



あさぎり町

ASAGIRI TOWN

# 性の多様性に関する職員ガイドブック

～職員が理解を深めるために～

令和7年4月

あさぎり町

協力 くまにじ

役場の窓口には様々な町民が手続きや相談に来られます。その中には、性的マイノリティの方やそのご家族もおられることでしょう。

対応する職員が正確な知識を持たず、先入観にとらわれていると、来庁した方が正確に理解できなかったり、また、来庁した方を困らせたり、つらい思いをさせたりすることになりかねません。

性的指向やジェンダーアイデンティティ等に関して必要な配慮は、人権尊重の観点から公務に従事する者に求められるものです。

このガイドブックを使って、役場職員として普段から理解を深め、どのような対応が必要であるか考えておきましょう。

## 目 次

<b>I</b>	<b>性の多様性の基礎知識</b>	<b>3</b>
1.	性の様々な要素	3
2.	LGBTとは	4
3.	関連する法律	6
<b>II</b>	<b>町民などへの対応</b>	<b>8</b>
1.	窓口や電話での対応など	9
	(1) 窓口で呼び出す時	
	(2) 本人に確認する時	
	(3) 家族・パートナーについて	
	(4) 関係機関との連携・所管事業の見直し	10
2.	性別欄の取扱い	11
	(1) 申請書などの性別欄	
	(2) アンケートなどの性別欄	
3.	性別で区分される施設での対応	12
4.	災害時における対応	14
<b>III</b>	<b>職場などにおける対応</b>	<b>15</b>
1.	職場での対応	15
	(1) 職場内での差別的言動の注意	
	(2) 職場環境などにおける配慮	16
	(3) 地方公共団体のハラスメント対策強化	17
	(4) ハラスメントに係る相談体制	20
2.	採用時の対応	21
3.	福利厚生制度など	21
<b>IV</b>	<b>関連情報</b>	<b>22</b>

# I 性の多様性の基礎知識

誰もが出生時に割り当てられた性別のとおり育ち、異性を好きになるのでしょうか？  
性はひとくくりにして考えられがちですが、性には様々な要素があります。性を要素に分けて考え、人それぞれに性のあり方は様々であることを知り、違いを尊重しましょう。

## 1 性の様々な要素

性を構成する要素には、主に次の4つがあります。

### 身体の性的特徴 Sex Characteristics

外性器、内性器、性染色体、性ホルモンの分泌などに見られる身体の性的特徴。  
一般に、出生時、これらの特徴（特に外性器の形状）に基づき男女どちらかの性別が割り当てられ、法律（戸籍）上の性別が決められる。  
先天的に非典型的である状態は性分化疾患やインターセックスと呼ばれる。

### ジェンダーアイデンティティ Gender Identity

自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無又は程度に係る意識（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（以下、「理解増進法」）第2条）。自己の属する性別についての認識については、「男性」、「女性」、「男性と女性のどちらでもない」などがある。  
生まれた時に割り当てられた性別と一致する人もいれば一致しない人もいる。  
Gender Identity に対する日本語訳としては、「性自認」という言葉が広く使われてきたが、「性同一性」という言葉が使われることもある。

### 性的指向 Sexual Orientation

恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向（理解増進法第2条）。  
どの性別の人に恋愛感情や性的感情をもつかということ。異性愛、同性愛、両性愛などがある。恋愛感情や性的感情がいかなる性別の人にも向かないこともある。性的指向は治療の対象ではない。

