修正案

資料３

ＬＧＢＴガイドライン

～職員が性の多様性への理解を深めるために～



令和９年　月

柏　市

目　次

はじめに　1
性の多様性について知り、行動するための心得　2

Ⅰ　性の多様性についての基礎知識
　1　性を構成する要素　3
　2　カミングアウトとアウティング　4

Ⅱ　市民等への配慮・対応
　1　窓口や電話での対応等　5
　2　公的証明書類等の性別欄の取り扱い　7
　3　所管事業の見直し　7
　4　公共施設利用　7
　5　災害時における対応　7

Ⅲ　職場における配慮・対応
　1　職場での対応　8
　2　採用時の対応（非常勤職員、会計年度任用職員等）　9
　3　福利厚生制度等　9
　4　安全衛生　9

Ⅳ　児童・生徒への配慮・対応
　1　学校内の体制　１０
　2　教職員の理解のための取り組み　１２
　3　教室における配慮　１２
　4　課外活動等における配慮　１３
　5　事務・手続等における配慮　１４

Ⅴ　巻末資料
　1　相談窓口及び参考図書　１５

はじめに

近年、ダイバーシティ（多様性）推進の社会情勢から、日本ではＬＧＢＴ等の性的マイノリティの人々についての報道や各種取組によって、行政及び企業における対応に注目が集まるとともに、以前から問題提起されている女性の働きやすさや、病気のある人、障がいのある人、外国人、性的マイノリティなど、さまざまな人が働きやすい職場をつくろうとする動きが加速しています。

平成 27 年 9 月の国連サミットで採択された、2030 年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標「持続可能な開発目標：ＳＤＧｓ」でも、性的マイノリティに関する施策として、17 ある目標のうち、目標 5「ジェンダー平等を実現しよう」、目標 10「人や国の不平等をなくそう」が掲げられており、世界的に性の多様性についての理解や制度整備が進められています。

その後も、令和５年に『性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律』が施行、令和８年に『性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する基本計画』が閣議決定されるなど、日本でも性の多様性に関する制度整備は進められています。

ＬＧＢＴ等の性的マイノリティについての認知は広がりつつありますが、依然として社会の理解は進んでおらず、当事者は未だに偏見や差別により、精神的な苦痛を受け、社会生活においても様々な困難を抱えている現状があります。

このような中で、まずは私たち職員が率先して、性の多様性について理解を深めるとともに、市民等に対し状況に応じた適切な対応ができるよう、またＬＧＢＴ等の性的マイノリティの当事者である職員が、安心して働ける職場づくりを進めるために、当ガイドラインを作成しました。

互いの多様性を認め合い、全ての人が働きやすく、また誰もが自分らしく生きることができる社会となるための指針としてご活用いただければ幸いです。

※当ガイドラインでは、作成当時からの継続性を踏まえ便宜上『LGBT』と表記する場合がありますが、性的指向及びジェンダーアイデンティティをはじめ、多様な性のあり方全体を対象としています。

性の多様性について知り、行動するための心得

１　正しい知識を身に付ける

性のあり方は多様であり、一人ひとりの人権に関わります。正しい知識を持ち、ＬＧＢＴ当事者の存在や悩みに気づくこと、理解を深めることが大切です。本ハンドブックを一読し、ＬＧＢＴを知るきっかけとしてください。

２　性のあり方は多様であることに配慮した言動をする

ＬＧＢＴ当事者は「いない」のではなく、「本人が言えない・言わない」「見えていない」だけかもしれません。ジェンダーアイデンティティや性的指向等について面白がって話すようなことはしない、性別を決めつけない等、性のあり方が多様であることに配慮した言動を心がけましょう。

