

令和4年度第3回 埼玉県性の多様性に関する施策推進会議 次 第

日時 令和4年11月24日（木）
13時30分～16時30分
場所 あけぼのビル501会議室

1 開 会

2 挨拶

3 議 事

(1) 埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり基本計画（素案）
について

(2) 埼玉県が実施する事務事業における性の多様性への
合理的な配慮に関する指針（案）について

4 その他

5 閉 会

資料一覧

- (資料 1 - 1) 埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり基本計画（素案）の概要
- (資料 1 - 2) 埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり基本計画（素案）
- (資料 2) 埼玉県が実施する事務事業における性の多様性への合理的な配慮に関する指針（案）

-
- (参考資料 1) 埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり条例の全文
 - (参考資料 2) 県職員のための多様な性のあり方に関する対応ハンドブック
 - (参考資料 3) ジェンダー統計の観点からの性別欄の基本的な考え方について
(内閣府男女共同参画局 計画実行・監視専門調査会 ジェンダー統計の観点からの性別欄検討ワーキング・グループ)
 - (参考資料 4) 令和 4 年度埼玉県性の多様性に関する施策推進会議の今後のスケジュール

ご議論いただきたいポイント

- 埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり基本計画
（素案）について
- 埼玉県が実施する事務事業における性の多様性への
合理的な配慮に関する指針（案）について

埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり基本計画(素案)の概要

計画の位置づけ

- (1) 埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり条例第9条に基づき、性の多様性を尊重した社会づくりに関する施策を総合的かつ計画的に推進するための計画
- (2) 本県の総合計画である「埼玉県5か年計画～日本一暮らしやすい埼玉へ～」との整合を図り、県の分野別計画として策定する計画
- (3) 県民からの意見や埼玉県性の多様性に関する施策推進会議の検討をもとに、県民、事業者、民間団体、市町村などと連携して施策の推進に取り組むための計画

計画の期間

令和5年度から令和7年度まで
(3年間)

計画の目標

性の多様性を尊重した社会づくり

～全ての人があるゆる場において性の多様性を尊重され、安心して生活できる社会の実現～

計画の基本方針

基本方針Ⅰ 性の多様性に関する理解の増進

県民、事業者、民間団体、学校に対し、必要な啓発・教育、制度の周知等により、性の多様性に関する理解増進を図る。

基本方針Ⅱ 相談しやすい体制の充実

性の多様性に関して、LGBTQや周囲の方々が相談しやすい体制の充実を図る。

基本方針Ⅲ 暮らしやすい環境づくり

LGBTQが安心して生活し、働くことができる暮らしやすい環境づくりを推進する。

施策体系

基本方針

具体的施策

推進項目

I 性の多様性に関する理解の増進

1 県民や事業者等への意識啓発

- ① 性の多様性に関する意識啓発
- ② 事業者向け研修の実施
- ③ 県職員に対する意識啓発
- ④ 性の多様性に関する情報発信・調査研究の実施

2 性の多様性に係る人権教育の推進

- ① 児童生徒に対する教育の実施
- ② 教職員等への研修の実施
- ③ 家庭、地域社会における学習機会の提供

II 相談しやすい体制の充実

1 相談体制の充実

- ① 県民向け相談の実施
- ② 事業者向け相談の実施
- ③ 学校における相談の実施

2 県内相談機関への支援

- ① 県内相談機関向けの研修の実施
- ② 県内相談機関ネットワークの構築

施策体系

基本方針

具体的施策

推進項目

Ⅲ 暮らしやすい 環境づくり

1 安心して生活できる環境づくりの推進

- ① 性の多様性への合理的配慮指針を踏まえた県の事務事業の推進
- ② 学校における性の多様性への配慮
- ③ 防災対策における性の多様性への配慮
- ④ 医療機関・不動産業界等への働きかけ
- ⑤ 市町村への支援
- ⑥ 民間団体に関する情報の提供

2 働きやすい環境づくりの推進

- ① 事業者向け研修の実施(再掲)
- ② 事業者向け相談の実施(再掲)
- ③ 「埼玉県アライチャレンジ企業登録制度」の普及

数値目標

① にじいろ県民講座参加者数

目標値(令和5～7年度累計)
10,600 人



② 埼玉県アライチャレンジ企業登録企業数

目標値(令和7年度末累計)
220 社



埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり基本計画（素案）
（令和5年度から令和7年度）

目 次

第1章 計画策定にあたって	1
1 計画策定の趣旨	
2 計画の位置づけ	
3 計画の期間	
4 性の多様性に関する本県の状況（作成中）	
第2章 計画の基本的な考え方	2
1 計画の目標	
2 計画の基本方針	
3 計画の体系	
4 計画の指標	
第3章 計画の内容	5
基本方針Ⅰ 性の多様性に関する理解の増進	
基本方針Ⅱ 相談しやすい体制の充実	
基本方針Ⅲ 暮らしやすい環境づくり	
第4章 計画の推進体制	12
参考資料（作成中）	

第1章 計画策定にあたって

1 計画策定の趣旨

埼玉県議会令和4年（2022年）6月定例会において「埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり条例」が成立し、令和4年7月8日から施行されました。

LGBTQ当事者は、周囲の理解不足による差別や偏見から、生活の様々な場面で困難に直面しています。LGBTQが暮らしやすい環境づくりや性の多様性に関する社会全体の理解促進などが課題となっています。

このような現状を踏まえ、埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり条例第9条に基づき、本計画を定め、性的指向や性自認に関して、基本的な考え方、これまで取り組んできた施策、今後の方向性を明らかにします。

本計画に示す取組を着実に進めることで、誰もが活躍し共に生きる社会の実現を目指していきます。

2 計画の位置づけ

- (1) 埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり条例第9条に基づき、性の多様性を尊重した社会づくりに関する施策を総合的かつ計画的に推進するための基本的な計画です。
- (2) 本県の総合計画である「埼玉県5か年計画～日本一暮らしやすい埼玉へ～」との整合を図り、県の分野別計画として策定する計画です。
- (3) 県民からの意見や埼玉県性の多様性に関する施策推進会議の検討を踏まえ、県民、事業者、学校、民間団体、市町村などと連携して施策の推進に取り組むための計画です。

3 計画の期間

令和5年度（2023年度）から令和7年度（2025年度）までの3年間

第2章 計画の基本的な考え方

1 計画の目標

性の多様性を尊重した社会づくり

～全ての人があらゆる場において性の多様性を尊重され、安心して生活できる社会の実現～

2 計画の基本方針

計画を推進するため、埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり条例第3条の基本理念を踏まえ3つの基本方針を定めます。

(1) 性の多様性に関する理解の増進

県民、事業者、民間団体、学校に対し、必要な啓発・教育、制度の周知等により、性の多様性に関する理解増進を図ります。

(2) 相談しやすい体制の充実

性の多様性に関して、LGBTQや周囲の方々が相談しやすい体制の充実に図ります。

(3) 暮らしやすい環境づくり

LGBTQが、安心して生活し、働くことができる暮らしやすい環境づくりを推進します。

3 計画の体系

基本方針	具体的施策	推進項目
I 性の多様性に関する理解の増進	1 県民や事業者等への意識啓発	①性の多様性に関する意識啓発
		②事業者向け研修の実施
		③県職員に対する意識啓発
		④性の多様性に関する情報発信・調査研究の実施
	2 性の多様性に係る人権教育の推進	①児童生徒に対する教育の実施
		②教職員等への研修の実施

