

.....

# LGBT等の多様な性に関する 職員向けサポートブック

.....



令和6年2月

瀬戸市

## 目 次

1. はじめに	1
2. 多様な性に関する基礎知識	2
(1) 性を構成する主な4要素	2
(2) LGBTとは	2
(3) SOGIとは	3
(4) カミングアウトとアウティング	3
(5) レインボーフラッグとアライ	4
3. 市民への対応	5
(1) 電話・窓口での対応	5
(2) 性別欄の取り扱い	6
(3) 災害時の対応	6
(4) 公共施設の利用	7
(5) 事業やサービスの見直し	7
4. 児童生徒への対応	8
(1) 相談等支援体制	8
(2) 情報提供	9
(3) 学校生活の各場面での支援	9
5. 困難事例	10
6. 職場での対応	11
(1) 職場での言動	11
(2) 職場でのハラスメント	11
7. 瀬戸市の取り組み	12
(1) 瀬戸市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度	12
(2) 瀬戸市 LGBT フレンドリー企業登録制度	12
(3) 職員研修	12
(4) 福利厚生制度等	13
(5) 相談体制	13
8. 相談窓口一覧	14
9. 参考	15

## 1. はじめに

近年、LGBTをはじめとする多様な性について徐々に社会的認知度が高まっており、令和5年6月に「性的指向および性同一性に関する国民の理解増進に関する法律」が制定されましたが、いまだ偏見や差別が根強く残り、性的マイノリティの方々は日常生活において様々な困難に直面している現状があります。

瀬戸市では、「誰もが輝くトライアングルプランⅣ～第2次瀬戸市女性活躍推進計画・第4次瀬戸市男女共同参画プラン～」に掲げる「多様性を認め合い 個人の能力が発揮でき誰もが輝けるまちせと」に基づき、一人一人が多様な性のあり方を認め合い、だれもが自分らしく、いきいきと活躍し、安心して生活が送れる社会の実現に寄与するため、様々な取組を進めています。

令和5年8月に、性的マイノリティ当事者の周囲からの理解が得られないことによる悩みや生きづらさを少しでも軽減し、自分らしい生き方に寄り添うことを目的として、「瀬戸市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度」及び「瀬戸市 LGBT フレンドリー企業登録制度」を導入しました。

こうした取組を進めるにあたり、職員が多様な性に関する正しい知識を持ち、理解を深められるよう、本サポートブックを作成しました。市民等に対し、状況に応じた適切な対応ができるよう、また、市役所も一事業所として、職員一人一人が自分らしく安心して働ける職場づくりを推進していくためにご活用ください。

個人の多様な生き方を尊重できるまちを目指し、職員全員で理解を深めていきましょう。



## 2. 多様な性に関する基礎知識

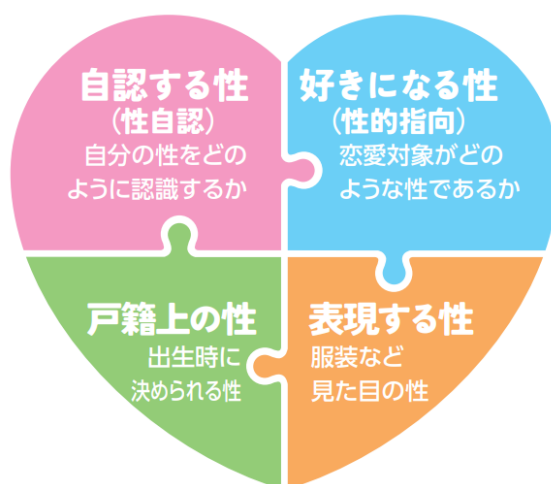
性はさまざまな要素のグラデーションです。一人ひとりに個性があるように、性の在り方(セクシュアリティ)も多様で、その人の見た目だけではわかりません。

「女性」「男性」の姿であってももっと多様な性のあり方が誰のなかにもあります。人それぞれ性格や能力にも個性があるように、性のあり方にも個性があります。

### (1) 性を構成する主な4要素

性の在り方は、主に「自認する性」「好きになる性」「戸籍上の性」「表現する性」の4つの要素の組み合わせで考えることができます。

どの要素も、単純に男性・女性と分かれるものでなく、その中でグラデーションになっており、誰もが多様なグラデーションの中にいます。



### (2) LGBTとは

よく耳にするLGBTとは、レズビアン(Lesbian)、ゲイ(Gay)、バイセクシュアル(Bisexual)、トランスジェンダー(Transgender)の頭文字を集めたもので、性的マイノリティの総称のように使われます。ただし、上記の要素の組み合わせによって、その他にも様々な性の在り方があります。

