

2024年8月

S O G I（性的指向・性自認）に 関する対応指針

全日本自治団体労働組合

1. はじめに.....	3
I. 前提となる知識.....	5
1. 性の構成要素.....	5
2. LGBTQ+とSOGI.....	7
3. 自治労がSOGIに係る課題に取り組む意味.....	8
II. 組合活動における対応について.....	9
1. 組合による調査や集会、会議で参加者の性別を問うことについて.....	9
2. 管理・監督者を含む労働者への啓発について.....	11
3. 相談体制の整備、組合役員などの支援者への教育研修について.....	11
4. 福利厚生（休暇や手当等）について.....	12
5. トイレや更衣室などの施設使用における配慮について.....	14
6. 災害時の対応について.....	16

1. はじめに

2021年に自治労が実施した「働きやすさと職場の多様性に関するアンケート」結果によると、LGBTQ+に該当する組合員は全体の6.6%を占めていることがわかりました。さらに法律上の性と自分が認識している性が異なっている人や、差別・ハラスメントに関してLGBTQ+当事者（以下、当事者）は、当事者以外よりもセクシュアルハラスメント等の被害を受けている割合が多いこともわかりました。職場において様々なハラスメント、とりわけジェンダーハラスメントやSOGIハラスメントが原因で仕事や人間関係がうまくいかず心身に不調が生じ、結果として休職や退職に至ることもあり、公共サービスの職場でも大きな課題となっています。

2023年はLGBTQ+において2つの大きな司法判断がなされた年となりました。1つ目は7月に経済産業省に勤めるトランスジェンダーの職員が、執務室があるフロアから2階以上離れた職場の女性用トイレの使用しか認められず、使用を制限されているのは不当だとして国を訴えた裁判で、最高裁判所はトイレの使用制限を認めた国の対応は違法とする判決を言い渡しました。当事者の職場環境に関する訴訟で最高裁が判断を示したのは初めてとなります。2つ目は、10月に性同一性障害の人が戸籍上の性別を変更するには生殖能力をなくす手術を受ける必要があるとする法律の要件について、最高裁は「意思に反して体を傷つけられない自由を制約しており、手術を受けるか、戸籍上の性別変更を断念するかという過酷な二者択一を迫っている」として憲法に違反して無効だと判断しました。

少しずつではありますが司法の場におけるLGBTQ+への理解が進みつつある一方で、政治の場において、2023年6月に成立した「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」（LGBT理解増進法）は、さまざまな問題点が指摘されたにも関わらず、議論不十分なまま与党と一部野党による修正を経て成立しました。同法には「すべての国民の安心への留意」が盛り込まれるなど、かえって理解を阻害し差別が広がりかねない内容となっています。

自治労は、これまでの「男女がともに担う自治労運動」の理念を継承し、さらなる取り組みを進めるべく本部、県本部、単組、評議会等の各ステージにおける女性参画のための数値目標や、当事者の人権を守りハラスメントなどの課題解決への取り組みを定めた「自治労ジェンダー平等推進計画」を2023年8月の第97回定期大会で確認しました。組合活動のさまざまな場面において、ジェンダー平等を意識した取り組みを進めることとしています。

すべての人の人権が尊重され、差別されることなく安心して働くことができ

る職場の実現は、労働組合にとって重要な活動です。そこで、この度、組合活動で留意すべき点を挙げたSOGI（性的指向・性自認）に関する対応指針を策定しました。誰もが働きやすく、多様性を認め合う職場環境をつくる取り組みを進めるため、当対応指針をご活用ください。

I. 前提となる知識

1. 性の構成要素

SOGI（性的指向・性自認）に関する課題への対応にあたっては、SOGIの概念について、正確に把握することが重要になります。その上で、いわゆる「SOGI」と「LGBTQ+」との関係などについても認識を深めていくことが重要です。

(1) 法律上の性別

医師等から発行された出生証明書により出生時に割り当てられた性別をもとに、戸籍や住民票に記載された性別

(2) 性自認 (Gender Identity)

自己の認識する性。自らがどの性別に属しているか、あるいは属していないかという認識のこと。



(3) 性的指向 (Sexual Orientation) ……好きになる性

恋愛感情や性的な魅力をどのような性別の相手に対して感じるか、あるいは感じないかという概念。性的嗜好とは全く異なるものであることに注意が必要。



(4) 性表現 (Gender Expression) ……表現する性

服装や髪型、しぐさ、言葉づかい等自分の性をどう表現するかは人によってそれぞれである。



ここで一息

同性愛は生物学的な異常ではありません。生物学上、同性愛行動をとる動物は人間以外にも人間に近い類人猿（ボノボやゴリラ等）を含め多く（約1500種）観察されています。生殖に結びつく性行動や関係性のみが動物として正しいという考え方は、生物学的には誤りと言えます。

