

八戸市職員 にじいろ ガイドライン

(多様な性のあり方に関する八戸市職員ガイドライン)

令和5年3月

八戸市



目次

はじめに.....	- 1 -
I. 性のあり方についての基礎的知識.....	- 2 -
1. 性の構成要素.....	- 2 -
2. LGBTという言葉、SOGI(ソジ)という概念.....	- 3 -
3. 「カミングアウト」と「アウティング」.....	- 5 -
4. 性的マイノリティが抱える困難事例.....	- 7 -
II. 市民等への対応.....	- 10 -
1. 基本的な考え方.....	- 10 -
2. 窓口・電話などでの対応.....	- 11 -
3. 性別記入欄・氏名記入欄の取扱い.....	- 13 -
4. 事務事業の見直し.....	- 13 -
5. 公共施設の利用.....	- 14 -
6. 災害時における対応.....	- 15 -
III. 職場における対応.....	- 16 -
1. 職場における SOGI ハラスメントを防止するために.....	- 16 -
2. 採用時の対応(会計年度任用職員等).....	- 17 -
3. 福利厚生制度等.....	- 17 -
IV. 相談窓口.....	- 18 -
V. その他.....	- 20 -
1. 県内の主な当事者団体紹介.....	- 20 -
2. 用語集.....	- 21 -
3. 本ガイドライン作成にあたり参考とした資料のリスト.....	- 23 -

はじめに

近年、LGBTなどの性的マイノリティについては、メディア等で取り上げられる機会も増えていますが、その一方で、多くの当事者が差別や偏見に直面し、生活の様々な場面で不利益を被ったり、自尊感情を傷つけられたりしている現実があり、そうした当事者が抱える困難や生きづらさについては、社会の理解が十分に進んでいないのが現状です。

また、私たち行政職員は、日頃から多くの市民と接する機会がありますが、正しい知識や人権意識が不足していると、何気ない言動や対応が当事者を深く傷つけてしまうことになりかねません。

市では、性的指向・性自認に関する取組について、第5次八戸市男女共同参画基本計画にも位置づけ、性的指向・性自認に関することへの理解を促進するとともに、当事者やその家族の支援に取り組むこととし、これまで職員向け研修会の開催、青森県パートナーシップ宣誓者への市行政サービスの提供とその情報提供などを実施してきました。

このような中、多くの当市職員が性的マイノリティに関する正しい知識と理解を深める機会を得るとともに、それぞれの部署においてどのような対応ができるのかを考え、適切な対応はもちろんのこと、事務事業の見直しや新たな施策展開に取り組むことができるよう、当事者の方々の御協力もいただきながら、このたび八戸市職員向けガイドラインを作成しました。

本ガイドラインを活用し、職員一人ひとりが人権を尊重し、お互いを認め合いながら、誰もが自分らしく暮らすことのできる地域づくりにつなげていただきたいと思います。

1. 性のあり方についての基礎的知識

性のあり方について、単に「男性」や「女性」のみでとらえきるのではなく、性を構成する要素がどのようなものか知り、その多様さへの理解を深め、性のあり方にかかわらず等しく人権を尊重することの意味を今一度考えてみましょう。

1. 性の構成要素

個人の性については「男性」と「女性」の2つに区分して表現されることが一般的ですが、実際には性のあり方(セクシュアリティ)は次の4要素の組み合わせで構成されています。

また、セクシュアリティは一人ひとりで少しずつ違い、明確に区分することができないグラデーションのようなものであり、性自認や性的指向が流動的な人もいます。

● からだの性(戸籍上の性/生物学的な性)

出生時に割り当てられ出生証明書により戸籍に記載されている身体的な性¹

● 自認する性(性自認) 自分がどの性別であるか(または、ないか)の認識

◇シスジェンダー 出生時に割り当てられた性別と性自認が一致している人

◇トランスジェンダー 出生時に割り当てられた性別と性自認が一致せず、違和感を持つ人

● 好きになる性(性的指向)

恋愛感情や性的な関心がいずれの性別に向かうか(または、向かわないか)

◇異性愛者(ヘテロセクシュアル) 異性を好きになる人

◇同性愛者(レズビアン、ゲイ) 同性を好きになる人

◇両性愛者(バイセクシュアル) 異性・同性のいずれも好きになりうる人

その他、パンセクシュアル、アセクシュアルなど

● 表現する性(性表現)

服装や言葉遣い、立ち居振る舞い等で自分の性を外向きにどう表現するか(したいか)

性自認や性的指向は、本人の意思や周囲の働きかけで変えられるものではなく、その人が自然と持っているものです。個人の尊厳に関わる大切なものであるという認識を持ち、違いを認め合い尊重する姿勢を持つことが極めて重要です。

¹ 戸籍に記載されている性は、家庭裁判所の審判により変更され記載されることがあります。

TOPIC 1 性的“指向”？“志向”？“嗜好”？

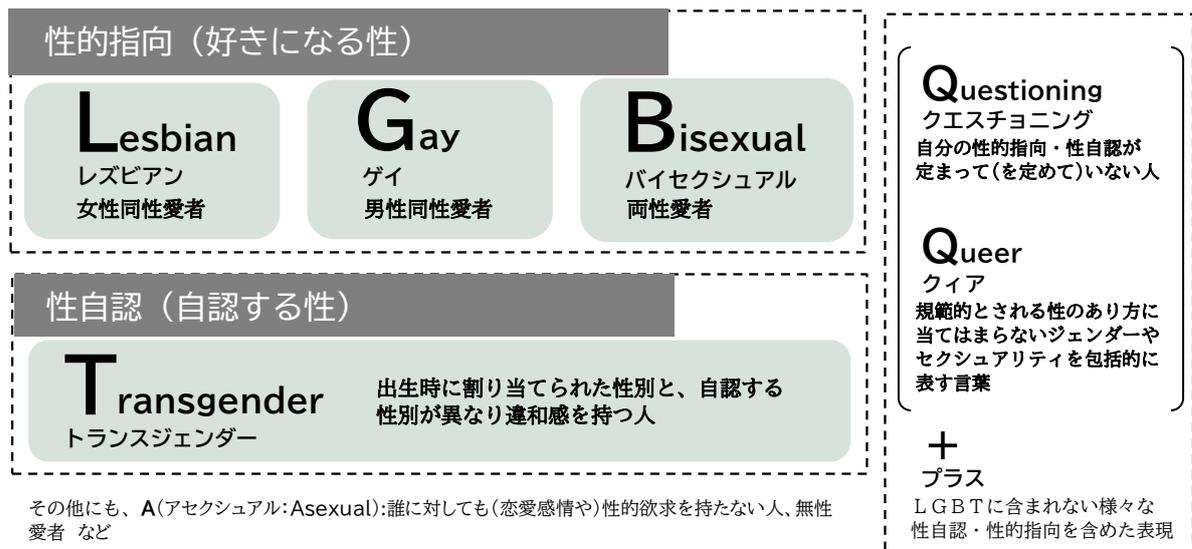
性の構成要素である「性的指向」は、自然とそちらを向くという意味で“指向”と表記します。

