

性の多様性に関する職員ガイドライン  
～みんなが自分らしく生きられるまちをめざして～

令和5年11月  
半田市

# 目次

はじめに .....	1
1. 職員としての心得 .....	2
2. 基礎知識 .....	3
(1) 性のあり方 .....	3
(2) LGBTQ .....	4
(3) SOGI .....	5
(4) カミングアウトとアウトティング .....	8
3. 市民への対応 .....	9
(1) 窓口・電話での対応 .....	9
(2) 性別欄の取扱い .....	11
(3) 公共施設利用時の配慮 .....	13
(4) 災害時における対応 .....	13
(5) 診療時における対応 .....	13
4. 職場における対応 .....	15
(1) 差別的言動に注意 .....	15
(2) 職務上必要な施設利用等への配慮 .....	16
(3) ハラスメントの防止 .....	16
(4) 福利厚生制度等 .....	17
(5) 採用時の対応 .....	17
5. 児童生徒に対する対応 .....	18
(1) 相談体制の構築 .....	18
(2) 学校生活上の各種配慮 .....	19
6. 相談窓口 .....	21
7. 参考資料 .....	22
【資料1】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 の施行について（通知） .....	22
【資料2】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 .....	27
【資料3】半田市パートナーシップ・ファミリーシップの宣誓の取扱いに関する要綱 .....	31
【資料4】半田市職員のハラスメント防止等に関する要綱 .....	36

## はじめに

近年、人々の性については、報道や各種取組によって取り上げられる機会も増えており、そのあり方は多様であることが知られてきています。2023（令和5）年6月23日には、「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※」が公布、施行されるなど、国全体として性の多様性に関する理解促進に努める動きが見られています。

その一方で、性的指向や性自認に対する偏見や無理解によって、依然として多くの性的少数者が生活の様々な場面によって困難を感じたり、自尊感情を傷つけられたりしている現実があり、生きづらさを抱えながら生活しているといった現状があります。

本市では、「みんなが輝くチャレンジプラン（第3次半田市男女共同参画推進計画）」に掲げる基本施策「多様性への理解の促進」に基づき、性的少数者をはじめ、性の多様性への理解を深めるとともに、一人ひとりの個性や多様な価値観が尊重される社会を目指し取組を進めています。その一環として、2023（令和5）年4月には、同性・異性を問わず、お互いを人生のパートナーとして歩んでいけるよう、二人がパートナーシップ関係にあることを市に宣誓し、宣誓したことを市が認める制度として「半田市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度」の運用を開始しました。

このような中、職員（市内教職員・病院医療職を含む）として日常的に市民と接するうえでも、性の多様性について正しい知識を持ち、性的少数者の抱えている悩みなどを理解し、その人に寄り添った適切な対応を心掛けることが重要です。

本ガイドラインは、職員が性の多様性及び性的少数者を理解し、市民等に対し状況に応じた適切な対応ができるよう、また性的少数者である職員が安心して働ける職場づくりを進めることを目的として作成しました。

性の多様性への知識や理解を深めるとともに、一人ひとりの個性や多様な価値観を尊重し、みんなが自分らしく生きられるまち・はんだを目指しましょう。

※参考資料 P22、P27 参照

### 取組事例

#### 半田市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度※

多様な生き方を尊重し、誰もが自分らしく生きられる社会を目指し、2023（令和5）年4月より、半田市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度を導入しました。

これは、同性・異性を問わず、お互いを人生のパートナーとして、日常生活において協力し合うことを約束した二人がパートナーシップ関係にあることを市に宣誓し、市が証明する制度です。二人に未成年の子どもがいる場合には、子どもも含めて家族としてファミリーシップ関係を宣誓することができます。

※参考資料 P31 「半田市パートナーシップ・ファミリーシップの宣誓の取扱いに関する要綱」参照

## 1. 職員としての心得

### ○正しい知識を身に付ける

性のあり方は多様であり、一人ひとりの人権に関わることです。正しい知識を身に付け、性的少数者の存在や悩みに気づき、理解を深めることが大切です。

### ○性のあり方は多様であることに配慮した言動をする

性的少数者は「いない」のではなく、「本人が言わない・言えない」「見えていない」だけかもしれません。性的指向や性自認等について、面白がって話すようなことはしない、性別を決めつけられない等、性のあり方が多様であることに配慮した言動をしましょう。

### ○カミングアウトや相談を受けた場合は、真摯に受け止め、アウティングはしない

自分の性的指向や性自認などの打ち明け（カミングアウト）や相談を受けた場合は、「打ち明けてくれてありがとう」と伝えるなど、本人の思いや信頼を受け止めることが大切です。

また、プライバシーに配慮するとともに、周囲との情報共有が必要な場合は必ず本人の同意を得てください。本人の同意なく周囲に伝えること（アウティング）は絶対にやめましょう。

※カミングアウトやアウティングについては P8 を参照

### ○来客対応について、名前や性別に関する情報は慎重に取扱う

名前から想定される性別と見た目が異なる場合があるため、「フルネーム、性別をなるべく言わない」、「電話の声質で性別を判断しない」など、普段から性別に関する情報は慎重に取扱いましょう。

家庭環境を訪ねる場合に、パートナーが異性であるとは限らないことも念頭に置いておきましょう。

### ○担当業務について、性的少数者が困難を感じることはないか、どのような配慮や対応ができるか考える

日常の業務等において、「性的少数者が困難や不都合を感じることはないか、それらにどのように対応できるか」など、各自が担当する業務について考え、情報を共有しましょう。

## 2. 基礎知識

### (1) 性のあり方

性のあり方とは、その人がもっている、いろいろな性を表す言葉です。性は主に4つの要素からなり、それぞれの組み合わせに決まりはありません。

#### ① 身体的性(からだの性)

生まれたときの身体的な特徴によって割り当てられる生物学的な性のことを指します。多くの場合は戸籍上の性と一致しますが、一致しない場合もあります。

#### ② 性的指向 (好きになる性)

恋愛感情や性的関心がどの性に向くか、または向かないかで決まる性のことを指します。性的指向は、自分の意志によって変えることは困難であり、医学的治療によって変わるものではありません。

#### ③ 性自認 (認識する性)

自分の性別をどのように思っているかという要素を指します。「男性」「女性」「男性でも女性でもある」「男性でも女性でもない」など、認識する性は様々です。性的指向と同様、自分の意志あるいは医学的治療で変えることはできません。

#### ④ 性表現 (表現する性)

服装やしぐさ、言葉遣いなど、外部に向けてどのように自分の性を表しているかを指します。性自認と混合されやすいですが、性自認と性表現が一致するとは限りません。自分の性別を女性だと思っていたとしても、スカートをはくかどうかは本人の自由です。

性は、単純に男性・女性と分けられるものではありません。一人ひとりに個性があるように、その表れ方は様々で、性のあり方はグラデーションです。性のあり方を理解し、多様性を尊重することが大切です。

## (2) LGBTQ

LGBTQ とは、性的少数者を表す言葉の一つで、次の頭文字を組み合わせた言葉です。

Lesbian (レズビアン)	女性を好きになる女性
Gay (ゲイ)	男性を好きになる男性
Bisexual (バイセクシュアル)	男性・女性の両方の性を好きになる人
Transgender (トランスジェンダー)	身体的性と性自認が一致しない人
Questioning (クエスチョニング)	性的指向や性自認がわからない・決まっていない人

