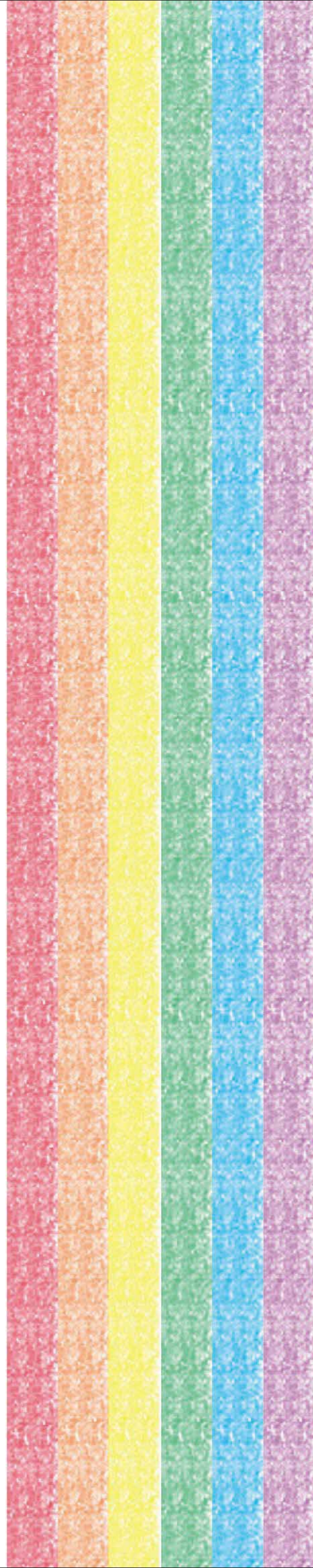


性の多様性について

〈職員ハンドブック〉

令和5年3月

墨田区



はじめに

令和4年度に改定した墨田区基本計画において、すべての人々が多様性を認め合い、人権を尊重する共生社会の実現を目指しています。

令和5年4月施行の墨田区女性と男性及び多様な性の共同参画基本条例では、従来からの男女間の格差解消に引き続き取り組みつつ、性の多様性を尊重し、地域の中で互いの人権を尊重し、誰もが共に責任を分かち合う男女共同参画社会の実現に努めることとしています。

人の性のあり方は多様であり、一人ひとり異なります。しかし性的指向や性自認において少数派に属する人々（以下「性的マイノリティ」という。）は、社会的抑圧や周囲の無理解の中で様々な困りごとに直面したり、悩みを抱いたりすることがあります。また、周囲の正しい知識や課題についての理解が足りないことにより、その問題が気付かれないこともあります。

そこでこの度、私たち区職員が多様な性について正しい知識をもち、理解を深め、互いの個性や違いを尊重し合える人権感覚を身に付け、状況に応じて適切な配慮や対応ができるよう、ハンドブックを作成しました。

このハンドブックは区職員を対象として作成しましたが、内容は地域社会や民間企業においても参考にしていただくことを想定しています。ハンドブックを活用し、区民サービスの向上や、全ての職員がいきいきと働ける職場づくり、また、よりよい地域づくりの実現に取り組んでいきましょう。

【ハンドブックで表す用語について】

令和4年3月に策定した墨田区人権啓発基本計画においては、「性的少数者」という言葉を使用しましたが、「性的マイノリティ」という言葉の認知度が高まり、他自治体のハンドブックでも「性的マイノリティ」が多く使われていることから、「性的マイノリティ」に統一しました。



～アライを目指しましょう～

アライ（ALLY）とは、性的マイノリティに対する差別をなくすために行動をおこす人たちのことを言います。

「理解者」「支援者」を意味し、六色の虹（レインボー）は「性の多様性を尊重するシンボル」になっています。これらの色を示した旗（フラッグ）やグッズを身に着けることで、アライであることを表明することができます。

目次

はじめに

1 基礎知識・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1

- (1) 性を構成する要素
- (2) 性的マイノリティとは
- (3) SOGIとLGBT
- (4) 身近な存在である性的マイノリティ
- (5) カミングアウトとアウティング
- (6) SOGIハラスメント
- (7) 性的マイノリティが直面しやすい困りごと

2 区民などへの対応・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・6

- (1) 基本事項
- (2) 窓口や電話での対応
- (3) 性別欄の取扱い
- (4) 公共施設の利用
- (5) 公的サービスにおける配慮・対応
- (6) 災害時の対応

3 職場における対応・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・9

- (1) 性の多様性を尊重する職場環境づくり
- (2) 書類上の性別とは異なる性別での就労
- (3) 採用時の対応
- (4) 安全衛生
- (5) 福利厚生

