相談窓口一覧

	名　称	連絡方法	対応時間
区	性的マイノリティ 専門相談	03-5307-0784	毎月第２水曜日 午後4時～7時 （祝日を除く。祝日と重なった場合は翌週の水曜日に実施。）
区	一般相談	03-5307-0619	毎週月～金曜日 午前9時～午後5時 （毎週水曜日は午後8時まで実施。祝日・年末年始を除く。）
都	東京都性自認及び性的指向に関する専門電話相談（当事者向け）	03-6742-3471	毎週火・金曜日 午後6時～10時 （祝日・年末年始除く）
都	東京都性自認及び性的指向に関する専門電話相談（事業者向け）	03-6742-3472	毎週火・金曜日 午前10時～午後5時 （祝日・年末年始除く）
国	みんなの人権110番	（最寄りの法務局・地方法務局） 0570-003-110	毎週月～金曜日 午前8時30分～午後5時15分 （祝日・年末年始除く）
その他	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 0120-279-338	24時間対応
その他	セクシュアル・マイノリティ 電話法律相談	東京弁護士会 https://www.toben.or.jp/ 03-3581-5515	毎月第2・4木曜日 午後5時～7時 （祝日の場合は翌金曜日）

レインボーガイドブック
令和8年4月発行

杉並区区民生活部管理課男女共同参画担当
〒166-8570　杉並区阿佐谷南一丁目15番1号
03−3312−2111（代表）

～誰もが自らを肯定し、希望を持って生きていけるように～

レインボーガイドブック

SUGINAMI

このガイドブックを手に取った方へ

杉並区では令和５年４月に「性の多様性が尊重される地域社会を実現するための取組の推進に関する条例」を施行し、全ての区民が相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する地域社会の実現に向けて取組を進めています。一人ひとりが性の多様性を認め、安心して暮らすことができる社会を実現するためには、区、職場、地域など社会全体で取り組みを進めていくことが必要です。

本冊子をきっかけに、「性の多様性」について考えてみませんか。

CONTENTS

1 性の多様性に関する基礎知識 …… 1
2 性的マイノリティの困りごと …… 3
3 一人ひとりが大切にしたいこと …… 5
4 誰もが活躍できる職場をめざして …… 7
5 杉並区の取組 …… 9
相談窓口一覧

杉並区

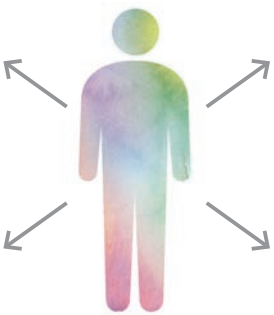
1 性の多様性に関する基礎知識

性を構成する4つの要素

一般的に性は「男性」「女性」に分けて考えられますが、性のあり方はもっと多様なものとして、以下の４つの要素で捉えることができます。

①身体的性別（身体の性）
出生時に割り当てられた性のことで、性に関する身体的・生物学的な特徴のことを指します。

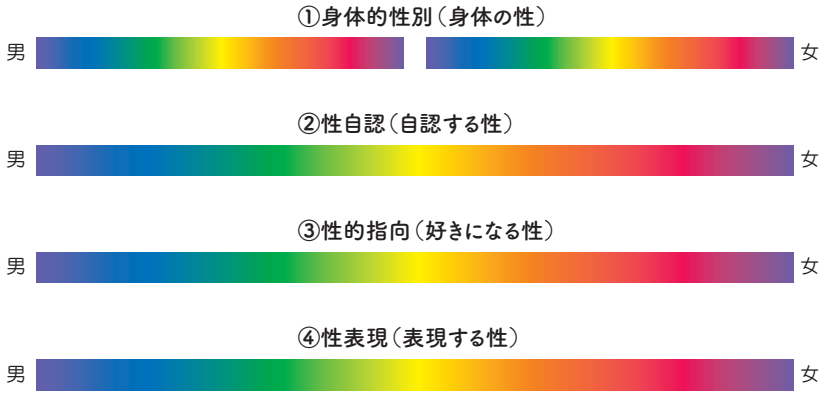
②性自認（自認する性）
自分の性をどう捉えているかを指します。



③性的指向（好きになる性）
恋愛感情がどの性別に向くかを指します。

④性表現（表現する性）
服装やしぐさ、言葉づかいなど、自分自身をどのように表現するかを指します。

身体の性以外の性のあり方は、「男性」「女性」の明確な分け目はなく、虹のようにグラデーションであるといわれています。性のあり方のうち、「身体的性別」と「性自認」が異なる人や、「性的指向」が異性でない人など、性のあり方が少数派の人たちのことは「性的マイノリティ」と呼ばれています。



SOGIとは

「Sexual Orientation」（性的指向＝好きになる性）と「Gender Identity」（性自認＝自認する性）の頭文字をとった略称です。SOGIは特定の性的指向や性自認の人のみが持つものではなく、すべての人が持つものです。

