

登米市職員・教職員のための  
LGBTQ+を含む多様な性に関する  
ハンドブック



令和4年3月

登米市

## はじめに

登米市では、だれもが生き生きと暮らせる登米市男女共同参画推進条例に基づき、第4次登米市男女共同参画基本計画・行動計画を策定しています。その重点目標の一つとして「地域における男女共同参画の推進」を掲げ、登米市の LGBTQ+ 当事者<sup>※</sup>の方が差別や偏見を感じる事のない環境づくりを推進することとしております。

このハンドブックには、多様な性について・社会での困りごとなど、多様性を受けとめ合う社会の実現に向けたヒントについて掲載しています。

ハンドブックを活用いただき、登米市職員及び教職員の皆様が多様な性に関して正しく理解した上で、私達の身近に LGBTQ+ 当事者の方がいることを前提とし、悩みや生きづらさの解消や軽減に向けて、必要な配慮や対応をとることが出来るよう日々の業務を行っていただくようお願いいたします。

互いが個を受けとめ合える多様な社会を目指して取り組んでいきましょう。

### ※LGBTQ+当事者

多様な性において数が少ない人である「性的マイノリティ」の総称の一つです。

LGBTQ+の人口規模は約8%との調査があります。

出典：「連合 LGBT に関する職場の意識調査（2016）」：8.0%

「電通ダイバーシティ・ラボ LGBTQ+調査 2020」：8.9%

## 目 次

I 多様な性に関する基礎知識	2
II LGBTQ+当事者の方が受けやすい困り事	5
III 市民等への対応例	7
IV 職場等における対応例	8
V 児童・生徒への配慮・対応例	9
VI 災害時の対応例	12
VII あなたが出来ること	12
VIII ひとりで抱え込まないでください（相談先リスト）	13
参考・引用文献	15



### ☆レインボーフラッグ☆



多様な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シンボルです。

1970年代に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。

レインボーフラッグはLGBTQ+だけが掲げるものではありません。

当事者以外の方もLGBTQ+支援の表明として掲げたり、身に着けたりできます。

# I 多様な性に関する基礎知識

## セクシュアリティ（性のあり方）を構成する性の4要素

- 1 身体 の 性（性染色体、内外性器の状態を指す）
- 2 性 自 認（自分が認識している性別）
- 3 性 的 指 向（恋愛感情などがどの（性別）に向いている）
- 4 表現する性別（言葉や振舞い、服装などで表される社会的な性別）

性の在り方には身体の性以外にも様々な要素があります。性を構成する要素は主に上記の4つのどれか、またはいくつかの組合せで特徴づけられることが多いですが、この組合せは多様で、はっきりとどちらか一方に分けられるものでもないため、「性はグラデーション」と言われることもあります。

## LGBTQ+（エルジービーティーキュープラス）

L	レズビアン (Lesbian)	※女性が好きな女性。
G	ゲイ (Gay)	※男性が好きな男性。
B	バイセクシュアル (Bisexual)	※男性も女性も好きになる人。
T	トランスジェンダー (Transgender)	出生時に割り当てられた性（身体の性）と性自認が異なっている人。 性自認が男性、女性に二分にしない、できないXジェンダーも含む。
Q	クエスチョニング /クィア (Questioning /Queer)	・クエスチョニング：自分の性のあり方について「わからない」「迷っている」「決めたくない」状態を指す ・クィア：性的マイノリティを包括する言葉。元々は「変わった、奇妙な」という意味で同性愛者を侮蔑する言葉だったものが、当事者が前向きな意味で使いだした経緯がある。
+	プラス (+)	性はとても多様であり、上記以外にもたくさんの性のあり方があることから、包括的な意味をもつ。

※上記の「女性」「男性」は、身体の性ではなく性自認の性別を指す。

LGBTQ+とは、上記の表のようにレズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、クエスチョニングもしくはクィア、プラスの頭文字からなる言葉で性的マイノリティの総称のひとつとして使用されます。

