

# 性の多様性を理解し行動するための職員ガイドブック(案)意見照会への対応

資料4-2

NO	大項目	小項目	意見等	提案元	対応
1	全体	全体	文章全体を通して、カタカナ表記が多いと思う。カタカナが連続していると読みづらく、頭に入りづらい。決まった用語等は仕方ないが、P12コラムの「レインボーフラッグ」を「虹色の小旗」とするなど言い換えると読みやすくなるのではないか。	庁内	SOGIに関連して一般的に使われているのがカタカナ表記であるため、そのままとしました。
2	全般	全体	・市職員が対応する中で、当事者の方がこんなことで困った、また市職員側が対応で苦慮したケース、といった具体的なケーススタディ的な内容があるとよい。	男女平等参画審議会	全庁への意見照会で寄せられた意見を反映しました。(「Point!」や事例(緑枠)に掲載)
3	全般	全体	・ジェンダー・アイデンティティ(性自認)という表記が気になる。おそらく理解増進法に沿った表記だと思うが、併記する意味があるのか。性自認だけの表記とした方が皆に分かりやすく、三鷹市が自ら判断した姿勢を示せるのでは。	男女平等参画審議会	LGBT理解増進法に基づき、この表記とすることで整理しました。ご意見としては受け止めますが、三鷹市としては「人権を尊重するまち三鷹条例」でもこの表記を採用していることもあり、本ガイドブックでもこの表記で対応していきます。
4	全般	全体	・「配慮」という言葉を多用していることが要因と思うが、「怖いものに触らない、腫れものにさわらない」という全体のトーンを感じる。配慮するというより「人権を保障すること」と明確に示した方が、何をすべきか分かりやすくなる。差別は思いやりや優しさでは解決できない。もっと人権を保障していく、という姿勢で作ってほしい。「ともに学んでいこう」というポジティブさがほしい。	男女平等参画審議会	ご意見は了解しましたが、三鷹市の現状として、研修を受けた感想で「こういうことを初めて知った」という声はまだまだ多いのが現状です。本ガイドブックも、庁内の一部ではなく、各職場の職員にも見てもらい、どんなことが起きているのかをまず知ってもらい、一緒に考えて作成するプロセスを重視しています。率直なところ、今はこの段階が精一杯だと感じています。
5	1 基礎知識を学ぶ	(1) 性を構成する4つの要素惹かれる性(性的思考※)	4つの要素の説明の中でここだけ「多くの場合、思春期の頃に気づくと言われていました。」と少し限定的な表現のような気がするので、「性的指向に気づく時期は人によって異なり、思春期に気づく人もいれば、成人後に気づく人もいます。」といった表現がいいかなと思いました。	庁内	反映しました。また、4つの性の掲載順を変更しました。
6	1 基礎知識を学ぶ	(3) SOGI	シスジェンダーについての説明が必要ではないか。(他同様1件)	庁内	追加しました。

