

性の多様性について理解を深め、行動するための 職員向けガイドライン

令和5年9月 滋賀県

目次

1	はじめに	1
	(1) ガイドラインの作成にあたって	1
	(2) ガイドラインの目的	1
2	LGBT 等について、まず知っておきたいこと	2
	(1) 性を構成する4つの要素	2
	(2) SOGI (ソジ)	2
	(3) LGBT	3
	(4) 国および滋賀県の主な取組	5
	(5) 令和3年度人権に関する県民意識調査の結果	6
3	職員としての心がまえ	7
4	性の多様性について意識する	9
	(1) 職員への周知・理解増進	9
	(2) 身近な存在である LGBT 等	9
	(3) LGBT 等の当事者の方々が直面しやすい困りごと	10
	(4) カミングアウトとアウトティング	11
5	県民への対応	12
	(1) 窓口や電話での対応等	12
	(2) 施設利用上の配慮	13
	(3) 申請書等における性別欄の見直し	15
6	職場内での対応	16
	(1) ハラスメントについて	16
	(2) マイクロアグレッションについて	17
	(3) 性自認を尊重した就労環境	17
	(4) プライバシー保護の徹底	17
	(5) 相談窓口	18
	LGBT 等に関するチェックリスト	19
	参考文献	20

1 はじめに

(1) ガイドラインの作成にあたって

滋賀県では、令和5年(2023年)3月に策定した「滋賀県行政経営方針 2023-2026」において、2030年に向けて目指す5つの県庁の姿の1つとして、「健康経営・ダイバーシティを推進する県庁」を掲げ、性別や年齢、障害の有無、性的指向・性自認、任用・勤務形態などにかかわらず、多様な人材が活躍できるよう、人権尊重やダイバーシティ推進の意識を全ての職員が共有するとともに、それぞれの違いを互いに理解し、尊重し、一人ひとりが能力を発揮できる職場環境づくりに取り組んでいます。

また、平成13年(2001年)4月に施行された「滋賀県人権尊重の社会づくり条例」に基づき、「滋賀県人権施策基本方針」(平成15年(2003年)3月)および「滋賀県人権施策推進計画」(平成23年(2011年)3月)を策定し、人権施策を総合的に推進しており、LGBT等をはじめ性の多様性に関しても、さまざまな人権課題の一つとして捉え、誰もが自分らしく参画・活躍できる社会の実現に向けて取り組んでいるところです。

こうした中で、県民の皆さんの間に性の多様性に関する正しい理解が広がり、多様性を尊重する社会となるように取り組んでいくためには、県民サービスに携わる職員自身が、LGBT等について正しい知識を持ち、適切に行動することが求められます。

(2) ガイドラインの目的

当ガイドラインは、職員が性の多様性に関してより理解を深め、適切に行動していくため、また、職員自身がLGBT等の当事者である場合においても安心して働ける職場としていくため、職員や職場がどのような姿勢で、どう行動すべきかについて基本的な考え方をまとめたものです。

当ガイドラインに基づき、自身の考え方や行動、担当業務における対応などを見つめ直すとともに、職員として一人ひとりの個性を大切にしたい姿勢や行動をとりましょう。

当ガイドラインは、作成段階における社会の状況や情報などに基づいて作成しており、今後の社会情勢や県民の意識などの変化に応じて、必要な見直しを行います。

2 LGBT等について、まず知っておきたいこと

(1) 性を構成する4つの要素

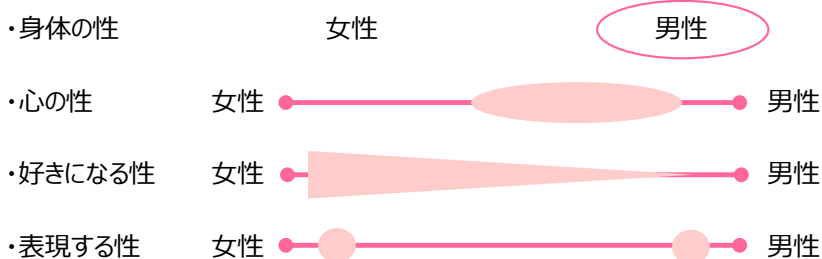
性にはさまざまな要素があり、その要素の組み合わせによって、多様な性のあり方が存在します。性のあり方は、人が自然に持っているもので、一人ひとりが少しずつ違います。

身体の性	生物学的性。性に関する身体づくりや身体的・生物学的特徴など。出生届、戸籍上の性。
心の性	自分の性別をどう認識するか。男性／女性という認識だけでなく、中間、どちらでもないなどそのあり方は多様。
好きになる性	好きになる相手、性的対象が誰であるか。異性愛、同性愛、両性愛などさまざまな形がある。
表現する性	言葉遣いや振る舞い、服装などにおいて表現される「らしさ」のこと。見た目の性別。

