

## 職員等のための性自認・性的指向に関する対応指針（案）について

### 1 指針作成の趣旨

平成 25 年に制定した文京区男女平等参画推進条例では、性自認及び性的指向も含めて、性別に起因する差別的取り扱いや人権侵害の禁止を規定している。

こうしたことから、区の職員、教職員や関係者等が、より良い公共サービスの提供や、地域社会づくりを実現するため、性自認および性的指向に関する対応指針案を作成した。

なお、この指針（案）の内容は、医療機関や民間企業においても参考となることを想定している。

また、この指針（案）は、「性的指向及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」が発行した「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」をもとに作成した。

### 2 検討の経緯

本指針の作成にあたり、男女平等参画推進会議において、検討を行った。

男女平等参画推進会議 4 回（平成 28 年 5 月～10 月）

### 3 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～ 別添のとおり

### 4 今後のスケジュール

|              |                           |
|--------------|---------------------------|
| 平成 28 年 12 月 | 区議会定例会への報告<br>パブリックコメント実施 |
| 平成 29 年 1 月  | 第 5 回男女平等参画推進会議           |
| 3 月          | 区議会定例会への報告                |

案

## 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～

平成28年 月  
文京区

## 目次

|  |    |
|--|----|
| はじめに.....                              | 1  |
| I 基礎知識.....                            | 2  |
| 1 性の三要素.....                           | 2  |
| 2 SOGI と LGBT.....                     | 4  |
| II 区民等への対応.....                        | 5  |
| 1 はじめに.....                            | 5  |
| 2 場面ごとの配慮.....                         | 5  |
| (1) 窓口や電話での応対等.....                    | 5  |
| (2) 区内の公共施設利用.....                     | 6  |
| (3) 災害時における対応.....                     | 6  |
| III 子どもを取り巻く環境.....                    | 8  |
| 1 はじめに.....                            | 8  |
| 2 場面ごとの配慮.....                         | 8  |
| (1) 学校内の体制.....                        | 8  |
| (2) 教職員の理解のための取組み.....                 | 9  |
| (3) 教室における配慮.....                      | 9  |
| (4) 課外活動等における配慮.....                   | 10 |
| (5) 学校生活、施設利用における具体的な配慮事例.....         | 11 |
| (6) 事務・手続き等における配慮.....                 | 12 |
| IV 職場内の対応.....                         | 13 |
| 1 はじめに.....                            | 13 |
| 2 場面ごとの配慮.....                         | 13 |
| (1) 職場内外での対応.....                      | 13 |
| (2) 採用時の対応（非常勤職員、臨時職員、インターンシップ等）... .. | 14 |
| (3) 職員福利厚生制度等について.....                 | 14 |
| (4) 安全衛生.....                          | 14 |
| V 関連情報.....                            | 15 |

## はじめに

平成 25 年 11 月に施行された文京区男女平等参画推進条例では、第 7 条において、何人も性別に起因する差別的な取扱い（性的指向又は性的自認に起因する差別的な取扱いを含む。）その他の性別に起因する人権侵害を行ってはならないとしています。

国際社会においても、ここ数年で、性の多様性についての理解や、制度整備の取り組みが進められるようになりました。2014 年 12 月に改正されたオリンピック憲章のオリンピズムの根本原則から、あらゆる差別に「性的指向」が明記され、2020 東京大会を迎える日本でも向き合うべき課題といえます。

民間のリサーチ会社が 20～59 歳の全国 9 万人にインターネットで尋ねた調査では、自らの性に違和感がある人、同性に対して愛情を感じるなどの回答をした人が、約 8%に上るとの結果でした。

今年、「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（以下、「法連合」）」が発行した「性自認及び性的指向の困難解決に向けたガイドライン」（以下、「ガイドライン」）では、こうした方々の多くが、現在の社会制度や行政サービスにおいて存在が明確になっていないために、悩みを抱えることとなったり、生き難さから自死念慮につながったりするとの報告があるとしています。

私たち職員は、様々な人々と接する中で、その困難に気づき、他者への理解を深め、個を尊重する人権の課題として、窓口の対応や施策のあり方などについて真摯に捉え直し、これからの区政を進めていくことが求められています。