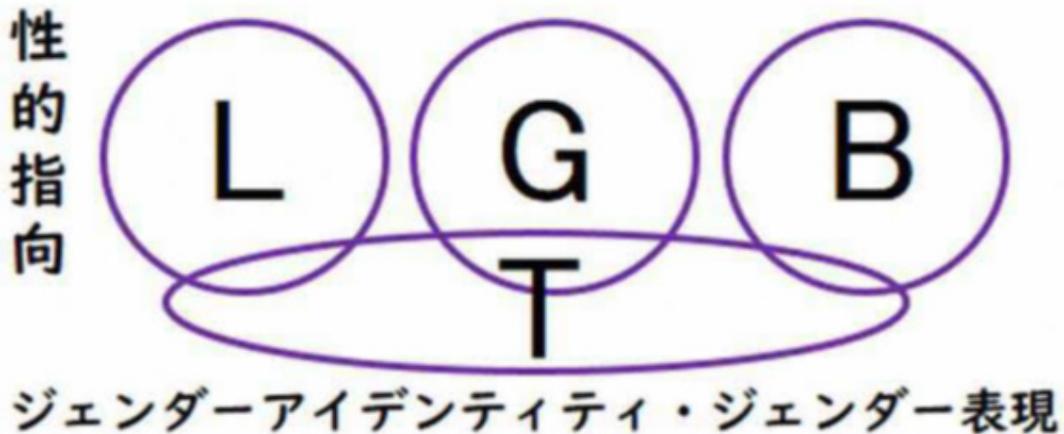
### 性別表現 Gender Expression

行動やしぐさ、言葉遣い、服装などによる性別に関する表現。時代や文化、社会などによって異なる。性別表現はジェンダーアイデンティティと一致しないこともある。

## 2 LGBTとは

<b>L</b> (レズビアン)	女性として女性を好きになる人
<b>G</b> (ゲイ)	男性として男性を好きになる人
<b>B</b> (バイセクシュアル)	異性を好きになることもあれば同性を好きになることもある人 好きになることに性別は関係ない人
<b>T</b> (トランスジェンダー)	出生時に割り当てられた性別とは異なる性を生きる人、 生きることを望む人。(性同一性障害の人を含む) ※トランスジェンダーの定義には幅があります。

LGBT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使われることもあります。



上の図のとおり、LGBは性的指向に基づくもので、T(トランスジェンダー)はジェンダーアイデンティティに関するものです。トランスジェンダーは性別表現にもかかわることもあります。

トランスジェンダーであることで性的指向は何も既定されませんから、トランスジェンダーの中には、異性愛者、同性愛者、バイセクシュアルなど様々な性的指向の人がいます。

なお、例えば、身体の性的特徴が女とされる特徴で法律(戸籍)上の性別が女、ジェンダーアイデンティティが男、性的指向が女である人の場合、この人を身体の性的特徴や法律上の性別に基づき「レズビアン」だというのは、この人のジェンダーアイデンティティを尊重しない言い方です。

LGBT 以外にも、ジェンダーアイデンティティや性的指向が分からない・明確ではない人（クエスチョニング（Questioning）と言います）などもあります。クエスチョニングなど LGBT に当てはまらない人も含んでいることを明らかにして、性的マイノリティを総称するために、LGBTQ や LGBTQ+ という言葉も最近よく使われています。

### » 大切なことは・・・

誰にも、それぞれの身体の性的特徴、法律上の性別、ジェンダーアイデンティティ、性的指向、性別表現があり、性のあり方は、人の数だけ多様であるということ、そして、いかなるあり方であっても、自分と違うあり方を否定せず、お互いのあり方を尊重することです。

数が多いから正しい、少ないから間違っているということではありません。

行政当局が無関心、知識がないことは許されないとの判決が出されています。  
正しい知識を身につけ適切に職務を行いましょう。

### CHECK!

◆同性愛者の団体（動くゲイとレズビアンの会。略称アカー）が東京都の施設につき宿泊を伴う利用申込みをしたところ、東京都教育委員会が不承認としたため、同処分の違法を理由に東京都に対して損害賠償を請求して提訴。

⇒ 一審、二審とも東京都が敗訴しました。

#### \*東京高裁（平成9年9月16日）判決からの引用

「平成2年当時（引用者注：不承認の処分がなされた時点）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2年当時においても同様である。」

### 3 関連する法律

性の多様性に関する法律も制定されています。

#### 性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律

法律上（戸籍上）の性別と違う性別で生活している人にとって、生活上の性別と法律上の性別が合っていないと、生活する上で困ることがたくさんあります。

そこで、性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律（以下、「特例法」）により、平成16年から要件を満たせば、家庭裁判所での審判により、戸籍上の性別を変更できるようになりました。

現在、法律に定められている要件は以下のとおりです。

1. 18歳以上であること
2. 現に婚姻をしていないこと
3. 現に未成年の子がいないこと（法律制定時は、「現に子がいないこと」であったが改正）
4. 生殖腺がないこと又は生殖腺の機能を永続的に欠く状態にあること  
※現在はこの要件はないものとして審判されている（R5.11 最高裁による違憲決定）
5. その身体について他の性別に係る身体の性器に係る部分に近似する外観を備えていること

