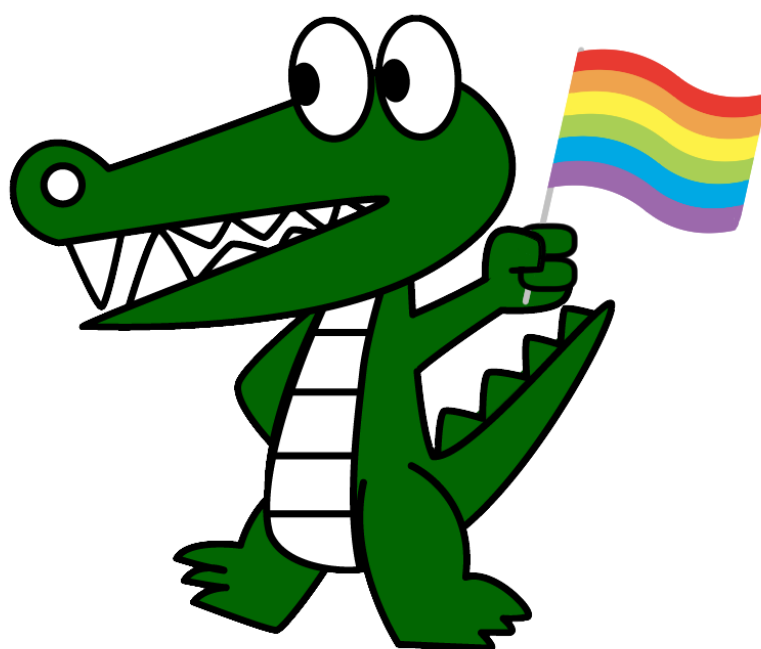


豊中市職員のための
性の多様性を理解し行動するための
ハンドブック



令和3年（2021年）3月



目次

はじめに	1
参考：市民意識調査の概要について	2
本市の性的マイノリティへの支援に係る 「パートナーシップ宣誓制度」等の活用について	2
参考：「大阪府パートナーシップ宣誓証明制度」について	3
1. 性の多様性への理解を	4
(1) 性を構成する4つの要素	4
参考：性同一性障害から性別不合へ	5
(2) LGBT と SOGI (ソジ・ソギ)	6
参考：性的マイノリティの割合	7
参考：性的マイノリティへの支援〈アライ〉	8
2. 市民等への対応	9
(1) 窓口や電話での対応	10
(2) 事業・制度の見直し	12
(3) 公共施設の利用	14
参考：トランスジェンダーが抱える困難	14
(4) 災害時における対応	15
3. 職場における対応	16
(1) 性的指向や性自認に関する言動	16
(2) 執務上必要な施設利用等への配慮	17
(3) プライバシー保護の徹底	17
参考：性的マイノリティの「カミングアウト」と 「アウティング」について	18
(4) 採用時の対応	19
(5) 人事評価等	19
(6) 相談の窓口	20
4. 性的マイノリティに関連する用語(50音順)	21

- ・本ハンドブックの作成にあたり、性的マイノリティ当事者の方の意見をお伺いし、いただいたご意見を参考にしています。
- ・本ハンドブックは、作成段階における社会の状況や情報などに基づいて作成しており、今後の社会情勢や市民の意識などの変化に応じて、必要な見直しをしていきます。

はじめに

本市では、平成 11 年（1999 年）、人権文化のまちづくりをすすめる条例を制定し、人権を尊重することが当たり前のこととして受け入れられる人権文化のまちづくりを掲げ、平成 29 年（2017 年）、「第 2 次豊中市男女共同参画計画改定版」においては、LGBTをはじめとする性的マイノリティ（以下「性的マイノリティ」という。）の人権尊重を取り組むべき課題の一つに位置付け、市内および地域、学校等に向けた学習機会の提供や啓発、情報提供に取り組んでいます。

令和 2 年度（2020 年度）に実施した市民意識調査（P2 参照）では、5 割の市民が「言葉も意味も両方知っている」と答えた一方で、4 割は「言葉だけは知っている」「言葉も知らない」と回答しており、性的マイノリティについて十分に理解が進んでいるとはいえず、当事者の中にはさまざまな生きづらさや孤独から精神的な不調をきたす人もいます。

令和元年（2019 年）10 月、大阪府において性の多様性についての理解の増進を図るため、「大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解増進に関する条例」が施行され、令和 2 年（2020 年）1 月から、性的マイノリティ当事者の方がお互いを人生のパートナーとすることを宣誓された事実を、大阪府として公に証明する制度「大阪府パートナーシップ宣誓証明制度」が開始されました。

