



「多様な性」への  
理解の促進と支援のための  
金沢市職員・教職員  
ハンドブック

令和2年3月

金沢市

金沢市教育委員会

# 目次

<b>I.はじめに</b> .....	<b>1</b>
<b>II. 性の多様性について</b> .....	<b>2</b>
1 性を構成する四要素	
2 LGBTとSOGI	
<b>III.市民への対応</b> .....	<b>6</b>
1 窓口や電話での対応	
2 性別記載の取扱い	
3 公共施設の対応	
4 業務の特殊性に応じた対応	
5 災害時の対応	
<b>IV. 職場での対応</b> .....	<b>10</b>
1 職場での対応	
2 採用時や人事評価時の対応	
3 福利厚生制度等	
<b>V.学校での対応</b> .....	<b>13</b>
1 学校内の体制	
2 教職員の理解のための取組み	
3 教室における対応	
4 学校生活、施設利用における対応	
5 課外活動等における対応	
6 事務・手続き等における対応	
<b>VI. 相談窓口</b> .....	<b>18</b>
1 市民向け相談窓口	
2 職員向け相談窓口	
<b>VII.参考文献</b> .....	<b>19</b>

## I. はじめに

国連人権理事会が平成 23（2011）年に性的指向や性自認に基づく暴力行為や差別に重大な懸念を示す決議を採択し、我が国においてはいわゆる性同一性障害者特例法やパワハラ防止法等の法整備、セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメント防止指針やいじめ防止基本方針の制定及び改正が行われるなど、性的マイノリティの人権を守るための施策が進められてきました。

また、金沢市では平成 25（2013）年に「金沢市人権教育・啓発行動計画」を策定し、「性的指向による人権問題」を含めた様々な人権課題に対し、「すべての市民が日常生活の中で人権を意識し、多様な人々がお互いの違いを認め合い、お互いの人権を尊重し合う社会の実現」を目標に、計画の推進に取り組んできました。

しかし、いまだに、女性、子ども、高齢者、障害のある人などに対する差別、いじめ、暴力など、人権を侵害する行為が後を絶ちません。LGBT など性の多様性についても、依然として社会の理解が進んでいないのが現状であり、性的マイノリティと言われる当事者も含め、あらゆる面での違いを肯定し、自然に受け入れ、互いに認め合うことが一層求められています。

そこで、私たち金沢市職員・教職員が性の多様性についての理解と正しい知識を持ち、状況に応じた適切な対応ができるよう、このハンドブックを作成しました。人権侵害のない社会の実現を目指し、市民サービスの向上や学校教育の充実、すべての職員が生き生きと働ける職場づくりに是非、役立てていただきたいと思います。

### 「性的マイノリティ」の呼称について

本ハンドブックの作成にあたり、いわゆる LGBT に該当する方や後述するシスジェンダーに該当しない方などを指し示す総称として、「性的マイノリティ」を使用しています。

報道機関や他団体等での表現として「性的マイノリティ」のほか、「性的少数者」、「LGBT(Q)」、「性的指向・性自認が非典型である人」など、人権や正確性の観点から様々な呼称を使用する場合がありますが、本ハンドブックは予備知識のない職員・教職員への啓発を目的としていることから、参考文献を引用する場合等を除き、近年一般的に使用されることが多く、わかりやすい表現として「性的マイノリティ」を採用しました。

## II.性の多様性について

### 1 性を構成する四要素

性にはさまざまな要素があり、その要素の組み合わせによって、さまざまなセクシュアリティ（性のあり方）が形作られています。

性のあり方は、人が自然に持っているもので、一人ひとりが少しずつ違います。



性の多様性について理解するには、

- (1) 「身体の性」 (Biological Sex)
- (2) 「性自認」 (Gender Identity)
- (3) 「性的指向」 (Sexual Orientation)
- (4) 「性表現」 (Gender Expression)

という「性を構成する四要素」を押さえることが重要です。

(1) 「身体の性」 (Biological Sex) とは、生物学的なオス・メスのことを言います。これは性染色体や内外性器、性ホルモン分泌などの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」 (Gender Identity) 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。「どちらの性別なのかわからない」、「男女どちらでもない」という認識をもつ人もいます。

戸籍や出生届の性別は「身体の性」に沿って付けられますが、性自認と一致する人もいれば、一致しない人もいます。このように、性自認が、出生時に付けられた性別と一致しない（違和感を持つ）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。

