

# 多様な性のあり方を尊重するための 職員ガイドライン



©わんこきょうだい

令和3年2月 岩手県環境生活部若者女性協働推進室

## 目次

はじめに	1
<b>1 多様な性のあり方について</b>	
(1)性を構成する4つの要素	2
(2)LGBT（エルジービーティー）とSOGI（ソジ）	2
ア LGBT（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー）とは	2
イ SOGIとは（性的指向・性自認）	4
(3) 性的マイノリティ（LGBT等）の割合について	6
<b>2 県職員として求められること</b>	
(1) 職員として求められる姿勢	10
ア 窓口や電話対応における配慮	10
イ 性別記載欄	12
ウ 施設等を利用する様々な利用者に対するプライバシーの配慮	13
エ 災害時における対応	13
オ 各種制度の見直し	14
(2) 自己の偏見や先入観に基づいた言動の点検	17
(3) 職場環境の点検	17
ア 職場における配慮について	17
イ SOGIハラスメントについて	18
(4) カミングアウトとアウトティングに関する理解	18
(5) 職場内での理解促進について	20
<b>3 相談窓口・啓発資料等</b>	
(1) 相談窓口	21
ア 一般向け	21
イ 庁内のハラスメント対応窓口	21
(2) 地域のサポート団体	22
(3) 啓発資料	23

## はじめに

近年、LGBT や性的マイノリティという言葉が社会一般に広く定着してきました。これは当事者の声がマスメディア等で取り上げられたことにより、認知度が急速に高まったことが背景の一つになっていると考えられます。

その一方で、理解は十分に深まっておらず、当事者への偏見や差別が存在し、当事者は差別的言動に加え、異性愛や男女二元論を前提とした制度そのものに直面し、困難を抱えています。

岩手県では、「いわて県民計画（2019～2028）」において、多様な生き方が認められる男女共同参画社会の実現に向けた環境づくりを行うこととしており、性的マイノリティ（LGBT 等）など性的指向や性自認を理由として困難を抱えている方への相談窓口を設置するとともに、出前講座等を実施することで県民への理解を深める活動に取り組んでいます。

公務に従事するにあたって、性的指向や性自認に対して必要な配慮を行うことが、男女共同参画社会の実現や人権の観点からも求められているものです。

このガイドラインでは、性の多様性や性的マイノリティ（LGBT 等）について、県職員として知っておくべき基礎的な知識や日常の業務において配慮すべき事項を掲載しています。なお、このガイドラインは市町村職員等の行政関係者の方々にも活用してもらうことを念頭に作成していますので、参考にしてください。

### ◆参考：府中青年の家事件

～平成2年に公共施設利用を拒否された同性愛者の団体が提訴した裁判の判例～

平成9年9月16日 東京高裁平成6年（ネ）1580号 抜粋

「一般国民はともかくとして、都教育委員会を含め行政当局としては、その職務を行うについて、少数者である同性愛者をも視野に入れたきめ細やかな配慮が必要であり、同性愛者の権利、利益を十分に擁護することが要請されるものと言うべきであって、無関心であったり知識がないということは公権力を行使するものとして許されないことである。このことは現在ではもちろん平成二年当時においても同様である。」

### ◆参考：トランスジェンダー女性のトイレ使用の制限が違法と判断された例

～令和元年12月12日 東京地裁平成27年（行ウ）667号等～

戸籍上は男性だが女性として勤務する経済産業省職員が、女性用トイレの使用を制限されたのは違法だとして、国に処遇改善と損害賠償を求めた裁判で、東京地方裁判所は原告の訴えを認め、制限は違法とし、国に慰謝料などの支払いを命じた。本判決を不服として同年同月25日に国側が控訴。同日原告側も主張が認められなかった部分があるとして控訴して令和2年12月現在係争中となっている。

判決では、性別は社会生活や人間関係における個人の属性の一つとして取り扱われ、個人の人格的な存在と密接かつ不可分であることや、個人が自認する性別に即した社会生活を送ることは重要な法的利益として国家賠償法上も保護されることが指摘された。

## 1 多様な性のあり方について

性のあり方（セクシュアリティ）は多様であり、次のような点から捉えられます。性を構成する要素はいずれにおいても男女に二分されるものではなく、性のあり方、感じ方はグラデーションをもって一人ひとり違います。

また、ジェンダー（社会的・文化的に作られた男らしさや女らしさ）を周囲から押し付けられることによって生きづらさを感じる人もいます。

### (1) 性を構成する4つの要素

①生物学的性（からだの性） （Sexual Characteristics）	出生時の身体的特徴。 典型的な男性・女性の特徴と異なる人もいます。
②性自認（こころの性） （Gender Identity）	自分の性別をどう感じているのか。 生物学的性と性自認は必ずしも一致するものではなく、身体上の性別に対して違和を感じる人もいます。
③性的指向（好きになる性） （Sexual Orientation）	生物学的性や性自認に関わらず、自分にとって恋愛や性愛の対象となる性は何か。 性行動の嗜好性を表す「嗜好」ではないので注意。
④性表現（表現する性） （Gender Expression）	生物学的性、性自認、性的指向に関わらず、言葉づかい、服装、しぐさなど自分がどのように性別を表現したいか。

◆自分はどのあたりに位置するとおもいますか？自分を振り返り○をつけてみましょう。

生物学的性：男性寄り  女性寄り

性自認：男性寄り  女性寄り

性的指向：男性寄り  女性寄り

性表現：男性寄り  女性寄り

### (2) LGBT（エルジービーティー）とSOGI（ソジ）

ア LGBT（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー）とは

「LGBT」とは、L：レズビアン、G：ゲイ、B：バイセクシュアル、T：トランスジェンダーの頭文字をとって作られた言葉です。性的マイノリティをあらわす総称の一つとして使われています。

性的指向	Lesbian (レズビアン)	女性同性愛者。女性として女性が好きな人。
	Gay (ゲイ)	男性同性愛者。男性として男性が好きな人。
	Bisexual (バイセクシュアル)	両性愛者。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。
性自認	Transgender (トランスジェンダー)	出生時に割り当てられた性別とは異なる性自認の人。

※LGB は性的指向 (好きになる性) に関わる言葉で、T は性自認 (こころの性) に関わる言葉です。

T(トランスジェンダー)の場合、日常生活で服装や生活様式等の自己表現を伴う場合も多いため、困難を抱える場面が多くなります。

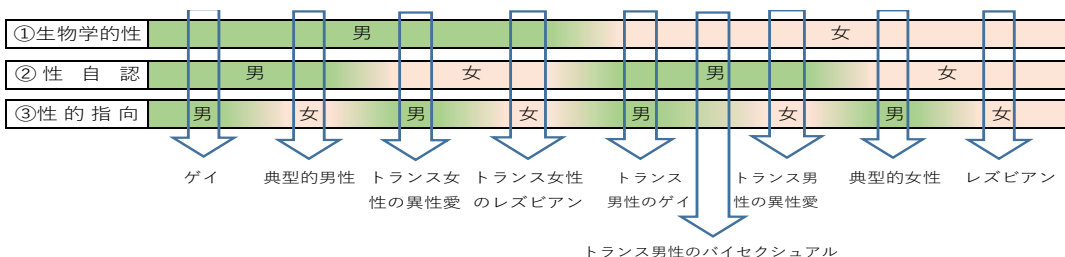
※性自認・性的指向を決定づける明確な要因は分かっていません。いずれにせよ、性自認・性的指向は周囲や自分の意思で決めて選択した結果ではないということを念頭におきましょう。

#### ◆参考：さまざまな性のあり方

トランスジェンダーも性的指向は様々です。

例)「①生物学的性 (からだの性)」が女性で、「②性自認 (こころの性)」が男性のトランス男性の場合、「③性的指向 (好きになる性)」が…

- 女性であればトランス男性の異性愛
- 男性であればトランス男性のゲイ (同性愛)
- 男性を好きになることもあれば女性も好きになることもある場合はトランス男性のバイセクシュアル (両性愛)



#### ◆同性愛は病気ではありません

世界保健機構 (WHO) では、平成 2 年 (1990 年) に同性愛を治療対象となる障がいから削除しました。性的指向は自分の意志で変えることはできません。また、医学的にも治療によって変えることができるものではなく、そのような事柄でもありません。

#### ◆性同一性障害から性別不合（性別違和）へ

トランスジェンダーのうち、生物学的性と性自認に不一致を感じ、社会生活を送ることに大きな苦痛や困難を感じている場合「性同一性障害」として医学的に診断名が付される場合があります。平成31年（2019年）に世界保健機関（WHO）は「性同一性障害」を精神疾患の分類から除外することを正式決定しました。性自認も自分の意志で変えることはできません。性別の違和は「性別不合」として「病気」でも「障害」でもない状態として位置付けられます（2022年1月から適応）。