自分の考えに従って選択しているブランド志向や嗜好品のように、志向や嗜好と表記するのは誤りですので注意が必要です。

2. LGBTという言葉、SOGI(ソジ)という概念

性のあり方が全体からみて少数派である人々を表す言葉として、性的マイノリティ(セクシュアルマイノリティ、性的少数者)が用いられることがあります。

また、「LGBT」(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もの)と称される場合も多くあり、その他のセクシュアリティの頭文字も含め、「LGBTQ」「LGBTQ+」など性のあり方の多様性に合わせ、様々な表記が存在します。



TOPIC 2 トランスジェンダー＝性同一性障害 (GID) ではありません

性同一性障害(Gender Identity Disorder)は、トランスジェンダー当事者が、からだの性別と性自認の違和(ずれ)によって苦悩し、社会生活に支障をきたしている状態を表す医学的「診断名」です。

したがって、トランスジェンダーはみな「医学的診断や治療を望んでいる」や、「一律にからだの性別を変えたいと思っている」と考えるのは大きな誤解です。

また、近年国際的には「性同一性障害」から「性別違和」という呼び方へ置き換えが進むとともに、世界保健機構(WHO)が定める国際疾病分類の最新改訂版(ICD-11)において、精神疾患分類から削除され、新たに「性別不合」という性の健康に分類されるなど取り巻く状況が大きく変わっています。

一方、2006年のジョグジャカルタ原則²の採択以降、人権保障の面で国際的に広く使用されている概念が「SOGI(ソジ)」³です。

「LGBT」が全体から見た特定の少数派の人たちを総称するのに対し、「SOGI(ソジ)」は、性的指向(**S**exual **O**rientation)と性自認(**G**ender **I**dentify)の頭文字をとったもので、多数派か少数派かに関わらず、すべての人が持っている属性(要素)を表現する言葉です。

よって、SOGIに関する差別やハラスメント(例えば、同性愛者ではないかと揶揄する、オカマやそっち系など他人の尊厳を傷つけるような表現をする)などの課題は、特定の人々に限られたものという捉え方ではなく、「すべての人が持つ性的指向・性自認という属性(要素)」に対して行われるものであるという認識を持ち、社会全体が人権尊重や平等の実現という視点で対処していく必要があると言えます。

Column 周りにいないのではなく、気づいていないだけかもしれません

性的マイノリティの人について考えるとき、「身近な人の中にはいない」「今まで出会ったことがない」「職場(学校・コミュニティ)にいると聞いたことがない」など、どこか自分から距離のある話だと思ってはいませんか。

ですが、最近の民間調査によれば、LGBTを含む性的マイノリティに該当すると自認している人の割合は全体の8.9%と決して少なくないことが明らかになっており、いわゆるL・G・B・T以外の多様なセクシュアリティを持つと自認している方は、そのうち半数近くを占めているという結果が出ています。(出典：(株)電通(電通ダイバーシティ・ラボ).2021.「電通LGBTQ+調査2020」pp. 2-3)

差別、偏見、社会の不寛容を恐れ、自身のありのままのSOGIを表明することができず、声を拾いにくく、見えにくい状態に置かれている

そのような当事者の状況を理解した上で、普段の生活の中で何気ない会話や対応が、いつの間にか当事者を深く傷つけているかもしれないと「気づく」ことが、あなたがこれからSOGIを取り巻く諸課題について考える第一歩になります。

²正式名称：性的指向と性同一性に関わる国際人権法の適用に関する原則

2006年にインドネシア・ジョグジャカルタ市にあるガジャ・マダ大学の国際会議にて、国際法律家委員会や元国際連合人権委員会ほか有識者による議論ののちに採択されたもの。

³「SOGI」に、性表現(Gender Expression)の「E」や、身体の性的特徴(Sex Characteristics)の「SC」を加えて、「SOGIE(ソジー)」や「SOGIESC(ソジエスク)」と表現する場合があります。

3. 「カミングアウト」と「アウトティング」

性的マイノリティの人たちにとって、時には生死に直結する事態を引き起こすものが、「カミングアウト」と「アウトティング」の問題です。

カミングアウトとは、「自身のセクシュアリティを自らの意思で他者に打ち明けること」です。
ただし、必ずしも「公に広く」公表するという意味ではないということに注意が必要です。

一方、アウトティングとは「他者のセクシュアリティを、本人の同意なく第三者に暴露すること」を意味します。悪意の有無や不注意・知識不足などの理由を問わず、アウトティングがもたらす事態は大変に深刻で、最悪の場合自死につながる場合もある重大なプライバシー侵害です。

カミングアウトは当事者にとって容易なものではありません。差別や偏見などが解消されておらず、社会の中で理解が進んでいるといえない状況では、自身のセクシュアリティを知られることによって更なる困難が生じる可能性があり、自身や家族の生活、ひいては生命を脅かすこともあるからです。

(参考:p.7-9 性的マイノリティが抱える困難事例)

特に地方においては、大都市圏と比較して地縁・血縁の重視や、固定的な性別役割分担意識の強さ、あるいは「(他人と)違う」ということに対する不寛容が生じる傾向があり、狭いコミュニティの中で生活していることが、望まないカミングアウト・アウトティングのリスクを高め、当事者に対する見えない圧力となっている場合もあります。

