

性の多様性を尊重し、行動する  
ための職員ハンドブック



令和4年3月

沖縄県



## 目 次

はじめに	1
1. 沖縄県性の多様性尊重宣言について	2
2. 性の多様性に関する基礎知識	4
(1) 様々な性のあり方／性を構成する要素	
(2) 性はグラデーション	
(3) 用語の解説	
3. 性的マイノリティの人々が直面する様々な困難	7
4. 県民への対応	10
5. 職場内での対応	14
6. 性の多様性をめぐる社会の動向	17
7. 相談機関一覧	21
8. 交流団体	21
9. 支援団体	22
10. 参考文献等	22



## はじめに

近年、多様性（ダイバーシティ）社会を推進する社会情勢や、国連が提唱する持続可能な開発目標であるSDGsの推進により、「誰一人取り残さない社会」という理念の下、LGBT等の性的マイノリティの方に対する様々な取組が企業や行政において進んでいます。

このような状況の下、LGBTなどの言葉の認知は広がりつつありますが、依然として性の多様性に関する社会の理解が浸透しているとは言えず、性的マイノリティ当事者（以下、本ハンドブックでは「当事者」という）は未だに偏見や差別により社会生活で様々な困難を抱えており、生きづらさを感じているのが現状です。

これまでに取り組んできた、固定的性別役割分担意識の解消や男女格差の是正といったジェンダー平等の取組に加え、性の多様性への理解を深め、性のありように関わりなく全ての人の個人の尊厳が守られ、互いに支え合う共生の社会を目指し、県は令和3年3月に「沖縄県性の多様性尊重宣言（美ら島 にじいろ宣言）」を行いました。

このハンドブックは、私たち職員が率先して性の多様性について理解を深め、状況に応じた適切な対応ができるよう、また性的マイノリティの当事者である職員が、安心して働ける職場づくりを進めるために作成しました。

これは、県職員を対象として作成したのですが、内容については市町村、医療機関、民間企業等においても参考にさせていただくことを想定しています。

互いを認め支え合い、誰もが自分らしく生きることができる心豊かな社会となるための指針としてご活用いただければ幸いです。



## 1. 沖縄県性の多様性尊重宣言について

沖縄県では、令和3年3月に、「沖縄県性の多様性尊重宣言（美ら島 にじいろ宣言）」を行いました。

この宣言は、「性的少数者を性の多様性として認める必要がある」といった県民の意識の高まりや、令和2年に実施した県民意識調査によると、6割以上の方が「差別や偏見がある」と回答しており、当事者にとって依然として生きづらい環境にあると推測されることなどを踏まえ、県が性の多様性の尊重について率先して取り組んでいくという意思を表明するものです。

職員の皆さんは、県の職員としてこの宣言の趣旨を十分に理解し、県民と接する場合や事業を実施する場合、また職場内でのコミュニケーションにおいて、正しい知識を持ち、適切に行動するよう心がけましょう。







沖縄県性の多様性尊重宣言（美ら島 にじいろ宣言）  
～誰もが自分らしく幸せに生きることのできる沖縄を目指して～

人は、みなそれぞれ違う存在であり、自分らしく幸せに生きる権利を持っています。

人がどのような性を生きるか、どのような性を愛し、愛さないかなどの性のありようは、人権として尊重されるものです。

しかし、多様な性に関する無関心・無理解により、差別や偏見にさらされ、生きづらさを感じたり、ありのままに生きられず、時に、命まで失ってしまう事があります。

性の多様性を尊重するという事は、全ての人の命を大切にし、共に生きやすい社会を目指すことです。それはすなわち、私たちが、そして次代を担う子どもたちが、夢や希望を持って健やかに生きられる社会を創ることに繋がります。

私たちはここに、性の多様性への理解を深め、互いの個性を認めあい、誰もが自分らしく生きられる心豊かな沖縄を目指し、以下のことに取り組むことを宣言します。

私たち沖縄県民は、

- ・自分の性と全ての人の性のありようを尊重します
- ・性に関する多様な声に耳をかたむけます
- ・多様な性を理由とする偏見・差別やあらゆる種類の暴力を許しません
- ・多様な性を理由とする困難を解消するために取り組んでいきます

