



鎌ヶ谷市
性の多様性を尊重するためのガイドライン



令和7年2月

鎌ヶ谷市



目次

1	はじめに.....	2
2	性の権利は基本的人権.....	3
3	多様な性のあり方について理解を深めるために、知っておきたいこと.....	4
4	性的マイノリティの方が直面する様々な困難.....	6
5	市民等への対応.....	7
6	災害時における対応.....	12
7	子どもへの対応.....	13
8	職場での対応.....	16
9	相談窓口.....	18
10	参考資料.....	20

本ガイドラインは、以下の資料等を参考にして作成しております。

【参考(順不同)】

多様な性のあり方を知り、行動するための職員ガイドライン	茨城県 令和2年2月
性の多様性を尊重するための職員ガイドライン	長野県 2020年3月
性的マイノリティへの理解を深めるために	熊本県 2019年3月
多様な性のあり方を尊重するための職員ガイドライン	岩手県 令和3年2月
職員のための性自認及び性的指向に関するハンドブック	東京都 令和2年3月
LGBTを知りサポートするためのガイドライン	千葉市 令和3年3月
性の多様性に係る相談対応ハンドブック	埼玉県 令和5年3月
にじいろ防災ガイド	岩手レインボー・ネットワーク
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)	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(第3版)

1 はじめに

近年、LGBTQ+や性的マイノリティという言葉が社会に広く定着してきましたが、その一方で、人々の理解は十分に深まっておらず、当事者は偏見や差別が存在する中、生活する上で様々な困難を抱えています。

業務の遂行にあたっては、職員等関係者はハラスメントをしないという意識を持つだけでなく、今まで当然と考えられてきた認識や制度について、何が当事者にとって苦痛なのか、何が当事者に不利益をもたらしているのかをよく理解し、当事者に寄り添った対応をすることが必要です。

性のあり方は一人ひとり違います。その違いを尊重することは、性的マイノリティだけではなく、すべての方が生きやすい社会の実現につながり、第3次鎌ヶ谷市男女共同参画計画に掲げる基本理念「誰もが平等に尊重され、自分らしさを発揮し活躍できるまち鎌ヶ谷」の実現に向けた一歩となります。

このガイドラインでは、性の多様性や性的マイノリティについて、市職員として知っておくべき基礎的な知識や日常の業務における心構え、職場における留意事項等を掲載しています。

作成時点における社会状況や情報等に基づいており、今後、社会情勢や法制度等の変化に応じて、適宜見直していきます。

このガイドラインは市職員や教職員を対象として作成したのですが、医療機関や民間企業においても参考にし、取り組んでいただくことを想定しています。行政も関係団体等とともに、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。



2 性の権利は基本的人権

性的指向・性自認は、自分が何者であるか、どのような人を愛するのかという、一人ひとりの人生に深くかかわる、すべての人に共通する問題です。

憲法は国民に対しては幸福追求権(13条)や、法の下での平等(14条)を保障しています。

また、国では、「全ての国民が、その性的指向やジェンダーアイデンティティにかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものである」との基本理念に基づいて、令和5年6月にLGBT理解増進法が制定されました。

日本国憲法

第13条

すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。

第14条

すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会関係において、差別されない。

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)

第1条(目的)

この法律は、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、並びに国及び地方公共団体の役割等を明らかにするとともに、基本計画の策定その他の必要な事項を定めることにより、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性を受け入れる精神を涵養し、もって性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資することを目的とする。

3 多様な性のあり方について理解を深めるために、知っておきたいこと

性を構成する要素

性には様々な要素があり、その要素の組み合わせにより、多様なセクシュアリティ(性のあり方)があります。

以下の要素は、互いに独立しており、また「出生時の性」以外の要素は、きれいに2つのカテゴリーに分けられるものではなく、「性はグラデーション」と言われることもあります。

異性に恋愛感情を持ち、出生時の性と自認する性が一致しているというマジョリティの性に対し、それ以外の性のあり方はマイノリティの性と捉えられ、そうした性を生きる人のことを「性的マイノリティ」、「セクシュアル・マイノリティ」、「性的少数者」と呼ぶことがあります。

