

性的マイノリティサポートハンドブック

～職員が理解を深めるために～

福 山 市



はじめに

本市は、まちづくりの基本理念に「人間環境都市」を掲げ、『「すべての人にやさしいまちづくり」として、すべての市民がお互いに理解をしあいながら、尊敬しあって生きる社会をめざします。』としています。

人権尊重に関しては、「福山市人権施策基本方針〔改訂版〕（2012年3月改訂）」に基づき、「だれもが自己実現のための努力を妨げられることなく、また、妨げることもない地域社会」、「人権を基底とした行動が日常的に行われる地域社会」の実現、すなわち「人権文化が根付いた地域社会の実現」をめざしています。

なかでも、「L G B T」などの性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）に対しては、「問題の解決へ向けた啓発に取り組むとともに必要な施策の検討を進めます」と記載しています。

民間のある調査によると、日本における性的少数者は、全人口の約5～8％程という結果が出ており、これは、11人～13人に1人という割合です。ただし、調査の信憑性は、種々議論があり、現時点において、性的少数者の人口割合について、信頼できる調査がなされているとは言い切れません。大切なことは、人口の数字にこだわるのではなく、既に性的少数者とともに生きていることが事実であり、それを意識するべきということです。

「自分の周りに当事者はいない」と思っている人は少なくありませんが、実際は、学校や職場、友人・知人、地域の中など身近にいる存在と言えます。

現在でも、「人は出生時に割り当てられた性別らしく生き、男性は女性を、女性は男性を愛するのが普通であり、それ以外は異常で好ましくない」といった固定観念や先入観を持ち、性的少数者に対し、偏見や差別を持つ人が少なくありません。

多くの当事者が、自分の立場を言えない理由の一つは、周囲の反応に対する不安が大きいことです。自分の周りに当事者がいないと思うのは、当事者がカミングアウトしていない、差別や偏見を恐れて言えない状況に置かれているからであり、当事者がいないからではないことを理解することが重要です。

本市では、性の多様性についての理解を深めるための市民啓発や職員研修を行うなど、性的マイノリティの方に配慮した取組を進めており、さらに、こうした取組を全市的に広げ着実に推進していく必要があります。

私たち市職員、なかでも、日常的に多くの市民が手続きや相談等に訪れている行政窓口においては、性的マイノリティの方が抱えている問題について、職員が十分に理解し、適切に対応することが大切です。

当ハンドブックを活用することにより、性の多様性の正しい理解による窓口等での市民サービスの向上や、全職員が個性と能力を発揮していきいきと働ける職場づくり、すなわち本市のめざす「だれもが自己実現のための努力を妨げられることなく、また、妨げることもない地域社会」の実現の推進につなげていきたいと思います。

1 性の多様性の尊重

(1) 多様な性のあり方

その人自身の「性」のあり方を「セクシュアリティ」といいます。ひとくくりにして考えられがちですが、性にはさまざまな要素があり、本来はとても多様です。

性を四つの要素に分けて考え、人それぞれに性のあり方は様々であることを知り、違いを尊重しましょう。この組み合わせは多様であり、性はグラデーションとも言われます。

からだの性

「からだ」の性別。生まれた時の身体的な特徴で客観的に判断されます。精巣・卵巣の有無や染色体の検査で判断することもあり、先天的に非定型の人もあります。
(インターセックス・性分化疾患等)

※基本的には先天的に非定型だからといって、必ずしも「トランスジェンダー」だということではありません。

こころの性（性自認）

「こころ」の性別。自分が認識している性別のことで、「男性」・「女性」・「男女どちらでもある」・「男女どちらでもない」などがあります。生まれつき割り当てられた性別と一致する人もいれば、一致しない人もいます。

※「性自認」は、自分の意思や治療で変えることはできません。

好きになる性（性的指向）

「好き」の性別。恋愛感情や性的な関心が自分の性別からみてどの性別に向かっているかを示します。好きになる性は、同性の場合、女性・男性両方の場合、いずれの性にも向かない場合などがあります。

