多様な性のあり方を知り
理解を深めるための対応指針

令和２年３月

浦　安　市

目　次

はじめに

１．多様な性のあり方に関する基礎知識.....1
（１）性を構成する要素.....1
（２）ＳＯＧＩとＬＧＢＴ.....2
（３）セクシュアリティに関係のある用語.....3

２．市民等への対応.....4
（１）窓口・電話での対応.....4
（２）所管事業の見直し.....6
（３）公共施設の利用.....6
（４）災害時の対応.....7

３．職場での対応.....8
（１）職員の理解.....8
（２）採用時の対応.....8
（３）人事評価.....9
（４）福利厚生制度.....9
（５）安全衛生.....9
（６）ハラスメントに関わる相談体制.....9

４．子どもへの配慮に係る対応.....10
（１）保育士・教職員の理解.....10
（２）学校（園）生活における配慮.....11
（３）課外活動等における配慮.....13
（４）保育・教育施設内の体制.....14

５．相談窓口.....15

はじめに

本市では、令和元年 12 月に策定した「浦安市総合計画」において、目指すべきまちの将来都市像として「人が輝き躍動するまち・浦安～すべての市民の幸せのために～」を設定しました。また、将来都市像実現のための基本目標の一つである、多様性を認め合い心豊かになる暮らしを構築するため、性の多様性への理解促進に向けた施策を盛り込んだところです。

近年、性的少数者の方を巡る社会的な動きが急速に進み、国をはじめ、いくつもの自治体が、多様な性のあり方への理解を促進する様々な取組みを行うなど、関心が高まりつつあります。その一方、依然として社会生活の様々な場面において、偏見や差別により精神的な苦痛を受けているなど、自分らしく生きることが困難な状況に置かれている人がいるという現状があります。

多様な性のあり方への理解は、すべての市民の幸せを目指すために取り組むべき様々な人権課題の一つです。国際オリンピック委員会においても、平成 26 年 12 月、オリンピック憲章に「性的指向による差別の禁止」が盛り込まれました。2020 東京オリンピック・パラリンピック大会のコンセプトの一つにも「多様性と調和」が掲げられており、差別解消の大きな契機になることが期待されています。

同大会の共生社会ホストタウンに指定され、多くの来訪者が見込まれている本市では、浦安市総合計画のほか、「浦安市人権施策指針(改訂)」においても、人権課題である性的少数者について盛り込み、具体的な施策・事業展開を図ってまいります。

これまでにも本市では、多様な性に関して、職員研修や講座の開催、情報紙の発行などを行い市民や職員の理解促進に努めてきました。一方で、令和元年８月に実施した職員意識調査における、性的少数者に関連する用語の認知度では、「LGBT」や「性同一性障害」については殆どの職員が「知っている」と回答していましたが、「SOGI」や「アウティング」については約３割にとどまりました。偏見や差別のない、すべての市民の幸せのためには、正しい知識と理解が求められています。

そこで、本市への来訪者や市民と対応する職員が、多様な性のあり方について正しい知識を持ち、性的少数者の方が抱えている困難に耳を傾け理解するとともに、適切な行動に繋げることを目的に指針を作成しました。

すべての市民がお互いの生き方を尊重し、誰もが誇りと安らかな心をもって暮らすことができるよう、本指針を活用されることを望みます。

１．多様な性のあり方に関する基礎知識

（１）性を構成する要素

性のあり方は、セクシュアリティとも言われ、主に４つの要素で成り立っています。

各要素の組み合わせは一人ひとり様々であるため、性のあり方も多様です。また、「男性」と「女性」のように明確に分けられるものではないため、「性はグラデーション」と言われることもあります。

