

# 性的少数者への対応に関する職員の心得

---



上記の「おおつレインボーフラッグ」は、LGBTの尊厳と社会運動を象徴するレインボーフラッグに、大津市がLGBTのAlly(支援者)であることを表したものです。

政策調整部 人権・男女共同参画課

令和元年8月

## 性的少数者への対応に関する職員の心得とは

LGBT等の性的少数者（以下「性的少数者」という。）の方々に対する社会的認知度は、以前に比べると各自治体の取組やマスコミ報道等により、徐々に高まってきていますが、依然として社会生活の様々な場面において、偏見や差別等が見受けられています。

性的少数者とは、性的指向（恋愛や性愛の対象がどの性別を指すか）や性自認（自分が自分の性をどう認識しているか）、性表現（服装や振る舞い、髪型や話し方）などが多数者（社会における典型的な男女）とは異なる面がある人々のことをいいます。性的少数者の中で、Lはレズビアン（Lesbian：女性の同性愛者）、Gはゲイ（Gay：男性の同性愛者）、Bはバイセクシャル（Bisexual：両性愛者）、Tはトランスジェンダー（Transgender：生まれたときに割り当てられた性とは違う性で生きたい人／生きている人）があり、頭文字をとってLGBTと称されています。また、LGBT以外にも様々なセクシュアリティをもつ人もいます。

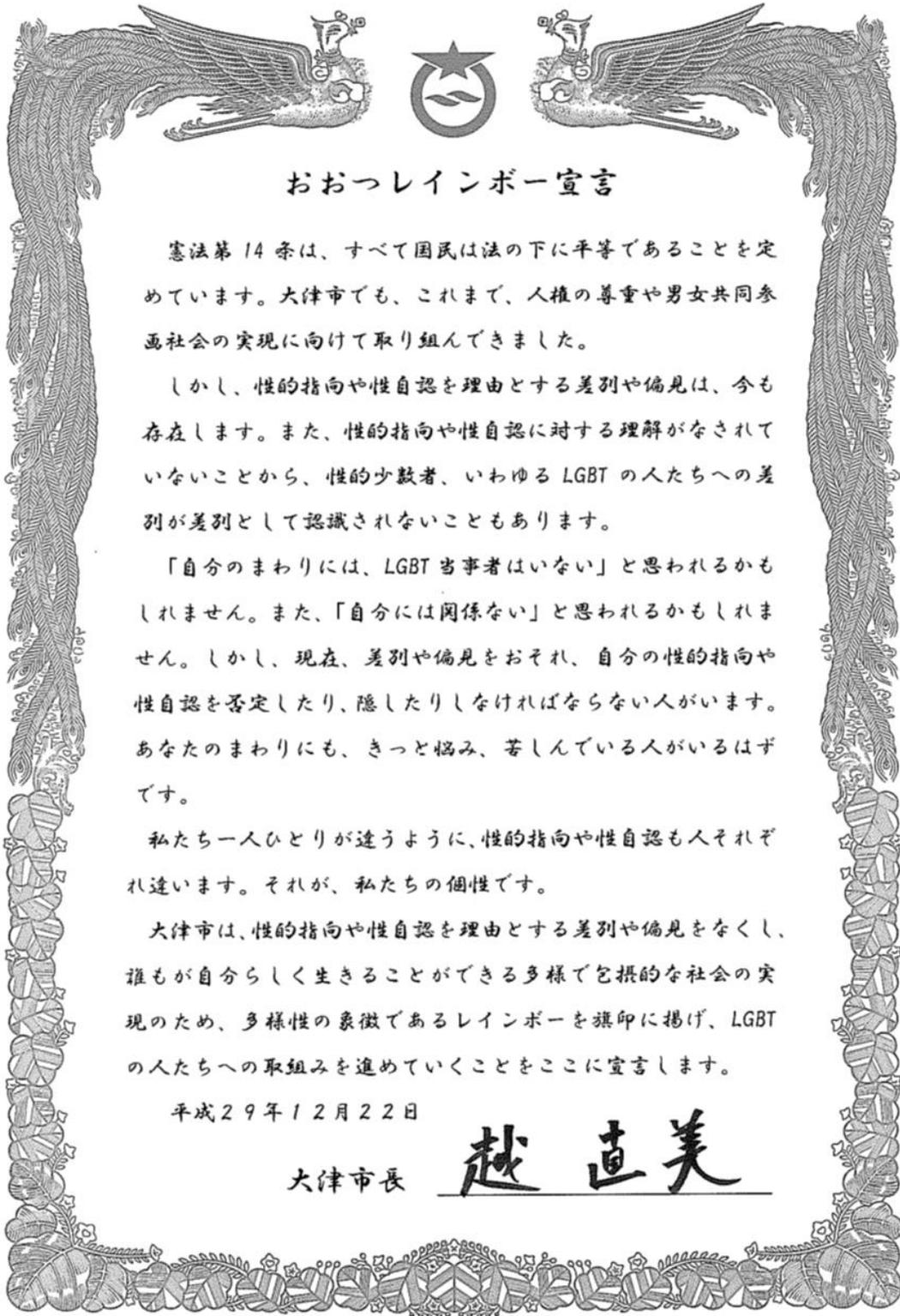
本来、性的指向や性自認は、人間に備わった性を表す多様性の一つですが、性的少数者であるがゆえに、社会の中でありのままの自分を出すことが出来ず、人知れず悩み、孤独を抱えながら、日々を過ごされている人も少なくありません。

