

第17期 品川区行動計画推進会議報告書

「性的マイノリティの理解促進をするための
教育や啓発、支援などの環境整備について」

2021（令和3）年12月

第17期 品川区行動計画推進会議

人権尊重都市品川宣言

人間は生まれながらにして
自由であり、平等である
いかなる国や個人も、いかなる理由であれ
絶対にこれを侵すことはできない

幾多の試練と犠牲のもとに
日本国憲法と世界人権宣言は
この人類普遍の原理をあらわし
人権の尊重が
国際社会の責務であることを明らかにした

今日、我が国社会の実情は
いまだに差別意識と偏見が
人々の暮らしの中に深く根つき
部落差別をはじめ
障害者、女性、先住民族、外国人への差別など
どれほど多くの人間が苦しんでいることか

人間がつくりあげた差別は
人間の理性と良心によって
必ずや解消できることを
我々は確信する

平和で心ゆたかな
人間尊重の社会の実現をめざす品川区は
「人権尊重都市品川」を宣言し
差別の実態の解消に努め
人権尊重思想の普及啓発と教育を推進することを
ここに誓う

1993年(平成5年)4月28日
品川区

人権尊重都市品川宣言

わたし じゆう びょうどう
私たちは、自由であり、平等です。

ひと あんしん い けんり
すべての人は、安心して、生きる権利をもっています。

あいて きも たいせつ こうどう
相手をおもう気持ちを大切に、行動します。

ひとり ちが し りかい しゃかい
一人ひとりが違うことを知り、理解しあえる社会をつくれます。

へんけん さべつ へいわ こころ す
偏見や差別のない、平和で心ゆたかな住みやすいまちづくりをめざし、

ここに「人権尊重都市品川」を宣言し、

たが う まな あ ちか
互いに受けいれ、学び合っていくことを誓います。

※ この「人権尊重都市品川宣言 第 17 期行動計画推進会議委員による解釈版」
については、1 ページに提言と理由を記載しています。

はじめに

第17期行動計画推進会議の諮問事項「性的マイノリティの理解促進をするための教育や啓発、支援などの環境整備について」は、2019(令和元)年に策定された品川区の「マイセルフ品川プラン～誰もが自分らしく」において、「目標1. 人権が尊重されるまち しながわの実現」の重点取組として、「2. 性的(セクシュアル)マイノリティへの理解促進と支援」が今回のプランで初めて加わったことが背景にあります。品川区として積極的にこの課題に取り組みたいという姿勢の表れです。また、2020(令和2)年に成立した、国の「第5次男女共同参画基本計画」でも、第6分野「男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備」において、性的指向・性自認(性同一性)に関する環境整備が求められています。

折しも世界では同性婚を承認する国や地域が現在約30にまで拡大していますし、日本国内でも2015(平成27)年12月に渋谷区・世田谷区で始まったパートナーシップ制度の導入が、現在日本全国の100を超える地方自治体に拡大するなど、性的マイノリティの人権保障は、近年日本の内外で重要優先課題として取り組みが加速化しています。また、この課題は、2015年から2030年までの15年間に、国連を中心として国際社会全体で、日本国内でも国、地方自治体、企業、学校など社会の様々なレベルで取り組みが求められているSDGs(持続可能な開発目標)の目標5(ジェンダー平等を実現しよう)、目標10(人や国の不平等をなくそう)、目標11(住み続けられるまちづくり)及び目標16(平和と公正をすべての人に)の実現に直接かかわっています。

第17期行動計画推進会議は、この今日的に重要な意義を持つ諮問事項を2019(令和元)年7月4日に委嘱を受け準備を進めてまいりましたが、折からのコロナ感染症の感染拡大によって、私たちの委嘱期間も令和3年12月まで延長となりました。この間、各委員は限られた環境の中、自主的に協力して取り組み、この報告書を今般無事取りまとめるに至りました。報告書はわかりやすく記述することに努め、すぐに利用していただけるように実用的な活用サンプルも掲載しています。ぜひこの報告書が、性的マイノリティへの品川区の皆様の関心を高め、理解の促進につながることを期待しております。

2021(令和3)年12月

第17期行動計画推進会議会長
川真田 嘉壽子

目次

はじめに

第1章 性的マイノリティの理解促進のための法的・制度的環境整備

1. 性の多様性を認め合う社会の実現は、「人権を守る」意識から…………… 1
2. 「レインボー宣言 しながわ」の提案…………… 4
3. 「パートナーシップ制度」の早期導入…………… 6

第2章 性的マイノリティ当事者支援に関する環境整備

1. 交流スペース事業の拡充…………… 12
2. 「男女別」服装の強制と校則の撤廃
3. 性の多様性に配慮したトイレや更衣室の設置
4. 医療機関の情報収集と提供…………… 13
5. 住宅環境改善のための規定整備と補助金支給
6. 避難所運営における性の多様性への配慮と環境整備
7. 性の多様性に配慮した区職員の採用と就労環境整備…………… 15
8. 性的マイノリティの現状を理解した行政サービス・生活支援の実施
9. 「品川区職員・教職員向け性自認・性的指向に関する行動指針」の
内容変更…………… 16
10. 性的マイノリティ専門相談窓口の新設

第3章 性的マイノリティに関する教育と啓発のための環境整備

1. 教育現場への取込み…………… 17
2. 研修の実施…………… 18
3. 啓発・広報の充実…………… 19

- 【資料】 研修プログラム案…………… 22
各種啓発ツールサンプル案

- むすびにかえて…………… 30
品川区行動計画推進会議（第17期）委員名簿…………… 33
諮問事項…………… 34
品川区行動計画推進会議（第17期）検討経過…………… 35

※ 本報告書における表記について

本報告書では品川区の下記のいくつかの刊行物を参考にしますが、表記については次のように簡略化しています。

正式名称	本報告書内の表記
マイセルフ品川プラン～誰もが自分らしく～ 男女共同参画のための品川区行動計画（第5次） 2019（平成31）年	マイセルフ品川プラン
品川区 男女共同参画に関する区民意識・事業所状況調査 報告書 2018（平成30）年	男女共同参画に関する意識調査
品川区 区職員・教職員向け性自認・性的指向に関する行 動指針 2020（令和2）年	区職員・教職員向け性自認・性的指向に 関する行動指針
品川区 人権に関わる意識調査報告書 2020（令和2）年	人権に関わる意識調査

性の多様性は、人権にかかわる問題です。性的マイノリティを含めたすべての人が、それぞれの価値観や生まれもった性質を大切にしつつ、お互いを思いやる気持ちを持つことで、心豊かな社会が実現します。そして、次世代へと繋いでいくことが期待されます。

この目的のため、この章では、次の3つの提言を行います。

- 「人権尊重都市品川宣言」に【解釈版】を作成・併記することで、「人権」についての周知・理解が広まります。
- 「レインボー宣言 しながわ」の発出により、品川区の安心・安全な生活への取組みが具現化します。
- パートナーシップ制度を早期導入することで性的マイノリティへの支援としての制度を確立します。

1 性の多様性を認め合う社会の実現は、「人権を守る」意識から

提言

「人権尊重都市品川宣言」を普及・浸透させることで、性的マイノリティを含めたすべての人の権利が守られ、守り、心豊かな社会の実現をめざします。普及・浸透の手段として、わかりやすい言葉・簡潔な文章で記した「人権尊重都市品川宣言【解釈版】」を作成し、併記することを提案します。

* 第17期行動計画推進会議委員による解釈版

人権尊重都市品川宣言

わたし じゆう びょうどう
私たちは、自由であり、平等です。

ひと あんしん い けんり
すべての人は、安心して、生きる権利をもっています。

あいて きも たいせつ こうどう
相手をおもう気持ちを大切にし、行動します。

ひとり ちが し りかい しゃかい
一人ひとりが違うことを知り、理解しあえる社会をつくります。

へんけん さべつ へいわ こころ す
偏見や差別のない、平和で心ゆたかな住みやすいまちづくりをめざし、

ここに「人権尊重都市品川」を宣言し、

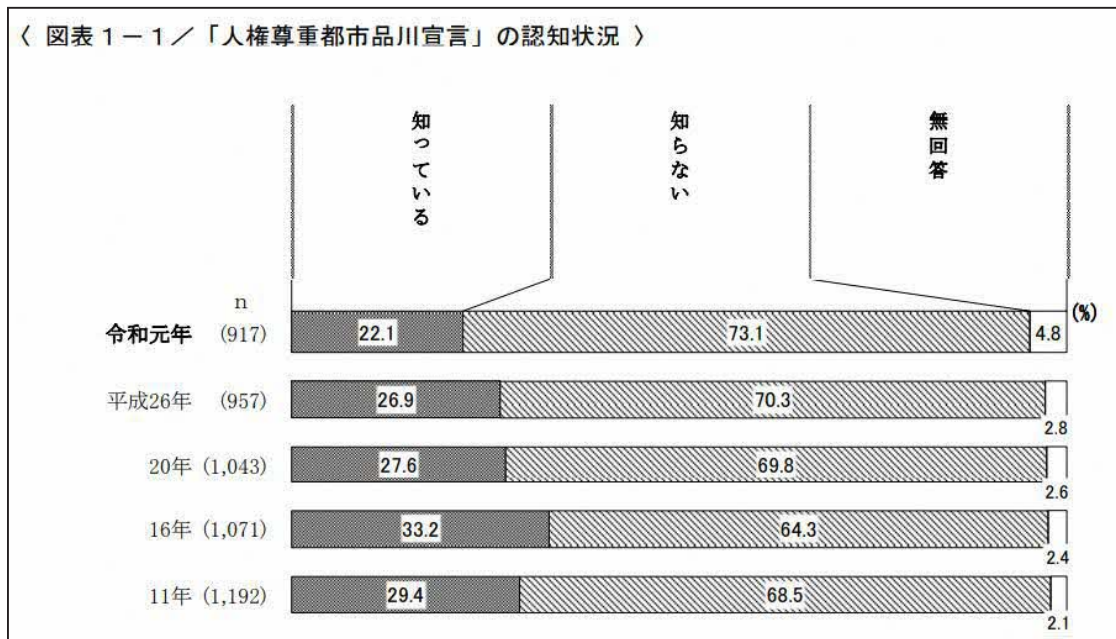
たが う まな あ ちか
互いに受けいれ、学び合っていくことを誓います。

現状

性的マイノリティの方の人数や割合については、多くの調査や研究で発表されているものの、そのデータの数字には乖離があります。これは、調査方法や調査時期の違いのほか、「回答できない」事由も含まれていることに気づく必要があります。これまでの人間関係が壊れることに不安を感じ、打ち明けられずストレスを抱えるケースや、いじめやハラスメントに遭うケースなど苦しんでいる人々が多く存在します。実際には、表面化している相談やトラブルの件数をはるかに超えていると推測できます。また、性的マイノリティの人は自殺の危険性が高いことも指摘されています。

