

性的指向及び性自認・性別違和に関する対応指針



平成31年1月

習志野市

目次

はじめに	1
I. 必ず知っておきたいこと	2
1 性を構成する要素	2
2 LGBTとは	2
3 配慮が必要な理由	3
4 今日からできること	4
II. 市民等への対応	5
1 窓口や電話での対応等	5
2 公的証明書類等の性別欄の取扱い	7
3 所管事業の見直し	7
4 公共施設利用	7
5 災害時における対応	8
III. 職場における対応	9
1 職場での対応	9
2 採用時の対応	11
3 身だしなみ(髪型・服装)について	11
4 人事評価等について	12
5 福利厚生制度等	12
6 安全衛生	12
IV. 子どもへの配慮に係る対応	13
1 保育・教育施設の体制	13
2 学校生活、施設利用における配慮	15
3 教室等における配慮	16
4 課外活動等における配慮	17
5 保育士・教職員の理解のための取組み	18
6 事務・手続き等における配慮	18
相談窓口	19
引用文献・参考文献	20

はじめに

近年、LGBTなどの性の多様性をめぐる状況は大きく変化し、関心は高まりつつありますが、正しい理解が進んでいるとは言い難く、多くの多様な性的指向及び性自認・性別違和の方々が、悩みを抱え、自分らしく生きることが困難な状況に置かれています。

そのような中、平成26年12月、オリンピック憲章に「性的指向による差別禁止」が明記され、2020年開催の「東京オリンピック・パラリンピック」では、「多様性と調和」を基本コンセプトの一つとし、「あらゆる場面での違いを肯定し、自然に受け入れ、互いに認め合うことで社会は進歩」とうたわれるなど、性の多様性に関する更なる取り組みが必要となっています。

また、国の「ニッポン一億総活躍プラン」においても「性的指向、性自認に関する正しい理解を促進するとともに、社会全体が多様性を受け入れる環境づくりを進める」と明記されました。

本市では、平成29年3月に策定した習志野市第2次男女共同参画基本計画(改訂版)において、個人としての尊厳を重んじ、多様な生き方や価値観を認め合い、その可能性を生かす、ダイバーシティへの取り組みを推進し、困難な状況に置かれている多様な性的指向及び性自認・性別違和の方々への理解促進に努めているところです。

性の多様性に関する理解促進を着実に進めていくためには、職員、関係者及び教職員等が性の多様性について理解し、正しい知識を持ち、適切な対応をしていくことが非常に重要となります。このことから、職員、関係者及び教職員等が多様な性的指向及び性自認・性別違和の方々の困難を理解し、適切な対応のための一助となるよう本指針を作成しました。

そして、本市は多様な性的指向及び性自認・性別違和に係る差別や偏見をなくし、誰もが生きやすい社会を実現するために、次の2つを宣言し、取り組みます。

- 私たちは、性的指向及び性自認・性別違和を理由とする差別を行いません。
- 私たちは、性的指向及び性自認・性別違和は多様であることを理解し、配慮を行います。

本指針がより良い公共サービスの提供や、地域社会づくりのために活用されることを期待します。

また、この指針は、市の職員、関係者及び教職員等を対象に作成したのですが、内容は、医療機関や民間企業においても参考にさせていただくことを想定しています。あらゆる違いを認め合い、誰もが自らの存在と人権が尊重される「未来のためにみんながやさしさでつながるまち 習志野」を目指しましょう。

LGBT以外にも様々なセクシュアリティに関する言葉があります。

頭文字	用語	意味
X	エックスジェンダー	「女性/男性」の2択に捉われない性自認が中性の人 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人
P	パンセクシュアル	全てのセクシュアリティの人を恋愛対象とする人、全性愛の人
A	アセクシュアル	誰に対しても恋愛感情や性的関心を持たない人
Q	クエスチョニング	自身の性自認や性的指向が定まっていない又は決めない人、 分からない人
I	インターセックス	生物学上の性発達が非典型な場合を指す

その他の用語

用語	意味
SOGI ソギ・ソジ	性的指向 (Sexual Orientation) と性自認 (Gender Identity) の頭文字をとった総称で、国連の諸機関で広く用いられ、全てのセクシュアリティにかかわるLGBTよりも広い概念。
ヘテロセクシュアル・ストレート	異性愛者(「心の性」が女性で男性を好きになる人、「心の性」が男性で女性を好きになる人)
シスジェンダー	心と身体の性が同じ人 ⇔ トランスジェンダー
アライ	英語のAllyが語源で、多様な性的指向や性自認・性別違和を理解したい、支援したいと思う人、応援者
クローゼット	自らのセクシュアリティを自覚しているが、誰にも話していない状態
カミングアウト(表明)	自らのセクシュアリティを自覚し、他人にそれを開示すること
アウティング(暴露)	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3者に暴露すること
MTF (Male to Female)	出生時の「身体の性」が男性で、「心の性」が女性の人
FTM (Female to Male)	出生時の「身体の性」が女性で、「心の性」が男性の人
パートナーシップ証明書	多様な性的指向や性自認を持つ方のパートナー関係を尊重し、人生のパートナーとして安心して生活できるよう、法律上の婚姻とは異なるものとして、自治体が一定の条件を満たした場合に、二人がパートナーの関係であることについて登録や証明を行うこと(各自治体により、要件や手続きは異なります。)

