事業者のための

# 性の多様性 HANDBOOK

LGBTQ+ HANDBOOK For Business

Shinagawa City 品川区

音声コード掲載

Preface

# はじめに

近年、「LGBTQ」という言葉は広く知られるようになり、性の多様性についての関心も高まりつつあります。一方で、実際に学ぶ機会や情報に触れる場面はまだ少なく、職場づくりや商品・サービスの設計に活かせる具体的な情報を求める声も増えています。

事業者においては、令和2(2020)年の労働施策総合推進法の改正(職場におけるパワーハラスメント防止措置の義務化)や令和5(2023)年のLGBT理解増進法の成立を受け、性の多様性に配慮した取組がより重要になっています。その一方、「どこから始めればよいのか」「自社ではどのような工夫ができるのか」と考えている事業者の皆様も多いのではないでしょうか。

本ハンドブックでは、基礎知識に加え、職場やサービスの場面で役立つ事例、今日からできるアライ(Ally)としての工夫など、実務に取り入れやすい内容をまとめました。

LGBTQを含めた多様な人が働きやすい職場づくり、利用しやすいサービスづくりにご活用ください。

Contents

## もくじ


性の多様性に関連する法律・条例 …… 3
事業者が性の多様性に関する取組を進める必要性 …… 4
性の多様性についての基礎知識 …… 6
働く人の声をきいてみよう …… 8
職場での取組 …… 10
顧客に対する配慮 …… 12
アライ(Ally)について …… 14
裁判などの事例 …… 16
東京都パートナーシップ宣誓制度について …… 17
品川区の相談窓口・事業 …… 18
振り返りチェックリスト …… 19


音声コード掲載

# 性の多様性に関連する法律・条例

## LGBT理解増進法（令和5（2023）年6月）

**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**

性的指向やジェンダーアイデンティティの多様性を尊重し、国や地方公共団体、企業、学校など社会全体でLGBTQへの理解を深め、差別をなくすことを目的とした法律です。

「事業主等の役割」として、下記のような努力義務が示されています（6条、10条2項）。

- 労働者等の理解の増進に自ら努める
- 情報の提供、研修の実施、普及啓発、就業環境に関する相談体制の整備等の必要な措置を講ずるよう努める
- 国又は地方公共団体が実施する国民の理解の増進に関する施策に協力するよう努める

## 品川区ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会を実現するための条例（令和6（2024）年4月）

品川区では、すべての人が性別や性的指向、ジェンダーアイデンティティにかかわらず、誰もが自分らしく生きられる「ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会」の実現をめざし、区の施策を総合的かつ計画的に推進するための9つの基本理念などを定めた条例を制定しました。この条例は、区がめざす社会の実現に向け、区民や事業者、教育関係者の皆様と一緒に取組を進めていくための指針となるものです。

### 基本理念1～9

1. 人権侵害の根絶
2. 多様な生き方の選択
3. 平等な参画機会の確保
4. 生活と仕事、学び、地域活動の調和
5. リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）の尊重
6. ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会を支える教育
7. 女性のエンパワーメント
8. 性的指向やジェンダーアイデンティティに起因する日常生活上の困難の解消
9. 国際社会・国内での取組に対する理解・推進

音声コード掲載

Necessity

# 事業者が性の多様性に関する取組を進める必要性

**事業者を取り巻く環境が大きく変化する中、「多様性を尊重する事業者かどうか」は、企業価値や事業成長を左右する重要な項目となっています。性の多様性への理解と配慮も、ダイバーシティを推進するうえで欠かせないテーマです。**

**ここでは、事業者が取り組む意義を4つの柱で整理します。**

## 01.組織力の向上 すべての従業員が力を発揮できる職場に

組織全体のパフォーマンス向上には、心理的安全性（自分の意見や状態を安心して話せる環境）が大きくかかわると言われています。多様性が尊重される職場では、心理的安全性が高まり、各従業員が安心して能力を発揮でき、チームの生産性が高まることが期待できます。

## 02.人材の確保 多様性を尊重する職場は選ばれ続ける

企業の価値観や働きやすさを重視して職場を選ぶ人は増えています。「自分らしさを否定されないか」「ハラスメントの心配がないか」といった点は、採用・定着に直結します。性の多様性に向き合う姿勢は、多様な人材が活躍できる環境を整えることにつながり、人材確保が課題となりやすい中小規模の事業者においてもますます重要性が高まっています。

