

函館市職員のための L G B T 等対応ハンドブック

～多様な性のあり方を理解し，サポートできる職員であるために～



令和 3 年 4 月作成

令和 7 年 7 月改訂

函 館 市

目 次

はじめに	1
I L G B T等に関する基礎的知識	
1 多様な性について（性の4要素）	3
2 カミングアウトとアウティング	4
3 L G B T等に関する用語	4
II 市民等への対応	
1 窓口や電話での対応等	5
2 性別記載欄の取り扱い	6
3 公共施設内の施設利用	6
4 災害時の対応	6
III 職場における配慮・対応	
1 職場での言動	7
2 プライバシーの保護	7
3 ハラスメント相談窓口	7
IV 市の主な取組	
1 「函館市パートナーシップ宣誓制度」	8
2 L G B Tフレンドリー企業推進アドバイザー派遣事業	8
3 その他の取組	9

はじめに

近年、L G B T等性的少数者を取り巻く環境は大きく変化し、社会的な関心が高まりつつあるものの、まだ十分に理解が進んでおらず、偏見による中傷や差別、ハラスメントのほか、日常生活においても様々な困難に直面しています。

本市では、L G B T等性的少数者の方が自分らしい生き方を自らで選択し実現できるよう、平成30年3月に策定した「第3次函館市男女共同参画基本計画～はこだて輝きプラン～」において、「性的少数者への理解の促進」を主要施策の一つに掲げ、啓発パンフレットの作成や市の申請書等様式における性別記載欄の削除などの取組を進めるほか、令和4年4月1日から、函館市パートナーシップ宣誓制度を開始しました。

本ハンドブックは、市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ようにするとともに、当事者である市職員が安心して働きやすい環境づくりを進めていくことを目的に作成しました。

本ハンドブックの活用により、市民サービスや職場環境を見直し、誰もが安心して過ごせる環境づくりに向けて取り組んでいきましょう。

性の多様性を尊重し、行動する職員としての心得

1 思い込みを持たず、正しい知識を身に付けましょう。

性のあり方は多様であり、一人ひとりの人権に関わることです。正しい知識をもち、L G B T等性的少数者の存在を想定すること、理解を深めることが大切です。悪意がなくても、普段の生活の中で、誰かを傷つけているかもしれません。

2 身近に性的少数者の方や関係者がいることを前提とした言動を心掛けましょう。

L G B T等性的少数者は「いない」のではなく、「本人が言えない・言わない」だけかもしれません。性的指向や性自認などについて、面白がって話すようなことをしない、L G B T等性的少数者のことを否定したり、性のあり方を決めつけたりすることは避けるなど、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、アウティング（暴露）は絶対にしないようにしましょう。

カミングアウトや相談を受けたら、困りごと等の内容をしっかり聞き、まずは、本人の思いを受け止めましょう。また、周囲との情報共有が必要な時は必ず本人の了解を得るようにしてください。本人の了解なく周囲に伝えること（アウティング）は本人の人権、人格、尊厳を著しく傷つける行為です。絶対にやめましょう。

4 担当業務について、L G B T等性的少数者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ましょう。

業務の中でL G B T等性的少数者の方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ついて考え、情報を共有するよう努めましょう。大切なのはL G B T等性的少数者の方が何に困っているのかを一緒に考える意識・姿勢です。

5 一人ひとりのもつ個性や生き方の多様性を認め、あらゆる人々の人権が尊重された共生社会を目指しましょう。

L G B T等性的少数者は決して特別な存在ではありません。誰もが働きやすい職場、暮らしやすいまちを実現するためにはどのようなことが必要かを考えることも大切です。「自分らしさ」の表現は、人によって異なります。職員として何ができるかを考え、あらゆる人々の人権が尊重される共生社会を目指しましょう。

I LGBT等に関する基礎的知識

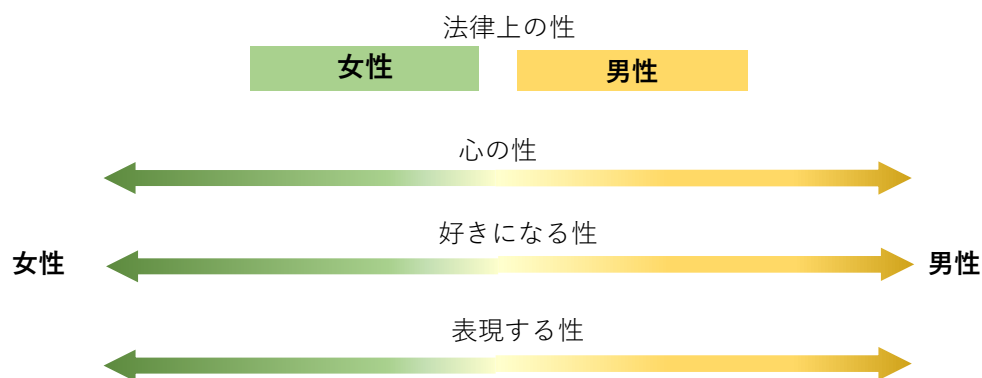
1 多様な性について（性の4要素）

性の多様性を理解するために、次の4要素を押さえることが大切です。

1 法律上の性	出生時の身体的特徴をもとに戸籍等に記載されている性
2 性自認 （こころの性）	自分がどの性別であるか、またはないかについての認識
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に向くかまたは向かないかという概念
4 性表現 （表現する性）	服装や言葉遣い・立ち振る舞いなど、社会に向けて表現する性

