

2020年
令和2年10月発行
SOGI・LGBT
特集

Diversity

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

基本用語とデータ

- SOGIとLGBTについて 02
- SDGs達成のために 03
- データからみるSOGI 03

LGBTの声／現場でできること／実践事例

- オフィス編 04.05
- 大学編 06.07
- 観光・接客編 08.09
- 医療編 10
- 京都市の取組・相談窓口 11.12

知ってた!?

パワハラ対策が義務化

もしかして使ってる!?

ハラスメントワード

覚えておきたい!

カミングアウトと アウティング



京都市
CITY OF KYOTO

こないだドラマで
ゲイ役の人が出ていて、
話が良くて感動したわー。
けど、ドラマの中だけの話やし、
実際、同性愛の人なんて周りに
いいひんからなあ

おいけ ろっかく
御池 六角(43歳)

みやこの先輩で、2児の父親。管理職の立場から、後輩や部下、同僚から相談されることも多い。



私もそう
思っていました！
けど実際、そんなこと
ないみたいですよー。
ちょっと色々調べて
みますね！

からすま
烏丸みやこ(30歳)

京都市の中小メーカーで勤める。親からの結婚しるプレッシャーを華麗にかわす日々。六角の後輩。



ソ ジ エルジービィティー
SOGIとLGBTについて

S O G I

Sexual Orientation
(性的指向)

Gender Identity
(性自認)

SOGIとは、恋愛感情や性的な関心がどの性に向いているかを示す「性的指向(Sexual Orientation)」と、自分が認識している性別を示す「性自認(Gender Identity)」を表す言葉です。**SOGI**は、異性愛者もLGBTなどの性的少数者もすべての人が持っているものです。**LGBT**とは、レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダーの頭文字をとった言葉で、性的少数者の総称として使われることもあります。

※LGBTにクエスチョニング(もしくはクィア)の「Q」を加えたLGBTQが使われることもあります。

SO (性的指向)に関する言葉

- L** Lesbian / レズビアン
自分を女性と自認し、女性を好きになる人
- G** Gay / ゲイ
自分を男性と自認し、男性を好きになる人
- B** Bisexual / バイセクシュアル
女性を好きになることもあれば、男性を好きになることもある人
- H** Heterosexual / ヘテロセクシュアル
自分の自認する性と異なる性を持つ人を好きになる人、異性愛者
- A** Asexual / アセクシュアル
他人に性的魅力を抱かない人

GI (性自認)に関する言葉

- T** Transgender / トランスジェンダー
出生届に記載された性別とは異なるアイデンティティをもつ人
- C** Cisgender / シスジェンダー
出生届に記載された性別と同じアイデンティティをもつ人
- X** Xgender / Xジェンダー
男性・女性のどちらかではない、アイデンティティをもつ人
- Q** Questioning / クエスチョニング
自分のSOGIについて、迷っている人、決まっていない人、あえて決めない人
※クエスチョニングはSO(性的指向)でも使います
※LGBTQの「Q」をクィア(Queer)という意味で使う場合もあります

LGBTって最近よく聞くけど他にもいろんな人がいるんや！



SDGs達成のために

「誰一人取り残さない」ために掲げられたのがSDGs(国連の定める持続可能な開発目標)。SDGs達成のためには、SOGIやLGBTに関する取組も必要です。



03 すべての人に健康と福祉を
SOGIによって医療や福祉から疎外されない社会を。



08 働きがいも経済成長も
SOGIに関するハラスメントのない働きやすい職場を。



05 ジェンダー平等を実現しよう
性別に関わらず、また、どんなSOGIのあり方でも活躍できる社会を。



10 人や国の不平等をなくそう
SOGIによる格差のない、平等な社会を。



06 安全な水とトイレを世界中に
公共のトイレでトランスジェンダーも疎外されない工夫を。

データからみるSOGI

企業全体の約99%を占める中小企業で、取り組んでいるところってまだ少ないんや…

日本における性的少数者の人口割合※1

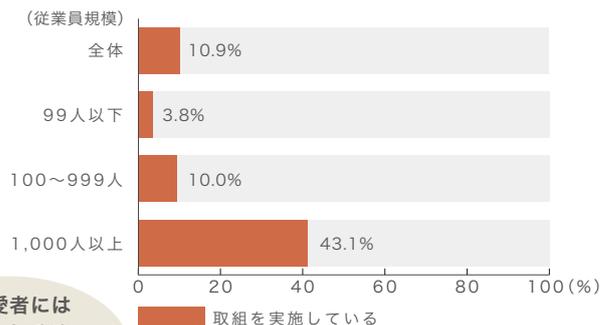


えっ!?
うちの会社は200人やし、6~16人のLGBTの人がいてもおかしくないってこと?