性の多様性は、人権にかかわる問題です。

品川区においては、1993(平成5)年に、いち早く「人権」へ目を向け、「人権尊重都市品川宣言」が発せられました。ただし、残念なことに浸透にいたっていません。「人権にかかわる意識調査」における「人権尊重都市品川宣言」の認知状況によれば、「知っている」の回答が22.1%に対し、「知らない」が73.1%と大きく上回っています。



品川区 「人権に関わる意識調査報告書」2020(令和2)年

また、「人権尊重都市品川宣言」では言及されていないものの、部落差別・障害者・女性・先住民族・外国人への差別に限らず、当然に性的マイノリティの人権も守られるべき権利として含まれると解釈できます。

宣言として、性的マイノリティの人権が列挙されていないために、含まれていない印象が感じられます。

課題と解決策

宣言を新しくする場合の、当事者や支援団体などの声をふまえ、調整、策定することの困難さは理解できます。ただし、区民へ浸透させるためには有効かつ迅速性をもって取組み、推進する必要があります。

「人権尊重都市品川宣言」は、宣言当時の人権尊重に対する重要性や必要性、想いは伝わるものの、長文かつ難解な文章は、周知のための手段としては活用しにくく、形骸化している印象があります。そのため、品川区の人権行政の指針である「人権尊重都市品川宣言」を補完する手段として、『解釈版』を併記することで、区民への認知度向上と意識の浸透を図ります。

学校教育において人権の大切さを学ぶ小学生にも理解できる、わかりやすい言葉と簡潔なメッセージであることがポイントです。導入的に活用できれば、すべての区民への認知状況、および「人権を守る」ことの意識の高まりに効果が期待できます。

「マイセルフ品川プラン」において、プラン実施の数値目標として、「人権尊重都市品川宣言」を知っている人の割合を 26.9% から 2023 年には 50% にすることを掲げています。性的マイノリティへの理解促進のためには、「人権尊重都市品川宣言」の周知徹底が求められます。

人権に対する理解は、性的マイノリティに対する理解の広まりにおいても効果的であり、当事者にとっても、当事者以外にとっても、すべての人が「自分らしく生きる」ことに繋がります。性的マイノリティが特別なことでは決してなく、ただ、これまで表面化されなかったため、社会的にも法的にも守られる環境でなかったことによるものです。国際人権法の視点からも、権利を守るための条例や宣言は、そのための一歩であり、「知る」ことで「多様性」を深く実感することになります。

人権啓発課や文化観光課・地域活動課・商業ものづくり課・諸手続き窓口・各種相談窓口にて、「解釈版」を併記した「人権尊重都市品川宣言」を掲示すること、市民科補助教材、啓発パンフレット等の各種媒体にて記載し、人権に対する意識の浸透を目指します。

そして、すべての人が平等で守られるべきであることを認識し、区民や行政・事業者が繋がりをあえる社会となることを期待します。

担当課：人権啓発課

2 「レインボー宣言 しながわ」の提案

提言

品川区が理解促進にむけて取り組んでいることを表明するために性的マイノリティ支援宣言「レインボー宣言 しながわ」を提案します。

レインボー宣言 品川

1. 多様な性的指向・性自認の人々の声を聴きます
2. 多様な性的指向・性自認の人々の困難解消に努めます
3. 多様な性的指向・性自認の人々への理解を深めるよう努めます
4. 事業所・学校・地域などあらゆる場所において差別を許しません

令和〇年〇月〇日 品川区

- ※ 性的指向：好きになるかならないか、なるとしたらどんな性の人を好きになるか
- ※ 性自認：自分で思っている自分の性別

現状

行動計画推進会議ではこれまで主に「男性」「女性」の視点で問題の解決に取り組んできました。しかし視点は男女だけではありません。表面化しにくかった性的マイノリティへの差別が社会問題となり、「マイセルフ品川プラン」における重点項目とされています。

性的マイノリティの理解促進に向けた取り組みは、すべての区民を取り残さないための重要な課題です。誤解や偏見が多いと感じる当事者は、だれにも話せず悩み、苦しんでいます。カミングアウトしている当事者は圧倒的に少ないなかで、人権問題の中でも認知度や理解度が低いことが、制度や支援が進まない要因と言えます。

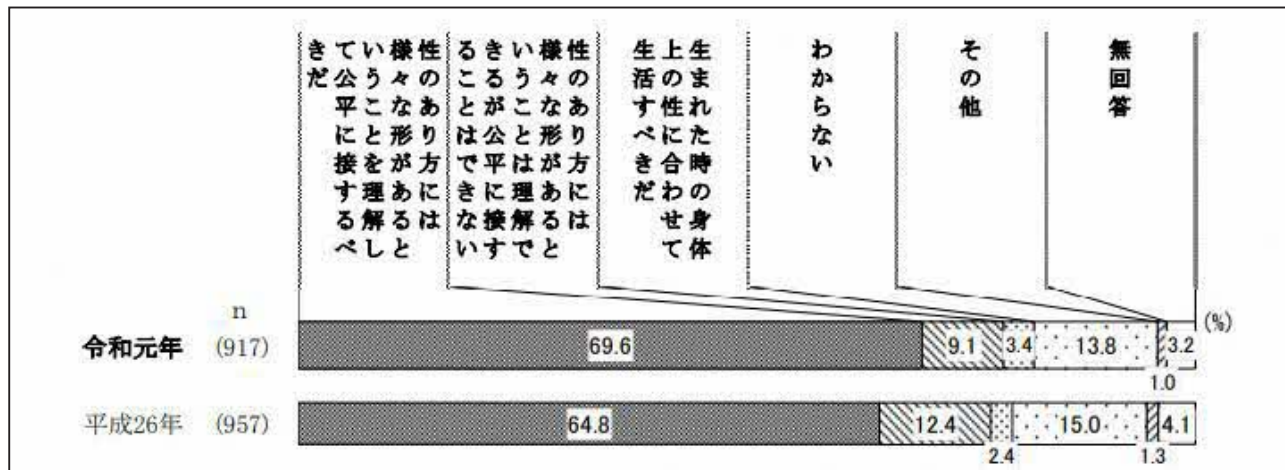
「人権に関わる意識調査」では、性的マイノリティの人への意識として、

- 「性のあり方には様々な形があるということを理解して公平に接するべきだ」
69.6%（前回調査 64.8%）
- 「性のあり方には様々な形があるということは理解できるが、公平に接

することはできない」 9.1%

- 「わからない」 13.8%

という調査結果でした。(下図参照)



品川区 「人権に関わる意識調査報告書」 2020(令和2)年

意識調査の質問項目として盛り込まれたことに意義がある一方で、差別意識や問題意識の低さも明らかになりました。

課題と解決策

差別や圧力は一朝一夕に解決するものではなく、当事者が安心して生活できる社会になるには時間がかかるかもしれません。そのためのステップとして、まずは、区民一人ひとりが存在を気にかけるきっかけを作ることです。知らず知らずの偏見に傷付き苦しむ人がいるということを誰もが気づくべきです。

すべての区民が知ること、自発的に意識し理解することを目標とし、行政としてリーダーシップを発揮すべきではないでしょうか。

品川区として性的マイノリティ支援の宣言をすることで、浸透し、互いに「確認しあう」機会を多く作ることができれば、「住み続けられるまちづくり」(SDGs 目標 11) が実現できるでしょう。

また「品川区職員・教職員向け性自認・性的指向に関する行動指針」が発行され、携わる職員に適切な行動が求められたところです。同行動指針

P7「対応可能であることを当事者にとって分かりやすいように周知」する具体的な意思表示として「レインボー宣言 しながわ」の掲出を提案します。

具体的な活用として、以下を提案します。

- 「パートナーシップ制度」が導入される場合、根拠となる要綱等に序文として掲載する。
- 人権啓発課や地域活動課・商業ものづくり課・戸籍住民課はじめ諸手続き窓口・各種相談窓口に掲出する。
- 啓発教育パンフレットや「みんなのひろば」募集の媒体に記載する。
- ホームページ「性的マイノリティについて」の専用ページを設け掲載する。
- 小学校の図書館や、図書館の人権コーナーに掲示して子どもたちの目にも届くようにする。

