

性の多様性を理解し行動するための職員ガイドブック（案）

1 基礎知識を学ぶ

(1) 性を構成する4つの要素

一人ひとりの性のあり方（ジェンダーとセクシュアリティ）は、以下の4つの要素の組み合わせから成り立っているとされています。

身体の性 （身体的性別）	<p>性染色体、外性器、内性器、性ホルモンなど、身体的・生物学的な特徴と、その後の第二性徴をもとに身体が多様に発達をした状態の性別で、多くは戸籍に記載されている性別と一致しています。</p>
自認する性 （ジェンダーアイデンティティ （性自認）※）	<p>「自分の性別をどのように認識しているか（していないか）」ということ指します。多くの方は「身体の性」と一致していますが、どちらの性別でもないと感じる人や、分からないという人など、「身体の性」と「自認する性」が一致せず、自身の身体や他者からの性別の扱われ方に違和感（性別違和という）を持つ人たちもいます。</p>
惹かれる性 （性的指向※）	<p>「どの性別に恋愛や性愛の対象として惹かれるか（惹かれないか）」ということ指します。同性に惹かれる人、両性に惹かれる人、異性に惹かれる人、誰にも惹かれない人など、内実は多様です。多くの場合、思春期の頃に気づくといわれています。</p>
表現する性 （性別表現）	<p>服装、言葉づかい、振る舞い、仕草など「社会文化の中で自分の性別をどのように表現しているか」を指します。 当人は様々な環境要因や場面によってふさわしい表現と自分らしい表現を分けているため、必ずしもジェンダーアイデンティティ（性自認）と一致しているとは限りません。</p>

※ ジェンダーアイデンティティ（性自認）とは、自分の性別をどう認識しているか、していないかを指します。

※ 性的指向とは、性的欲求や恋愛感情がどの性別に向くか、向かないかを表します。

(2) LGBT

LGBT は、レズビアン (Lesbian) ・ゲイ (Gay) ・バイセクシュアル (Bisexual) ・トランスジェンダー (Transgender) の頭文字をとり組み合わせたもので、様々な性的指向 (惹かれる相手の性) やジェンダーアイデンティティ (自認する性) に関する少数派 (マイノリティ) の人たちの連帯を表す総称として使われている言葉です。なお、LGB は性的指向が、T はジェンダーアイデンティティ (性自認) がマイノリティの人たちを表します。

また、自身の性のあり方 (セクシュアリティ) が分からない人や定まっていない、または定めていない人などを指す「Q (クエスチョニングまたはクィア)」や、一言で定義することができない多様な性を意味する「+ (プラス)」を加えて、「LGBTQ」「LGBTQ+」といわれることもあります。

これ以降、このガイドブックではLGBTQと表記します。

<p>レズビアン 女性同性愛者</p> <p>Lesbian</p>	<p>ゲイ 男性同性愛者</p> <p>Gay</p>
<p>バイセクシュアル 同性、異性ともに性愛や 恋愛の対象となり得る人</p> <p>Bisexual</p>	<p>トランスジェンダー 出生時に割り当てられた性別とジェン ダーアイデンティティ(性自認)が異なる、 異なる性別を生きる人</p> <p>Transgender</p>
<p>クエスチョニング 自身の性のあり方が分からない、定ま っていない、または定めていない人</p> <p>Questioning</p>	<p>プラス ひとことで定義することが できない多様な性</p> <p>+ plus</p>

他にも、さまざまな性のあり方があります。

X-gender/Non-binary=エックスジェンダー/ノンバイナリー (ジェンダーアイデンティティ (性自認) が女性、男性のどちらにもあてはまらない人)

Asexual=アセクシュアル (いかなる他者にも性的欲求が向かない人)

Aromantic=アロマンティック (いかなる他者にも恋愛感情が向かない人)

