

多様な性への理解を深め行動するための
職員ハンドブック



目次

はじめに	1
職員ハンドブック作成にあたって	2
浜松市職員としての心構え	2
I みなさんに知ってもらいたいこと	3
1 一人ひとりの性は多様である	3
2 LGBT（エルジービーティー）からSOGI（ソジ）へ	4
3 多様な性を尊重することは多様な生き方を尊重すること	5
4 多様な性への無理解によって生じる困難	8
II 職場や生活において	10
1 ハラスメントや差別的な言動に注意	10
2 職員、家族、友人などから打ち明けられたとき	10
3 性別によらない職員の採用・人事考課	11
4 相談窓口	11
III 市民に対して	13
1 窓口での対応	13
2 公的書類等における性別欄の取扱い	14
3 公共施設の利用	16
4 災害時における対応	16
5 子どもへの配慮	17
IV カミングアウトとアウティング	18
V 所管事業の見直し	20
【資料1】国の主な動き	21
【資料2】相談窓口	22
【資料3】当事者団体の紹介	24
おわりに	26

はじめに



本市は、いち早く多文化共生に取り組み、2002年に全国に先駆け「ユニバーサルデザイン条例」を制定し、年齢や性別、障がいの有無、国籍等、一人ひとりの特性の違いや多様性を認め合う“思いやりの心が結ぶ優しいまち”づくりを推進するとともに、「男女共同参画推進条例」において“自分らしく生きる社会の実現”を目指しております。こうしたことから、同性・異性を問わず、お互いを人生のパートナーとして認め合った二人が協力して共同生活を行うことを宣誓する「パートナーシップ宣誓制度」を2020年4月1日から施行いたしました。

このハンドブックは、一人ひとりの特性の違いや多様性を認め合うため、多様な性のあり方について正確な知識を身に付け、私たちもその中にいる一人であることを知ること、そして、市職員として市民一人ひとりに適切な行動をとることができるよう作成いたしました。

2015年の国連サミットにおいてSDGsが採択されました。このSDGsは「誰一人取り残さない」を合言葉に定められた国際社会共通の目標であり、本市も「SDGs 未来都市」を掲げ、取り組んでおります。SDGs 5番目の目標である「ジェンダー平等の実現」は現代の日本において重要な社会的課題の一つであり、「誰一人取り残さない」とは、誰もが平等であること、そして誰もが一人ひとり多様であることを理解し、お互いを尊重し合うことではないでしょうか。

まずは、私たちから取り組んでいきましょう！

SUSTAINABLE
DEVELOPMENT GOALS



SDGsの5番目の目標
「ジェンダー平等を実現しよう」

職員ハンドブック作成にあたって

(株)電通が実施した「LGBT 調査 2018」において、LGBT に該当する人の割合は 8.9%、11 人に 1 人という調査結果が報告されています。左利きや AB 型の人の割合が約 1 割程度と言われていることを考えれば、自分の身の周りにいたとしても当然のことと考えられます。しかし、その多くは周囲の無理解や差別を恐れて打ち明けることができない状況に置かれています。

また、世界各国における男女間格差を数値化したジェンダーギャップ指数 2021 では、日本は 156 か国中 120 位と低い順位であり、日本のジェンダー平等は世界において非常に遅れています。

未だにセクシュアリティやジェンダーに関する意識の希薄さに伴う差別や偏見等によりさまざまな困難が生じている状況の中、多様な性の理解を促進するための取組の一つとして、本市では県内で初めて 2020 年 4 月より、パートナーシップ宣誓制度を開始しました。この制度は、同性・異性を問わず、お互いを人生のパートナーとして認め合った二人が協力して共同生活を行うことを宣誓し、市が宣誓書を受領したことを証明するものです。今後、浜松市として多様な性の理解促進を図り、誰もが自分らしく生きることができるよう取り組んでいくためには、ジェンダー平等やセクシュアリティについて、職員自身が「自分事」として認識し、正確な知識を持って適切に行動することが必要です。

この度、理解を深め行動するためのハンドブックを作成しましたので、日頃の業務等において活用してください。

浜松市職員としての心構え

- ①自分も多様な性の一員であることを認識し、正確な知識を身に付ける(P.3～)
あなた自身も多様な性の一員であることを前提として意識し、正確な知識を身に付けましょう。
- ②職場や生活において誰もが安心できる環境づくりに努める(P.10～)
職員、家族、友人などのあなたの身の周りにいる人、そしてあなた自身も含め、全ての人はそれぞれ違った性のあり方を持っています。互いの違いを尊重し合い、誰もが安心できる職場・生活環境づくりに努めましょう。
- ③職員として性は多様であることを前提とした対応をする(P.13～)
日々の業務の中で、対応する全ての人に対して、性のあり方は人それぞれであることを常に意識し、固定観念や先入観にとらわれず、状況に応じて柔軟に対応することを心掛けましょう。
- ④カミングアウトや相談は真摯に受け止め、アウティングは行わない(P.18～)
相談された場合は、真摯に受け止めて寄り添う姿勢で対応しましょう。本人の了承を得ないで第三者に暴露するアウティングは、絶対に行ってはいけません。また、会話や書類等から意図せず第三者に露見してしまうこともアウティングに当たります。個人情報管理や守秘義務の徹底に努めましょう。
- ⑤各課の所管事業を見直す(P.20～)
各課で所管する事業や制度において、性別に基づく差異や不利益が生じないよう、常に意識して事業の見直しを行いましょう。

I みなさんに知ってもらいたいこと

外国人、障がいのある人、高齢者、子ども、職員、友人、家族、そしてあなた自身も含め、社会にはそれぞれの特徴を持ったさまざまな人が共に暮らしており、一人ひとりがその構成員です。同じように、性のあり方はそれぞれが持つ個性として全ての人に関わることであり、誰もが「多様な性」の構成員の一人です。あなた自身の性について考えてみませんか。

I 一人ひとりの性は多様である

性は、その人らしさや生き方に関わる重要な概念です。性には、生物学的な性、性的指向や性自認（セクシュアリティ）、社会的・文化的な性（ジェンダー）など、多様な要素があります。

■セクシュアリティ

心と身体の両方に関わり、生活や人生のあり方と密接に結びついた性のあり方。性的指向や性自認など、性的な欲望、性についての観念・意識などを表します。

(1) 生物学的な性（からだの性／Sex)

外性器（見かけ）や内性器、性染色体（X染色体・Y染色体）、性腺などによって決定される性別のことです。主に医師によって判断され、戸籍上の性別として登録されます。しかし、中には性別の特定が難しく、すぐに戸籍に性別（続柄）を記載できないケースもあります。

(2) 性的指向（好きになる性／Sexual Orientation)

どの性を好きになるか（または好きにならないか）、恋愛や性愛がどの性別に向いているか（または向いていないか）を示す概念のことです。

【多様な性的指向の例】

- ・同性を好きになる人 ⇒ ホモセクシュアル／homosexual
- ・女性、男性のどちらも好きになる人 ⇒ バイセクシュアル／bisexual
- ・異性を好きになる人 ⇒ ヘテロセクシュアル／heterosexual
- ・恋愛や性愛の感情や欲望を持たない人 ⇒ アセクシュアル／asexual