さらに、性を構成する4つの要素の組み合わせは多様であり、グラデーションのようになっている、一人ひとり、その形は異なります。

例えば・・・

下の図では、女性と男性を両端にして、両端にいけばいくほど「女性らしい」「男性らしい」、図形の幅が太ければその度合いが強いという性のあり方のグラデーションを表現してみました。この図が必ずしも性の多様性について正確に表せているわけではないことにご留意ください。



身体の性は男性であっても、多様な性のあり方があります。自分の性のあり方についてもあてはめてみましょう。

(2) SOGI (ソジ)

性を構成する4つの要素のうち、性的指向(Sexual Orientation)と性自認(Gender Identity)の頭文字をとって「SOGI」(「ソジ」または「ソギ」と読みます。)。性表現(Gender Expression)を加えて「SOGIE」(「ソジィ」ということもあります。

この「性的指向」「性自認」「性表現」などの要素は、LGBT等の当事者もそうでない人も含めて、誰もが関係する性のあり方です。

(3) LGBT

「LGBT」とは、レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーの頭文字からとった言葉で、「性的マイノリティ」と同義の言葉として使われる場合があります。

また、クエスチョニング(性のあり方が特定のあり方に属さない、決めていない、決められない等の人)やクィア(規範的(当たり前、こうあるべき)ではないとされる性のあり方を包括的に表す言葉)、いずれにも分類されない性のあり方を加えて、「LGBTQ+」ということもあります。

○多様な性のあり方

性的指向 (S O 向)	L	Lesbian レズビアン	女性の同性愛者	性自認 (GI)	T	Transgender トランスジェンダー	身体の性と心の性が異なる人
	G	Gay ゲイ	男性の同性愛者		Q	Questioning クエスチョニング	自分自身のセクシャリティを決められない人
	B	Bisexual バイセクシャル	両性愛者		+	言葉では表現しきれない、性の多様性を表す+(プラス)	

LGB は性的指向に基づくもので、T は性自認に関するものです。そして、性的指向や性自認などさまざまな要素の組み合わせによって、一人ひとりのセクシャリティが形成されるので、例えば、トランスジェンダーであり異性愛者の方もいますし、トランスジェンダーでありレズビアン、ゲイまたはバイセクシャルの方もいます。その他、LGBT という言葉だけでは包含できないほど、多様な性のあり方が存在します。※本ガイドラインでは「LGBT 等」としています。

**性のあり方はグラデーションと言われ、言葉では表現できないほど多様です。
大切なことは、性の多様性について理解を深め、一人ひとりの性のあり方を尊重することです。**

【参考】多様な性のあり方を表す言葉

多数派、性的マジョリティの人たちのことをヘテロセクシャル・シスジェンダーと言います。LGBT 等の当事者の人たちを「特殊／異常」と位置づけてしまうことになるので、性的マジョリティの人たちのことを「普通の人」「通常の性」などと表現することは、適切ではありません。

○性的マジョリティ

Heterosexual ヘテロセクシャル	性的指向が異性に向く人、異性愛者
Cisgender シスジェンダー	身体の性、戸籍上の性に何の違和感もない人

○性的マイノリティ

LGBTのほか・・・

Pansexual パンセクシャル	全てのセクシャリティの人が恋愛や性愛の対象となる人
Asexual アセクシャル	誰に対しても恋愛や性愛の対象としない人
Xgender エックスジェンダー	性自認について、「女性」「男性」のいずれかとは明確に認識していない人 例えば・・・ 両性：男性・女性どちらでもあると自認している。 中性：男性・女性の間であると認識している。 無性：男性・女性のどちらでもないとして自認している。
Questioning クエスチョニング	自分自身のセクシャリティを決められない、分からない、またはあえて決めていない人

また、トランスジェンダーを表す言葉として、「トランスジェンダー男性（身体の性が女性で、性自認が男性の人）」や「トランスジェンダー女性（身体の性が男性で、性自認が女性の人）」という言葉もあります。

※ 「身体の性」のさまざまな発達（DSDs : Differences of Sex Development）について

DSDs(ディーエスディーズ)とは、外性器の形状や大きさ・内性器・染色体など、生まれつきの身体の状態が、一般的とされる男性・女性の身体とは一部異なる状態をいいます。

DSDs は、性別や性自認・性的指向のことではなく、あくまで身体の状態であり、当事者の多くは自分の身体のことを「身体の一部が異なるだけの女性・男性」と認識していて、LGBT 等の当事者という認識はありません。

