

# 性の多様性の理解にむけた 職員ハンドブック



令和6年3月

宮 崎 県

はじめに

性的マイノリティの当事者は、性の多様性に関する社会の理解が十分に進んでいないことから、社会生活の中で理不尽な偏見にさらされたり、差別的な言動を受けたりするなど、不安や様々な困難に直面しています。

県では、性的指向・性自認を理由とする差別などあらゆる差別の解消に向け、令和4年3月に「宮崎県人権尊重の社会づくり条例」を制定し、今般、この条例に基づいて「宮崎県人権施策基本方針」を策定し、多様な性に対する理解促進をはじめ様々な人権課題に関する各種施策に取り組むこととしています。

また、令和5年6月には、「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の増進に関する法律」（通称：LGBT理解増進法）が施行され、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との認識のもとに、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という基本理念が明記されました。

私たち県職員は、人権問題を正しく理解し、豊かな人権感覚を身に付けることにより、人権尊重の視点に立って職務を遂行することが求められています。

県民への対応はもちろん、快適な職場環境づくりにおいても、このハンドブックを活用していただき、性の多様性が尊重され、誰もが自分らしく生きていける平和で豊かな社会を実現しましょう。

この職員ハンドブックは、右の「性の多様性の理解にむけたハンドブック」に掲載した知識を前提とした内容になっていますので、併せて御覧ください（人権同和対策課で配布しているほか、県ホームページにも掲載しています）。



## 目次

<b>1 県民への対応</b>	
窓口対応・電話対応	1
施設の利用	3
災害時の対応	4
公文書の性別欄・各種事業・広報	5
<b>2 職場での対応</b>	
SOGIハラ	6
カミングアウト	8
アウティング	9
採用時の対応	10
<b>3 参考資料</b>	
宮崎県人権尊重の社会づくり条例	11
宮崎県人権施策基本方針（抄）	14
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（抄）	16
宮崎県人権に関する県民意識調査	18
公文書における性別記載欄の見直し方針	19



# 1 県民への対応

## 窓口対応・電話対応

性的マイノリティの方は、「戸籍上の性別と性自認が異なる」「パートナーが同性である」ことなどから、窓口での対応に不安を感じることがあります。

性のあり方は多様であることを念頭に、正しい知識をもって性別にとらわれない対応を行いましょう。

また、性的指向及び性自認は、個人情報の中でも特に配慮が必要なものです。情報の取扱いには十分注意し、「アウトティング」(9ページ参照)とならないようにしましょう(性的指向や性自認について、「条例要配慮個人情報」として条例で定めている自治体もあります)。

### 【困りごとの例】

- 役所窓口、試験会場、警察官による職務質問、郵便物受取などで本人確認が必要な場合に、身分証明書の性別(戸籍上の性別)と見た目の性別が一致しないことからトラブルになった。
- 性的指向や性自認の問題について、役所の職員や電話相談サービス、ケースワーカーらに正確な知識があるかどうか不安なため、相談を躊躇したり、本当のことが話せなかったりした。

【出典】「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)(一般社団法人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(通称:LGBT法連合会))を一部変更

※以下「困難リスト」(第3版)という。

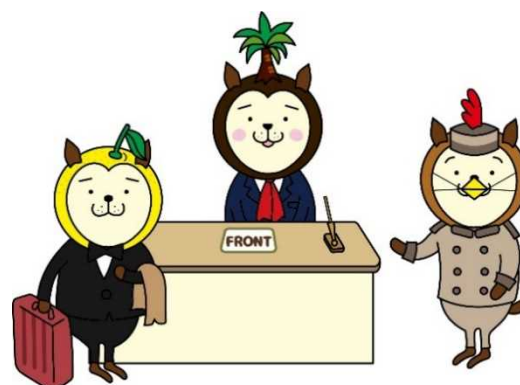
## こんなときは？(対応例)

	場面	対応例
1	本人確認が必要(戸籍と見た目の性別が異なっているなど)	<u>性別に固執せず、生年月日や住所等、他の方法で総合的に確認する。</u> <u>性別記載の確認は「こちらでよろしいですか」と該当箇所を手で指し示すなど、周囲に伝わることがないように配慮しながら行う。</u> 必要以上に見比べたり、大声で聞き直したりすることはしない。

	場 面	対 応 例
2	性的マイノリティであると思われるが、本人からはカミングアウトされていない	業務上必要のない限り特に触れず、通常どおりの対応を行う。
3	性的指向及び性自認に関する情報について、他の職員につなぐ必要がある	情報共有する理由を本人に丁寧に説明した上で、情報共有する職員は必要最小限の人数とする（「アウティング」（9ページ参照）の防止）。
4	呼び出しを行う	フルネームではなく <u>受付番号や名字等</u> を利用する。