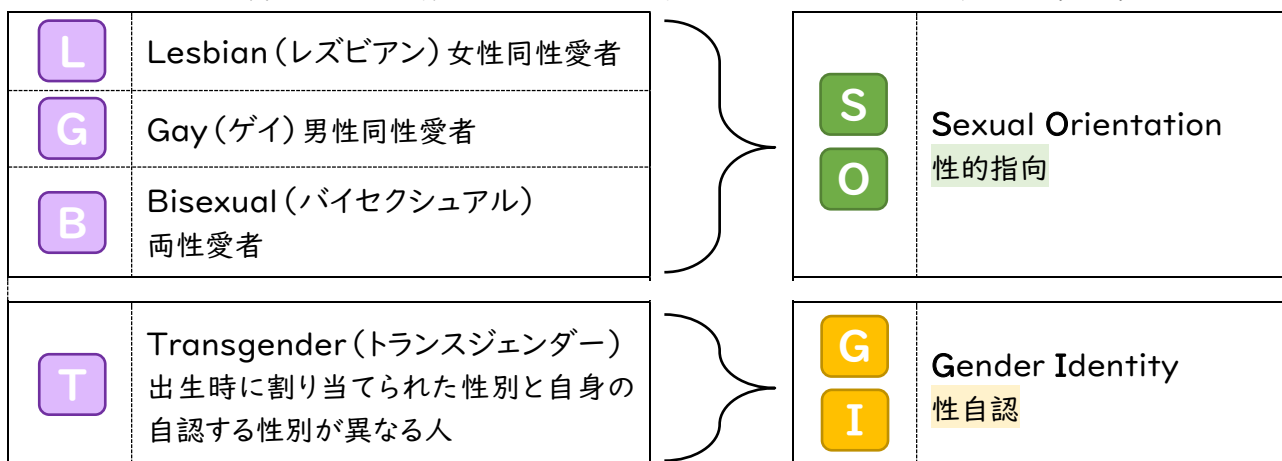
出生時の性	遺伝子、性ホルモン、性染色体、内性器、外性器などの生物学的な性、出生時に割り振られた性、戸籍の性
性的指向 好きになる性	好きになる相手の性、性愛の対象が誰(同性・異性・両性)に向くか
性自認 自認する性	自分が認識している性
性表現 表現する性	言葉遣いや振る舞い、服装などにおいて表現される「らしさ」のこと

LGBTQ+と SOGI (ソジ)

「LGBT」と「SOGI」は、性の多様性を表す際に使用される言葉です。

LGBT は、レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーの頭文字をとって組み合わせた言葉で、一般的に性的マイノリティの総称を指す言葉として使われています。なお、性的マイノリティは LGBT の方々だけではなく、その他にも多様な性があり、最近では、LGBT に加えて「自分の性のあり方がわからない、決めたくない」という Q(クエスチョニング、またはクィア)、さらに定義しきれない様々な性を表現するために「プラス(+)」記号を加えて LGBTQ+と表記され、各国で使用されています。

性的指向 (Sexual Orientation) と性自認 (Gender Identity) の頭文字をとり表現される SOGI は、すべての人が属する、性的指向・性自認の総称であり、性のあり方の概念を表す表現です。



注意が必要な言葉や概念(参考:LGBT 報道ガイドライン LGBT 法連合会 2019 年 3 月第 1 版)

「性」に関する言葉の中には、歴史的に侮辱的な意味合いで使われてきた言葉もあります。また、現状に合わない言葉もあり、使用する際には注意が必要です。

性転換手術	実態に合わないため、使わない方がよい。⇒性別適合手術
オカマ	いわゆる「女っぽい男」等を指す言葉だが、侮辱的なニュアンスが強い。
オナベ	いわゆる「男っぽい女」等を指す言葉だが、オカマ同様に侮辱的なニュアンスを含む。
おとこおんな	いわゆる「男っぽい女」等を指す言葉だが、オカマやオナベと同様に侮辱的なニュアンスを含む。
オネエ	女性的に振る舞う男性で、ゲイに限らない。
ニューハーフ	主に飲食店やショービジネス界で働くトランスジェンダー女性を指す。トランスジェンダー当事者の中には侮辱的と感じる人もいる。
レズ	レズビアン <small>の短縮形</small> だが、歴史的に侮辱的な意味合いで使われてきたため避けるべき言葉。
ホモ	ゲイを指すことが多い言葉だが、歴史的に侮辱的な意味合いで使われてきたため避けるべき言葉。

ただし、当事者の中には、上記の各用語をあえて使う人もいます。

また、時代や社会、文化によって使い方は変わることもあります。

性的マイノリティの割合

性的マイノリティの人口割合に関しては、民間企業によるインターネット調査や、行政による郵送調査の結果が公表されており、ややばらつきはあるものの、いずれの調査でも、一定程度の性的マイノリティがいることを示しています。

それぞれ調査方法や調査対象、集計する対象が異なるため、単純な割合の比較はできませんが、あなたが日々接する方々の中にも当事者がいると考えて行動しましょう。

調査機関	性的マイノリティの割合	
厚生労働省 国立社会保障・人口問題研究所 人口動向研究部 「働き方と暮らしの多様性と共生」研究チーム (2019年1月~2月 大阪市民 18歳~59歳 1万5千人)	ゲイ・レズビアン・同性愛者 0.7% バイセクシュアル・両性愛者 1.4% アセクシュアル・無性愛者 0.8% 決めたくない、決めていない 5.2% トランスジェンダー 0.7%	あわせると 約9%
株式会社 LGBT 総合研究所 (2019年4月~5月 全国 20代~60代 約42万人)	10%	
電通 LGBTQ+調査2023 (2023年6月 全国 20~59歳 5万7500人)	9.7%	

4 性的マイノリティの方が直面する様々な困難

性的マイノリティの当事者の中には、カミングアウトすると周囲の人から嫌がられたり、避けられたりするのではないかと恐れ、誰にも相談できなかつたり、家族にも自分が性的マイノリティであることを隠して暮らしていたりする場合があります。こうした状況は、若年層から高齢世代まで年代を問わず見られることです。

また、性的マイノリティの当事者は、日常生活の様々な場面において、周囲の無理解によって、本来の自分らしく生きることを制限され、困っている場合があります。それは行政サービスを受ける場面でも同様です。