性自認や性的指向だけでなく、「女性のからだ」「男性のからだ」にも様々なかたちがあります。

(4) 国および滋賀県の主な取組

性の多様性を理解するために、職員として知っておきたい国全体の動きや取組、滋賀県のこれまでの取組について紹介します。

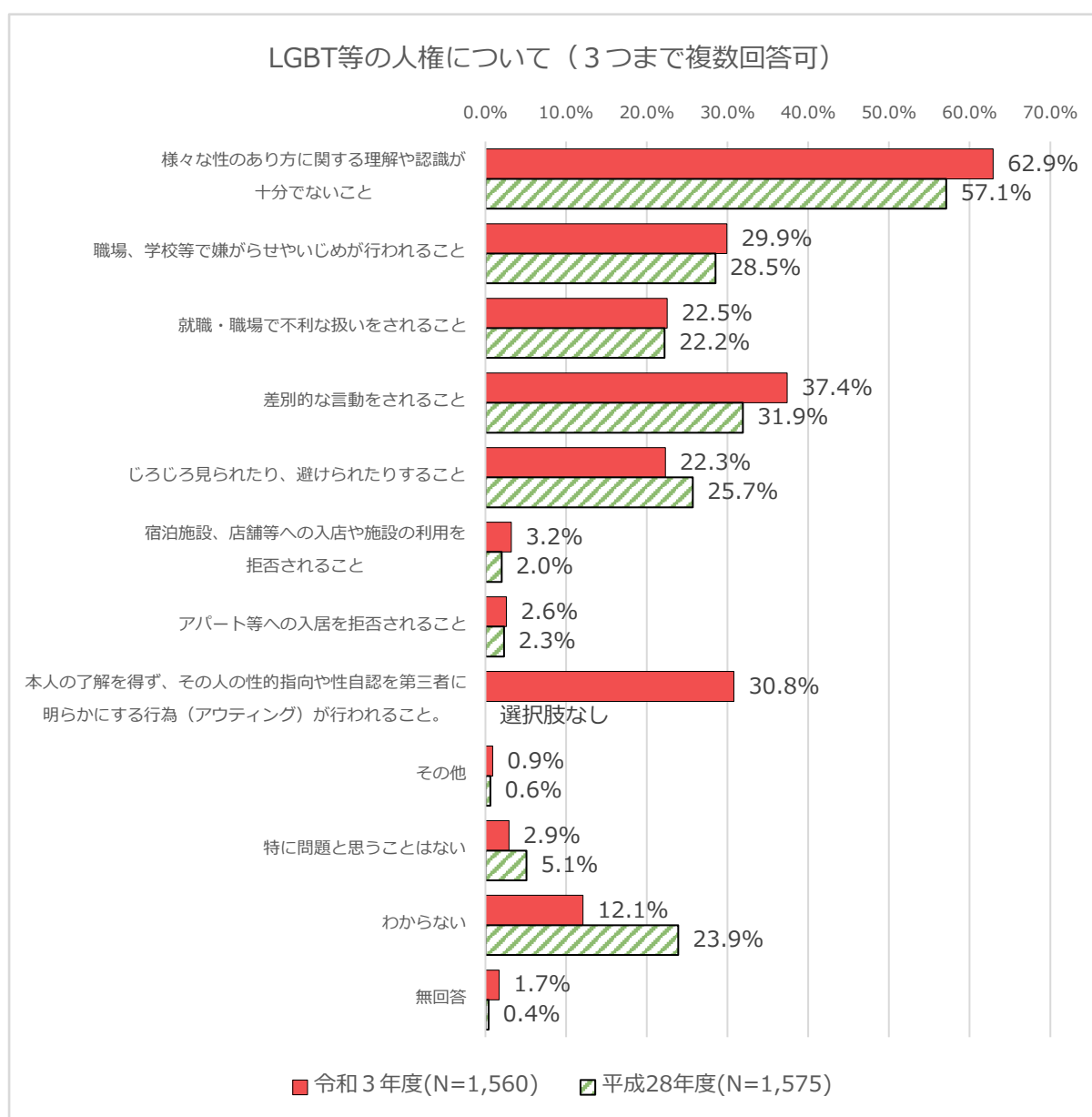
国	滋賀県
<p>■平成12年(2000年) 人権教育及び人権啓発の推進に関する法律</p> <p>■平成14年(2002年) 人権教育・啓発に関する基本計画(法務省) ・性的指向に係る施策検討を行うことを明記</p> <p>■平成15年(2003年) 性同一性障害の性別の取扱いの特例に関する法律制定(法務省)</p> <p>■平成24年(2012年) 自殺総合対策大綱(厚生労働省) ・性的マイノリティを対象とした自殺対策の必要性を明記</p> <p>■平成27年(2015年) 第4次男女共同参画基本計画(内閣府) ・性的指向や性同一性障害により困難な状況におかれている人々への対応として人権教育・啓発活動の促進、学校での相談体制の充実・支援体制整備等を明記</p> <p>■平成27年(2015年) 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)(文部科学省)</p> <p>■平成28年(2016年) 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(厚生労働省) ・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を明記</p> <p>■令和2年(2020年) 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(パワーハラ指針)告示(厚生労働省) ・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ーハラ該当例として明記</p> <p>■令和5年(2023年) 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制定(内閣府)</p>	<p>■平成13年(2001年) 滋賀県人権尊重の社会づくり条例制定</p> <p>■平成15年(2003年) 滋賀県人権施策基本方針 ・県民のあいだで多様性が承認され、それに基づいた多元社会が実現し、その中で県民が共生していくことが必要</p> <p>■平成23年(2011年) 滋賀県人権施策推進計画 ・性的マイノリティへの正しい理解・認識を図る県民啓発の促進と、学校での相談・支援等の取組について明記</p> <p>■平成24年(2012年) 人権尊重の視点からの施策点検マニュアル ・性的指向や性自認に関する偏見に基づき、差別的な発言をしたりからかたりしていないかチェックシートに記載</p> <p>■平成29年(2017年) 申請書等における性別欄の見直しについて(通知) ・県に提出する性別欄のある申請書等について、性別欄を廃止、または自由記述方式にする等の対応を行った。</p> <p>■令和2年(2020年) セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する指針改正 ・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をセクハラ該当例として明記</p> <p>■令和2年(2020年) パワー・ハラスメントの防止等に関する指針改正 ・「性的指向または性自認に関する偏見に基づく言動」が、職務に関する優越的な関係を背景として行われた言動であれば、パワー・ハラスメントにも該当する旨明記</p>