また、同性愛は病気でもありません。世界的に権威を持つアメリカ精神医学会が発行している『精神障害の診断と統計マニュアル』（Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders、DSM）では、1973年に同性愛（homosexuality）の項目が削除されています。次いで1990年には、世界保健機関（WHO）も『疾病及び関連保健問題の国際統計分類』（International Classification of Diseases and Related Health Problems、ICD）から同性愛（homosexuality）の項目を削除しました。その際あわせて、「同性愛は治療の対象にはならない」と付記されています。日本では、1994年に厚生省がICDを公式な基準として採用することを決め、1995年に日本精神神経医学会がICDを尊重するという見解を出しました。したがって、日本国内でも同性愛が病気であるという認識は医学上否定されています。

「性自認および性的指向の困難解決に向けた支援マニュアル
ガイドライン」（LGBT法連合会 作成）より

2. LGBTQ+とSOGI

(1) LGBTQ+ 〈エルジービーティーキュープラス〉

L（レズビアン：性自認が女性で性的指向が女性の人）、G（ゲイ：性自認が男性で性的指向が男性の人）、B（バイセクシュアル：性自認に関わりなく性的指向が男女の両性の人）という性的指向における性的少数派と、T（トランスジェンダー：（出生時に割り当てられた）法律上の性別と性自認が一致しないと感じる人）をアルファベットの頭文字を取った言葉で、「性的少数者の総称」として用いられています。この区分のほかに自治労では、「Q+」を加えています。Qは「クエスチョニング」（性自認、性的指向のいずれか又は両方について探している、迷い、揺れ動いている人）と「クイア」（規範的とされる性のあり方以外を包括的に表す言葉）、+は「LGBTQに含まれないXジェンダー」（性自認が男か女かのどちらかにも当てはまらない人）や「アセクシュアル」（誰に対しても性的魅力を感じない人）、「パンセクシュアル」（相手の性別に関わらず性的魅力を感じる人）などいずれにもあてはまらないセクシャリティの人という意味で使用しています。

(2) SOGI 〈ソジ〉

SOGIとは、Sexual Orientation and Gender Identityの頭文字のことで、性的指向（好きになる性）／性自認（性別に関する認識）のことをいいます。SOGIは「どんな性別を好きになるのか」「自分自身をどういう性だと認識しているのか」という言葉なので、体と心の性が一致しており異性が好きという人も含め、すべての人が持っているもので、「性的指向と性自認」を包括して表す概念です。なお、性表現（Gender Expression）の頭文字Eを加えて、SOGIE〈ソジー〉とすることもあります。

(3) SOGIハラ（ハラスメント）

SOGIハラは、性的指向や性自認に関連した、差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせを行うことをいいます。

(4) アウティング

アウティングとは、人のSOGI（性自認、性的指向）を、本人の許可なくほかの人に伝えたり、SNSなどに書き込み暴露することをいいます。「カミングアウト」は当事者が自分で選んだ相手に性的指向や性自認を打ち明けるも

のであることに対し、「アウトティング」は本人の了解を得ずに第三者に話してしまうこと、という点に決定的な違いがあります。

性的指向や性自認は非常に機微な個人情報であり、これを本人の了承を得ないまま他者が漏らすことはプライバシー侵害にあたります。

3. 自治労がSOGIに係る課題に取り組む意味

先述の「働きやすさと職場の多様性に関するアンケート」では、LGBTQ+に該当する組合員は全体の6.6%との結果です（ただし、正直に回答することに不安を感じる当事者がいる可能性もあり、実際にはこれ以上存在しているかもしれません）。私たちの職場に約7%の当事者がいるにもかかわらず、「本人が言えない・言わない」「見えていない」ことを認識しておく必要があります。