		③家庭、地域社会における学習機会の提供
Ⅱ 相談しやすい体制の充実	1 相談体制の充実	①県民向け相談の実施
		②事業者向け相談の実施
		③学校における相談の実施
	2 県内相談機関への支援	①県内相談機関向けの研修の実施
		②県内相談機関ネットワークの構築
Ⅲ 暮らしやすい環境づくり	1 安心して生活できる環境づくりの推進	①性の多様性への合理的配慮指針を踏まえた県の事務事業の推進
		②学校における性の多様性への配慮
		③防災対策における性の多様性への配慮
		④医療機関・不動産業界等への働きかけ
		⑤市町村への支援
		⑥民間団体に関する情報の提供
	2 働きやすい環境づくりの推進	①事業者向け研修の実施（再掲）
		②事業者向け相談の実施（再掲）
③「埼玉県アライチャレンジ企業登録制度」の普及		

4 計画の指標

NO	推進指標	関係部局	現状値	目標値	指標の定義・説明	目標値の根拠
1	にじいろ県民講座参加者数	県民生活部	—	10,600人 (令和5~7年度累計)	にじいろ県民講座の参加者数の累計。性の多様性について、知る・学ぶ機会となる県民向けの講座への参加者数を増加させることが重要であることからこの指標を選定	にじいろ県民講座の参加者数について、R3年度の実績は1日あたりの参加者数は29人である。それをもとにR4年度の参加者数を3,100人と見込み、毎年度200人~300人増加させることを目指し、目標値を設定。
2	埼玉県アライチャレンジ企業登録企業数	県民生活部	—	220社 (令和7年度末累計)	性の多様性に配慮した取組を進める企業等の取組状況を見える化する制度の登録数。埼玉県におけるLGBTQが働きやすい環境づくりを促進するため、この指標を選定。	にじいろ企業研修参加企業に対し、登録を働きかけることを目指し、この目標値を設定。

第3章 計画の内容

基本方針Ⅰ 性の多様性に関する理解の増進

県民、事業者、民間団体、学校に対し、必要な啓発・教育、制度の周知等により、性の多様性に関する理解増進を図ります。

【現状と課題】

県ではこれまで性の多様性に関する啓発資料の配布や研修、県の広報紙やホームページ、SNSなどの各種媒体による発信などを通じて意識啓発を図ってきました。

令和2年度県が実施した「多様性を尊重する共生社会づくりに関する調査」の結果では、LGBTQの割合は3.3%で約30人に1人でした。誰しものが学校や職場、友人や知人との関わり中で、LGBTQと接している可能性があると言えます。

しかし、当事者は差別や偏見を恐れて「言えない」状況に置かれているため、依然として「身近にLGBTQはいない」と思われていることが多いのが現状です。

性の多様性に関する偏見や差別をなくしていくため、意識啓発に取り組んでいく必要があります。

【具体的施策】

1 県民や事業者等への意識啓発

県民一人一人の性の多様性に関する県民、事業者等の理解を深めるため、必要な啓発を行います。

【推進項目】

① 性の多様性に関する意識啓発

ア リーフレットや相談案内カードの配布、県の広報紙やホームページ、ラジオ・テレビなどのメディア、SNS等を活用して県民、事業者等に対し広く性の多様性に関する啓発を行い、性の多様性に関する理解の促進を図ります。

イ 性の多様性に関する理解を深めるため、県民等に対して啓発を行います。

② 事業者向け研修の実施

事業者における性の多様性に関する理解や取組が進むよう研修を実施していきます。

③ 県職員に対する意識啓発

「県職員のための多様な性のあり方に関する対応ハンドブック」を職員に周知するとともに、性の多様性に関する理解を深める研修を実施します。

④ 性の多様性に関する情報発信・調査研究の実施

【具体的施策】

2 性の多様性に係る人権教育の推進

性的指向や性自認は一人一人異なり、それは尊重すべきものであることへの正しい理解を深める教育を推進します。

【推進項目】

① 児童生徒に対する教育の実施

児童生徒の発達段階に応じて、性の多様性の尊重に関して正しい知識を身につけ、理解を深める教育を行います。

② 教職員等への研修の実施

性の多様性の尊重についての正しい理解を深めるため、教職員等を対象とした研修を実施します。

③ 家庭、地域社会における学習機会の提供

一人一人が性的マイノリティの良き理解者・支援者となるように、市町村教育委員会とも連携し、性の多様性の尊重について理解を深める学習の充実を図ります。

基本方針Ⅱ 相談しやすい体制の充実

性の多様性に関して、LGBTQや周囲の方々が相談しやすい体制の充実を図ります。

【現状と課題】

性の多様性に関する困難を抱える当事者は、社会の様々な場面で困り事に直面しています。しかし、多くの当事者は、周囲の無理解・偏見等に悩み苦しみながらも、カミングアウトをせずに日々の生活を送っているため、自分の性的指向や性自認に関して、誰かに相談することは非常に難しい状況があります。同性愛者の方が自分の性的指向を偽って異性愛者を演じていたり、トランスジェンダーの方が自分の性別に違和感を覚え、たった一人で思い悩んでいたりすることもあるかもしれません。

性的指向や性自認に関する悩みは、最も近い存在であり得る親や家族等に、なかなか相談できないという難しさがあります。

このため、周囲へのカミングアウトを行うことなく、悩みを打ち明けることができる相談窓口は、当事者にとって非常に重要となります。

【具体的施策】

性的指向や性自認に関して困り事を抱え、一人で悩む当事者に寄り添い、相談があれば市町村や様々な機関とも連携しながら、適切な相談機関へと繋げていきます。

1 相談体制の充実

性の多様性に関する様々な問題について、当事者やその家族等から相談を受け付け、助言の実施又は適切な支援機関に繋ぐことにより、性的指向や性自認に関する相談者の悩みや不安を解消していきます。

【推進項目】

① 県民向け相談体制の実施

ア 性の多様性に関する専門相談の実施

「埼玉県LGBTQ県民相談（電話・LINE）『にじいろ県民相談』」の実施を通じ、LGBTQが、相談しやすい体制を整備します。

イ 性の多様性に関する相談の実施

県や市町村等の相談機関と連携を図り、相談の質の向上を図ります。

ウ LGBTQからのDVや性暴力についての相談の実施

LGBTQからの相談について、関係機関と連携を図り、きめ細やかに対応していきます。

エ 自殺防止に向けた相談の実施

国の自殺総合対策大綱では、LGBTQの自殺念慮の割合などが高いと指摘されています。LGBTQなどの自殺におけるハイリスク層の相談者の辛い気持ちに寄り添った相談を行います。

② 学校における相談の実施

スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー等の効果的な配置により、学校における教育相談体制を整備します。

また、児童生徒等からの性的指向や性自認に関する悩み、不安に関する相談への対応について、必要な支援を行うとともに、相談窓口の周知を図ります。

③ 事業者向け相談の実施

性の多様性に配慮した取組を進めようとする事業者からの相談に対応し、事業者の取組をサポートする相談を実施していきます。

2 県内相談機関への支援

勇気を振り絞って、やっとの思いで相談することができた方の背景や思いを汲んで、相談者に寄り添った対応ができるよう、性の多様性に関する正しい知識を持ち、適切に対応できるよう支援をしていきます。

【推進項目】

① 県内相談機関向けの研修の実施

性の多様性に関する相談に対応できるよう、県内相談機関に対する研修や情報提供を行います。

② 県内相談機関ネットワークの構築

各相談機関が情報交換などを行う機会を設けることで、相談機関同士の連携強化を図るとともに、相談機関の職員の対応力向上を図ります。

基本方針Ⅲ 暮らしやすい環境づくり

LGBTQが、性の多様性が尊重され、安心して生活し、働くことができる暮らしやすい環境づくりを推進します。

【現状と課題】

性の多様性に関して悩みを抱える当事者は、生活する上で様々な困り事に直面しています。直面する困り事は様々ですが、当事者は深刻な問題を抱えています。困り事に直面した当事者にとっては、自らの性的指向や性自認だけでなく、自分自身そのものを、あるいは生き方を、否定されていると感じることもあるかもしれません。