3. 配慮が必要な理由

セクシュアリティは性や恋愛の話だけでなく、進路や就職、パートナー、老後など、誰とどう生き

るかという人生に深く関わるアイデンティティーの一部です。

- ・生き方のお手本が見えづらい
- ・笑いのネタや侮辱の対象にされる
- ・親しい人にも嘘をつき続けなければいけない、などの困りごとがあります。

周囲の不要な言葉から被害を受けやすく、自尊心の低下、将来に対して夢や希望が持ちにくくなったり、人間関係の構築に支障をきたしたりします。

参考 | 当事者が抱える種々の問題

LGBT当事者の約68%がいじめや暴力を受けたことがある²

トランスジェンダーの約59%が自殺念慮を抱いたことがあり、約28%が自傷・自殺未遂を経験したことがある。³

4. 今日からできること

- ・書籍や研修等で理解を深める
- ・6色のレインボーカラーのバッジやリボンなどを身に着けることで、アライ(支援者)であることを示す
- ・差別用語を使わない、使っている人を注意する など

参考 | 6色のレインボーフラッグ

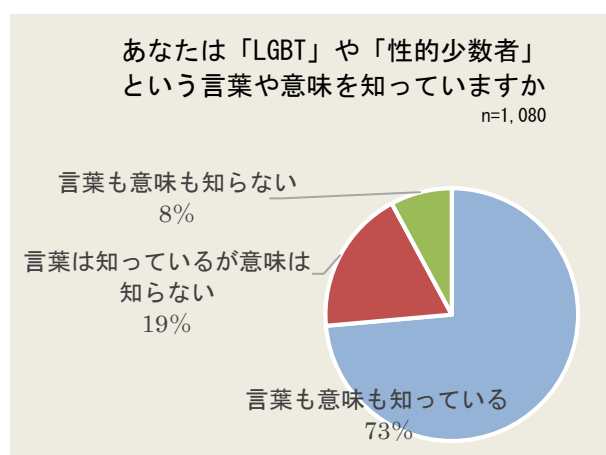
上から赤・橙・黄・緑・青・紫の6色のレインボーカラーは性の多様性を表し、国際的にもLGBTのシンボルカラーとして使用されています。

6色のレインボーフラッグはアメリカで1978年に使用され、現在はLGBTの社会運動を象徴する旗として、日本でもよく用いられています。



職員を対象とした多様な性的指向や性自認に関する職員アンケート結果から、73%が「LGBT」や「性的少数者」という言葉を知っていました。

また、1割の職員はすでに仕事上で多様な性的指向や性自認の人々に対応した経験があります。



多様な性的指向や性自認に関する職員アンケート結果より (平成30年11月実施 回答者1,080人)

多様な性を認め合い、自分らしくありのままで生きられる社会を目指しましょう。

Ⅱ. 市民等への対応

公務に従事するにあたり、人権尊重やダイバーシティの観点から多様な性的指向や性自認に関して必要な配慮が求められています。一人ひとりが異なるように、性的指向や性自認のあり方は多様で、対応方法は1つではありません。事務を行う際には、「どのような問題を抱えているのか」「どのような支援を求めているのか」など相手の意向を汲みながら、コミュニケーションをとることが必要です。

職員一人ひとりの言動が「習志野市職員の代表」であることを認識し、市職員として、普段から性的指向や性自認に関して理解を深め、どのような対応が求められるかを考えてみましょう。

また、指定管理者や委託事業者など行政サービスに関与する者に対しても、性的指向や性自認に関する知識を持ち、人権侵害となるような行動をとらないよう周知や指導に努めることが必要です。

参考 | 府中青年の家事件

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

平成9年9月16日東京高裁平成6年(ネ)1580号抜粋

「…都教育委員会を含む行政当局としては、その職務を行うについて、少数者である同性愛者をも視野に入れた、肌理の細かな配慮が必要であり、同性愛者の権利、利益を十分に擁護することが要請されているものと言うべきであって、無関心であったり知識がないということは公権力の行使に当たる者として許されないことである。」

参考 | 性同一性障害者のスポーツクラブ利用における訴訟

女性への性別適合手術を受けたが、未成年の子どもがいるため性同一性障害特例法の規定で戸籍上の性別を男性から女性に変更できなかった利用者が、スポーツクラブから戸籍上の性(男性)で施設を利用するよう求められたのは人格権の侵害として慰謝料などを求め提訴。京都地裁で平成29年6月和解が成立した。和解条項は非公表であるが、裁判長は「性自認を他者から受容されることは、人の生存に関わる重要な利益で、尊重されるべきだ」として運営に改善を求めた。⁴

1 窓口や電話での対応等

多様な性的指向や性自認・性別違和の人々は、性的指向や性自認・性別違和についての理解が得られるか不安なことから、相談を躊躇したり、本当のことが話せないことがあります。窓口や電話の対応等では、性的指向や性自認・性別違和は多様であることを理解し、固定観念や先入観、偏見を持たずに対応します。

窓口で本人確認をする際は、本人が提示した自身の被保険者証、住民票や戸籍又は全部(個人)事項証明、マイナンバーカード等の本人確認書類の性別と本人の外見等の性別が一致しない場合でも、必要以上に見比べたり、聞き直したりすることは避け、住所や生年月日を口頭でお尋ねするなどの方法で確認します。

また、電話対応では、性別が相手の周りにいる人々に判明しないよう配慮し、相手に性別を答えさせるような質問はしないようにするなど相手の意向を確認しながら会話を進め、声質で相手の性別を決めつけないようにします。

