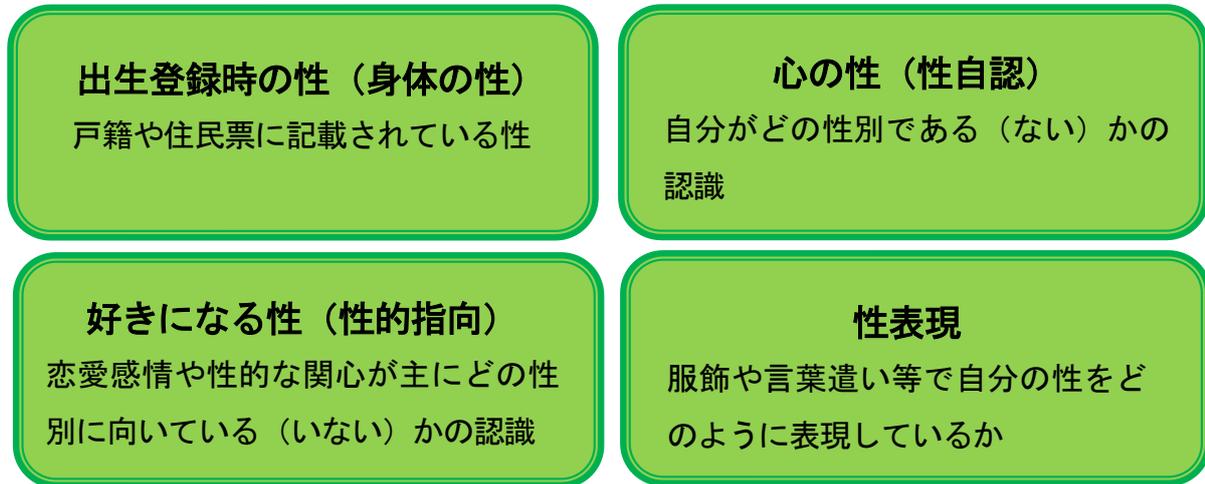


I 基礎知識

1 性を構成する4つの要素

一人ひとりの性のあり方（セクシュアリティ）は、主に4つの要素の組み合わせで成り立っていると考えることができます。この組合せは多様です。



(1) 出生登録時の性…身体の性 (Biological Sex)

戸籍や住民票に記載されている性別です。医師等から発行された出生証明書を基に、男又は女のどちらかが割り当てられます。

(2) 心の性…性自認 (Gender Identity)

「私は女である」「私は男である」等の、自分がどの性別であるか又ははないかということについての認識をいいます。

この認識は、「出生登録時の性」と一致する人もいれば、一致しない人もいます。また、「私は（男／女）どちらの性別でもない」、「私は（男／女）どちらの性別なのか分からない」という認識の人もいます。

性自認は、自分の意思で変えることはできません。医学的にも、治療によって変えることができるものではありません。

(3) 好きになる性…性的指向 (Sexual Orientation)

恋愛感情や性的な関心が、主にどの性別に向いているか又ははないかということを行います。

性的指向は、同性のみに向いている人、同性にも異性にも向いている人、異性のみに向いている人、恋愛感情や性的関心・興味が生じない人など多様です。

性的指向は、自分の意思で変えることはできません。医学的にも、治療によって変える

ことができるものではありません。

(4) 性表現 (Gender Expression)

服装や言葉遣い、立ち居振る舞い等、社会に向けて自分の性をどのように表現しているかを指す用語です。

2 LGBTとSOGI

(1) LGBTとは

「LGBT」とは、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取った言葉です。

L…レズビアン（女性の同性愛者）

G…ゲイ（男性の同性愛者）

B…バイセクシュアル（両性愛者…男女ともに性的関心や恋愛の対象とする人）

T…トランスジェンダー

（出生登録時の性に対し、性自認が一致しない人や違和を感じる人）

「LGBT」は、性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）を広く表す言葉の一つでもあります。また、末尾に、自身の性別や性的指向に揺れを感じ特定できないと考えるQ（＝クエスチョニング）など、様々な性的マイノリティの頭文字が加えられ、「LGBTQ」、「LGBTQ+」などと言われることもあります。「+」はL・G・B・T・Qだけでは表しきれない、多様なセクシュアリティを指します。

