

# 人権が尊重される宇部市をめざして

～宇部市職員向けLGBTガイドライン～



令和3年(2021年)3月

宇 部 市

# 目 次

はじめに .....	2
I. 多様な性に対する理解 .....	3
1 LGBTとは .....	3
2 性を構成する要素 .....	3
II. 市民等への対応 .....	6
1 窓口や電話での対応等 .....	6
2 性別記入欄の取扱い .....	7
3 公共施設利用 .....	7
4 災害時の対応 .....	8
III. 職場における対応 .....	10
1 職場での対応 .....	10
2 採用時の対応 .....	12
3 福利厚生制度等 .....	12
IV. 子どもへの配慮に係る対応 .....	13
1 学校内の体制 .....	13
2 教職員の理解のための取組 .....	14
3 教室における配慮 .....	14
4 学校生活、施設利用における配慮 .....	16
5 課外活動等における配慮 .....	17
6 事務・手続き等における配慮 .....	18
V. 相談窓口 .....	19
VI. LGBTに関する用語解説 .....	20

本ガイドラインは、一般社団法人 社会的包摂サポートセンター発行『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監修「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)」』(以下、「法連合ガイドライン」という。)、及び、各都道府県や政令指定都市等が策定した職員向けガイドライン等の内容を参考に、宇部市教育委員会の協力を得て作成しました。

## はじめに

近年、LGBTをはじめとする性的マイノリティの当事者が抱える課題について、性的指向や性自認等を理由とする偏見や差別をなくす動きが全国的に広がっています。

本市においても、「宇部市人権教育・啓発推進指針」に基づき、市民宣言に謳われている“人間が尊重される都市づくり”に向け、さまざまな啓発事業を通じて人権尊重への理解を深める取組を行うとともに、「SDGs未来都市」として、その基本理念である“誰一人取り残されない”まちづくりを進めているところです。

こうした取組を進める中、とりわけ公平・中立性を重んじる行政職員においては、性の多様性について理解を深め、性的マイノリティ当事者に適切に対応することが求められることから、このたび、本市職員へのアンケート結果をもとに、庁内ワーキンググループにおいて活発な議論を行い、併せて専門家によるアドバイスも参考にしながら、本ガイドラインを策定いたしました。

来庁される当事者の方々への対応をはじめ、学校現場での児童・生徒あるいは職員自身が当事者である場合など、さまざまなケースを想定したガイドラインとなっていますので、ぜひ積極的に活用してください。

本ガイドラインが、差別や偏見のない、誰もが自分らしく暮らせる共生社会実現への一助となれば幸いです。

# I. 多様な性に対する理解

## 1 LGBTとは

これまでの既存概念から「ふつう」「当たり前」「自然」とされてきた多数派の性(性的マジョリティ)に対して少数派にあたる人々を「性的マイノリティ」といいます。

性的マイノリティの中で、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4つの頭文字をまとめたものがLGBTです。

L (Lesbian)	レズビアン	同性を好きになる女性
G (Gay)	ゲイ	同性を好きになる男性
B (Bisexual)	バイセクシュアル	異性も同性も好きになる人
T (Transgender)	トランスジェンダー	心と体の性に不一致を感じる人

令和元年度に公表されたある調査では、LGBTの当事者は、人口の約8.1%(\*)存在すると言われており、これは単純計算すると、約12人に1人いることになり、AB型や左利きの人たちとほぼ同じ割合となります。

メディアに登場する、LGBTの人たちはほんの一握りで、本当はとても身近な存在です。

しかし、今の社会では、周囲の無理解や偏見を恐れ、誰にも伝えられない人たちがたくさんいます。気がついていないだけで、「あなたのそばにも」LGBTの人はいます。

また、LGBTのほかにも、性的指向や性自認がはっきりしない人、決めたくなかったり、わからなかったり、悩んでいる人や、自分を男性・女性のいずれとも認識していない人などもあります。

(※「大阪市民の働き方と暮らしの多様性と共生にかんするアンケート(2019年11月)」における「異性愛者」以外の割合。「(性別を)決めたくない・決めていない」を含む。)