※ 性別を特定する表現を、性別にとらわれない表現に見直してみましよう。

（例）「奥様」「旦那様」→「配偶者」「パートナー」 など



### 【コラム】レインボーカラーについて

6色のレインボーカラー（赤、橙、黄、緑、青、紫）は、性的マイノリティの方々の尊厳と社会活動を象徴するものとして世界中で使用されています。

本県では、県庁本館を6色のレインボーカラーでライトアップしています。



県庁本館レインボーライトアップ

## 施設の利用

戸籍上の性別と性自認が異なる方（トランスジェンダー）は、更衣室やトイレなどの性別で分けられたスペースの利用に困る場合があります。

県の庁舎やレジャー・宿泊施設などの性別で分けられたスペースについて、トランスジェンダーの方とその他の方との調整を、どのようにできるか検討してみましょう。

（性的マイノリティの方を「特別扱い」するのではなく、高齢者や障がいのある方なども含め、誰にとっても安心して利用できる施設という視点が大切です。）

【困りごとの例】（LGBT法連合会「困難リスト」（第3版）より）

- 性自認が見た目の性別とは違って見えたため、公衆浴場、温泉、女性用下着の試着室などのサービスや商品が利用できなかった。

## こんなときは？（対応例）

	場 面	対 応 例
1	戸籍上の性別ではなく、性自認に基づく更衣室の利用を希望された	男女別の更衣室とは別に、個室として使用できる部屋で代用する。 更衣室内にカーテンで区切ったスペースを設ける。利用時間をずらす。
2	戸籍上の性別ではなく、性自認に基づくトイレの利用を希望された	バリアフリートイレや、性別に関係なく利用できる個室のトイレを案内する。（ただし、これらのトイレの使用を強制することは避ける）

※ これらの対応を取る場合も、利用者に対する丁寧な説明と配慮が求められます。施設の状況に応じどのような対応ができるか、あらかじめ検討しておきましょう。

※ 公衆浴場については、厚生労働省の公衆浴場・旅館業に関する通知において「男女とは、風紀の観点から混浴禁止を定めている趣旨から、身体的な特徴をもって判断する」とされています。

【参考】「公衆浴場や旅館業の施設の共同浴室における男女の取扱いについて」（令和5年6月23日厚生労働省医薬・生活衛生局生活衛生課長通知）

## 災害時の対応

災害時においては、避難所における避難者の生活環境が常に良好なものであるよう努めることとされています。女性、乳幼児、子ども、高齢者、障がいのある方、性的マイノリティの方それぞれに適切な配慮が必要になると考えられます。

避難所の運営は、主に市町村が担うこととなりますが、県においても、災害・防災に関してどのような対応ができるか、あらかじめ検討してみましょう。

### 【困りごとの例】（LGBT法連合会「困難リスト」（第3版）より）

- 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、性自認に基づく肌着や衣服などを入手することができなかった。
- 避難所のトイレが男女分けのものしかなく、見た目の性と性自認が不一致であったため利用しにくかった。
- 避難所で性的指向を暴露されてしまい、周囲から疎外され、変態扱いなどのいやがらせを受けたため、避難所を離れざるを得なかった。

## 対応例

1	避難所における物資について、性別に関係なく受け取れるよう配慮する。
2	避難所における更衣室・トイレ等について、異性による介助が必要な方や性的マイノリティの方にも配慮されたものとなるようにする。
3	防災に関する研修会や講演会等の中で、性的マイノリティの方への配慮について取り扱う。

【参考】「宮崎県地域防災計画」（令和5年3月修正、宮崎県防災会議）P166

### ウ 生活環境の整備

避難者の生活環境が常に良好なものであるよう努めるものとする。そのため、食事供与の状況、トイレの設置状況等の把握に努め、次の事項について対応する。

(カ) 避難所の運営における女性の参画を推進するとともに、男女のニーズの違い等男女双方の視点や性的マイノリティ等に以下のとおり配慮し、避難所における安全性の確保など、女性や子育て家庭のニーズ等に対応した避難所運営に努めるものとする。

a～f（略）

## 公文書の性別欄・各種事業・広報

トランスジェンダーの方は、公文書の性別欄の記載に不安や苦痛を感じることがあり、また、公文書に性別表示がある場合、当該文書を利用して他の手続き等を行う際にトラブルとなってしまうことがあります。業務上必要な場合を除き、公文書の不要な性別欄は見直し（削除、記載の変更）をしていきましょう。

また、性別を限定した事業を行っている場合は、人権や男女共同参画の視点から、性別の限定が本当に必要かどうか見直してみましよう。

広報物等（印刷物、テレビや新聞等の広報、ホームページ等）を作成する際は、性的マイノリティの方にも配慮しながら、性別イメージにとらわれた画一的な表現にならないよう心がけ、多様な現実を反映させた表現となるように工夫しましょう。

【困りごとの例】（LGBT法連合会「困難リスト」（第3版）を一部変更）

- 公的な書類に不用意に記載された性別欄と外見の性別が異なるため、本人確認ができないという理由で必要な行政サービスや民間サービスが受けられなかった。
- 選挙の際、投票所入場券や選挙人名簿に性別の記載があるため、見た目との不一致により、本人確認で不快な質問をされたり、周囲の人に戸籍上の性別がわかってしまったりする場合があります、その不安から、投票へ行けなくなった。

### こんなときは？（対応例）

	場面	対応例
1	公文書に性別欄を設けている	国の法令等で性別の記載を定める場合や、業務上・統計上必要な場合を除き、性別欄の見直しを行う（19ページ参照）。
2	性別を限定した事業を行っている	性別の限定が必要かどうか見直し、限定が必要な場合も「個別に相談に応じる」と明記するなど、性的マイノリティの方にも対応できるようにする。
3	広報物等を作成する際、女性はいつもスカート・男性はスーツ姿として表現している	性別に関係なく、服装や色の好みは多様なものとして表現する。

