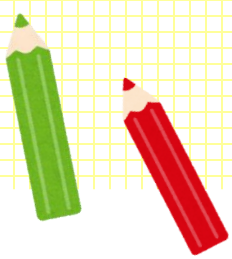
性の多様性への理解を
深めるために

あいち にじいろ ハンドブック

―愛知県職員用―



愛知県

目　次

はじめに　P. 1

1　性の多様性について　P. 2
（1）セクシュアリティ（性のカタチ）を構成する要素
（2）「ＬＧＢＴ」と「ＳＯＧＩ」
（3）「カミングアウト」と「アウティング」

2　性的少数者に関する現状　P. 6
（1）性の多様性をめぐる動向
（2）性的少数者の割合
（3）人権に関する県民意識調査

3　事務事業における配慮　P. 9
（1）窓口や電話対応における留意点
（2）性別記載欄の取扱い
（3）施設の利用
（4）各種制度の見直し

4　職場における対応　P.13
（1）ハラスメントの防止
（2）職務上必要な配慮
（3）相談しやすい環境づくり

5　理解増進のための取組　P.17

■　相談窓口　P.18
■　関係法令・通知等　P.19
■　参考資料等　P.25

本ハンドブックは、一般社団法人社会的包摂サポートセンター発行「性自認及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２版）」や「SOGIガイドブック～性的指向・性自認に関わらず誰もが働きやすい職場をつくろう～」（2022年愛知県発行）等の内容を参考に作成しています。

はじめに

「愛知県人権尊重の社会づくり条例」（2022年４月１日施行）は、人権施策を総合的かつ計画的に推進し、もってあらゆる人権に関する課題の解消を図るとともに、全ての人の人権が尊重される社会の実現に寄与することを目的としています。

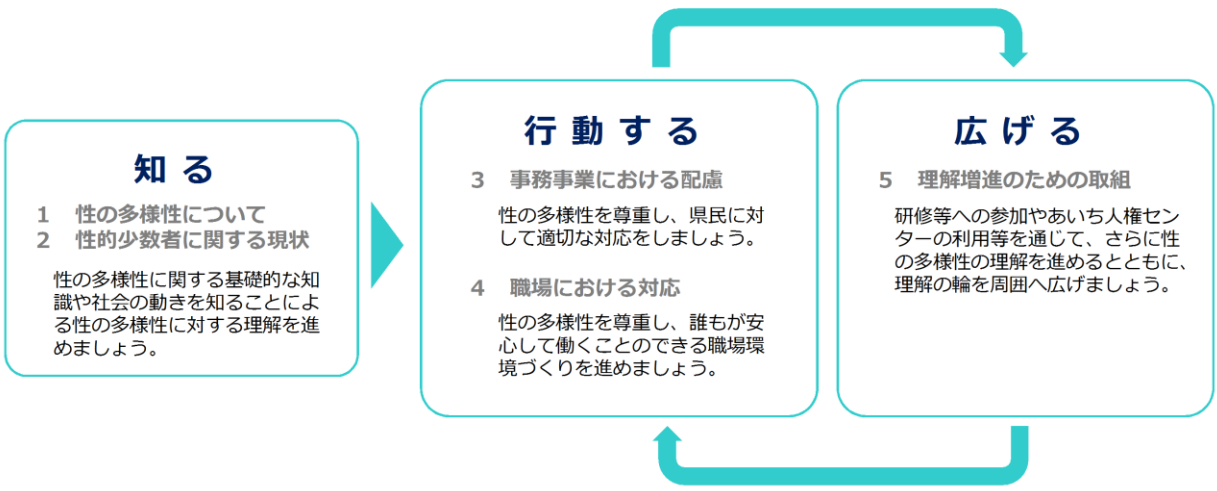
条例では、具体的な取組の一つとして、「性的指向及び性自認の多様性についての理解の増進等」を掲げ、県は、その事務又は事業を行うに当たり、性的指向及び性自認の多様性に配慮するよう努めることとしています。

本ハンドブックは、県職員が性の多様性についての認識を深め、状況に応じた適切な対応ができるようにするとともに、当事者である県職員が安心して働くことのできる環境づくりを進めていくことを目的に作成しました。

本ハンドブックを参考に、日頃の業務や職場環境を見直し、誰もが安心して過ごすことのできる環境づくりに努めましょう。

ハンドブックの活用方法

このハンドブックは、県職員一人一人が、性の多様性について、理解し、適切な行動をすることを目指しています



「愛知県人権尊重の社会づくり条例」、「あいち人権推進プラン」については、人権推進課ウェブサイトに掲載しています。

条　例：https://www.pref.aichi.jp/soshiki/jinken/aichi-jinken.html
プラン：https://www.pref.aichi.jp/soshiki/jinken/jinkenactionplan.html

▲条例　▲プラン

1　性の多様性について

（1）セクシュアリティ（性のカタチ）を構成する要素

性には、複数の要素があると言われています。

各要素の組合せは、様々であり、一人一人の性のあり方は多様です。

性自認

自分自身の性別をどのように認識しているのかという要素です。
出生時に割り当てられた性と同じ性自認を持つ人もいれば、異なる性自認を持つ人もいます。

性的指向

どのような性別の人を恋愛・性的対象とするのかという要素です。
異性を好きになる人もいれば、同性や両性を好きになる人もいます。また、他者に対して恋愛感情や性的な感情を抱かない人もいます。

生物学的性

身体的構造の性を指します。多くの場合、生まれ持った外性器・内性器などにより判断されます。
戸籍上の性別は、この生物学的性に基づいて出生時に割り当てられたものです。

性表現

服装やしぐさ、言葉遣いなどをどのように表現するのかという要素です。
性自認・生物学的性と同じ性表現をする人もいれば、異なる人もいます。

（2）「LGBT」と「SOGI」

「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、性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）を表す総称の一つです。

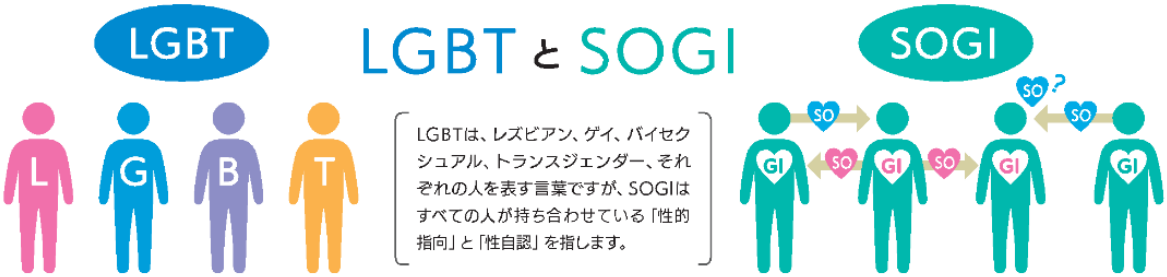


最近では、性的指向・性自認が定まっていない人やあえて定めていない人を指すクエスチョニングの頭文字のQを加えた**「ＬＧＢＴＱ」**という言葉を使う場合もあります。

「ＳＯＧＩ（ソジ・ソギ）」は、性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）の頭文字をとった言葉です。



ＳＯＧＩは、性的少数者だけが持っているというものではなく、誰もが持つ性のあり方を総称する概念です。私たち一人一人がそれぞれのＳＯＧＩを持っていることを意識することが、性的少数者だけではなく全ての人が働きやすい職場につながります。



ＬＧＢＴ以外にも様々なセクシュアリティがあります

X（エックス）ジェンダー	性自認が男性・女性のどちらとも明確に認識していない人
クエスチョニング	性的指向や性自認がまだはっきりとしていない人
パンセクシュアル	全ての性の人が恋愛・性的対象となる人
A（エイ・ア）セクシュアル	他者に性的感情を抱かない人
アロマンティック	他者に恋愛感情を抱かない人
シスジェンダー	出生時に割り当てられた性別と性自認が一致している人
ヘテロセクシュアル	恋愛・性的対象が異性の人

「トランスジェンダー」と「性同一性障害」

「トランスジェンダー＝性同一性障害」と捉えられがちですが、同じではありません。性同一性障害とは、医療機関を受診し、生物学的性と性自認が一致しないと診断された人たちに対する診断名です。

日本では、2003年に成立した「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」によって、戸籍上の性別を変更する要件が定められていますが、医師２名以上による性同一性障害の診断書に加え、「生殖腺や生殖機能がないこと」などが性別変更の要件となっています。

