

# 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



## 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・男女共同参画課  
〒330-9301 埼玉県さいたま市浦和区高砂3丁目15-1

TEL : 048-830-2927 FAX : 048-830-4755

令和8年2月改訂版

# はじめに

県では、令和4年7月に施行された「埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり条例」の基本理念を踏まえ、「性の多様性に関する理解増進」、「相談体制の充実」、「暮らしやすい環境づくり」を三本柱として、様々な取組を行っています。

全ての人があらゆる場において性の多様性が尊重され、安心して生活できる社会を実現するためには、まず職員自身が理解を深め、県庁から率先して性の多様性に関する取組を推進していくことが求められます。

県民だけでなく、共に働く職員やその家族・友人の中にも、性的マイノリティがいる可能性がありますので、周囲に性的マイノリティがいると想定して日頃から行動することが重要です。

性的マイノリティが安心して県の制度や施設を利用できるよう、職員の皆様にこのハンドブックを御活用いただければ幸いです。

## 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) 性的マイノリティとは	
(4) 性的マイノリティは身近な存在	
(5) 性的マイノリティの声	
(6) カミングアウトとアウティング	
(7) アライ(ALLY)とは	
<多様性を尊重する共生社会づくりに関する調査>	
3. 県民への対応	P9
(1) 窓口や電話での対応等	
(2) 県が実施している制度や手続への対応	
(3) 県民から相談先を聞かれたら	
(4) 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	
(4) 県職員の制度等に関するQ&A	
5. 職員としての心がまえ	P15
<埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり条例>	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 「性的マイノリティ(LGBT)」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(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:P13	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 2. 基礎知識

### (1) 性のあり方について

性のあり方は多様で、さまざまな要素の組み合わせによって形作られています。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)
- 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。

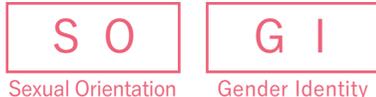
### (2) SOGI(ソジ)とは

(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)という言葉が使われることがあります。

この「性的指向」「性自認」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うち注意しましょう。こども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こどももいることを念頭に対応しましょう。



### (3) 性的マイノリティとは

生まれた時に割り当てられた性と性自認が一致している人を「シスジェンダー」、性的指向が異性に向く異性愛者を「ヘテロセクシュアル」といい、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)と異なる人たちを性的マイノリティといいます。

「LGBT」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4つの頭文字からとった言葉で、性的マイノリティの人たち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) ... 女性として女性を好きになる人。女性同性愛者。

**G** ゲイ (Gay) ... 男性として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。

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/ノンバイナリー)など、人によってさまざまな性のあり方があります。

シスジェンダーやヘテロセクシュアルの人たちのことを「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たちを「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『性的マイノリティ(LGBT)』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。

LGBT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(令和3年2月)」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。

例として、学校や職場、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、性的マイノリティに共通するものは **共通**

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** 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法律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う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**

##### ■ 職場

- 就職活動の際、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/オトコオンナだから気をつけろ」と職場内でいいふらされた。 **共通**
- 職場の更衣室・制服・寮・宿泊研修等での男女分けがあり、法律上の性別でしか利用できなかった。 **T等**

##### ■ 医療

- 病院で同性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えなかった。 **共通**
- 医療機関の受付では法律上の名前で呼ばれるため、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、職員や電話相談員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、法律上の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トティング

##### ■ カミングアウト

カミングアウトとは、性的マイノリティが「自らの意思で自身が性的マイノリティであると他人に公表すること」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。

##### ■ アウトティング

アウトティングとは、「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。アウト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。絶対にしないよう、意識してください。

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。**当事者が人事異動などをする際に、本人の了承を得ずに性のあり方を上司間等で引き継ぐこともアウトティングにあたります。**「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トティングになります。

また、本人の意思を無視したカミングアウトの強制や禁止もハラスメントになり得るため、絶対にしないようにしてください。



## 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(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であり、命の危険につながる場合もあります。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 >

平成 27 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。令和 2 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) アライ(ALLY)とは

# ALLY

アライ(ALLY)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、アライ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」

