つくば市職員のための

インクルーシブな職場環境づくりガイドライン

性の多様性編

Diversity

Equity

Inclusion

つくば市

【本ガイドラインでの性的マイノリティ（性的少数者）の表記について】

「性的マイノリティ」という表現には、マジョリティが優位な社会の仕組みによって生じる構造的な問題を指し示す側面がある一方で、「性的」という言葉が性愛的な側面を強く想起させ、本来の趣旨が正しく伝わらない場合があることや、「マイノリティ」「少数者」という言葉が社会的弱者の印象を固定化しやすいといった課題があります。

本ガイドラインは、こうした誤解や固定観念を避け、国際的にも広く用いられている「LGBTQ+」を主な表記として採用しています。

誰もがありのままの自分でいられる「日常」を、ともに創るために

私たちが働く市役所という組織にはもちろんのこと、地域社会のあらゆる場所に、多様な「個」が存在しています。多様性（ダイバーシティ）は、私たちがこれから目指すべき特別な目標ではなく、つくばに既にある「日常」の姿です。

社会には、目に見える暴力だけでなく、既存の仕組みや「当たり前」とされる価値観によって、知らず知らずのうちに誰かが生きづらさを強いられる、構造的な暴力・差別が存在しています。LGBTQ＋の人たちが直面している困難や孤独感、不安やストレスなども、その一つです。

もし、誰かにとって不公正な制度や慣習があるのならば、それを見直し、誰もが幸せに過ごせる形へと変えていく。それは一人ひとりの人間が当たり前に尊重され、誰一人取り残さない社会をつくるための当然のプロセスではないでしょうか。多様な市民と接する私たちは、職員同士や市民との日々の関わりの積み重ねによって、このような社会をつくる変化を生み出していけるはずです。

このガイドラインは、特定の誰かのためだけのマニュアルではありません。マジョリティかマイノリティかにかかわらず、すべての職員が互いの違いを尊重し合い、それぞれが持っている力を発揮できる職場環境をつくるための共通の指針です。そこに境界線はなく、すべては「自分ごと」としてつながっている課題です。「性のあり方」にかかわらず、一人ひとりの尊厳を大切にする姿勢は、私たちの職場を、ひいてはつくばのまち全体を、誰もが自分らしく幸せに暮らせる場所へと変えていく力になります。

大切なのは、相手を傷つけることを恐れるあまりに距離を置くことではなく、対等に向き合う「対話」を重ねることです。わからないことは率直に聞き、歩み寄り、ともに適切な折り合いを見つけていく。その一つひとつの向き合い方の積み重ねが、社会の構造的な課題を少しずつ解決へと導きます。

誰もがありのままの自分を認められ、安心して毎日を過ごせるつくば市へ。職員の皆さんが、このガイドラインを通じて自身の視点をアップデートしながら、市民一人ひとりの幸せに真摯に向き合っていくことを、心から期待しています。

2026年3月

つくば市長　五十嵐　立青

基本的な考え方

Diversity

Equity

Inclusion

目　次

はじめに

◇ ガイドラインの位置付け ･････････････････････････････････････ 1

1. DE＆I（多様性、公正性、包摂性） ･･････････････････････････････ 2

◇ みんなが自分らしく働ける職場のために ････････････････････････ 3

2. 「当たり前」を考え直してみよう ･･･････････････････････････････ 4

3. 意識をアップデートして「自分ごと」として考える ･･･････････････ 6

4. インクルーシブなつくば市を目指す私たちの行動指針（原則） ････ 8

はじめに

◇ガイドラインの位置付け

人権尊重は全てに共通する原則です。私たちは全体の奉仕者である公務員として、これについて率先して行動する役割を担っています。

このガイドラインは、職員一人ひとりが、**性の多様性**[注1]や**ジェンダー・セクシュアリティ**[注2]**に関する課題に対して「知識」を深めるだけでなく、職場や業務でどのように行動するのが望ましいかを考えるきっかけ**とするために策定しました。

※注1及び注2の用語については、P.14【参考2】を参照してください。

（策定の背景）

このガイドラインは、当初「性的少数者に関する職員ハンドブックの作成」として検討を開始しました。しかし、職員アンケートの結果から、職場におけるジェンダー・セクシュアリティに関する課題は、LGBTQ+に関することに加え、男女間のジェンダーに関わることなど、多様な観点での改善が求められていることが明らかになりました。

そこで、本ガイドラインは、こうした多様な人権課題に対応し、全ての職員が能力や特性を最大限に発揮できる職場環境をつくるための共通理念として、「DE＆I（多様性、公正性、包摂性）」の考え方を基盤とし、性の多様性やジェンダー・セクシュアリティに関する人権課題を包括的に扱うものとして策定することとしました。

※根拠となる法令・計画については、P.12～13【参考1】を参照してください。

（ガイドラインの構成）

本ガイドラインは、「基本的な考え方」で理解を深めた後、「実践編」で基本的な知識や具体的な行動例を確認できるように構成しています。

（1）基本的な考え方	職場内でのコミュニケーションや市民対応では、DE＆I（多様性、公正性、包摂性）の視点が欠かせません。基本的な考え方では、私たち自身の無意識（本人がまだ気付いていない状態）の思い込み／**アンコンシャスバイアス**[注3]や**固定的な性別役割分担意識**[注4]が属性によらない公正・公平な扱いや機会を妨げる場合があることに気付き、個々の背景や状況に応じて必要な支援をする公正性や、誰もが安心して参加・活躍できるようにする包摂性の実現を目指す考え方を示します。
（2）実践編	性の多様性に関する基本的な知識や、職場でのコミュニケーションや市民対応における具体的な行動例を示します（適宜更新予定）。

※本ガイドラインで使用する「アンコンシャスバイアス」は、必ずしも心理学の学術上の用語と一致するものではないことにご留意ください。

※注3及び注4の用語については、P.14【参考2】を参照してください。

1. DE＆I（多様性、公正性、包摂性）

私たちは一人ひとりが、異なる個性や属性、そして多様な背景を持つ存在です。そして、「つくば市」という組織もこうした多様な「違い」を持った職員が集まることで成り立っています。

図1：ダイバーシティ（多様性）とインクルージョン（包摂性）

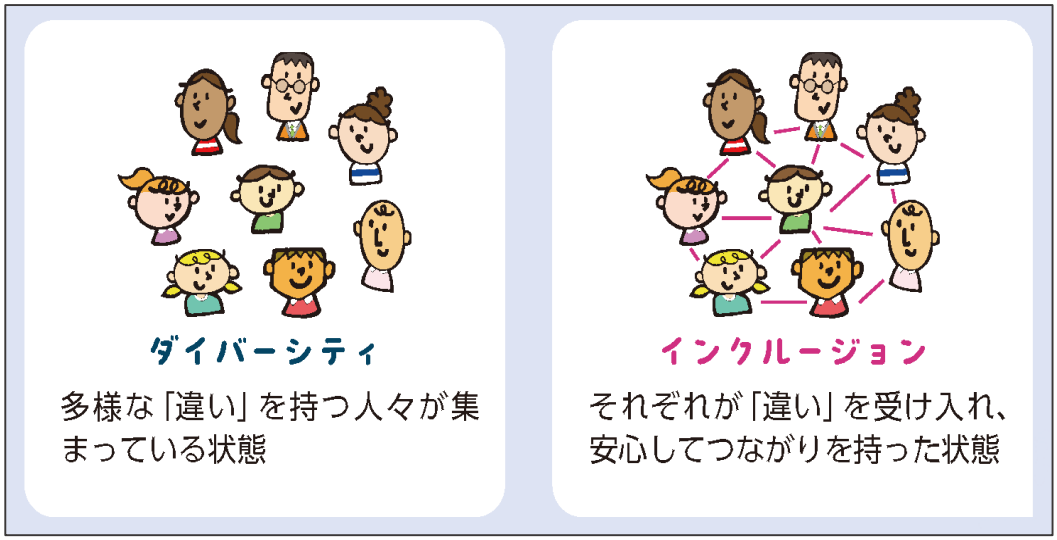
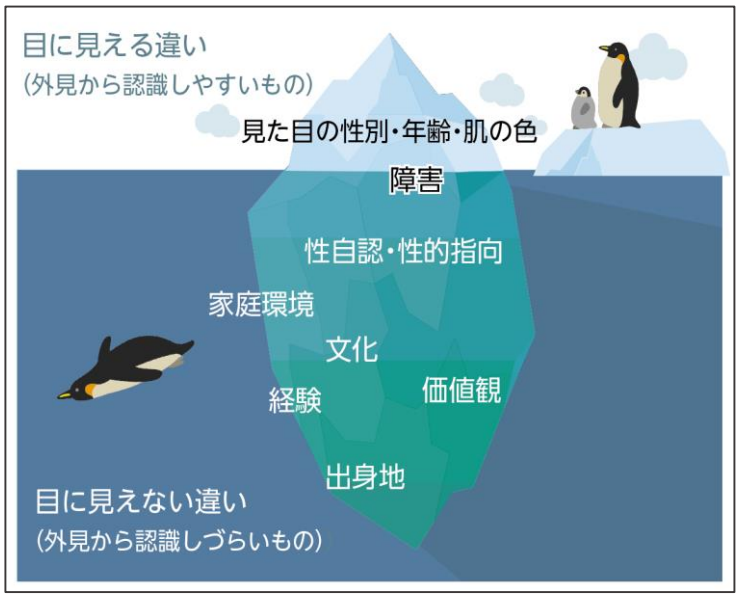


図1：ダイバーシティ（多様性）とインクルージョン（包摂性）で示すように、「ダイバーシティ（Diversity/多様性）」は、多様な「違い」が集まっている状態のことを指します。組織に多様性があることは、様々なイノベーションを生み出す可能性を秘めていると言えますが、同時にそれぞれが「違い」を受け入れ、安心してつながりを持てる「インクルージョン（Inclusion/包摂性）」のある環境でなければ、個人が持っている能力や特性を最大限に発揮することはできません。

DE＆I（多様性、公正性、包摂性）とは、一人ひとりが持つ様々な「違い」（Diversity（ダイバーシティ/多様性））を尊重し、その「違い」によって生じている不利益や格差を、公正性（Equity（エクイティ）の観点から是正することで、誰もが安心して自分らしく活躍できるよう支え合い、つながり合う包摂的な環境（Inclusion（インクルージョン/包摂性））を目指す考え方です。

◇みんなが自分らしく働ける職場のために

図2：氷山の絵から見る「違い」



■ 外見ではわからない性のあり方

一人ひとりが持つ様々な「違い」の中には、図2：氷山の絵から見る違いのように「目に見える違い（外見から認識しやすいもの）」と「目に見えない違い（外見から認識しづらいもの）」があります。例えば、性的指向[注5]や性自認[注6]（SOGI[注7]）といった性のあり方は「目に見えない違い（外見から認識しづらいもの）」に当たります。

全ての人たちが、外見から認識しやすい「違い」と認識しづらい「違い」の両方を持っており、それぞれが他者には見えにくい事情や背景を持って生活しています。外見や振る舞いから安易に判断したり、一方的に決めつけたりせずに、尊重し合う姿勢が大切です。

※注5、注6及び注7の用語については、
P. 14～15【参考2】を参照してください。

■ 「性別」に関する思い込みが生む共通の課題

性の多様性や男女間のジェンダーの課題の根底には、「男はこうあるべき」、「女はこうでなければならない」といった、私たちが意識しないまま自分の中に取り込んでいる「**性別に関する無意識の思い込みや社会の規範**」があります。

■ 誰もがマイノリティになり得る

「性別に関する無意識の思い込みや社会の規範」によって生きづらさを感じることは、マジョリティとマイノリティ[注8]のどちらであっても起こり得ます。一般的にマジョリティと考えられる人たちも、こうした思い込みや規範に縛られることで、自分らしさを発揮できないことがあります。私たちは立場や環境が変われば誰もがマイノリティ側になり得ます。また、マイノリティに我慢を強いる社会は、巡り巡ってみんなに我慢を強いることになり、結局はみんなが生きづらい社会になります。

このガイドラインは、特定の誰かだけが過ごしやすい職場環境をつくることではなく、みんなが、互いを尊重し、自分らしく働けるインクルーシブな職場環境をつくることを目指して策定しました。

※注8の用語については、P.15【参考2】を参照してください。

私たちの職場を「インクルーシブな環境」にするために、一人ひとりがどのように関わることができるか、一緒に考えてみませんか。

2.「当たり前」を考え直してみよう

私たちは日々の生活の中で、無意識のうちに自分なりの「当たり前」や「普通」を前提に行動しています。この「当たり前」の背後には、社会の仕組みや文化の中にある「力関係」が隠れています。

■ 「当たり前」の背後にある「力関係」

マジョリティにとって社会の仕組みはあたかも自動で開くドアのようです。そのため、自動ドアの存在を特に意識しなくても、不便なく生活することができます。

一方で、**マイノリティ**にとってそのドアは自動で開くとは限らず、たどり着く度に立ち止まったり、ドアを開ける方法を探さなければならないことがあります。この「ドアの存在を意識せざるを得ない状態」こそが、マイノリティの生きづらさです。

