

for all  
SOCIETY

多様な性に関する

職員ハンドブック

板橋区



## はじめに

---

みなさんは、「その人らしさ」といったら、どんなことを思い浮かべるでしょうか。性格や、得意なこと・苦手なこと、食べ物や服装の好み、思想・信条など、色々あるかと思います。それらの要素をどのように持っているかは人によって様々で、色々な人がいて、色々な考え方や生き方があることは自然なことです。

そして、「その人らしさ」の一つに、「性のあり方」という大切なものがあります。好きになる性や自分の性に関する認識は、人によって様々で、「女性」か「男性」かのどちらかということでもありません。「性のあり方」は、「その人らしさ」を構成している他の要素と同じように、どれが正しく、どれが間違っているというものではありません。LGBTをはじめとした多様な「性のあり方」があって、どんな形も、かけがえのない「その人らしさ」です。

「性のあり方は色々ある」と知っていることが、自分も周りの人たちも、まだ出会っていないどこかの誰かも、誰もが自分らしく生きていけることを叶える第一歩になります。日常の中で誰かが発した何気ない一言や、円滑なコミュニケーションを意図した言葉が、自分以外の誰かにはどう聞こえていただろうかと、振り返ってみると、これまで気付かずになっていたことが見えてくるかもしれません。

このハンドブックが、性的マイノリティの方の支援につながるとともに、誰もが自分らしく、個性や特徴を大切に生きていける社会をつくっていきたいという思いを多くの方と共有する一助になることを願っています。作成にご協力くださいました皆さまには心よりお礼を申し上げます。



## 職員に求められる姿勢・行動

---

- 1 多様な性のあり方について、正しい知識を身につけましょう。

性のあり方は多様で、人それぞれ異なります。一人ひとりの性のあり方を、人権として考え、互いに尊重しあうことが必要です。

まずは多様な性のあり方に対する正しい知識を身につけ、性的マイノリティ当事者が抱えている課題について理解を深めましょう。

- 2 カミングアウトや相談をされたら、相手の思いを受け止め、アウティングは絶対に行わないようにしましょう。

性的マイノリティ当事者からカミングアウトや相談を受けたら、本人の思いや信頼を受け止めましょう。本人の同意なく勝手に周囲に伝えること（アウティング）は絶対にやめましょう。

- 3 普段から多様な性のあり方に配慮した言動をしましょう。

性的マイノリティの人は、「いない」のではなく、「見えていない」ことが多いだけです。普段から多様な性のあり方に配慮した言動をするようにしましょう。

また、固定観念や先入観、偏見による差別的な言動や表現を行わないよう十分に注意しましょう。

- 4 性的マイノリティ当事者が抱える困難を知り、どのような対応ができるか共に考えましょう。

性的マイノリティ当事者は日常生活の様々な場面において困難を抱えることがあります。その困難に対し、どのような対応や配慮ができるかを職員一人ひとりが考えてみましょう。

## 目次

---

1	基礎知識	
(1)	性の構成要素	1
(2)	性の多様性を知ろう	2
(3)	カミングアウトとアウティング	3
2	SOGIEに関わる困りごと	
(1)	公共サービス・社会保障	6
(2)	就労	8
(3)	子ども・教育	10
3	区民への対応	
(1)	窓口や電話での対応	13
(2)	公共施設	15
(3)	災害時	15
4	職場における対応	
(1)	職場内外での差別的言動の禁止	16
(2)	ハラスメントに係る相談	18
(3)	身だしなみ	18
(4)	施設利用（トイレ・更衣室等）	18
(5)	採用・人事評価	19
(6)	健康診断	19
5	教育現場における対応	
(1)	教職員の理解促進	22
(2)	学級において	22
(3)	適切な相談体制、支援体制の整備	23
(4)	学校生活における各場面での支援	23
6	国・地方公共団体の取組	
(1)	国の取組	24
(2)	地方公共団体の取組	26
7	当事者からのメッセージ	28
8	相談窓口一覧	30
9	用語集	33
10	参考資料	38



## (1) 性の構成要素

性のあり方は4つの要素の組合せによって構成されていますが、その表れ方は、十人十色です。

性的指向や性自認は、本人の意思で選択したものではなく、成長過程の中で徐々に認識していくものです。また、矯正や治療の対象となるものでもありません。

どのような性のあり方も、多様な性のあり方の一つとして尊重されるものです。

### 性のあり方 4つの要素

性的指向 (Sexual Orientation)	恋愛感情や性的な関心が、主にどの性に向くか、向かないかを表す。
性自認 (Gender Identity)	自分がどの性であるかの認識のこと。 法律上の性と一致する人もいれば、しない人もいる。
法律上の性	出生時に割り当てられた性別をもとに戸籍等に記載された性別。
性表現 (Gender Expression)	言葉づかい、服装、しぐさ等から見る社会的な性をどう表現しているかを表す。 必ずしも性自認と一致するとは限らない。



## (2) 性の多様性を知ろう

### Point SOGI (ソジ)、SOGIE (ソジー) とは？

「性的指向」(Sexual Orientation)、「性自認」(Gender Identity) の頭文字をとった言葉で、性のあり方が多数派であるか否かに関わらず、一人ひとりの性のあり方を人権として考える際に使用されます。

好きになる対象が異性であることや、法律上の性と性自認が一致していることも、多様な性的指向・性自認の中のひとつということです。

現在は、「性表現」(Gender Expression) を加え、「SOGIE」という総称が広がってきています。

※本書では、「性的指向・性自認・性表現」に係る表記を SOGIE とします。

### Point LGBT とは？

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) の頭文字からなる言葉です。

「性的マイノリティ」と同義の言葉として用いられることもあります。

### LGBT 性的指向と性自認

	Lesbian (レズビアン)	女性として女性を好きになる人
性的指向	Gay (ゲイ)	男性として男性を好きになる人
	Bisexual (バイセクシュアル)	女性・男性の両性を好きになる人
性自認	Transgender (トランスジェンダー)	出生時に割り当てられた性別と性自認が一致しない人

LGBT に「Q」を加え、「LGBTQ」と表記する場合があります。この「Q」とは、クエスチョニング（自らの性のあり方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）、又はクィア（性的マイノリティの総称）を指す頭文字です。

