多様な性を尊重する
まちづくりのための
職場における
ガイドライン

2021年3月

国立市

INTRODUCTION

はじめに
「あなたがあなたらしく」

国立市は、「人間を大切にする」をまちづくりの基本理念として、誰もが社会から排除されることなく、社会の一員として包み支えあう「ソーシャル・インクルージョン」を理念としたまちづくりを推進しています。

平成 30（2018）年には、「国立市女性と男性及び多様な性の平等参画を推進する条例」を制定しました。この条例は、性的指向・性自認の公表を個人の権利として認め、「アウティング（性的指向や性自認について本人の同意なしに第三者へ暴露すること）」の禁止を定めた全国初（条例制定時）の条例です。

また、令和３（2021）年４月から、この条例を一部改正し、新たに「パートナーシップ制度」を盛り込むことになりました。条例では、性別にかかわらず「あなたがあなたらしく」生きることができる社会を目指し、国立市、市民、教育関係者、事業者等が一体となって取り組むことを掲げています。

このために、まずは私たち国立市職員や公立小中学校の教職員が、多様な性について正しい知識を持ち、理解を深め、状況に応じた適切な言動ができるようにと考え、本ガイドラインを作成しました。

そして、国立市役所で働く当事者が、カミングアウトしなくとも働きやすい雰囲気と職場環境を整えていくことも目的の１つです。

本ガイドラインは、基本的には国立市職員と教職員を対象としたものですが、市内の企業や教育機関、医療機関、各種団体等においても参考としていただけるように作成しています。多様な性を尊重したまちづくりを目指し、社会や自分自身に問いながら、皆で共に考えていきましょう。

TABLE OF CONTENTS

目　次

多様な性を尊重するまちづくりのための

職場における姿勢・行動の 10 STEP

STEP 1　ＳＯＧＩ（性的指向、性自認）を“自分事”として捉えること ……P. 1

STEP 2　ＳＯＧＩ（性的指向、性自認）に関する正しい理解を身に付けること ……P. 2

コラム COLUMN①　性にはいろいろあるよ

コラム COLUMN②　マジョリティ？マイノリティ？
多数派・少数派の考え方を止める

STEP 3　ＳＯＧＩ（性的指向、性自認）に関する差別的言動・表現を行わないこと ……P. 5

STEP 4　カミングアウトや相談をされたら、まず相手の思いを受け止めること……P. 6

コラム COLUMN③　「ＳＯＧＩ相談」ではどのような相談を受けている？

STEP 5　アウティングを絶対に行わないこと……P. 9

コラム COLUMN④　カミングアウトとアウティング

STEP 6　～ 特に教職員を対象として～　多様な性を活かす教育を行うこと……P.12

コラム COLUMN⑤　「見えにくい違い」について
子どもと接する際の考え方

STEP 7　市民対応等において、名前や性別に関する情報を慎重に扱うこと……P.14

STEP 8　担当業務をＳＯＧＩ（性的指向、性自認）の視点で見直すこと ……P.15

STEP 9　多様な性に配慮した災害対応を整えること……P.17

コラム COLUMN⑥　性別適合手術について
（トランスジェンダーに起こり得る影響）

STEP10　パートナーシップ制度……P.20

今後、国立市に期待すること ……P.22

STEP 1

ＳＯＧＩ（性的指向、性自認）を”自分事“として捉えること

性的指向と性自認は、個人の性のあり方を示す言葉です。一人ひとり顔や性格が異なるように、性のあり方はグラデーションのように多様で、人それぞれ異なります。

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）の頭文字をとって組み合わせた言葉です。多様な性のあり方については、LGBT のほかにも、性的指向や性自認がはっきりしない人、決めたくなかったり、自分を女性・男性のいずれとも認識していない人もいます。

これに対して、SOGI（ソジ、ソギと読む）とは、性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）の頭文字をとった総称で、すべての人の性のあり方を指す、LGBT とは異なる概念です。性的指向と性自認については、LGBT の人だけの問題と捉えるのではなく、すべての人に関わる人権の問題として自分事として捉えることが必要です。SOGI はマジョリティの人もマイノリティの人も含めて、全ての人が持っているものです。

このため、一人ひとりが「自分の性的指向、性自認って何だろう？」と SOGI を自分事として考えることが大切な一歩です。そして、すべての人が社会から排除されず、社会の中で包み支え合うというソーシャル・インクルージョンの視点に立ち、SOGI について少数者への差別や偏見等が生じている不均衡な状態を解消していくことが必要です。

セクシュアリティ（性のあり方）4 つの要素

戸籍上の性別（Assigned Sex） ・・・・・ **からだの特徴を元に決められる性別**
現在の日本では女性と男性のみ

性的指向（Sexual Orientation） ・・・・・・・ **好きになる相手の性別がどうであるか**
女性？男性？両方？どちらでもない？

性自認（Gender Identity） ・・・・・・・・ **自分の性別をどう思っているか**
女性？男性？両方？どちらでもない？

ジェンダー表現（Gender Expression） ・・・・ **服装、しぐさ、ことばづかいなど**

あなたはどのくみあわせ？　p.3 へ

STEP 2

ＳＯＧＩ（性的指向、性自認）に関する正しい理解を身に付けること

SOGI は一人ひとり異なることから、窓口等では相手の「ＳＯＧＩ」に沿った柔軟な対応が求められます。研修やイベントの参加などを通じて、職員一人ひとりが性的指向や性自認等に関する理解を積極的に深め、柔軟な発想力と対応力を磨くことが必要です。

そのために、まずは職場で SOGI を学ぶための研修を実施することが必要です。職場には、正職員に限らず、多様な働き方をしている人がいるため、働き方を問わず様々な人が研修に参加できる環境を整えることが必要です。職場全体で性的指向、性自認に関する正しい知識を身につけましょう。

また、事業の委託先や市内の提携先の企業等の関連団体にも、積極的に周知と啓発を行うことで、まち全体で SOGI の理解を深めていきましょう。多様な性のあり方を理解する人が増えることで、多様な性が当たり前であるという社会に近づくはずです。

国立市では「ＬＧＢＴ研修」を実施しています

国立市では、多様な性を理解し、LGBT についての正しい知識や考え方を学ぶための職員研修を毎年行っています。研修を受けた市職員や市議会議員は、右の LGBT バッジを着用しています。



