

多様な性のあり方を理解し認め合うための
ガイドブック

～誰もが自分らしく生きることのできる社会をめざして～

ver. 1.0



✂ 大阪市

目 次

はじめに	1
1 性の多様性について	2
(1) 多様な性のあり方 ～ 性の要素 ～	2
(2) L G B Tとは	2
(3) 性の多様性についての理解を深める	3
2 L G B Tの方々が直面している課題	3
(1) 各種のサービス等において同性パートナー等が 配偶者と同等に取り扱われないこと	3
(2) 性別を明らかにすることを求められること	4
(3) トイレや制服等の選択肢が男女の2通りしかないこと	4
3 取組の方向性	4
(1) サービスや商品等の提供者としての取組の具体例	4
(2) 雇用主としての取組の具体例	5
(3) その他	7
4 巻末資料	8
(1) 大阪市パートナーシップの宣誓の証明に関する要綱	8
(2) L G B T関連用語集 (50音順)	11
(3) 大阪市の取組	12
(4) 国の取組	12
(5) 参考資料 (50音順)	13
取組チェックシート	14

はじめに

本市では、「大阪市人権尊重の社会づくり条例」及び「大阪市人権行政推進計画～人権ナビゲーション～」に基づき、一人ひとりの人権が尊重される「国際人権都市大阪」の実現に向け、様々な人権課題に対応した施策を推進しており、その一環としてLGBTなどの性的少数者の方々（以下「LGBTの方々」という。）が直面している課題の解消など、多様な性のあり方を理解し認め合うための取組を進めているところです。

LGBTの方々は、人口の約5～8%であると民間の調査で報告されるなど身近な存在です。LGBTの方々の性的指向や性自認は人間が本来もっている多様性の一つであり、「人それぞれである」性のあり方の多様性が尊重され誰もが自分らしく生きることのできる社会を実現していくことが求められているにも関わらず、社会においては理解が十分深まっておらず、依然としてLGBTの方々に対する先入観による差別的な取扱いなどが見受けられます。

本市においては、平成25年の「淀川区LGBT支援宣言」以降、LGBTの方々についての理解を深めるための職員研修や市民啓発、相談対応などの取組を進めてきたところであり、平成30年7月から「パートナーシップ宣誓証明制度」を実施し、同年11月からは、宣誓証明を受けられたカップルの方については市営住宅の入居資格・同居承認資格の対象とすることとしています。

LGBTの方々が直面している課題を解消していくためには、こうした取組だけでなく、さまざまな事業を実施されている皆様（以下「事業者等」という。）をはじめ社会全体が、LGBTの方々が置かれている現況について十分に理解し、受け入れていくことが非常に重要であると考えています。

こうしたことから、このたび、性の多様性についての理解促進やLGBTの方々が直面している課題等の解消に向けた事業者等による取組の一助となるよう、取組の方向性を取りまとめたガイドブックを作成しました。

このガイドブックは、LGBTの方々やその支援者、事業者等から広くご意見やさまざまな取組事例のご紹介等もいただきながら、随時バージョンアップを図っていきたいと考えています。

事業者等をはじめ、各種団体の皆様、また市民の皆様におかれましても、幅広くこのガイドブックをご活用いただき、誰もが自分らしく生きることのできる社会、多様性（ダイバーシティ）を認め合える社会の実現をめざしましょう。

1 性の多様性について

(1) 多様な性のあり方 ～ 性の要素 ～

性のあり方（セクシュアリティ）は、とても多様です。性のあり方の多様性を理解するために、次の4つの要素で考えてみましょう。

ア 性別

日本において出生時の性別は、ほぼ性器の外見によって男性・女性のどちらかとして戸籍に記載されます。しかし、性器の外見、性染色体、精巣や卵巣の有無等、身体の性に関して典型的な男性・女性の特徴とは一致しない人もいます。近年ではパスポート等で男性・女性以外の性別表記を認める国もあります。

イ 性自認

自分自身が自分の性をどう捉えているかという概念です。例えば、出生時に男性（女性）として戸籍に記載された人の多くは自分を男性（女性）と認識しています。しかし、自分は出生時に割り当てられた性別とは違う性別だと認識している人や、男性でも女性でもないと認識している人もいる等、様々な性自認があります。