令和3年3月  
沖 縄 県

## 2. 性の多様性に関する基礎知識

### (1) 様々な性のあり方／性を構成する要素

性（セクシュアリティ）とは、「からだの性」だけで決められるものではなく、大きく分けて4つの要素から成り立っています。

#### <からだの性>

生まれた時の性器の形や、性染色体などによって「女性」か「男性」に割り当てられる生物学的な性別のことである。



出生後、主に医師が性別を判断するが、女性の身体、男性の身体にもさまざまな発達の違いがあり、診断は簡単ではないと言われている。

#### <こころの性>（性自認）

自分の性別をどのように認識している（思っている）かという要素。



自分を男性だと思っている人、女性だと思っている人、どちらでもない、どちらも自分だと思っている人など、心の性は人それぞれである。

#### <好きになる性>（性的指向）

恋愛感情や性的な関心がどの性別に向くか、またはどの性別にも向かないかを示す。



そもそも男女で区別しないという考えもある。

※性的嗜好（いわゆる好み）ではありません。

#### <表現する性>（性表現）

服装やしぐさ、言葉遣いなどを自分自身がどのように表現したいかという要素。

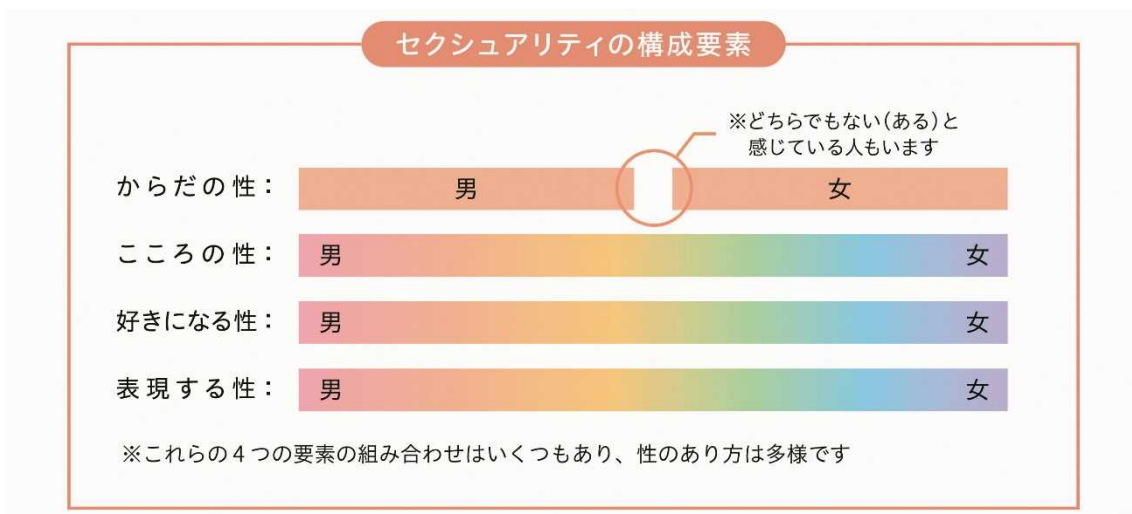


例えば性自認が男性でも、性表現が男性とは限らない。

### (2) 性はグラデーション

それぞれの要素は、必ずしも「女」「男」のどちらかにはっきりと分けられるものではないため、性はグラデーションと言われることもあります。

これらの要素の組み合わせは多様であり、私たちの顔や性格が違うように、性のあり方もそれぞれ多様です。



### (3) 用語の解説



用語	意味
性的マイノリティ	同性が好きな人や、割り当てられた性別に違和感を覚える人（性同一性障害を含む）など、セクシュアリティの構成要素の一つ以上がマイノリティに属する人のことをいう。性的少数者ともいう。
LGBT	以下の頭文字である。 L（レズビアン）：女性の同性愛者 G（ゲイ）：男性の同性愛者 B（バイセクシュアル）：両性愛者 T（トランスジェンダー）：割り当てられた性別に違和感を覚える人
LGBTQ	LGBT だけでなく全ての性的マイノリティを表す言葉
カミングアウト	自らのセクシュアリティを打ち明けること
アウティング	本人の同意なしにその人のセクシュアリティを勝手に公表すること
SOGI（ソジ）	性的指向（好きになる相手の性）と性自認（こころの性）を意味する言葉で、全ての人が持っているもの