３　カミングアウトや相談を受けた場合は、真摯に受け止め、アウティング（暴露）は絶対にしない

カミングアウトや相談を受けた場合は、「打ちあけてくれてありがとう」と伝える等本人の思いを受け止めることが大切です。また、プライバシーに配慮するとともに、周囲との情報共有が必要な場合は必ず本人の同意を取りましょう。本人の了承なく周囲に伝えること（アウティング）は絶対にしないでください。やむを得ず情報共有が必要な場合は、本人の意思を確認し、共有範囲を必要最小限とします。

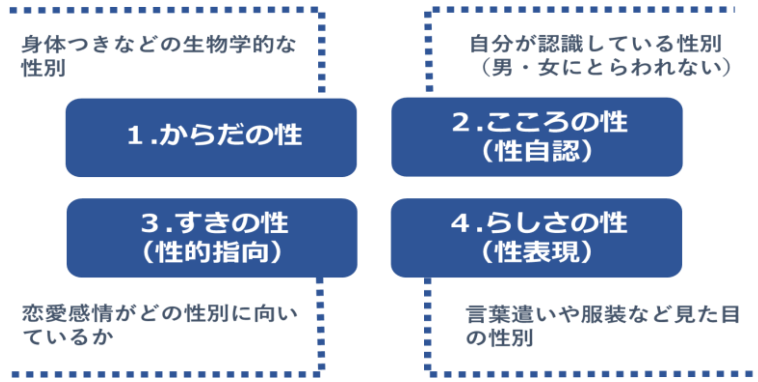
４　担当業務において、ＬＧＢＴ当事者が困難を感じることはないか、どのような配慮や対応ができるか考えましょう

日常の業務や災害時対応等、ＬＧＢＴ当事者が困難や不都合を感じることはないか、それらにどう対応できるか、各自が担当する業務について考え、情報を共有してください。例えば、窓口等にレインボーグッズを設置して、視覚的にＬＧＢＴ当事者への理解があることを示すと来庁するＬＧＢＴ当事者も安心できます。

Ⅰ　性の多様性についての基礎知識

1　性を構成する要素

性のあり方は、身体の性、ジェンダーアイデンティティ（性自認）、性的指向、性表現など、様々な要素によって構成されています。これらの要素の組み合わせは一人ひとり異なり、多様です。



一人ひとり顔や性格が違うように、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。
性は個人の尊厳にかかわる大切な問題です。

≪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、性的少数者の総称の一つです。

※本ガイドラインでは便宜上『LGBT』と表記していますが、性的指向及びジェンダーアイデンティティをはじめとする多様な性のあり方全体を表しています。

Lesbian　レズビアン

	男性	女性
身体		●
心		●
恋愛対象		●

Gay　ゲイ

	男性	女性
身体	●	
心	●	
恋愛対象	●	

Bisexual　バイセクシュアル

	男性	女性
身体	●	
心	●	
恋愛対象	●	●

	男性	女性
身体		●
心		●
恋愛対象	●	●

Transgender　トランスジェンダー

	男性	女性
身体	●	
心		●
恋愛対象	●	

	男性	女性
身体		●
心	●	
恋愛対象		●



知っていますか？

Ally（アライ）

英語のアライアンス（同盟、提携）に由来する言葉で、ＬＧＢＴに代表される性的マイノリティを理解し支援するという考え方、そうした立場を明確にしている人々を指す言葉です。
一般的にはＬＧＢＴの当事者たちの不安や迷いを受け止め、寄り添おうとすることがAlly（アライ）です。

≪ＳＯＧＩとは≫

性のあり方の要素のうち「すきになる性（性的指向）」Sexual Orientation と「こころの性（性自認）」Gender Identity の頭文字をとった言葉です。異性に対し恋愛感情を持ち、割り当てられた性別に違和感のない人も性のあり方のひとつであり、性的指向、ジェンダーアイデンティティは簡単に変えられるものではありません。

「ＳＯＧＩ」は性的マイノリティも、マジョリティと呼ばれる異性愛（ヘテロセクシャル）も、全ての人のセクシュアリティ（性のあり方）に関わる、ＬＧＢＴよりも広い概念です。