「LGBTQ」は一つの言葉として使われることが多いですが、「LGB」は性的指向を指す言葉、「T」は性自認を指す言葉、「Q」は性的指向・性自認の両方を指す言葉であり、それぞれ違う概念です。

### 【参考】レインボーカラー

性の多様性を表すシンボルカラーとして、6色（赤・橙・黄・緑・青・紫）のレインボーがあります。身近なところにレインボーカラーを取り入れることで、理解者であることを表明することができます。



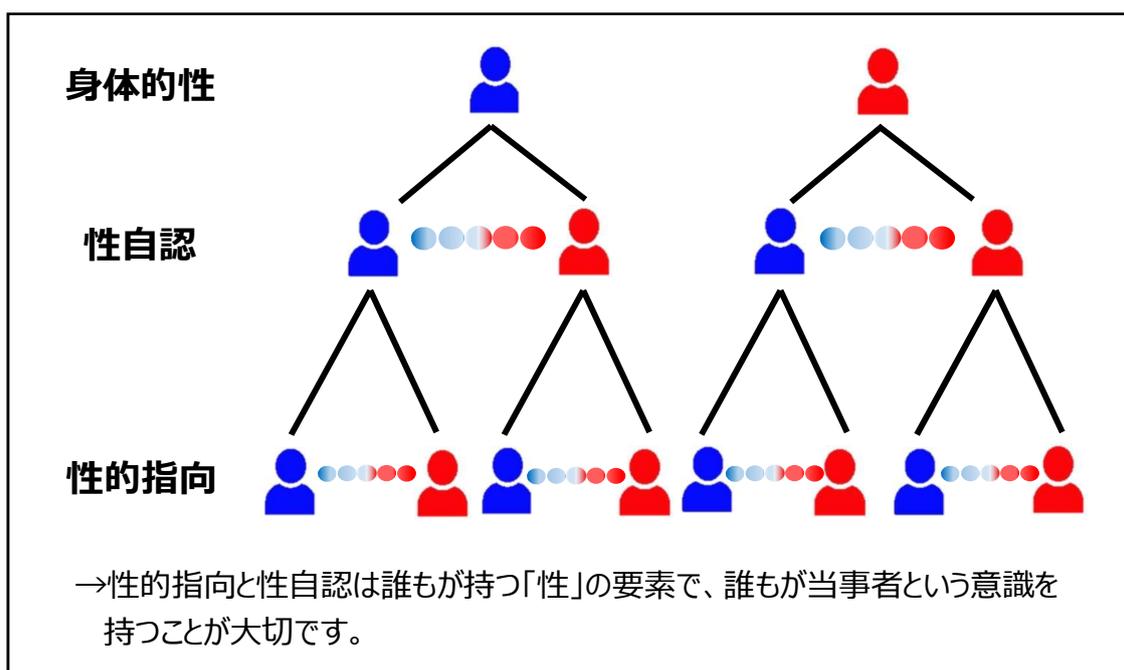
レインボーフラッグは、LGBT の尊厳と、社会運動のシンボルとして作られた旗です。

### (3) SOGI

SOGI（ソジ）とは、性のあり方のうち、**Sexual Orientation**（性的指向）と**Gender Identity**（性自認）の頭文字を取った言葉です。

LGBTQとは性的少数者の総称として用いられますが、SOGIは性的少数者に限らず、すべての人の性のあり方を人権として考えていく際に使われる言葉です。

性の多様性は、性的少数者に限らず、すべての人の対等・平等、人権の尊重に根差したものと捉えることが大切です。



#### 【参考】NPO 団体 NFT（New Future of Transgender）の取組

三重県のNPO 団体 NFT（New Future of Transgender）では、「SOGI」や「性的指向と性自認」という言葉が一般的に伝わりづらいと考え、「ありのままの自分を生きる」という強いメッセージを簡潔に伝えるワードとして、三重県いなべ市のクリエイターと共に創作した「**素自（SOGI）**」という言葉で表現しています。

どのような性の人でも「ありのままがいいんだ」と思える仲間が少しでも広がり、誰もがありのままの自分（素自）として生きられる社会になるよう、願いが込められています。

## 【参考】性の多様性に関する関連用語

LGBTQ や SOGI 以外にも、様々な性のあり方に関わる言葉があります。

用語	意味
ヘテロセクシュアル	異性を好きになる人
ホモセクシュアル	同性を好きになる人
パンセクシュアル	相手の性に関わりなく人を好きになる人
アセクシュアル	いずれにも性的関心を持たない人
アロマンティック	いずれにも恋愛感情を持たない人
X ジェンダー	性自認が男性にも女性にも当てはまらない人
シスジェンダー	身体的性と性自認が一致する人
FtM (エフティーエム)	身体的性が女性で、性自認が男性である人 トランスジェンダー男性
MtF (エムティーエフ)	身体的性が男性で、性自認が女性である人 トランスジェンダー女性
クィア	もとは差別的に使われる「変態」の意味だったが、転じて性的少数者が自称する表現としても使用されている
性同一性障害 (GID)	トランスジェンダーのうち、身体的性と性自認が一致しないことへの違和感に特に苦悩し、精神医学的な診断基準を満たした場合につけられる、医学的診断名
性分化疾患 (DSD)	染色体、生殖腺もしくは解剖学的に性の発達が先天的に定型でない状態
性別違和	身体的性と性自認の不一致を感じている状態 (性別違和そのものは精神疾患ではないとされる)
性別適合手術 (SRS)	トランスジェンダーのうち身体的性に対して強い違和感や嫌悪感を抱いている人に対し、内外性器の形状を性自認にあわせるために行う外科手術 (「性転換手術」の言葉は現在使用していない)
セクシュアリティ	性的指向・性自認などを含めた性のあり方の総称
セクシュアル・マイノリティ	性のあり方が多数派に対して少数派とされる方々 LGBT 等の人々に使用され、性的少数者・性的マイノリティと呼ばれることもある
ALLY (アライ)	性的少数者を理解し、支援する人たちのこと

### 【参考】「性同一性障害」から「性別違和・性別不合」へ

「性同一性障害」は長年、精神疾患の一つとして捉えられてきました。しかし、2013（平成 25）年に改訂されたアメリカの国精神医学会の「精神疾患の診断・統計マニュアル（DSM）」では、「性同一性障害」が「性別違和」に変更されました。

また、2018（平成 30）年に改訂された世界保健機関の「疾病及び関連保健問題の国際統計分類（ICD）」では、「性同一性障害」を精神疾患の分類から除外し、「性の健康に関する状態」という分類の中での「性別不合」に変更されました。

これらによって、身体的性別への違和が「病気」や「障がい」ではないと宣言されることになりました。

### 【参考】ALLY（アライ）

ALLY（アライ）とは、「理解者」「支援者」といった意味で、性的少数者に対して、理解や支援の意思をもつ人たちのことを言います。

性の多様性に関して、正しい知識を持つことや支援する気持ちを表すことが当事者の困難や不安を解消する手助けになることがあります。

#### ◎「アライ」としてできること

- ・偏見や差別的な言動をしない
- ・性的少数者に遭遇したら「アライである」と示す
- ・6色（赤・橙・黄・緑・青・紫）の虹（レインボー）を模したグッズを提示、または身に付ける
- ・働きやすい、住みやすい制度作りを働きかける