このことから、区ではこの「ガイドライン」の内容を元に、区の職員が取り組むべき姿勢や考え方について指針となるものを作成することとしました。

基礎知識では、「ガイドライン」の内容を掲載し、四角囲みで新たな視点と、この指針における区の言葉の使い方を加えました。また、星印（☆）は、具体的な事例や参照先など、補足事項に使用しています。

なお、本文中の四角囲みの文章は、ガイドラインから引用しました。

この指針は、社会状況の変化などを踏まえて、今後も見直していく予定です。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。

また、この指針は区の職員や関係者、教職員等を対象として作成したのですが、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。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。

## I 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等に対する法整備のための全国連合会監修「性的指向・性自認の困難解決に向けたガイドライン」より転載

### 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いだけでなく、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。

☆ 「LGBTI」や「LGBTQ」、「マイノリティ」という表現について

「I」は「Intersex」の頭文字で、生物学上の性発達が非典型的な場合を指す。医学的には DSD(Disorders of Sex Development) と呼ばれ、性自認や性的指向の悩みとは異なる。「Q」は「Questioning (疑問) または Queer (奇妙な、独特の)」の頭文字で、「LGBT」のどこにも当てはまらない、決めかねているといった場合に使われ「LGBTIQ」と表記されることもある。

また、大多数 (マジョリティ) ではないことから、少数者 (マイノリティ) と総称されることがあるが、この表現を差別的と捉える考え方もあるため、この指針においては「性自認及び性的指向 (SOGI)」を使用し、当面は「非典型である方」のように表現する。

## Ⅱ 区民等への対応

### 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して必要な配慮は、男女平等や人権の観点からも求められるものである。一人ひとりが異なるように、性自認・性的指向の思いの強さや受忍の程度は人それぞれであり、対応方法は1つではないことから、事務を行う際には、相手の意向を汲むコミュニケーションが大切である。

区に勤務する職員として、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ることが重要である。

そのためにも、職員研修や、男女平等参画推進委員連絡会などでの情報を職場で共有することなどが有用である。

#### コラム 府中青年の家事件

～平成2年に公共施設利用を拒否された同性愛者の団体が提訴した裁判の判例から～  
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。」

### 2 場面ごとの配慮

#### (1) 窓口や電話での対応等

##### ① 窓口や電話での対応

本人が、自身の保険証、住民票や戸籍抄本、マイナンバーカード等を提示する際には、書類上の性別と本人の外見等の性別が合わないからと、必要以上に見較べたり、聞き直したりすることは避ける。

#### ☆本人確認について

- ・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を確認する。  
性別が周りにわからないよう名前は口にせず、書類の指差し等で行う。  
「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。」
- ・窓口で呼び出す場合、番号等で対応することが望ましいが、氏名を呼ぶ場合でも、苗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。  
多くある苗字の場合は、フルネームで呼ぶことに予め了承を取ることや、どのように呼ぶか尋ねておくなどの工夫がある。
- ・窓口でのプライバシーの確保に特に留意する。  
声の大きさや、一部に筆談を交えるなど、別の来庁者の存在に配慮し、できるだけ相手の意向に沿うことを基本に対応する。また、一連の手続きで他の窓口につなぐ場合は、多重確認をしないように工夫する。



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、性自認や性的指向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ある。

☆ 相談窓口は巻末に掲載

## ② 性別欄の取扱い

全ての書類について点検し、法的に義務付けられたものや、事務上必要とするものを除いて、必要のない性別欄は削除する。

男女比を出すために性別欄を設けているものについても、改めて必要性を精査すること。

参加者の比率や、性別に基づく意見を聞く場合、または男女平等参画状況報告のためなど、性別欄を設ける場合は、その必要性を説明することや、男女のほかに「その他の性自認」の欄を設けるなど、書類の目的等に応じた配慮を行う。

## 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もののうち、区が所管する事業については、条件緩和の可能性や、そのための方策について検討することが必要である。

### (2) 区内の公共施設利用

#### ① 性自認に配慮した施設の利用

トイレ・更衣室等の設備利用をめぐる場合は、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、予め考えておく必要がある。

なお、性別による区別を廃止した「誰でもトイレ」「誰でも更衣室」等の設置も有効であるが、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、当事者にとっては配慮がなされていないとの思いを深めることにもなりうることに留意する必要がある。

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、必要に応じて使用時間をずらす、別のスペースを確保するなど、使用者や施設現況などによって、個別に検討することが求められる。