#### ◆参考：「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」（2004年施行）

性同一性障害と診断された場合、本人が希望すれば戸籍上の性別変更が可能です。ただ、日本は海外と比べて要件が厳しく、また身体的・経済的負担が大きいため手術が困難であるなど、様々な事情により要件を満たせず、戸籍の性別変更ができない方も多くいます。トランスジェンダーの方すべてが性自認の身体への変更（性別適合手術）や戸籍の性別変更を求めているとは限りません。戸籍上の性別が変更されていない場合でも、また性同一性障害の診断がなくても、性自認は尊重されなければなりません。

##### 【参考：戸籍上の性別変更が可能な条件】

- ・20歳以上であること・現に婚姻をしていないこと　・現に未成年の子がいないこと
- ・生殖腺がないこと又は生殖腺の機能を永続的に欠く状態にあること
- ・その身体について他の性別に係る身体の性器に係る部分に近似する外観を備えていること

※「性転換」という言葉は「生まれた時から性自認は変わらない、ずっと女性/男性と生きてきた」という方にとって不適切な表現となります。そのため、公的文書では「性別適合」「性別違和」「性別不合」という言葉を使いましょう。

#### イ SOGI とは（性的指向・性自認）

「SOGI」とは、性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）の頭文字をとった言葉で、全ての性を表す表現として使われています。国際的にはセクシュアリティをマジョリティ・マイノリティに分けずに、誰もが固有に持つアイデンティティであるという考え方の基に、「SOGI」という言葉が使われています。性的マイノリティ（LGBT等）は特別なあり方ではなく、多様な性のあり方の一つなのです。

◆参考：性のあり方を表す様々な言葉の例

LGBT や SOGI 以外にも性のあり方をあらわす言葉はたくさんあります。

LGBTI (エルジービーティーアイ)	性的マイノリティの総称の一つ。「I」は Intersex(インターセックス)の頭文字で、生物学上の性発達为非定型的な場合を指す。
LGBTQ (エルジービーティーキュー)	性的マイノリティの総称の一つ。「Q」は Questioning (クエスチョニング: 疑問) または Queer (クィア: 奇妙な、独特の) の頭文字で、LGBT のどこにも当てはまらない、決めかねているといった場合に使われ「LGBTIQ」と表記されることもある。
SOGIESC (ソジエスク)	SOGI に「性表現: Gender Expression」、「生物学的性: Sexual Characteristics)」を加えたより広い概念。
シスジェンダー (Cisgender)	身体的性と性自認が一致しているセクシュアリティのことです。性自認に関連する言葉。
ヘテロセクシュアル (Heterosexual)	異性愛者。恋愛や性愛の対象が異性の人。性的指向に関連する言葉。
ホモセクシュアル (Homosexual)	同性愛者。恋愛や性愛の対象が同性の人。国によっては侮辱的な表現とされているところもある。
アセクシュアル (Asexual)	誰に対しても恋愛や性愛の対象としない人。
パンセクシュアル (Pansexual)	全てのセクシュアリティの人が恋愛や性愛の対象となる人
Xジェンダー (Xgender)	性自認について「男性」「女性」のいずれかとは明確に意識していない人 例) 両性: 男性・女性どちらでもあると認識している 中性: 男性・女性の間であると認識している 無性: 男性・女性のどちらでもないとして認識している
クエスチョニング (Questioning)	性的指向や性自認を決められない・分からない、またはあえて決めない人
クィア (Queer)	性的マイノリティの総称のひとつ。かつては侮蔑的な言葉として用いられていたが、現在は多様なマイノリティをつなぐ語として肯定的に用いられている。ヘテロセクシュアル・シスジェンダー以外のセクシュアリティを表す言葉で、細かなラベリングを避けて選択的に「クィア」であろうとする人も多いため、他のセクシュアリティよりも政治色が強く表れることも多いと言われている。

トランス男性	身体・戸籍上の性が女性で、性自認が男性の人。FtM（エフティーエム：Female to Male）ともいう
トランス女性	身体・戸籍上の性が男性で、性自認が女性の人。MtF（エムティーエフ：Male to Female）ともいう
性分化疾患（DSD）	性染色体、性腺、解剖学的な性のいずれかが、先天的に非定型的（大多数の人と異なる）状態を表す病名。
カミングアウト	公にしていなかった性的指向や性自認、戸籍上の性別等を、本人が他者に伝えること。（※P18で解説）
アウトティング	本人の許可なく、第三者にセクシュアリティを伝えること。（※P18で解説）
アライ	性的マイノリティ（LGBT等）の当事者を理解し、共に差別解消を目指す人。

### (3) 性的マイノリティ（LGBT等）の割合について

性的マイノリティ（LGBT等）の人は私たちの家族、友人、同僚、顧客などとして、既に共に暮らしています。様々な調査から、性的マイノリティ（LGBT等）の割合は人口の3～10%程度と考えられています。

当事者の中には、カミングアウトをすると周囲の人から嫌がられたり、嫌われたりするのではないかと恐れ、誰にも相談できなかつたり、家族にも自分が性的マイノリティ（LGBT等）であることを隠して暮らしている場合が多くあります。こうした状況は若年層から高齢世代まで年代を問わず見られることです。

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ー推進事業報告書」（委託先：三菱UFJリサーチ&コンサルティング）によると、自己のセクシュアリティについて職場でカミングアウトしている人の割合はL、G、B、Tのいずれも1割程度にとどまっています。周囲に当事者が「いない」のではなく、本人が「言わない」だけ、周りが「気づいていない」だけかもしれません。

なお、カミングアウトしていても、無条件に全ての人にセクシュアリティを公表している訳ではありません。カミングアウトを受けた場合は、どの範囲（家族、友人、職場等）まで公表しているのかを本人に確認することも必要です。

#### 【性的マイノリティの割合に関する様々な調査】

調査名（実施年：調査元）	調査結果
高校生の生と性に関する調査（H25：いわて思春期研究会）	約10%
LGBTに関する職場の意識調査（H28：日本労働組合総連合会）	8%
LGBT調査2018（H30：電通ダイバーシティーラボ）	8.9%
LGBT行動意識調査2019（R元：（株）LGBT総合研究所）	約10.0%
大阪市民の働き方と暮らしの多様性と共生に関するアンケート（R元：「働き方と暮らしの多様性と共生」研究チーム）	8.2%



### ◆参考：3つのストレス

性的指向や性自認に関する悩みはそれぞれ異なりますが、多様な性のあり方に対する理解が浸透せず、誤解や偏見による否定的言動により当事者の方々には以下のようなストレスが生じることが考えられます。

#### ① 否定的行動によるストレス

誤解や偏見による否定的な言動にさらされることで、自己否定し、自尊心を保つことが困難となるストレス。

#### ② 男女二元論によるストレス

世の中には男性・女性の2種類しかないという前提の環境にさらされることで、そこに当てはまらない自己を否定されるため孤独を感じてしまうストレス。

例)「まだ結婚しないの?」「男/女はこうあるべきだ」「男/女らしくしなさい」

#### ③ カミングアウト/アウティングに関するストレス

セクシュアリティというパーソナルな情報を、本人の許可なく第三者に勝手に暴露される「アウティング」に対する不安を常に抱えながら生活せねばならないことで感じるストレス。また、カミングアウトしていない場合も、自らの言動などで周囲から疑惑や噂話をされることがないように、周囲の視線や言動に対し、自身のセクシュアリティを悟られないように振る舞うことによるストレスを抱えることが多い。

例)「あの人才ネエなんだって」「結婚していないのは同性愛者だからなの?」

### ◆参考：性的マイノリティ（LGBT等）をとりまく国内の状況

#### （教育関係）

平成27年（2015年）、文部科学省が「性同一性障害に係る生徒に対するきめ細やかな対応の実施等について」を通知し、翌年には教職員向けの手引き「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」を出しました。また、平成29年（2017年）に「いじめの防止等のための基本的な方針」が改訂され、性的指向や性自認について、教職員への正しい理解の促進や、学校として必要な対応について周知することが記載されました。民間等では、平成30年（2018年）にお茶の水女子大学がトランス女性の受け入れを表明しました。東北では令和元年（2019年）に宮城学院女子大学がトランス女性の受け入れを表明しています。