(3) 性自認（こころの性／Gender Identity)

自分の性別を自分でどのように認識しているかを示す概念のことです。

【多様な性自認の例】

- ・出生時に割り当てられた性別（戸籍の性）と性自認等が一致しない人
⇒ トランスジェンダー／transgender
- ・性自認が女性と男性に二分できない人、性のあり方が男女の枠にとらわれない人
⇒ エックスジェンダー／X-gender
- ・出生時に割り当てられた性別（戸籍の性）と性自認等が一致する人
⇒ シスジェンダー／cisgender

(4) 社会的・文化的な性（ジェンダー／Gender）

社会的・文化的に形成された性のことです。例えば、「女らしさ」「男らしさ」などの社会通念や習慣の中にある、社会によって作り上げられた男女の性差をいいます。文化によって分け方に違いがあります。

【ジェンダーの例】

・性表現／Gender Expression

服装や言葉遣い、立ち居振る舞いなどにおいて表現される「女らしさ・男らしさ」
「女の子はワタシ、男の子はボク」「女性はスカート、男性はスラックス」など

・性別役割分担／Gender Role

社会的に期待される女性と男性の役割分担

「女は家庭を守り、男は外で働く」「女性は補助、男性はリーダー」など

■ 固定的性別役割分担意識

性別を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにも関わらず、「女は家庭・男は仕事」といったように、性別を理由として役割を固定的に分ける考え方のこと。

2 LGBT（エルジービーティー）からSOGI（ソジ）へ

「LGBT」は、レズビアン（Lesbian・女性同性愛者）、ゲイ（Gay・男性同性愛者）、バイセクシュアル（Bisexual・両性愛者）、トランスジェンダー（Transgender・性別越境者）の頭文字をとった言葉で、性的マイノリティ（性的少数者）の総称としてよく使用されています。「LGBTQ」「LGBTQ+」ということもあります。

「SOGI」は、性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）の頭文字をとった言葉です。2006年に「ジョグジャカルタ原則（性的指向や性自認に関する国際人権法の適用に関する原則）」が採択されてからは、国際社会において国連の諸機関や世界各国の政策等で広く用いられています。

LGBTという言葉を使用する背景には、性的マイノリティに対する差別禁止や人権擁護を推進するといった問題意識がありましたが、SOGIは、あらゆる人の性的指向と性自認を尊重するために作られた言葉です。LGBTからSOGIへの流れには、性的マイノリティを含む全ての人の性のあり方が尊重され、お互いを認め合うことで、性に関する差別や暴力をなくし、一人ひとりが自分らしく生きることができる社会の実現につながるという考え方が含まれています。

■ LGBTQ、LGBTQ+

- ・Q（クエスチョニング）…性自認や性的指向が明確でない人、明確にしたくない人
- ・+（プラス）…他にもさまざまなセクシュアリティがあることを示すもの

S exual O rientation 【性的指向】	レズビアン L esbian	自認する性が女性で、好きになる対象が女性の人
	ゲイ G ay	自認する性が男性で、好きになる対象が男性の人
	バイセクシュアル B isexual	好きになる対象が女性・男性両方の人
	ヘテロセクシュアル Heterosexual	好きになる対象が異性の人
	アセクシュアル Asexual	他者に対して恋愛感情や性的欲求を抱かない人
G ender I dentify 【性自認】	トランスジェンダー T ransgender	身体の性と自認する性などが一致しない人など
	エックスジェンダー X-gender	自認する性が男女の枠にとられない人など
	シスジェンダー Cisgender	身体の性と自認する性などが一致する人

※上記は一例です。性のあり方はさまざまであり、虹のように多様であることから、「性はグラデーション」と表現されます。

3 多様な性を尊重することは多様な生き方を尊重すること

一人ひとりの性にはさまざまな側面があります。戸籍上の性別と異なった性を自認して生きる人もいれば、同性を好きになる人、恋愛感情を持たない人もいます。また、ジェンダーにとられない服装などを選び、自身を表現する人もいます。

からだの性とこころの性が一致するのが「当たり前」ではなく、異性を好きになることが「普通」ということでもありません。性自認が身体の性と一致する人もいない人も、異性愛者も同性愛者も、ジェンダーにとられない振る舞いをする人も、いずれも多様な性のあり方の一つです。

自分も含めた誰もが持つ多様な性のあり方を尊重することは、人それぞれの生き方を尊重し、自分らしく生きることを認め合うことなのです。

■トランスジェンダーと性同一性障害

出生時に割り当てられた性別とは異なる性を生きる人を「トランスジェンダー」というのに対し、「性同一性障害：Gender Identity Disorder (GID)」とは医師の診断による医学的「診断名」のことで、出生時に割り当てられた性に対し、苦痛を持続的に感じ、社会生活に支障をきたしている状態を指します。希望によりホルモン療法や性別適合手術等の医療サポートを受けることができますが、治療費や遠方の医療機関への交通費などの負担が発生します。

2003年に「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」が制定され、戸籍上の性別を変更することができるようになりました。しかし、未成年の子がいなかったり、生殖能力を除く手術をする必要があるなどの要件があります。

多様な性的指向の例



私は女性であり、
女性が好きです。
【レズビアン】

私は男性であり、
男性が好きです。
【ゲイ】



恋愛の対象として、女性も男性も好きになります。
【バイセクシュアル】



私は女性であり、
男性が好きです。
【ヘテロセクシュアル】

私は男性であり、
女性が好きです。
【ヘテロセクシュアル】



恋愛・性愛の対象として、どんな性別の人でも好きになりません。
【アセクシュアル (Aセクシュアル)】



多様な性自認の例



私は男性として生まれ、
女性として生きます。
【トランスジェンダー
MTF・トランス女性】

私は女性として生まれ、
男性として生きます。
【トランスジェンダー
FTM・トランス男性】



私は女性として生まれ、
女性として生きます
【シスジェンダー】

私は男性として生まれ、
男性として生きます。
【シスジェンダー】



私は女性でも男性でも
ありません。
【エックスジェンダー】

私は男性でもあり、
女性でもあります。
【エックスジェンダー】



「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」抜粋

(2003年7月16日公布 2004年7月16日施行)

(定義)

第二条 この法律において「性同一性障害者」とは、生物学的には性別が明らかであるにもかかわらず、心理的にはそれとは別の性別（以下「他の性別」という。）であるとの持続的な確信を持ち、かつ、自己を身体的及び社会的に他の性別に適合させようとする意思を有する者であつて、そのことについてその診断を的確に行うために必要な知識及び経験を有する二人以上の医師の一般に認められている医学的知見に基づき行う診断が一致しているものをいう。

(性別の取扱いの変更の審判)

第三条 家庭裁判所は、性同一性障害者であつて次の各号のいずれにも該当するものについて、その者の請求により性別の取扱いの変更の審判をすることができる。

- 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。

2 前項の請求をするには、同項の性同一性障害者に係る前条の診断の結果並びに治療の経過及び結果その他の厚生労働省令で定める事項が記載された医師の診断書を提出しなければならない。

