

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（2019年）6月

枚方市

## 目次

はじめに.....	1
<b>I. 性の多様性について理解を深めましょう</b> .....	2
<b>II. 市民等への対応</b> .....	4
1 窓口や電話での対応等 ～対応事例 .....	4
2 性別記入欄の取り扱い.....	5
3 公共施設利用 .....	6
4 災害時の対応 .....	6
<b>III. 職場における対応</b> .....	7
1 職場での対応 .....	7
2 採用時の対応 .....	9
3 福利厚生制度等.....	9
<b>IV. 相談窓口</b> .....	9
<b>V. LGBTに関連する用語</b> .....	10
<b>参考資料</b> 本市職員対象アンケート調査結果 .....	11

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（以下、「法連合」という。）」監修「性自認および性的指向の困難解決に向けたガイドライン」（以下、「法連合ガイドライン」という。）、千葉県発行「LGBTを知りサポートするためのガイドライン」及び熊本市発行「LGBTなどの性的マイノリティサポートハンドブック」の内容を参考に作成しました。

## はじめに

本市では、平成 22 (2010) 年 4 月に施行された枚方市男女共同参画推進条例第 4 条において、多様な性のあり方を尊重し、多様な性のあり方を理由とする人権侵害を行ってはならないと定め、第 3 次枚方市男女共同参画計画に基づき、性の多様性への理解促進に向け取り組みを行っています。

平成 31 (2019) 年 3 月には LGBT など性的マイノリティの方を積極的に支援する姿勢を広く周知するため、性的マイノリティ支援宣言「ひらかた・にじいろ宣言」を行い、平成 31 (2019) 年 4 月からは、パートナー関係にあることを宣誓した性的マイノリティのカップルを、市が公的に証明するパートナーシップ宣誓制度及び LGBT 専門電話相談を開始しました。

こうした取り組みを進める中、本市職員においては、性の多様性についての理解を深め、性的マイノリティの方に適切に対応することが求められます。

本ハンドブックを活用し、職員一人ひとりが人権尊重を基盤とした、誰もがいきいきと暮らせるまちづくり、職場づくりに向けて取り組むことが重要です。

### 参 考

#### アンケート調査概要

- ・ 調査目的 職員の LGBT 等の性的マイノリティ（以下 LGBT 等）に関する意識や現状把握及び「性の多様性への理解促進に向けたハンドブック」作成のための基礎資料として実施
- ・ 調査対象 9 月 1 日に在職する職員（正職員、再任用職員、任期付職員、一般職非常勤職員）
- ・ 調査方法 ペガサスシステムのアンケート機能の活用、またはアンケート用紙の配付による
- ・ 調査期間 平成 30 (2018) 年 10 月 2 日（火）～10 月 16 日（火）
- ・ 回答者数 1,988 人（配付数 3,858 枚 回収率 51.5%）
- ・ 設問（抜粋）

【問 1】あなたは「LGBT」「性的マイノリティ」という言葉や意味を知っていましたか

①言葉も意味も知っている	1,439 人	72%
②言葉は知っていたが、意味は知らない	257 人	13%
③言葉も意味も知らない	214 人	11%
④その他	16 人	1%
⑤無回答	62 人	3%
	1,988 人	

※アンケート結果については 11 ページ以降に掲載しています。

# I. 性の多様性について理解を深めましょう

## 1 LGBTってなに？

これまで普通や当たり前、自然とされてきた性に関する場面で少数派にあたる人々を「性的マイノリティ」といいます。性的マイノリティの中から、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4つの頭文字をまとめたものがLGBTです。

L	レズビアン(Lesbian) 同性を好きになる女性
G	ゲイ(Gay) 同性を好きになる男性
B	バイセクシュアル(Bisexual) 異性も同性も好きになる人
T	トランスジェンダー(Transgender) 心と体の性に不一致を感じる人

LGBTの人たちは、全国で人口の約7.6%いるといわれています。これは単純計算すると約13人に1人いることになり、AB型/左利きの人たちとほぼ同じ割合ともいえます。

メディアに登場する、LGBTの人たちはほんの一握りで、本当はとても身近な存在。

でも、今の社会では周囲の無理解や偏見を恐れ誰にも伝えない人がたくさんいます。

気がついていないだけで「あなたのそばにも」LGBTの人はいます。

LGBTのほかにも、性的指向や性自認がはっきりしない人、決めたくなかったり、わからなかったり、悩んでいる人や、自分を男性・女性のいずれとも認識していない人などもあります。

## 2 性を構成する要素

性の多様性について理解するには、性を構成する要素、すなわち、

- (1) 「身体の性」(Biological Sex)
- (2) 「性自認」(Gender Identity)
- (3) 「性的指向」(Sexual Orientation)
- (4) 「性別表現」(Sexual Expression)

というポイントを押さえることが重要です。

### SOGI (ソジ、ソギ)

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、多様な性を表す考え方としてSOGI(ソジ)があります。誰もが「SOGI」という、多様なグラデーションの中にいます。

(1) 「身体の性」(Biological Sex)とは、生物学的なオス・メスのことを言います。これは性器の有無をはじめとする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) 「性自認」(Gender Identity)とは、「私は女である」「私は男である」等の、自分がどの性別であるか又ははないかということについての内面的・個人的な認識をいいます。

この認識は、生物学的な性別と一致する人もいれば、一致しない人もいます。また、「私はど

ちらの性別でもない」「私はどちらの性別なのかわからない」という認識をもつ人もいます。このように、性自認が、上述の身体の性と一致しない人や、どちらの性別にも違和を感じる人をトランスジェンダー（Transgender）といいます。