## 03.企業価値の向上 社会からも顧客からも信頼される事業者に

多様性に配慮した取組は、ESG（環境・社会・ガバナンス）やサステナビリティの観点からも評価され、企業などの信頼獲得につながります。顧客の側にも「配慮のある事業者を選びたい」という意識が広がっているとともに、誰もが利用しやすいサービス設計は、結果として顧客満足度の向上にも寄与します。

## 04.リスクマネジメント コンプライアンスの強化

性の多様性への理解不足は、無自覚なハラスメントや不適切な言動につながる可能性があります。事業者として一定の知識と仕組みを整えることは、トラブルやハラスメントを未然に防ぎ、コンプライアンスを強化するうえでも重要です。

音声コード掲載

Column

## 女性活躍推進と性の多様性

「女性はこうあるべき」「男性はこうあるべき」といったジェンダー規範は、LGBTQへの偏見だけでなく、女性のキャリア形成を阻む要因にもなっています。性の多様性を尊重することは、性別役割分担に基づく無意識のバイアスを問い直すきっかけともなり、女性活躍推進にもつながります。

### 区内事業所の取組状況

品川区「ジェンダー平等に関わる事業所状況調査（令和7（2025）年）」によると、性的マイノリティへの配慮に関して取り組んでいることについて「特にない」という回答が6割となっています。これから、さらに多くの事業者が性の多様性に関する理解を深め、職場づくりやサービス提供の場面での取組を一層進めていくことが重要です。

## よくある質問

### Q1 うちの会社にはLGBTQはいないと思うが、取り組む必要はあるか？

**A** 性のあり方は見た目では分からず、職場で伝えている人は1割程度という調査もあります。「いない」のではなく「言えない」場合も。すでに共に働いていることを前提に、誰もが安心して働ける環境を整える必要があります。

### Q2 社内にLGBTQの担当部署がない。どう進めたらよいか？

**A** 経営層、人事部、総務部など、それぞれで担当できることがあります。例えば、社内研修の担当部署が、性の多様性についての研修を企画することなどです。「完璧に理解してから」と構えすぎる必要はありません。外部の相談窓口なども活用しながら、できるところから進めることが大切です。

### Q3 他にも課題がある中、LGBTQの課題を優先していいのか迷う。

**A** 性の多様性に関する取組は、特定の人のためだけではなく、すべての人が働きやすい職場づくりに寄与します。ジェンダー・国籍・障害・年齢など、他のテーマとも連携して、組織の基盤を整える取組を進めていくことが重要です。

音声コード掲載

Basics

# 性の多様性についての基礎知識

「性別」と言うと、「男性」と「女性」と思われがちですが、性のあり方は多様で、一人ひとり違います。次のような複数の要素の組み合わせとしてとらえることができます。

**戸籍・法律上の性**
戸籍（法律）上で登録された性別
（出生時は、体の特徴に基づいて登録される）

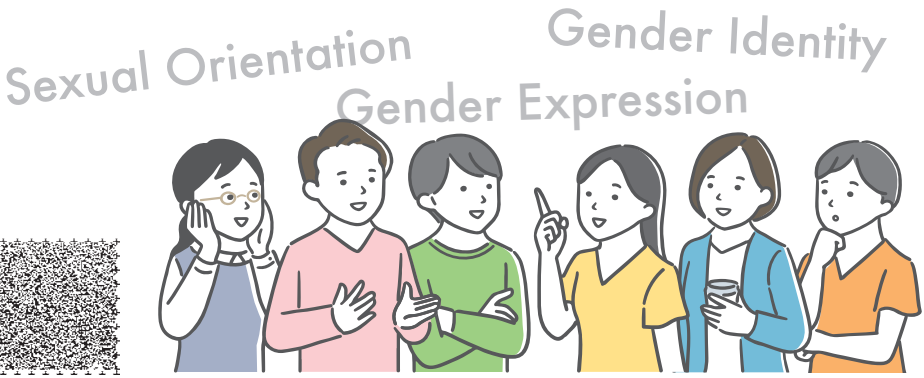
**ジェンダーアイデンティティ（性自認）**
自分の性別をどう認識しているか

**性的指向**
恋愛感情や性的感情がどの性に向いているか

**性別表現**
服装やしぐさ、言葉づかい

## ●SOGI（ソジ）とは

SOGIは、性的指向（Sexual Orientation）とジェンダーアイデンティティ（Gender Identity）の頭文字をとった言葉で、すべての人の性のあり方を人権として考える際に使われます。性表現（Gender Expression）のEを入れて、「SOGIE（ソジー）」とする場合もあります。誰もがそれぞれのSOGIを尊重されて生きていく権利があります。