Pansexual=パンセクシュアル(人を好きになるときに相手の性別や性のあり方を問わない人) など

性のあり方は多様であり、これらの用語だけですべてを網羅できるものではありません。性の多様性を知り、尊重することが大切です。

(3) SOGI

SOGIは、Sexual Orientation（性的指向）とGender Identity（ジェンダーアイデンティティ（性自認））の頭文字をとったもので、多数派・少数派を超えて、すべての人の性のあり方（セクシュアリティ）を人権として尊重する態度を示す用語として使われます。読み方は「ソジ」が一般的ですが、「ソギ」とも言います。性別表現（Gender Expression）の頭文字をとって、SOGIE（ソジイー）と言う場合もあります。

LGBTQ では、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル等の「性的指向」についてのマイノリティと、トランスジェンダーやノンバイナリー等の「ジェンダーアイデンティティ（性自認）」についてのマイノリティが混在しているため、「性的指向」と「ジェンダーアイデンティティ（性自認）」を誤って捉えてしまう方もいます。SOGIは、「恋愛感情や性的欲求がどの性別に向くか・向かないか」「自分の性をどう捉えているか」など「性的指向・ジェンダーアイデンティティ（性自認）」という概念（すべての人が持つ性の要素など）を表す言葉です。「身体性の性」と「自認する性」が一致し、異性に惹かれるという人も含めてすべての人が持っているものです。

(4) アライ

英語の「同盟、支援」を意味する「ally」を語源とする言葉です。LGBTQ など、性的マイノリティを理解し支援するという考え方、または、性的マイノリティを理解し支援している人々を指します。

(5) 性的少数者（性的マイノリティ）の割合と用語の認知度

東京都総務局人権部が令和3（2021）年10～11月に、20～69歳の東京都内在住・在勤・在学者を対象に行った調査では、7.7%（約13人に1人）の人が「自分は性的少数者である」と回答しています。学校で例えると、40人学級の中に3人程度いる可能性があるということになります。

また、LGBT という言葉の認知度は、90.8%となりましたが、「SOGI」は18.1%、「アライ」は11.0%となっており、LGBT 以外の言葉の認知度はいまだ低いことがわかりました。



(6) カミングアウト

カミングアウトとは、「自らの性のあり方を自覚し、それを他者に開示する（打ち明ける）」ことをいいます。

性の多様性に対する理解が不十分な環境においては、カミングアウトにより、更なる差別や偏見を受けてしまう可能性があります。また、家族や親族など、より近い関係にあるほど、LGBTQ 等であることに対して嫌悪感を持つ、というデータもあり、家族や親族に頼れないという状況もあります。したがって、カミングアウトすることは、本人が極めて困難な状況にあるということを理解する必要があります。

Point !

- ◆当事者があなたを信頼して、勇気を出して話していることを理解しましょう。
- ◆周囲の人々は肯定的に受け止めて対応することが望めます。
- ◆誰に伝えているか、誰に伝えて良いのかを教えてもらい、当事者が承諾していない人には話してはいけません。
- ◆当事者の承諾がない第三者との共有は、良かれと思っても「アウティング」につながることに注意する必要があります。
- ◆安易に「口止め」をすること（当事者が差別を受けることを心配して、自分以外には言わないよう伝えること）は、当事者にとっては自らの性のあり方や人格を否定されたと感じてしまう場合もあるので、注意する必要があります。

(7) アウティング

アウティングとは、「暴露する」という意味の動詞でもある「out」の動名詞形「outing」に由来し、「当事者の性のあり方を、本人の承諾がないまま第三者に暴露する」行為のことをいいます。本人のセンシティブな情報を他者に話すという行為に、善意か悪意かどうかは関係がなく、口頭で話すほか、SNS 等にも書き込む行為もアウティングにあたります。

アウティングは、その人の社会的居場所を失わせるなど深刻な影響をもたらす可能性があり、司法では、重大な人権侵害（人格権の侵害）であると判例で認められています。

Point !