(5) 令和3年度人権に関する県民意識調査の結果

県では、県民の人権に関する考え方等を調査し、人権教育・啓発をはじめとする今後の人権施策を推進する上での基礎資料とすることを目的として、5年に一度、「人権に関する県民意識調査」を実施しています。

その中で、「LGBT などに関する事柄で、人権上、特にどのようなことが問題だと思いますか。」という問いに対し、「様々な性のあり方に関する理解や認識が十分でないこと」と答えた人の割合が62.9%で最も高く、次いで「差別的な言動をされること」(37.4%)となっています。

前回の調査(平成28年度)では選択肢になかった「本人の了解を得ず、その人の性的指向や性自認を第三者に明らかにする行為(アウティング)が行われること」が30.8%と3番目に高い数値となっています。



3 職員としての心がまえ

令和3年度の人権に関する県民意識調査の結果では、LGBT等に関する県民の皆さんの理解が必ずしも十分でない状況にあり、まずは県民サービスに携わる職員自身がLGBT等について正しい知識を持ち、適切に行動することが求められています。

県では、これまでも統一テーマ研修等を通じて、職員の人権意識の高揚を図るとともに、様々な人権問題に対する正しい理解と認識を深める取組を行う中で、LGBT等に関する内容も取り上げ、理解促進を図ってきたところです。

また、「人権尊重の視点からの施策点検マニュアル」等において、性的指向・性自認をからかい・いじめの対象とすることやアウトティング行為を、ハラスメントの例と明記し、未然防止を図っているところです。

今後より一層、職員がLGBT等について正しい知識を持ち、理解を深め、施策を点検するとともに、職員自身が当事者である場合にも安心して働ける職場環境を作っていくために、一人ひとりが心がまえを持って職務にあたりますよう。

職員としての心がまえ

1

性のあり方は多様であることを認識し、正しい知識を身につけ、理解を深めましょう。

性のあり方は多様です。どんな性のあり方であっても、一人ひとりの多様性が尊重される社会を実現するために、まずは県職員が正しい知識を身につけ、理解を深めましょう。

2

LGBT 等の当事者は身近な存在であると認識し、適切な言動を心がけましょう。

周囲に LGBT 等の当事者が「いない」のではなく、「気付いていない」という前提に立ち、日頃から適切な言動を心がけましょう。

例えば、性的指向や性自認などについて面白がって話すようなことをしない、性別を決めつけないなど、性のあり方が多様であることに配慮した言動をしましょう。

3

来客対応等において、名前や性別に関する情報は慎重に扱きましょう。

名前から想定される性別と見た目が異なるため、名前を呼ばれることを避けたい人もいます。例えば、名前・性別をなるべく言わない、電話の声質で性別を判断しないなど、普段から名前や性別に関する情報は慎重に扱きましょう。また、家庭環境等を尋ねる場合、パートナーが異性であるとは限らないことも念頭に置いておきましょう。

