

性的指向及び性自認に基づく困難等の 解消に向けた対応指針

令和2年4月

目 黒 区

はじめに

目黒区では、性の多様性が尊重される社会を実現するため、令和2年3月に、目黒区男女が平等に共同参画する社会づくり条例を改正し、「**目黒区男女が平等に共同参画し性の多様性を尊重する社会づくり条例**」を施行しました。

この条例改正により、性的指向及び性自認に基づく差別的取扱いを受けないことや、多様な性的指向及び性自認の在り方が尊重され、誰もが自分らしい生き方を選択できることなどを基本理念として定めるとともに、基本理念を具体的な取組の実施に繋げるため、「性的指向及び性自認に起因する日常生活上の困難等の解消に向けた施策」を区の推進施策として実施することを決めました。

この指針は、条例で定める社会づくりを区として推進していくために、性的指向及び性自認に起因する日常生活上の様々な困難等の解消に向けて、区の事務事業全般にわたっての基本的な考え方を示すとともに、事務事業に携わる全職員が理解を深め、困難等を抱える人の悩みや相談に適切に対応することができるようにすること等を目的として作成しました。さらに、区を取組をロールモデルとして、区民や事業者等にも広く理解が広がっていくことを期待しています。

この対応指針を活用し、性の多様性についての理解を深め、誰もが自分らしく生きていくことのできる社会を目指して取り組んでいきましょう。

男女が平等に共同参画し性の多様性を尊重する社会づくり条例抜粋

(基本理念)

第3条 男女が平等に共同参画し性の多様性を尊重する社会づくりは、次の基本理念にのっとり、その推進が図られなければならない。

- (1) 全ての人の人権が尊重され、性別等※により直接的又は間接的に差別的な取扱いを受けない社会を実現すること。
- (2) 多様な性的指向及び性自認の在り方が尊重され、誰もが自分らしい生き方を選択できること。
・・・
- (5) 教育の場において男女の平等な共同参画を推進し、性の多様性を尊重すること。
- (6) 区民は、国籍、性別等※又は年齢にかかわらず、この条例に定める権利を有すること。

(推進施策)

第10条 区は、男女が平等に共同参画し性の多様性を尊重する社会づくりを推進するため、次に掲げる施策を行うものとする。

- ・・・
- (12) 性的指向及び性自認に起因する日常生活上の困難等の解消に向けた施策
・・・

※性別等 性別、性的指向及び性自認をいう。

目次

第1	基礎知識	1
1	性の多様性	1
	(1) 性の要素	1
	(2) L G B T (性的マイノリティ) と S O G I	2
	(3) 性的指向や性自認に対する考え方の変遷	4
2	性的指向や性自認に起因する問題	5
	(1) 社会生活における困難	5
	(2) カミングアウトとアウティング	5
第2	組織及び職員に求められる対応	7
1	区民等への対応	7
	(1) 窓口や電話、相談業務等における対応	7
	(2) 公共施設の利用における対応	10
	(3) 公的サービスにおける対応	10
	(4) 災害時の対応	12
2	児童・生徒等への対応	14
	(1) 学校における対応	14
	(2) 学校以外における対応	18
3	職場における対応	19
	(1) 性の多様性に配慮した職場づくり等	19
	(2) 福利厚生、休暇・休業、研修における対応	22
	(3) 安全衛生における対応	22
	(4) 会計年度任用職員等の採用における対応	23
第3	相談窓口・支援機関	25
1	目黒区	25
	(1) 目黒区男女平等・共同参画センター	25
	(2) 目黒区男女平等・共同参画オンブズ	25
2	東京都及び国等の相談窓口・支援機関	26
	(1) ～Tokyo LGBT 相談～ 東京都性自認及び性的指向に関する専門電話相談	26
	(2) 教育相談一般・東京都いじめ相談ホットライン	26
	(3) みんなの人権110番(全国共通人権相談ダイヤル)(法務省)	26
	(4) 子どもの人権110番(法務省)	26
	(5) 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)	27
	(6) セクシュアル・マイノリティ電話法律相談(東京弁護士会)	27

第1 基礎知識

1 性の多様性

性の構成要素には、「性別（戸籍の性）」、「性的指向（好きになる性）」、「性自認（心の性）」があると言われており、これらを「性の3要素」という。近年は、「性表現」を合わせて、「性の4要素」とも言われており、性の多様性とは、性にはこれらの掛け合わせにより多様な在り方が存在することをいう。

そのため、日常生活などの様々な場面や、区の事務事業を行うに当たり、性を男性か女性かの二者択一で考えることや、異性愛のみが正しいと考えることはせず、多様な性の在り方を認め、尊重する視点を持つことが必要である。

（1）性の要素

ア 性別（戸籍の性）

身体的特徴等を基にしてある程度客観的に判断されるものであるが、性分化疾患など、典型的な男女の身体的特徴を持たない場合もあることに留意する必要がある。

イ 性的指向（Sexual Orientation）（好きになる性）

性的指向とは、人の恋愛・性愛がどの性別に向かうのかを示す概念をいう。

具体的な例としては、以下のものがある。

- | | |
|-----------------|--|
| ・ヘテロセクシュアル（異性愛） | 性的指向が異性に向かう。 |
| ・ホモセクシュアル（同性愛） | 性的指向が同性に向かう。ゲイ（男性の恋愛・性愛の対象が男性に向かうこと）、レズビアン（女性の恋愛・性愛の対象が女性に向かうこと）がある。 |
| ・バイセクシュアル（両性愛） | 性的指向が異性・同性の両方に向かう。 |
| ・パンセクシュアル（全性愛） | 性的指向に相手の性別を問わない。 |
| ・アセクシュアル（無性愛） | 他者に恋愛感情や性的関心がない。 |

ウ 性自認 (Gender Identity) (心の性)

自分の性をどのように認識しているか、どのような性のアイデンティティ (性同一性) を自分の感覚として持っているかを示す概念をいい、性的アイデンティティやジェンダーアイデンティティという場合もある。