性自認を自分の意思で変えることは困難です。性自認が自分の体の性別と同じである場合と同様に、異なる場合もその人が好んでその性自認を選択するわけではありません。体の性別に違和感を持つこと自体は精神疾患ではないとされています。また、医学的にも性自認は治療によって変えることはできません。

なお、性同一性障害（Gender Identity Disorder）とは、トランスジェンダーのうち医学的基準によって診断をされた人を指す用語です。「性同一性障害者の性別の取り扱いの特例に関する法律」（平成 15（2003）年施行）により、戸籍上の性別変更が可能となりました。しかしその要件は海外に比べてかなり厳しいため、性同一性障害と診断されても、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。

○戸籍上の性別変更が可能な要件（性同一性障害者特例法第三条）

- 一 二十歳以上であること。
- 二 現に婚姻をしていないこと。
- 三 現に未成年の子がいないこと。
- 四 生殖腺がないこと又は生殖腺の機能を永続的に欠く状態にあること。
- 五 その身体について他の性別に係る身体の性器に係る部分に近似する外観を備えていること。

(3) 「性的指向」（Sexual Orientation）とは、恋愛感情や性的な関心・興味が主にどの性別に向いているかをいいます。

例えば、性的指向が同性のみに向いている人はゲイ・レズビアン、同性にも異性にも向いている人はバイセクシュアル、異性のみに向いている人はヘテロセクシュアルなどと呼ばれます。また、恋愛感情や性的関心・興味が生じない人も存在します。このような恋愛感情や性的関心・興味の有無や強さも性的指向の一つの現われといえます。

さらに、恋愛感情や性的な関心・興味には、いかなる性別の相手との間で情緒的に親密な関係性を築きたいかという感情も含まれます。

そして、性的指向が、異性に向くか（異性愛）、同性に向くか（同性愛）を問わず、性的指向は自分の意思で変えることはできません。医学的にも、治療によって変えることができるのではなく、そのような事柄でもありません。

(4) 「性別表現」（Sexual Expression）は、服装、しぐさ、言葉づかいなどで性別に関しなされる表現のことです。性自認と一致することが多いですが、一致しないこともあります。

## II. 市民等への対応

公務に従事するにあたって、性的指向や性自認に関して必要な配慮は、男女平等や人権の観点からも求められるものであり、公務における全ての事務を考える際に**不可欠な要素**です。

性のあり方は多様であることから、対応方法は一人ひとり異なります。市民対応等を行う際は相手の意向を汲むコミュニケーションが必要です。市職員として、普段から理解を深め、どのような対応が求められるかを考えましょう。

### 1 窓口や電話での対応等

保険証、住民票、戸籍謄本、マイナンバーカード等が提示される際、書類上の記載と外見等が一致しないからと、必要以上に見比べたり、聞きなおしたり、大きな声で確認することは避けましょう。職員の思いこみから、例えば、パートナーは異性だと決めつけてしまい、パートナーが同性であることを言いづらくさせるといったことがないようにするなど、固定観念、先入観、偏見を持たずに対応することが重要です。子育て家庭の親が同性カップルの場合もあります。また、DVは同性間でも起こります。あらかじめ多様な性の方からの相談ケースへの対応を検討しておく必要があります。

以上のことは、市役所各課の非常勤嘱託職員や臨時職員、指定管理者職員、委託業者等、本市の行政サービスに関わる者に対しても、人権侵害となるような行動をとらないよう周知や指導等を行うことが必要です。



#### 【実際の対応事例～職員アンケート結果より】

- 個人情報を取り扱う部署なので、必ず本人確認が必要だが、免許証と来庁者の容姿が違っており（見た目は男性だが、戸籍上は女性）、「ご本人様ですか？」と2度ほど確認した。不快な思いをされたかもしれない。
- ご本人が窓口で名前を呼ばないで欲しいと先に声をかけてくださったので、トラブルも起こらなかった。
- 見た目と名前の違いに戸惑った。またパートナーが異性だと思っていたら同性であったり、同性同士で生活している場合に、業務上確認が必要な事柄（2人の関係性など）をどこまで聞いて良いのか対応に困った。



### 【望ましい対応の例】

★本人確認に際しては性別や氏名が周りにわからないよう配慮し、書類等を指差し、「この書類で間違いありませんか」「こちらでよろしいですか」と尋ねる。

★窓口で呼び出す場合は受付番号等が望ましいが、氏名を呼ぶ場合でも苗字等だけで行い、プライバシーの確保に特に留意する。その場合、カウンターでなるべく性別によらず、生年月日や住所等、他の方法で本人確認を行う。

★異性パートナーを前提とした関係性の表現は避けること。

(例) 夫・妻・旦那様・奥様⇒パートナー、お連れ合い、お付き合いされている方  
お父さん、お母さん⇒保護者の方、ご家族の方など

★相談を受けた場合は、窓口でのプライバシーの確保に特に留意する。声の大きさや一部に筆談を交えるなど別の来庁者に配慮し、できるだけ相手の意向に沿うことを基本に対応する。また、一連の手続きで他の窓口につなぐ場合は、多重確認をしないように工夫する。

★電話対応の場合は、「～をお聞きしてもいいですか」「～の理解でいいですか」「答えにくいことは答えなくて結構です」等の言葉を使い、相手の意向を確認しながら対応する。

★内容によっては、戸籍の氏名でなく通称の使用を認める。

## 2 性別記入欄の取り扱い

本市では第3次枚方市男女共同参画計画アクションプログラムに基づき、毎年性別記入欄の必要性について全課で全ての書類について確認、点検を行っています。法的に義務付けられたものや事務の性質上必要であるものを除いて、性別欄は廃止します。

