

＼ 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

# 目次



|                               |    |
|-------------------------------|----|
| 1. はじめに                       | 1  |
| 2. こんなとき、あなたならどうしますか？         | 2  |
| 3. 性の多様性を理解し、行動するための4つのステップ   | 2  |
| STEP 1 《知る》                   | 3  |
| 1 一人ひとりの性は多様                  |    |
| 2 LGBT（エルジービーティアー）からSOGI（ソジ）へ |    |
| 3 多様な性を尊重することは多様な生き方を尊重すること   |    |
| STEP 2 《気づく》                  | 7  |
| 1 セクシュアリティによる困難               |    |
| 2 ジェンダーによる困難                  |    |
| 3 困難からみえてくる課題                 |    |
| 4 様々な場面における困難の具体例             |    |
| STEP 3 《学ぶ》                   | 12 |
| 1 国や自治体の主な取組                  |    |
| 2 性的指向及び性自認に関する裁判例            |    |
| 3 企業等の主な動き                    |    |
| STEP 4 《行動する》                 | 15 |
| 1 基本的な心構え                     |    |
| 2 県民への対応                      |    |
| ① 来庁者への対応                     |    |
| ② 相談業務での対応                    |    |
| ③ 性別欄の取扱い                     |    |
| ④ 性自認に配慮した施設利用                |    |
| ⑤ 災害時の対応                      |    |
| ⑥ 担当業務の点検・見直し                 |    |
| 3 子どもへの対応                     |    |
| 4 職場内での対応                     |    |
| ① 職場でのSOGIハラスメントの禁止           |    |
| ② 職員採用時の対応                    |    |
| ③ 性自認を尊重した就労環境                |    |
| ④ 福利厚生制度・安全衛生等                |    |
| 4. 相談窓口                       | 28 |
| 5. 参考図書等                      | 29 |

## TOPICS

|                      |    |
|----------------------|----|
| ● 性的マイノリティの人口        | 6  |
| ● 変わる性別欄（近年の主な動き）    | 18 |
| ● 利用したいトイレ           | 18 |
| ● 医療面会や医療説明での同性パートナー | 20 |
| ● 同性カップルと里親制度        | 20 |
| ● 学校生活での支援例          | 23 |
| ● 多様性に配慮した制服         | 23 |
| ● アウティング被害の重大性を示した事件 | 26 |
| ● ALLY（アライ）になろう！     | 27 |

## COLUMN

|                           |    |
|---------------------------|----|
| ● トランスジェンダーと性同一性障害        | 5  |
| ● 性的指向や性自認は治療で変えられるのか？    | 6  |
| ● 多様性を認め合う視点を～ダイバシティとは何か～ | 11 |
| ● 自治体におけるパートナーシップ制度の導入    | 14 |

社会や組織を多様性（ダイバシティ）の視点から捉え直す動きが高まる中、企業においては、ダイバシティ&インクルージョンの取組が、また自治体においては、パートナーシップ制度の創設などが行われるようになりました。このような先進的な取組により、性の多様性や性的マイノリティに対する社会的な理解は少しずつ進んではいるものの、まだ広く社会で浸透しているとは言えない状況です。

また、“男らしさ、女らしさ”を求める固定的な性別役割分担意識を背景に、“当たり前”とされる典型的な男女と異なる性のあり方は、依然として偏見や差別の対象となっており、このことは、人権尊重及びジェンダー平等の観点からも大きな課題となっています。

本県では、新ビジョンの政策の一つに「誰もが理解し合える共生社会の実現」を掲げ、多様性を認め合い、誰もが人間らしく幸せに暮らせる社会の構築へ向けて、県民の人権尊重の意識の高揚を図っており、取組方針の一つとして、性の多様性への県民理解の促進を掲げています。

また、第3次静岡県男女共同参画基本計画（令和3～7年度）では、「性の多様性に関する理解促進並びに性的指向及び性自認を理由に困難を抱える人への支援」を、静岡県人権施策推進計画（第3次改定版）（令和3～7年度）では、分野別施策の新たな柱の一つに「性的指向及び性自認をめぐる人権問題」をそれぞれ位置付け、様々な取組を行っていくこととしています。その前提として、各行政分野を担う県職員一人ひとりの理解と行動が重要となります。

職員が性の多様性を知り、“当たり前”とってきた性に関する“決めつけ”に気づき、自分自身も含めた一人ひとりの性を尊重した言動や行政サービスにつなげることができるよう、また、職員の中にも性的マイノリティの当事者がいることを念頭に置き、当事者を含めた全ての職員が安心して働ける職場づくりを進めることができるよう、本ガイドブックを作成しました。

日々の業務の手引きや職場研修のテキストとして、是非御活用ください。

作成に当たっては、庁内推進組織である静岡県男女共同参画推進本部の幹事課ワーキング部会員及び関係各課職員に御協力いただき、ワークショップを通じて性の多様性について共に学び、構成や内容について意見交換を行いました。

## 第1回ワーキング部会

令和2年7月15日 34人参加

- ・講義「多様性を認め自分らしく生きられる社会づくり」
- ・ワークショップ（作成に向けた提案）



## 第2回ワーキング部会

令和2年11月16日 31人参加

- ・ガイドブック素案説明
- ・ワークショップ（ガイドブック活用方法アイデア）
- ・ミニ講義（困りごとの事例紹介、職員への助言等）



## 2

# こんなとき、あなたならどうしますか？

日々の業務や職場の人間関係において、このような場面に遭遇したとき、あなたは、どのように考え、どう行動しますか。

窓口を訪れた方の外見と、申請書に記載されている名前や性別を見比べて、本人かどうかを確認できません。

県民アンケート調査の実施を担当していますが、性別欄を設けるべきかどうか悩んでいます。

職場の飲み会で、部下が同僚に対し、「お前、彼女はいないのか、早く結婚した方がいいぞ。」と大きな声で言っています。

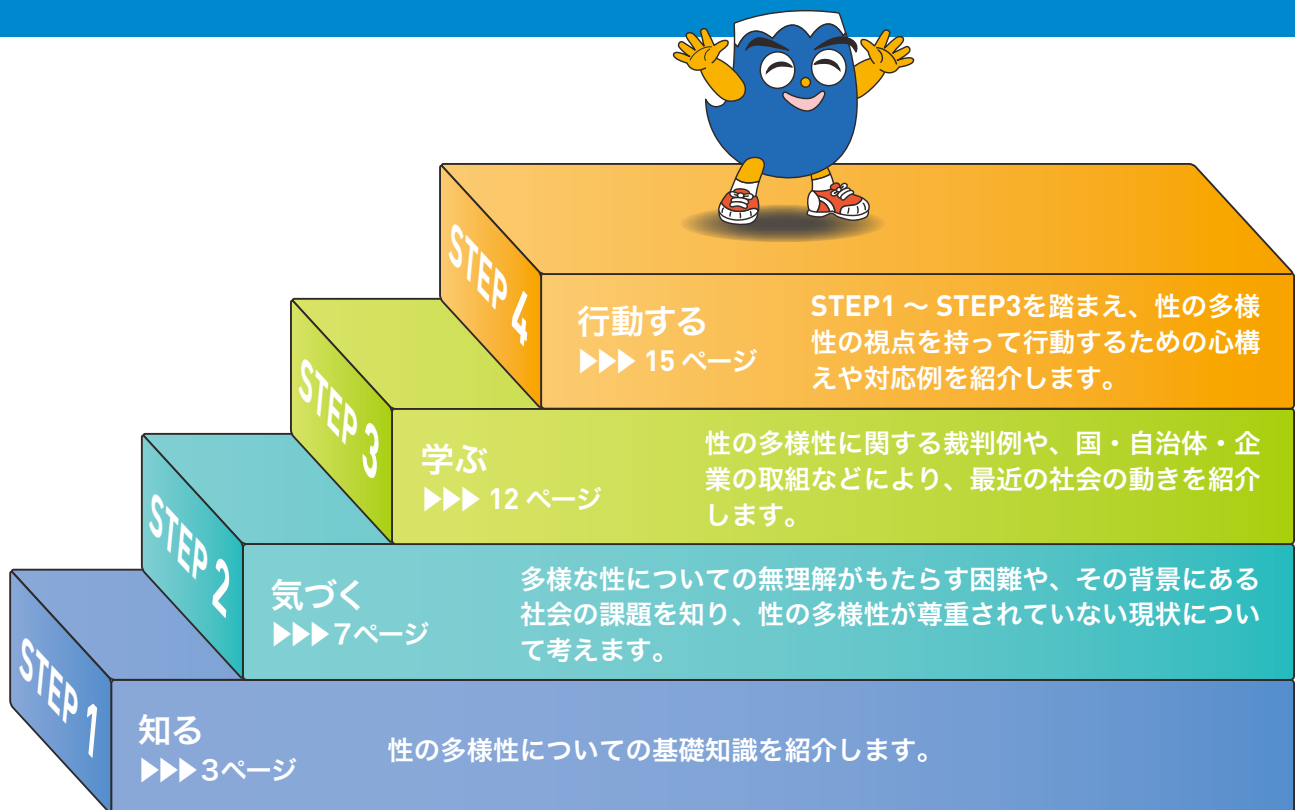
防災や福祉等の計画策定において、県民から「LGBT当事者が困らない対応を検討してほしい。」と言われました。

部下から、トランスジェンダーであることをカミングアウトされ、「トイレや更衣室の使用について困っている。」と相談されました。

この冊子では、性の多様性に関する知識や基本的考え方を4つのステップに分け、皆さんを“ガイド”していきます。

## 3

# 性の多様性を理解し、行動するための4つのステップ





性のあり方は多様であることを知り、尊重することの意味を考えてみませんか。

## 1 一人ひとりの性は多様

性は、その人らしさや生き方に関わる重要な概念です。性には、生物学的な性、性的指向や性自認（セクシュアリティ<sup>※</sup>）、社会的・文化的な性など、多様な要素があります。

