

# 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～



令和3年3月



紋章

文京区



シンボルマーク

# 目次

はじめに	1
I 基礎知識	2
1 性の構成要素	2
2 LGBTとSOGI	3
3 カミングアウト・アウティング	5
4 SOGIハラ	7
II 区民等への対応	9
1 窓口や電話での対応	9
2 性別欄の取扱いについて	10
3 区内の公共施設利用における対応	10
4 災害時における対応	11
5 区が所管する制度等の利用条件の見直し	12
III 児童・生徒等への対応	13
1 学校生活における対応	13
2 教職員等への知識理解の浸透	15
3 課外活動等における配慮	15
4 事務・手続等における配慮	16
IV 職場における対応	18
1 職場内の対応	18
2 職員採用時の対応（会計年度任用職員、インターンシップ等）	19
3 職員福利厚生制度及び休暇制度について	19
4 安全衛生	20
V 関連情報	21
1 文京区パートナーシップ宣誓制度について	21
2 文京区パートナーシップ宣誓書受領証	22

## はじめに

区では、「だれもが性別に関わりなく、それぞれの個性と能力を十分に発揮し、互いの違いや多様な生き方を尊重する社会」の実現に向け、平成25年11月に施行した文京区男女平等参画推進条例において、性別に起因する差別的な取扱い（性的指向又は性自認に起因する差別的な取扱いを含む。）を禁止しています。

このことから、区では平成29年3月に「性自認および性的指向に関する対応指針」を策定し、職員及び教職員をはじめ、契約の請負業者や指定管理者、介護事業者等を対象に研修を行うなど、多様な性の理解促進に取り組んでまいりました。

令和2年3月に策定した区政運営を進めていくための新たな行政計画である「文の京総合戦略」においても「人権と多様性を尊重する社会の実現」を主要課題として掲げており、同年4月からは「文京区パートナーシップ宣誓制度」として同性パートナーにおけるパートナーシップ宣誓の受付を開始しました。

国内においても、近年、社会における性の多様性についての理解促進や制度の整備への取組が進められています。令和2年6月に、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」が改正され、パワーハラスメントの防止規定が示されました。この規定では、性自認や性的指向に関するハラスメントである「SOGIハラ」や「アウティング」の防止策を講じることが、全ての企業に義務付けられています。

こうした取組が進められている一方で、性自認や性的指向についての理解不足や偏見を理由とした差別的な言動や、不当な待遇は今もなお無くなりません。厚生労働省が令和元年に行った調査<sup>\*1</sup>によると、職場で困りごとを抱える当事者の割合は、レズビアン・ゲイ・バイセクシュアルで36.4%、トランスジェンダーでは54.5%にも上ることが分かりました。また、約2割の当事者が、職場で性自認や性的指向をネタにした冗談、からかいを見聞きしたことがあると回答しています。

こうした近年の動向を踏まえ、この度、「SOGIハラ」「アウティング」といった問題の解説や、区のパートナーシップ宣誓制度等を加えて、「性自認および性的指向に関する対応指針」を改定いたしました。

本指針は区職員、教職員及び関係者等を対象として作成したのですが、医療機関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。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かされることを期待します。

それぞれが個を認め合える多様性（ダイバーシティ）社会の実現を目指しましょう。

---

<sup>\*1</sup> 厚生労働省・三菱UFJリサーチ&コンサルティング、2020（令和2）「令和元年度 厚生労働省委託事業 職場におけるダイバーシティ推進事業 報告書」

## I 基礎知識

### 1 性の構成要素

一人一人の性のあり方（セクシュアリティ）は、主に4つの要素の組合せで成り立っていると考えることができます。この組合せは多様です。

#### 出生登録時の性

戸籍や住民票に記載されている性別

#### 心の性（性自認）

自分がどの性別である（ない）かの認識

#### 好きになる性（性的指向）

恋愛感情や性的な関心が主にどの性別に向いている（いない）かの認識

#### 性表現

服装や言葉遣い等で自分の性をどのように表現しているか

#### (1) 出生登録時の性

戸籍や住民票に記載されている性別です。医師等から発行された出生証明書を基に、男又は女のどちらかが割り当てられます。

#### (2) 心の性…性自認（Gender Identity）

「私は女である」「私は男である」等の、自分がどの性別であるか又ははないかということについての認識をいいます。

この認識は、「出生登録時の性」と一致する人もいれば、一致しない人もいます。また、「私は（男／女）どちらの性別でもない」、「私は（男／女）どちらの性別なのか分からない」という認識の人もいます。性自認は、自分の意思で変えることはできません。医学的にも、治療によって変えることができるものではありません。

#### (3) 好きになる性…性的指向（Sexual Orientation）

恋愛感情や性的な関心が、主にどの性別に向いているか又ははないかということを行います。

性的指向は、同性のみに向いている人、同性にも異性にも向いている人、異性のみに向いている人など多様です。また、恋愛感情や性的関心・興味が生じない人も存在します。性的指向は、自分の意思で変えることはできません。医学的にも、治療によって変えることができるものではありません。

#### (4) 性表現 (Gender Expression)

服装や言葉遣い、立ち居振る舞い等、社会に向けて自分の性をどのように表現しているかを指す用語です。

## 2 LGBTとSOGI

---

### (1) LGBTとは

「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の頭文字を取った言葉です。

**L**…レズビアン (女性の同性愛者)

**G**…ゲイ (男性の同性愛者)

**B**…バイセクシュアル (両性愛者…男女ともに性的関心や恋愛の対象とする人)

**T**…トランスジェンダー

(出生登録時の性に対し、性自認が一致しない人や、違和を感じる人)

