



市職員・教職員のための多様な性に関する対応ガイドラインについて

(1) 目的

松戸市では、1998年12月10日に世界人権宣言50年に合わせ、人権尊重の理念を広げるため「人権尊重都市宣言」を行いました。

また、1997年に議決された松戸市総合計画基本構想においては3つの基本理念の第1に「人権が尊重されすべての人が安心して暮らせるまち」を掲げております。

近年LGBTなど性の多様性について、各自治体の取り組みやマスコミによる報道等をもて認知されて来てはいるものの、依然として社会生活の様々な場面において偏見や差別により精神的な苦痛を受けているなど、自分らしく生きることが困難な状況におかれている現状があります。

このような状況を踏まえ、私たち市職員及び教職員等が、性の多様性について正しい知識を持ち、理解し、状況に応じた適切な対応ができるようにと考え、ガイドラインを作成しました。なお、県内では千葉市・船橋市・習志野市に次いで4市目の作成となります。

(2) ガイドライン概要

まず、LGBT及び性に関する基礎知識、課題を示しています。次に、市民等への、窓口や電話での対応や文書の取扱い、また災害時における対応など具体的な取組を説明しています。また、職場内での対応ということで、ここは一般企業でも通じるような対応方を示しています。学校や教職員の対応についても示しており、学校内での体制や教職員の理解のための取り組みや配慮など示しています。

(3) 今後の方向性

今後は職員及び教職員等に対し、研修を開催し周知を図ります。

また、ご本人たちの宣誓に基づき自治体が証明書等を発行するいわゆる「パートナーシップ制度」の導入についても検討していきます。なお、県内では千葉市が導入しており、県外ではありますが豊島区・江戸川区・横須賀市などが導入しております。

【問い合わせ先】

総務部行政経営課 ☎047-366-7311

松戸市職員・教職員のための

多様な性に関する対応ガイドライン

～職員(教職員等)が理解を深めるために～



令和元年8月

松戸市総務部行政経営課

松戸市教育委員会教育企画課

目次

はじめに	1
I 性の多様性に関する基礎知識	2
1 性(セクシュアリティ)は多様です	2
2 LGBTとSOGIE	2
3 カミングアウトとアウティング	4
4 性的少数者の現状及び性的少数者が抱えている課題	4
II 市民の方等への対応	5
1 窓口や電話での対応など	5
2 公的証明書類等の性別欄の取扱い	7
3 所管事業の見直し	7
4 公共施設の利用	7
5 災害時における対応	8
III 職場内の対応	8
1 性的指向や性自認に関する差別的言動に注意	8
2 ハラスメントに係る相談体制	9
IV 教職員	10
子どもへの配慮に係る対応	10
1 学校内の体制	10
2 教職員の理解のための取組み	12
3 教室における配慮	12
4 学校生活、施設利用における配慮	14
5 課外活動等における配慮	15
6 事務・手続き等における配慮	16
V 巻末資料	17
人権尊重都市宣言	17

本ガイドラインは、大阪市「LGBTなどの性的少数者に配慮した行政窓口での対応手引き(平成29年3月発行)」、千葉市「LGBTを知りサポートするためのガイドライン～誰もが自分らしく生きることを認め合う社会へ～(平成30年3月発行)」、京都市「多様な性に関する職員ハンドブック～職員が理解を深めるために～(平成30年11月発行)」、習志野市「性的指向および性自認・性別違和に関する対応指針(平成31年1月発行)」、船橋市「多様な性のあり方に関するサポートガイドライン(平成31年3月発行)」を参考に作成しました。

※表紙の「レインボーフラッグ」について

LGBTの象徴とされる6色の旗。性の多様性を尊重するシンボルとして広く用いられています。

はじめに

21世紀は「人権の世紀」といわれています。20世紀に起きた2つの世界大戦では、多くの人命が奪われ、人権が踏みにじられるような出来事も多く発生しました。こうした悲劇を2度と繰り返してはならないという反省から、1945年国際連合が設立されました。また、人権を守ることは世界平和にもつながるという考えから、1948年12月10日の第3回国連総会において世界人権宣言が採択されました。

