



ありのままがあたりまえの
明石のまちに輝く

あかし
ソジトモ^{スター}☆カンパニー
ガイドブック

企業版

Ver. 2025.09

明 石 市

こんにちは！
にじみらいです

みんなで
とくみを
はじめましょう



★
ソジトモ☆カンパニーは、一緒に働く仲間も、
まちのみんなも大切にするカンパニー（企業・
医療機関・教育機関）を応援する制度です。
明石のまちに輝くビッグスターカンパニーを
目指しましょう！

星☆の認定に必要な取組項目

取組項目は、目標ごとに3つの分野に分かれています。それぞれの分野の取組実績数が下記の数に達すれば、星☆を認定します。

	目標 1 (全 1 項目)	目標 2 (全 10 項目)	目標 3 (全 8 項目)
ひとつ星 ☆	1 項目		
ふたつ星 ☆☆	1 項目	3 項目	2 項目
みつ星 ☆☆☆	1 項目	5 項目	4 項目
ビッグスター ★	1 項目	10 項目	3-①～⑦を含む 7 項目以上

このガイドブックでは
各取組項目について
解説していきます！



もくじ

イントロダクション

よく使う言葉をチェックしましょう

..... 4 ページ

目標 1

「ソジを正しく理解し、尊重する」

..... 6 ページ

もっとくわしく！

カミングアウト・アウティング・ソジハラ

ソジはグラデーション

..... 8 ページ

目標 2

「働く人の環境を整える」

..... 10 ページ

明石市の取組

・ 明石にじいろ相談

..... 11 ページ

・ 明石市パートナーシップ・ファミリーシップ制度

..... 15 ページ

目標 3

「まちや社会に向けた取組を行う」

..... 16 ページ

明石市の取組

・ 明石にじいろ基金

..... 20 ページ

・ 性別記載についてのガイドライン

..... 21 ページ

よく使う言葉を チェック しましょう



チェックシートの取組項目を検討するにあたって知っておきたい言葉を取り上げています。それぞれの内容について、詳しくは研修でご確認ください。

※以下の表記は絶対ではありません。各用語の使い方は資料により異なり、言葉が持つ意味やニュアンスも変化しますので、都度、確認してください。

ソジー(SOGIE)

誰もが持っている性の構成要素。すべての人が当事者。

Sexual Orientation 性的指向（好きになる性）

どんな性別の人を好きになるか、ならないか

どんな性別の人に性愛感情を持つか、持たないか

Gender Identity 性自認（自認する性）

自分自身の性別をどう認識しているか

Gender Expression 性表現（表現する性）

服装や髪形、自分を何と呼ぶかなど、どんな性別の表現をするか

英語の頭文字をとって
ソジーっていうんだね



LGBTQ+

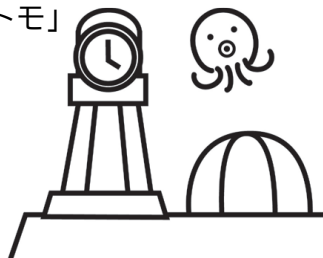
SOGIEのマイノリティ。性的マイノリティの総称のひとつ。見た目ではわからない。

SO（性的指向）				GI（性自認）	
Heterosexual ヘテロセクシュアル	Lesbian レスビアン	Gay ゲイ	Bisexual バイセクシュアル	Cisgender シスジェンダー	Transgender トランスジェンダー
異性を好きになる人	女性として女性を好きになる人	男性として男性を好きになる人	女性を好きになることも 男性を好きになることもある人	出生時に割り当てられた性別と性自認が一致する人	出生時に割り当てられた性別と性自認が異なる人
Questioning ・クエスチョニング：「自分のソジーが分からない」「迷っている」「決めたくない」などの人					
+プラス（そのほかの性的マイノリティ） ・アロマンティック：他の人に恋愛感情を持たない人 ・アセクシュアル：他の人に性愛感情を持たない人 ・パンセクシュアル：好きになる相手の性を問わない人 ・Xジェンダー：性自認が男性・女性のどちらにもあてはまらない人 ・ノンバイナリー：性自認が男性・女性の性別二元論にあてはまらない人 …… など					
GE（性表現）					

ソジトモ

自分のソジーも、みんなのソジーも大切にできる人を指す、明石市での名称。

一般的に「性的マイノリティ（LGBTQ+）を理解し支援する人」を指す言葉として、「アライ」が使われますが、明石市では「ソジーはみんながもっているもの」という考え方から、「互いのソジーを尊重できる人＝ソジトモ」という言葉を使っています。



出生時に 割り当てられた 性別

生まれた時の身体の特徴を元に、医師等によって出生証明書に記され、法律上、「男」か「女」に割り当てられる性別のこと。

トランスジェンダー

出生時に割り当てられた性別と性自認が異なる人の総称。トランスジェンダーには、「男でも女でもない」「男でも女でもある」など、性自認が男性・女性のどちらかではない人も含まれることがあります。

