被差別・社会的マイノリティ差別解消ガイドライン

～差別のない社会をめざして～

被差別・社会的マイノリティ・プラットホーム

―目　次―

はじめに　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1

1．ガイドラインとは

2．ガイドライン策定の経緯

3．ガイドライン策定の目的

ガイドラインの構成　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2

1．差別と感じること

2．差別となる行為

3．求められる対応（合理的配慮・特別措置）

ガイドライン活用にあたって　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3

1．ガイドラインの見方について

2．ガイドラインを活用してほしい方

ガイドラインの対象分野とは

■働く

■教育

■住まい

■医療や福祉

ガイドラインの見直し　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4

別　紙

「働く」編、「教育」編、「住まい」編、「医療や福祉」編

はじめに

１．ガイドラインとは

被差別・社会的マイノリティ（以下、「マイノリティ」と言います。）とは、社会の関係において弱い立場にあることで、差別※を受ける立場にある人や集団を言います。

マイノリティの人権問題に取り組む団体等が集まり、それぞれの人権問題について紹介し、学びあい、共通の課題を見つけるとともに、その課題を社会に発信していくための集いの場として「マイノリティ・プラットホーム」を作っています。

マイノリティ・プラットホームでは、それぞれの人権問題に関してマイノリティが社会生活の様々な分野で困ることを出し合う中で、どのようなことが差別になるのか、差別にならないために求められる対応（合理的配慮（「変更や調整」を行うこと。））や特別措置（差別による不利を回復するための暫定的（ざんていてき）な措置を含む）についてワークショップを行い、これを整理した「差別解消のためのガイドライン（以下、「ガイドライン」と言います。）」づくりを行いました。

※差別とは・・・

特定の個人や集団に対して、正当（合理的）な理由なく、他と異なった取り扱いをすることで、不利益を与えたり、平等を阻害したりすることです。ただし、平等のための暫定的な特別措置は差別ではありません。

２．ガイドライン策定の経緯

大阪府は、「障害を理由とする差別の解消に関する法律」の施行に向けて、「大阪府障がい者差別解消ガイドライン」を策定しました（2015 年 3 月）。これを受けて大阪府は、障がい者差別を除く差別の問題に対しても「差別のない社会づくりのためのガイドライン」を策定しました（2015 年 10 月）。この策定にあたって、マイノリティの人権問題に取り組む団体等が集まり、マイノリティからガイドラインづくりに意見を出していこうと取り組みを進めました。大阪府が実施した差別事例の募集に対して差別の事例を提出したり、大阪府からのヒアリングに協力したりしてきました。

しかし、策定された大阪府のガイドラインは、差別に関する判例をまとめたものになり、マイノリティや支援者から出された具体的な差別の事例は組み込まれませんでした。このことから、マイノリティが困っていることや差別と感じることをもとに、具体的な差別の事例を盛り込んだガイドラインを作ることにしました。

マイノリティ・プラットホームでは、マイノリティの人権問題に取り組む団体等が、差別だと感じることや求められる対応について意見を出し合うなかで、様々なマイノリティが抱える人権課題について学び、違いや共通点について確認してきました。具体的に、LGBT※1、外国人、HIV 陽性者※2、血友病※3、見た目問題※4、部落問題について、就労や教育、福祉サービス等の場面で、当事者が悩んでいることや差別だと感じていること、差別となる行為やどのような対応が求められるのかについてワークショップで意

見を出し合いました。プラットホームで出された差別と考えられる事例について、わかりやすく示すためにガイドラインとしてとりまとめました。

３．ガイドライン策定の目的

マイノリティに対する理解不足や文化的な慣習、制度の問題等により、マイノリティ当事者が差別を受けたと感じていることや困っている現状をふまえて、私たちは差別の解消のためにマイノリティ当事者の声を届けていく取り組みを進めていかなければならないと考えています。

マイノリティへの差別をなくし、誰もが過ごしやすい社会を実現していくためには、マイノリティが「１．何が差別だと感じているのか」、「２．どのような行為が差別となりうるのか」、「３．どのような対応が求められるのか」について、具体的な内容をわかりやすく示していき、その共通認識を作っていく必要があります。

このガイドラインは、マイノリティに対する理解を進め、何が差別にあたるのか、差別を解消するためにどのような対応が求められているのかについて、共に考え、対話を進めることで、多様性が尊重される社会、そして差別の解消により平等な社会の実現への一助となることを目的としています。

ガイドラインの構成

このガイドラインでは、マイノリティが「差別と感じること」、マイノリティに対する「差別となる行為」と「求められる対応」に分けて考えています。

１．差別と感じること

マイノリティ当事者が、差別と感じたできごとや悩み、困ったこと。

２．差別となる行為

正当な理由なく、区別したり、排除したり、拒否したり、制限したり、条件を付けたりすることで、マイノリティの権利・利益を侵害し、平等を妨げること。

３．求められる対応（合理的配慮・特別措置）

マイノリティの権利がそうでない人々と同じように保障されるとともに、社会生活において平等に参加できるよう、それぞれの特性や困りごとなどにあわせた合理的配慮や特別措置を行うこと。

ガイドライン活用にあたって

１．ガイドラインの見方について

どのような行為が差別に当たるのか、どうすれば差別をなくしていけるのかについて、考え、理解を深め、具体的な取り組みにつなげていくためには、マイノリティ当事者が差別だと感じることを理解することが重要です。

そのため、このガイドラインでは、マイノリティ当事者の声をもとに「１．差別と感じること」を最初に示しています。これをもとに、何が差別にあたるのかを「２．差別となる行為」として示し、このような差別にならないための取り組みとして「３．求められる対応」を示しています。従って、「１．差別と感じること」と「２．差別となる行為」、「３．求められる対応」をつなげて考えてください。

また、ガイドラインに記載されている例はあくまでもその一部であり、例に記載されていないものは差別ではないということではありません。

皆さんの関心に応じて、それぞれの人権課題に取り組む団体の取り組み内容等をご参考ください。

２．ガイドラインを活用してほしい方

障害者差別解消法では、その施策において事業者や行政を対象にしていますが、このガイドラインでは事業者や行政だけでなく私人間においても、活用してもらうことを想定して作成しました。

ガイドラインの対象分野とは

このガイドラインは、誰もが生活に深く関わる分野ごとに想定される場面に分けて整理しています。ただし、これらはあくまでも例示であり、すべてではありません。また、このガイドライン以外の分野や場面もあります。あくまで、具体的にイメージしてもらえるように、設定したものです。

■働く

マイノリティが就労に関わる場面です。

■教育

マイノリティが教育に関わる場面です。

■住まい

マイノリティの居住に際する場面です。

■医療や福祉

マイノリティが医療や保険や年金のサービスを受ける場面です。

「働く」編では、LGBT、外国人、HIV 陽性者、見た目問題、部落問題の人権課題に関して次のような場面を設定しています。

- 「採用・選考方法（採用計画・採用方針）」
- 「応募書類・履歴書等（履歴書・エントリーシート）」
- 「面接・試験」
- 「採用決定・雇用契約」
- 「労働環境」

「教育」編では、LGBT、外国人、HIV 陽性者、血友病、見た目問題、部落問題の人権課題に関して次のような場面を設定しています。

- 「受験・入学」
- 「学校内」
- 「学校外」
- 「保護者関係」
- 「卒業・進路」

「住まい」編では、LGBT、外国人、HIV 陽性者、見た目問題、部落問題の人権課題に関して次のような場面を設定しています。

- 「入居・契約」
- 「コミュニティ等」

「医療や福祉」編では、LGBT、外国人、HIV 陽性者、血友病、見た目問題、部落問題の人権課題に関して次のような場面を設定しています。

- 「医療」
- 「保険（公的保険・民間保険）」
- 「年金」

各分野の詳細は、別紙ガイドラインを参照してください。

ガイドラインの見直し

このガイドラインは、すべての人権課題や分野を網羅できているわけではありません。今後、必要に応じて、このガイドラインの見直しを行っていきます。

【用語解説】

※1 LGBT…Lesbian（レズビアン：同性を好きになる女性）、Gay（ゲイ：同性を好きになる男性）、Bisexual（バイセクシュアル：異性を好きになることもあれば同性を好きになることもある人）、Transgender（トランスジェンダー：心と体の性が一致しない人）、の頭文字をとった、広く性的マイノリティの立場を含む呼称。

※2 HIV 陽性者…ヒト免疫不全ウイルス（HIV）に感染した人であって、HIV に対する抗体が陽性である状態。AIDS は後天性免疫不全症候群の略、つまり病態を示している。したがってエイズウイルスとか、HIV＝AIDS などは誤用であり使ってはいけない。

※3 血友病…出血した血液を固めるために必要なタンパク質が不足して、血が止まりにくい病

気。血友病患者は、止血のために必要な血液凝固因子の一つが遺伝的に不足している。

※4見た目問題…顔や身体の生まれつきのアザ、事故や病気によるキズ、やけど、脱毛など「見た目」に症状があるがゆえに日々ぶつかる問題。（症状の例：アルビノ※5、顔の変形、アザ、全身の脱毛など）

※5アルビノ…生まれた時から体内のメラニン色素がないか、極端に少ない状態の人や動物のこと。

ガイドラインの作成に関わった人

- 井元哲也
- クワミ・正希
- 朴洋幸（NPO 法人多民族共生人権教育センター）
- 薮本舞（アルビノ・ドーナツの会）
- 六色かや子（ろくしきらぼ(6-Lab)）
- 若生治友（NPO 法人ネットワーク医療と人権）
- 柴原浩嗣（一般財団法人大阪府人権協会）
- 上田大造（一般財団法人大阪府人権協会）
- 宮前綾子（一般財団法人大阪府人権協会）
- 塚本祐介（一般財団法人大阪府人権協会）　（敬称略）

※なお、六色かや子と上田大造は、「働く」編の作成のみ関わっています。

「被差別・社会的マイノリティ差別解消ガイドライン」

2021 年４月　発行

事務局　一般財団法人 大阪府人権協会
〒552-0001 大阪市港区波除４丁目１－３７　HRC ビル８階
電話　06-6581-8613　　FAX　06-6581-8614
E-mail　info@jinken-osaka.jp