<参考：セクシュアリティに関する様々な用語の一例>

用語	意味
アセクシュアル	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、さまざまである。
パンセクシュアル	全てのセクシュアリティの人が、恋愛や性愛の対象となる人 バイセクシュアルは2つの性別を対象とした表現だが、それ以外の様々なセクシュアリティも含めた表現
ノンバイナリー (non-binary)	<p>(身体的性に関係なく)自身の性自認・性表現に「男性」「女性」といった枠組みをあてはめようとしないセクシュアリティを指す。</p> <p>バイナリー (binary) は、「ジェンダーバイナリー (gender binary) =男性か女性の二択のみで、生物的性で性別を分類する見解」から来ており、これが無い、つまり男女二元論にとらわれないという意味がある。</p> <p>※X (エックス) ジェンダーは、ノンバイナリーに近い意味で使用されるが、Xジェンダーが性自認のみを表す言葉である一方、ノンバイナリーは「性表現にも男性・女性の枠組みを当てはめない」という意味を持つ。また、ジェンダーバイナリーを持つか否かにおいても異なる。</p>
トランス女性 MTF(エムティーエフ)	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 女性として生活する人
トランス男性 FTM(エフティーエム)	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 男性として生活する人
クエスチョニング	自分自身のセクシュアリティを決められない・分からない、又はあえて決めていない人
ヘテロセクシュアル	異性愛者。恋愛や性愛の対象が異性の人
シスジェンダー	出生時に割り当てられた性別に違和感がなく、その性別で生活する人
アライ (Ally)	アライとは、「味方」という意味で、LGBT 等の当事者を理解し、共に差別解消を目指す応援者



### 3. 性的マイノリティの人々が直面する様々な困難


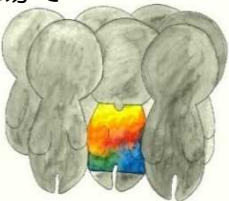
民間での調査等によると、日本における性的マイノリティの方は、全人口の約5～8%程度存在するとも言われています。（調査は「LGBT 意識行動調査」（株）LGBT 総合研究所）など複数行われており、調査方法や調査対象によって割合には差があります。）

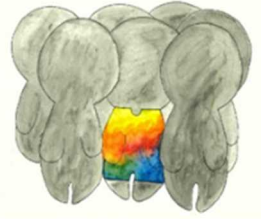

本県が実施した県民意識調査においても、「今までに自分の体の性・心の性、または性的指向に悩んだことがある」と回答した割合は全体の4.6%という結果が出ています。

これは、性的マイノリティの方は、血液型がAB型の人や左利きの人のように当然に存在し、身近な存在であることを示していますが、無理解や偏見を恐れ、当事者が周りに伝えることができないため、その存在に気づきにくく、「特別で」、「いないもの」とされ続けてきました。

現在でも、固定観念や先入観から、性的マイノリティの方が特別視されることがあり、日常生活の多くの場面で困難を感じています。

以下に、困難を生じる場面を例として挙げていますが、当然ながら性的マイノリティの人々が皆、悩んでいる・困っているということではなく、また個人によって抱えている悩みも異なることから、性的マイノリティのイメージを固定化しないことも重要です。

場 面	直面する困難
学校で 	<ul style="list-style-type: none"> <li>・周りとは違うことでいじめられる不安を抱える。不登校に陥りやすい。</li> <li>・自認する性と異なる性別のトイレや更衣室を利用することに苦痛を感じる。</li> <li>・自分の性自認や性的指向に関して自己否定してしまう。</li> <li>・制服や髪型で自分らしい性別表現ができない。</li> <li>・第二性徴の現われによる身体の性別に違和感がある。</li> <li>・親や身近な人に打ち明けられない。</li> <li>・自分の将来像を描けない。</li> </ul>
職場で 	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・職場の無理解などで転職を繰り返し、不安定な就労が続くことによる経済的困難を抱える。</li> <li>・ホルモン治療、性別適合手術を受ける際の休暇取得について理解が得られない。</li> </ul>

