

多様な性に関する職員ハンドブック
～職員が理解を深めるために～



令和3年11月改訂

京都市

目 次

はじめに	1
STEP 1 性の多様性に関する基礎知識	2
(1) 性（セクシュアリティ）は多様	
(2) LGBTとSOGI（ソジ）	
(3) 性的少数者の現状及び性的少数者が抱えている課題	
STEP 2 性的少数者の方々が抱く不安の想像	6
STEP 3 性的少数者を含む市民の方等への対応	7
(1) 窓口や電話での対応など	
(2) 公的証明書類等の性別欄の取扱い	
(3) 公共施設の利用における配慮・対応	
(4) パートナーシップ宣誓制度	
STEP 4 職場内の対応	12
(1) 性的指向や性自認に関する差別的言動に注意	
(2) ハラスメントに係る相談体制	
(3) プライバシーの保護の徹底	
【参考資料】人権に関わる相談窓口及び職場のハラスメントに関する相談機関	14

監 修 谷口 洋幸

（青山学院大学 法学部教授，（公財）世界人権問題研究センター 嘱託研究員）



6色のレインボーカラーは性の多様性を表しており、国際的にLGBTのシンボルカラーとして、また支援や連帯の気持ちを示すカラーとして広く認識されています。

はじめに

日本において、LGBT等の性的少数者（以下「性的少数者」という。）の方々については、各自治体の取組やマスコミ報道等で次第に認知されつつあるものの、依然、社会の理解が低いという現状にあるため、性的少数者の方々には、社会生活の様々な場面において偏見や差別により精神的な苦痛を受けていることに加え、社会的参加も困難な状況に置かれています。

本市では、「京都市人権文化推進計画」（平成27年2月策定、令和2年3月改訂）において、「LGBT等の性的少数者の人権尊重」を重要課題に位置付け、性の多様性への理解を促進するため、職員研修や、市民や事業者の方への啓発活動を行うとともに、性的少数者の方等が、安心して思いを語り、共有できる居場所づくりや個別相談会を実施しています。また、令和2年6月には、「京都市ハラスメント防止に関する方針」を改正し、性的指向や性自認に関するハラスメントを意識した記載を新たに盛り込みました。教育現場においては、子どもが自分を大切にしながら社会に参加していける環境づくりを進めています。

さらに、令和2年9月からは、「パートナーシップ宣誓制度」を開始し、性的少数者の方々が、お互いを人生のパートナーとして自分らしく生活されることを応援しています。これを契機として、市営住宅の入居要件の緩和をはじめ各種制度の親族要件などの見直しをオール京都市で進めており、民間企業においても、取組が広がっています。

この度、私たち市職員が多様な性について正しい知識を持ち、理解を深め、状況に応じて適切な対応ができるよう、当事者の意見も踏まえ、本ハンドブックを改訂し、「公共施設の利用における配慮・対応」を追記するなどしました。

本ハンドブックを活用いただき、多様な性に関する正しい理解のもと、市民サービスの向上や、全ての職員がいきいきと働ける職場づくり、また、担当事業における効果的な施策推進につなげていただければと思います。

**「ひとがつながり みんながつくる
やさしさあふれる 人権文化の息づくまち・京都」**

（京都市人権文化推進計画 基本理念）



STEP 1 性の多様性に関する基礎知識

(1) 性（セクシュアリティ）は多様

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

- ① 性自認 … 「こころ」の性別。自分が認識している性別のことで、割り当てられた性別とは違う性別で生活をしている人（トランスジェンダー）や、男女どちらにも当てはまらない（Xジェンダー）、という人もいます。
- ② 身体の性 … 「からだ」の性別。生まれた時に性器の形で判別されることが多いですが、精巣・卵巣の有無や染色体の検査で判断することもあります。
- ③ 性的指向 … 「すき」の性別。恋愛感情や情緒的・性的な関心が自分の性別から見てどの性別に向かっているかを示します。
- ④ 性（別）表現 … 「らしさ」の性別。服装や言葉遣い、振舞い方等、周囲の人から見た性別の特徴を指します。

性はグラデーション

性自認

女性

男性

「こころ」の性別

身体の性

女性

男性

「からだ」の性別※

性的指向

女性

男性

「すき」の性別

性（別）表現

女性

男性

「らしさ」の性別

一人一人顔や性格が違いうように、性も人それぞれ多様です。自身の性を決めることを望む方や、決められない、わからないという方もおられます。

※ 女性、男性の身体にも様々な状態があります。

(2) LGBTとSOGI (ソジ)