＜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（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（Xgender）	ジェンダーアイデンティティが中性である又は性別を決めたくない人
トランスジェンダー（FtM）	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
トランスジェンダー（MtF）	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）	ジェンダーアイデンティティ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
インターセックス（Intersex）	生まれつき，性器，性腺，染色体などの身体的な性の特徴が，典型的な男性または女性の身体的特徴に当てはまらない人を指す包括的な用語
ＬＧＢＴＱ ＬＧＢＴＩ ＬＧＢＴＩＱ	ＬＧＢＴにＱ（クエスチョニング又はクィア）、Ｉ（インターセックス）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」という言葉もあります。 他にもＬＧＢＴＱ＋など様々な表現がありますが、本ガイドラインでは便宜上「ＬＧＢＴ」を用いています。
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

２　カミングアウトとアウティング

自分の性のあり方を自覚し、誰かに伝えることを「カミングアウト」といいます（あくまで本人が自らの意思で伝えることです）。それに対し、本人の了解を得ずに、本人が公にしていない性的指向やジェンダーアイデンティティ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。たとえ本人を思っての行動であっても、本人の了承なく他に伝えること　はプライバシーの侵害です。絶対にしないように、十分注意しましょう。なお、職務上知り得た性的指向・ジェンダーアイデンティティ等に関する情報は、本人の意思を尊重し、業務上必要な場合を除き共有しないことが重要です。

Ⅱ　市民等への配慮・対応

公務に従事するにあたって、性的指向やジェンダーアイデンティティに関して必要な配慮は、男女平等や人権尊重の観点からも求められます。一人ひとりが異なるように、性的指向・ジェンダーアイデンティティの思いの強さや受容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、市民応対を行う際には、相手の要望をよく聞いて受け止め、可能な範囲で配慮・対応することが大切になります。性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性を尊重し、不当な差別的取扱いを行わず、一人ひとりの人格及び個性を尊重して対応することを心がけましょう。

１　窓口や電話での対応等

～対応するにあたり、職員として心がけておくべきこと～



◆性的指向やジェンダーアイデンティティは多様であることを理解しましょう

◆固定観念や先入観、無意識の偏見を持たないようにしましょう

・性別や関係性を決めつける表現は避けましょう

○性別や関係性を決めつける言葉	→	○決めつけない言葉
旦那さん、奥さん	→	配偶者、パートナー
男らしい、女らしい	→	○○さんらしい
お父さん、お母さん	→	保護者の方、ご家族の方

・ＬＧＢＴ当事者を特別視しないようにしましょう

○注意が必要な言葉や概念

オカマ：女装男性、男性同性愛者等の名称、侮辱的な意味合いが強い

オナベ：生物学的には女性だが男性のような仕草、外見をしている
オカマ同様に侮辱的な意味合いが強い

オネエ：女性のように振る舞う男性、ゲイと限らない

レズ：レズビアンの短縮だが、侮辱的な意味合いを持つ

ホモ：ゲイを指すことが多いが侮辱的な意味合いを持つ

～市役所の窓口で想定されるケース～

(1) 窓口で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、名乗ることを躊躇する場合があり、以下の配慮が必要です。

○書類の確認は、氏名を口にせずに、書類の指差し等で行います。
Ex)「この書類でお間違いはありませんか 」、「こちらでよろしいですか 」

○窓口で呼び出す場合、番号等で対応することが望ましいです。やむを得ず氏名を呼ぶ場合には、名字だけにする等の配慮をします。多くある名字の場合は、フルネームで呼ぶことにあらかじめ了承を取ることや、どのように呼ぶか尋ねておくことなどの工夫をします。

○性別の確認に固執することなく、生年月日や住所等、他の方法で確認します。

(2) 電話での対応の場合

ＬＧＢＴ当事者は、自分のことを理解されないのではという恐怖から、ＬＧＢＴ当事者であることを最初の段階で名乗ることができずに相談を続けることが多いです。電話対応時は、性別が相手の周りにいる人々に判明しないよう、以下の配慮が必要です。

