

資料2

多様な性に関する職員ガイドライン

令和2年12月

帯広市

目次

1	はじめに	1
2	多様な性についての基礎知識	2
	（1）性の構成要素を知る	2
	（2）LGBT、SOGIを知る	3
	（3）性は多様であることを知る	4
3	市民等への対応	6
	（1）窓口・電話での対応	7
	（2）申請書、アンケート等における性別の取り扱い	8
	（3）性自認に配慮した施設の利用	10
4	職場での対応	12
	（1）職場内での言動	12
	（2）相談への配慮・対応	12
参考	学校における子どもへの配慮・対応について	14
	多様な性に関する相談窓口	15

1 はじめに

人々の性については、身体の性と心の性が異なる場合や、同性に恋愛感情を抱く場合など、そのあり方は多様であることが知られてきています。一方で、周囲の無理解や偏見・差別、性別に基づく制度や社会的慣行により、生きづらさや様々な困難を抱えている人たちがいることが指摘されており、性のあり方に関わらず、誰もが暮らしやすい社会を実現していくことが求められています。

帯広市は、第七期帯広市総合計画において、誰もが多様性を認め、一人ひとりの人権を尊重し合いながら暮らせる環境づくりを進めることとし、その具体化に向けた施策の一つとして、第3次おびひろ男女共同参画プランで「多様な性への理解促進」を掲げ、取り組みを進めています。

本ガイドラインは、この一環として、数多くの市民の皆さんと接する市職員を主な対象とし、市の業務に関係する指定管理者や委託業者などの関係者、独自に対応を進めている学校の教職員にも参考にしていただきながら、多様な性に関する正しい知識の普及と、様々な場面における望ましい対応の定着を図るため策定するものです。

なお、本ガイドラインは、今後の社会情勢などの変化に応じて見直しを行うこととします。

2 多様な性についての基礎知識

「性の構成要素」や、「LGBT」、「SOGI」という言葉を知り、多様な性について理解を深めましょう。

(1) 性の構成要素を知る

個人の性は、一般的に、戸籍の性すなわち「男性」と「女性」の2つに分けられると理解されていますが、実際には、性的指向、性自認、性表現の組み合わせや程度の違いによって、性のあり方が決まると言われています。

そのため、性のあり方は「男性」、「女性」に二分することができず、一人ひとりが少しずつ異なっており多様なものとなっています。また、性自認や性的指向は流動的な人もいます。

「戸籍の性」

医師等から発行された出生証明書をもとに届けられた戸籍に記載されている身体的な性です。また、特徴的な男性、女性を表さない場合もあるので留意してください。

「性的指向 (Sexual Orientation)」

「私は男性に興味がある」、「私は女性に興味がある」、「両方に興味がある」「両方に興味がない」等の恋愛感情や性的な関心が主にどの性別に向いているか・いないかなどをいいます。

「性自認 (Gender Identity)」

「私は女である」、「私は男である」、「どちらでもない」、「どちらともいえない」等の、自分がどの性別であるか、ないか、または決めたくないなどという認識をいいます。

「性表現 (Gender Expression)」

服装や言葉遣い、立ち居振る舞い等、社会に向けて自分の性をどのように表現しているかを示します。

(2) LGBT、SOGIを知る

「多様な性に関する職員アンケート」(令和2年7月)では、「LGBT」について、「言葉も意味も知っていた」が77.8%であったのに対して、「SOGI」については23.4%という結果でした。

「LGBT」、「SOGI」は、多様な性に関わってよく使われる言葉であり、考え方を正しく理解する必要があります。

「LGBT (エル・ジー・ビー・ティー)」

L: レズビアン(Lesbian)性自認が女性、性的指向が女性の人、G: ゲイ(Gay)性自認が男性、性的指向が男性の人、B: バイセクシュアル(Bisexual)性的指向が男性、女性の両方に向いている人、T: トランスジェンダー(Transgender)身体と心の性別に違和感があるなどで、生まれた時の性別とは違う性別で生きたいと望む人の頭文字を組み合わせたもので、性的マイノリティの総称として用いられる場合もあります。