LGBT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) の頭文字をとった言葉で性的少数者の総称の一つです。性の在り方に関して少数派の人々は、セクシュアルマイノリティ (性的マイノリティ, 性的少数者) と呼ばれており、狭義でのセクシュアルマイノリティの総称として「LGBT」が使われることがあります。

これに対して、SOGI (ソジ) とは、(1) の「性的指向」 (Sexual Orientation) と「性自認」 (Gender Identity) の頭文字をとった総称で、全ての人のセクシュアリティ (性の在り方) に関わる、LGBTよりも広い概念です。服装やしぐさ、言葉づかいなど性別についての表現を示す性 (別) 表現 (Gender Expression) をプラスしてSOGIE (ソジー) と言われることもあります。

Lesbian (レズビアン)	… 同性を好きになる女性	} 性的指向
Gay (ゲイ)	… 同性を好きになる男性	
Bisexual (バイセクシュアル)	… 同性も異性も好きになる人	

Transgender (トランスジェンダー)	… 割り当てられた性別とは違う性別で生活している人及び生活しようと望んでいる人	} 性自認 GI

～コラム～ トランスジェンダー = 性同一性障害？

「トランスジェンダー」というと、「性同一性障害のこと」と思われる方がいるかもしれませんが。性同一性障害 (Gender Identity Disorder, GID) は、ホルモン治療や手術を開始するため、医療機関によって疾患・診断名として使われる用語です。

トランスジェンダーの方全員が性同一性障害の診断を受けている、又は、希望しているわけではありません。

なお、世界保健機関 (WHO) の総会 (令和元年5月25日) で、性同一性障害を精神疾患から削除し、新たに性別不合 (Gender Incongruence, GI) として位置づけることが決定されました。

<LGBT以外のセクシュアリティに関する言葉>

用語	意味
アセクシュアル (エイセクシュアル) Asexual	他人に恋愛感情を抱かない人
パンセクシュアル Pansexual	人を好きになる時に、相手の性別が条件とならない人
ヘテロセクシュアル Heterosexual	異性愛者（心の性が女性で男性を好きになる人、心の性が男性で女性を好きになる人）
エックスジェンダー X Gender	性自認が中性である又は性別を決めたくない人
トランス男性 Trans-man FTM(Female to Male)	出生時に割り当てられた性別は女性であり、自身を男性であると自認する人
トランス女性 Trans-woman MTF(Male to Female)	出生時に割り当てられた性別は男性であり、自身を女性であると自認する人
シスジェンダー Cisgender	出生時に割り当てられた性別と、自身の自認する性別が同じ人
クエスチョニング Questioning	性自認や性的指向が明確でない、あいまいなままでいることを望む人
クィア Queer	元々は、「変態」を意味する侮蔑語。これを逆手にとった性的少数者を示す表現
エルジービーティーキュー LGBTQ	LGBTにQ（クエスチョニング又はクィア）、の頭文字を加えた言葉。多様なセクシュアリティを表す「LGBTs」「LGBT+」という言葉もあります
ディーエスディーズ DSDs	DSDs（Differences of sex development）とは、生物学上の性発達が先天的に非典型的（男性・女性ならばこういう体の構造であるはずだという固定観念とは一部異なる）な状態を指す医学用語。DSDs 自体は、身体の高多様性を表す言葉です
アライ Ally	英語の Ally（支援者、同盟）が語源で、性的少数者を理解、応援し、共に差別解消を目指す人

(3) 性的少数者の現状及び性的少数者が抱えている課題

民間での調査等によると、日本における性的少数者の方は、全人口の約3～8%程度おられるということです。これは、血液型がAB型の人や、左利きの方の割合に近い数字です。

このように性的少数者の方は普通で、身近な存在なのですが、無理解や偏見を恐れて、家族・友人・知人・職場の同僚や上司に伝えることができない当事者が多くおられ、その存在に気づきにくいことから、「特別で」、「いない」ものとされ続けてきました。

