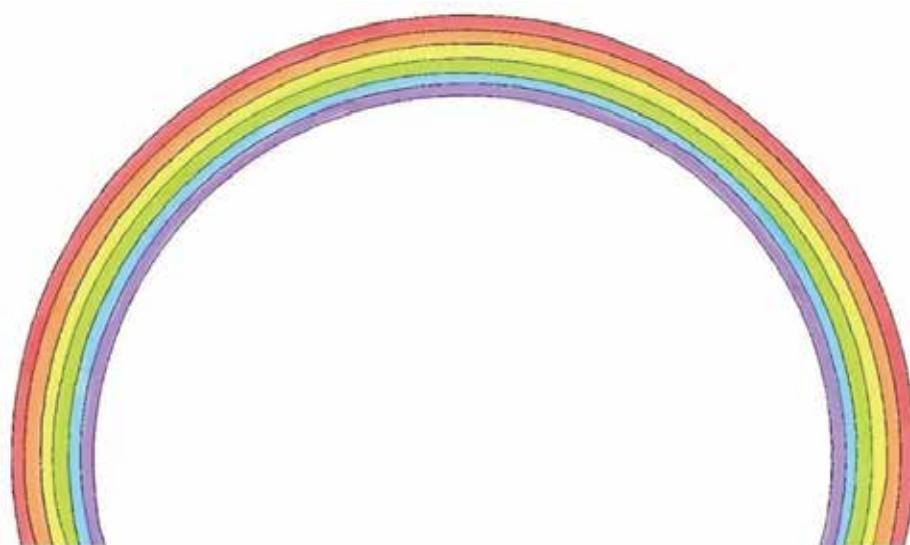


職員のための
「性の多様性」に関する対応ハンドブック



令和2年12月

 東京都北区

本ハンドブックにおいて表す用語について

今日、全ての人にとっての人権であるという考え方から、国連の諸機関においては、「SOGI (Sexual Orientation and Gender Identity/ソジ) という言葉が用いられています。

多様な性的指向・性自認を持つ人々のうち、そのあり方が少数者とされる人々については、「性的少数者 (セクシュアル・マイノリティ、性的マイノリティ)」や「LGBT (Lesbian/レズビアン、Gay/ゲイ、Bisexual/バイセクシュアル、Transgender/トランスジェンダー) で表現することが一般的です。

本ハンドブックでは、当事者の人々を表す用語に「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」と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。

(目次)

はじめに	1
性の多様性について知り、行動するための職員としての心得	2
1. 性の多様性に関する基礎知識	3
(1) 性を構成する4つの要素	3
(2) 性のあり方(セクシュアリティ)に関する用語	4
①性的少数者とは	
②SOGI(ソジ)とは	
③LGBTとは	
(3) 身近な存在である性的少数者	4
(4) 性の多様性に起因する問題	5
①社会生活における困難(性的少数者が困っていること)	
②カミングアウト(公言)とアウティング(暴露)について	
(5) アライとは	7
2. 職員に求められること	8
(1) 基本的事項	8
① 多様な性のあり方を尊重するためのポイント	
② SOGIハラスメント	
(2) 区民に対する配慮・対応	9
① 窓口業務や相談等における配慮・対応	
② 公共施設の利用における配慮・対応	
③ 公的サービスにおける配慮・対応	
④ 災害時における配慮・対応	
⑤ 区民に関わる書類等の性別欄について	
(3) 子ども(児童・生徒)に対する配慮・対応	11
① 学校生活上の配慮・対応について	
② 子ども(児童・生徒)への配慮・対応	
③ 事務手続上における配慮・対応について	
(4) 職場における配慮・対応	13
① 性の多様性を尊重する職場づくり	
② ハラスメントにかかる相談への配慮・対応について	
③ 職員の採用等への配慮・対応	
3. 性の多様性に関する関係資料	15
(1) 国や地方公共団体等の取組み	15
① 国の取組み	
② 地方公共団体の取組み	
③ 北区の取組み	
(2) 性的少数者に関する相談窓口	17
(3) 性の多様性に関する関連用語(五十音順)	18
(4) 参考文献	20

はじめに

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「性の多様性の理解促進」を新たな課題の一つとして加えています。この計画期間中に開催される予定の東京オリンピック・パラリンピック競技大会は、多様性を認めあい尊重しあう共生社会の実現を目指す上で大きな契機となることが期待されています。

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は、「いかなる差別も受けることなく」とされる中に「性的指向」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。

しかしながら、性的少数者の多くが悩みや生きづらさを抱えており、直面する課題は教育・就労・公共サービスなどの様々な場面に及んでいます。

国内の企業等が行った調査(詳細p5「企業等によるLGBT等に関する調査の一例」を参照)では、性的少数者の割合は5~10%程度おり、私たちが思っているより身近にいます。北区の職員及び教職員等は、性の多様性に関する正しい知識を持ち、接する区民や児童生徒等の中にも性的少数者や当事者性をもつ人がいることを前提として日々の業務を行う必要があります。