具体的な例としては、以下のものがある。

- ・ シスジェンダー 生まれた時の性別と性自認が一致する人。
- ・ トランスジェンダー 生まれた時に付けられた性別と性自認が一致しない人 (性同一性障害と診断された人よりも広い (P 4 コラム参照))。
- ・ X (エックス) ジェンダー 性自認が典型的な男性・女性に当てはまらないと感じている人。

エ 性表現 (Sexual Expression) (社会的な性)

服装、髪型、しぐさ、言葉使い等により、自分の性別を対外的にどのように表現するかをいい、社会的な性とも言われる。

なお、本指針において「性的指向や性自認」と記載している場合は、性表現も含むものとする。

(2) L G B T (性的マイノリティ) と S O G I

ア 性的マイノリティ

性的指向や性自認が非典型であり、性的指向が同性又は両性である人や、生まれた時の性別と性自認が一致しない人などのことをいう。性的少数者、セクシュアルマイノリティという場合もある。

イ L G B T

L G B T とは、レズビアン [Lesbian (女性同性愛者)]、ゲイ [Gay (男性同性愛者)]、バイセクシュアル [Bisexual (両性愛者)]、トランスジェンダー [Transgender] の頭文字をとったものであり、広義では、それらに当てはまる人を含む性的マイノリティを総称する言葉の一つとしても使われる。性的マイノリティには、他にも自身の性的指向や性自認が定まっていない (定めていない) 状態のクエスチョニング [Questioning] や、性分化疾患によって身体的性別が典型的でない状態、アセクシュアルというどのような性別にも恋愛感情や性的関心がない場合などがある。

また、クエスチョニングを含めて「LGBTQ」と表したり、狭義のLGBT以外の人も含める意味で「LGBTs」と表す場合もある。

ウ SOGI（ソジ・ソギ）

SOGIとは、性的指向 [Sexual Orientation] と性自認 [Gender Identity] の頭文字を合わせた言葉である。LGBTが性的マイノリティの総称の一つとして用いられるのに対し、SOGIは、誰もが持っている性の在り方を表す概念として用いられる。

エ レインボーフラッグ



LGBTの尊厳と社会運動を象徴する旗であり、フラッグに使われた6色で多様性を表している。また、LGBTへの支持を示すシンボルとしても使われる。

オ ALLY（アライ）

ALLYとは、理解者・支援者という意味で、LGBTに共感し、寄り添いたいと思う人達のことをいう。LGBTの問題は、理解不足による偏見が本人の困難や本人への差別につながることが多く、共感や支援する気持ちを表すことがその困難や不安を解消する助けになる。

（注）本指針における用語について

本区では、公用文等において、「性的マイノリティ」という言葉を従前から使用しているが、「マイノリティ」という言葉自体を差別的に捉える考え方や、「性的マイノリティ」「LGBT」という言葉よりも、誰にでも当てはまる「性的指向」「性自認」を使用すべきであるという指摘もある。

したがって、本指針においては、可能な限り「性的指向及び性自認に起因する困難等」などのような表現を用いることとし、当事者を表現しなければならない場合は、「性的指向及び性自認が非典型的な方」などと表現することとする。

もっとも、「LGBT」や「性的マイノリティ」などの総称は、一定の認知度があり、困難等を抱える当事者を可視化し、広く区民に理解促進を図っていくために必要と考えられ、現状では国等においても使用されていることから、本区の公用文等において引き続き使用することは差し支えないものとする。

(3) 性的指向や性自認に対する考え方の変遷

世界保健機関（WHO）が1990年に改定した国際疾病分類（ICD-10）において、それ以前に記載されていた障害の分類から同性愛が削除され、その後、同性愛は治療の対象にならないことが宣言された。同様に、2019年5月に開催された世界保健機関の総会で承認された国際疾病分類の改定版（ICD-11）において、性同一性障害は精神障害の分類から除外され、「性別不合」（Gender Incongruence）として「性の健康に関連する状態」に分類されることになった（ICD-11は2022年1月1日から有効）。

また、精神医学の分野においても、アメリカ精神医学会が出版し、世界保健機関の国際疾病分類とともに国際的に広く用いられている「精神障害の診断と統計マニュアル」の第5版（2013年）では、性同一性障害の記載がなくなり、適用対象が拡大された上で「性別違和」という診断名を用いている。

これらのことから、現在では、性的指向が異性に向いていないことや、出生時に割り当てられた性別に違和感があるなど、性的指向や性自認が非典型であることは、疾病や障害には当たらないことが明らかにされている。



コラム「性同一性障害とトランスジェンダー」

性同一性障害とは、出生時の性別とは異なる性自認を持ち、自らの身体的性別に強い違和感があり、心理的苦痛や困難を抱えている状態を表す「医学的な診断名」をいいます。日本では、性同一性障害にある場合は、「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」により、2人以上の医師の診断や、生殖機能を失わせる手術等の要件のもとに、家庭裁判所の審判により性別変更が認められていますが、その要件は非常に厳しいものです。

出生時の性別とは異なる性自認を持っている人の中には、身体に対する違和感が少なく、診断や手術を望まない方も多くいます。そのため、出生時の性別とは異なる性自認を持つ状態の全てを「性同一性障害」と表現するのは適切とはいえません。一方で、「トランスジェンダー」は、生まれた時の性別と性自認が一致しない人を表し、性同一性障害よりも広い概念といえます。

2 性的指向や性自認に起因する問題

(1) 社会生活における困難

性的指向や性自認が非典型である方は、社会生活を送る上で多くの困難に直面しており、その困難の多くは、社会生活における様々な場面において性の多様性の視点がないことや、周囲の理解不足による偏見や差別に起因するものである。そのため、困難の解消に向けて、具体的な状況に合わせた対応が求められる。

