



---

## 多様な性自認・性的指向に関する対応指針

---



平成 30 年 2 月作成 / 令和 6 年 4 月改訂

豊島区

## 《目 次》

はじめに.....	1
本指針における「多様な性自認・性的指向の人々」の定義.....	2
<b>【1】多様な性自認・性的指向に関する基礎知識.....</b>	<b>2</b>
1. 国や地方公共団体等の取組み.....	2
(1) 国の取組み.....	2
(2) 地方公共団体の取組み.....	3
(3) 豊島区の取組み.....	5
(4) その他.....	6
2. 職員の理解促進の必要性.....	8
3. 多様な性自認・性的指向のあり方.....	12
(1) 多様な性自認・性的指向を構成する4つの要素.....	12
(2) 医学の視点からみる「性自認・性的指向」.....	13
(3) 身近な存在である当事者.....	14
4. 日常生活・社会生活における困難.....	14
(1) 多様な性自認・性的指向の人々が困っていること.....	14
(2) 性自認・性的指向に関する「カミングアウト」と「アウティング」について.....	16
◆コラム『使用に注意を要する言葉』.....	17
<b>【2】職員等及び教職員に求められる配慮・対応.....</b>	<b>18</b>
1. 区民に対する配慮・対応.....	18
(1) 窓口業務や相談サービス等における配慮・対応.....	18
(2) 公共施設における配慮・対応.....	19
(3) 福祉サービスにおける配慮・対応.....	20
(4) 災害時における配慮・対応.....	20
◆コラム『トランスジェンダーの方に起こり得る精神的・身体的な影響』.....	22

<b>2. 児童・生徒に対する配慮・対応</b> .....	<b>23</b>
(1) 学校生活上の配慮・対応 .....	23
(2) 部活動や課外活動等における配慮・対応 .....	26
(3) 課外活動先等に対する情報提供 .....	26
(4) 事務手続き等における配慮・対応 .....	27
◆コラム『通称名を使用している児童・生徒に対する配慮』.....	27
<b>3. 職場における配慮・対応</b> .....	<b>28</b>
(1) 多様な性自認・性的指向を受容する職場づくり.....	28
(2) 相談の配慮・対応について .....	29
(3) 職員等の採用時等における配慮・対応について .....	30
(4) 職場でのハラスメントにおける事後の迅速かつ適切な対応について.....	30
(5) 豊島区職員互助会の取組みについて .....	31
(6) 職員等及び教職員に関わる書類等の性別欄について.....	31
◆コラム『当事者は、学生の中にもいます！』.....	31
<b>【3】多様な性自認・性的指向に関する相談機関・支援団体</b> .....	<b>32</b>
《豊島区内の相談機関》.....	32
1. 情報提供 .....	32
2. 心と体に関する相談 .....	33
《東京都の相談窓口》 .....	34
《民間の相談機関・支援団体》 .....	35
1. 包括的な相談 .....	35
2. 法律等、専門的な相談 .....	36
3. 仕事、職場における悩みに関する相談 .....	37
4. 支援団体 .....	37
<b>【4】多様な性自認・性的指向に関する関連用語</b> .....	<b>39</b>
<b>【5】参考文献</b> .....	<b>42</b>
《新旧対照表》.....	43

## はじめに

2014年12月、オリンピック憲章『オリンピズムの根本原則』において、撤廃すべき差別の中に「性的指向」が盛り込まれ、2021年に開催された東京オリンピック・パラリンピックは、「多様性と調和を」基本コンセプトに、共生社会を育む契機となった。また、東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会は『持続可能性に配慮した調達コード(第1版)』を策定し、多様な性自認・性的指向の人々の権利の尊重を明記した。これまでも日本は、性の多様性に関する理解促進、当事者の人権尊重を目的とした取り組みを行ってきたが、近年では、より一層の理解と個性を認め合う社会づくりが求められている。こうした中、区民が性別等の違いに関係なく、一人ひとりの個性が尊重され、自分らしく生きることができる「男女共同参画都市」を目指す本区としては、職員及び関係者(以下「職員等」という。)・教職員が、多様な性自認・性的指向に関する基礎知識を身に付け、理解を深めることは必須である。

本指針は、職員等及び教職員が、多様な性自認・性的指向に対する理解を深め、当事者の人々に対する適切な配慮・対応を身に付けることを目的としている。しかし、当事者によってニーズが異なることにより、画一的な対応ができないため、具体的な記載をしていない場合があるが、本指針は当事者の困難に対応する際の基本的な考え方を示しており、個々の対応に困った場合に参考にされたい。さらに本指針に基づき、各課はその所管事業において、どのようなことが出来るのか検討することが望ましい。

本指針は、基本的に職員等及び教職員を対象としているが、内容は、区内企業や医療機関、活動団体等においても、参考にさせていただくことを想定している。区民が一丸となり、多様性を尊重する、個性あふれる豊島区の実現に向けて取り組んでいくことが期待される。



## 本指針における「多様な性自認・性的指向の人々」の定義

今日、多様な性自認・性的指向の人々については、「セクシュアル・マイノリティ(性的少数者)」や「LGBT(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)」で表現することが一般的である。一方、国連の諸機関においては、「SOGI(ソジ・ソギ/Sexual Orientation and Gender Identity)」という言葉が広く用いられている。

本指針における、当事者の人々を表現する語句について検討するとき、「セクシュアル・マイノリティ(性的少数者)」については、「マイノリティ(少数)」という言葉の意味が差別的なニュアンスを含むと考え、不適切と考えた。また「LGBT」は、性自認・性的指向の多様性を表現するには非常に狭義であり、「SOGI」については、全ての性自認・性的指向について、包括的に表現する語句であるため、配慮・対応すべき対象者が不明瞭になる。そこで、本指針は性の多様性を尊重し、「多様な性自認・性的指向の人々」という語句を用いて表現する。

### 【1】多様な性自認・性的指向に関する基礎知識

#### 1. 国や地方公共団体等の取組み



##### (1) 国の取組み

日本は、国連による多様な性自認・性的指向の人々の権利保障と人権尊重を促進する様々な取組みに積極的に関わってきている。2008年、第63回国連総会に提出された『性的指向と性自認に関する宣言<sup>(1)</sup>』に署名し、性的指向や性自認による差別をなくし、全ての人の人権を保護する声明に賛同した。また、国連 LGBT のコア・グループに参加して、様々な人権施策の推進に尽力してきた。

国内では、2004年7月、『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が戸籍上の性別を変更できるようになった。性別取扱いの変更要件に関して、現在も様々な議論がなされている<sup>(2)</sup>が、心と体の性別の不一致に悩む当事者にとっては、自分が望む性で生きることができるようになり、大きな前進となった。

2020年に施行された『第5次男女共同参画基本計画』(内閣府)においても、

<sup>1</sup> 多様な性自認・性的指向の人々の人権保護の促進を求める声明。

<sup>2</sup> 性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律(2003年制定、2006年改正)

第3条で、性別取扱いの変更要件について、次の5つを挙げている。①20歳以上であること、②現に婚姻をしていないこと、③現に未成年の子がいないこと、④生殖腺がない、または生殖腺の機能を永続的に欠く状態にあること、⑤その身体について、他の性別に係る身体の性器に係る部分に近似する外観をそなえていること。要件③については、法律制定後から批判が強くなり、2006年4月に「現に未成年の子がいないこと」に緩和された。

第 4 次計画に引き続き、多様な性自認・性的指向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。2016 年 6 月に閣議決定された『ニッポン一億総活躍プラン』と『経済財政運営と改革の基本方針 2016 ～600 兆円経済への道筋～』においては、多様な性自認・性的指向への理解促進、社会全体で多様性を受け入れる環境づくりを進めることが記載された。また、男女雇用機会均等法の改正に伴い、『セクハラ指針(事業主が職場における性的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)』に、当事者に対する性的・差別的な言動についても、セクシュアルハラスメントに該当することが明記された。同年 12 月、人事院が通知『人事院規則 10-10(セクシュアル・ハラスメントの防止等の運用について)』を改め、違反すれば処分の対象となる言動に、性自認や性的指向に関する偏見に基づく言動やからかいも含まれることを明記した。

また、『事業主啓発用ガイドブック:公正な採用選考をめざして(平成 29 年度版)』(厚生労働省)の中に、採用選考の際、応募者の性自認や性的指向を理由として不適切な対応を行わないこと、応募者の性自認・性的指向に関係なく、本人の人格や職務に対する適性等に基づいて選考すること、採用担当者が多様な性自認・性的指向に対する理解を深め、公正な選考を行うこと等が盛り込まれた。

2016 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、当事者に配慮し、性別表記のない「住民票記載事項証明書」や「印鑑登録証明書」の発行が可能になった。

2019 年 6 月に改正され、2020 年 6 月より施行された労働施策総合推進法により、大企業と自治体に対して、職場におけるパワーハラスメント防止対策を講じることが義務付けられた。(中小企業については、努力義務。2024 年 4 月より義務付け。)

改正に伴い、2020 年 1 月に事業主が講じるべきパワーハラスメント防止対策について具体的に定めた指針が示され、性自認・性的指向に関するハラスメント(「アウトティング」含む。)は、機微な個人情報と位置付けられ、プライバシー保護の対象であるとされた。

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」(以下「理解増進法」)が施行された。法の目的について、同法第 1 条に「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が必ずしも十分でない現状に鑑み、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の推進に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の役割等を明らかにするとともに、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」と規定されている。

## (2) 地方公共団体の取組み

地方公共団体は、各々の人権施策や男女共同参画の基本方針・計画等の中

で、多様な性自認・性的指向の人々に対する理解を深め、差別や偏見をなくす重要性を謳い、主に人権尊重の観点から、関連施策を進めてきた。

2013年9月、大阪市淀川区が行政機関で初めて『LGBT支援宣言<sup>(3)</sup>』を行い、多様な性自認・性的指向の人々に関する正しい知識と理解を深め、当事者の人権を尊重し、生き生きと暮らせるまちの実現に向けて取り組んでいく旨を発表した。また同年、東京都文京区の『男女共同参画推進条例』に、性自認や性的指向に基づく差別や暴力、セクシュアルハラスメントなど、あらゆる人権侵害を禁止することが盛り込まれた。2014年には、岐阜県関市が『LGBTフレンドリー宣言』を行い、当事者に対する配慮に向けた取組みを開始することが宣言された。

2015年東京都渋谷区において『渋谷区男女平等及び多様性を尊重する社会を推進する条例』が施行され、同性カップルを法律上の婚姻関係に相当するものとして認める「同性パートナーシップ証明書」の発行が開始された。また同年、東京都世田谷区でも『世田谷区パートナーシップの宣誓の取り扱いに関する要綱』が施行され、お互いを人生のパートナーとして生活を共にしている、あるいは共にしていく関係であるという両者の気持ちを区が受け止めた証明として「パートナーシップ宣誓書受領証」が発行されるようになった。同性パートナーシップ制度(要綱)を導入した地方公共団体は、2023年5月31日現在、328自治体(渋谷区・虹色ダイバーシティ全国パートナーシップ制度共同調査)となっている。

2018年6月、同性パートナーシップ制度の導入を求める当事者とその支援者たちによる団体が、全国27自治体に一斉に請願書を提出するなど、制度をめぐる動きは、今後ますます活発化すると考えられる。

制度を導入した一部の地方公共団体で、同性カップルの公営住宅の入居を認める動きも出てきている。渋谷区においては、『渋谷区男女平等及び多様性を尊重する社会を推進する条例』の施行により、「同性パートナーシップ証明書」を発行された同性カップルの区営住宅の入居が認められた。2017年1月に世田谷区は、『世田谷区営住宅管理条例』、『世田谷区立特定公共賃貸住宅及び世田谷区立ファミリー住宅条例』、『世田谷区立高齢者借上げ集合住宅条例』の一部を改正し、同性カップルが区営住宅に入居することが認められた。その他、三重県伊賀市と沖縄県那覇市では、要綱に基づいて証明書を取得した同性カップルに市営住宅の入居を認めている。

地方公共団体の職員に対する福利厚生制度についても、当事者に配慮し、徐々に整備されつつある。例えば、渋谷区、世田谷区、沖縄県那覇市、岐阜県関市において、事実婚関係にある同性カップルに対して結婚祝い金の支給が始まり、千葉県千葉市では、パートナーシップを形成した職員のための休暇制度(パートナー休暇、短期介護休暇、介護休暇)が導入された。

2022年11月1日から、東京都で、「東京都パートナーシップ宣誓制度」の運用が開始された。また、同様のパートナーシップ制度を導入している都内自治体との連

---

<sup>3</sup> 具体的な取組みとして、職員人権研修の実施、多様な性自認・性的指向に関する正しい情報の発信、当事者の人々の活動に対する支援、当事者の声(相談)を聴く旨が公表されている。

携協定等を締結した。これにより、都事業において、連携協定締結自治体が発行するパートナーシップ証明書等の活用が可能となり、また各自治体の事業において、都が交付する東京都パートナーシップ宣誓制度受理証明書の活用が可能となった。(一部、対象外となる事業等あり)

また、都は、パートナーシップに関する制度を導入していない都内自治体や民間事業者等においても、東京都パートナーシップ宣誓制度受理証明書を活用できるよう取り組みを進めている。

### (3)豊島区の取り組み

豊島区は、2002年に『男女共同参画都市宣言』を区議会全会一致で採択し、翌年3月に『豊島区男女共同参画推進条例』を制定した。条例の第2章「性別に起因する人権侵害の禁止」第7条においては、性別による差別や人権侵害、セクシュアルハラスメント、身体的・精神的暴力等を禁止する旨を謳い、一人ひとりの「個」が尊重される豊島区づくりに取り組んできた。また、『第4次及び第5次豊島区男女共同参画推進行動計画(としま男女共同参画推進プラン)<sup>(4)</sup>』においても、多様な性自認・性的指向の人々に対する差別や偏見の解消を目指して、あらゆる世代の区民や教職員、区内企業等に対する啓発活動に取り組む旨が引き続き記載された。

また、2017年3月に発行された『豊島区自殺予防対応マニュアル』においては、当事者が希死念慮や自傷行為、自殺未遂を経験する割合が高いことや、周囲の無理解や偏見などから、不安や抑うつ症状を抱える人が多いことを記している。そして、自殺防止の観点から、学校や企業、地域社会において、差別や偏見をなくし、当事者が置かれている状況について理解を深めていく必要性が指摘されている。

多様な性自認・性的指向の人々に関して、区は理解促進や相談・情報提供に取り組んできた。理解促進のための取り組みとしては、多様な性自認・性的指向に関する各種講座(基礎知識を学ぶ講座、当事者の語りを聞く講演会、映画の上映等)を、区民対象に定期的に開催している。また、職員に向けて「男女共同参画職員研修(2013年度)」を開催し、性自認・性的指向の多様性について取り上げ、施策を企画、立案、実施する際は、男女共同参画の視点を持ち、当事者の人々に配慮するよう啓発した。さらに2018年度は、全管理職向けに性の多様性に関する基礎知識を学ぶ研修を実施したり、区が裁量権を持つ書類に記載されている合理的必要性のない性別欄を削除することとした。