現在でも、「人は出生時に割り当てられた性別らしく生き、男性は女性を、女性は男性を愛するのが普通であり、それ以外は異常で好ましくない」といった固定観念や先入観を持ち、性的少数者の方を特別視したり、偏見や差別意識を持ったりする人が少なくありません。

こうした考えにより、性的少数者がつらい思いや、不安な思いをしていることもあるのです。自治体の窓口を例に挙げると、利用者の見た目の性別と戸籍の性別が違うことに関して当事者が一から説明しなければならなかったり、説明をしても不信感を抱かれ手続をしてもらえなかったり、不必要な質問をされたりといった事例が報告されています（出典：LGBT法連合会※作成「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」）。また、このような事態を懸念して困難を抱えている人々が公的窓口を利用しなくなってしまうという事例もあるということです。

※ LGBT法連合会

性的指向及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を目的として、政策提言や情報発信等を行うNPO法人などの連合体

STEP2 性的少数者の方々が抱く不安の想像

行政サービスは様々な方が受けられます。そうした中で性的少数者の方々は様々な不安を抱いておられる場合があります。

【不安の例】

- 窓口で自分が困っていることを相談しても、役所の人は理解してくれないのではないか。
- 戸籍上の性別や名前と見かけが違ふことで、書類を提出すれば性別、氏名の再確認をされ、好奇の目で見られ、恥ずかしい思いをするのではないか。
- 受付で自分の氏名が大声で呼ばれてしまえば、自分の意思とは無関係に役所に居合わせた他の人たちに性別のことが気付かれるのではないか。
- 同性パートナーと同居していることが知られたら、偏見を持って見られるのではないか。隠した方がよいのだろうか。

行政現場における当事者の困難事例1

公的な書類に記載された性別欄と外見の性別が異なるため、本人確認ができないという理由で、スムーズに行政サービスを受けることができなかった。



行政現場における当事者の困難事例2

性的指向や性自認の問題について、役所の人々が正確な知識があるがどうか不安なため、込み入った相談をためらったことで、本当のことが話せなかった。



STEP3 性的少数者を含む市民の方等への対応

(1) 窓口や電話での対応など

ア 職員として心得ておくべきこと

公務に従事するに当たって、性的指向や性自認に関して必要な配慮は人権尊重の観点からも求められるものです。一人一人が異なるように、性的指向・性自認の思いの強さや我慢の程度は人それぞれであり、対応方法は1つではないことから、市民対応を行う際には、相手の要望をよく聴いて受け止め、可能な範囲で配慮・対応することが大切になります。

府中青年の家事件

～公共施設利用を拒否された同性愛者に関する判例～

平成9年9月16日 東京高裁平成6年(ネ)1580号抜粋

「……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、きめ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。…」

～対応の際に留意する事項～

- 見た目、しぐさ等では性的少数者であると分からない。
- 性的指向や性自認は多様であることを理解する。
- 固定観念や先入観、偏見を持たない。
- 性別や関係性を決めつけるような表現は避ける。

(例) 夫、妻、旦那様、奥様 → 配偶者、パートナー

お父さん、お母さん → 保護者の方、御家族の方

- パートナーが異性であるとは限らない。



広報物の御紹介 ～研修会等で御活用ください！～

<市民向け啓発リーフレット>

「性の多様性」や性的少数者の困りごと、周りの人ができることをまとめた啓発リーフレット

<企業向け啓発パンフレット>

職場等における当事者の声や、職場で取り組めること、実際の企業等での実践事例等をまとめた啓発パンフレット

<保護者向け啓発リーフレット>

思春期の子どもをもつ保護者に向けた啓発リーフレット

ホームページからダウンロードして、御活用ください。

<https://www.city.kyoto.lg.jp/bunshi/page/0000271168.html>



イ 具体的な対応事例

本人確認を行う場合、氏名による確認は、氏名から推定される性別と外見の性別が異なり、名乗ることをためられる場合があります。

～対応の際に留意する事項～

- 書類の確認は、性別が周りに分からないように氏名は口にせず、書類の指さし等で行う。例えば、「この書類でお間違いはありませんか」等。
- 窓口で呼び出す場合、番号等で対応することが望ましい。やむを得ず名前を呼ぶ場合には、名字だけにするなど周囲に性別が判明しないよう配慮する。
- 氏名の確認に固執することなく、生年月日や住所等、他の方法も選択肢として検討する。