このような性的少数者の生きづらさを解消するために、大津市では平成29年12月に「おおつレインボー宣言」を行い、誰もが自分らしく生きることができる社会の実現を目指すことにしました。

また、「おおつレインボー宣言」を受けて、性的少数者に対する市民や事業者の理解が促進されるよう、専門家による講演やアドバイスなどを行うとともに、市職員向けの研修などを実施しましたところ、当事者の方々からは、「おおつレインボー宣言によって、大津市では、自分達が認められているという気持ちになれた。」というご意見を受けたところです。

今後とも、職員一人ひとりが性的少数者の方々に対する正しい知識を持つとともに、効果的な事業の推進や窓口等で適切に対応できるよう本冊子を作成しました。

この冊子を活用することで、市民に対してだけでなく、市職員も含めて、それぞれの多様性が認められ、自分らしさが尊重される大津市となるよう取り組んでまいります。



## おおつレインボー宣言

憲法第14条は、すべて国民は法の下に平等であることを定めています。大津市でも、これまで、人権の尊重や男女共同参画社会の実現に向けて取り組んできました。

しかし、性的指向や性自認を理由とする差別や偏見は、今も存在します。また、性的指向や性自認に対する理解がなされていないことから、性的少数者、いわゆるLGBTの人たちへの差別が差別として認識されないこともあります。

「自分のまわりには、LGBT当事者はいない」と思われるかもしれません。また、「自分には関係ない」と思われるかもしれません。しかし、現在、差別や偏見をおそれ、自分の性的指向や性自認を否定したり、隠したりしなければならない人がいます。あなたのまわりにも、きっと悩み、苦しんでいる人がいるはずです。

私たち一人ひとりが違うように、性的指向や性自認も人それぞれ違います。それが、私たちの個性です。

大津市は、性的指向や性自認を理由とする差別や偏見をなくし、誰もが自分らしく生きることができるよう多様で包摂的な社会の実現のため、多様性の象徴であるレインボーを旗印に掲げ、LGBTの人たちへの取り組みを進めていくことをここに宣言します。

平成29年12月22日

大津市長

越直美

## 目 次

性的少数者への対応に関する職員の心得とは

おおつレインボー宣言

1	まず、知る、理解するよう努めること	1
	（1）性の多様性について	
	（2）性的少数者の生きづらさについて	
2	市民等への対応	2
	（1）職員として心得ておくべきこと	
	（2）窓口等での配慮	
	（3）トイレなどの施設利用	
	（4）申請書等性別記載欄	
	（5）災害時での対応	
3	職場内での対応	4
	（1）職場での言動	
	（2）アウティング禁止	
	（3）採用時の対応	
	（4）福利厚生制度等	
4	大津市の相談窓口	5
5	国の取組	5