相談については、主に保健所や教育センター、情報提供は男女平等推進センター等で行っている。例えば、鬼子母神 plus・AIDS 知ろう館～池袋保健所・健康情報発信スペースでは、関連書籍やパンフレットを設置して多様な性自認・性的指向に関する情報発信を行っている。また、中高生センタージャンプで行われる、豊島区

---

<sup>4</sup> 施策⑳生活上的様々な困難を抱える人々への対応  
事業77「性的少数者(セクシュアル・マイノリティ)の人々への理解の促進」



子どもの権利擁護委員による相談事業では、本人の性自認や性的指向についても相談できるようになっている。

また、職員の福利厚生制度については、2017年5月から、豊島区職員互助会が事実婚関係にある同性カップルに対し、結婚祝い金と病氣見舞金の支給を始めた。結婚祝い金の支給は23区において3例目、病氣見舞金の支給は初めての取組みとなった。

2018年の第2回定例会において、豊島区における「パートナーシップの宣誓制度」創設に関する請願が採択された。そして、多様な性自認・性的指向の人々が抱える課題を、性別に起因する人権課題ととらえて男女共同参画推進条例を一部改正し、2019年4月1日からパートナーシップ制度<sup>5</sup>を開始し、条例文は基本的に“男女”の表記を“すべての人”に変更した。

また、パートナーシップ制度の創設に合わせて、区営住宅条例及び区立福祉住宅条例を一部改正し、同性パートナーを親族同等とみなして、区営住宅等の利用を認めることとした。

職員の福利厚生制度については、2020年4月から、同性パートナーを有するものに対しても、慶弔休暇・介護休暇・出産支援休暇などの休暇制度の利用対象とした。

2022年11月1日に「東京都パートナーシップ宣誓制度及び豊島区パートナーシップ制度に関する基本協定」を締結した。これにより、豊島区が発行する「パートナーシップ届受理証明書」または、東京都が発行する「東京都パートナーシップ宣誓受理証明書」のいずれか一方の提示で、双方のサービスを利用することができるようになった。

2023年4月1日から、パートナーシップ制度の届出がオンラインで可能になり、受理証明書と携帯用カードが郵送でも受け取れるようになった。

2023年7月11日、パートナーシップ関係の相手方を有する職員に対する手当制度、休暇制度が拡充された。

#### (4)その他

行政機関だけでなく、民間企業においても独自の取組みが行われている。採用希望者の性自認や性的指向を尊重したり、社員やそのパートナーに配慮する制度を導入するなど、多様な性自認・性的指向の人々に理解のある企業が増えている。例えば、同性パートナーを配偶者とみなす社内制度を整え、結婚祝い金の給付や各種休暇制度を同性カップルに適用している企業、社内規定に多様な性自認・性的指向に関する対応を明文化し、当事者が相談できる相談窓口の設置、社員向けの研修が実施されている例がある。

---

<sup>5</sup> パートナーシップの届出に対し、一方又は双方が多様な性自認・性的指向(※)の2人が、互いを人生の伴侶とし、日常生活において、経済的又は物理的かつ精神的に相互に協力し合うことを約した関係にあることを区長が確認した場合、パートナーシップ届を受理したことを証明するためのパートナーシップ届受理証明書を交付する制度。

また、企業が提供するサービスにおいて、同性カップルを対象に行われるものも増えている。例えば、同性パートナーを保険金受取人に指定することを可能にするサービス(生命保険会社)や、住宅を購入する際に共同でローンが組める制度の導入(銀行)、携帯電話の利用料金の「家族割」サービスを適用する取組み等がある。

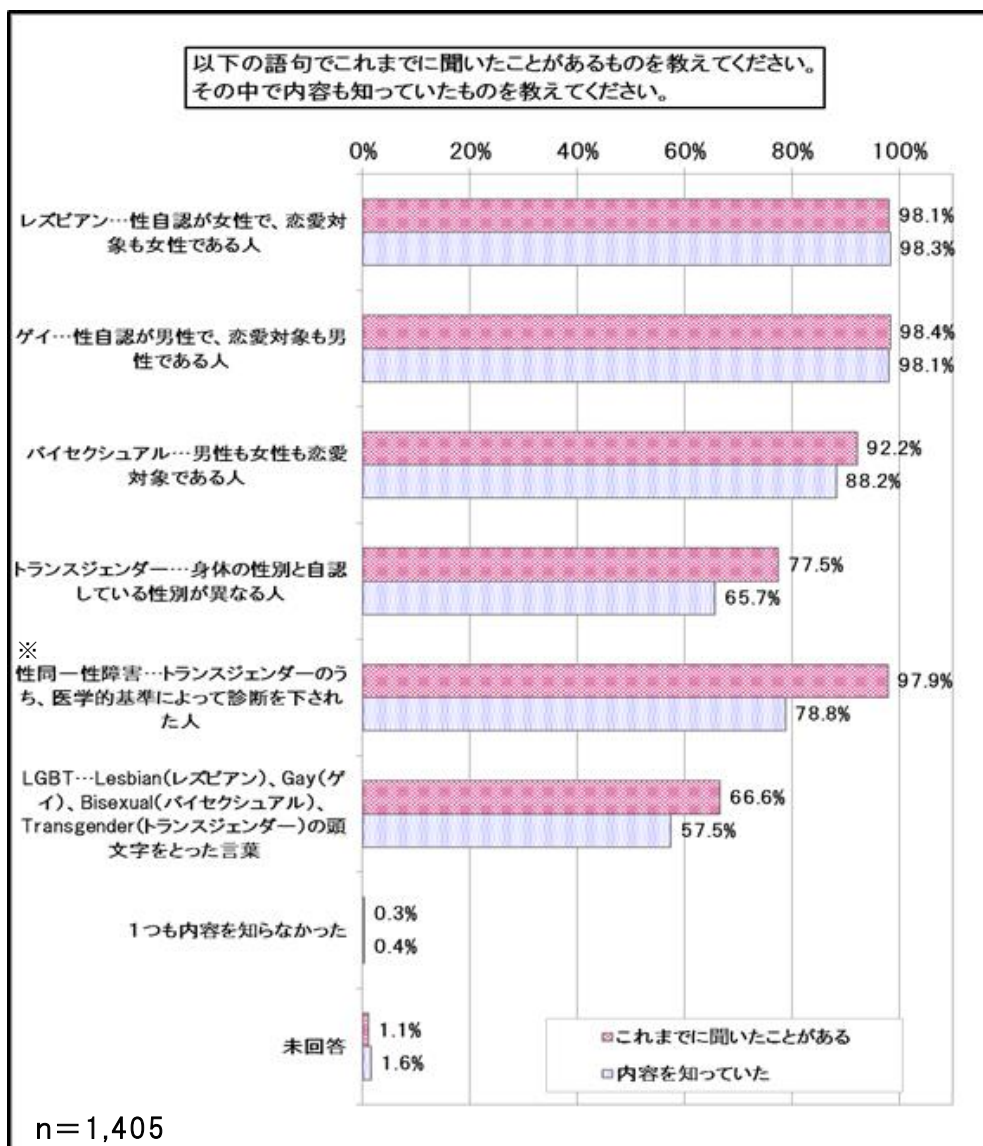
国内の取組みは、多様な性自認・性的指向の人々に対する理解促進に始まり、近年は、当事者の日常生活や社会生活における不利益を解消するための制度が整備されるなど、より当事者に寄り添う取組みが進められてきている。一部の地方公共団体で導入されている「同性パートナーシップ制度」は、法律婚と違って法的効果が無いが、行政が同性カップルを一つの「家族」として認識し、受け入れた画期的な取組みである。

しかし、これまで紹介した数々の取組みは、一人ひとりの多様性を受容する環境があつて初めて活かされる。当事者に対する取組みと、多様な性に理解がある社会を創る取組みを、両輪で進めていくことが重要である。

## 2. 職員の理解促進の必要性

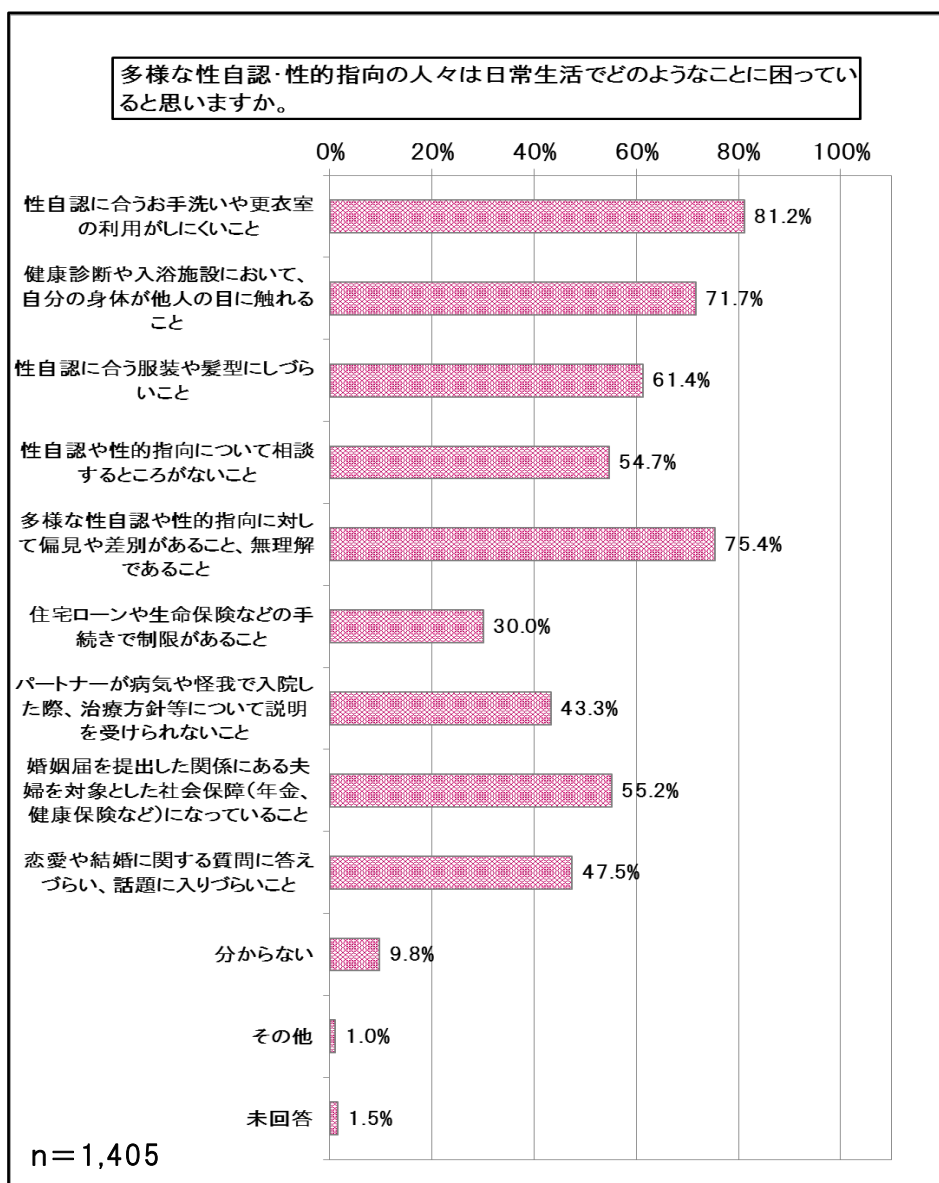


豊島区は、これまでも多様な性自認・性的指向に関する取組みを様々行ってきたが、2019年に改正した男女共同参画推進条例においても、すべての人の人権と多様性の尊重をうたっている。日々、業務で区民の方に接する職員が率先して多様な性自認・性的指向に関する知識を身に付け、当事者の方にも適切な対応ができることが求められている。2017年9月「豊島区職員の多様な性自認・性的指向に関する意識・実態調査」を実施した結果、多様な性自認・性的指向における認知については以下のような結果が出ていた。

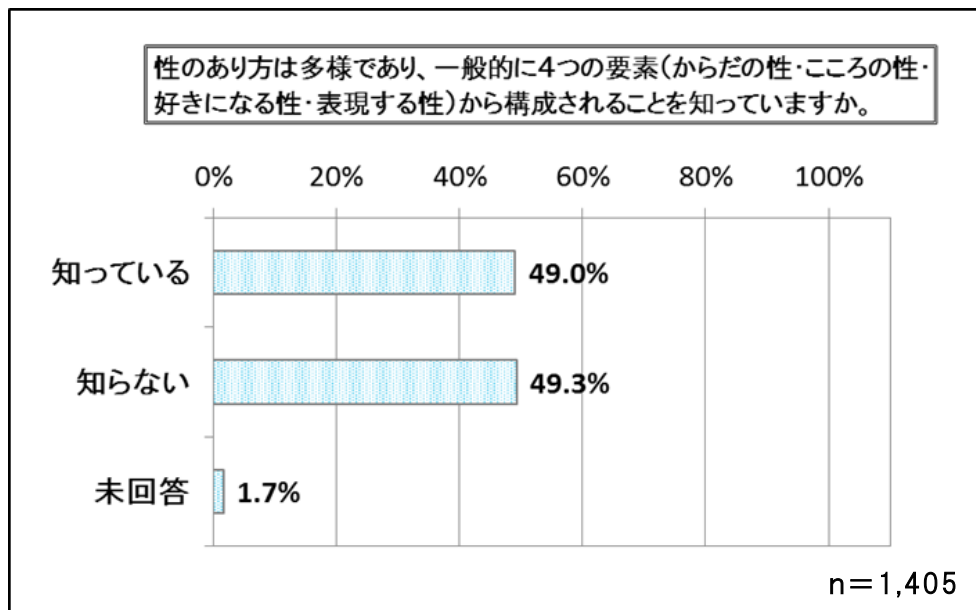


※アメリカ精神医学会発行の「精神障害診断の手引き第5版」においては、「性別違和」が使用されているが、国内ではまだ「性同一性障害」が使用されている。

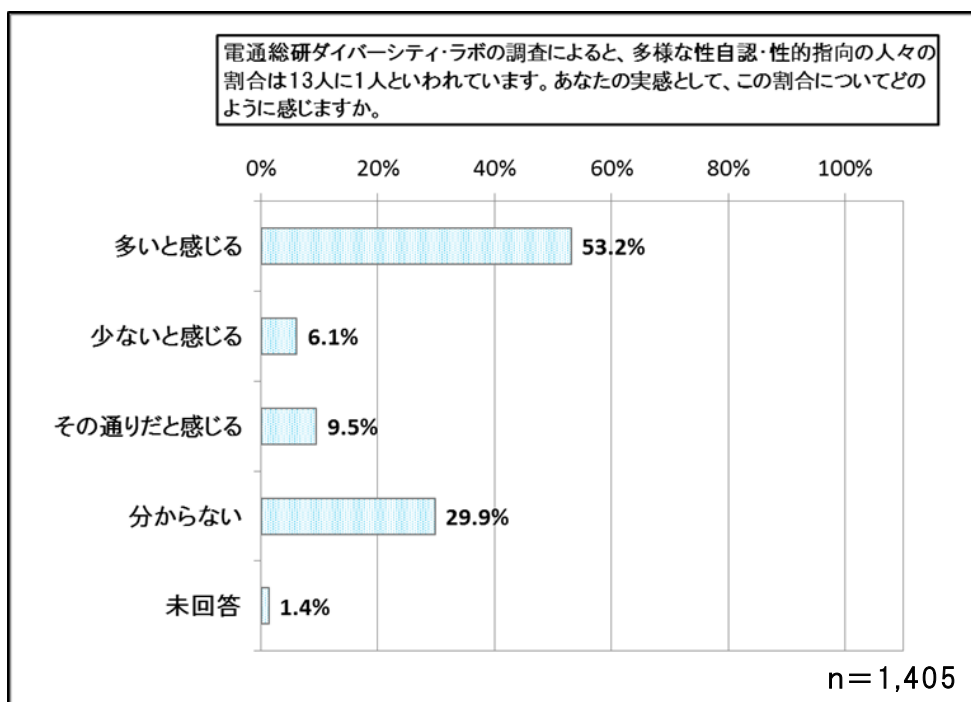
「レズビアン」、「ゲイ」、「バイセクシュアル」、「性同一性障害」という言葉を聞いたことがある職員は全体で 90%を超えているが、それに比べ、「トランスジェンダー」は 77.5%、「LGBT」は 66.6%と低くなっている。また、正しい意味を知っている比率については、「レズビアン」と「ゲイ」は、全体の 90%以上の職員が内容を知っていた。一方、「トランスジェンダー」は 65.7%、「性同一性障害」は 78.8%、「LGBT」については 57.5%の職員しか内容を知らなかった。



