

多様な性のあり方に関する職員ハンドブック

豊後大野市

令和元年（2019年）10月発行

令和3年（2021年）6月改正

目 次

はじめに	1
1 多様な性のあり方について理解を深めましょう	2
(1) 性のさまざまな要素	
(2) 「LGBT」と「SOGI」(ソジ)	
2 市民等への対応	4
(1) 窓口や電話での対応等	
(2) 性別記入欄の取扱い	
(3) 公共施設利用	
(4) 災害時の対応	
3 職場における対応	5
(1) 職場での対応	
(2) 採用時の対応	
(3) 福利厚生制度等	
(4) 安全衛生	
4 LGBT支援団体	7
5 参考資料	8

本ハンドブックは、一般社団法人 社会的包摂サポートセンター発行「性自認および性的指向の困難解決に向けた支援マニュアルガイドライン」(「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」監修)、枚方市発行「枚方市職員のための性の多様性への理解促進に向けたハンドブック」、及び三重県発行「多様な性のあり方を知り、行動するための職員ガイドライン」の内容を参考に作成しました。

はじめに

近年、日本では、LGBT等の性的少数者（以下、「性的マイノリティ」という。）についての報道が増えたことや自治体の取組等により社会的認知が広まりつつある一方で、社会には未だ偏見や差別が残っているため、性的マイノリティの方々は日々の生活の中で多くの困難を抱え、また精神的な苦痛を受けています。

本市においては、平成17年（2005年）に制定した「豊後大野市男女共同参画推進条例」の基本理念の一つに、「男女共同参画の推進に当たっては、男女が互いの性を尊重するとともに、性と生殖に関し、自らの意思が尊重されること及び生涯にわたる心身の健康に配慮されなければならない。」と定めています。

また、平成28年（2016年）に策定した「第2次豊後大野市男女共同参画基本計画」において、「性的少数者や複合的に困難な状況におかれている人々の相談体制を整備するとともに理解の推進を図る。」こととしており、平成30年（2018年）に策定した「豊後大野市人権教育・啓発基本計画（改訂版）」においても、「性に関する違和感を理由とした差別意識や偏見の解消に向けて啓発に取り組みます。」とした推進方針を定め、性的マイノリティの方々に対する理解を深めるための市民のつどいや市民講座等を開催しているところです。

こうした状況を踏まえ、私たち市職員が多様な性のあり方についての正しい理解と適切な対応を図るため、このハンドブックを作成しました。

このハンドブックの活用により、職員一人ひとりが多様な性に関する理解を更に深め、市民サービスの向上やすべての職員がいきいきと働ける職場づくりのために生かされることを期待します。

また、このハンドブックは、市職員（非常勤嘱託職員や臨時職員を含む。）を対象として作成したのですが、内容は、市民の皆様を始め、事業者や各種団体等の皆様においても参考としていただくことを想定しています。

今後とも、一人ひとりが多様性を認め合い、人権を尊重する社会の実現を目指していきましょう。

1 多様な性のあり方について理解を深めましょう

(1) 性のさまざまな要素

性にはさまざまな要素があり、その要素の組み合わせによって、多様な性のあり方が形作られています。

この性のあり方は、人が自然に持っているもので、一人ひとりが少しずつ異なっています。

生物学的性 (Sex) “身体性の性” “出生届・戸籍上の性”

…… 遺伝子、性ホルモン、性染色体、内性器、外性器

※ 医師発行の出生証明書をもとにした出生届の性別が戸籍に記載される。本ハンドブックでは、「出生届・戸籍上の性」は、出生証明書をもとにした出生届・戸籍上の性という意味で用いる。

性自認 (Gender Identity) “心の性”

…… 自分の性別をどう認識するか。

性的指向 (Sexual Orientation) “好きになる性”

…… 好きになる相手、性的対象が誰 (同性・異性・両性) であるか。

性表現 (Gender Expression) “表現する性”

…… 言葉遣いや振る舞い、服装等において表現される「らしさ」のこと。社会・文化的に期待されるものと一致しないこともある。

例えば、出生届・戸籍上の性に対する感じ方や、好きになる相手、性的対象が誰であるか、について見てみても、私たちの性のあり方は多様です。

■ 出生届・戸籍上の性について

- ・ その性別に何の違和感もない人 (シスジェンダー cisgender)
- ・ その性別に違和感がある人、その性別とは違う性別で生きる人、生きたい人 (トランスジェンダー transgender)