ウ 性的指向

恋愛感情が主にどの性別に向いているかという概念です。男性を好き、女性を好き、男女両方好き、あるいは誰に対しても恋愛感情を抱かない等、様々な性的指向があります。

エ ジェンダー表現

言葉づかいや服装、しぐさ等、自分自身がどのように性別を表現するかという概念です。なお、ジェンダー表現と性自認が必ずしも一致するとは限りません。

(2) LGBTとは

LGBTとは、

- ・ **L**esbian (レズビアン：女性同性愛者＝女性として女性を好きになる人)
- ・ **G**ay (ゲイ：男性同性愛者＝男性として男性を好きになる人)
- ・ **B**isexual (バイセクシュアル：両性愛者＝異性を好きになることもあれば、同性を好きになることもある人)
- ・ **T**ransgender (トランスジェンダー＝出生時に割り当てられた性別とは違う性別で生きる人、生きたいと望む人)

の頭文字をとって組み合わせた言葉です。

LGBTのほかにも、性的指向や性自認がはっきりしない人、決めたくなかったり、わからなかったり、悩んでいる人や、自分を男性・女性のいずれとも認識していない人などもあります。

LGBTは特定の「人」を指す言葉ですが、すべての人がもつ性のあり方の多様性に焦点をあて、性的指向と性自認（**S**exual **O**rientation and **G**ender **I**dentity）の頭文字をとって**SOGI**（ソジ）という言葉が使われることもあります。

(3) 性の多様性についての理解を深める

性的指向と性自認（**SOGI**（ソジ））は、肌や瞳の色と同様、その人その人に備わった属性の一つであり、もともと多様なものです。ですから、人によって異なることを差別の対象とすべきものではなく、互いに認めあうべきものです。

それにもかかわらず、「出生時に割り当てられた性別らしく生きて、男性は女性を、女性は男性を愛するのが『普通』である」と思っている人が少なくありません。

事業者等にとっては、その人の性のあり方に関わらず、職場における一人ひとりが貴重な人材です。ところが、LGBTの方々の中には、職場において差別的な取扱いを受けたり、ハラスメントやいじめを受けたりすることで、職場への帰属意識を抱きにくくなったり、勤労意欲が低下したりする人もいます。こうした差別的な取扱いによるメンタルヘルスの悪化が、自死や自傷行為を招くこともありえます。

職場で働く仲間として全員が同じ価値をもった存在であるにも関わらず、性のあり方を理由に、安心して快適に働くことができなくなると事業者等にとっても深刻な問題です。

LGBTの方々を含めたすべての人が、安心して快適に働くことができる職場環境の整備に取り組むサインの一つとして「**LGBTフレンドリー**」であることを社内外に打ち出すことは、LGBTの方々がいかに能力を発揮できる場を提供するという意味において事業者等にとっても大きなメリットとなります。

また、先駆的な取組を進める事業者等としてLGBTの方々への理解を深めることや、LGBTの方々の存在を意識した商品やサービスの開発等により、ビジネスの拡大や企業イメージの向上につながることもあります。

LGBTの方々も含めすべての人々が安心して快適に働くことのできる、差別のない職場づくりが今、求められています。

2 LGBTの方々が直面している課題

LGBTの方々は、自らの性のあり方を打ち明け、相談し、受け入れられたいと思った時にも、周囲からの理解不足による差別的な取扱いをおそれ、誰にも打ち明けることができず苦しんでいる場合があります。

また、LGBTの方々は、心の悩みだけではなく、次のように、社会のさまざまな場面において差別的な取扱いを受けることがあります。

(1) 各種のサービス等において同性パートナー等が配偶者と同等に取り扱われないこと

法的な婚姻関係を結ばない同性カップル等は民法上では配偶者とみなされないことか

ら、相続、生命保険金等の受領、社会保険における各種の保障、休暇・福利厚生制度（結婚休暇、介護休暇、忌引き、給付金等）、付添看護や手術の同意、賃貸住宅の同居承認などにおいて、同性パートナー等が配偶者と同等に取り扱われていないケースがあります。

(2) 性別を明らかにすることを求められること

各種のサービス等を利用する際に必ずしも必要でない場合であっても、「決まりだから」と性別を明らかにすることを求められたり、トランスジェンダーなどが、性別と外見の違いから本人かどうか疑われたりするケースがあります。