セクシュアリティとは

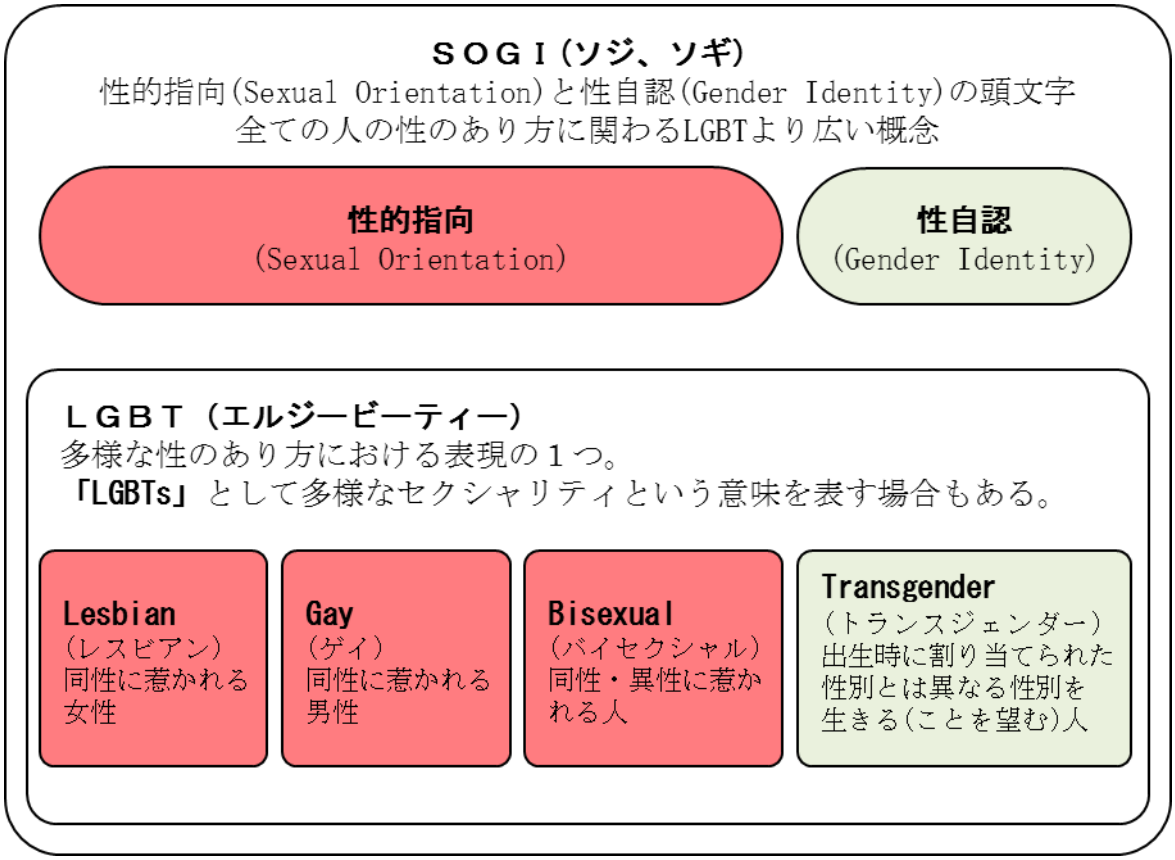
生きている人間一人ひとりがもつ性的な欲望、観念、意識で、どのような性を恋愛や性愛の対象とするのか・しないのか（**性的指向**）、自らをどのような性として認識するのか・しないのか（**性自認**）等、誰もが持つ「性のあり方」のことを言います。個人の人格の一部で、他者から強制されたり奪われたりするものではありません。

性の４要素

身体の性 （Sex）	生物学的なオス・メスをいう。性器形状の違いなど、身体的特徴によって、ある程度客観的に判断される。
性的指向 （Sexual Orientation）	好きになる相手、性的関心がどのような性別に向いているか。
性自認 （Gender Identity）	自分の性別をどのように認識しているか。
性表現 （Gender Expression）	服装や立ち居振る舞い等、性自認に関わらず、外部に向けて表現する性。

※「性のあり方」は、個人の認識（アイデンティティの一部）によるものです。性表現から性自認を勝手に推測したり、性的指向や性自認も見た目で判断されるものではありません。また、心身の成長や体験によって認識は変化する（本来の自分の特性を認識できるようになる）こともあります。

（２）ＳＯＧＩとＬＧＢＴ



※多様な性のあり方におけるマイノリティとマジョリティ

「左利きの人と右利きの人」など、条件によって誰もがマイノリティ（少数派）になったりマジョリティ（多数派）になったりします。しかし、マイノリティという言葉は、「大多数の人々に対して、そうでない人」という意味で使用されることも多く、必ずしも好ましい名称ではありません。

性的マイノリティという言葉についても、「性的マジョリティではない人々」という相対的な名称の使用をするのではなく、それぞれを主体的に、アイデンティティを持って認識することが必要です。

