

性の多様性に関する 職員向けガイドライン

～誰もが自分らしく暮らせる日光市を目指して～



令和6年3月

日光市

目 次

はじめに.....	1
1 多様な性に関する基礎知識	
(1) 性の4要素.....	2
(2) LGBTQ.....	2
(3) SOGI.....	3
(4) LGBTQ や SOGI 以外の性のあり方（セクシュアリティ）に関する言葉	4
(5) カミングアウト	4
(6) アウティング	5
(7) 性的マイノリティの人口割合	5
(8) アライ（Ally）	6
(9) レインボーフラッグ.....	7
(10) プライド月間	7
(11) DE&I	7
2 市民への配慮・対応	
(1) 基本的事項	8
(2) 窓口や電話での対応等	8
(3) 所轄事業の見直し	10
(4) 公共施設での対応.....	10
(5) 災害時における対応.....	11
3 職場での対応	
(1) 職場環境	12
(2) 採用時の対応.....	13
4 学校等における子どもへの配慮・対応	
(1) 学校等における対応	14
(2) 課外活動における対応	15
(3) 幼児期の子どもへの対応	16
5 パートナーシップ宣誓制度について	
(1) 制度概要	17
(2) 宣誓要件	17
(3) 制度導入による効果	17
(4) 証明書の提示で受けられる主なサービス	17
(5) パートナーシップ宣誓書・証明書について.....	18
6 相談窓口	19
参考文献	20

はじめに

近年、性的マイノリティ（LGBTQ等）を取り巻く環境は、大きく変化し、関心が高まっているものの、社会全体の理解が十分に浸透しているとは言い難い状況にあり、差別や周囲の心ない好奇の目にさらされるなど、社会生活で様々なトラブルに悩まされている当事者の方々が沢山います。

日光市では、「人権施策推進基本計画」を策定し、性的指向・性自認についても重要な人権課題のひとつと捉え、令和3年9月に「パートナーシップ宣誓制度」を制定しました。

毎年6月のプライド月間（※P7参照）には、市民等への理解促進を図るための啓発活動も行っています。

こうした中、令和5年6月23日に「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」が施行され、国と地方公共団体は理解増進に関する施策の策定・実施に努めることが役割とされています。

また、令和5年6月24日・25日に我が国で初めての「G7栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合」が奥日光で開催されました。会合の成果として発表された「日光声明」では、「LGBTQIA+の人々の人権と尊厳が完全に尊重され、促進され、保護される社会の実現に向けた努力を継続する」とありました。

日光市は、開催地の責務として、多様性を認め、お互いを尊重し、誰もが自分らしく参画・活躍できる共生社会の実現を加速する必要があります。そのため、まずは職員が率先して多様な性について正しい知識を持つとともに、性的マイノリティの方々が抱える困難を理解し、窓口や職場等において必要な配慮や適切な対応をとることができるよう、本ガイドラインを策定しました。

1 多様な性に関する基礎知識

(1) 性の4要素

一人ひとりの人間が持っている性は、4つの要素から成り立っています。人それぞれに性のあり方は様々であることを知り、お互いの違いを受容し、尊重しあうことが大切です。

身体の性別：Sex	体つきなどの生物学的な性別で、出生時に割り当てられた性別のことを指します。
性自認（自認する性）： Gender Identity	「私は女である」や「私は男である」等、自分が認識している性別。身体の性別と不一致を感じている人もいます。
性的指向（好きになる性）：Sexual Orientation	恋愛感情がどの性別に向いているかを指します。同性を好きになる人、異性を好きになる人、男女の両方を好きになる人等がいます。
性別表現（表現する性）： Gender Expression	身体の性別、性自認、性的指向に関わらず、言葉遣いや服装等、見た目自分をどのような性別で表すかを指します。

(2) LGBTQ

多様な性的指向や性自認を表す代表的な言葉で、性的マイノリティを表現するにあたり、いくつかのパターン分けした名称の頭文字をとったものです。

L	Lesbian (レズビアン)	女性の同性愛者
G	Gay (ゲイ)	男性の同性愛者
B	Bisexual (バイセクシュアル)	両性愛者
T	Transgender (トランスジェンダー)	体と心の性別に違和感を持つ人
Q	Questioning (クエスチョニング)	自分の性別が判らない人、 決まっていない人
	Queer (クイア)	性的マイノリティの総称

