

函館市職員のためのLGBT等対応ハンドブック

～多様な性のあり方を理解し、サポートできる職員であるために～



令和3年4月

函 館 市

目次

はじめに	1
I L G B T等に関する基礎的知識	
1 多様な性について（性の4要素）	2
2 L G B T等とは	3
3 性的少数者が抱える困難	4
4 カミングアウトとアウティング	5
5 L G B T等に関する用語	6
II 市民等への対応	
1 窓口や電話での対応等	7
2 性別記載欄の取り扱い	8
3 公共施設内の施設利用	9
4 災害時の対応	9
III 職場における配慮・対応	
1 職場での言動	10
2 プライバシーの保護	10
3 ハラスメント相談窓口	10
IV 相談窓口	11
V （参考資料）性的少数者に関する近年の社会の動き	12

はじめに

近年、性的少数者を取り巻く環境は大きく変化し、社会的な関心が高まりつつあるものの、まだ十分に理解が進んでおらず、性的少数者は偏見による中傷や差別、ハラスメントを受けているほか、日常生活においても様々な困難を抱えています。

本市では、性的少数者の方が自分らしい生き方を自らで選択し実現できるよう、平成30年3月に策定した「第3次函館市男女共同参画基本計画～はこだて輝きプラン～」において、「性的少数者への理解の促進」を主要施策の一つに掲げ、啓発パンフレットの作成や市の申請書等様式における性別記載欄の削除などの取組を進めているところです。

本ハンドブックは、市職員が多様な性について正しい知識を持ち、理解を深め、状況に応じて適切な対応ができるように作成しました。

窓口を訪れる性的少数者の方やその家族等へのそれぞれの状況に応じたサポートや、性的少数者に対するハラスメントのない誰もが働きやすい職場環境づくりに活用していただければと思います。

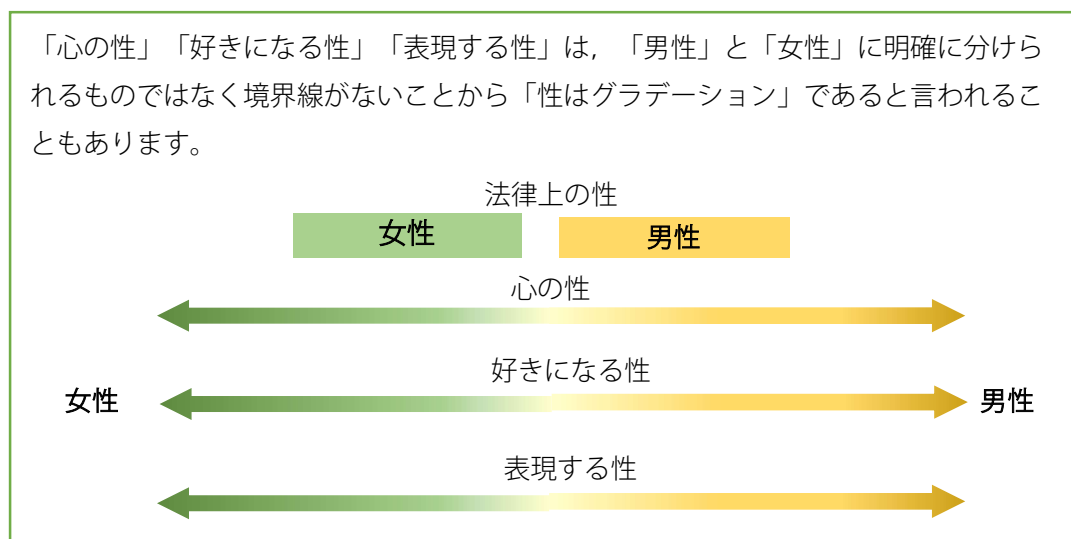
I LGBT等に関する基礎的知識

1 多様な性について（性の4要素）

性の多様性を理解するために、次の4要素を押さえることが大切です。

1 法律上の性	医師などから発行された出生証明書をもとに子の出生地・本籍地または届出人の所在地の自治体の役所に提出された出生届書が受理され、戸籍や住民票に記載されている性
2 性自認 (心の性)	自分がどの性別であるか、またはないかについての認識
3 性的指向 (好きになる性)	恋愛感情や性的な関心が主にどの性に向くかまたは向かないかという概念
4 表現する性	服装や言葉遣い・立ち振る舞いなど、社会に向けて自分の性をどのように表現するかを指す用語