【2008年改正】

第三条第三号要件：当初は「子がいないこと」であつたが、現在の「現に未成年の子がいないこと」に改正され、要件が緩和された。

■性的指向・性自認は治療の対象とならない

性的指向について、WHO（世界保健機関）は1990年5月に「ICD-10（疾病及び関連保健問題の国際統計分類）」から同性愛の項目を削除し、「同性愛は治療の対象とならない」としました。

性自認について、WHOは2019年5月に「ICD-11」において、「性同一性障害」を「精神障害」の分類から除外し、「性別不合（Gender Incongruence）」へ変更しています（2022年1月から適用）。これにより、性同一性障害は病気や障害とは別の扱いとなります。

性的指向は、嗜好や志向と異なり、自分の意思や他人の意見で変えられるものでも、選択できるものでもなく、医学的治療によって変えられるものでもありませんし、変えるべきものでもありません。また、性自認についても、その人自身がどのように認識しているかが大切であり、それを他人から強制されたり、治療によって無理やり変えるべきものでもありません。また、全てのトランスジェンダーが戸籍変更や治療を望んでいるわけではありません。

4 多様な性への無理解によって生じる困難

セクシュアリティやジェンダーなど、性に関する偏見・差別・無理解のために、日常生活においてさまざまな困難が生じることがあります。

例えば、戸籍の性と性自認の性が一致しないことで、職場や学校などにおいて本人の望まない性で扱われて精神的な苦痛を受けたり、異性愛者であることが前提とされ、同性愛者が想定されていない社会の仕組みによる生きづらさを感じたりすることもあります。また、「女は家庭、男は仕事」に代表される固定的な性別役割分担意識は、依然として社会に深く根付いています。

生きづらさの感じ方は人によってさまざまですが、無理解によって生じる困難について、職場や窓口対応での事例を一部紹介します。普段の職場や業務を振り返ってみてください。

(1) セクシュアリティによる困難の例

職 場	<ul style="list-style-type: none"> ・職場では性的指向を隠しているが、いわゆる「ホモネタ」「ホモいじり」が起こるたびにとてもつらくなり、早くこの話題が過ぎ去らないかと苦痛を感じる。 ・子どもの性的指向や性自認のあり方が職場に広まり、「育て方が悪い」「親の人間性を疑う」などのあらぬ噂が広がり、ハラスメントとして申し立てたが取り扱ってもらえなかった。
	<p>□性的指向や性自認をからかいやいじめの対象とすることはセクシュアル・ハラスメントの対象となります。また、「ホモ」「レズ」「オカマ」などの言葉は差別的発言であり、人権侵害にあたります。(⇒P.10)</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ・カミングアウトしたら、「あいつはホモ／レズだから気をつけろ」と職場内で言いふらされた。 ・カミングアウトしたら「あの人もトランスジェンダーなんですよね」と言われた。自分も同じようにアウティングされるのではないかと不安がある。 ・戸籍の性と自認する性の不一致について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うえで、隠しておくことを強要された。
	<p>□カミングアウトされたら、先ずは本人の話にしっかりと耳を傾け、寄り添う姿勢が大切です。また、「他の人に知られてしまうのでは」という不安から大きな精神的負担を抱える人も多いため、本人の了承を得ずに第三者に伝えるべきではありません。(⇒P.18)</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ・職場で安心感が得られず、常に緊張を強いられたため、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。
	<p>□セクシュアル・ハラスメント相談やメンタルヘルス相談ではプライバシーに配慮し、対応する必要があります。(⇒P.11)</p>

窓 口	<ul style="list-style-type: none"> ・ 戸籍の性別と外見の性別が異なることについて、窓口で職員とやりとりをしていると、周囲の人に話の内容を聞かれてしまうのではないかと不安がある。 ・ 戸籍の性別と氏名が記載された書類を窓口の職員が周囲の人にも見えるように扱っていて、周囲の人に自分の性別が分かってしまうのではないかと不安がある。
	<input type="checkbox"/> 窓口での対応や不適切な書類の取扱いから、個人情報や周囲に漏れることがあります。周囲にいる人に書類の記載内容が見えないよう配慮し、書類を指して「こちらでよろしいでしょうか」と性別などを確認する必要があります。(⇒P.13)
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 書類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行政サービスが受けられなかったり、差別を受けるのではないかと不安がある。また、毎回窓口で事情を説明しなくてはならないため、精神的につらい。 ・ 選挙の投票所で、選挙人名簿の性別と見た目の不一致により、本人確認で不快な質問をされたり、周囲の人に戸籍上の性別を知られてしまう場合が考えられるため、その不安から投票所へ行くことができない。
	<input type="checkbox"/> 本人確認は性別だけに固執することなく、生年月日や住所等で行います。また、繰り返し説明を求めることは、相手にとって精神的な負担となりますので、必要最小限にとどめる必要があります。(⇒P.13)
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 戸籍の性別と異なる性別で生活しているため、受付窓口で自分の氏名が大声で呼ばれると、周囲の人に自分の性別が分かってしまうのではないかと不安がある。
	<input type="checkbox"/> 呼び出しには番号を用いるなど、周囲に性別や氏名を含む個人情報が漏れないようにする必要があります。(⇒P.13)
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 性別の記入欄が「女性」「男性」の二択になっており、どちらかにチェックしなければならぬのが精神的につらい。
	<input type="checkbox"/> 不要な性別欄は削除します。必要な場合は、「女性」「男性」の二択にならないような記載にする必要があります。(⇒P.14)
<ul style="list-style-type: none"> ・ 同性パートナーと公営住宅の申し込みをしようとしたが、親族にあたらぬという理由で断られた。 	
<input type="checkbox"/> 浜松市の市営住宅では、浜松市パートナーシップ宣誓制度の宣誓をした同性パートナーも親族と同様に入居申込の対象となります。各課においても、多様な性への理解について、所管事業の見直しを行ってください。(⇒P.20)	

※ 「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）」（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）を参考に作成

（2）ジェンダーによる困難の例

全 般	<ul style="list-style-type: none"> ・ 補助業務は女性、男性は仕事のリーダーというように、性別で役割が分けられてしまっていて、自分がしたい仕事ができない。
	<input type="checkbox"/> 性別だけで役割を決める考え方を固定的性別役割分担意識といいます。性別ではなく、個人の能力等によって役割を決める必要があります。(⇒P.11)
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児は女性の仕事という意識が強く、男性が育児休業を取得できる雰囲気ではない。
	<input type="checkbox"/> 育児は男性も女性も共に主体的に行うものです。所属長を中心に、男性職員も気兼ねなく育児休業を取得できる職場環境づくりをする必要があります。(⇒P.12)
<ul style="list-style-type: none"> ・ 妻を「奥様」、夫を「ご主人・旦那様」など、上下関係を連想させるような呼び方をされた。 	
<input type="checkbox"/> 上下関係でなく、対等な表現に置き換えます。(⇒P.14)	