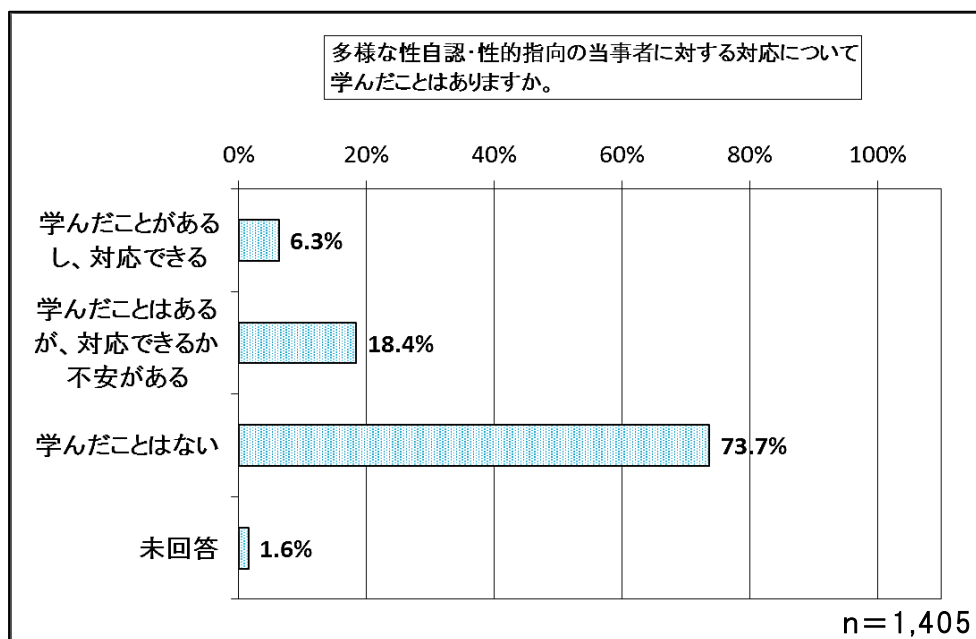
「性自認に合うお手洗いや更衣室の利用がしにくいこと」は、最も多くの職員(81.2%)が「困っている」と回答している。しかし、「住宅ローンや生命保険などの手続きで制限があること」(30.0%)や「パートナーが病気や怪我で入院した際、治療方針等について説明を受けられないこと」(43.3%)、「恋愛や結婚に関する質問に答えづらい、話題に入りづらいこと」(47.5%)については、50%を下回っている。



4つの要素を知っている職員(49.0%)と知らない職員(49.3%)は、ほぼ同数となった。



「多様な性自認・性的指向の人々の割合は13人に1人」に対する実感について、「多いと感じる」と回答した職員が全体の53.2%で最も多く、「分からない」(29.9%)、「その通りだと感じる」(9.5%)と続いている。



多様な性自認・性的指向の当事者に対する対応について「学んだことはない」と回答した職員は 73.7%で最も多く、「学んだことはあるが、対応できるか不安がある」(18.4%)、「学んだことがあるし、対応できる」(6.3%)と続いている。

学んだ方法については「独学(本・インターネットなど)」が最も多く、その他「授業や講義」、「講座・セミナー」、「区研修」などがある。

2017年9月時点で、多様な性自認・性的指向に関する職員の理解は進んでいないことが伺える結果となった。また、当事者に対して「対応ができる」と思っている職員は6.3%と非常に少なかった。

職員が多様な性自認・性的指向の人々と接する上では、適切な配慮と対応が強く求められるが、そのためにはまず、正しい知識を身に付け、理解を深めることが重要である。





### 3. 多様な性自認・性的指向のあり方

#### (1) 多様な性自認・性的指向を構成する4つの要素

性自認や性的指向のあり方は、大きく分けて4つの要素から成り立っている。それぞれの要素自体が多様であり、その組み合わせもまた多様である。



- ① 性自認(ジェンダー・アイデンティティ/Gender Identity)
- ② 身体的な性別
- ③ 性的指向(セクシュアル・オリエンテーション/Sexual Orientation)
- ④ 性表現

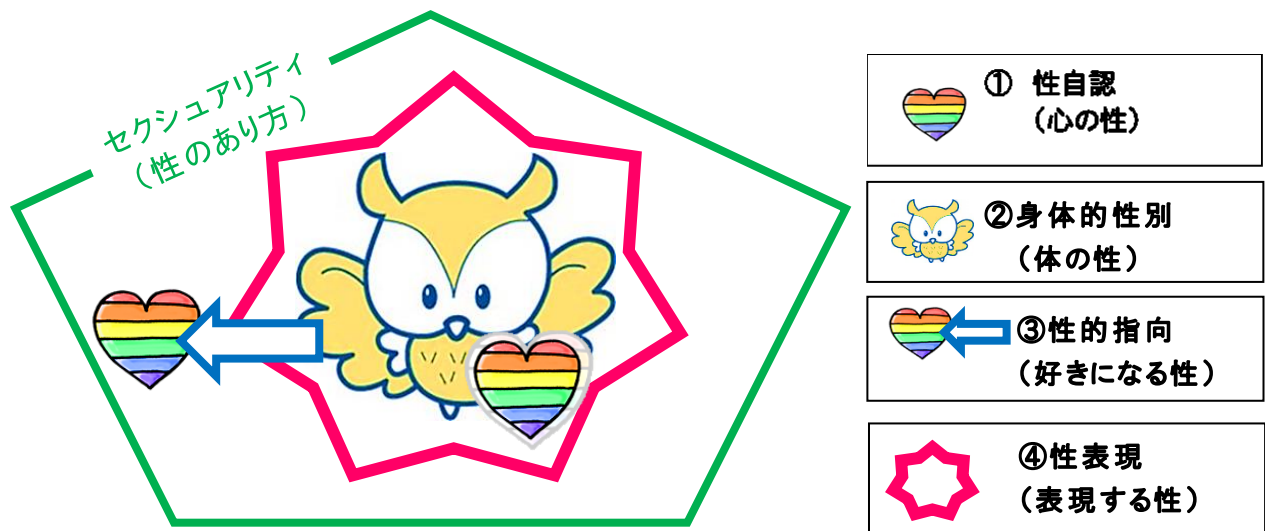
- ① 性自認は、自分の性別をどのように認識しているかを指し、一般的に「心の性」といわれる。自分は女性、あるいは男性、とはっきり認識している人もいれば、女性であり、男性でもある、女性と男性の間である、どちらでもない、性自認が分からない、決めたくない等、様々な人がいる。
- ② 身体的な性別<sup>(6)</sup>は、基本的に身体的特徴を基にした性別を指す。しかし、疾患等で「女性/男性」と二分できないこともある。
- ③ 性的指向は、恋愛感情や性的関心がどのような対象に向いているか、向いていないかを指している。性的指向が異性に向いている「異性愛(ヘテロセクシュアル/Heterosexual)」、同性に向いている「同性愛(ホモセクシュアル/Homosexual)」、女性と男性の両方に向く「両性愛(バイセクシュアル/Bisexual)」などがある。このほか、どのような対象にも恋愛感情や性的関心を抱かない「無性愛(アセクシュアル/Asexual)」や、相手の性別を問わない「全性愛(パンセクシュアル/Pansexual)」などがある。
- ④ 性表現は、服装や立ち振る舞い等、外部に向けて自分の性をどのように表現しているかを指す。

●●●●● SOGI(ソジ・ソギ)とは ●●●●●

性を構成する要素のうち、性的指向(Sexual Orientation)と性自認(Gender Identity)の頭文字をとった略称。  
特定の人々をさす言葉ではなく、すべての人が持っている属性のことです。  
性のあり方はグラデーションで、ひとりひとり違っています。

<sup>6</sup> 出生時の身体的特徴を基にして戸籍上の性別が決められるので、戸籍上の性別と同義でもある。





## (2) 医学の視点からみる「性自認・性的指向」

性の多様性を表現するとき、「LGBT(エルジービーティー)」という言葉がよく使われている。「LGBT」は、「Lesbian(レズビアン)」、「ゲイ(Gay)」、「バイセクシュアル(Bisexual)」、「トランスジェンダー(Transgender)」の頭文字を並べた言葉で、現在、多様な性自認・性的指向の人々を包括的に表す言葉として用いられている。しかし「LGBT」は、性自認や性的指向のほんの一部を表しており、実際はこの言葉に集約できないほど、性のあり方は多様である。

性自認と性的指向をめぐるのは、精神医学の分野で様々な議論が行われてきた。まず性自認についての海外における動きとしては、2013年にアメリカ精神医学会が発表した『精神疾患および障害に関する統計と診断マニュアル第5版(DSM-5)』において、これまで使用されていた「性同一性障害」という診断名が「性別違和」に変更された。また2018年6月、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(ICD)』(以下、ICD)が改訂され、性同一性障害が「精神疾患」の分類から外され、「性保健健康関連の病態」という分類に入った。名称も変更され、厚生労働省は「性別不合」という仮訳を示している。<sup>7</sup>

そして、国内の動きとしては、2004年に『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、一定の要件を満たすと、戸籍上の性別を変更<sup>8</sup>できるようになっている。

次に、性的指向についての海外における動きは、1987年にDSMから同性愛に関する記述が削除されたほか、1992年にはWHOも、ICDの改訂第10版において、「同性愛はいかなる意味でも治療の対象とならない」と宣言している。

国内においては、1994年にICDを公式基準として採用し、翌年、日本精神神経学会も同分類を尊重するという見解を出している。

<sup>7</sup> 同省は3年ほどかけて正式な和訳を検討する。

<sup>8</sup> 2018年4月から戸籍上の性別変更の要件である性別適合手術が保険適用になった。



### (3)身近な存在である当事者

2018年10月に電通総研ダイバーシティラボが実施した「LGBT調査2018」によると、多様な性自認・性的指向の当事者に該当する人の割合は8.9%という結果が出ている(2018年7月名古屋市が実施した「性的少数者など性別にかかわる市民意識調査」では、1.6%という結果が出ている)。<sup>9)</sup>日本の総人口は、現在1億2642万人<sup>10)</sup>であり、約1125万人(約11人に1人)が当事者であるということになる。「自分の周りに当事者はいない」と思っている人は少ないが、実際は、学校や職場、友人・知人の付き合いの中で、誰もが既に当事者に接している。自分の周りにいないと思うのは、当事者がカミングアウトしていない、あるいは差別や偏見を恐れて言えない状況に置かれているからであり、当事者がいないからではないことを理解することが重要である。メディア等で活躍する、いわゆる「オネエタレント」のイメージが先行し、全ての当事者が、奇抜な服装や特徴的な言動をすと思いがちだが、実際は特殊な人々ではなく、ごく普通に生活している人々である。自分の周りに当事者がいる、あるいは周囲の人々の家族や友人、パートナーの中に当事者がいるという前提で、日頃から言動に配慮することが重要である。



## 4. 日常生活・社会生活における困難

### (1)多様な性自認・性的指向の人々が困っていること

多様な性自認・性的指向に関する偏見や差別、無理解があるために、当事者は生活の様々な場面において困難を抱えていることがある。困難の内容は、当事者の性自認・性的指向、年齢、置かれている環境等によって様々であるが、一例を下記に紹介する。

#### 《子ども・教育》

- 学校で「男のくせに」、「気持ち悪い」、「ホモ」、「おかま」、「レズ」などと、侮蔑的な言葉を投げかけられ、自尊心が深く傷つけられた。
- 他の人に体を見られる心配や、他の人の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。
- 学校行事において男女で色分けをしたり、役割を決めていたりするため、自分が望まない色をあてがわれたり、好まない役割を担わされた。

<sup>9)</sup> ①電通 LGBT 調査 2018 概要 調査対象：20～59 歳の個人 6,229 名、調査対象エリア：全国、調査時期：2018 年 10 月 26 日～29 日、調査方法：インターネット調査

②性的少数者など性別にかかわる市民意識調査概要 調査対象：10,000 名、調査対象エリア：名古屋市全域、調査時期：2018 年 7 月 17 日～31 日、調査方法：郵送配布・郵送回収前回、電通 LGBT 調査 2015 の調査結果を記載したため、今回も引き続き、電通の結果を記載する。

<sup>10)</sup> 総務省統計局 人口推計 2018 年 12 月 1 日現在(概算値)による。

<https://www.stat.go.jp/data/jinsui/new.html> (アクセス日：2019 年 1 月 9 日)

- 学校の教員を含めて、身近にカミングアウトしている大人がいなかったため、自分のロールモデルが見つけれなかった。
- 学生証に性別欄があるため、見た目の性別と違うとして、別人と疑われ、性同一性障害であることが周囲に知られた。

#### 《就労》

- 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、辞職を強要されたりした。
- カミングアウトしたら、「あいつはホモ／レズだから気をつけろ」と職場内でいいふらされた。
- 営業職を希望していたが、「オカマっぽい人に営業はやらせられない」と言われ、業務内容を制限された。
- 会社の更衣室・制服・社員寮・宿泊研修等での男女分けがあり、戸籍性でしか利用できなかった。
- 職場の健康診断の際、人前で服を脱がなければならず、不快な思いをした。
- 性別違和があるにもかかわらず、戸籍上の性の姿を強制されたり、性自認の性別の服装を非難され、苦痛を感じた。
- 「レズビアンは女が好きなんだろう」と言われ、同僚の社員から男性向けのポルノ雑誌を無理やり見せられた。
- 職場で安心感が得られず、常に緊張感を強いられただため、メンタルに不調をきたし、強い孤独感を感じ、休職や辞職につながった。

