

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る～



茨城県人権啓発キャラクター

ココロちゃん

茨城県

令和2年2月

目次

	頁
1 はじめに	1
2 多様な性のあり方について理解を深めるために、知っておきたいこと	2
3 県民等への対応	5
4 職場内での対応	8
5 茨城県の取組	10
6 相談窓口	14
7 参考情報	15

I はじめに

- ・本県では、平成 30 年 11 月に、「活力があり、県民が日本一幸せな県」を基本理念とする新たな総合計画を策定し、その中で「誰一人取り残さない社会づくり」の視点から、「多様性を認め合うダイバーシティ社会に向けて、各分野における性別、人種、年齢、性格、学歴、価値観、マイノリティなどの多様性を受け入れ、認め合うための共同参画の取組を推進します」と規定し、人権を尊重し多様性を認め合う社会づくりを目指しています。
- ・これを受け、茨城県男女共同参画推進条例の一部改正を行うとともに、性的マイノリティへの支援策勉強会を開催し、その報告書に基づき、都道府県初となる「いばらきパートナーシップ宣誓制度」を創設するなど、性的マイノリティへの不当な差別的取扱いの解消を図る様々な取組を進めています。
- ・当ガイドラインは、職員が多様な性的指向・性自認に関してより理解を深めるとともに、職員や職場がどのような姿勢で、どう行動すべきかについての基本的な考え方をまとめたものです。
- ・当ガイドラインに基づき、自身の考え方や行動、担当業務における対応などを見つめ直すとともに、職員一人ひとりが人権を尊重し、多様性を受け入れ、認め合う行動をとりましよう。

当ガイドラインは、主に「LGBT を知りサポートするためのガイドライン」（平成 30 年 3 月千葉市作成）、「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」（2019 年 2 月三重県作成）、「多様な性に関する職員ハンドブック」（平成 30 年 11 月京都市作成）「多様な性のあり方に関する職員ハンドブック」（平成 31 年 3 月大阪市作成）、「性的マイノリティへの理解を深めるために」（2019 年 3 月熊本県作成）などを参考にして作成しています。また、作成時点における社会状況や情報等に基づき作成しており、今後、社会情勢や県民意識などの変化に応じて、必要な見直しを行います。

II 多様な性のあり方について理解を深めるために、知っておきたいこと

1 性を構成する要素

- ・性には様々な要素があり、その要素の組み合わせで、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。性のあり方（セクシュアリティ）は、とても多様です。
- ・主に以下の4つの要素の組み合わせで特徴づけられることが多いですが、この組合せは多様であり、「性はグラデーション」と言われることもあります。
- ・同性に恋愛感情を持つ人や、生まれ持った性（出生時の性）と心で感じている性（自認の性）が一致しない人などのことを「性的マイノリティ」、「セクシュアル・マイノリティ」、「性的少数者」などと言います。

生物学的性・出生時の性

… 遺伝子、性ホルモン、性染色体、内性器、外性器などの生物学的な性、生まれ持った性

性的指向・好きになる性

… 好きになる相手の性、性愛の対象が誰（同性・異性・両性）に向くか

性自認・自認の性

… 自分が認識している性

性表現・表現する性

… 言葉遣いや振る舞い、服装などにおいて表現される「らしさ」のこと

2 LGBT と SOGI (ソジ)

- ・「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の頭文字をとって組み合わせた言葉で、一般的には性的マイノリティの総称を指す言葉として使われています。なお、性的マイノリティは「LGBT」の方々だけではなく、その他にも多様な人々が存在します。
- ・「SOGI」とは、性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）の頭文字をとった総称です。
- ・L, G, B, Tが特定の性的マイノリティの人を指すのに対し、「SOGI」はすべての人が属する、性的指向・性自認の総称であり、性のあり方の概念を表す言葉です。

Lesbian（レズビアン）

女性同性愛者

Gay（ゲイ）

男性同性愛者

Bisexual（バイセクシュアル）

両性愛者

Transgender（トランスジェンダー）

出生時に割り当てられた性別と自身の自認する性別が異なる人

性的指向
(SO)

