

# 多様な性に関するハンドブック

～職員が理解を深めるために～



令和6年3月

大 村 市

## 目次

はじめに	1
<b>I 性の多様性に関する基礎知識</b>	<b>2</b>
1 性（セクシュアリティ）は多様です	2
2 L G B TとS O G I	3
3 カミングアウトとアウティング	4
4 性的少数者の現状及び性的少数者が抱えている課題	5
<b>II 市民の方等への対応</b>	<b>6</b>
1 窓口や電話での対応など	6
2 公的証明書類等の性別欄の取扱い	7
3 公共施設の利用	8
4 災害時における対応	8
<b>III 職場内の対応</b>	<b>9</b>
1 性的指向や性自認に関する差別的言動に注意	9
2 ハラスメントに係る相談体制	9
3 執務上必要な施設利用への配慮	9
4 採用選考・人事評価	10
5 職員福利厚生制度等	10
<b>IV 今日からできること</b>	<b>11</b>
<b>V 参考資料 人権に関わる相談窓口</b>	<b>14</b>

※表紙の「レインボーフラッグ」について

L G B Tの象徴とされる6色の旗。性の多様性を尊重するシンボルとして広く用いられています。

## はじめに

私たち市職員等が性の多様性について理解し、状況に応じた適切な行動ができるように、ハンドブックを作成しました。この中では、職員自身が性的少数者である状況も想定しています。

本ハンドブックを活用することで、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に役立てていただきたいと思います。

多様性を認め合うことで、一人ひとりの個性や生き方が尊重され、差別や偏見などによる人権侵害のない社会の実現を目指していきましょう。

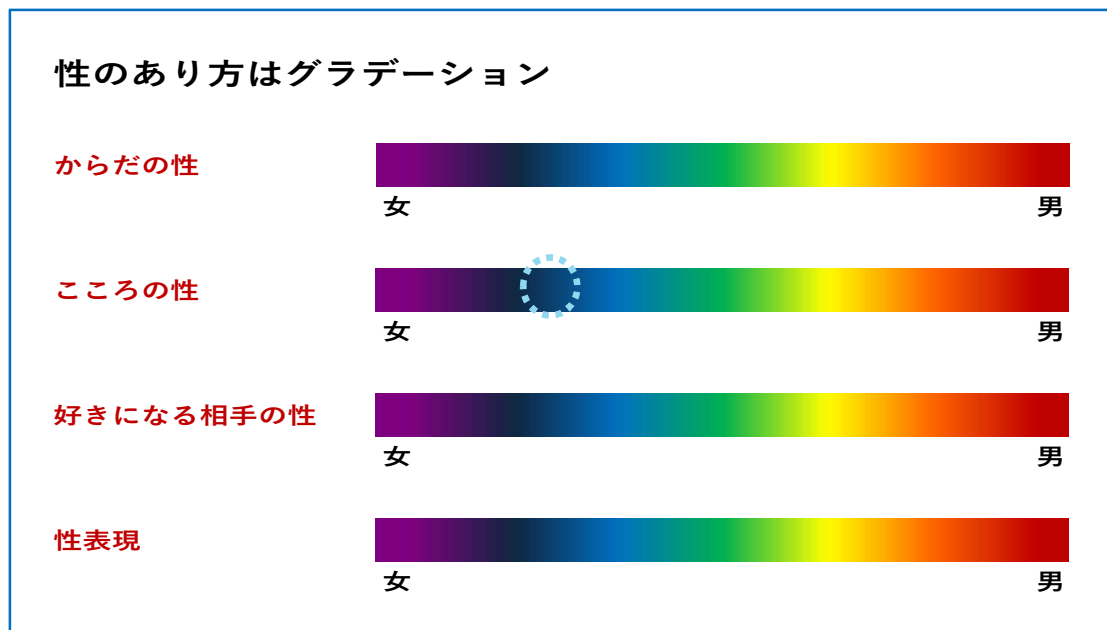


## I 性の多様性に関する基礎知識

### 1 性（セクシュアリティ）は多様です

性のあり方には、生まれた時の身体的な特徴から決められる性以外にもさまざまな要素があります。性を構成する要素は、主に4つの組合せによって形づくられています。この組合せは多様で、はっきりとどちらか一方に分けられるものでもないため、「性のあり方はグラデーション」と言われることもあります。

