



性の多様性に関する 職員向けガイドライン

～「多様な性に対する理解を深める」編～

令和5年9月

島田市 市民協働課



目次

1 性の多様性とは

性のあり方を示す 4 つの要素	03
多様な性を表現する言葉	04
LGBTQ の基礎知識	08
誰もがあてはまる「SOGI (ソジ・ソギ)」	09
知っておきたい用語表	10

2 LGBTQ を取り巻く社会状況について

世界と日本の主な取組	11
違いを活かす「D&I」	14
当事者が抱える困り事	16

3 多様性に配慮した対応をするために

当事者を想定した対応を試みよう	17
アンコンシャス・バイアスとは	18
カミングアウトとは	20
アウティングとは	22
SOGI に関するハラスメント	23

4 相談窓口等の紹介



レインボーフラッグは、LGBT の尊厳と社会運動を示すシンボルです。
世界中で広く使われるものは赤、橙、黄、緑、青、紫の 6 色であり、
それぞれの色に意味が込められています。

はじめに

近年、さまざまな「多様性」について取り組みや問題提起などが多く話題に挙がるようになりました。そのような中、静岡県でもパートナーシップ宣誓制度が創設され、県内でもジェンダー平等、性の多様性や性的マイノリティに対する社会的な理解を広める動きが加速してきています。

地域社会には、未だに「男らしさ、女らしさ」といった固定的な性別役割分担意識が根強く残っている現状です。そのため、男女共同参画の考えを広めていく必要があります。市としてもさまざまな施策や取り組みを進めてきました。歯止めのかからない人口減少社会に対応するため、女性活躍の推進、その後、より人材の幅を広げるため、男女の枠組みにとらわれず、多様性を尊重する流れとなってきました。対象や取り上げられ方は目まぐるしく変化してきていますが、根本にある問題意識は同様です。社会を今後より良く発展させていくためには、性別という枠組みにとらわれず、誰もが自分らしく生きていけるよう、行政が積極的に取り組む必要があります。

そのような中、島田市では、性別に関わらず誰もが個性と能力を十分に発揮し、責任を分かち合う社会「男女共同参画社会」の実現を目標としています。

また、令和5年度の施政方針においても、人口減少や少子超高齢社会という現代社会の課題に的確に対応し、誰もが安心して自分らしく暮らせる地域であり続けるための「ダイバーシティ&インクルージョン」の必要性を表明しています。今後、市として積極的に職員や市民、事業者など市全体へ多様性に関する理解啓発を図り、一人一人がこの問題に関心を持って主体的に行動していける環境づくりを目指してまいります。

そのためには、市の業務に携わる職員がまず理解し、行動していけるよう、意識変容を図っていくことが必要不可欠となります。このガイドラインは、職員一人一人が性の多様性を知り、自分の「当たり前」を見直し、適切な行政サービス、組織づくりを目指すための行動指針として作成しました。今後、職員全体の意識が変わり、業務などを通じて市民全体へも多様性への理解が浸透していくことを期待しています。

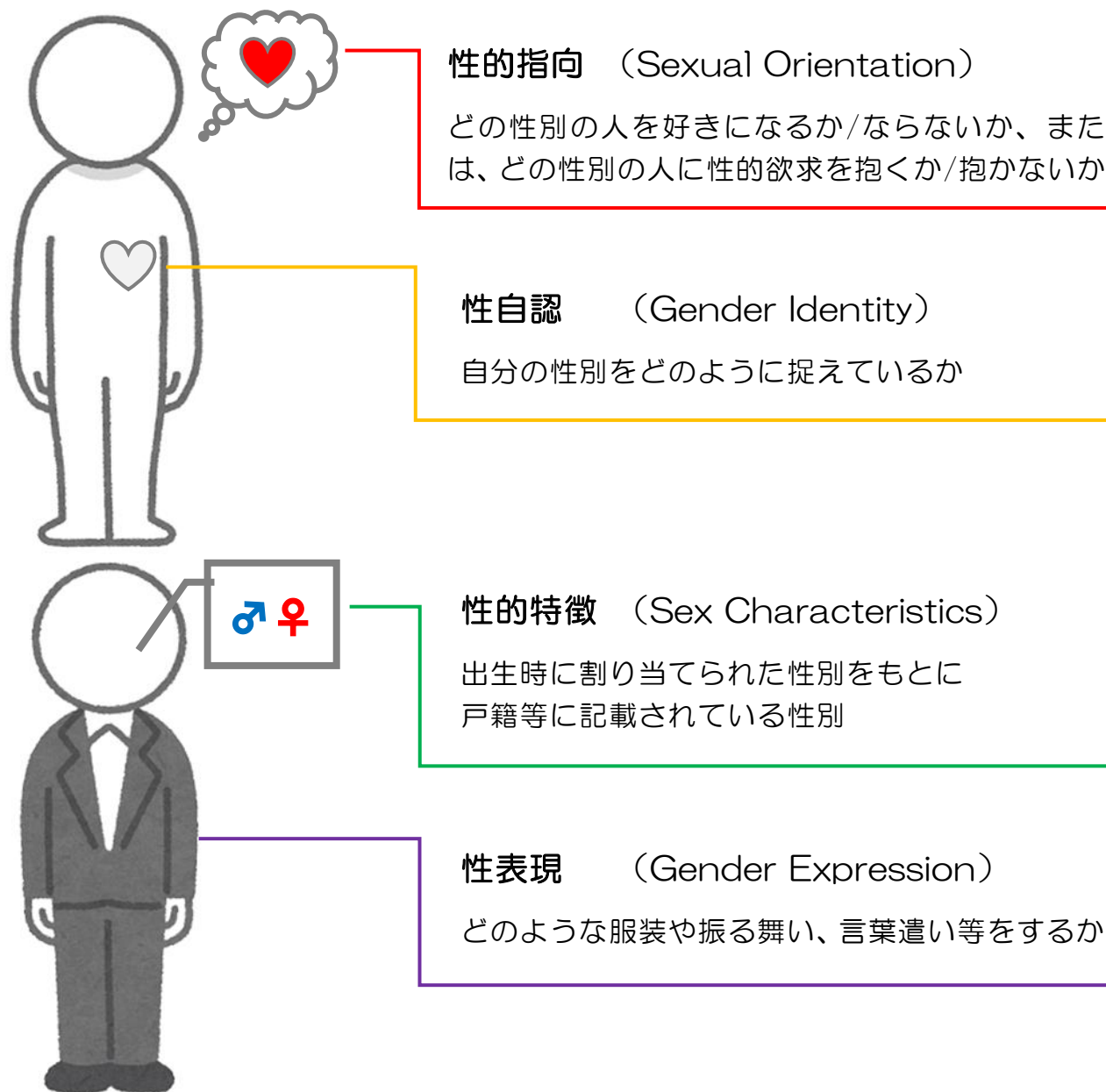
日々の業務でのヒントとして、また研修・学習用のテキストとして、ぜひご活用ください。