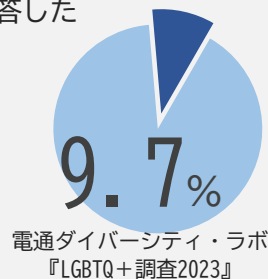
### Point 性的マイノリティとは？

「出生時に判定された法律上の性と性自認が一致し、かつ性的指向は異性」というパターンに当てはまらない等、「性のあり方が多数派ではない人々」とされています。同義の言葉として、「LGBT」が用いられる場合もありますが、性のあり方は様々であり、「L」「G」「B」「T」だけでなく、性的指向や性自認がはっきりしない人、決めたくない人、自分を女性・男性いずれとも認識していない人などもあります。

「自分の周りには性的マイノリティの人はいない」と思えても、「いない」のではなく「知らない」「見えていない」だけという認識を持つことが大切です。

なお、民間企業による調査では、性的マイノリティに該当する人の割合は、約10人に1人という結果が出ています。

性的マイノリティに  
該当すると回答した  
人の割合



### (3) カミングアウトとアウティング

#### Point カミングアウトとは？

「coming out of the closet」の略で、「自分の性のあり方について、他者に打ち明ける」ことです。

カミングアウトすることは、自分の性的指向や性自認を受け入れ、肯定する過程でもあり、自分らしく生きていくための手段の一つです。

しかし、社会の中に、差別・偏見や無理解からLGBTや典型的ではない性表現等について侮蔑したり、嘲笑したり、からかうような言動が存在する状況では、カミングアウトすることによって、自分も同様に差別や偏見を受けてしまうことが懸念されます。そのため、周囲が性的マイノリティに関する理解があるとは感じられない状況では、多くの当事者にとってカミングアウトすることは非常に困難なものです。



**Point** もしカミングアウトを受けたら？

相手があなたにカミングアウトしたということは、あなたに対して信頼があるということだと考えられます。まずはその信頼を受け止め、相手の話をしっかり聴いた上で、何か困っていることはないか、できることはあるかを確認し、相手に寄り添う対応を心がけましょう。ただし、必ずしも特別な対応や解決を求めているとは限らないため、過度な反応をすることは相手を不安にさせることもあるので注意しましょう。

また、話してくれた内容について誰かと共有する必要がある場合は、誰と、どこまで共有してよいか、本人に必ず確認しましょう。

もし、自分がカミングアウトを受けて「どのように対応したらいいかわからない」「どこまで配慮すればいいかわからない」など、悩んだり不安になったりしたときは、専門の相談窓口（P16～17「8 相談窓口一覧」参照）を利用しましょう。本人の同意なく、個人が特定されるかたちでカミングアウトされた内容を周囲の人に相談することは、善意であってもアウトティング（次項参照）につながる恐れがあるため、絶対にやめましょう。

**Point** アウティングとは？

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、「誰かの性のあり方を第三者に勝手に伝える」ことです。カミングアウトは、本人が自分で相手にセクシュアリティを打ち明けるものであることに対し、アウティングは自分でなく他の人が勝手に行うという点が異なります。

アウティングは、当事者の自殺念慮につながりかねない重大な人権侵害であり、ハラスメントです。アウティングされたことにより、それまでと同じ生活が送れなくなることもあります。

「よかれと思って」や「ここだけの話」であっても、本人の同意なく、誰かに話したり、SNS やメール等で伝えるようなことは絶対にしてはいけません。カミングアウトするかしないか、する場合には、いつ、誰に、どのように伝えるかは、本人が決めることです。周囲の人がカミングアウトを強要するようなことも、決してあってはなりません。

**Check 大学院でのアウティングをきっかけとした転落死**

平成 27（2015）年、某大学院において、ある学生が同性の同級生に恋愛感情を告白した。告白された同級生は、告白した学生本人も加入していた SNS のグループ内で、このことを一方的にアウティング（暴露）した。

アウティングされた学生は、大学のハラスメント相談室や保健センターに相談したが、十分な対応がとられなかったこともあり、心身に変調をきたし、数か月後、校舎から転落死した。遺族は、相手側の学生と大学の責任を追及して損害賠償請求を提訴した。学生とは和解し、大学への控訴は高裁で棄却されたが、アウティングについては「人格権やプライバシー権を著しく侵害する許されない行為だ」と認定された。

職場や学校、各種手続きの場など、日常生活の様々な場面で SOGIE に関する困難を抱えることがあります。制度上の問題であったり、無理解や差別によるものであったり、内容は多岐にわたります。ここでは、当事者が抱える困難の一例を紹介します。

※出典：「性的指向および性自認を理由とするわたしたちが社会で直面する困難のリスト（第3版）」（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作成（以下「LGBT 法連合会」という。））より引用。



## （1）公共サービス・社会保障

### ■ ① 行政手続き等

- 役所窓口、試験会場、警察、郵便物受取などで本人確認が必要な場合に、身分証明書での性別（戸籍性）と見た目の性別が一致しないことからトラブルがおきた。
- 同性パートナーが事故に遭い、携帯電話の履歴を見た救急隊から連絡を受け、安否情報の提供や病院の照会を申し入れたが、親族ではないことを理由に拒否された。
- 選挙の際、投票所入場券や選挙人名簿に性別の記載があるため、見た目との不一致により、本人確認で不快な質問をされたり、周囲の人に戸籍の性別がわかってしまう場合があり、その不安から、投票へ行けなくなった。
- 性的指向や性自認において抱える困難や差別の実態について調査や統計が不足しており、問題の深刻さについて実情を十分に把握したり、行政の担当者などに深刻さを十分理解してもらえなかった。

## ■ ② 相談・生活支援

□性的指向や性自認の問題について、役所の職員や電話相談サービス、ケースワーカーらが正確な知識があるかどうか不安なため、相談を躊躇したり、本当のことが話せなかった。

□同性パートナーと公営住宅への入居を申し込もうとしたが、同居親族に当たらないことを理由に拒否された。



## ■ ③ 被災者支援

□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布されたため、性自認にもと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言わないで欲しい」とたしなめられた。