(2) SOGIとは

「SOGI（ソジ）」とは、全ての人の性的指向・性自認という特性のことで、「性的指向」（Sexual Orientation）と「性自認」（Gender Identity）の頭文字を取った総称です。「性表現」（Gender Expression）を組み合わせると「SOGIE（ソジー）」と表現されることもあります。全ての人について、性的指向や性自認に係る人権が尊重されるべきである、という文脈で用いられることが多い言葉です。

「LGBT」は「SOGI」のうちの一部を表しているにすぎません。性的指向・性自認（SOGI）は、全ての人に関わることであり、異性愛も多様な性的指向のうちの一つ、戸籍の性に違和感がないことも多様な性自認のうちの一つと言えます。

そのため、「LGBT」という人々のみを対象とするのではなく、「SOGI」という

全ての人に存在する性の構成要素に着目し、それらを尊重することで、一人ひとりがお互いを理解し合える社会を築いていくことが大切です。

3 カミングアウトとアウティング

(1) カミングアウトとは

性的マイノリティの当事者（以下「当事者」という。）が自分の意思で、「自身の性的指向や性自認（SOGI）を誰かに打ち明けること」を意味します。

カミングアウトするかどうかは、本人の自由意志によるべきであり、カミングアウトするのを止めようとしたり、逆にカミングアウトを強制したりすることは不適切です。

当事者がカミングアウトする際は、落ち着いて話を聞き、受け止めることが大切です。

(2) アウティングとは

「暴露する」という意味の動詞でもある「out」の動名詞形「outing」に由来し、「当事者の性のあり方を、本人の同意なく第三者に暴露する」ことを意味します。

性的指向や性自認（SOGI）という機微な個人情報を、たとえ善意であっても、本人の同意なく、第三者に伝えてしまうことは、本人にとって非常に苦痛になると言われています。

当事者が誰にカミングアウトするか（しないか）は本人が決めることです。この認識がないまま、「彼女はトランスジェンダーだから配慮してあげてね」など、善意のつもりでの発言がアウティングとなる例もあります。どうしても話す必要のある場面では、必ず本人の同意を得るなど、情報管理を徹底する必要があります。

4 SOGIハラ

性的指向・性自認（SOGI）に関するハラスメントを「SOGIハラ」と言います。

SOGIハラは、必ずしも性的マイノリティの人々に対してのみ行われるわけではなく、憶測で「男女のステレオタイプにあてはまらない人」や「LGBTに見える人／らしい人」がターゲットにされやすい点が重要です。カミングアウトしていない当事者は、職場や学校、家庭の中で可視化されていないため、発する人は何気ないつもりであっても、SOGIに関する言動が当事者を傷つけている場合が多いことを踏まえておく必要があります。

まず取り組むべきことは、「SOGIハラ」の内容を適切に認識することです。多様な性に関する基礎知識や次のようなハラスメントとなり得る言動について知っておく必要があります。

性的指向に関する言動例

- 「あいつホモだろ？」「レズみたいだね。こわーい」
- 「何で結婚しないの？」「何で彼女／彼氏（異性パートナー）いないの？」

性自認に関する言動例

- 「お前、おなべなんだって？声高いよな。ホントに男なのかよ？」
- 「お前、オトコオンナなんだって？化粧とか気持ち悪い」

🌸🌸今日から一人ひとりができること🌸🌸

○ことばに注意

- ・「オカマ」・「ホモ」・「レズ」といった侮辱的なことばや「気持ち悪い」、「異常」といった性的マイノリティを見下した不用意な発言は、当事者やその親族も傷つけます。そのような発言は、決してないようにしましょう。
- ・侮辱的な発言を聞いたら、一緒になって笑ったり、からかったりといった同調をしないようにしましょう。
「そんなことは言わない方がいいよ」と伝えることも支援になります。

○性別で限定しない

- ・異性のパートナー等を前提とした表現は使わないようにしましょう。
例) ご主人・奥さん等 → パートナー、お連れ合い
息子さん・娘さん → こどもさん等

○性別の固定観念を考えなおす（性の多様性の理解）

- ・男の子／女の子だから、男／女だから、と性別を前提とした表現をしていませんか？
例) 男性なんだから、人前で泣くべきでない
女性なんだから、料理くらいできないとね

(事業所向け)

