

# 性的少数者（LGBT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. 2.0



令和3年3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 LGBT	4
3 カミングアウトとアウティング	5
(1) カミングアウト対応・アウティング防止の背景	5
(2) カミングアウト対応での心構え	6
(3) アウティングの防止について	6
II 住民等への対応	8
1 窓口や電話での応対等	8
(1) 窓口や電話での応対	8
(2) 性別欄の取扱い	9
(3) 所管事業の見直し	9
2 公共施設利用	9
(1) 性自認に配慮した施設の利用	9
3 災害時における対応	10
(1) 性的指向、性自認に係る視点も踏まえた対策	10
III 職場における対応	11
1 職場での対応	11
(1) ハラスメントに係る相談体制の整備	11
(2) 性的指向・性自認に関する差別的言動に注意	11
(3) 執務上必要な施設利用者への配慮	12
2 採用時の対応	12
3 職員福利厚生制度等	12
4 安全衛生	12
IV 児童生徒に対する配慮	13
1 学校内の体制	13
(1) 差別やいじめに臨む姿勢	13

(2) 児童生徒が悩んだときの受け止めと配慮	13
(3) 児童生徒が情報を得られる環境づくり	13
(4) 個人的な配慮と組織的な対応	13
2 教職員の理解のための取組	14
(1) 校内研修等の実施	14
3 学校における配慮	14
(1) 児童生徒の個別性を受容	14
(2) 発達段階に応じた教育を推進	15
(3) 多様なロールモデルを前提とした進路指導	15
4 学校生活における具体的な配慮	15
(1) 更衣室などの施設の利用について	15
(2) 規定の制服等について	16
5 部活動や学校行事等における配慮	16
(1) 部活動や使用物品に関する配慮	16
(2) 役割分担に、本人の希望を配慮	16
6 事務・手続き等における配慮	17
(1) 不要な性別欄の削除	17
(2) 希望する呼称の使用を検討	17
V 相談窓口	18
1 民間の専門相談窓口	18
(1) 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）	18
(2) セクシュアル・マイノリティ電話法律相談（東京弁護士会）	18
2 越谷市の相談窓口	18
3 県の相談窓口	20
4 国の相談窓口	21
(1) 人権相談	21
(2) 春日部総合労働相談コーナー（春日部労働基準監督署内）	21
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）	22

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」一人一人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を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、20年が過ぎましたが、同和問題（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今も存在し、また、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。こういった状況のなか、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。さらに、新型コロナウイルス感染症の感染拡大にとともない、「コロナ差別」といわれる事象も発生しています。

本年は「東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会」が延期により開催が見込まれ、国籍、人種、年齢、性的指向、障がいの有無等多種多様な属性を持つ選手や家族、観戦者などの来訪が見込まれています。

オリンピック憲章に「性的指向による差別禁止」が加えられたことから、いわゆるLGBTといわれる性的少数者への配慮意識の醸成が必要となっています。近年、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12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を行い、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。本ガイドラインがより良い公共サービスの提供や、地域社会づくりのために活かされることを期待します。



### 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。

### (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」という認識をもつ人もいます。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、性同一性障害（Gender Identity Disorder）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、性同一性障害と診断されても、戸籍の性別変更ができるのは一部の人に限られています。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。

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。2018（平成30）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）に改訂されることが発表されました。この改訂で、性同一性障害は削除され、Gender Incongruence（日本精神医学会による仮訳は「性別不号」）が新設されました。これとともに精神疾患ではなくなり、新設グループ「性の健康に関連する状態」の中に位置づけられました。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・興味の有無や強さに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LGBT

「LGBT」とは、レズビアン（女性同性愛者）・ゲイ（男性同性愛者）・バイセクシュアル（両性愛者）・トランスジェンダー（出生時に割り当てられた性別と性自認が一致しない人やどちらの性別にも違和を感じる人）の頭文字から取った言葉で、性的指向、性自認が非典型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。

