

**職員のための  
「性の多様性」に関する対応ハンドブック**



**令和4年 11月**

**東京都北区**

---

## **本ハンドブックにおいて表す用語について**

本ハンドブックでは、当事者の方々を表す用語に「性的少数者」を用いています。「少数者」という言葉が差別的なニュアンスを含むという考え方がありますが、「LGBT」や「性的少数者」は一定の認知度があり、令和2年3月に策定した第6次アゼリアプランにおいても「性的少数者」を使用していることから、本区においては引き続き使用することとします。

## **「Kita-Ally」ロゴマークについて**

表紙を飾るロゴマークは、北区が性的少数者の方々の隣に存在し、共に考え、歩み続けていくイメージを表現しています。アルファベットの「K」は北区を、三角形のレインボーは性の多様性を表現しています。

一人ひとりが多様性を尊重し、誰もがいきいきと生きることができる社会の実現を、北区は目指しています。

---

はじめに .....	1
<b>1. 性の多様性に関する基礎知識 .....</b>	<b>2</b>
(1) 性を構成する要素 SOGIE とは .....	2
(2) LGBTQ+とは .....	2
(3) 見えていないだけ.....	3
(4) LGBTQ+の人たちが困っていること .....	3
(5) カミングアウトとアウティング.....	3
(6) アライとは .....	4
<b>2. 職員に求められること .....</b>	<b>5</b>
(1) 基本的事項 .....	5
(2) 区民に対する配慮・対応 .....	5
(3) 子ども（幼児・児童・生徒）への対応 .....	8
(4) 職場における配慮・対応 .....	10
<b>3. 性の多様性に関する資料 .....</b>	<b>12</b>
(1) 国や地方公共団体等の取組み .....	12
(2) 性の多様性に関する相談窓口一覧 .....	13
(3) 性の多様性に関する用語説明（五十音順） .....	14
(4) 参考文献.....	15

## はじめに

平成26年12月に改正されたオリンピック憲章のオリンピズムの根本原則に、禁止される差別の事項として「性的指向による差別」が明記され、国際的にも性の多様性に対する理解促進が進められています。

東京2020組織委員会は、「多様性と調和」を大会ビジョンの一つに掲げ、令和3年に開催された東京オリンピック・パラリンピック競技大会では、様々な取組みが進められました。また、本大会においてはLGBTQアスリートであることを公表したオリンピック、パラリンピアンがいずれも史上最多となりました。

東京都は、令和元年12月に「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」を策定しました。多様な性の理解推進により自分らしく生きることができる社会の実現を目指すことや相談体制の充実・強化などの取組みが明記され、区市町村とも連携した取組みが推進されています。

北区では、令和2年3月に策定した「北区男女共同参画行動計画（第6次アゼリアプラン）」において「性の多様性の理解促進」を課題の一つに掲げ、意識啓発の推進や相談体制の充実に努めています。

本ハンドブックは、性の多様性や性的少数者について正しく理解したうえで、窓口や職場の中で必要な配慮や対応をとることができるよう作成しました。

このハンドブックを活用し、性の多様性の知識を習得し、理解を深め、お互いを認めあえる多様性（ダイバーシティ）社会を目指して取り組んでいきましょう。

## 1 性の多様性に関する基礎知識

### (1) 性を構成する要素 SOGIE とは

性的指向 (Sexual Orientation)、性自認 (Gender Identity)、性表現 (Gender Expression) を組み合わせた用語です。すべての人の性のあり方 (セクシュアリティ) に関わる言葉です。

#### 身体の性

出生時に割り当てられた性のことをいい、性に関する身体的・生物学的特徴などを指します。(戸籍上の性)