1 性の多様性とは

● 性のあり方を示す4つの要素

一人一人の性のあり方のことを「セクシュアリティ」と言います。

私たちのセクシュアリティは、以下の4つの要素の組み合わせによって成り立っています。



※性的特徴は、生物学的な性・法律上の性とも表現されます。

性的指向及び性自認（ジェンダーアイデンティティ）のことを、それぞれの英語の頭文字を取って「SOGI（ソジ・ソギ）」と表現します。（P11 参照）

SOGIに性表現を合わせて「SOGIE（ソジイー）」、さらに、性的特徴を合わせて「SOGIESC（ソジエスク）」と表現をすることもあります。

● 多様な性を表現する言葉

多様な性のあり方を示す表現の一つに、「LGBTQ」という言葉があります。

レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダーという4つの性のあり方が組み合わさってできた言葉を「LGBT」と言います。令和4年度市民意識調査では、市民の7割以上がLGBTという言葉聞いたことがある、または、意味を知っていると回答しています。

近年では、LGBT以外にも多様な性のあり方が認知されるようになり、「LGBTQ」などという表記に置き換えられ、性的少数者全般をより包括的に指す表現として使用されています。「Q」は、クエスチョニングやクィアという言葉の意味しています。

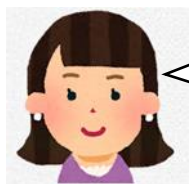
※本ガイドラインでは、性的少数者を指す際には「LGBTQ」に表記を統一します。

L esbian レズビアン	女性同性愛者
G ay ゲイ	男性同性愛者
B isexual バイセクシュアル	両性愛者
T ransgender トランスジェンダー	出生時に割り当てられた性別に違和感を覚える人
Q uestioning クエスチョニング	性自認や性的指向が定まっていない人
Q ueer クィア	LGBT以外の性的少数者も含めて使われる包括的な言葉

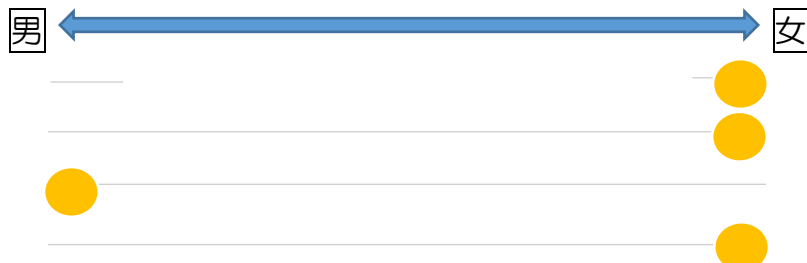
上記以外にもさまざまな性のあり方が存在します。次の5~7ページでは、その多様な性のあり方の一部をご紹介します。しかしながら、全てのケースをいっぺんに理解してもらう必要はありません。ご自分の理解しているレベルに応じて、目を通して見て下さい。より多くの言葉を覚えることよりも、「いろんな人がいて、それぞれが自分らしい姿で生きている」ことをまずは知りましょう。

多様な性のあり方の一部を見てみましょう

〈ケース1〉Aさん



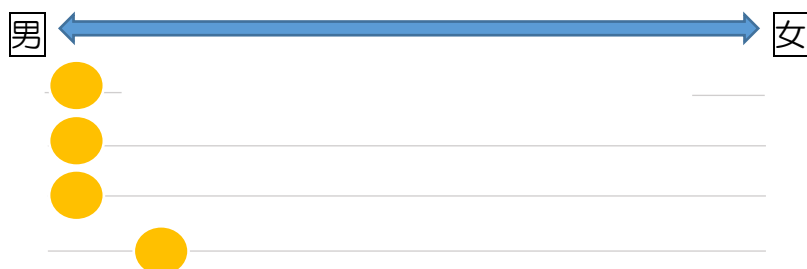
私は、戸籍が女性で、自認する性も女性です。
好きになるのは男性です。
ファッションやメイクに興味があります。



〈ケース2〉Bさん



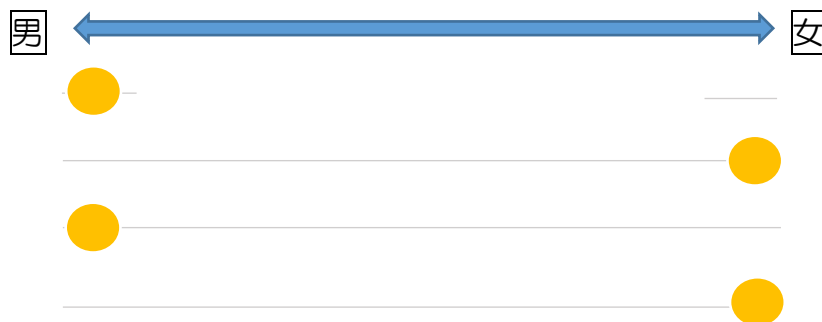
私は、戸籍が男性で、自認する性も男性です。
好きになるのは男性です。
肉体的なスポーツより料理が得意です。



〈ケース3〉Cさん



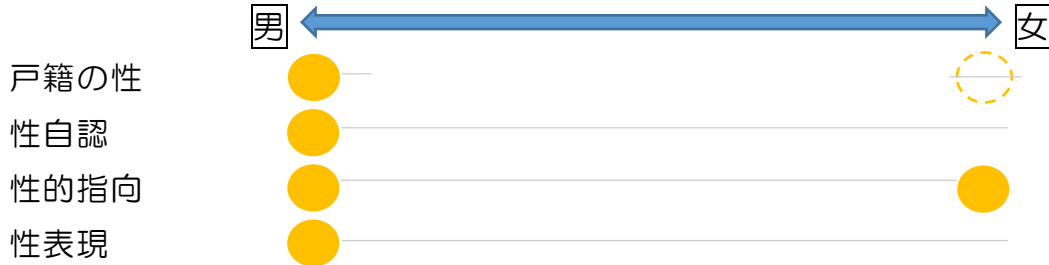
私は、見た目も心も女性ですが、戸籍は男性です。
いつか手術を受けて、戸籍を女性に変えたいです。
男性のパートナーがいます。



〈ケース4〉Dさん



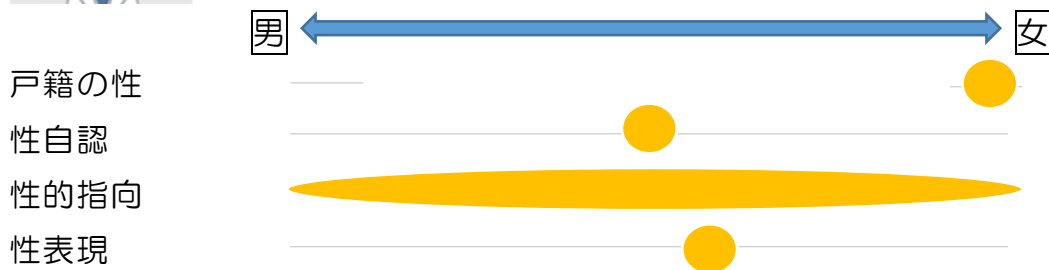
私は、生まれた時は女性で、今は男性です。
25歳のとき戸籍を変更しました。
男性として、男性も女性も好きになります。