宣言の浸透により区民や行政・事業者で応援につながる基盤づくりができることを期待します。

担当課：人権啓発課・関係各課

3 「パートナーシップ制度」の早期導入

提言

「パートナーシップ制度」の早期導入を提案します。

現状

品川区には、同性カップルを支援する条例も要綱もありません。そのため性的マイノリティの理解促進に向けた取り組みが具体化されていません。

前述のとおり、「男女共同参画に関する意識調査」から、差別意識や問題意識の低さがあきらかになっています。

認知や理解が得られないために、精神的に疲弊する当事者は多く存在すると推測され、性の多様性を認め合う社会の実現というには、まだまだな現状が見てとれます。

また、品川区の「人権に関わる意識調査」によると、「性の多様性を認め合う社会を作るための取り組みが必要だと思いますか」という設問に「必要」と回答した人の割合は64.9%であり（「必要だと思う」「どちらかと

いうと必要だと思う」の合計)、必要と回答した人に対する「どのような取組みが必要だと思いますか」という設問の回答の上位は、

- 「教育現場での啓発活動や配慮」72.6%
- 「社会制度の見直し」48.7%

であり、取組みを必要とした人の約半数が社会制度の見直しを必要と考えています。

性の多様性を認め合う社会を作るために新しい制度を作ることについては、すでに多くの区民の理解を得ているといえます。

【参考】 パートナーシップ制度について

「パートナーシップ制度」は、同性カップル等に対して、法律上の婚姻関係にあるのと同様と認める証明書等を発行する制度です。

諸外国においては、ヨーロッパ、北米及び中南米諸国を中心に同性婚を認める国が増えていますが、日本では同性婚は認められていません。婚姻できない同性カップルは、婚姻によって得られる各種の法的効果や社会的便益を受けることができません。

このような状況の下、2015（平成27）年、渋谷区は条例により、世田谷区は要綱により、区長がパートナーシップ証明をすることができる制度を定めました。その後、全国の多くの自治体がパートナーシップ制度を創設し、2021（令和3）年4月1日現在、全国で103の自治体において、東京23区では8区において、パートナーシップ制度が導入されています。

パートナーシップ制度による法的効果は、区（市）営住宅などの自治体が運営する施設をカップルとして利用することが可能となるほか、パートナーの入院時には、家族同様の扱いを受けることができるなど、限定的ではありますが、同性カップルの存在が当然のこととして社会に認知されることの一助となるものです。また、制度の存在は、それを利用するか否かに関わらず、同性カップルに対する大きな精神的支援となります。

2019（平成31）年2月14日、全国の同性カップルが、4つの地方裁判所において、「同性婚ができないことは違憲である」として国家賠償を請求する訴訟を提起しました。2021（令和3）年3月18日、札幌地方裁判所において、「同性愛者に対して婚姻により生じる法的効果の一部ですらもこれを享受する法的手段を提供しないことは、違憲である」旨の判決がなされました。自治体によって認められたパートナーシップ制度は、この判決で言及されており、パートナーシップ制度の創設は、これから法的に同性婚が認められるための後押しとなっているといえます。

【参考】男女共同参画条例と性的マイノリティ支援について

「第5次男女共同参画基本計画」（令和2年12月25日閣議決定）において、第3次から引き続き、性的指向・性自認（性同一性）に関することで困難状況に置かれている人々の人権の尊重などが示されています。

この基本計画をうけ、いわゆる「男女共同参画条例」に性的マイノリティ支援を盛りこむ自治体が多くみられます。

さらに、渋谷区、港区、豊島区は、条例によってパートナーシップ制度を定めています。

課題と解決策

（1）性的マイノリティ支援の制度制定へ

日本国憲法はもとより、国際人権法や地球規模で推進すべきSDGsの観点からも、同性のカップルに対して、異性のカップルと同様の扱いをしていくべきです。

公の制度は、当事者にとって、自分自身の生き方が社会に認められることであり、故に安心して暮らすことができる保障となります。生活へ安心感と周囲の理解は「人や国の不平等をなくす」（SDGs目標10）ことに繋がります。

「条例」によって、性的マイノリティ支援を表明し、パートナーシップ制度を設けることが望ましいと考えます。

ただ、「条例」の制定は、手続などに時間がかかることが懸念されます。まずは「取組み」を表明・アピールし、パートナーシップ制度は要綱で早期に創設することを提案します。

要綱によるパートナーシップ制度は、世田谷区、文京区などが選択しています。

制度を整備するまでは、教育や啓発により区民の意識を変えていく取り組みを充実させる期間とします。

（2）品川区に望まれるパートナーシップ制度

パートナーシップ制度にも様々な態様があるため、品川区がパートナーシップ制度を導入するのであれば、性的マイノリティへの支援及び公平・多様性尊重の観点から、以下のような制度にするべきと考えます。

①パートナーシップ証明書あるいは宣誓受領書発行のための契約

婚姻は、法的な効果を享受できるだけでなく義務も伴います。

相互の扶養義務、療養看護に関する義務、財産関係などについて、

法律婚と同様とする内容の契約を締結したことを区長が確認することが必要です。そのうえでパートナーシップ証明書あるいは宣誓受領書を発行する必要があります。

②手数料は無料

法律婚における婚姻届が無料であることから、手数料を徴収するべきではありません。同じ理由から、費用のかかる公正証書の作成および提出を求めることも適切ではありません。

③パートナーシップ証明の対象者

パートナーシップ制度は多様性を尊重するために創設されるべきものであるため、対象を同性カップルに限定する必要はありません。夫婦別姓を選択した夫婦(事実婚)など、法律婚ができない異性のカップルにも門戸を開くべきです。また、制度の利用者に未成年の子がいる場合、利用者カップルと子を家族として証明する「ファミリーシップ制度」を併せて創設することを検討すべきです。

④パートナーシップ制度の目的の明確化

区に対してはこの制度が有効に機能するよう努力する義務を、区民や区内の事業者に対しては制度を利用したカップルに対し法律婚カップルと同様に接することを義務付けることが望ましいと考えます。

これにより、区営住宅などの品川区が運営する施設をカップルとして利用することが可能となるほか、パートナーの入院時に家族としての扱いを受けられることなどが期待できます。

担当課：人権啓発課・関係各課

提言

性的マイノリティは「日常の中にあるものが自分たちも含まれたものであると認識できる社会」を望んでいます。このような観点から、性的マイノリティの当事者支援においては、新規事業よりもまずは当事者の要望に沿った現状の改善が優先して行われる事が望ましいと考えます。1→10の番号は、上から実現していただきたい順番を表しています。まずは、区民の日常にかかわる様々な事柄で、性的マイノリティへの配慮ある改善が行われることを望みます。

1. 交流スペース事業の拡充
2. 「男女別」服装の強制と校則の撤廃
3. 性の多様性に配慮したトイレや更衣室の設置
4. 医療機関の情報収集と提供
5. 住宅環境改善のための規定整備と補助金支給
6. 避難所運営における性の多様性への配慮と環境整備
7. 性の多様性に配慮した区職員の採用と就労環境整備
8. 性的マイノリティの現状を理解した行政サービス・生活支援の実施
9. 「品川区職員・教職員向け 性自認・性的指向に関する行動指針」の内容変更
10. 性的マイノリティ専門相談窓口の新設

現状

品川区において「性的マイノリティの当事者支援が行われている」と区民が感じられる機会は、公的な支援、民間の支援を問わず大変少ないのが現状です。例えば、区立学校から家庭への配布物についても、他の人権に関するものと比較すると性の多様性に関する記載は少なく、品川区ホームページについてもわかりやすい場所に当事者支援につながるページは見受けられません。

近年、男女共同参画センターでは、性の多様性に関する講座や講演会の実施が定期的に行われるなど「啓発」に関する取り組みは以前と比較

して増えていると感じます。また直接的な当事者支援については、性的マイノリティ向け交流スペースの不定期開催が実施されるようになったり、大井町駅前に「性別ではなく機能別」をコンセプトとした新様式のトイレが設置されたりしました【参照】。しかしそれらの情報へのアクセスは、支援が必要な当事者やその家族、友人、雇用主、教員など、当事者を取り巻く人々の身近な日常にあるとは言えず、能動的に区政情報を収集する、あるいは男女共同参画センターを訪れるなど、公的な支援を求めて積極的に動かなければ情報を得ることが難しいのが現状です。

性の多様性をとりまく現状とそれにより困難を抱えさせられている性的マイノリティの実状について、品川区職員をはじめ区民の日常を支える方々により一層の理解を深めていただくとともに、「品川の区政が性的マイノリティへの配慮に基づき実施されている」ということを広く区民に周知することが、当事者支援につながります。

【参考】

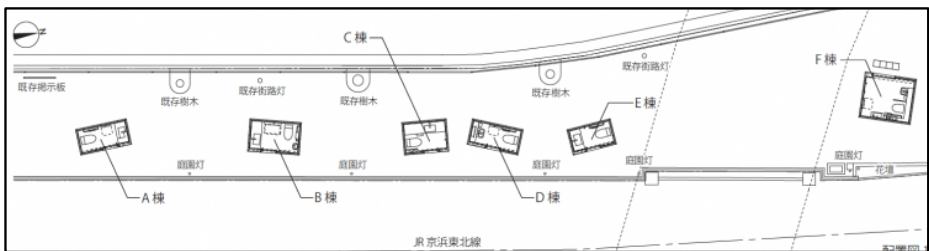
大井町駅前公衆便所【OIMACHI EKIMAE PUBLIC TOILET】



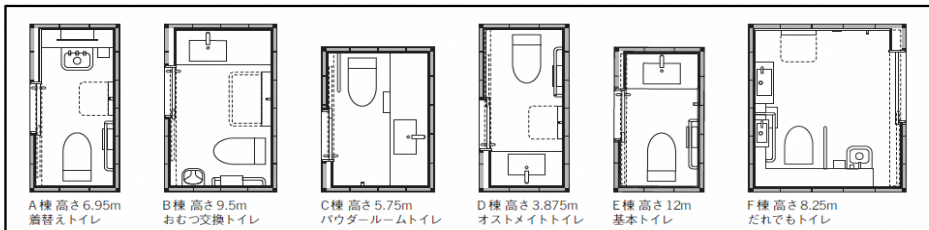
大井町駅前公衆便所は、駅に隣接し利用頻度が高いことに加え、駅構内よりその姿を見ることができることから、多様な利用者のニーズに対応できる機能性を有し、景観にも配慮されたトイレとすることを目的に、設計コンペティションを実施。

