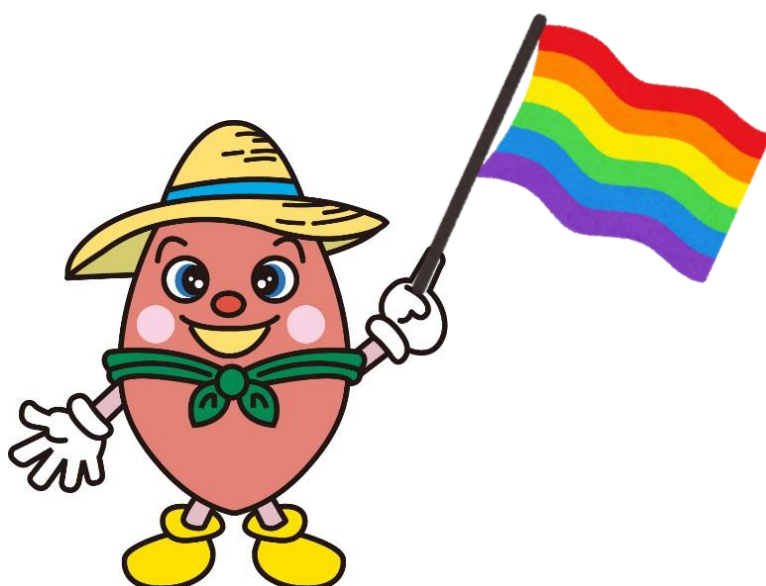


LGBTなどの性的マイノリティに関する 職員向けハンドブック



～誰もが住みやすい大津町のために～

2019年9月
大 津 町
協力 くまにじ

目 次

はじめに	1
こんな経験ありませんか？	2
1 必ず知っておきたいこと	3
(1)性の多様性の尊重	3
(2)性を構成する要素	3
(3)LGBTとは	4
2 町民等への対応	6
(1)窓口や電話での対応等	6
(2)性別欄の取り扱い	7
(3)災害時における対応	9
(4)公共施設利用 ～性自認に配慮した施設の利用～	10
(5)所管事業の見直し	10
3 職場における対応	11
(1)職場内での対応	11
(2)採用時の対応	12
(3)福利厚生制度等	12
(4)ハラスメントに係る相談体制	12
4 巻末資料	14
(1)最低限知っておきたいLGBT基礎用語	14
(2)相談窓口	15



【レインボーフラッグ】

6色のレインボーカラーは性の多様性を表しており、国際的にLGBTのシンボルカラーとして、また支援や連帯の気持ちを示すカラーとして広く認識されています。



はじめに

大津町では、LGBTなどの性的少数者（以下「性的マイノリティ」という。）の方々を含めた全ての人々の人権が尊重され、誰もが安心して生活し、活躍できる「日本一の人権のまちづくり」の実現に向け、人権教育・啓発等の様々な取組を進めています。主なものとして、一人ひとりの個性と能力を引き出し、自分らしく生きていく力を身につけるための啓発講座や、講師に自らが性的マイノリティの当事者であることを公表している方をお招きしての人権講演会等を開催しながら、町民に差別を絶対に許さない啓発普及に努めてまいりました。

しかし一方では、性的マイノリティの方々について、マスコミ報道などでも徐々に認知されつつあるものの、依然として社会の理解が低く、社会生活の様々な場面において偏見や差別により精神的な苦痛を受けていることに加え、社会的参加も困難な状況に置かれているとの残念な報告が聞かれる現状にあります。

これらの社会の現状を受け、まず本町職員が率先し、性の多様性について理解を深めるとともに、状況に応じた適切な対応ができるようにするため、「LGBTなどの性的マイノリティに関する職員向けハンドブック」を作成しました。職員が正しい知識を持つとともに、その抱えている困難等についても十分に理解し、町民に寄り添った適切な対応を心がけるよう活用することで、住民へのサービス・暮らし満足度の向上が図られます。また、全職員がいきいきと働ける職場環境づくりで町施策の効果的な促進に繋がることも大いに期待できます。

最後に、LGBTなどの性的マイノリティの方々への理解を深め、多様な性を認め合い、お互いを尊重し自分らしく生きることのできる社会づくり、大津に住んで良かったと実感できる人権のまちづくりのため、当ハンドブックをご活用いただければ幸いです。

