



ADACHI CITY

# LGBT Guidelines

足立区LGBTガイドライン

職員が性の多様性への理解を深め、  
適切な対応をするために

## 目次

<b>1 ガイドライン策定の趣旨</b>	P 1
<b>2 性の多様性に関する基礎知識</b>	
(1) 性の4要素とは	P 3
(2) L G B T と S O G I	P 3
(3) 当事者の日常生活における困難	P 4
ア 公共サービス	P 4
イ 子ども・教育	P 4
ウ 就労	P 5
<b>3 区民への配慮・対応</b>	
(1) 窓口や電話での対応	P 5
(2) 公文書等の性別欄の取扱い	P 6
(3) 所管事業の見直し	P 8
(4) 公共施設の利用	P 8
ア 施設内の設備利用に関する配慮・対応	P 8
イ 会議室等の貸し出しを行う際の配慮・対応	P 8
(5) 災害時における対応	P 9
<b>4 職場における対応</b>	
(1) 性の多様性を受容する職場環境づくり	P 10
ア 職員等の呼称について	P 10
イ 性的指向や性自認に関する言動について	P 10
ウ 服務等について	P 11
(2) 当事者職員から相談があった場合の配慮・対応	P 11
ア 職場内の設備利用について	P 11
イ 身だしなみ(髪型・服装)について	P 11
ウ プライバシー保護の徹底について	P 11
(3) 採用時の対応(非常勤職員等)	P 12
(4) 安全衛生について	P 12
<b>5 子どもへの配慮</b>	
(1) 学校での対応	P 13
ア 学校内の支援体制	P 13
イ 教職員等の理解のための取り組み	P 15

ウ 子どもに対する指導について	P 15
エ 学校生活、施設利用における配慮	P 16
オ 課外活動等における配慮	P 17
カ 書類上の性別記載に関する配慮	P 17
(2) 教育・保育施設での対応	P 18
ア 保育者の理解の醸成	P 18
イ 教育・保育施設での配慮	P 18

## 6 相談機関一覧

(1) 足立区の専門相談窓口	P 19
(2) 外部機関の専門相談窓口	P 19
(3) 職員相談窓口	P 20
(4) その他の相談窓口	P 20

本ガイドラインはチェックボックス方式で確認項目を掲げており、自所属の取り組みが本ガイドラインに沿っているのかチェックできる仕組みになっています。

各所属においては、当事者への対応に悩んだときや施策の妥当性を確認したいとき、また年間のまとめに向けての自己評価に活用してください。

所属長は、各所属の管理・指導及び評価のために役立てください。

また、新規採用職員及び転入職員への研修資料としてもご活用いただけます。

確認ができたら  
チェック！

### <ポイント>

- 性的指向や性自認は人により異なる  
例) パートナーが異性であるとは限らない
- 固定観念や先入観、偏見を持たない  
例) 夫、妻、旦那様、奥様 → 配偶者
- 性別や関係性を決めつけるような表現

## 1 ガイドライン策定の趣旨

平成26年12月、オリンピック憲章（オリンピックに関する基本的事項を定めた規程）の、撤廃すべき差別の項目に「性的指向」が加わりました。

また、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会の開催に向け、東京2020組織委員会が定めた「持続可能性に配慮した調達コード」でも、サプライヤー等に対し、「調達物品等の製造・流通等において「性的指向や性自認によるいかなる差別やハラスメントも排除する」ことを遵守するよう求めています。

このように、性の多様性を前提とした理解促進や環境整備は、国内外を問わず喫緊の人権課題であるといえます。

国内の民間企業・団体等が行った調査によれば「自らの性に違和感がある」「同性に対して恋愛感情を持っている」などの回答をした人が、約10.0%にのぼるという結果も出ています。他にも、無作為抽出による調査では、性的マイノリティは約3.0%との結果も出ています。

(参考) 企業等によるLGBTに関する調査

団体名称	調査時期	対象及び手法	調査結果
日本労働組合総連合会	平成28年6月	全国の20～59歳の有職男女1,000人を対象に実施したインターネット調査	LGBT等（性的マイノリティ）当事者は8%
電通ダイバーシティ・ラボ	平成30年10月	全国の20～59歳の個人6万人を対象に実施したインターネット調査	LGBTQ+層に該当する人は8.9%
株式会社LGBT総合研究所	平成31年4月～令和元年5月	全国の20～69歳の個人42万8,036人を対象に実施したインターネット調査	LGBT・性的少数者に該当する人は約10.0%