- ◆アウティングは悪意によるものだけではありません。
- ◆「皆さん知らないと思うけど、この人はトランスジェンダーだから配慮してください」など、善意のつもりで発言したとしても、アウティングとなることもあります。LGBTQ などに関連するすべての発言は本人の承諾を得てから発言するなど、当事者への配慮、個人情報保護を徹底します。

2 職場における配慮や対応

(1) 性的指向・ジェンダーアイデンティティ（性自認）に関するハラスメント（SOGIハラ）について

平成 28（2016）年の男女雇用機会均等法の改正に伴い、事業者向けのいわゆる「セクハラ指針」に、多様な性的指向・ジェンダーアイデンティティ（性自認）の人々に対する性的・差別的な言動についてもセクシュアルハラスメントに該当することが明記されました。また、改正労働施策総合推進法（地方自治体においては令和 2（2020）年 6 月施行）において、パワーハラスメントの防止が義務付けられ、性的指向・ジェンダーアイデンティティ（性自認）に関する侮辱的な言動や、性的指向・ジェンダーアイデンティティ（性自認）、病歴や不妊治療など機微な個人情報について、本人の承諾なしに他の労働者に暴露すること（アウティング）が、パワーハラスメントに該当するとされました。

(2) 差別的言動の禁止

三鷹市では、『三鷹市職員の職場におけるハラスメントの防止等に関する規則』において、職員によるハラスメントの禁止が規定されています。

すべての職員が働きやすい職場を実現するためには、差別やいじめをはじめとするあらゆるハラスメントがない職場環境が必要です。性的指向・ジェンダーアイデンティティ（性自認）は一人ひとりの個性であり、不適切な言動は人権侵害につながることで、また、当事者である職員のほか、当事者の親族や友人がいる人にとっても、精神的苦痛となることに十分注意する必要があります。また、たとえハラスメントを意図していない言動であっても、当事者にとっては、ハラスメントになり得ることもあるので注意する必要があります。

Point !

- ◆「ホモ」「レズ」「おかま」「おなべ」「オネエ」などの歴史的に差別目的で使用されてきた用語は使用してはいけません。
- ◆「化粧した方が女らしいよ」「話し方が男らしくない」「彼氏（彼女）いないの？」「結婚した方がいいよ」「子どもはいるの？」など、一方的な価値観を強要するような発言や、異性愛を前提とした言動はしてはいけません。
- ◆職員に話しかけるときは、基本的にフルネームで呼ぶことは避けます。とくに希望がない限りは「くん」「ちゃん」などの呼び分けはせず、名札で使用している姓を「さん」付けて呼ぶ、希望する通称名で呼ぶようにします。

(3) 相談体制の整備

三鷹市では、『三鷹市職員の職場におけるハラスメントの防止等に関する規則』及び『三鷹市職員のハラスメントに係る苦情相談対応要綱』に基づき、ハラスメント苦情相談処理委員会等を設置するなど、ハラスメントに係る相談体制を整備しています。

Point!

- ◆職員が相談を受けた場合は、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、必要に応じて、当事者を相談機関等につなげたり、相談を受けた側が守秘義務のある相談機関に匿名で相談をするなど適切な対応に努めることが大切です。
- ◆カミングアウトや相談内容については、本人の承諾なく第三者（他の職員や上司を含む）に話してはいけません（アウティングにあたります。）。

(4) 設備利用に係る配慮

職場内の設備利用（更衣室やトイレなど）について、戸籍上の性別以外で施設利用の申出があった場合は、本人の意向を尊重した対応が望まれます。本人の意向を十分に踏まえる一方で、他の利用者・職員への配慮も必要であり、施設の現状や利用状況に応じて、個別に検討することが求められます。

例えばトイレ利用については、シスジェンダー、トランスジェンダーに関わらず社会生活上の性別のトイレを問題なく利用している人もいれば、多目的トイレの利用が不可欠な人もいます。本人の心情を尊重し、本人とよく話し合って対応を決めることが重要です。必要に応じて外部の LGBTQ に関わる相談機関や専門家への連携も行い、職場内だけでなく、第三者からの意見も踏まえたうえで決めることも重要です。また、周囲に対してジェンダーアイデンティティ（性自認）に配慮した利用を認めていることを周知し、理解を得ることが必要となります。

現在、トランスジェンダーの人に対する誤解が広まっていることから、他の利用者・職員からの懸念の声があった場合、思い込みや偏見に基づいていないかどうかを確認し、誤解がある場合はそれらを軽減する働きかけも必要です。