「国立市女性と男性及び多様な性の平等参画を推進する条例」の出前講座を行っています

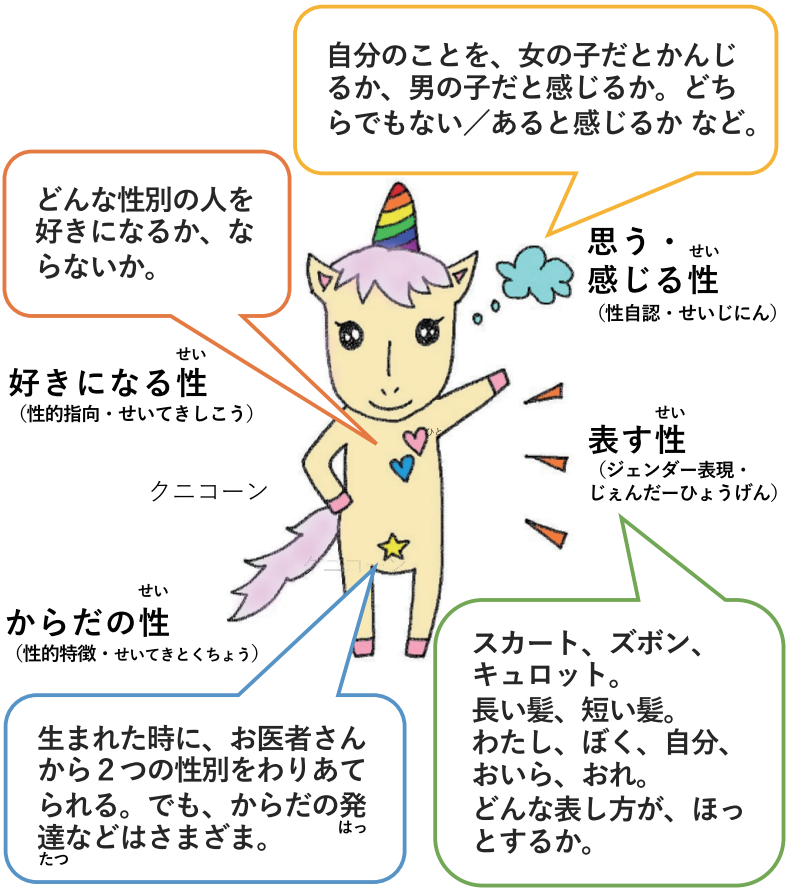


市民の皆さまが主催する学習会などに、市職員が直接伺ってわかりやすく説明をします。出前講座を受けた方やこの条例を応援して推進していただける市民の皆様や事業者の方々には、左のステッカーを配布しています。店頭やデスクなど様々な場所に貼ってご使用いただけます。

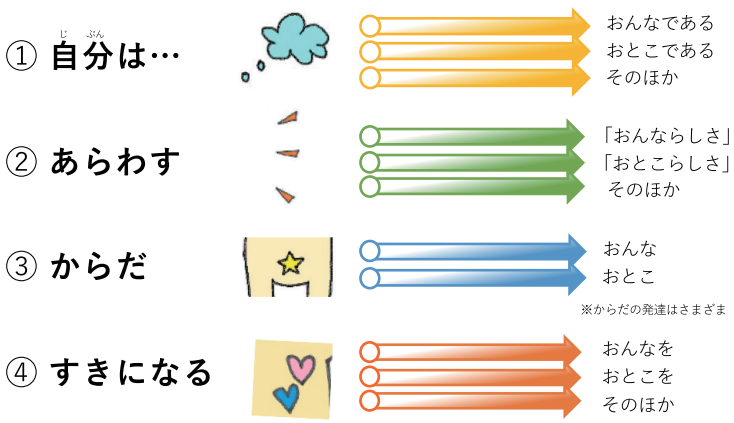
また、ステッカーを店頭等に掲示していただいている事業者等を市ホームページにて公表しています。

コラム COLUMN①

性には、いろいろあるよ



性のあり方はグラデーション



どこにいると感じるか どれぐらい強く感じるかは 人それぞれ

コラム COLUMN②

マジョリティ？マイノリティ？
多数派・少数派の考え方を止める

「LGBT」という言葉が知られるようになり、メディアで取り上げられることも増えています。しかし、それは一部の特別な人達のことで、自分には関係なく、身近なことではないと思っている人も多いかもしれません。その思い込みが誰かを傷つけてはいないでしょうか。

自分のいるこの場所、例えば学校や職場で「LGBT の人はいない」
という前提で発言や行動をしてしまっていませんか？
「男性」と「女性」が結婚することが「ふつう」であるという価値観を
押しつけていませんか？

性には 4 つの要素があります。①性的指向（どのような性別の相手に恋愛、性愛的なものを感じるか）、②性自認（自分自身をどのような性と認識するか）、③戸籍上の性別（からだの特徴を元に決められる性別）、④ジェンダー表現（立ち居振る舞いや服装、一人称などの言動が男性的か女性的か等）です。SOGI は①性的指向（Sexual Orientation）、②性自認（Gender Identity）の頭文字をとった略称です。性のあり方の多様性をふまえて使用されるようになった言葉です。

SOGI は誰もがあるものです。戸籍上の性別と性自認が一致し、異性愛者であるマジョリティとマイノリティは、はっきりとした境界線があるわけではなく、地続きであり、一人ひとりが違うものですので「性はグラデーション」という表現が使われます。

セクシュアルマイノリティ当事者でなくてもいわゆる「女らしく」ない女性や「男らしく」ない男性はいます。また、世間から期待される「女らしさ」「男らしさ」との距離感は人それぞれです。服装や外見や立ち振る舞いで、からかわれたり、「男のくせに」「女のくせに」と言われ嫌な思いをしたりすることは多くの人が経験しているでしょう。

SOGI にまつわる困難や差別は、当事者だけの問題ではありません。人権の問題です。多様性を受け入れる社会を実現させるためには、一人ひとりが考えていく必要があります。知識を得ることはもちろんですが、それぞれが自分の「性のあり方」について自分の言葉で語ることができるようになることが大切だと思います。そのことで相手の「性のあり方」と自分との違いを感じ、尊重することができると思います。

この社会に生きる全ての人が「当事者」だという意識をもち、多様性を尊重するまちづくりをしていきたいと思います。

（くにたち男女平等参画ステーション　パラソル 木山直子さん）

STEP 3

SOGI（性的指向、性自認）に関する差別的言動・表現を行わないこと

いわゆる「ホモネタ」「おかまネタ」等の言動は、たとえ悪意がなかったとしても、差別的な言動にあたるので決して行ってはなりません[*1]。また、「性的指向、性自認に悩む人はどこの職場にもいる」という考えを持ち、いかなる場所においても、差別的な言動を行わないよう気をつけましょう。性的指向、性自認について悩む人々が周囲にいないのではなく、“本人が言えない” “見えていないだけ” で、目の前にいるその人が悩みを抱えている可能性があります。このような言動は、本人だけでなく、家族・友人・パートナー等、SOGI に悩む人が身近にいる人に対しても、深刻な精神的苦痛を与えることがあります。差別的言動は人権侵害であり、職員一人ひとりの行動・発言が「国立市役所」としての対応になることを考えて行動しましょう。

また、パートナーが異性であるとは限らず、同居をしていても婚姻関係があるとも限りません。多様な性のあり方を理解し、固定観念や先入観、偏見を持たないように心掛け、性別や関係を決めつけるような表現は避けましょう。

*1　2020 年 6 月に施行された「労働施策総合推進法」により、大企業等とすべての自治体における職場でのパワーハラスメント（パワハラ）への対策の強化が義務づけられました。このパワハラに①SOGI（性的指向・性自認）に関して侮辱的な言動を行うこと（下記を参照）、②SOGI を暴露すること（アウティング）も含まれました。