この概念では、すべての人が多様な性の当事者であり、性のあり方に関する問題を自分を含めたすべての人の問題として考えることができます。

LGBTとは

「ＬＧＢＴ」とは、性的マイノリティのうち、「レズビアン（Lesbian）」・「ゲイ（Gay）」・「バイセクシュアル（Bisexual）」「トランスジェンダー（Transgender）」の４つの頭文字を組み合わせた言葉で、性的マイノリティの総称の一つとして使用されています。

性的マイノリティには、ＬＧＢＴ以外にも、男女どちらにも恋愛感情を持たない人、自分の性を男女どちらかに決めない人、決められない人、決めたくない人など、様々な人がいます。

用語	意味	要素
L…レズビアン	女性として女性が好きな人	性的指向
G…ゲイ	男性として男性が好きな人	性的指向
B…バイセクシュアル	異性も同性も好きになる人	性的指向
T…トランスジェンダー	身体的性別と性自認が一致しない状態や、どちらの性別にも違和感がある人	性自認

Check 性的マイノリティの割合は？

国や民間の研究機関などにより、いくつか性的マイノリティに関する統計データが示されていますが、調査方法や性的マイノリティの定義にばらつきがあり、割合に差異がみられます。

大切なのは、性的マイノリティの割合の大小ではなく、身近にもいるという意識を持つことです。

（参考データ例）

●電通ダイバーシティ・ラボ
「LGBTQ+調査 2023」
＝LGBT層　9.7%

●国立社会保障・人口問題研究所
「大阪市民の働き方と暮らしの多様性と共生に関するアンケート」（2019年）
＝LGBTA(LGBT+Aセクシュアル※)　3.3%
※Aセクシュアル:誰に対しても性愛感情をを抱かない人

2 性的マイノリティの困りごと

様々なシチュエーションに分けて、性的マイノリティの人が具体的にどのような困りごとに直面することがあるのかご紹介します。どのようなことに困っているのかを知り、わたしたちに何ができるか考えてみましょう。

●学校で

小学校の教室内で、ホモやオカマという言葉が日常的に笑いの対象となっており、自分のセクシュアリティがバレたら生きていけないと思った。

他の人に身体を見られる心配や、他の人の身体が目に入る罪悪感から、学校の更衣室やトイレが使いづらかった。

【出典】:一般社団法人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「困難リスト」

●家庭で

カミングアウト※したところ、家族の中で自分の存在を無視されたり、死んだ者として扱われたりした。

※p6参照

好きな同性の子がいることが親にばれたため、「学校に行くな」と軟禁された上、勝手に転校を決められた。

【出典】:一般社団法人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「困難リスト」

●医療機関・福祉施設で

パートナーが入院したが、病室での付き添いや看護をさせてもらえなかった。

公的機関や支援機関で相談した担当者などから、性的指向・性自認に基づくハラスメント(SOGIハラ)を受けた。

【出典】:一般社団法人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「困難リスト」

●民間のサービスを受ける時に

住居を借りる際、住民票の性別記載が外見と異なることを理由に大家から断られた。

パートナーを生命保険の受取人に指定したところ、親族でないことを理由に拒否された。

【出典】:一般社団法人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「困難リスト」

●就労の場で

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。

トランスジェンダーであることを人事にカミングアウト※したところ、別のトランスジェンダーの社員について「あの人もトランスなんですよ」と言われた。自分のセクシュアリティもこうやってアウティング※されるのではないかと不安になった。

※p6参照

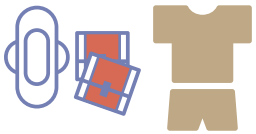
【出典】:一般社団法人性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会「困難リスト」

●災害時に

避難所でも性自認に従って生活したい。同性パートナーと逃げてきた。プライバシーが保たれるのか心配。

生理用品、下着、ヒゲソリなど男女別の物資を受け取りにくい。

性自認や性表現(見た目)にそった物資をもらいにいったら、不審がられた。



【出典】:岩手レインボー・ネットワーク「にじいろ防災ガイド」

3 一人ひとりが大切にしたいこと

性の多様性について知ったいま、一人ひとりのこれからの行動がとても大切です。すべての人が安心して暮らすことができる地域社会を実現するためにできることからはじめてみましょう。

●自分の身近にも性的マイノリティの人がいると考える

自分の周りには性的マイノリティの人は「いない」という思い込みが、誰かを傷つけてしまう行動につながります。身の回りにも「いる」と考え行動することが大切です。

●差別的な言葉を使わない

「ホモ」「レズ」「オカマ」などの言葉は差別的、嘲笑の対象として使われることが多く、それを近くで聞いている性的マイノリティの当事者は傷つくことがあります。差別的な言葉は、使わないようにしましょう。言葉の意味を理解し、肯定的な言葉を使うことが大切です。

