

性の多様性を知り、適切な対応をするための
相模原市職員ガイドライン



令和2年8月

(令和6年4月改定)

相模原市

はじめに

相模原市人材育成基本方針を踏まえたうえで、性の多様性を理解し、性的少数者をサポートするために、次に掲げる姿勢が職員に求められます。

➤ 正しい知識を身につけましょう

近年LGBTという言葉が頻繁に聞いたり、目にしたりしますが、一部の情報が強調されたり間違っ使用されたりするケースがあります。今までより一層関心を持ち、インターネットや新聞等で情報を得たり、講座や研修に参加するなどにより正しい知識を身につけ、行動しましょう。

➤ 差別的言動に気をつけましょう

「ホモ」「レズ」などの言葉は差別表現であることを理解し、職場のみならず日常生活においても配慮しましょう。LGBT当事者は「いない」のではなく、本人が「言えない」「言わない」のかも知れません。何が差別的言動に当たるかを理解し、職員として配慮ある行動を心掛けましょう。

➤ 他者との違いを尊重しましょう

性の在り方に限らず、誰もが一人ひとり多様で、他の人と共通する要素もあれば、共通しない要素もあります。年齢・身長・体型・出身・宗教・学歴・性格・利き手・血液型・家族形態・思想・思考・趣味など様々な要素があることを考えれば、あなた自身も何らかの面では少数派かもしれません。自分と他者の違いを受け入れ、相手を尊重する心を常に持ちましょう。

目 次

| | |
|-----------------------------|----|
| はじめに | 1 |
| I 性の多様性に関する基礎知識 | 3 |
| 1 性を構成する要素 | 3 |
| 2 LGBTとSOGI | 4 |
| II 市民への配慮・対応 | 7 |
| 1 窓口や電話での対応等 | 7 |
| 2 公共施設利用 | 8 |
| 3 災害時における対応 | 9 |
| III 学校等における子どもへの配慮・対応 | 11 |
| 1 学校等における対応 | 11 |
| 2 課外活動における対応 | 15 |
| IV 職場における配慮・対応 | 16 |
| 1 職場環境 | 16 |
| 2 採用時の対応 | 18 |
| 3 休暇制度等 | 18 |
| V パートナーシップ宣誓制度について | 19 |
| 1 制度概要 | 19 |
| 2 制度導入による効果 | 19 |
| VI 相談窓口等 | 21 |

本ガイドラインは、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監修「性自認及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)」のほか、千葉市、京都市、静岡市が作成したガイドラインの内容等を参考に作成しています。(令和2年8月時点)

本市では、自分が認識している性別、いわゆる「こころの性別」について「性自認」という表現をこれまで使用してきましたが、「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」の施行や「相模原市人権尊重のまちづくり条例」における定義を踏まえ、『ジェンダーアイデンティティ』としました。

I 性の多様性に関する基礎知識

1 性を構成する要素

性の在り方(セクシュアリティ)は、身体の性以外にも様々な要素があります。「性」は、主に次の4つの要素で捉えると理解しやすいと言われています。各要素は様々であるとともに、この組合せも様々で、一人ひとり多様であるため、性はグラデーションであるとも表現されます。

(1) 身体の性別

性染色体や遺伝子情報等の性的特徴から判断される生物学的な性別(男と女の別)をいいます。多くの場合は戸籍上の性別と一致しますが、一致しない場合もあります。

(2) ジェンダーアイデンティティ(こころの性別)

自分が認識している性別、いわゆる「こころの性別」をいいます。多くの人は自分の身体の性別とこころの性別が一致しており、身体の性別に違和感を持っていませんが、身体や戸籍上の性別に違和感を持つ人もいます。

また、自分は男性でも女性でもないと認識している人や、男性でもあり女性でもあると認識している人などもいます。

(3) 性的指向(好きになる性)

どのような性別の人を恋愛や性愛の対象とするのか・しないのかをいいます。好きになる人の性別が同性の場合、女性・男性両方の場合、いずれの性別にも向かない場合などがあり、多数派である異性に向く場合もその一つで、性の在り方は多様です。

性的指向は生来備わっているものであり、自ら選択できる性的嗜好とは異なります。

(4) 性表現(表現する性)

服装や言葉遣い、振る舞い方など自分の性を外部に対してどう表現するのかという、いわゆる「表現する性」を言います。

ジェンダーアイデンティティと混同されがちですが、ジェンダーアイデンティティが女性だとしても、性表現が女性だとは限りません。自分を女性と思っているからといって、周囲から女性だと認識されるような格好をするかどうかは、本人が決定することです。