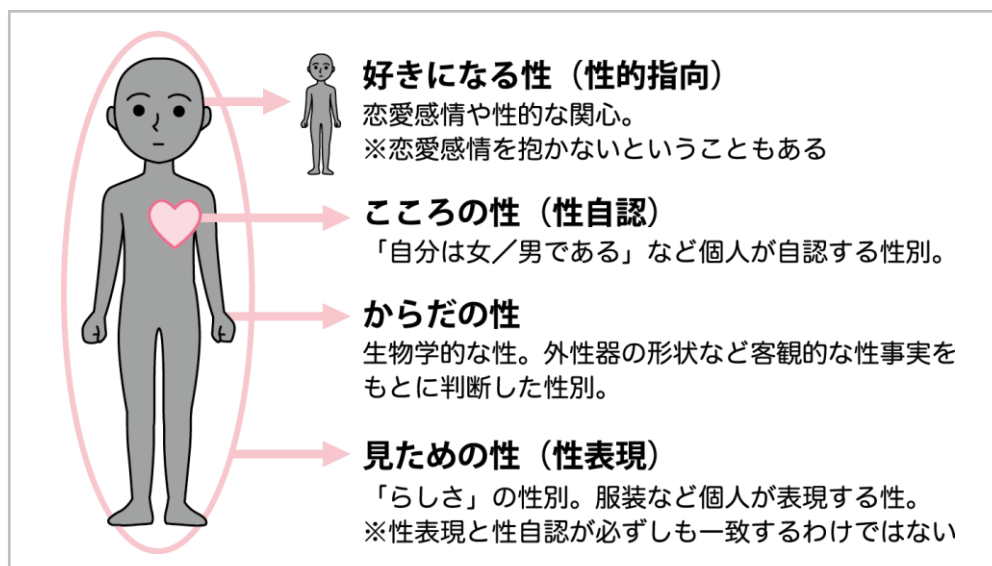
多数派である異性の場合もその一つで、性のあり方（セクシュアリティ）は多様です。また、恋愛感情や性的な関心がない人もいます。

※「性的指向」は、自分の意思や治療で変えることはできません。

見ための性（性表現）

「らしさ」の性別。服装や言葉遣い、振る舞いなど、自分の性を外部に対してどう表現するのか、いわゆる「表現する性」をいいます。

※「性自認」と「性別表現」は混同されがちですが、例えば、「性自認」が女性だとしても、「性別表現」が女性だとは限りません。



例えば、自分の性別を女性だと思っているからといって、スカートをはきたいかどうかは本人が決定することです。

※「性自認」と「性的指向」も同一視されがちですが、全く別の問題です。

例えば、生まれたときの身体の性別が男性、性自認が女性（トランスジェンダー）であるからといって、男性が好き（異性愛者）というわけではありません。レズビアン（女性が好きな女性）ということもあります。

※L G B Tが性的少数者を表す言葉であるのに対し、性的指向（Sexual Orientation）・性自認（Gender Identity）・ジェンダー表現（Expression）の頭文字を取り、すべての人が持つ属性を表す属性として、「S O G I E（ソジー）」という言葉を用いるようになってきています。性的指向や性自認、ジェンダー表現等にまつわるハラスメントのことを「S O G I Eハラスメント」という。

「同性愛」や、「性同一性障がい」が『病気である』という認識は医学上否定されています。

（性的指向は生来備わっているもので、自ら選択できる性的嗜好^{しこう}とは異なります）

※「性的嗜好^{しこう}」とは、ある物、人、行動に対して性的興奮を覚えるような好み、こだわりを持つことをいいます。性的嗜好^{しこう}は後天的に得られたものだと言われています。

※2022年1月、世界保健機構（WHO）が「国際疾病分類（ICD-11）」を発効し、性同一性障がい「精神疾患」から外れ、「性の健康に関連する状態」に分類される「Gender Incongruence（性別不合）」に変更されました。2024年9月、日本政府は正式に「性別不合」の訳語を採用しています。

(2) LGBTとは

最近では少数派のセクシュアリティの人たちを「セクシュアルマイノリティ (性的少数者)」と呼ぶことが増えてきました。なかでも、「LGBT」という言葉は、表のとおり『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)』の頭文字を並べた性的少数者の総称として使われています。

LGBTは一つの言葉として使われることが多いですが、LGBは「性的指向」を示す言葉、Tは「性自認」を示す言葉であり、全く別の概念です。

セクシュアリティは非常に多様で、自分を男性・女性のいずれとも認識していない人 (X ジェンダー) や恋愛感情・性的欲求を抱かない人 (アセクシュアル) もいます。

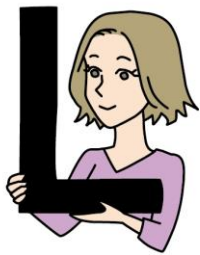
L	レズビアン (Lesbian)	女性を恋愛の対象とする女性	性的指向 (恋愛感情や性的な関心の対象がどの性別に向いているか)
G	ゲイ (Gay)	男性を恋愛の対象とする男性	
B	バイセクシュアル (Bisexual)	男女どちらも恋愛の対象となる人	
T	トランスジェンダー (Transgender)	出生時に割り当てられた性別とは異なる性を生きる人、生きることを望む人 (定義には幅があります) (「性同一性障がい」を含む)	性自認 (自分がどの性別か)

