



## 性の多様性に関する職員ガイドライン

～性の多様性を認め合い、

誰もが自分らしく暮らせるえべつへ～



令和6年3月改訂

江別市

## 《目次》

1.はじめに	1
2.多様な性に対する基礎知識	2
(1)性のあり方	2
(2)LGBT	2
(3)SOGI	3
(4)カミングアウトとアウティング	4
(5)LGBT 等性的少数者が直面している事例	6
3.市民への対応	7
(1)申請書等の性別記載	9
(2)窓口・電話での対応	9
(3)公共施設の利用	12
(4)災害時の対応	14
4.職場での対応	16
(1)業務上の配慮	16
(2)職場での言動	17
(3)職場でのハラスメント	18
(4)事業やサービスの見直し	19
(5)今後の展望	19
5.付録:性的少数者に関する近年の社会の動き	20



## 1.はじめに

私たち、江別市民が目指していくこれからの社会は、すべての人が自分らしく生きることができ、お互いを認め合うことができる社会です。

これは、江別市男女共同参画を推進する条例の冒頭で宣言している一節です。

日本では、まだ「男だから」「女だから」という性の固定概念や性別に縛られ、「自分らしさ」を出し切れない人が多く存在しています。

特に、LGBT 等の性的少数者(セクシャル・マイノリティ)の方の多くは、誤った知識や偏見から社会生活のさまざまな場面において、性的指向・性自認に関する差別や配慮に欠ける振る舞いをされ、「自分らしく生きること」が困難な状況にあります。

本市では、「えべつ未来づくりビジョン(第7次江別総合計画)」の個別計画と位置付けている、「第3次江別市男女共同参画推進計画」で、「LGBT 等の性的少数者への理解促進に向けた啓発」を基本方針1と重点項目の主な取組として、ホームページに「LGBT 等の性の多様性」について説明や相談窓口を掲載するなど、市民に向けた意識啓発を行うとともに令和4年3月には、誰もが自分らしく、いきいきと暮らすことができる共生のまちを目指し、「江別市パートナーシップ宣誓制度」を導入しました。

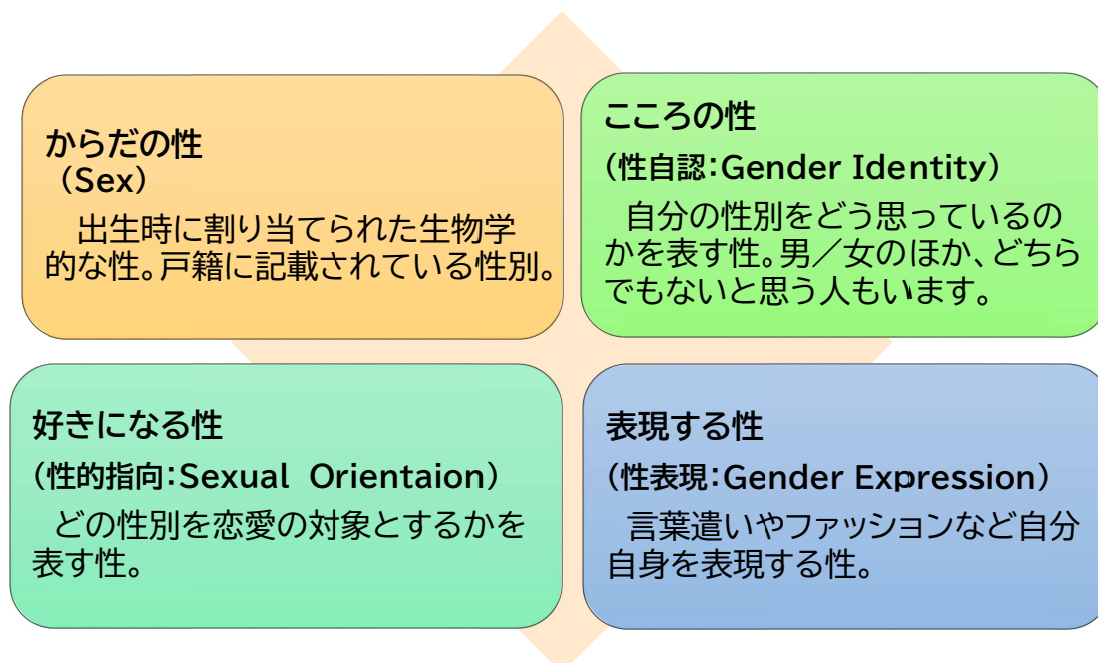
職員が多様な性的指向・性自認に関して正しく知り理解を深め、相手に寄り添うために、また職員自身の性的指向・性自認がどのようなあり方であっても安心して働き続けられる職場づくりのため、基本的な姿勢・行動についての考え方をまとめておりますのでご活用ください。

