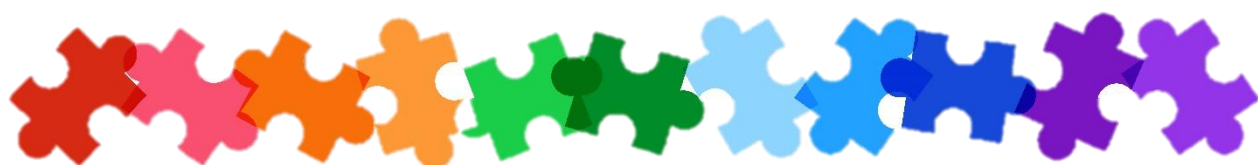


性の多様性を理解し行動するための
職員ガイドブック



令和8（2026）年〇月
三鷹市

目次

1 基礎知識を学ぶ	1
(1) 性を構成する4つの要素.....	1
(2) LGBT.....	2
(3) SOGI.....	3
(4) アライ.....	3
(5) 性的少数者（性的マイノリティ）の割合と用語の認知度.....	3
(6) カミングアウト.....	4
(7) アウティング.....	4
2 職場における配慮や対応	5
(1) SOGIハラ.....	5
(2) 意識啓発.....	6
(3) 職場としての対応.....	6
(4) 相談体制.....	7
3 市民に対する配慮や対応	10
(1) 窓口や電話での対応.....	10
(2) 申請書等の性別欄.....	11
(3) 施設利用における配慮.....	12
(4) 災害時における対応.....	13
4 児童・生徒への配慮や対応	15
(1) 教職員の理解促進.....	15
(2) 相談体制の整備.....	16
(3) 学校生活での配慮や対応.....	17
5 三鷹市パートナーシップ宣誓制度	19
(1) 目的.....	19
(2) 宣誓によりできること.....	19
(3) 対象者の要件.....	20
(4) 交付する書類.....	20
(5) 窓口等対応時の注意点.....	21
6 相談窓口	22
7 参考文献	22
8 関連法規等	23
(1) 三鷹市.....	23
(2) 国.....	23
(3) 東京都.....	24

はじめに

性別に関わらず、一人ひとりが個人として尊重され、個性と能力が十分に発揮できる地域社会の実現は、誰もが暮らしやすいまちづくりの重要な目標です。

国際連合が掲げる「SDGs」においても世界が取り組む課題として「ジェンダー平等」を掲げています。また、令和5（2023）年6月には「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（LGBT理解増進法）」が施行され、多様な性に関する理解促進のための施策が、地方公共団体の努力義務として盛り込まれました。

三鷹市においても、人権を尊重するまちづくりの上位規範として、理念や方向性等を定めた「人権を尊重するまち三鷹条例」を令和6（2024）年4月に施行しました。また、この条例の理念に基づき「三鷹市パートナーシップ宣誓手続条例」を制定し、パートナーシップ関係にある方々の生きづらさや偏見の軽減、地域での理解促進に取り組んでいます。

性のあり方は、性的マイノリティの方々に限らず、全ての人に関わりのあることであり、性の多様性が尊重され、誰もが自分らしく生きることができる社会を実現していくことが求められます。しかし、性的マイノリティについて十分に理解が進んでいる状況とはいえず、当事者の中にはさまざまな生きづらさや孤独感を感じている人もいます。

三鷹市職員として、性的マイノリティの方々の現況や直面する課題について、十分に理解し、一人ひとりの人権を尊重した考え方や行動をとるために、このガイドブックを活用してください。

なお、このガイドブックは、作成時点の社会状況や情報をもとに作成しており、今後の社会情勢や制度の変化に伴い、必要に応じて見直しや改訂を行っていきます。

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。

自認する性 (ジェンダーアイ デンティティ(性 自認))	「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。多くの人は「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。
表現する性 (性表現)	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。
惹かれる性 (性的指向)	「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。性的指向に気づく時期は人によって異なり、思春期に気づく人もいれば、成人後に気づく人もいます。
身体の性 (身体的性別)	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。

(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) 、それぞれの頭文字を組み合わせたもので、様々な性的指向やジェンダーアイデンティティ (性自認) 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、又は定めていない人などを指す「Q (クエスチョニング又はクィア)」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。

なお、「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。

レズビアン 女性同性愛者 L esbian	ゲイ 男性同性愛者 G ay
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 B isexual	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)が異なる性別を生きる人 T ransgender
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、又は定めていない人 Q uestioning	プラス ひとことで定義することができない多様な性 + plus