【あなたがカミングアウトをうけたらどうするか】

仮に当事者があなたを信頼してカミングアウトをした場合に、それは「あなただけ」に対して打ち明けたものであって、本人の承諾なしに第三者にその内容を知らせてはいけません。

カミングアウトをした当事者は、大きな決意をして信頼するあなたに打ち明けたものと推察されます。だれに、いつ、どうやってカミングアウトするかは本人の自由であり、他者が強制するものではないという前提に立ち、まずは否定や安易な口止め(他の人には言わない方がいいなど)をすることなく、本人の話をよく聞きしっかりと受け止めましょう。

善意であっても不用意に他人に話すことはアウトティングになるので絶対にやめましょう。

また、あなたの職務上の立場を信頼されて打ち明けられた場合も同様です。

個人情報の一つとして、本人の承諾なしに自分以外の人(上司や他部署、異動時に仕事を引き継ぐ場合も含む)に、カミングアウトの内容を知らせないようにする必要があります。

業務上限られた範囲の人に内容を知らせることが不可欠である場合は、その理由を本人へ丁寧に説明し了承を得た上で、当事者本人の置かれた状況や心境に配慮しながら SOGI に関する個人情報の共有範囲をコントロールする必要があります。

いずれの場合でも、事案が発生してからでは対応が後手に回ってしまうことが予想されるため、普段から公私問わず SOGI を意識した対応ができるよう認識を高める機会を多く持つほか、職場においては、予め部署や仕事のチーム単位で個人情報の共有範囲を検討しておくなど、組織として責任ある対応を構築することが重要です。

4. 性的マイノリティが抱える困難事例

日常生活を送る上で、困難や生きづらさを感じる場面は人それぞれですが、その一部を例示します。想像以上に様々な場面において、当事者が困難を抱えていることを知り、自らの業務や日常生活の中でできることはないか考えてみましょう。

※下表のうち、各事例のあとに通番が記載されている事例のみ、(一社)LGBT 法連合会作成「性的指向及び性自認を理由とする私たちが社会で直面する困難のリスト(第3版)」から引用(通番は同リスト内の番号)

【行政等窓口・手続き・相談、公共施設利用に関すること】
公的な書類に不用意に記載された性別欄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必要な行政サービスや民間サービスが受けられなかった。(通番 272)
トランスジェンダーが性暴力の被害にあい、支援窓口を探したが情報が少なく見つけるのが困難であった。知人から紹介してもらい性暴力被害を扱う支援団体に電話をしたが、トランスジェンダーは取り扱っていないと言われた。(通番 268)
公的機関や支援機関で相談した担当者などから、性的指向・性自認に基づくハラスメント(SOGIハラ)を受けた。(通番 263)
同性パートナーと公営住宅への入居をしたいが、一緒に住めるのかわからない。
性的指向や性自認の問題について、役所の職員や電話相談サービス、ケースワーカーらが正確な知識があるかどうか不安なため、相談を躊躇したり、本当のことが話せなかった。(通番 290)
周囲の目が気になり、性自認にあったトイレの利用がしにくい。
性自認や性的指向に関する講演会場として公共施設に利用を申し込んだところ、講演の内容を理由に、利用を拒否された。(通番 271)
【家庭・地域での生活に関すること】
カミングアウトをしたところ、家族の中で自分の存在を無視されたり、死んだ者として扱われたりした。(通番 65)
性的指向や性自認に関する困難を抱える人の人権に関する講演会のチラシを持ち帰ったところ、親が「同性愛について教えるな」と学校に抗議した。(通番 73)
性自認に関する親の虐待について誰かに言いたいが、保護される児童養護施設では戸籍等の性に従った生活をしなければならないのではと不安になり、誰にも相談できなかった。(通番 75)
子どもが性自認や性的指向の困難を周囲に嘲笑され、本人だけでなく家族全体が居住している地域から孤立してしまった。(通番 347)
地域活動において、性自認や性的指向について差別的な発言が繰り返され、性自認や性的指向を揶揄されたり、そのことを理由に地域活動から排除されたりした。(通番 349)

【学校に関すること】

学校で「男のくせに」「気持ち悪い」「ホモ」「おかま」「レズ」などと侮蔑的な言葉を投げかけられ、自尊感情が深く傷つけられた。(通番1)

性別への違和感について、教員や同級生が笑いのネタにしたため、その場の空気で一緒に笑わざるを得なかった。(通番9)

同級生から性的指向や性自認に関するいじめを受けていたところ、教員からも「お前が悪い」と言われた。(通番14)

学校の制服や体操服などが戸籍上の性別で分けられたため、苦痛を感じ、不登校となった。(通番31)

他の人に身体を見られる心配や、他の人の身体が目に入る罪悪感から、学校の更衣室やトイレが使いづらかった。(通番32)

トランスジェンダーの学生が実習を必要とする職業を目指したが、自認の性別での実習の受け入れがなされなかったため、その職業をあきらめざるを得なかった。(通番50)

【就職活動に関すること】

就職活動の際、結婚などの話題から性的指向や性自認をカミングアウトしたところ、面接を打ち切られた。(通番89)

大学キャリアセンター(就職支援室)でカミングアウトをして就職活動したい旨を伝えたら、どこも受からないからと口止めされた。(通番92)

ハローワークでトランスジェンダーであることを伝えると「あなたに紹介する仕事はない」と言われた。(通番95)

内定は出すけれど、入社時に全社にカミングアウトすることが採用の条件だと言われた。(通番99)

【職場に関すること】

職場に性的指向や性自認について対応できる相談窓口がなく、相談することができなかった。(通番108)

就業後の飲み会で、酔った上司から、「お前はホモか？気持ち悪いな、もっと男っぽくしろ」と怒鳴られた。(通番126)

トランスジェンダーであることを人事にカミングアウトしたところ、別のトランスジェンダーの社員について「あの人もトランスなんですよ」と言われた。自分のセクシュアリティもこうやってアウトイングされるのではないかと不安になった。(通番147)

性別違和があるにも関わらず、戸籍性の姿を強制されたり、性自認の性別の服装を避難され、苦痛を感じた。(通番163)

会社が同性パートナーにも福利厚生を適用するよう社内規則を変更したが、上司を通さないと申請できず、また、誰がその内容を見ることができるのか不安で、希望していても申請することができない。(通番186)

