

# 人権文化あふれる

## 温かい共生社会をめざして

～多様な性への理解を深めるための職員ガイドライン～

兵庫県マスコット  
はばタン



令和3年3月  
兵庫県

## 目 次

■はじめに	1
1 性の多様性に関する基礎知識	1
(1) 性を構成する要素	
(2) 「LGBT」と「SOGI」	
(3) 当事者はいないのではなく、気づいていないだけ	
(4) 多様な性に関する用語	
2 性的少数者の人々が直面する様々な困難	4
3 県民への対応	5
(1) 基本的事項	
(2) 相談・申請窓口等や電話での対応	
(3) 性別記載欄の取扱い	
(4) 施設の利用	
(5) 災害時の対応	
4 職場内での対応	7
(1) あらゆるハラスメントをなくすために	
(2) 職場での言動	
(3) 職場環境（トイレ、更衣室等）への配慮	
(4) プライバシーの保護	
(5) 採用時の対応	
(6) 相談体制の整備	
5 多様な性を理解し行動するためのポイント	9
(1) 多様な性のあり方を理解し、正しい知識を身につける	
(2) 性のあり方は多様であることに配慮した言動をする	
(3) 相談を受けた場合は真摯に受け止め、アウティング（暴露）は絶対にしない！	
(4) 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う	
(5) 担当業務において、性的少数者の人々が困難を感じることはないか、どのような配慮や対応ができるか考える	
■相談窓口	10
【参考資料】	
平成30年度「人権に関する県民意識調査」の結果 関係部分	11
申請・交付書類等における性別欄の見直しについて	13

## ■ はじめに

「人権」とは、すべての人が生まれながらに有する権利であり、私たちが幸せに暮らすために欠かすことのできない大切なものです。

しかし一方で、少子・高齢化やグローバル化、高度情報化の進展により、県民のライフスタイルや価値観が多様化し、それに伴い、人権課題はますます多岐にわたり複雑化しています。

女性、高齢者、障害のある人、同和問題(部落差別)、外国人などに関わる人権課題に加え、子どもへの虐待やいじめ・体罰の問題、インターネット上での心ない書き込み、そして最近では、新型コロナウイルスの感染者や医療従事者、その家族に対する誹謗中傷、差別的な扱いなど様々な人権問題が後を絶ちません。

そのような状況のなか、LGBT等性的少数者(セクシュアル・マイノリティ)については、依然として社会の理解が進まず、偏見や差別、配慮に欠けた対応などによる精神的苦痛、社会生活上の困難など様々な問題があり、深刻な人権問題になっています。

本県では、「人権教育及び啓発に関する総合推進指針」のもと、「人権文化をすすめる県民運動」を展開し、日常生活の中で人権尊重を自然に態度や行動として表すことが文化として定着している共生社会の実現をめざしています。そのためには、まずは私たち県職員の人権意識を率先して高めていくことが大切です。

そこで、県職員が多様な性について理解を深めるなかで、適切な態度や行動につながる人権感覚を磨くことをねらいとして、本ガイドラインを作成しました。

お互いに認め合い、助け合いながら、誰もが自分らしく生きることができる共生社会づくりの指針のひとつとして、本ガイドラインをご活用ください。

## 1 性の多様性に関する基礎知識

### (1) 性を構成する要素

性のあり方には、「身体の性」以外にも様々な要素があり、大きく分けて4つの要素の組み合わせによって、様々なセクシュアリティ(性のあり方)が形作られています。

その組み合わせは多様で、「性はグラデーション」と言われることもあります。

#### 身体の性(からだの性)

身体つきや性器など生物学的な性

#### 性自認(こころの性)

自分自身が認識している性

#### 性的指向(好きになる性)

恋愛感情などがどの性に向いているか

#### 性別表現(表現する性)

言葉や振舞い、服装などで表される性

## (2) 「LGBT」と「SOGI」

LGBTとは、レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダーというアイデンティティ（自分は何者であるかという意識）を指す言葉の頭文字をとったものです。性的少数者の総称の一つとして使われることもあります。

これに対し、SOGI（ソジあるいはソギ）は、性を構成する要素の「性的指向」と「性自認」のことです。すなわち、全ての人の性に関わることです。

<b>SOGI</b>	<b>(性的指向)</b> <b>Sexual Orientation</b>			<b>(性自認)</b> <b>Gender Identity</b>
	異性愛・同性愛・両性愛・無性愛など			女性・男性・Xジェンダーなど
<b>LGBT</b> (※1)	<b>SO (性的指向) のマイノリティ</b>			<b>GI (性自認) のマイノリティ</b>
	異性愛ではない人 (※2)			心と身体の性が一致しない人
	<b>Lesbian</b> (レズビアン) 女性同性愛者	<b>Gay</b> (ゲイ) 男性同性愛者	<b>Bisexual</b> (バイセクシュアル) 両性愛者	<b>Transgender</b> (トランスジェンダー) (※3)