例えば・・・

差別的な言葉の代表例

✕ ホモ　レズ　オナベ　オネエ　オカマ　等

→

肯定的な言葉の代表例

○ レズビアン　バイセクシュアル　ゲイ　トランスジェンダー　等

●見た目や声などで相手の性別を決めつけない

性自認(自認する性)は見た目や声だけでは分かりません。性別が限定されない表現をしてみましょう。

例えば・・・

彼氏、彼女	→	パートナー
お父さん、お母さん	→	保護者の方

●カミングアウトを受けたら

今まで明かしていなかった性的指向・性自認など、自らの性のあり方を本人が他の人に打ち明けることをカミングアウトといいます。

カミングアウトを受けた場合、あなたを信頼して話してくれている可能性が高いので、相手の気持ちを真摯かつ肯定的に受け止めることが大切です。同時に、どの人にカミングアウトしているのか、誰に伝えていいのかを教えてもらい、本人の同意なしに第三者に伝えないように十分に注意しましょう。

●アウティングは絶対しない

本人の同意なく、公表していない性的指向や性自認に関する情報を第三者に暴露することをアウティングといいます。性的指向や性自認に関する情報は、本人にとって重要な個人情報の一つです。本人の同意なく、第三者に暴露することは、プライバシーの侵害にあたるほか、本人が職場や家庭での居場所を失うおそれがあります。アウティングは、本人から大切な居場所を奪う可能性がある行為であると理解し、絶対に行わないようにしましょう。

●アライ(ALLY)になろう!

性的マイノリティへの理解を示し、支援する人のことをアライ(Ally)といいます。「アライ」が増えていくことは、多様性を認め合い、だれもがいきいきと輝ける社会につながっていきます。

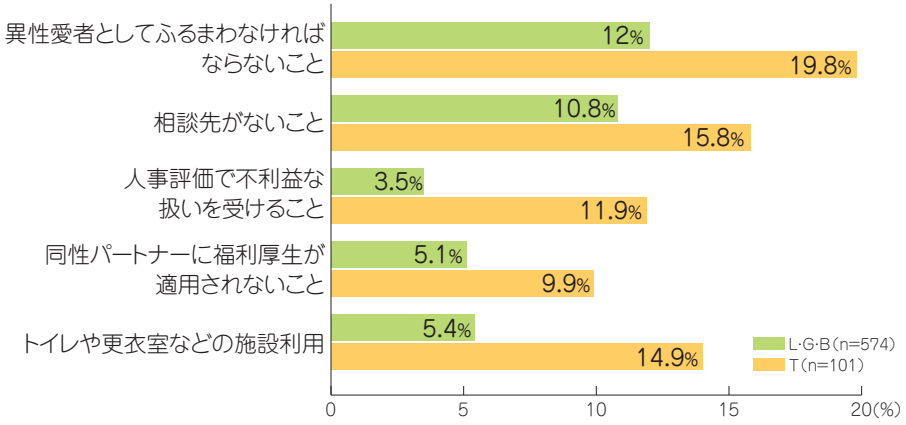
4 誰もが活躍できる職場をめざして

性の多様性が尊重される地域社会の実現のためには、一人ひとりが意識し行動を変えるとともに、職場での取組が重要となります。事業者の方へ向けて、誰もが働きやすい職場づくりのために知ってほしいことをご紹介します。

職場での困りごと

職場で性的マイノリティに関する取組を進める際、「プライベートなことでは？」「なぜ取り組む必要があるのか？」という意見がでることがあります。その背景の一つに、職場における性的マイノリティの人たちの困りごとが可視化されにくい点があります。以下、職場で起こり得る困りごとの一部をご紹介します。

性的マイノリティであることを理由に働く上で困っていること



【出典】:三菱UFJリサーチ&コンサルティング「令和元年度職場におけるダイバーシティ推進事業報告書（労働者アンケート調査）」（厚生労働省委託事業）令和2年3月

Check パワハラ防止対策はお済みですか

労働施策総合推進法の改正により、SOGIハラスメント※やアウティングがパワーハラスメントに該当することが示されています。大企業は令和２年６月から、中小企業は令和４年４月から、方針策定・啓発、相談体制整備などの防止対策が義務化されています。

※SOGIハラスメント:相手のSOGIに関する侮辱的な言動

職場での取組例

性的マイノリティ当事者の困りごとは、個人によって様々であり、それぞれの企業の事情に応じて対応することが望ましいといえます。参考として、多様な人材が活躍できる職場づくりのための取組事例を紹介します。少しずつ、できることからはじめてみませんか。

【出典】:三菱UFJリサーチ&コンサルティング「多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集～性的マイノリティに関する取組事例～」（厚生労働省委託事業）令和2年3月