200を超える応募作品の中から、バリアフリートイレへの利用者の集中が緩和できることや、性的少数者への配慮が可能となることなどから、男女の区別を無くした機能別の個室トイレを配置する案を採用した。

6つの個室は、それぞれにおむつ交換、オストメイト、着替え、パウダールーム、車いす対応といった異なる機能を与えた。



それぞれ高さが異なる6つの個室トイレを配置



※防災まちづくり部公園課より

1. 交流スペース事業の拡充

性的マイノリティの物理的な居場所確保のため、定期的に交流スペースを設けることが求められます。

既存の交流スペースがその役割を果たすために、多様な人たちを受け入れることができる複数のコーディネーターの養成または採用が望ましいと考えます。また、プライバシー保護とコロナ禍での感染リスク低減の観点からオンライン開催をすることも検討し、「誰でも参加できるプログラム（啓発など）」と「性的マイノリティ限定のプログラム」の両方を行うことを提案します。

担当課：人権啓発課

2. 「男女別」服装の強制と校則の撤廃

性のあり方は多様であるという前提のもと、合理性のない校則は廃止し、定める場合も男女による別は設けないようにするべきと考えます。「制服」ではなく「標準服」の提唱を徹底し、男女別の服装や髪形を強要されない教育環境を整備することを提案します。

品川区立中学校・義務教育学校においても、標準服の柔軟な運用や私服の認可を推進するとともに、標準服のデザインを変更する場合は汎用性のあるデザインを採用し、必ずスラックスとスカートの選択ができるようにすることを提案します。

また、区内各校が性の多様性に配慮する観点をどの程度持っているかということ、中学校や義務教育学校前期課程への進学に際し明確に知らせることも重要です。現在、各校の標準服のデザインについて一覧できるものがないので、入学者が事前に把握できるよう資料を作成し提示することを提案します。

担当課：教育委員会事務局・人権啓発課・関係各課

3. 性の多様性に配慮したトイレや更衣室の設置

設備の改修や新設の際は、安全には十分に留意したうえで、可能な限り性的マイノリティへの配慮も念頭においたユニバーサルデザインが望ましいと考えます。

設置スペースにゆとりがある場合は「女性専用1、男性専用1、誰でも使える個室を多数設置すること」、設置スペースにゆとりがない場合は「性別にかかわらず利用できる個室を設置すること」を提案します。

担当課：施設整備課・公園課・関係各課

4. 医療機関の情報収集と提供

区は区内医療機関について、「家族ではなく他人（同性パートナーや友人）が入院・手術時の保証人になれるかどうか」、また「性別違和を抱える区民が自分の希望した性別で入院できるかどうか」などの情報を把握し、人権啓発課と共有し、広く区民に周知するよう提案します。

担当課：品川区保健所・人権啓発課・関係各課

5. 住宅環境改善のための規定整備と補助金支給

入居規定やいわれのない差別や偏見により、性的マイノリティが入居を断られるケースがあることから、住宅環境改善は不可欠です。公営住宅においても、第1章で提案されているパートナーシップ制度が実施され、他人（同性パートナー）同士の同居ができない状況が緩和されることが望まれます。他人の同居が認められない理由を精査の上、誓約書・証明書など同性パートナーとの同居を認めるために必要な規定を整備することを提案します。

担当課：住宅課・人権啓発課・関係各課

6. 避難所運営における性の多様性への配慮と環境整備

基本的に避難場所設定や薬等の必要な物資が性別によって異なるとされているため、そのことで不自由が生じる現状を改善する必要があります。防災課や地域活動課の協力を得て研修や指導を実施し、町会役員など避難所運営に携わる方たちへの啓発活動を行うとともに、付録を参照し、実際の避難所運営で判断に困るようなケースを検討することを提案します。啓発活動については、男女共同参画センターの出前講座として「性の多様性と避難所運営」の講座を開催することを提案します。その際、防災対策は喫緊の課題であるため「全町会に対しいつまでに実施するのか」具体的な目標を設定することが望まれます。

担当課：防災課・人権啓発課・地域活動課

災害があっても だれもが尊厳をもって生きのびられるように にじいろ防災ガイド

岩手に住む私たちは、東日本大震災をきっかけに、レスビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、インターセックス(LGBTI)などの多様な性を生きている人々と防災について考えるようになりました。また、東日本大震災以降、岩手だけでなく全国各地で、LGBTIなどの「セクシュアルマイノリティ」の災害時特有の困難やニーズについて話し合われるようになりました。そのような中、「セクシュアルマイノリティ」の当事

者や支援関係者だけではなく、防災分野や男女共同参画分野の方をはじめとする多くの方が災害と「セクシュアルマイノリティ」について「知りたい」と関心を寄せてくださっていることを知りました。

このガイドは、そのような関心にお応えできたらとの思いから作成しました。災害時であってもだれもが尊厳をもって避難所や仮設住宅で暮らし、元の生活に戻っていくという理想の状態に「にじいろ防災」と名付け

て、岩手県内3か所と南海トラフ地震への備えを進めている高知で「にじいろ防災」の実現に向けたワークショップを行いました。このガイドは、ワークショップで出された課題や対応策などのアイデアをまとめたものです。

「セクシュアルマイノリティ」のコミュニティの方にとどまらず、防災にかかわるひとりでも多くの方々に活用していただければ幸いです。

ポイント

- 被災者には「尊厳ある生活を営む権利」と「援助を受ける権利」があります。また、「被災者」とひと括りにしがちですが、一人ひとり多様であり、必要なあるいは望む支援は異なります。
- 「LGBTI」や「セクシュアルマイノリティ」とひと括りに書いていますが、望む支援は一人ひとり異なります。自分が「LGBTI」や「セクシュアルマイノリティ」の当事者であることを他者に知らせるかどうかは、個人個人の選択です。だれにも知られたい人、限られた人には知らせている(あるいは知らせたいと思う)人などさまざまです。支援を届けようと思うあまり、個人個人の選択をないがしろにしやすることがないように十分注意してください。
- 災害が起こる前からの備えや関係者間のつながりづくりが欠かせません。ワークショップでは「小さなまちではうわさになるし偏見を持っている人もいるので、支援が整えられても利用できないかも知れない」との不安の声がありました。ふだんから多様な性を生きている人たちがその人たちの災害時のニーズについて理解を深めたり備えるための取組を進めましょう。

ふだんから用意しておきたいもの

災害時に必要となるものは、個人によって異なります。ふだんから自分に必要なものを考えて、最低3日分(できれば1週間分)を防災バッグ等に入れていつでも持ち出せるようにしておきましょう。

- | | |
|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> 飲料水 | <input checked="" type="checkbox"/> 予備の電池 |
| <input checked="" type="checkbox"/> 非常食 | <input checked="" type="checkbox"/> タオル |
| <input checked="" type="checkbox"/> 着替え(ナベシャツも含めて) | <input checked="" type="checkbox"/> 現金 |
| <input checked="" type="checkbox"/> 雨具 | <input checked="" type="checkbox"/> 身分証明書 |
| <input checked="" type="checkbox"/> ウェットティッシュ | <input checked="" type="checkbox"/> 緊急連絡先カード
(同性パートナーの連絡先を記入している方は特に) |
| <input checked="" type="checkbox"/> 携帯トイレ | <input checked="" type="checkbox"/> お薬手帳・常備薬
(ホルモン剤や
錠剤などのお薬も) |
| <input checked="" type="checkbox"/> 基礎化粧品 | <input checked="" type="checkbox"/> 携帯ラジオ |
| <input checked="" type="checkbox"/> 生理用品 | <input checked="" type="checkbox"/> マスク |
| <input checked="" type="checkbox"/> 歯ブラシ | |
| <input checked="" type="checkbox"/> マッチライター | |
| <input checked="" type="checkbox"/> 懐中電灯 | |

災害の段階ごとの困りごとと対応策

災害の段階ごとに困りごとと対応策をまとめました。「災害直後・避難期」に挙げた困りごとを「復旧・復興期」に経験することもあります。対応策はひとつのご提案です。

*は、特に支援者や防災担当の方に知っていただきたい内容です。

	困りごと	対応策
発 災 直 後	同性パートナーやなかま連絡が取れない。	災害が起きたら、まずは自分の体を守りましょう。大きな災害が起きたときは、災害用伝言板などのサービスが使えるようになります。このサービスを利用するには、安否を確認したい人の電話番号の入力が必要です。緊急時に連絡を取り合いたい人は、ふだんから連絡先を確認しましょう。災害時の安全な待ち合わせ場所を決めておくのもよいでしょう。
	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別自認を書いてよいか考えてしまう。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、自由記述欄にしましょう。
	避難所でも性別自認に従って生活したい。同性パートナーと逃げた。プライバシーが保たれるのか心配。	*「セクシュアルマイノリティ」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。性別自認や性別表現(見た目)にそった物資をもらいにいったら、不審がられた。	*性別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。まずはそのことを教えてください。周囲に人の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。
避 難 期	男女別に設置されたトイレ、更衣室、入浴施設は使えない。性別自認や性別表現(見た目)にそって利用しようとしたら、不審がられた。	*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。
	性別自認ではなく、身体の性や戸籍の名前で呼ばれることが苦痛。	*性別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。まずはそのことを教えてください。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お答えください。
	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乗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。	*「心の相談」では、相談サービスについて知るチラシの中でこのような相談を受け付けます」と例示する際に「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。相談前に相談受付票を記入する場合は、「相談したい内容」の中に「セクシュアルマイノリティ」の項目を入れると、話しやすくなります。また、トランスジェンダー女性も女性ですので、女性相談での相談を歓迎してください。ふだんから、緊急時に災害地に派遣される可能性のある人たちは、研修などを通じて理解を深めておくことが期待されます。
復 旧 ・ 復 興 期	被災地ボランティアに参加したが、性別のことをめぐって差別された。	被災者と同様に、ボランティアの人たちの安全や尊厳も守られるべきです。職員・ボランティアの行動規範を定める際、性的指向・性別自認を含めた被災者の多様なニーズに言及しましょう。(参考文献の「災害支援事例集」に例があります)
	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。都道府県や市町村レベルにおいて、同性カップルが一緒に暮らせるようふだんから制度設計しておく必要があります。
	仮設住宅や災害公営住宅に申し込む際、性別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。	*支援の窓口で業務にあたる人も、性別自認や性別表現と公的身分証や身体の性が異なる人がいることを知っている必要があります。申し込みに来た人の性別自認を尊重した対応をしてください。

