

— 概要版 —



第3版

令和7年10月

総務部インクルーシブシティ推進課

目次

1. はじめに：	
「誰もが誰かのアライになれる」渋谷区を目指して	<u>P1</u>
2. SOGIE とは	<u>P2</u>
3. 全職員に求められる 6 つの基本姿勢	<u>P4</u>
4. 区民等への対応	<u>P6</u>
5. 職場における対応	<u>P11</u>
6. 学校等における対応	<u>P14</u>
7. 最後に・その他	<u>P19</u>

1. はじめに：「誰もが誰かのアライになれる」渋谷区を目指して

平成 27 年に「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（現 渋谷区人権を尊重し差別をなくす社会を推進する条例）」が生まれてから 10 年が経ちました。渋谷区が日本で初めて導入したパートナーシップ証明制度は、今や 532 自治体、人口カバー率 92.7%(令和 7 年 5 月 31 日現在。NPO と渋谷区の共同事業「全国パートナーシップ共同調査」より)に拡大し、先駆的なジェンダー平等を実践する自治体として、今も全国から注目され続けています。

そしてその視線は、パートナーシップ証明制度から全庁的な実践に移りつつあります。

条例の理念を理解し、職員一人ひとりが日々の業務において多様性を尊重するだけでなく、組織そのものが多様性を体現することを通じて、共生社会づくり(ソーシャル・インクルージョン)をけん引できているかが今、問われています。

特に性的マイノリティの文脈では、皆さん一人ひとりが SOGIE（性のありよう）の多様性について正しい理解を持ち、「**LGBTQ アライ**」※として行動できているかにかかっています。

そして、性的マイノリティは必ずしも「支援対象」とは限りません。

性的マイノリティを含む、多様な区民や職員が区政に安心して参画できる環境を整えることは、渋谷区の未来を生み出してくれる仲間を増やすことにも繋がっています。性的マイノリティだけでなく、誰もが誰かのアライになって行動する地域社会が実現できれば、さらに魅力あふれる街になると私は確信しています。その知見がこの指針には詰まっています。

「ちがいを ちからに 変える」視点を持ち、職員一人ひとりが LGBTQ アライとして、全員参加の地域社会づくり実現を目指して、この指針を実践してもらいたいと思います。

渋谷区長 長谷部 健

令和 7 年 10 月

※アライ（Ally）とは：

同盟・支援者・支持者・サポーターを表す英語。性的マイノリティの文脈では、「性的マイノリティの直面する課題について共鳴し、活動を共に支援する仲間」として使われます。

2. SOGIE（ソジー）とは

SOGIE（ソジー）とは、以下の頭文字を取って作られた造語です。

SO (Sexual Orientation : 性的指向)

GI (Gender Identity : 性自認)

GE (Gender Expression : ジェンダー表現)

「LGBTQ」※が性的マイノリティという「人」を表している一方、SOGIE は全ての人が持っている「性のありよう」を指し示す、概念の言葉です。これはマイノリティとされる人々を含め、すべての人の性のありようを相互尊重することを通じて、あらゆる性差別の無いインクルーシブな社会を作ろう、という考え方が背景にあります。

この指針では「Gender Expression = ジェンダー表現の選択の自由」も含んでいることから、性的マイノリティの困難だけでなく、女性へのパンプス強制といった、より広いジェンダー不平等も課題として視野に含んでいます。

加えて、SOGIE 視点を持つことは、性的マイノリティが直面する差別や困難を「社会モデル※」に基づいて構造的に整理できるため、より広範な改善へ繋げやすい、といった利点もあります。

性自認、性的指向のありようは一人ひとり異なっており、グラデーションとも言われています。故に、SOGIE に由来する困難のありようもバラバラであり、決めつけることなく、常に傾聴を通じたニーズの把握が欠かせません。

※LGBTQ とは

L（レズビアン：女性として女性が好きな人）

G（ゲイ：男性として男性が好きな人）

B（バイセクシュアル：好きになる人が同性の場合も異性の場合もある人）

T（トランスジェンダー：生まれた時に割り当てられた性別と自認する性別に違和を感じる人）

Q（クエスチョニング/クィア：自分の性のありようについて迷っている、決められない、もしくは決めたくない人）

上記の頭文字をとった言葉です。LGBT、LGBTQ+、LGBTQA 等と表記する場合もあり、性的マイノリティの総称の一つです。

詳しくは、[「LGBTQ 基礎知識～みんなが多様な性を生きている。～」](#)を参照。



※「社会モデル」とは：「障がい」とは社会のありよう（制度などの仕組み、人間が作り出した環境）が作り出したものであり、責任は社会にある、という考え方です。

全員参加の社会づくりを標ぼうする渋谷区では、この「社会モデル」の視点がとても重要です。

コラム① よくある質問「ピンクが好きな男の子」

教職員や保育士向けの LGBTQ 研修で、よく出る質問があります。

「ピンクが好きな男の子がいるのですが、トランスジェンダーでしょうか？」

「戦隊モノが好きな女の子がいるのですが、トランスジェンダーでしょうか？」

この質問が出てくる背景として、2つのポイントがあります。

- ①子どもの行動を安易にジェンダーに結びつけようとしている
(かつ、性自認とジェンダー表現が混同されている)
- ②「自分の性のありようを決められるのは、子ども本人だけ」という視点の欠如

