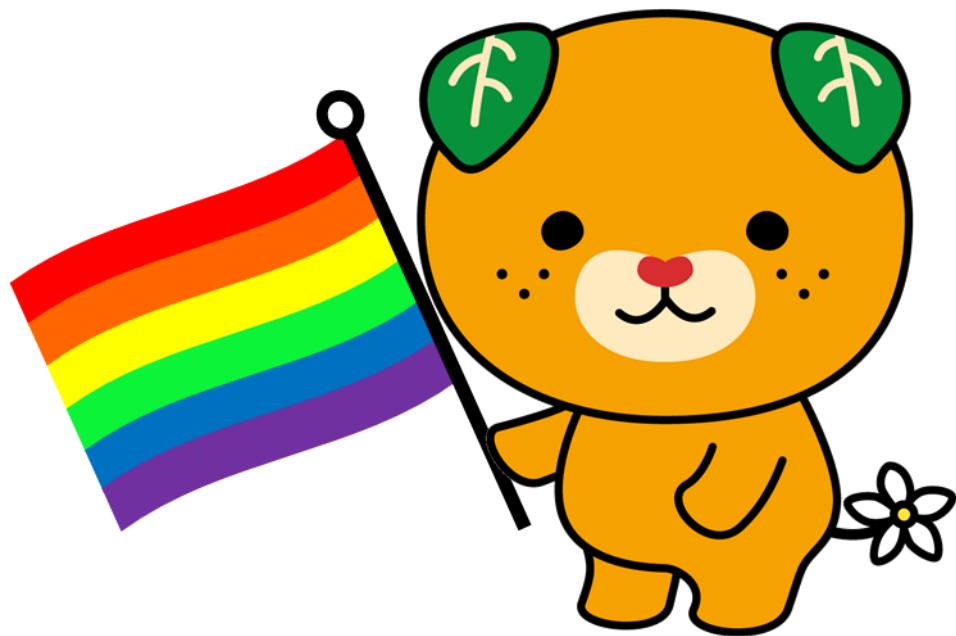


職員が性的指向・ジェンダー・アイデンティティ
への理解を深めるための

性の多様性に関する手引き



令和8年1月

愛媛県県民環境部県民生活局人権対策課

目 次

はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1
1 性の多様性 ・・・・・・・・・・・・・・・・	1
(1) 性的指向・ジェンダーアイデンティティとは?	
(2) 理解にあたって	
(3) 一人ひとりの性のあり方の尊重	
2 県民等への対応 ・・・・・・・・・・・・	3
(1) 職員として求められる姿勢	
(2) 相談・申請窓口等や電話での応対	
・コラム～「パートナーシップ制度、ファミリーシップ制度」について～	P.5
(3) 性別記載欄の取扱い	
(4) 様々な利用者のプライバシーに配慮した施設利用	
(5) 災害時における対応	
3 職場内での対応 ・・・・・・・・・・・・	7
(1) 職場での言動	
(2) プライバシーの保護	
・コラム～同僚や友人、家族等からカミングアウト（告白）されたら～	P.8
・コラム～他人の性のあり方の暴露（アウティング）について～	P.9
(3) ジェンダーアイデンティティに配慮した職場環境	
4 性の多様性に関する相談窓口 ・・・・・・・・	9
[参考資料・文献]	

はじめに

本県では、性的マイノリティ（同性愛、両性愛、性別不合（性別違和、性同一性障害）など）の人権について、「愛媛県人権施策推進基本方針」においても、重要課題の一つに掲げ理解促進等に取り組んできました。性的指向やジェンダー・アイデンティティは人間が本来もつ多様性の一つであり、県民一人ひとりが、ありのままの自分を表現し、自らの意思で自由に生き方を選択できる社会を構築することは、私たち職員全ての願いであり責務です。

この手引きでは、行政サービスを提供する公務員として知っておくべき基礎的な知識や日常の業務における心構え、留意事項を掲載しています。

民間の調査によると、わが国では、LGBTQの人の割合が国民の約10人～13人に1人であるという結果が出ています。この「手引き」の活用により、職員として、性的指向やジェンダー・アイデンティティの多様性に関する理解と認識を深め、県民の方々に対するサービスの一層の向上を図っていただくとともに、それぞれの職場においても日頃から言動に注意して、全ての職員がいきいきと働ける職場づくりに向けて取り組んでいきましょう。

