

(案)

## 多様な性の理解促進に関する職員ガイドライン

令和元年 月

堺市

## 目 次

はじめに	1
1 知っておきたいこと	2
(1) 性の構成要素	2
(2) LGBT と SOGI (ソジ)	3
2 市民等への対応	4
(1) 窓口や電話での対応	4
(2) 性別記入欄の取扱い	6
(3) 公共施設利用	6
(4) 災害時における対応	7
3 職場における対応	9
(1) 性的指向や性自認に関する言動	9
(2) 執務上必要な施設利用等での対応	9
(3) ハラスメントに係る相談体制	9
(4) 採用時の対応 (非常勤職員、短期臨時職員等)	12
(5) 人事評価等	12
4 相談窓口	13

## はじめに

本市では、平成19（2007）年に施行した「堺市平和と人権を尊重するまちづくり条例」の理念に基づき、一人ひとりが互いに人権を尊重し、ありのままを認め合い、誰もが自分らしく暮らすことのできるまちの実現に向けた取組を進めています。

LGBTをはじめ多様な性に関しても人権課題の一つとして、啓発事業や相談体制の整備などに取り組んでおり、平成31（2019）年4月には、お互いを人生のパートナーとし、日常生活において相互に協力しあうことを宣誓した性的マイノリティの方に対して市が宣誓書受領証を交付する「堺市パートナーシップ宣誓制度」をスタートしました。

性的マイノリティの方について、自治体の取組やマスコミ報道などで次第に認知されつつありますが（※1）、日常生活のいろいろな場面で偏見や差別により、精神的な苦痛を受けたり、社会参加も困難な状況に置かれている方が存在しているのが現状です。

近年の調査によると、日本における性的マイノリティの方は、3～8%という調査結果がでており（※2）、身近な存在であるということがいえます。

性的指向や性自認は、性的マイノリティの方に限らず、誰もが本来もっているものであり、人それぞれである性のあり方が尊重され、誰もが自分らしく生きることができる社会を実現していくことが求められます。

このガイドラインは、職員が多様な性に関して、より理解を深めるとともに、市民に対して適切に行動し、また職員自身が安心して働ける職場としていくため、職員がどう行動すべきか、また、職場がどうあるべきかについての基本的な考え方をまとめたものです。

職員一人ひとりが、自身の考え方や行動、担当業務における対応などを見つめ直すとともに、職員として一人ひとりを大切にしたい姿勢や行動をとるためにこのガイドラインを活用いただければ幸いです。

（※1）「平成27年度 堺市男女共同参画に関する市民意識・実態調査」によると、「子どもは、性別にとらわれずその子らしく育てるのがよい」が86.2%、また「性の多様性を認めるべきである」が65%（いずれも「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の計）という調査結果がでています。

（※2）日本労働組合総連合会「LGBTに関する職場の意識調査」（2016年）、大阪市民の働き方と暮らしの多様性と共生にかんするアンケート（2019年）を参考にしています。

---

○本文中には、社会的に広く使用されている用語や、一部差別的な用語もガイドラインとして必要なことから使用しておりますのでご了承いただきますようお願いいたします。

○このガイドラインは、現時点で基本と考える内容を盛り込んでおり、今後も必要に応じて見直しを行っていきます。

# 1 知っておきたいこと

## (1) 性の構成要素

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、さまざまな性のあり方が形作られています。

性のあり方は、人が自然にもっているもので、一人ひとり違います。

- ① 出生時の性・・・生物学的な性のことを言います。これは身体的特徴によって、ある程度客観的に女性か男性かに判断されるものです。
- ② 性自認・・・「私は女性である。」「私は男性である。」等の、自分がどの性別であるか又はないかということについての内面的・個人的な認識をいいます。  
また、「私はどちらの性別でもない。」「私はどちらの性別かわからない。」という認識をもつ人もいます。
- ③ 性的指向・・・性的な関心・興味や恋愛感情など、主にどの性別に向いているかをいいます。
- ④ 社会的な性・・・服装、しぐさ、言葉づかいなどで自分がどのように性を表現したいか、また社会的にどうふるまいたいかをいいます。

