

苫小牧市職員のための性の多様性を知り行動するためのサポートガイドライン
～誰もが人権を尊重し、いきいきと暮らす社会の実現を目指して～

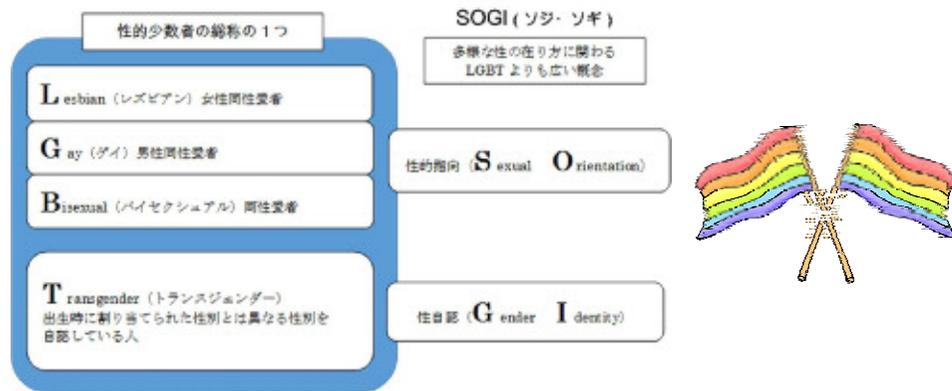
【概要版】

1 多様な性に関する基礎知識

(1) 性の多様性

① 身体の性別 (身体の性)	生物学的なオス・メスのことをいう。 性器の有無など、身体的特徴によって、ある程度客観的に判断される性。
②性自認 (こころの性)	自分が認識している性別。
③性別表現 (表現する性)	服装や立ち居振る舞い等、性自認に関わらず、外に向けて表現される性別。
④性的指向 (性的関心がある性)	性的関心がどのような性別に向いているのか。
⑤恋愛感情の指向 (恋愛感情のある性)	恋愛感情がどのような性別に向いているのか。

(2) SOGIとLGBT



2 市民への対応

(1) 窓口・電話での対応

①窓口での対応

書類上の性別と本人の外見や声、仕草などの性別が必ず一致するという概念をなくし、性的指向や性自認は多様であることを意識して対応する必要があります。

②電話での対応

性的指向や性自認などが電話相手の周囲に気づかれないよう配慮し、身体の性別と性自認が一致する、パートナーは異性であるといった固定概念を持たずに対応する必要があります。

③その他

- 同性パートナー間でも暴力が起こる可能性があるため、対応方法を想定しておく必要があります。
- 性別や関係性を決めつけるような表現は避ける必要があります。

(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、事務を行う上で必要なものを除いて公的証明書類等の性別欄を削除できないか検討し、性別欄を設ける場合には、可能な限り自認する性を記入する形式に変更するなどの配慮が必要です。

(3) 公共施設の利用

- トイレや更衣室などの利用に関しては本人意思をなるべく尊重した上で、他の利用者との調整を図ることを検討し、意図しないアウトティングに十分注意する。

(4) 災害時の対応

- あらかじめ災害時に性的少数者に想定される課題を整理し、対策を検討しておく必要があります。

3 職場での対応

(1) 職場内での言動

- ホモネタ、レズネタ等の性的指向や性自認を揶揄する発言は絶対にしてはなりません。

(2) 職場での業務内容について

- 職場での業務内容は、その人の経験や知識、適正等によって決定するべきであり、性的指向や性自認によって決定するべきではありません。

(3) ハラスメントに係る相談体制

- ハラスメントの相談を受けた場合には、本人のプライバシーに配慮しながら本人の話をよく聞き、相手に寄り添うことが大切です。

(4) 採用時の対応

- 採用の可否は知識やスキル、仕事の適正により判断するべきであり、性的指向や性自認によって判断するべきではありません。

4 相談窓口

(専用相談機関)

- ・法律相談 【にじいろ法律相談 (札幌弁護士会)】
- ・電話相談 【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)】
- ・SNS相談 【NPO法人北海道レインボー・リソースセンター L-Port】

(専用相談機関以外)

- ・多様な性に関する相談窓口 【苫小牧市協働・男女平等参画室】【苫小牧市男女平等参画推進センター】
- ・こころの相談窓口 【苫小牧市健康支援課】【苫小牧保健所健康推進課健康支援係】
- ・人権相談 【みんなの人権 110 番 (法務省)】【札幌地方務局 苫小牧支局】
- ・職場におけるハラスメント相談 【北海道労働局雇用環境・均等部指導課】
- ・子ども相談 【北海道教育委員会子ども相談支援センター】
- ・SNS相談 【厚生労働省ホームページ】



令和2年度 第1回 苫小牧市男女平等参画審議会

性的指向および性自認を理由に 社会で直面する困難について



令和2年6月22日（月） 14：00～

苫小牧市男女平等参画推進センター 4階 講習室A

苫小牧市 総合政策部 協働・男女平等参画室





・ 性的少数者の困りごとについて

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に対する法整備のための全国連合会が発行した

「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リスト（第3版）」から紹介





1. 公共サービスについて

事例) 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が受けられなかった。

⇒ ・ **書類と外見等の性別が一致するという概念をなくす。**

事例) 印鑑登録証明書に性別欄の記載があるため、不動産や自動車の売買、会社登記等に支障をきたした。

⇒ ・ **法的に義務付けられたもの・事務を行う上で必要なものを除き、性別欄を削除する。**





2. パートナーについて

事例) 未成年の子どもがいるため、戸籍上の性別を変更できなかった。

(※性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律 第三条)

- ⇒ ・ **パートナーは異性であるとは限らない。**
よって、「妻」、「夫」、「彼女」、「彼氏」という表現を避ける。
- ・ **同性パートナーでも子どもがいる場合がある。**
 - ・ **パートナー間や子どもへの暴力が起きる可能性があるため、対応方法を想定しておく必要がある。**
- 



3. 施設の利用について

事例) トランスジェンダーで、自分の場合は男女に分かれたトイレが使えない。トイレに行きたくなった場合には、職場から離れた駅のトイレを利用している。

事例) 女子トイレに入らざるを得ないが、知らない人がトイレに入ってくると何度も見られ、警備員を呼ばれたことがあった。

- ⇒
- ・ トイレ等施設の利用に関する考え方は人様々。
 - ・ 本人の意思をなるべく尊重する。
 - ・ 他の利用者との調整を図り、アウティング（意図しない暴露）に十分注意する必要がある。
- 



4.災害時において

事例) 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るため、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。

事例) 復興支援住宅に同性パートナーとの入居を希望していたが、申し込みがカミングアウトにつながることを恐怖に感じ、申し込みを断念した。

⇒ ・あらかじめ想定される課題を整理し、対策を検討しておく必要がある。





5.職場において

事例) 宴会芸で女装ネタで盛り上がる場面に遭遇するたびに苦痛を感じ、ゲイであることはこの職場では絶対に言えないと思った。

⇒ ・性的指向等を揶揄する言動をしない。

事例) 営業職を希望していたが、「オカマっぽい人に営業はやらせられない」と言われ、業務内容を制限された。

⇒ ・業務内容は適性等によって決定するべきである。





6.採用及び相談体制について

事例) 自らの性的指向や性自認が非典型であることをオープンした結果、公務員（とくに教員）の採用試験で不当に低い評価を受けた。

⇒ ・ 採用の可否はスキルや仕事の適正により判断するべき。

事例) 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。

⇒ ・ 相談体制を整え、相手に寄り添うことが大切。

