



古賀市職員のための
性多様性対応ガイドライン
～「いのち輝くまちこが」の実現をめざして～



古賀市人権センター

2023（令和5）年6月

1. はじめに	1
2. 多様な性に関する基礎知識	2
(1)性の四要素	
(2)性同一性障害	
(3)SOGIEとLGBTQ	
3. 市民への対応	5
(1)窓口での対応	
(2)電話での対応	
(3)書類における性別記入欄の取扱い	
(4)公共施設利用時の配慮	
(5)災害時の対応	
4. 職場における対応	7
(1)職場での言動	
(2)当事者のプライバシー保護	
(3)ハラスメントに係る相談体制	
(4)福利厚生制度	
(5)職員の選考	
①面接時の注意点	
②合否判定時の留意点	
5. 学校における対応	9
(1)学校内の体制構築	
①個性の受容	
②学校内の相談体制	
③学校内の情報提供の在り方	
④人権教育の推進	
(2)学校生活上の各種配慮	
①服装、髪型、呼称への配慮	
②施設利用	
③部活動や課外活動等における配慮	
④事務手続上の配慮	
⑤学校における支援事例	
6. 相談窓口	12
7. 参考資料	12

1. はじめに

本市では、すべての市民の人権を尊重し、市民が共に生き、共に支え合う「いのち輝くまちづくり」の実現をめざしています。

あらゆる人権問題の解決をめざした総合的な人権施策の展開を図るため、2007（平成19）年5月に「古賀市人権施策基本指針」を策定し、その指針に基づき性の多様性への理解促進に向け取組を行っています。

近年、LGBTQや性的マイノリティという言葉が広く社会に定着してきましたが、依然として性的指向や性自認に対する偏見や無理解により、日々の生活で様々な困難を抱えている人がいます。

この喫緊の課題の解決をめざすとともに、誰もが自分らしく生きていける地域社会の実現に向けて、2020（令和2）年4月から、性的マイノリティのカップルや事実婚の関係にある人たちを支援する「古賀市パートナーシップ宣誓制度」を、2021（令和3）年7月から、宣誓したカップルの子どもたちも含め、多様な家族のかたちを応援する「古賀市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度」を、開始しました。この制度は、法律に基づく婚姻届が出せなくても、誰もが大切なパートナーやその家族とともに、人生を歩んでいけるよう、多様な生き方を応援していくというものです。

日常的に市民と広く接する市職員が、多様な性について正しい知識を持ち、当事者の抱えている悩みなどを理解し、その人に寄り添った適切な対応を心掛けることが重要です。

性のあり方は一人ひとり違います。その違いを尊重することは、性的マイノリティの当事者だけでなく、すべての人が生きやすい社会の実現につながります。

本ガイドラインが、今まであたりまえのように考えられてきた認識や習慣を見直し、性的指向・性自認に対する偏見や差別につながるものがないか考えるきっかけとなるとともに、誰もが自分の自認する性を尊重され、自分らしく生きられる社会となるため、活用いただきますようお願いいたします。



◆レインボーフラッグ

LGBTQの尊厳と社会運動の象徴。

性の多様性を尊重する姿勢を表現するシンボルとして「6色の虹」が用いられます。

2. 多様な性に関する基礎知識

(1) 性の四要素

性の多様性について理解するには、国際連合などで一般的に使われている「性の四要素」、すなわち①「生物学的な性」、②「性自認」、③「性的指向」、④「ジェンダー（性）表現」の四つのポイントを押さえることが重要です。

① 生物学的な性（からだの性）

生物学的なオス・メスのことをいう。出生時に割り当てられた性別で、身体的特徴によって、ある程度客観的に判断されます。（多くの場合が戸籍上の性と一致する。）

② 性自認（こころの性）

自分がどの性別であるか、またはないかということについての認識をいいます。

自分の意志で性自認を変えることは困難です。出生時に割り当てられた性別に、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、性自認は医学的治療によって、変わるものではありません。