### <参考>性同一性障害(Gender Identity Disorder)とは・・・

「出生時の性とは違う性自認を持ったため、身体的な性別に持続的な違和感を持ち、それを解消するために、時には身体的性別を変え、性自認に近づけようとすることもある状態」を指す医学的な疾患名です。

「性同一性障害者の性別の取り扱いの特例に関する法律」(平成16(2004)年施行)により、戸籍上の性別変更が可能となりました。

しかし、その要件は海外に比べてかなり厳しいため、性同一性障害と診断されても、戸籍の性別変更ができるのは一部の人に限定されています。

## (2) LGBT と SOGI (ソジ)

LGBT・・・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とって組み合わせたもので、一般的には性的マイノリティの総称をさす言葉として使われています。

Lesbian	(レズビアン)	女性として女性を好きになる人
Gay	(ゲイ)	男性として男性を好きになる人
Bisexual	(バイセクシュアル)	好きになる対象が女性・男性の両性である人
Transgender	(トランスジェンダー)	性自認が出生時の性とは異なる人

SOGI・・・性的指向 (Sexual Orientation) と性自認 (Gender Identity) の頭文字をとったもので、性のあり方全般をさす概念として使われています。

LGBT は性的マイノリティの総称として使われている言葉ですが、SOGI はすべての人がもつ性のあり方にかかわる言葉で、LGBT よりも広く性の多様性に焦点をあてた概念です。

誰にでも性的指向や性自認があります。性に関することは誰もがその主体であり、誰にとっても大事なことであるはずです。

そして誰も、これらを理由とする差別や偏見にさらされないようにする必要があります。

自分の性別をどう考えるか、どんな性別に惹かれるか、それも個性の一つです。違いを認め、互いの人権を尊重しましょう。



### ～レインボーフラッグ～

上から赤・橙・黄・緑・青・紫の6色のレインボーカラーは、国際的に性的マイノリティのシンボルカラーであり、性の多様性を尊重する意思や連帯を表現するものとして、日本でもよく用いられています。

## 2 市民等への対応

公務に従事するにあたって、人権尊重の観点から性的指向や性自認について、適切な対応が求められます。一人ひとりが異なるように、性的指向や性自認のあり方は人それぞれであり、対応方法は1つではありません。

市職員として、普段から性的指向や性自認に関して理解を深め、どのようなことで困るのか、不安に思われるのかを念頭におきながら、どのような対応が求められるかを考えることが重要です。

### (1) 窓口や電話での対応

出生時の性とは別の性で社会生活を送っている方や、名前から想定される性別と外見が一致しないため、名乗ったり人前で名前を呼ばれたくない人もいますので、名前や性別に関する対応は慎重に行いましょう。

パートナーが同性である方もいます。家庭環境等を尋ねる場合、職員の思い込みによりはじめからパートナーが異性であると決めつけないようにしましょう。性のテーマに限らず、自身の固定観念や先入観、偏見をもたずに対応しましょう。

#### <書類による確認>

窓口で保険証、住民票や戸籍抄本、マイナンバーカード等の掲示を求める場合、以下の対応を心がけてください。

- ・書類上の性別と外見上の性別が合わないからと、プライバシーが確保されない状況で必要以上に見比べたり、聞き直したりすることは避けましょう。
- ・性別や氏名が周りにわからないように「この書類でお間違いありませんか。」や「こちらでよろしいですか。」などと尋ねましょう。
- ・性別による確認に固執することなく、住所、生年月日等で確認しましょう。  
また、各種様式について、その目的に照らし、性別欄の必要性等を見直すことも重要です。

#### <窓口での呼び出し・対応>

- ・番号等で対応することが望ましいですが、氏名を呼ぶ場合でも苗字だけにするなど周囲に性別が明らかにならないようにしましょう。
- ・多くある苗字の場合は、フルネームで呼ぶことに予め了承を取ることや、どのように呼ぶか尋ねておくなど工夫しましょう。

- ・窓口ではプライバシーの確保に特に留意しましょう。他の来庁者がいることを考慮し、声の大きさに注意したり、筆談を加えるなど、できるだけ相手の意向に沿った対応をしましょう。
- ・本人からの希望があれば、可能な範囲で個室等プライバシーの守られる場所に対応しましょう。

