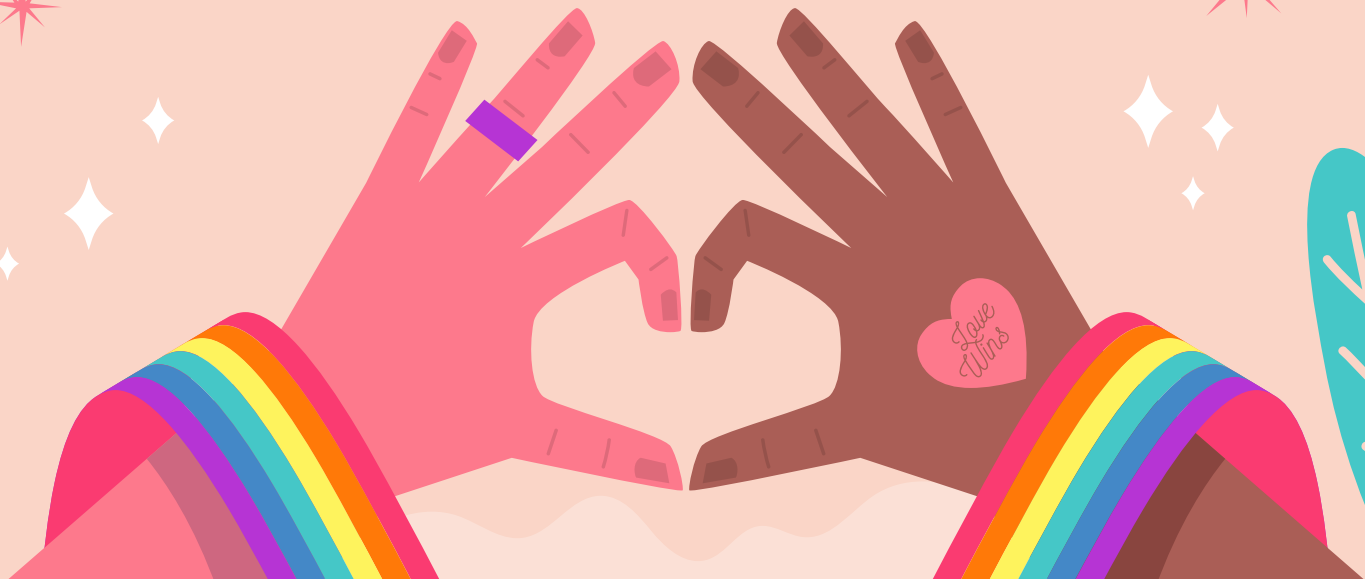


性の多様性に関する 職員のためのハンドブック



はじめに (1)

国家公務員の人事院規則に…

国家公務員の人事や処遇などを取り扱う人事院が2016年12月1日、「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」の一部改正について発出し、国家公務員における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**」が含まれることを明らかにしました。また、第6条に基づく指針を改正し、「**性的指向や性自認をからかいやいじめの対象とすること**」が例示されました。



はじめに (2)

2014年12月、オリンピック憲章の「オリンピズムの根本原則」に「性的指向による差別禁止」が盛り込まれました。

【オリンピズムの根本原則 6】

“このオリンピック憲章の定める権利および自由は人種、肌の色、性別、性的指向、言語、宗教、政治的またはその他の意見、国あるいは社会的なルーツ、財産、出自やその他の身分などの理由による、いかなる種類の差別も受けることなく、確実に享受されなければならない。”

このために、調達物品等の製造・流通等に従事する労働者について、性的指向、性自認等による雇用や賃金、労働時間その他労働条件の面での差別が禁止されました。



はじめに (3)

富田林市では、性的マイノリティに関する理解が促進されるよう、職員や市民を対象に研修会や講演会等を実施しています。一般社団法人富田林市人権教育・啓発推進センターでは、当事者やその家族などを対象に専用の相談窓口「にじいろホットライン」を開設し、支援を行っています。

