

多様な性のあり方を理解し行動するための  
職員（教職員含む）ハンドブック



令和5年3月

佐倉市



# 目 次

はじめに

I 基本的な知識を身に付ける .....	1
II 当事者が抱えている困難を知る .....	5
III 様々な場面における配慮について考える .....	7
市民等への配慮 .....	7
職場における配慮 .....	9
子どもへの配慮 .....	10
IV 相談窓口 .....	13

## はじめに

---

本市では、平成 9 年 2 月に「人権尊重・人権擁護都市宣言」を行い、すべての市民の基本的な人権を尊重し保障するまち、誰もがかけがえのない存在として大切にされるまちの実現を目指し、様々な人権課題に取り組んできました。

性の多様性については、平成 26 年 12 月にオリンピック憲章に「性的指向を理由とする差別の禁止」が盛り込まれ、国でも、国会で LGBT 理解増進法案の議論が行われるなど社会的関心が高まっていますが、依然として、性的指向や性自認に関する偏見や無理解により、悩みや生きづらさを感じている人がいます。

本市においても、性の多様性に関する職員自己点検や LGBTQ+ 当事者による内部研修、市民向け講座の実施などを通じた啓発を行ってきましたが、社会的認知が進みつつある当事者の方への配慮、理解促進の取組は、今後一層求められます。

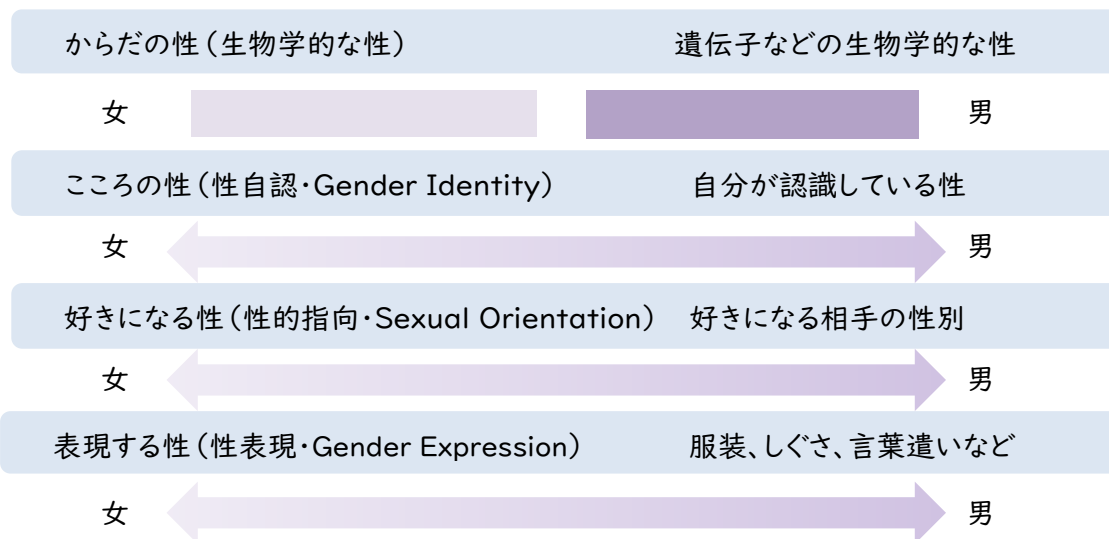
このような状況を踏まえ、まずは私たち市職員や教職員、行政サービスに関係する職員が、性の多様性について正しく理解し、当事者に寄り添った適切な対応・配慮を身に付けることが重要であると考え、本ハンドブックを作成しました。より良い公共サービスの提供、地域社会づくりのために本ハンドブックを役立てていただければと思います。なお、本ハンドブックは、今後の社会状況の変化等を踏まえて適宜見直しを行う予定です。

## I. 基本的な知識を身に付ける

### (1) 性を構成する要素

一般的に「性（セクシュアリティ）」と聞くと、生物学的な要素で判断された「からだの性」をイメージする方が多いかもしれませんが、性（セクシュアリティ）は主に4つの要素で成り立っています。

