

品川区職員・教職員向け
性的指向・ジェンダーアイデンティティ
に関する行動指針

2025(令和7)年
品川区

目 次

はじめに	3
Ⅰ. 性の基礎知識	4
1. 性の構成要素	4
2. LGBTとSOGI	5
3. カミングアウトとアウティング	6
4. SOGI ハラ	8
5. 注意が必要な言葉や概念	9
Ⅱ. 区民への対応	10
1. 窓口や相談の対応	10
2. 公共施設での対応	12
3. 防災・災害時の対応	13
Ⅲ. 職場における対応	14
1. 職場内の対応	14
2. 人事	16
3. 安全衛生	17
Ⅳ. 教育現場における対応	18
1. 教職員等の知識理解の浸透	19
2. 授業等での対応	19
3. 学校の施設・設備などにおける対応	20
4. 事務・手続きなどへの対応	21
5. 相談への対応	22
Ⅴ. 条例について	24
1. 条例の目的	24
2. 条例の内容	25
〈相談窓口一覧〉	30
〈関連用語説明〉	32
〈関連法規等〉	35

はじめに

2025（令和7）年3月

人は誰もが個人として尊重される権利を持ち、性別等により差別されることのない平等な存在です。1993（平成5）年に制定された『人権尊重都市品川宣言』は、「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」と謳っています。

一人ひとりが多様な個性を尊重し合い、正しい知識を得て理解し、差別や偏見をなくしていくことが重要です。

区では、2020（令和2）年12月「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（以下、「行動指針」という。）」を策定し、職員・教職員を対象とする研修をはじめ、様々な機会を通じて性の多様性尊重への理解促進と意識啓発に取り組んできました。

2023（令和5）年6月、「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」（以下、「LGBT 理解増進法」という。）が成立・施行されました。「全ての国民が、その性的指向又は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」「性的指向及びジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別はあってはならない」と、わが国で初めて法律に明記されています。

また、区では、2024（令和6）年4月、すべての人が、性別や性的指向、ジェンダーアイデンティティにかかわらず、誰もが自分らしく生きることのできる社会の実現を目指し、「品川区ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会を実現するための条例」（以下、「条例」という。）を施行しました。本条例の基本理念には、「性的指向やジェンダーアイデンティティに起因する日常生活上の困難の解消」を掲げ、性別等に起因する差別的取扱いや人権侵害を行ってはならないことを定めています。

この度、これらの法律の制定、条例の施行などを踏まえ、「SOGI ハラ」「カミングアウト」「アウティング」の解説や職員・教職員の行動すべき具体的な対応例などを加え、行動指針を改訂しました。

日々の業務の中で接する区民、児童・生徒、共に働く職員の中にも性的マイノリティの方はいます。性的マイノリティ当事者の方々が日常で直面している困難の解消のためには、職員・教職員一人ひとりがその悩みに気づき、理解を深め、適切に対応していくことが重要です。本指針を活用し、より良い行政サービスの提供に活かされることを期待しています。誰もが生きがいを感じ、自分らしく生きられるジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会の実現を目指して取り組んでいきましょう。

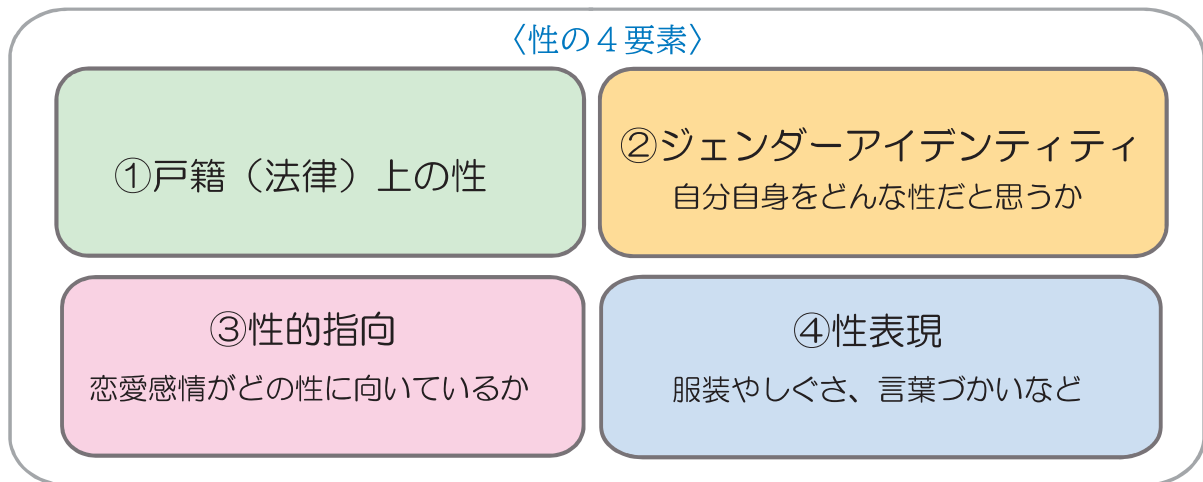
人権・ジェンダー平等推進課

I. 性の基礎知識

1. 性の構成要素

性について多くの方々は「男」と「女」の二種類に分けられると思ってきたのではないのでしょうか。しかしながら、性のあり方はとても多様です。そのため、国連などで一般的に使われている「性の4要素」について理解しておくことが重要です。

これらの要素は、人によって様々な組合せがあります。



① 「戸籍（法律）上の性」

医師などから発行された出生証明書をもとに、戸籍や住民票に記載された性別のことです。なお、戸籍や住民票に記載された性別は、家庭裁判所の審判により変更できる場合もあります。

② 「ジェンダーアイデンティティ（Gender Identity）」

「私は女である」「私は男である」といった、自分がどの性別であるか/ないかといった認識のことです。この認識は、出生時に判定された性と一致する人もいれば、一致しない人もいます。

③ 「性的指向」（Sexual Orientation）

恋愛感情や性的な関心が主にどの性別に向いているか/いないかをいいます。例えば、性的指向が同性のみに向いている人はゲイ（男性同性愛者）・レズビアン（女性同性愛者）、同性にも異性にも向いている人はバイセクシュアル（両性愛者）、異性のみに向いている人はヘテロセクシュアル（異性愛者）などと呼ばれます。

④ 「性表現（Gender Expression）」

服装や髪型、言葉遣い、立ち居振る舞い等、社会に向けて自分の性をどのように表現しているかを指す用語です。

2. LGBTとSOGI

(1) LGBTとは

「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から取った言葉です。

L…Lesbian_レズビアン（女性同性愛者）

G…Gay_ゲイ（男性同性愛者）

B…Bisexual_バイセクシュアル（両性愛者…男女ともに性的関心や恋愛の対象とする人）

T…Transgender_トランスジェンダー

（出生時に判定された性とジェンダーアイデンティティが一致しない人や、出生時に判定された性に違和を感じる人）

こうした人々を広く総称して、セクシュアル・マイノリティ（性的マイノリティ、性的少数者）と呼ぶこともあります。

また、「L」「G」「B」「T」以外にも、自身の性のあり方について、わからない、決めていないと考える、Q=Questioning(クエスチョニング)を含んだ「LGBTQ」や、他者に恋愛的に惹かれない Aromantic(アロマンティック)や性のあり方が男性か女性の二つの性にとらわれない、当てはまらない Non-binary（ノンバイナリー）などのさまざまな性のあり方を含めて「LGBTQ+（プラス）」という言葉が使われることもあります。