なお、社会生活における困難のうち、一般的な事例については、P 7「組織及び職員に求められる対応」の中で取り上げる。

(2) カミングアウトとアウティング

ア カミングアウト

性的指向や性自認に関するカミングアウトとは、自身の性について、他人に開示することをいう。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ため、カミングアウトをするかどうかについては、本人が自由に選択できる必要がある。しかし、社会生活を送る上で、必要が生じて行うカミングアウトもあることから、カミングアウトをされた周囲の人は、そのことがどれだけの勇気と決断を要するものであったかについて理解し、本人の性的指向や性自認について尊重することが求められる。

イ アウティング

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

アウティングは、本人のプライバシーを侵害する行為であり、最悪の場合は本人が自殺に至る場合もあることから、絶対に行わないよう留意しなければならない。特に注意が必要なのは、「善意」で行った行為もアウティングになる可能性があることである。例えば、本人からカミングアウトされ、職場で適切な対応を行うために、上司や同僚に伝えた行動がアウティングにつながってしまう場合もある。そのため、カミングアウトをされた場合は、そのことを誰にどこまで伝えてよいのかを必ず本人に確認し、それ以外の人には話さないことを徹底する。本人へのサポートのために第三者に話す必要がある場合は、あらかじめ本人の了承を得るようにする。

なお、令和2年1月15日に告示された「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（厚生労働省告示第2号）」において、「アウティング」が「パワー・ハラスメント」の一類型とされたことに留意が必要である（P 21 参照）。



コラム「“いない”のではなく“見えない”」

平成30年の民間のリサーチ会社の調査では、LGBT層に該当する人は8.9%、11人に1人とされています。また、三重県が実施した高校生1万人を対象とした調査では、LGBT層に該当する人は10%、10人に1人とされています。

さらに令和元年度「目黒区男女平等・共同参画に関する区民意識調査」では、自分が性的マイノリティではないかと考えたことのある割合は5.2%、わからないと答えた割合は5.2%、無回答は1.4%という結果が出ています。

このような調査結果に反して、「身近にいない」という声がよく聞かれます。しかし、それは社会の無理解により、性的指向及び性自認が非典型である人の多くが自らの性的指向及び性自認に沿った生き方をすることができていないからであり、「見えない」だけと考える必要があります。

第2 組織及び職員¹に求められる対応

性的指向や性自認に基づく困難等は、様々な場面で生じるため、「人権・男女平等多様性推進担当者会議」等を活用し、関係各課との連携を密にして様々な取組を進めていくことが求められる。また、職員は、性的指向や性自認に関する正しい知識を持ち、区民等の困難や不安の解消に向けて、普段からどのような対応が求められるかを考えることが重要である。

さらに、区が実施する具体的な取組については、困難や不安を抱える人にその情報を届けることが困難や不安解消の第一歩になる。そのため、広報活動にも力を入れて問題の解消に努める必要がある。

1 区民等への対応

職員は、異性愛を前提としたり、戸籍の性と心の性が一致しているという固定観念にとらわれず、性的指向や性自認が非典型な方が身近にいるという意識を持ち、特別視したり、偏見を持って対応することのないように意識して職務に従事する必要がある。

自身の性的指向や性自認に対する受け止め方や受忍の程度は人それぞれであり、対応の仕方も一つではないことから、まずは相手の話を十分に聞き、相手が必要とする配慮や、こちらができることなど、相互に理解を深めながらコミュニケーションを図っていくことが大切である。

また、性的指向や性自認に起因する困難等を抱える人の中には、障害があることや、外国人であること等により複合的に困難等を抱えている場合もあり、そのような場合はより丁寧に対応することが求められる。

さらに、事業の実施により得られた対応事例や対応方法を職員間で共有し、よりきめ細かい対応につなげていくことも重要である。

(1) 窓口や電話、相談業務等における対応

【性的指向や性自認に起因する困難な状況の例²】（一般的な事例）

○公的機関や支援機関で相談した担当者などから、性的指向・性自認に基づく

¹ 職員とは、区職員及び教職員をいう。

² 「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）」公表の「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）」を参考に、社会生活における一般的な事例として記載。

ハラスメント（SOGIハラ）を受けた。

○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を受けられなかった。

○外見の性別は望みの性別に近付いたが、要件を満たせないことから戸籍変更はできず、手続等の際に常に説明しなくてはならないため、とても不便を感じている。

ア 窓口等での対応

（ア）本人確認について

本人が、自身の本人確認書類（マイナンバーカードや保険証等）を提示した際に、記載された性別と外見等の性別が一致しない場合は、必要以上にじろじろ見たり、何度も聞き直したりせず、一致しない場合もあることを念頭に、「ご本人様のカードで間違いありませんか」などと尋ねるなど、慎重に事情を聞いた上で、必要によりそれ以外の本人確認方法も検討する。

（イ）その他の留意点

○窓口で本人を呼び出す場合は、受付番号等で対応することが望ましいが、名前を呼ぶ場合は、名字のみにするなどして配慮する。

○周囲に人がいる場合は、性別が周囲にわからないよう、なるべく小さな声で対応することや、書類の指差し等により対応するなど、相手の意向に沿うように意識する。また、人に聞かれたくない等の相談を受けた場合は、対応可能な範囲において、個室や、よりプライバシーが守られる場所で対応する。

○他の窓口等を案内する場合は、相手が最初から説明しなくて済むよう配慮して引き継ぐ。ただし、アウティングにならないよう、引き継ぐ際は本人の了承を得て行う。

イ 性の多様性に配慮した言葉の言い換え

相手の性的指向や性自認が非典型である可能性を考慮し、パートナー等を表現する際にどちらでも対応できるような表現にするなどの配慮を行う。

【パートナー等を表現する際の例】

夫、妻、旦那様、奥様、ご主人	➡ パートナー、配偶者など
お父さん、お母さん	➡ 保護者、ご家族

ウ 配慮可能であることの周知・広報

性的指向や性自認が非典型な方や、その保護者等は、窓口等の担当者が性の多様性について理解があるかどうか不安があり、相談しづらいと感ずることがある。

そのため、「性的指向及び性自認に関して配慮を要する場合はご相談ください」等といった案内を窓口に掲示したり、ホームページ、チラシ等に掲載する等の工夫が考えられる。また、性の多様性について、理解と支援を示す象徴である「レインボーフラッグ（P 3 参照）」の6色のカラーを用いたグッズなどを身に着けたり、窓口に置くことも一方策である。