それぞれの要素の組合せは多様であるため、「性はグラデーション」「性のあり方は人の数だけある」などと言われています。性のあり方は一人ひとり違うことを理解し、お互いの違いを受容し、尊重することが大切です。



### (2) LGBTQ+と SOGI

性の多様性を表すうえで様々な用語がありますが、基本的な用語として、「LGBTQ+（エルジービーティーキュープラス）」と「SOGI（ソジ・ソギ）」があります。LGBTQ+とは、性的マイノリティの総称の一つです。一方、SOGIは、誰もが持っている性の要素で、全てのセクシュアリティにかかわるLGBTQ+よりも広い概念です。

#### LGBTQ+

頭文字	用語	意味
L	Lesbian (レズビアン)	女性同性愛者。
G	Gay (ゲイ)	男性同性愛者。
B	Bisexual (バイセクシュアル)	両性愛者。
T	Transgender (トランスジェンダー)	性自認が出生時に割り当てられた性別とは異なる人。

Q	Questioning (クエスチョニング)	自身の性自認や性的指向が定まっていない又は定めない人、分からない人。
	Queer (クイア)	もともと「風変わりな」「奇妙な」などを表す言葉だが、現在では、性的少数者を包括する言葉としても使われている。
+	プラス	性は多様であり、LGBTQ+以外にも、たくさんの性のあり方があることを示している。

## SOGI(※)

頭文字	用語	意味
SO	Sexual Orientation (セクシュアル・オリエンテーション)	性的指向。好きになる性別。
GI	Gender Identity (ジェンダー・アイデンティティ)	性自認。自分の性別についての認識。

※性表現 (Gender Expression: 服装や髪形、一人称、言葉遣いやふるまいなど性についての表現) を加えて、SOGIE (ソジー) と表記する場合があります。(本冊子ではSOGIを用います。)

### ◇コラム① トランスジェンダーと性同一性障害

性同一性障害は、自認する性別に不一致を感じ、社会生活を送ることに大きな苦痛や困難が生じている方が、ホルモン治療や手術を開始するために、医療機関によって診断名として使われる用語です。トランスジェンダーの方全員が性同一性障害の診断を受けている、又は希望しているわけではありません。

また、性同一性障害は病気ではありません。令和元(2019)年5月に世界保健機構(WHO)は、「性同一性障害」を精神疾患の分類から除外することを正式決定し、性別への違和は「性別不合」(仮訳)として、「病気」でも「障害」でもない状態(性の健康に関する状態)として位置づけられることになっています。(2022年1月から適用)。

LGBTQ+、SOGI 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
エックスジェンダー	「女性/男性」の 2 択に捉われない性自認が中性の人 女性でもあり男性でもある、女性でも男性でもない、性別を決めたくない人
パンセクシュアル	全てのセクシュアリティの人を恋愛対象とする人
アセクシュアル	誰に対しても恋愛感情や性的関心を持たない人
アライ	英語の Ally が語源で、多様な性的指向や性自認・性別違和を理解したい、支援したいと思う人、応援者
クローゼット	自らのセクシュアリティを自覚しているが、誰にも話していない状態
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
ヘテロセクシュアル・ストレート	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）

### (3) カミングアウトとアウティング

これまで公にしていなかった自分の性的指向や性自認などを、他者に開示することを「カミングアウト」といいます。LGBTQ+当事者であれば必ずカミングアウトしなければいけない、ということは決してなく、カミングアウトに伴うメリットやデメリットを比較したうえで、カミングアウトをしないという選択をする人もいます。

一方、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第三者に暴露することを「アウティング」といいます。口頭だけではなく、SNSに書き込むこともアウティングにあたります。

アウティングは本人の人権、人格、尊厳を著しく傷つける行為で、プライバシーの侵害にあたるため、民法上・刑事上の責任を問われるケースもあります。たとえ、本人を思っただけの行動であっても、絶対にしないよう注意しましょう。