○相手の意向を確認しながら会話を進めていきます。
Ex)「～をお聞きしていいですか」、「～の理解でいいですか」、「答えにくいことは言わなくていいです」

○パートナーのことを彼・彼女等と言い換えずに、相談者の言葉を使って繰り返します。

○すべての相談において、ＬＧＢＴ当事者からの相談かもしれない可能性を考慮したうえで、性別を決めつけない会話をするよう日頃から訓練しておきましょう。







2　公的証明書類等の性別欄の取り扱い

今一度全ての書類について点検し、法的に義務付けられたものや事務の性質上必要であるものを除いて、性別欄は廃止します。

> ○性別欄のある書類について、改めてその必要性を精査してください。
>
> ○イベント参加者の男女比、性別に基づく意見を聞きたい、男女共同参画状況報告など、合理的な理由がある場合は、①その必要性を説明する、②性別欄の記載を任意や自由記述式にする、③男女のほかに「その他（または答えたくない）」の欄を設ける、などの方法で配慮してください。
> （「性別を答えたくない」との回答は、要配慮個人情報に該当します。）

3　所管事業の見直し

現行制度上、親族であることを条件としている事業については、同性パートナーも同様の取扱いとするよう、条件の緩和やそのための方策について検討することが必要です。

4　公共施設利用

トイレや更衣室等の設備利用をめぐっては、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。利用者のジェンダーアイデンティティに適合した設備の利用を認めないこととするのは、不快感を与える恐れがありますので、以下の配慮が必要です。

> ○本人の意思や他の利用者の状況等により対応する必要があります。
>
> ○性別による区別のないトイレ・更衣室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ないようにします。
>
> ○イベント等において多くの人が一斉に更衣室を利用する場合は、使用時間をずらす、別のスペースを確保するなど、使用者や施設現況などによって対応します。

5　災害時における対応

災害時には忘れがちになりますが、性的指向やジェンダーアイデンティティが多様であることを考慮して、災害時に想定される課題を整理し、地域防災計画や避難所運営マニュアルを見直す必要があります。

また、防災訓練などの際にも、性的指向やジェンダーアイデンティティが多様であることを考慮することが大切です。

Ⅲ　職場における配慮・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。性的指向やジェンダーアイデンティティの問題に関わらず、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得ることに十分注意しましょう。

職員研修等を通じて性的指向やジェンダーアイデンティティに関する周知と啓発を行い、誰もが安心して働くことのできる職場環境を整備することが重要です。



1　職場での対応

(1) 性的指向やジェンダーアイデンティティに関する差別的言動に注意

性的指向やジェンダーアイデンティティは個人の尊厳にかかわる事柄です。いわゆる「ホモネタ」等の性的指向やジェンダーアイデンティティを揶揄する発言は、職場の雰囲気を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。性的指向やジェンダーアイデンティティは個人の特性であり、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や親族を持つ人にとっては、精神的苦痛となることに十分留意してください。

〇当事者が不快に思う言葉の例

オカマ、オナベ、レズ、ホモ、オネエ、ニューハーフ、ノーマル・アブノーマル、あっち系・そっち系、性別に関する言葉（男らしく、女らしく）



〇差別的言動の具体例

・「〇〇部の〇〇は絶対ホモ」と同僚が噂する。
・「そういう普通じゃない人に仕事は任せられないな。」と上司が発言する。
・「あの人、レズ／ホモなんじゃない？」と笑いのネタにする。

(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、性的指向やジェンダーアイデンティティ（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。



○自身の性的指向やジェンダーアイデンティティ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。

○本人の性的指向やジェンダーアイデンティティについて、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うえで行い、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に徹底します。