「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(第3版)」から抜粋

【学校】
<ul style="list-style-type: none">・学校で「男のくせに」「気持ち悪い」「ホモ」「おかま」「レズ」などと侮辱的な言葉を投げかけられ、自尊感情が深く傷つけられた。・男女で分けた授業や種目、体育祭、部活動において、性自認と戸籍性の不一致のために自分のやりたいことを選択できなかった。
【就職活動】
<ul style="list-style-type: none">・性的指向や性自認を理由に、解雇や内定取り消しをされたり、辞職を強要された。
【いじめ・ハラスメント・無理解】
<ul style="list-style-type: none">・営業職を希望していたが、「オカマっぽい人に営業はやらせられない」と言われ、業務内容を制限された。・法律上の結婚ができない／していないため、結婚をすすめられたり、結婚や出産をしていないと一人前ではないような話をされる。
【医療】
<ul style="list-style-type: none">・認知症や意識不明状態のパートナーについて、外科手術が必要となったが、法律上の親族の同意が必要だと言われ、スムーズに治療を受けることができなかった。・産婦人科や泌尿器科の医師に性的指向を打ち明けたところ、「そんな不道德な生き方はよくない」と説教され、深く傷ついた。
【福祉】
<ul style="list-style-type: none">・高齢者向けの施設において、男女分けて施設が運営されているため、性別違和をかかえる当事者の意向を伝えても考慮されず、戸籍の性で分類され、精神的な負担が大きかった。・同性からの性被害を訴える場がない。
【公共サービス・社会保障・被災者支援】
<ul style="list-style-type: none">・マイナンバーカードの表面に性別が記載されているため、本人確認等に支障をきたしたり、外見との違いから差別を受ける不安がある。・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、確認できなかった。

5 市民等への対応

性のあり方は多様です。性のあり方について偏見や誤解を持っていないか、先入観に基づいた言動をしていないか、自分自身を見つめ直してみましょう。

性的指向や性自認などについて揶揄するようなことをしない、外見や行動、属性で性別を決めつけないなど、性のあり方が多様であることに配慮した言動をしましょう。

性的指向や性自認などを話題にして、面白おかしく話されることなどで、周囲の知らないところで傷ついている人がいるかもしれません。配慮のない言動は、本人だけでなく、家族・親戚・友人・パートナーの中に当事者がいる人にとっても、精神的苦痛であることを認識しましょう。

(1) 窓口や電話対応における配慮

性的マイノリティに関わらず、外見が必ずしも書類上（戸籍上）の性別に近いとは限りません。窓口等で本人確認書類として提示された書類の記載（写真、性別、氏名等）と本人の外見が一致しない場合でも、必要以上に何度も本人と書類を見比べたり、周囲の人に聞こえる声で確認したりすることはやめましょう。

【対応例】

- ・申請内容の確認や本人確認をする場合は、性別や氏名がわからないように該当箇所を指さして「この内容で間違いありませんか」とお聞きする。生年月日や住所等、他の方法で確認する。
- ・性別の記入をお願いする場合は、「戸籍上の性別でご記入いただいております」などと表現する。
- ・当事者から希望があれば、可能な範囲で、個室など、プライバシーが守られる場所で対応する。

窓口等でのフルネームでの呼び出しは、名前から想像される性別と外見が異なる場合に、周囲からの視線が苦痛になる場合があります。個人情報保護の観点からも、受付番号等によることが望ましいですが、名前を呼ぶ場合でも、性別が推測されないように姓により呼び出しを行います。

状況や業務に応じてどうしてもフルネームでの呼び出しが必要な場合（姓のみではとり間違いの可能性がある場合など）は、フルネームで呼ぶことに予め了解を取ったり、どのように呼ぶかを尋ねたりするなど、工夫しましょう。

【対応例】

- ・受付名簿や番号札、書類などに〔特記事項欄〕や〔フルネームでの呼び出しに不都合があるかを確認する欄〕を設ける。

家庭環境について尋ねる場合は様々な状況があることを念頭におきましょう。パートナーが異性であるとは限りません。男性同士、女性同士で子どもを育てている場合もあります。

【性別にかかわらずない表現の例】

・性別や関係性を決めつけるような表現は避け、相手の言い方を繰り返すなどの表現を心がける。

(例)

夫・妻、旦那さん、奥さん	⇒ 「配偶者」、「パートナー」、「お連れ合い」
お母さん、お父さん	⇒ 「保護者」、「ご家族」
娘、息子	⇒ 「お子さん」
彼氏、彼女	⇒ 「恋人」、「パートナー」、「お相手」

性的マイノリティの方との電話対応時には、性別や、パートナーが同性であること等の個人情報、電話の周囲にいる人に気づかれないよう配慮しましょう。

【対応例】

- ・「～をお聞きしていいですか」、「～と理解してよろしいですか」、「答えにくいことは答えなくて結構です」などの言葉を用い、相手の意向を確認しながら会話を進める。
- ・声質や口調などで相手の性別を決めつけないようにする。

同性のパートナーを家族として取り扱ってほしいという要望には、法的な要件がある場合や第三者との調整が困難な場合等を除いて、業務の裁量の範囲内で、当事者に寄り添った対応ができるように努めましょう。