## 2 性を構成する要素

性の多様性について理解するには、性を構成する要素、すなわち、

- (1)「身体の性」(Biological Sex)－からだの性
- (2)「性自認」(Gender Identity)－こころの性
- (3)「性的指向」(Sexual Orientation)－好きになる相手の性
- (4)「性別表現」(Sexual Expression)－見た目の性

というポイントを押さえることが重要です。

### (1)「身体の性」(Biological Sex)

生物学的なオス・メスのことをいいます。

これは性器の有無をはじめとする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)

「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。

この認識は、生物学的な性別と一致する人もいれば、一致しない人もいます。

また、「私はどちらの性別でもない」「私はどちらの性別なのかわからない」という認識を持つ人もいます。

このように、性自認が、上述の身体の性と一致しない人や、どちらの性別にも違和感を持つ人をトランスジェンダー(Transgender)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。

性自認が自分の体の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。

体の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 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いため、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ています。

### 【戸籍上の性別変更が可能な要件(性同一性障害者特例法第三条)】

- 一 二十歳以上であること。
- 二 現に婚姻をしていないこと。
- 三 現に未成年の子がいないこと。
- 四 生殖腺がないこと又は生殖腺の機能を永続的に欠く状態にあること。
- 五 その身体について他の性別に係る身体の性器に係る部分に近似する外観を備えていること。

## (3)「性的指向」(Sexual Orientation)

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などと呼ばれます。

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、そのような事柄でもありません。

#### (4)「性別表現」(Sexual Expression)

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です。

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。

## Ⅱ. 市民等への対応

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、男女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事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等

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づ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、市役所各課の非常勤職員や、指定管理者職員、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行動をとらないよう周知や指導等を行うことが必要です。

#### 【望ましい対応の例】

- ◆ 本人確認に際しては性別や氏名が周りにわからないよう配慮し、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。
- ◆ 窓口で呼び出す場合は受付番号等が望ましいが、氏名を呼ぶ場合でも苗字等だけでいい、プライバシーの確保に特に留意する。  
その場合、カウンターでなるべく性別によらず、生年月日や住所等、他の方法で本人確認を行う。
- ◆ 異性パートナーを前提とした関係性の表現を避ける。  
(例) 夫・妻・旦那様・奥様 ⇒ パートナー  
お父さん、お母さん ⇒ 保護者の方、ご家族の方など
- ◆ 相談を受けた場合は、窓口でのプライバシーの確保に特に留意する。  
声の大きさや一部に筆談を交えるなど別の来庁者に配慮し、できるだけ相手の意向に沿うことを基本に対応する。  
また、一連の手続きで他の窓口につなぐ場合は、多重確認をしないように工夫する。
- ◆ 電話対応の場合は、「～をお聞きしてもいいですか」「～の理解でいいですか」「答えにくいことは答えなくて結構です」等の言葉を使い、相手の意向を確認しながら対応する。
- ◆ 内容によっては、戸籍の氏名でなく通称の使用を認める。

【〈参考〉庁内ワーキンググループ会議での意見】

- ◆ 普段、市民と接する中で、性別は男性だが、性自認が女性である方の対応をしたことがあり、偏見や思い込みがあることを自覚した。
- ◆ 初対面で見た目と名前に違和感があっても、自ら言ってもらわないとこちらからはなかなか聞くことができない。
- ◆ 様式の性別欄と見た目と異なっていたため、二度見してしまった。
- ◆ LGBT又はそれに関する言葉を聞くと身構えてしまい、不自然な対応になる。また、その行動のぎこちなさが相手に伝わってしまい、不快な気分させてしまう。
- ◆ こちらは特に何もしない。相手が困っていたり、向こうから何か求められたりした時のみ対応するようにしている。
- ◆ 個性の一つとして特別視しない。(個性を重視した接遇が重要。)
- ◆ 相手方を何と呼べばよいか分からない。例えば、宇部市では統一的に「パートナー」と呼ぶ等、決めてしまうとよいのでは。
- ◆ 同性パートナーの関係を証明する法的な拠り所がない。相手方の気持ちを拠り所にするしかない。