「LGBT」は、性的マイノリティ (セクシュアル・マイノリティ) を広く表す言葉の一つでもあります。また、末尾に、自身の性別や性的指向に揺れを感じ特定できないと考えるQ = クエスチョニングなど、様々な性的マイノリティの頭文字が加えられ、「LGBTQ」「LGBTQ+」などと言われることもあります。

### (2) SOGIとは

「SOGI(ソジ)」とは、「性的指向」(Sexual Orientation) と「性自認」(Gender Identity) の頭文字を取った総称です。全ての人について、性的指向や性自認に係る人権が尊重されるべきである、という文脈で用いられることが多い言葉です。

「LGBT」は「SOGI」のうちの一部を表しているに過ぎません。性的指向・性自認(SOGI)は、全ての人に関わることであり、異性愛も多様な性的指向のうちの一つ、戸籍の性に違和(ずれ)を感じないことも多様な性自認のうちの一つと言えます。

そのため、「LGBT」という人々を対象とするのではなく、「SOGI」という全ての人に存在する性の構成要素に着目し、全ての人々の性的指向・性自認を尊重することが大切です。

## ● コラム：同性愛の学術的位置付け ● .....

同性愛は、生物学的な異常ではありません。生物学上、同性愛行動をとる動物は人間以外にも類人猿（ボノボ、ゴリラ等）を含め多く（約1,500種）観察されています。生殖に結び付く性行動や関係性のみが動物として正しいという考え方は、生物学的には誤りと言えます。

また、同性愛は病気でもありません。かつては、偏見に基づいて同性愛が精神疾患と位置付けられていました。しかし、1973（昭和48）年には、世界的に権威を持つアメリカ精神医学会が発行している『精神障害の診断と統計マニュアル（DSM）』において、同性愛（homosexuality）の項目が削除されました。1990（平成2）年には、世界保健機関（WHO）も『疾病及び関連保健問題の国際統計分類（ICD）』から同性愛の項目を削除し、「同性愛は治療の対象にはならない」と付記しています。日本においても、1994（平成6）年に厚生省がICDを公式な基準として採用することを決め、翌年に日本精神神経学会がICDを尊重するという見解を出したため、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。

## ● コラム：性同一性障害（Gender Identity Disorder）について ● .....

性同一性障害（Gender Identity Disorder、GID）とは、「出生登録時の性」と「性自認」の違和（ずれ）に苦悩する人に対して付けられた、医学的な診断名です。性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律（以下「性同一性障害特例法」という。）により、日本でも戸籍上の性別変更が可能となりました。しかし、その要件は、海外に比べてかなり厳しいため、性同一性障害と診断されても、戸籍の性別変更ができるのは一部の人に限定されています。また、こうした医学的診断を望まない人もいます。

### ○ 戸籍上の性別変更が可能な要件（性同一性障害特例法第3条）

- 一 二十歳以上であること。（2022（令和4）年4月からは「一八歳以上であること。」）
- 二 現に婚姻をしていないこと。
- 三 現に未成年の子がいないこと。
- 四 生殖腺がないこと又は生殖腺の機能を永続的に欠く状態にあること。
- 五 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備えていること。

国際的には、「性同一性障害」という言葉は廃止されつつあります。2018（平成30）年に行われた、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）』の改訂では、「性同一性障害」は削除され「性別不合（Gender Incongruence）」が新設されました。これにより「出生登録時の性」と「性自認」の違和は精神疾患ではなくなりました。

### 3 カミングアウト・アウトティング

LGBTQ等の人々にとって、重大で、生死にも関わり得る課題が、カミングアウトやアウトティングの問題です。

#### (1) カミングアウトとは

「自らの性のあり方を自覚し、それを誰かに打ち明ける」ことを意味します。

性的指向・性自認（SOGI）に基づく困難は、見えにくいことが特徴の一つとされています<sup>\*2</sup>。そのため、他者に明らかにすることによって、より一層の差別や偏見を受けてしまうことも懸念されます。また、家族や親族など、より近い関係であればあるほど、LGBTQ等であることに対して嫌悪感を持つ、というデータもあり、地縁や血縁に頼れないという状況もあります。したがって、自らのSOGIを明らかにする「カミングアウト」を行うことは、極めて困難な状況にあると言えます。

LGBTQ等の当事者がカミングアウトをした際は、周囲の人々が肯定的に受け止めて対応することが望まれます。「他の人々には言わない方があなたのためだ」などと安易に「口止め」をすることは、当事者にとっては自らの性のあり方や人格を否定されたと感じてしまう場合もあり、注意が必要です。

#### (2) アウトティングとは

「暴露する」という意味の動詞でもある「out」の動名詞形「outing」に由来し、「当事者の性のあり方を、同意なく第三者に暴露する」ことを意味します。

アウトティングは悪意によるものだけではありません。当事者が誰にカミングアウトするか（しないか）は本人が決めることです。この認識がないまま、「彼女はトランスジェンダーだから配慮してあげてね」など、善意のつもりでの発言がアウトティングとなる例があります。

アウトティングは、日本学術会議が生命に関わるほどの深刻なハラスメントと指摘しており<sup>\*3</sup>、最悪の場合、当事者の自死につながりかねません。このようなことを防ぐためにも、SOGIの情報は他者に漏らさない、どうしても話す必要のある場面では必ず本人の同意を取るなど、情報管理を徹底する必要があります。