#### ～カミングアウトを受けたら～



#### ◆「話してくれてありがとう」等の気持ちを伝えよう

LGBTQ+当事者にとって、自分の性的指向や性自認を他者に打ち明けることは、とても勇気がいることです。そのため、もしもあなたが誰かからカミングアウトを受けたとしたら、それはあなたを信頼してくれた証拠です。その際は「周りには言わない方がいいよ」といった後ろ向きのメッセージを伝えるのではなく、「話してくれてありがとう」といった受容する気持ちを伝えましょう。

#### ◆何か力になれることはあるか聞こう

LGBTQ+当事者がカミングアウトする理由は、「自分を偽りたくない」「自分を知ってほしい」など様々ですが、実際に解決したい悩みや困りごとを抱えている場合もあります。その場合、気持ちを受け止めるだけでなく、当事者の困りごとについて、何かできることがあるか、という気持ちを伝えると、さらに心強く感じてもらえます。

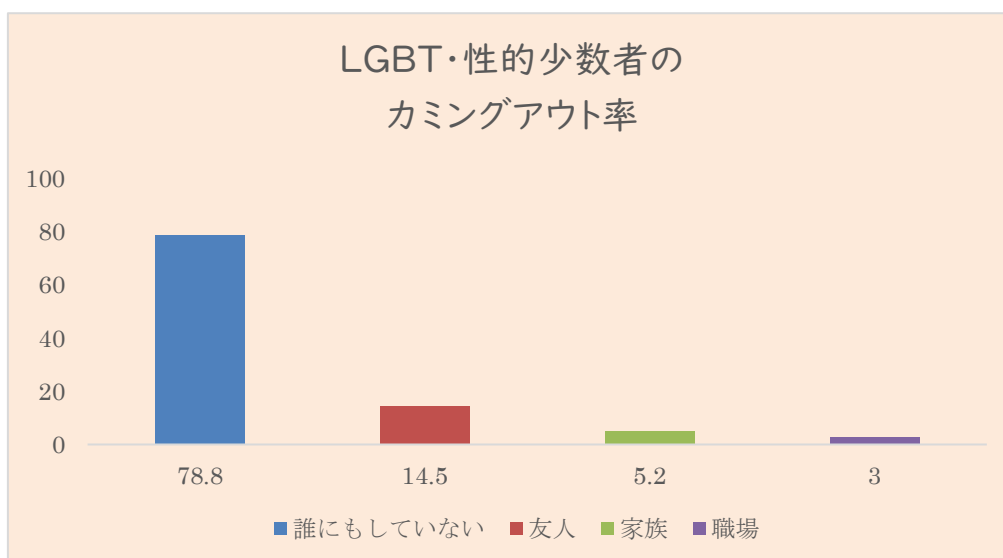
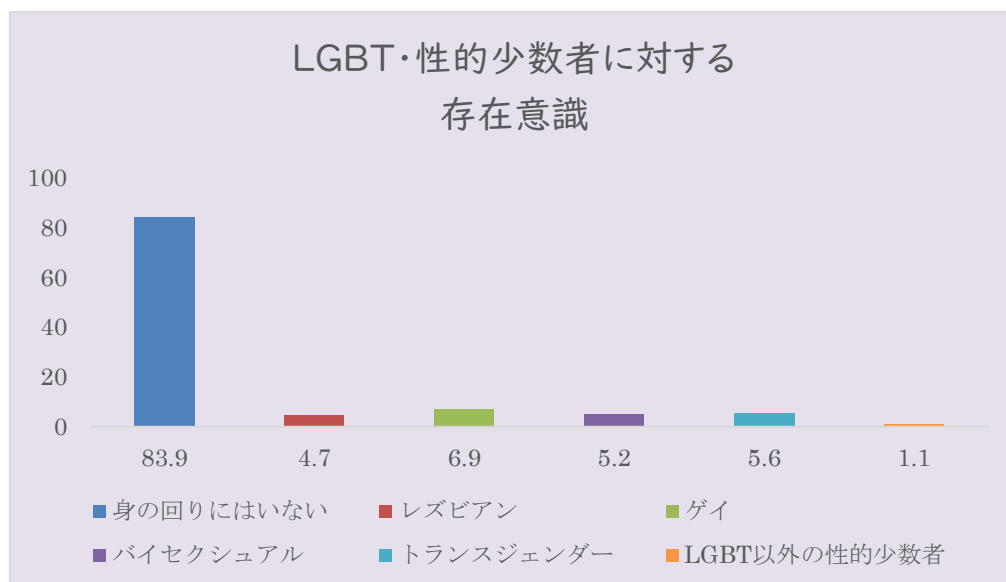
しかし、何に困っているのか、どんな支援を求めているのか等は当事者によって異なるため、「これが正しい」といった先入観を持たずに、相手の話をよく聞き、しっかりとコミュニケーションを取ることが大切です。また、実際に何か行動する際は、アウティングに繋がることのないよう十分気をつけましょう。



