

性の多様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～



令和2年4月

天草市

協力 くまにじ

## 目 次

I	性の多様性の基礎知識	1
1	性の様々な要素	1
2	LGBTとは	2
II	市民等への対応	4
1	窓口や電話での対応等	4
(1)	窓口で呼び出す時	4
(2)	本人に確認する時	5
(3)	家族・パートナーについて	5
2	性別欄の取扱い	6
(1)	申請書等の性別欄	6
(2)	アンケート等の性別欄	6
3	公共施設での対応	6
4	災害時における対応	7
III	職場等における対応	7
1	職場での対応	7
(1)	職場内での差別的言動の注意	7
(2)	職場環境等における配慮	8
(3)	ハラスメントに係る相談体制	8
2	採用時の対応	9
3	福利厚生制度等	10
IV	関連情報	11

市役所の窓口には様々な方が手続きや相談に来られます。その中には、性的マイノリティの方やそのご家族もおられることでしょう。

対応する職員が正確な知識を持たず、先入観にとらわれていると、来庁した方の話が正確に理解できなかつたり、また、来庁した方を困らせたり、つらい思いをさせたりすることになりかねません。そのようなことがないよう、職員は性の多様性に関する知識を持ち理解することが必要です。

## I 性の多様性の基礎知識

誰もが出生時に割り当てられた性別のとおり育ち、異性を好きになるのでしょうか？

性はひとくくりにして考えられがちですが、性には様々な要素があります。性を要素に分けて考え、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。

### 1 性の様々な要素

性を構成する要素には主に下記の4つがあります。

#### 身体の性的特徴 (Sex Characteristics)

外性器、内性器、性染色体、性ホルモンの分泌などに見られる身体の性的特徴。一般に、出生時、これらの特徴（特に外性器の形状）に基づき男女どちらかの性別が割り当てられ、法律（戸籍）上の性別が決められる。先天的に非典型的である状態は性分化疾患やインターセックスと呼ばれる。

#### 性自認 (Gender Identity)

「男性」、「女性」、「男性と女性のどちらでもある」、「どちらでもない」などといった、自分がどの性別であるかの認識・アイデンティティのこと。生まれた時に決められた性別と一致する人もいれば一致しない人もいる。性自認は治療の対象ではない。

#### 性的指向 (Sexual Orientation)

どの性別の人に恋愛感情や性的な関心をもつかということ。異性愛、同性愛、両性愛などがある。恋愛感情や性的な関心がいかなる性別の人にも向かないこともある。性的指向も治療の対象ではない。

#### 性別表現 (Gender Expression)

行動やしぐさ、言葉遣い、服装などによる女らしさ、男らしさの表現。時代や文化、社会などによって異なる。性別表現は性自認と一致しないこともある。



## 2 LGBTとは

**L** (レズビアン) 女性として女性を好きになる人

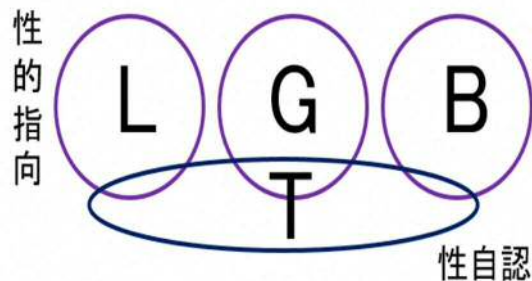
**G** (ゲイ) 男性として男性を好きになる人

**B** (バイセクシュアル) 異性を好きになることもあれば同性を好きになることも人

**T** (トランスジェンダー)

出生時に割り当てられた性別とは異なる性を生きることを望む人。性同一性障害を含む。

**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とった言葉で、性的マイノリティの総称として使われることもあります。



上の図のとおり、LGB は性的指向に基づくもので、T(トランスジェンダー) は性自認に関するものです。トランスジェンダーは性別表現にもかかわります。トランスジェンダーであることで性的指向は何も既定されませんから、トランスジェンダーの中には、異性愛者、同性愛者、バイセクシュアルなど様々な性的指向の人がいます。なお、例えば、身体の性的特徴が女とされる特徴で法律(戸籍)上の性別が女、性自認が男、性的指向が女である人の場合、その人の性自認を尊重すべきですので、この人を身体の性的特徴や法律上の性別に基づき「レズビアン」だというべきではありません。