#### CHECK!

#### 4. 生殖腺がないこと又は生殖腺の機能を永続的に欠く状態にあること

この要件により、性別の変更を希望する場合は基本的に手術をする必要がありました。

しかし、この要件は、令和5年11月に最高裁が違憲無効と判断したため、現在ではこの要件はないものとして審判がなされ、戸籍上の性別が女性の場合、ホルモン治療による変化によって、外性器についての要件（「5 その身体について他の性別に係る身体の性器に係る部分に近似する外観を備えていること」）も満たすと判断されれば、性別適合手術を行ってなくても、戸籍上の性別を変更できるようになりました。

ただ、戸籍上の性別が男性の場合は、4の要件が適用されなくなった現在も、外性器についての要件を満たすために、原則として、陰茎等の切除の必要があります。例外的に、手術をしていなくても認められている場合がありますが、戸籍上の性別が女性の場合に比べ稀であり例外的です。

また、「3. 現に未成年の子どもがいないこと」という要件によって変更できない人などもあります。

先の要件と併せて、性同一性障害者であることの診断等が記載された診断書（2人以上の医師の診断の一致が必要）の提出も必要です。

自分たちの関係を異性だと思っていたとしても法律上は同性であるために結婚できなかった人も、この法律によって戸籍上の性別を変えることで法律上も異性だということになれば、結婚することができます。

令和5年までに変更した人は1万2,800人です。

特例法があるからといって戸籍上の性別を変更している人、できる人ばかりではないことを踏まえて、対応する必要があります。

なお、特例法については、最高裁が違憲無効と判断したため、今後、法律改正がなされると思われれます。また、外性器の要件についてなどで、新たに最高裁で判断がなされたり、最高裁でなくても重要な裁判がなされることもありえますので、最新の情報を適宜確認するようにしてください。

また、令和5年には以下のとおり新たに制定された法律もあり、国の動向もきめ細やかにチェックしていく必要があります。

## 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

令和5年6月23日施行

この法律は、「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施策の推進に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の役割等を明らかにするとともに、基本計画の策定その他の必要な事項を定めることにより、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性を受け入れる精神を涵養（かんよう）し、もって性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資すること」を目的としています。

- ▶ この法の制定により、地方公共団体に対しては、国との連携を図りつつ、その地域の実情を踏まえての国民の理解の増進に関する施策の策定及び実施の努力義務（5条）が定められました。

また、地方公共団体に対し、以下の努力義務も定められています。

- ・心身の発達に応じた教育及び学習の振興（10条1項）
- ・知識の着実な普及、相談体制の整備その他の必要な施策（10条1項）

## II 町民などへの対応

### 行政サービスを受ける際・・・ 性的マイノリティの方が抱いている不安の例

#### 役場に行くとき・・・

- ・対応する職員は、性的マイノリティについて理解はある？  
不用意な言動によって傷つけられるんじゃないか不安・・・。
- ・説明をたくさんしても、職員に理解がなく、困りごとや状況を理解してもらえるのかな？
- ・手続きや相談をすることで、知られたくない人にまで、性別のことや同性愛のことが知られてしまう？家族にも知られたくない・・・。

#### ジェンダーアイデンティティや性別表現に関する困りごとの例

- ・見た目の性別と、身分証に書かれた性別や名前が一致しないことで、スムーズに手続きができないのではないかな。
- ・自認している性別や見た目の性別と、名前から判断される性別が一致していないので、フルネームで呼ばれたくない。

#### パートナーに関する困りごとの例

- ・相談したいことがあっても、同性パートナーと暮らしていることが分かったら、偏見をもって対応されるのではないかなと思ひ、相談できない。
- ・同性パートナーからDVを受けているが、相談を受けてくれるか分からない。  
相談はできたとしても、保護してくれるのかな・・・？

上記は、ほんの一例です。

どのようなことで困るのか、不安に思うか、正確な知識をもとにして考えられるようにしておきましょう。

そして、状況や考え方も人によって異なりますので、「同性愛だから〇〇」「トランスジェンダーだから〇〇」などと決めつけてしまわず、目の前の人や状況に応じた対応を考えましょう。性のあり方は多様であることから、対応方法は一人ひとり異なります。

求められていることは、特別なことではなく、誰もが、身体の性的特徴、法律上の性別、性的指向、ジェンダーアイデンティティ、性別表現にかかわらず、尊重されるべきという、ただそれだけのことです。