(2) SOGIとは

「SOGI（ソジ）」とは、「性的指向」(Sexual Orientation)と「ジェンダーアイデンティティ」(Gender Identity)の頭文字を取った言葉です。

「SOGI」は、2006（平成18）年以降、国連の諸機関で広く用いられている概念です。「SOGI」は特定の誰かだけに関わるものではなく、すべての人が持つ要素です。

「LGBT」も「SOGI」のうちの一部を表しているに過ぎません。

性の多様性について、正しい知識を得て、すべての人の性的指向、ジェンダーアイデンティティを尊重することが大切です。

I. 性の基礎知識

● コラム：性別変更に関する法律について ●

日本では、2003（平成 15 年）に制定された「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律（以下「性同一性障害特例法」という。）」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、医療施設を受診し、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。また、こうした医学的診断を望まない人もいます。

● 戸籍上の性別変更が可能な要件（性同一性障害特例法第 3 条）

- 一 十八歳以上であること。
- 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。

2023（令和 5）年 10 月 25 日、最高裁は性同一性障害特例法の四号要件（生殖不能要件）を憲法違反と判断しました。この判決によって四号要件は実質的に無効になり、同要件を満たさなくても性別変更できることが示されました。今後、最高裁の違憲判決を踏まえて、特例法の改正について検討されていきます。

※「関連用語説明」（P33）参照

3. カミングアウトとアウティング

（1）カミングアウトとは

性的マイノリティ当事者（以下、「当事者」という。）が、自身の SOGI について他者に伝えることを「カミングアウト」といいます。

他者に明らかにすることによって、より一層の差別や偏見を受けてしまう懸念があることから、カミングアウトを行うことは極めて困難な状況にある場合が多いといえます。また、家族や親族など、より近い関係であればあるほど、LGBTQ 等であることに対して嫌悪感を持つ、というデータがあり、地縁や血縁に頼れないという状況もあります。

一方、当事者がカミングアウトした際には、周囲の人々はそれを否定せずに受け止めることが望まれます。「職場では性的指向を言わないほうがよい」などと口止めされると、当事者は人格を否定されたように感じる場合があります、注意が必要です。

●カミングアウトされた時の対応例

- ・「話してくれてありがとう」と伝える。
- ・「何かできるようなことはないか」「一緒に考えよう」と共感し、支える姿勢を示す。
- ・情報共有の希望範囲を確認する。（自分のみにとどめて欲しい/自分の他に伝えたい・伝えている/必要なら〇〇さんに伝えて欲しい）

（２） アウティングとは

本人の同意なくその人の SOGI に関する情報を第三者に暴露することを「アウティング」といいます。

アウティングは悪意により発せられるものだけではありません。「彼女はトランスジェンダーだから配慮してあげてね」など善意のつもりの発言でもアウティングにあたり、これは時として当事者にとっては自死につながりかねないほどの深刻な問題です。誰にカミングアウトするかしないかは本人の意思によって決めることです。SOGI の情報は他者に漏らさない、どうしても話す必要のある場面では、必ず本人の同意をとり、情報管理を徹底する必要があります。

●アウティングが問題となった事例

2015（平成 27）年8月、大学院生Aさんが、ゲイであることを同級生に暴露され、校舎から転落して亡くなった事件。その転落死をめぐって家族が裁判を起こし、世間に「アウティング」が広く知られるきっかけとなった。

2020（令和2）年 12 月、東京高裁は、（たとえ告白を受けていたとしても）アウティングは「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って許されない行為である」と明言した。

参考文献：砂川秀樹、2018（平成 30）年「カミングアウト」朝日新書、P127～129

I. 性の基礎知識

(3) 条例の禁止規定

「品川区ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会を実現するための条例」※では、第8条において禁止事項を定めています。第2項では「何人も、個人の性的指向、ジェンダーアイデンティティに関して、公表を強制し、もしくは禁止し、または本人の意に反して公にしてはならない。」と定めています。

これは、個人の性的指向やジェンダーアイデンティティに関して、

- カミングアウトを強制してはならない。
- カミングアウトを禁止してはならない。
- アウティングをしてはならない。

という意味であり、カミングアウト・アウティングが当事者に与える重大な影響を踏まえて厳格な規定が設けられたものです。これらは、職員・教職員、区民、事業者など、区にかかわるすべての人が対象となります。

※「V. 条例について」(P24) 参照

4. SOGI ハラ

「SOGI ハラ」とは、性的指向・ジェンダーアイデンティティに関するハラスメントを指します。SOGI ハラは、必ずしも LGBTQ 等の人々に対する言動だけでなく SOGI の多様性を尊重しない言動（LGBTQ を否定する言動や女らしさ・男らしさを押し付ける言動）も SOGI ハラになりえます。また、カミングアウトをしていない当事者は、職場や学校、家庭において知られていないため、発言する人にとっては何気ない SOGI に関する言動が、意図せず当事者を傷つけている場合があることも踏まえる必要があります。

労働施策総合推進法に基づく指針※に定められたパワーハラスメントの防止措置義務の内容は、全て「SOGI ハラ」にも適用されます。性のあり方を本人に同意なく第三者に暴露するアウティングもパワーハラスメントに該当するとされています。

加えて、地方公共団体の任命権者および教育委員会も法令上の事業主に当たり、指針の規定が適用されます。また、男女雇用機会均等法に基づく指針※において、職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性間での性的な言動、SOGI に関する差別的な言動もセクシュアルハラスメントに当たることが明記されています。

※「関連法規等」(P35) 参照

●SOGI ハラスメントの言動例

- ・「あの人そっち系なんじゃない？」
- ・「何で彼女、彼氏(異性パートナー)いないの？それってさみしくない？」
- ・「LGBTQ の人って見かけたことないよね」

「SOGI ハラ」を防止するために、まず取り組むべきことは、「SOGI ハラ」の内容を適切に認識することです。多様な性に関する基礎知識やハラスメントとなり得る言動について、事前に学習する必要があります。

5. 注意が必要な言葉や概念

「性」に関する言葉の中には、歴史的に侮蔑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、職場以外の場面でも注意が必要です。

●注意が必要な言葉や概念の例

- ・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、侮蔑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、オカマ同様に侮蔑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蔑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蔑的と感じる人もいる。
- ・レズ：レズビアンlesbianの短縮形だが、歴史的に侮蔑的な意味合いで使われてきた。
- ・ホモ：ゲイを指すことが多い言葉だが、歴史的に侮蔑的な意味合いで使われてきた。

※「関連用語説明」(P33) 参照

Ⅱ．区民への対応

公務に従事するにあたって、SOGI に関する困難解消の視点は、人権やジェンダー平等の観点からも非常に重要です。当事者が公共サービスを受けるに際して、想定される困難について例を交えながら、どのように対応していく必要があるかを以下の場面を念頭に説明します。

1. 窓口や相談の対応

(1) 窓口業務や相談に関する配慮・対応

●性的マイノリティ当事者が抱える困難の例

- ・ 外見の性別と公的書類に記載された性別が異なり、本人確認ができるか不安。
- ・ 名前から判断される性別とジェンダーアイデンティティや外見が合わず、名前と呼ばれたくない。
- ・ パートナーが異性であることを前提に話が進められないか、不安。
- ・ 対応する職員が多様な性への理解があるのか、不安。