また、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」の一部を改正する法律（以下「改正労働施策総合推進法」という。）が施

※2 厚生労働省・三菱UFJリサーチ&コンサルティング、2020（令和2）「令和元年度 厚生労働省委託事業 職場におけるダイバーシティ推進事業 報告書」

※3 日本学術会議、2017（平成29）「提言 性的マイノリティの権利保障をめざしてー婚姻・教育・労働を中心にー」



行され、地方自治体や大企業においては2020（令和2）年6月から、中小企業においても2022（令和4）年4月から、パワーハラスメントの防止が義務付けられました。同法に基づき厚生労働省が作成した「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」では、「相手の性的指向や性自認に関する侮辱的言動」や「労働者の性的指向・性自認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（アウトティング）」がパワーハラスメントに当たり得るとしています。

## ● コラム：一橋大学ロースクール事件（2020（令和2）年12月、東京高裁）<sup>※4</sup> ● .....

**【事例】** 2015（平成27）年8月、ロースクールに通う大学院生Aさんが、ゲイであることを同級生に暴露され、校舎から転落して亡くなりました。その転落死をめぐって家族が裁判を起こし、世間に「アウトティング」が広く知られるきっかけとなりました。2020（令和2）年12月、東京高裁は、（たとえ告白を受けていたとしても）アウトティングは「人格権ないしプライバシー権などを著しく侵害するものであって、許されない行為である」と明言しました。**【事件の経緯】** 2015（平成27）年4月、Aさんは、好意を寄せていた同級生Zさんにその気持ちを伝えました。告白されたZさんは、その気持ちには応えられないが、これまでどおり友人でいようと答えました。

しかし、約2か月半後、その告白されたZさんが、Aさんも入っている友人たちの「LINE」のグループで、Aさんがゲイであることを暴露してしまいます。

その場ではAさんは冗談でかわし、気丈にふるまいましたが、その後、Zさんと顔を合わせると、吐き気や動悸などのパニック発作が起きようになり、心療内科に通院しなければなりません。勉強も手につかなくなり、Zさんと顔を合わせる授業や試験にも出られなくなりました。

Aさんは、大学のハラスメント相談室に行き、教授や職員、保健センターにも相談したものの、大学側は「性同一性障害」を専門とするクリニックへの受診を勧めるなど、性的指向について十分な理解がありませんでした。

2015（平成27）年8月、Aさんは、校舎6階のベランダから転落し、亡くなりました。

---

※4 参考文献：砂川秀樹、2018（平成30）『カミングアウト』朝日新書、127～129ページ



## 4 SOGIハラ<sup>※5</sup>

性的指向・性自認（SOGI）に関するハラスメントを、「SOGIハラ」と言います。

SOGIハラは、必ずしもLGBTQ等の人々に対してのみ行われるわけではなく、憶測で「男女のステレオタイプにあてはまらない人」や「LGBTに見える人/らしい人」がターゲットにされやすい点が重要です。カミングアウトしていない当事者は、職場や学校、家庭の中で可視化されていないため、発する人は何気ないつもりでも、SOGIに関する言動が当事者を傷つけている場合が多いことを踏まえる必要があります。

### 性的指向に関する言動例

- 「あいつホモだろ?」「レズみたいだね。こわーい」
- 「何で結婚しないの?」「何で彼女/彼氏（異性パートナー）いないの?」

### 性自認に関する言動例

- 「お前おなべなんだって? 声高いよなー。ホントに男なのかよ?」
- 「お前オトコオンナなんだって? 化粧とか気持ち悪い」

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」にも適用されるものといえます。また、総務省及び文部科学省の通知において、このハラスメント防止規定は、地方公共団体の任命権者及び教育委員会も法令上の事業主に当たり、改正法及び指針の規定が適用されるとされています。

まず取り組むべきことは、「SOGIハラ」の内容を適切に認識することです。多様な性に関する基礎知識や上記のようなハラスメントとなり得る言動について、事前に学習する必要があります。

次に、防止体制を構築し、防止規定等を整備することも重要です。下記の4点は、法的に定められたハラスメント対策の措置義務の大項目ですが、これらは「SOGIハラ」にも適用されることとなります。

- ・事業主から、職場におけるパワーハラスメントの内容及び職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針等を明確にし、周知・啓発を行うこと。
- ・相談（苦情を含む。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備をすること。

※5 詳細は、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（LGBT法連合会）編 2020（令和2）『SOGIハラスメントおよびアウトティング対策ガイドライン～改正労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメント防止規定に基づいて～』（第2版）を参照のこと。

- ・職場におけるパワーハラスメントに関して迅速かつ適切に対処すること（被害者、行為者への措置など）。
- ・相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。

特に、パワーハラスメント防止の方針等に、「SOGIハラ」や「アウティング」が含まれることについてしっかりと周知することが必要です。また、ハラスメント対策において求められる「プライバシー」にはSOGIが含まれるとした、法に基づく厚生労働省の指針の規定にも十分な留意が必要です。

また、「SOGIハラ」は、職場内の関係性だけでなく、外部から起こる場合もあるため、SOGIに関する外部からのハラスメントや、外部へのハラスメント（カスタマーハラスメント）に対応することも念頭に置く必要があります。

## Ⅱ 区民等への対応

公務に従事するに当たって、性的指向・性自認（SOGI）に配慮することは、男女平等や人権の観点からも重要です。SOGIについての捉え方や困難は人それぞれで、対応方法は一つではないため、相手とのコミュニケーションを図ることが大切です。