子どもたちは単純に「ピンクが好きな子ども」「戦隊ものが好きな子ども」であって、おとなたちがジェンダーバイアス（性のありように関する固定観念や偏見）なく、子ども一人ひとりの特性と向き合っていないことが、上記のような質問に繋がっています。

また「トランス傾向の子どもたちへの配慮・対応」については活発に質問が出ますが、レズビアンやゲイについてはさっぱりです。これも2つのポイントがあるように感じます。

- ①「見えやすいちがい」にとらわれている
- ②「ジェンダー平等の心理的安全性」の視点の欠如

トランス傾向のある子どもであっても安心して過ごせる教室とは、どのような性のありようであっても、全ての子どもが安心して過ごせる空間です。誰からも決めつけられることや、プレッシャーを受けることなく、子どもが自らの個性を受け止め、のびのびと成長できる教室を実現するには、ジェンダー平等意識の浸透が欠かせません。

性自認、性的指向、ジェンダー表現への偏見をなくしていくことを通じて、クラス全体の心理的安全性を担保しましょう。（併せてジェンダー表現の選択の自由に関わる、制服や身だしなみのルールの再検証も望めます）

3. 全職員に求められる 6 つの基本姿勢

(1) 「見えにくい」ちがいの一つが、多様な性

ダイバーシティは、水面下に大きな氷塊が隠れている「冰山」に例えられることがあります、様々な「ちがい」は必ずしも「見えやすいもの」に限りません。

性の多様性は「見えにくい」ことが多く、表面的、先走った配慮は、必ずしも通用しません。

「性的マイノリティは『いない』のではなく『見えていない』だけ」という想像力を持ち、傾聴を重視する姿勢を持つことが、区民が安心して頼れる存在になるための第一歩です。

(2) アンコンシャス・バイアスに自ら気づける技術を身につける

性の多様性とは、いわゆる「ストレート」（男性として女性が好きなど）も含めた、多彩なグラデーションを指していますが、それに関連したニーズや困りごととも千差万別です。

男性か、女性かといった二元論的男女平等や固定的な性別意識に囚われていては、性的マイノリティだけでなく、多くの区民が行政サービスやセーフティネットからこぼれ落ちかねません。例えば、父子家庭の父親が「母子家庭」中心の支援制度から漏れてしまったり、介護を担う男性が「女性が介護するもの」という前提で支援の対象と見なされなかったりするなど、性のありようや役割が多様化する現代において、制度が画一的な性別観に基づいていると、実際のニーズに合わない人々が支援を受けにくくなるなどが挙げられます。

人は誰しも、育った環境や経験に基づくアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）を持つものであり、それを完全に無くすことはできませんが、気づき、調整する力を身につけることは可能です。これが「自走できる技術」の習得につながります。

その第一歩は、自分を知ることです。日々の業務や人との関わりの中で、自分がどんな場面でどんな感情や反応を示すのかを観察・振り返ることで、バイアスに気づく力が養われます。

(3) 性別やセクシュアリティはプライバシー情報

性のありようは、高度なプライバシー(機微)情報の一つとして位置づけられています。

「不必要なプライバシー情報を取得しない」原則を徹底した上で、必要と判断したものについても、必要に応じて取得理由が説明できるよう準備しておく必要があります。

また、「アウティング」（＝セクシュアリティの暴露）は人格権の侵害にあたりますが、これは悪意のない「善意の暴露」も含まれています。プライバシー情報の取扱いにおいては常に、当事者への確認・同意を踏まえて進めることを念頭に置きましょう。（詳しくはP16 参照）

また、カミングアウトを受けた際にはまず、①「ありがとう」（信頼への感謝）、②「何かできることはある？」（支援ニーズの確認）、③「勝手に他人に共有しません」（プライバシーの尊重）の3点を伝え、信頼関係を維持しながら対応を進めましょう。

(4) 気持ちの「見える化」で、複合的困難をなくす

かつて職員研修に講師としてお迎えした LGBTQ 当事者の人から「トランスジェンダーが行くのをためらう場所は、病院と役所」（見た目と性別記載が異なることで、無理解や偏見に満ちた対応、そして拒絶に遭うことが多い）と説明がありました。