× 使用に留意する言葉

パワハラと認定されます！

× 「ホモ」「レズ」「おとこおんな」「ノーマル・アブノーマル」「普通の人」「おかま」「おなべ」「あっち系・そっち系」「ニューハーフ」
× 性別規範を助長する言葉（女・男らしく／女・男のくせに／女・男みたい等）
× その他（「何で結婚しないの？」「何で彼氏・彼女（異性パートナー）いないの？」「何で子どもをつくらないの？」）

＊当事者が自らをそのように呼ぶことがあったとしても、そこにはさまざまな社会的背景や意味合い、関係性があります。非当事者が軽々しく当事者をこのように名指し、侵入することは深く傷つける可能性があるだけでなく、婚姻や子どもを望まない、望めない非当事者に対しても失礼にあたります。

◎ 性別にかかわらない表現の例

「主人」「家内」「旦那様」「奥様」➡◎「配偶者様」「パートナー様」「おつれあい様」
「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」

＊行政サービスの申請時などで、生活状況や家庭状況について尋ねるときは、パートナーが異性とは限らないこと、見た目（表現する性）と戸籍上の性別が異なる可能性があることを踏まえましょう。

STEP 4

カミングアウトや相談をされたら、まず相手の思いを受け止めること

SOGI に関するカミングアウトや相談をされたときは、まずは本人の思いを否定せず受け止めることが大切です。カミングアウトをした本人が勇気を出して話をしたことを理解し、「話してくれてありがとう」と肯定的なメッセージを相手に伝えられると良いでしょう。同時に、本人がされたら嫌なことを知るために、「どの人に伝えているか」「何に困っているか」等を教えてもらいましょう。その際に、本人が了承していない範囲の人に本人の同意なく話すことはアウティングにあたるので、決して行ってはなりません（＊P.9、アウティングを参照）。

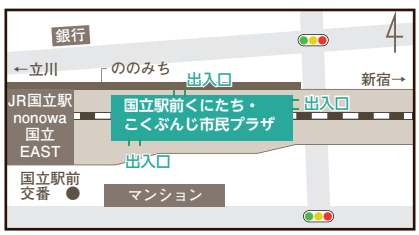
カミングアウトをするかしないかは本人の自由です。カミングアウトをした人は、その人を信頼したからこそ伝えたのであり、他の人にも同様に伝えているとは限りません。このため、周囲がカミングアウトを強制すること、さらに、周囲がカミングアウトを行わないよう禁止をすることも行ってはいけません。

カミングアウトや相談を受けたことで、相談された方が対応に困ったり悩みを抱えたりした場合には、専門相談機関等に相談しましょう。

くにたち男女平等参画ステーション パラソルでは
「SOGI 相談」を行っています

くにたち男女平等参画ステーション　パラソルは、JR 国立駅より徒歩 1 分、
女性と男性及び多様な性の平等参画をめざした拠点施設です。
パラソルでは、様々な専門相談のほか、イベントや講座の運営、男女平等参画に
関する情報発信などの事業を行っています。
SOGI 相談については次ページで詳しくご紹介をします。

パラソル
くにたち男女平等参画ステーション



コラム COLUMN③

「SOGI 相談」ではどのような相談を受けている？

くにたち男女平等参画ステーション・パラソルの「SOGI 相談」では、性的指向や性自認に関する相談を受け付けています。

性的マイノリティ当事者の方からの相談には、たとえば

・SOGI について話したい（人と感じ方が違うのはおかしいのか？）
・性別違和により、ジェンダーに関するカウンセリングや治療、改名を行いたい
・服装のこと
・家族へのカミングアウトや関係性
・職場でのハラスメント

など、様々な相談があります。

性的マイノリティ当事者の方からの相談だけでなく、当事者のご家族からの相談や、「性の多様性について、学校でどのように教えていけばよいか」といった学校の先生からの相談もあります。「SOGI 相談」だけでなく、パラソルの総合相談である「生き方相談」にも、SOGI について相談をされる方や、性的マイノリティ当事者の方が、SOGI のこと以外で相談されるケースも増えています。

（1）性的マイノリティ当事者からの相談

SOGI に関する悩みは多岐にわたります。自分の SOGI がわからない、性のあり方が人と違うと感じる、社会の性別規範に悩んでいる、職場でのハラスメントやパートナーの暴力、希死念慮、カミングアウト、学校や職場などでの服装規定、性別に違和感がありジェンダークリニックに通いたい、集団生活の場で男女別の風呂に入浴できない、トイレに入りづらい、といったさまざまな相談があります。

たとえば、カミングアウトをしたいがその伝え方やタイミングについて迷っているといった相談の場合、気持ちを応援するとともに、誰にカミングアウトをしようと考えているか、その方にとって安全なカミングアウトなどを一緒に考えます。特にトランスジェンダー当事者の場合、服装やふるまいなどのジェンダー表現の問題、未成年であればジェンダークリニックを受診する際の親へのカミングアウトなど、自己開示をせざるを得ない場面も多く出てきます。このような場合にも、ご本人にとって安全に話せる環境かどうかをまず一緒に確認します。「いつでも、安心して戻ってきて話せる場がある」と思ってもらえるよう、何があってもその人の味方でいる姿勢は大切にしています。

さらに、カミングアウトをされて戸惑っているという方にとっても、SOGI 相談は、人のセクシュアリティを第三者に勝手に暴露するアウティングを防ぎながら、自分自身の正直な気持ちを安心して話せる場所です。

性別に違和感を抱えていたり、ジェンダーの感じ方が多くの人と異なっていたりする場合、学校や職場で男女に分かれた制服やスーツを着ることが辛いにも関わらず、そのことを誰にも言えず、進路や就職の選択が狭まってしまうといった相談もあります。進路以外のことで悩み、多大なエネルギーを割きながら就職、進学するのはもったいないと感じます。今の状況で何とか生活していることを労い、本人の気持ちや意向を聴きます。トランスジェンダー当事者の場合、ホルモン療法や性別適合手術を考えているといった相談もあります。このような場合には、GID 学会認定医など、所定のガイドラインにもとづくカウンセリングや、必要とする身体的治療を行っているジェンダークリニック等を紹介しています。

（2）当事者のご家族や周りの方からの相談

当事者だけでなく、保護者から、我が子を受け止めづらい、どのように受け入れればよいのかわからないといった相談もあります。周囲の人も、これまで多様な性に関する教育を受ける機会を得られなかった場合に、家族が LGBT 当事者であることに驚き、戸惑うのは当然だと思います。家族や親せきなど周囲の方々は、テレビ番組のオネエキャラなどのイメージを LGBT 当事者像に重ね合わせていることもいまだ少なくありません。性のあり方は多様で、そのなかにマイノリティであるがゆえの困りごとも存在することを理解して頂く工夫も求められます。

（3）教育や啓発に関する相談

学校や地域で、多様な性のあり方についてどのように伝えればよいのかといった相談も頂きます。誰もが身近に感じられるところから、SOGI の多様性について、私たちも一緒に考えていけたらと思います。

（4）相談を受ける際に気を付けていること

性的マイノリティ当事者ならではの困りごとや悩みについて聴く姿勢は最も大切なことではあるものの、「性的マイノリティ」というその人がもつ 1 つの側面にのみ、とらわれ過ぎないことも、同じくらい大切であるとも感じています。