(2) 相談を受けた場合

窓口でのプライバシー確保に特に留意しましょう。声の大きさに配慮する、一部に筆談を交えるなど、できるだけ相手の意向に沿うことを基本に対応しましょう。

また、一連の手続きで他の窓口につなぐ場合は、何度も同じ確認をしないように工夫しましょう。

DVIは同性間でも起こり、子育て家庭の保護者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。

専門的な相談窓口を把握しておき、相談先を紹介できるようにしましょう。

(3) 他部署への引き継ぎ

性的マイノリティかどうか等については、本人の了承がなければ他部署へ引き継いではいけません。他部署への引き継ぎが必要な場合は、必ず本人の意向を聞き、了承を得るようにしましょう。

(4) 性別記載欄

男女二択の性別欄は、書類上の性別に違和感がある場合に困惑してしまう場合があります。申請書やアンケート等で、市の裁量により変更不可なもの（法令等に基づくものや国などの機関が様式の記載項目や記載方法を定めているもの等）以外で、性別情報が不要なものや他の書類で確認できるものは性別欄を削除し、性別情報が必要な場合においても、記載方法の見直しや、その必要性の説明を加えるなど、記入への抵抗感をなくす配慮ができないか検討しましょう。

【業務上性別情報が必要なものの例】

・統計上収集する必要があるもの

集計結果を公表したり、今後の事業等に活用している場合（調査研究やニーズ把握・利用動向把握などの統計的調査で収集する場合にも、性別による属性をクロス集計・分析等で実際に活用しているのか確認しましょう。なお、男女共同参画の観点からは、性別によるニーズの違い、おかれていた状況の違いや不平等について統計的に把握するために可能な限り男女別の統計データを把握し、分析することも重要です。）

・医療上、性別の情報を収集する必要があるもの

医療サービスの提供（検査や治療など）に用いる場合

・性別により配慮または対応を区別する必要があるもの

施策の実施にあたり、性別によって配慮や対応を区別する必要がある場合

・本人確認のため、性別の情報を収集する必要があるもの

本人確認の手続き上、戸籍上の性別情報を必要とする場合

やむを得ず性別情報が必要な場合は、下記のような性別記載方法を工夫しましょう。

【性別記載方法の例】

(1) 性別欄の選択肢を増やし、任意記入の旨を記載する。

性別〔 男性 ・ 女性 ・ その他 ・ 回答しない 〕
※該当に○を付けてください。（記入は任意です。）

性別〔 男性 ・ 女性 ・ （ ） 〕
※該当の□に✓を付けてください。（記入は任意です。）

(2) 自由記入とし、未記入も可とする。

性別〔 〕
※答えたくない方は記入不要です。

(3) その必要性を説明する。

自認する性を記入してください。
性別情報は今後の事業を検討する際の資料として使用します。

あなたの性別（出生時の戸籍・出生届の性別）を記入してください。
医療上、性別情報を把握する必要があります。

(5) 公共施設利用時の配慮

トイレや更衣室等の設備利用については、本人の意思を尊重した対応や、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。

性別による区別のないトイレや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。

【対応例】

・使用時間をずらしたり、別のスペースを確保する

(6) カミングアウトとアウトティング

カミングアウトとは、「これまで公にしていなかった性的指向や性自認、戸籍上の性別を本人が他人に伝えること」を意味するのに対し、アウトティングとは、「公にしていない性的指向や性自認、戸籍上の性別等を、他人が当事者本人の了解を得ずに暴露すること」をいいます。SNS に書き込むことなどもアウトティングにあたります。

アウトティングは重大な人権侵害であり、絶対にしてはいけません。

当事者は相手を信頼してカミングアウトします。具体的に対応を求められた場合は、対応のために必要な人に伝えてよいか、又は当事者本人から伝えるか（既に伝えているか）を確認しましょう。対応を検討する時には、絶対にアウトティングにならないように十分注意しましょう。

当事者が信頼してカミングアウトした人以外には知られたくない場合もあります。対応を急ぐあまり良かれと思っても、他者に勝手に暴露するアウトティングはプライバシーの侵害であり、命の危険につながる場合があります。性的マイノリティに対する差別や偏見により、当事者と家族や同僚、友人との関係を阻害するおそれもあります。

【アウトティング事例Ⅰ】

法科大学院の男子学生が同級生にアウトティングされ事故死

平成 27 年 4 月、法科大学院に通う男子学生Aが、同じクラスの男子学生Bに対し、好意を抱いていることを告白した。

同年7月、BはAがゲイであることを複数の同級生が参加するLINEのグループで暴露した。それ以来Aは、Bと接すると動機や吐き気などの体調不良を来すようになった。Aは心療内科への通院や、大学への相談を行っていたが、同年 8 月に、大学構内の建物から転落し、死亡した。A の両親は、適切な対応を取らなかったとして大学に計約 8500 万円の損害賠償を求めた。判決で請求は棄却されたものの、裁判長はアウトティングについて「人格権ないしプライバシー権などを著しく侵害するものであり、許されない行為であることは明らか」と言及した。