LGBT以外にも、性自認や性的指向が分からない・明確ではない人「クエスチョニング」などとも言われます)などもあります。

### 大切なことは

LGBTであるかどうか、性的マイノリティであるかどうかということではなく、

いかなる身体の性的特徴、法律上の性別、性自認、性的指向、性別表現であっても、自分と違うあり方を否定せず、お互いのあり方を尊重することです。

**◆行政当局が無関心、知識がないことは許されないとの判決が出されています。  
正しい知識を身につけ適切に職務を行いましょう。**

平成2年、同性愛者の団体（動くゲイとレズビアンの会。略称アカー）が東京都の施設につき宿泊を伴う利用申込みをしたところ、東京都教育委員会が不承認としたため、同処分の違法を理由に東京都に対して損害賠償を請求。

一審、二審とも東京都が敗訴しました。

東京高裁（平成9年9月16日）判決からの引用

「平成2年当時は、一般国民も行政当局も、同性愛ないし同性愛者については無関心であって、正確な知識もなかったものと考えられる。しかし、一般国民はともかくとして、都教育委員会を含む行政当局としては、その職務を行うについて、少数者である同性愛者をも視野に入れた、肌理の細かな配慮が必要であり、同性愛者の権利、利益を十分に擁護することが要請されているものというべきであって、無関心であったり知識がないということは公権力の行使に当たる者として許されないことである。このことは、現在ではもちろん、平成2年当時においても同様である。」

**◆性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律**

平成16年に施行された性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律（以下、「特例法」といいます。）により、一定の要件を満たせば、法律上、性別の取扱いを変更できるようになりました。

変更前であれば、自分たちの関係を異性だと思っていたとしても、法律上は同性であるために結婚できなかった人も、変更後は、法律上異性ということになり、結婚することもできます。

平成30年までに性別の取扱いを変更した人は8,676人です。

性別の取扱いを変更するには、外科的な手術が基本的には必要になるなど要件が厳しく、変更したくても変更できない人もいます。

特例法があるからといって、性別の取扱いを変更している人ばかりではなく、むしろ変更できる人、している人は少ないのだということを踏まえて、対応する必要があります。

## II 市民等への対応

### 行政サービスを受ける際に性的マイノリティの方が抱えている不安の例

・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けられるのではないか。また、説明をたくさんしても、職員に理解がなく、困りごとや状況を理解できないのではないか。

・手続きや相談をすることで、知られたくない人にまで、性別のことや同性愛のことが知られるのではないか。家族にも知られたくない。

#### ○性自認や性別表現に関する困りごとの例

・見た目の性別と、身分証に書かれた性別や名前が一致しないことで、スムーズに手続きができないのではないか。

・自認している性別や見た目の性別と、名前から判断される性別が一致していないので、フルネームで呼ばれたくない。

#### ○パートナーに関する困りごとの例

・相談したいことがあっても、同性パートナーと暮らしていることが分かったら、偏見をもって対応されるのではないかと思ひ、相談できない。

・同性パートナーからDVを受けているが、相談を受けてくれるか分からない。

上記は、ほんの一例です。

どのようなことで困るのか、不安に思うか、正確な知識を身につけ、それをもとにして考えることが必要です。

また、状況や考え方も人によって異なりますので、「同性愛だから〇〇」「トランスジェンダーだから〇〇」と決めつけてしまわず、その人、その場に応じた対応を考えましょう。

### 1 窓口や電話での対応等

#### (1) 窓口で呼び出す時

法律（戸籍）上の性別とは別の性別で社会生活を送っている方もおられます。

法律（戸籍）上の名前から推測される性別と外見が一致しないなどの理由から、人前で下の名前を呼ばれたくない場合もあります。

- ・呼出しの際には、原則として受付番号を使用します。
- ・受付番号を使用しない場合も、苗字だけで呼ぶなど工夫し、下の名前は呼ばないようにします。

## (2) 本人に確認する時

・外見で性別を決めつけ、身分証明書や書類などに記載された性別や名前と一致しないからといって、書類などに見比べたり、聞き直したり、問いただしたりすることはやめましょう。下の名前と書類などに記載された性別が一致しないこともあります。そのときも、見比べるなどしたり、問いただしたりすることはやめましょう。

・本人確認は、名前と住所と生年月日で行います。性別では確認しません。

・名前の確認に際しても、周りの人に分からないように配慮しながら、書類等を指さし、「お名前はこちらで間違いありませんか」「こちらでよろしいですか」等と尋ねるようにし、下の名前を読み上げないようにします。

