



ありのままがあたりまえの  
明石のまちに輝く

あかし スター  
ソジトモ☆カンパニー  
ガイドブック

学校版

Ver. 2026.04

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



<sup>スター</sup>  
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 7 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	7 項目

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・アウトィング・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
今日からできること	19 ページ
明石市の取組	
・ 明石にじいろ基金	24 ページ
・ 性別記載についてのガイドライン	25 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+

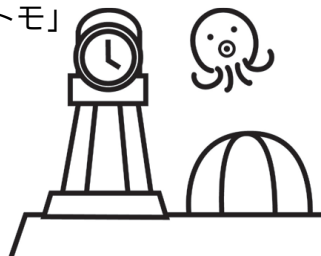
SOGIEのマイノリティ。性的マイノリティの総称のひとつ。見た目ではわからない。

SO (性的指向)				GI (性自認)	
<b>Heterosexual</b> ヘテロセクシュアル	<b>Lesbian</b> レスビアン	<b>Gay</b> ゲイ	<b>Bisexual</b> バイセクシュアル	<b>Cisgender</b> シスジェンダー	<b>Transgender</b> 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
<p><b>Questioning</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>					
<p><b>+プラス (そのほかの性的マイノリティ)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>アロマンティック : 他の人に恋愛感情を持たない人</li> <li>アセクシュアル : 他の人に性愛感情を持たない人</li> <li>パンセクシュアル : 好きになる相手の性を問わない人</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>・・・など</li> </ul>					
<b>GE (性表現)</b>					

## 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。



# ソジエを正しく理解し、 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、市が提供するソジエ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、ソジエ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「ソジエ講座」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「ソジエ講座」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モになろう」（20分）



動画はこちら



#### ② 資料「ソジモドリル レベル1、レベル2」で内容を確認



ソジモ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。ソジーに関する情報は、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

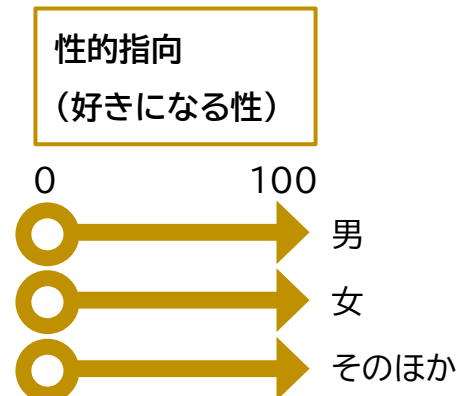
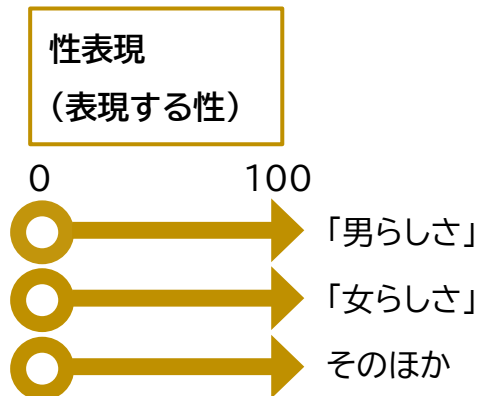
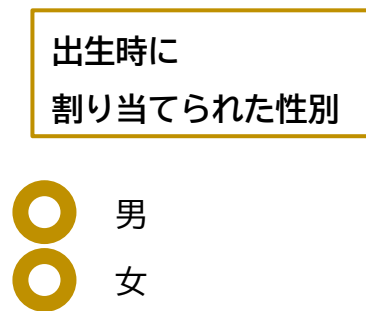
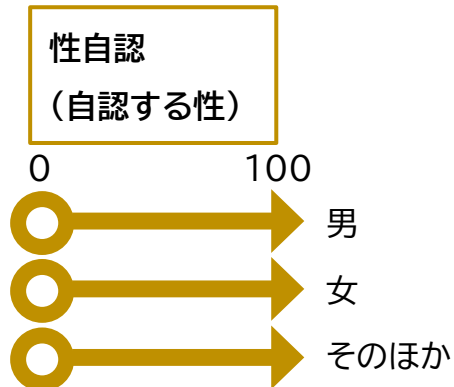
改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）が施行され、大企業では2020年6月、中小企業では2022年4月から、職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上、必要な措置を講じることが義務となりました。パワハラ防止法を含む法律等が定めるハラスメント防止策においては、ソジハラ対策が求められています。