2 LGBTとSOGI

(1) LGBT

性的少数者を表現するに当たり、代表的な4つの頭文字を用いて「LGBT」と総称します。

- L … レズビアン(ジェンダーアイデンティティが女性で、恋愛・性愛対象も女性)
- G … ゲイ(ジェンダーアイデンティティが男性で、恋愛・性愛対象も男性)
- B … バイセクシュアル(恋愛・性愛対象が男性・女性両方に向く人)
- T … トランスジェンダー(身体の性別と異なる性別として生きたいと望む人)

LGBTは一つの言葉として使われることが多いですが、レズビアン、ゲイ及びバイセクシュアルは性的指向が非典型である人を指す言葉、トランスジェンダーはジェンダーアイデンティティが非典型である人を指す言葉として用いられています。

このように分類することは、私たちの理解を深め、困難を抱える当事者たちの支援に必要な場合がありますが、ジェンダーアイデンティティや性的指向は本人のアイデンティティに関わることであるため、厳密な証明や分類は不可能です。

分類に捉われ過ぎずに一人ひとりの「性の在り方」を尊重することが重要です。

(2) SOGI (ソジ又はソギ)

性はグラデーションであることから、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル及びトランスジェンダーの区分には当てはまらない性的少数者もいますが、LGBTという言葉には、「L」「G」「B」「T」以外の様々な性的少数者を含んでいるとは言えないという指摘がなされることがあります。

「性的少数者」を定義することで、差別や偏見を助長する可能性があることや、性は多様であり厳密な分類は困難であることから、誰もが持つ性の在り方を包括したSOGIという概念が広がっています。

SOGIとは、性的指向(Sexual Orientation)及びジェンダーアイデンティティ(Gender Identity)の頭文字をとった言葉で、国連の機関等で広く用いられている概念です。SOGIは、その人の性的指向・ジェンダーアイデンティティがどのようなものかという観点からの表現であり、性的指向やジェンダーアイデンティティが典型の人、非典型の人を含む全ての人について使用することができる概念です。そのため、全ての人の人権が尊重されるべきであるという文脈で用いられることが多い言葉でもあります。

【コラム】

身体の性別は男性、心の性別は女性であり、好きになるのは女性という人や、身体の性別と心の性別は男性、好きになるのは男性、性表現は女性という人もいます。

性の在り方については、本人が自身の「性」についてどう感じているかが大切であり、一人ひとりの「性の在り方」を尊重する必要があります。

(3) LGBT、SOGI以外の様々なセクシュアリティに関する言葉

| 用語 | 意味 |
|-----------------------------|--|
| ヘテロセクシュアル (Heterosexual) | 異性愛者 |
| ホモセクシュアル (Homosexual) | 同性愛者 |
| パンセクシュアル (Pansexual) | 全てのセクシュアリティに恋愛・性愛の対象が向く人（人を好きになる時に、相手の性別が条件にならない） |
| アセクシュアル (Asexual) | いずれのセクシュアリティにも恋愛・性愛の対象が向かない人 |
| エックスジェンダー (X-gender) | ジェンダーアイデンティティが女性・男性いずれであるか明確でない又は自分の性別を決めたくない人 |
| シスジェンダー (Cisgender) | 出生時の身体の性別とジェンダーアイデンティティが同じ人 |
| トランス男性 (FtM) | 出生時の身体の性別は女性であり、ジェンダーアイデンティティは男性である人 (Female to Male) |
| トランス女性 (MtF) | 出生時の身体の性別は男性であり、ジェンダーアイデンティティは女性である人 (Male to Female) |
| クエスチョニング (Questioning) | 性的指向やジェンダーアイデンティティが明確でない人、あいまいであることを望む人 |
| クィア (Queer) | 性的少数者の総称の一つ |
| インターセックス (Intersex) | 外的には男性器はついていないが精巣が存在しているなど、身体の性が典型的とされる男性・女性の枠に定まらない場合を指す。 |
| LGBTQ LGBTI LGBTIQ | LGBTにQ（クエスチョニング又はクィア）、I（インターセックス）の頭文字を加えた言葉。多様なセクシュアリティを表す「LGBTs」という言葉もある。 |
| アライ (Ally) | 性的少数者を理解、応援する人 |

【コラム】

国や民間のいくつかの期間による調査では、日本における性的少数者の割合については、8%や10%といったデータが出ています。

確実に性的少数者の方が身近にいるという感覚と性の多様性を理解・尊重していく人権意識を持つことが重要です。

(4) カミングアウトとアウトティング

これまでに公にしていなかった自分の性的指向やジェンダーアイデンティティを本人が公表することをカミングアウトといいます。一方、本人の了解を得ずに、本人が公にしていない性的指向やジェンダーアイデンティティを他人に暴露することをアウトティングといいます。