【参考】「公文書における性別記載欄の見直し方針」（人権同和対策課）

「男女共同参画の視点からの公的広報に係る留意点について（依頼）」（令和5年3月31日20190-1517生活・協働・男女参画課長通知）



## 2 職場での対応

### SOGIハラ

「SOGIハラ」とは、性的指向や性自認に関連して、差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせをすることです。

令和2年6月、改正労働施策総合推進法が施行され、法に基づく指針（※1）に「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」、「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」（アウトティング）がパワーハラスメントに該当し得ると明記されました。なお、前者については、通達で、性的マイノリティ以外が対象となる場合もあるとされました（※2）。

本県でも「ハラスメントの防止等に関する要綱」でSOGIハラに関する記載があります。県民に対してだけでなく、職場でも性のあり方に関する差別や偏見をなくしていきましょう。

（※1）「事業主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して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令和2年厚生労働省告示第5号）

（※2）同時期に改正された人事院規則10-10の解釈通知において、これらはセクシュアル・ハラスメントになり得るものと位置付けられています。

#### 【困りごとの例】（LGBT法連合会「困難リスト」（第3版）より）

- 職場では性的指向を隠しているが、日常会話および会社の飲み会でのいわゆる「ホモネタ」「ホモいじり」が起こるたびにとても辛くなり、早くこの話題が過ぎ去らないかと苦痛を感じる。心理的安全性が脅かされ、健康の維持が困難になった。
- 性的指向や性自認に関するいじめ・ハラスメントにより休職・辞職に追い込まれたが、復帰に繋がる支援を受けることができなかった。
- 働きながら性別移行を進めているが、職場や上司の理解が得られず、性別移行が直接の理由だとは言われなかったが、長年携わってきた仕事から外された。

#### こんなときは？（対応例）

	場 面	対 応 例
1	SOGIハラが行われていることが判明した	「ハラスメントを受けた本人の相談に乗る」「相談窓口相談するよう促す」など、ハラスメントに関する事案として対応する。

【参考】ハラスメントの防止等に関する要綱

別紙1 ハラスメントの防止のために職員が認識すべき事項についての指針

第1 セクシュアル・ハラスメント（以下「セクハラ」という。）の防止に関すること

1 セクハラをしないようにするために職員が認識すべき事項

(1) 意識の重要性

セクハラをしないようにするためには、職員の一人ひとりが、次の事項の重要性について十分認識しなければならない。

⑤ 性的指向又は性自認に関する偏見をなくすこと。

(4) セクハラになり得る言動

① 職場内外で起きやすいもの

ア 性的な内容の発言関係

(イ) 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

c 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。

別紙2 ハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項についての指針

第3 問題処理のための具体的な対応例

苦情相談に対応するに当たっては、ハラスメントに関して相当程度の知識を持ち、個々の事例に即して柔軟に対応することが基本となることは言うまでもないが、具体的には、事例に応じて次のような対処が方策として考えられる。

1 セクシャル・ハラスメント（以下「セクハラ」という。）に関する苦情相談

(1) 職員からの苦情相談

② 行為者に対して直接注意する。

(例) 性的指向や性自認をからかいの対象とし、LGBT当事者等に「ホモ」、「オカマ」などと人格を認めない呼び方をするなどの言動を頻繁に行うことが問題にされている場合において、それがセクハラであるとの意識がない場合には、行為者に対し、性的指向や性自認に関する偏見に基づく言動であり、セクハラに該当することを直接注意する。

【ハラスメントの防止に関する苦情相談・受付窓口】

窓 口	連 絡 先
人事課人事担当	0985-26-7009 (内線 2064、2056、2057) jinji-jinji@pref.miyazaki.lg.jp
人事課行政改革推進室 組織・コンプライアンス担当	0985-32-4474 (内線 2106、2063) harassment-sodan@pref.miyazaki.lg.jp
総務事務センター 健康管理担当	0985-26-7845 (内線 6169) kokorono-kenko@pref.miyazaki.lg.jp
人事委員会事務局 職員課審査担当	0985-26-7260 (内線 3410) jinji-sodan@pref.miyazaki.lg.jp ※特別職の職員、公営企業職員（企業局・病院局）は対象外
大迫敏輝弁護士 ※受付のみ	〒880-0803 宮崎市旭1丁目7番25号 0985-25-9672 jurist-0914@clock.ocn.ne.jp

## カミングアウト

自らの性のあり方を他人に打ち明ける「カミングアウト」は、家族や友人関係にある人にだけでなく、職場でもなされる場合があります。

カミングアウトをするのは大変勇気がいることです。きちんと対応すれば、打ち明けた本人は、安心して仕事に打ち込むことができます。

正しい知識と対応方法を知って、誰もが安心して働ける職場環境をつくりましょう。

【困りごとの例】（LGBT法連合会「困難リスト」（第3版）より）

- 戸籍と性自認の不一致が職場で理解が得られず、カミングアウトしたことを咎められた上で、隠しておくことを強要された。
- 人事に必要なあって性別変更したことを伝えているが、その情報を人事内でどのくらいの人に知られているのかわからず不安。また人事以外でも上司や役員などにその情報が漏れているのではないかと不安に思っている。

