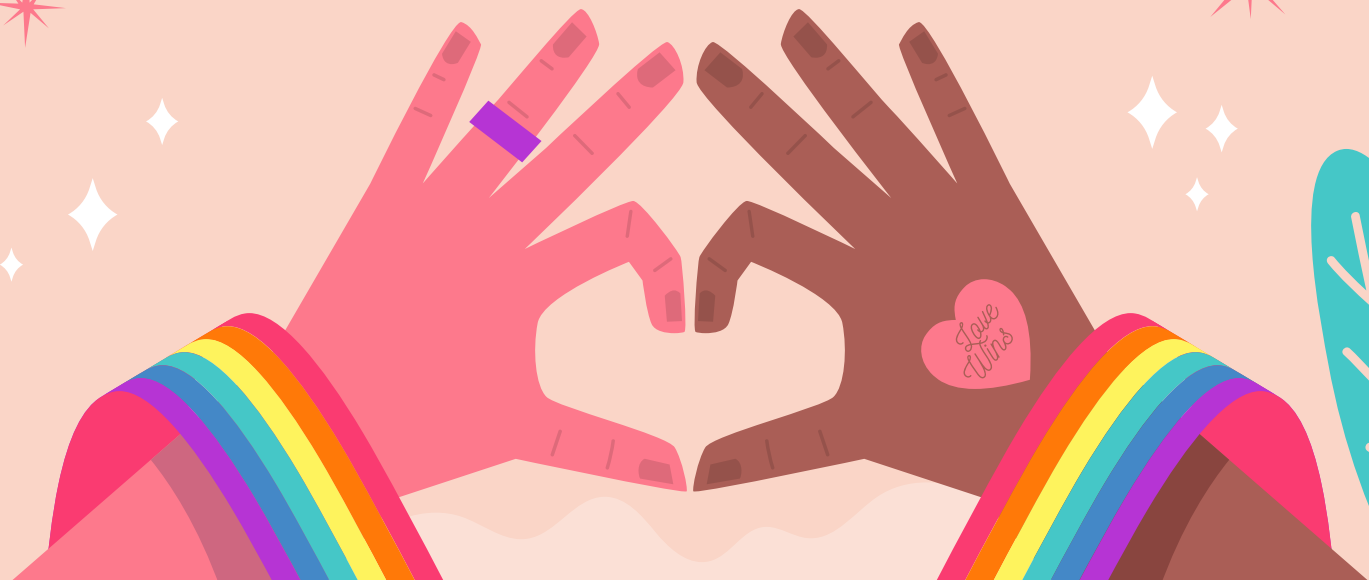


性の多様性に関するガイドライン ～職員のためのハンドブック～

令和6年8月改定版



もくじ

○本編

はじめに	3
1. 性の多様性	4
2. 市民等への対応	10
3. 職員間の対応	19

○資料編

4. さまざまなセクシュアリティ	23
5. 本市の取組（市民向け）	25
6. 本市の取組（職員向け）	29



はじめに

本市では、性の多様性に関する理解が促進されるよう、さまざまな取組を進めています。

「第2次市人権行政推進基本計画」（2019年3月策定）では、解決すべき主な人権課題の一つとして「性的マイノリティ」を取り上げており、「性の多様性」を認め合い、「性的指向」及び「性自認」を理由とする差別や偏見の解消に努めることとしています。

取組の一環として、2019年12月、職員として性の多様性に関する正しい知識を持ち、窓口や職場内で適切に対応できるよう、「性の多様性に関する職員のためのハンドブック」を作成しましたが、このたび、社会情勢の変化や市の取組の進捗状況を踏まえ、本ハンドブックを改定しました。

本ハンドブックにより、職員一人ひとりが性の多様性への理解を深めることで、すべての市民が自分らしく、安心して暮らすことのできるまちづくりとともに、すべての職員が安心して働くことのできる職場環境の実現をめざします。