また、「**第二次富田林市人権行政推進基本計画**」（2019年3月策定）において、解決すべき主な人権課題のひとつとして「性的少数者」を取り上げて、今後とも「性の多様性」を認め合い、当事者の思いに寄り添いながら「性的指向」及び「性自認」を理由する差別や偏見の解消に努めることとしています。そして、その取り組みの一環として、2019年8月に行政文書における性別欄の見直し等を行いました。また、12月には、職員として性的マイノリティの人に対する正しい知識を持つとともに、窓口や職場内で適切に対応できるよう「**性の多様性に関する職員のためのサポートブック**」を作成しました。

このサポートブックによって、職員の一人ひとりが性の多様性と性的マイノリティに関する理解を深めることで、全ての市民が安心して暮らすことができ、全ての職員についても自分らしく生き生きと働ける職場環境の実現をめざします。



01

性の多様性とは

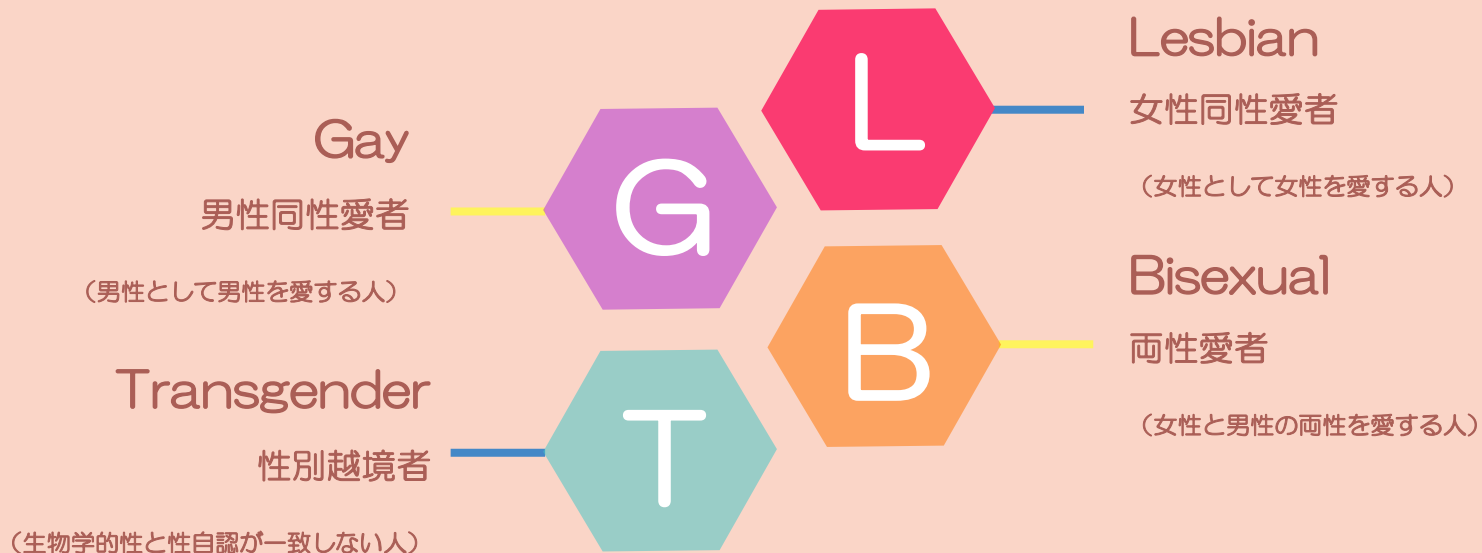
～知っているようで
知らないお話～

セクシュアリティの4要素

全ての人の性のあり方は、下記の4要素から構成されています。



LGBTとは



※ LGBTは、性的マイノリティの総称として使われます。

SOGIとは

SOGI（Sexual Orientation & Gender Identity）の頭文字をとって言います。日本では、性的指向と性自認と訳されます。LGBTよりより広い意味で使われ、全ての人を対象です。

