

LGBT を知りサポートするためのガイドライン

～誰もが自分らしく生きることを認め合う社会へ～

平成30年3月
千 葉 市



今日からできる2つのこと

1 正しい知識を身につけましょう

本ガイドラインをLGBTを知るきっかけとしてください。そして、今までより少しでも関心を持ち、書籍を読んだり、研修に参加するなどし、正しい知識を身につけましょう。

「私の周りにはいないから」と言う方がいますが、「いない」のではなく、「言えない」のかも知れません。LGBTの方が身の回りにいることを前提とし、生活や仕事の中でのちょっとした気遣いにつなげることが大切です。

2 差別的言動に気をつけましょう ※P9参照

あなたの言葉の選び方ひとつで、LGBTの方たちは居心地の悪い思いをせずにもすむかもしれません。

また、「男っぽい」「女っぽい」等の表現も、相手を傷つける可能性があります。隠れた差別用語にも留意が必要です。

2つのナイ

1 決めつけナイ(否定しナイ)

自分のセクシュアリティを決められるのは、自分だけです。

「思い過ごしじゃないの?」「いつか“治る”よ!」「じゃあ、あなたはレズビアンじゃない?」など、決めつけたり、否定したりすることは、相手を傷つける可能性があります。

2 広めナイ(共有しナイ)

あなただから、話してくれた(カミングアウトした)のかもしれませんが。

本人の了解を得ずに、第三者に公表すること(アウティング)は絶対にやめましょう。

カミングアウトを受けたら、「ほかに話した人はいる?」などの確認が大切です。

アライになりませんか? ※P3参照

LGBTは見えにくい存在です。同時にアライ(LGBTへの理解者、味方)であることも、一見では分かりません。

LGBTの方への力となるため、アライになり、それを表明しませんか。

6色のレインボーのリボンやバッジを身につけたり、職場に置くことで、アライを表明することができます。(九都県市の共通メッセージを名札につけたり、窓口に置いたりしてもOK!)

Just the Way You Are
九都県市は性的指向や性自認による偏見や差別のない社会をめざします。
あなたはあなたのままでいい
九都県市共通メッセージ

目次

はじめに.....	1
I 必ず知っておきたいこと.....	2
1 性を構成する要素.....	2
2 L G B Tとは.....	2
II 市民等への対応.....	4
1 窓口や電話での対応等.....	5
2 公的証明書類等の性別欄の取扱い.....	7
3 所管事業の見直し.....	7
4 公共施設利用.....	7
5 災害時における対応.....	7
III 職場における対応.....	9
1 職場での対応.....	9
2 採用時の対応（非常勤職員、臨時職員等）.....	11
3 福利厚生制度等.....	11
4 安全衛生.....	11
IV 子どもへの配慮に係る対応.....	12
1 学校内の体制.....	12
2 教職員の理解のための取組み.....	13
3 教室における配慮.....	14
4 学校生活、施設利用における配慮.....	15
5 課外活動等における配慮.....	16
6 事務・手続き等における配慮.....	17
V 巻末資料.....	18
1 L G B Tの基礎知識.....	18
2 相談窓口.....	22

本ガイドラインは一般社団法人社会的包摂サポートセンター発行「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」という。）」監修「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、「法連合ガイドライン」という。）及び文京区発行「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～」の内容を元に作成しています。

はじめに

先進国でも類を見ない少子超高齢社会を迎えた我が国が活力を維持し、今後も発展を続けていくためには、女性・高齢者・外国人・LGBT・障害者等一人ひとりが能力を発揮できる全員参加社会の実現、いわゆるダイバーシティの推進が重要です。

2020年には「東京オリンピック・パラリンピック競技大会」が開催され、国籍、人種、年齢、性的指向、障害の有無等多種多様な属性を持つ選手や家族、観戦者などの来訪が見込まれています。