#### 性的指向 [好きになる性] (S)(O)

恋愛感情がどの性に向くかを指します。同性を好きになる人、男女の両方を好きになる人、恋愛感情を抱かない人もいます。

#### 性自認 [自認する性] (G)(I)

自分の性をどうとらえているかを指します。身体の性と自認する性の不一致を感じている人もいます。

#### 性表現 [表現する性] (G)(E)

言葉づかい、服装、しぐさなど、自分自身をどのように表現するかを指します。

性的指向・性自認等の性のあり方は、これらの要素の掛け合わせによってかたちづけられています。性のあり方は多様で一人ひとり異なります。そのため、「性はグラデーション」と言われています。

### (2) LGBTQ+とは

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て組み合わせた言葉です。

Lesbian	(レズビアン)	女性同性愛者
Gay	(ゲイ)	男性同性愛者
Bisexual	(バイセクシュアル)	両性愛者
Transgender	(トランスジェンダー)	出生時の身体の性に基づいて割り当てられた性と自認する性が異なる人のこと

LGBTにQと+を加え、LGBTQ+と表すこともあります。

「Q」は、Questioning (クエスチョニング) またはQueer (クィア) のことを指します。クエスチョニングは、セクシュアリティがわからない、またはあえて決めていない人のことを言います。また、クィアは、もともと「奇妙な」という意味の侮蔑語でしたが、性的少数者がそれを逆手にとり、誇りを持ってクィアと自称するようになったことで、性的少数者を表す言葉となりました。

「+」はL・G・B・T・Qだけでは表しきれない、多様なセクシュアリティを指します。

### (3) 見えていないだけ

国内の企業等が行った調査（P16参照）では、性的少数者の割合は3～10%程度といわれています。実際は、職場・知人・友人・家族の付き合いの中で、誰もが性的少数者に接している可能性があります。仮に「自分の周囲には性的少数者はいないから、自分のこととして考える必要はない」と思っていたとしても、単に見えていないだけかもしれません。

### (4) LGBTQ+の人たちが困っていること

#### 学校・家庭

- ・クラスメイトから「おかま」「ホモ」「気持ち悪い」と言われ傷ついた。
- ・先生に相談したが、理解してもらえなかった。
- ・男女に分かれていることで、男女別のトイレや更衣室が使えなかった。

#### 就労

- ・カミングアウトをしたら内定を取り消されたり、退職を強要された。
- ・上司や人事担当者に打ち明けたところ、アウティングされた。
- ・同性パートナーは家族として認められず、手当や休暇などの利用ができなかった。
- ・男女別のトイレや更衣室が使えなかった。

#### 医療・福祉

- ・同性パートナーが入院したが、付き添いや看護ができなかった。
- ・自認する性の病室に入院できなかった。

#### 暮らし

- ・同性カップルであることを理由に、賃貸住宅への入居を断られた。
- ・法律上（戸籍）の性と生活上の性（自認する性）が異なり、何度も本人確認されるため、区役所などの窓口に行きづらくなった。

### (5) 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、自らの性のあり方（セクシュアリティ）を他の人に打ち明けることです。性的指向や性自認に関することは、本人のプライバシーに関わる問題のため、カミングアウトするかどうかは、本人の自由です。しかし、社会生活を送る中で必要に迫られてカミングアウトすることもあることから、カミングアウトを受けた場合は、まず相手の気持ちを受け止め、尊重することがとても重要です。

## ●アウティング

アウティングとは、ある人の性的指向や性自認など、性のあり方（セクシュアリティ）について、本人の同意なく他人に暴露することです。口頭だけでなく、SNSなどで情報を流す行為もアウティングにあたります。また、善意のもとで行われたことでも、本人が意図しないところで、その人のセクシュアリティが知られてしまうことは、アウティングになるので気をつけましょう。

## （6）アライとは

アライ（Ally）とは、LGBTQ+について理解や支援の意思をもつ人のことを言います。アライになることは、誰もがいきいきと生きることができる社会の実現につながります。北区ではアライロゴマークを作成し、啓発グッズ等を講座に参加した方に配布しています。