これに対して、「SOGI（ソジ）」とは、上述の「性的指向」（Sexual Orientation）と「性自認」（Gender Identity）の頭文字を取った言葉です。「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いる概念です。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。

また、「LGBT」という言葉を法制度の文脈で用いると「LGBT」という言葉は、「L」「G」「B」「T」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「LGBT」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、「LGBT」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。一方、「SOGI」の観点から考えれば、性的指向と性自認に関する課題として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「LGBTであること」ではなく、「LGBT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、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、「LGBT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。

### 3 カミングアウトとアウティング

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。「LGBT」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 the of 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。

従って、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。

「ゾーニング」とは、性的指向と性自認に関する個人情報の共有範囲をコントロールすることを指します。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。

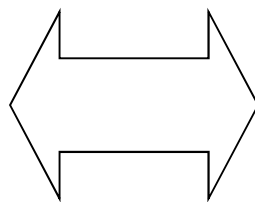
### アウティング（暴露）をしないこと

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。

#### カミングアウト

これまでに公にしていなかった自分の出生や性的指向などを当事者が表明すること



#### アウティング

当事者が公にしていないことを他人が暴露すること

## ■ L G B T以外の様々なセクシュアリティに関する言葉

用 語	意 味
S O G I (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
クエスチョニング (Questioning)	性自認や性的指向が不確かな人や探求中の人
クィア (Queer)	性的少数者を広く指す。セクシュア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。
インターセックス (Intersex)	生物学上の性発達为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。
L G B T Q	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 LGBT 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。



## 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。」

## 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は避けます。

#### <配慮の具体例>

- 本人が、家族など他人の書類を誤って持ってきていないかを確認します。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。

## (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

令和元年 12 月定例市議会において、「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」を開始します。（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）

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。

## 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ることは、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、性的少数者に想定される課題を整理し、被災者の中に当事者が一定程度いることを理解する必要があります。

#### 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。
- ・ 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、性的少数者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、必ず当事者から同意を取った上で行うこととし、当事者の了承なく、プライバシーが周りに知られることがないように徹底すること
- 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

【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」（平成 28 年 12 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】利用トイレ制限は違法 性同一性障害の経済産業省

性同一性障害で戸籍上は男性だが女性として生活する経済産業省の職員が、東京・霞が関の勤務先庁舎での女性用トイレ利用制限は違法だとして、国に制限の取り消しを求めた訴訟の判決で、東京地裁は令和元年12月12日、訴えを認めた。

裁判長は「個人が自認する性別に即した社会生活を送ることは、重要な法的利益として、国家賠償法上、保護される」と指摘。原告が勤務しているフロアなどの女性用トイレの使用を経産省が認めなかったのは違法だと判断した。

※令和3年3月現在、東京高裁で係争中

## 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、当事者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 児童生徒に対する配慮

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。

児童生徒の中にも性的少数者が一定数いることを前提に、学校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、児童生徒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 学校内の体制

#### (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に対して、学校は絶対に許さないという姿勢を明確にし、全ての教職員が毅然とした態度で臨むことが大切です。

#### (2) 児童生徒が悩んだときの受け止めと配慮

性的指向・性自認に悩む児童生徒は、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、全ての教職員が児童生徒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、児童生徒の意向を踏まえ、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) 児童生徒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、児童生徒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、児童生徒の抱える不安や疑問の解消とともに、周りの児童生徒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

児童生徒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、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、児童生徒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、児童生徒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、児童生徒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・性自認についての児童生徒や保護者からの相談や悩みに、全ての教職員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 学校における配慮

### (1) 児童生徒の個別性を受容

性的指向・性自認に対する児童生徒の自覚・受容の程度はそれぞれに違いがあります。

児童生徒からの相談は、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。

#### 児童生徒から相談を受けた際のポイント

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



## (2) 発達段階に応じた教育を推進

児童生徒は、周りの児童生徒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。周りの児童生徒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児童生徒に醸成されるよう、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