本人の意向を十分に踏まえつつ他の利用者との調整をどのように行うかなど、本人と一緒に対応策を検討し、真摯に対応しましょう。他の利用者・職員との調整が必要な場合、望まないカミングアウトや意図せぬアウティング、性別や見た目を理由とした差別につながらないよう、必ず本人の希望を確認しながら対応しましょう。

(5) 職員への意識啓発

LGBTQ や SOGI、アンコンシャスバイアスを正しく理解し、市民に信頼される職員へと育成するため、LGBTQ 等に関連する職員研修を実施しています。

(6) その他の配慮

その他にも、職場として、また一人の職員として、次のような場面で配慮が必要です。

Point!

- ◆採用、異動、昇任、職務内容などにおいて、性的指向・ジェンダーアイデンティティ（性自認）・性別表現を理由とした不当な扱いや不利益が生じないようにします。
- ◆職員の髪型や服装については、本人の心情を尊重しながら、「Mitaka 快適ピズ」などを踏まえて対応します。
- ◆健康診断において、受診場所や受診時間に配慮します。
- ◆宿泊を伴う出張等の場合は、部屋割りや入浴時間などに配慮します。
- ◆サービス、福利厚生など職員一人ひとりが制度を理解し、それぞれの状況に応じた休暇制度、手当及び給付金など、最大限利用されるように周知を図ります。

コラム①「職場で SOGI ハラを見かけたら？」

- ・「君、まだ結婚してないの？いい人紹介してあげる」と職場の上司に言われて以来、休憩や飲み会での雑談を避けがちになってしまっている。
- ・同性のパートナーと暮らしていることをなぜか上司が知っている。人事担当者にだけ、カミングアウトしたはずなのに…
- ・採用面接でトランスジェンダーであることをカミングアウトしたところ、「職員は受け入れると思うが、利用者はあまりよく思わないと思うから」と内定を断られた。
- ・LGBTQ 関連のニュースについて同僚たちがニヤニヤしながら話すのを聞いて、自分がアロマンティックであることは話せないな、と感じた。
- ・「あの窓口にいるやつは男なのか女なのか、どっちかはっきりしろ」と取引先の人に執拗に聞かれ、困っている。

これらは一般的に職場でよくあるエピソードです。職場における、SOGI に関するハラメントや、マイクロアグレッション(※)が起こることはいまだ少なくないといえます。

性的マイノリティを揶揄する言動は、言われた人が性的マイノリティ当事者であるかどうかに関わらず、相手に過度なプレッシャーを与える行為そのものが SOGI ハラメントに該当します。

対応例として、①見かけたらすぐに止める、②すぐに介入することが難しい場合はその場で話題を変え、言われている人に声をかける、③職場内研修で NG 対応例として取り上げ、職場内で意見を出し合う、④性的指向やジェンダーアイデンティティ（性自認）、性別情報を機微な個人情報として管理する、などが考えられます。

性的マイノリティを含むあらゆる人に働きやすい職場をつくるために、立場を超えて対等に協力し合えることや、心理的安全性の高いチームをめざしていくことが求められます。

※悪意や差別する意図のない、無意識のレベルで行われる小さな攻撃を指します。社会で周縁化された人が生涯にわたり何度も遭遇し続けることで心のエネルギーを使い果たし、精神的健康を害すなどの影響があるとされます。

3 市民に対する配慮や対応

(1) 窓口や電話での対応

性的指向やジェンダーアイデンティティ（性自認）は外見や声質では判断できません。LGBTQ 等の当事者の方は、「外見の性別と本人確認書類に書かれた性別が異なるため、本人確認で何か言われるかもしれない」「戸籍上の性別（名前）とジェンダーアイデンティティ（性自認）が一致しないため、下の名前を呼ばれるのが苦痛である」「差別や偏見による対応がされないか」など、不安や悩みがある可能性を理解し、すべての市民に対して、固定観念や先入観・偏見を持たずに対応する必要があります。

Point!