以下の資料より参考

- ・ 日本労働組合総連合会「LGBTに関する職場の意識調査～日本初となる非当事者を中心に実施したLGBT関連の職場意識調査～」
- ・ 電通ダイバーシティ・ラボ「LGBT調査2018」
- ・ 株式会社LGBT総合研究所「LGBT意識行動調査2019」

本区では人権推進指針「人権の推進をめざして」（平成21年1月策定）において、「性的指向を理由とする人権問題」及び「性同一性障がいを理由とする人権問題」を、その解決に向け効果的な施策を推進すべき課題として取り上げています。

また「第7次男女共同参画行動計画」（平成30年6月策定）でも、「性的マイノリティを含めた多様な個性についての理解促進」を今後推進する施策の一つに掲げています。こうした指針等にもとづく施策として、平成29年2月に区職員、教職員及び

一般区民を対象とした「L G B Tの基礎知識講演会」を皮切りに、継続して研修等を実施しています。

このような状況を踏まえ、私たち区職員が多様な性について正しい知識を持ち、当事者の方々に対する適切な対応や配慮を身に付けることを目的とし、本ガイドラインを作成しました。

なお、当事者のニーズは状況により様々であり、画一的な対応はかえって人権を侵害することにもつながりかねません。そのため、各所属で具体的にどのような対応を取ることがふさわしいのかを考える素材として、本ガイドラインを使用いただくことを想定しています。

また、本ガイドラインの内容は、区内企業等においても参考に活用していただくことを想定しています。性の多様性に関する理解を深め、サービスの向上や、一人ひとりの能力が最大限発揮される職場環境づくりにつなげていただきたいと思います。

## 2 性の多様性に関する基礎知識

### (1) 性の4要素とは

性についての理解として、次の4つの要素の組み合わせとしてとらえ、それぞれのあり方を等しく人権として尊重するという考え方が国際的に広まっています。

#### 1 法律上の性

戸籍や住民票に記載された性別（※注意1）

#### 2 心の性(性自認)

自分がどの性別であるか（又はないか）ということについての認識

#### 3 恋愛対象(性的指向)

恋愛感情や性的関心が主にどの性別に向いているか

#### 4 表現する性(性表現)

髪型や服装、しぐさ等、外部に向けて自分の性をどう表現しているか

※ 注意 1：戸籍や住民票に記載された性別は、出生届出書が受理された場合のほか、家庭裁判所の審判により変更され、記載されることがあります。

### (2) L G B T と S O G I

L G B T とは、性的指向及び性自認が非典型である人をおおまかにパターン分けした名称の頭文字をとったものです（これら以外にもさまざまな性のあり方の人がいます。）。

#### Lesbian レズビアン

	男	女
法律上の性		●
心の性		●
恋愛対象		●

#### Gay ゲイ

	男	女
法律上の性	●	
心の性	●	
恋愛対象	●	

#### Bisexual バイセクシュアル

	男	女
法律上の性		●
心の性		●
恋愛対象	●	●

表は法律上の性が女性の場合

#### Transgender トランスジェンダー

	男	女
法律上の性	◆	★
心の性	★	◆
恋愛対象	※	※

◆ 法律上の性が男性の場合 ★ 法律上の性が女性の場合

※ 恋愛対象は様々なパターンがある

なお、L G B Tの人々を「性的少数者」あるいは「性的マイノリティ」と呼ぶこともありますですが、こうした表現を差別的であると考える人もいます。

近年は、L G B Tという枠に当てはめるのではなく、より広く人々の「性的指向」（Sexual Orientation）と「性自認」（Gender Identity）に着目し、その頭文字をとり、S O G I（ソジ・ソギ）と呼ぶ動きも出ています。