※本心得は、大阪市発行「多様な性のあり方に関する職員ハンドブック」の内容を参考に作成しています。

## 1 まず、知る、理解するよう努めること

### (1) 性の多様性について

性は、実に多様なものであることを知っておくこと

性は、一般的に次の4つの要素が組み合わさって成り立っていると言われていています。

#### ① からだの性（身体的性）

生まれたときの身体的特徴によって、男か女かに分類されます。

#### ② 思う性（性自認）

自分が自分の性をどう思うか、どう認識しているかを表します。

#### ③ 好きになる性（性的指向）

恋愛や性愛の対象が、どの性別を指すかを表します。

#### ④ 表現する性（性表現）

服装や話し方、髪型やしぐさなど自分がどのように表現したいかを表します。

なお、表現する性と思う性が必ずしも一致するとは限りません。

### (2) 性的少数者の生きづらさについて

性的少数者であるため、ありのままの自分について、身近な家族や友人にも打ち明けられず、様々な悩み事や孤独を抱えている方がおられます。また、自分のしぐさなどを見て、周囲から差別的な言動や扱いを受けたり、いじめられたりするのではないかという不安や恐怖を感じている方もおられます。このような周囲からの無理解や拒絶、差別的な取扱いが原因で、自死や自傷行為を招くこともあります。

実際、大津市在住の性的少数者当事者から、「中学生時代は、自分はなぜ皆と違うのだろうか、自分が間違っているのだ、おかしいのだろうかと思い、罪悪感にさいなまれた。」というご意見がありました。

まず、当事者のこのような気持ちを理解しようと努め、寄り添うことが大切です。

## 2 市民等への対応

性の多様性、性的少数者の生きづらさについてのある程度の知識があり、理解しているという自覚があったとしても、実際の対応に配慮が行き届いていなかったり、欠けていては、市役所の職員として望ましい状態であるとは言えません。

職員一人ひとりが、市民等に対してどのような対応をすればよいのか、あらかじめ、対応について所属内で話し合っておく必要があります。

### (1) 職員として心得ておくべきこと

ア 性的指向、性自認、表現する性は多様であることを職員全員が理解することが必要です。

※同性カップル、男性の装いをした女性等

イ 先入観、偏見を持たないようにします。

※異性同士のパートナー関係だけではなく、同性同士のパートナー関係もあります。見た目だけではわからない、判断がつかないことが多々あります。

ウ 性別や関係性を決めつける表現は避けるようにします。

※夫・妻 → パートナー、お父さん・お母さん → 保護者・ご家族

エ 本人の意向を確認します。

同じ性的少数者であっても、考え方や意向は個々に違います。行政の都合などを押し付けるのではなく、配慮しながら、本人の意向を確認する必要があります。

### (2) 窓口等での配慮

ア 本人確認の際

運転免許証などに記載された本人の写真、性別、氏名などが、窓口の本人と外見が一致しない場合、必要以上に見比べたり、同じことを聞いたりせず、周囲(他の方の眼など)に配慮しつつ、書類の性別欄等を示しながら、ご本人に「こちらでよろしいでしょうか。」などの確認することが必要です。

《対応に留意する事項》

- ・性別や氏名が周囲にわからないよう配慮し、提出された書類等を示しつつ、「この書類でよろしいですか。」と尋ねることが必要です。
- ・性別以外の生年月日、住所等、他の方法で確認します。

イ 窓口でお呼び出しする際

氏名でなく、受付番号等でお呼び出しすることが望ましいですが、名前を呼ぶ場合でも、性別が推測されないよう、可能ならば、苗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。

### (3) トイレなどの施設利用

トランスジェンダーの方の場合、見た目の性別と本人の自認する性、あるいは戸籍の性別が違うことが往々にしてあります。トイレは、どこを利用していただくのが良いのかをあらかじめ検討しておく必要があります。

しかし、押し付けるのではなく、トランスジェンダーの方等からの申出があれば、個々の状況に応じて、トイレや更衣室、入浴施設、宿泊施設等の利用について、あらかじめ決めておいたルールをご案内するような心がけが必要です。

※本人の意向に沿えない場合は、丁寧にその旨の説明ができるようにしておくことが必要です。

※ほとんどの場合、トランスジェンダーの方は、見た目の性別にしたがって、トイレを使う傾向にあります。自分自身で問題になりそうだと判断する場合は、多目的トイレや誰でもトイレを自ら進んで使う方が多いようです。