エ 性別の記載欄の取扱い

申請書や交付書類、統計調査等の文書の性別欄は、平成30年7月5日付け目総権第676号「申請書等における性別欄の見直しについて（依頼）」により、削除又は記載方法の工夫に向けて見直しを順次実施していくこととしている。

改めて申請書等の文書の見直しを進め、必要がない性別欄は原則として削除する。

【性別欄を設けることが必要な例】

- ・法令で義務付けられている。
- ・政策形成や統計分析において、性別を分ける必要がある。
- ・性別を記載する（してもらう）ことが業務の性質上必要である。

また、交付書類において性別の記載が必要な場合は、目立たない裏面に印字する等の工夫を行うほか、区民等に性別を記載してもらう必要がある場合は、以下のような記載欄にするなど、業務の性質に応じた配慮を行う。

記載例 1

性別 ①男 ②女 ③（ ）

記載例 2

性別（ ）

記載例 3（統計調査等で、記載例 1・2 の扱いが困難な場合）

性別 ①男 ②女

※統計分析のため、「男・女」の二択としています。ご自分の自認する性別を選んでください。自認する性別がどちらでもない方は、戸籍上の性別をお答えください。

(2) 公共施設の利用における対応

【性的指向や性自認に起因する困難な状況の例²】(一般的な事例)※P7脚注参照

- 性的指向や性自認に関する講演会場として公共施設の利用を申し込んだところ、講演の内容を理由に利用を拒否された。
- 自認する性別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又は拒否された。

ア 公共施設の利用における対応

トイレや更衣室などの利用について、性的指向及び性自認が非典型の方や、その保護者等から相談があった場合は、本人の人権と意思をできるだけ尊重するとともに、他の利用者にも配慮した対応を行うことを基本とする。

【具体的な対応】

- トイレの利用については、多くの区民等が利用する公共施設であるという性質上、多目的トイレの利用を含めて選択肢を示す対応が現実的である。機械的に多目的トイレを案内することや、その使用を指示又は強制することは、相手に不快感を与える上、差別的な対応でもあることから行わないよう留意する。もっとも、性自認に沿った服装等を行っている場合など、他の利用者への影響がほぼないと考えられるときは、本人の意思を尊重して対応する必要がある。また、案内する際に、周囲に聞かれたり、察せられたりする等のアウティングにつながらないように配慮が必要である。
- 更衣室の利用については、性別に関わらず使用できる1人用の更衣室を設けることや、他の利用者と時間を変えて利用してもらうこと、別の部屋を一時的に更衣室として提供することなどが考えられる。
- 様々な理由から利用者の希望どおりに対応することが困難な場合は、設備上の制約があることや、他の利用者への配慮が必要であることを説明し、理解を得るように努める。

(3) 公的サービスにおける対応

【性的指向や性自認に起因する困難な状況の例²】(一般的な事例)※P7脚注参照

- 性的指向や性自認を理由に施設(高齢者、障害者、児童養護等)の入所を断られた。
- 施設(高齢者、障害者、児童養護等)に入所したが、自認する性別とは異な

る性別の部屋に入所することになり、苦痛を感じた。
○婚姻や親族であることを要件とするサービスについて、同性カップル等の場合は要件に該当しないとされて、サービスを利用することができなかった。

ア 同性カップル等への適用・拡充の検討

婚姻や親族であることを要件とする公的サービスについて、婚姻関係と同様の状態にある同性カップル等（※）に適用・拡充することが可能かどうかを検討し、可能なものは順次適用・拡充することによって、サービスに差が生じないように配慮する必要がある。

なお、同性カップル等は、賃貸住宅に入居しづらい状況にあることが指摘されており、東京都が策定した「東京都住宅確保要配慮者賃貸住宅供給促進計画」においても、住宅確保要配慮者として「L G B T」が挙げられている。

このような状況を踏まえ、区営住宅等においては、公的サービスの中にあっても特に配慮を行う必要性が高いことから、同性カップル等の入居が可能になるよう課題を整理し、検討を進めていくことが必要である。

（※）同性カップル等

一方又は双方が、性的指向及び性自認が非典型にあるカップルをいう。戸籍上の性別が同性である場合にとどまらず、戸籍上の性別が異性であっても、一方又は双方がトランスジェンダーの状況にあることにより、性別変更の申立てを考えている場合などがあり、その場合も含めて「同性カップル等」と表記している。

【公的サービスを適用・拡充する場合の対象者の確認方法】

同性カップル等が婚姻関係と同等にあり、性的指向及び性自認の問題により婚姻できないカップルであることの確認方法は、適用・拡充するサービスの内容によって、例として次の方法（単独又は複数の組合せ等）によることが考えられる。

- ①誓約書（婚姻関係と同等にあるが、性的指向及び性自認の問題により婚姻できないことの誓約）
- ②住民票（同一住所の確認）
- ③戸籍抄本（婚姻していないことの確認）
- ④任意後見契約公正証書及び合意契約公正証書（二人が婚姻関係と同様の状況にあり、共同生活を営むに当たっての費用分担義務などの合意

事項が盛り込まれたもの)

⑤生命保険契約の保険受取人に指定されていることがわかる書類や、結婚式を挙げた等を確認できる書類など

※他自治体で実施している同性パートナーシップ制度による証明や宣誓書受理証等を確認方法として用いる場合は、双方の誓約により発行している場合や、住民票、戸籍抄本、公正証書等で確認して発行している場合など、自治体によって様々であるため留意する。

イ 性の多様性に配慮したサービス提供

○性別により利用可能な設備やサービス等が異なる場合であって、性自認に沿った対応を求められた場合は、本人や保護者等と十分に話し合い、対応可能な方法を検討する。対応が困難である場合は、その理由を説明し、理解を得るように努める。