LGBTQに「+」を加え、LGBTQ+と表すこともあります。「+」はLGBTQだけでは表しきれない多様な性のあり方を指します。また、I (Intersex)、A (Asexual) を加え、LGBTQIA+として、性的マイノリティの総称とすることもあります。

<コラム：性同一性障害について>

「性同一性障害」とは、トランスジェンダーの人のうち、反対の性に対する同一感と、自分の性に対する不快感及び性役割に対する不適切感が強く持続している人の障害のことで、医学的な診断名です。

「性同一性障害者の性別の取り扱いの特例に関する法律」（平成十五年法律第百十一号）により、性別適合手術の実施を含む一定の要件を満たすと、戸籍上の性別記載が変更できるようになりますが、身体的・経済的な負担があるため、手術が困難な場合など、様々な事情により要件を満たせず、戸籍の性別変更ができない方が多くいます。

なお、令和元年の世界保健機関（WHO）の総会において、「性同一性障害」は「精神疾患」から「性の健康に関する状態」へ分類されるようになり、「性同一性障害」を新たに「性別不合（Gender Incongruence,GI1）」と位置付けました。

(3) SOGI（ソジ）

性的指向（SO：Sexual Orientation）と性自認（GI：Gender Identity）の頭文字をとったもので、性のあり方は多様であり、厳密な分類は困難であることから、「全ての人に関わる性のあり方」を捉える概念として、近年この言葉が浸透してきています。

また、性別表現（Gender Expression）をプラスしてSOGIE（ソジー）と言われることもあります。



(4) LBGTQ や SOGI 以外の性のあり方（セクシュアリティ）に関する言葉

用 語	意 味
アセクシュアル (Asexual)	恋愛感情や性的欲求に感心が無い人
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。個体が持つ染色体・生殖腺・外性器について性別が不明瞭の状態。
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
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
DSD s (ディ・エス・ディー・エズ) (Differences of sex development)	性分化疾患の略称で、生物学上の発達が先天的に非典型的な状態を指す医学用語。DSD s 自体は、身体の多様性を表す言葉
トランス男性 (Trans-man FTM) (Female to Male)	出生時に割り当てられた性別は女性であり、自身を男性であると自認する人
トランス女性 (Trans-women MTF) (Male to Female)	出生時に割り当てられた性別は男性であり、自身を女性であると自認する人
パンセクシュアル (Pansexual)	人を好きになる時に、相手の性別が条件とならない人
ヘテロセクシュアル (Heterosexual)	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）

(5) カミングアウト

自らの性のあり方を他の人に打ち明けることをいいます。性的指向や性自認に関することは、本人のプライバシーに関わる問題のため、誰に、いつ、どのように、カミングアウトをするか、しないかを決めるのは個人の自由であり強制してはいけません。

しかし、社会生活を送るうえで必要に迫られてカミングアウトすることもあることから、カミングアウトを受けた場合は、まず相手の気持ちを受け止め、尊重することがとても重要です。



(6) アウティング

性的指向や性自認など、性のあり方について、本人の同意なく他人に暴露することをいいます。口頭だけでなく、SNS 等で情報を流す行為もアウティングになります。

また、善意のもとで行われたことでも、本人が意図しないところで、その人の性のあり方が知られてしまうことは、アウティングになります。

令和 2 年に厚生労働省で策定された「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」において、職場における優越的な関係を背景としてアウティングをすることは、パワーハラスメントに該当すると位置づけられています。

ほかの職員から、性的マイノリティであることをカミングアウトされたり、相談を受けた場合において、ほかの職員や周囲との情報共有が必要なときは、本人の了承を得ることとし、プライバシーや個人情報に周りに知られることのないようにしなければなりません。