【具体例：左利き】

右利きの人（マジョリティ）は、右利きの人を基準に社会が作られていることを意識しません。しかし、左利きの人（マイノリティ）は、改札やハサミなど、常に右利きの基準に合わせる不便さを感じています。

このように普段「当たり前」だと思っていることの背後には、マジョリティとマイノリティの間の不合理な「力関係」があります。そして、このことにマジョリティは気付きにくい、あるいは気付かないでいられると言えます。

■ 「優遇」ではない「無意識の有利さ」への気付き

性の多様性の存在が可視化されてきたことによって、社会の様々なところでLGBTQ+の人たちへの支援や配慮の必要性が認識されるようになりました。このことで、かえってこうした人への支援や配慮を「特別扱い」や「優遇」のように感じられる人がいるかもしれません。

しかし、本来注目するべきなのは、社会の仕組みや文化の中で「当たり前」とされていることの背後にあるマジョリティとマイノリティの間の不合理な「力関係」です。性的指向や性自認のように本人には変えようのない属性によって生じる困難や生きづらさの背後に、こうした不合理な「力関係」が働いていないかどうか、目を向けてみることが重要です。

■ 時代とともに変化する「当たり前」

「当たり前」は、時代や文化、所属するコミュニティによって変わります。「男性は仕事、女性は家庭」といった性別による固定的な役割分担意識も同様です。何を「当たり前」とするかは時代とともに変化するため、かつて「当たり前」とされていたことが、今では差別につながるケースも少なくありません。

職員アンケートの声から（2024年3月実施）

あなたの「当たり前」が誰かを傷付けていませんか

自分の「当たり前」を押し付けることが、ときに他者の尊厳を傷付けたり、職場の活力を損なったりすることがあります。無意識に発した言葉や態度が、意図せず相手を傷付けたり、ストレスを与えることもあります。

職員アンケートでは、育児のための時短勤務の際に一部の職員から「重役出勤でいいな」といった言葉をかけられた、「女性だから育児に専念すべき」という固定的な性別役割分担意識に基づく発言をされた、といった声が寄せられました。

こうした問題は個人間だけにとどまらず、例えば「子どもが親の面倒をみるのは当たり前」といった家族のあり方に関する決めつけが、ヤングケアラーや介護を理由に離職した人など、支援を必要とする人の困難を見えにくくするという社会全体の問題にもつながっています。

■ 相手を尊重することが、自分を自由にする

私たちは「当たり前」に縛られることで、ときに自分自身まで苦しめていることがあるかもしれません。「男はこうあるべき」「女はこうでなければならない」といった役割に縛られて、窮屈さを感じた経験は誰しもあるのではないでしょうか。自分とは異なる価値観や受け止め方があることを知り、お互いの違いを尊重することは、結果的にあなた自身も固定観念から解放され、尊重されることにつながります。

「インクルーシブな環境」をつくるための第一歩として、自分の「当たり前」を考え直す（＝意識をアップデートする）ことから取り組んでみませんか。

3. 意識をアップデートして「自分ごと」として考える

では、なぜ意識のアップデートが必要なのでしょうか。

私たちが「当たり前」だと感じている社会の仕組みや文化の中には、特定の属性を持つ人たちにとって、不利益な扱いにつながる要因が潜んでいることがあります。例えば、固定的な性別役割分担意識などは、多くの人にとって「当たり前」でも、ある人にとっては不利益な扱いにつながり得ます。差別は、暴力といった直接的な行為だけでなく、このような社会の様々な仕組みや文化の中に溶け込んでいるとも言えます。

こうした現状に対して、「それは逆差別ではないか」「一部の人だけを特別扱いするのか」といった疑問が生じることがあります。そこで以下では、これらの疑問に対してDE&Iの考え方を基に、多様性を包摂するための取組の必要性や意義を整理します。

■ マイノリティへの支援は「逆差別」ではないのか

職員アンケート（2025年3月実施）では、「LGBTQ+の人たちへの支援は行き過ぎた対策ではないか」、「逆差別ではないか」といった声が寄せられました。しかし、LGBTQ+の人たちのようにマイノリティの立場に置かれている人を支援することは、マジョリティとマイノリティの間の不合理な「力関係」を是正するための措置であり、優遇するためのものではありません。

■ マイノリティへの支援が「是正措置」である理由

これは、DE＆I（多様性、公正性、包摂性）の3つの要素のうち、「公正性（Equity/エクイティ）」の考え方から理解することができます 。「公正性（Equity/エクイティ）」とは、特定の誰かを一方的に優遇することではありません。不利益を被っている人も含め、誰もが個別の状況に応じた支援を受けることで、同じスタートラインに立てるように支援することです。

7ページの図3：「Equity（エクイティ／公正性）」と「Equality（イクオリティ/平等性）」で示すように、平等性（Equality）は「全員に同じものを提供する」という考え方です。例えば同じ自転車を全員に与えると、車椅子の人は自転車に乗ることができず、利用が制限されてしまいます。一方、公正性（Equity）は「個々の状況や能力に応じて必要な支援を行う」考え方で、車椅子の人には車椅子専用の自転車を用意し、誰もが自分に合った形で利用できるようにします。

このように、公正性の考え方に立った対応は、単なる均等配分ではなく、多様なニーズに応じた支援であり、全ての人が公正・公平な条件のもとでスタートラインに立てるようにすることを目指しています。そのため、マイノリティを支援することは公正性の視点から見れば優遇ではなく、是正措置であると言えます。

Equity（公正性）
その人の特性に合わせた自転車を使用できる。

Equality（平等性）
全ての人が同じ自転車を使用する。

図3：「Equity（エクイティ／公正性）」と「Equality（イクオリティ/平等性）」

出典：Chief Diversity, Equity, and Inclusion Officer - Equity Leadership Taskforce（virginia.gov）

■　意識のアップデートが社会全体にもたらすメリット

マイノリティの活躍の可能性や選択肢の幅が広がることは、全ての人が固定観念にとらわれず、より多様な選択肢を持つことにつながります。自分の経験だけで「この社会には差別はない」と決めつけることは、不公正な（属性などによって不利益が生じている）扱いを受けている人にさらなる困難を強いる可能性があります。また、前提として人権は個人の努力や感情に左右されるものではなく誰もが等しく持つ普遍的なものであることを理解することも欠かせません。

DE＆I（多様性、公正性、包摂性）の推進のためには、私たちが持つ「当たり前」の意識が社会の仕組みや文化に不合理な「力関係」を生み出していることに気付き、それを見直すことで、こうした社会課題を自分ごととして捉えながら、少しずつ日々の行動に反映していくことが重要です。

誰もが自分らしく生きられるインクルーシブな環境をつくるために、私たち一人ひとりが主体的に関わり、行動してみませんか。

4. インクルーシブなつくば市を目指す私たちの行動指針（原則）

インクルーシブな環境では、一人ひとりが持つ様々な「違い」を組織や社会の強みに変えていくことができます。これは、互いを尊重し、それぞれの個性や経験、視点を認め合うことで、誰もが安心して自分らしくいられる環境が生まれるためです。こうした環境は、全ての職員が日々の業務に安心して取り組むための基盤となるとともに、組織全体の活力を高めることにもつながります。職場がインクルーシブな環境になることで、職員一人ひとりが尊重されるだけでなく、多様な視点がいかされ、市民の様々なニーズに対応した質の高い行政サービスの提供にもつながります。

インクルーシブなつくば市をつくるために具体的に行動する際の5つの指針を以下に示します。具体的な実践方法については、「つくば市職員のためのインクルーシブな職場環境づくりガイドライン（性の多様性編） 実践編」を参照してください。

行 動 指 針

（1）意識のアップデート ー 自分の「当たり前」を考え直す

（2）個人の尊重 ー 対話を通じた相互理解と配慮

（3）インクルーシブな職場 ー 誰もが自分らしく活躍できる組織文化をつくる

（4）公正性を重視した市民サービスの提供
ー 多様なニーズに応える誰もが利用しやすいサービスを目指す

（5）市職員としてのリーダーシップ ー 社会全体へ理解を広げる

（1） 意識のアップデート ー 自分の「当たり前」を考え直す

既存の「当たり前」を考え直し、様々な視点を持つことの重要性を認識します。

職場での同僚とのコミュニケーションや市民対応において、「自分に偏見はない」と思い込まず、無意識に誰かを排除していないかを定期的に見直すことが、意識のアップデートの第一歩です。

【 行動例 】

- **無意識の思い込みや偏見に気付く**
  - 特定の属性（性別、年齢、出身など）で一括りにしたり、「〇〇さんは女性/男性だから」といった決めつけをしていないか、自分の考えが偏っておらず、公正であるかを意識し、定期的に見直す。
- **知識をアップデートする**
  - 研修や学習機会などを通じて、人権や性の多様性に関する知識を継続的に深める。

（2） 個人の尊重 ー 対話を通じた相互理解と配慮

一人ひとりの声に耳を傾け、それぞれの立場や状況を受け止め尊重します。

職場での同僚とのコミュニケーションや市民対応では、相手を尊重し、対話を通じてそれぞれの立場や状況を理解するようにしましょう。

【 行動例 】

- **相手の属性を決めつけない**
  - 「くん」や「ちゃん」ではなく、「さん」を使う。
  - 性別を推測して「奥さん」や「旦那さん」と呼ぶのではなく、「パートナー」や「～さん」と呼ぶなど、決めつけない言葉を選ぶ。
- **対話を大切にする**
  - 「良かれと思って」一方的に行動するのではなく、対話を通して相手の気持ちや希望を丁寧に確認する。
- **誰もが参加できる話し方を意識する（インクルーシブなコミュニケーション）**
  - 専門用語や略語、内輪だけの話題を避け、誰もが理解しやすい言葉で話す。また、会議などで特定の参加者ばかりが発言していないか配慮し、全員が発言できる機会をつくる。

職員アンケートの声から（2025年3月）

（1）と（2）に関連して、育児休業から復帰した際、上司が「子どもが小さいから残業は無理だろう」と決めつけることなく、「何か困っていることはないか」「どのような働き方ができて、どんなキャリアを希望するのか」を丁寧に確認してくれたことで、自分に合った業務調整やキャリアアップの機会を得ることができたという声がありました。また、LGBTQ+に関する研修を多くの職員が受けたことで、「こういう言い方は良くないんだな」といった話題が職場内で自然に交わされる雰囲気ができて良かったという意見がありました。

（3）インクルーシブな職場 ー 誰もが自分らしく活躍できる組織文化をつくる

全ての職員がその能力や特性を最大限に発揮できるよう、働きやすい職場環境を整備します。

ハラスメントのない安心できる環境や相談しやすい体制づくりに加え、誰もが尊重される組織文化をつくりましょう。

【 行動例 】

▶ **心理的安全性の向上と多様性の尊重**

ー 職員の多様な経験や視点を生かし、活発な意見交換ができる職場をつくる。また、ハラスメントを許容 しないという組織の姿勢を明確に共有し、差別のない環境をつくる。

▶ **公正・公平な制度運用と柔軟な働き方の支援**

ー 採用や人事評価において、ジェンダー・セクシュアリティを理由とした不利益な処遇がないか確認する。また、育児・介護等の状況に関わらず、柔軟な働き方を尊重し、能力や特性に応じた業務配分を意識する。

▶ **DE＆I（多様性、公正性、包摂性）の推進に関する積極的な発信**

ー DE＆I（多様性、公正性、包摂性）の推進に関するポジティブなメッセージを職場内で共有・発信する。また、職員向けに研修情報などを発信し、学び続ける雰囲気を醸成する。

（4） 公正性を重視した市民サービスの提供 ー 多様なニーズに応える誰もが利用しやすいサービスを目指す

市民サービスの提供においては、多様なニーズに応え、誰もが公正にサービスを受けられることを意識します。

【 行動例 】

▶ **公正性の考え方に基づく柔軟な対応**

ー 制度を柔軟に運用し、既存の制度が特定の人にとって不便になっていないか見直す。また、市民からの個別の相談に先入観を持たず、丁寧に耳を傾け、公正（個々の状況に寄り添った）対応をすることで多くの人の選択肢を広げる。

▶ **性別にとらわれない環境づくり**

ー 市民向けの案内や書類において、性別を問う必要がない項目は任意記入にするなど、誰もが利用しやすい環境づくりを意識する。

（5） 市職員としてのリーダーシップ ー 社会全体の理解を広げる

市職員として、性の多様性や人権尊重の意識を社会全体へ広げるため、啓発活動に積極的に取り組み、地域社会のインクルーシブな環境づくりを促進します。

【 行動例 】

▶ **行政サービスを通じた社会への働きかけ**

ー 行政として、性の多様性やジェンダー・セクシュアリティに関する正しい知識や情報を積極的に発信し、市民の理解を深める。また、行政サービスや制度において、ジェンダー・セクシュアリティにする偏見がないか組織として確認し、改善に取り組む。