2024年8月



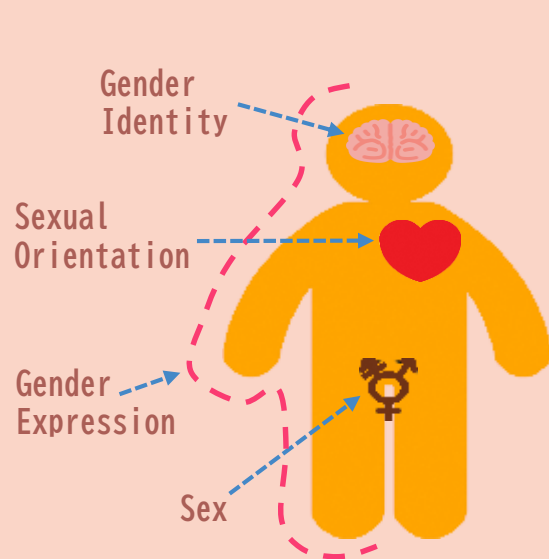
01

性の多様性

知ってるようで、知らないお話

性の多様性（性の4要素）

すべての人の性のあり方は、次の4要素から構成されています。



01

Sex（生物学的性、身体的な性）

生まれたときに割り当てられた性。
戸籍に記載された性別。

02

Sexual Orientation（性的指向、好きになる性）

どの性別の人を好きになるか。

03

Gender Identity（性自認、思う性）

自分の性別をどのように自認しているか。

04

Gender Expression（性表現、表現する性）

服装、話し方、振る舞い、外見のこと。

性の多様性（LGBTQとは）

LGBTQとは、性的マイノリティの人を表す、英単語の頭文字をとった造語で、「性自認」や「性的指向」が多数派と異なる人のことをいいます。

Lesbian(レズビアン)

※女性同性愛者
(女性として、女性が恋愛対象の人)

Bisexual(バイセクシュアル)

※両性愛者
(女性も男性も恋愛対象の人)

Questioning(クエスチョニング)

※性自認や性的指向が定まらない人、定めない人

Queer(クイア)

※性的マイノリティの人を包括する言葉

L

G

B

T

Q

+

Gay(ゲイ)

※男性同性愛者
(男性として、男性が恋愛対象の人)

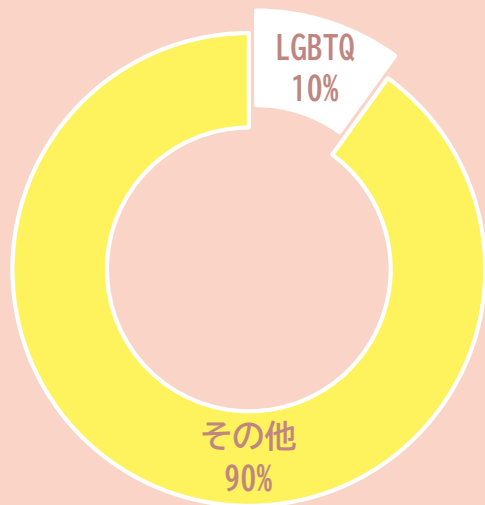
Transgender(トランスジェンダー)

※性別越境者
(生まれたときの身体の性別と性自認が一致しない人)

Plus(プラス)

※ほかにもさまざまな性の多様性があることを示すため、+の記号が付けられることがあります。

性の多様性（日本におけるLGBTQの割合）



※LGBT総合研究所による調査。
内容：性的マイノリティに関する調査
期間：2019年4月～5月
対象：全国の20歳～69歳の428,036人
(有効回答数：347,816人)

LGBTQ当事者の割合は、日本でも、約10人に1人（左利きやAB型の人と同程度の割合）と言われています。

日本の人口は、約1億2,000万人であるため、約1,200万人が当事者であるという計算になります。

「私は会ったことがない」という人が多いと思いますが、「見た目では分からない」「差別や偏見を恐れて、周りに打ち明けていない」ということが、「会ったことがない」という思い込みに繋がっているだけなのかもしれません。

あなたの身近にいる人も、当事者の可能性があるのです。

性の多様性（SOGIEとは）

★SOGIE

SOGIE（ソジー）とは、Sexual Orientation（性的指向）、Gender Identity（性自認）、Gender Expression（性表現）の頭文字をとった造語です。

LGBTQより広い意味で使われ、すべての人がSOGIEを持っています。

★SOGIEハラ

SOGIE（性的指向や性自認、性表現）などを理由とした、次のような言動等はSOGIEハラと呼ばれます。人権侵害にあたるため、絶対に行ってはいけません。

- ・ 差別的な言動や笑いものにすること
- ・ いじめや暴力、無視などの対象とすること
- ・ 望まない性別での生活を強要すること
- ・ 不当な解雇や異動、入学拒否などを行うこと
- ・ 許可なく相手のSOGIEなどを第三者に伝えること（アウティングといえます）

