

# 多様な性に関する対応ハンドブック

～性的少数者への理解を深めるために～



令和8年2月  
春日部市



## 目次

|                          |    |
|--------------------------|----|
| はじめに                     | 1  |
| I 基礎知識                   | 2  |
| 1 性を構成する要素               | 2  |
| 2 SOGIとLGBTQ             | 3  |
| 3 性的少数者が直面する困難           | 6  |
| 4 カミングアウト・アウティング         | 8  |
| (1) カミングアウト対応での心構え       | 8  |
| (2) アウティングの防止            | 8  |
| II 市民等への対応               | 9  |
| 1 窓口や電話での応対等             | 9  |
| (1) 本人確認                 | 9  |
| (2) 相手への呼びかけ             | 10 |
| (3) 性別欄の取扱い              | 10 |
| 2 公共施設利用                 | 11 |
| (1) 性自認に配慮した施設の利用        | 11 |
| 3 災害時における対応              | 12 |
| (1) 性的指向や性自認に係る視点も踏まえた対策 | 12 |
| III 職場内における対応            | 13 |
| 1 職場内での対応                | 13 |
| (1) ハラスメントに係る相談体制の整備     | 13 |
| (2) 性的指向や性自認に関する差別的言動に注意 | 14 |
| (3) 執務上必要な施設利用者への配慮      | 14 |
| 2 職員採用時の対応               | 14 |
| 3 安全衛生                   | 15 |

|   |                                    |    |
|---|------------------------------------|----|
| Ⅳ | パートナーシップ宣誓制度                       | 16 |
| 1 | 制度の目的                              | 16 |
| 2 | 制度の特徴                              | 16 |
| 3 | ファミリーシップについて                       | 17 |
| 4 | 連携協定                               | 17 |
| Ⅴ | 相談窓口                               | 18 |
| 1 | 春日部市の相談窓口                          | 18 |
|   | (1) 人権相談                           | 18 |
|   | (2) 心の相談                           | 18 |
| 2 | 埼玉県 of 相談窓口                        | 19 |
|   | (1) 「にじいろ県民相談」(埼玉県 L G B T Q 県民相談) | 19 |
|   | (2) 埼玉県立精神保健福祉センター                 | 20 |
|   | (3) 埼玉労働局 総合労働相談コーナー               | 19 |
| 3 | 国の相談窓口                             | 20 |
|   | (1) 人権相談                           | 20 |
|   | (2) 春日部総合労働相談コーナー(春日部労働基準監督署内)     | 20 |
| 4 | 民間の相談窓口                            | 21 |
|   | (1) よりそいホットライン                     | 21 |
|   | (2) セクシュアル・マイノリティ電話法律相談            | 21 |
|   | (3) L G B T 法律相談                   | 21 |

## はじめに

近年、LGBTQの性的少数者の方や性の多様性については、各自治体の取組やマスコミ報道等により、社会的認知が広まりつつありますが、社会には依然として偏見や差別が残っているため、性的少数者の方々は、日々の生活の中で多くの困難を抱え、精神的な苦痛を受けています。

本市では、平成30年度からスタートした第2次総合振興計画前期基本計画の施策「人権を尊重するまちづくりの推進」の中で、LGBTQに関連した性的指向や性同一性障がいに係る人権問題を含めた様々な人権問題を明記し、差別のない社会の実現に向け人権啓発と人権教育の推進をすることとしています。

こうした取組を進める中、公平・中立性を重んじる行政職員においては、多様な性について正しい知識を持ち、理解を深め、適切に対応することが求められます。

このたび、春日部市人権施策推進会議において議論を行い、本ガイドラインを作成しました。

本ガイドラインがより良い公共サービスの提供や、地域社会づくりのために活用していただければ幸いです。

## I 基礎知識

### 1 性を構成する要素

性を構成する要素は、大きく分けて4つの要素から成り立っています。その組み合わせによって様々なセクシュアリティ（性のあり方）が形作られるため、性はグラデーションといわれています。