窓口において、大声での氏名による呼び出しは、しないようにしましょう。



(2) 公的証明書類等の性別欄の取扱い

法的に義務付けられたものや、事務上必要とするものを除いて、必要のない性別欄は削除してください。

事務上必要であり性別欄を設けている場合についても、記載方法の工夫やその必要性を説明する等、適宜書類の目的等に応じた配慮を行ってください。

～事務上必要とするもの～

- 医療上や統計上（国等への報告も含む。）などの理由から、性別情報が必要であるもの。
（例）検診の受診票、経年比較が必要なアンケートなど
- 事業の性質上、性別情報が必要であるもの。
（例）スポーツイベントの申込書など
- 全庁的に、男女共同参画の推進に当たり、状況や課題を適切に把握し、男女共同参画の視点に立った施策の企画立案・実施につなげるために男女別データが必要であるもの。
（例）男女の置かれている状況や課題を客観的に把握するための統計調査（ジェンダー統計）、市民意見の募集（パブリックコメント）のうち、男女それぞれの視点からの問題意識を知り、それらを施策に反映するために性別を特定して募集することが望ましいもの

注：以上の例に挙げた書類の全てに性別欄が必要というわけではありません。適宜、その事業の性質に応じた判断が必要となります。



～性別欄の記載方法の工夫とは？～

① 自由記載方式として空欄にする。

(例)【 女性 ・ 男性 】⇒【 】性別をお書きください。

② 「男性」、「女性」の2択にはせず、「空欄」や「答えたくない」という選択肢を設ける。

(例)【 男性 ・ 女性 ・ () ・ 答えたくない 】

(3) 公共施設の利用における配慮・対応

トイレ・更衣室等の設備利用をめぐるっては、本人の意思をなるべく尊重した対応や他の利用者との調整をどのように行うか等について、あらかじめ検討しておくことが必要です。

施設の管理者や窓口担当者の中で事前に施設利用の取扱いについて確認し、対応可能な選択肢を用意しておき、施設利用について当事者から問合せがあった場合には、丁寧に対応可能な選択肢を説明するとともに、実際の施設の利用方法について個別に検討し、当事者との間で調整しましょう。

～対応の際に留意する事項～

「普段、どちらの性別の設備を利用されているか」など御事情や思いをお伺いし、個別の対応ができないか、検討しましょう。(例えば、「更衣室利用の際、他の利用者と時間をずらして利用できるようにする。空き室を更衣室として代用する。室内をカーテンで区切ってお互いに見えないようにする」等。)

※ 本人が意図しないところでのアウトティング (p 13参照) にも細心の注意が必要です。

※ 「当事者の方を含め、全ての利用者の安心・安全を守る」ことを基準に、対応しましょう。

※ 性別による区別のないトイレ等を、別に設置することも有効ですが、その利用のみを強制し、利用者の性自認に適合した設備の利用を認めないこととするのは、当事者にとっては配慮がなされていないとの思いを深めることにもなりうるため、留意する必要があります。

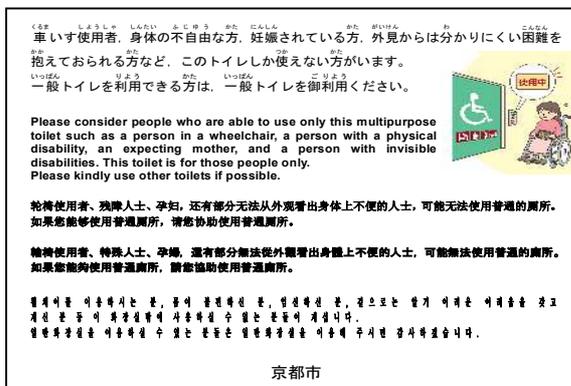
(参考) 本市施設における多機能トイレの表示の見直し

性的少数者の方々の中には、身体の性と心の性が一致しないことによる身体の性への違和感などを理由として、男女別のトイレを利用しづらいと感じ、性別を問わない男女共用の多機能トイレを利用される方がおられます。

また、オストメイトの方や異性介助が必要な方など、一見して男女別のトイレが利用できるように見えても、多機能トイレを必要とされている方もおられます。

そこで、本市施設においては、車いす使用者や身体が不自由な方々に加え、上記のような外見上は多機能トイレが必要だと分かりづらい方々も利用しやすくなるよう、多機能トイレの表示の見直しを実施しました。