参考資料

スフィアプロジェクト 人道憲章と人道対応に関する最低基準 [NPO法人難民支援協会]
男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針 解説・事例集 [内閣府男女共同参画局]
命とくらしを守る避難所運営ガイドライン [内閣府・NPO法人多歩アランニングいわて]
こんな支援が欲しい!被災現場へ手ぶ、女性と多様なニーズに配慮した災害支援事例集 [東日本大震災災害支援ネットワーク]

防災コミュニケーション手続β判 [NPO法人MAMA-PLUG]
日本に住むあなたのための災害のとき、役に立つ本 [NPO法人難民支援協会]
避難所などでの障害がある人への基礎的な対応のためのまわりこんな人がいたら [DIP女性障害者ネットワーク]
東日本大震災から学ぶ災害への備え 障がいがある方たちの災害対応のびき [岩手県・岩手県社会福祉協議会]



このガイドは「東日本大震災からの復興支援にかかるジェンダー平等をめざす藤枝淳子基金」の助成を受けて発行しました。
ガイドはバージョンアップを図ってまいります。お気づきのことがございましたらご連絡ください。
制作：岩手レインボーネットワーク <http://amblo.jp/iwaterainbownetwork/> iwaterainbownetwork@gmail.com 協力：高知ヘルプデスク 発行：2016年3月



にじいろ防災ガイド
QRコード

にじいろ防災ガイド

検索



7. 性の多様性に配慮した区職員の採用と就労環境整備

区職員の採用で「性別を問うていないこと（履歴書に書く必要がないこと）」を積極的に公表し品川区の取りくみをアピールするとともに、品川区職員の中に性的マイノリティに関する専門職を養成することを提案します。また、品川区や区立学校、区関連団体において、すでに「性的マイノリティが共に働いている」という前提で、定期的に性の多様性に関する研修を実施し、ハラスメントを止める取り組みを行うことを提案します。「性別適合手術」や投薬などの期間についても病気休業などと同等に扱えるようになると、大きな当事者支援となるでしょう。

また現在、採用される側へのアプローチとして、商業ものづくり課において女性の就職希望者に向けたセミナーが毎年定期開催されています。性的マイノリティの就職希望者に向けても、このようなセミナーをオンラインで開催することを提案します。

担当課：教育委員会事務局・人権啓発課他関係各課

*【職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例施行規則】第14条（病気休暇）参照のこと

8. 性的マイノリティの現状を理解した行政サービス・生活支援の実施

セクシュアリティに関しての相談も受け付けていることをより広く広報することが必要です。生活保護について他自治体で「ホルモン治療を受けたら打ち切られる」などの差別が温存されているケースがあるので、現状を把握し、必要な場合は改善を提案します。

担当課：生活福祉課・人権啓発課・関係各課

9. 「品川区職員・教職員向け性自認・性的指向に関する行動指針」の内容変更

各課が主体的に行動し性的マイノリティの支援につなげられるよう、行動指針が示されたところではありますが、例えば「典型/非典型」といった当事者に差別的と受け取られかねない表現があるなど、無意識のうちの差別促進につながる可能性のある記載が見受けられます。「区職員、教職員の中にも性的マイノリティがいる」ということを考慮して改定を検討すべきです。

また職務上の情報共有が「悪意のないアウティング」につながる可能性があることや、当事者にとって「家族にセクシュアリティについて話すこと」が最も難しいことの1つであることを理解してもらえるよう、具体的な対応策を掲載するなどの改定を提案します。特に教育現場においては「親に伝えることで子どもの命を危険にさらす可能性がある」ことを強く認識して対応にあたるべきです。

担当課：人権啓発課・人事課・教育委員会事務局・関係各課

10. 性的マイノリティ専門相談窓口の新設

セクシュアリティに特化して常時相談や意見を聞く体制が整っていることは当事者にとって心の支えです。

区内にある既存の相談窓口を活用し、専門性の高い人を常勤で採用したり研修を実施したりするなどして、専門相談窓口を設置することを提案します。その際、必要な場合は医療機関等へも繋ぐことができるコーディネーション力を担保することが望まれます。また、NPO しながわチャイルドラインなどに働きかけて、子どもの相談についても受け入れができるようにするべきです。

匿名による相談や意見の受付も、当事者にとって大きな支援となります。性の多様性に関する意見について、「区民の声」などを活用し紙ベースで受けつけるとともに、区のホームページ内にある「お問い合わせメール」を活用し、匿名性を保った意見の受付が可能であることを明示することを提案します。それらに対し、公共の場（区のホームページや区報など）で応答することにより、本件に関する品川区の姿勢を対外的に示す機会にもつながると考えます。

担当課：人権啓発課・関係各課

1 教育現場への取込み

提言

次の3つを提案します。

- (1) 当事者、専門家を招致した出前授業（アウトリーチ）を学齢別に年度に1回は実施します。
- (2) 性の多様性について人権教育の一環として学べるように市民科の副教材を作成し、それを有効に利用します。
- (3) 地域に向けて市民科授業地区公開講座を活用し参加を促します。

現状

子どもたちは授業で人権や多様性について学んでいますが、真の理解は未熟だと思われます。また、幼少期からの対応も必要だと言われている中で、教職員と保護者も性的指向・性自認について一層の理解と対応力が求められます。年齢を問わず、性の多様性について社会課題として認識して行動できるようになる教育の基盤が整っているとは言えないのが現状です。

課題と解決策

(1) 教育の現場に積極的に取り込むために出前授業を実施

学齢別に市民科授業時間を利用して専門家や当事者、学識経験者、民間の相談窓口担当者等による出前授業を実施します。その際教職員、保護者も一緒に参加すると有効です。アクティブラーニングの学習方法は自ら課題を見つけて行動する力がつき、児童・生徒たちの参加意欲が高まるので大変有効です。品川区の“こどもへの暴力防止（CAP）事業”の性的指向・性自認版を企画・作成して実施することを提案します。

(2) 市民科の副教材の作成と利用

東京都教育委員会の「性教育の手引き」（2019（平成31）年）等を参考にした副教材を作り、性的指向・性自認を正しく理解するための内容を充実させます。

(3) 地域における市民科授業内容等の活用

地域の人たちや保護者に対して市民科授業地区公開講座への参加を促し、町会と協力して町内掲示板を利用するなどして参加を募ります。また、地域健全育成運営協議会等の題材とすることで学びの機会を増やします。

2 研修の実施

提言

次の3つを提案します。

- (1) 区職員、教職員、区内事業者の理解促進と、当事者支援の現場対応力の向上のためにロールプレイングを取り込んだ研修プログラムを早期に確立します。
- (2) 研修は他の研修と抱き合わせにしないで、独立した専門研修として取り組む必要があります。
- (3) 経験あるコーディネーター、指導員、相談員、また、当事者とも協力して研修を企画・実施します。

現状

区職員、教職員、事業者は独自に研修を実施していますが、求められる知識や現場対応力、意識レベルのバラつきを避けるため、系統だったプログラムに沿った研修が必要です。事業者については品川区の「男女共同参画に関する意識調査」によると対象の企業の内、理解促進のための講習会や研修を実施しているのは8.4%、「特に取り組みはしていない」と回答している企業が66.3%にのぼっていることは大きな課題です。

課題と解決策

(1) 研修プログラムの開発

「区職員・教職員向け性自認・性的指向に関する行動指針」をもとにしてロールプレイングやワークショップの内容を含めた実践的な研修プログラムを開発します。開発にあたっては専門機関等に業務委託するとよいでしょう。庁内での各種研修講座の中にこの研修プログラムを必ず含めるようにします。研修プログラム案については23ページを参照。

(2) 区職員、教職員、区内事業者（いずれも管理職を含む）の対応力向上のための専門研修

実際にカミングアウトを受けた場合の接し方について等、ロールプレイングを通じて学びます。他の教職員や保護者に対して指導的役割が求められる人権担当者やスクールカウンセラーの研修受講回数を増やすことが望まれます。また、区には区内事業所の研修実施の推進とサポートが望まれます。

- 研修は1回限りにせず、継続的な取り組みが必要です。講師として、企業の性的指向・性自認に関する評価指標である「PRIDE指標」ゴールド賞を受賞した企業から人材を招き、ベストプラクティスを学ぶとよいでしょう。

- 研修受講者には当事者を含むこと、職制や職務を問わないフラットなグループを作るなどが必要です。
- ビデオ会議ツールを用いたオンライン会議や、勤務時間や視聴時間に拘束されないeラーニングプログラムの利用も有効です。