トランスジェンダーの方の中には、性別適合手術を望まない人や手術を望んでも適応できない人がいます。こうした人は、戸籍上の性別を変更する要件を満たさないため、戸籍上の性別は変更せずに、自認する性で生活する人がいます。トランスジェンダーの方の中にも、様々な状況の方がおり、悩みや困りごとも、人によって異なります。

「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」（抜粋）

（定義）

第二条　この法律において「性同一性障害者」とは、生物学的には性別が明らかであるにもかかわらず、心理的にはそれとは別の性別（以下「他の性別」という。）であるとの持続的な確信を持ち、かつ、自己を身体的及び社会的に他の性別に適合させようとする意思を有する者であって、そのことについてその診断を的確に行うために必要な知識及び経験を有する二人以上の医師の一般に認められている医学的知見に基づき行う診断が一致しているものをいう。

（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　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。

※2023年10月25日、最高裁判所は、法第３条第１項第４号規定（生殖不能要件）を憲法第13条違反と判断した。

性的指向や性自認は治療によって変わるものではありません

世界保健機関（WHO）は、1990年に「疾病及び関連保健問題の国際統計分類」（国際疾病分類、ICD）から同性愛の項目を削除し、その際あわせて、「同性愛は治療の対象にはならない」と付記しました。

また、2019年改訂の国際疾病分類第11版（ICD-11）では、「性同一性障害」は、精神疾患の分類から除外され、「性の健康に関する状態」の中に位置付けられました。こうした動きを受け、最近では、性同一性障害ではなく、「性別違和」や「性別不合」などの表現が用いられるようになっています。

「疾病及び関連保健問題の国際統計分類」（国際疾病分類、ICD）とは

世界保健機関（WHO）が作成する国際的に統一した基準で定められた死因及び疾病の分類。

日本では、統計法に基づく統計基準として「疾病、傷害及び死因の統計分類」を告示し、公的統計（人口動態統計等）において適用している。また、医学的分類として医療機関における診療録の管理等においても広く活用されている。

（厚生労働省ウェブサイトより引用）

（3）「カミングアウト」と「アウティング」

「カミングアウト」とは、性的少数者が自分の性的指向や性自認に関することを他人に伝えることをいいます。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。

「アウティング」とは、本人の同意がない状態で性的少数者の性的指向や性自認、法律上の性別等を第三者に暴露することを指し、本人のプライバシーを侵害する行為です。

例えば、職場で部下から性的少数者であること打ち明けられたとき、その人が今後も働きやすいように、上司や福利厚生の担当などに、本人の同意なく勝手に伝えてしまった場合、たとえ悪意がなかったとしても、打ち明けた本人の気持ちを踏みにじること、また居場所を失ってしまうことに繋がりかねません。

カミングアウトは、「自分にとって大切な人や環境だからこそ、本当の自分を知ってほしい」「困ったことがあるので相談に乗ってほしい」など切実な思いから行われます。カミングアウトを受けた時には、あなた以外の誰に打ち明けているのか、誰になら話してもいいのかなどを確認するようにしましょう。

【参考】　アウティング被害の重大性を示した事件

（東京高等裁判所　2020（令和２）年11月25日判決）

法科大学院生Ａが、同性で同じクラスの学生Ｂに好意を抱いていることを伝えたところ、ＢがＡの同意を得ないまま、複数の同級生が参加するＳＮＳでＡが同性愛者であることを暴露（アウティング）。Ａは、その後、心身に支障をたすようになり、大学へ相談をしていたが、大学構内の建物から転落死し、遺族が、アウティングした学生Bと大学を相手に提訴した事例。

学生Bとは和解し、大学に対する損害賠償請求は棄却されたが、判決の中で、アウティングについて、「人格権ないしプライバシー権等を著しく侵害するものであって、許されない行為であることは明らかである」として、違法性を認めた。

2　性的少数者に関する現状

（１）性の多様性をめぐる動向

国や地方自治体の主な動き

	国	地方自治体
2002	■「人権教育・啓発に関する基本計画」に「性的指向」を明記	
2003	■「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」公布	■ 地方自治体として初めて福岡県が「福岡県人権教育・啓発基本方針」において性的マイノリティについて言及
2012	■「自殺総合対策大綱」に「性的マイノリティに対する支援の充実」を明記	
2015	■「第４次男女共同参画基本計画」に「性的指向」「性同一性障害」を明記	■ 日本で初めて東京都渋谷区が「パートナーシップ制度※」を導入
2016	■「男女雇用機会均等法」の「セクハラ指針」の改正により「性的指向」「性自認」について明記	ロ **「あいち男女共同参画プラン2020」に「性的少数者への理解促進」について明記**
2017	■「いじめ防止対策推進法」に基づく「いじめ防止基本方針」の改正により教職員に対する性的指向・性自認の理解促進等について明記	
2019		ロ **「人権教育・啓発に関する愛知県行動計画」を改訂し、「性的少数者の人権」を重要課題の一つに位置付け** ■ 西尾市が「パートナーシップ宣誓制度」を導入（県内自治体初）
2020	■「改正労働施策総合推進法」の「パワハラ指針」に、「性的指向」「性自認」について明記	
2022		ロ **「愛知県人権尊重の社会づくり条例」施行**
2023	■「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」公布	
2024		ロ **「あいち人権推進プラン」策定** ロ **「愛知県ファミリーシップ宣誓制度」導入**
2026	■「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基本的な計画」閣議決定	

※　パートナーシップ制度／ファミリーシップ制度

パートナーシップ制度とは、地方自治体が同性のカップル等を「婚姻に相当する関係」と認める制度です。

婚姻制度とは異なり、法律上の効力(相続、税金の控除など)が生じるものではありませんが、市民や事業者に性的少数者等に対する理解が広がり、誰一人取り残さないまちづくりを目指す目的で導入されています。日本では、2015年に東京都渋谷区、次いで世田谷区が制度を開始し、以降全国の自治体に同様の取り組みが広がっています。

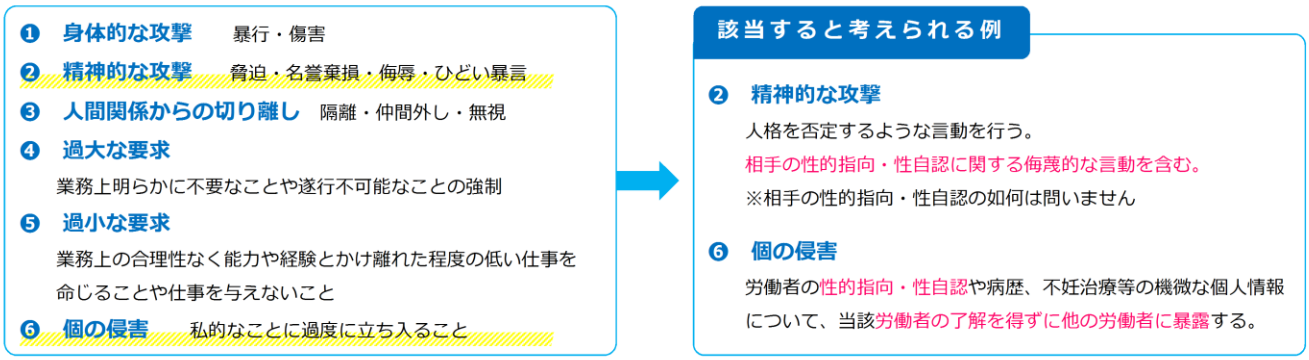
最近では、パートナーの子ども等も家族とみなす「ファミリーシップ制度」への拡充や、連携・協力を進める自治体もあり、内容が多様化しています。愛知県内では、2019年に西尾市で初めて導入され、2024年４月に愛知県が、同性カップルに限らず、様々な事情により婚姻制度を利用できないカップル及びその御家族を対象とした「愛知県ファミリーシップ宣誓制度」を導入しました。

ハラスメントの防止に関する法整備

2014年に男女雇用機会均等法の「事業主が職場における性的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）が改正され、職場におけるセクシュアル・ハラスメントには、同性に対するものも含まれることが明記されました。さらに、2017年の改正では、被害者の性的指向又は性自認に関わらず対象となることが明記されました。

また、2020年に「改正労働施策総合推進法」（パワハラ防止法）が施行され、事業主に対しパワー・ハラスメントの防止措置が義務化されました。同法の指針では、パワー・ハラスメントに該当する例として、「相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うこと」や「労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療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」を明記しています。