これらのセクシュアリティは人の数だけ組み合わせは多様です。他者に恋愛感情を抱かない人をアロマンティック（Aromantic）、他者に性的に惹かれない人をアセクシュアル（asexual）、性自認を男女どちらにも当てはめないエックスジェンダー（X-gender）等、さまざまなセクシュアリティの種類があります。

性のあり方は多様で、「何種類ある」というように定義することはできません。

## **SOGI (ソジ)**

性的指向（=Sexual Orientation）及び性自認（=Gender Identity）の頭文字を取ったものであり、LGBTQ+当事者の方だけでなく、LGBTQ+当事者を含む全ての方が持つ多様な性のあり方を総称する概念です。

## **セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）**

「出生時に割り当てられた性別（身体の性）と性自認が一致し、かつ性的指向は異性」というパターンに当てはまらない方々は、セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）とも呼ばれています。

前述した「LGBTQ+」と同様に、当事者性を指す言葉です。

## **「トランスジェンダー」と「性同一性障害」**

「トランスジェンダー」と「性同一性障害」はイコールではありません。性同一性障害とは、トランスジェンダー当事者が身体的治療であるホルモン治療や性別適合手術を希望する際の診断名として使用されてきました。

トランスジェンダーの方全員が性同一性障害の診断を受けている、または、医療行為を希望しているわけではありません。身体の性と性自認が一致していなくても、そのままの体の状態を希望する方もいます。

## 「性同一障害」から「性別不合」へ

日本国内では診断名として「性同一性障害」が広く浸透していますが、当事者からの反対の声によって国際社会ではもはや使用されなくなってきました。

日本国内でも、令和 4 年 1 月より世界保健機関（WHO）が国際疾病分類の第 11 回改訂版（ICD-11）を発行したことにより「性同一性障害」は精神疾患から削除され、新たに「性別不合（せいべつふごう）」へと変更されました。（ICD-11 では性別不合を「疾病」と明確に定義付けていません）

このことから分かるように、今後は「性同一性障害」ではなく、「性別不合」の診断名を使用していく必要があります。

## カミングアウト

自身のセクシュアリティを他者に伝える行為を指します。

多くの当事者が「理解されなかったらどうしよう」「差別的なことを言われたくない」と不安な気持ちを抱えながらカミングアウトをする場合が多いです。

もしカミングアウトを受けたら最後まで本人のペースで話を傾聴し、「大事なことを話してください」と相手に尊重する姿勢を示してください。

## アウトティング

他者のセクシュアリティを本人の許可なく第三者に伝えることを指し、絶対に行なってはいけない行為です。アウトティングは本人からの信頼を失うだけでなく、本人のその後の生活や人生に大きな影響を与えかねません。

2015 年 8 月に一橋大学で起きた、当事者が他者からアウトティングをされた後に転落死した「一橋大学アウトティング事件」では、2020 年 11 月の控訴審判決にてアウトティングが「不法行為」であることが示されました。

## II LGBTQ+当事者の方が受けやすい困り事

LGBTQ+当事者の方は日常の様々な場面で困り事に直面させられることがあります。

以下に挙げる困難な例は、これまで見過ごされてきた問題に気づきやすくするために当事者の声を記しています。

これらの困りごとは LGBTQ+当事者への固定的なイメージにせず、当事者「本人」が受けている「困りごと」に対応することが重要です。

### 教育

- 制服・体操着・水着等で男女に分けられることが辛かった。身体の性と性自認が一致していないことから、着ることに抵抗があった。
- 修学旅行に参加できなかった。大浴場や部屋割りが男女で分けられていたので抵抗があった。
- クラスメイトの前で先生から「オカマみたいだな」とからかわれ、とても傷ついた。誰にも相談できなかった。
- トイレ、身体測定、名簿など、様々な男女分けが苦痛で不登校になった。
- 保健体育の授業内容に「将来成長したら異性に興味を持つようになる」という文があり、教科書には異性愛者のことしか載っていなかった。将来自分がどんな大人になれるのか想像できず、自分自身を否定されたような気持ちになった。

