



多様な性を尊重し、
行動するための職員ガイドブック



山形県

目次

はじめに	1
1 多様な性について知っておきたいこと	2
(1) 多様な性のあり方（セクシュアリティ）	2
(2) 性的マイノリティの割合	3
(3) 多様な性の関連用語	3
コラムⅠ 性別不合（性同一性障害）とトランスジェンダー	4
Topics 1 多様な性に関する用語の県民の認知度	5
(4) 当事者の困りごと、不安	5
(5) 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	7
2 県民等への対応	8
コラムⅡ 府中青年の家事件	8
(1) 窓口や電話での対応	8
Topics 2 自治体職員向け 男女共同参画の視点に配慮した表現のガイドライン	9
(2) 公共施設の利用	9
(3) 申請書等における性別記載欄	10
(4) 災害時における対応	11
(5) 制度や事業の見直し	12
コラムⅢ 同性パートナー遺族への犯罪被害者遺族給付金支給に関する最高裁判決	12
Topics 3 山形県パートナーシップ宣誓制度	13
(6) カミングアウトとアウティング	14
コラムⅣ アウティング被害の重大性を示した事件	14
3 学校における対応（教職員として）	15
(1) 学校の体制づくり	15
(2) 学校外における連携・協働	17
4 職場における対応	18
(1) 言動（ハラスメントの禁止）	18
(2) 相談体制の整備とプライバシーの保護	19
(3) 職場環境	20
コラムⅤ トランスジェンダーである経済産業省職員のトイレ利用に関する最高裁判決	20
(4) 福利厚生制度・安全衛生	20
(5) 職員採用時の対応	21
5 相談機関	22
6 参考資料・文献等	23

はじめに

近年、性の多様性についての社会的な関心は高まってきていますが、依然として社会の理解が十分に進んでいないことから性的マイノリティ（LGBTQ 等の性的少数者）への差別や偏見が生じる等、当事者の中には社会生活上の様々な困難に直面し、不安や悩みを抱えている方もいます。

県では令和3年3月に改定した「山形県男女共同参画計画」において、多様な性的指向・性自認への理解促進を図ることとし、各種取組みを進めております。

また、令和5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。

このガイドブックは、性の多様性に関する基礎的な知識のほか業務や職場における対応についての基本的な考え方や心構えを記載しています。県職員として、性の多様性に関する理解を深め、状況に応じて適切な対応や配慮ができるよう、ぜひこのガイドブックをご活用ください。

- このガイドブックは、市町村職員等の行政機関関係者や民間企業等においても御活用いただくことを念頭に作成しておりますので参考にしてください。
- このガイドブックの作成にあたりましては、山形大学人文社会科学部池田弘乃教授に御協力をいただきました。心より感謝申し上げます。
- このガイドブックは、今後の社会情勢の変化やより一層の内容の充実を図る観点から改定を行う場合があります。



1 多様な性について知っておきたいこと

(1) 多様な性のあり方 (セクシュアリティ)

性のあり方 (セクシュアリティ) は、人の個性や生き方に関わる大切なものです。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。虹を構成する様々な色のようにグラデーションを成しているということもできます。

①性を構成する主な4つの要素

生物学的性 (Sex)	出生時の身体的特徴等をもとにして判断される性別
性的指向 (Sexual Orientation)	自己の恋愛または性愛の対象となる性別についての指向
性自認/性同一性 (Gender Identity)	自己の性についての持続的な認識 ※性自認と性同一性はいずれもジェンダーアイデンティティの訳語で、意味は同一です。このガイドブック内では「性自認」を用います。
性別の表現 (Gender Expression)	自己の性をどのように表現するか 見た目やしぐさ、言葉づかいなどの表現に係る性

②SOGI

「SOGI」(ソジ・ソギ) は、性的指向 (Sexual Orientation)、性自認 (Gender Identity) の頭文字をとった言葉です。SOGI は性的マイノリティであるか否かに関わらず、全ての人が持つ性のあり方を表現するための言葉です。

③SOGIの様々なあり方

L : レズビアン (Lesbian) 性自認が女性で、性的指向が女性に向く人。女性同性愛者。
G : ゲイ (Gay) 性自認が男性で、性的指向が男性に向く人。男性同性愛者。
B : バイセクシュアル (Bisexual) 性的指向が同性にも異性にも向く人。
T : トランスジェンダー (Transgender) 出生時に割り当てられた性別と性自認が異なる人。

「LGBT」は、レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダーの頭文字をとった言葉で、性的マイノリティを表す総称の一つです。

このほか、クエスチョニングやクィアを加えて「LGBTQ」、さらに、これらの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。

クエスチョニング (Questioning) 性のあり方について特定の枠に属さない人、わからない人、決めていない等の人。
クィア (Queer) かつては「奇妙な、風変わりな」という意味の侮辱的な言葉であったが、現在は規範的でない性のあり方を誇りをもって表現するために用いられる。
アセクシュアル (Asexual) 他者に性的な魅力を感じるということがない人。 ※他者に恋愛感情を感じるということがない人については、「アロマンティック」という言葉がある。
パンセクシュアル (Pansexual) あらゆる他者に対して、性的に魅力を感じる可能性がある人。
ヘテロセクシュアル (Heterosexual) 性的指向が異性に向く人。異性愛者。
エックスジェンダー (X gender) 性自認が男女の二分法以外のあり方をしている人。 「ノンバイナリー」という言葉もある。
シスジェンダー (Cisgender) 出生時に割り当てられた性別と性自認が同じである人。

(2) 性的マイノリティの割合

国内の各種調査(※)によると、約3.5%~10%が性的マイノリティであるという結果が出されています。「性的マイノリティであることを周りに打ち明けない(打ち明けられない)方が、身近にいるかもしれない」という認識を持つことが大切です。

