性の多様性への理解を深める
サポートブック
〈職員用〉

～　誰もが「自分らしく」～

令和5年1月(改定)

尼　崎　市

1　性の多様性について理解を深めるために 1
⑴ 性を構成する要素 1
⑵ 理解するために知っておきたいこと 1

2　市民等への対応 3
⑴ 電話や窓口での対応等 4
⑵ 公文書等の性別記載欄の取扱いについて 5
⑶ パートナーシップ宣誓制度 5
⑷ 性自認に配慮した施設の利用 6
⑸ 災害時における対応 7

3　職員間における配慮 7
⑴ 性的指向や性自認に関する差別的言動に注意 7
⑵ 相談を受けたら 8

4　尼崎市の取組 8

5　パートナーシップ宣誓者の声 10

6　ALLY（アライ）になろう 11

7　Q&A 12

8　用語解説 13

● **参考資料**

はじめに

本市においては、これまで性の多様性について理解を深めるための啓発や公文書における性別記載欄の見直しに取り組み、令和2年1月には「パートナーシップ宣誓制度」を導入しました。

性の多様性に配慮した取組を進めるにあたり、職員一人ひとりが、性の多様性についてさらに理解と関心を深められるよう、この度、「性の多様性への理解を深めるサポートブック」を策定しました。

私たち職員は、人権行政を推進する責務と役割を担っています。

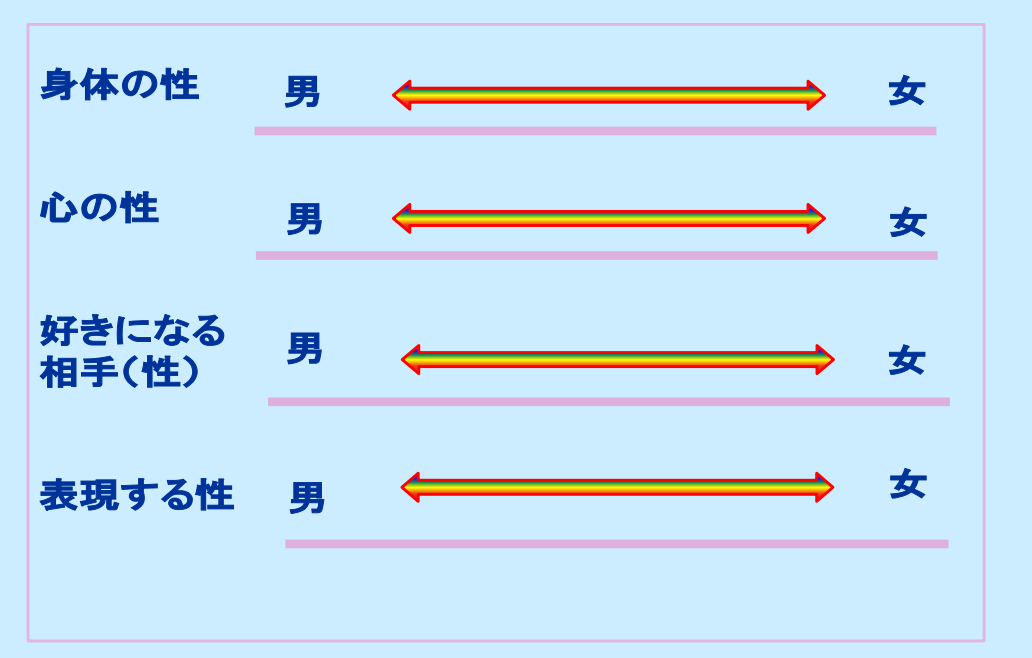
市民一人ひとりの人権と個性を尊重し、多様性や互いを認め合う社会の実現に努めなければなりません。

誰もが「くらしやすいと実感できるまち」の実現を目指し、当サポートブックを活用して、さらに人権への意識を高めましょう。

1　性の多様性について理解を深めるために

（1）性を構成する要素

一般的に「性別」と聞くと、生物学的な要素で判断された「身体の性」をイメージする人が多いかもしれません。しかし、性は4つの要素の組み合わせによるグラデーションであり、誰もが多様なグラデーションの中にいます。