<p>職場で</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SOGIハラ※や異性愛を前提とした会話などに苦痛を感じる。 ※SOGIハラ…好きになる人の性別（性的指向）や自分がどの性別かという認識（性自認）を理由とする差別的言動や嫌がらせ（ハラメント）のことをいう。</li> <li>• 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。</li> </ul>
<p>病院で</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 受診時に戸籍上の性別と見た目が異なるため奇異に見られることがある。</li> <li>• 入院時に自認する性と異なる性別の部屋に入れられ、苦痛を感じる。</li> <li>• 同性パートナーを家族として認めてもらえず、手術の同意ができないことや、最期に立ち会うことができない。</li> </ul>
<p>行政サービスを受ける時</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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い。</li> <li>• DVの相談をしたが、同性同士なので、保護してもらえなかった。</li> <li>• 性自認の性別の更衣室やトイレが使いづらい。周囲の目も気になり、男女どちらのトイレにも入れない。</li> <li>• 避難所で登録されている性別で支援物資が配布され、必要とする衣服などを入手することができなかった。</li> <li>• 生理用品を受け取ることが困難だった。</li> </ul>
<p>私生活で</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 家族、友人へのカミングアウトに悩む。</li> <li>• アパートに入居する際、同性同士では拒まれることがある。</li> <li>• 家族や親族にセクシュアリティを打ち明けていなかったり、打ち明けても拒絶されたりして、経済的困難に陥っても、家族などを頼れない。</li> <li>• 同性カップルでの結婚が認められないことによる不利益がある。（遺産相続、不動産契約、不妊治療等）</li> <li>• 地域生活において周りの目が気になり、孤立化しやすい。</li> </ul>



## コラム1：～大学院生がアウティングを苦に自殺～

平成27年8月、某国立大学の男子学生（Aさん）が大学構内の建物から転落死する事件が起こりました。Aさんは同年6月、好意を抱いている同じクラスの男子学生に気持ちを打ち明けたところ、自身がゲイであることを複数の同級生にSNSで暴露され、大きなショックを受けていました。

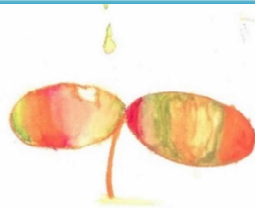
Aさんはその後、授業などで相手男性と顔を合わせるとパニック発作が起こるようになり、7月から心療内科を受診、不安神経症やうつ、パニックなどの診断を受け、薬を処方されていました。一方でAさんは大学の教授や大学のハラスメント相談室にも被害を相談し、「同級生を見ると吐き気がしたりパニックになったりする」と訴えました。また、Aさんが建物から転落死したのは、大学のハラスメント相談室で相談員の面談を受けた直後でした。Aさんの御家族は、被害を知っていた大学側にはクラス替えなどの措置を取らなかったことや、授業に出席させないなど自死を防ぐ手立てを講じなかったとして裁判で大学側の安全配慮義務違反を訴えていました。

この事件の控訴審判決が令和2年11月、東京高裁で言い渡され、今回のアウティング自体については人格権やプライバシー権を著しく侵害する「許されない行為」であるとの判断を示しましたが、一方でアウティングや転落死が大学側の「安全配慮義務違反により発生したとはいえない」として控訴を棄却、損害賠償請求は認めませんでした。

大学側の安全配慮義務違反は認められなかったものの、この事件を発端として、東京都国立市や三重県でアウティング禁止を盛り込む条例が制定されたほか、国においても、アウティングがパワーハラスメントに当たることを明確にし、防止策を講じることを法律で義務付けるなど、社会変革に大きな影響を与えました。

参考：男性においては性的指向が自殺及び自殺未遂の決定的要因となっていることが明らかになっており、異性愛でない人の自殺未遂率は異性愛者の約6倍であると言われています。

（引用：「我が国における都会の若者の自殺未遂経験割合とその関連要因に関する研究」  
（日高庸晴 宝塚大学教授ほか））





## 4. 県民への対応

行政機関には、多くの県民の方々が手続きや相談に来られます。

その中で、性的マイノリティの方々は、職員が性の多様性について理解しているかどうか、不安を抱えていることもあります。

性は多様であるため、対応方法は一人ひとり異なります。

県職員として、普段から性的マイノリティに関して理解を深め、どのような対応が必要か考えておきましょう。以下は一例です。参考にいただき、それぞれの職場で対応を考えて実践をお願いします。

また、職務上知り得た性自認や性的指向に関する情報は「個人情報」であり、守秘義務が発生します。たとえ職員間であっても、職務上必要でない情報は共有しないよう注意が必要です。

### (1) 県民への対応（窓口、電話等）で配慮すべき点

特に、選挙会場や、病院の窓口などでは、県民の権利行使、健康を維持するために重要な場所であるため、全ての人が利用しやすいよう配慮が必要です。

#### ①提出書類の確認

書類上の性別記載や名前と外見が一致しないことがあっても、名前や性別を口にしず、書類を指さして確認する方法や、住所や生年月日など他の方法で確認する。

例) 「この書類で間違いはないですか」、「こちらでよろしいですか」

②窓口で呼び出しをする場合は、名前で呼ばれることに抵抗がある人もいるため、名字だけ又は番号でおこなう。

③性差を際立たせるような敬称の使い分けをしない。(例 男性は「君」、女性は「さん、ちゃん」など)