これらに対応するため、北区の職員及び教職員等が性の多様性や性的少数者について正しく理解した上で、性的少数者の悩みや生きづらさの解消や軽減に向けて、必要な配慮や対応をとることができるようハンドブックを作成しました。

このハンドブックは、社会情勢の変化を踏まえ、必要に応じて適宜見直しをする予定としています。また、ハンドブックは、区の職員及び教職員等を対象として作成したのですが、民間企業等においても参考としていただくことも想定しています。

このハンドブックを活用し、性の多様性についての理解を深め、それぞれが個を認めあえる多様性(ダイバーシティ)社会を目指して取組んでいきましょう。



性の多様性について知り、行動するための 職員としての心得

1. 正しい知識を身につけよう！

性のあり方は多様であり、一人ひとりの人権に関わることです。正しい知識を持ち、性的少数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、性の多様性や性的少数者について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しよう！

性的少数者は「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。性的指向や性自認等について、面白がって話すようなことをしない、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しましょう。

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、アウトティング（暴露）は絶対にやめよう！

カミングアウトや相談を受けた場合は、「打ち明けてくれてありがとう」と伝える等、本人の思いや信頼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得てください。本人の同意なく周囲に伝えること（アウトティング）は、絶対にやめましょう。

4. 来客対応等において、名前や性別に関する情報は慎重に扱おう！

名前から想定される性別と見た目が異なるため、名前を呼ばれることを避けたい人がいます。フルネーム、性別をなるべく言わない、電話の声質で性別を判断しないなど、普段から性別に関する情報は慎重に扱しましょう。

また家庭環境を尋ねる場合、パートナーが異性であるとは限らないことも念頭においておきましょう。

5. 担当業務について、性的少数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よう！

日常の業務等において性的少数者が困難や不都合を感じることはないか、それらにどのように対応できるか、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4つの要素

性的指向・性自認等の性のあり方は、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、様々な性のあり方（セクシュアリティ）が形作られます。

一人ひとりの顔や性格が違うように、性のあり方は多様です。

<p>【身体の性】</p> <p>出生時に割り当てられた性別のことをいい、性に関する身体的・生物学的特徴などを指しますが、実際の体の性のあり方は様々です。</p>	<p>【性自認】 自認する性・心の性</p> <p>性自認とは自分の性をどう捉えているかを指しています。出生時の身体の性別にもとづいて割り当てられた性別と自認する性別が異なることがあります。</p> <p style="text-align: right;">※1・2 参照</p>
<p>【性的指向】 好きになる性</p> <p>恋愛感情がどの性別に向くかを指しており、その中には、同性を好きになる人（ゲイ、レズビアン）、男女の両方を好きになる人（バイセクシュアル）などが含まれます。そのほか、恋愛感情を持たない無性愛（アセクシュアル）の人もいます。</p> <p style="text-align: right;">※3 参照</p>	<p>【性表現】 表現する性・社会的性</p> <p>言葉づかい、服装、しぐさ等から、社会的性別をどう表現しているかを指します。自分の性をどう表現しているか、ひとによってそれぞれです。</p>

「心の性」や「好きになる性」について、実際には上記の区分だけに限られるものではなく、その種類は無数に及ぶと考えられています。

※1 性自認を自分の意志で変えることは困難

性自認とは、その人が好んで選択するわけではありません。身体の性別に違和感を持つこと自体は精神疾患ではないとされています。また、医学的にも性自認は治療によって変えることはできません。

※2 トランスジェンダーに起こり得る精神的・身体的な影響

身体の性と性自認が一致していないトランスジェンダーは、自認する性と身体の違和に悩むだけでなく、周囲の視線や、社会生活を営む上での困難等の複合的な原因により、自殺の危険性が高いことが指摘されています。

※3 同性愛は病気ではない

1973（昭和48）年、アメリカ精神医学会が発行している『精神障害の診断と統計マニュアル』から同性愛の項目が削除されました。1990（平成2）年、世界保健機関（WHO）の『疾病及び関連保健問題の国際統計分類（以下ICD）』から同性愛の項目を削除し、あわせて「同性愛は治療の対象にはならない」と付記しています。

日本では、1994（平成6）年に当時の厚生省が『ICD』を公式な基準として採用し、1995（平成7）年に日本精神神経医学会が『ICD』を尊重するという見解を出しています。したがって、日本国内でも同性愛が病気であるという認識は、医学上否定されています。

(2) 性のあり方（セクシュアリティ）に関する用語

① 性的少数者とは

性的少数者とは、「出生時に割り当てられた性別と性自認が一致し、かつ性的指向は異性」というパターンに当てはまらない人々のことを表す用語です。

性的指向や性自認等に関してのありようが性的多数者とは異なるとされる人々は、「性的少数者（セクシュアル・マイノリティ、性的マイノリティ）」や「LGBT」などと呼ばれています。