#### 身体の性（生物学的性）

戸籍に記載されている性別  
身体つきなどの生物学的な性

#### 心の性（性自認）

自分がどの性別であるかの認識

#### 好きになる性（性的指向）

恋愛感情や性的な関心がどの性別に向いているかの認識

#### 表現する性（性表現）

言葉づかいや服装、しぐさなど見た目の性別。

### 性はグラデーション

性のあり方は、その表れ方や組み合わせによって、多様であり、一人ひとり違います。つまり十人十色。このことから性のグラデーションと言われています。

■下の4項目のライン、人によって性を認識する位置が違います。

#### 心の性（性自認）

女性

男性

#### 身体の性

女性

男性

#### 好きになる性(性的指向)

女性

男性

#### 表現する性

女性

男性

## 2 SOGIとLGBTQ

「LGBTQ」とは、レスビアン（Lesbian）・ゲイ（Gay）・バイセクシュアル（Bisexual）・トランスジェンダー（Transgender）の頭文字に、クエスチョニング（Questioning）やクィア（Queer）を表す「Q」を加えた言葉で、性的少数者の総称の一つです。

そうした非典型の人々を広く総称して、性的少数者（性的マイノリティ、セクシュアル・マイノリティ）と呼ぶこともあります。

これに対して、「SOGI（ソジ）」とは、上述の「性的指向」（Sexual Orientation）と「性自認」（Gender Identity）の頭文字を取った言葉で、全ての人のセクシュアリティ（性の在り方）に関わる、LGBTQよりも広い概念です。

| 性的指向<br>Sexual Orientation   |                                    |                             |  |
|--|------------------------------------|-----------------------------|--|
| <b>Heterosexual</b><br>ヘテロセクシュアル<br>異性愛者<br><br><div>性的マジョリティ（多数派）</div> | <b>Lesbian</b><br>レズビアン<br>女性の同性愛者 | <b>Gay</b><br>ゲイ<br>男性の同性愛者 | <b>Bisexual</b><br>バイセクシュアル<br>両性愛者<br>（男も女も対象）<br><br><b>Panisexual</b><br>パンセクシュアル<br>すべての性が対象 |

| 性自認<br>Gender Identity  |  |  |
|---|--|--|
| <b>Cisgender</b><br>シスジェンダー<br>出生時に割り当てられた<br>性と性自認が同じ人<br><br><div>性的マジョリティ（多数派）</div> | <b>Transgender</b><br>トランスジェンダー<br>出生時に割り当てられた<br>の性別とは違う性別で生<br>きる人、生きたい人<br>・トランス男性<br>性自認が男性の人<br>・トランス女性<br>性自認が女性の人 | <b>Questioning</b><br>クエスチョニング<br>性的指向や性自認を模索<br>中、または定まっていない<br>人<br><br><b>Queer</b><br>クィア<br>性的指向や性自認などを<br>既存の枠に当てはめない<br>立場を示す言葉 |

- 太い枠に囲われた部分を性的少数者（性的マイノリティ）という。なお、性の在り方は多様であり、これに限らない。
- 性的少数者に対し、典型的な人は、性的多数者（性的マジョリティ）という。

多くの人にとっては、生まれながらに授かった性に対して、割り当てられたという感覚はありませんが、「トランスジェンダー」にとっては、出生届・戸籍上の性別に違和感があるため、出生時に割り当てられた性別とは違う性別で生きる人、生きたい人という言い方もされます。

SOGI、LGBTQなど上記の言葉以外にもさまざまなセクシュアリティに関する言葉があります。

| 用 語                    | 意 味  |
|------------------------|--|
| アセクシュアル<br>(Asexual)   | 他人に恋愛感情を抱かない人  |
| インターセックス<br>(Intersex) | 生物学上の性発達が非典型な場合を指す。医学的にはDSD（Disorders of Sex Development）と呼ばれ、身体の性の多様性を示します。 |
| ノンバイナリー<br>(Nonbinary) | （身体的性に関係なく）自身の性自認・性表現に「男性」「女性」といった枠組みをあてはめないセクシュアリティ                         |
| エックスジェンダー<br>(Xgender) | 男女のいずれにも属さない、または定めない性自認  |



## ■ アライ（Ally）

英語の Ally（支援者、同盟）が語源で、性的マイノリティの当事者ではないけれど、その人たちの権利を尊重し、支援しようとする人たちを指します。

### 🌀なぜアライ（Ally）が大事なのか？

- ・LGBTQ の人は、孤立感や差別を感じやすい状況にある。
- ・アライ（Ally）がいることで、「自分は一人じゃない」と感じられる。
- ・アライの声や行動が、社会全体の偏見をなくすきっかけになる。

