

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



令和4年3月

(令和7年3月一部改訂)



新宿区



○作成の背景

平成 26 年 12 月に「性的指向による差別の禁止」がオリンピック憲章に盛り込まれ、国際的に性的マイノリティの方々の人権を守るための取組が推進されています。

東京都でも令和元年度に「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」が策定され、性自認や性的指向を理由とする差別の解消並びに啓発等の推進を図ることが明記されました。

また、令和 4 年 11 月には、パートナーシップ関係にある二人からの宣誓・届出を、都が受理したことを証明する制度である「東京都パートナーシップ宣誓制度」が開始される等、近年、性の多様性をめぐる状況は大きく変化しています。

令和 5 年には国内初の L G B T Q に関する体系的な法律である「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」（L G B T 理解促進法）が制定され、地域の実情に合わせた自治体の取組が求められています。

新宿区においては、第四次男女共同参画推進計画において「多様な性への理解促進と支援」を取組の方向性に定め、意識啓発の推進や支援の充実に努めています。

本ハンドブックは、このような社会の動きを受け、多様な性の理解促進や区内での取組の推進に関する項目を強化することとし、その取組の一環として作成しました。

日々業務の中で接する区民の中にも、共に働く職員の中にも、性的マイノリティの方はいます。中には、日々の生活の中で苦しい思いや悩みを抱えている方もいるかもしれません。私たちは、多様な性に関する正しい理解を深め、区民サービスのなかでの包摂や、全ての職員が安全に働ける職場づくりを推進します。

○本ハンドブックの位置付け

本ハンドブックは、性自認や性的指向に関して、職員の理解に必要な正しい知識や窓口・職場での基本的な考え方を示し、各部各課で参考として活用し、対応していくものとして作成しました。

このハンドブックを活用して、一人ひとりが正しい知識を習得し、性には多様性があることを認め合い、「誰もが個人として尊重され、自分らしく豊かに生活できるまち新宿」を目指して、日々の業務に取り組んでいきましょう。



性自認・性的指向について知り行動するための5つのポイント

1 性のあり方について正しい知識を身に付け、理解を深める

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、性的マイノリティ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マイノリティの方について知るきっかけとしてください。

2 身近に性的マイノリティの方や関係者がいることを前提とした言動を心掛ける

周囲に性的マイノリティの方が「いない」のではなく、「本人が言っていない」だけかもしれません。性自認や性的指向について面白おかしく話さない、性別を決めつけないなど、性のあり方は多様であることに配慮した言動を心掛けましょう。

3 カミングアウトや相談を受けたら真摯に受け止める。アウティングはしない

カミングアウト(自分の性のあり方について、自らの意思で望む相手に伝えること)や相談を受けたら、困りごと等の内容をしっかり聞き、まずは、本人の思いを受け止めましょう。また、周囲との情報共有が必要な時は必ず本人の了解を得るようにしてください。本人の了解なく周囲に伝えること(アウティング)は本人の人権、人格、尊厳を著しく傷つける行為です。絶対にやめましょう。

4 区民対応等で名前や性別に関する情報は慎重に扱う

名前から想定される性別と見た目が異なる方等の場合はフルネームを言わないなど、性別に関する情報は慎重に扱うことが大切です。パートナーも異性とは限らないことを念頭に置きましょう。

5 担当業務において、性的マイノリティの方が困難に感じることはないか考える

業務の中で性的マイノリティの方が困難や不都合を感じることはないか、それらにどう対応できるか、各自が担当する業務について考え、情報を共有するよう努めましょう。大切なのは性的マイノリティの方が何に困っているのかを一緒に考える意識・姿勢です。





目次

I 基礎知識	2
1 性を構成する4つの要素	2
2 LGBTQとSOGI	3
3 LGBTQの困難と地方公共団体に求められる取組	5
4 SOGIハラスメント	7
5 カミングアウトとアウティング	7
6 アライ (Ally) について	9
II 区民等への対応	10
1 窓口・電話での対応	10
2 申請書等の性別欄の取扱い	11
3 公共施設の利用	12
4 災害時の対応	13
5 子どもへの対応	14
III 職場での対応	19
1 職場での言動	19
2 SOGIハラスメント及び相談	20
3 部下から相談・カミングアウトを受けたときの対応	20
4 同僚から相談・カミングアウトを受けたときの対応	21
5 採用選考・人事評価	22
IV 東京都パートナーシップ宣誓制度	23
1 制度の概要	23
2 受理証明書の活用	23
V 相談窓口	24
性自認・性的指向に関連する言葉	25

I 基礎知識

I 性を構成する4つの要素

これまで多くの方々は、性は「男」と「女」の2種類に分けられると考えてきたのではないのでしょうか。しかし、実は性はとても多様なのです。

現在では、性は複数の要素で成り立っていると考えられています。生まれたときに割り当てられた法律上の性と性自認や異なる方や、性的指向が異性とは限らない方もいて、その組み合わせは多様です。

まずは、性のあり方（セクシュアリティ）は多様であることを理解し、尊重することが大切です。ここでは4つの要素を紹介します。

①法律上の性

戸籍など、法律上で割り当てられた性別
日本では、男・女の2通り

②性自認・性同一性

自分の性別をどのように捉えているか

③性的指向

恋愛や性愛の感情がどの性別に向くか、
向かないか

④表現する性

服装、振る舞い、言葉づかい等に見られる社会的な性別

4つの要素の組み合わせは多様 ⇒ 性はグラデーション

上記の4つの要素の組み合わせにより一人ひとりの性のあり方を表現することができます。性のあり方に「こうでなければいけない」というものはありません。こうしたことから「性はグラデーション」と言われています。

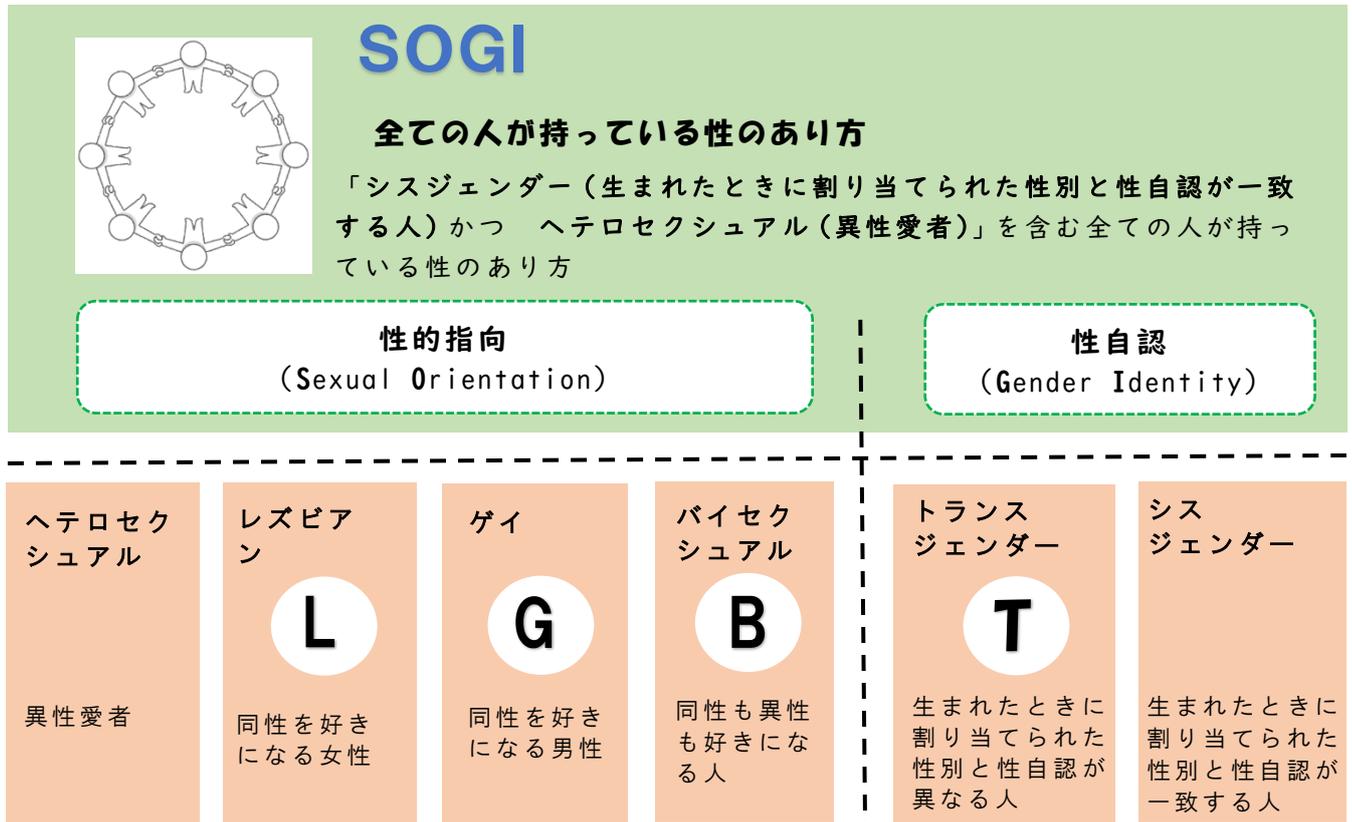
Point !!