〈ケース5〉Eさん



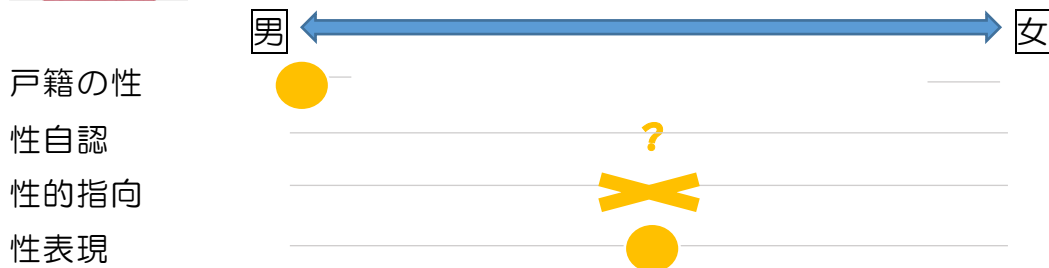
私は、戸籍は女性ですが、自認する性は女性とも男性とも言えません。知的な人が好きですが、好きになる相手の性別を限定していません。



〈ケース6〉Fさん



私は、戸籍が男性で、自認する性を決めていません。他人に恋愛感情を持ちません。本当は髪を伸ばしたいけど、仕事柄仕方なく短くしています。



ケース1-6の解説 ～さまざまな性のあり方についてもっと詳しく知りたい人へ～

ーAさんの場合ー

女性として生まれ、女性として生きる「**シスジェンダー**」です。
女性として男性が好きな「**異性愛者(ヘテロセクシュアル)**」です。

ーBさんの場合ー

男性として生まれ、男性として生きる「**シスジェンダー**」です。
男性として男性が好きな「**同性愛者(ホモセクシュアル)**」の「**ゲイ**」です。

ーCさんの場合ー

男性として生まれ、女性を自認する「**トランスジェンダー**」の「**MtF(Male to Female)**」です。戸籍は男性ですが、女性として男性が好きな「**異性愛者(ヘテロセクシュアル)**」です。

ーDさんの場合ー

女性として生まれ、男性を自認する「**トランスジェンダー**」の「**FtM(Female to Male)**」です。戸籍を男性に変更し、男性も女性も好きになる「**両性愛者(バイセクシュアル)**」です。

ーEさんの場合ー

女性として生まれ、性別を男女どちらかに限定しない「**トランスジェンダー**」の「**Xジェンダー**」です。
性別を恋愛対象の基準としない「**全性愛者(パンセクシュアル)**」です。

ーFさんの場合ー

男性として生まれ、性別を決めていない「**クエスチョニング**」です。
他者に恋愛感情や性的欲求を持たない「**無性愛者(アセクシュアル)**」です。

～恋愛感情と性的欲求～

性的指向は、恋愛感情や性的欲求を抱く相手がどの性別かを示す言葉ですが、実は、恋愛感情と性的欲求は必ずしも同時に抱くものとは限らないということをご存じですか？

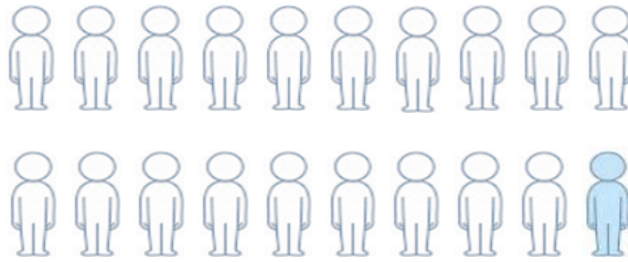
他者に対して、「恋愛感情は抱かないが、性的欲求はある」「恋愛感情はあるが、性的欲求は抱かない」ということも、その人の性のあり方として、何もおかしいことではありません。

また、性的欲求はその時の気分や体調などによっても変化するため、たとえ親密な間柄であっても、都度、相手の意思を確認することが必要です。

性交渉に対して相手の同意をとることを「性的同意」といいます。お互いに言葉で確認しあい、同意が得られないときにはNOと言った方の気持ちを尊重しましょう。

LGBTQ の基礎知識

LGBTQ の人口はどれくらい？



LGBTQ の人口割合は、様々な調査結果から 3～8%程度いるだろうと考えられています。

例えば、全国の「佐藤さん」「鈴木さん」「高橋さん」を足した割合は、日本の名字の 4%ほどになります。（明治安田生命 2018 年全国同姓調査より）これと比較すると、LGBTQ も見えていない・気づいていないだけで、ごく身近に存在していることがわかります。

差別的な言葉（NGワード）

NGワード	言い換え例など
ホモ/レズ	「ゲイ」「レズビアン」と省略せずに表現する
オカマ/おとこおんな	「トランスジェンダー」と表現する
オネエ	その人のセクシュアリティを指す言葉ではない
性転換	かつて使われた用語だが、現在は「性別適合」という言葉が使われる

これらは、かつて当事者を侮蔑的な意味で指す言葉として使われたり、時代とともにより適切だと思われる表現へと言い換えられたりしてきた言葉の一例です。当事者が自虐的に使用する場合もありますが、このような差別用語を意図的に使用し、笑いものにすることは、絶対にしてはなりません。

LGBTQ の味方「ALLY（アライ）」

アライとは、LGBTQ に理解を示し、サポートする人のことを言います。アライは当事者であるかどうかに関わらず、誰でもなることができます。「ここに理解者がいるよ」と、さりげなくアピールするだけでも、当事者にとって大きな安心感に繋がります。

【アライを知る・表明する・行動する】

LGBTQ に関するニュースに耳を傾けてみたり、内容を共有してみたりしよう
性別によって決めつけた考え方をやめ、多様な性のあり方を前提とした発言を心掛けよう
相手の性別を見かけで判断し、決めつけないようにしよう
LGBTQ をからかったり、笑いのネタにしたりするのをやめよう/とめよう
講演会・研修会に参加してみよう
アライであること/アライになりたいことを表明しよう
グッズでアライの存在を見える化しよう

● 誰もがあてはまる「SOGI (ソジ・ソギ)」

近年、ダイバーシティ(多様性)の重要性について注目される中で、すべての人に関わる性の要素を示す「SOGI」という言葉が使用されるようになってきています。

SOGI とは、性的指向と性自認(ジェンダーアイデンティティ)という2つの言葉を組み合わせた言葉で、「自分はどんな性別で、どの性別を好きになるか/ならないか」という意味になります。「LGBTQは自分とは全く関係のない話だ」と考えがちですが、あなた自身も多様な性の一当事者であり、LGBTQと同様に自分自身を説明できる言葉があります。

「LGBTQの人たちが困っているから助ける」のではなく、「SOGIを理由とした偏見をなくし、誰もが活躍できる環境づくり」に発想を転換し、一人一人の自分らしい生き方について考えてみましょう。



多数派≠ふつう
≠常識
≠あたりまえ
≠正常

～わからなくなったら読んでみてください～

性の多様性って、難しく、複雑で、ややこしいって思っていないですか？

自分の中にある常識とは違った考えや感覚を持っている人を理解しようとするのは、簡単なことではありません。また、相手をよく知らないからこそ、どんな言動が傷つけてしまうのかわからずに、接することが怖いと思っている方もいるかもしれません。

そんなときは、正直に「自分はまだよく知らない」と伝えることも一つの方法です。例えば、「間違ったこと、踏み込みすぎることがあったら教えてください」と伝えれば、知ろうとしてくれている気持ちに対し、相手が嫌な気持ちになることはありません。お互いに信頼関係を築く一歩を踏み出すきっかけとして、「あなたを教えてほしい」と言うことは、失礼な態度ではありません。