目指す姿

～誰もが自分らしく生きることを認め合う社会へ～



こんな経験ありませんか？



◎本人確認をする場合に、氏名と見た目から判断される性別に違いがあるので、戸惑ったことがある。

(例)男性と思われる名前が書かれているが、服装やしぐさからは男性には見えないので戸惑ったなど。

◎本人確認のためにどこまで質問していいか困ったことがある。

◎何度も質問したことで、相手を怒らせてしまったことがある。

◎自分だけでは判断に困ったので、上司に相談をしていたら、その間に相手が帰ってしまった。

日常の業務の中で、役所を訪れるお客様はさまざまです。急いでいる人、困っている人、役所の対応に不安を抱えながら相談にきている人もいるかもしれません。

特に窓口業務は役所の大きな役割のひとつです。迅速でかつ正確な手続きが要求されます。本人確認は重要な手続きのひとつですが、性自認(こころの性)に違和感を持っている人にとっては、大きな不安を抱える手続きになることがあります。

正しい知識を持たないことで、悪気なくても相手を傷付けてしまうことがあることを理解しましょう。さまざまな性のあり方があることを理解し、役所が安心して相談をできる場所になるように、職員一人ひとりが正しい知識を身につけるようにしましょう。

今日からできること

◆正しい知識を身につけましょう。

本ハンドブックでLGBTなどを含む性的マイノリティについて、知るきっかけとしてください。そして、今までより少しでも関心を持ち、書籍を読んだり、研修に参加したりするなどし、正しい知識を身につけましょう。

「私の周りにはいないから」と言う方がいますが、「いない」のではなく、「言えない」のかも知れません。「いない」のではなく、「気づいていない」だけなのです。性的マイノリティの方が身の回りにいることを前提とし、生活や仕事の中でちょっとした気遣いにつなげることが大切です。存在を無視することなく、理解に努めていることが感じられることで、安心してもらえるかもしれません。正しい知識を学ぶことで、自分の言動を見つめ直し、性的マイノリティがいることを前提としてどのような対応をしていくのがよいかを考え、行動しましょう。

◆差別的発言に気をつけましょう。

悪気なく言ったことで、行政サービスの利用がしづらくなる性的マイノリティの方もいるかもしれません。正しい知識を身につけ、知らないうちに差別的な発言をすることがないようにしましょう。



1 必ず知っておきたいこと(基礎知識)

(1)性の多様性の尊重

誰もが出生時に割り当てられた性別のとおり育ち、異性を好きになるのでしょうか？

性はひとくくりにして考えられがちですが、性にはさまざまな要素があります。性を要素に分けて考え、人それぞれに性のあり方は様々であることを知り、違いを尊重しましょう。

(2)性を構成する要素

性のあり方には身体の性以外にも様々な要素があります。いずれの要素も、単純に、男性、女性とはっきりとどちらか一方に分けられるものではありません。性のあり方は、人それぞれ違い、多様です。

① 生物学的性

身体つきなどの生物学的な性

② 性自認(こころの性)

自分が認識している性別

③ 性的指向(好きになる性)

どの性別の人を好きになるか

④ 性別表現(表現する性)

言葉遣いや服装など見た目の性別

① 生物学的性(Sex)

生物学的性は、外性器、内性器、性染色体、性ホルモン分泌などに見られる生物学的特徴によるものです。生まれると、生物学的性により、医師などが性別を判断し、出生届が出され、法律上の性別が決められます。

② 性自認(こころの性)(Gender Identity)

性自認は、「男性」、「女性」、「男性と女性のどちらでもある」、「どちらでもない」などといった、自分がどの性別であるかのアイデンティティ・自己認識のことです。生物学的性により判断される性別と一致する人もいれば一致しない人もいます。性自認を治療で変えることはできません。

③ 性的指向(好きになる性)(Sexual Orientation)

性的指向は、恋愛感情や性的な関心の対象が、どの性別に向いているかを示すものです。異性愛、同性愛、両性愛などがあります。異性愛と言っても、100 パーセント異性に向いているかという人それぞれであり、性的指向も多様です。また、恋愛感情や性的な関心がいかなる性別の人にも向かないということもあります。性的指向も治療で変えることはできません。同性愛が病気であるという考えは精神医学上否定されています。

④ 性別表現(表現する性)(Gender Expression)