音声コード掲載

## ●多様な性のあり方を表す言葉

### 性的指向に関する言葉

**レズビアン**
女性として女性を好きになる人
（女性同性愛者）

**ゲイ**
男性として男性を好きになる人
（男性同性愛者）

**ヘテロセクシュアル**
異性を好きになる人（異性愛者）

**バイセクシュアル**
異性も同性も好きになる人（両性愛者）

**パンセクシュアル**
好きになる相手の性のあり方を問わない人
（全性愛者）

**アセクシュアル**
他者に性愛感情を抱かない人（無性愛者）

**アロマンティック**
他者に恋愛感情を抱かない人

### ジェンダーアイデンティティ（性自認）に関する言葉

**トランスジェンダー**
ジェンダーアイデンティティと出生時の
戸籍・法律上の性が異なる人

**シスジェンダー**
ジェンダーアイデンティティと出生時の
戸籍・法律上の性が一致する人

**Xジェンダー／ノンバイナリー**
ジェンダーアイデンティティが
男女どちらかには分けきれない人

**クエスチョニング**
性のあり方について、決めない、
決めたくない、分からない人

## ●LGBTQ

SOGIに関するマイノリティを総称して、「LGBTQ」と呼ぶことがあります。

「LGBTQ」とは「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）」「クエスチョニング（Questioning）、クィア（Queer）※」の頭文字をとった言葉で、性的マイノリティの総称として使われている言葉の一つです。日本国内におけるLGBTQの割合は、5～10%と言われています。いま気づいていなくても、身近にいるマイノリティです。

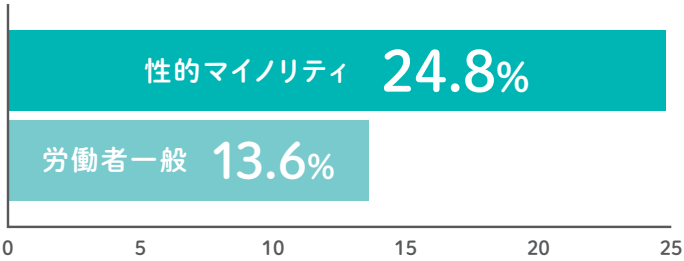
※クィア（Queer）：元は「変わり者」という意味の蔑称を、性的マイノリティの人々が再定義し、「異性愛でシスジェンダー」以外の性のあり方を指す言葉として広く使われるようになりました。

音声コード掲載

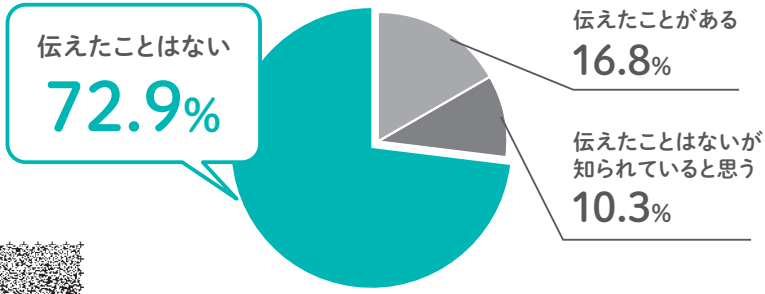
Voice

# 働く人の声をきいてみよう

**職場で不快な思いをしたことや働きづらくなったことがきっかけで心身に不調が生じ、通院したり仕事を長期間休んだことがある**




**いまの職場で自身が性的マイノリティであることを伝えているか**




出典：令和6年度　厚生労働省委託事業
職場におけるダイバーシティ調査・推進事業報告書

音声コード掲載

## ●職場の会話

「40代で結婚経験がない人は人格的な問題がある」という持論を繰り返し披露する管理職がいる。人事評価でネガティブなことを書かれていないかいつも不安になる。

**POINT**

結婚や交際関係などプライベートなことを、その人の人間性や業務遂行能力に結び付ける発言はハラスメントにあたるケースがあります。

新入社員が取引先に行くとき、同僚が「X社の担当者、ゲイっぽいから狙われないように気を付けてね。何かあったらいつでも言って」と言いながら送り出し、新入社員も笑って返した。ここでは絶対にカミングアウトできないと思った。