性の多様性（A L L Y、レインボーフラッグ）



★A L L Y（アライ）とは

「同盟」「支援者」などを意味する英単語であり、L G B T Q当事者の理解者となり、支援する者のことをいいます。

だれもが自分らしく生きられる社会の実現には、A L L Yが増えることが重要です。

★レインボーフラッグとは

L G B T Q当事者やA L L Yが、自身の尊厳や連帯、支援の気持ちを示すため、世界中で使われている6色（赤・橙・黄・緑・青・紫）の旗です。

旗のほか、この6色を使用したオリジナルのデザインが使われることもあります。



02

市民等への対応

こんなとき、あんなとき
どうしたらいいのでしょうか

市民等への対応（窓口・電話）

●ケース1

本人確認書類として、運転免許証や住民票、戸籍、マイナンバーカードなどの提示を受けた際、書類上の写真や性別、氏名等が外見と一致しないことがあります。

●対応例

- ★本人と書類を必要以上に見比べたり、何度も内容を聞き直したり、周囲の人に聞こえる声で確認しないようにしましょう。
- ★氏名や性別は、周囲に分からないように配慮して、書類等を指などで示しながら、「こちらでよろしいでしょうか」や「この書類でお間違いございませんか」などと尋ねるようにしましょう。
- ★本人確認にあたり、見た目と性別などが違うと思われる場合は、生年月日や住所など、色々な方法で確認しましょう。

市民等への対応（窓口・電話）

●ケース2

名前と外見の性別が一致していない方は、名前を呼ばれる際、周囲の人の視線が気になることがあります。

●対応例

★窓口で呼び出す場合、受付番号等を使用しましょう。

★やむを得ず名前を呼ぶ場合でも、フルネームではなく名字で呼ぶなど、その方の性別が分からないように配慮しましょう。

●ケース3

パートナーが同性であることを周囲の人に知られたくない方もいます。

●対応例

★窓口や電話で対応する際、周囲の人に聞こえないよう、声量に気をつけたり、相手の意向を伺ったうえで、別室で対応することを検討しましょう。

市民等への対応（窓口・電話）

●ケース4

性別を決めつけた発言や記載により、違和感を覚える人もいます。

●対応例

★次のように言葉を置き換えてみましょう。

奥さま、旦那さま、夫、妻	パートナー、お連れさま
お父さま、お母さま	保護者さま
息子さん、娘さん	お子さま
〇〇くん、〇〇ちゃん	〇〇さん

市民等への対応（性別記入欄）

- ★本市では、行政文書における性別記入欄の必要性を見直し、必要性の低いものは変更・削除しています。（国・府などの法令に基づくものを除く）

一例として、本市の採用資格試験や保育所等入所の申込書には、性別記入欄を設けていません。

【参考】行政文書における性別欄の点検・見直し結果（2019年）

文書総数	性別記入欄あり	削除	変更
2, 202	446	94	48

- ★施策や統計上の観点から、性別欄を設ける場合は、その必要性を説明するか、記入方法等について、工夫・配慮することが求められます。

●性別を選択してください。
【 男性 ・ 女性 】
【 男性 ・ 女性 ・ その他 】
【男性・女性・答えたくない】



●性別を記入してください（任意）。
【 】

市民等への対応（婚姻・家族関係）

現在、我が国では、同性婚は法制化されておらず、婚姻関係や家族関係を前提とした手続きが多く存在することにより、不自由な思いをしている方もいます。

- ★本市では、令和2年7月、パートナーシップ制度を導入し、令和4年7月より、この制度をパートナーシップ・ファミリーシップ制度にバージョンアップしました。
- ★この制度では、パートナーとなる二人の関係や、その二人や一方に子どもや親などがある場合、その関係についても市として尊重するものとしており、制度の利用者について、出来る限り、家族や親族と同様の取り扱いをお願いします。