性別表現は、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も、一致しないこともあります。

(3)LGBTとは

「LGBT」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の頭文字をとった言葉で、性的マイノリティの総称の一つとして使われることがあります。

性的指向 恋愛感情や性的な関心の対象がどの性別に向いているか			性自認 自分がどの性別か
L レズビアン	G ゲイ	B バイセク シュアル	T トランスジェンダー
女性として、女性を 好きになる人	男性として、男性 を好きになる人	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	出生時に割り当てられた性別とは異なる性を生きる人、生きることを望む人(トランスジェンダーの定義には幅があります)。 性同一性障害者を含みます。

T(トランスジェンダー)は、定義に幅があり、「出生時に割り当てられた性別とは異なる性を生きる人、生きることを望む人」や「生物学的性と性自認が一致しない人」などと説明されます。また、性同一性障害者は、医学的基準により性同一性障害(GID: Gender Identity Disorder)と診断を受けた人のことで、いずれの定義でもトランスジェンダーに含まれます。

上図のとおり、LGBは性的指向に基づくもので、Tは性自認に関するものです。違う事柄について分けられているものなので、L・G・B・Tと別個に分かれているというわけではありません。つまり、トランスジェンダーであることで性的指向は何も既定されませんから、トランスジェンダーで異性愛の人もありますが、トランスジェンダーでありレズビアンの人、ゲイの人、また、バイセクシュアルの人もあります。

LGBT以外にも、性自認や性的指向が分からない・明確ではない人(「クエスチョニング」などと言われます)などもいます。

大切なことは、LGBTであるかどうか、性的マイノリティであるかどうかということではなく、いかなる生物学的性、性別、性自認、性的指向、性別表現であっても、それぞれのあり方が尊重されるべきであるということです。数が多いあり方を正しいとせず、お互いのあり方を尊重しましょう。

【コラム1】 性的マイノリティは、ホントにいるの？どのくらいの人が性的マイノリティなの？

「身近にいるなら、今までに会ったことがあるはず」、「もっと会ったことがあるはず」そう思われる方は多いのではないのでしょうか。

見ただけではなかなか分からないことが多く、「いない」、「会ったことがない」ではなく、「気づいていないだけ」というのが正確でしょう。

では、どのくらいの人が該当するのでしょうか。

民間の調査をもとに、13人に1人などと言われていますが、日本では、まだ、性的指向や性自認を、人口を代表する形で、一地域に限定せず調べたデータはなく、「日本の何人に1人」ということを言うことはまだ難しい状況です。人口を代表する形で調べたデータが乏しく基礎的な資料も不十分であるということも、今の日本で性的マイノリティが置かれている状況をあらわしています。

人口を代表するものではありませんが、回収率が高い調査としては、三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」が調査主催として、平成29年10月から12月にかけて、三重県立高校に在籍する2年生の生徒を対象に行ったアンケートがあります。全日制の生徒10,560人のうち90.3%もの生徒から回答が回収されました。身体の性と心の性が一致しており恋愛対象は異性と回答したのは88.5%で、無回答などを除いた残りは、10.0%にものぼりました。高校生ということでまだ成長段階にあるという点を考慮する必要がありますが、前述した民間の調査と矛盾がないと言えます。

誰もが自分らしく生きられて、
安心できる社会にしよう！



身近にいないのではなく、
気付いていないだけで、
当たり前そばにいるよ！



2 町民等への対応

役場の窓口には様々な町民の方々が手続きや相談に来られます。そのような中で、LGBTなど性的マイノリティの方は、町職員が性的マイノリティのことを想定していないのではないかなどと思い、大きな不安を抱えて窓口に来られることもあります。

性的指向や性自認等に関して必要な配慮は、人権尊重や男女平等、ダイバーシティ(多様性)の観点からも公務に従事する者に求められるものです。

性のあり方は多様であることから、窓口対応等を行う際は、町民に性的マイノリティがいることを前提として対応することが大切です。

町職員として普段から性的指向や性自認等に関して理解を深め、どのような対応が求められるかを考えてみましょう。

性的マイノリティの方が安心して利用・相談できる環境を作ることで、役場を訪れる全ての方に利用・相談しやすい窓口となります。

(1) 窓口や電話での対応等

保険証やマイナンバーカード等が提示されたり、住民票や戸籍謄本等が提示されたり、それらを発行したりする場合に、書類上の性別や名前から推測される性別と本人の外見から推測される性別が一致しないからといって、必要以上に見比べたり、聞きなおしたり、大きな声で名前を確認したりすることは避けましょう。必要に応じて、「望ましい対応の例」を参考に適切な対応をとりましょう。