間違えたり、無意識に傷つけてしまったりすることは誰にでもあります。もし周りに詳しい人がいれば、その人に尋ねてみるのも良いでしょう。ただし、誰かの性のあり方について勝手に暴露することがないように注意して話すよう意識しましょう。



● 知っておきたい用語表

このガイドラインを読むにわたって、最低限覚えておきたい言葉を以下にまとめました。
繰り返し意味を確認しながら読み進めることで、一つ一つ理解していきましょう。

セクシュアリティ	性的指向や性自認（ジェンダーアイデンティティ）など、その人の「性のあり方」という意味を指す言葉。
ダイバーシティ	多様性のこと。多様なあり方を認めたくえて、対等に関わり、違いを活かしあう状態を「D&I(ダイバーシティ&インクルージョン)」と言う。
ジェンダー	生物学的性別（Sex）に対して、社会的・文化的につくられる性別のこと。周囲から期待される「男らしさ」「女らしさ」などを言う。
性的マイノリティ	非定型的なセクシュアリティを総括して指す言葉。「セクシュアルマイノリティ」や「性的少数者」と表記されることもある。LGBTは、性的マイノリティのほんの一部である。
LGBTQ	レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字を並べた「LGBT」に、「クエスチョニング」または「クィア」の頭文字を加えた言葉。「LGBT など」という意味で使われることが多い。
性的指向	好きになる相手や、性的欲求の対象がどんな性別か（同性・異性・両性・恋愛感情や性的欲求を抱かないなど）であるかを表す言葉。
性自認（ジェンダーアイデンティティ）	自身の性別をどう認識しているかを表す言葉。戸籍上の性別と自認する性別との不一致を強く持続的に感じている状態を「性別不合」という。
アイデンティティ	自分は何者であるかという概念を指した心理・哲学用語。「自分が自分である」という感覚のことを言い、日本語で「自己同一性」と呼ばれる。
SOGI（ソジ/ソギ）	性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）を組み合わせた言葉。一人一人の性のあり方を説明する要素。
カミングアウト	LGBTQの当事者が、自らの意思でセクシュアリティを他人に打ち明けること。
アウトティング	本人の同意なしに、第三者がその人のセクシュアリティを他人に暴露すること。
ALLY（アライ）	LGBTQの置かれた状況や課題を理解し、自分事として行動する仲間（理解者）のこと。
心理的安全性	ありのままの自分をさらけ出すことに、怯えたり、不安を感じたりしない環境や、その状態のこと。

性のあり方は一人一人違い、それを表現する言葉も多様です。そのため、一度にあらゆる言葉とその意味を理解し、覚えることは困難です。ただ、「自分というただ一人の存在」を生きるうえで、誰もがマジョリティ（多数派）な面もマイノリティ（少数派）な面も持ち合わせながら、他者との違いと共に生きている、ということは覚えておきましょう。

2 LGBTQを取り巻く社会状況について

世界と日本の主な取組

パートナーシップ宣誓制度

世界では、同性間の婚姻を認める国は30か国を超え、婚姻とほぼ同等の代替制度も含めると60か国以上にのぼります。一方で、同性愛を犯罪とみなし、死刑とする国もアフリカ・イスラム地域を中心に存在しています。（認定NPO法人虹色ダイバーシティ「NIJIBRIDGE 性的指向に関する世界地図」より）

日本では、法的な効力が生じるものではありませんが、同性パートナーの権利や立場を保障し性の多様性への理解を促進する取組として、各自治体によってパートナーシップ宣誓制度を導入する地域が年々増えてきています。島田市においても、令和5年3月より県でパートナーシップ宣誓制度が導入されたことで、宣誓可能地域となりました。



静岡県パートナーシップ宣誓制度では、同性パートナーだけでなく、事実婚の異性カップルも宣誓の対象としています。

また、養育している子どもの名前を記載できる「ファミリーシップ宣誓制度」としても利用できます。

島田市の利用可能サービス一覧(令和5年3月1日時点)

No.	制度等名称	宣誓書受領証等の掲示		担当課
		必要	不要	
1	市営住宅の入居申込み	○		建築住宅課
2	保育園入園・利用給付	○		保育支援課
3	市営霊園の申込み、使用権の承継	○		環境課
4	新婚カップル茶器贈呈事業		○	農業振興課
5	犯罪被害者等見舞金(遺族見舞金)	○		生活安心課
6	要介護認定申請		○	長寿介護課
7	軽自動車税(種別割)の減免※		○	課税課
8	結婚新生活支援補助金	○		子育て応援課
9	国民健康保険の賦課、資格、給付に関する届け出及び相談	○		国保年金課
10	後期高齢者医療制度の資格、給付に関する届け出	○		国保年金課
11	後期高齢者医療保険料の納付相談		○	国保年金課
12	病院での面会、病状説明、手術等の同意(総合医療センター)	○		医事課
13	病院での病状説明(休日急患診療所)		○	健康づくり課

※生計を一にする者又は常時介護する者が運転する場合

LGBT 理解増進法

LGBTQ に関する法律について、日本では令和 5 年に「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）」が交付・施行されました。

この法律はいわゆる理念法であり、罰則が生じるものではありませんが、地方公共団体の役割として「基本理念にのっとり、国との連携を図りつつ、その地域の実情を踏まえ、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施策を策定し、及び実施するよう努めるもの」と定められています。

【企業主等に求められる努力義務】

- 事業主は、以下の①～③を行うことにより労働者の理解の増進に自ら努め、国または地方公共団体が実施する施策に協力するよう努める。
 - ①普及啓発
 - ②就業環境の整備
 - ③相談の機会の確保等

▶ 取り組みに関する参考資料：

厚生労働省「多様な人材が活躍できる職場環境づくりに向けて～性的マイノリティに関する企業の取り組み事例のご案内～」



◀QR コード（厚生労働省 HP）

- 学校の設置者は、家庭及び地域住民その他の関係者の協力を得つつ、以下の①～③を行うことにより学校の児童等の理解の増進に自ら努め、国または地方公共団体が実施する施策に協力するよう努める。
 - ①教育又は啓発
 - ②教育環境の整備
 - ③相談の機会の確保等

▶ 取り組みに関する参考資料：

文部科学省「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）」



◀QR コード（文部科学省 HP）

SDGs

国際連合サミットで世界目標として採択された、2030年を目標年とする持続可能な開発目標(SDGs)では、目標項目の一つに「ジェンダー平等の実現」を掲げています。当時の国連事務総長であるパン・ギムン氏によると、「LGBTはSDGsの全ての項目に関わる問題であり、『誰も置き去りにしない』というSDGsのモットーに含まれている」と述べており、SDGsが目指す社会に近づくための国際的な課題として捉えられています。



レインボープライド

RAINBOW PRIDE(レインボープライド)は、性のあり方によって差別や偏見にさらされることなく、誰もがありのままの自分に誇りを持って生きる社会を目指すイベントです。

世界各地で開催されており、東京レインボープライドは現在アジアで最大規模となっています。県内では、令和5年に初めて浜松市で開催されました。



ハッピープライド！
(自分が自分であることに
誇りを持って楽しもう！)