### こんなときは？（対応例）

	場 面	対 応 例
1	同僚や部下、上司などから、自身の性のあり方をカミングアウトされた	他の人に聞かれない場所で、焦らせず、否定せず、最後まで話を聞く。（最後に「伝えてくれてありがとう」と伝えると、安心感につながります） 戸惑ったときは、感じた疑問や気持ちを正直に伝え、相手が望むことを聞いてみる。
2	カミングアウトされた内容について、業務上の理由などで他の職員との情報共有が必要	本人に理由を丁寧に説明し、どこまでの情報を伝えてよいか、事前に本人の承諾を得た上で情報共有する。（「アウトティング」（9ページ参照）の防止）

※ カミングアウトは、本人の自発的な意思によるものであり、決して他人が強制するものではありません。

※ 本人の承諾がなければ、たとえ「あの人は性的マイノリティだから配慮してあげて」などと気を利かせたものであってもアウトティングになるため、行ってはいけません。

## アウティング

本人の承諾なく公にしていない性的指向や性自認を他の人に伝えることは、重大な人権侵害である「アウティング」であり、県の要綱でもセクシュアル・ハラスメントになり得る言動の一つとされています（6～7ページ参照）。

県民への対応と同様に、職員間でも「性のあり方は大切な個人情報である」という認識を持ちましょう。

【困りごとの例】（LGBT法連合会「困難リスト」（第3版）より）

- カミングアウトしたら、「あいつはホモ／レズだから気をつけろ」と職場内で言いふらされた。
- 職場の健康診断のデータ管理についての適切なプライバシーポリシーがなく、ホルモン治療の事実が総務部の職員に知られるなどして、アウティングにつながった。
- トランスジェンダーであることを人事にカミングアウトしたところ、別のトランスジェンダーの社員について「あの人もトランスなんですよ」と言われた。自分のセクシュアリティもこうやってアウティングされるのではないかと不安になった。

### こんなときは？（対応例）

	場 面	対 応 例
1	カミングアウトされた内容について、業務上の理由などで他の職員との情報共有が必要	本人に理由を丁寧に説明し、どこまでの情報を伝えてよいか、事前に本人の承諾を得た上で情報共有する。（「アウティング」の防止）
2	アウティング（SOG Iハラ）が行われていることが判明した	「ハラスメントを受けた本人の相談に乗る」「相談窓口相談するよう促す」など、ハラスメントに関する事案として対応する。

## 採用時の対応

性的マイノリティの方は、採用選考時に、カミングアウトの有無にかかわらず、性的指向や性自認に関する困りごとを抱えやすい状況にあります。

採用の可否は、性的指向や性自認にかかわらず、能力や適性に基づいて判断するものです。

公正な採用選考を行うためにも、また、受験者一人ひとりの尊厳を尊重するためにも、受験者の中に性的マイノリティの方も当たり前存在するということを意識した面接を行いましょう。

【困りごとの例】（「令和4年度版 公正な採用選考をめざして」（厚生労働省）より）

- 性的マイノリティであることが分かったら、不採用になるのではないかと不安。
- 面接の際、性的マジョリティであることを前提とした質問にうまく答えられなかったら、性的マイノリティであることが分かってしまうかもしれないと不安。
- 特定の人事の方を信頼してカミングアウトしたのに、次の面談のときに面接官全員が知っていて、アウトティングをされていた。

## こんなときは？（対応例）

	場 面	対 応 例
1	写真や面接から性別が明確でない	カミングアウト（性別等の回答）をすること・しないことを強要しない。
2	面接時に話の流れでカミングアウトを受けた	カミングアウトの内容について、能力や適性に関係ない興味本位の質問はしない。 性的指向や性自認にかかわらず、能力や適性に基づいて採用の可否を判断する。
3	内定後にカミングアウトを受けた	内容を他者と共有する必要がある場合、本人に情報共有の理由と範囲を説明し、本人の承諾を得て行う。（「アウトティング」（9ページ参照）の防止）

【参考】パンフレット「令和4年度版 公正な採用選考をめざして」（厚生労働省）

## 3 参考資料

### 宮崎県人権尊重の社会づくり条例(令和4年3月14日条例第3号)

世界人権宣言においては「すべての人間は、生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」という人類普遍の原理がうたわれており、日本国憲法においては基本的人権の尊重と法の下での平等の原則が定められている。

しかしながら、現実には、同和問題をはじめ、女性、子ども、高齢者、障がいのある人、外国人等に関する人権問題、性的指向・性自認を理由とする人権問題等が存在しており、さらに、新型コロナウイルス感染症に関する差別や誹謗中傷、インターネットによる人権侵害等、社会情勢の変化に伴い新たに取り組むべき人権問題も生じている。

こうした様々な人権問題を解決するため、私たちは、ふるさとの豊かな自然と温暖な気候に育まれた思いやりと温もりのある県民性を生かし、県、市町村、県民等が力を合わせて、お互いの人権を尊重し合い、あらゆる差別を解消し、誰もが自分らしく生きていける平和で豊かな社会を実現していく必要がある。