## 2 性別記入欄の取扱い

本市では、「宇部市人権教育・啓発推進指針(改定版)」に基づき、各種申請様式等の性別記入欄の必要性について全庁的な点検、見直しを行っています。

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。

男女比を明らかにするために性別欄を設けている書類についても、改めて必要性を精査します。

イベント参加者の男女比や性別に基づく意見を聞く場合、又は男女共同参画状況報告のためなど、合理的な理由があって性別欄を設ける場合は、その必要性を説明する、性別欄の記載を任意や自由記述式にする、男女のほかに「その他(又は答えたくない)」の欄を設けるなど、書類の目的等に応じた配慮を行います。

【〈参考〉庁内ワーキンググループ会議での意見】

- ◆ 何かを申請する際に性別記入欄があると、LGBTの方は困る。性別欄をなくす、又は「その他」の欄をつくる。
- ◆ 申請書等の性別欄は役所側の都合であり、廃止にすべき。
- ◆ 申請書の改定は、時には法律も変えないといけないため、かなり大変である。

## 3 公共施設利用

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、なるべく本人の意思を尊重しつつ、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は、不信感や不快感を与える恐れがあるため、留意する必要があります。

また、スポーツ施設等の催し物等で多くの人々がいっせいに更衣室等を利用するような場合は、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、使用者や施設の事情を勘案し、個別に検討することが考えられます。

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は、かえって当事者への配慮を欠くことになり得るため、留意する必要があります。

#### 【望ましい対応の例】

- ◆トイレの色を男は青でズボンの人の絵  
女は赤でスカートの人の絵  
をやめてどちらも茶色のモノトーンといった色で統一する。

#### 【〈参考〉庁内ワーキンググループ会議での意見】

- ◆男女の振り分けは維持しつつも、個で完結させる。(トイレ、更衣室はすべて個室にする等)
- ◆トイレの性別をなくす。
- ◆新設する男子トイレは、全部個室にする。(改修工事を行い、男性小用個室を増やす。)
- ◆自認している性での利用を認める。
- ◆性別による施設・設備の利用をやめると、費用・効率の効果が低くなるのでは。(順番待ちの発生や投資など。)

## 4 災害時の対応

災害時には誰もが被災者で、行政も特別な状況となるため、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うえで、避難所の運営を行う必要があります。

また、防災訓練などの際にも、多様な性の方がいることを考慮することが大切です。

【避難所での困りごと】

- ◆避難所に届いた支援物資が、登録されている性別ごとに配付されたため、性自認に基づく肌着や衣服などを入手することができなかった。
- ◆避難所のトイレが男女分けのものしかなく、見た目の性と性自認が不一致であったため利用しにくかった。
- ◆避難所で性的指向を暴露されてしまい、周囲から阻害され、変態扱いなどのいやがらせを受けたため、避難所を離れざるを得なかった。
- ◆避難所を管理する自治体職員に性的指向や性自認への配慮を求めたところ、「こんな大変な時にわがままを言わないでほしい」とたしなめられた。
- ◆性別移行のための治療中に罹災したが、避難所で十分なホルモン剤などが入手できず、治療を中断・断念せざるを得なかったため、体調が著しく悪化した。

(法連合ガイドラインから)

### Ⅲ. 職場における対応

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大切です。

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りうることに十分注意しましょう。

今後、研修等を通じて性的指向や性自認に関して周知と啓発を行い、職員の理解を深めていく必要があります。

#### 【参考】

- ◆「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 年 12 月 1 日改正)には、セクシュアル・ハラスメントに「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」と明記されています。

#### 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、また、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。

こうした言動は、性的指向や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、性的指向や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。

#### 【当事者が不快に思う言葉】

- ◆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、性別に関する言葉(「男らしく」「女らしく」など)

#### 【職場での配慮の例】

- ◆相手が不快に思うような恋愛話や婚活などの雑談は、性的指向や性自認の典型・非典型にかかわらず慎む。
- ◆カミングアウトをされた際、「好きにならないでね」「襲うなよ」等、不用意な発言は避ける。
- ◆カミングアウトをされた場合、誰が知っているのか、また、誰に伝えてよいか、伝えないでほしいかを聞き、アウティング(暴露)を行わないようにする。