このように、行政職員の無理解や偏見に由来する対応は、セーフティネットへのアクセス阻害にも直結しています。DV、生活困窮、不登校、障がい、高齢化等の支援ニーズを抱えた性的マイノリティが、支援と繋がりがづらいことが原因で、結果的に「複合的困難」に追い込まれかねません。

複合的困難をなくすには、「安心して頼っていただきたい」気持ちを「見える化」することが有効です。渋谷区の花「ハナショウブ」のマークを、6色の虹(性の多様性を祝福するモチーフ)で彩った「レインボー・アイリス」のバッジやステッカーを活用して「見える化」したり、日頃から特定の性別に紐づかない言葉（例：パートナー）を心がけることを、おすすめします。

(5) 「性的マイノリティがいる家族」も意識する

現在、渋谷区内には性的マイノリティの子どもを育てている親だけでなく、子育てをしている同性カップルもいます。「性的マイノリティのいる家族」を想定した支援体制づくりは待ったなしの状況にあり、関連する部署間の連携はもちろん、多様な性や家族のありように対応できるよう事業運営や校則といったガイドラインを見直すことが望まれます。

また、性的マイノリティの子どもは一定数存在しているにも関わらず（P19 参照）、「うちの子は性的マイノリティではない」と考える保護者は少なくありません。そして、自分の子どもが性的マイノリティでなくとも、子どもが知識不足から性的マイノリティの子をいじめる側＝加害者になる可能性があることは十分に意識されていません。性的マイノリティの子どもであっても安心してのびのびと成長できる街づくりには、保護者だけでなく、地域で子育てに関わる全ての社会資源全体へ、理解を働きかけることが欠かせません。

(6) 地域にロールモデルを増やす

東京 2020 オリンピック・パラリンピック大会の「調達コード」では、発注先に対して、性的マイノリティを含むジェンダー平等に取り組むことが必須でした。この理念は大会終了後も自治体や企業の調達方針に大きな影響を与え、持続可能な社会づくりの一環として継承されています。また、改正パワハラ防止法(改正労働施策総合推進法)では、性的マイノリティへのハラスメント禁止が明記されているなど、労働環境における性的マイノリティ差別禁止の整備は着々と進んでいます。

発注・協働先となる事業者や連携する地域団体等におけるジェンダー平等への取組状況を確認し、必要に応じて取組を促すことは、地域のロールモデルを増やし、理解・支援の裾野を広げることに繋がります。（渋谷区の契約条項のひな形についても、既に特約として定めがあります。）

そして、性的マイノリティの職員も生き生きと働ける職場環境づくりを進め、渋谷区役所が事業者のロールモデルとして体現することが、何よりの推進力になることを意識しましょう。

4. 区民等への対応

(1) 窓口や電話での対応等

保険証、住民票、戸籍抄本、マイナンバーカード等が提示される際、書類上の性別とジェンダー表現（見た目や服装など）等が一致しないからと、何度も見比べたり、怪訝な表情で聞き直したりすることは避けましょう。

周囲の目線が気がかりで窓口等の利用をためらう方や、事情を一から説明することに精神的負担を感じる人もいます。

また指定管理者、委託事業者など行政サービスに関与する者に対しても、SOGIE に関する適切な知識を持ち、人権侵害となるような接遇とならないよう周知・指導に取り組みましょう。

(2) 公的書類等の性別欄の取扱い

「不必要なプライバシー情報を取得しない」という原則に立ち、法律で義務付けられているものやジェンダー不平等解消のために男女比を明らかにする必要がある場合など、合理的かつ説明できる理由があるものを除いて、現状の性別記入欄が必要かどうかを改めて精査しましょう。

性別記入欄が必要と判断した場合も、性別の質問に「その他」「無回答」「自由記述」などを加えた上で任意項目にするなど、記入者が自らの意志で安心して回答できる環境を整えることが重要です。一方、他自治体では依然として、選挙の際の投票所入場整理券に性別の記載があり、トランスジェンダーの人が投票しづらいという排除が発生しています。思わぬところで排除が発生しないよう、今一度、各所管の書類における性別記載の必要性を確認しましょう（特に委託事業）。

(3) 公共施設の整備と利用

渋谷区は「渋谷区トイレ環境整備基本方針」を策定しています。この指針では、誰にとっても生活の中で不可欠なトイレについて、個人の尊厳にも関わるプライベートな行為の場であることを重視し、トランスジェンダーだけでなく、子ども、高齢者、障がい者、外国人など、多様なニーズを俯瞰的に整理することで細やかな施設整備を目指す、というアプローチ法を提示しています。