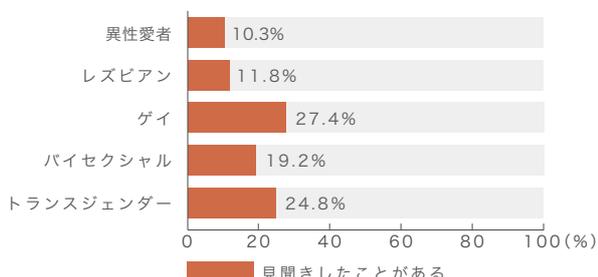
異性愛者には普通の会話が、ハラスメントになっていることも!?

性的少数者に関する取組を行っている企業の割合※2



職場におけるハラスメントの経験※2

同性愛やトランスジェンダーをネタにした冗談、からかいを見聞きした経験



メンタルヘルス※2

K6(心理的ストレスを含む精神的な問題の程度を表す指標)の割合点数が高い(色が濃い)ほど、メンタルヘルスの状況が悪い



※1 学術調査、民間調査を参照

※2 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報告書」(令和2(2020)年3月発行)よりトランスジェンダー以外の回答者は、シスジェンダー(出生届に記載された性別と同じアイデンティティをもつ人)です。

オフィス編

LGBTの声



一緒に住んでいる彼氏がいるので、「恋人は？」と聞かれて、「いる」と答えたら、最近「いつ結婚すんの？」と聞かれて困っています。（ゲイ/30代会社員）



会社では女性として働いていますが、名前は戸籍上の男性名のままなのでいちいち説明するのが面倒です。（トランスジェンダー/40代大学職員）

職場でできること

1

当事者をサポートするための施策

- 相談窓口の整備
- 相談担当者の研修
- 通称名可にするなどの性別移行の支援
- 職場内支援グループづくり など

2

社内の環境整備のための施策

- 差別禁止規定に明記
- 福利厚生など社内規則の変更
- 男女別の施設の見直し など

3

現場の雰囲気を変えるための施策

- 経営者の支援宣言
- 全従業員向けの研修
- 地域のLGBT団体、イベントへの支援
- アライ(ALLY)の活動 など



MEMO

「アライ」とは？

困りごとや問題を抱えている人がいる時、「自分の問題」として一緒に考え、行動する人を「アライ(ALLY:英語で『同盟者』という意味)」といいます。

これは「おせっかい」とは異なり、自分の意思や姿勢を表明するために使われる言葉です。また、アライがいる職場は、LGBTのメンタルヘルスが良い傾向にあるという調査結果があります。

私にも
できることが
あるやん！



COLUMN 01 \ 知ってた!? / パワハラ対策が義務化

職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました

令和2(2020)年6月1日施行(大企業)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措置が事業主の義務となりました。中小企業では努力義務ですが、令和4(2022)年4月1日から義務化されます。

SOGIの視点からみる、職場におけるパワハラとは

① 優越的な関係を背景とした言動

例) 相手の性的指向・性自認に関する侮辱、人格を否定するような言動など

- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
例) 合理的な理由のないスカートの着用やハイヒールの強要など
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの
例) 性的指向・性自認に関する望まぬ暴露であるいわゆる「アウティング」* など

事業主が講ずべき措置

- 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
- その他併せて講ずべき措置



*アウティングは、本人の同意なく、第三者がその人の性的あり方(性的指向や性自認など)を漏らす(暴露する)ことです。詳しくは6ページの「覚えておきたい! カミングアウトとアウティング」を参照



知らなかった！
京都でもLGBTやSOGIに
取り組んでる企業が
あるんや

京都市の企業の実践事例

誰もが安心できる職場づくり

多様なメンバーが個性や能力を発揮できる環境整備とサポート体制で、事業を通じてよりよい社会をつくる

オムロン株式会社

(京都市下京区)



オムロンでは、企業理念を実践するための大切な価値観「Our Values」のひとつに「人間性の尊重」を掲げ、様々な価値観や考えを持った多様な人財が個性や能力を存分に発揮し活躍できる組織を目指している。