## (2) 就労

---

### ■ ① いじめ・ハラスメント・無理解

- 同性パートナーの存在を隠していたところ、「家族がない人は楽でいいから」と言われ、仕事を押し付けられ、長時間労働を強いられた。
  
- 終業後の飲み会で、酔った上司から、「お前はホモか？気持ち悪いな、もっと男っぽくしろ」と怒鳴られた。
  
- 法律上の結婚ができない／していないため、結婚をすすめられたり、結婚や出産をしていないと一人前ではないというような話をされる。
  
- 職場では性的指向を隠しているが、日常会話および会社の飲み会でのいわゆる「ホモネタ」「ホモいじり」が起こるたびにとても辛くなり、早くこの話題が過ぎ去らないかと苦痛を感じる。心理的安全性が脅かされ、健康の維持が困難になった。

---

### ■ ② カミングアウト・アウティング

- 戸籍と性自認の不一致が職場で理解が得られず、カミングアウトしたことを咎められた上で、隠しておくことを強要された。
  
- 会社が同性パートナーにも福利厚生を適用するよう社内規則を変更したので、申請しようとしたところ、親に「会社には言うな」と反対されて申請できていない。
  
- 取引先との商談や飲み会の席で、信頼して打ち明けていた上司に「こいつゲイなんですよ」とアウティングされた。
  
- 人事に必要があって性別変更したことを伝えているが、その情報を人事内でどのくらいの人に知られているのかわからず不安。また、人事以外でも上司や役員などにその情報が漏れているのではないかと不安に思っている。

□戸籍等の性別が現在生活している性別と異なることを職場に知られてしまうことに抵抗がある。雇用保険や社会保険の資格を取得する場合には戸籍等の性別が記載された書類を会社に提出しなくてはならないので、それを避けるために雇用保険や社会保険の適用とならない短時間の労働を複数掛け持ちしていて、体力的にも経済的にも余裕がない。

---

### ■ ③ 服務

□性別違和があるにもかかわらず、戸籍性の姿を強要されたり、性自認の性別の服装を批難され、苦痛を感じた。

□トランスジェンダーで、自分の場合は男女に分かれた職場のトイレが使えない。職場でトイレを使いたくないため、もう何年も1日中飲まず食わずで働いている。それでもどうしてもトイレに行きたくなった場合には、職場から離れた駅のトイレを利用している。

---

### ■ ④ 福利・厚生

□パートナーの子どもの育児を理由に残業の免除を申請したが、法的関係がないことを理由に認められなかった。

□パートナーの介護や連れ子の育児の負担が考慮されないまま、使用者から遠隔地への配転・出向を命じられた。

### (3) 子ども・教育

#### ■ ① 学校での生活

- 小学校の教室内で、ホモやオカマという言葉が日常的に笑いの対象になっており、自分のセクシュアリティがバレたら生きていけないと思った。
- 外見や仕草から性的指向や性自認が非典型であることが推測され、学校で奇異の目にさらされ、不登校になった。
- 学校の同級生に、セクシュアリティを含む個人情報を SNS でアウティングされた。その結果、学校で持ち物を壊される、けがを負わされる等のいじめに遭った。着替えも教室の外、給食も食べないなど、強い孤立状態に陥った。
- 性的指向について、教員や同級生がおかしいものと話したり、「うちの学校にはいない」と言われ、何も言い返すことができなかった。
- 同性愛者であることを明らかにして学校生活を送っていたところ、一部の同級生によって学級会の議題にされ、クラス全員の前で「話し方がオカマっぽくて気色悪い」等の批判を受けた。教員からも「本人は治そうと頑張っているんだから応援しよう」と逆に人格を否定するフォローを入れられ、自尊感情を深く傷つけられた。
- 学校の制服や体操服などが戸籍上の性別で分けられたため、苦痛を感じ、不登校となった。



■ ② 家庭・施設等での生活

- 自認する性に従った行動を家族が許してくれず、「女っぽいぞ」と父から叩かれたり、「もっと男らしくしなさい」と母から怒鳴られるなど、虐待を受けた。
  
- 親から「一時の気の迷いだから精神科へ行け」「同性愛は治療できる」といわれ、病院に強制的に入院させられた。
  
- 生活している地域において、子どもが性的指向や性自認について相談したり、支援を受ける機関や居場所がなく、誰にも相談できなかった。



区役所での様々な手続きにおいて、性的マイノリティ当事者は、不安や困難を感じる場合があります。

区職員には、SOGIE の正しい知識に基づいた適切な対応が求められます。公務に従事するにあたって、SOGIE に配慮することは、個人それぞれを尊重する人権の観点からも必要なものです。区職員として、日頃から SOGIE の理解を深め、相手に寄り添った対応を心がけましょう。また、不適切・不用意な言動が、ときに自殺念慮につながるような深刻な事態を招いてしまうことがあることを認識しておきましょう。

#### Check 府中青年の家事件

##### 事件概要

平成元年、東京都の公営施設の利用を申し込んだ同性愛に関する活動を行う団体が、都側から「青少年の健全な育成にとって、正しいとはいえない影響を与える」との理由により、利用を拒否された事件。平成 3 年に損害賠償請求が提訴され、平成 9 年の二審で原告団体の全面勝訴により結審した。

判決抜粋 平成 9 年 9 月 16 日 東京高裁平成 6 年（ネ）1580 号

「・・・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るものというべきであって、無関心であつたり知識がないということは公権力の行使にあたるものとして許されないことである。」

## (1) 窓口や電話での対応

### Point 対応時の心得は？

- ☑ 性のあり方は多様であることを理解する
- ☑ 固定観念や先入観、偏見を持たない
- ☑ 見た目や声質で性別を決めつけない
- ☑ 個人情報について、必要以上に確認することがないよう留意する
- ☑ 状況や希望に応じて、筆談や別室又は周囲の人に個人情報が伝わりにくい窓口で対応する
- ☑ 初めから性別を決めつけるような表現は避けるようにする
- ☑ パートナーは必ずしも異性とは限らないことを踏まえる