なお、本ガイドラインは、今後の社会情勢などの変化に応じて見直しを行うこととします。

## 2.多様な性に関する基礎知識

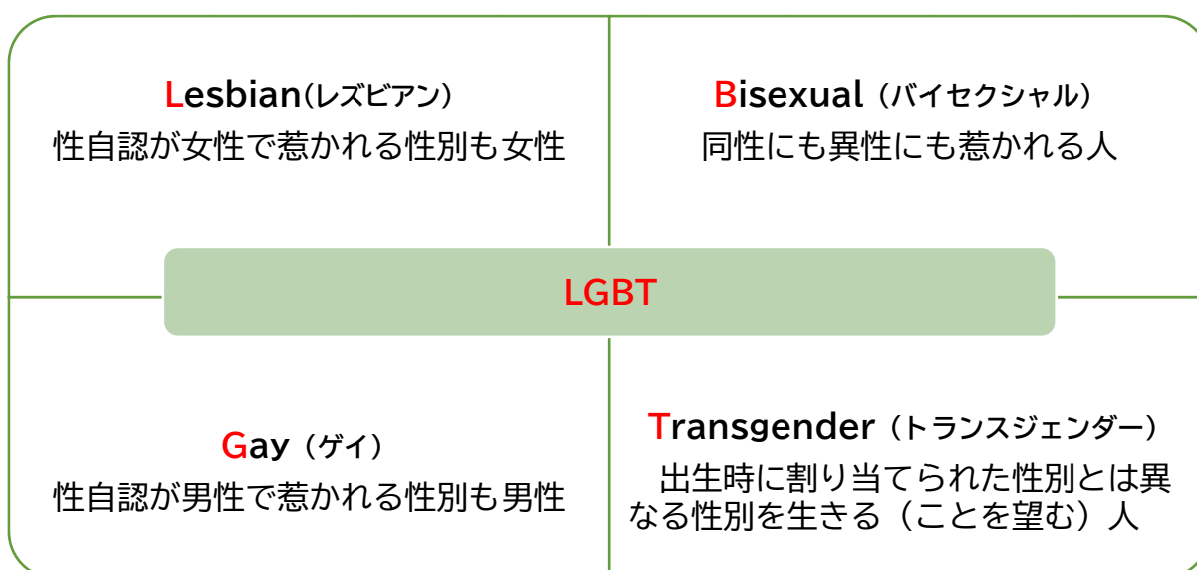
### (1)性のあり方

性のあり方は4つの要素があり、その組み合わせは多様で、人の数だけあるともいわれています。



### (2)LGBT等

電通ダイバーシティ・ラボの「LGBTQ+調査 2023」によると、LGBT等に該当する人は日本では人口の9.7%前後(約10人に1人程度)存在していると言われています。



## LGBT等の表現の種類

LGBTは性的少数者を表す多様な性のあり方における表現の1つです。そのほかにも、LGBTという表現に「Questioning(クエスチョニング):男女どちらの性別が決められない人、わからない人」を加えた“LGBTQ”という表現があります。

また、LGBT や LGBTQ に「s」や「+」を加えた、“LGBTs”、“LGBTQ+”という表現があります。「s」や「+」は、LGBTやLGBTQでは表しきれない多様な性を表現しています。

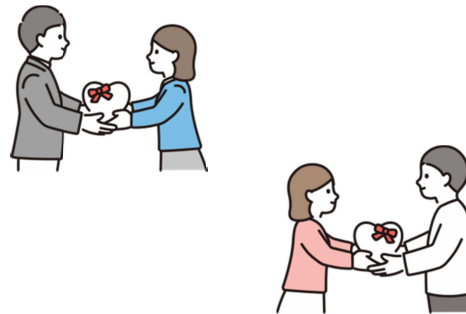
### (3)SOGI



SOGI(読み方:ソジまたはソギ)は、どの性別を恋愛の対象とするかを表す「性的指向(Sexual Orientation)」と自分の性別をどう思っているのかを表す「性自認(Gender Identity)」の頭文字をとった略称で、全ての人の性の特徴を2つの視点で表そうという考え方です。

そのため、SOGI という全ての人に存在する性の構成要素の観点から、あらゆる性的指向や性表現を尊重することが大切です。

SOGI の考え方においては、異性が恋愛や性愛の対象であるヘテロセクシャル(Heterosexual)も含まれます。



たとえば…

「自分を男性と認識していて、女性に魅力を感じる」、「自分を男性として認識していて、男性に魅力を感じる」など、全ての人が自分の性について「性的指向」と「性自認」を使って表すことができます。

