

# 多様な性に関する職員ハンドブック

## ～職員が理解を深めるために～



平成30年11月

京都市

# 目 次

はじめに	1
STEP 1 性の多様性に関する基礎知識	2
(1) 性（セクシュアリティ）は多様	
(2) LGBTとSOGI（ソジ）	
(3) 性的少数者の現状及び性的少数者が抱えている課題	
STEP 2 性的少数者の方々が抱く不安の想像	6
STEP 3 性的少数者を含む市民の方等への対応	7
(1) 窓口や電話での対応など	
(2) 公的証明書類等の性別欄の取扱い	
STEP 4 職場内の対応	9
(1) 性的指向や性自認に関する差別的言動に注意	
(2) ハラスメントに係る相談体制	
(3) プライバシーの保護の徹底	
【参考資料】人権に関わる相談窓口及び職場のハラスメントに関する相談機関	11

監 修 谷口 洋幸

（金沢大学 国際基幹教育院 准教授，（公財）世界人権問題研究センター 嘱託研究員）

本ハンドブックは、性的指向及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 監修 「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」、千葉市発行「LGBTを知りサポートするためのガイドライン～誰もが自分らしく生きることを認め合う社会へ～」及び大阪市発行「LGBTなどの性的少数者に配慮した行政窓口での対応手引き」の内容を参考に作成しています。



6色のレインボーカラーは性の多様性を表しており、国際的にLGBTのシンボルカラーとして、また支援や連帯の気持ちを示すカラーとして広く認識されています。

## はじめに

平成23年6月に、国連人権理事会で「性的指向及び性自認に基づく暴力と差別に対する保護」に関する決議がなされ、平成26年12月には、「性的指向による差別の禁止」がオリンピック憲章に盛り込まれる等、性的少数者の人権を守るための国際的な環境整備が近年急速に進められています。

日本において、LGBT等の性的少数者（以下「性的少数者」という。）の方々については、各自治体の取組やマスコミ報道等で次第に認知されつつあるものの、依然、社会の理解が低いという現状にあるため、性的少数者の方々は、社会生活の様々な場面において偏見や差別により精神的な苦痛を受けていることに加え、社会的参加も困難な状況に置かれています。

本市においては、「京都市人権文化推進計画」（平成27年2月策定）において「LGBT等の性的少数者」の人権を取り上げており、「京都市男女共同参画計画」（平成28年3月改定）においても、「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場合などについて、市民がそれぞれの地域で安心して暮らせるよう、教育・啓発や環境整備を進めます。」と記載しています。平成29年1月に策定された「京都市ハラスメント防止に関する方針」においても、性的指向や性自認に関する要素を盛り込んでいます。また、各局区等で適宜職員研修や市民や企業向けの啓発イベント・研修等を実施しています。

このような状況を踏まえ、私たち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と考え、本ハンドブックを作成しました。

本ハンドブックを活用いただき、多様な性に関する正しい理解のもと、市民サービスの向上や、全ての職員がいきいきと働ける職場づくり、また、担当事業における効果的な施策推進につなげていただければと思います。

**「ひとがつながり みんながつくる  
やさしさあふれる 人権文化の息づくまち・京都」**

（京都市人権文化推進計画 基本理念）



## STEP 1 性の多様性に関する基礎知識

### (1) 性（セクシュアリティ）は多様

性の在り方には身体の性以外にも様々な要素があります。性を構成する要素は主に下記の4つのどれか、またはいくつかの組合せで特徴づけられることが多いですが、この組合せは多様で、はっきりとどちらか一方に分けられるものでもないため、「性はグラデーション」と言われることもあります。

- ① 性自認 … 「こころ」の性別。自分が認識している性別のことで、割り当てられた性別とは違う性別で生活をしている人（トランスジェンダー）や、男女どちらにも当てはまらない（Xジェンダー）、という人もいます。
- ② 身体の性 … 「からだ」の性別。生まれた時に性器の形で判別されることが多いですが、精巣・卵巣の有無や染色体の検査で判断することもあります。
- ③ 性的指向 … 「すき」の性別。恋愛感情や情緒的・性的な関心が自分の性別から見てどの性別に向かっているかを示します。
- ④ 性（別）表現 … 「らしさ」の性別。服装や言葉遣い、振舞い方等、周囲の人から見た性別の特徴を指します。