※セクシュアリティ …心と身体の両方に関わり、生活や人生のあり方と密接に結びついた性のあり方。性的指向や性自認など、性的な欲望、性についての観念・意識などを表す。

### 生物学的な性（からだの性／Sex）

一般的には外性器（見かけ）から判断されることが多いが、本来は性染色体、性腺、外性器、内性器などによって決定される性別のこと。出生時に、医師等により判断された性別（割り当てられた性別）は、戸籍の性として登録される。

### 性自認（こころの性／Gender Identity）

自分の性別を自分でどう思うか、自分が認識している性別のこと。

#### （多様な性自認の例）

- ・出生時に割り当てられた性別（戸籍の性）と性自認等が一致している人  
…シスジェンダー／cisgender
- ・出生時に割り当てられた性別（戸籍の性）と性自認等が一致していない人  
…トランスジェンダー／transgender ⇒ P5,6
- ・性自認が男性・女性に二分できない人、男女の枠にとられない性のあり方の人  
…X（エックス）ジェンダー／X-gender

### 性的指向（好きになる性／Sexual Orientation）

どの性別の人を好きになるか、恋愛や性愛がどの性別に向いているかということ。⇒ P6

#### （多様な性的指向の例）

- ・異性を好きになる人…ヘテロセクシュアル／heterosexual
- ・同性を好きになる人…ホモセクシュアル／homosexual
- ・両性を好きになる人…バイセクシュアル／bisexual
- ・恋愛や性愛の感情を持たない人…アセクシュアル／asexual

### 社会的・文化的な性（ジェンダー／Gender）

社会的・文化的に形成された性のこと。

社会通念や慣習の中にある、社会によって作り上げられた男女の性差をいい、文化によって分け方に違いがある。

#### （ジェンダーの例）

- ・性表現／Gender Expression…服装、言葉遣いや立ち振る舞いなどにおいて表現される男らしさ女らしさのこと
- ・性別役割分担／Gender Role…社会的に期待される男性と女性の役割分担のこと

## 2 LGBT（エルジービーティー）からSOGI（ソジ）へ

「LGBT」は、レズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（性別越境者）の頭文字をとった言葉で、性的マイノリティ※の総称としてよく使用されています。

「SOGI」は、性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）の頭文字をとった言葉です。2006年に、「ジョグジャカルタ原則」（性的指向や性自認に関する国際人権法の適用に関する原則）が採択されて以来、人権保障の文脈において、国際機関や世界各国の政策等で広く用いられています。

LGBTという言葉を使用する背景には、性的マイノリティに対する差別禁止や人権擁護を推進するといった問題意識がありました。SOGIは、あらゆる人の性的指向と性自認を尊重するためにつくられた言葉です。LGBTからSOGIへという世界的な流れには、性的マイノリティを含む全ての人の性のあり方が尊重されるべきである、という考え方が含まれています。

※性的マイノリティ（性的少数者）…典型的とされる性のあり方（ヘテロセクシュアル・シスジェンダー）ではない、全体的に見ると少数派とされる人々のこと



### 性はグラデーション

性は、男・女などはっきりとどちらか一方に分けられるものではないため、「性はグラデーション」といわれることもあります。しかし、戸籍の性は、男女に二分されているため、自身の性（性自認）と戸籍の性が必ずしも一致せず苦しむ人もいます。

|      |   |   |
|------|---|---|
| 戸籍の性 | 女 | 男 |
| 性自認  | 女 | 男 |
| 性的指向 | 女 | 男 |

### 3 多様な性を尊重することは多様な生き方を尊重すること

一人ひとりの性には様々な側面があり、ジェンダーにとらわれない服装を好む人や、生物学的な性と一致しない性自認を持つ人もいます。また、同性を好きになる人も両性を好きになる人もいます。生物学的な性と性自認が一致するのが“当たり前”ではなく、異性愛が“普通”というわけではありません。いずれも多様な性のあり方の一つにすぎません。

セクシュアリティやジェンダーは、その人らしさや生き方に深く関係しています。多様な性のあり方を尊重することは、自分を含めた全ての人一人ひとり違って、誰もが自分らしく生きることを認めあうことです。



column

#### トランスジェンダーと性同一性障害

トランスジェンダーとは、服装や社会的な在り方において、生まれた時に割り当てられた性別を超えて生活をしている人（しようとしている人）のことです。身体に違和感がある人もない人も、治療をしている人もしていない人もいます。

一方、性同一性障害とは、生まれた時に割り当てられた性別に対して、持続的に苦痛を感じ、社会生活に支障を来している状態を表す診断名です。ジェンダークリニック等の医療機関で、医師の診断が必要になります。希望すれば、ホルモン療法や性別適合手術等、望む性別に身体を近づけるための医療的サポートが受けられますが、県内には専門医がおらず、東京や大阪など遠方まで行く必要があります。

2003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」（特例法）が制定され、戸籍上の性別を変更できるようになりました。しかしその要件は厳しく、未成年の子がいないことや、生殖能力を除く手術が必要だと定められています。

WHOなどの国連機関は、「性別変更の条件として、不妊手術を義務付ける」ことをやめるよう勧告しています。今後日本でも、特例法の法律改正が必要だと思います。

人の性のあり方は多様です。何を選択して、どう生きるのかは、自分自身で決めることです。全ての人に対して人権が等しく保障されるように望みます。

（浜松TG（トランスジェンダー）研究会代表 鈴木げん）

#### 「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」 抜粋

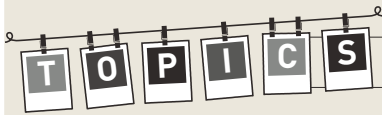
（定義）

**第二条** 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つて、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）

**第三条** 家庭裁判所は、性同一性障害者であつ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。

- 一 二十歳以上であること。
- 二 現に婚姻をしていないこと。
- 三 現に未成年の子がいないこと。
- 四 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。
- 五 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。



## 性的マイノリティの人口

人の性のあり方は、見た目だけでは分からないことが多いため、性的マイノリティは身近に「いない」「会ったことがない」と思っている人も多いでしょう。しかし、「気づいていないだけ」というのが実情です。

国内で行われた民間や自治体での調査等によると、性的マイノリティの割合は約3～10%程度という結果が出ています。数値からも、実際にはとても身近な存在といえます。



### column

## 性的指向や性自認は治療で変えられるのか？

性的指向に関して、1990年、WHOが定義する「ICD-10（疾病及び関連保健問題の国際統計分類）」では、同性愛の項目が削除され、「同性愛は治療の対象とならない」と付記されました。日本では、1994年に、厚生省がICDを公式な基準として採用することを決め、翌年には、日本精神神経学会が、「ICD-10に準拠し、同性への性的指向それ自体を精神障害とはみなさない」という見解を出しました。

性自認に関して、2022年発効予定の「ICD-11」では、「性同一性障害」は「性別不合(仮訳)」と変更され、「障害」という部分が削除される予定です。また、「精神及び行動の障害」の分類からも削除され、「性の健康に関連する状態」として新たに分類される予定です。

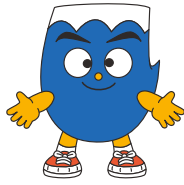
「どんな性別の人を好きになるか」という性的指向も、「自分の性別を自分自身でどう認識するか」という性自認も、その人自身のもので、他人から強制されることでも、治療によって変えるべきことでもありません。

(浜松T G (トランスジェンダー) 研究会代表 鈴木げん)

<参考> 文中で紹介した言葉以外にも、性に関する様々な言葉があります。

| 用語                               | 意味  |
|----------------------------------|---|
| F T M (Female to Male)<br>トランス男性 | 出生時に割り当てられた性別(戸籍の性)が女性で、性自認が男性の人  |
| M T F (Male to Female)<br>トランス女性 | 出生時に割り当てられた性別(戸籍の性)が男性で、性自認が女性の人  |
| パンセクシュアル<br>(pansexual)          | あらゆる、若しくは全ての性別の人が恋愛や性愛の対象となる人<br>バイセクシュアル(⇒P3)は2つの性別を対象とした表現                            |
| クエスチョニング<br>(Questioning)        | 性的指向や性自認に迷っている人、探している人、決めずに生きる人 など  |
| クィア (Queer)                      | 性的マイノリティの総称であり、その連帯を肯定的に表す言葉(元々は、「奇妙な、風変わりな」という意味)                                      |
| L G B T Q                        | L G B T (⇒P4) にクエスチョニングやクィアの頭文字のQを加えた、性的マイノリティを総称する言葉。ほかにも、L G B T Q + など様々なバリエーションがある。 |
| S O G I E                        | S O G I (⇒P4) に性表現 Gender Expression (⇒P3) を表すEを加えた言葉                                   |





セクシュアリティやジェンダーによる困難や  
生きづらさについて考えてみましょう。

## 1 セクシュアリティによる困難

### ① 戸籍の性と性自認の不一致による困難

戸籍の性と性自認は、必ずしも一致しているとは限りません。

しかし、書類に戸籍の性が記載されていることで、その人の性別がそこから判断できると思いがちです。そのため、本人の望まない戸籍の性で扱い、尊厳を傷つけたり、精神的な苦痛を与えてしまう場合があります。

例えば、学校の制服も戸籍の性を元に決められることが多いため、性自認に基づく扱いがされず、子どもが苦痛を感じる場合があります。また、名前も、生まれたときに割り当てられた性別にしたがって名付けられることが多いため、戸籍名で呼ばれることに苦痛を感じ、通称名の使用を希望する場合があります。

### ② 性的指向による困難

ヘテロセクシュアル（⇒P3）であることが社会では当たり前とされているため、日常の様々な場面において、恋愛や結婚の対象が異性であることを前提とした働きかけがなされています。異性愛以外の性のあり方が想定されておらず、同性パートナーについての理解も進んでいません。