性自認を自分の意思で変えることは困難です。性自認が生まれたときに割り当てられた性別と同じである場合と同様に、異なる場合も、その人が好んでその性自認を選択しているわけではありません。日本では、医学的な判断基準に基づく「性同一性障害」という言葉が一般的ですが、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」においては、性同一性障害が「精神障害」の分類から除外され、名称も「Gender incongruence（性別不合）」という言葉に変わっており、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。

性的指向についても、異性に向くか同性に向くかを問わず、自分の意思で変えることはできません。医学的にも治療によって変えることができるものではなく、そのような事柄でもありません。

2 LGBTQとSOGI

性的マイノリティを総称する言葉の一つとしてLGBTQという言葉があります。性のあり方は様々あり、全ての人を持っている性のあり方として「性的指向 (Sexual Orientation)」と「性自認 (Gender Identity)」の頭文字をとった「SOGI」(ソジ)という表現もあります。これに「表現する性 (Gender Expression)」を加えて「SOGIE」(ソジー)と表現することもあります。



LGBTQ は性的マイノリティの総称の一つです。

LGB が性的指向に関する言葉、T が性自認に関する言葉です。

LGBTQ は性的マイノリティを総称する言葉として使われています。(ほかにも、性的少数者、セクシュアルマイノリティ、LGBTQ+等と表現することもあります。本書では性的マイノリティに統一します)

「クエスチョニング」

性のあり方がわからない、決められない、又はあえて決めない人

「アロマンティック」

いかなる他者へも恋愛感情が向かない人

「アセクシュアル」

いかなる他者へも性的関心が向かない人

「X (エックス) ジェンダー」

性自認が男性にも女性にもあてはまらない人 (中性・両性・無性・不定性等)。

ノンバイナリーともいう。

「パンセクシュアル」

人を好きになるときに相手の性別を問わない人

性的マイノリティに関する調査結果

調査名	調査時期	調査対象	結果
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（「働き方と暮らしの多様性と共生」研究チーム）	H31.1 ～2	大阪市民 18 歳～59 歳の 15,000 人	トランスジェンダーの割合 0.7%、同性愛者・両性愛者・無性愛者を合わせた割合 2.9%
LGBT 意識行動調査 2019（株式会社 LGBT 総合研究所）	H31.4 ～ R1.5	全国 20 歳～69 歳の個人 428,000 人	LGBT・性的少数者に該当する人は約 10%
働きやすさと職場の多様性に関するアンケート（独立行政法人労働政策研究・研修機構）	R3.4 ～ R3.6	全国自治労組合員 65,000 人	LGBTQ+に該当する人は約 6.6%
LGBTQ+調査 2023（電通ダイバーシティ・ラボ）（*）	R5.6	全国 20 歳～59 歳の個人 57,500 人	LGBTQ+層に該当する人は 9.7%

企業等で様々な調査が行われており、3%～10%の人が LGBT 等の性的マイノリティであるという結果が出ています。10%だとすると左利きの人の割合に近いと言われています。

これらの結果から言えることは、周りに伝えていないだけで、自分の身近に性的マイノリティの方がいるということです。

性自認や性的指向を話題にして、面白おかしく話す等の行動で、自分の知らないところで傷ついている人がいるのです。本人だけでなく、家族等関係者に性的マイノリティの方がいる人にとっても、精神的苦痛になります。周囲に性的マイノリティの方や関係者がいる、言えなくて苦しんでいる人がいるということを意識して行動しましょう。

3 LGBTQの困難と地方公共団体に求められる取組

職務執行に当たって、まずは性的マイノリティの方がどんなことに困っているか、理解を深めることが大切です。

(1) 差別的に響く言葉の例

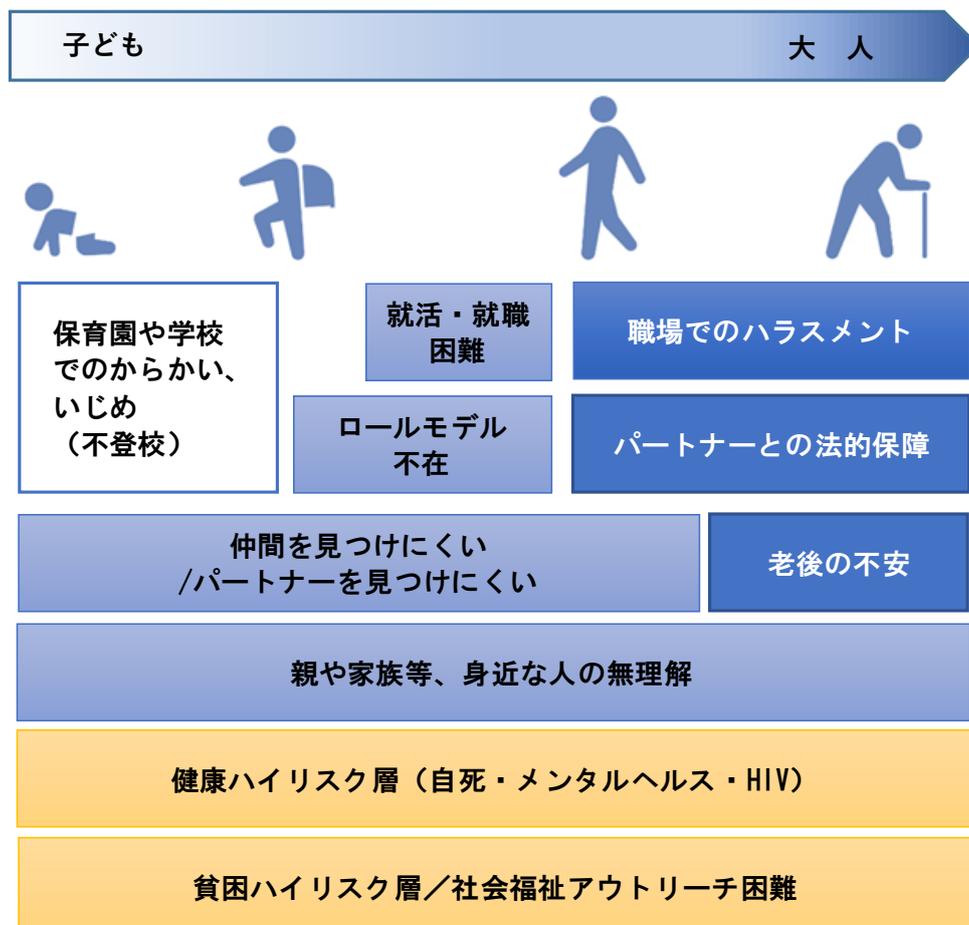
NG レズ、ホモ、オカマ、オナベ、オネエ

OK レズビアン、ゲイ、トランスジェンダー

そのほか、「男のくせに」「女のくせに」等、男性らしさ/女性らしさを押し付けるような発言や、「気持ち悪い」等、性のあり方が違うことを理由に差別したり、いじめたりすることは決してあってはなりません。

(2) 性的マイノリティの方の悩み、困りごと

性的マイノリティの方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。悩みごとはライフステージによって変化します。それらは多岐に渡り、複合的に生じています。



渋谷区「LGBTQ基礎知識 みんなが多様な性を生きている。」、北区職員のための「性の多様性に関する対応ハンドブック」を参考に加工して作成

以下、性的マイノリティの方々が不安に感じること、困っていること、苦しんでいることの内容を紹介いたします。

- ・カミングアウトすることで相手との関係が壊れること
- ・職場でカミングアウトすることで、ハラスメントにあうこと
- ・本人の同意を得ず、勝手に他人に性のあり方を暴露（アウトティング）されること
- ・自分の性自認や性的指向を偽って生活すること
- ・自分が異常であると感じ悩んでしまうこと
- ・性自認や性的指向に関する理解が進んでいないこと、打ち明けられる環境がないこと
- ・制服やトイレ等が性別で分けられることが多いこと
- ・公的な書類上の性別と見た目の性別との違いによる相手の反応
- ・書類等で不必要な性別欄が設けられていること
- ・行政の窓口で相談しても理解してくれないのではないかと不安
- ・受付で大声で自分の氏名が呼ばれ、周囲の人たちに性別について気が付かれるのではないかと不安
- ・パートナーが異性と決めつけて会話されること

【参考】「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」

（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作成）

その他にも以下のようなことがあると言われています。

- ・LGBの13.8%、Tの20%が鬱（うつ）を経験したことがあること（*）
- ・非正規就労の割合が高く、年収200万円未満の割合が性的マイノリティに該当する方は34.2%（それ以外の方は14.6%）と言われていること（*）
- ・同性間DVは相談支援を受けづらく深刻化しやすいこと

* LGB Tと職場環境に関するWebアンケート調査nijiVOICE2020～LGBTも働きやすい職場づくり、生きやすい社会づくりのための「声」集め～

（3）「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」（LGBT 理解増進法）

「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」（LGBT 理解増進法）が、令和5年6月23日に公布され、同日施行されました。

国民の理解の増進に関する施策の推進に関し、基本理念を定め、国・地方公共団体・事業主・学校設置者の役割を明確にするとともに、基本計画の策定その他の必要な事項を定めることにより、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性を受け入れる精神を涵養し、もっ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寛容な社会の実現に資することを目的としています。

(基本理念)

第3条 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施策は、全ての国民が、その性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別はあってはならないものであるとの認識の下に、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを旨として行われなければならない。

★地方公共団体の役割

(第5条)

国との連携を図りつつ、その地域の実情を踏まえ、国民の理解の増進に関する施策の策定及び実施の努力

(第10条第1項)

心身の発達に応じた教育及び学習の振興

知識の着実な普及、相談体制の整備その他の必要な施策

★事業主・学校の設置者の役割

(第6条)

労働者や児童等の理解の増進に自ら努める

・事業主の役割(第10条第2項)

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

・学校※の設置者の役割(第10条第3項)

家庭及び地域住民その他の関係者の協力を得つつ、教育又は啓発、教育環境の整備、相談の機会の確保等

※幼稚園及び特別支援学校の幼稚部を除く。

(第6条)

国又は地方公共団体を実施する国民の理解の増進に関する施策への協力の努力

詳細は内閣府「性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進」のホームページを参照ください。

<https://www8.cao.go.jp/rikaizoshin/index.html>

4 SOGI ハラスメント

性自認や性的指向等に関連した差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力を「SOGI ハラスメント」と言います。

いわゆる「セクハラ指針(*1)」において、平成 26 年から同性間での性的な言動もセクシュアルハラスメントに当たること、平成 29 年から性自認や性的指向に関する差別的な言動もセクシュアルハラスメントに当たることが明記されました。

さらに、令和元年に公布された労働施策総合推進法（いわゆる「パワハラ防止法(*2)」）では、「性的指向・性自認に関する侮辱的な言動」もパワーハラスメントに当たると定義されました。「機微な個人情報」である性のあり方を本人の同意なく第三者に暴露する「アウトティング」もパワーハラスメントに該当するとされています。

