

性の多様性を尊重するための職員ハンドブック

令和7年1月

常滑市

目次

はじめに	1
1. 基礎知識	
(1)セクシャリティ(性のカタチ)を構成する要素	2
(2)LGBTQ+	3
(3)SOGIE(ソジー)	3
(4)カミングアウトとアウティング	4
2. 市民への対応	
(1)窓口・電話での対応	5
(2)性別欄の取り扱い	6
(3)各種サービスの見直し	7
(4)公共施設の利用の対応	7
(5)災害時における対応	8
(6)診療時における対応	8
3. 職場における対応	
(1)ハラスメントの防止	8
(2)職務上必要な配慮	9
(3)相談しやすい環境づくり	9
4. 子どもに対する対応	
(1)職員の理解促進のための取り組み	10
(2)施設利用における対応	10
(3)事務手続き等における対応	10
5. 相談窓口	11

はじめに

近年、ヒトの性については、報道や各種取組によって取り上げられる機会も増えており、そのあり方は多様であることが知られてきています。2023(令和5)年6月には、「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」が公布、施行されるなど、国全体で性の多様性に関する理解促進に努める動きが見られています。

その一方で、性自認や性的指向に対する偏見や無理解によって、依然として多くの性的少数者が様々な場面で困難を感じたり、自尊感情を傷つけられたりしており、生きづらさを抱えながら生活しています。

本市では、「第6次常滑市総合計画」に基づき、ジェンダー平等の考えのもと、誰もが安心して自分らしく生きられる社会の実現に向けた取組を進めています。このような中、職員(保育士・教職員などを含む)として日常的に市民と接するうえでも、性の多様性について正しい知識を持ち、性的少数者の抱えている悩みなどを理解し、その人に寄り添った適切な対応を心掛けることが重要です。

本ハンドブックは、職員が性の多様性及び性的少数者を理解し、市民に対し状況に応じた適切な対応ができるよう、また性的少数者である職員が安心して働ける職場づくりを進めることを目的として作成しました。性の多様性への知識や理解を深めるとともに、一人ひとりの個性や多様な価値観を尊重し、みんなが自分らしく生きられるまちを目指しましょう。

1. 基礎知識

(1) セクシャリティ(性のカタチ)を構成する要素

性には、複数の要素があると言われています。性は主に 4 つの要素からなり、それぞれの組み合わせに決まりはありません。

① 身体的性(からだの性)

身体的構造の性を指します。多くの場合、生まれ持った外性器・内性器などにより判断されます。戸籍上の性別は、この生物学的性に基づいて出生時に割り当てられたものです。多くの場合は戸籍上の性と一致しますが、一致しない場合もあります。

② 性自認(認識する性)

自分自身の性別をどのように認識しているのかという要素です。出生時に割り当てられた性と同じ性自認を持つ人もいれば、異なる性自認を持つ人もいます。

③ 性的指向(好きになる性)

どのような性別の人を恋愛・性的対象とするのかという要素です。異性を好きになる人もいれば、同性や両性を好きになる人もいます。また、他者に対して恋愛感情や性的な感情を抱かない人もいます。

④ 性表現(表現する性)