Sexual Orientation（性的指向、好きになる性）

Lesbian、Gay、Bisexual、Pansexual、Asexualなどの幅広いセクシュアリティを表します。

Gender Identity（性自認、思う性）

Cisgender、Transgender、Xgenderなど幅広いセクシャリティを意味を表します。

★★★★ SOGIハラ ★★★★★

- 差別的な言動や笑いものにすること
- いじめや無視などをすること
- 望まない性別での生活強要すること
- 不当な解雇や異動、入学拒否などをすること
- 許可なく相手のSOGIを公表すること

上記などがSOGIハラにあたります。

性的指向に関わるセクシュアリティ

- ★ Heterosexual (ヘテロセクシュアル)
異性に性的感情を抱くセクシュアリティです。
- ★ Asexual (アセクシュアル、エーセクシュアル)
どの性にも恋愛感情や性的感情も抱かない人のことです。
- ★ Pansexual (パンセクシュアル)
全性愛者のことで、好きになる性別にとらわれない人のことです。
- ★ Questioning (クエスチョニング)
性的指向が定まってない人のことです。



性自認に関わるセクシュアリティ

★ Cisgender (シスジェンダー)

性自認と身体的性が一致している人のことです。

★ Transgender (トランスジェンダー)

性自認と身体的性が一致していない人のことです。

★ Xgender (エックスジェンダー)

男女のいずれか一方の性別に限定しない性別のことです。中性、両性、無性、不定のことです。

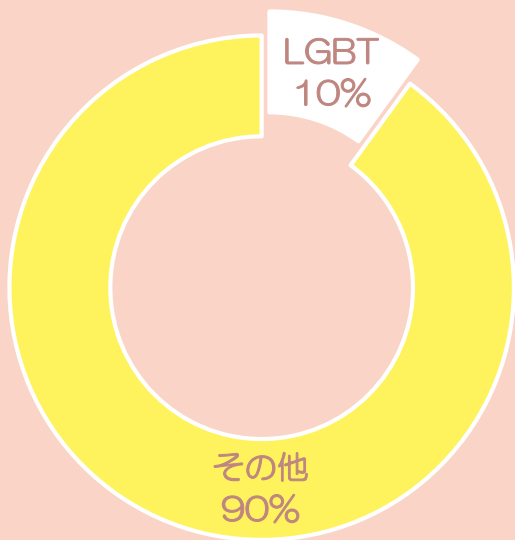
- 中性とは、男性と女性の間だと認識している人をいいます。
- 両性とは、男性でもあり女性でもあると認識している人をいいます。
- 無性とは、男性や女性の性自認を持たない人をいいます。
- 不定とは、自分自身の性自認が揺れ動いている人のことをいいます。

★ Questioning (クエッシング)

性自認に悩んでいる人や決まっていな人のことです。



日本におけるLGBTの割合



国の正式な調査はありませんが、民間の調査がありますので、お伝えしたいと思います。

2019年4月～5月に全国の20歳～69歳の428,036人（有効回答数：347,816人）を対象にLGBT（性的マイノリティ）に関する調査をLGBT総合研究所が行いました。

その結果、LGBT・性的少数者に該当する人は、10%でした。10人に1人がLGBTの当事者です。

日本の人口は、約1億2000万人なので、LGBT当事者は、約1,200万人になります。

日本の左利きの人やAB型の人との割合とほぼ一緒です。

レインボーフラッグ



レインボー
フラッグ

性的マイノリティの尊厳と性的マイノリティの社会的運動を象徴する旗で1970年代から使用されはじめました。今では、LGBTの多様性を表していて、世界各国で使用されています。フラッグは、上から赤・橙・黄・緑・青・紫で、6色で表します。



02

市民等への対応

～こんな時はどうしたら
いいのでしょうか～



市民等への対応

Lesbian、Gay、Bisexualの人たちの存在はあまり知られてなかったのですが、最近では、身近いることが知られてきました。Transgenderは、今までもいましたが、身近にいることを知らない人たちが多かったです。最近では、Transgenderの人たちがいることも知られるようになってきました。そのために、性的マイノリティの人たちの配慮は人権尊重の観点からも必要です。だから、多様な性のあり方を知り、様々な課題に対して、どのような対応が求められるのか考えていきましょう。