しかしながら、我が国のダイバーシティ推進はいまだ途上であり、これまで以上に対策を進める必要があります。

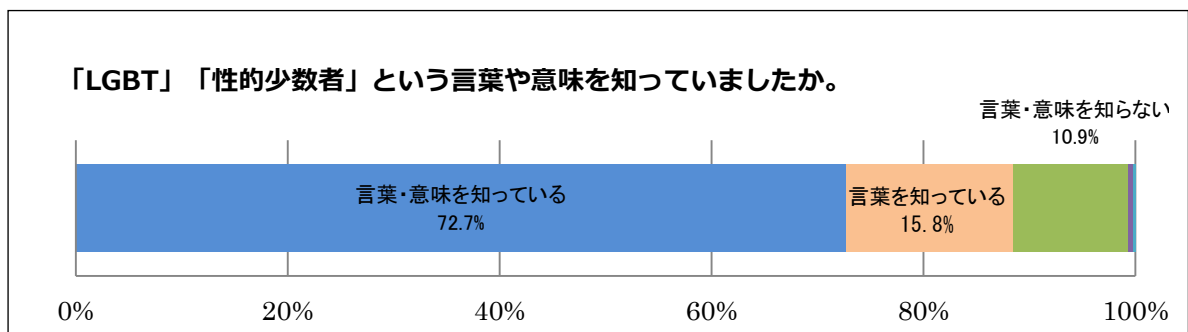
なかでも、近年LGBTを取り巻く環境は大きく変化し、関心が高まりつつあるものの、理解が進んでいるとは言い難い状況です。

そのような中、オリンピック憲章に「性的指向による差別禁止」が加えられ、国が「ニッポン一億総活躍プラン」等において、「性的指向、性自認に関する正しい理解を促進するとともに、社会全体が多様性を受け入れる環境づくりを進める。」と明記したことから、地方自治体においても更なるLGBTへの配慮意識の醸成が必要となっています。

市職員を対象に実施したアンケートでは、大半の職員から「LGBT、性的少数者という言葉やその意味を知っている」との回答がありましたが、偏見や差別のない社会を目指すためには更なる正しい理解が求められています。

このことから、市職員や関係者が正しい理解のもと、状況に応じた適切な対応や考え方を身につける必要があると考え、本ガイドラインを作成しました。より良い公共サービスの提供や地域づくりの実現のために、本ガイドラインを活用していただければ幸いです。

【参考】LGBTに関する職員の意識アンケート結果より（平成30年1月実施 回答者：2,364名）



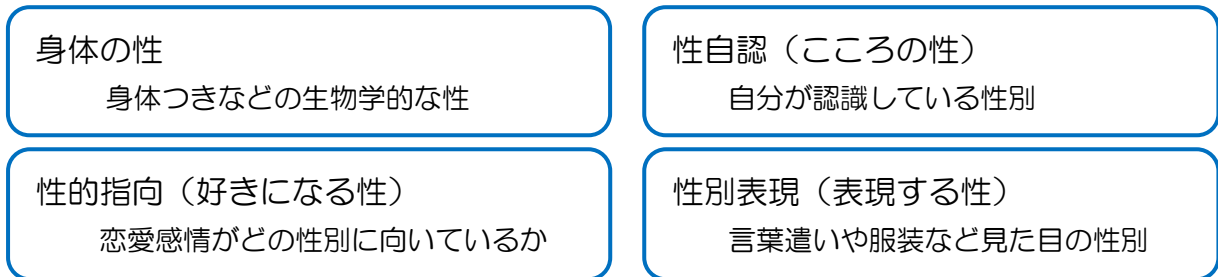
本ガイドラインは市職員や関係者を対象として作成したものです。内容は、医療機関や民間企業においても参考にさせていただくことを想定しています。