### 大切なこと

ここまで基本的な知識を確認してきました。

しかし一番大切なのは、「性的少数者を用語で分類するのではなく、SOGIEに限らず、一人ひとりがお互いを理解しあえる社会を築いていくこと」です！



## 2 職員に求められること

すべての職員が性的少数者（LGBTQ+）や性のあり方（SOGIE）に関する適切な知識を身につけることが大切です。また、区が業務を委託している事業者の従業員や指定管理者の従業員も区の職員と同じ対応をとることができるよう、日頃から会議や研修の場において周知や情報共有に努めましょう。

### （1）基本的事項

日常生活などの様々な場面や、区の事務事業を行うにあたり、性を女性か男性かの二者択一で考えることや、異性愛のみが正しいと考えることはせず、多様な性のあり方を理解し、尊重する視点を持ちましょう。

#### 多様な性のあり方を尊重するためのポイント

- \* 固定観念、先入観、偏見を持たずに対応することが重要
- \* 性別を決めつけるような表現はできるだけ避ける  
例) ●夫・妻・旦那様・奥様 → 配偶者・パートナー  
●お父さん・お母さん → 保護者の方・ご家族の方  
●息子・娘・ご子息・ご令嬢 → お子さん  
あくまでも一例です。状況に応じて使い分けが必要です。
- \* 必要な範囲を超えて詮索しないようにする

！パートナーが異性とは限りません！  
行政サービスの申請時等に、生活状況や家庭環境等について尋ねるときには、パートナーが異性であるとは限らないことを踏まえて質問しましょう。行政サービスの提供に必要な範囲を超えて詮索することは、プライバシーの侵害にあたりますので、注意しましょう。

### （2）区民に対する配慮・対応

#### ① 窓口対応・本人確認

本人確認書類として、保険証、マイナンバーカード、住民票や戸籍謄本等の提示を受けた際に、書類上の性別と本人の外見等の性別が合わないことを理由として、必要以上に見比べ、聞き直したり、周囲の人に聞こえるような大きな声で確認したりしないようにするなどの工夫が必要です。

書類の記載内容に間違いがないか、書類を指し示して尋ねるなど、性別や氏名を声に出して確認する以外の方法で確認を行いましょ。

#### ② 呼び出し

窓口で呼び出しを行う場合には、本人の外見と名前から想定される性別が違うことで、周囲にいる人たちにジロジロ見られるようなことがないように気を付ける必要があります。

番号での呼び出しなど、氏名を呼ばない方法で対応をしましょう。氏名で呼び出す場合には、事前に氏名で呼び出しすることを伝え、本人の了承を得るようにしましょう。



### ③ 他部署への案内・引継ぎ

他の窓口を案内するときは、本人が最初から説明しなくても済むよう、メモを作成したり、事前に連絡したりするなど、本人の了解を得た上で、配慮した対応が必要です。



本人の承諾なく、他部署と情報を共有することはアウトティングになってしまうことに注意しましょう

### ④ 電話対応

電話対応の際には、周囲にいる人たちに電話内容が聞かれないように、声の大きさや会話の内容に配慮が必要です。また、電話の相手（区民）の周囲にいる人たちにも会話の内容が分かるような質問や回答を求めることがないように注意が必要です。



必要に応じて、相手に氏名や性別について伺っていいか確認をしながら、電話対応を行きましょう。

### ⑤ 公共施設の利用における配慮・対応

トイレや更衣室等の設備利用では、本人の意思を尊重した対応が望まれますが、他の利用者への配慮も必要となることがあります。本人の希望をふまえ、可能な範囲で検討と配慮を行きましょう。



- ・トイレの利用については、不特定多数の人が利用する公共施設であるため、誰でもトイレや多目的トイレの利用を含めて複数の選択肢を示す必要があります。しかし誰でもトイレや多目的トイレの利用の強要や指示を行うのではなく、本人の希望に寄り添いながら柔軟に対応しましょう。
- ・更衣室の利用については、性別に関係なく使用できる更衣室を用意することや、利用時間をずらす、空いている部屋を更衣室として使用してもらう等、状況に応じてできる範囲で対応を行きましょう。
- ・具体的に案内をする場合に、周囲に聞こえるような声で対応するなど、アウトティングにつながるような対応にならないように気をつけましょう。