**POINT**

性的指向は外見から判断できず、また性的指向と性暴力加害には関係がありません。特定の属性とネガティブなことを根拠なく結びつける言動は、誤った知識に基づく印象を広める可能性があり、職場の安全性低下につながります。

## ●制度・取組

都のパートナーシップ宣誓制度を使っている。社内制度のなかに同性パートナーも使えるものがあると聞いたが、詳細が分からなかった。問い合わせることがカミングアウトになってしまうので、制度があると聞いてうれしかったのに、結局使えないかもしれず、モヤモヤしている。

**POINT**

性の多様性に対応した制度・取組が社内にあっても、詳細が分からない、申請や問い合わせの方法に安全性を感じられないなどの理由で、使えない・使わない場合があります。

福利厚生として女性社員だけがもらえる優待券があり、同僚の女性には手渡しされたが、私のものはなかったので戸籍上の性別が分かってしまうのではないかとヒヤヒヤした。人事部に困ったと伝えたいが、女性として働くための調整で入社時からとてもお世話になっているので伝えにくい。

**POINT**

性別情報を直接的に伝えなくても、対象者を性別分けしたモノの配布やルートの違いなどの運用によって、その人の性別情報が他の人に伝わってしまうことがあります。

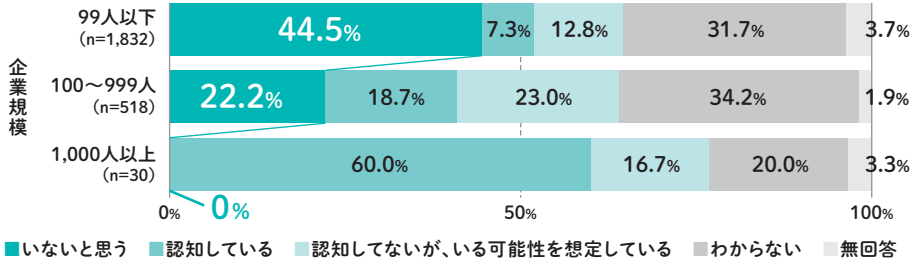
音声コード掲載

# Action 職場での取組

職場におけるLGBTQの困りごとは個人によって様々であり、可視化されにくいという特徴があります。それぞれの職場の事情に応じて取組を進めたり、個別に調整していくことが必要です。

うちの職場にはいない、という前提で対応を後回しにすることで、人材獲得の難しさにつながってしまう可能性もあります。少しずつ、できることから始めてみましょう。

■社内に性的マイノリティ当事者がいることの認知




出典：令和6年度　厚生労働省委託事業　職場におけるダイバーシティ調査・推進事業報告書

## 方針の策定、推進体制づくり

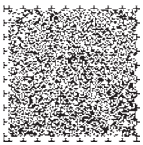
●就業規則などに、性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する差別禁止を明記する

●職場環境やハラスメントに関する匿名アンケートを実施する

## 福利厚生の整備

●結婚祝金や慶弔・介護休暇、家賃補助などにおいて、同性パートナーを法律婚の配偶者と同等に扱う

●性別適合手術やホルモン投与のための休暇・休職制度を導入する



音声コード掲載

## 相談体制の整備

●社内の既存の相談窓口で性的指向・ジェンダーアイデンティティにかかわる相談が可能であることを明示する

●社外の相談窓口について情報提供を行う

●管理職、リーダー職、人事にかかわる立場など、相談を受けやすい立場の人への研修を行う

## 採　用

●採用ポリシーに差別を行わないことを明記する

●応募書類における性別欄を削除する

●採用担当者の行動規定を策定する

Column

## 公正な採用選考の基本

LGBTQは求職時の困難を抱えやすい立場でもあります。令和7（2025）年の労働施策総合推進法の改正で、求職時のハラスメント防止措置が含まれました。厚生労働省の「公正な採用選考の基本」には、**①基本的人権を尊重すること、②応募者の適性・能力に基づいた基準により行うことを基本的な考え方とする**と書かれています。改正によって新たに何かしなければならないと気負わず、採用の原点に立ち返りましょう。