❶ 方針の策定・周知や推進体制づくり	就業規定への性的指向・性自認に関する差別禁止の明記、職場環境に関するアンケートの匿名実施等
❷ 研修・周知啓発などによる理解の増進	定例的な会議等を活用した継続的な研修の実施や、eラーニングや動画を活用した学習機会の提供等
❸ 相談体制の整備	既存の相談窓口で性的指向・性自認に関わる相談が可能であることの明示、性的マイノリティの当事者団体への相談窓口業務の委託等
❹ 採用・雇用管理における取組	採用ポリシーに差別を行わないことを明記、応募書類における性別欄についての配慮等
❺ 福利厚生における取組	結婚祝金や休暇、家賃補助等において、同性パートナーを法律婚の配偶者と同等に扱う等
❻ トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備	トイレ・更衣室の利用等について本人の希望を踏まえた配慮、通称名使用の承認等
❼ 職場における支援ネットワークづくり	アライであることを表明できるもの（シール等）の配布等

■その他の具体的な事例は、右二次元コードをご覧ください。→

Check 東京都性自認及び性的指向に関する専門電話相談（事業者向け）

東京都では、企業における社内福利厚生制度の見直しや、性的マイノリティの方々が働きやすい職場の環境づくり等の取組を支援するため、企業等からの電話相談を受け付けています。

■電話相談 ： 03-6742-3472
■受付時間 ：毎週 火曜日・金曜日　午前10時～午後5時　（祝日・年末年始を除く）

5 杉並区の取組

区では、全ての区民が相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する地域社会の実現に向け、令和５年４月１日に「性の多様性が尊重される地域社会を実現するための取組の推進に関する条例」を施行しました。区民、事業者の皆様におかれても、性の多様性について理解を深めていただき、区が実施する施策にご協力をお願いいたします。

■条例の詳細は、区ホームページをご覧ください。→

杉並区パートナーシップ制度

条例に基づく取組の一つとして、「杉並区パートナーシップ制度」を開始しました。

パートナーシップ制度とは、双方又は一方が性的マイノリティであるカップルが、互いを人生のパートナーとして、相互の人権を尊重し、継続的に協力し合い、共同生活を営むことを約した関係であることを区に届け出た場合、受理証明書を発行する制度です。

パートナーシップ届受理証カード

パートナーシップ届受理証

●制度を利用できる方

①成年（18歳以上）に達していること
②結婚していないこと及び届出者以外の方とパートナーシップ関係にないこと
③近親者（直系血族又は三親等内の傍系血族若しくは直系姻族の関係のこと）でないこと
④杉並区民であること（３カ月以内に転入予定の方を含む）

●区民・事業者の皆様へのお願い

本制度の対象となる方は、「家族なら利用できる会社の福利厚生が使えない」「パートナーが入院した時に家族としての扱いを受けることができない」「同性カップルだと住宅が借りづらい」など、様々な困難に直面しています。また、二人の関係を対外的に証明できないことでの生きづらさもあります。本制度は、そのような方々の日常生活の生きづらさを軽減することを目的としています。この趣旨をご理解いただき、本制度の利用者が適切なサービス・対応等を受けることができるよう、ご協力をお願いいたします。

■手続きや利用できるサービスの詳細は、区ホームページをご覧ください。→

性的マイノリティ専門相談

「自分の性別に違和感がある」「性を理由に差別を受けた」等の性的マイノリティに関するさまざまな悩みや困りごとに寄り添って専門の相談員がお話を伺います。本人だけでなく、家族や友人などもご相談が可能です。

■相談専用電話 ： 03-5307-0784
■相談受付時間 ： 毎週第２水曜日　午後4時～7時
（祝日を除く。祝日と重なった場合は翌週の水曜日に実施。）

専門相談のほか、男女平等推進センター一般相談でも相談を受け付けています。

■相談専用電話 ： 03-5307-0619
■相談受付時間 ：毎週月～金曜日　午前9時～午後5時　水曜日は午後8時まで実施
（祝日・年末年始を除く）

啓発活動の実施

性的マイノリティに対する差別や偏見が解消され、性の多様性についての正しい知識と理解を促進するため、性的マイノリティの当事者を講師とした区民向け講座や、パネル展等を開催しています。

コラム 「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」の施行

令和5年6月に「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」（以下「理解増進法」という。）が施行されました。この法律は、性的マイノリティの方々が、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して国民の理解が進んでいないことによって生きづらさを感じているなどを立法事実として、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を図ることを目的として制定されました。区も、理解増進法の趣旨にのっとり、性的マイノリティの方を含め、誰もが自らを肯定し、希望を持っていきていけるように、継続して取組を推進していきます。

■理解増進法に関する詳細、Q&A等は右二次元コードをご覧ください。→