性自認
(GI)

《差別的に響く言葉の例》

以下のような言葉は侮辱的な表現となる場合もありますので、十分注意しましょう。

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（男らしく、女らしく） など

3 性的マイノリティの人口割合

・性的マイノリティの人口割合に関しては、民間企業によるインターネット調査や、行政による郵送調査の結果が公表されており、ややばらつきはあるものの、いずれの調査でも、一定程度の性的マイノリティがいることを示しています。

○H28.5 博報堂調査 : 約8.0%【全国20～59歳 約10万人 インターネット調査】

○H30.7 名古屋市調査 : 約1.6%【市民18歳以上 約1万人 郵送調査】
(他に「無回答」約3.2%あり)

○H30.10 電通調査 : 約8.9%【全国20～59歳 約6万人 インターネット調査】

○H31.1～2 国立社会保障人口問題研究所調査(協力:大阪市)
: 約3.3%【大阪市民18～59歳 1万5千人 郵送調査】
(「決めたくない・決めていない」を含めると約8.2%)

性的マイノリティの割合が8%だとすると、約13人に1人が該当することになります。本人が公表していないだけで、「いない」のではなく、「見えていない」だけかもしれません。

4 性的マイノリティの困難事例

・性的マイノリティの方は、偏見や誤った認識から、職場や学校等で嫌がらせやいじめを受けるなど、生きづらさを感じ、自殺念慮の割合が高いことが指摘されています。以下に、性的マイノリティの方から聞き取った困難事例を紹介します。

○全般的事項

- ・「私自身が茨城には住めないと思ったため関西に行った。本県出身者が、両親の理解が得られず、うつ状態になり自殺した事例もある。」
- ・「茨城県で教員になることも考えたが、東京都で教員になった。当時はカミングアウトできず、恋愛や結婚について嘘やごまかしの毎日で、仕事にエネルギーを注げずストレスを感じた。」
- ・「ロールモデルがないため、性に違和感のある子供たちは疎外感があり、中高生のうちに自殺してしまう子がいるという現実がある。」
- ・「当事者は、特別扱いを要求しているわけではなく、平等に扱ってほしいだけ。マイノリティの課題はマジョリティの課題。誰もが住みやすい社会にしたい。」
- ・「自分の性別違和や、学校・職場等での問題を身近に相談できる場所がない。」
- ・「若いときに適切な情報が欲しかった。高校や市町村の図書館にLGBTの資料をそろえてほしい。」

○就労関係

- ・「自身の性的指向や性自認をカミングアウトしたら、就職面接を打ち切られた。」
- ・「就職活動で、履歴書に性自認の性別を記載したら、「詐称」だと言われた。」
- ・「職場で、性別違和がある旨申し出たが、戸籍上の姿・服装を強制された。」

○医療・介護関係

- ・「高齢者向けの施設で、戸籍上の性別で分類され、精神的な負担が大きい。」
- ・「パートナーの入院時、親族でないため治療の説明を受けられず、面会もできなかった。」
- ・「認知症のパートナーの外科手術の際、親族の同意が必要と言われた。」

○居住関係

- ・「パートナーと民間住宅へ入居を申し込んだ際、カミングアウトしたら断られた。」
- ・「公営住宅への入居を申し込もうとしたが、同居親族でないため拒否された。」
- ・「血縁親族から理解が得られず、疎遠になったため、老後はパートナーと暮らしたい。」

【全国の困難事例】

- ・LGBT 法連合会「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）」

<http://lgbtetc.jp/wp/wp-content/uploads/2019/03/%E5%9B%B0%E9%9B%A3%E3%83%AA%E3%82%B9%E3%83%88%E7%AC%AC3%E7%89%88%EF%BC%8820190304%EF%BC%89.pdf>