④電話での声の質で相手の性別を決めつけない。

⑤性的指向や性自認など、セクシュアリティに関する個人情報を他部局に伝える場合は、必ず本人の了解を得る。

⑥希望があれば、できるだけ個室などプライバシーが守られる場所で対応する。

⑦家庭環境を聞く場合は、必ずしもパートナーが異性とは限らないことを念頭に置く。

例) 呼称は「配偶者」「パートナー」「お連れあい様」などとする。

### (2) 公文書での性別記載欄の取扱い

県で所管、使用しているもので、県民が記入する申請書等や、職員が作成する名簿等の様式の性別記載欄については、性別がわからないと事業に支障が出るもの、統計上必要なもの以外、可能な限り性別記載欄を設けないこととします。

今後、公文書を作成する場合は、法令に基づく場合や業務上の必要があるものを除き、性別記載欄が真に必要なかを判断した上で、様式に記載をしましょう。

記載が必要な場合でも、「その他」や「答えたくない」などの選択肢も設けるようにしましょう。

### (3) 公共施設利用

①トイレや更衣室などの、通常は性別を区別した施設については、なるべく性的マイノリティの方（主にトランスジェンダーの方達）の意思を尊重しつつ、他の利用者との調整をどうするかを予め想定しておく。

例) 使用する時間をずらす、更衣室、シャワー室をカーテンなどで仕切り、個別に着替えられる場所を用意する 等

※性別の取扱いを変更した人については、変更後の性別での施設利用となります。

②トイレについては、性別区分のないトイレの設置も有効ですが、その利用を強要することは避けましょう。性的マイノリティの方だけに利用を限定する表示は、かえって性的マイノリティへの差別を助長することにもなりかねないため、慎重におこないましょう。

例) 既設のバリアフリートイレの一部を目的変更し、「誰でもトイレ」や「ジェンダーフリートイレ」と表示して希望者が使いやすくする。

### (4) 災害時の対応

避難所では多くの方が共同生活をします。「避難者」の中には、性的マイノリティの方や障がいがある人もいます。避難所のトイレやシャワーについては、性別で分けられると困る人達があります（トランスジェンダーの方や異性介護者のいる方など）。災害対応にあたる部署では、マニュアル等を作成する際に、「多様な人がいる」ということを前提に作成しましょう。

#### 【配慮の例】

- ・避難所のトイレ、更衣室、シャワー室等の使用において配慮する。
- ・見た目や戸籍の性別で判断せず、多様性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にプライバシーに配慮する。
- ・避難者名簿への性別欄の記載を強要しない。
- ・同性パートナーが世帯として一緒に居られるよう配慮する。



## 【コラム2】～教育現場で進む理解～

県教育委員会が実施した令和3年6月時点の調査では、県立高校（全日制課程）58校のうち、性別に関係なくズボンやスカートなど制服を自由に選べる「制服選択制」について、生徒の判断で選択できる学校は45校にのぼり、学校と相談の上選択できる学校を含めると全ての学校で選択が可能となっています。市町村立中学校でも同様に制服の自由選択制の導入は広がっており、この数年の間に急速に進展しています。中には生徒会が主体となって制服選択を可能とするよう働きかけ、制度として実現できた学校もあります。



その背景には、学校現場において人権教育の一環として、性の多様性に関する外部講師を活用した講演会や特別授業の実施などが取り入れられ、多様な性のあり方を人権として尊重する素地が児童・生徒の間に定着しつつあることや、教職員向け研修の積み重ねにより、教職員の理解が一定程度進んだことによる成果として、具体的に表れてきた変化であると言えます。

子どもと関わる業務に携わる場合には、そのような教育現場での流れを踏まえ、「男の子だから〇〇、女の子だから〇〇」といった不必要な男女の区別や固定的な性別役割分担意識に基づく言動、また多様な性を認めない発言などは避け、人権感覚を養う大切な時期であることに配慮した対応が求められます。

そして、子ども達に関わる全ての大人が、日頃から多様な性を受け止める前向きなメッセージを発信し、「受け入れているよ」、「困ったときは相談して欲しい」、「安心してね」という態度を示すことが重要です。





