



多様な性と生を尊重する
まちづくりのための
職員ガイドライン

突然ですが質問です。この二人の関係は？



- 1 パパ友
- 2 学生時代の友人
- 3 子どもを抱くパパとショートカットのママ
- 4 子どもを育てる同性カップル
- 5 ……

考え方のポイント

この二人の関係は会社の同僚かもしれないし、パパ友かもしれません。学生時代の友人かもしれないし、ご近所さんかもしれません。子どもを育てる同性カップルかもしれません。大切なのは、自分の思い込みで決め付けないことです。このことが、一人ひとりの違いを認め、お互いに尊重するための第一歩です。

はじめに

本市は、平成26年1月に市民参画のもとで制定した「多摩市女と男の平等参画を推進する条例」において、他市に先駆けて「性的指向」、「性自認」の用語(P2参照)を定義し、これらに係る差別を禁止する条文を盛り込むなど、すべての人が住みやすく暮らしやすい社会の実現に向けて施策を推進しています。

その施策の一つとして、令和4年2月1日より、多摩市パートナーシップ制度を導入しました。

この制度は、戸籍上同性であることなどを理由に婚姻ができない二人が、パートナーシップの関係にあることを市に宣誓し、宣誓の手続きを行った二人に市が証明書(受領証等)を発行する制度です。この制度の導入をきっかけとして、性の多様性に関する理解がさらに広がり、制度に関する不安の解消や人権課題の解決につながるよう、今後も様々な施策を展開していきます。

このガイドラインは、制度の開始に合わせ、まずは多摩市の職員や小・中学校の教職員が多様な性と生に対する基本的な知識と尊重する気持ちを持ち、市民との対応において状況に応じ、適切に行動できるよう作成したものです。さらに多摩市役所で働くすべての職員が、自分らしく、生き生きと働くことができるための職場環境を作るために必要な指針にもなると考えています。

そのため、一部多摩市役所の職員向けの内容になっておりますが、市民の皆さんをはじめ、市内の企業や医療機関、各種機関など、すべての方に参考にしていただける内容となっております。

今後もすべての人が住みやすく暮らしやすい社会の実現に向けて、市民の皆さんとともに取り組んでまいりたいと思います。



令和4年3月
多摩市長 阿部 裕行

目次

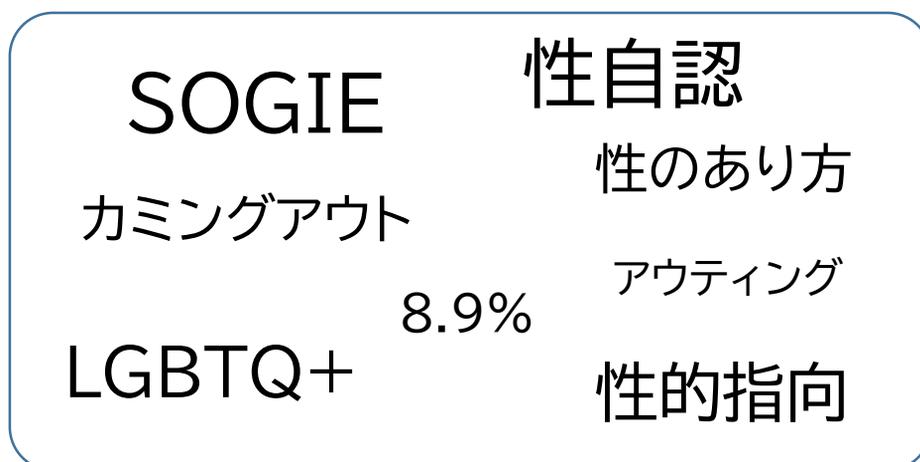
- Step1 基本的な知識を身に付ける・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- Step2 当事者が抱えている困難を知る・・・・・・・・・・・・ 9
- Step3 職場における配慮を考える・・・・・・・・・・・・・・ 11
- 多摩市パートナーシップ制度・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 16
- おわりに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 17
- 参考文献・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 18
- 相談窓口一覧・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 19

Step 1

基本的な知識を身に付ける

性的指向や性自認は、一人ひとり異なります。そのため、職場の中や窓口において、その時その時に必要な対応は異なり、柔軟な対応力や相手の立場に立つための発想力・想像力が必要となります。