男女比を明らかにするために性別欄を設けている書類についても、改めて必要性を精査します。

イベント参加者の男女比や性別に基づく意見を聞く場合、又は男女共同参画状況報告のためなど、合理的な理由があって性別欄を設ける場合は、その必要性を説明する、性別欄の記載を任意や自由記述式にする、男女のほかに「その他（または答えたくない）」の欄を設けるなど、書類の目的等に応じた配慮を行います。

### 3 公共施設利用

トイレや更衣室等の、通常、性別を区別した施設についてはなるべく本人の意思を尊重しつつ他の利用者との調整をどう行うか等、あらかじめ検討しておく必要があります。少なくとも、性別の取扱いを変更した人については、変更後の性別での施設利用が認められなくてはなりません。また、性別の区別のない「誰でもトイレ」等の施設も有効ですが、その利用のみを強制しその利用者の性自認に合った施設を利用させないことには不信感や不快感を与える恐れがありますので、留意する必要があります。また、スポーツ施設等の催し物等で多くの人々がいつせいに更衣室等を利用するような場合は、使用時間をずらす、別のスペースを確保するなどの調整を、使用者や施設の事情を勘案し、個別に検討することが考えられます。

性的マイノリティの方々だけに利用を限定しているような表示は、かえって当事者への配慮を欠くことになり得るので留意する必要があります。

### 4 災害時の対応

災害時には誰もが被災者で、行政も特別な状況となるので、多様な性の方々の存在を忘れがちになります。性の多様性を十分理解したうえで、避難所の運営を行う必要があります。

また、防災訓練などの際にも、多様な性の方がいることを考慮することが大切です。



#### 【避難所での困りごと】

- 避難所に届いた支援物資が、登録されている性別ごとに配布されたため、性自認に基づく肌着や衣服などを入手することができなかった。
- 避難所のトイレが男女分けのものしかなく、見た目の性と性自認が不一致であったため利用しにくかった。
- 避難所で性的指向を暴露されてしまい、周囲から阻害され、変態扱いなどのいやがらせを受けたため、避難所を離れざるを得なかった。
- 避難所を管理する自治体職員に性的指向や性自認への配慮を求めたところ、「こんな大変な時にわがままを言わないで欲しい」とたしなめられた。
- 性別移行のための治療中に罹災したが、避難所で十分なホルモン剤などが入手できず、治療を中断・断念せざるを得なかったため、体調が著しく悪化した。

©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

### 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、差別やいじめ、ハラスメント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。今後、研修等を通じて性的指向や性自認に関して周知と啓発を行い、職員の理解を深めていく必要があります。



#### 【参考】

「人事院規則 10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について」（平成 28（2016）年 12 月 1 日改正）には、セクシュアル・ハラスメントに「性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれる」と明記されています。

## 1 職場での対応

### （1）性的指向や性自認に関する差別的言動に注意

いわゆる「ホモネタ」「レズネタ」や、また、言動・服装等が「男らしく」「女らしく」ないことを理由に差別的な扱いを受けるケースも頻発しています。

こうした言動は、性的指向・性自認に困難を抱える職員にとって、非常に大きな精神的苦痛をもたらします。一方で、性的指向・性自認に関する差別的言動は、必ずしも「LGBT」に対して行われるわけではなく、憶測で「LGBT」のような／らしい人がターゲットにされやすい点にも留意する必要があります。

#### 【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、性別に関する言葉（「男らしく」「女らしく」など）



#### 【職場での配慮】

★相手が不快に思うような恋バナや婚活などの雑談は、性的指向の典型・非典型にかかわらず慎む。

★カミングアウトをされた際、「好きにならないでね」「襲うなよ」等、不用意な発言は避ける。

★カミングアウトされた場合、誰が知っているのか、また、誰に伝えてよいか、伝えないで欲しいかを聞き、アウトティング（※次ページ参照）を行わないようにする。



### 【アウトティング（暴露）に注意】

本人の了解を得ずに、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、広まってしまうことをアウト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、本人の了承なく他に伝えることはプライバシーの侵害です。

#### カミングアウト

これまでに公にしてい~~な~~かった自分の性的指向や性自認などを本人が表明すること

#### アウトティング

本人が公にしてい~~な~~いことを他人が暴露すること

## （２）執務上必要な施設利用等への配慮

- ・ 性的マイノリティである職員等が、戸籍上の性別以外の施設（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。
- ・ 宿泊を伴う出張は、部屋割りや入浴時間をずらす等の配慮が必要です。
- ・ 職員のマイナンバーの取得に際しては、「性別記載のない住民票記載事項証明書」など代替手段を用意します。

## （３）ハラスメントに係る相談体制

本市では、『ハラスメント防止指針』の中で、セクシュアルハラスメントの定義に性的指向や性自認に関する偏見などに基づく言動も含まれることを明記しています。なお、『ハラスメント防止指針』では、職員がハラスメントについて理解を深め、能力を十分に発揮できるような就業環境の形成に努めることを定めるとともに、ハラスメント苦情相談員、ハラスメント苦情相談外部窓口及びハラスメント苦情対応委員会を設置し、職員の相談に対応する体制を整備しています。

職場において同僚や部下から性的指向・性自認を理由とするハラスメントの相談を受けた際には、特に本人のプライバシー保護に十分配慮する必要があります。

性的マイノリティであることが、他の職員に明らかになってしまえば、甚大な二次被害を起こし、被害者に更なる不利益、最悪の場合には退職等深刻な事態に追い込んでしまう危険性があるからです。必ず本人の同意を取った上で対応を行い、プライバシーや個人情報が周りに知られることがないよう徹底します。