② SOGI（ソジ）とは

「SOGI」とは、「Sexual Orientation」（性的指向・好きになる性）と「Gender Identity」（性自認・心の性）の頭文字をとったもので、全ての人の性のあり方（セクシュアリティ）を人権として考えていく際に使われます。

平成18年（2006年）のジョグジャカルタ宣言以降、国連の諸機関で広く用いられる概念です。性の構成要素に注目し「人の属性を表す略称」であり、異性愛の人なども含め、全ての人を持っている属性のことを指します。

③ LGBTとは

「LGBT」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」という、アイデンティティ（自分が何者であるかと意識しているか）を指す言葉の頭文字をとったものです。性的少数者の一部を示していますが、総称の一つとして使われます。



(3) 身近な存在である性的少数者

国内の企業等が行った調査では、性的少数者の割合は5～10%程度といわれています。

「自分の周りに性的少数者はいない」と思っている人は少なくありませんが、実際は、職場・知人・友人・家族の付き合いの中で、誰もが性的少数者の方々に接している可能性があります。仮に「自分の知人には性的少数者はいないから、自分ごととして考える必要はない」と思っていたとしても、単に気づいていないだけかもしれません。そのことを理解し、意識することがとても重要です。

企業等によるLGBT等に関する調査の一例

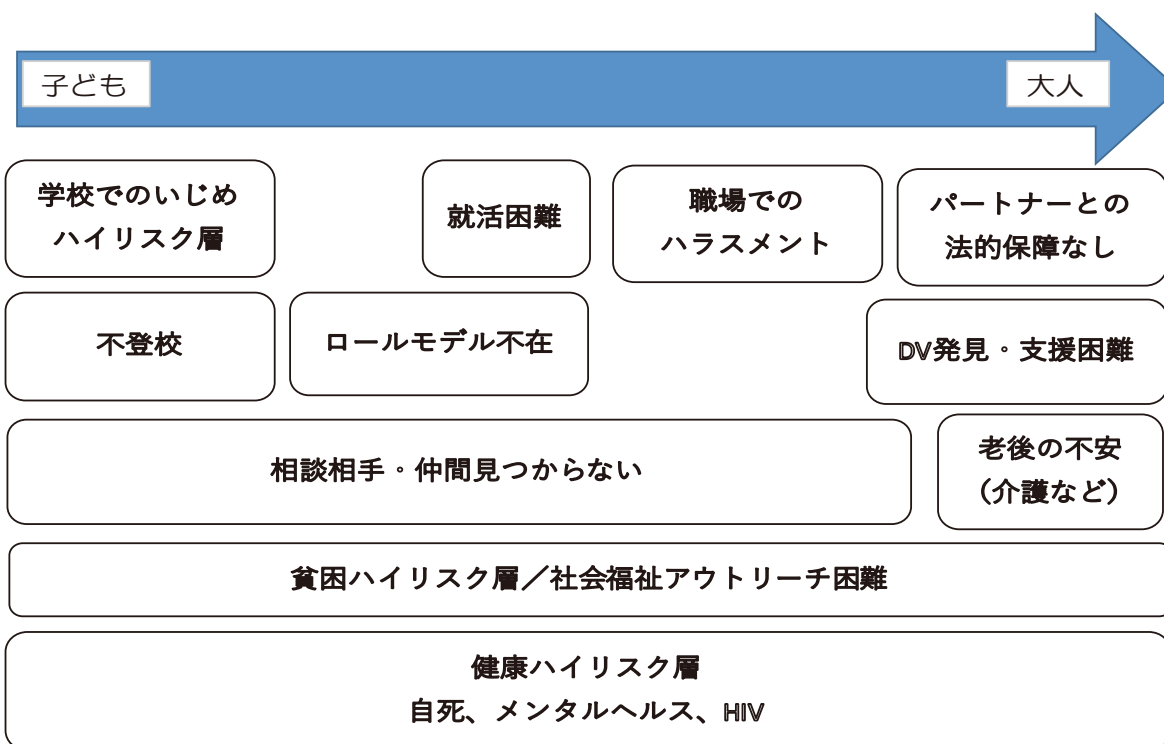
実施者	調査時期	対象及び手法	結果
日本労働組合総連合会	平成28年6月	全国の20歳～59歳の有職男女1,000人を対象に実施したインターネット調査	LGBT等（性的マイノリティ）当事者は8%
電通ダイバーシティ・ラボ	平成30年10月	全国の20歳～59歳の個人6万人を対象に実施したインターネット調査	LGBT層に該当する人は8.9%
株式会社LGBT総合研究所	平成31年4月～令和元年5月	全国の20～69歳の個人42万8,036人を対象に実施したインターネット調査	LGBT・性的少数者に該当する人は約10.0%