※トランスジェンダーとは、心と体の性別に差がある人のことを指しています。他方、性同一性障がいとは医学用語で、英語表記はG I D (Gender identity disorder)といい、性自認と身体的性が一致しておらず、外科的手術を望む状態をさします。トランスジェンダーの人が、必ずホルモン治療や性別適合手術を望むものではなく、性自認と身体的性が一致していないが、ホルモン治療や性別適合手術を望まない人がいることに留意しましょう。

※性同一性障がいはトランスジェンダーの一部ですが、トランスジェンダーの人すべてが、性同一性障がいではないこと、人によりさまざまであることに注意が必要です。また、「性同一性障害の性別の取扱いの特例に関する法律 (性同一性障害特例法・2004年施行)」に基づく戸籍変更は、要件が厳しく、性同一性障がいの人すべてが戸籍変更をしているわけではありません。

※家庭裁判所は、その者の請求により、次のいずれにも該当するものについて、性別の取扱いの変更の審判をすることができる。

- ① 20歳以上であること。
- ② 現に婚姻をしていないこと。
- ③ 現に未成年の子がいないこと。
- ④ 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。
- ⑤ 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ること。



Lesbian
レズビアン

同性を
好きになる女性

Gay
ゲイ

同性を
好きになる男性



Bisexual
バイセクシャル

両方の性を
好きになる人

Transgender
トランスジェンダー

身体の性と異なる性
を生きる（たい）人



2 市民への対応

(1) 職員として心得ておくべきこと

市役所（本庁・支所 等）の窓口には、さまざまな市民が手続きや相談等に訪れ、その中には、性的マイノリティの人やその家族もおられると思います。

市職員が性的マイノリティのことについて、想定していないのではないかなどと思い、大きな不安を抱いて窓口に来られることが予想されます。

公務に従事するにあたって、性別や家族関係について先入観にとらわれていると、来庁された方が困ったり、つらい思いをしたりすることになります。

そのようなことがないよう、市民対応（事務等）を行う際には、相手の要望を真摯に受け止め、それに沿えるよう配慮・対応するために性の多様性に関する理解と知識が必要です。

＜行政サービスを受ける際に抱いている「不安」の例＞

○対応する職員は、性的マイノリティについて理解があるのか？

不用意な言動によって傷つくのではないかな？

○身分証や公的な書類に記載された性別欄と名前や見た目が一致しないと、スムーズに手続きができないのではないかな？

○性別・名前を再確認されたり、好奇の目で見られ、恥ずかしい思いをするのではないかな？

居合わせた他の人たちに性別のことが気付かれるのではないかな？

○家族、家庭のことで相談したいことがあっても、それが同性やトランスジェンダーのパートナーだと分かったら、偏見をもたれるのではないかな？

○手続きや相談をすることで知られたくない人にまで知られるのではないかな？

※本人の意思に反して他人に知られないようにするのは当然ですが、家族にも知られたくない場合もあるので、本人にしっかり確認することが必要です。

＜応対の際に留意すべき事項＞

- 見ため、しぐさでは性的マイノリティとはわからない。（同性愛者 等）
- 見ため、しぐさ等が非定型（性別表現が身体の性別と異なる 等）だからといって性的マイノリティであるとは限らない。
- 性的指向や性自認、性別表現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ため、パートナーを異性であることを前提とした表現や性別を特定するような表現は避ける。（相手の言い方を使う 等）
 - （例）奥さん、ご主人、彼、彼女、旦那さん → パートナー、お連れ合い
 - お父さん、お母さん → 保護者の方、ご家族の方
 - 息子さん、娘さん → お子さん
- パートナーが異性であるとは限らない。また、外見と法的・生物学的な性別が一致するとは限らない。
 - （例）子育て家庭の親が、シングルマザーと同居する同性（やトランスジェンダー）のパートナーである場合 等

（２）窓口や電話での対応

＜窓口や電話対応における具体的な配慮の例＞

〔書類確認〕

- 見ための性別と戸籍上の性別が異なっているからといって、必要以上に見比べたり、聞き直したり、大きな声で確認することは避けましょう。
- 性別が周囲に分からないよう、名前や性別を口にせず、例えば、書類を指さして、「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」などと確認して下さい。
- 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て下さい。