たとえ本人を思っている行動であっても、本人の了解を得ずに他人に伝えることはアウトティングです。アウトティングは、本人が心の病や、最悪の場合には自死に追い込まれることもあるほど深刻な問題に発展することもあるため、慎重な対応が必要です。

【コラム】

平成27年4月、都内国立大学に通う当事者の男性が、友人の男性にLINEで「俺、好きだ、付き合いたいです」と思いを伝えた。

友人の男性は3か月後、複数人が閲覧できるLINEのグループに「おれもうおまえがゲイであることを隠しておくのはムリだ。ごめん」とメッセージを投稿(アウトティング)。

当事者の男性は友人の男性に接すると動悸や吐き気などの体調不良を来すようになり、心療内科や大学のハラスメント相談室に複数回通っていたが、その後、校舎の屋上から転落死した。

Ⅱ 市民への配慮・対応

公務に従事するに当たっては、市民の性的指向やジェンダーアイデンティティに関しても必要な配慮を行うことが重要です。性的指向やジェンダーアイデンティティに関する認識や受容の程度は人それぞれであり、性的指向やジェンダーアイデンティティについてどの程度配慮して欲しいかということも人それぞれです。市民への対応を行う際には、相手の意向をよく聞いて、相手がどのような対応を求めているかを汲み取るようにしましょう。

～対応事例～

- ◆ 職員として、普段から性の在り方について理解を深め、対応を考えていくことを心掛けます。

1 窓口や電話での対応等

(1) 本人確認

本人が、身分証明書等(保険証、住民票の写し、マイナンバーカード、選挙の入場券等)を提示する際は、書類上の性別と本人の外見や服装から想定される性別が一致しないこともあり得ることを念頭においた上で、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。

窓口での本人確認の対応については、相手が性的少数者であるか否かにかかわらず、本人のプライバシーを保護するものとして普段から気を付けましょう。

～対応事例～

- ◆ 書類の確認に当たっては、性別が周りに分からないよう名前は口にせず、書類の指差しなどで行います。「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」等
- ◆ 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が、やむを得ず名前を呼ぶ場合には、名字だけにするなど他の職員や来庁者に性別が判明しないよう配慮します。
- ◆ 性別の確認に固執することなく、生年月日や住所等、他の方法で本人確認をします。
- ◆ 電話対応時は、性別が相手の周りにいる人に判明しないよう配慮します。
- ◆ 選挙の投票事務等で氏名を読み上げる必要がある場合には、周囲の人に聞こえないよう、受付場所の配置等に注意する、必要以上に大きな声を出さないなどの配慮をします。

(2) 性別欄の取扱い

本市では、平成15年相模原市議会において、「性同一性障害を抱える人が普通に暮らせる社会を実現することに関する陳情」が採択されて以来、各種申請書における性別欄の在り方を見直しています。

各所属においては今一度全ての書類の性別欄について点検し、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廃止します。

統計の目的等により性別欄を設けている様式についても改めて必要性を精査し、性別欄を設ける場合は、自由記載や任意項目とする、女性・男性の他に「回答しない」、「その他」欄を設けるなど、書類の目的等に応じた配慮を行います(新たに書類を作成する場合も同様です。)

(3) 相談を受けた場合

高額なホルモン治療による経済的負担が大きく、市民税等を滞納してしまった、性的少数者であることで悩み、引きこもってしまった等、市民対応の中で性的指向・ジェンダーアイデンティティの話題に触れることがあります。

～対応事例～

- ◆ 別の職員や来庁者に聞こえないよう、声の大きさに気を付ける、個室を利用する、一部に筆談を交える等の工夫により窓口でのプライバシーの確保に留意します。
- ◆ 何回も聞かれることが精神的苦痛となる場合もあるので、何度も確認をしないよう工夫します。
- ◆ 専門的な相談が必要な場合は、相談先につながります(相談先一覧 P.21)。

2 公共施設利用

(1) トイレ・更衣室等の利用

トイレ・更衣室等の利用に当たっては、どのような対応が可能なのか、他の利用者との調整をどのように行うかなどについて、あらかじめ考えておく必要があります。なお、性別による区別のない「多目的トイレ」や「誰でも更衣室」の設置も有効ですが、その利用を強制することでかえって当事者に不快感を抱かせることもあるため、利用者の意思をなるべく汲み取って、尊重することが大切です。

～対応事例～

- ◆ 本人に利用希望を確認し、庁舎管理所管課と必要な調整を行った上で、施設のトイレの使用を検討します。また、施設に「多目的トイレ」等がある場合には、その旨の案内も併せて検討します。