参考：セクシュアリティに関する用語

用語の解釈は多数存在するため、以下は意味合いの例として参照してください

用語	意味合い
Asexual (アセクシュアル)	・誰に対しても恋愛や性愛の対象としない人 ・特定の人と性行為をしたいという欲求がまったくない人
Ally (アライ)	・LGBT を積極的に支援する人のこと。英語の Ally（支援者）より。
LGBT (エルジービーティー)	・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）の頭文字をとって組み合わせた言葉
Queer (クィア)	・もともと「風変わりな、奇妙な」という意味の言葉であり、かつてはゲイに向けられる蔑称でもあったが、現在では性的マイノリティの人々すべてを包括する言葉
Questioning (クエスチョニング)	・自身のセクシュアリティを決められない・分からない、またはあえて決めていない人 ・自身のジェンダー（社会的性別）や性自認、性的指向を探している、迷い、揺れ動いている状態のこと
Cisgender (シスジェンダー)	・性自認が出生時に割り当てられた性別と一致している人

性同一性障害 (GID : Gender Identity Disorder)	・身体の性別（出生時に割り当てられた性）と心の性別とが一致せず，継続的に身体に違和を覚え，身体の性を変えて自認する性に適合させたいと望むことさえある状態を指す医学的な「診断名」
S O G I (ソジ)	・性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）の頭文字をとった総称で，すべての人が属する，性的指向・性自認の総称であり，性のあり方の概念を表す言葉
Pansexual (パンセクシュアル)	・男性でも女性でもない人をも含め，ありとあらゆる性の人を性的な対象とできるような人
Heterosexual (ヘテロセクシュアル)	・異性愛者（心の性が女性で男性を好きになる人，心の性が男性で女性を好きになる人）

※参考：職場のLGBT読本（柳沢正和，村木真紀，後藤純一）

※セクシュアリティに関する言葉は多数存在します。

インターネット上で用語を紹介しているサイトもありますので参照してください。

（例：<http://www.85-n.net/blog/sexuality-atoz/>）

Ⅲ 県民等への対応

1 基本的事項

- ・性のあり方は多様です。性のあり方について偏見や誤解を持っていないか，先入観に基づいた言動をしていないか，自分自身を見つめ直してみましよう。
- ・性的指向や性自認などについて揶揄するようなことをしない，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よう。
- ・性的指向や性自認などを話題にして，面白おかしく話されることなどで，周囲の知らないところで傷ついている人がいるかもしれません。配慮のない言動は，本人だけでなく，家族・親戚・友人・パートナーの中に当事者がいる人にとっても，精神的苦痛であることを認識しましよう。
- ・行政サービスの申請受付などにおいて，生活状況や家庭環境等について尋ねる時は，パートナーが異性であるとは限らないということを念頭に置いておきましよう。

《性別にかかわらず表現》

性別や関係性を決めつけるような表現は避け、相手の言い方を繰り返すなどの表現を心掛けましょう。

(例) 夫・妻, 旦那さん・奥さん ⇒ 「パートナーの方」, 「お連れ合いの方」
お父さん, お母さん ⇒ 「保護者の方」, 「ご家族の方」

2 窓口での対応

- ・受付番号等によることが望ましいですが、やむを得ず名前を呼ぶ場合でも、必要な場合を除き、フルネームではなく、名字だけで呼ぶなど、周囲に性別がわからないよう配慮しましょう。
- ・当事者から希望があれば、可能な範囲で、個室など、プライバシーが守られる場所で対応しましょう。

《対応の際に留意する事項》

- ・見た目、しぐさ等では性的マイノリティであるとは分からない。
- ・性のあり方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。
- ・パートナーが異性であるとは限らない。
- ・見た目の性別で決めつけない。

3 電話での対応

- ・電話対応時は、性別や、パートナーが同性であること等の個人情報が、電話の周囲にいる人に気づかれないよう配慮しましょう。
- ・また、「～をお聞きしていいですか」、「～の理解でいいですか」、「答えにくいことは結構です」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。また、声質や口調などで相手の性別を決めつけないようにしましょう。

4 書類確認

- ・書類における本人確認は、性別による確認が必要な場合を除き、住所、生年月日等で確認しましょう。
- ・性別が周囲にわからないよう、名前や性別を口にせず、例えば、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。