身体の性 生殖機能などの生物学的な性	心の性（性自認） 自分が認識している性別
好きになる性（性的指向） 自分が好きになる相手の性別	表現する性（性表現） 服装、言葉遣い等の表現する性別

（2）理解するために知っておきたいこと

ア　LGBTとは？

LGBTとは性的マイノリティを表す言葉の一つで、性的マイノリティの総称としてよく使われています。LGBTは一つの言葉として使われることが多いですが、Lesbian（レズビアン）、Gay（ゲイ）、Bisexual（バイセクシュアル）、Transgender（トランスジェンダー）の頭文字を取ったもので、LGBは自分が好きになる性、つまり性的指向がどうなのかという点からみた言葉で、Tは自分の性をどう認識しているのか、つまり性自認がどうなのかという点からみた言葉です。

このほかにも、特定の性に属さない「Q（クエスチョニング）」や「どちらの性別でもない「X（エックスジェンダー）」を加えて、「LGBTQ」や「LGBTX」と表現する場合もあります。

L エル　G ジー　B ビー　T ティー

レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字をとった言葉で、性的マイノリティを表す言葉の一つとして使われています。

L	レズビアン	女性を好きになる女性
G	ゲイ	男性を好きになる男性
B	バイセクシュアル	男女どちらとも好きになる人
T	トランスジェンダー	出生時に割り当てられた性とは違う性を生きる人、生きようとする人

※性的マイノリティはLGBTだけではなく、LGBTXや LGBTQと表現する場合もあります。

LGBTかどうかにかかわらず、すべての人にはそれぞれの性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）があり、LGBT だけでなく性の多様性を表す考え方として、それぞれの頭文字を取ったSOGI（ソジまたはソギ）という概念が広がっています。

【性同一性障害（Gender Identity Disorder）】

性同一性障害とは、医学的基準による診断名で、自認する性と体の性に不一致を感じ、社会生活を送ることに大きな苦痛や困難が生じている状態をいいます。日本では、診断された場合、本人が希望すれば戸籍上の性別変更が可能となりますが、そのためには、身体的・経済的負担の大きい性別適合手術などの要件を満たす必要があります。

なお，2018年6月にWHO（世界保健機関）において国際的診断基準である「国際疾病分類」の精神疾患から外され、新たに性別不合という名称に変更されました。これにより、出生時に割り当てられた性別への違和が「病気」や「障害」ではないと宣言されることになりました。

イ 性的マイノリティの人ってどれくらいいるの？

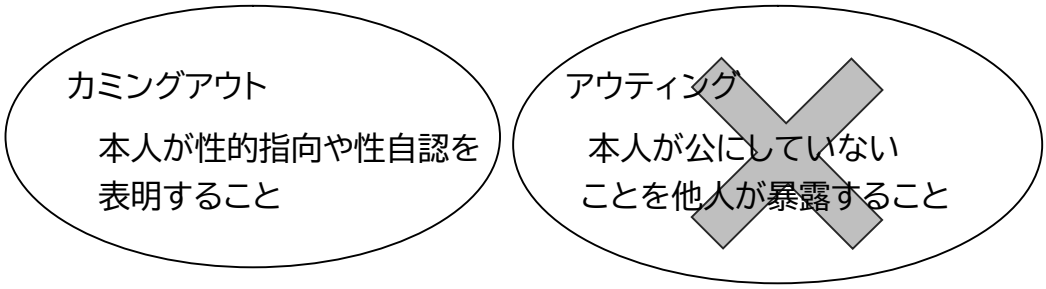
2018 年に電通ダイバーシティラボが実施した調査では、8.9%、つまり 11 人に 1 人くらいという結果がでています。左利きの人が、約10%と言われていますので、ほぼ同じくらいの割合とも言えます。