本市では、1998年12月10日に世界人権宣言50年に合わせ、人権尊重の理念を広げるため「人権尊重都市宣言」を行いました。

また、1997年に議決された松戸市総合計画基本構想においては3つの基本理念の第1に「人権が尊重されすべての人が安心して暮らせるまち」を掲げております。

このような中で、近年LGBTなど性の多様性について、各自治体の取り組みやマスコミによる報道などで取り上げられているものの、依然として社会の理解が低い現状にあり、社会生活の様々な場面において偏見や差別により精神的な苦痛を受けているなど、自分らしく生きることが困難な状況におかれている現状があります。

このような状況を踏まえ、私たち市職員及び教職員等が、性の多様性について正しい知識を持ち、理解し、状況に応じた適切な対応ができるようにと考え、ガイドラインを作成しました。

本ガイドラインを活用することで、人権尊重都市宣言の趣旨にのっとり、市民サービスの向上や、すべての職員が生き生きと働ける職場づくりに役立てていただければと思います。

なお、本ガイドラインは、市の職員及び教職員等を対象に作成したものでありますが、内容は、医療機関や民間企業においても参考にさせていただくことを想定していません。多様性を認め合うことで、一人ひとりの個性や生き方が尊重され、差別や偏見などによる人権侵害のない社会の実現を目指していきましょう。



I 性の多様性に関する基礎知識

1 性(セクシュアリティ)は多様です



性のあり方には身体の性以外にもさまざまな要素があります。性を構成する要素は主に4つの組合せによって形づくられていますが、この組合せは多様で、はっきりとどちらか一方に分けられるものでもないため、「性はグラデーション」と言われることもあります。

身体の性	…	割り当てられた性別。客観的な事実を基に識別した場合の性。
性自認	…	自分が認識している性別。
性的指向	…	性的な魅力を感じる(または恋愛的感情を向ける)対象がどのような性別に向いているか。
性表現	…	服装や言葉遣いなど見た目の性自認にかかわらず外に表現された性別。

☆一人ひとり顔や性格が違うように、性も人それぞれ多様です。自身の性を決めることを望む方や、決められない、わからないという方もおられます。性は個人の尊厳にかかわる大切な問題です。

2 LGBTとSOGIE

LGBT	…	LGBTとは、レズビアン(Lesbian)・ゲイ(Gay)・バイセクシュアル(Bisexual)・トランスジェンダー(Transgender)の頭文字を取った言葉で、性的少数者の総称の一つです。性のあり方に関して少数派の人々は、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)と呼ばれており、狭義でのセクシュアルマイノリティの総称として「LGBT」が使われることがあります。
SOGIE	…	SOGIEとは、性的指向(Sexual Orientation)と性自認(Gender Identity)、性表現(Gender Expression)の頭文字を取った総称で、全ての人のセクシュアリティ(性のあり方)に関わる、LGBTよりも広い概念です。

レズビアン	…	同性を好きになる女性		
ゲイ	…	同性を好きになる男性		
バイセクシュアル	…	同性も異性も好きになる人		

トランスジェンダー … 割り当てられた性別とは違う性別で生活している人。こころと身体の性が一致しない人。



※トランスジェンダー≠性同一性障害 (Gender Identity Disorder)

性同一性障害とは、トランスジェンダーのなかで、医療機関の受診を希望し、医療的な措置が必要と診断された人たちに対する医学的な疾患・診断名です。ホルモン療法や手術療法を望むことも多いです。



(LGBT以外のセクシュアリティに関する言葉)

用語	意味
アセクシュアル (Asexual)	他人に性的に惹かれない人
パンセクシュアル (Pansexual)	人を好きになるときに、相手の性別が条件とならない人
ヘテロセクシュアル (Heterosexual)	異性愛者
エックスジェンダー (Xgender)	性自認が男性・女性ではない人 (両性、中性、無性、不定性など多様)
トランス男性 (Trans-man) FTM (Female To Male)	出生時に割り当てられた性別は女性であり、自身を男性であると自認する人
トランス女性 (Trans-woman) MTF (Male To Female)	出生時に割り当てられた性別は男性であり、自身を女性であると自認する人
シスジェンダー (Cisgender)	出生時に割り当てられた性別と、自身の自認する性別が同じ人
クエスチョニング (Questioning)	性自認や性的指向が明確でない、あいまいなままでのことを望む人
クィア (Queer)	元々は、「変態」を意味する侮蔑語。これを逆手にとった性的少数者を示す表現
LGBTQ	LGBTにQ (クエスチョニング又はクィア)、の頭文字を加えた言葉。多様なセクシュアリティを表す「LGBTs」という言葉もあります