窓口や電話での対応のあたり、職員として心得ておくべきこと

- ◆性的指向や性自認は多様であることを理解しましょう。
- ◆固定観念や先入観、偏見をもたないようにしましょう。
 - ・見た目、しぐさ等で性的マイノリティであると分かるわけではない。
 - ・相手の性を決め付けない。
 - ・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、プライバシーの侵害となるので、十分注意する必要があります。
- ◆職務上で知り得た性的指向や性自認については、**個人情報**です。守秘義務が発生します。
たとえ職員間であっても、職務上必要でない情報は共有しないようにしましょう。



☆職員一人ひとりの言動が、「大津町役場」としての対応になることを自覚しなくてははいけません。

【 望ましい対応の例 】

- 書類の確認に際しては、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。
- 本人確認を行う場合、法律上の性別と外見が異なる場合などは、性別の確認に固執することなく、生年月日や住所等、他の方法で本人確認を行う。
- 窓口で呼び出す場合、番号等で対応することが望ましい。やむを得ず名前を呼ぶ場合には名字だけにするなど、周囲に名前が知られ、性別が憶測されないよう配慮する。
- 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・ご主人・奥様 → パートナー、配偶者、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
同性カップルで子どもを育てていることもあります。
- 電話対応時は、性別またはパートナーが同性であることなどが、電話の相手の周りの人に気付かれないよう配慮が必要です。
「～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も結構です」などの言葉を使い、相手の意向を確認しながら対応する。

(2) 性別欄の取り扱い

町で所管、使用しているもので、町民が記入する必要のある様式、申請書等すべての文書等について点検を行い、法的に義務付けられたものや、男女の不平等解消のために男女比を明らかにする必要がある場合など合理的な理由があるもの、事務処理上必要とするものを除いて、必要のない性別欄は削除が必要です。

どうしても性別の記載が必要だと判断した場合でも、記載方法の工夫やその必要性を説明する等、適宜書類の目的等に応じた配慮を行ってください。

(例) 健康保険証の性別欄の工夫、性別記載のない住民票記載事項証明書の発行など

性別欄の記載方法の工夫とは？

回答が必須でない場合は、任意に回答を求めるものであることを明確にしましょう。

その上で、

- ①自由記載方式として空欄にする。

(例) 【 女性 ・ 男性 】 → 性別をお書きください。【 】

- ②「男性」「女性」の2択にはせず、「空欄」という選択肢を設ける。

(例) 【 男性 ・ 女性 ・ () 】

- ③記載の方法を工夫する。

(例) 戸籍上の性別とご自身の思う性別(性自認)が異なる場合は、性自認に従ってご回答されてかまいません。

【コラム2】 行政窓口に来られる性的マイノリティの方々の気持ちを理解しよう。

当事者の方々は、次のような不安(困りごと)を抱くことがあります。

- ・窓口で自分が困っていることを相談しても、役場の人は理解してくれないのではないか。
- ・性的指向や性自認の問題について、役場の人が正確な知識があるかどうか不安なため、相談することをためらう。本当のことが話せない。

【性自認や性別表現に関する困りごとの例】

- ・法律上の性別や名前と見た目が違うことで、書類提出の際に性別、氏名の再確認を周りの人にも分かる形でされ、好奇の目で見られ、恥ずかしい思いをするのではないか。
- ・受付で自分の名前が大声で呼ばれてしまえば、自分の意思とは無関係に、役場に居合わせた他の人たちに性別のことが気付かれるのではないか。

【性的指向やパートナーに関する困りごとの例】

- ・同性パートナーと同居していることが知られたら、偏見を持って見られるのではないか。
- ・DVの相談をしても、同性同士なので相談にのってもらえないのではないか。



2つのナイ

1. 決めつけナイ(否定しナイ)

自分のセクシュアリティは、他人が決めるものではありません。

「思い過ごしじゃないの?」「いつか“治る”よ!」「じゃあ、あなたはレズビアンじゃない?」など、決めつけたり、否定したりすることは、相手を傷つける可能性があります。