〈※各種調査〉

- ・「性的指向と性自認の人口学の構築—全国無作為抽出調査の実施」研究チーム
「家族と性と多様性にかんする全国アンケート 2023」→3.5%
(レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、アセクシュアルとの回答)
- ・電通ダイバーシティ・ラボ「LGBTQ+調査 2023」→9.7%
- ・株式会社LGBT総合研究所「LGBT意識行動調査 2019」→10%

(3) 多様な性の関連用語

カミングアウト

これまで公にしていなかった自分の性のあり方(性的指向や性自認など)を本人が他者に表明すること。

アウトティング

本人の同意なく、その人の性のあり方（性的指向や性自認など）を第三者に暴露してしまうこと。アウトティングはプライバシーの侵害であり、本人の尊厳を傷つける行為。

アライ (Ally)

性的マイノリティについて理解・共感し、応援する人。

※虹色のアイテムを設置したり身に付けたりして、アライであることを示す取組みが企業や支援団体等で行われています。6色のレインボーは多様な性を尊重するシンボルとされています。



コラム I 性別不合（性同一性障害）とトランスジェンダー

性同一性障害は、生物学的性別と性自認が一致しない状態について、一定の医学的な診断基準を満たした場合に付与される診断名です。

WHO（世界保健機関）は令和元（2019）年、国際的な疾病や健康状態の分類基準である「国際疾病分類」について、「性同一性障害」を「精神疾患」の項目から除外し、「性の健康に関する状態」という項目の中の「性別不合（仮訳）」に変更しました。

「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」が平成16（2004）年に施行され、一定の条件を満たした場合には、家庭裁判所の審判を経て、戸籍の性別変更が認められます。

なお、トランスジェンダーの方すべてが医学的な診断や戸籍変更、ホルモン投与や手術といった治療を希望しているわけではありません。

【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】

第三条 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。

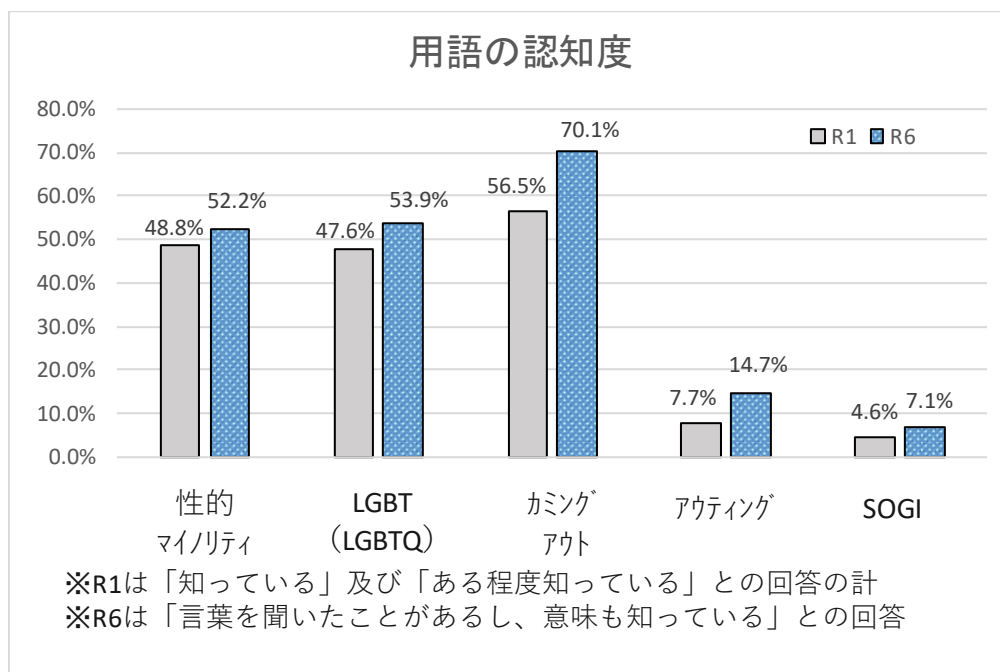
- 一 十八歳以上であること。
- 二 現に婚姻をしていないこと。
- 三 現に未成年の子がいないこと。
- 四 生殖腺がないこと又は生殖腺の機能を永続的に欠く状態にあること。(※)
- 五 その身体について他の性別に係る身体の性器に係る部分に近似する外観を備えていること。

2 前項の請求をするには、同項の性同一性障害者に係る前項の診断の結果並びに治療の経過及び結果その他の厚生労働省令で定める事項が記載された医師の診断書を提出しなければならない。

※令和5（2023）年10月、最高裁は、生殖能力喪失要件（法3条1項4号）は違憲・無効と判断し、同要件は医療の進歩により、現在では手術の必要が無い人にも性別変更の際に手術をするか、性別変更断念かの過酷な二者択一を迫っており、憲法13条が保障する「意思に反して身体への侵襲を受けない自由」への重大な制約となっており、必要かつ合理的な制約とはいえないと判断しました。

Topics 1 多様な性に関する用語の県民の認知度

多様な性に関する用語について、県民の認知度が高まっていることが伺えます。令和元年度、令和6年度ともに、「性的マイノリティ」や「LGBT (LGBTQ)」「カミングアウト (14 頁参照)」の認知度が高い一方、「アウティング (14 頁参照)」や「SOGI」の認知度が低くなっています。



出典

- ・ワークライフ・バランス、男女共同参画及び女性活躍に関する県民意識・企業実態調査（令和元年度）
- ・男女共同参画に関する県民意識・企業実態調査（令和6年度）

(4) 当事者の困りごと、不安

性的マイノリティの中には、無理解や差別、偏見を恐れ、性的マイノリティであることを周囲に言えずに過ごしている方もいます。

現代の社会システムは性的マイノリティの存在を想定していない、あるいは存在に配慮していないものが多く、当事者は日常生活の様々な場面で困難や生きづらさを抱えたり、精神的な苦痛やストレスを感じたりしています。