### 就労

- 履歴書の性別欄をどう書けばいいか分からなかった。
- 採用に影響すると思い、トイレや更衣室のことを聞けなかった。また、これまで学生時代に取組んできたことを話そうとしても自分の全てを話すことが難しい為、十分な自己PRが出来なかった。
- 福利厚生を受けられなかった。同性パートナー、その親、その子供などは配偶者や家族と見なされないことが多く、家賃手当、結婚休暇、介護休業、育児休業、忌服休暇など、必要な制度を利用できない場合があった。
- 上司や同僚からハラスメントを受けたことにより体調を崩し、退職を余儀なくされた。
- 性別適合手術やホルモン治療を行う際に生じる体調不良やその為の休暇の申請が言い出しにくい。組織の中で理解や制度が進んでいないと「言い出す＝カミングアウト」になってしまい、望まない形のカミングアウトを余儀なくされるのが辛い。

## 医療・福祉

- 同性パートナーの病状告知の際、病院から『法的に認められた家族ではないから』と同席を断られた。また終末期医療など本人の意思が確認できない場合、同性パートナーによる代理意思決定を認めてもらえないことがあった。
- LGBTQ+当事者の知人が悩み事を誰にも相談できず、自死を選んだ。若年者は特に周囲に相談できる人や理解者が少なく、自傷行為や自殺のハイリスク層である。
- 老後に自分が望む性別で高齢者福祉施設に入居し、介護・医療を受けられるか不安を感じる。
- 体を性自認に近づけるために性別適合手術やホルモン治療を受けたいが、様々な負担が多いのでなかなか受けることが出来ない。負担が少なくなるようなサポートの制度が欲しい。  
※性別適合手術を受けるためには、専門の精神科への通院、身体的検査、ホルモン療法の継続など様々な要件があり、手術までには1年から数年を要する。また手術からリハビリまでに約2ヶ月は掛かるが、休職制度が利用できない場合、退職を余儀なくされることもある。また手術後もホルモン療法を継続する必要があり、身体的な負担に加えて、経済的な負担、通院にかかる時間的な負担も大きい。
- 性自認と身体の性が一致していないため、身体の性独自の病気（子宮頸がん、前立腺がん等）の検査を受けにくい。理解のある病院を見つけるまで時間がかかり、結果病状が進行してしまった友達もいた。

## 住宅

- 同性パートナー同士では、公営住宅への入居申込みができなかったり、民間賃貸住宅では貸主の意向で入居を断られたりすることがあった。
- 同性パートナー同士では、法的な婚姻関係が認められていないため、住宅を購入する際に収入合算やペアローンの利用ができないことが多かった。また、名義人が死亡した場合、住宅の所有権が残されたパートナーに相続されず、名義人の親族に相続されることがあるため、家族として認められていないことにやるせなさを感じている。

## 災害時

- 災害時の避難所では、トイレやお風呂が男女別であることが多く、身体の性と性自認が一致しない自分は利用を我慢して体調を悪化させてしまうことがある。
- 生理用品、下着、ヒゲソリなど、男女別にされている物資が受け取りにくい。
- 法的に家族と認められていないため、パートナーの安否確認が出来ない。また、避難所の区画や仮設住宅も同じ理由から一緒の場所に住めない。
- 相談窓口で相談をしたいが、LGBTQ+について理解があるのか不安でなかなか相談しにくい。

これらは一例であり、LGBTQ+当事者の方々は日常の中で多くの困り事に直面させられています。困りごとをひとつでも多く無くしていくために、以下の対応例を参考にしていきたいと思います。