NO	大項目	小項目	意見等	提案元	対応
7	1 基礎知識を学ぶ	(6)カミングアウト(point!)	◆周囲の人々は肯定的に受け止めて対応することが望まれます。 →カミングアウトを受ける際のポイントかと思いますが、この点については、個々の受け止めによるので、この書き方は強制的かと思いますが、「肯定的に受け止めて対応」よりも、「否定せず受け止める」ことが重要かと思いますが。(このポイントの記述が当事者発案のものであれば構いません) もちろん、職場、市民、児童生徒への対応では「肯定的に受け止め対応」すべきかと思いますが。	庁内	「否定せず受け止めることが大切です。」に修正しました。
8	1 基礎知識を学ぶ	(7)アウトティング	・「司法では、重大な人権侵害(人格権の侵害)であると判例で認められています。」→判例、いわゆる最高裁判例は未だなく、有名なのは一橋大学の高等裁判所例だと思っので、「…可能性があり、重大な人権侵害(人格権又はプライバシー権等の侵害)であるとする裁判例もあります。」が適切かと思いますが。なお、裁判例では「著しく侵害する」と記載していたかと思いますが。	庁内	裁判例の表現に合わせ「著しい人権侵害(人格権又はプライバシー権等の侵害)」と修正しました。
9	2 職場における配慮や対応	全体	「職場における配慮や対応」の章では、(1)(2)が背景説明、(3)以降が具体的な対応内容になっています。背景と対応を別枠に整理して、『背景・法的根拠』『対応・実務のポイント』のように見出しを分けると、読む側がどこから実務対応なのかを把握しやすくなると思いました。	庁内	(1)SOGIハラについて、(2)意識啓発(個人の対応)、(3)職場としての対応、(4)相談体制、と、流れを整理しました。
10	2 職場における配慮や対応	point!	同姓の職員がいる職場では、下の名前や性別で区別することがあるが、本人が同意していても避けるべきなのかを記載していただきたい。	庁内	「本人の同意が確認できない場合は避け、本人と相談して対応するようにしましょう」と修正しました。
11	2 職場における配慮や対応	point!	職員に話しかけるとき、フルネームで呼ぶことを避ける理由も併せて記載すると分かりやすい。	人権を尊重するまち三鷹審議会	「戸籍上の性別(名前)とジェンダーアイデンティティ(性自認)が一致しないため、下の名前を呼ばれることが苦痛」と、理由が伝わるよう修正しました。
12	2 職場における配慮や対応	point!	「職員の髪型や服装については、本人の心情を尊重しながら、「Mitaka快適ビズ」などを踏まえて対応します。」→「職員の髪型や服装については、市民や事業者の方に不快感を与えないことを大前提としつつ、本人の心情を尊重しながら、「Mitaka快適ビズ」などを踏まえて対応します。」に修正をお願いします。	庁内	反映しました。
13	2 職場における配慮や対応	point! 差別的言動の禁止 ※	・使ってはいけない言葉だけを書くのではなく、「この言葉は問題ない」と対にして書いておくよ。	男女平等参画審議会	(p2(2)LGBTの説明に追記し、適切な表現の記載とあわせて説明するよう修正しました。

NO	大項目	小項目	意見等	提案元	対応
14	2 職場における配慮や対応	意識啓発	「アンコンシャスバイアス」という言葉の説明は、職員ガイドブックなので、不要でしょうか。	庁内	アンコンシャスバイアスの説明を追加し、改めて一人ひとりに意識を持ってもらえるよう内容を追加しました。
15	2 職場における配慮や対応	意識啓発	・学校現場においても、日頃の生徒への対応、配慮の前提として、継続的な意識啓発が必要と感じる。このガイドブックでは、意識啓発(マイクロアグレッションやアンコンシャスバイアス)に関する内容が弱い印象を受けるので、改善すべき。	男女平等参画審議会	同上
16	2 職場における配慮や対応	相談体制	・職員向けの相談窓口として「ハラスメント苦情相談処理委員会」等と紹介されているが、大々的な印象を受ける。p19で紹介されている「みたかSOGI相談」は市民向けの相談窓口と思うが、職員向けのこうした相談体制はあるのか。	男女平等参画審議会	職員の性の多様性に関する相談先は、市民と同様に「みたかSOGI相談」が窓口となります(申込時に氏名は必須ではないため、担当部署に職員が特定されることはありません。)。職場における具体的なハラスメント等の相談は、「ハラスメント苦情相談処理委員会」が窓口となり対応する(あらゆるハラスメントの相談窓口であるため、SOGI専用の窓口ではありません。)。※ 職員がガイドブックを読んで、自分が相談する場合はどこに行けばよいか分かるよう修正しました。
17	コラム		・コラムを載せるのはユニークで良いと思うが、書いた人のクレジットを明記すべき。(国立市のガイドラインを参考に)	男女平等参画審議会	対応予定です。
18	3 市民に対する配慮や対応	全体	NGまたはOK例を箇条書きなどでいくつか列挙してもらえたとわかりやすいと感じました。	庁内	最も多い事例である市民の呼び方について、p10に一例を掲載しました。
19	3 市民に対する配慮や対応	(1) 窓口や電話での対応 他	市民から担当者を指定した問い合わせ等があった時など、情報が曖昧な場合、「その職員は男性ですか？女性ですか？」などと性別を尋ねて担当者を特定し、取り次いでいるケースが現在でも各所で見られますが、これも配慮に欠けた対応かと思います。お尋ねの内容から特定していくよう、事例に載せていただくと良いと思いました。	庁内	実際の窓口で生じている事例として、職員自身もイメージが付きやすいと思われることから、p6「point！」に盛り込みました。
20	3 市民に対する配慮や対応	(3) 施設利用における配慮	7行目「また、他の利用者の心情にも配慮する必要があります。」を「また、他の使用者の安全性、プライバシー及び心情にも配慮する必要があります。」とするなど、安全性やプライバシーを考慮した内容とする。(他同様2件)	庁内	トランスジェンダー女性への誤解に基づく懸念と思われるため、p12に「トランスジェンダーの人に対する誤解について」の説明を追加し、理解促進を図りました。