### (3) 当事者の日常生活における困難

性の多様性に関する無理解や差別のため、当事者は日常生活の様々な場面において困難を抱えることがあります。

その内容は当事者の置かれている状況により様々ですが、一例を下記に紹介します。

#### ア 公共サービス

- ・ 公的な書類に不用意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行政サービスや民間サービスが受けられなかつた。
- ・ 性的指向や性自認の問題について、役所の職員や電話相談サービス、ケースワーカーらが正確な知識があるかどうかが不安なため、相談を躊躇したり、本当のことが話せなかつた。
- ・ 高齢の性的指向や性自認に困難を抱える人々が差別を恐れずに安心して通える社会福祉施設がなく、サービスを受けられなかつた。
- ・ 選挙の際、投票所入場券や選挙人名簿に性別の記載があるため、見た目との不一致により、本人確認で不快な質問をされたり、周囲の人に戸籍の性別がわかつてしまう場合があり、その不安から、投票へ行けなくなつた。
- ・ 同性パートナーが事故に遭い、携帯電話の履歴を見た救急隊から連絡を受け、安否情報の提供や病院の照会を申し入れたが、親族でないことを理由に拒否された。

#### イ 子ども・教育

- ・ 学校で仕草が女みたいだと言われ、仕草をまねされたり、笑いのネタにされた。
- ・ 女子として生活するために髪を伸ばしていたところ、学校の教員から坊主刈りにすることを強要され、学校で坊主刈りにされた。
- ・ 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つた。
- ・ 同性愛者であることを明らかにして学校生活を送っていたところ、一部の同級生によって学級会の議題にされ、クラス全員の前で「話し方がオカマっぽくて気色悪い」等の批判を受けた。教員からも「本人は治そうと頑張っているんだから応援しよう」という逆に人格を否定するフォローを入れられ、自尊感情を深く傷つけられた。
- ・ 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子どもの想定・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。

## ウ 就労

- ・ 戸籍と性自認の不一致が職場で理解が得られず、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。
- ・ 性的指向や性自認に関するいじめ・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。
- ・ 性別違和のため、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、就活が困難になったり、業種が限られたりした。
- ・ 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。
- ・ 終業後の飲み会で、酔った上司から、「お前はホモか？気持ち悪いな、もっと男っぽくしろ」と怒鳴られた。
- ・ 職場で女子トイレに入らざるを得ないが、知らない人がトイレに入ってくると、何度も見られ、警備員を呼ばれたことがあった。

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3版）」より引用

## 3 区民への配慮・対応

職員一人ひとりが公務に従事するに際しては、男女平等や人権尊重の観点から「性の多様性に配慮し、困難がある場合はその解消に協力する」という姿勢が求められます。

ここでは、いくつかの場面を想定し、それぞれどのような点に配慮するべきかを解説します。

なお、当事者ごとに自身の性に対する思いや悩みは様々であり、その対応方法は一つではありません。想定されるケースについてはあらかじめ所属内で対応を決めておくことは重要ですが、画一的な対応は望ましくありません。常に相手の要望を傾聴しましょう。

### （1）窓口や電話での対応

#### <ポイント>

- 性的指向や性自認は人により異なることを前提に対応する。
- 固定観念や先入観、偏見を持たない。  
例) パートナーが異性であるとは限らない。
- 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  
      お父さん、お母さん → 保護者の方、ご家族の方
- ※ 各職員の行動・発言が、区全体の対応になることを忘れない。

## &lt;対応方法&gt;

**① 窓口**

- 当事者から要望がある場合は、可能な範囲で、個室等プライバシーが守られる場所で対応する。
- 窓口への呼び出しが、原則として整理番号で行う。これによることができない場合は、フルネームで呼ぶことについて当事者へ許諾を取ったり、どのように呼ぶか尋ねたりするなどの工夫をする。
- 書類等に記載された性別に誤りがないか確認する必要がある場合（見た目の性別と異なっている場合等）は、「こちらでよろしいですか」と問い合わせながら該当箇所を指で示すなどの工夫をする（必要以上に見比べたり、聞き直したりしない。）。
- 他の窓口につなぐ必要がある場合は、事前に本人の了承を得た上で、配慮して引き継ぐようにする。

