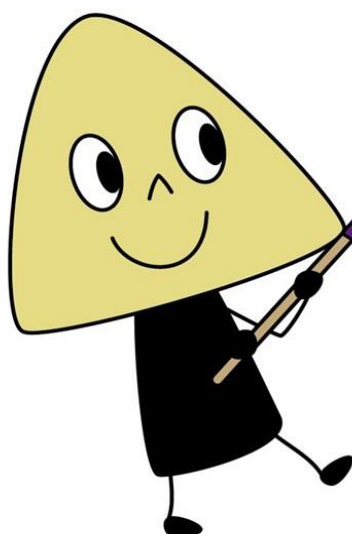


性の多様性を認め合い 行動するための ガイドライン



ナイスさんかく



八千代市「やっち」

令和5年3月発行・令和7年5月改訂

八千代市



6色(赤・オレンジ・黄・緑・青・紫)の
レインボーフラッグは、性的マイノリティの皆さんのプライドシンボルです

目次

市の職員として理解しておきましょう～多様な性についての正しい知識～	1
-----------------------------------	---

多様な性に関する基礎知識

性のあり方(セクシュアリティ)とは	2
LGBTQとは	3
SOGIとは	4
カミングアウトとは	5
アウティングとは	5

多様な性を尊重していくために

窓口などでの対応

本人確認は確認書類を元に行います	6
性別記載の必要性を見直します	7
性別などを決めつけた表現は避けます	7
誰もが自分らしく過ごせるよう支援します	8
本人の意思を尊重した施設利用を検討します	9
災害の発生を想定した対応策を検討します	9

職場などでの対応

ハラスメントを防止します	10
誰もが使いやすい施設づくりを進めます	10
性的指向や性自認による採否判定は行いません	11
指定管理者等へも周知します	11

学校などでの対応

子どもたちに適切に対応します	11
悩みや不安を抱える子どもたちへの支援を強化します	12
子どもたちの言葉を受け止めます	12
子ども自身で調べられる環境を用意します	12
文部科学省が示す学校における支援の事例	13

資料

多様な性に関する用語	14
公共施設等相談窓口	14
ライフステージごとに直面する様々な困難	16

市の職員として理解しておきましょう

～多様な性についての正しい知識～

LGBTQを始めとする性的マイノリティ(少数者)は、約10人に1人いると言われています。「自分の周りにはいない」と思っている人でも、本当は「いない」のではなく、「本人が言えない・言わない」「自分には見えていない」だけかもしれません。

市の窓口には、手続きや相談のために、様々な人が来ます。その中には性的マイノリティ本人やそのご家族もいます。職員が性別や家族関係について先入観にとらわれていると、手続きに来た人が困ったり、つらい思いをしたりすることになります。

また、職員一人ひとりが働きやすい職場環境を実現するためには、差別やいじめ、ハラスメントをなくすことが大切です。

性的指向・性自認にかかわらず、自分の意図しない態度や言葉が、相手にとってはハラスメントになることもあります。市民サービスの向上等を図り、個性と能力を発揮できる職場とするために、職員一人ひとりが多様な性を正しく理解し、相手の意向に沿った柔軟な対応ができるよう、本ガイドラインを作成しました。

日ごろから、心がけたいこと

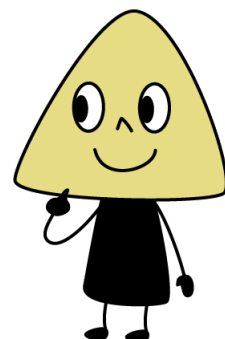
● 正しい知識を身に付ける

多様な性に関する正しい知識を身に付け、性的マイノリティの皆さんがどのようなことで困っているのか、自分が何を求められているのかを意識して行動しましょう。

● ほかの人の性のあり方を決めつけない

性のあり方は多様です。自分を基準にして、他者の性のあり方を決めつけないようにしましょう。

“自分ごと”
として捉える
ことが大切だね



多様な性に関する基礎知識

性のあり方(セクシュアリティ)とは

性は主に4つの要素で構成されています。人によって捉え方に差があり、その組み合わせも多様です。



心の性(性自認)

自分が認識している性。身体の性と心の性が一致しない人や男女のどちらでもないと感じる人もいます



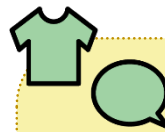
好きになる性 (性的指向)

