) jinjika-soudanmadoguchi@pref.fukuoka.lg.jp
健康管理センター (健康管理班)	相談員:産業保健スタッフ(県産業医及び保健師) 電話(直通):092-643-3813 (代表):092-651-1111(内線 2220) kokoro-kenko@pref.fukuoka.lg.jp
職員相談室	電話(直通):092-651-0601※面接は事前に予約が必要 相談員:精神科医師、臨床心理士、行政経験者 受付時間10:00~13:00、13:45~16:00

5 相談窓口、啓発資料等

(1) 相談窓口

<人権全般に関する相談>

●みんなの人権110番

平日(祝祭日を除く) 8時30分～17時15分

電話:0570-003-110

●インターネット人権相談

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

<法律相談>

●ふくおか人権ホットライン

(誹謗中傷や差別的な取扱いなどさまざまな人権問題で悩んでいる方に、福岡県弁護士会の弁護士が法律的な観点で助言を行う電話法律相談)

毎月第4金曜日 15時～18時

電話:092-724-2644

●LGBT 電話相談

(福岡市・福岡県弁護士会)

毎月第2木曜日・第4土曜日の12時～16時

電話:070-7655-1698

●法テラス

月曜日～金曜日の9時～17時

法テラス福岡 電話:0570-078359、050-3383-5501 (IP 電話)

法テラス北九州 電話:0570-078360、050-3383-5506 (IP 電話)

<心の相談>

●心の健康相談窓口

(福岡県精神保健福祉センター)

平日(祝祭日を除く) 9時~12時、13時~16時

電話:092-582-7400

●ふくおか自殺予防ホットライン(フリーダイヤル)

月曜日~金曜日/16時~翌9時

土日祝/24時間

電話:0120-020-767

<DV>

●LGBTの方のDV被害者相談ホットライン

第2火曜日/12時~16時

第4火曜日/17時~20時

(祝日・年末年始を除く)

電話:080-2701-5461

<子ども>

●子どもの人権110番

月曜日~金曜日/8時30分~17時15分

電話:0120-007-110

<労働相談>

●事業者・労働者の相談窓口

(性的少数者の方が働く上で生じた問題に対する相談支援を実施)

福岡労働者支援 事務所	電話:092-735-6149 FAX:092-712-0497 メール:fukuoka-rso@pref.fukuoka.lg.jp
北九州労働者支援 事務所	電話:093-967-3945 FAX:093-967-3946 メール:kitakyu-rso@pref.fukuoka.lg.jp
筑後労働者支援 事務所	電話:0942-30-1034 FAX:0942-30-1025 メール:chikugo-rso@pref.fukuoka.lg.jp
筑豊労働者支援 事務所	電話:0948-22-1149 FAX:0948-22-4118 メール:chikuhou-rso@pref.fukuoka.lg.jp

○ 電話・来所による相談

平日(祝日及び12月29日~1月3日を除く)8時30分~17時15分

○ 夜間電話相談

毎週水曜日(祝日の場合、翌日)17時15分~20時

○ メールによる相談受付

メールで受付後、回答は電話等により行います。

このため、メールに、必ず連絡先(電話番号)を記入してください。

<LGBT 関連団体>

- レインボーガイドブックの22ページに、福岡県を拠点に活動するLGBT関連団体を紹介していますので、ご参照ください。

※ 「LGBT 電話相談」、「LGBT の方の DV 被害者相談ホットライン」以外は、性的少数者に関する専門相談窓口ではありません。

(2) 啓発資料

<書籍>

- 『LGBT ってなんだろう?—体の性・こころの性・好きになる性—』薬師実芳・笹原千奈未・古堂達也・小川奈津己著(合同出版)
- 『はじめて学ぶ LGBT 基礎からトレンドまで』石田仁著(ナツメ社)
- 『にじ色の本棚—LGBT ガイドブック』原ミナ汰・土肥いつき編著(三一書房)
- 『職場の LGBT 読本』柳沢正和・村木真紀・後藤純一著(実務教育出版)
- 『カミングアウトレターズ~子どもと親、生徒と教師の往復書簡』RYOJI・砂川秀樹著(太郎次郎社エディタス)
- 『学校病院で必ず役立つ LGBT サポートブック』はたちさこ・藤井ひろみ・桂木祥子編著(保育社)
- 『ひとりひとりの「性」を大切にできる社会へ』遠藤まめた著(新日本出版社)

<映像教材>

- 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)
企画／法務省人権擁護局・(公財)人権教育啓発推進センター
制作／東映株式会社
- カラフル
企画・制作／東映株式会社
- 光射す空へ
企画／北九州市・北九州市教育委員会・北九州市人権問題啓発推進協議会
制作／東映株式会社