**② 電話**

- 声質で相手の性別を決めつけない。

## (2) 公文書等の性別欄の取扱い

足立区では、平成30年4月から公文書等の性別記載状況を調査しています。

さらに、区の裁量を超えるもの及び事務の性質上必要である公文書を除いて、性別記載を削除できないか検討するとともに、事務の性質上必要がある文書についても、「男性」「女性」以外を選択できる様式とするよう通知しています。

## &lt;事務の性質上性別記載の必要がある例&gt;

- ① 保健・福祉サービスを提供する上で、性別を記載する必要がある。  
例) 健康診断結果を判定する際、男女により基準値が異なる。
- ② 教育指導・相談上、性別を把握する必要がある。  
例) クラス編成に男女比を考慮する。  
教育相談時に、一方の性に特有な事情を考慮する。
- ③ 統計上必要がある。
- ④ 労務管理上必要がある。  
例) 更衣場所やトイレを確保する。
- ⑤ システムの変更に長期間の作業を要する。
- ⑥ 国が定める手続き書類に性別記載欄がある。

### <性別記載例>

1 性自認（自身の性別を自分でどのように認識しているかということ）と法律上の性のいずれを尋ねるのかを、明確に記載する。

例1) あなたの健康を診断する上での基礎データです。

現在健康管理上扱われている性別をお知らせください。

なお、特記事項は備考欄にご記入ください。

例2) 法律行為にかかる正式な契約書面です。

法律上（戸籍や住民票）該当する性別を選んでください。

なお、特記事項は備考欄にご記入ください。

例3) 生活実態を調査し、今後の施策の参考とするものです。

日常生活で、どのような性として生活しているか、該当する性別を選んでください。

なお、特記事項がありましたら、備考欄にご記入ください。

男性

女性

### **【特記事項（任意）】**

2 自由記入とする。

ご自身の自認する性別をご記入ください。

**【性別】**

3 「男性」「女性」以外を選択できるようにする。

ご自身の自認する性別に丸を付けてください。

**【性別】**

男性

女性

どちらでもない

無回答

### (3) 所管事業の見直し

現行制度上、親族であることを条件としている事業については、同性のパートナーも同様の取り扱いとするよう、条件の緩和等について検討しましょう。

足立区では、令和2年度中に区営住宅条例が改正され、「事実上親族と同様の事情にある者として規則で定める者」について、令和3年度4月から親族同等とみなして区営住宅の使用を認めるようになります。

### (4) 公共施設の利用

#### ア 施設内の設備利用に関する配慮・対応

トイレ・更衣室等の設備利用をめぐっては、本人の性自認に沿った対応を取ることが望ましいですが、施設によっては、設備上の制約や、他の利用者の心情に配慮することも求められます。施設の管理者や窓口担当者の間で事前に施設利用の取り扱いについて確認し、対応可能な選択肢を用意しておき、施設利用について当事者から問合せがあった場合には、丁寧に対応可能な選択肢を説明するとともに、実際の施設の利用方法について当事者との間で調整しましょう。

#### <具体的な対応例>

##### ① トイレ

例) 当事者からも要望があり、本人と周囲の不安の解消を目的に、性自認に基づいたトイレの使用に際して、職員が同行する。

##### ② 更衣室

例) 他の利用者と時間をずらして利用する、空き部屋を更衣室として代用する。

室内をカーテンで区切ってお互いに見えなくできるようにする。

これらの場合でも、当事者と他の利用者双方の理解が得られるように調整しましょう。

※ 当事者の了解を得ずに、多目的トイレや空き部屋の使用を強制してはいけません。

また、こうした設備を使うことにより、かえってアウティングにつながることのないよう注意しましょう。

#### イ 会議室等の貸し出しを行う際の配慮・対応

区民に貸室業務を行っている公共施設は、利用者の性的指向・性自認や利用目的（講座や勉強会、研修の内容等）のみを理由に、貸出可否を判断してはいけません。

<コラム・府中青年の家事件>

(事件の概要)

平成元年、東京都の公営施設の利用を申し込んだ同性愛に関する活動を行う団体が、都側から「青少年の健全な育成にとって、正しいとはいえない影響を与える」との理由により、利用を拒否された事件。平成3年2月に損害賠償請求が提訴され、平成9年9月の二審で原告団体の全面勝訴で結審した。