以下では、性的マイノリティの当事者が様々な場面で直面する困難事例の一部を紹介します。

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

行政機関

- ・公的な書類に記載された性別欄と外見の性別が異なるため、何度も聞き直されたり、本人確認ができないという理由で、スムーズな行政サービスが受けられなかったりする。
- ・公共施設で性自認に沿ったトイレや更衣室が使えず、外出を控えたり、過度に我慢したりしてしまう。

学 校

- ・「ホモ」「レズ」「男のくせに」等の侮辱的な言葉により、自尊心が傷つけられる。
- ・自認する性と異なる性別のトイレや更衣室、制服を利用することに苦痛を感じる。
- ・制服や髪型で自分らしい性別の表現ができない。
- ・自認する性と身体の性別との違和感により苦痛（特に第二性徴の現れに伴うもの）を感じる。
- ・性的指向や性自認についてのいじめを受け不登校になる。
- ・ロールモデルが見つからない。自分の将来像を描けない。

職場・就労

- ・履歴書の性別記載欄など、就職活動において障壁を感じる。
- ・自認する性で就職（転職）できるのか不安。
- ・性的指向や性自認をカミングアウトしたところ面接を打ち切られた。
- ・戸籍上の性別と性自認の不一致について職場で理解が得られず、カミングアウトしたことを咎められた。
- ・異性愛を前提とした会話などに苦痛を感じる。
- ・職場内でのアウティング（セクシュアリティを暴露されること）に不安を感じる。
- ・ホルモン治療、性別変更手術を受ける際の休暇取得について理解が得られない。
- ・同性カップルは異性カップルが利用できる休暇制度（結婚休暇や看護休暇等）や手当（慶弔金等）が利用できない。
- ・性的マイノリティであることで、職場の無理解などで転職を繰り返し、不安定な就労が続き、経済的に厳しい生活になることがある。

医療・福祉

- ・性自認に沿った病室に入院できない。
- ・戸籍上の性別と外見が異なるため、受付で名前を呼ばれたとき周囲の目が気になる。
- ・同性パートナーを家族として認めてもらえず、病状説明を受けられなかったり、手術の同意ができなかったりすることがある。
- ・高齢者向け福祉施設において、男女分けて施設が運営されているため、性別違和をかかえる利用者の意向は反映されづらく、精神的負担が大きい。

避難所

- ・登録されている性別によって支援物資が配布されたため、性自認に沿った肌着や衣服を入手することができない。
- ・生理用品、髭剃り等の男女別になっている支援物資を受け取りづらく、周囲の目が気になる。
- ・男女別になっているトイレや更衣室、入浴施設が利用しにくい。
- ・周囲の視線が気になり、同性パートナーと一緒に過ごすことができない。

その他

- ・ 誰にも相談できない、カミングアウトできない。
- ・ 家族、友人へのカミングアウトに悩む。
- ・ 自分の性自認や性的指向に関して自己否定してしまう。
- ・ 地域生活において周りの目が気になり、孤立化しやすい。
- ・ 同性カップルの場合、異性カップルのみに適用される各種制度（相続、不妊治療等）が利用できない。

「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）（性的指向及び性自認等により困難を抱えている当事者に対する法整備のための全国連／2019年3月）」等をもとに作成

(5) 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

令和5年6月23日に「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」が公布され、同日施行されました。同法では、国、地方公共団体及び事業主は、知識の普及や相談体制の整備等について努めることとされています。

目的（第1条）

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が必ずしも十分でない現状に鑑み、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の推進に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の役割等を明らかにするとともに、基本計画の策定その他の必要な事項を定めることにより、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性を受け入れる精神を涵養（かんよう）し、もって性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資することを目的とする。

基本理念（第3条）

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は、全ての国民が、その性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別はあってはならないものであるとの認識の下に、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを旨として行われなければならない。

地方公共団体の役割（第5条）

地方公共団体は、基本理念にのっとり、国との連携を図りつつ、その地域の実情を踏まえ、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、及び実施するよう努めるものとする。

2 県民等への対応

私たち職員は日々多くの県民等と接しています。

公務に従事するにあたって、性的指向や性自認などに関して必要な配慮は、人権尊重や男女共同参画の観点からも求められるものです。性的指向や性自認などのセクシュアリティのあり方は人それぞれ違うものであり、その対応方法は1つではないため、対応するには固定観念や先入観を持たずに相手の意向をよく聞き、一人一人の状況に応じた対応をすることが必要です。

そのためには、普段から性の多様性について学び、知識を身に付けることが大切です。

コラムⅡ 府中青年の家事件（東京高等裁判所 平成9年9月16日判決）

公共施設の利用を拒否された同性愛者の団体が提訴した裁判の裁判例

【事例】

平成2年、同性愛者の団体が、東京都が管理する宿泊・学習施設「府中青年の家」に宿泊利用を申し込んだところ、都は「青少年の健全育成に影響を与える」「宿泊における男女別室ルールを適用できない」等を理由に、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り人権侵害にあたるとして、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提訴。

【判決】

一審の東京地方裁判所及び二審の東京高等裁判所は、いずれも、東京都の利用不承認処分を違法と判断。東京高裁は、「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、きめの細や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。」とした。そして「行政側の処分は同性愛者という社会的地位に対し怠慢による無理解から、不合理な差別的取り扱いをしており違憲違法」と判示した。

（1）窓口や電話での対応

窓口対応

- ・本人確認書類として提示された運転免許証や保険証等の内容（写真、性別、氏名等）と本人の外見が一致しない場合、必要以上に見比べたり、聞き直したり、周囲の人に聞こえるような声で確認したりすることは避けます。
- ・周囲の人に性別や氏名がわからないように、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。
- ・本人確認は性別による確認に固執せず、生年月日や住所等他の事項で確認しましょう。
- ・パートナーが異性とは限りません。男女の性別を特定するような表現は避けましょう。