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としたLGBT関連の職場意識調査～」
 電通ダイバーシティ・ラボ「LGBT調査2018」
 株式会社LGBT総合研究所「LGBT意識行動調査2019」

(4) 性の多様性に起因する問題

① 社会生活における困難（性的少数者が困っていること）

性的少数者の方々が身近にいると想定されていない社会では、日常生活の様々な場面で困りごとに直面することがあります。また、性的少数者が抱えている悩みは多岐に渡っており、それらが複合的に合わさって社会生活上の困りごとが大きくなっています。

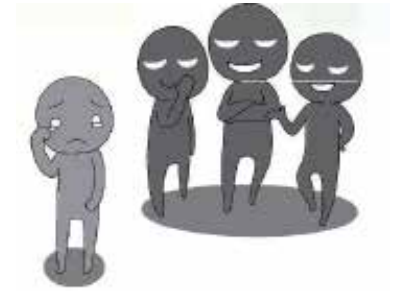


出典「LGBT 基礎知識ガイド 誰もが誰かのアライになれる」（発行：渋谷区）を加工

以下、性的少数者が直面する困りごとの一例を紹介します。

(「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」のホームページに掲載している「LGBT困難リスト」を参照しています。)

- ・ 家族から理解が得られず、家から追い出された。
- ・ 「おかま」「ホモ」「レズ」「気持ちが悪い」などと侮蔑的な言葉を投げかけられ、自尊感情が深く傷ついた。
- ・ カミングアウトしづらく、心から打ち解けられる友人ができない。
- ・ 子どもの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地域から孤立した。
- ・ 解雇や内定を取り消されたり、辞職を強要された。
- ・ 家族の定義に同性パートナーが含まれず、手当や慶弔休暇などの制度利用を拒否された。
- ・ 制服・更衣室・トイレ・社員寮などで男女分けがあり、戸籍性でしか利用できなかった。



- ・ 見た目の性と性自認が不一致のため、トイレや更衣室が利用しにくい。
- ・ 同性カップルであることを理由に入居を拒否された。
- ・ 居住地域で差別的な噂を流されたため、メンタルヘルスが著しく悪化した。
- ・ 男女分けされた病室に性自認に沿って入院できない。
- ・ 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。

② カミングアウト（公言）とアウトティング（暴露）について

ア) カミングアウト（公言）

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）を本人が他者に表明（公言）することです。

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については、性的少数者本人が選択できる必要があります。しかし、社会生活を送る中で必要性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、まず相手方を理解し、性的指向や性自認について尊重することがとても重要です。

イ) アウトティング（暴露）

アウトティングとは、他人の性的指向や性自認、その他の属性について、本人の同意なく第三者に暴露することをいいます。

アウトティングは本人のプライバシーを侵害するばかりでなく、本人を自死にまで至らしめることもあるため、絶対に行ってははいけません。

特に注意が必要なのは、「善意」で行った行為もアウトティングになる可能性があることです。例えば、本人からカミングアウトされ、職場での適切な対応を行うために上司等に伝えた行動がアウトティングにつながってしまう場合もあります。

そのため、カミングアウトを受けた場合は、その内容をどこまで誰に話しているか、話してもよいかを確認するとともに、それ以外の人に話さないよう注意が必要です。

なお、厚生労働省が告示した「パワーハラスメント防止のための指針*」では、「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ることに、注意が必要です。

*「パワー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5号「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」

(5) アライとは

アライ (ALLY) とは、「理解者」・「支援者」という意味で、性的少数者に対して、理解や支援の意思をもつ人達のことを言います。

性の多様性に起因する問題は、理解不足による偏見が本人の困難や本人への差別につながる事が多く、正しい知識を持つことや支援する気持ちを表すことがその困難や不安を解消する手助けになることがあります。

◇ 個人としての「アライ」

6色の虹（レインボー）を模したグッズを身につけたりすることで、「アライ」であることを示すことができます。

◇ 法人としての「アライ」

法人として、従業員に対して方針を示した上で、内部でルールを規定したり、理解促進のための研修を実施する企業も増えています。職場に6色の虹（レインボー）を模したグッズを置いたり、対外的には、「アライ」であることを広くホームページなどで公表したりしています。

このように「アライ」であることを公表している企業は「LGBTフレンドリー企業」とも言われています。

レインボーフラッグとは

6色（赤・橙・黄・緑・青・紫）の虹（レインボー）は、「LGBTを含め、性の多様性を尊重するという世界共通のシンボル・アイコン」となっています。

虹は、ここからが何色というはっきりとした線引きがされているのではなく、色の変わりぐあい明確になっていないものであり、性のあり方についても同様とされると考えられています。

これらの色を示した旗（フラッグ）やそれに類するものを身につけたりすることにより、アライであることを表明し、性的少数者も安心することができるとされています。



2 職員に求められること

(1) 基本的事項

職員は、日々の業務を通じて区民と接する機会があり、その中には多様な性自認・性的指向の人々も含まれています。

性的少数者は様々な場面において困難が生じているため、性的少数者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ています。