例 ご夫婦・旦那様・奥様 → ご家族・配偶者・パートナー  
 お父さん・お母さん → 保護者の方・御家族の方  
 息子さん・娘さん → お子さん

※あくまでも一例です。状況に応じて使い分けましょう。



### ① 本人確認

自認する性や表現する性が戸籍の性と異なる場合、外見とは異なる性別が表記された本人確認資料を提示することは、当事者にとっては不安を感じ、精神的負担になるものです。窓口にて提示された保険証やマイナンバーカード等に記載されている性別とご本人の外見の性別が一致しないと感じた場合は、周囲の人に分からないよう、名前の読み上げはできる限り避け、書類への指差しで確認を行う等の配慮をしましょう。自身の姿を何度も見られたり、口頭で何度も性別を確認されたりすることは、ご本人にとって気持ちの良いものではありません。

本人確認においては、性別の確認に固執せず、生年月日や住所の確認、本人の受け答えの様子等から総合的に判断しましょう。また、必要以上に個人のプライバシーに関わる情報を確認することがないよう留意しましょう。

## ■ ② 性別欄の取扱い

届出書や申込書等について、関係法令や事務処理要領等で定められているものや、事務都合上必要であるものを除き、不必要な性別記入欄がないか点検しましょう。男女比率を確認するために設けているものについても、改めてその必要性を精査してみましょう。

男女比率や性別に基づく意見等を確認したい場合、又は調査回答のために性別欄を設ける場合等は、その必要性を明記することや男女のほかに選択肢を設けるなど、書類の目的や性質に応じた配慮を行いましょう。

例1 性別欄を自由記述にする。

性別 (            )

例2 「男性」「女性」の二択にせず、「空欄」「回答しない」の選択肢を設ける。

性別 男性・女性・(            )・回答しない

## ■ ③ 窓口での呼び出し

窓口で呼び出す場合、受付番号等での対応が望まれますが、氏名で呼ぶ場合も名字だけにするなど、周囲に性別が伝わらないように配慮しましょう。よくある名字の場合は、どのように呼び出すか確認しておく等の工夫をしましょう。

## ■ ④ 電話対応



電話対応時は、相手に性別を答えさせるような質問はしないようにするなど、相手の意向を確認しながら会話を進め、声質で相手の性別を決めつけないように配慮しましょう。

## (2) 公共施設

トランスジェンダーの方の中には、トイレや更衣室について、性自認に基づく施設利用を希望する人もいます。ただ、周囲からの様々な反応が予測されるために、利用しない、又はできない場合もあり、その結果として膀胱炎や排せつ障害を抱えることもあります。

性別による区別のないトイレや更衣室が利用できることも有効ですが、その利用を強制し、本人が自認する性に基づく設備の利用を認めないことは、配慮が不足した対応と受け止められる可能性もあります。トイレや更衣室の利用については、本人の意向を十分に踏まえながら、他の利用者の調整をどのように行うかなど、本人と一緒に対応策を検討し、真摯に対応しましょう。

設備上の制約や他の利用者への配慮を要する等により、本人の希望どおりに対応することが困難な場合には、その旨を丁寧に説明し、理解を得るよう努めましょう。

## (3) 災害時

災害時には、誰もが被災者であり、行政現場にも混乱が予想されます。すべてに対応することは難しいとしても、日頃から性自認や性的指向が多様であることを考慮して、災害時に想定される課題を整理しておくことが必要です。

避難所では、支援者や運営に関わる人、避難所で過ごす人々に、SOGIEに係る配慮について理解してもらうよう努めましょう。そのためにも、防災訓練や関係者への連絡会等の機会に、知識を習得する場を提供するようにしましょう。

服や下着等の物資を配布する際には、本人の性自認に基づいた物資が得られるよう配慮しましょう。ただし、身体づくりに基づいた物資（生理用品等）が必要な場合もあるため、本人の希望を丁寧に確認するようにしましょう。



誰もが誇りを持って働くことのできる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。たとえ意図しない言動であっても、相手を不快にさせたり傷つけたりすることのないよう、まずは、職員一人ひとりが正しい知識と心構えをもちましょう。

### (1) 職場内外での差別的言動の禁止

性自認や性的指向に関連した差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力を行うことを、「SOGI ハラスメント」と言います。令和2（2020）年6月から施行された「改正労働施策総合推進法」の指針（パワハラ防止指針）では、SOGI に関するハラスメントについてもパワハラとして見なすこと、また、アウティングもパワハラに該当すると考えられる一例として記載されています。

「板橋区職員ハラスメント防止の指針」には、『職場におけるセクシュアルハラスメントには、異性に対する言動だけではなく、同性に対するものや、被害者の「性的指向」や「性自認」に関わらず「性的な言動」であればセクシュアルハラスメントに該当します。』と明記されています。

性的マイノリティを揶揄するような言動は、その場を盛り上げるためのつもりであっても、適切なものとは言えません。自分の周りで差別的な言動を見聞きしたときには、そのような発言によって苦痛を感じる人がいる、ということを相手に伝えられるようにしましょう。

### Point 使用しないよう注意する表現

何気なく使っている「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るため、普段使っている言葉が現在も適切な表現をしているかどうか確認が必要です。区民への対応や、日常生活においても十分に留意しましょう。

※出典：「LGBT 報道ガイドライン 多様な性のあり方の視点から（第2版）」  
（LGBT 法連合会作成）より引用。

#### 使わない言葉／言い換え言葉

使わない言葉		言い換え言葉
性転換（手術） 実態に合わないため、使わない方が良い。	→	性別移行 性別適合手術
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。	→	トランスジェンダー
レズ レズビアン <small>の短縮形</small> 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。	→	レズビアン
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。	→	ゲイ
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。当事者によって使われることもある一方、侮蔑的な文	—	

---

脈で用いられることもある言葉なので、注意が必要。用いないか、「いわゆる」と加えるなど配慮する必要がある。

---

※この他、バイセクシュアルを「バイ」と短縮されることに侮蔑的な意味合いを感じるとの声も聞かれます。

※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。また、時代や社会、文化によって使い方は変わることもあります。