「法律上の性別」と「性自認」は必ずしも同じとは限らず、好きになる性別が異性とも限りません。性のあり方は、その表れ方や組み合わせなど人によって様々です。



身の回りの習慣や常識となっている考え方を今一度点検し、性的指向・性自認に関する差別につながるものはないか、見直しが必要なものはないかを考えてみる必要があります。

異性を好きになるのが当たり前？

社会には男性と女性しかない？

自認する性が女性であれば、女性らしい服装を好むもの？

2 LGBT等とは

LGBTとは、レズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（心の性と身体の性に違和感のある人）の頭文字から取った言葉で、性的少数者を表す言葉の一つとして使われています。

性的指向

恋愛感情や性的な関心が主にどの性に向くかまたは向かないかという概念をいいます。同性または異性に向いている人もいれば、同性にも異性にも向いている人また恋愛感情や性的関心が生じない人もいます。

L レズビアン (Lesbian) 女性の同性愛者 性自認が女性で好きになる性別も女性

G ゲイ (Gay) 男性の同性愛者 性自認が男性で好きになる性別も男性

B バイセクシュアル (Bisexual) 両性愛者 性的指向が異性にも同性にも向かう人

※ 性的指向が異性に向くか、同性に向くかを問わず、性的指向は自分の意思で変えることはできません。医学的にも、治療によって変えることができるものではなく、そのような事柄でもありません。

性自認

自分がどの性別であるか、またはないかについての認識をいいます。男性または女性と感じている人もいれば、どちらにも当てはまらない、わからないという人もいます。

T トランスジェンダー (Transgender)

出生時に割り当てられた性別（戸籍や住民票等法律上の性）と性自認が一致しない人や、出生時に割り当てられた性別に違和を感じる人

※ 性同一性障害とはトランスジェンダーのうち、法律上の性別と性自認の「違和」に悩む人に対して付けられた医学的「診断名」です。性同一性障害特例法により戸籍上の性別変更が可能になりましたが、性同一性障害と診断されても戸籍の変更ができる人は法要件を満たした一部の人のみに限られています。

性的少数者はLGBT以外にもXジェンダー（性自認が女性/男性と明確に二分できない人）やクエスチョニング（好きになる性や心の性を決められない分からない人）、アセクシュアル（他者に性的関心がない人）など様々な人がいます。

LGBTよりも広い概念で、「SOGI（ソジ）」という言葉が用いられることがあります。「SOGI」は性的指向 (Sexual Orientation) と性自認 (Gender Identity) を意味し、全ての人を持っているものです。

3 性的少数者が抱える困難

日本に性的少数者がどのくらい存在しているのか様々な調査がなされており、回答者の3～8%程度が性的少数者であると回答している調査結果があります。仮に人口の3%が該当すると考えると学校のクラスに1人は存在することになりますし、函館市人口約26万人では約7,800人が居住しているということになります。

このように性的少数者は身近な存在なのですが、自分が性的少数者であることを知られると孤立したり差別を受けるのではないかと不安から、打ち明けることができない人も多く、「身近に存在しない＝社会からいない」ものとされ続け、日常の様々な場面で困難を感じています。

では、具体的にはどのような困難があるのでしょうか。（一社）LGBT法連合会^{*1}がまとめた「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」によると、ライフステージや社会での様々な場面において次のような困難があると報告されています。

※1（一社）LGBT法連合会：一般社団法人性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会

【学校での生活】

- ・ 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。
- ・ 学校の制服や体操服などが法律上の性別で分けられたため、苦痛を感じ不登校になった。
- ・ 他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。

【就労】

- ・ 性的指向や性自認を理由に解雇や内定取り消しにされたり、退職を強要された。
- ・ カミングアウトしたら言いふらされた。
- ・ 同性パートナーやその父母の介護休業、介護休暇を取得しようとしたが、配偶者ではないことを理由に拒否された。

【医療】

- ・ 医療機関の受付で戸籍上の名前がよばれるため受診しづらくなった。
- ・ 男女分けされた共同病室に性自認に沿って入院できなかった。
- ・ 意識不明状態のパートナーが入院したが、病院・医師から安否情報の提供や治療内容の説明を受けられず、面会もできなかった。