※この冊子の内容は、一般財団法人大阪府人権協会ホームページでも公開しています。
http://www.jinken-osaka.jp/

別紙

ガイドライン　ー「働く」編ー

発行／2019年３月
作成／被差別・社会的マイノリティ・プラットホーム

場　面	人権課題	差別と感じること	差別となる行為	求められる対応（合理的配慮・特別措置）
採用・選考情報（採用計画・採用方針）	共通事項		・人種、思想・信条、性的指向※1・性自認※2、社会的身分、門地、障害の有無や、生活環境や家族関係等の応募者の適性や能力に関係のない事項、合理的・客観的に必要のない事項に基づいて採用すること。	・募集の際に、差別につながる事項を収集しない。 ・会社等で求められる職務に必要な応募者の適性や能力に基づいてのみ採用選考を行う。 ・マイノリティを理由に差別をしないことを事業者等の基本方針として、それを公表する。
	ＬＧＢＴ※3	・会社説明会で、同性パートナー には異性パートナーに適応されるような福利厚生が利用できないと言われた。 ・会社説明会で、性別ではっきりと仕事の役割を分けるため、Xジェンダー※4のような性別の人は採用できないと言われた。	・性的指向・性自認を理由に応募を制限すること。 ・同性パートナーに、異性パートナーが受けるサービスを提供しないこと。	・性的指向・性自認に基づく差別を禁止し、それを公表する。 ・異性パートナーが受けられるサービスを、同性パートナーにも提供する。（例えば、結婚祝い、結婚休暇、パートナーの親族に関わる忌引、パートナーの出産に関わる産休・育休等） ・本人の望む性別に沿ったスーツ・制服等の着用を認める。 ・合理的な理由なく、性別で仕事の役割を分けない。
	外国人	・求人情報を確認し、電話で応募するも民族名から外国人と判断され、「外国人は雇っていない」と言われた。	・国籍や肌、目や髪の色等「外国人」を想定する容姿を理由に、応募資格に条件を付すこと。	・国籍や容姿に関係なく、外国人採用についても分け隔てがないことを募集要項に明示する。 ・民族や国籍の違いを尊重し、それらを理由とした差別や偏見を払拭するとともに民族名を名乗っても不利益にならない環境づくりを進める。
	ＨＩＶ陽性者※5	・会社説明会で、働くうえで勤務と通院の両立が可能かどうか問われた。	・病気などの既往歴を確認すること。	・今では治療をきちんと続ければAIDS※6を発症することはまれであるため、治療と仕事の両立支援を行うことを公表する。
	見た目問題※7	・外見や容姿について、顧客や取引先の具体的な反応などを理由に責任転嫁されて、採用を判断される心配があった。	・外見や容姿を理由に、接客スタッフでは採用しないが、それ以外のスタッフとしては採用するという条件を付すること。	・外見や容姿について、本人の意思を確認しながら、見た目問題やそれにかかる症状についての理解が深まるよう職場環境づくりを行う。
	部落問題	・身元調査や戸籍の取得などによって、部落差別につながる情報を収集され、それをもとに採用を判断される心配があった。	・被差別部落出身者であるかどうかの身元調査を行うこと。 ・部落差別につながる身元調査を調査会社に依頼すること。 ・「部落地名総鑑」※8やインターネット上の情報から、被差別部落の所在地や被差別部落出身かどうか調べること。	・出身地や居住地、家族の職業などから部落差別につながる事項を採用情報に入れたり、収集したりしない。
応募書類・履歴書等（履歴書・エントリーシート）	共通事項		・履歴書等で、本籍、家族状況、家族の職業、収入、住居、自宅付近の地図、病歴など差別につながる事項を収集すること。	・履歴書は、近畿統一応募用紙やJIS規格のものを使用するよう求める。 ・独自の履歴書を利用する際は、性別欄・配偶者欄・扶養家族欄・出身地欄及び顔写真の貼付枠がないものを作成して、その利用を指定する。 ・市販の履歴書を利用する際は、性別欄、配偶者欄、扶養家族欄、出身地欄への記入及び顔写真の添付をしなくてもよいようにする。
	ＬＧＢＴ	・戸籍の性別を記入すると、選考時に落とされると感じ、見た目の性別を書くと不実記載で入社後、責任をとらされるのではないかと悩んだ。 ・性別欄があること自体にしんどくなった。 ・見た目と戸籍上の性別が異なるため、写真を添付することに抵抗があった。	・応募時にトランスジェンダー※9に対してのみ、男女の記載事項がある公的書類の提出を求めること。 ・性別の選択肢に男・女しか設けられていないこと。	・性別欄を記述式にする.。 ・履歴書等から性別欄、写真欄をなくす。
	外国人	・履歴書等の民族名を見て、「外国人は雇っていない」と応募を断られた。	・履歴書等を見て、外国人であることを理由に受付を拒むこと。	・国籍が分かる事項を求めないようにする。 ・国籍で採用、不採用を決めるのではなく、本人の適性・能力により選考を行う。
	ＨＩＶ陽性者	・職歴や病歴について記述するかどうか悩んだ。（採用に影響する心配があるため）		・現在の身体状況や体調を聞く程度に留める。あるいは生活上、注意することなどを聞く程度にする。
	見た目問題	・外見や容姿を理由に、履歴書等の写真で採用を断られる心配があった。	・履歴書等の顔写真を見て、外見や容姿を理由に受付を拒むこと。	・顔写真の貼付をしなくてもよいようにする。
	部落問題	・履歴書等の本籍や住所の記入欄から被差別部落出身かどうか確認され、採用を断られる心配があった。 ・履歴書の本籍や住所の記入欄、エントリーシートの記入欄（帰省先住所）から、身元調査につながる心配があった。 ・履歴書を身元調査会社へ依頼し、被差別部落出身かどうか確認された。	・履歴書等の本籍や住所の記載事項等から、被差別部落出身かどうかを確認することや不採用にすること。 ・住所や出身地を「部落地名総鑑」やインターネット上の情報と照合させること。	・家族構成、家族の職業、本籍地、出身地などの部落差別につながる事項を応募書類や履歴書等に入れない。
面接・試験	共通事項	・採用に関係のないことを聞かれた。	・差別につながる事項や適正・能力とは関係のないマイノリティの立場について質問すること。	・応募者からマイノリティに対する会社側の配慮について質問されたとき、真摯に回答すること。 ・会社等で求められる職務に必要な事項についてのみ質問する。 ・応募者の基本的人権を守り、応募者を見下したり、誹謗中傷したりしない。 ・面接マニュアルを作成し、面接者の間で確認する。 ・業務に必要のない血液検査や色覚検査などの検査を行わない。
	ＬＧＢＴ	・見た目の性別と戸籍上の性別が違っていたため、自分の性的指向・性自認についてカミングアウト※10を強要された。 ・性別ではっきりと仕事の役割を分けるため、Xジェンダーのような性別の人は採用できないと言われた。 ・履歴書の写真と異なる容姿で面接を受けた際、本人であることを説明したにも関わらず、厳しい追及をされた。 ・性自認について伝えたが、理解されなかった。 ・仕事内容には関係がないのに、興味本位で性的指向・性自認のことについて細かく追及され、不快だった。 ・性的指向・性自認に対する会社側の配慮や意見を求めたのに、答えてもらえなかった。	・合理的理由がないのに、性別で仕事を分けること。 ・よくわからない性別だからといって、採用できないと言うこと。 ・履歴書の性別欄の性別、履歴書の写真から判断される性別、本人の見た目の性別などの間に違和感があることについて質問すること。 ・質問事項に、性的指向や性自認に関わる項目を含むこと。	・合理的理由がないのに、性別で仕事を分けない。 ・仕事の役割を性別で分ける合理的理由がある場合は、そのことを丁寧に応募者に説明する。 ・履歴書の性別欄の性別、履歴書の写真から判断される性別、本人の見た目の性別について話題にしない。 ・質問事項に、性的指向や性自認に関わる項目を含めない。 ・性的指向・性自認に関する人権課題について学習しておく。
	外国人	・国籍や肌、目や髪の色等「外国人」を想定する容姿に関わることを質問された。 ・履歴書を見て外国人だと分かると、「日本語話せますか？」と質問された。 ・肌や目や髪の色等「外国人」を想定する容姿を見て、英語が話せるかどうか質問された。 ・日本国籍を取得することを勧められた。	・履歴書等に英語が得意、あるいは検定取得等が明記されていないにも関わらず、肌や目や髪の色等「外国人」を想定する容姿を見て英語が話せるかどうかを質問すること。 ・面接の段階にも関わらず、国籍や在留資格について質問すること。 ・外国人と分かると、一律に在留カードやパスポートの提示を求めたり、コピーを取ること。	・面接時に在留カードやパスポートの提示を求めない。（「外国人雇用状況届出」は採用後の届出である。） ・外国にルーツがある名前や容姿であることで、職務に必要性がない、そのルーツに関わる言語の能力を質問しない。
	ＨＩＶ陽性者	・働くうえで勤務と通院の両立が可能かどうか質問された。 ・健康状態について問われた際に、病気について伝える（カミングアウトする）か悩んだ。	・病気などの既往歴や、身体的状況について深く質問すること。	・職務に必要な身体的な能力（例えば、できること・難しくないことなど）について質問する。
	見た目問題	・外見や容姿について、興味本位に質問された。	・外見や容姿に対して、隠すことができるかどうかを質問すること。 ・隠すようにほのめかす発言をすることや隠すことを強要すること。	・隠すことを求めない。 ・興味本位ではなく、積極的採用をめざした質問を行う。
	部落問題	・住所や出身地や家族の職業を聞かれた。 ・部落問題に関する取り組みや活動の経験があるかを問われ、被差別部落出身かどうかの確認をされた。 ・部落差別を受けた経験があるか質問された。 ・面接が始まる直前に、質問シート等により自宅から会社までの交通経路や本籍地の記入を求められた。	・本籍地や出身地を質問すること。 ・被差別部落にルーツがあるかどうか確認するために、親の出身地や職業について質問すること。 ・被差別部落出身者かどうか確認するために、部落問題に関する取り組みや活動の経験、被差別経験に関して質問すること。 ・質問シート等で本籍地や出身地を書かせること。	・本籍地、出身地、家族、居住地に関することなど、被差別部落出身かどうかを調べることができる事項を質問しない。またそういった内容の質問シート等の提出を求めない。