■ 好きになる相手、性的対象が誰であるかについて

- ・ 異性愛者 (ヘテロセクシュアル heterosexual)
- ・ 同性愛者 (ホモセクシュアル homosexual)
- ・ 両性愛者 (バイセクシュアル bisexual) など

《注意》 例えば、「ホモセクシュアル」を「ホモ」と呼ぶなど、省略した言い方は差別的に響くことが多いため、省略しない。

(2) 「LGBT」と「SOGI」(ソジ)

「LGBT」は、Lesbian (レズビアン)、Gay (ゲイ)、Bisexual (バイセクシュアル)、Transgender (トランスジェンダー)の頭文字、「SOGI」は、Sexual Orientation(性的指向)とGender Identity(性自認)の頭文字を取って組み合わせた言葉です。

SOGI	性的指向 Sexual Orientation			性自認 Gender Identity
	LGBT	Lesbian レズビアン 女性の同性愛者	Gay ゲイ 男性の同性愛者	Bisexual バイセクシュアル 両性愛者

※ 多くの人にとっては、生まれながらに授かった性に対して、割り当てられたという感覚はありませんが、「トランスジェンダー」にとっては、出生届・戸籍上の性別に違和感があるため、“出生時に割り当てられた性別とは違う性別で生きる人、生きたい人”という言い方もされます。

《注意》 例えば、「レズビアン」を「レズ」や「ビアン」と呼ぶなど、省略した言い方は差別的に響くことが多いため、省略しない。

“LGB”は性的指向に基づくもので、“T”は性自認に関するものです。そして、性的指向や性自認等、多種多様な要素の組み合わせによって多様な性のあり方が存在するので、例えば、トランスジェンダーであり異性愛者の方もいますし、トランスジェンダーでありレズビアン、ゲイ、またはバイセクシュアルの方もいます。ほかにも、LGBTという言葉だけでは包含できないほど、多様な性のあり方が存在します。

このため、より包含できる言葉として全ての人に当てはまる「SOGI」（ソジ。ソギとも言う。）という言葉が使われるようになってきています。また、これに性表現（Gender Expression）を加えて「SOGIE」（ソジー又はソギー）と言うこともあります。

大切なことは、カテゴリ分けすることではなく、性の多様性を知り一人ひとりの性のあり方を尊重することです。

LGBTやSOGIという言葉のほかにも性のあり方に関連する言葉は数多くあります。以下にその一例を示します。

用語	意味
Pansexual (パンセクシュアル)	相手の性的指向や性自認に関係なく、恋愛や性愛の対象とする人のこと。(全性愛者)
Asexual (アセクシュアル) (エイセクシュアル)	誰に対しても恋愛や性愛の対象としない人のこと。(無性愛者)
Xgender (エックスジェンダー)	性自認について、「女性」「男性」のいずれかとは明確に認識していない人のこと。 例えば、両性：男性・女性のどちらでもあると自認している。 中性：男性・女性の間であると認識している。 無性：男性・女性のどちらでもないとして自認している。
FtM, Female to Male (エフティーエム)	出生届・戸籍上の性別が女性で性自認が男性の人のこと。 トランス男性 (transman) とも言う。
MtF, Male to Female (エムティーエフ)	出生届・戸籍上の性別が男性で性自認が女性の人のこと。 トランス女性 (transwoman) とも言う。

2 市民等への対応

公務に従事するに当たり、性的指向や性自認に関して必要な配慮は、男女平等や人権の観点からも求められるものであり、公務における全ての事務を考える際に必要となります。

性のあり方は多様であることから、対応方法は一人ひとり異なります。市民対応等を行う際は、相手の意向をくむコミュニケーションが必要です。市職員として、普段から理解を深め、どのような対応が求められるかを考えましょう。

(1) 窓口や電話での対応等

市役所の窓口には、市民の方々がさまざまな手続きや相談に来庁されます。保険証や住民票、戸籍謄本、マイナンバーカード等が提示される際、書類上の記載と外見等が一致しないからと、必要以上に見比べたり、聞きなおしたり、大きな声で確認することは避けましょう。職員の思い込みから、例えば、パートナーは異性だと決めつけてしまい、パートナーが同性であることを言いづらくさせるといったことがないようにするなど、固定観念、先入観、偏見を持たずに対応することが重要です。子育て家庭の親が同性カップルの場合もあります。また、DVは同性間でも起こります。あらかじめ多様な性の方からの相談ケースへの対応を検討しておく必要があります。