似たケースはあっても 1 つも同じ話はなく、SOGI のことを中心に話を聴いていると、家族の話になることもあります。お父さんやお母さん、兄弟姉妹の話、幼少期の話などです。SOGI 相談では SOGI に関する話題が中心で、SOGI に関する可能な限りの知識や理解は欠かせませんが、もう少し抽象的にみると、こうした家族や周囲との人間関係に関する話は、SOGI 以外の相談にも通じる話ではないかと思います。

相談者の方のこれまでに感じてきたことや、今困っていること、これからどのように生きていきたいか、ということを「1 人の人間」として聴く姿勢を忘れないようにしたいと思っています。「この人にはどうせわかってもらえない」と思わせるのではなく、「この人になら話しても良い」と思ってもらえるよう、まずは自分自身の気持ちに蓋をしたり嘘をついたりせず、日頃から自分の SOGI や感覚、感じ方と向き合うようにしています。

例えば、自分とは異なる SOGI の人の話を聴く場合、自分の感覚や感じ方を中心に聴くのではなく、かといって相手の感じ方に引っ張られ、「今ここにいない状態」になって聴くのでもなく、耳と目と心で「ちゃんと聴く」ことはとても難しいことです。自分から離れず、わからないことを「わかったふり」をせずに教えてもらい、言葉で発せられる SOGI に関する表現の他にも「その人の気持ち」や「感情の動き」にピントを合わせ、注意深く傾聴するよう心がけています。

SOGI はその人の存在や人格、生存にも関わることであること、それが揺らいだり、変わったりする可能性も念頭に置き、話してくれたことを労い、誰に話しているかを確認するといった基本的な姿勢と、その人の置かれている状況や困っていることの確認、整理の手伝いをする、今の状況での工夫について、肯定的なメッセージを送るといったことの他、今後どうしていきたいかを一緒に考えます。

一人ひとりの方の話をより深く聴き、本人の気持ちを大切にしながら、自分の人生を幸せに生きられるような手伝いがしたいと思っています。SOGI を切り口に、それ以外の関係性、背景や体験、経済状況など、色々なことを同時に聴いていくことが課題です。

（くにたち男女平等参画ステーション パラソル　丸山真由さん）

STEP 5

アウティングを絶対に行わないこと

アウティングはプライバシーの侵害行為であり、重大な人権侵害です。本人が性的指向や性自認等について秘匿にしていた内容について、本人の了承を得ずに、他の人に勝手に話すことや SNS 上で発信することは絶対にしてはいけません。

たとえ、本人のことを思って善意で行われたことでも、本人が意図をしないところで、本人のセクシュアリティが知られてしまった場合にはアウティングに当たります。信頼して打ち明けた相手からアウティングをされることは、生命にかかわる非常に深刻な問題になります。職を失う、不登校になる等、職場や友人等の大切な居場所を本人から奪う可能性がある行為であると理解し、決して行わないようにしましょう。

コラム COLUMN④

カミングアウトとアウティング

「カミングアウト」の由来

「カミングアウト」という言葉をお聞きになったことはあるでしょうか。一般的には、ある個人が自身の秘密を他者に伝えること、といったくらいの意味で使われていますね。LGBT など性的マイノリティにとっては、自身の性的指向や、出生時に割り当てられた性別と性自認が違うことを、他者に伝えたり、社会的に公表することを指します。

もともと、貴族や上流階級の女性が社交界にデビューすることを「come out into society」と言いますが、20 世紀前半のアメリカ社会では、主にゲイやレズビアン、バイセクシュアルなどが、仲間の集うバーなどに参加するようになることを、このように呼び表していました。性的マイノリティのコミュニティを社交界に模していたわけです。

さらにその後、特に 1970 年代以降のゲイやレズビアンなどによる当事者運動の中で、「coming out of the closet（クローゼットの外に出る）」という表現も頻繁に用いられました。この頃からカミングアウトは、家族や友人などの異性愛者を含む周囲の人々やひろく社会一般に対する行為としても理解されるようになりました。「skeleton in the closet（クローゼットの中の骸骨）」という表現は他人には知られたくない秘密を表す比喩ですが、特にゲイ・レズビアン・バイセクシュアルの文脈では「in the closet（クローゼットの中にいる）」は、同性に（も）恋愛感情や性的欲望が向くことを隠して異性愛者として振る舞っている状態を指します。異性愛のみが正統化されている社会において蔓延する同性愛（者）に対する無理解、偏見、暴力を避けるために、自らのセクシュアリティを隠さざるを得ない状態。このことを寝室のさらに奥にある「クローゼット」に身を潜めている様に例えたのです。

このため、抑圧の象徴である「クローゼット」から「外に出る（coming out）」ことは、同性に性的な欲望を抱く人々が、自らのセクシュアリティを肯定し、「同性愛者（あるいはバイセクシュアル）」として生きていくことの宣言であると意味づけられていました。また、カミングアウトは、そのことを通じて、身近には存在しないものとされがちな性的マイノリティの存在を可視化し、差別的で抑圧的な社会や文化のあり方を告発する行為だと意味づけられる場合もありました。現在、日本各地で行われているプライドパレードも、もともとは性的マイノリティが自らの SOGI を明らかにしながら公道を歩くという集団的なカミングアウトという意味を持っていました。

なぜ、カミングアウトが行われるのか

以上のように社会一般に対して性的マイノリティの存在を示していくといった性質もあるカミングアウトですが、多くの場合は、個人の属するコミュニティ内部で行われます。また、カミングアウトをする理由は個々人によってそれぞれですし、積極的にカミングアウトしないという方も大勢います。ただ、何もしなければ「異性愛者」「シスジェンダー」とみなされる社会において、性的マイノリティの人々が自分自身の生を精一杯生きようとすれば、必然的に周囲の人々に対し、自らが性的マイノリティであることを伝えたい、理解して欲しいと考えるのは当然ではないでしょうか。

ここで重要なのは、カミングアウトを通じて性的マイノリティが周囲から得ようとしている「理解」や「サポート」は、シスジェンダーかつ異性愛者の人々であれば、当然のように受けることのできているものだということです。シスジェンダーである私は、学校や職場において利用するトイレや着る服装について、いちいち教員や上司にお伺いを立てたことがありません。もし、私の性自認が生まれたときに割り当てられた性別と異なっていたならば、私は偏見や無理解に晒される危険性を冒していちいちカミングアウトをして、配慮を求める必要があったでしょう。

また、私は異性愛者でもありますが、もしパートナーが入院したとしても、私はごくごく当然のように病院に見舞うことができ、医者から病状について説明を受け、場合によっては治療に関する重要な意思決定を代行することができるでしょう。私がパートナーとしての権利を行使するには、病院の受付でただ一言「夫です」と伝えるだけで良いですし、場合によっては公的機関が発行した書類によってそのことを簡単に証明できます。一方、パートナーが同性だった場合には、それまでにパートナーの家族にカミングアウトを済ませているかどうかが、このような権利の行使の可能性に影響を与えるでしょう。