さらに、細かく見れば性のあり方は固定的な表現で表すことが難しいため、一つの範疇に入っていると思っている人々の中にも少しずつ差があるものです。実際にはＬＧＢＴのほかにも様々な表現があり、まったく同じ人は一人としていないということを認識することが重要です。

（３）セクシュアリティに関係のある用語（代表的なものを記載しています）

シスジェンダー	身体の性と性自認が一致している人。
トランスジェンダー	身体の性と性自認とが異なる感覚（性別違和）をもっている人。
トランスジェンダー男性	トランスジェンダーのうち、身体の性は女性であり、自身を男性であると自認する人。
トランスジェンダー女性	トランスジェンダーのうち、身体の性は男性であり、自身を女性であると自認する人。
エックスジェンダー	トランスジェンダーのうち、性自認が女性/男性どちらか一方に規定されない人(両性、中性、無性、不定性など多様)。
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。

ヘテロセクシュアル	異性愛。性自認が女性の場合に男性が、性自認が男性の場合に女性が恋愛や性愛の対象となる人。
ホモセクシュアル	性自認と性的指向が同じ性別である人。 ただし、同性愛者を指してホモと表現することは侮蔑的意味合いが含まれるため注意が必要です。
ゲイ	同性愛者のうち、性自認は男性、性的指向は男性という人。 身体の性が女性でも、性自認が男性という場合もあり、ゲイのトランスジェンダー男性ということもある。
レズビアン	同性愛者のうち、性自認は女性、性的指向は女性という人。 身体の性が男性でも、性自認が女性という場合もあり、レズビアンのトランスジェンダー女性ということもある。
バイセクシュアル	性的指向が異性の場合も同性の場合もある人。
パンセクシュアル	すべての人が恋愛や性愛の対象となる人。
アセクシュアル	性的関心を持たない人。

クイア	元々は「変態」を意味する侮辱表現だったが、 それを逆手にとって、当事者が用いてきた言葉でもある。
カミングアウト	自分の性的指向や性自認について、自らの意思で望む相手に伝えること。
クローゼット	自分の性的指向や性自認を隠していること。
アウティング	他者の性的指向や性自認について、本人の了承を得ずに第三者に伝わること。
アライ	性的少数者を理解し、応援、支援する人。
レインボーフラッグ	LGBT の尊厳と社会運動の象徴。 性の多様性を尊重する姿勢を表現するシンボルで「6 色の虹」が用いられる。

２．市民等への対応

性のあり方は、個人の尊厳に関わる事であり、性的少数者の方への配慮は、人権や性の多様性の尊重の観点からも、公務に従事する者に求められるものです。

また、性のあり方は多様であり、対応方法は一人ひとり異なることから、市民への対応を行う際には、相手の意向を汲むコミュニケーションが必要です。場合によっては、自分が意図していないにも関わらず、何気ない言葉や態度が、当事者を傷つける場合があることにも留意が必要です。

職員として普段から性のあり方に関して理解を深め、どのような対応が必要かを考えることが重要です。

（１）窓口・電話での対応

①本人確認

必要以上に見比べない

提示された保険証や住民票、戸籍抄本、マイナンバーカード等の書類上の性別と、本人の外見や声、服装などの性別が一致しない場合であっても、必要以上に見比べたり、聞き直したりすることは避け、やむをえず確認が必要な場合も大声での確認はしないよう配慮します。

周囲に分からないようにする

書類の確認の際には、周りの方にわからないように配慮しながら、書類等を指差し「この書類で間違いありませんか」「こちらでよろしいですか」と尋ねるようにします。電話対応の際には、性別が相手の周りにいる方に判明しないように配慮します。

性別の確認に固執しない

相手に性別を答えさせるような質問はせずに、相手の意向を確認しながら会話を進めます。声質で、相手の性別を決めつけないことが必要です。性別の確認に固執することなく、生年月日や住所等、他の方法で確認します。

呼び出しは番号または苗字で行う

戸籍とは別の性で社会生活を送っている方もいます。名前から想定される性別と外見とが一致しないため、人前で名前を呼ばれたくない場合がありますので、窓口で呼び出す場合は番号等か、氏名でお呼びする場合でも苗字までででとどめ、フルネームで呼ばないようにします。