●窓口や相談における職員の具体的な対応

- ・ 本人確認を行う際は、外見の性別と書類上の性別が異なる場合があることを念頭に置きましょう。また、書類確認の際は、声のトーンを落とす、筆談にするなど慎重に対応し、使用したメモは、処理終了後速やかにシュレッダーにかけてみましょう。
- ・ 窓口で呼び出しをする際は、名字、番号等を用いるなど、周囲に性別が判明しないよう注意しましょう。なお、本人には、あらかじめ呼び方を伝えておきましょう。
- ・ 生活状況や家庭環境等について尋ねるときは、パートナーが異性であることを前提に話さないようにしましょう。
- ・ 電話での話し方は、相手の性別など、相手の周りにいる人々に個人情報が発覚しないように話しましょう。

【補足】

窓口や相談等の対応においては、次のような性の多様性を尊重することが伝わる表現を積極的に用いることも、当事者の相談への心理的ハードルを下げることに繋がり有効です。

●表現の例

- ・ 夫、妻、旦那様、奥様 → 配偶者、パートナー、お連れ合い
- ・ お父さん、お母さん → 保護者の方、ご家族の方

(2) 書類上の性別欄

- ・ 性別欄の可否を検討し、不要な性別欄は削除する。
- ・ 必要な場合は、理由の明示、性別欄の自由記述、男女以外に「その他」欄を設けるなど形式を工夫する。

●性別欄を設けることが必要な例

- ・ 法令で義務付けられたもの
- ・ 統計分析等で性別ごとの比率を見ることが必要なもの

(3) 東京都パートナーシップ宣誓制度により宣誓・届出をした方への対応

東京都パートナーシップ宣誓制度は、「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」に基づき創設され、性的マイノリティのパートナーシップ関係にあるお二人からの宣誓・届出を、東京都が受理したことを証明（受理証明書を交付）する制度です。

品川区では、パートナーシップ関係にある方の生活上の不便を軽減し、性別等にかかわらず誰もが暮らしやすい環境につなげていくために、「東京都パートナーシップ宣誓制度」の受理証明書を活用した行政サービスの提供をしています。

各サービスの担当者は、東京都パートナーシップ宣誓制度と行政サービスの関連をよく理解し、制度を利用している方には適切に対応しましょう。

東京都パートナーシップ宣誓制度について
詳細はこちらから



品川区 HP



東京都 HP

Ⅱ．区民への対応

2. 公共施設での対応

●性的マイノリティ当事者が抱える困難の例

- ・戸籍（法律）上の性とジェンダーアイデンティティとが異なることを理由に、トイレや更衣室の利用を制限された。
- ・SOGI に関する講演会の会場として公共施設の利用を申し込んだところ、講演の内容を理由に拒否された。
- ・SOGI を理由に、宿泊施設の利用を拒否された。

●公共施設での具体的な対応例

- ・性別にかかわらず利用できる「バリアフリースイレ」や「誰でも更衣室」等の設置をすることで選択肢を示しましょう。ただし、利用を強制することは、相手に不快感を与え、差別的な対応にもあたります。本人の希望を尊重した対応が望まれますが、他の利用者への配慮も必要です。施設面の制約なども踏まえ現状に応じて対応しましょう。
- ・地方自治法第 244 条第 2 項および 3 項において、行政が正当な理由なく公共施設の利用を制限したり、差別的な取扱いをしたりすることは、禁止されていることを理解しましょう。
- ・保養所等を使用する事業については、部屋割りや入浴時間をずらす等の配慮をしましょう。利用者の希望どおりに対応することが難しい場合は、設備上の制約があることや、他の利用者への配慮が必要であることを説明し、理解を得るように努めましょう。

●公共施設の利用拒否が問題となった事例

1990（平成2）年2月、同性愛者の団体が宿泊施設の利用中、他団体による嫌がらせを受け、所長に善処を申し入れたところ、逆に「今後は利用をお断りする」と言い渡された。同年4月に再度利用申請したところ、「青少年の健全な育成に悪い影響を与える」、「宿泊における男女別室ルールを適用できない」等を理由として東京都教育委員会が利用を拒絶した。

これに対し同性愛者の団体が国家賠償訴訟を提訴し、東京高裁は、同団体からの申込みを拒絶した東京都の処分を違法として、損害賠償請求の一部認容判決を下した。その後、東京都が上告せず、高裁判決が確定した。

【判決】

「…都教育委員会を含む行政当局としては、その職務を行うについて、少数者である同性愛者をも視野に入れた、きめの細やかな配慮が必要であり同性愛者の権利、利益を十分に擁護することが要請されているものと言うべきであって、無関心であったり知識がないということは公権力の行使に当たる者として許されないことである。」

出典：1997（平成9）年9月16日東京高裁平成6年（ネ）1580 号抜粋

3. 防災・災害時の対応

●性的マイノリティ当事者が抱える困難の例

- ・避難所で、同性パートナーの所在確認を求めたところ、親族でないことを理由に確認できない。
- ・男女別の支援物資（下着、生理用品、髭剃りなど）を受け取りにくい。
- ・男女別のトイレや更衣室、入浴施設が利用できない。
- ・避難所運営側を含めた周囲の理解不足を原因とした、避難所の SOGI に関する差別的待遇や発言をされる。

●防災・災害等の具体的な対応例

- ・災害対応の各マニュアル作成は、必要に応じて専門的知識を持つ団体や当事者に意見を求め、SOGI に関する配慮を取り入れて策定しましょう。
- ・SOGI に関連した困難を持つ人を想定した避難訓練や災害支援訓練をしましょう。
- ・戸籍（法律）上の性のみを基準として判断せず、状況に応じて必要な情報や物資が得られるよう配慮しましょう。
- ・避難所の施設利用にあたりジェンダーアイデンティに配慮したプライバシーの確保に努めましょう。
- ・災害発生時、避難生活における SOGI に関連した困難についての相談先を整備し、相談員を配備しましょう。

Ⅲ．職場における対応

誰もが安心して働くことができる職場にするには、差別やいじめ、ハラスメントがないことが大切です。SOGI の問題においても、意図しない態度や言動が、相手にとってはハラスメントにあたる可能性があることに注意する必要があります。

本人が個人情報を誰にどこまで開示するかをコントロールすることができず、望まない形で SOGI に関する情報が共有されてしまった困難事例の報告があります。

こうしたことから、勤労意欲の低下を引き起こしたり、職場への帰属意識を失わせたりすることがあり、メンタルヘルスを悪化させた結果、自死に至るなど、時として非常に深刻な問題の原因となります。本人のみならず、職場にとっても大きな損失につながります。逆に言えば、就業環境を整えることで、職員の勤労意欲が向上し、帰属意識を向上させることに繋がれるとも言えます。

職場における性の多様性の実現は重要な課題の一つであり、研修等を通じて SOGI に関して正しい知識を得て、理解を深めていくことが大切です。

1. 職場内の対応

(1) SOGI ハラスメントの防止体制

法に基づくハラスメントの禁止規定を設け、人事部門や管理職層、そして一般職員に周知・啓発するための研修を実施しましょう。

また、性に関する基礎知識や、ハラスメントとなり得る言動について、事前に学習する必要があります。

(2) 差別的言動の禁止

SOGI について、噂話や冗談、笑いのネタにしてはいけません。SOGI は個人の特性であり、「ホモ」「レズ」「オカマ」などの発言は差別的言動にあたります。

自分の周りに当事者はいないと思われる場合でも、カミングアウトしていない職員や SOGI に関する冗談を不快に思う職員が周りにいると考え、いついかなる時も差別的言動をしてはいけません。

なお、人事院規則※では、次の言動がセクシュアル・ハラスメントに当たるとされています。

●性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ・「男のくせに根性がない」「女のくせにガサツだ」
- ・「女みたいな喋り方だな」「がんばって男の真似なんかするなよ」