(2) 貸室の利用

市民が公共施設を利用する場合、利用者の性的指向やジェンダーアイデンティティのみを理由として利用可否を判断することは許されません。また、性的指向やジェンダーアイデンティティに関する講座・研修会などを行う等といった利用目的だけで施設の利用可否の判断をすることも許されません。全ての市民に公共施設を利用する権利があることを前提として、当該権利を不当に制限することのないよう配慮する必要があります。

また、指定管理者や委託事業者などに対しても、本ガイドラインを提供し、人権侵害となるような行動や言動をとることのないよう周知や指導に努めることが必要です。

【コラム】

府中青年の家事件（公共施設利用を拒否された同性愛者の団体が都を提訴した裁判）

平成2年2月、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」「宿泊における男女別室ルールが適用できない」等を理由とし、公共施設の利用を拒んだもの。

平成9年9月16日 東京高裁平成6年(ネ)1580号抜粋

「……都教育委員会が、青年の家利用の承認不承認にあたって男女別室宿泊の原則を考慮することは相当であるとしても、右は、異性愛者を前提とする社会的慣習であり、同性愛者の使用申込に対しては、同性愛者の特殊性、すなわち右原則をそのまま適用した場合の重大な不利益に十分配慮すべきであるのに、一般的に性的行為に及ぶ可能性があることのみを重視して、同性愛者の宿泊利用を一切拒否したものであって、その際には、一定の条件を付するなどして、より制限的でない方法により、同性愛者の利用権との調整を図ろうと検討した形跡も窺えないのである。したがって、都教育委員会の本件不承認処分は、青年の家が青少年の教育施設であることを考慮しても、同性愛者の利用権を不当に制限し、結果的、実質的に不当な差別的取扱いをしたものであり、施設利用の承認不承認を判断する際に、その裁量権の範囲を逸脱したものであって、地方自治法244条2項、都青年の家条例8条の解釈適用を誤った違法なものというべきである。……」

3 災害時における対応

災害時であっても、性的指向やジェンダーアイデンティティに関する配慮を忘れてはなりません。災害時は、他の市民の理解不足や偏見に怯え、誰にも話せないつらさ、話すことへの不安を抱えている方がいることを想定して対応していくことが大切です。

更衣室、共同浴場、トイレ等の供用、下着・衣類等の救援物資の提供等、災害時における様々な場面で配慮する必要があることを、あらかじめ理解しておきましょう。

～対応事例～

◆ 避難や防災の際の手続書類の性別欄は最小限とし、記載が必要な場合は女性・

男性の他に「回答しない」や「その他」欄を設けるようにします。

- ◆ 避難所スタッフやボランティアとの情報共有が必要な場合でも、アウトティングをすることのないよう、必ず事前に性別等について情報共有を行うことについて本人の同意を得ます。
- ◆ 親族に限定した手続について、同性パートナーの存在を考慮したうえで対応を検討します。

Ⅲ 学校等※における子どもへの配慮・対応

平成28年4月に、文部科学省は「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)」にて、教職員の理解を促進する方針を示しています。学校や教育の現場においては、性的指向やジェンダーアイデンティティに関する問題を抱えている子どもが在籍していることを想定し、全ての教職員が性的指向やジェンダーアイデンティティに関する正しい理解を深めることが重要です。

※学校等：小学校、中学校、義務教育学校、保育園、幼稚園、認定こども園、児童クラブ、こどもセンター及び児童館

1 学校等における対応

(1) 教職員の理解のための取組

教職員が性的指向やジェンダーアイデンティティに関する正しい知識を習得することが大切です。また、子どもの性的指向やジェンダーアイデンティティに由来する本人又は保護者等からの相談や悩みに、全ての教職員が対応できるようになることが必要です。そのため、全ての教職員が研修等を通じて知識を深め、性的指向やジェンダーアイデンティティは、本人が決めたり選んだり変えたりできるものではないことを理解した上で、その人のありのままを尊重することが大切であり、守られる人権の一つとして捉えることが重要です。

また、当事者である教職員や教育実習生等を受け入れる際には、自身の性的指向やジェンダーアイデンティティに関わる困難を抱えないよう学校等全体で配慮する必要があります。

～対応事例～

- ◆ 教職員が性的指向やジェンダーアイデンティティに関する知識を習得できる研修の機会を設け、差別的言動、不適切な行動を行わないように配慮します。
- ◆ 学校等の職場において、自身の性的指向やジェンダーアイデンティティに関わる困難を抱える教職員、教育実習生等への配慮や対応を進めます(Ⅳ 職場における配慮・対応を参照)。