▶ **率先して良い対応例を示す**

ー 市職員の立場から、研修等を通じて学び続ける姿勢を示す。

【参考1】

■ 根拠となる法令・計画

本ガイドラインは、性の多様性と男女共同参画に関する以下の法令や市の計画に基づいて策定しています。

○ 性の多様性

「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」では、性的指向及び性自認（SOGI）のあり方[注5~7]による不当な差別禁止や、地方自治体の理解増進施策の策定・実施に関する努力義務が定められています。

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（抄）

（基本理念）
第3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。　（抜粋）

○ 男女共同参画

「男女共同参画社会基本法」及び「つくば市男女共同参画社会基本条例」では、男女が性別による差別的取扱いを受けず、人権が尊重されることや、地方自治体が施策を策定し、実施する責務があることなどが定められています。

男女共同参画社会基本法（抄）

（男女の人権の尊重）
第3条　男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。　（抜粋）

つくば市男女共同参画社会基本条例（抄）

（基本理念）
第3条　男女共同参画社会の実現は、次に掲げる基本理念に基づき推進されなければならない。
（1）男女が一人の人間として性別により差別されることなく、その人権が尊重されること。
（抜粋）

○ つくば市の計画：「**つくば市男女共同参画推進基本計画（2023～2027）**」
施策30「性的少数者に関する職員ハンドブックの作成」が位置付けられています。

番号	施　策	内　容	担 当 課
30	性的少数者に関する職員ハンドブックの作成	性的少数者に関する正しい知識を持ち、行動することができるよう職員向けのハンドブックを作成します。	男女共同参画室／人事課

【参考2】

「基本的な考え方」用語解説

注	用語	解説
1	性の多様性	「性」は、出生時に割り当てられた性別だけでなく、性的指向、性自認、性別表現（服装やしぐさ、話し方、髪型などを通じて表される個人の性の表現のこと）といった様々な側面から成り立っています。 本ガイドラインでは、こうした一人ひとりの多様な性のあり方を「性の多様性」と総称しています。
2	ジェンダー・セクシュアリティ	性的指向や性自認等を含む様々な側面からとらえた個人の性のあり方のこと。
3	アンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）	特定の属性の人に対して、固定観念や先入観、勝手な解釈を持つこと。ここでは「無意識な」、本人がまだ気付いていない偏見や思い込みを指す。誰もが無意識な偏見を持っており、完全に無くすことは難しいため、自分の考えや行動がそれに影響されていないか常に意識し、問い直すことが重要。一般的に「無意識の思い込み（偏見）」と訳されることが多い。 ※本ガイドラインで使用する「アンコンシャスバイアス」は、必ずしも心理学の学術上の用語と一致するものではないことにご留意ください。
4	固定的な性別役割分担意識	男女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かかわらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。
5	性的指向 （Sexual Orientation）	どのような性を好きになるか・魅力等を感じるのか（異性・同性・両方・全ての性など）あるいはそうではないのか（どれにも該当しない、変動する等を含む）を意味する概念

【参考2】

「基本的な考え方」用語解説

注	用語	解説
6	性自認 （または性同一性） （Gender Identity）	自分がどのような性で生きているのか、あるいはどれとも異なるのか（または、変動する）を意味する概念
7	SOGI	Sexual Orientation（性的指向）とGender Identity（性自認）の頭文字をとった用語。SOGIは性的指向や性自認が多数派か少数派かにかかわらず、全ての人に共通する「性のあり方」の概念で、特定の性のあり方を指すLGBTQ+と同義ではない。
8	マジョリティとマイノリティ	「マジョリティ（多数派）」と「マイノリティ（少数派）」は、人口の割合だけを意味するものではありません。社会の「当たり前」とされている規範や価値観に当てはまる集団をマジョリティ、当てはまらない集団をマイノリティと呼びます。マジョリティは、社会の仕組みや文化が自分たちに合わせて作られているため、特に意識することなく生活を送ることができます。一方でマイノリティは、社会の様々な場面で不利益や困難に直面することがあります。この立場は、個人の属性や置かれた文脈によって変わりうる流動的なものです。 本ガイドラインでは、誰もが当事者になり得る社会の構造を理解するために、これらの言葉を用いています。

実践編

Diversity

Equity

Inclusion

目 次

1　性の多様性を知る

（1）性のあり方とは ---------- 1
（2）SOGIとは ---------- 2
（3）LGBTQ+とは ---------- 3
（4）多様な性を取り巻く社会的な課題 ---------- 5
（5）カミングアウトとアウティングを理解する ---------- 7
（6）アライ（Ally）とは ---------- 9

2　職場でできること

（1）SOGIハラスメントを防ぐために ---------- 11
（2）庁内における相談の流れ ---------- 14
（3）法律上の性別や氏名を扱うときに ---------- 16
（4）トイレ・更衣室などをみんなが安心して使うために ---------- 17
（5）健康診断 ---------- 18
（6）服装 ---------- 18

3　市民対応でできること

（1）窓口・電話での市民対応 ---------- 19
（2）相談窓口一覧 ---------- 23

4　参考資料

（1）性の多様性に関する法律 ---------- 25
（2）雇用・労働に関する法律 ---------- 30
（3）茨城県とつくば市の取組 ---------- 32
（4）参考文献一覧 ---------- 34
（5）付録 ---------- 36

1　性の多様性を知る

（1）性のあり方とは

「性のあり方」とは、人間の性に関する個人のあり方、捉え方、感じ方、表現の仕方などを総合的に指す言葉です。一人ひとりの性のあり方は、主に以下の5つの要素が組み合わさって構成されており、その組合せやそれぞれの要素の度合いは多様です。

「性的指向」や「性自認」は、本人の意思で選択できるものではなく、病気や障害ではありません。また、性のあり方は矯正や治療の対象になるものでもありません。

性のあり方は「男性」と「女性」という二元的な捉え方もある一方で、それぞれが持つ「性的指向」や「性自認」等といった要素により千差万別です。100人いれば、100通りの性のあり方があります。

（1）性的指向（Sexual Orientation）

どのような性を好きになるか・魅力等を感じるのか（異性・同性・両方・全ての性など）あるいはそうではないのか（どれにも該当しない、変動する等を含む）を意味する概念です。

（2）性自認（または性同一性）（Gender Identity）

自分がどのような性で生きているのか、あるいはどれとも異なるのか（または、変動する）を意味する概念です。

（3）性別表現（Gender Expression）

服装やしぐさ、話し方、髪型等を通じて表される、個人の性の表現のこと。個人の性自認（または性同一性）と一致する場合もあれば、一致しない場合もあり、必ずしも男性・女性に二分されるものではありません。

（4）身体的性

多くの場合は、生まれもった外性器・内性器により判断する性のこと。男性や女性の身体としての典型的な特徴に当てはまらない人もいますが、そのことと性的指向・性自認のあり方とは直接には関係がありません。

（5）法律上の性

出生時に身体的な特徴を元に割り当てられた性別をもとに戸籍等に記載された性別のこと。（現在の日本では男性と女性のみ）「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」に基づき、一定の要件を満たした場合には、家庭裁判所の審判を経て法律上の性別を変更することが可能です（→詳細はP.26）。

（2）SOGIとは

「SOGI（ソジ）」とは、Sexual Orientation（性的指向）とGender Identity（性自認）の頭文字です。（1）で示した「性のあり方」を構成する根幹的な要素を誰もが持つ普遍的な概念として捉えたものです。

SOGIは、特定の性のあり方を指すLGBTQ+と同義ではありません。LGBTQ+が社会の中で少数派とされる性のあり方を指すのに対し、SOGIは性的指向や性自認が多数派か少数派かにかかわらず、全ての人に共通する「性のあり方」の概念です。SOGIの概念を知ることで、多様な性のあり方を「自分ごと」として理解することができます。

なお、近年では、「性別表現（Gender Expression）」を加えた「SOGIE（ソジー）」や、さらに性的特徴（Sex Characteristics）を加えたSOGIESC（ソジエスク）という総称も広がっています。

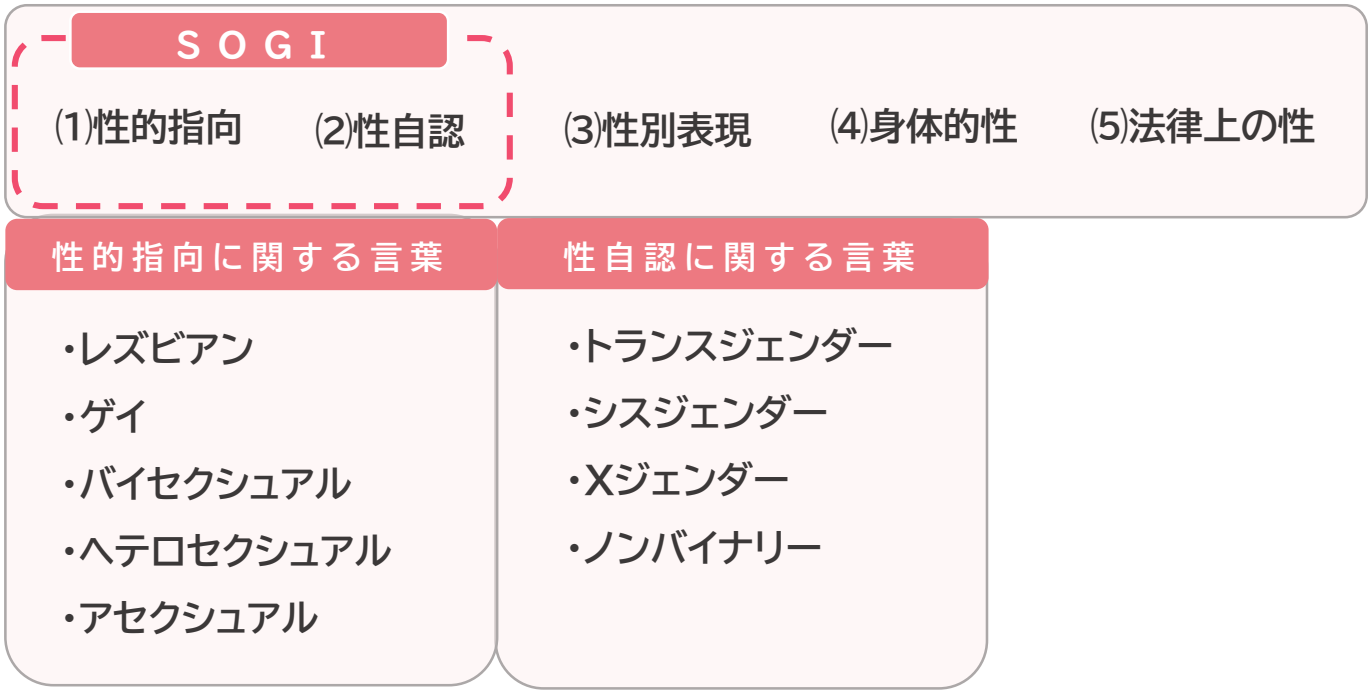


図-1　SOGIに関する言葉

※SOGIのあり方は多様であり、必ずしも表中の分類に限られるものではありません。
また、この表では一般的な意味合いを紹介しているので、異なる説明の仕方がなされることもあります。
※ノンバイナリーは、性自認以外にも使われる言葉でもあります。

（3）LGBTQ+とは

「LGBTQ+」とは、「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）・クエスチョニング/クィア（Questioning/Queer）の性的マイノリティを示す言葉の頭文字から作られた言葉です。また、これら5つのカテゴリに当てはまらない人たちも広く包括する意味で「＋（プラス）」が付けられています。

レズビアン Lesbian	同性に惹かれる女性	シスジェンダー Cisgender	性自認と出生時に割り当てられた性別が一致している人
ゲイ Gay	同性に惹かれる男性	Xジェンダー X-Gender	自身の性を男性・女性のいずれかに限定しない人
バイセクシュアル Bisexual	両性に惹かれる人	ノンバイナリー Non-Binary	自身の性自認に男性・女性といった枠組みを当てはめない/当てはめられない人
ヘテロセクシュアル Heterosexual	異性に惹かれる人	クエスチョニング Questioning	自身の性を明らかにしていない/明らかでない/流動性がある等の人
アセクシュアル Asexual	どのような性別の人にも惹かれない人	クィア Queer	規範的な性のあり方に当てはまらない人
トランスジェンダー Transgender	出生時に割り当てられた性とは異なる性を生きる/生きようとする人	＋（プラス）	LGBTQ以外のさまざまな性のあり方が込められて表現される

図-2　多様な性のあり方を表す言葉

※SOGIのあり方は多様であり、必ずしも表中の分類に限られるものではありません。
また、この表では一般的な意味合いを紹介しているので、異なる説明の仕方がなされることもあります。
※ノンバイナリーは、性自認以外にも使われる言葉でもあります。

※図は多様な性のあり方の一例を紹介するものです。

また、「LGBTQ+」の類似の言葉として、「性的マイノリティ（性的少数者）」が用いられることもあります。日本の人口の約10%が性的マイノリティの当事者であるという調査結果もあり、これは左利きの人やAB型の人と同じ割合と言われています。そのように考えると、「自分の周りには性的マイノリティの人はいない」のではなく、見えていないのかもしれません。