それぞれが個を認め合えるダイバーシティの推進を目指しましょう。

I 必ず知っておきたいこと

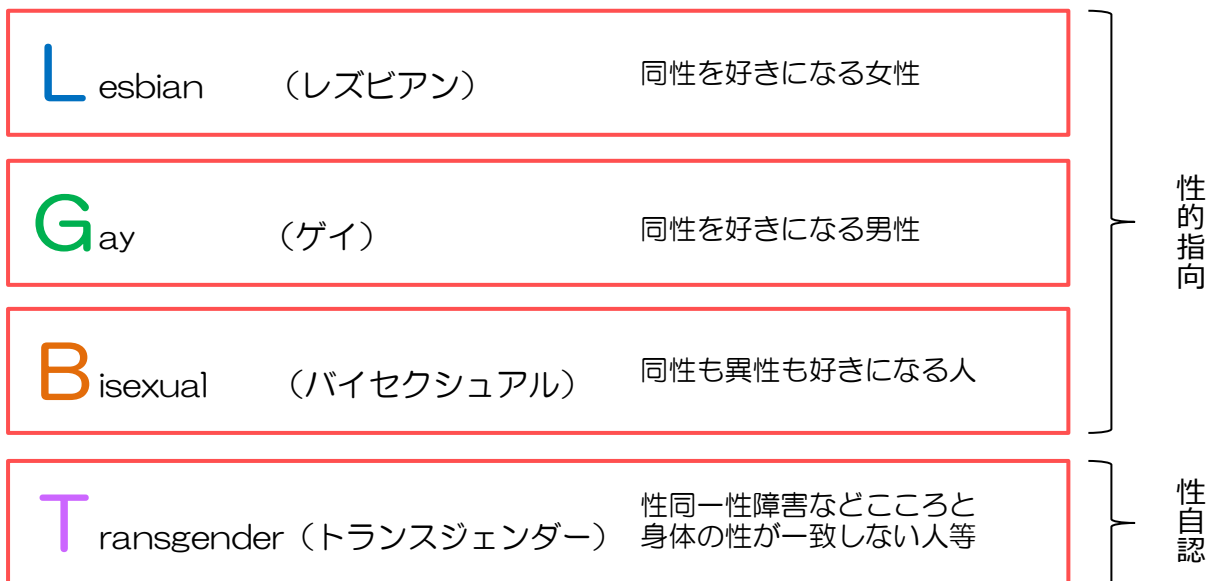
1 性を構成する要素

性の4つの要素の組合せによって、様々なセクシュアリティ（性のあり方）が形作られています。この組合せは多様であり、性はグラデーションともいわれます。



2 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とった言葉で性的少数者の総称の一つです。



★LGBTは多数者（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りますが、この表現を差別的と捉える考え方もあるため、このガイドラインにおいては「性的指向及び性自認」「非典型である方」のように表現しています。

LGBT以外にも様々なセクシュアリティに関する言葉があります。

用語	意味
SOGI (ソジ・ソギ)	性的指向 (Sexual Orientation) と性自認 (Gender Identity) の頭文字をとった総称。 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おり、全ての人に関わる、LGBTよりも広い概念。
エックスジェンダー	性自認が中性である又は性別を決めたくない人
アセクシュアル	他人に恋愛感情を抱かない人
クエスチョニング	性自認や性的指向が明確ではない人
クィア	「奇妙な、独特の」という意味の言葉で、性的少数者の総称の一つ
インターセックス	生物学上の性発達が非典型な場合を指す。医学的にはDSD(Disorders of Sex Development)と呼ばれ、性的指向や性自認の悩みとは異なる。
LGBTQ LGBTI LGBTIQ	LGBTに「Q (クエスチョニング (Questioning) 又はクィア (Queer)、I (インターセックス (Intersex)) の頭文字を加えた言葉。 多様なセクシュアリティを表す「LGBTs」という言葉もあります。
ヘテロセクシュアル	異性愛者 (心の性が女性で男性を好きになる人、心の性が男性で女性を好きになる人)。「ヘテロ」と略して、使用されることがあります。
シスジェンダー	生まれた時の身体に割り当てられた性と心の性が同じ人

◆アライ (Ally)

LGBTのことを理解し応援する人のこと。

◆レインボーフラッグ

LGBTの尊厳と社会運動の象徴。

性の多様性を尊重する姿勢を表現するシンボルとして

「6色の虹」がよく用いられます。



II 市民等への対応

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、男女平等や人権尊重の観点からも求められます。一人ひとりが異なるように、性的指向や性自認の思いの強さや受容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す。

市職員として、普段から性的指向や性自認に関して理解を深め、どのような対応が求められるかを考えてみましょう。



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～

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。」



性同一性障害者のスポーツクラブ利用における訴訟

女性への性別適合手術を受けたが、性同一性障害特例法の規定で戸籍を男性から女性に変更できなかった利用者が、スポーツクラブから戸籍上の性（男性）で施設を利用するよう求められたのは人格権の侵害として損害賠償を求め提訴、平成29年6月和解が成立した。和解条項には、戸籍によって一律に対処する運営の改善を求める内容等が盛り込まれた。