## 1 窓口や電話での対応など

法律（戸籍）上の性別とは別の性別で社会生活を送っている人もおられます。

法律（戸籍）上の名前から推測される性別と外見が一致しないなどの理由から、下の名前を呼ばれたくない場合もあります。

### (1) 窓口で呼び出す時

- ・呼出しの際には、原則として受付番号を使用するなどしましょう。
- ・受付番号を使用しない場合も、苗字だけで呼ぶなど工夫し、下の名前は呼ばないようにします。

### (2) 本人に確認する時

- ・外見で性別を決めつけ、身分証明書や書類などに記載された性別や名前と一致しないからといって、書類などに見比べたり、聞き直したり、問いただしたりすることはやめましょう。
- ・本人確認は、名前と住所と生年月日で行います。性別では確認しません。
- ・名前の確認のときは、周りの人に分からないように配慮しながら、書類などを指さし、「お名前はこちらで間違いありませんか」「こちらでよろしいですか」などと尋ねるようにし、下の名前を読み上げないようにします。

### (3) 家族・パートナーについて

- ・パートナーが同性であることもありますし、同性カップルで子育てをしていることもあります。
- ・パートナーが異性であることを前提とした表現や、性別を特定するような表現は避けます。

### 言い換えの例

奥さん、ご主人、彼、彼女	→	パートナー、お連れ合い、配偶者、お付き合いされている方
息子さん、娘さん	→	お子さん

また、相談などを聞いていて、相談者のパートナーが同性であることが分かることもあります。パートナーに関わる相談ごと、例えば、パートナーと同一世帯での生活保護申請、公営住宅への入居申込みなどについても、物珍しがったり、門前払いにしたりすることなく、可能かどうかなど対応をしっかりと検討し、丁寧に説明するようにしましょう。

また、セクシュアルハラスメントや性暴力は、同性間でもありえます。この場合も、話をよく聞いて対応しましょう。

(4) 関係機関との連携・所管事業の見直し

必要があれば関係機関につなぎ、連携をとることも大切です。

前項にあげたような場合も想定して、関係機関との連携を含め、事前に対応を協議しておきましょう。また、今後は、所管事業の見直しを行うことも検討し、対応できることを増やしましょう。

職員一人ひとりの行動が、

あさぎり町役場職員の **代表**

となります。

あさぎり町役場職員の **対応**

役場各課の会計年度任用職員や指定管理者職員、委託業者等も含め、本町の行政サービスに関わるすべての人が対応できるように、周知や研修などを行いましょう。

## 2 性別欄の取扱い

### (1) 申請書などの性別欄

法令に基づき記載が必要なもの、統計上必要不可欠なものなどを除き、申請書などの性別欄の記載の削除を進めましょう。

不必要な性別欄が残っていないか、今後も継続して検討しましょう。

### (2) アンケートなどの性別欄

前記(1)の趣旨に準じて、アンケートについても、性別を聞く必要性を考え必要のない性別欄をなくしましょう。

統計上やニーズの把握のために性別欄が必要な場合でも、以下の「性別回答欄を設ける場合」を参考に、無回答含め回答しやすい形式を検討しましょう。

#### 性別回答欄を設ける場合

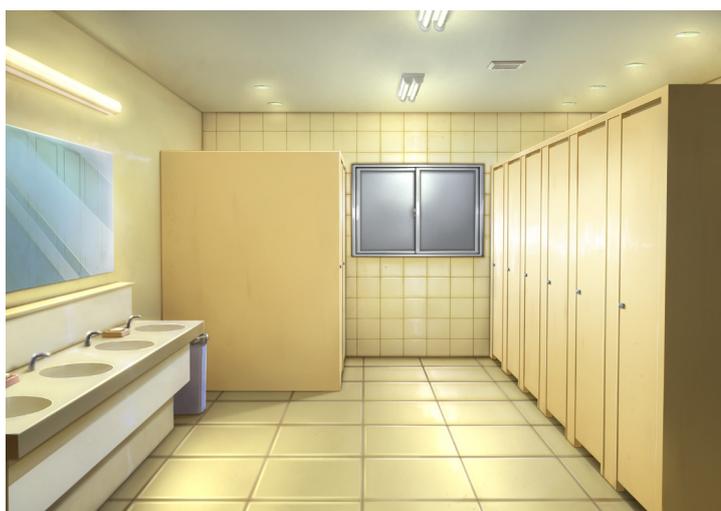
<p><b>回答自体の工夫</b></p>	<p>回答が任意であることを明示し、強制しない。                  (例) ご回答は任意です。必須ではありません。</p>
<p><b>回答欄の工夫</b></p>	<p>2択にはせず、「回答しない」や「その他」などといった選択肢を設ける                  (例) 性別【男・女・回答しない・その他 ( )】</p>