〔電話対応〕

○電話をしてきた人が、その周りに第三者がいた場合を想定する等、性別等を知られたくないと思っている可能性を考慮して対応しましょう。

例えば、「…をお聞きしてもいいですか」、「…の理解でいいですか」、「答えにくいことは言わなくてもいいです」等の言葉を用い、相手の意向を確認しながら会話を進める必要があります。

○電話をかけてきた人の声質から、その人の性別を決めつけないようにしましょう。

〔他部署への引継〕

○性のあり方、性的指向等、セクシュアリティに関する情報については、本人の了承がなければ、他部署へ引き継いではいけません。

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・同意を得たうえで、はじめて他部署への引き継ぎが可能となります。

〔窓口での呼び出し〕

○例えば、番号等での対応が望ましい。名前で呼ぶ場合でも、必要な場合を除き、フルネームではなく名字だけで呼ぶ等、周囲に性別が分からないよう配慮することが必要です。

○やむを得ない場合（例：多くある名字等）、フルネームで呼ばせていただくことのできる了承を得ておくことや、どのように呼ぶかを予め尋ねておくなどの工夫も必要です。

〔来客対応の場所〕

○来客者からの希望を確認し、可能な範囲で個室等、プライバシーが守られる場所で対応することが必要です。

〔家庭環境等の聴取〕

○行政サービスの申請受付等において、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入れておく必要があります。

※同性カップルの場合や、法的・生物学的に異性ではない可能性があります。

(3) 性別欄の取り扱い

市で所管、使用しているすべての文書等について、法律で義務付けられているものや、事務上必要とするもの等を除いて、本当に性別欄が必要であるか改めて精査が必要です。その上で、不要な性別欄は削除することが必要です。(障害者差別解消法に基づく「合理的配慮」)

性別欄が必要であると判断した場合であっても、記載方法の工夫やその必要性を説明する等、適宜文書の目的等に応じた配慮を行う必要があります。

＜事務上必要とするもの＞

○医療や統計上（国等への報告も含む）の理由から、性別情報が必要であるもの。

（例）検診の受診票、経年比較が必要なアンケート、男女の不平等解消のための男女比を明らかにする必要がある場合 等。

○事業の性質上、性別情報が必要であるもの。

（例）スポーツイベントの申込書 等。

※以上の例に挙げた書類の全てに性別欄が必要というわけではありません。
適宜、その事業・施策の性質に応じた判断が必要となります。

＜性別欄の記載方法の工夫＞

○自由記載方式として空欄にする。

（例）【 女性 ・ 男性 】⇒【 】性別をお書きください。

○「男性」、「女性」の2択にはせず、「空欄」や「答えたくない」という選択肢を設ける。「男性」・「女性」の他に、「その他、答えたくない、指定しない」の欄を設けるなど、書類の目的等に応じた配慮を行う。

(4) 公共施設における配慮・対応

①施設内の設備利用に係る配慮・対応

戸籍上や外見の性別と性自認が異なる市民が、施設内にあるトイレや更衣室、入浴施設、宿泊施設等を利用するにあたっては、原則として本人の意思を尊重しますが、他の利用者の心情に配慮する必要もあります。設備上の制約がある場合、各施設の設備の状況に応じて、こうした場合の対応を事前に検討しておくことが必要です。

トイレについては、多目的トイレの利用を検討する方法も有効ですが、この場合の対応は、あくまで他の利用者に配慮する必要から行うものです。

多目的トイレの利用について

多目的トイレの利用を自動的に促したり、お願いして使っていただく際には、本人に丁寧に説明する必要があります。

他の人が使わない施設を使うしかないことで、晒し者にされているように感じる人もいます。要するに「あそこを使うからにはマイノリティ」と思われるのではないかな？という事です。

特に GID (Gender identity disorder: 性同一性障がい) の人などは、周囲に配慮して戸籍上の性別のトイレを我慢して使用したり、判断がつかずどうしようもなければ使用すること自体を控えてしまい、外出が億劫になり、引きこもりの遠因にもなることもあります。

《対応の工夫》

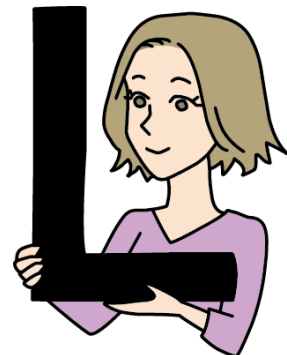
「多目的トイレ」・「男女共用トイレ」（性別による区別のないトイレ）と「女子トイレ」の設置方法などを工夫するのも一案です。