- ① 名称を「多機能トイレ」に統一
- ② 備えている機能（オストメイト、介助用ベッド付など）を新たに作成したステッカーで表示
- ③ 多機能トイレの使用に係る啓発文を現行のものから修正し、「外見からは分かりにくい困難を抱えている方」がいることを明示



(4) パートナーシップ宣誓制度（令和2年9月から開始）

この制度は、双方又はいずれか一方が性的少数者であるお二人が、互いを人生のパートナーとして、日常生活において相互に協力し合うことを、市長に宣誓し、市長が受領証等を交付するものです。

【パートナーシップ宣誓ができる方】

- ・ どちらも、成年に達していること
- ・ 少なくとも、いずれか一方が、現に京都市民であること
- ・ どちらも、現に婚姻していないこと
- ・ どちらも、現に別の方とパートナーシップを形成していないこと
- ・ お二人が、近親者などでないこと（養子縁組の場合を除く。）

【手続の流れ】

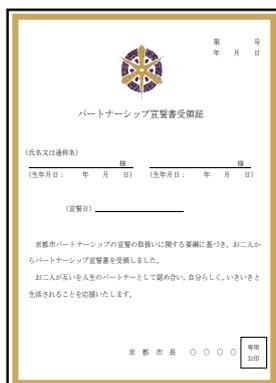
- ① 宣誓する日を、電話（またはFAX、電子メール）で予約
- ② お二人で、必要書類を持参、パートナーシップ宣誓書に署名し、提出（宣誓場所：文化市民局共生社会推進室）
- ③ 京都市から、パートナーシップ宣誓書受領証及び受領証カードを交付
⇒詳しくは[こちら](#)（京都市情報館内の制度案内ページへのリンクです。）

法律上の効果（婚姻や親族関係の形成、相続、税金の控除等）が生じるものではありませんが、この制度を導入することで、市民や事業者の皆様の間に、性の多様性や性的少数者の方々に関する理解と共感の取組が広まり、当事者が生活の中で抱えておられる困りごとや生きづらさが解消され、社会参加の促進につながるよう取り組むものです。

本市では、これまでから、里親の認定や、市立病院における病状説明、手術同意等に関して、単に性的指向等を理由に制限することなく、柔軟に対応してきましたが、受領証等は、生活の様々な場面で、お二人の関係を説明される際に活用いただけます。また、市営住宅や特定優良賃貸住宅・高齢者向け優良賃貸住宅の入居申込、京都市犯罪被害者等生活資金の給付の申請の時にも、お二人が宣誓したパートナーであることを示すためにお使いいただけます。

ほかにも、本市の施策や事業等（特に、親族等を対象としているもの）において、この制度の趣旨を踏まえた柔軟な対応ができないか検討してください。

性的少数者の方々が安心して、暮らし、働き、学び、観光できる環境づくりに向けた取組を進めましょう。



この受領証カードの提示を受けられた方へ

この制度は、京都市として、お二人が人生のパートナーとして協力し合うことを宣誓されたことを証することにより、市民や事業者の皆様と理解と共感が広がり、お二人が抱える困難が解消され、社会参加の促進につながるよう取り組むものです。婚姻のような法律上の効果が生じるものではありませんが、制度の趣旨を御理解くださいますようお願いいたします。

【特記事項】

【緊急連絡先】（自由記載）

STEP4 職場内の対応

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、あらゆるハラスメント（嫌がらせ）がないことが大切です。

性的指向や性自認の問題にかかわらず、行為者側がハラスメントを意図しない態度や言葉でも、相手にとってはハラスメントとなりうることに十分注意が必要です。

～京都市ハラスメント防止に関する方針～（平成29年1月1日付決定、令和2年6月1日改正）

性的な言動の定義として「性的な関心や欲求に基づく言動や、性的な差別意識（性的役割負担意識又は性的指向や性自認に関する偏見など）に基づく言動」と記載があり、また、「異性に対する場合だけが、セクシュアル・ハラスメントに該当するのではなく、同性に対する場合も、また、被害を受ける人の性的指向や性自認にかかわらず、性的な言動であれば該当となる」と明記されました。