これ以外にも、性のあり方が違うことを理由に差別したり、いじめたりすることは決してあってはなりません。

SOGI ハラスメント (SOGI ハラ) の例

- | | |
|-----------------------|------------------|
| ★差別的な言動や呼称を含む表現を使う | ★望んでいない性別での生活の強要 |
| ★不当な入社拒否・異動・解雇 | ★施設やサービスの不当な利用拒否 |
| ★SOGI を理由としたいじめ、無視、暴力 | ★アウトティング行為 |

5 カミングアウトとアウトティング

カミングアウトとは「自分の性のあり方について、自らの意思で望む相手に伝えること」、アウトティングとは「ある人の性のあり方について、本人の承諾がないまま第三者に暴露すること」です。両者は全く異なるものであることを認識する必要があります。

また、カミングアウトがあったとしても、その内容を他者に勝手に伝えていいわけではありません。たとえ本人を思っている行動であっても、本人の了解なく他人に伝えることはプライバシーの侵害であり、本人の人権、人格、尊厳を著しく傷つける行為になり、最悪の場合は本人の命に関わることにもつながりかねません

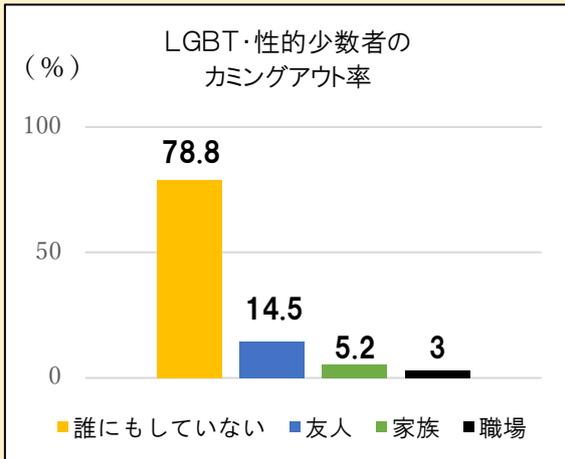
男子大学院生がアウトティング後に転落死

平成 27 年 4 月に男子大学院生 A が同じクラスの男子大学院生 B に好意を抱いていることを、LINE を介して B に打ち明けた。打ち明けられた B は、A の同意を得ず、A が同性愛者であることを複数の同級生が参加する LINE グループで暴露した。その後、A は心身のバランスを崩し、心療内科を受診していた。大学にも相談していたが、同年 8 月に大学構内の建物から転落し亡くなった。

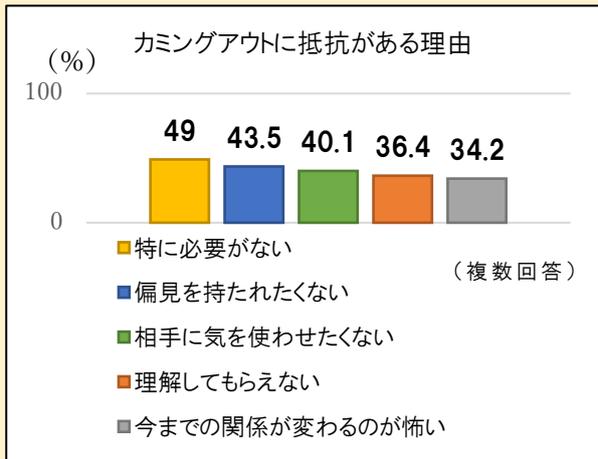
転落死した大学生の遺族が、適切な対応を取らなかったとして大学側に損害賠償を求めた裁判では、原告の請求は棄却されましたが、判決理由ではアウトティングについて「人格権ないしプライバシー権などを著しく侵害する許されない行為」と述べています。(令和 2 年 11 月東京高裁)

*1 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

*2 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律



(平成31年 株式会社LGBT総合研究所)



(平成30年 電通ダイバーシティ・ラボ)

民間の調査結果では、カミングアウトしている人は少なく、カミングアウトする場合もその相手は「友人」が一番多く、次いで家族や職場と続いています。

カミングアウトに抵抗がある理由は「特に必要がない」が一番多くなっていますが、次位以降は「周囲の偏見や無理解」が要因となっています。

6 アライ (Ally) について

アライ (Ally) とは、「性的マイノリティの方々に寄り添う人、理解者、支援者」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」によって性的マイノリティの方々の困難や差別につながるが多くなっています。正しい知識を持つことや支援する気持ちを表すことが、性的マイノリティの方々の困難や不安を解消する手助けになります。

コラム

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。

性的マイノリティの人が見た目で見えないのと同様、アライの人も見たいではわかりません。6色のレインボーを掲げることは、自分がアライであることを表明する手段の一つとされています。



Ⅱ 区民等への対応

職員は日々の業務を通じて区民と接する機会があり、その中には性的マイノリティの方も含まれています。

ここまで説明したとおり、性的マイノリティの方は様々な場面での困難を感じていることがあります。性的マイノリティの方に対する必要な配慮は、ジェンダー平等や人権尊重の観点からも求められます。一人ひとりが異なるように、性のあり方は多様であり、対応方法に正解があるわけではありません。

不安を抱えて窓口に来られている方もいるため、事務を行う際には、適切にコミュニケーションをとった上で、個々の意向を踏まえるとともに、各課の実情に応じて、必要かつ合理的な範囲で、柔軟に対応しましょう。

Point!!

対応に当たって職員として配慮することは・・・

- ・性自認や性的指向は人それぞれであり、多様であることを理解する。
- ・固定観念や先入観、偏見を持たないようにする。
- ・性別や関係性を決めつけた表現に注意する。(*)

(例) 夫、妻、旦那様、奥様 → 配偶者、パートナー

男らしい、女らしい → ○○さんらしい

お父さん、お母さん → 保護者の方、ご家族の方、親御さん

*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時に、パートナーが異性であるとは限らないことを念頭に置きましょう。

Ⅰ 窓口・電話での対応

(1) 窓口対応・本人確認

性的マイノリティの方の中には書類上の性別と本人の外見や声、しぐさなどが一致しない方がいます。その場合にも、必要以上に見比べたり、大きな声で確認をしたりしないようにしましょう。

本人確認書類として、保険証や住民票、戸籍謄本(抄本)、マイナンバーカード等の提示を受ける際に、「家族等の書類を誤って持参していないか」を確認する方法として次のような方法があります。

- ・性別や氏名が周りにわからないように配慮する(氏名から推定される性別と外見が異なることがあるため)。
- ・氏名は口にせず、書類を指差しながら「こちらでお間違いありませんか」等の声掛けにより確認する。
- ・その他、生年月日等、別の方法で確認する。

(2) 呼び出し

窓口で呼び出す場合、番号等での対応が望ましいですが、難しい場合には氏名等で呼び出すことがあります。しかし、性的マイノリティの方の中には名前から想定される性別と外見が異なる方もいます。名前を大声で呼ぶことで、周りに性別が想定される場合があるため、次のような配慮をしましょう。

- ・氏名を呼ぶ場合でも苗字だけにする等、周囲に性別が判明しないようにする。
- ・多くある苗字の場合は、事前にフルネームで呼ぶことのできることを得るか、呼び出す名称（通称名等）を確認しておく。

(3) 電話対応

電話対応時は、性自認や性的指向に関する内容が、電話の周囲にいる人たちに聞かれないように声の大きさや他の来庁者の存在に配慮しましょう。

また、電話の相手の周りにも判明しないような配慮も必要です。相手に性別を答えさせるような質問はしないようにしましょう。

必要な時は「〇〇をお聞きしてよろしいでしょうか」「〇〇の理解でよろしいでしょうか」「答えにくいことは言わなくて結構です」等の言葉により、相手の意向を確認しながら会話を進めましょう。



(4) 他部署への引継ぎ

性のあり方に関する情報は、本人の了解がなければ他部署へ勝手に引継ぎはしないでください。他部署への引継ぎが必要な場合は、必ず本人の了解を得てから行いましょう。

2 申請書等の性別欄の取扱い

法的に義務付けられたものや、事務の性質上必要があるものを除いて、必要のない性別欄は削除しましょう。新宿区では平成 15 年度に各種申請書や名簿一覧から不必要な性別表記を一斉に廃止しました。また、平成 24 年度に各種申請書及び名簿一覧の性別表記についての状況把握のための調査を行っています。

個人情報の収集の観点からも、「不必要な性別欄」がないか今一度所属の書類を点検してください。

性別欄の有無について事務の性質上必要があるものの例

- ・職員や審議会等の男女比率を把握し、女性の活躍推進に係る政策に反映させる必要がある
- ・女性特有の健康課題などの業務の性質上、性別を知る必要がある

性別欄を設ける場合には、性別を選択する形式だけでなく、記入形式にする等の配慮をしてください。

例 1 : 自由記述にする → 性別 ()

例 2 : 空欄、回答しない等の選択肢を設ける → 男性・女性・()・回答しない

3 公共施設の利用

トイレや更衣室の使用等、性自認に基づいて施設利用を求められることがあります。戸籍上の性別以外で施設利用の申出があった場合は、本人の意向をなるべく尊重した対応が望まれますが、一方で、他の利用者への配慮も必要となります。本人の希望を踏まえるとともに、利用者や施設の現状に応じて個別に検討しましょう。

◎ トイレの利用

不特定多数の方が利用する公共施設であるため、性別の区分のない男女共用の車椅子対応トイレ等がある場合は、それを含めて選択肢を示す対応が現実的です。しかし、その利用のみを強制し、利用者の性自認に合った設備の利用を認めないこととするのは、不快感を与えるだけでなく、差別的な取扱いとなる可能性があるため注意が必要です。

性別の区分のない男女共用の車椅子対応トイレ等がない場合でも、本人の希望を聞き取った上で、事情を説明し対話をしましょう。希望の実現が難しい場合でも、すぐに「対応できない」と示すのではなく、本人と一緒に代替案を考える等、現場の状況に応じて判断しましょう。他の利用者との調整が必要な場合は、意図せぬアウティングにつながらないように、本人の希望を確認してから行ってください。

