



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

2020(令和2)年

品川区

# 目次

はじめに	P3
<b>I. 性の基礎知識</b>	<b>P4~6</b>
1. 性の構成要素	P4
2. LGBTとSOGIの違い	P5
3. カミングアウトとアウティング	P6
<b>II. 区民への対応</b>	<b>P7~10</b>
1. 窓口や相談の対応	P9
2. 公共施設での対応	P10
3. 防災・災害時の対応	P10
<b>III. 職員の対応</b>	<b>P11~13</b>
1. ハラスメントへの対応	P11~12
2. 人事	P12
3. 安全衛生	P12
4. その他の考えられる取り組み	P13
<b>IV. 教育現場における対応</b>	<b>P14~16</b>
1. 教室での対応	P14
2. 課外授業での対応	P15
3. 学校の施設・設備などにおける対応	P15
4. 事務・手続きなどへの対応	P16
5. 相談への対応	P16
〈相談窓口一覧〉	P17
〈用語説明〉	P18
〈参考文献〉	P20

## はじめに

2020(令和2)年12月

品川区は、1993(平成5)年『人権尊重都市品川宣言』を制定しました。性別や外見にとられることなく、区民一人ひとりがお互いに尊重し、多様な個性を受け入れて、認め合い、偏見をなくして正しく理解し合うことが重要であると考えています。

2018(平成30)年度には「マイセルフ品川プラン～誰もが自分らしく～」を策定し、男女共同参画の一層の推進に取り組んでいます。本プランでは、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教育や啓発、支援などの環境整備等、今後の取り組みや展開等を進めてまいります。

2020(令和2)年スタートした新長期基本計画では、政策の柱の1つに「平和で人権が尊重され多様性を認め合う社会の実現」を掲げ、人権意識を向上させることや、女性の活躍と多様な生き方を認め合う社会をつくることとしました。

性のあり方(身体の性・性自認・性的指向・性表現など)は多様です。しかし、現状は多様な性への理解促進が、なかなか深まっていない状況があります。性的マイノリティの方々が、普通に『ここに存在する』ことが言える社会をめざし、差別を受けない・させない、同性カップルが広く受け入れられる社会を形成していくことが重要と考えます。これまで「性の多様性尊重講座と映画会・講演会」やパネル展示等、啓発事業を実施し、理解促進に努めています。

2020(令和2)年6月には改正労働施策総合推進法に基づき「性的指向・性自認に関するハラスメント」や「性的指向・性自認の望まぬ暴露である、いわゆるアウティング」等の防止措置義務が民間事業者だけでなく、地方自治体にも直接課されることになりました。

私たちは区民をはじめ様々な人々と接する中で、その困難に気づき他者への理解を深め、個を尊重する人権課題として真摯に捉え直し、区政を進めていくことが求められています。

このことから対応指針を作成し、区職員・教職員が取り組むべき姿勢や考え方をまとめました。区の行政は職員だけでなく、指定管理者や委託業者等も担っており、区の行政サービスに関わる全ての人に対しても啓発を推進する必要があります。

本指針は相手の立場に立って考えてみることや、異なる意見を持つ他者に想像力を働かせてその小さな気づきが人権感覚を磨く大切なことを示しました。本指針を活用していただければ幸いです。

人権啓発課

# 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これまで、世の中には「男」と「女」の二種類に分けられると教わってきたのではないのでしょうか。しかしながら、実は性はとても多様です。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。

### 〈性の4要素〉

#### 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子の出生地・本籍地または届出人の所在地の自治体の役所に提出された出生届出書が受理され、戸籍や住民票に記載された性別のことです。※注意1

女   男

#### ② 「性自認(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又はないかといった認識のことです。この認識は、出生時に割り当てられた性別(戸籍や住民票などの性別)と一致する人もいれば、一致しない人もいます。

