

性の多様性への理解を深めるための職員ハンドブック



令和2年4月
名古屋市

目 次

はじめに	- 1 -
I 基礎知識	- 2 -
1 性を構成する要素	- 2 -
(1) 生物学的な性	- 2 -
(2) 性的指向（好きになる性）	- 2 -
(3) 性自認	- 2 -
(4) 性表現（表現する性）	- 3 -
2 LGBT と SOGI	- 3 -
(1) LGBT	- 3 -
(2) SOGI（ソジ、ソギ）	- 3 -
3 性的少数者に関する現状	- 4 -
(1) 同性愛者に対する寛容性について	- 4 -
(2) トランスジェンダーに対する寛容性について	- 5 -
(3) 性的少数者の当事者について	- 5 -
(4) 性的少数者の当事者が抱えている悩みや困りごとについて	- 6 -
(5) 性的少数者に関する理解の必要性	- 7 -
II 市民への対応	- 8 -
1 窓口や電話での対応等	- 8 -
2 性別欄の取扱い	- 8 -
3 公共施設の利用	- 9 -
4 災害時における対応	- 9 -
III 職場における対応	- 10 -
1 職場での対応	- 10 -
(1) 差別的言動に注意	- 10 -
(2) 職務上必要な配慮	- 10 -
(3) ハラスメントの防止	- 10 -
(4) プライバシー保護の徹底	- 10 -
IV 参考資料	- 12 -
(i) 関連法令	- 12 -
(ii) 法務省人権擁護局ウェブサイト	- 12 -
(iii) 公益財団法人人権教育啓発推進センターウェブサイト（性の多様性関連）	- 12 -
(iv) 性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）など性別にかかわる市民意識調査報告書（名古屋市長務局）	- 12 -
(v) 申請書等様式の簡素化について（平成 16 年度総務局・市民経済局）	- 13 -
(vi) 相談窓口等	- 15 -

はじめに

市民の誰もが、お互いの人権を尊重し、責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる社会の実現は、21 世紀における大変重要な課題です。

国際社会における性差別の解消と女性の地位向上に取り組む流れに協調し、国においては、雇用の分野に関して「男女雇用機会均等法」が昭和 60 年（1985 年）に制定され、さらに、あらゆる分野において性別にかかわらず対等に共同参画できる社会を目指す「男女共同参画社会基本法」が平成 11 年（1999 年）に制定されました。

名古屋市においても、女性も男性も互いに人権を尊重しつつ、性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現を目指して、「男女平等参画推進なごや条例」を平成 14 年に制定し、基本計画を策定してその推進を図ってきました。

このような状況において、今なお、性別による固定的な役割分担等を反映した慣行等が残り、社会への参画状況においても性別による偏りが見られます。一方、さまざまな社会情勢の変化に伴い、ひとり親、事実婚、単身世帯、性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）など家族や性のかたちが多様なものとなってきました。

平成 30 年度（2018 年度）に本市が実施した市民意識調査によると、性的少数者の当事者が性のあり方を理由とする偏見や差別に悩んでいる状況が伺えます。

一人ひとりの生き方の選択が社会への参画や活躍の障壁になることなく、多様な生き方が尊重される社会にしていくためには、職員一人ひとりが、人権意識を高めることが大切です。性的少数者に関しても、正しい理解を深め適切な対応ができるよう、このハンドブックを活用いただけると幸いです。

本ハンドブックは、一般社団法人社会的包摂サポートセンター発行「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『性自認及び性的指向の困難解決に向けたガイドライン（第 2 版）』」及び各政令指定都市が策定した職員向けガイドライン等の内容を参考に作成しています。

I 基礎知識

性のあり方は、主に4つの要素で成り立っていると言われています。各要素の組み合わせも様々であるため、一人ひとりの性のあり方は多様です。

1 性を構成する要素

(1) 生物学的な性

「からだの性」を言い、身体的特徴によってある程度客観的に判断されるものです。

(2) 性的指向（好きになる性）

性的指向とは、人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念です。具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛（ヘテロセクシュアル）、同性に向かう同性愛（ホモセクシュアル）、男女両方に向かう両性愛（バイセクシュアル）等を指します。

(3) 性自認

性自認とは、自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ（性同一性）を自分の感覚として持っているかを示す概念です。「こころの性」と呼ばれることもあります。