【アウトティング事例2】

会社でアウトティング被害にあった方に初の労災認定

Aさんは、2019年5月に営業職として東京都豊島区にある保険代理店へ入社。Aさんは入社前から豊島区のパートナーシップ制度を利用し、同性パートナーと一緒に暮らしていた。入社面談の際、様々な事情から、上司にパートナーの名前を緊急連絡先として伝えざるをえなく、同性であることを問われたため、自分がゲイであることを伝えた。「他の人には言わないで」と伝え、業務上知る必要性の高い正社員にのみ自分のタイミングで伝えることを取り決めたにもかかわらず、後日、上司から「パートに、Aさんに同性のパートナーがいることを言った」と笑いながら告げられた。以降、上司との関係が悪化し、精神疾患の診断がなされ、長期の療養を余儀なくされた。

Aさんは2021年4月、アウトティングによる精神疾患の発症について国へ労災申請を行い、2022年4月、国はアウトティングの事実関係を認定し、労災の支給を決定した。

6 災害時における対応

性的指向や性自認が多様であることを常に念頭におき、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、性的指向や性自認は多様であり、秘匿したい方もいることを常に念頭におくことが大切です。避難所の運営にあたる場合には、性的マイノリティの方がいるということを念頭において、当事者等の意見を踏まえた対応が求められます。

【災害の段階ごとの困りごとと対応策】（「岩手レインボー・ネットワーク にじいる防災ガイド」から抜粋）

	困りごと	対応策
発生直後・避難期	避難所で記入を求められた名簿に性別を選択する欄があり、戸籍の性別を書くべきか性自認を書いてよいのか考えてしまう。選択欄は精神的に苦痛。	避難した順に一覧に記入するのではなく、個別に記入できるように用意しておきましょう。性別欄は任意欄としたり、自由記述欄にしましょう。
	避難所でも性自認に従って生活したい。同性パートナーと逃げて来た。プライバシーが保たれるのか心配。	セクシャルマイノリティに限らず、被災者にとってプライバシーが守られる環境は避難生活での安心につながります。間仕切りを用意しましょう。
	生理用品、下着、ヒゲソリなど、男女別の物資を受け取りにくい。性自認や性表現（見た目）にそった物資をもらいにいったら不審がられた。	性自認や性別表現と公的身分証や身体の性が異なる人もいます。まずはそのことを知ってください。周囲に人がいる中で物資を受け取りにくい人に配慮して、ボランティアや相談の専門家などを通じて個別に届けられるような仕組みを検討しましょう。
	男女別に設置されたトイレ、更衣室、入浴施設は使えない。	男女別のトイレのほか、だれもが使えるユニバーサルトイレも設置しましょう。更衣室や入浴施設は、ひとりずつ使える時間帯を設けるなどしましょう。
	性自認ではなく、身体の性や戸籍の名前で呼ばれることが苦痛。	その人が呼ばれたい名前や、どのように対応されることを希望しているかにできるだけそってください。
	相談したいけれど、自分が「セクシュアルマイノリティ」であることを理解したうえで相談にのってもらえるか不安。トランスジェンダー女性だが、女性相談を利用してよいか分からない。	相談サービスについて知らせるチラシの中で「セクシュアルマイノリティ」の相談も歓迎する旨を書き込むと、相談しやすくなります。 また、トランスジェンダー女性は女性なので、女性相談での相談を歓迎してください。
復旧・復興期	仮設住宅や災害公営住宅の入居要件に「世帯」と書かれている。同性パートナーと暮らせるのか不安。	応急仮設住宅の設置は災害救助法に基づいて厚生労働省の指示により都道府県知事が定めますが、具体的な入居条件は各市町村が地域の実情に応じて決める場合もあります。県や市町村レベルにおいて、同性カップルと一緒に暮らせるようふだんから制度設計をしておく必要があります。
	仮設住宅等に申し込む際、性自認や性別表現と戸籍の性別が異なることを説明するのが精神的に負担。	申し込みに来た人の性自認を尊重した対応をしてください。

7 子どもへの対応

教育現場等や施設等において男女別を前提とした仕組みが続いてきましたが、多様な性的指向・性自認を念頭に、柔軟な対応も進みつつあります。子どもに関わる場においては、その場に当事者がいて当然と考え、子ども一人ひとりに向き合い、対応することが大切です。

性的マイノリティの子どもの直面する困難例

特徴	主な対応
当事者として模範となる人がいないため、不安を抱えることがある。	性的マイノリティに関するポスターの掲示、資料の配布、関連書籍の設置等を行うことで、他にも当事者がいることを気づかせてあげましょう。
「みんなと違う」ことで、いじめを受ける場合がある。	差別的な言葉やいじめに対して、しっかりと注意をしましょう。 子どもは大人の言動を観察しているので、大人自身が性の多様性に関して理解を深めるとともに、教職員は、普段から授業や日常会話の中で性の多様性を肯定的に発信しましょう。
大人にカミングアウトや相談ができない。 自己肯定感が低いことや、親への罪悪感がある場合もある。	大人は、子どもの行動に注目し、子どもの悩みに寄り添いましょう。悩んでいる子どもには「あなたはあなたのままで良い」と伝えましょう。 無理にカミングアウトさせる必要はありません。ただし、子どもがカミングアウトしたいとき、相談したいときに安心して相談できる環境づくりは必要です。 相談時のプライバシーの確保や、ポスターの掲示、資料の配布、関連書籍の設置等、相談環境づくりに努めましょう。
男女別の制度や対応に直面することが多い。	男だから、女だからという職員自身の性別役割分担意識をなくすことが重要です。その上で、男女による違いのある校則・制度や対応等について、本当に男女別にする必要があるのか見直しましょう。改善する場合は、組織全体で認識を共有しましょう。