II 職場における対応

働きやすい職場のためには、差別やいじめ、ハラスメントがないことが大切です。

性的指向・性自認（SOGI）の問題に関わらず、意図しない態度や言葉が、相手にとってはハラスメントとなり得るということに十分留意する必要があります。

研修等を通じて「性の多様性の尊重」に関して周知と啓発を行い、従業員の理解を深めていくことが大切です。

1 職場内では

(1) 差別的言動の禁止

- ・いわゆる「ホモネタ」「レズネタ」等、性的指向・性自認（SOGI）についての噂話や冗談を言わないようにしましょう。また、言動や服装等が「男らしく」・「女らしく」無いことを理由に差別的な扱いをしないようにしましょう。性的指向・性自認（SOGI）は個人の特性であり、こうした言動は、当事者である従業員や親族を持つ人にとっては、大きな精神的苦痛となることに留意しましょう。
- ・例えば、「ホモセクシュアル」を「ホモ」と呼ぶなど、省略した言い方は差別的に響くことが多いため、省略しないようにしましょう。
- ・「自分の身近には当事者がいない」と思われる場合も、自分が知らないだけで、カミングアウトしていない従業員や、性的指向・性自認（SOGI）についての冗談を不快に思う従業員が身近にいると考え、どのようなときも差別的言動をしてはいけません。

(2) 業務上必要な施設利用

- ・従業員から出生登録時の性別以外の施設（トイレや更衣室等）の使用を希望する申し出があった場合、本人の希望を尊重した上で調整を行いましょう。

(3) ハラスメントに係る相談体制

- ・ハラスメントに関し、従業員からの相談・苦情の窓口についてはあらかじめ定めておき、それを従業員に周知しておきましょう。
- ・従業員から相談を受けた場合、管理監督者はプライバシーに配慮し、適切な対応に努めましょう。
- ・性的指向・性自認（SOGI）について、本人の了承なく他の従業員に伝えるアウティングは絶対にしないようにしましょう。特に、周囲との情報共有が必要な場合は、必ず

当事者の同意を取ったうえで行うようにし、本人の了承なくプライバシーや個人情報が周りに知られることがないように徹底しましょう。

2 従業員採用時の対応

- ・性的指向・性自認・性表現（SOGIE）によって、採用を判断してはいけません。
- ・面接時には、性表現（容姿、服装等）が男／女らしいかどうか、外見容姿、性別上一致しない服装など、業務上の能力に関係ないことについて、差別的言動をしてはいけません。

3 福利厚生制度等

(1) パートナーシップ宣誓制度を活用した従業員に対する制度

- ・東広島市では、現在、パートナーシップ宣誓制度を実施しています。
（下の「[東広島市パートナーシップ宣誓制度](#)」参照）
- ・従業員から相談等があった場合で、東広島市パートナーシップ宣誓制度の要件が該当するようであれば、制度の周知をお願いします。
- ・また、パートナーシップ宣誓制度を活用した従業員に対する制度の検討をお願いします。

☞ [東広島市パートナーシップ宣誓制度](#)

Ⅲ 窓口等での対応

窓口等の対応で、性的指向・性自認（SOGI）に配慮することは、男女平等や人権の観点からも重要で不可欠な要素です。

性のあり方は多様であることから、対応方法については一人ひとり異なるため、相手の意向を汲むコミュニケーションが必要です。普段から理解を深め、どのような対応が求められるかを考えましょう。

1 窓口や電話での対応等

性的マイノリティの人々の困りごと

- ・ 外見の性別と公的書類に記載された性別が異なるため、本人確認ができないかもしれない。
- ・ 名前から判断される性別と性自認が合わないため、名前を呼ばれたくない。
- ・ パートナーは同性なのに、当然異性であるという前提で話を進められて不快な思いをした。
- ・ 対応する者が、多様な性のあり方を知らないのではないか。偏見や差別的なことを言われたらどうしよう。

(1) 本人確認について

- ・ 本人が、自身の本人確認書類（免許証やマイナンバーカード等）を提示した際に、記載された性別と外見等の性別が一致しない場合もあることを念頭に置いておきましょう。
- ・ 必要以上に書類と本人を見比べたり、聞きなおしたりしないようにしましょう。
- ・ 性別の確認に固執せず、生年月日や住所等で本人確認を行きましょう。
- ・ 書類の確認は、周囲に書類上の性別が伝わらないよう配慮し、「この書類でお間違いないでしょうか」・「こちらでよろしいでしょうか」などと、書類の指差し等で行いましょう。