多くの人は、性自認（こころの性）と生物学的な性（からだの性）が一致していますが、この両方が一致しないために違和感を感じたり、からだの性をこころの性に近づけるために身体の手術を通じて性の適合を望むことさえあります。

性同一性障害とは、医療機関を受診し、「からだの性」と「こころの性」が一致しないと診断された人たちに対する医学的な疾患・診断名です。

平成16年7月に「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」が施行され、この法律により、性同一性障害者であって一定の条件を満たす者については、性別の取扱いの変更の審判を受けることができるようになりました（平成20年6月の改正法によって条件を緩和）。

令和元年 5 月に世界保健機関（WHO）が、性同一性障害を精神疾患の分類から除外して性の健康に関する分野に加えており、最近では、「性別違和」や「性別不合」などの表現が用いられるようになっていきます。

(4) 性表現（表現する性）

言葉遣いや服装、振る舞いなど外部に表現する性を言います。性自認と必ずしも一致するとは限りません。

2 LGBT と SOGI

(1) LGBT

LGBT は、性的指向・性自認が非典型的な人々のうち、次のものの頭文字を組み合わせた言葉です。

L = Lesbian : レズビアン（女性の同性愛者）

G = Gay : ゲイ（男性の同性愛者）

B = Bisexual : バイセクシュアル（両性愛者）

T = Transgender: トランスジェンダー（「こころの性」と「からだの性」が一致しないため「からだの性」に違和感を持つ人）

LGBT のうち、「LGB」は性的指向を指し、「T」は性自認を指します。これら以外の分類もあることから総称して「セクシュアル・マイノリティ」や「性的少数者」と呼ぶこともあります。

(2) SOGI（ソジ、ソギ）

性的指向（= Sexual Orientation）及び性自認（= Gender Identity）の頭文字を取ったものであり、2006 年のジョグジャカルタ宣言以降、国連の諸機関で広く用いられている概念です。

SOGI は、性的少数者と言われる方だけでなく、誰もが持つ性のあり方を総称する概念です。

3 性的少数者に関する現状

本市では、平成 30 年 7 月、市民の性的少数者に関する意識や知識等を把握し、本市の今後の施策の参考となる基礎資料とすることを目的に、市民 1 万人を対象に「性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）など性別にかかわる市民意識調査」を実施しました。

【調査の概要】

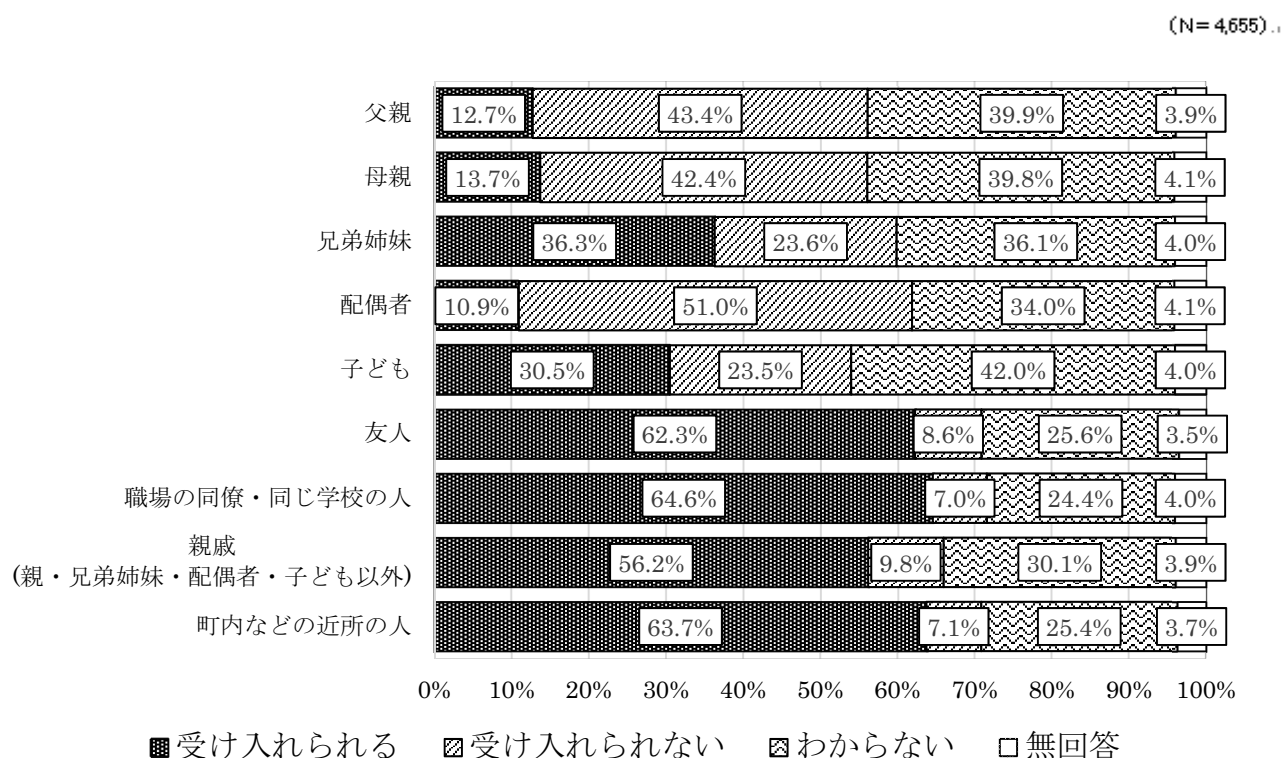
調査地域	名古屋市全域	調査方法	郵送配布・郵送回収
標本数	10,000 人	調査時期	平成 30 年 7 月 17 日から 31 日
調査対象	市内に居住する満 18 歳以上の者	有効回収数	4,655 件
抽出方法	住民基本台帳から無作為抽出	有効回収率	46.6%