4 教育現場における対応・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・10

- (1) 学校における支援体制について
- (2) 学校生活の各場面での支援について
- (3) 課外活動における配慮
- (4) 教職員などへの知識理解の浸透
- (5) 事務手続上における配慮・対応

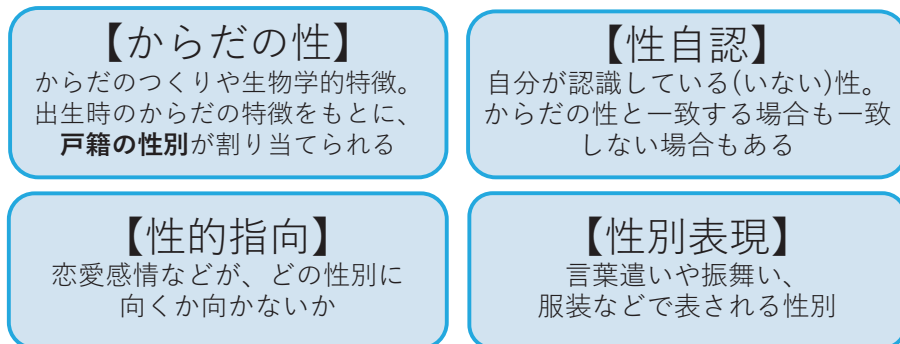
まとめ～性の多様性を尊重し、行動するための職員としての心得～・・・・・・・・12

- 性的指向・性自認に関わる国内外の動向
- 相談窓口一覧
- 用語説明
- 参考文献
- チェックリスト

1 基礎知識

(1) 性を構成する要素

性のあり方はからだの性別のみとは限らず、様々な要素が組み合わさっており多様です。



(2) 性的マイノリティとは

性的マイノリティとは、「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。「性的少数者」「セクシュアル・マイノリティ」「LGBT」などと呼ばれています。

(3) SOGIとLGBT

LGBTとは、レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダーといった性のあり方（セクシュアリティ）の頭文字を取った概念で、性的マイノリティの総称として用いられることがあります。また、クエスチョニングまたはクィアの「Q」を加えて、LGBTQやLGBTQ+などと記載されることもあります。（「+」はL・G・B・T・Qだけでは表しきれない多様なセクシュアリティを指します。）

SOGIとは「(1) 性を構成する要素」の性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）の頭文字を取った言葉で、全ての人を包括する性にまつわる属性を表します。少数派・多数派を問わず、どのような性のあり方も尊重するという考え方に基づく概念です。さらに、性別表現（Gender Expression）を加えた SOGIE（ソジー）という表現方法もあります。

SOGI	SO 【性的指向】			GI 【性自認】
	異性愛、同性愛、両性愛、無性愛など			女性、男性、Xジェンダーなど
LGBT	【性的指向】のマイノリティ			【性自認】のマイノリティ
	Lesbian (レズビアン) 女性同性愛者	Gay (ゲイ) 男性同性愛者	Bisexual (バイセクシュアル) 両性愛者	Transgender (トランスジェンダー) 出生時に割り当てられた性別と違う性自認の人

SOGIは属性を表す用語なので、全ての性を包括します。LGBTは多様な性の一部を示しているのに過ぎません。SOGIは、全ての人に関わることであり、異性愛（ヘテロセクシュアル）も多様な性的指向の一つ、出生時に割り当てられた性に違和を感じないこと（シスジェンダー）も多様な性自認のうちの一つと言えます。

LGBTという特定の人々のみを対象にするのではなく、SOGIという全ての人に存在する性の構成要素に着目し、全ての性的指向・性自認を尊重することが大切です。ここで紹介した単語やあり方だけに限られるものではなく、性のあり方は人の数だけあると言われています。



- 同性愛は病気ではありません。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。性的指向は医学的な治療によって変えることができるものではありません。
- 性自認を自分の意志で変えることは困難であり、からだの性別に違和感をもつこと自体は精神疾患ではないとされています。医学的にも治療によって変えることができるものではありません。
- 出生時に割り当てられた性別と異なる性自認の人は、日本では医学的な診断判断に基づく「性同一性障害」という言葉を使う場合がありますが、国際的には「性別不合」「性別違和」という言葉に移行しつつあります。
- SOGIやLGBT以外にも様々な性のあり方（セクシュアリティ）を表す用語がありますので、巻末用語説明を参照してください。また、どのような言葉で自分のことを表現するかは人によって異なりますので、それぞれの自称を尊重することが大切です。