LGBは性的指向、Tは性自認を表しています。

LGBT以外にも、エックスジェンダー(X-gender)心の性を男性・女性のいずれかとは明確に認識していない人、クエスチョニング(Questioning)自分自身の性を決められない、または決めない人など、様々な性のあり方があるため、「LGBTs」や「LGBTQ」と表していることがあります。

「SOGI (ソジまたはソギ)」

恋愛対象としてどちらの性に魅力を感じるのかという「性的指向」(Sexual Orientation)、自分がどの性別かという「性自認」(Gender Identity)の頭文字をとった略称で、全ての人の**性の特徴を2つの視点から包括的に表そうという考え方**を基本としています。

たとえば、「自分は女性と認識していて、男性に魅力を感じる」、「自分は女性として認識していて、女性に魅力を感じる」、などと、すべての人が自分の性について「性的指向」と「性自認」を使って表すことができます。

また、性表現(Gender Expression)を加えて「SOGIE (ソジーまたはソギー)」という言うこともあります。

(3) 性は多様であることを知る

多様な性を考えるときに「LGBT」という言葉が性的マイノリティの総称としてたびたび用いられますが、エックスジェンダーやクエスチョニングをはじめ、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー以外の多様な性のあり方が含まれていないのではないかと、また、個人へのレッテル貼りや差別につながるのではないかと指摘がなされています。

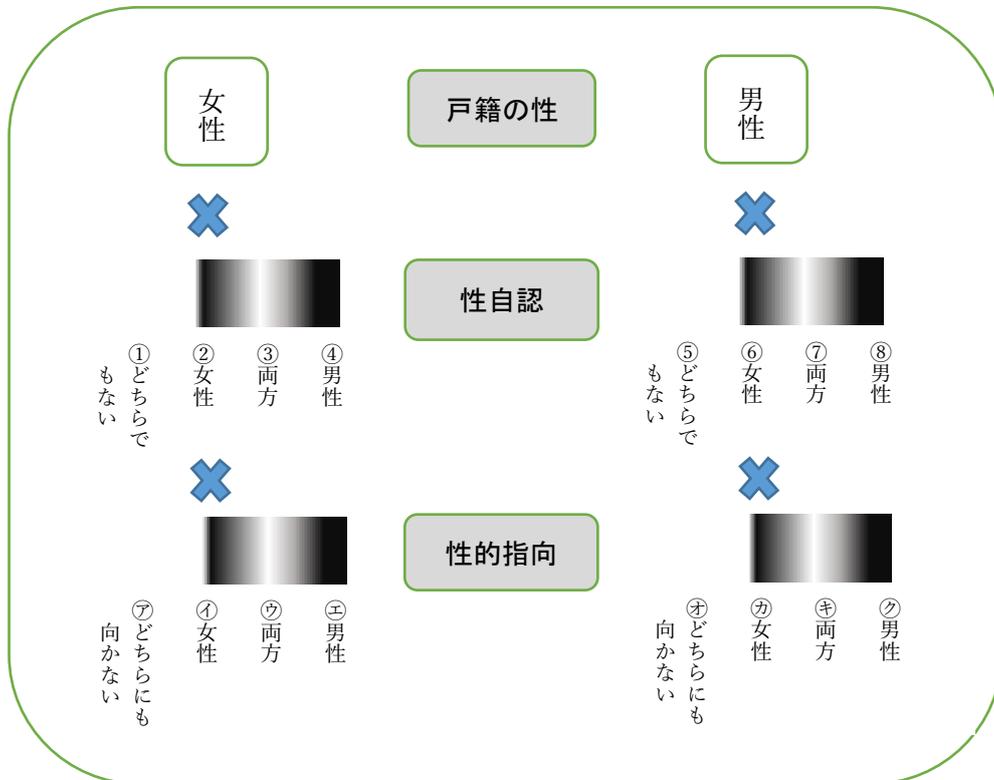
こうしたことから性のあり方については、全ての人の性を「性的指向」、「性自認」により表すことができる「SOGI」の考え方をを用いて考えることが必要となってきました。

