

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

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

目次

はじめに.....	4
I 基礎知識	
1 性の三要素.....	4
2 SOGI と LGBT.....	6
II 教育	
1 はじめに.....	8
2 場面ごとの考え方と対応策.....	9
(1) 教室における困難.....	9
(2) 課外活動等における困難.....	10
(3) 学校施設・設備等における困難.....	11
(4) 事務・手続き等における困難.....	13
(5) 授業等における困難.....	14
(6) 進路指導等における困難.....	15
(7) 相談における困難.....	15
(8) 養成課程等における困難.....	16
III 就労	
1 はじめに.....	18
2 場面ごとの考え方と対応策.....	18
(1) 労務管理上の各種制度・規則.....	18
(2) ハラスメント.....	20
(3) 採用.....	23
(4) 人事.....	24
(5) 服務規律.....	25
(6) 福利厚生・休暇等・手当.....	26
(7) 安全衛生.....	28
(8) 影響調査.....	28
IV 医療	
1 はじめに.....	29
2 場面ごとの考え方と対応策.....	29
(1) 受診における困難.....	29
(2) 診察・治療における困難.....	30
(3) 情報提供・同意における困難.....	31
V 民間サービス	
1 はじめに.....	33
2 場面ごとの考え方と対応策.....	33
(1) 顧客情報の取得と情報管理.....	33
(2) サービス提供拒否・施設利用拒否.....	34
(3) 同性カップルへのサービス適用.....	35
(4) ハラスメント.....	35
VI 公共サービス	

1	はじめに.....	37
2	場面ごとの考え方と対応策.....	37
	(1) 相談や役所窓口.....	37
	(2) 公営施設内の施設利用.....	39
	(3) 福祉サービスをはじめとする対面サービス.....	39
	(4) 防災・災害時避難.....	41
	(5) 公民館など施設利用、公営住宅への入居における困難.....	42

はじめに

ここ数年で性の多様性についての理解や、多様な性に対応した社会制度の整備が進んでいます。我が国でも、1994（平成6）年には厚生労働省がWHOの立場を踏襲し、「同性愛はいかなる場合にも治療の対象とはならない」との見解を採用しました。また、2003（平成15）年には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、性同一性障害者特例法という。）性同一性障害特例法が成立し、その翌年から一定の条件を満たせば戸籍上の性別変更が可能となりました。

しかし、依然として性的指向・性自認が非典型である人（いわゆる「LGBT」含む）の多くが、悩みを抱え、自死念慮を抱きやすくなるとの報告があります。また、我が国の法制度や行政サービスの多くが、多様な性のあり方に対応できていないことも指摘されています。

本マニュアルは、身近な相談窓口である地方自治体を想定したガイドラインとなっていますが、行政サービスにおける規定作りや事業展開に役立つだけでなく、地域の民間事業者等が性的指向や性自認の困難解決に取り組む際にも、活用出来る内容を目指しました。

また、性的指向や性自認に関して規定の作成や見直しをしたい、事業を展開する際に気をつけるべきポイントを総合的に把握したい、などのニーズに応えることもできるよう構成しています。

本マニュアルが広く活用されることにより、性的指向や性自認についての社会的な理解を深めていく一助となることを願っています。

I 基礎知識

1 性の三要素

性の多様性について理解するには、国連等で一般的に使われている「性の三要素」、すなわち、(1)「身体の性」、(2)「性自認」(Gender Identity)、(3)「性的指向」(Sexual Orientation) という三つのポイントを押さえることが重要です。

(1)「身体の性」とは、生物学的なオス・メスのことを言います。これは性器の有無をはじめとする身体的特徴によって、ある程度客観的に判断されるものです。

(2)「性自認」(Gender Identity)とは、「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内面的・個人的な認識をいいます。

この認識は、生物学的な性別と一致する人もいれば、一致しない人もいます。また、「私はどちらの性別でもない」「私はどちらの性別なのかわからない」という認識をもつ人もいます。このように、性自認が、上述の身体の性と一致

しない人や、どちらの性別にも違和を感じる人をトランスジェンダー (Transgender) といいます。

性自認を自分の意思で変えることは困難です。性自認が自分の体の性別と同じである場合と同様に、異なる場合もその人が好んでその性自認を選択するわけではありません。体の性別に違和感を持つこと自体は精神疾患ではないとされています。また、医学的にも性自認は治療によって変えることはできません。

なお、性同一性障害 (Gender Identity Disorder) とは、トランスジェンダーのうち医学的基準によって診断を下された人を指す用語です。性同一性障害特例法により、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たのは一部の人に限定されています。

○ 戸籍上の性別変更が可能な要件 (性同一性障害者特例法第三条)

- 一 二十歳以上であること。
- 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。

(3) 「性的指向」 (Sexual Orientation) とは、恋愛感情や性的な関心・興味が主にどの性別に向いているかをいいます。

例えば、性的指向が同性のみに向いている人はゲイ・レズビアン、同性にも異性にも向いている人はバイセクシュアル、異性のみに向いている人はヘテロセクシュアルなどと呼ばれます。

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。このような恋愛感情や性的関心・興味の有無や強さも性的指向の一つの現われといえます。

さらに、恋愛感情や性的な関心・興味には、いかなる性別の相手との間で情緒的に親密な関係性を築きたいかという感情も含まれます。

そして、性的指向が、異性に向くか (異性愛)、同性に向くか (同性愛) を問わず、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なく、そのような事柄でもありません。

性の3要素

・ 身体の性

「身体の性」は、生物学的にオスかメスか、です。たとえばペニスの有無など、身体的な特徴である程度は客観的に判断される性別のことをいいます（あくまでも「ある程度」）。



・ 性自認 (Gender Identity)

自分がどの性別であるかの認識（この認識については、自分の生物学的な性別と一致する人もいれば、一致しない人もいます。）のことをいいます。



・ 性的指向 (Sexual Orientation)

人の恋愛感情や性的な関心がいずれの性別に向かうかの指向（この指向については、異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛等の多様性があります。）をいいます。



また、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人間に近い類人猿（ボノボやゴリラ等）を含め多く（約1500種）観察されています。生殖に結びつ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。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』（Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, DSM）では、1973（昭和48）年に同性愛（homosexuality）の項目が削除されています。次いで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』

（International Classification of Diseases and Related Health Problems, ICD）から同性愛（homosexuality）の項目を削除しました。その際あわせて、「同性愛は治療の対象にはならない」と付記されています。日本では、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、1995（平成7）年に日本精神神経医学会がICDを尊重するという見解を出しました。したがって、日本国内でも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。

2 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う、性的指向・性自認が非典型的な人々のうち代表的とされるものの頭文字を取った総称です。そうした非典型的のひとつとを広く総称して、セクシュアル・マイノリティ（性的マイノリティ、性的少数者）とよぶこともあります。

これに対して、「SOGI」とは、上述の「性的指向」(Sexual Orientation)と「性自認」(Gender Identity)の頭文字を取った総称です。

「SOGI」は、2006(平成18)年のジョグジャカルタ宣言以降、国連の諸機関で広く用いられている概念です。

「LGBT」であるとの証明を求めることについては、いわゆるレッテル貼り・差別を恐れる当事者にとって抵抗が強だけでなく、そもそも厳密な証明、分類は不可能であることなど幾つかの問題があります。

また、実際の地域社会では、「LGBTであること」ではなく、「LGBTに見えること」(憶測)に対して差別・ハラスメント等が行われることが多くみられます。こうした問題についても、性的指向・性自認を理由とする差別・ハラスメントとして対処していく必要があります。

憶測を理由とするものの例としては、「男のくせにナヨナヨして気色わるい」「女なんだから化粧ぐらいすれば」等の差別・ハラスメント等が挙げられます。

以上の理由から、「LGBTという人々」にではなく、「SOGIという性の構成要素」に着目し、全ての人の性的指向・性自認という特性に関連する諸問題の解決を広く求める立場に立つべきであると言えるでしょう。

Ⅱ 教育

1 はじめに

現在、教育現場において最も対応が急がれている課題の一つは、性的指向や性自認に関する子どもたちのいじめをなくし、自死を予防することです。自死の背景にはいじめや学校外での人間関係等に加え、性的指向・性自認に由来する悩み、これを背景とするいじめも存在します。児童・生徒・学生の自死予防という観点から、教育分野での性的指向・性自認が非典型である子どもへの適切な対応は重要なものと言えます。

場面ごとの対応について示す前に、自死予防の観点から、特に重要と考えられる対応について以下に記しておきます。マニュアル内に示した対応はいずれも遂行されることが望ましいですが、最優先と言えるのは次の3点です。

(1) 性的指向・性自認に基づく差別やいじめを許さない旨を方針化し、宣言すること

教育現場のトップが、性的指向・性自認に基づく差別・いじめに対して厳しい態度で臨む姿勢を示すことは、その学校内にいる児童・生徒・学生にとって非常に心強いことです。また、その学校への入学を検討している・控えている子どもや保護者に対しても、安心感を与えられます。→〈教室〉①

(2) 子どもが性的指向・性自認について相談可能な場の確保

子ども本人が、自らの性的指向・性自認について相談可能な場は、いまだ多くはありません。家庭の他に、子どもが自らの悩みを相談できる場を確保することは、自死予防に効果的と言えます。学校内での対応が難しければ、地域にそのような場を設けることで、いざというときに子どもを救うことにつながります。→〈相談〉②

(3) 児童・生徒・学生向けに性的指向・性自認についての指導を行うための制度整備

児童・生徒・学生の性的指向・性自認に由来する悩みが、教職員の誤った指導によって深刻化させられてしまう事例があります。また、ある程度の知識はあっても、実際にどう対応したらよいのかわからないという場合も多いでしょう。そのため、教員等を養成する段階で、カリキュラム内に性的指向・性自認について適切な知識を学習する時間を設けることが求められます。→〈養成課程等〉②

2 場面ごとの考え方と対応策

(1) 教室における困難

①現状と課題

学校内における性的指向・性自認に関するいじめは頻発しており、予断を許さない状況にあります。これらのいじめの標的は、「男らしさ」や「女らしさ」などの「らしさ」のものさしによって決められることも多く、性的指向・性自認によって困難を有する人、いわゆる「LGBT」でなくとも、見かけや憶測に基づいていじめを受けることが日常化しています。

そのため、学校はこのようないじめを許さない姿勢を明確するとともに、適切な知識に基づいていじめを早期発見し、相談に応じることのできる体制整備が求められます。

また、性的指向・性自認だけでなく、いわゆる「男らしさ」「女らしさ」に基づく言動がいじめにつながりやすいことから、ジェンダー・ハラスメントについても、留意する必要があります。

②解決策と対応する際に重要な視点

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方針化し、宣言すること

性的指向・性自認に関する課題を考える際に、トップが差別やいじめを許さない姿勢を示すことは極めて重要です。いじめ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、あるいは見えないところでいじめられている被害者を勇気づけることとなるからです。また、いじめを教職員などの学校側に相談してみよう、というように思ってもらえる場合もあります。そのため、いじめを許さない旨を学校全体の方針とし、教職員、児童・生徒・学生の目に見えるところに、方針を示したポスターなどを掲示することなどが効果的です。校則に盛り込むことも有意義です。