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

なお、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) が一致している人は Cisgender=シスジェンダー、異性愛者は heterosexual=ヘテロセクシュアルと言います。

性のあり方は多様であり、これらの用語だけで全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、全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（全ての人が持つ性の要素など）を表す言葉です。「身体の性」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全ての人が持っているものです。

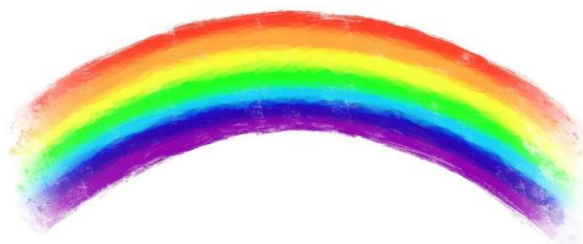
(4) アライ

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、又は、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 !

- ◆ 当事者は、あなたを信頼して、勇気を出して話しています。「話してくれてありがとう」など、まずは本人の思いを否定せず受け止めることが大切です。
- ◆ 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決して話してはいけません。
- ◆ 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、当事者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、著しい人権侵害（人格権又はプライバシー権等の侵害）であるとする裁判例もあります。

Point !

- ◆ アウティングは悪意によるものだけではありません。自分に何かできることはないかと、良かれと思って周りの人に話すことは、当事者の承諾がない限り「アウティング」になることに注意する必要があります。
- ◆ SOGI に関連することは、機微な個人情報です。手続きを進める際、次の窓口の担当職員への情報共有が必要な場合でも、必ず本人に確認し、同意を得てから伝えるようにし、個人情報の保護を徹底する必要があります。

2 職場における配慮や対応

全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、性的マイノリティ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。

(1) SOGIハラ

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のことを「SOGIハラ」と言います。当事者に対する言動だけではなく、LGBTQに対する差別や偏見に基づく言動や否定的な発言、女性らしさ、男性らしさを押し付ける言動等も SOGIハラに該当します。特に「アウティング」は、重大なハラスメントとして扱われます。

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、SOGIに関する性的・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（パワハラ防止指針）、SOGIに関する侮辱的な言動や、SOGIや病歴、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アウティングすることが、パワーハラスメントに該当するとされました。過去には、トランスジェンダーの社員に対する SOGIハラが労災と認定された事例もあります。

(SOGIハラの例)

- ・「あの人ってそっち系らしいよ」
- ・「なんで彼氏（彼女）いないの？」（異性愛者であることを前提とした発言）
- ・「女性なんだから気配りできないと」
- ・「男性なのに髪の毛が長いよね」
- ・「LGBTQの人はこの職場にはいないよね」

その他、本人の望まない性別で生活するよう強要すること、また性的指向やジェンダーアイデンティティ（性自認）を理由に業務から排除するなど SOGIハラに該当します。

Point!

- ◆ 「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。
- ◆ 名前から想定される性別と外見が異なるため、名前を呼ばれることに精神的苦痛を覚える人もいます。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しょう。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。同じ姓の職員がいる職場では、よく名前で呼んだり「女性の〇〇さん」など性別で区別することがありますが、本人の同意が確認できない場合は避け、本人と相談して対応するようにしましょう。

(2) 意識啓発

令和2（2020）年度からは、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をはじめとする多様な性に関する研修」を実施しています。性の多様性については、社会状況も年々変化し、情報のアップデートが重要であることから、4年に1回程度のサイクルで受講をお願いしています。

※ アンコンシャスバイアスとは、過去の経験や見聞きしたことから自然に培われて、誰もが持っている「無意識の思い込み」のことです。「男性が人前で泣くのはみっともない」「女性は心配りができる」といった、性別に関するものが多いと言われています。

自分のアンコンシャスバイアスに無自覚なまましていると、そこから生じた言動が知らず知らずのうちに相手を傷つけてしまうことがあります。

(3) 職場としての対応

全ての職員が働きやすい職場環境のためには、職員一人ひとりの意識だけではなく、職場としての対応が不可欠です。三鷹市では、次のような対応に努めていますが、出張時の対応など、各職場でも対応が求められる場合もあります。下記 Point を参考にしながら、それぞれの職場でも検討してみてください。

職員課や労働安全衛生課では、守秘義務を徹底したうえで、職員からの相談に対応しています。

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、市民や事業者の方に不快感を与えないことを大前提としつつ、本人の心情を尊重しながら、「Mitaka 快適ビズ」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をずらすなど配慮します。
- ◆ 服務、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。
- ◆ 戸籍上の性別以外で施設利用（更衣室やトイレなど）の申出があった場合は、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す。望まないカミングアウトや意図せぬアウティングにつながらないように、必ず本人の希望を確認しながら対応します。

