
藤枝市職員のための 性の多様性に関するガイドブック



藤枝市
Fujieda City

1 はじめに

「性の多様性」という言葉を聞いたことがありますか？

近年、LGBTなど性の多様性に関する議論は多くの場面で見聞きするようになり、メディアでも頻繁に取り上げられるなど、社会の関心も日々高まっています。

しかし、皆さんはこのことについて、どの程度理解していますか。

自分にはあまり関係のないことだと考えるかもしれませんが、ある調査によれば、LGBTなどの性的マイノリティは、人口の約10%※いるとされており、身近な存在なのです。(市職員の中に当事者がいる可能性も考えましょう)

また、性的マジョリティも性の多様性の要素の一つです。つまり、性の多様性とは、全ての人に当てはまる概念なのです。

しかし、世の中の多くのシステムは、性的マジョリティを前提に作られており、性的マイノリティの存在を踏まえたものに必ずしもなっていません。

そこで、本市では、性の多様性の理解促進のため、日々の業務で活用できるよう、職員向けのガイドブックを作成しました。このガイドブックでは、性的マイノリティをはじめとした性の多様性を踏まえた市民対応について、職員一人一人がどのように考え行動すべきかを考えてもらうためのポイントなどを掲載しています。

※「LGBT意識行動調査2019」(LGBT総合研究所(2019年11月))より

2 性の多様性とは何ですか？

⇒性のあり方について、「男」「女」の単純に2つではなく、いろいろな組み合わせがあることです。

「あなたの性別は何ですか？」と聞かれたとき、特に疑問に思わず「男性です」「女性です」と答える人が多いと思います。一方で、「(戸籍の性別は男性だけど)女性です」「どちらの性別かよくわかりません」という人もいます。

次に、「あなたが好きになる性別は何ですか？」と聞かれたとき、「男性です」「女性です」と答える人がいれば、「(自分は女性だと思っている)女性が好きです」、「どちらの性別も好きです」、「人を好きという感情がよくわかりません」という人もいます。

この様に性のあり方は、自分が思う性(自認する性(性自認))と自分が好きになる性(性的指向)など、いくつかの分け方があります。

●性のあり方を構成する要素

性のあり方として、「戸籍の性」の他に、「自認する性(性自認)」、「自分が好きになる性(性的指向)」、また、「表現する性(言葉遣いや服装など見た目の性別)」の4つの要素の組み合わせによって、様々な性のあり方があります。この組み合わせは多様であるため、「性はグラデーション」とも言われます。

戸籍の性	男	女
性自認	男	女
性的指向	男	女
表現する性	男	女

●性の多様性に関する言葉

性のあり方(セクシュアリティ)は実に多様です。その中でも、「自認する性(性自認)」と「好きになる性(性的指向)」の組み合わせによって、種類があります。「LGBT」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の頭文字をとった言葉で、性的マイノリティの総称としてよく使用されています。

	言葉	説明
自認する性 (性自認)	トランスジェンダー (Transgender)	戸籍の性と性自認が異なる人
	シスジェンダー (Cisgender)	戸籍の性と性自認が一致する人
	ノンバイナリー (non-binary)	(戸籍の性に関係なく)自身の性自認・性表現に「男性」「女性」という枠組みをあてはめようとするしない人
好きになる性 (性的指向)	レズビアン(Lesbian) 【女性同性愛者】	(性自認は)女性として、女性が好きな人
	ゲイ(Gay)【男性同性愛者】	(性自認は)男性として、男性が好きな人
	バイセクシュアル (Bisexual)【両性愛者】	男女どちらにも性愛感情を抱く人
	ヘテロセクシュアル (Heterosexual)	(性自認は)女性として、男性が好きな人 または (性自認は)男性として、女性が好きな人