アライ(Ally)	英語の Ally(支援者、同盟)が語源で、性的少数者を理解、応援し、ともに差別解消を目指す人
-----------	--

3 カミングアウトとアウティング

自分の性のあり方を自覚し、誰かに伝えて関係を変えることを「カミングアウト」といいます(あくまで本人が自らの意思で伝えることです)。

それに対して、本人の了解を得ずに、本人が公にしていなかった性的指向や性自認をその他の人に伝え、広まってしまふことを「アウティング」といいます。たとえ本人を思っている行動であっても、本人の了承を得ずに他人に伝えることは重大な人権侵害に当たります。



4 性的少数者の現状及び性的少数者が抱えている課題

他市での調査※1によりますと、日本の全人口の約2.7%はLGBTであると推定されています。

このように性的少数者は身近な存在なのですが、無理解や偏見を恐れて、家族・友人・知人・職場の同僚や上司に伝えることができない当事者が多くおられ、その存在に気づきにくいことから、「いない」ものとされ続けてきました。

現在でも、「人は出生時に割り当てられた性別らしく生き、男性は女性を、女性は男性を愛するのが普通であり、それ以外は異常で好ましくない」といった固定観念や先入観を持ち、性的少数者を特別視したり、偏見や差別を持ったりする人が少なくありません。

こうした考えにより、性的少数者がつらい思いや、不安な思いをしていることもあります。当事者からの声として、次のような声が挙げられています※2。

- ・「公的な書類に不用意に記載された性別欄と外見の性別が異なるため、本人確認ができないという理由で必要な行政サービスや民間サービスが受けられなかった。」
- ・「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。」

・「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を言わないでほしい」とたしなめられた。」

・「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。」

・「同性パートナーと公団住宅への入居を役所へ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。」

※1 出典:大阪市「「大阪市民の働き方と暮らしの多様性と共生にかんするアンケート」結果速報 2019年4月25日」

※2 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「性的指向および性自認を理由とする私たちが社会で直面する困難のリスト(第3版)2019.3.4」

Ⅱ 市民の方等への対応

公務に従事するにあたって、性的指向や性自認に関して必要な配慮は、人権尊重の観点からも求められるものです。一人ひとりが異なるように、性的指向・性自認の思いの強さや受容の程度は人それぞれであり、対応方法は1つではないことから、市民対応を行う際には、相手の要望をよく聞いて受け止め、可能な範囲で配慮・対応することが大切になります。なお、性的指向や性自認にかかわらず全ての人に人権を尊重した対応が求められます。

※参考「府中青年の家事件」

～公共施設利用を拒否された同性愛者に関する判例～

平成9年9月16日 東京高裁平成6年(ネ)1580号抜粋

「……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いうべきであって、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。…」

1 窓口や電話での対応など

本人が、自身の保険証、住民票や戸籍又は全部(個人)事項証明、マイナンバーカード等を提示する際には、書類上の性別と本人の外見等の性別が一致しないからと、必要以上に見比べたり、聞き直したりすることは避けます。

また、指定管理者や委託業者など行政サービスに関与する者に対しても、性的指向や性自認に関する知識を持ち、人権侵害となるような行動をとらないよう周知や指導に努めることが必要です。

なお、窓口や電話での基本的な対応については、「松戸市職員接遇向上基本マニュアル」を参考にしてください。また、男女共同参画の視点から描いた「松戸市職員のための男女共同参画配慮指針 ver.2」も参考にしてください。

対応の際に留意する事項

～職員一人ひとりの行動・発言が「松戸市役所」としての対応になることを忘れてはいけません。～

- ◆ 性的指向や性自認は多様であることを理解しましょう。
- ◆ 固定観念や先入観、偏見を持たないようにしましょう。
 - ・性別や関係性を決めつけるような表現はできるだけ避けましょう。
 - (例) 夫、妻、旦那様、奥様 → 配偶者、パートナー、お連れ合い
 - 男らしい、女らしい → ○○さんらしい
 - お父さん、お母さん → 保護者の方、ご家族の方
 - ・パートナーが異性とは限りません。決めつけるのはやめましょう。