③ 性的指向（好きになる性）

恋愛感情や性的な関心が主にどの性別に向いているかいないかをいいます。性自認と同様、自分の意志あるいは医学的治療で変えることはできません。また、たとえ同性を好きになっても、それは病気ではありません¹。

④ ジェンダー（性）表現（表現する性）

言葉遣いや服装、しぐさなど、外部に向けて自分の性をどのように表現しているかを指す用語です。性自認と一致することが多いです。

以上の四要素の組合せは様々であるため、一人ひとりが持っている性は多種多様です。そのことを知り、お互いの違いを受容し尊重し合うことが大切です。

¹ 1990（平成2）年には世界保健機関が「疾病及び関連保健問題の国際統計分類」（ICD）から同性愛の項目を削除し、「同性愛は治療の対象にはならない」と付記されました。日本では、1994（平成6）年に厚生省（当時）がICDを公式な基準として採用することを決め、その翌年に日本精神神経学会がICDを尊重するという見解を出しました。従って、日本国内でも同性愛が病気であるという認識は、医学上否定されています。

(2) 性同一性障害

性自認が、出生時に割り当てられた性別と一致しない人や、どちらの性別にも違和感がある人をトランスジェンダーといいます。そのうち、違和感に苦悩する人に対して付けられた医学的診断名は「性同一性障害」です。

長年、精神疾患の一つとして捉えられてきましたが、近年、国際的には、その言葉が廃止されようとしています。2018（平成30）年に改訂された世界保健機関（WHO）の「疾病及び関連保健問題の国際統計分類」では、「性同一性障害」を精神疾患の分類から除外し、「性の健康に関する状態」という分類の中の「性別不合」に変更され、2022（令和4）年から適用されました。これにより、出生時に割り当てられた性別への違和感が「病気」や「障害」ではないと宣言されることになりました。

制度面をみると、日本では、2004（平成16）年7月に「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」が施行されました。この法律により、一定の条件を満たす人については、家庭裁判所で性別の取扱いの変更申請を行うことができるようになりました。

(3) SOGIEとLGBTQ

① SOGIE（ソジー・ソギー）

性的指向（Sexual Orientation/セクシュアル オリエンテーション）と性自認（Gender Identity/ジェンダー アイデンティティ）、ジェンダー（性）表現（Gender Expression/ジェンダー エクスプレッション）の頭文字から取った言葉で、すべての人が持つ性の要素です。



② LGBTQ（エル・ジー・ビー・ティー・キュー）

レズビアン（Lesbian）、ゲイ（Gay）、バイセクシャル（Bisexual）、トランスジェンダー（Transgender）、クエスチョニング（Questioning）の頭文字を取った言葉で、性的指向・性自認が非典型な人々を表す言葉として用いられることがあります。そうした非典型の人々を広く総称して、性的マイノリティと呼ぶこともあります。

L:レズビアン（Lesbian）は女性として女性を好きになる人。

G:ゲイ（Gay）は男性として男性を好きになる人。

B:バイセクシュアル (Bisexual) は性的指向が男性・女性どちらにも向く人。

T:トランスジェンダー (Transgender) は出生時に割り当てられた性別と性自認が一致しない状態の人。

Q:クエスチョニング (Questioning) は自分の性自認、性的指向、ジェンダー (性) 表現について定まっていない人、明確にできない、明確にしたくない人。

「LGBTQ」以外にも、セクシュアリティに関する言葉があります。

知っておきたい SOGIE・LGBTQ 基礎用語集	
用語	意味
アウトティング	他人のセクシュアリティを、その人の同意なく第三者に伝えてしまうこと。暴露。
アセクシュアル	恋愛感情の有無にかかわらず、他者に性的に惹かれることがない人。
アライ	性の多様性のことを理解し自分にできることは何かを考えて行動する人のこと。
インターセックス	生物学上の性発達が非典型的な場合を指す。 性的指向や性自認の悩みとは異なる。
エックスジェンダー	性自認が中性であるまたは性別を決めたくない人。
カミングアウト	性的マイノリティの当事者であることを認め、それを自らの意志で他者に伝えること。
クィア	「奇妙な、独特の」という意味の言葉。 LGBTに当てはまらない性的マイノリティや性的マイノリティを広範的に包括する概念。
シスジェンダー	生まれた時の身体に割り当てられた性と性自認が同じ人。
セクシュアリティ	性的指向や性自認などを含む、性のあり方全体を指す言葉。
SOGIE	すべての人の性のあり方に関わる概念。