(2) 性別記入欄の取扱い

本市では、平成31年4月に市の申請書や通知書等における性別記載欄見直しに係る事前調査を実施し、全課で全ての書類について確認、点検を行いました。その結果を基に、法的に義務付けられたものや事務の性質上必要であるものを除いて、性別記載欄を削除します。

イベント参加者の男女比や性別に基づく意見を聞く場合、又は男女共同参画状況報告のためなど、合理的な理由があって性別欄を設ける場合は、その必要性を説明する、性別欄の記載を任意や自由記述式にする、男女のほかに「その他（または答えたくない）」の欄を設けるなど、書類の目的等に応じた配慮を行います。

(3) 公共施設利用

トイレや更衣室等の、通常、性別を区別した施設については、なるべく本人の意思を尊重しつつ他の利用者との調整をどう行うかなど、あらかじめ検討しておく必要があります。少なくとも、性別の取扱いを変更した人については、変更後の性別での施設利用が認められなくてはなりません。また、性別の区別のない「誰でもトイレ」等の施設も有効ですが、その利用のみを強制しその利用者の性自認に合った施設を利用させないことには不信感や不快感を与える恐れがありますので、留意する必要があります。また、スポーツ施設等の催し物等で多くの人々が一斉に更衣室等を利用するような場合は、使用時間をずらす、別のスペースを確保するなどの調整を、使用者や施設の事情を勘案し、個別に検討することが考えられます。

性的マイノリティの方々だけに利用を限定しているような表示は、かえって当事者への配慮を欠くことになり得るので留意する必要があります。

(4) 災害時の対応

災害時には、誰もが被災者で行政も特別な状況となるので、多様な性の方々の存在を忘れがちになります。性の多様性を十分理解したうえで、避難所の運営を行う必要があります。また、防災訓練等の際にも、多様な性の方がいることを考慮することが大切です。

そのほか、性の多様性を十分理解したうえで、その課題の整理や性的マイノリティや支援者の意見を反映した地域防災計画の見直し、避難所マニュアルを改訂する必要があります。

《避難所での困りごと》

- ◇ 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等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、周囲から阻害され、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。
- ◇ 避難所を管理する自治体職員に性的指向や性自認への配慮を求めたところ、「こんな大変な時にわがままを言わないでほしい」とたしなめられた。
- ◇ 性別移行のための治療中に罹災したが、避難所で十分なホルモン剤等が入手できず、治療を中断・断念せざるを得なかったため、体調が著しく悪化した。
- ◇ 避難所から仮設住宅等への入居する際、同性パートナーとの入居を申し込んだが、親族でないことを理由に入居を断られたり、申込時にカミングアウトにつながるため、利用できなかった。

「性自認および性的指向の困難解決に向けた支援マニュアルガイドライン」より

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、ハラスメントがないことが大切です。性的指向や性自認の問題に関わらず、行為者側が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うることに十分注意しましょう。今後、研修等を通じて性的指向や性自認に関して周知と啓発を行い、職員の理解を深めていく必要があります。

(1) 職場での対応

① 性的指向や性自認に関する差別的言動に注意

「生物として異常」、「あぶない」、「気持ち悪い」、「足りないものがある」などの性的マイノリティを蔑視するような不用意な発言は、絶対に許されるものではありません。また、言動・服装等が「男らしく」「女らしく」ないことを理由に差別的な扱いを受けるケースも頻発しています。

こうした言動は、当事者である職員だけでなく、親族等に当事者がいる人も傷つけるもので人権侵害に当たります。

《当事者が不快に思う言葉》

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」など）

《職場での配慮》

- ◇ 相手が不快に思うような恋愛に関する話や婚活等の雑談は、性的指向の典型・非典型にかかわらず慎む。
- ◇ カミングアウトをされた際、「好きにならないでね」、「襲うなよ」など、不用意な発言は避ける。
- ◇ カミングアウトされた場合、誰が知っているのか、また、誰に伝えてよいか、伝えないで欲しいかを聞き、アウトティングを行わないようにする。