女  男


#### 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。

女  男

#### ④ 「性表現(Gender Expression)」

服装や言葉遣い、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。

女  男

※図は一例であり、実際には男女両極だけでなく、中間領域などもあり、グラデーションです。

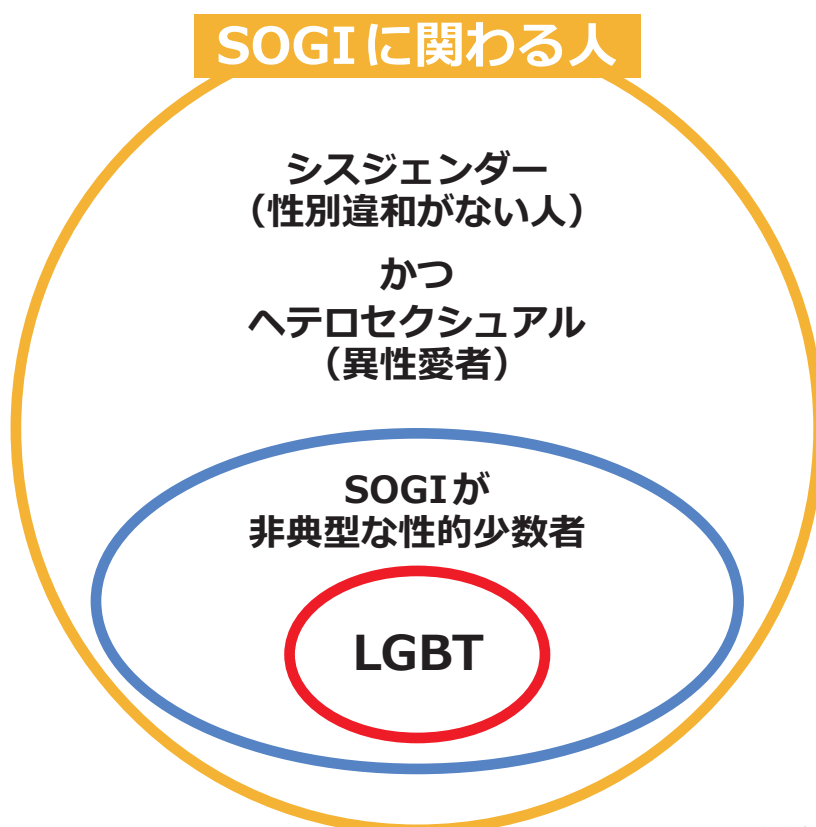
※注意1 <性の4要素>①「戸籍(法律)上の性」: 戸籍や住民票に記載された性別は、出生届出書が受理された場合のほか、家庭裁判所の審判により変更され、記載されることがあります。



## 2. LGBTとSOGIの違い

「LGBT」とは、レズビアン(女性同性愛者)・ゲイ(男性同性愛者)・バイセクシュアル(両性愛者)・トランスジェンダー(出生時に割り当てられた(戸籍や住民票上の)性別と性自認が一致しない人や、出生時に割り当てられた性別に違和を感じる人)の頭文字から取った言葉で、性的指向・性自認が非典型的な人々を表す言葉として用いられることがあります。そうした非典型の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。なお、「L」「G」「B」「T」以外にも多様なセクシュアリティが存在します。

これに対して、「SOGI(ソジ)」とは、上述の「**性的指向**」(Sexual Orientation)と「**性自認**」(Gender Identity)の頭文字を取った言葉です。「SOGI」は、2006(平成18)年にジョグジャカルタ原則が採択されて以降、国連の諸機関で広く用いられている概念です。**性的指向や性自認の典型、非典型にかかわらず、すべての人の人権が尊重されるべき**であるという文脈で用いられることが多い言葉でもあります。



図：LGBT法連合会 作成

※LGBTは多数者(マジョリティ)ではないことから、少数者(マイノリティ)と総称されることがありますが、この表現を差別的と捉える考え方もあるため、この指針においては「性的指向および性自認」非典型である方」のように表現しています。

# I. 性の基礎知識

## 3. カミングアウトとアウトティング

とりわけ性的指向・性自認 (SOGI) が非典型である人々にとって、カミングアウトやアウトティングは、重大で時に生命に関わるほどの問題になる可能性もあります。

カミングアウトとは「come out of the closet」の略です。「LGBT」であることを開示していない状態を例えて、「in the closet (押し入れや納戸にいる)」といいます。「come out of the closet」とは、すなわち、「**非典型的な SOGI の在り方を自覚し、それを他者に開示する**」ことを意味します。

また、アウトティングとは「暴露する」という意味の動詞である「out」の動名詞形「outing」に由来し、「**本人の意思を無視して非典型的な SOGI を人々に暴露する**」ことを意味します。