一人ひとりが異なるように、性的少数者の思いや要望も人それぞれです。そのため対応方法には正解があるわけではなく、相手方の意向を汲み取るコミュニケーション能力が重要となります。

公務に従事するにあたっては、性的少数者が身のまわりに「いない」と思うのではなく、「いる」ことを前提とする必要があります。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、性を男性か女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認めあい、尊重する視点を持ちましょう。

① 多様な性のあり方を尊重するためのポイント

- 性的指向や性自認は多様であることを理解する
- 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になります。)

- 必要な範囲を超えて詮索しないようにする

《注意》 パートナーが異性とは限らない

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 SOGI ハラスメント

次に示すような事からは、SOGI 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
- SOGI 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

(2) 区民に対する配慮・対応

職員は、普段から性的少数者に関して理解を深め、どのような対応が求められているか考えることが大切です。

また、性的少数者の中には、障害があることや外国人であること等により、複合的に困難を抱えているケースもあるため、より丁寧に対応するとともに、必要に応じてアウティングに注意しながら他部署とも連携をとるなど、柔軟に対応する必要があります。

① 窓口業務や相談等における配慮・対応

窓口対応等を行う際には、相手の意向を最大限汲んでいく必要があります。

本人確認書類として、自身の保険証、住民票や戸籍謄抄本、マイナンバーカード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、周囲に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配慮が必要です。

《配慮の例》

- 間違いがないことを書類にて指し示した上で尋ねるなど、一定の配慮をするなどして確認を行いましょう。場合によっては、個室や人目を避けた場所で対応するなどの配慮をしましょう。
- 他の窓口等を案内するときは、相手方が最初から説明しなくてもよいよう、メモを作成したり連絡したりするなど、本人の理解を得た上で、配慮した対応をしましょう。
- 相談等の窓口や現場では、区民の家族等を性別で区別することがないように、発言や対応に配慮しましょう。
- 区の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などについても区の職員と同等の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するなど指導に努めましょう。

② 公共施設の利用における配慮・対応

トイレ・更衣室等の設備利用をめぐる場合は、本人の意思をなるべく尊重した対応が望まれますが、他の利用者との調整も必要となることがあります。本人の希望をふまえ、可能な範囲での検討と配慮を行いましょう。

《配慮の例》

- トイレや更衣室などの利用について、性的少数者やその関係者等から相談があった場合は、本人の人権と意思をできるだけ尊重するとともに、他の利用者にも配慮した対応を行いましょう。
- 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ことは、不快感を与えるだけでなく、差別的な対応となるため注意が必要です。
- 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、アウティングにつながるような対応は、慎みましょう。
- 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いましょう。

③ 公的サービスにおける配慮・対応

高齢者や障害者、生活困窮者の中にも、性的少数者がいます。性別により利用可能な設備やサービス等が異なる場合において、性自認に沿った対応を求められた場合は、本人や保護者・家族等と十分に話し合い、対応可能な方法を検討することが必要です。

- 性的少数者が、安心して福祉サービスを利用できるようにするために、福祉サービスを提供する事業者へ性の多様性に関する知識等の情報を提供し、理解促進を図りましょう。
- 本人や保護者・家族等から専門的な知識を要する相談を受けた場合は、適切な相談先を案内できるように準備しておきましょう。

④ 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、行政側も被災者もすべてにおいて対応することは難しい状況ですが、性的少数者に対して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。

- 地域防災計画の見直しや避難所運営マニュアルを作成する場合において、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上、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。
- 防災訓練は、性的少数者がいることも考慮して行いましょう。

【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かった。
→ 避難所の運営や支援を行う側に、多様な性的指向・性自認について日頃から理解してもらおうための啓発を行いましょう。
- 被災者向け住宅への入居について、親族でないことを理由に拒否された。
→ 入居手続の際に、できるだけ本人の希望やニーズに添えるよう配慮しましょう。

⑤ 区民に関わる書類等の性別欄について

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の説明を行うなど、記入への抵抗感をなくす配慮が必要です。

申請書やアンケート等の性別記載欄の取扱いを見直しましょう。

【性別欄を設けることが必要な例】

- ・ 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。
- ・ 性別を記載する（してもらう）ことが業務の性質上必要である。

《配慮の例》

- 性別記載欄が削除可能なものは削除する。
- 性別欄が必要な場合、男女の二者択一にせず、自由記載（例3）又は男女のほかに新たな欄（例1・2）を設けましょう。

【性別に配慮した書類の記載例】

例1 性別 ① 男 ② 女 ③ ()

例2 性別 ① 男 ② 女 ③ 答えない

例3 性別 ()