平成 30 年度に実施した尼崎市職員アンケートでは、「性的マイノリティの人権について特に問題があると思うことについて」聞いたところ、「周囲の偏見を恐れ、誰にも相談できないこと」という回答が最も多い結果でした。性的マイノリティは、周りに「いない」のではなくて「言えない」とよく言われていますが、この結果からも「言えない」実態が見えてくると思います。

ウ カミングアウトとアウティング

自分の性的指向や性自認について、周囲に伝えることを「カミングアウト」といいます（あくまで本人が自らの意思で伝えることです）。

それに対して、本人の了承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ることを「アウティング」といいます。たとえ、本人を思っての行動であっても、本人の了承を得ずに他人に伝えることは重大な人権侵害に当たります。



2 市民等への対応

職員として、日々の職務の中で市民等に窓口や電話で対応する場合には、性的マイノリティへの社会的理解や性の多様性を尊重した上で、配慮ある対応が求められます。性のあり方は多様であり、一人ひとりの感じ方や考え方も異なることから、相手の意向を受け止めるコミュニケーションが重要です。

（1） 電話や窓口での対応等

本人が、健康保険証、住民票の写し、戸籍謄本、マイナンバーカード、投票所入場券等を提示する際には，書類上の性別と本人の外見等の性別が一致しないからといって、必要以上に見比べたり、聞き直したりすることは避けましょう。

行政サービスの申請時などに、生活状況や家庭環境等について尋ねるときは、パートナーが異性であるとは限らないことを踏まえる必要があります。子育て家庭の親が同性カップルの場合もありますし、DVは同性間でも起こります。

行政サービスの提供に必要な範囲を超えて詮索することは、プライバシーの侵害となるので、十分注意する必要があります。また、指定管理者や委託業者など行政サービスに関与する者に対しても、性的指向や性自認に関する知識を持ち、人権侵害となるような行動をとらないよう周知や指導に努めることが必要です。

【職員として心得ておくべきこと】
〇性的指向や性自認は多様であることを理解しましょう。
〇固定観念や先入観、偏見を持たないようにしましょう。
〇趣味や嗜好・病気ではなく、生まれ持ったものであることを認識しましょう。

ア 本人確認

〇書類の確認は、性別が周りにわからないように名前は口にせずに、書類の指差し等で行います。

（例）「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」など

〇性別の確認に固執することなく、生年月日や住所等、他の方法で確認します。

〇窓口で呼び出す場合、番号等で対応することが望ましいです。

やむを得ず氏名を呼ぶ場合には、名字だけにするなど周囲に性別が判明しないよう配慮します。

※多くある名字の場合は、フルネームで呼ぶことにあらかじめ了承を得ることや、どのように呼ぶか尋ねておくことなどの工夫をします。

〇電話対応時は、声質で相手の性別を決めつけず、相手の意向を確認しながら会話を進めていきましょう。

（例）「～をお聞きしていいですか」、「～の理解でいいですか」、
「答えにくいことは言わなくていいです」など

イ 家族の呼び方

特に必要がないのに、性別や関係性を決めつけるような表現は避けましょう。

また外見でのみ判断することにも気をつけましょう。

〇ご主人様、奥様　⇒ 配偶者、パートナー、お連れ合い

〇お父さん、お母さん　⇒　保護者の方、ご家族の方など

（2） 公文書等の性別記載欄の取扱いについて（平成31年3月）

性的マイノリティの中には、性別記載欄が男女の2択であった場合、「心の性」と異なる性を選択することへの抵抗感や、戸籍上の性と見かけの性が異なることで、手続きの際に再確認されるなど精神的苦痛を感じるといった例があります。

尼崎市では、公文書における性別記載欄について、特に必要でない場合は、性別欄を設けないようにする取組をさらに進めるため、平成31年3月に公文書における性別記載欄の見直しについて（指針）を策定しました。指針に基づき、必ずしも性別記載欄が必要でないものは削除する、国や県の定めがあるもの（例：定型様式、統計の報告義務など）、性別内訳数が事業実施に不可欠であるものなど削除ができないものについては、可能な限り「男、女、その他（　　）、回答しない」、もしくは「性別（　　）」（自由記載とする。）のいずれかの表記例を使用することとします。