## 2 採用時の対応（非常勤職員、臨時職員等）

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。

## 3 福利厚生制度等

休暇や給付などの福利厚生制度については、対象の制度や利用に当たっての要件確認の方法等について、関係法令及び国や他団体における対応状況等を踏まえながら検討する必要があります。また、安全衛生面において、産業保健スタッフは、性的指向や性自認に関する知識や理解をさらに深め、職員等からの相談によりの確に対応していくことが求められます。



### 【枚方市の取り組み】

★パートナーシップ宣誓を行った職員（パートナーシップ制度がない市町村在住の職員等含む。申請に必要な書類は職員課に確認）が利用できる休暇制度（結婚休暇、親族死亡休暇、祭日休暇、介護休暇・介護時間休暇・短期介護休暇）を導入（平成31年4月から）

★職員が婚姻関係に異ならない程度の実質を備える社会生活を営む関係（パートナーシップ）にある場合、枚方市職員共済会給付金のうち結婚給付金・親族死亡弔慰金を支給（平成31年4月から）

## IV. 相談窓口（令和元年（2019年）4月現在）

### ●枚方市 LGBT 電話相談（枚方市人権政策室）

専門の相談員が対応します。秘密厳守、匿名でも相談できます。

TEL:072-843-5730（第2木曜日 15:00～20:00（最終受付は終了20分前まで））

### ●ハラスメント相談窓口（事務局：コンプライアンス推進課）

ハラスメント苦情相談員（市職員）、カウンセラー、弁護士が相談をお聞きします。

ペガサスシステムのファイル管理（>総務部>コンプライアンス推進課>ハラスメント防止>ハラスメント相談のしおり）に詳細を掲載しています。

### ●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）

TEL:0120-279-338/FAX:0120-773-776（24時間受付 通話料無料）

### ●QWRC 電話相談（特定非営利活動法人 QWRC（くおーく））

TEL:06-6585-0751 時間:毎月第1月曜日 19時30分～22時30分

## V. LGBT に関連する用語 (50 音順)

語 句	説 明
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や状態のこと。広い意味で用いられている。
アライ (ally)	多様な性自認・性的指向に理解のある非当事者であり、理解者、応援する者、支援者のこと。
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と感じている人や、性別にとらわれず生きたい人。
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。トランスジェンダー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。トランスジェンダー女性という場合もある。
カムアウト (カミングアウト)	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。
クエスチョニング	自らの性のあり方について迷ったり、疑問を抱いたりすること。
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や状態。
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。
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。
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。
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) こと、あるいはそのような人。異性愛者。
レインボーフラッグ	性の多様性を尊重するシンボルとして世界的に用いられている旗。「6色の虹」が描かれたデザイン。

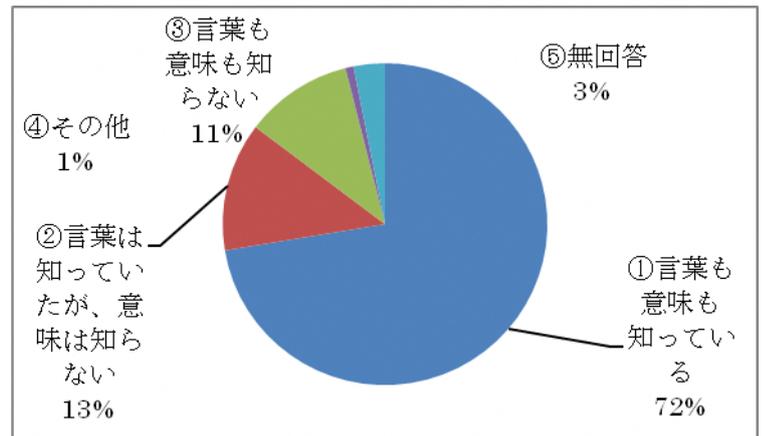
## 【参考資料】

LGBT 等の性的マイノリティに関するアンケート集計(平成 30(2018)年 10 月実施)

配布数	3,858 人
アンケート回収	1,988 枚
回収率	51.50%

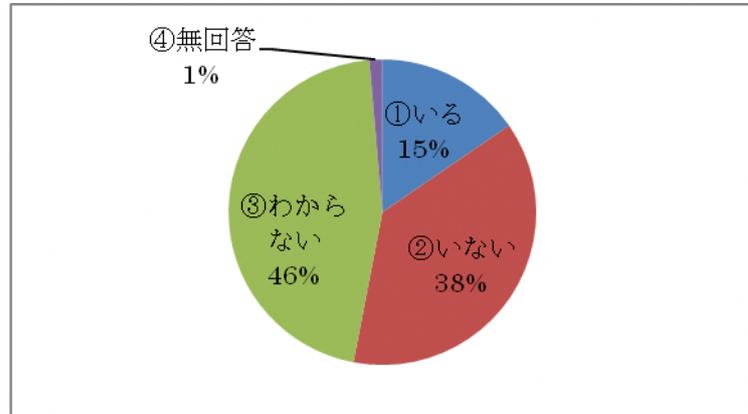
### 1. あなたは「LGBT」「性的マイノリティ」という言葉や意味を知っていましたか

