

多様な性を理解し行動するための職員ガイドブック

令和3年（2021年）11月

柏崎市

はじめに	1
1 性の多様性についての説明	2
(1) 性を構成する要素	
(2) 「LGBT」と「SOGI」 性的マイノリティに関する用語	
LGBTについて理解し、行動するための職員としての心得	5
2 市民等への対応	7
(1) 窓口や電話での対応	
(2) 公的証明書類等の性別欄の取り扱い	
(3) 公共施設での対応	
(4) 災害時における対応	
3 職場における対応	9
(1) 職場での対応	
(2) 職員採用時の対応（非常勤職員等を含む）	
4 相談窓口	11
5 参考文献	11
6 監修	12

はじめに

平成 23（2011）年 6 月に国連人権理事会で「性的指向及び性自認に基づく暴力と差別に対する保護」に関する決議がなされ、平成 26（2014）年 12 月には「性的指向による差別の禁止」がオリンピック憲章に盛り込まれる等、性的少数者の人権を守るための国際的な環境整備が近年急速に進められています。

日本では、平成 14（2002）年から L G B T に関わる課題に対する活動が行われ、性同一性障害者の性別の取扱いや、性的指向や性自認に対する法律が施行されています。

自治体では、平成 27（2015）年に東京都渋谷区と世田谷区において同性パートナーシップ宣誓制度が開始され、全国で 130 の自治体がこの制度を導入しています。

令和 2（2020）年 6 月に、性的指向や性自認を差別するようなハラスメントやアウティングを防止する「改正労働施策総合推進法」（パワハラ防止法）が施行されました。

近年 L G B T を取り巻く環境は大きく変化し、各自治体の取組やマスコミ報道等で関心が高まりつつあるものの、依然として理解が進んでおらず、未だに偏見や差別により、精神的な苦痛を受け、社会生活においても様々な困難を抱えがちな現状があります。

（株）LGBT 総合研究所「LGBT 意識行動調査 2019」調べによると、日本では 10 人に 1 人が L G B T ・性的少数者に該当する人と言われており、これは血液型が A B 型の人や左利きの人と同じくらいの割合で決して珍しいことではありません。

本市では、「柏崎市人権教育・啓発推進計画」に基づき、全ての市民が当たり前のこととして、お互いの立場や気持ちに共感できる地域社会づくりを進め、日常生活のあらゆる場面で人権に配慮した行動ができ、一人ひとりがかげがえのない存在として尊重され、その個性と能力を発揮できる社会の実現を目指しています。

その中でも、様々な人権課題として、性的指向と性同一性（性自認）という個人の特性について、多様性が認められるよう、正しい知識や理解を深め、偏見や差別をなくすために研修や啓発活動を推進に取り組んでいくとしています。