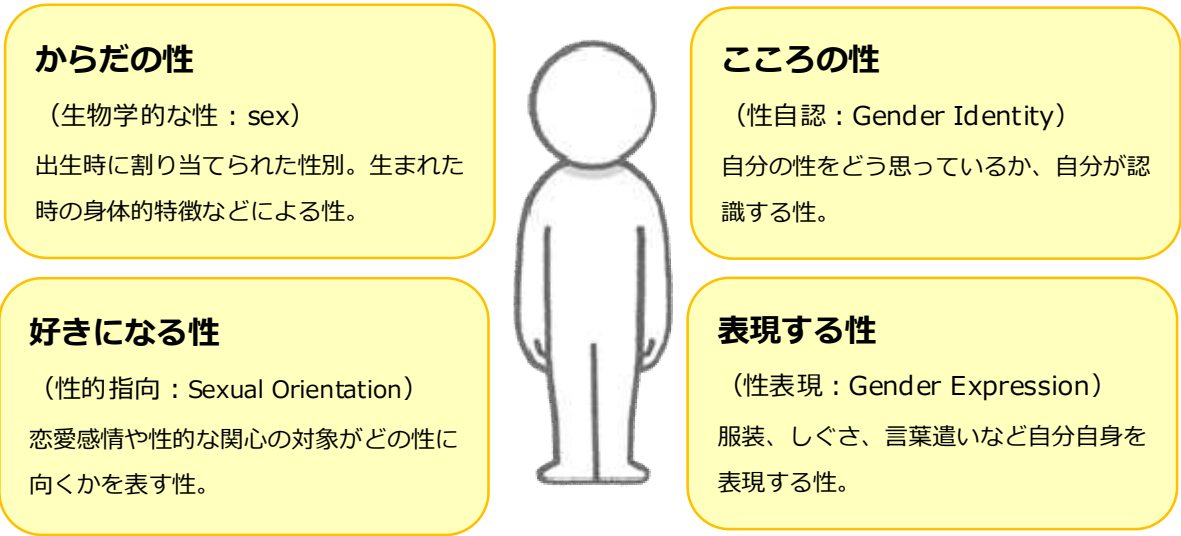
- ◆からだの性 … 出生時に割り当てられた性別 生まれた時の身体的特徴などによる性
- ◆こころの性（性自認） … 自分が認識している性別
- ◆好きになる相手の性（性的指向） … 恋愛感情や性的な関心の対象がどのような性別に向いているかを表す性
- ◆表現する性 … 服装や言葉遣いなど見た目の性自認にかかわらず外に表現された性別



◆上の4項目のライン、それぞれの要素のどの位置に○（自分が該当する位置）をつけるか、考えてみてください。

※ 人によって○をつける位置は異なり、男性か女性かの二者択一ではなく、グラデーションのように幅があります。その個々の差が「性の多様性」であり、一人ひとり顔や性格が違うように、性も人それぞれ多様です。

性のあり方の多様性を知り、一人ひとりの性のあり方を尊重することが大切です。



## 2 LGBTとSOGI

LGBTとは、レズビアン (Lesbian) ・ゲイ (Gay) ・バイセクシュアル (Bisexual) ・トランスジェンダー (Transgender) の頭文字を取った言葉で、性的少数者の総称の一つです。性のあり方に関して少数派の人々は、セクシュアルマイノリティ (性的マイノリティ、性的少数者) と呼ばれており、狭義でのセクシュアルマイノリティの総称として「LGBT」が使われることがあります。

SOGI (ソジ) とは、性的指向 (Sexual Orientation) と性自認 (Gender Identity) の頭文字を取った総称で、私たち誰ものセクシュアリティ (性のあり方) に関わる、LGBTよりも広い概念です。

※性表現 (Gender Expression) を加えてSOGIE (ソジー) ともいいます。

性的指向 (SO)			性自認 (GI)
<b>L</b>	<b>G</b>	<b>B</b>	<b>T</b>
Lesbian	Gay	Bisexual	Transgender
レズビアン	ゲイ	バイセクシュアル	トランスジェンダー
女性の同性愛者	男性の同性愛者	両性愛者	出生届・戸籍上の性別とは違う性別で生きる人、生きたい人

