

性的少数者（LGBTQ等）に配慮した 対応ガイドライン

～越谷市職員・教職員のために～

Ver. 4.1



令和8年4月
越谷市

目次

はじめに	1
I 基礎知識	2
1 性の構成要素	2
(1)「戸籍の性」	2
(2)「性自認」(Gender Identity)	2
(3)「性的指向」(Sexual Orientation)	3
(4)「性表現」(Gender Expression)	4
2 SOGIとLGBTQ	5
3 カミングアウトとアウティング	7
(1)カミングアウト対応・アウティング防止の背景	7
(2)カミングアウト対応での心構え	7
(3)アウティングの防止について	8
II 住民等への対応	9
1 窓口や電話での対応等	10
(1)窓口や電話での対応	10
(2)性別欄の取扱い	10
(3)所管事業の見直し(越谷市パートナーシップ宣誓制度)	11
2 公共施設利用	11
(1)性自認に配慮した施設の利用	11
3 災害時における対応	12
(1)性的指向、性自認に係る視点も踏まえた対策	12
III 職場における対応	13
1 職場での対応	13
(1)ハラスメントに係る相談体制の整備	13
(2)性的指向・性自認に関する差別的言動に注意	13
(3)執務上必要な施設利用者への配慮	14
2 採用時の対応	14
3 職員福利厚生制度等	14
4 安全衛生	14
IV こどもに対する配慮	15
1 学校等における体制	15
(1)差別やいじめに臨む姿勢	15
(2)こどもが悩んだときの受け止めと配慮	15
(3)こどもが情報を得られる環境づくり	15
(4)個人的な配慮と組織的な対応	15
2 教職員等の理解のための取組	16
(1)校内研修等の実施	16

3	学校等における配慮	16
	(1)こどもの個別性を受容	16
	(2)発達段階に応じた教育を推進.....	17
	(3)多様なロールモデルを前提とした進路指導	17
4	学校生活・施設利用における具体的な配慮.....	17
	(1)更衣室などの施設の利用について.....	17
	(2)規定の制服等について	18
5	部活動や学校行事等における配慮	18
	(1)部活動や使用物品に関する配慮.....	18
	(2)役割分担に本人の希望を配慮	18
6	事務手続き等における配慮.....	18
	(1)不要な性別欄の削除.....	18
	(2)希望する呼称の使用を検討.....	19
V	相談窓口	20
	1 民間の専門相談窓口	20
	2 越谷市の相談窓口	20
	3 県の相談窓口.....	21
	4 国の相談窓口.....	23
VI	参考資料	24
	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	24
	越谷市パートナーシップの宣誓に関する要綱.....	28

本ガイドライン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支援マニュアルガイドライン(第2版)」及びさいたま市発行「性的少数者(LGBT等)に配慮した対応ガイドライン～さいたま市職員・教職員のために～」の内容をもとに、埼葛人権施策推進事務研究会により共同研究(令和2年3月)したものを参考に作成したものです。

はじめに

本市では、「自治基本条例」において、自治の基本理念に「人間尊重」、「市民主権」を掲げ、「市民」一人ひとりが人間として尊重され、「やさしさ」や「心の豊かさ」などの人間らしさに満ちたふれあい豊かなまちづくりに、市民とともに取り組んでいます。

21世紀は「人権の世紀」といわれていますが、未だ部落差別をはじめ、女性への暴力、子どもや高齢者への虐待などの人権問題が存在し、インターネットを悪用した新たな人権問題が発生するなど、問題が複雑化・多様化しています。こうした状況のなか、障がい者、外国人、部落出身者に対する差別や偏見を解消するための法整備も進んでいます。

また、2014年12月に改正されたオリンピック憲章に「性的指向による差別禁止」が明記され、2021年に開催された東京オリンピック・パラリンピックを契機に日本においても、LGBTQ（性的少数者）という言葉の認知が広がりました。2023年に「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（LGBT理解増進法）」が制定されるなど、性的少数者を取り巻く環境は、大きく変化し、関心が高まりつつあるものの、理解が進んでいるとは言い難く、地方自治体においても対応を模索しているところです。

このことから、県東部地域の埼玉市町の人権施策推進事務研究会が共同で情報収集及び調査研究を行い、性的少数者への適切な対応や支援、正しい知識の普及啓発等について検討し、本ガイドラインの骨子案を作成しました。そして、その検討内容を踏まえて、本市における職員・教職員が取り組むべき姿勢や考え方について、本ガイドラインを作成することとなりました。より良い公共サービスの提供や、地域社会づくりの実現のために、本ガイドラインを活用いただければ幸いです。



ロゴマークのデザインモチーフ

- ハート：愛、おもいやり、やさしさ、理解
- シラコバト：平和、はばたく、越谷市
- 四つ葉のクローバー：希望、誠実、幸運を象徴
- さくら（花）：やさしさ、美
- 蝶：美しさ、喜び、飛び立つ、Next Stage
- レインボーカラー：LGBTのイメージカラー

I 基礎知識

1 性の構成要素

性には様々な要素があり、その要素の組み合わせで様々なセクシュアリティ(性のあり方)が形作られることから、「性はグラデーション」と表現されることもあります。

性の多様性について理解するには、国連等で一般的に使われている「性の三要素」、ないし、「性の四要素」、すなわち、(1)「戸籍の性」、(2)「性自認」(Gender Identity)、(3)「性的指向」(Sexual Orientation) という3つ、加えて(4)「性表現」(Gender Expression) の4つのポイントを押さえることが重要です。

(1)「戸籍の性」

「戸籍の性」とは、医師等から発行された出生証明書をもとに子の出生地・本籍地又は届出人の所在地の自治体の役所に提出された出生届出書が受理され、戸籍に記載されている性別です。主に出生時の外性器の形態により判断されるため「からだの性」と表すこともあります。

(2)「性自認」(Gender Identity)

「性自認」(Gender Identity)とは、「私は女である」「私は男である」等の、自分がどの性別であるか又はないかということについての認識をいいます。

この認識は、出生時に割り当てられた性別(戸籍や住民票などの性別)と一致する人もいれば、一致しない人もいます。また、「私は(男/女)どちらの性別でもない」「私は(男/女)どちらの性別なのかわからない」という認識を持つ人もいます。このように、性自認が、出生時に割り当てられた性別と一致しない人や、どちらの性別にも違和を感じる人をトランスジェンダー(Transgender)といいます。出生時に割り当てられた性別と性自認が一致している(自分の性別に違和感がない)人をシスジェンダー(Cisgender)といいます。性自認を自分の意思で変えることは困難です。性自認が戸籍の性別と同じである場合と同様に、異なる場合もその人が好んで、その性自認を選択しているわけではありません。出生時に割り当てられた戸籍の性別に違和感を持つこと自体は精神疾患ではないとされています。また、医学的にも性自認は治療によって変えることはできません。

なお、性別不合(Gender Incongruence)とは、トランスジェンダーのうち、出生時に割り当てられた戸籍の性別と性自認の「違和」(ずれ)に苦悩する人に対して付けられた医学的「診断名」です。性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律により、日本でも戸籍上の性別変更が可能となりました。しかしその要件(次頁)は海外に比べてかなり厳しいため、性別不合と診断されても、戸籍の性別変更ができるのは一部の人に限定されています。また、こうした医学的診断を望まない人もいます。

○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三条)

- 一 二十歳以上であること。
- 二 現に婚姻をしていないこと。
- 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。

※ただし、2023（令和5）年10月25日付最高裁大法廷決定において、五の要件は憲法13条に違反し無効であるとの判断が示されている。

国際的には、「性同一性障害」という言葉が廃止されようとしています。世界的に権威を持つアメリカ精神医学会が2013（平成25）年に発行した『精神障害の診断と統計マニュアル』（Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, DSM）第5版では、「性同一性障害」という言葉はなくなり、「性別違和」（Gender Dysphoria）に変更されています。2019（令和元年）年には、世界保健機関（WHO）の「疾病及び関連保健問題の国際統計分類」（International Classification of Diseases and Related Health Problems, ICD）が11版（ICD-11）に改訂されました。この改訂で、性同一性障害という精神疾患に分類されていた概念はなくなり、「性の健康性に関する項目」にGender Incongruence（2024年9月和訳は「性別不合」）が新設されました。この大きな変更は、スティグマの軽減とケアの充実が目的と考えられ、日本でも近く、法令や制度的な変更が課題になると予測されます。