※ 「人事院規則 10-10 (セクシュアル・ハラスメントの防止等) の運用について」(平成 28 (2016) 年 12 月 1 日改正) には、セクシュアル・ハラスメントに「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る」と明記されています。

《アウトティング（暴露）は絶対にしない》

第三者が本人の了解を得ずに、本人が公にしていら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「アウトティング」といいます。たとえ本人を思っただけの行動であっても、本人の了解を得ずに他に伝えることはプライバシーの侵害です。

カミングアウト

→ これまでに公にしていなかった自分の性的指向や性自認等を本人が表明すること。

アウトティング

→ 本人が公にしていらないことを他人が暴露すること。

② 執務上必要な施設利用等への配慮

- ・ 性的マイノリティである職員等が、戸籍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し出があった場合、他の利用者への配慮との均衡を視野に入れながら必要な調整や話し合いを行います。
- ・ 宿泊を伴う出張は、部屋割りや入浴時間をずらすなどの配慮が必要です。
- ・ 職員のマイナンバーの取得に際しては、「性別記載のない住民票記載事項証明書」等の代替手段を用意します。

③ ハラスメントに係る相談体制

本市では、「ハラスメント相談・対応の流れ」（「5 参考資料」を参照）に基づき、種々のハラスメントの相談に応じ、ハラスメントのない職場環境を目指しています。所属長や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するとともに適切な対応に努める必要があります。

性的マイノリティであることが、本人の了解を得ずに他の職員に明らかになってしまえば、甚大な二次被害を起こし、被害者に更なる不利益、最悪の場合には退職等深刻な事態に追い込んでしまう危険性があるからです。必ず本人の同意を取った上で対応を行い、プライバシーや個人情報などが周りに知られることがないように適切な対応に努める必要があります。

（2）採用時の対応（非常勤職員、臨時職員等）

採用可否は、仕事の適性や執務上の能力で判断するべきであり、性的指向や性自認による採否判定を行ってはいけません。また、面接時には、男（女）らしいかどうか、外見容姿、性別と一致しない服装等、職務上の能力に関係ないことについて、差別的言動や相手を傷つける行動をとってはいけません。

（3）福利厚生制度等

休暇や給付等の福利厚生制度については、対象の制度や利用に当たっての要件確認の方法等について、関係法令及び国や他団体における対応状況等を踏まえながら検討する必要があります。

（4）安全衛生

健康診断や医師の診断書は、市が指定した実施機関以外の医師によるものも認めることとします。また、産業医を含む産業保健スタッフは、性的指向や性自認に関する知識や理解を更に深め、職員等からの相談により的確に対応していくことが求められます。

4 LGBT支援団体

■ 大分県LGBT等に関する相談窓口（大分県公認心理師協会）

活動内容	性自認や性的指向に関して、公認心理師や臨床心理士が電話等で相談を受け付ける。
主な活動地域	大分県
連絡先等	開設日時：毎月第3土曜日 10時～12時 相談方法：電話 070-4793-4407 e-mail madoguchi-oita13710@au.com

■ SOGIE（LGBT）サポートチーム ココカラ！

活動内容	セクシャリティ（性のありよう）のことで悩んでいる人と繋がることや啓発活動を行うことを目的に活動している。
主な活動地域	大分県
連絡先等	http://293sk.xii.jp/

■ APU COLORS

活動内容	ゲイ、バイセクシャル、パンセクシャル、レズビアン寄りバイセクシャル、トランスジェンダー、アライ等さまざまな人が在籍しており、年齢は10代後半から20代前半が主なメンバー。
主な活動地域	大分県
連絡先等	(Twitter) @APU_Colors https://twitter.com/apu_colors (Facebook) https://www.facebook.com/iroiroapu/