## Ⅱ. 当事者が抱えている困難を知る

性の多様性に関する調査については、人口を代表する形で行われたデータはないものの、企業等で様々な調査が行われています。各調査にばらつきはあるものの、3~10%の人がLGBTQ+などの当事者であるという結果が出ています(10%というのは、左利きの人やAB型の人の割合に近いと言われています)。

身近な存在であるにも関わらず、当事者が無理解や偏見を恐れ、周りに伝えることができないなどの理由から、その存在に気づきにくく、「特別」で「いないもの」とされてきました。自分の身近にもLGBTQ+当事者の方がいるかもしれない、言えなくて苦しんでいる人がいるかもしれない、ということ意識して行動するように心がけましょう。



(参考:LGBT 総合研究所調べ「LGBT 意識行動調査 2019」)

## 《当事者が日常生活で抱える困難事例》

場面	直面する困難
<p>子ども・教育</p> 	<p>小学校の教室内で、ホモやオカマという言葉が日常的に笑いの対象になっており、自分のセクシュアリティが知られたら生きていけないと思った。</p> <p>自認する性に従った行動を家族が許してくれず、「女っぽいぞ」と父から叩かれたり、「もっと男らしくしなさい」と母から怒鳴られるなど、虐待を受けた。</p>
<p>就労</p> 	<p>同性パートナーの存在を隠していたところ、「家族がない人は楽でいいから」と言われ、仕事を押し付けられ、長時間労働を強いられた。</p> <p>就職活動の際、結婚などの話題から性的指向や性自認をカミングアウトしたところ、面接を打ち切られた。</p>
<p>医療</p> 	<p>医療機関の受付で戸籍上の名前が呼ばれるため、受診しづらくなった。</p> <p>パートナーが入院したが、病室での付き添いや看護をさせてもらえなかった。</p>
<p>福祉</p> 	<p>高齢者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った。</p> <p>障害福祉施設の男女分けがはっきりしており、性別違和から安心して利用できなかった。</p>
<p>公共サービス・社会保障</p> 	<p>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った。</p> <p>同性パートナーと公営住宅への入居を申し込もうとしたが、同居親族に当たらないことを理由に拒否された。</p>

参考：「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」（「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対する法整備のための全国連合会」作成）

### Ⅲ. 様々な場面における配慮について考える

#### (1) 市民等への配慮

窓口には、日々、多くの市民の方々が手続きや相談等に来られます。その中で、LGBTQ+当事者は、心ない好奇の目でみられたり、必要以上のことを聞かれたりするかもしれない、といった不安を抱えて来庁されていることもあります。そのため、公務に従事する職員として、日頃から多様な性のあり方について理解を深める姿勢が求められます。

性のあり方は多様で、対応方法は1つではありません。市民等への対応を行う際は、相手の意向を汲みながらコミュニケーションをとることが大切です。

#### ①窓口・電話等での配慮

本人が提示した身分証明書等に記載された性別と、外見や声・服などから想定される性別が一致しない場合であっても、必要以上に見比べたり、聞き直したりしないよう配慮しましょう。

また、一連の手続きのため、他の窓口につなぐ必要がある場合は、事前に連携の必要性について本人に説明し、了解を得ましょう。さらに、共有する情報についても、同意があった内容のみ引き継ぐようにしましょう。