そのような困り事を解消していくためには、性の多様性が尊重され、暮らしやすい環境づくりが重要です。

【具体的施策】

1 安心して生活できる環境づくりの推進

性の多様性が尊重され、安心して生活できるよう、県が実施している事業を見直したり、民間事業者に対して、LGBTQの困り事や社会生活上の不利益を解消していくよう働きかけていきます。

【推進項目】

① 性の多様性への合理的配慮指針を踏まえた県の事務事業の推進

性の多様性に関する施策推進会議による検討を踏まえ、合理的配慮指針を策定します。策定した合理的配慮指針に基づき、県の事務事業を実施していきます。

また、実施にあたっては、性の多様性の尊重推進員（仮称）により、県庁内各課所における取組を推進していきます。

② 学校における性の多様性への配慮

ア 学校において、様々な面から考えられる配慮について、児童生徒・保護者の心情等を踏まえつつ取組を進めていきます。

イ LGBTQの子供や保護者の支援団体等と連携できる環境づくりを推進します。

③ 防災対策における性の多様性への配慮

性の多様性に配慮した地域防災計画の策定や避難所の設置・運営マニュアルの整備・充実を図ります。避難所の運営においては、性の多様性に配慮した設置・運営を行います。

④ 医療機関・不動産業界等への働きかけ

ア 医師会等を通じて、性の多様性に配慮した取組を行うよう働きかけます。

イ 民間賃貸住宅に関わる団体を通じて、不動産業者に性の多様性に関する理解を深めてもらい、同性パートナーの入居への協力を働きかけます。

⑤ 市町村への支援

市町村が性の多様性に性の多様性を尊重した社会づくりに関する施策を実施するため、情報提供、助言その他必要な支援を行います。

⑥ 民間団体に関する情報の提供

自らの性のあり方に悩み戸惑う当事者、とりわけ若年層を中心した当事者同士が安心して集い、交流できる場や機会の提供を行う民間団体に関する情報提供をしていきます。

2 働きやすい環境づくりの推進

LGBTQが働きやすい環境づくりを推進するため、研修、相談窓口、登録制度で構成する包括的支援制度により、事業者の取り組みを支援していきます。

【推進項目】

① 事業者向け研修の実施（再掲）

事業者における性の多様性に関する理解や取組が進むよう研修を実施していきます。

② 事業者向け相談の実施（再掲）

性の多様性に配慮した取組を進めようとする事業者からの相談に対応し、事業者の取組をサポートする相談を実施していきます。

③ 「埼玉県アライチャレンジ企業登録制度」の普及

性の多様性に配慮した取組を進める県内事業者の取組状況を、指標により見える化し、LGBTQが働きやすい環境づくりを促進するため、登録制度を普及させていきます。

第4章 計画の推進体制

性の多様性を尊重した社会づくりを推進していくために、県、市町村、県民、事業者及び民間団体がそれぞれの立場から主体的に取り組んでいくとともに、互いに連携・協力しながら、取組を展開していくことが必要です。

1 総合的な推進体制

(1) 庁内推進体制による全庁的な推進

性の多様性を尊重した社会づくりの推進に向けて、関係各課が連携しながら、総合的かつ計画的に施策を推進することができるよう、企画・調整や進行管理を行う「埼玉県人権政策推進会議」とその実務を担当する「埼玉県人権政策推進会議LGBTQ専門委員会」などの機能的な運営に努めます。

また、本庁各課（所・室）・地域機関・教育機関等に性の多様性の尊重推進員（仮称）を設置し、職員への研修などを積極的に行います。

(2) 埼玉県性の多様性に関する施策推進会議の意見の反映

埼玉県性の多様性に関する施策推進会議が性の多様性に関する基本的かつ総合的な施策について審議した結果や性の多様性に関する施策の実施状況についての同推進会議の意見を、積極的に施策に反映させていきます。

2 市町村への支援と連携

県民に身近な市町村において、性の多様性を尊重した社会づくりに関する施策を実施するため、情報提供、助言その他必要な支援を行うものとします。

また、市町村と連携しながら共に取組を進めます。

3 県民・事業者・民間団体との連携

県が主催する啓発事業への参加を働きかけるとともに、県民や事業者などにおける自主的な取組を促進するため、啓発・研修資料の作成・提供、情報提供などを行っていきます。

4 計画推進の基盤となる調査研究の実施

県の特性を踏まえながら施策を展開していくために、現状や意識に関する調査を行います。

5 計画の進行管理

毎年度、性の多様性に関する施策の実施状況について公表します。

埼玉県が実施する事務事業における性の多様性への合理的な配慮に関する指針(案)

第1 趣旨

この指針は、埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり条例（令和4年埼玉県条例第33号。以下「条例」という。）第10条の規定に基づき、埼玉県（以下「県」という。）が実施する事務事業において講ずべき合理的な配慮について、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めるものである。

第2 基本的な考え方

県は、全ての人があらゆる場において性的指向及び性自認の多様性（以下「性の多様性」という。）が尊重され、安心して生活できるよう、性の多様性を尊重した社会づくりを行うという条例の基本理念にのっとり、県が実施する事務事業において、性の多様性に合理的な配慮を行う。

第3 合理的な配慮の内容

1 制度、サービス、手続等

（1）制度、サービス、手続等については、性別の把握又は男女別に限定した取扱いを次のア～オを除き、行わないものとする。

ア 国の法令で定められている場合

国の法令により性別を把握又は男女別に限定する必要性がある場合

イ 統計上の必要性

政策立案、評価又は分析などを行う際の基礎的なデータとなる公的統計や世論調査などの統計調査を行う場合

ウ 医療・福祉の必要性

医療、福祉を行うに当たり、性別の把握又は男女別に限定する必要性がある場合

エ 男女共同参画の推進上の必要性

男女共同参画の関連事業を行う場合

オ その他施策の実施上、必要と認められる場合

（例：男女別に実施するスポーツ競技）

（2）性別欄の記載方法は、性別を把握する目的に応じて、次の例を参考に性の多様性に配慮したものとする。

例1 性別【 男 ・ 女 ・ （ ） 】記入は任意です。

※選択を必須としない。任意記入の旨を記載する。

例2 性別【 男 ・ 女 ・ 回答しない 】

※回答しない選択肢を設け、さらに未記入も可とする。

2 施設・設備の整備

(1) 既存のもの

ア 可能な限り性別に関わらず利用できるエリアを設け、その旨表示を行うものとする。

(例：性別区分のないトイレについて、「誰でもトイレ」「どなたでもご自由にお使いください」などと表示する)

イ 当事者のニーズに応じ個別対応が可能か検討するものとする。

(例：当事者だけが利用できる時間帯の設定)

(2) 新設・改修の予定があるもの

性別に関わらず利用できるトイレや更衣室などの設置を検討するものとする。

第4 合理的な配慮に関する状況の進行管理

本指針に基づき、県が実施する事務事業の見直しを進めていくものとする。

1 合理的な配慮の実施状況の把握

県が実施する事務事業の合理的な配慮の実施状況を毎年度1回調査し、把握する。

2 庁内推進体制による全庁的な推進

(1) 埼玉県人権政策推進会議による進行管理

合理的な配慮の推進に向けて、総合的かつ計画的に施策を推進することができるよう、その企画・調整や進行管理を行う「埼玉県人権政策推進会議」とその実務を担当する「埼玉県人権政策推進会議LGBTQ専門委員会」などにより全庁的に推進していくものとする。