魅力を感じる相手の性。同性や複数の性に惹かれる人、いずれの性にもひかれられない人もいます



身体の性

生まれたときの生物学的な性。男女のどちらかに分けられるのではなく、一人ひとりに多様な発達が見られます



表現する性

言葉遣いやしぐさ、担いたい役割など、自分を表現する性。ファッションやメイクなど表現方法は様々です

多様な性について知る

LGBTQ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、クイアまたはクエスチョニングの頭文字をとった言葉です。性的マイノリティの総称としても使われます。性的指向と性自認という別の概念も含まれています。

L

レズビアン Lesbian

女性として、女性に対して恋愛感情や性的欲求を持つ人

G

ゲイ Gay

男性として、男性に対して恋愛感情や性的欲求を持つ人

B

バイセクシュアル Bisexual

女性に対しても男性に対しても恋愛感情や性的欲求を持つ人

T

トランスジェンダー Transgender

「出生時に割り当てられた性別」と「性自認」が異なる人。身体の性別に違和感を持っている人

Q

クイア Queer または クエスチョニング Questioning

- クイア 元々は「変態」を意味する侮辱表現であったが、それを逆手にとって当事者たちが誇りを持って使い始めた性的マイノリティの総称の一つ
- クエスチョニング 性的指向や性自認が明確でないままでいる人

性的指向

好きになる性

性自認

自分が認識している性

SOGIとは

SOGI(ソギまたはソジ)は、性的指向(Sexual Orientation)と性自認(Gender Identity)の頭文字をとったものです。LGBTQなどの特定の人を表すのではなく、すべての人の性のあり方を含めて考えることができる概念です。「私たち一人ひとりにSOGIがあるため、性的マイノリティとそうでない人という区別はなく、性は多様」と捉えることで、性的指向や性自認に関係する様々な課題の解決につなげていくことができます。

考えてみよう。多様な性

性のあり方はグラデーションとも言われます。自分が、次の4項目それぞれどの位置に○をつけるか、考えてみてください。人によって、○をつける位置や、その広がりによって違いが出てきます。その違いが「性の多様性」です。

心の性(性自認)

女性

男性

身体の性

女性

男性

好きになる性(性的指向)

女性

男性

表現する性

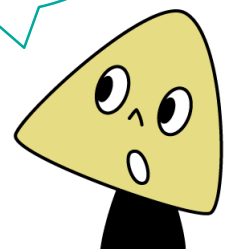
女性

男性

【DSDsとは】

DSDs(Differences of Sex Development:体の性の様々な発達)は胎児期からの先天的な性に関する様々な体の発達状態のこと。染色体や性腺、子宮や膣の有無、外性器など体の性の発達が「女性ならばこういう体、男性ならばこういう体」という固定概念とは生まれつき一部異なる状態を指す概念です。「身体の性」は、グラデーションのような男でも女でもない中間の性別はなく、女性でも男性でも様々な体の人がいるということです。

自分の
SOGI
はどうだろう



カミングアウトとは

自らの性のあり方を誰かに伝えることを「カミングアウト」と言います。性的マイノリティにとって、人間関係が壊れてしまうのではないかという思いや、差別や偏見にさらされる危険もあることからカミングアウトは簡単なことではありません。

● カミングアウトすべきか悩んでいたら

自身がカミングアウトするべきかどうかを悩んでいる場合、まずは専門の相談窓口などに相談し、自身の気持ちを整理しましょう。

● 性的マイノリティであるとカミングアウトされたら

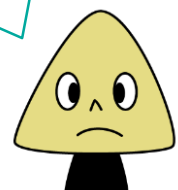
「あなた」を信頼している証でもあります。話してくれたことに感謝し、真摯に話に耳を傾けましょう。相手があなたに望むことは何かを素直に聞いてみましょう。

アウティングとは

性的マイノリティであることを告げられて、本人の了解を得ずに他者に伝えることを「アウティング」と言います。アウティングは、重大な人権侵害であり、名誉棄損に当たります。絶対に行ってはいけません。第三者へつなげたいときにも、必ず、本人の了解を取ってから進めます。勝手にSNSに載せることもアウティングです。

- 専門の相談窓口への相談は
守秘義務が守られている専門
の相談窓口で相談することは
アウティングに当たりません。

本人がオープンに
していても勝手に
伝えていいわけ
ではないよ



多様な性を尊重していくために

性的マイノリティに対する偏見や差別は、人権だけでなく、人の尊厳にかかわる問題です。

- ① 多様な性のあり方について学び、日常の言動を見直す。
- ② 性的マイノリティは身近にいるという認識を持ち、地域や職場で、相手の意向を汲みながら柔軟に対応する。