### ⑥ 災害時における配慮・対応

災害時は非常事態でもあるため、すべてにおいて対応することは難しい状況ですが、性的少数者への配慮が必要な項目について、課題を整理した上で、対応を準備しておくことが必要です。



地域防災計画や避難所運営マニュアルを見直す場合において、専門的知識を持つ団体や性的少数者の意見を参考に、配慮すべき視点を盛り込んだうえで、防災訓練を通じて避難所運営に携わる職員等の意識を高めましょう。

## 【災害時に起こりうる状況と対応策の例】

\* 他人の目を気にして男女別のトイレを使用できない。

→ 性別に関わらず利用できるトイレを設置できるよう工夫しましょう。

\* 避難所の物資について、男女別での支給となり、必要なものが入手できない。

→ 避難所の運営や支援を行う側に、多様な性のあり方について日頃から理解してもらうための啓発を行いましょう。

→ 法律上（戸籍）の性別のみに基づかず、必要な情報や物資が得られるよう配慮しましょう。

\* 被災者向け住宅について、親族でないことを理由に同性パートナーとの入居を断られる。

→ 入居手続きの際に、できるだけ本人の希望やニーズに沿えるよう配慮しましょう。



## ⑦ 書類等の性別欄

行政機関が保有する書類について、法の規定があるものや事務上必要とするものを除き、必要がない性別欄は削除しましょう。やむを得ず性別記載欄が必要な場合においても、記載方法の見直しやその必要性について説明するなどの対応が望まれます。

### ※事務の性質上性別欄を設けることが必要である例※

- ・法令で義務付けられている。
- ・政策形成や統計分析において、性別を分ける必要がある。
- ・性別を把握することが業務の性質上必要である。

### 【性別に配慮した書類の記載例】

例1 性別 ① 男 ② 女 ③ 無回答

例2 性別 ( )

※自認する性を記載してください。

例3 性別 ① 男 ② 女

※統計調査のため、「男・女」の二択としています。ご自分の自認する性別を選択してください。自認する性がどちらでもない方は、法律上（戸籍）の性別をお答えください。



※ unnecessary gender fields should be deleted.

※ gender fields should be set up when necessary, including options for gender other than male and female, or free text entry. Please do not use gender fields that do not feel like they are being filled out.



### (3) 子ども（幼児・児童・生徒）への対応

#### ① 教職員の理解促進

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ています。

また令和4年10月に閣議決定された「自殺総合対策大綱」には、「自殺念慮の割合等が高いことが指摘されている性的マイノリティについて、無理解や偏見等がその背景にある社会的要因の一つであると捉えて、教職員の理解を促進する」と記載されており、学校においては、一定程度の性的少数者である子どもが在籍していることを想定した対応が求められています。

児童・生徒に関わるすべての教職員等が、性の多様性に関して正しく理解することが必要です。



- ・性的指向・性自認に関しての差別やいじめに対して、すべての教職員は子どもからの言葉をよく聞き取ったうえで、不要な発言によって傷つけることがないように配慮しましょう。
- ・学校行事や部活動においても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に注意するとともに、性的少数者の可能性がある子どもへの配慮だけでなく、性別による固定的な役割分担意識を持たせないことも大切です。
- ・幼児期における遊びの好みについても、性別による固定的な見方をせず、教職員が理解を示し、人権尊重の視点をもって個々の思いに寄り添い支えていくことが大切です。

#### ② 子ども（幼児・児童・生徒）への配慮・対応

子どもまたはその保護者からSOGIEについて相談があった場合は、適切に相談に応じることはもちろん、不意な言葉で子どもやその保護者が傷つかないように配慮することが重要です。また、子どもにとっては、相談すること自体が大きなハードルであることを理解し、日頃から相談しやすい環境づくりが必要です。