性自認は、「男性」、「女性」、「男性女性の両方」、「どちらでもない」、「決めたくない」、「わからない」などがあり、性的指向についても、「男性」、「女性」、「男性女性の両方」、「どちらにも向かない」、「決めたくない」などがあります。

これらの様々な要素で形づくられる性のあり方を考えるのが「SOGI」の基本的な考え方です。例えば、「性自認が男性で性的指向が女性」、「性自認が女性で性的指向が男性」、「性自認が男性で性的指向が男性（ゲイ）」、「性自認が女性で性的指向が女性（レズビアン）」という場合や、「性自認がどちらともいえないが、性的指向は男性」などと表すこととなります。また、「性的指向」や「性自認」が必ずしも男性、女性に明確に二分されているとは限らず、グラデーションのように程度の違いもあるため、性のあり方は複雑で人によって多様であることとなります（右図参照）。

性的指向や性自認は、自分の意志で選べるものではなく変えることもできません。自分の性別をどう認識するか、どの性別に関心を持つかは、個性の一つであると言えます。このため、性のあり方が一人ひとり異なること、多様であることを十分に理解した上で、個人として尊重する姿勢を持つことが大切です。

様々な要素で形づくられる性のあり方は一人ひとり違います



性のあり方の一例を表現したものです。

LGBT を考えてみると、以下の通りになります。

性的指向

◇性的指向が同性に向いている人（レズビアン②×㉞、⑥×㉞、ゲイ：④×㉟、⑧×㉟、）

◇性的指向が同性にも異性にも向いている人

（バイセクシュアル：①×㉟、②×㉟、③×㉟、④×㉟、⑤×㉟、⑥×㉟、⑦×㉟、⑧×㉟）

性自認

◇戸籍の性と性自認が一致しない人（トランスジェンダー④、⑥）

また、性自認については、心の性を男性・女性のいずれかとは明確に認識していない人（エックスジェンダー）、自分自身の性を決められない、または決めない人（クエスチョニング）、性的指向については、異性のみに向いている人（ヘテロセクシュアル）、恋愛感情や性的関心・興味が生じない人（アセクシュアル）などあり方は多様です。

戸籍の性が男性、性自認が男性、性的指向が女性の場合は、シスジェンダーでヘテロセクシュアルと表れるので、この表では⑧×㉞と表れます。

番号を付けていますが、実際には表れ方に程度があるなど複雑で多様です。

3 市民等への対応

「多様な性に関する職員アンケート」(令和2年7月)では、「これまで当事者と思われる方に窓口や電話等で対応をしたことがありますか」という質問に対して、「ある」が14.9%、「ない」が69.7%、「わからない」が15.4%という結果でした。

このうち、「わからない」と回答した理由をみると、「はっきりとわからなかったから」、「意識していなかったから」、「気づいていないだけのことであって対応したことがない」とは言い切れない」との回答が多くなっています。

性的指向や性自認は個人の内面に関わることであり、当事者の方が公表(カミングアウト)していない場合も多くあります。

そのため、当事者から言いにくいことや外見からわかりにくいこともあり、市民等の対応にあっては、無意識のうちに相手に不安や不快感などを与えないように留意する必要があります。

さらに、言葉遣いやしぐさなどから、当事者と推測される場合であっても、必ずしも、相手が特別な配慮を求めるとは限りません。職員アンケートの結果も、当事者と思われる方に接した際、「普段通りの対応をした」との回答が最も多く、状況に応じて、相手を受け止めるような対応や、言葉の選び方・視線などへの配慮を行ったことがうかがえました。

性的指向や性自認は人それぞれであり、対応の仕方に唯一の正解はありません。このため、相手を個人として尊重し、誰に対しても「普段通り」の対応を心がけることを基本としつつ、相手が希望する場合など、特別な配慮が必要と考えられる際には、困りごとや不安の理解に努め、どのような対応が可能かを柔軟に考えることが重要です。