(3)「性的指向」(Sexual Orientation)

「性的指向」(Sexual Orientation)とは、恋愛感情や性的な関心が主にどの性別に向いているか／いないかをいいます。例えば、性的指向が同性のみに向いている人はゲイ・レズビアン、同性にも異性にも向いている人はバイセクシュアル、異性のみに向いている人はヘテロセクシュアルなどと呼ばれます。

また、恋愛感情や性的関心・興味が生じない人も存在します。このような恋愛感情や性的関心・興味の有無や強さも性的指向の一つの現われといえます。さらに、恋愛感情や性的な関心・興味には、いかなる性別の相手との間で情緒的に親密な関係性を築きたいかという感情も含まれます。

そして、性的指向が、異性に向くか（異性愛）、同性に向くか（同性愛）を問わず、性的指向は自分の意思で変えることはできません。医学的にも、治療によって変えることができるものではなく、そのような事柄でもありません。

また、同性愛は生物学的な異常ではありません。生物学上、同性愛行動をとる動物は人間以外にも人間に近い類人猿（ボノボやゴリラ等）を含め多く（約1500種）観察されています。生殖に結びつく性行動や関係性のみが動物として正しいという考え方は、生物学的には誤りと言えます。

また、同性愛は病気でもありません。前述の『精神障害の診断と統計マニュアル』（DSM）では、1973（昭和48）年に同性愛（homosexuality）の項目が削除されています。次いで1990（平成2）年には、世界保健機関（WHO）も「疾病及び関連保健問題の国際統計分類」（ICD）から同性愛（homosexuality）の項目を削除し、その際あわせて、「同性愛は治療の対象にはならない」と付記されました。日本では、1994（平成6）年に厚生省がICDを公式な基準として採用することを決め、1995（平成7）年に日本精神神経医学会がICDを尊重するという見解を出しました。したがって、日本国内でも同性愛が病気であるという認識は医学上、否定されています。

(4)「性表現」(Gender Expression)

性表現（Gender Expression）とは、服装や言葉遣い、立ち居振る舞い等、社会に向けて自分の性をどのように表現しているかを指す用語です。



2 SOGIとLGBTQ

「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・クエスチョニングやクエアの頭文字から取った言葉で、性的指向、性自認が非典型的な人々を表す言葉として用いられることがあります。そうした非典型の人々を広く総称して、セクシュアル・マイノリティ（性的マイノリティ、性的少数者）と呼ぶこともあります。

Lesbian	(レズビアン)	同性を好きになる女性	性的指向
Gay	(ゲイ)	同性を好きになる男性	
Bisexual	(バイセクシュアル)	同性も異性も好きになる人	
Transgender	(トランスジェンダー)	性自認と身体の性が一致しない、違和感のある人など	性自認
Questioning	(クエスチョニング)	性自認や性的志向が定まっていない人、敢えて決めない人など	
Queer	(クエア)	性的少数者を広く指す。セクシャリティの規範から外れるという思想的意味合いも込められている。	

しかし、「LGBTQ」という言葉は、「L」「G」「B」「T」「Q」以外の様々な性的少数者を含んでいるとは言えないのではないかと、という指摘がされる場合があります。加えて、制度の適用に際して「LGBTQ」かどうかの証明を求めることにつながる恐れがあります。これは、いわゆるレッテル貼り・差別を恐れる当事者にとって抵抗が強い場合があるだけでなく、「LGBTQ」は個々人のアイデンティティに関わることであるため、その厳密な証明、アイデンティティの分類は不可能である、などの問題もあります。

これに対し、2006(平成18)年のジョグジャカルタ宣言以降、国連の諸機関で広く用いられている概念である「SOGI (ソジ)」は、性的指向や性自認の典型、非典型にかかわらず、すべての人の人権が尊重されるべきであるという文脈で用いられることが多い言葉でもあります。「SOGI」とは、「性的指向」(Sexual Orientation)と「性自認」(Gender Identity)の頭文字を取った言葉で、性的指向と性自認に関するさまざまな性的少数者を包括的にとらえることはもちろん、多数派(マジョリティ)も含めた全ての人に関わる課題として考えることができます。

実際に、社会においては「LGBTQであること」ではなく、「LGBTQとみなされること」（憶測）、すなわち性的指向や性自認「SOGI」が人と異なるのではないかと他人が憶測・推測することで、差別・ハラスメント等が行われることも多くみられます。例としては、「男のくせにナヨナヨして気色わるい」「女なんだから化粧ぐらいすれば」等の差別・ハラスメント等が挙げられます。こうした問題についても、性的指向・性自認に関する差別・ハラスメント（SOGIハラスメント/SOGIハラ）として対処していく必要があります。

以上のような理由から、「LGBTQという人々」にではなく、「SOGIという性の構成要素」に着目し、全ての人の性的指向・性自認という特性に関連する諸問題の解決を広く求める立場に立つべきであると言えるでしょう。

■様々なセクシュアリティに関する言葉

用語	意味
SOGI（ソジ・ソギ）	性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）の頭文字をとった総称。 「SOGI」は、2006（平成18）年のジョグジャカルタ宣言以降、国連の諸機関で広く用いられており、全ての人にかかわる、LGBTよりも広い概念
エックスジェンダー（X-gender）	性自認が中性である又は性別を決めたくない人
アセクシュアル（Asexual）	他人に恋愛感情を抱かない人
インターセックス（Intersex）	生物学上の性発達が非典型な場合を指す。医学的にはDSD（Disorders of Sex Development）と呼ばれ、性的指向や性自認の悩みとは異なる。
LGBTQ	LGBTに「Q〔クエスチョニング（Questioning）又はクィア（Queer）〕の頭文字を加えた言葉。 多様なセクシュアリティを表す「LGBTs」という言葉もある。
ヘテロセクシュアル（異性愛者）	心の性が女性で男性を好きになる人、心の性が男性で女性を好きになる人。「ヘテロ」と略して使用されることもある。
シスジェンダー（Cisgender）	生まれた時の身体に割り当てられた性と心の性が同じ人

■アライ（Ally）

英語のAlly（支援者、同盟）が語源でLGBTQのことを理解、応援し、共に差別の解消を目指す人



■レインボーカラー

性の多様性を尊重する姿勢を表現するシンボルとして「6色の虹（赤・オレンジ・黄・緑・青・紫）」が用いられる。

3 カミングアウトとアウトティング

とりわけ性的指向・性自認が非典型である人々にとって重大で、生死を決めうる課題が、カミングアウトやアウトティングの問題です。

カミングアウトとは「come out of the closet」の略です。「LGBTQ」であることを開示していない状態を例えて、「in the closet（押入れや納戸にいる）」といいます。「come out of the closet」とは、すなわち、「非典型的なSOGIの在り方を自覚し、それを他者に開示する」ことを意味します。

また、アウトティングとは「暴露する」という意味の動詞である「out」の動名詞形「outing」に由来し、「本人の意思を無視して非典型的なSOGIを人々に暴露する」ことを意味します。

性的指向・性自認に基づく困難は見えにくいことが特徴の一つとされています。そのため、明らかにすることによって、より一層の差別や偏見を受けてしまうことが懸念されます。また、家族や親族など、より近い関係であればあるほど性的指向や性自認に非典型的な人々が存在した場合に嫌悪感を持つというデータもあり、地縁や血縁に頼れないという状況もあります。したがって性的指向や性自認に関してさまざまな偏見や差別を社会から受けている場合であっても、自らの性的指向・性自認とその被害を明らかにする「カミングアウト」は、現状極めて困難な状況であると言えます。