※「関連法規等」(P36) 参照

(3) ハラスメントに係る相談体制

① ハラスメントを受けているのではと思ったら

- ・ハラスメントを受けたり、見かけたりした場合は、相談窓口や上司、同僚への相談を考えましょう。

●ハラスメントに関する相談窓口

(1) ハラスメント内部相談窓口

- ・区長室人事課人事係長
- ・区長室人事課職員厚生係長
- ・区長室人権・ジェンダー平等推進課ジェンダー平等推進担当主査
- ・教育委員会事務局庶務課庶務係長

(2) ハラスメント外部相談窓口

- ・外部弁護士

(3) 品川区職員悩み相談窓口（外部相談窓口）

- ・職場の人間関係、ストレス、仕事上の悩み、セクハラ、パワハラ等ハラスメント全般の相談を受け付けています。

※「相談窓口一覧」（P30）参照

●ハラスメントに関する区の規定

- ・「品川区におけるハラスメントの防止等に関する基本方針」
- ・「ハラスメント防止のための心得」
- ・「苦情処理機関設置要領」

※区の規定は、「グループウェア文書管理」参照

② ハラスメントの相談を受けたら

- ・各所属長や上司は、職員から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しながら、適切な対応に努めます。
- ・相談者の性のあり方について、管理職や周囲との情報共有が必要な場合は、必ず本人の了承を得た上で行ってください。たとえその人のためであっても、本人の了承なく、プライバシーが周りに知られることのないよう、徹底してください。

Ⅲ．職場における対応

2. 人事

(1) 人事上の処遇をめぐる差別の禁止

- ・ SOGI 等を理由とした配置転換や対応は、不当な動機・目的に基づくものとして違法となる場合が考えられます。
- ・ 取引先から担当者の交代を求められたり、職場において不和が生じたりしたとしても、配置転換や対応を正当化する理由にはなりません。

(2) 職員採用時の対応

- ・ SOGI によって採用を判断してはいけません。
- ・ 面接時には、性表現（容姿、服装、髪型など）が男らしい、女らしいかなど、職務上の能力に関係ないことについて、差別的言動とならないようにしましょう。

(3) 区職員福利厚生制度および休暇制度

- ・ 品川区職員互助会では、結婚等祝金、出産祝金、弔慰金等について、事実婚や同性パートナーも支給対象となります。
- ・ 特別区では、育児参加休暇や介護休暇などの休暇制度、職員手当について、同性パートナーも対象となります。
- ・ 特別区職員が加入する「特別区職員互助組合」では、事実婚の配偶者だけでなく、同性パートナーも家族の範囲に含めたサービスを提供しています。

3. 安全衛生

(1) 健康診断・健康相談

- ・健康診断の際、自身のジェンダーアイデンティティに沿った対応の希望があった場合は、本人の希望を尊重した上で受診の調整を行いましょう。
- ・産業医は、職員からジェンダーアイデンティティに沿った対応を希望する可能性があることを念頭に、SOGI に関する知識や理解を深め、適切に対応しましょう。

(2) 業務上必要な施設利用

- ・戸籍（法律）上の性以外の施設（トイレや更衣室）の使用について職員から申出があった際には、本人の希望を尊重した対応が望まれますが、他の使用者への配慮も必要となります。施設面の制約などを踏まえ、本人とよく話し合い現状に応じて検討しましょう。他部署との情報共有が必要な場合は、必ず本人の了承を得た上で行ってください。たとえその人のためであっても、本人の了承なく、プライバシーが周りに知られることのないよう、徹底してください。

(3) 教育研修・情報提供における配慮

- ・SOGI に関連したメンタルヘルスケアの推進に関する教育研修・情報提供を行うように努めましょう。
- ・組織内に SOGI について専門的な知見を有する教育研修の担当者を計画的に育成することも検討しましょう。

(4) その他の配慮

- ・宿泊を伴う出張や研修は、本人の意向を確認の上、部屋割りや入浴時間に配慮しましょう。
- ・産前産後の休業、母性健康管理の措置、生理休暇の取得については、ジェンダーアイデンティティが女性ではない職員でも制度利用が必要な人がいることを理解し、柔軟に利用できるように配慮しましょう。

Ⅳ. 教育現場における対応

学校においては、SOGI に関する悩みや困難を抱えた子どもが一定数存在することを前提に、対応を行うことが重要です。LGBT の子どもは、学齢期にいじめや不登校の経験、自殺を考える割合が高いことがわかっています。直接的な差別やいじめに遭っていないくとも、本人自身が他者と SOGI が異なることに気付き、自尊意識が持てずに悩みを抱えることがあります。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。なお、こうした対応や配慮は、他の子どもと区別して特別に行うものではなく、子どもたちそれぞれの個性に応じた配慮の一つとして必要となるものです。

いじめ防止対策推進法[※]に基づく「いじめの防止等のための基本的な方針」[※]においては、性同一性障害と SOGI に係る子どもに対するいじめを防止するために、性同一性障害と SOGI に関する教職員の正しい理解の促進と子どもの特性を踏まえた適切な支援が必要であることが示されています。また、自殺対策基本法に基づく「自殺総合対策大綱」[※]の重点施策においても「自殺念慮の割合等が高いことが指摘されている性的マイノリティについて、無理解や偏見等がその背景にある社会的要因の一つであると捉えて、教職員の理解を促進する。」とされています。

2015（平成 27）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、教職員の理解と配慮を促進する方針を示しました。

子どもへの適切な対応において、特に重要と考えられる対応について以下に記します。本指針に示した対応はいずれも遂行されることが望ましいですが、最優先と言えるのは次の 2 点です。

●SOGI に基づく差別やいじめを許さない対応

SOGI に基づく差別やいじめに対して毅然とした態度で臨む姿勢を示すことは、学校内にいる子どもにとって非常に心強いことです。

また、その学校への入学を検討している、控えている子どもや保護者に対しても、安心感を与えられます。学校の教育理念やきまりなどに、「すべての人の人権を尊重し、差別やいじめを許さない」という内容を明記して、教職員・子ども・保護者と共有することも有意義です。

●SOGI について相談可能な場を確保

子ども本人が、SOGI についての相談が可能な場は、いまだ多くはありません。家庭の他に、子どもが自らの悩みを相談できる場を確保することが効果的です。

相談は、本人だけでなく保護者や周囲の子ども、カミングアウトを受けた子どもなども相談できる場を学校や地域に設けることで、いざというときに子どもを救うことにつながります。そのために、相談しやすい雰囲気为学校・学級づくりも大切です。

また、LGBT 理解増進法^{※10} 条3項では、学校は、児童・生徒に対し、性的指向およびジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解を深めるため、家庭や地域住民の協力を得ながら、教育や啓発、相談体制の整備など必要な措置を講ずるよう努めるものとされています。

※「関連法規等について」(P35、36、37) 参照

1. 教職員等の知識理解の浸透

SOGI についての正しい知識を得て、LGBT の子どもがどのような困難に直面しやすいかを知っておくことは、早期の対応に向けて必要なことと言えます。

(1) 教職員に対する SOGI に関する適切な知識の研修と指導

- ・ 集合研修や校内の研修等を利用し、SOGI についての正しい知識を得ることの重要性を認識しましょう。
- ・ 研修を行う際は、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参加してもらい、SOGI の知識を深め適切な言動や指導を行うことができるようにしましょう。
- ・ 管理職や養護教諭への報告・連絡・相談等を行い、校内で共有しておくことにより、学校で共通した対応ができるようになります。ただし、本人が他の教職員や保護者に伝えてほしくない場合もあるので、他の教職員や保護者に伝える場合は、アウティングになったり子どもの信頼を損なったりしないよう、理由を説明し、本人の同意を得た上で伝えることを徹底しましょう。