◎ 更衣室の利用

更衣室内に仕切りを設ける、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。

◎ 宿泊を伴う事業の場合

部屋割りや入浴時間をずらす等の配慮が考えられます。

【参考】◆府中青年の家事件

平成2年「動くゲイとレズビアンのかい」が東京都府中青年の家の宿泊使用を申し込んだところ、東京都教育委員会が不承認としたため、これを違法として同団体が東京都に対する国家賠償請求をした訴訟。平成9年東京高裁の判決は、同性愛者の団体からの申込みを不承認とした教育委員会の処分を違法として、損害賠償請求が一部認容された。東京都が上告しなかったため、高裁判決が確定。

<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、きめ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言うべきであって、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」

【参考】◆性同一性障害者のスポーツクラブ利用における訴訟

女性への性別適合手術を受けたが、未成年の子どもがいるため性同一性障害特例法の規定で戸籍上の性別を男性から女性に変更できなかった利用者が、スポーツクラブから戸籍上の性(男性)で施設を利用するよう求められたのは人格権の侵害として慰謝料を求め提訴。京都地裁で平成29年6月和解が成立した。和解条項には、戸籍によって一律に対処する運営の改善を求める内容等が盛り込まれた。

<裁判官の和解勧告>

- ・自らの性自認を他者から受容されることは、人の生存に関わる重要な利益である。
- ・契約上のサービスを受ける場合においても、性自認に従った取扱いを求めたことのみを理由として、冷遇されたり排除されたりすることがあってはならない。

4 災害時の対応

災害時には特殊な状況となるため、行政側も被災者も全てにおいて対応することは困難ですが、日頃から高齢者や障害のある人、子ども、女性、外国人等と同様に、性的マイノリティの方に関しても想定される課題を整理しておくことが大切です。避難所運営に携わる職員は、被災者の中には性的マイノリティの方々がいるかもしれないことを想定して対応することが必要です。

避難所での困りごとの例とその対応例

- ★性自認に沿ったトイレや更衣室等の利用ができない
 - ➡性別によらず利用できるトイレや個室更衣室を設置する。個室更衣室の設置が出来ない場合はひとりずつ利用できる時間帯を設ける。
- ★ほかの人と一緒に入浴できない
 - ➡個室シャワーを設置する。個室シャワーを設置できない場合は共同浴場を時間帯で区切り、個別でも入ることが出来るようにする。
- ★性自認に配慮した物資の支給が受けられない（下着、洋服等）。性自認・性表現と生まれたときに割り当てられた性別が異なることで必要とする物資が受けられない（生理用品、ひげそり等）（*）
 - ➡性自認や性表現と生まれたときに割り当てられた性別が異なる人もいる。まずはそのことを知り、周囲に人がいる中で物資を受け取りにくい人に配慮し、ボランティアや相談専門の方を通して個別に届けられる仕組みを検討する。
- ★避難所では周りの目が気になり、一緒に過ごしにくくて不安である
 - ➡間仕切り等を使用しプライバシーが守られるように工夫をする。避難所では性的指向や性自認に限らず、ボランティアの人の安全や尊厳は守られるべきであるため、どんな暴力や差別も許さないことを明言し、掲示する。

*【解説】「性自認・性表現と生まれたときに割り当てられた性別が異なることで必要とする物資が受けられない」

トランスジェンダーの方の中には、ホルモン治療を受けている方がいます。男性ホルモンを投与している、普段男性として生活している方（出生時に割り当てられた性別は女性）が、震災等で治療が受けられない場合、生理用品が必要となる場合があります。逆に女性ホルモンを投与している、普段女性として生活している方（出生時に割り当てられた性別は男性）も治療が中断されることにより、ひげそりが必要となる場合があります。

しかし、普段性自認に沿った生活をし、周囲もその性別で認識している場合、避難所において必要な物資を受け取りにくい場合があります。本人の意に反して性のあり方を暴露することにつながるよう、個別対応ができる体制を検討することや対応ができる場合はそれがわかるよう表示する等の配慮が必要です。

《参考資料》

災害があっても だれもが尊厳をもって生きのびられるように にじいろ防災ガイド

岩手に住む私たちは、東日本大震災をきっかけに、レスビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、インターセックス(LGBTI)などの多様な性を生きる人々と防災について考えるようになりました。また、東日本大震災以降、岩手だけでなく全国各地で、LGBTIなどの「セクシュアルマイノリティ」の災害時特有の困難やニーズについて話し合われるようになりました。そのような中、「セクシュアルマイノリティ」の当事

者や支援関係者だけではなく、防災分野や男女共同参画分野の方をはじめとする多くの方が災害と「セクシュアルマイノリティ」について「知りたい」と関心を寄せてくださっていることを知りました。

このガイドは、そのような関心にお応えできたらとの思いから作成しました。災害時であってもだれもが尊厳をもって避難所や仮設住宅で暮らし、元の生活に戻っていくという理想の状態を「にじいろ防災」と名付け

て、岩手県内3か所と南海トラフ地震への備えを進めている高知で「にじいろ防災」の実現に向けたワークショップを行いました。このガイドは、ワークショップで出された課題や対応策などのアイデアをまとめたものです。

「セクシュアルマイノリティ」のコミュニティの方々とどまらず、防災にかかわるひとりでも多くの方々に活用していただければ幸いです。

ポイント

- 被災者には「尊厳ある生活を営む権利」と「援助を受ける権利」があります。また、「被災者」とひと括りにしがちですが、一人ひとり多様であり、必要なものは望む支援は異なります。
- 「LGBTI」や「セクシュアルマイノリティ」とひと括りに書いていますが、望む支援は一人ひとり異なります。自分が「LGBTI」や「セクシュアルマイノリティ」の当事者であることを他者に知らせるかどうかは、個人々の選択です。だれにも知られたくない人、限られた人には知らせたい(あるいは知らせたいと思う)人などさまざまです。支援を届けようと思うあまり、個人々の選択をないがしろにしたりすることがないように十分注意してください。
- 災害が起こる前からの備えや関係者間のつながりづくりが欠かせません。ワークショップでは「小さなまちではうわさになるし偏見を持っている人もいるので、支援が整えられても利用できないかも知れない」との不安の声がありました。ふだんから多様な性を生きる人たちやその人たちの災害時のニーズについて理解を深めたり備えるための取組を進めましょう。

ふだんから用意しておきたいもの

災害時に必要となるものは、個人々によって異なります。ふだんから自分に必要なものを考えて、最低3日分(できれば1週間分)を防災バッグ等に入れていつでも持ち出せるようにしておきましょう。

- | | |
|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> 飲料水 | <input checked="" type="checkbox"/> 予備の電池 |
| <input checked="" type="checkbox"/> 非常食 | <input checked="" type="checkbox"/> タオル |
| <input checked="" type="checkbox"/> 着替え(ナベシャツも含めて) | <input checked="" type="checkbox"/> 現金 |
| <input checked="" type="checkbox"/> 雨具 | <input checked="" type="checkbox"/> 身分証明書 |
| <input checked="" type="checkbox"/> ウェットティッシュ | <input checked="" type="checkbox"/> 緊急連絡先カード
(同性パートナーの連絡先を)
(記入している方は特に) |
| <input checked="" type="checkbox"/> 携帯用トイレ | <input checked="" type="checkbox"/> お薬手帳・常備薬
(お薬手帳や
持病HIVなどのお薬も) |
| <input checked="" type="checkbox"/> 基礎化粧品 | <input checked="" type="checkbox"/> 携帯ラジオ |
| <input checked="" type="checkbox"/> 生理用品 | <input checked="" type="checkbox"/> マスク |
| <input checked="" type="checkbox"/> 歯ブラシ | |
| <input checked="" type="checkbox"/> マッチライター | |
| <input checked="" type="checkbox"/> 懐中電灯 | |

災害の段階ごとの困りごとと対応策

災害の段階ごとに困りごとと対応策をまとめました。「災害直後・避難期」に挙げた困りごとを「復旧・復興期」に経験することもあります。対応策はひとつのご提案です。

*は、特に支援者や防災担当の方に知っていただきたい内容です。

困りごと	対応策
同性パートナーやなかま連絡が取れない。	災害が起きたら、まずは自分の体を守りましょう。大きな災害が起きたときは、災害用伝言板などのサービスが使えるようになります。このサービスを利用するには、安否を確認したい人の電話番号の入力が必要ですが、緊急時に連絡を取り合いたい人は、ふだんから連絡先を確認しあひましよう。災害時の安全な待ち合わせ場所を決めておくのもよいでしょう。
避難所で記入を求められた名簿に性別を選択する欄があり、戸籍の性別を書くべきか性別自認を書いてよいのか考えてしまう。選択欄は精神的に苦痛。	*避難した際に一覧に記入するのではなく、個別に記入できるように用意しておきましょう。性別欄は任意欄とし、自由記述欄にしましょう。
避難所でも性別自認に従って生活したい。同性パートナーと逃げた。プライバシーが保たれるの心配。	*「セクシュアルマイノリティ」に限らず、被災者にとってプライバシーが守られる環境は避難生活での安心につながります。同性切りを意識しましょう。
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。性別自認や性別表現(見た目)にそった物資をもらいにくかったら、不審がられた。	*性別自認や性別表現と公的身分証や身体の性が異なる人もいます。まずはそのことを知ってください。周囲に人がいる中で物資を受け取りにくい人に配慮して、ボランティアや相談の専門家などを通じて個別に届けられるような仕組みを検討しましょう。
男女別に設置されたトイレ、更衣室、入浴施設は使えない。性別自認や性別表現(見た目)にそって利用しようとしたら、不審がられた。	*男女別のトイレのほか、だれもが使えるユニバーサルトイレも設置しましょう。更衣室や入浴施設は、ひとりずつ使える時間帯を設けるなどしましょう。
性別自認ではなく、身体の性や戸籍の名前で呼ばれることが苦痛。	*性別自認や性別表現と公的身分証や身体の性が異なる人もいます。まずはそのことを知ってください。その人が呼ばれていた名前や、どのように対応されることを希望しているかにできるだけお答えください。
相談したいけれど、自分が「セクシュアルマイノリティ」であることを理解したうえで相談に乗ってもらえるか不安。トランスジェンダー女性だが、女性相談を利用してよいか分からない。	*「心の相談」では、相談サービスについて知らせるチラシの中で「このような相談を受け付けます」と明示する際に「セクシュアルマイノリティ」の相談も歓迎する旨を書き込むと、相談しやすくなります。相談前に相談受付票を記入する場合には、「相談したい内容」の中に「セクシュアルマイノリティ」の項目を入れると、話しやすくなります。また、トランスジェンダー女性も女性です。女性相談での相談を歓迎してください。ふだんから、緊急時に災害地に派遣される可能性のある人たちは、研修などを進めて理解を深めておくことが期待されます。
被災地ボランティアに参加したが、性別のことをめぐって差別された。	被災者と同様に、ボランティアの人たちの安全や尊厳も守られるべきです。職員・ボランティアの行動規範を定める際、性的指向・性別自認を含めた被災者の多様なニーズに言及しましょう。(参考文献の「災害支援事例集」に例があります)
仮設住宅や災害公営住宅の入居要件に「世帯」と書かれている。同性パートナーと暮らせるの不安。	*応急仮設住宅の設置は災害救助法に基づいて厚生労働省の指示により都道府県知事が定めますが、具体的な入居条件は各市町村が地域の実情に応じて決める場合もあります。都道府県や市町村レベルにおいて、同性カップルが一纏に暮らせるようふだんから制度設計をしておく必要があります。
仮設住宅や災害公営住宅に申し込む際、性別自認や性別表現と戸籍の性別が異なることを説明するのが精神的に負担。	*支援の窓口で業務にあたる人も、性別自認や性別表現と公的身分証や身体の性が異なる人がいることを知っている必要があります。申し込みに来た人の性別自認を尊重した対応をしてください。