### Ⅲ 市民への対応例

#### 本人確認

書類上の性別と外見等の性別が一致しないからといって、必要以上に見比べたり、何度も聞き直したり、周囲の人に聞こえる声で確認することは避けましょう。

##### 【対応例】

- ▶ 性別の確認に固執することなく、生年月日や住所など他の方法で本人確認する。
- ▶ 書類の確認は、「この書類でお間違いないでしょうか」などと、書類の指差し等で行う。

#### 窓口での呼び出し・電話での対応

LGBTQ+当事者の中には、名前から推定される性別と表現する性が異なることから、名前で呼ばれることを望まれない人もいます。窓口での呼び出しは、周囲に性別が分からないように配慮しましょう。

また、電話応対時には、周囲に当事者であることを気づかれないよう配慮しましょう。

##### 【対応例】

- ▶ 番号札による対応をする。
- ▶ 名前を呼ぶ場合は名字だけにする。同じ名字の人が複数いた場合は名前以外の情報で確認する。
- ▶ 「～と理解してよろしいですか」「答えにくいことは答えなくていいですよ」等、声掛けをする。

#### 家族・パートナー

パートナーが異性であるとは限りません。性別や関係性を決めつけるような表現は避けましょう。

また、結婚や出産を前提とした対応も避けましょう。

##### 【対応例】

- ▶ 呼称の変更
  - ・ 夫、妻、ご主人、奥さん、彼、彼女 ⇒ 配偶者、パートナー、お連れ合いなど
  - ・ 息子さん、娘さん ⇒ お子さん
  - ・ お父さん、お母さん、おばあさん、おじいさん ⇒ 保護者の方、ご家族の方
- ▶ 結婚、出産予定を必要でない限り・本人が言い出さない限り聞き出そうとしない。

## IV 職場等における対応例

### 職場での言動

誰もが働きやすい職場環境を実現するためには差別やいじめ、あらゆるハラスメント（嫌がらせ）がないことが大切です。性的指向・性自認等の問題にかかわらず、行為者側がハラスメントを意図しない態度や言葉でも、相手にとってはハラスメントとなりうることを理解しておくことが重要です。

また、「おかま」「レス」「ホモ」等といった差別発言は、相手を傷つけ、人権を侵害する行為です。職場内外問わず使ってはいけません。

#### SOGI ハラスメントとは？

性的指向・性自認に関するハラスメント（ホモネタ等の差別・侮辱的行為）のことを「SOGI ハラスメント（通称 SOGI ハラ）」といいます。

2019年5月厚生労働省より改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）が成立し、その指針では SOGI ハラとアウティングもパワーハラスメントとして防止対策を講ずることが義務化されました。（大企業・地方自治体は2020年6月から、中小企業は2022年4月より義務化）

また、指針には性的指向・性自認等の機微な個人情報の暴露が無いように労働者へ周知・啓発することが必要であることや、性的指向・性自認もプライバシー保護規定に含まれることが記されています。

#### プライバシーの保護

LGBTQ+ 当事者やセクシュアリティ関係なく、同僚等から相談を受けた場合は、本人の話を真摯に受け止めたうえで、プライバシーに配慮し、上司や人事担当部署に相談してもよいかを必ず確認しましょう。なお、本人の了承を得ずに他人に話をするのは、たとえ善意であってもアウティング（前述参照）となるため絶対に行ってはいけません。

#### 「男女」の前提を無くす

業務内容から何気ない日常の一言まで、「男女」の前提を無くすよう努めましょう。

服装や言葉遣いといった表現する性からでは、相手の性自認は分かりません。その為、どんな性自認の方へでも配慮が行き届くよう、「男女」を前提しないことが大切です。

#### 相談しやすい環境づくり

日頃から差別や偏見のない職場環境を作ることによって、「相談しても大丈夫」と思える雰囲気づくりをしていきましょう。

## V 児童・生徒への配慮・対応例

2016（平成 28）年 4 月に文部科学省から発出された「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）」では、当事者性を持つ子どもへの対応・理解を促進する方針が示されています。