〈例〉

夫、妻、旦那様、奥様 ⇒ 配偶者、パートナー、お連れの方
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

電話対応

- ・基本的には窓口対応と同じです。声質で相手の性別を決めつけずにしましょう。
- ・電話の相手が周りに性別を知られることを危惧しながら電話しているかもしれません。性別を答えさせるようなことは控えましょう。
- ・「～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。

Topics 2 自治体職員向け 男女共同参画の視点に配慮した表現のガイドライン

公的広報等において行政が情報発信を行う際は、性別への固定観念や偏見の助長につながらないよう配慮が求められます。

4 ケーススタディ

1 市民・市民向け広報

●制約の応答する際、女性のみに向けた表現になっていませんか？

チェックリスト A・Bを記す

改善前 子+医療費補助申請

改善後 子育て医療費補助申請

●差し物を開催する際、男性(女性)ばかりが参加することを確認した表現になっていませんか？

チェックリスト A・B・Dを記す

改善前 OOOフォーラム

改善後 OOOフォーラム

男性(女性)ばかりが参加するのはなく、対象になっている人悉く参加する必要があります。

●家庭において、料理や掃除などの家事は女性の役割と決めつけた表現になっていませんか？

チェックリスト A・B・Dを記す

改善前 食事の準備はお母さん、お父さんもおこなうの？

改善後 家事で家事をお出し、みんなが役割を担う家事をしましょう！

●介護や育児などは女性が主に行うものだけに取られかねない表現になっていませんか？

チェックリスト A・B・Dを記す

改善前 介護は女性だけの役割？

改善後 介護にも介護をする様子を表現しよう！

山形県では、従って女性の割合が高い一方で、家庭責任の担い手が大きな課題になっています。男女ともに、仕事も家庭も両立できる社会実現に向け、家事の負担、介護などを含め、多様な働き方を支援する必要があります。

また、子どものお手合いにおいて、女の子と男の子を区別せず表現したほうが良いでしょう。

山形県では、多様な受け手の個性を尊重しつつ、共感が得られるよう、男女共同参画の視点から留意点を掲載した自治体職員向けのガイドラインを作成しています。ぜひ活用してください。



県ホームページからダウンロードできます。

<https://www.pref.yamagata.jp/010003/kurashi/jinken/sankaku/2022hyogen.html>

(2) 公共施設の利用

トイレや更衣室等性別を区別した施設の利用については、当事者本人の意向をなるべく尊重しながら、他の利用者との調整を十分に行うなど、丁寧な対応が求められます。

- ・多機能トイレに「どなたでもお使いください」等の表示を日頃から掲げておくことで使いやすくなる場合もあります。
- ・個人で利用できるスペースを確保したり、利用時間をずらしたりするなどの対応を検討しましょう。
- ・性別による区別のないトイレや個室の更衣室等を設置することも有効ですが、その利用のみを強要し、性自認に沿った設備の使用を認めないことは、不信感や不快感を与えるとともに、意図しないアウトティングに繋がる恐れがあることにも留意する必要があります。

(3) 申請書等における性別記載欄

出生時に割り当てられた性別に対する違和感（性別違和）を持つ方々の中には、申請書等の記載にあたって、性別を明らかにすることや男女2通りの選択肢しかないことについて、迷いや抵抗感等の精神的な苦痛を感じている方がいます。

当事者の心情に配慮し、申請書等の性別記載欄については、法律や政省令等により変更不可能なものや業務上不可欠なもの等を除き、以下のとおり削除等の見直しを検討しましょう。

①対象となる文書の例

- ・ 県が本人に性別の記載を求める申請書等
- ・ 県が本人に性別を記載して交付する通知書等
- ・ 県が本人に性別の記載を求めるアンケートの調査票やイベントの申込用紙等