#### （自殺対策関係）

平成24年（2012年）、厚生労働省「自殺総合対策大綱」で、自殺の恐れが高い層として性的マイノリティへの言及がなされました。また、平成29年（2017年）には、重点施策として、社会の無理解や偏見等がその背景であると捉えて、理解促進の取組を推進することが挙げられました。

#### (労働関係)

平成 28 年（2016 年）、人事院規則のセクハラ項目に「性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれる」と明記されました。また、厚生労働省「公正な採用選考の基本」で LGBT 等性的マイノリティを「排除しないことが必要」と記載されました。平成 29 年（2017 年）には「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」で職場内のセクシュアルハラスメントは「被害を受けた者の性的指向・性自認に関わらず」対策を講じる旨が明確化されました。また、令和 2 年（2020 年）には、「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」で労働者の性的指向や性自認を、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露することがパワハラに該当することが明記されました。

#### (住宅)

平成 29 年（2017 年）、国土交通省「住宅確保用配慮者に対する賃貸住宅の供給促進に関する基本的な方針」で、LGBT 等の当事者も地域の実情等に応じて住宅確保要配慮者に含まれる者として位置付けられました。

#### (公的書類への記載)

平成 28 年（2016 年）、総務省から全国の自治体に対し性別を記載しない「住民票記載事項証明書」や「印鑑登録証明書」の発行を認めることについて通知が出されました。

#### (パートナーシップ制度)

平成 27 年（2015 年）、東京都世田谷区と渋谷区で同性パートナーの証書を発行する制度（パートナーシップ制度）を開始しました。平成 30 年（2018 年）には都道府県で初めて茨城県がパートナーシップ制度を導入しました。

#### (防災関係)

令和 2 年（2020 年）5月に内閣府男女共同参画局が発行した「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」の中で LGBT の方への配慮について記述されました。

#### ◆参考：性的マイノリティ（LGBT 等）をとりまく世界の状況

- 平成 13 年（2001 年）に世界で初めてオランダで同性婚が法的に認められました。その後ヨーロッパ諸国、南米諸国、アメリカ、オーストラリアと同性婚が合法化される国・地域は広がりを見せて、平成 31 年（2019 年）5月にはアジアで初めて台湾が同性婚を合法化しました。その一方で同性愛を犯罪とみなす国も存在します。
- 平成 18 年（2006 年）に国際人権の専門家の会合が開かれ SOGI と人権に関する国際基準として「性的指向や性自認に関する国際人権法の適用に関する原則（ジョグジャカルタ原則）」が発表され、民間文書でありながらも国連機関や世界各国の裁判で活用されています。

- 平成 23 年（2011 年）に「人権、性的指向、性自認に関する決議 17/19」が国連人権理事会で採択され、性的マイノリティ（LGBT 等）も等しく人権享受主体であることを確認しました。当時理事国であった日本も賛成票を投じました。
- 平成 26 年（2014 年）に国際オリンピック委員会はオリンピック憲章の差別禁止規定に「性的指向」を追記しました。
- 令和元年（2019 年）に政労使がジェンダーに配慮し暴力とハラスメントに対処するように国際労働機関で「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」が採択されました。（日本は未批准）

## 2 県職員として求められること

### (1) 職員として求められる姿勢

性的指向・性自認は、自分が何者であるか、どのような人を愛するのかという、一人ひとりの人生に深くかかわる、すべての人に共通する問題です。

憲法は国民に対しては幸福追求権（13条）や、法の下での平等（14条）を保障しており、公務員には人権を守る憲法尊重擁護義務（99条）を求めています。職員が誤った知識や偏見等により違法・過失性のある住民対応を行い、人権を侵害した場合は自治体が損害賠償責任を負うことになる可能性が生じます（府中青年の家事件【p1参照】）。多くの県民と接し業務を行っている県職員として、性的指向や性自認について知識を身に付け、理解を深め、生活する（あるいは行動する）ことは必須です。

偏見や決めつけではなく、一人ひとりの状況に応じた対応をすることが、性的マイノリティ（LGBT等）の当事者、ひいてはすべての人が生きやすい社会の実現につながるということを念頭において、業務を遂行することが必要です。

#### 【職務遂行上の心構え】

- 多様な性的指向や性自認に関して正しい知識を身に付け、理解を深めましょう。
- 性のあり方は多様であることに配慮した言動を心掛けましょう。性的指向・性自認に関する差別的な言動や相手を傷つける言動をしてはいけません。
- 性的マイノリティ（LGBT等）の当事者たちが身近にいるのだという意識を常に持ちましょう。見えないだけで当事者は周囲に必ずいるものです。
- 来客対応等において、名前や性別に関する情報は慎重に扱きましょう。
- 担当業務において性的マイノリティ（LGBT等）の当事者が困難を感じることはないか、あった場合は困難を解消・軽減できる方法はないか考えましょう。
- カミングアウトや相談を受けた場合は真摯に受け止めましょう。本人の許可なく、あるいは意に反するようなアウトティングは絶対にしてはいけません。

#### ア 窓口や電話対応における配慮

(ア) 性的マイノリティ（LGBT等）に関わらず、外見が必ずしも書類上（戸籍上）の性別に近いとは限りません。窓口等で本人確認書類として提示された書類の記載（写真、性別、氏名等）と本人の外見等が一致しない場合でも、必要以上に何度も本人と書類を見比べたり、周囲の人に聞こえる声で確認したりすることはやめましょう。

(対応例)

- 申請内容の確認や本人確認をする場合は、性別や氏名が分からないように該当箇所を指さして「この内容で間違いありませんか」とお聞きするなど配慮しましょう。また、性別の確認に固執せず、生年月日や住所等、他の方法で確認しましょう。
- 性別の記入をお願いする場合は、外見で相手の性別を判断して「あなたは男性なので書類をこのように御記入ください」というような表現をせず、「戸籍上の性別で御記入いただいております」などと表現を直しましょう。

- (イ) 窓口等でのフルネームでの呼び出しは、名前から想像される性別と外見が異なる場合に、周囲からの視線が苦痛になる場合があります。個人情報保護の観点からも、受付番号等によることが望ましいですが、名前を呼ぶ場合でも、性別が推測されないよう姓により呼び出しを行いましょう。

状況や業務に応じてどうしてもフルネームでの呼び出しが必要な場合（姓のみではとり間違いの可能性がある場合など）は、フルネームで呼ぶことに予め了解を取ったり、どのように呼ぶかを尋ねたりするなど、工夫しましょう。

(対応例)

- 受付名簿や番号札、書類などに特記事項欄やフルネームでの呼び出しに不都合があるかを確認する欄を設ける。

- (ウ) 家庭環境等について尋ねる場合は様々な状況があることを念頭におきましょう。パートナーが異性であるとは限りません。男性同士、女性同士で子供を育てている場合もあります。

(対応例)

- 「夫・妻」、「旦那さん・奥さん」⇒「パートナー」、「お連れ合い」
- 「お父さん・お母さん」⇒「保護者の方」、「御家族の方」

- (エ) 性的マイノリティ（LGBT等）の方との電話対応時には、双方の電話の周辺にいる人に当事者であることを気づかれないように配慮をしましょう。

(対応例)

- 「～と理解してよろしいですか」「答えにくいことは答えなくて結構です」等、相手の意向を確認しながら対応しましょう。

- (オ) 同性のパートナーを家族として取り扱って欲しいという要望には、法的に規定された要件がある場合や第三者との調整が困難な場合等を除いて、業務の裁量の範囲内で、当事者に寄り添った対応が出来るように努めましょう。

## イ 性別記載欄

男女二択の性別欄は、自分の性別に違和感がある場合に困惑してしまう場合があります。申請書やアンケート等で、県の裁量により変更不可なもの（法令等に基づくものや国などの機関が様式の記載項目や記載方法を定めているもの等）以外で、性別情報が不要なものや他の書類で確認できるものは削除し、性別情報が必要な場合においても、記載方法の見直しや、その必要性の説明を加えるなど、記入への抵抗感をなくす配慮ができないか検討しましょう。

（業務上性別情報が必要なものの例）

- 統計上収集する必要があるもの  
集計結果を公表したり、今後の事業等に活用している場合（調査研究やニーズ把握・利用動向把握などの統計的調査で収集する場合にも、性別による属性をクロス集計・分析等で実際に活用しているのか確認しましょう。なお、男女共同参画の観点からは、性別によるニーズの違い、おかれている状況の違いや不平等について統計的に把握するために可能な限り男女別の統計データを把握し、分析することも重要です。）
- 医療上、性別の情報を収集する必要があるもの  
医療サービスの提供（検査や治療など）に用いる場合
- 性別により配慮または対応を区別する必要があるもの  
施策の実施にあたり、性別によって配慮や対応を区別する必要がある場合
- 本人確認のため、性別の情報を収集する必要があるもの  
本人確認の手続上、戸籍上の性別情報を必要とする場合