### 3 カミングアウトとアウトティング

自分の性のあり方を自覚し、誰かに伝えることを「カミングアウト」といいます（あくまで本人が自らの意思で伝えることです）。

それに対して、本人の了解を得ずに、本人が公にしていなかった性的指向や性自認をその他の人に伝え、暴露することを「**アウトティング**」といいます。

たとえ本人を思っている行動であっても、**本人の了承を得ずに他人に伝えることは重大な人権侵害です**。絶対にしてはいけません。

#### 【参考】男子学生がアウトティング後に転落死

2015(平成27)年4月に、ある大学の男子学生 A さんが、同じクラスの男子学生 B さんに、行為を抱いていることを LINE 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という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、診療内科を受診しています。A さんは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。



#### 4 性的少数者の現状と性的少数者が抱えている課題

民間の調査によると、日本の全人口の約**8.9%**※1は性的少数者であると推定されています。このように性的少数者の存在はごく身近なのですが、周りの無理解や偏見を恐れて、家族・職場の同僚や上司などに伝えることができない当事者の方はいます。

現在でも、「人は出生時に割り当てられた性別らしく生き、異性を愛するのが普通であり、それ以外は好ましくない」といった固定観念を持ち、性的少数者を特別視したり、偏見や差別を持ったりする人が少なくありません。こうした考えにより、性的少数者がつらい思いや、不安な思いを抱えていることもあります。

##### <当事者からの声> ※2

- ◆「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行政サービスや民間サービスが受けられなかった。」
- ◆「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。」
- ◆「同性パートナーが事故に遭い、携帯電話の履歴を見た救急隊から連絡を受け、安否情報の提供や病院の照会を申し入れたが、親族ではないことを理由に拒否された。」
- ◆「同性パートナーと公団住宅への入居を役所へ申し込もうとしたが、同居親族に当たらないことを理由に拒否された。」

※1 出典：電通 「LGBTQ+調査2020」

※2 出典：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「性的指向および性自認を理由とする私たちが社会で直面する困難のリスト（第3版）2019.3.4」

#### トランスジェンダー ≠ 性同一性障害(Gender Identity Disorder)

性同一性障害とトランスジェンダーは似ていますが、同じではありません。性同一性障害は国内における医学的な診断名です。トランスジェンダーの中で、「性自認と身体の性が一致しない状態」に対して強い違和感や嫌悪がある人が、自分の望む性自認に近づけるためにホルモン治療や性別適合手術等の医療を求める状態を指します。一定の条件を満たした場合は、戸籍の性別変更が認められます。全てのトランスジェンダーが診断や治療を希望しているわけではありません。

性同一性障害は、診断名であり、限定的なので使用は避けましょう。

## Ⅱ 市民の方等への対応

公務に従事するにあたって、性的指向や性自認に関して必要な配慮は、人権尊重の観点からも求められるものです。一人ひとりが異なるように、性的指向・性自認の思いの強さや受容の程度は人それぞれであり、対応方法は1つではないことから、市民応対を行う際には、相手の要望をよく聞いて受け止め、可能な範囲で配慮・対応することが大切です。

### 【参考】「府中青年の家事件」

平成2年、同性愛者の団体(動くゲイとレズビアンの会)が東京都の宿泊施設「府中青年の家」に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、二審判決はともに都の責任を認め、原告側の勝訴が確定した。

《平成9年9月16日 東京高裁判決(判例)から抜粋》

(中略)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、きめ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、**無関心であつ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。…

### 1 窓口や電話での対応など

本人が、自身の保険証、住民票や戸籍又は全部(個人)事項証明、マイナンバーカード等を提示する際には、書類上の性別と本人の外見等の性別が一致しないからと、必要以上に見比べたり、必要以上に聞き直したりすることは避けます。

また、指定管理者や委託事業者など行政サービスに関与する者に対しても、性的指向や性自認に関する知識を持ち、人権侵害となるような行動をとらないよう周知や指導に努めることが必要です。

〈対応する際の留意事項〉

- ◆ 性的指向や性自認は多様であることを理解する。
- ◆ 固定観念や先入観、偏見を持たないようにする。
- ◆ パートナーが異性とは限らない。決めつけることはやめる。



