



令和元年度 第2回 苫小牧市男女平等参画審議会

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について

令和2年2月7日(金) 13:30～

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



目 的

- ① **LGBTの当事者に対する無意識の偏見や差別をなくすために、必要最低限の知識を身に着ける**
- ② **LGBTの当事者が、安心して暮らすことのできる環境を整備する**
- ③ **男女平等参画宣言都市として、世代や性別を超え人権を尊重し、いきいきとこころ豊かに暮らす社会の実現に向けて、適切な対応と行動をする**



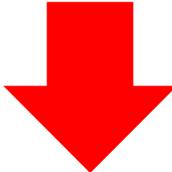
背景 必ず近くにいる当事者

「LGBT当事者は8.9%、11.2人に1人」と言われている

※2018年・電通ダイバーシティラボ調べ

- 上位8姓とほぼ同数(佐藤、鈴木、高橋、田中、渡辺、伊藤、山本、中村)
- 左利き、AB型とほぼ同数

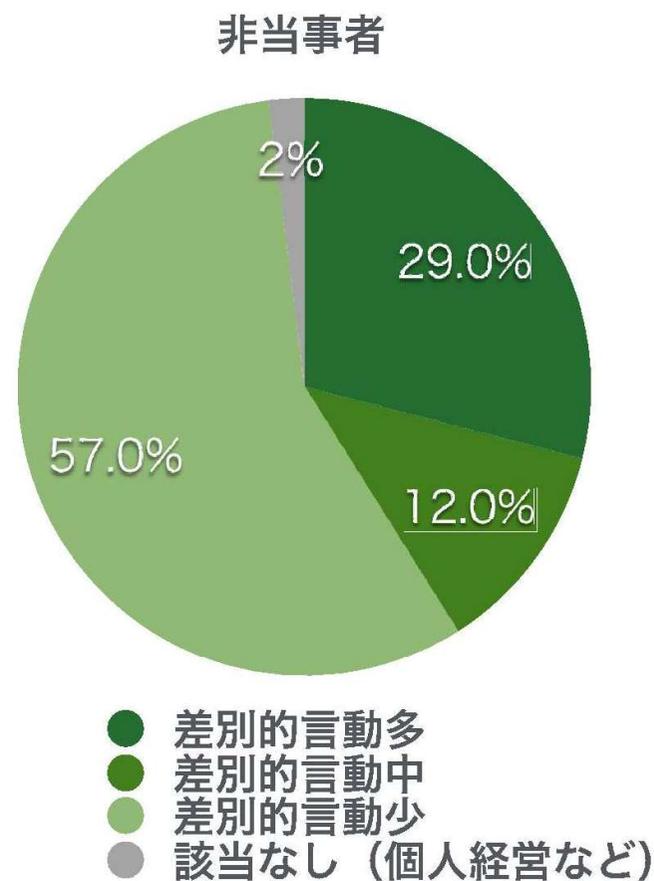
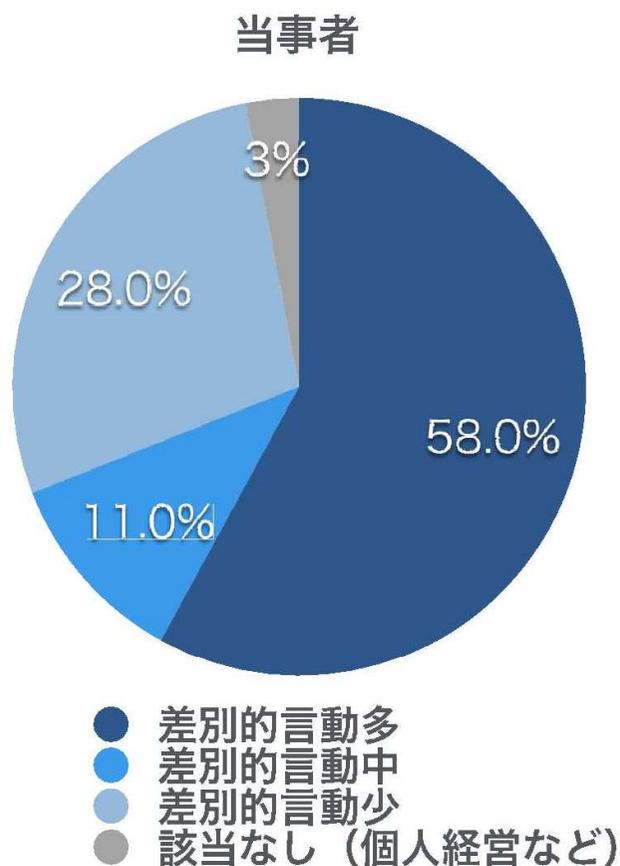
LGBT当事者に直接会ったことがないけれど...