(3) トイレや制服等の選択肢が男女の2通りしかないこと

トイレや制服などで男性用と女性用の2通りの選択肢しかない場合があり、自認する性と異なるにも関わらず戸籍上の性別に従った選択をせざるを得ないケースがあります。

3 取組の方向性

LGBTの方々が抱える課題を解消するためには、社会全体が、「性自認」、「性的指向」、「ジェンダー表現」等について、差別意識をなくし、多様な性のあり方を受け入れることが必要です。

サービスや商品等の提供者や雇用主の立場からは、次のような取組を進めていくことが望ましいと考えられます。

職場や業務内容の実情に合わせて、できることから始めましょう。

(1) サービスや商品等の提供者としての取組の具体例

ア サービス等における同性パートナー等の取扱い

- ・ 配偶者やその家族・親族向けのサービス等において同性パートナー等を配偶者と同等に取り扱う。

【例】・ 保険金の受領資格

- ・ 配偶者割引や家族割引の対象
- ・ 付添看護者や手術の同意者としての資格
- ・ 賃貸住宅の同居承認資格

イ 商品・サービスの開発

- ・ 商品・サービスの開発・提供にあたっては、ユニセックスなど性別の枠にとらわれないものも併せて検討するようにしている。
- ・ 戸籍上の特定の性別に限定したサービスを、トランスジェンダーなどが自認する性で利用できるようにしている。

ウ トイレ

- ・ 性別に関係なく誰でも利用できる設備を確保する。ただし、LGBTの方々だけに利用を限定している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うるので留意する必要があります。(表示の例「どなたでもお使いください」)

エ 受付対応、相談対応、窓口での呼び出し

- ・ 受付や相談において、男女の性別を特定するような表現は避け、できるだけ当事者の気持ちを考慮した言葉を選ぶ。

【例】・ ご主人様、奥様、彼、彼女 → パートナー、お連れ合い

・ お父さん、お母さん → 保護者、ご家族

・ 息子、娘 → お子さん

- ・ 窓口で呼び出す場合は、受付番号や名字での呼出しにする。

オ 申込書、アンケート等

- ・ 本人確認は、性別ではなく生年月日、住所など他の項目で行う。
- ・ 内容によっては、戸籍の氏名ではなく通称の使用を認める。
- ・ 男女別比率や性別に基づく意見聴取など統計情報として必要な場合でも、可能であれば、男女の選択肢のほかに「その他、または、答えたくない」の欄を設ける、任意の回答にする等の対応を行う。

(2) 雇用主としての取組の具体例

ア 社内方針の明確化と徹底

- ・ LGBTの方々をはじめ、誰もが働きやすい職場づくりに努めること、男女雇用機会均等法において性的指向、性自認等も含めたハラスメントや差別が禁止されていることを社内規定等に明記し、社内全体に周知する。

イ 社員に対する啓発、研修等の実施

- ・ LGBTやSOGIに関する理解を深めるため、社内各層への啓発や研修等を実施する。

【例】・ 管理職層、ハラスメント相談担当者、採用担当者向けの研修

・ 全社員を対象としたe-ラーニング

・ 社内報による発信

・ 職場に啓発ポスター等を掲示

・ 啓発週間の設定

・ セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント研修の際に、LGBTやSOGIに関するハラスメントにも言及する

ウ 相談窓口等の設置

- ・ LGBTやSOGIに関することを相談できるプライバシーに配慮した相談窓口やカウンセリングルーム、ホットラインを設置する。

エ 社員の性のあり方を尊重した取扱い

- ・ トランスジェンダーなどの方が、業務上で通称を使用できるようにする。
- ・ 各種届等（就職希望者のエントリーシートを含む）の性別記載欄について、廃止、「その他、または、答えたくない」の欄を設ける、任意の回答にする等の見直しを行う。

オ 休暇・福利厚生制度の見直し

- ・ 配偶者やその家族・親族に関わる休暇や福利厚生制度において同性パートナー等を配偶者と同等に取り扱う。
- ・ 健康診断において、男性・女性のいずれかでひとまとめにせず個別受診を可能にする。
- ・ 性別適合手術などのための休暇について、他の私傷病と同様に取り扱う。