○本人の了承を得ずに他人に話をすることは、たとえ善意であってもアウティングとなるため、絶対に行ってはいけません。

2　採用時の対応（非常勤職員、会計年度任用職員等）

採用可否は、仕事の適性や執務上の能力で判断するべきであり、性的指向やジェンダーアイデンティティによる採否判定を行ってはなりません。

面接時には、男又は女らしい、外見容姿、性別と一致しない服装等、職務上の能力に関係ないことについて評価したり、差別的言動や相手を傷つける行動をとってはなりません。

3　福利厚生制度等

休暇や給付等の福利厚生制度については、対象とする制度や利用に当たっての要件確認の方法等について、関係法令、国の制度改正及び本市の制度運用を踏まえ、継続的に見直しを行います。

4　安全衛生

産業医をはじめとする管理監督者・所属長は、性的指向やジェンダーアイデンティティに関する知識や理解をさらに深め、職員等からの相談により的確に対応していくことが求められます。

Ⅳ　児童・生徒への配慮・対応

2016 年（平成 28）年 4 月に、文部科学省は「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細やかな対応等の実施について（教職員向け）」を発出し、教職員の理解を促進する方針を示しました。

柏市では、2026 年（令和 8 年）に「柏市いじめ防止基本方針」を改定し、令和元年度までの３年間ですべての職員に「性同一性障がいや性的指向・ジェンダーアイデンティティに係る児童生徒の理解のための研修」を行って以降、現在は２年目研修及び市外からの転入職員を対象に研修を継続しています。

学校においては、学級に一定程度のＬＧＢＴ当事者である子どもが在籍していることを想定し、全ての教職員がＬＧＢＴに関する正しい理解を深めることが重要です。

また、実際に差別やいじめにあっていなくとも、本人がＬＧＢＴであることに気づき、自尊感情が持てずに悩みを抱えることがあるため、子どもが家庭以外で最も長く過ごす場である学校内での理解を進め、適切に対応していく必要があります。自分のセクシュアリティについて無自覚である幼児に対しても、人権尊重の視点をもって、「個」を尊重しながら接することが大切です。

さらに、保育施設、子どもルーム、図書館などの市の施設の職員や、民生委員・児童委員、ＰＴＡの役員など、子どもたちに接する全ての行政サービスに関係する方々にも周知し、理解を促進していくことが求められます。



１　学校内の体制

(1) 性的指向やジェンダーアイデンティティに基づく差別・いじめに対する教職員の姿勢

性的指向やジェンダーアイデンティティが差別やいじめの原因になることがあります。それぞれの「個」が尊重されるべきことを、子どもたちに明確にし、校園長を中心に全ての教職員が厳しい態度で臨む姿勢を示す必要があります。

(2) 子どもが、自らの性的指向やジェンダーアイデンティティについて悩んだとき、悩みや心配を相談できる場

特に思春期には、家族にも相談できないことがあるため、全ての教職員が子どもからの言葉を丁寧に受け止め、不用意な言葉で傷つけないように配慮することが重要です。相談内容について学校内での対応が難しい場合は、各種相談窓口を利用したり、本人に相談機関を案内したりするなどの配慮をします。このような相談には、極めて個人的な悩みを含むため、対応には特に注意が必要です。

(3) 子どもが、性的指向やジェンダーアイデンティティに関する相談ができ、情報が得られる環境づくり

羞恥心やハラスメント・差別を恐れて教職員に相談しにくい場合も想定されることから、関係書籍の蔵書や相談窓口の案内掲示など自分で調べられる複数の手段を用意する必要があります。

(4) 個人的な配慮と類型的な校内対応

本人（又は保護者）から相談があった場合は、可能な範囲で希望に寄り添えるよう、更衣室やトイレの配慮、予め校内での通称名を定めて使用することや、自認の性別の記載など対応できることについて、また誰が情報を共有するかなど、本人、保護者、学校、関係機関等と連携しながらルールを決めます。