それに加え、多様な人々の個別の事情やニーズに応じてハード面（空間・設備）と、ソフト面（サイン表示・利用マナー）の両面からの推進の必要性も指摘しています。

詳しくは「[渋谷区トイレ環境整備基本方針](#)」をご覧ください。



＜性自認への配慮＞

トランスジェンダー等のトイレ・更衣室等の設備利用に関しては、利用者の意思を尊重し、他の利用者との調整をどうするか等、あらかじめ考えておきましょう。

例えばトランスジェンダー男性（出生時に女性と割り当てられたが自認する性が男性である人）においても、男性トイレを利用したいという人もいれば、周囲の人々から自分がどの性別で見られているか不安などから女性トイレや、だれでもトイレを利用した人もいます。もしくは、そもそも男女分けされた施設が利用しづらいという人もいます。「だれでもトイレ」があればいいのではなく、利用者の性自認のありようと希望に沿った、画一的でない対応と支援が求められています。

また更衣室についても必要に応じて使用時間をずらす、別のスペースを確保するなど、個別対応も検討しましょう。

(4) 災害時における対応

性的マイノリティといっても一人ひとりニーズは多様であり、必要な支援は異なります。災害時の課題を事前に整理し、地域防災計画の見直しや避難所運営マニュアルの作成、防災訓練などの際には、専門的知識を持つ団体や当事者の意見を反映させることが必要です。

性的マイノリティも安心して避難所等が利用できるには、区民、避難所を運営する側に、SOGIE に対する理解があることが大前提となります。防災訓練等において、多様な性や家族のあり方に関する啓発の実施が望まれます。

(5) 複合的な困難に対応するための事業運用の見直し

SOGIE はすべての人がもつ特徴ですが、人が持つ属性や特徴はそれだけではありません。人種や皮膚の色、年齢、国籍、障がい、就労・経済状況など、いろいろな属性や特徴を同時にもちあわせています。

多様な性のありように配慮する際、SOGIE だけに着目してしまうと、それ以外の属性や特徴を理由とした困難がみえづらくなります。困難の複合性に対して敏感な視点を持ち、担当部局を横断した連携体制が求められます。

① 高齢者の SOGIE

SOGIE に関する理解や支援が得にくかった時代を生きてきた高齢者は、自らの性別や性のありようを公にしにくい状況におかれてきました。

同世代で構成される地域コミュニティでの無理解や偏見による孤立や排除、介護や支援を受ける際に SOGIE の尊重を求めることへの躊躇などが予想されます。福祉や医療だけでなく、地域社会における安全・安心な暮らしの実現には、各部局の連携に加え、地域の巻き込みも必要です。

② 外国籍を持つ人の SOGIE

外国籍をもつ人の SOGIE も多様です。例えば出身国で性的マイノリティが犯罪とされていた人にとって、日本だからといって、必ずしも安心して暮らせている状況とは言えません。

言語の壁によって、渋谷区の取組が届いていないことも考えられます。また、同じ国籍を持つ人たちにおいて文化や価値観が性の多様性に否定的である場合、そこで緊密なつながりをもつことがリスクとなって孤立している場合もあります。外国籍の人が持つ背景を理解した上で、SOGIE を尊重したサポートが望まれています。

③ 障がいのある人の SOGIE

障がいのある人への支援においては、まずその人の障がいの特性に配慮することが重視されます。しかし、その過程で、その人が性的マイノリティである可能性が無意識のうちに見過ごされてしまうことがあります。

そのため、いわゆる「一般的」と言われる SOGIE を前提とした社会生活や就労支援が実施されることが多くあります。障がいのある人の SOGIE もまた多様であることを十分に認識し、障がいの特性と同じく、一人ひとりの SOGIE のニーズにあった支援が求められます。「すべての人の SOGIE が尊重されている」と感じられるような空間づくりが大切です。また、就労支援に関わる人たちが性的マイノリティに寄り添った支援ができるように、SOGIE に関する適切な知識の提供も必要です。

④ 身近な関係で発生する暴力

夫婦やカップル、家庭内などの親密なパートナー間でおきる暴力（IPV※）は、男性が加害者で女性が被害者と想定されがちです。特に性に関連する暴力は、それが当たり前と想定される傾向があります。たしかに統計的には上記の傾向はあるものの、実際に一人ひとりが置かれる立場は様々です。

暴力が生じる背景には、年齢や障がい、国籍など、身近な関係の中にある力関係も影響をあたえがちです。また、加害者や被害者の性別、性のありようの固定観念・偏見にとらわれていると、相談や対応を不適切なものとし、かえって被害者を苦しめることに繋がります。相談や支援のあらゆる段階において、一人ひとりの SOGIE を等しく尊重できるよう、部署間の連携を図ってください。