## (3) 家族・パートナーについて

・パートナーが同性であることもありますし、同性カップルで子育てをしていることもあります。

・パートナーが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ます。

### 表現の例

奥さん、ご主人、彼、彼女	⇒	パートナー、お連れ合い、配偶者 お付き合いされている方
息子さん、娘さん	⇒	お子さん
お父さん、お母さん	⇒	保護者の方、ご家族の方

相談などを聞いていて、相談者のパートナーが同性であることが分かることもあります。

パートナーに関わる相談ごと、例えば、パートナーと同一世帯での生活保護申請、公営住宅への入居申込みなどについても、物珍しがったり、門前払いにしたりすることなく、可能かどうかなど対応をしっかりと検討し、丁寧に説明するようにしましょう。また、セクシュアル・ハラスメントや性暴力は、同性間でもあり得ます。この場合も、話をよく聞いて対応しましょう。

必要があれば関係機関につなぎ、連携をとることも大切です。

上にあげたような場合を想定して、関係機関との連携を含め、事前に対応を協議しておくことも必要です。

今後は、所管事業の見直しを行うことも検討し、対応できることを増やしましょう。

## 2 性別欄の取扱い

### (1) 申請書等の性別欄

天草市では、法令に基づき記載が必要なもの、統計上必要不可欠なもの等を除き、申請書等の性別欄の記載を削除しました。

今後も不必要な性別欄が残っていないか、継続して検討しましょう。

### (2) アンケート等の性別欄

(1) の趣旨に準じて、アンケートについても、性別を聞く必要性を考え、必要のない性別欄をなくしましょう。

統計上やニーズの把握のために性別欄が必要な場合でも、以下の「性別回答欄を設ける場合」を参考に、無回答含め回答しやすい形式を検討しましょう。

#### 性別回答欄を設ける場合

##### 1 回答自体の工夫

回答が任意であることを明示し、強制しない。

(例) ご回答は任意です。必須ではありません。

##### 2 回答欄の工夫

(例) 2択にはせず、「回答しない」や「その他」などといった選択肢を設ける  
性別 【男・女・回答しない・その他( )】

(例) 選択肢にせず、自由記載にする

ご自由に性別をご記入ください(回答は任意です)【           】

## 3 公共施設での対応

法律(戸籍)上の性別と性自認が異なる方が、トイレ、更衣室、入浴施設といった性別によって区別される場所を利用する場合があります。

トイレについては、ご自身の判断で男女別のトイレを利用している方もいらっしゃいますが、男女別のトイレを利用しづらい方もいらっしゃいますので、性別に関わらず利用できる多目的トイレの整備を検討しましょう。

多目的トイレがある場合は、使いやすくなるように、「だれでもトイレ」、「どなたでもご利用ください」などの表示をするのがよいでしょう。

男女別の更衣室、入浴施設については、他の利用者と時間をずらして利用する、個室として使える場所(入浴施設であれば、家族風呂等)を提供するなどの方法があります。

各施設の設備の状況に応じて、事前に対応を検討しておきましょう。



## 4 災害時における対応

災害時には、行政も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ので、対応を事前に検討しておくことが、特に重要です。

### 避難所で困ることの例

- ・性的マイノリティであることが関係して困っていることや辛いことを誰にも言えない。
- ・詮索されるのがイヤで地域の人と付き合いが普段からないので、避難所に行きにくい。

#### **性自認や性別表現に関する困りごとの例**

- ・避難者名簿に法律（戸籍）上の性別と名前を記入するのに抵抗があり、避難所に行けない。
- ・男か女かわからないと避難所の職員や他の避難者から奇異の目で見られる。
- ・自認している性別に応じた下着や衣類がもらいづらい。
- ・男性的な外見のため、生理用品をもらいづらい。
- ・自認している性別のトイレ、更衣室が使いづらい。
- ・身体を見られて不審がられないか心配で、他の人と一緒に入浴できない。
- ・災害発生により定期的なホルモン治療ができない。