### 【コラム3】～誰もが生きやすい社会を行政サービスから～



これまで全国延べ 280 を超える学校で講演を行ってきましたが、忘れられない生徒がいます。

沖縄のある島の高校生で、講演後に個別相談にやってきました。身体の性は女性ですが、自分の性別に違和感を持ち、スカートではなくズボンをはき、もっと自分らしく生きていきたいが、家族や周りが理解してくれないと悩んでいました。その高校生は涙を流しながら何度も私に「島には二度と帰って来たくない」と訴えてきたのです。



NPO 法人レインボークハートokinawa  
理事長 竹内 清文氏



沖縄は地元への思いも深く人の温かさがありますが、性的マイノリティの人も安心して生きられる、本当の意味でやさしい社会でしょうか。

残念ながら、その生徒のように生きづらさを感じ、生まれた故郷を離れていく人も少なくないのではないかと感じます。

行政職員の皆さんが性の多様性について理解を深め、多様性に配慮した業務を行われることは、必ず誰もが生きやすい社会につながっていくと思います。お互いを尊重しあい安心して暮らすことができる社会が実現されることを心から願います。



## 5. 職場内での対応

誰もが働きやすい職場を県が率先して実現するためには、差別やいじめ、あらゆるハラスメント（嫌がらせ）をしない、させない環境づくりが重要です。

男女雇用機会均等法の改正（平成 29 年 1 月施行）を受けて策定された国の指針においては、被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず、「性的な言動」であれば、セクシュアルハラスメントに該当することが明示されました。

また、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（以下「改正労働施策総合推進法」という。）が改正され、令和 2 年 6 月から地方自治体にも、パワーハラスメントの防止措置義務が課せられることになりました。

改正労働施策総合推進法に基づくパワハラ防止指針においては、性的指向や性自認に関する侮辱的言動や、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（アウティング）もパワハラにあたりと示されたところです。

### （1）職場での言動

日々の生活において、何気ない発言の中にも人を傷つけていることがあることを知っておきましょう。

性的マイノリティの方を特別視し、それを揶揄するような不用意な発言は、すべきものではありません。性自認・性的指向は誰もが持つ個人の特性であり、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。

#### <差別的な言葉>

- ・ 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、そっち系、性別に関する言葉（男のくせに、女のくせに）  
※元々はホモセクシャルやホモセクシュアリティ（同性愛）、レズビアン（女性同性愛者）の略なのですが、日本では長らく差別的に使用されてきた経緯があり、ホモ、レズという言い方は差別的だと考えられています。  
レズビアンを「ピアン」と略することは、差し支えありません。

#### （具体的な例）

- ・ 「〇〇部の〇〇は〇歳で独身、絶対ホモ」と噂する。
- ・ 「そういう普通じゃない人に仕事は任せられない」と発言する。

## (2) プライバシーの保護

同僚や部下等から性的指向や性自認などに関する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。

性的マイノリティであることが、本人の了解を得ずに明らかになってしまった場合、本人が仕事を継続することが困難になってしまう場合もあります。

管理職や周囲との情報共有が必要と思われる場合は、必ず本人の同意をとったうえで、本人の了承なく個人情報や周囲に知られることがないように、十分に留意する必要があります。

「カミングアウト」とは、  
自らのセクシュアリティを  
打ち明けることです。



「アウトティング」とは、  
他人のセクシュアリティを本人の了解  
なく第三者に伝える（暴露する）こと  
です。プライバシーの侵害であり、  
本人の人権・人格・尊厳を著しく傷つ  
ける重大な人権侵害です。



○カミングアウトは、あなたを信頼して打ち明ける行為であり、もし打ち明  
けられたり相談されたら、その場面や状況に応じた対応が必要です。

<一例>

- 決して否定せず、その人の話に耳を傾ける。
- 打ち明けてくれたことに感謝の気持ちを伝える。  
また、辛そうな様子や気持ちを感じたら「辛かったんだね」など、感じた気持ちを伝える。
- 相手が何を望んでいるのか、何に困っているのかをしっかりと聞いて、本人の意向を十分に確認する。





(3) 採用時の対応（非常勤職員・臨時的任用職員・インターンシップ等を含む）

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はいけません。そのような行動はセクシュアル・ハラスメントになり得ます。

(4) 県庁内の相談窓口

各種ハラスメントに関する相談は、各部等の主管課、総務部人事課、職員厚生課（健康管理センター）及び子ども生活福祉部女性力・平和推進課（セクシュアル・ハラスメント相談のみ）で受け付けています。