図-3　性的マイノリティに該当すると回答した人の割合　参考：電通ダイバーシティ・ラボ『LGBTQ+調査2023』

（4）多様な性を取り巻く社会的な課題

日本社会の制度や慣習は、長い間、多数派の性別や家族のあり方を前提として構築されてきたため、性の多様性が十分に想定されていない場面が今も多く存在しています。さらに、性の多様性に関する教育や情報に触れる機会は世代や地域によっても差があり、価値観や理解も人それぞれです。

そういった環境下で、LGBTQ+の人たちは、家庭・学校・職場など日常生活の様々な場面で困難（生きづらさや孤独感、不安やストレスなど）に直面することがあります。

以下では、こうした社会的背景の中で生じやすい困難の一例を紹介します。なお、生活環境、地域や世代などによって経験は大きく異なることから、多様な個人のあり方を前提に理解する姿勢が大切です。

①　性のあり方への価値観の違いによる影響

現在の社会環境は、性の多様性が十分に想定されていないことによる偏見や誤解に基づく言動が多く潜在しており、それがいじめや差別、ハラスメントにつながることもあります。これにより否定的な関わりや摩擦が起こりやすくなり、結果として心理的・社会的な負担が生じることがあります。

- 見た目や振る舞いを性的指向や性自認と結び付け、否定的な言葉を向けられる
- 性的指向や性自認について、誤った情報に基づく評価や決めつけを伴う言動を受ける
- いわゆるアンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）による多様な性のあり方が存在しないことを前提とした発言や会話（マイクロアグレッション）を耳にする（→P.6 コラム1参照）
- 自己のあり方が受け止められにくい環境により、自身への否定的感情や強いストレスが生じる

②　現行の雇用や法制度による影響

雇用や労働の場において、多様な性のあり方に関する理解や配慮が十分でない場合、偏見や不適切な対応が生じることで、退職や転職につながるなど、雇用の継続が難しくなる場合があります。また、職場で性別に関する情報がどのように扱われるかへの不安から、社会保険に加入しない働き方を選ばざるを得ない状況が生じることもあります。さらに、採用や昇進の判断において、性のあり方に関する理解が十分でないことが評価の公平性に影響するケースも見られます。

また、日本では同性婚が法制度として認められていないため、扶養や保険の受取人など、法的な家族関係を前提とした制度や民間サービスの一部が利用できない状況があります。これらの制度が、結果として経済面での不平等につながる場合があります。

③ 現行の社会の支援体制による影響

精神的なケアを必要とする場面において、多様な性のあり方に関する知識や対応が十分な相談窓口や医療機関が限られていることがあります。

また、自身の性のあり方が他者にどのように理解・受容されるのか、あるいは情報がどのように扱われるのかが明確でない場合、安心して話せる相手を身近に見つけにくく、コミュニティ等へのアクセスも難しくなることがあり、結果として孤立感につながることもあります。

コラムⅠ

無意識の思い込みに気付く

ーアンコンシャスバイアスとマイクロアグレッションー

普段の生活の中で、悪意がなくても、誤解や偏見に基づく言動が生じることがあります。そして、こうした言動が相手の心に負担を与え、いじめや差別、ハラスメントにつながることもあります。その背景には、無意識のうちに形成される「思い込み」や「決めつけ」が関係していることが少なくありません。

本コラムでは、そうした無意識の思い込み（アンコンシャスバイアス[注1]）が生まれる背景や、そこから生じる言動（マイクロアグレッション）が周囲に与える影響について紹介します。

● アンコンシャスバイアスとは

「アンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）」とは、自分では気づかないまま持っている「ものの見方やとらえ方のゆがみ・偏り」のことです。私たちは、日々の生活の中で膨大な情報に接しており、それらを瞬時に処理しようとする過程で、無意識のうちに「思い込み」が形成されてしまいます。これは誰にでも起こり得る自然な認知の働きであり、それ自体に善悪はありませんが、特定の人や集団に対して意図せず固定的なイメージを当てはめてしまうことがあります。

● マイクロアグレッションとは

マイクロアグレッションは、相手を軽視したり、その人の立場や状況を十分に考慮しないことが言動や態度として現れることです。悪意がなくても相手に疎外感や無力感をもたらし、小さな負担が積み重なることで尊厳や心理的な安全性を損なうおそれがあります。

● 思い込みに気付くことから始める

マイクロアグレッションは、アンコンシャスバイアスによって生じることが多いと言われています。例えば、「彼氏・彼女はいるの？」と尋ねることは、相手が異性愛であるという思い込みや、性自認の決めつけが前提にあると考えられます。また、「男性・女性の選択肢だけを設けること」は、多様な性のあり方を十分に想定できていないためだと考えられます。このような思い込みに基づく言動は、性の多様性の問題にとどまらず、男女共同参画の分野でも共通する課題となっています。

こうした課題に気付き、日々の関わり方を見直していくためには、「誰にでも無意識の思い込みがある」ことに気付くことが大切です。日々の業務やコミュニケーションを振り返り、自身の言動に思い込みが含まれていないか、改めて考えてみませんか。

注1　本ガイドラインで使用する「アンコンシャスバイアス」は、必ずしも心理学の学術上の用語と一致するものではないことにご留意ください。

（5）カミングアウトとアウティングを理解する

①　カミングアウトとは

カミングアウトとは、「自分の性のあり方について、他者に打ち明ける」ことです。多様な性に対する理解が十分ではない社会においては、LGBTQ+の人たちが自身の性のあり方をどの範囲まで開示するかを慎重に判断せざるを得ない場面があり、このときに行われるのが、カミングアウトです。

このほか、出自、信仰、家族や家庭の状況、障害、病気など、外見からは認識しづらいものを他者に打ち明けることもカミングアウトに該当します。そのため、皆さんの中にはこのような経験をしたことがある人もいるかもしれません。

②　アウティングとは

アウティングとは、「カミングアウトしたこと自体やその内容を本人から明確な同意を得ることなく第三者に勝手に伝えること」を言います。

Point

- カミングアウトは、周囲の人全てに対して一律に行われるのではありません。カミングアウトをする／しない、する場合には、いつ、誰に、どのように伝えるかは、本人が決めることです。
- アウティングは、善意だとしても重大な人権侵害であり、ハラスメントに該当し、処分の対象となる場合があります。
- アウティングは、職を失う、不登校になる等、職場や友人等の大切な居場所を本人から奪う可能性があり、自死（自殺）といった最悪の結果につながりかねません。

③ カミングアウトを受けたときの対応

SOGI に関するカミングアウトや相談を受けたときは、まずは本人の思いを否定せず受け止めることが大切です。

カミングアウトを受けたときには

- 相手の話をしっかり聴いた上で、何か困っていることはないか、支援できることはあるかを確認し、相手に寄り添う対応を心がけましょう。
- 本人が必ずしも支援や解決を望んでいるとは限りません。過度な反応をすることは相手を不安にさせることもあるので注意しましょう。（P.36「カミングアウトされたときシート」[注2]参照）
- 話してくれた内容について、第三者と共有する必要が生じた場合は、誰と、どのような内容を共有してよいか、必ず事前に本人の了承を得ましょう。

カミングアウトを受けた後は

- カミングアウトを受けて「どのように対応したら良いか分からない」「不意に傷つけてしまわないか不安」など、悩んだときは相談窓口（P.23参照）を利用しましょう。
- たとえ善意であっても、本人から明確な同意を得ることなく、カミングアウトされた内容を相談窓口以外の第三者に相談することは、アウティング（P.7参照）につながるおそれがあるため、絶対にしないでください。

④ カミングアウトが必要なときには（LGBTQ+の人へ）

カミングアウトをしたいとき／する必要がありそうなときは、先に内容や状況を整理することでスムーズな判断がしやすくなるかもしれません。（P.37「カミングアウトの前にシート」[注3]参照）

自分だけで判断ができない場合は、相談窓口（P.23参照）に相談することができ、担当者が必要に応じて関係各所と連携しながら対応します。もちろんアウティングで困っている場合も、相談窓口を通して対応することができます。

注2・注3
「カミングアウトされたときシート」及び「カミングアウトの前にシート」は、筑波大学が作成した「CARIO-NEXT L ワークシート」の文言の一部を修正・削除しています。https://diversity.tsukuba.ac.jp/lgbtq/cario

判例Ⅰ　アウティングをきっかけとした転落死

● 事件概要

2015年4月、某大学院に在学中の学生Aが同性の同級生Bに恋愛感情を告白した。同年6月、告白されたBは、告白したA本人も加入していたLINEグループ内で、Aが同性愛者であることをアウティングした。アウティングされたAは、心身に変調をきたし、同年8月に校舎から転落死した。遺族は、Bと大学の責任を追及して損害賠償請求を提訴した。Bとは和解し、大学への控訴は高裁で棄却された。

● 判決抜粋　［東京高裁　令和2年11月25日　平成31年(ネ)第1620号］

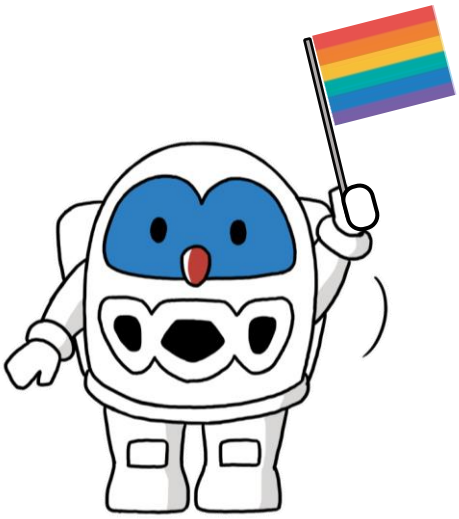
「…本件アウティングは、Aがそれまで秘してきた同性愛者であることをその意に反して同級生に暴露するものであるから、Aの人格権ないしプライバシー権等を著しく侵害するものであって、許されない行為であることは明らかである。」

出典：公益社団法人商事法務研究会　性的指向及びジェンダーアイデンティティに関する裁判例　2025年3月　P.52-56

(6) アライ(Ally)とは

「アライ」(Ally)とは、支援者、同盟という意味の英語で、LGBTQ+のことを理解し、支援のために行動する人のことです。現在は、LGBTQ+の人たちを含めた全ての支援者がアライ(Ally)になるという考え方もあります。

あなたの行動が、誰かの安心につながります。例えば、差別的な発言を見聞きしたときに声をあげることや、LGBTQ+に関する正しい知識を学ぶこと、LGBTQ+の人たちの話に耳を傾けることなどが、アライとしての具体的な行動です。



つくば市イメージキャラクターフックン船長

コラムⅡ　プライド月間とレインボーフラッグ

●　6月は「プライド月間」です

6月は、LGBTQ+などの性的マイノリティの人々が、自身の性のあり方に誇り（プライド）を持って生きることを祝福し、人権と平等を求める運動が世界各地で展開される「プライド月間（Pride Month）」です。この月間は、1969年6月にアメリカ・ニューヨークで性的マイノリティの人々が差別に立ち向かった出来事に由来しており、差別の歴史に対する抵抗と連帯のシンボルとなっています。

●　レインボーフラッグの力強いメッセージ

プライド運動の象徴として知られるのが「レインボーフラッグ」です。旗の色にはそれぞれ意味があり、オリジナルは8色でしたが、現在では一般的に6色の旗が使用されています。

この旗のオリジナルのデザインは、ミュージカル映画『オズの魔法使い』の挿入歌「虹の彼方に（Over the Rainbow）」から着想を得たと言われています。歌詞には「虹の向こうの空は青く、信じた夢は全て現実のものとなる」とあるように、レインボーフラッグには、「差別のない平等な社会を信じ、社会が変わるのを待つのではなく、自分たちで変えていこう」という力強いメッセージが込められています。

レインボーフラッグを掲げることには、「私たち自身が誇りを持って連帯することで、差別のない平等な社会を実現する」という、主体的な変革のメッセージが込められています。レインボーフラッグの意味を知ることで、私たち一人ひとりが、性の多様性という普遍的な人権課題と向き合い、平等と公正さを実現するために何をするべきか、考えてみませんか。

2　職場でできること

性の多様性に関する理解や、それに基づいた対応の必要性は、身近にカミングアウトをしているLGBTQ+の人たちがいるかどうかを前提としたものではありません。性別に基づく思い込みや偏見にとらわれずに接することができるようになれば、LGBTQ+の人たちに限らず、みんなが安心して自分らしく働ける職場環境につながります。

「自分にもできることがある」という視点を持ち、一人ひとりができることを考え、互いに尊重し合える職場の雰囲気をつくっていくことが大切です。

（1）SOGIハラスメントを防ぐために

SOGIハラスメントとは、「性的指向（Sexual Orientation）」や「性自認（Gender Identity）」に関連して行われる差別的な言動や、いじめなどの精神的・肉体的な嫌がらせのことを指しており、法律で定められている「パワハラ」や「セクハラ」に該当する可能性があります（男女雇用機会均等法や労働施策総合推進法など　P.30参照）。