(判決の抜粋<平成9年9月16日 東京高裁平成6年(ネ)1580号>)

「・・・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いうべきであって、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」

(5) 災害時における対応

災害が発生した際には、行政も被災者も特別な状況となるため、すべての要望に対応することは難しいと考えられます。

しかし、当事者への配慮について、避難所運営の共通認識とするため、多様な性的指向・性自認を持つ当事者への対応について、あらかじめ「避難所マニュアル」や「水害時避難所運営手順書」に記載する。

また、職員をはじめ避難所運営に携わる従事者は、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してください。

<コラム・災害発生時に当事者が困ったこと、不安に思ったことの一例>

- ・ 避難所に届いた支援物資が、登録されている性別ごとに配布されたため、性自認にもとづく肌着や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、見た目の性と性自認が不一致であったため利用しにくかった。
- ・ 避難所で性的指向を暴露されてしまい、周囲から疎外され、変態扱いなどのいやがらせを受けたため、避難所を離れざるを得なかった。
- ・ 避難所で同性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。
- ・ 避難所を管理する自治体職員に性的指向や性自認への配慮を求めたところ、「こんな大変なときにわがままを言わないで欲しい」とたしなめられた。

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3版）」より引用

## 4 職場における対応

誰もが働きやすい職場環境を実現するためには、差別やいじめ、ハラスメントは許されません。

平成28年12月には、国家公務員の服務規律となる人事院規則が改正され、「性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動」もセクハラに含まれることとなりました。

また、事業主にセクハラの予防・対応の措置義務を課していた男女雇用機会均等法が、平成28年8月に改正され、職場における性的少数者に対するセクハラも措置義務の対象となる旨が明確化されました。

さらに、令和2年6月から施行された「改正労働施策総合推進法（通称：パワハラ防止法）」にはSOGIハラスメントについてもパワハラとして見なすこと、アウティングもSOGIハラスメントに該当する旨が記載されています。また、カミングアウトの禁止や強要もハラスメントに該当すると考えられます。

足立区も上記の法改正を受け「職場における『セクシュアル・ハラスメント』に関する基本方針（改定後：「職場における『ハラスメント』の防止等に関する基本方針」「足立区職員倫理規程」の改定を行ない、いかなる職員による、いかなる形態であってもこれを黙認したり見過ごしたりすることがないよう、全庁を挙げて取り組んでいく旨を宣言しています。

意図せず当事者を傷つけることがないように、研修等を通じて性の多様性について十分に理解を深めましょう。

### （1）性の多様性を受容する職場環境づくり

#### ア 職員等の呼称について

当事者の職員から申し出があった場合、フルネームで呼ぶことを避けたり、あらかじめ呼び方（通称）を決めておいたりするなど、当事者の心情に配慮しましょう。

#### イ 性的指向や性自認に関する言動について

「ホモ、レズ、オネエ」等の差別的な表現を使用することは、その場にいる当事者だけではなく、家族や親戚に当事者がいる職員にとっても精神的な苦痛となります。

こうした表現を他者にすることは相手が当事者かどうかに関わりなく、SOGIハラスメントに該当します。

また、許可なく当事者のセクシュアリティを第三者に話す（暴露）こと（アウティング）は許されません。

**<控えるべき言動>**

- ・ 宴席で女（男）装芸を披露する、裸になることを強要する。  
→ 特に、トランスジェンダーの当事者が現場を見た際、自身が嘲笑されているように思われ、強い不快感を生じることがあります。
- ・ 「同性愛者は気持ち悪い、関わりたくない」といった言動。

ウ 服務等について

人事セクションや管理職は、職務内容、異動、昇任にあたり、職員の性的指向や性自認を理由とした不当な扱いをしてはいけません。

(2) 当事者職員から相談があった場合の配慮・対応

当事者である職員から相談があった場合は本人の意向について否定や批判をせず、まずは受容の姿勢を示すことが大切です。

ア 職場内の設備利用について

職場内の設備利用（トイレや更衣室等）にあたっては、本人とよく話し合って、どのような対応ができるか検討してください。

加えて、職場内で、多様な性的指向・性自認に配慮した利用を認めている旨を周知し、理解を得てください。

イ 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の相談があった場合には、本人の心情を十分に尊重しながら、「説明に説得力を持たせ、また、お客様に安心・信頼をしていただく」（「足立区職員としての身だしなみBOOK」より）ことを踏まえて対応しましょう。