2. 広めナイ(共有しナイ)

あなただから話してくれたのかもしれませんが。

本人の了解を得ずに、第三者に知らせること(アウティング)は絶対にやめましょう。

自分が性的マイノリティであると知らされたら、本人の了解なく広めてしまうことのないように、「ほかに話した人はいる?」などの確認が大切です。

(3)災害時における対応

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、性的マイノリティの方の存在を忘れがちになります。また、性的マイノリティであることが関係して困っていることやつらさを誰にもいえない状況になります。

平時に、性の多様性を十分理解したうえで、その課題の整理や性的マイノリティの方や支援者の意見を反映した地域防災計画の見直し、避難所マニュアルの改訂を行う必要があります。

【当事者の方々が抱く困りごとの例】

●性自認や性別表現に関する困りごとの例

避難者名簿に戸籍上の名前を書かなくてはいけないと思い、避難所に行けなかった。

自認している性別の更衣室やトイレが使いづらい。

自認している性別に応じた下着や衣類がもらえない。

(トランスジェンダー男性で生理がある場合)生理用品をもらいづらい。

身体を見られて不審がられないか心配で、入浴できなかった。

受付簿に性別記載を求められるため、支援物資も受取りに行けなかった。

●性的指向やパートナーに関する困りごとの例

同性カップルで避難しようとしても同じ区画に入りづらい。

パートナーと家族扱いしてもらえるか不安。

○事前にどのような配慮(対応)ができるか、あらかじめ検討しておく必要があります。

(例)プライバシーに配慮した相談コーナーの設置、間仕切り(パーテーション)の設置など
これらは、性的マイノリティだけでなく、全ての町民が、災害時にもそれぞれ尊重されるために重要です。



(4) 公共施設利用 ～性自認に配慮した施設の利用～

トイレや更衣室、入浴施設等の通常、性別を区別して利用する施設については、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、あらかじめ検討しておく必要があります。

なお、ゴルフクラブ入会拒否事件の裁判(2015年、東京高裁で判決)では、法律上性別の取り扱いを変更している人について、変更後の性別で施設を利用させなければならないと判断されました。少なくとも、法律上性別の取り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、性別に関わらず使用できるトイレ(誰でもトイレ)、更衣室等を別に設置することも有効ですが、その利用のみを強制し、利用者の性自認に適合した設備を利用させないこととするの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。

施設を管理する担当部署については、事前に課題と対応を検討しておきましょう。



(5) 所管事業の見直し

現行において、親族を要件としていたり、運用上の要件とするかのように扱われていたりする場合、法律上同性であるパートナーも同様の取り扱いとするよう、条件の緩和、運用改善の可能性やその方策について事前に検討し、情報共有しておくことが必要です。

将来、パートナーシップ制度(※1)の導入をした場合に、各課で対応が出来ることを事前に検討しておきましょう。

【 例 】 公営住宅の入居 など

(※1)パートナーシップ制度とは、法的に結婚を認めるものではありませんが、自治体が同性(自治体によっては、異性の場合も含む)のカップル等について「結婚に相当する関係」であることを認める書類(証明書等)を発行することなどを定めるものです。



3 職場における対応

誰もが働きやすい職場であるためには、差別やいじめ、パワハラ、セクハラ、マタハラ、モラハラなどのハラスメントがないことが大切です。そのような意図がない言動や冗談でも、受け手側が不快な思いをしたり嫌だと感じたりしたらハラスメントになりうることを理解しましょう。

今後も、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。

(1) 職場内での対応

「あぶない」、「気持ち悪い」、「足りないものがある」などの性的マイノリティの方を蔑視するような不用意な発言は、絶対に許されるものではありません。このような発言は人権侵害です。当事者である職員だけでなく、親族や友人などに当事者がいる人も傷つけることがあり、このような発言が容認されると、働きづらい職場になってしまいます。