(2) 学校等における体制について

学校等では、性的少数者に限らず、ステレオタイプの女性像や男性像に当てはまらない子どもがいじめの標的になりやすいという問題があります。学校等では、人はどのような性的指向やジェンダーアイデンティティであっても個人として尊重されるべきであり、そのようないじめを断固として許さないということを子どもや保護者に明確に示す必要があります。

特に思春期には、家族にも相談できないことがあるため、全ての教職員が子どもからの言葉を丁寧に受け止め、不用意な言葉で傷つけないように配慮することが重要です。相談内容について学校内での対応が難しい場合は、各種相談窓口を利用したり、本人に相談機関を案内したりするなどの配慮をします。このような相談には、極めて個人的な悩みを含むため、対応には特に注意が必要です。

また、学校等において、個人的な配慮とともに誰もが安心して生活ができるような体制での対応について検討することも大切です。

本市では、性的指向やジェンダーアイデンティティについて、教職員への正しい理解を促進し、いじめの未然防止及び早期発見に向けた適切な対策を行います(参考：相模原市いじめ防止基本方針(平成30年2月最終改定))。

～対応事例～

- ◆ 子どもが、自身の性的指向やジェンダーアイデンティティについて悩んだとき、悩みや心配を相談できる場があることを周知します。また、全ての子どもが、性的指向やジェンダーアイデンティティについて正しい情報が得られるようにします。
- ◆ 学校等における相談先(担任、養護教諭、青少年教育カウンセラー等)について、学校便り、学年通信、掲示物等で周知します。
- ◆ 学校等での相談対応が困難な場合は、相談先につながります(相談先一覧 P. 21)。
- ◆ 教職員に相談したくない、誰にも相談できずにいるといった子どもが自分で必要な情報にたどり着けるよう、関係書籍の蔵書や相談窓口の案内掲示などを行います。
- ◆ 性的指向やジェンダーアイデンティティの多様性に配慮して教材を選定し、授業や支援を行います。

(3) 学校等における生活・施設利用等における配慮

性的指向やジェンダーアイデンティティに係る対応については、本人の希望に寄り添った個別対応をするとともに、誰もが安心して学校等で生活ができるよう、生活環境や学校等の施設利用等を見直す際の契機と捉えることが望まれます。

～対応事例～

- ◆ 本人(又は保護者)から相談があった場合は、可能な範囲で希望に寄り添えるよう、対応を図ります。また、新たな対応やルールの変更が必要となったときは、子どもの成長に合わせて柔軟に対応します。
- ◆ 更衣室やトイレの配慮、あらかじめ校内での通称名を定めて使用することや、

自認の性別の記載など柔軟に対応できることについて、また誰が情報を共有するかなど、本人、学校等、関係機関等と連携しながらルールを決めます。

- ◆ 通学用服等について選択肢を用意したり、相談を受け付けたりするなどの対応を図ります。
- ◆ 通学用服や体育着、水着など、衣服設計が男女で異なる場合は、本人(及び本人の了解の上で保護者)の申し出によって、希望する衣服等の着用を認めることを検討します。ジャージ登校やそのままの通学用服で構わないなど、子どもによって様々なケースが考えられるので、戸籍上の性別を理由に一元的な対応をしないよう注意し、本人(及び本人の了解の上で保護者)と一人ひとりに応じた配慮事項や学校等における生活上のルールについて話し合う必要があります。

(4) 子どもへの対応

子どもたちの気持ちを受け止めることができる関係を大切にした支援、体制づくりを推進します。性的指向やジェンダーアイデンティティに関する認識や受容の程度はそれぞれ異なります。相談を受けた際は、先入観をもたず、その時々の子どもの状況等に応じた支援を行うことが大切です。

性的指向やジェンダーアイデンティティについて、偏見や差別意識の解消を図るための人権教育を推進する必要があります。性的指向やジェンダーアイデンティティについて人権教育で扱う場合、教職員が正しく理解し、学校等における生活のあらゆる場面で人権尊重の意識が子どもたちに醸成されるよう適切に対応します。

～対応事例～

- ◆ 相談を受けた際は、子どもからの信頼を真摯に受け止め、プライバシーの尊重を最優先し、本人の同意なく他に広まることのないように配慮します。相談に対して、学校等として応じる場合には、教職員の間での情報共有について本人からの理解を得ることが大切です。
- ◆ 子どもの発達段階に応じて人権教育を推進します。

性の多様性の無理解が人権課題として扱われなかったり嘲笑の対象とされたりすることで、性的指向やジェンダーアイデンティティについて悩みのある子どもが、意識の有無にかかわらず、自己否定や疎外感などを抱くことが考えられます。
- ◆ 自分らしい生き方を実現するためにキャリア教育を推進します。