このように、性のあり方はさまざまで、表れ方も人それぞれです。

大切なのは、自分の価値観や固定観念を他者に押し付けず、お互いに尊重し合う気持ちを心掛けることです。また行政職員として、性的マイノリティの方が何に困っているかを知り、アライとして解決できる方法を考える必要があります。

3. 市民への対応

私たち市職員は、業務遂行に当たって、窓口や電話、地域コミュニティへの訪問など、日々市民と接しています。

書類上の性別は、その人の性自認と必ず一致するとは限りません。また、性的指向の違いにより、パートナーが同性の場合もあり得ることであります。見た目や判断したり、決めつけたりせず、性の多様性を意識して、様々な場面に臨んでください。

(1) 窓口での対応

性的指向・性自認・ジェンダー（性）表現は、多種多様であるゆえ、固定観念や偏見を持たずに、対応してください。指定管理者や委託業者などに対しても適切な配慮をするよう周知してください。

① 呼出しについて

- ・フルネームを避け、番号や名字だけなどとします。
- ・当事者の性別が周囲に気づかれないように、配慮が必要です。
- ・性別や関係性を決めつけるような表現を避け、「夫」「妻」、「お父さん」「お母さん」ではなく、「配偶者」、「パートナー」、「御家族の方」、「保護者の方」の方が望ましいです。

② 本人確認について

- ・本人確認は性別に執着せず、生年月日や住所など、他の方法で確認します。
- ・本人確認書類を提示する際は、書類上の性別と本人の外見や服装から推測した性別が合わないからといって、必要以上に確認を求めないでください。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、個人情報や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。
- ・性別が周囲にわからないよう、書類を明確に示し「こちらでよろしいですか」「この書類でお間違いはありませんか」などとします。

(2) 電話での対応

名前から性別を推測できるとは限りません。固定観念を捨て、動揺せず対応してください。また相手の表情などが見えないため、クッション言葉を活用し、「～をお聞きしてもよろしいでしょうか」、「答えにくい場合は、お答えいただかなくても結構ですよ」など、相手の意向を確認しながら対応してください。

(3) 書類における性別記入欄の取扱い

本市では、2018（平成30）年度に「アンケートの調査実施における性別欄について」²が周知されました。

国勢調査に代表されるような国・県における統計調査や、アンケートの趣旨から性別による集計・分析が必要であると判断されるもの以外、各所属所管において実施するイベントや研修会などの際の個別アンケートについて、原則として性別欄は設けないこととします。

なお、調査の性質上性別欄が必要と判断した場合でも、性別記載方法の工夫や必要性の説明をしてください。

(4) 公共施設利用時の配慮

トイレ、更衣室など、通常性別の区別がある施設の利用については、原則として本人の意思を尊重します。ただ、公共施設であるゆえ、性的マイノリティの人だけではなく、ほかの利用者の心情にも十分配慮する必要があります。

また、性別の区別のない「多目的トイレ」や「誰でも使える更衣室」の設置は、この問題の解消につながる有効手段の一つと言えます。ただ、その利用のみを強制し、利用者の性自認に適合した施設の利用を認めないこととするのは、当事者に不信感を与えかねますので、留意する必要があります。

(5) 災害時の対応

災害時、行政も被災者も非日常的な状況に置かれるため、限られた物的、人的条件の中、すべてに対応することは困難ですが、性的マイノリティへの配慮を念頭に置いて、避難所の運営支援に臨んでください。

「古賀市避難所運営マニュアル」³では、性的マイノリティの当事者を要配慮者として位置づけ、避難所開設に当たっては、男女共用トイレの設置など、事情に配慮した避難所運営を行う必要があります。