このように性的マイノリティの人々がカミングアウトをする理由は、多くの場合、異性愛者かつシスジェンダーであれば簡単に得られる社会的承認を求めたり、すべての個人が持つ権利を行使するためです。近年、LGBT や SOGI に関する社会的関心が高まる中で、ともすればカミングアウトを受ける側の負担を強調するがあまり、カミングアウトを「自分勝手な行為」と理解する向きもあり、懸念されるところです。

確かに LGBT の存在を身近に感じていなかった場合、家族や友人、職場の同僚からのカミングアウトに驚いてしまうこともあるでしょう[*1]。しかし、人口の数 %、小学校のクラスに 1 人とも言われる性的マイノリティの存在を身近に感じていなかったとすれば、それは冒頭に述べたように彼ら・彼女たちがクローゼットに身を潜めていたからです。そして、カミングアウトを受けた側が驚き、時に嫌悪感を抱くような状況こそが、彼ら・彼女たちをクローゼットへと追いやっていたのではないでしょうか。特に、家族や友人など私的な間柄へのカミングアウトは、相手に対する信頼や愛情、友情に基づくことが少なくありません。「この人ならわかってくれる」「この人にはわかって欲しい」という切実な思いに対しては、誠実に応える必要があるのではないでしょうか。

また、学校や職場など公的な場所で行われるカミングアウトは、何らかのニーズに基づき行われることが多いでしょう。そのようなニーズが SOGI に対して配慮のない組織や制度によって生み出されることもあります。2020 年 6 月より企業・自治体での SOGI に関するハラスメントについての社内規定の整備、相談窓口の設置、窓口の適切な対応等が義務づけられ、こういった場所でのカミングアウトに適切に対応していくことは、もはや職務の一つであると言えるでしょう。

*1　ある全国調査によると同僚、きょうだい、子どもが性的マイノリティであった場合に「嫌だ」もしくは「どちらかと言えば嫌だ」と考える人の割合はそれぞれ約 40%、約 65%、約 70% です（「性的マイノリティについての意識全国調査 2015」）。

アウティング　～ 不幸な事件を繰り返さないために　～

特にカミングアウトを受けた際に最も行ってはいけない行為はアウティング（ある人が性的マイノリティであることを本人の同意なしに別の人に伝えること）です。

皆さんは、一橋大学国立キャンパスにてアウティングに関する不幸な事件があったことをご存じでしょうか。

2015 年 8 月、一橋大学法科大学院に通う学生、A さんが校内の建物から転落死してしまいました。A さんは、数ヶ月前に同性の同級生に恋愛感情を告白していました。告白された同級生は彼の思いには応えられないが友人関係は続けていこうと返事をしましたが、その後ふたりの関係性はぎくしゃくしてしまいます。その結果、同級生はクラスの友人たちが参加する SNS のグループで、A さんが同性愛者であることを暴露してしまったのです。信頼していた友人からアウティング被害を受けた A さんは心身に不調を覚えるようになります。そして 8 月 24 日、模擬裁判の授業を抜け出した A さんは、同級生たちに「今までありがとう」とのメッセージを送り、校内の建物から転落死してしまったのです。

この不幸な事件から私たちはいくつかの教訓を得られると思います。まず、第一にアウティングは時に人の命を奪いかねないほどの行為であるということを私たちは強く認識すべきでしょう。A さんが書き残したものからは、同級生たちが同性愛者を揶揄するのを見聞きしていたことがわかっています。自身が同性愛者であることが、友人関係、教員との関係、将来の就職やキャリアにどのような影響を及ぼすか、彼が不安を抱き、信頼できる相手にだけカミングアウトしようとしていたことは十分に想像がつきます。また、アウティングは同級生だけが参加する SNS グループで行われましたが、そこから情報が漏れていることも当然、A さんは心配したはずです。自分が同性愛者であることを誰が知っているのか、そしてそのことについて心の中でどのように思っているのか、A さんが思い悩んだとしても不思議はありません。アウティングは性的マイノリティ当事者を不安と不信へと追いやり、通常の日常生活を送れなくしてしまうことがあることを、私たちは十分認識すべきです。

第二に、アウティング前やアウティング後に、A さんはもちろんのこと、アウティングをしてしまった同級生が適切な教育やサポートを受けていたのか、ということも考える必要があると思います。この事件に対する人々の反応を見ると、残念ながらアウティングの暴力性についての理解は進んでいないようです。アウティングをしてしまった同級生もその行為がどのような結果をもたらすか、理解できていたでしょうか。また、もし恋愛感情を伴うカミングアウトを受けたことに対し、同級生が戸惑いを覚えていたのだとしたら、そのことについてアウティングとならないような形で相談できる機会があってしかるべきだったでしょう。

現在、一橋大学ではアウティング事件に心を痛める教員、学生団体、卒業生が協力して、国立キャンパスを、LGBT を含むすべての人々にとって安心・安全な場所とするための取り組み、「一橋大学プライドフォーラム」が運営されています。私も運営メンバーの一員として、国立市職員の皆さんや「くにたち男女平等参画ステーション パラソル」のスタッフさんとも協力しながら、SOGI について、多くの人が自分事として学べる場所を実現していきたいと思っています。

カミングアウトを受けなくとも偶然、ある人が性的マイノリティであると知ってしまうことがあります。またアウティングは必ずしも悪意に基づいて行われるわけではありません。私は、ある性的マイノリティの学生団体に所属している知人に対し、大学の別の場所でその団体の話題を振ってしまったことがあります。私は彼から直接、カミングアウトを受けたわけではなく、その団体が主催するイベントで知り合ったこともあり、会話の中身から知人が性的マイノリティであることを理解していました。その団体の話題を知人に振った際には、別の知人が 1 人、同席していました。恥ずかしながら後から指摘を受けて、その行為がアウティングになりかねないことに気づきました。謝罪をしたことで許してはもらえましたが、苦い経験です。

（東京都立大学子ども・若者貧困研究センター　特任助教　川口遼さん）

STEP 6

～特に教職員を対象として～　多様な性を活かす教育を行うこと

成長段階にある子どもは、性的指向や性自認のグラデーションの揺らぎが大きいため、子ども一人ひとりの心と体の変化に合わせた対応を行うことが必要です。このため、対応の方法については、一度決定した内容についても、柔軟に変更する視点を持ちましょう。

また、性的指向や性自認のあり方が他の人と違うことが、いじめのきっかけになったり、自殺念慮などのリスクにつながったりすることがあります。家族や友人に相談できないことも多くあるため、悩みを持つ子どもが相談しやすいような環境づくりや、子どもへの適切な情報提供が重要です。特に教員は、性的指向・性自認に関する知識を積極的に持つよう努めるとともに、特に子ども期における特性や子どもにとって適切な対応方法を学ぶ必要があります。

（1）１人ひとりに寄り沿った配慮・対応

▷ 「自分の性別が何であるか」或いは「恋愛感情や性的な関心はどのような対象か」という子どもの性自認や性的指向は、成長に伴い変わるなど揺らぐことがあります。

▷ 子どもが自分の性的指向や性自認について悩んだとき、家族以外にも相談できる人や場所の存在が重要です。相談を受けた場合、どのような思い・悩みか、何に困っているかをしっかりと受け止め、寄り添う姿勢が大切です。