2. 授業等での対応

日々の学校生活だけでなく、学校行事や特別活動、部活動においても、男女別の役割分担があらかじめ設定されることがないように、注意する必要があります。

(1) 部活動における環境整備

- ・ 部活動への入部に際し、戸籍（法律）上の性による入部の制限がある場合には、これを再検討する必要があります。
- ・ 部活動で使用する物品（ユニフォームなど）における男女分けを行っている場合は、男女分けの要否について検討しましょう。必要な場合は本人と相談のうえ、工夫し、対応を決めましょう。

Ⅳ. 教育現場における対応

(2) 学校行事等での役割の選択

- ・合唱コンクールや体育祭等、性別によって役割の選択肢が制限されてしまう場面では極力本人の希望に添えるような対応を検討しましょう。
- ・やむを得ない理由から性別による役割を分担する必要がある場合、本人と話し合い意向を聞き、やりがいを持って臨めるような別の方法を検討するなど、他の子どもたちとの溝が深まらないように配慮しましょう。

(3) 校外学習等その他の教育活動における配慮

- ・個人が特定されアウティングにならないよう留意しながら、本人の意向を確認の上、訪問先に SOGI について事前に説明しましょう。
- ・健康診断では、本人の意向を確認の上、他の子どもたちと利用時間をずらすなどの工夫をしましょう。
- ・宿泊行事についても、本人の意向を確認の上、部屋割りや入浴時間に配慮するなどの工夫をしましょう。

3. 学校の施設・設備などにおける対応

(1) 正しい情報収集ができる環境の整備

- ・保健室や図書室に関連図書を配架するなど、子どもたちが SOGI について自分で調べる手段を用意することは理解を深める良い方法です。子どもたちの抱える不安や悩みを解消したり正しい情報を得たりするきっかけにもなります。

(2) 校内の設備利用

- ・トイレや更衣室などの利用は、本人（および本人の了承の上で保護者）と相談し、必要に応じた工夫をして対応することが望ましく、画一的な対応は好ましくありません。戸籍（法律）上の性とは異なる性別の設備の使用希望にあたっては、施設面の制約などを踏まえ、極力本人の希望に添えるよう対応しましょう。トイレについては、職員用トイレ・バリアフリースイートイレ等の利用、更衣室については、空き室や保健室、バリアフリースイートイレ等の利用を認め、必要に応じて勧めるのも一つの方法です。

(3) 規定の制服や運動着などについて

- ・標準服や運動着等、学校で規定する服装や髪型について、子どもが選択可能な他の選択肢を用意しましょう。様々なケースが考えられるため、機械的・画一的な対応をしないよう心がけましょう。
- ・現在 SOGI について悩んでいる子どもがいないように見えても、人権やジェンダー平等の観点から、文部科学省の「生徒指導提要」※も踏まえ、校則が合理的で時代に合っているか、子どもとともに見直していくことも教育的に有意義です。

※「関連法規等」(P37) 参照

4. 事務・手続きなどへの対応

(1) 不要な性別欄の削除

- ・学校への提出書類や生徒手帳、学校内の一覧表（名簿や掲示物・配布物）、学校が子どもに配付するもの、成績証明書などの各種証明書、学内用に作成する書類に性別欄がある場合、記入の必要性について検討し、不要と思われる書類については、性別欄を削除しましょう。

(2) 子どもへの呼名

- ・子どもを呼ぶ際には、呼び捨てや「〇〇ちゃん・〇〇くん」ではなく、「〇〇さん」と呼ぶようにしましょう。

(3) 通称名の使用

- ・通称名使用の希望があれば、保護者も交えて相談の上、本人の希望に沿うよう通称名を定め、学校での書類全般にその使用を認めることを検討しましょう。

(4) 卒業後、性別変更等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ましょう。
- ・卒業後に性別変更・性別変更に伴う名の変更を行った者から各種証明書の発行を求められた場合は、本人が不利益を被らない内容で対応しましょう。

Ⅳ. 教育現場における対応

5. 相談への対応

(1) マニュアル等の活用

- ・文部科学省から発出された「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）」※や「品川区職員・教職員向け性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する行動指針」（本指針）を活用しましょう。

※「関連法規等」（P37）参照

(2) 相談があった場合には

- ・最も大切なことは、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です。
- ・可能な範囲で希望に寄り添えるよう、プライバシーを尊重しながら、話をよく聞き、アウティングのないように配慮します。相談に当たっては、管理職や保護者に共有する際も、必ず本人の同意を得ることが必要です。
- ・学校内での対応が難しい場合は、区の相談窓口や専門窓口を利用したり、本人に窓口を案内するなど、一人ひとりの事情や内容に応じて対応を考えましょう。

●子どもから相談を受けた際のポイント

- ・子どものセクシュアリティ（性のあり方）を決めつけない。また、教職員から子どものセクシュアリティについて言わない。

子どものセクシュアリティを決めるのは、本人です。

（NG 例）

「きっとあなたはトランスジェンダーね」
「それはレズビアン（ゲイ）の感情だね」 } 決めるのは本人です！

- ・「話してくれてありがとう」と伝える。
- ・子どもが何に困っているのか聞く。
- ・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。
- ・情報共有の希望範囲を確認する。（自分のみにとどめて欲しい/自分の他に伝えたい、または伝えている/必要なら〇〇さんに伝えて欲しい）
- ・支援、相談機関につながる情報を伝える。

（３）進路に関する相談について

特定の著名人等のイメージから固定観念や思い込み（ステレオタイプ）によりその人の性格や他者との関係性を決めつけてしまうことがあります。

しかし、ある人の性格や将来像などは、SOGI からのみ、決まってくるものではありません。実際、日本でもあらゆる職業に LGBT などの人々がいると言っても過言ではありません。子ども一人ひとりと向き合い、先入観なく進路相談を行うことが求められます。

ジェンダー平等推進センターでは、LGBTQ 専門相談「にじいろ相談」を実施しています。子ども本人だけでなく家族や教職員の方も相談することができます。専門相談員が対応していますので、ジェンダー平等推進センターまでご相談ください。

● コラム：幼児のジェンダーアイデンティティについて ●

●幼稚園に入園したころから、お母さんの洋服ダンスをのぞいたり、イヤリングをつけたりするのが好きだった。「ぼくと言いなさい」って言われたけど、自分のことはずっと「〇〇ちゃん」って呼んでいた。（Aさん/MTFトランスジェンダー※1/20代）

●七五三のときに女の子の着物を着させられかけて、とにかく大暴れして泣いたことを覚えている。いとこのお姉さんに「リカちゃん人形あげる」って言われた時も、断るのが大変だった。そんなおもちゃ欲しくないのに……って、なんだか悔しかった。（Bさん/FTMトランスジェンダー※2/20代）

トランスジェンダーの人々が性別違和を感じ始める時期には個人差がありますが、なかにはとても幼いころから性別違和を感じてきた人も少なくありません。性別違和をめぐる子どもたちの「なんかイヤ！」という感覚は、最初から「これは性別違和ですよ」という看板を掲げて子どもたちの中に生じるわけではありません。自分が何に困っているのか、自分でも分からないことがあります。「この子はなぜ嫌がるのだろうか」と立ち止まって考えてみるのが大切です。

