

# 多様な性に関する 職員ハンドブック



令和8年3月  
和歌山市

# 目次

はじめに	1
1. 多様な性に関する基礎知識	2
(1) 性を構成する4つの要素	2
(2) LGBTとSOGI	2
(3) 性的マイノリティの人々の様々な困難	4
2. 市民への対応	5
(1) 基本的事項	5
(2) 窓口や電話での対応	5
(3) 書類等の性別欄の取扱い	7
(4) 公共施設での対応	7
(5) 災害時の対応	8
3. 職場における対応	9
(1) 職場での言動	9
(2) プライバシーの保護	9
(3) 職場環境	10
(4) 採用時の対応	10
4. 多様な性に関する用語	11
5. 相談窓口	12
【参考資料・文献】	13

## はじめに

私たち職員は公務に従事するにあたり、個人の性的指向や性自認に対して必要な配慮をすることが、男女共同参画社会の実現や人権尊重等の観点から求められています。

また、令和5年6月に「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法律」が施行され、地方公共団体に対して、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策を策定し、実施するよう努めるものとされています。

市民に対して、質の高い公共サービスを提供し、差別や偏見のない、誰もが自分らしく暮らしやすい共生社会を実現するためには、私たち職員一人ひとりが多様な性について深く理解し、適切に対応することが大切です。

多様な性について理解し、状況に応じた適切な行動ができるように、庁内ワーキンググループにおいて活発な意見を出し合い、多様な性に関する職員ハンドブックを作成しました。

誰もが相互に人格と個性を尊重し、支え合いながら暮らせる共生社会への一助となれば幸いです。

# 1. 多様な性に関する基礎知識

## (1) 性を構成する4つの要素

性にはさまざまな要素があり、その組み合わせによって多様な性のあり方があります。一人ひとりが少しずつ違い、「性はグラデーション」といわれることもあります。

### からだの性

(生物学的な性：sex)

出生時に割り当てられた性別や生まれた時の身体的特徴などによる性。

### こころの性

(性自認：Gender Identity)

自分の性別をどう思っているか。男性/女性という認識だけではなくどちらでもないなどあり方は多様です。

### 好きになる性

(性的指向：Sexual Orientation)

恋愛感情や性的な関心の対象がどの性に向くかを指します。同性を好きになる人、男女の両方を好きになる人、恋愛感情を抱かない人もいます。

### 表現する性

(性表現：Gender Expression)

服装、しぐさ、言葉遣いなど自分自身をどのように表現するかや、社会の中で求められる役割やふるまいなどによる性。

## (2) LGBTとSOGI

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取った言葉で、性的少数者（性的マイノリティ）の総称の一つです。

また、クエスチョニング（自身のセクシュアリティがわからない人、決められない等の人）やクィア（性的マイノリティの人々すべてを包括する言葉）、いずれにも分類されない性のあり方を加えて、「LGBTQ+」ということもあります。

SOGIは、性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）の頭文字を取った言葉で、私たち誰もが持つセクシュアリティ（性のあり方）に関わる概念です。LGBTよりも広い意味で使われます。

# 性的指向 (S O)

Sexual Orientation

**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

**Heterosexual**

ヘテロセクシュアル

異性愛者

**Asexual**

アセクシュアル

誰に対しても恋愛感情や性的関心を持たない人

**Pansexual**

パンセクシュアル

全てのセクシュアリティの人を恋愛対象とする人

# 性自認 (G I)

Gender Identity

**Transgender**

トランスジェンダー

出生時に割り当てられた性別と性自認が一致しない人

**Non-binary**

ノンバイナリー

男性・女性の二分法に捉われない性自認の人

**Cisgender**

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

+

プラス

言葉では表現しきれない性の多様性を表す

**Questioning**

クエスチョニング

自分自身のセクシュアリティを決められない人



### (3) 性的マイノリティの人々の様々な困難

性的マイノリティの人々は、性自認や性的指向の多様性に対する偏見や十分な理解が得られていないことなどにより、日常生活の様々な場面で困難を感じることがあります。

その内容は、置かれている環境や状況によって異なりますが、ここではその一例を紹介します。

#### 『職場・雇用』

- ・ 性的指向や性自認に関する冗談や心ない発言により、つらい思いをすることがある。
- ・ 無理解や偏見のある環境の中で、安心して働き続けることが難しいと感じることがある。
- ・ 職場の状況によっては、望まない働き方を選ばざるを得ない場合もある。