<参考：アウティング事例>

～男子大学生がアウティング後に転落死～

2015（平成 27）年 4 月に、ある大学の男子学生 A さんが、同じクラスの男子学生 B さんに、好意を抱いていることを LINE を介して打ち明け、その後、B さんは A さんの同意を得ず、A さんが同性愛者であるということを、複数の同級生が参加する LINE グループで暴露しました。その後、A さんは心身のバランスを崩し、心療内科を受診していました。A さんは大学にも相談していましたが、同年 8 月、大学構内の建物から転落し、亡くなりました。

(7) 性的マイノリティの人口割合

全国の 20 代～60 代を対象に行った民間企業の調査によると、LGBTQ の割合は全体の約 10%という結果がでました。これは、左利きの方の割合と近い数字になります。

実際にはほとんどの方が、身近なところで性的マイノリティと接していると想定されます。しかし、当事者は差別や偏見、無理解を恐れ、周囲に自身が性的マイノリティであると伝えられず、周囲の人もその存在に気づいていないため、自分の周りにはいないと思っている場合が多くあります。

(参考) 性的マイノリティに関する調査結果

調査・団体名	調査時期	調査対象	調査結果
LGBTQ+調査 2023 (dentsu Japan サステイナビリティ推進オフィス)	2023年6月	全国20～59歳の 6,240名	LGBTQ人口割合は 全体の9.7%
LGBT意識行動調査 2019 (株)LGBT総合研究所)	2019年4月 ～5月	全国20歳～69歳の 42万8,036人	LGBT・性的少数者に 該当する人は約 10.0%
LGBTに関する職場の 意識調査 (日本労働組合総連合会)	2016年6月 ～7月	全国20～59歳の1,000 名	LGBT等当事者は8%

(8) アライ (Ally)

英語の「ally (同盟、仲間、味方、支援者)」を語源とする、性的マイノリティについて理解し、当事者に寄り添い、共に差別解消を目指す人たちのことを言います。

身近なことで、できることから始めてみるということが大切です。

<アライとして今日からできること>

- ・差別的な言動は決してしない

当事者に向かって言わないことはもちろん、第三者に言ったり、SNS に書き込んだりするすることも、決してしてはいけません。

- ・よくないことだと注意する

差別的な言動を見かけた時は、勇気を出してよくないことだと一言、伝えてみましょう。みんなと一緒に笑わない、同調しないということだけではなく、よくないことを指摘する勇気も必要になります。

- ・話題を変える

差別的な言動を見かけた場合でも、直接よくないことだと注意できないこともあると思います。そんな時は、話題を変えてみましょう。話題を変えることで、差別的な言動から当事者を守ることができます。

- ・規則や常識を見直す

職場での規則や、常識としてきた考え方を、もう一度見直してみましょう。

性的マイノリティの方がいる前提になっているか、カミングアウトしなくても当事者がメリットを受けられる規則になっているか、改めて考えてみましょう。

- ・レインボーグッズを持つ

性的マイノリティのシンボルである6色のレインボーグッズを持つことは、アライの印となります。

(9) レインボーフラッグ

性の多様性を尊重する意思を表現するものとして、よく用いられている性的マイノリティのシンボルです。1970年代のサンフランシスコで発祥し、今では、世界中で使用されています。

レインボーという言葉から7色をイメージしがちですが、赤、橙、黄、緑、青、紫の6色で構成されています。

(10) プライド月間

毎年6月は、性的マイノリティ啓発の「プライド月間」に位置付けられています。

「プライド月間」とは、「ストーンウォール・イン事件※」を端に発する、性的マイノリティの人権を守る運動月間のことです。多くの国と地域ではこの事件が起こった6月に、パレードやイベントが開催されています。

※1969年6月、ニューヨークのゲイバー「ストーンウォール・イン」が警察による踏み込み捜査を受けた際、居合わせた性的マイノリティ当事者たちが初めて警官に真っ向から立ち向かって暴動となった事件

(11) DE&I (ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)

Diversity: 多様性、Equity: 公平性、Inclusion: 包括性の3つを合わせた言葉。従来のD&I (ダイバーシティ&インクルージョン) の考え方に「Equity (公平性)」を加えたもので、D&Iから一歩進んだ概念として近年広がりつつあります。