まずは最初のステップとして、基本的な知識を知り、職場全体で対応できる環境を整えましょう。



性のあり方の4つの要素

性的指向	どの性を好きになるか、またはならないか
性自認	自分の性別をどのように感じているか、いないか
性表現	外部に向けて自分の性をどう表現するか (性自認と一致するとは限らない)
身体の性	身体的・生物学的特徴により判断される性

一人ひとりの性のあり方(ジェンダーとセクシュアリティ)は主に上記の4つの要素の組み合わせによって形作られます。性的指向・性自認のほか、身体的・生物学的特徴により、ある程度客観的に判断される身体的性や、言葉づかい、服装、しぐさ等、外部に向けて自分の性をどのように表現するかという性表現も、その人の性のあり方を形作る大事な要素になります。

性のあり方はグラデーションだと言われます。大切なのは分類したり決めつけたりすることではなく、多様性を知り、人それぞれの性のあり方を尊重することです。

LGBTQ+とは

L レズビアン
恋愛や性の対象が同性
に向く女性

G ゲイ
恋愛や性の対象が同性
に向く男性

B バイセクシュアル
恋愛や性の対象が同性
にも異性にも向く人

T トランスジェンダー
出生時に登録された
性別に違和感のある人

Q クエスチョニング
性のあり方が分からない、
決めたくない

+ プラス
ひとことで定義しにくい
多様な性

LGBT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)の頭文字をとって組み合わせた言葉です。なお、LGBは性的指向、Tは性自認における区分となりますが、LGBTでは性自認や性的指向の一部しか表現できておらず、性のあり方を4種類だけに限定することはできません。それどころか、性のあり方はグラデーションであり、人の数だけあると言えます。

そこで最近では、LGBTに加えて「自分の性のあり方がわからない、決めたくない」というQ[Questioning(クエスチョニング)、またはQueer(クィア)]、さらに定義しきれない多様な性を表現するために「+(プラス)」記号を加えてLGBTQ+と表記され、世界中で使用されています。

多様な性のあり方の例

男性・女性という2つの概念に自分を当てはめない: Xジェンダー／ノンバイナリー
恋愛や性の対象を必要としない無性愛: アセクシュアル／アロマンティック
あらゆる性の人を恋愛や性の対象とし得る: パンセクシュアル

SOGIE (ソジー) とは

SO

Sexual Orientation (性的指向)

どの性を好きになるか、またはならないか

GI

Gender Identity (性自認)

自分の性別をどのように感じているか、いないか

E

Gender Expression (性表現)

自分の性をどのように表現するか

好きになる性(Sexual Orientation:性的指向)と心の性(Gender Identity:性自認)の頭文字を取ってSOGI(ソジ・ソギ)と言います。さらに性表現(Gender Expression:服装や髪形、一人称、言葉遣いやふるまいなど性についての表現)を加えてSOGIE(ソジー)と言います。

先ほどのLGBTQ+と異なり、SOGIEはすべての人が持っている要素です。そのため、性のあり方に関して安易なレッテル貼りや、LGBTQ+の人々を少数者とみなして垣根を作ることをやめ、人権問題として考えるために「SOGIE」が使われることが多くなっています。