参考資料 スフィア・プロジェクト 人道憲章と人道対応に関する最低基準【NPO法人難民支援協会】
男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針 解説・事例集【内閣府男女共同参画局】
命とくらしを守る避難所運営ガイドライン【内閣府・NPO法人参画プランニングいわて】
こんな支援が欲しい!現場に学ぶ、女性と多様なニーズに配慮した災害支援事例集【東日本大震災女性支援ネットワーク】
防災コミュニケーション手帖【NPO法人MAMA-PLUG】
日本に住むあなたのための災害のとき、役に立つ本【NPO法人難民支援協会】
避難所などでの障害がある人への基礎的な対応あなたのためにこんな方たちが【DIP女性障害者ネットワーク】
東日本大震災から学ぶ災害への備え 備えがある方たちの災害対応のてびき【若手・若手社会福祉協議会】

このガイドは「東日本大震災からの復興支援にかかるジェンダー平等をめざす藤枝溜子基金」の助成を受けて発行しました。
ガイドはバージョンアップを図ってまいります。お気づきのことがございましたらご連絡ください。
制作：岩手レインボー・ネットワーク <http://ameblo.jp/iwaterainbownetwork/> iwaterainbownetwork@gmail.com 協力：高知ヘルプデスク 発行：2016年3月

*岩手レインボー・ネットワークが制作したガイドです。災害時であっても誰もが尊厳を持って避難所や仮設住宅で暮らし、元の生活に戻っていく状態の実現に向けたワークショップで出された課題や対応策などのアイデアをまとめています。

5 子どもへの対応

文部科学省では、平成27年に「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」を通知し、平成28年には、教職員の理解促進のためのパンフレット「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かな対応等の実施について（教職員向け）」を作成して、全ての小中高等学校等へ配布し、学校における適切な対応を促進しています。

区の実施としては、教育委員会事務局において、学校教育における性同一性障害への正しい理解について記載した新宿区人権尊重教育推進委員会だより「共に生きる」を平成30年度に作成し、多様な性に関する教職員向けのリーフレットとして活用しています。

また、男女共同参画に関する小学生向け啓発誌「夢に向かってGO!みんないきいき」を小学5年生(*1)に、中学生向け啓発誌「みんなちがっていい～一人ひとりが輝きいきいき暮らせる社会へ～」を中学2年生にそれぞれ配布しています。道徳や学級活動等で活用して、子どもたちへの多様な性に関する理解促進を図っています。

学校や子育て関連の施設、図書館等、子どもと接する機会の多い職場においては、子どもたちの中にも性的マイノリティの子どもが一定数いることを前提に、職員は正しく理解を深めることが重要です。

実際に差別やいじめにあっていないなくとも、子どもたちが性のあり方の違いに気づき、自尊心が持てずに悩みを抱えることがあります。家庭以外で最も長く過ごす場である学校、保育園等においては自死予防の観点からも理解を深め、適切に対応する必要があります。

子どもと向き合い、一人ひとりに寄り添った対応を心がけましょう。こうした対応は一人ひとりの人権を尊重するものであり、決して「特別扱い」ではないことを覚えておきましょう。

(1) 状況

トランスジェンダーの56.6%が小学校入学前に、性別違和感を自覚し始めたという調査結果(*2)があります。子どもにとって人権を保障することはその後の成長に重要な要素となります。幼少期から性のあり方は人の数だけ存在することを念頭に置き、性別による固定的な対応をしないよう配慮しましょう。

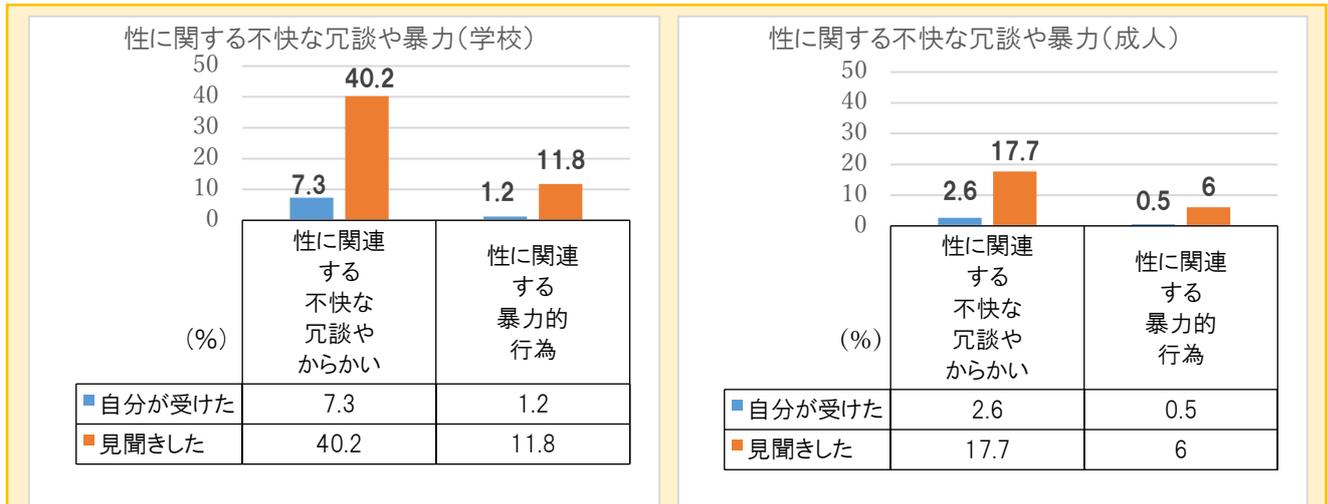
その一方で、自分の性別は何か、恋愛感情や性的関心をどの対象に抱くか等の子どもの性自認や性的指向は成長に伴い変わることがあります。決め付けることなく温かく見守ることが大切です。

*1 小学生向け啓発誌は令和3年度の改訂で多様な性に関する内容を盛り込み、令和4年度の5年生から活用しています。

*2 「封じ込められた子ども、その心を聴く 性同一性障害の生徒に向き合う（中塚幹也/ふくろう出版）」

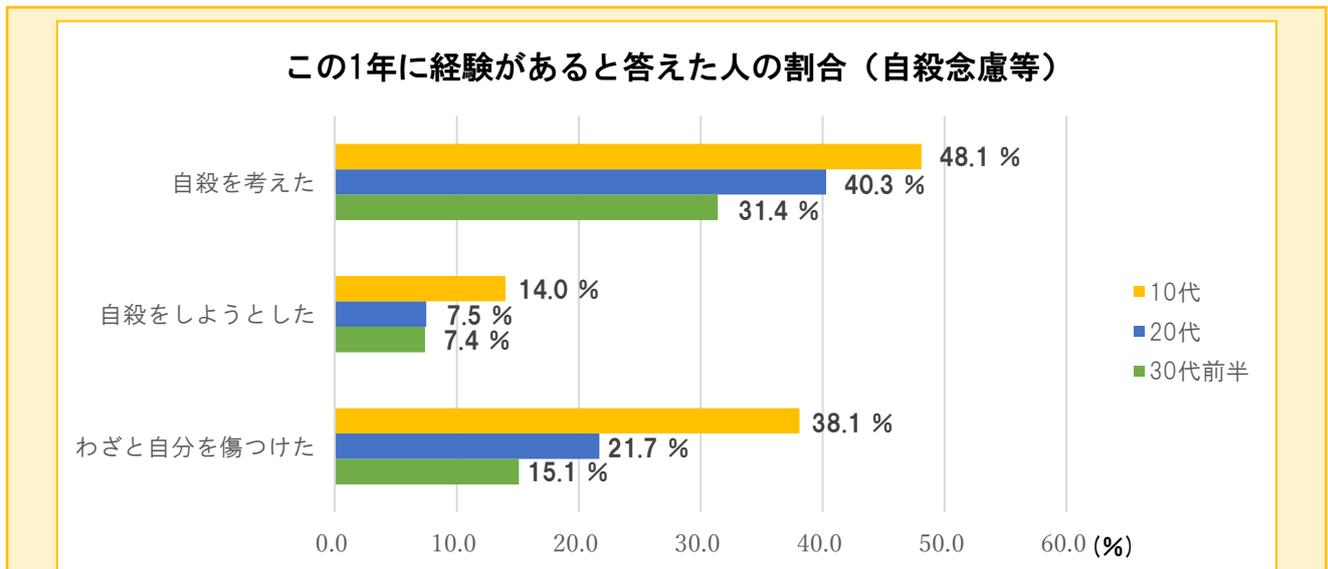
(2) 集団生活

保育園や学校、児童館等の集団生活においては、性自認や性的指向に関することが差別やいじめの原因になることがあります。いじめを許さない態度を明確にするとともに、日頃から性的マイノリティの子どもや保護者が相談しやすい環境を整えておくことが大切です。そのためには、まず集団の中には性的マイノリティの子どもが一定数いることを理解しましょう。子どもや保護者の意向等を踏まえ、その時々の子どもの状況に応じた支援を行うことが必要です。