◆やむを得ず性別情報が必要な場合は、下記のような性別記載方法を工夫する。

（例）アンケートの性別欄を「男性・女性」の2択から「男性・女性・その他・回答しない」など選択肢を増やす。

（対応事例）

ひとにやさしいまちづくりに関する意識調査（県政モニターアンケート）では、性別欄の選択肢を「男性・女性・その他」の3択としています。

（例）イベント参加者の申し込みの性別情報を自由記入にする。

（例）

・性別（任意記入）※1：（ ）

※1 自認する性を記入してください。性別情報は今後の事業を検討する際の資料として使用します。

（例）県民に交付する文書の性別欄について、真に必要なものは現行どおり男又は女と表示するが、性別欄を裏面に移動する。

## ウ 施設等を利用する様々な利用者に対するプライバシーの配慮

一般の方が利用する公共施設や学校などで、当事者がトイレや更衣室、入浴施設等を利用する場合に、利用を受け入れる側として当事者の意向に応じてどのような対応が可能か、他の利用者との調整をどのように行うか等をあらかじめ検討しておくことが望めます。性別による区別のないトイレや更衣室を別に設置することも有効ですが、その利用のみを強要し、性自認に適合した施設の利用を認めないことは不快感を与える恐れがあります。

また、性自認をカミングアウトし、要求を出せる人ばかりではありませんし、カミングアウトの強要となってもいけません。希望者が事情を説明しなくても、利用できる体制の整備を検討することも大切です。

(対応例)

### ●トイレ

- ・多目的トイレに「男女兼用トイレ」「誰でもご利用できます」などの表示を日頃から出しておくことも性別を問わず利用できる方法として有効です。
- ・当事者が性自認に合ったトイレを利用することで、他の利用者から苦情が出る場合もあり得ます。様々な方が利用する施設であることを説明し、お互いに理解し配慮し合いましょう。
- ・個室の間仕切りを天井まで隙間なく設置することで、プライバシーを確保し、無用のトラブルを防ぐこともできます。

### ●更衣室

- ・個人で利用できる時間やスペースを用意することが望めます。
- ・カーテンで間仕切るだけでもいいので、個別に着替えられる場所を用意しましょう。

### ●入浴施設

- ・個人で利用できる時間を設けておくなど、利用者の多様なニーズに対応できるようにしておくことが望めます。

## エ 災害時における対応

職員は災害時には、避難所や各種申請窓口等での住民対応など、通常時の業務から離れ、災害対応業務に急遽従事する場合があります。施設・設備や物資などが十分とは言えない災害時だからこそ、避難所等の対応に当たる場合にも、性的指向・性自認の多様性を念頭においた当事者への配慮を心掛けましょう。

(対応例)

- ・避難所のトイレ、更衣室、共同浴場等の使用における場所や時間帯等に配慮する。
- ・性自認に応じた必要物資の配布（生理用品、衣類、下着、髭剃り、化粧品等）

※身体上の性や戸籍上の性と、性自認や性表現が異なるため、周囲に人がいる中で物資を受け取りにくい方もいます。本人の意向も確認しながら、個別配布や配布する人の性別等に配慮するよう心掛けましょう。

- 申請受付や相談、支援等を実施する際のプライバシーへの配慮（避難者名簿の性別記載欄への記載を強制しない。避難した順に記入するのではなく、個別に記入出来るよう用意する等）
- 本人と同性のパートナー等が世帯として一緒に居られるよう配慮する。

## オ 各種制度の見直し

当事者でカミングアウトをしている方は多くありません。性的指向や性自認について本人が申し出なくてもいいように各種制度の見直しに努めましょう。

(ア) 制度や規定に関して、性別の限定により性的マイノリティ（LGBT等）が排除されていないか洗い出しましょう。法令等に基づくものや、国など県以外の機関が定めているものを除いて、性的マイノリティ（LGBT等）が排除されているものについて、条件が緩和できないか検討し、可能な限り改善しましょう。

例えば、相談者やセミナーの参加者等を「女性」あるいは「男性」に限る場合等では、性別違和を感じている方はどのようにすればいいのか困惑します。まず、その事業に性別の限定が必要か検討した上で、性別を限定することが必要な場合でも、「性自認が募集する性別と一致する場合には個別に相談に応じる」と明記するなどして性別違和を感じている方にも対応できるように検討しましょう。

(イ) 家族や親族であることを条件としている制度については、同性パートナーから申請等があった場合、利用できるのかをあらかじめ検討しましょう。住民対象だけでなく、職員向けの制度についても同様に見直しを検討しましょう。

(ウ) 県で作成するパンフレットやポスター、表示などで、性別によってイメージを固定化する表現（男性：青、ズボン、女性：赤、スカート等）や男女二元論的な表現はないか確認しましょう。

### ◆参考：ユニバーサルデザイン

ユニバーサルデザインとは、年齢や性別、能力などにかかわらず、できる限り、すべての人が利用できるように製品や建物、空間をデザインしようとする考え方です。県では令和元年度に策定した「ひとにやさしいまちづくり推進指針（2020～2024）」において、「性的マイノリティ（LGBT等）」、「性的指向、性自認に関わらず」ということを明記しました。