カミングアウトとは



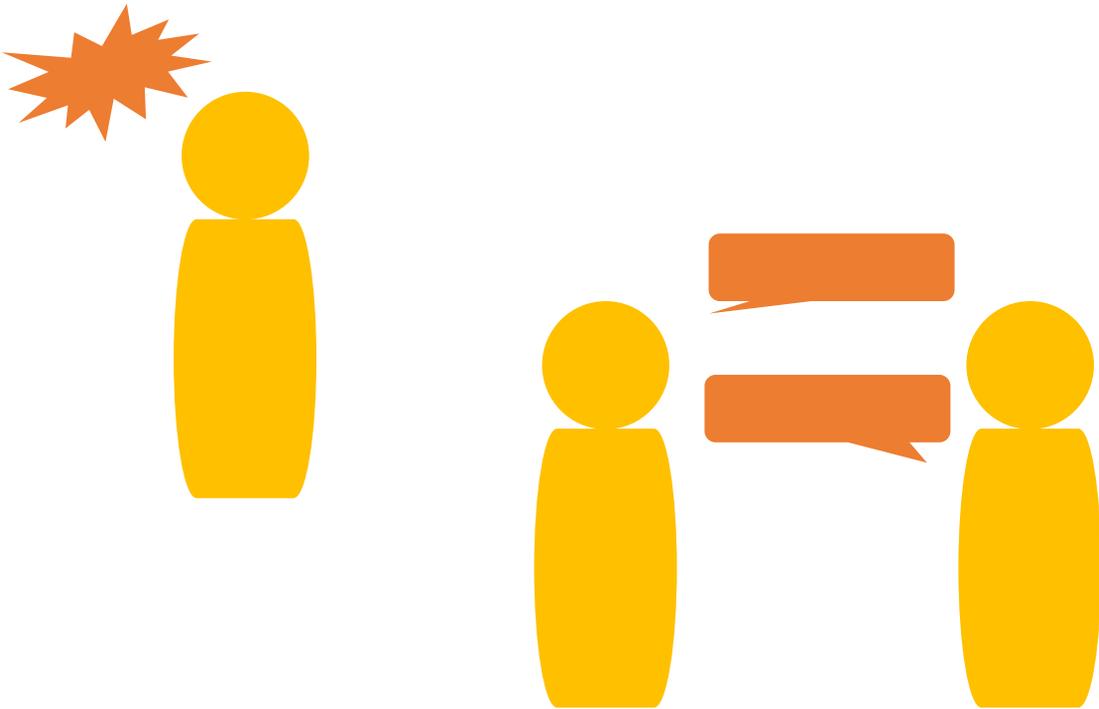
カミングアウトとは、「come out of the closet」の略です。LGBTQ+への偏見を一旦学習してしまうと、いざ自分がLGBTQ+かもしれないと自覚したとき、自分のSOGIEを周囲に打ち明けづらくなります。その状態を喩えて「in the closet(押し入れや納戸に潜むこと)」と言います。カミングアウトは「自らの性のあり方を受け容れ、偏見を乗り越えて、それを他者に開示すること」を意味します。

性的指向・性自認に基づく困難は目に見えにくいことが特徴なので、「自分の身近にはLGBTQ+当事者はいない」と考えてしまいます。ただでさえ打ち明けると偏見や差別を受けることが懸念されますが、周囲の理解が進んでいないと、なおさらそのリスクが高まり、LGBTQ+当事者はさらに生きづらさを募らせることとなります。誰もが暮らしやすいまちをつくるには、周りが「すでにLGBTQ+と共に生きている」という姿勢でいることで、自然にカミングアウトできる環境を作っていくことが重要です。カミングアウトをしても、していなくても安心して生きられ、すべての人がありのままの姿で自己表現できるようになるために、周囲の人々が性の多様性を肯定的に受け止め、対応できる環境を作っていきましょう。

日本におけるLGBTQ+の方の割合は8.9%という調査結果があります(電通ダイバーシティラボ「LGBTQ+調査2020」)。これは30人の職場・学級で考えると2~3人という割合です。

「自分の周りにはいない」と思われるかもしれませんが、それは理解されなかったり、差別や偏見を恐れて周りの家族や友人、職場の人などに言い出すことができないだけなのです。

アウティングとは



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」に由来する言葉で、「本人の意思を無視して誰かのSOGIEに関する情報を第三者に暴露する」行為を指します。これは口頭だけではなく、SNSに書き込むこともアウティングにあたります。

偏見や差別にさらされた経験のあるLGBTQ+当事者をはじめ、自分の性のあり方を他人に知られたくない人にとって、アウティングは重大な人権侵害になり得ます。アウティングされた本人が居場所を失い自死に至るケースもあります。また、たとえ善意から行った「情報共有」だとしても、本人の同意がなければ、アウティングになり得ますので注意が必要です(LGBTQ+当事者から受けた相談事を解決するために、承諾なしに第三者に相談した場合など)。

どの情報をどこまで(誰に)伝えるか、という範囲決め(ゾーニング)をしっかり当事者と話し合うようにしましょう。

カミングアウトを受けたら

1

「話してくれてありがとう」等の
気持ちを伝える

2

何か力になれることはあるか聞く

3

勝手に第三者に伝えない
(アウティングをしない)