性的指向やジェンダーアイデンティティについて悩みのある子どもは、自分が他者と異なると考え、自身の将来を思い描きにくい状況に陥ることがあるため、一人ひとりの社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を

育てることを通して、キャリア発達(社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現していく過程)を促す教育を進めます。

2 課外活動における対応

部活動等や行事、校外学習においては、性別による固定的な役割の領域が設定されやすく、性的少数者である子どもにとっては学校等における活動以上に困難が生じやすいと言えます。

～対応事例～

- ◆ 戸籍上の性別を理由とした部活動への参加の制限、促進をしないようにします。
- ◆ 体育的行事のように性別によって役割の選択肢が制限されてしまう行事や場面で、極力本人の希望に添えるよう対応を検討します。体育的行事では本人又は周囲の子どもに危険が伴う等の理由から、希望の役割を与えられない場合も、本人がやりがいを持って臨めるような別の手段を検討します。この場合も、本人との話し合いやこのことを理由に他の子どもたちとの溝が深まることのないように配慮します。
- ◆ 校外学習で子どもへの対応が不慣れな人と関わる場合、性的指向・ジェンダーアイデンティティについて不用意な発言をして子どもを傷つけたり、アウティングをしてしまうことのないよう、指導者に対して事前に説明し、当ガイドラインや関係リーフレットを配付するなど周知を図ります。ただし、安全配慮等の必要から、当該個人を特定して先方に伝えざるを得ない場合は、必ず事前に本人(及び本人了解の上で保護者)に十分な説明を行うなど、このことについての了解を得なくてははいけません。

【参考資料】

文部科学省は平成28年4月に「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)」を策定していますので、参考にしてください。

https://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/28/04/_icsFiles/afieldfile/2016/04/01/1369211_01.pdf

IV 職場における配慮・対応

誰もが働きやすい職場を実現するためには、職場全体で性の多様性に関する基礎的な知識を共有したうえで、差別やいじめ、ハラスメントが起こらないよう配慮ある対応を行うことが大切です。

1 職場環境

(1) 差別的言動に注意

性的指向やジェンダーアイデンティティは個人の特性であり、日常会話を始めどのような場面であっても、「ホモネタ」「レズネタ」等侮辱的な言動を行うことは決して許されることではありません。

「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(令和2年厚生労働省告示第5号)」では、性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する侮辱的な言動を行うこと等がパワーハラスメントの類型として明記されました。

差別的言動には、「ホモっぼい」等という性的指向に関する言動、「おかまなんじゃないの？」等というジェンダーアイデンティティに関する言動、「女のくせに」のように性別規範を理由とする言動があり、性的少数者でない人に向けられることもあります。

差別的言動は、当事者である職員だけでなく、周囲の人に対しても精神的苦痛を与えることを認識しなければいけません。

【差別表現や不快に感じる言葉の例】

ノーマル・アブノーマル、おかま、オネエ、おなべ、ホモ^(※)、レズ^(※)、あっち系・そっち系

※ 同性愛の性質を持っている人のことを「ホモセクシュアル」、女性同性愛者のことを「レズビアン」と呼びます。「レズ」や「ホモ」は侮蔑的表現として使用されてきたという経緯から、不快感を与えることがあるので使わないようにしましょう。

(2) 執務上必要な施設利用等への配慮

性的少数者である職員から、執務上の合理的配慮をして欲しいという申し出があった場合には、困難を除去するために調整を図る必要があります。申し出の内容によっては他部署との調整が必要になることが想定されますが、申し出を受けた所属長等は、本人の了解を得ずに当該職員の情報を他人に伝えることのないよう注意してください。

～対応事例～

- ◆ 戸籍上の性別以外の区分による施設(トイレや更衣室)の使用を希望する申し出があった場合、他の利用者への配慮との均衡を視野に入れながら必要な調整や話し合いを行います。
- ◆ 宿泊を伴う出張に当たっては、部屋割りを考える、共同浴場の利用に当たって入浴時間をずらす等の配慮をします。
- ◆ 職員のマイナンバーの取得に当たり、性別記載欄を伏せたマイナンバーカードの写しの提出で良いこととします。

【コラム】

経済産業省トランス女性職員トイレ利用制限事件

性同一性障害と診断され、女性として社会生活を送っている経済産業省の職員が、自らの執務階があるフロアから2階以上離れた女性用トイレの使用しか認められず、人事院に処遇の改善を要求したが、認められず、国の対応は不当として訴えた裁判