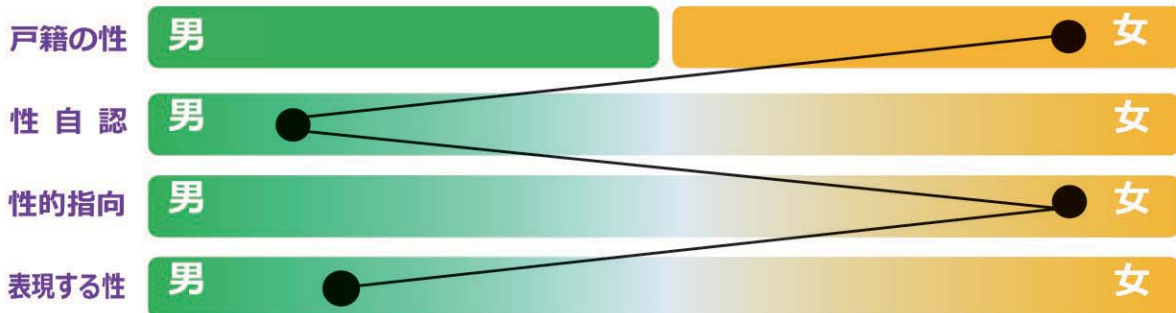
その他にも、様々な性のあり方に関する言葉があります。

言葉	説明
クエスチョニング(Questioning)	性的指向や性自認が明確でない人
アセクシュアル(Asexual)	いずれのセクシュアリティにも性愛の対象が向かない人
クィア(Queer)	性的マイノリティの総称であり、その連帯を当事者自身が肯定的に表す言葉
LGBTQ	LGBT にクエスチョニングやクィアの頭文字の Q を加えた性的マイノリティの総称。 他にも LGBTQ+などのバリエーションがある。

考えてみましょう！

以下は、架空のセクシュアリティを表したものです。

この場合、どのセクシュアリティに該当するか、(P2 を見ながら)考えてみましょう。



答え(トランスジェンダー、ヘテロセクシュアル)

●性の多様性に対する国際的な考え方

世界保健機関(WHO)では**セクシュアリティに関する言葉として、「SOGI(ソジ)」という言葉が用いられています。**SOGI とは、性的指向(Sexual Orientation)と性自認(Gender Identity)の頭文字をとった言葉です。これには、性的マイノリティを含む全ての人のセクシュアリティ(性のあり方)を尊重すべきという考えがあるからです。

また、先にあげたとおり、「表現する性(Gender Expression)」も加えて、「SOGIE(ソジイー)」ということもあります。

LGBT という言葉は、性的マイノリティの総称として使用されていますが、ヘテロセクシュアルやシスジェンダーという言葉のとおり、**性的マジョリティにも性自認と性的指向は関わってくることです。**

●性自認や性的指向は治療で変えられるのか？

性自認や性的指向は、治療によって変えられるものなのでしょうか。

結論から言えば、**変えることはできないという考え方が一般的です。**従って**治療の対象になるものではありません。**WHO が定義する「ICD-10 (国際疾病分類)」では、同性愛の項目が削除され、「同性愛は治療の対象とならない」とされました。この基準を厚生労働省も採用しています。

一方、「性同一性障害」という言葉は、トランスジェンダーの中で、戸籍の性に対して、持続的に苦痛を感じ、社会生活に支障を来している状態を表す診断名です。トランスジェンダー＝性同一性障害ではなく、治療をしている人もいれば、していない人もいます。

2022年発行の「ICD-11」では、「性同一性障害」を精神疾患の分類から除外することを正式決定し、性別への違和は「性別不合(仮訳)」として、「病気」でも「障害」でもない状態として位置づけられました。

日本では、2003年に「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」が制定され、いくつかの要件を満たすことで、戸籍上の性別を変更できます。

性自認/性的指向は他人に強制されるものや治療によって変えるものではありません。

3 性的マイノリティはどのようなことに困っているのですか？

⇒多くの社会システム(行政や職場・学校、医療等)が多数派を前提に作られていることで、性的マイノリティは、様々なことに困難を感じています。

性的マイノリティが困っていること(一例)	
●行政サービス	<ul style="list-style-type: none">書類に記載された性別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サービスが受けられない。受付で自分の名前が大声で呼ばれてしまうと、周囲に性別のことを気づかれてしまうのではと不安がある。対応する職員に性の多様性に関する知識があるのか不安。
●職場	<ul style="list-style-type: none">職場での日常会話で性的マイノリティを揶揄する発言がされており、自分が当事者であることを言えない。周囲の目が気になり、自認する性別のトイレが使えない。上司に自分の性自認を伝えたら、勝手に他の人に暴露された。
●学校	<ul style="list-style-type: none">「男のくせに」「もっと女の子らしくしろ」などの言葉を投げかけられる。水泳の授業が苦痛。制服もスカートで登校したくないのに、強制される。自分の性別に関する違和感を誰にも言えずに悩む。先生がちゃんとわかってくれるか不安。
●医療・福祉	<ul style="list-style-type: none">保険証に記載された性別と外見の性別が異なるため、受診しにくい。介護及び福祉施設が戸籍上の男女分けて運営(入居・居室等)されており、利用しにくい。