## (4) カミングアウトとアウトイング

### ①カミングアウト

カミングアウトとは、自分の性的指向や性自認などを自分から打ち明けることです。カミングアウトはとても勇気のいることで、信頼されている証でもあります。

まずは話してくれたことに感謝を伝え、困っていることやこれまで打ち明けた範囲、誰に伝えていいのか・伝えてはいけないのかを聞くことが大切です。

### ②アウトイング

アウトイングとは、本人の許可なくその人の性的指向や性自認などを公にすることです。たとえ、本人を思っただけの行動であったとしても、了承なく他に伝えることは、本人を傷つけてしまう許されない行為です。

また、カミングアウトは本人の意思や判断のもとに行われるべきであるため、他人が強要するものではありません。絶対にしないように、十分注意しましょう。

#### 【参考】アウトイング被害の重大性を示した訴訟事例

##### [事例]

2015（平成 27）年 4 月、都内国立大学に通う当事者の男性 A さんが、友人の男性 B さんに LINE で告白した。B さんは 3 か月後、複数人が閲覧できる LINE のグループにて「A さんはゲイである」とメッセージを投稿（アウトイング）。

A さんは精神的にショックを受け、B さんに接すると動悸や吐き気などの体調不良を引き起こすようになり、心療内科や大学のハラスメント相談室に複数回通っていたが、その後、校舎の屋上から転落し亡くなった。なお、B さんと A さんの遺族の間ではすでに和解が成立している。

##### [判決]（2020（令和 2）年 11 月東京高裁）

転落死した A さんの両親が、適切な対応をとらなかったとして大学側に損害賠償を求めた裁判では、原告の請求は棄却されたものの、裁判長はアウトイングを「人格権ないしプライバシー権などを著しく侵害する許されない行為」と述べた。

### 3. 市民への対応

私たち職員は、窓口や電話、地域コミュニティへの訪問など、様々な業務を通じて市民等と日々接しています。市民の人権を尊重していくためにも、性の多様性を意識・理解したうえで配慮のある対応をしていくことが求められます。

#### (1) 窓口・電話での対応

窓口・電話等で対応を行う際には、相手の意向を最大限汲む必要があります。

##### ① 呼び出し

呼び出しの際には、性的少数者の性別が周囲に気付かれないような配慮を心掛けましょう。

(対応例)

- ・フルネームは避け、番号や名字だけなどします。

##### ② 本人確認

書類上の性別は、その人の性自認と必ず一致するとは限りません。本人確認書類として、マイナンバーカード、保険証、住民票や戸籍謄抄本等をもとに確認を行う際には、書類上の写真や性別と本人の外見や服装から受ける印象が一致しないからといって、必要以上に見比べたり、聞き直したりすることはやめましょう。

(対応例)

- ・性別が周囲にわからないよう、提出された書類等を指し示し、「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」などと尋ねます。
- ・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。
- ・場合によっては、個室や人目を避けた場所で応対するなどの配慮をしましょう。

##### ③ 家族やパートナーの呼び方

行政サービスの申請時などに、生活状況や家庭環境等を尋ねるときは、パートナーが異性であるとは限らないことを踏まえる必要があります。性別や関係性を決めつけるような表現は避けましょう。

(対応例)

- 「夫」「妻」→「配偶者」「パートナー」「お連れの方」
- 「彼氏」「彼女」→「恋人」「パートナー」
- 「お父さん」「お母さん」→「御家族の方」「保護者の方」

#### ④ 電話での対応

名前や声質から性別を推測できるとは限りません。また、相手の表情などが見えないため、クッション言葉を活用するなど、次の配慮が必要です。

(対応例)

- ・相手の意向を確認しながら会話を進めていきます。  
(例) 「～をお聞きしていいですか」「～の理解でよろしいですか」「答えにくい場合は、お答えいただけなくて結構ですよ」などのクッション言葉を使用する。
- ・不必要に性別を答えさせるような質問は避けます。
- ・パートナーのことを彼、彼女等と言い換えずに、相談者の言葉を使って繰り返します。

#### ⑤ 他の窓口への引継ぎ

他の窓口等を案内するときは、アウトティングにならないよう、まずは相談内容を別の職員に伝えてよいか、本人の了承を得るようにしましょう。そのうえで、相手方が最初から説明をしなくてもよいう、相談内容のメモを作成したり連絡したりするなどの対応をしましょう。

また、委託事業者や指定管理者などについても職員と同等の対応をとることができるよう、本ガイドラインの提供や、会議や研修の場における周知や指導に努めることが大切です。

## (2) 性別欄の取扱い

固定観念や前例踏襲などから、書類に不必要な性別欄が残っていることがあります。法的に義務付けられたものや、アンケートの趣旨から性別による集計・分析が必要であると判断されるもの以外、各課所管における申請書やアンケート等は原則として性別欄は設けないこととします。

また、性別記載が必要不可欠な場合も、記載方法を工夫することで、性の多様性への配慮につながる可能性があります。性別を取得する目的に応じた記載方法を実践しましょう。

(対応例)

**STEP 1 性別欄が必要かどうか精査する。(チェックリスト参照)**

**STEP 2 必要と判断した場合、以下の工夫が可能か否かを検討する。**

例 1 性別 ①男 ②女 ③ ( )

例 2 性別 ①男 ②女 ③回答しない

例 3 性別 ( )

例 4 性別 ①男 ②女

※統計調査のため、二択としています。ご自身の自認する性別を選択してください。自認する性がどちらでもない方は、戸籍上の性別をお答えください。

例 5 当該書面等の裏面に性別を記載するなど、表示方法を工夫する。

### ◎性別情報を必要とする理由 チェックリスト

- ① 法令で義務付けられている場合
- ② 統計分析や政策形成のために収集する必要がある場合
- ③ 本人確認の手続き上、収集する必要がある場合  
※性別以外の情報（氏名、住所、生年月日等）で本人確認ができないか確認する。
- ④ 性別により配慮又は対応を区別する必要がある場合  
※更衣室、休憩室やトイレの確保等、性別による区別が必要か確認する。  
サービス・事業内容は性別による配慮が必要か確認する。
- ⑤ 検診や保健指導など医療サービスの提供のために収集する必要がある場合  
※性別によって健康管理や検査の内容、数値、プログラム等が異なるか確認する。
- ⑥ その他、業務上必要とする明確な理由がある場合  
※情報利用可能なシステム等ですでに性別情報を保有していないか確認する。  
性別情報収集の必要性について協議の余地はないか確認する。

## 取組事例

### ● 国民健康保険証・後期高齢者医療証の性別欄

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）」と記載しています。

また、2022（令和 4）年度より、愛知県国民健康保険高齢受給者証、愛知県国民健康保険限度額適用認定証、愛知県国民健康保険限度額適用・標準負担額減額認定証、愛知県国民健康保険特定疾病療養受療証の性別欄を削除しました。

### ● 半田市職員採用試験の性別欄

2023（令和 5）年度の半田市職員採用試験から、病院医療職を除く全職種を受験申込書について性別欄を削除しました。

病院医療職についても、申込書の性別欄に「無回答」という選択肢を設けています。

### ● 選挙

選挙執行時の有権者への配慮として、2019（令和元）年の参議院議員通常選挙から、男女別の表示や受付対応をとりやめました。

具体的には、有権者に送付する投票所入場券内の男女別表示を抹消したほか、投票所内の受付場所も男女別を廃して一元化し、受付で使用する選挙人名簿についても男女別調製をとりやめて住所順の男女混合名簿としました。