(2) 性の多様性への合理的な配慮の推進体制

庁内での合理的な配慮を効果的に推進するため、本庁各課(所・室)・地域機関・教育機関等に性の多様性の尊重推進員(仮称)を設置し、職員への研修などを積極的に行うものとする。

3 埼玉県性の多様性に関する施策推進会議の意見の反映等

事務事業の実施における合理的な配慮について、標記会議の意見を積極的に反映させていくものとする。

また、合理的な配慮の実施に当たっては、必要に応じて当事者等による助言の機会を提供するものとする。

埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり条例全文



埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり条例

令和4年7月8日

埼玉県条例第33号

第1条（目的）

この条例は、男女という二つの枠組みではなく連続的かつ多様である性の在り方の尊重について、その緊要性に鑑み、性的指向及び性自認の多様性（以下「性の多様性」という。）を尊重した社会づくりに関し、基本理念を定め、県、県民及び事業者の責務を明らかにするとともに、性の多様性を尊重した社会づくりに関する施策の基本となる事項を定めることにより、性の多様性を尊重した社会づくりに関する取組を推進し、もって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。

第2条（定義）

この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 性的指向 自己の恋愛又は性的な関心の対象となる性別についての指向をいう。
- 二 性自認 自己の性別についての認識をいう。
- 三 パートナーシップ・ファミリーシップ 互いを人生のパートナー又は家族として尊重し、継続的に協力し合う関係をいう。

第3条（基本理念）

- 1 性の多様性を尊重した社会づくりは、全ての人があらゆる場において性の多様性を尊重され、安心して生活できるよう、行われなければならない。
- 2 性の多様性を尊重した社会づくりに当たっては、性の多様性に関する理解の増進、相談体制の整備及び暮らしやすい環境づくりに関する取組が行われなければならない。

第4条（差別的取扱い等の禁止）

- 1 何人も、性的指向又は性自認を理由とする不当な差別的取扱いをしてはならない。
- 2 何人も、性的指向又は性自認の表明に関して、強制し、又は禁止してはならない。
- 3 何人も、正当な理由なくアウトティング（性的指向又は性自認に関して本人の意に反して本人が秘密にしていることを明かすことをいう。）をしてはならない。

第5条（県の責務）

- 1 県は、第三条に定める基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、性の多様性を尊重した社会づくりに関する施策を総合的かつ計画的に実施するものとする。
- 2 県は、前項の施策を実施するに当たっては、市町村、関係団体等と相互に連携を図るものとする。

第6条（市町村への支援）

県は、市町村が性の多様性を尊重した社会づくりに関する施策を実施するため、情報の提供、助言その他の必要な支援を行うものとする。

第7条（県民の責務）

県民は、基本理念にのっとり、性の多様性に関する理解を深めるとともに、県が実施する性の多様性を尊重した社会づくりに関する施策に協力するよう努めるものとする。

第8条（事業者の責務）

事業者は、基本理念にのっとり、性の多様性に関する理解を深め、その事業活動を行うに当たって性の多様性に配慮した取組を行うよう努めるとともに、県が実施する性の多様性を尊重した社会づくりに関する施策に協力するよう努めるものとする。

第9条（基本計画）

1 県は、性の多様性を尊重した社会づくりに関する施策を総合的かつ計画的に推進するための計画（以下この条において「基本計画」という。）を策定するものとする。

2 基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 一 性の多様性を尊重した社会づくりに関する基本方針
- 二 性の多様性を尊重した社会づくりに関する具体的施策
- 三 前二号に掲げるもののほか、性の多様性を尊重した社会づくりに関する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、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。

第10条（性の多様性への配慮）

県は、基本理念にのっとり、県が実施する事務事業において、性の多様性に合理的な配慮をしなければならない。

第11条（制度の整備等）

県は、基本理念にのっとり、パートナーシップ・ファミリーシップに関する制度その他の性の多様性を尊重した社会づくりのための制度を整備する等必要な施策を講ずるものとする。

第12条（啓発等）

1 県は、性の多様性に関する県民等の理解を深め、暮らしやすい環境づくりを推進するため、必要な啓発、制度の周知等を行うものとする。

2 県は、学校の授業その他の教育活動において、性の多様性に関する理解を深めるため、学校の設置者と連携し、必要な施策を講ずるものとする。

第13条（人材の育成）

県は、性の多様性を尊重した社会づくりを担う人材を育成するための研修の実施その他の必要な施策を講ずるものとする。

第14条（相談体制等の整備）

1 県は、性の多様性に関する相談体制を整備するものとする。

2 県は、性の多様性を尊重した社会づくりに関する施策を総合的かつ計画的に実施するために必要な体制を整備するものとする。

第15条（財政上の措置）

県は、性の多様性を尊重した社会づくりに関する施策を推進するため、必要な財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。


附則

- 1 この条例は、公布の日から施行する。
- 2 県は、社会状況の変化等を踏まえ、必要に応じこの条例について見直しを行うものとする。



県職員のための多様な性のあり方に関する対応ハンドブック

埼玉県県民生活部 人権推進課
〒330-9301 埼玉県さいたま市浦和区高砂3丁目15-1
TEL : 048-830-2255 FAX : 048-530-4718
令和3年8月作成

県職員のための 
多様な性のあり方に関する
対応ハンドブック

2021年8月
埼玉県



目次

1. チェックリスト	P2
2. 基礎知識	P3
(1) 性のあり方について	
(2) SOGI(ソジ)とは	
(3) LGBTQとは	
(4) 性的マイノリティは身近な存在	
(5) 性的マイノリティ当事者の声	
(6) カミングアウトとアウトティング	
(7) ALLY(アライ)について	
<多様性を尊重する共生社会づくりに関する調査について>	
3. 県民への対応	P9
(1) 窓口や電話での対応等	
(2) 県民から相談先を聞かれたら	
(3) 所管している施設利用上の配慮	
4. 職場内での対応	P13
(1) ハラスメントについて	
(2) 相談対応について	
(3) 執務上必要な施設利用について	
5. 職員としての心がまえ	P15
6. おわりに(職員の皆様へ)	P16

1. チェックリスト

性的マイノリティに関する認識を確認するため、当てはまるものにチェックしてください。

	はい	いいえ
1 「LGBTQ」という言葉の意味を知らない。 ▶ 解説:P4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 性的マイノリティは自分の周りにはいないと思う。 ▶ 解説:P5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 性的マイノリティの当事者であると本人から伝えられた場合に、本人に確認を取らずとも、職員間や本人の関係者(子供の保護者等)に情報を共有してもよい。 ▶ 解説:P7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 県民から業務上の相談を受ける際、「ご主人/奥様はいらっしゃいますか?」などと聞いている。 ▶ 解説:P9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 窓口対応の際、性別や名前を口頭で確認している。 ▶ 解説:P10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 性的マイノリティに関する対応は、当事者から申し出があれば対応を検討すると思う。 ▶ 解説:P12	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 性的マイノリティに関する問題は、職場の中では関係ないことだと思う。 ▶ 解説:P14	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. 基礎知識

(1) 性のあり方について

「LGBTQ」という言葉は聞いたことがあるけれど、「自分とは関係のない話」だと思われる人もいるかもしれません。しかし、性的マイノリティもそうでない人も含めて、本来、性のあり方は多様で、ひとりひとり異なります。