パートナー

配偶者またはそのような関係の相手。配偶者は法律上の婚姻相手を指すため、パートナーには配偶者も含まれます。同性同士のカップルの相手方を明示したい場合は「同性パートナー」と記載されることがあります。

パートナーシップ

ここでは、互いを人生のパートナーまたは家族として尊重し、継続的に協力し合う関係を指します。
（参考：明石市パートナーシップ・ファミリーシップ制度 15 ページ）

カミングアウト

LGBTQ+の人が、自分のソジーについて誰かに伝えること。

ソジハラ

ソジーに関するハラスメント。性的指向や性自認、性表現に関連した、差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせ、アウティング。また、望まない性別での学校生活、職場での強制異動、採用拒否や解雇など、差別を受けて社会生活上の不利益が生じること。それらのハラスメント全般を指す言葉。

アウティング

本人の同意なく、その人のソジーを第三者にばらしてしまうこと。



ソジを正しく理解し、 尊重する。



☆ 目標1は必須項目です。職場で働く人※全員が、研修として、市が提供するソジトモ講座を受講することにより、ひとつ星カンパニーに認定されます。

☆ 取組を進めるにあたっては、ソジについての正しい知識が必要です。

※働く人とは…

企業においては従業員をはじめ、その会社で勤務する人を指します。

医療機関においては医師・看護師・薬剤師などの医療職から、受付や管理・事務部門まで、その組織・法人で勤務する人を指します。

教育機関においては、保育士・教諭・司書などの専門職から、管理・事務部門まで、その機関で勤務する人を指します。

項目1 《研修の実施》 ※ (a)、(b)のいずれかを選択

☐ (a) すべての働く人が、明石市の「ソジトモ講座」を修了する。

☐ (b) 働く人のうち、管理職や採用担当が明石市の「ソジトモ講座」を修了し、かつ、今後すべての働く人が修了できるよう、研修実施計画書を作成している。

【取組のポイント】

- 事務所の規模や勤務形態により、すべての働く人の研修が一度に修了しない場合は、管理職や人事・採用担当者が研修を受講し、その後の研修実施計画書を提出してください。計画は、登録更新（3年毎）までにすべての働く人の研修が完了するようにし、毎年4月の取組実績報告で進捗状況をお知らせください。
- すべての働く人の研修がいったん終了した後も、新たな採用や管理職の登用の際には、対象者に研修を行ってください。

ソジトモ講座

市職員が行う対面研修と、動画による研修があります。

● 対面研修

60～90分程度（ご希望に応じます）

● 動画及び資料による研修

【基本編】

すべての働く人が対象

① 動画を視聴

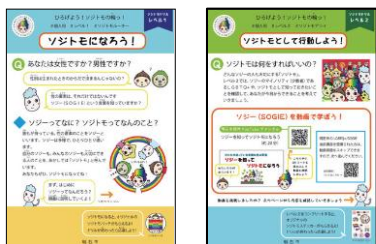
● 「ソジーを知ってソジトモになろう」（20分）



動画はこちら



② 資料「ソジトモドリル レベル1、レベル2」で内容を確認



ソジトモHP



【管理職向け】

上記の「基本編」に加えて

動画「LGBTQ+/SOGIE管理職研修」（12分）を視聴



動画はこちら



もっと
くわしく！



カミングアウト

LGBTQ+の人が、自分のソジーについて誰かに伝えることを「カミングアウト」といいます。カミングアウトはとても勇気がいることです。「信頼して話してもらえてよかった」と受け止め、話をせかさずに最後まで聴きましょう。相手が困っていることについて話した際は、どうしてほしいかを聞きましょう。

アウティング

本人の同意のないまま、その人のソジーを第三者にばらしてしまうことをアウティングと言います。相手が子どもであっても、あなたが親であっても、先生であっても、家族であっても、勝手に判断して第三者に伝えることはしてはいけません。あなたに悪意がなく、相手のためを思っている行動であっても同様です。大切なことは、本人に「誰になら話してもよいか」という範囲を確認し、それを尊重することです。

アウティングはその人の性のあり方に関する情報全般が対象になります。例えば、周囲にカミングアウトせずに、自認する性別で日常生活を送っているトランスジェンダーについて、出生時に割り当てられた性別や現在使用していない名前をばらすことは、その人の生活全般を壊すことに繋がります。ソジーに関することは、漏洩した際にその人に重大な不利益を及ぼす可能性がある情報であることを忘れてはいけません。

ソジハラ

ソジーに関するハラスメント。性的指向や性自認、性表現に関連した、差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせ、アウティング。また、望まない性別での学校生活、職場での強制異動、採用拒否や解雇など、差別を受けて社会的不利益が生じること。