学校においては、多様な性のあり方を持つ子どもが在籍していることを想定しておく必要があります。また、実際に差別やいじめにあっていないなくとも、本人が多様な性のあり方に対して自尊心が持てずに悩みを抱えることがあるため、子どもが家庭以外で最も長く過ごす場である学校内において理解を進めることが、心理的安全性が確保された学校生活を送る上で必要不可欠です。その為には、全ての教職員が多様な性に関する正しい理解を深めることが重要です。

### 相談体制の整備例

- 全ての教職員が子どもからの言葉を丁寧に受けとめ、「話してくれてありがとう」と、子ども自身と、本人が話した内容を尊重する意志を伝える。
- 相談内容を、他には誰に話しているかを確認し、話を最後までよく聴く。子どもによっては途中で話すのを止めたり、最後まで話し終えるのに長時間を要する場合もあるが、あくまでも本人のペースを尊重し、それに合わせるのが望ましい。
- プライバシーの保護・本人の意志の尊重を最優先し、アウトティングのないように配慮する。相談に当たり、校長や上司、保護者に共有する必要性が生じた際も、誰に話してよいかを確認し必ず本人の同意を得る。

### 課外活動等における配慮

学校生活に限らず、男女別の役割を決定しないよう注意します。これは LGBTQ+ の当事者への配慮だけでなく、性別による固定的な役割意識を子どもに持たせないことにも繋がります。

### 学校生活の各場面での支援について

子どもたちは大人と同様に、学校生活の中で多くの困りごとに直面させられています。

以下はその困りごとにどう支援するのが良いかを一例として挙げました。

なお、これらはあくまで「一例」であり、全ての当事者性をもつ子どもへの「正解の対応」ではありません。

**重要なのはセクシュアリティに関係なく、子どもが「何に困っているのか」を把握し、「どの方法なら本人の希望を最大限通せるか」を本人と一緒に考えていくことです。**

項 目	学校における支援の事例
服 装	本人が希望する性別の制服・衣服や、体操着の着用を選択可能にする。
髪 型	本人が希望する長さを選択可能にする。
更 衣 室	保健室・多目的トイレ等の利用を選択可能にする。
ト イ レ	職員トイレ・多目的トイレの利用を選択可能にする。多目的トイレの数を増やす。
呼称の工夫	校内文書（通知表を含む）を本人が希望する呼称で記す。身体の性ではなく性自認の性別にて名簿上报う。
授 業	<p>体育又は保健体育において、希望があれば別メニューを選択可能にする。</p> <p>教科授業においても、「男女」を前提とした発言をしない・結婚、出産を前提とした発言をしない。</p> <p>LGBTQ+を含む多様な性についての授業を行い、子どもたちにも理解促進を促していく。</p> <p>※当事者性を持つ子どもが傷つかないよう細心の注意を払う。</p>
水 泳	上半身が隠れる水着の着用を選択可能にする。全体への参加を本人が希望しない場合は、別日に実施、又はレポート提出で代替する
運動部の活動	身体の性にかかわらず、本人が希望する活動への参加を選択可能にする。
修学旅行等	1人部屋の使用を選択可能にする。入浴時間をずらす。

学校内に求められる対応事例は、トランスジェンダーの子どもへのものがイメージしやすいかもしれませんが、実際はトランスジェンダーを含む全ての子どもへの対応が求められています。

例えば、トランスジェンダーの子どもが制服の自由を求めるのは想像が付きやすいかもしれませんが、そうでない子どもも「体が冷えやすいからスラックスがいい」「暑がりだからスカートにしたい」等、柔軟な対応を求めています。その為これまで身体の性で分けてきた事柄には、セクシュアリティ関係なく本人の希望を選択できる合理的配慮が必要となります。

### 事務手続き等における配慮について

児童生徒に関わる書類（提出書類、学生証、各種証明書等）で、学校に記載項目の裁量権があるもののうち、性別欄が設けられている場合、その必要性について再検討しましょう。