## ① あらゆる性的指向や性表現

### ●Sexual(セクシャル)

#### ・Homosexual(ホモセクシャル)

性自認と性的指向が同じ性別である人

※同性愛者を指してホモと表現することは、侮蔑的意味合いが含まれるため注意が必要です。

#### ・Bisexual(バイセクシャル)

同性にも異性にも惹かれる人

#### ・Asexual(アセクシャル)

恋愛感情や性的関心・興味が向かない人

#### ・Pansexual(パンセクシャル)

人を好きになるときに相手の性別が条件にならない人

### ●Gender(ジェンダー)

#### ・Cisgender(シスジェンダー)

出生時に割り当てられた性別と心の性別が同じ人

#### ・Transgender(トランスジェンダー)

出生時に割り当てられた性別とは異なる性別を生きる(ことを望む)人

#### ・X Gender(エックスジェンダー)

Transgender(トランスジェンダー)のうち、性自認が男性女性のどちらか一方に規定されない人(両性, 中性, 無性, 不定性など)

たとえば…

・からだの性が男性で、自分を男性だと認識し、女性に惹かれる人

→「私は、シスジェンダーでヘテロセクシャルです。」と表現します。

・からだの性が女性で、自分を男性だと認識し、男性にも女性にも惹かれる人

→「私は、トランスジェンダーでバイセクシャルです。」と表現します。

## (4)カミングアウトとアウトティング

### 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。

### アウトティング

他者の性的指向や性自認を、その人の同意なく、第三者に口外すること。

## +α 知っておきたい知識

### ・Male to Female

出生時に割り当てられた性別は男性であり、性自認が女性である人。  
MtFとも表す。

### ・Female to Male

出生時に割り当てられた性別が女性であり、性自認が男性である人。  
FtMとも表す。

---

## <性同一性障害(Gender Identity Disorder)という表現について>

性同一性障害とはトランスジェンダーのうち、「からだの性」と「性自認」の「違和(ずれ)」に悩む人に対して付けられた医学的「診断名」です。

性同一性障害特例法により、戸籍上の性別変更が可能になりましたが、性別適合手術は身体的・経済的な負担が大きく、その要件は海外に比べてかなり厳しいです。そのため、性同一性障害と診断された場合であっても、戸籍の性別変更ができるのは一部の人に限定されています。

また、全てのトランスジェンダーの方が性別適合手術を望んでいるわけではないことを理解する必要があります。



## レインボーフラッグとは…

LGBT の尊厳と社会運動の象徴として世界に広まっています。

性の多様性を象徴とする姿勢を表現するシンボルで \*「6色の虹」が用いられます。

### \*6色の虹

赤(生命)、橙(癒し)、黄(太陽)、緑(自然)、青(平穏と調和)、紫(精神)の意味を持つ6色で構成されています。

---

## ・Ally(アライ):当事者に共感し寄り添いたいと思う人

困りごとや問題を抱えている人がいるときに一緒に考え、行動する人のことを言います。

1人ひとりが本ガイドライン等を通して、多様な性について正しく知り、理解を深め、支援する気持ちを持って相手と接することができれば、皆さんもアライの1人です。



## (5)LGBT 等性的少数者が直面している事例

### 日常生活

- パートナーとの死別の際に際して、パートナーの財産を相続できなかった。また、親族ではないことを理由に、身元確認を行うことができなかった。
- パートナーを生命保険の受取人に指定したが、親族でないことを理由に拒否された。
- 住宅を借りる際、住民票の性別と外見が異なることを理由に大家から断られた。

### 就労

- 性的指向や性自認を理由に採用の内定を取り消されたり、辞職を強要された。
- カミングアウトをしたら、他の人に言いふらされた(アウティング)。
- 同性パートナーやその父母の介護休暇を取得しようとしたが、配偶者ではないことを理由に拒否された。

### 学校や保育園等

#### <学校>

- 男女それぞれの制服・体操着しかなく、自認する性と異なっているため、ひどく抵抗があった。
- 誰にも相談することができず、学校に行きたくなかった。
- 「男／女のくせに」「気持ち悪い」「ホモ」「レズ」などと侮辱的な言葉を投げかけられ自尊心が深く傷つけられた。
- 他人に身体を見られる心配や他の人の体が目に入る罪悪感から、更衣室やトイレが使いづらかった。

#### <保育園>

- パートナーが親として認められず、保育園に通う子どもの引き取りを断られた。

#### <病院>

- パートナーの病状説明に同席したい場合や、面会を希望をしても拒否される。
- 意識不明状態のパートナーが入院したが、病院・医師から安否情報の提供や治療内容の説明が受けられず、面会もできなかった。