5 他部署への引き継ぎ

- ・性的マイノリティかどうか等については、本人の了承がなければ、他部署へ引き継ぎではいけません。
- ・他部署への引き継ぎが必要な場合は、必ず本人の意向を聞き、了承を得るようにしましょう。(11 アウティングの禁止 参照)

11 アウティングの禁止

- ・本人の了解を得ずに、本人が公にしていなかった性のあり方を他人に伝え、広まってしまうことを「アウティング」といいます。アウティングは重大な人権侵害であり、絶対にしてはいけません。

カミングアウト・・・これまでに公にしていなかった自分の性のあり方などを本人が表明すること

アウティング・・・本人の了解を得ずに、その人の性のあり方を他人が暴露すること

※アウティングは他人の性のあり方を、本人の許可なく第三者に伝えることであり、SNSに書き込むことなどもアウティングにあたります。

【参考】男子大学生がアウティング後に転落死

- ・平成 27 年 4 月に、ある大学の男子学生 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 LINE（ライン、SNS の一つ）を介して打ち明け、その後、B さんは A さんの同意を得ず、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 グループで暴露しました。
- ・その後、A さんは心身のバランスを崩して心療内科を受診し、A さんは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て亡くなりました。なお、B さんと、A さんの遺族の間では和解が成立しています。

IV 職場内での対応

1 職場での言動

- ・性的指向や性自認などは個人の尊厳に関わるものです。それらを揶揄する発言は、職場の雰囲気や和ませることはなく、差別的言動（ハラスメント）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、精神的苦痛となることに十分留意する必要があります。

人事院規則 10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について

- ・人事院規則の 2016（平成 28）年 12 月 1 日改正（2017（平成 29）年 1 月 1 日適用）において、セクシュアルハラスメントの定義中の「性的な言動」に「性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれる」と明記されました。

本県の「職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する要綱」について

・本県の「職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する要綱」においても、2017（平成29）年10月26日改正（同日適用）において、『「性的な言動」には、性別により役割を分担すべきとする意識又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれること』とされています。

・所属内における職員からの職場におけるセクシュアルハラスメントに関する相談・苦情への対応については、以下のとおり定められています。（要綱第6）

・まず所属長が行うところであるが、職員からの職場におけるセクシュアルハラスメントに関する相談・苦情に対応し、及び職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた場合における事後の迅速かつ適切な対応を図るため、窓口を次の課所に設置する。

- ① 県民生活環境部女性活躍・県民協働課
- ② 総務部総務事務センター
- ③ 各部局幹事課（会計事務局会計管理課を含む。）
- ④ 総務部人事課

2 執務上必要な施設利用等への配慮

- ・戸籍上の性別以外の施設（トイレや更衣室）の使用を希望する申し出があった場合は、他の利用者への配慮との均衡を視野に入れながら、調整や話し合いを行いましょう。
- ・宿泊を伴う出張や研修では、部屋割りや入浴時間をずらす等の対応を検討し、本人と相談しまししょう。

3 プライバシー保護の徹底

- ・同僚等から性のあり方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て、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てはいけません。（アウトティングの禁止）
- ・本人の性のあり方について、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に徹底する必要があります。

4 採用時の対応

- ・採用可否は、仕事の適性や執務上の能力で判断すべきものであり、性別や性のあり方による採否判定を行ってはいけません。
- ・面接時には、外見容姿、性別と一致しない服装など、職務上の能力に関係ないことについて質問する等、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。

V 茨城県の実施

1 いばらきパートナーシップ宣誓制度の創設（令和元年7月～）

(1) いばらきパートナーシップ宣誓制度とは

・いばらきパートナーシップ宣誓制度とは、婚姻制度とは異なり、「一方又は双方が性的マイノリティである2人の者が、互いの人生において、互いに協力して継続的に生活を共にすることを約した」ことを宣誓し、パートナーシップの関係にある者同士がそろって宣誓書を県に提出し、県が受領証を交付する制度です。

・なお、いばらきパートナーシップ宣誓制度は、法律上の効果が生じるものではありません。

※「いばらきパートナーシップ宣誓制度実施要綱」はこちら

(本文) <https://www.pref.ibaraki.jp/hokenfukushi/fukushi/jinken/documents/youkou.pdf>