区に勤務する職員として、普段からSOGI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ることが重要です。現行制度上、親族であることを条件としているものについては、利用条件緩和の可能性やそのための方策を検討することが必要です。

また、2017（平成29）年10月から、区が契約する全ての仕様書の中に、「性別（性自認及び性的指向を含む。）に起因する差別的な取扱いを行わないこと。」という文言を入れることとしています。そのため、指定管理者や委託事業者をはじめ、全ての事業者に対して、SOGIに関する人権侵害を行わないよう周知や指導に努めることが必要です。

### 1 窓口や電話での対応

#### LGBTQ等当事者の困りごと

- ・ 外見の性別と公的な書類に記載された性別が異なるため、本人確認ができないかもしれない。
- ・ 名前から判断される性別と性自認が合わないため、名前を呼ばれたくない。
- ・ パートナーが同性なのに、当然異性であるという前提で話を進められて不快な思いをした。
- ・ 対応する職員が多様な性のあり方を知らないのではないか。偏見や差別的なことを言われたらどうしよう。

#### (1) 本人確認について

- ・ 本人が、自身の本人確認書類（保険証やマイナンバーカード等）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もあることを念頭に置く。
- ・ 必要以上に書類と本人を見比べたり、聞き直したりしない。
- ・ 書類の確認は、周囲に書類上の性別が伝わらないよう、「この書類でお間違いないでしょうか」「こちらでよろしいですか」などと、書類の指差し等で行う。
- ・ 性別の確認に固執せず、生年月日や住所等で確認する。

## (2) 窓口での呼出しについて

- ・ できるだけ番号等で対応することが望ましい。
- ・ 氏名を呼ぶ場合でも、名字だけにするなど周囲に性別が判明しないよう配慮する。
- ・ 多くある名字の場合は、どのように呼ぶか本人に確認する。

## (3) 窓口でのプライバシーの確保

- ・ 一部に筆談を交えるなど、できるだけ相手の意向に沿う。
- ・ 生活状況や家庭環境等について尋ねるときは、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する。必要な範囲を超えて詮索しない。

## (4) 電話での対応

- ・ 相手の性別を問うなど、相手の周りにいる人々に判明することがないように配慮する。
- ・ 声質で相手の性別を決めつけないようにする。

## 2 性別欄の取扱いについて

- ・ 必要のない性別欄は、原則として、削除する。
- ・ 性別欄を設けることが必要な場合、その必要性を説明するとともに、回答が義務でない場合は「(回答任意)」と明記する。
- ・ 回答欄は自由記述とするか、男女のほかに「どちらでもない」「決めたくない」という選択肢を設ける等の配慮をする。

### 性別欄を設けることが必要な例

- ・ 法令で義務付けられたもの
- ・ 統計分析等で、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

## 3 区内の公共施設利用における対応

### LGBTQ等当事者の困りごと

- ・ 自認する性別と出生登録時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された。
- ・ SOGIを理由に、宿泊施設の利用を拒否された。

- ・ 利用者の意思をなるべく尊重することを前提に、他の利用者との調整を行う。
- ・ トイレの利用については、性別による区別のない多目的トイレの利用を含めた選択肢を示す対応が現実的である。ただし、多目的トイレの使用を強制することは、相手に不快感を与える上に、差別的な対応でもあることから、強制することのないよう留意する。
- ・ スポーツ大会等、多くの人が一斉に更衣室を利用する催し物等では、使用時間をずらす、別のスペースを確保するなど、利用者や施設の状況によって個別に検討する。
- ・ 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。

## ● コラム：府中青年の家事件（1997(平成9)年9月 東京高裁） ● .....

【事例】1990（平成2）年2月、同性愛者の団体が宿泊施設「府中青年の家」の利用中、他団体による嫌がらせを受け、所長に善処を申し入れたところ、逆に「今後は利用をお断りする」と言い渡されました。同年4月に再度利用申請したところ、「青少年の健全な育成に悪い影響を与える」、「宿泊における男女別室ルールを適用できない」等を理由として東京都教育委員会が利用を拒絶しました。

同性愛者団体は提訴し、東京高裁は、地方自治法第244条第2項、都青年の家条例第8条の解釈適用を誤った違法なものとし、東京都に賠償金の支払を命じました。

【判決】「…都教育委員会を含め行政当局としては、その職務を行うについて、少数者である同性愛者をも視野に入れたきめの細や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あたるものとして許されないことである。」

## 4 災害時における対応<sup>※6</sup>

### LGBTQ等当事者の困りごと

- ・ 避難所で、同性パートナーの所在確認を求めたところ、親族でないことを理由に情報提供を拒まれた。
- ・ 避難所で記入を求められた名簿に性別を記入する欄があるが、カミングアウトしたくないので書きづらい。
- ・ 男女別の支援物資（下着、生理用品、髭剃り<sup>ひげそ</sup>など）を受け取りにくい。
- ・ 男女別のトイレや更衣室、入浴施設が利用できない。
- ・ 避難所でSOGIへの差別的待遇や発言をされた。

## (1) SOGIの視点を踏まえた災害対策

- ・ 地域防災計画の見直しや避難所運営マニュアル等を作成する際には、SOGIに係る必要な対応や配慮を整理し、専門的知識を持つ団体や当事者の意見の反映に努める。
- ・ 防災訓練の段階で、SOGIに関する困りごとを想定しておく。
- ・ 災害時にSOGIについて相談できる場を準備するなど、本人のニーズをできるだけ尊重するように努める。