服装やしぐさ、言葉遣いなどをどのように表現するのかという要素です。性自認・生物学的性と同じ性表現をする人もいれば、異なる人もいます。

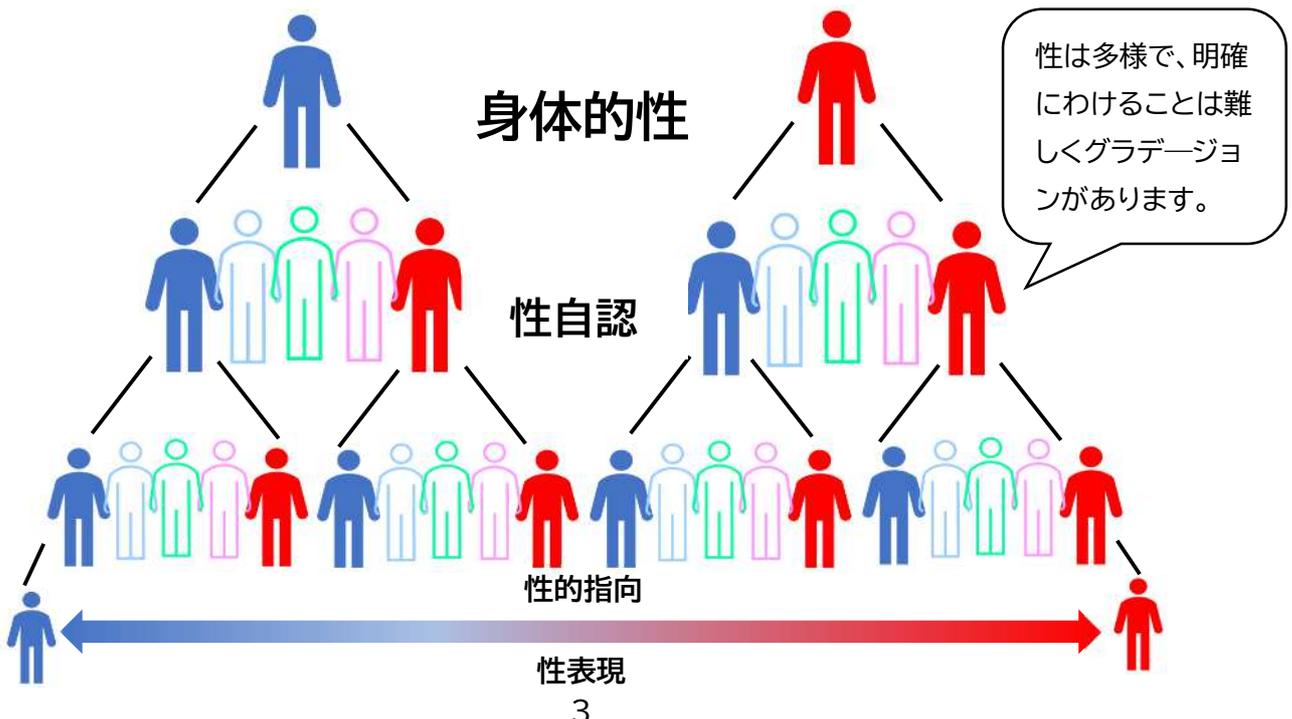
(2)LGBTQ+

LGBTQ+とは、性的少数者を表す言葉の一つで、次の頭文字を組み合わせた言葉です。

L esbian(レズビアン)	女性を好きになる女性
G ay(ゲイ)	男性を好きになる男性
B isexual(バイセクシュアル)	男性・女性の両方の性を好きになる人
T ransgender(トランスジェンダー)	身体的性と性自認が一致しない人
Q uestioning(クエスチョニング)	性的指向や性自認がわからない・決まっていない人
+ (プラス)	包括的な意味を持たせるためのもの

(3)SOGIE(ソジー)

SOGIE(ソジー)とは、性のあり方のうち、**S**exual **O**rientation(性的指向)と**G**ender **I**dentify(性自認)、**G**ender **E**xpression(性表現)の頭文字を取った言葉です。SOGIEは、性的少数者だけが持っているというものではなく、誰もが持つ性のあり方を総称する概念です。私たち一人ひとりがそれぞれのSOGIEを持っていることを意識することで、性的少数者だけではなく全て市民が安心して暮らせることとなり、職場は働きやすい職場になります。



～性自認や性的指向は治療によって変わるものではありません～

世界保健機関(WHO)は、1990年に「疾病及び関連保健問題の国際統計分類」(国際疾病分類、ICD)から同性愛の項目を削除し、その際あわせて、「同性愛は治療の対象にはならない」と付記しました。また、2019年改訂の国際疾病分類第11版(ICD-11)では、「性同一性障害」は、精神疾患の分類から除外され、「性の健康に関する状態」の中に位置付けられました。こうした動きを受け、最近では、性同一性障害ではなく、「性別違和」や「性別不合」などの表現が用いられるようになっていきます。

(4)カミングアウトとアウトティング

①カミングアウト

カミングアウトとは、自分の性自認や性的指向に関することを他人に伝えることをいいます。カミングアウトは、本人の意思や判断のもとに行われるべきであり、他人が強要するものではありません。

②アウトティング

アウトティングとは、本人の同意がない状態で性自認や性的指向を第三者に暴露することを指し、本人のプライバシーを侵害する行為です。

例えば、職場で部下から性的少数者であること打ち明けられたとき、その人が今後も働きやすいように、上司や福利厚生を担当などに、本人の同意なく勝手に伝えてしまった場合、たとえ悪意がなかったとしても、打ち明けた本人の気持ちを踏みにじること、また居場所を失ってしまうことに繋がりがかねません。

～アウトティング被害の重大性を示した訴訟例～(一橋大学アウトティング事件)