【生活】

- ・ パートナーを生命保険の受取人に指定したが、親族でないことを理由に拒否された。
- ・ 住宅を借りる際、住民票の性別と外見が異なることを理由に大家から断られた。
- ・ メディアの性的指向や性自認に関する差別的報道からメンタルヘルスが悪化した。

【公共サービス等】

- ・ 公的な書類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が受けられなかった。
- ・ 性的指向や性自認の問題について、役所の職員に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。
- ・ 災害時、避難所のトイレが男女別のものしかなく、見た目の性と性自認が不一致により利用しにくかった。
- ・ 避難所で周囲の視線が気になり、同性パートナーと一緒に寝起きできなかった。

4 カミングアウトとアウトティング

自分の性のあり方を自覚しだれかに話すことを「カミングアウト」と言います。性的少数者の方にとってカミングアウトをすることは差別や偏見を受けてしまうことの不安から依然として困難な状況です。

また、その人の性のあり方を本人の同意なく第三者に暴露してしまうことを「アウトティング」と言います。アウトティングは、プライバシーの侵害につながり、生命に関わるほどの深刻な影響をもたらす可能性があります。裁判の事例もあり、特に窓口対応等においては、プライバシー保護に留意し、アウトティングとならないよう細心の注意が必要です。

【参考】 2015年、都内国立大学に通うゲイの男子学生が、友人の男性にLINEで好意を伝えたところ、友人の男性は複数人が閲覧できるグループLINEに男性がゲイであることを暴露するメッセージを投稿（アウトティング）。当事者の男性はその後、心身のバランスを崩し、校舎の屋上から転落死した。

こちらもチェック！

性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）の頭文字をとった「SOGI（ソジ）」は、性の多様性を表す言葉として使われており、これらに関連する差別的な言動や嫌がらせは「SOGIハラ」と呼ばれています。

令和2年（2020年）6月施行「改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）」では、事業主に対し対策を講ずることが義務づけられたパワーハラスメントには、「SOGIハラ」や本人の性的指向や性自認を本人の同意なく第三者に暴露する「アウトティング」も含まれることが「パワハラ防止指針」の中で明記されました。

5 LGBT等に関する用語

用語	説明
LGBT等	LGBTはレズビアン（女性同性愛者），ゲイ（男性同性愛者），バイセクシュアル（両性愛者），トランスジェンダー（心の性と身体の性に違和感のある人）の頭文字から取った言葉で，性的少数者を表す言葉の一つ。性的少数者にはLGBT以外にもXジェンダーやクエスチョニングなど様々な人がいることから当ハンドブックの中ではLGBT等と表現
SOGI	性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）の頭文字をとった人の属性を示す言葉。SOGIは2006年（平成18年）のジョグジャカルタ原則以降，国連の諸機関で広く用いられており，全ての人に関わるLGBTよりも広い概念
性自認	自分がどの性別であるか，またはないかについての認識
性的指向	恋愛感情や性的な関心が主にどの性に向くか，または向かないかという概念
Xジェンダー	性自認が女性，男性に二分できない人（両性，中性，無性，不定性など多様）
クエスチョニング	自らの性のあり方等について特定の枠に属さない人，わからない人，典型的な男性・女性ではないと感じる人
アセクシュアル	恋愛感情や性的関心・興味が生じない人のこと
カミングアウト	非典型的なSOGIのあり方を自覚し，それを他者に開示すること
アウティング	本人の意思を無視して非典型的なSOGIを人々に暴露すること
ヘテロセクシュアル	異性愛者（性自認が女性で男性を好きになる人，性自認が男性で女性を好きになる人）
シスジェンダー	法律上の性と性自認が一致している人
性同一性障害 （Gender Identity Disorder,GID）	法律上の性と性自認の「違和」に悩む人に対して付けられた医学的診断名
アライ	LGBT等のことを理解し応援する人
レインボーフラッグ	「6色の虹」は性の多様性を尊重するシンボル



II 市民等への対応

市役所の窓口には様々な市民の方々が手続きや相談に来られます。そのような中で、性的少数者の方は、市職員が性的少数者のことを想定していないのではないかなどと不安を抱えて窓口に来られることもあります。一人ひとりの事情が異なるように性的指向や性自認は人それぞれであり、対応方法も一つではありません。不安を抱えて窓口に来られる方が安心して手続きできるよう相手の意向を聞き取るコミュニケーションが大切です。