今後も、事業実施に際しては、性別記載欄の必要性を精査するなど、常に性の多様性への配慮に努めましょう。

【別紙1】公文書における性別記載欄の見直しについて（指針）

（3） パートナーシップ宣誓制度（令和2年1月）

本市では、互いを人生のパートナーとして、日常生活において相互に協力し合うことを約束した一方又は双方が性的マイノリティである二人に対して、市がパートナーシップ宣誓書受領証（以下、「受領証」という。）の交付を行うパートナーシップ宣誓制度を令和2年1月6日に導入しました。

この制度の導入に伴い、市営住宅等の入居要件など、「婚姻の届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者」などの規定がある、又は規定はないものの同様の運用をしている制度において、法令上の除外規定等がない場合には、別紙2の通達のとおり、制度の対象者等にパートナーシップの関係にある者を加え、受領証の提示があった場合には、対象者等と同様の取扱いとなりました。また、費用負担額等の決定に際し、所得の算定が世帯合算とされる場合についても同様の取扱いとなりました。(但し、上級官庁の指導又は先例等により解釈を阻害する要因がある場合は除く。)

【別紙2】パートナーシップの関係にある者の制度の適用について(通達)

(4) 性自認に配慮した施設の利用

トランスジェンダーの中には、外出時にトイレを利用する際、周囲の視線や注意、指摘などが気になり、どちらの性別のトイレを選ぶかについて、ストレスを感じる人もいることから、性別に関係なく安心して利用できるトイレの整備が求められています。また、トイレだけでなく更衣室等の設備利用についても、本人の意思をできるだけ尊重した対応や他の利用者との調整をどのように行うか等について、検討していく必要があります。

公共施設の多目的トイレについては、別紙3の通達(令和2年4月15日付)のとおり、可能な限り男女共用トイレの整備(表示)に努めてください。

なお、構造上の問題や特段の事情があり、上記の取扱いが難しい場合は、使用者や施設現況などによって、個別に対応することが求められます。(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)

【別紙3】性的マイノリティに配慮した多目的トイレの整備について(通達)

（5） 災害時における対応

災害時にはすべてに対応をすることは困難ですが、性の多様性を十分理解し、災害時に想定される課題を整理し、性的指向や性自認に基づく困難を抱える人がいることに配慮した防災訓練や避難所運営等を行う必要があります。

〇本人の希望に基づき、性自認による必要物資（服や下着）を配付します。

〇同性パートナーは家族であることを認識し、家族の所在等の情報提供を行います。

3 職員間における配慮

誰もが働きやすい職場を実現するためには，互いの多様性を認め合い、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関わらず、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得ることに十分注意が必要です。

（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かかわる事柄です。性的指向や性自認を揶揄する発言は、職場の雰囲気を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。性的指向や性自認は個人の特性であり、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や親族を持つ人にとっては、大きな精神的苦痛となることに十分留意してください。

〇差別的表現を含む言動の例

レズ、ホモ、おかま、おなべ、オネエ、おとこおんな、あっち系／そっち系、ノーマル・アブノーマル、性別に関する言葉（男らしく、女らしく）

【2019年尼崎市職員アンケートより】

- 男性が男性を好きかもしれない言動があった場合、冗談で「こっち？」みたいな言動があった。
- 結婚が遅い友人に対して「ゲイじゃないか？」というような会話があり、その言葉を受けた友人は「違うわ！」と笑いながら返答していた。

【改正労働施策総合推進法】（令和2年6月1日施行）

「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（パワハラ指針）」により、性的指向・性自認に関するハラスメント（SOGIハラ）及び性的指向・性自認の望まぬ暴露であるいわゆるアウティング（本人の了承なく、その人の性的指向や性自認について暴露すること）もパワー・ハラスメントとみなされるようになりました。

パワー・ハラスメント：職権などのパワーを背景にして、本来の業務の範疇を超えて、継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、就業者の働く関係を悪化させ、あるいは雇用不安を与えること。略してパワハラ。