#### 『行政・公的手続き』

- ・ 書類に記載された性別と見た目の印象が異なることで、手続きの際に何度も説明を求められ、戸惑いを感じることがある。
- ・ 受付で氏名を呼ばれるとき、周囲の人に性別のことが知られてしまうのではないかと心配になることがある。

#### 『医療機関』

- ・ 診察や検査の場面で、周囲からどのように見られているかを気にしてしまい、安心して受診できないと感じることがある。
- ・ 入院の際に、性自認とは異なる部屋になることで、落ち着かない思いをすることがある。
- ・ 同性パートナーが家族として認められず、十分な説明を受けられない場合がある。

#### 『DV・相談支援』

- ・ 同性同士であることを理由に、十分な支援につながりにくいと感じることがある。

#### 『災害時・避難所』

- ・ 物資が登録上の性別ごとに配布されることで、必要な衣類や様々な日用品が手に入りやすいことがある。
- ・ 更衣室やトイレの利用にあたり、周囲の目が気になり、安心して利用できないと感じることがある。

## 2. 市民への対応

### (1) 基本的事項

公務に従事するにあたって、性的指向・性自認に対して必要な配慮は、人権尊重等の観点から職員一人ひとりに求められます。

性的指向や性自認に対する認識や受容の程度は人それぞれで、どの程度配慮してほしいかということも人それぞれです。

不安を抱えて窓口に来られる方もいることを踏まえ、市民への対応時は、相手の意向を汲み取ったコミュニケーションを行うことが求められます。

また、指定管理者や委託事業者などに対しても、人権侵害となるような言動をとることのないよう、本ハンドブック等を利用して周知と指導に努めることが必要です。

#### 【基本的な対応の例】

- 性的指向や性自認は人により異なることを前提に対応する。
- 固定観念や先入観、偏見を持たない。  
(例：パートナーが異性であるとは限らない。)
- 性別や関係性を決めつけるような表現は避ける。  
(例①：夫、妻、旦那様、奥様 → 配偶者、パートナー)  
(例②：お父さん、お母さん → 保護者の方、ご家族の方)

### (2) 窓口や電話での対応

本人確認書類として、マイナンバーカード、健康保険の資格確認書、運転免許証などの提示を受けた際に、書類上の性別記載欄や写真と本人の外見等が一致しないこともあり得ることを意識しておくことが重要です。

窓口での本人確認では、性的マイノリティであるか否かにかかわらず、すべての人のプライバシーを守らなくてはなりません。必要以上に見比べたり、大きな声で確認しないよう日頃から配慮しましょう。

また、本市では、「和歌山県パートナーシップ宣誓制度※」を活用し、利用できる行政サービスがあります。「宣誓書受領証」の提示があった場合も同様の配慮が必要です。

※互いを人生のパートナーと約束する一方又は双方が性的少数者のカップルが、協力して共同生活を行うことを宣言し、和歌山県が宣誓者に対して受領証を交付する制度。詳しくはこちらを参照。

(和歌山県ホームページ)



#### 【窓口・来客対応の具体例】

##### ①書類確認

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、書類の該当箇所を示しながら、「この書類でお間違いありませんか」、「こちらでよろしいでしょうか」などと確認しましょう。

また、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、氏名、住所、生年月日等で行いましょう。

##### ②電話対応

「～をお聞きしてもよろしいでしょうか」、「～との理解でよろしいでしょうか」、「答えにくいことは、お答えいただかなくても差支えございません」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、声質で相手の性別を決めつけないようにしましょう。

##### ③窓口での呼び出し

例えば、番号等で対応する方法もあります。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など、周囲に性別がわからないよう配慮しましょう。

##### ④来客対応の場所

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することを検討しましょう。

#### ⑤家庭環境等の聴取

行政サービスの申請受付などにおいて、生活環境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ょう。

#### ⑥他部署への引継ぎ

LGBT等の当事者情報については、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。他部署への引継ぎが必要な場合は、その理由を説明し、本人の意向を確認した上で、必ず了承を得るようにしましょう。