このような状況を踏まえ、職員が多様な性について正しい知識を持ち、理解を深め、状況に応じて適切な対応ができる必要があると考え、ガイドブックを作成しました。

ガイドブックを活用し、多様な性に関する正しい理解のもと、市民の方への対応や職場での対応の参考としていただきたいと思います。

1 性の多様性についての説明

(1) 性を構成する要素

性のあり方には、身体の性以外にも様々な要素があり、大きく分けて「4つの要素」から成り立っています。

身体の性

生まれ持った生物学的な体のつくりで判断される性
※出生届・戸籍上の性

性同一性（性自認）（心の性）

「その性別だと自分が認める」という意味だけでなく、「時間的に社会的にその性別と同一だと感じる」ということ

性的指向（好きの性）

好きになる相手、性的対象が誰（同性・異性・両性）であるか。
異性や同性の一方とは限らない。
また、性的指向がない人もいます。

性別表現（表現する性）

服装や言葉遣い、しぐさなど、自分の性を社会的にどう表現するか

性の4要素がそれぞれどのあたりに位置しているかは、人によってさまざまです。その広がりにはグラデーションのようになっています。



一人一人の顔や性格が違うように、性のあり方は多様です。

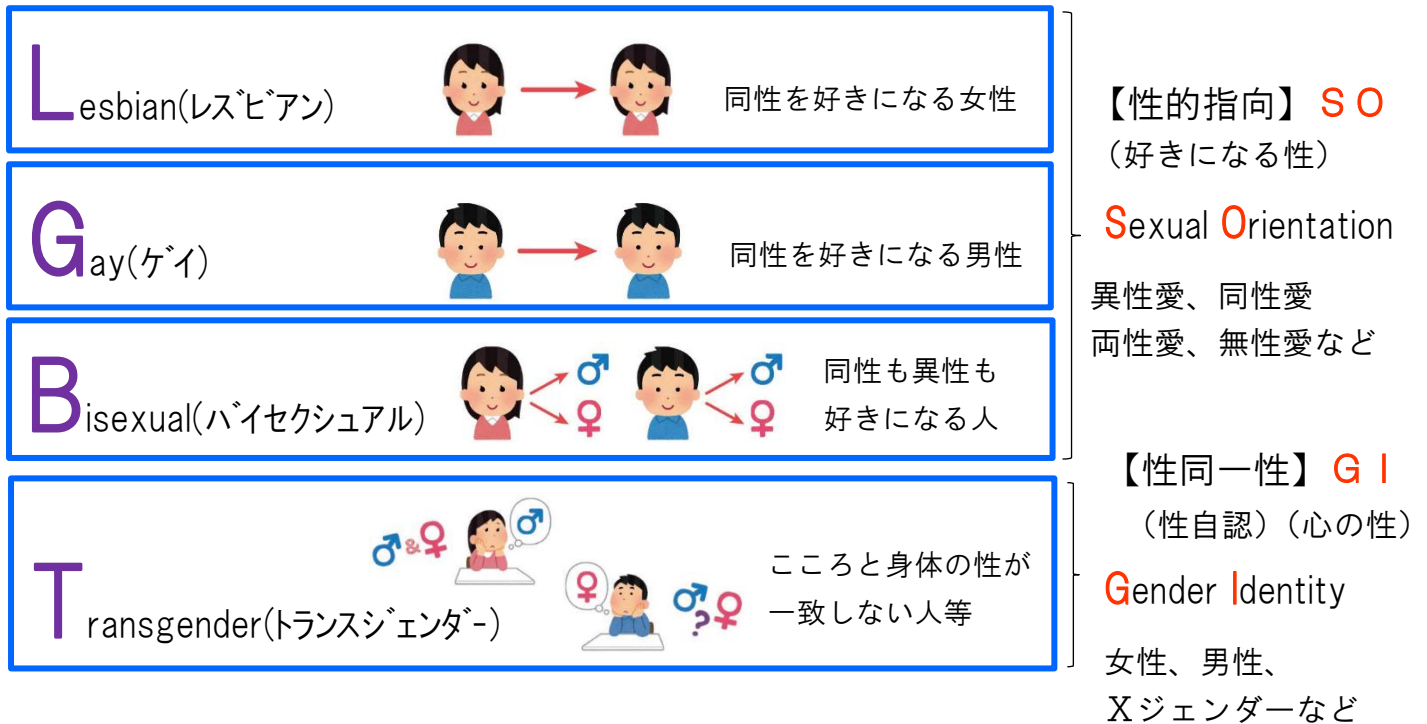
「男性」または「女性」と認識している人、どちらにも当てはまらないという人、決めたくない人、悩んでいる人、どちらかわからないという人もいます。

どのような場合でも、個人を尊重することが大切です。

(2) 「LGBT」と「SOGI」

LGBTとは、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並べたもので、性的少数者の総称の1つとして使われます。

これに対して、SOGI（ソジ）とは、性を構成する要素の「性的指向」と「性同一性（性自認）」の頭文字をとった総称で、異性愛の人なども含め、すべての人が持っている属性です。



トランスジェンダーと性同一性障害

生まれた時の性別と自分で認識している性別が一致せず、別の性として生きたいと望む人を「トランスジェンダー」と言います。

また、生まれた時の性別と自分で認識している性別が一致せず、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「性同一性障害」として医学的診断名が付される場合があります。

令和元(2019)年5月に世界保健機構（WHO）が「性同一性障害」を精神疾患の分類から除外し、「性別不合」に変更されることになりました。これにより性別への違和が「病気」や「障害」ではないと宣言されることになりました。（2022年～適用）

日本では10人に1人がLGBT・性的少数者に該当する人（※（株）LGBT総合研究所「LGBT意識行動調査2019」調べ）と言われており、これは血液型がAB型の人や左利きの人と同じくらいの割合で珍しいことではありません。