ウ プライバシー保護の徹底について

相談された内容については、本人の許可がない限り第三者に話してはいけません。セクシュアリティを許可なく暴露する行為はアウティングとなり、SOGIハラスメントに該当します。

本人の支援のため、他の職員や関係課、外部の支援機関等と連携する必要がある場合には、本人に情報を共有する旨を説明し、許可を得て行いましょう。

また、管理職は異動の際など、配慮が必要な旨をたとえ善意とはいえ本人の許可なく後任者へ伝達することもアウティングとなるので、注意しましょう。

### <コラム・大学院でのアウティングをきっかけとした転落死>

平成27年、某大学院において、ある学生が同級生に同性愛の恋愛感情を告白した。

告白された同級生は、告白した学生本人も加入していたSNSのグループ内でこのことを一方的にアウティング（暴露）した。

アウティングされた学生は、教授や大学のハラスメント相談室、保健センターにも相談したが十分な対応がとられなかつたこともあり、心身に変調をきたし、数か月後に校舎から転落死したため、遺族が相手側の学生と大学の責任を追及して損害賠償請求を提訴した事件。学生とは和解。大学への控訴は高裁で棄却されたが、裁判長はアウティングについて「人格権やプライバシー権を著しく侵害する許されない行為だ」と認定した。

#### (3) 採用時の対応（非常勤職員等）

各所属で非常勤職員等を採用する場合、採用基準は仕事への適性や応募者の能力にのみ求められるべきであり、性的指向や性自認、戸籍上の性別と一致しない容姿、服装、言動等を理由とした採否判定は認められません。

また、常勤職員及び非常勤職員の採用面接時など、選考の過程で、応募者の性的指向や性自認について差別的な言動をとらないようにします。

#### (4) 安全衛生について

健康診断を受診する際には、衣服の着脱等を伴うことにより、特にトランスジェンダーの当事者にとっては苦痛を感じことがあります。

当事者である職員から配慮に関する申し出があった場合、性の多様性に配慮した導線としたり、診断の時間をずらしたり、かかりつけ医による健康診断結果の提出による代替を認めたりするなど、必要な対応を取りましょう。

## 5 子どもへの配慮

自身の性的指向・性自認に対する違和感は、幼少期から生じうることが知られています。そのため、幼児期・学齢期の子どもが家庭以外で最も長く過ごす場である教育・保育施設及び学校で、多様な性的指向・性自認に困難を抱える子どもたちが一定程度いることを認識する必要があります。

また、学童保育室や児童館、図書館などの職員や、民生・児童委員、PTAなど、日頃から子どもたちと接する機会の多い関係者についても理解を促していきます。

この節では、特に学校と教育・保育施設に焦点を絞り、必要な対応について解説します。

### (1) 学校での対応

#### ア 学校内の支援体制

(ア) 性的指向・性自認に基づく差別やいじめを許さない旨を、教育委員会として宣言する。

このような姿勢を内外に示すことにより、いじめ等に対する抑止効果となるだけでなく、困難に苦しむ当事者を勇気づけることにもなります。

#### <学校が取り組むべき対応>

- いじめはどの学校でもどの子どもにも起こり得るとの認識の下、「いじめを許さない」を学校全体の方針とし、教職員や児童生徒が見えるところにその旨を示したポスター等を掲示する。

(イ) 子どもが性的指向・性自認について相談可能な場を確保する。

教職員が、性的指向・性自認に基づく差別やいじめを確認できなくとも当事者やその保護者は、他の子どもたちや教職員に対して秘匿したいという意向をもつていて発覚していない、というケースもあります。そのため、学校が悩みを相談できる場所として機能しなくてはなりません。