## **(2) ハラスメントに係る相談**

---

SOGIE を起因とするハラスメントについて相談を受けた際には、受けた苦痛に寄り添い、適切な対応に努めましょう。その際には、アウトティングを行わないよう注意が必要です。ハラスメント対応を行う中で、当事者の性的指向や性自認について、他の職員と情報を共有する必要がある場合には、必ず事前に本人の了承を得るようにしましょう。また、本人にカミングアウトの強要や禁止を促すようなことはしないようにしましょう。

## **(3) 身だしなみ**

---

髪型・服装等について性自認に合わせたいとの相談があった場合、本人の希望を聞き取った上で、個別具体的な事情に応じた、合理的な配慮をしましょう。

## **(4) 施設利用（トイレ・更衣室等）**

---

戸籍上の性別以外の施設利用の申出があった場合、本人とよく話し合い、他の利用者への配慮との均衡を視野に入れながら、どのような対応ができるか検討しましょう。設備上の制約や他の利用者への配慮を要する等により、本人の希望どおりに対応することが困難な場合は、その旨を丁寧に説明し理解を得るよう努めましょう。

#### (5) 採用・人事評価

---

採用や人事評価は、仕事の適性或職務上の能力による判断が求められます。性別によって判断しないことと同様に、性的指向や性自認、服装・外見・言動や履歴書の性別の記載等が戸籍性と合致していないことを理由に、採用・不採用の判断や人事評価をしてはいけません。

#### (6) 健康診断

---

性自認に困難を抱えている人は、職場での健康診断において、人前での衣服の着脱等を伴うことにより精神的苦痛を感じる場合があります。可能な限り本人の希望を聞き、必要な配慮(動線や診断時間を変更する等)を行うことが重要です。また、かかりつけ医による診断書を認めることも必要な対応です。



### Column こんな発言していませんか？

「悪気はなかった」「善意のつもりで」「当事者に言わなきゃいいでしょ」など、ハラスメントに関する認識が不十分なまま、以下「NG」のような発言をしていないでしょうか？

ただ、誰しも間違えた発言をしてしまうことはあります。それぞれが知識を更新していくことは必要ですが、誰かが間違えてしまった時には、周りの仲間がそれを知らせてあげることができる、そういった関係性が大切です。

良い悪いの押し付け合いではなく、気づきを改善につなげていける信頼関係を築いていくため、日々の小さな会話たちを大切にしていきましょう。



NG 「あの人、絶対そっち系だよね～」

「(仕草や見た目が) 女性/男性っぽいから LGBT なんですよ」

→誰かの性のあり方について、面白おかしく話したり、決めつけたりする言動は避けましょう。性のあり方は様々で、どのような形も、かけがえのない「その人らしさ」です。

NG 「彼女/彼氏 (異性パートナー) つくらないの？」

「なんで結婚しないの？」

→コミュニケーションのつもりでも、その内容が本人の負担になっていないでしょうか。多様な生き方があることを前提とした会話を心がけましょう。

NG 「あなた LGBT ってホント？私は理解あるから言っても大丈夫だよ！」

→善意であっても、相手に性的マイノリティであるか確認することは、カミングアウトを強要することにつながります。支援や理解の姿勢を示すために大切なことは、当事者が安心して自発的にカミングアウトできる環境をつくっていくことです。アライを表明するレインボーグッズを身につける (P28 参照)、性的マイノリティに関する話題について肯定的な発言をする等のウェルカミングアウト (welcome+coming out の造語。カミングアウトを歓迎するという意味) を実践してみましょう。

### Check トランスジェンダー職員へのトイレ使用制限

#### 事案概要

平成 21 年 性同一性障害と診断され、女性として私生活を送っている経済産業省職員が、女性の服装での勤務や女性トイレ使用等について要望を伝える。

平成 22 年 当該職員が執務する部署の職員に対し、当該職員の性同一性障害についての説明会が開催され、経済産業省担当職員から、当該職員による女性トイレの使用について意見を求めたところ、数名の女性職員が違和感を抱いているように見えたため、執務階から1つ上の階の女性トイレを使用することについて意見を求めると、女性職員1名から日常的に当該女性トイレを使用している旨の発言があった。説明会でのやり取りを踏まえ、当該職員による執務階とその上下の階の女性トイレの使用は認めず、2階以上離れた女性トイレの使用を認める旨の処遇が実施される。

平成 23 年 当該職員は、家庭裁判所の許可を得て、名を変更。

平成 25 年 当該職員は、国家公務員法 86 条の規定により職場の女性トイレを自由に使用させることを含む行政措置を要求。

平成 27 年 人事院は、当該要求を認めない旨を判定。当該職員は、判定の取消しを求めて東京地方裁判所に提訴。

#### 判決概要

令和 5 年（2023 年）、最高裁判所は、人事院の判定は、裁量権の範囲を逸脱し又はこれを濫用したものとして違法となるというべきであるとした。判決では、説明会において明確に異を唱える職員がいたことはうかがわれない点、女性ホルモンの投与等により性衝動に基づく性暴力の可能性は低い旨の医師の診断を受けている点、女性の服装で勤務し執務階から2階以上離れた女性トイレを使用することによるトラブルが生じたことはない点、説明会以降に特段の配慮をすべき他の職員が存在するかの調査が行われ処遇の見直しが検討されたことがうかがわれない点などから、当該職員が女性トイレを使用することについてトラブルが生じることは想定し難く、特段の配慮をすべき他の職員の存在も確認されておらず、当該職員に不利益を甘受させるだけの具体的な事情は見当たらないため、人事院の判断は著しく妥当性を欠いたものとされた。なお、裁判官の補足意見では、「本判決は、トイレを含め、不特定又は多数の人々の使用が想定されている公共施設の使用の在り方について触れるものではない。この問題は、機会を改めて議論されるべきである。」と述べられている。

文部科学省は、平成 27 (2015) 年に「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」を通知しました。また、平成 28 (2016) 年には、教職員の理解促進のためのパンフレット「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、令和 4 (2022) 年には、生徒指導提要の改訂版を作成しています。