性のあり方は、さまざまな要素の組み合わせによって形作られているとも言えます。例えば、以下の4つの要素に分けて考えてみましょう。

法律上の性	生まれた時に割り当てられた戸籍上の性別。
性的指向	恋愛や性的な関心がどの性別に向くか、向かないか。「好きになる性」と言うこともあり、異性愛、同性愛、両性愛など、さまざまな形がある。
性自認	自分の性別をどのように認識しているか。男性／女性という認識だけでなく、中間、どちらでもないなど、そのあり方は多様。
性表現	自分の性をどのように表現するか。

< 自分の性のあり方について考えてみましょう >

(例)	女性	男性
法律上の性	女性	男性
性的指向	女性 ← ● — ● — ● → 男性	
性自認	女性 ← ● — ● — ● → 男性	
性表現	女性 ← ● — ● — ● → 男性	

左の図に自分の性のあり方をあてはめてみましょう。性のあり方はグラデーションのようになっていて、一人ひとり、その形は異なります。

(2) SOGI(ソジ)とは

(1)で紹介した性のあり方に関する4つの要素のうち、性的指向(Sexual Orientation)と性自認(Gender Identity)の頭文字をとって「SOGI」(「ソジ」または「ソギ」と読みます)、性表現(Gender Expression)を加えて「SOGIE」ということもあります。

この「性的指向」「性自認」「性表現」などの要素は、性的マイノリティもそうでない人も含めて、誰もが関係する大切な性のあり方です。

だからこそ、どんな性のあり方であっても、平等に、安心して生きられる社会を実現するためには何ができるか、という視点が重要になってきます。

性のあり方は「揺らぎ」があると言われていています。勝手に相手の性のあり方を決めつけないように注意しましょう。子供の性のあり方に関しては、特に揺らぎがあること、同時に複数の悩みを抱えている子供もいることを念頭に対応しましょう。

(3) LGBTQとは

性のあり方が多数派(生まれた時に割り当てられた性別に違和感がない異性愛者)と異なる人々を性的マイノリティといいます。

「LGBTQ」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、クエスチョニングやクィア、の5つの頭文字からとった言葉で、性的マイノリティの人々を表す総称の一つとしても使われています。

L	レズビアン (Lesbian)	… 性自認が女性で、女性を好きになる人。女性同性愛者。
G	ゲイ (Gay)	… 性自認が男性で、男性を好きになる人。男性同性愛者。
B	バイセクシュアル (Bisexual)	… 女性も男性も両方好きになる人。両性愛者。
T	トランスジェンダー (Transgender)	… 生まれた時に割り当てられた性別と、性自認が異なる人。 ※出生時に割り当てられた性別が女性で、性自認が男性の人を「トランスジェンダー男性」、割り当てられた性別が男性で、性自認が女性の人を「トランスジェンダー女性」といいます。
Q	クエスチョニング (Questioning) クィア (Queer)	… 性のあり方が特定のあり方に属さない、決めていない、決められない等の人。 … 規範的(あたりまえ、普通、こうあるべき)ではないとされる性のあり方を包括的にあらわす言葉。

性的指向に関する

性自認に関する

ほかにも、他者に恋愛的に惹かれない人(アロマンティック)、他者に性的に惹かれない人(アセクシュアル)、性的指向が性別にとられない人(パンセクシュアル)、性自認が男女どちらでもない、どちらとも言い切れない、いずれにも分類されたくない人(Xジェンダー)など、人によってさまざまな性のあり方があります。

多数派・性的マジョリティの人たちのことを「シスジェンダー(生まれた時に割り当てられた性別に違和感がない)・ヘテロセクシュアル(性的指向が異性に向く人。異性愛者)」といいます。

性的マジョリティの人たちのことを「普通の人」「通常の人」などと表現することは、性的マイノリティの人々を「特殊/異常」と位置付けてしまいます。適切な表現を使いましょう。

CHECK LIST

チェックリスト①『「LGBTQ」という言葉の意味を知らない』は、「いいえ」と答えられるようにしましょう。

LGBTQという言葉は基本的な用語です。用語を覚えるだけでなく、他の人に説明できるようにしましょう。性のあり方は多様であり、そのあり方を尊重する意識を持つことが最も重要です。

(4) 性的マイノリティは身近な存在

県が実施した「多様性を尊重する共生社会づくりに関する調査 (LGBTQ 実態調査)」の結果では、性的マイノリティの割合は3.3%で約30人に1人でした。つまり、30人クラスに1人はいるということになり、誰もが学校や職場、友人や知人との付き合いの中で、性的マイノリティと接している可能性があると言えます。

しかし、当事者は差別や偏見を恐れて「言えない」状況に置かれているため、依然として「身近に性的マイノリティはいない」と思われていることが多いのが現状です。

CHECK LIST

チェックリスト②「性的マイノリティは自分の周りにはいないと思う」は、「いいえ」と答えられるようにしましょう。

「いない」のではなく「見えていない」という前提に立ち、日々の言動から見直していきましょう。

(5) 性的マイノリティ当事者の声

社会に根強く残る差別や偏見によって、性的マイノリティは生活の様々な場面において、困難に直面することがあります。

例えば、学校や会社、医療、公共サービスの場における当事者の声を一部紹介します。

なお、特にレズビアンやゲイ、バイセクシュアル等の性的指向に関連するものは **LGB等**

特にトランスジェンダー等の性自認に関連するものは **T等**

共通するものは **共通** と表記します。

■ 学校

- 学校で「男のくせに」「気持ち悪い」「ホモ」「おかま」「レズ」などと 侮蔑的な言葉を投げかけられ、自尊心が深く傷つけられた。 **共通**
- 学校の制服や体操服が戸籍上の性別で分けられていたため、苦痛を感じ、不登校となった。 **T等**
- 性的マイノリティで身近にカミングアウトしている大人がいなかったため、将来的に自分がどういった大人になったらいいのか自分のロールモデル（役割モデル）が見つけれなかった。 **共通**

■ 会社

- 就職活動の際、結婚などの話題から性的指向や性自認をカミングアウトしたところ、面接を打ち切られた。 **共通**
- 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」と職場内でいふらされた。 **LGB等**
- 会社の更衣室・制服・社員寮・宿泊研修等での男女分けがあり、戸籍性でしか利用できなかった。 **T等**

■ 医療

- 病院でパートナーが死亡したが、関係を証明するものがないため診療経過や死亡原因等の診療情報を提供してもらうことができなかった。 **共通**
- 医療機関の受付では戸籍上の名前と呼ばれるため、受診しづらくなった。 **T等**
- 入院の際、自分の性自認とは異なる共同病室へ配置され、入院生活が苦痛だった。 **T等**

■ 公共サービス

- 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。 **T等**
- 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、ケースワーカーらが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。 **共通**
- 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。 **T等**

(6) カミングアウトとアウティング

■ カミングアウト

カミングアウトとは、性的マイノリティ当事者が「自身の性のあり方を自覚し、誰かに開示すること」をいいます。

差別や偏見を恐れてカミングアウトしたくてもできない当事者が多くいます。だからこそ、カミングアウトを受けた側は肯定的に受け止め対応することが望まれます。

ただし、カミングアウトを受けてどのように対応してよいか分からない場合などは、個人情報に注意しながら身近な人に相談するか、匿名でできる相談先に相談しましょう。

■ アウティング

アウティングとは、「性のあり方を本人の同意なく第三者に暴露すること」をいいます。アウティングはプライバシーの侵害であり、場合によっては自死などの命の危機につながることもある危険な行為です。