職場等にあライ（Ally）がいることで、LGBTQ 当事者がカミングアウトしやすくなり、安心して働けるようになります。

アライ（Ally）になるための「特別な条件」はありません。誰でも、「LGBTQ の人々を理解し、支援したい」という気持ちと、それに伴う行動があれば、アライ（Ally）になることができます。また、「6色のレインボー」アイテムを身に付けることにより、アライ（Ally）であることを表明することができます。

## ■ レインボーカラー

性の多様性を尊重する姿勢を表現するシンボルとして赤・橙・黄・緑・青・紫の「6色の虹」が用いられます。

この虹色の旗は、アメリカの芸術家がLGBTQ の誇りを表すシンボルとしてデザインし、それぞれの色に意味が込められています。

赤・・・・・・・・命

橙・・・・・・・・癒し

黄・・・・・・・・太陽・光

緑・・・・・・・・自然

青・・・・・・・・調和

紫・・・・・・・・精神



### 3 性的少数者が直面する困難

性的少数者の方々は様々な不安等を抱いている場合があります。

#### 【公共サービス】

- 公的な書類に不用意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必要な行政サービスや民間サービスが受けられなかった。
- 印鑑登録証明書に性別欄の記載があるため、不動産や自動車の売買、会社登記等に支障をきたした。

（現在、春日部市の印鑑証明書に、性別欄はありません。）

- 性別を削除した住民票の写しを市町村役場に希望したが、法令上、そうした扱いはできず、戸籍上と外見で性別が違うことが暴露された。

（任意書式による住民票記載事項証明書の発行においては、性別の記載を省略できます。）

- 役所窓口、試験会場、警察、郵便物受取などで本人確認が必要な場合に、身分証明書の性別（戸籍性）と見た目の性別が一致しないことからトラブルがおきた。
- 選挙の際、投票所入場券や選挙人名簿に性別の記載があるため、見た目との不一致により、本人確認で不快な質問をされたり、周囲の人に戸籍の性別がわかってしまう場合があり、その不安から、投票所へ行けなくなった。

（現在、春日部市の投票所入場券に、性別欄はありません。）

#### 【地域・コミュニティ】

- こどもが性自認や性的指向の困難を周囲に嘲笑され、本人だけでなく家族全体が居住している地域から孤立してしまった。
- 性自認や性的指向に関する差別的な地域に住んでいるため、居場所がなく、同じような困難を抱えている人とつながることができず、友人や恋人を見つけることが難しく孤立した。
- 地域活動において、性自認や性的指向について差別的な発言が繰り返され、<sup>や ゆ</sup>揶揄されたり、そのことを理由に地域活動から排除されたりした。
- 居住している地域で差別的な噂を流されたため、メンタルが著しく悪化した。
- 性的指向・性自認に困難を抱える高齢者が、性自認・性的指向について偏見の強い地域で噂を立てられることをおそれ、地域活動に踏み出すことができなかった。

### 【就労】

- 「男（もしくは女）のみ募集」という求人のため、性別への違和感を理由に応募できなかった。
- 性別違和のため、就職活動の際に要求される男女分けを前提としたリクルートスーツが着用できず、就活が困難になったり、業種が限られたりした。
- 自らの性的指向や性自認が非典型であることをオープンにした結果、公務員（特に教員）の採用試験で不当に低い評価を受けた。
- 就職活動の際、結婚などの話題から性的指向や性自認をカミングアウトしたところ、面接を打ち切られた。
- 性的指向や性自認を理由に、解雇や内定取り消しをされたり、辞職を強要された。

※出典：性的指向およ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のための全国連合会発行

「性的指向および性自認を理由とするわたしたちが社会で直面する困難のリスト（第3版）」. 2019

## 4 カミングアウト・アウティング



### (1) カミングアウト対応での心構え

カミングアウトとは、「自らの性のあり方を自覚し、それを誰かに打ち明ける」ことを意味します。

LGBTQ 当事者の中には、性的指向や性自認をカミングアウトすることによって、「自分を偽ることなく生きたい」と思っている人が数多くいます。

しかし、「カミングアウトをすると、これまでの人間関係が崩壊してしまうのではないだろうか」、「友人や職場の同僚から否定的な反応が帰ってくるのではないだろうか」と悩んで、カミングアウトできない人たちもいます。