- ・子どもからのSOGIEに係る相談や悩みにすべての教職員等が対応できるよう、学習会や校内研修等を実施しましょう。
- ・相談内容によっては、スクールカウンセラーや関係機関、教育委員会と連携して対応することも必要です。情報をどの程度まで共有してよいかを、本人及びその保護者とも確認しましょう。

#### 子どもから相談を受けた際の対応のポイント

- \* 「話してくれてありがとう」と伝える
- \* 何に困っているか聞く
- \* すでに誰かに話しているか、誰に話して良いか確認する
- \* 支援、相談機関につながる情報を伝える
- \* 最適な対応は一人ひとり異なるため、子どもとの対話の中で人権尊重の視点に立って考える

！セクシュアリティを決めつけない！

セクシュアリティを決めるのは本人であり、「時間をかけて考える権利が本人にある」ことを前提として行動しましょう。

※悪い例

「きっとあなたはトランスジェンダーだよ」  
「同性を好きになるのは一時の気の迷いだから、いつか治るよ」



### ③ 事務手続き上における配慮・対応

現在、区立学校においては、標準服や体操着等については本人または保護者の了解のもとで調整が図られています。子どもによっては様々なケースが想定されるため、一人ひとりに応じた配慮が必要です。



- ・学校が独自で作成する書類（学生証、各種証明書等）における性別欄は、削除を含めて再検討しましょう。
- ・卒業等で学校を離れた元生徒・卒業生に発行する証明書等の性別欄についても、必要性について改めて検討しましょう。また、卒業後に法律上（戸籍）の性別や氏名を変更し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、変更後の性別、氏名を証明書に記載して発行しましょう。

#### 【名簿や呼称に関する配慮】

- \* 男女混合名簿を基本として、出席番号を設定します。なお、健康診断や教科に応じて男女別名簿を作成して使用するようしましょう。
- \* 性的少数者の子どもが、学校生活を送るうえで、法律上（戸籍）の名前と異なる通称名を使用している場合、あらゆる場面で配慮が求められます。授業や部活動、課外活動時はもちろん、学生証や名簿等の書類上の配慮も重要です。
- \* 卒業式等の式典時も例外ではありません。式典等は、全学年の子ども、全教職員のほか、来賓や保護者等も出席します。誤って子どもの法律上（戸籍）の名前を呼んでしまうと、本人の意図しないところでアウティングしてしまうことになるため、十分な配慮が必要です。



## (4) 職場における配慮・対応

### ① 性の多様性を尊重する職場づくり

性の多様性が尊重される社会を推進するためには、まず区において、性の多様性を前提にした職場づくりを進め、区民や事業者等のロールモデルとして取組みを進めていくことが重要です。



- ・カミングアウトしていない職員が身近にいることを意識した言動を心がけましょう。
- ・「ホモネタ」や「オカマネタ」などの不用意な発言は、人権侵害であること、性的少数者やその関係者にとっては精神的な苦痛となることに留意しましょう。

### ② SOGIE ハラスメント

次に示すような事柄は、SOGIEハラスメントとなることを意識しましょう。

- \* 差別的な言動や呼称、嘲笑を含む表現  
例) ホモ、レズ、オカマ、オナベ、そっち系、オネエ
- \* 不当な入社拒否・異動・解雇
- \* 不当な入学拒否・転校強制・退学強制
- \* SOGIEを理由としたいじめ、無視、暴力行為
- \* 望んでいない性別での生活の強要
- \* 施設やサービスの不当な利用拒否
- \* アウティング行為



！アウティングをしないために！  
同僚等からカミングアウトを受けたときは、本人の話を真摯に受け止めたうえで、本人の希望に寄り添うとともに、上司や人事担当部署に相談してもよいか必ず確認しましょう。



### ③ ハラスメントにかかる相談への配慮・対応について

厚生労働省が告示した「セクシュアルハラスメント防止のための指針\*」では、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容には、被害を受けた者の性的指向・性自認に関わらず、「性的な言動」であれば、セクシュアルハラスメントに該当すると記載されています。また、「性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うこと」や「労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること（いわゆるアウティング）」が、「パワーハラスメント」の類型として明記されています。