カミングアウトを受けた際は、必要に応じて、誰にまで伝えているのか、誰にまで伝えていいのかわを確認し、本人の性的指向や性自認などを第三者に共有する必要がある場合は、本人への確認を徹底しましょう。「本人のために」と善意で行う場合でも、本人の意向を確認しない場合はアウティングになります。



CHECK LIST

チェックリスト③「性的マイノリティの当事者であると本人から伝えられた場合に、本人に確認を取らずとも、職員間や本人の関係者(子供の保護者等)に情報を共有してもよい」は、「いいえ」と答えられるようにしましょう。

アウトティングはプライバシーの侵害。命の危険につながる場合があります。情報共有の必要がある場合には、必ず本人にどの範囲まで伝えてよいかしっかり確認しましょう。

< 一橋大学アウトティング事件 >

2015年4月、一橋大学院のロースクールに通う大学院生のAさんが、同じクラスのBさんに好意を抱いていることを伝え、その後BさんがAさんの同意を得ず複数の同級生が参加しているLINEグループでAさんが同性愛者であることを暴露。Aさんは心身のバランスを崩してしまい、同年8月、大学の校舎から転落死してしまいました。

翌年、Aさんの遺族が起こした裁判は、世間に「アウトティング」の問題が広く知られるきっかけとなりました。2020年11月、東京高裁はアウトティングが「人格権ないしプライバシー権などを著しく侵害するものであって、許されない行為である」と明言しました。

(7) ALLY(アライ)について

ALLY

ALLY(アライ)とは、英語で「同盟」や「味方」を表す言葉で、性的マイノリティを理解し、支援している人、または支援したいと思う人のことを指します。差別や偏見をなくし、性的マイノリティも生きやすい社会を実現するためには、ALLYの存在がとても重要です。



埼玉県マスコット
「コバトン & さいたまっち」

ALLYになるための「条件」はありません。例えば、性的マイノリティを取り巻く現状について知り、差別的な言葉を使わない/使っている人を注意するなど行動する/性の多様性の象徴とされる「6色のレインボー」のアイテムを身につけるなど「ALLY」でありたいという姿勢を表明することもできます。

< 多様性を尊重する共生社会づくりに関する調査について >

県では、カミングアウトしていない人を含めたLGBTQ(性的マイノリティ)が直面する悩み等を詳細に明らかにするため、令和2年度に実態調査を実施しました。無作為抽出した県民を対象に、対象者自身の性的指向や性自認について質問するとともに、直面する困難や精神的につらい経験、行政に対するニーズ等を質問しました。この方法による調査は、都道府県では初めてとなります。

この調査で性的マイノリティに分類した人は184人(回答者5,606人の3.3%)でした。結果は人権推進課HPで公開しています。

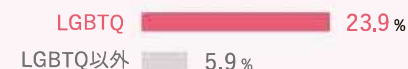
URL: <https://www.pref.saitama.lg.jp/a0303/2020lgbtqchousa.html>

■ LGBTQの置かれた状態(LGBTQとLGBTQ以外の人の比較)

※調査結果から抜粋 ※回答は上位3項目

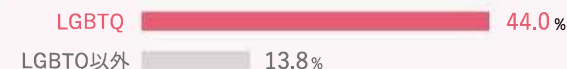
Q. 最近1か月間のこころの状態は?

自分は価値のない人間だと感じた(「いつも」または「たいてい」)



Q. 精神的につらい経験は?

家にひきこもった、またはそれに近い状態になった



死ねたらと思った、または自死の可能性を考えた



Q. ハラスメント被害の経験は?

不快な冗談、からかいを受けたことがある



暴力(言葉の暴力やいじめを含む)を受けたことがある



3. 県民への対応

(1) 窓口や電話での対応等

特にトランスジェンダー等の場合、本人確認の際に書類上の性別と性表現(見た目や服装など)等が一致していないからと何度も見比べられたり、本人なのか疑われてしまったりすることで精神的負担を感じる人もいます。

また、同性のパートナーがいる人の場合、異性愛を前提とした声かけによって利用にストレスを感じることや、正確な情報を伝えられなくなってしまう懸念もあります。

周囲の目線が気がかりで窓口等の利用をためらう人もいることを念頭に対応しましょう。

望ましい対応の例

- 本人の名前や性別が周りに判明してしまわないよう、書類の指差し等で「この書類でお間違いはありませんか」「こちらでよろしいですか」と尋ねる。
- 窓口で呼び出す場合、番号等での対応が望ましいが、氏名を呼ぶ場合でも苗字だけにする。本人確認の際は性別の確認に固執せず、生年月日や住所など他の情報を用いる。
- 本人に呼び方や個室での対応が必要かどうかについて確認する。
- 同性カップルが子育てをしているケースもあるので、多様な家族のありかたを想定し、「パートナー」といったジェンダーニュートラル(特定の性別に基づかない)な言葉を心がける。
- 一連の手続きで他の窓口につなぐ場合は、アウティングにつながらないように、事前に本人にプライバシー情報の取扱いについて了承を得た上で引き継ぐ。
- 電話対応時は、性別やパートナーが同性であることなどが、電話している相手(当事者)の周りの人に気づかれないよう配慮する。「～をお聞きしてもいいですか」「答えにくいことは答えなくても大丈夫です」等と伝え、相手の意向を確認しながら対応する。

CHECK LIST

チェックリスト④「県民から業務上の相談を受ける際、「ご主人／奥様はいらっしゃいますか？」などと聞いている」は、「いいえ」と答えられるようにしましょう。

必ずしもパートナーが異性であるとは限りません。異性愛を前提に話をされると、相談しにくくなる場合もあります。相手の性のあり方を決めつけず、「パートナー」等、性別を限定しない表現を使いましょう。

CHECK LIST

チェックリスト⑤「窓口対応の際、性別や名前を口頭で確認している」は、「いいえ」と答えられるようにしましょう。

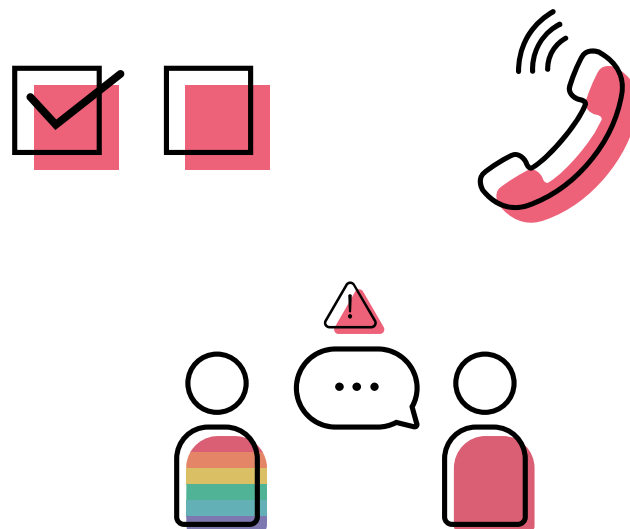
トランスジェンダー等の当事者によっては、周囲の人々から怪訝な目で見られるなどの困難を感じたり、ハードルとなることがあります。必要により指差し等で確認するなど対応を見直しましょう。

< 使用に注意を要する言葉 >

「2. 基礎知識」で紹介したように、性的マイノリティではない人を「普通の人」と表現することなど、使用に注意を要する言葉があります。

例えば、「ホモ」「オカマ」「オナベ」「オトコオンナ」などは、歴史的に侮蔑的な意味合いで使われてきたため、使用しないようにしましょう。レズビアンを「レズ」と略することも、同様に差別的な文脈で使われてきたため避けましょう。