(1)カミングアウト対応・アウトティング防止の背景

カミングアウトは、性的指向・性自認が非典型である人々にとって、非常に困難なプロセスです。差別や偏見が蔓延する環境では、カミングアウトのリスクが大きくなりカミングアウトができません。そのため、当事者は生きづらさを募らせます。しかし、性的指向や性自認を自覚し、表現することは自己発言にとって不可欠です。周囲に受容されながらカミングアウトに成功すると、アイデンティティ・自己肯定感の確立につながります。

したがって、カミングアウトのプロセスの各段階について、周囲の人々が肯定的に受け止めて対応することが望まれます。逆にカミングアウトをした際に「他の人々には言わない方があなたの為だ」と安易に「口止め」をすることは、人格の発言・発展を抑圧し、個人にさらなる困難を課す「同調圧力」となる場合もあり、注意が必要です。

(2)カミングアウト対応での心構え

教育現場（教師及び児童／生徒／学生等）、また職場（管理職及び一般職員・従業員）など、すべての領域でSOGIに関する認識を高めていく必要があります。これによりカミングアウトをしやすくなります。その上で、特に教師・職員や管理職は、カミングアウトの「ゾーニング」を認識することが求められます。

【参考】ゾーニングとは

「ゾーニング」とは、「区別する」という意味で用いられる日本語独自の外来語ですが、ここでは「性的指向と性自認に関する個人情報¹の共有範囲を限定したり、コントロールすること」を指します。多くの場合、カミングアウトに際し「どの範囲にまで伝えるか」本人が線引きをしながら行われます。家族だけなのか、友達はどの範囲にまでするのか、家族にだけは隠しておく、職場には隠しておく、職場の一部の人には伝えておくなど、ゾーニングの仕方も人それぞれ異なります。

カミングアウトを受け止めた非当事者は、周囲との関係性などの本人の置かれた状況や、本人の心境に配慮しながらゾーニングを尊重することが求められます。ゾーニングを踏まえた上で、必要に応じてチームを組んで、本人はもとより、受容した側の孤立を防ぐ対応も必要となります。いずれにせよ、前もって、SOGIに関する情報が個人情報の最もセンシティブな部分であることを周知徹底しておくとい良いでしょう。

なお、教師や管理職等の一部だけがカミングアウトを受容する行動を取っても、周囲の対応が伴わず、いわば二次被害を受けてしまう事例も見られます。啓発・教育だけでなく、予め対応方法を定めておくなど組織としてのコミットメントが重要です。

(3)アウティングの防止について

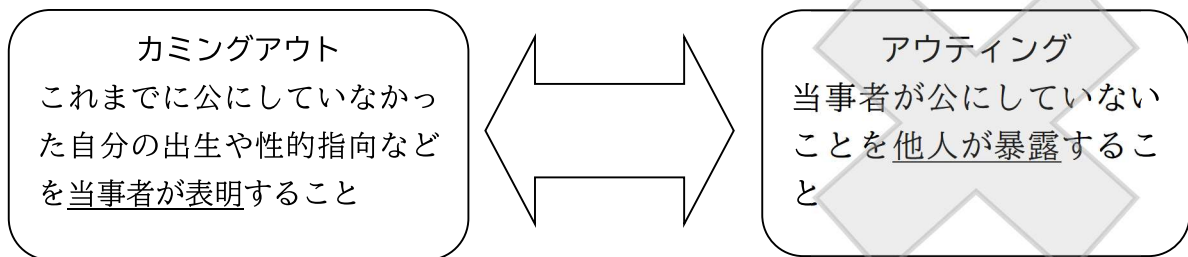
当事者のゾーニングへの認識がないことや、悪意などによって、当事者のSOGIに関する個人情報¹が本人の同意がなく暴露されてしまうことを「アウティング」といいます。

アウティングは日本学術会議が提言の中で生命に関わるほどの深刻なハラスメントと指摘しているように、最悪の場合、当事者の自死につながります。このようなことを防ぐためにも、予めゾーニングをはじめとした情報管理を徹底しておくことは喫緊の課題です。東京都国立市の条例のように、法令や規則においてアウティングの禁止を明記することは、アウティングの防止に有効です。

アウティング（暴露）をしないこと

当事者の了解を得ずに、当事者が秘匿していた性的指向や性自認を他人に伝え、広まってしまふことをアウティングといひます。

たとえ当事者を思つての行動であつても、当事者の了承なく他に伝えることは人権侵害です。



II 住民等への対応

公務に従事するにあたって、性的指向や性自認に関して必要な配慮は、男女平等や人権の観点からも求められるものです。一人ひとりが異なるように、性的指向や性自認の思いの強さや受忍の程度は人それぞれであり、対応方法は1つではないことから、事務を行う際には、相手の意向を汲むコミュニケーションが大切です。

職員として、普段から性的指向や性自認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ることが重要です。

そのためにも、職員研修などでの情報を職場で共有することなどが有用です。

【参考】府中青年の家事件

～平成2年に公共施設利用を拒否された同性愛者の団体が提訴した裁判の判例から～

平成9年9月16日 東京高裁平成6年（ネ）1580号 抜粋

「・・・都教育委員会を含む行政当局としては、その職務を行うについて、少数者である同性愛者をも視野に入れた肌理の細かな配慮が必要であり、同性愛者の権利、利益を十分に擁護することが要請されているものというべきであって、無関心であったり、知識がないということは公権力の行使に当たる者として許されないことである。」

【参考】性同一性障がい者のスポーツクラブ利用における訴訟

女性への性別適合手術を受けたが、性同一性障害特例法の規定で戸籍を男性から女性に変更できなかった利用者が、スポーツクラブから戸籍上の性(男性)で施設を利用するよう求められたのは人権の侵害として損害賠償を求め提訴。平成29年6月に和解が成立した。和解条項には、戸籍によって一律に対処する運営の改善を求める内容が盛り込まれた。

〈裁判官の和解勧告〉

- ・自らの性自認を他者から受容されることは、人の生存に関わる重要な利益である。
- ・契約上のサービスを受ける場においても、性自認に従った取り扱いを求めたことのみを理由として、冷遇されたり排除されたりすることがあってはならない。

1 窓口や電話での対応等

(1)窓口や電話での対応

住民が窓口において、自身の保険証、パスポート、マイナンバーカード等を提示する際には、書類上の性別と本人の外見や声、仕草等の性別が合わない場合においても、必要以上に見比べたり、聞き直したりすることがないように配慮します。

また、パートナーが異性とは限りません。行政サービスの申請時などに生活状況や家庭環境等について尋ねるときは、パートナーが異性であるとは限らないことを踏まえる必要があります。

※指定管理者や委託事業者など行政サービスに関与するものに対しても、性的指向や性自認に関与する知識を持ち、人権侵害となるような行動をとらないよう、周知や指導に努める必要があります。

<具体的な配慮の例>

- 戸籍上の性別と外見が異なる場合、性別が周りにわからないよう名前は口にせず、「この書類でお間違いはありませんか。」「こちらでよろしいですか。」という形で書類の指差し等で行うなどの対応が必要です。
- 窓口で呼び出す場合、番号等で対応することが望ましいですが、氏名を呼ぶ場合でも、名字だけにするなど周囲に性別が判明しないよう配慮します。多くある名字の場合は、フルネームで呼ぶことに予め了承を取ることや、どのように呼ぶか尋ねておくなどの工夫もできます。
- 窓口でのプライバシーの確保に特に留意します。声の大きさや、一部に筆談を交えるなど、別の来庁者の存在に配慮し、できるだけ相手の意向に沿うことを基本に対応しましょう。また、一連の手続きで他の窓口につなぐ場合は、多重確認をしないような工夫も必要です。
- 電話対応時は、相手の周りの方々に性別が判明しないよう配慮します。コミュニケーションをとるために「～をお聞きしていいですか」、「～の理解でいいですか」、「答えにくいことは言わなくていいです」等の言葉を用い、相手の意向を確認しながら会話を進めていきます。また、声質で相手の性別を決めつけないようにしましょう。