※「女子トイレ」に関しては、防犯上の理由などから特に設置する事には合理性があるため。

これらのトイレの利用をすることで、本人の意図しないところでのアウティングに繋がらないように配慮することも重要です。

更衣室の利用について

更衣室の利用においては、他の利用者と時間をずらして利用したり、他の空いている部屋など別のスペースを確保する、個別に検討するなどの工夫が必要です。こういった場合においても、丁寧な説明と配慮が必要です。



②災害時における配慮・対応

災害時には、行政を含め誰もが特別な状況に置かれるため十分な対応が難しくなりますが、女性、子ども、高齢者、障がい・病気のある人、外国人等と同様に、性的マイノリティの方についても、どのような配慮や対応が必要なのか、事前に検討しておくことが必要です。

また、対応にあたっては、本人が望まないのに周りに知られることがないよう、注意が必要です。

＜避難所等で困ることの例＞

- 避難所のトイレ、更衣室が使いづらい。
- 自認または表現する性別に応じた救援物資の配付。(下着や衣類、化粧品 等)
- 相談や支援を実施する際のプライバシーへの配慮。
- 避難所名簿。(戸籍、在留カード等の名前の記載を強制しない 等)
- 他の人と一緒に入浴できない。
- 名簿に戸籍上の性別や名前を記入するのに抵抗がある。
- 同性パートナーとの続柄を説明しにくい。
- 避難所では周りの目が気になり、一緒に過ごしにくい。
- ホルモン療法が中断されると、体調や心のバランスが崩れ、深刻な不調をきたす場合もある。

③福祉サービスにおける配慮・対応

高齢者や障がいのある人の中にも、多様な性自認・性的指向の当事者がいると思われます。当事者の市民が安心して福祉サービスを利用できるようにすることはもちろん、当事者を支える家族に対しても配慮が求められます。



3 職場における対応

誰もが働きやすい職場を実現するためには、差別やいじめ、あらゆるハラスメント（嫌がらせ）がないことが大切です。性的指向や性自認の問題にかかわらず、行為者側がハラスメントを意図しない態度や言葉でも、相手にとってはハラスメントとなり得ることに十分注意が必要です。

※職員とは

一般職員又は特別職及び常勤又は非常勤の別を問わず、全ての職員をいいます。

※職場等とは

通常職務を遂行する場所だけでなく、公務のための旅行先など通常勤務以外の場所も該当します。また、勤務時間外であっても、その実態が実質的に職場の延長線上のものであれば「職場等」に該当します。

※性的な言動とは

性的な欲求や関心に基づく言動だけでなく、性別により役割を分担すべきとする意識等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ます。

（１）職場内での言動

①差別的言動に注意

性的指向や性自認は個人の尊厳に関わる事柄です。いわゆる「ホモネタ」「レズネタ」等の性的指向や性自認を揶揄する発言は、差別的言動であることを認識しなければなりません。

職場内・外を問わず、周囲にLGBT等の当事者が“いない”のではなく、“見えていない”“本人が言えない”だけかもしれません。性的指向や性自認を揶揄する発言は、職場の雰囲気^{やゆ}を和ませることはなく、差別的言動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してください。



＜差別表現や不快に感じる言葉の例＞

次のような言葉は、侮辱的・差別的な表現になるので、日常会話の中でつい使ってしまった・・・ということの無いように、十分注意してください。

○自分はノーマルだ ○そっち系の趣味はない ○おまえあっち系なの？
○もっと男（女）らしくしろ ○ホモ ○おかま ○レズ ○おなべ
○オネエ 等

※女性同性愛者は「レズビアン」と呼びます。「レズ」は侮蔑的表現として使用されてきた経緯があるため、一般的には差別表現にあたります。

②日常会話への配慮

性別役割分担意識や男女の婚姻関係を前提とした日常会話に、性的少数者当事者に限らず不安を感じる場合があります。

＜性的マイノリティに限らず不安を感じる言葉の例＞

○早く結婚すればいいのに
○子どもは作らないの？
○もっと可愛い服装をすればいいのに 等

多様な性的指向・性自認に係る差別や偏見を無くすことは、誰もが安心して働くことができる職場づくりにもつながります。

（２）プライバシーの徹底

本人から性的指向や性自認が非定形であることを相談された場合、許可なく他の職員や上司に伝えることは絶対にしてはいけません。

他の管理職や周囲と情報共有が必要な場合は、必ず本人の同意を得たうえで行い、本人の同意・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徹底する必要があります。