②見直し方法の例

- ・ 県が作成する申請書等で、性別記載欄が業務遂行上必要なもの（※1）以外については、性別記載欄を削除する。

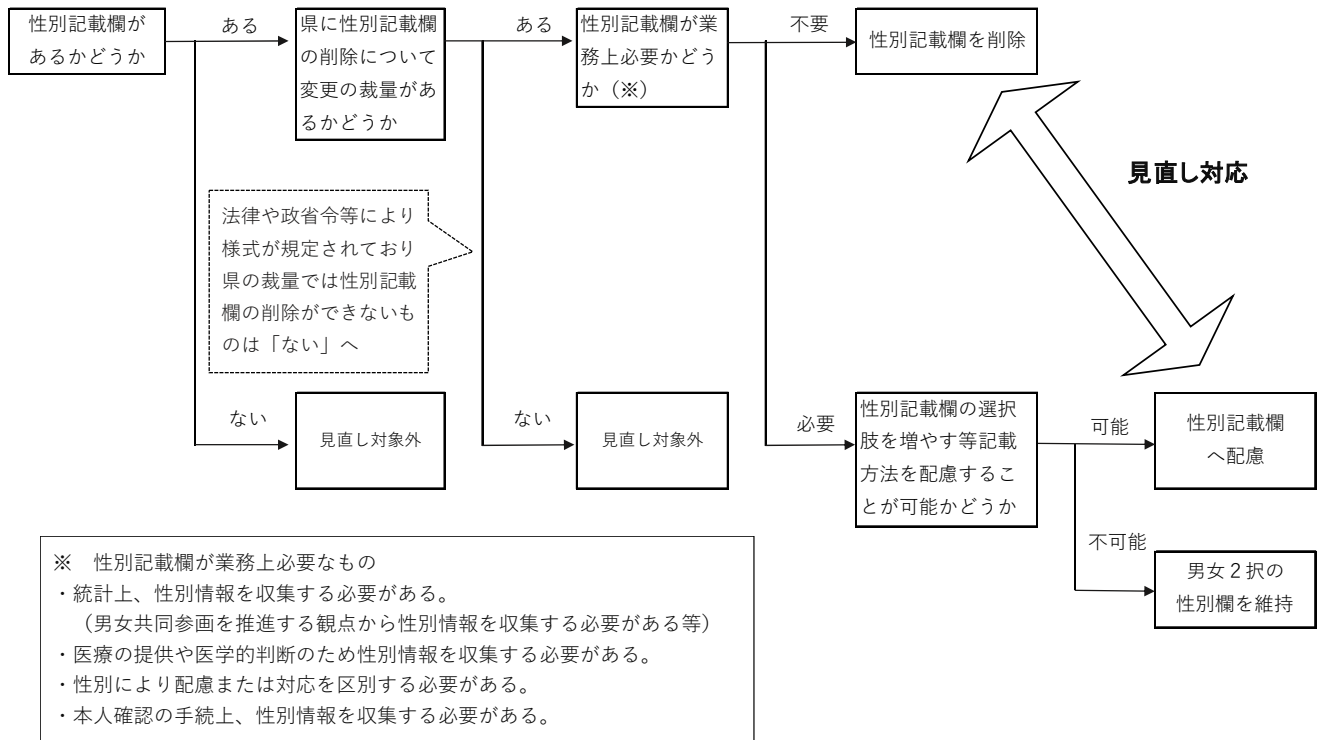
〈※1に該当する事例〉

- ◆ 統計上、性別情報を収集する必要がある。
（男女共同参画を推進する観点から性別情報を収集する必要がある等）
- ◆ 医療の提供や医学的判断のため性別情報を収集する必要がある。
（検査の正常値の範囲が男女で異なるため性別情報を収集する必要がある等）
- ◆ 性別により配慮または対応を区別する必要がある。
（性別により利用区分がわかる施設や設備の利用申請等）
- ◆ 本人確認の手續上、性別情報を収集する必要がある。
（避難者搜索の際に必要な登山計画書の性別情報等）
- ・ 県が作成する申請書等で、性別記載欄が業務遂行上必要なものについても、性別記載欄に関して可能な限り次の配慮を行う。※2

〈※2 配慮の例〉

- ◆ 性別記載欄を記述式とする。（例：「性別（ ）」）
- ◆ 「男・女」以外の選択肢を設ける。（例：「その他」「回答しない」等）
- ◆ その他（性別記載欄を裏面にし見えづらくする、男女2択の性別記載欄の必要性について丁寧に説明する等）

③見直しフロー図（参考）



(4) 災害時における対応

災害時には、避難所や各種申請窓口等での住民対応など、通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、避難所等の対応にあたる場合、男女共同参画と共に性の多様性を念頭に置いた当事者への配慮を心掛けることが大切です。

〈対応例〉

- ・避難所には誰でも利用できる多目的トイレや個室の更衣室を設ける。
- ・戸籍上の性別や性別の表現のみに固執せず避難者の生活実態に応じて必要物資（生理用品、衣類、下着、髭剃り、化粧品等）を配布する。
- ・申請受付や相談、支援等を実施する際は、避難者名簿の性別欄への記載を強制しない等、プライバシーに配慮する。
- ・本人と同性パートナー等が世帯として一緒に居られるよう配慮する。
- ・仮設住宅や公営災害住宅の入居申込にあたっては、同性パートナーも家族として取り扱うよう検討する。

また、防災訓練や避難所運営マニュアル作成の際にも、性的指向や性自認に基づく困難を抱える人がいることを考慮し、配慮すべき点を検討しておく必要があります。

(5) 制度や事業の見直し

各種制度や規定、所管事業に関して、性的マイノリティが排除されることがないか見直しを行いましょう。

- ・相談者やイベント等の参加者を「男性」又は「女性」に限定する場合は、性別違和を持つ方は困惑する可能性があります。性別の限定が必要か検討し、必要な場合、性別違和を感じている方にどのように対応できるかを検討しましょう。
- ・夫婦や家族、親族であることを条件としている制度や事業については、同性パートナー・同性カップルからの申請等があった場合、利用することができるのか、事前に検討しましょう。対応できる場合には、積極的に広報することが大切です。

コラムⅢ 同性パートナー遺族への犯罪被害者遺族給付金支給に関する最高裁判決（最高裁判所 令和6年3月26日判決）

【事例】

約20年間同居した同性パートナーを殺害された男性が、犯罪被害者給付金支給法に基づく遺族給付金を不支給とした愛知県公安委員会の処分は違憲とし、処分取り消しを求めた訴訟。同法は、配偶者には「事実上婚姻関係と同様の事情にあった者」を含むとしており、同性パートナーがこれに含まれるかが争点となった。

【判決】

最高裁は、同性パートナーも犯罪被害者給付金の受給対象になり得るとの初判断を示した。その上で、二審・名古屋高裁判決（令和4年8月）を破棄し、審理を高裁に差し戻した。

(6) カミングアウトとアウトティング

カミングアウトは、これまで公にしていなかった自分の性のあり方（性的指向や性自認など）を本人が他者に表明することです。自己のセクシュアリティを明らかにすることで、差別や偏見を受けてしまうのではないかという不安から、カミングアウトできない当事者も多くいます。カミングアウトは当事者にとってとても勇気のいる行動なので、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。

また、カミングアウトは、本人の意思や判断のもとに行われるべきであり、他人が強要するものではありません。

アウトティングは、本人の同意なく、その人の性のあり方（性的指向や性自認など）を第三者に暴露してしまうことです。たとえ善意であっても、または悪気がなかったとしても、本人の意向を確認しない場合はアウトティングになります。アウトティングは本人のプライバシーを侵害する行為であり、最悪の場合、自死などの命の危険につながる可能性もあるため、決して行ってはいけません。