○性的指向や性自認に関して、本人や保護者等から専門的な知識を要する相談を受けた場合には、適切な相談先を案内できるように準備しておく必要がある。(相談先はP 25 参照)

(4) 災害時の対応

【性的指向や性自認に起因する困難な状況の例²⁾】(一般的な事例)※P7脚注参照

○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、見た目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、申込みがカミングアウトにつながることに恐怖を感じ、断念した。

災害時は非常時であるため、対応できることの範囲は平常時と比べて狭くならざるを得ないが、性的指向や性自認が非典型な方への配慮などについて、あらかじめ想定し準備しておくことが重要である。避難所運営マニュアルの作成等において配慮の視点を盛り込んだり、防災訓練を通じて避難所運営に携わる職員等の意識の向上を図ったりすることが必要である。

また、災害時においては、支援物資について、住民票の性別のみをもって支給するのではなく、被災者の意思を尊重して柔軟に対応することや、困っていることを相談しやすい場を設けるなどの配慮が必要である。なお、本人が積極

的に意思表示することができるとは限らないことを念頭に置き、準備や対応を検討しておく必要がある。



コラム「付属機関等の男女比率をどう考えるか」

現行の目黒区基本計画では、付属機関等の女性委員の割合を 50%とする目標を掲げており、現在、「付属機関等への女性の参画を促進するためのガイドライン」等を活用して取組を進めています。

付属機関等の委員の男女比の人数の算出について、性自認が戸籍の性と異なる場合には、本人の申出に従って判断することが必要です。ただし、性自認に基づく性別を申し出られた場合であっても、自らの性自認を公表していない場合は、付属機関等ごとの男女別の人数の集計を毎年度公表していることにより、意図せぬアウティングにつながる恐れもあります。そのため、本人に慎重に確認する必要があります。また、男性でも女性でもないと申し出られた場合は、その他人数として集計した上で、女性委員の割合を算出する際は、男性又は女性と申出のあった人数を母数として算出します。

2 児童・生徒等への対応

平成27年4月に、文部科学省から「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」が発出され、性的指向及び性自認が非典型的な児童・生徒に対して配慮する事項が示された。

学校や、保育園・児童館等の施設においては、性的指向及び性自認が非典型的な児童・生徒等が一定程度在籍していることを前提として、全ての職員が正しい知識を持ち、児童・生徒等の心情等に十分配慮した対応を行うことが求められる。また、保護者が同性カップル等の場合があることも想定しておくことが必要である。さらに、学校にあっては、児童・生徒が、自らの性的指向及び性自認が非典型であることにより、自尊感情がもてず、悩みを抱えるケースが想定できるため、児童・生徒や保護者に寄り添うための支援体制が必要である。

(1) 学校における対応

性教育を推進するための組織は、学校の規模や性に関する児童・生徒の実態等に応じて、単独で設置したり、関連する機能を併せもつ分掌組織としたりすることなどが考えられる。

効果的な組織運営が図られるようにするためには、校長、副校長、主幹教諭・指導教諭、養護教諭、教育相談担当者・スクールカウンセラーや、関係教科・学年の担当者等で、幅広く構成することが大切である。

学校、家庭、地域が連携した性教育を推進するとともに、性被害や性的搾取も含め、性に関する問題の発生防止と解決を図るため、校内の相談体制を整備し、地域の関係機関等の支援や協力の下、校外組織と連携を図ることも大切である。

ア 学校における支援体制

【性的指向や性自認に起因する困難な状況の例²⁾】(一般的な事例)※P7脚注参照

- 性的指向や性自認に基づく差別やいじめから誰も救ってくれなかったため、学校内の活動から孤立し、学習を継続することが困難となった。
- 学校において、性的指向や性自認について相談したい児童・生徒が支援を受ける機関や場所がなく、誰にも相談できなかった。
- 学校で性的指向や性自認などのセクシュアリティについて適切な指導を受けることができなかった。
- 学校教育としてのキャリア教育に性的指向や性自認の多様性が想定されてい

ないため、ロールモデルを見つけられなかった。

(ア) 「サポートチーム」を設置するなどの組織的な取組

性的指向及び性自認が非典型的な児童・生徒の支援は、最初に相談（入学等に当たって児童・生徒の保護者からなされた相談を含む。）を受けた者だけで抱え込むだけでなく、組織的に取り組むことが重要であり、学校内外に「サポートチーム」を作り、「支援委員会」（校内）やケース会議（校外）等を適時開催しながら対応を進めることが必要である。

教職員等の間における情報共有に当たっては、児童・生徒が自身の性的指向及び性自認に関すること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、一方で、学校として効果的な対応を進めるためには、教職員等の中で情報共有しチームで対応することは欠かせないことから、当事者である児童・生徒やその保護者に対し、情報を共有する意図を十分に説明・相談し理解を得つつ、虐待等が起こらないよう丁寧に対応を進めることが必要である。



学校内外のサポートチームはどのようなメンバーを想定していますか。



既に対応を進めている学校の現場では、学校内のサポートチームには、相談を受けた者、管理職、学級担任、養護教諭、学校医、スクールカウンセラーなどが含まれていました。

学校外のチームには、教育委員会、医療機関の担当者などが含まれていました。また、進学先の学校の教職員、スクールソーシャルワーカーのほか、児童福祉を担当する児童相談所や市町村担当部局の担当者との連携を図ることも考えられます。

(イ) 関係校務分掌組織との連絡・調整

多様な性的指向・性自認への理解及び対応が適切に行われるよう、校長、副校長、主幹教諭・指導教諭、養護教諭等は、関係校務分掌組織との連絡・調整を図る。

特に、教務、生活指導、保健・安全などの校務分掌組織や、人権教育・性教育に直接関わりの深い教員との連携を図ることが大切である。

イ 学校生活の各場面での支援

【性的指向や性自認に起因する困難な状況の例²⁾】（一般的な事例）※P7脚注参照

- 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、自尊感情が深く傷つけられた。
- 外見や仕草から性的指向や性自認が非典型であることが推測され、学校で奇異の目にさらされ、不登校になった。
- 宿泊行事、健康診断、身体測定など、身体の露出がある場面において、性的指向や性自認による困難を抱えている児童・生徒の想定・配慮がされておらず、身体を見る／見られることへの不快感など、苦痛を感じた。
- 学校の標準服や体操着などが戸籍上の性別で分けられたため、苦痛を感じ、不登校になった。
- 他の人に身体を見られる心配や、他の人の身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、別人と疑われたり、性同一性障害であることが周囲に知られた。