また、「オカマ」、「ホモ」、「レズ」といった言葉は、侮辱的表現と受け取られることのあるものですので、職場の内外に限らず使用しないようにしましょう。

【 職場での配慮 】

- ・法律上とは別の性別の施設利用(トイレや更衣室等)の希望がある場合は、希望者のプライバシーに配慮しつつ、対応を検討する。男女別トイレが利用しにくい場合に備え、「誰でもトイレ」の設置も検討する。
- ・恋バナや婚活など私生活に踏み込むような雑談は、慎む。そういった雑談は、同性愛者など異性愛者でない人だけでなく、異性愛者も不快に思うことがある。
- ・カミングアウト(自分が性的マイノリティであることを認め、それを自らの意思で他者に伝えること)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、アウティング(他者のセクシュアリティを、その人の同意なく、第三者に伝え、暴露してしまうこと)を行わないようにする。
- ・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」など代替手段を検討する。

※平成26年7月1日施行の男女雇用機会均等法施行規則の改正等で、職場におけるセクシュアルハラスメントに、異性に対するものだけではなく同性に対するものも含むことが明文化されました。

さらに、いわゆるセクハラ指針(平成18年厚労省告示第615号)の平成29年1月1日施行分の改正で、同指針の対象となるセクハラは、セクハラ被害を受けた側の性的指向または性自認に関わらないことが明らかにされています。

(2)採用時の対応(審議会等公募委員、非常勤職員、臨時職員等)

採用の可否は、仕事の適正や職務上の能力を有しているかで判断するものであり、性別、性的指向、性自認、性別表現は関係ありません。

面接時にも、例えば法律上の性別と一致しない服装、ふるまい、言葉使いなどの職務上の能力と関係ないことをいぶかしがる等、差別的言動や相手を傷つける行動は厳に慎みましょう。

(3)福利厚生制度等

休暇や福利厚生制度(同性パートナーについても介護休暇の取得を認める等)については、より多くの職員が公平に利用でき給付が受けられるよう、担当部署において根拠法令との整合性や他自治体の状況等も参考に検討していくことが望まれます。

健康診断や医師の診断書は、職員の希望する医師の受診を認めることが望まれます。

また、産業医は性的指向や性自認について知識や理解をさらに深め、職員等からの相談に的確に対応していくことが求められます。

(4)ハラスメントに係る相談体制

「セクシュアル・ハラスメント等苦情相談窓口」等において、性的指向や性自認が典型的ではないことに起因するハラスメントの相談に対応し、ハラスメントのない職場環境を目指す必要があります。

各所属長や上司が相談を受けた際には、本人の訴えを真摯に受け止め、プライバシーに配慮するとともに適切な対応に努めましょう。

性的指向や性自認が典型的ではないことを職場に秘匿していたにもかかわらず、本人の了承なく他の職員や上司に伝えることは絶対にあってはなりません。

本人の性的指向や性自認について、他の管理職や周囲と情報共有が必要な場合は、必ず本人の同意を取った上で行い、本人の了承なくプライバシーや個人情報に周りに知られることがないよう徹底します。

対応に悩む場合には、外部の専門機関の相談を利用することも解決の糸口となります。

【 アウティング(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「アウティング」といいます。たとえ本人を思っている行動であっても、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知らせること

アウティング

本人が公にしていないことを他人が暴露すること

【コラム3】性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律

平成16年に施行された性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律(以下、「特例法」といいます。)により、一定の要件を満たせば、法律上、性別の取扱いを変更できるようになりました。

自分たちの関係を異性だと思っていたとしても、法律上は同性であるために結婚できなかった人も、変更後は法律上異性ということになり、結婚することもできます。

平成29年までに特例法により性別の取扱いを変更した人は、7,809人で、もちろん熊本にも性別の取扱いを変更した人がいます。

しかし、性別の取扱いを変更するには外科的な手術の必要があるなど要件が厳しく、変更したくても変更できない人も多くいます。

性的マイノリティにとっても暮らしやすい熊本にするために活動する民間団体「くまにじ」が平成29年から平成30年にかけて行った、熊本県在住または熊本県在住経験のある性的マイノリティを対象としたアンケートでは、出生時の法律上の性別と、性自認が異なる人65名のうち、性別の取扱いを変更している人はわずか6名(9パーセント)しかいませんでした。

特例法があるからといって、性別の取扱いを変更している人ばかりではなく、むしろ少ないのだということを踏まえて、対応する必要があります。

【戸籍上の性別変更が可能な要件】

性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律

第3条 家庭裁判所は、性同一性障害者であつて次の各号のいずれにも該当するものについて、その者の請求により、性別の取扱いの変更の審判をすることができる。

- 一 二十歳以上であること。
- 二 現に結婚をしていないこと。
- 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。