「法律上の性別」と「性自認」は必ずしも同じとは限らず、好きになる性別が異性とも限りません。性のあり方は、その表れ方や組み合わせなど人によって様々です。

「心の性」「好きになる性」「表現する性」は、「男性」と「女性」に明確に分けられるものではなく境界線がないことから「性はグラデーション」であると言われることもあります。



身の回りの習慣や常識となっている考え方を今一度点検し、性的指向・性自認に関する差別につながるものはないか、見直しが必要なものはないかを考えてみる必要があります。

異性を好きになる
のが当たり前？

社会には男性と
女性しかいない？
- 3 -

自認する性が女性であ
れば、女性らしい服装
を好むもの？

2 カミングアウトとアウトティング

自分の性のあり方を自覚し、だれかに話すことを「カミングアウト」と言います。L G B T 等性的少数者の方にとってカミングアウトをすることは、差別や偏見を受けてしまうことへの不安から、依然として困難な状況です。

また、その人の性のあり方を本人の同意なく第三者に暴露してしまうことを「アウトティング」と言います。アウトティングは、プライバシーの侵害につながり、生命に関わるほどの深刻な影響をもたらす可能性があります。裁判の事例もあり、特に窓口対応等においては、プライバシー保護に留意し、アウトティングとならないよう細心の注意が必要です。

【参考】 2015 年、都内国立大学に通うゲイの男子学生が、友人の男性に LINE で好意を伝えたところ、友人の男性は複数人が閲覧できるグループ LINE に男性がゲイであることを暴露するメッセージを投稿（アウトティング）。当事者の男性はその後、心身のバランスを崩し、校舎の屋上から転落死した。

こちらもチェック！

「SOGI（ソジ）」は、性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）の頭文字をとった性の多様性を表す言葉として使われており、これらに関連する差別的な言動や嫌がらせは「SOGIハラ」と呼ばれています。

令和2年6月施行「改正労働施策総合推進法（通称：パワハラ防止法）」において、「SOGIハラ」や本人の性的指向や性自認を本人の同意なく第三者に暴露する「アウトティング」もパワーハラスメントのひとつに含まれることが明記されました。

3 L G B T 等に関する用語

用 語	説 明
X ジェンダー	性自認が女性／男性と明確に二分できない人（両性・中性・無性・不定性など多様）
クエスチョニング	心の性や好きになる性について迷っている人、決まっていない人 ※ クエスチョニングは性的指向でも使います。
アセクシュアル	他人に性的関心を抱かない人
ヘテロセクシュアル	異性を好きになる人（性自認が女性で男性を好きになる人、性自認が男性で女性を好きになる人）
シスジェンダー	戸籍など法律上の性と性自認が一致する人

Ⅱ 市民等への対応

様々な市民の方々と接する市職員には、不安を抱えて窓口に来られる方が安心して手続きできるよう、相手の意向を聞き取るコミュニケーションが大切です。

LGBT等性的少数者の方々が抱く不安を想像してみましょう。

- ・ 本人確認の際、法律上の性別や名前が外見と違うことで、必要以上に氏名等を再確認されてしまうのではないか。
- ・ 窓口で自分の名前がフルネームで呼ばれると、居合わせた他の人たちに性別のことを気づかれるのではないか。
- ・ 同性のパートナーがいることが知られたら、偏見を持って見られ、差別的なことを言われるのではないか。

1 窓口や電話での対応等

本人確認書類として、運転免許証やマイナンバーカードなどの提示を受けた際、提示された書類の記載（写真や性別、氏名等）と本人の外見等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声で確認したりしないよう心掛けましょう。

～具体的な対応の例～

- ・ 書類の確認は、性別が周囲にわ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。
- ・ 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名字だけで行い、周囲に性別が判明しないように配慮する。
- ・ 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。
- ・ 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、日頃から次のような表現を用いる。

〈例〉夫，妻，旦那様，奥様 → 配偶者，パートナー，お連れ合い
お父さん，お母さん → 保護者の方，ご家族の方 など

2 性別記載欄の取り扱い

申請書等様式における性別記載欄については、合理的必要性を十分検討したうえで、必ずしも必要ではないものは削除し、国や道の定めがあるものや、業務上性別情報が必要なものについては、その必要性について可能な限り記載するとともに、自由記載や男女以外の欄を設けるなど工夫を行う配慮が求められます。

～具体的な対応の例～

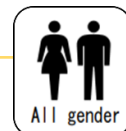
- ・ 性別 ①「男性」②「女性」③その他（ ）④回答しない
- ・ 男女の2択にはせず、自由記載の欄を設ける

3 公共施設内の施設利用

トイレや更衣室等の利用は利用者の意思をなるべく尊重することが必要な一方で、当事者以外の利用者との調整を図ることが重要となります。当事者に対し、どのような対応が可能であるか、あらかじめ検討する必要があります。