## 6. 性の多様性をめぐる社会の動向

### (1) 「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 7 月 16 日法律第 111 号 最終改正：平成 30 年 6 月 20 日法律第 59 号)

平成 15 年（2004 年）から性同一性障害者は、次の要件を満たせば戸籍上の性別を変更できるようになりました。

関連して、同 30 年（2018 年）4 月から性同一性障害者の手術療法の健康保険適用が可能になりました。

※手術前にホルモン療法を受けている場合は、混合療法となるため各種の手術療法への健康保険は適用されません。

### (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 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。

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条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。

※世界的に見ても非常に厳しい要件で、命に関わるような大きな手術も必要となることがあります。気軽に薦められるようなものではないことをよく理解しておきましょう。

### (2) 「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 日文科科学省児童生徒課長通知等より)

性同一障害の児童生徒ばかりでなく、「性的マイノリティ」とされる児童生徒へのきめ細かな対応を各学校に求めています。

項 目	学校における支援の事例
服 装	・自認する性別の制服や衣服、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	・保健室や多目的トイレ等の利用を認める。
ト イ レ	・職員トイレや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。
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)。 ・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。

### (3) その他の動向

#### パートナーシップ制度とその現状

パートナーシップ制度とは、自治体が同性のカップルについて「婚姻に相当する関係」であることを認める書類(証明書等)を発行することなどを定めるものです。この制度は、法的な権利を認めるものではありません。現在(2022年3月1日時点)、156の自治体がこの制度を開始しており、日本の人口の約45%がパートナーシップ制度の利用できる自治体に住んでいます。

#### 世界の同性婚の現状

世界の同性婚及び登録パートナーシップ等、同性カップルの権利を保障する制度を持つ国・地域は世界中の約20%(2018年12月21日現在)に及んでいます。世界で最初に婚姻平等(同性婚)が認められた国は、2001年4月1日法律施行のオランダです。2019年1月1日までに25の国・地域で法律による同性婚が認められています。(「NPO法人EMA日本」の資料より)

#### 性的マイノリティに関連する訴訟の状況

○府中青年の家裁判(東京高判平成9年9月16日)

同性愛者団体の公的施設利用を拒否したことが問題となった裁判。

「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、肌理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

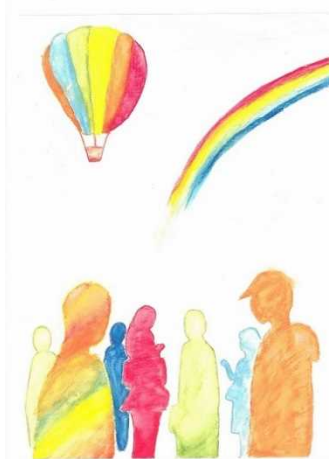
きであって、無関心であったり知識がないということは公権力の行使に当たる者として許されないことである。」とされ、一審、二審とも団体側が勝訴した。

- 経済産業省性同一性障害トイレ制限訴訟(東京高判令和3年5月27日)  
性同一性障害の女性職員が戸籍上は男性であることを理由に女性用トイレの利用を制限したこと等の違法性が問題となった裁判  
一審判決では、「個人がその真に自認する性別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」として、経済産業省の庁舎管理権の行使に一定の裁量が認められることを考慮しても一定時期以降は国家賠償法上の違法があると判断したが、二審判決では一転し、行政機関での前例がないこと等を理由として国家賠償法上の違法ではないと結論づけた。(原告は最高裁に上告中)

- 同性婚訴訟  
同性婚を認めていない民法などの規定が憲法に違反するとして全国5地域(札幌・東京・名古屋・大阪・福岡)で争われている裁判  
令和3年3月の札幌地方裁判所判決において、同種の訴訟で初めて「同性婚を認めないのは、法の下での平等に反し「違憲」(憲法第14条)であるとした。(高裁に控訴中)

#### 沖縄県内市町村の動き

- 那覇市……平成27年 レインボーなは宣言(全国で2番目)  
平成28年 パートナーシップ制度導入(全国で5番目)
- 沖縄市……平成29年 LGBT専用相談窓口を開設
- 浦添市……平成29年 レインボー都市うらそえ宣言  
LGBT専用相談窓口を開設
- 令和3年 「浦添市性の多様性を尊重する社会を実現するための条例」可決、条例施行  
パートナーシップ制度導入





### コラム3：米国で性別「X（エックス）」のパスポートを発行



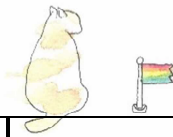
アメリカ国務省は 2021 年 10 月、Xジェンダーなど性的マイノリティの人たちのために男性と女性以外の選択肢として「X」と記載されたパスポートを、初めて発行したと発表しました。