# ソジューはグラデーション

ソジュ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きます。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。あなたのソジューがどのあたりなのか、下の「ソジューのものさし」にするしをつけながら考えてみましょう。

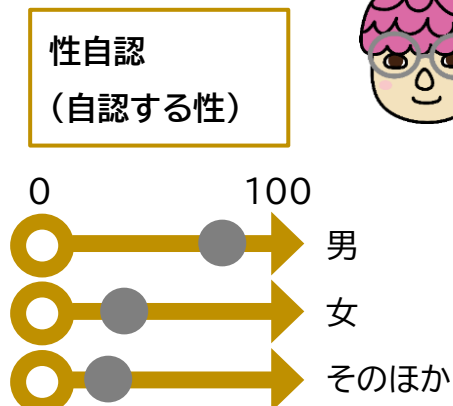
(ソジューは大切な個人情報です。周りの人に見られたくない時は、一人きりになれる場所でやってみましょう。)

## ソジューのものさし

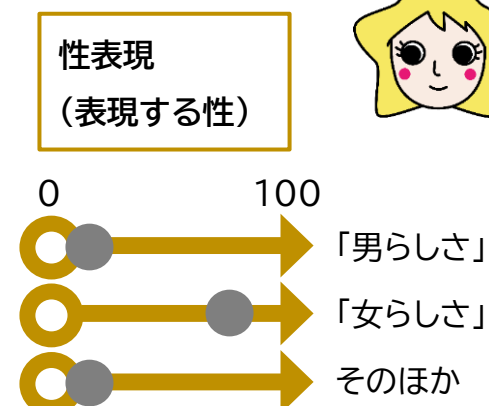


## 例

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的事项が含まれている。

### 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4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愛感情を持つか、持た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ーを問わず、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

## 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きの詳細は、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。

**明石市 パートナーシップ 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「ありのままがありまゝ」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お願いします。

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 公印

明石市長 ○○○○

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: \_\_\_\_\_

近親者等の氏名: ( \_\_\_\_\_ )

【緊急連絡先】(自由記載)

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

# まちや社会に向けた 取組を行う。



- ☆ 目標3では、児童・生徒や保護者への対応など、まちの人のソジーを大切に  
する取組をあげています。
- ☆ 教職員は、子どもたちの声を聴き取り、応援することができます。LGBTQ+  
の子どもたちにとって強い味方になることができます。

## 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】

- LGBTQ+の子どものいじめ被害の経験割合が高いことは、国内外の調査結果で明らか  
になっています。ソジーの違いがいじめに繋がらないためには、教職員、児童・生徒がソ  
ジーに関する正しい知識を持つとともに、子どもが相談しやすい環境づくりが必要です。
- 子ども本人だけでなく、保護者が「学校に相談できるのだろうか」と悩んでいる場合もあ  
ります。対外的に、学校の方針を示すことは重要です。

## 項目3-② 《児童・生徒に向けた取組/肯定的メッセージの発信》

- 児童・生徒に向けて、LGBTQ+に対する肯定的なメッセージを発信している。

### 【取組のポイント】

- 学校としてLGBTQ+に肯定的なメッセージを発することで、子どもたちも「多様な人  
がいるのはあたりまえ」という意識を持つことができます。

- 6色のレインボー（赤・オレンジ・黄・緑・青・紫）は、性の多様性のシンボルです。6色のレインボーを掲げることは、「相談しても大丈夫」というメッセージになります。また、子どもたちとその意味について話すきっかけにもなるでしょう。
- 6色のレインボーは色の並び以外に決まった規格等はありません。オリジナルの掲示物を作ったり、子どもたちと一緒に発信する方法を考えるのもよいでしょう。