### 3 性別で区別される施設での対応

公共施設の中には、トイレ、入浴施設といった男女で別の場所を使うことになっているものがあります。

本人の意思を尊重するのが原則ですが、意思に沿った対応が難しい場合には、できるだけ本人の意思を踏まえつつ、現時点で可能な対応を検討しましょう。

#### トイレについて



トイレについては、女性用トイレは通常すべて個室になっており、身体の状態を他の利用者が見たり、他の利用者に見られたりすることは通常ありません。

そして、法律（戸籍）上の性別は男性で、性別適合手術をしていないけれども、女性として生活している人もいます。

そのような人にとっては、

- ・男性用トイレはトラブルになるため到底使えない
- ・多目的トイレも他の方が利用する際に差し支えるかもしれない・・・

そのため、着衣の状態での外見から支障なく使えるのが、女性用トイレであることもあります。

トイレの利用は、人間の尊厳に関わります。

トランスジェンダーの方の中にはトイレを我慢し、膀胱炎など泌尿器の病気にかかる人もいます。

#### » 大切なことは・・・

「法律（戸籍）上の性別が男性なら男性用トイレ」、「身体的な特徴が男性なら男性用トイレ」と決めてしまわず、次項の裁判官の判断を参考に、侵害される利益があるのかをきちんと考え、具体的かつ客観的に判断するようにしましょう。

◆最高裁判所も、経済産業省の職員（戸籍上の性別は男性）が女性用トイレの利用を一部制限されたことに対する訴訟において、「女性用トイレの利用を違法」とはしていません。

このケースでは、当該職員は、執務フロアとその上下1階の女性用トイレの利用を制限され、他の階での利用は認められる処遇を受けていました。そのため、職員は職場の女性用トイレを自由に使用できるよう求めましたが、人事院はこれを認めず、訴訟に発展したという経緯があります。

この訴訟では、最高裁は、女性用トイレの利用の一部制限を是正しなかった人事院の措置を取り消す判決（令和5年7月11日）をしました。

最高裁の裁判官（渡邊恵理子裁判官）は、「利益調整を感覚的ではなく客観的・具体的にを行うべき」とし、他の女性職員の利益が侵害されているかどうかを慎重に検討する必要があると述べています。

なお、男女別のトイレを利用する人もいますが、男女どちらの性別にも見えづらいなどで、男女別のトイレを利用しづらい人もいます。そのため、性別に関わらず利用できるトイレの整備も検討しましょう。

性別に関わらず利用できるトイレには、使いやすくなるように、「だれでもトイレ」、「どなたでもご利用ください」などの表示をするのがよいでしょう。

## 入浴施設について

入浴施設では、女性用トイレと異なり、身体の状態を他の利用者が見たり、他の利用者に見られたりすることがあります。

性別適合手術をしているかどうかにかかわらず、広いお風呂にのびのびと入りたいと思っても、遠慮したり、人目を気にしたり、我慢したりして入ることができないトランスジェンダーの人もいます。

厚労省は、「公衆浴場や旅館業の施設の共同浴室における男女の取扱いについて」（薬生衛発0623第1号・令和5年6月23日）において、男女は、身体的な特徴をもって判断するとしています。したがって、例えば、ジェンダーアイデンティティが女性であっても、身体的な特徴が男性である場合には、女性用の浴場・浴室には入れないということになります。

しかし、そのような場合でも、いずれの施設も利用できないということがないように、他の利用者と時間をずらして利用できるようにする、個室として使える場所（いわゆる家族風呂）を提供するなど、事前に対応を検討しておきましょう。



## 4 災害時における対応

災害時には、行政も特別な状況に置かれるため十分な対応が難しくなりますので対応を事前に検討しておくことが、特に重要です。

### 災害発生時の避難所などで 性的マイノリティの方が抱えている不安の例

#### 避難所に行くとき・・・

- ・ 性的マイノリティであることが関係して困っていることや辛いことを誰にも言えない。
- ・ 詮索されるのがイヤで地域の人と付き合いが普段からないため、避難所に行きにくい。