(様式) <https://www.pref.ibaraki.jp/hokenfukushi/fukushi/jinken/documents/yousiki.pdf>

(2) 公営住宅への入居申請を可能とする見直し

・市町村営住宅の入居申請において、県営住宅と同様に、パートナーシップ宣誓受領証が交付された方を、家族等として申請を受け付けていただくよう依頼しています。

公営住宅での適用状況（令和2年2月時点）

公営住宅 (県及び20市町)	茨城県	常総市	筑西市
	水戸市	常陸太田市	桜川市
	日立市	笠間市	神栖市
	土浦市	つくば市	つくばみらい市
	古河市	潮来市	茨城町
	龍ヶ崎市	守谷市	大洗町
	下妻市	常陸大宮市	城里町

(3) 病院での面会や手術の同意を可能とする見直し

・県内の医療機関において、県立中央病院と同様に、パートナーシップ宣誓受領証が交付された方を、家族と同様に取り扱っていただくよう依頼しています。

病院での適用状況（令和2年2月時点）

公立病院（県及び1市）	茨城県立中央病院	笠間市立病院
医療機関等	水戸赤十字病院	なめがた地域医療センター
	古河赤十字病院	茨城西南医療センター病院
	龍ヶ崎済生会病院	JAとりで総合医療センター
	神栖済生会病院	県北医療センター高萩協同病院
	常陸大宮済生会病院	水戸医療センター(R2.4～)
	水戸済生会総合病院	霞ヶ浦医療センター(R2.4～)
	水戸協同病院	筑波大学附属病院
	土浦協同病院	東京医科大学茨城医療センター

○いばらきパートナーシップ宣誓書受領証（表）

様式第4号（第6条関係）（表面）

第 号

いばらきパートナーシップ宣誓書受領証

（生年月日： 年 月 日） 様 _____
（生年月日： 年 月 日） 様

ここにおふたりが、「いばらきパートナーシップ宣誓制度実施要綱」に基づき、「パートナーシップの宣誓」をされたことを証します。

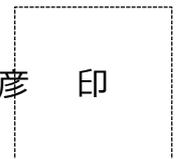
これからの人生をお互いに支えあい歩まれる、お二人のご多幸を願います。

県は、「新しい茨城」づくりを推進する県総合計画の基本理念である「活力があり、県民が日本一幸せな県」の実現のため、県民一人ひとりが尊重され、多様性を認め合い、自分らしく暮らせるダイバーシティ社会を築くことを目指しています。

今後とも、おふたりが茨城県民としていきいきと活躍されることを期待いたします。

年 月 日

茨城県知事 大井川 和彦 印



〇いばらきパートナーシップ宣誓書受領証（裏）

■この受領証を提示された皆さまへ

茨城県は、「新しい茨城」づくりを推進する県総合計画の基本理念である「活力があり、県民が日本一幸せな県」の実現のため、県民一人ひとりが尊重され、多様性を認め合い、自分らしく暮らせるダイバーシティ社会を築くことを目指し、性的マイノリティの方がその自由な意思により行う「いばらきパートナーシップ宣誓制度」を実施しています。

この受領証は、制度利用者が茨城県内の不動産物件を契約しようとするときなどに、両者の関係性を説明し、理解を得ていくためのものとして、事業者のみなさまへ提示することがあります。事業者の皆様には、このいばらきパートナーシップ宣誓制度の趣旨を十分ご理解いただき、業務の遂行に当たっては、最大限配慮いただくとともに、公平かつ適切な対応をしていただくようお願いいたします。また、いばらきパートナーシップ宣誓制度を利用される方の性的指向・性自認や本制度を利用していることについては、本人の同意なく口外しないでください。

1. 「いばらきパートナーシップ宣誓制度」とは

いばらきパートナーシップ宣誓制度とは、「一方又は双方が性的マイノリティである2人の者が、互いの人生において、互いに協力して継続的に生活を共にすることを約した」ことを知事に対して宣誓し、知事がいばらきパートナーシップ宣誓書受領証等を交付する制度です。なお、本制度は、婚姻とは異なり、法律上の効果が生じるものではありません。