SOGIハラスメントは誰もが被害者にも加害者にもなり得る問題です。「自分には関係ない」と思うのではなく、「自分ごと」として捉える必要があります。

①　どんな言動がSOGIハラスメントに当たる？

●　使用する際に注意が必要な用語の例

普段何気なく使用している「性」に関する言葉の中には、時代や社会状況、文化的背景などの変化により、現在の状況にそぐわない用語も存在します。自分の常識にとらわれず、こうした変化があることを理解するとともに、相手の立場や感じ方に合わせた表現を心がけることが大切です。

次のページの一覧は注意が必要な用語の例です。他にも注意が必要な用語がある可能性もあります。（LGBT法連合会『LGBTQ報道ガイドライン　多様な性のあり方の視点から（第2版）』P.4を参考に作成）

注意が必要な用語例	概　要	言い換え例
レズ	レズビアンの短縮形だが、歴史的に侮蔑的な意味合いで使われてきたため避けるべき言葉。	レズビアン
ホモ	ゲイを指すことが多い言葉(「同性愛」を指す「ホモセクシャル」の短縮形)だが、歴史的に侮蔑的な意味合いで使われてきたため避けるべき言葉。	ゲイ
オカマ	いわゆる「女っぽい男」を指す言葉。侮蔑的なニュアンスが強い。	なし(使わない)
オナベ	いわゆる「男っぽい女」を指す言葉。オカマ同様、侮蔑的なニュアンスが強い。	なし(使わない)
ニューハーフ	主に飲食店やショービジネス界などで働くトランスジェンダー女性(男性から女性へのトランスジェンダー)を指すことが多いが、中には侮蔑的と感じる人もいる。	トランスジェンダー
元男性、元女性	「元〇〇」を意識させる言葉ではない方が望ましい。	トランスジェンダー
●●君 **●●ちゃん**	ある人を外見などの情報だけでそれらの敬称や人称代名詞で表現し、当人の性自認と異なるものを選択してしまうと、相手が苦痛を感じる場合がある。	〇〇さん
男(女)らしい	性別役割の固定化につながる。	なし(使わない)
性転換(手術)	元々の性を手術によって転換させるというニュアンスが含まれるため、実態に合わない。	性別移行 性別適合手術
性的嗜好 **性的志向**	同性愛などを表す際に用いられることもある表現。同性愛などは「趣味や嗜好」でも「志すもの」でもなく、恋愛感情や性的関心がどの性別に向くか/向かないかでしかない。	性的指向
性同一性障害	トランスジェンダーの人々が精神疾患を抱えているとする誤解や偏見につながる。 (→P.27 コラムⅣ参照)	性別違和 性別不合

※LGBTQ+の人たちの中には、上記の用語をあえて使う人がいます。

● 注意が必要な会話・行動の一例

注意が必要なものは特定の用語だけではありません。性のあり方は多様であり、相手の見た目だけで判断できるものではないため、その人を尊重した会話をすることが大切です。

注意が必要な会話・行動例	概　要
「そろそろ結婚したらどう？」	LGBTQ+であるかどうかに関係なく、踏み込むべきでないプライベートな部分に踏み入る会話。また、同性婚が法制化されていない背景もあり、注意が必要。
「彼氏(彼女)はいないの？」	職場のコミュニケーションを円滑にする目的だと思っていても、個人の生き方に踏み込む内容なので、相手の属性問わず注意が必要な会話。また、カミングアウトしていない(できない)LGBTQ+の人たちにとっては、周りに自身の性的指向等を伝えることが難しいため、苦痛を感じる場合がある。
「もっと男(女)らしくしなよ」	性別役割分担意識の押付けにつながるため、相手の属性問わず注意が必要な会話。また、髪の長さ・短さや服装など、外見から他人が判断する性別と、当人の性自認が異なる場合も想定される。
「さっき来たお客さんって男性と女性のどちらかな？」	面白おかしく話題(ネタ)にすることは、LGBTQ+の人たちでなかったとしても不快になる可能性がある。
「この周辺にも(LGBTQ+の人が)いるかもしれない」 **「何人潜んでいるのだろう」**	犯人捜しのような発言により、それを聞いたLGBTQ+の人たちが「もし見つかったら何か言われてしまうかも」といった恐怖や不安を感じる場合がある。

② 自身や周囲の人がSOGIハラスメントの被害を受けた時の行動例

● ハラスメント被害の当事者の方へ

・ **相談窓口に相談しましょう**

ハラスメントは個人だけではなく、職場全体の問題でもあります。一人で抱えず、相談窓口（P.23参照）の担当者や信頼できる上司に相談しましょう。

● 周囲の方へ

・ **ハラスメントを指摘し、制止しましょう**

ハラスメント行為を「そのような言動はハラスメントです」などと指摘して制止しましょう。分かっていながら見過ごすことは、いじめやハラスメントに加担することと同じだと言えます。

・ **話題を転換しましょう**

ハラスメントにつながりそうな話題になった時に、「そういえば、話は変わりますが」など、話題を逸らしたり場の空気を変えたりしましょう。

・ **相談窓口に報告・相談しましょう**

周囲の人が被害にあっている所を見聞きした場合、ハラスメント相談窓口に伝えるなど、状況改善のためのアクションをしましょう。

（2） 庁内における相談の流れ

① 相談窓口：ダイバーシティ推進室が対応します

ダイバーシティ推進室では、つくば市職員が安心して働ける職場環境づくりのため、LGBTQ+に関する相談を受け付けています。本ハンドブックの内容に基づいて、皆さんの職場での悩みや課題に対応します。必ずしもご希望に添えない場合もありますが、解決に向けた第一歩として、まずはお気軽にご相談ください。

ハラスメントに関する相談は、「つくば市職員のハラスメントの防止等に関する規程」に基づき、各部局の総務課ハラスメント相談員（市長部局、教育局、消防本部）または所属長等に相談できます。（P.23参照）また、人事課では、人事・福利厚生に関する相談を受け付けています。

② 相談の流れ：誰でも相談できます

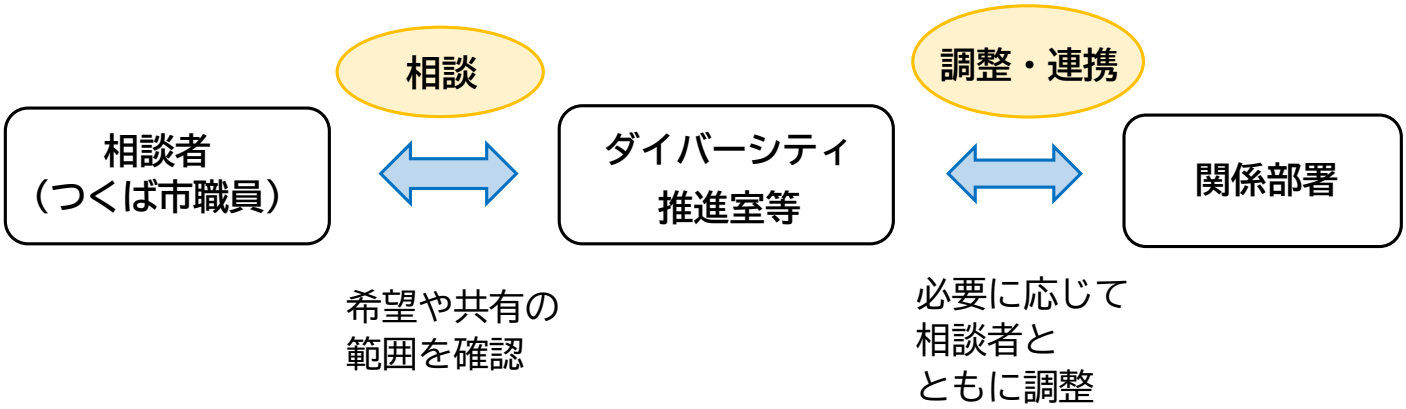
「自分の性のあり方を周囲には知らせたくないけれど、もっと安心して過ごせる職場環境にするにはどうしたら良いか」「今までは自分が我慢すれば良いと思っていたけれど、一緒に考えてくれるなら相談してみようかな」などというLGBTQ+の人たちはもちろん、「カミングアウトをされたけれど、どのように受け入れたら良いのか分からない」「差別的な言動をしてしまわないか心配」「困っているLGBTQ+の人たちの助けになりたいけれど、どのような手助けができるのか教えてほしい」等の悩みや不安がある人も、ダイバーシティ推進室をはじめ、守秘義務のある相談窓口（P.23参照）に相談することができます。秘密を厳守した上で対応しますので、一人で悩まずにぜひ相談窓口をご利用ください。

なお、同僚などから「誰にも言わないでほしい」とカミングアウトを受けた場合でも、守秘義務のある相談窓口に相談することができます。ただし、カミングアウトをした人の明確な同意なく、その人の性のあり方に関する情報を相談担当者に伝えることは、アウティングに該当するおそれがあります。相談する際は、カミングアウトした人が特定されないよう注意してください（当該人の明確な同意を得ている場合を除きます。）。

相談をする際は、ワークシート（P.36参照）を活用することもできます。

● LGBTQ+の人たちへ

必要に応じて、関係部署等と連携することがありますが、相談者本人の明確な同意なく情報が共有されることはありません。連携が必要な際は、その理由と内容及び情報共有の範囲を事前に確認します。守秘義務を負った担当者が対応し、プライバシーは厳守されるので、安心してご相談ください。



（3）法律上の性別や氏名を扱うときに

【法律上の性別や氏名を扱う際の視点：不用意なアウティングに要注意】

性別や氏名は、個人のアイデンティティに深く関わる重要な情報です。例えば、法律上の性別と性自認が異なるトランスジェンダーにとって、法律上の性別や氏名に関する情報が本人の望まない形で周囲に知られてしまうことは、大きな心の負担となり得ます。

自身の性のあり方に合わせた性別や名の変更、婚姻・離婚等に伴う氏の変更や旧姓使用の有無などは、個人のアイデンティティやプライバシーに直結する情報です。これらが本人の意向に合わない形で広まることは、本人の尊厳を深く傷付けることにつながりかねません。円滑な業務遂行のために性別や氏名の変更の事実を共有する必要がある場合であっても、公表する範囲や内容は本人と十分に相談し、不適切な詮索や噂話が生じないよう慎重な取扱いをする必要があります。

職員間でのやり取りや市民対応では、性別や氏名に関する情報が本人の意向に合わない形で公表されることがないよう、慎重な取扱いが求められます。

注意事項

- 法律上の性別や氏名は、重要な個人情報として、容易に提供せず、限られた職員以外が閲覧できないよう、適切な管理体制を整えましょう。
- 業務の性質上、庁内掲示板や課メールなど、全庁発信ツールを利用する必要がある場合は、情報の共有範囲や収集する項目について十分に検討しましょう。
- その情報が「なぜ必要なのか」を明確にしましょう。
  （例：統計上収集する必要がある、医療上性別情報を収集する必要がある、性別により配慮または対応を区別する必要がある、男女共同参画推進の観点から性別情報を収集する必要がある 等）
- 現状の対応方法を定期的に見直し、より適切な運用を目指して改善を続けましょう。

（4）トイレ・更衣室などをみんなが安心して使うために

施設の利用にあたっては、誰もが安心して過ごせる環境を整えることが大切です。職員から法律上の性別と異なる施設利用の希望があった場合は、本人の意向に寄り添いつつ、他の利用者や設備上の制約にも配慮し、現場の状況に応じて合理的な調整を行いましょう。なお、トイレとお風呂では対応の考え方が異なり、お風呂は身体的な特徴によって判断します[注4]。

● トイレの利用

性別による区分のない多目的トイレがある場合は、その利用を選択肢の一つとして示すことが現実的です。しかし、その利用のみを強制することは差別的な取扱いとなる可能性があります。また、多目的トイレ等の設備がない場合でもすぐに「対応できない」と断るのではなく、本人の希望を丁寧に聞き取った上で、できるだけ安心してトイレを利用できる方法を一緒に検討しましょう。

他の利用者との調整が必要な場合は、本人の意向を確認した上で慎重に進め、アウティングにつながらないようにしましょう。（P.7参照）

● 更衣室の利用

更衣室内に仕切りを設ける、利用時間をずらす、空いている部屋を更衣室として使用してもらう等、利用者や施設の状況に応じて工夫しましょう。

市民から同様の申し出があった場合も、基本的な考え方は変わりません。本人の意向を尊重しつつ、他の利用者との調整をどうするか等、あらかじめ考えておきましょう。

「LGBTQ学生支援指標活用ガイドブック[注5]」P.18～20には、トランスジェンダーの施設利用に関する実態や、現場でよく話題にのぼる誤解や偏見について、専門的な視点から丁寧に解説されています。