**困ったときは**

**品川区にじいろ相談（LGBTQ専門相談）**では事業者の皆様からの相談も受け付けています。社内制度の整備をしたい、内定者から相談を受けたけれどどうしようなど、困ったときはご相談ください。

※p.18参照

### 雇用管理における取組

- 通称名使用を認める
- 性別分けされた制服・作業着を共通化する

### 研修・周知啓発

- 性の多様性に関する研修を年間の研修計画に組み込む
- 役職や職務内容に対応した内容の学習を、社外研修や eラーニング・動画なども含めて提供する

### 施設利用

- 性別分けされている施設の利用などについて、本人の希望や状況を踏まえて個別調整を行う
- 新設・リフォームの際には性別を問わない設備を検討・導入する

### 職場におけるアライ（Ally）ネットワークづくり

- アライ（Ally）グッズの配布
- ネットワーク活動時の匿名での参加に配慮した、会議室貸出ルール（名簿の提出など）の見直し

※アライ（Ally）については p.14参照

音声コード掲載

# Customer 顧客に対する配慮

**職場内だけでなく、顧客として接する方々の性のあり方も多様です。見た目には分からなくても、多様な人がいることを前提とした取組が重要です。**

## 困ったこと

「カップルプラン」を申し込んだが、同性同士は利用できないと断られた。（レズビアン）

賃貸住宅を探していたとき、「オーナーが、同性カップルは嫌だと言っている」などの理由で、選べる物件がほとんどなかった。（ゲイ）

男性として生活しているが、窓口で女性名のフルネームで呼ばれてしまい、周囲の人からじろじろ見られた。（トランスジェンダー男性）

自分用にアクセサリーを選んでいたら、「プレゼント用ですか？」と聞かれ、買うのを諦めた。（トランスジェンダー女性）

## うれしかったこと♥

携帯電話会社で、同性パートナーやその子どももファミリー割引の対象になることが分かったので、家族全員で乗り換えた。（レズビアン）

保険の契約の際、「この保険だと、配偶者としての登録は難しいが、受取人指定は可能」など、可能な範囲を丁寧に説明してもらえた。（パンセクシュアル）

顧客アンケートの性別欄が「男性・女性・その他・無回答」となっていて、自分も想定されていることがうれしくなった。（ノンバイナリー）

健康診断のとき、個別に着替えたいと相談したら、多目的トイレにチェンジングボード（着替え台）があることを案内してもらえた。（トランスジェンダー男性）

一人ひとりに寄り添ったサービスは、顧客満足度の向上にもつながります。

音声コード掲載

# LGBTQの顧客も想定したサービスのためにに工夫できることがあります

## ●窓口や接客時の対応

●お名前ではなく、番号での呼び出しとする
●性別や関係性を決めつけない表現を使う
●性別や見た目で必要な商品やサービスを決めつけない
●業務上、詳細を確認する必要がある場合は、
表現やプライバシーに配慮する

## ●書類などの対応

●通称名や自認する性別での登録が可能な場合は明示する
戸籍名・戸籍上の性別が必要な場合は、その理由を伝える
●性別欄は不要なら削除し、必要な場合も自由記入としたり、無回答も可能としたりする
●続柄に、「夫/妻」だけではなく「パートナー」「同居人」などの選択肢も設ける

## ●男女に分かれた設備・サービス

●男女別でなくてもよいものは統一するか、好きなものを自由に選べるようにする
（例：子ども向けのおまけの色、アメニティ、館内着など）
●性別によらず、個別に使える設備・サービスを検討し、それを周知する
●不安がある場合を想定し、事前に相談できる窓口を伝える

## ●広報など

●男女カップルに限定した表現や、固定的な「女性らしさ/男性らしさ」を前提とするものになっていないか確認する
●「よくある質問」に「同性カップルも申し込めますか？」といった項目を入れるなど、LGBTQの顧客も想定していることを明示する
●サイトや店舗などに、LGBTQのシンボルである6色のレインボーを掲げ、アライ（Ally）であることを示す

次ページからの「アライ（Ally）について」（p.14～15）も参照し、自社ではどんな工夫ができるか、話し合ってみましょう。

音声コード掲載

# アライ（Ally）について

## アライ（Ally）

LGBTQや性の多様性について理解し、支援のために行動する人のことを「アライ（Ally）」といいます。LGBTQを含めたすべての人が働きやすい職場づくりと、安心して生きられる社会づくりのために、一人ひとりがアライ（Ally）としてできることを考えてみましょう。