また、新たな対応やルールの変更が必要となったときは、子どもの成長に合わせて柔軟に対応します。

一方、個別対応にとどまらず、学校としての対応が可能であるか、改めて検討します。性的指向やジェンダーアイデンティティは個人差があるため、希望する対応も様々になると考えられますが、求められたことはひとつの類型として、今後の設備利用や制度を見直す際の視点と捉えることが望まれます。

〇実際に相談されたとき

①話を聴く

- まずは児童生徒の話に耳を傾けます。
- 先入観や偏見を持たずに話を聴きましょう。
- 児童生徒が今後も安心して相談できるような話の聴き方が大切です。

②対応・支援方法を一緒に考える

- 話を聴いてもらいたいだけなのか、実際の対応を求めているのか児童生徒と今後のことについて一緒に考えます。
- 保護者や他の教職員に伝えているか、今後どの範囲まで伝えてよいかを児童生徒本人に確認します。

③必要に応じて対応する

- 他の教職員に伝えてよい場合は、校内に支援チーム（管理職、養護教諭、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーなど）を作り、組織的に対応します。
- 必要に応じて、外部の相談機関と連携して対応します。
- 他の人との情報共有を望まない場合、参考図書や相談機関などを紹介するなど情報提供をします。

２　教職員の理解のための取り組み

(1) 学習会や校内研修の実施

子どもの性的指向やジェンダーアイデンティティに由来する本人又は保護者等からの相談や悩みに、全ての教職員が対応できるよう、学習会や校内研修などにより学びあうことが必要です。相談を受けることが多いと考えられる養護教諭やスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーにも、研修への参加等を通じて知識を深め、不適切な言動や指導を行わないような配慮が必要です。

(2) 教職員、教員養成対象者への配慮

当事者である教職員や保育施設、学校等での実習生や研修生の受け入れの際には、性的指向やジェンダーアイデンティティによる困難を抱えないよう配慮する必要があります。

３　教室における配慮

(1) 子どもの個別性の受容

子どもの性のあり方とそれに対する本人の自覚・受容の程度は個々に違いがあります。相談を受けた際は、子どもからの信頼を真摯に受け止め、プライバシーの尊重を最優先し、本人の同意なく他に広まることのないように配慮します。相談に対して、学校として応じる場合には、教職員の間での情報共有について本人からの理解を得ることが大切です。

(2) 子どもの発達段階に応じた人権教育の推進

性的指向やジェンダーアイデンティティについて、偏見や差別意識の解消を図るための教育を推進する必要があります。性の多様性への無理解から、人権課題として扱われなかったり嘲笑の対象とされたりすることで、性的指向やジェンダーアイデンティティに悩む子どもが、自己否定や疎外感などを抱くことが考えられます。性的指向やジェンダーアイデンティティについて人権教育で扱う場合、教職員が正しく理解し、学校生活のあらゆる場面で人権尊重の意識が子どもたちに醸成されるよう適切に対応します。

また、学級内で差別的な言動が見られた場合には、その場での注意だけでなく人権教育を推進する契機にしていきます。

(3) 多様な生き方を考えた進路指導

性的指向やジェンダーアイデンティティに悩む子どもは、自分が他者と異なると考え、自分の将来を思い描きにくい状況に陥ることがあるため、子ども一人ひとりと向き合い、先入観なく進路指導を行い、進路や生き方について多様な道があることを学べるようにします。

４　課外活動等における配慮

学校行事や部活動において、子どもたちの意向と関係なく男女の役割を決めつけないよう注意します。ＬＧＢＴ当事者である子どもへの配慮だけではなく、性別による固定的な役割分担意識を持たせないことにもつながります。