②パートナー・家族の呼び方

パートナーは異性とは限らないと意識する

生活状況や家庭環境等を尋ねる際には、パートナーが異性とは限らないことを十分に踏まえて、業務に必要な範囲を超えないようプライバシーに注意し対応します。

性別を決めつけた関係性の表現は避け、性別を問わない呼び方を心掛けます。

パートナー・家族の呼び方（例）

○奥さん、ご主人、彼、彼女	⇒	パートナー、お連れ合い
○息子さん、娘さん	⇒	お子さん
○お父さん、お母さん	⇒	保護者の方、ご家族

③性別欄

不要な性別欄を削除します

各課において、全ての書類について精査し、法的に義務付けられたものや業務上必要となるものを除いて、不要な性別欄は削除します。

また、アンケート調査等で、性別欄を設ける必要がある場合には、自認する性を記入する形式にする、性別を選択する形式であっても「その他」を設ける、自認する性の度合いを把握できる尺度を示すなど、目的に応じた配慮を行います。

〈記載例１〉

自認する性を記入してください。

性　別	

〈記載例２〉

自認する性に、○をしてください。

性　別	１．女　　２．男　　３．その他

〈記載例３〉

自認する性に、○をしてください。

性　別	女　　どちらともいえない　　男

④相談時の対応

プライバシー確保の徹底

窓口で相談を受けた際には、プライバシーの確保に特に留意し、別の来庁者に会話が聞こえないよう十分に配慮します。

また、他の部署につなぐ場合には、本人の了承後に引き継ぎを行い、多重確認をしないように工夫します。専門的知識が必要な場合は相談先につなぎます。

（２）所管事業の見直し

性的少数者も念頭におく

各課において、事業の企画立案や見直しを行う際には、性のあり方の多様性も念頭におき、どのように対応すべきかを検討します。

また、男女の確認の必要がない場合の手続き等に際しては、「性別記載のない住民票記載事項証明書」等の代替手段を検討します。

静岡市の取組み例

国民健康保険証の性別欄（各区保険年金課）

被保険者から戸籍上の性別を記載してほしくない旨の申出があった場合、表面の性別を見え消しして「裏面参照」と記載し、裏面の備考欄に「戸籍上の性別は男（又は女）」と記載している。

選挙（選挙管理委員会事務局）

投票所において、トランスジェンダーの方をはじめ、自分の名前・性別等を公表されることにより生活に支障が生じる様々な方がいることを考慮し、名簿対照中の選挙人と後続の選挙人との距離をある程度空けるなど、プライバシーの保護に十分配慮した対応ができるよう、投票管理者説明会や投票事務要領にて注意喚起を行っている。

（３）公共施設の利用

多目的トイレの利用のみを強要しない

トイレや更衣室などの使用に関しては、本人の意思を尊重しつつ、他の利用者との調整を検討することが必要です。特に、スポーツ大会等、多くの方が一斉に利用する場合は、別途、使用時間やスペースを確保するなど、個別対応の検討が必要です。また、当事者本人が自ら表明していないにもかかわらず、周囲に知られてしまうアウティングが起こらないように、細心の注意を払います。

大阪市の取組み例

トイレについて

性別に関係なく誰でも利用できる設備を確保する。なお、ＬＧＢＴの方だけに利用を限定する表示は、当事者への配慮を欠くこととなるため、「どなたでもお使いください」等とするなど留意が必要である。

（４）災害時の対応

①災害発生時の配慮

問題点の事前把握と対応策の想定をする

災害時は大きな混乱が予想されます。性的少数者を含む、子どもや高齢者、障がいのある人、女性、外国人等について、包括的な視点から、被災者へ配慮することが重要です。

②避難所で必要な配慮

性的少数者も念頭におく

避難者の中にも性的少数者が一定程度いることを理解したうえで、避難所での問題点を事前に想定し、対応策を検討する必要があります。

避難所での配慮・対応策の例

配慮事項

○更衣室、共同浴場、トイレ等
○周囲の理解不足、偏見
○誰にも話せないつらさ、話すことへの不安
○物資について周囲の認識と当事者の欲するものとが一致しない場合、受け取ることが困難（下着、衣類、化粧品等）