物資の受け取りに、性別による制限を設けない（見た目が男性であっても、女性用下着などが必要な場合もあります。）ほか、女性特有の支援物資（生理用品など）は、女性による配給を行います。

² 「アンケート調査における性別欄について」30 古人セ 204 号、平成 30 年 11 月 1 日付

³ 『古賀市避難所運営マニュアル』令和 2 年 6 月版、第 1 章 3 節、第 3 章 2 節 4 項等を参照

4. 職場における対応

2020（令和2）年6月1日から【改正】「労働施策総合推進法（パワハラ防止法）」が施行され、性的指向・性自認に関する差別的な言動やアウティング行為を含むパワー・ハラスメントの防止措置を事業主の義務として定めています。また「セクシュアル・ハラスメントの防止等」や「パワー・ハラスメントの防止等」についての人事院規則も施行されています。

誰もが働きやすい職場を実現するためには、性の多様性を正しく理解し、偏見や差別が生じないように対応することが大切です。

（1）職場等での言動

性自認、性的指向、表現する性に関する侮辱的な言動は当事者の職員だけではなく、周りの人（家族や友人など）が当事者である人にも、精神的苦痛を与えます。また、「労働施策総合推進法（パワハラ防止法）」の施行により、不適切な言動は法に抵触することもあり、厳に慎むべきです。

【不適切な言動】

- ・「ノーマル」「ホモ」「オカマ」「おなべ」「おねえ」「あっち系」「そっち系」などの差別的な言葉を用いる発言。
- ・「あいつは見た感じ「あっち系」で普通じゃない。」「〇〇課の〇〇さんは、きっとホモだ。気持ち悪い。」などの会話。
- ・性的マイノリティを笑いのネタにするような行動。

（2）当事者のプライバシー保護

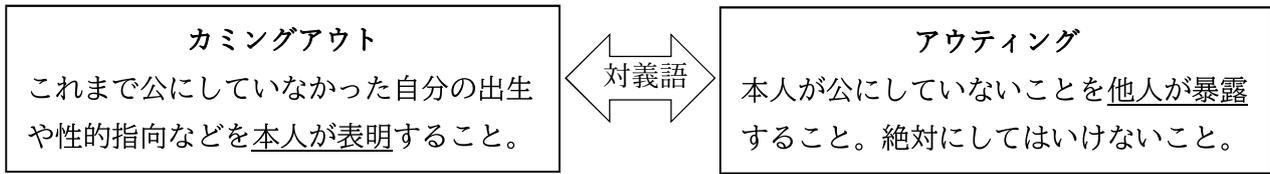
性的指向や性自認について、カミングアウトや相談を受けた職員は、打ち明けた本人の思いを真摯に受け止め、個人情報として大事に保護しなければなりません。

本人の了承を得ずに、本人が内密にしている性自認や性的指向を第三者に話すことを「アウティング（暴露）」といいます。勝手なアウティングはプライバシーの侵害だけではなく、本人に計り知れない精神的苦痛を強いることとなります。

その苦痛に耐えられず、自殺・自殺未遂に追い込まれた当事者も少なくありません。その一つとして、2015（平成27）年4月、一橋大学において、恋愛感情を告白された同性の友人が本人の了承なしに、第三者にアウティングしたことをきっかけに、告白した学生が投身自殺したとされる事件が挙げられます。

カミングアウトした本人の同意を得ずに、勝手に性的指向や性自認などを第三者にアウテ

イングすることは絶対にしてはいけません。たとえ上司や他の職員との情報共有が必要な場合でも、必ず本人の同意を得る必要があります。



(3) ハラスメントに係る相談体制

本市では、「古賀市ハラスメントの防止等に関する規程」⁴において、他人を不快にさせる性的な言動をセクシュアル・ハラスメントと定義し、ハラスメント行為に当たると明記しています。

職員はお互いの人権を尊重し、ハラスメントを行わないよう注意しなければなりません。また、ハラスメントに起因する問題が生じた場合、所属長は必要な措置を迅速かつ適切に講じて、相談の申出を行った職員が不利益を受けることがないよう配慮しなければなりません。市としては、ハラスメント相談窓口や相談調査委員会等を設置し、ハラスメントに関する相談に対応します。