パワハラ防止法とソジハラ

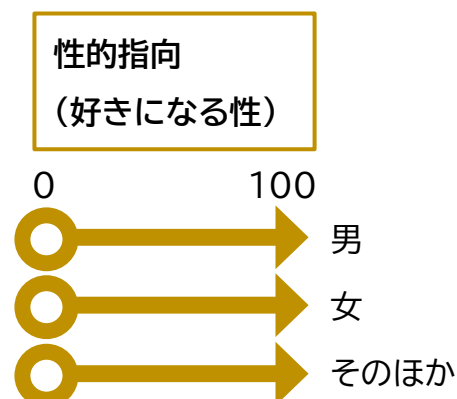
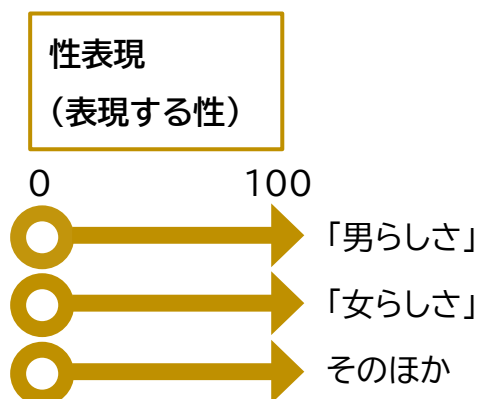
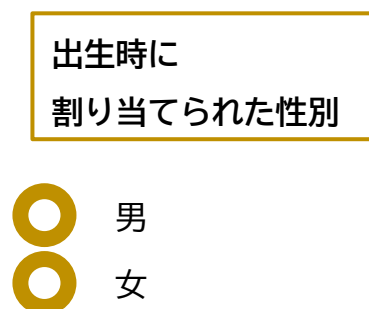
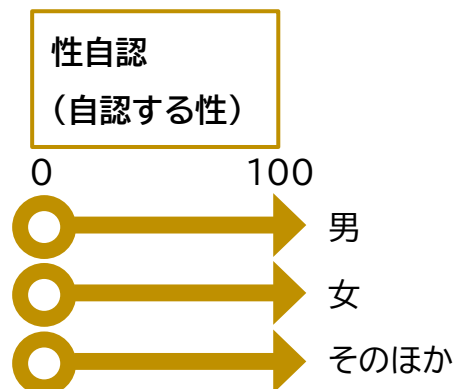
改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）が施行され、大企業では2020年6月、中小企業では2022年4月から、職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上、必要な措置を講じることが義務となりました。パワハラ防止法を含む法律等が定めるハラスメント防止策においては、ソジハラ対策が求められています。

ソジーはグラデーション

ソジーはすべての人が持っている要素で、ひとりひとり違ってしています。そして、男性・女性とはっきり分けられるものではありません。あなたのソジーがどのあたりになのか、下の「ソジーのものさし」にしるしをつけながら考えてみましょう。

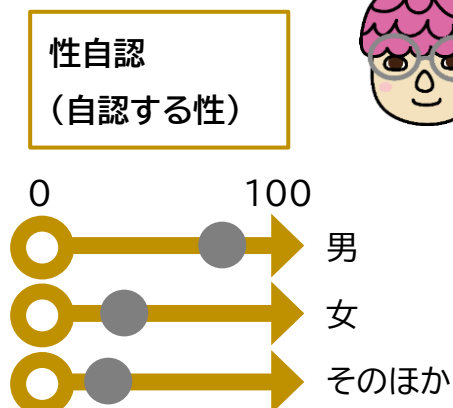
(ソジーは大切な個人情報です。周りの人に見られたくない時は、一人きりになれる場所でやってみましょう。)

ソジーのものさし

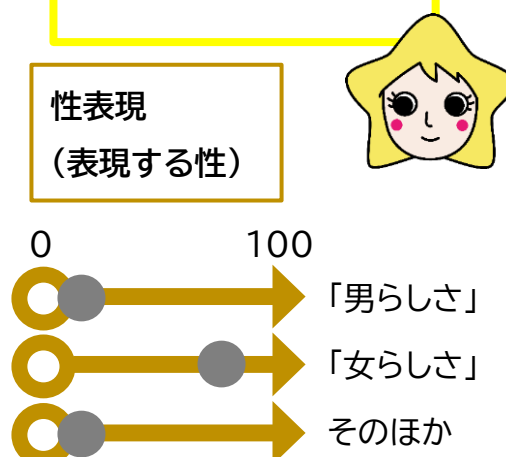


例

僕の場合、男が80%くらい、
女が20%くらい。
そのほかも少しあるかも。



表現する性は、
微妙に女じゃないかなあ。



働く人※の環境を整える。



- ☆ 目標2ではどんなソジーの人も働きやすい職場づくりについて取り上げています。
- ☆ ハラスメントのない職場では、安心して働くことができ、離職率の低下や生産性の向上に繋がります。

※働く人とは…

企業においては従業員をはじめ、その会社で勤務する人を指します。

医療機関においては医師・看護師・薬剤師などの医療職から、受付や管理・事務部門まで、その組織・法人で勤務する人を指します。

教育機関においては、保育士・教諭・司書などの専門職から、管理・事務部門まで、その機関で勤務する人を指します。

1 ソジハラ防止の取組

- 改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）を含む法律等が定めるハラスメント防止策においては、ソジハラ（ソジーに関するハラスメント）対策が求められています。