(3) コーディネーター、指導員、相談員、当事者との協力

専門的な立場で性の多様性について説明ができ、対象に応じて適切な研修プログラムを企画できる人材との協力により、組織的に取り組むことが必要です。

3 啓発・広報の充実

提言

次の4つを提案します。

- (1) 区のホームページ上に性の多様性に関する専用ページを作り、区民と性的マイノリティ当事者双方に向けた情報を発信し、情報交換できるバーチャルな場を設けます。
- (2) 啓発パネル、リーフレット、キャラクターグッズ等を制作して情報共有のツールとして使い、広く周知します。
- (3) 啓発のための事業やキャンペーンを実施して区民の関心を高め、性の多様性についての理解者を増やします。
- (4) 区の性的マイノリティの就業に関する施策の現状と展望について区報等で特集を組んで区内事業者と区民に向けて広報し、当事者サポートの一助とします。

現状

前出の「人権に関わる意識調査」によると、必要な取組みとして「教育現場での啓発活動・配慮（性の多様性の講演会や授業、制服やトイレの配慮）」が全体の72.6%、「区の広報誌やホームページ、講演会などの啓発活動」が14.1%となっています。「男女共同参画等に関する意識調査」には自分の性別に悩んだ経験についてのデータもあり、それによると自分の性別に悩んだことがある人の回答では「教育現場での啓発活動や配慮の必要性」が83.3%と高い比率になっています。このことから当事者参加を前提とした各種啓発活動が必要かつ望まれていることがわかります。

また、2020(令和2)年施行の「改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）」で性的指向・性自認や病歴等の機微な個人情報には配慮を促すことが義務付けられましたが、行政、民間企業によっても対策内容にバラつきがあり、なおかつ適切な広報がされていないのが現状です。

課題と解決策

(1) 多種多様な啓発ツールの制作と活用

性的指向・性自認についてのガイドブック（「区職員・教職員向け性自認・性的指向に関する行動指針」を区民向けに改変）
性的指向・性自認についての専用 WEB ページ（→ 24 ページ 啓発ツール①ホームページサンプル案参照）
当事者サポートのための各種情報および対応できる公共施設の案内を記載した Web 版「しながわレインボーブック」（→ 25 ページ 啓発ツール②「レインボーブック」サンプル案参照）
講演会や講座、勉強会で利用できるパネル（→ 26 ページ 啓発ツール③パネルサンプル案参照）
簡便な啓発リーフレット（→ 27 ページ 啓発ツール④リーフレットサンプル案参照）
キャラクターをデザインして、啓発キャンペーン用缶バッジ等のグッズやイベント向け T シャツ等、様々に利用（→ 28 ページ 啓発ツール⑤イメージキャラクターサンプル案参照）
区内図書館内の特集コーナーを活用した性的指向・性自認についての書籍の紹介（デジタル書籍を含む）
学校や保育園、家庭での読み聞かせ等、子どもも大人も一緒に読める絵本の紹介
DVD 等の映像コンテンツ（新規制作および市販）と動画配信システムを利用したオンラインプログラムの紹介

啓発ツールについて質問や問い合わせがあった際に、担当部署は誠意をもって対応できるように性の多様性と性的マイノリティについて関係者が正しく理解し、説明できる知識を持つことが必要です。

(2) 啓発事業

区民を対象に講演会や講座、エンターテインメント系のイベントを開催します。シニア世代向けにシルバー大学の講座開講も有効でしょう。

対象	学びの場	講師
区民（年代、性別不問）	講演会や勉強会 DVD, 映画等のメディアを利用した公開オンライン講座 演劇やミュージカル	学識経験者 専門家 当事者専門家

(3) 啓発キャンペーン <レインボーフェスティバル>

品川区人権週間を利用して、性的マイノリティをはじめとした人権をテーマとする祭典を講演会、映画祭、演劇などの企画で「レインボーフェスティバル」と銘打って開催することを提案します。「レインボーフェスティバル」の企画案については29ページ参照。

キャンペーンの広報については区報やホームページでの周知はもちろん、ケーブルテレビ品川、エフエムしながわといった公共メディアとSNSなどを利用してより広い社会認知を促進します。

また毎年開催されている男女共同参画フォーラムのイベントでも関連のプログラムを組み込みます。

(4) 当事者の就労をサポートする広報

性的マイノリティ当事者の就労に関する配慮の状況について区報で特集を組んで区民に広報します。

企業における当事者への就労支援は組織としての体制整備が必要です。区として人事制度や福利厚生制度について採用段階での配慮、トイレ等の施設利用に対する配慮、同性パートナーを配偶者と認める等「LGBTの就労に関する企業等の取組事例」（独立行政法人労働政策研究所・研修機構）を参考に品川区独自の取組み基準を作成するとよいでしょう。中小企業も具体的に取り組みやすくなります。そして基準を満たした企業を顕彰する「品川PRIDE（仮称）」を創設して、区報での特集やケーブルテレビ品川の特集番組で詳しく扱うことも有力な広報になります。

また、品川区が性的マイノリティへの配慮にもとづく支援を就労のみならず、各種の公共サービス事業で展開していることを区民に向けて衆知することが、当事者支援につながります。

担当課：人権啓発課・関係各課

研修プログラム案

各種啓発ツールサンプル案

ここに掲載する研修プログラム案と各種の啓発ツールサンプル案は2021年夏時点での性的マイノリティに関する情報を参考にして作成してあります。

性的マイノリティについては今後理解促進と当事者支援についての取組みは進んでいくと思われます。次ページからのサンプル集は社会の価値観を良い方向に変えていく方策として使い、最新の情報を反映して作成してください。

パネルやリーフレット等の啓発ツール作成と利用時の注意点

多くの人の目に留まることを考慮し、次の点に注意して作成します。

- 使う用語は、分かりやすいものにします。
- 差別や不快感を生まない用語やイラストを使います。
- 当事者の理解と納得が得られやすい内容にします。
- 記載するデータは、極力最新のものを使います（2年以内を目安に）。
- パネルに使用する色はレインボーフラッグカラー6色構成（赤、橙、黄、緑、青、紫）に統一します。
- QRコードを配置し、品川区ホームページ内の関連ページへすぐにアクセスできるようにします。

研修プログラム案

性の多様性（性的指向・性自認）と性的マイノリティを具体的に学ぶためのワークショップを中心としたプログラムです。（参考：筑波大学大塚泰正准教授の研究ワークショップ）

庁内や企業内ですでに実施している研修内容に含まれていない項目は、今後は非とも積極的に取り上げることでトータルな知見が得られます。

■ 区職員向けプログラム

1. 性的マイノリティに対する基礎知識

- (1) 国、東京都、品川区の取り組み
 - ① 取り組み事例の紹介
 - ② 区民のLGBTに対する意識調査結果
- (2) 多様な性的指向・性自認のあり方
 - ① 多様な性的指向・性自認を構成する4つの要素（心の性、体の性、性的指向、性表現）
 - ② 実は身近な存在です（LGBTの人々）
- (3) 性的マイノリティの人々をめぐる心理社会的状況
 - ① 多様な性的指向・性自認の人々が困っていること
 - ② 「カミングアウト」と「アウティング」について
 - ③ 当事者の声（ビデオ視聴）

2. 職員等及び教職員に求められる配慮・対応

- (1) 区民に対する配慮・対応
 - ① 窓口業務や相談サービス等における配慮・対応
 - ② 公共施設における配慮・対応
 - ③ 福祉サービスにおける配慮・対応
 - ④ 災害時における配慮・対応
- (2) 児童・生徒に対する配慮・対応
 - ① 学校生活上の配慮・対応
 - ② 部活動や課外活動等における配慮・対応
 - ③ 事務手続き等における配慮・対応
- (3) 職場における配慮・対応
 - ① ダイバーシティ&インクルージョン（多様性と受容）
 - ② 職員等の採用時等における配慮・対応について
 - ③ 相談の配慮・対応について

3. グループワーク

- (1) 自身の職場のLGBTの方への対応の実態、課題について
- (2) 研修内容を明日からの職場でどう生かすか、簡単に発表（行動宣言）

■ 区内事業者向けプログラム

1. 性的マイノリティに対する基礎知識

- (1) 国、東京都、品川区の取り組み
 - ① 取り組み事例の紹介
 - ② 区民のLGBTに対する意識調査結果
- (2) 多様な性的指向・性自認のあり方
 - ① 多様な性的指向・性自認を構成する4つの要素（心の性、体の性、性的指向、性表現）
 - ② 実は身近な存在です（LGBTの人々）
- (3) 性的マイノリティの人々をめぐる心理社会的状況
 - ① 多様な性的指向・性自認の人々が困っていること
 - ② 「カミングアウト」と「アウティング」について
 - ③ 当事者の声（ビデオ視聴）