(4) 相談体制

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（令和2年三鷹市規則第58号）」において、職員によるハラスメントの禁止を規定しているほか、職員に対する研修の実施等を定めています。また、「三鷹市職員のハラスメントに係る苦情相談対応要綱」において、職員がハラスメント被害を申し出た際のハラスメント苦情相談員（※）及びハラスメント委員会の設置や、相談者のプライバシー保護や職場で不利益を受けないよう適切に対応することを、任命権者へ義務付けています。苦情相談は、ハラスメントによる被害を受けた本人からのものに限らず、職場でのハラスメントに気づいた職員や、ハラスメント被害の相談を受けた職員からも出来るようになっていきます。

また、職場に関係する内容に限らず、ご自身や身近な人の性の多様性に関する相談窓口として、「みたか SOGI 相談（性の多様性に関する相談）」を設けています。みたか SOGI 相談は、専門の相談機関に所属する相談員が担当し、匿名又はニックネームで相談でき、職員の皆さんにもご利用いただけるようになっています。また、東京都等が実施する相談窓口もあります。詳細は p22 をご覧ください。

※ ハラスメント苦情相談員は、労働安全衛生課長、労働安全衛生課職員、平和人権課長、学識経験者、の4人が務めています。

相談される時は、まず労働安全衛生課へお問い合わせください。

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。
- ◆ カミングアウトされたことや相談内容については、アウトティングになるため、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。
※ 守秘義務の課されている相談窓口への相談は、アウトティングにはあたりません。

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。人事担当者だけに、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 に関するハラスメントや、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、相手が性的マイノリティの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ものであり、行為そのものが SOGI ハラに該当します。

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。

※ マイクロアグレッションとは、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。

【クレジット挿入予定】

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」「パートナーが異性であることを前提に説明されるのでは」など、不安や悩みを抱えながら窓口に来ている可能性を理解しましょう。

全ての市民に対して、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、全ての人が恋愛、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、聞き直したりすることは避けましょう。
- ◆ 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、職員への配慮も必要です。市民から折り返しの電話を受けた際など、最初から性別を尋ねるのではなく、お問い合わせの内容から確認するようにします。

(対応時の表現の一例)

- 夫、妻、ご主人さま、奥さま → 配偶者の方、パートナーの方
- お父さん、お母さん → 保護者の方、ご家族の方
- 息子さん、娘さん → お子さん

(2) 申請書等の性別欄

申請書等の各種様式で性別の記入を求めることは、トランスジェンダー等当事者にとっては精神的な負担や苦痛となる可能性があり、また、望まないカミングアウトの強制やアウティングにつながるおそれがあることを理解しておく必要があります。医療上必要となる場合や男女間の格差を改善するために現状把握が必要な場合など、性別情報がその業務に真に必要なか目的を明確にし、不要な情報は持たないようにしてください。

●基本的な考え方

業務上、真に必要な場合を除き、原則性別記載欄は設けないこととします。

業務上の必要性については、各所属において十分に精査のうえ判断することとします。その際、他の代替措置により対応可能かを総合的に判断するようにしてください。

なお、「必要な場合」とは、主に次のようなケースが想定されます（この他であっても、必要性が明確に説明できる場合は、この限りではありません。）。

- ・法令等で定められた様式の場合
- ・ジェンダー統計等のため必要がある場合
- ・医療上、収集する必要がある場合
- ・性別による配慮や対応を区別するために必要がある場合
- ・男女平等参画の観点から収集する必要がある場合

(記載欄の例)

例1	自由記述欄を設ける	性別（ ）
例2	「回答しない」欄を追加する(※)	男性・女性・回答しない・（ ）
例3	やむを得ず男女択一式にする場合は、補足説明を記載する	男性・女性 ※本設問は〇〇を目的としてお聞きするものであり、個人が特定されたり、第三者に提供されたりすることはありません。

※ 「男性」「女性」以外の選択肢として「その他」という表現を使用した場合、疎外感を与えてしまうおそれがあるため、注意が必要です。

欄の設け方に迷った場合は、平和人権課にご相談ください。

(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。

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、バリアフリートイレ等の性別を問わない施設の利用が不可欠な人もいます。本人の心情を尊重し、本人のジェンダーアイデンティティ（性自認）に沿った対応が必要です。あわせて、施設の制約上、他の利用者の心情にも配慮する必要もあります。