DE&Iは、企業理念や教育理念などに多様性・公平性・包括性を取り入れて公平な機会のもと、多様な人材が互いに尊重しあい、力を発揮できる環境を実現するという概念です。



2 市民への配慮・対応

(1) 基本的事項

職員一人ひとりが公務に従事するにあたって、性的指向・性自認に対して必要な配慮は、人権の観点からも求められます。

性的指向や性自認に対する認識や受容の程度は人それぞれで、どの程度配慮してほしいかということも人それぞれです。

不安を抱えて窓口に来られる方もいるため、事務を行う際には、相手の意向をくみ取るコミュニケーションが大切です。

また、指定管理者や委託事業者などに対しても、人権侵害となるような行動や言動をとることのないよう、本ガイドライン等を利用して周知と指導に努めることが必要です。

<対応例>

- ・ 性的指向や性自認は人により異なることを前提に対応する。
- ・ 固定観念や先入観、偏見を持たない。
(例：パートナーが異性であるとは限らない)
- ・ 性別や関係性を決めつけるような表現は避ける。
(例①：夫、妻、旦那様、奥様 → 配偶者、パートナー)
(例②：お父さん、お母さん → 保護者の方、ご家族の方)

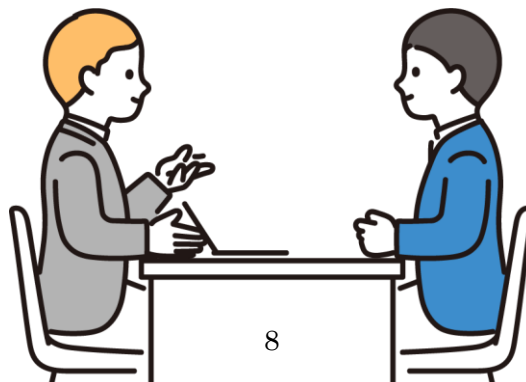
(2) 窓口や電話での対応等

①本人確認

本人が、身分証明書等（保険証、住民票の写し、マイナンバーカード、選挙の入場券等）を提示する際は、書類上の性別と本人の外見や服装から想定される性別が一致しないこともあり得ることを念頭に置きましょう。

窓口での本人確認の対応については、相手が性的マイノリティであるか否かにかかわらず、本人のプライバシーを保護するものとして、必要以上に見比べたり、大きな声で確認しないよう普段から気をつけましょう。

また、電話などで対応する際、声質で相手の性別を決めつけないようにすることも必要です。



<対応例>

- ・当事者から要望がある場合、可能な範囲で、個室等プライバシーが守られる場所で対応する。
- ・窓口への呼び出しは、原則として整理番号で行う。これによることができない場合は、フルネームで呼ぶことについて当事者へ許諾をとったり、どのように呼ぶか尋ねたりするなどの工夫をする。
- ・書類等に記載された性別に誤りがないか確認する必要がある場合（見た目の性別と異なっている場合等）は、「こちらでよろしいですか」と問いながら該当箇所を指で示すなどの工夫をする。
- ・性別の確認に固執せず、生年月日や住所等、ほかの方法で本人確認を行う。
- ・ほかの窓口につなぐ必要がある場合、事前に本人の了承を得たうえで、配慮して引き継ぐようにする。

②書類等の性別欄の取り扱い

性のあり方が多様なことがあることを踏まえて、様々な書類にある性別欄について、法の規定があるものや業務上必要とするものを除き、必要のない性別欄は削除できるか検討しましょう。事務の性質上、性別欄が必要な文書の場合も、「男性」「女性」以外を選択できるようにならないか、検討しましょう。

<対応例>

- ・性自認又は法律上の性別のいずれを尋ねるのかを記載する。
（法律上（戸籍、住民票）該当する性別を選んでください・日常生活でどのような性で生活しているか、該当する性別を選んでくださいなど）
- ・自由記入欄とする。
- ・「男性」「女性」以外や「どちらでもない」や「無回答」などを選べるようにする。
- ・性別欄を設ける必要がある場合は、その必要性を説明する。