NO	大項目	小項目	意見等	提案元	対応
21	3 市民に対する配慮や対応	(3) 施設利用における配慮	「多目的トイレ」の表記の工夫を検討しては？ ＜参考(依頼文より抜粋)＞ 令和3年3月の国土交通省の建築設計標準の改正により、トイレの表示は「多機能」「多目的」など誰でも使用できるような名称ではなく、利用対象及び個別機能をピクトグラム等で表示するよう見直しがなされました。これを受け、東京都においても福祉のまちづくり条例施行規則を改正し、「だれでもトイレ」という名称を削除するなど機能集中型トイレに関する記述を変更しました。名称変更に係るお問合せについては、弊社ではなく東京都の担当までご連絡ください。	庁内	「バリアフリースイール等」と表記を修正しました。
22	4 児童・生徒への配慮や対応	(対応事例) 枠内	①「髪型」に「標準より長い髪型を一定の範囲で認める」とあるが、校則等で髪型や標準的な長さを規定しているのか？ ②「呼称の工夫」とあるが、本名は「三鷹一郎」だが、例えば「佐藤サンデー」と呼んでほしいと言われたらそのようにするというのか？ ③「自認する性別に係る活動への参加を認める」のは「運動部の活動」だけで「文化部の活動」はダメなのか？(例えばコーラス部)	庁内	(教育委員会に確認) ①標準より長い＝肩より長い、と判断しています(ガイドブックへは特に反映なし)。 ③男女の性別で部を分けているのが運動部のみであり、文化部では認めていない、ということではありません。 項目名は「部活動」に修正しました。
23	5 三鷹市パートナーシップ宣誓制度		三鷹市や東京都の一部の施策や事業に活用することができる」と記載がある。三鷹市の行政サービスでは具体的にどのような活用ができるのか、いくつか例示した上で参考ページのリンクがあるといいと思いました。東京都のホームページについてもリンクを掲載してもらえるといいと思いました。	庁内	活用可能な制度、東京都のホームページ案内のいずれも追加しました。
24	5 三鷹市パートナーシップ宣誓制度		・「こんなことで困るから、この制度をつくりました」といった説明があれば、意義も伝わり、利用促進につながるのでは。	男女平等参画審議会	「当事者が抱える生きづらさ」の一例を載せ、制度の意義が伝わるよう修正しました。