#### 《医療》

- 病院でパートナーが死亡したが、診療経過や死亡原因等の診療情報を提供してもらうことができなかった。
- 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。
- 認知症・意識不明状態のパートナーについて、外科手術が必要となったが、法律上の親族の同意が必要だと言われ、スムーズに治療を受けることができなかった。
- 認知症・意識不明状態の患者について、どのような治療を行うかを決める場合に、患者の同性パートナーの意向が考慮されなかったり、他の親族よりも軽視されたりした。
- 医療機関の受付では戸籍上の名前と呼ばれるため、受診しづらくなった。
- 入院の際、自分の性自認とは異なる共同病室へ配置され、入院生活が苦痛だった。
- 性自認・性的指向に困難を抱えている場合に特有の医療ニーズに沿って安心して受診できる医療機関が地域になく、健康を害されてしまった。
- 性同一性障害について相談できる医療機関が身近にないため、遠方の病院に夜行バスで通院しているが、貯金が底をつき、途中で受診を断念せざるを得なかった。

出典：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「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(第2版)」より

## (2)性自認・性的指向に関する「カミングアウト」と「アウティング」について

### ①「カミングアウト」における困難と影響

「カミングアウト」とは、自らのセクシュアリティを自覚し、他人に開示することを指す。カミングアウトをする・しないは、個人のプライバシーに関わることであり、当事者個人が選択すべきものである。豊島区では、豊島区男女共同参画推進条例第7条第5項において「カミングアウトの強制や禁止」を禁止している。

しかし、本人の性自認や性的指向を理由に差別やいじめ(例えば侮辱的な言動、自認する性と異なる性別での生活の強要、同性パートナーを家族として認識してもらえない、解雇や内定取り消し、業務内容の制限など)を受けていたり、それがきっかけで、心や体の不調を抱えていたりする場合、支援を求めるために、どうしてもカミングアウトが必要になる。だが、周囲の理解が進んでいないと、本人がカミングアウトすることは非常に困難であり、そのために、必要な支援が受けられない可能性があることに留意する。

カミングアウトしていない(できない)場合、当事者は、学校や会社などでの様々な場面や、話題の中で困難を抱えながら生活しており、日常の些細な会話にも真実とは異なる内容を語らなければならない状況に置かれている。その一方で、カミングアウトした場合に被るリスクや困難も抱えている。例えば、相手との人間関係が壊れるのではないか、言いふらされてその地域や職場にいられないのではないかという懸念や、異動や退職勧奨等の差別的取り扱いやハラスメントを受ける可能性などである。カミングアウトの背景にはこのような状況があることを認識する必要がある。

カミングアウトをされた場合は、当事者が勇気を出して話していることを理解し、肯定的に受け止めることが重要である。同時に、どの人に伝えているか、誰に伝えて良いのかを教えてもらい、本人が承認していない範囲の人には話してはならない。

カミングアウトはあくまで、一人ひとりに対して行われるものであり、集団に対して行われるようなことは極めて稀である。同意や確認のない第三者との共有は、容易に「アウティング」につながることに注意する。



## ②「アウトティング」とその影響

カミングアウトが、自らの意志で自らが望む相手に、自分のセクシュアリティを開示するのに対して、アウトティングは、ある人のセクシュアリティについて、本人の承諾がないまま、第三者に暴露する行為を指す。口頭で話すほか、SNS 等で情報を流す行為もアウトティングにあたる。豊島区では、豊島区男女共同参画推進条例第 7 条第 6 項において「アウトティング」を禁止しており、アウトティングは、プライバシーを侵害する行為で、重大な人権侵害であり、時にアウトティングされた被害者が生命を失う可能性もある。実際、2015 年に大学院生が、アウトティングの被害に遭い、校舎から転落死した事件が起こっている。それが、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、本人のセクシュアリティが知られてしまった場合はアウトティングになる。例えば、当事者から相談を受けた側が、困りごとを解決しようと本人の承諾なしに、第三者にその内容や対応について相談した場合などである。第三者に、当事者のセクシュアリティについて話す場合は、誰にどのような内容を話すのか、なぜ話す必要があるのか、必ず本人に説明し、了承を得なければならない(ただし、本人の生命に関わり、かつ緊急の場合にチームで取り組む必要がある場合はこの限りではない)。

「アウトティング」が起こった場合は、被害者への謝罪等一般的なハラスメント被害に対する事後対応の他に、本人の同意を得ない情報が広まった範囲を確認し、本人と共有すること、更なるアウトティングが起こらないように、広まった範囲内における情報管理の徹底などを適切に行うことが大切である。

### ◆◆コラム『使用に注意を要する言葉』◆◆

性の多様性を表現する言葉はたくさんありますが、これまでの歴史においてネガティブな文脈で使用されてきた言葉もあるので、注意が必要です。正しい言葉を知って、使用することが大切です。

#### 《注意を要する言葉》

ノーマル、普通の人、おとこおんな、レズ、ホモ、  
オカマ、オナベ、ニューハーフ等

当事者の中で、自分のことを「オカマ」、「レズ」などと、あえて自虐的な表現を使うことで、ネガティブなイメージを払拭しようとする人もいます。しかし、周囲が同じように「オカマ」、「レズ」と呼ぶのは意味合いが異なります。自分で自分のことをそのように呼ぶことは平気でも、他の人に言われると傷ついたりすることがあるからです。

参照：遠藤まめた

『先生と親のための LGBT ガイド もしあなたがカミングアウトされたなら』(2016) P101

## 【2】職員等及び教職員に求められる配慮・対応

本区は、性別などの違いに関係なく、区民一人ひとりの個性が尊重され、自分らしく生きられる「男女共同参画都市」を目指している。職員等及び教職員は、日々の業務を通し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る。一人ひとりが公務に従事する立場として、全ての区民の人権を尊重し、配慮ある対応を行うことは非常に重要である。また、各課においても、その所管事業において、どのような配慮や対応ができるか検討することが求められる。

しかし、職員等及び教職員が多様な性自認・性的指向の人々に対して差別や偏見があったり、誤った認識を持っていたりする場合、適切な対応をすることはできない。そこで、研修を行い、適切な対応が行われるよう理解促進することが大切である。



### ＜当事者に対する配慮・対応における重要な点＞

- 「多様な性自認・性的指向」に関する正しい知識を持つ。
- 当事者の要望をよく聴いて受け止め、可能な範囲で配慮・対応する。  
その場の状況や周囲の人々の心情にも配慮し、必要に応じて周囲の人々に十分な説明をして理解を求める。
- いかなる場合も、当事者のセクシュアリティをアウティングしない。

## 1. 区民に対する配慮・対応



### (1) 窓口業務や相談サービス等における配慮・対応

#### ① 多様な性自認・性的指向の区民に対応する際の留意点

区役所の各種窓口や区民専門相談等の相談サービスに従事する職員等は、多様な性自認・性的指向の区民に接する機会が多いと想定されるため、不適切な言動をしないよう十分留意する。特に、見た目の性別と戸籍上の性別が異なっている当事者の場合、必要な手続きのために自分の性別等について一から説明することは大きな精神的負担となるため、本人確認は必要最小限に留めるのが望ましい。

### 《窓口業務および相談サービスにおける配慮・対応例》

- 当事者の区民から希望があり、可能な場合は、個室等、プライバシーが守られる場所での対応をする。
- 本人確認書類（保険証、マイナンバーカード等）を確認する際、見た目の性別と書類上の性別が異なっている場合は、慎重に対応する。例えば、他の来庁者がいるような場所では、なるべく声を小さくして話す、筆談、書類の該当箇所を指さして確認をする等の工夫をする。
- 窓口で本人を呼ぶ場合、番号等、他の来庁者に氏名が分からないように配慮して呼ぶ。名前で呼ぶ必要がある場合は、名字だけにする等の配慮をする。
- 手続き上、他の窓口に関与が必要がある場合は、事前に本人に了承を得た上で、配慮して引き継ぐようにする。

#### ②区民に関わる書類等の性別欄について

区が裁量権をもつ書類における性別欄については、合理的必要性を十分検討し、必要のない性別欄は削除する。なお、性別欄の有無について合理的必要性を判断する際には、以下の視点をもって行うこととする。

- 男女のニーズの違いを明確にし、政策に反映させる必要があるか。
- 統計上、性別を知る必要があるか。
- 本人確認の要件として、性別も必要か。

性別欄を設ける場合は、可能な限りその必要性について記載することや、性別を選択する形式ではなく、自認する性を記入する形式にするなど、書類の目的に応じた配慮を行う。

#### 【記載例 1】

性別 ( )

#### 【記載例 2】

性別 ①男 ②女 ③( )

## (2)公共施設における配慮・対応

### ①施設内の設備利用に係る配慮・対応

多様な性自認・性的指向の区民が、施設内にある、性別によって区別される

設備の利用(トイレや更衣室等)について配慮を求めた場合、批判や否定をせず  
に受容することが求められる。本人の希望に寄り添う対応が望ましいが、施設によ  
っては、設備上の制約があることを説明したり、他の利用者の心情に配慮する必  
要性について理解を促したりすることが重要である。

見た目の性別と性自認が異なる人で、性自認に合った設備利用を希望してい  
る場合、公共施設という特性上から他の利用者への配慮が特に求められる。例  
えば、トイレに関しては、本人の希望や心情を受容し、本人と話し合っ  
て理解を得た上で、多目的トイレの利用を検討していただくのが望ましい。この  
場合の対応は、他の利用者に配慮する必要から行うもので、多様な性自認・性  
的指向の区民に多目的トイレの利用を自動的に促したり、強制したりするもの  
ではない。また、この時、多目的トイレの利用をすることで、本人の意図しな  
いところでのアウティングに繋がらないように配慮することが重要である。

更衣室の利用においては、他の利用者と時間をずらして利用する、空いてい  
る部屋を更衣室として代用するなどの工夫が考えられる。こういった場合にお  
いても、多様な性自認・性的指向の当事者と他の利用者の双方の理解を求  
める必要がある。

## ②貸室の利用についての配慮・対応

区民に貸室業務を行っている公共施設は、利用者の性自認・性的指向のみを  
理由に利用の可否を判断しない。また、施設の利用目的が多様な性自認・性  
的指向に関する場合(多様な性自認・性的指向についての講座や勉強会、研修  
の開催等)も、その利用目的のみを理由に利用の可否を判断しない。

## (3) 福祉サービスにおける配慮・対応

高齢者や障害のある方の中にも、多様な性自認・性的指向の当事者がいる。  
当事者の区民が安心して福祉サービスを利用できるようにすることはもちろん、  
当事者を支える家族に対しても配慮が求められる。

## (4) 災害時における配慮・対応

災害が起こった際は、行政も被災者も特別な状況となるため、すべてに  
対応することは難しいが、多様な性自認・性的指向の被災者の配慮につ  
いて検討することは大切である。『救援センター運営マニュアル』改訂等  
の際は、高齢者や障害者、病気を持つ人、子ども、女性、外国人等と同  
様、配慮の対象に加えて記載することが望ましい。

救援センターの運営に携わる職員は、被災者の中に当事者が一定程度い  
ることを念頭において、対応することが望ましい。また、防災訓練につ  
いても、被災者の中に当事者が一定程度いることを想定し、行うことが  
望まれる。



《災害発生時に困ったこと・不安に思ったことの一例》

- 救援センターで、世帯ごと、男女別で取り扱われることが多い。
- 救援物資（生理用品、衣服、下着、髭剃り、化粧品、治療薬）について、登録されている性別ごとに配布されたため、必要な物資を受け取りづらかった。  
（例）トランスジェンダーの男性（FtM）<sup>11</sup>が、避難中に男性ホルモンの投与が難しくなることで月経が再開し、生理用品が必要になるケースがある。しかし、見た目の性別が男性であるために、周囲の視線が気になり、生理用品を受け取りにくい等がある。
- 性別移行の為の治療中に罹災したが、十分なホルモン剤等が入手できず、治療を中断・断念せざるを得なかったため、体調が著しく悪化した。
- 救援センター内で性自認や性的指向に係る問題（ハラスメントや設備利用に関すること等）について、誰に相談してよいのか分からなかった。
- 救援センター内で性的指向を暴露されてしまい、周囲から嫌がらせを受けたため、救援センターを離れざるを得なかった。
- 救援センター内の設備（トイレ、更衣室、シャワー）を利用したいが、男女別のものしかなく、見た目の性別と性自認が異なるために利用しづらかった。
- 救援センターでパートナーの所在を確認しようとしたところ、親族でないことを理由に情報提供を拒まれ、確認できなかった。
- 救援センターで、性自認や性的指向への配慮を求めたところ、「こんな大変な時にわがまを言わないで欲しい」とたしなめられた。
- 周囲の視線が気になり、救援センター内で同性パートナーと一緒に寝起きすることができず、不安な毎日を過ごすこととなった。

まずは、上記の例の内容を認識し、当事者の困りごと、不安に思う気持ちを受け止めるような意識を持つことが重要である。



<sup>11</sup> Female to Male の略。体の性別が女性で、心の性別が男性の人



◆◆コラム『トランスジェンダーの方に起こり得る精神的・身体的な影響』◆◆

災害時でホルモン剤の入手が難しい場合、ホルモン治療を継続することができなくなり、心と体に様々な影響が出てくる場合があります。

《すでに生殖腺（卵巣や精巣）を除去している方の場合》

ホルモン剤を補充することは健康維持において不可欠です。災害時は、誰しも精神的不安が強くなりますが、当事者はホルモン剤が手に入らないことで、ホルモンバランスが乱れ、精神的・身体的不調が起きます。

- 気分の落ち込み、無気力、うつ
- 動悸、息切れ、睡眠障害（不眠、眠りが浅い）
- 肩こり、手足の痛み、頭痛、めまい、吐き気
- 更年期症状の悪化（イライラ、ほてり、激しい発汗）

《生殖腺を除去していない方の場合》

治療前の性別の特徴が戻ってくるが多く、見た目に変化が生じます。そのため、定期的にホルモン剤の補充を行っている人は、現在の見た目を極力維持する必要があります。ホルモン剤が手に入らない場合、周囲の避難者の目が気になって、救援センターに居づらくなる、不安によるパニック障害を発症する等で仮設住宅等に引きこもりがちになる可能性があります。

## 2. 児童・生徒に対する配慮・対応



2016年4月、文部科学省から『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)』が発出され、多様な性自認・性的指向の児童・生徒に対する具体的な配慮事項について示された。また、2017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、学校全体で理解を醸成していくことが重要である。また、日頃から児童・生徒が過ごす機会が多い子どもスキップ、区民ひろば、図書館等に、勤務する職員等に対しても、理解を促すことが必要である。なお、まだ自分のセクシュアリティについて無自覚である幼児に対しても、人権尊重の視点をもって、「個」を尊重しながら接することが求められる。



児童・生徒に対する、さまざまな場面における配慮・対応について示していく前に、前提となる重要な点を以下に挙げておく。

### ＜児童・生徒に対する配慮・対応における重要な点＞

- 児童・生徒の中に、多様な性自認・性的指向の当事者が一定程度いることを認識する。
- 差別やいじめ防止の観点から、多様な性自認・性的指向に関して学校全体で理解を促進し、それぞれの「個」が尊重される環境を整える。
- 相談があった際に否定や批判をせず、本人の気持ちや希望を丁寧に聞き、真摯に受け止めて対応する。また、どのような配慮・対応を希望しているかは、一人ひとり異なっているため、一元的な対応をしないように留意する。
- 多様な性自認・性的指向の児童・生徒を、“特別な子ども”として対応しない。様々な個性の一つとして受容する。また、当事者である児童・生徒への配慮・対応は、その他の児童・生徒と等しく行われるもので、“特別扱い”ではないことを認識する。
- 児童・生徒の性自認・性的指向に関する配慮・対応については、2017年3月に策定された『人権教育プログラム(学校教育編)』(東京都教育委員会)を基本とし、区長部局と教育委員会が密に連携を図り、推進していく。