前述したようなリスクがあるにも関わらず、もしあなたが誰かからカミングアウトを受けたとしたら、それはあなたを信頼してくれた証拠です。まずは気持ちを受け止め、勇気を出して話をしてくれたことを理解して、肯定的なメッセージを伝えてください。「周囲には言わないほうがいいよ」などといふ口止めしがちですが、それは「言うとは偏見を受けるから隠れていなさい」という後ろ向きのメッセージとなるのでやめましょう。

また、カミングアウトをした時、本人が悩みや困りごとを抱えている場合があります。その場合は気持ちを受け止めるだけでなく、当事者の困りごとと共に対応できるよう、何かできることがあるかを伝えると、心強く感じてもらえます。

ただし、本人はあなたを信頼してカミングアウトをしてくれています。困りごとに対応するにあたって情報の共有が必要な場合は、共有する目的や範囲を本人に必ず確認しましょう。

また、守秘義務のある相談機関に相談することはアウティングになりません。相談を受けて困ったときは、一人で抱え込まず、専門の相談機関などに相談しましょう。

(多摩地域のLGBT専門相談機関はP19を参照してください)

使用に注意を要する言葉（差別用語）

ホモ

オナベ

オカマ

レズ

オネエ

ノーマル

上記の言葉はほんの一例ですが、すべて差別的な用語です。当事者が自らをこのように呼ぶことがあります。それは相手との関係性や今まで当事者が生きてきた背景など、色々な意味合いが込められているからです。周りの人が安易な気持ちでレッテルを貼ったり、このような呼び方をしたりすることは、相手を深く傷つける場合があります。

また、周りの人がたとえ冗談で言い合っていたとしても、その場面をカミングアウトできていない当事者が見たらどのように感じるでしょうか。おそらく、「自分もネタにされる」と考え、ますますカミングアウトしづらくなるでしょう。

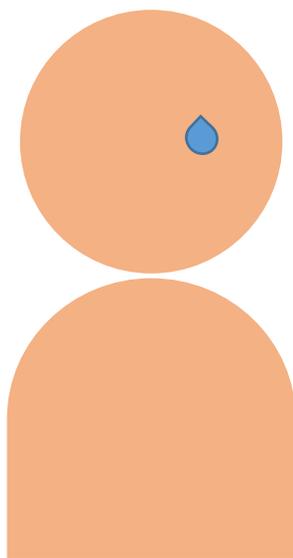
周囲でこのような言葉を使っている人がいたら、同調するのではなく、どういう意味でその言葉を使っているかを尋ねたり、「誰かを傷つけるかもしれない」と伝えるようにしてください。それを見ている誰かが安心します。LGBTQ+に対する理解を表明し、周囲への働きかけを行う理解者「アライ(Ally)」の存在は、まだカミングアウトできていない人にとってはとても心強い存在です。

Step 2

当事者が抱えている困難を知る

性の多様性に関する誤解や偏見・差別のために、LGBTQ+の当事者は日常の様々な場面で困難を抱えています。性的指向や性自認は目に見えないため、それに伴う困難も周囲から気付かれづらく、結果として当事者が一人で抱え込んでしまうことが多くあります。当事者が隠そうとすればなおさらです。

「知らないこと」は想像することができません。具体的な事例を知り、ぜひ今後の配慮につなげてください。



当事者の日常生活における困難

子ども・教育

- ・小学校の教室内で、ホモやオカマという言葉が日常的に笑いの対象になっており、自分のセクシュアリティがバレたら生きていけないと思った。
- ・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。

就労

- ・就職活動の際、性的指向や性自認に関する困難について、就活生の相談や支援を行う機関がなかった。
- ・同性パートナーの存在を隠していたところ、「家族がない人は楽でいいから」と言われ、仕事を押し付けられ、長時間労働を強いられた。

カップル・養育・死別・相続

- ・DVを受け、パートナーと住んでいた家から逃げ出したが、法的な夫婦でないために生活費を請求できず、経済的に困窮した。
- ・パートナーの不慮の死に際して、親族でないことを理由に、自分が身元確認を行うことができなかった。