ポイント

◆パートナーは異性とは限りません。

家族構成等を確認するときは、パートナーが異性とは限らないことを踏まえて、業務に必要な範囲を超えないようにプライバシーには十分注意しながら対応しましょう。

◆性別を決めつけた関係性の表現は避け、性別を問わない呼び方を心掛けましょう。

(例) 配偶者・パートナーの方、ご家族の方、保護者の方、お子さま など

参考 | 本人確認を行う場合の配慮

本人確認の際は、性別による確認にこだわらず、生年月日、住所等、他の方法がないか検討します。また、氏名を確認する際は、アウティング(暴露)につながらないよう、以下のことに配慮します。

- ・本人が、家族など他人の書類を誤って持ってきていないか確認します。
- ・書類の確認は、「この書類でお間違いはありませんか」、「こちらでよろしいですか」等、性別が周りにわからないよう書類の指差し等で行います。
- ・窓口で呼び出す場合、番号等に対応することが望ましいですが、やむを得ず氏名を呼ぶ場合には、姓だけにするなど周囲に性別が判明しないよう配慮します。
- ・多くある姓など、やむを得ずフルネームで呼ぶ場合は、あらかじめ了承を取ることや、呼び方について尋ねておくことなどの工夫をします。

参考 | 相談を受けた場合の配慮

- ・本人から希望があり、可能な場合は個室等プライバシーが守られる場所に対応します。
- ・窓口ではプライバシーの確保に特に留意します。声の大きさや一部に筆談を交えるなど他の来庁者に配慮し、できるだけ相手の意向に沿うことを基本に対応します。また、一連の手続きで他の窓口につながる場合は、事前に本人に了承を得て引き継ぐなど、多重確認をしないように工夫します。
- ・DV(ドメスティックバイオレンス)は同性間でも起こることや、子育て家庭の親が同性カップルであることも想定されます。あらかじめ多様な性的指向や性自認である方からの相談対応を検討しておく必要があります。
- ・専門的な相談が必要な場合は、相談先につながります。相談先一覧 P19。

2 公的証明書類等の性別欄の取扱い

市が所管・使用している全ての書類について性別欄の必要性を点検し、法的に義務付けられたものや事務の性質上必要であるものを除いて、性別欄は廃止します。

男女比を明らかにするために性別欄を設けている書類についても、改めて必要性を精査します。

イベント参加者の男女比や性別に基づく意見を聞く場合、又は男女共同参画状況報告のためなど、合理的な理由があつて性別欄を設ける場合は、その必要性を説明し性別欄の記載を任意や自由記述式にしたり、男性、女性のほかに「左記に該当しない」「左記に該当なし」の欄を設けたりするなど、書類の目的に応じた配慮を行います。

また、国県等の指定様式により性別欄がある書類等については、理解が得られるよう説明することも大切です。

【質問の例】「健康状態を確認するため性別をお答えください。」

【性別欄の例】

- ・①男性 ②女性 ③左記に該当しない 又は 左記に該当なし
- ・性別 () ※記述式にする

3 所管事業の見直し

現行制度上、親族であることを要件としていたり、運用上要件とするかのように扱われていたりする事業については、同性であるパートナーも同様の取扱いとするよう、条件の緩和や運用改善の可能性、そのための方策について検討することが必要です。

4 公共施設利用

性自認に配慮した施設の利用

トイレ・更衣室・入浴施設等、通常性別を区別した施設については、本人の意思をなるべく尊重した対応や他の利用者との調整をどのように行うか等について、予め検討しておく必要があります。

性別による区分のないトイレ、更衣室等を別に設置することも有効ですが、本人の意図しないところでアウティング(暴露)につながらないように配慮することが必要です。また、その利用のみを強要し、利用者の性自認・性別違和に適合した設備の利用を認めないこととするのは、配慮がされていないと感じさせることにつながります。本人の意思や他の利用者の状況により対応することが必要です。

また、スポーツ大会等の催し物等で多くの人が一斉に更衣室を利用する場合は、使用時間をずらす、別のスペースを確保するなど、使用者や施設の状況などによって、個別に検討することが求められます。

法律上、性別の取扱いを変更している人については、変更後の性別での施設利用が認められなければなりません。

5 災害時における対応

性的指向や性自認の視点を踏まえた対策

災害時には、行政も被災者も特別な状況となるため、全てに対応することは難しいですが、地域防災計画の見直しや避難所運営マニュアルを見直す際は、高齢者や障がいのある人、病気を持つ人、子ども、女性、外国人等と同様に、多様な性的指向や性自認・性別違和の被災者への配慮について、想定することが大切です。

性自認・性別違和が身体の性と異なる人に係る課題を整理し、専門的知識を持つ団体や当事者の意見を反映させるよう検討します。

また、多様な性的指向の人は他者の視線が気になり、避難所で同性パートナーと生活することができなかつたり、復興支援住宅への入居に際して、同性パートナーとの申込みがカミングアウト（表明）につながる不安があることなどを理解し、防災訓練や避難所運営、復興支援に携わる職員は、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、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す。

参考 | 避難所で必要な配慮

困りごと

- ・理解してもらえないか不安で誰にも困っていることやつらさを話せない
- ・周囲の理解不足、根強い偏見
- ・更衣室、共同浴場、トイレなど自認している性別での利用がしづらい
- ・生理用品、下着、ヒゲソリなど、男女別の物資を受け取りづらい
- ・ホルモン治療をしている場合、ホルモン剤の入手ができない場合心と体にさまざまな影響が出る（気分の落ち込み、無気力、うつ、動悸、息切れ、睡眠障害、肩こり、手足の痛み、めまい、吐き気など）