カミングアウトを受け、対応のための情報共有等が必要な場合には、アウトティングを防ぐためにも、他に誰に伝えているのか、誰になら話していいのかを確認しましょう。

コラムⅣ アウトティング被害の重大性を示した事件 (東京高等裁判所 令和2年11月25日判決)

【事例】

平成27年4月、男子大学生Aが、同じクラスの男子大学生Bに好意を抱いていることを伝えた。その後、BはAの同意を得ないまま、Aが同性愛者であることを複数の同級生が参加するSNSグループでアウトティング（暴露）した。Aは心身のバランスを崩し、心療内科への通院や大学への相談を行っていたが、同年8月に大学構内の建物から転落し、死亡した。

翌年、Aの遺族は、Bと大学の責任を追及して提訴し、世間に「アウトティング」の問題が広く知られるきっかけとなった。

【判決】

令和2年11月、東京高裁は、アウトティングが「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」と認定した。なお、BとAの遺族の間では和解が成立し、大学に対する損害賠償請求は棄却された。

3 学校における対応（教職員として）

文部科学省では、平成28年に「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などの実施について（教職員向け）」を発出し、教職員の理解を促進する方針を示しました。また、平成29年には、「いじめ防止対策推進法」に基づく「いじめの防止等のための基本的な方針」を改定し、「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促進や、学校として必要な対応について周知する」ことが追記されました。これに従い、同年に改訂された「山形県いじめ防止基本方針」にも、同様の内容が明記され、性同一性障害や性的指向・性自認に係る児童生徒のいじめを防止するための取組みが推進されております。

さらに、令和4年に改訂された「生徒指導提要」においても、「性的マイノリティに関する課題と対応」の項目が新たに加えられ、人権に配慮した丁寧なかかわりと児童生徒が安心して過ごせる環境や相談しやすい体制の整備、それらを支える「チーム学校」としての組織づくりの重要性が記載されています。

（1）学校の体制づくり

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、教職員の理解を深めることは言うまでもなく、生徒指導の観点からも、児童生徒に対して日常の教育活動を通じて人権意識の醸成を図ることが大切です。

① 児童生徒のよき理解者として

- ・いかなる理由でもいじめや差別を許さない適切な生徒指導・人権教育等を推進することが、悩みや不安を抱える児童生徒に対する支援の土台となります。
- ・教職員として、悩みや不安を抱える児童生徒のよき理解者となるよう努めることは当然であり、このような悩みや不安を受け止めることの必要性は、性的マイノリティとされる児童生徒全般に共通するものです。

② 相談しやすい環境の整備について

- ・性的マイノリティとされる児童生徒には、自身のそうした状態を秘匿しておきたい場合があることなどを踏まえつつ、学校においては、日頃から児童生徒が相談しやすい環境を整えていくことが望まれます。
- ・教職員自身が理解を深めるとともに、心ない言動を慎むことはもちろん、見た目の裏に潜む可能性を想像できる人権感覚を身に付けていくことが求められます。

③ 学校全体の支援体制について

- ・当該児童生徒の支援は、最初に相談（入学などに当たって児童生徒の保護者からなされた相談を含む。）を受けた者だけで抱え込むことなく、組織的に取り組むことが重要であり、学校内外の連携に基づく「支援チーム」をつくり、ケース会議などのチーム支援会議を適時開催しながら対応を進めるようにします。

- ・教職員間の情報共有に当たっては、児童生徒自身が可能な限り秘匿しておきたい場合があるため、アウトティングになることがないように十分留意する必要があります。一方で、学校として効果的な対応を進めるためには、教職員間で情報共有し組織で対応することは欠かせないことから、当事者である児童生徒やその保護者に対し、情報を共有する意図を十分に説明・相談し理解を得る働きかけも忘れてはなりません。

④ 学校生活での各場面における支援の例

- ・下の表に示すような取組みが、学校における性同一性障害に係る児童生徒への対応を行うに当たって参考になります。

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	・標準より長い髪形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。 ・自認する性別として名簿上扱う。
水泳	・上半身が隠れる水着の着用を認める(戸籍上男性)。 ・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。入浴時間をずらす。

- ・学校においては、性的マイノリティとされる児童生徒への配慮と、他の児童生徒への配慮との均衡を取りながら支援を進めることが重要です。
- ・性的マイノリティとされる児童生徒が求める支援は、当該児童生徒が有する違和感の強弱などに応じて様々です。また、こうした違和感は、成長に従い減ずることも含めて変動があり得るものとされているため、学校として、先入観をもたず、その時々の児童生徒の状況などに応じた支援を行うことが必要です。
- ・他の児童生徒や保護者との情報の共有は、当事者である児童生徒や保護者の意向などを踏まえ、個別の事情に応じて進める必要があります。
- ・医療機関を受診して診断がなされなかった場合であっても、医療機関との相談の状況、児童生徒や保護者の意向などを踏まえつつ、児童生徒の悩みや不安に寄り添い、支援を行うことが重要です。

⑤ 卒業証明書等について

- ・指導要録の記載については学齢簿の記載に基づき行い、卒業後に法に基づく戸籍上の性別の変更などを行った者から卒業証明書などの発行を求められた場合は、戸籍を確認した上で、当該者が不利益を被らないよう適切に対応します。

(2) 学校外における連携・協働

① 当事者である児童生徒の保護者との関係

- ・保護者が、その児童生徒の性自認に関する悩みや不安などを受容している場合は、学校と保護者とが緊密に連携しながら支援を進めることが必要です。
- ・保護者が受容していない場合にも、学校における児童生徒の悩みや不安を軽減し問題行動の未然防止などを進めることを目的として、保護者と十分に話し合い、支援を行っていくことが考えられます。