アライになるための「条件」はありません。アライな行動の例として、性的マイノリティを取り巻く現状について調べることや、差別的な言葉を使わない / 使っている人を注意することが挙げられます。性の多様性の象徴とされる「6色のレインボー」のアイテムを身に着けることでアライ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 >

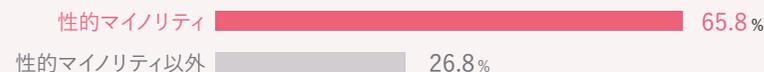
県では、カミングアウトしていない人を含めた LGBT(性的マイノリティ)が直面する悩み等を詳細に明らかにするため、令和2年度に実施しました。

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5,506人の3.3%)でした。結果は人権・男女共同参画課 HP で公開しています。

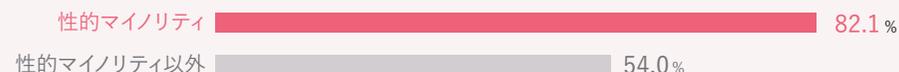
URL: <https://www.pref.saitama.lg.jp/a0303/2020lgbtqchousa.html>

#### ■ 性的マイノリティの置かれた状態 ※調査結果から抜粋

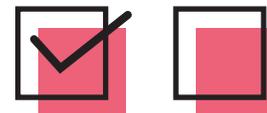
死ねたらと思った、または自死の可能性を考えた



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

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、同性パートナーがいる場合、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。
- 一連の手続で他の窓口につなぐ場合は、アウトティングにつながらないよう、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、電話している相手(当事者)の周りに人がいる可能性を考慮し、話しぶりなどを無理に話させないよう配慮する。「～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、外見と名前の性別が一致しないことから周囲の人々に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、シスジェンダーやヘテロセクシュアルの人たちを「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) 県が実施している制度や手続への対応

県では条例に基づき、県の事務事業における合理的配慮指針を以下のとおり定めています。担当業務に以下のようなケースで見直しが必要なものがないか確認しましょう。

#### 1 制度、サービス、手続等(一部抜粋)

- 性別を把握する必要性がない場合は性別の把握を行わない
- 郵送物について、色や表示から本人以外の第三者に性別が分からないよう配慮する
- 氏名の記載を求める場合に、通称名の使用が可能であればあらかじめその旨を明示する

#### 2 施設・設備の整備(一部抜粋)

- 既存の施設は、既存の男女別エリアとは別に、可能な限り性別に関わらず利用できるエリアを設ける
- 新設・改修の予定がある施設は、男女別エリアとは別に、性別に関わらず利用できるエリアの設置を検討する

全文は人権・男女共同参画課 HP で公開しています。

〈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について〉

<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0303/lgbtq/hairyoshishin.html>

また、県の制度や手続で、事実婚を対象としている場合、同性パートナーも対象とできないか見直しを実施し、対応済みのものについて人権・男女共同参画課 HP で公開しています。

〈性の多様性を尊重した県の制度や手続の見直しについて〉

<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0303/lgbtq/seinotayousei-seidotetuduki.html>

### (3) 県民から相談先を聞かれたら

県内には性的マイノリティ専門の相談窓口があります。

#### にじいろ県民相談(埼玉県人権・男女共同参画課)

- ・ 県内在住、在学及び在勤している方が相談できます
- ・ 性的指向(好きになる性別)や性自認(自分の性別の認識)に関する悩み
- ・ 相談料無料(通話料・通信料はかかります)

TEL:0570-022-282

チャット:LINE公式アカウント「埼玉県 にじいろ県民相談」

右の二次元コードを読み込むか、LINEアプリで

【埼玉県 にじいろ県民相談】を検索し、登録すると相談できます

<https://lin.ee/506boFK>



毎週土曜日(年末年始除く)

18:00～22:00(最終受付 21:30)

#### よりそいホットライン/よりそいホットラインチャット(一般社団法人 社会的包摂サポートセンター)

- ・ どんなひとの、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
- ・ アウティング、性別の違和感、カミングアウトなど性的指向や性自認などでお困りの方
- ・ 相談料・通話料無料

TEL:0120-279-338(ガイダンスにそって4を押す)