### 3. 市民への対応

市役所へ来庁される方の中には、名前から想定される性別と外見・服装、声や仕草が一致しない方もいます。そのため、名前や性別に関する対応は慎重に行うことが重要です。また、家庭環境を訪ねる際は、パートナーの性別やその方との関係性を決めつけない表現を心がけましょう。

場合によっては、自分が意図していないにも関わらず、何気ない言葉や態度が、当事者を傷つける場合がある事にも留意が必要です。

- ① 性的指向・性自認、ジェンダー表現は多様であることを理解する。
- ② 固定観念や先入観、偏見を持たない。
- ③ 性別や関係性を決めつけるような表現は避ける。

たとえば…

- ・夫、妻、旦那様、奥様→パートナー、お連れの方、お付き合いされている方
- ・お父さん、お母さん→保護者の方、ご家族の方
- ※2者の間に子どもがいる場合… 息子さん、娘さん→お子さん

- ①  
・女性みたいな名前だなあ～  
・仕草が女性っぽいなあ～  
・男性同士のカップル…？  
・同性間だしDVはあるわけないよね！

- ②  
左側の方が旦那様で、右側の人が奥様なんだろなあ～  
※外見（見た目）と一致するとは限りません。




### +α 知っておきたい知識:同性間でのDVへの対応

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。

専門的な知識(LGBTなどの方々の心の健康や人権、法的トラブルなど)が必要となる場合は、下記のような相談窓口を案内します。

#### DV相談窓口

江別市子ども家庭部子育て支援課子ども家庭支援担当	381-1236
北海道配偶者暴力相談支援センター	
①石狩振興局保健環境部社会福祉課	232-4760
②北海道立女性相談援助センター	666-9955
③北海道保健福祉部子ども家庭支援課	221-6780
④男性のDV被害相談は (上記①・③でも相談可)	661-3210
北海道警察本部相談センター ※プッシュ回線の電話、公衆電話、携帯電話、PHS の場合	241-9110 #9110
江別警察署	382-0110
民間シェルター(女のスペース・おん)	215-0512
DV相談ナビダイヤル(発信地の最寄りの相談機関へ自動転送)	#8008
DV相談+ 配偶者やパートナーから受けている様々な暴力(DV)の相談を、専門の相談員と一緒に考えます。詳細は、右のQRコードで確認してください。(内閣府)  soudanplus.jp	0120-279-889 (24時間受付) メール (24時間受付) チャット相談 12:00~22:00

#### LGBTなどに関する相談窓口

こころの健康相談統一ダイヤル (北海道立精神保健福祉センター)	0570-064-556
みんなの人権110番 (札幌法務局)	0570-003-110
北海道労働局雇用環境・均等部指導課	011-709-2715
法テラスサポートダイヤル	0570-078-374
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 (ガイダンスが流れたら4番)

### (1)申請書等の性別記載

性別記載欄については可能な限り削除し、それが難しい場合は男女以外の欄を設けたり、記入式にする等工夫した様式が必要となってきます。

現在の書類の性別記載欄について、今一度ご確認願います。

### (2)窓口・電話での対応

様々な市民の方々が、来庁されたり電話での問い合わせによって、手続きや相談に来られます。そのような中で、LGBT等の性的少数者の方は、周囲の目や対応に不安を抱きながら窓口に来られることもあります。そのため、一人ひとりの事情が異なるのと同じように、相手の意向を聞き取り、より丁寧な対応が必要となります。

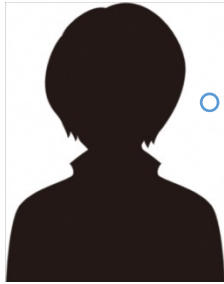
※状況等に応じて、可能な範囲でプライバシーが守られる場所で対応することが望ましいです。

#### ◆ 留意点

- ① 保険証や住民票、マイナンバーカード等が提示される際、書類上の性別と外見上の性別が一致しないからと必要以上に見比べることや大きな声で聞き直すことを避ける。
- ② 性別に関することやパートナーが同性であること等が周囲の人に気づかれないよう話し方に配慮する。
- ③ 性的指向や性自認について関係部署と情報共有しなければならないときは、必ず本人から同意を得るようにする。