Ⅱ 職場や生活において

誰もが働きやすい職場環境を実現するためには、多様な性に関する正確な知識を身に付け、あらゆる差別や偏見、ハラスメントが起こらないようにしていくことが大切です。

日頃の何気ない言動が相手を精神的に傷つけ、人権侵害につながるということを常に意識し、「自分とは関係ない」ことではなく、「自分事」として認識するよう努めましょう。

Ⅰ ハラスメントや差別的な言動に注意

職場において差別や偏見に基づく言動や、いじめ、ハラスメント等が起きないように、所属長は必要な対策を講じなければなりません。行為者側に差別的な意図がない場合においても、発言や態度により受け手側が不快に思ったり嫌だと感じたりすれば、その行為はハラスメントになり得ることを理解しなくてはなりません。

「浜松市ハラスメントの防止及び苦情相談等に関する要綱」では、第2条において、「他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動」をセクシュアル・ハラスメントと定義しています。同要綱の運用基準において、同条の「性的な言動」には、「性別により役割を分担すべきとする意識又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づくものも含まれる」としています。

また、「セクハラをなくすために職員が認識すべき事項についての指針」においては、セクシュアル・ハラスメントになり得る言動として、「性的指向や性自認をからかいやいじめの対象とすること」が掲げられています。

なお、「ホモ」「レズ」「オカマ」「オナベ」などは、当事者が傷つく差別的な発言であり、人権侵害にあたります。周囲で性的指向などに関する差別的な会話が聞こえてきた場合には、不適切であると注意してください。

【ハラスメントに関する要綱等】

全庁ライブラリ>人事課公開ライブラリ>3014 ハラスメント対策

※浜松市役所庁内グループウェア内（職員用）

2 職員、家族、友人などから打ち明けられたとき

自身の性的指向や性自認に関することについて職員や家族、友人などから打ち明けられたときには、まずは本人の話にしっかりと耳を傾け、肯定的な態度で聞いてください。本人の気持ちを受け止め、寄り添う姿勢が大切です。その際には、プライバシーの保護に十分に配慮し、適切な対応に努めましょう。

とりわけ、本人の了承を得ずに第三者に伝える「アウトティング」(P. 18 参照)は、プライバシーの侵害であり、生命に関わるほどの深刻な影響をもたらす可能性があります。同僚や部下から打ち明けられたときにも、本人の了承なく上司や他の職員等に伝えることは、絶対にしてはいけません。

3 性別によらない職員の採用・人事考課

職員の採用や人事考課等の際には、性別により判定基準に差異を設けたり、本人の性的指向や性自認、戸籍上の性別と容姿や言動が一致しないなど、能力や適性以外の理由で評価してはいけません。正規職員だけでなく、再任用職員や会計年度任用職員、インターンシップ等も含め、公平な判断を行う必要があります。

また、保育士は女性、技術職員や消防職員は男性といったような、従来からの性別による職業の固定観念（性別職域分離）が見られた職場において、近年は少しずつですが、女性の技術職員や消防職員、男性の保育士等が採用されるようになってきました。人事委員会が作成する「仕事研究ガイド」では、新規採用した女性の技術職員や消防職員、男性の保育士等も紹介し、性別で職種を決めつけることのない職員採用の広報に活用しています。

【仕事研究ガイド】

全庁ライブラリ>人事委員会公開ライブラリ>06 職員採用広報>パンフレット

※浜松市役所庁内グループウェア内（職員用）

4 相談窓口

各部署にセクシュアル・ハラスメント等相談員を配置しています。職場における性的差別や偏見に関する相談（性的指向・性自認に関するものも含む）がある場合は相談員にご相談ください。

また、職員厚生課では毎月メンタルヘルス相談を行っています。「熟睡できない」「朝早く目が覚める」「頭が重い感じがする」など、体調の変化が気になる人は職員厚生課まで一度ご相談ください。メンタルヘルス不調者への対応方法でお困りの所属長からの相談も受け付けています。

相談内容・相談利用等についてプライバシーに配慮し、秘密は厳守します。

【セクシュアル・ハラスメント等相談員名簿】

全庁ライブラリ>人事課公開ライブラリ>3014 ハラスメント対策

【メンタルヘルス相談】

ガールーン掲示板に案内通知掲載（毎月） ※浜松市役所庁内グループウェア内（職員用）

それぞれの相談に対応する窓口を P.22～23【資料2】に一覧として記載していますので、ご活用ください。



■ 浜松市職員の人事・福利厚生制度について

近年、女性の社会進出が進んでいますが、「家事や育児、介護は女性が行うもの」といった意識は未だ根強く残っており、働く女性の多くは仕事に加えて家事・育児・介護といった大きな負担を背負っています。そのため、男女がともに安心して働き続け、生活していくためには、男性の家事・育児・介護参加やワーク・ライフ・バランスの推進が必要です。

しかしながら、海外と比較すると日本の男性の家事・育児時間は非常に短く、男性の育児休業取得率も未だ低い水準にとどまっている状況です。内閣府が作成した「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2019」における調査によると、男性が育児休業を取得しなかった主な理由の1つとして、「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だったから」が挙げられています。所属長を中心に、気兼ねなく男性職員でも育児休業を取得できる雰囲気づくりや、休業中の業務をお互いにカバーし合える体制づくりが求められます。

浜松市職員の制度では、育児休業の他にも、男性職員が取得することができる配偶者出産補助休暇や育児参加休暇等の特別休暇制度を設け、男性職員の育児参加を促進しています。

また、本市では2020年4月1日から「浜松市パートナーシップ宣誓制度」を導入しています。本制度開始に伴い、パートナーシップの宣誓をした浜松市の一般職員（会計年度任用職員を除く）については、結婚休暇・介護休暇等の取得や職員厚生会の結婚祝金・介護給付金の支給対象としています。

浜松市が率先して各種制度を導入し、活用促進を図ることで、民間企業等における理解や取組の促進につながっていくと考えます。

【問合せ先】

育児休業・配偶者出産補助休暇・育児参加休暇 → 人事課

結婚休暇・介護休暇 → 人事課

結婚祝金・介護給付金 → 職員厚生会

パートナーシップ宣誓制度 → UD・男女共同参画課

Ⅲ 市民に対して

セクシュアリティやジェンダーについて、これまでの自身の思い込みや価値観だけで判断してしまうことで、無意識のうちに相手を傷つけてしまうことがあります。職員一人ひとりが偏見にとらわれることなく、性のあり方や生き方は人それぞれであることを常に意識し、相手の心情に配慮した対応を行うよう努めましょう。

地方公務員法第 34 条では「秘密を守る義務」が定められています。私たちの仕事は市民からの信頼に基づいて行っています。市民の行政に対する信頼を確保するため、職務上知り得た秘密は、相手がたとえ家族であっても漏らしてはいけません。なお、職員である間はもちろん、退職した後も漏らしてはいけません。

Ⅰ 窓口での対応

窓口においては、職員の思い込みや先入観による対応により、相手に不快感や精神的苦痛を与えてしまうことがあります。また、窓口付近での会話や書類の不適切な取扱いにより、周りにいる人に個人情報が出漏れないよう気をつけましょう。

また、職員がパートナーは異性だと決めつけてしまうことで、相手にパートナーが同性であることを言いづらくさせてしまうことがないようにしましょう。例えば、子育て家庭の親が同性カップルであることや、DV（ドメスティック・バイオレンス）が同性パートナー間で起こることも想定されます。パートナーは異性であるという先入観を持たずに対応することが重要です。