最近では、規範的な性のあり方以外を包括する概念及び特定の性に属さない人を表すクィア・クエスチョニング(Queer・Questioning)の頭文字を含め、LGBTQと表現する場合や、LGBTQでは表現しきれない性のあり方を含めるため、LGBTQ+という表現を用いることもあります。

**L レズビアン**  
**Lesbian** 女性として女性を好きになる人

**G ゲイ**  
**Gay** 男性として男性を好きになる人

**B バイセクシュアル**  
**Bisexual** 同性も異性も好きになる人

**T トランスジェンダー**  
**Transgender** 戸籍上の性と自認する性に違和感を感じる人

### (3) SOGIとは

SOGI(ソジまたはソギ)とは、Sexual Orientation & Gender Identityの頭文字をとった言葉で、「性的指向」と「性自認」という意味です。性的マイノリティの人だけでなく、異性愛の人なども含めたすべての人が持つ属性を表す言葉になります。

- ・性的指向(SO)⇒自分の恋愛や性愛の感情がどの性別に向くか、向かないか
- ・性自認(GI) ⇒自分の性別をどのように認識しているか

### (4) カミングアウトとアウティング

SOGIについて、自ら相手に伝えることをカミングアウトと言い、当事者本人の同意なく他人に伝えることをアウティングと言います。アウティングは、プライバシーを侵害し、本人を傷つける行為になりますので、絶対にやめましょう。

また、善意のアウティングにも注意が必要です。カミングアウトを受けた人が、「周囲への理解を求めるため」など、善意のつもりでアウティングをしてしまうこともあります。

当事者が望まない限り、他の人には伝えないように気をつけましょう。

カミングアウト



#### 【カミングアウトを受けたときは…】

- ①「話してくれてありがとう」と、カミングアウトしてくれた「信頼」への感謝を表明しましょう。
- ②何か助けてほしいという旨のカミングアウトの可能性を考慮し、「何かサポートできることはある？」と伝えましょう。

## (5) レインボーフラッグとアライ

レインボーフラッグは、LGBT のシンボルで、多様性を表すレインボーカラーの旗のことです。通常の 7 色ではなく赤、オレンジ、黄、緑、青、紫の 6 色です。レインボーカラーを用いたグッズを設置したり身に着けることで、当事者が安心して過ごせる雰囲気を作ることもできます。

アライとは、元の意味は「同盟者」「協力者」「支持者」ですが、LGBT に関する正しい知識を持ち、当事者に共感し、寄り添って支援する人のことをいいます。

### 【豆知識①】

レインボーフラッグは当初8色でした。一番上に「性」を意味するピンク。「生命」を意味する赤、「癒し」を意味する橙、「太陽」を意味する黄、「自然」を意味する緑、「芸術」を意味するターコイズ、「調和」を意味する藍、「精神」を意味する紫。

しかし、8色だったレインボーフラッグは、LGBT の運動が広がるにつれ大量に必要となりました。そうすると、技術的な問題から8色の旗を大量にプリントすることが難しかったため、ピンクとターコイズを抜いた6色に落ち着いたそうです。



### 【豆知識②】

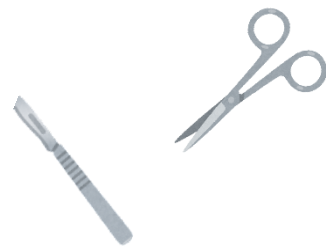
「トランスジェンダー」のほかに「性同一性障害」という言葉があります。「トランスジェンダー」は先述したとおりですが、「性同一性障害」は医学用語で、「戸籍上の性と自認する性が一致しておらず、外科的手術による一致を望む状態」を指します。

トランスジェンダー当事者によって違和感の程度は異なり、その中でも医師から外科的手術による一致を望む状態であると診断されると、「性同一性障害」となります。

また、日本で戸籍上の性別を変えるには、性同一性障害であると診断され、かつ以下の要件を満たす必要があります。

- ① 18歳以上であること。
- ② 結婚していないこと。
- ③ 未成年の子がいないこと。
- ④ 生殖腺がない又は生殖腺機能を永続的に欠くこと。
- ⑤ 変更後の性別の性器に近似する外観を備えること。

