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、いきいきとこころ豊かに暮らす社会の実現を目指して～

苫小牧市

目 次

はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

１ 多様な性を尊重するための行動指針・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

２ 多様な性に関する基礎知識

⑴ 性の多様性・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

⑵ ＬＧＢＴ（エルジービーティー）とＳＯＧＩ（ソジ）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3

⑶ ＬＧＢＴ等の性的少数者の割合 ・・・・・・・・ ・・・・・・・・・ 5

⑷ 性的少数者の方が抱える困りごと・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5

３ 市民への対応

⑴ 窓口・電話での対応・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8

⑵ 各種申請書・公的証明書類等の性別欄の取扱い・・・・・・・・・・・10

⑶ 公共施設の利用・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・11

⑷ 災害時の対応・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・12

４ 職場での対応

⑴ 職場内での言動・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・13

⑵ 職場での業務内容・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・14

⑶ ハラスメントへの対応・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・14

⑷ 採用時の対応・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・16

⑸ 休暇制度・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・16

⑹ 職員相談窓口・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・17

参考 相談窓口・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・19

はじめに

本市では、平成18年に制定した「苫小牧市男女平等参画推進条例」の冒頭で、「誰もが個人として尊重され、性別にかかわりなく個性と能力を十分に生かすことのできる地域社会の実現は、私たち市民の共通の願いである」とうたっており、平成25年には「男女平等参画都市宣言」を北海道の自治体で初めて行いました。

その後、「苫小牧市男女平等参画基本計画　第３次　（改定版）」において、「LGBTなど多様な性についての偏見や差別を無くしていくために、啓発活動を行います。」と定め、ジェンダー、LGBT等に関する講座や講演会を始めとした様々な取組を展開しています。また、令和５年１月４日には、一方または双方が性的マイノリティである２人がパートナーシップの関係にあることを宣誓するパートナーシップ制度を導入したところです。

国においては、令和５年６月に「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（LGBT理解増進法）」が施行されるなど、性的マイノリティの方々が抱える課題については、徐々に議論が進み、メディアの報道、自治体の取組等によって社会的に認知されてきている状況です。しかし一方で、未だ偏見や無理解により、性的マイノリティの方々は生活の中で多くの困難を抱え、また精神的な苦痛を受けているのが現状です。

こうした状況を踏まえて、日常的に市民と接する市職員が、性の多様性について正しい知識を持ち、様々な悩みを持つ方に寄り添った考えのもと、行動につなげることを目的として、令和６年８月に「多様な性を尊重するための行動指針」を定めるとともに、この度令和２年に策定したガイドラインを改定しました。

私たち市職員が男女平等参画都市宣言の趣旨にのっとり、性的指向や性自認にかかわらず、だれもが自分らしく暮らせる苫小牧を目指す上で、このガイドラインがそのサポートとなることを願っています。

このガイドラインは、社会の変化や皆様からのご意見も踏まえて、順次バージョンアップしていきます。

１ 多様な性を尊重するための行動指針

令和６年８月、職員向けに「多様な性を尊重するための行動指針」を定めています。

からだの性、心の性、表現する性、好きになる性など、性のあり方は一人ひとり違います。
誰もが性別を超え、自分らしく生き生きと暮らすことができる男女平等参画社会の実現を目指し、多様な性を尊重する取組を進める苫小牧市として、市職員のための行動指針を次のとおり定めます。

- ●職員一人ひとりが学び、理解を深めます。
- ●当事者に寄り添った行動に努めます。
- ●正しい情報を発信し、偏見のない行政運営を行います。
- ●性的マイノリティの方が生きにくさを抱えないよう、積極的に施策を展開します。