【医療や福祉に関すること】

医療機関の受付で戸籍上の名前が呼ばれるため、受診しづらくなった。(通番 214)

性自認・性的指向に困難を抱えている場合に特有の医療ニーズに沿って安心して受診できる医療機関が地域になく、健康を害してしまった。(通番 222)

救急車を呼んだ時に性同一性障害であることを理由に「どう対応したらいいかわからない」と言われ、搬送されるまでに時間がかかってしまった。(通番 230)

高齢者向けの施設において、男女分けて施設が運営されているため、性別違和を抱える当事者の意向を伝えても考慮されず、戸籍の性で分類され、精神的な負担が大きかった。(通番 254)

地域の障がい者施設を利用していたが、その活動の中で同性愛のネタで笑うような会話が交わされ、二度と行きたくないと思った。(通番 261)

【避難所に関すること】

避難所に届いた支援物資が、登録されている性別ごとに配布されたため、性自認にもとづく肌着や衣服などを入手することができなかった。(通番 303)

避難所を管理する自治体職員に性的指向や性自認への配慮を求めたところ、「こんな大変な時にわがまを言わないで欲しい」とたしなめられた。(通番 306)

避難所で同性パートナーの所在を確認しようとしたところ、親族でないことを理由に情報提供を拒まれ、確認できなかった。(通番 308)

【その他に関すること】

住居を借りる際、住民票の性別記載が外見と異なることを理由に大家から断られた。(通番 323)

パートナーと結婚式を挙げようとしたところ、式場によっては、同性であることを理由に拒否された。(通番 318)

同性の元パートナーからストーカー行為を受け警察に相談したところ、性的指向を理由に揶揄されたり、事件と関係ないのに性体験について質問されたりした。(通番333)

II. 市民等への対応

日々の業務の中で市民等と接する際に必要な基本的な考え方をよく理解した上で、性的指向・性自認による困りごとを抱えている市民等への対応について考えましょう。

ここで大切なのは、「特定の」市民に向けての対応を変えればよいということではないということです。普段からすべての市民に対して、どう向き合うかを見つめなおしてみてください。

1. 基本的な考え方

① 性のあり方の違い以前に、普段どおり対等に接することを忘れない

業務上で市民等と接する際に、性的マイノリティの人について、一律に特別扱いをしなければならない、または事前に想定した方法で画一的に対応すればよいというのは、誤った考え方です。

服装や言葉遣い、立ち居振る舞いから、当事者と推測できる場合でも、本人の求めがない限りは、必ず特別な対応が必要ということにはなりませんし、当事者であってもそうでなくても置かれている状況、困りごとは人それぞれです。

性のあり方は多様で、その人の人格の一部であってすべてではないという前提に立ち、当事者か否かではなく、本人が困っていること・相談していることに真摯に耳を傾け、普段どおり対等に接することが必要です。

その上で、本人から特別な配慮の求めがあった場合どう対応するか、多様な性のあり方に対応できる体制になっているか、また、必要な場面で当事者と表明しやすい雰囲気づくりができているか普段から確認しておきましょう。

② 差別的・偏見に満ちた言動や行動は NG

当然ながら、市職員である以前にひとりの人間として、差別的または偏見に満ちた発言や行動は、絶対にしてはいけない行為です。特に性的指向・性自認に関するハラスメント(SO GIハラ)に該当するような言動については、当事者が見えにくい・声を上げにくいこともあり、自覚なく行っている場合も考えられます。

また、窓口で手続きや相談をする際に、たとえ業務の性質上、聞き取りが必要とされる場合でも、個人の性のあり方についてしつこく尋ねられたり、否定されたり、興味本位で外見をジロジロみられたりするのは、誰にとっても嫌なことであるということを念頭に対処を見直してみましょう。

TOPIC 3 当事者が不快になる言葉をつかっていませんか？

どんな場面でも以下のような言葉を他人に対して使用することは、当事者へ不快感を与えるとともに、その配慮のなさから信頼を著しく損ねますのでやめましょう。

【当事者の尊厳を傷つける言葉の例】

ホモ、レズ、(異性愛を指して)普通・ノーマル、そっち系・あっち系、おかま、おなべ、オネエ、性別を限定・強要するような表現「男らしく、女らしく」 など

③ 過去に事例がない・該当者がいない(いるはずがない)という思い込みを捨てる

基礎的な知識を得た上でも、過去に事例がない、または(自分の担当している業務では想定するような)該当者がいないと思った人は少なくないと思います。

ですが、事例が「なかった」のではなく、差別や偏見などを恐れて「当事者が言い出せなかった」のかもしれない。また、該当者が「いない」「いるはずがない」のではなくて、こちらが「想定できていない」「気が付いていない」場合もあります。

当事者が自ら声を上げることが難しい状況に鑑みれば、まずは市窓口のほか各業務上の対応において、当事者の方が「自分は受け入れられている」と感じることができると雰囲気づくりや情報発信を積極的に行っていくことが有効な手段だと考えられます。

2. 窓口・電話などでの対応

窓口対応において、本人確認を行う際に提示された本人確認書類の性別が、本人の外見と一致しない場合、あなたはどうしますか？

性別を確認すること自体に固執するあまり、繰り返し確認したり、不必要に声に出したりすることで、目の前の本人の尊厳を損なうような対応になっていないでしょうか。

(参考:p.5 アウティング)

また、外見では分からなくても、多様なセクシュアリティの人たちが日々市の窓口を訪れていることが想定され、その中には窓口対応について大きな不安を抱えて利用されている方もいると思われます。

書類を確認することも大切ですが、どんな人に対しても、まずは本人の話に耳を傾ける姿勢をもち、公的書類と違う通称名を使用していたり、SOGIに関する困りごとを抱えたりしているかもしれないと想像しながら、次の対応例を参考にして、プライバシーに配慮した対応を心掛けましょう。