(2)性別欄の取扱い

書類については、法的に義務付けられたものや、事務上性別の把握を必要とするものを除いて、事務処理上、支障をきたさないことを前提に、必要のない性別欄は削除できないかどうか検討する必要があります。男女比を出すために性別欄を設けているものについても、改めて必要性を精査してください。

参加者の比率や、性別に基づく意見を聞く場合、または男女共同参画施策に関する状況報告のためなど、性別欄を設ける場合は、その必要性を説明することや、男女のほかに「その他（の性自認）」の欄を設ける、また空欄にして自由記載してもらうなど、書類の目的等に応じた配慮を行います。

本市では、庁内各課で所管する各種申請書等の性別欄について、「申請書等に関する性別欄の見直し方針」（平成29年6月30日市長決裁）に基づき、すべての書類について見直しを図っています。※人権・男女共同参画推進課ネットフォルダ参照

(3) 所管事業の見直し(越谷市パートナーシップ宣誓制度)

今後は、現行制度上、親族であることを条件としているもののうち、自治体が所管する事業については、性的少数者を対象とした「パートナーシップ宣誓制度」を踏まえ、条件緩和の可能性や、そのための方策について検討することが必要です。

<パートナーシップ宣誓制度>

令和元年12月定例会市議会において、「越谷市におけるパートナーシップの認証制度および性的少数者に関する諸問題への取組みの件」に関する請願が採択され、検討・協議を重ね、「越谷市パートナーシップの宣誓に関する要綱」を制定し、令和3年4月1日より「越谷市パートナーシップ宣誓制度」を開始しました。（別冊「越谷市パートナーシップ宣誓制度利用の手引き」参照）

この制度は、パートナーシップの関係にある二人の宣誓を市が尊重し、パートナーシップ宣誓証明書を交付するものです。

宣誓証明書の交付により、法律上の権利・義務（婚姻や相続、税金の控除など）は生じませんが、性的指向や性自認に係る性的少数者の困難や生きづらさの軽減につながり、自分らしく活躍することができる一つのきっかけになることを期待するものです。

また、令和5年4月1日よりファミリーシップの導入と他の市区町村との連携を可能とするよう制度を改正しました。（参考資料 参照）

令和6年4月には埼玉県内62市町村により、パートナーシップ制度の埼玉県全域に係る自治体間連携協定を締結し、令和6年11月には大阪府を中心とした全国規模の自治体間連携である「パートナーシップ制度自治体間連携ネットワーク」に加入しました。令和7年2月5日には、県内全63市町村での連携協定が締結されました。

2 公共施設利用

(1) 性自認に配慮した施設の利用

トイレ・更衣室等の設備利用をめぐっては、利用者の意思をなるべく尊重した対応をどのように行うか、また、他の利用者との調整をどのように行うか等について、予め考えておく必要があります。



なお、性別による区別のないトイレ、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の利用を認めないこととするのは、当事者にとっては配慮がなされていないとの思いを深めることにもなりうるため、留意する必要があります。

本市では、平成30年度に市内10か所、公共施設277か所に当事者に配慮した多機能トイレの案内表示「だれでもトイレ」を掲示しました。

また、スポーツ大会等の催し物等で多くの人が一斉に更衣室を利用する場合は、必要に応じて使用時間をずらす、別のスペースを確保するなど、使用者や施設現況などによって、個別に検討することが求められます。

なお、本人が意図しないところでのアウトティングにも細心の注意が必要です。

3 災害時における対応

(1)性的指向、性自認に係る視点も踏まえた対策

災害時は行政側も被災者も特別な状況となるため、全てに対応することは困難ですが、地域防災計画の見直しや避難所運営マニュアルの作成の際などには、2024年12月に埼玉県が発行した『ジェンダー視点による避難所開設・運営の充実強化の標準手引き』などを参考に、性的少数者に想定される課題を整理し、専門知識を持つ団体や当事者の意見を反映させる必要があります。

また、防災訓練などの際にも、性的指向や性自認が非典型な方がいることを考慮することが大切です。

避難所で必要な配慮の例

○困りごと

- ・ 誰にも話せないつらさ、話すことへの不安がある。
- ・ 周囲の理解不足、根強い偏見がある。
- ・ 更衣室、共同浴場、トイレなどをどのように利用してよいか分からない。
- ・ 物資について、周囲の認識と当事者の欲するものが一致しない場合、受け取ることが難しい。(下着や衣類、化粧品など)



○必要とする支援・配慮

- ・ 着替えや体の清拭などのスペースとして、多目的トイレの使用を認める。
- ・ 相談や支援を実施する際はプライバシーに配慮する(避難者名簿の性別欄に「その他」「回答しない」を設けるなど)。
- ・ 当事者や支援者が安心して集まれる場所を設ける。
- ・ 戸籍の性別に基づかず、本人のニーズをできるだけ尊重した物資支給が受けられるよう配慮する。
- ・ 避難所を運営する側に、性の多様性に対する理解がある。

Ⅲ 職場における対応

誰もが働きやすい職場を実現するためには、差別やいじめ、ハラスメントがないことが大切です。

性的指向や性自認の問題は、当事者に不快感を与えない、思いやりのある言動・行動が必要です。

このことを踏まえたうえ、今後、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、職員の人権意識の高揚を図る必要があります。

1 職場での対応

(1) ハラスメントに係る相談体制の整備

今後、性的指向や性自認に起因するハラスメントの相談にも応じる体制の整備を図るなど、ハラスメントのない職場環境を目指す必要があります。

各所属長や上司ならびに同僚職員等においては、当事者から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した次に挙げる言動・行動に努めましょう。

- ① 当事者が、性的指向や性自認が非典型であることについて職場に秘匿しているか確認し、当事者の了承なく他の職員や上司に伝えることは絶対にしないこと
- ② ハラスメントを受けた当事者の性的指向や性自認が非典型であることについて、他の管理職や周囲と情報共有が必要な場合は、必ず本人から同意を取った上でを行い、本人の了承なく、プライバシーが周りに知られることがないよう徹底すること
- ③ 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（P18 以降参照）

【参考】「人事院規則 10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について」（令和2年4月1日改正）

セクシュアル・ハラスメントに「性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動」が含まれることを明記

(2) 性的指向・性自認に関する差別的言動に注意

同性愛者を揶揄する発言など、性的指向や性自認に関する不用意な言動は、いかなる理由があろうともすべきものではありません。性的指向や性自認は個人の特性であり、こうした言動は人権侵害であること、当事者や、その親族にとっては、精神的苦痛となります。

【当事者が不快に思う言葉】

ノーマル、アブノーマル、ホモ、おかま、レズ、おなべ、オネエ、あっち系、そっち系、性別に関する言葉（男らしく、女らしく）など

(3) 執務上必要な施設利用者への配慮

性自認に違和感を持つ職員等が、戸籍上の性別以外の施設（トイレや更衣室）の使用を希望する申し出があった場合、他の利用者への配慮との均衡を視野に入れながら調整や話し合いを行いましょう。

また、宿泊を伴う出張は、部屋割りや入浴時間をずらす等の配慮を行いましょう。

【参考】 経済産業省職員トイレ制限訴訟

～性同一性障害である職員に対するトイレの使用制限を違法とした事案～

トランスジェンダーである公務員が、自認する性別のトイレ(女性用トイレ)の使用制限等につき、これを肯定した人事院判定の取り消しを求めるとともに、国家賠償法に基づき損害賠償を請求した。