### 性はグラデーション

性自認

女

男

「こころ」の性別

身体の性

女

男

「からだ」の性別

性的指向

女

男

「すき」の性別

性（別）表現

女

男

「らしさ」の性別

一人一人顔や性格が違うように、性も人それぞれ多様です。自身の性を決めることを望む方や、決められない、わからないという方もおられます。

## (2) LGBTとSOGI (ソジ)

LGBTとは、レズビアン (Lesbian)・ゲイ (Gay)・バイセクシュアル (Bisexual)・トランスジェンダー (Transgender) の頭文字をとった言葉で性的少数者の総称の一つです。性の在り方に関して少数派の人々は、セクシュアルマイノリティ (性的マイノリティ, 性的少数者) と呼ばれており、狭義でのセクシュアルマイノリティの総称として「LGBT」が使われることがあります。

これに対して、SOGI (ソジ) とは、(1) の「性的指向」 (Sexual Orientation) と「性自認」 (Gender Identity) の頭文字をとった総称で、全ての人のセクシュアリティ (性の在り方) に関わる、LGBTよりも広い概念です。

Lesbian (レズビアン)	… 同性を好きになる女性	}	性的指向 SO
Gay (ゲイ)	… 同性を好きになる男性		
Bisexual (バイセクシュアル)	… 同性も異性も好きになる人		
-----			
Transgender (トランスジェンダー)	… 割り当てられた性別とは違う性別で生活している人	}	性自認 GI

### ～コラム～ トランスジェンダー = 性同一性障害？

「トランスジェンダー」というと、「性同一性障害のこと」と思われる方がいるかもしれませんが。性同一性障害 (Gender Identity Disorder, GID) は、ホルモン治療や手術を開始するため、医療機関によって疾患・診断名として使われる用語です。

トランスジェンダーの方全員が性同一性障害の診断を受けている、又は、希望しているわけではありません。

なお、世界保健機関 (WHO) は、性同一性障害を精神疾患から削除し、新たに性別不合 (Gender Incongruence, GI) として位置づける作業を進めています。

<LGBT以外のセクシュアリティに関する言葉>

用語	意味
アセクシュアル (エイセクシュアル) Asexual	他人に恋愛感情を抱かない人
パンセクシュアル Pansexual	人を好きになる時に,相手の性別が条件とならない人
ヘテロセクシュアル Heterosexual	異性愛者(心の性が女性で男性を好きになる人,心の性が男性で女性を好きになる人)
エックスジェンダー Xgender	性自認が中性である又は性別を決めたくない人
トランス男性 Trans-man FTM(Female to Male)	出生時に割り当てられた性別は女性であり,自身を男性であると自認する人
トランス女性 Trans-woman MTF(Male to Female)	出生時に割り当てられた性別は男性であり,自身を女性であると自認する人
シスジェンダー Cisgender	出生時に割り当てられた性別と,自身の自認する性別が同じ人
クエスチョニング Questioning	性自認や性的指向が明確でない,あいまいなままでいることを望む人
クィア Queer	元々は,「変態」を意味する侮蔑語。これを逆手にとった性的少数者を示す表現
インターセックス Intersex	生物学上の性発達が非典型的な場合を指す。医学的にはDSD(Disorders of Sex Development)と呼ばれ,身体の性の多様性を示します
LGBTQ LGBTI LGBTIQ	LGBTにQ(クエスチョニング又はクィア),I(インターセックス)の頭文字を加えた言葉。多様なセクシュアリティを表す「LGBTs」という言葉もあります
アライ Ally	英語のAlly(支援者,同盟)が語源で,性的少数者を理解,応援し,共に差別解消を目指す人

### (3) 性的少数者の現状及び性的少数者が抱えている課題

民間での調査等によると、日本における性的少数者の方は、全人口の約5～8%程度おられるということです。これは、血液型がA B型の人や、左利きの人の割合に近い数字です。

このように性的少数者の方は普通で、身近な存在なのですが、無理解や偏見を恐れて、家族・友人・知人・職場の同僚や上司に伝えることができない当事者が多くおられ、その存在に気づきにくいことから、「特別で」、「いない」ものとされ続けてきました。

現在でも、「人は出生時に割当てられた性別らしく生き、男性は女性を、女性は男性を愛するのが普通であり、それ以外は異常で好ましくない」といった固定観念や先入観を持ち、性的少数者の方を特別視したり、偏見や差別を持ったりする人が少なくありません。