対応策

○多目的トイレがあること。（着替えや体の清拭にも利用）
○戸籍の性別のみに基づかず、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に配慮があること。
○性別に関わらず、プライベートを確保できる空間があること。
○避難所を運営する側に、性的指向や性自認の多様性に対する理解があること。
○相談窓口があること。

３．職場での対応

誰もが、自らの個性と能力を十分に発揮し、働きやすいと感じる職場を実現するためには、性的少数者の方への十分な理解と、差別やいじめ、ハラスメントが起こらないように配慮することが必要です。

自分が意図していないにも関わらず、場合によっては、何気ない言葉や態度が、当事者を傷つけるハラスメントになりうることに留意することが必要です。

（１）職員の理解

①職場研修の実施

知識習得・理解のための学習機会を創出する

職場内の理解を広め、当事者を理解し、積極的に支援する環境を実現させるため、研修を実施します。

②職場内での言動

性のあり方を揶揄する言動の禁止

性のあり方を揶揄する発言は、たとえ職場の雰囲気を和ませるためであっても、決して許されるものではありません。このような差別的言動は人権侵害であり、当事者のほか、家族や親族に当事者がいる職員にとっても精神的苦痛となることに留意する必要があります。

人権侵害にあたる言葉

以下の表現は、差別的表現にあたりますので注意してください。

アブノーマル、ホモ・レズ、
おなべ・おかま、オネエ、あっち系　　等

（２）採用時の対応

仕事の適性や執務上の能力で判断する

採用の可否は、仕事への適正や執務上の能力で判断すべきであり、性のあり方を理由として不採用と判断しないことが必要です。

また、面接時には、職務上の能力に関係ないことについて、差別的言動や相手を傷つける発言をしないよう、注意が必要です。

（３）人事評価

性のあり方を理由とする差別の禁止

性のあり方を理由として、人事評価、職務内容、異動、昇任等に、差別的な評価や制限・不利益が生じないように配慮することが必要です。

（４）福利厚生制度

関係法令及び国や他自治体における対応状況を踏まえて検討する

休暇や給付などの福利厚生制度については、適時、対象の制度や利用に当たっての要件確認の方法等について、根拠法令との整合性及び国や他自治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。

（５）安全衛生

診断書受付の拡大を検討する

健康診断や医師の診断書は、市が指定した実施機関以外の医師によるものも認めることを検討します。また、産業医に対しても、性のあり方に関する知識や理解をさらに深めることを求めていきます。

（６）ハラスメントに関わる相談体制

プライバシーと本人の同意を尊重する

本市では、「ハラスメントをなくすための職員が認識すべき事項についての指針」及び、「浦安市職員ハラスメントの防止等に関する要綱」において職員の意識の重要性を示唆するとともに、人権を尊重し良好な職場環境を確保するため、一切のハラスメント行為を禁じています。

相談を受けた際には、まずは本人の訴えを真摯に受け止めます。

また、周囲との情報共有は必ず本人の同意を得た上で行い、プライバシーや個人情報が周囲に知られることのないように徹底します。

浦安市職員ハラスメントの防止等に関する要綱

（職員の責務）

第３条　職員は、別に定める「ハラスメントをなくすための職員が認識すべき事項についての指針」に従い、職員相互が人権を尊重し、良好な職場環境が確保できるよう一切のハラスメント行為をしてはならない。

ハラスメントをなくすための職員が認識すべき事項についての指針

第１　ハラスメントをしないようにするために職員が認識すべき事項

１　意識の重要性

ハラスメントをしないようにするためには、職員の一人一人が、次の事項の重要性について十分認識しなければならない。

(1)　お互いの人格を尊重しあうこと。
(2)　お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと。
(3)　相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと。
(4)　男性・女性といった劣った性として見る意識をなくすこと。

４．子どもへの配慮に係る対応

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）」を公表し、教職員の理解を促進する方針を示しています。

保育所・幼稚園・こども園・小中高等学校に通う子どもの中にも性的少数者が一定数いることが考えられることから、全ての保育士・教職員及び図書館などの子どもたちが集まる施設の職員が、正しい理解を促進し、先入観をもたず適切に対応することが必要です。