アウトティングは日本学術会議が提言「性的マイノリティの権利保障をめざして」の中で生命に関わるほどの深刻なハラスメントと指摘しており、最悪の場合、当事者の自死につながります。

性的指向・性自認 (SOGI) に基づく困難は、見えにくいことが特徴の一つとされています。

そのため、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ことが懸念されます。また、家族や親族など、より近い関係であればあるほど、性的指向や性自認に非典型的な人々が存在した場合に嫌悪感を持つというデータもあり、地縁や血縁に頼れないという状況もあります。

したがって、性的指向や性自認 (SOGI) に関して様々な偏見や差別を社会から受けている場合であっても、自らの性的指向・性自認 (SOGI) とその被害を明らかにする「カミングアウト」を行うことは、現状極めて困難な状況であると言えます。



## Ⅱ. 区民への対応

公務に従事するにあたって、性的指向・性自認に関する困難解消の視点は、男女共同参画はもちろん、人権の観点からも非常に重要です。「Ⅱ. 区民への対応」では以上の観点から、公共サービスに関して、調整、あるいは適切な対応が望まれる対応について以下の3つの場面を想定して説明します。

### 1. 窓口や相談の対応



### 2. 公共施設での対応



### 3. 防災・災害時の対応



#### 〈いずれの場面においても共通する重要な視点〉

1. 性的指向や性自認（SOGI）に基づく困難を抱える人でも安心して利用可能な**体制の整備、啓発研修の実施**
2. 性的指向や性自認（SOGI）に基づく困難を抱える人でも安心して**利用可能であることの周知、広報**

窓口業務や施設運営に従事するすべての職員が、性的指向・性自認（SOGI）に関する適切な知識を習得することが大切です。その際、対応時の具体的な想定から、どのような言動が不適切であるのかを検討してみましょう。例えば、性的指向・性自認（SOGI）に関する差別的言動を行わないことはもちろん、呼び出し時の名前の呼び方、書類上の不必要な性別欄の記載、プライバシーの保護や性的指向・性自認（SOGI）等の機微な情報の共有などについて、事例を検討し、適切な対応を確認すると良いでしょう。

また、性的指向・性自認に関して対応可能であることを当事者にとってわかりやすいように周知すると良いでしょう。広報物に掲載したり、対応可能な窓口や施設であることを標榜するようなもの（例えばレインボーフラッグ、関連する書籍など）を窓口・施設に掲示・設置したり、広報する際にも可能な限り関連した用語を盛り込むなどの工夫が考えられます。例えば、「性的指向・性自認（SOGI）に関するお悩みをお持ちの方も安心してご相談いただけます」「私たちは性的指向・性自認（SOGI）に関連した研修を行い、知識を習得しております」といった掲示や説明をすることも一例です。

## Ⅱ. 区民への対応

### ・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使用する際には注意が必要です。

**性転換手術**：実態に合わないため、使わない方がよい。→性別適合手術

**オカマ**：いわゆる「女っぽい男」等を指す言葉だが、侮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ため避けるべき言葉。

**ホモ**：ゲイを指すことが多い言葉だが、歴史的に侮蔑的な意味合いで使われてきたため避けるべき言葉。

※ただし、当事者の中には、上記の各用語をあえて使う人もいますが、だからといって当事者以外が安易に用いて良いわけではありません。

※上記の言葉はあくまで一例であり、このような言葉を使わなかったとしても、性的指向・性自認について侮辱的な文脈で語らない／用いないことが重要です。

### ・その他 性の多様性を尊重した表現について

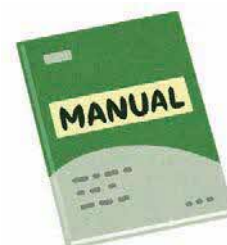
窓口や相談等の対応においては、上述で紹介した注意が必要な言葉や概念を単に用いないだけでなく、下記のような性の多様性を尊重した表現を積極的に用いることで、当事者の相談への心理的ハードルを下げることに繋がります。