多くのLGBT当事者は、
当事者であることを公言していません

背景 必ず近くにいる当事者

Q: 現在の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りますか？





目 的

- ① **LGBTの当事者に対する無意識の偏見や差別をなくすために、必要最低限の知識を身に着ける**
- ② **LGBTの当事者が、安心して暮らすことのできる環境を整備する**
- ③ **男女平等参画宣言都市として、世代や性別を超え人権を尊重し、いきいきとこころ豊かに暮らす社会の実現に向けて、適切な対応と行動をする**



ガイドラインの構成(案)

① 多様な性に関する基礎知識

・性の4要素 ・LGBTとSOGI など

② 市民への対応

・窓口、電話での対応 ・申請書などの性別欄の取り扱い など

③ 職場での対応

・職場内での言動 ・ハラスメント など

④ 相談窓口



ガイドラインの構成(案)

① 多様な性に関する基礎知識

・性の4要素 ・LGBTとSOGI など

② 市民への対応

・窓口、電話での対応 ・申請書などの性別欄の取り扱い など

③ 職場での対応

・職場内での言動 ・ハラスメント など

④ 相談窓口



① 多様な性に関する基礎知識

性の4要素

① 身体の性別 (Sex)	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。
② 性的指向 (Sexual Orientation)	性的関心がどのような性別に向いているのか。
③ 性自認 (Gender Identity)	自分の性別をどのように認識しているのか。
④ 性別表現 (Gender Expression)	服装や立ち居振る舞い等、性自認に関わらず、外部に向けて表現する性。

※4要素の組合せは多様で「男性」と「女性」のように明確に分けられるものではありません。

① 多様な性に関する基礎知識

性的少数者の総称の1つ

Lesbian (レズビアン) 女性同性愛者

Gay (ゲイ) 男性同性愛者

Bisexual (バイセクシュアル) 両性愛者

Transgender (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別を自認している人

SOGI (ソジ・ソギ)

多様な性の在り方に関わる
LGBTよりも広い概念

性的指向 (S_{exual} O_{rientation})

性自認 (G_{ender} I_{dent}ity)



ガイドラインの構成(案)

① 多様な性に関する基礎知識

・性の4要素 ・LGBTとSOGI など

② 市民への対応

・窓口、電話での対応 ・申請書などの性別欄の取り扱い など

③ 職場での対応

・職場内での言動 ・ハラスメント など

④ 相談窓口

② 市民への対応

心得

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、人権の観点からも求められる。一人ひとりが違うように、性的指向や性自認は人それぞれであり、対応方法も1つではない。不安を抱えて窓口に来られる方もいるため、事務を行う際は、相手の意向を汲むコミュニケーションが大切です。

府中青年の家事件

～平成2年に公共施設利用を拒否された同性愛者の団体が提訴した裁判の判例～

平成9年9月16日 東京高裁平成6年（ネ）1580号 抜粋

「・・・都教育委員会を含め行政当局としては、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や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るものと言うべきであって、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あたるものとして許されないことである。」