#### **パートナーに関する困りごとの例**

- ・同性パートナーとの関係を説明しにくい。周りの目が気になり、一緒に過ごしにくい。
- ・安否確認の際、パートナーなのに知人扱いされる。

## Ⅲ 職場等における対応

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。

ある調査では、「職場で性的マイノリティに関する差別的な言動を見聞きしたことがあるか」について、性的マイノリティの57%が「差別的言動が多い」と答えている一方、性的マイノリティでない人で「差別的言動が多い」と回答した人は40%にとどまっています（(c) 特定非営利活動法人 虹色ダイバーシティ、国際基督教大学ジェンダー研究センター 2016）。

この調査からも分かるように、そのつもりがなくても、相手を傷つけてしまうことがあります。

自身の態度や言葉が与える影響をよく考え、行動しましょう。

### 1 職場での対応

#### (1) 職場内での差別的言動の注意

「同性どうして仲良くしていてあやしい」、「男らしくない」、「気持ち悪い」、「あぶない」、「普通じゃない」など、性的指向や性自認、性別表現などに関する差別的な発言は、言われた人や周囲の人を傷つけたり不快にしたりするもので、絶対に許

されるものではありません。何気ない冗談のように言われ、みんな笑っているように見えても、実は、無理に愛想笑いをしている人もいるかもしれません。

誰もが働きやすい職場にするために、これまで何気なく言ったり、笑ったりしていたことについても、今一度、自身の言動をふり返ってみましょう。

特に、指導的な立場にいる人は、自身の言動を省みるだけでなく、職場で差別的言動がなされないよう周りの人の言動にも注意しましょう。

また、「ホモ」、「おかま」、「レズ」、「おなべ」、「オネエ」、「あっち系」、「そっち系」、「こっち系」といった言葉は差別的な表現と受け取られることがあります。

職場の内外に限らず使用しないようにしましょう。

## (2) 職場環境等における配慮

性別違和のある方は、男女別の施設（トイレや更衣室等）の使用で困る場合があります。法律（戸籍）上の性別以外の施設（トイレや更衣室等）の使用を希望する申し出があった場合にも、なるべく本人の意思を尊重し対応を検討しましょう。

宿泊を伴う出張の際には、部屋割りや入浴時間をずらすなどの配慮をすることが必要な場合もあります。

本人が希望を言って相談することができる職場づくりを目指しましょう。

また、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」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

性的指向、性自認、性別表現に関わるハラスメントの相談にも応じられるようにし、誰もが働きやすい職場環境を実現する必要があります。

各所属長や上司が相談を受けた際には、相談者の訴えを真摯に受け止め、決してアウトティングは行わずプライバシーに配慮しつつ、適切な対応に努めましょう。

### ◆アウトティング（暴露）に注意

本人の了解を得ず、本人が公にしていない性的指向や性自認などを他人に伝え広めてしまうことを「アウトティング」と言います。

アウトティングは、重大な人権侵害であり、時に命にも関わるという認識のもと、絶対に行ってははいけません。

本人の性的指向や性自認などについて、他の管理職や周囲と情報共有が必要な場合であっても、必ず本人の同意を取った上で行き、本人の了承なく、性的指向や性自認などの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。

#### アウトティング(Outing)

本人が公にしていないことを他人が暴露すること

#### カミングアウト(Coming out)

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

※カミングアウトされた際には・・・

・「好きにならないでね」「襲うなよ」等、不用意な発言は決してしないでください。異性愛の場合と同じように、同性が好きだからといって、同性なら誰でも好きになるわけではありません。ましてや、性暴力を振るうことを前提とした発言は、強い偏見に基づき明らかに不適切です。

・誰が知っているのか、また、誰に伝えてよいか、伝えないでほしいかを聞き、意図しないアウトティングを行わないように気をつけましょう。

◆ **2020年6月から、天草市にもパワーハラスメント防止措置義務が課せられます  
性的指向や性自認に関する侮辱的言動やアウトティングもパワハラになります**

改正労働施策総合推進法（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律）が成立し、2020年6月から地方自治体にも、パワーハラスメントの防止措置義務が課せられることになりました。

主な内容は次のとおりです。

- (1) 職場におけるパワハラの内容やパワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、周知・啓発すること
- (2) 相談窓口を設置し周知するとともに、適切に相談対応できるようにすること
- (3) パワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応（事実関係の確認、被害者への配慮措置の適正実施、行為者への措置の適正実施、再発防止措置）
- (4) 相談者・行為者等のプライバシー保護措置とその周知、相談等による不利益取り扱い禁止を定め、周知・啓発すること

