

LGBTQ+

多様な性に関する職員 ガイドブック（案）

～性の多様性を理解し、行動しましょう～



目次

ガイドブックの目的	．．．．． 1
職員としての姿勢・行動3つのポイント	．．．．． 2
性の多様性についての知識・理解	．．．．． 3
町民の方等への対応と心構え	．．．．． 6
職場内の対応と心構え	．．．．． 9
担当業務における点検・見直し	．．．．． 11
相談窓口	．．．．． 12

知る

「性の多様性とは」
「SOGI と LGBTQ」

理解する

「性的マイノリティの現状と課題
を理解する」

行動する

「町民の方等への対応と心構え」
「職場内の対応と心構え」
「担当業務における点検・見直し」

ガイドブックの目的

当ガイドブックは、職員が多様な性的指向・性自認に関してより理解を深め、適切に行動していくため、また職員自身が LGBTQ 等の当事者である場合においても安心して働ける職場としていくため、職員や職場がどのような姿勢で、どう行動すべきかについての基本的な考え方をまとめたものです。

行政の職員が職務を行うにあたり、性的マイノリティ（性的少数者）に対し、きめ細やかな配慮が必要であり、権利・利益を十分に擁護することが要請されているため、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あたるものとして許されないことです。

当ガイドブックに基づき、性のあり方について偏見や誤解を持っていないか、先入観に基づいた言動をしていないか、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の個性を大切にしたい姿勢や行動をとりましょう。

性の多様性を理解し、行動するための

職員としての姿勢・行動 3つのポイント

1 多様な性的指向・性自認についての正しい知識を身につけ、理解を深める

LGBTQ 等の当事者の存在や悩みに気づくことが大切です。各自が肯定的な視点で関心を持ち、書籍を読む、研修に参加するなどによって、正しい知識を身につけ、理解を深めることが、行動の第一歩になります。

2 性のあり方は多様であることに配慮した言動をする

周囲に LGBTQ 等の当事者がいないのではなく、本人が言えていない、見えていないだけかもしれません。職員の中にも当事者がいることを前提として、常にそのことを配慮した言動を職員一人ひとりが心がけましょう。

3 担当業務において、LGBTQ 等の当事者が困難を感じることはないか考える

LGBTQ 等の当事者が困難や不都合を感じることはないか、それにどう対応できるか、各自が担当業務を改めて点検し、必要に応じて見直していくことが大切です。相手のニーズを汲み取り、柔軟な対応・態度で接し、安心して利用できる雰囲気づくりもとても大切です。

知る

●性の多様性とは

性のあり方には身体の性以外にも様々な要素があります。性を構成する要素は主に下記の4つの組み合わせで特徴づけられることが多いです。この組み合わせは多様で、はっきりと分けられるものでもないため、「性はグラデーション」と言われることもあります。性のあり方は、人が自然に持っているもので、人それぞれ多様です。自身の性を決めることを望む方や、決められない、わからないという方もおられます。

性的指向 (Sexual Orientation)

どのような性別の人を恋愛対象とするのか、ということです。「好きになる性」のことです。

性自認 (Gender Identity)

自分の性をどのように認識しているか、ということです。「こころの性」とも言われます。

身体の性

生まれたときの戸籍上の性のことをいいます。

性表現

「らしさ」の性別。服装や言葉遣い、振舞い方等、周囲の人から見た性別の特徴を指します。

●SOGI (ソジ) と LGBTQ

SOGI とは、どのような性別の人を恋愛対象とするのかを示す「性的指向 (Sexual Orientation)」と、自分の性をどのように認識しているかを示す「性自認 (Gender Identity)」の英語の頭文字をとった言葉で、すべての人のセクシュアリティ (性のあり方) に関わる概念です。SOGI は、あらゆる人の性的指向と性自認を尊重するためにつくられた言葉です。大切なことはカテゴリー分けをすることではなく、性の多様性を知り、一人ひとりの性のあり方を尊重することです。

LGBTQ 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、クエスチョニングの頭文字をとった言葉で、性的マイノリティ (性的少数者) の総称の一つです。「LGBT」とも表すほか、さらに広がりを出す意味で+を付けた「LGBTQ+」などと表現する場合があります。

SO (性的指向)に関する言葉

Lesbian/レズビアン:
女性の同性愛者

Gay/ゲイ:
男性の同性愛者

Bisexual/バイセクシャル:
両性愛者

Heterosexual/ヘテロセクシュアル:
異性愛者

Asexual/アセクシュアル:
他人に性的魅力を感じない人

GI (性自認)に関する言葉

Transgender/トランスジェンダー:
からだの性とところの性が一致していない人

Questioning/クエスチョニング:
自分の性的指向や性自認が定まっていない状態にある人や、あえて決めない人*
*クィア (性的マイノリティを包括的に表す言葉) のQとして使うこともあります。