〔発信例〕

- ・レインボーフラッグをみんなの目につくところに掲示する。（校長室・職員室など）
- ・学校内に関連ポスターを掲示する。
- ・保健室に子どもにじいろポスターを貼る。カードを置く。
- ・図書室や保健室に関連図書を置く。

市では各種啓発物を作成しています。子どもにじいろポスター・カードや掲示用レインボーグッズが必要な場合は、明石市インクルーシブ推進課までお知らせください。

【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:inlucive@city.akashi.lg.jp



子どもにじいろポスター  
(A3 サイズ/297× 420mm)



子どもにじいろカード  
(91× 55mm)



掲示用レインボーグッズ

- ・ポスター
- ・ステッカー
- ・卓上フラッグ



### 項目3-③ 《児童・生徒に向けた取組/学習機会の提供》

□ 児童・生徒に対して、ソジャーに関する学習の機会を設けている。

#### 【取組のポイント】

- 授業や講演会等を通して多様な性について知り考える場を設けることは、子どもたちが自他の中にある「ちがい」を意識し、互いに尊重する機会になります。
- 身近にロールモデル（手本となる人物）がいない子どもにとって、性の多様性に関する本や講座等の学習の機会は、心の支えになります。
- 市では、児童・生徒向けの出前講座を実施しており、年1回、市内の学校に実施意向調査を行い、希望校へ講師を派遣しています。調査時に希望していない場合でも、枠に空きがあれば実施可能ですので、明石市LGBTQ+/SOGIE施策担当へご相談ください。
- 明石市LGBTQ+/SOGIE施策担当では、先生が授業を行う場合の相談もお受けしています。「授業でLGBTQ+/SOGIEを取り上げたい」「アドバイスがほしい」など、お気軽にご相談ください。



教室で、性の多様性を認めない言動が日常的にあるなど、教職員や児童・生徒が作り出す雰囲気が、LGBTQ+の子どもたちを苦しめています。

普段、何気なく交わしている言葉や声がけに、性の多様性を否定するものがないか、今一度振り返ってみましょう。

## 不適切な会話・発言の例

女の子なん？  
男の子なん？



恋愛に興味がない？  
そのうち  
好きな人ができるって

女の子らしく  
しなさい



「女の子が好き」って  
恋愛感情じゃなくて  
一種の友情じゃないかな



おまえら  
ラブラブやな  
男が好きなんか？



【何気なく していませんか？】

- ・ LGBTQ+を嘲笑する会話
- ・ 異性愛を前提とした会話
- ・ 女らしさ、男らしさの押しつけ
- ・ 注意が必要な言葉づかい  
(ホモ、レズ、おかまなど)

LGBTQ+の子どものいじめ被害の経験割合が高いことは、国内外の調査で明らかになっています。緊急の対応が必要となつてから慌てるのではなく、普段から性の多様性についての授業を実施したり、LGBTQ+に対して肯定的なメッセージを伝えることは、予防的取り組みとして危機管理の観点からも有効です。

安心して過ごせる学校に

僕はここにも  
大丈夫なのかな…？



項目3-④ 《相談対応》

□ 子どもや保護者から相談を受けた場合の対応方法について周知されている。

【取組のポイント】

- 子どもからカミングアウト（LGBTQ+の人が自分のソジーについて誰かに伝えること）を受けた場合は、まずよく話を聴きましょう。アドバイスを求めるよりも、自分のことを知ってほしいという気持ちでカミングアウトすることもあります。理解者がいるだけで、安心する子どもは多いのです。
- LGBTQ+と一口に言っても、望むことや困っていることは一人ひとり異なります。本人の話をよく聴いた上で、「困っていることはないか」を聴き取りましょう。
- 相談を受けたら「既に誰に話しているか」「誰になら話してもよいか」を確認し、本人の希望する「話してもよい範囲」を必ず守ってください。性のあり方は、非常にセンシティブな情報です。本人の望まない形で知られることは、時には相談した子どもの命に関わる問題になりますので、秘密が守られるよう、情報管理を徹底してください。  
(参考：カミングアウト・アウティング・ソジハラ 8ページ)