### 【アウトティング(暴露)に注意】

- ◆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その他の人に伝え、広まって~~しまう~~ことをアウトティングといいます。
- ◆たとえ本人を思~~って~~の行動であっても、本人の了承なく他に伝えることはプライバシーの侵害です。

#### カミングアウト

これまでに公にしてい~~な~~かった自分の性的指向や性自認などを本人が表明すること

#### アウトティング

本人が公にしてい~~な~~いことを他人が暴露すること

### 【〈参考〉市内ワーキンググループ会議での意見】

- ◆無知・無理解が差別を生むため、正しく理解することが差別の解消につながる。そのため啓発・教育が必要だ。
- ◆外見と内面の違いは他の特徴でも考えられる、といった教育(考え方)が普及できないか。
- ◆動画配信による啓発、研修などを実施する。
- ◆協力事業者を認定する制度を作ってみてはどうか。(市ホームページへの掲載、ステッカーの貼付など)
- ◆学校、職場等での定期的な教育を。(毎年〇月に、等)

### (2) 執務上必要な施設利用等への配慮

性的マイノリティである職員等が、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、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。

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、職員がハラスメントについて理解を深め、能力を十分に発揮できるような就業環境の形成に努めることを定めるとともに、ハラスメント相談員、ハラスメント苦情相談外部窓口及びハラスメント調査委員会を設置し、職員の相談に対応する体制を整備しています。

各職場においても、同僚や部下から性的指向や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うえで対応を行い、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ます。

【〈参考〉庁内ワーキンググループ会議での意見】

- ◆LGBTで悩む人(相談できずに困っている人)向けのアプリが開発できないか。(LINEのようなチャット機能を使って相談する、等)
- ◆専門知識をもった人(LGBTカウンセラー)による相談窓口があるとよい。

## 2 採用時の対応

採用可否は、仕事の適性或執務上の能力で判断するべきであり、性的指向や性自認による採否判定を行ってはいけません。

また、面接時には、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、職務上の能力に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。

【宇部市の取組事例】

- ◆職員採用試験において、受験申込書から性別欄を削除した。(会計年度任用職員等含む)

## 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あ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の確に対応していくことが求められます。

## IV. 子どもへの配慮に係る対応

平成 28 年 4 月に、文部科学省は「性同一性障害や性的指向や性自認に係る、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、学級に一定程度の性的指向や性自認が非典型である子どもが在籍していることを想定し、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くとも、本人が性的指向や性自認が非典型であることに気づき、自尊心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。

さらに、保育施設や図書館等をはじめとする公共施設の職員や民生委員・児童委員、PTAの役員など、子どもたちに接する全ての行政サービスに関係する方々にも周知し、理解を促進していくことが求められます。

### 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、校長を中心に全ての教職員が厳しい態度で臨む姿勢

性的指向や性自認が非典型であることが差別やいじめの原因になることがあります。

また、不登校の子どもたちの中にも性的マイノリティで悩んでいる子どもも少なくありません。

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情報を得られる環境

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。

#### 【子どもへの情報提供の例】

- ◆ 図書の配置や校内新聞等の掲示物は、性的指向や性自認に関する情報が届くことで、当事者の子どもたちの抱える不安や疑問の解消の一助となるとともに、他の子どもたちの理解促進にもつながると考えられる。

(法連合ガイドラインから)

#### (4) 個人的な配慮と類型的な校内対応

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、あらかじ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、学校、関係機関等と連携しながらルールを決めます。

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します。

一方、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、希望する対応もさまざまになると考えられますが、求められたことは一つの類型として、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。

#### 【〈参考〉庁内ワーキンググループ会議での意見】

- ◆自分と「違う」点があると排除しようとする空気感がある。男性・女性は「こうあるべき」という固定概念が頭の中に刷り込まれている。
- ◆自認する性の証明ができる制度的なものがあるとよい。
- ◆自認する性に基ついた男女の区別ができないか。
- ◆市役所に勤める前は、高校教師をしていたが、1年生から3年生まで、性的マイノリティの生徒を受け持ったことがある。入学時は、女性の学生服だったが、卒業時は、男性の学生服になっていた。制服にも配慮が必要だと感じた。
- ◆性的マイノリティの子どもに配慮する必要があると思うが、一方で、男の子らしく、女の子らしくありたいという子どももいる。当事者に配慮し過ぎて、性的マイノリティでない子どもが制限されてしまうようではいけないと思う。