令和5(2023)年7月11日、最高裁は「使用制限は同僚らへの配慮を過度に重視し、職員の不利益が不当に軽視され、著しく妥当性を欠く」として違法と結論づけた。

2 採用時の対応

採用可否は、仕事の適性や執務上の能力で判断するべきであり、性的指向や性自認による採否判定を行ってはいけません。

また、面接時には、男（女）らしいかどうか、外見容姿、性別と一致しない服装など、職務上の能力に関係ないことについて、差別的発言や、相手を傷つける行動をとってはいけません。

3 職員福利厚生制度等

性的少数者である職員を支援していく上で、パートナーに関わる休暇や給付など福利厚生制度については、対象の制度や利用にあたっての要件確認の方法等について、関係法令及び国や他団体における対応状況等を踏まえながら検討する必要があります。

4 安全衛生

健康相談業務等にあたっては、性的指向や性自認に関する知識や理解をさらに深め、職員等からの相談によりの確に対応していくことが求められます。



IV こどもに対する配慮

2016（平成28）年4月に文部科学省は「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）」を発出し、教職員の理解を促進する方針を示しました。本市教育委員会では、同年11月に「性別の不一致に悩む児童生徒への対応」を作成し、各学校において適切に対応していくことを周知しています。

こどもたちの中にも性的少数者が一定数いることを前提に、学校等として先入観を持たずに適切に対応することが大切です。さらに、保育施設や図書館、児童館などの施設の職員や、民生委員・児童委員、PTAなど、こどもたちに接する全ての行政サービスに関係する方々にも周知し、理解を促進していくことが求められます。

1 学校等における体制

(1) 差別やいじめに臨む姿勢

性的指向・性自認に基づく差別やいじめは絶対に許さないという姿勢を明確にし、全ての教職員等が毅然とした態度で臨むことが大切です。

(2) こどもが悩んだときの受け止めと配慮

性的指向・性自認が非典型であることに悩むこどもは、相談すること自体に様々な不安があるため、まずは学校等として「相談しやすい環境づくり」が何よりも必要です。このため、全ての教職員等がこどもからの言葉を丁寧に受け止め、不用意な言葉で傷つけないように配慮することが重要となります。また、本人の意向を踏まえ、意図せぬアウティング等をするのがないよう、対応には十分注意が必要です。

(3) こどもが情報を得られる環境づくり

羞恥心や差別への恐れにより、教職員等に相談しにくい場合も想定されるため、相談窓口等の案内掲示や関係図書資料の配架などにより、こどもが自分自身で調べることができる複数の手段を用意する必要があります。これは、こどもの抱える不安や疑問の解消とともに、周りのこどもたちの理解の促進にもつながります。

(4) 個人的な配慮と組織的な対応

本人や保護者から相談があった場合は、更衣室やトイレの配慮、予め校内での通称名を定めて使用することや、自認する性別の記載など対応できることについて、本人、学校等、関係機関などと連携しながら可能な範囲で希望に寄り添えるようにルールを決めます。

また、新たな対応やルールの変更が必要となった際には、こどもの成長に合わせて柔軟に対応することが必要です。

相談された情報を誰が共有するかについては、本人や保護者に対して情報を共有

する意図を十分に説明し、理解を得た上で対応を進めます。

なお、こどもは自身のそうした状態を保護者にも知られたくない場合がありますので注意が必要です。

さらに、相談を受けた教職員等だけで抱え込むことなく組織的に対応することが大切です。

2 教職員等の理解のための取組

(1) 校内研修等の実施

性的指向・性自認に由来するこどもや保護者からの相談や悩みに、全ての教職員等が対応できるよう、校内研修等を通じて正しい知識を身に付けておくことが大切です。

特に、相談を受けることが多いと想定される養護教諭や担任、スクールカウンセラーにおいては、様々な研修等への参加を通じて知識を深め、不適切な言動や指導が行われないような配慮が必要です。

3 学校等における配慮

(1) こどもの個別性を受容

性的指向・性自認に対するこどもの自覚・受容の程度はそれぞれに違いがあります。

相談を受けた際は、信頼の証として受け止め、その上で、プライバシーの尊重は最優先とし、学校等として対応する場合には、たとえ教職員間の情報共有であっても、本人や保護者の理解を得た上で進めることが大切です。

こどもから相談を受けた際のポイント

- ・ 相談を受けた教職員等が静かな環境で話をじっくり聞く。
- ・ どのように対応・配慮をしてほしいのか聞く。
(例) 多目的トイレを利用する。着替えの時間を
ずらすなど。
- ・ どこまで話していいかを必ず確認する。
→各学校等で対応・配慮をする上で、関係する教職員等に伝える必要がある場合には、伝えてよい教職員等を必ず確認する。
→本人との約束を守ること。



(2)発達段階に応じた教育を推進

こどもは、周りのこどもが性の多様性について受け入れられなかったり、嘲笑の対象とされたりすることで、自己否定や疎外感などを抱くことになります。周りのこどもに対しても性的指向・性自認についての偏見や差別の解消を図るための教育を推進することが大切です。

このため、性的指向・性自認について人権教育で扱う場合、まずは教員が正しく理解し、学校生活のあらゆる場面で人権尊重の意識がこどもに醸成されるよう、発達段階に応じた教育を推進することが大切です。

(3)多様なロールモデルを前提とした進路指導

一人ひとりのこどもと向き合い、先入観なく進路指導を行います。

こうしたこどもは、自分が他者と異なると考え、自身の将来を思い描きにくい状況にあるため、進路や生き方について学ぶ機会には、多様な生き方があることを伝えることも大切です。

また、身近にロールモデル（模範、手本になる人）がいないこどもにとって、自身と似た境遇の人が存在し、その人が社会で活躍していることを知ることは心の支えとなります。

4 学校生活・施設利用における具体的な配慮

～トランスジェンダー※のこどもへの配慮について～

※性自認が、出生時に割り当てられた性別と一致しないことや、どちらの性別にも違和を感じること。
心の性と身体の性が異なること。

(1)更衣室などの施設の利用について

性自認が非典型である場合、戸籍上の性が同一である他者に自身の身体を露出する不快感や、反対に他者の身体を見てしまうことへの罪悪感を生じる場合があります。本人の希望する施設の使用が望ましいですが、周囲の理解、施設面の制約を踏まえ、本人の意向を尊重しながら、一元的とならないように注意します。

ただし、性自認は成長に伴って変化することもあり、支援内容の変更を求められることも考えられるため、柔軟に対応する必要があります。性的指向が非典型である場合も同様のことがあり得ます。

具体的な配慮の例

- | | |
|---------|------------------------------|
| <ト イ レ> | 職員用トイレや多機能トイレを使用する 等 |
| <更 衣 室> | 空き教室、保健室や多機能トイレの利用、時間帯をずらす 等 |
| <健康診断> | 時間をずらす、個別に実施する 等 |
| <宿泊行事> | 部屋割りや入浴時間に配慮する 等 |

(2)規定の制服等について

標準服や体育着、水着など、男女で異なる場合は、本人（及び本人の了解の上で保護者）の申し出によって、希望する衣服等の着用を認めることを検討します。

様々なケースが考えられるので、戸籍での性別を理由に一元的な対応をしないよう注意し、個別に配慮事項やルールについて話し合う必要があります。また、成長とともに柔軟な対応について検討します。

5 部活動や学校行事等における配慮

子どもたちに性別による固定的な役割分担意識をもたせない観点からも、集団宿泊的行事や部活動において、本人の意向と関係なく男女の役割を決定しないように注意します。

(1)部活動や使用物品に関する配慮

部活動への参加に際し、戸籍上の性別を理由に制限しないよう配慮します。

また、使用物品において性別による違いがある場合には、本人と相談するなどの配慮の上、決めることが大切です。

(2)役割分担に本人の希望を配慮

合唱コンクールや運動会等、性別によって役割の選択肢が制限される場面では、極力本人の希望に添えるよう配慮します。合唱で声の高低が合わない場合や、運動会では本人または周りの子どもに危険が伴うなどの理由から、希望の役割を与えられない場合であっても、本人がやりがいを持って臨めるような別の手段（運動会では性別に関わらない種目に参加させる等）を検討します。