2. 受領証の交付要件

パートナーシップ宣誓の際、下記の要件を満たす2人であることを確認しています。

- (1) 互いの人生において、互いに協力して継続的に生活を共にすることを約した、一方又は双方が性的マイノリティである2人であること。
- (2) 成年に達していること。
- (3) 配偶者（婚姻の届出をしていないが事実上婚姻と同様の関係にある者を含む）がいないこと。
- (4) パートナーシップの宣誓に係るパートナー以外にパートナーがないこと。
- (5) 近親者でないこと。
- (6) 茨城県内に住所を有していること。

氏名（通称を使用している場合）

特記事項

VI 相談窓口

1 専門相談窓口

・茨城県性的マイノリティに関する相談室

専門相談員による、性的マイノリティの当事者の方や家族、学校及び企業等で当事者に接する方などが抱えている不安や悩みなどの相談

○電話相談：

029-301-3216

毎週木曜日 18 時から 20 時まで（年末年始を除く）

○メール相談：

<https://www.pref.ibaraki.jp/hokenfukushi/fukushi/jinken/otoiawase.html>

茨城県性的マイノリティに関する相談室入力フォーム

検索



・水戸市性的マイノリティに関する相談

臨床心理士の専門相談員による、性自認や性的指向などに関する相談

○電話相談：

029-233-7830

第 2 水曜日 18 時から 20 時まで

・よりそいホットライン（24 時間無料電話相談）

性別や同性愛に関する相談

○電話相談

0120-279-338/4 番

・東京弁護士会

セクシュアル・マイノリティ電話法律相談

○電話相談：03-3581-5515（17:00～19:00）

毎月第 2、第 4 木曜日（祝祭日の場合は、翌金曜日）

2 人権全般にかかる公的相談窓口

・茨城県人権啓発推進センター

人権に関する相談

○連絡先：029-301-3136

午前 9 時～午後 5 時 月曜日から金曜日まで（祝日及び年末年始を除く）

○メール相談

koso5@pref.ibaraki.lg.jp

・みんなの人権 110 番

人権に関する相談

○電話相談

0570-003-110（8:30～17:15）

月曜日～金曜日（祝日及び年末年始を除く）

・茨城労働局雇用環境・均等室

職場におけるセクシュアルハラスメントの相談

○連絡先：029-277-8295（8：30～17：15）

月曜日～金曜日（祝日及び年末年始を除く）

Ⅵ 参考情報

1 茨城県の取組の経緯

（1）茨城県総合計画の策定

- ・県では、平成30年11月に、「活力があり、県民が日本一幸せな県」を基本理念とする新たな総合計画を策定しました。
- ・本総合計画では、「誰一人取り残さない社会づくり」との視点から、「多様性を認め合うダイバーシティ社会に向けて、各分野における性別、人種、年齢、性格、学歴、価値観、マイノリティなどの多様性を受け入れ、認め合うための共同参画の取組を推進します」と規定し、人権を尊重し、多様性を認め合う社会を目指すこととしました。

（2）茨城県男女共同参画推進条例の一部改正

- ・新総合計画の策定を受け、性的マイノリティへの不当な差別的取り扱いの解消を図るため、平成31年第一回定例会において、茨城県男女共同参画推進条例の一部改正を行い、以下の規定を追加する条例改正を行いました。
- 何人も、性的指向及び性自認を理由とする不当な差別的取扱いを行ってはならない。
- 県は、性的指向及び性自認を理由とする不当な差別的取扱いの解消を図るため、情報の提供、啓発及び相談体制の整備を行うものとする。

（3）性的マイノリティへの支援策勉強会の設置

- ・県総合計画及び男女共同参画推進条例の改正を踏まえ、性的指向及び性自認を理由とする、現に性的マイノリティの方々を抱えている生活上の困難の解消を目的に、支援策を幅広く検討するため、平成31年4月に、性的マイノリティの当事者や有識者による性的マイノリティへの支援策勉強会を設置しました。
- ・勉強会は、当事者、有識者で構成し、4回の勉強会を経て、令和元年6月12日に報告書（支援策）がとりまとめられました。