(「性的指向および性自認を理由とするわたしたちが社会で直面する困難のリスト」(第3版)(2019))を参考に作成)

これらは、性的マイノリティが直面する困難の一例です。

この背景には、日本の社会システムが多数派(シスジェンダー・ヘテロセクシュアル)を前提に作られているため、性的マイノリティの存在を無視したものとなっていることが挙げられます。

併せて、社会において性の多様性に関する理解の無さや、「男はこうあるべき」「女はこうあるべき」という性別に関する固定的な考え(ジェンダー観)があることも、性的マイノリティが困難に直面する原因の一つとなっています。

4 市民等への対応はどのようにするべきですか？

⇒多様な性があることを前提した言動を心掛けましょう。
併せて、担当業務も性の多様性に対応したものになっているか、
見直しすることが大切です。

●窓口や電話での対応について

Q1：外見から男性と思われる人が、申請書には女性と記載してきた。この場合、どのよう
に確認したらよいか。

A1：間違いだと決めつけない対応が必要です。窓口には様々な方が来るため、外見でセク
シュアリティを決めつけず、全ての市民に対して同じ対応をしましょう。

また、誰であっても必要以上に来庁者の外見をジロジロ見ることはやめましょう。

× 「この部分は、“男性”の間違いではないですか？」

○ 「(申請書を指さしながら)この内容で間違いはないですか？」

Q2：ある行政サービスの申請の際、生計を共にする家族がいるか確認をとりたい。窓口
に来たのは女性だったため、「夫」がいるか聞いてもよいか。

A2：生計を共にするのは、必ずしも配偶者や血縁者とは限りません。

○ 「生計を共にする人はいますか？」

※呼称にも注意しましょう！

× 夫・妻、御主人、奥様

⇒

○ 配偶者、パートナー、お連れ合い

× お父さん、お母さん

⇒

○ 保護者の方、御家族の方

× 息子さん、娘さん

⇒

○ お子さん

⇒その他、窓口で呼ぶ際は、「番号」・「名字」で呼ぶ。電話対応の際は、「声色で性別を
判断しない」、「周囲に性別がわかるような大きな声で話をしない」等、普段から気を付け
ましょう。

※ただし、相手から発言した呼称・発言であれば、それを使ってもかまいません。

●性別記載の対応について

Q3：市民アンケートをとる際、性別記載欄はどのように書くべきか。

A3：始めに性別を記載させることを前提とせず、必要性を再考しましょう。性別記載欄を
設ける場合には、どういった理由で必要なか説明できるようにしておきましょう。

(例1) 自由記述式 「性別()」 「性別() ※自認する性別をお書きください」

(例2) 選択式 「①男性 ②女性 ③その他() ④回答しない」

注意！

性別記載欄については、不要なものであれば、廃止を検討することが望ましいです。
しかし日本では男女の格差が生じている状況があり、その実態を知る上でも性別記載
欄が必要な場合があります。

(R4.8.29 内閣府「ジェンダー統計の観点からの性別欄検討ワーキング・グループ」提言を参考)

●施設利用について

Q4：トランスジェンダーの市民が、自認する性別でトイレを使用した際に他の利用者から問い合わせがあった。どのように対応すべきか。

A4：本人の意思を尊重することが必要です。ただし他の利用者との調整で利用できない(しない)ことが考えられます。当事者の市民及び応じた職員によって対応を変えないように、**あらかじめどのような対応をするか検討しておく必要があります。**

具体的には、性別の区別のない「誰でもトイレ(多目的トイレ)」等が使用できる旨を案内したり、その旨を記載したポスターを掲示したりすることが考えられます。

ただし、**多目的トイレの利用の検討については、他の利用者への配慮の必要性からお願いするものです。無理強いするものではなく、市民の要望には真摯に耳を傾けつつ、場合によっては、自認する性別でのトイレを使用するため、職員がトイレまで付き添うことも考えられます。決めている対応について、丁寧に説明することが必要です。**