(1) 部活動、使用物品や施設等に関する留意点

部活動への参加は、戸籍上の性別を理由にした制限をできるだけしないようにします。また、使用物品に性別による違いがある場合には、本人と相談の上、配慮を検討します。

(2) 役割分担に、本人の希望を反映するよう検討

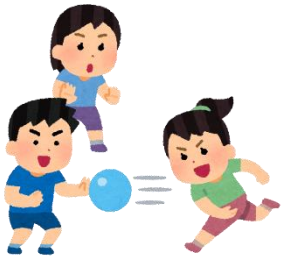
合唱コンクールや運動会（体育祭）等、性別によって役割の選択肢が制限される場面では、極力本人の希望に添えるよう対応を検討します。合唱で声の高低が合わない、運動会では本人又は周囲の子どもに危険が伴う等の理由から、希望の役割を与えられない場合も、本人がやりがいを持って臨めるような別の手段（運動会では性別に関わらない種目に参加させる等）を検討します。この場合も、本人との話し合いやこのことを理由に他の子どもたちとの溝が深まることのないように配慮します。

(3) 課外活動先における情報共有

課外活動では、子どもたちへの対応に不慣れな人が関わる可能性があるので、性的指向やジェンダーアイデンティティが多様であることについて、予め指導者に対し、当ガイドラインや関係リーフレットを配布することにより事前の周知に努めます。ただし、安全配慮等の必要から、当該個人を特定して先方に伝えざるを得ない場合は、必ず事前に本人（及び本人了解の上で保護者）に十分な説明を行うなど、このことについての了解を得なくてはいけません。







５　事務・手続等における配慮

(1) 不要な性別欄の削除

証明書を必要とする機関に指定様式がある場合は、それに沿うために性別記載が必要なこともありますが、学校が独自の書式で発行する書類の性別欄は、削除を含めて検討します。

また、学校への提出書類や学生証、学校内の一覧表（名簿や掲示物・配布物）や、学校が配布・校内用に作成する書類、卒業証明書などの性別記載を見直し、必要がない場合は削除を検討します。

〇卒業後戸籍上の性別変更を行った者への対応

指導要録の記載については、学齢簿の記載に基づき行いつつ、卒業後に戸籍上の性別の変更を行った者から卒業証明書の発行を求められた場合は、戸籍を確認した上で当該者が不利益を被らないよう対応します。

(2) 通称名使用の検討

通称名の使用を希望する場合は、本人（及び保護者）との話し合いのもと、学校での書類全般に本名とは異なる通称名を予め定めて、その使用を認めることを検討します。

Ⅴ　巻末資料

１　相談窓口及び参考図書

(1) 相談窓口

セクシャリティに関わる悩みや困りごとの相談（当事者及びその友人や家族、教職員など）

■よりそいホットライン

TEL：0120-279-338
受付日時：24 時間・365 日対応
団体名称：一般社団法人 社会的包摂サポートセンター
ホームページ：https://www.since2011.net/yorisoi/

■ＳＨＩＰ・ほっとライン

TEL：045-548-3980
受付日時：木曜日　19:00～21:00
団体名称：特定非営利活動法人 ＳＨＩＰ
ホームページ：http://ship-web.com/counselling

柏市の相談窓口（ＬＧＢＴの専門相談窓口ではありません）

■女性のこころと生き方相談（柏市男女共同参画センター）

TEL：04-7167-1127（予約制）
相談日：毎週木曜日、第 1・3 火曜日、第 2・4 月曜日 10：00～16：00
※第 2 木曜日は 14：00～20：00

(2) 参考図書　～ＬＧＢＴが題材に～　　絵本☆　児童書〇

■「わたしはあかねこ」☆
（サトシン：作　西村敏雄：絵　文渓堂出版）

■「タンタンタンゴはパパふたり」☆
（ジャスティン・リチャードソン／ピーター・パーネル：作
ヘンリー・コール：絵　ポット出版）

■「王さまと王さま」☆
（リンダ・ハーン／スターン・ナイランド　：作・絵　ポット出版）

■「ジョージと秘密のメリッサ」〇
（アレックス・ジーノ：作　偕成社）

memo

発行・問い合わせ
柏市男女共同参画センター
04−7167−1127