注意してください

◇アウトイング (Outing) : 暴露

これまでに公にしていない性的指向や性自認を本人が表明することをカミングアウト (Coming-out) といいます。

一方、当事者の SOGI に関する個人情報本人の同意がなく暴露されてしまい他の人に伝え広まってしまうことをアウトイングといいます。

アウトイングは本人の尊厳を深く傷つけます。決して行ってはいけません。

(1) 窓口・電話での対応

市役所の窓口には多くの市民の方々が手続きや相談に来られます。その市民の中には、多様な性的指向・性自認の方もいると考えられ「多様な性的指向や性自認のことを想定していないのでは」、「理解してくれていない」、など大きな不安を抱えて窓口に来られることもあります。

例えば、戸籍の性とは別の性で生活をしている方や、名前から想定される性別と外見が一致しないため、人前で名前を呼ばれたくない人もいます。名前や性別に関する対応は慎重に行うことが重要です。

あるいは、パートナーが戸籍上は同性の方もいます。家庭環境を尋ねる場合には、パートナーが異性であると決めつけないように、性別や関係性を決めつけない表現を使いましょう。

・夫、妻、旦那様、奥様 → パートナー、お連れ合い、お付き合いされている方
 ・お父さん、お母さん → 保護者の方、ご家族の方

困りごと	望ましい対応
見た目と名前から推測する性が違うことが分かってしまうのではないかと	<ul style="list-style-type: none"> ・窓口で呼び出す場合 受付番号を発行している部署は原則番号で対応し、番号を発行していないところは、「次の方どうぞ」など名前を呼ばない。また、名前を呼ぶ場合にも名字のみにすることや、多くある名字の場合は、フルネームで呼んでよいかなど、呼び方の確認をする。 ・声の大きさに注意するほか、一部に筆談を交える、書類を指を指して確認するなど他の来庁者に聞こえないようにする。 ・電話での対応では、性別が相手の周りにいる人に判明しないよう配慮する。 ・可能な範囲でプライバシーが守られる場所で対応する。
何回も同じ話をしなくてはいけないのではないかと	<ul style="list-style-type: none"> ・一連の手続きで他の窓口へつなぐ場合は、事前に本人の了承を得て引き継ぎ、多重確認をしないようにする。
変な目で見られるのではないかと	<ul style="list-style-type: none"> ・当事者と推測される場合も、普段どおりの対応を行う。
本人確認でいやな思いをするのではないかと	<ul style="list-style-type: none"> ・本人確認をする際には、性別によらず、生年月日や住所等の方法で確認する。
窓口で対応する人が苦手な性の人などではないかと	<ul style="list-style-type: none"> ・希望があれば別の職員に対応を代わる。

(2) 申請書・アンケート等における性別の取り扱い

「多様な性に関する職員アンケート」で「対応した方は性に関する困りごとを抱えていましたか」という質問に対して、「性別記載欄の記入時の悩みがある旨をお聞きした」という回答がありました。

性別を記載しなくてはならないときに、「性別を書かなければならないのか」、「戸籍の性を書かなくてはならないのか」、「自分が思う性を書けないのか」といった不安を持っているかもしれません。

帯広市では申請書等の性別記載欄について、可能なものについては削除するよう対応しています。新たに申請書やアンケート等を作成する際には、法令等に基づく場合や、事務上必要とするものを除いて、必要のない性別記載欄は設けないようにしましょう。

申請書・アンケート等を作成する際のポイント

- 1 国、道など市以外の機関が法令等で定めているもの、業務上、性別情報が必要な場合を除き、**性別記載欄を設定しないことが原則です**。ただし、業務上性別情報が必要とされているものでも、今一度考えてみる必要があります。
- 2 性別記載欄が必要か検討する際は以下の確認事項を参考にしましょう。