①言葉も意味も知っている	1439
②言葉は知っていたが、意味は知らない	257
③言葉も意味も知らない	214
④その他	16
⑤無回答	62



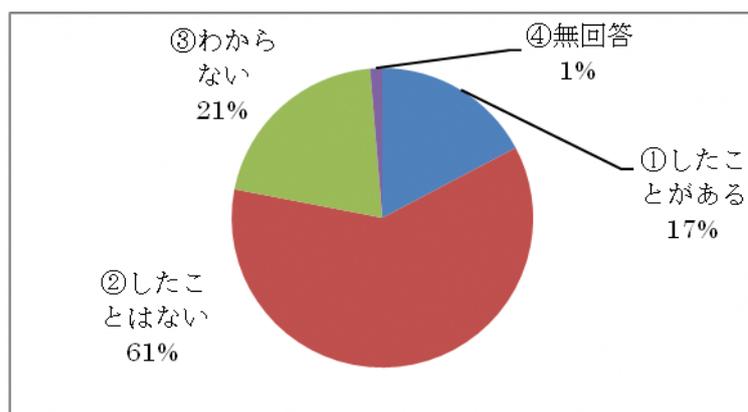
### 2. あなたのまわりに性的マイノリティの当事者はいますか

①いる	306
②いない	748
③わからない	907
④無回答	27



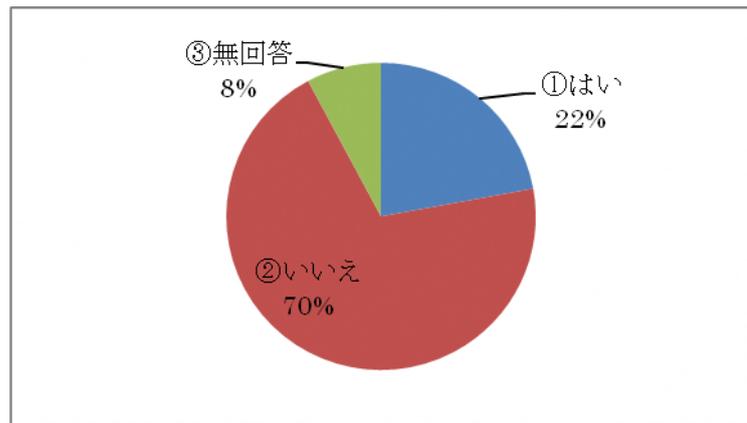
### 3. 仕事上で性的マイノリティと思われる方の対応をされたことはありますか

①したことがある	343
②したことはない	1209
③わからない	410
④無回答	26



3-2. 「したことがある」と答えた方に、その際に対応で困ったことはありましたか

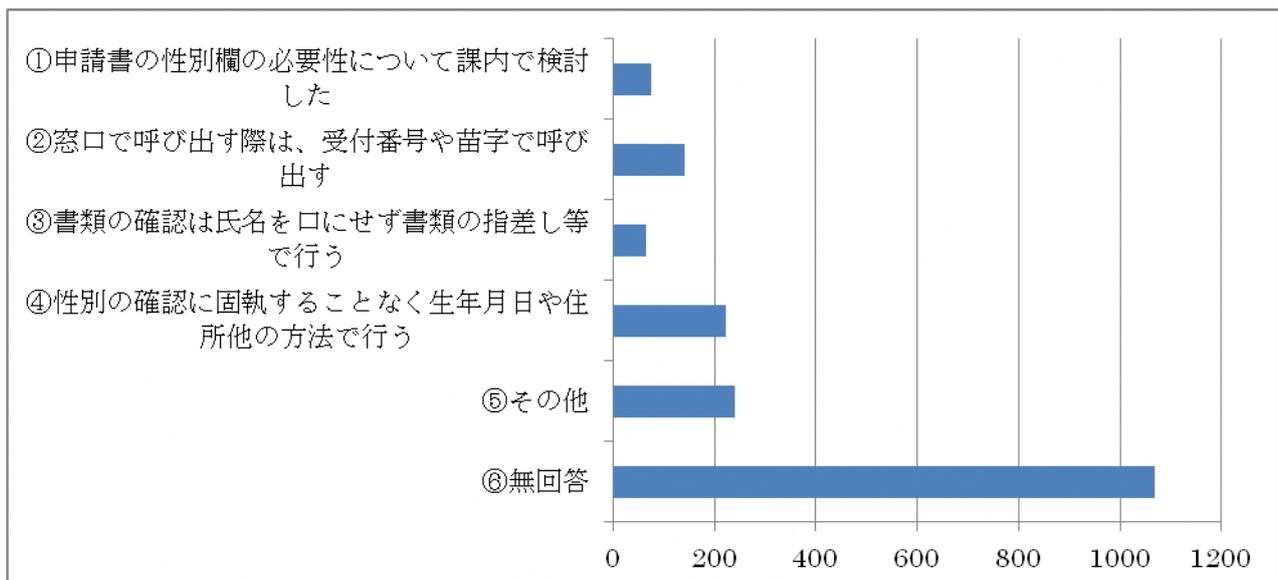
①はい	82
②いいえ	260
③無回答	29



4. 性的マイノリティの市民対応などに対して、配慮していることがあれば教えてください

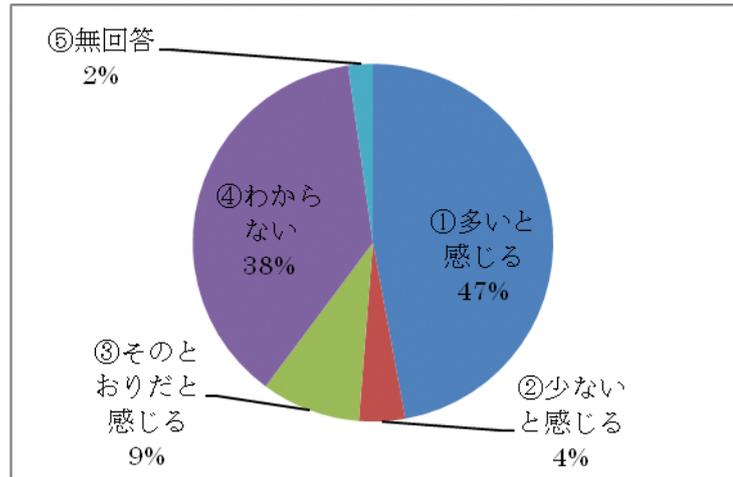
(複数回答可)