なお、判例では、「性別の取扱いを変更した人については、変更後の性別での施設利用が認められなくてはならない」となっています。

●相談窓口での対応について

Q5：市民から相談を受ける際、トランスジェンダーであることを打ち明けられた。どのようなことに注意すべきか。

A5：日頃から、性の多様性に関する知識を(このガイドブックなどで)習得しておきましょう。また、**相談者の性別を決めつけるようなことをせず、真摯に話を聴き、困りごとに対応するとともに、必要に応じて関係機関(男女共同参画・多文化共生課や支援団体等)と連携をとりましょう。**

その際は、**勝手に本人のセクシュアリティを伝えることは絶対にしてはいけません。必ず、本人の了解を得てから対応するとともに、連携する部署で何度も確認することがないようにしましょう。**

●避難所での対応について

Q6：災害時の避難所について、避難者に性的マイノリティがいることが予想される。どのようなことに注意すべきか。

A6：性自認や性的指向によって、注意すべきことが異なります。

例えば、トランスジェンダーは、性自認と見た目や戸籍の性別が異なる方もいます。それにより、男女別の支援が受けにくくなるため、配慮が必要です。また、人によっては、医療的な配慮も必要となります。

次に、同性パートナーと一緒に避難してくる場合も想定されますが、それに関して周囲から問い合わせがあってもプライバシーに関わることなので答えてはいけません。

いずれにしても、プライバシーへの配慮と、性別による支援・施設利用での配慮が必要となります。

5 子どもへの対応はどのようにするべきですか？

⇒子どもや保護者の意向を確認する必要があります。その上で、学校の体制や環境、周囲の子どもとの関係性を考慮した支援をしましょう。

Q7：学校において、子どもから、「自分は男だと思っていたが、女かもしれない」とのセクシュアリティの相談を受けた。どのように対応すればよいか。

A7：子どもにおいては、①自身のセクシュアリティについて悩み、②周囲やメディアによる否定的な言動や正確な知識の無さ、③全般的な不安や自分のセクシュアリティへの嫌悪等から、自尊感情が低下している場合があります。

まずは、子どもの話を聞き、何に困っているか、どのような対応ができるか一緒に考える必要があります。また、必要に応じてスクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー、支援団体、男女共同参画・多文化共生課などと連携することも考えられます。

【対応例】⇒あくまで一例なので、子どもや保護者と話し合うことが必要です。

項目	学校における支援の事例
●服装	・自認する性別の制服及び衣服や、体操着を着用できる。 ⇒市内中学校では、制服選択制の導入が進んでいます。(独自事項)
●更衣室	・保健室や多目的トイレ等の利用ができる。
●トイレ	・職員トイレや多目的トイレの利用ができる。
●呼称の工夫	・校内文書(通知表等)を児童生徒が希望する呼称で記載できる。 ・自認する性別として名簿上扱うことができる。
●授業	・体育又は保健体育において別メニューを設定できる。
●運動部の活動	・自認する性別に係る活動へ参加できる。
●修学旅行等	・1人部屋の使用ができる ・入浴時間をずらすことができる。

(「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細やかな対応の実施等について」(平成27年4月30日文科科学省児童生徒課長通知)を参考に作成)

●その他留意すること

現在の学校では、子どもが性の多様性に関する正しい知識を得るため、関連書籍を子どもが集まる場所へ配架することが必要です。特に子ども達は、インターネット上から様々な情報を収集してしまい、不安になることがあるため、正確な知識を学ぶことは重要です。

また、必要に応じて、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー、支援団体などと連携するとともに、行政主催の交流会について情報提供することも考えられます。

併せて、当事者だけでなく、他の子どもに対しても、性の多様性の授業や話をするなど、当事者が安心できる環境を整えることも重要です。(市では出前講座も用意しています。)

6 職場での対応はどのようにするべきですか？

⇒性的マイノリティを揶揄するような発言は人権侵害です。
併せて、仮に職場の人のセクシュアリティを知ったとしても
本人の了解なしに絶対に他の職員にばらしてはいけません。

● 職場内での差別的言動について

Q 8 : 職場において「オネエ」と呼ばれている職員がいる。どのように対応すればよいか。

A 8 : いわゆる「ホモネタ」「レズネタ」は差別にあたります。性のあり方に対するからかい自体が人権侵害であることを認識させ、やめるように指導しましょう。(「ゲイ」「レズビアン」は違いますが、「ホモ」「レズ」という言葉は差別用語です！)