通知やパンフレット等には、学校現場における性的マイノリティの児童生徒たちへの適切な対応・配慮や、教職員の理解促進の必要性について記載されています。

教職員においては、どの学級にも性的マイノリティの児童生徒は一定数存在することを想定し、当事者やその保護者等にしっかりと寄り添った支援ができるようにしましょう。



### (1) 教職員の理解促進

---

児童生徒への適切な対応をとるためには、教職員が SOGIE に関する正しい知識をもつことが重要です。教職員を対象とした各種資料や研修等を通じて、SOGIE や性的マイノリティについての理解を深めましょう。

### (2) 学級において

---

性的マイノリティの児童生徒たちは、周りの児童生徒と SOGIE が異なることで、いじめやからかいの対象となってしまうことが少なくありません。また、目に見えるかたちでなくても、人知れず悩みを抱え苦しんでいる児童生徒もいることも理解しておく必要があります。

SOGIE を含め、どのような理由であっても、いじめや差別を許さない適切な生徒指導・人権教育等を推進し、悩みや不安を抱える児童生徒が安心して学校生活を送れるようにしましょう。

性的マイノリティをテーマとした授業等、発達段階に応じた適切な人権教育を通して、児童生徒たちが性の多様性について正しい理解と認識を深められるようにしましょう。

### (3) 適切な相談体制、支援体制の整備

教職員は、悩みや不安を抱える児童生徒の良き理解者となるよう努め、無理解や不用意な言動により傷つけるようなことはないよう留意し、日頃より相談しやすい環境を整えましょう。当事者の児童生徒を支援する際には、最初に相談を受けた者だけで抱え込むことなく、組織的に取り組むようにしましょう。その際、相談を受けた内容について情報を共有する場合は、アウトティングとならないよう当事者である児童生徒の意向を十分に確認しましょう。

### (4) 学校生活における各場面での支援

学校生活での各場面における支援として以下のような取組みが考えられます。当事者の希望にできるだけ沿えるよう、具体的な対応を検討しましょう。その際には、他の児童生徒への配慮との均衡を取りながら支援を進めることが重要です。

#### ■ 標準服



標準服について、希望による着用を認める。<sup>※1</sup>

#### ■ 校内の設備利用



トイレや更衣室は、職員トイレ・多目的トイレ、保健室等の利用を認める。<sup>※2</sup>

#### ■ 呼称の工夫



性別違和により通称名使用を希望する場合、通知表を含む校内文書での使用を認める。

#### ■ 部活動



部活動選択の際、自認する性別に基づいて、選択可能にする。

#### ■ 宿泊行事等



宿泊行事においては、1人部屋を認める等、部屋割を工夫する。入浴については、他の児童生徒と時間をずらす等の配慮をする。

※1 板橋区立中学校では、「スラックス」や「スカート」について「男子用」「女子用」との扱いはせず、希望による着用を認めています。

※2 自分だけが別の場所を利用することに抵抗があり、必ずしも個別対応を希望するとは限らないため、本人の意向を十分に確認するよう注意しましょう。

## (1) 国の取組

### Point 戸籍の性別の取扱い変更

平成16(2004)年に「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」が施行され、性同一性障害者であって、同法に定める要件のいずれにも該当する方については、家庭裁判所に対して性別の取扱いの変更の審判を請求することができるようになりました。同法により、戸籍の性別の取扱いを変更した人数は、令和4(2022)年末時点で11,919人となっています。(引用元「gid.jp」)

### Point ハラスメントに関する規定整備

労働施策総合推進法では、パワーハラスメントについて、事業主に防止措置を講じること等を義務付けるとともに、相談したこと等を理由とする不利益取扱いを禁止しています。パワーハラスメントに該当すると考えられる行為の一例として、「人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。」が挙げられており、相手の性的指向や性自認の如何は問わないとされています。

また、男女雇用機会均等法では、職場におけるセクシュアルハラスメント対策について定められており、「職場におけるセクシュアルハラスメント」とは、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けることや、性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったために労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じることをいいます。「性的な言動」の一例として、「性的な冗談やからかい」が挙げられており、被害を受ける人の性的指向や性自認にかかわらず、「性的な言動」であれば、セクシュアルハラスメントに該当するとされています。

### Point 基本方針等への記載

令和2(2020)年に閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画」では、性的指向や性自認に関するハラスメント防止に取り組むことや、理解を広めて社会全体が多様性を尊重する環境づくりを進めることが記載されています。

また、例年の「経済財政運営と改革の基本方針(骨太方針)」において、共助・共生社会づくりのために「性的マイノリティに関する正しい理解を促進し、社会全体が多様性を受け入れる環境づくりを進める。」旨が記載されています。

**Point** 多様性に関する国民の理解の増進

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が必ずしも十分でない現状に鑑み、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施策の推進に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の役割等を明らかにするとともに、基本計画の策定その他の必要な事項を定めることにより、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性を受け入れる精神を涵養し、もって性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資することを目的として、令和5（2023）年に「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」を施行されました。

## (2) 地方公共団体の取組

### Point 人権施策・男女共同参画施策等における取組

すべての人の人権を尊重するために、また、性別に関係なくそれぞれが個人として能力を発揮できるように、人権施策や男女共同参画施策において性的マイノリティに関する取組が行われています。具体的には、講演会や動画配信による理解促進や、相談事業・交流サロンによる悩みや孤立の解消支援、当事者カップルへのパートナーシップ証明による生活支援等が行われています。

東京都では、平成 30（2018）年に、いかなる種類の差別も許されないという、オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念が広く都民等に一層浸透した都市となることを目的として、「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」（以下「都人権条例」という。）が施行されました。同条例では、性自認及び性的指向に関する啓発を推進することや、不当な差別的取扱いを禁止すること等が規定されています。

### Point 当事者カップルのパートナーシップ証明に関する取組

平成 27（2015）年、渋谷区は「渋谷区男女平等及び多様性を尊重する社会を推進する条例」に基づき、世田谷区は「世田谷区パートナーシップの宣誓の取扱いに関する要綱」に基づき、パートナーシップ制度を開始しました。それ以降、自治体により詳細は異なるものの、制度を導入する自治体は増加しており、令和 5（2023）年 6 月 28 日時点で 328 の自治体において導入されています。

（引用元「渋谷区 全国パートナーシップ制度共同調査」）

パートナーシップ関係に関する証明書等に法的効力はありませんが、自治体によっては公営住宅、公営霊園への申込や公立病院での面会希望（患者本人の意識がない場合の面会、見取り）等に利用できることとなっています。