(4) 身近な存在である性的マイノリティ

性的マイノリティは、身近に「いない」「会ったことがない」のではなく、気付いていないだけで、あなたの周りにいることが想定されます。人がどんな性的指向・性自認であるのかは見た目からは判断できません。

民間での調査などによると、日本における性的マイノリティの人数は、平均すると全人口の約3～10%程度という結果が出ています。10%という割合は、血液型がAB型の方や、左利きの方の割合に近い数字であり、それらはとても身近な存在ですが、性的マイノリティの方々は無理解を恐れて、家族や友人、知人にも伝えることができず、周りもその存在に気付かず、いないものとされ続けてきたのです。

(5) カミングアウトとアウティング

カミングアウトとは、本人が自発的に自らの性のあり方（セクシュアリティ）を表明することをいいます。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ことで、カミングアウトするかどうかは本人が選択するということが重要です。

アウティングとは、本人の性のあり方を同意なく第三者に暴露してしまうことです。アウティングは、プライバシーを侵害し、命に関わる重大な人権侵害であるということを認識しましょう。たとえ情報共有など、善意のもとに行われたことであっても、本人が意図しないところで、その人のセクシュアリティを知らせてしまうことは、アウティングになるので、慎重な対応が求められます。

❖ カミングアウトを受けた際のポイント

①「話してくれてありがとう」と伝える。

カミングアウトをしてくれたことへの感謝を伝える。

②何に困っているのか、何を希望しているのか聞く。

セクシュアリティや困りごと・希望を決めつけない。

適切な対応は一人ひとり異なるため、対話の中で考える。

③誰に話しているか、誰に話してよいかを確認する。

アウティングに注意する。

④必要に応じて支援・相談機関につながる。

本人の状況に応じて、地域の社会資源や相談窓口など、安心して頼れる情報源を伝える。

カミングアウトを受けた人も必要に応じて、アウティングに注意して匿名の相談窓口などを活用できる。

(6) SOGIハラスメント

性的指向・性自認（SOGI）に関するハラスメントをSOGIハラスメントと言います。SOGIハラスメントは、差別を意図しなくても起こり得るもので、性的マイノリティや、SOGIに関わる全ての人を傷つけます。常日頃から全ての人のSOGIを尊重した言動を心掛けましょう。

☛ SOGIハラスメントの事例

- ・ 差別的な言動や呼称、嘲笑を含む表現
例 ノーマル、アブノーマル、ホモ、レズ、オカマ、オナベ、オネエ、そっち系 など
- ・ 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
- ・ 不当な入学拒否・転校強制・退学強制
- ・ 不当な入社拒否・異動・解雇
- ・ アウティング行為

改正労働施策総合推進法に基づく指針に定められたパワーハラスメントの防止措置義務の内容は、全て「SOGIハラスメント」にも適応されるものといえます。

(7) 性的マイノリティが直面しやすい困りごと

性的マイノリティは社会的抑圧や周囲の無理解の中で、様々な困りごとに直面したり、悩みを抱いたりすることがあります。性的マイノリティの悩みは、性的マイノリティであることそれ自体についての悩みよりも、周囲の無理解や偏見がその背景になっている場合もあります。

性的指向に関するマイノリティ（L・G・Bなど）と、性自認に関するマイノリティ（Tなど）では抱えがちな問題が違う面もあり、個人差も大きいです。また、性的マイノリティの人々が皆悩んでいる、困っているということではありません。

こうした困難の例は、これまで見過ごされてきた問題に気づきやすくするためのもので、性的マイノリティの固定的なイメージにしないことも重要です。

【日常】

- ・ 生活している地域において、性的指向や性自認について相談したり、支援を受ける機関や居場所がなく、だれにも相談できなかった。
- ・ 戸籍の性別と性自認の不一致を家族から理解されず、カミングアウトしたことを咎められた上で、隠しておくことを強要された。
- ・ DVを受け、パートナーと住んでいた家から逃げ出したが、法的な夫婦でないために生活費を請求できず、経済的に困窮した。

【学校】

- ・ 教室内で、ホモやオカマという言葉が日常的に笑いの対象になっている。
- ・ 性自認と異なる性別のトイレや更衣室の利用を学校で求められ、つらかった。
- ・ 性自認と異なる制服や体操着の着用がつらかった。

【職場】

- ・ 性自認に基づく性別で就職できるのか、就職した後に性別移行ができるか悩んだ。
- ・ 性的指向や性自認に関するいじめやハラスメントにより、転職を重ねた結果、非正規雇用につかざるを得ず、経済的な困窮につながった。
- ・ 職場に登録する緊急連絡先に同性パートナーを指定したところ、関係をしつこく詮索されたり、親族以外の人登録できないと言われた。