② 市民への対応

(1) 窓口対応

<本人確認の具体的な例>

- ◆性別や氏名が周りにわからないよう配慮し、書類等を指差し、尋ねる。
 - ・「この書類で間違いありませんか」
 - ・「こちらでよろしいですか」 など
- ◆窓口で呼び出す場合は、受付番号等で望ましいが、氏名を呼ぶ場合でも苗字だけにするなど、周囲に性別が判明しないように配慮する。
- ◆一連の手続きで他の窓口につなぐ場合は、多重確認がないように工夫する。

など



② 市民への対応

(2) 電話対応

電話対応の場合は、性別、またはパートナーが同性であることが電話の相手の周囲に気づかれない配慮が必要です。

パートナーが異性であるという、固定観念、先入観、偏見を持たずに対応することが重要です。

<望ましい電話対応の例>

◆相手の意向を確認しながら対応する。

- ・「～をお聞きしてもよろしいでしょうか」
- ・「お差支えなければ～」
- ・「お答えしにくい場合は、お答えしなくても結構です」

など

② 市民への対応

(3) 申請書類等の性別欄の取り扱い

法的に義務付けられたものや、事務の性質上必要であるものを除いて、性別欄の有無について合理的必要性があるかどうかを判断する。

- ・男女のニーズの違いを明確にし、政策に反映させる必要があるか。
- ・統計上、性別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。 など

<性別欄を設ける場合の記載例>

◆性別 ①男性 ②女性 ③ () ※自認する性を記入してください。

◆性別 () ※自認する性を記入してください。

◆性別 ①男性 ②女性 ③答えない ※任意

など

② 市民への対応

(4) 災害時の対応

災害時は、特別な状況となるため、すべてに対応することは困難ですが、被災者の中に当事者が一定程度いることを理解しておくことが必要です。

<避難所で必要な配慮・想定される課題 例>

必要な配慮

- ◆多目的トイレ（着替え、体の清拭などにも利用）
- ◆本人のニーズをできるだけ尊重した物資支給が受けられる配慮
- ◆避難所を運営する側に、性的指向や性自認の多様性に対する理解 など

想定される課題

- ◆更衣室、共同浴場、トイレ
- ◆物資について周囲の認識と当事者が欲しているものが不一致の場合
（下着、衣類、化粧品 など）
- ◆周囲の理解不足、偏見 など



ガイドラインの構成(案)

① 多様な性に関する基礎知識

・性の4要素 ・LGBTとSOGI など

② 市民への対応

・窓口、電話での対応 ・申請書などの性別欄の取り扱い など

③ 職場での対応

・職場内での言動 ・ハラスメント など

④ 相談窓口

③ 職場での対応

(1) 職場内での言動

性的指向や性自認は個人の特性であり、自分の無意識や無知により、意図しない言葉や態度が当事者である本人や、親族などに当事者がいる職員を傷つけることとなります。

当事者に差別的
印象を
与えるおそれ
がある言葉

ホモ	ゲイ当事者が自らを指して用いる場合はあるが、他人、とくに異性愛者が使用するのはタブー。
おかま	上に同じ。「自動車の追突事故」の意味でも使用されるので注意。
レズ	「ビアン」「レズビアン」が差別的ではない印象。
普通	異性愛者を「普通」とすると、同性愛者が普通ではないことになる。「ノンケ」「ストレート」「異性愛者」「性的マジョリティ」が中立。
性転換手術	「性別適合手術」が正しい。心と身体の性が異なる「性別違和」の場合に、身体を希望する姿にするための手術。健康保険適用対象。
彼氏/彼女	「パートナー」「恋人」「好きな人」などが中立的な表現。
男(女)らしい/らしくない	先入観や主観による一方的な価値観の押し付け。