カ 職場環境の整備

- ・ 利用者の性別を問わないトイレや更衣室を設置する。
- ・ 制服、事務服、作業服などの男女による区分（デザイン、色、女性のみ着用等）の見直し、ユニセックスなど性別の枠にとらわれない選択肢の設定などを行う。

【参考】

○男女雇用機会均等法 第 11 条関係

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についての指針【一部抜粋】

2 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

職場におけるセクシュアルハラスメントには、職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの（以下「対価型セクシュアルハラスメント」という。）と当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの（以下「環境型セクシュアルハラスメント」という。）がある。なお、職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものである。また、被害を受けた者（以下「被害者」という。）の性的指向又は、性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となるものである。

○厚生労働省のパンフレット「職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策やセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です」（平成 29 年 7 月）【一部抜粋】

- ・ また、職場におけるセクシュアルハラスメントは、相手の性的指向又は性自認にかかわらず、該当することがあり得ます。「ホモ」「オカマ」「レズ」などを含む言動は、セクシュアルハラスメントの背景にもなり得ます。また、性的性質を有する言動はセクシュアルハラスメントに該当します。

○厚生労働省の事業主啓発用パンフレット「公正な採用選考をめざして」(平成30年度版)

【一部抜粋】

- ・ 同和関係者、障害者、難病のある方、LGBT等の性的マイノリティの方など特定の人を排除しない
- ◆ 特定の人を排除してしまうというのは、そこに予断と偏見が大きく作用しているからであり、憲法に規定される「職業選択の自由」や「法の下での平等」の精神に反することになります。

(3) その他

ア 社会貢献活動としてのイベント等への協力、NPO法人等との連携

- ・ NPO法人や事業者等が実施するLGBTやSOGIへの理解促進等のイベントに参加・参画する。
- ・ NPO法人等と連携してLGBTやSOGIに関する取組を推進する。

【例】・ LGBTやSOGIに関する活動をしているNPO法人等のイベントへの参加、参画、協賛

- ・ 自社内のLGBTや支援者グループと地域のNPO法人等との交流

イ 求人活動における求職者へのPR

- ・ 求人活動においてLGBTやSOGIに関する取組を推進している事業者等であることを積極的にPRする。

～～ 職場や業務内容の実情に合わせて、できることから始めましょう ～～

ガイドブックのさいごに
「取組チェックシート」
を掲載していますので、
トライしてみましょう！



大阪市人権啓発マスコットキャラクター
にっこりな

4 巻末資料

(1) 大阪市パートナーシップの宣誓の証明に関する要綱

大阪市パートナーシップの宣誓の証明に関する要綱

(趣旨)

第1条 この要綱は、大阪市人権尊重の社会づくり条例（平成12年大阪市条例第25号）の趣旨に基づき、性的マイノリティがその人権を尊重され、自己実現を目指して生きがいのある人生を創造することができる自由、平等で公正な社会の実現に向けて、パートナーシップ関係にある旨の宣誓の証明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「性的マイノリティ」とは、性的指向が必ずしも異性愛のみではない者又は性自認が出生時の性と異なる者をいう。

2 この要綱において「パートナーシップ関係」とは、互いを人生のパートナーとし、日常生活において相互に協力し合うことを約した二者間の関係であって、その一方又は双方が性的マイノリティであるものをいう。

(パートナーシップの宣誓の証明)

第3条 次の各号のいずれにも該当する両当事者が、次条の定めるところにより、市長に対してパートナーシップ関係にある旨の宣誓（以下「パートナーシップの宣誓」という。）をしたときは、第5条の定めるところにより、その旨を証明する。

- (1) 両当事者がともに成年に達していること。
- (2) 当事者の少なくともいずれか一方が市内に住所を有し、又は市内への転入を予定していること。
- (3) 両当事者がともに現に婚姻をしておらず、かつ、現に当該パートナーシップ関係の相手方以外の者とパートナーシップ関係にないこと。
- (4) 当事者同士が民法（明治29年法律第89号）第734条及び第735条の規定により婚姻をすることができないとされている者同士の関係にないこと。

(パートナーシップの宣誓の方法)