こうした考えにより、性的少数者がつらい思いや、不安な思いをしていることもあるのです。自治体の窓口を例に挙げると、利用者の見た目の性別と戸籍の性別が違うことに関して当事者が一から説明しなければならなかったり、説明をしても不信感を抱かれ手続をしてもらえなかったり、不必要な質問をされたりといった事例が報告されています（出典：LGBT法連合会※作成「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」）。また、このような事態を懸念して困難を抱えている人々が公的窓口を利用しなくなってしまうという事例もあるということです。

#### ※ LGBT法連合会

性的指向及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を目的として、政策提言や情報発信等を行うNPO法人などの連合体

## STEP2 性的少数者の方々が抱く不安の想像

行政サービスは様々な方が受けられます。そうした中で性的少数者の方々は様々な不安を抱いておられる場合があります。

### 【不安の例】

- 窓口で自分が困っていることを相談しても、役所の人は理解してくれないのではないか。
- 戸籍上の性別や名前と見かけが違ふことで、書類を提出すれば性別、氏名の再確認をされ、好奇の目で見られ、恥ずかしい思いをするのではないか。
- 受付で自分の氏名が大声で呼ばれてしまえば、自分の意思とは無関係に役所に居合わせた他の人たちに性別のことが気付かれるのではないか。
- 同性パートナーと同居していることが知られたら、偏見を持って見られるのではないか。隠した方がよいのだろうか。

### 行政現場における当事者の困難事例1

**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、スムーズに行政サービスを受けることができなかった。**



### 行政現場における当事者の困難事例2

**性的指向や性自認の問題について、役所の人々が正確な知識があるがどうか不安なため、込み入った相談をためらったことで、本当のことが話せなかった。**





### STEP3 性的少数者を含む市民の方等への対応

#### (1) 窓口や電話での対応など

##### ア 職員として心得ておくべきこと

公務に従事するに当たって、性的指向や性自認に関して必要な配慮は人権尊重の観点からも求められるものです。一人一人が異なるように、性的指向・性自認の思いの強さや我慢の程度は人それぞれであり、対応方法は1つではないことから、市民対応を行う際には、相手の要望をよく聴いて受け止め、可能な範囲で配慮・対応することが大切になります。

#### 府中青年の家事件

～公共施設利用を拒否された同性愛者に関する判例～

平成9年9月16日 東京高裁平成6年（ネ）1580号抜粋

「……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、きめ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。……」

#### ～対応の際に留意する事項～

- 見た目、しぐさ等では性的少数者であると分からない。
- 性的指向や性自認は多様であることを理解する。
- 固定観念や先入観、偏見を持たない。
- 性別や関係性を決めつけるような表現は避ける。  
(例) 夫, 妻, 旦那様, 奥様 → 配偶者, パートナー  
お父さん, お母さん → 保護者の方, 御家族の方
- パートナーが異性であるとは限らない。



## イ 具体的な対応事例

本人確認を行う場合、氏名による確認は、氏名から推定される性別と外見の性別が異なり、名乗ることをためられる場合があります。

### ～対応の際に留意する事項～

- 書類の確認は、性別が周りに分からないように氏名は口にせず、書類の指さし等で行う。例えば、「この書類でお間違いはありませんか」等。
- 窓口で呼び出す場合、番号等で対応することが望ましい。やむを得ず名前を呼ぶ場合には、名字だけにするなど周囲に性別が判明しないよう配慮する。
- 性別の確認に固執することなく、生年月日や住所等、他の方法も選択肢として提示する。



## (2) 公的証明書類等の性別欄の取扱い

法的に義務付けられたものや、事務上必要とするものを除いて、必要のない性別欄は削除してください。

事務上必要であり性別欄を設けている場合についても、記載方法の工夫やその必要性を説明する等、適宜書類の目的等に応じた配慮を行ってください。

### ～事務上必要とするもの～

- 医療上や統計上（国等への報告も含む。）などの理由から、性別情報が必要であるもの。  
（例）検診の受診票、経年比較が必要なアンケートなど
- 事業の性質上、性別情報が必要であるもの。  
（例）スポーツイベントの申込書など