ここに、私たち宮崎県民は、全ての人の人権が尊重される社会づくりを進めるために、不断の努力を続けていくことを決意し、この条例を制定する。

#### (目的)

第1条 この条例は、全ての人の人権が尊重される社会づくり（以下「人権尊重の社会づくり」という。）に関し、基本理念を定め、県、県民及び事業者の責務並びに国、県、市町村等の連携協力関係を明らかにするとともに、人権尊重の社会づくりのための施策（以下「人権施策」という。）の推進の基本となる事項を定めることにより、人権施策を総合的かつ計画的に推進し、もって全ての人の人権が尊重される平和で豊かな社会の実現を図ることを目的とする。

#### (基本理念)

第2条 人権尊重の社会づくりの推進は、日本国憲法の定めた基本的人権の尊重の理念及び法の下での平等の原則の下に、次に掲げる事項を基本理念として行われなければならない。

- (1) 全ての人が自己決定に基づき個性と能力を発揮して自己実現を図ることのできる社会の実現に寄与すること。
- (2) 全ての人が人権意識の高揚に努めることであらゆる差別の解消に取り組む社会の実現に寄与すること。

- (3) 全ての人がかげがえのない存在として尊重され、多様な価値観及び生き方を認め合う社会の実現に寄与すること。

(県の責務)

第3条 県は、前条に定める基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、県行政のあらゆる分野において人権を尊重し、人権施策を積極的に推進するものとする。

- 2 県は、人権施策の推進に当たっては、国、市町村、県民及び事業者と連携して取り組むものとする。
- 3 県は、人権施策の推進に当たっては、人権問題に関する実態の把握に努めるとともに、県が実施した人権施策について、毎年度、公表するものとする。

(県民及び事業者の責務)

第4条 県民は、基本理念にのっとり、家庭、学校、職場、地域その他の社会のあらゆる場（以下「社会のあらゆる場」という。）において、人権意識の高揚に努め、人権尊重の理念に対する理解を深めるとともに、相互に人権を尊重するよう努めるものとする。

- 2 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動に関し、人権意識の高揚に努め、人権尊重の理念に対する理解を深めるとともに、相互に人権を尊重するよう努めるものとする。
- 3 県民及び事業者は、県が実施する人権施策に協力するよう努めるものとする。

(不当な差別的取扱い等の防止)

第5条 県、県民及び事業者は、社会のあらゆる場において、相互に協力しながら、基本的人権の尊重の理念に照らし不合理な理由による、不当な差別的取扱い、誹謗中傷その他の人権を侵害する行為（インターネットを通じて行う行為を含む。以下「不当な差別的取扱い等」という。）の防止に取り組むものとする。

- 2 県は、不当な差別的取扱い等の防止を図るため、国、市町村等と連携しながら、次条及び第7条に定める人権施策の実施その他の必要な措置を講ずるものとする。

(人権教育及び人権啓発)

第6条 県は、県民が、社会のあらゆる場において、それぞれの発達段階に応じ、人権尊重の理念に対する理解を深め、人権感覚を身に付けることができるよう、人権教育及び人権啓発（以下「人権教育等」という。）を行うものとする。

- 2 県は、人権教育等の実施に当たっては、県民に対する多様な機会の提供、効

果的な手法の採用、県民の自主性の尊重及び実施主体の中立性の確保を旨として行うものとする。

(相談支援体制)

第7条 県は、国及び市町村との適切な役割分担を踏まえ、県民の人権に関する各般の問題につき、相談に応じる体制を整備するとともに、相談をした者（以下「相談者」という。）に対して、次に掲げる支援を行うものとする。

- (1) 相談者の相談内容に応じた必要な情報の提供及び助言
  - (2) 国、県、市町村等が設置する専門的な相談機関その他の関係機関（以下「関係機関」という。）の紹介
  - (3) 前2号に掲げるもののほか、相談者に対する必要な支援
- 2 県は、前項の支援を円滑に行うため、関係機関との緊密な連携の確保に努めるものとする。

(人権施策基本方針)

第8条 県は、人権施策の総合的な推進を図るため、人権施策の基本となる方針（以下「人権施策基本方針」という。）を定めるものとする。

- 2 人権施策基本方針は、次に掲げる事項について定めるものとする。
    - (1) 人権意識の高揚を図るための施策に関すること。
    - (2) 相談支援体制の整備に関すること。
    - (3) 人権問題における分野ごとの施策に関すること。
    - (4) 前各号に掲げるもののほか、人権施策を推進するために必要な事項
- 3 県は、人権施策基本方針を定め、又は変更するに当たっては、県民の意見が適切に反映されるように必要な措置を講ずるものとする。
- 4 県は、人権施策基本方針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表するものとする。

(市町村、関係団体等からの意見の聴取及び県民意識調査)

第9条 県は、市町村、関係団体等から人権施策の推進に関する意見を聴く機会を設け、人権施策の推進に反映するよう努めるものとする。

- 2 県は、人権施策の効果的な実施に資するため、人権に関する県民意識調査を行い、様々な人権問題に関する県民意識の変化を把握するものとする。

附 則

この条例は、公布の日から施行する。



## 宮崎県人権施策基本方針（抄）

### 10 多様な性

#### (1) これまでの取組

##### 国の取組

年	取組等
平成 16(2004)年	「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」施行 ※一定の要件を満たした場合に、戸籍上の性別の変更が可能となった。
平成 27(2015)年	「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細やかな対応の実施等について」の通知発出
令和 2 (2020)年	「労働施策総合推進法」改正 ※「パワーハラスメント防止のための指針」において、性的指向・性自認に関する侮辱的な言動や、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をパワハラ該当例として明記
令和 5 (2023)年	「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」施行