#### ～本人確認時のポイント～

##### ◆固定概念、先入観、偏見をもたない

→性のあり方が多様であることを理解し、外見や声質、服装などから性別を決めつけないようにしましょう。また、パートナーが必ずしも異性ではないということを念頭に置いて対応しましょう。

##### ◆性別での確認に固執しない

→生年月日や住所等の確認、本人の受け答え等を総合的に判断しましょう。

##### ◆周囲に知られないように配慮する

###### 【窓口の場合】

→呼び出す場合は、番号等が望ましいですが、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に配慮しましょう。

→書類の確認の際は、性別や氏名が周囲に分からないよう、書類等を指差し、「この書類で間違いありませんか」「こちらでよろしいですか」と尋ねるなど配慮しましょう。

###### 【電話の場合】

→性別が相手の周囲にいる方に聞こえない程度の声の大きさと話すなど配慮しましょう。



## ②性別欄の取扱い

各種申請書類や公的証明書類等の性別欄の必要性を点検し、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。どうしても性別の記載が必要と判断した場合でも、可能な限り、その必要性を記載することや、性別欄の記載を任意や自由記述式にするなど、書類の目的等に応じて配慮しましょう。

### ◆【参考】佐倉市の取組◆

・印鑑登録証明書の性別欄の削除（市民課）※令和元年7月1日～

・行政手続きにおける申請書等の性別欄の見直し（行政管理課）

→市が所管する全ての書類を点検し、計109件の見直しを実施。（削除104件、変更5件）

・国民健康保険証の性別表記の変更（健康保険課）

→戸籍上の性別を表面に記載することを希望しない場合、裏面の記載に変更することが可能。



## ③公共施設における配慮

トイレ・更衣室等の施設利用は、本人の自認する性に基づく利用に配慮しつつ、設備上の制約や、他の利用者との調整をどのように行うかなどについて、事前に検討しておく必要があります。

性別の区別のない「誰でもトイレ」等の施設の設置も有効ですが、その利用のみを強制し、利用者の性自認に基づいた施設の利用を認めないことは、不信感や不快感を与える恐れがあります。また、LGBTQ+当事者だけに利用を限定するような表示は、かえって当事者への配慮を欠くことになり得るので注意しましょう。対応可能な選択肢を丁寧に説明し、本人と一緒に対応策を検討するなど、真摯に対応することが大切です。

## ④災害時における配慮

災害時は、誰もが被災者となり、行政も特別な状況になるため、すべての要望に応えることは難しくなると考えられますが、当事者が一定数いることを念頭に置き、想定される課題を事前に整理しておくことが大切です。

### <避難所での困りごとの例>

想定される困難	必要な配慮
性自認に沿ったトイレや更衣室等の利用ができない	多目的トイレやパーテーション等を利用して、プライベートを確保できる空間を作ること。
性自認に配慮した物資の支給が受けられない (下着、洋服、生理用品、髭剃りなど)	本人のニーズをできるだけ尊重した物資支給が受けられるような配慮があること。(誰でも受け取りやすいような工夫をする)
避難所運営側を含めた周囲の理解不足、偏見	性的指向や性自認について理解を深めること。

## (2) 職場における配慮

誰もが働きやすいと感じる職場を実現するためには、あらゆる差別やいじめ、ハラスメントがない環境づくりが大切です。そのため、多様な性のあり方についても、職員一人ひとりが理解を深め、適切な配慮、考え方を身につけることが求められます。

### ① SOGI ハラスメント

性的指向や性自認に関連した、差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせを「SOGI ハラスメント」といいます。

労働施策総合推進法(\*)の改正により、令和2(2020)年6月から、地方自治体にも、パワーハラスメントの防止措置義務が課されることとなり、同法に基づく国の指針においては、SOGI ハラスメント、アウティングといった行為もパワーハラスメントにあたりと示されたところです。

いわゆる「ホモネタ」「レスネタ」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。自分が意図しなくても、何気ない言葉や態度が、当事者を傷つけるハラスメントになり得ることを意識して行動しましょう。