※IPV：Intimate Partner Violence の頭文字をとった言葉。

親密なパートナーからの暴力（主に身体的、心理的、社会的、経済的、性的）の総称。

親密なパートナーとは主に配偶者、元配偶者、恋人であり、同居の有無は問いません。

⑤不登校、引きこもりの子どもたち

子どもたちが不登校となる理由は様々です。

そのうちのひとつに、性別や性のありように対する無理解や偏見、いじめや暴力があります。性に関わる事柄のため、子どもたちは明確に伝えることに躊躇したり、説明する言葉を持たなかったりと、子どもたち自身が戸惑っていることが予想されます。また、SOGIE が非典型であることが、外見や国籍、障がいなどと結びついて、子どもたちに深刻な影響を与えている場合もあります。

さらに学校だけでなく、家族や家庭が安全な場所でない可能性がある一方で、地域社会（塾、スポーツ活動、児童館など）が安全・安心な場所となりうる可能性もあります。子どもたちの居場所を複合的な視点からとらえ、子どもの生活環境全体を通じた密接な連携が求められます。

⑥地域保健における配慮

SOGIE が非典型であることが医療へのアクセスを難しくし、結果的に健康リスクを高める場合があります。性のありように関わらず、誰もが安心して相談できる旨を常時発信することが重要です。

またコロナ禍においては、自治体が収集する感染者情報（性別、濃厚接触者など）から「アウトプティングに繋がる恐れがある」と不安の声が寄せられました。このような不安から、行政が行う様々な調査に協力することを難しくしています。平常時からプライバシーに配慮した運用ルールを策定・整理しておくことが必要です。

コラム② 性別欄とジェンダー統計

各種申請書等における性別欄について、全国の自治体で見直しや削除が進められています。

企業においても、就職活動用のエントリーシートや履歴書から性別欄を削除する動きが少しずつ広がっています。

令和2年7月には、日本規格協会がJIS規格の参考例として公表していた性別欄のある履歴書を様式例からはずしたことで、さっそく一部の市販の履歴書から性別欄が削除されました。

同月には、総務省から「候補者の立候補の届出があった旨の告示事項等について(通知)」が発出され、「戸籍上の性別」が告示情報から外れることになりました。

さらに令和7年2月、文部科学省および厚生労働省が関わる「全国高等学校統一応募用紙(履歴書)」の様式から「性別」欄が削除されました。

いずれの動きも、戸籍性別欄の記入について「アウティングになりかねない」といったトランスジェンダーや支援者らの要望に応える形で進められており、多様な性を尊重する環境づくりのためにも大切なことです。

一方、ジェンダー平等に向けて性別統計を整備していく観点から、性別欄を一律的に削除する前に、その取得目的や合理性について十分に精査することも重要です。

渋谷区男女平等・多様性社会推進行動計画や、渋谷区の女性職員活躍を推進するアクションプランにおいて、課題の達成・解決に向けた数値目標を掲げていますが、国の男女共同参画基本計画においてもジェンダー統計の必要性へ言及があり、統計の整備・実施は今後も重視すべき取組です。

性別情報に関しては「高度なプライバシー情報」という認識のもと、こういった性別情報がなぜ必要なのかを点検し、取得する理由がある場合は丁寧に説明できるよう準備しておくことが求められています。

性別欄削除の基本方針を設けている自治体では、以下のように削除基準を定めています。

<宮崎市の例>

- ①自治体が性別欄を削除できる余地があるか(法令等の定めの有無等)
- ②業務上、性別情報が必要な理由があるか(統計上の必要性、ジェンダー平等の観点からの必要性、医療上の必要性等)
- ③要綱等に基づいており、各所属のみの判断で削除できるものであるか

スポーツセンターや図書館など、委託事業者が運営している施設においても同様に、記入文書の性別欄に関する点検や見直しを進めましょう。

5. 職場における対応

SOGIE の問題含め、行為者側が意図しない態度や言動であっても、受け手側が不快な思いをしたらハラスメントとなりうることを踏まえ、誰もが働きやすい職場づくりが求められます。

しかしながら、SOGIE に関する悩みは同僚や直属の上司などに相談しづらい場合が多く、ハラスメントの発覚やアウティングの是正がしづらいという問題があります。そのため、性的マイノリティが直接相談できる専用相談窓口を設置する、もしくはハラスメントに対応する既存の窓口が SOGIE についても対応することを、しっかりと職員に周知することが必要です。