### (4) 申請書等性別記載欄

本市では、平成30年度に、各種の申請書（約100件）の性別記載欄の変更をしました。新たに申請書等を作成する際は、特に必要性がない場合、性別記載欄の廃止を含む方向性で検討することが大切です。

《対応に留意する事項》男性・女性だけでなく、自由記載欄を設けるなど。

### (5) 災害時での対応

災害時には、生命の安全確保が第一ですが、避難所の運営にあたる場合などで、性的少数者の方々がおられることについても念頭におき、配慮が必要です。

《対応に留意する事項》

- ・避難所のトイレ、更衣室、共同浴場等の使用
- ・救援物資の配布（下着、衣類、生理用品など）
- ・避難所名簿の取扱

### 3 職場内での対応

ありのままの自分として、働きやすい職場環境をつくるためには、偏見による差別やいじめ、ハラスメントのない状況にすることが必要です。

#### (1) 職場での言動

「おかま」「ホモ」「レズ」「女のくさった」「おとこおんな」等といった侮蔑的な表現、差別的な表現は、人権侵害、ハラスメントととらえられる可能性があります。職場であっても、私的な場であっても、このような表現は使わないでください。

たとえ、性的少数者本人がその場にいない状況で、親しい間柄の中であっても、使うべき表現ではありません。

#### (2) アウティング禁止

アウティングとは、他人の性のあり方を本人に許可なく第三者に伝えることを言います。同僚等から性的指向や性自認に関する相談を受けた職員は、本人の訴えを真摯に受け止め、本人の許可なく絶対に他人に伝えてはいけません。

本人の悩みを解決する手段として、たとえ善意のつもりであったとしても、本人の同意を得ないまま、その情報を第三者に伝えることのないようにしてください。まずは、打ち明けた本人がどうしてほしいのかといった希望を最優先することが大切です。

打ち明けた本人は、性的少数者であることで、社会的に認められていない存在であるという孤独感を抱えている場合があります。さらに、信頼して打ち明けたのに、アウティングされたことで、人間不信に陥ってしまい、自傷行為や自死に至ってしまうことがあります。

本人の同意を得ないで、第三者に口頭で伝えるだけでなく、SNS等に勝手に書き込むこともアウティングにあたりますので、絶対にしてはいけません。

#### (3) 採用時の対応

採用は、あくまでも応募者の能力を基準として判断するものであり、性的指向、性自認、表現する性等を理由に不採用にすることは、地方公務員法（平等取扱の原則等）違反になります。

面接時に、戸籍上の性別と一致しない服装、ふるまい、言葉づかい等についてや、応募者の能力と関係のないことを質問する等、差別的言動や相手を傷つける行動をしてはいけません。

#### (4) 福利厚生制度等

休暇や給付などの福利厚生制度については、対象の制度や利用に当たっての要件確認の方法等について、関係法令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。

## 4 大津市の相談窓口（令和元年7月現在）

### （1）ハラスメント職員相談窓口

本市職員のためのハラスメント相談窓口では、性的少数者であることに起因するハラスメントについても相談を受け付けます。また、各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。

### （2）市民相談窓口

大津市男女共同参画センター（LGBTにかかると専門の相談窓口ではありません）

場 所	大津市浜大津四丁目1番1号
電話相談	077-527-5508（専用ダイヤル）
時 間	水曜、木曜（祝日、年末年始を除く） 10：00～12：00、13：00～16：00
面接相談	事前予約制
時 間	月曜（祝日、年末年始を除く）13：00～16：00

## 5 国の取組（平成31年3月現在）

### （1）【法務省】人権擁護局のウェブサイト

「多様な性について考えよう！」

<http://www.moj.go.jp/JINKEN/LGBT/index.html>



### （2）【法務省】みんなの人権110番（全国共通人権相談ダイヤル）

<http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken20.html>

電 話 0570-003-110

時 間 平日（月曜～金曜） 8：30～17：15  
（祝日、年末年始を除く）



### （3）【法務省】インターネット人権相談窓口へようこそ！

<http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken113.html>





性的少数者への対応に関する職員の心得

令和元年 8 月 初版

政策調整部 人権・男女共同参画課

TEL 077-528-2791

FAX 077-527-6288

Mail [otsu1006@city.otsu.lg.jp](mailto:otsu1006@city.otsu.lg.jp)