#### ジェンダーアイデンティティや性別表現に関する困りごとの例

- ・ 避難者名簿に法律(戸籍)上の性別と名前を記入するのに抵抗があり、避難所に行けない。
- ・ 男か女かわからないと避難所の職員や他の避難者から奇異の目で見られる。
- ・ 自認している性別に応じた下着や衣類がもらいづらい。
- ・ 男女別のトイレ、更衣室が使いづらい。
- ・ 身体を見られて不審がられないか心配で、他の人と一緒に入浴できない。
- ・ 災害発生により定期的なホルモン治療ができない。
- ・ 定期的なホルモン治療ができず生理になったが、男性的な外見のため、生理用品をもらいづらい。

#### パートナーに関する困りごとの例

- ・ 同性パートナーとの関係を説明しにくい。周りの目が気になり、一緒に過ごしにくい。
- ・ 法律上の性別が同じであるため結婚できず法的に親族になれないが、安否確認の際、親族ではないとして安否を教えてもらえない。

## III 職場などにおける対応

誰もが働きやすい職場を実現するためには、差別やいじめ、あらゆるハラスメント（嫌がらせ）がないようにする必要があります。

ある調査では、「職場で性的マイノリティに関する差別的な言動を見聞きしたことがあるか」について、性的マイノリティの約50%が「差別的言動が多い」と答えている一方、性的マイノリティでない人で「差別的言動が多い」と回答した人は約30%にとどまっています（「LGBTQの仕事と暮らしに関するアンケート」(c) 特定非営利活動法人 虹色ダイバーシティ 2023）。

この差は認識の仕方や受け取り方の違いによるものとも考えられ、そのつもりがなくても相手を傷つけてしまっているかもしれません。

思いがけず傷つけてしまうことのないように、自身の態度や言葉が与える影響をよく考え、行動しましょう。

### 1 職場での対応

#### (1) 職場内での差別的言動の注意

「同性どうして仲良くしていてあやしい。あぶない」

「男らしくない。気持ち悪い」

など、性的指向やジェンダーアイデンティティ、性別表現などに関する差別的な発言は、言われた人や周囲の人を傷つけたり不快にしたりするもので、絶対に許されるものではありません。何気ない冗談のように言われ、みんな笑っているように見えても、実は、無理に愛想笑いをしている人もいるかもしれません。

また、「結婚しないの？」

「彼氏（彼女）はいるの？」

などは、直接的な差別発言にあらず、職場のコミュニケーションを円滑にするための言動だと思われるかもしれませんが、異性愛を前提とした発言であり、自分やパートナーの存在をないがしろにされていると感じる人がいるかもしれません。

また、不用意に個人の生き方に踏み込むものであり、異性愛者でも嫌な思いを感じる人がいるかもしれません。

「ホモ」、「おかま」、「レズ」、「おなべ」、「オネエ」、「あっち系」といった言葉は差別的な表現と受け取られることがあります。

誰もが働きやすい職場にするために、これまで何気なく言ったり、笑ったりしていたことについても、今一度、自身の言動を振り返ってみましょう。

特に、指導的な立場にいる人は、自身の言動を省みるだけでなく、職場で差別的言動がなされないよう周りの人の言動にも注意しましょう。

## (2) 職場環境などにおける配慮

性別違和のある方は、男女別の施設（トイレやお風呂等）の使用で困る場合があります。

法律（戸籍）上の性別以外の施設（トイレやお風呂等）の使用を希望する申し出があった場合にも、なるべく本人の意思を尊重し対応を検討しましょう。検討にあたっては、12～14ページも参考にしてください。

宿泊を伴う出張の際には、部屋割りや入浴時間をずらすなどの配慮をすることが必要な場合もあります。

### » 大切なことは・・・

本人が希望を言って相談することができる職場づくりを目指しましょう。

また、職員のマイナンバーの取得に際しては、マイナンバーカードの券面から性別の表示が無くされるまでは、「性別記載のない住民票記載事項証明書」など代替手段を用意しましょう。

### (3) 地方公共団体のハラスメント対策強化

地方公共団体のハラスメント対策を強化するため、令和元年6月に労働施策総合推進法等が改正され、地方公共団体は、職場のセクシュアルハラスメント対策、パワーハラスメント対策等を防止するため、雇用管理上、講ずべき措置義務の適用を受けることとなりました。

主な内容は次のとおりです。

#### ① 事業主の方針の明確化およびその周知

- ・ パワハラの内容やパワハラを行ってはならない旨の方針を明確化した周知・啓発
- ・ ハラスメントの行為者への厳正な対処をとる旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者へ周知・啓発