(4) 福利厚生制度等

パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓をした職員を対象とした結婚休暇などの福利厚生制度については、対象の制度や利用にあ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、導入を検討します。

なお、職員互助会では、2022（令和4）年度から、パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓をした職員についても慶弔見舞の給付申請の対象となりました。

(5) 職員の選考

① 面接時の注意点

面接者の服装やしぐさによって、職務上の能力とは関係のない性的指向や性自認のことを話題にせず、差別的な発言をしないようにします。面接の場で、たとえ面接者からカミングアウトされても、動揺せず、最後まで本人の話を傾聴してください。

② 合否判定時の留意点

性自認、性的指向等は基準にしません。合否は本人の適正、能力をもとに判断してください。

⁴ 「古賀市ハラスメントの防止等に関する規程」、訓令第7号、平成30年11月1日公布・施行

5. 学校における対応

2015（平成27）年4月に文部科学省は「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」の課長通知を発行し、性同一性障害に係る児童生徒について、特有の支援事項を具体的にまとめました。翌年4月、教職員向けに、「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」を刊行し、教職員の理解を促進する方針を示しています。

児童生徒の中に性的マイノリティの当事者がいることを前提に、学校として先入観を持たず、適切な対応が求められています。さらに、学校と同様に、図書館、児童センター等の児童が集まる施設の職員にも、正しい知識と理解を持って対応することが必要です。

（1）学校内の体制構築

① 個性の受容

性別に関する違和感には個人差があり、成長に伴い、違和感が軽減することも含め、変容があり得るとされています。医学的な診断結果の有無に関係なく、児童生徒や保護者から、自認する性別に合わせたいという相談があった場合、できる限り当事者の希望に添う対応が求められています。その際、対策をとることによって、当事者のセクシュアリティが周囲の児童生徒に知られてしまうことがないように、本人及び保護者に十分説明しながら、対策を講じる必要があります。

② 学校内の相談体制

性的指向・性自認に関して、他の児童生徒と異なることが、いじめ・差別の原因になることが考えられます。校長をはじめ、学校全体でいかなる理由であっても、いじめ・差別を許さない姿勢を示すことが重要です。また、いじめ・差別が発生してしまったときに、すべての教職員が児童生徒の悩みや気持ちを受け止められるような相談体制をあらかじめ構築する必要があります。

③ 学校内の情報提供のあり方

性の多様性に関する情報の提供は、当事者だけではなく、その周囲の児童にもこの問題を理解してもらうための有効手段の一つと言えます。

当事者の児童生徒が安心して読むことができるよう、保健室に関連書籍を配置しましょう。プライバシーが守られている環境であるため、周りの目線が気になって、この類の本が読みづらい児童生徒にとって、有益であると考えられます。

また、図書館に配架して誰でも気軽に手に取ることができるようにしてください。性の

多様性に関する啓発と理解促進が期待できるほか、学校全体で多様な性のあり方を理解し、それを個性として認めていく姿勢を示すことができます。

④ 人権教育の推進

いじめ・差別を未然に防ぐ観点から、人権教育の課題の一つとして、性の多様性について取り上げることが望まれます。人はそれぞれにかけがえのない個性を持っており、性の多様性もその個性の一つに過ぎません。一人ひとりを尊重する気持ちで、全ての児童生徒・保護者に対し理解を深める機会を提供する必要があります。

(2) 学校生活上の各種配慮

① 服装、髪型、呼称への配慮

服装（制服、体操服、水着、ユニフォーム）、髪型、性自認による本名と異なる呼称の使用について、児童生徒及び保護者から、本人の自認する性別に合わせたいという相談があった場合、可能な範囲で認めるように検討する必要があります。

2022（令和4）年度には、市内3中学校全てで、生徒の個性や指向を尊重するための「選択できる制服（標準服）」を導入しました。このような取組は多様性を認め合える生徒の育成につながります。