<具体的な対応例>



<例1>  
見た目と名前から推測する性が違う  
ことが分かってしまうのではないか

望ましい対応

<例1>

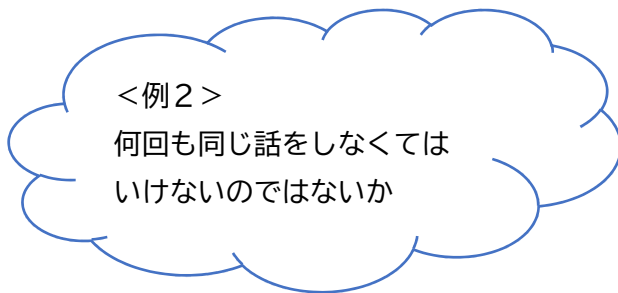
【窓口で呼び出す場合】

番号などで対応することが望ましいが、氏名を呼ぶ場合でも名字だけで行い、周囲に性別が判明しないよう配慮する。

書類の確認は、性別が周囲に分からないよう氏名は口にせず、書類等を指さし、「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」と尋ねる。

【電話での対応】

性別が相手の周りにいる人に判明しないよう配慮する。



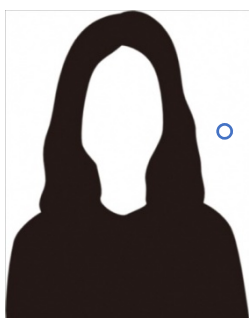
<例2>  
何回も同じ話をしなくては  
いけないのではないか



望ましい対応

<例2>

一連の手続きで他の窓口へつなぐ場合は、事前に本人の了承を得て引継ぎ、多重確認しないようにする。



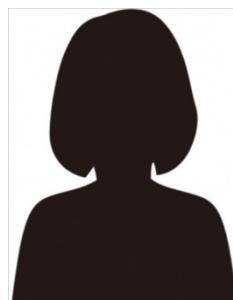
<例3>  
変な目で見られるのではないか

望ましい対応

<例3>

当事者と推測される場合であっても、普段どおりの対応を行う。

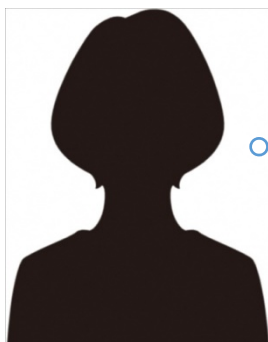
<例4>  
本人確認で嫌な思いを  
するのではないか



望ましい対応

<例4>

本人確認の際、可能な限り性別によらず、生年月日や住所など他の方法で確認を行う。



<例5>  
窓口で対応する人が苦手な  
性の人等ではないか

望ましい対応

<例5>

希望があれば、別の職員に対応を代わる。

### (3) 公共施設の利用

トイレ・更衣室の利用は、誰もが使いやすくなるよう、どのような対応が可能か考えることが必要です。

- ① 既存の施設については、ハード面での対応が容易ではないため、使い方の工夫をすることで対応しましょう。可能であれば\*性別による区別のないトイレ「だれでもトイレ」や更衣室を設置することが望ましいです。

ご留意  
ください！

利用者の希望を確認し、性自認によるトイレの利用や「だれでもトイレ」の利用、時間帯やフロアを区分した利用などを事前に検討しましょう。  
ただし、利用制限をすることは、周囲の人へのアウティングに繋がり、不快感を与える恐れがあるので、本人の意向を尊重する必要があります。

- ② 更衣室については、不特定多数の人の前で着替えなくてもよいようブースや仕切りを設けるなど、個室として使えるスペースを確保しましょう。

#### <具体的な対応例>

困りごと	望ましい対応
障がいがないのに多目的トイレに入っていないのか悩む	既存の多目的トイレに、利用に関する配慮の表示をする。
どこに多目的トイレがあるのか	多目的トイレがある施設については、施設案内(ホームページ・パンフレット等)に多目的トイレが設置されていることを記載する。 男女別のトイレの近くに多目的トイレがない場合や同じ建物内にない場合は、多目的トイレの場所の案内表示をつける。
多目的トイレがない	人がいないときに使ってもらうなど、使い方を検討する。
みんなの前で着替えることを避けたい	性別に関わらず使用できる個室の更衣スペースを確保する。 男女別の更衣室の場合は、パーテーションなどを使用して個室として使えるスペースを設置する。

\*性別による区別のないトイレ「だれでもトイレ」

スペースが広く、手すりやオストメイトに対応した設備などを有する多機能トイレで、車いす使用者、高齢者、妊娠中の女性、子ども連れの方、異性を介助している方のほか、性的少数者や荷物をたくさん持っている方など、様々な方の利用が可能な性別による区別のないトイレのことです。

○誰もが享受できる公的サービスや社会保障でも LGBT 等の性的少数者の方々の立場となったとき、次のような問題に直面します。

### 事例 1

1990 年 2 月「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から～  
平成 9 年 9 月 16 日 東京高裁