【対応例】

■ 窓口対応

- 呼び出しは番号で行う。番号を発行していない場合は、名字のみで呼び出すなど、性別が周囲にわからない方法で行う。
- 本人の求めがあった場合や、より一層のプライバシーの確保が必要な案件だと判断した場合は、別室に案内することを提案する。(本人の意思を尊重)
- (当事者と推察される場合も)まずは、普段どおりの対応を心がける。
- (当事者であると本人から表明されている場合など)「(これからする対応について、)嫌なことがあったらすぐおっしゃってください。」など、受容している姿勢を先に伝える。
- 声を出さなくても、SOGIについて困難を抱えていることを周囲にわからないように伝えることができるもの(指差しボードやカードなど)を設置する。

表示例

性的指向や性自認に関することについて、配慮を必要としている方は、このボード(カード)を指差しして教えてください。

※窓口対応者と来庁者本人以外から見えにくい位置に設置する。

■ 本人確認、その他書類の確認

- 書類確認は指差し(「こちらでよろしいですか?」など)で行う、声の大きさに配慮する(必要なら筆談)など、周囲に配慮する。
- 性別での本人確認に固執せず、生年月日や住所等での確認を行う。

■ 電話対応

- 声の大きさに気を付けて、「XXについて伺ってもよろしいでしょうか。」など本人の意向を確かめながら対応する。

■ その他

- 家族関係や同居の状況を確認する際などには、性別を限定しない表現に言い換える。

(例)夫、妻、旦那様、奥様 ⇒ パートナー、お連れ合いの方、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
息子、娘 ⇒ お子さん

- 業務上必要があり、個人情報(SOGIに関するものを含む)を含んだ内容を、他の人や他の部署に引き継ぐ必要がある場合は、本人にその必要な理由を説明した上で、その共有範囲について了承を得る。
- 各相談・窓口マニュアルに具体的事例や対応すべきポイントを追加する。

3. 性別記入欄・氏名記入欄の取扱い

① 性別記入欄について

市では、従来から性的マイノリティへの配慮事項として、各事務に関する法令等に照らして真に必要な場合を除いて、申請・届出書類への性別記載を求めないことを原則としており、これは、申請・届出といった本人確認を厳格に行うものだけでなく、イベントの申込書やアンケート等の様式についても同様の取扱いとしています。

自身が担当する事務事業において、性別の記載を必要とする合理的理由⁴がないにも関わらず「なんとなく」「前例がそうだから」と未だに性別記載欄を設けているものがないか、再点検しましょう。

また、性別の記載が必要と判断した場合も、戸籍上の性を記載しなければならないことが、法令等に定められている場合等を除き、その記載方法を工夫することで多様なセクシュアリティに対応することができます。

【対応例】 性別（男性・女性・その他・無回答）

② 氏名記入欄について

本名で記入することが真に必要なものを除き、イベントの申込書や記名式アンケートなどでは、当事者の心理的負担を軽減するため、以下のような記載も考えられます。

【対応例】 氏名（ ）

※性自認・性表現に沿った通称名での記入も可。

4. 事務事業の見直し

法令等の特別な定めがある場合を除き、法的な家族関係にあることを要件としている事務事業については、同性のパートナーやその養育する子についても法的な家族と同様の取扱いとするよう、対象要件の見直しを進めることが求められます。

市では、令和4年2月に青森県パートナーシップ宣誓制度が創設されたことを受け、当該制度の利用者に対し、市営住宅の入居要件を緩和したほか、同性パートナーの市行政サービスの利用について情報提供するなどの取組を進めています。

⁴ 性別記載を必要とする合理的理由の例

- ・統計上の必要性(性別による分析等) ・男女共同参画推進上の必要性(女性登用の状況等)
- ・医療・保健・福祉サービス上の必要性(医療のための性別情報把握等)
- ・その他施策の実施にあたり必要と認められる場合

5. 公共施設の利用

① トイレ・更衣スペース等の利用に関すること

性自認が戸籍上の性別と異なる場合の困りごととして多く挙げられるのが、トイレや更衣スペースの利用です。

施設管理者は、当事者本人の意思を尊重した対応について、各施設の設備上の制約や他の利用者の心情も考慮しながらあらかじめ対応可能な選択肢を想定しておきましょう。

また、当事者の困りごと・ニーズは一人ひとり異なります。問合せがあった場合には、まずは本人の話を聞き、対応可能な選択肢について丁寧に説明し、実際の利用について本人との間で調整しましょう。そして、スムーズに案内できるよう、窓口・電話対応の担当者へも対応方針を共有しておきましょう。

なお、「誰でもトイレ(多目的トイレ)」のように、性別にかかわらず利用できるトイレや個室の設置も有効です。その際は、当事者にその利用のみを強制したり、利用者を限定しているような表示(LGBT用トイレなど)をしたりすることは、かえってアウティングや差別となってしまうことに留意する必要があります。

施設を新設する場合にも、SOGIに関する困りごとを抱えている人にどう対応するかの観点も織り交ぜながら、トイレ・更衣スペースなどの設置を検討しましょう。

② 会議室等の貸出しに関すること

行政が正当な理由なく公共施設の利用を制限したり、差別的な取扱いをしたりすることは、地方自治法第244条第2項及び3項によって禁止されています。会議室等の貸館業務を行っている公共施設は、利用者の性的指向や性自認、利用目的(セクシュアリティに関する研修会・勉強会、研修内容等)を理由に、貸出拒否を行ってははいけません。

TOPIC 4 府中青年の家事件

平成2年、同性愛者の支援を行っている団体が当該施設の利用申込みをしたところ、東京都(教育委員会)側から「青少年の健全な育成にとって、正しいとはいえない影響を与える」という理由で利用を拒否された事件。平成3年2月に団体側が都を提訴し、平成9年9月の二審で原告団体の全面勝訴により結審した。

<東京高裁 平成6年(ネ)1580号 平成9年9月16日 判決> 抜粋

平成二年当時は、一般国民も行政当局も、同性愛ないし同性愛者については無関心であって、正確な知識もなかったものと考えられる。しかし、一般国民はともかくとして、都教育委員会を含む行政当局としては、その職務を行うについて、少数者である同性愛者をも視野に入れた、肌理の細かな配慮が必要であり、同性愛者の権利、利益を十分に擁護することが要請されているものというべきであって、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当たる者として許されないことである。このことは、現在ではもちろん、平成二年当時においても同様である。

6. 災害時における対応

災害時は、被災者だけでなく、行政側も特殊な状況に置かれるため、全ての要望に対応するのは非常に困難になります。一方で、当事者の困りごとは、時に生命の危機に直結することも考えられることから、「わがまま」と捉えて対応すべきではありません。