以上の対応を意識した上で、子ども一人ひとりの悩みごとは異なるため、画一的な取り組みではなく、発達段階や、本人の希望に応じた対応が必要です。

「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(平成27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)」から抜粋

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) 補修として別日に実施、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

なお、文部科学省は「医療機関を受診して性同一性障害の診断がなされない場合であっても、児童生徒の悩みや不安に寄り添い支援する観点から、医療機関との相談の状況、児童生徒や保護者の意向等を踏まえつつ、支援を行うことは可能である」としています。

「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)(平成28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)」から抜粋

Q 対応以前の問題として、学校として性同一性障害に係る児童生徒をどのように把握すれば良いのでしょうか。学校としてアンケート調査などを行い積極的に把握すべきなのでしょうか。

A 性同一性障害に係る児童生徒やその保護者は、性自認等について、他の児童生徒だけでなく、教職員に対しても秘匿しておきたい場合があります。また、自ら明らかにする準備が整っていない児童生徒に対し、一方的な調査や確認が行われると、当該児童生徒は自分の尊厳が侵害されている印象をもつおそれもあります。

このようなことを踏まえ、教育上の配慮の観点からは、申出がない状況で具体的な調査を行う必要はないと考えられます。学校においては、教職員が正しい知識を持ち、日頃より児童生徒が相談しやすい環境を整えていくことが望まれます。

Q 他の児童生徒に対し、秘匿しながら対応している事例はありますか。

A 平成26年の文部科学省の調査では、約6割の生徒が他の児童生徒や保護者に知らせておらず、その中には、秘匿したまま学校として可能な対応を進めている事例もありました。

なお、通知では、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等を踏まえ、個別の事情に応じて進める必要があるとしています。

Q 健康診断の実施に当たっては、どのような配慮が考えられますか。

A 通知は、「学校においては、性同一性障害に係る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あること」としています。

健康診断に当たっても、本人等の意向を踏まえた上で、養護教諭は学校医と相談しつつ個別に実施することが考えられます。

相談対応フローチャート

セクシュアリティに関する悩みを抱える児童生徒からの相談対応の基本は、「個別の事案に応じて当該児童生徒の心情に配慮すること」及び「当該児童生徒への配慮と他の児童生徒への配慮の均衡を取ること」です。

Q 児童生徒から性の多様性に関する相談を受けたときの対応は？

A 悩みや不安を抱える児童生徒に寄り添い、良き理解者となるよう以下のポイントに留意して対応しましょう。

- 否定、決めつけをせず、相談を肯定的に受容する。
- 何に困っているのか聞く。
- 誰に話しているのか、情報を共有してよいかを確認する。
- 当該児童生徒との対話を継続的に行う。
- 必要に応じて相談先などについて情報を提供する。



Q 相談を受けた教職員は、その内容を報告・共有すべきですか？

A 相談を受けた教職員は一人だけで抱え込まず、学校内で報告・共有しましょう。また、アウトティングをしてはいけません。

【ポイント1】

当該児童生徒の支援は、組織的に取り組むことが重要です。

⇒児童生徒が、相談をしてきた教職員以外の教職員に対して秘匿を求める場合も考えられます。児童生徒の意思は尊重しなければなりません。一方で、学校での効果的な対応のためには教職員間で情報共有が欠かせないことから、児童生徒やその保護者に対して、情報を共有する意図を十分に説明・相談し、理解を得る働きかけも必要です。

【ポイント2】

当該児童生徒のセクシュアリティについて第三者に共有する必要がある場合は、必ず当該児童生徒の了承を得てからにしましょう。

⇒アウトティングはプライバシーの侵害であり、命の危険につながる場合もあります。保護者が受容していない場合も考えられますので、保護者に相談する必要が生じた場合も、児童生徒の了承を得てから伝えましょう。



Q 支援のための組織づくりは、どのような考え方で行うとよいですか？

A 個別の事案に応じて、児童生徒の心情等に配慮した対応ができる体制を整えましょう。

Q 校内での情報共有等に当たって大切なことは何ですか？

A 当該児童生徒や保護者からの理解を得ることが大切です。

8 職場での対応

(1) 職場での言動

性的指向や性自認などは個人の尊厳に関わるものです。それらを揶揄する発言は、職場の雰囲気や和ませることはなく、差別的言動（ハラスメント）であることを認識しなければなりません。

差別的言動は人権侵害であること、また、当事者である職員だけでなく、当事者の親族や友人を持つ人にとっても、精神的苦痛となることを十分留意する必要があります。

なお、性的指向や性自認に関して行われる嫌がらせ、差別的言動のハラスメントを意味する言葉として、SOGI ハラ（「ソジハラ」や「ソギハラ」と読む）があります。

労働施策総合推進法	
職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の種類、該当すると考えられる例として、以下が明示されている。	
精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）	人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。
個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）	労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）【令和2年6月1日適用】
同指針内「職場におけるセクシュアルハラスメントの内容」から抜粋。 「なお、職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものである。また、被害を受けた者（以下「被害者」という。）の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となるものである。」