ただし、当事者の中には、こうした用語を自虐的に用いるなど、あえて使う人もいます。しかし、周囲の人がこれらの用語を使用する場合は意味合いが異なるため、注意が必要です。



(2) 県民から相談先を聞かれたら

東京弁護士会 セクシュアル・マイノリティ電話法律相談

TEL:03-3581-5515

毎月第2・第4木曜日(祝祭日の場合は翌金曜日)
17時～19時

電話相談料は無料です。性的少数者(LGBT)の法律問題に詳しい弁護士がお受けします。

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

フリーダイヤル:0120-279-338

※性的少数者の相談は、ガイダンスに沿って#4を押してください。

FAX:0120-773-776

※通話による聞き取りが難しい方
24時間 無休

相談料・通話料は無料です。どんな人の、どんな悩みにもよりそって、一緒に解決する方法を探します。

▼ 以下の相談窓口は専門の相談窓口ではありませんが、御相談に応じています。

埼玉県男女共同参画推進センター With You さいたま

TEL:048-600-3800

※ホームページ「With You さいたま」で検索
月～土 10時～20時30分(祝日・第3木曜日・年末年始を除く)

家族、パートナー、DV、人間関係などの相談を受けています。

埼玉県立精神保健福祉センター

TEL:048-723-3333(代) 相談予約へ

来所相談予約受付時間
月～金 9時～17時(祝日・年末年始を除く)

精神保健に関する問い合わせ・来所相談を受けています。

埼玉県こころの電話 TEL:048-723-1447

月～金 9時～17時(祝日・年末年始を除く)

こころの健康や悩みに関する電話相談です。

埼玉県立総合教育センター よいこの電話教育相談 県内の小・中・高校生・青少年(原則18歳まで)に関する相談

- ・子供用 #7300 または フリーダイヤル:0120-86-3192
 - ・保護者用 TEL:048-556-0874 電話は24時間 無休
 - ・Eメール相談 soudan@spec.ed.jp
 - ・FAX相談 FAX:0120-81-3192
- Eメール相談・FAX相談の受信確認・返信は、
平日の9時～17時

いじめ、不登校、学校生活、性格などに関する相談を受けています。

▼ 以下の相談窓口は専門の相談窓口ではありませんが、御相談に応じています。

埼玉労働局 総合労働相談コーナー

TEL:048-600-6262

月～金 9時～17時(祝日・年末年始を除く)

職場でのトラブル、労働問題全般の相談を受けています。(職場における性的指向と性自認に対するハラスメント・パワーハラスメントの相談を含む)

埼玉労働局 雇用環境・均等室

TEL:048-600-6210

月～金 8時30分～17時15分(祝日・年末年始を除く)

職場におけるセクシュアルハラスメントの相談を受けています。

(3) 所管している施設利用上の配慮

法律上の性別以外のトイレ・更衣室等の設備利用に関しては、利用者の意思を尊重し、他の利用者との調整をどうするか等、あらかじめ考えておきましょう。

例えばトランスジェンダー男性においても、男性トイレを利用したいという人もいれば、周囲の人々からの視線に対する不安などから女性トイレを利用している人、だれでもトイレ等を利用している人もいます。他にもXジェンダー等(P4参照)によっては、そもそも男女分けされた施設が利用しづらいという人もいます。

「だれでもトイレ」や「多目的トイレ」があればいいのではなく、利用者の性自認のあり方を尊重し、本人の希望を聞いた上で、画一的ではない対応が求められています。また更衣室等についても同様に、必要に応じて使用時間をずらす、別のスペースを確保するなど、可能な限り個別対応も検討しましょう。

■ 望ましい対応の例

- ・ 利用者の意思をなるべく尊重することを前提に、他の利用者との調整を行う。
- ・ トイレの利用については、性別による区別のない多目的トイレの利用を含めた選択肢を示す。
- ・ スポーツ大会等、多くの人が一斉に更衣室を利用する催し物等では、使用時間をずらす、別のスペースを確保するなど、利用者や施設の状況によって個別に検討する。
- ・ 利用者の希望どおりに対応することが困難な場合は、設備上の制約があることや、他の利用者への配慮が必要であることを説明し、理解を得るように努める。

CHECK LIST

チェックリスト⑥「性的マイノリティに関する対応は、当事者から申し出があれば対応を検討すると思う」は、「いいえ」と答えられるようにしましょう。

当事者からの申し出がある前に対応を検討しましょう。あらかじめ性的マイノリティの存在を想定し、対応が可能なことを周知しておくことで、当事者が申し出やすい側面もあります。

4. 職場内での対応

(1) ハラスメントについて

性的指向・性自認に関する侮蔑的な言動を「SOGI ハラスメント」といいます。

カミングアウトしていないだけで、どんな職場にも性的マイノリティの当事者や、当事者の親族や友人等を持つ人がいることを前提に、いついかなる時も差別的言動をしないようにしましょう。

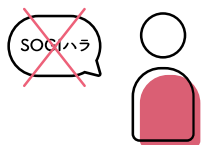
差別意識や偏見によってハラスメントをしていないか、自身の性のあり方に関する「あたりまえ」を今一度見直しましょう。研修や啓発を通じて職員として適切な認識を広げていくことが大切です。

■ SOGIハラ

- 飲み会で男性の上司から「男を知らないからレズビアンなんだろう」と言われた。
- デスクにピンク色の物が置いてあっただけで「オカマみたいだな、もっと男らしくしろ」と嘲笑された。
- 上司にトランスジェンダーであることをアウティングされ、同僚から「気持ち悪い」と責められるようになった。
- 職場で「レズとホモ、どっちがマシか」という話題で笑いが起きていた。
- 「あの人がソッチ系」だよねと嘲笑する噂が職場で広められていた。

2020年6月に「パワーハラ防止法(改正労働施策総合推進法)」が施行され、地方自治体や大企業においては2020年6月から、中小企業においても2022年4月からパワーハラスメントの防止が義務付けられました。

このパワーハラスメントに「SOGIハラ」「アウティング」も含まれることが明記され、防止対策を講じることが、全ての企業や自治体に義務付けられています。



(2) 相談対応について

- 相談対応の担当者は特に性のあり方に関する適切な認識を持ち、二次被害が起きないように注意する。
- 各所属長や上司等が関連の相談を受けた際には、本人の訴えを真摯に受け止め、特にプライバシーに配慮した上で、迅速に対応し、再発防止を徹底する。
- アウティングは絶対にしないよう、情報共有が必要な場合は、必ず本人確認を徹底する。
- 職場内での対応が難しい場合は、外部の相談窓口や専門窓口を活用する。

(3) 執務上必要な施設利用について

- 職員から法律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出があった場合、本人の希望を尊重した上で施設管理者や他の利用者との調整を行う。

CHECK LIST

チェックリスト⑦「性的マイノリティに関する問題は、職場の中では関係ないことだと思う」は、「いいえ」と答えられるようにしましょう。

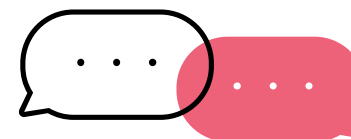
性的マイノリティの人々は、同じ職場で働く人たちの中にもいる可能性があります。無意識の発言がハラスメントにつながるよう、普段の言動から見直していきましょう。