《性別に関わらない表現》

性別や関係性を決めつけるような表現はできるだけ避ける。

(例) 夫、妻、旦那様、奥様	→	配偶者、パートナー
男らしい、女らしい	→	〇〇さんらしい
お父さん、お母さん	→	保護者の方、ご家族の方



### <窓口での対応例>

- 書類の確認は、性別が周りにわからないように氏名は口にせずに、書類の指差し等で行います。たとえば、「この書類でお間違いはありませんか」等。
- 窓口で呼び出す場合、番号等で対応することが望ましいですが、やむを得ず氏名を呼ぶ場合には、名字だけにするなど周囲に性別が判明しないよう配慮します。
- 性別の確認に固執することなく、生年月日や住所等、他の方法も選択肢として提示します。

## 2 公的証明書類等の性別欄の取扱い

市では、令和5年7月に「申請書等における性別欄の見直し方針」を策定しました。これに基づき、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、すべての書類について点検し、性別欄の必要性について精査してください。合理的な理由があって性別欄を設ける場合は、以下のように、書類の目的等に応じた配慮を行ってください。

### <留意事項>

- ①必要性を説明する
- ②性別欄の記載を任意や自由記述式にする
- ③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

### <業務上必要であるものの例>

- ・医療上や統計上（国等への報告も含む）等の理由から、性別情報が必要
- ・男女比や性別に基づく意見を聞く場合、男女共同参画状況報告など

※ 性別欄が存在することによって困難に直面する人たちを理解し、配慮することは大切ですが、我が国の男女間格差が依然として大きい現状を踏まえると、その解消に向けて、男女別のデータを確実に取得することも重要です。性別欄を安易に削除するのではなく、十分な確認と精査が必要です。



### ◎性別欄記載方法の例

①自由記載として空欄にする

(例) 現状【男性・女性】 → 【 】性別を記入してください

②「男性」「女性」の二択にせず、「空欄」や「回答しない」という選択肢を設ける

(例)【男性 ・女性 ・( )】

【男性 ・女性 ・回答しない】

### 3 公共施設の利用

トイレ・更衣室等の設備利用をめぐるっては、本人の意思をなるべく尊重した対応や他の利用者との調整をどのように行うか等について、あらかじめ検討しておくことが必要です。

性別による区別のないトイレ・更衣室等を別に設置することも有効ですが、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、不快感を与える場合がありますので、本人の意思や他の利用者の状況等により対応する必要があります。

また、イベント等において多くの人が一斉に更衣室を利用する場合は、使用時間をずらす、別のスペースを確保するなど、使用者や施設現況などによって、個別に検討することが求められます。

### 4 災害時における対応

災害時には、誰もが被災者であり、行政現場に混乱が予想されます。全てに対応することは難しいですが、日頃から性的指向や性自認が多様であることを考慮して、災害時に想定される課題を整理し、避難所の運営等を行うことが必要です。

#### <対応例>

- ・避難所のトイレ、更衣室、共同浴場等の使用における配慮
- ・相談や支援を実施する際のプライバシーへの配慮
- ・自己申告に基づく救援物資の配布（衣類、化粧品、生理用品等）



### Ⅲ 職場内の対応

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がないことが大切です。性的指向や性自認を理由とした差別的な扱いだけでなく、意図せず発した言動でも相手にとってはハラスメントとなり得ることを理解しましょう。

ハラスメントに関する詳しい説明は「大村市ハラスメント防止マニュアル」を参考にしてください。

#### 1 性的指向や性自認に関する差別的言動に注意

性的指向や性自認をからかったり揶揄する言動が、職場の雰囲気や和ませることはありません。当事者である職員や当事者の親族にとっては、精神的苦痛となることを想像して行動しましょう。

##### 【不適切な言動の例】

オカマ、オナベ、おとこおんな、オネエ、ニューハーフ、レズ、ホモなど  
上記のような言葉は、侮辱的表現に当たります。

日常生活の中でつい使ってしまった……ということのないように、十分注意してください。

#### 2 ハラスメントに係る相談体制

本市においては、「ハラスメントの防止等に関する規程」により、職員の責務としてハラスメントをしてはならないとされており、ハラスメントに関する相談窓口を設置しています。

また、各所属長や上司は、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。相談者が自身の性的指向や性自認を職場に秘匿しているにもかかわらず、本人の了承なく他の職員や上司に伝えることはアウティングです。たとえ本人を思っただけの行動であっても、重大な人権侵害です。