場　面	人権課題	差別と感じること	差別となる行為	求められる対応（合理的配慮・特別措置）
採用決定・雇用契約	共通事項		・差別につながる事項やマイノリティであることが判明したことで、不採用にすること。または採用を取り消して雇用契約をしないこと。	・差別につながる事項やマイノリティであることが判明したことで、採用を取り消さないこと。 ・雇用契約に必要な書類のみにし、マイノリティであることが分かる書類の提示・提出を求めない。
	ＬＧＢＴ	・性的指向・性自認を理由に、採用を断られた。 ・性的指向・性自認を理由に、解雇されるのではないかと不安に感じた。 ・性的指向・性自認を理由に、接客からバックヤードに職種を変えるなど勝手に契約内容を変更されるのではないか不安に感じた。	・写真から判断される性別と、記載された性別が一致しないことを理由に不採用にすること。 ・雇用契約に際して、性的指向や性自認の公表や、トイレや更衣室の使用制限などの条件をつけること。 ・性的指向・性自認を理由に、不採用にすること。 ・性的指向・性自認を理由に解雇したり、本来の契約とは違う条件（職種を変えるなど）で勝手に契約内容を変更したりすること。	・性的指向・性自認を理由に解雇したり、契約内容を変更したり、特別な雇用条件をつけたりしない。
	外国人	・特別永住者※11証明書のコピーの提出を求められた。 ・在留カードのコピーの提示を求められた。	・在留カードやパスポート、特別永住者証明書などの、日本人では提出する必要のない書類を求めること。 ・在日コリアンに対して、本名ではなく日本名で勤務することを条件にすること。	・特別永住者証明書、在留カードは極めてセンシティブ情報であり、コピー等での提出ではなく、確認作業にする。 ・外国人雇用状況の届け出は、雇用契約時に在留カードやパスポートの提示を求め、目視によって必要な事項を届出用紙に記入し提出するだけで人権に配慮した対応が可能になる。なお、特別永住者は届出の対象外である。 ※参考資料「外国人雇用のルールに関するパンフレット」（厚生労働省） （https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu/300529_2.pdf）
	ＨＩＶ陽性者	・勤務と通院が困難なことを理由に採用を断られた。 ・職場の健康診断が苦痛に思った。	・職歴の空白や病気の既往歴から、病歴によって不採用にすること。 ・健康診断書の提出によって、内定を取り消して雇用契約をしないこと。 ・勤務と通院の両立が困難なことを理由に不採用にすること。 ・病気などの既往歴を理由に不採用にすること。	・健康診断は労働者の適正な配置や健康管理に役立てるために実施するものであることを、社内で確認し説明する。
	見た目問題	・外見や容姿について、顧客や取引先の具体的な反応などを理由に責任転嫁されて、採用を判断された。	・外見や容姿について、マスクなどで隠すように言ったり、ほのめかしたりすること。	・本人から合理的配慮を求められた場合、配属先等を考慮する。 ・アルビノ※12であることを本人が伝えた場合、紫外線対策など健康面への配慮を行う。
	部落問題	・身元調査や戸籍の取得などによって、部落差別につながる情報を収集され、それをもとに採用を断られた。 ・身元調査などによって、被差別部落にルーツがあるかどうかを調査し、それを理由に採用を断られた。また断られるのではないかと心配した。 ・応募者の居住宅の近隣者に、応募者や家族の情報を収集された。 ・解放会館（人権文化センターなど）の隣に住んでいるだけで、採用を断られた。	・履歴書等の本籍や住所の記載事項から、被差別部落出身者かどうかを確認して不採用にすること。 ・身元調査などによって、労働者が被差別部落出身者であることを会社が明らかにして不採用にすること。 ・被差別部落出身者であることを理由に不採用にすること。	・採用や雇用契約の締結を判断をするために、労働者の身元調査をしない。
労働環境	共通事項		・差別につながる事項やマイノリティである事項を収集し、本人の承諾なく社内で報告したり公表したりすること。	・労働者の基本的人権を守ることを基本に、雇用管理を行う。 ・差別につながるセンシティブ情報やプライバシーに関わる事項は、正当な理由があり、労働者本人に説明をして理解が得られる場合を除いては、収集しない。 ・マイノリティへの差別やハラスメントを禁止する社内規定を明示する。 ・マイノリティに関する理解を深める人権研修を実施する。 ・ハラスメントに関する相談窓口の設置および周知を行う。
	ＬＧＢＴ	・自分の望む性別に沿ったスーツの着用を認めてもらえず、嫌だった。 ・職場内において、LGBTに対するいじめやからかう差別発言があった。 ・面接官や上司に、性的指向・性自認についてカミングアウトしたら、職場内でアウティング※13されてしまい、退職するしかなくなった。 ・出張や社員旅行などで、性的指向・性自認に対して十分に配慮してもらえず、辛かった。 ・会社の規範などに、性的指向・性自認に基づく差別は行わないと記載されているのに、上司が性的指向・性自認について何も知らず、差別的な言動をされた。	・労働者の承諾なく、本人の性的指向・性自認について社内で明らかにすること。 ・労働者がLGBTであることを理由に、職場内でのトラブルに対応しないこと。 ・労働組合が性的指向・性自認に関する理解や知識がないため、LGBT当事者の相談に対応しないこと。	・本人の望む性別に沿ったスーツ・制服等の着用を認める。 ・異性パートナーが受けられるサービスを、同性パートナーにも提供する。（例えば、結婚祝い、結婚休暇、配偶者手当、パートナーの親族に関わる忌引、パートナーの出産に関わる産休・育休等。） ・性別に関わらず、誰でも利用できるトイレを設置・増設する。 ・会社の規範などに性的指向・性自認に基づく差別はしないと明記して、社内での研修を行うこと。
	外国人	・日本名の名札を付けるよう求められた。 ・民族名で働く職場で、「日本で生まれ、日本人と同じ。日本人と同じような名前にした方が差別を受けなくてすむ。」というようなことを言われた。	・諸外国の動きをとらまえて、例えば中国人は～、韓国人は～、北朝鮮は～、とその国民すべてがいかにも問題ある国民や民族であるかのような会話を行うこと。 ・またその国の代表であるかのようにその国籍の人を追求すること。	・外国人との共生をめざす会社であることを指針として徹底する。 ・差別となる行為が発生しないよう、外国人に関わる研修を行い、本人だけに限らず、周りの従業員が注意できる環境作りを行う。
	ＨＩＶ陽性者	・病気のことを職場内で隠さなければならなかった。	・本人の体調を配慮せず、体力が必要な部署に配属させること。	・本人の体調に配慮して、配属先を考慮する。 ・試用期間中においても、休暇がとれるように配慮する。
	見た目問題	・アルビノや脱毛症、アザがある人などが、人前に出る業務（お茶出しなど）はしなくてもよいと言われた。	・本人が望まないのに隠すことを強要すること。 ・外見や容姿について、マスクなどで隠すようにほのめかす発言をすること。	・外見や容姿について、本人の意思を確認しながら、見た目問題やそれにかかる症状についての理解が深まるよう職場環境づくりを行う。 ・本人から合理的配慮を求められた場合、配属先等を考慮する。 ・アルビノであることを本人が伝えた場合、紫外線対策など健康面への配慮を行う。
	部落問題	・勤務先で同僚から被差別部落出身者だという噂が広まった。 ・勤務先で同僚から部落問題を引き合いに出して、誹謗中傷する噂を流された。	・労働者の承諾なく、部落出身者であることを社内外で明らかにすること。 ・部落問題を引き合いに出して、労働者を誹謗中傷し、人格を傷つけること。	・部落問題について、正しい理解と認識を深めるための研修を行う。

＜参照＞

採用選考時に関わる差別につながる事項については、啓発冊子『公正な採用選考をめざして「採用選考時に配慮すべき事項」』（厚生労働省）、『採用と人権』（大阪府）をご参照ください。

- 『公正な採用選考をめざして「採用選考時に配慮すべき事項」』（厚生労働省）　（https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/topics/saiyo/dl/saiyo-01.pdf）
- 『採用と人権』（大阪府）　（http://www.pref.osaka.lg.jp/rosei/koseisaiyo/400-saiyo-jinken.html）

＜場面設定＞

就労分野に関わる場面を以下のように分けています。

- 「採用・選考情報（採用方針・採用計画）」・・・採用募集における採用の諸条件や選考情報（採用方針・採用計画）などに関する場面。
- 「応募書類・履歴書等（履歴書・エントリーシート）」・・・採用応募における応募書類・履歴書等の記入や提出などに関する場面。
- 「面接・試験」・・・採用選考時における面接や試験に関する場面。
- 「採用決定・雇用契約」・・・採用・不採用の決定や、雇用契約の締結に関する場面。
- 「労働環境」・・・入社後、労働者が就業する労働条件・職場環境に関する場面。

＜用語説明＞

※1性的指向…恋愛や性愛がどの性別に向かうかを表す概念。性的指向が定まらない人や揺れ動く人、あるいは持たない人もいる。
※2性自認…性別に関する自己認識。性自認が定まらない、またはどちらでもない、あるいは決めつけたくないと感じる人もいる。
※3LGBT…Lesbian（レズビアン：同性を好きになる女性）、Gay（ゲイ：同性を好きになる男性）、Bisexual（バイセクシュアル：異性を好きになることもあれば同性を好きになることもある人）、Transgender（トランスジェンダー：心（性自認）と体の性が一致しない人）の頭文字をとった、広く性的マイノリティの立場を含む呼称。
※4Ｘジェンダー…性自認が女性・男性のいずれでもないという立場をとる人のこと。
※5HIV陽性者…ヒト免疫不全ウイルス（HIV）に感染した人であって、HIVに対する抗体が陽性である状態。AIDSは後天性免疫不全症候群の略、つまり病態を示している。したがってエイズウイルスとか、HIV＝AIDSなどは誤用であり使ってはいけない。
※6AIDS…後天性免疫不全症候群。HIV（ヒト免疫不全ウイルス）の感染によって引き起こされる様々な病気の総称。
※7見た目問題…顔や身体の生まれつきのアザ、事故や病気によるキズ、やけど、脱毛など「見た目」に症状があるがゆえに日々ぶつかる問題。（症状の例：アルビノ※12、顔の変形、アザ、全身の脱毛など）
※8「部落地名総鑑」…被差別部落（同和地区）の地名等を一覧化した文書、書籍の総称。
※9トランスジェンダー…心（性自認）と体の性が一致しない人のこと。性同一性障害と診断されている人も含む。
※10カミングアウト…これまで公にしていなかった自分に関することを開示すること。
※11特別永住者…1991年10月に施行された「入管特例法」によって、戦前から引き続き日本に住んでいる在日韓国・朝鮮人と台湾人及びその子孫に与えられた「特別永住」資格者を指す。
※12アルビノ…生まれたときから色素がないか、極端に少ない状態の人や動物のこと。
※13アウティング…他者に関することを本人の了承を得ずに公表したり、他に伝えること。