1 性の多様性

（1）性的指向・ジェンダー・アイデンティティとは？

「性的指向」Sexual Orientation

性的指向とは「自分にとって恋愛や性愛の対象となる性別は何か」ということです。多くの方は異性に対して向きますが（異性愛）、同性に向く人（同性愛）、男女の両性に向く人（両性愛）もいます。また、性的指向がない人もいます。

どのような性的指向であってもその人を形作る大切な個性の一つであり、十分尊重されなければなりません。変えることのできない性的指向を否定したり蔑むことは、その人の人格を否定することになります。

「ジェンダー・アイデンティティ」Gender Identity

ジェンダー・アイデンティティとは「自分自身が自分の性をどう捉えているか」ということを示す概念で、“性同一性”とも言います。“性別不合”“性別違和”“性同一性障害”という言葉が知られるようになってきましたが、生物学的な性（身体の性別）と自認する性が一致せず性別違和を感じる人がいます。その人たちが、戸籍上や身体の性別と異なる服装や髪型、化粧や仕草等をした場合、その人自身としては自分らしくしているにも関わらず、周囲の人が違和感を感じ、それを態度に表わされることで、当事者は精神的な苦痛を感じています。

どのようなジェンダー・アイデンティティであってもその人を形作る大切な個性の一つであり、十分尊重されなければなりません。それを否定することは、その人の人格を否定することになります。

「LGBTQなどの性的少数者」

LGBTQとは、「L」はレズビアン（女性同性愛者）、「G」はゲイ（男性同性愛者）、「B」はバイセクシュアル（両性愛者）、「T」はトランスジェンダー（身体の性に違和感がある人）、「Q」はクエスチョン（性的指向やジェンダーアイデンティティがはっきりしない人、決めてくなかったり、分からずに悩んでいたりする人や、恋愛や性愛を求めない人、自分の中に男性・女性がある人、いずれの性別とも認識していない人など）の頭文字をとった略語です。また、性のあり方が多数派とは異なる面がある人々のことを総称して性的少数者（性的マイノリティ）といいます。

（2）理解にあたって

同性愛は病気ではありません・・・・・・

世界保健機関（WHO）では1990年に同性愛を治療対象となる障がいから削除しましたが、いまだに同性愛が精神疾患との誤解や偏見があります。性的指向は、変えられないその人固有のものであり、他人が侵すことにはできません。

性別不合（性同一性障害）、性別違和について・・・・・・

性別不合（旧名称：性同一性障害）とは、身体の性を自分が望むジェンダーアイデンティティの性に近づけるために「ホルモン治療」や「性別適合手術」等の医療を求める状態を指す医学的な診断名です。

「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」が2004（平成16）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。「性同一性障害」は以前、精神疾患とされていましたが、身体的性別とジェンダーアイデンティティが不一致であっても、それは障害ではなく、尊重されるべき多様なセクシュアリティの一つであると考えられるようになります。精神疾患ではない分類に変更し、名称も「性別不合」に変更されています。

ただし、自身の性別に違和を感じている人のすべてが戸籍の性別変更や医療を求めているとは限りません。戸籍上の性別が変更されていなくても、また性別不合の診断がなくても、ジェンダーアイデンティティは尊重されなければなりません。

同性愛や性別不合、性別違和への偏見や誤解・・・・・・

過去には、同性愛や性別不合、性別違和について、異常な性癖や趣味、性倒錯とされたこともあります。根深い偏見や誤解があります。これは、間違った認識であり改めていかなければなりません。

(3) 一人ひとりの性のあり方の尊重

「性的指向・ジェンダーイデンティティ」という言葉は、多様な性のあり方について理解を深めるうえで、全ての人に当てはまることから、当事者の人々を指す「性的マイノリティ」、「L G B T Q」という言葉に代わって使用されるようになりました。