また、これはハラスメントにもあたります。重大な事案に発展する可能性があることに注意しましょう。

× 不適切な発言の具体例

- ・「〇〇さんは、〇〇歳で独身だから、ホモなんじゃない？」「かわいそう・・・」
- ・「あの人の動きとか発言って、オネエっぽいよね」
- ・「子どもはまだ？」
- ・(独身職員に対して)「なんで結婚しないの？」「彼氏作らないの？」

⇒誰もが働きやすい職場環境とするためにも、ハラスメントには、毅然とした対応が必要です。所属長や上司は、部下から相談を受けた際は、プライバシーに配慮しながら、適切な対応に努める必要があります。お互いの生き方を尊重していくことが大切です。

● 職場環境における対応について

Q 9 : 職場において、トランスジェンダーの職員から自認する性別のトイレを使用したい申出があった。どのように対応すればよいか。

A 9 : 可能な限り本人の意向に沿いましょう。⇒Q 4 参照

● セクシュアリティを打ち明けられたら

Q 10 : 職場において、部下から、自身のセクシュアリティを打ち明けられた。正直戸惑っているが、どのように対応すればよいか。

A 10 : 性的マイノリティが自身のセクシュアリティを打ち明けることを「カミングアウト」と言います。まずは、話してくれたことに感謝し、真摯にその人の話に耳を傾けましょう。その上で、相手が職場に望む対応について聞いてみましょう。また、対応に悩んだときに専門機関に相談することも考えられますが、専門機関への相談はアウトティングにはあたりません。

⇒セクシュアリティについて本人の了解なしに他人に暴露することは、「アウトティング」と言われ、重大な人権侵害です。過去には、アウトティングされた当事者が転落死するなど、重大な事案につながる可能性もあるので、絶対にしてはいけません！！

7 パートナーシップ宣誓制度とは何ですか？

⇒日本の法律では同性同士の婚姻は認められていませんが、自治体には同性カップルの存在を認める宣誓制度があります。

●なぜパートナーシップ宣誓制度を導入するのですか？

性の多様性への理解は進みつつありますが、同性カップルの権利を保障する制度はありません。そのため、以下のような不利益を受けている場合があります。

- 【例】
- ・住宅を借りる際に、二人の関係を説明するのが大変。入居を断られないか不安。
 - ・パートナーの入院時に家族として扱われず、病状の説明等が受けられない。
 - ・慶弔休暇や福利厚生制度を利用できない。

この様なことに対して、自治体レベルで、同性カップルが法律婚の夫婦と同じ権利が得られるように取組がすすめられています。

●静岡県ではパートナーシップ宣誓制度を導入しています

静岡県は令和5年3月から本制度の導入を開始しました。この制度を本市も活用します。

項目	県の制度概要 ※抜粋
●証明の方法	<ul style="list-style-type: none">・知事に対し、お互いがパートナーシップの関係にあることを宣誓し、知事はその宣誓書を受領したことを証明する。・二人に家族として共に養育する未成年の子がいる場合、希望に応じて宣誓書の受領証に子の名前を記載する。
●宣誓すると	<ul style="list-style-type: none">・パートナーシップ宣誓書受領証とパートナーシップ宣誓書受領カードを交付。※市や民間等の窓口で提示するものとなります。
●宣誓の要件	<ul style="list-style-type: none">・宣誓する双方が成年(満18歳以上)に達していること・少なくとも一方が県内に住所を有する(転入予定含む)こと・双方に配偶者がいないことや他の者とパートナーシップの関係にないこと・その他、近親者でないことや子に関する要件有
●留意事項	<ul style="list-style-type: none">・性的マイノリティだけの制度ではなく、事実婚(入籍していない異性同士のカップル)もこの制度を利用できます。

(静岡県パートナーシップ宣誓制度(骨子)を参考に作成)

●パートナーシップ宣誓制度が導入されたら取り組むことは何ですか？

パートナーシップを宣誓したカップルやその子どもが、**法律婚の夫婦やその家族を対象**にしている本市独自のサービスについて、**利用が可能か検討**しましょう。

また、宣誓書を提示された際は、(法律等で要件が決まっていない場合において)**婚姻関係にあるものと同等のものとして、接遇**するようにしましょう。

8 相談窓口等一覧

【専門相談】

窓口名	相談概要	対応日時	連絡先
よりそいホットライン (一社)社会的包括サポートセンター	性別の違和や同性愛などに関する悩み	毎日 (24 時間対応)	☎0120-279-338
ふじのくに LGBT 電話相談(県)	性別の違和や同性愛などに関する悩み	毎月第 1 火曜・第 3 土曜 18:00~22:00	☎0120-279-585