(平成31年「働き方と暮らしの多様性と共生」研究チーム)

「ホモ、おかま、レズ等」の性に関する不快な冗談やからかい又はそれに関する暴力行為を自分が受けた経験があるか、見聞きした経験があるかを調査したところ、小学校～高校までの間からかきを見聞きした人は40%を超えています。どの項目も成人後の割合と比較して小学校～高校時代の方が割合が高くなっているという調査結果が出ています。

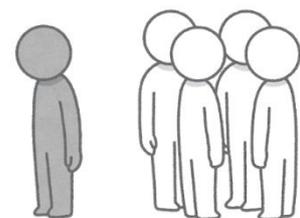


(令和4年 認定NPO法人 ReBit)

10代のLGBTQは過去1年に、48.1%が自殺念慮、14.0%が自殺未遂、38.1%が自傷行為を経験したと回答しています。なお、日本財団の「日本財団第4回自殺意識調査(2021)」と比較し、10代のLGBTQの自殺念慮は3.8倍高く、自殺未遂経験は4.1倍高い状況にあります。

(3) 情報提供

子どもたち自身が性のあり方について情報を得られるよう、関連図書や絵本を置いたり、相談窓口を掲示する等、自分自身で調べられる手段を用意することも大切です。本人の不安や疑問の解消の助けとなるとともに、周りの子どもたちが多様な性のあり方について理解することにもつながります。



子ども向け参考図書の紹介



【幼児から】たまごちゃん、たびにでる（フランチェスカ・パルディ、フランチェスコトゥーリオ・アルタン／イタリア会館出版部）

生まれるのが心配なたまごちゃんが、家族を知るための旅にでかける話です。どのかたちの家族も素敵であることを知る事ができる一冊です。

【幼児から】レッドあかくてあおいクレヨンのはなし（マイケル・ホール／子どもの未来社）

レッドは本当は青いクレヨンですが、名前がレッドなので赤いクレヨンだと思っています。赤い絵を何度も練習しますがうまくいきません。そんな時、新しいお友達が現れて・・・色を通じて、子どもたちに決め付けることなく、自分らしく生きることの大切さを伝える一冊です。

【幼児・小学校低学年から】タンタンゴはパパふたり（ジャスティン・リチャードソン、ピーター・パーネル／ポット出版）

動物園でオス同士のペンギンがカップルになります。二羽が家族になるまでの姿を丁寧に描いた絵本で、1998年のセントラル・パーク動物園での実話をもとにしています。幸せそうな家族の様子に感動する一冊です。

【小学校中・高学年から】ふつうってなんだ？（NPO法人 ReBit、殿ヶ谷美由記／Gakken）

マンガや図解でLGBTQについて体系的に学ぶ事ができる一冊です。学校や日常生活の事例や当事者の写真や声も多用されているため、わかりやすく学ぶことができます。図書室や図書館等に1冊置いておきたい本です。

【小学校高学年から】もっと知りたい！話したい！セクシュアルマイノリティ（日高庸晴／汐文社）

全三巻で構成されており、各巻毎にテーマ設定がされています。第一巻は基礎知識・先輩達のエールを掲載。第二巻は当事者である子ども自身、周りの友達・親・先生等の実際の声を取り上げ、より身近な問題としてとらえることができます。第三巻は未来に向かってというテーマで、これから生きていく社会の動きや取組を掲載しています。イラストを多く取り入れ、カラフルな本で子どもたちが読みやすい構成になっています。

【中学生・高校生】性の多様性ってなんだろう？（渡辺大輔／平凡社）

現役の中学生と会話しているような構成で、恋愛に関することやテレビの話題等身近な内容から解説されており、子どもたちが興味を持って読み進める事ができる一冊です。用語集も掲載され、多様な性に関する知識も得られるのに加えて、カミングアウトを受けたら・カミングアウトする時には・・・など、子どもたちが直面する課題への対応も記載されています。小学生向けと比べると少し大人向けの内容になっています。

その他の紹介

- ・【幼児から】ピンクになっちゃった！（リン・リカーズ／1万年堂出版）
- ・【幼児から】くまのトーマスはおんなのこ（ジェシカ・ウォルトン／ポット出版プラス）
- ・【小学校低学年から】ふたりママの家で（パトリシア・ポラッコ／サウザンブックス社）
- ・【小学校低学年から】レインボーフラッグ誕生物語（ロブ・サンダース／汐文社）
- ・【小学校中学年から】いろいろな性、いろいろな生き方（渡辺大輔／ポプラ社）
- ・【小学校高学年・中学生から】わたしらしく、LGBTQ（ロバート・ロディ／大月書店）
- ・【中学生・高校生】13歳から知っておきたいLGBT+（アシュリー・マーデル／ダイヤモンド社）
- ・【中学生・高校生】恋の相手は女の子（室井舞花／岩波書店）

(4) 相談を受けた際の対応

子どもや保護者から相談があった場合には、丁寧に受け止め、不用意な言葉で傷つけないように配慮します。まずは、悩みや不安を聞くことを心がけ、内容を丁寧に確認してください。本人の要望を踏まえ、可能な範囲で希望に寄り添う対応をしましょう。その際には、意図せぬアウティングに繋がらないよう「誰が情報を共有するか」必ず本人や保護者に確認してください。

子どもは自らの性のあり方について悩んだ時に家族に相談できないことがあります。子どもにとって相談できる人や場所の存在があることは非常に重要なことです。

相談を受けた際にはどのような思いや悩みを抱えているか、何に困っているのかをしっかりと受け止め、寄り添うようにしましょう。

Point !!

子どもから相談を受けた際の対応ポイント

- ・「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
- ・誰かに話しているか、話してよいか確認する
- ・「ひとりじゃない」というメッセージを伝える
- ・性のあり方を決めつけない

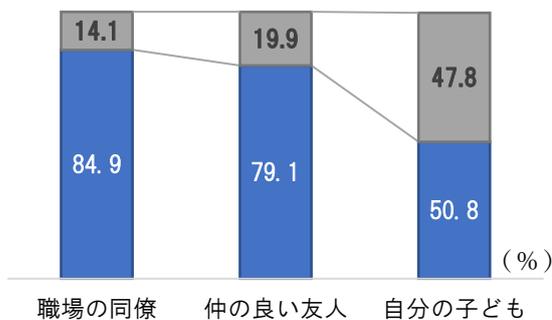


<悪い例>

「きっとあなたはトランスジェンダーだよ」

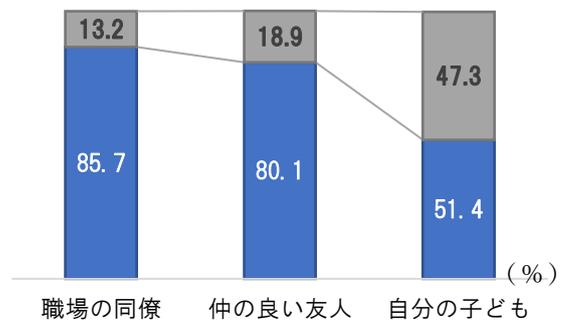
「同性を好きになるのは一時の迷いだから治るよ」

身近な人が同性愛者だったら



■嫌だ・どちらかといえば嫌だ
■嫌ではない・どちらかといえば嫌ではない

身近な人が性別を変えたら



■嫌だ・どちらかといえば嫌だ
■嫌ではない・どちらかといえば嫌ではない

(令和5年「性的指向と性自認の人口学－全国無作為抽出調査の実施」研究チーム)

職場の同僚、仲の良い友人、自分の子どもが同性愛者や性別を変えた人だったらどう思うかという調査では、職場の同僚や友人に対しては7割から8割以上の方が肯定的な回答をしています。しかし、自分の子どもについては、半数近くが否定的な回答をしています。

その背景には、情報不足による誤解や偏見がある場合があり、保護者に正しい情報を提供することが重要です。

子どもたちは家庭では相談できず、周りの信頼できる大人に相談することがあります。子どもたちに接する機会の多い業務に携わる職員はそうしたことにも配慮しましょう。

文部科学省が示す学校における支援の事例

文部科学省「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かな対応の実施等について（教職員向け）」より

【項目】	【事例】
服装	・・・・自認する性別の制服・衣類や、体操着の着用を認める
髪型	・・・・標準より長い髪型を一定の範囲で認める（戸籍上男性）
更衣室	・・・・保健室・多目的トイレの利用を認める
トイレ	・・・・職員トイレ・多目的トイレ等の利用を認める
呼称の工夫	・・・・校人文書（通知表含む）を児童生徒が希望する呼称で記す 自認する性別として名簿上扱う
授業	・・・・体育または保健体育において別メニューを設定する
水泳	・・・・上半身が隠れる水着の着用を認める（戸籍上男性） 補習として別日に実施、又はレポート提出で代替する
運動部の活動	・・・・自認する性別に係る活動への参加を認める
修学旅行等	・・・・1人部屋の使用を認める 入浴時間をずらす
健康診断	・・・・本人の意向を踏まえた上で、養護教諭は学校医と相談しつつ個別実施する

文部科学省教職員向けパンフレット

https://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/28/04/1369211.htm

学校・子育て関連施設の職員向け参考図書の紹介



LGBTってなんだろう（改訂新版）（薬師実芳他／合同出版）

トイレ、体育（特にプール）、健康診断、宿泊行事等、学校生活における困難事例について、どうしたら使いやすくなるか、楽しく参加ができるかという視点で、具体的な事例を紹介しながらわかりやすく解説しています。性的マイノリティの学生・若者ら50人以上の声を掲載していて、自分を抑えて学校生活を送った等、子どもたちの思いがストレートに伝わってきます。教職員をはじめ、子どもたちに接する機会が多い職員に是非読んで欲しい一冊です。