①申請書の性別欄の必要性について課内で検討した	75
②窓口で呼び出す際は、受付番号や苗字で呼び出す	142
③書類の確認は氏名を口にせず書類の指差し等で行う	66
④性別の確認に固執することなく生年月日や住所他の方法で行う	223
⑤その他	241
⑥無回答	1068



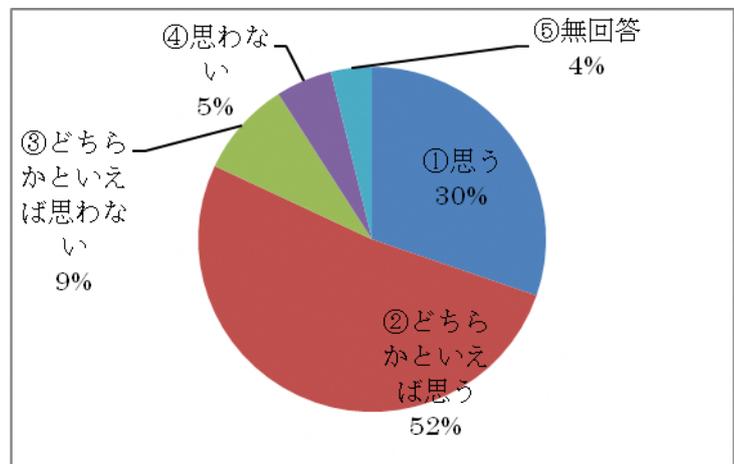
5.性的マイノリティの割合は13人に1人。あなたの実感としてどう感じますか

①多いと感じる	937
②少ないと感じる	82
③そのとおりだと感じる	177
④わからない	748
⑤無回答	44



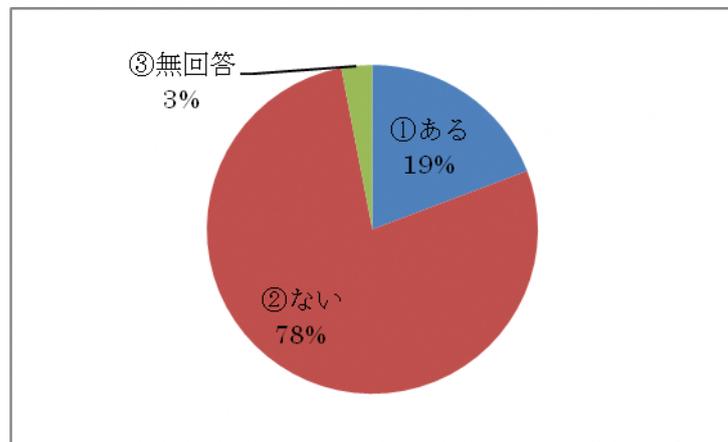
6. 現在は性的マイノリティの方々にとって生活しづらい社会だと思いますか

①思う	602
②どちらかといえば思う	1028
③どちらかといえば思わない	178
④思わない	104
⑤無回答	76



7.「LGBT」「性的マイノリティ」に関する研修等に参加したことはありますか

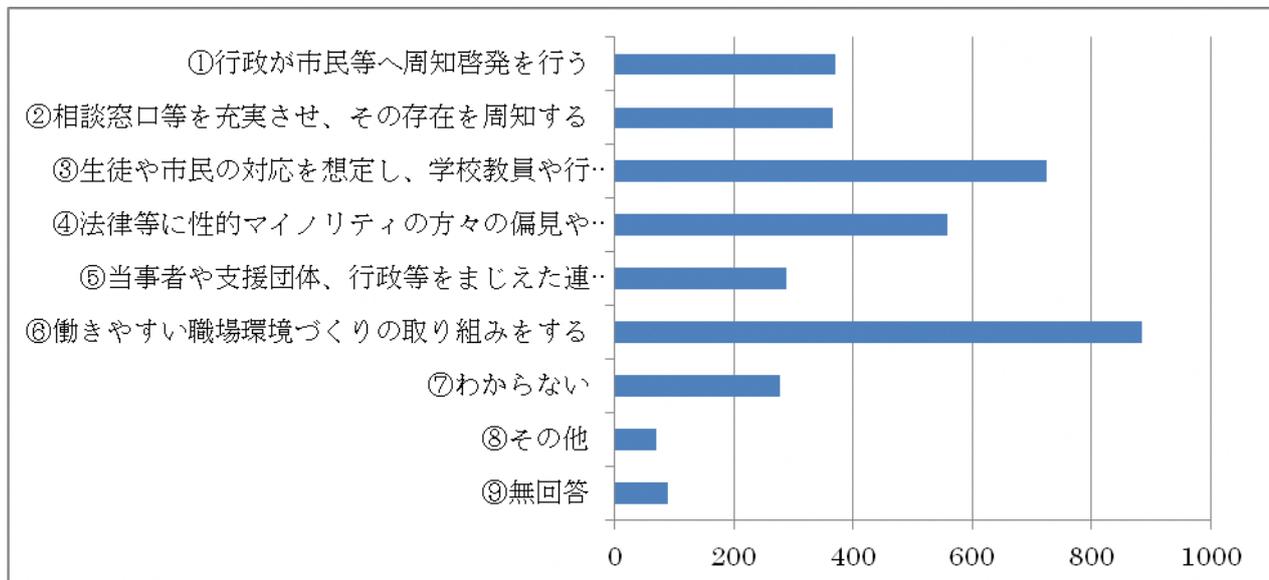
①ある	382
②ない	1546
③無回答	60



8.偏見や差別をなくし、生活しやすくなるためにどのような対策が必要だと思いますか

当てはまるもの2つ

①行政が市民等へ周知啓発を行う	370
②相談窓口等を充実させ、その存在を周知する	367
③生徒や市民の対応を想定し、学校教員や行政職員への研修等を行う	725
④法律等に性的マイノリティの方々の偏見や差別解消への取り組みを明記する	558
⑤当事者や支援団体、行政等をまじえた連絡、意見交換を行う	288
⑥働きやすい職場環境づくりの取り組みをする	884
⑦わからない	277
⑧その他	70
⑨無回答	90