## 2 ジェンダーによる困難

「男は仕事、女は家事・育児」に代表される固定的な性別役割分担意識や、男女の性差に関する偏見・固定観念、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）などは根深く存在し、依然として社会の多くの場面に影響を与えています。

固定的な性別役割分担意識を反映した社会の制度・慣行は、個人の生き方を制約し、個性や能力の発揮を妨げています。

#### ■ジェンダー格差の例

- ジェンダーギャップ指数2020・・・日本121位／153カ国（政治参画144位、経済参画115位、教育91位、健康40位）（令和元（2019）年世界経済フォーラム）※各国における男女格差を測る指数<静岡県>
- 議会議員に占める女性の割合・・・県議会11.8%、市議会15.2%、町村議会7.6%（令和元（2019）年総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調」）
- 事業所の管理職に占める女性の割合・・・部長相当職9.8%、課長相当職12.9%、係長相当職24.9%（令和元（2019）年度静岡県雇用管理状況調査）
- 育児休業取得率・・・女性92.4%、男性6.5%（令和元（2019）年度静岡県雇用管理状況調査）
- 男女が性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮する機会が確保されていると思う人の割合・・・女性25.7%、男性35.3%（令和元（2019）年度男女共同参画に関する県民意識調査）

### 3 困難からみえてくる課題

#### ① セクシュアリティやジェンダーに関する社会全体の無理解

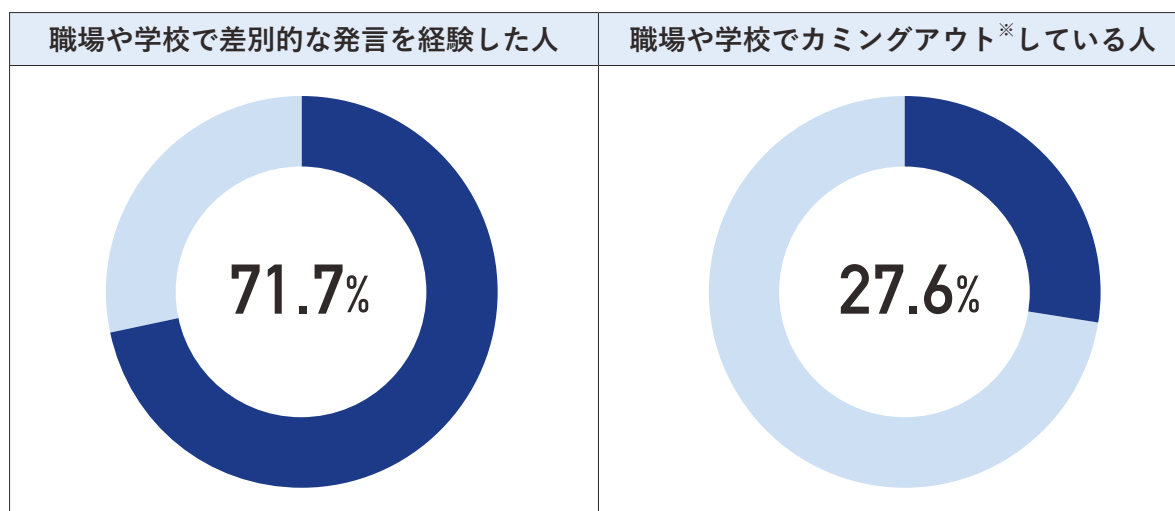
多様な性に関する正しい知識を得る機会が少ないため、多くの人々が性的マイノリティの存在に気づかない状況が生じています。そのため、実際には周りにいるにもかかわらず、いないことを前提とし、時には差別につながることもあります。

また、根深く存在する固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念はジェンダー平等を妨げており、私たちの性のあり方に大きな影響を与えています。

#### ② セクシュアリティやジェンダーに配慮されていない社会システム

社会の多くの制度やルールは、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念などの影響を受けていることに加えて、多数を占めるヘテロセクシュアル・シスジェンダー（⇒P3）を基準として作られています。このため、全ての人々が、当たり前の権利等を平等に享受できるとは言えない状況があります。

#### 【意識調査からみた性的マイノリティの生きづらさ】



出典：LGBT当事者の意識調査「REACH Online 2016 for Sexual Minorities」宝塚大学看護学部日高康晴教授  
調査対象：LGBTをはじめとするセクシュアルマイノリティ当事者 有効回答数：15,064件（国内在住者）

※カミングアウトについては、P25、26を参照

## 4 様々な場面における困難の具体例

実際にどのようなことに困難や生きづらさを感じるかは、人によって様々です。その一部を紹介します。

### ①セクシュアリティによる困難の例

|       |  |
|-------|--|
| 行政関係  | <p><b>【窓口】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○受付で自分の名前が大声で呼ばれてしまうと、周囲に性別のことを気づかれてしまうのではないかと不安がある。</li> <li>○書類に記載された性別と外見の性別が異なるため、本人確認ができないという理由で行政サービスが受けられない。</li> </ul> <p><b>【施設利用】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○周囲の目が気になり、性自認と一致するトイレ等が使いにくい。</li> <li>○公営住宅への入居を申し込みたいが、同性パートナーと一緒に住めるかどうか分からない。</li> </ul> <p><b>【相談】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○相談員に性的指向や性自認に関することを分かってもらえるか、不安で話しにくい。</li> <li>○同性の元パートナーからストーカー行為を受け警察に相談したところ、性的指向を揶揄され、事件と関係ないのに性体験について質問された。</li> </ul> |
| 職場・学校 | <p><b>【性別による区分け】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○身体を見られる心配から、更衣室やトイレが使いづらい。</li> <li>○制服や体操服、宿泊行事や身体測定などが戸籍の性で区分されており苦痛を感じる。</li> </ul> <p><b>【職場・学校環境】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○学校で「男のくせに」「気持ち悪い」「ホモ」「レズ」等侮辱的な言葉を投げかけられる。<br/>⇒ P24</li> <li>○職場での日常会話や飲み会で「ホモネタ」が口にされるたびに苦痛を感じ、自分がゲイであることを言えない。<br/>⇒ P24</li> <li>○上司にだけカミングアウトしたのに、翌日には職場の全員に知れ渡っていて、奇異な目で見られ、仲間外れにされた。</li> <li>○雇用主に対して、同性パートナーを家族として手当や職員住宅利用を申請しようとしたが、親族でないことを理由に認められなかった。</li> </ul>                                      |
| 就職活動  | <p><b>【性別欄】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○履歴書やエントリーシートへの性別記載や写真の添付が求められるので、就職活動に高いハードルを感じる。</li> </ul> <p><b>【採用面接】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○性的指向や性自認をカミングアウトしたら、面接を打ち切られた。</li> <li>○性別に関する質問をされ精神的苦痛を感じる。</li> </ul>  |
| 避難所   | <p><b>【男女による区分】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○支援物資が登録した戸籍の性ごとに配布され、性自認に基づく肌着や衣服などの入手が難しい。</li> <li>○トイレや入浴施設などが男女別に設置されたものしかなく利用しにくい。</li> </ul> <p><b>【体制・環境】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○同性パートナーと一緒に避難してきたが、大勢の知らない人と同じ場所で生活するので、プライバシーが保たれるのが心配。</li> </ul>   |

|          |   |
|----------|---|
| 医療・福祉    | <p><b>【医療体制】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○保険証の性別と外見が異なるため受診をためらう。</li> <li>○医療者に性的指向や性自認に関することは話しづらい。</li> <li>○意識不明状態で同性パートナーが入院したが、親族の同意が必要と言われ、安否情報や治療内容の説明を受けられなかった。</li> <li>○性同一性障害のホルモン治療をしてくれる病院が見つからない。</li> </ul> <p><b>【施設利用】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○介護施設が戸籍上の男女分けて運営（入居・居室等）されており、利用しにくい。</li> </ul>  |
| 社会参画・その他 | <p><b>【社会参画】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○投票所入場券や選挙人名簿に性別記載があるため、見た目との不一致により本人確認で不快な質問をされる心配があり、周囲に戸籍の性が分かってしまう不安から投票に行けない。</li> <li>○偏見の強い地域で噂を立てられることをおそれ、地域活動に参加できない。</li> </ul> <p><b>【社会制度等】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○同性パートナーが死亡した後の財産整理や手続き等が心配。</li> </ul> <p><b>【メディア】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○メディアで性別違和や同性愛をおかしいもののように話したり、笑いのネタ（ホモネタなど）にしたりするのを見ると、深く傷つく。</li> </ul> <p><b>【刑事手続き】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○性別適合手術を受けているにもかかわらず、外見の性別ではなく戸籍の性別で刑事収容施設を割り振られた。</li> </ul> |

※「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）」（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）を参考に作成

## ②ジェンダーによる困難の例

|    |   |
|----|---|
| 全般 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○日常生活のあらゆる場面に、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念が反映されており、男性は〇〇すべき、女性は〇〇すべきと決めつけられがちである。</li> <li>○アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）に自覚がないために、男性は〇〇、女性は〇〇と考えがちである。</li> </ul> <p>&lt;具体例&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・メディアなどで、女性の容姿を品定めするような表現や、女性が補助的な役割を果たすことが当然であるかのような描き方がされる。</li> <li>・配偶者を指す言葉について、「御主人」「旦那さん」「奥さん」など、夫と妻の間に上下関係があるような表現が使われる。</li> <li>・大学医学部不正入試など、女性であることを理由に不利に扱われることがある。</li> <li>・介護や看護を理由とした全国の離職者の75.8%が女性。（平成29（2017）年総務省「就業構造基本調査」）</li> <li>・県内労働者に占める非正規労働者の割合は、女性の58.6%、男性の22%。（平成29（2017）年総務省「就業構造基本調査」）</li> <li>・県内の子どもがいる共働き世帯の1日当たりの家事育児時間（1週間平均）は、女性が257分、男性が24分、仕事時間は女性が264分、男性が448分。（平成28（2016）年総務省「社会生活基本調査」）</li> </ul> |
|----|---|