（2）差別やいじめ防止のために

▷ 社会の無理解に加え、家族や友人等の身近な相手に受け入れられない経験等から自己肯定感を持ちにくく、いじめ、不登校、引きこもり、自殺等につながることがあります。国の「自殺総合対策大綱」において、差別的な環境では、本人が自殺念慮を抱く可能性が高いことが指摘されています。

▷ 本人へ配慮した対応は、一人ひとりの人権を尊重するものであり、個性を受け入れ、個性に応じた配慮をすることは決して「特別扱い」ではありません。

（3）子どもへの情報提供

▷ 身近にロールモデル（手本となる人物）がいない子どもにとって、同様の悩みや困難を抱えてきた人がいることを知ることは、心の支えになります。

▷ 提供する情報は、男女の区分や異性愛のみを前提としないような、同性パートナーに子どもがいる家族のあり方があることを前提とする等、多様な性に配慮した内容としましょう。

コラム COLUMN⑤

「見えにくい違い」について子どもと接する際の考え方

学校で生活している子どもたちは、既に多様性に富んでいます。子どもたちの「見えるちがい」については教職員の理解や対応も進みつつありますが、性的指向や性自認などの「見えにくいちがい」についても、今後さらに理解や対応を進めていくことが求められています。

ポイントは２つ。

１つ目は、性的指向や性自認のあり方が他の人と異なる児童生徒の個別支援です。それらの児童生徒がカミングアウトしていてもいなくても、個に寄り添った支援を心掛けます。「学校で望んでいること」「望んでいないこと」を丁寧に話し合ったり、予想したりしながら対応していきます。保護者、カウンセラー、ソーシャルワーカーとの連携を充実させつつも、場合によっては情報共有のタイミングと範囲を検討します。(例えば、児童生徒が保護者に自分のことを打ち明けたくないと考えているときもあるため)

２つ目は、予防的・積極的に多様な性にかかわる教育活動を展開していくことです。当事者の有無にかかわらず、人権教育などの授業を通して人々のちがいや多様な性について知ったり考えたりする機会を保障していきます。

筆者は「なかよし大作戦」と銘打って「色々なちがいをもった人とどのように居心地よく繋がっていくか」という授業を展開したことがあります。子どもたちからは、「相手の話をよく聞く」「決めつけない」「好きなことを共有する」などの意見が聞かれました。児童生徒の発達段階に応じながら、資料（例えば、東京都人権教育プログラムなど）を活用して授業を作っていきます。自他の中にある「ちがい」を意識し、お互いに尊重することを通して、児童生徒の豊かな育ちを支えていくことが求められています。

（くにたち男女平等参画ステーション　パラソル　鈴木茂義さん）

STEP 7

市民対応等において、名前や性別に関する情報を慎重に扱うこと

名前から想定される性別と見た目が異なるため、名前を呼ばれることを避けたい人もいます。電話の声質で性別を判断しないなど、普段から性別に関する情報は慎重に扱いましょう。また、パートナーが異性であるとは限らないことを念頭に置いておくことも必要です。

～市民対応における具体的な配慮の例 ～

書類確認

書類の確認を行う場合、性別が周りに分からないように氏名は口にせず、書類の指差し等で確認を行うことが望ましいです。たとえば、「この書類でお間違いありませんか」「こちらでよろしいでしょうか」などと確認をしましょう。

また、各種様式について、その目的に照らし、性別欄の必要性等を見直すことも必要です。

窓口での対応

窓口で呼び出す場合、氏名を呼ぶのではなく、番号等で対応することが望ましいです。

また、止むを得ず名前で呼ぶ場合については、フルネームではなく名字だけで呼ぶなどの配慮をしましょう。

来客対応の場所

相談等の希望があった場合、可能な範囲で個室などのプライバシーが守られる場所で対応することを検討しましょう。

その他

申請受付等において、生活状況や家庭環境について尋ねるときは、パートナーが異性であるとは限らないことを念頭においておきましょう。

「申請書類等の性別欄の廃止、見直し等」

担当業務に関して、職場が裁量権をもつ各種書類を点検し、性別欄の必要性を点検しましょう。新たな様式を作成する場合も同様です。具体的な方法は次のとおりです。

【見直し等の方法】

(1) 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き、性別欄は廃止します。
(2) 検討の結果、性別欄が必要な場合は可能な限り自由記載方式にします。

【例１】性別：(　　)
【例２】統計情報や事務の手続き上で必要がある場合は、次のような記載方式にします。
性別：①女性　②男性　③その他 (　　)　④無回答

STEP 8

担当業務がＳＯＧＩの視点に配慮されているかどうか見直すこと

各自の担当業務において、性的指向や性自認についての困難を考え、行政としての課題を整理し、自分たちでどのような対応ができるかを考えてみましょう。

また、担当業務だけに留まらず、誰もが安心して働くことができる職場環境づくりの観点から考えていくことも重要です。性的指向・性自認に悩みを抱える職員が隣にいたとき、働きやすい職場になっているでしょうか。大切なのは何かに困っている人がいないかどうかを一緒に考える意識・態度です。多様な性を尊重するまちづくりを進めていきましょう。

【担当業務の見直しの具体的な例】

トイレや更衣室などの環境の整備

職場等の設備の整備（トイレ・更衣室等）にあたっては、施設面の制約等と調整しつつ、本人とよく話し合い、どのような対応ができるか検討していくことが求められます。

また、施設の利用についても可能な限り、本人の希望に寄り添うことが望ましいです。ただし、職員等と市民が同じ設備を利用するような環境の場合は、本人のセクシュアリティが知られてしまうリスクについて説明し、どのような対応をするか、本人と十分に話し合うことが重要です。また、必要に応じて、周囲に対して当事者が利用することについて説明し、理解を得ることが求められます。

安全衛生について

性的指向や性自認について悩みを抱える人は、職場等での集団検診に困難があることから、健康診断や医師の診断書は、指定機関以外の医師についても認めることが望ましいです。

産業医は、性的指向や性自認に関する知識や理解をさらに深め、職員等からの相談に、より的確に対応していくことが求められます。また、健康診断を受けるにあたって不安なことがある場合は、人事担当部門などに相談を行うことができる体制づくりも必要です。

職員（非常勤職員、インターンシップ等を含む）採用等について

職員等を採用するときには、本人の性自認や性的指向、戸籍上の性別と一致しない見た目や言葉づかいなど、仕事の適正や能力以外の理由で不採用としてはいけません。採用選考時の申込書等の性別記載欄は削除し、採用面接を行う際は、希望者の性自認や性的指向について差別的な言動や本人を傷つける言動を行ってはなりません。

また、採用後においても、本人の性自認や性的指向を理由として、職務内容、異動、昇任に制限や不利益が生じないようにすることが必要です。

休暇制度等

休暇制度等については、対象の制度や利用に当たっての要件確認の方法等について、関係法令及び国や他団体における対応状況等を踏まえながら検討する必要があります。トランスジェンダーで、特に性別移行の治療を行っている職員については、治療によって容貌が少しずつ変化します。また、性別適合手術を受けた場合は復帰に時間がかかり、休暇を取らざるを得ない状況があります。こうしたことから、周囲の目が気になって職場に居づらくなり、退職してしまうことなどがないよう、本人が治療を受けながら仕事を続けることができるような周囲の配慮が重要です。