このため戸籍上の性別を変更するには、性別適合手術を受ける必要があり、トランスジェンダー当事者からは、経済的・身体的な負担が大きいとの声も上がっています。



### 3. 市民への対応

市役所には、様々な市民の方が手続きや相談に来られます。性の在り方は、多様であり、一人一人の考え方や感じ方も異なることから、相手の意向を尊重しながらコミュニケーションをとることが重要です。

#### (1) 電話・窓口での対応

市の窓口において、保険証などの本人確認書類や住民票、戸籍謄本等を提示された際、書類上の性別と本人の見た目による性別が異なる場合、必要以上に聞き直したり、周囲に聞こえるような声で名前を確認することは避け、書類等での指差し確認を行うなどの対応をしましょう。

また、公共施設の指定管理者や委託業者においても、多様な性について正しい知識を持ち、利用者に対して適切な配慮を行えるよう周知することが重要です。

#### 【職員として心得ておくこと】

- ・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、偏見を持たないようにしましょう。
- ・相談等で知り得た情報については、むやみに広めないようにし、職員間で共有する場合は、必ず事前に本人に了承を得るようにしましょう。なお、瀬戸市では、性的マイノリティに関する記述等を「要配慮個人情報」として、条例で定めています。取り扱いには十分注意しましょう。

#### 【対応事例】

- ・異性パートナーを前提とした表現を避ける。  
(例) ご主人・奥様⇒パートナー・配偶者・お連れ合いの方  
お父さん・お母さん⇒保護者の方、ご家族の方 など
- ・本人確認の際、生年月日や住所等、性別以外の方法で行う。
- ・窓口で呼び出す場合、番号または名字のみで呼び出す。



## (2) 性別欄の取り扱い

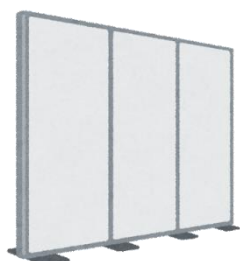
性的マイノリティの方によっては、男・女の2択の性別記入欄があった場合、自認する性と異なる性別を選択することに抵抗を感じたり、精神的苦痛を感じる場合があります。 unnecessary 性別記入欄は削除し、また統計調査等で必要な場合は、男女以外の欄を設ける、自由記載方式とする、回答を任意とするなど、配慮が必要です。

### 【記載例】

- ・男女以外の欄を設ける
  - 〈選択式〉☐男性 ☐女性 ☐答えたくない・分からない・その他
  - 〈記載式〉( 男性 ・ 女性 ・ \_\_\_\_\_ )
- ・自由記載方式
  - 性別をご記入ください。( \_\_\_\_\_ )

## (3) 災害時の対応

災害時は、行政も市民も特別な状態となるため、すべての要望に応じることは難しいですが、可能な範囲で多様なニーズに柔軟に対応できるよう、普段の避難訓練の内容や地域防災計画を見直す必要があります。高齢者や障害のある方、子ども、外国人等に配慮するのと同様に、性的マイノリティの方に対してもどのような配慮が必要なのか検討しましょう。



### 【対応事例】

- ・性自認に基づく支援物資(肌着や衣服など)を入手できるように、配慮する。
- ・避難所のトイレを、男女分けのもの以外に、誰でも使用できるトイレを用意する。
- ・避難所では間仕切り(パーテーション)を設置し、プライバシーに配慮した相談コーナーを設ける。
- ・避難所での所在確認を、親族だけでなく、同性パートナーも確認できるように配慮する。
- ・復興支援住宅等に、同性パートナーも入居できるように配慮する。



#### (4) 公共施設の利用

トイレや更衣室は誰もが安心して利用できる状況であることが求められます。既存の施設を改修することは、容易ではないため、性別を問わず利用できる「だれでもトイレ」の表示をしたり、個室として使えるスペースを確保するなどの対応を検討しましょう。