＜パワー・ハラスメントに該当する言動の６類型＞



（２）性的少数者の割合

日本における性的少数者の割合については、調査方法や性的少数者の定義が異なるため、調査により差異が見られますが、2023年に厚生労働省国立社会保障・人口問題研究所の研究チームが無作為抽出調査を実施したところ、**3.5%**との結果が出ています。

「家族と性と多様性にかんする全国アンケート(2023)」
（厚生労働省国立社会保障・人口問題研究所「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）

レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダー・アセクシュアルのいずれかに該当する人

回答者のうち 3.5%

対　　象：住民基本台帳から無作為に抽出した18歳～69歳 18,000人
回答者数：有効回答数5,339（有効回収率 29.9%）
調査時期：2023年2月～3月

その人の性的指向や性自認は必ずしも目に見えるものではありません。差別や偏見を恐れてカミングアウトできない人も多く、「自分の周りには性的少数者はいない」と考えてしまう現状があります。

もしかしたら、あなたの隣であなたの言動に傷ついている人がいるかもしれません。身の回りの習慣や常識を振り返り、性的指向や性自認に関する差別や偏見につながるものはないか、今一度考えてみましょう。

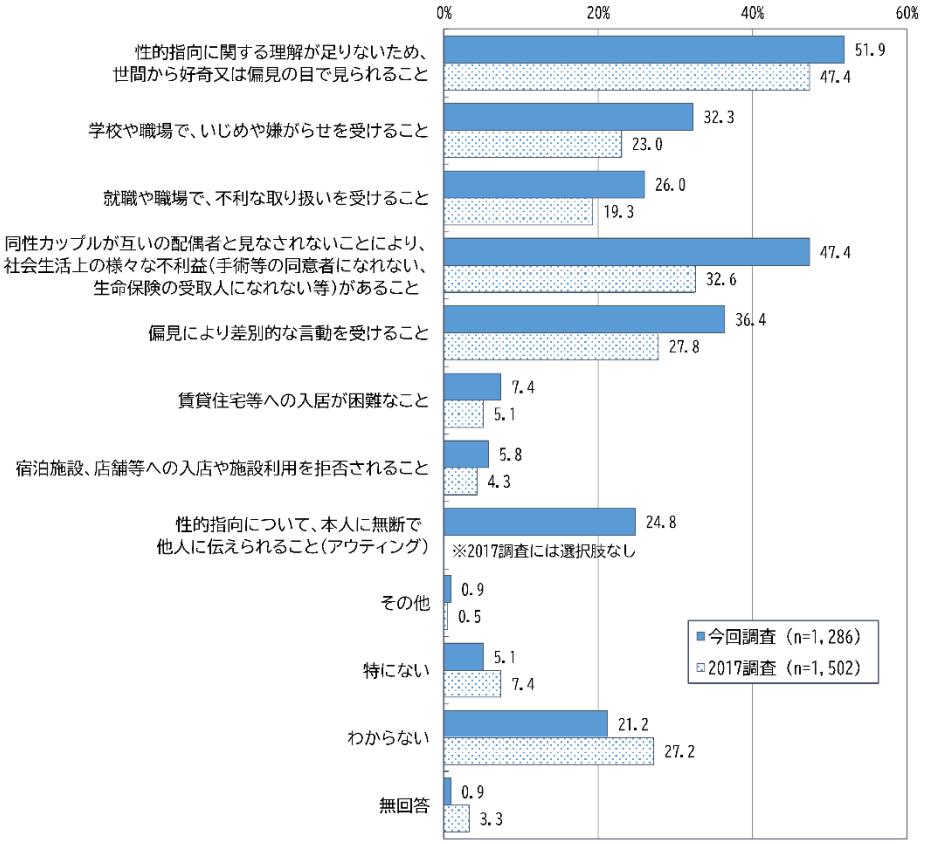
（３）人権に関する県民意識調査

2022年10月に愛知県が実施した「人権に関する県民意識調査」では、性的少数者に関する人権上の問題について、特に問題となっていると思うこととして、「理解が足りないため、世間から好奇又は偏見の目で見られること」が最も多く挙げられており、性的指向及び性自認の多様性についての理解を深めていくことが求められています。

Q.

性的指向（異性愛、同性愛、両性愛等）に関する人権上の問題について、現在、特に問題となっているのはどのようなことだと思いますか。

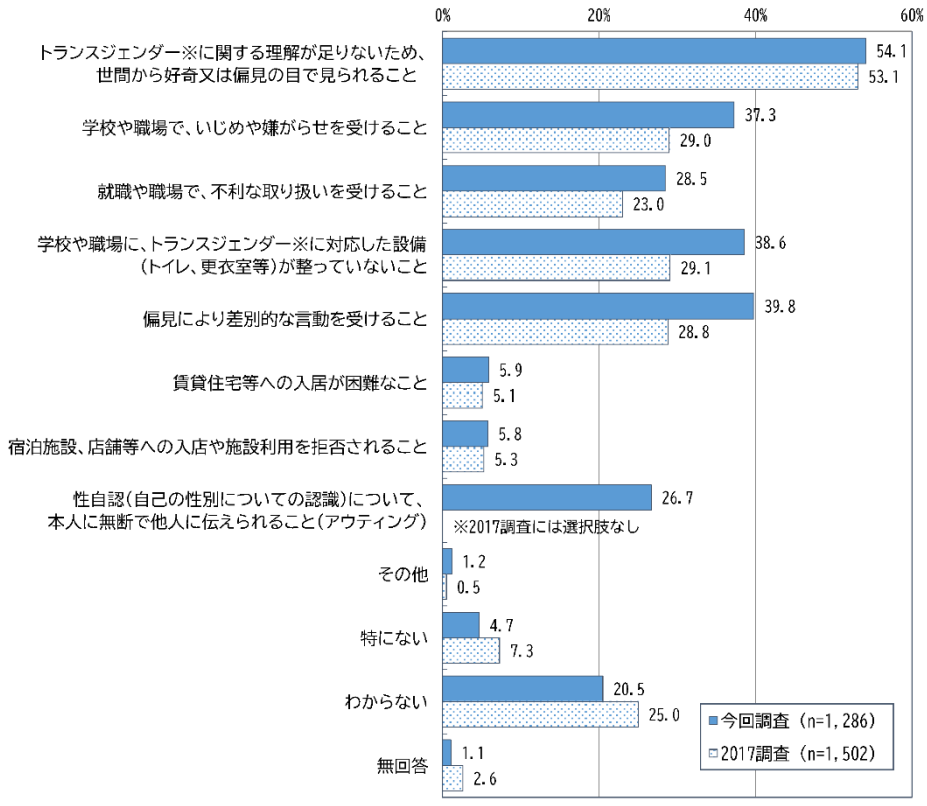
〔複数回答〕



Q.

出生時に割り当てられた性別とは異なる性別を生きるトランスジェンダーに関する人権上の問題について、現在、特に問題となっているのはどのようなことだと思いますか。

〔複数回答〕



※2017調査では「トランスジェンダー」を「性同一性障害」と記載

3　事務事業における配慮

日々の業務を通じて県民と接する県職員には、一人一人が公務に従事する立場として、全ての県民の人権を尊重し、配慮ある対応が求められます。

性的少数者が直面する困難事例

- ✓ 窓口などで本人確認が必要な場合に、身分証明書の性別と見た目の性別が一致しないことからトラブルがおきた
- ✓ 医療機関の受付で戸籍上の名前が呼ばれるため、受診しづらくなった
- ✓ 性的指向や性自認の問題について、役所の職員に正確な知識があるか不安なため、相談を躊躇した
- ✓ 履歴書の性別に現在生活している性別を記載した結果、「詐称だ」と言われた
- ✓ 避難所で同性パートナーの所在を確認しようとしたところ、親族でないことを理由に情報提供を拒まれ、確認できなかった
- ✓ 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、性自認にもとづく肌着や衣服などを入手することができなかった

※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
「性的指向及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）」から一部抜粋

（１）窓口や電話対応における留意点

多様な性のあり方を理解し、固定観念にとらわれずに対応しましょう。

! 書類上（戸籍上）の性別と外見等の性別が一致するとは限りません

本人確認書類として、運転免許証やマイナンバーカードなどの提示を受けた際、その写真や性別、氏名と本人の服装や容姿から受ける印象が一致しないからといって、必要以上に見比べたり、聞き直したりせず、周囲の人に聞こえる声で確認しないよう心掛けましょう。