## 2 教職員の理解のための取組

### (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求められます。

### (2) 性的指向や性自認が非典型である教職員、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、性的指向や性自認が非典型であることによる困難を抱えないよう配慮する必要があります。

## 3 教室における配慮

### (1) 子どもの個別性を受容

性的指向や性自認が非典型であるとの思いの強さや受容の程度はそれぞれ異なります。

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。

#### 【子どもから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。
- ◆支援、相談機関につながる情報を伝える。
- ◆最適な対応は一人ひとり異なるため、子どもとの対話の中で考える。

(LGBT Youth Japan ホームページから)

#### 【「セクシュアリティを決めつけない」NG例】

- ◆「きっとあなたは、T(トランスジェンダー)よ。」
  - ◆「それは、レズビアン感情ね。」
- } 決めるのは本人です。

### (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。

性の多様性の無理解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、性的指向や性自認が非典型である子どもが、意識の有無にかかわらず、自己否定や疎外感などを抱くことが考えられます。

性的指向や性自認について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るよう適切に対応します。

### (3) 多様な生き方を考えた進路指導

性的指向や性自認が非典型である子どもは、自分が他者と異なると考え、自身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。

#### 【進路指導の考え方】

- ◆身近にロールモデルがいない子どもにとって、似た境遇の人が存在し、その人がしっかり社会生活を送れていることを知ることは、心の支えとなる。
- ◆性的指向や性自認が非典型である人が、実際にどのような職に就き、どのように生活しているのか、当事者から学校卒業後の生活等について話してもらうような機会があると良い。  
(法連合ガイドラインから)

## 4 学校生活、施設利用における配慮

### (1) 戸籍上の性と異なる施設の利用について検討

性自認が非典型である場合、戸籍上の性別が同一である他者に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。

性自認は成長に伴い考え方が変わることもあるため、施設の利用については本人の希望を尊重して対応します。

なお、性的指向が非典型である場合も同様のことがあります。

#### 【さまざまな場面での配慮の例】

##### ◆トイレ

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します。

◇戸籍上の性とは異なる性別のトイレを他の子どもと同様に使う。

◇教職員用トイレを使用する。

◇学校内の多目的トイレを使う。

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に、事前に対応が必要です。

##### ◆更衣室

周囲の理解や施設面の制約を踏まえ、できるだけ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であるため、次の工夫等が必要です。

◇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

##### ◆健康診断や宿泊行事等

◇健康診断は、本人や保護者の意向を踏まえたうえで、個別に実施します。

◇宿泊行事は、部屋割りや入浴時間を配慮する等の工夫が必要です。

◇体育の着替え等、男子は廊下で…というような場面はつくらない。

【〈参考〉庁内ワーキンググループ会議での意見】

- ◆学校のトイレは全て共通で使えるようにする。(学年、教職員などの区別をしない。)
- ◆学校内にLGBT専用のトイレを導入しようとする動きがあるが、それはかえって差別を助長してしまうのでは。

(2) 制服等について、選択肢を用意

標準服や体育着、水着など、男女で異なる場合は、本人(及び本人了解のうえで保護者)の申し出によって、希望する衣服等の着用を認めることを検討します。

ジャージでの登校やそのままの標準服で構わないなど、子どもによってさまざまなケースが考えられるため、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(及び本人了解のうえで保護者)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配慮

性自認が非典型である子どもへの配慮から、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分担意識を子どもに持たせないことにもつながります。

(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制限しないようにします。(ただし、種目によっては、試合の参加について主催団体に確認する必要があります。)

また、使用物品が性別による違いがある場合には、本人と相談のうえ、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等、性別によって役割の選択肢が制限される場面では、できるだけ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非典型である子どもへの一般的な対応について、あらかじめ指導者に対し、本ガイドラインや関係リーフレットを配付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(及び本人了解のうえで保護者)に十分な説明を行うなど、このことについての了解を得なくてはなりません。