２ 多様な性に関する基礎知識

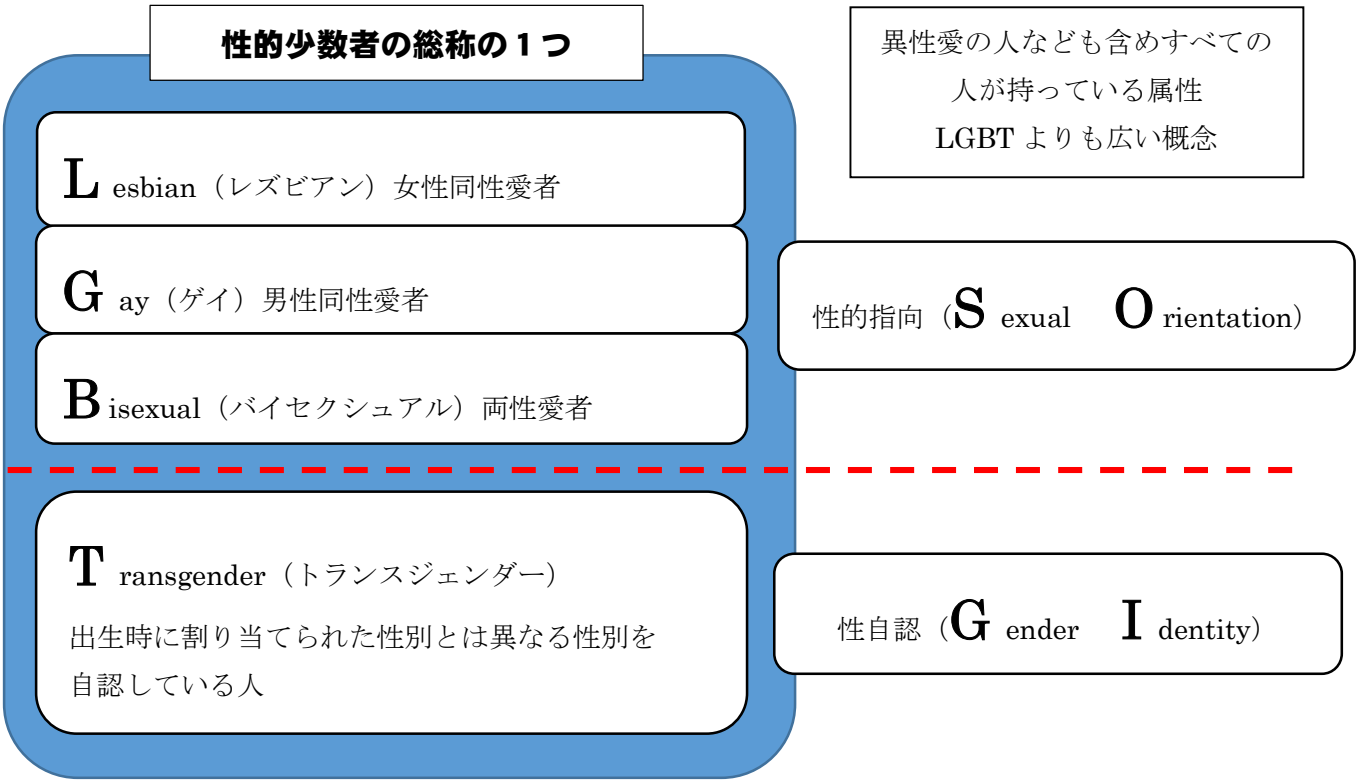
性は多様な要素から成り立っています。一人ひとりの性のあり方は多様であることを理解し、お互いを尊重し、認め合うことが大切です。

（１）性の多様性

① 身体の性別（Sex） （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（Gender Identity） （心の性）	自分が認識している性別。
③ 性表現（Gender Expression） （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（Sexual Orientation） （好きになる性）	性的関心がどのような性別に向いているのか。

上記は性を構成する４要素です。性を構成する要素の組合せは多様であり、それぞれがはっきりと分けられない場合もあるため「性はグラデーション」と言われることがあります。