対応事例

本人確認を行う場合、氏名による確認は、氏名から推定される性別と外見の性別が異なり、名乗ることをためられる場合があります。

○書類の確認は、性別が周りにわからないように氏名は口にせず、書類の指差し等で行います。たとえば、「この書類でお間違いはありませんか」等。

○窓口で呼び出す場合、番号等で対応することが望ましいですが、やむを得ず氏名を呼ぶ場合には、名字だけにするなど周囲に性別が判明しないよう配慮します。

○性別の確認に固執することなく、生年月日や住所等、他の方法も選択肢として提示します。



2 公的証明書類等の性別欄の取扱い

本市では、松戸市規則で定める様式における性別記載欄の削除に関する規則(平成16年3月19日 松戸市規則第12号)及び松戸市告示で定める様式における性別記載欄の削除に関する告示(平成16年3月19日 松戸市告示第90号)において、市の判断により削除の決定ができ、また、事務処理上支障を及ぼさないものについて、性別記載欄の削除を行っているところでありますが、今一度すべての書類について点検し、法的に義務付けられたものや事務の性質上必要であるものを除いて、性別欄は削除してください。

男女比を明らかにするために性別欄を設けている書類についても、改めて必要性を精査してください。イベント参加者の男女比や性別に基づく意見を聞く場合、または男女共同参画状況報告のためなど、合理的な理由があつて性別欄を設ける場合は、その必要性を説明する、性別欄の記載を任意や自由記述式にする、男女のほかに「その他(または答えたくない)」の欄を設けるなど、書類の目的等に応じた配慮を行ってください。

また、発行する証明書について性別記載欄を削除した証明書を発行できる場合や、他の掲示方法がある場合などは、申請時においてわかりやすく説明するなどしてください。

3 所管事業の見直し

現行制度上、親族であることを条件としている事業については、同性パートナーも同様の取扱いとするよう、条件の緩和やそのための方策について検討することが必要です。

4 公共施設の利用

トイレ・更衣室等の設備利用をめぐる場合は、本人の意思をなるべく尊重した対応や他の利用者との調整をどのように行うか等について、あらかじめ検討しておくことが必要です。

なお、性別による区別のないトイレ・更衣室等を別に設置することも有効ですが、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、不快感を与える恐れがありますので、本人の意思や他の利用者の状況等により対応する必要があります。

また、イベント等において多くの人が一斉に更衣室を利用する場合は、使用時間をずらす、別のスペースを確保するなど、使用者や施設現況などによって、個別に検討することが求められます。

5 災害時における対応

災害時には忘れがちになりますが、性的指向や性自認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、地域防災計画や避難所運営マニュアルを見直す必要があります。また、防災訓練などの際にも、性的指向や性自認が多様であることを考慮することが大切です。



Ⅲ 職場内の対応

誰もが働きやすい職場を実現するためには、差別やいじめ、あらゆるハラスメント（嫌がらせ）がないことが大切です。

性的指向や性自認の問題に関わらず、行為者側がハラスメントを意図しない態度や言葉でも、相手にとってはハラスメントとなり得ることに十分注意が必要です。

ハラスメントに関する詳しい説明は「ハラスメント防止ハンドブック～働きやすい職場づくり～」を参考にしてください。

1 性的指向や性自認に関する差別的言動に注意

性的指向や性自認は個人の尊厳にかかわる事柄です。いわゆる「ホモネタ」等の性的指向や性自認を揶揄する発言は、職場の雰囲気や和ませることはなく、差別的言動であることを認識しなければなりません。性的指向や性自認は個人の特性であり、差別的言動は人権侵害であること、また当事者である職員や親族を持つ人にとっては、精神的苦痛となることに十分留意してください。

※当事者が不快に思う言葉の例

オカマ、オナベ、おとこおんな、オネエ、ニューハーフ、レズ、ホモ

上記のような言葉は、侮辱的表現に当たります。日常生活の中でつい使ってしまった……ということのないように、十分注意してください。

2 ハラスメントに係る相談体制

ハラスメントに関する相談窓口において、性的指向や性自認(性的少数者であること)に起因するハラスメントの相談に応じるなど、ハラスメントのない職場環境を目指す必要があります。各所属長や上司が相談を受けた際には、本人の訴えを真摯に受け止め、プライバシーに配慮するとともに適切な対応に努める必要があります。