## 【自由意見の抜粋】

### 問3. 仕事上で性的マイノリティと思われる方の対応をされたことはありますか

#### 3-2. 「したことがある」と答えた方に、その際に対応で困ったことはありましたか

##### ●窓口対応

- ・女装された男性の方が異動届出の際に、住民基本台帳の性別情報と違うので、一瞬迷った。
- ・窓口対応時に正直驚いたが、平静を装い、ジロジロ見ないように気をつかった。
- ・氏名が違い、呼んでほしい方の氏名を理解できておらず、呼ばれたくない本名で呼んでしまった。

##### ●病院にて

- ・カルテ上の性別と見た目の性別が明らかに違うため、患者間違いを疑った。フルネームで呼名すると、周囲の人に生来の性別がわかってしまう。
- ・女性の服装で救急搬送され、治療のとき、服を脱がせて男性だったのでびっくりした。付き添いの友人も知らなかった様子。
- ・患者様ご本人が窓口で名前を呼ばないでほしいと先に声かけてくださったので、トラブルも起こらなかった。
- ・患者さんの両親が2人とも男性で、どちらの方が母親の役割をしているかや、何とお声かけ(お母さんかお父さんか)をしたらいいかわからなくなった。
- ・性別は男性ですが、身も心も女性になっているが、入院の際、大部屋で男性部屋になっていた。

##### ●当事者への対応

- ・ご本人はカミングアウトをしておられたが、あらためて第三者から聞かれた時、公表してもよいのかどうか？どこまで話していいのか？など
- ・5歳児の男児が、“わたし”と言ってきて、言葉づかいも女の子っぽく、遊びも女の子の中のほうが落ち着いていたのでどう対応すればよいか、と悩んだ。保護者はあまりそういう意識はもたれていなかった。
- ・見た目(外見)は髪が腰ぐらいまであってみつあみをしているので女の子だとばかり思っていたが、実は男の子でした。言われないとわからなかった。

### 問4. 性的マイノリティの市民対応などに対して、配慮していることがあれば教えてください

- ・特に配慮の必要が認められなかった。
- ・市民対応する職場ではない。
- ・対応したことがないので、わからない。
- ・性的マイノリティと名前をつけて、「配慮する」としていることがそもそも間違いで差別だと思う。なぜ分けるのか？

##### ●対応・配慮例

- ・アンケートの男女を消した。
- ・相手がそうである場合もあるということを意識して話す。
- ・本人の希望や意向にそった形で対応する。
- ・性別に関係なく、全ての人を「さん」付けで呼ぶ。
- ・女の子はピンク、男の子は青などの大人からの決めつけをせず、本人の好みや性自認を認める。(子どもと関わる職種)
- ・事前に知らされていた。

**問5.性的マイノリティの割合は13人に1人。あなたの実感としてどう感じますか**

- ・枚方に30000人以上もいるんですね。日本全体には、1000万人ですか？
- ・私が初めて日本に来た時、ゲイやゲイのように振る舞う多くの有名人をテレビで見た。歌舞伎や宝塚などの舞台演劇では、一つの性別の演者のみで行われる。私が働いてきた小学校では、生徒会の男子の役員が文化祭などの行事中ドレスを着ていた。日本では、性的マイノリティの人々は他国に比べて暮らしやすいと思う。

**問6. 現在は性的マイノリティの方々にとって生活しづらい社会だと思えますか**

- ・テレビ、マスコミが勝手に騒ぎ出したことが、偏見や差別を助長している。生活しづらくさせてるのはメディアの方。
- ・当事者でないと実感できないと思う。

**問8.偏見や差別をなくし、生活しやすくなるためにどのような対策が必要だと思いますか**

- ・LGBT、性的マイノリティの方々の意見を聞くべきで、当事者でない限りは本当の偏見や差別をなくす対策の目線が違うと思う。
- ・戸籍や結婚、入籍等諸権利の法の改正、権利の平等を推し進めていくこと。
- ・行政が行うことには限界があると思う。各自が、そういう人たちがいるということ認識し、受け入れる器を作るしかないのでは(そのための啓発運動は行政の責任と思うが)
- ・個人の意識に帰結するもので、教育現場での周知を最も重視すべきかと。
- ・男女の別のトイレなどなくす(無理とは思いますが)。入りづらいというのはあると思います。

**●対策は不要**

- ・今の日本は自由に行動されている方が多いので、特に対策は不要に思います。(個人の意見です。)
- ・偏見や差別は、性的マイノリティの方々に限ったことではないのでは？
- ・そもそもLGBTの人に「対応が必要」とか言っている時点でおかしい。それが偏見だし差別だと思う。周りが勝手に「他とは違う人々」と分け始めただけで、それも変。みんな同じようにフツーに生活してる。(Tの人は別)
- ・特別な扱いも差別になりかねないと思う。一人の人間として普通に接するべき。
- ・偏見をもたず、相手の人間性を思いやる。それだけでいいのでは。特別な配慮が却って不快に思われる場合があるので。声高に言われたい人とそうでない人がいる。周知をすることで「配慮している」ということだけを押し付けているだけでは。