※1 性的少数者の総称には「LGBT」のほか「LGBTQ」「LGBT+」等の言い方が使われることもあります。

※2 同性愛・両性愛は精神疾患(病気)ではありません。世界保健機関(WHO)「国際疾病分類(ICD)」では「同性愛はいかなる意味においても治療の対象とはならない」として精神疾患リストから除外しています。厚生労働省や日本精神神経学会も同様の基準を採用しています。異性愛でない人には、他にパンセクシュアル・アセクシュアルの人もいます。  
(P3「性に関する用語」参照)

※3 性同一性障害とは、トランスジェンダーのなかで、医療機関を受診し、心と身体の性が一致しないと診断された人たちに対する医学的な診断名です。世界保健機関(WHO)「国際疾病分類(ICD)」の改訂で精神疾患から外れ、「性別不和」「性別違和」という言葉に移行しつつあります。なお、違和や偏見からくる苦痛に関しては医療サポートがあるとされています。

## (3) 当事者はいないのではなく、気づいていないだけ

性的少数者は、見ただけではわからないことが多く、身近に「いない」「会ったことがない」と思っている人も多いと思いますが、「気づいていないだけ」というのが正確だと考えられます。

民間の調査等によると、日本における性的少数者の人数は、平均すると全人口の約5～8%程度という結果が出ており、少なくとも20人に1人という割合になります。これは、血液型がAB型の方や左利きの方の割合に近い数字であり、身近な存在なのですが、当事者は無理解や差別を恐れて、家族や友人、知人にも伝えることができず、周りもその存在に気づきにくいことから、「特別で」「いない」ものとされ続けてきたのです。

## (4) 多様な性に関する用語

### ■性に関する用語

※各用語の使い方は文献・資料等によって異なります。(以下の表記は絶対ではありません。)

性的指向 (Sexual Orientation)	性の要素の一つで、恋愛感情や情緒的・性的な関心がどの性別に向かっているかを示すもの。
性自認 (Gender Identity)	性の要素の一つで、「男性」「女性」「男性と女性のどちらでもある」「男性と女性のどちらでもない」など、自分自身がどの性別であるかの認識のこと。
性別表現 (Gender Expression)	性の要素の一つで、服装や言葉遣い、振る舞いを、自分自身がどのように表現したいかということ。
ジェンダー (Gender)	人間には生まれつきの生物学的性別(Sex)がある一方、社会通念や慣習の中に社会によって作り上げられた女性像・男性像があり、これらを「社会的・文化的に形成された性別(Gender)」という。
L G B T	レズビアン(Lesbian)・ゲイ(Gay)・バイセクシュアル(Bisexual)・トランスジェンダー(Transgender)の頭文字をとったもの。(性的少数者の総称として使われることが多い。)
S O G I	性的指向(Sexual Orientation)と性自認(Gender Identity)という概念を表す言葉の頭文字をとったもの。
レズビアン (Lesbian)	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 (Gay)	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 (Bisexual)	性的指向が男性にも女性にも向く人。両性愛者。
アセクシュアル (Asexual)	性的な欲望や恋愛感情を持たない人。 (両方ない人、性的な欲望だけない人など様々。)
パンセクシュアル (Pansexual)	全ての性別の人が、恋愛や性愛の対象となる人。全性愛とも言う。 (バイセクシュアルは二つの性別を対象とした表現だが、それ以外の他の性別も含めた表現)
ヘテロセクシュアル (Heterosexual)	恋愛や性愛の対象が異性の人。異性愛者。
ホモセクシュアル (Homosexual)	性的指向が同性に向く人。
トランスジェンダー (Transgender)	生物学的な性と性自認が一致しない人。いわゆる身体の性と心の性が一致せず違和感を持つ人。
F to M (F T M) (Female to Male)	出生時に、身体の性別により割り当てられた性別が女性で、性自認が男性の人。(トランス男性)
M to F (M T F) (Male to Female)	出生時に、身体の性別により割り当てられた性別が男性で、性自認が女性の人。(トランス女性)
エックスジェンダー (X-gender)	「女性/男性」の2択に捉われない性別のあり方の人。女性でもあり男性でもある、女性でも男性でもない、性別を決めたくないなど、様々な人がある。
シスジェンダー (Cisgender)	生まれた時に診断された身体の性別と自分の性自認が一致し、それに従って生きる人。
クエスチョニング (Questioning)	性自認や性的指向が明確でない人、固定的でない人、定義づけたくない人など。
性分化疾患 (D S D) (Disorders of Sex Development)	染色体、生殖腺もしくは解剖学的に性の発達が先天的に非典型的である状態を指す医学用語。
性同一性障害 (G I D) (Gender Identity Disorder)	トランスジェンダーの中でも、特に精神神経医学的な診断基準を満たした人。
性別適合手術 (S R S) (Sex Reassignment Surgery)	トランスジェンダーの中で、身体的な性別に対して強い違和感や嫌悪感を抱いている人に対し、内外性器の形状を性自認に合わせるために行う外科手術。
カミングアウト (Coming-out)	公表していなかった自分の性的指向や性自認等について、本人の意思で表明すること。
アウトイング (Outing)	公表していなかった自分の性的指向や性自認等について、本人の了解を得ずに他人が暴露すること。
アライ (Ally)	多様な性自認、性的指向に理解のある非当事者であり、理解者、応援する人、支援者のこと。
レインボーフラッグ (Rainbow Flag)	多様な性自認、性的指向の人々に対する理解と支援の象徴として使用されている。
ダイバーシティ (Diversity)	「多様性」のこと。性別や国籍、年齢等に関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会という。