卒業等で学校を離れた元生徒・卒業生に発行する証明書等の性別欄について、法に基づく戸籍上の性別の変更を行った児童生徒から書類の発行を求められた場合には、戸籍を確認した上で、本人が不利益を被らないよう適切に対応しましょう。

### 相談しやすい環境づくりをしましょう

学校生活の各場面での困りごとや、子どもからの相談・カミングアウトは表に出しづらい現状があります。

その原因として、当事者性を持つ子どもにとってはまだ「多様な性について理解されている」という安心感が持てていないことが挙げられます。

その為、当事者性を持つ子どもが確認できていなくても、日常から「多様な性について理解しようとしています」という姿勢を大人から発信していくことが重要です。

#### ▶ 相談しやすい環境づくりの為に出来る発信方法一例

- ・「ホモ・オカマ」等のからかい・いじめを見かけたら介入する。  
※悪意を持って行っていない、当事者性を知られないようにそうせざるを得ない子どもも、からかい・いじめを行うことがあります。頭ごなしに叱るのではなく「なぜそうしたのか」を本人と話し合うことが望ましいです。
- ・日常的に LGBTQ+ を含む多様な性について話をする。例えば、HR や雑談の中に「この前 LGBTQ+ についてのニュースやってたね」等の話を織り込むことで、「LGBTQ+ について知っている大人がここにいる」と示す。

## VI 災害時の対応例

被災地にも当然 LGBTQ+当事者の方は居ますが、災害時という極限状態で、差別や偏見を受ける可能性があるカミングアウトやそれに準ずる自身のセクシュアリティを周囲に知らせる行動をとる当事者は多く居ません。

ですが前述したように、避難所での男女分けやパートナーの安否確認の困難さ、避難所や仮設住宅でパートナーと一緒に成れない等の困りごとが災害時に多くあるのが現状です。

災害時に当事者がカミングアウトを強いられることが無く、どのようなセクシュアリティの方でも尊厳を持って生きのびることが最重要です。

また、いざという時にすぐ対応が出来るとは限りません。以下の対応が出来るよう、平時より組織内での理解促進が必要です。

### ▶ 災害時に出来る対応例

- ・避難所の名簿記入欄には性別欄を設けない。（設けても任意のものにする）
- ・プライバシー保護の為に、セクシュアリティ関係なく避難所では間仕切りを使用する。
- ・男女別になりやすい支援物資は、希望する方に個別でも渡せるよう対応する。
- ・相談窓口では当事者やその家族も相談しやすいよう、受け付ける相談項目に「LGBTQ+について」も入れておく。
- ・男女別のトイレ以外にも、誰でも使える「誰でもトイレ」を設置する。更衣室や入浴施設は、ひとりずつ使用できる時間を設ける。
- ・性自認に合わせて、本人が希望する支援が受けられるようにする。（例：トランスジェンダー女性も「女性専用相談窓口」を隔たりなく利用できる）

## VII あなたが出来ること

### ALLY（アライ）になりましょう

LGBTQ+当事者を理解、応援・支援し、共に偏見・差別解消を目指す人を「ALLY（アライ）」と呼びます。

LGBTQ+当事者だけではなく当事者以外の方々も行動を起こすことで、差別・偏見の減少に繋がります。

### ▶ アライに出来ることリスト

- ・レインボーフラッグデザインの物（リボンやバッジ、ポスター）を身に付けたり、職場に置く。
- ・ホモ・オカマ・レズ等の差別用語を日常から使わない。使っている人が居たら説明する。
- ・「男なら家庭をもって一人前」「女は女らしく」等、男性/女性・異性愛を前提としない。
- ・「子どもはいつつくるの?」「そろそろ結婚しなきゃ」等、結婚・子育てを当たり前としない。
- ・「彼女/彼氏」「奥さん/旦那さん」ではなく「パートナー」と呼称を変える。
- ・このハンドブックの内容や、LGBTQ+についてのニュース等について、職場や家庭内、知り合いに話してみる。