自分の周りに「いない」のではなく、「気づいていない」のです。

性的少数者と言われてはいますが、おかしいことではありません。

性的マイノリティに関する用語

用語	意味
シスジェンダー Cisgender	出生時に割り当てられた性別と性同一性（性自認）が一致している人
ヘテロセクシュアル Heterosexual	異性愛者（恋愛や性愛の対象が異性の人）
ホモセクシュアル Homosexual	同性愛者
バイセクシュアル Bisexual	同性も異性も好きになる人。または相手の性別にこだわらない人。
パンセクシュアル Pansexual	全性愛者。人を好きになるときに、相手の性別という概念を重要視しない人
アセクシュアル（エイセクシュアル） Asexual	他人に恋愛感情を抱かない人
エックスジェンダー Xgender	男女の枠にとらわれない性の人。または性別を決めたくない人。決められない人。
エフティエム（トランス男性） FTM (Female to Male)	出生時に割り当てられた性別は女性であり、自身は男性として生活したい人
エムティエフ（トランス女性） MTF (Male to Female)	出生時に割り当てられた性別は男性であり、自身は女性として生活したい人
クエスチョニング Questioning	自己のジェンダーや性同一性（性自認）、性的指向を探している状態の人
クィア Queer (1990年ごろまでは同性愛者への侮辱語)	「奇妙な」「独特の」という意味の言葉で、性的少数者の総称の1つ 性的少数者やLGBTのどれにもあてはまらない人々
アライ Ally	異性愛者がLGBT等の当事者を理解し、支援する人々



LGBTについて理解し、行動するための職員としての心得

1. 正しい知識を身に付ける

性のあり方は多様であり、一人一人の人権に関わることです。LGBTをはじめ、性的指向や性同一性（性自認）に関する知識を持ち、性的マイノリティの人々の存在や悩みに気づくことが大切です。

LGBTについて関心を持ち、書籍を読んだり、研修に参加するなどして、正しい知識を身に付け、理解を深めましょう。

2. 性のあり方は多様であることに配慮した言動をする

周りにLGBT当事者（以下「本人」という）が『いない』のではなく、『本人が言えない・言わない』『見えていない』だけかもしれません。性的指向や性同一性（性自認）などについて、面白がって話すようなことはしない、性別を決めつけないなど、性のあり方が多様であることに配慮した言動をしましょう。

3. カミングアウトや相談を受けた場合は、真摯に受け止める

本人自身が誰にも言ってこなかった、または、秘密にしてきた自分のセクシュアリティを自分から誰かに告白することを「カミングアウト」といいます。もし、家族や友人等からカミングアウトや相談を受けた場合は、落ち着いて話を聞いてあげてください。

カミングアウトは、『大切なことを素直に話すことができる、信頼できる人だから知っておいてもらいたい』『大切なこの人だからこそ、ありのままの自分を見せたい』と思って、あなたを選んで、あなただけに話してくれていると理解することが大切です。カミングアウトされても受け止めることが難しかったり、戸惑うこともあるでしょうが、リスクがあるにもかかわらず、カミングアウトするということは勇気があることです。まずは素直に感じた気持ちや疑問を本人に伝え、何に困っているのか話をしっかりと聞くなど、本人の思いを受け止めることが大切です。

4. アウティング（暴露）は絶対にしない

他人のセクシュアリティを本人の同意を得ず、他の人に伝えることを「アウティング」といいます。口頭だけでなく、インターネットやSNS上で情報を流すこともアウティングになります。

相談されたり、カミングアウトをされた場合は、プライバシーに配慮することがとても重要です。周囲と情報共有が必要な場合は、必ず本人の同意を得るようにしましょう。本人の同意なく周りの人に伝えることは、他人の生命に関わることもあるような、重大な人権侵害であり、絶対にしてはいけません。

5. 来客対応等において、名前や性別に関する情報は慎重に扱う

名前から想定される性別と見た目が異なるため、名前を呼ばれることを避けたい人もいます。例えば、名前・性別をなるべく言わない、電話の声質で性別を判断しないなど、普段から名前や性別に関する情報は慎重に扱きましょう。また、家庭環境等を尋ねる場合、パートナーが異性であるとは限らないことも念頭に置いておきましょう。

6. 担当業務において、本人が困難を感じることはないか、どのような配慮や対応ができるか考える

家庭や職場などの日常生活の中で、あるいは災害時などに、本人が困難や不都合を感じることはないか、それらにどう対応できるか、各自が担当する業務において考えることが重要です。

コラム

《男子大学生がアウトティング後に転落死》

2015（平成 27）年 4 月に、ある大学の男子学生 A さんは、好意を抱いている同じクラスの男子学生 B さんに、「好きだ。付き合いたい」などと LINE を通じてメッセージを送った。それに対して、B さんは「付き合うことはできないが、これからも良い友達でいたい」と返信をした。