性自認が出生時に付けられた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。出生時に付けられた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 (Gender Identity Disorder) 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された人を指す用語です。「性同一性障害者の性別の取り扱いの特例に関する法律」(平成 15 (2003) 年施行) により、戸籍上の性別変更が可能となりました。しかしその要件は海外に比べてかなり厳しく、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ます。

(3) 「性的指向」 (Sexual Orientation) 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・レズビアン、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われといえます。さらに、恋愛感情や性的な関心・興味には、いかなる性別の相手との間で情緒的に親密な関係性を築きたいかという感情も含まれます。

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なく、また、他人に対して変えることを強いるような事柄でもありません。

(4) 「性表現」(Gender Expression) とは、服装、しぐさ、言葉づかいなどで性別に関しなされる表現のことをいいます。性自認と一致することが多いですが、一致しないこともあります。

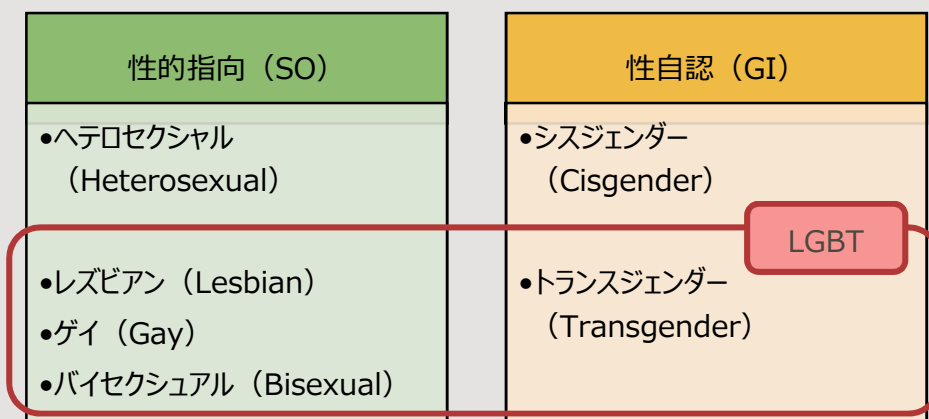
## 2 LGBTと SOGI

「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て組み合わせた総称語です。

「SOGI」とは、性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）の頭文字をとった総称です。



### LGBTと SOGI の関係



#### (1) 「性的指向」 (Sexual Orientation)

ヘテロセクシャル (heterosexual)	異性愛者
レズビアン (Lesbian)	女性の同性愛者
ゲイ (Gay)	男性の同性愛者
バイセクシュアル (Bisexual)	両性愛者

#### (2) 「性自認」 (Gender Identity)

シスジェンダー (Cisgender)	出生時の戸籍の性別や出生届の性別と、性自認が一致している人
トランスジェンダー (Transgender)	出生時の戸籍の性別や出生届の性別と、性自認が一致しない人の総称

注) 岩本健良 (2020) 『ダイバーシティ時代の多様な性が生きるまちづくり講座』資料を参考に作成

L・G・B は性的指向に基づくもので、T は性自認に関するものです。そして、性的指向や性自認などさまざまな要素の組み合わせによって、一人ひとりのセクシュアリティが形作られます。例えば、トランスジェンダーであり異性愛者の人もありますし、トランスジェンダーでありレズビアン、ゲイ、またはバイセクシュアルの人もあります。その他、LGBT という言葉だけでは包含できないほど、多様な性のあり方が存在します。

このため、より包含できる言葉として全ての人に当てはまる「SOGI」(ソジ、ソギとも言う) という言葉が使われるようになってきています。さらに、これに性表現 (Gender Expression) を加えて「SOGIE」(ソジー、ソギー) ということもあります。



日本における LGBT・性的少数者の割合は 10%

(「LGBT 意識行動調査 2019」(株) LGBT 総合研究所調査結果より)