#### (2) 現状と課題

人の性（セクシュアリティ）は、男性・女性の「生物学的性（生まれたときの身体の性別）」だけに分けられるものではなく、性のあり方は非常に複雑で多様なものです。

多様な性を表現する言葉として L G B T（※）がありますが、近年は、L G B Tに加え、「性的指向（Sexual Orientation）」と「性自認（Gender Identity）」の頭文字から「S O G I」という略称も用いられています。

「性的指向」とは、どのような性別の人を好きになるかを指す概念で、異性愛、同性愛、両性愛のほか、男性・女性どちらに対しても恋愛感情等を抱かないということもあります。

---

（※）L G B T：女性の同性愛（Lesbian）、男性の同性愛（Gay）、両性愛（Bisexual）、生物学的性と性自認に違和感をもち、生物学的性と別の性別で生きたいと望む人、または生きている人（Transgender）の頭文字を取った総称。他に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、または決めない人（Questioning）等を加えた「L G B T Q」や、これら以外にも様々なセクシュアリティがあるということを表す「L G B T Q+」等ということもある。

「性自認」とは、自分の性をどのように認識しているのかを指す概念で、生物学的性と性自認が一致している、生物学的性に違和感をもち別の性別で生きたい・生きている、男性・女性のいずれかとは明確に認識していない、決められない、分からないなどがあります。

その中で、同性愛、両性愛等の性的指向の方や、生物学的性と性自認が一致しない方等は、社会生活の中で、偏見の目にさらされたり、差別的な言動を受けたりする等、様々な人権に関わる問題に直面しています。また、カミングアウトされた性のあり方を本人の同意なく他人に伝えるアウトティングが社会問題となっています。

なお、近年、お互いをパートナーとして認めることを宣誓した同性カップルであることを証明する「パートナーシップ宣誓制度」を導入する自治体が増えており、当事者の方が生きやすい社会を支援する動きが広がっています。

性のあり方は、個人の尊厳にかかわる重要な問題です。誰もが自分のセクシュアリティを尊重される、自分らしく生きられる社会をつくるためにも、多様な性について理解すること等が大切です。

### (3) 施策の方向

性的指向や性自認を理由とする差別や偏見を解消し、その人権を守るためには、学校、職場、地域社会などの周囲の人々が、多様な性の在り方について認識し、理解を深めていくことが重要であるため、以下のような施策の推進を図ります。

#### ア 教育・啓発の推進

多様な性を理解するための書籍やDVD、リーフレット等関係資料の整備等に努めるとともに、研修会、講演会等の開催や啓発資料の配付等を通じて、教育・啓発活動の推進を図ります。(総合政策部)

#### イ 相談体制の充実

相談体制の充実を図るとともに、性について悩んでいる児童生徒については、必要に応じて関係機関との連携に努めます。(総合政策部、教育委員会)

#### ウ 生きづらさの解消に向けた取組の推進

公文書における性別記載欄の見直しや性の多様性の理解にむけたハンドブックの作成・充実など、多様な性のあり方を尊重し、性的指向・性自認を理由とする生きづらさが解消されるよう取組を推進します。(総合政策部)

## 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年法律第68号）（抄）

### （目的）

第1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2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3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。

### （地方公共団体の役割）

第5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。

(知識の着実な普及等)