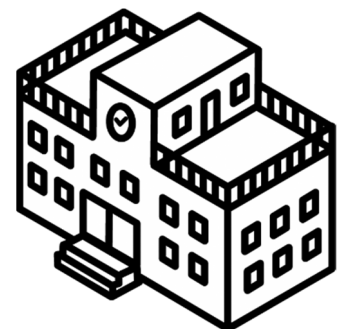
② 教育委員会等による支援

- ・人権教育担当者や生徒指導担当者、養護教諭等を対象とした研修により、教職員の理解や資質の向上に努めることが重要です。
- ・学校の管理職についても研修などを通じ適切な理解を図るとともに、学校医や SC を講師とした研修などで、性の多様性に関する課題を取り上げることも重要です。
- ・児童生徒や保護者から学校に対して性の多様性に関する相談があった際は、教育委員会として、例えば、学校における体制整備や支援の状況を聴き取り、必要に応じ医療機関等とも相談しつつ、「支援チーム」の設置などにより適切な助言を行うことが必要です。

③ 医療機関との連携

- ・医療機関による診断や助言は学校が専門的知見を得る重要な機会となるとともに、教職員や他の児童生徒・保護者などに対する説明のための情報にもなります。また、児童生徒が性に違和感を持つことを打ち明けた場合であっても、当該児童生徒が適切な知識を持っているとは限らず、そもそも性同一性障害なのか、その他の傾向があるのかも判然としていない場合もあることなどを踏まえ、学校が支援を行うに当たっては、医療機関との連携を図ることが重要です。
- ・医療機関との連携に当たっては、当事者である児童生徒や保護者の意向を踏まえることが原則ですが、当事者である児童生徒や保護者の同意が得られない場合でも、具体的な個人情報に関連しない範囲で一般的な助言を受けることはその後の有効な支援に結び付きます。

※ 以上の内容は、画一的な対応を求める趣旨ではなく、学校は、個別の事案における児童生徒や家庭の状況などに応じた取組みを進めることが肝要です。



4 職場における対応

誰もが働きやすい職場環境を実現するためには、差別やいじめ、パワハラ、セクハラ等のハラスメントがないことが大切です。

自分たちの職場にも当事者やその家族等がいるかもしれないことを職員一人一人が認識するとともに、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に十分注意しましょう。

研修等を通して職員の多様な性に関する理解を深めることも大切です。

(1) 言動（ハラスメントの禁止）

性的指向や性自認は個人の尊厳に関する事柄です。それらを揶揄する発言（いわゆる「ホモネタ」「レズネタ」等）は、差別的言動に該当します。（「SOGIハラ」とも言われます）

こうした発言は人権侵害であること、また当事者である職員や親族を持つ人にとっては、精神的苦痛となることを忘れてはいけません。何も言えないけれど、近くで傷ついている人がいるかもしれません。

【改正男女雇用機会均等法及び改正労働施策総合推進法】

平成28（2016）年に「改正男女雇用機会均等法」が施行され、「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）」において、セクハラ行為は被害者の性的指向・性自認に関わらず対象となることが記載されました。

また、令和2（2020）年には「改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）」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（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（SOGIハラ）」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。

○関連情報

「職場におけるハラスメントの防止のために」（厚生労働省）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

県（知事部局）では、「職場におけるパワーハラスメントの防止等に関する指針」（令和4年10月13日改正）において、「人格を否定するような言動を行うこと（相手の性的指向・性自認に関する侮蔑的な言動を行うことを含む。）」をパワーハラスメントになりうる行為例として明記しています。知事部局以外においても同様の指針があります。」

〈差別的な言葉の例〉

ホモ、レズ、おかま、おなべ、オネエ、あっち系、そっち系、ノーマル、
アブノーマル、普通じゃない 等

〈差別的な言動の例〉

- ・「同性愛は気持ち悪い」と発言する。
- ・「あの人は独身だからあっち系だと思う」と噂をする。
- ・「しゃべり方がオネエっぽい」と嘲笑したり笑いのネタにする。
- ・「彼氏・彼女はいなのか?」「結婚しないのか?」と詮索する。
- ・「周りに LGBT はいないよね?」と発言する。

(2) 相談体制の整備とプライバシーの保護

当事者や周囲の職員が、性の多様性に関する職場の課題やハラスメントについて相談できるよう、相談窓口を整備・周知しましょう。

また、同僚や部下等からカミングアウトや相談を受けた場合は、本人の相談を真摯に受け止め、プライバシーに配慮するとともに、適切な対応に努める必要があります。決して本人の許可なく他の職員や上司に伝えてはなりません。

管理職や周囲との情報共有が必要と思われる場合は、必ず本人の同意を得たうえで行い、本人の了承なく個人情報や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。

【県職員向けハラスメント相談窓口】

相談窓口(知事部局)	電話番号
総務部 人事課相談窓口	0 2 3 - 6 3 0 - 2 8 9 8
総務部 総務厚生課相談窓口	0 2 3 - 6 3 0 - 2 4 0 4 (総務厚生課)
	0 2 3 5 - 6 6 - 4 7 2 1 (庄内総合支庁保健室)
※その他、各総合支庁総務課及び各部局に相談窓口があります。	
相談窓口(知事部局外)	電話番号
教育委員会	0 2 3 - 6 3 0 - 2 9 0 7 (事務局職員)
	0 2 3 - 6 3 0 - 3 0 7 8 (学校職員)
企業局	0 2 3 - 6 3 0 - 2 7 5 1
病院事業局	0 2 3 - 6 3 0 - 2 3 2 8

(3) 職場環境

性別違和を持つ職員は、更衣室やトイレ等の施設利用に困難を伴う場合があります。当事者である職員から、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、9頁2(2)と同様に、本人の意向をなるべく尊重するとともに、他の利用者への配慮との均衡を視野に入れながら必要な調整や話し合いを丁寧に進めましょう。

〈対応例〉

更衣室

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。

トイレ

性別に関わらず誰でも使用できるトイレの設置。

※更衣室やトイレについては、個室の利用のみを強要し、性自認に沿った設備の使用を認めないことは、不信感や不快感を与えるとともに、意図しないアウティングに繋がる恐れがあることにも留意する必要があります。