イ 教職員に対する性的指向・性自認に関する適切な知識の研修と指導

教職員として、性的指向・性自認に関する最低限の知識を知っておくことは、いじめの早期発見など、いじめなどに対応する際の前提条件と言えるでしょう。特に、児童・生徒・学生の相談に応じることの多い、養護教職員などが知識を習得することは極めて重要です。学校側としても、そのような知識を取得する研修の機会を設けるとともに、不適切な言動や授業を行う教員を万が一発見した際は、適切な指導を行うことが求められます。

ウ 児童・生徒・学生からの相談に応じることのできる適切な体制の整備

児童・生徒・学生から具体的に相談を受けた際に、相談を受けた教職員が、相談してきた児童・生徒・学生の相談に適切に応じることがもちろんですが、児童・生徒・学生を傷つけないことはより重要であると言えます。仮に相談に来た生徒を教職員が傷つけてしまった場合、教職員は生徒から信用を失い、二度と相談に来なくなるだけでなく、授業や学校生活等における他の教育や指導の場面においても、生徒が教職員を人間的に信用しなくなる恐れがあります。

そのため、相談に応じる際に心がけるべきことは、簡易な形でも構わないので、マニュアル化しておくことが望ましいでしょう。例：性自認、性的指向についての悩みは、友情、恋愛など、極めて個人的な悩みを含むため、取り扱いに注意しなければなりません。生徒から自己開示があった場合、1) 生徒の個別性の受容と、2) 「LGBTの困りごと」としての類型的な学内対応、の二段階に分けて考えます。個々の生徒の自己開示は、個人的信頼の証としてしっかりキャッチし、そのとき自分にできる精一杯の言葉かけをしましょう。その際はプライバシーの尊重が最優先です。そのうえで、本人の要望に沿って、学校としての対応や是正が必要かどうか改めてヒアリングします。この際は、「個人的な要求」に矮小化せず、「性的マイノリティに起きがちな困りごと」として類型的に対応することで、本人への心理的負担を軽減します。

エ 児童・生徒・学生に対する発達段階に応じた適切な知識に関する授業の実施

児童・生徒・学生間のいじめを防止するためには、適切な知識を授業として実施することも有効な手法の一つとなります。その際、その授業内容については、発達段階に応じた内容とすることを十分に留意する必要があります。主に、家庭科や保健、社会などの教科で取り扱うことが想定されますが、諸外国では国語の授業で取り扱うことも珍しくありません。その他、差別などの課題を算数で教えたり、地理で取り扱うなどの工夫を行う国もあるようです。

*研修用教材の準備については、LGBT法連合会までご相談ください。

(2) 課外活動等における困難

①現状と課題

学校行事など日常と異なる場面では、とりわけ、性自認が非典型的な児童・生徒に困難が生じやすいと言えます。これは、日常と異なる場面では教室での座学以上に、個人の希望を問わず男女で異なる役割の領域が事前に設定されてしまうためです。性自認が非典型的な児童・生徒・学生にとって、割り振られている性別の役割にしか選択肢がないことは大きな精神的苦痛を引き起こします。

これらのことは、部活動にも当てはまります。部活動は日常的な活動ではありますが、やはり座学に比べると性別による領域設定が明確であるケースが多いです。

②解決策と対応する際に重要な視点

ア 部活動に関して、性的指向・性自認に基づく困難が生じにくいように制度を整備

まず、部活動への入部の際し、明示的であれ暗黙のものであれ、戸籍上の性別による入部の制限がある場合には、これを再検討する必要があります。その結果、とりわけ運動部では更衣室等が不足する可能性があります。時間帯をずらしての利用、空き教室の活用、教職員用更衣室を部活動時のみ生徒・学生

に利用させる等の工夫が考えられます。また、ユニフォームをはじめ、部活動で使用する物品において性別による色分け等を行っている場合は、そうした物品についても本人と相談の上、配慮することが求められます。

イ 学校行事での役割の配分に、本人の希望を反映する

合唱コンクールや体育祭等、性別によって役割の選択肢が制限されてしまう場面では、極力本人の希望に添えるよう対応しましょう。合唱では高い声が出ない、体育祭では本人または周囲の生徒・学生に危険が伴う等の理由からどうしても希望の役割を与えられないという場合でも、本人がやりがいを持って望めるような別の手段（体育祭ならば性別に関わらない種目に登録させる等）を用意することが望ましいです。

ウ 本人と相談の上、課外活動先との情報共有を行う

課外活動では、ふだんは学校とのつながりがなく、児童・生徒・学生への対応に不慣れな人と関わることもあります。しかし、学校外での経験は児童・生徒・学生にとって貴重なものです。そのため、児童・生徒・学生が安心して課外活動に参加できるよう、訪問先に性的指向・性自認について事前に説明し、学んでもらいましょう。その際、マニュアル等を配布することによって、訪問先の不安を軽減することも可能です。

*マニュアルへの記載内容例：

性的指向とは？性自認とは？配慮が必要な点は？ など

(3) 学校施設・設備等における困難

①現状と課題

戸籍上同性とされる他者に対して自分の身体を露出することからくる不快感や、反対に他者の身体を見てしまうこと等からくる罪悪感は、性的指向・性自認どちらが非典型である場合にも生じる可能性があります。また、更衣室での不快感だけでなく、トイレに行くことが困難になる場合、排尿障害等深刻な問題へと繋がってしまうことも少なくないです。

児童・生徒・学生が自ら進んで性的指向・性自認に関する情報を得ようとしたとき、その手段が身近に存在しない場合があります。ハラスメントや差別を怖れて教職員等周囲の大人から情報を得ることが難しい場合、学校内の図書館やパソコンを使って自分で調べなければならないのですが、この手段が断たれてしまうと外部の相談機関等へのアクセスが不可能になり、ますます孤立させられてしまいます。

②解決策と対応する際に重要な視点

ア 性的指向・性自認が非典型である生徒・学生への対応が可能になるような設備の確保

まず、トイレの使用については、本人の希望するトイレの使用を認めることが望ましいです。たとえば、性自認が非典型であると言っても、戸籍性とは反

対の性別のトイレを他の児童・生徒・学生と同様に使いたいという子もいれば、職員用トイレを使用したいという子もいます。あるいは、学校内にユニバーサルトイレ（誰でも（多目的）トイレ）があれば、その使用を希望するかもしれません。必ずしも統一した対応ができるわけではないことに注意が必要です。クラスや学年が違う児童・生徒・学生も同じトイレを使用すると考えられる場合、トラブルが起きないように事前に説明することも考える必要があります。

更衣室の使用についても、極力本人の希望に添えるよう対応しましょう。ただし、トイレとは異なり、互いに身体を見る／見られる状況が発生する場合であることから、空き教室等を使用させるか、使用時間をずらす等の工夫をする方が良いでしょう。

その他にも、健康診断や宿泊行事など、学内外問わず身体を露出せざるを得ない場面があります。健康診断では他の生徒・学生とは時間をずらす、宿泊行事では部屋割り・入浴時間に配慮する等の工夫が必要です。

イ 制服等、学校で規定する服装について、児童・生徒・学生が選択可能な他の選択肢を用意

学校では、制服や体操服をはじめ、男女によって色・形が異なるものを使用するよう決められていることがあります。その場合、生徒・学生の申し出によって、希望する制服等の着用を認めることが求められます。この場合も、ジャージ登校を望む子やそのままの制服でも構わないという子など様々なケースが考えられるため、一元的な対応をしないよう気をつけなければなりません。

ウ 学校内で性的指向・性自認について適切な知識を得られるような設備の確保

インターネットでの検索にフィルタリングサービスを使っている場合、性的指向・性自認に関する情報が閲覧制限を受けることがあります。これは、フィルタリングサービスが性に関する情報全般を検出してしまうことがあるためです。たしかに、適切なフィルタリングは教育現場において重要ですが、他方、支援団体や相談窓口の情報等へのアクセスまで遮断されてしまうと、身近に相談できる人がいない児童・生徒・学生は一人で孤立することに繋がります。そのため、性的指向・性自認に関する情報を載せているウェブサイトと年齢制限が必要なウェブサイトの区別がしっかりなされているか、フィルタリングの内容を確認してみましょう。

児童・生徒・学生にとって、学校内での調べごとをするもう一つの手段は、図書室での読書です。しかし、現時点ですべての学校に性的指向・性自認について書かれている図書が配架されている状態ではありません。こちらは相談機関等へのアクセスに必ずしも繋がるものではありませんが、性的指向・性自認についての解説は、児童・生徒・学生自身の抱える不安を解消してくれる可能性があります。また、図書室に配架することで、性的指向・性自認が非典型でない児童・生徒・学生にとっても情報を得やすくなり、学校内での理解促進に繋がります。

(4) 事務・手続き等における困難

①現状と課題

学校等への提出書類や生徒証や学生証、学校内の一覧表（名簿や掲示物・配布物）、学校から発行される証明書には、特別な必要性とは無関係に、性別記載欄が設けられている場合があります。しかし、性自認が非典型である児童・生徒・学生にとって、そのような性別欄に逐一、戸籍記載の性別を記入することは、苦痛を伴ったり、いじめや差別を受ける原因になる可能性があります。教育現場で用いられている書類のうち、実際には性別記載の必要がない書類からは、性別欄を削除することが必要です。

また、受験・応募書類や学内で使われる書類、証明書に記載する氏名についても、通称名の使用を認めている学校は少ないのが現状です。このことによって児童・生徒・学生が精神的苦痛を受けたり、本人かどうかを疑われたりする等の事例が発生しています。

②解決策と対応する際に重要な視点

ア 学校が発行する証明書等からの不要な性別欄の削除

まず、学校への提出書類や生徒証や学生証、学校内の一覧表（名簿や掲示物・配布物）、学校が児童・生徒・学生に配布したり学内用に作成する書類にある不要な性別欄は、削除することが望ましいでしょう。（特に性別記載が欠かせないものがある場合には、性別欄のある書類を作成も現状、やむを得ません。）

次に学外向けの証明書等についても実施しましょう。現状、児童・生徒・学生が成績証明書や卒業見込み証明書等を必要とするのは、高校や大学、専門学校等の受験や就職・資格取得の時です。これらは出願先から求められている書類なので、その書式の決定権は作成する学校ではなく、出願を受ける側にあります。このため、出願時に提出を求める成績証明書等の指定書式があり、その中に性別欄がある場合には、それに沿う必要があります。

指定書式がない場合に、学校が独自の書式で発行する書類にある不要な性別欄は、削除することが求められます。特に性別記載を求められることがあれば、その場合に限り性別欄のある書類を作成するという対応が考えられます。しかし上記の通り、受験者等が記入する出願書類には必要な場合には性別の記入欄があるため、出願先が学校からの書類に性別欄を必要とする場合は、ほとんどではないのでしょうか。実際、成績証明書や卒業見込み証明書の書式で性別欄を廃止した学校が増えています。