#### <電話での対応>

相手の方が、周りの人に性別やパートナーが同性であることを知られたくない場合があります。以下の対応を心がけてください。

- ・「～をお聞きしてよろしいですか。」「～という理解でよろしいですか。」など、相手の意向を確認しながら会話を進めましょう。
- ・声質で相手の方の性別を決めつけないようにしましょう。

#### <他部署への引継ぎ>

- ・当事者かどうかの情報については、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。引継ぎが必要な場合は、必ず本人の意向を聞き、了承を得ましょう。

#### 【性別にかかわらずない表現の例】

- |                 |   |                             |
|-----------------|---|-----------------------------|
| 夫、妻、旦那、奥様、彼氏、彼女 | ⇒ | パートナー、配偶者、おつれあい、お付き合いされている方 |
| お父さん、お母さん       | ⇒ | ご家族の方、保護者の方                 |
| 息子さん、娘さん        | ⇒ | お子さん                        |

## (2) 性別記入欄の取扱い

- ・法的に義務付けられたものや、業務上必要となるものを除いて、必要のない性別欄は削除しましょう。
- ・業務に関連する統計など、男女比を明らかにするために性別欄を設けている書類についても、改めてその必要性を精査しましょう。
- ・アンケート等で、男女別比率や性別に基づく意見聴取などの資料として業務上必要であり性別欄を設けている場合であっても、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など、適宜書類の目的等に応じた見直しを行いましょう。

### 【性別記入欄の記載例】

- （質問例）「検診の判定の際、男女により基準値が異なるため性別をお答えください。」  
⇒目的を記載する。

性別（ ） ⇒記述式にする。

## (3) 公共施設利用

トイレ・更衣室・入浴施設等、通常、性別を区別した施設については、本人の意思を尊重しながら他の利用者とも調整し対応していくことが必要です。

性別の区分のないトイレ、更衣室等を別に設置することも有効ですが、本人の意図しないところでアウトティング（暴露）（※）につながったり、その利用のみを強制し、利用者の性自認に適合した設備の利用を認めないこととするのは、不信感や不快感を与える恐れがありますので、本人の意思や他の利用者の状況等により対応しましょう。

また、スポーツ大会等の催し物で多くの人が一斉に更衣室を利用する場合は、使用時間をずらしたり、別のスペースを確保するなどの対応も必要です。

各施設の設備の状況や、それぞれの利用者の希望などを考慮しながら対応しましょう。

（※）アウトティング（暴露）については P10 を参照。

## ＜参考＞ 性同一性障害者のスポーツクラブ利用における訴訟

性同一性障害で男性から女性への性別適合手術を受けたが、未成年の子どもがいるために、性同一性障害特例法の規定で戸籍上の性別を男性から女性に変更できなかった利用者が、スポーツクラブから戸籍上の性（男性）で施設を利用するよう求められたのは人格権の侵害である、として慰謝料などを求め提訴しました。

京都地裁で平成29年6月に和解が成立、和解条項は非公表ですが裁判長は「性自認を他者から受容されることは、人の生存に関わる重要な利益で、尊重されるべきだ」として運営に改善を求めました。

### （４）災害時における対応

災害時は誰もが同じ被災者ですが、性的マイノリティの方など、特別な配慮を必要とする人たちの存在を忘れがちです。

普段の生活の中でさえカミングアウトすることは困難で、災害時に自分たちのニーズを率直に相談できる人はほとんどいないと考えておきましょう。

多くの場合が、こういった可視化されないニーズであるため、性の多様性を十分理解したうえで、事前に考慮すべきことを整理し、必要とするニーズに対応するよう心がけましょう。

#### 【必要とする対応】

- ・ 性的指向や性自認に対する周囲の人や支援者、避難所運営者の理解
- ・ 避難所での性自認を尊重した対応  
（受付簿の性別欄の記載を自由記述式とする、名前の呼び方の確認など）
- ・ 本人のニーズによる必要な物資の支給が受けられるための配慮
- ・ 多目的トイレの設置
- ・ 相談や支援をする際のプライバシーの確保
- ・ 当事者や支援者が安心して集まれる場所の確保