それが性別違和に由来しているものだとしても、そうでなかったとしても、自分の「好き」や「嫌い」をまわりの大人が受け止めてくれるということは、子どもたちにとってとても安心できることです。トランスジェンダーかどうか、すぐに決めつける必要もありません。まずは子どもの気持ちに寄り添うことが大切です。

※1 MTFトランスジェンダー：出生時に判定された性が男性で、ジェンダーアイデンティティが女性（Male To Female）

※2 FTMトランスジェンダー：出生時に判定された性が女性で、ジェンダーアイデンティティが男性（Female To Male）

参考文献：遠藤まめた、2016（平成 28）年『先生と親のための LGBT ガイド もしあなたがカミングアウトされたなら』

合同出版株式会社

V. 条例について

1. 条例の目的

令和6年4月「品川区ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会を実現するための条例」を施行しました。本条例では、ジェンダー平等と性の多様性の尊重の視点に基づいた施策を推進するための基本理念を定め、性別や性的指向、ジェンダーアイデンティティにかかわらず、一人ひとりがその人らしさを発揮しながら、互いに尊重し合い、誰もが自分らしく生きられる社会の実現を目指しています。

【区が目指す姿】

すべての人が、性別や性的指向、ジェンダーアイデンティティにかかわらず、

- 自らの意思によって、社会のあらゆる分野に平等に参画できる社会
- その個性と能力を十分に発揮して、自分らしく生きられる社会
- 多様な個人として尊重される社会
- 差別や暴力を受けることのない社会

性的マイノリティ当事者の方々が日常で直面している困難を解消するためには、区全体で性の多様性に対する理解を深め、差別や偏見をなくしていく必要があります。区民等と一緒に取り組みを進めていくことで、様々な生活の場面での困難や生きづらさの解消につなげていくことができます。誰もが自分らしく生きられる社会にしていくなために、職員一人ひとりが性の多様性の理解に努めていきましょう。

2. 条例の内容

条例中の SOGI に関する条項で、区職員・教職員が自らの行動の規範とすべき主なものは以下のものです。

- （前文）「すべての人が、性別や性的指向、ジェンダーアイデンティティにかかわらず、性別等に起因した差別や暴力を受けることなく、多様な個人として尊重され、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に平等に参画する機会が確保され、その個性と能力を十分に発揮して、自分らしく生きることのできる社会の実現を目指して、ここにこの条例を制定する。」
- （第3条第1号）「※性別等に起因する差別、配偶者暴力等、ハラスメントその他の性別等に起因する人権侵害が根絶されること。」
※「性別等」＝性別、性的指向、ジェンダーアイデンティティ（第2条第2号）
- （第3条第8号）「すべての人の性的指向およびジェンダーアイデンティティが尊重され、性的指向およびジェンダーアイデンティティに起因する日常生活上の困難等が解消されること。」
- （第8条第1項）「何人も、性別等に起因する差別的取扱い、配偶者暴力等、ハラスメントその他の性別等に起因する人権侵害を行ってはならない。」
- （第8条第2項）「何人も、個人の性的指向、ジェンダーアイデンティティに関して、公表を強制し、もしくは禁止し、または本人の意に反して公にしてはならない。」

V. 条例について

【品川区ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会を実現するための条例（抜粋）】
（令和6年3月28日条例第6号）

人は誰もが個人として尊重される権利を持ち、性別等により差別されることのない平等な存在である。人権尊重都市品川宣言は、「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」と謳っている。

品川区では、男女共同参画から、SDGsの目標である「ジェンダー平等」の実現に向けて、国際社会や国内の動向と協調しつつ、施策を推進してきた。

「ジェンダー平等」とは、一人ひとりの人間が、性別にかかわらず、平等に責任や権利、機会を分かち合い、あらゆる物事を一緒に決めることができることを意味している。

これまでの取組により、ジェンダー平等は前進してきているものの、個人の希望や能力ではなく性別等によって生き方や働き方の選択肢や機会が決められてしまうなど、今なお固定的な性別役割分担意識やそれに基づく社会的慣行等が存在している。

品川区が公平で平等な社会として発展していくために、すべての人が、性別や性的指向、ジェンダーアイデンティティにかかわらず、性別等に起因した差別や暴力を受けることなく、多様な個人として尊重され、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に平等に参画する機会が確保され、その個性と能力を十分に発揮して、自分らしく生きることのできる社会の実現を目指して、ここにこの条例を制定する。

第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会の実現に関し、その基本となる理念を明らかにし、品川区（以下「区」という。）、区民等、教育関係者および事業者等の責務等を定めることにより、ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会の実現に関する施策（以下「ジェンダー平等社会推進施策」という。）を総合的かつ計画的に推進し、もって誰もが自分らしく生きることのできる社会の実現に資することを目的とする。

（定義）

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会 すべての人が、性別等に起因した差別や暴力を受けることなく、多様な個人として尊重され、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に平等に参画する機会が確保され、その個性と能力を十分に発揮して、自分らしく生きることのできる社会をいう。
- (2) 性別等 性別（出生時に判定された性をいう。以下同じ。）、性的指向およびジェンダーアイデンティティをいう。
- (3) 性的指向 恋愛感情または性的感情の対象となる性についての指向をいう。
- (4) ジェンダーアイデンティティ 自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無または程度に係る意識をいう。
- (5) 配偶者暴力等 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、パートナーもしくは交際相手である者またはあった者からの身体的、精神的、社会的、経済的または性的な暴力をいう。
- (6) ハラスメント 他の者を不快にさせる性的な言動（性的指向またはジェンダーアイデンティティに関する言動を含む。）および妊娠、出産、育児もしくは介護に関する制度等を利用することまたは妊娠し、もしくは出産したことを理由に、精神的苦痛もしくは身体的苦痛を与える言動をいう。
- (7) メディア・リテラシー 多様なメディアが伝える様々な情報を無批判に受け止めるのではなく、主体的に読み解き、取捨選択したうえで適切に利用し、または発信する能力をいう。
- (8) エンパワーメント その人が本来持つ力を発揮できるように支援し、環境を整えることまたは個人もしくは社会集団としてあらゆる段階の経済、政治その他の分野における意思決定の場に参画し、自律的な力を発揮することをいう。
- (9) 区民等 区内に住所を有する者、区内で働く者、区内で学ぶ者をいう。
- (10) 教育関係者 区内において学校教育、社会教育その他の教育に携わる個人、法人その他の団体をいう。
- (11) 事業者等 営利または非営利にかかわらず、区内で事業活動を行う個人、法人その他の団体をいう。

（基本理念）

第3条 区は、次に掲げる事項を基本理念として、ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会の実現を目指す。

- (1) 性別等に起因する差別、配偶者暴力等、ハラスメントその他の性別等に起因する人権侵害が根絶されること。

V. 条例について

- (2) すべての人が、固定的な性別役割分担意識に基づく社会制度や慣行にとらわれることなく、その個性と能力を発揮し、自らの意思と責任において多様な生き方を選択できること。
- (3) すべての人が、性別等にかかわらず、社会の平等な構成員として、あらゆる分野の活動方針の立案および決定に平等に参画する機会が確保されること。
- (4) すべての人が、家事、子の養育、家族の介護その他の生活における活動および職場、学校、地域等における活動の調和の取れた暮らしを営むことができること。
- (5) すべての人が、妊娠、出産等のリプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）を認め合い、生涯にわたり健康で自分らしい生き方を選択できること。
- (6) 学校教育、社会教育その他の教育の場において、ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会を支える意識の形成およびメディア・リテラシーの育成に向けた取組が行われること。
- (7) 女性のエンパワーメントの推進により、女性が尊厳と誇りをもって自分自身の生活と人生を決定する権利を保障し、あらゆる参画の機会において、女性個人がもつ力を十分に発揮できること。
- (8) すべての人の性的指向およびジェンダーアイデンティティが尊重され、性的指向およびジェンダーアイデンティティに起因する日常生活上の困難等が解消されること。
- (9) 国際社会および国内におけるジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会の実現に係る取組を積極的に理解し、推進すること。