（２）ＬＧＢＴとＳＯＧＩ（エルジービーティー　ソ　ジ）



性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律（性同一性障害者特例法）関係箇所抜粋

（性別の取扱いの変更の審判）

第三条　家庭裁判所は、性同一性障害者であって次の各号のいずれにも該当するものについて、その者の請求により、性別の取扱いの変更の審判をすることができる。

一　二十歳以上であること。

二　現に婚姻をしていないこと。

三　現に未成年の子がいないこと。

四　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。

五　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。

――――――――――

平成16年７月に施行された性同一性障害者特例法により、身体の性と自己認識している性が異なることについて医学的知見に基づき診断された方（性同一性障害）の戸籍上の性別変更が可能となりました。なお、「性同一性障害」は、令和４年に発効された世界保健機関（WHO）の国際疾病分類において、「性別不合」と名称変更されました。これによって精神疾患の一つとして扱われていたものが、性の健康に関する状態の一つに分類されました。

また、性別変更の際は性器の外観を似せるための手術が必要とされていましたが、手術を受けずに戸籍上の性別を変更するよう申し立てた当事者に対し、令和６年７月、広島高裁は変更を認める決定を出すとともに、「手術が常に必要ならば憲法違反の疑いがある」と指摘しました。

【参考】

ＬＧＢＴやＳＯＧＩ以外にも性のあり方に関連する言葉があります。その一例を以下に示します。なお、性のあり方は多様であるため、ここに示し切れないほど多くの言葉があります。

用語	解説
アセクシュアル	他者に性的関心が向かない人
ヘテロセクシュアル	異性愛者
パンセクシュアル	人を好きになるときに相手の性別が条件にならない人
エックスジェンダー	性自認が中性である又は性別を決めたくない人
シスジェンダー	生まれた時の身体に割り当てられた性別と心の性別が同じ人
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
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
クエスチョニング（Questioning）	性的指向や性自認が明確でないままでいる人
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
アライ（Ally）	「同盟者」「協力者」「支持者」という意味を持つ英語。性的少数者を理解し、応援、支援する人々
カミングアウト	自分の性的指向や性自認について、自らの意思で望む相手に伝えること
アウティング	他者の性的指向や性自認を、その人の同意なく、第三者に伝えてしまうこと
クローゼット	自分の性的指向や性自認を隠さざるを得ない状況

※ＬＧＢＴにクエスチョニング（Questioning）又はクィア（Queer）を加え、「ＬＧＢＴＱ」などと呼ばれることがあります。

※他にも、多様なセクシュアリティという意味を表す「ＬＧＢＴｓ」という言葉もあります。

（３）LGBT等の性的少数者の割合

各団体等の調査によると、LGBT等の性的少数者は人口の８～10%程度、つまり10～13人に１人程度となっており、これは、左利きの方、ＡＢ型の方とほぼ同数で、全人口における「佐藤さん」（1.53%）、「鈴木さん」（1.44%）、「高橋さん」（1.14%）、「田中さん」（1.06%）の合計の割合（5.17%）よりも高い割合といわれています。

※明治安田生命「全国同姓調査」（2018年）参考

各団体等によるLGBTに関する調査

調査団体等	調査結果	調査時期
電通ダイバーシティ・ラボ	LGBT層に該当する人は9.7%	2023年
「働き方と暮らしの多様性と共生」研究チーム	LGBT、アセクシュアル及び「性を決めたくない・決めていない」人は8.2%	2019年
株式会社LGBT総合研究所	LGBT及び性的少数者に該当する人は約10.0%	2019年
日本労働組合連合会	LGBT等当事者は8%	2016年

LGBT等の性的少数者の方と出会う可能性は低いと思われがちですが、人口の８～10%程度いることから、これまでに職場や知人、友人等の付き合いの中で、知らないうちに性的少数者の方と関わっていることが推測されます。したがって、今ある付き合いの中にも性的少数者の方がいることを意識しておくことが必要です。

（４）性的少数者の方が抱える困りごと

性的少数者の方は多くの困りごとを抱えて生活しています。性的少数者の方は身近にいることが推測されることから、困りごとを理解し、みんなが暮らしやすい環境を作って行く必要があります。

※以下に掲載した、性的少数者の方が抱える困りごとは、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発行の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（第３版）より抜粋しています。

子ども・教育

・どの部活に入るか迷っていたところ、男性であることだけを理由に教員から柔道部に無理矢理入部させられた。
・学校の制服や体操服などが戸籍上の性別で分けられたため、苦痛を感じ、不登校となった。