（ア）学校における支援の事例

※下記の事例は学校における支援の一例である。下記の事例を参考にし、可能な限り対応する。

	事例
服装	自認する性別の標準服・衣服や、体操着の着用を認める。
髪型	標準より長い髪形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。 性自認に沿った利用を認める。
トイレ	教員トイレ・多目的トイレの利用を認める。 性自認に沿った利用を認める。
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	体育科又は保健体育科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やラッシュガードの着用を認める。（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。客室にある浴室の利用を認める。

（「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」（平成27年4月30日文部科学省児童生徒課長通知）の別紙に加筆）

学校全体として、児童・生徒が「性的指向や性自認による困難を抱えている」と申し出なくても、特別視されずに学校生活を円滑に送れるように、また、男女平等・共同参画や、身体的障害、様々な宗教（例えば、人前で皮膚を出さないように）への対応を進める多様性の視点から、次のような取組も各地の学校で行われており、推進が望まれる。

- ・ 男子・女子とも「さん」付けで呼ぶ。
- ・ 標準服がある場合は選択制として、性別に関係なくスラックスとスカート（あるいはネクタイとリボン）を自由に選択できるようにする。

（イ）指導に当たっての配慮事項

- 性教育に関して使用する用語は、必ずしもその意味が共通認識されないままに使用されるという状況がある。特に新たな表記や外来語などについては、その意味を確かめる必要がある。なお、児童・生徒の状況に応じ、表現方法に配慮して指導する。
- 児童・生徒の身体的・精神的発達や性的成熟には個人差があり、性に関する情報についてもその質や量の入手に差異があるため、これらの個人差等に十分配慮する必要がある。児童・生徒が自らの課題を解決しようとする学習にあっては、発達の段階に即した適切な情報を提供する。
- 児童・生徒や保護者の理解を得ながら支援を進めることが重要である。
- 教職員と児童・生徒及び保護者との信頼関係は不可欠であり、その確立に努める必要がある。

ウ 医療機関等との連携

【性的指向や性自認に起因する困難な状況の例²】（一般的な事例）※P7脚注参照

○学校で性的指向や性自認によって困難を抱える児童・生徒に対応する必要性に迫られたが、現場にそのような児童・生徒への対応を記載したマニュアル・ガイドブック等がなく、適切・迅速な処遇ができなかったり、処遇を行うことやその内容について教職員・他の保護者などから十分な理解を得られなかった。

医療機関による診断や支援団体・専門職等による助言は学校が専門的知見を得る重要な機会となるとともに、教職員や他の児童・生徒、保護者等に対

する説明材料ともなり得るものである。また、児童・生徒が性に違和感をもつことを打ち明けた場合であっても、当該児童・生徒が適切な知識をもっているとは限らず、そもそも性同一性障害なのかその他の傾向があるのかも判然としていない場合もあること等を踏まえ、学校が支援を行うに当たっては、必要に応じて医療機関等と連携しつつ進めることが重要である。

エ 進路指導等（卒業証明書等を含む。）

【性的指向や性自認に起因する困難な状況の例²】（一般的な事例）※P7脚注参照

○卒業証明書・卒業見込証明書や成績証明書に性別欄があるため、見た目の性別と違うとして、性同一性障害であることが就職活動先に知られ、採用面接で不快な質問をされるなど、不利な状況に置かれた。

卒業証明書・卒業見込証明書や成績証明書に性別欄を設ける必要はなく（提出先からの指定書式によるものを除く。）、各学校で性別欄のない書式への変更が望まれる。それまでは、就職等で不利な扱いを受けないよう、希望者には個別に性別欄のない書類を発行するよう適切に対応する。



卒業後に法に基づく戸籍上の性別の変更等を行った者から卒業証明書等の発行を求められた場合、指導要録の変更まで行う必要がありますか。



通知は、「指導要録の記載については学齢簿の記載に基づき行いつつ、卒業後に法に基づく戸籍上の性別の変更等を行った者から卒業証明書等の発行を求められた場合は、戸籍を確認した上で、当該者が不利益を被らないよう適切に対応すること」としており、指導要録の変更は想定していません。

（２）学校以外における対応

【性的指向や性自認に起因する困難な状況の例²】（一般的な事例）※P7脚注参照

○保育所、児童館、学童保育、幼稚園等の職員に性的指向や性自認に関する知識や意識がなく、適切な対応が受けられなかった。

保育所、児童館、学童保育クラブ、幼稚園・こども園、学校以外で児童・生徒等が過ごす場所においても、職員が理解を深め、性の多様性を念頭に置いた対応が求められる。また、性別に対する違和感について、小学校就学前から自覚している幼児は一定割合いると言われており、留意する必要がある。

3 職場における対応

性の多様性が尊重される社会づくりを行うためには、まず働く場としての区において、性の多様性が尊重される職場づくりを進め、区民や事業者等のロールモデルとして地域にその取組を広げていくことが重要である。職員は、自身の職場に性的指向や性自認に基づく困難等を抱える職員がいることを前提として日常業務を行うことが大切である。