自分は性的マイノリティではないと思う人（生まれた性を自認して疑ったことはなく、恋愛の対象は専ら異性であるので典型的だという人）についても、多様な性的指向・ジェンダーイデンティティの中の一部に含まれます。

性的指向やジェンダーイデンティティは、肌や瞳の色と同様、その人その人に備わった属性の一つであり、もともと多様なもので、一人ひとりの性のあり方は、互いに認め合って尊重されるべきです。

L G B T Qを含め性的マイノリティの人々の中には、まわりの人たちの無理解からハラスメントやいじめを受ける人もいます。こうしたことによってメンタルヘルスの悪化が自死や自傷行為を招くこともあります。当事者も含め、誰もが自分らしく生きることのできる社会づくりが求められています。

2 県民等への対応

(1) 職員として求められる姿勢

性の多様性について、職員研修等の機会を活用し、理解を深める必要があります。

特に、相談や申請の窓口のある部署では、L G B T Qをはじめ様々な性的指向・ジェンダーイデンティティの方々に対して、どのような対応が適切であるかを職場内であらかじめ検討しておくことが大切です。

① 性的指向やジェンダーイデンティティに関して理解を深め、個人を尊重する意識を高めましょう。

② 固定観念や先入観、偏見を持たないようにしましょう。

- ・見た目やしぐさでは分からない。
- ・パートナーが異性であるとは限らない。
- ・D Vは同性カップルの間でも起こる。

③ 性別や関係性を決めつけるような表現に気をつけましょう。

（例）

「夫・妻」、「旦那さん・奥さん」 ⇒ 「パートナー」、「お連れ合い」

「お父さん、お母さん」 ⇒ 「保護者の方」、「ご家族の方」

④ 性的指向やジェンダーイデンティティについて、本人が申し出なくてもよいように努めましょう。

- ・当事者の多くはカミングアウトしにくいということを認識してください。

(2) 相談・申請窓口等や電話での応対

① 本人確認書類として、運転免許証や保険証などの提示を受けた際に、提示された書類の記載（写真、性別、氏名等）と本人の外見等が一致しないからと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声で確認したりしないよう心掛けましょう。

（例）

- ・性別や氏名が周りにわからないように配慮し、提示された書類等をさし示し、「この書類でよろしいですか」などと尋ねましょう。
- ・性別の確認に固執せず、生年月日や住所等、他の方法で確認しましょう。

② 窓口等で呼び出す場合は、個人情報保護の観点から、受付番号等によることが望まれますが、やむを得ず名前を呼ぶ場合でも性別が推測されないよう名字だけで行いましょう。

③ 性的少数者の方々との電話応対時には、双方の電話の周囲にいる人に当事者であることを気づかれないような配慮をしましょう。

（例）

- ・「～と理解してよろしいですか」、「答えにくいことは答えなくて結構です」等、相手の意向を確認しながら応対することが大切です。

④ 同性のパートナーを家族として取り扱ってほしい要望には、できるだけ当事者に寄り添った対応ができるよう努めましょう。

～「パートナーシップ制度、ファミリーシップ制度」について～

「現在、我が国で同性間の婚姻が法的に容認されていないことから、結婚を希望する性的マイノリティの人々を支援する方策の一つとして導入する自治体があります。

「パートナーシップ制度」は主に同性のカップルなどを対象に、また、「ファミリーシップ制度」は、同性カップルのほかに、男女の事実婚カップルやお互いの子どもや親族等まで含め対象とし、家族として認めるという地方自治体独自の制度であり、令和7年4月現在、都道府県単位では31都府県、愛媛県内では大洲市、今治市、内子町、松山市、宇和島市の5市町で導入されています。

同制度を利用することにより、導入している自治体が定めた内容に応じて、例えば、公営住宅の入居などが可能となります。

この制度は法的な効力はありませんが、同性カップルの生活上の不利益の解消や性的マイノリティに対する社会的理義につながるなどの期待から「導入すべき」との賛成意見がある一方、婚姻制度に関わるものであるため導入に慎重な対応を求める声や「カミングアウトをしてまで利用するようなメリットがない」といった反対意見や「国が統一して進めるべき」など、様々な意見があります。また、パートナーシップ制度がある市町に住んでいても制度を利用しないという方もいます。その理由として