医療

- ・医療機関の受付で戸籍上の名前が呼ばれるため、受診しづらくなった。
- ・男女分けされた共同部屋に、性自認に沿って入院できない。
- ・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。

福祉

- ・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。
- ・高齢者の性的指向や性自認に困難を抱える人々が差別を恐れずに安心して通える社会福祉施設がなく、サービスを受けられなかった。

公共サービス・社会保障

- ・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。
- ・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やサービス、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。

上記はほんの一例です。「一般社団法人 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（略称：LGBT 法連合会）」のホームページ(<https://lgbtetc.jp/>)に掲載されている「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」には、各場面ごとにたくさんの実例が掲載されています。

普段見えづらい当事者の困難を知ることで、どのようなことに配慮すればよいのかを想像できるようになります。ぜひ一度ご覧ください。

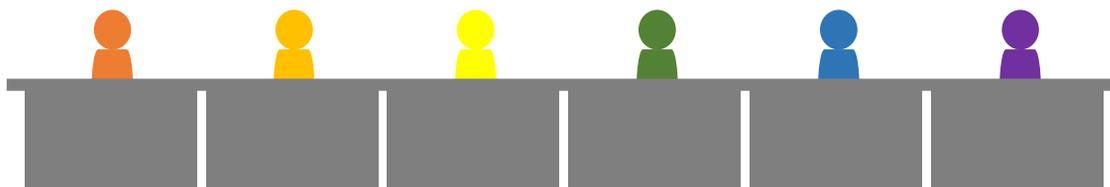
Step 3

職場における配慮を考える

Step1でもお話ししたように、性的指向や性自認は、一人ひとり異なります。また、その人の置かれた状況によりニーズも異なります。そのため、「これに対する対応はこう」と画一的な対応を行うと、かえって失礼になったり、相手を傷つけたりする可能性もあります。

想定される場面について、あらかじめ課内で対応を想定しておくことは重要ですが、その都度相手の気持ちを尊重し、ニーズに応じて対応を変えていく必要があります。

ここに記載した対応を基に、場面に応じてどういった対応を行えばよいのかを考えながら、相手の立場に立ち、柔軟な対応を行ってください。



職場における配慮（職場環境編）

（1）多様な性的指向・性自認を受容する環境づくり

誰もが働きやすい職場を実現するためには、あらゆる差別やいじめ、ハラスメントがない環境が必要となります。たとえハラスメントを意図していない言葉や行為であっても、LGBTQ+当事者にとってはハラスメントになりえることもあります。

誰かが差別的な用語や話題を出すことで、職場でカミングアウトすることにリスクを感じ、言い出せずに苦痛を抱えたままのLGBTQ+当事者がいるかもしれません。また自身が当事者ではなくても、LGBTQ+の家族や友人がいる人の場合でも、同じような苦痛を感じます。十分注意してください。

- 「ホモ」「レズ」「オカマ」などの差別的な言葉遣いをしたり、話のネタにしない。
- 「女らしく」「男らしく」「結婚は？」「子どもは？」など、性別規範を助長したり、パートナーを異性と決めつけたりする話をしない。
- 原則的にフルネームで呼ばない、呼ばれたい通称名で呼ぶなど、トランスジェンダー当事者の心情に配慮する。
- 市が裁量権を持っている書類の性別欄については、必要性を十分検討し、必要のない性別欄は削除、もしくは配慮した表記にする。

（2）LGBTQ+当事者である職員から相談があったときの配慮

当事者である職員から配慮に関する相談があった場合は、本人の意向について否定や批判をせず、まずはどのような困りごとがあるのか聞くことが大切です。また、相談された内容について支援を行う際に他の職員や他課などと連携する必要がある場合も、必ず本人にその必要性を説明し、許可を得てから行ってください。異動の際に本人の許可なく後任に引き継ぐこともアウティングに当たります。

- 相談内容については、本人の許可なく第三者に話さない。**（アウティングの防止）**
- 採用、職務内容、異動、昇任などにおいて、SOGIEを理由とした不当な扱いをしない。
- トランスジェンダーの職員の設備利用については画一的な対応（バリアフリートイレの使用等）をせず、本人とよく話し合って対応を決める。職場内では各自の性自認に配慮した利用を認めていることを周知し、理解を得る。
- 髪型や服装については、「多摩市職員服務規程」に留意しつつ、本人の心情を尊重する。