特に避難所などのプライバシー性の低い空間では、カミングアウトしていない当事者は配慮を申し出ることすらできず、避難所運営側もそのニーズを把握できないことが予想されます。

避難所には、多様なセクシュアリティの避難者が訪れることも常に念頭に置き、誰もがプライバシーを確保できる空間とするための対応策をあらかじめ検討するほか、以下のような事例に一層配慮するよう、避難所運営マニュアルを見直すなどの措置が有効です。

- ▶ 性自認や性表現、あるいはそれに沿って普段から使用している通称名が、本人確認書類に記載されている戸籍上の氏名・性別と違う事例もあり得るということをスタッフ間で共有し、本人の意思を尊重した対応とするために、受付や物資の受取時など各場面での対応を想定しておく。
- ▶ 避難受付時、他の人にセクシュアリティに関する個人情報を知られてしまうことを防ぐため、避難者記入用名簿は一覧形式ではなく個票形式にする。
- ▶ セクシュアリティに関することを含め、限られた空間で声に出して相談することの難しい困りごとを避難所スタッフに伝えるための「困りごと記入カード」を用意しておき、相談する手段があるということを避難者に分かりやすくしておく。

また、心の相談窓口を開設する場合は、セクシュアリティに関する相談も受け付けている旨を明示するなど、相談しやすい環境を作る。

また、カミングアウトしている当事者であっても、「性自認に応じた支援物資を手に入れられない」「同性パートナーの避難先を確認しようとしたが親族以外ということで断られる」「周囲にアウトイングされて避難所にいられなくなる」などの不利益な取扱いを受けたケースもあります。(参考:p.7-9 性的マイノリティが抱える困難事例)

必要なことは、被災者支援業務に携わるスタッフ全員がこうしたケースが生じ得るという共通認識を持つことであり、訓練時に性的指向・性自認に関連する困難を持つ人を想定したプログラムを組み込む、計画やマニュアルの中に具体的な事例から解決策を組み入れるなど、平時からの備えを行うことだと考えられます。

III. 職場における対応

職場においても、基本的な姿勢は市民等に対するものと同じですが、閉じられたコミュニティの中という特性に合わせた配慮が必要になります。

上司・同僚・部下どんな関係性であっても、「冗談なら・このくらいならいいだろう」「こんな事で騒ぎ立てるなんて」「自分には関係ない」などと自分本位な考えで行なった言動・行動が、他者を苦しめることになる危険性をはらんでいると強く自覚しましょう。

1. 職場における SOGI ハラスメントを防止するために

市では、「八戸市ハラスメントの防止等に関する要綱」により、ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置を定めています。

また、同要綱と別に定めている2つの指針（「セクシュアル・ハラスメントをなくするために職員が認識すべき事項についての指針」及び「パワー・ハラスメントを防止しパワー・ハラスメントに関する問題を解決するために職員が認識すべき事項についての指針」）のいずれにおいても、性的指向又は性自認に関することについてもハラスメントになり得る言動であると明記しています。

【市職員向けハラスメント相談窓口】 ※いずれの窓口でも相談可

- ① 各所属長 ② 各部内において選任された相談員（ハラスメント相談員）
- ③ 総合政策部市民連携推進課男女共同参画グループ職員
- ④ 総務部人事課 人事研修グループリーダー

そもそも、誰かの属性をあげつらって嘲笑するようなことは、人間として品性に欠ける愚かな行為ですが、終業後の職場での飲み会等でいわゆる「ホモネタ」「レズネタ」等の差別的表現をすることは、たとえ場の空気を盛り上げようとする冗談のつもりだったとしても、到底許される行為ではありません。あなたの席の隣に言い出せない当事者が、大きな精神的苦痛を抱えながら、話を合わせているだけかもしれないと想像力を働かせてみてください。

また、ハラスメントは、特定の人を性的マイノリティなのではないかと他人が勝手に推測や憶測をしたことにより行われるものが多くあります。その他に固定的な性別役割分担意識を前提としたような会話も、相手の価値観の否定につながりますので注意しましょう。

（参考：p.5 アウティング）

（参考：p.11 TOPIC3 当事者が不快になる言葉をつかっていませんか？）

2. 採用時の対応(会計年度任用職員等)

会計年度任用職員等を各課等で採用する際、その可否判断材料の中に性的指向や性自認に関する事項を含めることは適切ではありません。あくまで、職務上の適性や能力で判断すべきであって、戸籍上の性別と一致しない服装・容姿・言動など、その執務を行う上での能力とは関係ないことについて、相手を傷つけるような差別的言動をしないよう注意が必要です。

3. 福利厚生制度等

誰もが働きやすい職場づくりのために、休暇や給付などの福利厚生制度については、その対象や利用にあたりどのように要件確認するか(制度利用の申請によって性的指向や性自認、家族についての情報が本人の望まない形で職場に広まってしまわないような体制づくりを含む)など、関係法令等や国・他自治体の対応状況等を参考にしながら、検討する必要があります。

また、安全衛生上も、性的指向・性自認に関連したメンタルヘルスケアについて、担当スタッフが知識や理解を深め、職員等からの相談に適切に対応することが求められます。

TOPIC 5 アライ (Ally) について

アライ(Ally)とは、多様な性のあり方に理解のある支援者・応援者のことです。当事者やその身近な人の不安は、差別・偏見を受けることに加えて、周囲の無理解も大きく関係します。腫れ物に触るような特別扱いが必要なものではありません。正しい知識をもって、ひとりの人間として対等に誠実に向き合う姿勢が大切です。

IV. 相談窓口

① 性的マイノリティに関する専門相談窓口（専門の相談員が対応）

よりそいホットライン（0120-279-338）

相談料無料（通話料無料）

受付時間：24 時間

岩手県・宮城県・福島県以外の全国どこからでもかけられる電話相談。

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 番を押す＞

また、ファックスやチャットでの相談も受付しています。

（一社）社会的包摂サポートセンター <https://www.since2011.net>

② 専門相談以外の各分野に関する相談窓口

【人権相談】 みんなの人権 110 番（0570-003-110）

相談料無料（通話料がかかります）

受付時間：8:30～17:15（平日のみ・年末年始除く）

性自認や性的指向に関するものを含め、各種人権相談に応じており、人権侵害の疑いがある場合には、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ます。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。