必要とする支援・配慮

- ・相談や支援を実施する際のプライバシーの確保
- ・当事者や支援者が安心して集まれる場所の設置
- ・周囲の人や支援者、避難所を運営する側の多様な性的指向や性自認・性別違和に対する理解
- ・戸籍上の性別や見た目の性別に捉われず、必要な物資支給が受けられるための配慮

参考 | 仕事上で多様な性的指向や性自認の人々に対応した際配慮した事例

- ・名前を呼ぶ際や手紙を送る際に、本人の通称名を使用するようにしていた。
- ・学校現場だったので、性別を問わない場面で、男女を意識させない配慮をするなどした。
- ・申し出があった人の郵送物の性別欄を空白にして対応した。
- ・平等に公平に対応している。法律上戸籍の縛りがある場合には法律にのっとっているだけで、あなたを批判しているわけではないことも伝えている。大変だったのだろうということは、共感するように努めている。（多様な性的指向や性自認に関する職員アンケート結果より 平成30年11月実施）

Ⅲ. 職場における対応

誰もが働きやすい職場づくりには差別やいじめ、ハラスメントがないことが重要です。性的指向や性自認に関わらず、何気ない態度や言葉で相手を傷つけていることがあることを理解し十分注意しましょう。

また、職員一人ひとりが性的指向や性自認に関する研修等により理解を深め、お互いがより働きやすい職場となるよう職場環境づくりに努めましょう。

ポイント

- ◆多様な性的指向や性自認の観点からの職場環境改善を職場全体のことと捉えて対応しましょう。
- ◆「申し出がない」から「問題がない」わけではありません。事前に職場環境の見直しに取り組みましょう。
- ◆当事者の抱えている問題を理解し、それぞれのニーズに対応しましょう。

参考 | ハラスメントに関する通知及び要領

「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」(平成28年12月1日改正)

「習志野市職員のハラスメントの防止等に関する要領」(平成27年5月11日施行)

1 職場での対応

(1) 性的指向や性自認に関する差別的言動は人権侵害です

いわゆる「ホモネタ」「レズネタ」等の発言は、差別的言動です。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、職場で性的指向や性自認を話題に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ります。

差別的言動は公序良俗に反する行為です。当事者である職員や家族に当事者がいる職員にとっては、精神的苦痛になります。職場の内外を問わず使用してはいけません。

参考 | 性的指向や性自認に関する差別用語(使用してはいけない言葉)

ホモ、レズ、オカマ/おんなおとこ、オナベ/おとこおんな⁵

「レズ」「ホモ」「オカマ」はスティグマ(汚名の烙印)を持った言葉として使われてきたため、使う場合は「レズ」ではなく「レズビアン」か「ビアン」、「ホモ」ではなく「ゲイ」を使います。

(2) 執務上必要な施設利用等への配慮

多様な性自認・性別違和を持つ職員等は、施設(トイレや更衣室)を利用するとき、男女の選択を迫られ利用しにくい状況にあります。戸籍上の性別以外の施設利用の申し出があった場合は、本人の希望する施設の利用ができるよう配慮するとともに、他の利用者への配慮との均衡を視野に入れながら検討します。

また、本人がカミングアウト(表明)することなく施設利用ができるよう、今後は誰でもトイレの設置や安全に配慮した男女共用個室トイレ等の必要性についての検討も必要です。

宿泊を伴う研修や出張などは、多様な性自認・性別違和の場合、部屋割りや入浴時間をずらす等の配慮が必要です。また、多様な性的指向を持つ職員は、他者への気兼ねからカミングアウト(表明)がしづらくなることを理解することも大切です。

(3) ハラスメントに係る相談体制

所属長はハラスメントを防止するためハラスメントのない職場環境を目指す必要があります。また、問題が生じた場合や生じるおそれがある場合は必要な措置を迅速かつ適切に講じます。

ハラスメントに関する苦情相談があった場合は総務部人事課において本人の訴えを真摯に受け止め、プライバシーに配慮するとともにアウティング(暴露)など2次被害にあわないよう適切な対応に努め、事実関係を調査確認し、当事者に対し指導、助言を行います。

多様な性的指向や性自認・性別違和であることを職場に秘匿していたにもかかわらず、本人の了承なく他の職員や上司に伝えることは絶対にあってはなりません。

また、事案の内容又は状況から判断して人事課長が必要と認めるときは、必ず本人の同意を得た上で苦情処理委員会にその処理を依頼するなど、本人の了承なくプライバシーや個人情報が周りに知られることがないように徹底します。

対応に悩む場合には、外部の専門機関の相談を利用することも解決の糸口となります。

参考 | 相談先一覧 P19.