北区においては、ハラスメントに関する相談を受付する体制を整えており、各所属長は、日常の職務遂行を通じた指導等により、セクシュアルハラスメントの防止及び排除に努めています。

\*「セクシュアルハラスメント防止のための指針」：令和2年厚生労働省告示第6号「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についての指針等の一部を改正する告示」



#### 職場でハラスメントを受けたとき

→総務部職員課給与福利係内の職員健康相談室に相談窓口が設置されています。

#### ④ 職員の採用等への配慮・対応

職員等を採用する場合は、仕事の適正や執務上の能力で判断されるべきものであるため、性別による採用判定を行わないことはもちろんのこと、性的少数者であることを理由として不採用としてはいけません。



- ・採用選考の申込書等の書類に、不要な性別記載欄がないか確認しましょう。
- ・面接時には、男または女らしさ、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することや、差別的言動や相手を傷つける言動をとらないようにしましょう。
- ・トランスジェンダーである職員及び教職員が、自認する性別の設備（トイレや更衣室）の使用を希望する申し出があった場合、本人の意向を尊重したうえで、他の利用者へも配慮しながら対応を話し合いましょう。
- ・受け入れを行う教育実習生やインターンシップ生が性的少数者である可能性を踏まえて、適切な環境を提供できるよう努めましょう。



### 3 性の多様性に関する資料

#### (1) 国や地方公共団体等の取組み

##### ① 国の取組み

- 平成16年7月に「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、一定の要件を満たした人は、戸籍上の性別の変更が可能となった。
- 平成28年12月には、総務省から住民基本台帳制度関連の通知が出され、性的少数者に配慮し、性別表示のない「住民票記載事項証明書」や「印鑑登録証明書」の発行が可能となった。
- 平成29年に「いじめの防止等のための基本的な方針」が改定され、学校におけるいじめの防止等に関する措置として、性同一性障害や性的指向・性自認に係る児童・生徒へのいじめを未然に防ぐために、教職員の正しい理解の促進などの取組みが追記された。
- 令和元年6月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部が改正され、パワーハラスメント防止対策の法制化やセクシュアルハラスメント等の防止対策の強化がされることとなった。
- 令和2年12月に策定された「第5次男女共同参画基本計画（内閣府）」において、多様な属性の人々の人権が尊重される社会を作ること重要であると示された。

##### ② 地方公共団体の取組み

- 地方公共団体は、男女共同参画の基本方針、計画等や人権に関する施策の中で、多様な性的指向・性自認の人々に対する理解を深め、差別や偏見をなくす運動を展開し、人権尊重の観点から施策を推進している。
- 平成27年11月に渋谷区と世田谷区では、同性カップルのパートナーシップを法律上の婚姻関係に相当するものと認め、パートナーシップ証明書等を発行する制度を開始した。
- 平成30年10月に東京都では、多様な性の理解の推進と性自認及び性的指向を理由とする不当な差別の解消を規定した「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」を公布・施行した。
- 同条例第5条に基づき、令和元年12月に「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」を策定した。
- 令和4年11月から、東京都パートナーシップ宣誓制度を開始した。

##### ③ 北区取組み

- 平成18年6月に「北区男女共同参画条例」を制定し、同条例第10条に基づき、男女共同参画施策の総合的かつ計画的な推進を図るための行動計画を策定している。
- 令和2年3月に策定した「北区男女共同参画行動計画（第6次アゼリアプラン）」では、「性の多様性の理解促進」を課題として掲げ、「性の多様性の正しい理解のための意識啓発」、「性的少数者（セクシュアル・マイリティ、LGBT等）の相談体制の充実」に取り組んでいる。
- 性的少数者に寄り添った専用相談窓口の設置をはじめ、性の多様性について理解を深めるための区民向けの講座やリーフレットの作成、職員向けの研修を実施している。
- 令和4年4月から、北区パートナーシップ宣誓制度を開始した。
- 北区オリジナルのアイロゴマーク「Kita-Ally」を作成し、アライの取組みを推進している。