各場面での対応事例は次のとおりですが、いずれも全ての人において共通したものにとらえてください。また、指定管理者や委託事業者など、行政サービスに関与する人に対しても、同様の対応を求めてください。

<対応事例>

(1) 書類確認

周囲にいる人に書類の記載内容が見えないよう配慮し、書類を指しながら、「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しょうか」と性別などの確認をしましょう。

(2) 本人確認

本人確認は、性別の確認に固執することなく、性別以外の生年月日や住所等で行いましょう。なお、確認にあたっては、周囲への配慮が必要です。例えば、選挙の投票所においては、誕生日・住所等の口頭確認をするにあたり、名簿照合中の他の選挙人との距離を一定程度空け、周囲の人に聞こえない程度の声に抑えるなどの対応を心掛けてください。

(3) 窓口での呼び出し

窓口で呼び出しを行う場合には、番号等で対応するなど、他の人に氏名が分からないようにする配慮が必要です。氏名で対応する場合には、名前ではなく氏(名字)で呼びましょう。鈴木姓など、氏(名字)だけでの呼び出しが難しい場合には直接声をかけ、周囲に性別を含む個人情報が漏れないようにする必要があります。

(4) 他部署への引継ぎ

対応において得られた個人情報、必ず本人の意向を伺い、了承を得て、他部署へ引き継ぐようにしましょう。

(5) 性別に関わらない表現

可能な限り性別による関係性や役割等を決めつけるような表現をしないよう意識しましょう。

- ・「妻／夫」「奥様／ご主人」 → 「配偶者」「パートナー」
- ・「お母さん／お父さん」 → 「保護者の方」「ご家族の方」「親権者の方」
- ・「娘さん／息子さん」 → 「お子さん／お子さま」
- ・「妻」 ≠ 「世帯員・被扶養者」、 「夫」 ≠ 「世帯主・扶養者」

2 公的書類等における性別欄の取扱い

各課において作成している各種様式（申請書やアンケートなど）を点検し、「性別欄」を設けている場合については、その必要性を確認してください。法的に義務付けられているものや事務の性質上、どうしても必要な場合を除いて、性別欄の削除に努めてください。

検討の結果、性別欄を設ける必要がある場合には、自由記載としたり、「女性」「男性」の他に「その他」や「選べない」等の選択肢を入れるなど、「女性」「男性」の二択にならないよう努めてください。

手順 ①

性別欄が必要な理由を確認し、法的に義務付けられたものや、事務の性質上必要なものを除いて性別欄を削除する。

<性別記載を必要とする合理的な理由の例>

- ・統計上の必要性（性別による分析等）
- ・男女共同参画推進上の必要性（女性登用の状況、男性の家事育児時間等）
- ・医療上の必要性（医療のための性別情報把握等）
- ・その他施策の実施にあたり必要と認められる場合

手順 ②

女性と男性の二択にならないよう、記載方法を工夫する。

- ・例1：性別（ ）
- ・例2：性別（ ） ※自認する性をご記入ください。
- ・例3：①女性 ②男性 ③その他 ④答えたくない
※用紙への記入やアンケートフォームへのチェック入力など、種類や方法等によって変えてください。

履歴書の性別欄の任意記載様式（厚生労働省）

厚生労働省は、2021年4月16日の労働政策審議会の分科会において、履歴書の性別欄の記載を任意とする様式例の案を初めて示しました。厚生労働省ではこれまで、一般財団法人日本規格協会（JIS）が示していたJIS規格の履歴書の様式例の使用を推奨していましたが、2020年7月にLGBT当事者を支援する団体から厚生労働省及び同協会に対し、履歴書様式において性別欄の削除等を検討するよう要請がありました。これを契機に同協会が様式例全体を削除したことから、厚生労働省は新たに参考となる様式を定めることとしました。

新たな様式例は、性別欄で男女を選択するのではなく、任意に記入する方式を採用しており、記入しないことも可能としています。また、「配偶者」「扶養家族数」「配偶者の扶養義務」「通勤時間」の各欄を様式内に設けない（各欄を削除する）こととしています。

これは公正な採用選考を確保するための履歴書の様式例を示すものであり、法的な拘束力はなく、使うかどうかは各企業の判断に委ねられますが、今後、多くの企業で活用されることが期待されます。

（参考）日本規格協会が示していた履歴書様式例（JIS規格様式例）

履歴書		年 月 日現在		
ふりがな 氏 名				
年 月 日 生（満 歳）	※ 男・女			
ふりがな 現住所 〒				
ふりがな 連絡先 〒				
（現住所以外に連絡を希望する場合は記入）				

写真を貼る位置
 写真を貼る必要が
 ある場合
 1. 縦 28～30mm
 横 24～30mm
 2. 本人半身像が1/3以上
 3. 背面の写りかけ

「男・女」選択から
 任意記載に変更

- 記入上の注意
1. 鉛筆以外の黒又は青の筆記具で記入。
 2. 数字はアラビア数字で、文字はくずさず正確に書く。
 3. ※印のところは、該当するものを○で囲む。



記載内容の変更

○厚生労働省が作成した履歴書様式例（厚生労働省様式例）

履歴書		年 月 日現在		
ふりがな 氏 名				
年 月 日 生（満 歳）	※性別			
ふりがな 現住所 〒				
ふりがな 連絡先 〒				
（現住所以外に連絡を希望する場合は記入）				

写真を貼る位置
 写真を貼る必要が
 ある場合
 1. 縦 28～30mm
 横 24～30mm
 2. 本人半身像が1/3以上
 3. 背面の写りかけ

「男・女」選択から
 任意記載に変更

※ 「性別」欄：記載は任意です。未記載とすることも可能です。

記載内容の変更

3 公共施設の利用

施設の利用にあたっては、性別を区別したトイレや更衣室等のスペースにおいて、全ての人が自身の性自認に沿った利用ができるように努めてください。

例えば、障がいのある人や介護が必要な人が性別の違う介助者と一緒に利用したり、幼い子どもを連れた親や性自認に悩みを抱える人などが、周囲の視線を気にせず安心して利用できるスペースを作ったりすることが考えられます。施設建設・改修の際には、これらの視点を含めた設計をお願いします。また、既存施設において予算や構造上の問題で対応が難しい場合は、他の利用者と利用時間をずらしたり、カーテンで仕切ることで個別スペースを確保したりするなどの工夫も考えられます。それらが誰でも利用できるスペースであることを分かりやすく表示することも大切です。

特別な対応を行うのではなく、利用者が置かれているさまざまな状況を考え、普段から誰にとっても安心して気兼ねなく利用できる施設を目指すことが大切です。

【トイレの表示例】



※市役所本館 2階

【更衣室の対応例】



- ・カーテンなどで個別スペース設置
- ・個人で利用できる時間を設定

※友愛のさと

4 災害時における対応

災害時における避難所運営にあたっては、男女のニーズの違いに配慮するだけでなく、被災者が抱えるさまざまな事情を念頭においた対応に努めてください。

例えば、避難所におけるトイレや更衣室については、「女性用」「男性用」に分けるだけでなく、安全で、あらゆる人にとって使いやすいスペースを確保することが大切です。また、プライバシーを十分に確保できる間仕切りの工夫や、周囲の視線が気にならない物干し場、入浴設備、授乳室などの整備も必要です。