4

職場における性的指向や性自認に関するハラスメントを防止しましょう。また、日ごろの言動に偏見や先入観が無いか見直しましょう。

来客対応の際だけでなく、職場内においても性のあり方は多様であることを前提に、性的指向や性自認に関する侮辱的な言動やアウティングをしないようにしましょう。

5

カミングアウトや相談を受けた場合は真摯に受け止めましょう。アウティングは絶対にしないように注意しましょう。

カミングアウトや相談を受けた際には、信用して打ち明けてくれたことを肯定的に受け止め、例えば、何に困っているのかをしっかりと聴くなど、本人の思いを真摯に受け止めることが大切です。

また、性的指向や性自認について、本人の同意なく他人に暴露すること(アウティング)は絶対にしてはいけません。情報共有が必要な場合は、本人の意思を最優先し、必ず本人の同意を得たうえで行いましょう。

4 性の多様性について意識する

1 性のあり方は多様であることを認識し、正しい知識を身につけ、理解を深めましょう。

(1) 職員への周知・理解増進

性のあり方は多様であり、一人ひとりの人権に関わることであるため、LGBTをはじめ性的指向・性自認(SOGI)の多様性に関する知識を持ち、LGBT等の当事者の存在や困難に気づくことが大切です。

“知る”ということは、一人ひとりの多様性が尊重される社会を実現するための第一歩です。まずは県職員が正しい知識を身につけ、理解を深めましょう。

統一テーマ研修等で性の多様性について取り上げることで、職員への周知・理解増進に努めます。

2 LGBT等の当事者は身近な存在であると認識し、適切な言動を心がけましょう。

(2) 身近な存在である LGBT 等

国内の民間団体における調査(※)によると、「人口の8～10%前後」、つまり「10～13人に1人」がLGBT等の当事者であるとされています。

※ 国内の民間団体における調査 電通ダイバーシティラボ：8.9%(2020年)
(株)LGBT研究所：10.0%(2019年)
日本労働組合総連合会：8.0%(2016年)

「自分の周りにはいない」と思っている人は少なくありませんが、実際は、職場や知人、家族の付き合いの中で、誰もがLGBT等の当事者に接している可能性があります。

仮に「自分の知人にはLGBT等の当事者はいないから、自分ごととして考える必要はない」と思っていたとしても、単に「気付いていない」だけかもしれません。むしろ「自分の周囲にいると考えられるのに、気付いていないのには何か理由がある」という認識での言動を心がけるべきです。

(3) LGBT 等の当事者の方々が直面しやすい困りごと

LGBT 等の当事者の方々が身近にいと想定されていない社会では、日常生活の様々な場面で困りごとに直面することがあります。

■ 学校

- ・ 「男のくせに」「気持ち悪い」「ホモ」「おかま」「レズ」などと侮辱的な言葉を投げかけられ、自尊感情が深く傷つけられた。
- ・ 学校の制服や体操服が戸籍上の性別で分けられていたため、苦痛を感じ、不登校になった。

■ 会社

- ・ 就職活動の際に要求される男女分けを前提としたリクルートスーツが着用できず、就活が困難になったり、業種が限られたりした。
- ・ 同性パートナーの存在を隠していたところ、「家族がいない人は楽でいいから」と言われ、仕事を押し付けられ、長時間労働を強いられた。

■ 医療

- ・ 医療機関の受付では、戸籍上の名前で呼ばれるため、受診しづらくなった。
- ・ 入院の際、自分の性自認とは異なる共同病室へ配置され、入院生活が苦痛だった。

■ 公共サービス

- ・ 避難所に届いた支援物資が、登録されている性別ごとに配布されたため、性自認に基づく肌着や衣服などを入手することができなかった。

(4) カミングアウトとアウトティング

■ カミングアウト

カミングアウトとは LGBT 等の当事者が「自身の性のあり方を自覚し、誰かに開示すること」を言います。

差別や偏見を恐れてカミングアウトしたくても、できない当事者が多くいます。だからこそ、カミングアウトを受けた側は肯定的に受け止め、対応することが望まれます。

ただし、カミングアウトを受けてどのように対応してよいか分からない場合などは、個人情報に注意しながら、身近な人に相談するか、匿名でできる相談先に相談しましょう。

■ アウティング

アウティングとは、「性のあり方を本人の同意なく、他人に暴露すること」を言います。アウティングはプライバシーの侵害であり、場合によっては、自死などの命の危機につながることもある危険な行為です。

カミングアウトを受けた際には、必要に応じて、誰にまで伝えているのか、誰にまで伝えて良いのかを確認しましょう。また、本人の性的指向や性自認などを他の人に共有する必要がある場合には、本人への確認を徹底しましょう。「本人のために」と善意で行う場合でも、本人の意向を確認しない場合はアウティングになります。