【ひとにやさしいまちづくり推進指針（2020～2024） 抜粋】

私たちの社会は、高齢者、障がい者、妊産婦、子ども、外国人、性的マイノリティ（LGBT等）、けがや病気を持つ方などを含む、多様な人々により成り立っています。

年齢、性別、国籍、障がいの有無、性的指向、性自認等に関わらず、全ての人は皆、かけがえのない「個」として尊重されるべき存在です。



## 【性的マイノリティ（LGBT 等）が抱える困難や思いについて】

◆性的マイノリティ（LGBT 等）の当事者は日常生活の中でどのような困難や思いを抱えているのでしょうか。地域のサポート団体を通じてアンケートを取りました。

学 校	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 自分の心の性とは異なる制服を着るのが辛かった。</li> <li>• 性別でのグループ分けや、男子は力仕事、女子は飾り付けのように性別で役割を分ける指導はしないでほしい。</li> <li>• 子供たちに正しい性教育を。LGBT 等に関する知識への指導が不足している。</li> <li>• 他人と比べて自分は違うと思ったが、誰にも相談できなかった。</li> <li>• 個別の更衣室があったらよかったと思う。</li> <li>• 多目的トイレはあっても、人目について利用しづらかった。</li> <li>• おかま扱いをされていた。おかまにちなんだあだ名で、いじられることも多かった。</li> </ul>
家 族 関 係	<ul style="list-style-type: none"> <li>• カミングアウトをした後に拒絶やアウティングをされないか不安。</li> <li>• 孫が欲しいという言葉がとてもストレスで悲しくなる。結婚や恋愛に関して質問や言及しないでほしい。</li> <li>• 戸籍上の同性カップルも異性間の事実婚、異性婚と同等に扱うようにしてほしい。</li> <li>• 婚姻制度の利用を前提にした社会設計自体がおかしいので早く改善してほしい。</li> </ul>
友 人 関 係	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ありのままの自分を認めて受け入れてくれるか不安。</li> <li>• 気安く恋人の有無やセクシュアリティに関することを質問しないでほしい。</li> <li>• カミングアウトやアウティングにより、いじめや性暴力が発生することがある。</li> <li>• アウティングされることが怖くて誰にも言えない。</li> <li>• 『同性と付き合ってもおかしくないよ』と言われた時はうれしかった。</li> </ul>
就 職 活 動	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 就職活動の際に自分のこころの性と違う恰好やしぐさをしなければならないことが苦痛だった（女性：スカート・ヒール・化粧、男性：ネクタイ・ヘアスタイル等）。</li> <li>• 性別記載欄のない履歴書が標準になってほしい。住民票上の性別と働きたい性別が一致しないことで面接を断られたり、採用してもらえなかったりすることがある。</li> <li>• 面接の時にカミングアウトして本音で話すべきなのか悩んだ。</li> <li>• 会社の更衣室が男女の二択しかなかったが、入社前に会社に相談したところ、入り口も別の個室を作ってもらえた。</li> </ul>
職 場	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 職場の制服を男女好きな方で選べたり、選択肢が増えればうれしい。</li> <li>• 社内で LGBT や SOGI に関わる研修を開催しているだろうか。研修を受けていない人（特に高齢世代）からのハラスメントを受けないか心配。</li> <li>• 上司や同僚にセクシュアリティをカミングアウトするか悩んでいる。</li> <li>• 職場でカミングアウトしたが、誤った認識によりネタ扱いされたり、勝手に他社の人に喋られたことでショック受け、体調を崩して休職するようになった。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・トランス当事者に対する問題(通称名、名札、服装、容姿、更衣室、健康診断等)を受け入れてくれるか不安。</li> </ul>
日常生活	<ul style="list-style-type: none"> <li>・同性パートナーとマンションを借りるのに苦労する。</li> <li>・入院時パートナーが色々な場面で立ち会えない。</li> <li>・性的マイノリティの人々が診断や治療をもっと受けやすい環境になってほしい。</li> </ul>
公共施設	<ul style="list-style-type: none"> <li>・性別を問わず入れるトイレや多目的トイレが少ない。設置する場合は名称やマークに配慮してほしい。</li> <li>・トイレに入るときの周囲の視線がづらい。どちらでも入れるトイレが増えたらうれしい。</li> <li>・プール、ジム、温泉等を利用中や、更衣室でトランス当事者に対する問題(性別、服装、容姿)を受け入れてくれるかどうか不安。</li> </ul>
公共サービス	<ul style="list-style-type: none"> <li>・性別欄が「男・女」2択で、どちらの性別にも違和感がある場合はサービスを利用できないことがある。性別欄を廃止するか、性別違和のある人達の可視化のために「男・女・その他」の3択への変更をお願いしたい。</li> <li>・戸籍の性別変更のハードルが高く、外見の性別が変わっていても健康保険証やマイナンバーカードで戸籍性をアウティングされる。病院受診や確定申告がしにくいなど生活に支障を来すことがあるので身分証や公文書からの不要な性別欄の廃止をお願いしたい。</li> <li>・相談機関で相談をした際に、守秘義務を徹底すると明言してくれたことや、言葉遣い、態度から親身に相談に乗ってくれていると感じた。</li> </ul>
老後に	<ul style="list-style-type: none"> <li>・不安定な条件で働かざるを得ない場合も多く、また単身で生活困窮に陥る可能性が高いため、老後を悲観して自死する性的マイノリティが多いことが懸念される。</li> <li>・自分(主にトランスジェンダー)の介護について、施設やサービス側が理解してくれるだろうか。</li> </ul>
死後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分の葬式で要望通りの戒名や死装束を着せてくれるだろうか。</li> <li>・パートナーの死後に喪主を務めたり、共同財産等で平等に扱ってもらえるだろうか。</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ダブルマイノリティ・トリプルマイノリティの苦しみ(知的障害、精神障害、発達障害、外国人、貧困、女性等)を理解して欲しい。</li> <li>・LGBTに対する専門用語や知識を身に付けた支援者が少ない。</li> </ul>

## (2) 自己の偏見や先入観に基づいた言動の点検

職務を遂行する時に大切なことは、性的マイノリティ（LGBT等）に対して、「偏見や差別意識を持たない」ということです。もし、性的マイノリティ（LGBT等）に違和感を持つことがあるとしたら、その都度、業務のあり方や自分の中に偏見や差別意識がないかを振り返り点検してみてください。

◆偏見に基づいた言動がないか点検してみましょう。◆

性的マイノリティ（LGBT等）の当事者に会ったことがないので、自分の周りにはいないと思う。	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
性的マイノリティ（LGBT等）は少数派なので、対応を検討する必要はないと思う。	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
性的マイノリティ（LGBT等）に対する対応は、当事者から申出があったら検討しようと思う。	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
性的マイノリティ（LGBT等）は個人の嗜好なので、直そうと思えば直るものだ/直すべきだと思う。	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
性的マイノリティ（LGBT等）の当事者であると本人から知らされた場合、当事者から確認を取らなくとも、限られた人（同じ系の職員・保護者等）に対してなら性的マイノリティ（LGBT等）の当事者であることを伝えてもいいと思う。	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
相談を受ける際「御主人（奥さん）はいらっしゃいますか」などと聞いている	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ

## (3) 職場環境の点検

### ア 職場における配慮について

多様な個性や生き方を理解し、お互いを尊重し合うことができる職場は、性的マイノリティ（LGBT等）の当事者だけでなく、すべての職員にとって働きやすい環境になります。私たちの職場にも当事者がいるかもしれないということを念頭に、職場環境を見直しましょう。当事者が安心して働ける職場とするためには周囲の理解が必要です。多様な性のあり方や性的マイノリティ（LGBT等）について理解を深めるため職員研修を実施することも有効です。

なお、県民はもちろん、職員に対しても差別的取り扱いを改善しないことは違法（トランスジェンダー女性のトイレ使用の制限が違法と判断された例【1P参照】）とみなされます。

## イ SOGIハラスメントについて

性的指向や性自認に関連して差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力を「SOGIハラスメント」と言います。私たちの職場にも、周囲の何気ない言動で傷ついている人がいるかもしれません。場の雰囲気や壊すことがあるとしても、「今の発言は不適切である」と声をあげましょう。

また、性的マイノリティ（LGBT等）であることを理由に採用や人事評価、配置転換等で不利な取扱いをしてはいけません。

### ◆職場でこんな言動はありませんか？

- ・「(見た目) あの人は男？女？」 ・「あの人がカマっばい」
- ・「あの人はあっち系じゃないか」 ・「(冗談のつもりで) 俺を狙うなよ」
- ・「同類と思われたくないから無視しよう」 ・「レズ/ホモってキモイと思わない？」
- ・「彼氏/彼女はいる？早く結婚した方がいい」 ・「あの、スカート着ない人だよ」

### ◆「ハラスメントの防止等に関する基本方針」

県では、「ハラスメントの防止等に関する基本方針」（令和2年6月1日施行）で、「性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動」も「性的な言動」に含まれるとして、セクシュアルハラスメントになり得ることを明記しました。

(ハラスメントになりうる言動の例)

- ・性的指向や性自認をからかひやいじめの対象としたり、性的指向や性自認を本人の承諾なしに第三者に漏らしたりすること。
- ・職務に関する優越的な関係を背景として行われる「性的指向又は性自認に関する偏見に基づく言動」はパワーハラスメントにも該当します。

## (4) カミングアウトとアウティングに関する理解

カミングアウト	公にしていなかった性的指向や性自認、戸籍上の性別等を、本人が他者に伝えること。誰に、いつ、どのように、カミングアウトをするか/しないかを決めるのは個人の自由であり強制するものではありません。また、トランス当事者が性自認にあった服装等をする事や、トイレや更衣室の利用をすることも、個人の選択であり強制するものではありません。
アウティング	本人の許可なく、第三者にセクシュアリティを伝えること。アウティングは深刻な被害をもたらす重大な人権侵害です。時に命に関わることもあります。絶対にしてはいけません。

日常生活で自身のセクシュアリティを公言する必要のないシーンも多く、他者へ伝える義務也没有。しかし、自身のセクシュアリティに対して正直に生活したいと考える当事者も少なくありません。自分のセクシュアリティを打ち明けるのは相当な決心が必要です。カミングアウトによるリスクを踏まえ、相当な覚悟を持って打ち明けているということを想像してみましょう。自分の「普通」を押し付けてはいけません。

◆アウトティング被害の重大性を示した事件～男子大学生がアウトティング後に転落死～

2015年4月に男子大学生のAさんが、同じクラスの男子大学生Bさんに好意を抱いていること伝え、その後BさんはAさんの同意を得ずにAさんが同性愛者であることを複数の同級生が参加するLINEグループで暴露しました。その後、Aさんは心身のバランスを崩し、診療内科を受診するようになり大学にも相談していましたが、同年8月、大学構内の建物から転落し、亡くなりました。なお、BさんとAさんの遺族の間では既に和解が成立しています。

◆カミングアウトを受けたら◆

業務や普段の生活の中でカミングアウトを受けた場合、必要な配慮等を行う為に情報共有が必要なときは、周囲にどのように伝えるかは本人と相談し、合意を得ながら対応しましょう。また、当事者が人事異動等をする際に、これまで知り得たセクシュアリティに関する情報を本人の了解なしに上司間等で引き継ぐことはしてはいけません。

(1対1の関係で…)

- まずは無理に助言をしようとは考えず、投げられたボールをしっかりと受け止めましょう。「教えてもらえてよかった」と平常心で反応すれば十分です。ただし、「信じられない」という反応は信頼感を損なう原因になります。

(1対数人の関係で…)