(2) 執務上必要な施設利用者等への配慮

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は、他の利用者への配慮との均衡を視野に入れながら、調整や話し合いを行いましょう。

宿泊を伴う出張や研修では、部屋割りや入浴時間をずらす等の対応を検討し、本人と相談しまししょう。

トランスジェンダーのトイレ使用制限、最高裁が違法判決
経済産業省に勤務するトランスジェンダーの職員が、勤務階から2階以上離れた女性トイレを使用す

るという制限の撤廃要求をしたが、応じなかった人事院の判定を、最高裁が違法とした。(令和5年7月11日 令和3年(行ヒ)第285号 抜粋)

職員は、自認する性と異なる男性用トイレを使用するか、執務階から離れた階の女性トイレなどを使用せざるを得ず、日常的に相応の不利益を受けていたといえる。職員は健康上の理由から性適合手術を受けていないものの、女性ホルモンの投与を受けるなどし、性衝動に基づく性暴力の可能性は低いと診断を受けている。また、女性の服装で執務し、2階以上離れた女性トイレを使用するようになったことでトラブルが生じたことはない。平成22年に、女性トイレ使用への意見を求めた説明会では数人の女性職員が違和感を抱いているように見えたが、それから判定に至るまでの4年10カ月間、職員の女性トイレ使用につき、特段の配慮をすべき他の職員がいるかの調査が改めて行われ、処遇見直しが検討されたこともうかがわれない。人事院の判断は、具体的な事情を踏まえず他の職員への配慮を過度に重視し、上告人の不利益を不当に軽視するもので、著しく妥当性を欠く。裁量権を逸脱し、または乱用したものとして違法だとした。

判決において、5人の裁判官全員が補足意見をつけ次のように述べた。

「可能な限り、施設管理者等が、女性職員やトランスジェンダー職員の両者の共棲を目指して、職員に対しても性的マイノリティの法益の尊重に理解を求める方向での対応と教育等を通じたプログラムを履践していくことを強く期待したい」、「トランスジェンダーの人々が、社会生活の様々な場面において自認する性にふさわしい扱いを求めることは、ごく自然かつ切実な欲求であり、それをどのように実現させていくかは、今や社会全体で議論されるべき課題といってよい」、「この種の問題は、多くの人々の理解抜きには落ち着いた良い解決は望めないものであり、社会全体で議論され、コンセンサスが形成されていくことが望まれる」

(3) プライバシーの保護の徹底

同僚等から性のあり方に関する相談を受けた職員は、本人の訴えを真摯に受け止めて、プライバシーに配慮するとともに、本人の許可なく絶対に他人に伝えてはいけません(アウトティングの禁止)。

本人の性のあり方について、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などが周りに知られることがないように徹底する必要があります。

(4) 採用時の対応

採用可否は、仕事の適性や執務上の能力で判断すべきものであり、性別や性のあり方による採否判定を行ってはいけません。

面接時には、外見容姿など、職務上の能力に関係ないことについて質問する等、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。

9 相談窓口

(参考:レインボー千葉の会「みんなに知ってもらいたい性の多様性」)

全国共通人権相談ダイヤル「みんなの人権110番」

様々な人権問題についての相談を受け付ける相談電話です。電話はおかけになった場所の最寄りの法務局・地方法務局につながります。

受付時間:平日午前8時30分から午後5時15分まで 電話番号 0570-003-110

URL



子どもと親のサポートセンター

千葉県教育委員会により設置された教育機関です。本人及び保護者、教職員に対し、相談活動を通して支援・援助を行っています。

受付時間:24時間対応 電話番号:0120-415-446(千葉県内のみフリーダイヤル)

※メール/FAX相談可(saposoudan@chiba-c.ed.jp/043-207-6041)

URL



総合労働相談コーナー(厚生労働省 千葉労働局)

LGBTQ やセクシュアルハラスメントなども含めた労働問題についてのご相談を面接又は電話でお受けしています。

受付時間:平日午前9時30分~午後5時

電話番号:千葉県内の各地域により異なります。下記からご確認ください。

URL



弁護士によるLGBTs専門相談

電話で予約して対面面談が可能です。千葉県弁護士会の専門知識のある方が対応します。

受付時間:平日午前10時~午後4時(午前11時30分~午後1時を除く)

電話番号:043-306-9873

URL



よりそいホットラインセクシュアルマイノリティ専門ライン

24 時間フリーダイヤルの相談窓口です。よりそいホットラインのセクシュアルマイノリティ専門ラインへのご相談は、音声ガイダンスから「4」を選択して下さるとつながります。