2. 事業主、人事担当に求められる配慮・対応

- (1) 採用時における配慮・対応
- (2) 職場における配慮・対応
 - ① 職場で起こりうるハラスメント
 - ② SOGIハラ防止対策の進め方

3. グループワーク

- (1) 社内のLGBTの方への対応の実態、課題について
- (2) 研修内容を明日からの職場でどう生かすか、簡単に発表（行動宣言）

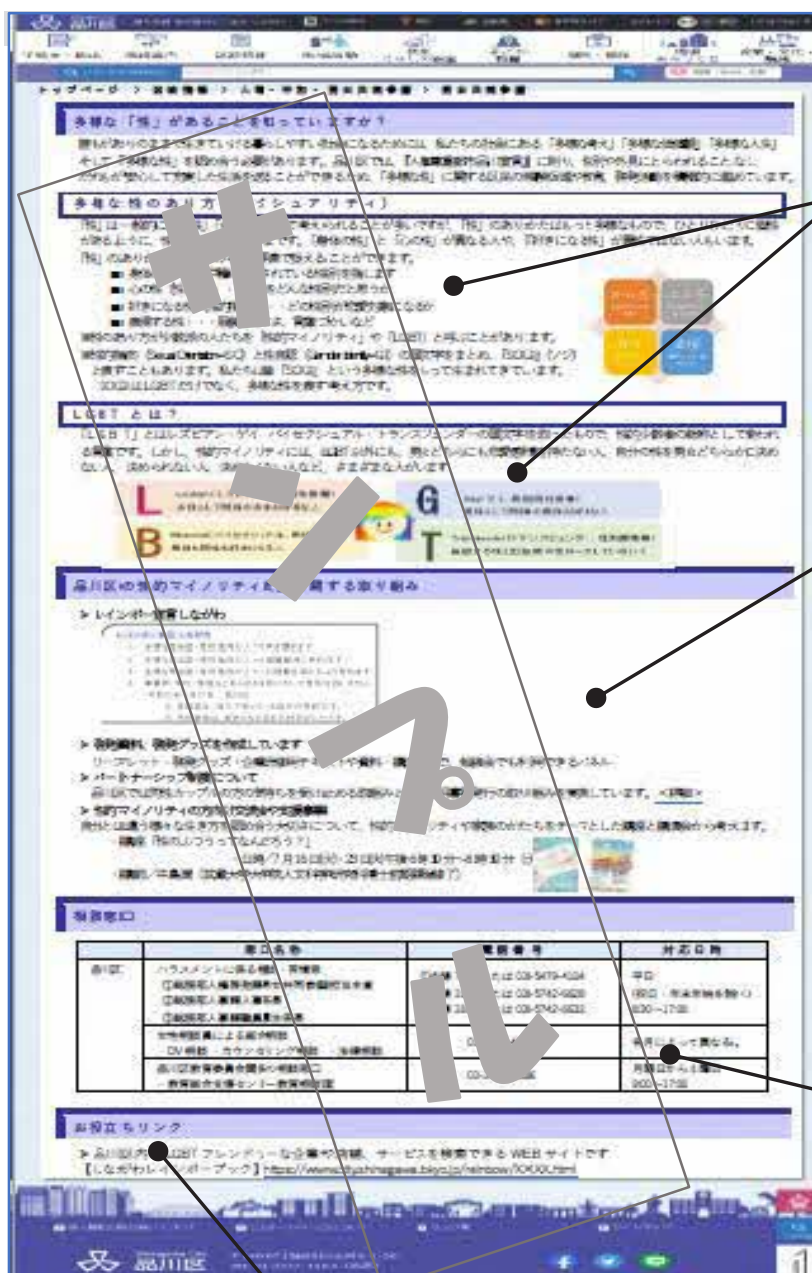
・職員、区内の事業者全員を対象とします。
・区長や組織のトップから「差別撲滅」を宣言してもらいます。
・対面研修が難しい場合はオンライン研修として、受講後の習得確認のためのeラーニングを実施します。（10問20分程度）
【参考】LGBT専門求人サイト“Job Rainbow”ではLGBTフレンドリー企業の取組み例を知ることができます。
<https://jobrainbow.jp/>

啓発ツール① ホームページサンプル案

性の多様性について専用ページを作成し、性的マイノリティへの理解促進や啓発、支援について配信します。

サイト設計の留意点

- 品川区のホームページで当事者がキーワード検索すれば、該当のページに入れるようにします。
- 特に当事者相談窓口ページでは問い合わせしたい窓口にダイレクトにアクセスできるように電話番号だけでなく、URL やメールアドレスを記載します。



性的マイノリティへの理解を深めるための知識を、図やイラストを用いて解説します

- 多様な性のあり方（セクシュアリティ）
- LGBT とは？ など

品川区が行っている取り組みをわかりやすく記載します

- 「レインボー宣言しながわ」（→4 ページ参照）
- 啓発資料・グッズの紹介
- パートナーシップ制度について
- 性的マイノリティについての講演会やセミナーのご案内
- 支援事業のご案内など

相談窓口の電話番号や関連サイトを記載します

- 品川区の相談窓口
- 東京都の相談窓口
- 国の相談窓口
- 民間等の相談窓口

LGBT フレンドリーな企業や店舗、サービスを検索できるWEB サイトを作成し、リンクを貼ります

- 「しながわレインボーブック」（→25 ページ サンプル参照）


啓発ツール② 「レインボーブック」 サンプル案

当事者支援につながる有益な最新情報を当事者および必要な人が常時アクセスできるようにWEBサイトにまとめて掲載します。



品川区 男女共同参画センター

はじめに
団体・コミュニティ
医療
設備（トイレ・更衣室等）
不動産
雇用
学校
店舗

【掲載情報募集中！】
情報掲載ご希望の方は
[こちらの募集要項を](#)
ダウンロード 

お問い合わせ

品川区男女共同参画センター

☎ 03-5479-4104

✉ danjo@city.shinagawa.tokyo.jp



レインボーブックとは？

国籍や年齢、性の違い、障がいの有無などに関わらず、すべての人が多様性を認め合いながら、いきいきと輝ける社会の実現をめざし、品川区が作成するwebサイトです。

LGBTをはじめとする性的マイノリティの当事者やその家族、友人、パートナー等が抱える課題解決や支援につながる有益な区内情報を掲載しています。



啓発ツール③ パネルサンプル案

性の多様性と性的マイノリティについての理解促進に向けたパネルを作成します。このサンプルは正しい知識を提供する内容ですが、この他に当事者が困っていること、不安に思うことなど、気付いていない人に情報を届けるために、内容ごとに複数のパネルを用意するとよいでしょう。

気付いていますか？

あなたのまわりの多様な性

LGBTや性的マイノリティという言葉を知っていますか。
誰もが自分らしく生きていける暮らしやすい社会になるためには、私たちの社会にある「多様な考え」「多様な価値観」「多様な人生」そして「多様な性」を認め合う必要があります。

多様な性を理解しましょう

「性」は一般的に「男性」「女性」に分けて考えられることが多いですが、「性」のありかたはもっと多様で、ひとりひとりに個性があるように、性のあり方もさまざまです。
「身体の性」と「心の性」が異なる人や、「好きになる性」が異性ではない人もいます。

「性」のありかたは、次の4つの要素で捉えることができます。

からだ
出生時に決定された性別

ココロ
自分自身でどんな性別だと思うか

好き
恋愛感情などの性別に関わらずに抱いているか

表現
服装やしぐさ、言葉づかい

性のあり方が少数派の人たちをLGBTや性的マイノリティと呼ぶことがあります。



約10%

日本のLGBT層は
およそ10人に1人
これは、左利きの人や血液型AB型の人と
ほぼ同じです。

LGBTを知っていますか？

「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たものです。人口に占める割合が少ないことから、性的マイノリティの総称として使われることもあります。LGBTでは括れない、男女どちらにも恋愛感情を持たない人、自分の性を男女どちらかに決めない人、決められない人、決めたくない人など、さまざまな人がいます。

L	Lesbian(レズビアン、女性同性愛者) 女性として同性の女性が好きな人	
G	Gay(ゲイ、男性同性愛者) 男性として同性の男性が好きな人	
B	Bisexual(バイセクシュアル、両性愛者) 異性も同性も好きになる人	
T	Transgender(トランスジェンダー、性別転換者) 自認する性と出生時の性が一致していない人	

●自分の性を決めないのも一つの権利です

LGBTQ

Qは Questioning(クエスチョニング)の略で、自分でもはっきりしない状態や、定義(どれかに決めること)をしないで行っている人のことです。その他の性のあり方を含めてLGBTQ+(プラス)ということもあります。

SOGIって？
性的指向(Sexual Orientation=SO)と性自認(Gender Identity=GI)の頭文字をとって、「SOGI」(ソジ)と表すこともあります。SOGIは異性に恋愛感情を抱く人や、体と心の性別が一致している人も含まれます。

あなたが気付いていないだけかもしれません。

LGBTあるいは性的マイノリティの人に対するいじめや差別、偏見は人権問題です。





啓発ツール④ リーフレットサンプル案



性の多様性と性的マイノリティの理解促進に向けたリーフレットを作成し、区内の施設に配布して区民に身近に手に取ってもらい理解を深めます。表紙の背景色を白だけでなく、他の色を用意しておくとし取りやすくなるのが期待できます。

←体裁：(A4 巻き三つ折り、全6ページ)

品川区

多様な「性」があることを知っていますか？

—誰もが自分らしく生きるために—
性の多様性について

- 知ろう! 「性の多様性」について正しい知識を持つ!
- 理解しよう! 当事者を理解する人を増やそう
- 変わろう! アンコンシャスバイアス(無意識の意識)を取り払おう!