また、大勢の人が参加するイベントにおいて、更衣室等の利用がある場合は、時間帯をずらして個別に対応できるようにすることなどが考えられます。

#### (5) 事業やサービスの見直し

各種手続きにおいて、家族や親族を要件としている場合、法令等で定められているものを除いて、パートナー関係(※1)でも対応できる手続きがないか検討しましょう。

「瀬戸市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度」の導入時に、各課に依頼して取りまとめた「パートナーシップ関係である二人が利用できる行政サービス一覧」を作成し、市HPで公開しています。

今後職員の理解が深まる中で、新たに対応できる手続き等がございましたら、まちづくり協働課までご連絡ください。その他にも、同一世帯であれば手続きが可能なものなど、委任状や法的な親族関係が求められない手続きがございましたら、あわせてご連絡ください。

また、パンフレットやポスター表示などで性別によってイメージを固定化する表現(例:男性→青色・ズボン、女性→赤色・スカート 等)がないかを確認しましょう。



※1…「瀬戸市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度」を利用し、民法上の配偶者および家族に準ずる関係であることを宣誓した間柄の人。

#### 【豆知識③】

「電通 LGBT 調査 2020」によると、性的マイノリティの人の割合は、11 人に 1 人で約 8.9%とされており、この割合は、左利きや AB 型、6大名字(佐藤・鈴木・高橋・田中・渡辺・伊藤)の人と同じくらいになります。



しかし、偏見や差別を恐れ、周りの人に打ち明けることができない人が多いため、知らなかったり、近くにいっても気づかないケースが多くある状況です。



## 4. 児童生徒への対応

性的マイノリティである児童生徒にとって、周囲の大人の理解や適切な対応は心身の健全な成育にとって、非常に重要です。児童生徒の中にも性的マイノリティ当事者がいることを前提に、教職員だけでなく、児童生徒が集まる施設の職員や児童委員など、児童生徒に接するすべての人が、正しい知識を持って適切な対応を行うことが求められています。また、「瀬戸市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度」を利用した家庭の児童生徒が、学校等でいじめや差別を受けないよう、その他の児童生徒やその保護者への理解を促進することも大切です。

### (1) 相談等支援体制

- ① 自身の性に関する悩みは、他者に相談しづらい内容であるため、一人で抱え込んでしまう場合があります。発達段階に応じて多様な性の在り方や家族の在り方について指導するとともに、日頃から相談窓口を周知するなど、児童生徒が相談しやすい環境を整えましょう。
- ② 児童生徒から相談を受けた際は、先入観や偏見を持たず、助言をするのではなく、まずは悩みや不安等を聞く姿勢を示すことが大切です。相談内容について、誰とどこまで共有してよいかを確認し、話を聞いてもらいたいただけなのか、実際の対応を要しているのか、一緒に考えましょう。
- ③ 性別に関する違和感には個人差や強弱があり、成長に従い減ずることも含め、変容があり得るとされています。また、児童生徒自身も性別に関する違和感について明確に自覚していないケースがあることも踏まえ、個々に応じた対応を検討することが大切です。

### (2) 情報提供

児童生徒が自身の性の在り方について情報を得られるよう、関連図書や絵本等を置いたり、相談窓口を掲示する等、児童生徒自身で調べられる手段や環境を整えましょう。

### (3) 学校生活の各場面での支援

文部科学省が作成する「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について(教職員向け)」に、学校生活の各場面における対応事例が示されています。本人の意向を確認し、保護者とともに学校の体制や環境、周囲の児童生徒との関係性を考慮しながら支援していくことが大切です。

項 目	学校における支援の事例
服装	自認する性別の制服・衣服や、体操着の着用を認める
髪型	標準より長い髪を一定の範囲で認める(戸籍上男性)
更衣室	保健室・多目的トイレ等の利用を認める
トイレ	職員トイレ・多目的トイレの利用を認める
呼称の工夫	校内文書(通知表を含む)を児童生徒が希望する呼称で記す 自認する性別として名簿上扱う
授業	体育又は保健体育において別メニューを設定する
水泳	上半身が隠れる水着の着用を認める(戸籍上男性) 補習として別日に実施、又はレポート提出で代替する
運動部の活動	自認する性別に係る活動への参加を認める
修学旅行等	1人部屋の使用を認める 入浴時間をずらす