参考 | 職場で見聞きするハラスメントの例⁶

- ・結婚の予定や恋人の有無を聞く
- ・誰かが同性愛者なのではないかと噂する
- ・「女/男らしくしろ」などと言う
- ・誰かの性別を勝手に推測したり、噂したりする

(4) 通称名使用の検討

性同一性障害の方の通称名使用については、医療保険制度及び介護保険制度において厚生労働省の通知に基づき、性同一性障害を有する被保険者からの届出により、被保険者証の裏面を含む被保険者証全体を通して、戸籍上の氏名及び通称名の表記が認められています。

また、戸籍名の変更には、裁判所への申立てをする際、通称名使用の実績期間もその要件と

されています。

性自認・性別違和に合わせた髪形や服装などの性別表現をするときも、名札の名前から戸籍上の性別が分かってしまうことが想定されるため、通称名の使用について検討します。

(5) 性的指向や性自認・性別違和に関する相談窓口

性的指向や性自認・性別違和に伴う執務上必要な施設利用についての相談やハラスメント、通称名使用に関することの質問や相談窓口は総務部人事課です。

相談に対してはプライバシーを厳守するとともに、直接相談に出向くことが難しい場合は、健康相談予約専用メールアドレスを利用して質問や相談をすることもできます。

また、多様な性的指向や性自認・性別違和に関する相談に適切に対応できるよう、相談を受ける職員は研修に参加するなど知識を深める必要があります。

参考 | 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(平成18年厚生労働省告示第615号)

2 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

- (1) 職場におけるセクシュアルハラスメントには、職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの(以下「対価型セクシュアルハラスメント」という。)と、当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの(以下「環境型セクシュアルハラスメント」という。)がある。

なお、職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものである。また、被害を受けた者(以下「被害者」という。)の性的指向又は性自認にかかわらず、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も、本指針の対象となるものである。

2 採用時の対応

多様な性的指向や性自認・性別表現と仕事の適性や執務上の能力、就業意欲に関係はありません。採用の可否の判定を性的指向や性自認・性別表現により行ってはいけません。

また、面接においては、多様な性的指向や性自認の人がいるという意識を持ち、外見容姿、ふるまい、性別と一致しない服装など、職務上の能力と関係ないことについて、差別的言動や相手を傷つける行動は厳に慎みましょう。

3 身だしなみ(髪形・服装)について

職員の髪形や服装などの性別表現について、本人の性自認・性別違和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「習志野市接遇マニュアル」を踏まえて対応します。

4 人事評価等について

人事評価制度における評価者は、評価実施の際に、性的指向や性自認・性別違和を理由とする差別的な評価をしてはいけません。

また、性的指向や性自認・性別違和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します。

5 福利厚生制度等

休暇や給付などの福利厚生制度については、対象の制度や利用に当たっての要件確認の方法等について、根拠法令との整合性及び国や他自治体における対応状況等を踏まえながら検討する必要があります。

6 安全衛生

健康診断や医師の診断書は、市が指定した実施機関に限定せず、職員が希望する医師によるものも認めることとします。

産業保健スタッフは、性的指向や性自認・性別違和に関する知識や理解をさらに深め、職員等からの相談に的確に対応することが求められます。

また、労働安全衛生法第3条に基づき、事業者は快適な職場環境の実現を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するための職場環境配慮義務があります。

したがって、各所属長や上司等が、職員の性的指向や性自認・性別違和について、職場に秘匿していたにもかかわらず、本人の了承なく他の職員に伝えるアウトティング(暴露)は、人権侵害であり絶対にあってはなりません。

IV. 子どもへの配慮に係る対応

平成28年4月に、文部科学省は「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について(教職員向け)」を発出し、教職員の理解を促進する方針を示しました。

保育所・幼稚園・こども園・小中高等学校(以下、「保育・教育施設」)においては、学級に一定程度の多様な性的指向や性自認・性別違和の児童生徒が在籍していることを前提とし、全ての保育士・教職員が性的指向や性自認・性別違和に関する偏見をなくし正しい理解を深めることが重要です。

また、実際に差別やいじめにあっていなくとも、児童生徒が多様な性的指向や性自認・性別違和に気づき、自尊感情が持てずに悩みを抱えることがあるため、家庭以外で最も長く過ごす場である保育・教育施設において自死予防の観点からも理解を進め、適切に対応する必要があります。

さらに、子育て家庭の親が同性カップルの場合など保護者の性的指向や性自認も多様であるという想定が必要です。

日頃から保育施設、図書館など市の施設の職員や、放課後児童支援員、民生委員・児童委員、PTAの役員など、子どもたちやその保護者に接する全ての行政サービスに関係する方々にも周知し、理解を促進していくことが求められます。

ポイント

- ◆保育・教育現場の施設長が性的指向や性自認・性別違和に基づく差別・いじめに対して厳しい態度で臨む姿勢を示します。
- ◆家庭の他に、子どもが自ら悩みを相談できる場を確保します。
- ◆保育士・教職員の誤った指導により深刻化しないように性的指向や性自認・性別違和について適切な知識を得るための研修を設けます。

1 保育・教育施設の体制

(1) 就学前児童への対応

性別違和のある男子のうち、25%が就学前に自覚していたという調査⁷があります。就学前の子どもにとって、人権を保障することはその後の育ちに重要な要素となります。

性のあり方は、人の数だけ存在するということを念頭に置き、性別による固定的な対応をしないよう配慮します。

(2) 性的指向や性自認・性別違和に基づく差別・いじめに対して、施設長を中心に全ての保育士・教職員が厳しい態度で臨む姿勢

多様な性的指向や性自認・性別違和であることが差別やいじめの原因になることがあります。

施設長を中心に全ての保育士・教職員は、それぞれの「個」が尊重されるべきことを子どもたちに明確にし、性的指向や性自認・性別違和に基づく差別やいじめに対して、厳しい態度で対応す

る必要があります。

(3)子どもが、自らの性的指向や性自認・性別違和について悩んだとき、悩みや心配を相談できる場の確保

子どもにとって重要なことは、悩みを相談できる場が身近に存在することです。特に思春期には、家族にも相談できないことがあります。全ての保育士・教職員が子どもからの言葉を丁寧に受け止め、不用意な言葉で傷つけないように配慮することが重要です。相談内容について施設内での対応が難しい場合は、各種相談窓口を利用したり、本人に相談機関を案内したりするなどの配慮をします。