受付時間:24 時間対応 電話番号:0120-279-338

URL



レインボー千葉の会

レインボー千葉の会では相談窓口など、お困りごとがある方々に役立つ情報を集めています。掲載内容は随時更新していきます。

URL



その他

NPO 法人などの民間団体が行っている相談窓口もありますので、インターネット等でお調べください。

10 参考資料

性の多様性に関する資料として、以下も参考にしてください。

(1) 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

(2) 千葉県多様性が尊重され誰もが活躍できる社会の形成の推進に関する条例

(3) 鎌ヶ谷市パートナーシップ・ファミリーシップ届出制度に関する要綱

(4) セクシュアリティに関する用語

用語の解釈は多数存在するため、以下は意味合いの例として参照してください。

【用語集】（参考：LGBT報道ガイドライン LGBT法連合会2019年3月第1版）

アウトイング(Outing)	本人の性のあり方を、同意なく第三者に暴露してしまうこと。
アライ(Ally)	多様な性のあり方に理解のある非当事者で、支援者、応援者のこと。
アセクシュアル(Asexual)	他者に性的に興味関心を抱くことがない人。
アロマンティック (Aromantic)	恋愛感情を感じることはない人
エーエフエービー (AFAB、Assigned Female at birth)	出生時に割り当てられた性別が女性であること。 成長の過程で性別を認識したり表現したりするかどうかに関係なく、 ほぼすべての人に適用される。
エーエムエービー (AMAB、Assigned Male at birth)	出生時に割り当てられた性別が男性であること。 成長の過程で性別を認識したり表現したりするかどうかに関係なく、 ほぼすべての人に適用される。
エックスジェンダー(X- gender)	自認する性別が男女どちらでもない、どちらとも言い切れない人。あるいは いずれにも分類されたくない人。
エフティーエム(FtM、 Female to Male)	出生時に割り当てられた性別が女性で、自認する性別が男性である 人。トランス男性とも言う。
エムティーエフ(MtF、 Male to Female)	出生時に割り当てられた性別が男性で、自認する性別が女性である 人。トランス女性とも言う。
エルジービーティー (LGBT)	Lesbian(レズビアン)、Gay(ゲイ)、Bisexual(バイセクシュアル)、 Transgender(トランスジェンダー)の頭文字をとった言葉。性的マイノリテ ィの人たちを表す言葉として用いられることがある。
カミングアウト(Coming- out)	自らの性のあり方を自覚し、それを誰かに開示すること。
クエスチョニング (Questioning)	自らの性のあり方などについて特定の枠に属さない人、分からない人。 典型的な男性・女性ではないと感じる人。

クローゼット(Closeted、in the closet)	自らの性のあり方を自覚しているが、他の人に開示していない状態。押し入れに隠れている状態に例えて言う。
ゲイ(Gay)	性自認が男性で、性的指向が同性に向く人。男性同性愛者。
シスジェンダー(Cis Gender)	出生時の性別と性自認が一致し、それに沿って生きる人のこと。
性自認(Gender Identity)	自分の性別をどのように認識しているかを示す概念。俗に「心の性」と呼ばれることもある。
性的指向(Sexual Orientation)	恋愛や性的関心がどの対象の性別に向くか向かないかを示す概念。恋愛・性愛の関心が異性に向かう異性愛(ヘテロセクシュアル)、同性に向かう同性愛(ホモセクシュアル)、男女両方に向かう両性愛(バイセクシュアル)などがある。俗に「好きになる性」と呼ばれることもある。
性同一性障害(GID、Gender Identity Disorder)	性別違和のなかでも、特に精神神経医学的な診断基準を満たした人のこと。GID と略される。
生物学的な性(sex)	生物としてのヒトを「メス/オス」という2つのカテゴリーに分別する生物学的知見。
性分化疾患(DSDs、Disorders/Differences of Sex Development)	染色体、生殖腺もしくは解剖学的に性の発達が先天的に非定型的である状態を指す用語。 ※「Differences」を「Diverse」と表記する場合も見られる。
性別違和(Gender Dysphoria)	2013年に改訂された「精神障害診断の手引き第5版(DSM-5)」で、「性同一性障害」に代わって使用されている名称。出生時に割り当てられた性別と性自認の不一致を感じている状態を指す。性別違和そのものは精神疾患でないとされている。
性別適合手術(SRS、Sex Reassignment Surgery)	トランスジェンダーのうち、手術前の身体の性的特徴に対して強い違和感や嫌悪感を抱いている人に対し、内外性器の形状を性自認に合わせるために行う外科手術。
セクシュアリティ(Sexuality)	性のあり方の総称。
セクシュアル・マイノリティ(Sexual Minority)	性的少数者のこと。正常、規範的などとされている性のあり方周縁に位置する人々の総称。レズビアン、ゲイ、バイセクシュアルトランスジェンダーなどを含む。LGBTの人々を総称して使うことが多い。
ソジ(SOGI)	「性的指向(Sexual Orientation=SO)」と「性自認(Gender Identity=GI)」の略。
トランスジェンダー(Transgender)	出生時に割り当てられた性別とは異なる性を自認する人。
バイセクシュアル(Bisexual)	性的指向が男女どちらにも向く人。両性愛者。
ヘテロセクシュアル(Heterosexual)	性的指向が異性に向く人。異性愛者。
ホモセクシュアル(Homosexual)	性的指向が同性に向く人。ゲイは男性同性愛者、レズビアンは女性同性愛者。
レズビアン(Lesbian)	性自認が女性で、性的指向が同性に向く人。女性同性愛者。



鎌ヶ谷市
性の多様性を尊重するためのガイドライン
令和7年2月 初版発行

発行
鎌ヶ谷市 市民活動推進課 男女共同参画室
〒273-0195 千葉県鎌ヶ谷市新鎌ヶ谷二丁目6番1号
TEL: 047-445-1277 FAX: 047-445-1400
E-mail: danjyo@city.kamagaya.chiba.jp

やがて
故郷に
変わる街

鎌ヶ谷