〈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  
男らしい、女らしい → ○○さんらしい

## 1. 窓口や相談の対応

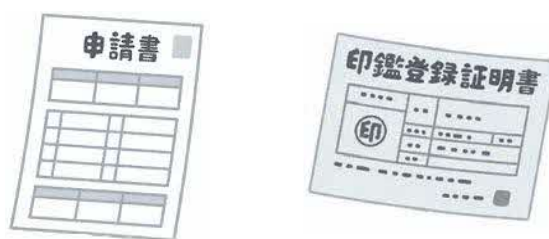
### ・相談・窓口マニュアルを見直し、対応すべきポイントを掲載

上記の〈いずれの場面においても共通する重要な視点〉1.2 (P7) を行ったうえで、相談・窓口対応マニュアルを策定することが望ましいでしょう。また、具体的な事例や対応すべきポイントをマニュアルに追加すると効果的です。



### ・書類上の不必要な性別欄の削除、または男女以外の欄を追加

不必要な性別欄はなるべく削除することが望まれます。また、必要な場合もその理由を明示したり、性別欄を自由記述にしたり、「その他」など男女以外の欄を設ける、といった工夫を行うことも望まれます。



#### コラム①

品川区は2004(平成16)年に、また全国では2013(平成25)年7月時点で183の自治体が印鑑登録証明書の性別欄を削除して発行しており、こうした自治体が着実に増えています。なかには、証明する事項に関係のない性別欄が事務処理要綱で根拠なく決定されている場合もあります。ある自治体では市役所の全課(55課)を対象に帳票の性別記載欄の有無を調べ、担当部署に性別記載の必要性を確認しました。その結果、16課が所管する114種類の帳票に性別記載欄があり、このうち25種類は「事業を進めるうえで性別記載は必要ない」と市長判断がなされ、市民税・都民税申告受付書、印鑑登録証明書の申請書や介護保険料減免申請書、市営住宅使用申込書などの性別記載欄を削除しました。

なお、品川区においても2003(平成15)年度に申請書等の窓口配布文書における性別表記の現況調査を実施し、その後2018(平成30)年度からは毎年度継続的に実施して2020(令和2年)年度で4回目となり、必要でない性別記載欄の削除に取り組んでいます。



## Ⅱ. 区民への対応

### 2. 公共施設での対応

#### ・性自認に基づく施設利用の確保

性別による区別を廃止した「誰でもトイレ」「誰でも更衣室」等の設置も有効ですが、その利用のみを強制し、利用者の性自認に適合した設備の利用を認めないこととするのは、かえって差別にあたることに留意しましょう。

#### ・性的指向や性自認（SOGI）による施設の利用制限を解消する規定を設置

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、地方自治法244条第2項及び3項によって禁止されています。

#### ・福祉施設や高齢者施設における性的指向や性自認（SOGI）に基づく困難を抱えている人が相談可能な専門窓口の設置・紹介

性的指向・性自認（SOGI）に基づく困難を抱えている人は、公共の施設の制度利用を支援者に勧められても、施設での差別やハラスメントを恐れ、利用まで辿り着かない場合があります。



### 3. 防災・災害時の対応

#### ・多様な性的指向・性自認（SOGI）を持つ区民に配慮した計画や体制

区民避難所の運営等において配慮されるよう、災害時の計画や体制を検討しましょう。

#### その他の考えられる取り組み

- ・災害対応の各マニュアルの中に性的指向・性自認（SOGI）に関する配慮を組み入れて策定
- ・性的指向・性自認（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
- ・性自認に基づく避難所の施設利用の確保や、性自認に基づく救援物資の配布
- ・同性パートナーの尊重（安否確認など）
- ・災害発生時、避難生活における性的指向・性自認（SOGI）に関連した困難に関する相談先の整備、相談員の配備

# Ⅲ. 職員の対応

公務の職場においても、差別を受けたり、周囲からハラスメントやいじめを受けたり、個人情報 を誰にどこまで開示するかを本人がコントロールすることができず、望まない形で性的指向・性 自認 (SOGI) の情報が共有されたりといった困難事例の報告があります。

こうしたことから、職場への帰属意識を失わせたり、勤労意欲の低下を引き起こしたりするこ とがあります。また、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、就業環境を整える事で、職員の帰属意識を向上させ、勤労意欲を向上させること に繋がるとも言えます。それゆえ、職場における性の多様性の実現は重要な課題の一つといえま す。