- 所属する集団や組織に対してカミングアウトを受けた場合は、自己開示そのものだけでなく、現状の改善や不都合の是正、介入の要請を伝えるために行われる場合もあります。必要ならばLGBT等の相談窓口等につなげますが、丸投げせずに本人が何を望んでいるのかを把握し、どこまで対応できるか検討しましょう。また、本人が居場所と感じられる場所を増やすことも重要です。
- 自己開示がもたらすリスクを大きくしないための対策(例：当事者が所属する係や所属内でカミングアウトの予行演習を行う等のサポート)と同時に、集団や組織に物を申す関係上、支援者も孤立しがちとなる可能性があるため、3人1組のチーム対応を基本とし、1人目が当事者の話を聞き、2人目が組織の主張と本人の希望の調整役となり、3人目が制度やルールへの対応を担当するなど、対応を分けることが望めます。

(1対数人以上の関係で…)

- 例えば、取引先等も含めて当事者の所属を超えて、広く現状の改善や不都合の是正の要請を伝えたり、メディアや不特定多数が集う空間やネット上で自己を表明して制度や法律の改正に取り組んだりする場合などが考えられます。  
この場合、本人や賛助者が直接コントロールできない範囲に自己開示が及ぶため、いったんカミングアウトすると後戻りするのは難しくなります。要望に対応する担当課においても、チームで対応することを基本として対応することが望まれます。

## (5) 職場内での理解促進について

職場内での理解を促進するため、このガイドラインを職場研修や所属内でのコンプライアンスの取組等でご活用ください。また、岩手県男女共同参画センターでは、多様な性のあり方や性的マイノリティ（LGBT等）について理解を深めるために下記の取組を行っています。業務や職場において理解促進を図る際にご活用ください。

### ●出前講座

職場や学校、地域などで多様な性や性的マイノリティ（LGBT等）について学びたい方を対象に出前講座を実施しています。

講師料：無料（講師の交通費等の旅費実費、資料送付代、資料印刷代は主催者負担）

### ●LGBT 啓発パネルの貸出

職場、学校、公民館、病院ロビーなどで掲示するため貸出を行っています。

貸出期間：2週間 利用料：無料（ただし往復の送料負担あり）

### ●いわて男女共同参画サポーター養成講座

男女共同参画に興味・関心があり男女共同参画の活動に意欲のある方を「いわて男女共同参画サポーター」として養成します。

【問い合わせ先】岩手県男女共同参画センター

〒020-0045 岩手県盛岡市盛岡駅西通 1-7-1 アイーナ6階

TEL：019-606-1761

FAX：019-606-1765

E-Mail：[danjo@aiina.jp](mailto:danjo@aiina.jp)

※性の多様性・男女共同参画に関する事項について相談に応じます。対応や配慮の仕方に悩む場合は岩手県男女共同参画センター、又は若者女性協働推進室までお問い合わせください。

### 3 相談窓口・啓発資料等

#### (1) 相談窓口

##### ア 一般向け

<p>岩手県男女共同参画センターLGBT 相談</p>	<p>【電話相談】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・019-601-6891 (毎週火曜日・金曜日 16:00~20:00)</li> <li>・性的指向や性別の違和感などで相談したい方の相談を面接・電話でお受けしています。 ※御家族・パートナー・支援者も対象です。</li> <li>・相談内容に応じて、LGBT に対応している県内医療機関の情報を提供することも可能です。</li> </ul> <p>【インターネット相談】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・<a href="https://www.aiina.jp/site/danjo/4842.html">https://www.aiina.jp/site/danjo/4842.html</a> ※返答に数日を要す場合があります。</li> </ul>
<p>もりおか女性センター女性相談</p>	<p>【電話・面接相談】(要予約)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・019-604-3304</li> <li>・✉soudan@sankaku-npo.jp (月・火・金曜日 10:00~17:00、 水・木曜日 10:00~20:00)</li> </ul> <p>※戸籍上の性及び性自認が女性の方の相談も受け付けています。</p>
<p>公益財団法人人権教育啓発推進センター</p>	<p>【みんなの人権100番】 (全国共通人権ダイヤル) 0570-003-110</p>
<p>よりそいホットライン</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>① 012-279-226 に電話をする。</li> <li>② 音声ガイダンスが流れます。相談したいことを選んでください。</li> <li>③ 「4番」が性別や同性愛に関する相談です。</li> </ol>

#### イ 庁内のハラスメント対応窓口

相談・苦情窓口は総務部人事課（保健師への相談を希望する場合は健康サポートルーム）に設置されています。

ハラスメントの被害を感じた職員は、相談・苦情窓口で相談又は苦情を申し立てることができます。申出は、ハラスメントの直接の被害者だけでなく、他の職員に対するハラスメントを不快に思う職員によっても行うことができます。相談・苦情には公平に対処し、プライバシーは守られます。また、相談をし、苦情を申し出たこと等を理由にして、不利益な取扱いを受けることも一切ありません。

職員からのハラスメントに関する相談・苦情の申出があった場合は、相談・苦情窓口の職員が事実関係等を確認し、問題の解決に当たります。

## (2) 地域のサポート団体（順不同）

<b>●岩手レインボー・ネットワーク</b>	
連絡先	iwaterainbownetwork@gmail.com
団体概要	岩手に縁のある LGBTIQ などの人たちとアライのネットワークです。学習交流会や研修講師派遣などを実施しています。
<b>●いわてレインボーマーチ</b>	
連絡先	iwate.rainbowmarch@gmail.com
団体概要	岩手で多様な生き方を選択・実現可能にし、自分らしく生きる人を増やすことが目的の若者団体です。プライドパレードや交流会を実施しています。
<b>●DEAF LGBT TOHOKU</b>	
連絡先	d.l.tohoku@gmail.com
団体概要	東北地方に住む聴覚障害（ろう者・難聴者・中途失聴者）を持つ LGBT 当事者、手話通訳活動に携わる LGBT 当事者、支援者が中心となり活動している団体です。学習会や交流会を実施しています。
<b>●もりおか女性センター</b>	
連絡先	019-604-3303
団体概要	盛岡市が設置している男女共同参画を推進する拠点施設です。性的マイノリティに関する講座も実施しています。
<b>●居場所と相談 途良や（とらや）</b>	
連絡先	【LINE 公式アカウント URL】 <a href="https://lin.ee/mCabgCL">https://lin.ee/mCabgCL</a>
団体概要	途良やでは、安心してセクシュアリティを話せる居場所やオンライン上の居場所など、人とつながる場づくりをしています。
<b>●岩手大学 LGBT Q s 学生支援団体 P o i</b>	
連絡先	poi.iwate.univ@gmail.com
団体概要	LGBT s への偏見や差別をポイするきっかけを作りたい、岩手に居る LGBT s の若者を一人にしたい、という思いから生まれた団体。学習会や交流会を実施しています。
<b>●岩手県立大学学生ジェンダーサークル マープル</b>	
連絡先	k-sanae@iwate-pu.ac.jp
団体概要	SOGI/LGBTQ+の当事者が、学校生活や教育の場で、いかに Free に、そして Equal に、自分らしく過ごすことができるかを考え、自分達ができることに取り組んでいます。
<b>●盛岡大学レインボーサークル CYMA（シマー）</b>	
連絡先	【インスタグラム】@mu_2020_rainbow 【メールアドレス】mu.rainbow.2020@gmail.com
団体概要	「多様と言われる社会で、自分の光をなくさないために、誰かの輝きを奪わないために。」をテーマに勉強会や発信をしています。



(3) 啓発資料

◆一般向けリーフレット



- 相談窓口** 相談は守られます。
- **岩手県男女共同参画センター LGBT相談**  
【電話相談】019-601-6891  
毎週火曜日・金曜日 16:00～20:00  
性的指向や性別の違和感などで相談したい方の相談を  
面談・電話でお受けしています。未婚家族・パートナー・交  
渉者も対象です。  
【インターネット相談】  
<https://www1.aaina.jp/cbr/consult/index.jsp>
  - **公益財団法人人権教育啓発推進センター**  
みんなの人権110番  
(全国共通人権ダイヤル)電話0570-003-110
  - **よりそいホットライン**  
①0120-279-338に電話をする。  
匿名ガイドダンスが頂けます。相談したいことを選んで  
ください。  
②「4番」が性別や同性愛に関する相談です。
- LGBT出前講座の御案内**
- 岩手県男女共同参画センターでは「多様な性(LGBT等)」  
に関する出前講座を実施しています。職場や学校などLGBT  
等について学びたい方は、下記へお問い合わせください。  
【問い合わせ先】岩手県男女共同参画センター  
〒020-0045  
岩手県盛岡市盛岡駅西通1-7-1アイーナ6階  
TEL:019-606-1761 FAX:019-606-1765  
E-Mail:danjo@aaina.jp
- 地域のサポーター団体**
- **岩手レインボーネットワーク**  
[iwaterainbownetwork@gmail.com](mailto:iwaterainbownetwork@gmail.com)  
<https://www.facebook.com/iwaterainbownetwork/>
  - **いわてレインボーママーズ**  
Facebook/Twitter/Instagram:@2018lrn
  - **ろくLGBT東北**  
[d.tohoku@gmail.com](mailto:d.tohoku@gmail.com)、<http://dealighttohoku.grupo.jp/>
  - **岩手大学LGBTs学生団体Pol**  
[ppol0201@yahoo.co.jp](mailto:ppol0201@yahoo.co.jp)