項目2－① 《アウティングの防止》

- ☐ ソジハラのない職場環境を整えていることを働く人に公開し、カミングアウトの範囲を守り、アウティングの防止に努めている。

項目2－② 《カスタマーハラスメントへの対応》

- ☐ カスタマーハラスメント対策への取組姿勢を明らかにしており、その基本方針にソジハラの事項が含まれている。

項目2－③ 《相談窓口の設置》 ※（a）、（b）のいずれかを選択

- ☐ （a）働く人に向けた、ソジー（ソジハラを含む）に関する相談窓口を設置している。
- ☐ （b）働く人からのソジーに関する相談に対し、「明石にじいろ相談」を活用して課題解決を目指す姿勢である。

【取組のポイント】

- ソジハラには、嘲笑・差別的な言い方や対応、いじめや暴力などの精神的または肉体的な嫌がらせだけでなく、カミングアウトの強要、アウティング、人事労務管理における差別（採用や昇進など）や解雇があります。
- ソジハラは、従業員間だけでなく、カスタマーハラスメント（取引先、顧客、患者、学校における生徒や保護者などからの嫌がらせ）でもおこる点に注意が必要です。
- 職場でカミングアウトがあり、制度利用を検討する場合は、本人に「この手続をするには、〇〇に相談する必要があるがいいか」と確認しながら進めていくことになります。
- 明石市LGBTQ+/SOGIE施策担当では、企業の担当の方や先生からのご相談をお受けしています。「何から取り組めばいいのか」「相談者の希望にどう対応するのがよいか」「この表現は適切か」など、どんなことでもお気軽にご相談ください。秘密は厳守します。
【明石市インクルーシブ推進課 LGBTQ+/SOGIE施策担当】
TEL：078-918-6056 FAX：078-918-5617 Mail:sogie@city.akashi.lg.jp
- 明石市では、LGBTQ+/SOGIEに関する相談窓口「明石にじいろ相談」（本人や家族等からの個別相談）を設けています。事業所の規模により、ソジーに関する相談窓口を置けない場合は、「明石にじいろ相談」を案内するなど活用いただくことで、「相談窓口の設置」に替えることができます。

明石市の取組

明石にじいろ相談

LGBTQ+/SOGIE専門の個別相談。性的マイノリティの相談経験がある専門の相談員がお話をお聞きします。ご本人はもちろん、家族や周りの方からの相談もお受けします。秘密は厳守します。相談は無料ですが、通話料金をご負担ください。

<電 話> : 080-2464-4231
毎月第3木曜日 18:00 ~ 21:00（おおむね30分まで）

<面 談> : 要予約 場所は予約時にお伝えします。
月 ~ 金曜日 9:00 ~ 17:00（1回50分）
ご予約はインクルーシブ推進課
TEL：078-918-6056 または FAX：078-918-5617 まで
「面談予約」・氏名（通称名可）・電話番号をお伝えください。

<メール> : sogie@city.akashi.lg.jp

2 性自認、性表現に関すること

- トランスジェンダーは「出生時に割り当てられた性別」と「性自認」が異なる人の総称です。国内では、2004年に「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」が施行され、一定の要件を満たすことで、戸籍上の性別を変更できるようになりました。しかし、この要件のハードルは高く、性別変更はたやすくありません。
- すべてのトランスジェンダーが性別変更を望むわけではありません。トランスジェンダーのうち、医療機関を受診して「性別不合」（または「性同一性障害」「性別違和」）と診断されるのは一部の人たちです。
- 働く上で性別が関わる場面は多く、その一つひとつに負担を感じ、働きづらさを抱えている従業員がいます。改善策を職場で話し合い、今のルールを見直すことから始めましょう。

項目2－④ 《通称使用等》

- ☐ 通称の使用が可能など、性別の扱いを、自認する性とする取り扱いをしている。

項目2－⑤ 《性別記載》

- ☐ 働く人が提出する書類に不要な性別記載欄を設けていない。
または、「その他」「回答しない」等の男女以外の選択肢の配慮をしている。

項目2－⑥ 《施設・設備》

- ☐ トイレや更衣室等の男女別の設備について、男女共用トイレやオールジェンダートイレ、または個室の更衣室など、男女の区別に違和感がある人も利用できるように配慮されている。

項目2－⑦ 《福利厚生等》

- ☐ 性別適合手術等のための休暇や休職について、他の私傷病と同様の取り扱いをしている。または、休職や勤務形態への配慮等をしている。ホルモン治療の際の就業継続サポートを行っている。