### <子どもから相談を受けた際の対応のポイント>

- 一部の教員だけで抱え込みます、管理職やスクールカウンセラー、養護教諭等の「サポートチーム」を作つて組織的に対応する。ただしアウティングとなる恐れもあるため、教育委員会で予め対応方法等を定めておくなど、細心の注意を払う。
  - 実際の相談内容は、友人関係から設備利用、服装や髪形など多岐にわたることが想定されるため、本人の意思を確認し、了解を得た上で組織的に対応する。
- 校内で対応することが難しい場合は外部の相談窓口につなぐ架け橋となる。
- 情報を共有する場合にはあらかじめ本人にその意図を十分に説明し、了解を得る。本人の同意なく第三者（保護者を含む）に伝えない。
  - 本人は、自身の情報を可能な限り秘匿したいと思っているケースが多いいため。
- 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尋ねる。
- 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対応を考えていく。
- ※ 子どもの成長により最適な対応が変わることもあるので、必要に応じ見直す。



### <不適切な対応の例>

- ・ 「それは病気だから、医者に診てもらった方がいい」
  - ※ 医療機関との連携が必要になる場合があります。
- ・ 「一時的な気の迷いだから、心配ないよ」
- ・ 「それはトランスジェンダー特有の感情だね」
  - 性的指向や性自認を決めるのは本人です！（性的指向・性自認は周りの人が押し付けたり、決めつけたりするものではありません。）

(ウ) 子どもが性の多様性に関する情報を得られる環境を整備する。

子どもたちが性の多様性に関して学ぶために、学校において複数の情報入手経路を整備します。

**<性の多様性について知ることができる環境整備>**

- 性の多様性に関する解説書や、当事者が自身の経験を綴った書籍などを学校図書館に配架する。  
また、養護教諭は日頃より子どもたちから相談を受ける機会が多いことから、学校図書館のみならず保健室にも配架する。
- 教育委員会は、性の多様性に関する専門的な知識をもった教職員を養成し、子どもたちに対して適切な指導を行う。

**イ 教職員等の理解のための取り組み**

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）」や、平成29年7月に閣議決定された「自殺総合対策大綱」では、性の多様性に関し教職員の理解を促進する必要があることが示されました。

教職員が性的指向や性自認に関する最低限の知識を身に付けることは、いじめや自死を予防する前提条件となります。

**<教職員自身が理解を深めるために>**

- 教育委員会は、校内研修の実施や、外部講演会等への積極的な参加を呼びかけ、正しい知識を取得する機会を設ける。

**ウ 子どもに対する指導について**

すでに各校においては、「一人ひとりの人権を尊重する」という観点から、人権教育を推進しています。

今後は、性的指向や性自認に関する偏見や差別意識を解消するため、性的指向や性自認も含めた「個性」の重要性を子どもたちに認識させていきます。

**<教職員に求められること>**

- 性の多様性について、正しい知識をもち、授業や進路指導など学校生活のあらゆる場面で、子どもたちが多様性を尊重する気持ちをもてるように指導する。

## エ 学校生活、施設利用における配慮

学校生活で法律上の性を基準とした区分けがなされることに抵抗を感じる方もいます。

しかし、多くの子どもたちが在籍する学校においては、学校のルールや設備上の制約などにより、必ずしも当事者の意向が十分に反映できるとは限りません。その場合でも、画一的な対応ではなく、当事者の希望にできるだけ添えるよう十分話し合い、下記の例示を参考に対応を取りましょう。