性的少数者の方々が抱く不安を想像してみましょう。

- ・ 法律上の性別や名前が見た目と違うことで、手続きの際、氏名を再確認されるなど、恥ずかしい思いをするのではないか。
- ・ 受付で自分の名前が呼ばれてしまえば、居合わせた他の人たちに性別のことを気づかれるのではないか。
- ・ 同性のパートナーがいることが知られたら、偏見を持って見られ、差別的なことを言われるのではないか。

1 窓口や電話での対応等

- L G B T等や性の多様性に関する基礎知識を身につける。
- パートナーが異性とは限らないことを踏まえて対応する。
- 保険証や住民票、マイナンバーカード等が提示される際、書類上の性別と外見上の性別が一致しないからと必要以上に見比べることや大きな声で聞き直すことを避ける。
- 性別に関することやパートナーが同性であることなどが周囲の人に気づかれぬよう話し方に配慮する。
- 性的指向や性自認について関係部署と情報共有しなければならないときは、必ず本人から同意を得るようにする。

～具体的な対応の例～

- ・ 書類の確認は、性別が周囲にわからないよう氏名は口にせず、書類等を指さし、「この書類でお間違いありませんか」「こちらでよろしいですか」と尋ねる。
- ・ 窓口で呼び出す場合、番号等で対応することが望ましいが、氏名を呼ぶ場合でも名字だけで行い、周囲に性別が判明しないように配慮する。
- ・ 本人確認の際、可能な限り性別によらず、生年月日や住所など他の方法で確認を行う。

- ・ 生活状況や家庭環境等を尋ねるときは、パートナーが異性であるとは限らないことを踏まえ、日頃から次のような表現を用いる。

〈例〉 夫, 妻, 旦那様, 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, ご家族の方 など

- ※ 異性のパートナーであることが分かっている場合は、「夫」「妻」の使用は問題ありませんが、「旦那様」「奥様」については男女共同参画の視点からも望ましい表現ではありません（対等関係ではない表現であるため）。

2 性別記載欄の取り扱い

- 申請書等様式における不必要な性別記載欄は削除する。
- やむを得ず性別記載欄を設ける場合には、その必要性を明らかにしておくとともに、自由記載や男女以外の欄を設けるなど工夫を行う。
- ※ なお、性別欄の有無についての合理的必要性を判断する際には、以下の視点をもって行なうものとする。
 - ・ 政策等に反映させるために、男女内訳数を知る必要があるか。
 - ・ 本人確認の要件として性別も必要か（他の方法では確認できないか）。
 - ・ 行政サービスを受けるうえで性別情報が必要か。
 - ・ 同様の書類について、他都市では性別記載欄を削除していないか。

性別欄見直し基準

- ・ 申請書等様式における性別記載欄については、合理的必要性を十分検討し、必ずしも性別記載欄が必要ではないものは削除する。
- ・ 国や道の定めがあるものや業務上性別情報が必要なものについては、その必要性について可能な限り記載するとともに、自認する性別を記入する形式にするなど、可能な限り配慮を行う。

【記載例 1】 性別 ①男 ②女 ③（ ）※自認する性を記載してください。

【記載例 2】 性別 ①男 ②女 ③回答しない

【記載例 3】 性別（ ）※自認する性を記載してください。

3 公共施設内の施設利用

- トイレ，更衣室等の利用は利用者の意思をなるべく尊重し，どのような対応が可能かをあらかじめ考えておく。
- 可能であれば性別による区別のないトイレ^{※2}や更衣室を設置する。ただし，その利用のみを強制することは，周囲の人へのアウティングに繋がり，不快感を与える恐れがあるので，本人の意向を尊重する。

～具体的な対応の例～

- ・ 利用者の希望を確認し，性自認のトイレの利用や「だれでもトイレ」の利用，時間帯やフロアを区分した利用などを事前に検討する。

※2 性別による区別のないトイレ「だれでもトイレ」

スペースが広く，手すりやオストメイトに対応した設備などを有する多機能トイレで，車いす使用者，高齢者，妊娠中の女性，子ども連れの方，異性を介助している方のほか，性的少数者や荷物をたくさん持っている方など，様々な方の利用が可能な性別による区別のないトイレのことをいう。