第4条 パートナーシップの宣誓は、その両当事者が所定の事項をそれぞれ自書したパートナーシップ宣誓書（様式第1号）（以下「宣誓書」という。）の正本1通及び副本2通に、次に掲げる書類を添付して、これを市長に提出して行うものとする。

- (1) 住民基本台帳法（昭和42年法律第81号）第12条第1項に規定する住民票の写し又は住民票記載事項証明書
- (2) 両当事者がともに市内に住所を有していないときは、当事者の少なくともいずれか一方

が市内への転入を予定していることを疎明するに足りる資料

(3) 現に婚姻をしていないことを証明する書類

2 パートナーシップの宣誓をしようとする当事者の一方又は双方が宣誓書に自書することができないときは、本市職員及び両当事者の立会いの下で当該当事者以外の者に代筆させることができるものとする。

3 パートナーシップの宣誓をしようとする両当事者には、宣誓書を提出する時に、それぞれ本人であることを明らかにするため、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

(2) 旅券

(3) 運転免許証

(4) その他官公署が発行した免許証、許可証又は登録証明書等であつて、本人の顔写真が貼付されたもの。

(5) その他前各号に準ずるものとして市長が相当と認める書類

(パートナーシップの宣誓の証明の方法)

第5条 パートナーシップの宣誓の証明は、当該宣誓をした当事者双方に対し、パートナーシップ宣誓書受領証（様式第2号）（以下「受領証」という。）を交付して行う。

2 パートナーシップの宣誓をした当事者双方には、受領証のほか、受領印を押印した宣誓書の副本を交付する。

3 前項の規定にかかわらず、両当事者が希望するときは、宣誓書の副本に代えて受領印を押印した宣誓書の正本の写しを交付し、又は両当事者に交付する宣誓書の副本を1通とすることができる。この場合においては、前条第1項の規定にかかわらず、宣誓書の副本の提出は要せず、又は提出する副本は1通とする。

(通称の使用)

第6条 パートナーシップの宣誓をしようとする当事者に氏名を使用し難い特別の事情があると認めるときは、宣誓書及び受領証に氏名に代えて通称（氏名以外の呼称であつて社会生活上通用していると認められるものをいう。）を使用することができるものとする。ただし、宣誓書の正本の裏面部分については、この限りでない。

(受領証の再交付)

第7条 受領証の交付を受けた者が、当該受領証の紛失、毀損等の事情により受領証の再交付を希望するときは、受領証を再交付する。

2 受領証の再交付を受けようとする者は、パートナーシップ宣誓書受領証再交付申請書（様式第3号）を市長に提出しなければならない。

(受領証の返還)

第8条 受領証の交付を受けた者は、次の各号のいずれかに該当するときは、パートナーシッ

ブ宣誓書受領証返還届（様式第4号）に受領証を添付して、これを市長に提出しなければならない。

- (1) 当事者の意思によりパートナーシップ関係が解消されたとき。
- (2) 当事者の一方が死亡したとき。
- (3) 両当事者がともに市内に住所を有しなくなったとき又は当事者の少なくともいずれか一方が第3条第3号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両当事者が第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。

（事務の所管及び事前調整）

第9条 パートナーシップの宣誓の証明に関する事務は、大阪市人権啓発・相談センターにおいて行う。

2 パートナーシップの宣誓をしようとする当事者は、あらかじめ宣誓をする日時等について本市と調整するものとする。

（本市施策の推進に当たっての配慮）

第10条 本市は、施策の推進に当たっては、この要綱の趣旨を尊重し、パートナーシップ関係にある当事者に十分に配慮するものとする。

（施行の細則）

第11条 この要綱の施行に関し必要な事項は、市民局理事が定める。

附 則

- 1 この要綱は、平成30年7月9日から施行する。
- 2 第9条第2項の規定による調整その他パートナーシップの宣誓のために必要な行為は、この要綱の施行前においても行うことができる。

【パートナーシップ宣誓書受領証イメージ】

パートナーシップ宣誓書受領証	
大阪市パートナーシップの宣誓の証明に関する要綱の規定に基づき、パートナーシップの宣誓をされたことを証します。	
様 様	
年 月 日	専用 公印
大 阪 市 長	