そして、改正労働施策総合推進法に基づくパワハラ防止指針（事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針）において、次の事柄もパワハラにあたりと考えられると規定されています。

**パワハラ防止指針により、パワハラにあたりと考えられるものの例**

- ・相手の性的指向や性自認に関する侮辱的言動（例えば、「ホモは近づくな」、「オトコオンナ、気持ち悪い」と言うなど）
- ・労働者の性的指向・性自認等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること（アウトティング）

## 2 採用時の対応

採用可否は、仕事の適性や職務上の能力で判断すべきであり、本人の性的指向、性自認、性別表現により採否判定を行ってははいけません。

また、面接時にも、法律（戸籍）上の性別と一致しない服装、ふるまい、言葉使いなどや性的指向など、職務上の能力に関係のないことについて、問いただしたり、批判したり、嘲笑したりするなど、差別的な言動や相手を傷つける言動は厳に慎みましょう。

### 3 福利厚生制度等

法定の配偶者や親族でなくても、慶弔休暇、手当などの制度を、より多くの職員が公平に利用し給付が受けられるような制度づくりや、また、性同一性障害の職員がホルモン治療、性別適合手術といった医学的措置を受ける際の休暇についても、休暇がとりやすいような環境づくり、制度づくりが求められています。

#### ◆最低限知っておきたい基礎用語

用語	意味
身体の性的特徴 (Sex Characteristics)	性の要素の1つで、外性器・内性器・性染色体・性ホルモン分泌などに見られる身体の性的特徴
性自認 (Gender Identity)	性の要素の1つで、「男性」、「女性」、「男性と女性のどちらでもある」、「どちらでもない」などといった、自分がどの性別であるかの認識・アイデンティティのこと。
性的指向 (Sexual Orientation)	性の要素の1つで、どの性別の人に恋愛感情や性的な関心をもつかということ
性別表現 (Gender Expression)	行動やしぐさ、言葉遣い、服装などによる女らしさ、男らしさの表現。時代や文化、社会などによって異なる。
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たもので、性的マイノリティの総称として使われることがある。
レズビアン	性自認が女性で、性的指向が女性に向く人
ゲイ	性自認が男性で、性的指向が男性に向く人
バイセクシュアル	異性を好きになることもあれば、同性を好きになることもある、性的指向が男女どちらにも向く人
トランスジェンダー	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。対義語は、シスジェンダー。定義には幅があり、生物学的性と性自認が一致しない人などと説明されることもある。いずれの場合も、性同一性障害者を含む。
F t M (えふていえむ) (Femaie to Male)	出生時に割り当てられた性別は女性であるが、男性として生きる人、生きることを望む人。トランスジェンダー男性という場合もある。
M t F (えむていえふ) (Male to Femaie)	出生時に割り当てられた性別は男性であるが、女性として生きる人、生きることを望む人。トランスジェンダー女性という場合もある。
X ジェンダー	女性、男性に二分できない性自認を持つ人

#### ◆レインボーフラッグを置いてみよう

6色の虹色のフラッグは、性的マイノリティのシンボルであり、性の多様性を尊重する姿勢を表現するものとして、用いられています。

レインボーフラッグのことを知らない性的マイノリティの方もいますが、レインボーフラッグを掲げることで、歓迎の意思や連帯の意思を示すことができますので、窓口等に置いてみてください。



## IV 関連情報

### 相談窓口

	窓口の名称	相談先・電話番号	対応日時
天草市の相談窓口	天草市男女共同参画課	0969-23-8200	8:30~17:15
民間の相談窓口	よりそいホットライン	0120-279-338	24時間受付、年中無休 専門回線（4番）

### 【天草市出身の当事者の想い】

天草で育ったこともあり、小さい頃は周りにゲイの人は全くいないと感じることが多く、孤独感がありました。

学校や市役所などで、LGBTに関する情報に触れる機会が多くあればいいと思いました。

今でも多くの子どもたちが、当時の自分のように誰も理解者はいないという不安感にさいなまれていると思うので、当事者団体とつながれる方法などを市や町、教育機関が提示できればと思います。

性の多様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～  
【編集・発行】天草市地域振興部男女共同参画課  
(天草市複合施設こいらす内)  
〒863-0034 天草市浄南町4番15号  
TEL(0969)23-8200  
Email:danjyokyodo@city.amakusa.lg.jp

※本ハンドブックは、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」の内容を参考にしました。