## (2) 避難所での対応

- ・ 支援者や避難所運営に関わる人、避難所で過ごす人々に、SOGIに対する理解を求める。
- ・ 性別にかかわらず、できるだけプライバシーを確保できる空間を確保するよう努める。
- ・ 出生登録時の性別のみに基づかず、必要な情報や物資が得られるよう配慮する。

## 5 区が所管する制度等の利用条件の見直し

---

文京区では、「文京区パートナーシップの宣誓の取扱いに関する要綱」を制定し、令和2年4月1日からパートナーシップ宣誓の受付を開始しました（p.21参照）。

他の自治体では、親族であることを行政サービスの利用条件としていたものについて、同性パートナーに向けて条件を拡大する動きが進んでいます。文京区においても、制度等の利用に当たり、親族であることを条件としていたものについて、同性パートナーの利用を認める可能性やそのための方策を検討することが急務です。

---

※6 参考文献：岩手レインボー・ネットワーク（2016）『にじいろ防災ガイド』

## Ⅲ 児童・生徒等への対応

2016（平成28）年4月に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、LGBTQ等の子どもたちへの配慮が明記されています。

学校においては、性的指向・性自認（SOGI）に関して悩みを抱えた子どもが一定数存在することを前提に対応を行うことが重要です。直接的な差別やいじめに遭っていなくとも、本人自身が他者とSOGIが異なることに気づき、自尊意識が持てずに悩みを抱えることがあります。子どもが家庭以外で最も長く過ごす場である学校内での理解を進め、適切に対応する必要があります。

なお、こうした対応や配慮は、他の子どもと区別して特別に行うものではなく、子どもたちそれぞれの個性に応じた配慮の一つとして必要となるものです。

### 1 学校生活における対応

#### (1) 相談体制の整備

- ・ 全ての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第一に重要となる。
- ・ 可能な範囲で希望に寄り添えるよう、話をよく聞く。プライバシーの尊重を最優先とし、アウトティング（p.5参照）のないように配慮する。相談に当たり、校長や上司、保護者に共有する際も、必ず本人の同意を得る。
- ・ 学校内での対応が難しい場合は、区の相談窓口や専門窓口を利用したり、本人に案内したりする。

#### 子どもから相談を受けた際のポイント

- ・ 子どものセクシュアリティを決めつけない。（教職員の方からは子どものセクシュアリティについて言わない。）
- ・ 「話してくれてありがとう」と伝える。
- ・ 子どもが何に困っているのか聞く。
- ・ 最適な対応は一人一人異なるため、子どもとの対話の中で考える。
- ・ 誰かに話しているか、誰に話してよいかを確認する。
- ・ 支援・相談機関につながる情報を伝える。



## (2) 正しい情報収集ができる環境の整備

- ・ 図書室に関連図書を配架するなど、子どもたちがSOGIについて自分で調べられる手段を用意することを検討する。当事者の子どもたちの抱える不安を解消する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。

## (3) 子どもの発達段階に応じた人権教育の推進

- ・ SOGIに関する偏見や差別意識の解消を図るための教育を推進する。
- ・ SOGIについて教員が正しく理解し、学校生活のあらゆる場面で、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する。
- ・ 教育活動において、差別や人権侵害に当たる表現や活動が含まれていないか配慮する。

## (4) 多様なロールモデルを前提とした進路指導

- ・ 子ども一人一人と向き合い、先入観なく進路指導を行う。
- ・ SOGIについて困難を抱える子どもたちは、自分が他者と異なると考えて特に自身の将来を思い描きにくい状況があるため、進路指導の際は多様な生き方があることを学べるようにする。身近にロールモデルがいない子どもにとって、似た境遇の人が存在し、その人がしっかり社会生活を送れていることを知ることは、心の支えとなる。LGBTQ等の当事者が、実際にどのような職に就き、どのように生活しているのか、卒業生等から、卒業後の生活等について話してもらうような機会があるとよい。

## (5) 校内の設備利用について

### ア トイレ

- ・ 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する。
- ・ 出生登録時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、事前に必要な調整をする。

### 考えられる選択肢の例

- ・ 職員用トイレ・多目的トイレの利用を認め、必要に応じて勧める。

### イ 更衣室

- ・ 周囲の理解、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する。

### 考えられる選択肢の例

- ・ 保健室・多目的トイレ等の利用を認め、必要に応じて勧める。

#### (6) 規定の制服について

- ・ 標準服や体育着、水着など、男女で異なる場合は、子どもの申出によって、希望するものの着用を認めることを検討する。
- ・ 出生登録時の性別を理由に一元的な対応をしないよう注意する。本人（及び本人の了解の上で保護者）との話し合いによって、その子どもごとにルールを定める配慮も必要である。
- ・ 子どもの成長とともに、柔軟にルールを変えることも検討する。

## 2 教職員等への知識理解の浸透

校（園・所・室）長を中心に全ての教職員が、SOGIに基づく差別・いじめに対しても厳しい態度で臨む姿勢を示す必要があります。SOGIに関して、他者と異なることが差別やいじめの標的になることが考えられます。男女平等の観点からも、それぞれの「個」が尊重されるべきことを明確にします。

#### (1) 学習会や校内研修の実施

- ・ 集合研修や校内の研修会等を利用し、SOGIについての知識を得る。
- ・ 相談を受けることが多いと考えられる養護教諭やスクールカウンセラーにおいても、研修への参加等を通じて知識を深め、不適切な言動や指導が行われないように配慮する。