● 違いを活かす「D&I」

D&I とは、「ダイバーシティ&インクルージョン」の略で、ダイバーシティは多様性を、インクルージョンは包摂を意味しています。私たちが生きている社会には既に多様な人々が共存しています。そして、人々が対等に関わりあいながら、一体化している状態を包摂といいます。

【ダイバーシティ（多様性）】

性別や国籍、障害の有無など
違いを持った人が共存している
状態のこと。

&

【インクルージョン（包摂）】

多様な人々がお互いの違いを理解し
認め合い、対等に関わり合いながら
一体化している状態のこと。

私たちは一人一人個性や強みを持っており、それらを発揮するには、個人の努力だけでなく周囲の理解や協力が不可欠です。私たちは、組織の中で自分の考えや気持ちを安心して発言でき、その発言について拒絶されたり、罰せられたりしないと確信できる状態にあるとき、自然体の自分をさらけ出すことができます。誰もが不安を感じることなく自然体の自分をさらけ出して過ごすことができれば、それぞれの強みがより活かせることができます。

つまり D&I とは、違いにとらわれることなく、互いに認め合い、誰もが活躍できる社会や環境のことなのです。



心理的安全性とは

D&I に関係する重要なキーワードが「心理的安全性」です。心理的安全性とは、組織の中で自分の考えや気持ちを安心して発言でき、その発言について拒絶されたり、罰せられたりしないと確信できる状態のことを言います。

Google 社が成果の出るチームの共通点について調査を行った結果、「心理的安全性は成功するチームの構築に最も重要である」ということが発表されました。また、国内のアンケート調査では、LGBTQ 施策の多い職場に勤めている人は心理的安全性が高いことや、職場に ALLY（アライ）がいることで、LGBTQ 当事者の心理的安全性が高まることがわかっています。

参考 認定 NPO 法人虹色ダイバーシティ「LGBTQ と職場環境に関する Web アンケート調査 nijī VOICE」

なぜ多様性があるだけじゃダメなの？

単に多様なだけでは違いによって生み出される成果を十分に発揮できないこともあります。
次の事例を見てみましょう。

〇市は、女性活躍を推進しようと、委員会の委員に女性を登用した場合に補助金を交付することに決めました。その結果、前年度まで男性のみで構成されていた委員に、今年度は女性が一人加わりました。委員の女性比率が増加したことで、多様性のある委員会へと近づくことができました。

しかしながらその女性委員は、他の委員から認められるため、自分の意見ではなく他の男性委員の意見にばかり同調しました。結果として、女性比率は上がったものの、その人ならではの視点や考えは、委員会での取り決めに反映されることはありませんでした。



なぜこの女性委員は他の委員の意見にばかり同調したのでしょうか？

<原因①>

この女性委員は女性の代表として男性と違う意見を出すことで、女性の存在をうとましく思われなくなかったため、自分の意見をなかなか言えませんでした。

<原因②>

女性委員が意見を主張できない理由に、委員の集まりには託児を利用しており、委員会の時間が延びても残ることができないため、自分だけ先に帰る罪悪感がありました。



つまり、この委員会には

「女性を登用する受け皿はあっても、女性が活躍する雰囲気は欠けていた」のです！

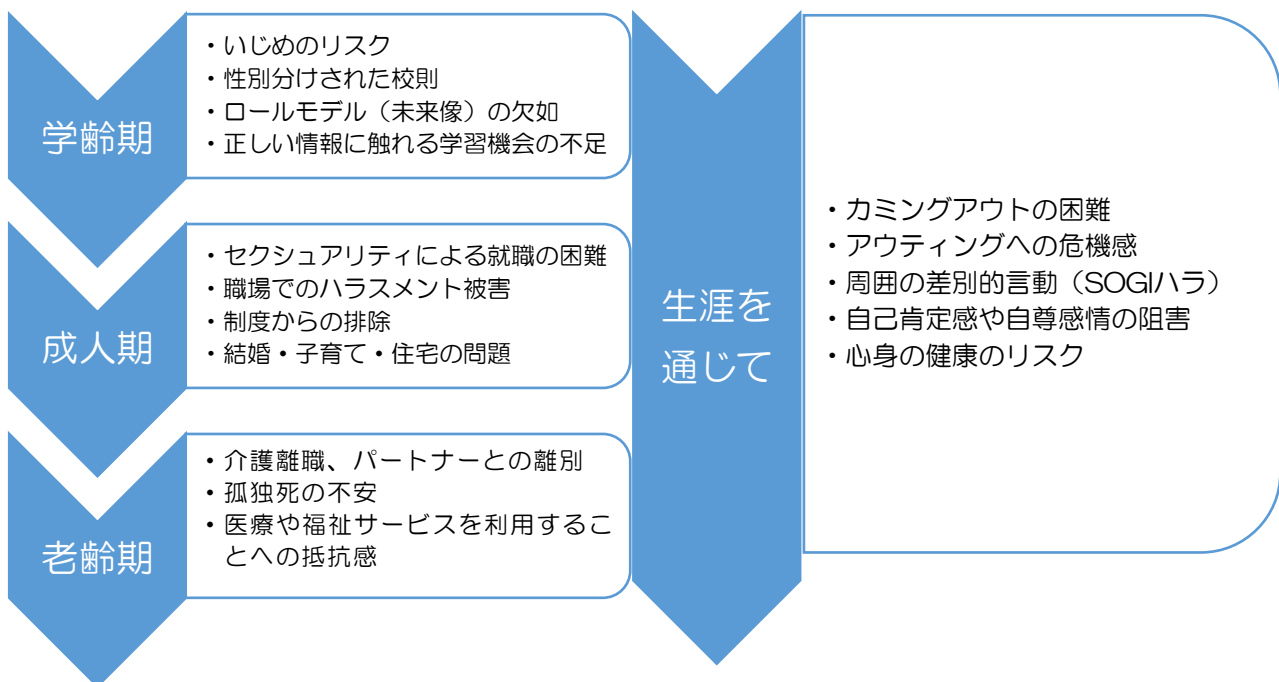
ここで重要なのがインクルージョンです。「誰もが意見を言っていていい」という雰囲気があって初めて、多様な立場や経験による視点を活かすことができます。多様な視点は、時に意見の対立や分断が生まれることがありますが、その分、より精度の高い意思決定を生み出すことができるメリットがあります。

● 当事者が抱える困り事

LGBTQ が抱える困難には、「自身の性のあり方(=セクシュアリティ)に沿った選択肢が、社会において想定されていないことで生じる場合」と、「男性/女性としてあるべき姿、周囲から期待される生き方(=ジェンダー観)を押し付けられることで生じる場合」があります。

前者には、男性と女性の2択から選ばなければならないこと(ex. 性別欄の選択、制服やスーツの着用、施設利用など)や、異性間のパートナーを前提としたルールやサービス(ex. 結婚、住宅の契約など)があります。後者には、固定観念によるいじめやからかい、差別が生じたり、結婚や子どもについて催促されたりするといった、周囲の反応が影響しています。当事者でない人にとってはなんでもないような事柄が、当事者にとっては日常的にストレスを感じている要因となっているかもしれません。

