

性の多様性 理解の促進

.....GUIDE BOOK.....

富士市



多様な性のあり方を 尊重しましょう

「性はグラデーション」と言われており、単純に「男性・女性」だけではなく、様々な切り口があり、性のあり方は、多様性に満ちています。

性のあり方は、その人の生き方そのものであり、個人の尊厳に関わることとして尊重されるべき大切なものです。

しかし、「男はこうあるべき、女はこうあるべき」、「異性を好きになるのが当たり前」といった意識や、そのような意識を前提とした制度の中で、学校や職場など様々な場面で生きづらさを感じ、偏見や差別を恐れて誰かに打ち明けたり相談することが難しい状況におかれている人もいます。

お互いの性のあり方を尊重し、誰もが生きやすい社会にするには、社会の仕組みや性の多様性を知り、私たち一人ひとりが自分のこととして考えてみるのが大切です。

富士市では、富士市男女共同参画条例(平成16年富士市条例第13号)の理念に基づき、性の多様性に関する取組を進めています。





目次

I 性の多様性とは	1
II 多様なあり方を尊重するために	4
III 窓口や電話での対応等	7
IV 相談窓口一覧	7

I 性の多様性とは

性の構成要素について

私たち一人ひとりの性は、様々な要素が絡み合っただちづくられています。

●生物学的な性（からだの性）

性染色体、外性器、内性器、性ホルモンなど身体的な特徴をもとにした性別のことです。

●性自認（こころの性）

自分の性別を自分自身でどのように認識しているかということです。

多くの場合からだの性と一致しますが、違和感のある人もいます。必ずしも男女のどちらかに明確に分かれるわけではなく、どちらの性別でもない、わからない、決めたくない人などもあります。

●性的指向（好きになる性）

自分がどの性別の人を恋愛や性愛の対象とするかということです。

異性を好きになる人、同性を好きになる人、性別を意識せずにその人を好きになる人、恋愛感情や性的感情を持たない人などがいます。

●性表現（表現する性）

服装、言葉遣い、振る舞い等、社会に向けて自分の性をどのように表現しているかを指します。必ずしも性自認と一致するとは限りません。

LGBTQ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、クイアまたはクエスチョニングの頭文字を並べた言葉です。セクシュアル・マイノリティの総称として使われることがありますが、この5つに限られるものではなく、実際には多様な性のあり方の一部にすぎません。



● **レズビアン (Lesbian)**

女性を好きになる女性

● **ゲイ (Gay)**

男性を好きになる男性

● **バイセクシュアル (Bisexual)**

異性を好きになることもあれば、同性を好きになることもある人

● **トランスジェンダー (Transgender)**

生まれたときに割り当てられた性別とは異なる性別を生きる人・生きることを望む人
(LGB は性的指向に関するもので、T は性自認に関するものです。)

● **クエア (Queer) またはクエスチョニング (Questioning)**

クエアは、性的少数者の総称の一つ、クエスチョニングは、性的指向や性自認を決められない、分からない、決めないなどの人です。

SOGIとは

「LGBTQ」は、属性を表す言葉ですが、「SOGI (ソジ・ソギ)」は、全ての人に当てはまる概念です。

これは、「性的指向」(Sexual Orientation) と「性自認」(Gender Identity) の頭文字をとったものです。性的指向と性自認そのものを指し、国連の諸機関で広く用いられており、全ての人々の性のあり方が人権として尊重されるべきという文脈で使われています。(「性表現」(Gender Expression) から E を取って SOGIE とする場合もあります。)

この概念により、全ての人が多様な性の当事者であり、性のあり方に関する問題を自分を含めた全ての人々の問題と考えることができます。

身近な存在である LGBTQ

2020年12月に電通ダイバーシティ・ラボが実施した「LGBTQ+調査2020」によると、多様な性自認・性的指向の当事者に該当する人の割合は**8.9%**という結果が出ており、**約11人に1人が当事者**ということになります。「自分の周りには当事者はいない」と思いがちですが、LGBTQの方々は身近な存在です。

カミングアウトとアウトティングについて

● カミングアウト

カミングアウトは、今まで明かしていなかった自分の性自認や性的指向について、他の人に打ち明けることです。当事者の方がカミングアウトするときは、とても勇気を出して話しています。