#### ◇差別的言動の具体例◇

アブノーマル、ホモ、レス、おかま、オネエ、あっち系、こっち系、男らしく、女らしく など

#### ◇不適切な言動の具体例◇

パートナーを異性と決めつけ、「結婚はしないの?」「子どもは作らないの?」など、性別規範を助長する発言をする。

### ② 採用・人事評価

職員等の採用や人事評価は、仕事の適性や職務上の能力で判断されるべきものであり、性的指向や性自認、性表現などを理由とした不当な扱いはしてはいけません。

採用面接を行う際も、性的指向や性自認など、職務上の能力と関係のないことについて、差別的言動や相手を傷つける行動をとらないよう、注意が必要です。

### ③ 安全衛生

職場での健康診断において、性自認に困難を抱えている人は、人前での衣服の着脱等を伴うことにより精神的苦痛を感じる場合があります。医師の診断書は、市が指定した実施機関に限定せず、職員が希望する医師によるものも認めるなど、診断書受付の拡大を検討する必要があります。

---

\*労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律

### (3) 子どもへの配慮

文部科学省は、平成 27(2015)年 4 月に「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」を通知しました。また、翌 28(2016)年には、「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)」を作成し、全ての小中高等学校等へ配布し、学校における適切な対応・配慮を促進しています。

実際に差別やいじめにあっていないなくても、性のあり方の違いに気づき、葛藤し、自尊感情が持てずに悩みを抱える子どももいます。そのため、教職員等(\*)は、多様な性のあり方への理解を深め、LGBTQ+当事者の子どもが一定数いることを前提に、適切に対応・配慮することが求められます。

#### ①教職員等の理解促進

性的指向や性自認に悩みを抱える子どもが安心して過ごせる、または相談できる環境づくりのためには、まずは、教職員一人ひとりが、多様な性のあり方について正しく理解し、状況に応じた適切な対応・配慮ができることが必要です。そのため、学習会や園内・校内研修を実施するなど、知識を深める機会を設けることが大切です。

#### ②人権教育の推進

子どもの発達段階に応じて、性的指向や性自認に関する偏見や差別意識の解消を図るための教育を推進することは、悩みや不安を抱える子どもに対する支援の強化に繋がります。

また、子どもが羞恥心やハラスメント・差別を恐れて教職員等に相談しにくいケースが想定されることから、年代に応じた関係書籍の配置や、相談窓口の案内掲示など、子どもが自分で性的指向や性自認に関する情報を得られる環境を作ることも大切です。

#### ◆【参考】佐倉市の取組◆

小学校では、保健の授業の「おとなの体になる準備」の領域において、ユニバーサルデザインについて触れており、中学校では、保健体育の授業で「思春期の心の変化への対応」、社会科の授業で「人権と共生社会」等の領域において多様な性について触れるなど、多様な生き方を尊重することを前提とした、性に関する指導を行っています。



\*本ハンドブックでは、小中高等学校に限らず、保育園、幼稚園、児童館など、子どもと接する機会が多いと考えられる全ての行政サービスに係る職員も含み「教職員等」と表記する。



### ③相談体制・支援体制の整備

子どもにとって重要なことは、悩みを相談できる場が身近に存在することです。特に、思春期には家族にも相談できないことがあるため、全ての教職員等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。

#### ～相談を受けた際のポイント～



##### ◆組織的に対応しましょう

→当事者の児童生徒を支援する際には、最初に相談を受けた者だけで抱え込むことなく、組織的に取り組みましょう。(例:学校内外にサポートチーム等を作る)

##### ◆プライバシーを尊重しましょう

→組織的な対応をとる場合、相談を受けた内容についての情報の共有は必須ですが、当事者の児童生徒の意向を十分に確認し、理解を得たうえで行うようにしましょう。(アウトティングに注意)

##### ◆画一的な対応をしないようにしましょう

→性的指向や性自認に対する子どもの思いの強さや受容の程度はそれぞれ異なり、成長に伴い変動するため、画一的な対応はせず、その時々の子どもの状況等に合わせて対応しましょう。