※職場研修等で活用できる映像教材を貸し出しています。

貸出希望は人権・同和対策局調整課管理係

(092-643-3324/内3353)まで

<冊子>

○『おもてなしレインボーガイドブック』(2017年)福岡県

○『レインボーガイドブック』(2020年)福岡県

○人権教育指導者向け学習資料『KARA FULL』(2017年度から年3回発行)福岡県教育委員会



SDGs (持続可能な開発目標)

SDGs(エスディー・ジーズ)とは、持続可能な世界を実現するための国際社会共通の目標です。

2030年までに17分野の目標達成を進めようという中で、前国連事務総長のパン・ギムン氏は「LGBTは『誰も置き去りにしない』というSDGsのモットーに含まれている」と発言しています。目標4「質の高い教育をみんなに」、目標5「ジェンダー平等を実現しよう」、目標10「人や国の不平等をなくそう」等の関連する目標から、LGBTの人々が抜け落ちないための取組みが求められています。



◆ 持続可能な開発目標 SDGsとは

2015年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。17の国際目標(その下に、169のターゲット、232の指標)から構成され、地球上の「誰一人取り残さない」ことを誓っています。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



(3) 用語集

用語	意味
性的マイノリティ	性的指向や性自認などに関するマイノリティのこと。性的少数者。
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。
性的指向	好きになる相手の性別を指す概念。 Sexual Orientation (セクシュアル・オリエンテーション)。
性自認	自分の性別をどう思うか、という概念。 Gender Identity (ジェンダー・アイデンティティ)。
性表現	社会的な性別 (Gender) を、言葉遣いや服装などで表現すること。 ジェンダー表現ともいう。
SOGI (ソジ・ソギ)	性的指向 (Sexual Orientation) と性自認 (Gender Identity) の 頭文字。LGBT は「人」を指す言葉の列挙だが、こちらは概念のこと。
SOGIESC (ソジエスク)	次の4つの要素で性を表現するもの。これらの4要素は誰もが持つ 属性である。 1. 性的指向 (Sexual Orientation) 2. 性自認 (Gender Identity) 3. 性表現 (Gender Expression) 4. 性的特徴 (Sex Characteristics)
LGBT	レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字を並べ た言葉。「LGBTの人々」などのように、性的マイノリティの総称の一つ として使われる。
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。
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。
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、性的指向 が男性・女性どちらにも向く人。パンセクシュアルという場合もある。
トランスジェンダー	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)。対義語は「シスジェンダー」
トランスジェンダー 女性	出生時に割り当てられた性別は男性であり、自身を女性であると自認 する人。MtF (Male to Female) トランスジェンダーという場合もある。
トランスジェンダー 男性	出生時に割り当てられた性別は女性であり、自身を男性であると自認 する人。FtM (Female to Male) トランスジェンダーという場合もある。

用語	意味
Xジェンダー	出生時に割り当てられた性別にかかわらず、性自認が男性・女性に二分できないトランスジェンダー。ノンバイナリーと称されることもある。
クエスチョニング	自分の性自認、性的指向について定まっていない、明確にできない、したくない人。LGBTQ と称する時の「Q」は主にクエスチョニングを指す。
アセクシュアル	恋愛的感情の有無にかかわらず、他者に性的に惹かれることがない人。エイセクシャル。
性別違和	性自認と出生時に割り当てられた性別とが調和しないことによる苦悩。
性同一性障害	身体の性別と性自認のずれに苦悩する人に対して使われる診断名。Gender Identity Disorder (GID) の訳語。
カミングアウト	自分が性的マイノリティの当事者であることを認め、それを自らの意思で他者に伝えること。
アウトティング	ある人のセクシュアリティ(性自認や性的指向等)を、その人の同意なしに、第三者に伝えてしまうこと。
SOGI ハラスメント	相手が性的マイノリティの当事者かどうかに関わらず、性的指向や性自認に関する差別的な言動やからかい、精神的・肉体的な嫌がらせをすること。
アライ	英語の Ally (同盟、支援者) が語源で、性的マイノリティのことを理解し、自分にできることは何かを考えて行動する人のこと。

こちらもチェック！

性同一性障害から性別不合へ

2019年、世界保健機構(WHO)総会において、「性同一性障害」を精神障害の分類から除外することが確認され、「性の健康に関連する状態」の章に「性別不合」が設けられました(2022年～適用)。また、2013年、アメリカ精神医学会は「性別違和」という名称に変更しています。

(4) 本文中で引用した「資料」

資料1 性的指向・性自認による人権侵害を非難する国連総会声明(2008年)