- ⊕ 全国 20 代～60 代のうち 10.0%が性的少数者（性的指向及び性同一性（性自認）のいずれか）に該当

（調査エリア・対象：全国・20～69 歳男女、有効回答者数：約 35 万人）

- ⊕ 性的指向及び性同一性（性自認）別の出現率

- ・ 性的指向

異性愛		93.0%
同性愛	0.9%	7.0%
両性愛	2.8%	
その他（無性愛、クエスチョニング※、その他）	3.3%	

- ・ 性自認（性同一性）

シスジェンダー		93.9%
トランスジェンダー	1.8%	6.1%
その他（X ジェンダー※、クエスチョニング※、その他）	4.3%	

- ⊕ 「LGBT」に関する名称認知及び詳細認知

認知率	91.0%
理解率	57.1%

- ⊕ LGBT・性的少数者に対する存在認識

自身の周囲にはいない	83.9%
------------	-------

※ X ジェンダー : 性自認が男性/女性ではない人（このほか、中性、両性、無性、不定性等があります）

クエスチョニング : 性的指向や性自認が明確でない人

注) 各種数値は調査によって幅があります。この調査はネットモニターを対象とした調査であり、数値は参考です。

ここでは、一般的な LGBT や SOGI の概念や最新のアンケート調査結果を示しましたが、全ての性がこのように一律に分類できるものではなく、また、特定する必要もありません。

大切なことはカテゴリ分けすることではなく、性の多様性を理解し、一人ひとりの性のあり方を尊重することです。

### III. 市民への対応

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、ジェンダー平等や人権の観点からも求められるものであり、公務における全ての業務を考える際に不可欠な要素です。

性のあり方は多様であることから、対応方法は一人ひとり異なります。市民対応等を行う際は相手の意向を汲むコミュニケーションが必要です。市職員として、普段から理解を深め、どのような対応が求められるかを考えましょう。

#### 1 窓口や電話での対応

保険証、住民票、戸籍謄本、マイナンバーカード等が提示される際、書類上の性別記載と外見等が一致しないからと、必要以上に見比べたり、聞きなおしたり、大きな声で確認することは避けましょう。職員の思いこみから、例えば、パートナーは異性だと決めつけてしまい、パートナーが同性であることを言いつらくさせるといったことがないようにするなど、固定観念、先入観、偏見を持たずに対応することが重要です。子育て家庭の親が同性カップルの場合もあります。また、DVは同性間でも起こります。あらかじめ多様な性の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。

以上のことは、市役所各課の会計年度任用職員、指定管理者、委託業者等、本市の行政サービスに関わる者に対しても、人権侵害となるような発言や行動をとらないよう、周知や指導を行うことが必要です。

#### 来客対応等における具体的な配慮の例

##### (1) 書類確認

性別が周囲にわからないよう名前や性別を口にせず、例えば、書類を指差し、「この書類でお間違いありませんか」、「こちらでよろしいでしょうか」などと確認しましょう。

また、書類における本人確認は、性別による確認が必要な場合を除き、氏名、住所、生年月日等で行いましょう。

##### (2) 電話対応

「～をお聞きしてもよろしいですか」、「～との理解でよろしいですか」、「答えにくいことは言わなくても結構です」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ましょう。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。

##### (3) 窓口での呼び出し

例えば、番号等で対応する方法もあります。名前で呼ぶ場合でも、必要な場合を除き、フルネームではなく名字だけで呼ぶなど、周囲に性別がわからないよう配慮しましょう。

##### (4) 来客対応の場所

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ことを検討しましょう。



### (5) 家庭環境等の聴取

行政サービスの申請受付などにおいて、生活状況や家庭環境等について尋ねる時は、パートナーが異性であるとは限らないということを念頭に置いておきましょう。

### (6) 他部所への引継

LGBT 等の当事者情報については、本人の了承がなければ、他部所へ引き継いではいけません。他部所への引き継ぎが必要な場合は、その理由を説明し、本人の意向を確認した上で、必ず了承を得るようにしましょう。

## 2 性別記載の取扱い

本市では令和元（2019）年8月に「申請書等における性別記載欄設定ガイドライン」を定め、市民から市へ提出される書類や市から市民へ交付される書類について、性別記載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き、性別欄を廃止しました。

また、「イベント参加者の男女比を確認したい」、「性別に基づく市民の意見を調査したい」など、施策の推進に寄与することが期待できる場合は、その必要性を説明し理解を求める、性別欄の記載を任意や自由記述式にするなど、書類の目的に応じた配慮を行います。

### 金沢市の申請書等における性別記載欄設定ガイドライン（抄）

#### 性別記載欄の設定基準

次の場合を除き、原則、性別記載欄を設けないこととする。

- (1) 法令や県の条例等により性別の記載が定められている場合
- (2) 国、県等への報告に性別が必要な場合
- (3) その他、業務の遂行に性別の把握が必要な場合（相談・指導・統計・医療等、サービスの提供に際して性別の把握が欠かせない業務）