③ 職場での対応

(2) ハラスメントに係る相談体制

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ます。

また、当人の性的指向や性自認について、他の管理職や周囲との情報共有が必要な場合は、**必ず当人の同意を得た上で行う**こととし、**当人の了承なしにプライバシーや個人情報が周りに知られることのないように徹底**します。

※アウティング

当事者の承諾なく、当事者以外がセクシュアリティを第三者に暴露してしまうこと

【一橋大学アウティング事件】

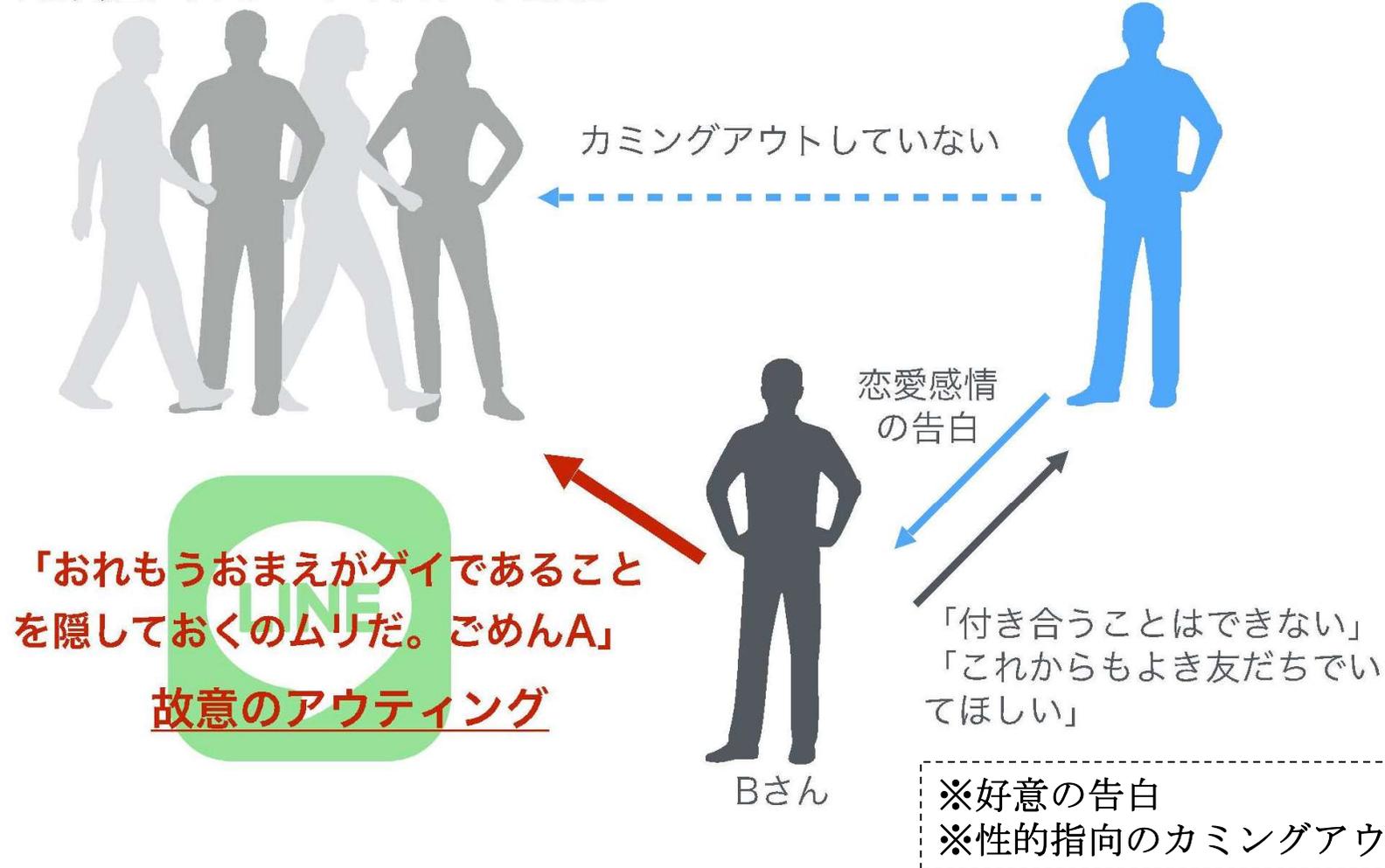
2015年4月に一橋大学において同性愛の恋愛感情を告白した相手による暴露（アウティング）をきっかけとしてゲイの学生が投身自殺を図って転落死したとされる事件。翌2016年に転落死した学生の遺族が相手側の学生と大学の責任を追及して損害賠償を求める民事訴訟を起こして広く報道されるようになった。