パワポ LGBTQをはじめとするセクシュアルマイノリティ授業（日高庸晴／少年写真新聞社）

小学生や中学生で言葉遣いを変える等、発達段階に応じた指導ができる工夫がされています。特徴的なことは、実際の授業でそのまま使用できるパワーポイント教材が添付されていることです。複数の章で構成されており、部分的に使用することもできるため、限られた授業でも臨機応変に対応可能です。指導上の注意点も記載されており、教職員研修でも使用できる等、いろんな使い方ができる実用的な一冊です。

マンガワークシートで学ぶ多様な性と生（渡辺大輔／子どもの未来社）

小・中学校の道徳の時間に活用されることを想定してつくられています。マンガのワークシートをコピーして授業で使うことができ、話し合いのポイントや解説も載っているため、授業づくりがしやすい一冊です。マンガという親しみやすいツールを使うことで、子どもたちが「考えること」を手助けしてくれる図書です。

その他の紹介

- ・先生と親のためのLGBTガイド（遠藤まめた／合同出版）
- ・LGBTの子どもに寄り添うための本（ダニエル・オウエンズ＝リード／白桃書房）

Ⅲ 職場での対応

Ⅰ 職場での言動

性自認や性的指向に限らず、差別や偏見をなくすことは、誰もが安心して働くことができる職場づくりにつながります。性自認や性的指向は個人の尊厳に関わる事柄です。

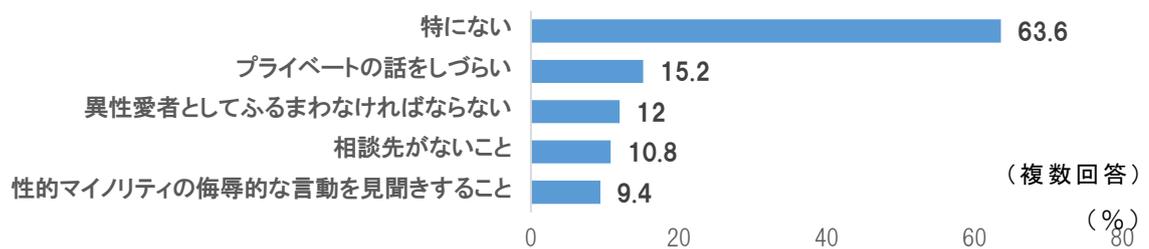
いわゆる「ホモネタ」「オカマネタ」等の性自認や性的指向を揶揄する発言は、差別的言動となりうることを認識しなければなりません。こうした言動は、SOGI ハラスメントに該当し、たとえ冗談であっても性的マイノリティの方やその友人家族等にとって非常に大きな精神的苦痛となります。何気ない言動が相手を傷つけることを、職員として心にとどめてください。

また、いかなる場合でも他者の性のあり方をアウティングしてはいけません。

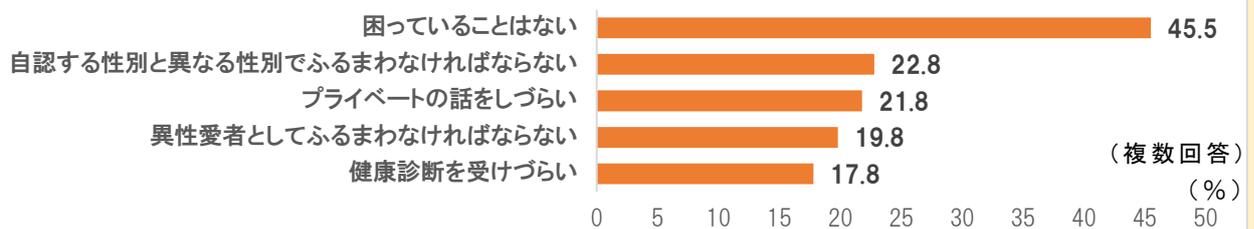
性的マイノリティの方は他にも職場で以下のような困難を抱えていることが考えられます。

- ・会話でプライベートな話を避ける等、職場の人との交流に困難を抱えるようになった。
- ・いつ偏見や差別にさらされるか不安で鬱（うつ）になった。
- ・性的マイノリティであることを理由に差別され、ストレスで病気になった。
- ・飲み会で執拗に「なぜ結婚しないのか」と聞かれて嫌な思いをした。

性的マイノリティを理由として働く上で困っていること（LGB層）（上位5つ）



性的マイノリティを理由として働く上で困っていること（T層）（上位5つ）



(令和2年 厚生労働省（職場におけるダイバーシティ推進事業報告書）)

厚生労働省が行った調査では、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として、LGB層・T層ともに特になし・困っていることはないが最も多くなっていますが、プライベートの話をしづらい、異性愛者としてふるまわなければならないこと等があがっています。なお、特になし・困っていることはないが最も多くなっている理由の中には、周囲からの理解をあきらめている場合やカミングアウトしていて職場での体制が整っている場合等があると考えられます。

2 SOGI ハラスメント及び相談先

労働施策総合推進法（*）が改正され、令和2年6月からパワーハラスメント対策が強化されました。その中で「性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うこと」や「本人の了承を得ずに性的指向・性自認を他の労働者に暴露すること（アウトティング）」がハラスメントに該当する例として明記されました。職員として職場内で SOGI ハラスメントが起こらないよう行動しましょう。

また、新宿区のハラスメント相談員は、職員の職場内のハラスメントについて、プライバシーに配慮しながら相談・調査を行い、ハラスメントとされる言動に対して、必要な指導を行っています（相談員氏名や連絡先は毎年人事課から名簿が送付されます。）。

【参考】

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（令和2年厚生労働省告示第5号）抜粋

1 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

（イ）該当すると考えられる例

- ① 人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む。

2 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

（イ）該当すると考えられる例

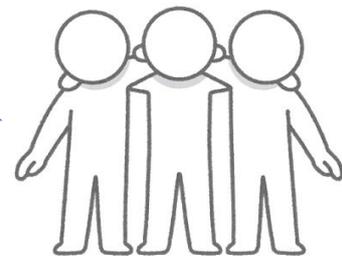
- ② 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること。

3 部下から相談・カミングアウトを受けたときの対応

所属長や上司が部下から性のあり方に関する内容や職場のハラスメントについて相談を受けた際には、本人の心情や訴えを真摯に受け止め、プライバシーに配慮しながら対応を進めていく必要があります。

また、その人の性のあり方について、他の管理職や周囲との情報共有が必要な場合は、必ず本人の了承を得た上で行ってください。たとえその人のためであっても、本人の了承なく、プライバシーが周りに知られることのないよう徹底してください。

差別や偏見をなくして、誰もが安心して働くことができる職場を作ろう！



* 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律

4 同僚から相談・カミングアウトを受けたときの対応

カミングアウトは、相手を信頼して打ち明ける行為です。そのことをしっかりと認識し、本人の思いを受け止め、真摯に対応しましょう。周囲との情報共有が必要な時は必ず本人の了解を得てから行ってください。

自分の性自認や性的指向を明らかにすることで、偏見や差別を受けてしまうおそれもある中で、本人は相当の勇気をもって話してくれているはずで、そのことをしっかりと認識して対応してください。

カミングアウトを受けた時に一人で受け止めるのが難しく、誰かと一緒に考えたいという場合には、専門の相談窓口（P23）に相談してみることもいい方法です。

打ち明けられた時の対応事例

- ・決して否定せず、その人の話に耳を傾ける
- ・「話してくれてありがとう」等と伝える
- ・「ひとりじゃない」というメッセージを伝える
- ・相手が何を望んでいるか、困っているかをしっかりと受け止める
- ・これまでに打ち明けた範囲や誰に伝えていいか、伝えてほしくないか聞く
- ・相談窓口や支援団体等の情報を伝える

職場づくり等に関する参考図書を紹介



ケーススタディ 職場の LGBT（寺原真希子（編集代表）／ぎょうせい）

職場での通称名使用や自認する性による服装の着用、性別適合手術を受けていない方からの性自認に基づく施設使用等、性的マイノリティの従業員の対応事例を Q&A 方式でわかりやすく解説。弁護士が著者のため、法制度や訴訟事例等の解説とともに現実的な対応も示されています。人事管理、施設管理、窓口対応等に幅広く役立つ一冊です。

トランスジェンダーと職場環境ハンドブック（東優子／日本能率協会マネジメントセンター）

LGBT に関する対応のうち、トランスジェンダーの従業員対応に迷う企業が多いと言われています。性同一性障害の解説から始まり、職場内での性別移行やカミングアウトがあった場合の対応等を詳しく解説しています。トイレ・更衣室・健康診断等の課題になりやすい事例にも対応。巻末には、すぐ活用できるヒアリングシートや先進事例も掲載されている実用的な一冊です。

LGBT s の法律問題 Q&A（大阪弁護士会人権擁護委員会性的指向と性自認に関するプロジェクトチーム／弁護士会館ブックセンター出版社 LABO）

性的マイノリティに関する個別の法律問題について、その人権を保障する立場から、パートナーシップ・家族・子ども・医療・労働・社会保障等を中心に、Q&A 形式で、現状での解決策や課題を取りまとめた一冊です。自治体職員が知っておいて損はない知識が盛りだくさんです。

その他の紹介

- ・知らないでは済まされない！ LGBT 実務対応 Q&A（帯刀康一／民事法研究会）
- ・セクシュアル・マイノリティ Q&A（LGBT 支援法律家ネットワーク出版プロジェクト／弘文堂）
- ・職場の LGBT 読本（柳沢正和／実務教育出版）

5 採用選考・人事評価

採用の可否や人事評価は、仕事の適性や執務上の能力で判断するべきであり、性自認や性的指向によって差別を行ってはいけません。見た目や服装と書類上の性別が異なる場合であっても、不利益な取扱いをすることがないように徹底する必要があります。

厚生労働省では「公正な採用選考」が実施されるよう事業主に対して様々な周知・啓発を行っています。性自認・性的指向に関しては、性的マイノリティの方など特定の人を排除しないよう、適性・能力のみによる採用基準や採用方法に基づいた採用活動を事業主に求めています。