同制度は豊中市民も対象となることから、府と同等の施策を市民の方が活用できるよう、本市では、令和 2 年（2020 年）8 月に「本市の性的マイノリティへの支援に係る「パートナーシップ宣誓制度」等の活用について」を策定、また同年 10 月から条例改正により「市営住宅の入居資格要件の拡大」「市職員の特別休暇対象の拡大」を実施しました。

性のあり方は、性的マイノリティの方に限らず、全ての人に関わりのあることであり、性の多様性が尊重され、誰もが自分らしく生きることができる社会を実現していくことが求められます。

本市職員として性的マイノリティの方々の現況や直面する課題について十分に理解し、一人ひとりの人権を尊重した姿勢や行動をとるためにこのハンドブックの活用をお願いします。

参考：市民意識調査の概要について

- ・第3次豊中市男女共同参画計画策定及び施策検討の参考とする目的で実施。
- ・調査対象 18歳以上の豊中市民 3,000人 を無作為抽出
- ・調査期間 令和2年(2020年)10月20日～11月2日
- ・有効回答数 (1,207人)、有効回答率 (40.2%)
- ・問22 あなたはLGBTをはじめとする性的少数者について、どの程度知っていますか。(○はひとつ)

1. 言葉も意味も両方知っている	672人	55.7%
2. 言葉だけは知っている	351人	29.1%
3. 言葉も知らない	138人	11.4%
4. 不明	46人	3.8%

本市の性的マイノリティへの支援に係る「パートナーシップ宣誓制度」等の活用について

概要

令和2年(2020年)1月から開始された、性的マイノリティを対象とした「大阪府パートナーシップ宣誓証明制度」を活用した性的マイノリティ支援の本市の基本的な考え方をまとめ、具体的な取組みを示したものです。

内容

・支援の考え方…性的マイノリティ当事者が抱える困難や生きづらさの解決のため、大阪府が広域的に取り組む事業を本市においても同様に実施することで当事者が抱える課題の解決や社会の理解・啓発を促進します。

・実施する事業

項目	概要
市営住宅入居資格要件の拡大	入居資格要件の拡大(令和2年(2020年)10月から)
市立豊中病院での医療行為に関する同意等	同意書等での活用
市職員の特別休暇適用範囲の拡大	適用範囲の拡大(令和2年(2020年)10月から) ・結婚休暇・服喪休暇・出産補助休暇 ・育児参加休暇・看護休暇 ・短期介護休暇・介護休暇・介護時間
職員向けハンドブック作成、情報の収集、市民向け啓発、職員研修の実施	

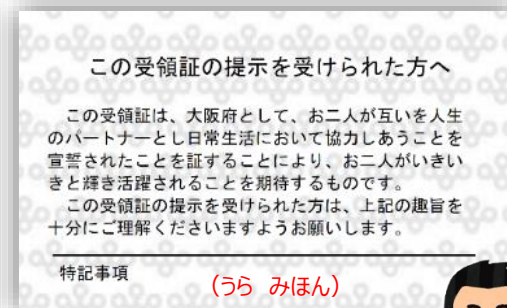
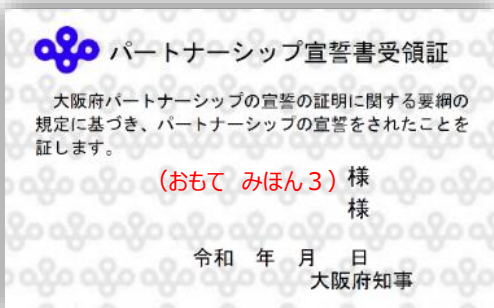
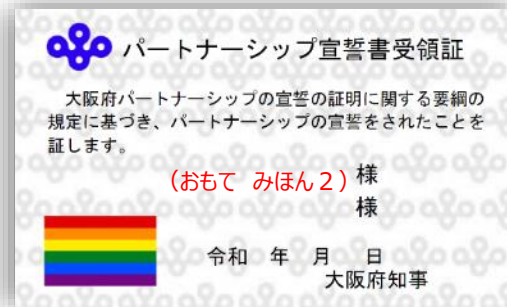
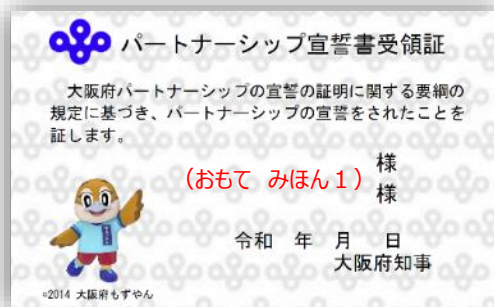
参考：「大阪府パートナーシップ宣誓証明制度」について