【集計結果の表示方法について】

小数点第 2 位を四捨五入しているため、内訳の合計が 100.0%にならない場合があります。

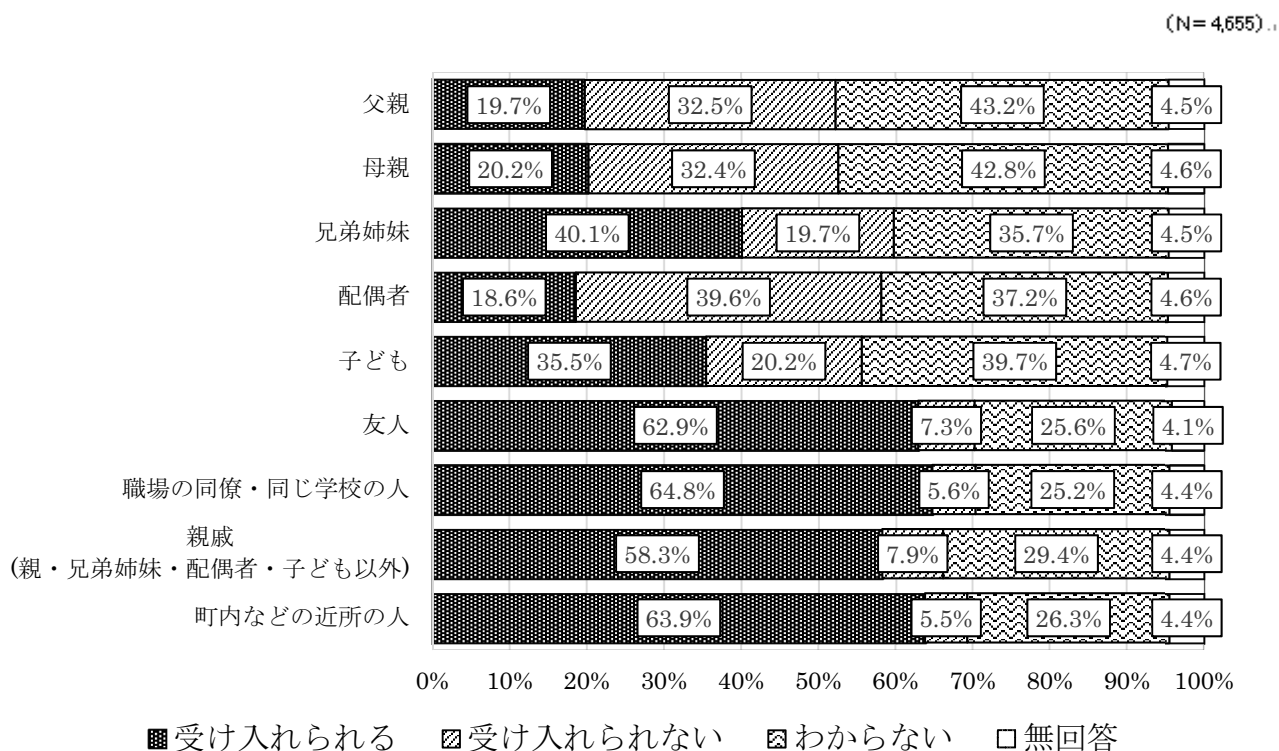
(1) 同性愛者に対する寛容性について

身近な人から「同性が好きである」（同性愛者）と打ち明けられたとき、「受け入れられる」という回答は身近であるほど寛容性が低いという結果となりました。



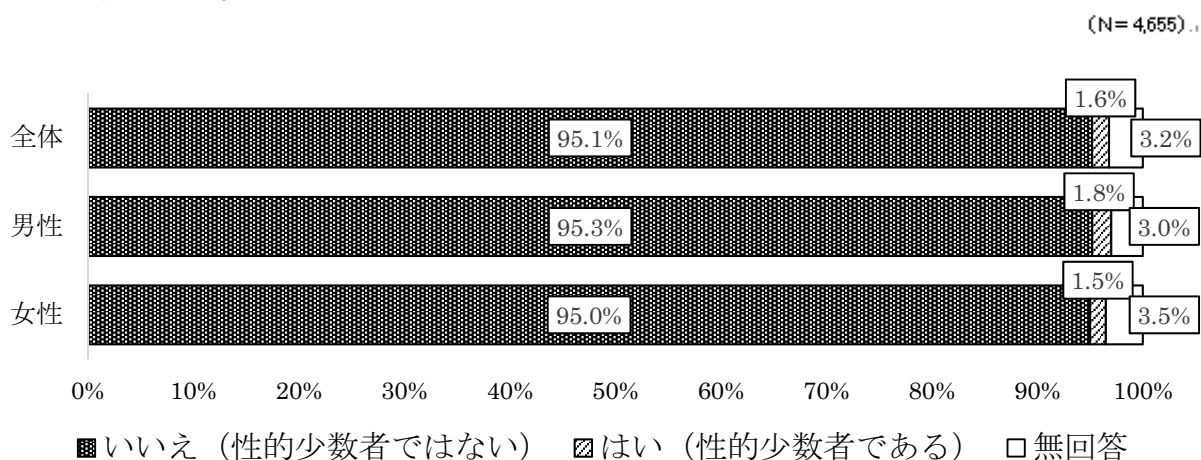
(2) トランスジェンダーに対する寛容性について

身近な人から「自分の性別に違和感を持っている」（トランスジェンダー）と打ち明けられたとき、「受け入れられる」という回答は身近であるほど寛容性が低いという結果となりました。