### (3) 公共施設利用時の配慮

公共施設では様々な人の利用が想定されるため、誰もが安心・安全に利用できるよう日頃から意識しておくことが大切です。利用時には、本人の意思をできる限り尊重することに加え、他の利用者へ配慮することも重要です。

各施設の設備の状況に応じて、可能な対応方法について事前に検討しておくことに加え、相談があった際には、本人の意向を確認し、一緒に検討していくなどの働きかけが求められます。

#### (対応例)

- ・トイレや更衣室などの利用について、当事者やその関係者から相談があった場合には、本人の人権と意思をなるべく尊重するとともに、他の利用者にも配慮した対応を行きましょう。
- ・具体的に案内をする場合に、周囲に聞こえるような声で対応するなど、アウティングにつながるような対応は、慎みましょう。
- ・性別に区別のない多目的トイレや更衣室の設置も有効ですが、その利用を強要することは、不快感を与え、差別的な対応となるため注意が必要です。必ず本人の意思を確認しましょう。

### (4) 災害時における対応

災害時は行政も被災者も特別な状況に置かれるため、すべてに対応することは困難ですが、性は多様であることを考慮して、災害時に想定される課題を整理し、地域防災計画等を見直す必要があります。

また、防災訓練の際にも、性は多様であることを考慮することが大切です。

#### (対応例)

- ・本人の希望に基づき、性自認による必要物資（服や下着など）を配布します。
- ・トイレについて、性別に関わらず利用できるトイレを設置できるよう工夫しましょう。

### (5) 診療時における対応

病院は、治療を必要とする全ての人が適切な医療サービスを受けられる体制を整える必要があります。そのため、性の多様性への配慮を必要とする人が、不安を抱くことなく受診ができる環境づくりが求められます。

医療従事者は性の多様性への理解を深め、戸籍上の性にしばられることなく、患者さんの希望や思いに寄り添った医療サービスを提供することを心掛けましょう。

## 取組事例

### 半田病院診察時の配慮

- 診察券の性別表記（2022（令和4）年4月～）  
診察券の性別表記を削除しました。
  
- 診療申込書の性別欄（2022（令和4）年4月～）  
診療申込書の性別欄に「その他」という選択肢を設けています。「その他」を選択又は配慮の申し出などの意思表示があった場合、受付担当者が患者さんに院内で情報共有してよいか確認をしています。  
情報共有の確認が取れた場合には、電子カルテ等に情報を記載し、院内の各所で名字のみで呼ぶなどの配慮が出来る体制を取っています。
  
- 呼出（2022（令和4）年4月～）  
受付などに、診察時の呼出等に関する希望がある場合は職員に申し出てもらうよう貼紙を行っています。
  
- キーパーソンの決定（従前からの対応）  
患者さんが決定する病状説明への同席や、手術同意等、緊急連絡先を行うキーパーソンを、家族や親族に限定せず、家族関係にないパートナーもキーパーソンとして扱うようにしています。

## 4. 職場における対応

厚生労働省が告示した「セクシュアルハラスメント防止のための指針※1」では、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容には、被害を受けた者の性的指向・性自認に関わらず、「性的な言動」であればセクシュアルハラスメントに該当すると記載されています。

また、2022（令和4）年4月1日に施行された「労働施策総合推進法（パワハラ防止法）※2」では、性的指向・性自認に関する差別的な言動やアウティング行為を含むパワーハラスメントの防止措置を事業主の義務として定めています。

誰もが働きやすい職場を実現するためには、性の多様性を正しく理解し、差別や偏見、いじめが起こらないように対応することが大切です。

※1「性の多様性に関する職員ガイドライン【資料編】」P1 参照

セクシュアルハラスメント防止のための指針：事業主が職場における性的な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

※2「性の多様性に関する職員ガイドライン【資料編】」P10 参照

労働施策総合推進法（パワハラ防止法）：労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律

### （1）差別的言動に注意

性に関する差別的言動はどのような場面であってもしてはいけません。性的少数者の職員だけでなく、家族や友人等に性的少数者がいる人にとっても精神的苦痛を与えることとなります。

また、差別的言動を見かけた際には、「よくないよ」と声をかけたり、直接声をかけにくい場合には話題を変えたりするなどして、その場にいるかもしれない性的少数者を差別的言動から守り、配慮のあるふるまいを心がけましょう。

#### 気を付けるべき言動

・差別的表現

（例）「ノーマル」「アブノーマル」「ホモ」「オカマ」「オネエ」「ニューハーフ」「レズ」「バイ」「あっち系」「そっち系」

・決めつけた発言

（例）「彼氏いるの？」「彼女いるの？」（恋愛対象が異性とは限りません。）

「男らしくない」「女らしくない」（性別によってその人らしさを決めてはいけません。）

## (2) 職務上必要な施設利用等への配慮

戸籍の性別とは異なる施設の使用（トイレや更衣室）を希望する申し出があった場合、必要な調整や話し合いを行います。

### 取組事例

#### 職員が着用する名札の様式について

半田市職員が着用する名札について、名前から性別を想像されることを防ぐために、2023（令和5）年10月よりフルネームでの表記から名字のみの表記（大きなひらがなとローマ字）に変更しました。

※性の多様性の観点以外にも、①多文化共生②高齢化③カスタマーハラスメント対策等の社会情勢に対する考慮から名札の様式変更を実施しています。

## (3) ハラスメントの防止

本市では、「半田市職員のハラスメント防止等に関する要綱※」を定めています。

そこでは、他の職員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おり、「同性に対するもの及び性的指向又は性自認に関する偏見に基づくものを含む」としています。

各職員が、自分や周囲の言動がハラスメントに当たらないかどうかを、日頃から意識していくことが大切です。

※参考資料 P36 参照

#### ハラスメントに起因する問題が生じた場合

- ・相談に関係した職員は、本人の訴えを真摯に受け止め、プライバシーを考慮し、職種ごとの相談・調査窓口へ申し出るなど、必要な措置を迅速かつ適切に講じてください。
- ・情報共有が必要な場合であっても、本人の了承なく他の職員に伝えることがないようにしてください（本人の了承なく他者に伝えることは、アウトティング行為に当たります）。
- ・対応に悩む場合には、専門機関の相談を利用することも検討します。

※守秘義務の課されている専門相談窓口には相談することは、アウトティングに当たりません。

#### **(4) 福利厚生制度等**

パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓をした職員を対象とした休暇や給付等の福利厚生制度については、対象とする制度や利用に当たっての要件確認の方法等について、関係法令及び国や他団体における対応状況等を踏まえながら、導入を検討する必要があります。

#### **(5) 採用時の対応**

##### **① 面接時**

被面接者の服装やしぐさなど、職務上の能力とは関係のないことについては話題にせず、差別的な発言をしないようにします。たとえ被面接者からカミングアウトされても、最後まで本人の話を傾聴しましょう。

##### **② 合否判定時**

性的指向や性自認等は判断基準にしません。本人の仕事の適性や職務上の能力をもとに合否判定を行ってください。

## 5. 児童生徒に対する対応

文部科学省は、2016（平成 28）年 4 月に「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・公表し、教職員の理解を促進する方針を示しています。

児童生徒の中にも性的少数者がいることを前提に、教職員だけでなく、図書館、児童センター等の児童生徒が集まる施設の職員や、民生委員・児童委員など、児童生徒に接するすべての人が正しい知識と理解をもって適切な対応を行うことが求められています。