注：以上の例に挙げた書類の全てに性別欄が必要というわけではありません。適宜、その事業の性質に応じた判断が必要となります。

### 性別欄の記載方法の工夫とは？

- ① 自由記載方式として空欄にする。  
（例）【 女性 ・ 男性 】 ⇒ 【                      】 性別をお書きください。
- ② 「男性」、「女性」の2択にはせず、「空欄」や「答えたくない」という選択肢を設ける。  
（例）【 男性 ・ 女性 ・ （      ） ・ 答えたくない 】

## STEP4 職場内の対応

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）がないことが大切です。

性的指向や性自認の問題にかかわらず、行為者側がハラスメントを意図しない態度や言葉でも、相手にとってはハラスメントとなりうることに十分注意が必要です。

～京都市ハラスメント防止に関する方針～（平成29年1月1日付）

性的な言動の定義として「性的な関心や欲求に基づく言動や、性的な差別意識（性的役割負担意識又は性的指向や性自認に関する偏見など）に基づく言動」と記載があり、また、「異性に対する場合だけが、セクシュアル・ハラスメントに該当するのではなく、同性に対する場合も、また、被害を受ける人の性的指向や性自認にかかわらず、性的な言動であれば該当となる」と明記されました。

### (1) 性的指向や性自認に関する差別的言動に注意

性的指向や性自認は個人の尊厳に関わる事柄です。いわゆる「ホモネタ」等の性的指向や性自認を揶揄する発言は、職場の雰囲気や和ませることはなく、差別的言動であることを認識しなければなりません。差別的言動は人権侵害であること、また当事者である職員だけでなく当事者の親族や友人を持つ人にとっても、精神的苦痛となることに十分留意してください。

～当事者が不快に思う言葉～

以下の言葉は侮辱的表現にあたります。日常会話の中でつい使ってしまった・・・ということの無いように、十分注意してください。

ノーマル・アブノーマル、ホモ、おかま、レス、おなべ、オネエ、あっち系、男らしく・女らしく



何気ないゲイジョークで笑っている学校、職場で周りを注意深く見てください。仲間の中に当事者がいて、無理やり愛想笑いをしている顔があるかもしれません。

（「いのちリスペクト。ホワイトリボン・キャンペーン」制作のパネルから抜粋）

## (2) ハラスメントに係る相談体制

ハラスメントに関する相談窓口において、性的指向や性自認が非典型である（性的少数者である）ことに起因するハラスメントの相談に応じるなど、ハラスメントのない職場環境を目指す必要があります。各所属長や上司が相談を受けた際には、本人の訴えを真摯に受け止め、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。

\* 本市では職場のハラスメントに関して、相談窓口を外部（（公社）葵橋ファミリー・クリニック内）及び内部（コンプライアンス推進室内）に設置し、職員からの相談を受け付け、相談者に対する助言や状況に応じた対応等を行っています。

【相談窓口一覧 p11, p12】

## (3) プライバシーの保護の徹底

性的指向や性自認が非典型であることを職場に秘匿していたにもかかわらず、本人の了承なく他の職員や上司に伝えることは絶対にしてはいけません。

本人の性的指向や性自認について、他の管理職や周囲と情報共有が必要な場合は、必ず本人の同意を取った上で行き、本人の了承なくプライバシーや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。

### ～コラム～ アウティング（暴露）に注意

本人の了解を得ずに、本人が公にしていない性的指向や性自認をその他の人に伝え、広まってしまうことを「アウティング」といいます。アウティングは、重大な人権侵害です。絶対にしないように、十分注意しましょう。

**カミングアウト (Coming out)**  
これまでに公にしていなかった自分の性的指向や性自認等を本人が表明すること

**アウティング (Outing)**  
本人が公にしていないことを他人が暴露すること

### ～某国立大学の男子学生がアウティング後に自殺～

平成27年4月に、男子学生Aが、同じクラスの男子学生Bに、好意を抱いていることをLINE（ライン。ソーシャル・ネットワーキング・サービスの一つ）を介して打ち明けた。その後、BはAの同意を得ず、Aが同性愛者であるということを、複数の同級生が参加するLINEグループで暴露した。