## (2) 性の多様性に関する相談窓口一覧

	相談窓口	連絡先	対応日時
北 区	にじいろ電話・法律相談	電話相談 03-3913-0162 法律相談 03-3913-0163 (法律相談は予約制)	電話相談 第1土曜日 14時～17時 法律相談 第4日曜日 10時～11時30分
	人権相談	区民相談室 03-3908-1101	第4火曜日 13時～16時
	子どもの総合相談	子ども家庭支援センター 03-3927-0874	月曜日から土曜日 9時30分～17時 (祝日、年末年始を除く)
	教育相談全般	北区教育総合相談センター 03-3908-1326	平日 8時30分～17時30分
東 京 都	Tokyo LGBT 相談 専門電話相談 (東京都性自認及び性的指向 に関する専門相談)	050-3647-1448	火・金曜日 18時～22時 (祝日・年末年始を除く)
	同上 専門 LINE 相談	LINE 公式アカウント名 「LGBT 相談@東京」	月・水・木曜日 17時～22時 (祝日・年末年始を除く)
	いじめ相談ホットライン (教育相談一般)	0120-53-8288	24時間対応
国	みんなの人権110番	法務省 0570-003-110	平日 8時30分～17時15分
	子どもの人権110番	法務省 0120-007-110	平日 8時30分～17時15分
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
	セクシュアル・マイリティ 電話法律相談	東京弁護士会 03-3581-5515	第2・第4木曜日 17時～19時 (祝日の場合は翌金曜日に 実施)



### (3) 性の多様性に関する用語説明（五十音順）

用語	意味・内容
アウトイング Outing	他者のセクシュアリティを本人の同意なしに第三者に伝える（暴露する）こと。（P4 参照）
アセクシュアル Asexual	誰に対しても恋愛感情や性的関心を持たない（あるいはとても弱い）人。（P16 参照）
アライ Ally	多様な性的指向・性自認に理解のある人、応援する人、支援者のこと。（P4 参照）
エルジービーティ L G B T	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。一般的にこれらのカテゴリーに限定しない、多様な性的指向・性自認のあり方のうち、少数派とされる人たちを表すために用いられる。（P2 参照）
カミングアウト Coming Out	自らの性のあり方（セクシュアリティ）を本人が他者に表明（公言）すること（P3 参照）
クィア Queer	もとは「奇妙な」という意味の侮蔑語だったが、転じて性的少数者が誇りを持って自称する表現としても使用されている。（P2 参照）
クエスチョニング Questioning	自らの性のあり方がわからない人、決めていない人。（P2 参照）
ゲイ Gay	性自認が男性で、男性に恋愛感情を抱く人。いわゆる男性同性愛者。（P2 参照）
性自認 Gender Identity	自分の性別をどのように認識しているか、どのような性のあり方を自分の感覚として持っているかを示す概念。「自認する性」と呼ばれることもある。（P2 参照）
性的指向 Sexual Orientation	ある人の恋愛や性的関心がどの対象に向くかを示す概念。具体的には、恋愛・性愛の関心が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛などがある。（P2 参照）
性同一性障害 Gender Identity Disorder (GID)	トランスジェンダーの中でも、特に精神医学的な診断基準を満たした場合につけられる、医学的な診断名を示すもの。（P8 参照）
セクシュアリティ Sexuality	性的指向・性自認などを含めた性のあり方の総称。（P2 参照）
セクシュアル・マイノリティ Sexual Minority	性のあり方が少数派とされる人々。L G B T 等の人々に使用することが多い。性的少数者、性的マイノリティと呼ばれることもある。（P12 参照）
ソジー S O G I E	性的指向、性自認、性表現の略称。（P2 参照）
ダイバーシティ Diversity	多様性のこと。性別や国籍、年齢等に関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共生できる社会のことをダイバーシティ社会という。（P1 参照）
トランスジェンダー Transgender	出生時の身体の性に基づいて割り当てられた性と自認する性が異なる人のこと。（P2 参照）