＜八戸市内の窓口＞ 青森地方法務局 八戸支局

【労働問題相談】 青森労働局 雇用環境・均等室（017-734-4211）

相談料無料（通話料がかかります）

受付時間：8:30～17:15（平日のみ・年末年始除く）

職場内のハラスメント（性的指向・性自認に関連するものも含む。）、解雇、雇止め、配置転換、賃金の引下げ、募集・採用、いじめ・嫌がらせなどの労働問題を対象とし相談に応じています。

【法的トラブルに関する情報提供】

おなやみなし 法テラス・サポートダイヤル（0570-078374）

相談料無料（通話料がかかります）

受付時間：平日 9:00～21:00、土曜 9:00～17:00（日曜・祝日・年末年始除く）

法テラス青森（0570-078387）

相談料無料（通話料がかかります）

受付時間：平日 9:00～17:00（土曜・日曜・祝日・年末年始除く）

法的トラブルの解決に役立つ法制度や相談窓口の情報を提供します。

無料法律相談（利用には収入などの一定の要件があります）の予約は、法テラス青森で受付しています。

【DV、犯罪の被害にあわれた方への法制度に関する情報提供】

法テラス犯罪被害者支援ダイヤル(0120-079714)

相談料無料(通話料無料)

受付時間:平日 9:00~21:00、土曜 9:00~17:00(日曜・祝日・年末年始除く)

被害にあわれた方やご家族の方などが、損害や苦痛の回復・軽減を図るための法制度に関する情報等を提供しています。

【DVに関すること】八戸市こども家庭相談室 (0178-38-0703)

相談料無料(通話料がかかります)

受付時間:9:00~17:00(平日のみ・年末年始除く)

e-mail:welfarefamily@city.hachinohe.aomori.jp

DV 被害に関する悩みについて、相談に応じています。

(注) 上記は、令和5年3月現在の情報です。

V. その他

1. 県内の主な当事者団体紹介

青森県内で活動している主な当事者団体を紹介します。(五十音順)

① 青森レインボーパレード

青森レインボーパレードは、LGBTIQ A の権利擁護を青森から進めるために 2014 年に発足しました。年に 1 度のレインボーパレードの開催、LGBTIQ A の権利擁護に関する政策提言、LGBTIQ A 当事者たちの居場所づくりなどを行っています。

SOGIESC に関わらず誰もが生きやすい青森になるよう活動を続けています。

【Twitter】 @RainbowAomori

【Facebook】 <https://www.facebook.com/AomoriRainbow>

【Website】 <https://aomori-pride.jimdofree.com>

② スクランブルエッグ

性の多様性や性的マイノリティについて地域の中で知ってもらうため、2008 年から青森県と近隣地域で活動している市民サークルです。性的マイノリティの当事者と応援する人たちが参加し、展示イベントや機関紙の発行、動画の作成と配信、講師派遣、当事者やアライの交流の機会づくりなどを行っています。

【Twitter】 @gochamazetamago

【Website】 <http://gochamazetamago.main.jp>



③ そらにじあおもり

LGBTIQ A 当事者や当事者かもしれない人、そのサポーターやサポーターになりたい人が定期的に集まれる居場所づくりを青森県で開催しています。主な開催場所は、青森市・八戸市・弘前市です。開催日時や場所は、随時 Twitter で発信しています。

【Twitter】 @soraniji_aomori

(注)令和5年3月現在で本ガイドラインへの掲載承諾をいただいている団体から提供頂いた情報を上記に掲載しています。

2. 用語集

アウトイング (Outing)	本人の性のあり方を、同意なく第三者に暴露してしまうこと。
アライ (Ally)	多様な性のあり方に理解のある非当事者で、支援者、応援者のこと。
アロマンティック (Aromantic)	他者に恋愛的に惹かれない人。
アセクシュアル (Asexual)	他者に性的に惹かれない人
X ジェンダー (X-gender)	読みは「エックスジェンダー」。自認する性別が男女どちらでもない、どちらとも言い切れない人。あるいはいずれにも分類されたくない人。英語圏では主に「ノンバイナリー」や「ジェンダークィア」といった言葉が使われ、「Xジェンダー」は主に日本語圏で使われている。
LGBT	読みは「エルジービーティ」。Lesbian (レズビアン)、Gay (ゲイ)、Bisexual (バイセクシュアル)、Transgender (トランスジェンダー)の頭文字をとった言葉。広く性的マイノリティの人たちを表す言葉として用いられることがある。L・G・B・T 以外にも Questioning(クエスチョニング)や Queer(クィア)、他にもさまざまな性のあり方を含み「LGBTQ」や「LGBTQ+」という言葉が使われることもある。
カミングアウト (Coming out)	自らの性のあり方を自覚し、それを誰かに開示すること。
クエスチョニング (Questioning)	自らの性のあり方などについて特定の枠に属さない人、分からない人。典型的な男性・女性ではないと感じる人。
クローゼット (Closeted, in the closet)	自らの性のあり方を自覚しているが、他の人に開示していない状態。押し入れに隠れている状態に例えて言う。
ゲイ (Gay)	性自認が男性で、性的指向が同性に向く人。男性同性愛者。
クィア (Queer)	元々は「奇妙な」といった意味の侮蔑的な言葉だったが、性的マイノリティの当事者がこの言葉を取り戻し、「ふつう」や「あたりまえ」など規範的とされる性のあり方に当てはまらないジェンダーやセクシュアリティを包括的に表す言葉として使われている。
シスジェンダー (Cisgender)	出生時に割り当てられた性別に違和感がなく性自認と一致し、それに沿って生きる人のこと。
性自認 (Gender Identity)	自分の性別をどのように認識しているかを示す概念。性同一性。
性的指向 (Sexual Orientation)	恋愛や性的関心がどの対象の性別に向くか向かないかを示す概念。恋愛・性愛の関心が異性に向かう異性愛（ヘテロセクシュアル）、同性に向かう同性愛（ホモセクシュアル）、男女両方に向かう両性愛（バイセクシュアル）、誰にも向かないアセクシュアルなどがある。
性同一性障害 (GID, Gender Identity Disorder)	性別違和のなかでも、特に精神神経医学的な診断基準を満たす場合に付けられる診断名。GID と略される。
生物学的な性 (Sex)	通常、出生時の外性器の形状に基づいて男女どちらかに割り当てられる。外性器の形状が曖昧なときは、その他の要素(内性器、性染色体もしくは性ホルモン)を考慮して性別が割り当てられる。
性分化疾患 (DSDs, Disorders/Differences of Sex Development)	性分化の過程で、染色体、性腺、内性器や外性器が多くの人とは異なっている状態。 ※「Differences」を「Diverse」と表記する場合も見られる