(3) 性的少数者の当事者について

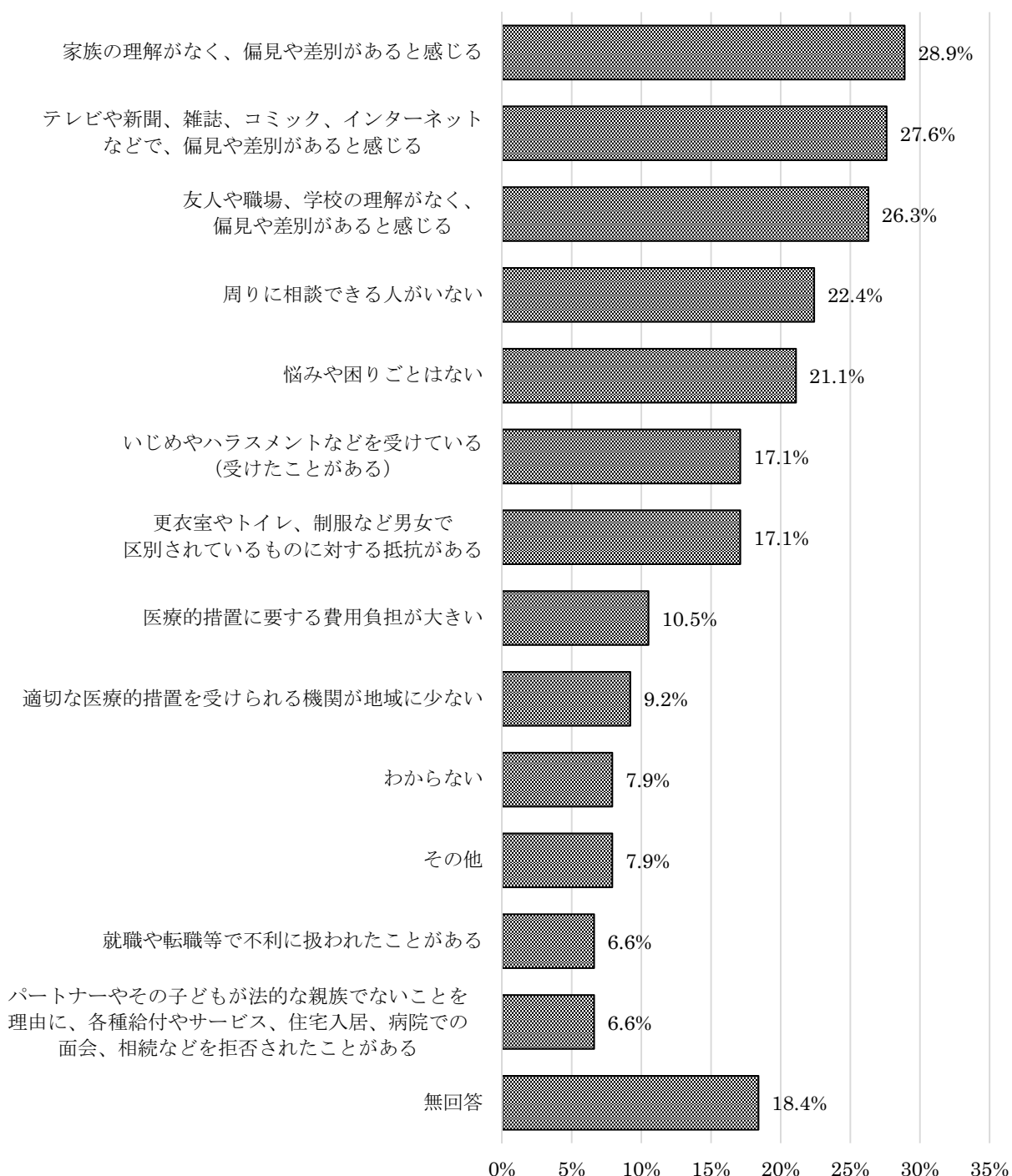
「性的少数者の当事者である」という回答は全体で 1.6%（男性 1.8%、女性 1.5%）でした。



(4) 性的少数者の当事者が抱えている悩みや困りごとについて

当事者（76 人）が抱えている悩みや困りごとについては、全体では、「家族の理解がなく、偏見や差別があると感じる」が最も多く 28.9%でした。次いで、「テレビや新聞、雑誌、コミック、インターネットなどで、偏見や差別があると感じる（27.6%）」、「友人や職場、学校の理解がなく、偏見や差別があると感じる（26.3%）」、「周りに相談できる人がいない（22.4%）」の順となっています。

(N=76)



(5) 性的少数者に関する理解の必要性

性的指向や性自認を理由とした偏見や差別は、当事者に精神的苦痛を与えるものです。また、家族や友人など身近な周りの人にとっても簡単に受け入れられない場合があり、悩みを抱えることがあります。

このような現状を踏まえ、性的少数者に関して正しく理解し、適切な対応を行うことが必要です。

＜参考＞ セクシュアル・マイノリティの当事者の割合について

名古屋市「性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）など性別にかかわる市民意識調査」の結果と、大手広告会社などの民間団体の調査結果では、セクシュアル・マイノリティの当事者の割合が異なります。