〈裁判官の和解勧告〉

- ・自らの性自認を他者から受容されることは、人の生存に関わる重要な利益である。
- ・契約上のサービスを受ける場においても、性自認に従った取扱いを求めたことのみを理由として、冷遇されたり排除されたりすることがあってはならない。

1 窓口や電話での対応等

本人が、自身の保険証、住民票や戸籍又は全部（個人）事項証明、マイナンバーカード等を提示する際には、書類上の性別と本人の外見等の性別が一致しないからと、必要以上に見比べたり、聞き直したりすることは避けます。

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

窓口や電話での対応にあたり、職員として心得ておくべきこと

◆性的指向や性自認は多様であることを理解しましょう。

◆固定観念や先入観、偏見をもたないようにしましょう。

・性別や関係性を決めつけるような表現は避けましょう。

〈例〉夫、妻、旦那様、奥様 → 配偶者、パートナー、お連れ合い

男らしい、女らしい → ○○さんらしい

お父さん、お母さん → 保護者の方、ご家族の方

・パートナーが異性とは限りません。

行政サービスの申請時などに、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る必要があります。

行政サービスの提供に必要な範囲を超えて詮索することは、プライバシーの侵害となるので、十分注意する必要があります。

※ 職員一人の行動・発言が、「千葉市役所」としての対応になることを忘れてはいけません。

～ 対応事例 ～

【本人確認を行う場合（戸籍上の性別と外見が異なる場合）】

・氏名による確認は、氏名から推定される性別と外見の性別が異なり、名乗ることを躊躇する場合があります、以下の配慮が必要です。

○書類の確認は、性別が周りにわからないよう氏名は口にせず、書類の指差し等で行います。「この書類でお間違いはありませんか」、「こちらでよろしいですか」等

○窓口で呼び出す場合、番号等で対応することが望ましいですが、やむを得ず氏名を呼ぶ場合には、名字だけにするなど周囲に性別が判明しないよう配慮します。

多くある名字の場合は、フルネームで呼ぶことにあらかじめ了承を取ることや、どのよう

に呼ぶか尋ねておくことなどの工夫をします。

- ・性別の確認に固執することなく、生年月日や住所等、他の方法で確認します。
- ・電話対応時は、性別が相手の周りにいる人々に判明しないよう配慮します。
コミュニケーションをとるために「～をお聞きしていいですか」、「～の理解でいいですか」、
「答えにくいことは言わなくていいです」等の言葉を用い、相手の意向を確認しながら会話を進めていきます。また、声質で相手の性別を決めつけないようにしましょう。

【相談を受けた場合】

- ・窓口でのプライバシーの確保に特に留意します。声の大きさや一部に筆談を交えるなど別の来庁者に配慮し、できるだけ相手の意向に沿うことを基本に対応します。また、一連の手続きで他の窓口につなぐ場合は、多重確認をしないように工夫します。
- ・DVは同性間でも起こり、子育て家庭の親が同性カップルであることも想定されることから、あらかじめ性的指向や性自認が非典型である方からの相談ケースへの対応を検討しておく必要があります。
- ・専門的な相談が必要な場合は、相談先につなぎます。 【相談先一覧 P.22】



実際の対応事例

- ・正規職員はLGBTの窓口受付も想定していたが、非常勤職員はできていなかった。
窓口で戸籍上の性別は男性で外見が女性に見える方が来所した時に、非常勤職員が動揺してしまい、正規職員が関与してようやく事務処理を行うことができた。
- ・氏名から推定される性別と外見の性別が異なるため、当初、確認書類では本人かどうか分からなかった。確認を進めていくうえで理解したが、本人に対しては不快な思いをさせてしまったおそれがある。自分が行ってしまった対応を他の職員がしないように、対応方法について周知した。
- ・外見では男性に見えても戸籍上の性別が女性である場合があるので、安易に氏名を呼ばないように配慮している。相手が不快な思いをしない言葉を選ぶように気を付けている。
- ・仕事をする時には、性別等に係る表現を使わないようにしている。
- ・不安な様子であった本人に対してとにかく話をお聞きするという姿勢で臨んだため、最後には感謝の言葉をいただいた。