別紙

ガイドライン－「教育」編－

発行 ／ 2021年４月
作成 ／ 被差別・社会的マイノリティ・プラットホーム

場面	人権課題	差別と感じたこと（困ったこと）	差別となる行為	合理的配慮（調整・変更）
受験・入学	共通事項	・被差別・社会的マイノリティ※1（以下、「マイノリティ」とする）であることを理由に、受験や入園・入学を断られる恐れがあると感じた。	・マイノリティであることを理由に、受験資格を与えないこと。 ・マイノリティであることを理由に、入園・入学を認めないこと。	・マイノリティ当事者が受験や入園・入学しやすい環境を整えておく。 ・学校のホームページや学校案内のパンフレット等で、差別をなくし人権を尊重する学校目標や運営が分かるように表示する。 ・進学時にセンシティブ情報を引き継ぐ場合は、本人や家族の同意を得て、本人の意思を確認しながらサポートする。
	ＬＧＢＴ※2	・入学手続書類、受験用紙、学生証等に性別欄があることに戸惑った。（プレッシャーに感じた。） ・学生証等で自認する性別に沿った呼称が表記されず、つらかった。 ・トランスジェンダー※3当事者が、学校から本人希望の呼称ではなく、戸籍名を使うように求められた。 ・トランス女性の当事者が、戸籍が男性であることを理由に、学校から髪の毛の長さを男子学生の規定内に収めるように求められた。 ・望む性別で学校に通いたい旨を伝えると、性同一性障害の診断書の提出を求められた。 ・自認する性別と異なる制服の選択を強いられた。	・自認する性別での受験や入学を認めないこと。 ・自認する性別での学生証を発行しないこと。 ・自認する性別ではなく戸籍上の性別で制服を強要すること。 ・誰でも使うことができるトイレがない等校内環境を理由に、トランスジェンダーやＸジェンダー※4の児童・生徒・学生の入学を断ること。	・本人が自認する性別で受験や入学ができるようにする。 ・男女別学校の受験で自認する性別での受験希望があれば、受験できるよう検討する。 ・受験や入学時の提出書類で、性別情報が不要な項目の性別欄を削除する。 ・受験者数や受験者名簿、合格者数や合格者名簿の男女別内訳の発表時、本人が自認する性別で名簿上扱う。 ・学生証や校内文書等で本人が希望する呼称を表記する。 ・本人が自認する性別での制服着用を認める。 ・服装・髪型等に関する規則で男女別の規定を定める場合は、合理的根拠を明確にするとともに、必要に応じて柔軟な対応を行う。
	外国人	・入園・入学時に元号表記があることが苦痛だった。 ・ピアスをつける文化的習慣がある場合、ピアスをはずすかどうか迷った。 ・民族名で入学しようかどうか迷った。	・外国人であることを理由に受験の条件を不利にすること。 ・外国人であることを理由に入学を認めないこと。 ・外国人であることを理由に同等の就学権利を認めないこと。 ・本人の意思に反して、民族名より日本名での入学や登校を勧めること。 ・本人の意思に反して、ミドルネームを削り、日本的名前の部分だけを表記すること。（日系ブラジル人の事例：山田〇〇太郎の〇〇のミドルネームを切り取る）	・元号表記が分かりにくかったり、抵抗を感じたりする場合は、西暦表記のみを選択できるように対応する。 ・母国の文化を尊重し、対応可能かを検討して、適切に対応する。 ・名前はとても重要であり、民族名を尊重する教育の推進を明確化し、保護者、児童・生徒に伝える。 ・外国人児童・生徒には就学通知が届かない※5ので、教育を受けられるように就学案内を対象児童・生徒に届けられるようにし、不就学や不明児童・生徒を生まないよう、日本人児童・生徒同様、「教育を受ける権利」の保障としての受入意識が必要である。
	HIV陽性者※6	・専門的な学校での入学時健康診断で、無断で抗体検査が実施されたり、あるいは強制的に検査を受けさせられたりして、HIV陽性が判明したら退学を迫られるのではないかという不安があった。 ・実習前の検査でHIV陽性が判明したら、不利益を被るのではないかという不安があった。 ・受診歴等の医療情報を知られ、合否に影響があるのではないかという不安があった。	・抗体検査を無断で、あるいは強制的に実施すること。 ・HIV陽性の判明により、入学を拒否すること。 ・医療情報からHIV陽性を知り、合否を判断したり、入学を取り消すこと。	・医療情報を合否判定の判断材料にしない。 ・HIVについて正しい知識を得て、プライバシーと継続的な学習環境を保障する。 ・健康診断に際して個別の相談を受け付け、個別の対応を検討する。
	血友病※7	・止血管理ができないと入園・入学を断られた。 ・一般の学級で生活できるのに、特別支援学級に入れられた。 ・事前に相談した際に、病名を聞いただけで否定的となり、拒否された。 ・特に小学校入学前の幼稚園・保育園等で入園を拒否されることがある。	・血友病であることを理由に入園・入学を断ること。 ・意思に反して、特別支援学級に入学させること。	・医療情報を合否判定の判断材料にしない。 ・学校内で病態や止血管理の知識を共有する。 ・教員や保護者に対して、どのような配慮・対応が必要か、医療者から情報提供してもらう。
	見た目問題※8	＜アルビノ※9＞ ・髪の毛の色で入学可能かを判断された。 ・髪の毛を染めることを入学条件にされた。 ・地毛証明書の提出を求められるのが嫌だった。	＜アルビノ＞ ・髪の毛の色を理由に入学を断ること。 ・髪の毛を染めることを入学条件にすること。 ・地毛証明書の提出を求めること。	＜アルビノ＞ ・髪の色等見た目で入学の可否を判断するのではなく、本人の学力や能力を判断基準とする。 ・様々な髪の毛の色等、多様な人がいることを学校内で周知する。
	部落問題	・友だちが被差別部落を校区に含む学校を避けて、他の学校に越境していたことを知って傷ついた。 ・入学時、部落問題を正しく理解している友だちや教員がいるかどうか不安だった。	・被差別部落やその人を避けるという理由で、他の学校に越境入学すること。	・公立の学校に進学する際は、定められた地域の学校に適正に入学するように指導する。
	共通事項	・マイノリティについて、正しく理解している教員や友だちがいるか不安だった。	・マイノリティであることを理由に、人を傷つけたり、差別したりすること。 ・マイノリティ当事者がマイノリティであることにより、授業についていけないのに、適切な対応をしないこと。	・教員間で必要な配慮事項を共有する等して、本人が安心して学校生活を送れるように環境を整える。 ・人権問題、特に在校するマイノリティの人権課題について学習機会を設け、児童・生徒・学生、教職員の偏見を無くす取り組みを行う。 ・安心して学校生活が過ごせるように、学校便り等で正しい情報を発信する。 ・配慮が必要なときは、まずは本人のニーズを聞き、できるだけそのニーズに沿うために、どうしていけるかを一緒に考える。 ・授業等でそれぞれのマイノリティに合わせた支援を行う等、学ぶ権利を損なわないような工夫を行う。 ・緊急対応マニュアル等に、マイノリティへの配慮を盛り込む。
	ＬＧＢＴ	＜校則・学校生活＞ ・LGBTについて正しい知識を教えることができる教員がいるか不安だった。 ・友だちや教員から性的指向※10や性自認※11について、からかわれたり、差別的・否定的な発言をされたりして傷ついた。 ・テレビに出演する、いわゆる「オネエキャラ」を卑下したことに対し、直接卑下されているわけではないが、聴いていてしんどかった。 ・学生証等で自認する性別に沿った呼称が表記されずつらかった。 ・自認する性別と異なる制服等（制服、体操服、帽子、水着、靴、上履き等）に困った。 ・身体測定で戸籍上の性別に分けられることがつらかった。 ・部活動が性別によって分けられていたため、希望する部活動に入部できなくてつらかった。 ＜授業関係＞ ・保健体育の内容で、戸籍上の性別で分けられることが嫌だった。 ・保健体育等の男女別の授業で、希望する側に行けなくて困った。 ・性教育の授業で教員の伝え方や同級生の反応が気になったり、視線や話題が自分に向けられたりするのではないかという不安があった。 ・性教育の授業で、異性愛や恋愛することが当たり前という前提があって不安だった。 ＜設備関係＞ ・学校の男女トイレや更衣室で、性自認に基づく設備を使えなくて困った。また、誰でも使用可能な設備がなくて困った。 ・トイレに関する対応で「文科省マニュアル（通知）に沿った対応を取ったからこれで良いだろう」と言われてしんどかった。	＜校則・学校生活＞ ・性的指向や性自認について、からかったり差別的・否定的な発言をしたりすること。 ・自認する性別での制服等（制服、体操服、帽子、水着、靴、上履き等）の着用を認めない。 ＜授業関係＞ ・性別で授業内容が異なる場合、戸籍でなく自認する性別で授業に参加させない。 ・性教育の授業で、異性愛や恋愛することが当たり前という前提で授業を行うこと。	＜校則・学校生活＞ ・学校の教育目標・方針として、学校のホームページや学校案内のパンフレットに、「性的指向・性自認による差別を許さない。」旨を明記し、取り組む。 ・教職員全員が性的指向や性自認に基づく差別・偏見に対応できるように研修を行う。 ・文科省マニュアル（通知）やこのガイドラインを参考にしても、まずは本人の声を大切にする。 ・「ホモ」「レズ」「おかま」等の差別用語や、セクシュアルマイノリティへの差別発言があった場合は、特定の人をからかった言葉でない場合でも、すぐに（可能ならその場で）学校全体で取り組み、児童・生徒全員への啓発学習を行う。 ・学生証等を本人が希望する呼称を表記できるようにする。 ・戸籍ではなく自認する性別で学校生活を送りたいという意思が示された場合は、性同一性障害の診断のあるなしに関わらず、本人の希望に沿って対応するよう取り組む。 ・自認する性別での制服等（制服、体操服、帽子、水着、靴、上履き等）の着用を認める。 ・身体測定を個別に実施する。 ・性自認に沿った性別指定の部活動に入部できるよう検討する。（性別指定のある大会等へ参加できるための調整等含む） ＜授業関係＞ ・性別で授業内容が異なる場合、性自認に沿った授業を受けることを認める。（性別で分けることに合理的な理由がない場合は、全員で授業を受けるようにする。合理的な理由で難しい場合は、本人と相談して代替措置を行う。） ・性別で課題が異なる場合、性別で課題を分ける合理的な理由がなければ同じ課題を課す。 ・水泳の授業で上半身が隠れる水着の着用を認める。 ・性教育の授業で、異性愛や恋愛することが当たり前という前提で授業を行わない。（もし教科書等で異性愛を前提としていたら、同性愛や恋愛をしないというセクシュアリティがあることを必ず伝える。） ＜設備関係＞ ・性別問わず、誰でも使えるトイレや更衣室などの設備を整える。