ただし、性別の把握が必須ではないが、施策の推進に寄与することが期待できる場合は、様式を工夫することにより、性別記載欄を設けることができることとする。（イベント事業においてアンケート調査を実施する場合等）

#### [ 工夫の例 ]

##### 例 1

性別（任意記載）
男・女

##### 例 2

性別をご記入ください ( )
-------------------

なお、住民票の代わりに性別記載のない「住民票記載事項証明書」を交付したり、国民健康保険被保険者証の性別を裏面記載とするなど、性の多様性に配慮した代替手段や方法で対応可能な場合もありますので、所管の事務手続きでもできるだけ性別を意識しない代替手段がないか、予め確認しておきましょう。

### 3 公共施設の対応

トイレや更衣室等の、通常、性別を区別した施設についてはなるべく本人の意向を尊重しつつ他の利用者との調整をどう行うか等、あらかじめ検討しておく必要があります。少なくとも、性別の取扱いを変更した人については、変更後の性別での施設利用が認められなくてはなりません。また、性別の区別のない「みんなのトイレ」「誰でもトイレ」等の施設も有効ですが、その利用のみを強制し、その利用者の性自認に合った施設を利用させないことには不信感や不快感を与える恐れがありますし、性的マイノリティの方々だけに利用を限定しているような表示を掲げることは、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。

また、スポーツ施設等の催し物等で多くの人々が一齐に更衣室等を利用するような場合は、施設の事情を勘案し、使用時間をずらす、別のスペースを確保するなどの調整を個別に検討することが考えられます。

なお、本市では市内横断のプロジェクトチームである「これからのトイレ SOZO チーム」が策定した「金沢これからのトイレ基準」に基づいたトイレの整備を進めています。性的マイノリティの方を含めて、より多様なニーズに対応した基準となっていますが、「多機能トイレに男女の区別をしない」など、比較的費用をかけずにできることもありますので、是非、対応を検討してください。

#### 金沢これからのトイレ基準(工事)補足説明書(抄)

##### 安全・安心である

- 視線を遮る等、プライバシー保護の配慮がある

外からトイレの内部が見えないようにすることはもちろん、個室間の間仕切りについても、なるべく高くするなど配慮してください

- 男性用小便器間仕切り板がある

##### 使いやすい

- 全ての個室(ブース)内に下記の機能を備えている(男女に関わらず)
  - ・汚物入れ(固定式の場合)

男性トイレの利用者であっても、様々な理由で汚物入れを必要とする人がいます

##### 誰もが使える

- 多機能トイレに男女の区別をしない

多機能トイレは、障がいのある方以外にも、異性介助者やLGBTの方など多くの方が利用するようになっていきますので、男女を区別する表示はしないようにしてください

## 4 業務の特殊性に応じた対応

市の業務は多岐にわたることから、それぞれの部署や業務の特性に応じて、適切な対応を行うことが求められます。

特に保健や医療に関わる分野は、サービス内容や利用形態が戸籍や身体的な男女の性別で明確に区分されることが多いため、性的マイノリティ当事者にとって精神的な抵抗感が強く、サービスの利用を敬遠する傾向にあります。

また、後述する学校での対応以外にも、精神的・身体的に未成熟な子どもを対象とした業務については、大人の性的マイノリティ当事者とは、想定される課題が大きく異なります。

このように特定の分野や業務毎にサービス対象者や背景が異なるケースについては、先例市の工夫や民間企業の取組、性的マイノリティ当事者・支援団体等が発刊する対応・支援マニュアルやガイドラインなどを参考に、予め対応方法を検討しておくことが大切です。

## 5 災害時の対応

災害直後の混乱期では、多様な性の方々の存在を忘れがちになります。性の多様性を十分理解した上で、避難者対策を行う必要があります。

また、防災訓練などの平時から、多様な性の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・想定される課題の例

#### 必要な配慮

- ⊕ 避難所を運営する側に、多様な性への理解があること
- ⊕ 多目的トイレ（着替えや体の清拭にも利用）、更衣室
- ⊕ 性別に関わらず、プライベートを確保できる居住空間があること
- ⊕ 同性パートナーと暮らしている方を家族として扱うこと
- ⊕ 多様な性を尊重して物資支給が受けられるような配慮があること