## 1. ハラスメントへの対応

### ・性的指向・性自認に関するハラスメントの内容を適切に認識

法改正 (次ページ [コラム②] 参照) でパワーハラスメントになり得るとされた、SOGI ハラス メントについては、例えば以下のような言動が考えられます。

#### 性的指向に関する言動例

- ・「あいつホモだろ?」「レズみたいだね。こわーい。」
- ・「何で結婚しないの?」「何で彼女/彼氏(異性パートナー)いないの?」

#### 性自認に関する言動例

- ・「お前おなべなんだって? 声高いよなー。ホントに男なのかよ?」
- ・「お前オトコオンナなんだって? 化粧とか気持ち悪い」

なお、性的指向・性自認に関する言動とともに用いられることの多い、性別規範に関する言 動についても注記しておくといいでしょう。

また、人事院規則では、以下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

- ・「男のくせに女みたい」「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」

性的指向・性自認に関する言動も性別により差別しようとする意識等に基づく言動も含め、 ハラスメントについての一元的な対応が求められます。

# Ⅲ. 職員の対応

## ・性的指向・性自認 (SOGI) に関するハラスメントの防止体制を構築し、防止規定等を整備

防止措置において、まず取り組むことは、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することです。この指針の基礎知識で記載している内容や、上記の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。

### コラム②

2020 (令和2) 年6月から、地方自治体に パワーハラスメント防止を義務付ける、改正労働施策総合推進法が施行されました。同法の具体的な措置義務を示した「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」には、「相手の性的指向や性自認に関する侮辱的言動」や「労働者の性的指向・性自認の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること」(以下「アウトティング」という)がパワーハラスメントにあたり得るとされました。このような今回のハラスメント防止規定は、総務省、文部科学省の通知においても、地方公共団体の任命権者(首長および教育委員会)が、法令上の事業主に当たり、改正法および指針の規定が適用されるとしています。

## 2. 人事

### ・人事上の処遇をめぐる差別の禁止を明確化

差別的な配転・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ていたとしても、必ずしも差別的な配転・対応を正当化する理由にはなりません。

## 3. 安全衛生

### ・職員が希望する医師・医療施設での健康診断受診の認可

性自認に困難を抱えている職員に健康診断を義務付ける際には、特定の医師・産業医への受診を義務付けるのではなく、当事者が信頼するジェンダークリニックや、かかりつけ医の選択を認めることが必要です。



## ・教育研修・情報提供における、性的指向・性自認への配慮

性的指向・性自認(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努める必要があります。また、組織内に性的指向・性自認(SOGI)について専門的な知見を有する教育研修会担当者を計画的に育成することも有効です。



## 4. その他の考えられる取り組み

- ・髪型・服装等についての合理的でない慣例を見直す
- ・懲戒等において、性的指向・性自認(SOGI)に配慮を行う旨を明記する
- ・産前産後の休業、母性健康管理の措置、育児時間及び生理休暇の取得に際し、性自認が女性ではない職員も柔軟に利用できるよう配慮する
- ・福利厚生などにおいて、同性パートナーの事情を配偶者と同様に配慮する

業務の内容・配置等はもちろん、就労時の髪型・服装等を男女で異なるものとする服務規律をおいたり、その違反を理由として懲戒したりすることは、性自認に困難を抱える職員に対する間接的な差別となることがあります。

服務規律自体が必要とされる場合であっても、性自認に困難を抱える職員に対しては、その個別具体的な事情に応じ、合理的な配慮を行う必要があります。無配慮に行った懲戒は、相当性を欠くものとして、違法となります。



# IV. 教育現場における対応

2016(平成28)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。

子どもへの適切な対応につ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。

## ・性的指向・性自認(SOGI)に基づく差別やいじめを許さない対応

性的指向・性自認(SOGI)に基づく差別・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、学校内にいる児童・生徒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。

## ・子どもが性的指向・性自認(SOGI)について相談可能な場の確保

子ども本人が、自らの性的指向・性自認(SOGI)について相談可能な場は、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。学校や地域にそのような場を設けることで、いざというときに子どもを救うことにつながります。