この2点を基本姿勢に、日々の業務に当たしましょう。

窓口などでの対応



本人確認は確認書類を元に行います

窓口での確認は、外見や声、しぐさなどでは判断せず、本人確認書類をもとに行います。

- 性別や氏名のほかに、生年月日や住所等で確認する。
- 個人情報を何度も聞き返さない。
- 個人情報が周囲に漏れないよう、書類の指差し等で確認する。
- 個人情報が周囲に漏れないよう、声の大きさにも注意する。
- 呼び出すときは、名字までとするか番号を利用する等の配慮をする。

【性的マイノリティの皆さんが不快に感じること】

- 書類と本人を何度も見比べる。
- じろじろ見られる。
- 性別に固執した質問や確認をされる。

【電話などの対応】

「～をお聞きしてもよろしいでしょうか」「～という理解でよろしいでしょうか」「お答えしにくい場合は、お答えしなくてもいいです」など、相手の意向を確認しながら対応しましょう。

また、電話では相手の状況が分かりません。電話で話をするなかで、周囲の状況を確認し、相手が答えにくいこと、第三者に聞かれたくないことは口に出さずに済むようにするなどの配慮が必要です。

別の部署に案件を転送する際は、同じことを再度確認することがないように、本人了承のもと適切に情報を引き継ぎます。

性別記載の必要性を見直します

各種申請書式などの性別記載欄の必要性を次の点に注意しながら検討し見直します。

- ① 根拠法令等の確認と見直し
- ② 任意記載への変更
- ③ 性別欄の廃止

統計上または医学的な理由により、男女の別が必要な場合は、可能な限り、その必要性について説明を記載します。男女別の必要性がない場合は廃止を検討するか、男性か女性かの二択ではなく、記述式や記入欄を設けるなど目的に応じた配慮をしてください。

【記載例1】性別欄を空欄にし、本人に記入してもらう。

性別() 自認する性を記入してください

【記載例2】性別を選択だけでなく、記入できる形にする。

性別 ☐男性 ☐女性 ☐ () ☐答えたくない・わからない

性別などを決めつけた表現は避けます

パートナーが異性であるとは限りません。また、性自認が制度上の性別と一致しているとも限りません。性別や関係性を決めつけるような表現は避け、侮辱的なニュアンスを含むものや差別的な表現を使ってはいけません。

- 夫, 妻, 旦那様, 奥様 → 配偶者, パートナー
- お父さん, お母さん → 保護者の方, ご家族の方
- 息子さん, 娘さん → 一番目のお子さん, 二番目のお子さん

【性的マイノリティの皆さんが不快に思う言葉】

ホモ, レズ, おなべ, おかま, オネエ, あっち系, アブノーマルなど

本人の意思を尊重した施設利用を検討します

トイレや更衣室などの使用は、本人の意思を尊重しながら、他の利用者との調整を検討します。特に、スポーツ大会等で、一斉に多くの人を利用する場合は、使用時間やスペースを別に確保するといった個別対応の検討も必要です。

また、多くの利用者に対応する中で、主催者等が知り得た内容について、アウティングが起こらないよう、細心の注意を払う必要があります。

災害の発生を想定した対応策を検討します

災害時は大きな混乱が予想されます。避難所等を運営する場合も、被災者、避難者の中に性的マイノリティがいることを理解したうえで、事前に避難所等での問題点を想定し、対応策を検討する必要があります。

【避難所での対応策の検討例】

- 相談窓口を設置する。
- 着替えや体の清拭にも利用できる多目的トイレを設置する。
- 性別にかかわらず、プライベートな空間を確保できるよう配慮する。
- 性別にかかわらず、本人のニーズをできるだけ尊重して、物資支給が受けられるように配慮する(下着・生理用品・化粧品など)。

岩手レインボー・ネットワーク
制作の「にじいろ防災ガイド」
が防災倉庫に入っているよ





ハラスメントを防止します

誰もが働きやすい職場にするため、多様な性を理解し、ハラスメントが起こらないよう努めます。差別や偏見を含む言動は、本人が当事者の場合だけではなく、家族や親族に当事者がいる職員を傷つけているかもしれません。

- 研修等を通じて、多様な性に関する職員の理解を深めます。
- 所属長は性的指向や性自認に関する差別的言動の防止に努めます。

【ハラスメントかなと思ったら】

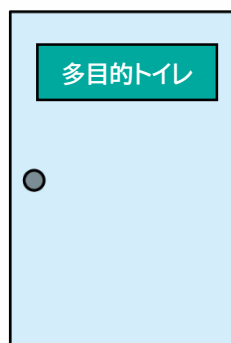
職場のハラスメントに関する相談は、「八千代市職員のハラスメント防止等に関する要領」に基づき、職員課の相談員が受けています。会計年度任用職員も相談できます。