平成24(2012)年より、ダイバーシティ推進の専門部門を立ち上げ、オムロンで働く多様なメンバーが活躍できる環境を整えてきた。LGBTに関する主な取組として「LGBTの正しい理解を深める研修による意識改革」「人事制度や就業規則等ルールの整備」「誰もがいつでも相談できる窓口を社内外に複数設置」などがある。

平成30(2018)年には、グローバルで性別によらない統一デザインのファクトリーユニフォームを採用。もともと男性は水色、女性は黄色だった色分けや、男性用・女性用といったサイズ表記も廃止した。



多様な人財が、オムロングループの一員として一体感と誇りを持って、活躍するという思いをユニフォームに込めています。

社内で行ったLGBT関連の研修やイベント内容を社外に向けて情報発信を行い、「ホームページを見て性的マイノリティの取組をしている企業だと知って」と話す学生さんからの応募があるなど、LGBTの取組が採用面でもプラスになっている。

多様なメンバーが活躍しチャレンジすることで生まれる刺激と葛藤が、イノベーションの創造を可能にし、事業を通じて社会的課題の解決をするという企業理念の実践につながると信じているからこそ、積極的にダイバーシティが推進されていると言える。

キッカケは社長の鶴の一声

異例のスピードで実現したのは、
トップの強い意志があったからこそ

三洋化成工業株式会社

(京都市東山区)



平成30(2018)年10月。とある講演会でLGBTの現状を知った安藤孝夫代表取締役社長。すべての社員に誇りを持って自分らしく働いてほしいという強い思いから、「会社の方針としてLGBTに関する取組を行う」というメッセージを社内外に発信。そこからまず社内に相談窓口を設置。そして、人事部と労働組合のトップ、相談窓口の担当者が専門機関へ相談に行き、LGBTに関する勉強を始め、すぐにハラスメント防止規定を改定。その後、ダイバーシティ推進部を発足して、役員、人事・総務担当者向けのLGBT理解研修を実施。安藤社長の鶴の一声からここまで、なんとたったの4ヶ月！驚くべきスピード。

その他にも以下のような取組が行われた。

- 各地で開催されたレインボープライドへの参加
- 同性

パートナーにも異性婚と同じ福利厚生を適用できるよう規定改定●ユニフォームの男女兼用化●トランスジェンダー当事者の通称名使用●全従業員向けのハラスメント防止研修●性別関係なく利用できる『だれでもトイレ』の設置●アライシールの配布●eラーニングでダイバーシティとLGBT項目を必須化●社内ワークショップ(映画鑑賞と当事者トークセッション)の開催●採用時、エントリーシートに性別入力欄を必須としない●社内面接資料に性別欄を表示しない

なぜ、こんな短期間で取組を進めることができたのか。人事部兼ダイバーシティ推進部の吉住恵美氏は、「なんといっても社長からの追い風があったことが大きいです。だからこそ進めやすかった」という。トップの強い意志が社内に変革を生み出した好事例となった。



令和元(2019)年の関西レインボーフェスタは40名超の社員と家族がボランティアで参加



アライの可視化にも繋がるアライシール

大学編

LGBTの声



仲の良い友だちだけに自分がレズビアンであることを打ち明けたら、いつの間にか他の人たちも知っていてショックだった。
(レズビアン/10代大学生)



更衣室やトイレを使用するときに困る。あと、学生証に性別表記があるので、見た目とのギャップで二度見されるのがイヤ。
(トランスジェンダー/10代大学生)