## 1. 教室での対応

### ・教職員に対する性的指向・性自認(SOGI)に関する適切な知識の研修と指導

教職員として、性的指向・性自認(SOGI)について知っておくことは、早期の対応に向けて必要なことと言えるでしょう。

### ・児童・生徒からの相談に応じることのできる適切な体制の整備

相談に応じる際に心がけるべきことは、教職員の間で共有しておくことが望ましいでしょう。

### ・児童・生徒への呼名

児童・生徒を呼ぶ際には、呼び捨てや「ちゃん・くん」ではなく、「〇〇さん」と呼ぶようにしましょう。



## 2. 課外授業での対応

### ・部活動の環境整備

部活動への入部に際し、明示的であれ暗黙のものであれ、戸籍（法律）上の性別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。また、ユニフォームをはじめ、部活動で使用する物品において性別による色分け等を行っている場合は、そうした物品についても本人と相談の上、配慮することが求められます。

### ・学校行事での役割

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対応しましょう。



### ・本人と相談の上での、課外活動先との情報共有

児童・生徒が安心して課外活動に参加できるよう、個人が特定されアウトティングにならないよう留意しながら、必要に応じて、訪問先に性的指向・性自認（SOGI）について事前に説明しましょう。



## 3. 学校の施設・設備などにおける対応

### ・施設や設備の確保

まず、トイレの使用については、本人や家庭と個別に相談し、必要に応じた工夫をして対応することが望ましいです。たとえば、性自認が非典型であると言っても、戸籍（法律）上の性とは反対の性別のトイレを他の児童・生徒と同様に使いたいという子もいれば、職員用トイレを使いたいという子もいますので、画一的な対応は好ましくありません。

その他にも、健康診断や宿泊行事などにおいて、健康診断では他の生徒とは時間をずらす、宿泊行事では部屋割り・入浴時間に配慮する等が重要です。

### ・制服等、学校で規定する服装について、児童・生徒が選択可能な他の選択肢を用意

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。



# IV. 教育現場における対応

## 4. 事務・手続きなどへの対応

### ・ 学校が発行する証明書等からの不要な性別欄の削除

まず、学校への提出書類や生徒手帳・学生証、学校内の一覧表（名簿や掲示物・配布物）、学校が児童・生徒に配付するもの、学内用に作成する書類にある性別欄のうち、記入の必要性が乏しいと思われる書類については、性別欄を設けないことが望ましいでしょう。

## 5. 相談への対応

### ・ マニュアル等の活用（性同一性障害や性的指向に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について（文部科学省）、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（品川区）等）

まずは、性的指向・性自認（SOGI）について正しく知ることの重要性を認識しましょう。管理職への報告・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。



### 進路に関する相談について

性的指向・性自認（SOGI）が非典型であるということになると、特定の著名人等のイメージからステレオタイプ的に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性的指向・性自認（SOGI）からのみ、制限を受けるものではありません。児童・生徒一人一人と向き合い、先入観なく進路指導を行うことが求められます。

# 相談窓口一覧

【相談窓口一覧】 ほとんどの窓口は、当事者以外からの相談も可能です。

	窓口名称	電話番号	対応日時	相談内容
品川区	ハラスメントに係る相談・苦情窓口 ①総務部人権啓発課男女共同参画担当主査 ②総務部人事課人事係長 ③総務部人事課職員厚生係長	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	平日 (祝日・年末年始を除く) 8:30 ~ 17:00	ハラスメントや人事に関する相談・苦情
	女性相談員による総合相談 ・DV相談 ・カウンセリング相談 ・法律相談	03-5479-4104	各月によって異なる。 詳しくは品川区 HP 参照 事前予約制	様々な悩みに女性相談員が応じる
	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	03-3490-2006	月曜日から土曜日 (祝日・年末年始を除く) 9:00 ~ 17:00	子育て/教育相談 (0歳から18歳まで)
東京都	東京都性自認及び性的指向に関する専門電話相談	03-3812-3727	毎週火曜日・金曜日 (祝日・年末年始を除く) 18:00 ~ 22:00	性自認及び性的指向に係る様々な問題
	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)	公式アカウント名 「LGBT相談@東京」	毎週月曜日・木曜日 (祝日・年末年始を除く) 17:00 ~ 22:00 (受付は21:30まで)	性自認及び性的指向に係る様々な問題
	東京弁護士会セクシュアル・マイノリティ電話法律相談	03-3581-5515	第2・第4木曜 17:00 ~ 19:00 ※祝日の場合:翌金曜日	弁護士への法律相談
民間相談窓口	よりそいホットライン セクシュアルマイノリティ専門ライン	0120-279-338 (音声ガイダンスに従い「4」を選択)	24時間対応	性別の違和や同性愛などに関わる相談
	特定非営利活動法人パープル・ハンズ	03-6279-3094	随時	暮らし・お金・老後に関わることや同性パートナーシップ保証の相談
	CoPrism (全国の電話相談一覧を掲載) <a href="https://coprism.jimdofree.com/">https://coprism.jimdofree.com/</a>	各団体 HP を参照	受付時間等は各団体 HP を確認	各団体の詳細は URL より参照