性自認に困難を抱える児童・生徒・学生の通称名の使用についても同様です。学籍簿についても手続きを定め、学校での書類全般に通称使用を認めている学校もあります。

学校が書類を発行する相手は、在校生だけではなくありません。卒業等により学校を離れた元生徒・学生から証明書の発行を請求されることもあります。そうした際に発行する書類からも性別欄を削除しましょう。また、卒業後に戸籍上の性別記載を変更した元生徒卒業生については、その旨の申し出があれば学校

側の同窓生名簿等への記載も変更するよう手配することが求められます。名の変更等についても同様です。

入試に関しても、受験者の余分な心理的負担をなくすため、出願先に申請書を提出して事前協議すれば、願書や受験票に通称名や自認の性別の記載を認めたり、トイレの使用にも配慮するといった対応を行う学校が増えています。そうした対応については、募集要項などに明記することが望まれます。

（５）授業等における困難

①現状と課題

性的指向・性自認の多様性が授業内で扱われない、あるいは存在しないものとされる・嘲笑の対象とされる等により、児童・生徒・学生が精神的苦痛を受けることがあります。そもそも、授業は学びの場ですから、そのような空間で教職員が性的指向・性自認について偏見に基づく発言をすれば、児童・生徒・学生はそれが正しいものと認識し、偏った考えが再生産されてしまいます。そのようなことが起こらないためにも、授業で正しい知識を教えることは重要です。

性的指向・性自認について学校の授業で扱う場合、残念ながら現状、保護者等学校外からのクレームの対象となる可能性があります。そうした場合、授業実施の理由について予め事前に整理し、求められた場合適切な対応が取れるように準備しておくことも考えられます。

②解決策と対応する際に重要な視点

ア 使用教材の選定や授業計画に際し、性的指向・性自認の多様性に配慮することを義務化

まず、授業等で使用する教材を選定する段階で、性的指向・性自認についてより配慮がなされているものを選ぶことが必要です。その上で、授業計画を練る際には、とくに保健体育等、性的指向・性自認と関わりの深い科目においては、どこかの授業内で必ずこれらを扱うことが求められます。

イ 性的指向・性自認に関する授業内容へのクレームに関する対応マニュアルの策定

まずは、性的指向・性自認について授業を行うことの重要性を丁寧に説明しましょう。また、授業計画を作成した段階で、学年主任、学校長、教育委員会等の数段階にわたって承認を得ておくことにより、その計画が多くの人の確認を経た正当なものであると説明できるようになります。それでも説得が難しい場合に備え、授業内容について保護者に説明する役割を代替可能な外部機関と連携することも必要です。

また、その他のことでクレームが寄せられる場合と同様、学校としてどのようにクレームに対応するかを事前に教職員同士で確認しておき、マニュアル等を策定しておくことも有効です。

(6) 進路指導等における困難

①現状と課題

進路指導は、生徒・学生にとって将来のことを考える上での重要な手掛かりとなるものです。進学先や就職先の決定につながるため、生徒・学生の人生を大きく左右する可能性もあります。しかし、その指導を行う教職員が、性的指向・性自認が非典型である人のロールモデルを十分に知っているとは言い難いのが現状です。

②解決策と対応する際に重要な視点

ア 多様なロールモデルを前提とした進路指導を行うことの方針化

性的指向・性自認が非典型であるということになると、特定の著名人等のイメージからステレオタイプ的にその人の性格や他者との関係性を決めつけてしまうことがあります。しかし、ある人の性格や将来像などは性的指向・性自認からのみ、制限を受けるものではありません。生徒・学生一人一人と向き合い、先入観なく進路指導を行うことが求められます。

そのためには、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に結びつくでしょう。

さらに、＜教室＞の解決策アが達成されているという前提の下では、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を持つでしょう。

(7) 相談における困難

①現状と課題

現在、学校内にスクールカウンセラーなどが配置され、児童・生徒・学生が相談しやすい環境が以前と比べ整っています。しかし、すべてのスクールカウンセラーが性的指向・性自認についての相談にも適切に対応できるとは限りません。相談した際に誤った対応があれば、むしろ児童・生徒・学生が精神的苦痛を受ける可能性さえあります。

教職員が児童・生徒・学生の相談に対応する場合でも、性的指向・性自認に関する相談が持ち込まれる可能性はあり、対応を誤れば精神的苦痛を与えてしまう可能性があることは同様です。

②解決策と対応する際に重要な視点

ア スクールカウンセラー等に対する、性的指向・性自認に関する適切な知識の研修

学校に配置するスクールカウンセラーに対し、性的指向・性自認についての相談にも対応できるよう、適切な知識を学べる研修等への参加を促すことが必

要です。教職員が対応している場合には、その教職員に研修等への参加を促す必要があります。そして性的指向・性自認についての相談へ対応可能な体制が整った場合、相談への対応が可能である旨を児童・生徒・学生に知らせるために、学校内にポスター掲示等を行うと良いでしょう。

イ 子どもが性的指向・性自認について相談可能な場の確保

子どもにとって重要なのは、悩みを相談できる場が身近に存在することです。それが学校であるか地域であるかを問わず、相談先を最低でも一か所確保する必要があります。学校で相談ができない場合には地域のNPOや行政に、反対に地域で対応が難しい場合には学校で、という体制を整えることが求められます。子どもからの相談があった場合、相談を受け付けられる機関にすみやかにつなげられるよう、あらかじめ相互に連携しておきましょう。

(8) 養成課程等における困難

①現状と課題

保育施設等の職員や学校の教員を養成する段階で、性的指向・性自認について配慮がなされないという場合があります。養成課程の段階では、養成機関に通う当事者もまた学生という立場なので、大学や研修先の保育施設・学校による配慮を必要とします。

今後の教育現場での対応改善を図るためには、養成課程の段階で、学生に対する性的指向・性自認についての講義・研修等が必須のものと言えます。児童や生徒・学生を相手にする場合、学齢期や発達段階別にどのように対応すべきかが異なるため、適切な対応が可能な教職員を養成するためには、養成のカリキュラムに組み込まれることが必須です。

②解決策と対応する際に重要な視点

ア 教員や保育施設職員養成のための研修において、性的指向・性自認についての配慮を行うよう制度整備

保育施設や学校等での養成課程や研修時に、学生の性的指向・性自認について配慮するよう、派遣元となる大学、短大や専門学校等は、学生の希望により、受け入れ先へ事前に依頼することが求められます。これが原因で受け入れを拒否されることがあれば、その施設や学校は子どもに対しても同様の態度をとる可能性があるため、行政等に知らせることが求められます。

イ 児童・生徒・学生向けに性的指向・性自認についての指導を行うための制度整備

現在の教員養成課程では、児童・生徒・学生の性的指向・性自認が典型的なものであるという前提があります。そのため、実際に児童・生徒・学生から性的指向・性自認について相談を受けたり、問題の解決を迫られた場合、適切な対処方法がわからず、問題がより大きくなったり、児童・生徒・学生がより危険な状態に陥ってしまうこともあります。また、子どもの性的指向・性自認については、大人の場合とは異なる対応が求められることもあるため、特別の研

修を設けたり、カリキュラムに組み込むなどして適切な知識を学ぶ機会を設けることが必要です。

Ⅲ 就労

1 はじめに

現在、日本の職場において、雇用のあらゆるステージで差別を受けたり、周囲からハラスメントやいじめを受けたりといった困難事例の報告が後をたちません。

こうした困難は、職員／社員／従業員の職場への帰属意識を失わせたり、勤労意欲の低下や労働生産性の悪化を引き起こしたりすることがあります。また、メンタルヘルスを悪化させた結果、自死に至るなど、時として非常に深刻な問題の原因となります。本人にとってのみならず、職場・従業員にとっても大きな損失につながります。

逆に、就業環境を整える事で、職員／社員／従業員の帰属意識を向上させ、勤労意欲や労働生産性を向上させることに繋がるとも言えます。

それゆえ、職場における性の多様性の実現は、現在の職場環境をめぐる重要な課題の一つといえます。

2 場面ごとの考え方と対応策

(1) 労務管理上の各種制度・規則

①現状と課題

職場における問題の解決が難しい理由の一つに、性的指向・性自認に関する差別が、「悪いこと」とであるという認識がそもそも存在していないという点が挙げられます。いわゆる「ホモネタ」「レズネタ」等も、困難を抱える職員／社員／従業員に対して極めて大きな精神的苦痛を与えるものであるのにもかかわらず、お決まりのジョークとして定着し問題性が認識されていません。

その結果として、職員／社員／従業員向けの相談窓口で対応してもらえず、上司等も問題意識を持つことがないなど、問題がうやむやにされてしまうことにつながっています。職員／社員／従業員の側もそうした状況を「当然のもの」「甘受すべきもの」と思ってしまうっており、誰にも相談できないままストレスを溜め込んでしまっています。

また、差別する意図はなくとも、福利厚生等の制度を設計する際に、性の多様性への配慮が欠けており、その結果困難を抱えた職員／社員／従業員が排除されることにつながっています。

さらに、性的指向・性自認に困難を抱えている職員／社員／従業員について、ちょっとした配慮を行うことで、不利益や苦痛を減らすことができる場合であっても、周囲の無理解のためにそうした配慮の必要性があまり認識されていません。その結果、画一的な運用によって、不利益を受忍しなければならない環境に置かれてしまいます。

このように、職場において「見えない」「意識しない」ものとされてきた問題を解決するためには、制度や規則上に明文の規定を設けることが第一歩として非常に重要となります。

②解決策と対応する際に重要な視点

ア 労務管理上の各種制度・規則における性的指向・性自認に関する差別禁止の明記・周知

労務管理上の各種制度・規則の使用者の基本となる規定において、性的指向・性自認に関していかなる差別も行わないことを明記することで、使用者が性的指向・性自認の問題の解決と、性の多様性に配慮した職場の制度づくりについて積極的に取り組む姿勢を明らかにする必要があります。

この場合、いわゆる「LGBT」ではない職員／社員／従業員や、自らの性的指向・性自認を明らかにしていない職員／社員／従業員であっても、「男」「女」という性別に一般的にふさわしいとされる特性（「男らしさ」や「女らしさ」等）を有していないことにより、憶測に基づいて差別や嫌がらせ、ハラスメントの対象となることがあります。したがって、規定を置く場合には、「同性愛であること・性同一性障害であることを理由とする」ものを対象とするのではなく、「性的指向・性自認を理由とする」ものを対象とする必要があります。

ここでいう「差別」には、性的指向・性自認を理由とする不利益な取扱である直接差別や、差別的な言動やいじめ等のハラスメント等が含まれます。また、戸籍上男性であることを理由に女性トイレの理由を認めず、調整や話し合いを行わないことも、性自認に困難を抱える職員／社員／従業員への差別となります。

イ 労務管理上の各種制度・規則における採用・人事・服務規律・休暇・賃金・安全衛生等の点で、性的指向・性自認に関するいかなる差別も行わないことの明記・周知

例：「会社は、性的指向・性自認を理由として労働条件その他について差別をしない」

労務管理上の各種制度・規則の内容を具体的な労働条件に反映するため、就業規則において差別の禁止を明らかにする必要があります。

ウ 労務管理上の各種制度・規則における合理的配慮の明記と周知

例：「会社は、性的指向・性自認に困難を抱えた職員／社員／従業員またはその支援者や関係者から申し出があった場合、必要かつ合理的な範囲で、社内規則・慣習等の内容及びその運用方法について変更・調整を行うこととする」