#### (2) SOGIについての困難を抱える教職員及び教員養成対象者等への配慮

- ・ 勤務する教職員、教育実習生、保護者等にもLGBTQ等の当事者がいる場合があるため、当事者が困難を抱えないよう配慮する。

## 3 課外活動等における配慮

普段の学校生活に限らず、学校行事などの特別活動や部活動においても、男女別の役割分担が、子どもたちの意向に無関係にあらかじめ設定されることがないように注意する必要があります。

### (1) 部活動における配慮

- ・ 部活動への参加に際し、出生登録時の性別を理由に制限しない。
- ・ 使用物品において性別による違いがある場合には、本人と相談の上配慮する。
- ・ 更衣室等が不足する場合は、時間帯をずらしての利用や、空き教室や保健室、多目的トイレを利用するなど利用方法を工夫する。

### (2) 役割分担における配慮

- ・ 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する。
- ・ 例えば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（性別に関わらない役割を与える等）を検討する。
- ・ この場合も、本人との話合いや、これら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する。

### (3) 課外活動等における配慮

- ・ 課外活動で校外の施設等に訪問する際は、校外の指導者に対して、SOGIに係る一般的な配慮についてあらかじめ本指針や関係リーフレットの配布により理解を求める。アウトティングには十分気を付け、当事者個人を特定して先方に伝えざるを得ない場合は、必ず事前に本人に十分な説明を行い、このことについて了解を得る。
- ・ 健康診断では、他の子どもと利用時間をずらす等の工夫を行う。その際、本人の意向を確認する。
- ・ 宿泊行事は、部屋割りや入浴時間に配慮する等の工夫を行う。

## 4 事務・手続等における配慮

---

### (1) 不要な性別欄の削除

- ・ 学校が独自の書式で発行する書類における性別欄は、削除を含めて検討する。
- ・ 学校への提出書や生徒証、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、校内用に作成したりする書類、卒業証明書も含め、性別記載の必要の有無を見直し、必要ない場合は削除を検討する。

### (2) 通称名の使用

- ・ 本名とは異なる通称名の使用を希望する場合は、本人（及び保護者）との話合いの

下、あらかじめ通称名を定めて、学校での書類全般にその使用を認めることを検討する。

### (3) 卒業後性別変更を行った者への対応

- ・ 指導要録の記載については、学齢簿の記載に基づき行う。
- ・ 卒業後に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、本人が不利益を被らないよう対応する。

## ● コラム：幼児の性自認について<sup>※7</sup> ● .....

○幼稚園に入園したころから、お母さんの洋服ダンスをのぞいたり、イヤリングをつけたりするのが好きだった。「ぼくと言いなさい」って言われたけど、自分のことはずっと「○○ちゃん」って呼んでいた。(Aさん/MTFトランスジェンダー<sup>※8</sup>/20代)

○七五三のときに女の子の着物を着させられかけて、とにかく大暴れして泣いたことを覚えている。いとこのお姉さんに「リカちゃん人形あげる」って言われた時も、断るのが大変だった。そんなおもちゃ欲しくないのに……って、なんだか悔しかった。(Bさん/FTMトランスジェンダー<sup>※9</sup>/20代)

トランスジェンダーの人々が性別違和を感じ始める時期には個人差がありますが、なかにはとても幼いころから性別違和を感じてきた人も少なくありません。

性別違和をめぐる子どもたちの「なんかイヤ！」という感覚は、最初から「これは性別違和ですよ」という看板を掲げて子どもたちの中に生じるわけではありません。自分が何に困っているのか、自分でも分からないことがあります。「この子はなぜ嫌がるのだろうか」と立ち止まって考えてみるのが大切です。

それが性別違和に由来しているものだとしても、そうでなかったとしても、自分の「好き」や「嫌い」をまわりの大人が受け止めてくれるということは、子どもたちにとってとても安心できることです。トランスジェンダーかどうか、すぐに決めつける必要もありません。まずは子供の気持ちに寄り添うことが大切です。

※7 参考文献：遠藤まめた、2016（平成28）『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

※8 出生登録時の性が男性で、自認する性が女性（Male To Female）のトランスジェンダー

※9 出生登録時の女性で、自認する性が男性（Female To Male）のトランスジェンダー

## IV 職場における対応

働きやすい職場のためには、差別やいじめ、ハラスメントがないことが大切です。性的指向・性自認（SOGI）の問題にかかわらず、意図しない態度や言葉が、相手にとってはハラスメントとなり得るということに十分留意する必要があります。

研修等を通じてSOGIに関して周知と啓発を行い、職員の理解を深めていくことが大切です。

### 1 職場内の対応

#### (1) 差別的言動の禁止

- ・ いわゆる「ホモネタ」「レズネタ」等、SOGIについての噂話や冗談を言わない。SOGIは個人の特性であり、こうした発言は人権侵害であること、また、当事者である職員や、親族を持つ人にとっては、精神的苦痛となることに留意する。
- ・ 当事者のいる場で直接差別的言動をしてはならないのは当然であるが、「自分の身近には当事者がいない」と思われる場合も、自分が知らないだけで、カミングアウトをしていない職員や、SOGIについての冗談を不快に思う職員が身近にいると考え、いついかなる時も差別的言動をしてはならない。