児童生徒一人ひとりと向き合い、先入観なく進路指導を行います。

こうした児童生徒は、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）がいない児童生徒にとって、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 学校生活における具体的な配慮

～トランスジェンダー※の児童生徒への配慮について～

※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

例えば更衣室などの施設で、トランスジェンダーの児童生徒（以下「本人」という。）は、周りの児童生徒に対して自身の身体を露出する不快感や、反対に周りの児童生徒の身体を見てしまうことへの罪悪感を生じる可能性があります。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。

### 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> まわりの児童生徒と時間をずらす、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。

## 5 部活動や学校行事等における配慮

男女平等の視点からも、集団宿泊的行事や部活動において、男女で異なる役割の分担領域が本人の意向とは無関係に、予め設定されることがないよう配慮が必要です。

### (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児童生徒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児童生徒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

- (1) 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）  
無料です。どんな人のどんな悩みにもよりそって、一緒に解決する方法を探します。
- (2) セクシュアル・マイノリティ電話法律相談（東京弁護士会）  
毎月第2・4木曜日（祝日の場合は翌金曜日）午後5時～7時  
TEL 03-3581-5515  
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。

- (1) 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） TEL 048-963-9119
  - 男女共同参画に関すること（男女共同参画担当） TEL 048-963-9113
- (2) 市民窓口
- ①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  
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  
TEL 048-963-9119  
中央市民会館4階第4相談室
- ②女性の生き方・パートナー相談（女性相談） 担当課：人権・男女共同参画推進課  
・TEL 048-963-9176 ※面接相談は、予約が必要です  
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 午後5時～8時（電話相談のみ）  
土曜日 午前10時～12時、午後1時～4時（第4土曜日午後2時～4時を除く）  
※土曜日に面接相談を希望する場合は、事前予約（048-963-9176）が必要になります。
- ③精神保健福祉相談 担当課：保健所こころの健康支援室  
TEL 048-963-9214 ※面接相談は、予約が必要です  
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

④教育相談 担当課：教育センター

TEL048-962-9300、048-962-8601 月～土曜日

TEL048-962-8500（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

※来所相談は、予約が必要です

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

⑤青少年相談室 担当課：青少年課

TEL048-964-0272

※面接相談は、予約が必要です

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

⑥家庭児童相談室 担当課：子ども福祉課（子ども安全室）

TEL048-963-9319

※来所の場合は、事前に問い合わせください

月～金曜日（祝日及び年末年始を除く）午前9時～12時、午後1時～4時

⑦子ども家庭相談室 担当課：児童館コスモス・児童館ヒマワリ

児童館コスモス TEL048-978-1515

児童館ヒマワリ TEL048-986-3715

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 ※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。

#### ●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～土曜日（祝日及び年末年始、第3木曜日を除く）

午前10時～午後8時30分

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TEL 0120-86-3192

・保護者用 TEL 048-556-0874 電話は24時間無休

・Eメール相談 [soudan@spec.ed.jp](mailto:soudan@spec.ed.jp)

・FAX相談 TEL 0120-81-3192

※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

### (1) 人権相談

#### ●さいたま地方法務局人権擁護課

TEL048-859-3507

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

TEL048-966-1337

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※

TEL0570-003-110

（一部のIP電話からはご利用できない場合があります。）

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。

#### ●子どもの人権 110番※

TEL0120-007-110

（一部のIP電話からはご利用できない場合があります。）

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。

### (2) 春日部総合労働相談コーナー（春日部労働基準監督署内）

TEL048-614-9968

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



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) 子ども・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」「レズ」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子どもの想定・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。 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。
カミングアウト・アウティング	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ティングされるのではないかと不安に思っている。
	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。
服務	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。
	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。
福利・厚生	使用者に対して、パートナーと共に育てている子ども育児休業・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われ、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（SOG 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	子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。



性的少数者（LGBT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.2.0

令和3年3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](mailto:jinkendanjo@city.koshigaya.lg.jp)