最近、“ダイバシティ（ダイバーシティ）”という言葉をよく聞くようになりました。“多様性”と訳されますが、「ダイバシティ・マネジメント」（Diversity management）、「ダイバシティ&インクルージョン」（Diversity and Inclusion）というように、アメリカにおいて多様な人材活用を推進するために使われてきた言葉です。

1990年代初頭のアメリカでは、企業の多くが「マイノリティに対して昇進の道を閉ざしている」という批判にさらされながらも消極的な取組しかしていなかったのに対し、ダイバシティを売上げや利益に結びつける企業が現れるようになります。要するに、従業員の構成が多様であることを、その企業の製品やサービスの売上げの拡大や市場の拡大に活かすことができた企業が業績をあげるようになり、この点からも、人事労務政策としてのダイバシティ・マネジメントに注目が集まるようになったというわけです（谷口真美『ダイバシティ・マネジメント』）。

日本では、女性登用やLGBT支援策を意味するものとして「ダイバシティ・マネジメント」が使われることが多いようです。ダイバシティは、当初は「ジェンダー（性別）、人種、民族、年齢」（EEOC 米国雇用機会均等委員会：The U.S. Equal Employment Opportunity Commission）を指すものと考えられてきましたが、現在では、社会階級、宗教、国籍、性的指向、教育（学歴）、職歴といった多様な要素も含めて使われるようになっていきます（前掲、谷口参照）。グローバル化が進み、人々の多様性が尊重されるようになった現代社会においては、性はもちろん、他の様々な要素も含め、社会や制度がフェアなものになっているかを見直し、全ての人が生きやすい社会を創っていくことが必要であるといえるでしょう。

（静岡大学 笹原 恵）





性の多様性をより深く理解するために、性的指向や性自認に関する事項を中心に、最近の社会の動きを見ていきましょう。  
職員として知っておきたい裁判例、国や自治体、企業などの取組を紹介します。

## 1 国や自治体の主な取組

| 国  | 地方自治体  |
|--|--|
| <p><b>■法務省</b><br/>平成14（2002）年<br/>人権教育・啓発に関する基本計画<br/>・性的指向に係る施策検討を行うことを明記<br/>平成15（2003）年<br/>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 ⇒P5</p> <p><b>■厚生労働省</b><br/>平成24（2012）年<br/>自殺総合対策大綱<br/>・性的マイノリティを対象とした自殺対策の必要性を明記<br/>平成28（2016）年<br/>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（セクハラ指針）改正<br/>・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でのセクハラも指針の対象となる旨明記<br/>令和2（2020）年<br/>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（パワハラ指針）告示<br/>・性的指向・性自認に関する侮辱的な言動や、労働者の性的指向・性自認等の機微な個人情報について当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露することをパワハラ該当例として明記</p> <p><b>■内閣府</b><br/>平成27（2015）年<br/>第4次男女共同参画基本計画<br/>・性的指向や性同一性障害により困難な状況におかれている人々への対応として人権教育・啓発活動の促進、学校での相談体制充実・支援体制整備等を明記</p> <p><b>■文部科学省</b><br/>平成27（2015）年<br/>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（通知）<br/>（翌年、教職員向け手引きを发出）</p> | <p><b>●条例関係</b><br/>平成25（2013）年<br/>性的指向・性自認による差別禁止を盛り込んだ条例を制定 &lt;東京都文京区&gt;<br/>平成29（2017）年<br/>アウトティングの禁止を盛り込んだ条例を制定 &lt;東京都国立市&gt;</p> <p><b>●支援宣言</b><br/>平成25（2013）年<br/>自治体初の「LGBT支援宣言」 &lt;大阪市淀川区&gt;</p> <p><b>●パートナーシップ制度関係</b> ⇒P14<br/>平成27（2015）年<br/>自治体初のパートナーシップ証明／宣誓制度開始<br/>&lt;東京都渋谷区：条例&gt; &lt;東京都世田谷区：要綱&gt;<br/>平成29（2017）年<br/>政令指定都市初のパートナーシップ宣誓制度開始 &lt;札幌市&gt;<br/>令和元（2019）年<br/>都道府県初のパートナーシップ宣誓制度開始 &lt;茨城県&gt;<br/>令和2（2020）年<br/>静岡県内初のパートナーシップ宣誓制度開始 &lt;浜松市&gt;</p> <p><b>●その他施策</b><br/>平成28（2016）年<br/>同性カップルを養育里親として認定 &lt;大阪市&gt; ⇒P20<br/>平成31（2019）年<br/>「LGBTリーディングカンパニー認証制度」導入 &lt;大阪市&gt;</p> |

## 2 性的指向及び性自認に関する裁判例

### ① 同性愛者団体の公共施設利用（東京高裁平6（ネ）1580号 H9.9.16判決）

同性愛者団体からの青年の家の利用申込に対し、男女別室宿泊の原則等を理由に不承認とした教育委員会の処分は、裁量権を逸脱したもので地方自治法等の解釈適用を誤った違法なものだとして、損害賠償が一部認容された裁判。

#### <判決文から要約>

平成二年当時は、一般国民も行政当局も、同性愛ないし同性愛者については無関心であって、正確な知識もなかったものと考えられる。しかし、一般国民はともかくとして、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、きめ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ているものというべきであって、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。

### ② 性自認と職場環境（東京地裁平27（行ウ）667号、平27（ワ）32189号、R1.12.12判決）

性同一性障害で、女性として生活する国家公務員が、女性用トイレの使用制限を設けないこと等を要求事項として人事院に対して行った勤務条件に関する行政措置の要求に対し、いずれも認めないとした人事院判定の取消しと、当該使用制限及び上司職員の言動に対する損害賠償を求めた裁判。

一審判決では、女性用トイレの使用制限は裁量権の濫用であり違法であるとして判定の一部取消し及び損害賠償を命じた。原告、被告双方が控訴し、現在係争中。

#### <判決文から要約>

- 性別は、社会生活や人間関係における個人の属性の一つとして取り扱われており、個人の人格的な生存と密接かつ不可分のものであって、性自認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。
- 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、重要な法的利益の制約に当たる。
- 社会において長年にわたって生物学的な性別に基づき男女の区別がされてきたことを考慮すれば、身体的性別及び戸籍上の性別が男性で、性自認が女性の性同一性障害である職員に対して女性用トイレの使用を認めるかどうかを検討するに当たっては、女性用トイレを使用している女性職員に対する相応の配慮も必要であり、必ずしも自認するトイレ等の利用が画一的に認められているとまではいい難い状況にある。  
しかし、生物学的な区別を前提として男女別施設を利用している職員に対して求められる具体的な配慮の必要性や方法も、一定又は不変のものとするのは相当ではなく、性同一性障害である職員の個々の具体的な事情や社会的な状況の変化等に応じて、変わり得るものである。使用制限の当否の判断を行うに当たっては、当該性同一性障害である職員の個々の具体的な事情や社会的な状況の変化等を踏まえて、行う必要がある。
- 「なかなか手術を受けないんだったら、服装を男性のものに戻したらどうか」との上司の発言は、客観的に職員の性自認を否定する内容のものであったというべきであり、職員に対する業務上の指導等を行うに当たって尽くすべき注意義務を怠ったものである。

### 3 企業等の主な動き

平成24（2012）年

・「LGBT調査」を実施し、調査対象者約7万人の5.2%がLGBTというデータを発表<電通総研>

平成27（2015）年

・同性パートナーに家族向け割引サービスを適用<携帯電話大手各社>  
・同性パートナーを死亡保険金の受取人として指定できることを発表<生命保険会社>

平成28（2016）年

・大手企業を中心に、福利厚生制度を同性パートナーにも適用する動きが相次ぐ  
・任意団体「work with Pride」によって企業等のLGBTに関する取組を測るための評価指標「PRIDE指標」が策定され、82社の企業・団体等が参加

平成29（2017）年

・企業における性的マイノリティへの対応についてのアンケート調査を実施<日本経済団体連合会>

平成30（2018）年

・女子大として初めてトランスジェンダー女性の受け入れを表明<お茶の水女子大学>



#### 自治体におけるパートナーシップ制度の導入

日本では同性婚が法律では認められていませんが、府県や市区町村においては、同性（戸籍の性）同士を含むパートナーシップを、婚姻しているカップルと同等のものであると自治体が公認する「（同性）パートナーシップ制度」が導入されています。

平成27（2015）年度に東京都渋谷区や世田谷区が導入して以降、69自治体が導入し、1,516組のカップルが公認されています（令和2（2020）年12月31日現在「同性パートナーシップ・ネット」）。都道府県単位で導入しているのは、茨城県、群馬県、大阪府の3府県で、政令指定都市では、札幌市をはじめ、20市中16市が導入しています。制度の根拠について、渋谷区は「条例」で定めていますが、世田谷区をはじめ多くの自治体は「要綱」で定めるという形をとっています。

パートナーシップ制度には、婚姻と同等の法的効果はありませんが、パートナーシップを公認することは、地域社会において同性カップルについての理解を促し、性の多様性を尊重する雰囲気を醸成するという意味で大きな意義があります。また、自治体によっては、同性カップルの公営住宅への入居を認めたり、公立病院で同性パートナーを配偶者と同等に認めたりする、また、同性パートナーに配偶者手当を給付するなど婚姻関係にあるカップルと同等の福利厚生を認める措置をしているところもあります。

県内でも令和2（2020）年4月に、浜松市が「パートナーシップ宣誓制度」を導入しています。一方が浜松市に居住していれば、異性カップル、同性カップルの両方が利用できます。令和2（2020）年12月現在で26組が利用しており、「パートナーシップ宣誓書受領証（A4サイズ）」と「パートナーシップ宣誓書受領カード」（運転免許証サイズ）を受け取ることができます。カップルは後者を用いて、自治体に公認されたカップルであることを他者に示すことができます。県内では、富士市でも令和3年4月1日から導入となりました。