項目2－⑧ 《人事・採用》

- ☐ エントリーシートに性別記載欄を設けていない。
または、「その他」「回答しない」等の男女以外の選択肢の配慮をしている。

項目2－⑨ 《服装に関すること》

- ☐ 制服の色やデザインが、顕著に男女に分けられていない。私服であっても男女にとらわれた規定になっていない。

【取組のポイント】

- 「出生時に割り当てられた性別」は「男性／女性」のいずれかですが、性自認は「男性／女性」だけでなく、「男でも女でもない」「男でも女でもある」「男女の二元にあてはまらない」など多様です。
- トランスジェンダーの中には、戸籍の名前を変更する人、ホルモン療法や性別適合手術を受けている人もいますし、乳房切除術だけを受ける人などもあります。そして、これらの医療を今現在受けている人、これから希望する人など、多様な状況の人がいます。本人からの相談があった場合は、よく話を聞いたうえで「職場として何ができるか」を前向きに検討することが大切です。
- 書式のうち、働く人に性別の記入を求めるもの、性別を記載して発行するものについて、性別記載欄が必要かどうか見直しましょう。
(参考：明石市 各種様式における性別記載についてのガイドライン 21 ページ)
- 業務上、性別情報が必要な理由がある書式についても、働く人に記入を求めるものについては「男性」「女性」に加え「その他」「回答しない」等の選択肢を設ける、性別を記載して発行するものについては、裏面に記載するなど表示方法を変更する、といった工夫ができないか検討しましょう。
- 「一定の資金がなければトランスジェンダーに配慮したトイレ等を整備するのは難しい」と考えがちです。トイレや更衣室といった男女別のスペースを、既存の設備を活用できないか等の検討から始め、誰もが気持ちよく使えるように見直してみましょう。
- 業務に不要な男女分け（例：制服の色分けなど）は「男らしさ」「女らしさ」（これを「社会的性差＝ジェンダー」といいます）の押し付けにも繋がります。その人らしさを大切にする職場環境を整えましょう。

3 性的指向に関すること

- どのような性別が恋愛対象となるか、ならないか、どのような性別に性的魅力を感じるか、感じないかは人それぞれです。そのあり方は多様で、カップルや家族のかたちも様々です。
- 同性パートナーを持つ従業員を、慶弔や育児・介護休暇、結婚祝い金等の福利厚生の対象とする企業が増えてきています。
- 配偶者や親族を対象にした福利厚生制度について、根拠となる規定や他団体の対応状況を踏まえながら、「配偶者」「親族」の定義や範囲を改めて検討しましょう。

項目2－⑩ 《福利厚生等/パートナーシップ・ファミリーシップ制度》

- ☐ パートナーシップを形成している従業員に、配偶者やその親族に係る休暇や福利厚生制度を適用している。

【取組のポイント】

- 「配偶者等」に、事実上の結婚生活を送っている（いわゆる事実婚の）パートナーが含まれる制度について、異性カップルだけでなく、同性カップルも対象にしましょう。
- 「明石市パートナーシップ・ファミリーシップ制度」は、人生のパートナーや大切な人を「家族」として届け出たことを市が証明する制度です。同様の制度がある自治体も増えてきています。この制度の届出受理証明書を提示されたら「家族」として対応しましょう。（参考：明石市パートナーシップ・ファミリーシップ制度 15ページ）

明石市パートナーシップ・ファミリーシップ制度

明石市パートナーシップ・ファミリーシップ制度は、人生のパートナーや大切な人を「家族」として届け出たことを、市が証明する制度です。戸籍上の性別やソジエを問わず、多様な家族の思いに応え、その困りごとの解消を目的としています。また、パートナーであるふたりに加えて、一緒に暮らす子どもや親などの近親者も「家族」として届出できます。



届出できる方

次のすべての項目に該当する方

- ① 成人である
- ② いずれかが明石市内に住所を有する
(または転入を予定している)
- ③ 配偶者がいない
- ④ ほかに人とパートナーシップ関係にない
- ⑤ 双方が近親者でない

明石市 パートナーシップ・ファミリーシップ 制度 届出受理証明書

明石市パートナーシップ・ファミリーシップ制度実施要綱に基づき、届出を受理したことを証します。

この受理証明書の提示を受けられた方へ

明石市では、すべての市民が自分自身を大切に、自分らしく生き、互いを認め合える「ありのままがあたりまえ」のまちの実現を目指してパートナーシップ・ファミリーシップ制度を実施しています。性の多様性について、違いや個性による差別や偏見のないまちづくりへのご理解とご協力を願います。

また、この制度を利用する方の性のありかた(「性的指向、性自認、性表現」)や、本制度を利用していることについては、本人の同意なく口外しないでください。

様 様

年 月 日生 年 月 日生

第 号 年 月 日 明石市長 〇〇〇〇 公印

お二人の氏名

戸籍上の氏名

子ども、親など近親者の氏名

【特記事項】

戸籍上の氏名: _____

近親者の氏名: ()

【緊急連絡先】(自由記載)

明石市パートナーシップ・ファミリーシップ制度 届出受理証明書

届出について

必要書類を揃えて届出(郵送可) → 書類審査・受理 → 届出受理証明書を市役所で受け取りの流れになります。

書類審査には数日のお時間をいただきます。

届出は郵送でも可能ですが、届出受理証明書を受け取る際には、本人確認のため原則おふたりで来庁していただきます。15歳未満のお子さんについて「近親者に関する届出」を提出する場合は、お子さんも一緒に来庁をお願いします。