大阪府が令和2年（2020年）1月から開始したパートナーシップ宣誓制度は、性的マイノリティ当事者の方が、お互いを人生のパートナーとすることを宣誓された事実を、大阪府として公に証明する制度です。

<大阪府の実施事業>

項目	概要
府営住宅入居資格要件の拡大	入居資格要件に大阪府又は大阪府内の自治体のパートナーシップ宣誓証明制度の宣誓書受領証を持った人を加える。
府立病院の手術同意・面会	これまでは患者本人の意向を尊重しそれぞれ個別の取扱いを行ってきたところ、宣誓書受領証を提示することで府立病院での種々の同意書の記入が認められる。
府職員の特別休暇対象の拡大	休暇の種類 ・結婚休暇・服喪休暇・出産補助休暇 ・育児参加休暇・看護休暇 ・短期介護休暇・介護休暇・介護時間

大阪府パートナーシップ宣誓書受領証



1. 性の多様性への理解を

(1) 性を構成する4つの要素

性にはさまざまな要素があり、その要素の組み合わせによって、多様な性が形作られており、一人ひとり異なります。

①こころの性

自分自身で認識している性 = 性自認

②からだの性

外性器・内性器・遺伝子・性染色体や性ホルモンなど

医師による出生証明書に基づいて戸籍に記載されている性別です。

※女性にも男性にも様々なからだの状態があります。

③好きになる性

恋愛・性愛の対象となる性 = 性的指向

“嗜好”ではないので注意を。自分で選んだものではない。

④表現する性

服装・行動・ふるまいなど

※こころの性と同じときも違うときもある。

⇒「女性」「男性」の2つのほか、「両方」「中間」「どちらでもない」「その日によっても違う」…など、セクシュアリティは多種多様な性から成り立っています。揺れている人や変わる人、自分でも認識できない人などもいます。大切なことは、すべての人が持つ性のあり方の多様性を尊重することです。

性はグラデーション

こころの性	女	男
からだの性	女	男
好きになる性	女	男
表現する性	女	男

参考：性同一性障害から性別不合へ

「出生時の性（からだの性:Sex）とは性自認（こころの性: Gender Identity）が違うため、身体的な性別に持続的な違和感（障害:Disorder）を持つことを医学上「性同一性障害」と呼んでいました。

世界保健機関（WHO）では平成 30 年(2018 年)6 月 18 日に「国際疾病分類」最新版（ICD-11）を発表し、「性同一性障害」が「精神疾患」から外れ、「性の健康に関連する状態」の中の「性別不合（Gender Incongruence,GI）」（厚生労働省仮訳）となっています。

性別への違和感に苦しむ場合には、外見の性別をホルモン療法や手術によって変更する治療によって変更可能ですが、性自認を変えることはできません。我が国では「性同一性障害者特例法」によって、一定の要件を満たすトランスジェンダーの人々は戸籍上の性別を変更することができるようになっています。