就労

・トランスジェンダーで、自分の場合は男女に分かれた職場のトイレが使えない。職場でトイレを使いたくないため、もう何年も１日中飲まず食わずで働いている。それでもどうしても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。

カップル・養育・死別・相続

・パートナーの不慮の死に際して、親族ではないことを理由に、自分が身元確認を行うことができなかった。

医療

・認知症・意識不明状態の患者について、どのような治療を行うかを決める場合に、患者の同性パートナーの意向が考慮されなかったり、他の親族よりも軽視されたりした。

福祉

・性的指向・性自認に困難を抱える高齢者に、子どもがいないため、司法書士などが成年後見人になったが、理解がなく、十分に意思疎通ができなかった。
・福祉施設の利用を始めたが利用者も職員もＬＧＢＴへの理解がまったくなく、ホモネタで笑ったり、異性愛や結婚のプレッシャーをかけてきたりして、カミングアウトができなかった。そのことにより、自己主張せず、友達も作らず、なるべく会話を避けるようになってしまい状況が悪化した。

行政手続き等

・性自認や性的指向に関する講演会場として公共施設に利用を申し込んだところ、講演の内容を理由に、利用を拒否された。
・選挙の際、投票所入場券や選挙人名簿に性別の記載があるため、見た目との不一致により、本人確認で不快な質問をされたり、周囲の人に戸籍の性別がわかってしまう場合があり、その不安から、投票へ行けなくなった。
・外見の性別は望みの性別に近づいたが、戸籍変更の厳しい要件を満たすことができず、常に説明をしなくてはならないため、とても不便を感じている。

相談・生活支援・保険・年金

・性的指向や性自認の問題について、役所の職員や電話相談サービス、ケースワーカーらが正確な知識があるかどうかが不安なため、相談を躊躇したり、本当のことが話せなかった。
・性的指向や性自認を理由にいじめを受け、就労困難となったため生活保護を申請したが、窓口で「それくらいの理由で就労できないわけがない」と言われ、申請を断念した。

被災者支援

・避難所を管理する自治体職員に性的指向や性自認への配慮を求めたところ、「こんな大変な時にわがままを言わないで欲しい」とたしなめられた。
・復興支援住宅に同性パートナーと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に恐怖を感じ、申し込みを断念した。

民間サービス・メディア

・パートナーを生命保険の受取人に指定したところ、親族でないことを理由に拒否された。

地域・コミュニティ

・子どもが性自認や性的指向の困難を周囲に嘲笑され、本人だけでなく家族全体が居住している地域から孤立してしまった。
・地方では、周囲に性的指向や性自認等についてカミングアウトしづらく、心から打ち解けられる友人ができず、住み慣れた土地を結局離れて都会に出ざるを得なかった。

３ 市民への対応

市民への対応にあたり、男女平等や人権尊重の観点から性的指向や性自認に関しての配慮が求められます。

一人ひとりの考え方が異なるように、性的指向や性自認も人それぞれであるため、全ての職員が普段から性的指向や性自認について配慮する意識を持ち、日常的な来客対応、電話対応、相談等にあたらなければなりません。

（１）窓口・電話での対応

① 窓口等で、保険証や住民票、戸籍抄本、マイナンバーカードなどを提示された際には、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固定概念を持たず、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ことが必要です。

具体的な対応について

◆ 本人が、誤って他人の書類を持ってきていないかを確認する。
確認する際は書類等を指差し、「この書類で間違いありませんか。」「こちらでよろしいでしょうか。」と尋ね、性別や氏名が周りに分からないよう配慮する。書類と本人を何度も見比べること、聞き返すことは避ける。
また、本人確認をする必要がある場合には性別や名前だけではなく、住所や生年月日等で確認を行う。

◆ 窓口で呼び出す場合は番号等が望ましいが、番号等での呼び出しが難しい場合には氏名を呼ぶにして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。