### (1) 学校生活上の配慮・対応

#### ① 多様な性自認・性的指向に関する相談体制の整備

自分の性別が何であるか、恋愛感情や性的関心をどの対象に抱くかなど、性自認や性的指向は、成長するにしたがって自然に感じ取ったり、無意識に自覚したりするものである。児童・生徒によっては、自分の性別や体に強い違和感を覚えたり、恋愛対象が同性であったりなど、周囲と異なる自分を受け入れることができず、深く悩んで

しまうことが起こりうる。現在、児童・生徒が、本人の性自認や性的指向について相談できる場所は多くなく、学校は家庭以外で悩みを相談できる場所として機能すべきである。全ての教職員や関係者(以下「教職員等」という。)は、多様な性自認・性的指向について理解し、児童・生徒を不用意な言葉で傷つけないようにすることが重要である。

実際の相談内容は、友人関係・恋愛関係における悩みから、設備利用、服装・髪型など、多岐にわたることが想定される。児童・生徒から相談を受けた際は、担任など一部の教員だけで抱え込まず、管理職、スクールカウンセラー、養護教諭など、複数の教職員等が連携して対応にあたる必要がある。



児童・生徒が自分自身のセクシュアリティを可能な限り秘匿しておきたい場合があること等に留意しつつ、本人に対し、教職員等の間で情報を共有する意図を十分に説明し、対応を進めることが重要である。

また、連携する対象には、本人の保護者も含まれている。児童・生徒によっては、保護者に自分のセクシュアリティについて伝えていない場合があるため、本人の同意なく、教職員等から相談の内容を伝えないように十分留意する。



学校の中だけで対応することが難しい相談内容の場合、外部の相談機関や専門窓口にご相談したり、本人に相談機関の情報を紹介したりする必要がある。そこで、『人権教育プログラム』の主旨も踏まえ、学校内外に「サポートチーム」作り検討していくことが重要である。また、児童・生徒が、外部の相談機関等を利用して始めても、本人の様子や相談の状況について定期的に聞き取りをするなど、継続的に支援していくことが求められる。

## ②設備利用についての配慮・対応

トイレや更衣室等の利用については、施設面の制約を考慮しつつ、可能な限り、本人の希望に寄り添うことが望ましい。一人ひとり求める対応が異なるので、本人(必要であれば、保護者を交えて)とよく話し合い、どのように対応していくのか共に考えていくことが重要である。例えば、トイレの利用については、自認している性別のトイレを利用したい場合もあれば、職員用トイレ、多目的トイレの利用を希望する場合もあり、決まった対応があるわけではないので注意する。本人の性自認に沿ったトイレ利用の希望がある場合、まず本人に対して、自身のセクシュアリティが知られてしまうリスクについて説明し、それを踏まえてどのような対応をするか、よく話し合うことが重要である。そして、周囲の児童・生徒にも当事者の希望について十分説明し、理解を求めることが必要である。

体育の授業等で着替えが必要な際も、どの場所を使用するかについて、施設面の制約を考慮しつつ、可能な限り、本人の希望に寄り添うよう検討する。トイレの利用と同様に周囲の児童・生徒に十分説明し、理解を求めることが必要である。お互いの体を見る／見られる状況が発生する場であることから、空いている教室の利用や使用する時間帯をずらすなど、プライバシーを保護するための工夫が求められる。

その他、健康診断や宿泊行事等で体を露出せざるを得ない場面においても、同様の配慮が求められる。健康診断においては、他の児童・生徒と受診時間をずらす、宿泊行事の場合は、部屋割りや入浴時間などに配慮する必要がある。

設備利用においては、いずれの場合も、当事者である児童・生徒の希望に寄り添うために十分話し合うことが基本である。その際、まず本人に本人のセクシュアリティについて周囲が知ってしまうリスク等についても説明し、また、周りの児童・生徒（または保護者）に対しても理解を求め、誰もが気持ちよく利用できるように調整していくことが重要である。

#### ③身だしなみ(髪型・服装)、通称名の使用について

髪型・服装(普段着、制服、水着、体操着、ユニフォーム等)について、児童・生徒(または保護者)から、本人が自認する性別に合わせたいという相談があった場合、可能な範囲で認めるように検討する。

また、学校内で、本名と異なる性自認に合わせた通称名の使用を希望している場合、可能な範囲でその使用を認めるように検討する。認められない場合は、必要な時以外は名字で呼び、フルネームで呼ぶことを避けるなど、本人の心情に対する配慮が求められる。

#### ④多様な性自認・性的指向に関する情報を得られる環境づくりについて

児童・生徒が、多様な性自認・性的指向に関する情報を自力で得ることは容易でないと考えられる。そのため、子どもたちが一日の大半を過ごしている学校に、情報を得る手段が複数あることが望ましい。例えば、多様な性自認・性的指向について書かれた本や、当事者が自身の成長過程や過去の経験について綴った自叙伝等の関連書籍を配架することは一案である。配架場所については、当事者である児童・生徒や、周囲の子どもたちの心情に配慮して検討していく。また、学校全体でどの程度、多様な性自認・性的指向について理解が進んでいて、受容する環境が整えられているかを踏まえながら、検討していくことが重要である。

例えば、関連書籍を図書室に配架し、誰でも気軽に手に取れるようにする。また、保健室等も書籍の配架場所として検討できる。養護教諭は、日頃より児童・生徒から相談を受けることが多く、本人の性自認・性的指向について相談があった場合に、関連書籍があることで情報を提供することができる。加えて、プライバシーが守られる環境であるため、周囲の目が気になって本が読みづらい児童・生徒にとって有益と考えられる。

こうした取組みは、多様な性自認・性的指向に関する啓発と理解促進が期待できるほか、学校全体で多様な性のあり方を理解し、受容していく姿勢を示すことができる。

#### ⑤多様な性自認・性的指向について理解を深める指導の実施

人権教育の個別課題の一つとして、多様な性自認・性的指向について取り上げることが望まれる。人はそれぞれかけがえのない個性を持っており、性自認や性的指向

もその一つに過ぎない。お互いに尊重し合い、認め合うことの大切さを指導することは、いじめをなくす観点から重要である。

多様な性自認・性的指向について授業で扱う場合は、まず教職員が正しい知識を持ち、学校生活のあらゆる場面で、多様性を尊重する気持ちを見童・生徒が持てるように指導していくことが重要である。

#### ⑥進路指導における配慮について

見童・生徒にとって、自分の将来を考える機会となる進路指導においても、性自認・性的指向に配慮する視点が求められる。

近年、メディアで多様な性自認・性的指向の人々について取り上げられる機会が多くなったが、カミングアウトして活動している特定の著名人のイメージから、当事者としての生き方はこのような感じだと、当事者の見童・生徒が、ステレオタイプ的に決めつけてしまうことが想定される。メディアで取り上げられている生き方はあくまでも一例であり、当事者を形作っている情報の一部だけが発信されていることも少なくない。

進路指導においては、性自認・性的指向によって進路選択に制限を受けることなく、自分の希望する生き方を追求していけることを伝えていくことが大切である。

### (2)部活動や課外活動等における配慮・対応

部活動や課外活動等、通常の授業と異なる場面では、戸籍上の性別によって役割が設定されることが多く、戸籍上の性別と異なる性自認の見童・生徒にとって精神的苦痛となり得るため、適切な配慮と対応が求められる。

また、部活動で使用するユニフォームや物品についても、性別で異なる場合(色の違い／ズボン・スカートの違い等)は、本人の希望を聞いて、可能な範囲で配慮することが求められる。着替えをする場合も、更衣室の使用時間を他の見童・生徒とずらす、空いている教室を利用するなど、様々な配慮・工夫を行うことが必要である。

体育祭や合唱コンクールの参加についても、可能な範囲で、本人の希望に寄り添うことが望ましい。様々な制約で希望に添えない場合でも、本人がやりがいを持てるような参加の仕方について、本人とよく相談して決めていく。その際、周囲の見童・生徒の心情にも配慮し、本人と他の子どもたちの双方が気持ちよく参加できるようにすることが重要である。

### (3)課外活動先等に対する情報提供

多様な性自認・性的指向の見童・生徒が、課外活動等で学校以外の施設や宿泊施設等を訪れる必要がある際、当事者の見童・生徒に必要な配慮や対応について、本指針を配付して協力依頼することが望ましい。基本的に、該当する見童・生徒を特定して先方に伝える必要はないが、安全配慮等の理由でやむを得ない場合は、あらかじめ本人に説明し、了解を得てから伝えるようにする。

#### (4)事務手続き等における配慮・対応

児童・生徒に関わる書類（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改めて検討するのが望ましい。

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する。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する。

##### ◆◆ コラム 『通称名を使用している児童・生徒に対する配慮』 ◆◆

当事者の児童・生徒が、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、全学年の児童・生徒、全教職員のほか、来賓や保護者等も出席します。誤って児童・生徒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、十分配慮する必要があります。



### 3. 職場<sup>(12)</sup>における配慮・対応



2016年、男女雇用機会均等法に基づく『事業主が職場における性的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(セクハラ指針)』が改正され、被害を受けた人の性自認や性的指向に関わらず、当人に対する職場におけるセクシュアルハラスメントについても、セクハラの対象になることが明記された。<sup>(13)</sup>翌年、『事業主啓発用ガイドブック:公正な採用選考をめざして(平成29年度版)』が発出され、多様な性自認・性的指向に対する理解を深め、採用選考の場においては、応募者の性自認・性的指向ではなく、その人の人格を尊重し、選考するよう記載された。このように職場環境から採用選考まで、職場の様々な場面において配慮や対応が必要である旨が示されている。

2020年6月に施行された改正労働施策総合推進法における、いわゆる「パワーハラスメント防止規定」に基づく指針では「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」、すなわち「アウトティング」は、いわゆる「パワーハラスメント」に該当する例として挙げられた。そのため、各事業主は「アウトティング」を含むパワーハラスメントについて、禁止規定、規定に違反した場合の懲戒規定を組織内で整備し、これらの規定を周知・啓発する措置を行う義務や、相談窓口を設置し、相談に対して適切に対応できるようにする義務や、職場におけるパワーハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応の義務等が課された。また、指針では、個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発することが必要であるとし、義務となっているプライバシー保護を講ずるにあたっては、プライバシーに性自認・性的指向の個人情報を含むと規定されている。

多様な性自認・性的指向に係る差別や偏見をなくし、誰もが働きやすい職場づくりをしていくほか、職場における困りごとやハラスメントに丁寧に対応していくためには、特に所属長や学校長が、多様な性自認・性的指向に関する基礎知識を学び、当人に対する理解とともに適切な対応をすることが重要となる。

#### (1) 多様な性自認・性的指向を受容する職場づくり

事業主は、職場におけるハラスメントを行ってはならないことやハラスメントに起因する問題に対する労働者の関心と理解を深めるための研修を実施するなど、必要な配慮を行う必要がある。また、事業主自身や労働者も、他の労働者に対する言動に注意を払うことに努めなければならない。

##### ① 職員等及び教職員の呼称について

特に必要とする時以外は、基本的にフルネームで呼ぶことを避けるなど、当事者の

<sup>12</sup> 通常の勤務場所に限らず、出張先や他の事業所、区民の自宅など、職員が職務命令に従って職務を遂行する全ての場所を指す。なお本指針においては、新年会や歓迎会等の職員同士の宴席も、広義な「職場」と考える。

<sup>13</sup> 改正前の指針でも、多様な性自認・性的指向の人々に対する性的な言動について対処することが求められていたが、今回の改正によってより明確化された。

心情に配慮する。

## ②多様な性自認・性的指向に対する適切な言動

当事者の性自認や性的指向をからかったり、「ホモ、レズ、オネエ」等の差別的な表現を使用するほか、許可なく本人のセクシュアリティについて、第三者に話すこと(アウトティング)は、パワーハラスメントに含まれる場合があることを理解し、そのような行為を行わないようにする。

また、職場内で「ホモネタ」や「レズネタ」等を話さないようにする。実際、自分自身が当事者であることを明らかにしていない場合が圧倒的に多く、職場で性自認や性的指向を話題にして、面白おかしく話されることで、周囲の知らないところで傷ついている人がいることを想定する必要がある。これらの行為は当事者だけでなく、家族・親戚・パートナーの中に当事者がいる人にとっても、大変な精神的苦痛となることを認識する。

## (2)相談の配慮・対応について

当事者である職員等及び教職員は、本人の性自認・性的指向に基づきいじめや、設備利用(トイレ・更衣室等)、髪型・服装についてなど、働くにあたって様々な困難を抱えている可能性がある。当事者から相談があった場合は、否定や批判をせず、理解を示し、受け止めることが重要である。相談された内容については、本人の許可がない限り秘匿する。支援の為に他の職員等及び教職員や関係課、また、外部の支援機関や医療機関等と連携する必要がある場合は、本人に情報を共有する旨を説明し、許可を得てから行う。なお、事業主は、相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する義務がある。また相談窓口の担当者が相談内容や状況に応じ、適切に対応できるように体制を整備する。また相談者・行為者の性的指向・性自認などの機微な個人情報を含むプライバシーを保護するための必要な措置を行い、相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する必要がある。

### ①職場内の設備利用について

職場内の設備利用(トイレ・更衣室等)にあたっては、施設面の制約を考慮しつつ、本人とよく話し合っ、どのような対応ができるか検討していくことが求められる。

設備利用については、可能な限り、本人の希望に寄り添うことが望ましい。ただし、職員等と区民が同じ設備を利用するような環境の場合、利用者の職員等と区民双方の心情に配慮する必要がある。まず当事者には、本人のセクシュアリティが知られてしまうリスクについて説明し、どのような対応をするか、本人と十分話し合うことが重要である。次に、周囲に対して当事者が利用することについて説明し、理解を得ることが求められる

### ②身だしなみ(髪型・服装)について

職員の髪型や服装について、本人の性自認に合わせたいと相談があった場合は、本人の心情に配慮しながら、『としま身だしなみルール【全庁共通編】』の目的(「公



務に携わる者としての信用」と「お客様からの信頼」を得ることを踏まえて対応する。

### ③多様な性自認・性的指向に関するハラスメントについて

男女雇用機会均等法の改正に伴い、『セクハラ指針（事業主が職場における性的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）』に、多様な性自認・性的指向の人々に対する性的・差別的な言動についてもセクシュアルハラスメントに該当することが明記された。また、2020年6月に施行された改正労働施策総合推進法における、いわゆる「パワーハラスメント防止規定」に基づく指針では、性的指向・性自認に関する侮辱的な言動（SOGI ハラスメント）や性的指向・性自認の個人情報について、本人の了解を得ずに他の労働者に暴露すること（アウトティング）、パワーハラスメントに含まれると明記された。したがって、事業主は、多様な性自認・性的指向に関するハラスメントについても、職場におけるハラスメントの内容やハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、行為者について厳正に対処する旨の方針・対処の内容を規定し、労働者に周知・啓発しなければならない