困難を抱えている職員／社員／従業員からの申し出を受けて困難を除去するために必要な変更・調整等の便宜を図る合理的配慮義務についても規定をおくことが望ましいといえます。

こうした配慮が求められる場合の例としては、ジェンダークリニックを受診している職員／社員／従業員の赴任地を決定する際に通院しやすさを考慮する、宿泊を伴う研修において当該職員／社員／従業員の意向を確認したうえで部屋割りや入浴時間をずらす等の調整を行う、職員／社員／従業員のマイナンバーの取得に際して「性別記載のない住民票」による代替を認める等が考えられま

す。

また、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の際に、性的指向・性自認が非典型的な職員／社員／従業員に配慮することも重要な視点となります。特に新任職員／社員／従業員で結婚もせず子どもも作らないことを決めている場合、身近に生き方を手本にできる先輩職員／社員／従業員がいないために、その企業で働き続ける人生設計を組み立てることができず、大きな不安を抱えてしまいます。企業によっては、性的指向・性自認に困難を抱える職員／社員／従業員のネットワークづくりを積極的に支援する等の取り組みを行っているところもあります。

(2) ハラスメント

①現状と課題

就業後の職場での飲み会等でいわゆる「ホモネタ」「レズネタ」等が定着してしまっている現状があります。また、言動・服装等が「男らしく」「女らしく」ないことを理由にハラスメントを受けるのケースも頻発しています。こうしたハラスメントは、性的指向・性自認に困難を抱える職員／社員／従業員にとって、非常に大きな精神的苦痛をもたらします。

一方で、性的指向・性自認に関するハラスメントは、必ずしも「LGBT」に対して行われるわけではなく、憶測で「LGBT」のような／らしい人がターゲットにされやすい点を留意する必要があります。また、カミングアウトしていない「LGBT」は職場の中で可視化されていないため、何気ない性的指向や性自認に関する言動が、いわゆる「LGBT」を傷つけている場合が多いことも踏まえる必要があるでしょう。

こうしたハラスメントの防止施策は、職場の性的指向や性自認に関する対応として、最初に取り組むべき最も基本的な対応の一つと言えるでしょう。ハラスメント対策がなされていない職場では、どんなに素晴らしい差別禁止制度や、福利厚生制度、施設利用に関する配慮規定を設けていても、それらの制度の利用を申し出ることが難しくなってしまうためです。他方で、いわゆる「LGBT」であることを明らかにしている労働者がいなくとも、自らの性的指向・性自認を明らかにしていない労働者を念頭に、講ずべき施策であると言えます。

また、こうしたハラスメントについては、組織方針や就業規則等の労務管理に関する各種制度・規定において禁止することを明確化させることが非常に重要な課題です。また、プライバシー保護に配慮しつつ、実際に被害が生じてしまった場合の相談・救済の仕組みを前もって確立させておくことも非常に重要です。さらに、ハラスメントが生じないように予防策を講じる必要があります。

②解決策と対応する際に重要な視点

ア 労務管理に関する各種制度・規定の服務規律その他の項において、性的指向・性自認に関するハラスメントの禁止を明記し、ハラスメントの報告があった場合の対応体制を構築する

【労務管理に関する各種制度・規定例】

「全ての職員職員／社員／従業員は、性的指向・性自認に関する望まれない言動により、他の職員職員／社員／従業員に不利益や不快感を与えたり、就業環境を害するようなことをしてはならない。」

性的指向・性自認を理由とするハラスメントを定義し、禁止する旨を宣言する必要があります。この時、「LGBTに対するハラスメント」を禁止／防止対象として位置づけるのではなく、「性的指向・性自認に関するハラスメント」を防止／禁止対象とすることが重要な点です。「LGBT へのハラスメント」とした場合、「LGBT」である労働者が周囲に明らかである必要があります。しかし、実際は、「LGBT」であることを明らかにしていない場合が圧倒的に多いため、そのような労働者が人知れず傷つくことのないよう、性的指向・性自認に関するハラスメント自体を禁止／防止する必要があります。

同時に、上記の規定、あるいはその詳細を記したガイドラインなどに、どのようなハラスメントが性的指向・性自認に関するハラスメントなのか、例示しておくとい良いでしょう。

【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」

なお、上記の言動とともに、性的指向・性自認に関する言動とともに用いられることの多い、性別規範に関する言動についても注記しておくとい良いでしょう。

【性別規範を理由とする言動例】

- 「男のくせに女みたい」「女にくせにガサツだ」
- 「女みたいな喋り方だな」「がんばって男の真似なんするなよ」

実際には、こうした言動に明確に境界線を引くことはできないため、一元的に対応することが求められます。

また、性的な要素を含む言動はもちろん、性別規範に関する言動についても男女雇用機会均等法のセクシュアル・ハラスメント防止指針に明記されている性別役割分担意識に基づく言動として、既に法的に防止措置が位置付けられています。

イ 性的指向・性自認に関するハラスメントの防止体制を構築し、防止規定等を整備する。

【就業規則規定例】

「性的指向・性自認に関するハラスメント防止の詳細は、『性的指向・性自認に関するハラスメント防止規定』の定めるところによる。」

ハラスメント被害が発生することがないように、職場として防止規定をおく必要があります。防止規定の内容としては、既存のセクシュアル・ハラスメント防止規定等にならい、目的、定義、禁止行為の例、懲戒を行う旨とその種類、相談・苦情の処理方法、再発防止義務等が挙げられます。

こうしたハラスメントの防止施策は、職場の性的指向や性自認に関する対応として、最初に取り組むべき最も基本的な対応の一つと言えるでしょう。ハラスメント対策がなされていない職場では、どんなに素晴らしい差別禁止制度や、福利厚生制度、施設利用に関する配慮規定を設けていても、それらの制度の利用を申し出ることが難しくなってしまうためです。他方で、いわゆる「LGBT」であることを明らかにしている労働者がいなくとも、自らの性的指向・性自認を明らかにしていない労働者を念頭に、講ずべき施策であると言えます。

防止施策において、まず取り組むことは、人事部門や管理職層、そして一般社員に周知・啓発するための研修を実施することです。このマニュアルの基礎知識で記載している内容や、アのハラスメント規定、ハラスメントとなり得る言動について、事前に研修を行う必要があります。

しかし、研修を行ってもハラスメントは起こり得ます。ハラスメントが起きてしまった場合の対応を考える際、性的指向・性自認を理由とするハラスメント対策が他のハラスメント被害と異なる面として、プライバシーの問題があります。性的指向・性自認が非典型、すなわち「LGBT」であることが、他の労働者や上司に明らかになってしまえば、甚大な二次被害を起こし、被害者に更なる不利益、最悪の場合には退職等深刻な事態に追い込んでしまう危険性があります。そのため、例えばハラスメント被害について、安易に管理職や人事に情報共有を行うのではなく、必ず本人の同意を取った上で対応を行う必要があります。

一方で、ハラスメント被害から、職員職員／社員／従業員が円滑に退避できるように配慮を行うことが望ましいといえます。例えば、ハラスメントを理由に有休を連続して取得した場合等に、職員職員／社員／従業員が性的指向・性自認に困難を抱えていることが同僚等に知られることがないように情報管理のルールを決めておくことが必要です。また、やむを得ず欠勤となったりした場合にも、懲戒等を行うかどうか個別的な事情に配慮しつつ慎重に判断することが必要です。性的指向・性自認を理由とするハラスメント被害から、円滑に職員職員／社員／従業員が職場復帰できるように配慮を行う必要があります。復帰前と同等の職務に就かせる旨のルールを決めておくことが有効です。

ハラスメント被害者・加害者への一連の対応は、予め文章等で定めて置き、対応手順を明らかにしておきましょう。

また、相談・苦情の処理方法として、職場ごとに窓口をおく場合には、責任者を明確にしたうえで、対応マニュアルを整備し、またハラスメントの内容と対処方法について研修を実施しておく必要があります。できれば、中立的かつ性的指向・性自認について専門的知見をもった第三者機関が相談・調査を実施できるように、対応体制を整備することが望ましいといえます。

(3) 採用

①現状と課題

就職活動・求職活動に関わる困難は、性的指向・性自認に困難を抱える人びとが就労するために最初に直面する障壁です。困難を抱えていることを打ち明けた途端面接を打ち切られてしまうなど、面接官に性的指向・性自認についての理解がないために直接的な不利益を受けることがあります。

また、リクルートスーツやエントリーシートの性別記載等の性別分けが存在しているために、戸籍性との違いが新たな不利益の原因となることがあります。また、事情を説明するために多大な労力が必要となったり、性別により分けられている制服等のために選択できる業種が限られる、といった障壁の積み重ねによって、就職活動が極めて困難となり、結果として生活困窮やメンタルヘルスの悪化につながってしまうこともあります。

以上のことから、採用において差別をしない旨を明らかにしたうえで採用・面接担当者に周知することや、不要な性別分けやそれに伴う不利益をなくすことが求められます。

②解決策と対応する際に重要な視点

ア 性的指向・性自認に基づく採用差別を許さない旨の方針化と周知

組織方針や、人事採用方針・指針等において、性的指向・性自認に関していかなる差別も行わないことを明記する必要があります。

さらに、就活生（研修生・実習生・インターンシップ生を含む。以下同様）が職場を選択する際の判断材料にできるように、差別を禁止している旨を募集要項等で周知することが必要です。

イ 服装や履歴書の性別の記載等が戸籍性と合致していないことに基づく採用差別その他のいかなる不利益な取扱や差別的言論も許さない旨の方針化と周知

人事採用方針・指針等において、禁止される差別の具体例として、服装・外見・言動や履歴書の性別の記載等が戸籍性と合致していないことに関していかなる差別も行わないことを明記する必要があります。また、募集要項等で「当社では戸籍性と異なる服装で受験したことを理由に不利益な評価をすることは禁止しています」等、就活生に向けて周知することが重要です。

ウ 人事採用担当者・面接官に対する性的指向・性自認に関する適切な知識の研修と指導

人事採用担当者・面接官を対象とした研修・教育訓練において、i 性的指向・性自認の定義、ii 当事者のおかれた状況、iii 採用プロセスや面接でのやりとりにおいて生じうる差別・ハラスメントの具体例とその解決策について取り扱う必要があります。

エ エントリーシート・履歴書等における不必要な性別記載の削除

履歴書の記載等、就活生に性別の記載を要求している書式をすべて洗い出し、要求する合理的理由があるか否かを精査したうえで、不要なものについては、性別欄を削除する必要があります。合理的理由の有無を判断する際には、母性保護・安全衛生を理由に一律に必要であると判断するのではなく、募集する職種や業務の内容等の具体的な事情のもとで性別記載を求める実質的な必要があるのかどうか、個別的に判断する必要があります。

(4) 人事

①現状と課題

性的指向・性自認について偏見が広まり、職場から追い出すような配転が行われたり、一部の業務につかせなくさせたりするなどの不利益が報告されています。人事上の処遇をめぐる差別の禁止を明確化することは非常に重要な課題です。