#### ② 相談（苦情含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ・ 相談窓口の設置
- ・ 相談窓口担当者は、内容や状況に応じ適切に対応し、広く相談に対応すること

#### ③ 職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ・ 事実関係の確認
- ・ 被害者への配慮措置の適正実施
- ・ 行為者への措置の適正実施
- ・ 再発防止措置（事実が確認できなかった場合も同様）

#### ④ ①～③までの措置と併せて講ずべき措置

- ・ 相談者、行為者等のプライバシー保護の措置を講じるとともに、その周知
- ・ 相談したことや、事実関係の確認に協力したことなどを理由として不利益な取扱いを行ってはならないなどを定め、周知・啓発すること

また、改正労働施策総合推進法に基づくパワハラ防止指針※において、次の事柄もパワハラにあたりと考えられると規定されています。

※事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針

### ハラスメントにあたりと考えられるものの例

- 相手の性的指向やジェンダーアイデンティティに関する侮辱的言動  
例)「お前みたいなホモは近づくな」、「お前はオトコオンナだ、気持ち悪い」と言うなど
- 労働者の性的指向・ジェンダーアイデンティティ等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること（アウトティング※）  
例)「〇〇さんは、ゲイなんだって」、「あの人、元男なんだって」と他の職員に言うなど
- 同性間でも、セクハラ被害を受けた側の性的指向またはジェンダーアイデンティティに関わらず、セクハラはセクハラです。

※平成26年7月1日施行の男女雇用機会均等法施行規則の改正等で、職場におけるセクシュアルハラスメントに、異性に対するものだけでなく同性に対するものも含むことが明文化。さらに、いわゆるセクハラ指針（平成18年厚労省告示第615号）の平成29年1月1日施行分の改正で、同指針の対象となるセクハラは、セクハラ被害を受けた側の性的指向またはジェンダーアイデンティティに関わらないことが明らかにされています。

### アウトティング（暴露）に注意！

本人の了解を得ず、本人が公にしていない性的指向やジェンダーアイデンティティなどを他人に伝え広めてしまうことを「アウトティング」と言います。

アウトティングは、重大な人権侵害であり、時に命にも関わるという認識のもと、絶対に行なってはいけません。

本人の性的指向やジェンダーアイデンティティなどについて、他の管理職や周囲と情報共有が必要な場合であっても、必ず本人の同意をとった上で行い、本人の了承なく、性的指向やジェンダーアイデンティティなどの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。

また、トランスジェンダーにとっては、現在、または過去の法律上の性別を知られることで、安心して働くことができなくなったりすることもあります。

法律（戸籍）上の性別も、場合によっては慎重に取り扱う必要がある情報であることに注意しましょう。

## カミングアウトを伝えられた場合

- 「好きにならないでね」「襲うなよ」など、不用意な発言は決してしないでください。異性愛の場合と同じように、同性が好きだからといって、同性なら誰でも好きになるわけではありません。ましてや、性暴力を振るうことを前提とした発言は、強い偏見に基づき明らかに不適切です。
- 職場でカミングアウトをされた場合は、「職務上受けた相談と同様の守秘義務がある」と考えましょう。対応に困る場合には、巻末にあげている相談機関で相談をすることもありえます。
- 誰が知っているのか、また、誰に伝えてよいか、伝えないでほしいかを聞き、意図しないアウティングを行わないように気をつけましょう。

### » 大切なことは・・・

カミングアウトにも様々な理由・きっかけがあります。

誰に、いつ、どのように、どこまでカミングアウトするかしないかは、他人が干渉するものではなく、本人が決めることです。

#### (4) ハラスメントに係る相談体制

パワハラ防止指針が策定されたことから、町においても、性的指向、ジェンダーアイデンティティ、性別表現に関わるハラスメントの相談にも応じられるようにし、誰もが働きやすい職場環境を実現する必要があります。

各所属長や上司が相談を受けた際には、相談者の訴えを真摯に受け止め、決してアウトティングは行わずプライバシーに配慮しつつ、適切な対応に努めましょう。

ハラスメントがない職場では、誰もがいきいきと働くことができます。

職場では、長い時間を過ごし、上司・同僚・部下といった継続的かつ力関係に差がある関係になるため、より一層、困りごとが生じます。

性的マイノリティの場合、困っていても、周りは本人が困っていることに気づきづらく、本人も言い出しにくいことが多いため、状況が悪化し対応が難しくなってしまうことがあります。