## カミングアウトとアウティング

### ●カミングアウト

カミングアウトとは、自分のセクシュアリティを自分の意思で誰かに伝えることです。誰に、どのようにカミングアウトするかしないかは、本人だけが決められることです。周囲の人が「カミングアウトすべき」と強制したり、「カミングアウトしてはいけない」と口止めすることは、ハラスメントにあたります。

### ●アウティング

アウティングとは、本人の許可なく誰かの性のあり方を他の人に暴露することです。職場や地域での本人の居場所を奪ってしまうこともある、重大な人権侵害です。

## カミングアウトや相談を受けたら

### 1.話してくれてありがとうございます

伝えることで人間関係が変わってしまうのでは、不利な取り扱いを受けるのでは、といった不安から、カミングアウトはとても勇気のいることです。まず、信頼して伝えてくれたことを受けとめましょう。

### 2.私にできることはありますか?

「信頼する人に知っておいてほしい」「困りごとを相談したい」など、伝える理由や希望する対応は一人ひとり違います。困りごとがある場合は、可能な範囲で一緒に考えましょう。

### 3.情報共有の可否や共有を希望する範囲を教えてください

アウティングをしないためにも、情報共有の可否や、共有の希望範囲を丁寧に確認しましょう。他の人と連携する必要がある場合、「この点を確認するために、○○さんに共有するのはどうでしょうか?」と、理由を伝えて本人の意向を確認しましょう。
また、慶弔休暇を取ると上司に連絡がいくシステムだった、お客様との面談記録は他スタッフも閲覧可能だったなど、「うっかりアウティング」にも注意が必要です。

音声コード掲載

## ●今日からできること

| | |
|---|---|
| **知る・学ぶ** | ●LGBTQや多様な性についての本を読む<br>●セミナーやイベントに参加して、声をきく<br>●信頼できる情報をもとに、定期的に知識をアップデートする |
| **言葉や行動で実践する** | ●「お母さん・お父さん」→「保護者の方・お家の方」、「奥様・旦那様／妻・夫」→「お連れ様／配偶者・パートナー」など、より包摂的な言葉を選ぶ<br>●「さん」呼びで統一するなど、不要な男女分けをしない<br>●「そちらの女性」ではなく「紺のジャケットの方／前から3番目の方」など、性別を決めつけない表現を使う<br>●ハラスメントやLGBTQを揶揄する言動に遭遇したら、見過ごさずに行動する<br>●カミングアウトを受けたら誠実に受けとめ、アウティングしない |
| **環境や仕組みを見直す** | ●職場や地域で、LGBTQの人たちが困りやすい場面がないか話し合う<br>●性別欄やドレスコードを見直すなど、不要な男女分けに気づき、変える提案をする<br>●多様な家族やパートナーシップのかたちを前提にした制度やルールにする |
| **アライ（Ally）であることを示す** | ●6色のレインボーを身につける、見えるところに掲げる<br>●LGBTQや性の多様性に関する話題を、肯定的に共有する |

Column

### 6色のレインボー

「レインボーフラッグ」「プライドフラッグ」と呼ばれる旗に使われている6色で、LGBTQの国際的な象徴です。アライ（Ally）であることの表明にも使われます。職場や店舗にフラッグを置くと、「ここは、多様な人が安全に過ごせる場所です」というメッセージにもなります。

「アライ（Ally）と名乗るほどのことはできていないかも…」と不安に思う人もいるかもしれません。しかし、特別な知識や大きな行動が必要なわけではありません。少しずつ知ろうとすること、相手を決めつけない言葉を選ぶこと、困っていそうなときにそっと力になろうとすること、そうした小さな積み重ねがアライ（Ally）の姿勢です。「自分には、何ができるだろう」と考えることから始めてみましょう。

音声コード掲載

# Case 裁判などの事例

## ●職場におけるアウティングに労災認定

緊急連絡先の登録に際し、情報の取り扱いは必要のある正社員に限定することを条件に同性のパートナーとの同居を明かした従業員について、上司がアウティングしたことで、職場でのコミュニケーションに支障が生じ、従業員は精神疾患を発症した。国はこれがパワーハラスメントにあたるとして労災認定した（令和4（2022）年労災認定）。

**POINT**

- ●アウティングがハラスメントにあたり、従業員の心身の健康を損なう重大なことであると明確に示した
- ●令和7（2025）年の労働施策総合推進法の改正では、カスタマーハラスメントなど職場の外との関係も対象に含まれるため、企業にはさらに防止策が求められる