4 ハラスメント防止に向けて

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ます。

上司が相談を受けた際には、本人の訴えを真摯に受け止め、プライバシーに配慮し、職種ごとの相談・調査機関へ申し出るなど適切な対応を取ってください。

他の管理職や周囲との情報共有が必要であっても、本人の了承なく他の職員に伝えることが絶対ないよう徹底してください。対応に悩む場合には、専門機関の相談を利用することも検討して下さい。

「アウティング」(暴露) に注意

本人の了解を得ずに、本人が公にしていない性的指向や性自認をその他の人に伝え、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、重大な人権侵害です。絶対にしないように、十分注意しましょう。

カミングアウト

自らの性のあり方を、自らが他人に伝えること

アウティング

他人の性のあり方を本人の許可なく第三者に暴露すること

※「カミングアウト」は「伝えた相手個人」に対して行われたものです。(無制限に公表してよいものではありません)

「アウティング」は民法上の不法行為になり得る

「アウティング」は秘密をみだりに公開されないというプライバシー権の侵害で、民法上の不法行為になり得る行為であり、状況によっては、被害者は損害賠償を請求することができます。

現在の日本社会はLGBTが広く受け入れられているとは言えず、暴露された場合の影響は大きく、過去の裁判では暴露によって「社会的評価が低下した」と指摘されたケースもあります。不特定多数の人に具体的事実を話し、その名誉を毀損した場合には、刑法の「名誉毀損罪」に該当する可能性もあります。

※故意による中傷等の形で他人の性的な噂を流してその名誉を著しく傷つけると、名誉毀損罪等、民法上の損害賠償責任だけでなく、刑事責任(名誉毀損罪 刑法第230条)を問われる可能性があります。



なぜ、アウティングをしてはいけないのか？

まだまだLGBT等への差別や偏見が残り、さまざまな性的指向や性自認のあり方に対する認識が広がっているとは言えない現状で、セクシュアリティを勝手に暴露されてしまうことは、圧倒的多くの場合、当事者の居場所を奪ってしまうことに繋がる恐れがあるためです。

噂話やいじめから職場に居づらくなる等に発展し、最悪の場合、自死に至ってしまうケースもあります。善意のつもりであっても、本人の同意なく第三者に伝えてはいけません。

《事例1》 ～某国立大学の男子学生が「アウティング」後に自殺～

2015年4月に、男子学生Aが、同じクラスの男子学生Bに、好意を抱いていることをLINE（ライン＝ソーシャル・ネットワーキング・サービスの一つ）を介して打ち明けた。その後、BはAの同意を得ず、A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グループで暴露した。（アウティング）

その後、Aは心身のバランスを崩し、心療内科を受診した。Aは大学にも相談していたが、同年8月、大学構内の建物から転落し、死亡した。

本人の了解を得ない、セクシュアリティと相手への好意のアウティングにあたりプライバシーの侵害にあたります。

《事例2》 ～職場で「アウティング」、自死未遂で訴訟へ～

2019年8月、性同一性障がい（性同一性障害）で性別変更したことを勤務先の病院（大阪府吹田市）で同意なく明かされ、同僚から差別的な言動を受けたとして、看護助手の女性（48）が病院側に慰謝料など約1200万円の損害賠償を求めて大阪地裁に提訴した。

原告は、性同一性障害特例法に基づいて戸籍の性別を女性に改め、家裁に申し立てて名前も変え、大阪府内の病院で看護助手として働き始めた。看護部長から「元男性」と明かしていいかを聞かれ、「すでに戸籍も体も変わっているし、必要はないのでは」と伝えた。

しかし、医療に携わる者同士だから問題ないとして、同僚たちの前で明かされた。その後同僚らから、原告が女性更衣室を使うことを「気持ち悪い」などと言われた/体を見せるよう求められた/結婚して夫の姓に変わった際、中傷された。こうした行為による精神的苦痛が積み重なり、病院6階から飛び降り自殺を図った。

《事例3》 ～性同一性障がいのある経済産業省職員にトイレ使用制限、国に賠償命令～

経済産業省に勤務する性同一性障がいの職員が受けた措置は違法だとして、職場の処遇改善と損害賠償を求めている裁判の判決が2019年12月12日、東京地裁であった。

国側が職員の女性用トイレの使用を制限するなどしたことに対し、国側に慰謝料約132万円の支払いなどを命じた。

原告はトランスジェンダー（Male to Female）で、戸籍や身体的には男性だが、自分の性別を女性だと認識している。性別適合手術は健康上の理由で受けていない。職員は性同一性障がいの診断を受けた後、ホルモン療法を始めた。

女性更衣室の利用や、健康診断の女性枠での受診は認められたが、「性別適合手術を受けるまでの暫定措置」だとして、女性職員として勤務を認めたわけではないとされ、職員は女性用のトイレの使用が制限されていた。