ぜひご一読いただき、知識をアップデートしながら、共に尊重し合える職場・地域づくりに活かしてください。

注4　厚生労働省が定めた「公衆浴場における衛生等管理要領」および「旅館業における衛生管理要領」において、①男女を身体的な特徴で判断すること、②風紀の観点からおおむね7歳以上の男女を混浴させないこととしています。

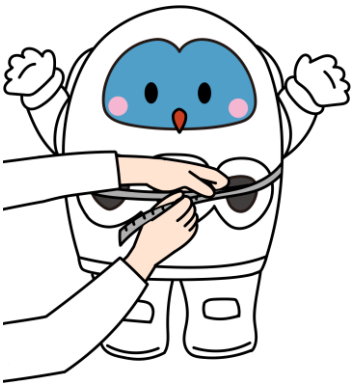
注5　河野禎之・渡邉歩・佐藤洋輔・土井裕人「大学等における性的マイノリティ学生の支援に向けた環境整備に関する47の指標（LGBTQ学生支援指標）活用ガイドブック」（2025年3月28日発行）

（5）健康診断

職場の健康診断は、事業主にとっては従業員の健康を守るための義務であり、誰もが安心して受けられるようにするべきものです。LGBTQ+の人たちは、性自認や性的指向の観点から、検査や問診、衣服の着脱、男女別の実施等において、自己の性別認識と異なる扱いを受けることに対して強い精神的苦痛を感じる場合があるため、こうしたことが健康診断の受診自体をためらう要因にもなり得ます。

LGBTQ+の職員も安心して職場での集団健診を受けられるよう、集団健診を受けるにあたり不安なことがある場合は、事前にダイバーシティ推進室または人事課に相談することができます。本人の希望を聞き、対応可能な配慮について検討します。

なお、健康診断は職場での集団健診のほか、人間ドックや個別健診を利用することもできます。（人間ドックは費用の一部助成制度があります。詳細は職員事務センターへお問合せください。）



（6）服装

服装についての相談があれば、本人の希望をしっかり聞いた上で、職員としてふさわしい身だしなみである範囲で、一緒に考えましょう。

3　市民対応でできること

窓口や電話での対応は、市民にとって行政との大切な接点であり、安心して相談できる場であることが求められます。性のあり方は多様であり、自己の性に関する認識や、それに基づく価値観、行政サービスに求める配慮のあり方も、市民一人ひとり異なります。こうした多様なニーズに応えるため、性的指向や性自認に関する職員の理解と個々のニーズに応じた柔軟な対応が、全ての市民への公平・公正なサービス提供に不可欠です。

LGBTQ+の人たちが、職員の思い込みや言葉づかいによって不安や困難を感じることのないよう、一人ひとりの対応が市民からの信頼や窓口での安心感につながることを意識して、日々の業務に取り組みましょう。

（1）窓口・電話での市民対応

① 性の多様性を尊重した対応の基本的事項

以下に示す（ア）～（ウ）は、窓口や電話において、実際に市民対応を行う際に意識する必要がある基本的な考え方です。これらを意識して、相手の立場に立った対応を心がけましょう。

（ア）固定観念や先入観、偏見がないか自分自身を見つめ直す

例）パートナーは必ずしも異性であるとは限らない

（イ）性別に関わらない表現をする

例）・「夫」「妻」「旦那様」「奥様」→「ご家族」「配偶者」「パートナー」
・「お父さん」「お母さん」→「保護者の方」「ご家族の方」
・「娘さん」「息子さん」→「お子さん」

（ウ）個人情報の取扱いに配慮する

例）・性自認について必要以上に確認しない
・状況に応じて、周囲に個人情報が伝わらないよう筆談や別室で対応する

② 窓口・電話等における市民対応

市民対応においては、①基本的事項で示したとおり氏名や性別に関する情報を慎重に扱うことが重要です。窓口や電話で対応する際には、自身や相手の周囲に配慮して、不意のアウティングにつながらないような対応を心がけましょう。

（ア）窓口対応【呼び出しで性別が分からないように配慮する】

窓口で呼び出す場合、受付番号等で対応することが望まれますが、名前で呼び出しを行う必要がある時も、フルネームではなく名字だけで呼ぶなど、周囲に性別が分からないようにしましょう。

（イ）電話対応【相手の性別を決めつけない】

電話対応の際は、声質や口調で相手の性別を決めつけないようにしましょう。また、電話の相手に対して、性別などの個人情報を答えさせるような質問はできる限りしないようにするなどの配慮をしましょう。

（ウ）他部署への引継ぎ【本人の了解なく他部署に個人情報を引き継がない】

SOGI（性的指向、性自認）に関する情報について他部署へ引継ぎが必要な場合は、必ず本人の明確な同意を得るようにしましょう。

（エ）書類・本人確認【問いたださず、丁寧な対応をする】

提示された書類に記載されている性別と外見から予想される性別が異なる場合は、相手に不安や負担を与えないよう、繰り返し確認することを避けつつ丁寧に対応しましょう。例えば、書類を指さしながら「この書類でよろしいですか」「こちらでお間違いありませんか」と相手の意向を確認しましょう。

また、本人確認の際は性別の確認のみにこだわらず、生年月日や住所などの情報や、本人の受け答えの様子などから判断しましょう。

③ 書類等の性別欄の取扱い

法令や業務上必要な場合を除き、性別欄の削除を検討してください。また、やむを得ず性別の確認が必要な場合でも「男性」と「女性」以外の選択肢を設けるなど、書類の目的や性質に応じた適切な見直しを行いましょう。
（詳しくは、ダイバーシティ推進室のイントラネット電子書庫中、「性別記載欄見直し基準」をご確認ください。）

【性別確認が必要な場合の対応例】

・性別確認の必要がある場合は、その理由を記載する。
　例）統計上収集する必要がある、性別により配慮または対応を区別する必要がある、など

・どの時点の、何の性別（戸籍上の性別、出生時の性別、自認する性別等）について回答が必要なのかを明記する。
　例）・あなたの戸籍や住民票などに記載されている法律上の性別を選択してください。
　　・あなたの自認する性別を選択してください。

・「男性」「女性」以外にも「その他」や「無回答」などの選択肢を作る。
　例）「性別　①男性　②女性　③その他　④無回答」

・自由記述にする。
　例）「性別（　　）」

判例Ⅱ　府中青年の家事件

● 事件概要

同性愛に関する活動をしている市民団体が、東京都が設置・管理する「府中青年の家」の施設利用を希望した。それに対し、都が「①青少年の健全な育成を図る目的で設置されているものであり、男女同士で宿泊を認めていないこと、②この男女別室宿泊原則は、異性愛に基づく性意識を前提にしたものであり、同性愛の場合には複数の同性愛者が同室に宿泊するのを認めることができないこと、③本件青年の家には団体のメンバーが個々に分かれて宿泊できるような相当数の個室はないこと、④複数の同性愛者を同室で宿泊させた場合、青年の家を使用する青少年に悪影響を及ぼすこと」などの理由から利用を不許可としたことが争われた事件。団体が損害賠償を請求し、団体側が勝訴した。

● 判決抜粋　［東京高裁　平成9年9月16日　平成6年(ネ)第1580号］

「…都教育委員会が、青年の家利用の承認不承認にあたって男女別室宿泊の原則を考慮することは相当であるとしても、…同性愛者の使用申込に対しては、同性愛者の特殊性、すなわち右原則をそのまま適用した場合の重大な不利益に十分配慮するべきであるのに、一般的に性的行為に及ぶ可能性があることのみを重視して、同性愛者の宿泊利用を一切拒否したものであって…同性愛者の利用権との調整を図ろうと検討した形跡も窺えないのである。したがって、都教育委員会の本件不承認処分は、青年の家が青少年の教育施設であることを考慮しても、同性愛者の利用権を不当に制限し、結果的、実質的に不当な差別的取扱いをしたもので…ある。

…都教育委員会を含む行政当局としては、その職務を行うについて、少数者である同性愛者をも視野に入れた、肌理の細かな配慮が必要であり、同性愛者の権利、利益を十分に擁護することが要請されているものというべきであって、**無関心であったり知識がないということは公権力の行使に当たる者として許されないことである。**」

出典：公益社団法人商事法務研究会　性的指向及びジェンダーアイデンティティに関する裁判例　2025年3月　P.1-6

（2）相談窓口一覧

○ 職場に関する相談窓口

窓口名称	相談内容	対応時間
ダイバーシティ推進室	LGBTQ+であるかどうかにかかわらず、つくば市職員を対象に、職場におけるLGBTQ+に関する相談を受け付けています。	平日8:45～16:30 祝日・年末年始を除く
総務部総務課 教育局教育総務課 消防本部消防総務課	ハラスメント（SOGIハラスメント含む）に関する相談・苦情を受け付けています。 ハラスメント被害者だけでなく、他の職員に対するハラスメントを不快に思う周囲の職員や、相談を受けた職員等も利用することができます。 以下のどちらも利用可能です。 ①　ハラスメント相談員等（市職員） ※所属長等含む（つくば市職員のハラスメントの防止等に関する規程第7条参照） ②　外部相談窓口 advice@anri.care 電話：0120-440-556	①ハラスメント相談員等 平日8:45～16：30 祝日・年末年始を除く ②外部相談窓口 メール：24時間受付 電話： 平日10：00～20:00

○ その他の専門相談窓口

窓口名称	相談内容	対応時間
茨城県性的マイノリティに関する相談室	県内の性的マイノリティ当事者の方や家族、学校及び企業等で当事者に接する方などが抱えている不安や悩みの解消等を図ります。 相談専用ダイヤル:029-301-3216	毎週木曜日 18:00～20:00 ※12月29日から1月3日を除く
RAINBOW茨城	LGBT当事者とご家族からの無料メール相談を受付けています。匿名もOK。秘密は厳守します。ご相談フォームまたは下記メールアドレスへどうぞ。ご希望に応じて対面でのご相談や電話相談にも対応いたします。 メールアドレス rainbow.iba2017@gmail.com	
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	性自認及び性的指向に関する様々な悩みや不安について、相談を受け付けています。 ※ご家族等からの相談も可能です。 電話　0120-279-338 ガイダンスが流れ、④を押すと、性自認や性的指向に関する相談窓口へつながります。	24時間無料
茨城県弁護士会	茨城県内に在住の方、または茨城県内で生じた法的トラブルを対象に、セクシュアル・マイノリティに関する電話法律相談を実施しています。 電話　029-221-3501 ※事務局受付後、弁護士から折り返しお電話します。	平日 10:00～12:00 13:00～16:00 相談時間1回30分 4月から翌3月までの1年間のうち、1人 2回まで無料。
みんなの人権110番 法務省人権擁護局	様々な人権問題の関係する相談 電話　0570-003-110	平日8:30～17:15
茨城労働局雇用環境・均等室	職場のセクシュアルハラスメント等の相談窓口 電話　029-277-8295	平日8:30～17:15 ※祝日及び年末年始を除く

※2026年3月時点の情報です。ホームページ等で最新の情報を確認の上、ご利用ください。

4　参考資料

（1）性の多様性に関する法律

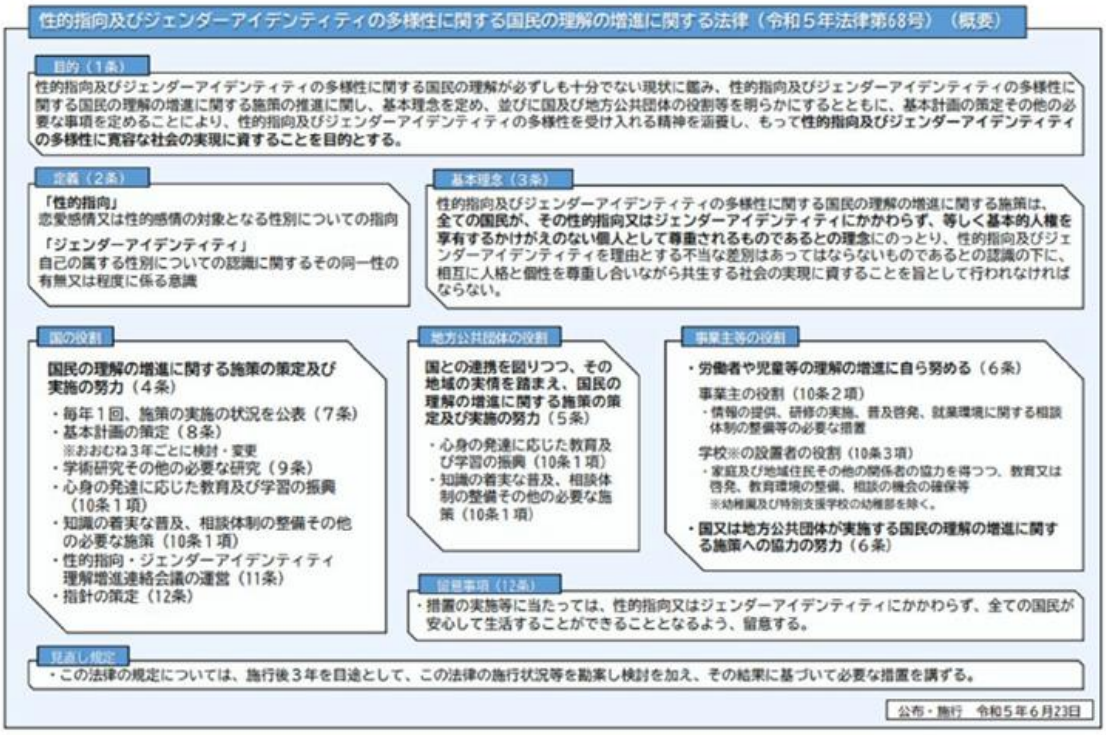
「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（通称：LGBT理解増進法）」