■ NPO法人 LGBTの家族と友人をつなぐ会

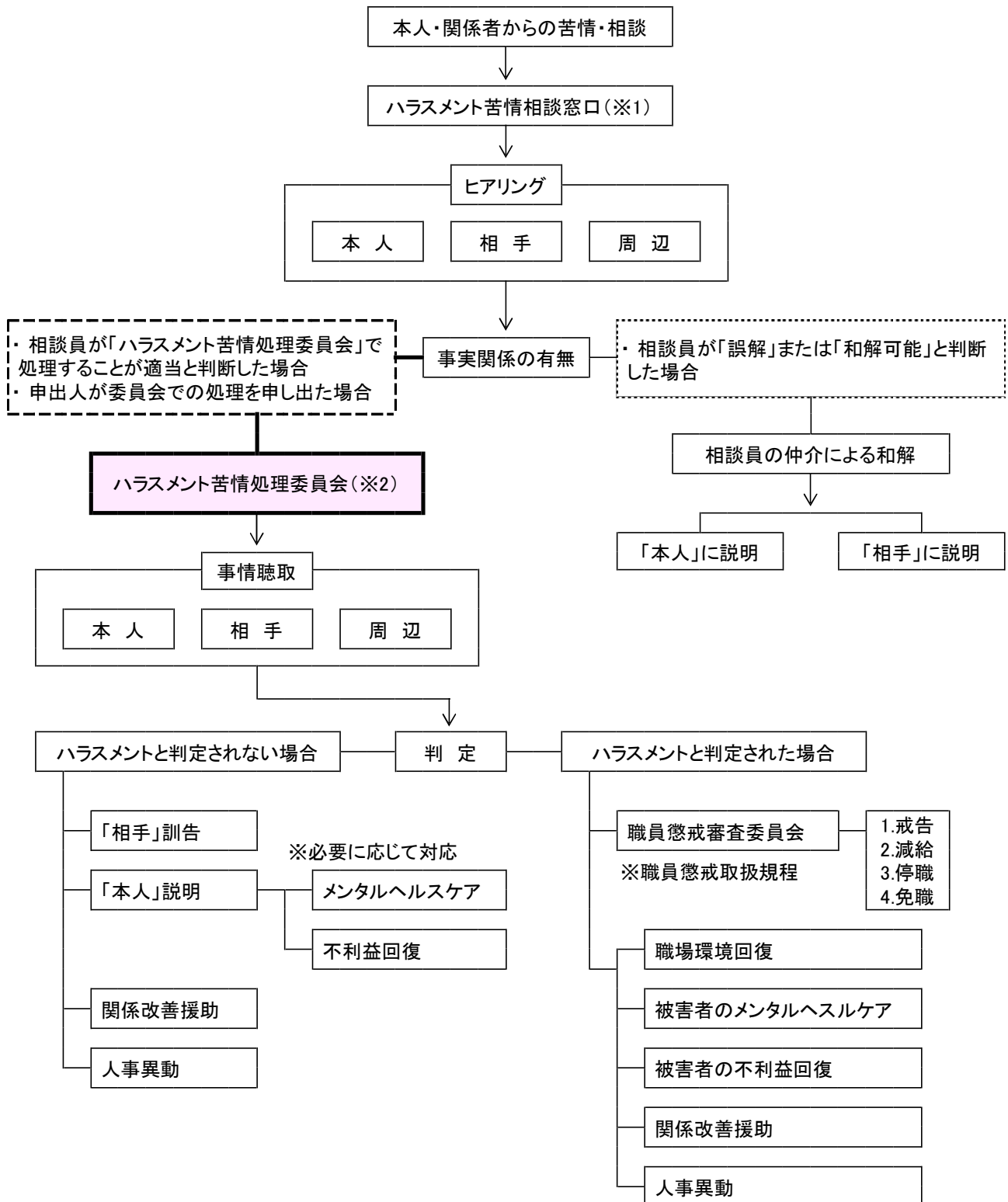
活動内容	LGBTの家族や友人などによる会。
主な活動地域	東京都、愛知県、兵庫県、福岡県
連絡先等	http://lgbt-family.or.jp/

■ 九州レインボープライド

活動内容	LGBTを始めとするセクシャル・マイノリティ（性的少数者）を筆頭に、世の中の差別や偏見から子どもたちを守り、子どもたちが前向きに、自分らしく生きていく事ができる社会の実現を目指している。
主な活動地域	福岡県
連絡先等	https://www.9rp.biz/

5 参考資料

ハラスメント相談・対応の流れ



※1 相談員：総務課人事給与係長・総務課長が推薦する職員1名・職員団体が推薦する職員2名

※2 委員：総務企画統括理事・総務課長・総務課長が推薦する職員1名・職員団体が推薦する職員3名