【藤枝市の相談窓口(専門以外)】

窓口名	相談概要	対応日時	連絡先
女性相談 (男女共同参画・多文化共生課)	女性の悩みなど一般 (セクシュアリティに関することも受付)	毎週火曜・木曜 13:30~16:15	☎054-643-3198 ※事前予約制
男性相談 (男女共同参画・多文化共生課)	男性の悩みなど一般 (セクシュアリティに関することも受付)	毎週第 1・2・4・5 水曜 13:30~16:15 毎週第 3 水曜 17:00~20:00	☎054-643-3198 電話相談のみ 第 1・2・4・5 水曜は 事前予約可
家庭児童・若者・女性 相談(こども・若者支援課)	児童虐待・DV や引きこもりなど	月曜~金曜 8:30~17:15	☎054-643-7227
青少年相談 (生涯学習課)	青少年の悩み一般	月曜~金曜 8:30~17:15 (要予約)18:00~20:30	☎054-643-3047
教育相談室 (教育政策課)	不登校や登校渋りに関すること	月曜~金曜 13:00~16:30	☎054-644-7867

【静岡県の相談機関(専門以外)】

窓口名	相談概要	対応日時	連絡先
あざれあ女性相談 (県男女共同参画課)	自分の生き方、夫やパートナーとの関係など	月・火・木・金曜 9:00~16:00 水曜 14:00~20:00 土曜 13:00~18:00	☎054-272-7879 (中部) ※メール相談有
あざれあ男性相談 (県男女共同参画課)	自分の生き方、家庭の問題、仕事の悩みなど	毎月第 1・第 3 土曜 13:00~17:00	☎054-272-7880
県人権啓発センター	差別やいじめなど人権問題について	月曜~金曜 9:00~16:30	☎054-221-3330
若者こころの悩み相談窓口(県障害福祉課)	若年者の心の悩みなど(概ね 40 歳以下)	毎日 24 時間対応	☎0800-200-2326

【性的マイノリティ向け交流会】

※開催日等の詳細は、各 HP 等で確認してください。

交流会名	概要	連絡先
にじいろ交流会 (藤枝市)	主に大学生以下の当事者を対象とした交流会を開催しています。	☎054-643-3198 (市男女共同参画・多文化共生課)
いろいろなにじいろ 交流会(県)	LGBTQ やそうかもしれない人、Ally のための交流会です。回によって、参加できる方や参加場所が異なります。	☎054-221-3363 (静岡県男女共同参画課)
にじいろカフェ (静岡市)	当事者やそのご家族の方が、気軽におしゃべりできる交流会です。	☎054-221-1349 (静岡市男女共同参画・人権政策課)

9 性の多様性を理解し「Ally (アライ)」になろう！

性の多様性を理解し、性的マイノリティと共にありたい人のことを「Ally(アライ)」と言います。英語で「仲間」「同盟者」という意味です。

このガイドブックで知識を習得し、自分にできることは何かを考え、窓口や政策立案の際など、実際に行動していくことが大切です。職員一人一人の小さな一歩が、やがて「市民の安心な暮らし」につながるため、職員の皆様が、性の多様性を理解し、足元から実践していきましょう。

藤枝市職員のための性の多様性に関するガイドブック

令和5年3月 発行

藤枝市 市民協働部 男女共同参画・多文化共生課

〒426-8722 静岡県藤枝市岡出山 1-11-1

電話 054-643-3198 F A X 054-643-3327

メール danjo@city.fujieda.lg.jp



【監修】

国立大学法人静岡大学教職センター 松尾由希子准教授
特定非営利活動法人しずおか LGBTQ+ 細川知子代表理事

【参考文献】

県職員のためのふじのくに レインボーガイドブック(静岡県)
性の多様性を尊重し、行動するための三島市ガイドライン(三島市)
性の多様性と性的少数者について学び、行動するための静岡市職員ガイドライン(静岡市)
性の多様性を理解しサポートするためのガイドライン(岡山市)
職員のための性自認及び性的指向に関するハンドブック(東京都)