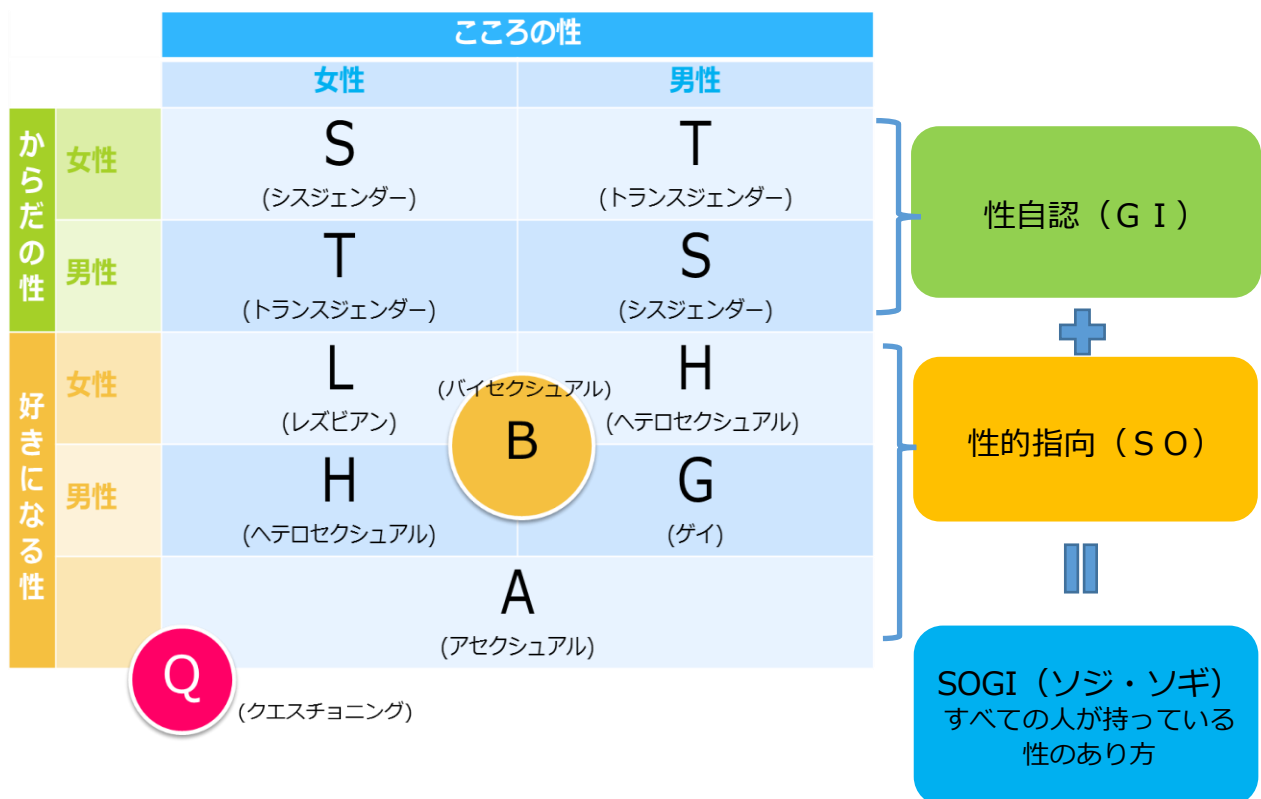
(2) LGBT と SOGI (ソジ・ソギ)

性的マイノリティをあらわす言葉の一つとして LGBT があります。

「L」はレズビアン (女性同性愛者)、「G」はゲイ (男性同性愛者)、「B」はバイセクシュアル (両性愛者)、「T」はトランスジェンダー (身体の性に違和感をもつ人) の頭文字をとった略語です。また、「性的指向」や「性自認」がはっきりしない人 (Q: クエスチョニング) や、他者に対して性的欲求や恋愛感情を抱かない人 (A: アセクシュアル) もいます。

そのため、すべての人が持っている性のあり方として、「性的指向」(Sexual Orientation) と「性自認」(Gender Identity) の頭文字をとって「SOGI (ソジ・ソギ)」という言葉が使われることがあります。

<セクシュアリティの一例>



ソジ・ソギ



(＜性的指向＞ Sexual Orientation、＜性自認＞ Gender Identity)

SOGI の視点を取り入れると「私の場合、性自認は女性で、性的指向も女性だ」「私の場合、性自認はわからないが、性的指向は男性かな」など、すべての人について考えることができます。つまり、SOGI は誰もが当事者であり、LGBT のように少数派（性的少数者）と多数派に分けることがないため、差別的や偏見的な概念を取り払うことにもつながります。それぞれの多様な性のあり方を尊重しましょう。

参考：性的マイノリティの割合

LGBT 総合研究所が 2019 年に行った全国 20～69 歳の個人 428,036 人を対象にした調査（有効回答者数 347,816 人）の結果、LGBT・性的少数者に該当する人は約 10.0%という結果が出ています（※）。この数値は決して数的なマイノリティではなく、血液型が A B 型の方や左利きの方の割合に近い数字であり、とても身近な存在です。

性的マイノリティは見ただけではわからないことが多く、身近に「いない」「会ったことがない」と思っている方も多いかもしれませんが、実際には「気づいていない」「知らない（正しい知識がない）」「話してもらっていない」ということかもしれません。職場や学校といったどんなコミュニティにも当事者がいることをふまえて取組みを進める必要があります。

※令和元年度（2019 年度）(株)LGBT 総合研究所実施「LGBT 意識行動調査 2019」

参考：性的マイノリティへの支援〈アライ〉

アライ（ALLY）とは英語で「同盟者」という意味で、LGBT 等の当事者を理解し、共に差別解消をめざす人のことを言います。LGBT は見えにくい存在です。同時にアライ（LGBT への理解者）であることも一見してわかりません。性的マイノリティの力となるため、アライになり、それを表明しませんか。できることから始めるということが大切であると考えます。