《出典》性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について(教職員向け)【文部科学省作成】



## 5. 困難事例

性的マイノリティの方々が日常生活において直面する困難について、LGBT法連合会が分野ごとにリストを作成しています。(https://lgbtetc.jp/news/1348/)その中で行政サービスに関連する事例を、一部抜粋しました。

分野	事 例
公共サービス	・公的な書類に不用意に記載された性別欄と外見の性別が異なるため、本人確認ができないという理由で必要な行政サービスが受けられなかった。
	・選挙の際、投票所入場券や選挙人名簿に性別の記載があるため、見た目との不一致により、本人確認で不快な質問をされたり、周囲の人に戸籍の性別が分かってしまう場合があり、その不安から投票へ行けなくなった。
	・外見の性別は望みの性別に近づいたが、戸籍変更の厳しい要件を満たすことができず、常に説明をしなくてはならないため、とても不便を感じている。
被災者支援	・避難所で性的指向について暴露されてしまい、周囲から疎外され、いやがらせを受けたため、避難所をはなれざるを得なかった。
	・性自認に基づく支援物資(肌着や衣服など)を入手できなかった。
	・避難所で同性パートナーの住所を確認しようとしたところ、親族ではないことを理由に、確認できなかった。
	・復興支援住宅に同性パートナーと入居したいと思ったが、申し込みがカミングアウトにつながることに恐怖を感じ、申し込みを断念した。
医療・福祉	・救急車を呼んだ時に、性同一性障害であることを理由に「どう対応したらいいかわからない」と言われ、搬送されるまでに時間がかかってしまった。
	・高齢者向け施設において、男女分けて施設が運営されているため、性別違和をかかえる当事者の意向を伝えても考慮されず、戸籍の性で分類され、精神的な負担が大きかった。
	・福祉施設の利用を始めたが利用者も職員もLGBTへの理解が全くなく、ホモネタで笑ったり異性愛や結婚のプレッシャーをかけてきたりして、カミングアウトができなかった。そのことにより、自己主張せず、友達も作らず、なるべく会話を避けるようになってしまい状況が悪化した。



## 6. 職場での対応

誰もが働きやすい職場を実現するためには、多様な性について正しい理解を深め、偏見や差別が生じないように対応することが大切です。

性的指向や性自認などの問題に関わらず、意図しない態度や言葉でも、受け手側が不快に感じたらハラスメントとなりうるので、十分注意しましょう。

### (1) 職場での言動

#### ① 差別的言動に注意

いわゆる「ホモネタ」「レズネタ」等は性的指向や性自認を理由とした差別的言動です。これらの差別的言動は、職員自身が当事者である場合や、家族や友人など周りの人が当事者である場合など、関係する人々に精神的苦痛を与えるものなので、行ってはいけません。

#### ② 職務上必要な配慮

性別違和のある人にとって、トイレや更衣室等の使用に困難が生じる場合があります。本人から申し出があった場合は、他の利用者への配慮も視野に入れながら調整や話し合いをしましょう。

また、宿泊を伴う出張やイベントでは、部屋割りや入浴時間をずらす等の配慮を行いましょう。

### (2) 職場でのハラスメント

#### ① ハラスメントの防止

就業環境を害するような性的な言動や性的指向・性自認に関する侮辱的な言動は、ハラスメントに該当すると考えられるため、行ってはいけません。

各所属長や上司においては、ハラスメントに関する相談を受けた際には、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。

#### ② プライバシー保護の徹底

性的指向や性自認がマイノリティであることを本人の了承なく、他の職員や上司に伝えることは絶対にしてはいけません。

本人の性的指向や性自認について、職場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が周りに知られることがないように徹底しましょう。

## 7. 瀬戸市の取り組み



### (1) 瀬戸市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度



瀬戸市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度は、一方又は双方が性的マイノリティであるお二人が、互いを人生のパートナーとして、日常生活において協力し合うことを約束すると宣誓し、その宣誓書を受領したことを証明する制度です。また、お二人に生計を同一にして家族として暮らしている未成年のお子様がいる場合、併せてファミリーシップ関係を宣誓することができます。

この制度では、婚姻制度とは異なり、法律上の効果(相続、税金の控除等)は生じませんが、性的マイノリティの方の思いを尊重し、周囲からの理解が得られないことによる悩みや生きづらさを少しでも軽減し、自分らしい生き方に寄り添うことを目的としています。