◆ 必要があれば筆談を加えるあるいは可能な範囲で個室等のプライバシーの守られる場所で対応する。

◆ 配慮が必要と思われる市民を他部署へ引継ぐ場合には、本人に再度、性別等を確認しないようにする。

② 電話対応を行う場合には、性的指向や性自認などが電話の相手の周囲に気づかれないよう配慮することが必要です。また、「身体の性別と性自認が一致」、「パートナーは異性」といった固定観念を持たずに対応することも必要です。

具体的な対応について

「～についてお聞きしてもよろしいでしょうか。」

「～ということでよろしいでしょうか。」

「お答えしにくい場合は、言わなくて結構です。」

等の言葉を使い、相手の意向を確認しながら対応し、声の印象だけで相手の方の性別やパートナーの性別を決めつけないようにしましょう。

③ 同性パートナー間での暴力が起こる可能性もあることから、対応方法を想定しておく必要があります。また、専門的な相談が必要な場合は、相談先へつなぎます。（相談先は18～19ページ参照）

④ 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。例えば、子どもの親が同性カップルの場合など、いろいろな場合があります。

具体的な対応について

- ◆ 夫、妻、旦那、奥様、彼氏、彼女 ⇒ パートナー、配偶者、お付き合いされている方、お相手の方、お連れ様
- ◆ お父さん、お母さん ⇒ ご家族の方、保護者の方
- ◆ 息子さん、娘さん ⇒ お子さん

（２）各種申請書・公的証明書類等の性別欄の取扱い

自認する性は人それぞれであるため、法的に義務付けられたものや、事務を行う上で必要であるものを除いて、各種申請書・公的証明書類等の性別欄を削除できないか検討する必要があります。また、性別欄の削除について検討する際には、以下の観点から行うようにします。

・男・女の違いを明確にする合理的な理由があるか。
・本人確認をする上で、性別による確認が必要か。

各種申請書・公的証明書類等に性別欄を設ける場合は、可能な限り男女の性別を選択するだけの形式ではなく、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。

具体的な対応について

◆　性別　①男　②女　③（　　）※自認する性を記入してください。
◆　性別　①男　②女　③その他　④無回答
◆　性別（　　）※自認する性を記入してください。

※性別を知る目的に応じて「自認する性を記入してください。」を「身体の性を記入してください。」に変える必要があります。

とまチョップ

（３）公共施設の利用

自認する性は人それぞれであるため、トイレや更衣室等などの設備利用に関しては、本人の意思をなるべく尊重しながら他の利用者との調整を図っていく必要があります。

例えば、トイレの利用にあたっては、性別の区別のない「オールジェンダートイレ」等の設置も有効ですが、「オールジェンダートイレ」の利用のみを強要し、利用者が希望する設備の利用を認めないことは不快感を与える可能性がありますので、それぞれの状況により配慮することが必要です。

また、トイレや更衣室等などの設備利用については、意図しないところで第三者へ性的指向や性自認を伝えてしまうアウティングにつながることがあるので十分に注意する必要があります。

コラム 本人の意図しないところでのアウティングって？

公にしたくない性的指向や性自認について、自ら望む相手以外に知られることは、プライバシーの侵害や差別の助長・ハラスメントにつながり、甚大な精神的苦痛を被ることがあります。そのため、トイレや更衣室等の利用によりアウティングしないよう注意しなければなりません。また、カミングアウトされた職員が業務上の都合等でその人の性的指向や性自認について他の職員と共有をしなければいけない場合、アウティングとならないよう、必ず本人から合意を得るようにしなければなりません。

具体的な対応について

- ◆ 男女共用の「オールジェンダートイレ」等を設置する。
- ◆ 申出があった場合に更衣室等として利用できる「多目的室」を設置する。

◎今後、公共施設を新設あるいは改修する際には、多様な性について配慮した整備を検討していく必要があります。

府中青年の家事件

同性愛者の団体に対し、東京都が「青少年の健全な育成に悪い影響を与える」として宿泊施設「府中青年の家」の利用を拒絶した事件

～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。」

（４）災害時の対応

災害時には普段と違う対応が多いことから、性的指向や性自認の多様性を忘れがちになることが考えられます。したがって、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することや被災者の中に性的少数者が一定程度いることを理解し、対策を検討しておく必要があります。