### (3) 書類等の性別欄の取扱い

性のあり方が多様であることを踏まえて、書類等の性別欄について、法の規定があるものや業務上必要とするものを除き、必要のない性別欄は削除できるか検討しましょう。事務の性質上、性別欄が必要な文書の場合も「男性」「女性」以外を選択できるようにするなど、検討しましょう。

#### 【書類記載の具体例】

問○ 性別 ①男 ②女 ③答えたくない
---------------------

問○ ( )
--------

※性別をご記入ください

◇平成25年6月17日付 各種申請書等における様式の見直しについて（総務公室発出）

### (4) 公共施設での対応

トイレ、更衣室等の利用にあたっては、当事者の意向に応じてどのような対応が可能か、他の利用者との調整をどのように行うか等あらかじめ検討しておくことが望めます。特別な対応ではなく、誰にとってもプライバシーが守られ、気兼ねなく利用できることが、様々な性自認の人々への配慮になるということを認識し、利用希望者が事情を説明しなくても利用できる体制の整備を進めていくことが重要です。

### 【施設利用における配慮の具体例】

- 多目的トイレに「どなたでもご利用いただけます」などの表示を日頃から出しておくことも安心して利用できる方法として有効。
- 更衣室を個人で利用できる時間やカーテンで仕切るなどのスペースを用意する。

## (5) 災害時の対応

災害時には特別な状況となるため、すべての要望に対応することは難しいと考えられます。しかし、当事者への配慮については、事前にマニュアルに記載するなどの工夫が求められます。

また、避難所運営に携わる者は、被災者の中に当事者が一定程度いることを念頭においたうえで、対応することが重要です。

### 【避難所における配慮・想定される課題の例】

#### ☆必要な配慮

- 避難所を運営する側に、多様な性への理解があること
- 多目的トイレ（着替えや体の清拭にも利用）、更衣室を設置すること
- プライバシーを確保できる居住空間と相談場所があること
- 同性パートナーを家族として認めること
- 多様な性を尊重して物資の支給が受けられるような配慮があること

#### ☆想定される課題

- 誰にも話せないつらさ、話すことへの不安
- 周囲の理解不足、偏見
- 更衣室、共同浴場、トイレなどに多様な性への配慮がなされていない
- 物資について周囲の認識と当事者の欲するものが一致しない場合、受け取ることが困難になる（下着、衣類、生理用品、化粧品など）



### 3 . 職場における対応

#### (1) 職場での言動

誰もが働きやすい職場環境を実現するためには、お互いの人権を尊重し合い、差別やいじめ、ハラスメントのない職場であることが重要です。

日頃の何気ない態度や言葉が相手を傷つけ、ハラスメントとなりうることを十分に注意することが求められます。

性的指向や性自認に関連した差別的な言動や嘲笑するような話題は、職場の内外を問わずすべきではありません。当事者や当事者を親族に持つ人にとって精神的苦痛となることに留意しましょう。

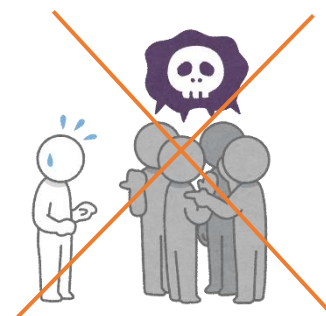
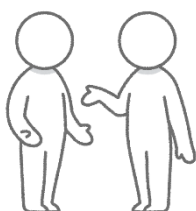
#### 【当事者が不快に感じる言葉の例】

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）

#### (2) プライバシーの保護

同僚や部下等から性的指向や性自認に関する相談（カミングアウト）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、憶測や固定観念を持たずに話を聞くことが大切です。決して本人の許可なく、絶対に他人に伝えてはいけません。アウティングに繋がるおそれがあります。

性的指向や性自認について、管理職や周囲との情報共有が必要と思われる場合は、必ず本人の同意を得たうえで行わなければいけません。



## 【性的マイノリティのカミングアウトとアウティングについて】

### ★カミングアウト

公にしていなかった自分の性的指向や性自認、戸籍上の性別等を自らの意思で他人に伝えることを「カミングアウト」といいます。カミングアウトするかどうか、いつ、誰に、どのように伝えるかは当事者が決めることであり、他人がカミングアウトを強要するようなことは、決してあってはなりません。