発表によると、これまでパスポートの性別欄では、男性と女性しか選ぶことができませんでしたが、自分の性をどちらにも位置づけられない人たちなどに対応できるよう、新たに「X」という選択肢を設けたということです。

国務省は来年初めまでに必要なシステムの更新などを済ませ、希望する人はすべて自由に選択できるようにするというのです。



## 7. 相談機関一覧



区分	窓口名称	相談機関（受託機関）	電話番号	対応日時
国	みんなの人権110番	那覇地方法務局 (沖縄県人権擁護委員連合会)	0570-003-110	8:30~17:15 (土日祝日を除く)
県	LGBTQにじいろ相談	沖縄県男女共同参画センター	098-880-8434	毎週土曜 10:00~17:00
市町村	LGBT電話相談窓口	浦添市市民協働・男女共同参画ハーモニーセンター	070-5491-3228	毎月第3火曜日 17:00~20:00
	LGBTs相談	沖縄市男女共同参画センター	098-9370170 (予約優先)	毎月第1水曜日 10:00~12:00 13:00~16:00 相談の予約は平日9時から17時
	相談室「ダイヤルうない」	那覇市平和交流・男女参画課 (なは女性センター)	098-861-7515	9:00~12:00 13:00~17:00 (日曜・祝日・慰霊の日・年末年始を除く)
民間団体	LGBTQ無料電話法律相談	沖縄弁護士会	080-7986-3595	第1火曜日 17:00~19:00 第3金曜日 12:00~14:00
	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 365日 性的少数者の専門回線あり

※随時更新予定です。

## 8. 交流団体



名称	連絡先	日時等
レインボー交流会	(主催) 市民団体「ていーだあみ」 (アドレス) tiidaami.okinawa@gmail.com (フェイスブック) <a href="https://www.facebook.com/rainbow.okinawa/">https://www.facebook.com/rainbow.okinawa/</a>	日時：不定期 対象者：関心のある方

※随時更新予定です。

## 9. 支援団体

名 称	支援内容	連絡先等
NPO法人 レインボーハート okinawa	LGBT・性の多様性に関する以下の啓発活動を実施 ①講演会（小中高特別支援学校児童生徒、教職員、 行政・大学・企業・保護者・一般対象等） ②LGBT・性の多様性に関する授業作り・普及 ③レインボーハートグッズ商品企画・普及 ④LGBT・性の多様性に関する児童生徒、教職員等 の相談対応	【ホームページ】 <a href="https://rainbowheartokinawa.com/">https://rainbowheartokinawa.com/</a> 【メールアドレス】 info@takeuchikiyofumi.com
一般社団法人 ピンクドット沖縄	・イベント「ピンクドット沖縄」の企画・運営 ・観光従事者向けの研修 ・社会生活にかかわる企業・団体へのLGBTQ理解への働きかけ、LGBTQフレンドリー企業の情報収集と発信 等	【ホームページ】 <a href="http://pinkdotokinawa.com/">http://pinkdotokinawa.com/</a> 【メールアドレス】 pink.dot.okinawa@gmail.com

※随時更新予定です。

## 10. 参考文献

- ◇鳥取県（令和2年7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～
- ◇大分県（令和2年9月）性の多様性に関する職員ハンドブック ～性的少数者への理解を深めるために～
- ◇三重県（令和元年2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～LGBTをはじめ多様な性的指向・性自認（SOGI）について理解を深め、行動する～
- ◇京都市（令和2年8月改訂）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～
- ◇熊本県（令和元年3月）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～
- ◇文部科学省児童生徒課長通知（平成27年4月30日）「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について」



性の多様性を尊重し、行動するための職員ハンドブック  
令和4年3月発行

発行：沖縄県子ども生活福祉部女性力・平和推進課  
協力：沖縄県総務部人事課  
監修：沖縄県性の多様性の尊重に関する検討委員会

沖縄キリスト教学院大学 教授 新垣 誠（会長）

琉球大学法科大学院 教授 矢野 恵美

こころ法律事務所 弁護士 村上 尚子

NPO 法人レインボーハート okinawa 理事長 竹内清文

一般社団法人 ピンクドット沖縄 代表理事 高倉 直久

沖縄県子ども生活福祉部長 名渡山 晶子

イラスト：沖縄県立浦添工業高等学校、開邦高等学校、北中城高等学校、知念高等学校、北谷高等学校、那覇国際高等学校の生徒の皆さん