## 2 性的少数者の人々が直面する様々な困難

現代社会においても、「人は出生時に割当てられた性別らしく生き、男性は女性を、女性は男性を愛するのが普通であり、それ以外は異常で好ましくない」といった固定観念や先入観を持ち、性的少数者を特別視したり、偏見や差別意識を持ったりするなど、理解が十分でない状況も見られます。

こうした考えにより、性的少数者がつらい思いや、不安な思いをしていることもあるのです。自治体の窓口を例に挙げると、利用者の見た目の性別と戸籍の性別が違うことに関して当事者が一から説明しなければならなかったり、説明をしても不信感を抱かれ手続をしてもらえなかったり、不必要な質問をされたりといった事例が報告されています。

また、このような事態を懸念して困難を抱えている人々が公的窓口を利用しなくなってしまうという事例も報告されています。

### ～日常生活での困難事例～

性的少数者は、社会的な抑圧や、周囲の無理解の中で、ライフステージごとに様々な困りごとに直面したり、悩みを抱いたりすることがあります。

- 「ホモ」「おかま」「気持ち悪い」という言葉に傷ついた。
- 性的指向や性自認に関するいじめやハラスメントの被害にあった。
- 性自認の性別の更衣室やトイレが使えない。
- 性自認と異なる制服の着用が辛い。
- 履歴書の性別と外見が異なるため、就職活動で差別されないか不安。
- 公的書類の性別と外見が異なるため、行政窓口の手続きに時間がかかった。
- 性自認や性的指向について相談できる場所がわからない。

こうした困難事例を知ることは、これまで見過ごされてきた性的少数者の問題に目を向け、性的少数者の存在に少しでも気づきやすくすることにつながります。

ただし、性的指向に関するマイノリティ（LGB）と、性自認に関するマイノリティ（T）では、抱えている問題が違う面もあり、また、当事者それぞれに考え方や直面する困難の内容に個人差もあります。

性的少数者を固定的なイメージでとらえないことも重要です。



兵庫県マスコット  
はばタン

### 3 県民への対応

#### (1) 基本的事項

公務に従事するに当たって、性的指向や性自認に関して必要な配慮を行うことは、人権尊重の観点から常に求められるものです。一人一人が異なるように、性的指向・性自認の思いの強さや我慢の程度は人それぞれであり、対応方法は一つではないことから、県民への対応を行う際には、相手の要望をよく聴いて受け止め、可能な範囲で配慮・対応することが大切です。

～対応の際に留意する事項～

- 見た目、しぐさ等では性的少数者であると分からない。
- 性的指向や性自認は多様であることを理解する。
- 固定観念や先入観、偏見を持たない。
- 性別や関係性を決めつけるような表現は避け、誤解を与えない表現を心がける。  
(例) 夫、妻、旦那様、奥様 → 配偶者、パートナー  
お父さん、お母さん → 保護者の方、御家族の方
- パートナーが異性であるとは限らない。