電話対応時には、不必要に性別を答えさせるような質問は避け、また、声質で性別を決めつけないよう注意しましょう。

対応例

- □ 性別や氏名が周囲の人にわからないよう、提示された書類等を指し示し、「この書類で間違いありませんか？」「こちらでよろしいですか？」などと尋ねる。
- □ 本人確認が必要な場合、性別の確認に固執せず、生年月日や住所等、他の方法で確認する。
- □ 窓口などで名前を呼ぶ場合は、受付番号を使用したり、性別が推測されないよう名字で呼んだりする。

パートナーが異性とは限りません

家族や関係性について話したり確認したりするとき、パートナーが異性であるとは限らないことを念頭に置き、性別や関係性を決めつけるような表現は避けましょう。

対応例

夫・妻、御主人、奥様	→	配偶者、おつれあい、パートナー
彼氏・彼女	→	恋人、パートナー
お父さん、お母さん	→	保護者の方、御家族の方

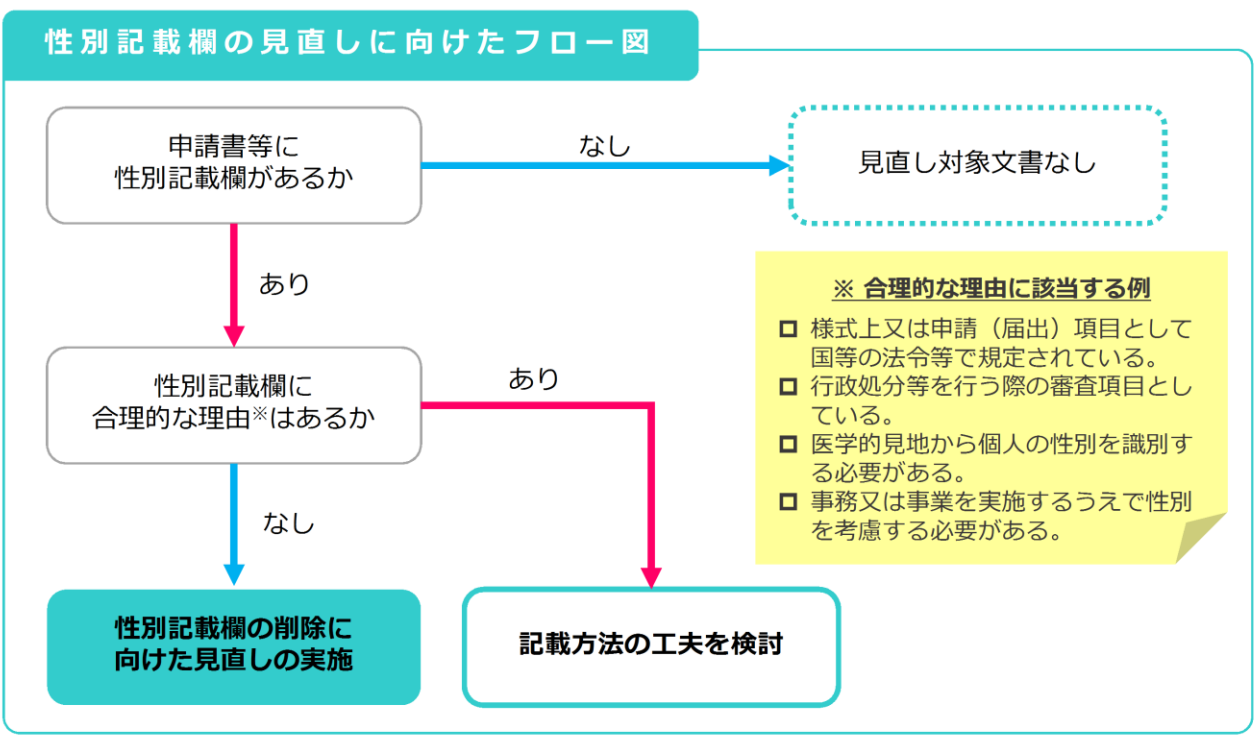
（２）性別記載欄の取扱い

県民から県へ提出される申請書等について、性別記載欄の必要性について検討し、必要のない性別記載欄を設けないよう取扱いを徹底しましょう。

また、性別記載が必要不可欠な場合も、記載方法を工夫することで、性自認の多様性への配慮に繋がる場合があります。性別を取得する目的に応じた記載方法の配慮を実施しましょう。

なお、県から県民へ交付する書類や県が記載欄を定める市町村の行政手続などについても、性自認の多様性に配慮し、見直しを検討してください。

※　県では、性別記載を必要不可欠とする場合を除いて廃止することとして、申請書等における性別記載欄の見直しを行っています（P.23「申請書等における性別記載欄の見直しについて（依頼）」（令和４年10月３日付け４人推第99号）参照）。



性別記載欄の取扱方針

◆ 性別記載欄については、性の多様性に配慮し、記載欄を必要不可欠とする合理的な理由がない場合、又は他の書類で確認できる場合は廃止する。

<性別記載欄が必要不可欠とする合理的な理由があると思われる例>

・様式上又は申請（届出）項目として国等の法令等で規定されている。
・行政処分等を行う際の審査項目としている。
・医学的見地から個人の性別を識別する必要がある。
・事務又は事業を実施するうえで性別を考慮する必要がある。

（具体例）

■ 事務手続き上、暴力団排除を目的とした申請者の本人照会を要する
■ 男女共同参画の推進等を目的に、統計上女性比率を算出する必要がある
■ 施設の定員上、利用者の性別を把握する必要がある　等

<性別記載欄が必要不可欠ではない（合理的な理由がない）と思われる例>

・国等の要領、準則等で例示されている。
・事務又は事業を実施するうえで個人を識別する情報の一つとしている。
・事務上の参考データとしている。

◆ 性別記載欄が必要な場合、性別を取得する目的に応じて、以下のような配慮を実施する。

1　性別記載欄を自由記載方式とする（可能であれば記入は任意とすることが望ましい）

（例）　性別（　　）
※回答したくない場合は、記入の必要はありません

2　男・女以外の選択肢を設ける

（例）　男　・　女　・　その他　・　回答しない
※該当するものを選択してください（任意）

3　戸籍上の性別を記入するよう付記する

（例１）　性別（　　）
※統計上必要であるため、戸籍上の性別を記入してください。
（例２）　男　・　女
※本人確認のために必要ですので、戸籍上の性別を選択してください。

性別記載方法を変更することが難しい場合には、現行の性別記載方法の必要性などを説明し、理解・協力が得られるよう努めることとしてください。

（３）施設の利用

様々な人の利用が想定される公共施設では、誰もが安心・安全に利用できる施設のあり方を日頃から意識しておくことが重要です。

トランスジェンダーの方が、性別によって区別される施設を利用する場合、本人の意向をできる限り尊重することと、他の利用者へ配慮することのいずれも重要であると言えます。

各施設の設備の状況に応じて、どのような対応が可能であるのかを事前に検討しておくとともに、相談があった場合には、本人の意向をよく確認し、可能な対応を一緒に検討していくなど画一的でない対応が求められます。

また、施設の状況によっては、やむを得ず本人の意向に沿うことが困難な場合も想定されます。そうした場合でも、多様な性のあり方を前提に、丁寧に対応することが必要です。

その他にも、例えば、性的少数者に関するイベントや講演会場として公共施設を利用する際、利用者の中には、講演内容を理由に施設の利用を拒否されないか不安に感じる場合もあります。職員一人一人は、日頃から性の多様性を尊重した言動を意識し、利用者が抱くこうした不安の解消に繋げていくことも求められます。

（４）各種制度の見直し

各種制度や規定、行政サービスに関して、性的少数者が排除されていないか見直しを実施しましょう。

例えば、相談者やイベント等の参加者を「女性」又は「男性」に限る場合や、チラシ等の広報物がそのように読める場合、トランスジェンダーの方が困惑する可能性があります。

また、夫婦や家族、親族であることを条件としている制度等については、同性パートナー・同性カップルから利用の申出があった場合、利用することができるのか、事前に検討し、利用できる場合には、積極的に広報することが大切です。利用できない場合にも、本人の意向を確認しながら、できる限りの対応をすることを心掛けましょう。