## ●職場における施設利用制限に違法判決

経済産業省職員が性自認に基づいた女性トイレの利用を制限された。それらの取消しなどを求めて提訴。判決は「判定は具体的事情を踏まえることなく、当事者ではない職員に対する配慮を過度に重視し、当事者の不利益を不当に軽視したものであり、著しく妥当性を欠く」として利用制限は違法と判断した（令和5（2023）年最高裁判所）。

**POINT**

- ●トランスジェンダーに対する偏見やバッシング、誤った認識によって当事者ではない職員に対する配慮を過度に重視し、当事者にトイレの利用制限という日常的な不利益を負わせた
- ●調整が必要なケースにおいても、当事者の利害を軽視せず、客観的かつ具体的に調整が図られるべきだという方向性を示した

## ●性別変更を理由としたゴルフクラブの入会拒否に違法判決

ゴルフクラブへの入会を希望した女性が、戸籍上の性別を男性から女性に変更していたことを理由に入会を拒否されたため、ゴルフクラブを相手取って慰謝料などの支払いを求めて提訴。この女性の訴えを認めて110万円の支払いを命じた静岡地裁に続き、東京高裁も損害賠償を認めた（平成27（2015）年東京高等裁判所）。

**POINT**

- ●性別違和を理由とした差別的取扱いが原則として許されないものであることを示した

音声コード掲載

# 東京都パートナーシップ宣誓制度について

## 東京都パートナーシップ宣誓制度

**東京都パートナーシップ宣誓制度は、パートナーシップ関係にある二人からの宣誓・届出を、東京都が受理したことを証明（受理証明書を交付）する制度です。**

### ●パートナーシップ関係とは？

双方またはいずれか一方が性的マイノリティ（LGBT等）であり、人生のパートナーとして相互の人権を尊重し、日常の生活において継続的に協力し合うことを約束した二人の関係のことを指します。

### ●証明書の内容は？

二人の氏名（戸籍名）と生年月日、届出があった年月日および都が届出を受理した年月日が記載されます。希望があった場合には特記事項欄に、通称名や子の名前・生年月日が記載されます。

## 品川区の行政サービスにおける活用

**パートナーシップ関係にある方々の生活上の不便を軽減し、性別などにかかわらず誰もが暮らしやすい環境につなげていくために、東京都パートナーシップ宣誓制度の受理証明書を活用した行政サービスを提供しています。**

### ●住民票の写しの続柄の記載

品川区では、住民票上同一世帯の同性パートナーの区民の方で、東京都パートナーシップ宣誓制度受理証明書を提示いただいた方は、住民票の写しの「世帯主との続柄」を「同居人」から「夫（未届）」「妻（未届）」に変更することができます。

※この取り扱いは品川区独自のものになりますので、他の自治体・行政機関で同様の記載を約束するものではありません。また、事実婚であることを証明するものではありません。

活用可能なサービス一覧▶

## 事業者などにおける受理証明書の活用例

東京都ホームページでは、民間事業者における具体的な受理証明書の活用事例などをご覧いただけます。
サービス検討の際にご参考ください。

◀東京都ホームページ
「東京都パートナーシップ宣誓制度（事業者等の皆様へ）」

音声コード掲載

# 品川区の相談窓口・事業

## ●にじいろ相談（LGBTQ専門相談）

自分の性や性的指向、ジェンダーアイデンティティなどに関する悩みについて、専門相談員が相談をお受けします（匿名で相談可）。
人事・採用、職場環境に関することなど、企業の担当者の方からの相談もお受けしています。

**第2土曜日▶10:00～11:45/13:30～16:15**
**第4水曜日▶14:00～19:45**

**面接相談（事前予約制）▶03-5479-4104**
**電話相談（予約不要※）▶03-5479-4105**

※予約も可能です。予約は03-5479-4104へ

## ●LGBTQやその友人、家族向け交流スペース みんなのひろば

「みんなのひろば」は、性的指向・ジェンダーアイデンティティのあり方や多様性を認め合い、差別や偏見をなくせるよう、安心して思いや悩みを共有し、自分らしく過ごすことのできる交流の場です。品川区ジェンダー平等推進センターで年4回実施しています。

性的指向やジェンダーアイデンティティなどで悩んでいる方や家族・友人・職場の方、LGBTQへの理解を深め支援したい方（アライ（Ally））など、どなたでも参加できます。