また、令和３（2021）年度４月から始まる「パートナーシップ制度」を契機に、市役所内の休暇制度等を見直していきます。

STEP 9

多様な性に配慮した災害対応を整えること

災害が起こったとき、特にパートナーの安否の確認や医療・衛生面の対応は、命に係わる深刻な問題となります。しかし、性的指向や性自認についてカミングアウトをしていない人は配慮の申し出が難しいこともあります。また、実際の災害時には、行政や被災者も非常に特殊な状態に置かれ、その場での検討は困難になることが予想されます。このため、あらかじめ多様な性に配慮した災害対応を整えておくことが必要になります。

市が定める総合防災計画或いは各避難所が定める「避難所運営マニュアル」等の策定にあたっては、性的指向や性自認に悩みを抱える人の声を積極的に反映させるとともに、あらかじめ配慮すべき点を記載するなど、多様な性に配慮をした内容を整備しておきましょう。被災時の手続き書類についても、多様な性・多様な家族のあり方に配慮をした書式とすることが望ましいです。また、災害対応にあたる支援者は、記載した内容についてアウティングを行うことのないよう注意するとともに、本人のニーズにあった支援を心掛けましょう。必要に応じて、各避難所の運営委員会のメンバーに向けて理解を促進するための研修等を実施することも有効です。

災害発生時に困ったこと及び対応策の一例

（1）避難所・設備

- 避難所で世帯ごと、男女別に取り扱われることが多い。
  - ➡ 避難所内ではプライバシーに配慮し、パーテーション等を利用して安心して生活できる空間をつくる。
- 避難所の設備（トイレ / 更衣室 / 風呂）を利用したいが、男女別のものしかなく、見た目の性別と性自認が異なるため利用しづらかった。
  - ➡ トイレ / 更衣室 / 風呂等は男性・女性で分けるのではなく、性自認が異なる人やしょうがいがある人等も利用できるようにユニバーサルデザインの設備を整える。
- 避難所に届いた支援物資（下着・生理用品・衣服・髭剃り・化粧品・治療薬）について、登録する性別ごとに配布されたため、性自認に基づく肌着や衣服等を入手できなかった。
  - ➡ 支援物資は男性･女性で分けるのではなく、サイズや内容ごとに分けて設置する。

（2）医療・健康面

- 性別移行のための治療中に罹災したが、十分なホルモン剤等が入手できず、治療を中断・断念せざるを得なかったため、体調が著しく悪化した。
  - ➡ 通常使用している薬を災害時に確保できるような医療機関の連携を進める。

（3）支援体制の整備

- 避難所で同性パートナーの所在を確認しようとしたところ、親族でないことを理由に情報提供を拒まれ、安否確認ができなかった。
- 復興支援住宅に同性パートナーとの入居を申し込んだが、親族ではないことを理由に共同での入居は断られた。
  - ➡ パートナーシップ制度や緊急時の意志表示カード等の制度を新たに整備し、安否確認や復興支援住宅の入居等を可能とするための制度を整える。
- 性自認や性的指向に関わる問題について、誰に相談してよいのか分からなかった。
  - ➡ 個別に相談が可能な専門窓口を設置する。
- 避難所内で性的指向を暴露されてしまい、周囲から嫌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を言わないで欲しい」とたしなめられた。
  - ➡ 避難所運営に携わる方に向けた研修等を実施する。行政主体の支援は、同性同士で子どもがいる家族等の多様な家族の形に配慮し、性別にかかわらず誰もが受けられるようにする。

（参照：「『LGBT』差別禁止の法制度って何だろう？地方自治体から始める先進的取り組み」（LGBT 法連合会編）「東日本大震災におけるセクシュアルマイノリティ当事者の被災状況およびニーズ・課題に関する調査報告書」（性と人権ネットワーク ESTO 内田有美）

コラム COLUMN⑥

性別適合手術について（トランスジェンダーに起こり得る影響）

トランスジェンダーで性別移行の治療を行っている人は、治療の影響で容貌が少しずつ変化をすることがあります。また、性別適合手術を受けた場合は復帰に時間がかかり、休暇を取らざるを得ない状況があることから、周囲の目が気になって職場に居づらくなる・退職する恐れが考えられます。治療を継続しつつも、仕事をはじめとした日々の暮らしをできるだけ継続できるよう配慮することが重要です。

また、災害時等でホルモン剤の入手が難しく、ホルモン治療を継続することができなくなった場合は、心と体に様々な影響が出てくることがあることを理解しましょう。

【すでに生殖腺（卵巣や精巣）を除去している人の場合】

ホルモン剤を補充することは健康維持において不可欠です。災害時は誰しも精神的不安が強くなりますが、特にホルモン剤が手に入らないことで、ホルモンバランスが乱れ、精神的・身体的不調をきたすことがあります。

【生殖腺（卵巣や精巣）を除去していない人の場合】

生殖腺を除去している人と同様に、精神的・身体的不調への配慮が必要です。治療前の性別の特徴が戻ってくることが多く、見た目に変化が生じます。ホルモン治療が継続できないことで、周囲の避難者の人の目が気になり救援センターに居づらくなることや、希死念慮などの精神的な不調をきたすなどの恐れがあります。

STEP 10

パートナーシップ制度

（1）パートナーシップ制度とは

パートナーシップ制度とは、地方自治体が同性カップル等に対して、2人の関係を婚姻と同程度と認め、公的に証明する制度です。

平成27（2015）年に渋谷区、世田谷区で制度が始まり全国に広がっています。自治体によって制度の特徴が異なり、条例や要綱、同性カップルだけでなく、トランスジェンダーや事実婚も対象に含むなど、制度の内容にも広がりを見せています。

国立市では、市内在住の当事者の方からの陳情を受け、平成30（2018）年4月に施行した「女性と男性及び多様な性の平等参画を推進する条例」にパートナーシップに関する規定を加えた改正条例案が、令和2年市議会第4回定例会で全会一致で可決となりました。これに基づき、令和3年4月よりセクシュアル・マイノリティ、事実婚のパートナーからの届出を受け、市として受理証明書を交付していきます。

（2）当事者の抱える課題とは

セクシュアル・マイノリティ及び事実婚のパートナー関係の方が抱えている課題には以下のようなことがあります。

- パートナー関係であることの証明を求められた場合に提示できるものがない。
- パートナーの片方の方が手術する際に、もう一方の方が同意書を書くことができない。
- パートナーの片方の方が入院時に、もう一方のパートナーが面会を断られてしまう。
- 災害時に避難所で家族関係と同等であることを証明するものがない。

（3）国立市の制度の特徴

①パートナーシップの定義

「互いを人生のパートナーとし、相互の人権を尊重し協力し合うことを約した、継続的かつ対等な2者間の関係」

②対象者

- いずれか一方が市内在住であること
- いずれか一方が市内在勤、市内在学であること
  - 市内在勤：正規職員、アルバイト等、市内で働いている方
  - 市内在学：大学院や大学、専門学校など、市内で学んでいる方
- 双方が国立市内への転入予定者（同居希望者）
  - 3か月以内に市内に転入を予定（希望）している方は、事前に届出が可能。届出書を受領した旨の書類を渡し、物件探し等に活用していただく。