### (3) 災害時における対応

#### ① 性自認、性的指向に係る視点も踏まえた対策

災害時は行政側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困難であるが、性自認や性的指向が身体の性と異なる人にかかる課題を整理し、地域防災計画の見直しや避難所運営マニュアルの作成の際などには、専門的知識を持つ団体や当事者の意見を反映させることなどを検討すべきである。

また、防災訓練などの際にも、性的指向や性自認が身体の性と異なる人の視点も考慮することが大切である。

避難所において実際に起こりうる事例

～支援団体や弁護士への相談から作成した「困難のリスト」から～

性的指向や性自認について

○表明（カミングアウト）していない場合

配布される服や下着などで、自認に基づくものを入手しにくい。

他人の目を気にして男女分けのトイレを利用できない。

○表明（カミングアウト）している場合

希望を出しても、わがままと一蹴される。

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た。

ニーズの優先順位が低く扱われ、いつまでも支援・解決されない。

性自認や性的指向が身体の性と異なることへの差別的待遇や発言がなされたり、孤立したりする。

☆ 望まれる状況

・周囲の人や支援者、避難所を運営する側に、性自認や性的指向の多様性に対する理解がある。

・性別に関わらず、できるだけプライベートを確保できる空間を確保する。

・戸籍上の性別のみに基づかず、必要な物資支給が受けられるような配慮がある。

・避難や被災の手続で、本人のニーズをできるだけ尊重するよう配慮がある。

### Ⅲ 子どもを取り巻く環境

#### 1 はじめに

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やかな対応等の実施について（教職員向け）」において、性自認・性的指向が非典型の子どもたちへの配慮が明記されている。

これまでの学校教育の中でも、人権の大切さとともに差別やいじめをなくすことが教えられているが、性自認・性的指向に関しては、子どもたちの中にも一定程度の当事者が存在することが前提になる。

また、実際に差別やいじめにあっていないとしても、本人自身が性自認や性的指向が他者と異なることに気づき、自尊意識が持てずに悩みを抱える時期でもあるため、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。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1つとして必要となるものである。

また、学校と同様に、保育施設、児童館、学童保育、図書館など区の施設に勤める者や、民生委員・児童委員、PTAや校庭開放（こどもひろば）の担当など、子どもたち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る。

#### 2 場面ごとの配慮

##### (1) 学校内の体制

① 校（園・所・室）長を中心に全ての教職員が、性的指向・性自認に基づく差別・いじめに対しても厳しい態度で臨む姿勢を示す。

性的指向・性自認に関して、他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る。

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する。

② 子ども本人が、自らの性的指向・性自認について悩んだとき、悩みや心配を相談できる場をつくる。

特に思春期には、家族に対しても相談できないことがあるため、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。相談に対して学校内での対応が難しい場合は、地域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。

こうした相談には、極めて個人的な悩みを含むため、対応には注意が必要である。

③ 子どもが、性的指向・性自認に関する情報を得られる環境をつくる。

羞恥心や、ハラスメント・差別を怖れて教職員から情報を得がたい場合も想定されることから、自分で調べられる複数の手段を用意することを検討する。

～支援マニュアルガイドラインの内容から～

図書の配置や、校内新聞等の掲示物は、性的指向・性自認に関する情報が届くことで、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。

#### ④ 個人的な配慮と類型的な校内対応

本人（または保護者）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、予め校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、学校、関係機関等と連携しながらルールを決める。

また、新たな対応やルールの変更が必要となったときは、子どもの成長に合わせて柔軟に対応する。

一方、個別対応にとどまらず、学校としての対応が可能であるか、改めて検討する。性的指向や性自認に関しては個人差があるため、希望する対応も様々になるが、求められたことはひとつの類型として、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る。

#### （２）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

子どもの性自認・性的指向に由来する本人、又は保護者等から相談や悩みに、全ての教職員が対応できるよう、集合研修や、校内の研修会などにより学んでいく。

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 性的指向・性自認の困難を抱える教職員、教員養成対象者への配慮