### ★アウティング

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る（暴露する）ことを「アウティング」といいます。アウティングは、プライバシーの侵害であり、本人の人権、人格、尊厳を著しく傷つける重大な人権侵害です。決して行ってはいけません。ソーシャルネットワークサービス（SNS）に書き込むこともアウティングにあたります。

## （3）職場環境

性的指向や性自認を理由として、更衣室など施設の利用について申し出があった場合には、他の利用者や施設の状況により調整が必要となることが想定されます。その際は、本人の了解を得ずに当該職員の情報に他人に伝えることのないよう留意するとともに、周囲の理解や協力を得るための調整を行うことが求められます。

なお、多目的トイレ等の共用施設については、誰もが利用できる状態でなければなりません。

## （4）採用時の対応

採用選考は、応募者の適性や能力を基準として判断するものであり、性的指向、性自認、性表現を理由に排除しないことが大切です。また、採用後においても、自認する性の服装での勤務については、本人の意向を十分に尊重する必要があります。

◆厚生労働省が示す「公正な採用選考」では、以下の点が基本的な考え方と示されています。

- ・「人を人としてみる」人権尊重の精神、すなわち、応募者の基本的人権を尊重すること。
- ・応募者の適性、能力に基づいた基準により行うこと。

## 4. 多様な性に関する用語

※各用語の使い方や説明は、文献・資料によって異なります。また、個人の捉え方によっても、異なります。

用語	意味・内容
アウトティング Outing	他者のセクシュアリティを本人の同意なしに第三者に伝える（暴露する）こと。
アセクシュアル Asexual	誰に対しても恋愛感情や性的関心を持たない（あるいはとても弱い）人。
アライ Ally	多様な性的指向・性自認に理解のある人、応援する人、支援者のこと。
エルジーピーティ LGBT	レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーの頭文字をとった言葉。
カミングアウト Coming Out	自らの意思で性的指向や性自認について、その他の人に伝えること。
クィア Queer	もとは「奇妙な、独特な、風変わりな」という意味。近年では、肯定的に性的少数者を示す総称として用いられる。
クエスチョニング Questioning	性的指向や性自認が明確でない人、定義づけたくない人、わからずに悩んでいる人など。
ゲイ Gay	性自認が男性で、男性に恋愛感情を抱く人。いわゆる男性同性愛者。
シスジェンダー Cisgender	生まれた時に診断された身体の性別と自分の性自認が一致し、それに従って生きる人。
性別不台 Gender Incongruence	身体的な性と性自認が一致しない状態をいいます。かつては「性同一性障害」と呼ばれていましたが、現在は疾患ではなく、性の多様性の一つとして位置づけられています。
セクシュアリティ Sexuality	性的指向・性自認などを含めた性のあり方の総称。
セクシャル・マイノリティ Sexual Minority	性のあり方が少数派とされる人々。LGBT等の人々に使用することが多い。性的少数者、性的マイノリティと呼ばれることもある。
ソジ SOGI	性的指向(Sexual Orientation)と性自認(Gender Identity)の頭文字をつないだ言葉で、セクシュアリティを2つの概念で包括的に捉える言葉。LGBTと似た用法としてSOGIが使われることもある。
ダイバーシティ Diversity	多様性のこと。性別国籍、年齢等に関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共生できる社会のことをダイバーシティ社会という。
トランスジェンダー Transgender	出生時に割り当てられた性別と性自認が一致しない人。
ノンバイナリー Non-binary	「女性/男性」の2択に捉われない性別のあり方の人。女性でもあり男性でもある。女性でも男性でもない、性別を決めたくないなど、様々な人がいる。
ヘテロセクシュアル Heterosexual	恋愛や性愛の対象が異性の人。異性愛者。
ホモセクシュアル Homosexual	恋愛や性愛の対象が同性の人。同性愛者。
バイセクシュアル Bisexual	男性も女性も恋愛や性愛の対象となる人。両性愛者。
パンセクシュアル Pansexual	全てのセクシュアリティの人を恋愛対象とする人。全性愛者。
レズビアン Lesbian	性自認が女性で、女性に恋愛感情を抱く人。いわゆる女性同性愛者。