大学でできること

1

当事者をサポートするための施策

- 相談窓口の整備
- 教職員向けの研修
- 学内支援グループづくり
- 健康診断の個別対応 など

2

学内の環境整備のための施策

- 大学のガイドライン設置
- 男女別の施設の見直し
- 性別表記の廃止
- SOGI関連授業の導入 など

3

現場の雰囲気を変えるための施策

- アウトティング防止啓発
- 学内外向けSOGI関連講座の開催
- LGBT団体、イベントへの支援・参加 など

京都の大学でもLGBTやSOGIに関するサークルがあるって後輩が言っていました

そういえば、採用面接でそんなこと言っていた学生がいたなあ

トランスジェンダー女性も入学できるという女子大も増えてきているみたいですー

こないだテレビで、「スカートでもズボンでも好きな制服を選べる学校がある」ってニュースを見たで！



COLUMN 02 \覚えておきたい! / カミングアウトとアウトティング

カミングアウトされたらどうしよう？ 「アウトティング」に注意！

職場や学校で覚えておきたい言葉に、「カミングアウト」と「アウトティング」があります。

特に経営者や管理職、人事担当者などは、アウトティングの意味と、それを防がなければならない理由をしっかりと理解しておきましょう。

「カミングアウト」と「アウトティング」は違う

カミングアウトは、自分の性のあり方(性的指向や性自認など)を自ら表明すること。

アウトティングは、本人の同意なく、第三者がその人の性のあり方(性的指向や性自認など)を漏らす(暴露する)こと。

カミングアウトは本人の権利

誰に(どの範囲まで)・いつ・どのようにカミングアウトする(しない)かは、当事者自身が決めること。周囲が強制することはできません。

アウトティングはやめましょう

何気ない一言が、本人を精神的に追い詰めてしまうことも。細心の注意を心がけ、迷ったらプライバシーを守れる状況で本人に確認してください。

京都市の大学の実践事例

マジョリティの意識を変える

マイノリティを特別視すると孤立してしまう
まずは自分と相手を知ることから

京都精華大学
(京都市左京区)

京都精華大学
KYOTO SEIKA UNIVERSITY



学長ウスビ・サコ氏(マリ共和国出身)アフリカ出身として日本初の大学学長

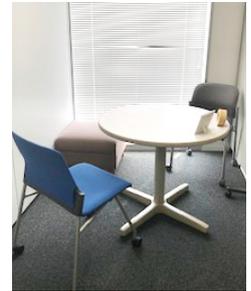
SOGIだけではなく、様々なダイバーシティの推進に取り組む京都精華大学では、もともと建学理念に「人間尊重」といったダイバーシティに関する内容がある。大学の規模が小さく学生が教員に意見を言いやすい近さもあった。しかし、大学の規模拡大や状況の変化もあり、近年は実態と合わない部分や細かな問題が出てきていた。

そこで平成28(2016)年、竹宮前学長が「ダイバーシティ推進宣言」を発表し、基本となる考え方を表明した。翌年には「ダイバーシティ推進センター」を設立。平成30(2018)年、サコ氏が学長になり、ダイバーシティ推進の明確なコンセプトや具体的な推進内容を盛り込んだ、新たな宣言文と活動方針を発表した。

サコ氏が学長になってからダイバーシティ推進の方針を転換し、マイノリティにフォーカスするのではなく、「マジョリティ含めてみんなの意識を変える」ことに重点を置いている。マイノリティを特別視することが分断やマイノリティの孤立につながることを防ぐためだ。

ダイバーシティ推進センターでは戦略を持って規定や制度の見直しにも取り組んでいる。具体的には、同性カップルの扱いの見直しや学生相談室の設置などである。希望する性別や呼ばれたい名前前で生活する学生もいる。言葉のタブーを取り払い、喋りやすい環境づくりをしている。学生が

「よくない表現を取り締まって」と求めてきた時は、議論する場を設けた。議論の準備のため、まず自分のことを知るための「ディスカバリー・ノート」も書いてもらっている。改善のための制度を作っても、活用しなくなれば元に戻る。議論が起こること自体が良いことなのだ。まだまだ日本人学生同士では、積極的に意見を出し合う形にはなりにくいですが、留学生が積極的に発言するので、日本人学生も話しやすい環境がつけられている。



㊤学生相談室
㊦フリールーム

特に社会的抑圧のある状況から入学する学生も多く、初めは戸惑うが、誰でも尊重される場だと感じると落ち着く。一方で、学生が学外に出た時に学内での取組と社会の現状とのギャップに戸惑うこともある。実社会とのギャップを埋めるため講演会やワークショップ、行政との取組もやっている。例えば、「マイノリティや市民の人権や権利を視野に入れたアートマネジメント」を学べる場として、講座やトークイベント、シンポジウムなどを組み合わせた連続プログラム「芸術実践と人権—マイノリティ、公平性、合意について」を平成30(2018)年から開催している。

これらの取組の根底には、性的マイノリティに限らず様々な多様性について、「一部の人ではなく、みんなのこと」、「特別な取組ではなく、日常のこと」、「自分達だけではなく、社会と一緒に」という視点がある。

サコ氏は「(アフリカ出身の)私を学長に選んだこと自体が多様性を意味するというわけではない」と語る。ダイバーシティ推進センターもいずれは総務に入れ日常化し、大学の一般ルールにするつもりだ。