※LGBTに関する職員の意識アンケート結果より

2 公的証明書類等の性別欄の取扱い

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の性質上必要であるものを除いて、性別欄は廃止します。

男女比を明らかにするために性別欄を設けている書類についても、改めて必要性を精査します。イベント参加者の男女比や性別に基づく意見を聞く場合、又は男女共同参画状況報告のためなど、合理的な理由があって性別欄を設ける場合は、その必要性を説明する、性別欄の記載を任意や自由記述式にする、男女のほかに「その他（または答えたくない）」の欄を設けるなど、書類の目的等に応じた配慮を行います。（「性別を答えたくない」との回答は要配慮個人情報に該当します。）

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、同性パートナーも同様の取扱いとするよう、条件の緩和やそのための方策について検討することが必要です。

4 公共施設利用

性自認に配慮した施設の利用

トイレ・更衣室等の設備利用をめぐるっては、本人の意思をなるべく尊重した対応や他の利用者との調整をどのように行うか等について、予め考えておく必要があります。

なお、性別による区別のないトイレ、更衣室等を別に設置することも有効ですが、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、不快感を与える恐れがありますので、本人の意思や他の利用者の状況等により対応する必要があります。

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

5 災害時における対応

性的指向や性自認の視点を踏まえた対策

災害時には忘れがちになりますが、性的指向や性自認が非典型な方がいることを踏まえて、災害時に想定される課題を整理し、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、専門的知識を持つ団体や当事者の意見を反映させる必要があります。

また、防災訓練などの際にも、性的指向や性自認が非典型な方がいることを考慮することが大切です。

避難所で必要な配慮

○困りごと

- ・誰にも話せないつらさ、話すことへの不安
- ・周囲の理解不足、根強い偏見
- ・更衣室、共同浴場、トイレなど
- ・物資について、周囲の認識と当事者の欲するものが一致しない場合、受け取ることが困難
(下着や衣類、化粧品など)

○必要とする支援・配慮

- ・多目的トイレ（着替えや体の清拭などのスペースになる）
- ・相談や支援を実施する際のプライバシー
- ・当事者や支援者が安心して集まれる場所

※「みんなで考えよう！避難所のこと～男女共同参画の視点で避難所運営を実践するための情報・ヒント集」（千葉市男女共同参画センター 平成 29 年 3 月発行）より

Ⅲ 職場における対応

誰もが働きやすい職場を実現するためには、差別やいじめ、ハラスメントがないことが大切です。

性的指向や性自認の問題に関わらず、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しましょう。

今後、研修等を通じて性的指向や性自認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ります。



○「人事院規則 10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について」（平成 28 年 12 月 1 日改正）

○「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に関する要綱」及び指針【千葉市】（平成 29 年 1 月 1 日付け改正）

セクシュアル・ハラスメントに「性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれる」と明記

1 職場での対応

（1）性的指向や性自認に関する差別的言動に注意

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してはなりません。性的指向や性自認は個人の特性であり、差別的言動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を忘れてはいけません。



当事者が不快に思う言葉

ノーマル・アブノーマル、ホモ、おかま、レズ、おなべ、オネエ、あっち系・そっち系、性別に関する言葉（男らしく、女らしく）

※LGBT に関する職員の意識アンケート結果より

差別的言動の具体例

- ・「〇〇部の〇〇は 50 で独身、絶対ホモ」と上司が噂する。
- ・「そういう普通じゃない人は正社員にはできない」と上司から言われた。
- ・「あいつゲイっぽいよな」と笑いのネタにしている人がいた。

※ (c) Nijiuro Diversity, Center for Gender Studies at ICU 2016 より

(2) 執務上必要な施設利用等への配慮

- ・性自認が非典型である職員等が、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います。
- ・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が必要です。
- ・職員のマイナンバーの取得に際しては、「性別記載のない住民票記載事項証明書」など代替手段を用意します。