その上で、自治労がLGBTQ+の課題に取り組む意味、必要性は何でしょうか。

地域は子どもや高齢者、障害者、外国人など多様な人たちで構成され、地域のあらゆる課題は人権にも関係することから、自治体においては多様な人たちの人権を軸に据えた政策の策定・実施が前提となります。住民に最も近い自治体が率先垂範して人権課題に向き合い、差別を受けた当事者に寄り添うことは、日常の暮らしにおける各所で人権尊重の機運を醸成し、ともに支え合う社会へとつながっていきます。そのためにも公共サービス労働者自らが鋭敏な人権感覚・意識を持ち、人権に対する理解を深めることが不可欠です。

さらに、労働組合は、労働条件など組合員の権利を維持、拡大し、保障することや組合員の困りごとを解決することが、第一義的な使命です。また、私たちの運動の前提にある「支え合い・助け合い」は、人を尊重し受容することが不可欠であり、その大切さを最も理解しているがゆえに、説得力ある発信ができる組織です。人として生きる権利が保障され、個々の人間の多様な生き方や考え方を当然のこととして受け入れ、差別を許さない社会づくりにむけて公共サービス職場で働く者として自治労が牽引的役割を發揮することが求められています。

Ⅱ. 組合活動における対応について

1. 組合による調査や集会、会議で参加者の性別を問うことについて

【組合独自による取り組み】

これまで組合が実施する調査や主催する集会、会議で参加者の性別を問う場面がありましたが、必要でない性別欄については、原則として削除するようにします。2023年に確認された自治労ジェンダー平等推進計画において、機関会議への女性参画30%以上、執行部の女性参画30%以上、県本部、単組五役に1人以上女性を配置する等、性別に関する達成すべき目標が定められています。これらの性による格差を解消する目的のための性別把握（統計分析等で性別ごとの比率を見る）のために性別欄を設けている場合においては、「働いている性別（職場での性別）」（※）に基づく性別記載を原則とします。

また、アンケート等において性別欄を設けることが必要な場合は、自認の性でも回答できるようにする、「男性」「女性」のほかに「回答しない」等の選択肢を設けるなどの工夫をします。結果公表等については、個人が特定されてアウティングとならないよう注意します。

◆性別欄を設けることが必要な場合、その目的や必要性を説明するとともに、回答が義務でない場合は「（回答任意）」と明記します。

※ 性別……①法律上の性別、②雇用管理上の性別、③働いている性別（職場での性別）、④生活している性別、⑤自認の性

<注 釈>

①法律上の性別：戸籍や住民票上の性別

②雇用管理上の性別：職場の人事・労務担当者が管理・把握している性別

③働いている性別（職場での性別）：組合や職場で認知している性別

当面機関会議で性別を登録する際などに用いる。

④生活している性別：日常生活の多くの場面で使用する性別

⑤自認の性（性自認）：自分が認識する性別

（「自治労ジェンダー平等推進計画」より）



ここで一息

「トランスジェンダー（やクエスチョニング）の組合員がいることを前提にすれば、その権利保護のために、役員や大会代議員などの男女比を明らかにすることや、受付で性別を尋ねることはやめるべきではないか」という意見があります。

ただ、議会や職場、労働組合において半数を占める特定の性別（つまり女性）のみが、10%～20%しかものごとの決定に加わることができていない現状が問題であり、その解消のために男女比を明らかにすることは時に必要です。性別情報を取得する際に、その趣旨や目的に照らして、その手法を工夫することは十分可能なはずで、例えば受付で「性別」を周囲にわからないように確認すること、男女以外の「回答しない」といった選択肢を設けることなど、女性差別解消とトランスジェンダーなどの権利保護の両立に向けた取り組みが重要となります。

2. 管理・監督者を含む労働者への啓発について

【組合、使用者の相互による取り組み】

2020年6月から、パワハラ防止法（改正労働施策総合推進法）が施行され、2022年4月からはすべての企業（自治体や、専従職員がいる組合を含む）に、SOGIハラやアウティングの防止策を講じることが義務づけられました。まずは性自認や性的指向についての基本的な知識を共有するための研修やセミナーを開催するよう当局に求めます。その中で、SOGIハラやアウティング、カミングアウトについての理解を深め、ハラスメント等を防止するための取り組みを始めることが大切です。

職員研修の方法としては、

- ①外部専門講師を招聘しての研修
- ②eラーニングやDVDを活用しての研修
- ③研修を受けた職員が学習会を実施

などがあります。職員研修は1度実施して終わりにするのではなく、毎年継続して実施することで内容の理解も深まることから、ハラスメント防止には、繰り返し研修を行うことが有効だといえます。対象も、管理職対象、相談員対象などと対象を絞り個別に専門分野に応じた研修や、全職員を対象として実施するのもよいでしょう。研修内容についても、法制度や社会状況の変化を踏まえ、古くなっていないか、チェックしましょう。