(1) 性的指向や性自認に関する差別的言動に注意

性的指向や性自認は個人の尊厳に関わる事柄です。いわゆる「ホモネタ」等の性的指向や性自認を揶揄する発言は、職場の雰囲気や和ませることはなく、差別的言動であることを認識しなければなりません。差別的言動は人権侵害であること、また当事者である職員だけでなく当事者の親族や友人を持つ人にとっても、精神的苦痛となることに十分留意してください。

～こんな発言に気を付けて～

- ・ ノーマル・アブノーマル、ホモ、おかま、レズ、おなべ、オネエ、あっち系、男らしく・女らしく
⇒ 侮辱的表現にあたります。日常会話の中でつい使ってしまった・・・ということの無いように、十分注意してください。
- ・ 彼女／彼氏いるの？ なんで結婚しないの？
⇒ 私生活に踏み込むような雑談は慎みましょう。仮に聞く必要がある場合でも、「付き合っている人」や「パートナー」といった性別を特定しない言い方を心掛けましょう。



何気ないゲイジョークで笑っている学校、職場で周りを注意深く見てください。仲間の中に当事者がいて、無理やり愛想笑いをしている顔があるかもしれません

（「いのちリスペクト。ホワイトリボン・キャンペーン」制作のパネルから抜粋）

(2) ハラスメントに係る相談体制

ハラスメントに関する相談窓口において、性的指向や性自認が非典型である（性的少数者である）ことに起因するハラスメントの相談に応じるなど、ハラスメントのない職場環境を目指す必要があります。各所属長や上司が相談を受けた際には、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適切な対応に努める必要があります。

* 本市では職場のハラスメントに関して、相談窓口を外部（（公社）葵橋ファミリー・クリニック内）及び内部（コンプライアンス推進室内*）に設置し、職員からの相談を受け付け、相談者に対する助言や状況に応じた対応等を行っています。

※ 消防局，交通局，上下水道局，教育委員会事務局においては、各局の服務担当部署が内部相談窓口となっています。 【相談窓口一覧 p14, p15】

(3) プライバシーの保護の徹底

性的指向や性自認が非典型であることを職場に秘匿していたにもかかわらず、本人の了承なく他の職員や上司に伝えることは絶対にしてはいけません。

本人の性的指向や性自認について、他の管理職や周囲と情報共有が必要な場合は、必ず本人の同意を取った上で行き、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徹底する必要があります。

～コラム～ アウティング（暴露）に注意

本人の了解を得ずに、本人が公にしていない性的指向や性自認をその他の人に伝え、広まってしまうことを「アウティング」といいます。アウティングは、重大な人権侵害です。絶対にしないように、十分注意しましょう。

カミングアウト (Coming out)
これまでに公にしていなかった自分の性的指向や性自認等を本人が表明すること

アウティング (Outing)
本人が公にしていないことを他人が暴露すること

～某国立大学の男子学生がアウティング後に自殺～

平成27年4月に、男子学生Aが、同じクラスの男子学生Bに、好意を抱いていることをLINE（ライン。ソーシャル・ネットワーキング・サービスの一つ）を介して打ち明けた。その後、BはAの同意を得ず、Aが同性愛者であるということを、複数の同級生が参加するLINEグループで暴露した。

その後、Aは心身のバランスを崩し、心療内科を受診した。Aは大学にも相談していたが、同年8月、大学構内の建物から転落し、死亡した。

【参考資料】人権に関わる相談窓口及び職場のハラスメントに関する相談機関

1 人権に関わる相談窓口（全て無料）

窓口名称	相談先	電話番号	対応日時
法務局・人権擁護委員による常設人権相談	京都地方法務局	みんなの人権110番 0570-003-110 （ナビダイヤル）又は 075-231-2001 （IP電話等が利用できない場合）	月～金曜日 8時30分～ 17時15分
人権擁護委員による特設人権相談	共生社会推進室	075-222-3096 （予約・問合せ）	偶数月の 第4水曜日 18時～20時 （要予約）
	全区役所・支所	075-222-3096 （予約・問合せ）	第3木曜日 又は第4木曜日 14時～16時 いずれかの区役所・支所で実施
	京都府府民総合案内・相談センター	075-414-4235 （予約電話番号）	原則第2木曜日 13時～16時 （要予約）
人権問題法律相談 ～京都府人権リーガルレスキュー隊～	（昼間面接相談） 京都府府民総合案内・相談センター	075-414-4271 （予約電話番号）	原則第2火曜日 13時30分～ 16時30分 （要予約）
	（夜間面接相談） 京都弁護士会京都駅前法律相談センター	075-741-6322 （予約電話番号）	原則第3水曜日 18時～ 20時30分 （要予約）
	（電話相談）	075-741-6321	原則第1, 第3火曜日 14時～16時
よりそいホットライン	（電話相談） 一般社団法人社会的包摂サポートセンター	0120-279-338	24時間365日 性的少数者の専門回線あり。音声ガイダンスに従って相談内容を選択。
にじいろQ LINE相談	（LINE相談） NPO法人QWRC（くおーく）	公式サイト （ https://qwrc.jimdo.free.com/ ）にアクセスし、LINE友だち追加	相談日は月1回