(東京高等裁判所 2020(令和2)年11月25日判決)

法科大学院生Aが、同性で同じクラスの学生Bに好意を抱いていることを伝えたところ、BがAの同意を得ないまま、複数の同級生が参加するSNSでAが同性愛者であることを暴露(アウトティング)しました。Aは、その後、心身に支障をたすようになり、大学へ相談をしていましたが、大学構内の建物から転落死し、その遺族が、アウトティングした学生Bと大学を相手に提訴した事例です。

学生Bとは和解し、大学に対する損害賠償請求は棄却されましたが、判決の中で、アウトティングについて、「人格権ないしプライバシー権等を著しく侵害するものであって、許されない行為であることは明らかである」として、違法性について言及されました。

2. 市民への対応

市民への対応として、窓口、電話、訪問など様々な形で接することがあります。市民の人権を尊重していくためにも、性の多様性を意識・理解したうえで配慮のある対応をしていくことが求められます。

(1) 窓口・電話での対応

書類上(戸籍上)の性別は、その人の性自認と必ず一致するとは限りません。必要以上に見比べたり、聞き直したりすることはやめましょう。

☆ 対応例

- ✓書類の記載が正しいか確認する場合は、該当箇所を指で示し「この内容で間違いありませんか」とお聞きするなど、周囲に書類上の性別が分からないよう配慮しましょう。
- ✓フルネームでの呼び出しは、名前から想像される性別と外見が異なる場合に、周囲からの視線が苦痛となる場合があるので、名字や受付番号により呼び出しを行いましょう。
- ✓性別の記載等をお願いする場合や説明する場合、外見から相手の性別を判断し、「(あなたは)男性なので、書類をこのようにご記載ください(記載されます)」と言うような説明は避け、「戸籍上男性の方には M、戸籍上女性の方には F とご記載いただいております(記載されます)」などと、表現を見直しましょう。

家族や関係性について話したり確認したりするとき、パートナーが異性であるとは限らないことを念頭に置き、性別や関係性を決めつけるような表現は避けましょう。

☆ 対応例

- ✓夫、妻、彼氏、彼女と言った性別を特定するような表現は避け、お連れ合いの方、ご一緒の方、恋人等の表現を使いましょう。
- ✓家庭環境等について尋ねる場合は、様々な状況があることを念頭に置きましょう。男性同士、女性同士で子供を育てている場合もあります。お父さんやお母さんではなく、保護者の方やご家族の方を使いましょう。

(2)性別欄の取り扱い

申請書やアンケートなどの性別記載欄については、性の多様性に配慮し、記載欄を必要不可欠とする合理的な理由がない場合、又は他の書類で確認できる場合は設けないようにしましょう。

合理的な理由があると思われる例

- ✓国の法令などで規定されている。
- ✓行政処分等を行う際の審査項目としている。
- ✓医学的見地から個人の性別を識別する必要がある。
- ✓施設の定員上、利用者の性別を把握する必要がある。

◆ 性別記載欄が必要な場合でも、性別情報を取得する目的に応じて、以下のような配慮しましょう。

- ① 性別記載欄を自由記載方式とする(可能であれば記入は任意とすることが望ましい)

(例) 性別()
※回答したくない場合は、記入の必要はありません。

- ② 男女以外の選択肢を設ける

(例) 男 ・ 女 ・ その他 ・ 回答しない
※該当するものを選択してください(任意)

- ③ 戸籍上の性別を記入するように付記する。

(例1) 性別()
※統計上必要であるため、戸籍上の性別を記入してください。

(例2) 男 ・ 女
※本人確認のために必要ですので戸籍上の性別を選択してください。

<常滑市の対応>

●医療費受給者証などの性別の記載

2023(令和5)年度から、愛知県国民健康保険高齢受給者証や子ども医療費受給者証などの性別欄への性別の記載を行っておりません。また、性別欄を順次、削除しております。

●選挙の性別欄

有権者への配慮として、2019(令和元)年の参議院議員通常選挙から、性別の表示や男女別の受付対応をとりやめました。具体的には、有権者に送付する投票所入場券の性別表示を削除したほか、投票所において男女別の受付を廃し、選挙人名簿抄本についても性別による調製をとりやめて50音順の男女混合名簿としました。