#### (2) 執務上必要な施設利用

- ・ 職員から出生登録時の性別以外の施設（トイレや更衣室）の使用を希望する申出があった場合、本人の希望を尊重した上で他の利用者との調整を行う。

#### (3) その他の配慮

- ・ 宿泊を伴う出張は、部屋割りや入浴時間に配慮をする。

#### (4) ハラスメントに係る相談体制の整備

- ・ ハラスメント防止対策委員会において、SOGIに起因するハラスメント（SOGIハラ）の相談体制を整備する。
- ・ 各所属長や上司において、相談を受けた際には、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、適切な対応に努める。
- ・ SOGIについて、本人の了承なく他の職員や上司に伝えるアウトティングは絶対にしない。他の管理職や周囲との情報共有が必要な場合は、必ず同意を取った上でを行い、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する。

- ・ 職場内での対応が難しい場合は、区の相談窓口や専門窓口を活用する。

## 2 職員採用時の対応（会計年度任用職員、インターンシップ等）

- ・ SOGIによって採用を判断しない。
- ・ 面接時には、性表現（容姿、服装等）が男／女らしいかどうかなど、職務上の能力に関係ないことについて、差別的言動をしない。

## 3 職員福利厚生制度及び休暇制度について

### (1) 文京区役所職員互助会の同性パートナー等に係る給付事業について

平成30年4月1日から、以下の給付金について、同性パートナー（当該職員と性別（自認する性別を含む。）が同一であって、当該職員との関係が婚姻関係と同様の事情にあると任命権者が認める者をいう。以下同じ。）又は同性パートナーの血族（以下「同性パートナー等」という。）に係る場合において、請求することができます。

- ア 結婚等祝金
- イ 病気見舞金
- ウ 弔慰金

### (2) 文京区職員の同性パートナー等に係る休暇について

令和2年9月1日から、以下の休暇について、同性パートナー等に係る場合において取得することができるようになりました。

- ア 出産協力休暇
- イ 慶弔休暇
- ウ 子の看護休暇
- エ 短期の介護休暇
- オ 介護休暇
- カ 介護時間

なお、休暇の取扱いについては、「文京区職員の同性パートナー等に係る休暇事務処理要領」において規定しています。

#### 4 安全衛生

---

- ・ 健康診断において、職員から性自認に関する配慮を希望する申出があった場合、本人の希望を尊重した上で受診の調整を行う。
- ・ 産業医についても、SOGIに関する知識や理解を深め、職員等からの相談によりの的確に対応していくことが求められる。



## V 関連情報

### 1 文京区パートナーシップ宣誓制度について

性自認及び性的指向に関する施策の一つとして、「文京区パートナーシップの宣誓の取扱いに関する要綱」を制定し、令和2年4月1日からパートナーシップ宣誓の受付を開始しました。

この制度は、性別（自認する性別を含む。）を同じくする二人が、互いを人生のパートナーとし、対等の立場で相互の協力により継続的に共同生活を行うことを約束し、パートナーシップ宣誓書を提出した場合に、文京区が二人に「パートナーシップ宣誓書受領証」を交付するものです。

パートナーシップ宣誓には、婚姻のような法的効果はありませんが、区の制度では、区営住宅、シルバーピア及び障害者住宅の入居申込みの際に、事実上親族と同様の事情である者の確認書類として宣誓書受領証を利用することができます。(令和3年3月現在)

申込方法等の詳細は、区ホームページをご確認ください。

<https://www.city.bunkyo.lg.jp/kusejoho/jinken/danjo/sogi/partnership.html>



#### 宣誓者の要件

- (1) 成年に達していること。
- (2) 文京区民であること（3か月以内に転入予定の方を含みます。）。
- (3) 配偶者がいないこと（婚姻していないこと。）。
- (4) 宣誓者以外の方とパートナーシップがないこと。
- (5) 二人が近親者（直系血族又は三親等内の傍系血族若しくは直系姻族の関係のこと。）でないこと。
- (6) 文京区パートナーシップの宣誓の取扱いに関する要綱に基づく宣誓の取消しを受けたことがないこと。

#### 必要書類

- (1) 住民票の写し……3か月以内に発行されたもの。本籍地及び世帯主との続柄は省略可
- (2) 戸籍全部事項証明書（戸籍謄本）……3か月以内に発行されたもの
- (3) 本人確認書類……官公署が発行したもので、顔写真付きの書類は1点、顔写真なしの場合は2点

## 2 文京区パートナーシップ宣誓書受領証

A4サイズの書面タイプとカードタイプの二つのタイプがあります。  
書面タイプを1組に1通、カードタイプを一人1通ずつ交付します。  
令和3年3月1日現在、7組に交付しています。

### 書面タイプ

(表 4種類のデザインがあります。)

(裏)

**【受領証の提示を受けた皆様へ】**  
文京区では、人権と多様性を尊重する社会を実現するため、性自認及び性的指向に関する施策の一つとして、文京区パートナーシップの宣誓の取扱いに関する要綱（以下「要綱」といいます。）を制定し、互いを人生のパートナーとし、継続的に共同生活を行うことを約した二人がパートナーシップ宣誓をした場合に、この受領証を交付しています。  
このパートナーシップ宣誓によって何らかの法律上の効果（婚姻、相続、税法上の控除など）が生じるものではありませんが、受領証の提示を受けた皆様には、上記の趣旨をご理解いただき、業務の遂行に当たっては、公平かつ適切な対応をしていただくようお願いいたします。  
また、受領証を提示したお二人の関係について、ご本人の同意なく口外することのないようご注意ください。  
(交付：文京区総務部総務課ダイバーシティ推進担当)