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、性別や外見を理由とした差別につながらないように、必ず本人の希望を確認しながら対応しましょう。

※ トランスジェンダーの人に対する誤解について

令和5（2023）年6月に国会で成立した「LGBT理解増進法」に記載されている「全ての国民が安心して生活できるよう留意する」という内容に対して、特にトランスジェンダー女性のトイレ・浴室利用を巡り「『女性だ』と言えば男性でも利用可能になる」「トランスジェンダーの人権が認められると女性の人権が脅かされる」といった誤解が広まりました。

実際は、法律は新たな権利を付与するものではなく、公衆浴場などでは身体的特徴に基づいた男女区分は維持され、施設管理者の判断に委ねられます。この誤解は、トランスジェンダー当事者への偏見や差別を煽る原因となり、当事者の多くが求めているのはトイレ問題ではなく、日常生活における差別の解消であることを理解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。
- ◆ 性別を問わない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。

(対応の一例)

(トイレ)

- 性別を問わないトイレ（バリアフリースイレ等）を案内する。
「どなたでも利用できます」などの表示をしておくことも、利用者の心理的なハードルを下げるすることができます。

(更衣室)

- 性別を問わない「家族更衣室」等を用意する。（元気創造プラザに設置済）
- 男女別の更衣室の中にカーテンやパーテーションで仕切りをつけたスペースを設ける、相談があれば空き部屋を利用してもらう等、状況に応じて可能な範囲で対応する。

(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、全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 パートナーシップ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。

【クレジット挿入予定】

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。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です。

「みたかSOG | 相談（性の多様性に関する相談）」は、児童・生徒はもちろん、教職員の皆さんも対象です。専門の相談窓口として、ぜひご利用ください。詳細は p22 をご覧ください。

Point !

- ◆ 全ての教職員が児童・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	性別を特定されない水着の着用を認める。 補習として別日に実施、又はレポート提出で代替する。
部活動	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（2015）年4月30日 文部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。

【クレジット挿入予定】



5 三鷹市パートナーシップ宣誓制度

パートナーシップ宣誓制度とは、法律上の婚姻関係にない同性カップルなどが、互いを人生のパートナーとして自治体に届け出ること、その関係を公的に認め、証明書を交付する制度です。

三鷹市では、令和6（2024）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

パートナーシップ関係にある方の生きづらさや差別、偏見など、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、一人ひとりの人権が尊重され、誰もが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、又は継続的な共同生活を行うことを約した、一方又は双方が多様な性的指向又はジェンダーアイデンティティ（性自認）をもつ二者間の関係をいいます。

自治体により対象とする範囲は様々で、いわゆる「事実婚」のパートナーも対象に含める自治体もありますが、三鷹市では上述の目的から、対象には含めていません。

●当事者が抱える生きづらさとは

- ・パートナー関係であることの証明を求められた際に、公的に証明・提示できるものが無い。
- ・パートナーが入院した際に「家族」として扱われず、面会を断られたり、手術する際も同意書を書くことができない。
- ・同性カップルであることを理由に、賃貸契約を拒否されたり、住宅ローンの共同名義が認められない。

(2) 宣誓によりできること

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。

また、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。これにより、三鷹市のパートナーシップ宣誓制度の利用で、東京都の制度も一部利用できるようになっています。

(活用できる施策の一例)

(三鷹市の事業・施策)

- ・市営・市民住宅の入居申込等（使用者の資格に含む）
- ・保育施設・学童保育所の入所手続等（保護者として対応可能）
- ・り災証明書（同居の親族と同様に代理申請可能）

(東京都の事業・施策)

- ・都民住宅の入所申込等
- ・軽費老人ホームの利用料（夫婦減額制度の適用対象） など

活用できる事業は他にもあります。また、内容は変更となる可能性もあります。所属部署に関する内容を確認されたい場合は、[三鷹市パートナーシップ宣誓制度](#)及び[東京都パートナーシップ宣誓制度](#)のホームページより、それぞれご確認ください。

各部署においても、既存事業や、新たな事業を開始する際に、パートナーシップ宣誓制度が適用できないか、ぜひ考えてみてください。追加できるかもしれない、という事業や制度があった場合は、担当課（平和人権課）へお問い合わせください。

(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。
行政サービスを利用する際は、これらを窓口で提示していただきます。

- 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) 窓口等対応時の注意点

パートナーシップ宣誓制度を利用する方が、他でもカミングアウトしているとは限りません。公的な制度を利用することで誰にでも公表しているものと誤解し、本人の同意なく情報を伝えることは、重大な人権侵害につながるアウトティング行為です。