※「性の多様性に関する職員ガイドライン【資料編】」P46 参照

### （1）相談体制の構築

#### ① 傾聴

性の多様性に関する悩みや相談については、受け入れてもらえるかといった不安や、心配させたくないといった思いなどから、家族に相談できない場合もあります。そのため、児童生徒が家庭以外で最も長く過ごす学校内において、全ての教職員が児童生徒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。

#### ② 個性の受容

性別に関する違和感には個人差や強弱があり、成長に伴い減ずることも含め、変容があるとされます。性別に関する違和感に関する相談があった場合には、医学的な診断の有無に関係なく本人や保護者の意向等を踏まえ、各場面において適切な支援を行うことが大切です。なお、医療機関の受診は本人や保護者が判断することであり、むやみに勧めてはいけません。

#### ③ 校内・外部での連携

児童生徒や保護者から相談があった場合は、可能な範囲で希望に寄り添えるよう、本人、保護者、学校、関係機関等と連携しながら対応を考えていくことが大切です。誰と情報を共有するかを本人や保護者の意向のもと決定し、学校内に支援チームを作るなどして、組織的に対応を行っていきます。また、必要に応じて外部機関と連携することも大切です。相談内容について学校内での対応が難しい場合には、各種相談窓口を利用したり、本人に相談機関を案内したりするなどの配慮をします。

【参考】 相談を受けたときの対応

①話を聴く	・先入観や偏見を持たず耳を傾けます。
②対応・支援方法を一緒に考える	・話を聴いてもらいたただけなのか、実際の対応を要しているのか一緒に考えます。 ・保護者や他の職員に伝えているか、今後どの範囲まで伝えてよいかを本人に確認します。
③必要に応じて対応する	<ul style="list-style-type: none"> <li>●他の職員に伝えてよい場合           <ul style="list-style-type: none"> <li>・学校内に支援チーム（管理職、養護教諭、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーなど）を作り、組織的に対応します。</li> <li>・必要に応じて関係機関（教育委員会、医療機関の担当者、進学先の学校の教職員、市の担当課職員など）と連携します。</li> </ul> </li> <li>●情報共有を望まない場合           <ul style="list-style-type: none"> <li>・参考図書や相談機関を紹介するなど情報提供をします。</li> </ul> </li> </ul>

（２）学校生活上の各種配慮

「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、学校生活における各場面での支援・対応について以下の表のとおり参考事例が示されています。児童生徒の要望は一人ひとり異なるため、本人の意向を確認し、保護者とともに学校の体制や環境、周囲の児童生徒との関係性を考慮しながら支援を検討・実施していくことが大切です。

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	標準より長い髪形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） 補修として別日に実施、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

## 取組事例

### ●クラス名簿見直し

2022（令和 4）年度までに、半田市内全小中学校の児童生徒の名簿を男女別から混合名簿に変更しました。

### ●半田市内中学校制服の選択

2023（令和 5）年度より、市内中学校の制服について、扱いやすさや性の多様性への対応、価格等実態に合わせた幅広い選択を可能にすべく、従来の学生服、セーラー服に加えてブレザー（スラックスタイプ・スカートタイプ）を導入するとともに、校則についても、同年度までに男女を区別するような表記を廃止しました。

## 6. 相談窓口

<p>レインボー・ホットライン (特定非営利活動法人 PROUD LIFE)</p>	<p>☎0120-51-9181(通話料無料) 電話相談：毎月第1月曜日 19時～22時 LINE相談：毎週月曜日 19時～22時(受付21時まで)</p>	<p>セクシュアルマイノリティの性的少数者や支援者による電話相談・LINE相談</p> 
<p>よりそいホットライン (一般社団法人 社会的包摂サポートセンター)</p>	<p>☎0120-279-338(通話料無料) 24時間相談可能</p>	<p>性別の違和や同性愛などにかかわる専門の相談</p> 
<p>半田市人権相談</p>	<p>☎84-0613(半田市 総務部総務課) 日時：原則毎月第4月曜日 13時30分～16時 場所：市民交流センター(クラシティ3階) 相談室</p>	<p>多様な性への悩みなどを含む、人権全般に関する相談</p>

## 7. 参考資料

### 【資料1】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の施行について（通知）

府政政調第352号  
令和5年6月23日

各都道府県知事  
各政令指定都市市長 殿

内閣府政策統括官（政策調整担当）

#### 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 の施行について（通知）

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（令和5年法律第68号）は、令和5年6月23日に公布され、同日施行されました。

つきましては、本法制定の趣旨及び本法の概要は下記のとおりですので、御了知いただきますとともに、適切な対応をいただきますよう御配慮願います。

また、各都道府県におかれましては、貴教育委員会、貴管内の市町村（指定都市を除く。）及び市町村教育委員会（指定都市教育委員会を除く。）、関係機関・団体並びに住民に対して、各指定都市におかれましては、貴教育委員会、関係機関・団体及び住民に対して、本通知の内容を広く周知するなど、よろしくお取り計らいいただきますようお願い申し上げます。

なお、本通知は、地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4第1項の規定に基づく技術的助言であることを申し添えます。

#### 記

##### 第1 本法制定の趣旨

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が必ずしも十分でない現状に鑑み、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施策の推進に関し、全ての国民が、その性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別はあってはならないものであるとの認識の

下に、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを旨として行われなければならないとの基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の役割等を明らかにするとともに、基本計画の策定その他の必要な事項を定めることにより、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性を受け入れる精神を涵養し、もって性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資するため、いわゆる理念法として、この法律を制定した。

なお、この法律は、令和5年6月9日に衆議院内閣委員会において審議された上で、同月13日に衆議院本会議において可決された後、同月15日の参議院内閣委員会において審議された上で、同月16日に参議院本会議において可決され、成立に至ったものである。

## 第2 本法の概要

### 1 目的（第1条関係）

この法律は、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が必ずしも十分でない現状に鑑み、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施策の推進に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の役割等を明らかにするとともに、基本計画の策定その他の必要な事項を定めることにより、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性を受け入れる精神を涵養し、もって性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資することを目的とすることとした。

### 2 定義（第2条関係）

- (1) この法律において「性的指向」とは、恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向をいうこととした。
- (2) この法律において「ジェンダーアイデンティティ」とは、自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無又は程度に係る意識をいうこととした。

### 3 基本理念（第3条関係）

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施策は、全ての国民が、その性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別はあってはならないものであるとの認識の下に、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを旨として行われなければならないこととした。

#### 4 国の役割等（第4条から第6条まで関係）

##### （1） 国の役割

国は、3の基本理念（以下単に「基本理念」という。）にのっとり、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施策を策定し、及び実施するよう努めるものとする。

##### （2） 地方公共団体の役割

地方公共団体は、基本理念にのっとり、国との連携を図りつつ、その地域の実情を踏まえ、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施策を策定し、及び実施するよう努めるものとする。

##### （3） 事業主等の努力

① 事業主は、基本理念にのっとり、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その雇用する労働者の理解の増進に関し、普及啓発、就業環境の整備、相談の機会の確保等を行うことにより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当該労働者の理解の増進に自ら努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する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施策に協力するよう努めるものとする。

② 学校（学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条に規定する学校をいい、幼稚園及び特別支援学校の幼稚部を除く。以下同じ。）の設置者は、基本理念にのっとり、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その設置する学校の児童、生徒又は学生（以下「児童等」という。）の理解の増進に関し、家庭及び地域住民その他の関係者の協力を得つつ、教育又は啓発、教育環境の整備、相談の機会の確保等を行うことにより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当該学校の児童等の理解の増進に自ら努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する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施策に協力するよう努めるものとする。