職場における配慮（市民対応編）

（1）窓口や電話での対応

性的指向や性自認は目に見えません。本人が提示した身分証明書等に記載された性別と、外見・服装・声色から想定される性別が一致しないことも想定し、何度も書類と外見を見比べたり、聞き返したりしないよう、固定観念や先入観・偏見を持たずに対応を行いましょう。周囲には聞こえない程度の声の大きさと話すなどの配慮も大切です。

→声色・見た目性別を判断したり、パートナーが異性であると決めつけない。

→性別や、関係性を決めつけた表現は避ける。

例)家内・奥さん・主人・亭主・旦那→配偶者・パートナー

父兄・お父さん・お母さん→保護者の方・ご家族の方

→呼び出しは整理番号で行う。難しければフルネームを避けるか、どのように呼ぶか事前に本人に尋ねておくなど工夫する。

→書類の確認では、性別や名前が周囲に知られないよう、指差し等で確認する。

→必要があれば、可能な範囲で個室等での対応を行う。

→他の窓口につなぐ場合は、事前に連携の必要性について本人に説明し、了解を得る。さらに共有する情報の範囲についても、同意があった内容のみ引き継ぐようにする。

（2）様式や事業の見直し

どうしても必要であるものを除いて、必要のない性別欄は廃止しましょう。統計の目的等で性別欄を設けている場合も、改めて必要性を精査してください。

また、現行制度上親族であることを条件としている事業については、同性のパートナーなどについても同様の取扱いができるように、条件の緩和等について検討してください。

→様式やアンケートの性別欄を再検討し、必要な場合も自由記入欄としたり、「女性」「男性」以外を選択できるようにするなど、配慮する。

→性別欄を設ける場合は、可能な範囲でその必要性や理由について記載したり、自認する性を記載するのか、戸籍上の性を記載するのか明記する。

例1)生活実態を調査し、市の政策に反映していくための調査です。生活において自認している性を記入してください

例2)あなたの健康を診断するうえでの基礎データとするものです。ご自身の健康管理の際に適用される性別をご記入ください

職場における配慮（市民対応編）

（3）設備や施設の貸出し

身体の性と心の性が一致しないことから、男女別のトイレや更衣室を利用しづらいと感じる方もいます。こうした場合、本人の性自認に沿った対応を行うだけでなく、設備上の制約や、他の利用者の心情にも配慮する必要があります。設備の利用について相談された際は、丁寧に対応可能な選択肢を説明し、実際の利用方法について当事者と調整してください。見た目による差別を防ぐために、利用者の女らしさ、男らしさなどを第三者が勝手に判断しないことも大切です。

また施設の貸出しにおいて、利用者の性的指向・性自認のみを理由として利用の可否を判断することはできません。利用目的が多様な性的指向・性自認に関するもの（勉強会や研修等）である場合も、そのみを理由に利用の可否を判断することはできません。

→設備利用に関しては、選択肢を説明した上で本人に希望を確認する。

（バリアフリートイレや空き部屋の利用などは選択肢の一つですが、それを強制するとアウトティングにつながる危険性もありますので注意しましょう。）

→貸出し業務を行っている指定管理者や委託事業者等に対しても、同様の配慮ができるよう周知や指導を行う。

（4）災害時における配慮や対応

災害発生時には、行政も含めすべてが特殊な状況下に置かれるため、すべての要望に応えることは難しくなると考えられます。しかし、そのような時だからこそ、いつも以上に誰にも話せないつらさや困難を抱えている人がいることを念頭に置き、アウトティングが起こらないよう配慮しながら支援を行うことが必要です。当事者への配慮については、普段から「避難所マニュアル」等に記載し、共通認識としておきましょう。

→パーティション等を利用して、プライバシーに配慮した空間を作る。

→トイレや更衣室などの設置においては、見た目と性自認が異なる人や、障がいのある人も利用しやすいような配慮をする。

→支援物資の配布方法については、見た目や性自認と、公的身分証の性別や身体の性が異なる人がいることを前提として、誰もが受け取りやすいような工夫をする。

→避難者名簿や手続き書類などの性別欄は、最小限に留める。必要な場合も「回答しない」「その他(自由記述)」など、女性・男性以外の選択肢を設ける。

学校等における配慮・対応

(1)教職員の理解の促進と学校等における体制について

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かな対応等の実施について(教職員向け)」において、教職員の理解を促進する方針を示しています。子ども本人、または保護者等からの相談や悩みに対応するために、まずは研修等を通じて理解を深めてください。