## Ⅷ ひとりで抱え込まないでください（相談先リスト）

業務中やそれ以外の時間でも多様な性について「困ってしまった」「どういたらいいんだろう」となる場合があります。そういった時は一人で抱え込まず、専門の相談機関に相談してください。

LGBTQ+当事者の方だけではなく、あなたを含むすべての人の心理的安全性が確保されるべきです。

※LGBTQ+の当事者の相談内容や個人情報に関わっている場合は、専門機関や職場内で共有する前に必ず当事者本人の許可を取りましょう。

### 相談先リスト

#### 【総合労働相談コーナー】

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>（厚生労働省 HP）

受付時間：土・日・祝日・年末年始をのぞく 9:30～17:30

各都道府県労働局、全国の労働基準監督署内などの380か所に設置されており、電話でも対面でも予約せず相談可能です。性自認・性的指向に関連するものを含むあらゆる労働問題を扱っており、労働者に限らず、就活生にも対応しています。

#### 【NPO 法人 LGBT の家族と友人をつなぐ会】

<http://lgbt-family.or.jp/>（NPO 法人 LGBT の家族と友人をつなぐ会 HP）

東京・神戸・名古屋・福岡を拠点に、LGBT 当事者への支援のほか、その家族や友人が LGBT を受け入れるための支援活動を行っています。ホームページから LGBT の体験談や基礎知識といった情報を集めたり、ミーティングへの参加などによって当事者やその周囲の人に相談したりすることができます。

#### 【LGBT 法連合会】

<https://lgbtetc.jp/>（LGBT 法連合会 HP）

性自認・性的指向等により困難を抱えている当事者等に対する法整備を目的とする、複数の賛同団体からなる組織です。主に、①政策評価 ②民間事業者の LGBT への取り組みのバックアップ ③様々な機関を対象とする講演や研修を行っています。

**【よりそいホットライン】**

<https://www.since2011.net/yorisoi/n4/> （よりそいホットライン HP）

TEL : 0120-279-338 受付時間 : 24 時間年中無休  
(岩手・宮城・福島県からおかけになる場合) TEL : 0120-279-226

音声ガイダンスから「4」を選択すると、セクシュアリティに関わる悩みや困りごとを専門とする窓口につながります。また、通話だけでなく、スカイプやチャット、FAX での相談も可能です。スカイプによる相談は予約制なので、電話などのほかの手段でつながりにくい場合に利用すると良いでしょう。

**【LGBT（性的マイノリティ）相談】** : みやぎ男女共同参画相談室（相談は無料です）

<https://www.pref.miyagi.jp/soshiki/kyosha/jigyousoudan.html>

TEL : 022-211-2570 受付時間 : 12 : 00～16 : 00 毎月第 2・4 火曜日（祝日・休日を除く）

男女共同参画相談員が対応、電話での相談は予約不要、要望により面接相談は予約制で行っています。LGBT 等の方々やその家族・友人の方等からさまざまな悩みに関する相談をお受けします。