ケース	確認事項
本人確認として性別情報が必要な場合	・性別以外の情報(氏名・住所・生年月日等)を使用することで性別情報が不要とならないか。
医療上身体的な性別情報を収集する必要がある場合	・性別により、健診・検査等の内容・数値、健康管理などの助言内容が異なるか。
性別によって対応を区別する必要がある場合	・更衣室やトイレ、休憩室など、性別により対応を区別する必要があるものか。
統計上、男女別の結果が必要な場合	・性別による満足度やニーズの差等を確認し、施策に反映するものか。

3 性別情報が必要な場合でも次のような配慮に心掛けましょう。

○記載方法は自書式とし、任意の性別を記入できるようにする

(この場合、戸籍上の性別とは異なるケースがあることに留意する)

記載例) 性別()

○アンケート等については、性別記載を任意とすることなど工夫する

記載例) 性別()

※性別を記入したくない場合は空欄で結構です

○戸籍上の性別がわからないと業務上支障がある場合については、性別記載が必要な理由を記載するなど工夫する

記載例) 性別(男性 ・ 女性)

※検査値の基準値が男女で異なるため戸籍上の性別を選択してください

②災害時における避難所等での対応

災害時については、非常時であるため限られた設備、物資の中で全てに対応することは難しいですが、高齢者や障害のある人、病気を持つ人、子ども、女性、外国人等と同様に、多様な性的指向や性自認についても可能な限り配慮する必要があります。

当事者の方は、他者の視線が気になり避難所等で同性パートナーと生活することができなかつたり、避難所等で過ごすうちに物資の受け取りやトイレ・更衣室等の使用の場面がカミングアウトにつながるのではないかと、といった様々な不安を抱えています。

そのため、当事者の方には、困りごとや不安なことを相談できる人が必要となります。職員は日頃より性の多様性を十分理解し、災害時のニーズについて理解を深めることが求められます。また、避難所に関わる市職員以外の方々にも、本ガイドライン等を利用し、当事者の抱えている困りごとなどについて周知してください。

困りごと	望ましい対応
見た目と名前から推測する性が違うことが分かってしまうのではないかと	・避難所名簿の受付の際に、配慮が求められた場合、通称名の使用や呼び方の対応を行う。
自分が必要とする物資を受け取ることができるか	・避難所へ届けられる必要物資(服や下着など)は、本人の性自認を尊重し受け取ることができるような方法を検討する。
トイレ・更衣室はどう使えばよいか	・設置場所や使用方法・ルールなどを検討する。
相談したいが、担当者に男性(女性)しかいない	・男女双方の相談担当をおくようにする。
家族と同様にパートナーに情報を伝えてもらえるのか	・避難者名簿の「親族などの連絡先」にパートナーの情報を記載してもらおう。

4 職場での対応

職場でも、前述の市民対応と同様の対応が基本となりますが、長時間いる場所であることからより配慮が求められます。問題が目に見えないからといって、不安や困難がないとは限りません。自分の性的指向や性自認について悩んだり苦しんでいたりする人もいます。職員一人ひとりが性的指向や性自認に関する理解を深め、お互いがより働きやすい職場となるような職場環境づくりが必要です。

(1) 職場内での言動

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

直接差別やいじめを受けた場合に限らず、他者同士の会話や雰囲気などで差別を感じることもあります。何気ない態度や言葉で相手を傷つけている場合があることを理解し十分注意してください。他人の性的指向や性自認の話題を面白おかしく話をしたり、否定したり、性の在り方を決めつける発言は、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。「ホモネタ」「レズネタ」など人をからかうような場面で性に関わる言葉を使うことは差別にあたります。たとえ冗談であってもしてはいけません。