(後述 P.17「プライバシー保護の徹底」)

【参考】一橋大学アウティング事件

平成 27 年(2015 年) 4 月、一橋大学のロースクールに通う大学院生の同性愛者の A さんが、同じクラスの B さんに好意を抱いていることを伝え、その後 B さんが A さんの同意を得ず複数の同級生が参加している LINE グループで A さんが同性愛者であることを暴露。A さんは心身のバランスを崩してしまい、同年 8 月、授業中にパニック発作を起こし、大学の建物から転落死してしまいました。

翌年、A さんの遺族が起こした裁判は、世間に「アウティング」の問題が広く知られるきっかけとなりました。令和 2 年(2020 年)11 月、東京高裁はアウティングが「人格権ないしプライバシー権などを著しく侵害するものであって、許されない行為である」と明言しました。

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。

5 県民への対応

3 来客対応等において、名前や性別に関する情報は慎重に扱きましょう。

(1) 窓口や電話での対応等

名前から想定される性別と見た目が異なるため、名前を呼ばれることを避けたい人もいます。例えば、名前・性別をできる限り言わない、電話の声質で性別を判断しないなど、普段から名前や性別に関する情報は慎重に扱きましょう。また、家庭環境等を尋ねる場合、パートナーが異性であるとは限らないことも念頭に置いておきましょう。

<望ましい対応の例>

■ 書類確認

性別が周囲に分からないよう名前や性別を口にせず、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、性別欄の必要性等を見直すことも重要です。(→後述 P.15「(3)申請書等における性別欄の見直し」)

■ 電話対応

電話の相手の周りにも配慮しながら、「～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られないようにしましょう。

■ 他部署への引継

LGBT 等の当事者情報については、本人の了承がなければ、他部署へ引き継いではいけません。他部署への引継ぎが必要な場合は、必ず本人の意向を聞き、了承を得るようにしましょう。

■ 窓口での呼び出し

例えば、番号等で対応する方法もあります。名前で呼ぶ場合でも、必要な場合を除き、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に配慮しましょう。

■ 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。例えば、「旦那さん」「奥様」と呼ばずに「お連れ合いの方」といった呼び方をします。

(2) 施設利用上の配慮

戸籍上の性別以外のトイレ・更衣室等の施設利用に関しては、個別の事情が様々であり、一律の取扱いができるものではありません。

例えば、トランスジェンダー男性の場合でも、男性トイレを利用したいという人もいれば、周囲の人々からの視線に対する不安などから女性トイレを利用している人、多機能トイレ等を利用している人もいます。また、そもそも男女分けされた施設が利用しづらいと考えている人もいます。

LGBT 等の当事者からトイレや更衣室などの施設利用で申し出があった場合は、設備上の制約等を考慮しつつ、本人とよく話し合い、他の利用者と十分に調整した上で最適な対応をしていくことが求められます。

また、施設利用に関する対応を判断した後であっても、LGBT 等の当事者や他の利用者の状況を適時に把握した上で、見直しを行うことも必要です。

<望ましい対応の例>

- 利用者の意思をなるべく尊重することを前提に、他の利用者との調整を行う。
- トイレの利用については、性別による区別のない多機能トイレの利用を含めた選択肢を示す。
- 利用者の希望どおりに対応することが困難な場合は、設備上の制約があることや、他の利用者への配慮が必要であることを説明し、理解を得るように努める。

【参考】経済産業省におけるトランスジェンダーの施設利用に関する最高裁判所判決

トランスジェンダーで、戸籍上は男性だが女性として生活する経済産業省の50代職員が、庁舎で女性トイレの使用を制限されているのは不当として国に処遇改善などを求めた訴訟で、最高裁判所は令和5年7月、国の対応について「裁量権の範囲を逸脱し違法」とし、制限を不当と判断しました。

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たが認められず、平成27年に提訴しました。

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。

(3) 申請書等における性別欄の見直し

県では、平成 29 年(2017 年)に申請書、申込書、アンケート等の各種様式を対象に性別欄の見直しをしました。当時、性別欄のある 255 の申請書のうち 196 の申請書等について性別欄を廃止または自由記述に変更しています。