例4 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、戸籍上の性別をお答えください。

(3) 子ども（児童・生徒）に対する配慮・対応

① 学校生活上の配慮・対応について

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。

また平成29年7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にあた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、他と異なることが差別やいじめの標的になることが考えられますが、その場合、家族に対しても相談ができないこともあるため、すべての教職員は子どもからの言葉をよく聞き取った上で、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、性的少数者に該当する可能性が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も大切です。
- 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を心がけましょう。

② 子ども（児童・生徒）への配慮・対応

性的少数者に該当する子ども又はその保護者から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、子ども又はその保護者が傷つかないように配慮が必要です。

- 子どもの性の多様性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。特に、相談を受けることが多い養護教諭やスクールカウンセラーについては、研修への参加などを通じて理解を深め、不適切な対応をしないよう注意しましょう。
- 相談内容によっては、相談者及び学校だけでの対応ができない場合があるため、地域の医療機関や北区教育総合相談センター、北区教育委員会とも情報共有し、連携して対応することも必要です。情報がどの程度まで共有してよいかを、本人またはその保護者とも調整しましょう。

【子どもから相談を受けた際の対応のポイント】

■ 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迷いだから、治るよ」

■ 「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

■ 誰かに話しているか、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考える

③ 事務手続上における配慮・対応について

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。

- 子どもに関わる書類（提出書、学生証、各種証明書等）で、学校に記載項目の裁量権があるもののうち、性別欄が設けられている場合、その必要性につい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、その必要性について改めて検討しましょう。また、卒業後に戸籍上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。

《注意》 通称名を使用している子ども（児童・生徒）に対する配慮

性的少数者の子どもが、学校生活を送るうえで、戸籍上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。誤って子どもの本名を呼んでしまうと、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、まず働く場としての区において、性の多様性が尊重される職場づくりを進め、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。

職員としても、自身の職場に性的少数者として困難を抱えている職員がいることを前提として、業務を行うことが必要です。

- 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「レズネタ」などの不用意な発言は、厳に慎むべきものです。こうした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。

【性的少数者が苦痛に感じる言葉】

ホモ、レズ、おかま、おなべ、オネエ、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（男らしい、女らしい等）

【差別的言動の具体例】

- ・「〇〇課の〇〇は絶対ホモ」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、「職場におけるハラスメントの防止に関する基本方針」の中で、セクシュアルハラスメントの定義に性的指向や性自認に関する偏見などに基づく言動を明記し、相談を受付する体制を整えており、各所属長は、同指針に基づき、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るものとしています。

職員から、上司や同僚等にカミングアウトがあった場合における対応についても、十分注意しましょう。

- 「ハラスメント相談窓口」等において、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も対応していますので活用しましょう。
- 職員同士で相談を受けた場合は、本人の話を真摯に受け止めたうえで、どうしてほしいか、上司や人事担当部署に相談してもよいかを聞きましょう。

- 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トティング（暴露）となるため絶対に行ってはいけません。

*「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」

③ 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、男又は女らしさ、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しましょう。
- 学校などでの実習生が性的少数者である可能性を踏まえて、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関係資料

(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取り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27年に施行された「第4次男女共同参画基本計画」（内閣府）において、多様な性的指向・性自認の人々の人権を尊重し、安心して暮らせる環境を整備することの重要性が示された。
- 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。

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や計画等や人権に関する各種施策の中で、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、主に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、自治体独自の証明書を発行する制度、いわゆる「同性パートナーシップ認証制度」を開始した。
- 同様の制度を開始した地方自治体は、令和2年4月時点で全国では47自治体、23区内では7区が実施している。
- 平成30年9月に東京都では、多様な性の理解促進と性的指向及び性自認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。