具体的な対応について

●本人の意図しないところでのアウティングの危険性

▸性別に関わらず、プライベート空間を確保すること。もし当事者と知っても、当人の了解なしに他の人に話さない

●周囲の理解不足、偏見

▸避難所を運営する側が、性的指向や性自認の多様性を理解し、相手の気持ちを汲み取ること

●更衣室、共同浴場、トイレなどの設備の利用について他の利用者との調整が難しいこと

▸可能な場合は、男女別のほか、性自認が異なる人等も利用できるように、更衣室、トイレなどオールジェンダーの設備や個別のシャワー室等を整える。

●当事者が求める物資と周囲の認識が不一致の場合、受取りが困難（下着や化粧品等）

▸物資の支給について当事者の性的指向や性自認を尊重し、当事者が欲するものを支給できるようにすること。また、プライバシーの観点から、中身が見えない形での支給や、特定のボランティアや相談員を通じて個別に届けられる仕組みづくりをすること

４ 職場での対応

誰もが働きやすい職場にするには、差別やいじめ、ハラスメントを無くすことが大切です。LGBT当事者は８～10%いるといわれており、カミングアウトの範囲も人によって様々であるため、職場にLGBT当事者がいるかもしれないという意識を持ち、何気ない言葉や態度が自分の意図にかかわらず、相手にとってハラスメントになりうることに注意しましょう。また、性的指向や性自認により、業務内容を制限したり、採用・不採用を判断したりしないよう徹底することが重要です。

本市では、職員に向けて「多様な性を尊重するための行動指針」を定めていますので、1人ひとりが指針を遵守することが重要です。

経済産業省トランスジェンダー女性職員のトイレ使用制限

経済産業省に勤務しているトランスジェンダー女性の職員が、女子トイレの自由使用を認める等いくつかの処遇改善を人事院に求めたが、いずれも退けられたことから人事院判定の取消し及び国に対し損害賠償を請求した。

最高裁は「人事院の判断は（中略）ほかの職員に対する配慮を過度に重視し、上告人の不利益を不当に軽視したものであって、（中略）著しく妥当性を欠いたものといわざるを得ない」と結論づけ、違法と判断した。その後、経済産業省は、人事院が職員のトイレの使用制限について再判定を出したことを踏まえ、職員に対し庁舎内にある全ての女子トイレの使用を認めると伝えた。

（１）職場内での言動

性的指向や性自認は個人の尊厳にかかわる大切な問題です。誰もが個人として尊重され、性別にかかわりなく個性と能力を十分に生かすことのできる社会の実現のためにもホモネタ、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。また、二人称、三人称に気をつけ、「彼女」、「彼」を使わないようにする気づかいも必要です。

コラム 当事者が不快に思う言葉

・ノーマル、アブノーマル、ホモ、レズ、おなべ、おかま、オネエ、あっち系、男らしく・女らしく
・結婚や出産が前提になっている話題、恋愛やパートナーの話題になった際「彼女や妻（彼氏や夫）はいるの」などパートナーは異性であると決めつけた会話　など