性別違和 (Gender Dysphoria)	2013年に改訂された「精神障害診断の手引き第5版(DSM-5)」で、「性同一性障害」に代わって使用されている名称。出生時に割り当てられた性別と性自認の不一致を感じている状態を指す。性別違和そのものは精神疾患ではないとされている。
性別不合 (Gender Incongruence)	2019年に採択されたWHOの国際疾病分類の改訂版「ICD-11」で、性同一性障害という概念がなくなり、代わって「性の健康に関する状態」という新項目に新設された名称。 (「性別不合」は2022年4月現在、仮訳)
性別適合手術 (Sex Reassignment Surgery(SRS)/ Gender Affirming Surgery)	トランスジェンダーのうち、手術前の身体の性的特徴に対して強い違和感や嫌悪感を抱いている人に対し、内外性器等、生殖腺関係を念頭に、性自認に合わせるために行う外科手術。日本精神神経学会の「性同一性障害に関する診断と治療のガイドライン第4版改」で用いられている用語。
セクシュアリティ (Sexuality)	性のあり方、または性の欲望に関するあり方。
性的マイノリティ	「典型」とされる性のあり方にあてはまらない人のこと。セクシュアルマイノリティと言われたり、GSM(ジェンダー・セクシュアル・マイノリティ)という言葉もある。
SOGI	読みは「ソジ」。「性的指向(Sexual Orientation=SO)」と「性自認(Gender Identity=GI)」の略。「性別表現(Gender Expression)」を加えてSOGIE(ソジー)ということもある。
ゾーニング	自分の性のあり方について伝える範囲を限定したり、コントロールすること。
トランスジェンダー (Transgender)	出生時に割り当てられた性別と性自認が異なる人。
デッドネーミング (Deadnaming)	トランスジェンダーなどの当事者が出生時に付けられ、現在は使用していない名前を本人の同意なく使用すること。
ノンバイナリー (Non-binary)	性のあり方が男性か女性という性別二元論にとらわれない人。英語圏では主に「ノンバイナリー」や「ジェンダーキア」といった言葉が使われ、日本語圏では主に「Xジェンダー」が用いられている。
バイセクシュアル (Bisexual)	性的指向が男女どちらにも向く人。両性愛者。
パンセクシュアル (Pansexual)	性的指向が性別にとらわれない人。全性愛者。
ヘテロセクシュアル (Heterosexual)	性的指向が異性に向く人。異性愛者。
ホモセクシュアル (Homosexual)	性的指向が同性に向く人。ゲイは男性同性愛者、レズビアンは女性同性愛者。
ミスジェンダリング (Misgendering)	トランスジェンダーなどの当事者の敬称や人称代名詞について、本人の性自認を尊重せず、誤った言葉を用いること。
レズビアン (Lesbian)	性自認が女性で、性的指向が同性に向く人。女性同性愛者。

出典:(一社)LGBT法連合会作成「LGBTQ報道ガイドライン - 多様な性のあり方の視点から(第2版)」

(注)五十音順。本ガイドライン上で言及していない用語も含んでいます。

また、用語集部分に関する著作権は、出典の表記にある団体に帰属しています。

なお、多様な性のあり方に関する用語については、様々な解釈が存在しており、年代やコミュニティによって、上記と異なるニュアンスで使用される場合があります。

3. 本ガイドライン作成にあたり参考とした資料のリスト

- (一社)LGBT 法連合会(監修・著).2019. (一社)社会的包摂サポートセンター(編集・発行).『性自認および性的指向の困難解決に向けた支援マニュアルガイドライン(第2版)』
- (一社)LGBT 法連合会.2019.『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)』
- (一社)LGBT 法連合会.2022.『LGBTQ 報道ガイドライン - 多様な性のあり方の視点から(第2版)』
- 岩手レインボー・ネットワーク.2016.『にじいる防災ガイド』
- 静岡県.2021.『県職員のためのふじのくにレインボーガイドブック(2021年3月)』
- 北海道帯広市.2020.『多様な性に関する職員ガイドライン(2020年12月)』
- 東京都足立区.2021.『足立区LGBTガイドライン(2021年3月)』
- 大阪府枚方市.2021.『枚方市職員のための性の多様性への理解促進に向けたハンドブック(2021年7月)』
- (株)電通(電通ダイバーシティ・ラボ).2021.『電通 LGBTQ+調査2020』 .
<https://www.dentsu.co.jp/news/release/pdf-cms/2021023-0408.pdf> (2023.2.1 最終閲覧)

以上、順不同

また、本ガイドライン作成にあたっては、青森県内在住の性的マイノリティ当事者にもご協力をいただきました。心より感謝申し上げます。

【注意】

令和5年(2023)年4月1日より、多様な性のあり方に関する事務の所管が変わりました。本ガイドラインに関するお問い合わせは下記までお願いします。

問合せ先:八戸市 総合政策部 市民連携推進課 男女共同参画推進室
〒031-8686 青森県八戸市内丸一丁目 1-1
電話 0178-43-9217(直通)

(免責事項)

本ガイドラインに掲載されている SNS・WEB サイトについて、リンク先に掲載されている内容や、閲覧に関する不具合は、各機関・団体等において管理するものであり、当市はいかなる責任も負いません。

八戸市職員にじいろガイドライン(多様な性のあり方に関する八戸市職員ガイドライン)

編集・発行:八戸市 福祉部 福祉政策課

〒031-8686 青森県八戸市内丸一丁目 1-1

電話 0178-43-9258(直通)

令和5年(2023年)3月発行