③ 北区の取組み

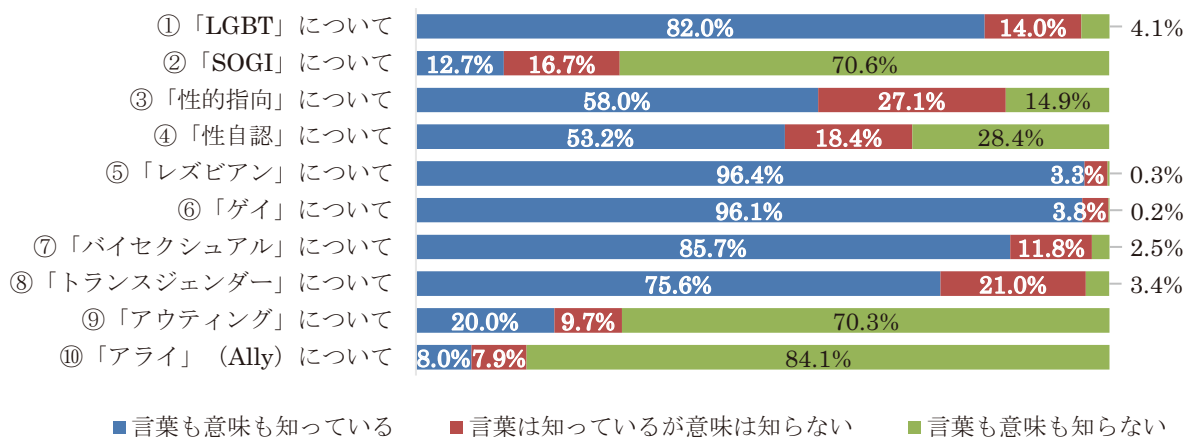
- 平成18年7月に「北区男女共同参画条例」を制定し、同条例第10条に基づき、男女共同参画施策の総合的かつ計画的な推進を図るための行動計画を策定している。
- 令和2年3月に策定した「第6次北区男女共同参画行動計画」（アゼリアプラン）では、「性の多様性の理解促進」を課題として掲げ、「性の多様性の正しい理解のための意識啓発」、「性的少数者（セクシュアル・マイノリティ、LGBT等）の相談体制の充実」を取組みに掲げている。
- 具体的には、性的少数者に寄り添った専用電話相談窓口の設置をはじめ、性的少数者について理解を深めるための区民向けの講座や区民向けリーフレットの作成、職員向けの「男女共同参画職員研修」に取り組むこととしている。

【性の多様性に関する職員向けアンケートの結果から(抜粋)】

回答数：1,963名（令和2年10月実施）

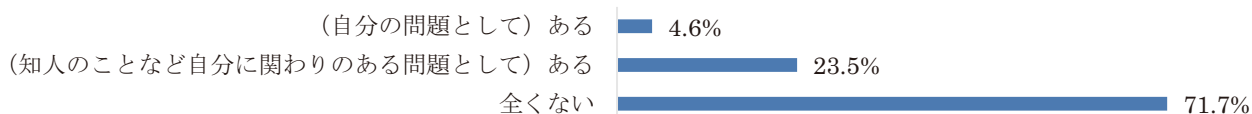
※アンケート結果の詳細は多様性社会推進課の公開フォルダで確認することができます。