カミングアウトされた場合は、相手の気持ちを真摯かつ肯定的に受け止めることが大切です。同時に、本人にどの人にカミングアウトしているのか、誰に伝えて良いのかを教えてもらい、本人の了解なしに他人に伝えないよう十分注意しましょう。

● アウティング

アウティングは、ある人の性自認や性的指向について、本人の許可なく、他人に暴露することです。口頭で話すだけでなく、SNSなどで情報を流す行為もアウティングにあたります。

また、善意のもとで行われたことでも、当事者の方が意図しないところで、本人のセクシュアリティが知られてしまった場合も、アウティングになるので気をつけましょう。

Ally（アライ）とは

多様な性自認・性的指向の人々に対して理解のある非当事者であり、理解者、応援する者、支援者のことです。

Ally になることは、セクシュアル・マイノリティの方々が生きづらさを感じない社会づくりの第一歩になります。





II 多様な性のあり方を尊重するために



こんな言動
していませんか？

誰かを傷つけていないか、
振り返ってみましょう。

**「ホモ、レズ、おなべ、
おかま、オネエ」**

- このような言動は、セクシュアル・マイノリティの方を差別したり揶揄したりする言葉です。
- 悪意がなくても、その言葉だけで誰かを傷つけるかもしれません。
- 周囲でそのような言葉を使っている人たちがいたら、「それ、誰かを傷つけるかもしれないよ」と伝えましょう。



こんな言動
していませんか？

性のあり方を決められるのは、本人だけ。

**「あの人、そっち系なんじゃないの？」
「スカートを嫌がるこの子はトランス
ジェンダーに違いない」**

- 誰かの性のあり方について、面白おかしく話したり、本人のことを否定したり、性のあり方を決めつけたりする言動は、避けましょう。
- 人の性のあり方は様々で、本人の性のあり方を決められるのはその人だけです。



こんな言動
していませんか？

それぞれの「自分らしさ」が大事。

「女なんだから化粧くらいすれば」
「男なら結婚してこそ一人前」

- 「らしさ」の押しつけはやめましょう。
- 人の価値観は多様であり、何を望ましいと感じるか、どのように「自分らしさ」を表現したいかは、人によって異なります。その人が、その人らしくあろうとすることは、誰かが否定できるものではありません。
- それぞれの人が「自分らしさ」を大切にできる環境を考えてみましょう。



こんな言動
していませんか？

多様な生き方があることを
前提としましょう。

「なんで彼女がいないの？」
「なんでスカートはかないの？」

- 自分の性のあり方をいつ、誰に言うか、言わないかは、本人が決めることです。好奇の目による過度な詮索は控えましょう。その話題に触れてはいけない、というわけではなく、本人の負担になっていないか気かけながら対話をする姿勢が大切です。
- 多様な生き方があることを前提とした会話によって、誰もが心地よい環境をつくることができます。



こんな言動
していませんか？

あなたは知らなくても、周りにいます。

**「うちの職場にLGBTなんていないよね」
「ドラマならいいけど、現実に行ったら
ちょっとねえ」**

- 「セクシュアル・マイノリティは身近にはいない」という思い込みによる言動は、セクシュアル・マイノリティであることを伝えるににくい環境をつくるだけでなく、その場の誰かの居場所や安心感を奪ってしまうかもしれません。
- 今見えていなくても、身近にセクシュアル・マイノリティの方々がいることを想定して行動しましょう。



こんな言動
していませんか？

勝手に言いふらさない。

**「ねえ、知ってた？あの人レズビアンなんだって」
「あなたがトランスジェンダーであることは、
先に部署に伝えておいたから安心してね」**

- 誰かの性のあり方を第三者に勝手に伝えることを、アウトティングといいます。アウトティングは、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ハラスメントです。アウトティングにより、それまでの生活が送れなくなることもあります。
- 「よかれと思って」と「ここだけの話」でも、本人の意に反して、他の人に伝えることは絶対にやめましょう。

「Ⅱ 多様な性のあり方を尊重するために」 出典：

「職員のための性自認及び性的指向に関するハンドブック」東京都総務局人権部

III 窓口や電話での対応等

(本人確認)