ライフステージにおける困難の例



生活するうえで社会的困難を感じるかどうかはそれぞれで、困難を解消するための対応を必要とするかどうかもそれぞれです。LGBTQの当事者のなかには、単に仕事などの日常生活を送る上では、当事者であることが必ずしも障壁にならないという人もいます。しかしながら、声が上がらないからと言って全く想定しなくともよいわけではありません。

職場内で当事者を馬鹿にしたり、排除したりしない雰囲気づくりに努めるなど、できることから「誰もが活躍できる」環境づくりに取り組みましょう。

※具体的な困り事とその対応については、別紙『性の多様性に関する職員向けガイドライン～「多様な視点を持って行動する」編～』をご覧ください。

3 多様性に配慮した対応をするために

● 当事者を想定した対応を試みよう

ダイバーシティ施策が必要だとわかっているにもかかわらず、何をすればいいかわからず手づかずにいませんか？どんな場合においても、取組をするにあたって一番必要なことは「当事者に向けて受け入れる姿勢を見える化する」ことです。

個人としても、組織としても、いくら受け入れる意識があってもそれを表明しない限り、当事者は信頼して関わることができるかどうかを判断できません。LGBTQ の存在が見た目では判断しにくいのと同じように、それを理解し応援したいと思っている人も声に出さなければ伝わらないのです。

日々の美容院や歯医者、居酒屋、ホテル、リラクゼーションなど、あらゆる施設やサービスを利用する場合にも、当事者は自身の性のあり方を理由に傷つけられないよう、あるいは相手を困らせないよう、慎重に選択するかそもそも利用しようとはしません。サービスを提供する側にとっても、それによってかなりの機会損失を生み出している可能性があります。

LGBTQ フレンドリーである趣旨を、ホームページに一文付け加えたり、ポスターや POP を設置したりするだけで、安心して利用できる当事者はどこにでも必ず存在します。まずは、誰もが当たり前を受け入れる姿勢を表明し、当事者に安心感を持ってもらうことから始めてみましょう。



NPO 法人虹色ダイバーシティ「虹色子育て手帳」



市民協働課 受付カウンター

～できないことはできないと言おう～

明確な決まりや制度が十分でない中で、配慮したい気持ちはあるけれど現実的に難しいと思う場面もあるかもしれません。当事者の要望通りに応えることが難しい場合には、その時点でできる限りの代替案を考え、当事者とのニーズの擦り合わせを行いましょう。当事者も決してわがままを言って困らせるために要望しているわけではありません。話し合いの中で、お互いにとってその時点でのベターな選択ができるよう努めましょう。

今すぐに対応できないことは正直にできないと伝えることも重要です。そのうえで、話し合いの中で出た要求は、貴重な参考意見として今後の方針に活かすようにしましょう。

アンコンシャス・バイアスとは

アンコンシャス・バイアスとは、「無意識の思い込み」を意味する言葉です。

アンコンシャス・バイアスは、周囲の人の思い込みによる偏見だけでなく、自らが持っている偏見によって、自分自身の行動を知らず知らずのうちに制限してしまっている場合もあります。

アンコンシャス・バイアスの例

好意的性差別発言	「女性なのに役員になってすごいですね」のように、一見褒め言葉のように見えて、女性は役員になれないことを前提とした考えが隠れている
隠れたカリキュラム	男性は中心的役割、女性は補助的役割といった役割意識から、女性自身がやりたい事や言いたい事を言えない雰囲気在学习してしまっている
保護バイアス	女性には危険なことはさせない方がいい、女性ではできなくても仕方ないという考えから、必要以上に女性の行動を制限する

上記の例は、男女をもとにした具体例の一部ですが、年齢や障害、国籍、セクシュアリティ（性のあり方）などにも当てはめることができます。アンコンシャス・バイアスは、生活の中で微細な攻撃となって当事者を傷つけたり、その人の本来持つ能力やらしさを制限したりする原因となることがあります。誰もが自分らしくいきいきと過ごすためには、こうした属性にとらわれない、その人の価値観や強みを尊重することが大切です。



日常で使う表現方法についての参考図書

- ・日経xwoman「早く絶版になってほしい#駄言辞典」(2021)
- ・森山至貴「10代から知っておきたい 女性を閉じ込める「ずるい言葉」」(2023)
- ・森山至貴「10代から知っておきたい あなたを閉じ込める「ずるい言葉」」(2020)

当事者を想定した言葉遣い

次のような言い回しをすることで、自然と当事者を想定した表現になります。日常生活の中で必ずしも言い換えを強制するものではありませんが、シーンにあわせて使用する言葉を選んでみましょう。

当事者の存在を想定した言い換え例

彼女/彼氏	⇒	パートナー、お付き合いされている方
妻（奥様）/夫（旦那様）	⇒	パートナー、配偶者、お連れ合い
〇〇ちゃんのお父様/お母様	⇒	保護者の方、ご家族の方
〇〇ちゃん/〇〇君	⇒	性別を問わず〇〇ちゃん、〇〇さんに統一する
お嬢ちゃん/お坊ちゃん	⇒	お子様、おともだち
彼女(She)/彼(He)	⇒	名前で呼ぶ、They など性別を問わない代名詞を使う

Mrs./Miss./Ms./Mr.なども、名前のみにしたり、〇〇-san と表現したりする。

・褒め言葉のつもりでも…

「さすが女の子は作業が丁寧だね」「男の子は頼りになるなあ」

⇒「〇〇さんさすがだね!」「〇〇さんらしい」のように、その人の長所・らしさとして褒めよう

・誰かを説明したり、呼びかけたりするとき…

「そちらの女性の方」「むこうの男性の方」

⇒「前から2列目の青い服の方」など、性別によらない呼び方にしよう

・二人組を指すとき…

同性だったら「友だち同士」、異性だったら「カップル」

⇒LGBTQの当事者かどうかに関わらず、他人の間柄を勝手に決めつけないようにしよう

言葉遣いは身に沁みついていて、なかなかすぐに変えられるものではありません。周囲の人が違和感に気づいたら、お互いに教えあえる雰囲気づくりを目指しましょう。そして、特に初対面の場合には「ご本人が、明示的に性別や関係性を示されるまでは、決めつけない言葉遣いを選ぶようにする」という意識を、心に留めておきましょう。

【当事者のエピソード】

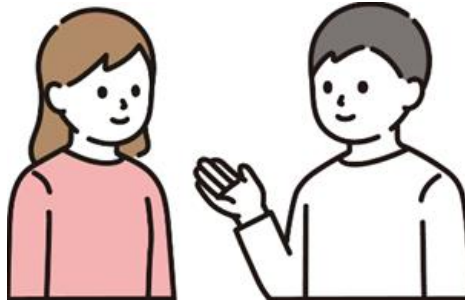
👤 彼氏や彼女ではなくパートナーという言葉を使ってくれた。

👤 中学校で、最初の頃は男女で「さん」「くん」呼び分けしていた先生が、呼び分けをしなくなったこと。うれしかった。

【参考】認定 NPO 法人虹色ダイバーシティ「LGBTQ の仕事と暮らしに関するアンケート調査 2022【自由記載欄】」

カミングアウトとは

カミングアウトとは、LGBTQ など定型的な性のあり方でない人が、自身の性のあり方を周囲に打ち明ける行為のことを言います。最近では、病気や障害を他者へ打ち明けるときなどにも使用されるなど、より広い意味で捉えられています。クローゼットから出てくるという意味の英語「Coming out of the closet (カミングアウトオブザクローゼット)」が語源となっており、性のあり方を打ち明けて生活することを「オープン」、隠して生活することを「クローズ」と表現することもあります。