(1) 性の多様性に配慮した職場づくり等

【性的指向や性自認に起因する困難な状況の例²⁾】(一般的な事例)※P7脚注参照

- 担当職員等が性的指向や性自認の問題について正確な知識があるかどうか不安なため、相談やサポートを受けることを躊躇した。
- 職場の行動基準等の人権ポリシーに性的指向や性自認が明記されていないため、性的指向や性自認に関する人権侵害を甘受せざるを得なかった。
- LGBTフレンドリーであることを対外的にアピールしている企業等を選んで就職したが、実際の現場は差別的言動が多く、非常に失望した。
- 戸籍上の性別とは別の容姿で就労しようとしたが、企業秩序維持を理由に自宅待機や戸籍上の性別の容姿での就労を命じられた。
- 緊急連絡先に同性パートナーを指定したところ、親族以外は登録できないと言われた。
- 職場の日常会話や飲み会等でいわゆる「ホモネタ」「ホモいじり」などが起こるたびにとても辛くなり、精神衛生が脅かされ、健康の維持が困難になった。

ア 性の多様性に配慮した職場づくり

【留意点】

- 性的指向や性自認に困難を抱えながら、カミングアウト（公表）をしていない職員が身近にいることを意識した言動を心掛ける。

○いわゆる「ホモネタ」や「レズネタ」など、性的指向や性自認を冗談等の対象にすることは、本人のほか、家族や親族に該当者がいる職員にとって精神的苦痛を与えることになるため、行わない。

※使ってはいけない言葉

ホモ・セクシュアルは、本来同性愛のことをいうが、「ホモ」は男性同性愛者に対して侮蔑的な意味で使用されてきたことが多く、差別的な意味合いを持つ言葉であることに注意する。「レズ」も同様で、「ゲイ」「レズビアン」と、正式な表現で使用する必要がある。また、オカマ、オナベ、おとこおんな、おんなおとこ等も使用してはいけない言葉に該当する。

○トランスジェンダーである場合は、性自認と異なる性別の名前で呼ばれることを苦痛に感じることもある。職員等と呼ぶ際は名字で呼び、必要がある場合を除いて名前では呼ばないようにする。

【トイレや更衣室等の利用】

○性的指向及び性自認に基づき、自身の戸籍の性別以外のトイレや更衣室等の利用を希望する申出があった場合は、本人の意向と設備上の制約を考慮した上で、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。職員専用ではなく、区民等と共用する設備については、区民等の心情にも配慮する。関係各課と必要な調整が生じた場合等は、伝える範囲や内容等について本人と話し合い、アウティング（P 5 参照）にならないよう配慮する。

イ ハラスメントに係る相談体制

男女雇用機会均等法に基づき厚生労働省が策定した「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」において、職場におけるセクシュアル・ハラスメントの内容には、被害を受けた者の性的指向又は性自認に関わらず、当該者に対する職場におけるセクシュアル・ハラスメントが指針の対象になることについて明記されている。

目黒区においては、平成29年に「目黒区職場のセクシュアル・ハラスメント防止に関する指針」を改正し、性的指向や性自認に関する偏見等に基づく言動についてもセクシュアル・ハラスメントの定義に追加し、禁止している。

各所属長は、同指針に基づき、日常の職務遂行を通じた指導等により、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に努めることとされているが、性的指向や性自認に基づくセクシュアル・ハラスメントは、プライバシー保護について特に留意して対応する必要がある。関係者に助言・注意を行う際には、相談者のプライバシーが漏れることのないよう、十分に配慮した上で行うとともに、関係課長に相談する場合等は、本人の了承を得た上で行う。

【相談先】

○ 区職員の場合

- ・ 総務部人権政策課長、男女平等・多様性推進係長
- ・ 総務部人事課長、人事係長、勤労係長、福利健康係（保健師）

○ 教職員の場合

- ・ 教育委員会事務局教育指導課長、教職員係長、統括指導主事

さらに、令和2年1月15日に告示された「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（厚生労働省告示第2号）」において、「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」や、「労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること（いわゆる「アウティング」）」が「パワー・ハラスメント」の類型として明記されたことにも十分に留意する必要がある。

ウ その他の労務管理における対応

- 各種任用や配置等において、性的指向や性自認による差別的な取扱いが行わないことを人事方針等に明記するなど、周知することを通じて性的指向や性自認が非典型な職員が安心して働ける環境を確保する。
- ワーク・ライフ・バランスの推進や人材育成におけるロールモデルの提示に際し、性的指向や性自認が非典型な職員にも配慮した内容にする。
- 髪型や服装などの身だしなみについて、職員から自身の性自認に基づく相談（性自認に合わせた身だしなみにしたいなど）があった場合は、窓口等での区民対応も考慮した上で、可能な限り本人の意向を尊重し、周囲の職員への理解や、トイレや更衣室等の利用など、具体的な対応について検討する。
- 職員に貸与する被服等については、男女の区分が必要ない場合、デザインを統一することを検討する。
- 宿泊を伴う研修などにおいて、当該職員の意向を確認した上で部屋割りを行うことや、入浴時間をずらすなどの調整を行う。

(2) 福利厚生、休暇・休業、研修における対応

【性的指向や性自認に起因する困難な状況の例²⁾】(一般的な事例)※P7脚注参照

- 婚姻や親族であることを要件とする福利厚生について、同性カップル等の場合は要件に該当せず、利用することができない。
- 同性パートナーにも福利厚生が適用されるように規則が変更されたが、上司を通さないと申請できず、誰がその内容を見ることができるのか不安で、希望していても申請することができない。

【具体的な対応】

- 互助会事業などの福利厚生制度や各種休暇・休業制度のうち、対象者の要件に配偶者や親族、養育等が含まれるものについては、性自認に基づく性別に配慮するとともに、同性カップル等やその親族等にも適用が可能かどうかの検討が必要である。また、キャリア形成などを目的とした職員研修などを実施する際にも、職員の性自認に基づく性別に配慮することが大切である。なお、これらを実施する際は、それを職員が利用することによりアウティングにならないよう配慮する。

※P 1 1「同性カップル等」及び「公的サービスを適用・拡充する場合の対象者の確認方法」参照

- 例) ・ 女性のみ認められる制度について、性自認が女性の場合、戸籍の性が男性であるという理由のみで機械的に適用対象外にしない。
- ・ パートナーが同性である職員に対し、同性パートナーを配偶者と同等の扱いとして休暇・休業制度の適用対象にすることを検討する。
- ・ 子の養育を要件とする休暇・休業制度について、同性パートナーとともに子を育てている実態があれば適用対象にすることを検討する。