また、一部の職場では、婚姻していなければ一定の役職以上に昇進・昇格できないという慣習が存在するケースが報告されています。さらに、同性パートナーの存在が認識されていなかったり、法的な夫婦とみなされなかったりすることによって、転居を伴う配転・出向に際して、同性パートナー等の事情への配慮がなされないことも多くあります。このように、性的指向に困難を抱える職員／社員／従業員が存在しないことを前提とした慣習や人事上の処遇が、結果として大きな不利益を及ぼす結果となることがあります。このことから、婚姻の有無による不利益をなくし、また、共同生活の実態を反映した制度づくりを進めることが重要な課題となります。

②解決策と対応する際に重要な視点

ア 労務管理上の各種制度・規則及び就業規則等における、昇進・昇格をめぐり、性的指向・性自認を理由とする差別や婚姻の有無に関する差別を許さない旨の明記・周知

昇進・昇格に婚姻を要件とすることは、性的指向に困難を抱える職員／社員／従業員に対し間接的に不利益を及ぼすこととなります。こうした要件には、慣習・慣行として行われてきたものや、黙示のものも含まれます。この対処方法としては、配偶者の有無を理由とするいかなる差別も行わない旨を人事方針等で明記・周知することが有効です。

イ 労務管理上の各種制度・規則及び就業規則等における、配転・出向をめぐり、性的指向・性自認を理由とする差別や婚姻の有無に関する差別を許さない旨の明記・周知

服装・外見・言動などが戸籍性と合致していないことを理由に営業職や窓口業務をやらせなかったり、性的指向・性自認に困難を抱える当事者を職場から排除するために部署異動を命じたりするなど、差別的な配転・出向命令は、不当な動機・目的に基づくものとして違法となる場合も考えられます。性的指向・性自認に関して否定的な感情を抱いている取引先から担当者の交代を求められていたり、職場において不和が生じたりしていたとしても、必ずしも差別

的な配転・出向を正当化する理由にはなりません。この対処方法としては、性的指向・性自認を理由とする差別を行わない旨を人事方針等で明記・周知することや、職場で不和が生じた場合等の解決手段を管理職対象の研修で扱うこと等が有効です。

また、性自認に困難を抱え治療を行っている職員／社員／従業員の場合、適切な医療を提供できるジェンダークリニックが限られていることから、その治療の段階によっては、配転・出向に特別な配慮が必要となる場合があります。

ウ 労務管理上の各種制度・規則及び就業規則等における、配転に際し、同性パートナーの事情を、配偶者と同様に配慮する旨の明記・周知

職員／社員／従業員の配転・出向にあたっては、育児介護休業法 26 条の趣旨を留意し、適切な運用を行う事が必要となります。ここでいう「子の養育又は家族の介護」の解釈・適用にあたって、法律上の親族でないことを理由に、同性パートナーやその連れ子及びその親族の状況に配慮しないことは、そうしたパートナーとの生活を送っている職員／社員／従業員に対して不利益を及ぼすこととなります。この対処方法としては、当事者の合意と所属長の承認によって組織内において法律上の親族と同様に扱われるパートナー登録制度の導入や、配転・出向の際に共同生活の実態を重視して配慮をする旨を人事方針等で明記する等の対処を行う必要があります。

(5) 服務規律

①現状と課題

髪型・服装等について男女で異なるものとする服務規律があり、望む性別の格好で勤務したために服務規律違反に問われ、懲戒や場合によっては解雇の対象となってしまうこともあります。

これについては、服務規律を定め方やその運用の方法について、性の多様性を反映したものとしていくことが必要です。

②解決策と対応する際に重要な視点

ア 労務管理上の各種制度・規則及び就業規則等において、髪型・服装等についての不必要な性別分けの削除

業務の内容・配置等はもちろん、就労時の髪型・服装等を男女で異なるものとする服務規律をおいたり、その違反を理由として懲戒・解雇したりすることは、性自認に困難を抱える職員／社員／従業員に対する間接的な差別となる場合があります。男女分けを行う合理的理由があるか否かを精査する必要があります。

イ 懲戒・解雇等において、性的指向・性自認に配慮を行う旨を就業規則又はガイドライン等で明記する。

服務規律じたいが必要とされる場合であっても、性自認に困難を抱える職員／社員／従業員に対しては、その個別具体的な事情に応じ、合理的な配慮を行

う必要があります。無配慮に行った懲戒・解雇は、相当性を欠くものとして、違法となります。

（６）福利厚生・休暇等・手当

①現状と課題

産前産後の休業、母性健康管理の措置、育児時間及び生理休暇、育児・介護休業、子の看護休暇、慶弔休暇、家族手当の受給に際して、その要件に「女性」「親族」「養育」等があげられることが多くあります。これらの要件の解釈において、性の多様性が反映されていないために、性的指向・性自認に困難を抱える人びとが休暇の取得や手当の受給から排除されてしまうという事態が生じています。

また、福利厚生制度の利用に際して、利用対象が「親族」に限定されており、慶弔金の申請や、優待保険への加入等の福利厚生サービスについて、同性パートナーが適用されないという問題が生じています。なかには相互扶助の名目のもとに福利厚生費を徴収している場合もあり、自らは利用ができない制度に対して一方的に費用を負担し続けることへの不公平感から、職場への不信感や疎外感を募らせてしまうこともあります。

こうした問題については、より多くの職員／社員／従業員に開かれた平等な制度づくりを行うことが重要な課題です。

②解決策と対応する際に重要な視点

ア 労務管理上の各種制度・規則及び就業規則等において、産前産後の休業、母性健康管理の措置、育児時間及び生理休暇の取得に際し、性自認が女性ではない職員／社員／従業員であっても適用が認められうることを明記する

「女性」職員／社員／従業員のみを適用対象とする規定については、性自認に困難を抱える職員／社員／従業員の治療の段階によって特別な配慮が必要となる場合や、画一的な規定のしかたが大きな不利益を及ぼす原因となる場合があります。母性健康管理や生理休暇の付与における「女性」とは、必ずしも性自認が女性である職員／社員／従業員のみを意味するものではない旨、就業規則等に明記し、周知することが有効です。

イ 労務管理上の各種制度・規則及び就業規則等において、配置転換や育児休暇・介護休暇の承認等に際し、同性パートナーの事情を、配偶者と同様に配慮することを明記する。

法律上の「親族」ではないことを理由に、慶弔休暇の取得や慶弔金・家族手当の支給を認めないことは、同性とパートナー関係にある職員／社員／従業員に不利益をもたらす結果となります。これに対しては、パートナー登録制度の導入や、個別申請によって休暇の取得や手当の支給を認める制度の導入が有効です。（異性間の事実婚についても職場の規定が未対応の場合は、あわせて検討することが有意義でしょう。）

また、「子を養育している（女性）職員／社員／従業員」のみを適用対象とする規定については、子をもつ同性カップルに対して特別な配慮が必要となる

場合や、画一的な規定のしかたが不利益の原因となる場合があります。法律上の母子関係や父子関係が存在しない場合であっても、同性パートナーとともに家族として子を育てているという実態に見合った休暇制度を整備することも検討すべきでしょう。これに対しては、パートナー登録制度や、個別申請によって法律上の親子関係が存在する場合と同じ扱いを認めることとする制度の導入が有効です。（同様に法的な親子関係が存在しない、配偶者の連れ子や、養育里子についても、職場の規定が未対応の場合は、あわせて検討することが有意義でしょう。）

また、性自認に困難を抱え治療を行っている職員／社員／従業員の場合、適切な医療を提供できるジェンダークリニックが限られていることから、その治療の段階によっては、通院や手術のための休暇の取得などに特別な配慮が必要となる場合があります。

【パートナー登録型】

- ・職員／社員／従業員及びその同性パートナーからの申請に基づき、所属長の確認を経て、総務部長・人事部長などがパートナー関係の認証を行う。
- ・登録者には、福利厚生・給与等について、同性パートナーの配偶者扱いが認められる。また、配置転換や育児休暇・介護休暇の承認等に際しても、配偶者と同様に同性パートナーの事情にも配慮する。

【個別申請型】

- ・職員／社員／従業員及びその同性パートナーからの申請に基づき、福利厚生・給与等について、配偶者と同様の扱いを認める。

ウ 労務管理上の各種制度・規則及び就業規則等において、福利厚生制度の利用に際し、同性パートナーの事情を、配偶者と同様に配慮することを明記する。

法律上の「親族」ではないことを理由に、福利厚生サービスの適用を認めないことは、同性とパートナー関係にある職員／社員／従業員に不利益をもたらす結果となります。これに対しては、パートナー登録制度の導入や、個別申請によって福利厚生制度の適用を認める制度の導入が有効です。

また、保険会社・ベネフィット事業会社等の他社に委託しているサービスについては、委託先と調整を行いつつ適用を拡大していくことが望まれます。

なお、企業によっては、厚生年金の適用がないパートナーへの福利厚生サービスの一環として国民年金保険料の助成を行うなど、特色を活かした取り組みを行っているところもあります。

※ パートナー登録制度の導入にあたっては、所属長の確認を経ることなく、総務部門や福利厚生部門の担当者・委託業者が直接の窓口となって、制度の適用を望む職員／社員／従業員の申請を受け付ける方法（サイレント方式）も考えられます。性的指向・性自認を職場において明らかにすることが少ない現状においては、所属の同僚や上司に一切知られることなく制度を利用したいとい

う希望を持つ職員／社員／従業員は多いかもしれません。職員／社員／従業員の希望に柔軟に対応し、プライバシーに配慮した制度の整備が望まれます。

(7) 安全衛生

①現状と課題

性自認に困難を抱えている職員／社員／従業員の場合、信頼して受診できる医療機関・医師の数が極めて限られている現状があります。理解のない医師に対して身体を晒すことは非常に大きな精神的苦痛となることから、特別な配慮が必要となります。

②解決策と対応する際に重要な視点

ア 健康診断に際して、職員／社員／従業員が希望する医師への受診を認める。

性自認に困難を抱えている職員／社員／従業員に健康診断を義務付ける際には、特定の医師・産業医への受診を義務付けるのではなく、当事者が信頼するジェンダークリニックやかかりつけ医の選択を認めることが必要です。

イ 教育研修・情報提供において、性的指向・性自認に配慮する。

性的指向・性自認に困難を抱えている場合、精神疾患の罹患や自死念慮のリスクが高まるというデータがあります。事業者は性的指向・性自認に関連したメンタルヘルスケアの推進に関する教育研修・情報提供を行うよう努める必要があります。また、組織内に性的指向・性自認について専門的な知見を有する教育研修会担当者を計画的に育成することも有効です。

(8) 影響調査

組織内において、性的指向・性自認に基づく困難を適正・円滑に対処できるようにするため、組織方針や要綱等で、専門的知見をもった推進リーダーを設置することが有効です。

また、各階層の職員／社員／従業員／社員／従業員などから成る推進部署／委員会等とし、定期的に話し合いの場を開催することも有効です。いわゆる「LGBT」であることを明らかにしている当事者がいる場合は、メンバーに加えることも考えられます。