一方、様々なダイバーシティに関して ERG(Employee Resources Group=従業員リソースグループ)を作ることで、タテヨコ（同僚、上司）だけでなく、ナナメ（人事含む）のつながりをつくることで、当事者の従業員の声をよりよく吸い上げる仕組みを作る民間企業が増えています。

これはハラスメント等の防止だけでなく、当事者のニーズを把握し、制度を整えやすくなるといった効果もあります。例えば「LGBTQ アライグループ」といった「部活」の設置など、風通しをよくする取組は非常に効果的と思われます。

(1) ハラスメントをなくす

<SOGIE に関して差別的な言動を行わない>

職場の雰囲気や和ませるために、いわゆる「ホモ」「レズ」「気持ち悪い」等の不用意な言動がなされることは、未だ日本において日常的に見られる光景です。

こうした発言は当事者である職員だけでなく、親族や友人等に当事者がいる人にも精神的苦痛を与えるものであり、人権侵害にあたります。国のガイドライン等が整備されつつある中、ハラスメントに関するルール等に SOGIE に関する内容が漏れなく明記されているか、確認が必要です。

<相談体制を整備する>

法律等に定めるハラスメント防止策においては、SOGIE に起因するハラスメントに適切に対応できる体制を整備し、二次被害の防止が求められています。

また、各所属長や上司等が関連の相談を受けた際には、本人の訴えを真摯に受け止め、特にプライバシーに配慮した上で、迅速な対応と再発防止の徹底が求められます。

渋谷区では、職員からのハラスメントへの苦情相談を受ける窓口を設置しています。ひとりで悩まずハラスメント相談員に相談しましょう。

(2) アウティングをなくす

<アウティングとは>

性的指向・性自認を職場に秘匿していたにも関わらず、本人の了承なく暴露する行為をアウティングと言いますが、これはプライバシーや人格権の侵害にあたります。

なお、本人の性的指向・性自認について、他の管理職や周囲と情報共有することが必要な場合は、必ず本人に説明して同意を得た上で行うことが必須です。本人の了承なく、プライバシーや個人情報に周りに暴露されることがないように徹底しましょう。

(3) 職場環境の整備

<執務上必要な施設利用>

戸籍とは異なる性別の施設（トイレや更衣室）の使用を希望する申し出があった場合、希望者のプライバシーや他の利用者への配慮とのバランスを視野に入れ、必要な対応を検討してください。

<ドレスコード>

性的マイノリティに限らず、ジェンダー表現の自由がすべての職員において担保されることが大前提となります。

ドレスコードにおいて、ジェンダーごとに異なるルールの策定や運用（例：パンプスの強制）を行わないことが求められます。

<その他の配慮>

- ・宿泊を伴う出張では、部屋割りや入浴時間をずらす等の配慮が考えられます。
- ・就労継続の観点から、ホルモン療法のための通院や、性別適合手術のための入院・療養をする際に想定した有給休暇の取得や私傷病休職等の適応は、重要な検討課題の一つです。

(4) 採用時の対応

採用の可否は、仕事の適性や執務上の能力を有しているかで判断するものであり、性別による採用判定を行わないことと同様、SOGIEを理由に不採用とすることはできません。

面接時には戸籍上の性別と一致しない服装、振る舞い、言葉遣いなどの職務上の能力と関係ないことについて、差別的であることはもちろん、相手の尊厳を尊重しない言動は慎みましょう。

また、選考におけるジェンダーバイアス（性別に関する固定観念や偏見）の影響を防止する観点から、一般に応募書類での性別欄や写真添付欄を削除することが、有効な取組の一つとされています。

(5) 福利厚生制度等

休暇や福利厚生制度については、法に定められたものを除き、性的マイノリティの職員が公平に利用でき給付が受けられるよう、担当部署において根拠法令との整合性や他自治体の状況等も踏まえつつ、検討・拡大していくことが望まれます。

(6) 安全衛生

健康診断や医師の診断書は、職員の希望する医師の受診を認めることが望まれます。産業医や産業保健スタッフは、SOGIE に関する知識や理解を深め、職員等からの相談に的確に対応できる体制を整えておくことが求められます。

安全衛生委員会では、職場における職員の安全確保、心身の健康の保持増進に取り組んでいます。また産業医による面談、保健師による健康相談、職場におけるトラブルや悩みごとなどの相談を希望する場合は、人事課健康管理係で相談を受け付けています。