「…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。」

※団体の請求を認める判決となったが、東京都は上告せず、団体側の勝訴が確定。

※行政が正当な理由なく公共施設の利用を制限したり、差別的な取り扱いをすることは、地方自治法第 244 条第 2 項及び 3 項によって禁止されています。

【地方自治法第 244 条】

- 2 普通地方公共団体(次条第三項に規定する指定管理者を含む。次項において同じ。)は、正当な理由がない限り、住民が公の施設を利用することを拒んではならない。
- 3 普通地方公共団体は、住民が公の施設を利用することについて、不当な差別的取扱いをしてはならない。

### 事例 2

高齢者向け施設において、入居者を男女別に扱っていることから、性別に違和感を抱えていることを施設に伝えても考慮されず、戸籍上の性別で分類され精神的な負担が大きかった。

#### (4)災害時の対応

被災者には「尊厳ある生活を営む権利」と「援助を受ける権利」があります。また、「被災者」と一括りにしがちですが、必要としていることや望んでいる支援は多様であり、一人ひとり異なります。

非常時であるため限られた設備、物資の中で全てに対応することは難しいですが、高齢者や障害のある人、病気を持つ人、子ども、女性、外国人等と同様に、多様な性的指向や性自認についても可能な限り配慮する必要があります。また、避難所は男女両方の性別からの視点を反映させ避難所空間を設営することで、誰もが安心して利用しやすい避難所となります。

#### ◆ 留意点

- ① LGBT等の性的少数者であることを他者に知らせるか否かは、当事者の選択です。誰にも知られたくない人、限られた人には知らせている人など様々な方がいますので、支援を届けようと思うあまり、当事者の選択をないがしろにすることがないようにしてください。
  - ② 2者の関係を周囲に明かしていないパートナー同士もいるため、人前で関係性を尋ねることは避けるよう心がけましょう。
- ※カミングアウトしていなくてもアウティングされることによって、避難所にいられなくなるなど重大な被害が生じた事例もあります。

#### ➤ “にじいろ防災ガイド”にまなぶ LGBT等の性的少数者が抱える困りごと

##### “にじいろ防災ガイド”とは…？

岩手県レインボー・ネットワーク(LGBT等の性的少数者と支援者による任意団体)が東日本大震災の経験を踏まえて、LGBT等の当事者が災害時に困りがちなことや対応策案をまとめたものです。



- ・同性パートナーや仲間と連絡が取れない。
- ※避難所で同性パートナーの所在を確認しようとしたところ親族でないことを理由に情報提供を拒まれ、確認できないという問題も抱えています。
- ・避難所で記入を求められた名簿に性別を選択する欄があり、からだの性を書くべきか性自認を書いて良いかわからない。
- ・性自認や性表現(見た目)に沿って支給物資や設置施設を利用しようとしたら不審がられた。



避難期

～サポート関連～

- ・相談したいけれど、自分が性的少数者であることを理解した上で相談にのってもらえるか不安だ。
- ・被災地ボランティアに参加したが、性別のことをめぐって差別された。

復旧  
復興期

- ・仮設住宅や災害公営住宅に申し込む際、性自認や性表現とからだの性が異なることを説明するのが、精神的に苦痛である。  
※仮設住宅や災害公営住宅の申し込みがカミングアウトにつながるため、利用できないという問題を抱える人もいます。
- ・仮設住宅や災害公営住宅の入居要件に「世帯」と書かれているため、同性パートナーと暮らせるのか不安である。  
※同性パートナーとの入居を申し込んだが、親族でないことを理由に共同での入居を断られたという事例もあります。



## 4. 職場での対応

### (1) 業務上の配慮

電通ダイバーシティ・ラボ「LGBTQ+調査2023」によると、LGBT等の性的少数者は、日本では人口の9.7%前後(約10人に1人程度)存在していると言われています。しかし、自分が性的少数者であることを知られると孤立したり差別を受けるのではないかと不安から、打ち明けることができない人も多くいるとされています。

当事者に関わらず誰もが働きやすい職場を実現するためには、差別やいじめ、ハラスメントが起らないよう配慮ある対応を行うことが大切です。

#### 採用時等の対応

採用の可否は、応募者の適性や能力を基準として判断するものであり、性的指向、性自認、性表現を理由として不採用とすることはあってはなりません。また、面接時に、戸籍上の性別と一致しない服装、ふるまい、言葉づかい等についてや、適性や能力と関係のないことを質問する等、差別的言動や相手を傷つける発言をしないよう、注意が必要です。