- ・性のあり方は人それぞれであるという意識を持つ。
- ・職場の中の男女の区別や異性・同性の区別を見直してみる。
- ・LGBT 等のイベントに参加する。
- ・多様な性のあり方の基礎知識を同僚や家族に話してみる。
- ・差別的や偏見的な言動を見かけたら指摘する。
- ・アライであることを積極的に表明する。

（LGBT を象徴する6色のレインボーカラーのリボンやバッジを身に付けたり職場に置く。） など



2. 市民等への対応

市民対応にあたって、「豊中市窓口サービス基本方針～ハートフルとよなか～」 「さわやか対応ブック【新版】」（下記参照）の趣旨をふまえ、人権尊重の観点から性的指向や性自認について理解し、適切な対応が求められます。一人ひとりが異なるように、性的指向や性自認のあり方は人それぞれであり、対応方法は一つではありません。一人ひとりの人権を尊重し、配慮・対応することが大切です。

全職員（常勤・非常勤等の雇用形態を問わない）をはじめ、指定管理者職員、受託事業者など行政サービスにかかわる全ての人々が普段から性的指向や性自認に関して理解を深め、市民がどのようなことで困り、不安に思うのかを念頭に考えて対応することが重要です。自分自身の行動・発言が「豊中市の顔」であることを忘れず対応しましょう。

<豊中市窓口サービス基本方針～ハートフルとよなか～>

（平成 23 年（2011 年）4 月）

窓口サービスにおける使命と、その使命に向かって取組みを進める際の基本姿勢を明らかにするとともに、「窓口」は市民と市の最も身近な接点であると考え、「行政は信頼できる」「市役所があるから安心」と思われるための第一歩は窓口サービスからと位置づけています。

<さわやか対応ブック【新版】>

（令和 3 年（2021 年）2 月一部改訂）

全職員を対象に、職員がめざす接遇やスキル等の基本的事項をまとめたもの。接遇の基本「確実」「快適」「気配り」（K³）を掲げています。



(1) 窓口や電話での対応

<窓口で>

- ① 窓口で、運転免許証や住民票、戸籍、保険証、マイナンバーカードなどの提示を受けた際に、書類上の「写真」「性別」「名前」等と本人の外見等が一致しないからと言って、必要以上に見比べたり、聞き直したり、周囲の人に聞こえる声で確認したりすることは避けましょう。

⇒性別や名前が他の職員や来庁者などにわからないように「この書類でお間違いありませんか。」や「こちらでよろしいですか。」などと尋ねましょう。

⇒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確認しましょう。

- ② 窓口で呼び出す場合は、受付番号等によることが望ましいですが、やむを得ず名前を呼ぶ場合でも性別が推測されないよう名字だけで行いましょう。

⇒多くある名字の場合は、フルネームで呼ぶことにあらかじめ了承を取ることや、どのように呼ぶか尋ねておくなど工夫しましょう。



<電話で>

- ①電話応対時は、本人やパートナーの性別等が電話の双方の周囲にいる人に判明しないよう配慮しましょう。
- ⇒「～をお聞きしてよろしいですか」「～という理解でよろしいですか」など、相手の意向を確認しながら会話を進めましょう。
- ⇒声質で相手の方の性別を決めつけないようにしましょう。

<他部署への引継ぎ>

- ①当事者かどうかの情報については、本人の了承がなければ、他部署へ引き継ぎではいけません。引継ぎが必要な場合は、必ず本人の意向を聞き、了承を得ましょう。

【性別にかかわらず表現の例】

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。

【対応例】

- | | | |
|------------|---|-------------------|
| 夫、妻、旦那様、奥様 | ➔ | 配偶者、パートナー、お連れ合いなど |
| お父さん、お母さん | ➔ | 保護者、ご家族 |
| 息子さん、娘さん | ➔ | お子さん |

お子さんの年齢は
おいくつですか。



パートナーさんの〇〇の
申請ですね。



(2) 事業・制度の見直し

- ① 現行制度上、親族であることを条件としている事業や制度については、「大阪府パートナーシップ宣誓証明制度」をもとに同性パートナーも同様の取扱いとするよう、条件の緩和やそのための方策について検討することが必要です。