これは、調査方法、調査対象者などに違いが多くあるためです。

名古屋市調査では、名古屋市在住の 18 歳以上 10,000 人を無作為抽出してアンケートを送付し、回答された結果を集計しており、結果は母集団の縮図になります。

一方、民間調査では、インターネット調査会社にアンケートモニターとして登録した人々に配信し回答された結果を集計するなどしており、設問等の詳細も公表されていません。

このことから、両者の調査結果を比較することはできません。

Ⅱ 市民への対応

職員は、日々の業務の中で市民等と接する機会があることから、性の多様性について正しい理解を深め、配慮ある適切な対応を行うことが大切です。

1 窓口や電話での対応等

書類上の性別と外見等の性別が一致しないからと言って、必要以上に見比べたり、聞き直したりすることは避けます。

指定管理者や委託業者等に対しても適切な配慮をするよう周知します。

【例】

- ・ 窓口で呼び出す場合、番号等で対応することが望ましい。氏名で呼び出す場合も、名字のみとすることで性別がわからないようにするよう配慮する。
- ・ 本人確認の際、生年月日や住所等の方法で本人確認をする。
- ・ 書類の確認は、性別が周りにわからないよう名前は口にせずに、「この書類でお間違いはありませんか」「こちらでよろしいですか」と書類の指差し等の形で確認する。
- ・ 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、ご家族の方