自身の性的指向や性自認を職場に秘匿していたにもかかわらず、本人の了承なく他の職員や上司に伝えることは絶対にしてはいけません。

本人の性的指向や性自認について、他の管理職や周囲と情報共有が必要な場合は、必ず本人の同意を取ったうえで行き、本人の了承なくプライバシーや個人情報が周りに知られることがないように徹底する必要があります。

本人の了解を得ずに、本人が公にしていない性的指向や性自認をその他の人に伝え、広まってしまうことをアウトティングといいます。たとえ本人を思っただけの行動であっても、重大な人権侵害となります。



IV 教職員

子どもへの配慮に係る対応

2016年(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。

学校においては、子どもの性的指向や性自認が一人ひとり多様であることを前提とし、全ての教職員が性的指向や性自認に関する正しい理解を深めることが重要です。

また、実際に差別やいじめにあっていなくとも、本人が性的指向や性自認に関し、葛藤し、自尊感情が持てずに悩みを抱えることがあるため、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。

さらに、放課後児童クラブ、キッズルーム、図書館など市の施設の職員や、民生委員・児童委員など、子どもたちに接する全ての行政サービスに関係する方々にも周知し、理解を促進していくことが求められます。

1 学校内の体制

- (1) 性的指向や性自認に基づく差別・いじめに対して、全ての教職員で臨む姿勢
性的指向や性自認が差別やいじめの原因になることがあります。それぞれの「個」が尊重されるべきことを、子どもたちに明確にする必要があります。
- (2) 子どもが、自らの性的指向や性自認について悩んだとき、悩みや心配を相談できる場
特に思春期には、家族にも相談できないことがあるため、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が重要です。相談内容について学校内での対応が難しい場合は、各種相談窓口を利用したり、本人に相談機関を案内したりするなどの配慮をします。
このような相談には、極めて個人的な悩みを含むため、対応には特に注意が必要です。
- (3) 子どもが、性的指向や性自認に関する相談ができ、情報が得られる環境づくり
羞恥心やハラスメント・差別を恐れて教職員に相談しにくい場合も想定されることから、関係書籍の蔵書や相談窓口の案内掲示など自分で調べられる複数の手段を用意する必要があります。

子どもへの情報提供の例

図書の配慮や校内新聞等の掲示物は、性的指向・性自認に関する情報が届くことで、当事者の子どもたちの抱える不安や疑問の解消の一助となるとともに、他の子どもたちの理解促進にもつながると考えられる。

※法連合ガイドラインより

参考 相談しやすい先生の6か条

自分の生活空間に1人でもアライ(LGBTに理解のある人)がいるだけで30%も希死念慮が下がるとの調査もあります(米・The Trevor Project 調査より)。相談をしなかったとしても、「この先生だったら相談できそう」という先生が学校に1人いるだけで、その生徒は少し安心して学校に通うことができます。

「相談しやすい先生」の6か条

- ①話を聞いてくれる先生
- ②LGBTを笑いの対象にしない先生
- ③「男性／女性だけじゃない」を知っている先生
- ④「異性愛者だけじゃない」を知っている先生
- ⑤「LGBTを知っている」「知りたいと思っている」を伝えてくれる先生
- ⑥多様性への理解が深い先生

※薬師実芳・笹原千奈未・古堂達也・小川奈津己(2017)

『LGBTってなんだろう？からだの性・こころの性・好きになる性』pp. 104 合同出版株式会社より



(4) 個人的な配慮と類型的な校内対応

本人(又は保護者)から相談があった場合は、可能な範囲で希望に寄り添えるよう、更衣室やトイレの配慮、予め校内での通称名を定めて使用することや、自認の性別の記載など対応できることについて、また誰が情報を共有するかなど、本人、保護者、学校、関係機関等と連携しながらルールを決めます。