## その他、市民等への対応に関する参考資料

### <参考> 学校生活の各場面での支援例

平成28(2016)年に、文部科学省から「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細やかな対応等の実施について(教職員向け)」が出され、性同一性障害に係る児童生徒に対する具体的な対応例について示されています。

項目	学校における支援の事例
服装	自認する性別の制服・衣服や、体育着の着用を認める
髪型	標準より長い髪型を一定の範囲で認める(戸籍上男性)
更衣室	保健室・多目的トイレ等の利用を認める
トイレ	職員トイレ・多目的トイレの利用を認める
呼称の工夫	校内文書(通知表を含む)を児童生徒が希望する呼称で記す 自認する性別として名簿上扱う
授業	体育又は保健体育において別メニューを設定する
水泳	上半身が隠れる水着の着用を認める(戸籍上男性) 補習として別日に実施、又はレポート提出で代替する
運動部の活動	自認する性別に係る活動への参加を認める
修学旅行等	一人部屋の使用を認める 入浴時間をずらす

(参考)「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細やかな対応等の実施について(教職員向け)」文部科学省 平成28(2016)年

### <参考> 通称名使用について

性同一性障害の方の通称名使用については、医療保険制度及び介護保険制度において厚生労働省の通知に基づき、性同一性障害を有する被保険者からの届け出により、被保険者証の裏面を含む被保険者証全体を通して、戸籍上の氏名及び通称名の表記が認められています。

また戸籍名の変更には、裁判所への申立てをする際、通称名使用の実績期間もその要件とされています。

### 3 職場における対応

誰もが働きやすい職場にするには、差別やいじめ、ハラスメントがないことが重要です。

性的指向や性自認に関わらず、何気ない態度や言葉で相手を傷つける場合があることを十分理解しましょう。

職員一人ひとりが、性的指向や性自認について理解を深め、お互いがより働きやすい職場となるよう環境づくりに努めましょう。

#### (1) 性的指向や性自認に関する言動

「ホモ」や「レズ」等の発言は、差別的言動です。

自分自身が当事者であることを明らかにしていないことが多いといわれており、職場で性的指向や性自認を話題に面白おかしく話されることで、周囲の知らないところで傷ついている人がいることを想定する必要があります。職場の内外を問わず使用しないようにしましょう。

#### 【当事者が不快に思う言動（一例）】

- ・ホモ・レズ・ノーマル・アブノーマル、おかま、おなべ、オネエなど差別的に響く言葉
- ・結婚や出産が前提になっている話題 など

#### (2) 執務上必要な施設利用等での対応

性的マイノリティである職員が、戸籍上の性別以外の施設（トイレ・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します。

団体の研修等で宿泊を伴う出張は、部屋割りや入浴時間をずらすなどの対応が必要です。

職員のマイナンバー取得については、「性別記載のない住民票記載事項証明書」など代替手段を用意します。

#### (3) ハラスメントに係る相談体制

職場ではハラスメントのない環境をめざす必要があります。

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とめ、プライバシーを保護するとともに適切な対応に努める必要があります。

本人の性的指向や性自認について、周囲との情報共有が必要な場合は、必ず本人の同意をとったうえで、本人の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に徹底する必要があります。

### 【アウトティング（暴露）は人権侵害です】

本人の了解を得ずに、本人が公にしていなかった性のあり方を他の人に伝え、広まってしまったことを「アウトティング」といいます。

アウトティングは、プライバシーを侵害する行為です。たとえ善意のもとで行われたことでも、本人の意図しないところで、本人の性のあり方が知られてしまった場合はアウトティングになります。

カミングアウト (Coming Out)  
自分が性的マイノリティの当事者であることを認め、それらを自らの意思で他者に伝えること。

アウトティング (Outing)  
他者の性のあり方を、その人の同意なしに第三者に伝えてしまうこと。

### ＜参考＞アウトティングの事例

平成27（2015）年4月、男子大学生Aさんが、同じクラスの男子学生Bさんに、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、その後、BさんはAさんの同意を得ず、Aさんが同性愛者であることを、複数の同級生が参加するLINEグループで暴露しました。