このような相談には、極めて個人的な悩みを含むため、対応には特に注意が必要です。

(4)子どもが、性的指向や性自認・性別違和に関する情報を得られる環境

子どもが、多様な性的指向や性自認・性別違和に関する情報を自力で得ることは容易ではありません。

羞恥心やハラスメント・差別を恐れて教職員等に相談しにくい場合も想定されます。年代に応じた関係書籍を図書室や保健室に蔵書するとともに、配架場所の配慮、相談窓口の案内掲示など自分で調べられる複数の手段を用意する必要があります。

参考 | 子どもへの情報提供の例

図書の配架や校内新聞等の掲示は、性的指向や性自認・性別違和に関する情報が、当事者の子どもたちの抱える不安や疑問の解消の一助となるとともに、他の子どもたちの理解促進にもつながると考えられる。

参考 | 相談しやすい先生の6か条⁹

自分の生活空間に1人でもアライ(LGBTに理解のある人)がいるだけで30%も希死念慮が下がるとの調査もあります(米・The Trevor Project調査より)。相談をしなかったとしても、「この先生だったら相談できそう」という先生が学校に1人いるだけで、その生徒は少し安心して学校に通うことができます。

「相談しやすい先生」の6か条

- ①話を聞いてくれる先生
- ②LGBTを笑いの対象にしない先生
- ③「男性/女性だけじゃない」を知っている先生
- ④「異性愛者だけじゃない」を知っている先生
- ⑤「LGBTを知っている」「知りたいと思っている」を伝えてくれる先生
- ⑥多様性への理解が深い先生

(5) 個人的な配慮と類型的な施設対応

保育・教育施設の利用等について、一人ひとり求める対応は異なります。子ども(又は保護者)から相談があった場合は、可能な範囲で希望に寄り添えるよう更衣室やトイレの配慮、予め施設内での通称名を定めて使用することや、自認の性別の記載など対応できることについて、また誰が情報を共有するかなど、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きます。また、子どもの成長に合わせて、柔軟に対応するよう配慮します。

性的指向や性自認・性別違和は個人差があるため、希望する対応もさまざまになると考えられますが、個別対応にとどまらず、求められたことはひとつの類型として、保育・教育施設としての対応が可能であるか、改めて検討し、今後の設備利用や制度を見直す際の視点と捉えることが望まれます。

2 学校生活、施設利用における配慮

(1) 戸籍上の性と異なる施設の利用について検討

多様な性自認・性別違和である場合、戸籍上の性が同一である他者に自分の身体を露出する不快感や、反対に他者の身体を見てしまうことに対する罪悪感が生じる場合があります。

性自認・性別違和は成長に伴い考え方が変わることもあるため、施設の利用については本人の希望を尊重して対応します。なお、多様な性的指向の場合も同様のことがあります。

■ トイレ

本人の希望する施設の使用が望ましいですが、周囲の理解、施設面の制約を踏まえ、本人の意向を尊重しながら、一元的な対応とならないように注意します。

- ・戸籍上の性とは異なる性別のトイレを他の子どもと同様に使う。
- ・教職員用トイレを使用する。
- ・学校内の多目的トイレを使う。

戸籍上の性別と異なるトイレの使用に当たっては、他の子どもとのトラブルが起きないように、事前に対応が必要です。

■ 更衣室

周囲の理解や施設面の制約を踏まえ、極力本人の希望に添えるよう対応します。

互いに身体を見る・見られる状況が発生する場なので、次の工夫等が必要です。

- ・空き教室、保健室や多目的トイレの利用
- ・時間帯をずらしての利用

■ 健康診断や宿泊行事

- ・健康診断は、本人や保護者の意向を踏まえた上で個別に実施します。
- ・宿泊行事は、部屋割りや入浴時間を配慮する等の工夫が必要です。

(2) 制服等について、選択肢を用意

標準服や体育着、水着など、男女で異なる場合は、児童生徒（及び本人の了解の上で保護者）の申し出によって、希望する衣服等の着用を認めることを検討します。

子どもによってさまざまなケースが考えられるので、戸籍上の性別を理由に一元的な対応をしないよう注意します。児童生徒一人ひとりに応じて配慮する事項を話し合う必要があります。

また、児童生徒の成長に合わせて、配慮する事項を変えることも柔軟に検討します。

3 教室等における配慮

(1) 子どもの個性を受容

多様な性的指向や性自認・性別違和の子どもの思いの強さや受容の程度はそれぞれ異なります。相談を受けた際は、子どもからの信頼を真摯に受け止め、プライバシーの尊重を最優先し、本人の同意なく他に広まることのないように配慮します。相談に対して、施設として応じる場合には、保育士・教職員の間での情報共有について本人からの理解を得ることが大切です。

参考 | 子どもから相談を受けた際のポイント⁹

- ・セクシュアリティを決めつけない。
- ・「話してくれてありがとう」と伝える。
- ・何に困っているのか聞く。
- ・誰かに話しているか、話して良いかを確認する。
- ・支援、相談機関につながる情報を伝える。
- ・最適な対応は一人ひとり異なるため、子どもとの対話の中で考える。

参考 | セクシュアリティを決めつけるNG例

- ・「きっとあなたはT(トランスジェンダー)よ」、「それはレズビアンな感情ね」
- ・性別によるグループ分けが必要のないときも「男子は・・・」「女子は・・・」という指示