また、当事者である子どもがいじめの標的にならないよう、個人の性的指向や性自認は尊重すべきであることを子どもや保護者に明確に示すと同時に、悩んだ時に相談できる場所や期間について普段から案内しておく必要があります。「人権教育プログラム(学校教育編)」も参考にしてください。

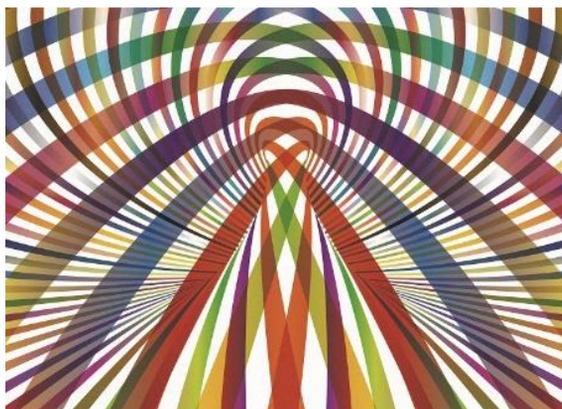
- 教職員が正しい理解や知識を得るための研修の機会を設ける。
- 子どもから相談を受けた際は真摯に受け止め、アウティングに注意して対応する。
- 子どもに正しい情報を与え、悩みや心配ごとを相談できる場があることを周知する。
- 子どもが一人でも自身の悩みについて必要な情報にたどり着ける体制を整えておく。
(関係書籍の図書館・保健室への配架や相談窓口の案内掲示など)

(2)学校生活・施設利用における配慮

多くの子どもが在席する学校においては、学校のルールや設備上の制約などにより、必ずしも本人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添えるよう十分話し合いを行い、下記の例を参考に、画一的な対応をしないようにしましょう。同時に、対応することにより自身の性的指向・性自認が知られてしまうリスクがあることも説明しましょう。

- 自認する性別の制服や体操着の着用を認める。
- バリアフリートイレや、教職員用トイレの使用、性自認に沿ったトイレの使用を認める。
- 更衣の際、空き教室・保健室・バリアフリートイレ等を利用したり、時間をずらしたりする。
- 原則としてフルネームで呼ぶことは避け、可能な範囲で通称名の使用を認める。
- 課外活動においては、必要以上に性別による制限を設けず、極力本人の希望に沿う対応を行う。
- 宿泊行事では、部屋割りや浴室の使用に関して配慮を行う。

多摩市パートナーシップ制度



表紙にも使われている左記のレインボーデザインは、多摩市独自のものであり、LGBTをはじめ多様な性への尊厳を表現しています。さらに、「女性に対する暴力をなくす運動」のシンボルであるパープルリボンなど、人権を守る運動のリボンとカラーをモチーフにし、真の男女平等参画社会の実現に向けて垂直・水平方向に広がっていく世界観を表現しています。

多摩市は、「多摩市女と男の平等参画を推進する条例」第3条に定める基本理念に基づき、性的指向及び性自認による差別を含む諸問題に対応し、すべての人が住みやすく暮らしやすい社会を実現するため、令和4年2月に「パートナーシップ制度」を開始しました。

パートナーシップ制度とは、相互の合意のもと協力し、生活を共にする2人を市がパートナーとして認め、公的に証明する制度です。平成27年に渋谷区、世田谷区で制度が始まり、全国に広がっています。

(1)当事者が抱える課題

- ・パートナーとの住居を探すが、関係性を証明できず入居を断られる
- ・パートナーの片方が入院した際に、面会を断られる
- ・災害時に避難所で家族関係と同等であることを証明できない

(2)多摩市の制度の特徴

詳細は、多摩市公式ホームページ(<https://www.city.tama.lg.jp/0000014487.html>)をご覧ください。

①パートナーシップの定義

互いを人生のパートナーとして、日常生活において相互の合意のもと協力し、継続的な共同生活を行っている、又は継続的な共同生活を行うことを約した、一方又は双方が多様な性的指向又は性自認をもつ二人の者の関係をいう。