この場合も、本人との話し合いや、このことを理由に周りの子どもとの溝が生じることのないよう配慮が必要です。

6 事務手続き等における配慮

(1)不要な性別欄の削除

例えば、学校への提出書類や生徒証、学校内の一覧表（名簿や掲示物・配布物）など、性別欄の必要の有無を見直し、必要がない場合は廃止を検討します。

<卒業後に法に基づく戸籍上の性別変更等を行った者への対応>

国の通知には「『指導要録の記載については学齢簿の記載に基づき行いつつ、卒業後に法に基づく戸籍上の性別の変更等を行った者から卒業証明書等の発行を求められた場合は、戸籍を確認した上で当該者が不利益を被らないよう適切に対応すること。』としており、指導要録の変更は想定していません。」とあります。

(2)希望する呼称の使用を検討

本人から希望する呼称の使用を依頼された場合は、本人及び保護者との話し合いのもと、校内文書（通知表を含む）を本人が希望する呼称で記入することを検討します。

希望する呼称の使用が認められない場合は、必要な時以外は名字で呼び、フルネームで呼ぶことを避ける等、本人の心情に対する配慮が求められます。

V 相談窓口

1 民間の専門相談窓口

- よりそいホットライン（一般社団法人 社会的包摂サポートセンター）
TEL 0120-279-338（フリーダイヤル24時間対応）
相談無料。どんな人のどんな悩みにもよりそい、一緒に解決する方法を探します。

- 埼玉弁護士会 LGBT 法律相談
TEL 048-861-0901
第1・第3水曜日（祝日・年末年始を除く）午前10時～12時、午後1時～4時
相談は無料。匿名相談可能。事前予約不要。
当事者だけでなく、その家族や担任教師などの相談にも応じます。

- セクシュアル・マイノリティ電話法律相談（東京弁護士会）
TEL 03-3581-5515
毎月第2・4木曜日（祝日の場合は翌金曜日）午後5時～7時
電話相談は無料。LGBTの法律問題に詳しい弁護士がお受けします。

2 越谷市の相談窓口 ※専門の相談員による相談窓口ではありませんが相談に応じます。

- 越谷市市長公室人権・男女共同参画推進課
 - ・人権施策に関すること（人権推進担当） TEL048-963-9119
 - ・男女共同参画に関すること（男女共同参画担当） TEL048-963-9113月～金曜日（祝日、年末年始を除く）午前8時30分～午後5時15分

- 人権擁護委員による人権相談 担当課：人権・男女共同参画推進課
TEL 048-963-9119
毎月第1・第3木曜日（祝日の場合は翌週木曜日）午後1時～4時
予約不要。当日直接越谷市役所本庁舎4階相談室へ。

- 女性のなやみ相談（性自認が女性の方も可）※面接相談は要予約
担当課：人権・男女共同参画推進課
TEL 048-963-9176 月～金曜日（祝日及び年末年始を除く）
午前10時～12時、午後1時～4時
TEL 048-970-7415 水曜日、金曜日（祝日及び年末年始を除く）
午後5時～8時（電話相談のみ）
第1・第3土曜日（祝日及び年末年始を除く）午前10時～12時、午後1時～4時
第2・第4土曜日（祝日及び年末年始を除く）午前10時～12時

- 男性のための電話相談（性自認が男性の方も可） 担当課：人権・男女共同参画推進課

TEL 048-971-6201 毎月第2土曜日（祝日及び年末年始を除く）
午後1時～4時

- 精神保健福祉相談 ※面接相談は要予約 担当課：保健所こころの健康支援室

TEL 048-963-9214 月～金曜日（祝日及び年末年始を除く）
午前8時30分～午後5時15分

- 教育相談 担当課：教育センター ※来所相談は要予約

TEL 048-962-9300、048-962-8601 月～土曜日

TEL 048-962-8500（ハートコール：子ども専用電話相談）

来所相談 月～金曜日 午前9時20分～午後4時40分

土曜日 午前9時～午後4時40分

電話相談 午前9時～午後7時

※対象は4歳～中学校卒業までの児童・生徒と保護者等

- 青少年相談室 担当課：こども家庭センター ※面接相談は要予約

TEL 048-964-0272

月曜日、火曜日、水曜日、金曜日 午前9時～午後4時

※対象は15歳（中学校卒業後）～30歳代の青少年と保護者等

- 家庭児童相談室 担当課：こども家庭センター

TEL 048-963-9319 月～金曜日（祝日及び年末年始を除く）午前9時～午後4時

- こども家庭相談室 担当課：こども政策課

児童館コスモス TEL 048-978-1515

児童館ヒマワリ TEL 048-986-3715

火～土曜日 午前9時～午後4時

※対象は0歳～18歳未満の児童及び保護者



3 県の相談窓口

- 埼玉県にじいろ県民相談（電話とLINEによる相談）

TEL 0570-022-282

<https://line.ee/2f90PQMd> ホームページ [埼玉県にじいろ県民相談](#) で検索

毎週土曜日（年末年始を除く）18時から21時30分（相談は22時まで）

※性的指向・性自認に関する悩みなどの相談

●埼玉県男女共同参画推進センター

TEL 048-600-3800 ホームページ [With You さいたま](#) で検索
月曜日、火曜日、水曜日、金曜日 午前9時30分～午後8時30分
日曜日、祝・休日 午前9時30分～午後5時
(木曜日、年末年始を除く)
※家族、パートナー、DV、人間関係などの相談

●埼玉県立精神保健福祉センター

TEL 048-723-3333(代) (相談予約へ)
来所相談予約受付時間
月～金曜日(祝日及び年末年始を除く) 午前9時～午後5時
※精神保健に関する問い合わせ・来所相談

〈埼玉県こころの電話〉

TEL 048-723-1447
月～金曜日(祝日及び年末年始を除く) 午前9時～午後5時
※こころの健康や悩みに関する電話相談

●埼玉県立総合教育センター よい子の電話教育相談

【県内の小・中・高校生・青少年(原則18歳まで)に関する相談】

- ・子ども用 #7300またはTEL0120-86-3192
- ・保護者用 TEL048-556-0874 電話は24時間無休
- ・Eメール相談 soudan@spec.ed.jp
- ・FAX相談 TEL0120-81-3192

※Eメール相談・FAX相談の受信確認・返信は、平日の午前9時～午後5時
いじめ、不登校、学校生活、性格などに関する相談

●埼玉労働局 総合労働相談コーナー

TEL 048-600-6262 月～金曜日(祝日及び年末年始を除く) 午前9時～
午後5時

※職場でのトラブル、労働問題全般の相談(職場におけるハラスメント・パワー・
ハラスメントの相談含む)

●埼玉労働局 雇用環境・均等室

TEL 048-600-6210 月～金曜日(祝日及び年末年始を除く) 午前8時30分～
午後5時15分

※職場におけるセクシュアル・ハラスメントの相談

4 国の相談窓口

●さいたま地方法務局人権擁護課

TEL 048-859-3507 月～金曜日（祝日及び年末年始を除く）

午前8時30分～午後5時15分

さいたま市中央区下落合5-12-1 さいたま第2法務総合庁舎

●さいたま地方法務局 越谷支局

TEL 048-966-1337 月～金曜日（祝日及び年末年始を除く）

午前8時30分～午後5時15分

越谷市東越谷9-2-9

●みんなの人権 110番[※]

TEL 0570-003-110（一部のIP電話からは利用できない場合あり）

月～金曜日（祝日及び年末年始を除く）午前8時30分～午後5時15分

※ 最寄りの法務局・地方法務局へ繋がります。

●こどもの人権 110番[※]

TEL 0120-007-110（一部のIP電話からは利用できない場合あり）

月～金曜日（祝日及び年末年始を除く）午前8時30分～午後5時15分

※ 最寄りの法務局・地方法務局へ繋がります。

●春日部総合労働相談コーナー（春日部労働基準監督署内）

TEL 048-614-9968 月～金曜日（祝日及び年末年始を除く）

午前9時～午後4時30分

埼玉県春日部市南3-10-13

VI 参考資料

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

(2019.3.4 第3版 一部抜粋)