4 巻末資料

(1)最低限知っておきたいLGBT基礎用語

生物学的性 (Sex)	性の要素の1つで、外性器、内性器、性染色体、性ホルモン分泌などに見られる生物学的特徴によるもの。
性自認 (Gender Identity)	性の要素の1つで、「男性」、「女性」、「男性と女性のどちらでもある」、「どちらでもない」などといった、自分がどの性別であるかのアイデンティティ・認識のこと。
性的指向 (Sexual Orientation)	性の要素の1つで、恋愛感情や性的な関心の対象が、どの性別に向いているかを示すもの。
性別表現 (Gender Expression)	性の要素の1つで、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。
LGBT	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頭文字をとったもので、性的マイノリティの総称として使われることがある。
クエスチョニング	性自認や性的指向が明確ではない人、分からない人、決めかねている人。
レズビアン	性自認が女性で、性的指向が女性に向く人。
ゲイ	性自認が男性で、性的指向が男性に向く人。
バイセクシュアル	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、性的指向が男女どちらにも向く人。
ヘテロセクシュアル	異性愛者。その人の性自認を基準として性的指向が異性に向く人。
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を生きる人、生きることを望む人。対義語は、シスジェンダー。定義に幅があり、生物学的性を性自認が一致しない人などと説明されることもある。いずれの場合も、性同一性障害者を含む。
シスジェンダー	出生時に割り当てられた性別と性自認が同じ人。
Xジェンダー	出生時に割り当てられた性別に関わらず、性自認が女性、男性に二分できないトランスジェンダー。
FtM(エフティエム) (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。
MtF(エムティエフ) (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。
カミングアウト	自分が性的マイノリティであることを認め、それを自らの意思で他者に伝えること。
アウティング	他者のセクシュアリティを、その人の同意なく、第三者に伝え、暴露してしまうこと。

	窓口名	連絡先・電話番号	相談日・時間等
熊本県の 相談窓口	熊本県男女共同参画相談 室らいふ	熊本県男女共同参画相談 室らいふ 096-333-2666 096-355-2223(土曜日のみ)	月～土曜日(火・水曜除く) 9:30～16:00 火曜日 9:30～19:30 ※水、日、祝日(土曜を除く)、年 末年始(12月29日～1月3日) は休み。
	こころの健康相談電話	熊本県 精神保健福祉センター 096-386-1166	月～金曜日(祝日、年末年始を 除く) 9:00～16:00 ※18歳以上の方からの電話と来所 (面接)による相談をお受けしていま す。 ※来所による相談は予約制。まずは お電話でお問い合わせください。
	DV相談	熊本県女性相談センター 096-381-7110	○電話相談 平日 8:30～22:00 土日祝 9:00～22:00 (年末年始を除く) ○来所相談(要予約) 平日 8:30～17:15 ※配偶者やパートナーからの暴 力(DV)に悩む方からのご相談を お受けしています。
	人権相談	熊本県人権センター 096-384-5822	月～金曜日 (祝日、年末年始を除く) 9:00～12:00 13:00～16:00
国の 相談窓口	みんなの人権110番	最寄りの法務局・地方法務 局 0570-003-110	月～金曜日 8:30～17:15 (祝日、年末年始を除く)
大津町の 相談窓口	DV相談等に関する窓口	人権推進課男女共同参画 推進係 096-293-7920	月～金曜日 8:30～17:15 (祝日、年末年始を除く)
民間の 相談窓口	よりそいホットライン	0120-279-338	24時間受付、年中無休 ※性別や同性愛などに関わる相 談は、専門回線(4番)がありま す。フリーダイヤルにかけた後、 4をプッシュしてください。

(注)よりそいホットラインの4番を除き、いずれも性的マイノリティに特化した相談機関ではありません。



LGBTなどの性的マイノリティに関する職員向けハンドブック
～誰もが住みやすい大津町のために～

【編集・発行】大津町総務部人権推進課

〒869-1236 大津町大字杉水932番地3

TEL(096)293-7920 ・ FAX(096)293-0116

E-mail : jinken@town.ozu.kumamoto.jp

※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監修「性自認及び性的指向の困難解決に向けたガイドライン」、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」、千葉市発行「LGBTを知りサポートするためのガイドライン」、京都市発行「多様な性に関する職員ハンドブック」の内容を参考に作成しています。