(3) ハラスメントに係る相談体制

「セクシュアル・ハラスメント等苦情相談窓口」等において、性的指向や性自認が非典型であることに起因するハラスメントの相談に応じ、ハラスメントのない職場環境を目指す必要があります。各所属長や上司が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ます。

性的指向や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絶対にあってはなりません。

本人の性的指向や性自認について、他の管理職や周囲と情報共有が必要な場合は、必ず本人の同意を取った上で行き、本人の了承なくプライバシーや個人情報が周りに知られることがないように徹底します。

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

【相談先一覧 P.22】

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的指向や性自認をその他の人に伝え、広まってしまうことをアウトティングといいます。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す。

カミングアウト

これまでに公にしていなかった自分の性的指向や性自認などを本人が表明すること

アウトティング

本人が公にしていないことを他人が暴露すること

2 採用時の対応（非常勤職員、臨時職員等）

採用可否は、仕事の適性や執務上の能力で判断するべきであり、性的指向や性自認による採否判定を行ってはいけません。

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、差別的言動や相手を傷つける行動をとってはいけません。

3 福利厚生制度等

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



千葉市の取組み

*性別が同一である者とパートナーシップを形成した職員が利用できる休暇制度（パートナー休暇、短期介護休暇及び介護休暇）を導入（平成 29 年 1 月から）

*性別が同一である者とパートナーシップを形成した職員が利用できる休暇制度（介護時間）を導入（平成 29 年 4 月から）

〈休暇制度の利用手続〉

休暇申請時に以下の書類を所属長へ提出。

- ・公正証書（任意後見契約に関するもののほか、パートナー間の義務等の設定状況を確認）
- ・住民票の写し（パートナーとの同居を確認）
- ・戸籍個人事項証明書（非婚を確認）

*千葉市職員互助会が給付を行っている「祝金」の対象者に、事実婚と同様に性別が同一である者とパートナーシップを形成した職員を含めた。（平成 29 年 1 月から）

4 安全衛生

- ・健康診断や医師の診断書は、市が指定した実施機関以外の医師によるものも認めることとします。
- ・産業医は、性的指向や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確に対応していくことが求められます。

IV 子どもへの配慮に係る対応

2016年（平成28）年4月に、文部科学省は「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について（教職員向け）」を発出し、教職員の理解を促進する方針を示しました。

学校においては、学級に一定程度の性的指向や性自認が非典型である子どもが在籍していることを想定し、全ての教職員が性的指向や性自認に関する正しい理解を深めることが重要です。

また、実際に差別やいじめにあっていないなくとも、本人が性的指向や性自認が非典型であることに気づき、自尊感情が持てずに悩みを抱えることがあるため、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。

さらに、保育施設、子どもルーム、図書館など市の施設の職員や、民生委員・児童委員、PTAの役員など、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ます。

1 学校内の体制

（1）性的指向や性自認に基づく差別・いじめに対して、校長を中心に全ての教職員が厳しい態度で臨む姿勢

性的指向や性自認が非典型であることが差別やいじめの原因になることがあります。それぞれの「個」が尊重されるべきことを、子どもたちに明確にする必要があります。

（2）子どもが、自らの性的指向や性自認について悩んだとき、悩みや心配を相談できる場

特に思春期には、家族に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重要です。相談内容について学校内での対応が難しい場合は、各種相談窓口を利用したり、本人に相談機関を案内したりするなどの配慮をします。

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

（3）子どもが、性的指向や性自認に関する情報を得られる環境

羞恥心やハラスメント・差別を恐れて教職員に相談しにくい場合も想定されることから、関係書籍の蔵書や相談窓口の案内掲示など自分で調べられる複数の手段を用意する必要があります。

子どもへの情報提供の例

図書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。

※法連合ガイドラインより

(4) 個人的な配慮と典型的な校内対応

本人（又は保護者）から相談があった場合は、可能な範囲で希望に寄り添えるよう、更衣室やトイレの配慮、予め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ます。

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します。

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、改めて検討します。性的指向や性自認は個人差があるため、希望する対応も様々になると考えられますが、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ます。