- ◆見た目や声質で性別を判断したり、パートナーが異性であること、すべての人が恋愛、結婚するものだというような決めつけをしてはいけません。
- ◆本人確認書類が提示された際に、記載された性別と見た目の性別が一致しない場合もあることを念頭に置いて対応します。
- ◆必要以上に書類と本人を見比べたり、聞き直したりしてはいけません。
- ◆書類の確認は、性別や氏名が周囲に伝わらないよう、書類の指差し等で確認します。
- ◆性別による本人確認に固執せず、氏名（苗字）や生年月日、住所等で確認します。
- ◆窓口等での呼び出しの際には、できるだけ整理番号等で対応します（氏名で呼ぶ場合は、苗字で呼ぶなどの配慮をします）。
- ◆他の窓口につなぐ場合は、共有して構わない情報の範囲を必ず本人に確認します。また、承諾を得たうえで、同意があった情報のみを共有するようにします。
- ◆市民対応の際に「奥さま」「ご主人さま」は男女の立場や状況を表し、適切な表現ではありません。「配偶者の方」「パートナーの方」など性別に中立的な表現を使用します。

(2) 申請書等の性別欄の取り扱い

法令によるものや、事務の性質上真に必要なもの（※）を除いて、申請書等の性別欄は原則として削除します。どうしても性別欄を設けることが必要な場合は、その必要性を説明できるようにするとともに、回答欄を自由記述にしたり、やむを得ず選択制とする場合も「それ以外」「回答しない」などの選択肢を設けます。

※ 事務の性質上必要があるものの例

- ・ 医療サービスの提供上、性別を把握する必要がある
- ・ 男女の置かれている状況を客観的に把握するため、統計上必要である

(記載例)

(例1) 女性・男性・回答しない・()
(例2) 性別() ・ 回答しない

(3) 施設利用における配慮

性的指向・ジェンダーアイデンティティ（性自認）は一人ひとりの個性であり、身体の性と自認する性が一致しないことから、男女別のトイレや更衣室の利用に不都合を感じていたり、施設そのものにアクセスできなかつたりする方もいます。利用者からジェンダーアイデンティティ（性自認）について申し出（カミングアウト等）があった場合は、施設案内（トイレや更衣室）をしたうえで、本人に利用する施設の希望等を確認するなど、本人のジェンダーアイデンティティ（性自認）に沿った対応を行う必要があります。また、他の利用者の心情にも配慮する必要があります。

Point!

- ◆ 設備利用について相談された際は、丁寧に対応可能な選択肢を説明し、実際の利用方法について当事者と調整します。
- ◆ 多目的トイレ等の利用は選択肢の一つですが、それだけに制限したり、それを無理に強制することは SOGI ハラとなる可能性があるため注意する必要があります。
- ◆ 施設管理を行う指定管理者や委託事業者等も同様の配慮ができるよう、理解を深めるための指導や周知を行う必要があります。

(4) 災害時における対応

災害発生時は、高齢者や障がい者、持病のある人、子ども、女性、外国籍市民等と同様、性的マイノリティへの配慮も念頭において、避難所等における支援を行っていく必要があります。

(配慮が必要な事例)

- 避難所等には、性別にかかわらずプライバシーに配慮した空間を作る。
- トイレや入浴施設の設置においては、個別配慮の相談ができることを周知するなど、あらゆる人が利用しやすいように工夫する。
- 救援物資の配布方法については、見た目などで安易に救援物資の内容を判断することなく、すべての人が受け取りやすいように工夫する。
- 避難所等で記入が必要となる名簿などの性別欄でも、医療サービスの提供など真に必要な場合は、自由記載や「回答しない」などの選択肢を設ける。
- 男女の配偶者や事実婚のパートナーと同じように、住民票上の性別が同性であるパートナーのことも家族として扱う。

コラム②「地域でよくある困りごと、アライのカミングアウト」

- ・同性カップルであることを理由に賃貸住宅への入居を断られた。
- ・福祉サービスを利用するなかで、恋愛対象が同性であることを支援者に打ち明けたところ「そういうことは話さない方がいい」と言われ、もう話すまいと思った。
- ・住民票や健康保険証の性別と、見た目が違うことで何度も本人確認されることがつらくて窓口や病院にアクセスしづらい。
- ・災害避難時、生理用ナプキンが必要になったが、トランスジェンダーであることを言いづらく利用できなかった。
- ・高齢者施設で「女みたいな格好をするな」と言われ続け、居場所がなくなった。