**問9.「性的マイノリティ」「LGBT」に関して、あなたのご意見や状況などをお聞かせ下さい**

**●国政・法律等について**

- ・この問題に限らず、社会的マイノリティに関する対策としては、自分と異質な人に対し、理解し、その存在を認めることができる人を増やすことが最も大事だと思いますが、これを啓発や教育で進めていくことは非常に時間がかかりますので、このような取り組みを進めると同時に、法的整備や社会的なしくみづくりが必要と感じます。

**●研修・啓発の必要性について**

- ・LGBTについて、まだまだ一般の方の意識・イメージは悪い。13人に1人がLGBTであるという知識が広がれば身近なものとしてとらえることができるのではないのでしょうか。
- ・その方たちの実体験の話を聞いたことは、本当に大きな経験となりました。まだそのような経験のない方には、ぜひおすすめしたいです。

・学校現場でLGBTに関する授業が必要だと感じるが、私が子どもたちにきちんとした情報を伝え、教室で子どもたち同士が考え、意見交流ができる雰囲気を作るかは自信がありません。私自身が様々な知識を見につける必要があると思いました。学校に年に一度はLGBTの研修は行ってもらいたいです。

・子どもたち相手の仕事をしています。まだ性別や性徴が確立していない段階とはいえ、13人に1人といえば子どもたちの中に数人いるのか…、また、自分の学生時代、クラスに数人いたのか…と思うと驚くばかりです。「普通」や「常識」とらわれ、当然のように男女が恋愛をして結婚する未来を何気なく口にしていたことを反省しています。まだ性的指向のはっきりしない子どもたち相手の仕事だからこそ、多様性について認め合う考え方をもち、差別しない人を育てるため、我々が研修などで学ぶ機会が必要と思います。

### ●差別・偏見をなくす

・セクシャルマイノリティは13人に1人いると言われている。職場、クラス、家族、親戚等、普通にいる割合にもかかわらず、周囲で聞いたことがないのは、ありのままのセクシャルリティが認められない社会の風潮があり、法的にも同性婚等が未だ認められていないことが大きいと思う。身近にいるはずのマイノリティの存在を社会が認め、あたりまえに誰もが生きやすい社会づくりに自治体が率先して取り組んでいくべきだと考える。枚方市でも他市であるような同性パートナーシップ条件の制定だけでなく、公的施設に性別に関係なく使用できるトイレや制服でユニセックスのものを取り入れ、自分で選択できる幅をもつことや、その他、当事者の声を聞きながらの法整備等、やれることは山ほどあるはずである。また、市の職員にもセクマイ、外国人への偏見、差別をなくすよう研修を重ねることも要望したい。

・いとこがLGBTでわりと身近で、特別なことだと感じていなかったが、改めて話題になってくると偏見などに逆に驚いた。LGBTだけでなく、老いも若きもハンディがあろうが、ユニバーサルな社会をめざし、いろんな人がいることがあたりまえであることが、特別でなくなるとよいと思います。物理的にも…。

### ●LGBT支援について

・現在の職場には対象の方はいないが、以前の職場では一緒に働いていた。しかし、何も変わらず、男性として共に働いていた。意識することで相手を悲しませることもあると思うので、意識しすぎないようにすることが大切だと思う。更衣室などは個室にしたりカーテンをつけるなど工夫が必要だと思う。女子のみ、男子のみとするのではなく、「誰でもOKトイレ」のように。

・小、中学校の友だちに、バイセクシュアルとトランスジェンダーの子がいました。いじめられることもなく、みんなと仲良くしていたのですが、中学の制服(スカート)に違和感を持っていたようです。(16~17年前)中2のときに制服が、スカートでもズボンでも”どちらでも着用可”になってからは、すぐさまズボンで登校するようになり、制服を着るのも嫌がらず楽しくしていました。今も、その制度があるのかわかりませんが、そういう学校が増えたらいいなと思った。

### ●当事者対応

・「性的マイノリティ」「LGBT」ということを周知することは重要だと思いますが、それは「特別」だとか、「気をつけて接する」といった特別扱いにはならないようにすべきではないかと思います。マジョリティに対するものと差や区別があってはならないように感じています。

・人として相互に尊重し合うことが普通になる社会を望みます。マイノリティ、マジョリティとグループ化して呼称すること自体、問題だと思います。

### ●カミングアウト

・自分自身が当事者なこともあり、初めはとても不安だった。前の職場では上司には話していたが、今の職場ではまだ誰にも話してはいない。いつか話せたらと思っている。

・著名人のカミングアウトが近年増えてきたため、自分の身の周りでもカミングアウトする人が出てきた。正直驚きはするものの、成人しておれば基本的に関わりも変わらないのが、今現在実感としてはある。学生時代より違和感をもって生きてきて、きちんとカミングアウトできることで、少し踏み出せることもあると思う。ただ、必ずしもカミングアウトすることがいいというわけではないとも思う。どちらにせよ、LGBTの人にとって生きにくい世の中ではだめだと思う。

#### ●マニュアルについて

・当事者、周囲共にストレスなく対応できる環境づくりが必要。当事者がどのような気持ちなのか想像しづらいので、マニュアルがあれば対応しやすいと思う。

・「性的マイノリティ」「LGBT」という言葉は誤解を生みやすい言葉であると感じる。性的指向や性自認は人それぞれ違って当然。マニュアル化することで、正しい理解につながるのか疑問。

・対応マニュアルを作ることに、人と人との関わりにマニュアルはあるのかと感じる。つくことで本当に正しい理解が進むのか？

#### ●アンケートについて

・性的マイノリティやLGBTのことに関してのアンケートをとること自体が、職員の中で上記の人たちがいた場合どう思うのかなと感じた。そういったくりをすることが、差別だと感じてしまう。

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

Ver. 1.1

令和元年（2019年）6月

発行 枚方市

担当：市長公室人権政策室

表紙イラスト：たけうちひろ