#### 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べきであり、性的指向や性自認を判断基準に決定すべきではありません。

#### 人事評価

性のあり方を理由として、人事評価、職務内容、異動、昇任等に、差別的な評価や制限・不利益が生じないように配慮することが必要です。

#### 職員の理解

LGBT等の性的少数者やパートナーシップ制度等の理解促進のため、職員や市民に対して研修や出前講座の実施を検討します。



## 相談への配慮・対応

性的指向や性自認についてカミングアウトや相談を受けた職員は、打ち明けた本人の思いを真摯に受け止め、プライバシーに配慮しましょう。必要があれば本人の了承を得たうえで、管理職や関連部局と相談するなど適切な対応を行う必要があります。

- 相談を受けた場合、周りの環境を確認しプライバシーが守られる場所で話を聞きましょう。
- 管理職やほかの職員との情報共有が必要な場合は、必ず本人の同意を得て行いましょう。
- カミングアウトした本人の同意なしに性的指向や性自認などについて、他者に伝えること(アウティング)は絶対にしないでください。
- 面白半分に他者に触れ回することは、絶対にしてはなりません。  
※飲み会等の席では、十分に気を付けましょう。

## (2)職場での言動

誰もが働きやすい職場にするためには差別やいじめ、あらゆるハラスメントがないことが大切です。本市の「江別市ハラスメント防止に関する指針」において、以下のように用語を定義しています。

### ➤ 職場

職員が職務に従事する場所をいい、職員が通常勤務している場所以外の場所も含まれます。

### ➤ ジェンダー・ハラスメント

「ジェンダー」とは、「社会的・文化的な性のありよう」の意味であり、性別に関する固定観念や性別による役割意識に基づく差別や嫌がらせによって、他の者を不快にさせることを指します。

### ➤ 他の者を不快にさせる

職員が他の職員を不快にさせること、職員がその職務に従事する際に接する職員以外の者を不快にさせることを言います。

### (3) 職場でのハラスメント

#### 【具体例】

- ・性的指向や性自認等を理由に業務内容に差をつける。
- ・採用後、当事者であることが分かりそのことを理由に退職を迫ったり、ほのめかすような発言をする。
- ・「ホモ」「オカマ」「レズ」などの言動等によって、性的指向（人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか）や性自認（性別に関する自己意識）をからかったり、いじめの対象としたりする。
- ・男らしくないな/女らしくないな
- ・男のくせに〇〇だ。/女のくせに〇〇だ。

ご注意ください！

- ・三人称に気をつけ、「彼女」や「彼」と呼ばないように配慮しましょう！
- ・「ホモ」「オカマ」「レズ」などの侮辱的な表現や差別的発言は、人権侵害です。

+α 知っておきたい知識:「SOGI ハラ(読み:ソジハラ)」って知っていますか？

SOGI(性的指向・性自認・性表現)に関するハラスメントのことです。

#### 【SOGI ハラの例】

- ・嘲笑や差別的な言動
- ・いじめ
- ・精神的・肉体的な嫌がらせ
- ・本人の同意がないにもかかわらず、アウティングをする 等



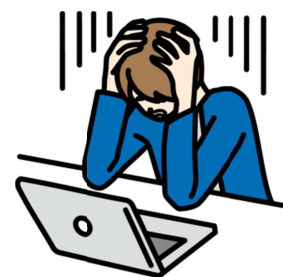
## 【ハラスメントへの対応及び相談】

- ・まずは信頼できる上司・同僚に相談してみましよう。
- ・内部相談窓口として、保健室、職員課（市立病院は管理課）があります。相談は、面談だけでなく、電話やメールでも受け付けています。

### 《相談を受けるときの留意点》

- ・相談にあたり、相談者や関係者のプライバシーの保護に十分配慮し、相談したことによって不利益な取扱いを受けないよう対応します。
- ・相談記録は、事案に応じて「苦情相談処理簿」などに記録し、相談の情報の管理についても、秘密を保持し、厳重に管理します
- ・外部における相談窓口の情報を周知するなど、職員がより相談しやすい環境を整備します。

※相談窓口などの詳細な情報については「江別市ハラスメント防止に関する指針」を参照ください。



### +α 知っておきたい知識:カミングアウトを受けたときの4つのポイント

- ① 「話してくれてありがとう」と、カミングアウトしてくれた「信頼」への感謝を表明する。
- ② 何か助けてほしいという旨のカミングアウトの可能性を考慮し、「何かサポートできることはある？」と伝える。
- ③ これまで打ち明けた範囲を確認するとともに、誰に伝えていいのか悪いのか確認する
- ④ 本人への確認・了承なしに第三者に口外しないこと(アウティング)を口に出して約束する。