### (2) 瀬戸市 LGBT フレンドリー企業登録制度

多様な性のあり方に理解があり、支援や配慮した取組を実施している市内企業(NPO 法人、個人商店、医療機関等を含む)が登録できる制度です。

一人一人が互いに人権を尊重し、誰もが自分らしく、いきいきと活躍できる社会の実現を目指し、企業における性的マイノリティの理解の促進に寄与することを目的に導入しました。

登録いただいた企業には、登録証を交付し、企業の概要や取り組み内容について、HP 等で広く周知していきます。また、登録企業は右の「LGBT フレンドリー企業マーク」を使用することができます。



### (3) 職員研修

市職員に対して、LGBT 等の性的マイノリティやパートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度について理解を深める研修を行っています。

また、ハラスメント防止についての研修も実施しています。



#### (4) 福利厚生制度等

瀬戸市互助会の結婚祝い金や弔慰金等給付金などの福利厚生制度については、パートナーシップ証明書類の提示により利用できます。また、より多くの職員が市の福利厚生制度等を公平に利用できるよう、他自治体の状況等も参考に検討していきます。

#### (5) 相談体制

ハラスメントへの対応及び職場での困りごとの相談窓口として人事課があります。相談は面談だけでなく、電話やメールでも受け付けています。また、ハラスメント相談ボックスも設置していますので、ご利用ください。

相談にあたり、相談者や関係者のプライバシーの保護に十分配慮し、相談したことによって不利益な取り扱いを受けないよう対応します。また、相談の情報管理についても、秘密を保持し、厳重に管理します。

相談は匿名でも受け付けます。

誰かに相談したいけど、周りの友人や同僚には相談しにくい。  
人事課へ直接行くことにも抵抗を感じる。  
でも、誰かに相談したい…そのようなときには

### 「ハラスメント相談ボックス」をご利用ください！

パソコンで **URLからアクセス**

[https://www.shinsei.eaichi.jp/city-seto-aichi-u/offer/offerList\\_detail.action?tempSeq=27948](https://www.shinsei.eaichi.jp/city-seto-aichi-u/offer/offerList_detail.action?tempSeq=27948)


スマートフォンで **QRコードからアクセス**

- 入力は、無記名でも可能です。
- 相談者のプライバシーを守ります。  
事前に相談者からの承諾がない限り、第三者に相談内容は伝えません。
- 相談したことを理由に不利益な取り扱いを受けることはありません。



## 8. 相談窓口一覧



相談内容	窓口名・所管先	相談方法・連絡先	相談時間
自身のセクシャリティに関すること	レインボーホットライン 【NPO法人PROUDLIFE】	<電話> 0120-51-9181   ▲LINE相談も実施中	第1月曜日 午後7時～10時
	よりそいホットライン 【(一社)社会的包括サポートセンター】	<電話> 0120-279-338 【4番:セクシャルマイノリティ専用窓口】	24時間 365日
人権に関すること	人権相談 【社会福祉課保護係】	<面談> 予約優先 0561-88-2610	毎月第2水曜日(祝日の場合、第3水曜日) 午前10時～正午、午後1時～3時
	人権相談 【名古屋法務局】	<電話> 0570-003-110	平日 午前8時30分～午後5時15分
労働に関すること	総合労働相談コーナー 【厚生労働省】	<電話> 052-972-0266 (愛知労働局) 0561-82-2103 (瀬戸)	平日 9時30分～午後5時






## 9. 参考



- ・「性的指向および性自認を理由とするわたしたちが社会で直面する困難のリスト」第3版  
（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 発表）
- ・「LGBTQ+ 基礎知識」(NPO法人ASTA 作成)
- ・Job Rainbow MAGAZIN  
<https://jobrainbow.jp/magazine/rainbowflag>  
<https://jobrainbow.jp/magazine/transgid>
- ・他自治体で発行する職員向けガイドライン等
- ・「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施につ  
いて(教職員向け)」(文部科学省作成)



「LGBT等の多様な性に関する職員向けサポートブック」  
瀬戸市市長直轄組織まちづくり協働課・行政管理部人事課・  
教育部学校教育課

〒489-8701 瀬戸市追分町64番地の1  
(TEL) 0561-88-2801 (FAX) 0561-88-2803  
(E-mail) machidukuri@city.seto.lg.jp