【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などの診療情報を提供してもらうことができなかった。
- ・ ホルモン治療、性別適合手術を受けたいが、家族に相談できない、理解されない。
- ・ 病院や福祉施設など、同性パートナーの適切な取扱いや性自認に沿った対応がないことで不安になった。

※「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3版）」の一部表記を改め引用

2 区民などへの対応

(1) 基本事項

公務に従事するにあたっては、性的マイノリティが身の回りに「いない」と思うのではなく「いる」ことを前提にする必要があります。多様な性のあり方を尊重する視点を持ちましょう。行政職員に求められるのは「多様性を前提とした姿勢や言動」です。

○ 性的指向や性自認は、人により異なり多様であることを前提とする。

○ 固定観念や先入観、偏見をもたない。

(例) パートナーが異性であるとは限らない

書類上の性別と性自認が一致しているとは限らない

○ 性別や関係性を決めつけるような表現は避ける。

(例) 夫、妻、旦那様、奥様 ⇒ 配偶者、パートナー、お連れ合い

お父さん、お母さん ⇒ 保護者の方、ご家族の方

息子さん、娘さん、ご子息、ご令嬢 ⇒ お子さん、お子様

(2) 窓口や電話での対応

✿ 性的マイノリティの声

- ・ 公的な書類に記載された性別欄と外見の性別が異なるため、本人確認ができないという理由で必要なサービスが受けられなかった。
- ・ 同性パートナーと同居していることが知られたら、偏見をもってみられるのではないかと心配だ。

☛ 配慮の例

- ・ 本人確認において氏名から推測される性別と外見の性別が一致しない場合でも、必要な範囲を超えて詮索することや性別の確認に固執することなく、生年月日やほかの方法で確認しましょう。
- ・ 直接氏名を呼ばず番号で呼び出し、書類の確認は指差しなどで行いましょう。
例 「この書類で間違いありませんか？」 「こちらでよろしいですか？」 など
- ・ 電話対応時には、声質で相手の性別を決めつけないようにしましょう。
- ・ 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。

(3) 性別欄の取扱い

必要のない性別欄は、原則として削除しましょう。性別欄を設けることが必要な場合は、その必要性を説明するとともに、どの性別（出生時に割り当てられた性、性自認に基づく性）を記載すればよいか明記しましょう。

回答が義務ではない場合は「（回答任意）」と明記しましょう。

☛ 性別欄の配慮の例

例1：自由記述にする。

性別（ ）

例2：「男性」「女性」の二択にせず、「空欄」「回答しない」などの選択肢を設ける。

性別 男性・女性・（ ）・回答しない

☛ 性別欄を設けることが必要な例

- ・ 法令で義務づけられたもの
- ・ 統計分析などで、性別ごとの比率を見ることが必要なもの
- ・ 業務の性質上性別の記載が必要なもの

(4) 公共施設の利用

🌸 性的マイノリティの声

- ・ 性自認と戸籍上の性別が異なることを理由にトイレや更衣室の利用を制限または拒否された。

☛ 配慮の例

本人の意思を尊重した対応が望まれますが、他の利用者への配慮も必要となる場合があります。性的マイノリティやその関係者から相談があった場合は本人の希望を確認し、可能な範囲で検討と配慮を行いましょう。

トイレ

- ・ 誰でもトイレなどの利用の強要や指示を行うのではなく、本人の希望に寄り添いながら柔軟に対応しましょう。
- ・ 建物内の一部トイレを男女共用で使えるようにするなど、運用の工夫も検討しましょう。

更衣室

- ・ 個人で利用できる時間やスペースを用意することが望めます。
- ・ カーテンで仕切るだけでもプライバシーを守りやすくなります。

シャワー室

- ・ 個人で利用できる時間を設けるなど、利用者の多様なニーズに応じるようにしましょう。

(5) 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マイノリティがいることを想定しましょう。

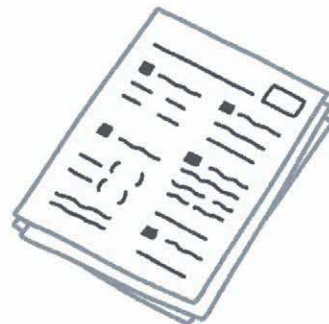
(6) 災害時の対応

✿ 性的マイノリティの声

- ・ 避難所に届く支援物資が住民票に登録された性別に合わせて配布されたため、性自認に基づく衣服などを入手することができなかった。
- ・ 避難所のトイレが男女分けのものしかなく、外見の性別と性自認が異なっていたため、利用しにくかった。
- ・ 復興支援住宅に同性パートナーとの入居を希望していたが、申し込みがカミングアウトにつながることを恐怖に感じ、断念した。