② 施設利用

トイレの利用については、自認している性別のトイレを利用したい場合、施設面の制約を考慮しつつ、周囲の児童生徒に理解を求めると同時に、職員用トイレや多目的トイレの利用を提案し、できる限り本人の希望に寄り添った対応をしましょう。

着替えなどでの更衣室利用の場合は、体を露出する状況が発生することから、空き教室や保健室を利用したり、時間をずらしたりするなど、プライバシーを保護する工夫をしましょう。

③ 部活動や課外活動等における配慮

部活動や課外活動では、戸籍上の性別によって、役割分担を決めることなく、本人の希望に添えるような検討が必要です。その際、当事者の気持ちを尊重することも大事ですが、個別の対応が、かえって当事者とほかの児童との溝を深めることにならないよう、参加者全員で話し合うような工夫が求められます。

④ 事務手続上の配慮

児童生徒に関わる書類（提出書類、学生証、各種証明書など）で、学校に記載項目の裁量権があるもののうち、性別欄が設けられている場合、その必要性について改めて検討することが求められます。

⑤ 学校における支援事例

項目	学校における支援の事例
服装	自認する性別の制服・衣服や、体操着の着用を認める
髪型	標準より長い髪型を一定の範囲で認める（戸籍上男性）
更衣室	保健室・多目的トイレ等の利用を認める
トイレ	職員トイレ・多目的トイレの利用を認める
呼称の工夫	校内文書（通知表を含む）を児童生徒が希望する呼称で記す 自認する性別として名簿上扱う
授業	体育又は保健体育において別メニューを設定する
水泳	上半身が隠れる水着の着用を認める（戸籍上男性） 補習として別日に実施、又はレポート提出で代替する
運動部の活動	自認する性別に係る活動への参加を認める
修学旅行等	1人部屋の使用を認める 入浴時間をずらす
*「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」 文部科学省初等中等教育局児童生徒課（平成27年4月30日児童生徒課長通知）より	

6. 相談窓口（*性的マイノリティのみ対応する専門窓口ではない）

- ・そうだん5（要予約：古賀市人権センター With）
相談日：原則5のつく日（土日祝の場合は翌平日）
予約方法：相談の前日16時までに予約（電話・メール 可）
電話：092-942-1128（祝日を除く月～金 8:30～17:00）
メール：jinken@city.koga.fukuoka.jp
- ・みんなの人権110番（法務局）
電話：0570-003-110（祝日を除く月～金 8:30～17:15）
- ・福岡県福祉労働部人権・同和対策局調整課
電話：092-643-3325（祝日を除く月～金 8:30～17:45）
- ・よりそいホットライン
電話：0120-279-338（24時間対応）
- ・一般社団法人 gid.jp 日本性同一性障害と共に生きる人々の会 九州支部
<https://gids.or.jp/aboutus/branch/kyushu>
- ・NPO 法人カラフルチェンジラボ
<https://cclabo.org/>
- ・NPO 法人 Rainbow Soup
<https://rainbowsoup.net/>
- ・NPO 法人 LGBT の家族と友人をつなぐ会（福岡）
<http://lgbt-family.or.jp/>
- ・FRENS LGBT の子ども・若者サポート
<https://www.frenslgbtq.com/>

7. 参考資料

- ・『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）、LGBT法連合会監修・著、一般社団法人社会的包摂サポートセンター編集・発行、2019年3月
- ・『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）』、文部科学省初等中等教育局児童生徒課担当、2015年4月
- ・『RAINBOW ガイドブック』、NPO 法人 Rainbow Soup 編集、福岡県・福岡県人権啓発活動ネットワーク協議会発行、2020年3月

古賀市職員のための性多様性対応ガイドライン
～「いのち輝くまちこが」の実現をめざして～

担当：古賀市役所人権センター 男女共同参画・多様性推進係
〒811-3192

古賀市駅東1-1-1

TEL：092-942-1128

FAX：092-942-1286

Email：danjo@city.koga.fukuoka.jp

令和2年10月 Ver.1.0発行

令和5年6月 Ver.2.0発行