また、新たな対応やルールの変更が必要となったときは、子どもの成長に合わせて柔軟に対応します。一方、個別対応にとどまらず、学校としての対応が可能であるか、改めて検討します。性的指向や性自認は個人差があるため、希望する対応も様々になると考えられますが、求められたことはひとつの類型として、今後の設備利用や制度を見直す際の視点と捉えることが望まれます。

2 教職員の理解のための取組み

(1) 学習会や校内研修の実施

子どもの性的指向や性自認に由来する本人又は保護者等からの相談や悩みに、全ての教職員が対応できるよう、学習会や校内研修などにより学ぶことが必要です。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、研修への参加等を通じて知識を深め、不適切な言動や指導を行わないような配慮が必要です。

(2) 教職員、教員養成対象者への配慮

当事者である教職員や保育施設、学校等での実習生や研修生の受け入れの際には、性的指向や性自認による困難を抱えないよう配慮する必要があります。

3 教室における配慮

(1) 子どもの個別性の受容

子どもの性のあり方とそれに対する本人の自覚・受容の程度は個々に違いがあります。相談を受けた際は、子どもからの信頼を真摯に受け止め、プライバシーの尊重を最優先し、本人の同意なく他に広まることのないように配慮します。相談に対して、学校として応じる場合には、教職員の間での情報共有について本人からの理解を得ることが大切です。

子どもから相談を受けた際のポイント

- ・セクシュアリティを決めつけない。
- ・「話してくれてありがとう」と伝える。
- ・何に困っているのか聞く。
- ・誰かに話しているか、話して良いかを確認する。
- ・支援、相談機関につながる情報を伝える。
- ・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。

※LGBT Youth Japan HP より



(2) 子どもの発達段階に応じて人権教育を推進

性的指向や性自認について、偏見や差別意識の解消を図るための教育を推進する必要があります。性の多様性の無理解が人権課題として扱われなかったり嘲笑の対象とされたりすることで、性的指向や性自認に悩む子どもが、自己否定や疎外感などを抱くことが考えられます。性的指向や性自認について人権教育で扱う場合、教職員が正しく理解し、学校生活のあらゆる場面で人権尊重の意識が子どもたちに醸成されるよう適切に対応します。

また、学級内で差別的な言動が見られた場合には、その場での注意だけでなく人権教育を推進する契機にしていきます。

(3) 多様な生き方を考えた進路指導

性的指向や性自認に悩む子どもは、自分が他者と異なると考え、自分の将来を思い描きにくい状況に陥ることがあるため、子ども一人ひとりと向き合い、先入観なく進路指導を行い、進路や生き方について学ぶ機会には多様な生き方があることを学べるようにします。

進路指導の考え方

身近にロールモデルがいない子どもにとって、似た境遇の人が存在し、その人がしっかり社会生活を送れていることを知ることは、心の支えとなる。

性的指向・性自認が非典型である人が、実際にどのような職に就き、どのように生活しているのか、当事者から学校卒業後の生活等について話してもらうような機会があると良い。

※法連合ガイドラインより

4 学校生活、施設利用における配慮

(1) 施設の利用について検討

子どもの中には、自分の身体を露出する不快感や、反対に他者の身体を見てしまうことに対する罪悪感が生じる場合があります。施設の利用については本人の希望を尊重して対応します。

○トイレ

戸籍上の性別と異なるトイレの使用にあたっては、他の子どもとのトラブルが起きないように、事前に対応が必要です。本人の希望する施設の使用が望ましいですが、周囲の理解、施設面の制約を踏まえ、本人の意向を尊重しながら、一元的な対応とならないように注意し、次の工夫が必要です。

- ・戸籍上の性とは異なる性別のトイレを他の子どもと同様に使用
- ・教職員用トイレを使用
- ・学校内の多目的トイレを使用 等

○更衣室

周囲の理解や施設面の制約を踏まえ、極力本人の希望に添えるよう対応します。互いに身体を見る・見られる状況が発生する場なので、次の工夫が必要です。

- ・空き教室、保健室や多目的トイレの利用
- ・時間帯をずらしての利用 等

○健康診断や宿泊行事

本人や保護者の意向を踏まえた上で対応するために、次の工夫が必要です。

- ・健康診断は、個別に実施
- ・宿泊行事は、部屋割りや入浴時間を配慮する 等

(2) 制服等について、選択肢を用意

標準服や体育着、水着など、男女で異なる場合は、本人（及び本人の了解の上で保護者）の申し出によって、希望する衣服等の着用を認めることを検討します。

ジャージ登校やそのままの標準服で構わないなど、子どもによって様々なケースが考えられるので、戸籍上の性別を理由に一元的な対応をしないよう注意し、本人（及び本人了解の上で保護者）と一人ひとりに応じた配慮事項や学校生活上のルールについて話し合う必要があります。