☛ 配慮の例

- ・ 多様な性のあり方があることを念頭に置いて、トイレ、更衣室、浴場などの使用を配慮しましょう。
- ・ 本人と同性パートナーなどが世帯として、一緒に過ごせるよう配慮しましょう。
- ・ 避難所で物資を配布する場合は、性別によって受け取れる物品を限定するのではなく種類別に分けるなど、必要な人に必要な物資が行き渡るように配慮しましょう。



3 職場における対応

(1) 性の多様性を尊重する職場環境づくり

誰もが働きやすい職場を実現するためには、あらゆるハラスメント（嫌がらせ）がないことが大切です。意図しない態度や言葉が、相手にとってはハラスメントになり得ることに十分注意しましょう。職員としても、自身の職場に性的マイノリティの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。

また、性的マイノリティの職員がカミングアウトするかどうかは、本人が決めることであり、職場内でカミングアウトを強制したり、制限することがあってはなりません。

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SOGI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。

(2) 書類上の性別とは異なる性別での就労

職員から書類上の性別とは異なる性別での就労を希望する申し出があった場合は、本人の希望する制服や作業服の着用などの身だしなみを、一定の範囲で認めましょう。

トイレ・更衣室の利用や、宿泊を伴う出張については、本人の希望を尊重した上で、他の利用者との調整を行いましょう。

また、個人情報の取扱いには十分注意する必要があります。名札や名刺など、記載された名前から戸籍上の性別が推測される場合は、本人の希望に応じて通称名の使用を検討しましょう。

(3) 採用時の対応

職員を採用する際には、性的指向・性自認を理由に採用可否の判断を行ってはいけません。また、仕事の適正や能力以外の理由で不採用の判定を行ってはいけません。

(4) 安全衛生

健康診断受診の際は、衣服の着脱に嫌悪感や罪悪感を覚える性的マイノリティもいるため、診断時間をずらしたり、かかりつけ医による健康診断結果を認めたりするなどの対応をしましょう。

(5) 福利厚生

休暇や福利厚生制度については、利用するにあたっての要件をよく確認し、さらに法令との整合性や国や他の自治体の対応状況などを踏まえ、検討していく必要があります。

差別や偏見のない職場環境を職員間で共有することで、性的マイノリティの職員が、「相談しても大丈夫！」と思えるような雰囲気づくりを目指しましょう。

4 教育現場における対応

平成28年（2016年）4月、文部科学省から発出された「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）」において、性的マイノリティの児童生徒への配慮が明記されています。

性的指向・性自認（SOGI）に基づく差別・いじめに対して毅然とした態度で臨む姿勢を示すことは、児童・生徒・保護者にとって非常に心強いことです。

（１）学校における支援体制について

早期の対応として、職員に対する多様な性についての研修や指導が必要です。全ての教職員が児童生徒の言葉を真摯に受け止められるよう、相談体制を整備しましょう。

児童生徒に対しては、発達段階に応じたSOGIに関する教育の推進、多様なロールモデルを前提とした進路指導を行いましょう。

実際に相談やカミングアウトがあった場合には、サポートチームを設置する、支援委員会やケース会議などを開催する、保護者との連携を深めるなどの組織的な取組みを行うのも効果的です。

トランスジェンダーの児童生徒への対応として、医療機関との連携も考慮しましょう。

（２）学校生活の各場面での支援について

全国の学校では、性的指向・性自認に由来する困難を抱える児童生徒への対応を行うにあたって、下記リストのような取組みが行われています。あくまでも支援の一例なので、下記の事例を参考とし、可能な限り対応しましょう。

項目	学校における支援の事例
服装	自認する性別の制服・衣服や、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・誰でもトイレなどの利用を認める
トイレ	職員トイレ、誰でもトイレの利用を認める
呼称の工夫	校内文書（通知表を含む）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	体育又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
修学旅行など	1人部屋の使用を認める 入浴時間をずらす

※「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」の別紙を一部表記を改め引用

（３）課外活動における配慮

通常の授業などとは異なる場面であり、精神的な苦痛が伴うことのないよう事前に本人と十分に話し合い、適切な対応を取る必要があります。例えば、宿泊行事などにおいては、部屋割りや浴室の使用時間を配慮する、教職員が使用する部屋の利用を認めるなどの対応を取ることができます。