場面	人権課題	差別と感じたこと（困ったこと）	差別となる行為	合理的配慮（調整・変更）
学校内	外国人	・日本語が分からない、発言がおかしいことを茶化された。 ・同級生ともめたとき、「〇〇（国名）帰れ」と発言された。 ・同級生から、「だから、〇〇（国名）は嫌いやねん」と言われた。 ・席替えした時に、「〇〇（国名）人の隣はいや」と言われた。 ・外国にルーツを持つ児童・生徒に対して「だから〇〇（国名）人は頭脳がない」、「〇〇（国名）人は爆買いするんだ」というヘイト発言があった。 ・同級生が民族名を名のる在日コリアンに対して、北朝鮮のミサイル問題が報道されるたびに、「〇〇（民族名）、お前行ってなんとかしてこい」と言われた。 ・民族名を茶化して、「キムチくさい」と言われた。 ・校内文書等で元号表記があることが苦痛だった。 ・日本語が分からないため、特別支援学級に入れられた。	・授業で日本人のみを優越視し、外国人を劣るように教えること。 ・日本語が分からない、発言がおかしいことを茶化したり、バカにしたりすること。 ・児童・生徒の国籍あるいはルーツを持つ国に対して、偏見や差別的な発言をすること。 ・外国にルーツを持つ児童・生徒に対して、そのルーツの国に帰れと発言すること。 ・国家間やその国の問題であるにもかかわらず、その国にルーツを持つ児童・生徒に対して、あたかもその代表であるかのように発言すること。 ・民族名を茶化したり、もじったりすること。	・人権問題、特に在校する外国人の人権課題について学習する機会を設け、児童・生徒・学生、教職員の偏見を無くす取り組みを行う。 ・外国人等多様性を尊重する視点で教育を行う。 ・外国人の置かれている法的地位や歴史的経過等を正しく教える。 ・日本以外の国をおとしめたりしない等、多様な外国人やルーツがある生徒を想定した授業を行う。 ・日本語が苦手な児童・生徒に理解できるように授業を行う。 ・日本語の配慮が必要な児童・生徒には、板書以外の教材（プリントや映像など）を活用しながら授業を行う。 ・日本語の配慮が必要な児童・生徒には、板書を写す時間と話を聞く時間を明確にしながら授業を行う。 ・外国人児童・生徒に支援教員を配置する。 ・元号表記が分かりにくかったり、抵抗を感じたりする場合は、西暦表記のみを選択できるように対応する。
	HIV陽性者	・教職員がHIVの感染経路や予防方法について正確な知識がないことで、感染不安を抱き、汚いもの扱いされているように感じる。 ・服薬しているところを見られて、偏見や差別を受けるのではないか心配だった。	・病気に対する誤った知識や情報、偏見を発信すること。 ・正しい知識と予防方法に基づかない行為で、本人を避けること。学校教育を提供しないこと。	・人権問題、特に在校するHIV陽性者の人権課題について学習する機会を設け、児童・生徒・学生、教職員の偏見を無くす取り組みを行う。 ・本人の体調に合わせた授業や学校生活を行えるようにする。
	血友病	・教員が不必要に病気を怖がった。 ・同じクラスの同級生に病名を伝えるかどうか迷った。 ・体育の授業で、体調の変化の波が大きく誤解されやすい。（昨日、元気でいても急に関節内出血で動けなくなる場合がある。） ・90年代の副読本の内容では、死に至る内容となっていた。	・ケガ（出欠）を恐れて、行事に参加させないこと。 ・病気等の体調の課題があるにもかかわらず、それを無視すること。 ・病気に対する誤った知識や偏見をそのまま教えること。 ・教員が患者を露骨に「生きた教材」と発言すること。（Ａさんのことを知ることで、血友病という病に対する知識・理解が進む。Ａさんが教材なんだよ。）	・血友病当事者の人権課題について、本人や保護者と相談し、慎重に準備を進めながら、学習する機会を設け、児童・生徒・学生、教職員の偏見をなくす取り組みを行う。 ・本人の体調に合わせた授業や学校生活を行えるようにする。 ・病気であることの周囲への告知は、学校の判断だけで行わず、本人と十分に相談する。 ・病態や症状、体調等には個人差があることを認識する。 ・病気等の体調の課題を本人の了承のもとに、教員や保育士などの間で共有する。 ・注射が必要になる等の緊急対応時、プライバシーを確保できる場所を用意する。
	見た目問題	・見た目の特徴を悪く言われたり、差別的な発言をされたりした。 ＜アルビノ＞ ・弱視のため板書スピードについていけず、つらかった。 ・授業についていけないのに、「周囲を巻き込んでしまうのではないか」という遠慮から分かったフリをしてしまった。 ・授業についていけないことを教員に伝えると「あなたに合わせて授業を進めることはできない」と言われた。 ・弱視は認識されていたが、日焼け対策が必要なことまでは認識されていなかった。 ・弱視は一般的な視力検査で正確に測ることが難しいのに、一律の方法で他の児童・生徒と一緒に検査することに非常に抵抗があった。 ・「障がいがある分、がんばりなさい」という教員からのプレッシャーがひどくてつらかった。 ＜脱毛症＞ ・ウィッグの着用を認めない小学校があった。	・日焼け対策やウィッグの着用等、必要な対策を理解しないこと。認めないこと。 ＜アルビノ＞ ・授業進度で配慮を必要とする児童・生徒を置き去りにして、授業を進めること。	・人権問題、特に在校する見た目問題当事者の人権課題について学習する機会を設け、児童・生徒・学生、教職員の偏見を無くす取り組みを行う。 ・本人に必要な対策を理解し、個別対応を認める。 ・見た目による差別をしないことを学校内で徹底する。 ＜アルビノ＞ ・本人の理解状況を見ながら、授業進度を調整する。 ・日焼け対策や十分な休憩時間の確保等、健康上本人に必要な個別対応を認める。 ・板書以外の教材（プリントや映像等）や機器（タブレットやパット等）を活用しながら、授業を行う等本人に合わせて工夫を行う。
	部落問題	・学校内で部落差別落書きを発見して、つらかった。 ・クラス内で被差別部落への偏見や差別的・否定的な発言があったため、学校に行くことが嫌になった。 ・親しい友だちに被差別部落出身であることをカミングアウトするかどうか悩んだ。 ・私が被差別部落に住んでいることを友だちが知ったとき、自分への態度が変わったらどうしようと悩んだ。	・被差別部落への誤解や偏見に基づく差別発言・行為を行うこと。 ・本人の了承なく被差別部落出身であることを暴露すること。	・児童・生徒や教員が部落問題について正しく理解するために学習機会を設ける。 ・部落差別や差別落書きがあった場合は、すぐに学校全体で取り組み、児童・生徒への啓発学習を行う。
学校外	共通事項	・学校の外での活動で、同級生や他校の生徒等からマイノリティに関する差別的な発言や行為がされないか不安だった。	・マイノリティであることを理由に人を傷つけたり差別したりすること。	・学校の外での活動でも、マイノリティへの配慮が行き届くようにする。 ・事前準備としてマイノリティへ配慮すべき事項を考えておく。
	ＬＧＢＴ	・SNS上で同級生や教員から、性的指向や性自認について、からかいや差別的・否定的な発言があり、しんどかった。 ・修学旅行等宿泊を伴う学校行事（以下、宿泊行事）で部屋割り、入浴、着替え、トイレ等に困った。 ・宿泊行事の対応で、「文科省マニュアル（通知）に沿って対応したのだから、これで良いだろう」と言われてしんどかった。	・SNS上含め、あらゆる場面で性的指向や性自認について、からかったり差別的・否定的な発言をしたりすること。 ・宿泊行事の部屋割りや入浴等で、性自認と戸籍上の性別が異なることを配慮せずに、戸籍上の性別で分けること。	・宿泊行事で１人部屋の使用を認めたり、入浴時間をずらしたりする等本人のニーズに沿える方法を検討し、適切に対応する。 ・宿泊行事で本人が性自認に基づく部屋割り、入浴等を望んだ場合、文科省マニュアル（通知）より本人の意思を重視し、他の児童・生徒とも丁寧に調整しつつ、できるだけ本人の意思に沿うように対応する。
	外国人	・両親が難民として来日し、日本で生まれ育ったが、所属国がなくパスポートが作られず、高校生の時に修学旅行に参加できなかった。 ・公園でもめごとになって「外国人のくせに調子にのんな」と発言された。 ・青少年施設で、もめごとになって「〇〇（国名）人、もっとちゃんと日本語しゃべれ」と発言された。 ・民族名に対するからかいや差別発言があった。	・民族名を茶化したり、もじったりすること。 ・外国にルーツを持つ児童・生徒に、そのルーツの国に帰れと言うこと。	・修学旅行が海外の場合、出入国の際に必要な配慮を行う。 ・外国人等多様性を認める視点で教育を行う。 ・外国人等多様性を認める市民啓発を行う。（差別と感じたことのひとつに、市民から学校へ連絡があり発覚した事例あり。そういう意味では、大人の気づきが大事なため。）
	HIV陽性者	・服薬しているところを見られて、偏見や差別を受けるのではないか心配だった。	・服薬やプライバシーの確保について理解しないこと。また服薬するために必要な支援を検討・提供しないこと。	・緊急対応マニュアル等にＨＩＶ陽性者への配慮を盛り込む。 ・宿泊行事で服薬時にプライバシーを確保できる場所を用意する。
	血友病	・自分で対処できない際に、修学旅行先で医療機関の確保が必要だった。	・宿泊行事のために必要な医療の相談をしたにもかかわらず、それを無視して実施すること。 ・注射やプライバシーの確保について理解しないこと。また注射するために必要な支援を検討・提供しないこと。	・学外行事や災害等の緊急対応マニュアルに、治療処置（自己注射等）ができる個室等を確保する旨を盛り込む。
	見た目問題	・見た目の特徴をさして、悪く言われたり、差別発言をされたりした。 ・見た目で判断されてアルバイト先が決まらなかった。 ＜脱毛症＞ ・ウィッグを着用したままの入浴が難しかったり、就寝中にウィッグが取れないか等の不安があり、修学旅行に行くかどうか悩んだ。 ＜アルビノ＞ ・「障がいがある分、がんばりなさい」という周りからのプレッシャーをひどく感じた。	・見た目の特徴をさして、マイナスのものとしたり、否定したりすること。	・宿泊行事等での必要な配慮について、本人と相談しながらなるべく希望に添えるように検討する。

場面	人権課題	差別と感じたこと（困ったこと）	差別となる行為	合理的配慮（調整・変更）
	部落問題	・校外学習で被差別部落内の公共施設が出てきて、同級生がどういう反応をするか不安だった。 ・同級生が被差別部落を卑下する発言をしたことに対し、何も言い返すことができず悔しかった。 ・同級生に「部落差別は過去の話だよね」と言われて困った。 ・友だちの家に遊びに行った時に、友だちの親から差別的なことを言われた。 ・同級生と遊んでいるときに「家はどこ？」と聞かれて、被差別部落に住んでいることを正直に伝えるかどうか迷った。 ・友だちに「川より向こうは〇〇（被差別部落）やから危ないよ。」と言われて傷ついた。 ・アルバイト先で被差別部落にルーツのある話題が出てきて、差別発言につながらないかドキドキした。	・被差別部落や出身の児童・生徒のことを否定したり、マイナスのものとして発言したり、排除したりすること。	・部落問題について、児童・生徒が正しく理解できるように学習機会を設ける。 ・差別発言があったときは、すぐに（可能ならその場で）学校全体で取り組み、児童・生徒全員への啓発学習を行う。
保護者関係	共通事項	・保護者同士の会話で、個人的な内容を色々聞かれて困った。	・偏見を持って、興味本位でマイノリティに関する内容を話題にすること。	・学級懇談会等で全保護者にマイノリティに関する正しい認識と理解を深めるための情報を発信する。 ・マイノリティについて保護者が正しく理解するための学習会等をPTAと協力して行う。 ・不要な個人情報を興味本位で詮索しない。
	ＬＧＢＴ	・自分の同性パートナーが、幼稚園や保育園の送迎や保護者会への参加を認めてもらえなかった。 ・幼稚園、保育園で、いつも迎えに来る親の同性パートナーと同じ名字にしたいと子どもが希望しているが、どうしたらよいかわからなくて困った。 ・ある保護者が、セクシュアリティに関する差別的な言動をしていて傷ついた。	・同性パートナーやトランスジェンダーの保護者を認めず、法律上の家族しか親子と認めないこと。理解しないこと。 ・保護者がセクシュアルマイノリティという理由で、その保護者の児童・生徒と自分の子どもを遊ばせないようにすること。 ・児童・生徒の保護者に対して、当事者のSOGIESC※12に関わる偏見や差別的な言動をすること。 ・学校が保護者の訴えに対応せず、必要な検討や支援を行わないこと。	・学校が多様な家族の在り方を尊重することを表明する。 ・児童・生徒間、保護者間、教員と児童・生徒間、教員と保護者間で固定的な家族観による偏見や差別が起きないように教員研修を行う。 ・児童・生徒のSOGIESCに関わる偏見や差別言動が起こらないように、児童・生徒、保護者への学習機会を持つ。 ・保護者の同性パートナーへの対応は、異性パートナーへの対応と全く同じ対応をする。 ・本人が自分の名字を戸籍名以外で呼んでほしいと希望した場合は、本人や保護者等関係者と丁寧に協議して、本人の意向に沿って呼ぶようにする。 ・偏見や差別的言動を受けた保護者から話を聞き、対応を検討し、必要な支援を行う。
	外国人	・入園・入学説明会で通訳をお願いしたが対応してくれなかった。 ・入園・入学時や学校生活で、必要書類や学校行事案内等の内容が理解できなかった。 ・家庭訪問や三者面談で子どもが通訳をしていて苦痛だった。 ・PTAで会長等の役職に就きたくても就くことができなかった。 ・民族名で入学させようか迷った。	・入園・入学説明会で、通訳依頼に対応しないこと。 ・学校からの書類や案内等を翻訳する等の対応をしないこと。 ・ＰＴＡ活動等積極的に参画する外国人保護者に対して、その機会を保障しないこと。	・入園・入学説明会等で通訳者をつける。 ・入園・入学準備等で必要な書類を翻訳する。 ・慣習的運用によって、外国人がＰＴＡ会長になれない等をチェックし、積極的に参画する機会を保障すること。 ・多様性を尊重する教育方針を策定し、その方針を保護者や児童・生徒に理解してもらう。（そのことが民族名で通学させようかどうかの迷いの軽減になる。）
	HIV陽性者	・友だちと遊ぼうとしたら、友だちの親に「（感染不安により）一緒に遊んじゃだめ」と言われて、遊んでくれなかった。 ・ある保護者から、児童・生徒やその保護者に対し「病気を持っていなくて良かった」と言われた。 ・保護者同士の関係の中で、「福祉サービスの恩恵を受けているんでしょ」と偏見を言われた。	・保護者が自分の子どもと当事者の児童・生徒を遊ばせないようにすること。 ・当事者の医療情報を暴露し、プライバシーを侵害すること。 ・病気、診療や福祉についての偏見や差別的言動を行うこと。	・差別言動を見過ごさないように人権意識の向上を図るため職員研修を行う。 ・HIVについて、保護者が正しく理解するための学習会等をPTAと協力して行う。 ・偏見や差別的言動を受けた保護者の話を聞き、対応を検討し、必要な支援を行う。
	血友病	・友だちと遊ぼうとしたら、友だちの親に「一緒に遊んじゃだめ」と言われて、遊んでくれなかった。 ・ある保護者から、児童・生徒やその保護者に対し「病気を持っていなくて良かった」と言われた。	・血友病であることを理由に、間違った知識から他とは異なる健康診断や検査等を強制的に行うこと。 ・保護者が自分の子どもと当事者の児童・生徒を遊ばせないようにすること。 ・当事者の医療情報を暴露し、プライバシーを侵害すること。 ・病気、診療や福祉についての偏見や差別的な発言をすること。	・差別言動を見過ごさないように人権意識の向上を図るため職員研修を行う。 ・血友病について、保護者が正しく理解するための学習会等をPTAと協力して行う。 ・偏見や差別的言動を受けた保護者の話を聞き、対応を検討し、必要な支援を行う。 ・児童・生徒の学校生活が円滑に進むよう、保護者間の関係は風通しを良くする必要があるため、お互いの不安を払拭するような努力が必要である。
	見た目問題	・保護者が見た目の症状がある人で、授業参観の際に気をつかった。	・見た目の特徴に対して、その人の背景を理解せずに、一方的に学校のやり方を押し付けること。	・見た目問題について、保護者が正しく理解するための学習会等をPTAと協力して行う。
	部落問題	・PTAで部落問題を理解する機会の必要性を提案したが、他の保護者から「部落差別はなくなったのに学習する必要はあるのか」といった発言があった。 ・保護者会で被差別部落への偏見や差別的な発言があって傷ついた。	・部落問題について誤った情報を吹聴したり、差別的な発言をすること。 ・学習会や研修会で部落問題を扱うことを避けること。	・部落差別の現状等、部落問題について、保護者が正しく理解するための学習会等をPTAと協力して行う。
卒業・進路	共通事項	・進路先や就職先でマイノリティへの配慮があるかどうか不安だった。	・マイノリティだからという理由で、進路選択の機会を奪うこと。	・マイノリティに関わる進路の壁を、ともに考えていく。 ・進学時にセンシティブ情報を引き継ぐ場合は、本人や家族の同意を得て、本人の希望を確認しながらサポートする。
	ＬＧＢＴ	・進学・就職先が、自分の性自認や性表現に対して理解があるか不安だった。 ・進路指導担当者から「男（女）にならないと」「男（女）らしくしないと」「性的違和を克服しないと」「見た目をもとに戻さないと」、就職先を紹介しない、大学に推薦しない等脅された。	・生徒・学生の性自認・性表現を否定した進路指導をすること。	・学校が斡旋する進学・就職先が、生徒・学生の性自認・性表現に十分な対応がなされていないと感じるとき、進路指導担当者は進路先と丁寧に調整する。また、学校はそれをバックアップする。 ・進路指導担当者は、生徒・学生の性自認・性表現を尊重し、希望の進路先との調整を本人と協議しながら進めていく。学校は、進路指導担当者に対して、常に啓発を行う。
	外国人	・外国人を入学させない私立学校があった。 ・外国人を採用しない会社があった。 ・卒業前後において本名を変更するかどうか迷った。 ・本人の意思を確認せずに、善意のつもりで多様性に理解ある会社を紹介された。	・外国人を採用した前例がないことを理由に、生徒・学生の能力や希望とは違う進路選択を勧めること。 ・「外国人だから」とチャレンジの機会を奪うこと。	・生徒・学生の能力や希望する進路への選択を実現するために、国籍や外国ルーツのことを理由とする条項については、その進路先に対して、是正を求めること。 ・学校が是正を求めることが出来ない場合は、関係機関にすみやかに報告し、進路先に対する是正指導を求めること。
	HIV陽性者	・就職活動時、HIV陽性への理解があるかどうか、HIV陽性が採用に影響するかどうか、健康診断時に強制的に検査されるのではないか等不安があった。	・HIV感染症について理解せず、本人が希望する進学先や就労先について進路相談に乗らないこと。	・HIVの感染経路を正しく知り、感染することはないことや進路先に支障がないこと、あえて検査をする必要はないことを認識する。 ・HIV感染の事実により、合格拒否・採用拒否することは違法となることを認識し、進路先に情報提供する。 ・本人の同意なく行う検査や個人の医療情報を取得することはプライバシーの侵害となることを認識し、無断・強制検査を行わない。
	血友病	・推薦状等に病名を記載されるかもしれないという不安があった。	・血友病であることを理由に、間違った知識から他とは別の健康診断・検査等を強制的に行うこと。 ・推薦状等に病気を記載すること。	・本人の同意なく行う検査や個人の医療情報を取得することはプライバシーの侵害となることを認識し、無断・強制検査を行わない。
	見た目問題	・「ハンディキャップがあるから」「他と違うから」等の理由で、自分以外の人から生き方や将来を決められ、人として尊重されていないようで傷ついた。 ・「この障がいがあるなら、この職業に就く方がいい」と決めつけられ、本人の意思より、親や先生の期待が優先された。 ＜アルビノ＞ ・外資系に勤めてたらいいと善意のつもりで言われた。 ・「就職活動は黒髪でなければならない」という固定観念がつらかった。	・本人の希望や意思を無視して、本人不在のまま、本人以外が進路を決めてしまうこと。 ・障がいがあるなら、特定のある職業にしか就けないと決めつけること。	・進路を考える時は、本人の障がいやハンディがあるということだけに注目せず、本人の意思や特性、能力を見ながら進路をサポートする。