（4）アウティングへの留意（アウティングの説明は９ページを読んでください）

・パートナーシップ制度を希望する人は、誰にでもカミングアウトしているわけではありません。しばしば、誰にでもカミングアウトをしていると勘違いし、本人の了解なく情報を周囲に伝えてしまい、アウティングとなるケースがあります。

・各部署において、受理証明書の提示があった場合、その情報を取り扱う際には、情報をどの範囲（対象者や部署など）まで伝えるかについて、受理証明書に記載されている方に予め伝え、本人の了承を得る必要があります。

（5）私たち職員として何ができるのか

・国立市役所も条例に規定する事業者となります。国立市役所で働く職員も在勤者としてパートナーシップの届出を出すことができます。

・市の休暇制度等を見直し、可能な限り法律婚のカップルと同様の制度、サービスが受けられるよう取り組んでいきます。

・各部署において、既存の制度や業務、新たな制度を検討する際に、パートナーシップ制度が該当するのか考えてみてください。これまで意識しなかったことに気付けることもあります。その気付きを職場内で是非話し合ってみてください。

今後、国立市に期待すること

私は市内在住の当事者です。パートナーと一緒にこの地に流れ着き、暮らして９年になります。普段は会社勤めをしています。職場にはカミングアウトはしていません。恐れ多くも沢山のご縁があり、また重なったお陰で佐藤前市長の頃からほとんどの国立市の LGBT 施策に関わらせて頂いております。

過去に LGBT 職員研修参加者に配られるレインボーバッジを提案したり、「国立市女性と男性及び多様な性の平等参画を推進する条例」に〝アウティングの禁止〟を盛り込む様提言をしてきました。

私は最初から市に対し提言をしよう！と意気込んで活動し始めた訳ではありません。

引っ越して間も無く市内の団体が LGBT の学習会を開いており、そこにパートナーと参加し、市議と出会った事がきっかけです。市議を通じて、当時佐藤市長・職員の方々とお話しさせて頂く場を設けて頂き、当時抱えていた困難をお話した時、初対面にも関わらず、とても誠実に接して下さり、ただの市内在住でどこの馬の骨ともわからない私の〝声〟を真摯に受け止めて下さいました。とても有難く嬉しかった事を覚えています。そして、国立市としてその時出来る事を一緒に考えていく内に先程登場した事柄が生まれ現在まで至っていると言うのが私の感覚です。しかし、全てが順調と言う訳では無くモヤモヤしたり中々話が進まなくてジリジリした事もありましたが、それも今は笑って話せる思い出です。諦めず投げ出さずここまで関わって来られて良かったと思うと同時に関わって下さっている事に感謝しています。

私は、過去に職場でカミングアウトをし、様々な理由を付けられ辞職に追い込まれた経験があります。その経験はトラウマです。世情が変わっても大小問わず差別はあり、大丈夫！なんて言い切れないのではないでしょうか。私は名前も顔も世の中には出せませんが、存在しています。そして、カミングアウト出来ずに大なり小なり生き辛さを抱えながら生きている当事者 (仲間) がいます。

国立市に求める事は、老若男女の仲間にとって救いの街になって欲しいです。抱えきれない困難さに打ち当たった時、受け皿になって頂ける・信頼出来る行政であって欲しいです。

【もう誰も死んで欲しくない。病んで欲しくない。】と言うのが私の願いです。

例えば、アウティングの危険がなく、またカミングアウトする時にちょっとの勇気と覚悟で大丈夫な雰囲気 (時にカミングアウトはかなりの勇気と覚悟を要するので)、自分のセクシュアリティやパートナーとの暮らしについて困った事があれば相談出来る環境。マイノリティの中に更にマイノリティを作らない為に当事者の置かれている状況によって柔軟に対応出来る庁内の連携体制もあればいいなと思います。

国立は「誰もがあたりまえに暮らすまちにするための『しょうがいしゃがあたりまえに暮らすまち宣言』の条例」「女性と男性及び多様な性の平等参画を推進する条例」「人権を尊重し多様性を認め合う平和なまちづくり基本条例」と人権に関するものが３つもあります。その中には行政初の言葉もあります。その先駆的な取り組みの精神がこれからも損なわれず【人権擁護の蚊帳の外の人を作らない】様に、絵に描いた餅にならず、常に活きた施策の取り組みをお願いしたいです。そして他の自治体にも広がっていく事を願います。

またこの「職場におけるガイドライン」は働いている当事者を守る為に作られました。クローゼットでもカミングアウトしていてもです。市民の当事者だけでなく、職員の当事者も保護されるものです。

このガイドラインがある事によって、より条例の趣旨が活きるのではないかと思いましたし、私は余計なお世話かもしれませんが、職員の当事者の方もハッピーになって欲しいです！【様々な取り組みをしている国立で働いて良かった】と職員の当事者の方に思って頂けたら嬉しいです。このガイドラインは市にあった方がいい、むしろ必要不可欠だと思います。

最後に市内で活動されてきた先人の方々の礎があったからこそ、先の３つの条例などの施策が実現していると感じており、またそれが〝国立らしさ〟なんだとも思っています。同時に時に闘い、時に話し合った歴史でもあります。そして、永見市長をはじめいつも関わってくれている・過去に関わって頂いた職員の方々にはご迷惑をおかけした事もあるかと思いますが、何か１つでも欠けていたのであればここまで出来なかった事だと思っています。その感謝を結びとして終わりにしたいと思います。

定禅寺 かるま

多様な性を尊重するまちづくりのための

職場におけるガイドライン

令和３(2021)年３月　発行

企画・編集　国立市市長室
平和・人権・ダイバーシティ推進係

監　修　定禅寺 かるま（国立市ＬＧＢＴアドバイザー）

協　力　鈴木 茂義（くにたち男女平等参画ステーション相談員）
丸山 真由（くにたち男女平等参画ステーション相談員）
木山 直子（くにたち男女平等参画ステーション長）
川口　遼（東京都立大学子ども・若者貧困研究センター特任助教）
行政管理部総務課
行政管理部職員課
行政管理部防災安全課
教育委員会事務局教育指導支援課

発　行　国立市役所政策経営部市長室
〒186-8501
東京都国立市富士見台 2-47-1

大きな社会変革はすぐには出来なくても、

「空気」を変えていくことはできるのではないかと信じています。

例えば、からかいや差別的ともとれる発言や言動を目にした時、

「それはやめよう」という少しの勇気で空気は変わります。

そのことがその場の雰囲気を悪くするのではないかと

言う人もいるかもしれません。

でも、そのことで気づいてくれる人がいたら。

変えていくのは一人ひとりの力です。

一人の勇気によって「空気」を変えることができます。

一人ひとりの思いがチェーンのようにつながり、

大きな力になり、いずれ社会が変わると思います。

誰もが自分らしく生きることのできる社会になることを願っています。

皆さんで一緒につくっていきましょう。

国立市　市長室