(Wikipediaより引用)

一橋大学アウティング事件

AB共通クラスメートのグループLINE

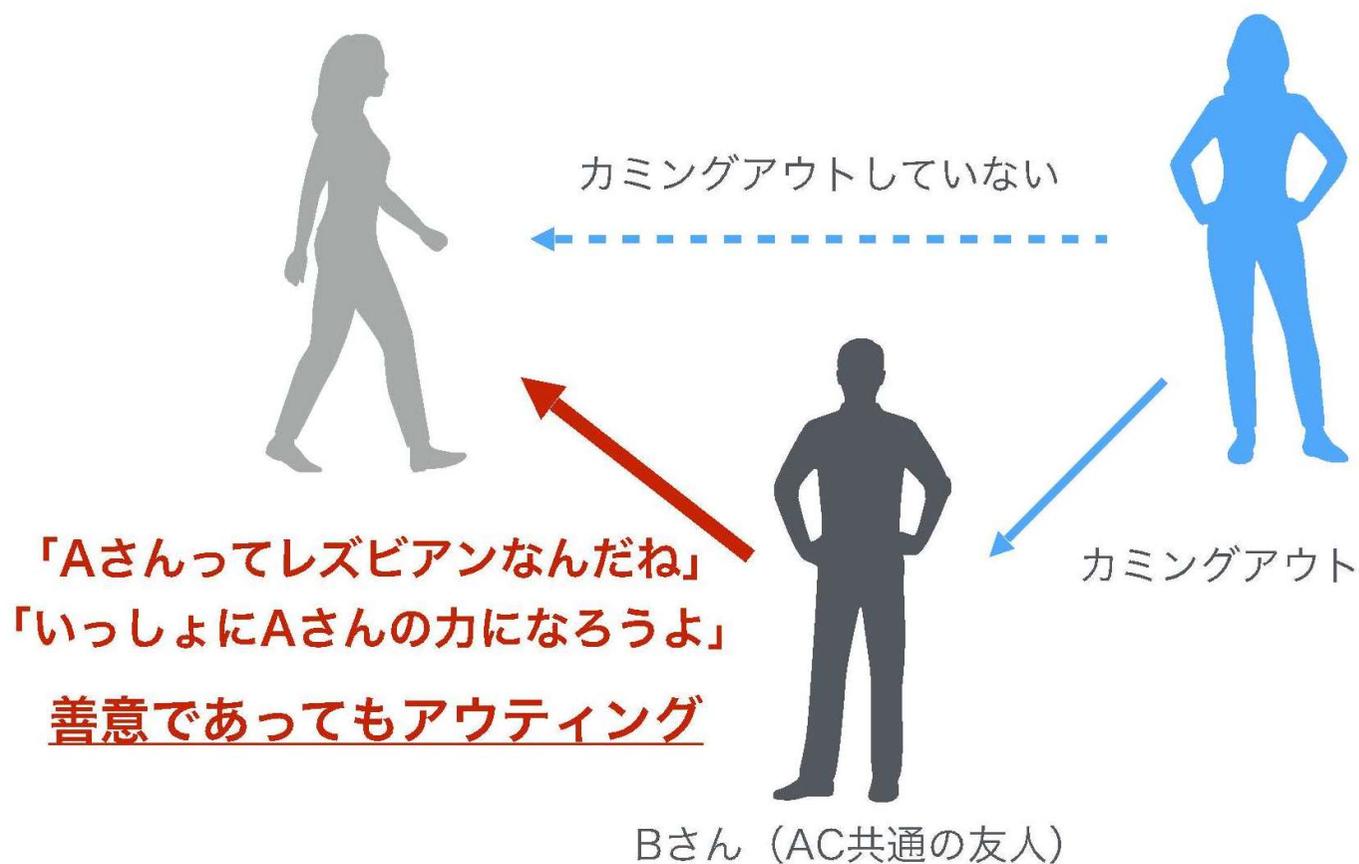
Aさん (LGBT当事者)