その後、Aさんは心身のバランスを崩し、心療内科を受診、大学にも相談していましたが、同年8月、大学構内の建物から転落し、亡くなりました。

なお、BさんとAさんの遺族の間では既に和解が成立しています。

## 【カミングアウトされたら・・・】

もし打ち明けられたり、相談を受けた際には、本人の思いを真摯に受けとめ、また、プライバシーに配慮することが必要です。本人の了承なく周りの人に伝えることは絶対にしてはいけません。相手の話を否定せずに受けとめてください。その時、あなたを信頼して話してくれたことに「ありがとう」と伝えるなど、相手を尊重する気持ちを大事にしましょう。

### ＜参考＞カミングアウトを受けた際の留意すべき6項目

- (1) 相手の気持ちを受け止める。  
「話してくれてありがとう」  
→信頼して打ち明けてくれたことに対して感謝の言葉を添えましょう。
- (2) 誰が知っているか確認する。  
「このことを知っているのは私のほかにいますか」  
→以降の対応を行う上でも必要な確認です。
- (3) 本人の希望を確認する。  
「私にできることはありますか」  
→聞いてほしいだけかもしれませんが、何か希望があるかもしれません。
- (4) 情報を伝える範囲は本人が選択できるようにする  
「〇〇課のメンバーに伝えてよいですか？」  
→本人は情報を伝えることを望んでいないかもしれません。
- (5) 他人に情報を伝えるときは本人の同意を必ず得る。  
「△△課長には対応のために共有したいのですが伝えてもいいですか」  
→本人の同意のない情報は「アウティング」となり重大な人権侵害です。
- (6) 本人の意思を尊重し必要以上に介入しない。

※川崎市が職員向けに作成した職員がカミングアウトを受けた際の留意すべき6項目の対応を引用しています。

#### **(4) 採用時の対応（非常勤職員、短期臨時職員等）**

応募者の中には、出生時の性と性自認の違いに悩み、苦しんでいる方や、性別にとらわれることなく安心して働ける環境かどうか不安な方がおられるかもしれません。

面接の際には、多様な性的指向や性自認の人がいるという意識をもつとともに、ふるまいや外見、性別と一致しない服装など、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ことのないよう気をつけましょう。

言うまでもなく、採用の可否は、仕事の適正や執務上の能力で判断すべきであり、性的指向や性自認を理由とした判断をすることは許されません。

#### **(5) 人事評価等**

人事評価制度における評価者は、評価実施の際に、性的指向や性自認を理由とする差別的な評価をしないことはもちろんのこと、職務内容、異動、昇任に制限や不利益が生じないようにしましょう。

## 4 相談窓口

### ○多様な性に関する相談窓口 人権相談ダイヤル（人権推進課）

TEL 072-228-7364

月～金（祝・休日、年末年始を除く）

9:00～12:00 / 13:00～16:30（1人30分）

※秘密は守ります。相談は無料です。

※毎月第4水曜日は弁護士相談（面談）を実施しています（要事前相談）

※家族・友人・職場の方からの相談も受け付けています。

### ○大阪府人権相談窓口

TEL 06-6581-8634 / 面談 左記電話番号で予約ください。

ファックス 06-6581-8614

メール [so-dan@jinken-osaka.jp](mailto:so-dan@jinken-osaka.jp)

手紙 〒552-0001 大阪市港区波除4-1-37 HRCビル8階

平日相談：月～金 9:30～17:30

夜間相談：火 17:30～20:00

休日相談：毎月第4日 9:30～17:30

※平日・夜間相談は年末年始（12月29日～1月3日）を除きます。

### ○国（法務省）の人権相談窓口

TEL 0570-003-110

月～金（祝・年末年始を除く） 8:30～17:15

### ○QWRC（クォーク）「QWRC電話相談」

TEL 06-6585-0751

毎月第1月曜日 19:30～22:30

URL [www.qwrc.org](http://www.qwrc.org)

### ○大阪弁護士会「LGBTsのための電話相談」

TEL 06-6364-6251

毎月第4月曜日 16:00～18:00

多様な性の理解促進に関する職員ガイドライン（仮題）

令和元年 月

堺市市民人権局人権部人権企画調整課