単組独自としても性的指向や性自認についての研修実施やハラスメントの防止、差別禁止などの方針の策定・周知や福利厚生における取り組みなどを行っていくことが求められます。

3. 相談体制の整備、組合役員などの支援者への教育研修について

【組合独自による取り組み】

当事者の多くは、性自認や性的指向を誰に伝えることもできず、困りごとや悩みごとがあってもひとりで抱えていることが多く、打ち明けることができたとしてもわずかな人数にとどまる実態があります。困りごとや悩みごとの共有、あるいは「心理的に安全に過ごせる場所」を用意することは、当事者やその支援者にとってとても大切なことです。

パワハラ防止法上、事業主はパワハラ（SOGIハラを含む）防止のための雇用管理上の措置（相談体制の整備等）を講ずる義務があるので、自治体として職員向けの相談窓口を設けて適切に相談に対応することが必要ですが、労働組合としても相談窓口を用意すれば、より相談しやすい環境を提供できます。

相談の対応者や相談場所はLGBTQ+やSOGIハラに特化しなくてもいいのですが、二次被害につながらない丁寧な対応が必要であることや、世代によって求められる対応が異なるなど、課題は複線的、複合的であることが多く、相談には経験や知識に加えて、当事者の置かれている状況への共感力も必要です。

相談には、ただ話を聞いてほしいということもあれば、職場で性自認や性的指向に関する差別や嫌がらせを受けた、アウティングが発生した、配置転換などで配慮を求めたい、休暇や福利厚生制度などが利用できないなど対応を望むケースもあり、組合が最初の窓口として対応することが求められる場合もあります。

組合として相談に対応する過程でも二次被害やアウティングが生ずるおそれがあるため、守秘義務やアウティングへの配慮の重要性について組合役員も研修等で理解を深めることが必要です。対応や課題解決に際して組合内で情報共有が必要な場合には、本人から事前に了解を得るとともに、最小限の範囲にとどめる、特に氏名等の個人情報や直接の相談担当者などに極力限定する、などの対応が必要です。

さらに職場内に当事者のことを理解し、支援することを表明する人たち（アライ「ally」と呼ばれる）がいることで、当事者が安心して働ける職場となります。自発的にアライを表明する組合員を増やし、職場のネットワークをつくっていくことも支援につながる取り組みといえます。

4. 福利厚生（休暇や手当等）について

【組合として要求、使用者による取り組み】

当事者は性自認や性的指向について、全くオープンにしていらないか、もしくはわずかな人にしか打ち明けておらず、労働組合がその声を把握できていないために、自治体当局と交渉することができていないというのが大半の実情です。しかし、同じ職場で働く仲間が、人生をともにするパートナーを得たときに、同性であるか、異性であるかによって共同生活を営むものとして生じるニーズに変わりはありません。同性であるというだけで特別休暇を取得できないことは公平ではありませんし、パートナーやその親族が亡くなったときに、悲しみに暮れる、寄り添いたい、という気持ちは誰もが同じです。

LGBTQ+の組合員もそうではない組合員も、職場や労働組合の一員とし

て、同じ権利を手にする仲間であり、平等な労働条件を実現しようとするのは、組合員の多様な生き方や感じ方、指向を認め合うことでもあります。当事者が制度上受けている不利益、例えば結婚休暇などの休暇制度、扶養手当などの賃金制度から同性パートナー関係が排除されている実態について、労働組合として権利保障の立場から取り組みます。

（１）各種休暇・休業制度について

この間、労働組合からの要求や自治体の判断によって、一部の自治体でパートナーシップ制度に基づく関係を前提とした休暇制度や、同性カップルを「事実婚と同等」とする制度が整備されています。2017年に千葉市が全国で初めて結婚休暇＝パートナー休暇、介護休暇を法律婚や事実婚同様に同性カップルである職員が取得可能とする制度変更を行いました。その後、福井県越前市、渋谷区、大阪市、福岡市や世田谷区、大阪府、鳥取県、札幌市、東京都国立市などへも広がっています。一方で、パートナーシップ制度を導入していても、職員向けの各種制度ではパートナーシップ制度に基づく関係を対象としていない自治体も存在しています。