第10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 略

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。

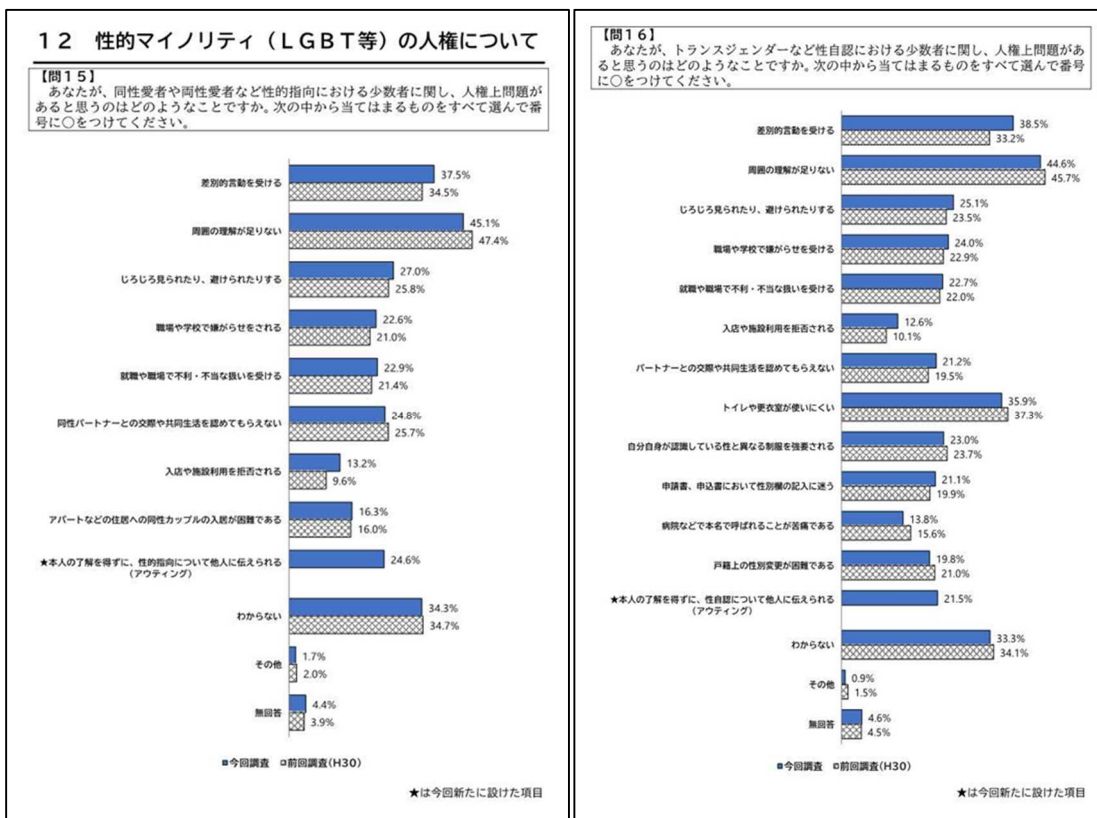
## 宮崎県人権に関する県民意識調査（人権同和対策課実施）

調査対象：県内に居住する 18 歳以上の 3,000 人  
（住民基本台帳からの無作為抽出）

調査方法：調査票の郵送による無記名アンケート方式  
回答は調査票の返送又はインターネットで回答

調査時期：令和 4 年 9 月

回答者数：1,281 人（回答率 42.7%）



### 同性愛者や両性愛者など性的指向に関して人権上問題があると思うこと（左）

「周囲の理解が足りない」が 45.1%と最も高く、次いで「差別的言動を受ける」が 37.5%、「わからない」が 34.3%となっています。

### トランスジェンダーなど性自認に関して人権上問題があると思うこと（右）

「周囲の理解が足りない」が 44.6%と最も高く、次いで「差別的言動を受ける」が 38.5%、「トイレや更衣室が使いにくい」が 35.9%となっています。

## 公文書における性別記載欄の見直し方針

### 1 趣旨

多様な性のあり方を尊重する「人権尊重」の観点から、県の公文書に記載されている性別記載欄の見直しに取り組む。

### 2 対象機関

知事部局（会計管理局を含む）

なお、知事部局以外の所属に対しては、見直しに向けて協力を求める。

### 3 対象文書

(1) 公文書のうち、下記①、②のような広く県民に対し記入を求める、又は交付する文書（電子文書も含む）とする。ただし、【除外文書】に該当する文書は除く。

- ① 性別の記入を求める申請書、届出書、報告書、アンケート等
- ② 性別を記載して交付する通知書、証明書、許可書等

【除外文書】次例のように県において見直す裁量の余地がない文書をいう。

- ・ 法令や国の規則、通達等によって書式が定められているもの
- ・ 全国統一の調査項目や書式等として定められているもの

(2) 行政内部の文書（職員向け文書含む）も、所属の判断において可能な限り性別記載欄の見直しを行う。

### 4 見直しの判断基準と方法

対象文書における性別記載欄について削除する、または、①に例示する方法等により、性別欄の記載を見直すことを原則とする（他の書類で性別を確認できるような場合も含む）。

ただし、②のように性別情報を必要とする合理的理由が存在する場合は、見直しの対象から除く。

#### ①性別欄の見直し例

ア 県民に記入を求める文書の場合

- ・ 性別欄を空欄とし、記入者の意思に委ねる。
- ・ 性別欄に男女の2択ではなく、「どちらでもある」、「どちらでもない」、「回答したくない」等の選択肢を加える。
- ・ 「記入したくない場合は記入不要です」、「戸籍上の性別を御記入ください」等の注釈を追記する。