（2） 相談を受けたら

パワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメントなどの各種ハラスメントと同様に、性的指向や性自認（性的少数者であること）に起因するハラスメントのない職場環境を目指す必要があります。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しょう。

4 尼崎市の取組

本市では、第3次尼崎市男女共同参画計画において、「性の多様性に配慮した人権の尊重」の方針を掲げ、性の多様性について理解を深めるため、その他にも取組を進めてきました。

（1） 性的マイノリティ「みんなの居場所」（令和2年5月開始）

LGBT 等の性的マイノリティの方々と、そのような方々の理解者（なりたい方々）が緩やかに集う居場所を開催しています。

参加者によるフリートーク、2か月に1回程度ゲストスピーカーを招いての講話を実施し、悩みの共有や経験者からのアドバイス、性的マイノリティについて理解を深めるコミュニティの場となっています。

〇主　催　　MixRainbow・尼崎市

〇H　P　　https://www.mixrainbow.jp

〇メール　　toiawase@mixrainbow.jp

（2）LGBT 電話相談（令和2年7月開始）

LGBT 等の相談経験のある専門相談員による電話相談を実施しています。

〇実施日　第 4 火曜日　午後 5 時から午後 8 時まで

〇相談員　NPO 法人 QWRC（くぉーく）

〇対象者　性的マイノリティご本人だけでなく家族や友人、学校や職場の関係者や支援者

5　パートナーシップ宣誓者の声

仕事の都合でやむを得ず別居している。
尼崎市の制度は別居でもOKなので申請できた。

入院したとき、パートナーをキーパーソンとして認めてもらえず悲しかった。
仕方なく遠方に住む姉にしてもらった。

まだまだ職場ではカミングアウトできない。
彼氏がいることになっている。

法律婚が認められる日がきたらいいな

まちづくり提案箱を出したものです。
制度を作ってくれて嬉しい。

ゲイカップルとわかると態度を豹変させて、
帰ってしまった業者がいた。

6　ALLY(アライ)になろう

ALLY(アライ)とは、多様な性自認や性的指向に関する社会課題や現状を知り、その解決に向けて共に歩む、歩もうとする人、理解者、応援する者、支援者を指します。

失言を恐れたり相手を傷つけたりしてしまうのではという不安から、「自分がALLY(アライ)になるのは難しい。」と感じたり、「こんなことを聞いたら不適切なのではないか。」との思いから疑問点をそのままにし、過度に配慮した言動につながったりすることもあるかもしれません。

ALLY(アライ)の存在は、当事者の大きな安心や心の拠り所となり、ALLY(アライ)が増えることは、当事者の生きづらさの軽減につながります。

性の多様性について学び、寄り添う気持ちを持つ職員・市民・市内事業者の皆さんにALLYステッカーを配付しています。 身の回りの物、店舗等の入口など多くの人が目にするところにご活用いただけます。

このALLYステッカーは阪神7市1町で作成した共通啓発ロゴを活用して、市民・事業者にも研修動画などの自主学習とセットで配付しています。

なお、このステッカーは、完璧に理解していることを示すものではなく、性的マイノリティ当事者を応援する気持ちを示すものです。

ALLY シールについて

A 名札用

B ステッカー

7 Q&A

2020年1月に実施した性的マイノリティ職員研修「『違い』が『普通』であるために」の際、受講生から寄せられた質問への講師（トランスジェンダーの方）からの回答を参考に紹介します。