## アウトイング (Outing)

本人の性のあり方を、同意なく第三者に暴露してしまうこと。

## アライ (Ally)

多様な性のあり方に理解のある非当事者で、支援者、応援者のこと。

## アセクシュアル (Asexual)

恋愛的感情の有無にかかわらず、他者に性的に興味関心を抱くことがない人。

## エックスジェンダー (X-gender)

自認する性別が男女どちらでもない、どちらとも言い切れない人。あるいはいずれにも分類されたくない人。

## エフティーエム (FTM、Female to Male)

出生時に割り当てられた性別が女性で、自認する性別が男性である人。トランス男性ともいう。

## エムティーエフ (MTF、Male to Female)

出生時に割り当てられた性別が男性で、自認する性別が女性である人。トランス女性ともいう。

## エルジービーティー (LGBT)

Lesbian (レズビアン)、Gay (ゲイ)、Bisexual (バイセクシュアル)、Transgender (トランスジェンダー)の頭文字を取った言葉。性的マイノリティの人たちを表す言葉として用いられることがある。

## カミングアウト (Coming-out)

自らの性のあり方を自覚し、それを誰かに開示すること。

## クエスチョニング (Questioning)

自らの性のあり方等について特定の枠に属さない人、わからない人、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たとえていう。

## ゲイ (Gay)

性自認が男性で、性的指向が同性に向く人。男性同性愛者。

## シスジェンダー (Cis Gender)

出生時の性別と性自認が一致し、それに沿って生きる人のこと。

## 性自認 (Gender Identity)

自分の性別をどのように認識しているかを示す概念。俗に「心の性」と呼ばれることもある。

## 性的指向 (Sexual Orientation)

恋愛や性的関心がどの対象の性別に向くか向かないかを示す概念。恋愛・性愛の関心が異性に向かう異性愛 (ヘテロセクシュアル)、同性に向かう同性愛 (ホモセクシュアル)、男女両方に向かう両性愛 (バイセクシュアル) などがある。俗に「好きになる性」と呼ばれることもある。

## 性同一性障害 (GID、Gender Identity Disorder)

性別違和の中でも、特に精神神経医学的な診断基準を満たした人のこと。

## 生物学的な性 (Sex)

生物としてのヒトを「メス／オス」という二つのカテゴリーに分別する生物学的知見。

## 性分化疾患 (DSDs、Disorders/Differences of Sex Development)

染色体、生殖腺もしくは解剖学的に性の発達が先天的に非定型的である状態を指す用語。

※「Differences」を「Diverse」と表記する場合も見られる。

## 性別違和 (Gender Dysphoria)

2013 (平成25) 年に改訂された「精神障害診断の手引き 第五版 (DSM-5)」で、「性同一性障害」に代わって使用されている名称。出生時に割り当てられた性別と性自認の不一致を感じている状態を指す。性別違和そのものは精神疾患でないとされている。

## 性別適合手術 (SRS、Sex Reassignment Surgery)

トランスジェンダーのうち、手術前の身体の性的特徴に対して強い違和感や嫌悪感を抱いている人に対し、内外性器の形状を性自認に合わせるために行う外科手術。

## セクシュアリティ (Sexuality)

性のあり方の総称。

## セクシュアルマイノリティ (Sexual Minority)

性的少数者のこと。正常、規範的などとされている性のあり方の周縁に位置する人々の総称。レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーなどを含む。LGBT の人々を総称して使うこと