(7) 契約・発注

渋谷区の標準的な契約のひな形では、障がいや環境に関する取組同様、性的マイノリティを含めたジェンダー平等に取り組んでいることを委託先に求めています。

この項目を空文化せず、契約時に委託事業者と読み合せを行うなど、しっかりと確認しておくことが望まれます。



6. 学校等における対応

SOGIE が非典型の子どもたちは、どんな場所にも一定程度存在します。

令和 3 年 1 月～2 月に渋谷区が実施した「令和 2 年度男女平等・多様性社会推進に関する意識調査（以下「意識調査」という。）」では、18 歳以上の区民だけでなく、区内公立中学校 2 年生も対象に調査を実施しました。性の多様性に関しても質問しましたが、性的マイノリティに該当する生徒が少なくとも 7.9%存在することが分かりました。

当事者の子どもたちは学校でいじめ被害を受けてしまう割合が高く、たとえそうでなかったとしても、自尊感情・自己肯定感が持てずに、人知れず苦しんでいる子どもたちも多くいます。上記の調査においても、性的マイノリティに該当する子どもたちが他グループと比べて自己肯定感が低い傾向が見られました。性的マイノリティの子どもたちは自殺のハイリスクグループであり、学校等がしっかりと多様な SOGIE に向き合うことは、子どもたちの命を守ることに直結しています。当事者の子どもたちは、必ずしも「見える」とは限りません。そのため「見える」ことや「カミングアウト」を前提としたアプローチは有効ではありません。（また、言語化できない子どももいることを常に意識しましょう。）

さらに、上記の意識調査では、性的マイノリティに限らず、男子生徒全般が SOGIE に関して生きづらさを強く感じている傾向も明らかになりました。これは、「男らしさ」への固定的な期待や、性の話題に関心を持つことへのからかいなどが背景にあり、性のありようについて自由に考えることが難しい状況が影響しており、もはや「当事者の子どもを支援する／受け入れる」という視点だけでは不十分です。

いま学校等に求められているのは「性のありようは多様であり、相互尊重すべきものである」という空気（＝心理的安全性）を全体に浸透させることです。そして、ジェンダー平等を含む共生社会教育を通じた、すべての子どもが自尊感情を養うことのできる学校づくりは、SOGIE に関して、被害者も加害者も生まない環境づくりに繋がっています。

一方、子どもたちは大人が有言実行であるか、注意深く見ています。教職員間で SOGIE を尊重した言動が実践されていることが見えて初めて「安心して相談できる」と子どもたちは判断します。加えて保育施設、子育て支援施設、放課後クラブ、図書館など渋谷区の施設に勤める者や、民生委員・児童委員、PTA など、子どもに関わる全ての人も同様に、知識だけでない日々の「体現」が求められています。

(1)求められる姿勢と体制

性の多様性はジェンダー平等実現にかかる学校全体の課題としてとらえ、学校（園・所・室）長が中心となり、全ての教職員が子どものジェンダー表現を含む「個」が尊重されるべきであることを示しましょう。

また、図書室や保健室等、子どもたちが自ら性の多様性に関する情報を得られる手段を用意しつつ、子どもからの SOGIE に関する言葉を丁寧に受け止め、不用意な言葉で傷つけたり、アウティングが発生しないよう配慮し個別に対応を進める必要があります。

- ① 差別・いじめに対して明確に NO の姿勢を示す
- ② いつでも相談できる場を作る
- ③ SOGIE に関する情報が得られる場を作る
- ④ 個別対応と設備・制度の変更

(2) 研修と意識改革

SOGIE を尊重した対応が出来るよう、すべての教職員が、研修などを通じて基礎知識を習得しておくことが重要です。

また、勤務する教職員や関係者が SOGIE による困難を抱えることがないように、ハラスメント防止策や必要に応じた支援が求められます。

- ① 研修機会の提供
- ② SOGIE の困難を抱える教職員等への対応

(3) 教室における配慮・対応

SOGIE に対する本人の感じ方や困難の度合いは個別性が高く、かつ発達段階によっても異なります。子どもの話にしっかり耳を傾けて個別性を肯定的に受け止めつつ、すべての子どもに選択肢と心理的安全性が担保されるよう対応を進めることが求められます。

- ① 多様な SOGIE の尊重
- ② 発達段階に応じた教育
- ③ 多様なロールモデルを前提とした進路指導

(4) 施設利用における配慮・対応

学校等の施設においては、SOGIE が非典型的な子どもに限らず、多様なニーズを抱える人が利用しやすいハード・ソフト面での配慮が求められます。

特に自らの性別に違和感を抱いている子どもが学校生活を送る上で、施設利用等でのストレスや困りごとが多く見受けられます。個人の尊厳や健康にもかかわる問題との認識をもって、基本的には本人の希望を確認して個別対応を行いましょう。