2 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するようにします。

事務上必要があり性別欄を設けている場合も、記載方法を工夫するなど、適宜書類の目的等に応じた配慮を行うようにします。

本市では、平成 16 年度に「申請書等様式の簡素化について」が周知されていますので参考にしてください（参考資料(ⅴ)「申請書等様式の簡素化について」（平成 16 年度市民経済局・総務局）を参照）。

【性別欄の記載方法の工夫例】

- ・ 自由記載方式として空欄にする。

（例）男性 ・ 女性 ⇒ 性別をお書きください。

- ・ 「男性・女性」の 2 択にせず、「その他」や「答えたくない」等の選択肢も追加する。

3 公共施設の利用

トイレ・更衣室等の設備利用にあたっては、利用者の意思をなるべく尊重した対応をどのように行うか、また、他の利用者との調整をどのように行うか等について、あらかじめ考えておく必要があります。

なお、性別による区分のないトイレ、更衣室等を別に設置することも有効ですが、その利用のみを強制し、利用者の性自認に適合した設備の利用を認めないこととするのは、不快感を与える恐れがあることを、留意する必要があります。

また、イベント等で多くの人が一斉に更衣室を利用する場合は、使用時間をずらす、別のスペースを確保するなど、使用者や施設の現況などによって、個別に検討することが求められます。

4 災害時における対応

災害時においても、避難所の運営等にあたっては、性的少数者の当事者がいることを念頭に置いて、当事者等の意見を踏まえた配慮が必要です。

【配慮の例】

- ・性自認に応じた救援物資の配布（下着、衣類、化粧品等）
- ・相談や支援を実施する際のプライバシーへの配慮

＜参考＞ 指定避難所運営にあたっての配慮について

名古屋市では、「指定避難所運営マニュアル」において、第1章3(2)ウ(ア)②の「H 多様な避難者への配慮」の中で、多様な避難者への配慮事項一覧に、「⑮セクシュアル・マイノリティの方」の欄を設けて、特徴と主な配慮事項を記載しています。

Ⅲ 職場における対応

誰もが働きやすい職場を実現するためには、性の多様性について正しい理解を深め、偏見や差別が生じないように対応することが大切です。

1 職場での対応

(1) 差別的言動に注意

いわゆる「ホモネタ」「レズネタ」等は性的指向や性自認を理由とした差別的言動です。

これらの差別的言動は、職員自身が当事者である場合や、家族や友人など周りの人が当事者である場合など、関係する人々に精神的苦痛を与えるもので、行ってはいけません。

(2) 職務上必要な配慮

性別違和のある人にとって、トイレや更衣室等の使用に困難が生じる場合があります。本人から申し出があった場合は、他の利用者への配慮も視野に入れながら調整や話し合いをしましょう。

また、宿泊を伴う出張は、部屋割りや入浴時間をずらす等の配慮を行いましょう。

(3) ハラスメントの防止

就業環境を害するような性的な言動や性的指向・性自認に関する侮辱的な言動は、ハラスメントに該当すると考えられるため、行ってはいけません。

各所属長や上司においては、ハラスメントに関する相談を受けた際には、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しょう。

(4) プライバシー保護の徹底

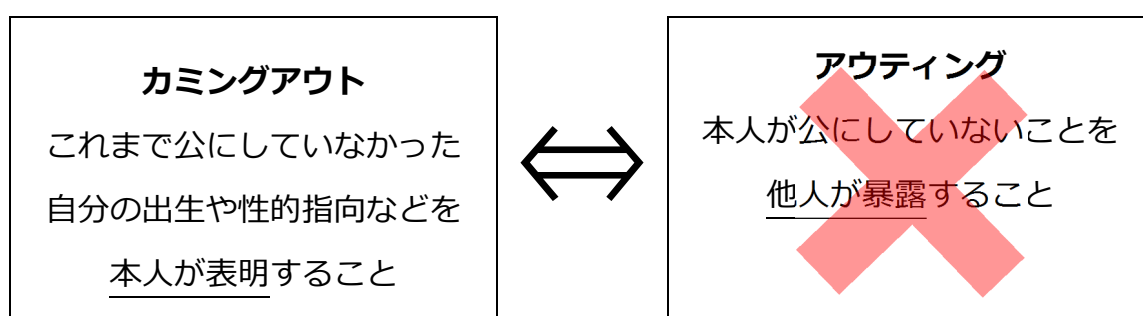
性的指向や性自認が非典型であることを本人の了承なく、他の職員や上司に伝えることは絶対にしてはいけません。