㊧学生が書いたディスカバリーダイアリー

㊨『芸術実践と人権-マイノリティ、公平性、合意について』ポスター

㊩どんな性別の人でも使用できる『みんなのトイレ』のサイン

観光・接客編

LGBTの声



カップル割で申し込んだら、同性だからと断られた。その後、店員同士でチラチラとこちらを見て話していて感じが悪かった。
(ゲイ/20代)



ホテル予約の時に同性同士で「ダブルベッド」を予約すると、「ツインルーム」の間違いないかと確認される。
(ゲイ/40代)

観光・接客でできること

1

知識を身につける

全スタッフがLGBTやSOGIに関する研修を受けて、正しい知識を身につけましょう。

2

商品・サービスを見直す

商品・サービスがLGBTの視点から見て使いやすいかをチェック。何かサインなどがあると、当事者に安心してもらえます。

3

言葉づかいを変える

お客様への呼びかけや案内、接客での言葉選び、商品名や商品説明などで、性別や関係性を決めつけないように注意しましょう。



MEMO

「レインボーカラー」とは？

6色のレインボーカラーは性の多様性を象徴するシンボルカラーとして世界中で使われています。レインボーカラーを用いたグッズを設置したり

身に着けることで、当事者が安心して過ごせる雰囲気をつくることもできます。



ピンバッジ



ネックストラップ



レインボーフラッグ

レインボーグッズの例

COLUMN 03 \もしかして使ってる!?! / ハラスメントワード

「知らなかった」「悪意はなかった」ではすみません！ハラスメントあるある

一般的なハラスメント同様、悪気がなかったとしても差別的だと受け取られたり、誰かを傷つけたりすることがあります。たとえば…

言葉づかい

「ホモ」「レズ」「オネエ」「オカマ」

こうした表現には侮蔑的なニュアンスを感じる人もいます。当事者が自身をこれらの言葉で表現することもあります。同じ言葉でいじめられた経験のある人もいるため、使い方には注意が必要です。

うわさ話や詮索

「〇〇君、ずっと独身やけど、コレ(女性らしいしぐさ)かな？」
「さっき来たお客さんって、男？女？どっちかな？」

誰かがシングルであることをしつこく話題にしたり、いわゆる「ゲイ疑惑」「オネエ疑惑」としてネタにしたりすることは、LGBTでなくても不快に思う人も多いのを知っておきましょう。LGBTやその周囲の人たちには、恐怖にさえ感じられることもあります。

今まで場を盛り上げるために言ってたかも…



観光における実践事例

LGBTQツーリズムが熱い

各国の観光地がターゲットにしている
LGBTQツーリスト

池内 志帆氏

IGLTA理事/ピンクソレイユ株式会社 代表
元ホテルグランヴィア京都 営業推進室担当室長



各国のIGLTA理事たちと池内さん(左から4人目)

アメリカに本部があり、LGBTQの人たちが安心して世界
中旅行ができる様に情報提供やサポートを行う旅行業団体
『IGLTA』(国際LGBTQ+旅行協会)。アジアから初のIGLTA
理事になった池内 志帆氏は、平成30(2018)年までホテル
グランヴィア京都で営業推進室の担当室長を務めた経歴の
持ち主。その経験から、京都の観光とLGBTQツーリズムに
ついて話を聞いた。

日本でLGBTQツーリズム*という言葉が使われだした
のは、6、7年くらい前から。しかし、以前からLGBTQは旅
行に関してアクティブだと言われており、観光の消費額も
LGBTQツーリストは一般観光客に比べて1.5倍だという
調査結果も出ている。

観光都市である京都を訪れるLGBTQツーリストの数も
近年増加傾向に。平成18(2006)年、日本で初めてIGLTA
に加盟したホテルグランヴィア京都では、平成27(2015)
年に同性婚の式を執り行った。そのニュースは、IGLTAを通
じて世界中のLGBTQメディアに発信され、「京都でもこん
なことができるのね!」と大きな話題となった。また、平成
29(2017)年には京都市観光協会がIGLTAに加盟。京都が
LGBTQに理解ある旅行先だと国内外で認知され、LGBTQ
ツーリストが京都を選ぶきっかけになってきた。実際、
IGLTAに加盟している日本の観光関連業者の中では、京都
がダントツに加盟業者数が多い。