（２）職場での業務内容

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。

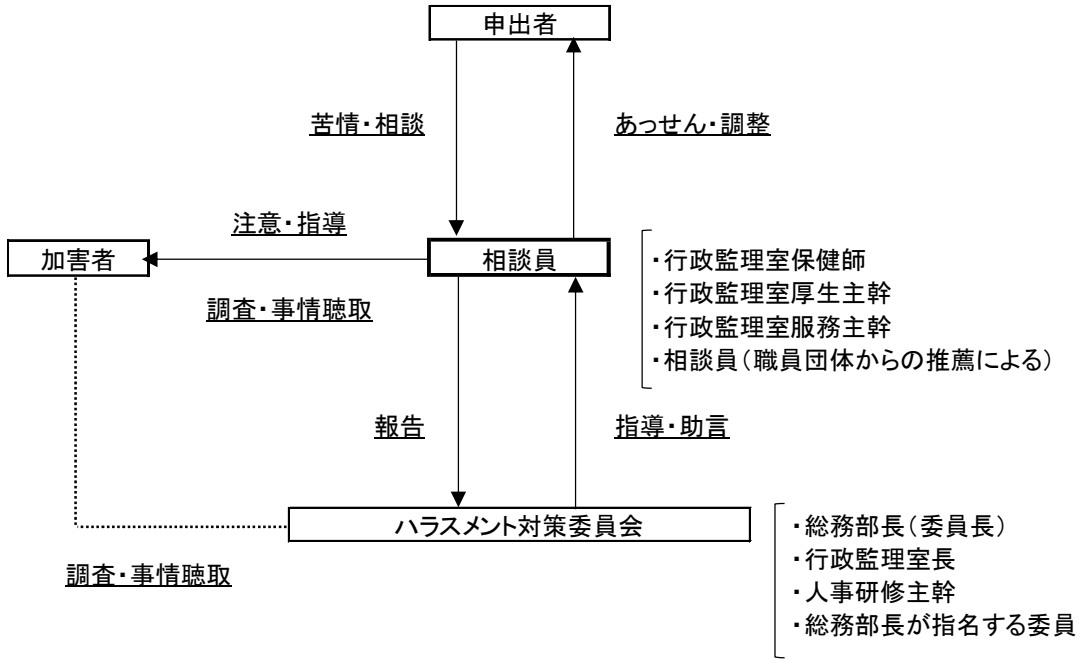
（３）ハラスメントへの対応

①「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」（平成18年厚生労働省告示第615号）の改正で一般的なハラスメントと同様、LGBTに対するハラスメントも禁止されることが明示され、周知徹底されました。（平成29年１月１日施行）

公務員のハラスメント防止対策としては、労働施策総合推進法の改正により、事業者の雇用管理上の措置義務の一環として、人事院規則10-16（令和２年６月１日施行）が制定され、ハラスメントの防止に関する項目が新設されました。また、人事院規則の制定に伴い、懲戒処分の指針について一部改正（令和２年６月１日施行）が行われ、ハラスメントを行った場合、懲戒処分（免職、停職、減給、戒告）の対象となる項目が新設されました。

②ハラスメントを受けていると感じたら、ハラスメントが行われた日時、内容等を記録し、上司や同僚等に相談することが必要です。上司や同僚等に相談しても解決することが困難な場合は相談員（行政監理室（保健師・厚生主幹・服務主幹等））に相談し、それでも解決することが困難な場合には、公平かつ適切に処置するため「ハラスメント対策委員会」に対応してもらうようにします。

※ハラスメントに関する相談・苦情対応フロー（苫小牧市）



③ハラスメントを目撃したら、まず、注意することが重要ですが、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、相手に寄り添いながら迅速に対応することが大切です。また、本人の性的指向や性自認について、周囲との情報共有が必要な場合は、必ず本人の同意を得た上で行い、関係者以外に個人情報が知られることがないよう徹底します。

コラム もしカミングアウトされたら

自分の性的指向や性自認をカミングアウトされたら、相手の気持ちを受け止めることが必要です。「話してくれてありがとう。」など相手を尊重するようにしましょう。また、してほしい・してほしくないこと等、本人の希望を聞くほか、カミングアウトの強制・要求をせず、どの範囲まで情報を周囲と共有して良いのか本人の意思を十分に確認しましょう。本人の同意を取らずに周囲の人に伝えることは重大な人権侵害になるので、絶対にしてはいけません。

また、よそよそしくなる、「好きにならないでね」等個人の尊厳を傷つける言動をしてはいけません。

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(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11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(抜粋)

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。

パワー・ハラスメント防止対策

・パワー・ハラスメントの定義（人事院規則10-16第２条）

職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格もしくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるようなものをいう。

・パワー・ハラスメントの禁止（人事院規則10-16第５条第１項）

職員一人一人が、パワー・ハラスメントが職員の人格や尊厳を害するものであることを理解し、互いの人格を尊重し、自らがパワー・ハラスメントを行わないようにしなければなりません。