カミングアウトを受けたら

カミングアウトした人に対する声かけの例

「話してくれてありがとう」	勇気を出して打ち明けた気持ちを尊重し、カミングアウトについてしっかりと話を聞き、受け止めましょう。
「なにか、できることはある？」	カミングアウトした人が困りごとを抱えている場合、困りごとに対する本人の希望があるかどうか確認しましょう。
「他に知っている人はいる？ 誰に伝えたい？」	望まないカミングアウト（アウティング）に繋がらないように、誰になら伝えてもよいのか確認しましょう。
「聞いてもいい？ 教えてもらってもいい？」	当事者によって状況はさまざまなので、対応方法も変わります。相手を知ろうという姿勢を大事にしましょう。

【当事者のエピソード】

☺唯一カミングアウトしている友人が、特別扱いせず恋愛相談に乗ってくれること。共感してくれることもあり、心の底から嬉しかった。

【参考】認定 NPO 法人虹色ダイバーシティ「LGBTQ の仕事と暮らしに関するアンケート調査 2022【自由記載欄】」

身近な存在へのカミングアウト

身近な人であればあるほど、カミングアウトを受けた時に動揺してしまいがちなものです。また、身近な存在が LGBTQ の当事者だった場合には嫌悪感を示しやすいという調査結果もあります。それはきっと、告白された人が LGBTQ についてまだ十分な知識を持ち合わせていないことと、「まさかあなたが LGBTQ だとは思いませんでした」という突然の告白に対する驚きの反応によるものかもしれません。

自分の子どもが同性愛者だったら嫌だ/どちらかと言えば嫌だ・・・ 72.4%

自分の子どもが性別を変えた人だったら嫌だ/どちらかと言えば嫌だ・・・ 70.2%

参考 榎野さおり、石田仁、風間孝、吉仲崇、河口和也「性的マイノリティについての意識—2015年全国調査報告書」

しかし、もしあなたがカミングアウトされたときには、当事者がカミングアウトするまでに何度も悩み、それでもあなたを信頼して打ち明けようとしてくれた気持ちを、まずは受け止めてあげてください。自身の性のあり方について、当事者自身も確信づいていない・葛藤している時期から知り合っている間柄なら、当事者はこれまで「自分は LGBTQ 当事者ではない」という本来の自分と異なる像を振る舞いや態度で示すことで、あなたとの良好な人間関係を築こうと努力していたかもしれません。

当事者自身にとっても、身近で大切な相手であるほど、カミングアウトするハードルは高い傾向にあります。カミングアウトするということは、それほど勇気のいる行為であるということです。

もし、カミングアウトを受けた時に自分一人ではその事実を受け止めきれないと感じた時には、専門相談を頼ってみてください。また、LGBTQ 当事者の家族のための交流会や、体験記等で似た体験をした人を知るということも方法の一つです。

団体名	概要	HP
NPO 法人 LGBT の家族と友人をつなぐ会	交流会・ 体験記	http://lgbt-family.or.jp/
NPO 法人 ASTA 「みんなで保護者会」	交流会	https://asta.themedia.jp/posts/16367900 「NPO 法人 LGBT の家族と友人をつなぐ会」との合同企画
日高庸晴(2014) 「わが子の声を受け止めて 性的マイ ノリティの子を持つ父母の手記」	体験記	https://www.health-issue.jp/syukisyu_s.pdf

相談窓口は P25 をご参照ください。

● アウティングとは

アウティングとは、本人の同意なしに、第三者が性的指向や性自認（ジェンダーアイデンティティ）などを周囲に暴露する行為のことです。LGBTQの当事者の多くは、差別的な扱いを受けることを恐れて、自身の性のあり方を隠して生活しています。日本では過去に、アウティングによって当事者が自ら命を絶った事例もあり、許可なく他者に伝えてしまうことは非常に危険な行為です。

アウティングの事例

①噂話として広める (例)「〇〇さん、昨日同性の人と手を繋いで歩いてたんだって！」	②身近な人にカミングアウトされたことを相談する (例)「〇〇さんから自分はゲイだってカミングアウトされたんですけど…」
③自分以外の知人も知っていると思いついで話す (例)「知らないの？あの人ももとは男なんだよ」	④自分の知人へのカミングアウトを強要する (例)「うちの課はみんな理解ある人ばかりだから、本当のこと話そうよ！」

本人のためと思ってとった行動が、当事者を不安にさせることもあります。事例④のように、例えばあなたが知っている別の当事者のことをよかれと思って紹介しようとする、かえって「この人は自分の性のあり方のことも、同じように勝手に他人に話してしまうかもしれない」と不信感を持たれてしまうことがあります。カミングアウトは自らの意思で勇気を出して行われる行為であって、他者から促されてするものではありません。また、やってはいけない行為として、求人の際に全社員にカミングアウトすることを条件に採用することとしたり、本人の悩みを些細なこととして取り合わなかったりすることなども当てはまります。

パワハラに該当する SOGI に係る事例

アウティングはパワーハラスメントに該当する場合があります。該当すると考えられる例として「労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること」などが挙げられます。一方で、該当しないと考えられる例として、「労働者の了解を得て、当該労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促すこと」などが挙げられます。たとえ該当しない場合であっても、「プライバシー保護の観点から機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じる」ことが必要です。

（令和2年厚生労働省告示第5号「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」）

SOGI に関するハラスメント

性的指向もしくは性自認に関するハラスメントを「SOGI ハラ」といいます。
SOGI ハラには、以下のようなケースが当てはまります。

SOGI ハラにあてはまる例

- ①差別的な言動や嘲笑、差別的な呼称
- ②いじめ・無視・暴力
- ③望まない性別での生活の強要
- ④不当な異動や解雇、その他不利益取扱い
- ⑤SOGI について本人の許可なく公表すること（アウティング）

SOGI ハラは、当事者に対してのみ行われるハラスメントではなく、憶測で「男女のステレオタイプに当てはまらない人」や「LGBTQ っぽい人」がターゲットにされやすいという特徴があります。

また、本人に差別する意図がなくても、ハラスメントとなる場合があります、このような無意識の偏見から来る差別的発言のことを「マイクロアグレッション(微細な攻撃)」といいます。



「LGBTQ っていう人」という属性ではなく、
「その人」として接することが肝心です

【当事者のエピソード】

👤 上司が中年の未婚職員を陰で見下したり同性愛者ではと揶揄する発言をした時に、同僚たちが口々に「結婚しているかどうかは仕事に関係ない」「同性愛者かどうかも関係ないし、そうだとしてその言い方は失礼だ」と言い出したことがあった。

参考 認定 NPO 法人虹色ダイバーシティ「LGBTQ と職場環境に関するアンケート調査 2020」

個人としてできること

あなたが、身近にハラスメントを見聞きした時には、以下のアクションを起こすことができます。

①ストッパー (制止する人)

「それはハラスメントだからやめたほうがいいよ」と、その場で指摘して制止する。

②レポーター (通報、報告する人)