※ 支援策勉強会の報告書はこちら

<http://www.pref.ibaraki.jp/hokenfukushi/fukushi/jinken/koshi/jinken/index.html>

2 県内の性的マイノリティ当事者団体

○NPO法人RAINBOW茨城

- ・会長：古宇田 光太 氏
- ・所在地：水戸市
- ・活動内容：県内の企業や学校等での研修会や講演会を実施。

○多様な性を考える会 にじいろ神栖

- ・代表：河野 陽介 氏
- ・所在地：神栖市
- ・活動内容：県内外の学校や企業等での研修会や講演会を実施。会員の交流会の開催

3 性的マイノリティを巡る動き

○性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律

- ・性同一性障害をめぐっては、医療面での問題と同時に、戸籍上の取扱いや、社会的な偏見など、解決すべき多くの課題が存在しています。
- ・国内では2004（平成16）年に「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」が施行され、性同一性障害の方で、第三条に示された要件を満たす場合は、家庭裁判所の審判を経て、戸籍上の性別表記を変更することができるようになりました。

「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」関係箇所抜粋

(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つて、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つ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。

- ・性同一性障害(GID : Gender Identity Disorder)は、精神医学における診断名ですが、2018年6月にWHO(世界保健機関)において国際的診断基準である「国際疾病分類」の精神疾患から削除されました。

○労働施策総合推進法の改正

- ・パワーハラスメント防止を企業に義務付ける法律が令和2年6月に施行されるのに合わせ、令和元年11月に開かれた労働政策審議会の分科会において、パワハラの実態や具体例を例示したガイドラインの案が了承されました。
- ・ガイドラインの案では、身体的、精神的な攻撃、過大な要求など、パワハラについて6つの類型が挙げられていますが、その中で「性的指向・性自認に関する侮辱的な言動」が例示されており、該当する言動はパワハラにあたりとされています。

4 性的マイノリティに関する訴訟

●府中青年の家事件（公共施設利用を拒否された同性愛者に関する判例）

「・・・都教育委員会を含め行政当局としては、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あたるものとして許されないことである。」

平成9年9月16日 東京高裁平成6年(ネ)1580号 抜粋

●性同一性障害者のスポーツクラブ利用における訴訟

女性への性別適合手術を受けたが、性同一性障害特例法の規定で戸籍を男性から女性に変更できなかった利用者が、スポーツクラブから戸籍上の性（男性）で施設を利用するよう求められたのは人格権の侵害として損害賠償を求め提訴、平成29年6月和解が成立した。和解条項には、戸籍によって一律に対処する運営の改善を求める内容等が盛り込まれた。

〈裁判官の和解勧告〉

- ・自らの性自認を他者から受容されることは、人の生存に関わる重要な利益である。
- ・契約上のサービスを受ける場においても、性自認に従った取扱いを求めたことのみを理由として、冷遇されたり排除されたりすることがあってはならない。

●性同一性障害者のトイレ使用に関する訴訟

経済産業省に勤務する性同一性障害の女性職員が、職場で女性用トイレの使用が認められないのは不当な差別だと訴えた裁判の判決で、東京地方裁判所はトイレの使用を制限するなどしたのは違法だとして、令和元年12月12日、国に130万円余りの賠償を命じた。職員は自分の部署のフロアでは女性用トイレの使用が認められず、2階以上離れたフロアでトイレを使うよう言われていて、国は、女性職員との間で生じるトラブルを避けるための処遇であり、合理的な判断だと主張していた。

5 レインボーフラッグ

- ・ LGBT の尊厳と社会運動の象徴。
- ・ 性の多様性を尊重する姿勢を表現するシンボルとして「6色の虹」がよく用いられます



茨城県保健福祉部福祉指導課

〒310-8555 茨城県水戸市笠原町9-7-8番6

電話 029-301-3135

FAX 029-301-6200

電子メール fukushi4@pref.ibaraki.lg.jp