そうならないように、本人がなるべく早く困っていることや希望を言って相談できる職場を作っていきましょう。

本町も令和4年3月からあさぎり町職員のハラスメント防止に関する規程が制定されています。

#### » ハラスメントについての相談窓口

「あさぎり町職員のハラスメント防止に関する規程」に定めのある相談窓口（総務課）が窓口となっています。

## 2 採用時の対応

採用の可否は、仕事の適性や執務上の能力で判断すべきであり、本人の性的指向、ジェンダーアイデンティティ、性別表現により採否判定を行なってはいけません。

また、面接時にも、法律（戸籍）上の性別と一致しないからといって、その服装、ふるまい、言葉使いなどや、また、性的指向など、職務上の能力に関係のないことについて、問いただしたり、批判したり、嘲笑したりするなど、差別的な言動や相手を傷つける言動は厳に慎みましょう。

## 3 福利厚生制度など

法律上の配偶者や親族でなくても、慶弔休暇、手当などの制度を、より多くの職員が公平に利用し給付が受けられるような制度づくりや、また、性同一性障害の職員がホルモン治療、性別適合手術といった医学的措置を受ける際の休暇についても、休暇がとりやすいような環境づくり、制度づくりが求められています。担当部署においてできることを検討しましょう。

また、健康診断にあたっては、特にトランスジェンダーの場合、事情を知らない医師に診られることに不安があることもありますので、職員の希望する医師の受診も認めることが望まれます。

そして、産業保健スタッフには、性的指向やジェンダーアイデンティティについて知識や理解をさらに深め、職員等からの相談に的確に対応していくことが求められます。

## IV 関連情報

## ◆最低限知っておきたい基礎用語

身体の性的特徴 (Sex Characteristics)	性の要素の1つで、外性器・内性器・性染色体・性ホルモン分泌などに見られる身体の性的特徴
ジェンダーアイデンティティ (Gender Identity)	性の要素の1つで、自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無又は程度に係る意識（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（以下、「理解増進法」）第2条）。自己の属する性別についての認識については、「男性」、「女性」、「男性と女性のどちらでもない」などがある。
性的指向 (Sexual Orientation)	性の要素の1つで、恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向（理解増進法2条）。どの性別の人に恋愛感情や性的な関心をもつかということ
性別表現 (Gender Expression)	性の要素の1つで、行動やしぐさ、言葉遣い、服装などによる性別に関する表現
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で、性的マイノリティの総称として使われることがある。
L (レズビアン)	女性として女性を好きになる人
G (ゲイ)	男性として男性を好きになる人
B (バイセクシュアル)	異性を好きになることもあれば、同性を好きになることもある人 好きになることに性別は関係ない人
T (トランスジェンダー)	出生時に割り当てられた性別とは異なる性を生きる人、生きることを望む人。対義語は、シスジェンダー。定義には幅があり、生物学的性とジェンダーアイデンティティが一致しない人などと説明されることもある。いずれの場合も、性同一性障害者を含む。
F t M (Female to Male)	出生時に割り当てられた性別は女性であるが、男性として生きる人、生きることを望む人。トランスジェンダー男性という場合もある。
M t F (Male to Female)	出生時に割り当てられた性別は男性であるが、女性として生きる人、生きることを望む人。トランスジェンダー女性という場合もある。
X ジェンダー	女性、男性に二分できないジェンダーアイデンティティを持つ人

## ◆レインボーフラッグを置いてみよう

6色の虹色のフラッグは、性的マイノリティのシンボルであり、性の多様性を尊重する姿勢を表現するものとして、用いられています。

レインボーフラッグのことを知らない性的マイノリティの方もいますが、レインボーフラッグを掲げることで、歓迎の意思や応援の気持ちを示すことができますので、窓口等に置いてみてください。

## ◆相談窓口

あさぎり町の相談窓口	
総務課	「あさぎり町職員のハラスメント防止に関する規程」に定めのある相談窓口
企画政策課	男女共同参画事業担当課

民間の相談窓口		
よりそいホットライン	0120-279-338 (専門回線：4番)	24時間受付、年中無休

**性の多様性に関する職員ガイドブック**  
～職員が理解を深めるために～

【編集・発行】あさぎり町役場企画政策課  
〒868-0408 熊本県球磨郡あさぎり町免田東1199番地  
TEL(0966)45-7211 (直通)  
Email:kikaku.soumu@town.asagiri.lg.jp

※本ハンドブックは、天草市発行「性の多様性に関する職員ハンドブック」の内容を参考にしました。