また、本人が同意した場合は施設管理者へもあらかじめ知らせることで、適切な配慮を求めることもできます。

（４）教職員などへの知識理解の浸透

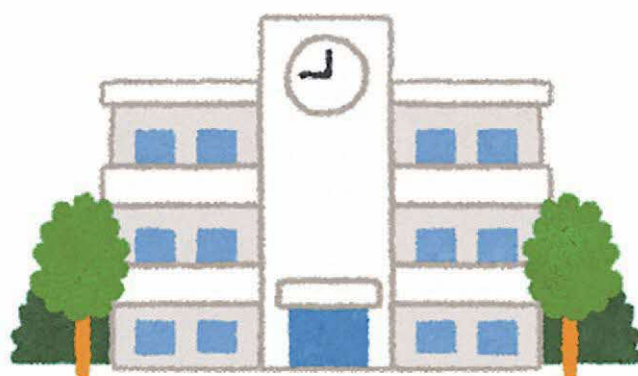
教職員が性の多様性について、正しい知識をもち、授業中やさまざまな生活指導の場面で、児童生徒が性の多様性を尊重する気持ちがもてるよう、指導することが必要です。

また、勤務する教職員、教育実習生、保護者などにも性的マイノリティがいる場合があるため、本人が困難を抱えないよう配慮しましょう。

（５）事務手続上における配慮・対応

卒業証書については戸籍上の氏名で記載することとなっていますが、児童生徒や保護者が希望した場合は、卒業式当日の呼名について配慮することができます。

また卒業後、卒業証明書を申請する際に戸籍上の氏名が変更されている場合は、変更後の氏名で卒業証明書を発行することができます。



まとめ

～性の多様性を尊重し、行動するための職員としての心得～

1 思い込みを捨てて、正しい知識を身に付けよう！

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。

正しい知識をもち、性的マイノリティの存在を想定すること、理解を深めることが大切です。悪意がなくても、普段の生活の中で、誰かを傷つけているかもしれません。思い込みや偏見を捨てて、繰り返し学ぶことが大切です。

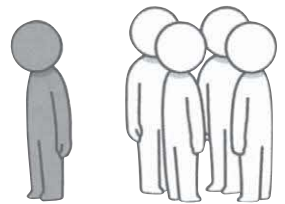


思い込みはやめよう

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！

性的マイノリティは「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。

性的指向や性自認などについて、面白がって話すようなことをしない、性的マイノリティのことを否定したり、性のあり方を決めつけたりすることは避けるなど、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、アウティング（暴露）は絶対やめよう！

カミングアウトや相談を受けた場合は、「話してくれてありがとう」と伝えるなど、本人の思いを受け止め、信頼関係を築くことが大切です。

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。本人の性のあり方を、同意なく第三者に暴露してしまうこと（アウティング）は、絶対にやめましょう。



4 担当業務について、性的マイノリティ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！

日常の業務において性的マイノリティ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ましょう。



5 一人ひとりのもつ個性や生き方の多様性を認め、あらゆる人々の人権が尊重された共生社会を目指そう！

性的マイノリティは決して特別な存在ではありません。性的マイノリティのために何ができるかといった視点だけではなく、誰もが働きやすい職場、暮らしやすいまちを実現するためにはどのようなことが必要かを考えることも大切です。「自分らしさ」の表現は、人によって異なります。職員として何ができるかを考え、あらゆる人々の人権が尊重される共生社会を目指しましょう！



○性的指向・性自認に関わる国内外の動向

(1) 国の動き

- 平成14年 「人権教育・啓発に関する基本計画」が閣議決定され、同性愛者への差別といった性的指向に関する問題の解決に資する施策の検討を行うことが盛り込まれた。
- 平成16年 「性同一性障害の性別の取り扱いの特例に関する法律」施行
- 平成29年 男女雇用機会均等法に基づく改正セクハラ指針が施行され、被害者の性的指向・性自認に関わらず職場におけるセクハラが対象になることが明記された。（厚生労働省告示第314号）
性的指向や性自認をからかいやいじめの対象とする言動もセクハラに当たり許されないことを明確化する人事院規則の運用通知の改正
（平成29年1月1日施行）
- 令和 元年 労働施策総合推進法（通称：パワハラ防止法）が改定され、パワハラに対する法律上の明確な定義を設け、企業にパワハラ防止措置を講じることなどを義務付けた。

(2) 都の動き

- 平成29年 九都県市でLGBT配慮促進のための共通メッセージを作成
「あなたはあなたのままでいい Just the Way You Are」
九都県市（埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、横浜市、川崎市、千葉市、さいたま市、相模原市）では、性的指向や性自認による偏見や差別のない社会を目指す。（平成29年12月1日）
- 平成31年 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（以下「人権尊重条例」という。）施行
- 令和 元年 「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」策定
- 令和 4年 人権尊重条例に、東京都パートナーシップ宣誓制度を盛り込む。
11月から運用開始
※令和4年第二回都議会定例会（6月15日）にて、条例改正案が可決。パートナーシップ制度利用者の都営住宅などへの入居申し込みを可能とする都営住宅等の条例改正案も同時に可決