（静岡大学 笹原 恵）



## STEP 4

## 行動する



私たちが性の多様性の視点を持って行動するための、心構えや対応例を紹介していきます。

### 1 基本的な心構え

#### 多様な性のあり方を尊重した言動を心掛ける

性は、個人の尊厳に関わるものであり、マジョリティ（多数者）もマイノリティ（少数者）も関係なく、どの人の性のあり方も平等に尊重することが求められます。

自分自身の認識や日頃の言動を振り返り、偏見や先入観にとらわれていないかを見つめ直してみましょう。

#### 担当業務において、どのような性のあり方にも対応できるか考える

性の多様性を尊重する視点に立てば、どのような性的指向や性自認の人や団体であっても、社会資源（制度・施設・情報等）を公平に利用できることが求められます。

担当業務が、多様な性に対応できるものになっているかを改めて点検し、必要に応じて見直していくことが大切です。

“希望者がいない”を疑いましょう。言い出せないだけかもしれません。申し出の有無にかかわらず、性の多様性を前提として、相手のニーズを汲み取り、どんな人にも対応できるよう柔軟な態度で接し、相手が安心して利用できる雰囲気をつくることも大切です。

## 2 県民への対応

日々の業務の中で県民等と接する際には、前述の基本的な心構えを踏まえ、固定観念や先入観にとらわれずに対応することを心掛けましょう。⇒ P 15

### ① 来庁者への対応

業務上知り得た名前や性別に関する情報は、個人情報であり守秘義務があります。

住民票など戸籍名や性別記載のある書類などを、人の目に触れる場所に置かないようにしましょう。婚姻歴や性別・名前の変更履歴の分かる書類の取扱いにも気をつけましょう。

本人確認書類として、保険証、住民票、戸籍抄本やマイナンバーカードなどの提示を受けた際に、提示された書類と本人の外見が一致しない場合でも、必要以上に見比べない、繰り返し聞き直さない、周囲の人に聞こえるような大声で確認しないなどの配慮が必要です。また、公的書類と違う通称名を使っている場合もあります。書類だけではなく、本人の説明をよく聞きましょう。状況に応じて、プライバシーの確保にも留意する必要があります。

#### 【対応例】

##### ■書類の確認をするとき

- ・氏名は口に出さないようにし、書類の指差し等で行う。
- ・性別の確認に固執することなく、生年月日や住所等其他の方法で確認する。

× 「男性（女性）でよろしいですか。」

○ 「この書類（内容）で間違いありませんか。」「こちらでよろしいですか。」

##### ■窓口で呼び出すとき

- ・周囲に性別が判明しないよう、番号や名字で呼ぶ。

× 「(例) 静岡太郎 様」

○ 「△△番の方」又は「(例) 静岡 様」

##### ■電話対応

- ・声が高いから女性、低いから男性と決めつけない。
- ・不必要に性別を答えさせるような質問をしない。

##### ■家族や関係性について話したり確認するとき

- ・性別や関係性を決めつけるような表現は避ける。
- ・パートナーが異性であるとは限らないことを念頭に置く。
- ・行政サービスの提供に必要な範囲を超えて関係性等を詮索しない。

× 夫・妻、御主人、奥様

⇒

○ 配偶者、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

× 息子さん、娘さん

⇒

○ お子さん

## ② 相談業務での対応

労働、教育、DV、児童虐待、生活困窮などの各種相談には、性的指向や性自認に関連した相談が寄せられることが想定されます。

相談者は、相談員が性の多様性を理解することは難しいと感じて、本当のことを話さない、話しにくいような場合もあります。このため、相談員は、性の多様性に関する知識を深め、普段から性別を決めつけない対応を心掛けるとともに、固定観念や先入観にとらわれず話をよく聞き、誠実に対応することが大切です。状況によっては、どう対応すればよいか迷っていることを率直に伝えるなど、共に考える姿勢を示すことが誠実な対応となります。

また、相談内容によっては、庁内の相談窓口相互に連携を図るとともに、専門家の意見を求めることや、市町や様々な団体等の社会資源につなげることも検討しましょう。その場合にはアウトティングに注意し、本人の了承を得てから引継ぎを行うことや、多重確認をしないような配慮をしましょう。 ⇒P25、26

## ③ 性別欄の取扱い

性別欄がある書類（申請書、届出書、アンケート、証明書、通知書等）については、見直しを検討しましょう。法的に義務付けられたものなど県の裁量で判断できないものを除き、性別記載を必要とする合理的理由を確認し、必要性がないと判断される場合は削除しましょう。新しい様式を作成する場合も同様です。

性別欄が必要と判断した場合も、書類の目的や必要とする性別情報等に応じて、多様な性のあり方が前提とされているか記載方法を見直しましょう。

### 【性別記載を必要とする合理的理由の例】

- ・統計上の必要性（性別による分析等）
- ・男女共同参画推進上の必要性（女性登用の状況等）
- ・医療上の必要性（医療のための性別情報把握等）
- ・その他施策の実施に当たり必要と認められる場合など

### 【見直し方法】

手順1 法的に義務付けられたものや、業務の性質上必要なものを除いて性別欄を廃止する。

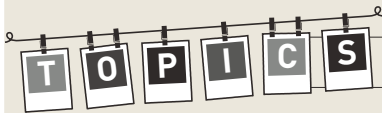
手順2 検討の結果、性別欄が必要な場合（申請者等が記入する様式の例）

- ・可能な限り自由記載方式

**例1** 性別（ ） **例2** 性別（ ）※自認する性別をお書きください。

- ・自由記載が難しい場合は、男女の二択以外の選択肢を設けること等も検討

**例3** ①男性 ②女性 ③その他（ ） ④回答しない



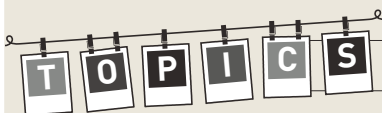
## 変わる性別欄（近年の主な動き）

- ◆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」の発行を認める通知（平成28（2016）年12月 総務省）
- ◆性同一性障害などやむを得ない理由によって、健康保険証の表面に、戸籍上の性別の記載を希望しない人、戸籍上の氏名と異なる氏名（通称名）の記載を希望する人に対して、裏面に戸籍上の氏名・性別を記載した保険証を交付することなどを認める通知（平成29（2017）年8月 厚生労働省）
- ◆雇用調整助成金などの申請書類の性別欄（企業が提出する役員等一覧の性別欄）を不要とし削除（令和2（2020）年6月 厚生労働省）
- ◆性別欄があったJIS規格の履歴書の様式例を公式サイトから削除（令和2（2020）年7月 日本規格協会）
- ◆公立高校の入学願書の性別欄について、34道府県が既に廃止、7県が令和3（2021）年春の入試から廃止、1県が令和4（2022）年春から廃止を検討（令和3（2021）年2月8日 朝日新聞調査）

### ④ 性自認に配慮した施設利用

トイレや更衣室等の利用については、本人の意向を踏まえつつ、他の利用者との調整をどのように行うかについて本人を含めて検討するなど、真摯に対応する必要があります。

⇒P13



## 利用したいトイレ

下表はオフィスにおける調査の結果です。性のあり方によって様々です。

Q.あなたは、職場ではどのトイレを利用したいですか？（単位：％）

| 利用者<br>(n=回答者サンプル数) | トイレの種類 |       |        |         | 職場のトイレは<br>利用しない・<br>我慢する |
|---------------------|--------|-------|--------|---------|---------------------------|
|                     | 男性トイレ  | 女性トイレ | 多機能トイレ | 男女共用トイレ |                           |
| F T M (n=86)        | 29.1   | 41.9  | 10.5   | 18.6    | 0                         |
| F T X (n=73)        | 1.4    | 54.8  | 23.3   | 19.2    | 1.4                       |
| M T F (n=86)        | 19.8   | 57.0  | 12.8   | 10.5    | 0                         |
| M T X (n=54)        | 33.3   | 13.0  | 27.8   | 25.9    | 0                         |
| シスM (n=412)         | 93.0   | 1.5   | 3.9    | 1.2     | 0.5                       |
| シスF (n=412)         | 0      | 97.1  | 1.9    | 0.7     | 0.2                       |

※出典：オフィストイレのオールジェンダー利用に関する意識調査報告書（公開用資料）2019年5月  
Public Report on the “2017 Study of Attitudes Regarding Office Restrooms for All-Gender Use”  
（オフィストイレのオールジェンダー利用に関する研究会（国立大学法人金沢大学、コマニー株式会社、株式会社LIXIL））

※利用者の凡例について…FTM、MTF ⇒P6

FTXは、出生時に割り当てられた性別が女性である、Xジェンダー（⇒P3）

MTXは、出生時に割り当てられた性別が男性である、Xジェンダー

シスMは、シスジェンダー（⇒P3）の男性

シスFは、シスジェンダーの女性

## ⑤ 災害時の対応

災害時は誰もが被災者であり混乱が予想されるため、事前に専門家や関係団体等と連携し、各種防災計画・運営マニュアルの見直しや防災訓練等を通じて、災害時に想定される課題について整理しておきましょう。

### <避難所での対応例>

災害時要配慮者支援の手引き（県健康福祉部 令和3（2021）年3月作成）より抜粋

#### ■配慮の考え方

- ・避難場所で配慮すべきことからは、性的指向や性自認によって異なります。
  - ゲイ、レズビアン、バイセクシュアル
    - ・同性パートナーと一緒に避難をしてくる場合があります。
  - トランスジェンダー
    - ・性自認と見た目や戸籍の性別が異なる人もいます。このため、男女別に分かれた支援の利用が困難な場合があります。
    - ・ホルモン治療が受けられない等健康に問題を抱えている場合があります。