宿泊を伴う出張・研修

部屋割りへの配慮（個室対応）、入浴時間をずらすなど。

コラムⅤ トランスジェンダーである経済産業省職員のトイレ利用に関する最高裁判決（最高裁判所 令和5年7月11日判決）

【事例】

性同一性障害と診断され、女性として社会生活を送っている経済産業省職員が、執務室があるフロアから2階以上離れた女性用トイレしか使用が認められないことについて、人事院に対し、行政措置の要求をしたところ、要求が認められない旨の判定を受けたことから、その判定の取消しと損害賠償を求めた訴訟。

【判決】

最高裁は、当該職員が、一部のトイレ使用を始めてからもトラブルは発生しておらず、今後自由にトイレを使用したとしてもトラブルが生じることは想定しづらく、人事院の判断は「他の職員への配慮を過度に重視し、原告の不利益を不当に軽視するもので、著しく妥当性を欠」き、違法とする判断を示した。

(4) 福利厚生制度・安全衛生

休暇や給付などの福利厚生制度については、対象の制度や利用にあたっての要件やその確認の方法等について、関係法令及び国や他団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。

また、健康診断等職場での安全衛生についても、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。

(5) 職員採用時の対応

職員等を採用する際は、仕事上の適性或執務上の能力で判断するものであり、本人の性的指向や性自認、性別の表現等を理由に判断を行ってはいけません。

面接時には、戸籍上の性別と一致しない容姿や服装、言葉づかい等について適性或能力と関係のない質問をするなど、差別的言動や相手を傷つける行動をとってはいけません。

【「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

「戸籍や法律上の性」と「自認の性」が異なることや、性的指向が異性とは限らないことは、他の様々な要素と同様に、その人を構成するアイデンティティに関わる要素です。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・性自認に関わらず、適性或能力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。

○面接する際に留意すべきポイント

公正な採用選考を行うためにも、また、応募者一人ひとりの尊厳を尊重するためにも、応募者の中にLGBTの方も当たり前存在するということを意識した面接を行いましょう。

カミングアウトをしていない応募者のなかにも、LGBTの方は一定数いるため、誰に対しても同様の配慮が必要です。

○関連情報

「公正な採用選考の基本」（厚生労働省）

<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/topics/saiyo/saiyo1.html>



5 相談機関（セクシャリティ専門でないものも含まれます）

よりそいホットライン【セクシュアルマイノリティ専門ライン】

厚生労働省の補助事業として、（一社）社会的包摂サポートセンターが実施する 24 時間フリーダイヤルの相談窓口です。

TEL：0120-279-338（無料）※ガイダンスが流れたら「4」を選択してください。

詳しくはこちら→<https://www.since2011.net/yorisoi/n4/>



よりそいホットラインチャット

厚生労働省の補助事業として、（一社）社会的包摂サポートセンターが実施する 24 時間受付のチャット相談です。※返答は月・金・日曜日 16～22 時

詳しくはこちら→<https://comarigoto.jp/>



みんなの人権110番【全国共通人権相談ダイヤル】

最寄りの法務局につながり、相談は、法務局職員又は人権擁護委員が対応します。

TEL：0570-003-110（全国共通人権相談ダイヤル）

相談日時：平日 8 時 30 分～17 時 15 分（祝日、年末年始を除く）

詳しくはこちら→<https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken20.html>



インターネット人権相談

相談フォームに氏名、住所、年齢、相談内容等を記入して送信すると、最寄りの法務局から後日、メール又は電話により回答されます。

詳しくはこちら→<https://www.jinken.go.jp/>



6 参考資料・文献等

- ・「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)」(一般社団法人 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(LGBT 法連合会)、2019年3月)
- ・「LGBTQ 報道ガイドライン-多様な性のあり方の視点から-第2版」(一般社団法人 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(LGBT 法連合会)、2022年4月)
- ・「地方公共団体のための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増進に関する法律を活用するための手引 すべての個人が住民として尊重されるために」(一般社団法人 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(LGBT 法連合会)、2024年3月)
- ・「生徒指導提要」(文部科学省、令和4年12月)
- ・「多様な性に関する職員ハンドブック」(福島県、令和5年(2023年)1月)
- ・「職員向け性的マイノリティサポートブック～自分らしく生き、笑顔あふれる共生社会をめざして～」(神奈川県、令和7年1月)
- ・「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、2020年3月)
- ・「性の多様性への理解を深めるために あいちにじいろハンドブック-愛知県職員用-」(愛知県、2025年1月)
- ・「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」(滋賀県、令和5年9月)
- ・「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、令和2年7月)
- ・「性の多様性を理解するための職員ガイドブック」(岡山県、令和6年(2024年)3月)
- ・「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、令和5年6月)
- ・「性の多様性を尊重し、行動するための職員ハンドブック」(沖縄県、令和4年3月)
- ・「山形市職員・学校教職員のためのLGBT対応サポートハンドブック～違いを理解し認め合うまち山形を目指して～」(山形市、令和3年3月)
- ・「性自認および性的指向に関する職員ハンドブック」(天童市、令和4年3月)

編集協力

- ・総務部人事課
- ・総務部総務厚生課
- ・総務部管財課
- ・防災くらし安心部防災危機管理課
- ・人事委員会事務局
- ・教育局義務教育課
- ・教育局特別支援教育課
- ・教育局高校教育課
- ・教育局学校体育保健課
- ・病院事業局県立病院課

多様な性を尊重し、行動するための職員ガイドブック
山形県しあわせ子育て応援部 多様性・女性若者活躍課
〒990-8570 山形市松波二丁目8番1号
電話 023-630-3269 FAX023-632-8238
メール：ywakamono@pref.yamagata.jp
令和7年3月発行（初版）
協力 山形大学人文社会科学部 教授 池田弘乃