典型例とはやや異なるケース

Cさん (Aさんの親友・非当事者)

Aさん (LGBT当事者)





カミングアウトされたら（友人・同僚の場合）

1. 「ありがとう」と「自分は味方であること」を伝える

カミングアウトは、LGBT当事者にとって信頼の証です。人としての自分を信頼してくれたことへの感謝を言葉にして伝えましょう。

2. 無理に平静を装わない

異性愛者は、それほどカミングアウトされる機会はありません。最大限に当事者の人格を尊重しつつ、驚きや戸惑いは自然な感情として見せるのも信頼の証です。

3. 誰が知っているか、誰に伝えていいのか確認する

組織やコミュニティ内であれば、アウティングのリスクをなくし、さらにLGBTアライの輪を迅速に広げる機会として、お互いに力を合わせるための確認です。

【番外編】 「カミングアウト」と「好意の告白」を混同しない

当然ですが、「性的マイノリティであることのカミングアウト」と「好意の告白」はまったく別です。また仮に、好意を告白されたとしても、応える・応えないは自由ですが、異性愛での告白と同様に、相手の気持ちを尊重した気持ちの伝え方をしましょう。

※アライとは、英語で「同盟者」「協力者」「支持者」という意味。性的少数者を理解し、応援、支援する人々。

③ 職場での対応

(2) ハラスメントに係る相談体制

苫小牧市セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱 より抜粋

(趣旨)

第1条 この要綱は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号)第21条第1項の規定に基づき、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにセクシュアル・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に関し、必要な事項を定めるものとする。

セクシュアル・ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針

第1 セクシュアル・ハラスメントをしないようにするために職員が認識すべき事項

1 意識の重要性

セクシュアル・ハラスメントをしないようにするためには、職員の一人一人が、次の事項の重要性について十分認識しなければならない。

- ・お互いの人格を尊重しあうこと。
- ・お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと。
- ・相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと。
- ・女性を劣った性として見る意識をなくすこと。



ガイドラインの構成(案)

① 多様な性に関する基礎知識

・性の4要素 ・LGBTとSOGI など

② 市民への対応

・窓口、電話での対応 ・申請書などの性別欄の取り扱い など

③ 職場での対応

・職場内での言動 ・ハラスメント など

④ 相談窓口



④ 相談窓口

◆ 法律相談

【にじいろ法律相談(札幌弁護士会)】

080-6090-2216

毎月第2火曜日 17:30~19:00 毎月第4金曜日 11:30~13:30 ※祝日を除く

◆ 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)】

0120-279-228 (通話料無料)

※全国どこからでも24時間電話相談を受け付けています。

性別や同性愛などに関わる専用回線を設けています。

ガイダンスが流れたら、**4番**を押してください。

◆ SNS相談

【NPO法人北海道レインボー・リソースセンター L-Port】

LINE @ebx1820z

Twitter @LLinq2018

※月に一度、10代20代の若年層向けにセクシュアリティなどに関する悩みについて、LINE相談を行っています。

道内のネットワークを結び、情報の案内も行っています。