この法律は、性的指向や性自認に関する国民の理解を深め、全ての人が尊重される寛容な社会の実現を目指して、2023年に施行されました。施策を進めるための基本理念として、「全ての国民が、その性的指向や性自認にかかわらず、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こと」が明記されています。この理念に基づき、以下のような役割分担が定められています。

国：基本計画の策定義務や施策の総合的推進などの努力義務がある
地方公共団体・事業主・教育機関：啓発活動や相談体制の整備などに取り組む努力義務がある

なお、差別の禁止や罰則規定は設けられておらず、あくまで「理解の促進」を目的とした構成となっています。社会全体で多様性を尊重し、安心して暮らせる環境づくりを進めるための第一歩となる法律です。

（参考）法律の全体像



出典：内閣府HP『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』概要版PDF
（2025年10月30日閲覧）

性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律

この法律は、戸籍の性別と性自認が一致しないことにより、社会生活上様々な困難や不利益が生じていた状況を改善するため、2004年に施行されました。家庭裁判所は、性同一性障害者であって、以下の1から6までの要件のいずれにも該当する者について、性別の取扱いの変更の審判をすることができます。この法律により、戸籍の性別の取扱いを変更した人数は、2024年末時点で14,093人となっています。

引用：一般社団法人gid.jp『性同一性障害特例法による性別の取扱いの変更数調査（2024年版）』（確認日：2025年10月31日）

性別の取扱いの変更の要件

1. 2人以上の医師により、性同一性障害であることが診断されていること
2. 18歳以上であること
3. 現に婚姻をしていないこと
4. 現に未成年の子がいないこと
5. 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
6. 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

出典：最高裁判所 HP「性別の取扱いの変更」（2026年1月20日閲覧）

コラムⅢ　性別変更の要件について

日本における戸籍の性別変更の要件は、性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律に基づき、「生殖腺がないこと、またはその機能を永続的に欠く状態であること」とされています。これは、外科手術によって生殖腺（内性器）や外性器を切除・形成することを事実上求める内容です。

しかし、2023年10月25日、最高裁判所はこの要件について「個人の尊厳を損ない、自己決定権を侵害するものであり、憲法13条に違反する」と判断し、違憲・無効とする初の決定を示しました。これにより、外科手術を受けていない人でも、生活実態等によっては、性別変更が認められるケースも生まれています。

コラムⅣ　「性同一性障害」から「性別不合」へ

～国際的な診断基準が変更された背景と理由～

このコラムでは、これまで戸籍の性別変更などに使われてきた「性同一性障害」という言葉が、国際的な基準で「性別不合」という言葉に変更された理由を解説します。なぜ「性同一性障害」という表現が見直されることになったのか、また、多様な性のあり方をめぐる当事者の現状についても説明します。

1 トランスジェンダーとは：基本の意味と誤解しやすい点

診断名が「性同一性障害」から変更された背景や意義を理解するために、まずこのテーマに関連する用語である「トランスジェンダー」の言葉の基本的な意味と、それが個人の性のあり方を示す言葉であることを確認します。

「トランスジェンダー」とは、広く言えば、出生時に割り当てられた性別と、自身の認識する性別（性自認）が異なる人たちを指します。

【診断名との違い】

トランスジェンダーであることと、「性同一性障害（GID：Gender Identity Disorder）」という診断名が付くことは同一ではありません。「性同一性障害」や現在使用されている診断名である「性別不合（GI：Gender Incongruence）」は、身体的な違和感や苦痛を解消するため、医療的なケアを求めるトランスジェンダーの人たちに用いられる診断名です。

【トランスジェンダーとノンバイナリー】

トランスジェンダーという概念は、トランス男性やトランス女性だけでなく、男女の枠組みに当てはまらない「ノンバイナリー」の人たちも含むという考え方もできますが、ノンバイナリーの当事者の全員が自分を「トランスジェンダー」として理解している訳ではないことには注意が必要です。これは、「越境する（トランス）」という言葉の意味合いが、身体的な変化を望まない当事者や、自身の経験を「越境」という言葉が適切ではないと感じる人にとって必ずしも当てはまらない場合があるためです。

【性別移行のあり方】

トランスジェンダーの当事者には、性別の不一致による苦痛や違和感を解消するために、装いや名前の変更、ホルモン療法や手術などの医療措置といった様々な方法の中から、自らに必要なものを選択し、望む性別のあり方で社会との関係を再構築していくことがあります。こうした過程を一般的に「性別移行」と呼びます。

2 「性同一性障害」は病気ではない：国際的な診断基準の変化

かつて「性同一性障害」と呼ばれた時期には、いわゆる身体の性と心の性（性自認）の不一致は精神疾患として扱われることもありました。しかし、性自認は本人の意思で変えられるものではなく、病気や障害ではありません。また、治療や矯正の対象になるものでもありません。

【診断基準の変更】

こうした認識から、**国際的な診断基準は「トランスジェンダーを病気として扱わない」という「脱病理化」へ大きく転換しました。**

- 世界保健機関（WHO）の国際疾病分類第11版（ICD-11）では、名称が「性別不合」に変更され、分類も精神疾患から「性の健康に関する状態」へ移りました。
- アメリカ精神医学会の診断基準（DSM-5）でも「性同一性障害」は廃止され、「性別違和（Gender Dysphoria）」という診断名に変更されました。これは、性自認そのものを障害と見るのではなく、性別の不一致によって生じる苦痛や生活上の困難に焦点を当てるものです。

3 新しい診断基準：「出生時に割り当てられた性」と「実感する性別」の不一致

診断名が「性同一性障害」から「性別不合」へ変わるに伴い、診断の定義も根本的に変わりました。

【「心の性」から「実感する性別」へ】

新しい診断基準では、これまでの「身体の性と心の性の不一致」という捉え方から、「出生時に割り当てられた性」と「実感する性別（Experienced Gender）」の不一致へと定義が変わりました。

「実感する性別」とは、自身の内面から湧き上がる性別の実感のことです。この定義の変更により、男女二元論にあてはまらないノンバイナリーなど多様な性のあり方を実感する人々も、必要な医療につながりやすくなりました。

これは、従来の「性同一性障害」の診断が男女いずれかへの移行を前提としていたのに対し、「実感する性別」の採用によって男女二元論的な診断の枠組みが緩和され、ノンバイナリーの人々も本人が必要とするならば自らの性のあり方に応じた医療的サポートを受けやすくなったためです。

また、性別の違和感や苦痛の多くは、社会から「割り当てられた性」による制度的・社会的な制約や偏見から生じるものであり、その解決には社会全体の変革が必要であることを、医学的な定義の変更が示唆しています。

4　なぜ「診断名」は残っているのか：医療アクセスへの保障

「性同一性障害は病気ではない」と国際的に定められたのに、なぜ新しい診断名「性別不合」があるのでしょうか。

それは、性別適合手術やホルモン療法など、当事者が必要とする場合の医療ケアへのアクセスを保障するためです。診断名があることで、医療介入によって性別違和を軽減し、生活の質（QOL）を向上させることができます。

「脱病理化」は「医療が不要になること」ではなく、「精神疾患というレッテルを貼ることなく、必要な人が適切な医療を受けられるようにすること」を目指したものです。

5　日本の現状と課題：法律上の「性同一性障害」

日本の医療現場では、国際基準に合わせて「性別不合に関する診断と治療のガイドライン（第5版）」が策定され、診断名を「性別不合」とすることへの変更が進んでいます。

一方で、戸籍の性別変更に関する法律「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律（特例法）」では、現在も「性同一性障害」という名称が使われており、性別変更の要件は男女どちらかへの移行を前提としています。

そのため、現在の日本では、医療の現場では多様な性が尊重されつつあるものの、法的な手続きでは男女二元論的な「性同一性障害」という言葉が残っているというギャップが生じています。「性同一性障害」が国際基準では使われなくなっていることを念頭に置くことが、インクルーシブな職場環境づくりにおいて重要です。

【参考資料】
・日本精神神経学会 性別不合に関する委員会・日本GI（性別不合）学会編（2025年11月19日改訂）「性別不合に関する診断と治療のガイドライン（第5版）」（初版：2024年8月21日、一部補正：2024年10月16日） URL: http://www.gi-soc.jp/img/gid_guideline_no6_20251119.pdf（2025年12月12日閲覧）
・周司あきら、高井ゆと里 著（2023年）『トランスジェンダー入門』集英社新書
・高井ゆと里 編（2024年）『トランスジェンダーと性別変更 これまでとこれから（岩波ブックレット 1090）』岩波書店

（2）雇用・労働に関する法律

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）

職場におけるセクシュアルハラスメント（セクハラ）について、事業主に防止措置を講じることを義務付けています。職場におけるセクシュアルハラスメントとは、以下をいいます。

1．職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること（対価型セクシュアルハラスメント）
2．性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じること（環境型セクシュアルハラスメント）

セクシュアルハラスメントは、性別を問わず、誰もが行為者にも被害者にもなり得るものであり、異性に対するものだけでなく、同性に対する言動も該当します。性被害を受ける人の性的指向や性自認にかかわらず、他者に不快感を及ぼす性的な言動であれば、それがセクシュアルハラスメントに該当します。

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（労働施策総合推進法）

2019年の労働施策総合推進法の改正により、パワーハラスメント防止対策が強化されました。パワーハラスメントは、「①優越的な関係を背景とした言動であって」「②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより」「③労働者の就業環境が害されること」の3つの要素を全て満たすものとしています。事業主に防止措置を講じること等を義務付けるとともに、相談したこと等を理由とする不利益取扱いを禁止しています。

パワーハラスメントに該当する例としては、以下のようなものが挙げられます。

1．　性的指向・性自認に関する侮辱的な言動
2．　本人の了承なく性的指向・性自認を他の労働者に暴露すること（アウティング）

事業主が職場における優越的な関係を背景とした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（抜粋）（令和2年厚生労働省告示第5号）【令和2年6月1日適用】

2　職場におけるパワーハラスメントの内容

（7）（略）

職場におけるパワーハラスメントの状況は多様であるが、代表的な言動の類型としては、以下のイからへまでのものがあり、当該言動の類型ごとに、典型的に職場におけるパワーハラスメントに該当し、又は該当しないと考えられる例としては、次のようなものがある。

（略）

ロ 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

（イ）該当すると考えられる例

① 人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む。

（略）

ヘ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

（イ）該当すると考えられる例

（略）

② 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること。

（ロ）該当しないと考えられる例

（略）

② 労働者の了解を得て、当該労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促すこと。

この点、プライバシー保護の観点から、ヘ（イ）②のように機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要であること。

（3）茨城県とつくば市の取組

①　パートナーシップ制度の概要

現在の日本では、同性婚は法的に認められていません。しかし、自治体が申請を受けた2人を「生活を共にするパートナー」として公的に認める制度として、パートナーシップ制度が広がりをみせています。この制度は、2015年に東京都渋谷区・世田谷区が導入し、以降、全国の自治体へと拡大しました。都道府県としては、2019年7月に茨城県が初めて制度を導入しています。2025年には、全ての県庁所在地及び政令指定都市において制度が導入され、人口の約9割が制度の対象地域に居住するまでに普及しています。

パートナーシップ制度の現状〈2025年5月31日　現在〉

- 導入自治体数：　532自治体
- 人口カバー率：　92.7%
- 登録件数：　9,837組

出典：認定NPO法人虹色ダイバーシティHP「渋谷区・虹色ダイバーシティ全国パートナーシップ制度共同調査（令和7年度調査結果）」（2025年10月31日閲覧）

②　いばらきパートナーシップ宣誓制度について

●いばらきパートナーシップ宣誓制度とは

いばらきパートナーシップ宣誓制度とは、婚姻制度とは異なり、「一方又は双方が性的マイノリティである2人の者が、互いの人生において、互いに協力して継続的に生活を共にすることを約した」ことを宣誓し、パートナーシップの関係にある者同士がそろって宣誓書を県に提出し、県が受領証を交付する制度です。茨城県内に住んでいる方であれば、市町村に関係なく利用可能です。

この制度を利用することで、公営住宅の入居申込や公立病院での手術同意等の際に利用できる受領証を受け取ることができます。

詳細はこちら

●市営住宅における「いばらきパートナーシップ宣誓受領証」等の適用

つくば市市営住宅の入居申請において、県が交付した「いばらきパートナーシップ宣誓受領証」または「いばらきパートナーシップ宣誓書受領カード」を提示することで、パートナーを親族等と同様に取扱う形で、申請を受け付けることができます。
他市町村における公営住宅の適用状況は、茨城県のホームページをご確認ください。