#### 想定される課題

- ⊕ 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、偏見
- ⊕ 更衣室、共同浴場、トイレなどが多様な性への配慮がなされていない
- ⊕ 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になる（下着、衣類、生理用品、化粧品）

## IV. 職場での対応

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重要です。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ってしまうことに十分注意しましょう。今後、研修等の機会を通じて性的指向や性自認に関しての周知や啓発を行い、職員の理解を深めていく必要があります。

### 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」や、言動・服装等が「男らしく」「女らしく」ないことを理由に差別的な扱いを受けるケースも頻発しています。

こうした言動や差別的な扱いは、性的指向・性自認に困難を抱える職員にとって、非常に大きな精神的苦痛をもたらします。一方で、性的指向・性自認に関する差別的言動は、必ずしも「LGBT」に対して行われるわけではなく、憶測で「LGBT」のような／らしい人がターゲットにされやすい点にも留意する必要があります。

#### 当事者が不快に感じる言葉

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、両刀づかい、性別に関する言葉（「男らしく」、「女らしく」など）

#### (2) 執務上必要な施設利用等への配慮

- ⊕ トランスジェンダーである職員等が、戸籍上の性別とは異なる性別の施設（トイレや更衣室）の使用を希望する申し出があった場合、本人の基本的な人権として捉えた上で、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。なお、多目的トイレ等の男女共用施設については、トランスジェンダー如何に関わらず、誰でも利用できる状態でなければなりません。
- ⊕ 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

本市では平成 11（1999）年 5 月に「セクシュアルハラスメントの防止等に関する要綱」により、セクシュアルハラスメント（以下、「セクハラ」）の防止及び排除のための措置、セクハラに起因する問題へ適切に対応するための措置について定めています。この中でセクハラとは、「他の者を不快にさせる職場における性的な言動および職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動」と定義されていますが、この「性的な言動」には、性的指向や性自認に関する偏見などに基づく言動も含まれます。

同要綱及び「セクシュアルハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針」では、セクハラ防止等のため、職員がハラスメントについての認識を深め、能力を十分に発揮できるような勤務環境の確保に努めるとともに、セクハラに関する苦情の申出及び相談に対応する体制の整備を任命権者に義務づけており、これに対応する相談窓口が設置されています。

なお、職場において同僚や部下等から性的指向・性自認を理由とするハラスメントの相談を受けた際には、特に本人のプライバシー保護に十分配慮する必要があります。性的マイノリティであることが、他の職員に明らかになってしまえば、甚大な二次被害を起こし、被害者に更なる不利益、最悪の場合には退職等の深刻な事態に追い込んでしまう危険性があるからです。必ず本人の同意を取った上で対応を行い、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てください。

### **i** 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（2016）年 12 月 1 日改正において、セクハラには「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」とされました。

また、「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についての指針」（平成 18 年厚生労働省告示第 615 号）においても、同様に定義されています。

### **i** アウティングについて

本人の許可なく、性的マイノリティであることを他人に暴露することを「アウティング」といいます。アウティングは、重大な人権侵害です。生命に関わる場合の緊急伝達等、真にやむを得ない場合を除き、決して行ってはいけません。

なお、令和 2 年 6 月に改正労働施策総合推進法に基づく「事業主が職場における優越的な関係を背景とした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（厚生労働省告示第 5 号）」が施行されますが、この中でアウティングはパワーハラスメントに該当する例として明示されています。

## 2 採用時や人事評価時の対応

職員等（会計年度任用職員や審議会委員等を含む）の採用可否や異動、人事評価などは、仕事の適性や職務上の能力で判断するべきであり、性別や性的指向、性自認による評価や判定を行うてはいけません。また、面接時には身だしなみの判断を超えて、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、職務上の能力と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。また、安全衛生面において、産業保健スタッフは、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的確に対応していくことが求められます。

#### **i** 同僚にカミングアウトされたら・・・

同僚に性的マイノリティ当事者であるとカミングアウトされたら、どのようにしたらよいでしょうか？カミングアウトした当事者は、「人間関係が壊れてしまうのではないか？」などと考える一方で、「あなたには知っておいてほしい」という想いがあります。カミングアウトをするということは、あなたのことを信頼している証でもあります。