LGBTQ 当事者がカミングアウトしやすい職場環境をつくることは生産性を高めることにつながるという指摘がありますが、LGBTQ や、典型的ではない性別表現を嘲笑したり、からかいの会話が日常的にある環境では、カミングアウトすることは現実的に困難になります。

管理職の一部だけがカミングアウトを受容する行動を取っても、周囲の対応が伴わず、二次的な被害を受けてしまうこともあります。啓発、研修だけでなく、予め対応方法を定めておくなど組織としてのコミットメントが重要です。

### (2) アウティングの防止

アウティングとは、「当事者の性のあり方を、本人の承諾なく第三者に暴露する」ことを意味します。

アウティングは悪意によるものだけではありません。当事者が誰にカミングアウトするか（しないか）は本人が決めることです。この認識がないまま、「彼女はトランスジェンダーだから配慮してあげてね」など、善意のつもりでの発言がアウティングとなる例があります。

アウティングは、日本学術会議が提言の中で生命に関わるほどの深刻なハラスメントと指摘しているように最悪の場合、当事者の自死につながる可能性があります。

性的指向や性自認に関する機微な個人情報暴露することのないよう周知、啓発する等の措置を講じることが必要です。

## Ⅱ 市民等への対応

---

性的指向や性自認に関して必要な配慮は、男女平等や人権の観点からも求められるものです。一人ひとりが異なるように、性的指向や性自認の思いの強さや受忍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、事務を行う際には、相手の意向を汲むコミュニケーションが大切です。

普段から性的指向や性自認に関して理解を深め、どのような対応が求められるかを考えることが重要です。

### 【参考】府中青年の家事件

～平成2年に公共施設利用を拒否された同性愛者の団体が提訴した裁判の判例から～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<sup>きめ</sup>肌理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。」

### 1 窓口や電話での対応等

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求められるものです。性的少数者の方々は、性的指向や性自認の理解が得られるか不安なことから、窓口へ行くことや相談を躊躇したり、本当のことが話せないことがあります。性的指向や性自認のあり方は多様で、適切な対応方法も異なります。対応を行う際には、相手の意向を汲むコミュニケーションが大切です。

#### （1）本人確認

住民が窓口において、本人確認を行う場合に、自身の保険証、パスポート、マイナンバーカード等の提示を受けた際、提示された書類上の性別と本人の外見や声、仕草等の性別と一致しない場合においても、必要以上に見比べたり、聞き直したりすることは避けます。

#### <配慮の具体例>

- 本人が、家族など他人の書類を誤って持ってきていないかを確認します。性別が周りにわからないよう名前は口にせず、「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。」という形で書類の指差し等で行うなどの対応が必要です。
- 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が、氏名を呼ぶ場合でも、名字だけにするなど周囲に性別が判明しないよう配慮します。多くある名字の場合は、フルネームで呼ぶことに予め了承を取ることや、どのように呼ぶか尋ねておくなどの工夫も必要です。
- 窓口でのプライバシーの確保に特に留意します。声の大きさや、一部に筆談を交えるなど、別の来庁者の存在に配慮し、できるだけ相手の意向に沿うことを基本に対応しましょう。また、一連の手続きで他の窓口につなぐ場合は、多重確認をしないような工夫も必要です。

#### (2) 相手への呼びかけ

性別や関係性を決めつけずに呼びかけをします。

#### <具体例>

- 夫、妻、ご主人、奥様 ➡ パートナーの方、お連れ合い、お相手の方
- お父さん、お母さん ➡ 保護者の方、ご家族の方

#### (3) 性別欄の取扱い

書類については、法的に義務付けられたものや、事務上性別の把握を必要とするものを除いて、事務処理上、支障をきたさないことを前提に、必要のない性別欄は廃止します。

男女比を出すために性別欄を設けているものについても、改めて必要性を精査します。

イベント等の参加者の比率や、性別に基づく意見を聞く場合、または男女共同参画施策に関する状況報告のためなど、性別欄を設ける場合は、「その必要性を説明する」「性別欄の記載を任意や自由記述式にする」「男女のほかその他（答えたくない）の欄を設ける」など、書類の目的等に応じた配慮をします。

## 2 公共施設利用

### (1) 性自認に配慮した施設の利用

トイレ、更衣室等の設備利用をめぐっては、利用者の意思をなるべく尊重した対応をどのように行うか、また、他の利用者との調整をどのように行うか等について、予め考える必要があります。