相談員：職員課長・職員課担当職員

誰もが使いやすい施設づくりを進めます

職員などから、制度上の性別以外の施設(トイレや更衣室)の利用希望があった場合は、本人の意思を尊重し、ほかの利用者との調整等を行います。

- 公共施設の整備の際には、性的マイノリティへの配慮に努めます。
- 公共施設の多目的トイレには「どなたでも使用できます」などの表記に配慮します。



使いやすい表記
が必要だね



性的指向や性自認による採否判定は行いません

職員の採用にあたっては、正規職員だけではなく、各所属が行う会計年度任用職員について、仕事への適性や職務能力で判断すべきです。採用に関する過程も含め、性的指向や性自認によって採否判定を行ってはいけません。

【してはいけない対応例】

- 書類と本人を何度も見比べる。
- 性別に固執した質問や確認をする。

指定管理者等へも周知します

各課が所管する指定管理者や委託業者など行政サービスに関与する人たちも性的マイノリティに関する知識を持ち、人権侵害となるような行動をとらないよう周知や指導を行います。

学校などでの対応



子どもたちに適切に対応します

小中学校等にも性的マイノリティの児童生徒が一定数いると考えられます。教職員や保育士を始め、図書館や公民館などの子どもたちが集まる施設の職員は正しい理解を持ち、先入観なく、適切に対応することが大切です。

【LGBTを自認した時期は】

自分の性的指向に気づいた年齢は13～14歳が最も多く、性別に違和感を自覚し始めた時期は56.6%が小学校就学前であったとの調査結果があります。また、小中高校生活のなかでのいじめ被害経験率は58.2%との報告もあります。

悩みや不安を抱える子どもたちへの支援を強化します

悩みや不安を抱える子どもたちに対する支援を強化するため、学級やホームルームの時間等を活用し、児童生徒それぞれの個性が尊重されるべきであることを分かりやすく示すなど、いじめや差別を許さない適切な指導や人権教育を推進します。

また、発達段階に応じて、性の多様なあり方に関する正しい知識が得られるよう関連図書の設置や人権教育の視点での授業の実施が望まれます。

子どもたちの言葉を受け止めます

悩みや不安を抱える子どもたちや保護者からの相談に、すべての職員が対応できるよう、研修会等を行います。

【児童生徒から相談を受けた際は】(LGBT Youth Japan HPから)

- 「きっとトランスジェンダーなんだね」など、セクシュアリティを決めつけない。
- 「話してくれてありがとう」と伝える。
- 何に困っているのかを聞く。
- 誰かに話しているか、話して良いかを確認する。
- 支援、相談機関につながる情報を伝える。
- 最適な対応は一人ひとり異なるため、子どもとの対話の中で考える。

子ども自身で調べられる環境を用意します

恥ずかしさや差別、偏見を恐れて、子どもが教職員等から情報を得にくい場合も考えられます。関連図書の設置や相談窓口の案内掲示など、自分で調べられる手段を用意する必要があります。

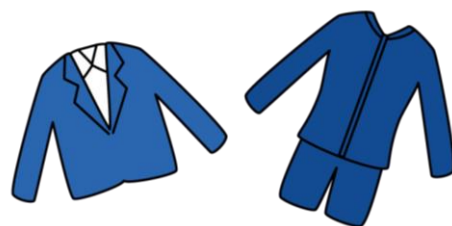
文部科学省が示す学校における支援の事例

項 目	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	標準より長い髪形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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1人部屋の使用を認める ・ 入浴時間をずらす

【健康診断については】

本人等の意向を踏まえた上で、養護教諭は学校医と相談しつつ個別に実施することが考えられます。

※文部科学省「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やかな対応等の実施について(教職員向け)」から



多様な性に関する用語

アライ (Ally)	多様な性のあり方を理解し, 支援する人
------------	---------------------

性的指向を表すもの

パンセクシュアル (Pansexual)	人を好きになるときに相手の性別が条件にならない人
ヘテロセクシュアル (Heterosexual)	性的指向が異性に向く人。異性愛者
ホモセクシュアル (Homosexual)	性的指向が同性に向く人。同性愛者
アセクシュアル (Asexual)	他者に対して性的関心や恋愛感情を抱かない人

性自認を表すもの

エックスジェンダー (X-gender)	男性にも女性にもはっきりとあてはまらない人
シスジェンダー (Cisgender)	身体や制度上の性が自認する性と同じ人