#### (2) 相談・申請窓口等や電話での対応

本人確認を行う場合、名前による確認は、名前から推定される性別と外見の性別が異なり、名乗ることをためられる場合があります。

～対応の際に留意する事項～

- 書類の確認は、性別が周りに分からないように名前は口にせず、書類の指さし等で行う。例えば、「この書類でお間違いはありませんか」等。
- 窓口で呼び出す場合、番号等で対応することが望ましい。やむを得ず名前を呼ぶ場合には、名字だけにするなど周囲に性別が判明しないよう配慮する。
- 性別の確認に固執することなく、生年月日や住所等、他の方法も選択肢として提示する。

#### (3) 性別記載欄の取扱い

法的に義務付けられたものや、事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ましょう。

事務上必要であり性別欄を設けている場合についても、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。

※P13「申請・交付書類等における性別欄の見直しについて」参照

～性別欄を必要とするもの(例)～

- 医療上や統計上(国等への報告含む)等の理由から性別情報が必要なもの。
- 事業の性質上、性別情報が必要なもの。  
※例に挙げた書類の全てに性別欄が必要というわけではありません。  
適宜、その事業の性質に応じた判断が必要となります。

#### (4) 施設の利用

県立施設等において、トイレ、更衣室、シャワー室などの利用にあたっては、当事者の意向に応じてどのような対応が可能か、他の利用者との調整をどのように行うかなど、あらかじめ検討しておくことが望まれます。

特別な対応ではなく、誰にとっても安心してプライバシーが守られ、気兼ねなく利用できることが、様々な性自認の人々への配慮になるということを認識し、使用を希望する者が事情を説明しなくても利用できる体制の整備を検討することが大切です。

～配慮の例～

##### ●トイレ

- ・多目的トイレに「誰でも利用できます」などの表示を日頃から出しておくこともプライバシーを守りたい人が安心して利用できる方法として有効です。(『だれでもトイレ』)

##### ●更衣室

- ・個人で利用できる時間やスペースを用意することが望まれます。
- ・カーテンなどで仕切るだけでも個別に着替えられる場所を用意する。

##### ●シャワー室

- ・個人で利用できる時間を設けるなど、利用者の多様なニーズに即応する。

#### (5) 災害時の対応

災害時には、避難所や各種申請窓口等での住民対応など、平常時の業務とは別に災害対応業務に従事することがあります。施設・設備・物資などが十分とは言えない災害時だからこそ、避難所等の対応にあたる場合、性自認・性的指向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。

～配慮の例～

- 避難所のトイレ、更衣室、共同浴場等の使用において配慮する。
- 性自認に配慮した必要物資の配布（生理用品、衣類、下着、髭剃り、化粧品等）
- 申請受付や相談、支援等を実施する際のプライバシーの配慮
- 避難者名簿の性別欄への記載を強要しない。
- 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。





## 4 職場内での対応

### (1) あらゆるハラスメントをなくすために

誰もが働きやすい職場を実現するためには、差別やいじめ、あらゆるハラスメント（嫌がらせ）がないことが大切です。

行為者側がハラスメントを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となり得ることに十分注意が必要です。

#### —兵庫県ハラスメント防止方針—（平成2年7月31日）

セクシャル・ハラスメントにおける「性的な言動」について、「性的な関心又は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や性自認に関する偏見に基づく言動を含む」と定義し、また「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」をセクシャル・ハラスメントになり得る言動として明記しています。

### (2) 職場での言動

性的指向や性自認は個人の尊厳に関わる事柄です。いわゆる「ホモネタ」等の性的指向や性自認を揶揄する発言は、職場の雰囲気や和ませることはなく、差別的言動であることを認識しなければなりません。差別的言動は人権侵害であること、また当事者である職員だけでなく当事者の親族や友人を持つ人にとっても、精神的苦痛をもたらすことに十分留意する必要があります。

#### —当事者が不快に思う言葉—

以下の言葉は侮辱的表現にあたります。日常会話の中でつい使ってしまった…ということの無いように、十分注意してください。

ノーマル・アブノーマル、ホモ、おかま、レズ、おなべ、オネエ、あっち系、男らしく・女らしく

### (3) 職場環境（トイレ、更衣室等）への配慮

トイレ・更衣室等の設備利用については、性的少数者の意思に配慮した対応や他の利用者との調整をどのように行うかなどについて、あらかじめ考えておく必要があります。

なお、性別による区別のないトイレ、更衣室等を別に設置することも有効ですが、その利用のみを強制し、利用者の性自認に適合した設備の利用を認めないこととするのは、不快感を与える恐れがあります。設備の利用については、本人の意思や他の利用者の状況等を踏まえながら対応する必要があります。

また、スポーツ大会等のイベントで多くの人が一斉に更衣室を利用する場合は、使用時間をずらす、別のスペースを確保するなど、使用者や施設現況などによって、個別に検討することが求められます。