②対象者(居住要件)

ア 一方又は双方が多摩市内(以下「市内」という。)に住所を有すること。

イ 双方が多摩市外に住所を有する者のうち、その一方又は双方が3か月以内に市内に住所を有する見込みであること。

多摩市公式ホームページ▶



おわりに

性のあり方や性の多様性は「LGBT」という言葉と共に、少しずつ国内でも認識されるようになりました。しかし、どこか自分とは関係のないこと、関係がない人たち、と思っている人も少なくないと思います。

性のあり方や、性的指向・性自認を考え学ぶことは、マイノリティにとってだけでなく、マジョリティ(多数派)にとっても意味のあることです。私たち人間の経験は、決して画一化されたものではなく、例えば「異性愛」ひとつとっても、その経験は人によって千差万別であり、そのどれもが誰からも否定されるべきではないからです。

また、パートナーシップ制度は、国の法的保護を受けられない「法律上同性のカップル」の暮らしを地域で支える制度で、既に140を超える自治体で導入されています。私どもが平成29年から市と共に実施してきた「多摩市LGBT電話相談」には、「親にも言えず独りで抱えてきた」「将来の道筋がみえない」「自分に正直に生きたい」などの切実な声が届いています。本制度の導入は、「誰もが安心して生きていけるよ」という力強いメッセージとなるでしょう。

マイノリティ、マジョリティ(多数派)というカテゴリーを超えて、様々な生きづらさの一つ一つ向き合っていく、そのような行政のひたむきな取り組みによって、誰もが自分に正直に生きられ、違いを力にできるまちづくりが更に進んでいくよう期待しています。

多摩市LGBT電話相談協力団体
「多様な性と生を尊重するまちづくりのための職員ガイドライン」 監修
NPO法人共生社会をつくるセクシュアル・マイノリティ支援全国ネットワーク
共同代表理事



原ミナ汰



大賀一樹

参考文献

- 性自認およ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)
〔LGBT法連合会〕
- 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)
〔LGBT法連合会〕
- 多様な性について知るBOOK
〔東京都総務局人権部(令和2年3月)〕
- 多様な性を尊重するまちづくりのための職場におけるガイドライン
〔国立市(2021年3月)〕
- 多様な性自認・性的指向に関する対応指針
〔豊島区(平成30年2月)〕
- 多様な性に関する職員ハンドブック～職員が理解を深めるために～
〔京都市(令和2年8月改定)〕
- 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
〔相模原市(令和2年8月)〕
- LGBT Guideline 足立区LGBTガイドライン
〔足立区(令和3年3月)〕
- 男女共同参画の視点からの表現ガイドライン
〔茂原市(令和2年2月)〕
- 性的マイノリティサポートブック
〔かもがわ出版 (2021年11月)〕

相談窓口一覧

相談窓口	電話番号など	受付日時
多摩市 LGBT電話相談	042-355-2112	毎月第3火曜日 偶数月：14時～18時 奇数月：16時～20時 (祝日・年末年始除く)
東京都 Tokyo LGBT相談専門 電話相談	03-3812-3727	毎週火曜日・金曜日 18時～22時 (祝日・年末年始除く)
東京都 性自認及び性的指向に関する 専門LINE相談 (LGBT相談@東京)	下記二次元バーコード を読み取る、または LINEの「公式アカウント」から、「LGBT相談 @東京」で検索し登録 	毎週月曜日・木曜日 17時～22時 (受付は21時30分まで) (祝日・年末年始除く)
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)	つなぐ ささえる 0120-279-338 (ガイダンスの後「4」 を押すと、セクシュアル マイノリティ専門ライン につながります)	24時間365日稼働

多様な性と生を尊重するまちづくりのための職員ガイドライン

作成：令和4年3月

監修：NPO法人共生社会をつくるセクシュアル・マイノリティ

支援全国ネットワーク

発行：多摩市くらしと文化部平和・人権課

住所：〒206-0011

東京都多摩市関戸四丁目72番地ヴィータ・コミュニネ7階

TEL:042-355-2110 FAX:042-339-0491

印刷物番号

3-61