制度HP



届出に必要な書類など手続の詳細は、市ホームページ

「パートナーシップ・ファミリーシップ制度ガイドブック」をご確認ください。

まちや社会に向けた 取組を行う。



- ☆ 目標3では、顧客対応やサービスの提供など、まちの人のソジーを大切に
する取組をあげています。
- ☆ 社会に向けて取組姿勢を示すことは、企業に対する社会的な信頼を高め、
顧客獲得やイメージアップに繋がります。

項目3－① 《方針の公表》

- ☐ 企業、医療機関、教育機関等として、「どんなソジーの人も尊重する」方針を明らか
にし、組織内の掲示板、ホームページ等で公表している。

【取組のポイント】

- L G B T Q +のお客様は、事前に「ソジーに理解があり相談できる企業か」「L G B T Q +
に対応したサービスがあるか」等を調べてから、窓口や店舗に問い合わせることが多いた
め、外部へ取組や方針を公表する必要があります。

項目3－② 《受付・窓口における取組/対応の心得》

- ☐ 受付や窓口での呼び出しの際に、番号で呼ぶ、姓のみで呼ぶなど、フルネームを呼ば
ない工夫をしている。
- ☐ フルネームを復唱する以外の方法で本人確認を行っている。
- ☐ 性別を限定する表現を見直す。

【取組のポイント】

- トランスジェンダーの場合、名前から想定される性別と外見が異なる（例：男性によくあ
る名前だが、見た目は女性に見える）ことがあります。対応する担当者が驚いたり、ジロ
ジロ見るなどの対応をすると、お客様が不快な気持ちになる可能性があります。

- 担当者は、応対において、お客様が周りの人（例えば、同じ窓口に並んでいる他のお客様など）からの反応で不快な思いをしないよう配慮することが求められます。名前から想定される性別と外見が異なる場合、人前でフルネームを呼ぶと、周囲の注目を浴びる可能性があるので注意が必要です。
- 呼び出しにあたっては、①番号で呼ぶ、② ①で反応がなければ姓のみで呼ぶ、③同じ姓の方が複数いた場合は、一人ずつ確認する（書類を指して氏名を確認する、周りに聞こえないように聞き取る等）の手順を決めている例もあります。各窓口に合わせた改善策を考えてみましょう。
- 窓口での手続を進めるにあたって、本人確認が必要な場合は、書類を指さして氏名を確認する、性別以外の情報（生年月日など）を使うなどの工夫をしてみましょう。
- 「旦那様」「奥様」「彼氏」「彼女」などのかわりに「パートナー」「ご家族」「ご同居の方」など性別を限定しない表現を使いましょう。

項目3－③ 《受付・窓口における取組/多様な性を想定した書式》

- ☐ 申込用紙、アンケート等に不要な性別記載欄を設けていない。あるいは、「その他」「回答しない」等の男女以外の回答欄を設けている。
- ☐ カップルや家族関係に対して、多様なカップルや家族を想定した記入欄や回答欄を設けている。

【取組のポイント】

- 書式のうち、お客様に性別の記入を求めるもの、性別を記載してお渡しするものについて、性別記載欄が必要かどうか見直しましょう。
(参考：明石市 各種様式における性別記載についてのガイドライン 21 ページ)
- 業務上、性別情報が必要な理由がある書式においても、①お客様に記入を求めるものについては、「男性」「女性」に加え、「その他」「回答しない」等の選択肢を設ける、②お客様に性別を記載してお渡しするものについては、裏面に記載するなど表示方法を変更するといった工夫ができないか検討しましょう。
- お客様の属性データを収集する目的で性別記載欄を設けている場合は、集めた性別データが具体的に活用されているかを改めて検討する必要があります。また、従業員が書類確認や目視で性別情報を入力する場合は、お客様に入力画面が見えないようにしましょう。
- 多様なカップルや家族を想定した記入欄の例として、「配偶者」を「配偶者・パートナー」にする、「続柄」欄を自由記載にする、「親族（連絡先）」を「連絡先」に変更する等があります。各業務の性質や使用目的に応じて、改善策を考えていきましょう。

項目3-④ 《受付・窓口における取組/パートナーシップ・ファミリーシップ制度》

- 「明石市パートナーシップ・ファミリーシップ制度届出受理証明書」を提示された場合は、家族として対応することが周知されている。

【取組のポイント】

- 「明石市パートナーシップ・ファミリーシップ制度」は、人生のパートナーや大切な人を「家族」として届け出たことを市が証明する制度です。同様の制度がある自治体も増えてきています。この制度の届出受理証明書を提示されたら「家族」として対応しましょう。（参考：明石市パートナーシップ・ファミリーシップ制度 15ページ）

項目3-⑤ 《設備》

- 顧客や来訪者が使用するトイレや更衣室について、男女共用トイレやオールジェンダートイレ、また個室の更衣室など、男女の区別に違和感がある人も利用できるように配慮している。