その後の A さんからの連絡や言動を「普通の友達以上」と考えた B さんは、差し障りない拒否を続けたが、同年 6 月、A さんの同意を得ず、「もうお前がゲイであることを隠しておくのは無理だ。ごめん」と実名を挙げて、同性愛者であるということを、A さんもメンバーである複数の同級生が参加する LINE グループで暴露しました。その後、A さんは心身のバランスを崩し、心療内科を受診しています。A さんは大学にも相談をしていましたが、同年 8 月、大学構内の建物から転落し、亡くなりました。

《会社の上司によるアウトティング》

20 代の男性が 2019（令和元）年に入社する際に、自分の性的指向を会社側に明かし「同僚には自分のタイミングで伝えたい」と説明していた。しかし、同年夏に同僚のパート女性が男性を避けるようになり、上司はその後、男性の性的指向を女性に伝えていたことを明らかにした。男性は精神疾患になり、休職した。

上司が勝手にアウトティング（暴露）したため精神的苦痛を与えたとして、会社側が謝罪し、解決金を支払うことで男性と和解をした。



2 市民等への対応

(1) 窓口や電話での対応

① 本人確認を行う場合

本人確認書類として、運転免許証や保険証、マイナンバーカードなどの提示を受けた際に、提示された書類の記載（写真、性別、氏名等）と本人の外見が一致しないからと、必要以上に見比べたり聞き直したり、周囲の人に聞こえるような大きな声で確認したりしないようにするなどの配慮が必要です。

また、他部署への引継ぎについて、当事者情報については、本人の了承がなければ、他部署へ引き継ぎではいけません。他部署への引継ぎが必要な場合は、必ず本人の意向を聞き、了承を得る必要があります。

【対応例】

★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、書類の指差しなどで、「この書類でお間違いありませんか」「こちらでよろしいですか」とする。

★窓口で呼び出す場合、番号等で対応することが望ましいが、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配慮する。

★性別の確認に固執することなく、生年月日や住所等、他の方法で確認する。

★電話対応時は、性別が相手の周りにはいる人に判明しないよう配慮する。

※いずれの対応も相手が性的少数者であるか否かは問いません。



② 家族の呼び方

行政サービスの申請時などに、生活状況や家庭環境等を尋ねるときは、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。

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可能性がありますので、十分注意する必要があります。

【呼び方の例】

夫、妻、ご主人、旦那様、奥様 ➡ パートナー、お連れ合い、(配偶者)

お父さん、お母さん ➡ 保護者の方、ご家族の方

息子、娘、御子息、御令嬢 ➡ お子さん

※異性のパートナーであることが分かっている場合は、「夫」「妻」の使用は問題ありません。

(2) 公的証明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、業務上必要とするものを除いて、必要のない性別欄は削除してください。

事務上必要であり性別欄を設けている場合についても、記載方法の工夫やその必要性を説明する等、適宜書類の目的等に応じた配慮を行ってください。

【対応例】

性別欄の記載方法の工夫とは？

①自由記載方法として空欄にする。

(例)【女性・男性】 → 【 】性別をお書きください。

②「男性」「女性」の2択にはせず、「空欄」や「答えたくない」という選択肢を設ける。

(例)【男性・女性・()・答えたくない】

③性別を聞く必要がない場合は、欄を設けない。



職務上知り得た性同一性（性自認）や性的指向は「個人情報」であり、守秘義務が発生します。たとえ職員間であっても職務上必要でない情報は共有しないようにしましょう。

(3) 公共施設での対応

トイレ・更衣室等の設備利用をめぐるっては、本人の意思をなるべく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、予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、利用者の性同一性（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りますので、本人の意思や他の利用者の状況等により対応する必要があります。

また、スポーツ大会等の催し物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

災害時には、行政を含め誰もが特別な状況に置かれるため、十分な対応が難しくなります。その中でも女性、子ども、高齢者、障害・病気のある人、外国人等への配慮のほか、性的少数者の方についても、どのような配慮や対応が必要なのか、事前に検討しておくことが必要です。また、対応にあたっては、本人が望まないのに周りに知られることがないように、注意が必要です。

3 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、性の多様性の基礎知識を理解した上で、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。

性的指向や性同一性（性自認）の問題にかかわらず、行為者側が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うることに十分注意しましょう。

（1）職場での対応

①性的指向や性同一性（性自認）に関する差別的言動に注意

性的指向や性同一性（性自認）は個人の尊厳にかかわる事柄です。

いわゆる「ホモネタ」「レズネタ」等の性的指向や性同一性（性自認）を揶揄する発言は、たとえ職場の雰囲気や和ませるためであってもすべきではなく、差別的言動であることを認識しなければなりません。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だけでなく、当事者の親族や友人を持つ人にとっては、精神的苦痛となることに十分注意してください。