- ・社会の偏見が根強くカミングアウトしたくない
 - 人事評価や仕事、人間関係に悪影響を及ぼすリスクを理由に、カミングアウトが難しい人が多く、制度が存在しても、使えない実情がある。
 - ・制度の利用が不要と考えている
- 既に生活基盤や関係性が確立されている場合、制度から得られる法的メリットが少なく、また、相続や所得税などの差別状態の解消にならないため利用する必要がない。といった理由があります。

愛媛県の取組み

県としては、こういった様々な当事者の事情を考慮して、パートナーシップ制度がない市町にお住まいの方や、パートナーシップ制度を利用しない方も、本人たちの申出等により県の行政サービスを平等に利用できるよう、同性カップルを男女の事実婚と同様に扱うこととしており、県の裁量で対応可能な手続きは対応しています。

例) 県営住宅

パートナーシップ制度を利用していなくても、本人たちの申出等により、入居可能としています。

例) 県立病院での入院や手術等の同意

患者本人とパートナー双方からの申出により、同性パートナーを家族として対応しています。(関係性は問わない)

県では今後も、当事者であることを明かさなくてもプライバシーが守られる社会のために、性的マイノリティへの支援の在り方について様々な検討を進めています。

(3) 性別記載欄の取扱い

申請書類等の性別記載欄は、県の裁量で変更不可能なもの（法令等に基づくもの等）を除き、不要なものは削除し、それ以外の、やむを得ず性別欄が必要な場合においても記載方法の見直しやその必要性の説明を行うなど、記入への抵抗感をなくす配慮が必要です。

このため、県では、全庁的に行政文書における性別記載欄を点検し、令和2年3月に見直し指針を策定しています。

＜行政文書における性別記載欄の見直し指針（抜粋）＞

2 見直し方法

(1) 「性別情報が不要である或いは他の書類で確認できる」など、性別記載欄が削除可能なものは削除する。

(2) 事業の性質上、やむを得ず性別情報が必要な場合は、以下の例示を参照して性別記載方法を工夫する。

（例）・男性、女性の選択を必須とせず、任意記入の旨を記載する。

・男女選択方式から自由記載に変更し、未記入も可とする。

・戸籍上の性別を記載してもらう。など

(3) 県民に交付する文書の性別欄については、性別欄が真に必要なもののみ、現行どおり男又は女と表示するが、性別欄を裏面に移動するなどの配慮を検討する。

※条例等の改正やシステム改修に時間を要するものについては、それまでの間は運用上の取扱いにより柔軟な対応に努めること。

※見直し検討の結果、性別記載欄を現行の表記のままで残す必要があるものについては、必要性について説明し理解・協力が得られるよう努めること。

(4) 様々な利用者のプライバシーに配慮した施設利用

県営施設等において、トイレや更衣室、入浴施設等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等あらかじめ検討しておくことが望されます。

ただし、自らジェンダーイデンティティを明らかにし、要望を出せる人ばかりではありませんし、カミングアウトの強要となつてもいけません。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、様々な方々への配慮にもなっているということを念頭に、どのような対応ができるかあらかじめ確認しておきましょう。希望者が事情を説明しなくと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

・バリアフリートイレに「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。

・利用者がジェンダーイデンティティに沿った男性用又は女性用トイレを利用する場合、原則として本人の意思を尊重しますが、同時に他の利用者の心情に配慮

する必要もあります。このような場合、バリアフリートイレの利用を提案し、検討していただくのも有効な方法です。ただしバリアフリートイレの利用を無理強いするものではないこと、他人にジェンダー・アイデンティティ等を知られないよう個室で事情をお聞きすることなどの配慮が必要です。

○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されます。
- ・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しましょう。

○入浴施設

- ・男女別の入浴施設は、身体の性別に従って利用となります、その際も個人で利用できる時間を設けておくなど、利用者の多様なニーズに即応できるようにしておくことが望されます。

(5) 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・設備や物資などが十分とは言えない災害時だからこそ、避難所等の対応に当たる場合などにも、性的指向・ジェンダー・アイデンティティの多様性を念頭においた当事者への配慮を心がけましょう。