* 「よりそいホットライン」の性的少数者専門回線及び「にじいろQ LINE相談」以外は、性的少数者の専門相談機関ではありません。

* 「よりそいホットライン」の性的少数者専門回線以外は、祝日、年末年始（12月29日～1月3日）は対応していません。

2 職場のハラスメントに関わる相談機関

窓口名称	相談先	電話番号	対応日時（祝日・年末年始（12月29日～1月3日）を除く。）
ハラスメント相談窓口（内部）	行財政局コンプライアンス推進室*	075-222-4069	月～金曜日 8時45分～17時30分
ハラスメント相談窓口（外部）	公益社団法人 葵橋ファミリー・クリニック	075-431-9158 *京都市職員（教職員を除く）専用	月, 火, 木, 土 10時～17時 水, 金 14時～20時 ただし, 祝日, 年末年始及びお盆期間を除く。(要予約)

※ 消防局, 交通局, 上下水道局, 教育委員会事務局においては, 各局の服務担当部署が内部相談窓口となっています。

性的少数者の方や家族の方からのメッセージ

「彼氏いるの？」
「どんな男性がタイプなの？」って、
よく聞かれるけど、
いつもあいまいな返事でごまかすしかできない私。
いつか、同じ質問が来たら、
笑ってこう返せるようになりたい。
「彼氏はいないけど彼女はいます」って。
「私、男性より女性が好きなんです」って。
いつの日か、胸を張って
好きな人のことを話せるようになりたいな。

「いのちリスペクト。ホワイトリボン・
キャンペーン」制作のパネルから抜粋

日本には
同性愛なんていない、
と言い切ったあなた。
すぐ目の前にいるから、
あなたの隣に座っているから。
声に出して叫びたい！

息子のカミングアウトは
私への最高の贈り物だと思
っています。
なぜなら本当の自分を
見せてくれたのですから。
ゲイの息子、素敵です！！
いいところも悪いところも
ゲイのところも
全部丸ごと大好きだよ～！！

結婚しろって会うたびに俺に言う母親。
いつもはぐらかしてごまかしているけど、
俺には大切な彼氏がいるんだよ。
俺をいつも支えていてくれる人だよ。
本当は俺の見つけた素敵な彼を
紹介したいんだけどな。
母さんが悲しくなると言えなんだよ・・・

恋愛感情なんて無いと思ってた。
まさかの自分が同性愛者だなんて
思ってもみなかった。
はじめて好きになった女の子。
泣く位好きになって、
それでも無理な事位判ってて。
それでも告白した。
好きな気持ちは受け入れてもらえなかったけど、
私が同性愛者だという事は受け入れてくれた。
それだけで救われた気持ちになれた。

“セクシュアルマイノリティ”と
いう言葉でひとくくりにすると、
漠然とした隔たりを感じるから、
私はその中のひとりひとりの
人間、人格を見つめたい。
大切な友達たちの顔が見えてくる。
名前を呼び、話をしたい。
それぞれが違った悩みや喜びや
悲しみと一緒に自分の人生を歩んでいる。
それはすごく美しくて愛おしいことだ。



多様な性に関する職員ハンドブック
～職員が理解を深めるために～

平成30年11月 発行

令和 2年 8月 改訂

令和 3年11月 改訂

発行 京都市

担 当：文化市民局共生社会推進室人権文化推進担当

TEL：075-222-3096

E-mail：jinken@city.kyoto.lg.jp

H P：京都市 LGBT 応援サイト

<https://www.city.kyoto.lg.jp/bunshi/page/0000271168.html>