## 5 . 相談窓口

	窓口	電話番号	受付時間
生活の悩みやトラブルに関する相談支援	和歌山市 男女共生推進センター 「みらい相談室」	073-431-5528	火～日 10:00～12:00 13:00～16:00 (休館日、祝日は除きます。) 休館日:月曜日(月曜日が祝日の場合はその次の平日)
人権問題に関する相談	和歌山市 人権同和施策課 「人権ホットライン」	073-435-1110	月～金 9:00～17:00 (年末年始、祝日除く)
こころの健康に関する相談	和歌山市保健所 保健対策課 「こころの健康に関する相談」	073-488-5117	月～金 8:30～17:15 (年末年始、祝日除く)
	和歌山県 精神保健福祉センター 「こころの電話」	073-435-5192	月～金 9:30～12:00 13:00～16:00 (年末年始、祝日除く)
ジェンダー平等推進の さまたげとなる様々な 悩みの相談	和歌山県 ジェンダー平等推進センター “りいぶる”相談室	073-435-5246	火～土 9:00～20:00 日 9:00～16:30 (月曜日、年末年始、祝日除く) ※LGBTQ 相談 原則、毎月第1土曜日 14:00～18:00 (要予約)
差別や虐待、ハラスメント等、様々な人権問題についての相談	(法務局) みんなの人権110番	0570-003-110	平日 8:30～17:15 (年末年始、祝日除く)
性的マイノリティに関する相談	一般社団法人 社会的包摂サポートセンター 「よりそいホットライン」	0120-279-338	24 時間対応

~~~~~  
～おわりに～

本ハンドブックは、性的指向や性自認を含む多様な性について、職員一人ひとりの理解を深め、日々の業務に活用していただくことを目的としています。各職員が本ハンドブックに目を通し、実際の業務や場面を想定しながら、職場内で対応について話し合うことが、より適切な対応や職場全体の理解の向上につながると考えています。

## 【参考資料・文献】

※このハンドブック作成にあたっては、以下の資料を参考にしており、表記は各資料の記載に基づいて掲載しています。(順不同)

- 性の多様性に関する職員ガイドライン（和歌山県 R6.4改訂）
- 性の多様性について理解を深め  
行動するための職員向けガイドライン（滋賀県 R5.9）
- 多様な性に関する職員ハンドブック（福島県 R5.1）
- 多様な性を理解し行動するための職員ハンドブック  
～誰もが自分らしく生きるために～（鳥取県 R2.7）
- 性の多様性に関する職員ハンドブック  
～性的少数者への理解を深めるために～（大分県 R3.6改定）
- 多様な性のあり方に関する職員ハンドブック（大阪市 R5.3改訂）
- 豊中市職員のための  
性の多様性を理解し行動するためのハンドブック（豊中市 R3.3）
- 性の多様性への理解を深めるための職員ハンドブック（名古屋市 R2.4）
- 性の多様性を知り、適切な対応をするための  
相模原市職員ガイドライン（相模原市 R6.12改定）
- 性の多様性に関する職員向けガイドライン  
～誰もが自分らしく暮らせる日光市を目指して～（日光市 R6.3）
- 多様な性への理解を深め行動するための職員ハンドブック（浜松市 2024.1改訂）
- 職員のための「性の多様性」に関する対応ハンドブック（東京都北区 R4.11改訂）
- 「多様な性」への理解の促進と支援のための  
金沢市職員・教職員ハンドブック（金沢市、金沢市教育委員会 R2.3）
- 白井市職員・教職員のための  
性の多様性に関するガイドライン（白井市 R6.3）
- 多様な性に関するハンドブック  
～職員が理解を深めるために～（大村市 R6.3）
- 人権が尊重される宇部市をめざして  
～宇部市職員向け LGBT ガイドライン～（宇部市 R3.3）
- 公正な採用選考をめざして（厚生労働省 R7年度版）

# 多様な性に関する職員ハンドブック

令和8年3月作成

## 【編集】

和歌山市男女共生推進課

令和6年度、令和7年度  
和歌山市男女共生施策ワーキンググループ

## 【協力】

特定非営利活動法人 チーム紀伊水道