性的指向や性自認は個人の特性であり、差別的言動は人権侵害であること、また当事者である職員や親族を持つ人にとっては、精神的苦痛となることに留意しましょう。

こんな言葉を使っていませんか

- 彼氏／彼女いるの？（その人の性的指向を見た目の性で決めつけ、さらに異性が恋愛の対象であることを前提としています）
- 男らしくないな／女らしくないな（男らしさ、女らしさの押し付けとなります）
- あの人ってレズっぽいよね（性に関わる言葉を使って人をからかうことは差別にあたります）
- いつまでも結婚しないとそっちの人だと思われるぞ（性のあり方について決めつけているだけでなく、人の価値観を否定することになります）

(2) 相談への配慮・対応

性的指向・性自認に関する他の人からの発言や、職場の設備利用などの悩み事がある場については、同僚や上司へ相談したり、下記の人事課相談窓口を利用してください。

相談を受けた同僚や上司は、プライバシーに十分に配慮しながら本人の話を真摯に受け止めましょう。管理職や周囲と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、必ず同意を得ることが重要です。

- 総務部 人事課 職員厚生係（本庁舎 5 階） 直通 65-4107 内線 1311
- 総務部 人事課 健康相談室（本庁舎 11 階） 直通 65-4166 内線 3115

相談やカミングアウトを受けたら

相談者はあなたを信頼して話してくれています。

話を聞く際には、安易に理解したと思わず、**相談者の話をじっくり聞くことが重要です。**何に困っているのか、どう対応してほしいのか、真摯にその人の話を聞いてください。

困りごとや対応してほしいことは一人ひとり異なるので、相談者の思いを尊重しましょう。相談やカミングアウトを受けた人が、すべてを解決しなければならないわけではありません。専門的なことが含まれる場合や、一人で解決できない場合は、人事課相談窓口や専門機関を利用してください。

ただし、相談された内容を、本人の同意がないまま他の人に伝えることは決して行ってはなりません。この行為は、アウトティングにあたります。

第三者に情報を伝えなければならない場合は、相談者に「伝えてよい人は誰なのか」「どの程度まで話してよいか」を必ず確認してください。

相談を受けた時には、「それは確かですか？」などと本人のセクシュアリティを疑問視したり、「ほんの一過性に過ぎない」などと誤った認識の言葉かけをしたりせず話を聞いてください。

相談を受ける際に気に留めておくこと

相談者がしてほしいと考えられること	ただ聞いてほしい・受け止めてほしい 今までどおり接してほしい 自分の状況を知ってほしい 支援してほしいことがある 他の人へのカミングアウトに協力してほしい 専門的に相談できる場所などを紹介してほしい
伝えてよい範囲として考えられること	他の人に伝えなくてほしい 対応する上で必要な人のみ伝えてよい 他の人に伝えてほしい（課内、係内、人事課など）

アライを知っていますか

アライ (Ally) : 当事者に共感し寄り添いたいと思う人

困りごとや問題を抱えている人がいるときに一緒に考え、行動する人のことを言います。当事者の困りごとや不安は、理解されていないことからの偏見から生じていることが一因とされています。そのため、一人ひとりが多様な性について知識を持って、相手に寄り添った言動や支援する気持ちを表すことが大切です。

参考) 学校における子どもへの配慮・対応について

平成 27 年 1 月に北海道教育委員会より「性同一性障害の理解のために」、平成 28 年 4 月に文部科学省から「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かな対応等の実施について（教職員向け）」が発出され、児童・生徒に対する具体的な支援の事例について示されています。

帯広市では、これらの指針のもとに、安心して学校生活を送れるように下記の支援を行っています。

(1) 学校内の体制

校長を中心に全ての教職員が、性的指向・性自認に基づく差別・いじめに対しても厳しい態度で挑む姿勢を示しながら、子ども本人が、自らの性的指向・性自認について悩んだときに、教職員に悩みや心配を安心して相談できるような信頼関係を築いていきます。