※3 ページ「参考：「大阪府パートナーシップ宣誓証明制度」について」をご覧ください。

<検討事項>

制度利用にあたりパートナーが同性であることが明らかになった場合



- ・パートナーが同性であった場合、制度適用が可能かどうか、制度適用の範囲（法律・条例上対応が可能か、制度運用で対応が可能か）を確認しておく。
- ・条例・規則等を改正すれば対応が可能となる場合、今後はどのようにしていくのかについても検討しておくことが必要です。
- ・対応可能な場合、パートナーであることの証明をどのように行うかの確認が必要です。

⇒ (例) 任意後見契約にかかる公正証書等を作成・登記している

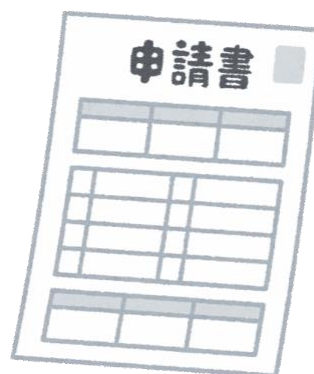
(例) 府パートナーシップ宣誓書受領証の提示



②性別記載欄の取扱い

- ・書類等の性別欄が法的に義務付けられたものか、業務の性質上必要となるかなどを検討し、不要であれば削除しましょう。
- ・アンケートなどで男女比を明らかにするために性別欄を設けている書類についても、性別による区分の必要性を明確にし施策に反映させる必要があるか、統計上の男女別比率や性別に基づく意見聴取などの資料として業務上必要であるかなど、改めてその必要性を精査しましょう。
- ・業務上、性別欄が必要な場合は、その必要性を説明し、性別欄の記載を任意や自由記述式にするなど、誰もが答えやすい回答欄とし、書類の目的に応じた方法を検討しましょう。

その性別記載欄、本当に必要かな？
この際、他に必要のない項目がないか、見直してみましよう。



(3) 公共施設の利用

トイレや更衣室、入浴施設、宿泊施設等の利用にあたっては、本人の意向を確認し、どのような対応が可能か、他の利用者との調整をどのように行うか等、あらかじめ検討しておく必要があります。

トイレや更衣室等を利用する際、性別による区別のない設備（だれでもトイレ等）を別に設置することも有効ですが、その利用のみを強く求め、その利用者の性自認に合った施設を利用できなくすることは、不快感などを与える恐れもあるので留意する必要があります。

また、性的マイノリティの人だけに利用を限定しているかのような表示は、かえって当事者への配慮を欠くことになりえるため留意する必要があります。

各施設の設備の状況や、それぞれの利用者の希望を聞くなど考慮しながら対応しましょう。

参考： トランスジェンダーが抱える困難

自認する性別のトイレを使えないことがストレスにつながってしまうだけでなく、トイレを使わないような生活をするため、身体的な不調をきたすことがある。

「誰でもトイレ」があっても、その施設を利用することで当事者だと思われてしまう

「誰でもトイレ」を作ることがすべての解決策になるとは限らない

※令和元年度（2019年度）厚生労働省委託事業「職場におけるダイバーシティ推進事業」調査 LGBT 団体へのヒアリングから抜粋

(4) 災害時における対応

災害時は誰もが同じ被災者ですが、混乱の中で配慮を必要とする人たちの存在を忘れがちです。災害時では性的マイノリティの方などの存在も念頭において避難所の運営を行うことが大切です。そのためには、避難所運営マニュアルの作成の際などに、当事者等の意見を反映させる必要があります。

【対応例】

- ・ 性的指向や性自認に対する周囲の人や支援者、避難所運営者の理解
- ・ 避難所のトイレ（だれでもトイレの設置等）、更衣室、共同浴場等の使用における配慮（個別利用できる時間設定、性別に関係なく使えるスペース設置等）
- ・ 性自認または表現する性別に応じた救援物資の配付（衣類、化粧品、生理用品等）
- ・ 相談や支援を実施する際のプライバシーへの配慮
- ・ 避難所名簿の配慮（性別欄を自由記述式にする等）



3. 職場における対応

誰もが働きやすい職場を実現するためには、差別やいじめ、ハラスメントがないことが必要です。性的指向や性自認の問題に関わらず、行為者側が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に十分注意しましょう。今後、新規採用職員研修や庁内講師出前研修等を通じて性的指向や性自認に関して周知と啓発を行い、職員の理解を深めていきます。

(1) 性的指向や性自認に関する言動

「ホモ」や「レズ」等の発言は、ほとんどが差別的言動です。現実には、同性愛者などは自分自身が当事者であることを明らかにしていないことが多いといわれており、こうした言動を、性的指向・性自認に困難を抱える職員（職員本人だけでなく、当事者のいる家族や親族のいる職員、友人のいる職員など）が聞くことは、非常に大きな精神的苦痛をもたらします。何気ない言動で笑いあっている、周囲を見てみてください。無理やり愛想笑いしている人がいるかもしれません。