事業主向けに作成しているパンフレット「令和3年度版 公正な採用選考をめざして」では、巻末にコラムとして性的マイノリティの方に対する対応を4ページに渡って記載しています。その中で「採用の場面においても、LGBTという理由で避けるのではなく、『人を人としてみる』ことを念頭に、個人の尊厳に関わる問題として尊重し、性的指向・性自認に関わらず、能力や適性に基づいた公正な採用選考を行うよう心がけること」が記載されています。

コラム

履歴書の性別欄を任意記載に

令和3年4月に厚生労働省はトランスジェンダーの人たちの要望を踏まえて、履歴書の性別欄に男女の選択肢を設けず、記載は任意とする様式例を作成しました。国として履歴書の様式例を示すのは初めてのことです。性別欄の記載は任意としていて、記載なしとすることも可能です。

区では職員及び会計年度任用職員の採用の申込書から性別欄を削除しています。

所属長の皆様へ

これまで示した区民等への対応や職場での対応で、対応に苦慮する場合は、解決に向けて事例をご紹介できる場合もあるので、男女共同参画課にご相談ください。また、全庁で統一的な対応を取る必要があると思われる場合も、ご相談ください。



IV 東京都パートナーシップ宣誓制度

1 制度の概要

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・届け出を、都が受理したことを証明する制度で、令和4年11月1日から運用を開始しています。受理後に受理証明書が発行されます。

（※）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、人生のパートナーとして相互の人権を尊重し、日常生活で継続的に協力し合うことを約した二人の関係のことを指します。

名称	東京都パートナーシップ宣誓制度
根拠	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
対象	パートナーシップ関係にある二人
概要	<ul style="list-style-type: none">・手続の概要は以下のとおり。<ul style="list-style-type: none">①制度対象である二人が、都知事に対して、パートナーシップ関係にあることを宣誓し、必要書類等を届出②都知事は、宣誓と届出がされたことを証明する受理証明書を交付③受理証明書は都民サービス等の利用時に活用※制度利用者に子どもがいる場合、子どもに関する困りごとの軽減にもつなげる仕組みとするため、希望に応じて受理証明書の特記事項欄に「子の名前」を記載することができます。・手続は、原則オンラインで完結する。・婚姻制度とは異なり、法律上の効果は生じない。

2 受理証明書の活用

法律行為である婚姻とは異なり、パートナーシップの宣誓により法律上の効果を生じさせるものではありませんが、東京都では、東京都パートナーシップ宣誓制度受理証明書（以下、「受理証明書」といいます。）を、日常生活の様々な困りごと等の場面で活用できるように、都内自治体や民間事業者との連携・協力等に取り組んでいます。詳しくは、東京都総務局人権部ウェブサイトをご覧ください（順次更新）。



<https://www.soumu.metro.tokyo.lg.jp/10jinken/page/partnership01.html#list>

なお、東京都では例年4月1日及び10月1日現在の東京都パートナーシップ宣誓制度に係る都内区市町村における活用事業等の調査を行っています。各部署において同制度を活用できる施策・事業がある場合は、男女共同参画課へご連絡ください。

新宿区では令和6年10月現在、「区立住宅への申込み」「災害被災者への弔慰金の支給（水害等の自然災害・火災）」「身体障害者などに対する軽自動車税（種別割）の減免」において受理証明書を活用しています。

職員の福利厚生等においても、東京都パートナーシップ宣誓制度が適用されます。各種手当（扶養手当、住居手当、単身赴任手当、退職手当、通勤手当、旅費）や休暇制度（慶弔休暇、出産支援休暇、育児休暇、ボランティア休暇、子の看護のための休暇、介護休暇、介護時間）において、事実婚と同様に、同性パートナーについても認めています。また、同性パートナーの職員防災住宅（世帯用）への入居や、互助会事業では、互助会給付金（結婚祝金、弔慰金）の制度も適用されています。



V 相談窓口

<p>新宿区立男女共同参画推進センター 悩みごと相談室 (“性と生”アドバイザー相談日) (子ども家庭部男女共同参画課)</p> 	<p>男女共同参画推進センター（ウイズ新宿）</p> <ul style="list-style-type: none"> ●電話相談 03（3353）2000 木曜日 午前10時～午後3時30分 ●面接相談（予約制）03（3341）0801 木曜日 午前10時～午後4時 <p>※年末年始・祝日を除く</p> <p>新宿区役所第一分庁舎 2階区民相談室</p> <ul style="list-style-type: none"> ●電話相談 03（5273）3646 月曜日 午前10時～午後3時30分 (第二月曜日は午前のみ) ●面接相談（予約制）03（3341）0801 月曜日 午前10時～午後4時 (第二月曜日は午前のみ) <p>※年末年始・祝日を除く</p>
<p>東京都性自認及び性的指向に関する 専門電話相談 (東京都総務局)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ●電話相談 050（3647）1448 火曜日・金曜日 午後6時～10時 <p>※年末年始・祝日を除く</p>
<p>東京都性自認及び性的指向に関する 専門LINE相談 (東京都総務局)</p> 	<p>月曜日・水曜日・木曜日 午後5時～10時 (受付は9時30分まで)</p> <p>※年末年始・祝日を除く</p> <p>アカウント名「LGBT相談@東京」</p>
<p>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)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ●電話相談 0120（279）338 24時間365日
<p>セクシュアル・マイノリティ電話法律相談 (東京弁護士会)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ●電話相談 03（3581）5515 第2・4木曜日 午後5時～7時 <p>※祝日の場合は翌金曜日</p>

【性自認・性的指向に関連する言葉】

(五十音順)

用語	意味
アウトティング	ある人の性のあり方について、本人の承諾がないまま第三者に暴露すること
アセクシュアル	いかなる他者にも性的関心が向かない人
アロマンティック	いかなる他者にも恋愛感情を抱かない人
アライ	性的マイノリティの方々に寄り添う人、理解者、支援者
X(エックス)ジェンダー	性自認が男性にも女性にもあてはまらない人(中性・両性・無性・不定性等)。ノンバイナリーともいう
LGBTQ	レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、クエスチョニングの頭文字からなる、性的マイノリティの総称の一つ
カミングアウト	自分の性のあり方について、自らの意思で望む相手に伝えること
クエスチョニング	性のあり方がわからない、決められない、又はあえて決めない人
ゲイ	同性を好きになる男性
シスジェンダー	生まれたときに割り当てられた性別と性自認が一致する人
性的マイノリティ	性のあり方が多数派に対して少数とされる人々。性的少数者、セクシュアルマイノリティと言われることもある
トランスジェンダー	生まれたときに割り当てられた性別と性自認が異なる人
トランスジェンダー女性(MTF)	生まれたときに割り当てられた性別が男性で性自認が女性の人
トランスジェンダー男性(FTM)	生まれたときに割り当てられた性別が女性で、性自認が男性の人
バイセクシュアル	同性も異性も好きになる人
パンセクシュアル	人を好きになるときに相手の性別を問わない人
ヘテロセクシュアル	異性愛者
レズビアン	同性を好きになる女性

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）
（一般社団法人社会的包摂サポートセンター）
- 「性的指向および性自認を理由するわたしたちが社会で直面する困難のリスト」
（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）
- 改訂新版 LGBT ってなんだろう？－自認する性・からだの性・好きになる性・表現する性（2019年/薬師実芳他/合同出版株行会社）
- 封じ込められた子ども、その心を聴く 性同一性障害の生徒に向き合う（2017年/中塚幹也/ふくろう出版）
- 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かな対応の実施等について（教職員向け）（文部科学省）
- 令和3年度版 公正な採用選考をめざして（厚生労働省）
- LGBTQ 基礎知識 みんなが多様な性を生きている。（渋谷区）
- 性的指向及び性自認・性別違和に関する対応指針（平成31年/習志野市）
- 多様な性のあり方を知り、行動するための職員ガイドライン（平成31年/三重県）
- 多様な性のあり方に関するサポートガイドライン（平成31年/船橋市）
- 山形市職員・学校教職員のためのLGBT対応サポートハンドブック～違いを認めるまち山形を目指して～（平成31年/山形市）
- LGBTs への対応に関する職員ハンドブック（令和元年/千代田区）
- 性の多様性に関する職員のためのサポートブック（令和元年/富田林市）
- 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（令和2年/東京都）
- 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/北区）
- 性の多様性を理解し行動するための職員ガイドブック（令和3年/福岡県）
- 釜野さおり・石田仁・岩本健良・小山泰代・千年よしみ・平森大規・藤井ひろみ・布施香奈・山内昌和・吉仲崇
2019.「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報告書(単純集計結果)」
JSPS 科研費 16H03709 「性的指向と性自認の人口学—日本における研究基盤の構築」・「働き方と暮らしの多様性と共生」研究チーム（代表 釜野さおり）編 国立社会保障・人口問題研究所 内
- 釜野さおり・岩本健良・小山泰代・申知燕・竹内今日子・千年よしみ・平森大規・藤井ひろみ・布施香奈・山内昌和
2023.「家族と性と多様性にかんする全国アンケート調査概要」
JSPS 科研費 JP21H04407 「性的指向と性自認の人口学の構築—全国無作為抽出調査の実施」研究チーム（代表 釜野さおり）編 国立社会保障・人口問題研究所 内
- LGBT 調査2018（平成30年/電通ダイバーシティ・ラボ）
- LGBT 意識行動調査2019（平成31年/株式会社LGBT総合研究所）
- LGBTQ+ 調査2023（令和5年/電通ダイバーシティ・ラボ）
- LGBT と職場環境に関するWebアンケート調査 nijivoICE2020～LGBT も働きやすい職場づくり、生きやすい社会づくりのための「声」集め～（令和2年/認定NPO法人虹色ダイバーシティと国際基督教大学ジェンダー研究センターの共同調査）
- 職場におけるダイバーシティ推進事業報告書（令和2年/厚生労働省委託事業、三菱UFJリサーチ&コンサルティング）
- にじいろ防災ガイド（岩手レインボー・ネットワーク）



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

令和4年3月発行

令和5年3月改訂

令和7年3月改訂

編集・発行

新宿区子ども家庭部男女共同参画課

監修

認定特定非営利活動法人 ReBit