IV 医療

1 はじめに

性的指向・性自認が非典型であると、医療機関の受診がためらわれたり、十分な治療を受けることが出来なかつたりすることがあります。人が生きていくための必須のインフラである医療における困難は、時として、生命・身体に深刻な影響をおよぼすことにもなりかねません。

性の多様性を反映した医療体制の整備は非常に重要な課題と言えます。

2 場面ごとの考え方と対応策

(1) 受診における困難

①現状と課題

性的指向・性自認が非典型である人の存在が想定されていない医療機関はいまだ多く、それによって医療機関から足が遠のいてしまう人も少なくありません。体調不良や怪我のために訪れる医療機関が利用できないとなると、健康を害するリスクが高まってしまいます。

また、性的指向・性自認に由来する特有の困難は、差別やハラスメントのリスクが想定されるため、周囲の人には相談しづらく、一人で調べて情報を手に行うことがあります。医療に関する情報は、インターネットの普及により得やすくなった側面がある一方、正確な情報と不正確な情報が混在した状態で、誤った情報を入手してしまう可能性もあります。特に医療関連の情報は本人の健康状態に直結するため、自己判断のみで個人輸入の薬品を使ったり、検査等を受けないという選択をしてしまうと、容態が深刻化する可能性が高まります。

こうした事態に至らないために、まずは性的指向・性自認についての適切な知識の研修を医療関係者に向けて行う必要があります。そこで得た知識に基づき、各病院で性的指向・性自認に基づく困難を抱える人でも安心して受診できるような体制を整備することが求められます。

②解決策と対応する際に重要な視点

ア 性的指向・性自認に基づく困難を抱える人でも安心して受診可能な体制の整備

受診時は患者にとって医療機関への入り口であり、保険証に記載された戸籍名や性別を明かさなければなりません。このことだけでも、性的指向・性自認による困難を抱えている人にとってハードルが高い場合も多く、そこで適切な対応がなされなければ、その人たちは医療へのアクセスを断たれてしまいます。また、受診時には他の患者との接触機会も多く、アウトティング（性的指向・性自認、その他ある人の属性について、本人の同意なく第三者に開示すること）に繋がる危険性が最も高いため、この点にも気をつける必要があります。

これらのリスクを避けるために、すでに受付での患者の呼び出しを苗字のみ、または受付番号で行うことを実践している医療機関があります（支障ない場合には、診察券の性別記載を廃止したり、名前を通名で発行していたりする医療機関もあります）。これらは性自認が非典型である人が、戸籍名を知られる（＝戸籍上の性別を知られる）ことを避けられるので効果的です。加えて、

「多様な性に（氏名の呼び出しに）配慮しています。配慮の必要な方は窓口に申し出てください」等と院内に掲示することも有効です。

イ 性的指向・性自認に基づく困難を抱えている人が相談可能な機関の設置・紹介

性的指向・性自認に基づく困難を抱えている人は、医療的措置や健康診断が必要な場合でも、医療機関での差別やハラスメントを恐れ、受診まで辿り着かない場合があります。また、どの医療機関を受診すれば良いのか、あるいは、そもそも何科の病院を受診すれば良いのかが分からないというケースもあります。健康を極端に害する前に検査や診察を安心して受けてもらうためには、現在の困難について受診前に相談できる機関が必要です。もちろん、機関の設置のみでは困難の当事者にその情報が行き届かないため、機関の存在を広報することも必要です。

ウ 医療関係者に向けた、性的指向・性自認についての適切な知識の研修

医療関係者自身に性的指向・性自認による困難を抱える人への差別意識があったり、誤った認識をしていたりする場合、上述のような対処を適切に行うことはできません。そこで、性的指向・性自認に関する適切な知識を普及するため、医療関係者向けの研修を行うことが必要です。受診時の困難は特に受付周辺で発生するため、受付業務に携わる医療事務等の職員に参加を求める必要があります。また、患者の呼び出し等を看護師が行うこともあるため、看護師に対しても研修を実施することが求められます。

（２）診察・治療における困難

①現状と課題

ジェンダークリニック等の性的指向・性自認に関する専門の医療機関だけでなく、その他あらゆる分野の医療機関について、性的指向・性自認が非典型的な人が利用する可能性があります。しかし、医師をはじめとする医療従事者はそれぞれの分野の専門家であり、必ずしも性的指向・性自認からくる困難等について理解があるとは言えません。個々の患者のセクシュアリティや性生活の状況（たとえば異性/同性との性交渉の有無や今後出産を望むか、など）によって、最適な治療方針が異なってくることがあります。また診察時の差別的発言や共同病室への画一的な配置により、性的指向・性自認による困難を抱える人は精神的に傷を負うことがあります。また、性同一性障害の治療として性別適合手術を受けたりホルモン療法を行っていたりする人に対して適切な施術ができないという理由で、スムーズに治療が受けられないという事例もあります。

そのため、受付を通った後、診察から治療の過程においても、そこに関わる医療関係者は性的指向・性自認に関する適切な知識を学ぶ必要があります。とりわけ医師に向けては、性同一性障害の治療としてなんらかの施術を受けている人にも適切な施術ができるよう、情報提供等を行うことが必要です。

②解決策と対応する際に重要な視点

ア あらゆる専門の医療従事者に対する、性的指向・性自認についての適切な知識の研修

性的指向・性自認に関する適切な知識を、すべての医療従事者に習得してもらう必要があります。その際には診察・治療時の具体的な想定を行い、検査や検診・入院・リハビリなども含めてどのような言動が不適切であるのか、どのような点に配慮すれば良いのか等のマニュアルを用いて実践的なレクチャーを行うことが望ましいです。ただし、性的指向・性自認に基づく困難を抱える人が、すべて同じニーズを抱えているとは限らないため、その場その場で本人の希望に関してプライバシーを守りつつしっかり聞くことの重要性を併せて伝えることが重要です。

また、性同一性障害の治療としてホルモン療法を受けている場合や、性別適合手術を受けた場合等であっても、適切な治療が行えるよう、医師に向けた情報提供も必要です。

イ 性的指向・性自認に基づく困難を抱える人びとのニーズに応えられる入院体制を整備

入院等の際には、性自認が戸籍上の性別と異なる人でも希望の病室に入れるよう、配慮されることが望ましいです。また、共同病室ではどちらに入れても混乱が起きるだろうという懸念を理由として、個室に入らされるというケースがありますが、これも本人の希望がない限りは無理に行うべきではありません。原則として、医療機関側は選択肢を提示するのみで、患者本人がどうするかを選択するという体制が求められます。トイレや入浴においても、患者の意向や状態を十分にふまえて、納得が得られる対応が必要です。

(3) 情報提供・同意における困難

①現状と課題

患者のパートナーが患者と戸籍上（身分証上）同性である場合（これは性的指向が同性に向いている場合だけでなく、性自認が戸籍性と異なる性にある異性愛の人にも当てはまります。つまり、見た目上の性別が同性同士であるとは限りません）、法律婚が不可能なため、その関係性を証明することが難しく、家族とは認められないことが多々あります。性的指向が非典型である場合だけでなく、性自認による困難を抱えている場合でも戸籍上同性の人とパートナー関係を築くことはあらゆる段階で実際にあります。患者が医療関係者に対して、キーパーソンを、（パートナーでなく）親友、もしくは「大切な人」と説明することもあります。このような人びとは、法律上の血縁者とは認められないため、病院での各種手続き（病状説明を受ける、緊急手術への同意など）や、出産・終末期の立ち会いにおいて排除されることになってしまいます。そのため、各医療機関でばらつきのある同性パートナーへの対応を見直し、患者の親族と同じ扱いを受けられるよう体制を整備することが求められます。

仮に医療機関側がそのような人々に配慮しようと考えても、その対処が法的問題を含む場合、判断に迷う場合があります。これは医療機関のみで解決可能

な問題ではなく、同性間でパートナー関係にある人たちの関係が法的に保障されていないことに原因があります。現状で同性婚が法的に認められていない以上、それに代わる何らかの手段でその関係を証明することが必要です。

②解決策と対応する際に重要な視点

ア 患者とパートナー関係にあるが、法律婚の関係ではない人への対応を適切に行えるよう、医療機関の体制を整備

同性パートナーへの対応については、病院ごとの裁量ではなく、統一の基準を設けてその水準を下回らないよう呼びかけることが求められます。法的婚姻関係にないため、同性パートナーへの対応を親族と同等にすることは医療機関にとって不安を伴います。法的な問題が生じない範囲で、患者の意向に即して医療機関側に可能なことは何があるのか、その基準を明示することで、より柔軟な対応になることも期待されます。特に「緊急時連絡先カード」や「医療意思表示書」「任意後見制度」などによって、事前に患者が同性パートナーの扱いについて意思表示している場合には、その意向を最大限尊重することが大切です。海外で結婚した場合の結婚証明書などを尊重する旨も明示しておきましょう。

イ 法律婚関係ではないがパートナーである人同士の法的関係を保証する制度の整備

同性同士のパートナーが、その関係性を証明し保証されうるような制度を行政や医療機関が導入することが求められます。これにより、医療機関が患者の親族等によって同性パートナーの意向を尊重したことや診療情報を提供したことについて問題視された場合でも、その説得に一定程度の効力を持つと考えられます。

V 民間サービス

1 はじめに

民間事業者が提供するサービスにおいても、性の多様性への無理解によって、困難が生じることがあります。従業員からの差別的な対応や、サービスの提供拒否などの事例が報告されています。

こうした問題は、性的指向・性自認に困難を抱える人びとが、消費者としての社会活動が行えなくなってしまう、生活をしくくしてしまいます。また、従業員が差別を行ったり、暴言を吐いたりといったことが起これば、企業の評価を貶めることにもつながりかねません。民間サービスにおける性の多様性の反映は、事業者側にとっても大きな問題といえます。

2 場面ごとの考え方と対応策

(1) 顧客情報の取得と情報管理

①現状と課題

サービス提供を受ける場合に必要な顧客情報の入力欄には、性的指向・性自認に困難を抱えている人びとにとっては、申請することに高いハードルを伴う項目が存在しています。これによって、事実上、サービスを受けることができなくなったり、また、従業員からのハラスメントを受ける原因となったりすることがあります。

このことから、性の多様性に配慮した情報取得と管理のあり方が重要な課題となっています。

②解決策と対応する際に重要な視点

A 性別及び既婚・未婚の情報の取得は最小限に留める

顧客に個人情報申告を依頼する業務においては、性別、および既婚・未婚の申告は、依頼しないことを基本方針とする必要があります。

また、現在依頼している場合、その必要性を精査し、合理的理由が見当たらない場合、性別欄や既婚・未婚欄等をフォーム等から削除することが望ましいといえます。

I 個人情報保護法に基づく「個人情報保護マニュアル」「プライバシーポリシー」等の社内規定において、性の多様性に配慮した規定をおく

具体的には以下の規定を置くことが有効です。

顧客の性別情報を申告依頼する場合は、回答は任意であることを原則としその旨を告知すること。また、男・女に加え「その他」の選択肢を設けること。

性別の自己申告がなされない場合に、従業員が外見からの判断等により、男・女別を付して顧客データ管理を行う場合には、当データは自己申告ではない旨をデータに明記すること。このデータは、内部分析や匿名分析に使用する以外には、公表や顧客への告知は行わないこと。