また、対応の際は、本人及び本人の了承のうえで保護者（以下、「本人」）に確認をとり、本人の意思を尊重するよう配慮します。

（１）保育士・教職員の理解

①学習会や校内研修の実施

知識習得・理解のための学習機会を創出する

子どもや保護者からの、性のあり方に関する相談や悩みに、全ての職員が対応できるよう研修会等での学習が必要です。

また、相談を受ける機会が多いと考えられる、看護師、養護教諭、スクールカウンセラー等についても、知識を深めることが必要です。

②教職員養成対象者への配慮

研修生へ配慮する

保育・教育施設等での教職員養成課程の実習生や研修生の受け入れの際に、当事者が性のあり方による困難を抱えないよう配慮することが必要です。

③差別・いじめに対する姿勢

性のあり方に基づく差別、いじめへの毅然とした対応をする

全ての保育士・教職員は、それぞれの個性が尊重されるべきことを子どもたちにわかりやすく示し、性のあり方に基づく差別やいじめに対しては、厳しい態度で対応することが必要です。また、いかなる理由であっても、いじめや差別を許さない適切な指導や人権教育を推進することで、悩みや不安を抱える子どもに対する支援を強化することが必要です。

（２）学校（園）生活における配慮

①発達段階に応じた人権教育の推進

偏見や差別意識の解消を図る教育を行う

発達段階に応じて人権教育を推進し、あわせて性のあり方についても理解を深める教育を推進することで、偏見や差別意識の解消を図ることが必要です。

性のあり方について教育する場合、保育士・教職員が正しく理解し、園や学校生活のあらゆる場面で、人権尊重の意識が子どもに根付くよう、適切に指導・対応することが必要です。

②多様な生き方を考えた進路指導

多様な生き方を選択できる教育を行う

子どもが、自身の性のあり方に関して他者と異なる存在であると捉え、模範・目標となる人が見つからないなど、自身の将来を思い描くことが難しくなる場合が考えられます。先入観なく進路指導を行い、進路や生き方について学ぶ機会を持つことで、一人ひとりの子どもが、多様な生き方を選択することの大切さを実感できるよう適切に指導・対応することが必要です。

③標準服等の選択肢の配慮

標準服等の着用を柔軟に検討する

子どもや保護者から相談があった場合には、可能な限り希望に寄り添うかたちで対応をすることが必要です。

標準服や体操着、水着など、男女で異なる場合は選択肢を用意する、もしくは申出によって使用を認めることを検討します。

標準服のままやジャージで構わないなど、様々なケースが考えられることから、戸籍での性別を理由として一元的な対応をしないようにし、本人との話し合いにより、子どもそれぞれの生きる力を養うことができるよう、成長に応じて柔軟に対応することが必要です。

また、プライバシーに配慮し誰が情報を共有するかなど、本人、保護者、園、学校、関係機関等と連携しながら対応することが必要です。

文部科学省が示す学校における支援の事例

項目	学校における支援の事例
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
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
健康診断	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

（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等の実施について（教職員向け）」より）

※上記はあくまでも事例であり、本人に確認のうえ希望に沿った対応をすることが重要です。

（３）課外活動等における配慮

①役割分担への配慮

本人のやりがいを考慮する

戸籍上の性により役割分担の選択肢が制限される場合には、性別による区別ではなく、子どもそれぞれの希望や特性に応じた役割分担が選択できるよう工夫することが必要です。

具体的には、合唱コンクールで声の高低が合わない、運動会で本人または周囲の子どもに危険が伴う等の理由から、本人が望む役割を与えられない場合も、本人がやりがいを持って臨めるような別の手段や、性別にかかわらない種目の工夫を検討することが必要です。

この場合も、本人との話し合いや、このことを理由に他の子どもたちとの溝が深まることのないように配慮することが必要です。

②部活動・施設利用等に関する留意点

戸籍上の性を理由とする制限の禁止

課外活動や部活動等において、戸籍上の性別を理由とする、活動や利用に際しての制限について留意することが必要です。

また、施設利用等に際し、性別による違いがある場合には、本人と相談の上で、十分に配慮を検討することが必要です。

③課外活動や宿泊行事先における情報共有

外部指導者への情報提供を考慮する

課外活動や宿泊行事では、子どもへの対応に不慣れな方が指導者として関わることがあることから、性のあり方に悩む子どもへの対応について、予め当該指導者に対し当ガイドラインを配布するなど、事前の周知に努めることが必要です。

ただし、安全への配慮の必要性等から、当事者である子どもを特定して先方に伝えざるを得ない場合には、事前に本人に十分な説明を行い、合意を得ることで、アウティングの発生を防ぐことが必要です。