なお、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、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。

また、スポーツ大会等の催し物等で多くの人が一斉に更衣室を利用する場合は、必要に応じて使用時間をずらす、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、個別に検討することが求められます。

なお、本人が意図しないところでのアウティングにも細心の注意が必要です。

#### 春日部市役所の例



市役所本庁舎のトイレは、どこからでもわかりやすいように、建物の中央に配置されています。

また、本庁舎のすべての階にバリアフリートイレを設置しており「誰でも（男女問わず）安心して利用できるトイレ」となっています。

### 3 災害時における対応

#### (1) 性的指向や性自認に係る視点も踏まえた対策

災害時は行政側も被災者も特別な状況となるため、全てに対応することは困難ですが、地域防災計画や避難所運営マニュアルの見直しなどの際には、性的少数者に想定される課題を整理し、被災者の中に当事者が一定程度いることを理解する必要があります。

##### 【避難所で必要な配慮の例】

##### ○ 困りごと

- ・ 誰にも話せないつらさ、話すことへの不安がある。
- ・ 周囲の理解不足、根強い偏見がある。
- ・ 更衣室、共同浴場、トイレなどをどのように利用してよいか分からない。
- ・ 物資について、周囲の認識と当事者の欲するものとが一致しない場合、受け取ることが難しい。(下着や衣類、化粧品など)

##### ○ 必要とする支援・配慮

- ・ 着替えや体の清拭などのスペースとして、多目的トイレの使用を認める。
- ・ 相談や支援を実施する際はプライバシーに配慮する。
- ・ 当事者や支援者が安心して集まれる場所を設ける。
- ・ 戸籍の性別に基づかず、本人のニーズをできるだけ尊重した物資支給が受けられるよう配慮すること。
- ・ 避難所を運営する側に、性的少数者の多様性に対する理解があること。



### Ⅲ 職場内における対応

---

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、ハラスメントがないことが大切です。

性的指向や性自認の問題に関わらず、行為者側が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しましょう。

このことを踏まえたうえ、今後、研修等を通じて性的指向や性自認に関して周知と啓発を行い、職員の人権意識の高揚を図る必要があります。

#### 【参考】

「人事院規則 10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について」（令和2年4月1日改正）では、性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動も、状況に応じてセクシュアル・ハラスメントに該当し得ることが示されています。

#### 1 職場内での対応

##### （1）ハラスメントに係る相談体制の整備

今後、性的指向や性自認に起因するハラスメントの相談にも応じる体制の整備を図るなど、ハラスメントのない職場環境を目指す必要があります。

各所属長や上司ならびに同僚職員等においては、当事者から相談を受けた際には、訴えを真摯に受け止め、プライバシーに配慮した次に挙げる言動・行動に努めましょう。

- ① 当事者が、性的指向や性自認について職場に秘匿しているか確認し、善意であっても当事者の了承なく他の職員や上司に伝えることは絶対にしないこと。
- ② ハラスメントを受けた当事者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、必ず当事者から同意を取った上で行うこととし、当事者の了承なく、プライバシーが周りに知られることがないように徹底すること。
- ③ 対応に悩む場合には、外部の専門機関の相談を利用すること。

P.18 を参照

## （２）性的指向や性自認に関する差別的言動に注意

同性愛者を<sup>や ゆ</sup>揶揄する発言など、性的指向や性自認に関する不用意な言動は、いかなる理由があろうともすべきものではありません。性的指向や性自認は個人の特性であり、こうした言動は人権侵害であること、当事者や、その親族にとっては、精神的苦痛となります。

### 【当事者が不快に思う言葉】

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、そっち系、性別に関する言葉（「男らしく」、「女らしく」など）

### 【職場での配慮の例】

- 相手が不快に思うような恋愛話や婚活などの雑談は、性的指向や性自認の典型・非典型にかかわらず慎む。
- カミングアウトされた際、「好きにならないでね」など、不用意な発言は避ける。
- カミングアウトされた場合、誰が知っているのか、また、誰に伝えてよいか、伝えないでほしいか聞き、アウティング（暴露）を行わないようにする。