## 6 事務・手続き等における配慮

### (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を除いて、学校が独自の様式で発行する書類の性別欄は廃止を検討します。

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・配付物)や、学校が配付又は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、必要がない場合は廃止を検討します。

#### 【卒業後に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、戸籍を確認したうえで当該者が不利益を被らないよう対応します。

### (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あらかじめ定めて、その使用を認めることを検討します。

## V. 相談窓口

	名 称	連絡先(TEL)	備 考
全 国	よりそいホットライン ～ つなぐ ささえる ～	0120-279-338 (専門ライン 4 番)	24 時間 無料相談
	みんなの人権 110 番	0570-003-110 (法務局)	平日 8:30～17:15 無料相談(通話料必要)
	女性の人権ホットライン	0570-070-810 (法務局)	平日 8:30～17:15 無料相談(通話料必要)
	子どもの人権 110 番	0120-007-110 (法務局)	平日 8:30～17:15 無料相談
宇 部 市	江本智子ウィメンズクリニック	神原町一丁目 4-8 0836-38-5111	月～土曜日 (木・土曜日は午後休診)
	鈴木小児科医院	今村北四丁目 26-15 0836-51-1100	月～土曜日 (木・土曜日は午後休診)
	土屋医院	上町二丁目 3-11 0836-33-8116	月～土曜日 (木曜日は午後休診)
	針間産婦人科 (にじいろ外来)	常盤町二丁目 1-44 0836-21-2373	月～土曜日 (木・土曜日は午後休診)

## VI. LGBTに関する用語解説

語句	説明
アセクシュアル／エイセクシュアル (ノンセクシュアル)	恋愛や性的な感情を誰に対しても抱かない、あまり感じない、あるいは性的な行動をしない人や状態のこと。 広い意味で用いられている。
アライ(ally)	多様な性的指向や性自認に理解のある非当事者であり、理解者、応援する者、支援者のこと。
インターセックス	身体上の性的特徴が典型的ではない状態の人又は状態。医学的には性分化疾患(DSD: Disorders of Sex Development)と呼ばれ、性的指向や性自認とは異なる概念で、性的指向や性自認はさまざまである。
X(エックス)ジェンダー	自らを男性、女性のどちらでもないと感じている人や、性別にとらわれず生きたい人。
エフティーエム (FTM: Female to Male)	出生時に割り当てられた性別は女性であるが、男性として生きる人、生きることを望む人。 「トランスジェンダー男性」と呼ぶ場合もある。
エムティーエフ (MTF: Male to Female)	出生時に割り当てられた性別は男性であるが、女性として生きる人、生きることを望む人。 「トランスジェンダー女性」と呼ぶ場合もある。
カムアウト(カミングアウト)	それまで秘密にしていた自らの性のあり方を他人に伝えること。
クエスチョニング	自らの性のあり方について迷ったり、疑問を抱いたりすること。
シスジェンダー	出生時に割り当てられた性別と性自認が一致している人や状態。
性同一性障害	トランスジェンダーの中でも、特に精神神経医学的な診断基準を満たした状態のこと。 GID (Gender Identity Disorder) の訳語。
セクシュアリティ	性的指向や性自認などを含めた性のあり方。
SOGI(ソジ, ソギ)	性的指向 (Sexual Orientation) と性自認 (Gender Identity) の頭文字をつないだ言葉で、セクシュアリティを2つの概念で包括的に捉える言葉。 LGBTと似た用法としてSOGIが使われることもある。

トランスヴェスタイト	生物的・社会的な性転換を伴わず、異性の服装をする人。 異性装者。
ヘテロセクシュアル	性的指向が異性に向く(異性を好きになる)こと、あるいはその ような人。 異性愛者。
レインボーフラッグ	性の多様性を尊重するシンボルとして世界的に用いられてい る旗。 「6色の虹」が描かれたデザイン。

**【問い合わせ・編集・発行】**

宇部市 市民環境部 人権・男女共同参画推進課

〒755-8601 宇部市常盤町一丁目7番1号

TEL 0836-34-8308 FAX 0836-22-6010

メール [jinken@city.ube.yamaguchi.jp](mailto:jinken@city.ube.yamaguchi.jp)