③　つくば市の取組

つくば市男女共同参画推進基本計画（2023～2027）では、基本目標の一つとして「一人一人の人権の尊重」を掲げ、その施策の一つとして「性的少数者に関する情報の発信と啓発」に取り組んでいます。具体的には、性の多様性やLGBTQ+への理解促進のためのセミナー等を実施して、意識啓発を図っています。

- 市のホームページにて、LGBTQ+に関する相談窓口やパートナーシップ宣誓制度の情報を周知。

- 性別記載欄に関する全庁的な調査を実施し、法令等に定められているものを除き、必要な見直しを行うよう周知。

- 市民の多様な背景や個性を尊重した行政サービスの提供と、誰もが働きやすい職場環境づくりを目的とし、職員向けの「LGBTQ+の人権課題研修」を実施。

- 出産・看護・育児などに関する休暇制度を職員が同性のパートナーシップを形成した場合にも適用。（対象にはパートナー本人だけでなく、その子や父母、祖父母も含まれます。詳細は「つくば市職員の勤務時間、休暇等に関する規則」を参照してください。）

（4）参考文献一覧

【自治体】
- 宍粟市『SOGIハラスメントを知っていますか？』（2021年3月）
- 板橋区『多様な性に関する職員ハンドブック』（2022年3月）
- 大津市『LGBTって何だろう？』（2019年3月）
- 京都市『ダイバーシティLGBTの視点から考える これからの職場づくり』（2020年2月）
- 日光市『性の多様性に関する職員向けガイドライン～誰もが自分らしく暮らせる日光市を目指して～』（2024年3月）
- 茨城県『多様な性のあり方を知り、行動するための職員ガイドライン』（2020年2月）
- 滋賀県『性の多様性について理解を深め、行動するための職員向けガイドライン』（2023年9月）
- 新宿区『新宿区性自認・性的指向に関する職員のためのハンドブック』（2023年3月）
- 国立市『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』（2021年3月）
- 横浜市『性の多様性ってなんだろう？』（2025年5月）
- 愛知県『あいちにじいろハンドブック～性の多様性への理解を深めるために～』（2023年3月）
- 富田林市『性の多様性に関する職員のためのハンドブック』（2019年12月）
- 茨城県HP『いばらきパートナーシップ宣誓制度を実施しています』（確認日：2025年10月31日）
- 渋谷区・認定NPO法人虹色ダイバーシティ『渋谷区・虹色ダイバーシティ全国パートナーシップ制度共同調査』（確認日：2025年10月31日）
- 三重県「人権教育（調査・資料）：「マジョリティ側の『特権』を可視化し、教育現場で生かすには」（講演記録）」（確認日：2025年11月4日）

【大学等】
- 国立大学法人筑波大学ヒューマンエンパワーメント推進局（ジェンダー支援チーム）『LGBTQ+に関する筑波大学の基本理念と対応ガイドライン（第4版）』（2024年9月）
- 河野禎之・渡邉歩・佐藤洋輔・土井裕人『大学等における性的マイノリティ学生の支援に向けた環境整備に関する47の指標（LGBTQ学生支援指標）活用ガイドブック』（2025年3月28日）
- 土井裕人・河野禎之・五十嵐浩也・筑波大学ヒューマンエンパワーメント推進局『CARIO-NEXT L ワークシート』（2024年3月）
- 筑波大学『筑波大学新聞　第377号』（2023年6月12日）
- 梅田恵『性の多様性について知ろう（つくば市男女共同参画・ダイバーシティ推進セミナー資料）』（2025年2月2日）
- 出口真紀子・東京人権啓発企業連絡会「マジョリティの特権を可視化する～差別を自分ごととしてとらえるために～」（確認日：2025年11月4日）

【企業】

- 株式会社アウト・ジャパン『PRIDE JAPANニュース「WHOの『国際疾病分類』が改訂され、性同一性障害が『精神疾患』から外れることになりました」』（確認日：2025年10月31日）
- 三菱UFJリサーチ&コンサルティング『多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集～性的マイノリティに関する取組事例～』（2020年3月）

【団体】

- LGBT法連合会『LGBTQ報道ガイドライン　多様な性のあり方の視点から　第2版』（2022年4月）
- LGBT法連合会『地方公共団体のため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増進に関する法律を活用するための手引き』（2024年3月）
- 認定特定非営利活動法人Rebit『自治体LGBTQ/SOGIEできることハンドブック』（2024年3月25日）
- 公益社団法人商事法務研究会『性的指向及びジェンダーアイデンティティに関する裁判例』（2025年3月）
- 一般社団法人gid.jp『性同一性障害特例法による性別の取扱いの変更数調査（2024年版）』（確認日：2025年10月31日）
- 特定非営利活動法人東京レインボープライド『LGBTQ+とは』(確認日：2025年12月10日）

【国の機関等】

- 厚生労働省『（労働者向けハラスメント対策パンフレット）職場でつらい思いしていませんか？』（2017年7月）
- 厚生労働省『Ⅱ.職場と性的指向・性自認をめぐる現状』（2020年3月）
- 内閣府HP『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に関するQ&A』（確認日：2025年10月31日）
- 内閣府『（パンフレット）SOGIの多様性に関する理解と尊重を目指して』（確認日：2025年12月10日）
- 最高裁判所HP『性別の取扱いの変更』（確認日：2025年10月31日）
- 厚生労働省HP『職場におけるハラスメントの防止のために（セクシュアルハラスメント／妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメント／パワーハラスメント）』（確認日：2025年10月31日）
- 日本精神神経学会 性別不合に関する委員会・日本GI（性別不合）学会編（2025年11月19日改訂）「性別不合に関する診断と治療のガイドライン（第5版）」（初版：2024年8月21日、一部補正：2024年10月16日）　URL: http://www.gi-soc.jp/img/gid_guideline_no6_20251119.pdf（2025年12月12日閲覧）

【書籍等】

- 石田仁.『はじめて学ぶLGBT 基礎からトレンドまで（スッキリわかる!）』. 秀和システム, 2019.
- 岩渕功一.『多様性との対話 ダイバーシティ推進が見えなくするもの（青弓社ライブラリー 100）』. 青弓社, 2019.
- 伊藤公雄・牟田和恵・丸山里美.『ジェンダーで学ぶ社会学〔第4版〕』. 世界思想社, 2018.
- 神谷悠一.『差別は思いやりでは解決しない ジェンダーやLGBTQから考える（集英社新書）』. 集英社, 2023.
- 神谷悠一・松岡宗嗣.『LGBTとハラスメント（集英社新書）』. 集英社, 2020.
- キム・ジヘ（尹怡景 訳）.『差別はたいてい悪意のない人がする』. 潮出版社, 2020.
- 周司あきら・高井ゆと里.『トランスジェンダー入門（集英社新書）』. 集英社, 2017.
- 高井ゆと里・周司あきら.『トランスジェンダーQ&A: 素朴な疑問が浮かんだら』. 緑風出版, 2022.
- 高井ゆと里 編（2024年）『トランスジェンダーと性別変更 これまでとこれから（岩波ブックレット 1090）』岩波書店。
- ダイアン J グッドマン（杉田真衣 訳）.『真のダイバーシティをめざして: 特権に無自覚なマジョリティのための社会的公正教育』. 明石書店, 2013.

付録

記入日　　年　　月　　日

「カミングアウトされたとき」シート

チェックは複数可で、該当しない/必要ない事項は記入しません。

誰からのカミングアウト？	□①友人（仲の良い）　□②知人　□③恋人やパートナー　□④家族 □⑤上司　□⑥部下　□⑦同僚　□⑧仕事上の関係者（委託事業者等） □⑨その他（　　）	
（1）カミングアウトされたこと	□①性的指向（どういう性を愛するか）　□②性自認（自分はどういう性か） □③社会的な性の表現（服装など）　□④恋愛指向（どういう性に心ときめくか） □⑤身体的特質　□⑥精神的特質　□⑦悩みごと（　　） □⑧その他（　　）	
（1-a）その内容		
（1-b）いつ？		
（1-c）どんな手段？	□①対面　□②電話　□③手紙　□④電子メール　□⑤メッセージサービス（LINE等） □⑥SNS（どの？→　　どの範囲で？→　　） □⑦偶発　□⑧その他（　　）	
（2）カミングアウトの際に要望された接し方	□①ただ聞いてほしい　□②自分の状況を理解してほしい　□③私をよく知ってほしい □④感想を教えてほしい　□⑤肯定的なアドバイスがほしい □⑥否定的であっても何でも言ってほしい　□⑦わからないことを質問してほしい □⑧特に何も言われなかった □⑨その他（　　）	
（2-a）その時どのように自分が接したか？		
（3）カミングアウト後について要望された対応	□①特に何も必要ない　□②受け止めてくれればよい　□③今まで通り接してほしい □④困っていることをやめてほしい（何を？→　　） □⑤専門家などに紹介してほしい　□⑥他の人へのカミングアウトに協力してほしい □⑦支援してほしい（何を？→　　） □⑧特に何も言われなかった □⑨その他（　　）	
（3-a）今後自分がどのようにしたいか？		
（3-b）今後必要なこと	窓口への相談	
	自分で調べること	
（4）本人の求める情報のコントロール	□①他の人には絶対に言わないでほしい　□②他の人にはできるだけ言わないでほしい □③必要なら他の人に言ってもかまわない（どこまで？→　　） □④他の人にもしらせてほしい □⑤その他（　　）	
（5）その他の必要事項やメモ		

©土井裕人、河野禎之、五十嵐浩也、筑波大学ヒューマンエンパワーメント推進局
このワークシートは、クリエイティブ・コモンズ・ライセンスの「表示」かつ「非営利」（CC BY-NC）により利用できます。

※一部文言を修正・削除しています。

付録

記入日　　年　　月　　日

「カミングアウトの前に」シート

このシートは、相手別に（必要に応じて）複数枚作成します。チェックは複数可で、必要ない事項は記入しません。

カミングアウトの相手は？	
どういう相手？	□①友人（仲の良い）　□②知人　□③恋人やパートナー　□④家族 □⑤上司　□⑥部下　□⑦同僚　□⑧仕事上の関係者（委託事業者等）　□⑨カウンセラー/医師 □⑩相談窓口　□⑪その他（　　）
その人にこのシートを見せる？	□①見せる　□②必要なら見せる（どういう場合？→　　） □③見せない　□④その他（　　）
(1)この人に何を知らせる？	□①性的指向（どういう性を愛するか）　□②性自認（自分はどういう性か） □③社会的な性の表現（服装など）　□④恋愛指向（どういう性に心ときめくか） □⑤身体的特質　□⑥精神的特質　□⑦悩みごと（　　） □⑧その他（　　）
(1-a)知らせる内容	
(2)いつ知らせる？	□①いま　□②できるだけ早く　□③特には決めないが必要な時に □④一定の時間が経ってから（どんな時？→　　） □⑤その他（　　）
(3)どう知らせる？	□①対面　□②電話　□③手紙　□④電子メール　□⑤メッセージサービス（LINE等） □⑥SNS（どの？→　　どの範囲で？→　　） □⑦その他（　　）
(4)カミングアウトのとき、どう接してほしい？	□①ただ聞いてほしい　□②自分の状況を理解してほしい　□③私をよく知ってほしい □④感想を教えてほしい　□⑤肯定的なアドバイスがほしい □⑥否定的であっても何でも言ってほしい　□⑦わからないことがあれば質問してほしい □⑧その他（　　）
(5)カミングアウトの後、どう対応してほしい？（何のためにカミングアウトする？）	
(6)誰にどこまで知らせてよい？	□①他の人には絶対に言わないでほしい　□②他の人にはできるだけ言わないでほしい □③必要なら他の人に言ってもかまわない（どこまで？→　　） □④他の人にも知らせてほしい □⑤その他（　　）
(7)その他の必要事項やメモ	
(8)自分用メモ ※必要に応じ紙を折るなどして隠します。	

©土井裕人、河野禎之、五十嵐浩也、筑波大学ヒューマンエンパワーメント推進局
このワークシートは、クリエイティブ・コモンズ・ライセンスの「表示」かつ「非営利」（CC BY-NC）により利用できます。

※一部文言を修正しています。

つくば市職員のためのインクルーシブな職場環境づくりガイドライン（性の多様性編）

2026年3月発行

監　修　梅田　恵（つくば市顧問・EY Japan株式会社 DE&I ディレクター）
鈴木　彩加（筑波大学人文社会系准教授）
土井　隆義（筑波大学人文社会系教授）
土井　裕人（筑波大学人文社会系助教）
永瀬　大紀（にじっぺ　代表）
塚本　明（輝翔学園つくば市立谷田部小学校校長）

協　力　令和7年度つくば市男女共同参画審議会

発　行　つくば市

問合せ先　つくば市市長公室ダイバーシティ推進室