場面	人権課題	差別と感じたこと（困ったこと）	差別となる行為	合理的配慮（調整・変更）
	部落問題	・教員や進路指導担当者に進路先での部落差別の不安等を相談したが、真剣に相談に乗ってくれなかった。 ・進学先で教員や生徒・学生が部落問題を正しく理解しているのか、また教員が正しく教えてくれるのか不安だった。 ・進学先で親しくなった友だちに被差別部落出身であることを打ち明けるかどうか悩んだ。 ・面接時に家族や住んでいる場所について聞かれたので、教員に相談したが「そこには就職しない方がいい」と言われただけだった。 ・就職先で同僚や上司が部落問題を正しく理解しているか不安だった。	・進路活動中での差別的な発言・行為を受けたことに対して、学校側が適切に対応しないこと。	・本人への差別に対する不安を減らすために、サポート体制を持つ。 ・進路先で差別への不安のない生活が送れるように、進路先と連携や調整ができる体制を持つ。

＜場面設定＞

教育に関わる場面を以下のように分けています。

- 「受験・入学」…受験や入学に関する場面。
- 「学校内」…学校の中での教育活動場面。
- 「学校外」…学校の外での教育活動や学校生活以外での場面。
- 「保護者関係」…保護者が学校に関わる場面。
- 「卒業・進路」…卒業や進路に関する場面。

＜用語説明＞

※１　被差別・社会的マイノリティ…社会の関係において弱い立場にあることで、差別を受ける立場にある人や集団。

※２　LGBT…Lesbian（レズビアン：同性を好きになる女性）、Gay（ゲイ：同性を好きになる男性）、Bisexual（バイセクシュアル：異性を好きになることもあれば同性を好きになることもある人）、Transgender（トランスジェンダー：心（性自認）と体の性が一致しない人）の頭文字をとった、広く性的マイノリティの立場を含む呼称。

※３　トランスジェンダー…心（性自認）と体の性が一致しない人のこと。性同一性障害と診断されている人も含む。

※４　Ｘジェンダー…性自認が女性・男性のいずれでもないという立場をとる人のこと。

※５　外国人児童・生徒への就学通知…日本では外国籍者の教育を受ける権利が保障されておらず、行政実務上「外国人は就学義務を負わない」とされており、就学を希望すれば入学を認めるという「恩恵」的取り扱いになっている。

※６　HIV陽性者…ヒト免疫不全ウイルス（HIV）に感染した人であって、HIVに対する抗体が陽性である状態。AIDSは後天性免疫不全症候群の略、つまり病態を示している。したがってエイズウイルスとか、HIV＝AIDS等は誤用であり使ってはいけない。

※７　血友病…出血した血液を固めるために必要なタンパク質が不足して、血が止まりにくい病気。血友病患者は、止血のために必要な血液凝固因子の一つが遺伝的に不足している。不足している凝固因子を含む製剤や、血液凝固の過程に関与する製剤を注射する治療が行われる。患者・家族の多くは、家庭内治療（自己注射）によって処置を行なっている。

※８　見た目問題…顔や身体の生まれつきのアザ、事故や病気によるキズ、やけど、脱毛等「見た目」に症状があるがゆえに日々ぶつかる問題。

※９　アルビノ…生まれたときから色素がないか、極端に少ない状態の人や動物のこと。

※１０　性的指向…恋愛や性愛がどの性別に向かうかを表す概念。性的指向が定まらない人や揺れ動く人、あるいは持たない人もいる。

※１１　性自認…性別に関する自己認識。性自認が定まらない、またはどちらでもない、あるいは決めつけたくないと感じる人もいる。

※１２　SOGIESC…Sexual Orientation（性的指向）／Gender Identity（性自認）／Gender Expression（服装や言動等の表現したい性のあり方）／Sex Charactristics（身体の状態等の性的特徴）の頭文字を並べた用語。