NO	大項目	小項目	意見等	提案元	対応
25	6 相談窓口		<p>それぞれの窓口について、当事者の市民の方にご案内する用なのか、当事者の市職員の方が相談する用なのか、役割分担があれば追記ください。もし市職員用であれば、相談する際は業務時間外でといったルールがあるのかなど、市職員へのメッセージがあってもよろしいかと考えます。</p> <p>また、「◆みたかSOGI相談(性の多様性に関する相談)」について、相談員の身分(市職員か否か)や事業所管(市に相談者の情報が保管されるのか)なども、市職員の当事者の方が相談する際の重要な判断材料かと思われるので、追記いただいてもよろしいかもしれません。</p>	庁内	「みたかSOGI相談(性の多様性に関する相談)」について、市民、職員いずれも利用できることを明記しました(p7)。相談実施時間帯は、基本的な業務時間外であるため(17:30～)、特に職員向けの注意事項はありませんが、利用に当たって気になると思われる点は補足しました(ニックネームや匿名で相談可能である等)。
26	7 参考文献 8 関連法規		<p>品川区役所さんの同様冊子(下記URLご参照)では、関連法規等として国通知などもお示しされており、大切な根拠として周知しておいてもよいのではと考えます。</p> <p><a href="https://www.city.shinagawa.tokyo.jp/contentsshozon2025/shinagawakusyokuyokuinmukeseitekisikoujenderidentity.pdf">https://www.city.shinagawa.tokyo.jp/contentsshozon2025/shinagawakusyokuyokuinmukeseitekisikoujenderidentity.pdf</a></p>	庁内	最終ページに関連法規を追加し、現状の国や都の制度について知ってもらえるようにしました。

その他、ガイドブック(案)の記載内容以外についての意見・質問への対応

NO	大項目	小項目	意見等	提案元	対応
1	全般		<ul style="list-style-type: none"> <li>・具体的な対応事例の振り返り、検証はしているのか。</li> <li>・ガイドブックを作成する上で、当事者から話を伺う研修等はしているか。</li> </ul>	男女平等参画審議会	<p>令和2(2020)年度から職員研修を実施しています。対応事例の振り返り、検証を明確には実施していませんが、そうした研修が各自振り返る機会になっていると認識しています。</p> <p>また、本ガイドブックの作成過程も振り返りの契機となるよう、全庁に対して意見照会を行いました。</p> <p>いただいたご意見は今後の参考とし、振り返りの取組方法について検討していきます。</p>
2	5 三鷹市パートナーシップ宣誓制度		<ul style="list-style-type: none"> <li>・異性カップルも対象とすることについて検討はしているか。日本の法律婚で別姓が認められていないことによる困難を感じている人もいる。導入することで選択の幅も広がるのでは。</li> <li>・三鷹市のパートナーシップ宣誓制度を充実させてほしい。</li> </ul>	男女平等参画審議会	<p>三鷹市の制度は、性的マイノリティの人の生きづらさに対して支援することを趣旨としています。三鷹市の制度については今後も改善していきたいと考えていますが、法制度も現在進行形で検討がなされている状況でもあるので、注視しながら検討していきます。</p> <p>次のステップとしては「ファミリーシップ制度」導入の検討が先と考えています。</p>
3	5 三鷹市パートナーシップ宣誓制度		<ul style="list-style-type: none"> <li>・宣誓の際、必ず2人が出向かなければならないのはなぜか。病気等で出向けない人もいると思うが、そうした方への例外は考えているのか。</li> <li>・「宣誓」とあるが、誰に対して宣誓するのか。どのような研修を受けた職員が対応します、というのが事前に分かれば、宣誓する側も安心して申し込めるのでは。利用する側の心理的ハードルが下がる工夫が至るところであるとよい。</li> </ul>	男女平等参画審議会	<p>三鷹市では、申請書類や当事者双方の意思確認を行う上で、対面で直接確認することの合理性を鑑み、対面で対応しています。</p> <p>その他、法的な婚姻関係が認められないお二人に対し、事務的な手続きだけではなく、お祝いの気持ちを持って対応する意味合いも重視しています。東京都の制度はオンライン申請となっており、対面が難しい方はそちらをご利用いただけるようになっています。</p> <p>宣誓は制度上市長に対して行うものですが、実際の受付は企画経営課平和・人権・国際化推進係の職員が2名で行っています。</p> <p>三鷹市ホームページでは、「一方または双方が多様な性的指向またはジェンダーアイデンティティをもつお二人がパートナーシップ関係にあることを宣誓し、市が受理証などを交付する制度です。」と案内し、申請のハードル下げよう対応しています。</p>