今後も引き続き、申請書等の性別欄の必要性や記載方法について、多様な性のあり方があることを踏まえて積極的に見直していきましょう。

<見直しのポイント>

- ① 業務上、性別情報が不要な場合は、性別欄を廃止します。
業務上、性別情報が必要な理由がある場合や国など県以外の機関が様式を定めており、様式の記載項目や記載方法について県に裁量の余地がない場合は、除きます。
<業務上性別情報が必要な理由>
 - (ア) 統計上、収集する必要がある
集計結果を公表したり、今後の事業等に活用したりしている場合
 - (イ) 男女共同参画の観点から収集する必要がある
活動に参画する機会の男女間の格差を改善するための積極的な改善措置を行う場合、男女の参画機会の現状を把握する場合
 - (ウ) 医療上、性別の情報を収集する必要がある
医療サービスの提供（検査や治療など）に用いる場合
 - (エ) 性別により配慮または対応を区別する必要がある
施策の実施に当たり、性別によって配慮したり、対応を区別する必要がある場合
 - (オ) 本人確認のため、性別の情報を収集する必要がある
本人確認の手続上、戸籍上の性別情報を必要とする場合
- ② 業務上、性別情報が必要な理由がある場合においても、性別欄の記載方法について工夫が可能な否か検討します。（各業務の性質や様式の使用目的に応じて判断）
<記載方法の工夫の仕方>
 - ・ 県民(本人)に性別情報の記入を求める書類は、「自由記述方式」にする。
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入する方法。
 - ・ 県民(本人)に配付する書類(性別情報の記載があるもの)は、「表示方法を工夫」する。
当該書類等の裏面に性別を記載するなどの工夫をする。

6 職場内での対応

4

職場における性的指向や性自認に関するハラスメントを防止しましょう。
また、日ごろの言動に偏見や先入観が無いか見直しましょう。

(1) ハラスメントについて

国において、令和2年(2020年)6月に「パワハラ防止法(改正労働施策総合推進法)」が施行され、地方自治体や大企業においては同年6月から、中小企業においても令和4年(2022年)4月からパワー・ハラスメントの防止が義務付けられました。

このパワー・ハラスメントに「性的指向や性自認に関する侮辱的な言動を行うこと」も含まれることが明記され、防止対策を講じることが、全ての企業や自治体に義務付けられています。

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」(令和2年11月改正)において、「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」言動をセクシュアル・ハラスメントになり得る言動例として明記しています。

また、職務に関する優越的な関係を背景として行われる「性的指向または性自認に関する偏見に基づく言動」は、パワー・ハラスメントにも該当する旨を「パワー・ハラスメントの防止等に関する指針」(令和2年11月改正)において明記しています。

カミングアウトしていないだけで、どんな職場にもLGBT等の当事者や、当事者の親族や友人等を持つ人がいることを前提に、いついかなる時もハラスメントになり得る言動をしないようにしましょう。

また、差別意識や言動によってハラスメントをしていないか、自身の性に関する見方や捉え方を見直しましょう。

<ハラスメントになり得る言動の例>

- 飲み会で上司から「彼女がいないのか？さてはゲイだな」と言われた。
- 普段の服装に対して「男なんだから髪をもっと短くしろ」「スカートをはいて女らしくしろ」と言われた。
- 上司にトランスジェンダーであることをアウティングされた。
- 「あの人って、そっち系だよな」との噂が職場で広められていた。

(2) マイクロアグレッションについて

相手を差別したり、傷つける意図はないのに、相手に疎外感や無力感をもたらす言動は「マイクロアグレッション(小さな攻撃)」と言われます。「悪気がない」としても無意識のうちに誰かを傷つけていることがあることを認識する必要があります。

例えば、性別は男だけ、女だけ、恋愛感情も結婚も男女間のみが生じるのが「当たり前」と考えており、「彼氏(彼女)いるの?」「そろそろ彼女(彼氏)を見つけて結婚したら」など、普段の会話の中で何気なく言うことがあります。しかし、生き方や考え方は一人ひとり異なっており、言葉の受け止め方も様々です。

自分の日頃の言動に潜む偏見や先入観に気づき、それが周囲にどのような影響を与えるか、想像できるようになることも大切です。

(3) 性自認を尊重した就労環境

名前などの個人情報の取扱い、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し出があった場合は、本人の希望を尊重した対応を検討しましょう。

<就労環境の例>

- 名札や名刺の名前から戸籍上の性別が分かってしまうことが想定されるため、本人の希望に応じて通称名の使用について検討する。
- トイレや更衣室などで、設備上の制約等を考慮しつつ、本人とよく話し合い、他の利用者と十分に調整する。施設利用に関する対応を判断した後であっても、LGBT等の当事者や他の利用者の状況を適時に把握した上で、見直しを行う。

5

カミングアウトや相談を受けた場合は真摯に受け止めましょう。
アウティングは絶対にしないように注意しましょう。

(4) 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場合、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、本人の許可なく他人に伝えてはいけません(アウティング)。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。