これらはよくある困りごとの一例です。子どもから高齢者まで、地域で暮らす人のなかに性的マイノリティ当事者は必ずいます。当事者のなかには障がいのある人や外国にルーツのある人もいます。どこにでも必ず存在していることを前提に、当事者がカミングアウトしても、していなくても安心して生活していけるよう、窓口や公共施設、病院や避難所等を含め、差別的取扱いのない、より安全でインクルーシブな環境を作っていくことが求められます。

当事者側がカミングアウトやSOSを出すだけでなく、アライ（理解者、支援者）側が味方であることを示すことで、安全な環境を作るきっかけになります。例えばアライの目印として、レインボーのフラッグやステッカーなどを窓口に置いたり、バッジ等を身に着けたりする（or パートナースhip宣誓制度のガイドブックなどを置く）ことで、ここなら安全かもしれない、この人にならいつか相談できるかもしれない等、さりげなく知ってもらおう工夫になり得ます。

4 児童・生徒への配慮や対応

学校においても、性の多様性に関する理解を進めるための教育・啓発等を行うとともに、性的マイノリティの児童・生徒等に適切な配慮をすることが求められています。性的マイノリティに対する理解不足や偏見等が、差別やいじめ等の要因になることもあります。児童・生徒に対しても、さまざまな場面において、児童・生徒に寄り添った配慮や対応を図るなど、人権尊重の視点をもって、「個」を尊重しながら接することが求められます。

(1) 教職員の理解促進

平成28(2016)年4月に文部科学省が作成した周知資料「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、性的マイノリティの児童・生徒に対する教職員の理解の促進や具体的な配慮などが示されました。

以下に掲げる事項を参考にしつつ、児童・生徒に寄り添った適切な配慮や対応を行う必要があります。

Point!

- ◆ 教職員自身が理解を深めるとともに、心ない言動を慎むことはもちろん、見た目の裏に潜む可能性を想像できる人権感覚を身に付けることが重要です。
- ◆ 教職員が性的マイノリティについての基本的な知識や、適切な理解・認識を深めるために、研修の機会を設けることが大切です。
(例) 当事者の体験談を聞く 図書や視聴覚教材、ポスター等を活用するなど
- ◆ 教職員として、悩みや不安を抱える児童・生徒のよき理解者となるよう努め、日頃から児童・生徒が相談しやすい環境を整えましょう。
- ◆ 授業等を通じて、性的マイノリティについて誰もが適切な理解・認識を深められるよう促進を図るとともに、いかなる理由でもいじめや差別を許さない適切な指導・人権教育等を推進することが重要です。

(2) 相談体制の整備

性的マイノリティの児童・生徒等が安心して学校生活を送れるようにするためには、当事者となる児童・生徒等の思いや悩みを丁寧に受け止め、相談や支援体制を整え対応していくことが重要となります。

Point!

- ◆ すべての教職員が児童・生徒からの思いや悩みを丁寧に受け止め、不用意な言葉で傷つけないように配慮することが大切です。
- ◆ 性的マイノリティの児童・生徒等は、学校生活のさまざまな場面で、他の児童・生徒等と異なる自分の性のあり方に対して共感を得られる経験をなかなか積むことができず、誰に相談していいかわからないまま生活している場合があります。学校は「相談してもいいんだよ」というメッセージを、あらゆる児童・生徒にあらかじめ伝えていく必要があります。
- ◆ 学校に味方がいることを可視化し、安心して相談できるための工夫として、例えば保健室や職員室などに虹色のグッズを置いたり、図書室や教室などに多様な性に関する本や絵本を置いたりすることなどが挙げられます。
- ◆ 相談を受けた場合は、当事者となる児童・生徒等に寄り添い丁寧に話を聞き、プライバシーの尊重を最優先するほか、アウティングのないように配慮します。
- ◆ 最初に相談を受けた者だけで抱え込むことなく、組織的に取り組むことが重要となります。児童・生徒等が可能な限り秘匿しておきたい場合があること等に留意しつつ、当事者である児童・生徒やその保護者に対し、情報を共有する意図を十分に説明・相談し、理解を得つつ、対応を進めることが大切です。
- ◆ 学校内での対応が難しい場合は、外部の相談機関や専門窓口を利用します。