## （３）執務上必要な施設利用者への配慮

性自認に違和感を持つ職員等が、戸籍上の性別以外の施設（トイレや更衣室）の使用を希望する申し出があった場合、他の利用者への配慮との均衡を視野に入れながら調整を行いましょう。

また、宿泊を伴う出張は、部屋割りや入浴時間をずらす等の配慮を行いましょう。

## ２ 職員採用時の対応

採用可否は、仕事の適性や執務上の能力で判断するものであり、性的指向や性自認による採否判定を行ってはいけません。

また、面接時には、男（女）らしいかどうか、外見容姿、性別と一致しない服装など、職務上の能力に関係ないことについて、差別的発言や、当事者を傷つける行動をとってはいけません。性的指向や性自認を聞くことも不適切であり、これは厚生労働省のガイドライン（公正な採用選考をめざして）でも取り上げられています。

### 3 安全衛生

労働安全衛生法や関連指針では「従業員の心身の健康を守ること」が基本原則であり、性的マイノリティの職員も例外ではありません。特に心理的安全性の確保が重要です。

#### （１）ハラスメント防止

厚生労働省の「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（セクハラ指針）及び「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（パワハラ指針）では、性的指向や性自認に関する侮辱的な言動や、本人の了承なく暴露する行為等について、状況によりハラスメントに該当し得ることが示されています。

#### （２）メンタルヘルス

LGBTQ職員は、職場での孤立・偏見・カミングアウトに伴うストレスなどにより、抑うつや不安のリスクが高まることが国内外の調査で指摘されています。産業医やEAP（従業員支援プログラム）、相談体制を整備することが安全衛生管理の一環になります。

#### （３）職場環境の整備

更衣室・トイレの利用について、多様なニーズに配慮した設計（例：男女別以外に「誰でもトイレ」を設置）を取り入れたり、福利厚生や職場内規程における「配偶者」「家族」の定義を見直し、多様な形態に対応できるようにしましょう。

#### （４）教育・研修

職場研修でSOGI（性的指向・性自認）に関する基礎知識を取り上げ、「偏見や差別的言動は職場環境を悪化させ、労働者の健康を害する」という観点での理解促進を図りましょう。

## Ⅳ パートナーシップ宣誓制度・ファミリーシップの届出

「パートナーシップ宣誓制度」とは、同性カップルの関係にある二人が、自治体に対して「私たちは互いを人生のパートナーとして尊重し、協力して生活していきます」と宣誓し、自治体がそれを受領証や証明書などの形で公的に認める制度です。

なお、本市では、令和5年4月1日から制度を開始するとともに、パートナーシップの関係にある者と、その一方又は双方の子（養子を含む）を含めた「ファミリーシップ」の取扱いも行っています。



### 1 制度の目的

この制度は、パートナーシップの関係にある2人の宣誓を、本市が尊重しパートナーシップ宣誓証明書及びパートナーシップ宣誓証明カード（以下「証明書等」という。）を交付するものです。

証明書等の交付により、法律上の権利・義務（婚姻や相続、税金の控除など）は生じませんが、性的指向や性自認に係る性的少数者の困難や生きづらさの軽減につながり、自分らしく活躍することができる、一つのきっかけになることを期待するものです。

### 2 制度の特徴

- 同性カップルを公的に認める
- 法律上の権利・義務（婚姻や相続、税金の控除など）は生じない
- 生活上のメリット（公営住宅の申込みや民間事業者によるサービスで配偶者と同様に扱う）がある
- 全国一律の制度ではなく、自治体ごとの制度である



### 3 ファミリーシップについて

ファミリーシップとは、パートナーシップの関係にある者が、その一方又は双方の子（養子を含む）と継続的な共同生活を行っている関係をいいます。

届出を行うことにより、子の氏名を宣誓証明カードに記載することができます。

ファミリーシップは、こどもにも関わる制度であるため、こどもの意思や発達段階に十分配慮することが重要です。

### 4 連携協定

連携する自治体間で転入・転出した後も、簡易な手続で引き続きパートナーシップ制度が利用できます。

本市においては、埼玉県内の全市町村と連携協定を結ぶほか、県外においても200を超える自治体と連携協定を締結しています。

もともとパートナーシップ制度は自治体ごとに独自に運営されているため、A市で発行された証明書がB市に引っ越したときに使えないという問題がありました。

そこで自治体同士が「連携協定」を結ぶことで、転入・転出しても制度を継続して利用できるようになりました。



## V 相談窓口

---

### 1 春日部市の相談窓口

#### (1) 人権相談

- ・ 相 談 日：原則として毎月第4水曜日
- ・ 相談時間：午前10時～午後3時
- ・ 相談内容：市民からの人権に関する相談を人権擁護委員が受けます。
- ・ 場 所：市役所 市民相談室
- ・ 問い合わせ：人権共生課 Tel048-736-1130