(配慮の例)

- ・避難所のトイレ、更衣室、共同浴場等の使用における配慮
- ・ジェンダー・アイデンティティに応じた必要物資の配付（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への配慮
- ・避難者名簿の性別欄への記載を強制しない等
- ・本人と同性のパートナー等が世帯として一緒に居られるよう配慮

3 職場内での対応

(1) 職場での言動

誰もが働きやすい職場にするためには差別やいじめ、あらゆるハラスメントがないことが大切です。県の「セクシュアル・ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針」では、性的指向又はジェンダー・アイデンティティに関する偏見に基づく言動は、セクシュアル・ハラスメントに該当するものとしています。

「ホモ」、「レズ」、「おかま」、「おとこおんな」は、当事者本人が自称したとしても、他人を呼称するにはふさわしくない言葉であり、相手を傷つけかねません。また、性的マイノリティを嘲笑するような話題は、たとえ場を和ませるためにあっても職場の内外を問わずすべきではありません。当事者である職員や当事者を親族に持つ人にとって精神的苦痛となることに留意しましょう。

また、性的指向やジェンダー・アイデンティティについて、誤解や偏見に基づく誹謗中

傷を見聞きした時は、同調せず、間違っていることを伝えましょう。

(2) プライバシーの保護

同僚等から性的指向やジェンダーイデンティティに関する相談を受けた職員は、本人の訴えを真摯に受け止め、プライバシーに配慮するとともに、本人の許可なく絶対に他人に伝えないようにしましょう。さまざまな性のあり方に対する周囲の理解がなく、性的少数者であることを知られることで、誤解や偏見にさらされると考えている人は少なくありません。管理職や周囲との情報共有が必要と思われる場合でも、本人の意向を最優先し、必ず本人の同意を得たうえで行うことを徹底する必要があることを理解してください。

～同僚や友人、家族等からカミングアウト（告白）されたら～

性的指向やジェンダーイデンティティは、その人の大切な個性です。他人との違いを異常や欠陥と受け止めるのではなく、ひとりの人間としてあるがままの様子を受け入れて理解することに努め、温かく見守ることが大切です。

あなたを信頼できる人と思うからこそカミングアウトしています。大切なことをあなたに素直に話すことで、もっと打ち解けられる関係になることを願ってのことです。

告白を受けて戸惑ったり驚いたりするのは当たり前のこと。無理に気遣って振舞う必要はなく自然な反応でかまいません。告白した人を傷つけないよう、同僚として、友人として、あるいは家族として、愛情ある受け止めができるよう学びを進め、適切な支えができるために心積もりをしていけるといいですね。

カミングアウトを受け止めきれない場合、
一人で抱えず、相談窓口をご利用ください。



～他人の性のあり方の暴露（アウティング※）について～

※他人の性のあり方を暴露することは、「アウティング」とも言われています。

本人の許可なく他人の性のあり方を第三者に伝えると、暴露したことになり、自分の性のあり方を他人に知られたくない方にとって、重大な人権侵害にあたります。

噂話や陰口、詮索、SNSに書き込むことも同様で、プライバシーの侵害に当たるおそれがあります。

厚生労働省の「事業所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する雇用管理上講すべき措置等についての指針」では、性的指向・ジェンダー・アイデンティティ等の個人情報を了解を得ずに暴露することは、パワー・ハラスメントに該当すると明記されています。

また、当事者にカミングアウトを要求することもしてはいけません。

性別不合の人が、自身が事業所内で周囲に打ち明ける前に、そのことを伝えていた上司が本人の了解なく暴露したことで事業所が提訴された事例もあります。

例えば、上司の人事異動に伴う前任者から後任者への引継ぎにおいても、必ず当事者本人の意思を確認し、最優先にしなければなりません。

(3) ジェンダー・アイデンティティに配慮した職場環境

職員のトイレや更衣室などの利用についても、2(4)と同様に十分配慮する必要があります。当事者が直面する課題は個人の状況により異なる場合があるため、相談があつた際には、当事者の話をきちんと聞き、可能な対応方法を検討していくことが大切です。性的マイノリティ当事者に限らず、誰もがプライバシーを守られて利用できるような職場環境となっているか確認をお願いします。