こちらもチェック！

性別による区別のない「ALL Gender」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、LGBT等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を令和元年度から「だれでもトイレ」として表記していましたが、令和5年度から市の施設において当該トイレを新規整備等する場合は、男女共用のピクトグラムに「ALL Gender」を加えた表記としています。

4 災害時の対応

災害時、避難所運営等において、LGBT等性的少数者が被災していることも念頭に置いた対応が必要です。

～具体的な対応の例～

- ・ 相談や支援を行う際に、プライバシー保護に留意する。
- ・ 本人の希望を丁寧に確認し、必要物資（服や下着など）を配付する。

Ⅲ 職場における配慮・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、ハラスメントが起こらないよう配慮ある対応を行うことが大切です。

1 職場での言動

性的指向、性自認に関する不適切な発言（ＳＯＧＩハラ）を慎みましょう。

- 差別的な発言をしないこと。

〈例〉「男らしくない、お前オカマか」「あの人ってレズ(ホモ)っぽいよね」「いつまでも結婚しないと、そっちの人だと思われるよ」「男のくせに女みたい」 など

- ※ ＬＧＢＴ等性的少数者の当事者の中には、上記のような「オカマ」「レズ」などの言葉をあえて使う人もいますが、だからといって当事者以外が安易に用いて良いわけではありません。

- ※ 性的指向・性自認に関する言動とともに用いられることの多い性別規範（「男らしさ」「女らしさ」に関する規範）を用いた表現についても注意しましょう。

- 会話で笑いのネタにするような表現を慎むこと。

〈例〉 宴会でふざけて女装をすること など

2 プライバシーの保護

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、プライバシーに配慮し、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とってください。

- 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（アウトティング）は絶対にしない。
- 管理職やほか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て行うこと。

3 ハラスメント相談窓口

総務部人事課	2 1 - 3 6 6 7
総務部職員厚生課	2 1 - 3 6 7 0
市民部市民・男女共同参画課	2 1 - 3 4 7 0
市役所 8 階健康管理室（臨床心理士による相談受付）	2 1 - 3 8 0 1

※「職場におけるハラスメントの防止について(総務部人事課作成職員向けパンフレット)」引用

IV 市の主な取組

「函館市男女共同参画基本計画」に基づき、L G B T等性的少数者の方への理解と尊重に努め、自分らしい生き方を自らで選択し、実現できるよう、市民理解の促進を図るための取組を進めています。



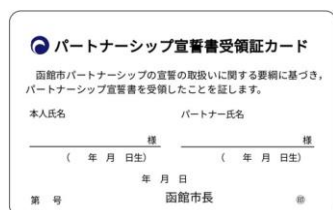
1 「函館市パートナーシップ宣誓制度」(令和4年4月1日開始)

詳しくはこちら

一方または双方が性的少数者である二人が、互いを人生のパートナーとして相互に責任を持って協力し合うことにより、共同生活を行うことを約束した関係であることを宣誓し、市が宣誓書受領証等を交付する制度です。この制度に法律上の効力はありませんが、性の多様性への社会理解が進み、市民一人ひとりが互いの個性や多様性を認め合い、誰もが自分らしく暮らせるまちとなることをめざします。

また、令和7年4月から、自治体連携の全国的な枠組み「パートナーシップ制度自治体間ネットワーク」に加入し、他都市との連携を図っています。

パートナーシップ宣誓書受領証カード



宣誓できる方(次の要件すべて満たす方)

- 1 成年に達していること
- 2 一方または双方が市内在住であること(予定を含む)
- 3 配偶者がいないこと、他の人とパートナーシップ関係にないこと
- 4 互いに近親者ではないこと

2 L G B Tフレンドリー企業推進アドバイザー派遣事業

企業等における性の多様性を尊重した取組を支援するため、市内の事業所へアドバイザーを派遣します。

【内容】

- ・社員向け研修会やセミナー講師
- ・性の多様性に配慮し、多様な人材が活躍できる職場環境づくりのアドバイス など

【派遣回数等】 3回まで(無料)

【アドバイザー】 北海道社会保険労務士会函館支部所属の社会保険労務士

3 その他取組

- ・ 市民向けおよび企業向けの啓発誌の作成 ・ 職員向け研修会の実施
- ・ 「性の多様性」出前講座 等

※女性センターでも市民講座や交流事業を行っています。

これらのほか、基本的な事項や相談窓口については、市民向けパンフレットや企業向けハンドブックも合わせてご覧ください。

市民向けパンフレットおよび企業向けハンドブックはこちらからご覧いただけます。

(市の HP)



函館市職員のための L G B T 等対応ハンドブック
～多様な性のあり方を理解し、サポートできる職員であるために～

発 行：函館市

連絡先：函館市市民部市民・男女共同参画課 男女共同参画担当

〒040-8666 函館市東雲町 4 番 1 3 号

（電話）0138-21-3470 （FAX）0138-21-3195

（E-MAIL）danjokyodo@city.hakodate.hokkaido.jp

令和 3 年 4 月 3 0 日作成

令和 7 年 7 月 改訂