顧客の未婚・既婚情報の申告を依頼する場合には、回答は任意であることを原則とし、かつ、既婚には事実婚および同性カップルを含む扱いとし明記するか、これら法的婚姻に含まれない家族形態について別途選択肢を用意すること。

また、情報の取得を担当する従業員には、こうした規定の趣旨及び内容について、理解を徹底するため、研修等を実施する必要があります。

(2) サービス提供拒否・施設利用拒否

①現状と課題

見た目や名前、戸籍その他の身分証明証における性別と、顧客の自認上の性別との間に齟齬があることによって、サービスの提供や施設の利用を拒否されたという事例は数多く報告されています。

窓口の担当者における研修の実施や規定の整備によって、窓口における困難をなくしていくことが重要な課題といえます。

②解決策と対応する際に重要な視点

ア 労務管理上の各種制度・規則において、性的指向・性自認に関して差別や提供拒否を行わない旨を明記・周知する

規定においては、法令の要件や事業サービス上やむを得ない事情がある場合を除き、顧客が戸籍と異なる通り名や自認の性別の使用を希望する場合、その希望を尊重する旨を明記する必要があります。

イ 研修や接遇マニュアル等により、顧客と接する従業員に対し、性的指向・性自認についての教育訓練を実施する

教育訓練の内容としては、i 性自認に関する困難を抱える当事者においては、外見と自認または戸籍の性に齟齬が生じうること、ii 戸籍名と通り名が異なる場合があること、また iii 当事者が性別移行期にある場合、さらに多様な様相を帯びる場合があること等について取り扱う必要があります。

ウ 手洗い・更衣室・浴場等について、必要かつ合理的な範囲で、顧客の望む性別のものを利用できるものとし、また、どのような性別でも利用可能な個室を増やす等の設備の拡充を図る

手洗い・更衣室・浴場等の施設に関しては、下記の優先順位により対応を考慮し、必要かつ可能な場合には、設備の充実を図る必要があります。

- (ア) 性自認に困難を抱える顧客が、(戸籍と異なる)自認通りの性別向け施設の使用を希望する場合は、最大限その意思を尊重する必要があります。従業員への教育訓練を踏まえた当事者への理解に基づき、他の利用者へも理解・協力を適宜呼びかけることが望ましいといえます。
- (イ) 性自認に困難を抱える顧客が、男女別の施設よりも性別を意識せず使用可能なもの(例：だれでも使える個室形式)を希望する場合も多くあります。障がい者差別解消法への対応等とも組み合わせ、できる限り多く用意する必要があります。ただし、性自認に困難を抱える当事者に、この施設の利用を強要・推奨することはせず、あくまでアの通り、顧客個人の意思を尊重するのが原則です。

(3) 同性カップルへのサービス適用

①現状と課題

携帯電話の家族割引や、保険の適用等、夫婦や親族を対象としたサービスは数多くあります。その適用範囲を法律婚のみに限定することによって、同性とパートナー関係にある人びとにとってはその提供が受けられないこととなってしまいます。これは、仮に事業者の側に性的指向・性自認を差別する意図がなかったとしても、性的指向が非典型的な人びとが一方的に受けている大きな不利益といえます。

現在、様々な企業において、これまで「いないもの」とされてきた同性カップルについて、それが存在することを前提に、サービスの制度を構築し直す取り組みが少しずつ始まっています。

②解決策と対応する際に重要な視点

ア 労務管理上の各種制度・規則において、同性カップルを配偶者相当として扱う旨を、明記・周知する

イ 研修や接遇マニュアル等により、顧客と接する従業員に対し、同性カップルについての教育訓練を実施する

労務管理上の各種制度・規則において、同性カップルを法律婚上の配偶者と同様に扱うべきことを明記したうえで、研修・マニュアル等によって、従業員に性的指向・性自認に関する教育訓練を施し、同性カップルに対する理解の徹底を図ることが必要です。

ウ 「夫婦」「親族」を要件とするサービスは最小限に留める

現在夫婦・家族に提供されるサービスにおいて、同性カップルが排除されているものを洗い出し、戸籍上の配偶者や男女に限定する合理的必要性を精査する必要があります。このとき、同性カップルにサービス対象を広げる場合の、法的問題等を洗い出し、可能なものには、対策を明らかにしておくといでしょう。

また、性的指向・性自認に関して、事業・サービス遂行上での注意点を洗い出し、周知徹底していくことが望ましいといえます。

(4) ハラスメント

①現状と課題

性的指向・性自認が非典型である場合に、理解のない民間サービスの従業員から心無い言葉を投げかけられたり、不快な態度を取られたりといった報告は数多く寄せられています。サービスの提供拒否と同時に行われることもあります。

現在、性的指向・性自認への無理解に対して、SNS等を通じて消費者から厳しい目が向けられることもあります。事業者としてハラスメントの問題をリスクとして捉え、予防を図るとともに、問題が生じた際にどのように対処するのか、対応体制を整備しておく必要があります。

②解決策と対応する際に重要な視点

ア 労務管理上の各種制度・規則において、顧客に対して性的指向・性自認に関するハラスメントを行わない旨を明記・周知する

事業者として性的指向・性自認に関するハラスメントを行わないことを明確にしたうえで、その旨を周知する必要があります。組織として問題意識をもつことを消費者に対してPRすることができます。

イ 研修や接遇マニュアル等により、顧客と接する従業員に対し、性的指向・性自認についての教育訓練を実施する

ハラスメントとして具体的に考えられる例を踏まえて、従業員の理解の徹底を図る必要があります。

ウ ハラスメントの予防方針や、ハラスメント被害が生じた場合の対応体制を整備する

顧客からハラスメントについての申し立てがあった場合に、その受け入れや、事実確認の方法等の事後体制を確立しておく必要があります。

VI 公共サービス

1 はじめに

公務に従事するにあたって、性的指向や性自認に関する困難解消の視点は、男女共同参画はもちろん、人権の観点からも基礎づけられるものであり、公務における全ての事務を考える際に必要な観点と言っても過言ではありません。そのため、推進部署の設置に留まらず、推進部署と原課との連携を密にし、総合的に施策を進めていくことが求められます。本節では以上の観点から、既出の医療、教育以外の分野における公共サービスに関して配慮、あるいは講ずることが望まれる点を列挙しています。

例えば、相談・窓口業務において性自認・性的指向が非典型であるために、差別的取扱いやハラスメントを受け、公共サービスを受けづらいう、受けられない等の事案が起きています。こうした困難の体験から、社会保障へのアクセスを自ら閉ざしてしまうことがあります。差別や偏見により、地域等で孤立した結果、生活困窮に陥いることもあるため、福祉の観点からも非常に重要な課題であると言えます。

また、災害時などの非常事態でも、過去の災害に学び、性的指向・性自認に関連してあらかじめ起こりうるリスクを想定し、避難所の運営計画に反映させるなど、対応できる環境を準備していくことが重要です。

2 場面ごとの考え方と対応策

(1) 相談や役所窓口

①現状と課題

役所の職員や電話相談サービス、ケースワーカー等の窓口業務において、対応する職員等の性的指向や性自認への無理解や偏見、差別のために、トラブルが頻発しています。例えば、利用者の見た目の性別と戸籍の性別が違っていることに関して当事者が一から説明しなければならなかったり、説明をしても不信感を抱かれ必要な手続をしてもらえなかったり、不必要な質問をされたりといった事例が報告されています。このような事態を懸念して困難を抱えている人びとが公的窓口を利用しなくなってしまうという問題もあります。こうした不安を取り除くためには、窓口職員が性的指向・性自認について基礎知識を習得し、その旨を市民に対して広報することが必須です。

一方、性自認が非典型であることに関する相談やサポートのための社会資源が乏しく、十分な相談体制やサポートを得られないという問題もあります。関係機関が連携し、性自認の困難に対応していくことが課題となっています。

また、虐待の問題を取り扱う部署において、家族関係の断絶や不和が起こっている背景に性的指向や性自認の問題が存在する場合に、窓口担当者の配慮が乏しい等の問題もあります。性的指向や性自認に関して困難を有している当事者のなかには、性的指向や性自認に関することを理由に、家族から孤立し、血縁に頼ることが困難となる人も多くいます。不必要にそれら周囲の人の援助を求められないかを打診することは、本人の孤立感をさらに深める結果となります。また、家族からの虐待を思い出し、強いフラッシュバックが起きる場合もあります。

最後に、カップルの性別や、多様な家族形成が想定できず、コミュニケーションに齟齬が生じることがあります。同性カップルで暮らしている場合や、子どもがいたり、多様な家族形成が行なわれているのにもかかわらず、「パートナーは異性」と思い込んだり、逆に、戸籍上同性どうしだからと、単純に戸籍のとおり扱ったりすると、実情に見合った聞き取りができなかったり、手続の際に不用意な言動、ハラスメントとなる言動を行ってしまう場合があります。

②解決策と対応する際に重要な視点

ア 性的指向や性自認に基づく困難を抱える人でも安心して利用可能な体制の整備、啓発研修

窓口業務に従事するすべての職員が性的指向や性自認に関する適切な知識を習得している必要があります。その際には相談・窓口対応時の具体的な想定を行い、どのような言動が不適切であるのかを洗い出す必要があります。例えば、性的指向や性自認に関する差別的言動を行わないことはもちろん、呼び出し時の名前の呼び方、書類上の不必要な性別欄の記載、プライバシーの保護や情報共有などについて事例を検討し、配慮のある対応を検討する必要があります。

なお、性自認や性的指向に関する社会通念や既成概念が固定化されている窓口担当者にとっては、それを覆すような新たな知識が受け入れ難く感じられることがあります。研修の際は、不適切な言動がときに自死等の深刻な事態を招いてしまうことについて具体的な事例を通じて理解を促すことが効果的でしょう。

イ 相談・窓口マニュアルを見直し、配慮すべきポイントを掲載する

上記の対応の体制づくりを行ったうえで、相談・窓口対応マニュアルを策定することが望ましいでしょう。また、具体的な事例や配慮すべきポイントをマニュアルに追加しておく効果的です。

例えば相談支援の現場で活用されるマニュアルであれば、同性間DV、児童虐待、生活困窮者自立支援、引きこもり対策、自死予防、など多岐に渡る項目が関係してきます。その際には相談支援内容に加え、活用できる社会資源（施策・制度、連携機関・団体）についても記載し、相談者が適切なネットワークを拡大できる情報提供にも努めるとよいでしょう。また、支援団体等と連携し、情報の更新に努める事も必要です。

相談を寄せる困難を抱えた人々は自死リスクがより高いことを認識し、常に細心の注意を心がけましょう。

ウ 性的指向や性自認に基づく困難を抱える人でも安心して対応が可能であることの周知、広報

相談体制が構築された後は、性的指向・性自認に関して対応可能であることを当事者にとってわかりやすいように周知する必要があります。広報物に掲載したり、配慮の可能な窓口であることを標榜するようなもの（例えばレインボ