4 災害時の対応

- 性的指向や性自認が多様な方が被災することも踏まえて対応する。
- 相談や支援を行う際に，プライバシー保護に留意する。
- 本人の性自認に基づき，必要物資（服や下着など）を配布する。

Ⅲ 職場における配慮・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、ハラスメントが起こらないよう配慮ある対応を行うことが大切です。

1 職場での言動

性的指向、性自認に関する不適切な発言（SOGIハラ）を慎みましょう。

- 差別的な発言をしないこと。

〈例〉「男らしくない、お前オカマか」「あの人ってレズ(ホモ)っぽいよね」「いつまでも結婚しないと、そっちの人だと思われるよ」「もっと男(女)らしくしろ」 など

※ 性的少数者の当事者の中には、上記のような「オカマ」「レズ」などの言葉をあえて使う人もいますが、だからといって当事者以外が安易に用いて良いわけではありません

- 会話で笑いのネタにするような表現を慎むこと。

〈例〉 宴会でふざけて女装をすること など

※ 性的指向・性自認に関する言動とともに用いられることの多い性別規範（「男らしさ」「女らしさ」に関する規範）を用いた表現についても注意しましょう。

〈例〉「男のくせに女みたい」「女のくせにガサツだ」 など

2 プライバシーの保護

性的指向や性自認についてカミングアウトや相談を受けた職員は、打ち明けた本人の思いを真摯に受け止め、プライバシーに配慮し、必要があれば本人の了承を得たうえで、管理職や関連部局と相談するなど適切な対応をとってください。

- カミングアウトした本人の同意なしに性的指向や性自認などについて、他者に伝えること（アウトティング）は絶対にしない。

- 管理職やほかの職員との情報共有が必要な場合でも、必ず本人の同意を得て行うこと。

3 ハラスメント相談窓口

性的指向・性自認に関するハラスメントを受けたときは、一人で悩んだり抱え込まず、管理職や職場の同僚、知人等身近な信頼できる人に相談しましょう。

次頁の「ハラスメント相談窓口」や臨床心理士による「外部相談窓口」を利用することもできます。相談者のプライバシーを守りますので、最も利用しやすいところに相談してください。

ハラスメント相談窓口

総務部人事課（人事課主査）（21-3667）

総務部職員厚生課（職員厚生課主査）（21-3670）

市民部市民・男女共同参画課（市民・男女共同参画主査）（21-3470）

E-Mail h-soudan@city.hakodate.hokkaido.jp

ハラスメント外部相談窓口

市役所8階健康管理室内（臨床心理士による相談受付）（21-3801）

毎週水曜日 13:00～17:00

毎月第2金曜、第4水曜日 18:00～20:00 ※完全予約制

E-Mail kenkokanri@city.hakdoate.hokkaido.jp

※「職場におけるハラスメントの防止について(総務部人事課作成職員向けパンフレット)」より

【参考】性的少数者に対するハラスメント対策の法制度の動向

平成28年 (2016年)	「人事院規則10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について」（平成28年12月1日改正） セクシュアル・ハラスメントである他の者を不快にさせる「性的な言動」には、「性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれる」と明記された。
令和2年 (2020年)	改正労働施策総合推進法(パワハラ防止法)施行 職場のパワーハラスメント対策が法制化（労働施策総合推進法の改正）され、パワーハラスメントの防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主に義務が課され、厚生労働省が定める指針 ^{※3} で、性的指向や性自認に関するハラスメント「SOGIハラ」や「アウトティング」がパワーハラスメントに該当することが明記された。

※3 【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指針(令和2年厚生労働省告示第5号)】で定めるパワーハラスメントに該当する代表的な言動の種類および該当すると考えられる例のうち、「SOGIハラ」「アウトティング」に関する内容

精神的な攻撃(脅迫、名誉棄損、侮辱、ひどい暴言) に該当すると考えられる例

- ・ 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む、人格を否定するような言動

個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること) に該当すると考えられる例

- ・ 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療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