一方、LGBTQツーリストが増加してきたことで色々な
課題も見えてきた。「LGBTQに限らず、お客様のことを知ら
ないと良いサービスはできない。まずはLGBTQについて
きちんと正しく理解するというところからはじめてもらいた
い」と池内氏。

池内氏はホテル時代、LGBTQのお客様に西陣織の生地で
つくったレインボーカラーのコースターと、6色の千代紙で
つくった折り鶴をプレゼントした。「京都ならではの、かつ、
何気なくレインボーカラーのものをいれてプレゼントする
と、すごく喜ばれました」と語る。京都は元々おもてなし
文化を大切にしている。そこにLGBTQのことを知識として
入れていけば、素晴らしいおもてなしになるはずだ。

※LGBTQツーリズムは、ツーリズムにおけるマーケットの一つで、LGBTQをターゲット
にした市場を表す言葉
※欧米では性的マイノリティを表す表現として、LGBTQの方が一般的に使用されています。
IGLTAが国際団体であることから、この文章に限って「LGBTQ」と表記しています。



レインボーカラーで装飾された
同性婚の披露宴会場



同性婚の披露宴で出された
ケーキもレインボーカラー



京都市の取組

結婚記念証の発行

京都市では、京都市内で結婚式を挙げた外国人観光客(性別・
性的指向・国籍問わず、日本在住の外国人を除く)カップルに、京都
市長の署名付き「結婚記念証」を発行するサービスを行っている。
(※この結婚記念証は日本国の民法や戸籍法上で結婚を証明するも
のではありません※日本語、英語、中国語に対応)詳しくは、京都市
産業観光局観光MICE推進室(☎075-746-2255)まで



こんな
サービスが
あるなんて知ら
なかった!

結婚記念証
サンプル



医療編

LGBTの声



長年一緒に住んでいる同性パートナーが入院する時、家族として一緒に病状説明を聞くことができず悔しかった。
(レズビアン/50代)



普段、男性の格好で生活しているのですが、受付スタッフさんに保険証の名前(女性名)で呼ばれて、周囲の人にジロジロ見られた。
(トランスジェンダー/30代)

医療現場でできること

1

受付

健康保険証の名前・性別と外見が一致しないトランスジェンダーなど、病院の受付や会計などで名前を呼ばれたくない人がいます。問診票に「希望する呼称」を尋ねる欄をつくる、通称名や番号などを選択できるようにするなどしてみましょう。

2

病状説明, 手術の同意

法的な親族でなく、同性パートナーなどに病状説明や手術の同意・立会いを望む人もいます。手術の同意は本来、本人しかできず、家族に限定する法的根拠はありません。病状説明についても、あくまで本人の希望が優先されます。

3

問診票

LGBTで、問診票が書きにくいと感じる人がいます。原則として、問診票には戸籍名の記載が必要ですが、「答えづらい項目は、診察室で医師に直接お話しください」と問診票に明記しておくことで、患者さんに安心してもらうことができます。

4

健康診断

健康診断が男女別で行われるなどの事情もあり、トランスジェンダーの約2割が定期的な健康診断を受けていないという調査結果があります。一方で、ホルモン療法を行うことで、リスクが高まる疾患もあります。トランスジェンダーも健康診断を受診しやすくするために、職場の集団受診に代えて個別受診を可能にする、プライバシーを確保する、健診着を男女共用にするなど、工夫することができます。

5

入院

トランスジェンダーの入院について、多くの現場で対応を迫られています。医療従事者に研修を行う、ホルモン療法を考慮した上で診療する、男女別の部屋分け・入浴・トイレの場合に本人が希望する性別で対応するなど、医療機関の対応事例も増えていきます。トランスジェンダーもニーズは人それぞれですので、一律的な対応ではなく、柔軟に相談に応じましょう。

京都でも柔軟に対応してくれる病院が増えてきているみたいですよ



誰もが安心して医療サービスを受けられるようになってほしい!