#### (4) プライバシーの保護

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

本人の性的指向や性自認について、他の管理職や周囲と情報共有が必要な場合は、必ず本人の同意を取った上で行き、本人の了承なくプライバシーや個人情報が周りに知られることがないよう徹底する必要があります。

#### “アウトティング(暴露)は絶対にしない！”

本人の了解を得ずに、本人が公にしていない性的指向や性自認をその他の人に伝え、広まってしまうことを「アウトティング」といいます。

アウトティングは、重大な人権侵害です。絶対にしないよう十分注意しましょう。

##### カミングアウト(Coming out)

これまで公にしていなかった自分の性的指向や性自認等を本人が表明すること



##### アウトティング(Outing)

本人が公にしていないことを他人が暴露すること

#### — アウトティング被害による重大な事件 —

平成27年4月に、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打ち明けました。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ということを、複数の同級生が参加するLINEグループで暴露してしまいました。

その後、Aさんは心身のバランスを崩し、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。

#### (5) 採用時の対応

職員等を採用する際は、本人の性自認や性的指向、戸籍上の性別と一致しない容姿、服装、言動など、仕事の適性や能力以外の理由で不採用の判定を行ってはいけません。また、採用面接を行う際は、本人の性自認や性的指向について、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。

#### (6) 相談体制の整備

ハラスメントに関する相談窓口を整備し、性的少数者であることに起因するハラスメントの相談に応じるなど、ハラスメントのない職場環境を目指す必要があります。各所属長や上司が相談を受けた際には、本人の訴えを真摯に受け止め、プライバシーに配慮するとともに適切な対応に努めることが大切です。

## 5 多様な性を理解し行動するためのポイント

### (1) 多様な性のあり方を理解し、正しい知識を身につける

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をはじめ多様な性的指向や性自認に関する知識を持ち、性的少数者の存在や悩みに気づくことが大切です。本ガイドラインを性的少数者について理解するきっかけとし、参考文献を読んだり研修に参加するなど、多様な性についての正しい知識を身につけ、理解を深めましょう。

### (2) 性のあり方は多様であることに配慮した言動をする

周囲に性的少数者の当事者が“いない”のではなく、“本人が言えない”“見えていない”だけかもしれません。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はしない、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) 相談を受けた場合は真摯に受け止め、アウティング（暴露）は絶対にしない！

カミングアウトや相談を受けた際は、例えば、「打ち明けてくれてありがとうございます」と伝える。何に困っているのかしっかり聞くなど、性的少数者の思いを受け止めることが大切です。

また、プライバシーに配慮することも重要です。当事者の性的指向や性自認について、周囲と情報共有が必要な場合は、必ず本人の同意のうえ行うこととし、本人の了解なく周りの人に伝えること（アウティング）は絶対にしてはいけません。本人の思いを真摯に受け止める姿勢、寄り添う姿勢で対応しましょう。

### (4) 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当事者もいます。例えば、フルネームや性別を言わないよう配慮したり、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。

### (5) 担当業務において、性的少数者の人々が困難を感じることはないか、どのような配慮や対応ができるか考える

家庭や職場などの日常生活や災害時において、性的少数者が困難や不都合を感じることはないか、それらにどう対応できるか、各自が担当する業務において考えていくことが重要です。