まずは、話してくれたことに感謝し、真摯にその人の話に耳を傾けましょう。感じた疑問や気持ちを伝え、相手があなたに望むことは何か素直に聞いてみましょう。人間関係は、お互いを理解し信頼することで、築き上げられます。

#### **i** セクハラ防止に関する法整備状況について

令和元（2019）年5月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」（いわゆるパワハラ防止法）が成立し、パワーハラスメント防止対策の法制化とともに、セクハラ防止対策が強化され、令和2（2020）年6月に施行されます。

##### セクハラ等の防止対策の強化

##### (1) セクハラ等に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化

セクハラ等を行ってはならないこと等に対する関心と理解を深めることや、他の労働者に対する言動に注意を払うこと等を関係者の責務として法律に明記

##### (2) 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

労働者が相談等を行うことに躊躇することがないように、労働者がセクハラ等に関して事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いを禁止

##### (3) 自社の労働者等が他社の労働者にセクハラを行った場合の協力対応

事業主に対し、他社から雇用管理上の措置の実施（事実確認等）に関して必要な協力を求められた場合に、これに応じる努力を義務化

##### (4) 紛争調停への出頭・意見聴取の対象者の拡大

セクハラ等の調停制度について、紛争調整委員会が必要を認めた場合には、関係当事者の同意の有無に関わらず、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるよう、対象者を拡大

## V. 学校での対応

平成 28（2016）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や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、子どもの性的指向や性自認が一人ひとり多様であることを前提とし、また、保護者がトランスジェンダーや同性カップルの場合などもあることから、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くとも、本人が性的指向や性自認に関して葛藤し、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。

### 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、全ての教職員で臨む姿勢

性的指向や性自認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相談ができ、情報が得られる環境

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。

#### （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、保護者、学校、関係機関等と連携しながらルールを決める必要があります。

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するとともに、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。

## **i** 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）。相談を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
- ② LGBT 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

(引用) 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』, 合同出版株式会社

## **i** 教員が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（本人の同意なく第三者に伝えない）
- ⊕ 支援、相談機関などにつながる情報を伝える
- ⊕ 最適な対応は一人ひとり違うため、子どもとの対話の中で対応を考えていく

(引用) LGBT Youth Japan (2020) HP「教育現場における LGBT の課題」  
<https://lgbtyouthjapan.jimdofree.com/lgbt-study-tour/ツアーテーマ/1-教育現場でのlgbt-若者のサポート/>

## 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) 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 教室における対応**

### **(1) 子どもの個別性の受容**

子どもの性のあり方とそれに対する本人の自覚・受容の程度は個々に違いがあります。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、教職員や保護者と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。

### **(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、性的指向や性自認に悩む子どもが自己否定や疎外感などを抱くことがしばしばあります。性的指向や性自認を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、行動が実践されるよう適切に対応します。

また、学級内で差別的な言動が見られた場合には、その言動が差別的で人を傷つけてしまう可能性があることを説明し、人権教育を推進する契機にしていきます。

### **(3) 多様な生き方を考えた進路指導**

性的指向や性自認に悩む子どもは、自分が他者と異なると考え、自分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。

## **4 学校生活、施設利用における対応**

### **(1) 施設の利用について検討**

子どもの中には、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。施設の利用については本人の希望を尊重するとともに、本人の意向や状況の変化も踏まえながら、できるだけ柔軟に対応します。

#### **トイレ**

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、事前に対応が必要です。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するとともに、次の工夫が必要です。

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

## 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、次のような工夫が必要です。

- ⊕ 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 等

## 健康診断や宿泊行事

本人や保護者の意向を踏まえた上で対応するために、次のような工夫が必要です。

- ⊕ 健康診断は、個別に実施
- ⊕ 宿泊行事は、部屋割りや入浴時間を配慮する 等

## (2) 制服等について、選択肢を用意

制服や体操服、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できるだけ認める方向で検討します。

体操服登校やそのままの制服で構わないなど、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対応

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持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できるだけ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（体育祭）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多様であることについて、予め指導者に対し、このハンドブック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る必要があります。

## 6 事務・手続き等における対応

### （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は、それに沿うために性別記載が必要なこともありますが、学校が独自の書式で発行する書類の性別欄は、不要であれば削除するよう検討します。

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・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、必要がない場合は削除を検討します。