(3) 墨田区の実施

「墨田区基本計画」（令和4（2022）年度～令和7（2025）年度）、「墨田区男女共同参画推進プラン（第5次）」（令和元（2019）年度～令和5（2023）年度）及び「墨田区人権啓発基本計画」（令和4（2022）年度～令和13（2031）年度）で、多様な性の理解と尊重を目標に掲げる。

【性的指向・性自認に関する人権問題の施策内容】（墨田区人権啓発基本計画）

- ・ 申請書などの性別欄の記載についての配慮……………関係各課
- ・ 啓発冊子の配布、ポスターの掲示……………人権同和・男女共同参画課
- ・ 広報紙による啓発（人権コラム・人権特集の掲載）……………人権同和・男女共同参画課
- ・ パートナーシップ制度に係る検討……………人権同和・男女共同参画課
- ・ 教職員向け研修会の実施……………指導室

【具体的な内容】

- ① 区報・ホームページなどを活用した区民・事業者向けの啓発・情報発信
- ② 人権擁護委員会、NPO法人など、関係機関との連携による区民への効果的な事業展開、イベントの活用、啓発、冊子「人権感覚」の発行など
- ③ 人権講演会などあらゆる機会を活用した啓発
- ④ 職員の意識向上を図るための研修などの実施
 - ・ 多様な性をテーマとした職員向け研修
 - ・ 職層別研修（新任、現任、係長候補者）
 - ・ 委託事業者、指定管理者などへの研修実施
- ⑤ 職員への情報発信（啓発紙の発行）
- ⑥ 職員に対し、性的指向・性自認に関する嫌がらせなどもセクハラに含まれることを周知し、ハラスメント相談対応窓口への相談項目へ盛り込む（平成29年4月）
- ⑦ 帳票などの性別記載に関する調査の実施（平成30年7月、令和3年7月）
- ⑧ 「墨田区人権啓発基本計画」改定のため、「人権に関する区民意識調査」（平成元年8月）で「性的マイノリティ（LGBT等）に関する人権問題」を調査
- ⑨ 「墨田区男女共同参画推進プラン」改定のため、「男女共同に関する区民意識調査」（令和4年6月）、「女性活躍推進及びワーク・ライフ・バランスに関する墨田区内事業所調査」（令和4年7月）で、多様な性に関する設問を盛り込み調査

○相談窓口一覧

相談窓口	連絡先	対応日時
ハラスメントに係る相談苦情窓口 ①総務部人権同和・男女共同参画課 ②総務部職員課 ③教育委員会事務局庶務課	①03-5608-6322 ②03-5608-6244 ③03-5608-6302	平日（祝日・年末年始を除く） 8:30～17:00
東京都性自認及び性的指向に関する 専門電話相談	050-3647-1448	毎週火曜日・金曜日 （祝日・年末年始を除く） 18:00～22:00
東京都性自認及び性的指向に関する 専門 LINE 相談（LGBT 相談@東京）	公式アカウント名 「LGBT 相談@東京」 	毎週月曜日・水曜日・木曜日 （祝日・年末年始を除く） 17:00～22:00 （受付は 21:30 まで）
東京弁護士会 セクシュアル・マイノリティ電話法律 相談	03-3581-5515	第 2・第 4 木曜日 17:00～19:00 ※祝日の場合は翌金曜日
よりそいホットライン （一般社団法人社会的包摂サポート センター）	0120-279-338 （音声ガイダンスに従い 該当の相談内容を選択）	24 時間対応