#### 3 執務上必要な施設利用への配慮

性自認に違和感を持つ方は、男女別の施設（トイレや更衣室など）の使用で困る場合があります。職員等が、戸籍上の性別以外の施設の使用を希望する申し出があった場合、本人と相談しながら調整や話し合いを行いましょう。

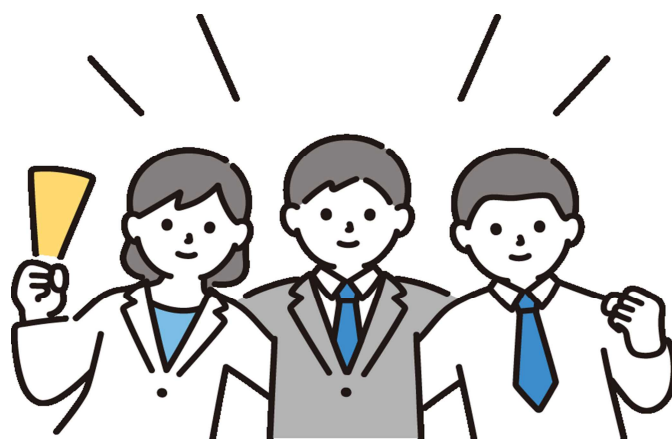


#### 4 採用選考・人事評価

性自認や性的志向を理由とした差別を行ってははいけません。本人の仕事の適正や能力で判断する必要があります。見た目や服装が書類上の性別と異なる場合であっても、不利益な取扱いをすることがないように徹底する必要があります。

#### 5 職員福利厚生制度等

休暇や福利厚生制度については、対象の制度や利用にあたっての要件確認の方法等について、法令との整合性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。



## IV 今日からできること

私たちはこれから何をしたらいいのでしょうか。誰にでも今日からできることがあります。

### 1 言葉の言い換えからトライ

性的少数者であることを公表している人が、周りにいる・いないにかかわらず、「いる」という前提での会話から始めてみましょう。

言い換えるべき表現や、誰にでも使える表現をご紹介します。

#### <言い換えるべき表現>

もとの表現	言い換えた表現
ホモ、オカマ	ゲイ
レズ、バイ	レズビアン、バイセクシュアル
ニューハーフ	トランスジェンダー男性/女性

もとの表現を自称する性的少数者の人はいますが、多くの場合は不快に感じる表現です。

#### <ニュートラルな表現>

もとの表現	言い換えた表現
彼氏、彼女	パートナー、恋人
旦那さん、奥さん	パートナー、相方

人は誰でも男女どちらかに分かれて異性を愛するものという「男女二分異性愛」を前提としない表現なので、誰にでも使うことができます。



### 2 アライを宣言する

アライ：ALLY(同盟、支援者)

アライとは、性的少数者のことを理解・支援し、行動しようとする人のことです。多様な性のあり方を尊重するシンボルとして6色のレインボーが使われますが、それをモチーフにしたグッズを使用したり、身につけたりすることで、理解者や支援者であることを表すことができます。