用語	意味・内容
バイセクシュアル Bisexual	性的指向が女性と男性の両方に向く人。両性愛者。 (P2 参照)
レスビアン Lesbian	性自認が女性で、性的指向が女性に向く人。いわゆる女性同性愛者。 (P2 参照)

#### (4) 参考文献

- ・「性自認及び性的指向の困難解決に向けた支援マニュアルガイドライン（第2版）」  
発行：一般社団法人社会的包摂サポートセンター
- ・「職場のLGBT読本『ありのままの自分』で働ける職場を目指して」  
著者：柳沢正和・村木真紀・後藤純一 発行年月：平成27年8月 実務教育出版
- ・「性自認および性的指向に関する対応指針～文京区職員・教職員のために～」  
発行：文京区 発行年月：平成29年3月、令和3年3月改訂
- ・「多様な性自認・性的指向に関する対応指針」  
発行：豊島区 発行年月：平成30年2月
- ・「LGBTsへの対応に関する職員ハンドブック」  
発行：千代田区 発行年月：令和元年9月
- ・「職員のための性自認及び性的指向に関するハンドブック」  
発行：東京都総務局人権部 発行年月：令和2年3月
- ・「性的指向及び性自認に基づく困難等の解消に向けた対応指針」  
発行：目黒区 発行年月：令和2年4月
- ・「多様な性を理解し行動するための職員ハンドブック」  
発行：鳥取県 発行年月：令和2年7月
- ・「多様な「性」があること、知っていますか？」  
発行：東京都総務局人権部人権施策推進課
- ・「品川区職員・教職員向け性自認・性的指向に関する行動指針」  
発行：品川区 発行年月：令和2年12月
- ・「足立区LGBTガイドライン 職員が性の多様性への理解を深め、適切な対応をするために」  
発行：足立区 発行年月：令和3年3月
- ・「渋谷区SOGIEに関するインクルージョン指針（職員向け）—概要版—」  
発行：渋谷区 発行年月：令和3年9月
- ・「新宿区性自認・性的指向に関する職員のためのハンドブック」  
発行：新宿区 発行年月：令和4年3月

## 企業等による LGBT 等に関する調査の一例（P3 関連資料）

日本労働組合総連合会（LGBT に関する職場の意識調査～日本初となる非当事者を中心に実施した LGBT 関連の職場意識調査～）

実施者	調査時期	対象及び手法	結果
日本労働組合総連合会	平成 28 年 6 月	全国の 20 歳～59 歳の有職男女 1,000 人を対象に実施したインターネット調査	LGBT 等（性的マイノリティ）当事者は 8 %
電通ダイバーシティ・ラボ	令和 2 年 1 2 月	全国の 20 歳～59 歳の個人 6 万人を対象に実施したインターネット調査	LGBTQ 層に該当する人は 8.9%
株式会社 LGBT 総合研究所	平成 31 年 4 月～ 令和元年 5 月	全国の 20～69 歳の個人 42 万 8,036 人を対象に実施したインターネット調査	LGBT・性的少数者に該当する人は約 10.0%
「働き方と暮らしの多様性と共生」研究チーム	平成 30 年 1 月～ 2 月	大阪市民 18 歳～59 歳の 1 万 5 千人を対象に実施した郵送による調査	ゲイ・レズビアン、バイセクシュアル、トランスジェンダーに当てはまる人は 2.7%、アセクシュアルを含めると 3.3%

電通ダイバーシティ・ラボ（LGBT 調査 2020）

株式会社 LGBT 総合研究所（LGBT 意識行動調査 2019）

「働き方と暮らしの多様性と共生」研究チーム（大阪市民の働き方と暮らしの多様性と共生にかんするアンケート）



## **職員のための「性の多様性」に関する対応ハンドブック**

令和2年12月発行 令和4年11月改訂

発行・編集：北区総務部多様性社会推進課

監修：認定特定非営利活動法人ReBit

刊行物登録番号

4-1-078