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

子どもの性的指向や性自認に由来する本人又は保護者等からの相談や悩みに、全ての教職員が対応できるよう、学習会や校内研修などにより学ぶことが必要です。

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を行わないような配慮が必要です。

(2) 性的指向や性自認が非典型である教職員、教員養成対象者への配慮

当事者である教職員や保育施設、学校等での実習生や研修生の受け入れの際には、性的指向や性自認が非典型であることによる困難を抱えないよう配慮する必要があります。

3 教室における配慮

(1) 子どもの個別性を受容

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

子どもから相談を受けた際のポイント

- ・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。

※LGBT Youth Japan HP より

「セクシュアリティを決めつけない」NG例

- ・「きっとあなたはT（トランスジェンダー）よ」
- ・「それはレズビアンな感情ね」

} 決めるのは本人です。

(2) 子どもの発達段階に応じて人権教育を推進

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

性の多様性の無理解が人権課題として扱われなかったり嘲笑の対象とされたりすることで、性的指向や性自認が非典型である子どもが、意識の有無にかかわらず、自己否定や疎外感などを抱くことが考えられます。

性的指向や性自認について人権教育で扱う場合、教職員が正しく理解し、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します。

(3) 多様な生き方を考えた進路指導

性的指向や性自認が非典型である子どもは、自分が他者と異なると考え、自身の将来を思い描きにくい状況に陥ることがあるため、子ども一人ひとりと向き合い、先入観なく進路指導を行い、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します。

進路指導の考え方

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、当事者から学校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。

※法連合ガイドラインより

4 学校生活、施設利用における配慮

(1) 戸籍上の性と異なる施設の利用について検討

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

性自認は成長に伴い考え方が変わることもあるため、施設の利用については本人の希望を尊重して対応します。なお、性的指向が非典型である場合も同様のことがあり得ます。

○ トイレ

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

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

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

○ 更衣室

周囲の理解や施設面の制約を踏まえ、極力本人の希望に添えるよう対応します。

互いに身体を見る・見られる状況が発生する場なので、次の工夫等が必要です。

- ・ 空き教室、保健室や多目的トイレの利用
- ・ 時間帯をずらしての利用

○ 健康診断や宿泊行事

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

(2) 制服等について、選択肢を用意

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

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、戸籍上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）と一人ひとりに応じた配慮事項や学校生活上のルールについて話し合う必要があります。

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します。

5 課外活動等における配慮

性自認が非典型である子どもへの配慮から、学校行事や部活動において、子どもたちの意向と関係なく男女の役割を決定しないよう注意します。なお、これは性別による固定的な役割意識を子どもにもたせないことにも繋がります。

(1) 部活動、使用物品や施設等に関する留意点

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

(2) 役割分担に、本人の希望を反映するよう検討

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

(3) 課外活動先における情報共有

課外活動では、子どもたちへの対応に不慣れな人が関わる可能性があるため、性的指向や性自認が非典型である子どもへの一般的な対応について、予め指導者に対し、当ガイドラインや関係リーフレットを配布することにより事前の周知に努めます。

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

6 事務・手続き等における配慮

(1) 不要な性別欄の削除

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

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

○ 卒業後戸籍上の性別変更を行った者への対応

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します。

(2) 通称名使用の検討

通称名の使用を希望する場合は、本人（及び保護者）との話し合いのもと、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します。

V 巻末資料

1 LGBTの基礎知識

◆ 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」、(3)「性的指向」という3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」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」という認識を持つ人もいます。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。しかし性別適合手術は身体的・経済的な負担が大きく、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られています。

○ 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」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（性自認が男性）・レズビアン（性自認が女性）、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れといえます。

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ありません。

さらに、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いえます。

その上、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 Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems, ICD）から同性愛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。従って、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。

◆ SOGIとLGBT

「LGBT」とは、前述のとおりレズビアン・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。そうした非典型の人々を広く総称して、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）と呼ぶこともあります。

これに対して、「SOGI」（ソジ・ソギ）とは、上述の「性的指向」（Sexual Orientation）と「性自認」（Gender Intity）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や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。このような問題についても、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、「男のくせになよなよして気色悪い」「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への解決が求められています。

無理解・誤解や偏見・差別的課題

(神奈川県政策研究・大学連携センター 性的マイノリティ支援にかかる課題の整理 より)