■ 県職員向け相談窓口

所属・担当

人事課	人事管理担当
	管理担当
職員健康支援課	健康管理担当
人事委員会事務局	審査相談担当 ※技能職員、非常勤職員は除く

※電話番号など詳しくは
分野別ポータル「パワー・ハラスメント防止」のページをご覧ください。



5. 職員としての心がまえ

1 人権尊重の観点から、多様な性のあり方に関する適切な知識を持ち、性的マイノリティの存在を想定した言動を心がけましょう。

性のあり方は多様です。どんな性のあり方であっても、一人ひとりの人権が尊重される社会を実現するために、研修への参加、当事者とのコミュニケーションを通じて多様な性のあり方について学び続けることが重要です。

そして、性的マイノリティは「いない」のではなく、「見えていない」という前提に立ち、日頃からその存在を想定した言動を心がけましょう。

2 偏見や差別に加担していないか、性的マイノリティが困難に直面していないか、自身の言動や業務を見直しましょう。

自らの言動が、性的指向や性自認に関する偏見や差別意識によるものでないか、性的マイノリティの当事者を排除していないか、見直してみましょう。

さらに、家庭や職場、学校、または災害時などに、性的マイノリティが困難や不都合を感じることはないか、どう対応できるか、各自が担当する業務において考えましょう。

3 性のあり方は機微(センシティブ)な個人情報、アウトティングはプライバシーの侵害です。

性的指向・性自認は機微(センシティブ)な個人情報です。カミングアウトされた際は、信用して打ち明けてくれたことを肯定的に受け止め、何か困っていることがないか確認してみましょう。

本人の同意なく第三者に暴露する「アウトティング」はプライバシーの侵害です。情報共有が必要な場合は、本人への確認を徹底しましょう。

4 特に子供の性のあり方は揺らぎがあります。決めつけずに見守りましょう。

子供の性のあり方は揺らぎがあると言われてます。勝手に決めつけず、温かく見守りましょう。他方で、性のあり方を理由にいじめを受けたり、自殺念慮などのリスクにつながることもあります。

性的マイノリティは家族など身近な関係であればあるほど相談がしにくい側面もあります。いつでも相談できる環境を整えましょう。あらかじめ子供に対して適切な情報を提供することも重要です。

5 職場でも性的指向や性自認に関するハラスメントが起きないようにしましょう。

来客対応の際だけでなく、職場の同僚についても性のあり方は多様であることを前提に、性的指向や性自認に関する侮蔑的な言動、いわゆる「SOGI ハラ」や、「アウトティング」が起きないようにしましょう。

6. おわりに(職員の皆様へ)

近年、「LGBTQ」や「性的マイノリティ」という言葉が社会に広く認知されるようになりました。

2014年にオリンピック憲章におけるオリンピズムの根本原則第6項が改正され、「性的指向」による差別の禁止が追加されました。その後、2021年に開催された東京オリンピックでは、8月1日時点で「性的マイノリティ」であると公言して参加する選手が少なくとも179人に上り、過去最多となりました。史上初めて「トランスジェンダー女性」として重量挙げ女子87キログラム超級に参加を認められた選手もいました。

県では、「LGBTQ(性的マイノリティ)」の人権について、人権課題の一つとして正しい知識や情報の普及・啓発に取り組むとともに、知事公約の5大プロジェクトの1つである「共生社会プロジェクト」において、「LGBTQ」を含めて、すべての県民が受け入れられ、いきいきと活躍できる環境整備を進めています。

令和2年度に実施した「LGBTQ」に関する実態調査の結果では、LGBTQ当事者は非当事者と比較して、自殺念慮の経験が約2.5倍、「生きる価値がないと感じた」経験が約2.7倍、引きこもりの経験が約3.2倍と深刻な状況がわかりました。

また、様々な施策の中に配慮の視点を取り入れてほしいと考えるLGBTQ当事者は62.5%おり、職員のLGBTQに関する正しい知識の理解が不可欠です。

性のあり方は多様です。すべての県民が受け入れられ、いきいきと活躍できる埼玉県を実現するためには、まずは職員自身が正しい知識を持ち、県民の皆様への対応時や職場内において適切に行動することが求められます。

多様な性に関する正しい理解のため、ハンドブックを活用していただければ幸いです。



埼玉県マスコット
「コバトン & さいたまっち」

ジェンダー統計の観点からの性別欄の基本的な考え方について

(令和4年9月 ジェンダー統計の観点からの性別欄検討ワーキング・グループ取りまとめ)

参考資料3

1. 背景

性別欄をめぐる様々な動き

- ・ 各種申請書・履歴書・入学願書などから性別欄の廃止・見直しの動き（性別による無意識の思い込みの排除等を理由）
- ・ 地方公共団体を含む行政機関、民間企業・団体において、性別情報の取得の是非、取得する場合の選択肢などについて、適切な考え方や方法が分からず、一部で迷いが生じているように見受けられる。
- ・ この動向が各種統計調査等にも影響すれば、必要な男女別データの取得が難しくなるおそれ

ジェンダー統計の重要性

- ・ 国連第4回世界女性会議（北京女性会議、平成7年）では、女性の地位向上のためにはジェンダー統計が重要であることが改めて指摘された。
- ・ 統計が示すように我が国においては、男女共同参画社会が実現しているとは言い難い。

第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）

「男女の置かれている状況を客観的に把握するための統計（ジェンダー統計）の充実の観点から、各種統計の整備状況を調査し、公表する。また、ジェンダー統計における多様な性への配慮について、現状を把握し、課題を検討する。」

※「女性版骨太の方針2022」においても、同趣旨の内容を記載。

男女共同参画会議「計画実行・監視専門調査会」の下で、専門家(統計、社会調査)、当事者団体、地方公共団体、民間企業から構成員を迎え、ジェンダー統計の観点からの性別欄検討ワーキング・グループを開催(令和4年5月～、計7回)

2. ジェンダー統計の観点からの性別欄の基本的な考え方のポイント

我が国の男女間格差が依然として大きい現状を踏まえれば、その解消に向けて、EBPMを実施する観点からも、**男女別のデータを確実に取得することが重要**。したがって、**性別欄の有無に関する拙速な対応は慎むべき**と考える。

性別情報を取得する際には、**性別欄が存在することでハラスメントや差別に通じる困難に直面する人たちの存在を理解し、配慮することも必要**。

議論の中では、国際的には既に統計調査において性的指向・性自認（性同一性）に関する質問項目を採用している国も存在することなどから、多様な性への配慮に留まらず、性的マイノリティの実態や課題の把握について実態を把握するべきだという意見があった。一方で、どのような質問項目や選択肢を設定するかについては、性別情報を取得する目的が調査によって異なり、それぞれの調査において取得の目的を十分に精査する必要があることなどから、丁寧に検討を行うべきであるなどといった意見もあった。こうした議論を経て、本ワーキング・グループとして、**男女以外のデータを取得する場合の、適切な質問項目や選択肢を示すまでには至らなかった。**

※この他、ワーキング・グループでの議論を整理するとともに、諸外国の統計調査、国内の調査、自治体・民間の取組例も参考資料として添付。現場での取組の参考とすることとする。

令和4年度埼玉県性の多様性に関する施策推進会議の今後のスケジュール

埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり基本計画の策定

令和4年11月	埼玉県性の多様性に関する施策推進会議推進会議(計画素案の検討)
令和5年 2月	県民コメントの実施
4月	埼玉県性の多様性に関する施策推進会議推進会議(計画案の取りまとめ) (庁内調整)
6月	議会への報告

県が実施する事務事業における性の多様性への合理的な配慮方針の策定

令和4年7月	埼玉県性の多様性に関する施策推進会議による検討(合理的配慮のあり方の検討) (庁内調整)
11月	埼玉県性の多様性に関する施策推進会議による検討(指針案の検討) (庁内調整)
令和5年2月	埼玉県男女共同参画審議会における報告
3月	策定