市民等への対応（婚姻・家族関係）

★本市では、行政サービス等における家族要件の必要性を見直し、必要性の低いものは、変更・削除しています。（国・府などの法令に基づくものを除く）

★例えば、パートナーシップ・ファミリーシップ制度の利用者は、これらの手続きを親族として利用できます。

- ・市営住宅の申込み
- ・配食サービスの利用申請
- ・訪問理容サービスの利用申請 など

★その他、本制度の利用者でなくとも、親族として利用できる手続きがあります。

- ・保育所等の入所申請
- ・学童クラブの利用申請 など

★現在、家族要件を必要としている行政サービス等についても、それらの要件が本当に必要かどうか、適宜見直しをお願いします。

市民等への対応（公共施設の利用）

トイレや更衣室等の利用は、当事者からの申し出により、個別対応が必要となる可能性があります。ほかの利用者を含めた施設利用のあり方を事前に検討しておく必要があります。

この場合、当事者専用の施設を設けるような取り扱いは、その施設等を利用している人＝当事者であることをカミングアウトすることに繋がるため、望ましくありません。

★公共施設におけるトイレは、男性用、女性用とは別に、性別に関わらず利用できるトイレを設置することが求められます。

★本市では、令和6年4月にオープンしたTONPALにおいて、「みんなのトイレ」を設置しています。



市民等への対応（公共施設の利用）

心と身体性が一致していない当事者は、トイレの利用に際し、周囲の人に違和感を与えないように、肩身の狭い思いをして行動している方が少なくありません。

トイレを利用する際、まずは多目的トイレを探し、多目的トイレがなければ、なるべく利用者が少ないトイレを探し、それもない場合は、トイレに行くことを我慢する。そのような生活を送ることで、膀胱炎を発症する方も珍しくありません。

このような当事者と、自らの性自認を偽り、異性のスペースに侵入する「自称トランスジェンダー」を同一視することは、決してあってはなりません。



03

職員間の対応

だれもが働きやすい
職場環境に向けて

職員間の対応（ハラスメント）

だれもが働きやすい職場環境に向けては、差別やいじめなどのあらゆるハラスメントがないことが重要です。

本市の「ハラスメントの防止等に関する要綱」及び「職員ハラスメント防止指針」では、セクシュアル・ハラスメントは、相手の意に反し不快にさせる、性的な関心又は欲求に基づく行為を言い、これにはS O G I Eハラも含まれます（スライド8参照）。

ハラスメントの被害を受けた場合、市の「ハラスメント相談」や「L G B T Q相談」がありますので、すぐにご相談ください。



職員間の対応（カミングアウト）

LGBTQ当事者の8割以上の人が、自身のSOGIEなどを他人に伝えること（カミングアウト）ができていないと言われています。
カミングアウトをすることは、とても勇気のいることだからです。

カミングアウトを受けて、戸惑ったり、悩んだりする人もいるかもしれませんが、あなたのことを信頼しているからこそ、打ち明けてくれたのです。
もし、カミングアウトを受けたら、本人の話を否定せず、真剣に聞いてください。

そして、「話してくれて、ありがとう」と、あなたを信頼して話してくれたことに感謝の気持ちを伝えましょう。

また、相手が何かに困っていたら、「何かできることはある？」と聞きましょう。
あなたの存在が大きな助けになるかもしれません。

職員間の対応（アウティング）

本人の許可なく第三者にSOGIEを伝えること（アウティング）は、人権侵害であり、絶対に許されない行為であるため、注意してください。

職場での情報共有が必要と思われる場合も、本人の希望を優先して、本人の同意を得たうえで対応する必要があります。

もし、カミングアウトした結果、上司や同僚等からアウティング等の不適切な言動があった場合、市の「ハラスメント相談」や「LGBTQ相談」がありますので、すぐにご相談ください。



04

さまざまな セクシュアリティ

性のあり方はグラデーション

さまざまなセクシュアリティ

LGBTQのほかにも、さまざまなセクシュアリティが存在しています。
性のあり方は有限ではなく、グラデーションであることを知りましょう。

★ Cisgender	(シスジェンダー)	性自認と身体的な性が一致している人
★ Xgender	(エックスジェンダー)	性自認が、男女のいずれか一方の性別に当てはまらない人 中性：男性と女性の間である 両性：男性でもあり女性でもある 無性：男性・女性のどちらでもない 不定：性自認が揺れ動いている
★ Non-Binary	(ノンバイナリー)	性自認と性表現が、男女のどちらにも当てはまらない人
★ Intersex	(インターセックス)	身体的な性別が、男性・女性の間、またはどちらとも一致しない人
★ Heterosexual	(ヘテロセクシュアル)	異性に性的感情を抱く人
★ Asexual	(アセクシュアル)	どの性にも恋愛感情や性的感情を抱かない人
★ Pansexual	(パンセクシュアル)	全性愛者であり、好きになる性別にとらわれない