#### ■男女別に分かれている支援・施設利用での配慮

- ・男女別に分かれている物資の配布（生理用品、下着、ヒゲソリ、化粧品等）は、本人の希望に基づき、必要なものを受け取れるよう配慮しましょう。
- ・男女別のトイレのほか、誰もが使えるユニバーサルトイレを設置するなどの配慮をしましょう。
- ・更衣室や入浴施設は、ひとりずつ使える時間帯を設けるなどの工夫をしましょう。

#### ■プライバシーへの配慮

- ・避難者名簿など避難や手続関係の書類では、性別欄は必要最低限にし、記入の仕方も当事者本人のニーズにできるだけ応じられるようにしましょう。
- ・間仕切りを用意するなど、プライバシーに配慮した環境を整備しましょう。

#### ■相談サービスへのアクセスの確保

- ・性的マイノリティであっても安心して利用できるよう、相談体制や相談窓口の広報の仕方に配慮しましょう。

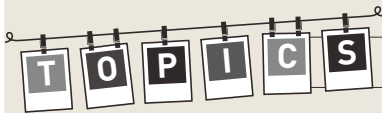
## ⑥ 担当業務の点検・見直し

担当業務において、セクシュアリティによる困難等を整理し、どのような対応ができるか考えてみましょう。⇒P9、10

性の多様性を前提に、関係者と共に考えたり、できることから対応したりすることが大切です。

### 【点検・見直し方法の例】

- ・当事者団体や支援団体、専門家から意見を聞く。
- ・国や他の自治体等の先進事例を積極的に収集する。
- ・当事者から相談があった時は、本人からよく話を聞き、何に困っているのかを整理し、どのような対応ができるかを共に考え検討する。



## 医療面会や医療説明での同性パートナー

生活を共にする同性パートナーが、親族ではないことなどを理由に、医療機関での病状説明や面会が認められない場合があります。このことについて、個人情報保護委員会及び厚生労働省通知等では、次のように定め、親族以外も認めることを可能としています。

### ○医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイダンス（平成29(2017)年）

#### 「8.家族等への病状説明

法（個人情報保護法）においては、個人データを第三者提供する場合には、あらかじめ本人の同意を得ることを原則としている。一方、病態によっては、治療等を進めるに当たり、本人だけでなく家族等の同意を得る必要がある場合もある。家族等への病状説明については、「患者（利用者）への医療（介護）の提供に必要な利用目的と考えられるが、本人以外の者に病状説明を行う場合は、本人に対し、あらかじめ病状説明を行う家族等の対象者を確認し、同意を得ることが望ましい。この際、本人から申出がある場合には、治療の実施等に支障を生じない範囲において、現実に患者の世話をしている親族及びこれに準ずる者を説明を行う対象に加えたり、家族の特定の人を限定するなどの取扱いとすることができる」

### ○人生の最終段階における医療・ケアの決定プロセスに関するガイドライン（平成19(2007)年） （本文）

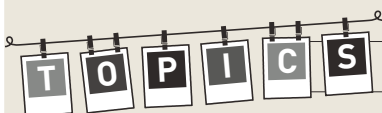
#### 「1 人生の最終段階における医療・ケアの在り方

…本人による意思決定を基本としたうえで、人生の最終段階における医療・ケアを進めることが最も重要な原則である。

…さらに、本人が自らの意思を伝えられない状態になる可能性があることから、家族等の信頼できる者も含めて、本人との話し合いが繰り返し行われることが重要である。この話し合いに先立ち、本人は特定の家族等を自らの意思を推定する者として前もって定めておくことも重要である。」

（解説編）

「注12 家族等とは、今後、単身世帯が増加することも想定し、本人が信頼を寄せ、人生の最終段階の本人を支えるという趣旨ですから、法的な意味での親族関係のみを意味せず、より広い範囲の人（親しい友人等）を含みますし、複数人存在することも考えられます。」



## 同性カップルと里親制度

日本では、何らかの事情により家庭での養育が困難又は受けられなくなった子ども等に対して、親に代わって養育する「里親制度」があります。

厚生労働省は、里親になれる人の範囲には「LGBTの方も含め里親の種類に応じた要件に沿って判断がされるべき」という技術的助言を出しています。（令和元(2019)年10月1日付け通知）

全国では、同性カップルが養育里親となっている事例も少数ながらあります。

## 【担当業務チェックリスト】

※該当する□をチェックし点検してみましょう。実施予定の業務もチェック！

### 性別情報の取扱い

- 性別情報を取り扱っている（公文書の性別欄等）

|       |  |
|-------|--|
| 公文書名  |  |
| 具体的内容 |  |

- 性別を必要とする合理的な理由があるか ⇒ 理由がない場合は廃止を検討  
 多様な性自認に対応しているか ⇒ していない場合は様式等記載方法を検討

### 多様な性への対応

- 「男女分け」や「特定の性別」を前提とした制度や業務上の慣習等がある

|       |  |
|-------|--|
| 制度名   |  |
| 具体的内容 |  |

- 現行の制度等の内容に合理的な理由があるか ⇒ ない場合は廃止・見直しを検討  
 多様な性自認に対応している（できる）か ⇒ していない場合はあり方を検討

- 家族（配偶者、事実婚も含む）を対象要件とした制度、ルール、慣習等がある

|       |  |
|-------|--|
| 制度名   |  |
| 具体的内容 |  |

- 同性カップルも対象範囲か ⇒ 対象外の場合は対応を検討

- 上記のほか、対人援助業務や、受付等窓口（電話）業務を担当

|       |  |
|-------|--|
| 業務名   |  |
| 具体的内容 |  |

- 多様な性的指向や性自認の人が相談や手続をすることが想定されるか  
⇒ 未想定の場合、個別の業務内容を踏まえ、日々の接遇等対応を検討

### 施設の整備や利用における性別分けへの配慮（トイレ、更衣室、居室等）

|       |  |
|-------|--|
| 施設名   |  |
| 具体的設備 |  |

< 既設のもの >

- 多様な性自認の人に対応可能か ⇒ できない場合は運用・改修を検討

< 新設・改修予定があるもの >

- 多様な性自認の人に対応可能か ⇒ 想定していない場合は検討

### 3 子どもへの対応

学校をはじめ、子どもと接する機会の多い職員は、性の多様性についての正しい知識を持って、子どもたち一人ひとりに向き合い対応する必要があります。

子どもを取り巻く環境は、制服や髪型をはじめ、様々な場面で戸籍に基づく男女の区分を前提としています。子どもたちは性の多様性に関する十分な知識を持っていないため、当事者がいじめの対象となる場合もあります。

全ての子どもが、安全安心に過ごせる環境整備が望まれます。

<教育現場で困りやすいことへの対応例> ※教育現場以外でも同じ視点が求められます。

#### ●様々な男女分け

- |     |   |
|-----|---|
| 対応例 | <ul style="list-style-type: none"><li>○基本的には、服装や並び方、行事などで男女に分けない。<ul style="list-style-type: none"><li>・制服については、スカート・ズボン・ネクタイ・リボンなどを性別に限らずパーツごとに選べる形にするなど、全ての子どもが自由に選択できる方法にする。</li><li>・髪形についても、「清潔で動きやすい髪形」などにし、男女別にしない。</li></ul></li><li>○プライベートゾーン（水着で隠れる部分等）に関係する事柄（トイレ、宿泊行事の部屋割り、お風呂、健康診断等）は、本人とよく話し合い複数の中から選択を可能としたり、周りとの調整をしながら、本人の意思を尊重されるよう工夫する。</li></ul> |
|-----|---|

#### ●ロールモデルが見えないことによる自分の将来への不安

- |     |   |
|-----|---|
| 対応例 | <ul style="list-style-type: none"><li>○先生自らが、多様な性を生きる一人の大人として、子どもに寄り添う。必要があれば、校外の当事者団体などと連絡をとり授業に活かすなど、多様な性のロールモデルの姿を子どもたちに伝える。</li></ul> |
|-----|---|

#### ●性的マイノリティがないことを前提とする言動

（ヘテロセクシュアル・シスジェンダーや「男らしさ、女らしさ」を前提とする言動、からかい、嘲笑等）

- |     |  |
|-----|--|
| 対応例 | <ul style="list-style-type: none"><li>○周囲の子どもによる言動を聞き逃さず、まず話を止める。</li><li>○大人自身が、「性別」や「好き」や「家族」のかたちは様々であることを前提に話をする。</li></ul> |
|-----|--|

#### ●多様な性のあり方についての正しい情報が得られない

- |     |   |
|-----|---|
| 対応例 | <ul style="list-style-type: none"><li>○図書室、保健室等子どもの集まる場所に関連書籍を配架する。</li><li>○子どもや保護者への配布物や掲示物で情報提供する。</li></ul> |
|-----|---|

#### ●身近に相談できる人がいない

- |     |  |
|-----|--|
| 対応例 | <ul style="list-style-type: none"><li>○子どもが相談しやすい先生（大人）になる。<ul style="list-style-type: none"><li>・言動などで、普段から性は多様であることのメッセージを発信する。</li><li>・相談を受けたときの対応<ul style="list-style-type: none"><li>⇒聴く（ゆっくり安心して話せる環境づくり） ⇒ P25、26</li><li>⇒知る（どうして伝えてくれたのか、何に困っているのか、何が必要なのかを聞く）</li><li>⇒つなげる（必要に応じて、参考図書、相談機関、当事者団体など、一緒に考えて行動）</li></ul></li></ul></li></ul> |
|-----|--|

出典：教育現場での困りやすいことへの対応例は、薬師実芳「教育現場で性的マイノリティについて考える必要性」（二宮周平編「性のあり方の多様性」日本評論社P119-128）を参考に作成