IV 相談窓口

相談窓口	相談先・電話番号	対応日時
函館市男女苦情処理 受付専用電話※ (性差別や男女共同参画 に関する市の施策の相 談, 苦情受付)	函館市市民部 市民・男女共同参画課 0138-21-3995	月～金 8:45～17:30
みんなの人権110番※	法務省人権擁護局 0570-003-110	月～金(祝日は除く) 8:00～17:15
こころの健康相談 統一ダイヤル※	北海道立精神保健福祉センター 0570-064-556	月～金 9:00～21:00 土・日・祝日 10:00～16:00
職場におけるセクシュア ル・ハラスメント相談※	北海道労働局雇用環境・均等部指 導課 011-709-2715	月～金 8:30～17:15
よりそいホットライン	一般社団法人社会的包摂サポ ートセンター(厚労省委託事業) 0120-279-338(性別や同性愛など に関わる相談専用回線#4)	24時間(年中無休)
にじいろ法律相談	札幌弁護士会 080-6090-2216	毎月第2火曜日 17:30～19:30 毎月第4金曜日 11:30～13:30
にじいろ talk-talk	NPO 法人北海道レインボー・リソ ースセンターL-PORT http://www.l-port.org/	月に一度10代～20代 の若者向けにセクシュア リティ専門のLINE相談を 実施 詳細はHPで確認

※の窓口は性的少数者専門の相談機関ではありません。

V (参考資料) 性的少数者に関する近年の社会の動き

2001	人権擁護審議会が発表した「人権救済制度の在り方について」において、同性愛者に対する雇用における差別的取扱い、嫌がらせなどが、新たな行政機関による人権救済制度の積極的救済の対象となることを明記（法務省）
2003	性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律が成立
2007	<ul style="list-style-type: none">・国連・人権理事会において、性的指向並びに性自認に基づいた国際人権法を適用するための「ジョグジャカルタ原則」を承認・国連・総会に「人権と性的指向と性自認に関する声明」が提出され、日本も賛同
2008	国連自由権規約委員会が日本に対し、性的指向と性自認に基づく差別を撤廃する措置を講じるよう勧告
2010	<ul style="list-style-type: none">・性同一性障害の児童、生徒への配慮を求める通達が文科省から発出・国の「第3次男女共同参画基本計画」に、性的指向を理由として困難な状況に置かれている場合等について実態把握に努め、人権教育・啓発や人権侵害被害者の救済を進めると明記。また、担当府省を法務省として、性的指向や性同一性障害を利用とする差別や偏見の解消を目指して、啓発活動や相談、調査救済活動に取組むと明記
2012	「自殺総合対策大綱」に性的少数者を対象とした自殺対策の必要性を明記
2013	男女雇用機会均等法「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」に全ての事業主の措置義務として「同性間セクハラ」を明記
2014	国際オリンピック委員会が、オリンピック憲章の差別禁止規定に「性的指向」を明記
2015	<ul style="list-style-type: none">・文科省通知「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」発出・国の「第4次男女共同参画基本計画」で性的指向や性同一性障害を理由として困難な状況に置かれている人々への対応や性同一性障害等の児童生徒等に対する学校における相談体制を充実させるとともに、関係機関との連携を図りつつ、支援体制を整備すると記載・東京都渋谷区「パートナーシップ証明制度」開始
2016	文科省「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やかな対応等の実施について（教職員向け）」公開
2017	<ul style="list-style-type: none">・札幌市で「パートナーシップ宣誓制度」開始・性的指向・性自認の差別やハラスメントの禁止を盛り込んだ「東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会持続可能性に配慮した調達コード」を発表
2018	<ul style="list-style-type: none">・「第3次函館市男女共同参画基本計画」の主要施策に「性的少数者への理解の促進」を位置づけ・性同一性障害の性別再指定手術の保険適用開始
2019	・同性婚を認めないのは婚姻の自由の侵害として、国内の同性カップルが全国5都市で一斉提訴
2020	改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）施行、SOGIハラやアウティング防止が事業主に義務化

函館市職員のためのLGBT等対応ハンドブック
～多様な性のあり方を理解し、サポートできる職員であるために～

発行：函館市

監修：（一社）LGBT法連合会

連絡先：函館市市民部市民・男女共同参画課 男女共同参画担当

〒040-8666 函館市東雲町4番13号

（電話）0138-21-3470 （FAX）0138-23-7173

（E-MAIL）danjokyodo@city.hakodate.hokkaido.jp

令和3年4月30日作成