No.	寄せられた質問
1	本人はカミングアウトはしていないが、その雰囲気のある部下に対してどう対応すべきですか。
	その部下の方との人間関係や、部下の方の心理状態にもよりますが、「その雰囲気のある」という場合ですと、どこかでアピールしたいと思われている可能性が高いので、上司の方から声をかけていただけると嬉しいものです。ただその場合、決して冗談交じりにならないように、その部下の方が職務でいいパフォーマンスを発揮していただくために職場として上司として配慮していきたいという旨をお伝えいただき、次の質問事項の回答のように接していかれるのも方法かと思います。
2	部下から、カミングアウトされた場合、どのように声をかけ、接していけば良いですか。
	ご自分からカミングアウトされるということは、職場での何らかの配慮を望んでおられると考えられます。まず、その方と話し合われて、どういったことを望んでおられるかを聞かれることが第一かなと思います。上司の方だけにお伝えするだけでいいのか、職場全体にお伝えすることを望んでおられるのか、また全体にお伝えして例えばトイレや更衣室などの日常の条件への配慮まで望んでおられるのかなどといったことを話し合われた上で対応していただければと思います。会話など日常的な点では、それまでどおり、自然に接していかれればと思います。
3	自分の性的指向等で悩んでいる人にどのように言葉をかければ良いですか。
	周囲の方から言葉をかけられる場合、その方の心理状態と、その方との人間関係が大きく左右すると思います。これはかつての私の場合ですが、あまり安易に人に知られたくないという思いと、誰かに聞いてもらって少しでも理解を得たいという思いが交錯していました。そんな時、人間関係が良好な方や信頼のおける方などから声をかけていただくと、どこかホッとしました。「理解する」「支える」「協力する」「応援する」などといった言葉をいただくと本当にうれしいものです。
4	LGBT の人へはカミングアウトを求める方がよいのか、待つ方がよいのか、何か環境づくりが必要なのでしょうか。
	基本はどなたも自分を出して生きることができるのがベストだと思うのですが、カミングアウトするかどうかの意識は人それぞれです。もしカミングアウトされた場合は、広くカミングアウトするのか、ごく一部の方にのみ知ってもらうのかなど、いろいろな思いがありますので、面談などで個々人の思いを汲んでいただければと思います。また、カミングアウトしていない状態の場合は、「存在することが当たり前」とした職場での環境づくりが必要かと思います。ひと言でいえば「この職場でカミングアウトしても安心」な物的環境（施設や制度）、人的環境（職員の意識や人間関係）を整えることが第一歩かと思います。

8 用語解説

セクシュアリティ	性的指向、性自認などを含めた性のあり方。
ヘテロセクシュアル	性的指向が異性に向く（異性を好きになる）人。異性愛者。
シスジェンダー	生まれた時に割り当てられた性別と性自認が一致している人。
インターセックス	身体上の性的特徴が典型的ではない状態の人または状態。医学的には性分化疾患（DSD：Disorders of Sex Development）と呼ばれ、性的指向や性自認とは異なる概念で、性的指向や性自認は様々である。
X（エックス）ジェンダー	自らを男性、女性のどちらでもない、あてはまらないと感じている人。
クエスチョニング	自らの性のあり方について迷っている・決まっていない人。
アセクシュアル／エイセクシュアル（ノンセクシュアル）	恋愛や性的な感情を誰に対しても抱かない、あまり感じない、あるいは性的な行動をしない人。
トランスジェンダー	出生時に割り当てられた性とは違う性を生きる人、生きようとする人。
エフティーエム（FTM：Female to Male）	出生時に割り当てられた性別は女性であるが、男性として生きる人、生きることを望む人。 トランス男性という場合もある。
エムティーエフ（MTF：Male to Female）	出生時に割り当てられた性別は男性であるが、女性として生きる人、生きることを望む人。 トランス女性という場合もある。
性同一性障害	トランスジェンダーのなかでも、特に精神神経医学的な診断基準を満たした状態のこと。GID（Gender Identity Disorder）の訳語。 性別不合、性別違和に名称変更された。
トランスヴェスタイト	異性装者。生物的・社会的な性転換を伴わず、異性の服装をする人。
カミングアウト（カムアウト）	それまで秘密にしていた自らの性のあり方を他人に伝えること。
アライ（ALLY）	多様な性自認や性的指向に関する社会課題や現状を知り、その解決に向けて共に歩む、歩もうとする人。理解者、応援する者、支援者。

※ 枚方市発行「枚方市職員のための性の多様性への理解促進に向けたハンドブック（令和元年６月）」から一部抜粋