#### (4)事業やサービスの見直し

各課において、事業の企画立案や見直しを行う際には、性のあり方の多様性も念頭におき、どのように対応すべきか検討するようにしてください。

#### 検討項目例

##### 今一度ご確認ください。

- ・現在使用している市民への対応マニュアル
- ・策定中または進行中の事業計画
- ・申請書などの様式において、※記載しにくい項目がないか等

##### ※記載しにくい項目の例:性別記載欄

可能な限り削除し、それが難しい場合は男女以外の欄を設けたり、記入式にする等工夫した様式が必要となってきます。また、様式の変更が難しい場合は、性別や続柄に関して聞き取らない配慮をするよう心がけてください。

- ・当事者がパートナーのために、忌引や法要、介護等の理由で休暇を取得したいと思ったとき、連続した年次休暇を取得しやすい雰囲気は、ありますか？

※休暇取得時に、無理に理由を問うことは避けてください。

#### (5)今後の展望

パートナーシップ宣誓制度の宣誓者が他市へ転出する場合、宣誓証明を返還することと定めている自治体が多いなか、自治体間で協定を結んで連携している事例もあり、今後、パートナーシップ宣誓制度を導入する自治体が増えることにより、柔軟な対応が可能になると考えます。

本市でも徐々に制度を整備していくとともに、本ガイドラインの改定を重ねていく予定です。



## 5.付録:性的少数者に関する近年の社会の動き

### **2001年**

人権擁護審議会が発表した「人権救済制度の在り方について」において、同性愛者に対する雇用における差別的取扱い、嫌がらせなどが、新たな行政機関による人権救済制度の積極的救済の対象となることを明記(法務省)

### **2003年**

性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律が成立

### **2007年**

国連・人権理事会において、性的指向並びに性自認に基づいた国際人権法を適用するための「ジョグジャカルタ原則」を承認

国連・総会に「人権と性的指向と性自認に関する声明」が提出され、日本も賛同

### **2008年**

国連自由権規約委員会が日本に対し、性的指向と性自認に基づく差別を撤廃する措置を講じるよう勧告

### **2010年**

性同一性障害の児童、生徒への配慮を求める通達が文科省から発出

国の「第3次男女共同参画基本計画」に、性的指向を理由として困難な状況に置かれている場合等について実態把握に努め、人権教育・啓発や人権侵害被害者の救済を進めると明記。また、担当府省を法務省として、性的指向や性同一性障害を利用とする差別や偏見の解消を目指して、啓発活動や相談、調査救済活動に取り組むと明記

### **2012年**

「自殺総合対策大綱」に性的少数者を対象とした自殺対策の必要性を明記

### **2013年**

男女雇用機会均等法「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」に全ての事業主の措置義務として「同性間セクハラ」を明記

### **2014年**

国際オリンピック委員会が、オリンピック憲章の差別禁止規定に「性的指向」を明記

## 2015年

文科省通知「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細やかな対応の実施等について」発出

国の「第4次男女共同参画基本計画」で性的指向や性同一性障害を理由として困難な状況に置かれている人々への対応や性同一性障害等の児童生徒等に対する学校における相談体制を充実させるとともに、関係機関との連携を図りつつ、支援体制を整備すると記載

東京都渋谷区「パートナーシップ証明制度」開始

## 2016年

文科省「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やかな対応等の実施について(教職員向け)」公開

## 2017年

札幌市で「パートナーシップ宣誓制度」開始

性的指向・性自認の差別やハラスメントの禁止を盛り込んだ「東京 2020 オリンピック・パラリンピック競技大会持続可能性に配慮した調達コード」を発表

## 2018年

「第3次函館市男女共同参画基本計画」の主要施策に「性的少数者への理解の促進」を位置づけ

性同一性障害の性別再指定手術の保険適用開始

## 2019年

同性婚を認めないのは婚姻の自由の侵害として、国内の同性カップルが全国5都市で一斉提訴

## 2020年

改正労働施策総合推進法(パワハラ防止法)施行、SOGIハラやアウティング防止が事業主に義務化

### 《参考資料》

- LGBT 法連合会 「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)」
- 他の自治体ガイドライン
- 岩手レインボー・ネットワーク 「にじいろ防災ガイド」
- 明石市ホームページ 「LGBTQ+/SOGIの基礎知識」
- 諏訪の森法律事務所ホームページ 「府中青年の家」裁判-特集-
- 2021年11月号 人権のひろば
- 北海道 「みんなが自分らしく性の多様性を考える」









性の多様性に関する職員ガイドライン  
～性の多様性を認め合い、誰もが自分らしく暮らせる  
えべつへ～

令和6年3月改訂

発行 江別市

編集 江別市生活環境部市民生活課市民協働担当

〒067-8674 北海道江別市高砂町6番地

TEL 011-381-1124 FAX 011-381-1070

E-mail danjo@city.ebetsu.lg.jp