（区の責務）

第4条 区は、前条の基本理念に基づき、ジェンダー平等社会推進施策を総合的かつ計画的に推進するものとする。

- 2 区は、区民等、教育関係者、事業者等、国、他の地方公共団体その他の関係機関等と連携し、協力してジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会の実現を目指すものとする。

（区民等の責務）

第5条 区民等は、ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会について理解を深め、生活、職場、学校、地域等の活動において、これを実現するよう努めるものとする。

- 2 区民等は、区が実施するジェンダー平等社会推進施策に協力するよう努めるものとする。

(教育関係者の責務)

第6条 教育関係者は、ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会の実現に果たす教育の重要性を認識し、教育を行うよう努めるものとする。

2 教育関係者は、区が実施するジェンダー平等社会推進施策に協力するよう努めるものとする。

(事業者等の責務)

第7条 事業者等は、ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会について理解を深め、事業活動を行うにあたり、これを実現するよう努めるものとする。

2 事業者等は、すべての人が生活、職場、学校、地域等における活動の調和の取れた暮らしを営むことができるよう環境の整備に努めるものとする。

3 事業者等は、区が実施するジェンダー平等社会推進施策に協力するよう努めるものとする。

(禁止事項)

第8条 何人も、性別等に起因する差別的取扱い、配偶者暴力等、ハラスメントその他の性別等に起因する人権侵害を行ってはならない。

2 何人も、個人の性的指向、ジェンダーアイデンティティに関して、公表を強制し、もしくは禁止し、または本人の意に反して公にしてはならない。

(情報の発信および流通にあたっての配慮)

第9条 何人も、情報の発信および流通にあたっては、性別等に起因する人権侵害を助長することのないよう十分に配慮しなければならない。

品川区ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会を実現するための条例について

[品川区ホームページはこちらから](#)



※条例全文、Q&A、リーフレットを掲載しています。

相談窓口一覧

【相談窓口一覧】

	窓口名称	対応日時	電話番号	相談内容
品川区	ハラスメント内部相談窓口 ①人権・ジェンダー平等推進課ジェンダー平等推進担当主査 ②人事課人事係長 ③人事課職員厚生係長 ④庶務課庶務係長	平日 (祝日・年末年始を除く) 8:30~17:00	①内線 7057 または 03-5479-4104 ②内線 3131 または 03-5742-6628 ③内線 3160 または 03-5742-6632 ④内線 5711 または 03-5742-6823	ハラスメント全般
	ハラスメント外部相談窓口 外部弁護士	グループウェア文書管理参照		
	品川区職員悩み相談窓口	グループウェア文書管理参照		職場の人間関係、ストレス、仕事上の悩み、ハラスメント全般
	にじいろ相談 (LGBTQ 専門相談)※	毎月第2土曜日・第4水曜日 第2土曜日 10:00~11:45 13:30~16:15 第4水曜日 14:00~19:45 ◎相談は面接または電話 面接は事前予約のみ ◎予約(面接・電話)優先	予約用電話(前日まで) (面接・電話) 03-5479-4104 電話相談用 03-5479-4105	自分の性や性的指向、ジェンダーアイデンティティに関する悩み
	女性相談員による総合相談※ ・法律相談 ・DV相談 ・カウンセリング相談	相談日の詳細は HP 参照 事前予約制	03-5479-4104	法律、DV、こころと生き方・人間関係の悩み
	こころのカウンセリング SNS 相談※	毎週月曜日・水曜日 (年末年始を除く) 15:00~19:30	公式アカウント名 「品川区こころのカウンセリング SNS 相談」	こころと生き方・人間関係の悩み
	品川区教育委員会関係の相談窓口 ・教育総合支援センター教育相談室	月曜日から土曜日 (祝日・年末年始を除く) 9:00~17:00	03-3490-2006	子育て/教育相談 (0歳から18歳まで)

※問い合わせ：人権・ジェンダー平等推進課ジェンダー平等推進センター

	窓口名称	対応日時	電話番号	相談内容
東京都	Tokyo LGBT 相談専門電話相談	毎週火曜日・金曜日 (祝日・年末年始を除く) 18:00~22:00	050-3647-1448	性的指向及びジェンダー アイデンティティに係る 様々な問題
	東京都性自認及び性的指向に 関する専門 LINE 相談(LGBT 相 談@東京)	毎週月曜日・水曜日・木曜 日 (祝日・年末年始を除く) 17:00~21:30	公式アカウント 名「LGBT 相談@ 東京」	性的指向及びジェンダー アイデンティティに係る 様々な問題
	東京弁護士会セクシュアル・ マイノリティ電話法律相談	第2・第4木曜日 17:00~19:00 (祝日の場合:翌金曜日)	03-3581-5515	弁護士への法律相談

関連用語説明

アウティング(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。

アロマンティック (Aromantic)

他者に恋愛的に惹かれない人。

アセクシュアル (Asexual)

他者に性的に惹かれない人。

Xジェンダー(X-gender 読みは「エックスジェンダー」)

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。英語圏では主に「ノンバイナリー」や「ジェンダークィア」といった言葉が使われ、「Xジェンダー」は主に日本語圏で使われている。

LGBT (読みは「エルジービーティ」)

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。

広く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。L・G・B・T 以外にも Questioning (クエスチョニング) や Queer (クィア)、他にもさまざまな性のあり方を含み「LGBTQ」や「LGBTQ+」という言葉が使われることもある。

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。

クィア(Queer)

元々は「奇妙な」といった意味の侮蔑的な言葉だったが、性的マイノリティの当事者が前向きな意味で使い始めた経緯がある。「ふつう」や「あたりまえ」など規範的とされる性のあり方に当てはまらないジェンダーやセクシュアリティを包括的に表す言葉として使われている。

ゲイ(Gay)

ジェンダーアイデンティティが男性で、性的指向が同性に向く人。男性同性愛者。

シスジェンダー(Cisgender)

出生時に判定された性別に違和感がなくジェンダーアイデンティティと一致し、それに沿って生きる人のこと。

ジェンダーアイデンティティ(GenderIdentity)

自分の性別をどのように認識しているかを示す概念。性同一性。

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）、誰にも向かないアセクシュアルなどがある。

性同一性障害（GID、Gender Identity Disorder／性別不合（GI、Gender Incongruence）

「出生時に割り当てられた性別」と「性自認」が一致しないトランスジェンダー当事者が、医療施設を受診した場合の診断名として「性同一性障害」（gender identity disorder：GID）がある。これは、世界保健機関（WHO）による『疾病及び関連保健問題の国際統計分類第10版』（ICD-10）に沿った名称だが、2022年に発効したICD-11では、「性同一性障害」は「性別不合」（gender incongruence：GI）に改称された。

ICD-10では、「性同一性障害」を「身体の性と性自認が一致しない状態」と定義し、「精神疾患」に分類していたが、ICD-11では、「性別不合」を「出生時に割り当てられた性と実感する性別とが一致していない状態」とし、「性の健康に関連する状態」に分類した。