性的指向・性自認の違いにより、対応に差が生じないようにするとともに、やむを得ず差が生じる場合には、合理的な説明ができるようにしておくことが必要です。

性的少数者は、必ずしも自己の性的指向・性自認を公表している訳ではありません。相談や事例がないから検討しないのではなく、あらかじめ多様な性のあり方を前提とした検討を進めていくことが大切です。

【参考】　府中青年の家事件　（東京高等裁判所　1997（平成9）年９月16日判決）

同性愛者の団体からの青年の家の利用申込みを不承認とした都教育委員会の処分を違法であるとして、損害賠償が一部認容された事例

（判決文より抜粋）

「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あたるものとして許されないことである。」

4　職場における対応

自らの職場環境を「性の多様性」の観点から見直し、性的指向や性自認に関わらず誰もが働きやすい職場づくりに努めましょう。

性的少数者が働く上で直面する困難事例

- ✓ 性的指向や性自認で困難を抱える職員がいるという想定や配慮がなく、支援がなかった
- ✓ 女装ネタで盛り上がる場面に遭遇するたびに苦痛を感じ、ゲイであることは絶対に言えないと思った
- ✓ 飲み会の席で、信頼して打ち明けていた上司に「こいつゲイなんですよ」とアウティングされた
- ✓ 法律上の結婚ができない（していない）ため、結婚をすすめられたり、結婚や出産をしていないと一人前ではないというような話をされたりした
- ✓ 職場の健康診断の際、人前で服を脱がなければならず、不快な思いをした

※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
「性的指向及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）」から一部抜粋

（１）ハラスメントの防止

県では、「セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱」（1999年3月31日制定・2020年5月29日改正）を定め、セクシュアル・ハラスメントを防止するための取組を行っています。同要綱の指針の中では、セクシュアル・ハラスメントになり得る言動の例の一つとして、「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こと」（＝**SOGIハラスメント**）を挙げています。

こうした行為は、職務に関する優越的な関係を背景として行われた場合には、パワー・ハラスメントにも該当します。

<県職員向けハラスメント相談窓口>

各所属長	―
各局主管課人事担当	―
職員厚生課職員相談員	☎ **052-954-6877**
人事局人事課監察室	☎ **052-954-6032**
職員からの苦情相談制度（人事委員会）	☎ **052-954-6823**

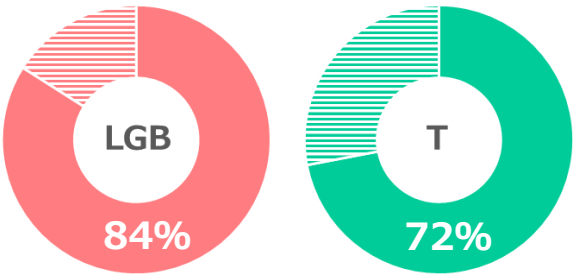
「うちの職場にはいないから大丈夫」は通用しません

Q. いま職場の誰か一人にでも、自身が性的マイノリティであることを伝えているか

A. 伝えていない

LGB：84%

T　：72%



出典：「令和元年度　職場におけるダイバーシティ推進事業（労働者アンケート調査）」
三菱ＵＦＪリサーチ＆コンサルティング（厚生労働省委託事業）

公表していなくても、あなたの周囲には性的少数者の当事者や当事者の家族や友人がいるかもしれません。無理解や偏見によって、ハラスメントをしていないか、自身の言動を今一度見直しましょう。

SOGIハラスメントを防止するために・・・

差別的な言動はしない

性的指向や性自認に関する差別的な言動は、冗談のつもりであっても許されません。
大切なのは、相手がどう受け止めるかであり、発信者の差別的意図の有無は関係ありません。

具体例

- LGBTの人って本当にいるのかな？同期の中にいたら怖いよね
- 部長っていつ聞いても彼氏がいないよね。もしかしてレズ※なのかな。
- ニューハーフ※って気持ち悪いから自分の職場にいたら嫌だよね。
- 君たち男同士で仲良すぎない？ホモ※かよ！

※差別的な言葉の例は、P.15を参照

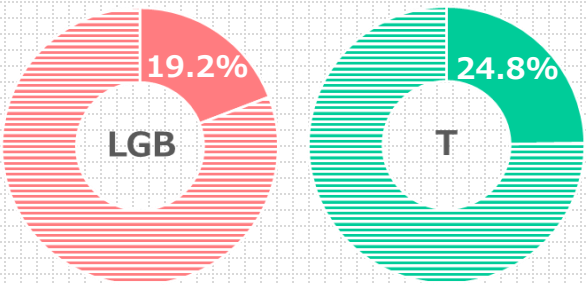
出典：「職場における多様な性への理解と対応」（愛知県）

Q. 職場で同性愛やトランスジェンダーをネタにした冗談、からかいを見聞きしたことがあるか

A. 経験あり

LGB：19.2%

T　：24.8%



出典：「令和元年度　職場におけるダイバーシティ推進事業（労働者アンケート調査）」
三菱ＵＦＪリサーチ＆コンサルティング（厚生労働省委託事業）

普段の言動を見直す

- ✓ 差別的な言葉は使用しない
- ✓ 「彼氏」「彼女」ではなく、「パートナー」「恋人」など性別に関わらず使える言葉を使う
- ✓ 性的指向や性自認について詮索するような行為はしない

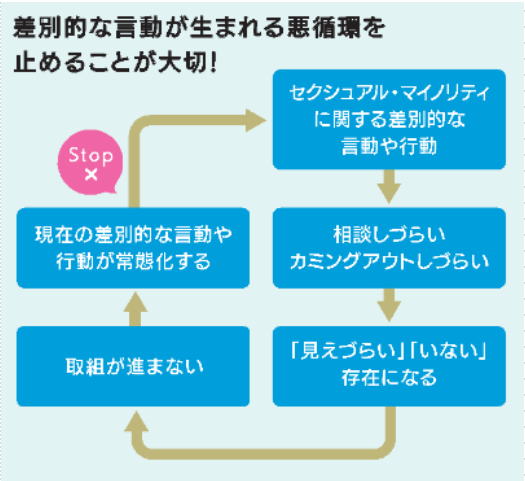
＜　差別的な言葉の例　＞

ホモ、レズ、おかま、おなべ、おねえ、ニューハーフ、あっち系、ノーマル、アブノーマル、普通じゃない　など

差別的な言動を見かけたら、正しい情報を発信する

- ✓ 差別的な言動をしている人を職場で見かけた際は、「よくないとニュースや研修で言っていたよ」と教える
- ✓ 直接本人に伝えにくい場合は、話題を変えるなど、その場にいるかもしれない当事者を差別的言動から守る

性的指向や性自認について、正しい知識を持っていないために、差別的な言動をしてしまう人がいます。そうした人を見かけたら、正しい情報を伝え、差別的な言動が生まれる悪循環を止めることが大切です。



（2）職務上必要な配慮

トランスジェンダーである職員から戸籍上の性別以外の施設（トイレや更衣室等）の使用を希望する申出があった場合、本人の意向をできる限り尊重することと、他の利用者へ配慮することのいずれも重要であると言えます。

各施設の設備の状況に応じて、どのような対応が可能であるのかを事前に検討しておくとともに、相談があった場合には、本人とよく話し合ったうえで、可能な対応を一緒に検討するなど画一的でない対応が求められます。

また、やむを得ず本人の意向に沿うことが困難な場合も想定されますが、そうした場合でも、多様な性のあり方を前提に、丁寧に説明することが必要です。

職務上必要な配慮に係る相談については、まずは所属長や各局主管課人事担当に伝え、その後、内容に応じて所属長・主管課から人事課や施設管理者等へ相談することとなります（※所属長・主管課から関係部署へ相談を上げる際は、トランスジェンダーである職員（相談者）の同意を取るようにしてください）。

その他の職場における悩みや心配事を専任の相談員に相談したいときや、メンタルヘルス相談等の相談先については、**「相談窓口」（p.18）**をご覧ください。

【参考】　性自認と職場環境

（第一審　東京地方裁判所　2019（令和元）年12月12日判決）
（第二審　東京高等裁判所　2021（令和３）年 ５月27日判決）
（第三審　最高裁判所　2023（令和５）年７月11日判決）