(3) 安全衛生における対応

【性的指向や性自認に起因する困難な状況の例²⁾】(一般的な事例)※P7脚注参照

- 性的指向や性自認に起因する困難を抱える職員がいるという想定や配慮がなく、該当職員を支援するための仕組みがなかった。
- 職場の健康診断の際、戸籍上の性別で受診しなければならず、不快な思いをした。

【具体的な対応】

健康診断等の際に、自身の性自認に沿った対応を求められた場合は、本人と十分に話し合い、必要な対応を検討する。

また、本人の希望により、産業医と連携し、性的指向や性自認により困難等を抱える職員に対するケアを充実させることが求められる。

（４）会計年度任用職員等の採用における対応

【性的指向や性自認に起因する困難な状況の例²】（一般的な事例）※P7脚注参照

- 「男女」のみ募集という求人のため、性別への違和感を理由に応募できなかった。
- 就職活動の際に要求される男女分けを前提としたリクルートスーツが着用できず、就職活動が困難になった。
- 履歴書の性別欄に現在生活している性別を記載したが、信用してもらえなかった。
- 性別変更したことがわかってしまうと、就職や転職等で不利に扱われた。

【具体的な対応】

- 各課において、会計年度任用職員等を採用する場合に、戸籍上の性別と一致しない服装、容姿、言動など、性的指向や性自認を理由として不採用にしないことを徹底する。
- 性別を募集要件としない職員採用については、書類の性別欄を削除するなどの配慮を行う。



コラム「最近の裁判例から」

戸籍は男性で、性同一性障害と診断され、女性として生活する国の職員に、性別適合手術を受けていない等の理由で女性用トイレの使用を認めなかったことに対し、東京地方裁判所は令和元年12月13日に、「違法」とする判決を出しました。同僚の女性職員に配慮は必要としつつ、使用制限には個々の事情や社会状況の変化を踏まえて判断する必要があるとされており、留意する必要があります。

また、同年9月18日には、同性カップルを「事実婚（内縁）」に準ずる関係だったと認める宇都宮地方裁判所の判決が出ており、控訴審では、令和2年3月4日に一審判決を支持する東京高等裁判所の判決が出ています。

性の多様性の理解が社会的にも進んでいく中で、司法の動きも注視していく必要があります。

第3 相談窓口・支援機関

1 目黒区

(1) 目黒区男女平等・共同参画センター

目黒区中目黒2-10-13 中目黒スクエア8・9階

ア LGBT相談（専門相談）

性的指向や性自認等に関する様々な困難や不安について、専門相談員が相談をお受けします。（電話相談のみ）

相談日時：毎月第3土曜日 14：00～17：00

電話：03-5721-8583

イ こころの悩みなんでも相談

自分の生き方、家庭や職場の人間関係、ドメスティックバイオレンスなど、女性の様々なこころの悩みと性的マイノリティに関することについて、カウンセラーが相談をお受けします。（面談をご希望の方はあらかじめ電話予約が必要です。）

相談日時：火・木・金・土曜日 10：00～16：00

水曜日 18：00～21：00

（祝日・年末年始を除く。）

電話：03-5721-8572

(2) 目黒区男女平等・共同参画オンブズ

区が実施する施策で、男女が平等に共同参画し性の多様性を尊重する社会づくりの推進を阻害する事項や、セクシュアル・ハラスメント（性的指向及び性自認に関する偏見等に基づく言動を含みます。）をはじめとした人権侵害等について、区民（在学者・在勤者を含む。）からの相談や申出を受け、その処理を行います。（相談及び申出を行う際は電話予約が必要です。）

予約受付：火～日曜日（年末年始を除く。） 9：00～17：00

電話：03-5722-9601（予約専用）

2 東京都及び国等の相談窓口・支援機関

(1) ～Tokyo LGBT 相談～

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)

性自認及び性的指向に関する様々な悩みや不安について相談を受け付けています。本人だけでなく、家族等からの相談も受け付けており、専門相談員がお話を伺います。

受付時間等：火・金 18:00～22:00
(祝日・年末年始を除く。)

電話：050-3647-1448

(2) 教育相談一般・東京都いじめ相談ホットライン (東京都教育相談センター)

子育てに関する相談や、学校生活に関する相談など、様々な相談を匿名で受け付けています。

受付時間：24時間
電話：0120-53-8288

(3) みんなの人権110番(全国共通人権相談ダイヤル) (法務省)

差別や虐待、パワー・ハラスメントなど、様々な人権問題についての相談を受け付ける相談電話です。電話は、最寄りの法務局・地方法務局につながります。相談は、法務局職員又は人権擁護委員が対応します。

受付時間等：平日8:30～17:15
電話：0570-003-110

(4) 子どもの人権110番(法務省)

電話は、最寄りの法務局・地方法務局につながり、相談は、法務局職員又は人権擁護委員が対応します。子どもだけでなく、大人も利用可能です。

受付時間等：平日8:30～17:15
電話：0120-007-110

(5) 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）

様々な悩みについて、電話相談の専門員と一緒に悩みを解決する方法を探します。性別の違和や同性愛などに関わる相談も受け付けています。

受付時間等：24時間（通話料無料）

電話：0120-279-338

(6) セクシュアル・マイノリティ電話法律相談（東京弁護士会）

法律問題を抱えるセクシュアル・マイノリティ（性的マイノリティ）の方の弁護士へのアクセスを容易にし、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。

受付時間等：毎月第2・第4木曜日（祝祭日の場合は翌金曜日に実施）

17:00～19:00

電話：03-3581-5515

～ 参 考 ～

この指針は、『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』（第2版）（監修・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、発行・一般社団法人社会的包摂サポートセンター、2019年）を参考として作成しました。

性的指向及び性自認に基づく困難等の解消に向けた対応指針

令和２年４月

総務部人権政策課・教育委員会事務局教育指導課