最高裁の判決では、「職員は、自認する性別と異なる男性用トイレを使うか、職場から離れた女性用トイレを使わざるを得ず、日常的に相応の不利益を受けている。」とした上で、職員が離れた階の女性用トイレを使ってもトラブルが生じていないことなど、今回のケースにおける個別の事情^(※)を踏まえ、「人事院の判断は他の職員への配慮を過度に重視し、職員の不利益を軽視したもので著しく妥当性を欠いている」として、トイレの使用制限の認めた人事院の対応は違法と判断し、判定を取り消しました。

※個別の事情

- ・職員は性同一性障害と診断され女性ホルモンの投与を受けていること
- ・2階以上離れた階の女性トイレを使用してもトラブルは生じていないこと
- ・女性用トイレの使用に明確に反対している職員はいないこと
- ・他の職員に事情を説明してから人事院の判定が出るまでの4年10か月の間、経済産業省が対応の見直しを検討しなかったことなど

(3) アウティング

措置指針では、職場における優越的な関係を背景としてアウティングをすることは、パワーハラスメントであると位置づけられています。たとえ善意による情報共有という認識であったとしても、情報共有した相手が必ずしも性的少数者について適切な認識を持っているわけではなく、差別的取扱いやハラスメントをしてしまう恐れがあります。

他の職員から性的少数者であることをカミングアウトされたり、相談を受けた場合等において、他の職員や周囲との情報共有が必要なときは、本人の了承を得なければなりません。本人の了承なく他の職員に伝えることが絶対ないよう徹底してください。

【コラム】

令和2年6月、同性のパートナーがいることを職場の上司にアウティングされた会社員が、条例でアウティング禁止を規定する豊島区に対し、事業者への指導などを求める申し立てを行ったもの

会社員は、入社前の最終面接において会社の代表と上司にカミングアウトしたうえで「同僚には自分のタイミングで伝えたい」と説明していましたが、上司がパート従業員にアウティングを行ったことで会社員は抑うつ状態になり、出社できなくなった事案であり、令和4年3月に池袋労働基準監督署から労災認定されました。

(4) ハラスメントに係る相談への対応

本市では、職員向けに研修の実施やハラスメント防止ハンドブックを作成し、ハラスメントの防止に努めています。

所属長や上司が相談を受けた際には、ハンドブックを参照し、本人の訴えを真摯に受け止め、プライバシーに配慮し、適切に対応しなければなりません。

※ 対応に悩む場合には、専門機関の相談を利用することも検討します(相談先一覧 P. 21)。

2 採用時の対応

面接時には、性的指向やジェンダーアイデンティティ、性表現など、職務上の能力に関係ないことについて、差別的言動や相手を傷つける行動をとってはならず、また、こうしたことを採否の判断要素としてはなりません。

～対応事例～

- ◆ 面接担当者は、人権や差別問題に対する見識を持った上で面接に臨み、応募者の人権や人格を傷つけるおそれのある質問や態度をとらないようにしましょう。
- ◆ 面接においては、就職差別につながる恐れのある事項に係る質問を避け、応募者が職務遂行のために必要な適正・能力をどの程度有するかを評価するために必要な事項を質問するようにしましょう。

3 休暇制度等

休暇や給付の制度については、関係法令や国や他の地方公共団体の対応状況を踏まえる必要がある一方、性的少数者である職員への配慮も必要です。

本市においては、結婚休暇、忌引、介護休暇等の制度について、パートナーの場合でも配偶者と同様に利用することができます。

また、職員厚生会における結婚祝金、香料等についても、同様に利用することができます。

V パートナーシップ宣誓制度について

本市では、性的少数者の方の自分らしい生き方を後押しするとともに、性の多様性に関する社会的な理解を促進し、市民一人ひとりがかけがえのない個人として尊重され、お互いの人権を認め合う共生社会の実現を目指すため、令和2年4月から新たに「相模原市パートナーシップ宣誓制度」を開始しました。

1 制度概要

(1) 相模原市パートナーシップ宣誓制度とは

お互いを人生のパートナーとして、協力し合いながら、継続的に日常の生活を共にしていくことを宣誓した性的少数者とそのパートナーの方に対して、本市が「パートナーシップ宣誓書受領証」及び「パートナーシップ宣誓書受領証カード」を交付する制度です。

(2) パートナーシップの宣誓ができる方の要件

宣誓をされるお二人が、次の全ての要件を満たしている必要があります。

- ▶ 成人であること。
- ▶ 市内に住所がある又は本市への転入を予定していること。
- ▶ 配偶者(事実婚含む。)がいないこと。
- ▶ 宣誓をする相手以外の方とのパートナーシップがないこと。
- ▶ 民法に規定する婚姻ができない続柄(近親者など)でないこと。