【記載例】

問○ 性別 ① 男 ② 女 ③ 無回答

問○ 性別（ ）

※自認する性を記載してください。

(3) 所轄事業の見直し

現行の制度上、親族であることを条件としている場合は、同性パートナー等も同様の取扱いとするよう、条例の緩和やそのための方策について検討しましょう。

(4) 公共施設での対応

① トイレ、更衣室の利用

トイレ、更衣室の利用にあたっては、どのような対応が可能なのか、他の利用者との調整をどのように行うかなどについて、あらかじめ検討しておく必要があります。

なお、性別による区別のない「だれでもトイレ」（性別に関係なく使用できるトイレ）や「だれでも更衣室」を設置する場合でも、その利用を強制することでかえって当事者に不快感を抱かせることもあります。そのため、当事者の意思を確認し、可能な限りくみ取って、配慮することが大切です。

<対応例>

- ・更衣室をほかの利用者と時間をずらして使用する、空き部屋を更衣室として代用する。
- ・多数の人が同時に更衣室を利用する場合、カーテンで区切ってお互いに見えなくできるようにする。（当事者とほかの利用者の理解を得られるようにする）

② 貸室の利用

市民が公共施設を利用する場合、利用者の性的指向や性自認のみを理由として利用可否を判断してはいけません。

<参考：府中青年の家事件>（概要）

東京都教育委員会が同性愛者の団体がした都青年の家の宿泊使用申込を、都青年の家条例に基づき不承認としたことが違法であるとし、損害賠償請求が認められました。

（判決）平成9年9月16日 東京高裁平成6年（ネ）1580号 抜粋

「・・・都教育委員会を含め行政当局としては、その職務を行うについて、少数者である同性愛者を視野に入れたきめの細かな配慮が必要であり、同性愛者の権利、利益を十分に配慮することが要請されるものと言うべきであって、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ものとして許されないことである。」

(5) 災害時における対応

災害時には特別な状況となるため、すべての要望に対応することは難しいと考えられます。しかし、当事者への配慮については、事前にマニュアルに記載するなどの工夫が必要です。

また、避難所運営に携わる従事者は、被災者の中に当事者が一定程度いることは念頭において対応しなければなりません。

<対応例>

- ・性別にかかわらず利用できるトイレを設置する。
- ・見た目や戸籍上の性別にかかわらず、本人が必要とする物資を受け取れるようにする。
- ・避難所において、同性パートナー等が世帯として一緒に居られるよう対応する。



3 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、職場全体で性の多様性に関する正しい知識を持ったうえで、差別やいじめ、ハラスメントが起こらないよう配慮ある対応を行うことが大切です。

(1) 職場環境

①職場内での言動

性的指向や性自認は個人の尊厳にかかわる事柄です。いわゆる「ホモネタ」「レズネタ」等の性的指向や性自認を揶揄する発言は、決してしてはなりません。性的指向や性自認は個人の特性であり、このような差別的言動は人権侵害であり、当事者である本人や、親族などに当事者がいる職員も傷つけることとなります。

<当事者が不快に思うことば>

次の言葉は差別的表現にあたりますので注意しましょう。

・アブノーマル、ホモ、レズ、おなべ、おかま、オネエ、あっち系、そっち系

※同性愛の性質を持っている人を「ホモセクシュアル」、女性同性愛者のことを「レズビアン」と呼びますが、「ホモ」「レズ」は侮蔑的表現として使用されてきた経緯があり、不快感を与えることがあるので使わないようにしましょう。

②執務上必要な施設利用への配慮

職員から、性的指向や性自認を理由として執務上の合理的配慮をしてほしいという申し出があった場合には、困難を除去するために調整を図る必要があります。

申し出を受けた所属長等は、他部署との調整が必要な場合においても、本人の了解を得ずに当該職員の情報を他人に伝えることのないよう注意しましょう。

<参考：トランスジェンダー職員に対するトイレ利用制限の違法性についての
最高裁判決>

トランスジェンダーで専門医から性同一性障害であると診断されている経済産業省の職員は、健康上の理由により性別適合手術を受けておらず、戸籍上の性別は男性のまま、女性として生活していましたが、戸籍上男性であることを理由に職場の女性トイレの使用を制限されたことに対し、不合理な差別だとして、人事院に対し行政措置の要求をしたところ、要求を認められないとされたため、国を相手に、この判定の取消しを求めました。