以下の言葉は侮辱的表現にあたります。職場の内外を問わず十分注意が必要です。

【当事者が不快に思う言葉】

ノーマル・アブノーマル、ホモ、おかま、レズ、おなべ、オネエ、あっち系・そっち系、男らしく・女らしく

②プライバシーの保護

同僚や部下等から性的指向や性同一性（性自認）に関する相談を受けた場合は、本人の相談を真摯に受け止め、プライバシーに配慮するとともに、適切な対応に努める必要があります。決して本人の許可なく他の職員や上司に伝えてはいけません。

性的マイノリティであることが、本人の了解を得ずに明らかになってしまった場合、本人が仕事を継続することが困難になってしまう場合もあります。

管理職や周囲との情報共有が必要と思われる場合は、必ず本人の同意をとった上でを行い、本人の了承なく個人情報や周りに知られることがないように、十分に留意する必要があります。

「カミングアウト」は、本人自身が自発的に自らのセクシュアリティを表明することです。

「アウトティング」は、他人のセクシュアリティを本人の了解を得ず第三者に伝える（暴露する）ことです。アウトティングは人の秘密をばらす行為です。この行為は、プライバシーの侵害であり、本人の人権・人格・尊厳を著しく傷つける**重大な人権侵害**です。

③ハラスメントに係る相談体制

性的指向、性同一性（性自認）、性別表現に関わるハラスメントの相談にも応じられるようにし、誰もが働きやすい職場環境を実現する必要があります。

職員同士で相談を受けた場合は、相談者の訴えを真摯に受け止め、どうしてほしいのか、上司や担当部署に相談してもよいかを聞きましょう。本人の同意を得ずに他人に話をすることは、例え善意であってもアウトティング（暴露）となります。プライバシーに配慮しつつ、適切な対応に努める必要があります。

（２）職員採用時の対応（非常勤職員等を含む）

採用可否は、仕事の適性や執務上の能力で判断するべきであり、性的指向や性同一性（性自認）による採否判定を行ってはいけません。

また、面接時には男（女）らしいかどうか、外見容姿、性別と一致しない服装など、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いけません。



4 相談窓口

相談先	電話番号	
人権啓発・男女共同参画室	0257-20-7605	
人事課	0257-43-9143	
健康推進課	0257-20-4214	
新潟地方法務局 みんなの人権 110 番	0570-003-110	人権に関する相談ができます 受付時間：月曜～金曜日（祝日除く） 8：30～17：15
よりそいホットライン	0120-279-338	性別の違和や同性愛などにかかわる 相談ができます 24 時間受付・フリーダイヤル

※「よりそいホットライン」以外は、性的少数者の専門相談機関ではありません。



5 参考文献

本ガイドラインを作成するにあたり、以下の資料を参考にしました。（作成日順）

- ・千葉市（2018年3月）
「LGBTを知りサポートするためのガイドライン～誰もが自分らしく生きることを認め合う社会へ～」
- ・京都市（2018年11月）
「多様な性に関する職員ハンドブック～職員が理解を深めるために～」
- ・三重県（2019年2月）
「多様な性のあり方を知り、行動するための職員ガイドライン
～LGBTをはじめ多様な性的指向・性自認（SOGI）について理解を深め、行動する～」
- ・千代田区（2019年9月）
「LGBTsへの対応に関する職員ハンドブック」
- ・天草市（2020年4月）
「性の多様性に関する職員ハンドブック～職員が理解を深めるために～」
- ・鳥取県（2020年7月）
「多様な性を理解し行動するための職員ハンドブック～誰もが自分らしく生きるために～」

6 監修

本ガイドラインの発行にあたり、新潟県内のLGBT当事者団体である一般社団法人LGBT新潟様から監修をいただきました。御協力に感謝申し上げます。

■一般社団法人LGBT新潟

○〒950-0917 新潟市中央区天神 1-1 プラーカ 3 2F(HUBSTATION内)

○TEL:025-278-3299/FAX:025-333-9634

多様な性を理解し行動するための職員ガイドブック（柏崎市）

編集・発行 柏崎市 総合企画部 人権啓発・男女共同参画室
〒945-8511 新潟県柏崎市日石町2番1号
電話:0257-20-4605/FAX0257-22-5904
Email: danjo@city.kashiwazaki.lg.jp

監 修 一般社団法人LGBT新潟

令和3年(2021年)11月発行