また、子どもの成長とともに、ルールを変えることも柔軟に検討します。

5 課外活動等における配慮

学校行事や部活動において、子どもたちの意向と関係なく男女の役割を決定しないよう注意します。なお、これは性別による固定的な役割意識を子どもにもたせないことにも繋がります。

(1) 部活動、使用物品や施設等に関する留意点

部活動への参加は、戸籍上の性別を理由にできるだけ制限しないようにします。また、使用物品が性別による違いがある場合には、本人と相談の上、配慮を検討します。

(2) 役割分担に、本人の希望を反映するよう検討

合唱コンクールや運動会（体育祭）等、性別によって役割の選択肢が制限される場面では、極力本人の希望に添えるよう対応を検討します。合唱で声の高低が合わない、運動会では本人又は周囲の子どもに危険が伴う等の理由から、希望の役割を与えられない場合も、本人がやりがいを持って臨めるような別の手段（運動会では性別に関わらない種目に参加させる等）を検討します。この場合も、本人との話し合いやこのことを理由に他の子どもたちとの溝が深まることのないように配慮します。

(3) 課外活動先における情報共有

課外活動では、子どもたちへの対応に不慣れな人が関わる可能性があるため、性的指向や性自認が多様であることについて、予め指導者に対し、当ガイドラインや関係リーフレットを配布することにより事前の周知に努めます。

ただし、安全配慮等の必要から、当該個人を特定して先方に伝えざるを得ない場合は、必ず事前に本人（及び本人了解の上で保護者）に十分な説明を行うなど、

このことについての了解を得なくてはなりません。

6 事務・手続き等における配慮

(1) 不要な性別欄の削除

証明書を必要とする機関の指定様式がある場合は、それに沿うために性別記載が必要のこともあります。学校が独自の書式で発行する書類の性別欄は、削除を含めて検討します。

また、学校への提出書類や学生証、学校内の一覧表（名簿や掲示物・配布物）や、学校が配布・校内用に作成する書類、卒業証明書などの性別記載を見直し、必要がない場合は削除を検討します。

○卒業後戸籍上の性別変更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つつ、卒業後に戸籍上の性別の変更を行った者から卒業証明書の発行を求められた場合は、戸籍を確認した上で当該者が不利益を被らないよう対応します。

(2) 通称名使用の検討

通称名の使用を希望する場合は、本人（及び保護者）との話し合いのもと、学校での書類全般に本名とは異なる通称名を予め定めて、その使用を認めることを検討します。



巻末資料

人権尊重都市宣言～優しい心を育むまち 松戸をめざして～

人はすべて、かけがえのない平等な存在として尊重され、幸せに生きる権利をもっています。

この人類普遍の原理である基本的人権は、日本国憲法にも保障され、人権を擁護する努力が続けられてきました。

しかし、今もなお、さまざまな人権問題が存在しており、その解決は国内だけでなく世界的な課題となっています。

私たちは、一人ひとりの個性や生き方が尊重され、差別や偏見などによる人権侵害のない社会の実現をめざして努力します。

世界人権宣言50周年にあたり、私たちは、すべての人が安心して暮らせるまち「ふるさと松戸」をきづくことを誓い、ここに「人権尊重都市」を宣言します。

平成10年12月10日

松戸市

松戸市職員・教職員のための多様な性に関する対応ガイドライン ～職員(教職員等)が理解を深めるために～

令和元年8月

協力 すこたんソーシャルサービス

発行 松戸市

松戸市教育委員会

編集 松戸市総務部行政経営課

〒271-8588 松戸市根本387番地の5

電話 047-366-7311

E-mail mcgyousei@city.matsudo.chiba.jp

松戸市教育委員会教育企画課

〒271-8588 松戸市根本356番地

電話 047-366-7455

E-mail mckyouikuki@city.matsudo.chiba.jp