令和5年7月11日の最高裁判決で、人事院の判断は、他の職員に対する配慮を過度に重視し、当該職員の不利益を不当に軽視するものであって、著しく妥当性を欠き、裁量権の範囲を逸脱し又はこれを乱用したものとして、人事院の判定を違法としました。

③ ハラスメントにかかる相談への対応

所属長や上司が相談を受けた際には、本人の訴えを真摯に受け止め、プライバシーに配慮し、適切に対応しなければなりません。

対応に悩む場合は、専門機関（P19 参照）の相談を利用することも検討しましょう。

（2）採用時の対応

面接時には、性的指向や性自認、性表現など、職務上の能力に関係がないことについて、差別的言動や相手を傷つける行動をとってはならず、また、こうしたことを採否の判断要素としてはいけません。



4 学校等における子どもへの配慮・対応

平成28年4月、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ています。

学校や教育の現場においては、性的指向や性自認に関する問題を抱えている子どもが在籍していることを想定し、すべての教職員が性的指向・性自認に関する正しい理解を深めることが重要です。

(1) 学校等における対応

①教職員の理解のための取組

子どもの性的指向や性自認に由来する本人または保護者などからの相談や悩みに対応できるよう、教職員が性的指向や性自認に関する正しい知識を習得することが大切です。

②学校等における体制について

学校等では、性的マイノリティに限らず、ステレオタイプの女性像や男性像に当てはまらない子どもがいじめの標的になりやすいという問題があります。学校等では、校長を中心にすべての教職員が、性的指向や性自認に基づく差別・いじめに対して厳しい態度で挑む姿勢を示すことが重要です。

特に思春期には、家庭にも相談できないことがあるため、教職員が子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です。相談に対して学校内での対応が難しい場合は、各種相談窓口を利用します。このような相談は、きわめて個人的な悩みを含むため、対応には特に注意が必要です。

また、学校等において、個人的な配慮とともに、誰もが安心して生活できるような体制での対応について検討することも大切です。

③学校等における生活・施設利用等における配慮

性的指向や性自認にかかる対応については、学校のルールや設備上の制約などにより、必ずしも当事者の意向が十分に反映できるとは限りません。

その場合でも、本人の希望にできるだけ寄り添い、個別に対応することが望まれます。

ただし、その対応に当たっては、他の子どもへの配慮も必要です。例えばトイレの使用について、職員用トイレの使用を認める際は、他の子どもや保護者への配慮の均衡を取りながら支援を進めることが重要です。

<参考:学校における支援の事例>

(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かな対応の実施について(教職員向け)」より抜粋)

- ・服装…自認する性別の制服・衣装や、体操着の着用を認める。
- ・髪型…標準より長い髪型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。

④児童生徒への対応

児童生徒の性的指向や性自認に関する認識、需要の程度はそれぞれ異なります。そして、児童生徒がおかれている家庭、学校の環境も大きく異なります。

相談を受けた際は、先入観を持たず、その時々の子どもの状況等に応じた支援を行うことが大切です。性的指向や性自認について、偏見や差別意識の解消を図るための人権教育を推進する必要があります。性的指向や性自認について人権教育で扱う場合、教職員が正しく理解し、学校等における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適切な対応が望まれます。

(2) 課外活動における対応

部活動や行事、校外学習などの課外活動においては、性別による固定的な役割が設定されやすく、性的指向・性自認が法律上の性別と異なる子どもにとっては、学校等における活動以上に困難が生じやすいといえます。そのため、本人と十分に話し合った上で適切な対応を取りましょう。

<参考:学校における支援の事例>

(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かな対応の実施について(教職員向け)」より抜粋)