2 制度導入による効果

(1) 法律上の効果について

この制度は、法律上の婚姻とは異なり、法的な拘束力はありません。そのため、相続や税制面など、法律上の効果はありません。

(2) 制度導入により期待される効果

本市が、性的少数者とそのパートナーの方の関係を尊重し、社会生活上の支障を軽減しようと支援することは、性の多様性が尊重される社会の実現に向けたひとつのステップとなります。



制度への認知や理解が広がることで、本市の行政サービスで手続きが可能になるものや、民間事業者の顧客向けサービスや従業員への福利厚生面などにおいて可能な事例が少しずつ増えていくことが期待できます。



○ パートナーシップ宣誓書受領証カード(運転免許証とほぼ同じサイズ)

<表>

<裏>

| | |
|--|--------------|
|  パートナーシップ宣誓書受領証カード | |
| 相模原市パートナーシップの宣誓に関する規則に基づき、お二人からパートナーシップ宣誓書を受領しました。 | |
| (宣誓日 年 月 日) | |
| 様 | 様 |
| (年 月 日生) | (年 月 日生) |
| 第 号 | 年 月 日 |
| 相模原市長 | |
|  | |

| |
|--|
| この受領証カードは、お二人が人生のパートナーとして協力し合いながら継続的に日常生活を共にしていくことを宣誓されたことを相模原市として証するものです。法的な効力を有するものではありませんが、受領証カードの提示を受けた方は、上記の趣旨をご理解くださいますようお願いいたします。 |
| [戸籍上の氏名(通称を使用している場合)] |
| [備考] |

VI 相談窓口等

| 相談先 | 対象 | 内容 | 相談日時 | 問合せ先 | 備考 |
|-------------------------------|---|--|--|--|--------------------|
| 神奈川県福祉子どもみらい局共生推進本部室人権・同和グループ | 同性又は両性が好き、性別に違和感がある人(自分がそうなのか迷っている方等を含む。)並びにその家族及び友人 | 臨床心理士など専門相談員が相談者のもと(県内)に伺い、性的指向や性自認に関する相談を受付 | 相談日時は調整して決める。 | 土・日、祝日、年末年始を除く、 8:30～12:00 13:00～17:00 tel:045-210-3637 fax:045-210-8832 | かながわSOGI 派遣相談として実施 |
| NPO 法人 SHIP | セクシュアルマイノリティの当事者の人及び自分がそうではないかと迷っている人並びに家族や教員など当事者と関わる周囲の人 | セクシャリティや性病などに関する悩みについて悩んでいる人、その周囲の人などを対象とした電話相談を受付 | 毎週木曜日 19:00～21:00 | tel:045-548-3980 | 電話相談「SHIP ほっとライン」 |
| 青少年相談センター | 市内在住、在学、在勤の「19歳以下の青少年、保護者の人」 | 主に「こころの相談」として受付 | 毎週月～金曜日 9:00～17:00 (土・日、祝日、年末年始を除く) | tel:042-752-1658 fax:042-758-5219 | |
| 学校教育課 | 市立小・中学校・義務教育学校の児童・生徒及び保護者の人、市立小・中学校・義務教育学校へ就学予定の児童・生徒の保護者の人 | 主に「学校生活に関わる相談」として受付 | 毎週月～金曜日 8:30～12:00 13:00～17:00 (土・日、祝日、年末年始を除く) | tel:042-704-8916 fax:042-758-9036 | |
| 児童相談所 | 市内在住の「18歳未満の人、保護者の人」 | 「児童に関する相談」として受付 | 毎週月～金曜日 8:30～12:00 13:00～17:00 (土・日、祝日、年末年始を除く) | tel:042-730-3500 fax:042-730-3900 | |
| 精神保健福祉センター | 市内在住、在学、在勤の「主に成人の人」 | 「こころの相談」として受付 | 毎週月～金曜日 8:30～12:00 13:00～17:00 (土・日、祝日、年末年始を除く) | tel:042-769-9818 fax:042-768-0260 | |
| 疾病対策課 | - | 性感染症(エイズ)などの相談を受付 | 毎週月～金曜日 8:30～12:00 13:00～17:00 (土・日、祝日、年末年始を除く) | tel:042-769-8260 fax:042-750-3066 | |

性の多様性を知り、適切な対応をするための相模原市職員ガイドライン

令和2年8月発行
(令和6年4月改定)

編集 相模原市 市民局 人権・男女共同参画課
〒252-5277 相模原市中央区中央2丁目11番15号
(tel)042-769-8205 (直通) (fax)042-754-7990
(e-mail) jinkendanjo@city.sagamihara.kanagawa.jp