なお、避難者名簿の作成にあたっては、性自認や性的指向を尊重する対応に努めるとともに、氏名や性別等に関する個人情報の取扱いに十分注意してください。

性のあり方は多様で、災害時においても、きめ細やかな配慮のされた避難所運営が求められます。詳しくは、2021年3月に改訂され、新たに性的マイノリティ等への配慮に関する情報が追加された「災害時要配慮者支援の手引き（静岡県）」や、2020年5月に新たに作成された「男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン（内閣府）」等を参考にしてください。

【災害時要配慮者支援の手引き（静岡県）】

静岡県ホームページ

⇒インターネット検索 [静岡県 災害時要配慮者支援の手引き]

【男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン（内閣府）】

内閣府男女共同参画局ホームページ>主な政策>災害対応

⇒インターネット検索 [男女共同参画 防災ガイドライン]

5 子どもへの配慮

学校をはじめとする、子どもと接する機会の多い職場の職員は、自身の性的指向や性自認などで悩んでいる子どもがいるということを前提に、多様な性に関する正確な知識を身に付けておくことが重要です。相談を受けた際には、否定することなく、本人の言葉に丁寧に耳を傾け、何に困っているのかをしっかりと受け止め、寄り添う姿勢が大切です。子どもは、自らの性的指向や性自認について悩んでいても、家族にも相談できていないケースがあるため、保護者への対応については細心の注意が必要です。ましてや、本人の許可なく第三者に伝えてしまう「アウトティング」(P.18 参照)はするべきではありません。

対応にあたっては、相談を受けた者だけで抱え込むことなく、本人の許可を得た上で、教職員や養護教諭、市教育委員会、スクールカウンセラー、児童相談所、当事者団体など、子どもと関わる関係者や専門家と連携し、適切な対応をとることが求められます。

文部科学省では「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）」を作成しており、具体的な支援例等が掲載されていますので、本書と同様に活用してください。

希望する対応は一人ひとり異なります。丁寧に傾聴し、本人の意に沿う対応が大切です。

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。

「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について（平成27年4月30日文部科学省初等中等教育局児童生徒課長通知）」別紙より

Ⅳ カミングアウトとアウトティング

自身の性的指向や性自認などを本人自身が周囲に打ち明けることを「カミングアウト」といいます。また、本人の了承を得ずに、他人が第三者に伝えてしまう行為を「アウトティング」といいます。

カミングアウトするかしないかは個人のプライバシーに関わることであり、本人が決めるものです。また、カミングアウトすることで、差別やいじめ等を受けるのではないかと不安を感じている人も多くいます。

性的マイノリティであることを本人の了承を得ずに周囲に伝えることは絶対にしてはいけません。たとえそれが本人のためを思っての行為であったとしても、また、意図しないものであっても、アウトティングは本人に大きな精神的苦痛を与える可能性があり、心身の不調や最悪の場合自死につながる可能性もあります。

アウトティングはプライバシーの侵害であり、重大な人権侵害行為であることを認識してください。

【もし、あなたがカミングアウトされたら】

カミングアウトされたということは、その人はあなたを信頼して打ち明けたということを認識してください。そして、その信頼に応えるため、次のことに注意してください。

- ・ 知り得た情報については、守秘義務があることを意識してください。
- ・ プライバシーが守られる場所で、時間をかけて話を聞いてください。
- ・ 相手が望んでいることや困っていることを否定することなく、しっかりと受け止めてください。
- ・ 必要以上に情報を聞き出したり、本人の了承を得ずに第三者に話したり（アウトティング）しないでください。
- ・ 必要に応じて、相談窓口や支援団体等の情報を伝えてください（P.22～25 参照）。

相手を尊重し、自然体で受け入れる気持ちが大切です。

■ アウトティングによる被害事例①

2015年、某大学に通う男子学生Aさんが同級生の男子学生Bさんに対し、LINEを通して恋愛感情を告白しました。その後、BさんはAさんの了承を得ずに、Aさんが同性愛者であることを同級生のLINEグループで暴露しました。Aさんは、心身に不調をきたすようになり、心療内科を受診したり、大学の相談室に通ったりしていましたが、その後、大学構内のベランダから転落して亡くなりました。

■アウティングによる被害事例②

2020年、某市の市立保育園に通う園児の性別違和に関する受診歴や保育園の対応に関する情報が、本人・保護者の同意のないまま保育園の評価書に記載され、市のホームページに公開されました。市では取組状況に関する評価書の公開を定例的に行っていました。氏名は記載されていませんでしたが、入園年度等の記述により周囲の人から特定されてしまう不安があることから、アウティングに該当するとして両親が市に対して削除を求めて提訴しました。その後、ホームページから情報は削除され、提訴は取り下げられました。

しかしながら、このようなケースでは、いじめにつながったり、転園や引越しを余儀なくされたりするなど、被害者のその後の生活や個人の生命、健康に深刻な影響を与えてしまうため、日頃の業務において意図しないアウティングにも十分な注意が必要です。

アウティングを禁止する他自治体の条例

【三重県】

「性の多様性を認め合い、誰もが安心して暮らせる三重県づくり条例」抜粋

第4条 何人も、性的指向又は性自認を理由とする不当な差別的取扱いをしてはならず、及び性的指向又は性自認の表明に関して、強制し、禁止し、又は本人の意に反して、正当な理由なく暴露（本人が秘密にしていることを明かすことをいう。）をしてはならない。

【国立市】

「国立市女性と男性及び多様な性の平等参画を推進する条例」抜粋

第8条 何人も、ドメスティック・バイオレンス等、セクシュアル・ハラスメント、性的指向、性自認等を含む性別を起因とする差別その他性別に起因するいかなる人権侵害も行ってはならない。

2 何人も、性的指向、性自認等の公表に関して、いかなる場合も、強制し、若しくは禁止し、又は本人の意に反して公にしてはならない。



■レインボーフラッグとアライ（ALLY）

6色（赤、橙、黄、緑、青、紫）の虹の「レインボーフラッグ」は、性の多様性を尊重する姿勢を表現するシンボルとして用いられています。また、多様な性のあり方に理解のある支援者、応援者のことを「アライ（ALLY）」といいます。

V 所管事業の見直し

各課で所管している事業において、多様な性への理解について、どのような対応ができるかを検討してください。また、性別によって対応が異なったり、取扱いに差を設けたりしていないかどうか確認してください。

なお、浜松市では2020年4月に「浜松市パートナーシップ宣誓制度」を開始しました。現行の制度上、親族や戸籍上の夫婦であることを条件又は対象としている事業等において、市民がパートナーシップ宣誓書受領証等を提示することにより、親族等と同様の扱いを受けられるよう、条件の緩和や、そのための方策について検討してください。