#### ◇コラム② 相談しやすい先生の6か条

自分の生活空間に1人でもアライ(LGBTに理解のある人)がいるだけで30%も希死念慮が下がるとの調査もあります(米・The Trevor Project 調査より)。相談しなかったとしても、「この先生だったら相談できそう」という先生が学校に1人いるだけで、その生徒は少し安心して学校に通うことができます。

##### 【「相談しやすい先生」の6か条】

- ①話を聞いてくれる先生
- ②LGBTを笑いの対象にしない先生
- ③「男性/女性だけじゃない」を知っている先生
- ④「異性愛者だけじゃない」を知っている先生
- ⑤「LGBTを知っている」「知りたいと思っている」を伝えてくれる先生
- ⑥多様性への理解が深い先生

※薬師実芳・笹原千奈未・古堂達也・小川奈津己(2017)

『LGBTってなんだろう?からだの性・こころの性・好きになる性』p.104 合同出版株式会社より

#### ④学校生活、施設利用における配慮

学校生活での各場面における支援として、以下のような取組が考えられます。学校のルールや設備上の制約などもあるため、当事者の子どもの意向が十分に反映できるとは限りませんが、具体的な対応を検討しましょう。その際は、当事者の子どもへの配慮と、他の子どもへの配慮との均衡を取りながら支援を進めることが大切です。

##### <文部科学省が示す学校における支援の事例>

項目	学校における支援の事例
服装	自認する性別の制服・衣服や、体操着の着用を認める
髪型	標準より長い髪型を一定の範囲で認める(戸籍上男性)
更衣室	保健室・多目的トイレ等の利用を認める
トイレ	職員トイレ・多目的トイレの利用を認める
呼称の工夫	校内文書(通知表を含む)を児童生徒が希望する呼称で記す 自認する性別として名簿上扱う
授業	体育又は保健体育において別メニューを設定する
水泳	上半身が隠れる水着の着用を認める(戸籍上男性) 補習として別日に実施、又はレポート提出で代替する
運動部の活動	自認する性別に係る活動への参加を認める
修学旅行等	1 人部屋の使用を認める 入浴時間をずらす

(参考:文部科学省「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)」)

この他にも、課外活動や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しょう。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)を検討するなどの対応が求められます。



## Ⅳ. 相談窓口(令和5年3月現在)

### (1) 佐倉市・県・国の相談窓口(いずれもLGBTの専門相談機関ではありません)

窓口名称	電話番号	相談日時等
女性のための相談 (電話・面談・要予約)	佐倉市男女平等参画推進センター 《ミウズ》 043-460-2580	毎週金曜日 午前10時～午後3時 ※第3金曜日は、午後3時～午後8時
法律・人権・行政相談 (面談・要予約)	佐倉市自治人権推進課 043-484-6128	毎月3回実施 《申込受付》 平日 午前8時30分～午後5時15分
みんなの人権110番 (電話・予約不要)	0570-003-110 (最寄りの法務局につながります。)	平日 午前8時30分～午後5時15分
男性のための総合相談 (電話・予約不要)	千葉県男女共同参画センター 043-308-3421	毎週火曜日・水曜日 午後4時～午後8時(祝日・年末年始を除く)

### (2) 民間の相談窓口

窓口名称	電話番号	相談日時等
よりそいホットライン (電話・予約不要)	0120-279-338 (セクシュアル・マイノリティ専門ラインは、音声ガイダンス『4』を押す)	24時間 365日対応
LGBTs 専門相談 (面談・要予約)	千葉県弁護士会 043-306-9873	担当弁護士と日程調整のうえ面談 《申込受付》 平日 午前10時～午後4時(午前11時30分～午後1時を除く)

多様な性のあり方を理解し行動するための  
職員（教職員含む）ハンドブック

令和5年3月

協力 ちば LGBTQ フレンズ

発行 佐倉市

編集 佐倉市市民部自治人権推進課

〒285-8501

千葉県佐倉市海隣寺町97番地

TEL 043-484-1948(直通)

FAX 043-484-1677