## 相談窓口

窓口名称	連絡先	備考
<b>人権問題に関する相談</b>		
法務省「みんなの人権110番」 (全国共通人権相談ダイヤル)	0570-003-110	平日 8:30~17:15
神戸地方法務局人権擁護課	078-392-1821	平日 8:30~17:15 ※面接は予約制
(公財)兵庫県人権啓発協会 (兵庫県立のじぎく会館内)	078-242-5355	電話 平日9:00~17:00 ※FAX(078-242-5360) 及びメールでも相談を受付
よりそいホットライン (一般社団法人 社会的包摂サポートセンター)	0120-279-338	24時間
<b>こころの相談</b>		
兵庫県精神保健福祉センター	078-252-4980	火~土曜 9:00~17:00 (祝日、年末年始除く)
兵庫県のちと心のサポートダイヤル	078-382-3566	月~金曜 18:00~翌8:30 土・日・祝日は24時間
兵庫県こころの健康電話相談 (神戸市民除く)	078-252-4987	火~土曜 9:30~11:30 13:00~15:30 (祝日、年末年始除く)
神戸市自殺予防とこころの健康電話相談 (神戸市民対象)	078-371-1855	月~金曜 10:30~16:30 (祝日、年末年始除く)
日本いのちの電話 (一般社団法人 日本いのちの電話連盟)	0120-783-556	16:00~21:00 毎月10日は8:00~翌8:00
神戸いのちの電話 (社会福祉法人 神戸いのちの電話)	078-371-4343	平日 8:30~20:30 土曜、第2・3・4金曜 8:30~翌8:30 土曜、第2・3・4金曜が祝日の時は 8:30~16:00 20:30~翌8:30 日曜・祝日 8:30~16:00
はりまいのちの電話 (社会福祉法人 はりまいのちの電話)	079-222-4343	年中無休 14:00~翌1:00
<b>労働にかかわる相談</b>		
厚生労働省「総合労働相談コーナー」 (兵庫労働局)	078-367-0850	月~金曜 9:00~17:00 (祝日、年末年始除く)
<b>男女共同参画に関する相談</b>		
兵庫県立男女共同参画センター・イーブン		
女性なやみ相談	078-360-8551	月~土曜 9:30~12:00 13:00~16:30
男性なやみ相談	078-360-8553	第1・3火曜 17:00~19:00
<b>児童生徒の悩み相談</b>		
ひょうごっ子悩み相談 (兵庫県教育委員会)	0120-0-78310	毎日24時間 (24時間子供SOSダイヤル)
<b>青少年のための総合相談・ひきこもり専門相談</b>		
ひょうごユースケアネット ほっとらいん相談(ひきこもり相談) (兵庫県・(公財)兵庫県青少年本部)	078-977-7555	月・火・水・金・土曜 10:00~12:00 13:00~16:00 ※令和3年4月以降は月・水・金・土曜
<b>ひきこもりに関する相談</b>		
兵庫県ひきこもり総合支援センター (ひきこもり電話相談)	078-262-8050	火~金曜 9:30~11:30 13:00~15:30 (祝日・年末年始除く)