日本では、ICDに準拠して「疾病、傷害及び死因の統計分類」を定めており、ICD-11に準拠した改正が2027年中に施行される予定である。

（参考：高井ゆと里編『トランスジェンダーと性別変更』岩波書店 2024年）

性別適合手術（Sex Reassignment Surgery(SRS)／Gender Affirming 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、内外性器等、生殖腺関係を念頭に、ジェンダーアイデンティティに合わせるために行う外科手術。日本精神神経学会・日本GI（性別不合）学会の「性同一性障害に関する診断と治療のガイドライン第5版／一部補正」で用いられている用語。

セクシュアリティ(Sexuality)

性のあり方、または性的指向に関するあり方。

性的マイノリティ：セクシュアルマイノリティと言われたり、GSM（ジェンダー・セクシュアル・マイノリティ）という言葉もある。

SOGI（読みは「ソジ」）

「性的指向（Sexual Orientation=SO）」と「ジェンダーアイデンティティ（GenderIdentity=GI）」の略。「性別表現（Gender Expression）」を加えてSOGIE（ソジー）ということもある。

ゾーニング

自分の性のあり方について伝える範囲を限定したり、コントロールすること。

トランスジェンダー(Transgender)

出生時に判定された性別とジェンダーアイデンティティが異なる人。

デッドネーミング (Deadnaming)

トランスジェンダーなどの当事者が出生時に付けられ、現在は使用していない名前を本人の同意なく使用すること。

ノンバイナリー (Non-binary)

性のあり方が男性か女性という性別二元論にとらわれない人。英語圏では主に「ノンバイナリー」や「ジェンダーキア」といった言葉が使われ、日本語圏では主に「Xジェンダー」が用いられている。

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。

パンセクシュアル(Pansexual)

性的指向が性別にとらわれない人。全性愛者。

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。

ミスジェンダリング(Misgendering)

トランスジェンダーなどの当事者の敬称や人称代名詞について、本人のジェンダーアイデンティティを尊重せず、誤った言葉を用いること。

レズビアン(Lesbian)

ジェンダーアイデンティティが女性で、性的指向が同性に向く人。女性同性愛者。

関連法規等

LGBT理解増進法（令和 5 年法律第 68 号）

正式名称：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

性的指向やジェンダーアイデンティティの多様性を尊重し、国や地方公共団体、企業、学校など社会全体で LGBTQ への理解を深め、差別をなくすことを目的とした法律です。

男女雇用機会均等法（昭和 47 年法律第 113 号）

正式名称：雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

職場における男女の均等な取扱いや待遇等を規定した法律で、性別を理由とする差別の禁止や、不利益取扱いの禁止等が定められています。令和 2 年 6 月からは、職場におけるセクシュアルハラスメントおよび妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントにおける事業主の防止措置の義務に併せて、労働者の不利益取扱いの禁止や他社の労働者にセクシュアルハラスメント行った場合の対応などが加わり、防止対策が強化されました。

男女雇用機会均等法に基づく指針（平成 18 年厚生労働省告示第 615 号）

正式名称：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

男女雇用機会均等法第 11 条に基づき、定められた指針です。職場において行われる性的な言動により労働者の就業環境が害されることのないよう、雇用管理上、事業者が講ずべき措置について、適切且つ有効な実施を図るための必要な事項を定めています。

労働施策総合推進法（パワハラ防止法）（昭和 41 年法律第 132 号）

正式名称：労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律

すべての労働者が安定した雇用と労働生活を保障され、労働力の有効な供給と需要の安定、職業の選択と変更、適切な賃金と労働条件の確保、労働者の生活と福祉の向上などを目的として定められた法律です。令和 2 年 6 月からは、職場におけるパワーハラスメントについて、事業主の防止措置の義務に併せて、労働者への不利益取扱いの禁止が加わり、防止対策が強化されました。

労働施策総合推進法に基づく指針（令和 2 年厚生労働省告示第 5 号）

正式名称：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

労働施策総合推進法第 30 条の 2 に基づき、定められた指針です。職場において行われる優越的な関係を背景とした言動などにより就業環境が害されることのないよう、雇用管理上、事業者が講ずべき措置について、適切且つ有効な実施を図るための必要な事項を定めています。

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 10 年 11 月 13 日職福-442 人事院事務総長発）

第 6 条関係 別紙第 1 第 1-3「セクシュアル・ハラスメントになり得る言動」

一「職場内外で起きやすいもの」(1) 性的な内容の発言関係」

イ「性別により差別しようとする意識等に基づくもの」

人事院規則は、国家公務員法に基づき人事院が定めたもので、人事院規則 10-10 は、職場におけるセクシュアルハラスメント防止および排除のための措置、セクシュアルハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置に関する事項を定めています。また、本規則第 6 条および第 10 条に基づき、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およびセクシュアルハラスメントに関する苦情相談対応での留意すべき事項を指針で定めています。

自殺総合対策大綱～だれも自殺に追い込まれることのない社会の実現を目指して～ （平成 19 年 6 月策定 平成 24 年・29 年見直し 令和 4 年 10 月閣議決定）

自殺対策基本法に基づき、自殺対策の基本理念や基本方針、重点施策を掲げ、自殺総合対策の指針として定めたものです。

公正な採用選考の基本（厚生労働省）

就職の機会均等を確保し、応募者の基本的人権を尊重した公正な採用選考を実施するため、公正な採用選考における基本的な考え方や選考時に配慮すべき事項など、採用選考時のルールが示されているものです。

文部科学省関連法・通知

いじめ防止対策推進法（平成 25 年法律第 71 号）

子どもたちのいじめ問題に社会全体で取り組むために、いじめの定義、基本理念や体制を定め、学校や国、地方公共団体、保護者などが連携し、いじめ防止等のための対策に取り組むことを目的とした法律です。

いじめの防止等のための基本的な方針（平成 25 年 10 月 11 日文部科学大臣決定）

いじめ防止対策推進法第 11 条に基づき策定された指針です。いじめ防止等のために国や地方公共団体、学校が実施すべき施策や重大事態への対処として調査の実施や報告を行うことが示されており、「いじめの重大事態の調査に関するガイドライン（平成 29 年 3 月文部科学省）」により適切に対応することとしています。

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 27 年 4 月 30 日文科初児第 3 号）

性同一性障害に係る児童生徒へのきめ細やかな対応の実施あたっての具体的な配慮事項等がまとめられています。学校における児童生徒の状況や学校党からの質問に対する回答もとりにまとめています。

生徒指導提要（平成 22 年発行 令和 4 年・5 年改訂）

小学校段階から高騰学校段階までの生徒指導の理論・考え方や実際の指導方法等についてまとめたもので、学校・教職員向けの生徒指導に関する基本書として作成されたものです。関連法規や対応の基本方針に照らしながら、未然防止や早期発見・対応といった観点から指導における基本的な考え方や留意事項等が示されています。

memo

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue lines, resembling notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no handwriting or other markings on the paper.

『人権尊重都市品川宣言』



品川区のホームページでもご覧になれます

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が

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

一九九二（平成五）年四月二十八日

品川区職員・教職員向け
性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する行動指針

2020（令和2）年12月 初版

2021（令和3）年 2月 2版

2025（令和7）年 3月 3版

作 成

区長室人権・ジェンダー平等推進課ジェンダー平等推進担当
ジェンダー平等推進センター

電話 03-5479-4104（内線7057・7058）

FAX 03-5479-4111