**いないのではないだけ。気づいていないだけ。**

性的マイノリティ(LGBT等)の人は私たちの家族、友  
人、同僚、顧客などとして、すでにともに暮らしています。  
様々な調査から性的マイノリティの割合は人口の3～  
10%と考えられています。周囲に当事者が「いない」の  
ではなく、本人が「隠れない」だけ、周りが「気づいて  
いない」だけかもしれません。

**トピックス**

**性的マイノリティ(LGBT等)を  
とりまく状況** ※2019年現在

- **どんな取組が始まっているの?**
  - ・全国的には、各自治体でも多様な性のあり方に関  
するガイドラインを作成するなど理解促進に向け  
た取組が始まっています。
  - ・いわて県民計画(2019～2028)では、LGBTな  
ど性的指向や性別を理由として困難を抱えてい  
る方への相談窓口を設けるとともに出前講座等  
を実施することで県民への理解を深める活動に取  
り取り組むこととしています。
  - ・トランスジェンダーの学生について、自身の性自  
認に基づいた世での受け入れを表明する女子大学  
も出てきています。
  - ・LGBT等を理由とした嫌がらせもセクハラになりま  
す。厚生労働省の指針により、職場内のセクシュ  
アルハラスメントは「被害を受けた者の性的指向  
又は性自認に関わらず」対応を講じることが企業  
の責務となっています。企業でもLGBT等に対する  
自主的な取組が始まっています。
- **世界の状況はどうなっているの?**
  - ・国際連合(国連)ではLGBTが重要な人権課題とし  
て議論されています。人権侵害を非難する声明や  
差別撤廃のための決議が採択され、日本政府も支  
持しています。
  - **LGBT等は病気の?**
    - ・いいえ、病気ではありません。世界保健機関  
(WHO)では、1990年代に同性愛を、2019年に  
性同一性障害を精神障害の分類から除外しました。

## 社会には男性と女性としかいない？ 異性に惹かれるのは当たり前？ いいえ。性のあり方は多様です。

ジェンダー（社会的・文化的に作られた男らしさや女らしさ）を周囲から押しつけられることによって生きづらさを感じる人もいます。性のあり方は次のような点からとらえられ、一人ひとり違います。あなたの性のあり方はどうですか。

- **からだの性（生物学的性）**  
出生時の身体的特徴。典型的な男性・女性の特徴と異なる人もいます。
- **こころの性（性自認）**  
自分が自分の性をどう感じているか。
- **好きになる性（性的傾向）**  
自分にとって恋愛や性愛の対象となる性別は何か。
- **表現する性（性表現）**  
言葉遣い、服装、しぐさなど自分がどのような性別を表現するか。

## LGBTとは？

LGBTとはL：レズビアン、G：ゲイ、B：バイセクシュアル、T：トランスジェンダー、それぞれの英語の頭文字をとって作られた言葉です。性的マイノリティをあらわす総称の一つとして使われています。

### Lesbian

レズビアン。女性同性愛者。女性として女性が好きな人。

### Gay

ゲイ。男性同性愛者。男性として男性が好きな人。

### Bisexual

バイセクシュアル。両性愛者。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。出生時に割り当てられた性別とは異なる性別の人。

## あなたと多様な性との 関わりについて チェックしてみませんか？

皆さんはいくつかの項目にチェックが入りますか？

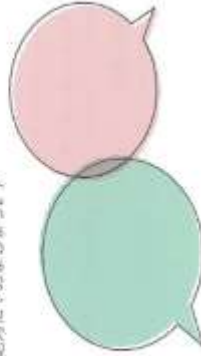
- LGBTや性的マイノリティという言葉の意味を説明できる
- 男らしさ、女らしさではなく、その人らしさが大切だ
- 「ホモ」「オカマ」ネタで笑いを取るようなことをしない
- 結婚しない人、異性と恋愛しない人など世の中にはいろんな人がいると知っている
- 性的マイノリティ（LGBT等）の人たちの困りごとを知っている
- 性的マイノリティ（LGBT等）であるとカミングアウトされたらきちんと向き合える
- 職場や学際等で性的マイノリティ（LGBT等）について話し合うことができる
- LGBT関連のイベントやセミナーに参加したことがある



チェックが入らなかった項目に  
これから取り組んでみませんか？

## 大切なこと。 ～もしあなたが性的あり方を カミングアウトされたら～

- 自分の「普通」を押し付けない。
- アウティングは絶対にしない。（本人の了承なく周りに伝えることをアウティングと言います。中には命に関わるので絶対にやめましょう。）



## 性的マイノリティ(LGBT等)の 人や周囲の人たちは 日常生活や職場でこんな思いを 抱えている人もいます。 あなたには何ができるでしょうか？

### 日常生活で

- 「自分ひとりだけではないか？」と悪い気配を感じる。周囲に話したいけれど理解してもらえないか不安……
- 男女別トイレしかなく困っている。周りの目が気になるので外出先ではトイレに行くのを我慢している。
- 所属になった期、性自認にあった共同浴室に入浴できない。

### 家族・パートナーのこと

- 自分が感じる性別で生活がしたいが、家族の理解が得られない……
- 子どもが性的マイノリティ。家族としてどう接すればいいのかわからない。

### 仕事の中で

- 職場の先輩が男女で分けられているのがつらい。好きな仕事だけと選んでいるか自覚がない。
- 職場の飲み会で恋人や家族のことを聞かれるのを苦痛に感じる。

この他にも、災害時には下着、生理用品、避難所など、男女別の物資を受け取りにくい、こころのケアや支援する性に沿った勤務をもらいにいったら不審がられるなど、困りがちなことがあります。

多様な個性や生き方があることを理解し、お互いを尊重しあうことが、誰もが生きやすい社会を築くために重要なことではないでしょうか。





「知る」から「今日できること」へ



多様な性を生きているのは「私もあなた」もです。LGBT等(性的少数者)の人たちにとってだけでなく、「私もあなた」もすべての人にとって心地よい社会を目指します。

**困ったり、傷ついたりしていること**

- トイレはほとんど男女別だ、使いにくいなあ...
- 毎日、二通りの性で違う制服を着るのがつらい...
- 男女別競技では部活を選ぶのにすごく困る...
- 「ホモ」「レズ」「オカマ」って、誰かがからかわれているの聞くだけで嫌な気持ちになる...
- 気持ち悪いとかからかわれる...
- 自分は得意なのかなあ...
- 「おかしい」と言われるのがコワくて誰にも言えない...
- 修学旅行...お風呂どうしよう...