1. 窓口や電話での対応

- ① 窓口での本人確認書類として、運転免許証や住民票、戸籍、マイナンバーカードなどの提示を受けた際に、書類上の写真や性別、氏名等が外見と一致しないからといって、必要以上に見比べたり、聞き直したり、周囲の人に聞こえる声で確認しないようにしましょう。

～対応例～

- ★氏名や性別が周囲にわからないように配慮して、提示された書類等を指などで示して、「こちらでよろしいですか」や「この書類でお間違えございませんか」などと尋ねるようにしましょう。
- ★見た目と性別などが違うと思われる場合は、本人確認を生年月日で確認したり住所での確認などの方法をとりましょう。



市民等への対応

②窓口で呼び出す場合は、受付番号等による呼び出しが望ましいが、やむを得ず名前を呼ぶ場合でも、利用者さんの性別が分からないように配慮する。

～対応例～

★窓口で、利用者さんに渡したナンバーを呼んだり掲示したりして出来る限り名前のわからないように配慮に努めましょう。もし、名前を呼ばなければならないときはフルネームを呼ばず名字だけを呼ぶようにしましょう。

③電話対応の時は、性別やパートナーが同性であることなどが電話の周囲にいる人に知られないように配慮しましょう。

～対応例～

★わからないことはきちんと質問をしましょう。相手の意向などを確認しながら対応をするようにしましょう。「お答えしづらいことはお答えいただかなくても大丈夫です」や「～をうかがっても宜しいでしょうか」などと伝えながら対応をしていきましょう。





市民等への対応

④ジェンダーを決めつけた発言や記載などは、しないようにしましょう。

★奥様、旦那様、夫、妻

★「〇性トイレは、〇階にあります」

★〇〇のお母様、〇〇のお父様

～対応例～

- ➡ パートナー
- ➡ 女性トイレは、〇階にあります。男性トイレは、〇階にあります。多目的トイレは〇階にありますなどと案内をする。
- ➡ 〇〇さんの保護者の方、〇〇さんのご家族の方などと言うようにしていきましょう。





市民等への対応

2. 性別記載欄の取り扱いについて

書類を確認させていただき、申請書類等に性別欄の記載が確認されました。そのために、富田林市では、本市の発行書類等（国や大阪府などの法令に基づくものなどはを除き）について、性別記載欄の変更や削除をしています。施策や統計上の観点から性別欄を設ける場合は、その必要性を説明するか、記載方法などの工夫や配慮をすることが求められています。

～対応例～

- ★自由記載（性別の記入は任意です）
【 男性 ・ 女性 】 ➡ 性別をお書き下さい。【 】
- ★「〇性トイレは、〇階にございます」 ➡ 女性トイレは、〇階にあります。男性トイレは、〇階にあります。多目的トイレは〇階にありますなどと案内をする。
- ★〇〇のお母様、〇〇のお父様 ➡ 〇〇さんの保護者の方、〇〇さんのご家族の方などと言うようにしていきましょう。
- ★「男性」と「女性」の2択にせずに。
【 男性 ・ 女性 】 ➡ 【 男性 ・ 女性 ・ その他 】
【 男性 ・ 女性 】 ➡ 【 男性 ・ 女性 ・ 答えたくない 】