（表）

この受領証の提示を受けられた方へ

この受領証は、大阪市として、お二人が互いを人生のパートナーとし日常生活において協力しあうことを宣誓されたことを証することにより、お二人がいきいきと輝き活躍されることを期待するものです。

この受領証の提示を受けられた方は、上記の趣旨を十分にご理解くださいますようお願いいたします。

特記事項

（裏）

(2) LGBT関連用語集 (50音順)

語句	説明
アウトティング	他人の性のあり方を本人の許可なく第三者に伝えること
アセクシュアル (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、あまり感じない人
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 医学的にはDSD (<u>D</u> isorders of <u>S</u> ex <u>D</u> evelopment) と呼ばれ、性的指向や性自認とは違う概念であり、性的指向や性自認は様々である
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
カムアウト (カミングアウト)	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	自らの性のあり方がわからなかったり、迷ったりしている人や状態
シスジェンダー	生まれたときに割り当てられた性別と性自認が一致している人
性同一性障害者	生物学的には性別が明らかであるにもかかわらず、心理的にはそれとは別の性別 (以下「他の性別」という。) であるとの持続的な確信を持ち、かつ、自己を身体的及び社会的に他の性別に適合させようとする意思を有する者であって、そのことについてその診断を的確に行うために必要な知識及び経験を有する二人以上の医師の一般に認められている医学的知見に基づき行う診断が一致しているものをいう ※「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律第2条より」
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
ヘテロセクシュアル	異性愛者 (異性を好きになる人)
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のデザイン 「6色の虹」が描かれている

(3) 大阪市の取組

○大阪市LGBT支援サイト

<http://www.city.osaka.lg.jp/shimin/page/0000397620.html>



○大阪市パートナーシップ宣誓証明制度

<http://www.city.osaka.lg.jp/shimin/page/0000439064.html>

【予約受付】大阪市人権啓発・相談センター

電話 06-6532-7631

平日（月曜～金曜） 9:00～17:30

（土・日曜、祝日、施設点検日、年末年始を除く）

ファックス 06-6532-7640

メール ca-partnership@city.osaka.lg.jp



○大阪市人権啓発・相談センター（相談窓口）

<http://www.city.osaka.lg.jp/shimin/page/0000095095.html>

場所 大阪市西区立売堀4丁目10番18号

相談電話 06-6532-7830

時間 平日（月曜～金曜） 9:00～21:00

日曜、祝日 9:00～17:30

（施設点検日、年末年始を除く）

メール相談 [大阪市メール人権相談](#) [検索](#)



(4) 国の取組

○法務省人権擁護局のウェブサイト

「多様な性について考えよう！」

<http://www.moj.go.jp/JINKEN/LGBT/index.html>



○【法務省】みんなの人権110番（全国共通人権相談ダイヤル）

<http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken20.html>

電話 0570-003-110

時間 平日（月曜～金曜） 8:30～17:15

（祝日、年末年始を除く）



○【法務省】インターネット人権相談窓口へようこそ！

<http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken113.html>



(5) 参考資料 (50 音順)

○厚生労働省

- ・パンフレット「職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策やセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です」(平成 29 年 7 月)
- ・事業主啓発用パンフレット「公正な採用選考をめざして」(平成 30 年度版)

○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 全国連合会監修

- ・「性自認および性的指向の困難解決に向けた支援マニュアルガイドライン」
(平成 28 年 7 月)

○千葉市

- ・「LGBTを知りサポートするためのガイドライン～誰もが自分らしく生きることが認め合う社会へ～」(平成 30 年 3 月)

○一般社団法人 日本経済団体連合会

- ・「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」(平成 29 年 5 月)

○日高庸晴 (宝塚大学看護学部教授、日本思春期学会理事、厚生労働省エイズ動向委員会委員) 監修、大阪市人権啓発・相談センター発行

- ・「性の多様性について考えてみましょう」(平成 29 年 10 月)

○文京区

- ・「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～」
(平成 29 年 3 月)

○連合

- ・「性的指向及び性自認 (SOGI) に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン～すべての人の対等・平等、人権の尊重のために～」ver.3 (平成 30 年 7 月)

◆淀川区 (大阪市)

- ・「病院・クリニックで知っておきたいLGBT基礎知識～お互いが良き信頼関係を築くために～」(平成 29 年 3 月)

取組チェックシート

「大阪市LGBT支援サイト」より、ダウンロードできるのでご活用ください。

活
用
例

STEP1・・・現在の状況を把握する

STEP2・・・幹部会議や社内研修資料として活用し、行動指針や行動計画に反映する

STEP3・・・毎年1回チェック表を確認し、チェック数が増えるよう行動指針や行動計画を改定する



さらなる取組の推進!