Cisgender/シスジェンダー:
出生時の性と性自認等が一致している人

Xgender/エックスジェンダー:
性自認が男性にも女性にも当てはまらない人

理解する

●性的マイノリティの現状と課題を理解する

民間調査等によると、日本における性的マイノリティの方は、全人口の約8%程度おられるということです。これは、血液型がAB型の人や、左利きの人の割合に近い数字です。

現在でも、「人は出生時に割り当てられた性別らしく生き、男性は女性を、女性は男性を愛するのが普通であり、それ以外は異常で好ましくない」といった固定観念や先入観を持ち、性的マイノリティの方を特別視したり、偏見や差別を持ったりする人が少なくありません。

こうした考えによる配慮のない言動により、性的マイノリティの方がつらい思いや、不安な思いをしていることを認識しましょう。自治体の窓口を例に挙げると、利用者の見た目の性別と戸籍の性別が違うことに関して当事者が一から説明しなければならなかったり、説明をしても不信感を抱かれ手続をしてもらえなかったり、不必要な質問をされたりといった事例が報告されています。また、このような事態を懸念して公的窓口を利用しなくなってしまうということが考えられます。

次のような性的マイノリティの方の気持ちを理解した上で、適切に対応しないと、窓口でさらに傷つけてしまうことになりかねません。

【例】

- 窓口で自分が困っていることを相談しても、役場の人は正しい知識がないため理解してくれないのではないかな。
- 窓口で自分のフルネームが大声で呼ばれてしまえば、自分の意思とは無関係に役場に居合わせた他の人たちに性別のことが気づかれるのではないかな。
- 同性パートナーと同居していることが知られたら、偏見を持って見られるのではないかな。隠した方がよいのだろうか。

行動する

町民の方等への対応と心構え

1 窓口・電話での対応など

(1) 職員として心得ておくべきこと

公務に従事するに当たって、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。性のあり方の違いによって、社会的に受ける困難は見えにくいことが特徴の一つとされています。職員が多様な性のあり方に対する正しい知識を持ち「多様な性のあり方を等しく尊重するためには何ができるだろうか」という視点を常に持つことが大切です。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我慢の程度は人それぞれにあり、対応方法は1つではないことから、町民対応を行う際には、相手が安心できる対応はもちろんのこと、可能な範囲で配慮することが大切になります。

✎ 対応の際に留意する事項 ✎

- ☐ 見た目、しぐさ等で性的マイノリティであるかどうかを決めつけない。
- ☐ 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。
- ☐ パートナーが異性であると決めつけない。
- ☐ 性別や関係性を決めつけるような表現は避ける。

(例) 夫、妻、旦那様、奥様 → 配偶者、パートナー

お父さん、お母さん → 保護者の方、ご家族の方

(2) 具体的な対応事例

本人確認を行う場合、フルネームによる確認は、フルネームから推定される性別と外見の性別が異なり、名乗ることをためられる場合があります。

対応の際に留意する事項

☐ 窓口で呼び出す場合、フルネームを呼ばず、名字だけにするなど周囲に性別が判明しないよう配慮する。

☐ 書類の確認は、性別が周りに分からないようにフルネームは口にせず、書類の指さし等で行う。例えば、「この書類でお間違いはありませんか」等。

☐ 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する。

☐ LGBTQ 等の当事者情報については、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。他部署への引継が必要な場合は、必ず本人の意向を聞き、了承を得るようにしましょう。

☐ 行政サービスの申請受付等において、生活状況や家庭環境等について尋ねる時は、パートナーが異性であるとは限らないということを念頭に置いておきましょう。

2 各所属の公的証明書類等の性別欄の見直し

法的に義務付けられたものや、事務上必要とするものを除いて、必要のない性別欄は削除してください。事務上必要であり性別欄等を設けている場合についても、記載方法の工夫やその必要性を説明する等、適宜書類の目的等に応じた配慮を行ってください。

事務上必要とするもの

☐ 医療上や統計上などの理由から、性別情報が必要であるもの。

（例）検診の受診票、経年比較が必要なアンケートなど

☐ 事業の性質上、性別情報が必要であるもの。

（例）スポーツイベントの申込書など

（１）性別欄の具体的な記載方法

☐ 自由記載方式として空欄にする

（例）【女性・男性】 → 【 】性別をお書きください。

☐ 「男性」「女性」の２択にはせず、「空欄」や「答えたくない」という選択肢を設ける

（例）【男性・女性・（ ）・答えたくない】

職場内の対応と心構え

誰もが働きやすい職場を実現するには、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。性的指向や性自認の問題に関わらず、行為者側がハラスメントを意図しない態度や言葉でも、相手にとってはハラスメントとなりうることに十分注意が必要です。