経済産業省に勤務する性同一性障害で女性として生活する職員が、勤務するフロアから２階以上離れている女性トイレを利用するよう求める女性用トイレの使用制限及び上司の言動に対して国に損害賠償を求めた事例。女性用トイレの使用制限については、第一審では、違法性が認められた一方、第二審では、違法性は認められず、判断が分かれ、第三審（最高裁）において違法性が認められた。上司の言動については、第一審・第二審ともに違法性が認められている。

（女性用トイレの使用制限）

第一審では、女性用トイレの使用制限は、裁量権の乱用であり違法であるとした一方、第二審では、戸籍上の性別を変更していないトランスジェンダーによる性自認への対応は未知の状況にあったことなどを理由に、女性用トイレの利用の制限は違法でないとし、判断が分かれた。

第三審（最高裁）では、女性用トイレの利用制限は裁量権の範囲を逸脱・濫用であり違法とした。「トランスジェンダーの職員と他の職員との利害調整を感覚的・抽象的に行うことが許されるべきではなく、客観的かつ具体的に行うべき。」「今回の判決は不特定多数が使う公共施設の使用のあり方に触れるものではなく、それは機会を改めて議論されるべき。」「施設の状況等に応じて変わり得るもので、取扱いを一律に決定することは困難であり、個々の事例に応じて判断していくことが必要になることは間違いない。」と補足意見が付いた。

（上司の言動）

「なかなか手術を受けないんだったら、服装を男性のものに戻したらどうか」との上司の発言は、性自認を否定する内容の言動として、第一審・第二審ともに違法性が認められた。

（最高裁後の経済産業省の対応）

2024年11月に、経済産業省はこの職員に対し、省内にあるすべての女性用トイレの使用を認めることを伝えた。

（３）相談しやすい環境づくり

同僚や部下等から性的指向や性自認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。相談しやすい環境をつくるためには、性の多様性について、正しく理解し、相談できる存在**「アライ（ALLY）」**を増やしていくことも大切です。

アライ（ALLY）とは

アライ（ALLY）とは、英語のアライアンス（alliance）「同盟者、支援者」に由来する言葉で、性的指向及び性自認の多様性や課題を理解し、困っていること、悩んでいることを相談できる存在のことです。

性的指向・性自認にかかわらず、働きやすい職場を実現し、相談しやすい環境を作るためには、性の多様性について、理解し、行動する「アライ（ALLY）」を増やしていくことが大切です。

5　理解増進のための取組

県民に対し、適切な対応をしたり、職場におけるハラスメント等を防止したりするためには、県職員一人一人が性の多様性について正しい知識を身に付け、理解を深める必要があります。性の多様性に関する講演会や研修会、イベントは、正しい知識を身に付ける機会の一つであるため、積極的に参加するよう努めましょう。

また、性の多様性に関する正しい理解を職場全体や身の回りの人に広げていくことも大切です。**あいち人権センター**では、人権に関する情報の発信や研修への講師派遣、図書やＤＶＤの貸出し等を実施しています。人権に関する研修を主催する際や、学習をしたいときなどは、是非、あいち人権センターを御活用ください。

あいち人権センター

所在地　名古屋市中区三の丸3-2-1（東大手庁舎３階）

開館時間　月曜日～金曜日（祝日及び年末年始除く）
午前９時～午後５時15分

電話番号　052-954-6749



啓発資料の紹介

SOGIガイドブック

性の多様性に関する基礎知識や企業等における取組事例を紹介したガイドブックです。



相談対応者のための レインボーガイドブック

性の多様性に関する基礎知識や、性的少数者の若者からの相談に応じる方に向けたガイドブックです。



考えてみよう 性の多様性ってなんのこと!?

性的少数者の当事者だけでなく、全ての若者に向けた啓発資料です。



LGBTQと高齢期

性的少数者の方々が高齢期に向けて知っておくとよい情報等をまとめたガイドブックです。



人権ノート

性的少数者の人権を始め、６種の人権課題について解説しています。



人権啓発ポスター

性的少数者の人権をテーマとしたポスター。パネルの貸出しを行っています。



■上記資料は、あいち人権センターで配布しているほか、人権推進課ウェブサイトから閲覧・ダウンロードが可能です。

■あいち人権センターYouTubeでは、人権啓発ポスターを基に作成したショートムービーや音声ストーリーを配信しています。

その他参考となる資料は、**「参考資料等」（P.25）**に掲載しています

相談窓口

窓口名	連絡先・電話番号	利用時間等
愛知県にじいろ電話相談 性的少数者の当事者の方や、その周りの方々の相談窓口です	☎ 0120-241-612	毎月第３月曜日 19：00～22：00 通話料無料
よりそいホットライン 性的指向や性自認に関する専門の相談ができます	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 通話料無料
電話相談 レインボー・ホットライン セクシュアル・マイノリティのための電話相談です。家族、友人、先生など本人以外の方からの相談も受け付けています	NPO法人　PROUD LIFE ☎ 0120-51-9181	毎月第１月曜日 19：00～22：00 通話料無料
LINE相談 レインボー・ホットライン LINEアプリで友達追加すると、チャットで相談することができます	NPO法人 PROUD LIFE 友達追加は こちらから https://line.me/R/ti/p/%40246vghym	毎月第１月曜日 19：00～22：00 （受付は21：00まで）
あいち人権センター 人権に関する一般的な情報提供や助言、専門相談機関等への案内を行います	あいち人権センター （県東大手庁舎３階） ☎ 052-954-6806	月曜日～金曜日 （祝日・年末年始を除く） 9：00～17：00 電話・面談による相談が可能 （予約不要）
愛知県精神保健福祉センター 心の健康相談に応じています 愛知県在住（名古屋市除く）の方が対象 （精神保健福祉センターは各都道府県・政令指定都市に設置）	愛知県精神保健福祉センター ☎ 052-962-5377	月曜日～金曜日 （祝日・年末年始を除く） 9：00～12：00 13：00～16：30 電話・面談による相談が可能 （面談は要予約）
教育相談こころの電話 学校生活に関する相談に応じています	公益財団法人 愛知県教育・スポーツ振興財団 ☎ 052-261-9671	10：00～22：00 （年末年始除く）
みんなの人権１１０番 全国共通人権相談ダイヤルです	名古屋法務局 ☎ 0570-003-110	月曜日～金曜日 （祝日・年末年始を除く） 8：30～17：15

※県職員のメンタルヘルス相談（医師又は保健師が対応）、職員相談（専任の相談員が対応）については、職員ポータルサイト「手引き・規程集」　→「人事局・職員厚生課」→「健康相談・職員相談のご案内」に掲載されています。

関係法令・通知等

■「愛知県人権尊重の社会づくり条例」

（令和４年４月１日施行）

全ての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である。

これは、世界人権宣言にうたわれている人類普遍の原理であり、基本的人権を侵すことのできない永久の権利として全ての国民に保障している日本国憲法の精神にかなうものである。こうした理念の下に、全ての個人が自律した存在としてそれぞれの幸福を追求することができる社会を実現することは、県民の願いである。

本県は、これまで、人権教育・啓発に関する愛知県行動計画を策定し、人権が尊重され、差別や偏見のない郷土愛知の実現を目指して、人権に関する教育及び啓発を推進するとともに、愛知県男女共同参画推進条例、愛知県子どもを虐待から守る条例、愛知県障害者差別解消推進条例などを制定するほか、人権に関する課題に取り組んできた。

しかしながら、今もなお、人種、国籍、民族、信条、年齢、性別、性的指向、性自認、社会的身分、門地、障害、疾病その他の事由による不当な差別が存在しており、また、インターネットの普及を始めとした情報化の進展、少子高齢化等の地域社会の変化、経済的格差の拡大等の経済社会の構造の変化などによって、人権に関する課題の複雑化及び多様化が進んでいる。

こうした不当な差別を始めとしたあらゆる人権に関する課題を解消していくためには、その解消に向けた取組をより一層推進するとともに、私たち一人一人が相互に人格と個性を尊重し合いながら支え合うことが必要である。

私たちは、このような認識を共有し、多様性を認め合う、誰一人取り残されることのない人権尊重の社会づくりのために、たゆまぬ努力を続けていくことを決意し、ここにこの条例を制定する。

第１章　総則

（目的）

第１条　この条例は、人権尊重の社会づくりについて、県、県民及び事業者の責務を明らかにするとともに、人権尊重の社会づくりに関する施策（以下「人権施策」という。）の基本となる事項を定めること等により、人権施策を総合的かつ計画的に推進し、もってあらゆる人権に関する課題の解消を図るとともに、全ての人の人権が尊重される社会の実現に寄与することを目的とする。