- たとえ保護者であっても、本人の了解なく話してはいけません（命の危険がある場合を除く）。保護者が受け入れられない、LGBTQ+に偏見があるなどの理由で、先生にだけ話したいという子どももいます。その場合、保護者に勝手に伝えたことにより、本人が家庭で安全に過ごせなくなることもあります。
- カミングアウトは子どもが先生を信頼している証です。教職員がチームで考えて行動する際には、本人にそのことを丁寧に説明し、合意を取りましょう。合意なく教職員間で情報共有されていることに本人が気づいた場合、信頼が失われ、状況が大きく変わることがあります。

- L G B T Q + の子どもたちは、「自分が何者なのか分からない」と悩んでいたりと、「話しても分かってもらえないのではないか」と不安になっていることがあります。家族や友達に相談できないことも多くあるため、子どもが相談しやすい環境づくりが大切です。
- トイレや更衣の場所、体育の授業などの配慮について、他の児童・生徒から「なぜあの子だけ」という疑問が出てくることも考えられます。そのような時にどう説明するか、周囲の理解をどう得るかということも考えておきましょう。内容によっては、本人や保護者と申し合わせをしておく必要もあります。
- カミングアウトは本人の気持ちが一番大切です。本人が自分のタイミングで話すまで待ちましょう。促したり、問い詰めたりしてはいけません。
- 「子どもの希望にどう対応したらよいか」「相談を受けたが、どうしたらいいのかわからない」など迷ったときは、一人で悩まずに明石市 L G B T Q + / S O G I E 施策担当までご相談ください。先生と一緒に悩んで考えます。秘密は厳守します。
- 市では L G B T Q + / S O G I E に関する相談窓口「明石にじいろ相談」（本人や家族からの個別相談 参考：11ページ）を設けています。匿名での相談も可能ですので、必要に応じてご案内ください。



### 項目3-⑤ 《多様な家族への対応》

- 子どもたちに多様な家族があることを教職員間で共通理解している。

#### 【取組のポイント】

- 性のあり方や家族のかたちは様々です。子どもの親がトランスジェンダーである、同性カップルである等、色々な場合が想定されます。
- 学校には、既に多様な家族をもつ子どもたちがいます。家族の多様性を考えるときに、ソジエの観点を忘れないようにしましょう。

### 項目3-⑥ 《児童・生徒に向けた取組/不要な男女分けの見直し》

- 不要な男女分けを行っていない。

#### 【取組のポイント】

- 男女に分けられることが多い学校生活の中で、性別に違和感をもつトランスジェンダーの多くは苦痛を感じています。また、不要な男女分けは「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）の押しつけにも繋がります。男女に分けられている事柄について、必要があるかどうかを改めて見直しましょう。
- 「男はリーダーシップをとるべき」「女性は理数系が苦手」など、大人が「男らしさ」「女らしさ」の意識に基づいて発する言葉は、子どもに大きな影響を与えています。進学や職業選択にあたっての判断などにも影響を及ぼすこともあるので、注意が必要です。

### 項目3-⑦ 《設備》

- 子どもが使用するトイレや更衣室等について、「だれでもトイレ」「オールジェンダートイレ」や、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。

#### 【取組のポイント】

- 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はじめ、誰もが気持ちよく使えるように見直してみましょう。

2023年4月から、明石市では各中学校の既存の制服に加え、新たな選択肢として、すべての中学生が自由に選択できる「明石の制服」を導入しました。市内中学校では、ブレザーやセーラー服、詰襟など、学校ごとに特色ある制服が採用されていますが、「明石の制服」は男女兼用のブレザーにスカート・スラックスの組み合わせになっています。

また、児童の発案で、制服を男女別ではなく「好きな方を選ぶ」方式に変更した小学校もあります。

ランドセルの色や制服はわかりやすい例ですが、座席や班分け、役割分担など、学校では、日常的に男女で分けられている事柄が多くあります。「なんとなく」行っていることについて、本当に必要があるのかを今一度、見直してみましょう。



### 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、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](mailto:inclusive@city.akashi.lg.jp) (代表)

[sogie@city.akashi.lg.jp](mailto:sogie@city.akashi.lg.jp) (相談専用)

明石市LGBTQ+/SOGIE施策  
ホームページ