(2) 子どもの発達段階に応じて人権教育を推進

性的指向や性自認・性別違和について、偏見や差別意識の解消を図るための教育を推進する必要があります。

性の多様性の無理解が人権問題として扱われなかったり嘲笑の対象とされたりすることで、性同一性障害や性的指向・性自認・性別違和の子どもが、意識の有無にかかわらず、自己否定や疎外感などを抱くことが考えられます。

性的指向や性自認について人権教育で扱う場合、保育士・教職員が正しく理解し、あらゆる場面で人権尊重の意識が子どもたちに醸成されるよう適切に対応します。

(3) 多様な生き方を考えた進路指導

性同一性障害や性的指向・性自認・性別違和の児童生徒は、自分が他者と異なると考え、自身の将来を思い描きにくい状況に陥ることがあります。児童生徒一人ひとりと向き合い、先入観なく進路指導を行い、性的指向や性自認・性別違和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きます。

参考 | 進路指導の考え方

性的指向・性自認が非典型である人が、実際にどのような職に就き、どのように生活しているか等の情報を教職員・生徒・学生ともに知る必要があります。そうした情報を専門機関等から取り寄せて参照すると、より具体的で有効な指導となります。

性的指向・性自認が非典型である卒業生を講演等の機会を設けて招き、卒業後の生活等について話してもらうことも考えられます。身近なロールモデルがいない生徒・学生にとって、同じ学校の卒業生に似た境遇の人がいるということ、その人がしっかり社会生活を送れているということは強力な心の支えとなります。同じ学校の卒業生では見つからない場合、同じ地域出身の他校の卒業生でも説得力があります。¹⁰

4 課外活動等における配慮

多様な性自認の児童生徒への配慮から、学校行事や部活動において、男女の役割を決定しないよう注意します。なお、これは性別による固定的な役割意識を子どもに持たせないことにつながります。

(1) 部活動、使用物品や施設等に関する留意点

部活動への参加は、戸籍上の性別を理由に制限しないようにします。また、使用物品が性別による違いがある場合には、本人と相談の上、可能な範囲で配慮を検討します。

(2) 役割分担に、本人の希望を反映するよう検討

合唱コンクールや運動会等、性別によって役割の選択肢が制限される場面では、極力本人の希望に添えるよう対応を検討します。合唱で声の高低が合わない、運動会では本人又は周囲の子どもに危険が伴う等の理由から、希望の役割を与えられない場合も、本人がやりがいを持って臨めるような別の手段(運動会では性別に関わらない種目に参加させる等)を検討します。この場合も、本人との話し合いやこのことを理由に他の子どもたちとの溝が深まることのないように配慮します。

(3) 課外活動先における情報共有

課外活動では、児童生徒への対応に不慣れな人が関わる可能性があるため、性同一性障害や性的指向や性自認・性別違和の児童生徒への一般的な対応について、予め指導者に対し、当

指針や関係リーフレットを配布することにより事前の周知に努めます。

ただし、安全配慮等の必要から、当該個人を特定して先方に伝えざるを得ない場合は、必ず事前に本人(及び本人了解の上で保護者)に十分な説明を行うなど、このことについての了解を得なくてはなりません。

5 保育士・教職員の理解のための取組み

(1) 学習会や校内研修の実施

子どもの性的指向や性自認・性別違和に由来する本人又は保護者等からの相談や悩みに、全ての保育士・教職員が多様な性的指向や性自認・性別違和について理解し適切に対応できるよう、知識習得のための学習会や校内研修の機会を設け、子どもたちを不用意な言葉で傷つけないようにすることが大切です。

特に、相談を受けることが多いと考えられる看護師・養護教諭やスクールカウンセラーは性的指向や性自認・性別違和についての知識を深めることが極めて重要です。

(2) 性同一性障害や性的指向・性自認・性別違和に係る職員、教員養成対象者への配慮

当事者である教職員や、保育・教育施設等での実習生や研修生の受け入れの際には、多様な性的指向や性自認・性別違和による困難を抱えないよう配慮する必要があります。

6 事務・手続き等における配慮

(1) 不要な性別欄の削除

証明書を必要とする機関の指定様式がある場合を除いて、学校が独自の様式で発行する書類の性別欄は廃止を検討します。

また、学校への提出書類や学生証、学校内の一覧表(名簿や掲示物・配布物)や、学校が配布したり校内用に作成する書類、卒業証明書などの性別記載を見直し、必要がない場合は廃止を検討します。

卒業後戸籍上の性別変更を行った者への対応としては、指導要録の記載は学齢簿の記載に基づき行い、卒業後に戸籍上の性別の変更を行った者から卒業証明書の発行を求められた場合は、戸籍を確認した上で本人が不利益を被らないよう対応します。

(2) 通称名使用の検討

通称名の使用を希望する場合は、本人(及び保護者)との話し合いのもと、授業や部活動、学校での書類全般、卒業式等の式典においても本名とは異なる通称名を予め定めて、その使用を認めることを検討します。