本人の性的指向や性自認について、職場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い、本人の了承なくプライバシーや個人情報に周りに知られることがないように徹底することが大切です。

本人の了承を得ずに、本人が公にしていなかった性的指向や性自認をその他の人に伝えることを「アウティング（暴露）」といいます。

混同されやすい言葉に「カミングアウト」があります。これは、これまで公にしていなかった自分の性的指向などについて本人自身が表明することです。

しかし、公にしていなかったことを本人自身が表明することと、それを知った人がアウティング（暴露）することは全く異なります。たとえ本人からカミングアウトされても、本人の了承なくアウティング（暴露）することはプライバシーの侵害になります。



<参考> 学校における子どもへの配慮について

文部科学省では、「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」（平成 27 年 4 月 30 日文部科学省初等中等教育局児童生徒課長）及び「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かな対応等の実施について（教職員向け）」周知資料（平成 28 年 4 月 1 日文部科学省初等中等教育局児童生徒課）において、学校生活の各場面での支援について参考事例を示しています。

－文部科学省手引き－

http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/28/04/1369211.htm

IV 参考資料

(i) 関連法令

- ・「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」（平成 15 年法律第 111 号）
- ・「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）

(ii) 法務省人権擁護局ウェブサイト

「性的指向及び性自認を理由とする偏見や差別をなくしましょう」

http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00126.html

「人権相談」

http://www.moj.go.jp/JINKEN/index_soudan.html

(iii) 公益財団法人人権教育啓発推進センターウェブサイト（性の多様性関連）

「発行物について」（性の多様性）

http://www.jinken.or.jp/archives/category/hanbai/jinken-category/o_sexual-diversity

(iv) 性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）など性別にかかわる市民意識調査報告書（名古屋市総務局）

<http://www.city.nagoya.jp/sportsshimin/page/0000112536.html>

(v) 申請書等様式の簡素化について（平成 16 年度総務局・市民経済局）

平成 17 年 1 月 21 日に各局・室へ
文書管理システムにより発信

各局室長
教育委員会教育長
各行政委員会事務局長 様

総務局長
市民経済局長

申請書等様式の簡素化について（依頼）

平素は、文書事務の適正な執行、人権施策の推進及び個人情報保護制度の適正な運用に努めていただき厚くお礼申し上げます。

本市では、「わかりやすく親しみやすい文書にするための提言」(平成 13 年 1 月 18 日付通知)及び「名古屋市個人情報後条例第 7 条」に基づき、申請書等の項目については、必要最小限にする取り組みがなされているところですが、市民のプライバシーや人権に関する意識の高まりにより、これまで以上に適正な取扱いが必要となっており、特に「性別記載」については、削除等の取り組みが多く自治体で行われています。なお、愛知県においては、昨年度全庁的に各種申請書において、性別、生年月日及び年齢記載欄を省く取り組みを実施し、規則改正を行い、平成 16 年 4 月 1 日から施行しています。

つきましては、以下のとおり申請書等様式の見直しを行なっていただきますようお願いいたします。

- 1 従来の市民サービスの向上、事務処理の簡素・効率化及び個人情報の保護に加え、性同一性障害を抱えた人々への配慮など人権尊重の観点から、別紙要領に基づき申請書等の「性別記載」の見直しを一層促進していただき、平成 17 年 3 月 31 日までに総務局行政システム部法制課文書係まで別添様式を提出いただきますようお願いいたします。
- 2 生年月日、心身の状況、家庭の状況等のその他の記載事項についても、「不必要な個人情報は収集しない」、「市民が記入する項目は必要最小限にする」という適正な取扱いに、引き続き努めていただき、この機会に併せて見直す等の取り組みをお願いします。

総務局行政システム部法制課文書係
市民経済局人権施策推進室
市民経済局地域振興部市政情報課審査係

(別紙)