勤務する教職員や、保育施設や学校等での教員養成課程や研修生の受け入れの際にも、当事者が性的指向・性自認による困難を抱えないよう、配慮することが求められる。

#### （３）教室における配慮

##### ① 子どもの個別性を受容する。

性自認・性的指向が非典型であるとの思いの強さや受忍の程度はそれぞれに異なる。個々の子どもからの相談は、信頼の証として受け止め、その上で、プライバシーの尊重は最優先とし、本人の同意無く他に広まることのないように配慮する。相談に対して、学校として応じる場合には、他に話すことの理解を得ることが大切である。

☆ 子どもから相談を受けた際のポイント（LGBT Youth Japan HP より引用）

- ・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。

☆ 相談窓口は巻末に掲載

## ② 子どもの発達段階に応じて人権教育を推進する。

性自認や性的指向についても、偏見や差別意識の解消を図るための教育を推進することが有効である。

性の多様性について扱われなかったり、嘲笑の対象とされたりすることで、当事者である子どもが、本人の意識の有無に関わらずに、自己否定や疎外感などを抱くことになる。

性自認・性的指向について人権教育で扱う場合、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、こうした差別や人権侵害の視点が含まれていないか、常に意識して行う。

\* 研修用教材に関して、法連合（巻末参照）で相談可能。

## ③ 多様なロールモデルを前提とした進路指導を行う

子ども一人一人と向き合い、先入観なく進路指導を行う。

こうした子どもたちは、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、進路や生き方について学ぶ機会には、多様な生き方があることを学べるようにする。

～支援マニュアルガイドラインの内容から～

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。

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のか、当事者である卒業生から、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良い。

## （４）課外活動等における配慮

男女平等の視点からも、学校行事など日常と異なる課程や、部活動において、男女で異なる役割の分担領域が、子どもたちの意向に無関係に予め設定されることがないように、注意する。

### ① 部活動、使用物品や施設等に関する留意点

- ・ 部活動への参加に際し、戸籍上の性別を理由に制限しない。

また、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、配慮を検討する。

☆更衣室等が不足する場合は現施設の利用方法を工夫する。

時間帯をずらしての利用

空き教室、保健室や多目的トイレの利用

## ② 役割分担に、本人の希望を反映するよう検討する。

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。合唱で声の高低があわない、運動会では本人また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登録させる等）を検討する。

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する。

## ③ 課外活動先における情報共有を行う。

課外活動では、子どもたちへの対応に不慣れな人が関わることがあるので、性自認・性的指向に困難を抱える子どもへの一般的な対応について、予め指導者に対して当マニュアルや関係リーフレットを配布により事前の周知に努める。

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、必ず事前に本人に十分な説明を行うなど、このことについて了解を得る。

### （５）学校生活、施設利用における具体的な配慮事例

#### ① 戸籍上の性と異なる施設の利用について検討する。

戸籍上の性では同性である他者に対して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の罪悪感は、性的指向・性自認どちらが戸籍上の性と異なる場合にも生じる可能性がある。また、成長に伴い変わることもあるため、本人の希望を尊重して対応する。

☆ トイレ

本人の希望する施設の使用が望ましいが、周囲の理解、施設面の制約をふまえて、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。

- ・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。
- ・職員用トイレを使用する。
- ・学校内の「誰でも（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あたっては、他の子どもとのトラブルが起きないように、事前に必要な対応をする。

☆ 更衣室

周囲の理解、施設面の制約をふまえて、極力本人の希望に添えるよう対応する。互いに身体を見る／見られる状況が発生する場なので、以下の工夫がある。

空き教室等の使用。  
使用時間をずらす。

☆ 健康診断や宿泊行事

他の子どもと利用時間をずらす、宿泊行事は部屋割りや入浴時間を配慮する等の工夫。

② 規定の制服等について、選択肢を用意する。

標準服や体育着、水着など、男女で異なる場合は、子どもの申し出によって、希望するものの着用を認めることを検討する。

ジャージ登校や、そのままの標準服で構わないなど、子どもによって様々なケースが考えられるので、戸籍での性別を理由に一元的な対応をしないよう注意し、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。

また、子どもの成長とともに、ルールを変えることも柔軟に検討する。

(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は、それに沿うために性別記載が必要のこともあるが、学校が独自の書式で発行する書類の性別欄は、削除を含めて検討する。

また、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、実際の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。

☆卒業後戸籍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いつつ、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当該者が不利益を被らないよう対応する。

② 通称名使用を検討する

通称名の使用を希望する場合は、本人（及び保護者）との話し合いのもと、学校での書類全般に、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する。