別紙

ガイドライン―「住まい」編―

発行 ／ 2021年 4月
作成 ／ 被差別・社会的マイノリティ・プラットホーム

場面	人権課題	差別と感じたこと（困ったこと）	差別となる行為	合理的配慮（調整・変更）
入居・契約	共通事項	・マイノリティ※1当事者、支援団体であることを理由に、入居や契約を断られるかもしれないと感じた。	・マイノリティ当事者、支援団体であることを理由に、入居や契約を拒否すること。	・マイノリティについて正しく理解し、基本的な審査条件で入居を判断すること。 ・不要な個人情報は質問しない。
	LGBT ※2	・LGBTを理由に入居契約を断られた。 ・入居者が男性２人と分かると家主や不動産業者に嫌がられた。 ・入居者が当事者団体と分かると、家主や不動産業者に嫌がられた。 ・不動産業者に不必要な情報を聞かれる等、興味本位の対応をされた。 ・不動産業者に受付段階で通名を伝えたら、本名を言うように言われた。 ・公営住宅は、法律婚をベースとした異性愛家族が前提で、応募することができなかった。 ・同性カップルの場合、UR賃貸住宅は入居可能なのに公営住宅には入居できないことが苦痛だった。 ・同性パートナーと社宅に入居できなかった。 ・住宅ローンを、一緒に家を購入した同性パートナーと借りることができなかった。	・LGBT当事者、支援団体であることを理由に、入居や契約を拒否すること。	・不動産業者は、受付時に本人の答えたくない情報を重ねて聞かないようにする。 ・異性カップルと同様、同性カップルも入居を受け入れる。 ・公営住宅は、事実婚も法律婚と同様、入居対象にしているため、同性カップルから事実婚状態での入居申請があれば、入居可能とする。（この場合、当該地域に同性パートナーシップ条例等※3があるかどうか、またそれを利用しているかどうかは問われない。） ・住宅ローンでは、事実婚の異性カップルと同様の扱いを同性カップルにも行う。
	外国人	・外国人の入居を断る家主や不動産業者がいた。 ・不動産業者の受付用紙に国籍欄があった。 ・過去に入居契約書に国籍欄があって、違和感を覚えた。嫌だった。 ・在留カードのコピーをとられた。提示を求められた。 ・保証会社から日本人の保証人を求められた。 ・家主や宅地宅建取引業者は入居を認めるのに、保証会社で審査が通らないケースがあった。 ・行政に相談したのに、保証会社に指導してくれなかった。（家主が保証協会のケース） ・自分の在留資格では、住宅ローンがおりなかった。	・外国人であることを理由に入居や契約を断ること。 ・会話や書類等で、国籍等問わなくてもよい情報を聞くこと。 ・本人確認で、身分証や在留カードの提示を求めること。 ・緊急連絡先を外国人から日本人へと変更を求めること。（保証会社） ・支払い能力があるにもかかわらず、永住、定住等の在留資格のみを住宅ローンの対象要件とすること。	・日本国籍を入居条件にしたり、肌の色の違い等の容姿の違いで「外国人」※4の入居の審査条件にしない。 ・入居契約に際し、「外国人」のみを対象にした書類の提出を求めない。 ・在留資格で一律に対象かどうかを決めるのではなく、本人の在住歴や生活状況をよく確認し、就労状況や経済的状況等を考慮し、日本人と同様の条件でその可否を判断すること。
	HIV陽性者 ※5	・不動産業者にHIV感染症を専門にする支援団体や診療所が賃貸・開業相談をした際、活動や診療を行うことで「危ない人は来ないか」「治安が悪くならないか」「においはしないのか」等と言われた。 ・団体信用生命保険に加入できないのではないかという不安があり、不動産業者に相談したが、ローンを組めないと考え、住宅購入を諦めた。	・HIV陽性者であることを理由に、入居や契約を断ること。 ・HIV感染症だけでなく、病気に関する誤った情報や根拠のない噂、イメージをもとに発言すること。 ・HIV陽性者を理由に、住宅購入の相談に丁寧に対応しないこと。また十分に情報収集せず、HIV陽性者は住宅ローンの申し込みができないと断言すること。	・HIV感染症について正しく理解し、活動や診療を行うことに理解を示し、物件・入居相談に応える。 ・団体信用生命保険の引受保険会社や保険の加入条件等の内容を調べ、情報提供する。
	見た目問題 ※6	・（見た目の症状があることで）開示することのないセンシティブな情報を開示する必要が生じた。 【アルビノ】 ・不動産仲介業者に「（見た目が外国人のように見えるので）大家さんが気にするから」と言われた。→外国人差別にも通じる。	・見た目の症状があることを理由に、入居や契約を断ること。	・見た目の症状があることを理由に、入居や契約を断らない。
	部落問題	・被差別部落だけは住みたくないと言われてショックだった。 ・被差別部落の不動産は他の地域と比べて価値が劣るというような言い方をされた。 ・役所や不動産業者に、入居先が被差別部落かどうかの問い合わせがあったことを知りショックだった。	・入居先が被差別部落かどうか役所や不動産会社に問い合わせること。 ・入居先が被差別部落であることを理由に、申込みや契約を取り止めること。	・被差別部落かどうかの問い合わせには答えない。 ・不動産業者は被差別部落を理由に契約を断る申し出を受けた際に、予断や偏見を持たずに検討するよう再考を促す。
コミュニティ等	共通事項			・多様な人が安心して住めるよう、自治会等地域コミュニティで人権研修を実施する。
	LGBT	・近隣に受け入れられるかどうか不安だった。 ・同性カップルと入居して、地域の他の住民に受け入れられず、孤立してしまった。	・自治会等が、本人のセクシュアリティを理由に入会を拒否すること。	・LGBT当事者が自治会等地域コミュニティに参加できるようにLGBTの人権研修を実施する。
	外国人	・自治会の反対で住宅購入を断念した。 ・地域のまちづくりに参加できないことが苦痛だった。 ・地域になじめず、孤立していたため苦痛だった。 ・ゴミ出し間違いの疑いをかけられた。 ・あいさつしても無視された。	・外国人であることを理由に、自治会に加入させないこと。 ・外国人であることを理由に、地域イベントから排除すること。 ・あいさつされても無視すること。	・自治会等地域コミュニティ内における「外国人」の人権研修を実施する。 ・地域コミュニティの意思決定機関において外国人住民の参画を保障する。
	HIV陽性者	＜人間関係＞ ・HIV感染症がどの程度理解されているか分からない中、団地ではお互い助け合わないとならないが、積極的に話し相手等を作らないと孤立してしまうからしんどかった。 ・HIV感染症がどの程度理解されているか分からない中、周囲とのつながりがないため、しんどかった。 ・HIV感染症がどの程度理解されているか分からない中、自治会や共同清掃、地域活動等に積極的に参加しにくかった。 ＜プライバシー＞ ・地元暮らしに戻りたいが、知り合いが役所で働いており、障害者手帳所持のプライバシーが守られるか心配で住民登録ができなかった。 ・知り合いが役所で働いている地域は、プライバシーが漏えいし、病気のことがばれるかもしれないからという恐れがあり、暮らすことができなかった。 ・地元の福祉施設に知り合いが従事していて、プライバシー保護が心配で、老後、地元で生活を送ることが難しいと感じた。 ＜HIV感染症への理解度＞ ・特別養護老人ホームやサービス付き高齢者向け住宅に受け入れてもらえるかどうか、HIV感染症への理解があるかどうか不安があった。	・HIV感染症だけでなく、病気に関する誤った情報や根拠のない噂、イメージを基に発言すること。 ＜人間関係＞ ・病気や家庭のことについて噂すること。 ・HIV陽性者だけでなく、様々に病気と共に生きる人を排除するような発言をしたり、コミュニティの一員として認めたりしないこと。 ＜プライバシー＞ ・HIV陽性者であることを職務外で漏らすこと。 ＜HIV感染症への理解度＞ ・HIV感染症について正しく理解せず、自治会等地域コミュニティへの参加や福祉施設等への受け入れを行わないこと。また適切な対処を検討しないこと。	・自治会等地域コミュニティにおいて、HIV感染症を正しく理解するための人権研修を実施する。 ・福祉施設において、感染症予防のためのスタンダードプリコーション(標準予防策）を正しく実施することで、受け入れ可能であることを認識する。 ・福祉施設において、毎日の確実な服薬をサポートしたり、本人の守秘義務を徹底したりする等、他の疾病や障がいのある入所者への対応と同様であることを認識する。 ・行政や福祉施設等でHIV感染症の正しい理解と支援を広げるための研修やプライバシー研修を行う。 ・感染症や病気等について正しい知識で対応すること、差別しないこと、プライバシーを守ることを表明する。 ・社会福祉士会倫理綱領に基づき職務にあたる。行政機関職員は「地方公務員法」を守り職務にあたる。
	見た目問題	・見た目が理由で自治会などへの入会を断られたと感じた。 ・初めて会った人に「えっ」っていう不思議な顔をされて、こちらも戸惑った。	・見た目が理由で自治会等への入会を断ること。	・見た目問題について正しく理解するための人権研修を実施する。

場面	人権課題	差別と感じたこと（困ったこと）	差別となる行為	合理的配慮（調整・変更）
	部落問題	・今まで近所の人としか関わりがなく、もしかしたら差別されてしまうかもしれないという思いから、近所以外の人との関係を避けてしまった。 ・親しい関係になっても、その相手が部落問題に理解があるかどうかわからないので、自分が住んでいるところを言えなかった。	・被差別部落にルーツがあるという理由で、その人との関わりを避けること。	・自治会等地域コミュニティにおいて、部落問題を正しく理解するための人権研修を実施する。

＜場面設定＞

「住まい」に関わる場面を以下のように分けています。

・「入居・契約」…入居や住宅ローン等、契約に関する場面。

・「コミュニティ等」…居住する地域コミュニティや自治会等に関する場面。

＜用語説明＞

※1　マイノリティ…社会の関係において弱い立場にあることで、差別を受ける立場にある人や集団。

※2　LGBT…Lesbian（レズビアン：同性を好きになる女性）、Gay（ゲイ：同性を好きになる男性）、Bisexual（バイセクシュアル：異性を好きになることもあれば同性を好きになることもある人）、Transgender（トランスジェンダー：心（性自認）と体の性が一致しない人）の頭文字をとった、広く性的マイノリティの立場を含む呼称。

※3　同性パートナーシップ条例等…地方自治体が同性カップルを婚姻と同等の関係であると承認し、証明書を発行する制度。この制度のあるなしに関わらず、また制度があった場合でも利用しているかどうかに関わらず、自治体が管理する物件の入居は可能であり、パートナーが緊急時に親族同様の対応を受けることは当然の権利である。民間においても、福利厚生制度に適用する企業等が増えている。

※4　「外国人」…日本人と外国籍者のあいだに生まれた日本籍者及び「帰化」により日本籍を取得した人の中には、日本籍者であるにもかかわらず、容姿による「外国人」差別を受ける事例が多く存在することから、「　」（カギ括弧）付き「外国人」と表記している。

※5　HIV陽性者…ヒト免疫不全ウイルス（HIV）に感染した人であって、HIVに対する抗体が陽性である状態。AIDSは後天性免疫不全症候群の略、つまり病態を示している。したがってエイズウイルスとか、HIV＝AIDSなどは誤用であり使ってはいけない。

※6　見た目問題…顔や身体の生まれつきのアザ、事故や病気によるキズ、やけど、脱毛など「見た目」に症状があるがゆえに日々ぶつかる問題。

別紙

ガイドライン―「医療や福祉」編―

発行 ／ 2021年4月
作成 ／ 被差別・社会的マイノリティプラットホーム

場面	人権課題	差別と感じること（困ったこと）	差別となる行為	合理的配慮（調整・変更）
医療	共通事項	・他の人に症状等を聞かれたくなかったが、受付や待合室等で問診された。 ・大部屋等、他の患者が聞こえるところで病名や症状等の説明をされた。	・マイノリティ※1当事者であることを理由に、他の患者と比べて不利益な診療を行うこと。	・プライバシー保護のため、他の患者がいない場所で問診を行う。 ・プライバシーの保護等、患者の人権を尊重するための研修会等を実施する。
	ＬＧＢＴ※2	・LGBTに理解のある医療機関が少ない。 ・患者の同性パートナーに対して、病状説明、面会、立ち合い、手術の同意書にサインすることが認められなかった。 ・自分が望む性別で入院することができなかった。 ・職場の健康診断時、表明している性別でなく、戸籍上の性別でガウンの色分けがされた。 ・産婦人科で性行為や妊娠の可能性に関する質問に対して、自分のパートナーが女性の場合、言わないといけないのかと思った。 ・いろいろな診療科でパートナーとの性交に関することを聞かれたり、パートナーは男性と想定されるようなことを言われて戸惑った。 ・セクシュアルマイノリティだけがカミングアウトを求められる。 【トランスジェンダー※3の場合】 ・自分の見た目にそぐわない名前（健康保険証に書かれている名前）で呼ばれた。 ・周囲が先走って、子どもに対して、トランスジェンダーだと判断してしまう。 ・ジェンダークリニック※4が少ない。 ・災害時、他の患者と比べて優先順位が低いと思われ、ホルモン療法※5が受けられないことがあった。	・パートナーが同性であることを理由に、病状説明、面会、立ち合い、手術同意のサインを認めないこと。 ・診察時にセクシュアルマイノリティに対する偏見や差別的内容を発言すること。	・健康診断の受診は、本人が希望する医療機関（かかりつけ医等）を選択できるようにする。 ・診察時、セクシュアリティ※6に関係する質問をする場合は、その目的を丁寧に説明する。 ・異性愛者であることを前提としない。 ・性的違和がないことを前提にしない。 ・本人が希望する名前で対応する。あるいは、病院全体で患者の個別認識に名前を使わないようにする。 ・入院時、本人の希望する性別での入院を認める。または、追加料金なしで、個室の利用を認める。
	外国人	・健康保険証を持ち合わせてなかったことで、診療拒否をされた。 ・通訳を連れてこないと診れないと言われた。	・外国人であることを理由に診療を拒否すること。 ・日本語が理解できないことを理由に診療を拒否すること。 ・通訳をつれてこないことを理由に診療を拒否すること。	・日本語が理解できないからと診療を拒否するのではなく、通訳派遣、電話対応通訳等を実施する国際交流機関等がないかを調べ、外国人患者の受診に備える。 ・同行通訳者がいないからと一律に受診拒否するのではなく、丁寧に対応し、どうすれば診察に必要なコミュニケーションをとることができるかを考える。 ・医療従事者に対して外国人の人権を理解する人権研修を実施する。
	ＨＩＶ陽性者※7	・地元で通える歯科や透析クリニック等のかかりつけ医が見つからなかった。 ・風評被害の恐れを理由に診療してくれなかった。 ・医療従事者が丁寧に対応してくれなかった。 ・個人的なことを興味本位で質問され、嫌な気持ちになった。 ・検査や受診時にプライバシーが守られなかった。 ・HIVは特別な人・危ない人がかかる病気と言われた。 【検査・告知】 ・検査時に検査説明や情報提供、カウンセリングがなく検査することになり、不安になった。 ・同意なく無断で検査されたことや、十分な説明やカウンセリングが提供されずに検査されたことで、結果を告知された。 ・検査結果を同意なく第三者（パートナー、家族、同伴者、職場の人等）に伝えられた。 【医療機関】 ・検査機関で陽性告知後、紹介状だけ渡され、医療機関へ行ったが診療拒否された。 ・地域の医療機関で受診を断られた。転院させられた。 ・歯科診療所で診療を拒否された。 ・「海外へ売春に行く人が多く発症するので、心配しなくていい」と医師から言われて、嫌な気持ちになり、その医師に対して不信感を持った。 【介護福祉施設】 ・介護施設への入居や介護サービスの提供を拒否された。	・感染したことを悪いことや自業自得と考え、責める等の対応すること。 ・感染の原因を特定しようと興味本位で質問すること。 ・陽性者を感染源と考え、他者への感染を予防することばかりを指導すること。 【検査・告知】 ・本人の同意を得ず、本人の自己決定を無視して検査を実施すること。 ・検査前後に十分な説明やカウンセリングをせず結果を告知すること。また、医療や福祉、支援等について情報提供しないこと。 ・本人の同意なく結果を第三者に伝えること。 【医療機関】 ・知識不足や偏見により、診療拒否したり、転院を求めたりすること。 【介護福祉施設】 ・正当な理由なく施設の入居やサービス提供を拒否すること。 ・感染症全般に対する拒否感や偏見、知識不足により、HIVに限らず感染症と共に生きる人へのサービス提供を断ること。	・疾患に対する理解・共感を深める努力を受け入れ施設全体で取り組む。 ・プライバシーを守り、プライバシーが守られることを伝える。 【検査・告知】 ・検査前後に十分な説明・情報提供とカウンセリングを行い、インフォームド・コンセントを得た本人の自発的・主体的な検査を実施する。 ・検査結果は本人の大切な個人情報であることを認識し、受検者の明確な同意なしに検査結果を第三者へ提供しない。 【医療機関】 ・診療拒否が起こらないよう、HIV感染症を正しく理解するための研修を行い、HIV陽性者の受診受け入れ体制や標準予防策等を整備する。 【介護福祉施設】 ・HIV感染症の知識を得る研修を行い、正しく理解し、福祉サービスの提供やケアが可能であることを認識し、受け入れ態勢や環境を整える。
	血友病※8	・医療（入院加療）から福祉（施設入所等）へ移行する時、療養施設・老健施設等で受け入れ拒否があった。 ・地元で通える歯科や透析クリニック、整形外科医等の診療機関が見つからなかった。 ・血友病専門医ばかりでなく、血友病に理解のある整形外科医等の専門医が少ないこと。 ・保健師やカウンセリング担当者、採血担当者、医療従事者が丁寧に対応してくれなかった。 ・個人的なことを興味本位で質問され、嫌な気持ちになった。 ・検査や受診時にプライバシーが守られなかった。 ・いまだに「血友病＝AIDS」という認識・無知があり、差別を引き起こしている。	・知識不足や偏見により、診療拒否したり、転院を求めたりすること。	・疾患に対する理解・共感を深める努力を受け入れ施設全体で取り組む。 ・プライバシーを守り、プライバシーが守られることを伝える。
	見た目問題※9	・福祉サービスは障害者手帳保持者や医療的な治療が必要な状態への支援のため、日常生活の様々な場面における困難さを抱える見た目問題の当事者ニーズには対応せず、費用面の負担等に困る。 【アルビノ※10】 ・晴眼者ほど見えてるわけでもないけど、視覚障がい者の枠にも入りにくい人などグレーゾーンの人は、行政サービスが受けにくい。 ・専門の医者が少ないこと。 ・弱視のため、問診票や検査説明書等の文字が小さくて見えにくかった。 ・眼科で他の患者と同じ場所で視力検査を受けるため、アルビノの症状による見えにくさについて、他の患者に知られることになり嫌だった。 ・眼科医がアルビノについて理解がなかったため、来院した原因の検査ではなく、不要な検査を受けさせられ、時間や費用の負担が大きかった。 【脱毛症】 ・医療用ウィッグは福祉支援の対象外（健康保険の適用外）で、人（症状）によっては高額なウィッグを買わざるを得ず、費用負担がしんどかった。 【眼瞼下垂】 ・見た目問題の情報不足により、形成外科の保険適用を知らず、保険対象外の美容整形で手術された。	【アルビノ】 ・赤ちゃんの場合、病院から祝福ムードが壊れるからという理由で、保育器に入れることを断られた。	・医療・福祉関係者の見た目問題への理解を深めるための学習・研修等を行う。 【アルビノ・眼瞼下垂】 ・問診票や検査説明書等は文字を大きくする等して読みやすいように作成する。 ・プライバシー保護のため、他の患者がいない場所で視力検査等を行う等、本人に希望を聞いて調整する。 ・視覚障害者（児）手帳の取得には至らないものの、日常生活の困難を緩和するメガネ等補助具への助成制度を設ける。 【脱毛症】 ・医療用ウィッグへの助成制度等福祉サービスの充実を図る。