**【一般相談】** : みやぎ男女共同参画相談室（相談は無料です）

TEL : 022-211-2570 受付時間 : 8 : 30～16 : 45 月～金曜日（祝日・休日・LGBT 相談時間を除く）

男女共同参画相談員が対応、男女問わず受け付けています。要望により面接相談は予約制で行っています。

**【法律相談】** : みやぎ男女共同参画相談室（相談は無料です）

TEL : 022-211-2570 受付時間 : 13 : 00～16 : 30 毎月第 4 木曜日（祝日等の場合変動あり）

女性弁護士による法律相談を実施しております。面接相談の為予約制になりますので相談日前日まで電話で予約下さい。

**【男性相談】** : みやぎ男女共同参画相談室（相談は無料です）

TEL : 022-211-2557 受付時間 : 12 : 00～17 : 00 毎週水曜日（祝日・休日を除く）

男性相談員による男性相談を実施しております。予約は不要です。

## 参考・引用文献

- 「性の多様性への理解を深めるための職員ハンドブック」 (名古屋市/令和2年4月)
- 「多様な性を理解し行動するための職員ハンドブック～誰もが自分らしく生きるために～」 (鳥取県/令和2年7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)
- 「多様な性に関する職員ハンドブック」 (西宮市/令和3年3月)
- 「性自認および性的指向に関する対応指針～文京区職員・教職員のために～」 (文京区/令和3年3月)
- 「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）」 (文部科学省)
- 「LGBTQ+/SOGIE の基礎知識」 (明石市/令和4年11月19日)
- <https://www.city.akashi.lg.jp/seisaku/sdgs/lgbtqsogiekiso.html>
- 「LGBTQ Youth TODAY 調査レポート セクシャル・マイノリティの若者（12～34歳）への新型コロナウイルス感染拡大の影響に関するアンケート」 (プライドハウス東京/令和2年11月1日)
- 「性別違和・性別不合へ 性同一性障害から何が変わったか」 (針間克己/令和元年9月15日)
- 「国際疾病分類の第11回改訂版（ICD-11）が公表されました」 (厚生労働省/平成30年6月18日)
- <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000211217.html>
- 「ICD-11（国際疾病分類第11版）とは？主な内容、改訂や導入の時期、医療機関・行政機関での使われ方、診断後に受けられる治療・支援を解説します」 (LITALICO 仕事ナビ/令和3年5月20日)
- <https://snabi.jp/article/176>
- 「困ったときの相談先と情報源6選【LGBT就活・転職ガイド6-10】」 (JobRainbow Magazine/令和2年5月28日)
- <https://jobrainbow.jp/magazine/guide6-10>
- 「あいつゲイだって アウティングはなぜ問題なのか」 (松岡宗嗣/令和3年11月29日)
- 「改訂版 LGBT ってなんだろう」 (薬師実芳, 笹原千奈未, 古堂達也, 小川奈津己/令和元年5月13日)
- 「トランスジェンダーのリアル」 (小野アンリ, 遠藤まめた, 河上りさ, 松尾亜紀子/令和3年9月30日)
- 「にじいる防災ガイド」 (岩手レインボー・ネットワーク/平成28年3月)
- [https://outrightinternational.org/sites/default/files/Rainbow\\_DRRM\\_Guide\\_0.pdf](https://outrightinternational.org/sites/default/files/Rainbow_DRRM_Guide_0.pdf)
- 「改正労働施策総合推進法等の施行によるハラスメント防止対策の強化について」 (厚生労働省/令和2年2月14日)
- <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000595790.pdf>
- 「SOGI ハラスメントおよびアウティング対策ガイドライン 改正労働施策総合推進法のパワーハラスメント防止規定に基づいて 第2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/令和2年4月24日)
- 「LGBT とハラスメント」 (神谷悠一, 松岡宗嗣/令和2年7月22日)
- 「第4次登米市男女共同参画基本計画・行動計画」 (登米市/令和3年4月13日)
- <https://www.city.tome.miyagi.jp/simin/shisejoho/gyose/sogokekaku/documents/4thdanjokoudou.pdf>
- 「新明解国語辞典 第六版」 (株式会社三省堂 八幡統厚/平成22年3月20日)



登米市職員・教職員のための  
LGBTQ+を含む多様な性に関するハンドブック

令和4年3月 発行

【編集・発行】登米市市民生活部市民生活課

【連絡先】〒987-0446 登米市南方町新高石浦 130 番地

TEL : 0220-58-2118 FAX : 0220-58-3345

e-mail : [simin@city.tome.miyagi.jp](mailto:simin@city.tome.miyagi.jp)

【監修】一般社団法人 E L L Y