#### (2) 心の相談

- ・ 相 談 日：毎月第2・4金曜日
- ・ 相談時間：午前9時～正午
- ・ 相談内容：市民の心配ごとや心の問題に関する相談を臨床心理士が受けます。
- ・ 場 所：総合福祉センター「あしすと春日部」相談室
- ・ 問い合わせ：春日部市社会福祉協議会 Tel048-762-1081

## 2 埼玉県の相談窓口

### (1) 「にじいろ県民相談」(埼玉県LGBTQ県民相談)

- ・相談日：毎週土曜日(年末年始を除く)
- ・相談時間：午後6時～午後10時(最終受付は午後9時30分)
- ・相談内容：性的指向や性自認に関する悩みについて
- ・電話番号：Tel0570-022-282

LINEによる相談も受付

### (2) 埼玉県立精神保健福祉センター

〈来所相談〉

- ・相談日：月～金曜日(祝日及び年末年始を除く)
- ・相談時間：午前9時～午後5時
- ・相談内容：精神保健に関する問い合わせ・来所相談
- ・電話番号：Tel048-723-6831(代) (予約専用電話)

〈埼玉県こころの電話〉

- ・相談日：月～金曜日(祝日及び年末年始を除く)
- ・相談時間：午前9時～午後5時
- ・相談内容：こころの健康や悩みに関する電話相談
- ・電話番号：Tel048-723-1447

### (3) 埼玉労働局 総合労働相談コーナー

- ・相談日：月～金曜日(祝日及び年末年始を除く)
- ・相談時間：午前9時～午後5時
- ・相談内容：職場でのトラブル、労働問題全般の相談(職場におけるハラスメント・パワーハラスメントの相談含む)
- ・電話番号：Tel048-600-6262

※ (2)、(3)は専門相談員による相談窓口ではありませんが相談に応じます。

### 3 国の相談窓口

#### (1) 人権相談

##### ①みんなの人権 110番※

- ・相談日：月～金曜日（祝日及び年末年始を除く）
- ・相談時間：午前8時30分～午後5時15分
- ・電話番号：Tel0570-003-110

（一部のIP電話からはご利用できない場合があります。）

※ 最寄りの法務局・地方法務局へ繋がります。

##### ②こどもの人権 110番※

- ・相談日：月～金曜日（祝日及び年末年始を除く）
- ・相談時間：午前8時30分～午後5時15分
- ・電話番号：Tel0120-007-110

（一部のIP電話からはご利用できない場合があります。）

※ 最寄りの法務局・地方法務局へ繋がります。

#### (2) 春日部総合労働相談コーナー（春日部労働基準監督署内）

- ・相談日：月～金曜日（祝日及び年末年始を除く）
- ・相談時間：午前9時～午後4時30分
- ・電話番号：Tel048-615-9158
- ・場 所：埼玉県春日部市粕壁東1-20-30



#### 4 民間の相談窓口

(1) 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）

TEL 0120 - 279 - 338（フリーダイヤル24時間対応）

無料です。どんな悩みにも寄り添って、一緒に解決する方法を探します。

(2) セクシュアル・マイノリティ電話法律相談（東京弁護士会）

毎週第2・4木曜日（祝日の場合は翌金曜日）午後5時～午後7時

TEL 03 - 3581 - 5515

電話相談は無料です。

性的マイノリティの法律問題に詳しい弁護士がお受けします。

(3) L G B T 法律相談（埼玉弁護士会）

毎月第1・第3水曜日（祝日・年末年始を除く）

午前10時～正午、午後1時～午後4時

TEL 048-861-0901

当事者だけでなく、その家族や雇用主、担任教師などの相談にも応じます。

相談は無料です。



多様な性に関する対応ハンドブック  
～性的少数者への理解を深めるために～

令和４年３月 発行 初 版

令和６年１月 改定 第２版

令和８年２月 改定 第３版

春日部市総務部人権共生課