「パートナーシップ制度」が導入されている自治体は、パートナーシップ制度を利用した住民について企業などに法律婚・事実婚との平等な取り扱いを求める以上、自治体自らも平等取り扱いをすることが望ましいと考えます。

自治体としてパートナーシップ制度が無い場合においても、当事者が制度上受けている不利益を取り除き、同じ権利を享受し平等な労働条件を得るべく、労働組合の立場から労使交渉によって先行して実施することも可能です。

（２）扶養手当、退職手当について

職員が同性パートナーを扶養している場合に、法的に扶養手当を支給できるのか（可能なのか）、ということが争点になります。また、退職手当は、職員が定年や退職を迎えれば、通常は職員本人に支給される手当です。しかし、不幸にして現職で死亡した場合に、自治体（や退職手当組合）はその手当を誰に渡すかが問題になります。

東京23区の給与制度の調整などを行う「特別区人事・厚生事務組合」は2023年6月、同性パートナーがいる職員にも扶養手当などを支給するよう求める通知を各区に出しました。扶養手当や在職死亡時の退職手当などはこれまで、法律婚や事実婚を支給対象にしてきましたが、通知は「パートナーシップ関係の相手方」も含めるよう求め、渋谷区や新宿区などでは区議会で関係条例が改正されました。

また、一部自治体の条例では「婚姻の届出をしていないが、事実上その職員と

婚姻関係と同様の事情にあるもの」などと規定されており、すべての人の権利が保障され、安心して働くことができる職場環境の実現にむけた取り組みが重要となります。

なお、地域手当、時間外勤務手当、特殊勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、管理職手当、通勤手当、期末勤勉手当は、職員本人にかかる手当のため関係がありません。

5. トイレや更衣室などの施設使用における配慮について

【組合として要求、使用者による取り組み】

トイレや更衣室などの各種施設は男女別となっているケースが多く、特にトランス女性の利用について問題とされる場合があります。

2023年7月に出された最高裁判決（※）も念頭に、労働組合としても当事者本人の意向を十分に踏まえながら正確に課題を把握し、適切な取り組みを行うことが求められます。

※経済産業省に勤めるトランスジェンダーの職員が、執務室があるフロアから2階以上離れた職場の女性用トイレの使用を制限されているのは不当だとして国を訴えた裁判で、トイレの使用制限を認めた国の対応は違法とした判決

（1）共用個室の設置

トイレや更衣室などについて、性別にかかわらず利用できてプライバシーが確保できる共用個室を設けることは、障害の有無や同伴を要する被介護者や介護者も含め、他の課題に対応するという意味でも適切な対応といえます。ただし、共用個室の使用を強要することは、相手に不快感を与える上に差別的な対応でもあることから、そうすることのないよう留意します。また、共用施設を使う人が「特別な人」と見られ、利用しづらくならないようにするための研修等も重要です。トイレや更衣室以外でも基本的な考え方は同じです。

なお、トイレについては、男女共用のバリアフリー（多機能）トイレを充てる場合もあれば、それとは別に（コンビニなどにあるような）個室完結型のオールジェンダートイレを設ける場合もあります。また職場のトイレに関しては、労働安全衛生規則第628条、事務所衛生基準規則第17条により、一定数の男女別個室を確保することが原則として必要です。

更衣については、男女共用の多機能トイレやオールジェンダートイレに、折り畳み式の着替え台を設置する例もあります。

（２）既存の施設利用に関するルールの調整

既にある男女別施設について、施設の性質によっては、性自認にもとづいて利用できるよう、説明することも考えられます。その際は、使用者ないし労働組合が、性自認にもとづく利用ができるよう、組織として周囲に丁寧な説明を行うことが重要です。仮に当事者に説明をさせてしまうと、それはカミングアウトの強要につながり、人権の観点から問題があるだけでなく、訴訟などのトラブルにつながります。また、使用者や労働組合が説明を行う際にも、本人同意の上で開示できる情報を丁寧に確認し、説明対象者によって内容を分け、複数回行うとよいでしょう。

（３）カーテンなどで仕切りをもうける

男女別施設内においても配慮が必要です。同性同士であっても他人に自らの下着姿などを見られたくない人もいます。そのため、更衣室などにおいてはカーテン等を設置し、その希望に配慮できるよう工夫することが必要です。

（４）男性トイレにもサニタリーボックスを設置する

トランスジェンダーの中には、男性に性別移行して働いていても、性別適合手術をしていない場合には生理がある人もいます。またトランスジェンダーに限らず、膀胱がんなどのために尿とりパッド等を使用している男性もいます。こうした職員や来庁者のために、男性トイレにサニタリーボックスを置く例が増えています。