05

本市の取組(市民向け)

こんなことに取り組んでいます

本市の取組（市民向け）

★パートナーシップ・ファミリーシップ制度

- ◆ 本市では、多様な家族のあり方を尊重するため、パートナーとなるお二人に加え、ファミリーとなる人との関係も尊重する「パートナーシップ・ファミリーシップ制度」を導入しています（スライド15参照）。

この制度は、性的マイノリティの人に限らず、すべての人を対象としています。

★LGBTQコミュニティスペース「にじいろブーケ」

性的マイノリティの人、当事者かもしれないと思う人、その家族や友人、理解・支援をしたい人が気軽に集い、交流できる場を定期的で開催しています。

本市の取組（市民向け）

★市民向けLGBTQ相談窓口「にじいろホットライン」

- ◆ LGBTQをはじめとする性的マイノリティ当事者や、その家族・友人等に向けた電話相談窓口を開設しています。

電話番号：0721-20-0285

日 時：第1・2・3土曜日 午前10時～午後3時

利 用 料：無料

★多様な性・家族のあり方に関する絵本の読み聞かせ

幼少期のお子さま（主に幼稚園児）を対象に、絵本の読み聞かせやレインボーフラッグづくりを通じて、「自分らしく生きることの大切さ」や「相手を尊重することの大切さ」を第一に、多様な性・家族のあり方を伝えています。

本市の取組（市民向け）

★ LGBTQ・ALL Yカンパニー認定制度

すべての市民が自分らしく、安心して暮らすことができるまちの実現をめざし、LGBTQ当事者が抱える課題の解決や理解の促進をALL Yとして行う企業・団体等を市がALL Yカンパニーとして認定する制度です。

認定されると、市から認定グッズを進呈するとともに、企業・団体等の情報や取組内容を市ウェブサイト等で公表するなど、ALL Yカンパニーの取組を支援します。

★ 「みんなのトイレ」の設置

令和6年4月1日、人権や生活に関する相談窓口や貸しスペース機能を備えた新施設として、TONPAL（多文化共生・人権プラザ）をオープンしました。

本施設には、多様な性のあり方を尊重する観点から、男子トイレ・女子トイレ・バリアフリートイレに加えて、性別に関わらず利用できるトイレを設置しています。



06

本市の取組(職員向け)

こんなことに取り組んでいます

本市の取組（職員向け）

★職員向けLGBTQ相談窓口

だれもが安心して働くことのできる職場環境をめざし、当事者の専門相談員による、職員向け相談窓口を定期的に開設しています。

無記名でお問い合わせもできますので、お気軽にご相談ください。

★人事制度・福利厚生

同性パートナーの職員も、婚姻している職員と同様、下記の制度等を利用することができます。（パートナーシップ宣誓書受領証などの提出が必要な場合があります）

- ・ 休暇の取得（結婚、忌引、出産補助、家族介護・看護、育児等の休暇）
- ・ 福利厚生イベントへの参加（例：健康ウォーキング）
- ・ 福利厚生サービスの利用（例：ハッピーライフサポート）

※その他のサービス等について、問い合わせにより利用できるものもあります。

本市の取組（職員向け）

当事者である職員から相談があった場合、必要な調整を行いますので、人事担当課、又は人権担当課にお問い合わせください（下記は、調整の一例です）。

★本人が希望する性の選択（健康診断や施設の利用など）

当事者である職員から、戸籍上の性別と異なる性を選択する希望があった場合、ほかの利用者への配慮も行いながら、必要な調整を行います。

★本人の性自認に基づく通称名の使用

当事者である職員から、性自認に基づく通称名を使用する希望があった場合、通称名を使用し勤務できるよう、必要な調整を行います。

★同性愛や異性装が犯罪となる国や地域への出張

当事者である職員から相談があった場合、最大限の配慮を行います。

★同性パートナーやその子どもとの関係

本市では、「パートナーシップ・ファミリーシップ制度」を導入しており、同性パートナーやその子どもとの関係を尊重します。



性の多様性に関するガイドライン ～職員のためのサポートブック～

2019年12月 作成
2024年 8月 改定

富田林市 人権・市民協働課



市ウェブサイト 人権・市民協働課のページ
～LGBTQ(性的マイノリティ)に関する取組～