## ソジ (SOGI)

「性的指向 (Sexual Orientation = SO)」と「性自認 (Gender Identity = GI)」の略。

## トランスジェンダー (Transgender)

出生時に割り当てられた性別とは異なる性を自認する人。

## バイセクシュアル (Bisexual)

性的指向が男女どちらにも向く人。両性愛者。

## ヘテロセクシュアル (Hetero Sexual)

性的指向が異性に向く人。異性愛者。

## ホモセクシュアル (Homosexual)

性的指向が同性に向く人。ゲイは男性同性愛者。レズビアンは女性同性愛者。

## レズビアン (Lesbian)

性自認が女性で、性的指向が同性に向く人。女性同性愛者。

出典：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 (LGBT 法連合会) 編 (2019 (令和元) 年) 『LGBT 報道ガイドライン』(第1版) p.8-9.

[http://lgbtetc.jp/wp/wp-content/uploads/2019/03/lgbt-media-guideline-l\\_fix\\_R.pdf](http://lgbtetc.jp/wp/wp-content/uploads/2019/03/lgbt-media-guideline-l_fix_R.pdf)



- 神谷悠一・松岡宗嗣 著 [2020 (令和2) 年] 『LGBTとハラスメント』 集英社新書  
<https://shinsho.shueisha.co.jp/kikan/1027-b/>
- 遠藤まめた 著 [2016 (平成28) 年] 『先生と親のためのLGBTガイド もしもあなたがカミングアウトされたなら』 合同出版株式会社  
<https://www.godo-shuppan.co.jp/book/b474570.html>
- 大阪弁護士会人権擁護委員会 性的指向と性自認に関するプロジェクトチーム [2016 (平成28) 年] 『LGBTsの法律問題Q&A』 弁護士会館ブックセンター出版部 LABO
- 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 (LGBT法連合会) 編 [2019 (令和元) 年] 『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』 一般社団法人社会的包摂サポートセンター  
<https://www.since2011.net/publish/publish001/>
- 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 (LGBT法連合会) 編 [2020 (令和2) 年] 『SOGI ハラスメントおよびアウティング対策ガイドライン ~改正労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメント防止規定に基づいて~』 (第2版)  
<http://lgbtetc.jp/news/1742/>
- 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 (通称：LGBT法連合会) 編 [2016 (平成28) 年] 『「LGBT」差別禁止の法制度って何だろう？ 地方自治体から始まる先進的取り組み』 かもがわ出版  
<http://www.kamogawa.co.jp/kensaku/syoseki/a/0841.html>
- 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 (通称：LGBT法連合会) 編 [2019 (令和元) 年] 『日本と世界のLGBTの現状と課題 SOGI と人権を考える』 かもがわ出版  
<http://www.kamogawa.co.jp/kensaku/syoseki/na/1016.html>
- 性と人権ネットワークESTO [2017 (平成29) 年] 『多様な性を生きる人のための防災ガイドブック』 ESTO
- 千葉市「LGBTを知りサポートするためのガイドライン」  
[https://www.city.chiba.jp/shimin/seikatsubunka/danjo/lgbt\\_guideline.html](https://www.city.chiba.jp/shimin/seikatsubunka/danjo/lgbt_guideline.html) 【最終閲覧日2020 (令和2) 年7月27日】
- Deaf LGBTQ Center [2014 (平成26) 年] 『ろう×LGBT サポートブック』 (第2版) Deaf LGBTQ Center  
<https://deaf-lgbt-center.jimdofree.com/> 新-ろうlgbtq サポートブック /
- 東優子・虹色ダイバーシティ・ReBit [2018 (平成30) 年] 『トランスジェンダーと職場環境ハンドブック：だれもが働きやすい職場づくり』 日本能率協会マネジメントセンター  
<https://pub.jmam.co.jp/book/b359606.html>
- 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) 2016 (平成28) 年4月1日 (文部科学省)  
[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/28/04/\\_icsFiles/fieldfile/2016/04/01/1369211\\_01.pdf](https://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/28/04/_icsFiles/fieldfile/2016/04/01/1369211_01.pdf)









---

**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**

2020(令和2)年12月初版

---

作成

総務部人権啓発課男女共同参画担当

直通 5479-4104 内線 7058

FAX 5479-4111

メール danjo@city.shinagawa.tokyo.jp

---