文部科学省は、平成28（2016）年4月に「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）」を発出し、支援の事例として以下のものをあげています。

| 項目     | 学校における支援の事例   |
|--------|---|
| 服装     | 自認する性別の制服・衣服や、体操着の着用を認める                            |
| 髪型     | 標準より長い髪型を一定の範囲で認める(戸籍上男性)                           |
| 更衣室    | 保健室・多目的トイレ等の利用を認める                                  |
| トイレ    | 職員トイレ・多目的トイレの利用を認める                                 |
| 呼称の工夫  | 校内文書(通知表を含む)を児童生徒が希望する呼称で記す<br>自認する性別として名簿上扱う       |
| 授業     | 体育又は保健体育において別メニューを設定する                              |
| 水泳     | 上半身が隠れる水着の着用を認める(戸籍上男性)<br>補習として別日に実施、又はレポート提出で代替する |
| 運動部の活動 | 自認する性別に係る活動への参加を認める                                 |
| 修学旅行等  | 1人部屋の使用を認める<br>入浴時間をずらす                             |



※「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日児童生徒課長通知)の別紙より

本冊子では、学校における支援体制や相談体制等の充実など、きめ細かな対応等について教職員の理解に資する内容が掲載されています。

制服に選択肢を設けている学校が増えています。

男性はスラックス、女性はスカートなどの男女分けが主流である制服について、固定観念にとらわれず、一人ひとりの多様性を尊重することで、全ての子どもが生きやすい安心して過ごせる環境づくりを目指した取組が行われています。



■藤枝西高等学校

- 令和元（2019）年度に入学した女子生徒から、従来の制服に加えてスラックスを、令和2（2020）年度に入学した男子生徒については、7分丈のクロップドパンツの選択ができる制度を導入しています。



■浜松西高等学校・中等部

- 令和3（2021）年度から、制服の「男子用」「女子用」「冬服」「夏服」の概念をなくし、スラックスやスカート、ジャケット、セーラー服、ベスト、セーターなどから、年間を通じて、生徒が自分で組み合わせを決めて着られる方式を導入する予定です。
- 春先の冬服が暑いなど生徒からの見直しを望む声を受け、学校では、生徒会の意見を参考に見直しを進めました。



## 4 職場内での対応

自分たちの職場を多様な性という観点から見直し、庁内でも、性的指向や性自認にかかわらず、全ての職員が安心して働くことのできる職場づくりを目指すことが大切です。

職場での研修など様々な機会を通じて多様な性について知り、偏見や差別の意識を持っていないか、見つめ直しましょう。

### ① 職場でのSOGIハラスメントの禁止

SOGIハラスメントとは、性的指向や性自認に関連する差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせ等を指します。県では、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する指針等を策定し、SOGIハラスメントについて次のように定め、防止又は排除するための取組を行っています。

管理監督者は、日々の執務を通じた指導等によりセクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に関する取組を行うとともに、セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じていないか又はそのおそれがないか勤務環境に十分な注意を払わなければならないとされています。

#### ■セクシュアル・ハラスメントとは

→ 男女を問わず他の者を不快にさせる職場及び職場外における性的な言動（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を含む。）

#### ■セクシュアル・ハラスメントになり得る言動として

→ 性別により差別しようとする意識等に基づき、性的指向や性自認をからかひ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（アウティング）

※「セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する指針」（県経営管理部）より抜粋。  
知事部局以外（教育委員会、警察）でも同様の指針等があります。

**SOGIハラスメントを防止するため、以下のような言動に注意しましょう。**

#### ○差別的言動をしない

「ホモネタ」「レズネタ」等の差別的表現は、たとえ職場の雰囲気や和ませるジョークのつもりでも、使ってはいけません。

当事者や親族の中に性的マイノリティがいる人にとっては、大きな精神的苦痛となります。

<差別的表現の例>

・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」や「レズ」という言葉は、ホモセクシュアル、レズビアン単なる省略形ではありません。同性愛者に対する侮蔑の意味合いで使われていたため、差別的表現に当たるので、使用すべきではありません。差別的表現に関して大切なのは相手はどう受け止めるかであり、発言者の差別的意図の有無は関係ありません。

<差別的言動の具体例>

- ・「〇〇課の〇〇は〇〇才で独身なんて、絶対ホモ」と噂する。
- ・「あの人、あっち系なんじゃないの？」と笑いのネタにする。
- ・「LGBTって気持ち悪いよね。」と揶揄する。

### ○日常会話にも配慮を

固定的な性別役割分担意識を前提とした日常会話は、相手の価値観を否定することにもなりかねません。また、恋愛や結婚を話題にすることはプライベートに他人が踏み込むという意味においても不適切です。さらに、恋愛や結婚が男女間のものであることを前提とした会話では、性的マイノリティに苦痛や不快感を与えることにつながります。無意識のうちに自分の価値観を押し付けるような会話にならないように注意しましょう。

<不適切な言動の具体例>

- ・「彼氏（彼女）はいないの？」
- ・「なんで結婚しないの？」「早く結婚した方がいいよ。」
- ・「なんでスカートはかないの？」
- ・「男のくせに根性がない。」「女には仕事を任せられない。」

### ○プライバシーの保護

部下や同僚から、性的指向や性自認等に関する相談を受けた場合は、本人の話を真摯に受け止め、個人情報として慎重に取り扱うなどプライバシーに配慮するとともに、本人の意向を踏まえて、適切な対応を行う必要があります。

### ○カミングアウトとアウトティング

カミングアウトとは、公にしていない自分のセクシュアリティ（性的指向や性自認など）に関することを他人に伝えることをいいます。するかしないか、誰にするか、いつするかなどは本人の決めることであり、他人が強要するものではありません。

カミングアウトを受けた場合は、プライバシーに配慮しつつ、本人の話をしっかり受け止める必要があります。また、そのカミングアウトは職務上のものか、プライベートな友人関係などの中でなされたものかを判断する必要があります。

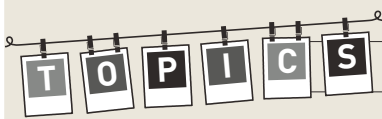
アウトティングとは、公にされていない他人のセクシュアリティ（性的指向や性自認など）を、本人の同意なく第三者に伝える（暴露する）ことをいいます。

アウトティングはプライバシーの侵害であり、深刻な事態を招くおそれがあります。たとえ、相手を思っただけの行動だったとしても、本人の許可なく他の人に話すことは、絶対にしてはいけない行為です。

### <カミングアウトを受けた際の心構えの例>

相談されたり打ち明けられたりした場合は、状況等に応じて、次のような対応が考えられます。

- ・自分に言ってくれたのは信頼の証と受け止め、「話してくれてありがとう。」と伝える。
- ・固定観念や先入観などによる決めつけをせず、本人の話をよく聞く。
- ・困りごとがあれば、どう対応できるか一緒に考える。
- ・対応に当たって、周囲と情報を共有する必要がある場合は、必ず本人の同意を得る。また、これまでに打ち明けた範囲や、誰に伝えてよいのか・悪いのか等を確認する。
- ・対応に悩む場合は、必要に応じて、プライバシーが守られる外部の相談機関に相談したり、相談機関を相談者に紹介したりする。



### アウトティング被害の重大性を示した事件

平成27（2015）年4月、法科大学院に通う男子学生Aさんが、同級生の男子学生に、恋愛感情を抱いていることを伝えました。その後、同級生は、Aさんが同性愛者であるということ、「おまえがゲイであることを隠しておくのはムリだ。ごめん」と、複数の同級生が参加する LINE グループでアウトティング（暴露）しました。その後、Aさんは心身に支障を来すようになり、心療内科への通院や大学への相談をしていましたが、同年8月、大学構内の建物から転落し、亡くなりました。

遺族が大学に損害賠償を求めた訴訟の判決で、裁判所は、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である」と初めて認定しました。

（東京高裁 令和2年11月25日判決）

## ■県職員向けハラスメント相談窓口

| 窓口名   |            | 担当課等              | 電話番号等   |
|-------|------------|-------------------|---|
| 知事部局等 | ハラスメント相談窓口 | 経営管理部人事課          | ☎ 054-221-3230 fax 054-221-3687<br>SDO 課メール「ハラスメント相談」<br>e-mail harassment@pref.shizuoka.lg.jp                        |
|       |            | 経営管理部健康指導課        | ☎ 054-221-2686  |
|       |            | 西村弁護士<br>(外部窓口)   | 西村好順法律事務所<br>☎ 03-5772-2433 fax 03-5772-2443  |
| 教育委員会 | 教職員不祥事根絶窓口 | 教育委員会事務局<br>教育総務課 | ☎ 054-221-2842 (fax 兼用)<br>フリーダイヤル 0120-793-242<br>SDO 課メール「静岡県教職員不祥事根絶窓口」<br>e-mail kyouiku-tuho@pref.shizuoka.lg.jp |
|       |            | 西村弁護士<br>(外部窓口)   | 西村好順法律事務所<br>☎ 03-5772-2433 fax 03-5772-2443  |
| 警察本部  | ハラスメント相談窓口 | 警務部警務課            | ☎ 054-271-0110  |

※上記のほか、各部局（人事担当課及び女性窓口）、出先機関の各所属、各学校に、ハラスメント相談員が配置されています。

## ② 職員採用時の対応（会計年度任用職員・審議会委員・インターンシップ等を含む）

職員等の採用の可否は、仕事の適性や能力で判断するものであり、性別や性的指向、性自認などを理由とした差別を行ってはいけません。

面接時には、外見・容姿、服装など、職務上の能力とは関係のないことについて、差別的な言動や相手を傷つける行動をとらないよう注意が必要です。

## ③ 性自認を尊重した就労環境

個人情報への取扱い、身だしなみ、施設利用などについて、職員から戸籍とは異なる性での対応を希望する申出があった場合は、本人の希望を尊重した対応を検討しましょう。

### 【施設利用の例】

- ・戸籍と異なる性での施設利用の申出があった場合は、他の利用者との調整を図りながら、利用方法を検討する。
- ・宿泊を伴う研修や出張などは、部屋割りや入浴時間をずらす等の配慮をする。
- ・誰でも使えるトイレの設置や、安全に配慮した男女共用個室トイレ等の必要性について検討する。