(5) 相談窓口

所属等に相談しづらい場合、ハラスメントを見た・聞いた場合等に、下記の窓口にご相談することが可能です。また、LGBT 等の当事者でない方々も相談いただけます。

■ 専門相談窓口

- よりそいホットライン((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する悩み
TEL: 0 1 2 0 - 2 7 9 - 3 3 8
FAX: 0 1 2 0 - 7 7 3 - 7 7 6
毎日・24時間対応 ※FAX 相談あり
- LGBTQ(性的マイノリティ)電話相談窓口 (大津市)
TEL: 0 7 7 - 5 2 7 - 5 5 0 8
毎月第2火曜・第4月曜の18時30分から21時15分まで(予約不要)
相談時間はおひとり50分以内

■ 職員向け相談窓口

- 性的指向または性自認に関するハラスメントを受けていると感じたとき、そういった言動を見聞きしたとき
 - セクハラ相談【総務事務・厚生課内】
TEL: 0 7 7 - 5 2 1 - 5 2 1 9(相談日限り)
毎月原則第1・3金曜日13時~16時 北新館2階 第3相談室
※来室相談は事前予約(匿名可)
TEL: 0 7 7 - 5 2 8 - 3 1 6 5 (健康管理係)へ
 - パワハラ相談【総務事務・厚生課内】
TEL: 0 7 7 - 5 2 8 - 3 1 6 7
Mail: no-pawahara@pref.shiga.lg.jp
毎週月~金曜日8時~16時 北新館2階 第1相談室
 - 人事課 総務・サービス係
TEL: 0 7 7 - 5 2 8 - 3 1 5 1
Mail: bc0002@pref.shiga.lg.jp
- ※ セクハラ相談、パワハラ相談の開設日時は年度により異なる場合があります。
- その他 LGBT 等に関すること
 - 行政経営推進課 健康経営・ダイバーシティ推進係
TEL: 0 7 7 - 5 2 8 - 3 2 9 5
Mail: bj00@pref.shiga.lg.jp

※ その他相談窓口、相談日などの詳細は「庁内ポータルサイト」の「各種相談窓口」をご覧ください。

(知事部局各種相談窓口)

<http://dngw.office.pref.shiga.jp/cgi-bin/dneo/zinfo.cgi?cmd=infoindex#fid=46&cmd=infofer&id=11200>

LGBT 等に関するチェックリスト

当ガイドラインの内容について理解し、自身の言動を見直すためのチェックリストです。すべての項目にチェックが入る状態を目指しましょう。

LGBT等について、まず知っておきたいこと

- LGBTQ+, SOGIという言葉の意味を説明できる
- 同性愛者とトランスジェンダーの違いを説明できる

性の多様性について意識する

- 性の多様性について、正しい知識を身につけ、理解を深めようとしている
- LGBT等の当事者の方が身近な存在であると認識している
- LGBT等の当事者の方の困りごとを知っている

県民への対応

- 外見や容姿と身分証明書の性別が違うことも想定している
- 電話の声質で相手の性別を決めつけていない
- 必要な場合を除き、フルネームで名前を呼ばないようにしている
- 申し出があれば、性別を問わずに使えるトイレや男女共用トイレを案内できる
- 申請書やアンケート調査などの性別欄の必要性を検討し、性別欄の廃止、選択肢の増、自由記入等を行っている

職場内での対応

- 職場におけるハラスメントの防止に努め、日ごろの言動に偏見や先入観が無いか見直している
- 男らしさ、女らしさを他人に押し付けたりしない
- 性的指向や性自認などについて面白がって話すような事をしない、性別を決めつけない
- LGBT等の当事者からカミングアウトを受けたらきちんと向き合える
- 性的指向や性自認などプライバシーに関する事を、本人の了承なしに他人に伝えることは絶対ない
- LGBT等に関する相談窓口があることを知っている

参考文献

- 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」
- 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」
- 福岡県(2020)「RAINBOW ガイドブック」
- 静岡県(2021)「ふじのくにレインボーガイドブック」
- 埼玉県(2021)「県職員のための多様な性のあり方に関する対応ハンドブック」
- 公益財団法人人権教育啓発推進センター(2017)「みんなが自分らしく ～性の多様性を考える～ 性的指向・性自認・性別表現」
- 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3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)「LGBT 報道ガイドライン」
- 神谷悠一・松岡宗嗣(2020)「LGBT とハラスメント」集英社新書
- デラルド・ウィン・スー(著)マイクロアグレッション研究会(訳)(2020)「日常生活に埋め込まれたマイクロアグレッションー人種、ジェンダー、性的指向：マイノリティに向けられる無意識の差別」明石書店

滋賀県総務部行政経営推進課

520-8577 滋賀県大津市京町四丁目1番1号

電話：077-528-3295

FAX：077-528-4827

電子メール：bj00@pref.shiga.lg.jp