市民等への対応

【参考】

富田林市の行政文書における性別欄の点検・見直しの結果（2019年（令和元年）実地）

文書総数	性別記載欄あり	削除（予定を含む）	追加・修正
2,202	446	94	48

今後も、性別欄の必要性を検討し、不要の際は、削除するか追加・修正を検討するなどの配慮が求められます。





市民等への対応

3. 婚姻関係についての見直し

富田林市では、パートナーシップ宣誓証明制度を2020年7月1日から開始しました。そのため、富田林市では、婚姻同等の扱いをして頂けるようお願いをしています。

～対応例～

★市営住宅

婚姻関係のある人が条件でしたが、パートナーシップ制度を取得した人も同様に申し込みを受けつけています。

★富田林病院

パートナーシップ制度を持っていると家族同等の扱いをして頂けるようになっています。





市民等への対応

4. 公共施設の利用

トイレや更衣室、入浴施設、宿泊施設等の利用にあたっては、本人の意向を確認して対応が必要とされた場合は、他の施設利用者等との調整をどのようにするか事前に検討しておくことが必要になります。

注意点は、性的マイノリティの人にだけに配慮していると思われるような表示や案内などは過度な配慮になり、その施設等を利用した場合は、周囲の人に無言のカミングアウトをしたこととなります。そのために、性的マイノリティの人は利用しにくい人と感じる人もいます。

～対応例～

- ★市役所などで、トイレを利用する人達のは男性と女性以外を利用したい人もいるので、誰でも利用できるようなトイレなどの設置が求められるでしょう。
- ★スポーツ大会等のイベントで多くの人が一斉に更衣室等を利用するような場合は、使用時間をずらし、別のスペースを確保するなどの個別対応が求められます。





市民等への対応

5. 災害時における対応

災害時では、性的マイノリティの人の存在を念頭に置いて避難所運営を行うことが求められます。そのためには、避難所運営マニュアルの作成の際などに、性的マイノリティの当事者等の意見を反映させられるようにしましょう。

～対応例～

- ★避難所のトイレ、更衣室、共同浴場などの使用時の配慮が求められます。
- ★一人一人（性的マイノリティなどの）に合った支援物資の配布が求められています。
- ★相談や支援を実施する際のプライバシーの配慮等が求められます。
- ★避難所名簿等（戸籍・在留カードの等）を強要しないことが求められます。
通称名を利用された場合の対応も求められます。





03

仕事場での対応

～誰もが働きやすい
職場にするために～

仕事場での対応

1. 仕事場での言動

誰もが働きやすい職場にするためには、差別やいじめなどのあらゆるハラスメントがないことが大事だと考えます。富田林市の「ハラスメントの防止等に関する要綱」及び「富田林市職員ハラスメント防止指針」では、セクシュアルハラスメントは相手の意に反して不快にさせる「性的な言動」を言い、SOGIハラに関する言動も含まれます。

～SOGIハラの一例～

- ★他人の性自認や性的指向を勝手に第三者に伝えることをアウティングと言う。
- ★性自認に基づいたトイレを利用することを制限すること。
- ★望まない性別での生活を強要すること。
- ★性自認や性的指向を理由としていじめや暴力をしたり無視などをすること。
- ★本人の望まない性別での生活強要をすること。

仕事場での対応

2. プライバシーの保護

同僚等からSOGIIに関する相談を受けた場合は、本人の話を真剣に聞いてプライバシーに配慮するとともに、本人の許可なく絶対に他人にSOGIIについて伝えてはいけません。職場での情報共有が必要と思われる場合も本人の希望を優先して、本人の同意を得たうえで対応をすることが必要です。

～「カミングアウト」と「アウトティング」～

- ★カミングアウト・・・これまで公にしていなかった性的指向などを他の人に伝えること。
- ★アウトティング・・・他の人の性的指向などを本人の許可なく第三者に伝えること。

※アウトティングは、許されぬ行為で人権侵害です。カミングアウトを受けた人は、アウトティングを絶対にしないこと。そして、SNSなどに書き込むこともアウトティングになります。

職場での対応

3. 工作上必要な施設利用等に関する配慮

当事者である職員等から、戸籍上の性別と異なる施設の利用を希望する申し出があった場合は、

他の利用者への配慮も視野に入れながら必要な話し合いを行い、調整を行うことが求められます。また、性別の取り扱いに関しての申し出があれば、戸籍や証明書上の性別や氏名によらず当事者の希望に添った対応が求められます。