#### 5 施策の実施の状況の公表（第7条関係）

政府は、毎年1回、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施策の実施の状況を公表しなければならないこととした。

#### 6 基本計画（第8条関係）

（1） 政府は、基本理念にのっとり、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施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、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基本的な計画（以下「基本計画」という。）を策定しなければならないこととした。

- (2) 基本計画は、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を増進するための基本的な事項その他必要な事項について定めるものとする事とした。
- (3) 内閣総理大臣は、基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならないこととした。
- (4) 内閣総理大臣は、(3)の閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本計画を公表しなければならないこととした。
- (5) 内閣総理大臣は、基本計画の案を作成するため必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、資料の提出その他必要な協力を求めることができることとした。
- (6) 政府は、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性をめぐる情勢の変化を勘案し、並び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施策の効果に関する評価を踏まえ、おおむね三年ごとに、基本計画に検討を加え、必要があると認めるときは、これを変更しなければならないこととした。
- (7) (3)から(5)までは、基本計画の変更について準用することとした。

## 7 学術研究等（第9条及び第10条関係）

### (1) 学術研究等

国は、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学術研究その他の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施策の策定に必要な研究を推進するものとする事とした。

### (2) 知識の着実な普及等

- ① 国及び地方公共団体は、(1)の研究の進捗状況を踏まえつつ、学校、地域、家庭、職域その他の様々な場を通じて、国民が、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理解を深めることができるよう、心身の発達に応じた教育及び学習の振興並びに広報活動等を通じた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知識の着実な普及、各般の問題に対応するための相談体制の整備その他の必要な施策を講ずるよう努めるものとする事とした。
- ② 事業主は、その雇用する労働者に対し、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理解を深めるための情報の提供、研修の実施、普及啓発、就業環境に関する相談体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする事とした。

- ③ 学校の設置者及びその設置する学校は、当該学校の児童等に対し、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理解を深めるため、家庭及び地域住民その他の関係者の協力を得つつ、教育又は啓発、教育環境に関する相談体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする事とした。

#### 8 性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進連絡会議（第11条関係）

政府は、内閣官房、内閣府、総務省、法務省、外務省、文部科学省、厚生労働省、国土交通省その他の関係行政機関の職員をもって構成する性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進連絡会議を設け、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施策の総合的かつ効果的な推進を図るための連絡調整を行うものとする事とした。

#### 9 措置の実施等に当たっての留意（第12条関係）

この法律に定める措置の実施等に当たっては、性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、全ての国民が安心して生活することができる事となるよう、留意するものとし、この場合において、政府は、その運用に必要な指針を策定するものとする事とした。

#### 10 その他（附則関係）

- (1) この法律の規定については、この法律の施行後3年を目途として、この法律の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする事とした。
- (2) 内閣府設置法（平成11年法律第89号）について所要の規定の整備を行う事とした。
- (3) この法律は、公布の日から施行する事とした。

以上

## 【資料2】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

○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

(令和五年六月二十三日)

(法律第六十八号)

第二百一十回通常国会

第二次岸田内閣

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をここに公布する。

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

(目的)

第一条 この法律は、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が必ずしも十分でない現状に鑑み、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施策の推進に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の役割等を明らかにするとともに、基本計画の策定その他の必要な事項を定めることにより、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性を受け入れる精神を涵養し、もって性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において「性的指向」とは、恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向をいう。

2 この法律において「ジェンダーアイデンティティ」とは、自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無又は程度に係る意識をいう。

(基本理念)

第三条 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施策は、全ての国民が、その性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念のっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別はあってはならないものであるとの認識の下に、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを旨として行われなければならない。

(国の役割)

第四条 国は、前条に定める基本理念（以下単に「基本理念」という。）にのっとり、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施策を策定し、及び実施するよう努めるものとする。

（地方公共団体の役割）

第五条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、国との連携を図りつつ、その地域の実情を踏まえ、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施策を策定し、及び実施するよう努めるものとする。

（事業主等の努力）

第六条 事業主は、基本理念にのっとり、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その雇用する労働者の理解の増進に関し、普及啓発、就業環境の整備、相談の機会の確保等を行うことにより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当該労働者の理解の増進に自ら努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する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施策に協力するよう努めるものとする。

2 学校（学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条に規定する学校をいい、幼稚園及び特別支援学校の幼稚部を除く。以下同じ。）の設置者は、基本理念にのっとり、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その設置する学校の児童、生徒又は学生（以下この項及び第十条第三項において「児童等」という。）の理解の増進に関し、家庭及び地域住民その他の関係者の協力を得つつ、教育又は啓発、教育環境の整備、相談の機会の確保等を行うことにより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当該学校の児童等の理解の増進に自ら努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する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施策に協力するよう努めるものとする。

（施策の実施の状況の公表）

第七条 政府は、毎年一回、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施策の実施の状況を公表しなければならない。

（基本計画）

第八条 政府は、基本理念にのっとり、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施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、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基本的な計画（以下この条において「基本計画」という。）を策定しなければならない。

- 2 基本計画は、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を増進するための基本的な事項その他必要な事項について定めるものとする。
- 3 内閣総理大臣は、基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本計画を公表しなければならない。
- 5 内閣総理大臣は、基本計画の案を作成するため必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、資料の提出その他必要な協力を求めることができる。
- 6 政府は、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性をめぐる情勢の変化を勘案し、並び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施策の効果に関する評価を踏まえ、おおむね三年ごとに、基本計画に検討を加え、必要があると認めるときは、これを変更しなければならない。
- 7 第三項から第五項までの規定は、基本計画の変更について準用する。

(学術研究等)

第九条 国は、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学術研究その他の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施策の策定に必要な研究を推進するものとする。

(知識の着実な普及等)

第十条 国及び地方公共団体は、前条の研究の進捗状況を踏まえつつ、学校、地域、家庭、職域その他の様々な場を通じて、国民が、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理解を深めることができるよう、心身の発達に応じた教育及び学習の振興並びに広報活動等を通じた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知識の着実な普及、各般の問題に対応するための相談体制の整備その他の必要な施策を講ずるよう努めるものとする。

- 2 事業主は、その雇用する労働者に対し、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理解を深めるための情報の提供、研修の実施、普及啓発、就業環境に関する相談体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 3 学校の設置者及びその設置する学校は、当該学校の児童等に対し、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理解を深めるため、家庭及び地域住民その他の関係者の協力を得つつ、教育又は啓発、教育環境に関する相談体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進連絡会議)

第十一条 政府は、内閣官房、内閣府、総務省、法務省、外務省、文部科学省、厚生労働省、国土交通省その他の関係行政機関の職員をもって構成する性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進連絡会議を設け、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施策の総合的かつ効果的な推進を図るための連絡調整を行うものとする。

(措置の実施等に当たっての留意)

第十二条 この法律に定める措置の実施等に当たっては、性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、全ての国民が安心して生活することができることとなるよう、留意するものとする。この場合において、政府は、その運用に必要な指針を策定するものとする。

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(検討)

第二条 この法律の規定については、この法律の施行後三年を目途として、この法律の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