(C) 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

(a) こども・教育

	困難事例
学校での生活	学校で「男のくせに」「気持ち悪い」「ホモ」「おかま」「レス」などと侮辱的な言葉を投げかけられ、自尊感情が深く傷つけられた。
	学校の同級生に、セクシュアリティを含む個人情報をSNSでアウティングされた。その結果、学校で持ち物を壊される、けがを負わされる等のいじめに遭った。着替えも教室の外、給食も食べないなど、強い孤立状態に陥った。
	学校で性的指向や性自認に伴う悩みを相談しようと思っても、相談できる場所がなく、支援が受けられなかった。メンタルヘルスが悪化したり、自殺未遂に追い込まれた。
	宿泊行事、健康診断、身体測定など、身体の露出がある場面において、性的指向や性自認による困難を抱えていることでの想定・配慮がされておらず、身体を見る／見られることへの不快感など、苦痛を感じた。
	男女で分けた授業や種目、体育祭、部活動において、性自認と戸籍性の不一致のために自分のやりたいことを選択できなかった。
家庭、施設等での生活	自認する性に従った行動を家族が許してくれず、「女っぽいぞ」と父から叩かれたり、「もっと男らしくしなさい」と母から怒鳴られるなど、虐待を受けた。
	カミングアウトをしたところ、家族のなかで自分の存在を無視されたり、死んだ者として扱われたりした。
	児童養護施設で、自認する性（女性）とは異なる男子部屋に入れられた。男子だけの集団生活のなかでは「女の子っぽい」という理由でいじめに遭うことが多かった。

(b) 就労

求職・就職活動	「男女のみ募集」という求人広告のため、性別への違和感を理由に応募できなかった。
	性的指向や性自認を理由に、解雇や内定取り消しをされたり、辞職を強要された。
	内定は出すけれど、入社時に全社にカミングアウトをすることが採用の条件だと言われた。

規則・環境整備	就業規則などで性的指向や性自認に関係する差別を禁止することが明確にされておらず、職場で差別があったのうやむやにされた。
規則・環境整備	職場で安心感が得られず、常に緊張感を強いられたため、メンタルに不調をきたし、強い孤独感を感じ、休職や辞職につながった。
いじめ・ハラスメント・無理解	営業職を希望していたが、「オカマっぽい人に営業はやらせられない」と言われ、業務内容を制限された。
	「FTMは女じゃないからいいだろ」といいながら会社の同僚に胸を揉まれた。
	就業後の飲み会で、酔った上司から「お前はホモか？気持ち悪いな、もっと男っぽくしろ」と怒鳴られた。
	法律上の結婚ができない／していないため、結婚をすすめられた。結婚や出産をしていないと一人前ではないというような話をされる。
カミングアウト・アウトティング	顧客から「なんだあのオカマは、担当を変えろ」とカスタマーハラスメントがあったことから、異動を命じられてしまい、給料もさがった。
	戸籍と性自認の不一致が職場で理解が得られず、カミングアウトしたことを咎められた上で、隠しておくことを強要された。
	トランスジェンダーであることを人事にカミングアウトしたところ、別のトランスジェンダーの社員について「あの人もトランスなんですよ」と言われた。自分のセクシュアリティもこうやってアウトティングされるのではないかと不安に思っている。
サービス	性別変更したことについて、会社から「絶対に他の社員に言わないように」と口止めされた。
	会社の更衣室・制服・社員寮・宿泊研修等での男女分けがあり、戸籍性でしか利用できなかった。
福利・厚生	トランスジェンダーで、自分の場合は男女に分かれた職場のトイレが使えない。職場でトイレを使いたくないため、もう何年も1日中飲まず食わずで働いている。それでもどうしてもトイレに行きたくなった場合には、職場から離れた駅のトイレを利用している。
	使用者に対して、パートナーと共に育てているこどもの育児休業・看護休暇を取得しようとしたが、法的な親ではなく、養育していると認められないことを理由に拒否された。

(c) カップル・養育・死別

カップル	公証役場で、パートナーシップ契約の公証証書を作ろうとしたが、公証人によっては、公序良俗に反するなどの理由で違法だと言われ拒否された。
養育	里親の認定基準が厳しく、同性パートナーは養育補助者とは認められないため、独身者としての里親登録ができなかった。
死別	パートナーの不慮の死に際して、親族ではないことを理由に、自分が身元確認を行うことができなかった。

(d) 医療

外来受診	婦人科など性別に特化した病院を利用しようと思ったが、戸籍の性別と異なるため、受診がためられた。
	H I V / A I D S 検査を受けようとしたが、自分が性的指向や性自認に困難を抱えていることを話しても安全なのかわからず、受診をためらった。
	H I V と診断された保健所で感染経路を聞かれたが、同性間であることを正直に話すことがためられ、異性間の性的接触と答えてしまった。
入院等	男女分けされた共同病室に、性自認にそって入院できない。
	パートナーが入院したが、病室での付き添いや看護をさせてもらえなかった。
	認知症・意識不明状態のパートナーが入院したが、病院・医師から安否情報の提供や治療内容の説明を受けられず、面会もできなかった。

(e) 福祉

施設運営等	障害福祉施設の男女分けがはっきりしており、性別違和から安心して利用できなかった。
	高齢者向けの施設において、男女分けで施設が運営されているため、性別違和を抱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。
ハラスメント	公的機関や支援機関で相談した担当者などから、性的指向・性自認に基づくハラスメント（S O G I ハラ）を受けた。
相談体制	過去の同性からの性被害を訴える場がない。トラウマが解消しないまま、現在の対人恐怖につながっている。仕事も難しい状況に陥っているが、相談できる場すらない。

(f) 公共サービス・社会保障

行政手続き等	性的指向や性自認に関する講演会場として公共施設に利用を申し込んだところ、講演の内容を理由に利用を拒否された。
	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や民間サービスが受けられなかった。
相談・生活支援	性的指向や性自認の問題について、役所の職員や電話相談サービス、ケースワーカーらが正確な知識があるかどうか不安なため、相談を躊躇したり、本当のことが話せなかった。
被災者支援	避難所に届いた支援物資が、登録されている性別ごとに配布されたため、性自認にもとづく肌着や衣服などを入手することができなかった。
	避難所を管理する自治体職員に性的指向や性自認への配慮を求めたところ、「こんな大変な時にわがままを言わないでほしい」とたしなめられた。
	周囲の視線が気になり、避難所で同性パートナーと一緒に寝起きすることができず、不安な毎日を過ごすこととなった。

(g) その他

地域・コミュニティ	こどもが性的指向や性自認の困難を周囲に嘲笑され、本人だけでなく家族全体が居住している地域から孤立してしまった。
	地域活動において、性的指向や性自認について差別的な発言が繰り返され、性的指向や性自認を揶揄されたり、そのことを理由に地域活動から排除された。

越谷市パートナーシップの宣誓に関する要綱

(趣旨)

第1条 この要綱は、互いに認め合い人権を尊重する社会づくりを進めるという越谷市人権施策推進指針の理念に基づき、性的指向又は性自認に係る性的少数者の自由な意思を尊重するためのパートナーシップの宣誓に関して必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この要綱において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

(1) パートナーシップ 次の事由のいずれにも該当し、互いを人生のパートナーとすることを約する2人の関係をいう。

ア 双方又は一方が性的指向又は性自認に係る性的少数者であること。

イ 相互の協力により継続的な共同生活を行い、又は行うことを約していること。

(2) 宣誓 市長に対し、パートナーシップの関係にある者として書類を提出し、誓うことをいう。

(3) ファミリーシップ パートナーシップの関係にある者が、その一方又は双方の子（養子を含む。以下同じ。）を家族として尊重し、継続的な共同生活を行っている関係をいう。