※真に自認する性別に即した社会生活を送ること「重要な法的利益」

判決理由で裁判長は、「性別は、社会生活や人間関係における個人の属性の一つとして取り扱われており、個人の人格的な生存と密接かつ不可分のものといえるのであって、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」と示した。

国側は、トイレに関連する職員への対応について、「女性職員との間で生じるおそれがあるトラブルを避けるため、合理的な判断だ」と反論していたが、裁判所は、「トラブルが生じる可能性はせいぜい抽象的なものに止まっていて、経済産業省もそれを認識することができた」と指摘。

トイレ使用制限などの対応を継続したことは、「尽くすべき注意義務を怠ったもので、国家賠償法上、違法」と判断した。また、経済産業省側が、トイレを自由に使うためには性同一性障がいであると女性職員にカミングアウトするよう求めたことは、「裁量権の濫用で違法」と認定した。

《事例4》 ～結婚の自由をすべての人に～

2019年2月14日、戸籍上の性別が同性同士だと結婚（法律婚）ができないことは違法であるとして、札幌・東京・名古屋・大阪・福岡（2019年9月5日提訴）に住む原告が各地の裁判所に国を相手取った国家賠償請求訴訟を提訴しており、現在、審理が続いています。その動向が注目されています。

カミングアウトされたらどうすればいい？

肯定的に受け止め、「誰に伝えているのか」「誰に伝えて良いのか」を聞いてみてください。

困ったときは自分だけで抱え込まず、相談しましょう。

同僚等からそれまで公表していなかった秘密を打ち明けられたとき、戸惑いを感じる人も多くいます。当人からの希望を踏まえながら受け止めることが望ましい対応です。しかし、カミングアウトとアウティングをめぐる問題は繊細かつ複雑な事例もあります。

どうすればよいか分からない場合、守秘義務のある相談窓口（エソール広島（広島県 LGBT 電話相談）、よりそいホットライン（民間の相談窓口））等に相談することもできます。

※カミングアウトは、「あなたは私の性的対象だ」という宣言や性的な関係の要求ではありません。また、カミングアウトを受け入れることと、相手の好意を受け入れることは全く違う問題です。



6色のレインボーカラーは性の多様性を表しており、LGBTの支援や連帯の気持ちを示すカラーとして広く認識されています。

5 関連情報

(1) 当事者の想い

私は性別違和を持つ当事者です。私は自分が男性でも女性でもないと思っていて、好きになる相手も、男性・女性問いません。中性のバイセクシュアルです。しかし、今、それなりに楽な生活環境にいます。それは、自分で、そういう環境を選んで来たからです。中性の私は、制服がなく、出世に性別が一切関係ない職種を選ばざるを得ませんでした。ですから、今、教職にいます。ただ、教職とはいえ、職場の人間に、自分が性的マイノリティだと話すことはできません。とても仲良くしてくださっている方にも言っていない。ですから、その方に接する度に申し訳ない気持ちになります。カミングアウトというのは、自分だけでなく相手にも秘密を抱えさせることになるので、中々できないことなのです。

このような、相手を思うゆえに、結果的に自分が傷つくことは、多々あります。しかも、親しい相手であればあるほど、大事にしたい相手であればあるほど、頻繁に起こります。性的マイノリティの苦しさは、第一に、家族などの、一番相談したい相手、毎日一緒にいる相手に対して、本当の自分を一番隠さなければならぬことではないかと思います。私は、誰にも隠さず、好きな相手のことを好きと言いたい。好きな服を着て、好きな仕事を選びたい。好きになった相手と結婚し、その相手と二人の子どもを持ちたい。そして、一番相談したい相手に、一番相談したいことを相談したいです。

(広島県福山市在住 30代)

20代の頃、私にはとても大切な1つの夢がありました。夢には期限をつけて行動するのが好きなので、リミットは30代の最後の年まで。それは「好きな女の子と、友だちとしてではなく、手を繋いで街を歩くこと。」「その子と、キッチンで一緒にごはんを作って、一緒に食べること。」「ふたりで一緒に暮らすこと」「子どもを育てて、家族として地域で生きていくこと」私の性別が女性でなかったら、ここが都会や外国だったら、なんとかなりそうなものだけれど、今私が生きている環境では、どうやらそれはかなりハードルの高い望みでした。