～対応例～

- ★トイレや更衣室をどのように利用したいか施設の管理者の方と相談等するようにしましょう。
- ★仕事上で本名ではなく通称名の使用を認めるとよいでしょう。



仕事場での対応

4. 休暇制度等

休暇や給付などについては、利用にあたっての要件の確認方法等については、関係法令及び国や自治体や他の団体等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。

～パートナーのいるLGBT当事者等の職員が取得可能な休暇制度～

- ★結婚休暇
- ★忌引休暇
- ★出産補助休暇
- ★家族介護看護休暇
- ★介護・育児等の休暇



仕事場での対応

5. 相談体制

SOGIハラに関わるハラスメントの相談に応じるなど、ハラスメントのない職場環境をめざす必要があります。

富田林市では、『**富田林市職員ハラスメント防止指針**』において、ハラスメントに対する基本姿勢として『**職員が、ハラスメントは重大な人権侵害であるという自覚を持ち、一人ひとりの尊厳や人格が尊重される職場環境づくりの重要性についての認識を深めます**』としています。また、「ハラスメント相談窓口」の設置や「ハラスメント相談員」の配置など体制を整備しています。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、プライベート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。もし、相談を受けてどうしたらいいか困ったり、悩んだときは、専門の相談窓口や支援団体に相談してみることも考えられます。





04

その他

～富田林市の取り組み等に関するご案内～



その他

◆ 1. 相談窓口

◆ ★にじいろホットライン（一般社団法人 富田林市人権教育・啓発推進センター）

【開催日】

第1土曜日～第3土曜日 10:00～15:00

【電話番号】

0721-20-0285

【HP】

<http://thrkc.org/works/index.php#nijiiro>



その他

◆ 2. 富田林市パートナーシップ宣誓証明制度

- ◆ 2020年7月1日より富田林市パートナーシップ宣誓証明制度を導入しました。
市民一人ひとりが多様なあり方を尊重し、誰もが自分らしく安心して自分らしく暮らせる街をめざしています
この制度を利用する際は、必要書類を揃えることと宣言希望日の3開庁日前までに富田林市人権・市民協働課までに連絡をするなどが必要です。

【開催日】

月曜日～金曜日 9:00～17:30

【電話番号】

0721-25-1000

【HP】

<https://www.city.tondabayashi.lg.jp/soshiki/19/41662.html>



その他

3. LGBTに関するサイト



LGBTER

多様なセクシュアルマイノリティやALLYへのインタビューを通じて、リアルな先輩情報を発信するLGBTインタビューサイトです。

<https://lgbter.jp/>



OUT IN JAPAN

日本のLGBTをはじめとするセクシュアルマイノリティにスポットをあてたカミングアウト・フォトプロジェクトです。

<http://outinjapan.com/concept/>

その他

3. LGBTのオススメ図書



もっと知りたい! 話したい!
セクシュアルマイノリティ
ありのままがいい

今こそ知りたいLGBTやセクシュアルマイノリティのことが書かれています。性の変化や差別などを、絵をまじえて考える本です。児童や生徒も見やすい本になっています。この本は1巻~3巻まであります。

その他

3. LGBTのオススメ図書



職場のLGBT読本

「ありのままの自分」で働ける環境を目指して
(柳沢正和(著) 村木真紀(著) 後藤純一(著) 2015年)

職場での環境づくりの課題としてLGBT問題が出てきました。その問題を、当事者以外の人達とともに働きやすい職場づくりのアドバイスを盛り込んだハンドブックです。



トランスジェンダーと職場環境ハンドブック ～誰もが働きやすい職場づくり～

(東優子(著) 虹色ダイバーシティ(著) Rebit(著)
2018年)

トランスジェンダーの人が直面する問題などが書かれています。それを元に、トランスジェンダーへの対応について解説されます。

性の多様性に関する職員のためのサポートブック

令和3年（2021年）2月

作成・編集者

富田林市 市民人権部 人権・市民協働課

LGBT講師、LGBTアドバイザー

津田 愛梨