#### ※ 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、性別記載がない証明書を発行して対応します。

### （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。

## VI. 相談窓口

相談内容	窓口・連絡先	受付時間等
女性相談 ・ 女性に対する暴力等、女性の身の上の相談	金沢市女性相談支援室 (金沢市役所 2 階) 220-2554	電話 / 面接相談 平日 9:00~17:00
	【特別相談】 ※面接相談 / 女性相談室へ事前予約要 ・弁護士相談 毎月第 1 火曜・第 3 金曜日 13:00~15:00 ・臨床心理士相談 毎月第 2 木曜日 10:00~12:00 ・カウンセリング 毎週木曜日 13:00~15:00	
人権相談 ・ 人権擁護委員による人権侵害・悩み事に関する相談	金沢地方法務局人権擁護課/ 金沢人権擁護委員協議会 ・みんなの人権 110 番 0570-003-110 ・子どもの人権 110 番 0120-007-110 ・女性の人権 110 番 0570-070-810	電話相談 平日 8:30~17:15
子育て・教育相談 ・ 乳幼児の育児・発達、小中学校生活や就学、不登校に関する相談、いじめに関する相談	金沢市教育プラザ 学校教育センター/ 幼児教育センター ・おはなし電話 243-0874 ・いじめ電話相談 243-1019	電話相談 平日 9:00~21:00 土・日曜日・祝日 9:00~17:00
よりそいホットライン (民営) ・ 様々な悩みに幅広く対応する民間相談窓口 ・ 外国語にも対応	(一社)社会的包摂サポートセンター 0120-279-338 (性別や同性愛などにかかわる相談はガイダンス 4 番)	電話相談 24 時間受付 通話料無料
レインボーホットライン (民営) ・ セクシュアル・マイノリティのための民間の電話相談窓口	(特非)PROUD LIFE 0120-51-9181	電話相談 月曜 19:00~22:00 通話料無料
※その他の電話相談窓口 ・ セクシュアル・マイノリティのための電話相談窓口	CoPrism HP の電話相談一覧表 <a href="https://coprism.jimdofree.com/">https://coprism.jimdofree.com/</a> <a href="#">電話相談一覧表リンク集/</a>	電話相談 受付時間等は各団体 HP で確認

## 参考文献

LGBT 法連合会. 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）.  
（一社）社会的包摂サポートセンター, 平成31年3月.

岡山市. 性の多様性を理解しサポートするためのガイドライン～職員が理解を深めるために～. 令和元年  
6月.

三重県. 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～LGBTをはじめ多様な性的指  
向・性自認（SOGI）について理解を深め、行動する～. 平成31年2月.

習志野市. 性的指向及び性自認・性別違和に関する対応指針. 平成31年1月.

松戸市. 松戸市職員・教職員のための多様な性に関する対応ガイドライン～職員（教職員等）が理解  
を深めるために～. 令和元年8月.

千葉市. 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.

船橋市. 多様な性のあり方に関するサポートガイドライン. 平成31年3月.

枚方市. 枚方市職員のための性の多様性への理解促進に向けたハンドブック. 令和元年6月.

## 関連 Web サイト

大阪市淀川区・阿倍野区・都島区. 「性はグラデーション」大阪市淀川区・阿倍野区・都島区3区合  
同ハンドブック. <http://niji-yodogawa.jp/>

生島嗣 他. LGBT自治体施策提言集. <https://regionallgbtpolicy.jp/>

レインボー金沢. セクシュアル・マイノリティ（LGBT）関連お役立ち情報.  
<https://www.rainbowkanazawa.jp/資料/>

岩本健良. LGBT/SOGIに関するお役立ち資料.  
<http://iwamoto.w3.kanazawa-u.ac.jp/LGBTresourcelist.htm>

「多様な性」への理解の促進と支援のための金沢市職員・教職員ハンドブック

令和2年3月

発行 金沢市・金沢市教育委員会

編集 金沢市市民局人権女性政策推進課 〒920-8577 金沢市広坂1丁目1番地1号

TEL076-220-2095(代表) FAX:076-260-1178 E-mail:jinkenjyosei@city.kanazawa.lg.jp

金沢市教育委員会学校教育部学校指導課 〒920-0999 金沢市柿木島1番1号

TEL076-220-2436(代表) FAX:076-223-4602 E-mail:gakkou\_k@city.kanazawa.lg.jp

制作協力 金沢大学人間社会学域人間科学系 岩本 健良 准教授