豊島区では、『職場における総合的な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も明記し、職員の相談を受ける体制を整備しているが、相談を受ける場合は、アウトティングにならないよう、特に本人のプライバシー保護に十分留意する必要がある。

### (3)職員等の採用時等における配慮・対応について

職員等を採用する際、本人の性自認や性的指向、戸籍上の性別と一致しない容姿、服装、言動など、仕事の適性や能力以外の理由で不採用としない。採用選考時の申込書等の性別記載欄は削除し、採用面接を行う際は、希望者の性自認や性的指向について差別的な言動を取らないようにする。在職中は、本人の性自認や性的指向を理由として職務内容、異動、昇任に制限や不利益が生じないようにする。

トランスジェンダーで、特に性別移行の治療を行っている職員については、治療によって容貌が少しずつ変化していくことが想定される。また、性別適合手術を受けた場合は復帰までに時間がかかり、休暇を取得せざるを得ない状況がある。こうしたことから、周囲の目が気になって職場に居づらくなり、退職してしまうことが考えられる。本人が治療を受けながら、就業を継続できるように十分配慮することが重要である。

### (4)職場でのハラスメントにおける事後の迅速かつ適切な対応について

アウトティング等、ハラスメント被害が起こった場合、事業主は、事実関係を迅速かつ正確に確認する。また、速やかに被害者に対する配慮のための措置（被害者への謝罪、アウトティングの場合は本人の同意を得ない情報が広まった範囲の確認と共有や広まった範囲の情報管理の徹底など）を適正に行い、事実関係の確認後、行為者に対する措置を適切に行う。また、再発防止に向けた措置を講じる必要がある。

## (5)豊島区職員互助会の取組みについて

豊島区職員互助会は 2017 年から、事実婚関係である同性カップルに対し、結婚祝い金と病気見舞い金を給付する取組みを始めた。今後、多様な性自認・性的指向の人々の視点に立ち、他区の動きを参考にしながら、取組みの見直しを行うよう検討することが望ましい。

## (6)職員等及び教職員に関わる書類等の性別欄について

区が裁量権を持つ書類における性別欄については、合理的必要性を十分検討し、必要のない性別欄は削除する。

### 本指針に関する相談・問い合わせ先

豊島区立男女平等推進センター(エポック 10)

電話:03-5952-9501



### ◆◆ コラム『当事者は、学生の中にもいます！』 ◆◆

保育施設や学校等に教育実習で訪れる、養成課程の学生やインターンシップ生の中にも、多様な性自認・性的指向の当事者がいます。学生が通う学校等から、本人に対する配慮や対応を求められた際は、本人の希望に寄り添うことを前提とし、困難な点は本人とよく話し合っただけで対応を決めていくことが求められます。

### 【3】多様な性自認・性的指向に関する相談機関・支援団体

自分の性自認・性的指向についての悩みを相談したい時、他の当事者と出会って交流したい時、学校や職場でハラスメントを受けている時、多様な性自認・性的指向の人々が相談できる相談機関や支援団体があります。その多くは、同じ当事者によって運営されており、様々な相談(セクシュアリティ、家族・友人関係、恋愛相談、性感染症、法律関係等)に対応しています。

当事者だけではなく、当事者の家族や友人、パートナーからの相談を受けているところもあります。本人のセクシュアリティについて打ち明けられて、どのように受け止めてよいか分からない、本人を支える中で悩みや不安がある等の相談に応じています。また、同じ立場にある人々と悩みを分かち合う、交流の場を定期的で開催している団体もあります。下記より、様々なニーズに対応した相談機関、支援団体を紹介します。

※掲載している相談機関、支援団体は区があっせんしているものではありません。

#### 《豊島区内の相談機関》

##### 1. 情報提供

##### ①豊島区立男女平等推進センター(エポック10)

男女共同参画社会の実現に向けて、様々な事業を行っています。男女共同参画啓発事業の一環として、多様な性自認・性的指向の人々に対する理解促進の事業(講座、映画上映、関連書籍の貸し出し等)を行っています。

##### 相談形式

電話・対面 ※対面相談をご希望の場合は、一度電話をしてからお越し下さい。

##### 場所

東京都豊島区西池袋 2-37-4 としま産業振興プラザ(IKE・Biz)3階

##### 連絡先

電話:03-5952-9501

##### 内容

専門相談ではないので、主に情報提供を行う。

##### 対象者

区内在住・在勤・在学で性自認が女性の方

##### 日時

月曜～土曜:9時～17時、日曜(月1回):9時～17時

※ただし、12～13時を除く。年末年始・祝日は休み

##### HP

<https://www.city.toshima.lg.jp/049/kuse/danjo/004668.html>

## ②鬼子母神 plus・AIDS 知ろう館～池袋保健所・健康情報スペース～

多様な性自認・性的指向に関する情報を収集、展示しています。  
また、関連図書やビデオ等（一部を除く）の貸し出しも行っていきます。

### 場所

東京都豊島区東池袋 4-42-16 池袋保健所 1 階

### 連絡先

03-3987-4173(健康推進課 管理・事業グループ)

### 対象者

どなたでも

### 日時

月曜～金曜：8 時 30 分～17 時 ※年末年始、祝日は休み

### HP

<https://www.city.toshima.lg.jp/220/kosodate/ninshin/1507311455.html>

## 2. 心と体に関する相談

### ①池袋保健所／長崎健康相談所

心や体の悩みについての専門相談を行っています。  
(心と体の健康や病気についての相談が主になります。)

### 相談形式

電話・対面

### 場所

池袋保健所：東京都豊島区東池袋 4-42-16

長崎健康相談所：東京都豊島区长崎 3-6-24

### 連絡先

池袋保健所(健康推進課)：03-3987-4174

長崎健康相談所：03-3957-1191

### 相談内容

心と体の健康や病気に関する相談(保健師)

精神科医や精神保健福祉士による専門相談(予約制)

### 対象者

区内在住・在勤・在学

### 日時

月曜～金曜：8 時 30 分～17 時※年末年始、祝日は休み

**HP**

池袋保健所：

<https://www.city.toshima.lg.jp/208/kenko/kenko/kenkoiryokanren/013298.html>

長崎健康相談所：

<https://www.city.toshima.lg.jp/225/shisetsu/fukushi/002.html>

**②豊島区教育センター**

子どもの成長に伴って生じてくる様々な心配や悩みについての相談事業を行っています。

**相談形式**

電話・対面

**場所**

東京都豊島区雑司が谷 3-1-7

**連絡先**

来所相談(予約制):03-3971-7440

電話相談(匿名可):03-3983-0094

**相談内容**

子どもにまつわる相談、子どものセクシュアリティに関する相談

**対象者**

区内在住・在学の幼児から18歳までの子どもとご家族が対象

**日時**

月曜～土曜 9時～12時、13時～17時 ※日曜日・祝日・年末年始を除く

**HP**

<https://www.city.toshima.lg.jp/360/kosodate/gakko/sodan/010154.html>

**《東京都の相談窓口》**

**①Tokyo LGBT 相談 専門電話相談**

性自認・性的指向に関する様々な悩みや不安について電話相談を受け付けています。

**相談形式**

電話

**連絡先**

050-3647-1448

**対象者**

性自認・性的指向に関する様々な悩みや不安のある方、ご家族など

**日時**

火曜日・金曜日 18時～22時 ※祝日・年末年始除く

HP

[https://www.soumu.metro.tokyo.lg.jp/10jinken/page/lgbt\\_soudan.html](https://www.soumu.metro.tokyo.lg.jp/10jinken/page/lgbt_soudan.html)

## ②Tokyo LGBT 相談 専門電話相談(事業者の方向け)

企業における社内福利厚生制度の見直しや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。

相談形式

電話

連絡先

050-3138-4011

対象者

事業者

日時

火曜日・金曜日 10時～17時 ※祝日・年末年始除く

HP

[https://www.soumu.metro.tokyo.lg.jp/10jinken/page/lgbt\\_soudan.html](https://www.soumu.metro.tokyo.lg.jp/10jinken/page/lgbt_soudan.html)

## ③ Tokyo LGBT 相談 専門 LINE 相談

性自認・性的指向に関する様々な悩みや不安について、LINEによる相談を受け付けています。

相談形式

LINE

連絡先

LINE 公式アカウント名 「LGBT 相談@東京」

対象者

性自認・性的指向に関する様々な悩みや不安のある方、ご家族など

日時

月曜日・水曜日・木曜日 17時～22時 ※祝日・年末年始除く

HP

[https://www.soumu.metro.tokyo.lg.jp/10jinken/page/lgbt\\_soudan2.html](https://www.soumu.metro.tokyo.lg.jp/10jinken/page/lgbt_soudan2.html)

## 《民間の相談機関・支援団体》

### 1. 包括的な相談

#### ①SHIP にじいろキャビン(特定非営利活動法人 SHIP)

セクシュアル・マイノリティのためのコミュニティスペース。

**相談内容**

セクシュアリティに関する包括的な相談、性感染症、神奈川県内のコミュニティに関する情報も提供

**対象者**

セクシュアル・マイノリティの当事者、家族、友人

**HP**

<http://www2.ship-web.com/>

**②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)**

生活の中での悩み、性に関する悩み、災害による悩みなど様々な悩みを持つ人の悩みに寄り添って一緒に解決する方法を見つけます。

**相談内容**

3番:性暴力・DVに関する相談

4番:性別や同性愛などに関わる相談

**対象者**

どなたでも

**連絡先**

0120-279-338

**HP**

<https://www.since2011.net/yorisoi/>

**2. 法律等、専門的な相談**

**①レインボー相談(東京三弁護士会多摩支部)**

多様な性自認・性的指向の方が法律問題を抱えているときに利用できます。

**相談内容**

法律に関する相談

**対象者**

法律に関する相談を持つ方(性別・戸籍の変更、パートナーからのDV等)

**HP**

<https://www.tama-b.com/soudan/minority.html>

## ②セクシュアル・マイノリティ電話法律相談（東京弁護士会）

法律問題を抱える当事者の方が弁護士にアクセスしやすくするほか、その人権擁護を図るために、電話法律相談を実施しています。

### 相談内容

法律に関する相談

### 対象者

法律に関する相談を持つ方

### HP

[https://www.toben.or.jp/know/iinkai/seibyoudou/news/post\\_26.html](https://www.toben.or.jp/know/iinkai/seibyoudou/news/post_26.html)

## 3. 仕事、職場における悩みに関する相談

### LGBTQ+個別キャリア相談（運営団体：認定特定非営利活動法人 <sup>リビット</sup> ReBit）

LGBTQの方（LGBTQかもしれないと思っている方を含む）を対象に、就活や就労など「働く」に関する様々なキャリア相談をお受けしています。

### 相談内容

就活や就労に関する相談／オンライン（Zoom）

### 対象者

当事者、当事者かどうか迷っている人、当事者でない人

### HP

<https://rebitlgbt.org/news/8392>

## 4. 支援団体

### ① 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（通称：LGBT法連合会）

多様な性自認・性的指向に対する理解を促進し、当事者に対する差別を禁止する「LGBT差別禁止法」を目指している団体。主な活動としては、政策提言、法案の策定、学習会の実施、そして情報発信等があります。

### HP

<https://lgbtetc.jp>

### ② 特定非営利活動法人 東京レインボープライド

「らしく、たのしく、ほこらしく」をモットーに、どのような性自認・性的指向であっても、全ての



人が自分らしく、誇りをもって、前向きに楽しく、生きていくことができる社会の実現を目指し、東京でのプライドパレード開催を中心に活動している団体です。



<https://tokyorainbowpride.org>

### ③ 特定非営利活動法人 LGBT の家族と友人をつなぐ会

多様な性自認・性的指向の方の家族と友人等による会で、社会に存在する当事者への偏見や差別をなくし、性の多様性を認め合える社会を作るために活動している団体です。当事者やその家族、友人のための分かち合いのミーティングを行っています。



<http://lgbt-family.or.jp>

### ④ 特定非営利活動法人 共生社会をつくる性的マイノリティ支援全国ネットワーク(共生ネット)

多様な性自認・性的指向の方への根強い偏見を解消するべく、国や様々な地方自治体と連携しながら相談事業、講師派遣、支援者養成、施策助言を行う、当事者、支援者、専門家などで構成される全国組織です。



<https://kyouseinet.com/>

#### 【4】多様な性自認・性的指向に関する関連用語 ※五十音順

多様な性自認・性的指向に関する用語で、最低限知っておきたいものを掲載しています。  
※各用語の使い方が人によって異なる場合があります、用語の意味は絶対ではありません。

#### あ

##### アウトイング(Outing)

ある人のセクシュアリティを、その人の同意なしに周囲に言うこと。

##### 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)

多様な性自認・性的指向に理解のある非当事者であり、理解者、応援する者、支援者のこと。

##### エックスジェンダー(X-gender)

「女性／男性」の2択に捉われない性別のあり方の人。女性でもあり、男性でもある。女性でも、男性でもない。性別を決めたくないなど、様々な人がいる。

##### エフティーエム(FTM、Female to Male)

体の性別が女性で、心の性別が男性である人。

##### エムティーエフ(MTF、Male to Female)

体の性別が男性で、心の性別が女性である人。

##### エルジービーティー(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)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、多様な性自認・性的指向のあり方を表すために用いられる。

##### エルジービーティーアイキュー(LGBTIQ)

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)、Intersex(インターセックス)、Questioning(クエスチョニング)の頭文字を取った言葉。

#### か

##### カミングアウト(Coming-out)

自らのセクシュアリティを自覚し、他者にそれを開示すること。

##### クイア(Queer)

差別的に使われる「変態」の意味だったが、最近は当事者が自称する表現として使用されている。

##### クエスチョニング(Questioning)

特定の枠に属さない、分からない、典型的な女性、あるいは男性でないと感じる人。

### クローゼット(Closeted、in the closet)

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。

## さ

### 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(セックス／sex)がある一方、社会通念や慣習の中に、社会によって作り上げられた「女性像・男性像」があり、これらを「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)

生まれた時に診断された体の性別と自分の性自認が一致し、それに従って生きる人のことを指す。

### 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。

### 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、または向かないかを示す概念。具体的には、恋愛・性愛関心が異性に向かう異性愛(ヘテロセクシュアル)、同性に向かう同性愛(ホモセクシュアル)、男女両方に向かう両性愛(バイセクシュアル)等を指す。

### 性同一性障害(GID、Gender Identity Disorder)

トランスジェンダーのなかでも、特に精神神経医学的な診断基準を満たした人のこと。GIDと略される。

### 生物学的な性(Sex)

生物としてのヒトを「メス／オス」という2つのカテゴリーに分別する生物学的知見。

### 性分化疾患(DSD、Disorders of Sex Development)

染色体、生殖腺もしくは解剖学的に性の発達が先天的に非定型的である状態を指す医学用語。

### 性別違和(Gender Dysphoria)

2013年に改訂された「精神障害診断の手引き第5版(DSM-5)」で、「性同一性障害」に代わって使用されている名称。出生時に割り当てられた性と性自認の不一致を感じている状態を指す。性別違和そのものは精神疾患でないとされている。