一フラッグ、関連する書籍など)を窓口に掲示・設置したり、相談窓口の広報にも可能な限り関連した用語を盛り込むなどの工夫が考えられます。

例えば、「性的指向・性自認でお悩みの方も安心してご相談いただけます」「私たちは性的指向・性自認に関連した研修を行い、知識を習得しております」といった掲示や説明をすることが考えられます。

エ 書類上の不必要な性別欄の削除、または男女以外の欄を追加配慮

不必要な性別欄はなるべく削除することが望まれます。また、男女以外の欄を設けるなど、配慮を行うことも望まれます。

全国では少なくとも183の自治体が印鑑登録証明書の男女の欄を削除して発行しています。

なかには、証明する事項に関係のない性別欄が事務処理要綱で根拠なく決定されている場合もあります。ある自治体では市役所の全課(55課)を対象に帳票の性別記載欄の有無を調べ、担当部署に性別記載の必要性を確認しました。その結果、16課が所管する114種類の帳票に性別記載欄があり、このうち25種類は「事業を進めるうえで性別記載は必要ない」と市長判断がなされ、市民税・都民税申告受付書、印鑑登録証明書の申請書や介護保険料減免申請書、市営住宅使用申込書などの性別記載欄を削除しました。

(2) 公営施設内の施設利用

①現状と課題

自認する性別と戸籍の性別が異なることを理由にトイレや更衣室などの利用を制限・拒否されるという問題があります。本人の意志やニーズをスムーズに確認して対応できるマニュアルの策定が望まれます。

②解決策と対応する際に重要な視点

ア 性自認に基づく施設利用の確保

トイレ・更衣室等の設備利用をめぐるっては、利用者の意思をなるべく尊重した対応をどのように行うか、また、他の利用者との調整をどのように行うか等について、マニュアルを整備する必要があります。

なお、性別による区別廃止した「誰でもトイレ」「誰でも更衣室」等の設置も有効ですが、その利用のみを強制し、利用者の性自認に適合した設備の利用を認めないこととするのは、かえって差別にあたることに留意する必要があります。

(3) 福祉サービスをはじめとする対面サービス

①現状と課題

高齢者や障害者の福祉サービスを提供する施設を利用する際には、住民票等に記載された戸籍名や性別を明かさなければなりません。このことだけでも、性的指向や性自認による困難を抱えている人にとってハードルが高いものです。また、利用時に適切な対応がなされなければ、当事者は深く傷つき、事実上施

設利用へのアクセスが断たれてしまうということは踏まえて置く必要があります。

また、利用することが出来たとしても、性的指向や性自認が非典型である当事者やその家族が利用者であるときに、施設の職員から「精神異常なのは」といった中傷や攻撃的な言動を受けることがあります。性的指向や性自認が非典型であることについて他の利用者が不快な言動をした場合に、施設職員が同調し、嘲笑した事例なども報告されています。性的指向や性自認に基づく困難を抱える人にとって、施設提供者にさえも心を許すことのできない環境下では、安心・安全に過ごすことは難しくなってしまいます。

また、自らの性的指向や性自認を明らかにできない環境により、常に緊張状態に置から、心身の健康を害するリスクを増大するという問題もあります。

②解決策と対応する際に重要な視点

ア 性的指向や性自認に基づく困難を抱える人でも安心して利用可能な体制の整備、およびそのための研修の実施

施設関係者自身に性的指向・性自認により困難を抱える人への差別意識があったり、誤った認識をしていたりする場合、適切な対応を行うことはできません。そこで、性的指向や性自認に関する適切な知識を習得するため、施設関係者向けの研修を行うことが必要です。利用時の困難は利用申し込み時から発生するため、受付業務に携わる施設運営事務等の職員も含めた悉皆研修とする必要があります。男女で分かれた施設の利用の場合に、他の利用者との調整や配慮が必要な場合も出てきます。利用者間での話し合いなどによる調整をどのように行うのか、具体的な事例を交えて検討を行う必要があります。

研修で得た知識に基づき、各施設で性的指向や性自認に基づく困難を抱える人でも安心して利用できるような体制を整備することが求められます。申出があった際には、本人の意志がなるべく尊重できるよう、あらかじめ対応をルール化しておきましょう。

最後に、研修がなされていることについて、外部に広報すると、性的指向や性自認に困難を抱える利用者やその家族が、安心して施設を利用することができるでしょう。

イ 性的指向や性自認に基づく困難を抱えている人が相談可能な専門窓口の設置・紹介

性的指向や性自認に基づく困難を抱えている人は、公共の施設の制度利用を支援者に勧められても、施設での差別やハラスメントを恐れ、利用まで辿り着かないことがあることは既に述べた通りです。また、施設をたとえ利用できたとしても、実際に利用者や職員からのハラスメントを受けてしまうだけでなく、そのことがあたかも、本人に原因があるかのように扱われる場合もあります。

安心して利用してもらうためには、地域において、現在困っていることについて予めまたは利用期間中に相談ができる専門窓口が必要です。もちろん、窓口の設置のみでは困難の当事者にその情報が行き届かないため、その窓口の存

在を広報することも必要です。この窓口においては、性的指向や性自認に関する困難に対応できる施設の情報が分かるようにすることも有効です。

(4) 防災・災害時避難

①現状と課題

これまで、災害時には多くの困難が報告されてきました。例えば、避難所において、種々の支援に男女分けがある、配布される服や下着などが自認に基づくものを入手できない、他人の目を気にして男女分けのトイレを利用できないなどの問題があります。。また、人目を気にするなどして、同性のパートナーと一緒に寝起きをすることができず不安が募る等の問題も報告されています。いずれの問題も、性的指向や性自認が非典型であることをカミングアウトをしていない状態では、当事者は配慮を申し出ることもできず、避難所の運営者はニーズを把握することもできません。ほとんどの場合が、この不可視化されたニーズであるため、事前に配慮すべき点を定める等、制度化しておく必要があります。。

こうした問題は当事者にとっては命に関わる深刻な問題であり、支援は不可欠なものです。しかし、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、「こんな大変な時にわがままを言わないで欲しい」とたしなめられたというケースが報告されているほか、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、確認できないという問題も生じています。これらは、カミングアウトをしたうえでハラスメントや不利益な取扱いを受けている例です。ニーズは可視化されているものの、優先順位が低いという無理解によって、支援・解決ができなくなっているものです。こうした場合も、事前に配慮すべき点を定め、制度化しておくことである程度回避する事ができます。。

一方、カミングアウトしていなくても他人によりアウティング（暴露）されることによって、避難所にいられなくなるなど重大な被害が生じたケースもあります。周囲の人や支援者、避難所を運営する側があらかじめこうしたケースを日頃から、知っておく必要があるとも言えます。

また、避難所から支援住宅への入居へと、事態の收拾が進むにつれて、同性パートナーとの入居を申し込んだが、親族ではないことを理由に共同での入居を断られ、申込時にカミングアウトにつながるためそもそも利用しなかったりという問題も浮かび上がります。これもルールや手続きが性的指向や性自認が非典型な場合に配慮した制度設計となっていないため、こうしたケースが想定外となり対応できないことが原因です。平時からこれらを想定した制度に改善し、配慮する必要があります。。

②解決策と対応する際に重要な視点

ア 性別だけでなく、性的指向や性自認による配慮が可能な制度設計または改訂

誰もがプライベートを確保できる空間男女を問わない空間や、戸籍上の性別によって行き渡らない支給物資などが出ないように、災害時の計画などを見直

しましょう。配布などのサービスを予め受けられるように避難所等におけるハラメントや性暴力への予防措置も視野に入れるようにしましょう。その際、専門知識や支援経験のある人を医療機関やボランティアに登用できるよう定めておくといよいでしょう。また、避難や被災の書類には、性別欄は最小限にし、本人のニーズにできるだけ応じられるように配慮します。また、続柄を限定する場合は、同性パートナーの存在も考慮したものとなるよう予め定めておきましょう。

イ 災害支援マニュアルの中に性的指向・性自認に関する具体的な事例から解決策までを組み入れて策定

避難所設置や物資配布などのサービス提供についてはできるだけ事前に、具体的な想定をしておき、あらかじめ専門的知識を持つ団体や当事者の方の声を反映した事例を元に解決策を話し合っておきます。災害時チェックリストなど事前理解を促進するリーフレットの作成なども効果的です。

ウ 性的指向や性自認に関連した困難を持つ人を想定した避難訓練や災害支援訓練

平時に災害に備えるための訓練を行う際には、性的指向や性自認で困難を抱えた人のニーズを組み入れた内容とする必要があります。どんなことに困っているのかは実際の災害時には非常に見えにくく、突発的に対応することは難しいものです。そうした事態を避けるためにも予行練習の段階から性的指向や性自認に関する困りごとを推測することが重要です。

エ 支援物資や住宅利用者に対する相談機関の整備、相談員の配慮

上記①～③の準備や環境を整備しても、実際の混乱の最中では普段意識していない事柄にすぐに対応できるとは限らないため、困っていることを話しやすい場を災害時に提供することが、結果的にリスク回避としての機能をはたします。

参考資料：IWATE にじいろ防災プロジェクト資料、共生ネット資料

(5) 公民館など施設利用、公営住宅への入居における困難

①現状と課題

公共施設の利用の可否をめぐって、公共施設の利用申込書に記入した利用目的や団体名称に性的指向や性自認に関わる内容が書かれていたことを理由に申請や利用を拒否されるという問題が生じています。公共施設の利用は住民の権利であり、正当な理由のない利用拒否や差別的取扱いを禁じた地方自治法に基づき、適切な運用を徹底する必要があります。

また、公営住宅の利用の可否をめぐって、同性パートナーが「同居親族」に当たらないとされていることから、公営住宅への入居が拒否されるという問題があります。同性カップルの困窮化を進めてしまうことになりかねません。

②解決策と対応する際に重要な視点

ア 性的指向や性自認による施設の利用制限を解消する規定を設置

行政が正当な理由なく公共施設の利用を制限したり、差別的な取扱いをすることは、地方自治法 244 条第 2 項及び 3 項によって禁止されています。公序良俗に反する、秩序を乱すなどの理由がみられた時代もありましたが、性的指向・性自認は、公共施設の利用を拒否する正当な理由にはあたりません。関連した裁判が府中青年の家事件にあげられます（東京高等裁判所平成 9 年 9 月 16 日判決（出典：判例タイムズ 996 号 206 頁））。

また、公営住宅については 2012 年に公営住宅法改正により、二人以上で入居する場合の同居者に対して「同居親族要件」は削除されていますが、自治体によっては条例にこうした要件がまだ残っています（この要件のために、同性パートナーが公営住宅での同居から排除されることになり、規定の撤廃が国連からも求められています。）

※：本マニュアルは、今後当事者をはじめとするさまざまな人びと、関係機関の意見を踏まえて随時バージョンアップしていくものです。多様な意見を踏まえ、必要な修正を加えることにより、性的指向・性自認に関する困難の解決に貢献するものとし、より良い公共サービスの提供、地域社会づくりを促進していきます。

連絡先

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）

お問い合わせ先：info@lgbtetc.jp