公共施設等相談窓口

□公的機関（性の多様性に関する専門相談機関ではありません）

総合労働相談コーナー（厚生労働省）
性的指向・性自認に関する労働問題も対象。電話や対面でも可。 https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html
千葉県こころセンター(千葉県精神保健福祉センター)
こころの健康に関する相談を電話でお受けします。 【相談日】 毎週月～金曜日 9時～18時30分 ☎ 043(307)3360
子どもと親のサポートセンター（千葉県教育委員会によって設置された機関）
児童生徒本人及び保護者, 教職員に対して支援・援助を行います。 ・ 専用電話番号 0120(415)446 ※24時間対応。フリーダイヤル ・ FAX相談 043(207)6041 ・ メール相談 saposoudan@chiba-c.ed.jp ・ URL https://cms2.chiba-c.ed.jp/kosapo

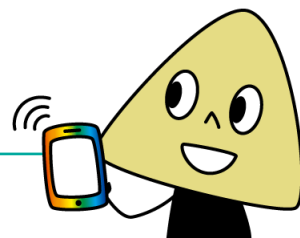
公共施設等相談窓口

□公的機関（前ページに続く。性の多様性に関する専門相談機関ではありません）

千葉県男女共同参画センター
① 女性のための電話相談 【相談日時】 火～日曜日 9時30分～16時 ☎ 04(7140)8605
② 男性のための電話相談 【相談日時】 火・水曜日 16時～20時 ☎ 043(308)3421
八千代市健康福祉課「人権・悩みごとの相談」
毎月1回、来所相談を開催。相談日は広報やちよ等で確認してください。 ☎ 047(421)6731
八千代市男女共同参画センター「女性サポート相談(予約制)」
対面相談(電話も可)。一人50分以内、1日4人まで。 【相談日時】 毎週水曜日 10時～15時 ☎ 047(485)8800

□民間機関

よりそいホットラインセクシュアルマイノリティ専門ライン
24時間フリーダイヤルの相談窓口。よりそいホットラインのセクシュアルマイノリティ専門回線へは、音声ガイダンスのあと「4」を選択してください。 ☎ 0120(279)338
SHIP・ほっとライン
【相談日時】 毎週木曜日19時～21時 ☎ 045(548)3980
東京弁護士会セクシュアル・マイノリティ電話法律相談
【相談日時】 第2・第4木曜日 17時～19時（祝日の場合は翌金曜日に実施） ☎ 03(3581)5515
千葉いのちの電話
① 電話相談 365日24時間対応 ☎ 043(227)3900 ② 対面相談(予約制) 月～土曜日 ☎ 043(222)4331 / 予約専用(平日9時～17時) ③ メール相談 https://chiba-inochi.jp/ns/



ライフステージごとに直面する様々な困難

男と女に分けられてきた性別や異性愛を前提とした教育や社会システムに合わせた生活をしなくてはならないことから、生涯を通じて、様々な困難が報告されています。

- 自己否定感
- 孤独感
- 自殺念慮
- カミングアウトなど自己開示への不安
- 通院時・入院時の困難

学 齡 期

【周囲と異なることから生じる困難】

- いじめや不登校
- 生き方や働き方の参考となるロールモデルの不在

【自認する性と身体の性が一致しないことから生じる困難】

- 希望しない制服やトイレの強制
- 身体の成長への違和感

青 年 期 壮 年 期

【自分らしく生きることへの困難】

- 同性パートナーと法的に家族になることが不可能
- アウティングへの恐怖
- ホルモン治療や性別適合手術に必要な労力や費用

【経済的な困難】

- 採用差別
- 理解のない職場での困難や不本意な転職の繰り返し

高 齢 期

【パートナーと死別時の困難】

- 葬儀参列の可否
- 相続や各種名義変更の可否, 親権の問題

【独りでの生活の困難】

- 老人施設に入所する場合の扱いへの不安
- 性的マイノリティの友人との関係維持

レインボー千葉の会が企画・制作した「みんなに知ってもらいたい 性の多様性」から一部を引用・編集しています。同会は誰もが自分らしく生きられる社会の実現を目指して2016年に設立された市民団体です。



性の多様性を認め合い行動するためのガイドライン

八千代市企画部企画経営課男女共同参画センター

☎ 047(485)7088



【参考にさせていただきました】

- ・「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やかな対応等の実施について(教職員向け)」／ 文部科学省
- ・ LGBTを知りサポートするためのガイドライン ／ 千葉市
- ・ 性の多様性を尊重し，行動するための三島市ガイドライン ／ 静岡県三島市

【制作協力いただきました】

レインボー千葉の会 ・ にじいろコンパス