（１）性的指向や性自認に関する差別的言動に注意

性的指向や性自認は個人の尊厳にかかわる事柄です。いわゆる「ホモネタ」等の性的指向や性自認を揶揄する発言は、職場の雰囲気や和ませることはなく、差別的言動であることを認識しなければなりません。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だけでなく当事者の親族や友人を持つ人にとっても、精神的苦痛となることに十分留意してください。



当事者が不快に思う言葉

ノーマル・アブノーマル、ホモ、おかま、レズ、おなべ、オネエ、あっち系、男らしく・女らしく

（２）プライバシーの保護の徹底

性的指向や性自認が非典型であることを職場に秘匿していたにもかかわらず、本人の了承なく他の職員や上司に伝えること（＝アウティング）は絶対にしてはいけません。本人の性的指向や性自認について、他の管理職や周囲と情報共有が必要な場合は、必ず本人の同意を取った上で行い、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。

（３）カミングアウトとアウティング

カミングアウトとは、公にしていない自分のセクシュアリティ（性的指向や性自認など）に関することを他人に伝えることをいいます。するかしないか、誰にするか、いつするかなどは本人の決めることであり、他人が強要するものではありません。

カミングアウトを受けた場合は、プライバシーに配慮しつつ、本人の話をしっかり受け止める必要があります。また、そのカミングアウトは職務上のものか、プライベートな友人関係などの中でなされたものかを判断する必要があります。

アウティングとは、公にされていない他人のセクシュアリティを本人の同意なく第三者に伝える（暴露する）ことをいいます。

アウティングはプライバシーの侵害であり、深刻な事態を招くおそれがあります。



アウティングに注意

本人の承諾を得ずにその人の性自認、性的指向を第三者に暴露してしまうことを「アウティング」といいます。アウティングは、重大な人権侵害です。たとえ、相手を思っている行動だったとしても、本人の許可なく人に話すことは、絶対にしないように、十分注意しましょう。

（４）相談しやすい環境づくり

日頃から差別や偏見のない職場環境をつくることによって、「相談しても大丈夫」と思える雰囲気づくりをしていきましょう。

担当業務における点検・見直し

性の多様性を尊重する視点に立てば、どのような性的指向や性自認の人や団体であっても、社会資源(制度・施設・情報等)を公平に利用できることが求められます。

担当業務が、多様な性に対応できるものになっているかを改めて点検し、必要に応じて見直していくことが大切です。安心して、働くことができる職場環境づくりの観点から、考えていくことも重要です。

すぐさま解決策が見つからない場合でも、大切なのは、当事者が何に困っているかを一緒に考える意識・態度です。

【担当業務の点検・見直し方法の例】

- 国や他の自治体等の先進事例を積極的に収集する。
- 当事者から相談があった時は、本人からよく話を聞き、何に困っているのかを整理し、どのような対応ができるかを共に考え検討する。



「希望者がいない」を疑いましょう

言い出せないだけかもしれません。申出の有無にかかわらず、性の多様性を前提として、相手のニーズを汲み取り、どんな人にも対応できるよう柔軟な態度で接し、相手が安心して利用できる雰囲気をつくることも大切です。

相談窓口

窓口名称	相談先	電話番号	対応日時
ハラスメント相談 窓口	与謝野町総務課 与謝野町社会教育課	0772-43-9010 0772-43-9026	役場開庁時間
法務局・人権擁護 委員による常設人 権相談	京都地方法務局	みんなの人権 110 番 0570-003-110 ※IP 電話等が利用でき ない場合 075-231-2001	月～金曜 8 時 30 分～17 時 15 分 (祝日、12/29～1/3 を除 く)
人権問題法律相談 ～京都府人権リー ガルレスキュー隊 ～	①京都弁護士会【電話相 談】 ②京都府庁【面談相談】 ③京都弁護士会 京都駅 前法律相談センター【夜間 面談相談】	①075-741-6321 ②075-414-4271 (予約電話番号) ③075-741-6322 (予約電話番号)	①原則第 1・3 火曜 14 時～16 時 ②原則第 2 火曜 13 時 30 分～16 時 30 分【要予約】 ③原則第 3 水曜 18 時～20 時 30 分【要 予約】
にじいろ Q LINE 相談	NPO 法人 QWRC(クォーク)	LINE 相談 次のホームページより ご確認ください http://qwrc.org	月1回 LINE に友達登録して確認