性的マイノリティに関する課題は、(1) 日常生活、(2) 職場、(3) 学校の大きく3つの生活場面において、「性的指向が同性(両性)にある場合」と「身体上の性と自認する性が一致しない場合」に分けられます。課題を生じさせている共通の要因として、無理解・誤解や偏見・差別的課題があります。

多くの人々は性的マイノリティについて知識を持っておらず、身体上の性別による異性愛を前提として、男(女)はこうあるべきといった固定観念のもと生活をしており、そこから生じる言動が当事者に生きづらさを感じさせる要因となっています。

また、いわゆる「オネエ系」といったタレントの存在などが、性的マイノリティを揶揄するイメージとつながり、笑いやからかいの対象とするような雰囲気となることで、意識的にも無意識的にも当事者を追い詰めている場合があります。

これらの課題は、性的マイノリティ全般にわたるもので、当事者を取り巻く人々の無理解・誤解や偏見・差別に起因するものです。

そこで無理解・誤解や偏見・差別的課題のうち、周囲の人々の無知や誤った認識による言動から受ける困難を「外からの要因」、性的マイノリティ当事者が心理的に抱える問題を「内なる要因」として整理すると次のとおりとなります。

図表：無理解・誤解や偏見・差別的課題

外からの要因

- ・男女間の話題(恋愛、男らしさ、女らしさ、結婚に関する話題等)
- ・既存のイメージによる差別(おかま、ホモ等からかいの対象)
- ・親族との関係(家族関係の崩壊等)
- ・就業上の差別(就職、昇進等)

内なる要因

- ・偏見、差別を恐れ、誰にも相談できず孤立
- ・カミングアウト後の周囲のバッシングを恐れ、コミュニティから孤立

2 相談窓口

	窓口名称	相談先・電話番号	対応日時
千 葉 市 (い ず れ も L G B T の 専 門 相 談 機 関 で は あ り ま せ ん。)	ハーモニー相談 (女性のための相談室)	男女共同参画センター 043-209-8771	電話・面接相談【要予約】 火～金曜日 10:00～20:00 土・日曜日 10:00～16:00 (月曜日・祝日・年末年始を除く)
	男性電話相談	男女共同参画センター 043-209-8773	金曜日 18:30～20:30 (祝日・年末年始を除く)
	精神保健福祉相談	こころの健康センター 043-204-1582 保健福祉センター健康課 中央区 043-221-2583 花見川区 043-275-6297 稲毛区 043-284-6495 若葉区 043-233-8715 緑 区 043-292-5066 美浜区 043-270-2287	月～金曜日 8:30～17:30 (祝日・年末年始を除く)
	こころの電話	こころの健康センター 043-204-1583	月～金曜日 10:00～12:00 13:00～17:00 (祝日・年末年始を除く)
	児童相談所	043-277-8880 * 18歳未満の相談	月～金曜日 8:45～17:30 (祝日・年末年始を除く)
	子ども・若者総合 相談センター 【Link (リンク)】	050-3775-7007 * 30歳までの子ども・若者とそ の家族からの相談	月～金曜日・第2日曜日 9:00～17:00 (祝日・年末年始を除く)
	教育相談ダイヤル24	0120-101-830 * 学校生活に関する相談	24時間対応
民 間	よりそいホットライン	0120-279-338	24時間対応
	東京弁護士会セクシュアル・ マイノリティ電話法律相談	03-3581-5515	第2・4木曜日 17:00～19:00 (祝日の場合は翌金曜日)

◎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）info@lgbtetc.jp



LGBTを知りサポートするためのガイドライン
～誰もが自分らしく生きることを認め合う社会へ～

千葉県ダイバーシティ推進事業部

(事務局：男女共同参画課)

〒260-8722 千葉市中央区千葉港1番1号

(電話) 043-245-5060 (FAX) 043-245-5539

(E-mail) diversity.DIP@city.chiba.lg.jp



Just the Way You Are

あなたはあなたのままでいい

九都県市（埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、横浜市、川崎市、千葉市、さいたま市、相模原市）は性的指向や性自認による偏見や差別のない社会をめざします。