(日本も声明賛同国) 日本語訳 抜粋

3. 私たちは、性的指向や性自認に関わらず、人権がすべての人に平等に適用されることを求めた無差別の原則を再確認する。
4. 私たちは、性的指向や性自認に基づく人権と基本的自由の侵害を深く懸念する。
5. 私たちは、また、世界中のすべての国で、性的指向や性自認を理由に暴力、嫌がらせ、差別、排斥、非難、偏見が人びとに向けられていること、そして、これらの行為が、暴力の対象とされた人びとの誠実さや尊厳を傷つけていることを憂慮する。
6. 私たちは、性的指向や性自認に基づいた死刑、裁判なしや略式裁判や独断による処刑、拷問、他の残忍で非人道的かつ人の品位を貶めるような扱いや処罰、恣意的な逮捕や勾留、健康に対する権利を含む経済的・社会的・文化的権利をはく奪するような人権侵害が行われた時には、いかなる場合でもそれを非難する。

資料2 オリンピック憲章(2014年) 抜粋

オリンピズムの根本原則

6. このオリンピック憲章の定める権利および自由は人種、肌の色、性別、性的指向、言語、宗教、政治的またはその他の意見、国あるいは社会のルーツ、財産、出自やその他の身分などの理由による、いかなる種類の差別も受けることなく、確実に享受されなければならない。

資料3 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) 条文省略

第一条 趣旨

第二条 定義

第三条 性別の取扱いの変更の審判

第四条 性別の取扱いの変更の審判を受けた者に関する法令上の取扱い

資料4 「男女雇用機会均等法」職場におけるセクシュアルハラスメント指針

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等についての指針（厚生労働省告示第615号）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) (省略)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、当事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。

資料5 自殺総合対策大綱（平成24年8月28日閣議決定）抜粋

第3 自殺を予防するための当面の重点施策

2. 国民一人ひとりの気づきと見守りを促す

(4) 自殺や自殺関連事象等に関する正しい知識の普及

(省略)また、自殺念慮の割合等が高いことが指摘されている性的マイノリティについて、無理解や偏見等がその背景にある社会的要因の一つであると捉えて、理解促進の取組を推進する。

資料6 「男女雇用機会均等法」職場におけるセクシュアルハラスメント指針

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の一部改正（厚生労働省告示第383号）抜粋

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。

資料7 性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について（平成27年4月30日27文科初児生第3号）抜粋

1. 性同一性障害に係る児童生徒についての特有の支援

2. 性同一性障害に係る児童生徒や「性的マイノリティ」とされる児童生徒に対する相談体制等の充実

資料8 公正な採用選考の基本(厚生労働省ホームページ) 抜粋

(2) 公正な採用選考を行うためには……

オ 障害者、難病のある方、LGBT等性的マイノリティの方(性的指向及び性自認に基づく差別)など特定の人を排除しないことが必要です。

資料9 子供・若者育成支援推進大綱(平成28年2月9日子ども・若者育成支援推進本部決定) 抜粋

第3 基本的な施策

2 困難を有する子供・若者やその家族の支援

(2) 困難の状況ごとの取組

⑤ 特に配慮が必要な子供・若者の支援

(性同一性障害者等に対する理解促進)

性同一性障害者や性的指向を理由として困難な状況に置かれている者等特に配慮が必要な子供・若者に対する偏見・差別をなくし、理解を深めるための啓発活動を実施する。

資料10 人事院規則10-10(セクシュアル・ハラスメントの防止等)の運用について(平成10年11月13日職福-442) 抜粋

第2条関係

3 この条の第1号の「性的な言動」とは、性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識又は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。

資料11 いじめの防止等のための基本的な方針（平成 25 年 10 月 11 日 文部科学大臣決定） 抜粋

別添2 学校における「いじめの防止」「早期発見」「いじめに対する措置」のポイント

(1) いじめの防止

② いじめの防止のための措置

ウ) いじめが生まれる背景と指導上の注意

○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いじめを防止するため、性同一性障害や性的指向・性自認について、教職員への正しい理解の推進や、学校として必要な対応について周知する。

(略)

上記の児童生徒を含め、学校として特に配慮が必要な児童生徒については、日常的に、当該児童生徒の特性を踏まえた適切な支援を行うとともに、保護者との連携、周知の児童生徒に対する必要な指導を組織的に行う。

資料12 モデル就業規則（平成 30 年 1 月 厚生労働省労働基準局監督課） 抜粋

第3章 服務規律

(その他あらゆるハラスメントの禁止)

第15条 第12条から前条までに規定するもののほか、性的指向・性自認に関する言動によるものなど職場におけるあらゆるハラスメントにより、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15条 その他あらゆるハラスメントの禁止】

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のことを「性的指向」、自己の性別についての認識のことを「性自認」といいます。性的指向や性自認への理解を深め、差別的言動や嫌がらせ（ハラスメント）が起こらないようにすることが重要です。

資料13 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) 抜粋

2 職場におけるパワーハラスメントの内容

(7) (省略) ロ 精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)

(イ) 該当すると考えられる例

① 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。

性の多様性を理解し行動するための職員ガイドブック

発行：福岡県（令和3年3月発行）

お問い合わせ：福岡県福祉労働部人権・同和対策局調整課

電話：092-643-3325

FAX：092-643-3326