令和 4（2022）年 11 月、東京都は、都人権条例を一部改正し、多様な性に関する都民の理解を推進するとともに、パートナーシップ関係に係る生活上の不便の軽減など、性的マイノリティ当事者の方々が暮らしやすい環境づくりにつなげるため、「東京都パートナーシップ宣誓制度」を開始しました。また、パートナーシップ関係に関する証明書等を発行する制度を導入している都内自治体と連携・協力し、パートナーシップ関係に関する証明書等の活用先拡大を図っています。

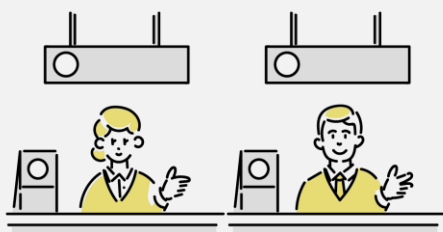


**Point** 板橋区における取組

板橋区は、令和5（2023）年11月、「板橋区パートナーシップ宣誓制度」を開始しました。制度の開始に併せ、東京都と板橋区は「東京都パートナーシップ宣誓制度及び板橋区パートナーシップ宣誓制度に関する基本協定書」を締結しており、これによって、都と区において互いの受理証明書（受領証）を自らが交付する証明書と同様に取り扱い、活用施策・事業（一部を除く。）のサービスを提供しています。

また、性的マイノリティへの支援として、他にも生活上の困難の解消や性の多様性に関する理解の促進に取り組んでおり、男女平等推進センターでの相談や理解を深めるためのセミナー・イベント、職員研修等を実施しています。証明書交付等の手続きにおいては、性同一性障害、性的指向、性自認への配慮の観点から、性別記載のない住民票記載事項証明書や印鑑登録証明書の交付を行っているほか、国民健康保険、介護保険及び後期高齢者医療制度の被保険者証における性別表記の裏面記載や通称名併記※について対応しています。

※性同一性障害と診断されていることが証明できる資料や、通称名が社会生活上日常的に用いられていることが確認できる書類等が必要。





男女社会参画課では、年に1回、男女平等推進センターだより「スクエア・I（あい）」を発行しています。令和3年度の特集テーマ『カミングアウトされたらどうする?』～子どもたちにもわかる LGBTQ+について～」の記事の中から、性的マイノリティ当事者の方のインタビューを一部抜粋して紹介します。

今の社会全体として、男性だから女性だからという概念自体について気を付けていけばLGBTQの人にとってもセンシティブな言い方にはならないと思うので、一人の人間として見るということが社会全体で広まればいいと思います。

外資系 IT 企業勤務  
中川 真太郎さん



日本では、まだ性の多様性に関する知識が広まっていないという現状があるので、周知を広めていくことや理解を深めていく何かがあるといいなと思います。様々な性的指向の人が身近に居るという認識や言葉遣い、行政でも民間でも利用できるサービスが増えていくといいのかなと思います。

カミングアウトしたことについて  
普通と言われるような性のあり方に  
沿えないことへの罪悪感みたいなもの  
があったので、やっと言ってくれたと  
いう反応は嬉しかったです。(宗嗣さん)

無自覚の差別をなくすために  
まずは自分には偏見があるという前提に  
立つことからだと思います。(中略) 自分の  
言動や考え方、普通とか当たり前とされる  
“規範”をあえて疑ってみるという作業が  
必要なと思います。(宗嗣さん)

NPO 法人 ASTA 共同代表  
松岡 成子さん(左)



一般社団法人 fair 代表理事  
松岡 宗嗣さん(右)

自分の子どもが当事者かもしれないし、  
そうではないかもしれない。でも友達の中に  
当たり前にいます。その友達に対して、あな  
たの子どもは守る子になるのか、いじめる  
子、面倒くさくて距離を置く子になるか大人  
の影響は大きいと思うんです。(成子さん)

SOGIE について悩んでいる人へ  
もし今悩んでいて、それが自分のせいなんじゃ  
ないかとか自分はおかしいんじゃないかと  
思っているとしたら、まずは、あなたはおか  
しくないし、あなたのせいでもないよと伝え  
たいです。(宗嗣さん)

## 板橋区

窓口名称	相談方法	対応日時
【区民向け】 板橋区立男女平等 推進センター	自身の性のあり方、パートナー、友人、家族との関係、職場や学校での生活における悩みについて、相談を受け付けています。お気軽にお電話ください。フェミニスト相談・DV専門相談も受け付けています。 電話 03-3579-2188 チャット相談も受け付けています。	月曜日～金曜日 第2土曜日 9時～17時 チャット相談： 月曜日～金曜日 14時～20時 祝日・年末年始を除く
【区職員向け】 人事課 人事係長 健康管理係長	ハラスメントに関する相談・苦情 ハラスメントの申出は、ハラスメント被害者だけではなく、他の職員に対するハラスメントを不快に思う周囲の職員や相談を受けた職員等も行うことができます。 面談、電話、メールにて受け付けています。	平日 8時30分～17時 祝日・年末年始を除く

## 東京都

窓口名称	相談方法	対応日時
【都民向け】 Tokyo LGBT 相談 専門電話相談	性自認及び性的指向に関する様々な悩みや不安について、電話による相談を受け付けています。 ※ご家族等からの相談も可。 電話 050-3647-1448	火曜日・金曜日 18時～22時 祝日・年末年始を除く
【都民向け】 Tokyo LGBT 相談 専門LINE相談	性自認及び性的指向に関する様々な悩みや不安について、LINEによる相談を受け付けています。 ※ご家族等からの相談も可。 LINE 公式アカウント名 「LGBT 相談@東京」	月曜日・水曜日・木曜日 17時～22時 ※受付時間は ～21時30分 祝日・年末年始を除く