申請書等における性別記載の検討要領

1 趣旨

事務処理の簡素・効率化及び個人情報の保護に加え、性同一性障害を抱えた人々への配慮など人権尊重の観点から、申請書等における性別記載の見直しを行い、申請書等の適切な取り扱いを確保するもの。

2 検討対象

条例、規則及び企業管理規程で規定されている様式及び申請(届出)項目で、市民から提出されるもの。

3 検討内容

性同一性障害を抱えた市民等に配慮し、性別記載を必要不可欠とする理由がない場合は性別記載欄を廃止すること。

＜性別記載を必要不可欠とする理由として適当と思われる例＞

- (1) 様式上又は申請(届出)項目として国等の法令等で規定されている。
- (2) 行政処分等を行う際の審査項目としている。
- (3) 事務又は事業を実施するうえで性別を考慮する必要がある。
- (4) 医学的見地から個人の性別を識別する必要がある。
- (5) 不正防止のため、性別を識別する必要がある。
- (6) 男女平等参画の観点から性別把握の必要がある。

＜性別記載を必要不可欠とする理由としては不適当と思われる例＞

- (1) 国等の要領、準則等で例示されている。
- (2) 事務又は事業を実施するうえで個人を識別する情報の一つとしている。
- (3) 事務上の参考データとしている。

4 提出書類

「性別」の記載に関して定めのある条例・規則についての検討結果については、別添様式を提出することとする。

5 様式の改正時期

- (1) 平成 16 年度中を目途に改正手続きをすることとする。
- (2) 平成 16 年度中に改正が難しい場合は、別添様式備考欄に改正予定時期と理由を記載することとする。

6 その他

要綱・要領等についても、条例、規則及び企業管理規程に準じて、性別記載の必要性について検討することとする。

(vi) 相談窓口等

窓口等	相談方法等	相談時間	所管課
相談窓口情報などの紹介サイトは・・・			
こころの絆創膏	さまざまな悩みに関する 相談窓口の情報などにつ いて紹介するサイト https://www.inochi- akari.city.nagoya.jp/ 	-	健康福祉局 健康部 健康増進課 ＜電話＞ 052-972-2283
セクシュアル・マイノリティ全般の相談は・・・			
名古屋市セクシュアル・マイノリティ電話相談	＜電話＞ 052-321-5061	・毎月第2金曜 19～21時	スポーツ市民局 市民生活部 男女平等参画推進室 ＜電話＞ 052-972-2234
名古屋市男女平等参画推進センターイーブルなごや相談室 「女性のための総合相談」	＜電話＞ 052-321-2760 ＜面接＞ 予約制	・月火金土日曜 10～16時 ・水曜 10～13時、 18～20時	
名古屋市男性相談	＜電話＞ 050-3537-3644 ＜面接＞ 予約制	・水曜 18～20時	
人権にかかわる相談は・・・			
ソレイユプラザなごや人権相談	＜電話＞ 052-684-7017 ＜FAX＞ 052-684-7018 ＜E-mail＞ a6847017@sportss himin.city.nagoya.lg.jp	・火～日曜 9～17時 (休館日：月曜 月曜が休日の 場合は直後の 平日) ・人権擁護委員に よる相談は、 原則毎月第1日曜 9時30分 ～17時 (面接は予約制)	スポーツ市民局 人権施策推進室 なごや人権啓発 センター ＜電話＞ 052-684-7017
法務省「人権相談」 みんなの人権110番 (全国共通人権相談 ダイヤル)	＜電話＞ 0570-003-110	・月～金曜 8時30分 ～17時15分	法務省 人権擁護局 総務課 ＜電話＞ 03-3580-4111
労働にかかわる相談は・・・			
厚生労働省「総合労働相談コーナー」 (愛知労働局雇用環境・均等室)	＜電話＞ 052-972-0266	・月～金曜(祝日 を除く) 9時30分 ～17時	愛知労働局 雇用環境・均等部 指導課 ＜電話＞ 052-972-0266

「性の多様性への理解を深めるための職員ハンドブック」

名古屋市スポーツ市民局市民生活部男女平等参画推進室

〒460-8508 名古屋市中区三の丸三丁目 1 番 1 号

(電話) 052-972-2234 (FAX) 052-972-4206

(e-mail) a2233@sportsshimin.city.nagoya.lg.jp