**もし相談されたら...**

- 最後まで丁寧に話を聞きましょう。
- 自分の「普通」を押しつけないようにしましょう。
- 相談した人が大切な友達だったら、あなたが大切だと気づき、持ちを伝えましょう。
- 聞いたことを、勝手に他の人に伝えるのはやめましょう。  
(※これはとても大事なことです)

**大事なこと**

- 本人から聞いたことを、勝手に他の人に伝えるのはやめましょう。
- その人に聞かずに、勝手に他の人に伝えてしまうことを「アワチャング」と言います。これは、その人をとても傷つけます。命にかかわるような場合もあります。
- 冗談のつもりでも、「オネエ」「ホモ」「レズ」「オカマ」の言葉は人を傷つけ、差別する言葉になります。
- 学習したあとで、「性的マイノリティ」さがしをすることは、困っている人にとって、とても辛いことなのでやめましょう。
- LGBT等であることを理由に、差別したり、いじめたりすることは、決してしてはならないことです。

性のあり方について相談できる窓口

**若手県男女共同参画センター LGBT相談**

019-601-6891

毎週火曜日・金曜日 16:00～20:00

性的傾向や性別の違和感などで相談したい方の相談を面接・電話でお受けします。

※ご家族・パートナー・支援者も対象です。

**公益財団法人 人情教育啓蒙推進センター**

みんなの人権110番  
(全国共通人権ダイヤル)  
電話：0570-003-110  
子どもの人権110番  
電話：0120-007-110

**よりよいネットライン**

010120-279-338に  
電話をする。  
②苦言ガイダンスが流れます。  
相談したいことを選んで下さい。  
③4番が性別や同性愛に関する相談です。

**LGBT 出前講座のご案内**

若手県男女共同参画センターでは、「多様な性(LGBT等)」に関する出前講座を実施しています。詳細は下記へお問い合わせ下さい。

【問合せ】若手県男女共同参画センター  
〒020-0045 若手県盛岡市盛岡駅西通1-7-1 アイーナ6階  
TEL: 019-606-1761 FAX: 019-606-1765  
E-Mail: danijo@aains.jp

発行：若手県・若手県男女共同参画センター  
協力：若手レインボー・ネットワーク



生徒・学生と保護者の皆さん向けリーフレット

性的少数者  
**LGBT等について  
知っていますか?**  
～いろいろな性について考えてみよう～



**LGBTという言葉について**

LGBTはL:レズビアン、G:ゲイ、B:バイセクシュアル、T:トランスジェンダーそれぞれ別の英語の語文字をとって作られた言葉です。性的少数者(セクシュアル・マイノリティ)をあらわす言葉として使われています。様々な調査からLGBT等の割合は人口の3～10%(※注)と書われています。

若手県・若手県男女共同参画センター





◆教育委員会作成リーフレット（一部抜粋）

2019年度「学校教育指導指針」 学校の方針により重点化して取り組む内容の指導の要点

### 「人権教育」

いじめ・暴力・虐待等の課題を踏まえ、人権の意義・内容や重要性について理解し、「自分の大切さ」とともに他の人の大切さを認める」ことができるような実践の態度と行動力を育成する。

**1 人権が尊重される学校・学級づくり**

- 児童生徒一人一人を大切にしたい学級
- 人権作文・ポスター等への積極的な取組
- 各種通信による人権教育の情報発信
- いじめ、暴力を許さない毅然とした指導
- 子どもの権利条約の理解と尊重

**2 人権が尊重される授業づくり**

- 相手を大切にしたい聴き方、話し方の指導
- 教科・領域等における人権に関する指導内容の充実
- 自他の権利や生命を尊重する感性・実践力を育てる道徳教育の充実
- 主体性を重視した交流・体験活動の実施
- 一人一人が活躍する場の設定

**Q1 性的指向・性自認に係る人権課題について教えてください**

A **性的指向**とは、人の恋愛・性愛がどのような対象に向かうのかを示す概念を言います。具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛（ヘテロセクシュアル）、同性に向かう同性愛（ホモセクシュアル）、男女両方に向かう両性愛（バイセクシュアル）を指します。同性愛者、両性愛者の人々は、少数派であるがために、偏見や差別が起きているのが現状です。

また、**性自認**とは、自分の性をどのように認識しているのか、どのようなアイデンティティー（性同一性）を自分の感覚として持っているのかを示す概念です。多くの人は、性自認（こころの性）と生物学的な性（からだの性）が一致していますが、この両者が一致しない人は、そのために違和感を感じたり、身体の手術を通じて性の適合を望むこともあります。そして、偏見の目を向けられたり、不適切な扱いを受けたりすることがあります。

こうした性的指向や性自認を理由とする偏見や差別をなくし、理解を深めることが必要です。

**Q2 性同一性障害や性的指向・性自認に係る児童生徒への対応について教えてください。**

A **性同一性障害**とは、生物学的な性と性別に関する自己意識が一致しないため、社会生活に支障がある状態とされます。このような性同一性障害に係る児童生徒については、学校生活を送る上で特有の支援が必要な場合があることから、個別の事案に応じ、児童生徒の心情等に配慮した対応を行うことが求められています。

また、性同一性障害に係る児童生徒だけでなく、性的指向・性自認に係るいわゆる「性的マイノリティ」とされる児童生徒に対する相談体制の充実が求められています。

こうした性同一性障害や性的指向・性自認に係る児童生徒への対応の具体については、平成27年4月30日に文部科学省から通知が发出されているほか、平成28年4月には、同じく文部科学省から教職員の理解促進のための周知資料が発行されています。

これらの通知及び資料を参考としながら、まずは教職員が理解を深めることが必要です。

**【参考】**

**通知** 「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/27/04/1357468.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/27/04/1357468.htm)

**周知資料** 「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かな対応等の実施について（教職員向け）」  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/28/04/1369211.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/28/04/1369211.htm)



## 「性同一性障害や性的指向・性自認に係る研修会」（教職員対象）の実施

今日的な課題の一つである「性同一性障害や性的指向・性自認に係る児童生徒への対応」について、元国立女性教育会館事業課 専門職員を講師に、教職員対象の研修会を行いました。性的マイノリティ（同性愛者、両性愛者、性同一性障害者等）の割合が増えていること、生きづらさを感じている児童生徒がいけないか気付ける感性をもつこと、それぞれの「ちがいが」を認め合える学級づくりをすること、「人権」を意識した横断的な授業を心がけること等について学びました。



### 学校で最優先にすること

#### # 1

##### 1 LGBTに基づき差別やいじめを許さないという方針化

- \* 「学校いじめ基本方針」にLGBTの生徒を対象としたいじめについても明記する。
- \* 校長からのトップダウンの効果⇒当事者である児童生徒や保護者の安心感にもつながる。
- \* 学校いじめ防止対策組織で議題における、LGBTがも知れない子の認知。

##### 2 児童生徒がLGBTについて相談可能な場の確保

- \* 担任や普通科教諭、カウンセラーの知識不足、認識不足により相談できないおそれがある。
- \* LGBTの若者の自殺率の高さから、自殺防止として、相談の場が不可欠。

##### 3 児童生徒向けにLGBTについての指導を行うための制度

- \* 教職員への研修が必要。⇒間違った認識や無知による児童生徒への影響は大。
- \* LGBTを知る授業や教職員研修を年間計画に位置付ける。



### 学校で最優先にすること

#### # 2

##### 4 LGBTについて児童生徒が学べる環境整備

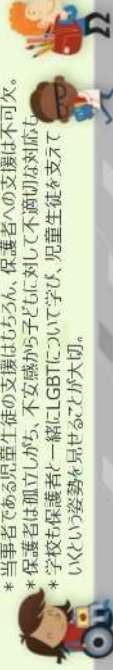
- \* 図書館にLGBT関連の本を置くなど、気軽に当事者も周囲も字べる環境へ。
- \* インターネットへのアクセス。

##### 5 LGBTの児童生徒への授業における配慮

- \* 体育の授業、特に「一歩指導や言葉の授業での合唱パート分けなどに配慮。
- \* 保健の授業で「思春期になると異性を好きになる」から「人を好きになる」表現。
- \* 適切なしなごみ、ではなく、本人の希望を伺う姿勢が大切。
- \* あらゆる教科で人権を意識した授業を行う。

##### 6 LGBT当事者である児童生徒への支援と保護者の支援

- \* 当事者である児童生徒の支援はもちろん、保護者への支援は不可欠。
- \* 保護者は孤立しがち、不安感から子どもに対して不適切な対応上。
- \* 学校も保護者と一緒にLGBTについて学び、児童生徒を支えていくという姿勢を掲げることが大切。



【参考資料・文献】※順不同

石田 均（2019）『はじめて学ぶ LGBT 基礎からトレンドまで』株式会社ナツメ社

森永 貴彦（2018）『LGBTを知る』日経文庫

谷口 様幸編集（2019）『LGBTをめぐると社会』日本加除出版株式会社

はた さちこ・藤井 ひろみ・桂木 祥子（2016）『LGBT サポートブック-学校・病院で必ず役立つ-』株式会社 保育社

国連人権高等弁務官事務所（2016）『みんなのための LGBTI 人権宣言-人は生まれながらにして自由で平等』（山下 梓訳）合同出版株式会社

三重県（2019.2）『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～』

熊本県（2019.3）『性的マイノリティへの理解を深めるために～熊本県職員ハンドブック～』

愛媛県（2020.3）『職員が性的指向・性自認への理解を深めるための性の多様性に関する手引き』

長野県（2020.3）『性の多様性を尊重するための職員ガイドライン』

東京都（2020.3）『職員のための性自認及び性的指向に関するハンドブック』

発行 岩手県環境生活部若者女性協働推進室

※令和5年5月一部修正