(3)各種サービスの見直し

各種制度や規定、行政サービスに関して、性的少数者が排除されていないか見直しを実施しましょう。

例えば、イベント等の参加者を「男性」又は「女性」に限る場合や、広報誌がそのように読める場合、トランスジェンダーの方が困惑する可能性があります。

また、夫婦や家族、親族であることを条件としている制度等については、同性パートナー・同性カップルから利用の申出があった場合、利用することができるのか、事前に検討し、利用できる場合には、積極的に広報することが大切です。利用できない場合にも、本人の意向を確認しながら、できる限りの対応をすることを心掛けましょう。

(4) 公共施設の利用の対応

様々な人の利用が想定される公共施設では、誰もが安心・安全に利用できる施設のあり方を日頃から意識しておくことが重要です。

各施設の設備の状況に応じて、どのような対応が可能であるのかを事前に検討しておくとともに、相談があった場合には、本人の意向をよく確認し、可能な対応と一緒に検討していくなど画一的でない対応が求められます。

☆対応例

- ✓トイレは、性別に区別のない多目的トイレの利用を基本としますが、多目的トイレの使用を強制するのではなく、本人の意思を確認しましょう。身体的性と性表現が男性で、性自認は女性の方が、女性用トイレを使用する場合などは、女性用トイレ利用者だけでなく、周囲からの視線により本人も傷つくこととなりますので、声をかけましょう。
- ✓更衣室も同様で、本人の意思を確認した上で、周囲の理解、施設面の制約を踏まえつつ、個室の利用や利用時間をずらすなどの対応をしましょう。

(5)災害時における対応

災害時は行政も被災者も特別な状況に置かれるため、すべてに対応することは困難ですが、避難所運営の支援等にあたる職員は、市民の性は画一的でなく、多様であることを理解し、対応を考えましょう。

(6)診療時における対応

病院は、治療を必要とする全ての人が適切な医療サービスを受けられる体制を整える必要があります。そのため、性の多様性への配慮を必要とする人が、不安を抱くことなく受診ができる環境づくりが求められます。医療従事者は性の多様性への理解を深め、戸籍上の性にしばられることなく、患者さんの希望や思いに寄り添った医療サービスを提供することを心掛けましょう。(令和7年4月からは地方独立行政法人化のため除く)

3. 職場における対応

職場ではSOGIE ハラスメント(ソジハラ)防止を徹底しましょう。SOGIE ハラスメントとは、性的指向や性自認に対する差別的言動やいじめ、暴力などを指し、例えば、以下のような言動がこれに該当します。



差別的な言葉の例

ホモ、レズ、おかま、おなべ、おねえ、ニューハーフ、あっち系、ノーマル、アブノーマル、普通じゃない など

(1)ハラスメントの防止

本市では、「常滑市職員のハラスメント防止等に関する要綱」を定めています。ここでは、他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動をセクシュアル・ハラスメントと定義しております。各職員が、自分や周囲の言動がハラスメントに当たらないかどうかを、日頃から意識していくことが大切です。

<市職員向けのハラスメント相談窓口>

対象部局	相談窓口
下記以外	企画部職員課
消防本部	消防本部庶務課
ボートレース事業局	ボートレース事業局経営企画課
市民病院(令和7年4月からは地方独立行政法人化のため除く)	市民病院事務局管理課

(2)職務上必要な配慮

トランスジェンダーである職員から戸籍上の性別以外の施設(トイレや更衣室等)の使用を希望する申出があった場合、本人の意向をできる限り尊重すること、他の利用者へ配慮することのいずれも重要であると言えます。各施設の設備の状況に応じて、どのような対応が可能であるのかを事前に検討しておくとともに、相談があった場合には、本人とよく話し合ったうえで、可能な対応を一緒に検討するなど画一的でない対応が求められます。また、やむを得ず本人の意向に沿うことが困難な場合も想定されますが、そうした場合でも、多様な性のあり方を前提に、丁寧に説明することが必要です。

(3)相談しやすい環境づくり

同僚や部下などから(仕事に関する)性自認や性表現に関する相談を受けた場合は、本人の相談を真摯に受け止め、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。相談しやすい環境をつくるためには、性の多様性について、正しく理解し、相談できる存在「アライ(ALLY)」を増やしていくことも大切です。

～アライ(ALLY)とは～

アライ(ALLY)とは、英語のアライアンス(alliance)「同盟者、支援者」に由来する言葉で、性的指向及び性自認の多様性や課題を理解し、困っていること、悩んでいることを相談できる存在のことです。性的指向・性自認にかかわらず、働きやすい職場を実現し、相談しやすい環境を作るためには、性の多様性について、理解し、行動する「アライ(ALLY)」を増やしていくことが大切です。