・管理監督者の責務（人事院規則10-16第５条第３項）

管理又は監督の地位にある職員は、パワー・ハラスメントの防止のため、良好な勤務環境を確保するよう努めるとともに、パワー・ハラスメントに関する苦情相談が職員からなされた場合には、苦情相談に係る問題を解決するため、迅速かつ適切に対処しなければならない。

・苫小牧市の関係規程

・苫小牧市パワーハラスメントの防止等に関する要綱
・苫小牧市パワーハラスメントの防止等に関する要綱の運用方針
・パワーハラスメント対策の指針
・パワーハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項についての指針

（４）採用時の対応

採用の可否は、知識やスキル、仕事の適正など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。

また、面接時には、性的指向や性自認は人それぞれ違うという認識のもと、髪形・服装をはじめとする容姿やふるまいなどについて、差別的言動や相手を傷つける行動をとらないよう注意することが必要です。そして、カミングアウトの範囲は人それぞれであるため、面接時にカミングアウトをしても本人の同意なしに第三者に共有することは控えてください。

（５）休暇制度

パートナーシップを宣誓された職員は、異性間の結婚と同様の結婚休暇が取得できます。また、令和７年１月からは、セルフケア休暇の中にトランスジェンダー当事者の方がホルモン治療などで利用できるダイバーシティ休暇（有給休暇）が創設されます。これらは庶務事務システムの汎用休暇申請から申請可能で、本人の希望する範囲内で決裁のルートを設定することもできます。

なお、職員連絡用ツールを使い、必要最低限の職員にのみ制度利用の申請・報告をすることも可能です。

（６）職員相談窓口

職員の性的指向や性自認などに関する悩みや、この悩みに起因する職場や家庭での悩みについて相談を受け付けています。また、当事者の方だけではなく、同僚や家族、友人などの方からの相談も受け付けております。

・一般的な相談の流れ

①協働・男女平等参画室へ職員連絡ツールやメール、電話等で相談の予約

②予約した日時での相談室での相談

※相談室が空いている場合には、予約なく相談することもできますので、お気軽にご相談ください。

※本ガイドラインは以下を参考に作成しています

〇法務省ホームページ

〇厚生労働省ホームページ

〇「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」（第２版）（LGBT法連合会）

※本ガイドラインは「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のため、2030年までを期限とする17の国際目標であるSDGｓの実現に寄与します

参考 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（※通話料がかかります）

毎月第2火曜日　17：30～19：30

毎月第4金曜日　11：30～13：30

※祝日を除く。オンライン予約可

◆ 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）】

0120-279-338 （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

X @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。

◆ 苫小牧市の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】0144-84-4052

平日　8：45～17：15

【苫小牧市男女平等参画推進センター】0144-32-3544

9：00～17：00（年末年始を除く）

※以下の相談窓口は、LGBT などの悩みに関する専用の相談機関ではありませんが、
お話をお伺いしています。

◆ こころの相談窓口

【苫小牧市健康支援課】0144-32-6410

平日　8：45～17：15

【苫小牧保健所健康推進課健康支援係】0144-77-9934

平日　9：00～17：00

◆ 人権相談

【みんなの人権110番（法務省）】0570-003-110

平日　8：30～17：15

【札幌地方法務局 苫小牧支局】0144-34-7151

平日　8：30～17：15

◆ 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】011-709-2715

◆子ども相談

【北海道教育委員会子ども相談支援センター】0120-3882-56　（通話料無料）

※子どもたちや保護者からの電話相談を学校教育やカウンセリングの経験者等の専門家が24時間体制で受け付けています。通話料は無料です。

メールによる相談も行っています。Sodan-center@hokkaido-c.ed.jp

◆SNS相談

【厚生労働省ホームページ】

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/jisatsu/soudan_sns.html

※SNS相談等を行っている団体を紹介しています

とまチョップ

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、いきいきとこころ豊かに暮らす社会の実現を目指して～

作成：令和２年12月
改定：令和６年12月

発行　苫小牧市
編集　苫小牧市総合政策部協働・男女平等参画室
〒053-8722
北海道苫小牧市旭町４丁目５番６号
TEL：0144-84-4052
E-mail：kyodosankaku@city.tomakomai.hokkaido.jp