### 性別適合手術(SRS、Sex Reassignment Surgery)

トランスジェンダーのうちで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合わせるために行う外科手術。

「性転換手術」⇒実態に合致しないため、使用しない。

### セクシュアリティ(Sexuality)

性自認、性的指向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)

正常、規範的などとされている性のあり方の周縁に位置する人々の総称。レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーなどを含む。LGBT(IQ)の人々を総称して使用することが多い。

### ソジ・ソギ(SOGI)

「性的指向(Sexual Orientation=SO)」と「性自認(Gender Identity=GI)」の略。

## た

### 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、共存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(TG、Transgender)

生物学的な性(セックス)と性自認が一致しない人々のこと。いわゆる体の性別と心の性別が一致せず違和感を持つ人。

## は

### 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。

### パンセクシュアル(Pansexual)

全てのセクシュアリティの人を恋愛対象とする人。バイセクシュアルが、性別を「女と男」を基本にした見方であるのに比べ、パンセクシュアルは、性別は男女だけでなく様々な人がいるという見方。全性愛。

### 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。

## ら

### レインボーフラッグ(Rainbow Flag)

多様な性自認・性的指向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。

### 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。

## 【5】参考文献

- 一般社団法人社会的包摂サポートセンター編(2016)『性自認およ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』、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監修
- 遠藤まめた(2016)『先生と親のためのLGBTガイド もしあなたがカミングアウトされたなら』合同出版株式会社
- 大阪市淀川区「LGBT支援事業ニュースレター」2014年8月発行
- 厚生労働省(2017)『公正な採用選考をめざして』
- 厚生労働省(2012)『自殺総合対策大綱～誰も自殺に追い込まれることのない社会の実現を目指して～』
- 埼玉県教育局市町村支援部人権教育課(2016)『平成28年度新たな人権課題に対応した指導資料』
- 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(2015)『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(第2版)』
- 総務省統計局 人口推計
- <<https://www.stat.go.jp/data/jinsui/new.html>> 2019年1月9日アクセス
- 特定非営利活動法人LGBTの家族と友人をつなぐ会「基礎用語」、
- <<http://lgbt-family.or.jp/learning/dictionary>> 2018年1月11日アクセス。
- 豊島区自殺・うつ病の予防対策委員会(2017)『豊島区自殺予防対応マニュアル』
- 日本学術会議 法学委員会 社会と教育におけるLGBTIの権利保障分科会(2017)『提言 性的マイノリティの権利保障をめざして—婚姻・教育・労働を中心に—』
- 日本労働組合総連合会(2017)『性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン～すべての人の対等・平等、人権の尊重のために～』
- ハフィントンポスト日本版「アウトティングによる加害者も被害者も生み出さないために、知っておきたい4つのこと」
- <[http://www.huffingtonpost.jp/soushi-matsuoka/hitotsubashi-outing\\_a\\_23179299/](http://www.huffingtonpost.jp/soushi-matsuoka/hitotsubashi-outing_a_23179299/)> 2017年12月25日アクセス
- 針間克己(2016)「LGBTと精神医学」、『精神科治療学』31(8), p.967-971, 星和書店。
- 東優子(2016)「LGBTの人権と医療」、『精神科治療学』31(8), p.973-978, 星和書店。
- 文京区(2017)『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～』
- 宮本薫(2017)「LGBTの基本的知識と職場に望まれる対応 無配慮のハラスメントを防ぐために」『損保ジャパン日本興亜 RMレポート』
- 文部科学省(2016)『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)』

《令和 6(2024)年 4 月改訂 新旧対照表》	
旧	新
<p>【1】多様な性自認・性的指向に関する基礎知識</p> <p>1. 国や地方公共団体等の取り組み</p> <p>(1)国の取組み</p> <p>3 ページ 28 行目</p> <p>(追加)</p>	<p>【1】多様な性自認・性的指向に関する基礎知識</p> <p>1. 国や地方公共団体等の取り組み</p> <p>(1)国の取組み</p> <p>3 ページ 28 行目</p> <p><u>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」(以下「理解増進法」)が施行された。法の目的について、同法第1条に「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が必ずしも十分でない現状に鑑み、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の推進に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の役割等を明らかにするとともに、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」と規定されている。</u></p>
<p>(2)地方公共団体の取組み</p> <p>4 ページ 12 行目</p> <p>同性パートナーシップ制度(要綱)を導入した地方公共団体は、<u>2023年1月現在255自治体</u>となっている。</p>	<p>(2)地方公共団体の取組み</p> <p>4 ページ 17 行目</p> <p>同性パートナーシップ制度(要綱)を導入した地方公共団体は、<u>2023 年 5 月 31 日現在、328 自治体(渋谷区・虹色ダイバーシティ全国パートナーシップ制度共同調査)</u>となっている。</p>
<p>(3)豊島区の取組み</p> <p>6 ページ 18 行目</p> <p>(追加)</p>	<p>(3)豊島区の取組み</p> <p>6 ページ 25 行目</p> <p><u>2023 年 7 月 11 日、パートナーシップ関係の相手方を有する職員に対する手当制度、休暇制度が拡充された。</u></p>

令和 5(2023)年 4 月改訂 新旧対照表》	
旧	新
<p>はじめに</p> <p>2014 年 12 月、オリンピック憲章『オリンピズムの根本原則』において、撤廃すべき差別の中に「性的指向」が盛り込まれ、東京で開催される予定のオリンピック・パラリンピックは、「多様性と調和」を基本コンセプトに、共生社会を育む契機とすることが決定された。</p> <p>(略)</p>	<p>はじめに</p> <p>2014 年 12 月、オリンピック憲章『オリンピズムの根本原則』において、撤廃すべき差別の中に「性的指向」が盛り込まれ、<u>2021 年に開催された東京オリンピック・パラリンピックは、「多様性と調和を」基本コンセプトに、共生社会を育む契機となった。</u></p> <p>(略)</p>
<p>【1】多様な性自認・性的指向に関する基礎知識</p> <p>1. 国や地方公共団体等の取り組み</p> <p>(1)国の取組み</p> <p>3 ページ1行目</p> <p><u>2015 年に施行された『第 4 次男女共同参画基本計画』(内閣府)においても、第 3 次計画に引き続き、多様な性自認・性的指向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。</u></p>	<p>【1】多様な性自認・性的指向に関する基礎知識</p> <p>1. 国や地方公共団体等の取り組み</p> <p>(1)国の取組み</p> <p>3 ページ1行目</p> <p><u>2020 年に施行された『第 5 次男女共同参画基本計画』(内閣府)においても、第 4 次計画に引き続き、多様な性自認・性的指向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。</u></p>
<p>(2)地方公共団体の取組み</p> <p>4 ページ 12 行目</p> <p>同性パートナーシップ制度(要綱)を導入した地方公共団体は、<u>他に、三重県伊賀市、兵庫県宝塚市、沖縄県那覇市、北海道札幌市、福岡県福岡市、大阪府大阪市、東京都中野区等がある。</u></p>	<p>(2)地方公共団体の取組み</p> <p>4 ページ 12 行目</p> <p>同性パートナーシップ制度(要綱)を導入した地方公共団体は、<u>2023年1月現在255自治体となっている。</u></p>

<p>(2)地方公共団体の取組み</p> <p>4 ページ 30 行目</p> <p>(追加)</p>	<p>(2)地方公共団体の取組み</p> <p>4 ページ 30 行目</p> <p>2022 年 11 月 1 日から、東京都で、「東京都パートナーシップ宣誓制度」の運用が開始された。また、同様のパートナーシップ制度を導入している都内自治体との連携協定等を締結した。これにより、都事業において、連携協定締結自治体が発行するパートナーシップ証明書等の活用が可能となり、また各自治体の事業において、都が交付する東京都パートナーシップ宣誓制度受理証明書の活用が可能となった。(一部、対象外となる事業等あり)</p> <p>また、都は、パートナーシップに関する制度を導入していない都内自治体や民間事業者等においても、東京都パートナーシップ宣誓制度受理証明書を活用できるよう取り組みを進めている。</p>
<p>(3)豊島区取組み</p> <p>5 ページ 5 行目</p> <p>また、『第4次豊島区男女共同参画推進行動計画(としま男女共同参画推進プラン)』において、(以下略)</p>	<p>(3)豊島区取組み</p> <p>5 ページ 5 行目</p> <p>また、『第4次及び第5次豊島区男女共同参画推進行動計画(としま男女共同参画推進プラン)』において、(以下略)</p>
<p>6 ページ・11 行目</p> <p>(追加)</p>	<p>6 ページ・11 行目</p> <p>2022 年 11 月 1 日に「東京都パートナーシップ宣誓制度及び豊島区パートナーシップ制度に関する基本協定」を締結した。これにより、豊島区が発行する「パートナーシップ届受理証明書」または、東京都が発行する「東京都パートナーシップ宣誓受理証明書」のいずれか一方の提示で、双方のサービスを利用することができるようになった。</p> <p>2023 年 4 月 1 日から、パートナーシップ制度の届出がオンラインで可能になり、受理証明書と携帯用カードが郵送でも受け取れるようになった。</p>



《令和 3(2021)年 4 月改訂 新旧対照表》	
旧	新
<p>① 目次</p> <p>【2】職員等及び教職員に求められる配慮・対応</p> <p>3. 職場における配慮・対応</p> <p>(3)職員等の採用時等における・配慮・対応について…………… 28</p> <p>(4)豊島区職員互助会の取り組みについて……………29</p> <p>(5)職員等及び教職員に関わる書類等の性別欄について……………29</p> <p>【3】多様な性自認・性的指向に関する相談機関・支援団体</p> <p>《豊島区内の相談機関》……………30</p>	<p>① 目次</p> <p>【2】職員等及び教職員に求められる配慮・対応</p> <p>3. 職場における配慮・対応</p> <p>(3)職員等の採用時等における・配慮・対応について……………29</p> <p><u>(4)職場でのハラスメントにおける事後の迅速かつ適切な対応について……………29</u></p> <p>(5)豊島区職員互助会の取り組みについて……………30</p> <p>(6)職員等及び教職員に関わる書類等の性別欄について……………30</p> <p>【3】多様な性自認・性的指向に関する相談機関・支援団体</p> <p>《豊島区内の相談機関》……………31</p>
<p>② 【1】多様な性自認・性的指向に関する基礎知識</p> <p>1. 国や地方公共団体等の取り組み</p> <p>(1)国の取り組み</p> <p>(追加)</p>	<p>② 【1】多様な性自認・性的指向に関する基礎知識</p> <p>1. 国や地方公共団体等の取り組み</p> <p>(1)国の取り組み</p> <p>3 ページ（上から 20 行目）</p> <p>2019 年 6 月に改正され、2020 年 6 月より施行された労働施策総合推進法により、大企業と自治体に対して、職場におけるパワーハラスメント防止対策を講じることが義務付けられた。（中小企業については、努力義務。2024 年 4 月より義務付け。）</p> <p>改正に伴い、2020 年 1 月に事業主が講じるべきパワーハラスメント防止対策について具体的に定めた指針が示され、性自認・性的指向に関するハラスメント（「アウトティング」含む。）は、機微な個人情報と位置付けられ、プライバシー保護の対象であるとされた。</p>

<p>③ 2. 職員の理解促進の必要性</p> <p>豊島区は、これまでも多様な性自認・性的指向に関する取組みを様々行ってきたが、<del>2020年のオリンピック・パラリンピックを控えた今、ますます理解促進の重要性は高まっている。</del>日々、業務で区民の方に接する職員が率先して多様な性自認・性的指向に関する知識を身に付け、当事者の方にも適切な対応ができることを目指すことが求められている。そこでまずは、職員の意識や現状を把握することが必要であると考え、2017年9月「豊島区職員の多様な性自認・性的指向に関する意識・実態調査」を実施した。多様な性自認・性的指向における認知については以下のような結果が出ている。</p>	<p>③ 2. 職員の理解促進の必要性 7ページ</p> <p>豊島区は、これまでも多様な性自認・性的指向に関する取組みを様々行ってきたが、2019年に改正した男女共同参画推進条例においても、すべての人の人権と多様性の尊重をうたっている。日々、業務で区民の方に接する職員が率先して多様な性自認・性的指向に関する知識を身に付け、当事者の方にも適切な対応ができることが求められている。2017年9月「豊島区職員の多様な性自認・性的指向に関する意識・実態調査」を実施した結果、多様な性自認・性的指向における認知については以下のような結果が出ている。</p>
<p>④ 3. 多様な性自認・性的指向のあり方 (1)多様な性自認・性的指向を構成する4つの要素</p> <p>(追加)</p>	<p>④ 3. 多様な性自認・性的指向のあり方 (1)多様な性自認・性的指向を構成する4つの要素</p> <p>11ページ(上から24行目)</p> <p>SOGI(ソジ・ソギ)とは 性を構成する要素のうち、性的指向(Sexual Orientation)と性自認(Gender Identity)の頭文字をとった略称。 特定の人々をさす言葉ではなく、すべての人が持っている属性のことです。 性のあり方はグラデーションで、ひとりひとり違っています。</p>

⑤ (2)性自認・性的指向に関する「カミングアウト」と「アウティング」について

①「カミングアウト」における困難と影響

「カミングアウト」とは、自らのセクシュアリティを自覚し、他人に開示することを指す。カミングアウトをする・しないは、個人のプライバシーに関わることであり、当事者個人が選択すべきものである。

しかし、本人の性自認や性的指向を理由に差別やいじめを受けていたり、それがきっかけで、心や体の不調を抱えていたりする場合、支援を求めるために、どうしてもカミングアウトが必要になる。だが、周囲の理解が進んでいないと、本人がカミングアウトすることは非常に困難であり、そのために、必要な支援が受けられない可能性があることに留意する。

カミングアウトをされた場合は、当事者が勇気を出して話していることを理解し、肯定的に受け止めることが重要である。同時に、どの人に伝えているか、誰に伝えて良いのかを教えてもらい、本人が承認していない範囲の人には話してはならない。

⑤ (2)性自認・性的指向に関する「カミングアウト」と「アウティング」について

①「カミングアウト」における困難と影響

15 ページ

「カミングアウト」とは、自らのセクシュアリティを自覚し、他人に開示することを指す。カミングアウトをする・しないは、個人のプライバシーに関わることであり、当事者個人が選択すべきものである。豊島区では、豊島区男女共同参画推進条例第7条第5項において「カミングアウトの強制や禁止」を禁止している。

しかし、本人の性自認や性的指向を理由に差別やいじめ(例えば侮辱的な言動、自認する性と異なる性別での生活の強要、同性パートナーを家族として認識してもらえない、解雇や内定取り消し、業務内容の制限など)を受けていたり、それがきっかけで、心や体の不調を抱えていたりする場合、支援を求めるために、どうしてもカミングアウトが必要になる。だが、周囲の理解が進んでいないと、本人がカミングアウトすることは非常に困難であり、そのために、必要な支援が受けられない可能性があることに留意する。