京都市の取組紹介

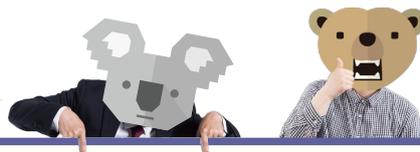
京都市では、多様な性の在り方が尊重され、全ての人が性に関する偏見や差別に苦しめられることなく、自分らしく自由に生きられる社会の実現を目指しています。

令和2(2020)年3月に改訂した「京都市人権文化推進計画」に基づき、日々の暮らしの中で互いに違いを認め合い、多様性を尊重するまちづくりを、市民、事業者の皆様とともに進めていきます。



詳しくはコチラ

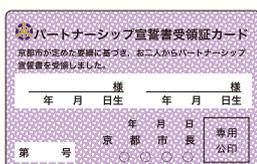
京都市でも
同性パートナーの方
などが宣誓できるん
だって！



同性同士、LGBT等だからと
特別に扱われず、その存在が
当たり前前に社会の中で認められて
いくことを期待します！
(宣誓された方からのことば)

令和2(2020)年9月開始！

「京都市パートナーシップ宣誓制度」



パートナーシップ宣誓書受領証



交付式の様子

「京都市人権文化推進計画」に基づき、双方又はいずれか一方が性的少数者である二人に、互いが人生のパートナーであることを宣誓していただき、市から受領証をお渡しすることで、お二人を応援する「京都市パートナーシップ宣誓制度」を、令和2(2020)年9月から開始しています。

受領証等は、従来から柔軟に対応してきた市立病院での病状説明等や里親の認定、市営住宅の入居申込みのほか、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。



詳しくはコチラ

啓発等の取組について

平成30(2018)年度には、全庁的な調査のうえで申請書類等の不要な性別記載欄の削除や、性別を問わない男女共用の多機能トイレについて利用しやすくなるよう表示の見直し等を行いました。同時に職員向けにもガイドブックを作成し、研修等を進めています。

今後、市民や事業者の皆様を対象とした講座や、性の多様性について、気軽に集い交流できるコミュニティスペースを開催する等、更なる理解促進・支援へとつながる取組を進めていきます。



令和2(2020)年8月、9月 京都タワーライトアップ

京都市立学校での取組について

京都市立学校の全ての校園長がLGBT等性的少数者や性の多様性についての研修を受講したほか、教職員向けの人権教育講座や研修で、教職員らの理解を深めています。

教職員自身が正しい知識を持ち、子どもが相談しやすい環境づくりに努めるとともに、子どもや保護者の心情等に配慮しつつ、組織的かつ細やかな対応をしています。

個別の事情に応じて、更衣、トイレ、標準服等について配慮している例もあります。

また、道徳など授業の中で取り上げたり、保護者向けの啓発資料を配布するなど児童生徒や保護者の理解を深める取組も引き続き進めていきます。



相談窓口

<暮らしの困りごと、悩みごと、人権に関する相談>

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 ●IP電話等が利用できない場合 075-231-2001	月～金 8時30分～17時15分 (祝日・12/29～1/3を除く)
人権擁護委員による特設人権相談	京都市消費生活総合センター	075-366-0322 (予約・問合せ)	偶数月の第4水曜 18時～20時 要予約
	全区役所・支所	075-366-0322 (予約・問合せ)	第3木曜または第4木曜 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 13時～16時 要予約
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 電話相談	0120-279-338	24時間365日 性的少数者の専門回線あり ※音声ガイドに従って相談内容を選択
人権問題法律相談～京都市人権リーガルレスキュー隊～	京都弁護士会 電話相談	075-741-6321	原則第1・3火曜 14時～16時
	京都府庁 面談相談	075-414-4271 (予約電話番号)	原則 第2火曜 13時30分～16時30分 要予約
	京都弁護士会 京都駅前法律相談センター 夜間面談相談	075-741-6322 (予約電話番号)	原則 第3水曜 18時～20時30分 要予約

人権研修の相談を承ります！

「京都市人権啓発サポート制度」

人権研修、学習会や啓発活動等の資料や講師にお困りのときは、「京都市人権啓発サポート制度」を御利用ください。
講師の派遣や紹介、DVD(一部VHS)・パネルの貸出しや教材・資料の提供などについて、御相談いただけます。

<問合せ先>

京都市文化市民局 共生社会推進室 人権文化推進担当
☎ 075-366-0322 FAX 075-366-0139
mail:jinken@city.kyoto.lg.jp



令和2(2020)年8月、9月 二条城6色レインボーカラーライトアップ



この印刷物が不要になれば「雑がみ」として古紙回収等へ!



『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』
令和2(2020)年10月発行
京都市印刷物 第023106号
発行:京都市文化市民局 共生社会推進室
協力:認定NPO法人 虹色ダイバーシティ