（県の責務）

第２条　県は、人権施策を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

２　県は、国及び市町村と連携を図りながら協力して、人権施策の推進に取り組むものとする。

（県民の責務）

第３条　県民は、家庭、地域、学校、職場その他の社会のあらゆる分野において、人権尊重の社会づくりに寄与するよう努めるとともに、県が実施する人権施策に協力するよう努めなければならない。

（事業者の責務）

第４条　事業者は、その事業活動を行うに当たっては、人権尊重の社会づくりに寄与するよう努めるとともに、県が実施する人権施策に協力するよう努めなければならない。

第２章　人権尊重の社会づくりに関する基本的施策等

第１節　基本計画等

（基本計画）

第５条　県は、人権施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、人権施策に関する基本的な計画（以下「基本計画」という。）を定めるものとする。

２　基本計画には、次に掲げる事項を定めるものとする。

一　人権施策についての基本的な方針

二　前号に掲げるもののほか、人権施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

３　県は、基本計画を定めるに当たっては、あらかじめ、愛知県人権施策推進審議会（第11条及び第12条において「審議会」という。）の意見を聴くとともに、県民の意見を反映することができるよう必要な措置を講ずるものとする。

４　県は、基本計画を定めたときは、遅滞なく、これを公表するものとする。

５　前２項の規定は、基本計画の変更について準用する。

（相談体制の整備）

第６条　県は、人権に関する相談に的確に応ずることができるよう、人権に関する相談に対応するための窓口の設置その他必要な体制の整備を行うものとする。

第２節　インターネット上の誹謗中傷等の未然防止及び被害者支援

第７条　県は、インターネットを利用して情報を発信する者の表現の自由を不当に侵害しないように留意しつつ、次に掲げる施策を講ずるものとする。

一　インターネット上の誹謗中傷等（インターネットを利用した情報の発信で、誹謗中傷、プライバシーの侵害その他の人権を侵害することとなるものをいう。次号において同じ。）を未然に防止するために必要な教育、啓発その他の施策

二　インターネット上の誹謗(ひぼう)中傷等による被害者の支援を図るために必要な施策

第３節　本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進

（啓発等）

第８条　県は、本邦外出身者に対する不当な差別的言動（本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律（平成28年法律第68号）第２条に規定する本邦外出身者に対する不当な差別的言動をいう。以下同じ。）の解消に向けて、国及び市町村と連携を図りながら協力して、その解消の必要性についての県民及び事業者の理解を深めるために必要な啓発その他の施策を講ずるものとする。

（公の施設に関する指針）

第９条　知事は、県が設置する公の施設において本邦外出身者に対する不当な差別的言動が行われることを防止するための指針を定めるものとする。

（公表）

第10条　知事は、本邦外出身者に対する不当な差別的言動に関する県民及び事業者の認識を深めることによりその解消を図るため、表現活動（県の区域内の道路、公園、広場その他の公共の場所における行進、示威運動その他の手段による表現行為をいう。以下同じ。）で本邦外出身者に対する不当な差別的言動であるものが行われたと認めるときは、当該本邦外出身者に対する不当な差別的言動の概要を公表するものとする。ただし、公表することにより本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消を阻害すると認められるときその他特別の理由があると認められるときは、公表しないことができる。

２　知事は、前項の規定による公表をするに当たっては、当該本邦外出身者に対する不当な差別的言動の内容が拡散することのないように留意しなければならない。

（審議会からの意見聴取等）
第11条　知事は、本邦外出身者に対する不当な差別的言動である表現活動が行われた旨の申出があったとき又は行われたおそれがあると認めるときは、次に掲げる事項について、審議会の意見を聴かなければならない。ただし、当該申出に係る表現行為が行われたことその他当該申出に係る表現行為の内容が明らかでないとき又は当該申出に係る表現行為が本邦外出身者に対する不当な差別的言動である表現活動に該当しないと明らかに認められるときは、この限りでない。
一　本邦外出身者に対する不当な差別的言動である表現活動が行われたかどうか。
二　前号の表現活動が行われたと認められる場合にあっては、前条第１項ただし書に規定するときに該当するかどうか。
三　前条第１項ただし書に規定するときに該当しないと認められる場合にあっては、同項の規定による公表の内容
２　知事は、前項ただし書の規定により審議会の意見を聴かないこととしたときは、その旨を審議会に報告しなければならない。この場合において、審議会は、当該報告に係る事項について知事に意見を述べることができる。
（審議会の調査審議の手続）
第12条　審議会は、知事又は前条第一項の規定により調査審議の対象となっている表現行為に係る同項の申出をした者に意見書又は資料の提出を求めること、適当と認める者にその知っている事実を述べさせることその他必要な調査をすることができる。
２　審議会は、前項の表現行為を行った者に対し、相当の期間を定めて、書面により意見を述べる機会を与えることができる。
３　審議会は、必要があると認めるときは、その指名する委員に第１項の規定による調査をさせることができる。
（適用上の注意）
第13条　この節の規定の適用に当たっては、表現の自由その他の日本国憲法の保障する国民の自由及び権利を不当に侵害しないように留意しなければならない。

第４節　部落差別の解消に向けた取組の推進

第14条　県は、情報化の進展により部落差別に関する状況に変化が生じていることを踏まえ、部落差別の解消に向けて、国及び市町村と連携を図りながら協力して、地域の実情に応じ、部落差別に関する問題についての県民及び事業者の正しい理解を深めるために必要な教育及び啓発その他の施策を講ずるものとする。

第５節　性的指向及び性自認の多様性についての理解の増進等

第15条　県は、性的指向（自己の恋愛又は性愛の対象となる性別についての指向をいう。次項において同じ。）及び性自認（自己の性別についての認識をいう。同項において同じ。）の多様性についての県民及び事業者の理解を深めるために必要な教育、啓発その他の施策を講ずるものとする。
２　県は、その事務又は事業を行うに当たり、性的指向及び性自認の多様性に配慮するよう努めるものとする。

第３章　愛知県人権施策推進審議会

第16条　この条例の規定によりその権限に属させられた事項を行わせ、及び知事の諮問に応じ人権施策の推進に関する重要事項を調査審議させるため、愛知県人権施策推進審議会（以下「審議会」という。）を置く。
２　審議会は、人権施策の推進に関する事項について調査審議し、知事に意見を述べることができる。
３　審議会は、委員12人以内で組織する。
４　委員は、学識経験のある者のうちから知事が任命する。
５　委員の任期は、２年とする。ただし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
６　委員は、再任されることができる。
７　第３項から前項までに定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

附　則
（施行期日）
１　この条例は、令和４年４月１日から施行する。ただし、第９条から第12条まで、次項及び附則第４項の規定は、同年10月１日から施行する。
（経過措置）
２　第10条から第12条までの規定は、前項ただし書に規定する規定の施行の日以後に行われた表現行為について適用する。
３　この条例の施行の際現に県が人権施策の総合的かつ計画的な推進を図るため策定している人権施策に関する基本的な計画（人権教育・啓発に関する愛知県行動計画）は、第５条第１項の規定により定められた基本計画とみなす。
〔　第４項　略　〕