一方で、性的指向・性自認に関する差別的言動は、必ずしも性的マイノリティの方に対して行われるわけではなく、憶測で性的マイノリティ「のような」＝「らしい人」をターゲットなどにして軽蔑の言葉として使っていることに留意する必要があります。

【当事者が差別・不快に思う言葉】

- ・ホモ ・レズ ・ノーマル ・アブノーマル ・おかま ・おなべ、
- ・オネエなど差別的に響く言葉
- ・異性との交際や結婚、出産が前提になっている話題
- ・女らしく ・男らしく など



(2) 執務上必要な施設利用等への配慮

当事者である職員等から、戸籍上の性別と異なる施設（トイレや更衣室）の使用を希望する申し出があった場合、他の利用者への配慮も視野に入れながら必要な調整や話し合いを行います。

(3) プライバシー保護の徹底

同僚等から性的指向や性自認に関する相談を受けた職員は、本人の訴えを真摯に受け止め、プライバシーに配慮するとともに、本人の許可なく絶対に他人に伝えてはいけません。本人の許可なく、性的指向や性自認等を第三者に暴露することは『アウトティング』と呼ばれ、深刻な問題になっています。

（次ページの「参考：性的マイノリティの「カミングアウト」と「アウトティング」について」をご覧ください。）

管理職や周囲との情報共有が必要と思われる場合も本人の希望を最優先し、必ず本人の同意を得たうえでいき、本人の了承なくプライバシーや個人情報が周りに知られることがないように徹底が必要です。

参考：職場におけるハラスメント防止に関する指針

- ・同指針ではセクシュアル・ハラスメントの定義として、以下の記載があります。「職場において行われる他の者を不快にさせる性的な言動への対応によって、職員が職務を遂行するうえで一定の不利益を受けるものと、その性的な言動により職員の就業環境が悪化するものがあります。（中略）「性的な言動」とは、性的な内容の発言および行動をさし、性別により役割を分担すべきとする意識または性的指向もしくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれます。」
- ・また、「全庁的にハラスメントに関する相談窓口を周知し、全ての職員が働きやすい職場環境づくりに努めます。」としています。

もし相談を受けてどうしたらよいか困ったり、悩んだときは、専門の相談窓口や支援団体に相談してみてください。

参考：性的マイノリティの「カミングアウト」と「アウティング」について

○カミングアウト・・・本人自身が自らの性のあり方を自発的に他者に伝えること。

※カミングアウトは、あなたを信頼して打ち明ける行為であり、もし打ち明けられたり相談されたら、その場面や状況に応じた対応が必要です。

<一例>

- ・決して否定せず、その人の話に耳を傾ける。
- ・「話してくれてありがとう」と伝える。
- ・相手が何を望んでいるのか、何に困っているのかをしっかりと聞いて、本人の意向を十分に確認する。

○アウティング・・・他者の性のあり方を本人の許可なく第三者に秘密を暴露すること。

※アウティングは重大な人権侵害です。アウティングは絶対にしない。ソーシャル・ネットワーキング・サービス（SNS）に書き込むこともアウティングにあたります。

※令和2年(2020年)6月には、改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）が施行され、パワーハラスメントに SOGI に関するハラスメントやアウティングが含まれることになりました。



<参考> アウティングの事例

平成27年（2015年）4月、男子大学生Aさんが、同じクラスの男子学生Bさんに、好意を抱いていることをLINE（ライン。SNSの一つ。）を介して打ち明け、その後、BさんはAさんの同意を得ず、Aさんが同性愛者であることを、複数の同級生が参加するLINEグループで暴露しました。

その後、Aさんは心身のバランスを崩し、心療内科を受診、大学にも相談していましたが、同年8月、大学構内の建物から転落し、亡くなりました。

なお、BさんとAさんの遺族の間では既に和解が成立し、大学との間では原告敗訴となったものの判決文にてアウティング行為を「人格権ないしプライバシー権など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」としています。

(4) 採用時の対応

採用可否は、仕事の適性や執務上の能力で判断するべきであり、性的指向や性自認による採否判定を行ってははいけません。また、面接時には、男（女）らしいかどうか、外見容姿、性別と一致しない服装など、職務上の能力に関係ないことについて、差別的言動や相手を傷つける行動をとってははいけません。