イ 県民に交付する文書の場合

- ・ 男性は「1」、女性は「2」と記載する等、表示上は分からないようにする。
- ・ 当該書類の裏面に性別を記載する。

②性別情報を必要とする合理的理由

ア 統計上、男女別のデータを必要とする場合（男女ごとに集計する必要性がある）

イ 男女共同参画の推進上、必要とする場合（男女ごとに参加機会の現状を把握する必要性がある）

ウ 医療上必要な場合

エ 性別によって配慮又は対応を区別する必要がある場合

例：男女別に居室を分ける、父子家庭、母子家庭によって提供するサービスが異なる等

オ 本人確認のため、性別の情報を収集する必要がある場合（戸籍上の性別情報を確認する必要性がある）

カ 上記ア～オ以外の合理的な理由がある場合

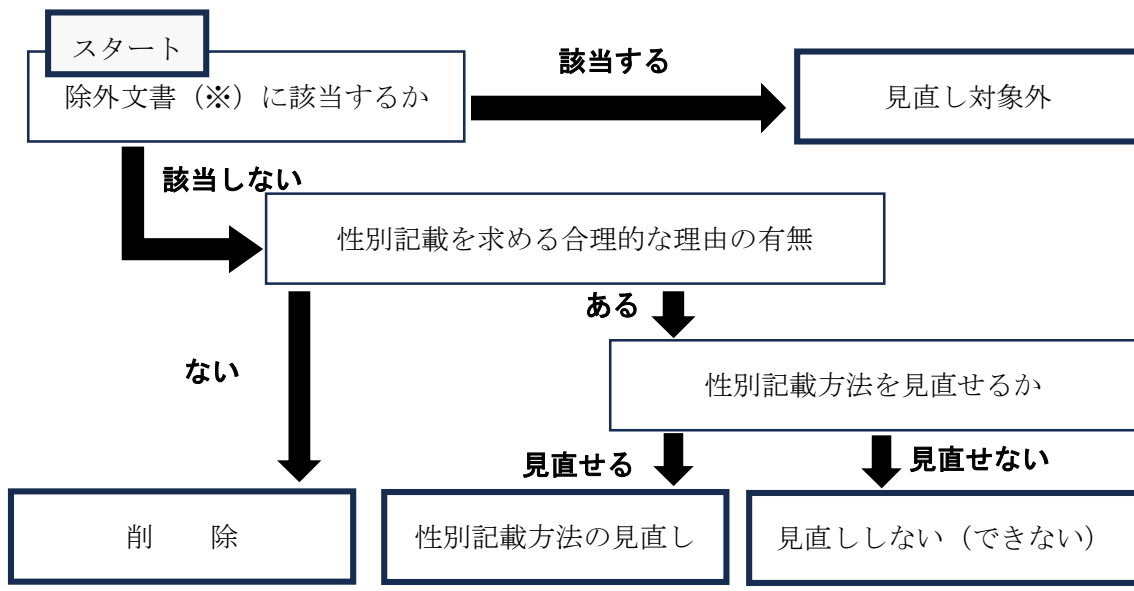
5 その他

(1) 別紙のフロー図も参照のこと。

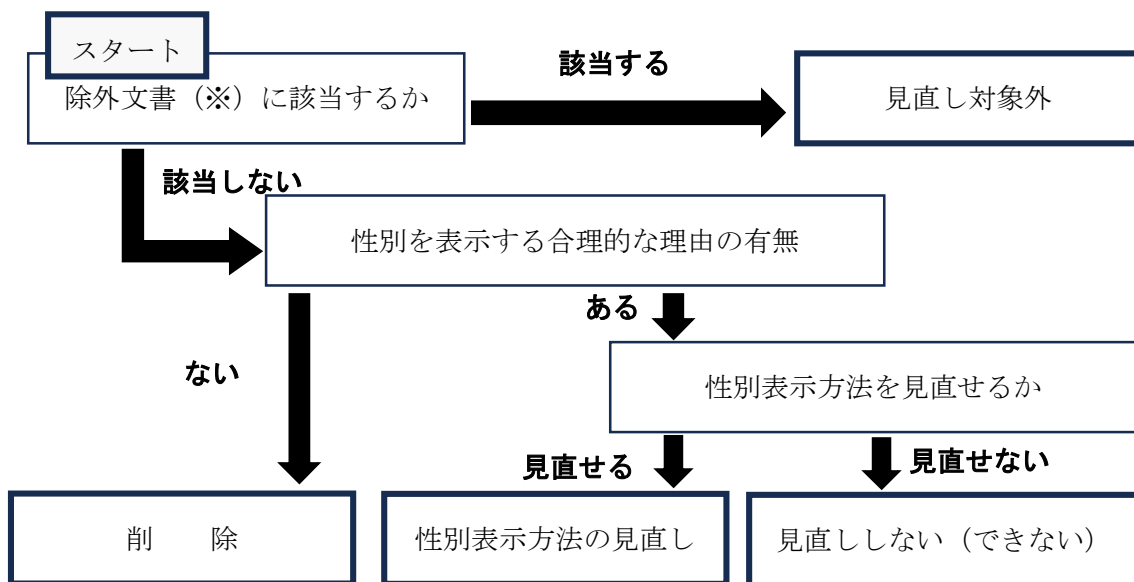
(2) 毎年度、継続的に各所属に取組状況を照会する。なお、「見直しができない」と整理したものであっても、今後の社会情勢の変化や、国や他自治体の対応状況等を勘案し、継続的に見直しを検討する。

## 性別記載欄及び性別表示の見直し検討に係るフローチャート

### (1) 性別欄記載がある書類（県が性別の記入を求める書類）



### (2) 性別を表示する書類（県が性別を記載して交付する書類）



※「除外文書」とは、次例のように県において見直す裁量の余地がない文書をいう。

- ① 法令や国の規則、通達等によって書式が定まっているもの
- ② 全国統一の調査項目や書式等として定められているもの





発行 宮崎県総合政策部人権同和対策課  
監修 一般社団法人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  
(略称：LGBT法連合会)

〒880-8501  
宮崎県宮崎市橘通東2丁目10番1号 県庁8号館6階  
TEL 0985-32-4469  
FAX 0985-32-4454  
E-mail jinkendowataisaku@pref.miyazaki.lg.jp  
ホームページ <https://www.m-jinken.jp>

令和6年3月発行