(3) 学校生活での配慮や対応

学校生活においては、あらゆる場面で、学校のルールや設備上の制約などにより、性的マイノリティの児童・生徒等の意向に必ずしも応えられるとは限りません。その場合でも、当事者となる児童・生徒等の希望にできるだけ寄り添えるよう本人（状況や発達段階によってはその保護者）からの話をよく聴き、十分に話し合い、適切な配慮や対応を心がける必要があります。

また、学校においては、性的マイノリティの児童・生徒への配慮と、他の児童・生徒への配慮との均衡を取りながら支援を進めることが重要です。さらに、他の児童・生徒や保護者との情報の共有は、当事者である児童・生徒や保護者の意向などを踏まえ、個別の事情に応じて進める必要があります。

必要に応じて、相談機関と連携をするなど、学校内だけで問題を解決しようとしたり、担任だけで抱え込んだりしないようにすることも重要です。

全国の学校では学校生活での各場面における支援として以下に示すような取組が行われてきたところです。学校における性的マイノリティの児童・生徒への対応を行うに当たって参考としてください。

(対応事例)

服装	自認する性別の標準服・衣服や、体育着の着用を認める。
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表記する。 性別を区別せず、混合の名簿を使用する。
授業	男女共習授業を基本とする。 体育又は保健体育において別のメニューを設定する。
水泳	水着で性別を特定されないものの着用を認める。 補習として別日に実施、又はレポート提出で代替する。
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。
宿泊行事等	1人部屋の使用を認める。 入浴時間をずらす。

（参考「性同一障害に係る児童生徒に対するきめ細やかな対応の実施等について」
（平成27年4月30日文科科学省初等中等教育局児童生徒課長通知））

コラム③「学校でできること」

惹かれる性や自認する性について、学校でも家でも誰にも言えない、この先どう生きていけばいいかわからない、周囲にどのようにカミングアウトすればよいか悩んでいる、といった児童・生徒の声は全国的に後をたちません。

例えばトランスジェンダー当事者の場合、地域における学校生活のなかで戸籍上の性別をすでに他の児童・生徒に知られてしまっていることも多いため、勇気を出して対応を求めた場合、望まないカミングアウトをせざるを得なくなったり、葛藤や我慢を強いられてしまったりするなどして、不登校になりやすくなる現状もあります。

相談を受けた場合、サポートする教職員も一人で孤立しないよう、サポートチームを作り、その際に当事者をサポートする役、周囲に目を配る役の二手に分かれて環境調整を行っていくこと、必要に応じて相談機関と連携し対応すること等が考えられます。

また、当事者のサポートとともに、教職員や保護者向けに性の多様性に関するリーフレットを配布したり、講座を開催したりするなど、アライを増やしていく取り組みを並行して行っていくことも必要です。児童・生徒が安心して学校生活を送っていくためにも、当事者である教職員も安心して働ける環境をつくること、情報へのアクセスのしづらさから困りごとを抱える教職員や保護者が安心して適切な情報を取得できるよう、カミングアウトやアウトティングを含め、誰もが自分ごととして多様な性について知っていくことが重要です。



5 三鷹市パートナーシップ宣誓制度

三鷹市では、令和6年4月1日に施行された『人権を尊重するまち三鷹条例』の理念を踏まえ、『三鷹市パートナーシップ宣誓手続条例』を制定し、令和6（2024）年4月から「三鷹市パートナーシップ宣誓制度」の運用を開始しました。

(1) 目的

社会における差別や偏見に起因するパートナーシップ関係（※）にある方の生きづらさなど、生活上の支障を軽減するとともに、地域における理解促進につなげることで、誰もが尊重され自分らしく生きることができる地域社会を実現することを目的としています。