**【受領証の交付を受けたお二人へ】**

- この受領証は、要綱の趣旨に沿って、使用してください。
- 文京区パートナーシップ宣誓書の記載事項に変更がある場合は、文京区パートナーシップ宣誓書記載事項変更届に、その事実を証する書類を添えて提出してください。
- 次のいずれかに該当する場合は、文京区パートナーシップ宣誓書受領証返還届に、受領証を添えて提出してください。
  - 宣誓者的一方又は双方が文京区の区域外に転出したとき。
  - 宣誓者的一方が死亡したとき。
  - パートナーシップが解消されたとき。
  - その他要綱に規定する要件に該当しなくなったとき。
- 宣誓者が虚偽その他の不正な方法により受領証の交付（再交付を含む。）を受けた場合又は受領証を不正に使用した場合は、宣誓を取り消し、受領証の交付番号を公表します。

**【通称を使用している場合】**  
以下に戸籍上の氏名（※外国籍の方は、戸籍上の氏名に準ずるもの）を記載します。

通称	
戸籍上の氏名※	

**【特記事項】**


※ 特記事項欄には、再交付をした場合の交付年月日等を記載します。

### カードタイプ

(表)

**【受領証の提示を受けた皆様へ】**  
文京区では、人権と多様性を尊重する社会を実現するため、性自認及び性的指向に関する施策の一つとして、文京区パートナーシップの宣誓の取扱いに関する要綱を制定し、互いを人生のパートナーとし、継続的に共同生活を行うことを約した二人がパートナーシップ宣誓をした場合に、この受領証を交付しています。  
このパートナーシップ宣誓によって何らかの法律上の効果（婚姻、相続、税法上の控除など）が生じるものではありませんが、受領証の提示を受けた皆様には、上記の趣旨をご理解いただき、業務の遂行に当たっては、公平かつ適切な対応をしていただくようお願いいたします。  
また、受領証を提示したお二人の関係について、ご本人の同意なく口外することのないようご注意ください。

**文京区パートナーシップ宣誓書受領証**

【宣誓日】令和 年 月 日 【交付番号】第 号

本人 \_\_\_\_\_ パートナー \_\_\_\_\_

氏名 ( \_\_\_\_\_ 年 月 日生) 氏名 ( \_\_\_\_\_ 年 月 日生)

文京区パートナーシップの宣誓の取扱いに関する要綱第4条第1項の規定により、上記両名からパートナーシップ宣誓書を受領したことを証します。

令和 年 月 日 文京区長

(裏)

**【受領証の交付を受けたお二人へ】**

- 受領証は、要綱の趣旨に沿って、使用してください。
- 文京区パートナーシップ宣誓書の記載事項に変更がある場合は、文京区パートナーシップ宣誓書記載事項変更届に、その事実を証する書類を添えて提出してください。
- 次のいずれかに該当する場合は、文京区パートナーシップ宣誓書受領証返還届に、受領証を添えて提出してください。
  - 一方又は双方が文京区の区域外に転出したとき。
  - 一方が死亡したとき。
  - パートナーシップが解消されたとき。
  - その他要件に該当しなくなったとき。

**【戸籍上の氏名(通称を使用している場合)】**

本人 \_\_\_\_\_ パートナー \_\_\_\_\_

**【緊急連絡先】(記入は自由です。)**

本人 \_\_\_\_\_ パートナー \_\_\_\_\_

**【特記事項】**

【交付】文京区総務部総務課ダイバーシティ推進担当  
電話:03-5803-1187





## 参考文献

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  
2019（平成31）「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）」（Webサイト：<http://lgbtetc.jp/>）

# 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～

文京区総務部総務課ダイバーシティ推進担当

〒112-8555 文京区春日一丁目16番21号

（電話）03-5803-1187 （FAX）03-5803-1331

平成29年3月 作成

令和3年3月 改定

印刷物番号 B0120019

# SOGIに関する相談窓口

## 文京区の相談窓口

### 文京区男女平等センター相談室

自分自身の生き方や人間関係、SOGIに関するお悩み等をカウンセラー※1がお受けします。

※1 LGBT専門の相談員ではありません。

●来室・電話相談 03-3812-7149 (要電話予約)

曜日※2	時間
月曜日	10時～16時 (受付15時まで)
水曜日	14時～20時 (受付19時まで)
金曜日	10時～20時 (受付19時まで)

※2 祝休日、年末年始、全館清掃日を除く。

●SNS (LINE、Twitter) @bunkyo\_soudan

火・木・土曜日※3 14時～20時 (受付19時30分まで)

※3 祝休日、年末年始を除く。

詳細は区ホームページをご覧ください。

<https://www.city.bunkyo.lg.jp/kusejoho/jinken/danjo/senta/byoudou-center-soudansitu.html>



### 文京SOGIにじいろサロン

SOGIについて、参加者のみなさんと気軽に語り合うサロンです。

サロン終了後、講師に個別相談ができます。(先着2人(2組)。事前予約可)

**日時** 奇数月の第4日曜日 14時～16時

**場所** 男女平等センター研修室B (※オンライン形式で開催する場合があります。)

詳細は区ホームページをご覧ください。

<https://www.city.bunkyo.lg.jp/kusejoho/jinken/danjo/sogi/sogisalon.html>



## その他の相談窓口

窓口名称	相談先	電話番号	対応日時
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	03-3812-3727	毎週火・金曜日※4 18時～22時
みんなの人権110番	法務省人権擁護局	0570-003-110	毎週月～金曜日※4 8時30分～17時15分
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	24時間対応

※4 祝休日、年末年始を除く。