なお、当事者への配慮不足の事例として、中央省庁において、当事者である職員に対するトイレの使用制限が違法であるとされた判例があります。

4 性の多様性に関する相談窓口

(1) 公的機関

◇みんなの人権 110番（全国共通人権相談ダイヤル）【松山地方法務局】

<https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken20.html>

電話 0570-003-110

時間 平日（月曜～金曜） 8:30～17:15

法務省インターネット人権相談受付窓口

<https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken113.html>

インターネット
人権相談



◇愛媛県人権啓発センター

『相談窓口』

場 所 松山市一番町4丁目4番地2（愛媛県人権対策課内）
相談電話 089-941-8037
時 間 平日（月曜～金曜） 8:30～17:00
メール相談 jinkentaisaku@pref.ehime.lg.jp

愛媛県人権啓発
センターHP



『LGBTQ電話相談等』

相談電話 070-4286-0409
時 間 毎月2回（第2月曜、第4日曜） 18:00～21:30
(面接による相談や懇談会も開催しています。)
H P <https://www.pref.ehime.jp/page/7667.html>

LGBTQ電話相
談の県のHP



◇愛媛県心と体の健康センター（こころのダイヤル）

相談電話 089-917-5012
時 間 毎週月曜・水曜・金曜（祝祭日を除く）
9:00～12:00 13:00～15:00

愛媛県心と体の
健康センターHP



（2）民間機関

◇よりそいホットライン（性別の違和や同性愛などに関わる相談）

[一般社団法人 社会的包摂サポートセンター]

相談電話 0120-279-338
時 間 24時間 365日

よりそいホット
ラインのHP



◇よりそいホットライン チャット（24時間受付）

H P https://form.comarigoto.jp/sexual_minority
時 間 24時間 365日

※月・金・日の16時～22時で相談の場合はリアルタイム返答

チャット相談
HP



(3) 支援団体

◇レインボープライド愛媛〔N P O〕

メール相談 rainbowpride777@gmail.com

※愛媛 LGBT センター 虹力(にじから)スペースでの対面相談も可

H P <https://rainbowpride-ehime.org>

レインボープライド愛媛の HP



[参考資料・文献] ※順不同

「多様な性のあり方に関する職員ハンドブック」(大阪市 : R5. 3月改訂)

「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月)

「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月)

「性自認および性的指向に関する対応指針」(文京区 : R3. 3月)

「多様な性自認・性的指向に関する対応指針」(豊島区 : R6. 4月)

「L G B T を知りサポートするためのガイドライン」(千葉市 : R5. 7月)

「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 : R3. 11月)

「性の多様性を理解しサポートするためのガイドライン」(岡山市 : R元. 6月)

「性的指向・性同一性の理解を深めるための職員向け資料」(一般社団法人 LGBT 理解増進会)

令和元年度版「人権の擁護」(法務省人権擁護局)

「企業と人権」((公財) 人権教育啓発推進センター)

「マンガで考える身近な人権」((公財) 人権教育啓発推進センター)

「みんなちがっていいんだよね (職場編)」(愛媛県 : R6. 1月)

「性の多様性を理解し行動するための職員ガイドブック」(福岡県 : R3. 3月)

職員が性的指向・ジェンダーアイデンティティ
への理解を深めるための
性の多様性に関する手引き
(職員ガイドブック)
初 版 令和2年3月
第2版 令和3年11月
第3版 令和5年6月
第4版 令和8年1月

愛媛県 県民環境部 県民生活局 人権対策課
電 話 089-912-2455
メール jinkentaisaku@pref.ehime.lg.jp
人権対策課の HP
<https://www.pref.ehime.jp/soshiki/34/>

監修 レインボープライド愛媛



手引きのデータはこちらからダウンロードできます：

[行政文書における性別記載欄の見直し指針及び性の多様性に関する職員向け手引きを作成しました - 愛媛県庁公式ホームページ](#)

<https://www.pref.ehime.jp/page/7660.html>