また、学校は、子どもが性的指向・性自認に関する正確な情報を得られる環境作りや、個人的な配慮と丁寧な校内対応に努めます。

(2) 教職員理解のための取組み

子ども本人や保護者等からの相談や悩みに、全ての教職員が対応できるよう、学習会や校内研修などを実施します。

(3) 教室等における配慮

子どもの個別性を受容する学級風土の醸成、子どもの発達段階に応じた人権教育の推進、多様なロールモデルを前提とした進路指導などを行います。

(4) 部活動等における配慮

部活動の際に、使用物品や施設等に配慮することや、役割分担に、本人の希望を反映するよう検討すること、課外活動先における情報共有などを行います。

(5) 学校生活、施設利用における具体的な配慮事例

戸籍上の性と異なる施設の利用について検討したり、規定の推奨服等について配慮します。

(6) 事務・手続き等における配慮

不要な性別欄の削除や、通称名の使用を検討します。

参考) 多様な性に関する相談窓口

○性的マイノリティ専門窓口

よりそいホットライン
0120-279-338
相談時間：24時間、通話料無料
全国どこからでもかけられる電話相談で、性的マイノリティ専用回線を設けています。ガイダンスが流れたら4番を押してください。
一般社団法人 社会的包摂サポートセンター

にじいろ talk-talk
LINE@ebx1820z twitter@LLinq2018
相談時間：月に1回の相談です。日程等詳細はtwitterなどで確認してください
セクシュアリティに関する悩みを理解している相談員が話を聞いてきてくれるLINE相談です。
NPO 法人北海道レインボー・リソースセンターL-Port

○心とからだの健康相談

健康相談
電話：0155-25-9721 FAX：0155-25-7445
相談時間：月～金 8:45～17:30（祝日を除く）
心やからだの健康づくりのため、保健師・看護師・栄養士・健康運動指導士などが相談をお受けします。
帯広市健康推進課 〒080-0808 帯広市東8条南13丁目1 帯広市保健福祉センター内

こころの健康相談統一ダイヤル
0570-064-556
相談時間：月～金 9:00～21:00 土・日・祝日 10:00～16:00（12月29日～1月3日を除く）
性的指向に関する葛藤や自分自身を受け入れられないなどの悩みについて本人はもちろん、家族など周囲の人も気軽に相談できる公的な窓口です。
札幌市以外からは北海道立精神保健福祉センターにつながります。

○人権相談

みんなの人権 110 番
0570-003-110 電話をかけた場所の最寄りの法務局・地方法務局につながります
相談時間：月～金：8:30～17:15（12月29日～1月3日を除く）
性的指向や性同一性障害に関する人権相談に応じており、人権侵害の疑いがある場合には、人権侵犯事件として調査を行い、その結果を踏まえて、事案に応じた適切な措置を講じています。
【北海道内の法務局】札幌法務局、函館地方法務局、旭川地方法務局、釧路地方法務局

○職場におけるセクシュアルハラスメント相談

帯広総合労働相談コーナー
0155-97-1242
相談時間：月～金：8:30～17:15（12月29日～1月3日を除く）
性的指向や性自認にかかわらず、性的な言動により就業環境が害されるなどの場合は、相談に応じ、問題解決のお手伝いをしています。
帯広労働基準監督署内

○法的トラブルに関する情報提供

法テラスサポートダイヤル
0570-078-374
相談時間：月～金：9:00～21:00 土 9:00～17:00（祝日・年末年始を除く）
当事者が直面する法的トラブルの解決に役立つ法情報や相談窓口の情報を提供します。通信料はかかりますが、情報提供は無料です

○性同一性障害の治療

札幌医科大学付属病院 GID クリニック
011-611-2111（代表） http://web.sapmed.ac.jp/hospital/guide/mumhv60000002vz7.html
診断から治療までの一貫したケアを行っています、また、適宜の精神的サポートを導入しています。

多様な性に関する職員ガイドライン

策 定 令和2年12月

市民福祉部 地域福祉室 市民活動課

総務部 組織人事室 人事課

問合せ先 市民活動課 男女共同参画係

〒080-8670 帯広市西5条南7丁目1番地

TEL: 0155-65-4134 FAX: 0155-23-0156

E-mail : danjyo@city.obihiro.hokkaido.jp