表紙

多様な性のあり方(セクシュアリティ)

注:色はレインボーカラーを使う

からだ
出生時に判定された性別

こころ
自分自身をどんな性別だと思うか

好き
恋愛感情などの性別に向いているか

表現
服装やしぐさ、言葉づかい

「性」は一般的に男性と女性に分けて考えられることが多いですが、「性」のありかたは多様で、ひとりひとりに個性があるように性のあり方も様々です。「体の性」と「こころの性」が異なる人や、「好きになる性」が異性ではない人もいます。LGBT あるいは性的マイノリティの人に対するいじめや差別、偏見は人権問題だということを認識しましょう。

p 2 多様な性のあり方

LGBTとは

注:色はレインボーカラーを使う

Lesbian
レスビアン
同性を好きになる女性

Gay
ゲイ
同性を好きになる男性

Bisexual
バイセクシュアル
異性も同性も好きになる人

Transgender
トランスジェンダー
出生時の性と自認する性が異なる人

性のあり方が少数派の人たちを「LGBT」や「性的マイノリティ」と呼ぶことがあります。

LGBTQ
Qはクエスチョニング(questioning)の略で、自分の性別や性的指向を決められない人のことです。その他の性のあり方を含めLGBTQ+(プラス)ということもあります。性の多様化の広がりや表現の多様化が生まれています。

p 3 性的指向・性自認

困っていること

誰にも自分の悩みを言えない	からかわれる仲間はずれにされる
自分	
レス、ゲイ、「それっほい」などと言われる	まわりから変な目で見られる

- 差別されている気がする
- トイレや更衣室が性別で分かれている
- 自分が思っている性別の制服ではない
- 就労が困難、職場の理解がない
- 同性カップルが法的に守られていない

打ち明けたいけれど・・・
先生や上司、同僚の理解がなく、当事者が学校や職場でセクハラを受けたり、進学や就職で困難を感じています。

各々に相応しいイラストを入れる

p 4 当事者が困っていること

こんなときは

カミングアウトされたら

カミングアウトすることとはとても勇気がいることです。あなたを信頼しているメッセージです。打ち明けた人も、打ち明けられた人も対等です。

- 「話してくれてありがとう」と伝えましょう
- 「何かできることはないか」「一緒に考えよう」と共感し、支える姿勢を示しましょう。
- 「誰かに伝えていいのか、だめなのか必ず確認しましょう。」

文面にふさわしいイラストを入れる

アウティングに注意
アウティングは本人の許可なくLGBTであることを他人に暴露することです。自分のセクシュアリティを他人に知られたくない人にとってアウティングは重大な人権侵害です。本人の了解なしに他人に話してはいけません。

SOGI(ソジ)～他人ごとから自分ごとへ
性的指向(Sexual Orientation=SO)と性自認(Sexual Identity=(GI))の頭文字をとって「SOGI(ソジ)」と表すこともあります。SOGIは異性に恋愛感情を抱く人や、体と心の性別が一致している人も含まれます。SOGIはLGBTだけでなく、多様な性を表す考え方で、私たちすべての人が持っている属性です。

p 5 こんなときは

今日からできること ～差別しない、されたい

LGBT等、性的マイノリティの人に対するいじめや差別、偏見は人権問題です。多様な性があることを知り、人それぞれの性のあり方を尊重することが大切です。

- 性的マイノリティであることを理由にいじめたり、からかわるのネタにしたりしてはいけません。
- 日本のLGBT層はおよそ10人に1人だとされています。自分の周りにLGBT等、性的マイノリティの人がいるかもしれないと思って行動しましょう。
- 「彼女いるの?」など、相手の性的指向を決めつけようなどを聞かないようにしましょう。

相談窓口

- 品川区 女性相談員による総合相談(法律相談、カウンセリング相談、DV相談) ☎5479-4104(予約制)
- 品川区区民相談(人権専門相談) ☎3777-1111(予約制)
- Tokyo LGBT 相談専用電話相談 ☎3812-3717(毎週火・金 18-22時)
- 「よりそいホットライン」(社会的包摂サポートセンター) ☎0120-279-226

品川区男女共同参画センターのホームページはこちら

裏表紙 今日から&相談

啓発ツール⑤ イメージキャラクターサンプル案

性的マイノリティの理解促進に向けたイメージキャラクターを作成し、他自治体との差別化を図るとともに、人権活動に理解・親しみを持ってもらいます。



- キャラクター：ゆりかもめ（区鳥）
- レインボーフラッグ 6色を羽に起用
- QRコードや文字は、キャラクターとは別に表記
- 口元をくちばしにしたことで、表情に自由度があります
- シンプルなデザインで、汎用性があります
- 子どもも受け入れやすいかわいいデザイン



〔イメージキャラクターを使用した啓発グッズの例〕

- | | | |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ● 缶バッジ ● キーホルダー ● Tシャツ ● ボールペン ● クリアケース ● うちわ | } | <p>✓キャンペーングッズとして配布
(比較的手ごろな費用で作成できます)</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ● アクリルスタンド ● ステッカー | } | <p>✓性的マイノリティの方々に配慮できる病院や店舗などに配布 (当事者支援の目印になります)</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ● LINE スタンプ ● SNS アカウント ● 4コマ漫画 | } | <p>✓オンラインによる配信
(コロナ禍等でイベント活動ができない時期でも、定期的に情報配信できます)</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ● マスコット ● 着ぐるみ ● 等身大スタンド ● 絵本 | } | <p>✓区主催のイベント等で使用
(多くの人目に留まりやすく、SNSによる拡散も期待できます)</p> |

「レインボーフェスティバル」企画案

次に挙げる企画内容は一時期にまとめて実施する必要はなく、短期間でもよいので品川区の人権週間事業に合わせて毎年開催し、それによって区民の人権と性的マイノリティに関する意識向上を中長期にわたって浸透させることが期待できます。

テ　　マ	「あなたも私も多様な性」 「目指せ！「人権尊重都市品川宣言」周知度 50%以上！」
コンセプト	品川区民が多彩なイベントを通じて性の多様性と性的マイノリティについて正しく理解し、人権について考える機会を創出する
期　　間	3日～1週間程度
場　　所	きゅりあん等の区の施設、区内各所
ターゲット と集客人数	品川区民、品川区勤務の人、品川区に関わりがある人 1年で約40万人以上
内　　容	<p>(1) Tシャツ作成 視覚的印象を与えるため、人権啓発Tシャツを制作して区の教職員をはじめ、協賛企業の従業員にも着用してもらう。区民にも販売する</p> <p>(2) 演劇特別講演 きゅりあん小ホールで性の多様性をテーマにした演劇を上演例) 劇団うりんこ「わたしとわたし、ぼくとぼく」 老若男女を問わず楽しめます。脚本家に解説をしてもらい理解を深める。</p> <p>(3) 啓発講演会 男女共同参画推進フォーラムのイベントとして開催する。</p> <p>(4) パレード開催 多くの人たちが参加できます。</p>
予　　算	約3,000万円（事業企画費、広報費含む）
開　催　形　式	品川区と、この企画に賛同する企業・団体との共催 （区内企業、NPO法人、商店街連合会、品川文化振興事業団、品川区スポーツ協会、しながわ観光協会、品川区国際友好協会など）
そ　の　他	協賛企業を募る

むすびにかえて

この報告書は、「性的マイノリティの問題は、人権問題である。」という共通認識のもと、性的マイノリティに関する「法・制度」「当事者支援」「教育・啓発」のそれぞれの分野の環境整備について、具体的かつ実用的な提案をしています。「人権」は、人間が人間らしく生きる権利であり、人間が生まれながらに基本的に持っている権利です。「人権尊重都市品川宣言」にもそのことがうたわれています。その人権が誰に対しても、性的マイノリティに対しても、偏見や差別によって侵害されてはなりません。

この報告書が広く普及活用され、性的マイノリティに関する環境整備の推進に貢献し、「だれもが自分らしく」生きられる「人権尊重のまち しながわ」が実現されることを心から期待しています。

- 品川区行動計画推進会議（第 17 期）委員名簿
- 諮問事項
- 品川区行動計画推進会議（第 17 期）検討経過

品川区行動計画推進会議（第17期）委員名簿

	氏 名	所 属	備 考
学 識 経 験 者	川眞田 嘉壽子	立正大学法学部教授	会 長
	市川 美知	東京電機大学非常勤講師 品川区社会福祉協議会評議員	
	臼井 一美	公益財団法人 日本YWCA 幹事	
	田中 千草	弁護士	
	松岡 建志	社会保険労務士	
一 般	飯島 知世	公募委員	
	飯沼 幹子	公募委員	
	大竹 麻佐子	公募委員	
	名倉 裕貴子	公募委員	
	人見 有美	公募委員	
	村田 丈一	公募委員	
	森 美江	公募委員	

【任期】

新型コロナウイルス感染症拡大防止対策のため外出自粛が発令され、当初の会議開催の延期等により委嘱期間を延長した。

第17期行動計画推進委員委嘱期間

令和元年7月～令和3年12月

諮 問 事 項

品 総 啓 発 第 6 号
第 17 期品川区行動計画推進会議

品川区行動計画推進会議設置要綱に基づき、下記の事項について、貴会議の意見を求めます。

令和元年7月4日

品川区長 濱 野 健

記

1 諮問事項

「マイセルフ品川プラン～誰もが自分らしく～（男女共同参画のための品川区行動計画第5次等）」の策定に伴い、新規重要取組の一つである性の多様性を認め合う社会づくりを推進するため「性的マイノリティの理解促進をするための教育や啓発、支援などの環境整備について」とする。

2 報告の期限

令和3年3月

尚、新型コロナウイルス感染症拡大防止対策のため、委嘱期間延期に伴い、報告期限を令和3年12月に変更した。

品川区行動計画推進会議（第17期）検討経過

回	開催年月日	内 容
1	令和元年7月4日（水）	行動計画推進会議委員の委嘱式、諮問 第1回行動計画推進会議の開催
2	8月30日（金）	第2回全体会
3	10月30日（水）	第3回全体会
4	12月13日（金）	第4回全体会
5	令和2年2月7日（金）	第5回全体会
6	7月17日（金）	第6回全体会（3分科会より報告）
7	12月4日（金）	第7回全体会（3分科会より報告）
8	令和3年4月23日（金）	第8回全体会（報告書骨子検討）
9	6月25日（金）	第9回全体会（報告書原案確認）
10	9月24日（金）	第10回全体会（報告書原案決定）
11	12月2日（木）	第11回全体会（報告書提出および解嘱式）

第 17 期 品川区行動計画推進会議報告書

発行：2021（令和 3）年 12 月

品川区総務部人権啓発課

〒140-0011

品川区東大井 5-18-1 きゅりあん 3 階

電話 5479-4104 FAX5479-4111

e-mail danjo@city.shinagawa.tokyo.jp