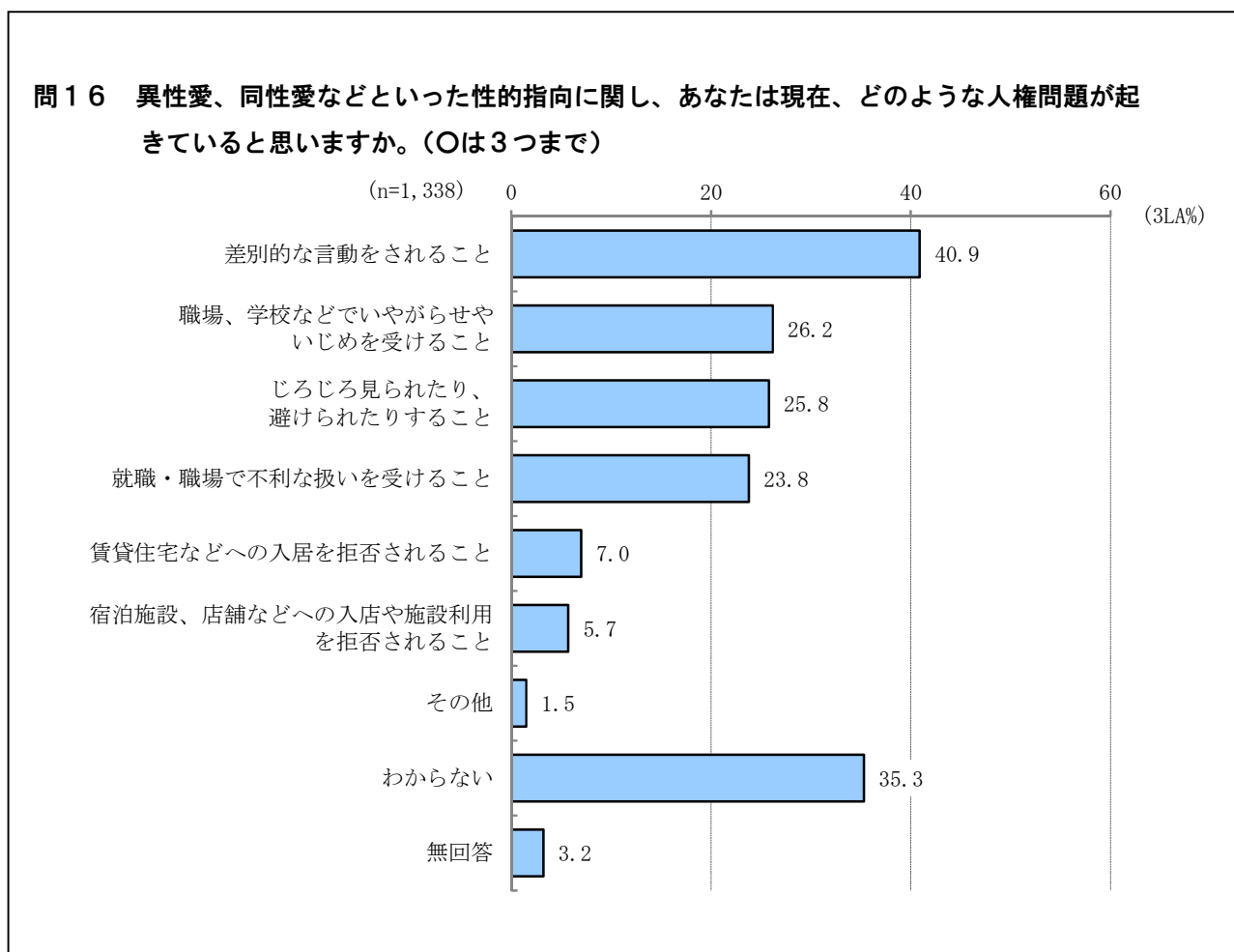
## 【参考資料】

### 平成 30 年度「人権に関する県民意識調査」の結果 関係部分

#### ■性的指向及び性同一性障害者に関する人権問題について

##### (1) 性的指向に関して、今起きている人権問題

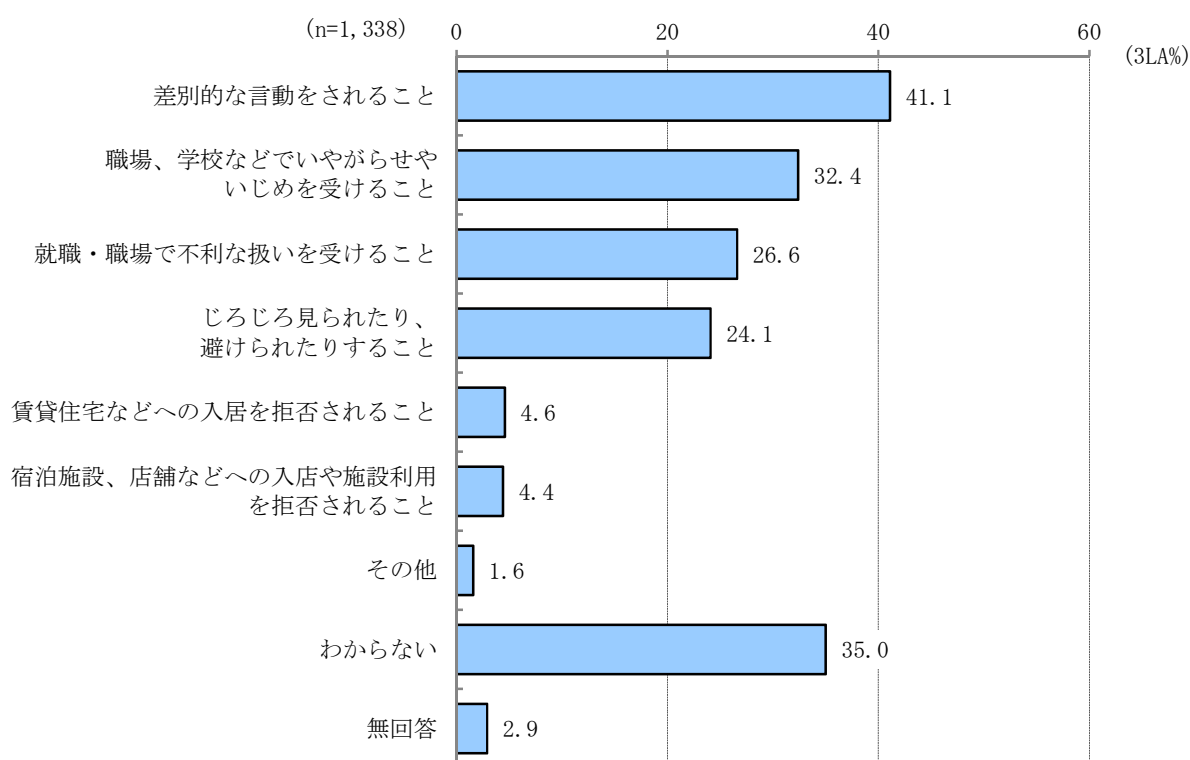
「差別的な言動をされること」が 40.9%と最も高く、次いで「職場、学校などでいやがらせやいじめを受けること」、「じろじろ見られたり、避けられたりすること」が約 26%で続くが、「わからない」も 35.3%と高くなっている。