カミングアウトしていない(できない)場合、当事者は、学校や会社などでの様々な場面や、話題の中で困難を抱えながら生活しており、日常の些細な会話にも真実とは異なる内容を語らなければならない状況に置かれている。その一方で、カミングアウトした場合に被るリスクや困難も抱えている。例えば、相手との人間関係が壊れるのではないかと、言いふらされてその地域や職場にいられないのではないかと懸念や、異動や退職勧奨等の差別的取り扱いやハラスメントを受ける可能性などである。カミングアウトの背景にはこのような状況があることを認識する必要がある。

カミングアウトをされた場合は、当事者が

	<p>勇気を出して話していることを理解し、  <u>肯定的に受け止めることが重要である。同時に、どの人に伝えているか、誰に伝えて良いのかを教えてもらい、本人が承認していない範囲の人には話してはならない。</u>  <u>カミングアウトはあくまで、一人ひとりに対して行われるものであり、集団に対して行われるようなことは極めて稀である。同意や確認のない第三者との共有は、容易に「アウトティング」につながることに注意する。</u></p>
<p>⑥ ②「アウトティング」とその影響</p> <p><u>アウトティングは、プライバシーを侵害する行為であり、時にアウトティングされた被害者が生命を失う可能性もある。</u></p>	<p>⑥ ②「アウトティング」とその影響</p> <p>16 ページ(上から 5 行目)  <u>豊島区では、条例第7条第6項において「アウトティング」を禁止しており、アウトティングは、プライバシーを侵害する行為で、重大な人権侵害であり、時にアウトティングされた被害者が生命を失う可能性もある。</u></p>
<p>⑦ ②「アウトティング」とその影響</p> <p>(追加)</p>	<p>⑦ ②「アウトティング」とその影響</p> <p>16 ページ(上から 16 行目)  <u>「アウトティング」が起こった場合は、被害者への謝罪等一般的なハラスメント被害に対する事後対応の他に、本人の同意を得ない情報が広まった範囲を確認し、本人と共有すること、更なるアウトティングが起こらないように、広まった範囲内における情報管理の徹底などを適切に行うことが大切である。</u></p>

<p>⑧ 3. 職場に置ける配慮・対応</p> <p>(追加)</p>	<p>⑧ 3. 職場に置ける配慮・対応</p> <p>27 ページ(上から 10 行目)</p> <p><u>2020 年 6 月に施行された改正労働施策総合推進法における、いわゆる「パワーハラスメント防止規定」に基づく指針では「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」、すなわち「アウトティング」は、いわゆる「パワーハラスメント」に該当する例として挙げられた。そのため、各事業主は「アウトティング」を含むパワーハラスメントについて、禁止規定、規定に違反した場合の懲戒規定を組織内で整備し、これらの規定を周知・啓発する措置を行う義務や、相談窓口を設置し、相談に対して適切に対応できるようにする義務等が課された。</u></p> <p><u>また、指針では、個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発することが必要であるとし、義務となっているプライバシー保護を講ずるにあたっては、プライバシーに性自認・性的指向の個人情報を含むと規定されている</u></p>
<p>⑨ (1)多様な性自認・性的指向を受容する職場づくり</p> <p>(追加)</p>	<p>⑨ (1)多様な性自認・性的指向を受容する職場づくり</p> <p>27 ページ(上から 26 行目)</p> <p><u>事業主は、職場におけるハラスメントを行ってはならないことやハラスメントに起因する問題に対する労働者の関心と理解を深めるための研修を実施するなど、必要な配慮を行う必要がある。また、事業主自身や労働者も、他の労働者に対する言動に注意を払うことに努めなければならない。</u></p>

<p>⑩ ②多様な性自認・性的指向に対する適切な言動</p> <p>当事者の性自認や性的指向をからかったり、「ホモ、レズ、オネエ」等の差別的な表現を使用するほか、許可なく本人のセクシュアリティについて、<u>第三者に話すこと(アウトティング)</u>はしないようにする。</p> <p>(略)</p>	<p>⑩ ②多様な性自認・性的指向に対する適切な言動</p> <p>28ページ(上から5行目)</p> <p>当事者の性自認や性的指向をからかったり、「ホモ、レズ、オネエ」等の差別的な表現を使用するほか、許可なく本人のセクシュアリティについて、<u>第三者に話すこと(アウトティング)</u>は、<u>パワーハラスメントに含まれる場合があることを理解し、そのような行為を行わないようにする。</u></p> <p>(略)</p>
<p>⑪ (2)相談の配慮・対応について</p> <p>(追加)</p>	<p>⑪ (2)相談の配慮・対応について</p> <p>28ページ(上から19行目)</p> <p>なお、事業主は、相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する義務がある。また相談窓口の担当者が相談内容や状況に応じ、適切に対応できるように体制を整備する。また相談者・行為者の性的指向・性自認などの機微な個人情報を含むプライバシーを保護するための必要な措置を行い、相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する必要がある。</p>
<p>⑫ ③多様な性自認・性的指向に関するハラスメントについて</p> <p>(追加)</p>	<p>⑫ ③多様な性自認・性的指向に関するハラスメントについて</p> <p>29ページ(上から5行目)</p> <p>また、2020年6月に施行された改正労働施策総合推進法における、いわゆる「パワーハラスメント防止規定」に基づく指針では、性的指向・性自認に関する侮辱的な言動(SOGI ハラスメント)や性的指向・性自認の個人情報について、本人の了解を得ずに他の労働者に暴露すること(アウトティング)、パワーハラスメントに含まれると明記された。したがって、事業主は、多様な性自認・性的指向に関するハラスメントについても、職場におけるハラスメントの内容やハラスメントを行</p>

	<p>ってはならない旨の方針を明確化し、行為者について厳正に対処する旨の方針・対処の内容を規定し、労働者に周知・啓発しなければならない</p>
<p>⑬（新設）</p>	<p>⑬（4）職場でのハラスメントにおける事後の迅速かつ適切な対応について</p> <p>29 ページ(上から 29 行目)</p> <p>アウトティング等、ハラスメント被害が起こった場合、事業主は、事実関係を迅速かつ正確に確認する。また、速やかに被害者に対する配慮のための措置(被害者への謝罪、アウトティングの場合は本人の同意を得ない情報が広まった範囲の確認と共有や広まった範囲の情報管理の徹底など)を適正に行い、事実関係の確認後、行為者に対する措置を適切に行う。また、再発防止に向けた措置を講じる必要がある。</p>
<p>⑭</p> <p>(4)豊島区職員互助会の取り組みについて (略)</p> <p>(5)職員等及び教職員に関わる書類等の性別欄について (略)</p>	<p>⑭ 29 ページ・30 ページ</p> <p>(5)豊島区職員互助会の取り組みについて (略)</p> <p>(6)職員等及び教職員に関わる書類等の性別欄について (略)</p>
<p>⑮ 【多様な性自認・性的指向に関する関連用語】</p> <p>性的指向(Sexual Orientation)</p> <p>ある人の恋愛や性的関心がどの対象に向かを示す概念。</p>	<p>⑮ 【多様な性自認・性的指向に関する関連用語】</p> <p>37 ページ(上から 17 行目)</p> <p>性的指向(Sexual Orientation)</p> <p>ある人の恋愛や性的関心がその対象に向くか、または向かないかを示す概念。</p>



《令和 2(2020)年 6 月改訂 新旧対照表》	
旧	新
<p>①1ページ はじめに(上から 1 行目)</p> <p><u>2014 年 12 月、オリンピック憲章『オリンピズムの根本原則』において、撤廃すべき差別の中に「性的指向」が盛り込まれ、2020 年に東京で開催されるオリンピック・パラリンピックは、「多様性と調和」を基本コンセプトに、共生社会を育む契機とすることが決定された。</u></p>	<p>①1ページ はじめに(上から 1 行目)</p> <p><u>2014 年 12 月、オリンピック憲章『オリンピズムの根本原則』において、撤廃すべき差別の中に「性的指向」が盛り込まれ、東京で開催される予定のオリンピック・パラリンピックは、「多様性と調和」を基本コンセプトに、共生社会を育む契機とすることが決定された。</u></p>
<p>②5 ページ(下から 18 行目)</p> <p><u>2018 年の第 2 回定例会において、豊島区における「パートナーシップの宣誓制度」創設に関する請願が採択された。そして、多様な性自認・性的指向の人々が抱える課題を、性別に起因する人権課題ととらえて男女共同参画推進条例を一部改正し、2019 年 4 月 1 日からパートナーシップ制度を実施することが決定した。</u></p>	<p>②5 ページ(下から 18 行目)</p> <p><u>2018 年の第 2 回定例会において、豊島区における「パートナーシップの宣誓制度」創設に関する請願が採択された。そして、多様な性自認・性的指向の人々が抱える課題を、性別に起因する人権課題ととらえて男女共同参画推進条例を一部改正し、2019 年 4 月 1 日からパートナーシップ制度を開始し、条例文は基本的に“男女”の表記を“すべての人”に変更した。</u></p> <p><u>また、パートナーシップ制度の創設に合わせて、区営住宅条例及び区立福祉住宅条例を一部改正し、同性パートナーを親族同等とみなして、区営住宅等の利用を認めることとした。</u></p> <p><u>職員の福利厚生制度については、2020 年 4 月から、同性パートナーを有するものに対しても、慶弔休暇・介護休暇・出産支援休暇などの休暇制度の利用対象とした。</u></p>



③30 ページ（下から4行目）  
月曜～土曜:9時～21時、

③30 ページ（下から4行目）  
月曜～土曜:9時～17時、

《平成 31(2019)年 4 月改訂 新旧対照表》

旧	新
<p>①全ページ 平成〇年、平成〇年度等、年の表記</p>	<p>①全ページ 公式文書の名称を除き、全て西暦で表記</p>
<p>②5 ページ(下から 18 行目) また、職員の福利厚生制度については、<u>2017 年 5 月から、豊島区職員互助会が事実婚関係にある同性カップルに対し、結婚祝い金と病気見舞金の支給を始めた。結婚祝い金の支給は 23 区において 3 例目、病気見舞金の支給は初めての取組みとなった。</u></p>	<p>②5 ページ(下から 18 行目) また、職員の福利厚生制度については、<u>2017 年 5 月から、豊島区職員互助会が事実婚関係にある同性カップルに対し、結婚祝い金と病気見舞金の支給を始めた。結婚祝い金の支給は 23 区において 3 例目、病気見舞金の支給は初めての取組みとなった。</u> <u>2018 年の第 2 回定例会において、豊島区における「パートナーシップの宣誓制度」創設に関する請願が採択された。そして、多様な性自認・性的指向の人々が抱える課題を、性別に起因する人権課題ととらえて男女共同参画推進条例を一部改正し、2019 年 4 月 1 日からパートナーシップ制度を実施することが決定した。</u></p>
<p>③11 ページ(ページ下から 12 行目) また、今後改訂が予定されている世界保健機関(WHO)の『疾病及び関連保健問題の国際統計分類(ICD)第 11 版』(以下、ICD という。)においても、「性別不一致」と病名が変更されるほか、精神疾患であるという位置づけに関しても見直す作業が検討されている。</p>	<p>③11 ページ(ページ下から 12 行目) また 2018 年 6 月、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(ICD)』(以下、ICD)が改訂され、性同一性障害が「精神疾患」の分類から外され、「性保健健康関連の病態」という分類に入った。名称も変更され、厚生労働省は「性別不合」という仮訳を示している。</p>
<p>④12 ページ(ページ上から 1 行目) 平成 27 年に実施された電通総研ダイバーシティ・ラボの調査によると、多様な性自認・性的指向の人々の対人口比は 7.6%という結果が出ている。日本の総人口は、現在 1 億 2670 万人であり、約</p>	<p>④12 ページ(ページ上から 1 行目) 2018 年 10 月に電通総研ダイバーシティ・ラボが実施した「LGBT 調査 2018」によると、多様な性自認・性的指向の当事者に該当する人の割合は 8.9%という結果が出ている(2018 年 7 月名古屋市が実施した</p>

<p>960 万人が当事者であるということになる。</p> <p>注釈：総務省統計局 人口推計 平成 29 年 12 月 1 日現在（概算値）による。  <a href="http://www.stat.go.jp/data/jinsui/new.htm">http://www.stat.go.jp/data/jinsui/new.htm</a>（アクセス日：平成 29 年 12 月 25 日）</p>	<p>「性的少数者など性別にかかわる市民意識調査」では、1.6%という結果が出ている）。日本の総人口は、現在 1 億 2642 万人であり、約 1125 万人（約 11 人に 1 人）が当事者であるということになる。</p> <p>注釈：①電通 LGBT 調査 2018 概要 調査対象：20～59 歳の個人 6,229 名、調査対象エリア：全国、調査時期：2018 年 10 月 26 日～29 日、調査方法：インターネット調査</p> <p>②性的少数者など性別にかかわる市民意識調査概要 調査対象：10,000 名、調査対象エリア：名古屋市全域、調査時期：2018 年 7 月 17 日～31 日、調査方法：郵送配布・郵送回収</p> <p>前回、電通 LGBT 調査 2015 の調査結果を記載したため、今回も引き続き、電通の結果を記載する。総務省統計局 人口推計 2018 年 12 月 1 日現在（概算値）による。  <a href="https://www.stat.go.jp/data/jinsui/new.html">https://www.stat.go.jp/data/jinsui/new.html</a>（アクセス日：2019 年 1 月 9 日）</p>
<p><u>⑤14 ページ(最後の行)</u></p> <p>第三者に、当事者のセクシュアリティについて話す場合は、誰にどのような内容を話すのか、なぜ話す必要があるのか、必ず本人に説明し、了承を得なければならない。</p>	<p><u>⑤14 ページ(最後の行)</u></p> <p>第三者に、当事者のセクシュアリティについて話す場合は、誰にどのような内容を話すのか、なぜ話す必要があるのか、必ず本人に説明し、了承を得なければならない（ただし、本人の生命に関わり、かつ緊急の場合にチームで取り組む必要がある場合はこの限りではない）。</p>
<p><u>⑥17 ページ(区民に関わる書類等の性別欄について)</u></p> <p>【記載例 1】  性別 ①男 ②女 ③( )  ※自認する性を記載して下さい。</p> <p>【記載例 2】  性別 ( )  ※自認する性を記載してください。</p>	<p><u>⑥17 ページ(区民に関わる書類等の性別欄について)</u></p> <p>【記載例 1】  性別( )</p> <p>【記載例 2】  性別 ①男 ②女 ③( )</p>
<p><u>⑦38 ページ(上から 15 行目)</u></p> <p>総務省統計局 人口推計  &lt;<a href="http://www.stat.go.jp/data/jinsui/new.htm">http://www.stat.go.jp/data/jinsui/new.htm</a>&gt; 2017 年 12 月 25 日アクセス</p>	<p><u>⑦38 ページ(上から 15 行目)</u></p> <p>総務省統計局 人口推計  &lt;<a href="https://www.stat.go.jp/data/jinsui/new.html">https://www.stat.go.jp/data/jinsui/new.html</a>&gt; 2019 年 1 月 9 日アクセス</p>

**多様な性自認・性的指向に関する対応指針**

平成 30 年(2018) 2 月作成  
平成 31 年(2019) 4 月改訂  
令和 2 年(2020) 6 月改訂  
令和 3 年(2021) 4 月改訂  
令和 5 年(2023) 4 月改訂  
令和 6 年(2024) 4 月改訂

豊島区男女平等推進センター  
(エポック 10)