<常滑市の対応>

●職員が着用する名札の様式について

常滑市職員が着用する名札について、カスタマーハラスメント対策等の社会情勢に対する考慮や職員の多様性を尊重するため、2024(令和6)年5月から名字のみなど、フルネーム以外の表記も可能としました。

4. 子どもに対する対応

文部科学省は2016(平成28)年4月に「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)」を作成・公表し、教職員の理解を促進する方針を示しています。

これまでの学校教育の中でも、人権の大切さとともに、差別やいじめをなくすことが教えられていますが、様々な場面において一定程度の性的指向や性自認が非典型である子どもがいることを想定し、全ての職員が性的指向や性自認に関する正しい理解を深めることが重要です。実際に差別やいじめにあっていなくとも、子ども自身が性的指向や性自認が他者と異なることに気づき、自尊感情が持てずに悩みを抱えることがあるため、子どもが家庭以外で最も長く過ごす場である学校や子どもたちと関わりのある教育・保育施設などの施設内での理解を進め、適切に対応する必要があります。

(1)職員の理解促進のための取り組み

子ども本人や保護者等からの相談や悩みに、全ての職員が対応できるよう、研修等を実施し、共通理解を図りましょう。

(2)施設利用における対応

トイレや更衣室の利用、健康診断や宿泊行事などで、戸籍上の性と異なる対応が必要な場合については、個室の利用や他の子どもと利用時間をずらすなど、周囲の理解、施設面の制約を踏まえつつ、本人の希望を尊重しましょう。

(3)事務手続き等における対応

子どもに関わる書類(提出書類、学生証、各種証明書等)で、記載項目の裁量権があるものの性別欄については、性の多様性に配慮し、記載欄を必要不可欠とする合理的な理由がない場合、又は他の書類で確認できる場合は設けないようにしましょう。

～レインボーカラー～

性の多様性を表すシンボルカラーとして、6色(赤・橙・黄・緑・青・紫)のレインボーがあります。身近なところにレインボーカラーを取り入れることで、理解者であることを表明することができます。因みに、当初は8色でしたが、1970年当時、ピンクとターコイズの生地を見つけるのが困難だったため、6色になったと言われております。



<常滑市の対応>

●クラス名簿見直し

2024(令和6)年度からすべての常滑市内全こども園、保育園、小中学校の名簿を男女別から混合名簿に変更しました。

●常滑市内中学校制服の選択

2024(令和6)年度から、市内中学校の制服について、性差にとらわれない「多様性への対応」という観点から、「男女兼用のブレザー」を導入しました。ボトムスはスラックス、スカート、キュロットの3種類があり、男女問わず自由に選べます。

●保育士等へ研修の実施

2022(令和4)年度から、保育士や小中学校の教員を対象に、性的マイノリティへの理解不足が原因で起こる差別やいじめなどの問題改善のため、正しい知識の定着を図るとともに、LGBTQ+の当事者の意見を踏まえた研修を実施しています。

5. 相談窓口

窓口名 (実施主体)	電話番号・連絡先	相談内容
よりそいホットライン (一般社団法人 社会的 包括サポートセンター)	電話:0120-279-338(通話料無料) 24時間対応	性別の違和や同性愛 などにかかわる専門 の相談
<電話番号> レインボー・ホットライン (特定非営利活動法人 PROUD LIFE)	電話:0120-51-9181(通話料無料) 電話相談:毎月第1月曜日 19時~22時	性的マイノリティや支 援者による電話相談
<LINE相談> レインボー・ホットライン (特定非営利活動法人 PROUD LIFE)	LINE 相談:毎月第1月曜日 19時~22時 友達追加はこちらから →→ 	性的マイノリティや支 援者によるLINE相談
愛知県にじいろ電話相 談(愛知県)	電話:0120-241-612 日時:毎月第3月曜日 19時~22時	性的マイノリティや支 援者による電話相談
常滑市人権相談 (常滑市市民窓口課)	対面相談 ※予約不要 日時:毎月10日 13時30分~16時 場所:常滑市役所	多様な性への悩みな どを含む、人権全般に 関する相談

2025(令和7)年1月

発行 常滑市

事務局:常滑市市民生活部市民協働課

〒479-8610 愛知県常滑市飛香台3丁目3番地の5

電話:0569-47-6108 FAX:0569-35-3939

E-mail:kyodo@city.tokoname.lg.jp