何も知らない他人から、「結婚には興味がないくらい、仕事に打ち込んでるのね」と褒められるのを、あいまいに笑って受け流してやり過ごして生きてきました。同じような仲間と出会えない孤独の中、診療内科に通院したり、アルコール依存を抱えたことも。ようやく諦めて、今は違う顔で生きています。自分には叶わなかったけれど、これから人生を始める子どもたちには、同じ想いはして欲しくありません。「ふつう」を壊したいわけじゃない、私たちも「ふつう」なんです。

(広島県福山市在住 40代)

性的マイノリティのための 相談窓口のご案内



にじいろ電話相談

電話番号

084-951-5250

開設日時

毎月第3水曜日

15:00～18:00



にじいろメール相談

多様性社会推進課HPから相談できます。

- ・自分の性別に違和感がある・・・
- ・子どもの「性」についての悩み・不安がある
- ・職場や学校で噂されていてしんどい
- ・とにかく、話をきいてほしい

福山市のLGBT関連情報は...

福山市 LGBT

検索



福山市ホームページ



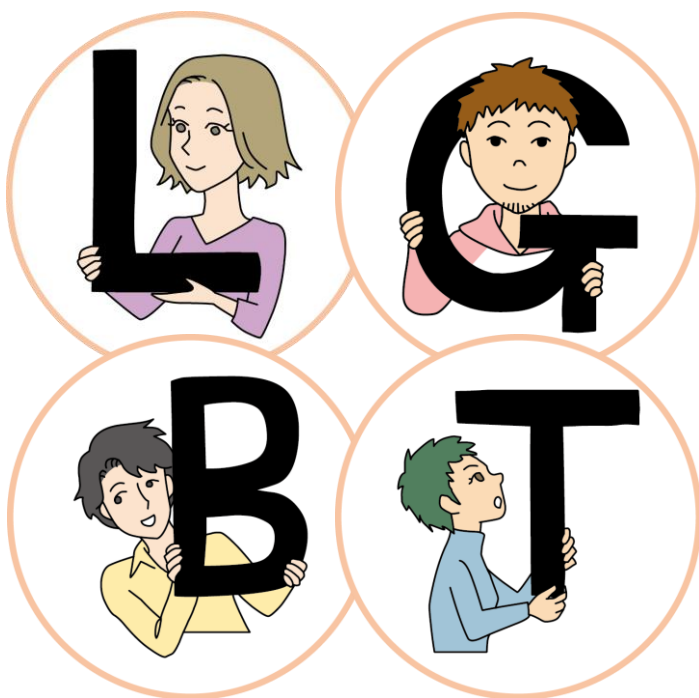
メール相談フォーム

ひとりで悩まないで！
気軽に電話・メールしてね！



ばらのまち福山
イメージキャラクター
「ローラ」

- 本人、家族、友人など、どなたでも電話・メールでの相談ができます。
- 秘密は厳守します。匿名での相談も可能です。
- 電話相談は予約不要、無料です。ただし通話料は相談者負担となります。
- ※回線が1つしかないので、電話での相談は1人につき30分を目安とします。
- ※電話・メール相談は、（一社）広島県セクシュアルマイノリティ協会へ業務委託しています。



性的マイノリティサポートハンドブック

～職員が理解を深めるために～

2020 年 1 月初版

【編集・発行】

福山市市民局 まちづくり推進部 多様性社会推進課

〒720-8501 福山市東桜町3番5号

TEL : (084) 928-1006

FAX : (084) 928-1229

E-mail: tayouseisyakai-suishin@city.fukuyama.hiroshima.jp

※本「性的マイノリティサポートハンドブック～職員が理解を深めるために～」の監修・参考出典

＜監修＞

一般社団法人 広島県セクシュアルマイノリティ協会

＜参考出典＞

- ・公益財団法人 人権啓発推進センター発行「みんなが自分らしく 性の多様性を考える 性的指向・性自認・性別表現」
- ・千葉市発行「LGBTを知りサポートするためのガイドライン ～誰もが自分らしく生きることを認め合う社会へ」
- ・東京都文京区発行「性自認および性的指向に関する対応指針～文京区職員・教職員のために～」
- ・東京都豊島区発行「多様な性自認・性的指向に関する対応指針」
- ・大阪市発行「LGBTなどの性的少数者に配慮した行政窓口での対応手引き」
- ・千葉市発行「LGBTを知りサポートするためのガイドライン～誰もが自分らしく生きることを認め合う社会へ」
- ・京都市発行「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～」
- ・山形市発行「山形市職員・学校教職員のためのLGBT対応サポートハンドブック～違いを理解し認め合うまち山形を目指して」
- ・熊本市発行「LGBTなどの性的マイノリティサポートハンドブック～熊本市職員として知っておくべき基礎知識～」

2025.02 改訂