職場の相談窓口に伝えるなどして対応・防止のアクションをとる。

③スイッチャー (話題転換する人)

その場で話題を転換したり、場の空気を変えたりする。

④シェルター (避難所になる人)

その場で同調せず、後で本人に声をかけたり、発言をした人に指摘したりする。

組織としてできること

ハラスメントを抑止するために、組織としてもできることがあります。

LGBTQ に配慮した何か特別な対応を実行できなくても、当事者を含むすべての人が「心理的に安全な場所である」と思える場所にすることが大切です。できることから少しずつ始めてみましょう。

制度	ハラスメント・差別禁止の明文化、人事制度の見直しなど
相談	既存の窓口での対応強化、専用窓口の設置、社外窓口との連携など
意識	研修の実施、自己学習ツールの提供、LGBTQ 理解促進強化月間の実施など
アライ	アライ宣言による可視化、コミュニティ（職場内グループ）活動など
設備	誰もが安心して利用しやすい設備の設置

明文化の方法として、就業規則や行動指針、人権指針などの各種規定に SOGI に関するハラスメントや差別の禁止を明文化するとともに、外部に向けても HP などで方針を明記しておきましょう。

LGBTQ 施策に取り組む団体への加盟や協賛により、組織として LGBTQ フレンドリーであることを表明したり、LGBTQ に関する取組の評価指標へ参加したりすることも、より取組を強化し、見える化するために有用な手段の一つです。

4 相談窓口等の紹介

・静岡県事業

「ふじのくに LGBT 電話相談」 ※静岡県内に在住、在勤、在学の本人および家族、友人、職場や学校の関係者

電話相談：0120-279-585

相談日時：毎月第一火曜日、第三土曜日 18～22 時

HP：<https://www.pref.shizuoka.jp/kurashikankyo/jinkennpo/danjokyodo/1015511.html>

・全国で実施している団体窓口

1. 「よりそいホットライン セクシュアルマイノリティ専門ライン」（一般社団法人社会的包摂サポートセンター） ※セクシュアリティに関わる悩み、困りごとを抱える本人、家族、教職員

電話相談：0120-279-338

FAX：0120-773-776

SNS チャット「困りごと情報提供」：https://form.comarigoto.jp/sexual_minority

相談日時：24時間

HP：<https://www.since2011.net/yorisoi/n4/>

2. 「QWAC（くおーく）LINE 相談」 ※LGBTQ に関する悩みを抱える本人、友人、家族

LINE ID：q_line_soudan

相談日時：HP にて最新の情報をご確認ください

HP：<https://qwrc.jimdofree.com/>

3. 「ReBit LGBTQ+個別キャリア相談」

オンライン（zoom）：HP に記載の各月のお申し込みサイトより申込

相談日時：HP に記載の日程より選択（先着 1 名）

HP：<https://rebitlgbt.org/news/8392>

・県内にあるジェンダー外来

「聖隷浜松病院 リプロダクティブセンター ジェンダー外来」

他院で性同一性障害（性別不合）と診断された方のホルモン治療を行う他、性別違和などの思春期相談も行っている。

診察時間：毎週月曜日、水曜日 午前

HP：<https://www.seirei.or.jp/hamamatsu/department/reproduction-center/>

おわりに

【作成者より】

本ガイドラインは、性の多様性に関する基本的な事項について学び、今まで「LGBTQについてほとんど知らなかった」という方が「少しわかった」と言えるようになることを目指し作成致しました。

LGBTQの存在は可視化されにくいという特徴から、実際には身近にいるにも関わらず、なかなか当事者の姿自体もどんなことに困っているのかもわかりにくいことが課題です。そのため、LGBTQに配慮した取組をしようと考えても、何から始めていいか分からなかったり、たとえ実施したとしても取組の効果を実感しにくく、暖簾に腕押しだと感じてしまったりするかもしれません。

しかしながら、ジェンダーという視点のなかでは誰もが「多様な性」のうちの一当事者であり、必ずしも「LGBTQだからかわいそう」「LGBTQだから特別扱いが必要」というわけではありません。確かに困りごとを抱えていたり、生きづらいと感じていたりする人も多くいますが、ただLGBTQという多様な性の一部であるだけで、決して不幸な存在ではないのです。

職員の皆さまにおかれましては、自分とは違う立場の人や、違う生き方を選択する人はどこにでもいるということを十分にご理解いただき、人生において誰もが自分らしい選択を尊重しあい、支えあえる、心豊かな島田市となるよう、日々の業務や、私生活においてできることを考え、実践するきっかけの一つとして、本書をご活用いただけますと幸いです。

まずは、自分とは違う人のことを“知る”ことから、豊かでいきいきとしたまちづくりに協力してみませんか？

参考文献

ガイドライン作成にあたり参考にした書籍等の情報を掲載します。

- ・静岡県（2021）「県職員のためのふじのくにレインボーガイドブック～性の多様性を理解し、行動するために～」
- ・三重県（2022改訂）「多様な性のあり方を知り、行動するための職員ガイドライン～LGBTをはじめ多様な性的指向・性自認（SOGI）について理解を深め、行動する～」
- ・長崎県（2020）「多様な性への理解と対応ハンドブック～ちがいが尊重される長崎県をめざして～」
- ・認定NPO法人虹色ダイバーシティ（2021）「職場におけるLGBT・SOGI入門」、（2020）「LGBT&アライサポートブック」
- ・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に対する法整備のための全国連合会（2019）「性的指向および性自認を理由とするわたしたちが社会で直面する困難のリスト（第3版）」
- ・文部科学省（2016）「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）」
- ・三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社（2019）「令和元年度 厚生労働省委託事業 職場におけるダイバーシティ推進事業報告書」
- ・一般社団法人日本経済団体連合会（2017）「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」
- ・日本労働組合総連合会（2017）「性的指向及び性自認（SOGI）に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン～すべての人の対等・平等・人権の尊重のために～」
- ・内閣府（2020）「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」
- ・神谷悠一（2022）「差別は思いやりでは解決しない ジェンダーやLGBTQから考える」
- ・森山至貴（2017）「LGBTを読みとく」
- ・大阪弁護士会人権擁護委員会（2016）「LGBTsの法律問題Q&A」
- ・認定NPO法人虹色ダイバーシティ、国際基督教大学ジェンダー研究センター「nijiVOICE2018」「nijiVOICE2020」「nijiVOICE2022」
- ・日高康晴（2016）「LGBT当事者の意識調査～いじめ問題と職場環境等の課題～」（宝塚大学看護学部日高研究室によるライフネット生命委託調査）
- ・パープル・ハンズ（2016）「介護や医療、福祉関係者のための高齢期の性的マイノリティ理解と支援ハンドブック」
- ・岩手レインボー・ネットワーク「にじいろ防災ガイド」、内閣府男女共同参画局「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針 解説・事例集」
- ・東日本大震災女性ネットワーク「こんな支援が欲しかった！現場に学ぶ、女性と多様なニーズに配慮した災害支援事例集」

島田市市民協働課（令和 5 年 9 月 発行）

〒427-8501 静岡県島田市中央町 1 番の1

☎0547-36-7121 📠0547-37-8200（代）

E-mail : shiminkyodo@city.shimada.lg.jp

このガイドラインは、市ホームページからダウンロードできます。