○用語説明

用語	意味・内容
アウトティング Outing	本人の性のあり方を、同意なく第三者に暴露してしまうこと
アライ Ally	性的マイノリティに対する差別をなくすために行動をおこす人であり、理解者、支援者のこと
アセクシュアル Asexual	他者への性的欲求や、恋愛感情をもたない人
エックスジェンダー X-gender	性自認が「女性」「男性」のいずれかではない人 性自認が男女どちらでもない、男女どちらでもある、男女の間である、男女の間を揺れ動くなどさまざま
カミングアウト Coming out	自らの性のあり方を自覚し、それを誰かに自らの意思で開示すること
クィア Queer	性的マイノリティの総称の一つであり、元は差別的な他称である「変態」の意味だったが、それを逆手にとって敢えて自称として用いられるようになった歴史がある。
クエスチョニング Questioning	自らの性のあり方について特定の枠に属さない人、わからない人、決めたくない人
クローゼット Closeted/in the closet	自らの性のあり方を自覚しているが、他の人に開示していない状態。押し入れに隠れている状態を喩えている
ゲイ Gay	性自認が男性で、性的指向が男性に向く人。男性同性愛者
シスジェンダー CisGender	出生時に割り当てられた性別と性自認が一致し、それに沿って生きる人のこと
性自認 Gender Identity	自分の性別をどのように認識しているかを示す概念
性的指向 Sexual Orientation	恋愛や性的関心が、どの対象の性別に向くか向かないかを示す概念
性同一性障害/性別違和 Gender Identity Disorder (GID) /Gender Dysphoria	性別違和の中でも、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。近年は「性別不合」や「性別違和」という言葉に移行しつつある
性別適合手術 Gender affirming surgery/Sex Reassignment Surgery	トランスジェンダーのうち、からだの性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」は実態に合致しないため、使用しない

用語	意味・内容
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	性的マイノリティのこと
ソジ/ソジー SOGI/SOGIE	「性的指向（Sexual Orientation = SO）」と「性自認（Gender Identity = GI）」の略で、全ての人の性に関わる概念。SOGIE は、性別表現（Gender Expression）を加えた表現方法
トランスジェンダー Transgender	出生時に割り当てられた性別と異なる性別で生きる、あるいは生きたいと望む人
バイセクシュアル Bisexual	性的指向が女性と男性、あるいは同性と異性の両方に向く人。両性愛者
パンセクシュアル Pansexual	性的指向が全ての性別に向く人。全性愛者
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。同性愛者 「ホモ」という単語は差別的な表現であることから、言葉の使用には十分注意する必要がある。
レズビアン Lesbian	性自認が女性で、性的指向が女性に向く人。女性同性愛者 「レズ」という単語は差別的な表現であることから、言葉の使用には十分注意する必要がある。

○参考文献

- ・ 東京都性自認及び性的指向に関する基本計画（東京都 令和元年 12 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（東京都 令和 2 年 3 月）
- ・ 多様な性について知るBOOK（東京都 令和 2 年 3 月）
- ・ 人権教育プログラム（学校教育編）（東京都教育委員会 令和 4 年 3 月）
- ・ 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）（文部科学省 平成 28 年）
- ・ 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 3 版）（LGBT法連合会 令和元年 3 月）
- ・ 生徒指導提要（文部科学省 令和 4 年）

○チェックリスト

セルフチェック

- ☐ 性的指向・性自認という言葉の意味が分かる、また説明できる。
- ☐ 「ホモ」「オカマ」などのネタで笑いを取ったり、冗談を言うようなことはしない。
また、そのような発言を見かけた場合は指摘することができる。
- ☐ 結婚しない人、異性と恋愛しない人など、世の中には多様な生き方があることを尊重できる。
- ☐ 男らしさ、女らしさを他人に押し付けたりしない。
- ☐ 性的マイノリティからカミングアウトされた時、自分の取るべき対応はイメージできている。
(自分が性的マイノリティの場合で、他人から言われた場合でも)
- ☐ 性的マイノリティが抱えがちな悩みや困りごとを知っていて、自身の業務にも活かすことができる。
- ☐ 性的マイノリティに関するイベントやセミナーに参加したり、関連書籍を読んだり、情報収集を行っている。
- ☐ 外見の性別、表現されている性別と身分証明書などの性別が違うように感じても、適切に対応できる。
- ☐ パートナーが異性であるとは限らないことを踏まえて対応できる。

あなたの職場のチェック

- ☐ 職員に対する姿勢として、LGBT に関する方針を明示している。
- ☐ 性的マイノリティに係る研修を実施、または理解促進のための取組を行っている。
- ☐ 性的マイノリティへの差別発言があった場合、不適切であると指摘できる職場環境である。
- ☐ 「レインボーフラッグ」を設置したり「アライバッチ」を着用するなど、性的マイノリティへの理解者・支援者であることを示している。
- ☐ 性的指向・性自認を含む、ハラスメントに係る相談員を配置している。
- ☐ 申請書やアンケートなどで、性別記載を削除または性別を問う必要があるか検討している。
- ☐ 性別を問わずに使えるトイレや更衣室がある、または申し出があれば案内できる。
- ☐ 職場の同僚や部下からカミングアウトされたら、きちんと向き合い対応することができる。



ALLY

性の多様性について〈職員ハンドブック〉

令和5年3月発行

発行：墨田区総務部人権同和・男女共同参画課

監修：認定特定非営利活動法人 ReBit