場面	人権課題	差別と感じること（困ったこと）	差別となる行為	合理的配慮（調整・変更）
	部落問題	・文字を学ぶことができなかったため、問診票の内容や検査の説明書等を理解できなかった。また問診票が書けなくて困った。 ・問診票に住所を書くことをためらった。 ・大きな病院で治療が必要だったが、地域の診療所でしか受診したことがないため病院に行くことをためらった。	・説明書が読めないとか、問診票が書けないことを理由に、診察を断ること。	・問診票を理解してもらい、記入してもらいやすいようにサポートする。また検査について本人がきちんと理解できるように丁寧に対応する。
保険（公的保険・民間保険）	ＬＧＢＴ	【公的保険】 ・公的医療保険による性同一性障害（GID）の性別適合手術※１１は、ホルモン治療歴があると保険適用外となるため、保険が使える当事者がほとんどいない。 【民間保険】 ・同性パートナーが保険金の受取人になれないこと。	・民間保険が、GIDであることを理由に、加入を拒否すること。	・ホルモン治療を含む、GID治療全般を保険適用とする。
	外国人	【公的保険】 ・在留期間が切れた非正規滞在状態であるために、病院を受診しずらい。診療拒否される場合もある。	【公的保険】 ・非正規滞在者を健康保険制度から一律に除外すること。	【公的保険】 ・在留期間が過ぎて非正規滞在者になった場合でも、更新や延長を求めて裁判や入国管理局へ再申請し、在留期間更新を求め引き続き日本で生活している人がいる。そういった人たちに対しては、柔軟な保険適用を実施する。 ・非正規滞在者となった理由は様々であり、強制退去に至る間の医療保障として、無料定額診療制度等適用拡大する。
	ＨＩＶ陽性者※１１	【民間保険】 ・健康告知で、保険に加入できないこと。 ・自分の情報を告知することで断られないか心配で告知できない。 ・生命保険の加入相談で、加入できないと言われた。	【民間保険】 ・相談に丁寧に対応しないこと。また十分に情報収集せず、HIV陽性者は生命保険に加入できないと断言すること。	【民間保険】 ・生命保険の引受保険会社や保険の加入条件等の内容を調べ、情報提供する。
	血友病	【民間保険】 ・健康告知で、保険に加入できないこと。 ・自分の情報を告知することで断られないか心配で告知できない。 ・生命保険の加入相談で、加入できないと言われた。	【民間保険】 ・相談に丁寧に対応しないこと。また十分に情報収集せず、血友病患者は生命保険に加入できないと断言すること。	【民間保険】 ・加入できない疾患を明記する。 ・生命保険の引受保険会社や保険の加入条件等の内容を調べ、情報提供する。
	見た目問題	【民間保険】 ＜アルビノ＞ ・子ども(アルビノ当事者)の学資保険に加入しようとしたところ、断られた。 ・生命保険に加入することができなかった。	・アルビノを理由に、保険の加入を断ること。	・アルビノ当事者が保険加入できるようにする。
	部落問題	【公的保険】 ・文字を学ぶことができなかったため、保険の説明書が読めなかったり、内容が理解できなかったりして困った。また提出が必要な申請書類が書けなくて苦労した。 【民間保険】 ・保険に入る文化がなかったので、生命保険や医療保険に加入するメリットが分からなかった。	・説明書が読めなかったり、申込書がかけなかったりすることを理由に、保険の加入を断ること。	・説明書を説明したり、申込書の記入をサポートしたりする。
年金	ＬＧＢＴ	・同性パートナーは第３号被保険者として扱われないこと。 ・同性パートナーは遺族年金が受け取れないこと。	・同性パートナーは第３号被保険者として扱われないこと。 ・同性パートナーは遺族年金が受け取れないこと。	・同性パートナーは第３号被保険者として扱う。 ・同性パートナーは遺族年金が受け取れるようにする。
	外国人	・外国籍であるために国民年金に加入できず、老齢基礎年金や障害年金が支給されないこと。	・日本が難民条約に加入する1981年以前は、外国籍者は国民年金に加入することができなかった。外国籍者が国民年金に加入できるようになった1982年１月１日時点で、35歳以上の外国人は加入しても25年間掛け期間に満たないために老齢基礎年金が支給されないこと。またその時点で20歳以上の外国人高齢者は障害福祉年金が支給されないこと。	・1951年11月1日国民年金法施行時には、左記のような状況にあった日本国民には、国民皆年金のために無拠出で適用されることになった。同様に外国籍者についても措置がはかれるようにする。
	ＨＩＶ陽性者	・行政窓口担当者から障害年金は受けられないと門前払いにされた。 ・HIVについて理解していない担当者に「障害年金の申請をしても断られるよ」と勝手に判断された。	・申請者に受給できないと主観により判断してしまうこと。	・窓口担当者は主観をはさまずに、申請の意味・方法をしっかり説明する。
	血友病	・行政窓口担当者から障害年金は受けられないと門前払いにされた。	・申請者に受給できないと主観により判断してしまうこと。	・窓口担当者は主観をはさまずに、申請の意味・方法をしっかり説明する。
	見た目問題	・見た目の症状によっては、障害者年金の対象にならず、かといって生活保護の対象にもならず生活費に困った。		・障害者年金の対象にならない制度の狭間にある見た目問題の当事者への何らかの公的な生活支援費を検討する。
	部落問題	・差別による不安定就労等により、無年金の高齢者がいること。		・生活状況に対応した支援策を行う。

＜場面設定＞

医療や保険に関わる場面を以下のように分けています。

- 「医療」…医療サービスに関する場面。
- 「公的保険」…公的保険の加入や申請、受給などに関する場面。
- 「民間保険」…民間保険の加入や申請、受給などに関する場面。
- 「年金」…年金の加入や申請、受給などに関する場面。

＜用語説明＞

※１　マイノリティ…社会の関係において弱い立場にあることで、差別を受ける立場にある人や集団。

※２　LGBT…Lesbian（レズビアン：同性を好きになる女性）、Gay（ゲイ：同性を好きになる男性）、Bisexual（バイセクシュアル：異性を好きになることもあれば同性を好きになることもある人）、Transgender（トランスジェンダー：心（性自認）と体の性が一致しない人）の頭文字をとった、広く性的マイノリティの立場を含む呼称。

※３　トランスジェンダー…心（性自認）と体の性が一致しない人のこと。性同一性障害と診断されている人も含む。

※４　ジェンダークリニック…性同一性障害の診断を出すことができる精神科の病院。

※５　ホルモン治療…性ホルモンを処方する治療法のこと。性同一性障害の診断を受けた場合、ホルモン治療を受けることができる。

※６　セクシュアリティ…人間の性のありようのこと。

※７　HIV陽性者…ヒト免疫不全ウイルス（HIV）に感染した人であって、HIVに対する抗体が陽性である状態。AIDSは後天性免疫不全症候群の略、つまり病態を示している。

※８　血友病…出血した血液を固めるために必要なタンパク質が不足して、血が止まりにくい病気。血友病患者は、止血のために必要な血液凝固因子の一つが遺伝的に不足している。

※９　見た目問題…顔や身体の生まれつきのアザ、事故や病気によるキズ、やけど、脱毛など「見た目」に症状があるがゆえに日々ぶつかる問題。

※１０　アルビノ…生まれたときから色素がないか、極端に少ない状態の人や動物のこと。

※１１　性同一性障害（GID）の性別適合手術…2018年4月に公的医療保険の適用を開始。現制度では、ホルモン製剤の投与を一連の治療において実施する場合は混合診療となることから、ホルモン治療歴が一度もない症例に対してのみ保険が適用される手術となっている。