【各課における取組事例】

担当課	内容
UD・男女共同参画課	パートナーシップ宣誓制度やLGBTQ関連の啓発事業等を実施している。
住宅課	パートナーシップ宣誓制度の宣誓者について、市営住宅入居申込の対象としている。
人事課	パートナーシップ宣誓制度の宣誓をした市職員について、結婚休暇・介護休暇等の対象としている。
職員厚生課 (職員厚生会)	パートナーシップ宣誓制度の宣誓をした市職員について、結婚祝金・介護給付金の対象としている。
市民協働・地域政策課	パートナーシップ宣誓制度の宣誓をした市外からの移住者について、ハマライフ住宅取得費等補助金の支給対象としている。
市民生活課 戸籍・住基担当課	パートナーシップ宣誓制度の宣誓者が住民票上同一世帯になる場合、続き柄を「縁故者」にすることができる。 「住民票記載事項証明書」は性別の記載を省略して交付することができる。印鑑登録原票から性別の記載を無くしたため、「印鑑登録証明書」には、性別が記載されない。
くらしのセンター	パートナーシップ宣誓制度の宣誓者について、犯罪被害者遺族見舞金の対象としている。
国保年金課 介護保険課	性同一性障害を有する人の国民健康保険被保険者証・介護保険被保険者証等への記載について ①性別表記：被保険者証の表面に「裏面参照」、裏面に「戸籍上の性別」を表記 ②氏名表記：被保険者証の表面に「通称名」、裏面に「戸籍上の氏名」を表記
教育施設課	小中学校において対象となる児童生徒が学校生活を送るために必要な施設改修（多目的トイレの新設など）を実施している。
公共建築課	公共建築物ユニバーサルデザイン推進事業を計画的に進めている。
健康増進課	市内の中学2年生を対象に配布する思春期教室テキストで「多様な性」について取り上げている。
福祉総務課（人権啓発センター）	一般市民・市職員・幼稚園長・小中学校教職員・人権擁護委員・企業採用担当者等を対象とした研修会・講座・出前講座等において、多様な性の理解促進をテーマに取り上げて実施している。（学校関連は教育センターと連携）
指導課 教育センター	スクールカウンセラーや教職員向けに、性的マイノリティ（LGBT）に関する研修を実施している。

【資料1】国の主な動き

年	内 容
1999年	「男女共同参画社会基本法」が成立
2002年	「人権教育・啓発に関する基本計画（法務省）」が閣議決定され、同性愛者への差別性的指向に係る問題解決のための施策の検討が盛り込まれた。
2003年	「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律（性同一性障害特例法）」が成立
2012年	「自殺総合対策大綱」において、自殺の恐れが高い性的マイノリティを対象とした対策の必要性が明記された（内閣府）。
2015年	「第4次男女共同参画基本計画（内閣府）」において、性的指向や性同一性障害を理由として困難な状況に置かれている場合について、人権教育・啓発活動の促進や支援体制の整備が盛り込まれた。
	文部科学省通知「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」発出
	「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が成立
2016年	文部科学省が「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）」を作成
	総務省は性別を記載しない「住民票記載事項証明書」「印鑑登録証明書」の発行を認める通知を発出
	「ニッポン一億総活躍プラン」が閣議決定され、性的指向、性自認に関する正しい理解の促進や社会全体において多様性を受け入れる環境づくりを進めることが盛り込まれた。
2017年	「自殺総合対策大綱」において、性的マイノリティに対する支援の充実が重点施策として位置づけられた（内閣府）。
2018年	「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が成立
2020年	女性活躍推進法や労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等の関連法が改正され、ハラスメント対策が強化された。これに関連し、厚生労働省の指針において、性的指向・性自認のアウトティングはパワハラに該当すると明記された。
2023年	「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）」が成立

【資料2】相談窓口

浜松市の相談窓口（性的マイノリティの専門相談窓口ではありませんが、各相談窓口でお話を伺います。）

内 容	窓 口	相談時間等
パートナーシップ宣誓制度に関する こと	UD・男女共同参画課 053-457-2364	月～金（祝日、年末年始を除く） 8:30～17:15
職場でのハラスメント等に関する 相談（市職員向け）	人事課（セクシュアル・ハラ スメント等相談員）	※人事課公開ライブラリ> >3014 ハラスメント対策
職場での健康やメンタルヘルスに 関する相談（市職員向け）	職員厚生課 健康管理G 053-457-2386（内 2386）	月～金（祝日、年末年始を除く） 8:30～17:15
人権啓発に関すること	人権啓発センター 053-457-2031	火～日（年末年始を除く） 9:00～17:30
日常の悩みなどの相談 （性別に関係なく相談できる相談 窓口）	あいホール相談室 053-412-0352	【電話相談】 月～木 10:00～16:00 水・土 18:00～20:00 【面接相談】※要予約 火 10:00～16:00 水 10:00～16:00、18:00～20:00 ※いずれも祝日、年末年始を除く
こころの悩みに関する相談	こころのほっとライン 053-457-2195	月～金（祝日、年末年始を除く） 9:00～16:00
ひきこもり、自死遺族、被害者、 アルコール・薬物依存問題、摂食 障害の方の家族、突然ご家族を亡 くされた方の相談	精神保健福祉センター （面接相談予約） 053-457-2709	月～金（祝日、年末年始を除く） 8:30～17:15
こころの病のある人やその家族か らの相談	障害保健福祉課 053-457-2213	月～金（祝日、年末年始を除く） 8:30～17:15
15歳から39歳までの若者とその 家族の悩みについて、相談内容に ふさわしい支援機関等を案内	若者相談支援窓口「わかば」 053-454-4848	【電話相談】 月・水・金 9:00～16:00 【面接相談】※要予約 火・木 9:00～16:00 ※いずれも祝日、年末年始を除く
不登校、いじめ、友達関係、子育 てなどに関する相談	教育総合支援センター 053-457-2424	月～金（祝日、年末年始を除く） 8:30～17:15
幼稚園児・小学生・中学生とその 保護者からのいじめに関する相談	いじめ子どもホットライン 053-451-0022	毎日 24 時間
はままつ女性の健康相談	専用ダイヤル 053-453-6188 専用メール相談 kenko-sos@city.hamamatsu. shizuoka.jp	月～金（祝日、年末年始を除く） 8:30～17:00

内 容	窓 口	相談時間等
健康に関する相談	<ul style="list-style-type: none"> ■中央健康づくりセンター <ul style="list-style-type: none"> ・中央区役所内：053-457-2890 ・東行政センター内：053-424-0122 ・西行政センター内：053-597-1174 ・南行政センター内：053-425-1590 ■浜名健康づくりセンター <ul style="list-style-type: none"> ・浜名区役所内：053-585-1120 ・細江健康センター内：053-523-3121 ■天竜健康づくりセンター <ul style="list-style-type: none"> ・天竜保健福祉センター内：053-922-0075 	月～金（祝日、年末年始を除く） 8:30～17:15
配偶者、パートナー（同性含む）からの暴力の相談	DV相談専用ダイヤル 053-412-0360	毎日（12/29～1/3を除く）10:00～16:00
育児・しつけ・児童虐待・非行・教育など子供に関する相談 女性相談 〔配偶者、パートナー（同性含む）からの暴力の相談含む〕	<ul style="list-style-type: none"> ■中央福祉事業所 児童家庭課 家庭児童相談室 <ul style="list-style-type: none"> ・中央区役所内：053-457-2300 ・東行政センター内：053-424-0121 ・西行政センター内：053-597-1157 ・南行政センター内：053-425-1564 ■浜名福祉事業所 社会福祉課 家庭児童相談室 <ul style="list-style-type: none"> ・浜名区役所内：053-585-1677 ・北行政センター内：053-523-2893 ■天竜福祉事業所 社会福祉課 家庭児童相談室 <ul style="list-style-type: none"> ・天竜区役所内：053-922-0173 	月～金（祝日、年末年始を除く） 8:30～17:15