- ・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。

(3) 幼児期の子どもへの対応

文部科学省の「学校における性同一性障害に係る対応に関する状況調査について（令和元年）」によると、少数ながら小学校低学年の事例もあり、入学時に対応を求められています。また、幼児期から自分の性や扱われ方に違和感を抱く例もあります。

幼児教育・保育においては、施設の職員が多様な性をどのように捉え子どもに対応するのか、また、適切な経験ができるような環境をどのように構成するのが重要です。

よって、施設の職員は、個々の子どもの特性を的確に把握し、その年代に応じた配慮や対応（工夫）を行うことが大切です。

<対応例>

- ・施設で準備をする個人マーク等において、性別のイメージが強いもの（例：男の子は青やライオン、女の子はピンクやリボン など）の提供は避け、子どもに選ばせるなどの対応を行う。
- ・不必要な性別によるグルーピングは行わない。
- ・性別に特化した子どもへの声掛け（例：男の子なのに…、女の子なのだから など）は行わない。

5 パートナーシップ宣誓制度について

日光市では、一人ひとりの人権を尊重し、多様性を認め、ともに生きる社会を目指すため令和3年9月から、「日光市パートナーシップ宣誓制度」を開始しました。

令和5年11月末現在、3組を承認しています。

また、栃木県が令和4年9月から「とちぎパートナーシップ宣誓制度」を導入し、県が提供するサービスと日光市が提供するサービスのどちらも利用できるようになりました。

(1) 制度概要

どちらか一方又は双方が性的マイノリティであるカップルが、本人の意思に基づき、お互いを人生のパートナーとして、日常生活で、経済的、物理的、精神的に協力しあうことを約束した関係であることを市長に対して宣誓し、日光市がその事実を公的に証する制度です。

(2) 宣誓要件

- ① 2人とも成年に達していること ※令和4年4月1日から18歳
- ② 日光市民であること、または日光市に転入を予定していること
- ③ 配偶者がいないこと
- ④ 宣誓者以外の方とパートナーシップの関係がないこと
- ⑤ 宣誓者同士の関係が近親者でないこと
- ⑥ 戸籍上の性別が同一であること

(3) 制度導入による効果

性的マイノリティであるカップルが、お互いを人生のパートナーであることを日光市長に宣誓し、市はパートナーシップ宣誓証明書を発行します。

この証明書の提示により、一部の公共サービスや民間サービスについて、婚姻関係と同様な扱いを受けることができます。

当市はこの制度を導入することにより、市民の性的マイノリティの人々への理解が深まり、誰もが自分らしく誇りを持っていきいきと輝き、「一人ひとりの人権が尊重される明るく住みよい社会」の実現を目指します。

(4) 証明書の提示で受けられる主なサービス（市の証明書又は県の証明書があれば受けられます。）

●日光市のサービス

- ・市営住宅の入居申込み
- ・市営墓地の永代使用許可申請、継承

●栃木県のサービス

- ・県営住宅の入居申込み
- ・病院への面会等（17病院）
- ・とちぎ結婚応援カード（とちマリ）の利用

●民間のサービス（直接利用企業に問合せ要）

- ・携帯電話会社の家族割
- ・金融会社の共有住宅ローン
- ・クレジットカードの家族カード発行
- ・航空会社のマイレージ割
- ・生命保険の死亡保険金の受取人指定

(5) パートナーシップ宣誓書・証明書について

様式第1号（第4条関係）

日光市パートナーシップ宣誓書

日光市長 様

私たちは、日光市パートナーシップの宣誓の取扱いに関する要綱第4条の規定により、互いを人生のパートナーとし、日常の生活において、協力しあうことを宣誓します。


令和 年 月 日

(宣誓をしようとする者) フリガナ _____ 氏名 _____ (生年月日: 年 月 日) フリガナ _____ 通称名 _____ 住所 _____ 電話番号 _____ (代筆者) 氏名 _____	(宣誓をしようとする者) フリガナ _____ 氏名 _____ (生年月日: 年 月 日) フリガナ _____ 通称名 _____ 住所 _____ 電話番号 _____ (代筆者) 氏名 _____
---	---