(3) 手続き等における配慮

親が同性カップルの場合には、戸籍上の親は1人で同性パートナーと共に子育てをしている場

合が想定されます。家族状況を理解したうえで、手続きによっては戸籍上の親に限らずパートナーによる代行について検討することも必要です。

【相談窓口】

	相談名	電話番号・相談場所	相談日・時間
習志野市・千葉県 ※性の多様性に関する専門相談機関ではありません。	女性の生き方相談 ・カウンセラーによる 女性のさまざまな悩み に対する相談	習志野市男女共同参画センター 047-453-9307 京成津田沼駅ビル サンロード6階 市民相談室	面接相談 / 予約制 第1 金曜 13:30～15:10 / 16:00～19:40 第2・4 火曜、第3 木曜・金曜 9:00～11:40 / 12:30～16:10
	人権相談 ・人権擁護委員による 人権侵害・悩み事に関する相談	習志野市社会福祉課 047-453-7375 京成津田沼駅ビル サンロード6階 市民相談室	面接相談 / 予約不要 毎月第3 火曜 13:00～15:00 受付:14:30 まで
	教育相談 ・学業、性格や行動、 身体や神経、進路や 適性など教育上の 様々な事柄の相談	習志野市総合教育センター 047-475-8341	電話相談 平日 9:00～12:00 / 13:00～17:00
	精神保健福祉相談 ・精神科医による 精神疾患や心の相談	千葉県 習志野健康福祉センター (保健所)地域保健課 047-475-5152	面接相談 / 予約制 第2 火曜 14:00～16:00
	精神保健福祉相談 ・心の健康や精神障害 や思春期の精神保健 など精神保健福祉全 般に関する相談	千葉県 精神保健福祉センター 043-263-3893	電話相談 月曜～金曜 9:00～18:30 (祝日・年末年始除)
民間	よりそいホットライン	0120-279-338	電話相談 365日 24時間対応 通話料無料 (性別や同性愛などにかかわる 相談はガイダンス4番)
	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	電話相談 毎月第2・4 木曜 17:00～19:00 (祝日の場合は翌日金曜)

◎資料や教材等に関する相談

性的指向及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(略称:LGBT法連合会) e-mail:info@lgbtetc.jp

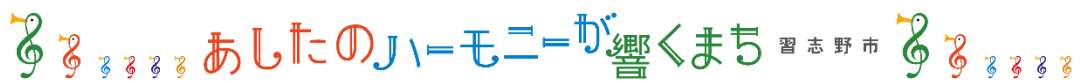
【引用文献】

- 1 電通ダイバーシティラボ「電通 LGBT 調査 2015」
- 2 いのちリスペクト。ホワイトリボン・キャンペーン(2013)「LGBT の学校生活に関する実態調査(2013)結果報告書」<http://endomameta.com/schoolreport.pdf> 平成 30 年 10 月 13 日閲覧
- 3 中塚幹也(2010)「学校保健における性同一性障害:学校と医療の連携」『日本医事新報』4521:60-64
- 4 1) 飼手勇介(2017)「性同一性障害訴訟 男性更衣室使用求められ ジムと和解」毎日新聞 <https://mainichi.jp/articles/20170620/k00/00m/040/045000c> 平成30年10月13日閲覧
- 5 薬師実芳・笹原千奈未・古堂達也・小川奈津己(2017)『LGBTってなんだろう? からだの性・こころの性・好きになる性』 pp. 32 合同出版株式会社
- 6 特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ・国際基督教大学ジェンダー研究センター(2016)「LGBT に関する職場環境アンケート 2016」[http://nijirodiversity.jp/category/questionnaire/\(c\)NijiroDiversity,CenterforGenderStudiesatICU2016](http://nijirodiversity.jp/category/questionnaire/(c)NijiroDiversity,CenterforGenderStudiesatICU2016) 平成 30 年 10 月 13 日閲覧
- 7 いのちリスペクト。ホワイトリボン・キャンペーン(2013)「LGBT の学校生活に関する実態調査(2013)結果報告書」<http://endomameta.com/schoolreport.pdf> 平成 30 年 10 月 13 日閲覧
- 8 薬師実芳・笹原千奈未・古堂達也・小川奈津己(2017)『LGBTってなんだろう? からだの性・こころの性・好きになる性』 pp. 104 合同出版株式会社
- 9 LGBT Youth Japan(2014)「教育現場における LGBT の課題」<https://lgbtyouthjapan.jimdo.com/lgbt-syudy-tour> 平成 30 年 10 月 13 日閲覧
- 10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(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』 pp. 13 一般社団法人社会的包摂サポートセンター

【参考文献】

- ・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(平成28年12月1日改正)
- ・習志野市職員のハラスメントの防止等に関する要領(平成27年5月11日施行)
- ・厚生労働省「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るべき措置についての指針」(平成28年8月2日改正)
- ・文京区(平成29年)『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～』
- ・千葉市(平成30年)『LGBTを知りサポートするためのガイドライン～誰もが自分らしく生きることを認め合う社会へ～』
- ・豊島区(平成30年)『多様な性自認・性的指向に関する対応指針』
- ・淀川区(平成29年)『LGBTなどの性的少数者に配慮した行政窓口での対応手引き』

- ・熊本市(平成30年)『LGBTなどの性的マイノリティサポートハンドブック～熊本市職員として知っておくべき基礎知識』
- ・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に対する法整備のための全国連合会(平成27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2版)」 http://lgbtetc.jp/pdf/list_20150830.pdf 平成30年10月16日閲覧
- ・芦屋市(平成30年)「セクシュアルマイノリティ(性的少数者)の方及びご家族の方へのアンケート結果について」<http://www.city.ashiya.lg.jp/jinken/jinkenquestion3.html> 平成30年10月16日閲覧



性的指向及び性自認・性別違和に関する対応指針

平成31年1月

発行 習志野市

担当 協働経済部男女共同参画センター

習志野市津田沼5-12-12 サンロード津田沼5階

電話 047-453-9307

FAX 047-453-9327