（４）保育・教育施設内の体制

①事務・手続き等における配慮

不要な性別欄を削除します

保育・教育施設への提出書類や生徒証、施設内での掲示物、配布物、名簿、卒業証明書等、性別の記載欄の必要性について精査し、必要のない性別欄は削除します。

②情報提供

情報取得手段の提供

子どもが、性のあり方に関する情報を自力で得ることは容易なことではありません。羞恥心や、ハラスメントや差別を受けることを恐れて、保育士・教職員への相談を躊躇する子どもがいることも想定されます。

施設内に関連図書を置いたり、相談窓口の案内を掲示したりするなど、子どもたち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ことが必要です。また、ＳＮＳ等インターネット上での情報取得については、情報の真偽や安全性など、保育士・教職員のメディアリテラシー（テレビ・インターネット・ラジオ・ポスター等の情報を、自分で読み解き活用する能力や自らも情報発信できる能力）が大切になります。

③相談体制

相談姿勢を示し子どもの個別性を受容する

子ども自身の性自認や性別違和の自覚、受容の程度は、個々に違いがあります。また、子どもが置かれている環境等により大きく異なります。悩みや不安を聴く姿勢を常に示すことで、子どもが相談しやすい状況をつくりだすことが必要です。

相談があった際には組織的に取り組むことが重要です。まずは子どもたちの言葉を丁寧に受け止めます。また、子どもが秘匿しておきたいことを考慮して、保育・教育施設として効果的な対応を進めるために、他の職員等の間で情報を共有する意図を十分に説明・相談し、本人から理解を得ることが必要です。

また、相談内容には、極めて個人的でデリケートな情報を含むため、本人の了解を得ずに第三者に伝わることがないように、十分配慮することが必要です。対応が難しい場合には各種相談窓口の活用も考慮します。

子どもから相談を受けた際のポイント

○「話してくれてありがとう」と伝える
○セクシュアリティを決めつけない（「きっとトランスジェンダーだね」など）
○困っていることは何かを聴く
○誰かに話しているか、誰に話していいのかを確認し、合意を得る
○支援や相談機関につながる情報を伝える
○対応方針は一人ひとり異なるため、子どもとの対話の中で考える

５．相談窓口

（１）浦安市の窓口（いずれもLGBTの専門相談機関ではありません）
（市内在住・在勤・在学の方が対象となります）

窓口名称	相談日・時間	電話番号
女性のための相談 （面談・予約制）	第1～4火・木曜日 10:00～16:00 (14:30～20:00の場合あり)	多様性社会推進課 ≪ルピナス≫ 047-712-6803
女性のための法律相談 （面談・予約制）	月2回 10:00～15:30	多様性社会推進課 ≪ルピナス≫ 047-712-6803
人権相談（面談・予約制）	原則第2月曜日 13:00～15:00	多様性社会推進課 ≪ルピナス≫ 047-712-6803
法律相談 (希望日の前日正午までに要予約)	毎週水・金曜日 10:00～15:00	広聴広報課 047-712-6500

（２）国の相談窓口（いずれもLGBTの専門相談機関ではありません）

窓口名称	相談日・時間	電話番号
みんなの人権110番	月曜日～金曜日 8:30～17:15	0570-003-110
船橋総合労働相談コーナー	月曜日～金曜日 9:30～17:00	船橋労働基準監督署内 047-773-9381

（３）民間の相談窓口

窓口名称	相談日・時間	電話番号
よりそいホットライン	24時間対応	0120-279-338

参考

◆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等の実施について（教職員向け）」

◆法　務　省　「性的少数者に関する人権啓発サイト」

◆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ることを認め合う社会へ～」

◆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」

◆習 志 野 市　「性的指向及び性自認・性別違和に関する対応指針」

◆静　岡　市　「性の多様性と性的少数者について学び、行動するための静岡市職員ガイドライン～一人ひとりの多様な生き方が尊重され、性別に関わりなく誰もが自らの能力を発揮できる社会へ～」

◆大　阪　市　「多様な性のあり方を理解し認め合うためのガイドブック～誰もが自分らしく生きることのできる社会をめざして～」

◆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
「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」

監修

◆任意団体 Diveinnon ダイビーノン　代表　飯田亮瑠