本人が、身分証明等（保険証、住民票、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の性別が合わないからといって、必要以上に見比べたり、聞き直したりすることは避けましょう。

【対応例】

- 書類の確認は、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、「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」としましょう。
- 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しましょう。
- 性別の確認に固執することなく、生年月日や住所等、他の方法で確認しましょう。
- 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しょう。

※いずれの対応も相手がセクシュアルマイノリティであるか否かは問いません。

IV 相談窓口一覧

ひとりで悩まず、
相談してみませんか？

性的指向や性自認に関する専門相談

■ ふじのくにLGBT電話相談（静岡県男女共同参画課）

性のあり方に関する悩みや困りごとについてお話しください。
ご本人だけでなく、家族、友人、職場や学校の関係者も相談できます。
専門相談員による相談です。安心してお電話ください。

- ▶ 電話：0120-279-585
- ▶ 対象：静岡県内に在住、在勤、在学の方
- ▶ 相談日時：毎月第1火曜日、第3土曜日 18～22時

■ よりそいホットライン

（厚生労働省補助事業、一般社団法人社会的包摂サポートセンター）

性別や同性愛などに関わる相談窓口です。24時間対応、通話料無料、ファックスやチャットでの相談も受け付けています。

- ▶ 電話：0120-279-338
- ▶ FAX：0120-773-776



専門相談以外

■ 富士市市民活躍・男女共同参画課

SOGIに関わる悩みなど、さまざまな悩みに職員が相談に応じます。

- ▶ 場 所：市役所 3 階北側
- ▶ 電 話：0545-55-2724

■ 富士市女性のための相談室

女性の抱えるさまざまな悩みに、女性相談員が相談に応じます。

- ▶ 場 所：フィランセ西館 3 階 男女共同参画センター
- ▶ 日 時：月曜日～金曜日（祝日、年末年始を除く） 9：00～17：00
- ▶ 相談方法：電話、メール、面談（要予約）
- ▶ 電 話：0545-64-8997

■ 人権相談

- ▶ 場 所：富士市役所 3 階 市民相談室
- ▶ 日 時：毎月 第 2・4 木曜日 13：00～15：00
- ▶ 相談方法：面接

■ 法務局人権相談

- ▶ 場 所：静岡地方法務局富士支局
- ▶ 日 時：月曜日～金曜日 8：30～17：15
- ▶ 相談方法：電話または面接
- ▶ 電 話：0545-53-1227

- みんなの人権 110 番 0570-003-110
- 子どもの人権 110 番 0120-007-110
- 女性の人権ホットライン 0570-070-810
- インターネット人権相談窓口

パソコン・携帯電話・スマートフォン共通 <http://www.jinken.go.jp>

■ 富士市配偶者暴力相談支援センター

配偶者等からの暴力（DV<ドメスティック・バイオレンス>）被害者の相談、自立に向けて総合的に支援するための窓口。

- ▶ 相談専用電話：0545-51-1128
 - ▶ 日 時：月曜日～金曜日（祝日及び年末年始を除く） 8：30～17：15
- ※面接での相談は、電話でご予約ください。

■ あざれあ女性相談（静岡県男女共同参画課）

自分の生き方、夫やパートナーとの関係、仕事の悩みなど、女性相談員が相談に応じます。

- ▶ 電話：055-925-7879
- ▶ 日時：月・火・木・金曜日 9：00～16：00
水曜日 14：00～20：00
第二土曜日 13：00～18：00