(5) 人事評価等

人事評価制度における評価者は、評価実施の際に、性的指向や性自認を理由とする差別的な評価をしないことはもちろんのこと、職務内容、異動、昇格に制限や不利益が生じないようにしなければなりません。



(6) 相談の窓口

●人権相談

部落・外国人・障害などマイノリティを理由にした人権侵害、その他不安や悩みについて、自発的に行動できるようサポートします。

電話相談：TEL: 06-4865-3655

月～金(祝・年末年始を除く)9：00～17：00

面接相談：要予約です。上記電話番号に連絡してください。

●職員の人材育成をサポートする相談事業（本市職員対象）

人間関係、人事評価、セクシュアルハラスメントに関する相談窓口です。

※プライバシーは守ります。

※連絡先は庁内情報共有システム事務連絡をご確認ください。

●豊中市医療支援課精神保健係「こころの健康相談」

TEL: 06-6152-7315

月～金(祝・年末年始を除く) 9：00～17：15

精神保健福祉士や保健師等が、本人や家族、身近な人からのご相談を電話や面談等で応じています。

※来所相談については、事前にご予約ください。

※相談は無料です。 ※秘密は厳守します。

●大阪府人権相談窓口

TEL:06-6581-8634/FAX：06-6581-8614

受付時間 平日・第4日曜日 9：30～17：30

メール so-dan@jinken-osaka.jp

手紙 〒552-0001 大阪市港区波除4-1-37 HRCビル8階

平日相談：月～金 9：30～17：30

夜間相談：火 17：30～20：00

休日相談：毎月第4日 9：30～17：30

※平日・夜間相談は年末年始（12月29日～1月3日）を除きます。

●国（法務省）の人権相談窓口

TEL: 0570-003-110 月～金(祝・年末年始を除く)8：30～17：15

●大阪弁護士会「LGBTsのための電話相談」

TEL: 06-6364-6251 毎月第4日曜日 16：00～18：00

●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 「性別の違和や同性愛などに関わる相談

/セクシュアルマイノリティ専門ライン」

TEL:0120-279-338/FAX：0120-773-776（24時間受付 通話料無料）

ガイダンスが流れたら「4」を押してください。

4. 性的マイノリティに関連する用語 (50 音順)

語句	説明
アセクシュアル/エイセクシュアル (ノンセクシュアル)	恋愛や性的な感情を誰に対しても抱かない、あまり感じない、あるいは性的な行動をしない人や状態のこと。広い意味で用いられている。
インターセックス	身体上の性的特徴が典型的ではない状態の人または状態。医学的には性分化疾患 (DSD : Disorders Differences of Sex Development) と呼ばれ、性的指向や性自認とは異なる概念で、LGBTと同列に入れることを望まない人もいる。
X (エックス) ジェンダー	自らを男性、女性のどちらでもないと感じている人や、性別にとらわれず生きたい人。
エフティーエム (FTM : Female to Male)	出生時に割り当てられた性別は女性であるが、男性として生きる人、生きることを望む人。トランスジェンダー男性という場合もある。
エムティーエフ (MTF : Male to Female)	出生時に割り当てられた性別は男性であるが、女性として生きる人、生きることを望む人。トランスジェンダー女性という場合もある。
カムアウト (カミングアウト)	それまで秘密にしていた自らの性のあり方を他人に伝えること。
クエスチョニング	自らの性のあり方について迷ったり、疑問を抱いたりすること。
クィア	もともとは「奇妙な、独特の」という言葉の意味だが、性的マイノリティ当事者が自らを肯定的に、主体的に呼ぶ言葉として使用されはじめ、今日では性的マイノリティの総称としても使用されている。
シスジェンダー	生まれた時に割り当てられた性別と性自認が一致している人や状態。
性同一性障害	トランスジェンダーのなかでも、特に精神神経医学的な診断基準を満たした状態のこと。GID (Gender Identity Disorder) の訳語。 ※5ページ「参考」参照。
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。
トランスヴェスタイト	異性装者。生物的・社会的な性転換を伴わず、異性の服装をする人。
ヘテロセクシュアル	性的指向が異性に向く (異性を好きになる) こと、あるいはそのような人。異性愛者。
レインボーフラッグ	性の多様性を尊重するシンボルとして世界的に用いられている旗。「6色の虹」が描かれたデザイン。



40万人の
とよなか
未来バトン

SDGs to 2030

豊中市職員のための
性の多様性を理解し行動するための
ハンドブック

令和3年（2021年）3月

豊中市人権政策課

電話 06-6858-2654

メール danjokyoudou@city.toyonaka.lg.jp