【事業者向け】  
Tokyo LGBT 相談  
専門電話相談

企業における社内福利厚生制度の見直しや  
性的マイノリティの方々が働きやすい職場  
の環境づくり等の取組を支援します。  
電話 050-3138-4011

火曜日・金曜日  
10時～17時  
祝日・年末年始  
を除く

### その他の専門相談窓口

窓口名称	相談方法	対応日時
よりそい ホットライン 一般社団法人 社会的包摂 サポートセンター	性自認及び性的指向に関する様々な悩みや 不安について、相談を受け付けています。 ※ご家族等からの相談も可。 電話 0120-279-338 ※ガイダンスが流れ「4」を押すと、性的 マイノリティ専門ラインにつながります。	24時間 365日対応
セクシュアル・ マイノリティ 電話法律相談 東京弁護士会	性的マイノリティに関する弁護士への法律 相談を受け付けています。 電話 03-3581-5515	第2木曜日・ 第4木曜日 ※祝日の場合は 翌金曜日 17時～19時

### Column アライ (ALLY) を表明する6色レインボーストラップ



アライ (ALLY) とは、多様な性のあり方を理解し、支援する意思を表明している人を言います。6色レインボーのグッズを身に着けたり飾ったりすることで、アライであることを表すことができます。

男女社会参画課では、アライ (ALLY) を表明するレインボーストラップを作成しており、グリーンホール7階の「スクエア・I (あい)」や男女社会参画課が開催する講座・イベント等で配布しています。

区職員の皆さんにもお配りしておりますので、いつでも男女社会参画課へお声がけください。個人でも係単位でも課単位でもかまいません。

アライ (ALLY) の気持ちを表明して、すべての人が自分らしく生きていける社会の実現を、一緒に目指していきましょう。



「LGBT 報道ガイドライン 多様な性のあり方の視点から（第2版）」（LGBT 法連合会作成）より引用。ただし、「※」の文章については、本書で追記しています。

## あ行

---

- ・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。

※現在は、非当事者だけではなく性的マイノリティ当事者を含めたすべての支援者がアライになるという考え方もある。

- ・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。

- ・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。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。

- ・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。

## か行

---

- ・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。
- ・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。
- ・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この言葉を取り戻し、「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。

## さ行

---

- ・シスジェンダー(Cis Gender)  
出生時に割り当てられた性別に違和感がなく性自認と一致し、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。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)

性別違和のなかでも、特に精神神経医学的な診断基準を満たす場合に付けられる診断名。GIDと略される。

※令和4(2022)年1月に発効された世界保健機関(WHO)の「国際疾病分類」改定版(ICD-11)では、性同一性障害が「精神障害」の分類から、「性の健康に関連する状態」という分類における「Gender Incongruence(性別不合)」に変更された。

- ・生物学的な性(Sex)

通常、出生時の外性器の形状に基づいて男女どちらかに割り当てられる。外性器の形状が曖昧なときは、その他の要素(内性器、性染色体もしくは性ホルモン)を考慮して性別が割り当てられる。

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

性分化の過程で、染色体、性腺、内性器や外性器が多くの人とは異なっている状態。

- ・性別違和(Gender Dysphoria)

平成25(2013)年に改訂された「精神障害診断の手引き第5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。

- ・性別不合(Gender Incongruence)

令和元(2019)年に採択されたWHOの国際疾病分類の改訂版「ICD-11」で、性同一性障害という概念がなくなり、代わって「性の健康に関する状態」という新項目に新設された名称。「性別不合」は令和4(2022)年4月現在、仮訳)

- ・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、内外性等器、生殖腺関係を念頭に、性自認に合わせるために行



う外科手術。日本精神神経学会の「性同一性障害に関する診断と治療のガイドライン第4版改」で用いられている用語。

- ・セクシュアリティ (Sexuality)

性のあり方、または性の欲望に関するあり方。

- ・性的マイノリティ

「典型」とされる性のあり方にあてはまらない人のこと。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「性自認 (Gender Identity=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。

## た行

---

- ・トランスジェンダー (Transgender)

出生時に割り当てられた性別と性自認が異なる人。

- ※トランスジェンダー男性

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。以前は「FtM」という言葉が使われていたが、現在は「トランスジェンダー男性」がより望ましい表現として使われている。

- ※トランスジェンダー女性

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。以前は「MtF」という言葉が使われていたが、現在は「トランスジェンダー女性」がより望ましい表現として使われている。

- ・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。

### な行

---

- ・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「ジェンダークィア」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。

### は行

---

- ・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。

### ま行

---

- ・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、本人の性自認を尊重せず、誤った言葉を用いること。

### ら行

---

- ・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。

- 「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」  
文部科学省〔平成 27（2015）年 4 月 30 日〕
  
- 「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）」  
文部科学省〔平成 28（2016）年 4 月 1 日〕
  
- 「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」  
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〔令和元（2019）年〕
  
- 「性的指向および性自認を理由とするわたしたちが社会で直面する困難のリスト（第 3 版）」  
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〔令和元（2019）年 3 月〕
  
- 「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」  
東京都〔令和元（2019）年〕
  
- 「職員のための性自認及び性的指向に関するハンドブック」  
東京都〔令和 2（2020）年〕
  
- 「多様な性について知る BOOK」  
東京都〔令和 2（2020）年〕
  
- 「LGBT とハラスメント」集英社新書  
神谷悠一・松岡宗嗣著〔令和 2（2020）年〕
  
- 「LGBT 報道ガイドライン 多様な性のあり方の視点から（第 2 版）」  
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〔令和 4（2022）年 4 月〕



- 「生徒指導提要（改訂版）」  
文部科学省〔令和4（2022）年12月〕
  
- 「経済財政運営と改革の基本方針 2023 加速する新しい資本主義～未来への投資の  
拡大と構造的賃上げの実現～」  
内閣府〔令和5（2023）年6月16日閣議決定〕
  
- 「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～（一部変更）」  
内閣府〔令和5（2023）年12月26日閣議決定〕

多様な性に関する職員ハンドブック

板橋区総務部男女社会参画課

TEL 03-3579-2486

E-mail [j-danjo@city.itabashi.tokyo.jp](mailto:j-danjo@city.itabashi.tokyo.jp)

令和4（2022）年3月発行

令和6（2024）年3月改訂



板橋区 〒173-8501 東京都板橋区板橋二丁目 66 番 1 号 URL <https://www.city.itabashi.tokyo.jp/>