(宣誓できる者の要件)

第3条 宣誓をすることができる者は、次の各号に掲げる要件のいずれにも該当する者とする。

(1) 双方が成年に達した者であること。

(2) 住所について次のいずれかに該当すること。

ア 双方が市内に住所を有していること。

イ 一方が市内に住所を有し、かつ、他の一方が市内への転入を予定していること。

ウ 双方が市内への転入を予定していること。

(3) 双方に配偶者（事実上の婚姻関係にある者を含む。）及び現にパートナーシップの関係にある者がいないこと。

2 民法（明治29年法律第89号）第734条及び第735条の規定は、パートナーシップの宣誓について準用する。

(宣誓の方法)

第4条 宣誓しようとする者は、揃って市職員の面前において次に掲げる書類に、それぞれ自ら記入し、市長に提出するものとする。

(1) パートナーシップ宣誓書（第1号様式。以下「宣誓書」という。）

(2) パートナーシップの宣誓に関する確認書（第2号様式。以下「確認書」という。）

2 宣誓をしようとする者の双方又は一方が自ら宣誓書又は確認書に記入することができないときは、当該宣誓をしようとする者及び市職員の立会いの下で、これを代筆させることができる。

3 宣誓書及び確認書には、次に掲げる書類（宣誓をする日前3月以内に発行されたものに限る。）を添付しなければならない。

(1) 住民票の写し（市内への転入を予定している場合にあつては、その事実が確認できる書類）

(2) 戸籍抄本、独身証明書その他独身であることが確認できる書類

(3) 前2号に掲げるもののほか、市長が必要と認める書類

4 市長は、第1項の規定により宣誓書及び確認書を提出した者が本人であることを確認するため、個人番号カード、運転免許証、旅券その他官公署が発行した免許証、許可証、資格証明書等であって、本人の顔写真が貼付されたものその他市長が適当と認める書類の提示を求めることができる。

5 第1項の規定により宣誓書及び確認書を提出しようとする場合において、市長が特別な理由があると認めるときは、戸籍上の氏名に通称（氏名以外の呼称であって、社会生活上通用しているものをいう。）を併記することができる。

（証明書等の交付）

第5条 市長は、前条第1項の規定により宣誓がされた場合において、当該宣誓をした双方の者が第3条第1項第1号、第2号ア及び第3号に掲げる要件を満たしていると認めるときは、当該宣誓をした者に対し、パートナーシップ宣誓証明書（第3号様式。以下「証明書」という。）及びパートナーシップ宣誓証明カード（第4号様式。以下「証明カード」という。）に宣誓書の写しを添えて交付するものとする。

2 市長は、前条第1項の規定により宣誓がされた場合において、宣誓をした双方又は一方の者が第3条第1項第2号イ又はウに該当する場合は、パートナーシップ宣誓受付票（第5号様式。以下「受付票」という。）を交付するものとする。

3 市長は、前項の規定により受付票の交付を受けた双方の者（以下「被受付者」という。）が第3条第1項第2号アに該当することとなり、かつ、第8条第1項に規定する届出があったときは、証明書及び証明カード（以下「証明書等」という。）を双方に交付するものとする。ただし、市長が定める期間を経過した場合は、この限りでない。

（ファミリーシップの関係にある子の氏名の記載）

第6条 宣誓をした者又は宣誓をしようとする者で、ファミリーシップの関係にある子の氏名を証明カードに記載することを希望するものは、揃って市職員の面前において、ファミリーシップ記載届出書（第6号様式。以下「届出書」という。）に、それぞれ自ら記入し、当該子に係る戸籍抄本を添付の上、市長に提出するものとする。

2 前項の規定により届出書を提出するに当たっては、ファミリーシップの関係にある子に対し、証明カードへの記載について、当該子の年齢、発達段階等に合わせた説明を行うとともに、当該子の意思を十分に尊重するものとする。

3 第4条第2項及び第4項の規定は、第1項の規定による届出書の提出について準用する。

4 市長は、第1項の規定により届出書が提出された場合は、その内容を確認し、ファミリーシップの関係にあると認めるときは、当該子の氏名を証明カードに記載するものとする。

（証明書等の再交付）

第7条 第5条の規定により証明書等の交付を受けた者（以下「宣誓者」という。）は、紛失、毀損等の事情により証明書等の再交付を希望するときは、パートナーシップ宣誓証明書等再交付申請書（第7号様式。以下「再交付申請書」という。）を市長に提出するものとする。

2 市長は、前項の規定により再交付申請書の提出を受けたときは、証明書等を再交付するものとする。

（宣誓事項等の変更）

第8条 宣誓者及び被受付者は、宣誓書に記載した事項又は証明カードに記載された事項に変更があった場合（第10条各号に掲げる場合を除く。）は、パートナーシップ宣誓事項等変更届（第8号

様式)に、市長が必要と認める書類を添えて、市長に届け出なければならない。この場合において、証明カードにおけるファミリーシップの関係にある子の氏名の記載を取りやめるときは、宣誓者双方の署名により届け出なければならない。

(子の氏名の記載の取りやめに係る申立て)

第9条 証明カードに氏名の記載をされている子は、パートナーシップ宣誓証明カードに関する申立書(第9号様式。以下「申立書」という。)を市長に提出することにより、当該記載を取りやめるよう申し立てることができる。

2 市長は、前項の規定により申立書が提出されたときは、宣誓者に対して、当該証明カードと引換えに新たな証明カードを交付するものとする。

3 市長は、第1項の規定により申立書を提出した者が本人であることを確認するため、個人番号カード、旅券、学生証その他市長が適当と認める書類の提示を求めることができる。

(証明書等の返還)

第10条 宣誓者は、次のいずれかに該当するときは、パートナーシップ宣誓証明書等返還届(第10号様式)に、証明書等を添えて市長に返還しなければならない。

- (1) 宣誓者双方の意思によりパートナーシップが解消されたとき。
- (2) 宣誓者の一方が死亡したとき。
- (3) 宣誓者の双方又は一方が市外に転出したとき。
- (4) 第3条第1項第2号アに掲げる要件を満たさなくなったとき。

(証明書等の無効)

第11条 市長は、宣誓者が虚偽その他不正な方法等により証明書等の交付を受けたこと又は証明書等を不正に使用したことが判明したときは、当該宣誓者の証明書等を無効とする。

2 市長は、前項の規定により証明書等を無効とした場合は、宣誓者に当該証明書等の返還を求めるものとする。

(他の市区町村との連携)

第12条 市長は、宣誓者がパートナーシップ宣誓に関する制度の連携に関する協定を締結している他の市区町村(以下「協定市区町村」という。)に転出する場合において、パートナーシップ宣誓等継続届(第11号様式)を提出したときは、転出後も引き続きパートナーシップの宣誓及びファミリーシップの関係にある子の証明カードへの記載の届出(以下「パートナーシップの宣誓等」という。)をした者とみなすことができるよう協定市区町村との連携を図るものとする。

2 協定市区町村から本市に転入した者であって、協定市区町村においてパートナーシップの宣誓等に関する制度の継続の手続きをしたものは、本市においてパートナーシップの宣誓等をしたものとみなすことができる。

3 前2項の規定にかかわらず、市長が特に必要と認める場合は、パートナーシップの宣誓等に関する制度を継続することができる。

(周知啓発)

第13条 市長は、パートナーシップの宣誓の趣旨が十分理解され、社会活動の中で公平かつ適切な対応が行われるよう、市民及び事業者への周知啓発に努めるものとする。

(その他)

第14条 この要綱に定めるもののほか、この要綱の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

性的少数者（LGBTQ等）に配慮した対応ガイドライン
～越谷市職員・教職員のために～

Ver.4.1

令和8年4月発行

越谷市 市長公室 人権・男女共同参画推進課

TEL 048-963-9119

FAX 048-965-8028

メール jinkendanjo@city.koshigaya.lg.jp