電話受付 24時間365日

チャット:よりそいホットラインチャット

<https://comarigoto.jp/>

チャット受付 24時間 返答は月・金・日曜16:00～22:00

#### LGBT法律相談(埼玉弁護士会)

- ・ 当事者はもちろん、家族、雇用主、担任教師なども相談できます
- ・ 匿名 OK、事前予約不要・相談料無料

TEL:048-861-0901

毎月第1・第3水曜日(祝日・年末年始を除く)

10:00～12:00/13:00～16:00

詳細やその他の相談窓口は、人権・男女共同参画課HPで公開しています。

「にじいろ県民相談(埼玉県性的マイノリティ県民相談)」

<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0303/lgbtq/kenmin-soudan.html>

### (4) 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。

いわゆる「だれでもトイレ」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。

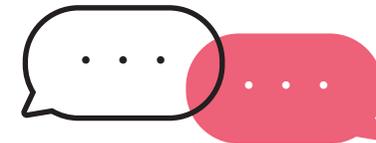
#### ■ 望ましい対応の例

- ・ 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、性別に関係なく利用できる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や、その家族・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ハラ例

- 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。
- 「あの人ってソッチ系」だよねと嘲笑する噂が職場で広められていた。

令和2年6月に「パワハラ防止法（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令和2年6月から、中小企業においても令和4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。

令和7年6月には「改正パワハラ防止法」が成立し、「SOGI ハラ」や「アウティング」に加え、「SOGI」の開示であるいわゆる「カミングアウト」を禁止する又は強要・強制する行為はパワーハラスメントに該当し得ることがハラスメント防止指針に明記されることとされました。

### (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。

### (4) 県職員の制度等に関するQ&A

- Q. 同性パートナーがいるが、扶養手当や福利厚生制度の対象となるか。
- A. 扶養手当、結婚休暇、結婚祝金等の対象となります。詳細は人権・男女共同参画課の分野別ポータル\*を御確認ください。\*『性の多様性を尊重した県の制度や手続の見直しについて』
- Q. 職場の名札を作成するときに配慮できることはあるか。
- A. 名札の記載を苗字のみとすることは、性の多様性に配慮した取組です。下の名前は生まれた時に割り当てられた性別を想起させるため、フルネームの名札を着用することが苦痛だと感じる職員がいるかもしれません。その場合も、本人は周囲の目を気にして申し出ができないことが考えられるほか、申し出があった場合の個別対応とすることは望まぬカミングアウトを強制することになりかねないため、各所属で一律名札を苗字のみの記載にするよう見直してみてください。
- Q. スーツやネクタイを着用したくない。どうすればよいか。
- A. スーツやネクタイを着用しなければならないという規則はありません。執務中の服装については、以下の点を考慮して判断してください。  
(ア) 県民に対して、不快感を与えないものであること  
(イ) 公務員としての品位を損なわないものであること  
(ウ) 会議等への出席に際して、一律にネクタイ着用等を求めるものではないが、その場の目的や雰囲気にあわせて着用すること  
(エ) 執務中の服装であるということを基本に、TPOをわきまえたものであること
- Q. 他の職員の目が気になるため、県が実施する健康診断ではなく、普段利用している病院で個別に健康診断を受診してもよいか。
- A. 事情の有無に関わらず、任意医療機関で受診することは可能です。ただし、法定項目が満たされるものとしてください。受診結果の登録方法等詳細は、分野別ポータル「定期健康診断」のページを御覧ください。

#### ■ 性の多様性の尊重推進員

県では、全庁的に性の多様性の尊重に関する取組を効果的に推進するため、令和5年度から本庁各課（所・室）・地域機関等に性の多様性の尊重推進員を設置しています。

#### ■ 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「各種ハラスメントの防止」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 特にこども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。

こどもの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。あらかじめこども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。

### < 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日公布・施行） >

#### <目的>

性的指向及び性自認の多様性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。

#### <基本理念>

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。

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。

#### <主な内容>

差別的取扱い等の禁止、県の責務、県民の責務、性の多様性への配慮\*

\*第10条 県は、基本理念ののっとり、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。



埼玉県マスコット  
「コバトン & さいたまっち」