各部署で受理証明書の提示を受けた場合には、次の点を必ず守ってください。

- ・サービス提供に当たり、情報をどの範囲（対象者や部署など）に共有するかを、証明書に記載されている方に事前に説明すること。
- ・本人の了承を得るまで、情報を第三者に伝えないこと

これらを徹底することで、本人の尊厳とプライバシーを守ることができます。

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7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（申込フォーム又は電話（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。

みたかSOGI相談は、三鷹市職員もご利用いただけます。
電話相談は申込不要（匿名）、対面相談もニックネームで申込可能です。
相談内容はカウンセラーより市担当者に共有されますが、個人が特定されることはありません。
対面相談の場所には、市の職員はおりませんので、安心してご利用ください。
[三鷹市 | みたか SOGI 相談（性の多様性に関する相談） \(mitaka.lg.jp\)](http://mitaka.lg.jp)

◆ 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 専門電話相談15 性的指向|東京都総務局人権部 じんけんのとびら](#)

◆ 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
[Tokyo LGBT 相談 専門LINE相談15 性的指向|東京都総務局人権部 じんけんのとびら](#)

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）]

8 関連法規等

(1) 三鷹市

■人権を尊重するまち三鷹条例（令和6（2024）年条例第4号）

人権を尊重するまちづくりの上位規範として、市政に関する理念や方向性、市、市民、事業者等の責務のほか、施策の基本となる事項を定めることにより、一人ひとりの人権が尊重され、誰もが暮らしやすいまちを実現することを目的とした条例（令和6（2024）年4月1日施行）。

[三鷹市 | 人権を尊重するまち三鷹条例 \(mitaka.lg.jp\)](https://mitaka.lg.jp/)

■三鷹市パートナーシップ宣誓手続条例（令和6（2024）年3月29日条例第5号）

『人権を尊重するまち三鷹条例』の理念を踏まえ、パートナーシップ関係にある方の生きづらさや差別、偏見など、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、一人ひとりの人権が尊重され、誰もが自分らしく生きることができる地域社会の実現をめざした条例（令和6（2024）年4月1日施行）。

[三鷹市 | 三鷹市パートナーシップ宣誓制度 \(mitaka.lg.jp\)](https://mitaka.lg.jp/)

(2) 国

■性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（LGBT理解増進法）（令和5（2023）年法律第68号）

性的指向及びジェンダーアイデンティティ（性自認）の多様性に関する国民の理解が必ずしも十分でない現状に鑑み、性的指向及びジェンダーアイデンティティ（性自認）の多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の推進に関し、基本理念を定めた法律。

（内閣府ホームページ）

<https://www8.cao.go.jp/rikaizoshin/index.html>

（文部科学省ホームページ「性的マイノリティに関する施策」）

https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/jinken/sankosiryu/1415166_0004.htm

■人事院規則 10-10（平成29（2017）年改正）

「性的指向・性自認に関する偏見に基づく言動」をハラスメント防止対象に明記。

国家公務員の勤務環境において、性的指向、ジェンダーアイデンティティ（性自認）に対する偏見に基づく言動がハラスメントとして防止対象に追加された。

■労働施策総合推進法（パワハラ防止法）（昭和41（1966）年法律第132号）

SOGIハラ・アウティングをパワハラとして扱い、企業に防止措置義務。さらに令和6（2024）年6月、国会で「SOGIハラ対策の拡充・強化」を求め、附帯決議が可決され、法に基づく指針に以下を明記するよう求められた。

- ・カミングアウトの禁止・強制はパワハラに該当しうる
- ・SOGIハラはカスタマーハラスメントにも該当する可能性

- 就活生への SOGI ハラ防止も必要
- アウティングの防止を徹底すること

(3) 東京都

■東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例 (平成 30 (2018) 年 10 月制定、令和 4 (2022) 年改正)

「いかなる種類の差別も許されない」というオリンピック憲章の人権理念を、都民に一層浸透させることを目的に制定された。

令和 4 (2022) 年、東京都パートナーシップ宣誓制度創設に伴い、LGBTQ 施策を強化する形で一部改正。東京都として初めて、性的指向・性自認に基づく不当な差別的取扱いの禁止を明文化した。

性の多様性を理解し行動するための
職員ガイドブック
令和8（2026）年〇月 初版

発行 三鷹市
三鷹市野崎1-1-1
作成 三鷹市企画部平和人権課
電話 0422-29-9032（直通）
内線 〇〇〇〇