【取組のポイント】

- 「一定の資金がなければトランスジェンダーに配慮したトイレ等を整備するのは難しい」と考えがちです。トイレや更衣室といった男女別のスペースを、既存の設備を活用できないか等の検討から始め、誰もが気持ちよく使えるように見直してみましょう。

取組例

衣料品の販売フロアに、誰でも使用できる「ゆったり試着室」を設けています。座って更衣したい方や、車いすの方、乳幼児と一緒に試着室に入りたい方など、多様なニーズに応えることが可能です。「女性向け衣料のエリアに入りづらい」とのご相談があった際には、スタッフがお客様のご希望を伺い、いくつか商品を選んでお持ちしてご試着いただきました。



項目3-⑥ 《商品開発やサービス提供/ジェンダーにとらわれない》

- ☐ 男女の性別にとらわれない商品が開発されている。
- ☐ どんなソジーの人も尊重した商品開発やサービス提供がされている。

項目3-⑦ 《商品開発やサービス提供/同性カップルや多様な家族》

- ☐ 配偶者やその家族向けの商品やサービスについて、同性カップルや多様な家族も対象にしている。

【取組のポイント】

- 男女ともに着用できるユニセックス衣料など、ジェンダーにとらわれないデザインも豊富になってきました。商品やサービスにソジーの視点を取り入れることで、お客様の選択肢が増え、新規顧客の獲得に繋がります。
- 同性カップルがウエディングプランを利用し、挙式を挙げることも珍しいことではなくなってきました。既にあるサービスを見直すことから始めるのも一つの方法です。
- 同性カップルが利用できる住宅購入のためのペアローンや、同性パートナーを死亡保険金の受取人に指定できる生命保険も増えています。法律婚ができない同性カップルの困りごとの解消に繋がるサービスが増えることが期待されます。

取組例

女性用、男性用から一つずつ選ぶ形で販売していたペアリングを、男女のカテゴリをなくし、すべてのデザインから2つ選べるようにしました。同性カップルだけでなく、ジェンダーに関わらず選びたいお客様にも喜ばれています。

**項目3-⑧** 《明石にじいろ基金への協力》

- ☐ 明石にじいろ基金へ寄附を行っている。

【取組のポイント】

- 明石市では「ありのままがあたりまえのまち あかし」の実現を目指して、「明石にじいろ基金」を設置しています。（参考：明石にじいろ基金 20ページ）

明石にじいろ基金

明石市では、ソジーに関わらず、誰もが自分自身を大切にし、自分らしく生き、互いを認め合える「ありのままだがあたりまえのまち あかし」の実現に向けた事業に関する経費に充てるため、「明石にじいろ基金」を創設しました。

基金の使いみち

まち全体のソジーに関する理解や機運を高めるための啓発等の施策及びLGBTQ+の抱える困難の解消に資する施策の財源に活用します。

- ① 官民連携した啓発イベントの実施
- ② 市民向け啓発講演会、ワークショップの開催
- ③ 医療機関・民間事業者向け研修の実施
- ④ 啓発グッズ・研修用素材の作成 など

寄附のお申込み受付

上記基金への積み立てを目的として、幅広く皆様からのご寄附を募集しております。「ありのままだがあたりまえのまち あかし」の実現のために、皆様のあたたかいご支援をお願いいたします。

※税の寄附金控除の対象となります。

【寄附の方法（納付書による寄附）】

申込書を「郵送」「FAX」「電子メール」のいずれかにてお申込みいただき、納付書を郵送いたします（お電話でもお問い合わせいただけます）。

- ① 「寄附申込書」に必要事項をご記入ください。
- ② 郵送・FAX・電子メールのいずれかの方法により、寄附申込書を
明石市インクルーシブ推進課LGBTQ+/SOGIE施策担当までご送付ください。
- ③ 受付後、「納付書」を送付いたします。
- ④ 送付された納付書を用いて、市指定の金融機関の窓口でご入金ください。
- ⑤ 入金確認後、寄附金受領書を送付いたします。

お申込み先

明石市 インクルーシブ推進課（LGBTQ+/SOGIE 施策担当）

【TEL】 078-918-6056

【郵 送】 〒673-8686 明石市中崎1丁目5番1号

【FAX】 078-918-5617

【Mail】 inclusive@city.akashi.lg.jp

各種様式における性別記載についてのガイドライン (明石市役所)

本市では、性的指向や性自認、どのような性表現をするのかに関わらず、すべての市民が自分自身を大切にし、自分らしく生き、互いを認め合える「ありのままだけ」の実現を目指しています。

性別記載欄が男女の二択であった場合、性自認（自分の思う性）と異なる性を選択することへの抵抗感や、戸籍上の性と外見上の性が異なるために手続きの際に再確認されるなど、精神的な苦痛を感じる方がおられます。そこで、性別に関わりなく自分らしい生き方ができる社会の実現に向けた取り組みの一環として、受領・配布する様式において不要な性別記載欄は廃止していく必要があります。