## IV 職場内の対応

### 1 はじめに

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ある。性自認や性的指向の問題に関わらず、行為者側が意図しない態度や言葉でも、相手にとってはハラスメントとなりうることに十分注意すること。

今後、研修等を通じて性自認及び性的指向に関して周知と啓発を行い、職員の理解を深めていく必要がある。

### 2 場面ごとの配慮

#### (1) 職場内外での対応

##### ① 性的指向・性自認に関して差別的言動を行わない。

いわゆる「ホモネタ」「レズネタ」等の不用意な発言は、たとえ職場の雰囲気や和ませるためであってもすべきものではない。性自認・性的指向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。

##### ☆ 執務上必要な施設利用

性自認に困難を持つ職員等が、戸籍上の性別以外の施設（トイレや更衣室）の使用を希望する申し出があった場合、他の利用者への配慮との均衡を視野に入れながら必要な調整や話し合いを行う。

##### ☆ その他の配慮

宿泊を伴う出張は、部屋割りや入浴時間をずらす等の配慮をする。

職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」など代替手段を用意する。

##### ② ハラスメントに係る相談体制

今後、セクハラ等防止対策委員会の機能を拡充し、性自認および性的指向が非典型であることに起因するハラスメントの相談にも応じる体制の整備を図るなど、ハラスメントのない職場環境を目指す必要がある。なお、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。

性的指向・性自認が非典型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避けなければならない。

本人の性自認や性的指向について、他の管理職や周囲と情報共有が必要な場合は、必ず同意を取った上で行うこととし、本人の了承なく、プライバシーや個人情報などが周りに知られることがないよう徹底する。

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うる。



#### アウトティング（暴露）に注意

本人の了解を得ずに、本人が公にしていない性自認や性的指向を他の人に伝え、広まってしまうことをアウトティングという。

たとえ本人を思っている行動であっても、本人の了承なく他に伝えることはプライバシーの侵害である。

#### （２）採用時の対応（非常勤職員、臨時職員、インターンシップ等）

採用可否は、仕事の適性や職務上の能力で判断すべきであり、性別による採用判定を行わないことと同様、性自認や性的指向が非典型であることによって不採用と判定することはできない。

また、面接時には、男（女）らしいかどうか、外見容姿、性別と一致しない服装など、職務上の能力に関係ないことについて、差別的言論や、相手を傷つける行動をとらない。

#### （３）職員福利厚生制度等について

福利厚生制度については、より多くの職員の理解が得られるよう、職員互助会で、他自治体の状況等も参考にしながら、給付のあり方に関しては、客観的な事実確認の方法等を踏まえて、また各種休暇制度については、人事担当部門において、根拠法令との整合性等を踏まえながら検討していくことが望まれる。

#### （４）安全衛生

- ・ 健康診断や、必要な医師の診断書は、職員が希望する医師の受診を認める。
- ・ 産業医についても、性的指向・性自認に関する知識や理解をさらに深め、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

### 【相談窓口】

#### ◎性自認、性的指向に関する相談ができる窓口

- ・文京区男女平等センター相談室 3812-7149  
月 10 時～16 時、水 14 時～20 時、金 10 時～20 時（祝日、年末年始除く）
- ・よりそいホットライン 0120-279-338  
24 時間 音声ガイドラインで相談の内容の番号選択。2 番で 9 ヶ国語対応

#### ◎交際相手やパートナーからの暴力に関する相談

- ・男女平等センター相談室（上記参照）
- ・よりそいホットライン（上記参照）
- ・警視庁総合相談センター 3501-0110  
8 時 30 分～17 時 15 分（土日祝年末年始除く）
- ・東京都女性相談センター（女性対象） 5261-3110  
（9 時～20 時 土日祝、年末年始除く）
- ・東京ウィメンズプラザ 5467-2455  
9 時～21 時（年末年始除く）

#### ◎暴力等の相談で緊急時や介入が必要な場合

- ・警察署（夜間、緊急時） 110
- ・生活福祉課の相談窓口 5803-1216  
9 時～17 時（土日祝、年末年始を除く）

### 【資料や教材等に関する相談】

- ・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（略称：LGBT法連合会）  
e-mail : info@lgbtetc.jp

### 【この指針の内容について】

文京区総務部総務課ダイバーシティ推進担当 内線 2261