### <場面別対応例>

#### ① 服装

- 自認する性別の制服・衣服や、体操着の着用を認める。

#### ② 髮型

- (法律上男性のケース) 標準より長い髪型を、一定の範囲で認める。

#### ③ トイレの使用

- 多目的トイレや教職員用トイレの利用を認める。

- 自認の性別に沿ったトイレの利用を認める。

#### ④ 更衣を伴う場合（体育、プール、宿泊行事、健康診断等）

- 空き教室や保健室、多目的トイレの利用を認める。

- 着替えの時間をずらす。

- (宿泊行事の場合) 職員控室の利用を認める。

- (健康診断の場合) 本人や保護者の了解を得た上で、受診時間をずらす。

#### ⑤ 水泳

- (法律上男性のケース) 上半身が隠れる水着やラッシュガード等の着用を認める。

- 補習として別日に実施、又はレポート提出で代替する。

#### ⑥ 呼称の工夫

- 当事者によっては、性別が類推される氏名の使用に抵抗感がある場合がある。

その際は、可能な範囲（通知表を含む校内文書等）で通称名の使用を認める。

- 必要なとき以外はフルネームで呼ぶことを避けるなど、本人の心情に配慮する。

#### ⑦ 名簿の使用について

- 男女混合名簿を基に出席番号を設定し使用する。なお、健康診断の際には男女別名簿を使用することを可能とする。

※ 足立区では教育委員会から各校へ指導し、令和3年度より上記の取扱いとする。

※ 文部科学省作成「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）」を参考

## 5 子どもへの配慮

### オ 課外活動等における配慮

課外活動等、通常の授業と異なる場面では、法律上の性別によって役割が設定されることがあります。

このことは、法律上の性と性自認が異なったり、性的指向が非典型であったりする子どもたちにとっては、精神的な苦痛を伴う原因となります。

そのため、本人と十分に話し合った上で適切な対応を取りましょう。

#### <場面別対応例>

##### ① 運動部、② 運動会・体育祭、③ 合唱コンクール

- 自認する性別での参加もできるようにする。性別によって活動や役割の選択肢が制限される場合（①大会等の規定により定めがあるもの、②体力の差により、本人や周囲の子どもに危険が伴う、③声の高低が合わない、など）では、極力本人の希望に沿えるような対応を取る。
- 希望の役割を与えられない場合でも、本人がやりがいをもって臨めるような別の手段（②体力の差が影響しない種目に参加させるなど）を考える。

##### ④ 宿泊行事

- 部屋割りや浴室の使用に配慮する（職員用の個室・浴室等を使用させるなど）。
- 本人が同意した場合は、施設管理者へあらかじめ知らせ、適切な配慮を求める。  
→ 本人が望まない場合は子どもを特定し施設管理者に伝える必要はない。  
ただし、多様な性的指向・性自認に困難を抱える子どもたちに対する配慮の必要性への理解を求める。

### カ 書類上の性別記載に関する配慮

子どもに関する書類（学生証、通学証明書、名簿、掲示物等）のうち、性別欄があり、かつ学校に記載項目の裁量権がある場合、その必要性について検討し、性別を記載する合理的な理由がない場合は削除します。

## (2) 教育・保育施設での対応

### ア 保育者の理解の醸成

定期的な研修実施により、保育者の理解を深め、法律上の性別による「男らしさ、女らしさ」を押し付けずに、子どもの価値観を受け入れることのできる人材を育成します。

また、子どもが性的指向・性自認に関し、困難を抱えている様子に気付いたときに、対応に苦慮し、一人で抱え込むことがないよう、専門家への相談先を保育者に周知します。

### イ 教育・保育施設での配慮

制服やグループ分けなどでは、男女で分けることが、その目的の達成のために本当に必要かどうかの検討を十分に行いましょう。

日常の着替えやトイレでは、子どもの気持ちを十分確認した上で、職員用の設備を使用させるなど、配慮しましょう。

行事や遊びの中で、性別によるイメージで参加を固定せず、男女に関係なく、常に子どもが自由に選択できる環境を整えましょう。

### <コラム・「足立区パートナーシップ・ファミリーシップ制度」>

足立区では令和3年4月から、性的マイノリティの方々への支援策として、パートナーシップ・ファミリーシップ制度を開始する。この制度は戸籍上の性別にとらわれず、お互いを人生のパートナーとして協力しあい、生活を共にすると約束した二人が、自由な意思により「パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓」した届出を区が受領し、受領証明書及び受領証明カードを交付する制度である。

また、パートナーシップの宣誓をした双方または一方に未成年の子がいた場合は、併せて宣言をすることができる。法律上の効力はないが、未成年の子どもがいる場合は証明カードに氏名を記載でき、幼稚園や学校での送迎などで、血縁関係のない親も対応しやすくなる。

(詳細は、足立区ホームページに掲載)



## 足立区LGBTガイドライン

職員が性の多様性への理解を深め、  
適切な対応をするために

作成：令和3年3月 発行：足立区

監修：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  
に対する法整備のための全国連合会（LGBT法連合会）

担当：地域のちから推進部 多様性社会推進課

（足立区梅田七丁目33番1号 エル・ソフィア内）

TEL：03-3880-5222 FAX：03-3880-0133