取組チェックシート

社名・営業所等：

記入日

年

月

日

年度					
チェック数					

※ できている項目に をつけて、チェックの数を上の表に記入しましょう。

サービスや商品等の提供者側としての取組

サービス等における同性パートナー等の取扱い

- 配偶者やその家族・親族向けのサービス等において同性パートナー等を配偶者と同等に取り扱っている

商品・サービスの開発

- 商品・サービスの開発・提供にあたっては、ユニセックスなど性別の枠にとらわれな
いものも併せて検討するようにしている
- 戸籍上の特定の性別に限定したサービスを、トランスジェンダーなどの方が自認する
性で利用できるようにしている

社内設備の配慮

- 性別に関係なく誰でも利用できる設備（トイレや更衣室等）を確保している

受付・窓口対応、呼出し

- 受付や相談、窓口において、男女の性別を特定するような表現は避けるなどの配慮を
している（例：番号や名字による呼出しにする）

申込書、アンケート等

- 本人確認は、性別ではなく生年月日や住所など他の項目により行っている
- 性別欄を削除したり、男女以外の任意の回答を設けるなどの配慮をしている
- 内容によっては戸籍の氏名ではなく通称の使用を認めている

	<p><u>《独自の取組を記入してください》</u></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>
雇用主としての取組	
	<p><u>社内方針の明確化</u></p> <p><input type="checkbox"/> 社内規定等に性的指向、性自認等も含めたハラスメントや差別禁止を明記している</p> <p><u>社員に対する啓発、研修等の実施</u></p> <p><input type="checkbox"/> 社員向けにLGBTやSOGIに関する啓発や研修等を実施している</p> <p><u>相談窓口等の設置</u></p> <p><input type="checkbox"/> LGBTやSOGIに関する相談窓口等を設置している</p> <p><u>社員の性のあり方を尊重した取扱い</u></p> <p><input type="checkbox"/> トランスジェンダーなどの方が、業務上で通称を使用できる</p> <p><input type="checkbox"/> 各種届等（就職希望者のエントリーシートを含む）の性別記載欄を見直した</p> <p><u>休暇・福利厚生制度の見直し</u></p> <p><input type="checkbox"/> 可能な限り、配偶者やその家族・親族に関わる休暇や福利厚生制度において同性パートナー等を配偶者と同等に取り扱うようにしている</p> <p><input type="checkbox"/> 健康診断において、男性・女性のいずれかでひとまとめにせず個別受診ができるようにしている</p> <p><input type="checkbox"/> 性別適合手術などによる休暇について、他の私傷病と同様の取扱いをしている</p> <p><u>職場環境の整備</u></p> <p><input type="checkbox"/> 性別を問わないトイレや更衣室を設置している</p> <p><input type="checkbox"/> 制服、事務服、作業服などの男女による区分（デザイン、色、女性のみ着用）の見直し、ユニセックスなど性別の枠にとらわれない選択肢の設定などを行っている</p> <p><u>《独自の取組を記入してください》</u></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>
その他	
	<p><u>社会貢献活動としてのイベント等への協力、NPO法人等との連携</u></p> <p><input type="checkbox"/> NPO法人や事業者等が実施するLGBTやSOGIイベントに参加、参画している</p> <p><u>求人活動における求職者へのPR</u></p> <p><input type="checkbox"/> 求人活動においてLGBTやSOGIに関する取組を推進している事業者等であることを積極的にPRしている</p> <p><u>《独自の取組を記入してください》</u></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>

多様な性のあり方を理解し認め合うためのガイドブック
～誰もが自分らしく生きることのできる社会をめざして～
ver. 1.0

平成30年10月
発行 大阪市

担当 市民局ダイバーシティ推進室人権企画課
大阪市北区中之島1-3-20
電話 06-6208-7611
mail ca0014@city.osaka.lg.jp