性的少数者に関する言葉の認知度

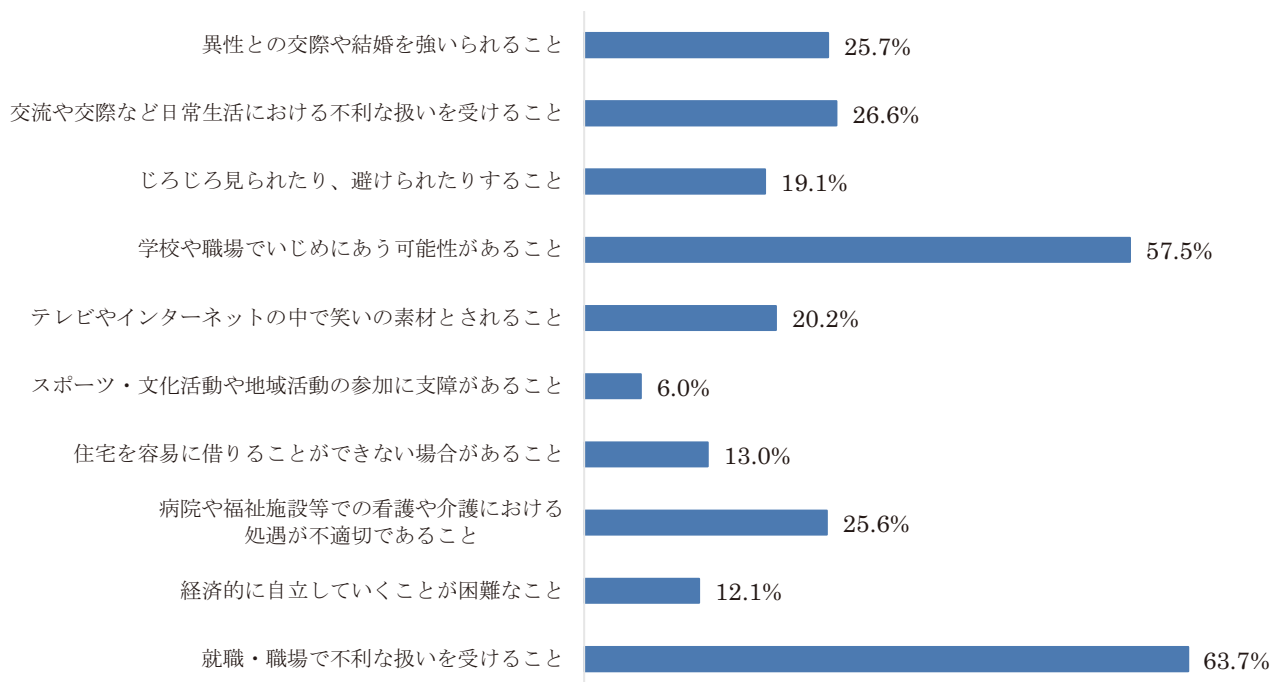


■ 言葉も意味も知っている ■ 言葉は知っているが意味は知らない ■ 言葉も意味も知らない

あなたは、性的少数者のことを自分や自分に関わる問題として悩んだり考えたりしたことはありますか。



次の性的少数者に関する事からで、特に人権上問題があると思われるものはどれですか。（最大3つまで）



(2) 性的少数者に関する相談窓口

	相談窓口	連絡先	対応日時
北 区	にじいろ電話相談	スペースゆう にじいろ電話相談 03-3913-0162	第1 土曜日 14時～17時 第4 木曜日 17時～20時
	人権相談	区民相談室 03-3908-1101	第4 火曜 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	性自認及び性的指向に 関する専門電話相談	03-3812-3727	火・金曜日 18時～22時 (祝日・年末年始を除く)
	性自認及び性的指向に 関する専門LINE 相談	LINE公式アカウント名 「LGBT相談@東京」	月・木曜日 17時～22時 (祝日・年末年始除く。)
	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 ーター 0120-279-338 https://www.since2011.net/yorisoi	24時間対応
	セクシュアル・マイノ リティ電話法律相談	東京弁護士会 03-3581-5515 https://www.toben.or.jp	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関連用語（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。（P6 参照）
アセクシュアル A Sexual	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。
アライ Ally	多様な性的指向・性自認に理解のある人であり、理解者、応援する者、支援者のこと。（P7 参照）
エックスジェンダー X-gender	性自認が男女のどちらかに当てはまらない人。男女の中間、男女どちらでもない等の表現で自らの性自認を表す人もいる。
エフティーエム F t M	身体の性別が女性で、性自認が男性である人。 トランスジェンダー男性。
エムティーエフ M t F	身体の性別が男性で、性自認が女性である人。 トランスジェンダー女性。
エルジービーティ LGBT	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。（P4 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
クイア Queer	もとは差別的に使われる「変態」の意味だったが、転じて性的少数者が自称する表現としても使用されている。
クエスチョニング Questioning	特定の枠に属さない、わからない、典型的な女性あるいは男性でないと感じる人。自らの性のあり方を決めない人。
クローゼット Closeted	自らのセクシュアリティを自覚しているが、他者に開示していない状態。
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。
ジェンダー Gender	「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別がある一方、社会通念や習慣の中には、社会によって作り上げられた「男性像」「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー/gender）という。
シスジェンダー Cis Gender	出生時に割り当てられた体の性別と性自認が一致し、生きる人のことをいう。
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。「心の性」と呼ばれることもある。（P3 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を指す。（P3 参照）
性同一性障害 G I D	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。
性分化疾患 D S D	染色体、生殖腺もしくは解剖学的に性の発達が先天的に定型でない状態を示す。

用語	意味・内容
性別違和 Gender Dysphoria	出生時に割り当てられた性の性自認の不一致を感じている状態を示す。性別違和そのものは精神疾患ではないとされる。
性別適合手術 SRS	トランスジェンダーのうちで身体的な性別に対して強い違和感や嫌悪感を抱いている人に対し、内外性器の形状を性自認にあわせるために行う外科手術。なお、「性転換手術」の言葉は現在使用していない。
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。
セクシュアル・マイノリティ Sexual Minority	性のあり方が多数派に対して少数とされる人々。LGBT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。(P4参照)
ソジ SOGI	性的指向と性自認の略称。(P4参照)
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。
トランスジェンダー Transgender	出生時の身体の性別にもとづいて割り当てられた性別と自認する性別が異なる人のこと。いわゆる身体の性別と心の性別が一致せず違和感を持つ人。(P4参照)
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。(P4参照)
ヘテロセクシュアル Heterosexual	性的指向が異性に向く人。異性愛者。
ホモセクシュアル Homosexual	性的指向が同性に向く人。ゲイは男性同性愛者。レズビアンは女性同性愛者。
レインボーフラッグ Rainbow Flag	多様な性的指向・性自認の人々に対する理解と支援の象徴として使用されている。(P7参照)
レズビアン 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。(P4参照)

(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
監修：性的指向及び性自認等により困難を抱えている当事者に対する法整備のための全国連合会
- ・「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
- ・「LGBT基礎知識ガイド 誰もが誰かのアライになれる」
発行：渋谷区 発行年月：平成29年5月
- ・「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
監修：認定特定非営利活動法人ReBit
- ・「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
- ・「性的マイノリティの人権 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



職員のための「性の多様性」に関する対応ハンドブック

- ★発行 令和2年12月
北区総務部多様性社会推進課
北区王子 1-11-1 北とぴあ5階
03-3913-0161 (ダイヤルイン)
- ★監修 認定特定非営利活動法人ReBit

刊行物登録番号
2-1-100



City of Kita