本指針は、各種様式を設ける場合の記載方法など、全庁的に統一した考え方を示し、各種様式等を整理するため策定するものです。

なお、本指針における「各種様式等」とは、申請書、通知書、アンケート等を指すものとします。

1 対象となるもの

各課（かい）が所管する各種様式で以下に該当するもの

- (1) 各課（かい）が市民・事業者・職員などに性別の記入を求めるもの
- (2) 各課（かい）が市民・事業者・職員などに性別を記載して交付するもの

2 基本的な考え方

(1) 性別記載の基本方針

業務上、性別情報が必要な場合を除き、性別記載欄は設けないこととします。

ただし、国・県など市以外の機関が法令等において様式を定めており、市に裁量の余地がないものは除きます。

(2) 業務上性別情報が必要なもの

以下のいずれかに該当し、業務上の必要性を精査の上で判断することとします。

（別紙「業務上、性別情報を必要とする理由 チェックリスト」参照）

ア) 統計上、収集する必要がある場合

性別による差を施策に反映させるなど、調査研究やニーズ把握のために必要なとき

イ) 医療上、性別情報を収集する必要がある場合

検診や保健指導など医療サービスの提供に必要なとき

ウ) 性別により配慮または対応を区別する必要がある場合

施策の実施にあたり、性別による配慮や異なる対応方法が必要なとき

エ) 本人確認のため、性別情報を収集する必要がある場合

本人確認の手続き上、戸籍上の性別情報が必要なとき

オ) 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場合
活動に参画する機会の男女間による格差を改善するために必要なとき、男女
の参画機会の現状把握に必要なとき

カ) 上記のほか、業務上必要とする明確な理由があり、性別情報を収集する場合

(3) 性別情報が必要な場合の配慮

業務上、性別情報が必要な理由がある場合においても、各業務の性質や様式の
使用目的に応じて、性別欄の記載について以下のような工夫が可能か否か検討す
ることとします。

ア) 性別の記入を求める場合

① 「男」「女」に加え、「その他」「回答しない」等を選択できるようにする。

※その他：男女の二択では選べない場合の選択肢

回答しない：回答しない、したくない場合の選択肢

② 「性別（ ）」など自由記述にする。

③ どの時点の、何の性別について聞いているのか（出生時の性別、戸籍上の
性別、性自認、社会生活上の性別など）を明確にするなど、回答者の立場
に立って尋ね方を工夫する。

イ) 性別を記載したものを配布する場合

当該書面等の裏面に性別を記載するなど、表示方法を工夫する。

3 本指針の運用

今後、新たに作成する各種様式等については「2 基本的な考え方」により、性別
記載欄の必要性を判断します。

また、現行の市が定めた様式については、本指針に基づき性別記載欄を見直すこと
とします。

(暫定的対応)

性別情報は必要ではないが、システム改修や例規改正等が必要なもの及び在庫帳票
を先に使用する必要がある場合等は、以下のとおり対応することとします。

(1) 性別記載欄の削除については、今後のシステム改修や帳票作成時に実施し、要
綱等については速やかに改正する。

(2) 削除までの手続きの期間の性別記載欄の取り扱いについては、「性別記載欄に
斜線を引くなどにより項目を削除する」「記入することを求めない」など、運用上
の取り扱いにより対応することに努める。

《業務上、性別情報を必要とする理由 チェックリスト》

No.	性別情報を必要とする理由	チェックポイント
①	統計上、収集する必要がある場合 →性別による差を施策に反映させる など、調査研究やニーズ把握の ために必要なとき	●性別による満足度やニーズの差等 を確認し、業務に反映するもので あるか。
②	医療上、性別情報を収集する必要が ある場合 →検診や保健指導など医療サービス の提供に必要なとき	●性別により健康管理、検査等の内容、 数値、プログラム等が異なるか。
③	性別により配慮または対応を区別す る必要がある場合 →性別による配慮や異なる対応が必 要なとき	●更衣室、休憩室やトイレの確保等、 性別により区別が必要か。 ●サービス内容や事業内容は性別によ り配慮が必要か。
④	本人確認として性別情報を収集する 場合 →本人確認の手続き上、戸籍上の性 別情報が必要なとき	●性別以外の情報（氏名、住所、生年 月日等）で本人確認ができないか。
⑤	男女共同参画推進のため、性別情報 を収集する場合 →活動に参画する機会の性別による 差を改善するために必要なとき →男女の参画機会の現状を把握す るために必要なとき	●性別による差を改善するために、収 集した情報は業務で利用するもので あるか。
⑥	その他、業務上必要とする明確な理 由があり、性別情報を収集する場合	●情報利用可能なシステム等ですでに 性別情報を保有していないか。 ●性別情報収集の必要性を協議でき るか。

**明石市 インクルーシブ推進課
LGBTQ+/SOGIE 施策担当**

〒673-8686

明石市中崎1丁目5番1号

TEL : 078-918-6056

FAX : 078-918-5617

Mail: inclusive@city.akashi.lg.jp (代表)

sogie@city.akashi.lg.jp (相談専用)

明石市LGBTQ+/SOGIE施策
ホームページ