トークの回では、職場やライフキャリアに関することについて、ワークを交えながら、専門のファシリテーターとともにそれぞれの経験や悩みをじっくり話せます。映画の回では、LGBTQに関する映画を観て意見交換をします。自由に話しながら、人それぞれの悩みを解消するためのヒントを見つけていただける場です。

テーマは毎回異なりますので、詳しくは区ホームページをご確認ください。

音声コード掲載

# 振り返りチェックリスト

☐ 性のあり方は様々で、一人ひとり違うことを理解しました。
正しい知識を身につけ、誰もが働きやすい職場をつくります。

☐ 事業者として、性の多様性に配慮した取組を進める必要性について理解しました。

☐ 困りごとを抱えながら働いているLGBTQの方々がいることを理解しました。
そのような方が職場にいることを前提にして、ハラスメント防止や職場環境づくりに取り組みます。

☐ 男女分けした呼び方をしない、LGBTQを揶揄する言動に遭遇したら見過ごさずに行動するなど、一人ひとりができることがあることを理解しました。

☐ カミングアウトや相談を受けたときの流れを理解しました。
①「話してくれてありがとうございます。」
伝えてくれたことを受け止める。
②「私にできることはありますか?」
困りごとを可能な範囲で一緒に考える。
③「情報共有の可否や共有を希望する範囲を教えてください。」
アウティングをしないために必ず確認する。

☐ 性の多様性を尊重した職場環境づくりに取り組むときに、困ったら相談できる機関があることを確認しました。
品川区ではLGBTQ当事者の方だけではなく、家族や事業者もサポートしている相談窓口があります。
抱え込まず、専門家の意見も取り入れながら取り組みます。

☐ あなたが実践できることはどんなことでしょうか?

音声コード掲載

# 相　談　窓　口

## 品川区ジェンダー平等推進センター

### にじいろ相談（LGBTQ専門相談）

◎予約優先（年末年始を除く）

●面接相談［事前予約制］

**TEL.03-5479-4104**

※電話相談の予約もお受けします。

●電話相談［予約不要］

**TEL.03-5479-4105**

［第2土曜日］
10:00～11:45/13:30～16:15

［第4水曜日］
14:00～19:45

※1回の相談は、概ね50分です。

### こころのカウンセリングSNS相談（LINEの友だち追加から）

友だち追加はこちらから▶▶

◎専門相談員がお受けします。

月・水曜日 15:00～19:30

※年末年始（12月29日～1月3日）を除く
※1回の相談は、概ね50分です。

### 女性相談員による総合相談（法律相談、カウンセリング相談、DV相談）

●詳細はお問い合わせください

**TEL.03-5479-4104**

（平日9:00～17:00/年末年始除く）

### つながるにじいろonライン

毎日17:00～22:00

### よりそいホットライン

（一社）社会的包摂サポートセンター

**TEL.0120-279-338**（24時間対応）

### Tokyo LGBT相談 専門電話相談（東京都）［事業者の方向け］

（火・金10:00～17:00/祝日・年末年始を除く）

**TEL.050-3138-4011**

### Tokyo LGBT相談 専門電話相談（東京都）

（火・金18:00～22:00/祝日・年末年始を除く）

**TEL.050-3647-1448**

### Tokyo LGBT相談 専門LINE相談（東京都）

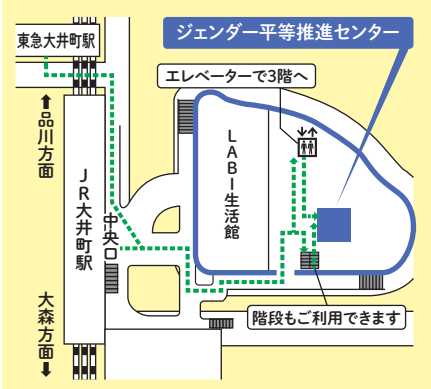
（月・水・木17:00～21:30/祝日・年末年始を除く）

**LGBT相談@東京**

## 品川区ジェンダー平等推進センター

開館時間　9:00～21:30（事務室 9:00～17:00）
休 館 日　保守点検日、年末年始
　　（事務室 土・日曜日、祝日、年末年始）

〒140-0011 品川区東大井5-18-1 きゅりあん3階
TEL:03-5479-4104　FAX:03-5479-4111




音声コード掲載

ホームページはこちらから▶

令和8年3月発行