## 【資料3】半田市パートナーシップ・ファミリーシップの宣誓の取扱いに関する要綱

### 半田市パートナーシップ・ファミリーシップの宣誓の取扱いに関する要綱

#### (趣旨)

第1条 この要綱は、性的少数者をはじめ、性の多様性への理解を深めるとともに、一人ひとりの個性や多様な価値観が尊重され、誰もが自分らしく生きられる社会を実現するため、パートナーシップ・ファミリーシップの宣誓の取扱いについて必要な事項を定めるものとする。

#### (定義)

第2条 この要綱において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 性的少数者 性自認（自己の性別についての認識をいう。）が出生時の性と異なる者及び性的指向（恋愛感情又は性的関心の対象となる性別についての指向をいう。）が異性のみでない者をいう。
- (2) パートナーシップ お互いを人生のパートナーとして、日常生活において協力し合うことを約束した関係をいう。
- (3) ファミリーシップ パートナーシップ関係にある者が、一方又は双方の子（実子又は養子をいう。）を含め、家族として協力し合う関係をいう。
- (4) 宣誓 パートナーシップ・ファミリーシップにあることを市長に対して誓うことをいう。
- (5) 申告 本市への転入前に、パートナーシップ・ファミリーシップ制度の自治体間連携に関する協定書を締結した他の地方公共団体（以下「連携地方公共団体」という。）において、パートナーシップ・ファミリーシップ制度を利用していた者が、当該事実及びパートナーシップ・ファミリーシップにあることを市長に対して申し出ることをいう。

#### (宣誓及び申告の要件)

第3条 宣誓又は申告をすることができる者は、次のいずれにも該当する者とする。

- (1) パートナーシップ関係にある双方が民法（明治29年法律第89号）第4条に規定する成年に達していること。
- (2) パートナーシップ関係にある双方が市内に住所を有している又は一方が市内に住所を有し、他方が宣誓の日（以下「宣誓日」という。）若しくは申告の日（以下「申告日」という。）から3月以内に市内に転入予定であること。

- (3) パートナーシップ関係にある双方に配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の関係にある者を含む。）がないこと。
- (4) 他の者とパートナーシップ・ファミリーシップ又はそれに類する関係にないこと。
- (5) 民法第 734 条から第 736 条までに規定する婚姻をすることができない者でないこと。  
ただし、養子縁組をしたことにより近親者となった者は除く。
- (6) ファミリーシップ関係にあることを宣誓しようとする者にあつては、一方又は双方とファミリーシップ対象者との生計が同一であること。

（宣誓の方法）

第 4 条 宣誓しようとする者は、職員の面前において自ら記入した半田市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓書（第 1 号様式。以下「宣誓書」という。）を市長に提出することにより行うものとする。

2 宣誓をしようとする者は、宣誓する日時等について事前に市と調整するものとする。

3 宣誓書には、次に掲げる書類を添付しなければならない。

(1) 住民票の写し又は住民票記載事項証明書（いずれも宣誓日前 3 月以内に発行されたものに限る。）

(2) 現に婚姻をしていないことが確認できる書類（宣誓日前 3 月以内に発行されたものに限る。）

(3) ファミリーシップ関係にあることを宣誓する場合は、ファミリーシップ対象者との関係を  
確認することができる書類

(4) 前 3 号に掲げるもののほか、市長が必要と認める書類

4 市外に在住するもの者であつて半田市内への転入を予定している者は、その事実が確認できる書類の提出をもって前項第 1 号に規定する書類に代えることができる。この場合において、当該者は、転入後速やかに前項第 1 号の書類を提出しなければならない。

5 宣誓書の提出は、市長が指定する場所において行うものとする。

6 宣誓しようとする者のうち一方又は双方が宣誓書に自ら記入することができない場合は、双方の立会いの下で他の者に代筆させることができるものとする。

（申告の方法）

第 4 条の 2 申告をしようとする者は、職員の面前において自ら記入した半田市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓継続申告書（第 1 号様式の 2。以下「申告書」という。）に

次に掲げる書類を添えて市長に提出することにより行うものとする。

(1) 転入前に連携地方公共団体から交付を受けた第7条の規定により交付される書類に類する書類

(2) 住民票の写し又は住民票記載事項証明書（申告日前3か月以内に発行されたものに限る。）

2 前条第2項から第6項までの規定は、申告について準用する。この場合において、同条中「宣誓」とあるのは「申告」と読み替えるものとする。

3 市長は、前2項の規定により申告をした者について、申告日又は市内への転入をした日に宣誓をしたものとみなすことができる。この場合において、市長は、第7条から第11条までの規定の適用に関し、宣誓書の提出があったものとして取り扱うものとする。

（本人確認等）

第5条 市長は、宣誓しようとする者が本人であることを確認するため、次に掲げる書類のいずれかの提示を求めるものとする。

(1) 個人番号カード（マイナンバーカード）

(2) 旅券（パスポート）

(3) 運転免許証

(4) 在留カード

(5) 前4号に掲げるもののほか、官公署が発行した顔写真付きの免許証、許可証又は登録証明書

（通称名の使用）

第6条 宣誓しようとする者は、宣誓書において氏名と併せて通称名（戸籍に記載された氏名に代わるものとして、国内において社会生活上通用しているものをいう。以下同じ。）を使用することができる。

2 前項の規定による通称名の使用を希望する場合は、日常生活において当該通称名を使用していることが確認できる書類を、第4条の規定による宣誓をするときに提示するものとする。

（証明書等の交付）

第7条 市長は、宣誓書の提出があったときは、宣誓の要件を審査し、半田市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓書受領証明書（第2号様式）及び半田市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓書受領証明カード（第3号様式）（以下「証明書等」という。）を、

当該宣誓をした者（以下「宣誓者」という。）に交付するものとする。この場合において、前条第1項の規定により通称名を使用したときには、通称名と共に戸籍に記載されている氏名を証明書等に記載するものとする。

（証明書等の再交付）

第8条 証明書等の交付を受けた者は、当該証明書等の紛失、毀損その他市長が認める事情により証明書等の再交付を希望するときは、半田市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓書受領証明書等再交付申請書（第4号様式）により申請することができる。

2 前項の申請があったときは、市長は証明書等を再交付するものとする

（宣誓書記載事項変更の申出）

第9条 宣誓者は、次のいずれかに該当するときは、半田市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓書内容変更届（第5号様式。以下「内容変更届」という。）を交付済みの証明書等とともに市長に提出しなければならない。

- (1) 宣誓者のいずれかに氏名又は通称名の変更があったとき。
- (2) 宣誓者のいずれかに住所の変更があったとき。
- (3) ファミリーシップ対象者がその対象でなくなったとき。
- (4) ファミリーシップ対象者が成年に達したとき。
- (5) 子を養育する等新たにファミリーシップ対象者を追加するとき。

2 内容変更届には、次に掲げる書類を添付しなければならない。

- (1) 前項第1号に該当するときは、氏名の変更があった者の戸籍抄本（戸籍個人事項証明書）又は日常生活において当該通称名を使用していることが確認できる書類
- (2) 前項第2号に該当するときは、転入又は転居した者の住民票の写し
- (3) 前項第5号に該当するときは、ファミリーシップ対象者との関係を確認することができる書類

3 市長は、内容変更届の提出があったときは、変更後の証明書等を当該宣誓者に交付するものとする。

（証明書等の返還）

第10条 宣誓者は、次のいずれかに該当するときは、半田市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓書受領証明書等返還届（第6号様式。以下「返還届」という。）に証明書等を添付し、市長に提出しなければならない。