※ パートナーシップ関係とは

互いを人生のパートナーとして、日常生活において相互の合意のもと協力し、継続的な共同生活を行っている、または継続的な共同生活を行うことを約した、一方または双方が多様な性的指向またはジェンダーアイデンティティをもつ二人間の関係をいいます。

(2) 概要

この制度は、一方または双方が多様な性的指向またはジェンダーアイデンティティをもつお二人がパートナーシップ関係にあることを市長に対して宣誓を行い、市がその宣誓書を受理したことを証明する制度です。法律上の婚姻とは異なるため、宣誓をしても法律に基づく権利や義務は発生しませんが、三鷹市や東京都の一部の施策や事業に活用することができます。

(3) 対象者の要件

- ア 満18歳（成年）に達していること。
- イ 次のいずれかに該当すること。
 - (ア) パートナーの双方が市内に住所を有している。
 - (イ) パートナーの一方が市内に住所を有し、かつ、他の一方が3カ月以内に市内への転入を予定している。
 - (ウ) パートナーの双方が3カ月以内に市内への転入を予定している。
- ウ パートナーの双方がともに婚姻をしていないこと。
（届出をしていない事実上婚姻関係と同様の事情にある場合を含みます。）
- エ パートナーの双方が相手方であるパートナー以外の者とパートナーシップ関係にないこと。
- オ 民法第734条から第736条までの規定により婚姻をすることができない関係にないこと。ただし、パートナーシップ関係に基づき養子縁組をしていることにより当該関係に該当する場合を除きます。

(4) 交付する書類

パートナーシップの宣誓をされた方には、以下の書類を交付します。

- ア 三鷹市パートナーシップ宣誓受理証
宣誓をしたことを証明するもの（A4判）。
- イ 三鷹市パートナーシップ宣誓受理証カード
宣誓をしたことを証明するもの（携帯しやすいカードタイプ）

(5) 受理証等の活用

三鷹市パートナーシップ宣誓受理証や三鷹市パートナーシップ宣誓受理証カードを提示することで、三鷹市の行政サービス等での利用が可能になります。

(6) 東京都との連携

三鷹市と東京都は、互いに実施する取組を尊重し、相互に協力して取り組むことで、制度の利用者の利便性の向上や多様な性の理解の推進を図ることを目的として協定を締結しています。受理証等により相互活用ができる施策・事業は、東京都ホームページをご参照ください。

(7) その他

その他の詳細については、「三鷹市パートナーシップ宣誓制度 利用の手引き」で確認することができます。



6 相談窓口

◆ みたか SOGI 相談（性の多様性に関する相談）

【対面相談】

相談日時：毎月第3金曜日（祝日は除く）

午後5時30分から8時30分まで（1回50分以内）

相談場所：三鷹市女性交流室（相談室）

三鷹市下連雀三丁目30番12号 三鷹市中央通りタウンプラザ4階

（三鷹国際交流センター内）

利用方法：事前予約制（申込フォームまたは電話（0422-29-9032））

【電話相談】

相談日時：毎月第1金曜日（祝日は除く）

午後5時30分から8時30分まで（受付は午後8時20分まで）

（初回相談は45分程度、2回以降は30分程度）

利用方法：事前予約は不要です。相談実施時間帯（毎月第1金曜日 午後5時30分から午後8時20分まで）に、0422-29-9864までお電話ください。直接、相談員に繋がります。

◆ Tokyo LGBT 相談 専門電話相談

電話：050-3647-1448

受付時間：火曜日・金曜日 午後6時～10時（祝日・年末年始除く）

◆ Tokyo LGBT 相談 専門LINE相談

LINE公式アカウント名：LGBT相談@東京

受付時間：月曜日・水曜日・木曜日 午後5時～10時（祝日・年末年始除く）

受付は午後9時30分まで

7 参考文献

- ◇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（第2版）
[一般社団法人社会的包摂サポートセンター（平成28（2016）年）]
- ◇生徒指導提要[文部科学省（令和4（2022）年4月）]
- ◇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）[文部科学省（平成28（2016）年4月）]