■ あざれあ男性相談（静岡県男女共同参画課）

自分の生き方、家庭の問題、仕事の悩みなど、男性相談員が相談に応じます。

- ▶ 電話：054-272-7880
- ▶ 日時：毎月第一土曜日、第三土曜日 13：00～17：00

■ 静岡県性暴力被害者支援センター SORA（静岡県くらし交通安全課）

望んでいない性行為はすべて暴力です。

女性相談員が24時間365日相談に応じます。

- ▶ 電話：054-255-8710

■ 静岡県人権啓発センター

不当な差別やいじめ等についての人権相談を受け付けています。

- ▶ 電話：054-221-3330

■ うちあけダイヤル（静岡県障害福祉課）

親にも友達にも言えない心の悩み、相談してみませんか？

LINEでの相談にも応じます。

- ▶ LINEQRコードから



【LINEQRコード】

■ 静岡県女性相談センター

女性の様々な相談に応じます。また、配偶者からの暴力で悩んでいる方からの相談にも応じます。

- ▶ 電話：054-286-9217

■ ハロー電話「ともしび」（静岡県総合教育センター）

子どもや保護者からの悩みを匿名で相談できます。

- ▶ 電話：沼津地区電話：055-931-8686
静岡地区電話：054-289-8686





富士市役所における 男女共同参画推進に関する指針

1 目的

この指針は、男女共同参画の理念に配慮した施策を展開し、市役所における性別役割分担を改善することにより、富士市における男女共同参画の指標となるよう「男女共同参画市役所」の実現を目指すものとする。

2 定義

この指針における「男女共同参画市役所」は、次のように定義する。
職員が性別により役割を分担されることなく、すべての職員が性別にかかわらず対等に適性と能力を十分発揮するとともに、仕事と家庭が両立できる職場として、活力あふれる市役所

3 推進に関する基本的な方針

(1) 慣行的な性別役割分担の解消

ア 性別役割分担に伴う慣行的な事務分担の見直し

業務において、「企画立案、市民や事業者等との交渉は男性、庶務・経理や窓口業務は女性」などといった性別役割分担が慣行的に行われることのないよう見直しを図るとともに、性別を根拠とせず、職員の個性や能力、業務効率、市民本位の行政サービス等を十分勘案して事務分担を行うこととする。

イ 業務以外の性別役割分担に伴う慣行の見直し

湯茶の準備や片付け、掃除などの雑用を慣行的に女性職員に任せず、本来業務に支障を来すことのないよう、男女が互いに配慮するとともに、名簿や座席配置等においても、性別で区分しないものとする。

(2) 役職や性別にとらわれない職員の能力向上

ア 職員の自己研鑽の促進

役職や性別にとらわれることなく、すべての職員が意識と意欲を高め、業務遂行能力を向上させるための自己研鑽に取り組むものとする。

イ 職場内外の研修に関する職場環境の整備

管理職は、職員の役職や性別にとらわれることなく、さまざまな研修に参加できる機会を与えると同時に、職場研修（OJT）の充実を図る等、職場環境を整備する。

ウ 企画立案等への参画の促進

施策等を企画立案する場合などは、役職や性別にとらわれることなく、本人の意欲や適性等を考慮し、職員の多角的な参画を図る。

(3) ワーク・ライフ・バランス推進の環境整備

性別にかかわらず育児・介護休業等を利用しやすい環境づくりのための職員意識の醸成

性別にかかわらず、各職員が安心して育児・介護休業等の諸制度を活用できるよう周囲の職員の意識醸成を図り、協力体制を整備するとともに、各職員の日常生活における育児、介護、家事等の負担が業務遂行または行政サービスに影響を及ぼさないよう職員男女が互いに助け合う環境づくりに努めるものとする。

(4) 性別にかかわるハラスメントの防止

職場における性別にかかわるハラスメント防止に向けた職員意識の徹底

職場における性的な言動に対する相手方の対応により不利益を与えたり、性的な言動により職場環境を害するセクシュアル・ハラスメントや、妊娠・出産・育児に関する制度等の利用への否定的な言動・嫌がらせであるマタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントは、絶対行ってはならない重大な人権侵害であることを職員一人ひとりが強く認識するよう意識の徹底を図る。

(5) 多様な人材の活躍推進

個性を尊重し、多様性を認め合い、活かす

職員の性別、年齢、障害の有無など個人の外面の属性や、価値観、性自認、性的指向など内面の属性にかかわらず、多様性を互いに尊重し、認め合い、能力を最大限に発揮し、ともに活躍・成長することができる職場づくりに努めるものとする。

4 その他

(1) 事務の所管

この指針に係る全庁的な取りまとめは、市民部市民活躍・男女共同参画課が行う。

(2) 施行期日

この指針は、平成17年4月1日から施行する。

この指針は、平成25年4月1日から施行する。

この指針は、令和4年4月1日から施行する。



性の多様性理解の促進ガイドブック

..

発行日 令和5年3月17日

発行者 富士市

..