## (2) 性同一性障害者に関して、今起きている人権問題

「差別的な言動をされること」が41.1%で最も高く、次いで「職場、学校などでいやがらせやいじめを受けること」が32.4%、「就職・職場で不利な扱いを受けること」が26.6%、「じろじろ見られたり、避けられたりすること」が24.1%の順で続き、「わからない」も35.0%と高くなっている。

問16-1 生物学的な性ところの性が一致しない性同一性障害者に関し、あなたは現在、どのような人権問題が起きていると思いますか。(〇は3つまで)



(別紙)



令和2年2月25日  
人権推進課作成

## 申請・交付書類等における性別欄の見直しについて

生物学的な性（からだの性）と性自認（こころの性）が一致しない性同一性障害者など性的少数者の方の中には、申請書等の性別欄の記入や性別を記載した書類の交付にあたり、こころの性と異なる性別を選択することへの抵抗感など精神的苦痛を感じる方がおられます。

そこで、そのような方々への配慮の一環として申請・交付書類等の性別欄を見直すとともに、この取組を通して、県職員一人ひとりのLGBT等性的少数者への理解を促進します。

【申請・交付書類等の性別欄の見直し基準】 ※定期的に見直し状況を調査（人権推進課）

申請・交付書類等に性別欄がある。

※見直し状況調査の対象に、各種調査様式やアンケート、地方機関（県立学校・病院等）等において適宜作成する書類は入っていませんが、今後整備する職員向けガイドラインのなかで申請・交付書類等の扱いに準じた見直しを依頼する予定。

はい

① 法律や政省令・国要綱規則等で様式が定められており、県で見直すことができない。

はい

**性別欄を継続（見直し対象外）**

※ただし、法律等の改正による性別欄の見直し状況を別途把握

いいえ

② 実務上、性別表記が必要な理由あり

- ア 統計上あるいは国等への報告上、必要なため（イ〜カに該当する場合を除く）
- イ 男女共同参画の推進の観点から必要なため
- ウ 医療上、必要なため
- エ 性別により配慮または対応を区別するため
- オ 本人確認に性別情報が必要なため
- カ その他、施策を実施する上で必要なため

はい

**性別欄を継続**

※ただし、性別欄が必要な場合でも「自由記述方式」にするなど工夫の可否を検討する。

配慮例：

- ・男女2択方式ではなく、性別欄を空欄にし本人の意思で性別を記入
- ・男女2択に「答えたくない」等の選択肢を加え3択以上にする
- ・「戸籍上の性別をご記入ください」と記述する など

いいえ

③ 性別欄を削除

- ア 様式の根拠が要綱・要領等に基づいており、各所属の判断・決裁ですぐに性別欄を削除できる場合
- イ 規則改正等の手続きが必要な場合
- ウ その他（慎重な判断が必要な場合など）

令和2年4月  
様式改正

準備が整い次第、改正手続へ

※各所属にて改正時期を判断

## —参考文献—

※当ガイドラインの作成にあたっては、以下の資料を参考にしました。

「多様な性を理解し行動するための職員ハンドブック～誰もが自分らしく生きるために～」(鳥取県 R2.7 作成)

「多様な性自認・性的指向に関する対応方針」(東京都豊島区 H30.2 作成 R2.6 改訂)

「性への多様性への理解を深めるための職員ハンドブック」(名古屋市 R2.4 作成)

「LGBTを知りサポートするためのガイドライン」(千葉市 H30.3 作成 R2.3 改訂)

「職場におけるダイバーシティ推進事業報告書」(厚生労働省委託事業 R2.3 作成)

「みんなが自分らしく 性の多様性を考える」(公益財団法人人権教育啓発推進センターH29.3 作成 H31.3 改訂)

「性的マイノリティへの理解を深めるために～熊本県職員ハンドブック」(熊本県 H31.3 作成)

「多様な性のあり方を知り、行動するための職員ガイドライン」(三重県 H31.2 作成)

「多様な性に関する職員ハンドブック～職員が理解を深めるために～」(京都市 H30.2 作成)

兵庫県マスコット  
はばタン



人権文化あふれる温かい共生社会をめざして  
～多様な性への理解を深めるための職員ガイドライン～

令和3(2021)年3月発行(初版)

担当：兵庫県健康福祉部社会福祉局 人権推進課

〒650-8567 神戸市中央区下山手通5丁目10-1

TEL：078-362-3229 FAX：078-362-4266

E-mail：jinken@pref.hyogo.lg.jp