## ④ 福利厚生制度・安全衛生等

休暇、各種手当、福利厚生等の各制度については、配慮すべき制度の特定や、制度利用に当たっての要件確認の方法等について、関係法令及び国や他自治体における対応状況等を踏まえながら検討する必要があります。

産業医や職場の衛生担当者等安全衛生に携わる職員は、健康診断等職場での安全衛生について、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。



### ALLY（アライ）になろう！

ALLYという言葉をご存知ですか。英語で、「仲間」、「同盟者」という意味で、性的マイノリティを理解し応援する人のことです。

ALLYをSOGIの観点からみると、「性の多様性を取り巻く課題を自分ごととして捉え、解決に向けて行動する人」とも言えるのではないのでしょうか。

ガイドブックで紹介した、「知る」→「気づく」→「学ぶ」→「行動する」の4つのステップは、正にALLYへの道。ガイドブックで知ったことを周りの人に話してみる、性別に関する言葉の使い方を意識する、差別的な言動を見かけたらちょっと指摘する、といったことも行動の一つです。

まずは、自分にできることから一歩ずつ行動してみませんか。



## 1 専門相談

| 窓口名                              | 概要                 | 日時                          | 連絡先                               |
|----------------------------------|--------------------|-----------------------------|-----------------------------------|
| よりそいホットライン<br>(一社)社会的包摂サポートセンター) | 性別の違和や同性愛などに関わる悩み  | 毎日<br>24 時間対応               | ☎ 0120-279-338<br>※ FAX、LINE 相談あり |
| にじいろ電話相談<br>(静岡市)                | セクシュアリティや性別違和などの悩み | 毎月第 2 土曜<br>(14:00 ~ 17:00) | ☎ 054-248-2216                    |

## 2 専門相談以外

| 窓口名                                     | 相談概要   | 対応日時  | 連絡先  |
|---|--|---|--|
| あざれあ女性相談<br>(県男女共同参画課)                  | 自分の生き方、夫やパートナーとの関係、仕事の悩みなど                   | 月・火・木・金曜日<br>(9:00 ~ 16:00)<br>水曜日<br>(14:00 ~ 20:00)<br>毎月第 2 土曜日<br>(13:00 ~ 18:00) | ☎ 0558-23-7879 (賀茂)<br>☎ 055-925-7879 (東部)<br>☎ 054-272-7879 (中部)<br>☎ 053-456-7879 (西部)<br>※メール相談あり<br>※全てあざれあの相談専用電話につながります。 |
| あざれあ男性相談<br>(県男女共同参画課)                  | 自分の生き方、家庭の問題、仕事の悩みなど                         | 毎月第 1・3 土曜<br>(13:00 ~ 17:00)   | ☎ 054-272-7880   |
| 静岡県性暴力被害者<br>支援センター SORA<br>(県くらし交通安全課) | 望んでいない全ての性的な行為、性暴力など                         | 毎日<br>24 時間対応   | ☎ 054-255-8710<br>※チャット相談あり  |
| 静岡県人権啓発センター                             | 差別やいじめなどの人権問題について                            | 月～金曜日<br>※年末年始・休祝日除く<br>(9:00 ~ 16:30)  | ☎ 054-221-3330   |
| 若者こころの悩み相談窓口<br>(県障害福祉課)                | 若年者（おおむね 40 歳未満）のこころの悩み（学校、家庭、病気、不安やストレス等）など | 毎日<br>24 時間対応   | ☎ 0800-200-2326  |
| こころの電話相談<br>(県精神保健福祉センター)               | こころの悩み（心の健康、精神医療、アルコール、薬物、思春期等）について          | 月～金曜日<br>(8:30 ~ 11:45)<br>(13:00 ~ 16:30)<br>※平日 17 時以降と土日<br>祝日は「いのちの電話」<br>に自動転送   | ☎ 0558-23-5560 (賀茂)<br>☎ 055-922-5562 (東部)<br>☎ 054-285-5560 (中部)<br>☎ 0538-37-5560 (西部)                                       |
| 静岡県女性相談センター                             | 女性の様々な問題（配偶者からの暴力等）、悩みなど                     | 毎日<br>(9:00 ~ 20:00)<br>※祝日・年末年始を除く   | ☎ #8008<br>(054-286-9217)  |
| 教育相談ハロー電話<br>「ともしび」<br>(県総合教育センター)      | 子ども（高校生年代まで）・保護者の教育相談                        | 月～金曜日<br>(10:00 ~ 17:00)<br>※ 12/29~1/3 を除く   | ☎ 055-931-8686 (沼津)<br>☎ 054-289-8686 (静岡)<br>☎ 0537-24-8686 (掛川)<br>☎ 053-471-8686 (浜松)                                       |

※状況により、変更になる場合があります。

(令和 3 年 3 月現在)

## 【もっと詳しいことを知りたい方へ】

静岡県男女共同参画センターあざれあ館内の「あざれあ図書室」では、性の多様性に関する書籍・コミックなども数多く取り揃えています。※いずれも「あざれあ図書室」で貸出しています。

| 分類  | タイトル                                      | 著者   | 出版社         |
|-----|---|--|-------------|
| 本   | 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        |
| 本   | LGBTを知る                                   | 森永貴彦／著                                       | 日本経済新聞出版社   |
| 本   | LGBTを読みとくーキア・スタディーズ入門                     | 森山至貴／著                                       | 筑摩書房        |
| 本   | セクシュアル・マイノリティQ&A                          | LGBT支援法律家ネットワーク<br>出版プロジェクト／編著               | 弘文堂         |
| 本   | はじめよう!SOGIハラのない学校・職場づくり                   | 「なくそう!SOGIハラ」実行委員会／編                         | 大月書店        |
| 本   | 職場のLGBT読本:「ありのままの自分」で働ける環境を目指して           | 柳沢正和・村木真紀・後藤純一／著                             | 実務教育出版      |
| 本   | 日本と世界のLGBTの現状と課題                          | LGBT法連合会／編                                   | かがわ出版       |
| 本   | 性のあり方の多様性:一人ひとりのセクシュアリティが大切にされる社会を目指して    | 二宮周平／編                                       | 日本評論社       |
| 雑誌  | OVER No.01:特集 STONEWALL 50<br>人権!差別!LGBT! |  | オーバーマガジン社   |
| 雑誌  | OVER No.02:特集 後進国 ニッポンのワタシ                |  | オーバーマガジン社   |
| 漫画  | 弟の夫 全4巻                                   | 田亀源五郎／著                                      | 双葉社         |
| 絵本  | くまのトーマスはおんなのこ                             | ジェシス・ウォルトン／作<br>ドゥーガル・マクファーソン／絵<br>かわむらあさこ／訳 | ポット出版プラス    |
| DVD | 誰もがその人らしくーLGBTー<br>(気づいて一歩ふみだすための人権シリーズ④) | 東映株式会社教育映像部／企画・制作                            | 東映株式会社教育映像部 |

## 【性の多様性に関する県内情報等を掲載しているサイト】

- ふじのくにレインボーページ（静岡県男女共同参画課ホームページ内）  
<http://www.pref.shizuoka.jp/kenmin/km-150/seinotayousei/top.html>  
※P28の相談窓口の情報にも簡単にアクセスできます。

〔レインボーページ〕 〔あざれあナビ〕



- あざれあナビ（静岡県男女共同参画ポータルサイト）  
<https://www.azarea-navi.jp>

## 【本ガイドブック作成に当たり、参考にした主な書籍等】

- 一般社団法人社会的包摂サポートセンター発行・編、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監修（2019）「性自認および性的指向の困難解決に向けた支援マニュアルガイドライン（第2版）」
- 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（2019）「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）」
- 大阪府（2017）「大阪府職員向けリーフレット だれもが自分らしく生きるために」
- 東京都文京区（2017）「性自認および性的指向に関する対応指針～文京区職員・教職員のために～」
- 三重県（2019）「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」
- 静岡市（2019）「性の多様性と性的少数者について学び、行動するための静岡市職員ガイドライン」
- 長野県（2020）「性の多様性を尊重するための職員ガイドライン」
- 東京都（2020）「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」
- 鳥取県（2020）「多様な性を理解し行動するための職員ハンドブック」
- 大分県（2020）「性の多様性に関する職員ハンドブック」
- 森山至貴（2017）「LGBTを読みとくーキア・スタディーズ入門」
- 二宮周平編（2017）「性のあり方の多様性一人ひとりのセクシュアリティが大切にされる社会を目指して」
- オフィストイレのオールジェンダー利用に関する研究会（2020）「オフィストイレのオールジェンダー利用に関する意識調査報告書」
- 遠藤まめた（2020）「ひとりひとりの「性」を大切に作る社会へ」

■本書の作成に当たりましては、以下の方々に御協力いただきました。心から感謝申し上げます。

笹原 恵 さん（静岡大学情報学部 教授）

鈴木 げんさん（浜松TG研究会 代表）

鈴木まり子さん（ファシリテーター）

## 【レインボーフラッグ】

赤、橙、黄、緑、青、紫の6色のフラッグは、性の多様性を表し、性的マイノリティの尊厳と社会運動の象徴として使用されています。



### 【編集・発行】

静岡県くらし・環境部 県民生活局 男女共同参画課

〒420-8601 静岡県静岡市葵区追手町9-6

電話 054-221-2824、3363

F A X 054-221-2941

✉ [danjyo@pref.shizuoka.lg.jp](mailto:danjyo@pref.shizuoka.lg.jp)

令和3（2021）年3月 発行