(事務処理欄)

受付番号

証明書交付番号【第〇号】



日光市パートナーシップ宣誓証明書

様 _____ 様 _____
 年 月 日生 年 月 日生

宣誓日 令和 年 月 日

お二人が、日光市パートナーシップの宣誓の取扱いに関する要綱に基づき、お互いを人生のパートナーとして、宣誓をされたことを証明します。

日光市は、一人ひとりの人権が尊重される明るく住みよい社会を実現し、お互いの個性や多様性を認め合い誰もが生きがいと誇りを持つことができる社会を目指して、取り組みを進めてまいります。

お二人が互いを人生のパートナーとして認め合い、いきいきと生活されることを応援いたします。

令和 年 月 日

日光市長 粉 川 昭 一

※この証明書の提示を受けた方は、裏面をご確認ください。



6 相談窓口

(1) 専門相談窓口

- とちぎにじいろダイヤル（性的マイノリティに関する電話相談）
TEL 028-665-8724（17：30～19：30）
毎月第1・第3金曜日（祝休日及び年末年始を除く）
- よりそいホットライン（性別の違和感や同性愛に関わる相談）
0120-279-338/専門回線4番（24時間無料電話相談）
- 東京弁護士会（セクシュアル・マイノリティ電話法律相談）
03-3581-5515（17：00～19：00）
毎月第2・4木曜日（祝祭日の場合は、翌金曜日）

(2) その他の相談窓口

- みんなの人権110番（人権に関する相談）
0570-003-110（8：30～17：15）
月曜日～金曜日（祝日及び年末年始を除く）
- 栃木労働局雇用環境・均等室（職場におけるセクハラ・パワハラについての相談）
028-633-2795（8：30～17：15）
月曜日～金曜日（祝休日及び年末年始を除く）

(2) 市職員向け相談窓口

ハラスメントに関する相談や質問があるときは、以下の相談員が対応します。

- 企画総務部人事課長
- 企画総務部総務課長
- 人事課健康管理担当



参考文献

- ・電通ダイバーシティ・ラボ『「知る」「考える」「行動する」アライアクションガイド2023 (ver.03)』 (令和5年)
- ・足立区「足立区LGBTガイドライン 職員が性の多様性への理解を深め、適切な対応をするために」 (令和3年)
- ・岩手県「多様な性のあり方を尊重するための職員ガイドライン」 (令和3年)
- ・柏市「LGBTガイドライン～職員が性の多様性への理解を深めるために～」 (令和4年)
- ・神奈川県「職員向け性的マイノリティサポートブック～自分らしく生き、笑顔あふれる共生社会をめざして～」 (令和5年)
- ・北区「職員のための「性の多様性」に関する対応ハンドブック」 (令和2年)
- ・相模原市「性の多様性を知り、適切な対応をするための相模原市職員ガイドライン」 (令和2年)
- ・新宿区「新宿区性自認・性的指向に関する職員のためのハンドブック」 (令和4年)
- ・千葉市「LGBTを知りサポートするためのガイドライン～誰もが自分らしく生き、ことを認め合う社会へ～」 (平成30年)
- ・船橋市「多様な性のあり方に関するサポートガイドライン」 (平成31年)
- ・梅本恵「保育者養成における「性の多様性」教育－学生の授業后感想文の分析から－」 (令和元年)



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



国連サミットにおいて、「誰一人として取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のための、2030年までに世界が取り組む17の「持続可能な開発目標（SDGs）」が採択されたことを受け、日本において「SDGs実施指針」や「SDGsアクションプラン2020」が策定されました。市の第3次日光市人権施策推進基本計画において、ゴール10「人や国の不平等をなくそう」の視点から、性的指向・性自認に対する取り組みを行うことを掲げています。

性の多様性に関する職員向けガイドライン

発行年月：令和6年3月

発行：栃木県 日光市 企画総務部 総務課

〒321-1292

栃木県日光市今市本町1番地

TEL：0288-21-5184（直通） FAX：0288-21-5137

E-mail：soumu@city.nikko.lg.jp