■「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日施行）

（目的）
第一条　この法律は、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かん養し、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。
（定義）
第二条　この法律において「性的指向」とは、恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向をいう。
２　この法律において「ジェンダーアイデンティティ」とは、自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無又は程度に係る意識をいう。
（基本理念）
第三条　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。
（国の役割）
第四条　国は、前条に定める基本理念（以下単に「基本理念」という。）にのっとり、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。
（地方公共団体の役割）
第五条　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。
（事業主等の努力）
第六条　事業主は、基本理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関するその雇用する労働者の理解の増進に関し、普及啓発、就業環境の整備、相談の機会の確保等を行う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に関する当該労働者の理解の増進に自ら努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する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に協力するよう努めるものとする。
２　学校（学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条に規定する学校をいい、幼稚園及び特別支援学校の幼稚部を除く。以下同じ。）の設置者は、基本理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関するその設置する学校の児童、生徒又は学生（以下この項及び第十条第三項において「児童等」という。）の理解の増進に関し、家庭及び地域住民その他の関係者の協力を得つつ、教育又は啓発、教育環境の整備、相談の機会の確保等を行う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に関する当該学校の児童等の理解の増進に自ら努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する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に協力するよう努めるものとする。
（施策の実施の状況の公表）
第七条　政府は、毎年一回、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実施の状況を公表しなければならない。
（基本計画）
第八条　政府は、基本理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、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基本的な計画（以下この条において「基本計画」という。）を策定しなければならない。
２　基本計画は、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を増進するための基本的な事項その他必要な事項について定めるものとする。
３　内閣総理大臣は、基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
４　内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本計画を公表しなければならない。
５　内閣総理大臣は、基本計画の案を作成するため必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、資料の提出その他必要な協力を求めることができる。
６　政府は、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性をめぐる情勢の変化を勘案し、並び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施策の効果に関する評価を踏まえ、おおむね三年ごとに、基本計画に検討を加え、必要があると認めるときは、これを変更しなければならない。
７　第三項から第五項までの規定は、基本計画の変更について準用する。
（学術研究等）
第九条　国は、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学術研究その他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の増進に関する施策の策定に必要な研究を推進するものとする。
（知識の着実な普及等）
第十条　国及び地方公共団体は、前条の研究の進捗状況を踏まえつつ、学校、地域、家庭、職域その他の様々な場を通じて、国民が、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理解を深めることができるよう、心身の発達に応じた教育及び学習の振興並びに広報活動等を通じた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知識の着実な普及、各般の問題に対応するための相談体制の整備その他の必要な施策を講ずるよう努めるものとする。
２　事業主は、その雇用する労働者に対し、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理解を深めるための情報の提供、研修の実施、普及啓発、就業環境に関する相談体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
３　学校の設置者及びその設置する学校は、当該学校の児童等に対し、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理解を深めるため、家庭及び地域住民その他の関係者の協力を得つつ、教育又は啓発、教育環境に関する相談体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

（性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進連絡会議）
第十一条　政府は、内閣官房、内閣府、総務省、法務省、外務省、文部科学省、厚生労働省、国土交通省その他の関係行政機関の職員をもって構成する性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進連絡会議を設け、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総合的かつ効果的な推進を図るための連絡調整を行うものとする。
（措置の実施等に当たっての留意）
第十二条　この法律に定める措置の実施等に当たっては、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、全ての国民が安心して生活することができることとなるよう、留意するものとする。この場合において、政府は、その運用に必要な指針を策定するものとする。
附　則　抄
（施行期日）
第一条　この法律は、公布の日から施行する。
（検討）
第二条　この法律の規定については、この法律の施行後三年を目途として、この法律の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

■「申請書等における性別記載欄の見直しについて（依頼）」（令和４年10月３日付け４人推第99号）

４人推第９９号
令和４年１０月３日

各局長
愛知県企業庁長
愛知県病院事業庁長　殿
愛知県議会事務局長
愛知県教育委員会教育長
愛知県各種行政委員（会）事務局長

県民文化局長

申請書等における性別記載欄の見直しについて（依頼）

申請書等における性別記載欄については、性自認の多様性に配慮するため、性別記載欄を必要不可欠とする理由がない場合等は、廃止するものとして平成15年度に見直しを図っています。令和４年４月１日の愛知県人権尊重の社会づくり条例の施行を受け、本年８月に再点検したところ、別添のとおり複数の所属において性別記載欄に合理的理由のない申請書の使用が明らかになりました。

つきましては、下記のとおり合理的な理由のない性別記載欄については、見直しに向け、各所属において、速やかに様式等の改正の対応を検討・実施するとともに、合理的理由があるとした性別記載欄についても、今一度その必要性や記載方法における配慮等について検討することとしてください。

記

１　合理的な理由がない性別記載欄の廃止について

（１）性別記載欄の廃止の対象となる申請書等

令和４年７月２８日付け４人推第６９号「申請書等における性別記載欄の点検について（照会）」において、「合理的な理由がない申請書等の件数」に該当する申請書等（別添点検結果参照）

（２）廃止に向けた手続き

・別添参考資料１のフロー図を参考に、各所属において、合理的な理由がない性別記載欄の廃止に向けた手続きを進めること。
・「（１）性別記載欄の廃止の対象となる申請書等」について、別紙様式に記入の上、令和４年10月20日（木）までに人権推進課あて提出すること。

（３）留意事項

・愛知県条例又は愛知県規則の改正を伴うものについては、他に改正事項がある場合を除き、令和５年４月１日付けで一括改正を検討。（知事部局のみ）

※照会の結果、複数の規則等の改正が必要である場合には、人権推進課において調整し、一括改正手続を実施することとします。

・性別記載欄の廃止状況については、令和５年４月頃にフォローアップ調査を実施予定。

・令和４年８月１日時点の点検結果について、修正がある場合は、別添点検結果を朱書き修正し、提出すること。

・本年８月の点検時において、合理的な理由のない性別記載欄に該当する申請書等がないと回答した局等は、別紙様式の提出は不要。

２　性別記載方法の配慮について

性別記載欄が必要不可欠な場合も、記載方法を工夫することで、性自認の多様性への配慮に繋がる場合があることから、別添参考資料２を参考に、性別を取得する目的に応じた記載方法の配慮を検討し、対応可能なものは様式等の変更をお願いします。

なお、性別記載方法の配慮の実施状況については、後日、フォローアップ調査を実施する予定です。

＜添付資料＞

・申請書等における性別記載欄の見直し状況について（令和４年８月１日時点）
（令和４年７月 28 日付け４人推第 69 号「申請書等における性別記載欄の点検について（照会）」の点検結果）

・参考資料１　令和４年度性別記載欄の見直しに向けたフロー図

・参考資料２　性別記載方法の配慮の例

○参考　愛知県人権尊重の社会づくり条例（令和４年４月１日施行）

（性的指向及び性自認の多様性についての理解の増進等）

第 15 条　県は、性的指向（自己の恋愛又は性愛の対象となる性別についての指向をいう。次項において同じ。）及び性自認（自己の性別についての認識をいう。同項において同じ。）の多様性についての県民及び事業者の理解を深めるために必要な教育、啓発その他の施策を講ずるものとする。

２　県は、その事務又は事業を行うに当たり、性的指向及び性自認の多様性に配慮するよう努めるものとする。

担　当　人権推進課
人権相談グループ
内　線　５４５３
E-mail　jinken@pref.aichi.lg.jp

参考資料等

ウェブサイト

■ **法務省人権擁護局**
「性的マイノリティに関する偏見や差別をなくしましょう」
https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00126.html

出版物等

■ **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）
http://www.jinken.or.jp/

■ **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２版）**
（一般社団法人社会的包摂サポートセンター）
http://www.since2011.net/

■ **ＳＯＧＩガイドブック～性的指向・性自認に関わらず誰もが働きやすい職場をつくろう～**
（愛知県県民文化局人権推進課）
https://www.pref.aichi.jp/soshiki/jinken/sogibook.html

■ **職場における多様な性への理解と対応**
（愛知県民文化局人権推進課）
https://www.pref.aichi.jp/soshiki/jinken/lgbt-jinken.html

■ **性の多様性に関する相談対応者向けガイドブック及び若者向け啓発資料**
（愛知県県民文化局人権推進課）
https://www.pref.aichi.jp/soshiki/jinken/sogigblf.html

■ **ＬＧＢＴＱと高齢期　誰もが安心して過ごせる老後を目指して**
（愛知県県民文化局人権推進課）
https://www.pref.aichi.jp/soshiki/jinken/lgbtq-koureiki.html

各種調査結果等

■ **全国パートナーシップ制度共同調査**
（渋谷区および認定特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ）
https://www.city.shibuya.tokyo.jp/kusei/shisaku/lgbt/kyodochosa.html

■ **職場におけるダイバーシティ推進事業**
（厚生労働省）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/000008819 4_00001.html

■ **性的指向及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）
https://lgbtetc.jp/

■ **家族と性と多様性にかんする全国アンケート（2023）**
（厚生労働省国立社会保障・人口問題研究所「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）
https://www.zenkoku-chosa.jp/

あいちにじいろハンドブック
～性の多様性への理解を深めるために～

2023年３月作成
2023年11月、2025年１月改訂、2026年11月改訂

◆ 制作・発行：愛知県県民文化局人権推進課
◆ 監　　修：中京大学　風間 孝
梅山女学園大学　藤原 直子

愛知県県民文化局人権推進課

〒460-0001　名古屋市中区三の丸3-2-1（愛知県東大手庁舎３階）
TEL 052-954-6749　https://www.pref.aichi.jp/soshiki/jinken/