外部の相談窓口

内 容	窓 口	相談時間等
性別違和や同性愛に関する相談	よりそいホットライン 0120-279-338	毎日 24 時間対応
性のあり方に関する悩みや困りごとに関する相談	ふじのくにLGBT電話相談 0120-279-585	毎月第1火曜日・第3土曜日 18:00～22:00
さまざまな人権に関する相談（LGBTを含む）	みんなの人権110番 0570-003-110	月～金（祝日、年末年始を除く） 8:30～17:15
差別、いじめ、プライバシー侵害等の人権に関する相談（LGBT含む）	静岡地方法務局浜松支局 総務課 053-454-1396	月～金（祝日、年末年始を除く） 9:30～16:00
職場でのトラブルに関する相談	浜松総合労働相談コーナー 静岡労働局 053-541-7488	月～金（祝日、年末年始を除く） 9:30～12:00、13:00～17:00
性暴力・性被害に関する相談	静岡県性暴力被害者支援センター SORA 054-255-8710	【電話相談】 毎日 24 時間対応 【チャット相談】 月～金 14:00～20:00 （祝日、8/13-15、12/27-1/5 除く）
こころの悩みに関する相談	浜松いのちの電話 053-473-6222	日～火、祝日 10:00～22:00 水～土 10:00～24:00 第2・4土 10:00～翌 10:00

【資料3】当事者団体の紹介

本ハンドブック作成にあたり、ご協力いただいた当事者団体を紹介します。

にじいろ安場 in 浜松

浜松市を中心とした周辺地域に住む性的マイノリティ全員にとって「安」心できる「場」所の実現を目指し2001年から活動しています。性的マイノリティ当事者だけでなく、どなたでも当会へ参加いただけます。中心メンバーは10名程度、情報共有しているメンバーは170名ほどです。

現在、主だった活動はありませんが、メンバー同士で勉強会や情報共有などを行っています。以前は毎月集会をしたり、講演会活動などを行っていた時期もありました。息を長くゆっくりと歩みを進めていきたいと思えます。情報の更新はお休み中ですがBLOGがあります。「にじいろ安場」と検索してみてください。Twitterもアカウントがあります。

【連絡先】 annba.info@gmail.com

浜松TG（トランスジェンダー）研究会

浜松市近郊に住むトランスジェンダーとその仲間たちの集まりです。

性別を越えて生きる生活者たちの今日より明日が生きやすい社会になるように、足元である地元浜松から具体的に変えていきたいと活動している団体です。

<こんなコトやってます>

『みんなの居場所作り部』

どんな性の在り方も輝くみんなの居場所を目指しています。当事者だけでなく、「ちょっと聞いてみたいことがあるんだけど」って仲間も大歓迎。浜松市中区の公共施設で、奇数月に集まっています。最近「子どもの居場所（仮）」もはじめました。参加費無料、カンパ歓迎。詳細はお問い合わせください

『LGBT出張講座』

当事者の自分史とLGBTの基礎をベースに、企業や行政、学校関係者などに向けて、多様な性の話をしています。詳細はお問い合わせください

【連絡先】 hamatoraken@gmail.com

浜松パートナーシップ連絡会

浜松パートナーシップ連絡会は、浜松市のパートナーシップ宣誓制度をよりよいものにしていこうとする市民の会です。2019年9月10日に結成し、浜松市と協力しながら、①同性同士だけではなく全ての人ができる、②同居していなくても宣誓できる、③どちらか一方が浜松市民であれば利用できる、などを提案し、それが現在の浜松市のパートナーシップ宣誓制度に反映されています。

宣誓した人や宣誓予定の人、同性婚・夫婦別姓の実現を願う人など、パートナーシップ宣誓制度に関心を持つ多様なメンバーが集まっています。

通常はLINEグループでの情報交換をしていますが、年に数回はリアルに集まり、宣誓制度の利用状況を報告し合うなど、制度をよくするためのアイデアを寄せ合っています。是非お気軽にお問合せ・ご参加ください。

<呼びかけ人>

鈴木げん（浜松 TG 研究会）

大畑智矢（にじいろ安場 in 浜松）

鈴木恵（浜松市議）

笹原恵（静岡大学）

【連絡先】 part.hama.rennraku@gmail.com



おわりに

このハンドブックの作成にあたり、「浜松パートナーシップ連絡会」の大畑智矢様、鈴木げん様、笹原恵様、鈴木恵様、須藤京子様にご監修していただき、多大なご協力を賜りました。この場をお借りして厚く御礼申し上げます。

また、策定検討会メンバーからは各課での業務や窓口対応などを照らし合わせて、性の多様性について真剣に向き合い、さまざまな意見や指摘などをいただき、完成することができました。併せて、御礼申し上げます。なお、この策定検討会メンバーは、ハンドブックの作成にあたり関わりが想定される部署の「UD・男女共同参画推進員」の方々にお願いしていただきました。このUD・男女共同参画推進員は、今回のメンバーだけでなく全部署に配置されていますので、他人事と思わず全ての職員が自分事としてとらえていただくようお願いいたします。そして、それぞれの部署でこのハンドブックを研修資料として活用するとともに、具体的な対応方法などは必要に応じてマニュアル等を作成していただきたいと思います。

さらに、このハンドブックは、今回の作成段階における社会情勢や情報などに基づいて作成していますが、今後の状況や市民意識の変化に応じて必要な見直しを行い、改訂をしていくことを前提としています。

また、浜松市職員を対象として作成したのですが、ホームページ等に広く公開していきますので、他自治体、医療機関や民間企業、さらには広く市民の皆様においても参考にいただければ幸いです。

最後に、職員のみならず市民一人ひとりが、思いやりの心と優しさを持って多様性を認め合う社会の実現を目指していきましょう。



【策定検討会メンバー】

危機管理課、政策法務課、職員厚生課、アセットマネジメント推進課、公共建築課、市民生活課（戸籍・住基担当）、障害保健福祉課、介護保険課、国保年金課、健康医療課、精神保健福祉センター、健康増進課、次世代育成課、子育て支援課、幼児教育・保育課、教育施設課、指導課

【事務局】

人事課、福祉総務課（人権啓発センター）、UD・男女共同参画課

【監修】

浜松パートナーシップ連絡会

このハンドブックは、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）」及び各都府県、政令指定都市等が作成した職員向けハンドブック等の内容を参考に作成しています。

「多様な性への理解を深め行動するための職員ハンドブック」

編集・発行 浜松市 市民部 UD・男女共同参画課

2021年12月発行

(2024年1月改訂)