- (1) パートナーシップ関係を解消したとき。

- (2) 宣誓者のいずれかが死亡したとき。
- (3) 第3条第2号から第4号までに掲げる要件に該当しなくなったとき。
- (4) 宣誓書を提出した時点において、証明書等の交付を受けた者のいずれか又は双方が第3条各号に掲げる要件に該当していなかったことが判明したとき。

2 市長は、前項第1号に該当する場合で、宣誓者のいずれか一方から返還届の提出があった場合は、返還届を受理した後、もう一方の宣誓者に対し、証明書等の返還を求めるものとする。

(連携地方公共団体の長等を経由する返還)

第10条の2 前条の規定にかかわらず、本市から連携地方公共団体へ転出し、申告に類する手続をもって当該連携地方公共団体のパートナーシップ・ファミリーシップ制度を利用しようとする者は、当該連携地方公共団体が定めるところにより、当該連携地方公共団体の長等を経由して受領証等を市長に返還することができる。この場合において、市長への受領証等の返還は、当該手続により連携地方公共団体の長等に受領証等が提出されたときになされたものとみなす。

(無効となる宣誓)

第11条 次のいずれかに該当する場合は、宣誓を無効とし、証明書等の返還を求めるものとする。

- (1) パートナーシップ・ファミリーシップを形成する意思がないことが判明したとき。
- (2) 宣誓書等の内容に虚偽があったとき。
- (3) 第3条各号の規定に反しているとき。
- (4) 第4条第4項の規定に反して、市内への転入を証明する書類を提出しないとき。

(雑則)

第12条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この要綱は、令和5年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和5年10月17日から施行する。

## 【資料4】半田市職員のハラスメント防止等に関する要綱

### ○半田市職員のハラスメント防止等に関する要綱

#### (趣旨)

第1条 この要綱は、全ての半田市職員(以下「職員」という。)が、その能力を十分に発揮できる良好な勤務環境を確保するため、ハラスメントの防止及び排除の措置並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置に関し、必要な事項を定めるものとする。

#### (定義)

第2条 この要綱において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) ハラスメント 職員の人格若しくは尊厳を害し、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、又は職員に不利益若しくは勤務意欲の低下をもたらす言動の総称をいう。
- (2) セクシュアル・ハラスメント 他の職員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(同性に対するもの及び性的指向又は性自認に関する偏見に基づくものを含む。)をいう。
- (3) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント 職場における職員の勤務環境を害する次に掲げる事由に関する言動をいう。
  - ア 妊娠したこと
  - イ 出産したこと
  - ウ 妊娠又は出産に起因する症状により勤務することができないこと若しくはできなかったこと又は能率が低下したこと
  - エ 妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置の利用
  - オ 不妊治療を受けること
- (4) パワー・ハラスメント 職務上の地位、人間関係等の職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、職員が他の職員に対して精神的若しくは身体的苦痛を与え、又は他の職員の勤務環境を悪化させる行為をいう。
- (5) その他のハラスメント 前3号に掲げるもの以外のハラスメントをいう。

#### (市長の責務)

第3条 市長は、職員がその能力を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に実施しなければならない。この場合において、ハラスメントに対する相談の申出、当該相談等に係る調査への協力その他ハラスメントに対する職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないよう配慮しなければならない。また、自らもハラスメント問題に対する関心と理解を深め、職員に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならない。

### **(所属長の責務)**

第4条 所属長は、自らもハラスメント問題に対する関心と理解を深め、優越的な関係を背景としたハラスメント行為をしてはならない。また、職場の良好な勤務環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等により、ハラスメントの防止及び排除に努め、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

### **(職員の責務)**

第5条 職員は、ハラスメントが個人の尊厳を不当に傷つけ、労働意欲の低下や職場環境を悪化させることを自覚するとともに、他の職員の人権を尊重し、ハラスメントに該当する行為をしてはならない。

### **(職員に対する指針)**

第6条 市長は、ハラスメントを生じさせないために職員が認識すべき事項について指針を定めるものとする。

2 市長は、職員に対し、前項の指針の周知徹底を図らなければならない。

### **(研修等)**

第7条 市長は、ハラスメントの防止及び排除を図るため、職員に対し、研修等を通じた意識啓発その他必要な措置を講ずるものとする。

### **(苦情相談窓口の設置)**

第8条 職員からのハラスメントに関する苦情の申出及び相談（以下、「苦情相談」という）に対応するため、その窓口を企画部人事課及び半田病院事務局管理課に置く。

### **(苦情相談への対応)**

第9条 苦情相談の窓口を担当する職員(以下「相談員」という。)は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認及び当事者に対する助言等により、当該問題を迅速かつ適切に解決するよう努めるものとする。

2 苦情相談に対応した相談員は、ハラスメント相談記録票(様式第1号)(以下「相談記録票」という。)にその内容を記録し、所属長である人事課長又は管理課長（以下、人事課長等）へ速やかに報告するものとする。人事課長等は、当該問題の解決に向けて迅速に対応し、その結果を企画部長へ報告しなければならない。

3 企画部長は、前項による報告を受けたときは、必要に応じ調査や対応を行うものとする。ただし、相談内容、状況等から判断し、必要と認めるときは、次条に規定するハラスメント対策委員会にその対応措置を依頼することができる。

### **(ハラスメント対策委員会)**

第 10 条 ハラスメントに関する苦情相談に対して適切かつ効果的に対応するため、ハラスメント対策委員会(以下「委員会」という。)を設置する。

- 2 委員会は、前条第 3 項の規定によりその対応を依頼された苦情相談について、苦情相談を行った職員等から事情の聴取を行う等の必要な調査を行い、当該職員に対して指導、助言及び必要なあっせん等を行うものとする。
- 3 委員会の委員は、副市長、病院長、教育長、企画部長及び総務部長をもって組織する。
- 4 委員長は副市長を、副委員長は教育長をもって充てる。
- 5 委員長は、委員会を代表し、会務を総括する。
- 6 副委員長は委員長を補佐し、委員長に事故があるとき、又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。
- 7 委員会は、必要に応じて外部委員を置くことができる。
- 8 委員会の審議について、委員に対するハラスメント相談にかかる場合又は当該ハラスメント相談に関係がある場合は、当該委員は会議に出席することができない。
- 9 委員長は、必要に応じて相談者、所属長その他関係者を委員会の会議に出席させて、当該事案についてその意見、説明を求め、審議に必要な資料の提出を求めることができる。
- 10 委員会の組織及び運営に関して必要な事項は、別に定める。
- 11 委員会の庶務は、企画部人事課において処理する。

### **(苦情相談の報告)**

第 11 条 苦情相談窓口を所管する人事課長等及び委員会は、苦情相談の対応結果等について、適宜、市長に報告しなければならない。

### **(是正措置)**

第 12 条 市長は、前条の報告を受けたときは、内容に応じ懲戒処分等必要な措置を講ずるものとする。

### **(プライバシーの保護等)**

第 13 条 苦情相談に関係した職員は、相談者等のプライバシーの保護について徹底しなければならない。

附 則

この要綱は、令和 2 年 6 月 1 日から施行する。

附 則

この要綱は、令和 4 年 7 月 1 日から施行する。

性の多様性に関する職員ガイドライン  
～みんなが自分らしく生きられるまちをめざして～

発行：半田市企画部市民協働課  
〒475-8666 愛知県半田市東洋町2丁目1番地  
電話：0569-84-0609  
FAX：0569-84-0672  
Email:s-kyodo@city.handa.lg.jp