アライの存在が見えるということは、心理的に安心感を与え、支援につながります。

### 3 行動してみる

《自分の身の回りで、差別や誤解による言動があったときには同調しない、客観的に正す》

例) 「あの人ホモっぽいよね」の問いかけに、「自分はそうは思わないよ」「そういう言い方は良くないと思うよ」と答える。笑いやからかいの対象としない。

このような言動は、周囲の人の理解度を向上させ、行動を変える力になります。

《性的少数者の存在や悩みに気づく》

関連する書籍を読んだり、講座や研修、イベントなどに参加することにより、正しい知識を身に着け、理解を深める。その存在や悩みに気づき、寄り添う。

○もしも性的少数者であることを打ち明けられたら（カミングアウトされたら）

⇒相手をありのまま否定も肯定もせずただ受け止める

カミングアウトの理由や背景はさまざまですが、当事者は相手を信頼し、勇気を出して打ち明けています。

かけたい言葉：「大切なことを伝えてくれてありがとう」

「何か私にできることあるかな」

⇒どこまで伝えていいかを確認する

誰に伝えているか、どこまで伝えていいかを教えてもらい、本人が承諾していない人に伝えてはいけません。

本人の承諾がないまま、第三者に暴露するアウティングは、プライバシーを侵害する行為であり、大変な精神的苦痛を与えることとなります。

○もしも打ち明けたい、誰かに相談したいと思ったら（カミングアウトしたい）


⇒友人、家族、上司、先輩、同僚、知人など身近に支援者はいますか。

カミングアウトは相手にも精神的な負担を与えることがあります。

相手に何をどう伝えたいか整理しましょう。

⇒伝えて良い範囲を明らかにしましょう

情報をコントロールすることも大切です。アウティングの被害にあわないためにも、しっかりと自己防衛を。

用語		意味
LGBTQ		LGBTにQ（クエスチョニング又はクィア）、の頭文字を加えた言葉。多様なセクシュアリティを表す。「LGBTQ+」という言葉もあります。
アライ (Ally) 		英語のAlly（支援者、同盟）が語源で、性的少数者を理解、応援し、ともに差別解消を目指す人 多様な性のあり方を尊重するシンボルとして6色のレインボーが使われ、それをモチーフにしたグッズを使用したり、身につけたりすることで、理解者や支援者であることを表すことができます。
インターセックス (Intersex)		生物学上の性発達が非典型な場合を指す。医学的にはDSD (Disorders of Sex Development) と呼ばれ、身体の性の多様性を示す。
性的指向	アセクシュアル (Asexual)	無性愛者（他人に恋愛感情を持たない人）
	ヘテロセクシュアル (Heterosexual)	異性愛者（恋愛対象が、異性に向かう人）
	パンセクシュアル (Pansexual)	人を好きになるときに、相手の性別が条件とならない人
性自認	エックスジェンダー (Xgender)	性自認が男性・女性ではない人（両性、中性、無性、不定性など多様）
	シスジェンダー (Cisgender)	出生時に割り当てられた性別と、自身の自認する性別が同じ人
	トランスジェンダー (Transgender)	出生時に割り当てられた性別と、自身の自認する性別が一致しない状態にある人
	トランス男性 (Trans-man) FTM (Female To Male)	出生時に割り当てられた性別は女性であり、自身を男性であると自認する人
	トランス女性 (Trans-woman) MTF (Male To Female)	出生時に割り当てられた性別は男性であり、自身を女性であると自認する人
クエスチョニング (Questioning)		性自認や性的指向が明確でない、あいまいなままであることを望む人
クィア (Queer)		LGBTに当てはまらない性的少数者や、性的少数者を広範的に包括する概念

## V 参考資料 人権に関わる相談窓口

窓口名称	相談先	電話番号	対応日時
人権の相談	長崎地方法務局	みんなの人権 110 番 0570-003110 女性の人権ホットライン 0570-070810	※受付時間 月～金（祝日・年末年始を除く） 8:30～17:15
性的少数者の方や周囲の方の悩み等の相談	LGBT相談デー	090-5939-5095	※受付時間 毎月第 3 土曜日 9:30～13:00
こころの悩み相談	長崎いのちの電話	095-842-4343	毎日 9:00～22:00 毎月第1・3土曜日 9:00～翌9:00
	いのちの電話(フリーダイヤル)	0120-783556	毎日 16:00～21:00 毎月10日 8:00～翌8:00
	よりそいホットライン	0120-279338	24時間(毎日)
	こころの電話	095-847-7867	月～金（祝日・年末年始除く） 9:00～12:00、13:00～15:15
こころの健康やうつ病、依存症(アルコール・薬物・ギャンブル)などの相談や精神科医療機関等の情報提供	諫早市、大村市、東彼杵町、川棚町、波佐見町	県央保健所 0957-26-3306	月～金 9:00～17:45 (祝日・年末年始除く)
こども・若者の総合相談	長崎県子ども・若者総合相談センター (ゆめおす)	095-824-6325	<来所相談> 月～水、金、土 10:00～18:00 <電話相談> 月～水、金 10:00～22:00 土 10:00～18:00





市 HP

発行 大村市

編集 大村市総務部男女いきいき推進課

〒856-0832 大村市本町458番地 2

電話 0957-54-8715

E-mail : [danjyo@city.omura.nagasaki.jp](mailto:danjyo@city.omura.nagasaki.jp)