以上のような考え方にに基づき、カミングアウトしていない当事者や、新規採用や人事異動により新たに職場へ当事者が配属される可能性、来庁した住民の利用可能性なども念頭に置きながら、当事者からの申し出などがなくとも普遍的な課題として位置付けて予め施設を整備しておくことなど労使で想定して取り組みを進めることが大切です。各種施設を新設・改修する際には、施設の設計やピクトグラム（絵表示）などについて、複数のトランスジェンダー当事者や関係団体から意見を聴取することで、当事者が気になるポイントについての課題が把握しやすくなります。

また、スポーツ大会等、多くの人が一斉に更衣室を利用する行事等では、利用者や施設の状況によって個別に検討することも肝要です。

6. 災害時の対応について

【組合、使用者の相互による取り組み】

阪神淡路大震災や東日本大震災、能登半島地震そして近年頻発する大規模水害など、日本は災害大国といわれる状況にあります。自治体や災害に対応するセクターには、災害発生時に障害者や子ども、高齢者など社会的弱者に配慮した対応が求められます。当事者についても避難所生活をはじめとして、さまざまな場面で配慮が必要であり、地域防災計画の見直しや避難所運営マニュアル等を作成する際には、当事者の存在を想定しS O G Iに係る必要な対応や配慮を整理した策定が望まれます。

(1) 避難所運営について

組合員が避難所運営に関わるケースもあります。性的指向や性自認が周囲に知られてしまうことを心配して、避難所に行くことをためらう当事者が多いと考えられます。誰もが安心して使いやすい避難所づくりのため、多様な存在に配慮した避難所運営とすることが肝要です。

<例>

- ①風呂、トイレ、更衣室、洗濯（干場）など、「男女」で分けられている場合には、個人利用できる簡易シャワー、だれでもトイレ、仕切りのある更衣室、といったプライバシーに配慮された空間を作る。風呂や更衣室については、一人で使えたり異性介助者とも使える要配慮者向けの利用時間帯を設ける例もあります。
- ②支援物資について、衣服が男女別になっている場合は、サイズ別にし、化粧品や生理用ナプキンは女性のみとせず、必要とする人が受け取れるようにする（トランス男性をはじめ、家族が必要としているケースにも対応）。
- ③避難所の区切られたスペースの利用を世帯単位として設定せずに、同性パートナーも想定して、避難者の希望する単位を選択肢に入れておく。
- ④避難者名簿を作成するときには、世帯による一覧表ではなく個票による管理とし誰もが見えるところに置かない、性別欄を任意記入とするなど、意図しないアウトティングにつながらないようにする。

(2) 避難所以外の災害時の支援について

前述のように、被災した当事者が避難所の利用を躊躇するケースが想定されるため、避難所外からでも支援を受けることができるよう避難所運営上のルールやマニュアルに記載しておくことが必要です。

また、罹災証明の発行の申請などを受けるため役所を訪れる住民の中には、

プライバシーの保護に不安を感じて、公的サービスにアクセスできない当事者がいることも想定されます。そのために相談のための個室を用意するなど、プライバシーに配慮した環境を整備することが肝要です。

さらに復興局面では、避難所から仮設住宅や災害公営住宅に入居できるタイミングが訪れますが、同性パートナーでの入居を可能とする基準作りが求められます。

(3) 非日常のための日常からの備え

災害時における対応で重要なことは、平時から関係者の研修、啓発を実施しておくことです。災害が発生してから、いわば非常時に初めて当事者への配慮を求めても、人的、時間的、物質的、精神的な余裕がない中で十分な対応は困難となります。とりわけ、避難所運営に関わる自治会（町内会）など自主防災組織の関係者（共助セクター）との防災訓練に合わせて、多様な存在への配慮が求められるということを繰り返し啓発、研修していくこと、さらにマニュアルなどを見直して、合意形成を図りながらバージョンアップを図ることが重要です。

公共サービスに携わる職員には、当事者が災害時において助けを求めることのできる存在として、個人情報を守ること、アウトティングしない・させないことを災害時のさまざまな場面で実践することが求められます。災害時には、防災担当者以外も最前線で業務に従事することから、Ⅱの2. や3. に記載の職員研修を災害時も含めた内容とすることも有効ですし、上記の内容を組合として使用者に求めていくことが重要です。

以上