その後、Aは心身のバランスを崩し、心療内科を受診した。Aは大学にも相談していたが、同年8月、大学構内の建物から転落し、死亡した。

【参考資料】人権に関わる相談窓口及び職場のハラスメントに関する相談機関

1 人権に関わる相談窓口

窓口名称	相談先	電話番号	対応日時
人権擁護委員による常設人権相談	京都地方法務局	みんなの人権110番 0570-003-110 (ナビダイヤル) 又は 075-231-2001 (IP電話等が利用できない場合)	月～金曜日 8時30分～ 17時15分
人権擁護委員による特設人権相談	京都市消費生活総合センター	075-366-0322 (予約・問合せ)	原則第4木曜日 13時～16時 (要予約)
	左京区役所, 下京区役所, 右京区役所, 伏見区役所	075-366-0322 (予約・問合せ)	3箇月に1回 原則木曜 (要予約)
	京都府府民総合案内・相談センター	075-414-4235 (予約電話番号)	原則第2木曜日 13時～16時 (要予約)
人権問題法律相談 ～京都府人権リーガルレスキュー隊～	(昼間面接相談) 京都府府民総合案内・相談センター	075-414-4271 (予約電話番号)	原則第4火曜日 13時30分～ 16時30分 (要予約)
	(夜間面接相談) 京都弁護士会京都駅前法律相談センター	075-741-6322 (予約電話番号)	原則第3水曜日 18時～ 20時30分 (要予約)
	(電話相談)	075-741-6321	原則第1, 第3火曜日 14時～16時
よりそいホットライン	(電話相談) 一般社団法人社会的包摂サポートセンター	0120-279-338	24時間 365日 性的少数者の専門回線あり。音声ガイダンスに従って相談内容を選択。

\* 「よりそいホットライン」の性的少数者専門回線以外は、性的少数者の専門相談機関ではありません。

\* 「よりそいホットライン」の性的少数者専門回線以外は、祝日、年末年始(12月29日～1月3日)は対応していません。

\* 全て無料です。

## 2 職場のハラスメントに関わる相談機関

窓口名称	相談先	電話番号	対応日時（祝日・年末年始（12月29日～1月3日）を除く。）
ハラスメント相談窓口（内部）	行財政局コンプライアンス推進室	075-222-4069	8時45分～17時30分
ハラスメント相談窓口（外部）	公益社団法人 葵橋ファミリー・クリニック	075-431-9158	月、火、木、土 10時～17時 水、金 14時～20時 ただし、8月14日から同月16日までを除く。 （要予約）

## 性的少数者の方や家族の方からのメッセージ

「彼氏いるの？」

「どんな男性がタイプなの？」って、よく聞かれるけど、いつもあいまいな返事でごまかすしかできない私。いつか、同じ質問が来たら、笑ってこう返せるようになりたい。

「彼氏はいないけど彼女はいます」って。

「私、男性より女性が好きなんです」って。いつの日か、胸を張って好きな人のことを話せるようになりたいな。

「いのちリスペクト。ホワイトトリボン・キャンペーン」制作のパネルから抜粋

日本には

同性愛なんていない、  
と言い切ったあなた。  
すぐ目の前にいるから、  
あなたの隣に座っているから。  
声に出して叫びたい！

息子のカミングアウトは私への最高の贈り物だと思っています。なぜなら本当の自分を見せてくれたのですから。ゲイの息子、素敵です！！いいところも悪いところもゲイのところも全部丸ごと大好きだよ～！！

結婚しろって会うたびに俺に言う母親。いつもはぐらかしてごまかしているけど、俺には大切な彼氏がいるんだよ。俺をいつも支えていてくれるんだよ。本当は俺の見つけた素敵な彼を紹介したいんだけどな。母さんが悲しくなると言えないんだよ・・・

恋愛感情なんて無いと思ってた。まさかの自分が同性愛者だなんて思ってもみなかった。はじめて好きになった女の子。泣く位好きになって、それでも無理な事位判ってて。それでも告白した。好きな気持ちは受け入れてもらえなかったけど、私が同性愛者だという事は受け入れてくれた。それだけで救われた気持ちになれた。

“セクシュアルマイノリティ”という言葉でひとくくりになると、漠然とした隔たりを感じるから、私はその中のひとりひとりの人間、人格を見つめたい。大切な友達たちの顔が見えてくる。名前を呼び、話をしたい。それぞれが違った悩みや喜びや悲しみと一緒に自分の人生を歩んでいる。それはすごく美しくて愛おしいことだ。







多様な性に関する職員ハンドブック  
～職員が理解を深めるために～

平成30年11月

発行 京都市

担当 文化市民局くらし安全推進部人権文化推進課  
京都市中京区柳馬場通御池下る柳八幡町65  
京都朝日ビル8階  
TEL : 075-366-0322  
E-mail : jinken@city.kyoto.lg.jp