① 戸籍上の性別と異なる性での利用に対応する

A: トイレ

原則として本人の希望を尊重しつつ、周囲の理解や施設面の制約をふまえて本人と調整し、一元的な対応とならないように注意しましょう。

B: 更衣室

周囲の理解、施設面の制約をふまえ、極力本人の希望に添えるよう対応しましょう。お互いに身体を見る／見られる状況が発生する場なので、以下のような工夫が考えられます。

C: 健康診断や宿泊行事

他の子どもと利用時間をずらす、部屋割りや入浴時間を配慮する等の工夫が求められます。

② 制服等における選択肢の担保

(5) 課外活動等における配慮・対応

学校行事や部活動において男女で異なる役割分担や規範を押し付けないことは、性的マイノリティの子どもも安心して参加できる機会の確保に繋がります。

同時に、性の多様性とジェンダー平等の観点から、既存の行事や部活動のあり方を見直し、すべての子どもたちにとってインクルーシブな行事・部活動へ進化させることが望まれます。

① 部活動での使用物品や施設

② 役割分担に本人の希望を反映する

③ 課外活動先で情報を共有する場合

(6) 事務・手続き等における配慮・対応

性的マイノリティの子どもが目にすることもある事務・手続きでは、学校で独自に作成したり、配布したりする資料や書類において、不要な性別欄の削除の可能性や戸籍上の名前とは異なる通称名の使用について検討しましょう。

また、子育てしている性的マイノリティのカップルも増えることを想定し、対応について確認しておくことが望めます。

① 不要な性別欄の削除

② 通称名使用の検討

③ 性的マイノリティの保護者への対応

コラム③ Xジェンダーやノンバイナリーって？

トランスジェンダーは、生まれた時に男性（または女性）と割り当てられた人のうち、女性（または男性）として生きている人を指す言葉として説明されがちです。

上記のように二元論的に説明すると分かりやすいのですが、性自認のありようは実際には人それぞれです。男女を両極としてトランスジェンダーを説明すると、性自認が男性にも女性にもあてはまらない人たちの生き方を無視してしまうことになるのです。

日本では、このように男女で二分された性自認にあてはまらない人のことを「X（エックス）ジェンダー」と称することがあります。

細かい違いはありますが、英語圏でいうノンバイナリー（non-binary）やジェンダークィア（gender-queer）と似た呼称です。生まれた時に割り当てられた性別にかかわらず、性自認として、どちらか一方の性別には当てはまらない、という性のありようです。Xジェンダーといっても、男女のあいだに位置していると認識する人から、どちらでもない人、あるいは、両方の認識がある人、揺れ動いている状態にある人など、様々な性自認のありようが含まれます。

諸外国では、パスポートなどの公的な書類の性別欄として、男女の2つだけでなく「その他」や「X」などの第三の選択肢を設ける例も増えてきました。（ドイツやオランダ、ノルウェー、オーストラリア、ネパールなど）。

このような選択肢の追加は常にXジェンダーのために設けられたものではありませんが、多様な性のありようを等しく尊重していく動きとして注目されています。

7. 最後に

「渋谷区人権を尊重し差別をなくす社会を推進する条例」において、差別禁止は区民や事業者の義務と規定されており、条例に基づく苦情申し立ては、渋谷区も対象となります。

性的マイノリティに限らず、性のありようによって行政サービスやセーフティネットへのアクセス、もしくは選択の自由が制限されることは条例の趣旨に反するものです。

各所管においては、条例や計画等を見直すタイミングにおいてジェンダー配慮について改めて検討し、必要に応じた変更を加えてください。

(1) 当指針の内容に関する問い合わせ

[渋谷インクルーシブシティセンター<アイリス>](#)

(総務部 インクルーシブシティ推進課 インクルーシブシティ推進係)

渋谷区桜丘町 23-21 渋谷区文化総合センター大和田 8F TEL : 03-3464-3395



(2) 関連する区民向け相談事業[<アイリス相談>](#)

- ・ 法律相談
- ・ 悩みごと何でも相談
- ・ LGBTQ にじいろ電話相談



(3) 性の多様性/性的マイノリティに関する基礎知識、区民意識調査

[「LGBTQ 基礎知識～みんなが多様な性を生きている。～」](#)

発行：渋谷インクルーシブシティセンター<アイリス>



[「男女平等および多様性社会推進に関する意識調査」](#)

渋谷インクルーシブシティセンター<アイリス> 実施



(4) [「渋谷区人権を尊重し差別をなくす社会を推進する条例」啓発小冊子](#)

発行：渋谷インクルーシブシティセンター<アイリス>



(5) 当指針の第一版（令和3年9月時点）作成にご協力いただいたアドバイザー（有識者）

谷口 洋幸 （青山学院大学法学部 教授）

五十嵐 ゆり （NPO 法人 Rainbow Soup 代表）

松岡 宗嗣 （一般社団法人 Fair 代表）



イラスト：山中正大