(2) 窓口での呼びかけについて

- ・ 窓口でお客様に呼び掛ける場合は、順番待ちの番号等が望ましいです。
- ・ 氏名を呼ぶ場合でも、名字だけにするなど配慮をしましょう。
- ・ 多くある名字の場合は、どのように呼ぶか、あらかじめ本人に確認しておきましょう。

(3) 窓口でのプライバシーの確保

- ・一部に筆談を交えるなど配慮し、できるだけ相手の希望に沿うことを基本に対応しましょう。
- ・相手の家庭状況について触れるときには、パートナーが異性であるとは限らないことを踏まえて質問等行いましょう。

(4) 電話での対応

- ・業務上必要がある場合で、相手の性別を問う場合には、相手の周りにはいる人々に判明することがないように配慮しましょう。
- ・声質で相手の性別を決めつけないようにしましょう。

2 性別欄の取扱いについて

- ・書類の業務上必要のない性別欄は、原則として削除しましょう。
- ・性別欄を設けることが必要な場合、その必要性を説明するとともに、回答義務でない場合は「(回答任意)」を明記するようにしましょう。

3 施設利用における対応

性的マイノリティの人々の困りごと

- ・心の性（自認する性別）と出生登録時の性別が異なることを理由に、トイレや更衣室の利用を制限された。

- ・トイレや更衣室等の利用者の希望をなるべく尊重することを前提に、調整を行いましょう。
- ・トイレの利用については、性別による区別のない多目的トイレの利用を含めた選択肢を示しましょう。ただし、多目的トイレの使用を強制することがないように留意しましょう。
- ・多くの人が一斉に更衣室を利用する催し物等では、使用時間を順番制にする、別のスペースを確保するなど、利用者や施設の状況によって個別に検討をしましょう。

IV LGBTに関連する用語（50音順）

語句	説明
Aセクシュアル (アセクシュアル、 エイセクシュアル)	(恋愛感情や) 性的欲求を持たない人のこと。
アライ (ALLY/a l l y)	英語で同盟や味方を表す言葉で、LGBTQ+ (性的マイノリティ) を理解し支援している人、支援したいと思う人。差別や偏見をなくし、性的マイノリティも生きやすい社会を実現するために重要な存在。
X (エックス) ジェンダー	自認する性別が、典型的な男性・女性に当てはまらないと感じている人のこと。
F t M (エフティーエム)	Female to Male の略。出生時に「女性」の性別を割り当てられたが、「男性」として生活したい人のこと。
M t F (エムティーエフ)	Male to Female の略。出生時に「男性」の性別を割り当てられたが、「女性」として生活したい人のこと。
クィア (queer)	LGBTだけでなく、LGBTに含まれないセクシュアル・マイノリティをも含む概念。
クエスチョニング (questioning)	自分の性のあり方(セクシュアリティ)が、自分でもよく分からず、迷っている人や特に決めたくない人のこと。
シスジェンダー (cisgender)	自認する性別と、出生時に割り当てられた性別が一致する人のことを言う。トランスジェンダーに対応する概念。
性同一性障害	自認する性別と、出生時に割り当てられた性別が一致しない場合の医学的診断名を言う。WHO (世界保健機関) の「国際疾病分類 (ICD-11)」においては、「性同一性障害」が「精神障害」の分類から除外され、「性の健康に関連する状態」の分類の中の「性別不合」に変更された (2022年1月発効)。
セクシュアリティ (sexuality)	性のあり方のことを言う。性のあり方を決める主な要素は、①法律上の性別 (身体の性)、②性自認 (心の性)、③性的指向 (好きになる性)、④ジェンダー表現 (表現する性) の4つがある。
ノンバイナリー	「女性」「男性」の性別二元制にあてはまらない性のあり方のこと。
ヘテロセクシュアル (heterosexual)	異性愛者のこと。
ホモセクシュアル (homosexual)	同性愛者のこと
バイセクシュアル (bisexual)	両性愛者のこと
レインボーフラッグ	性の多様性を尊重するシンボルとして世界的に用いられている旗。「6色の虹」が描かれたデザイン。1970年代にサンフランシスコで発祥し、今では世界中で使用されている。

V 相談窓口

エソール電話相談

LGBT電話相談

☎082-207-3130

<受付時間>

毎週土曜日10:00~16:00(祝日・年末年始を除く。)

ご家族、パートナー、支援者の方からの相談も可能です。相談は、無料です。

匿名で、秘密は厳守されます。

<相談例>

- ・自分の性的指向や性別の違和感
- ・自分の性別がはっきりとわからない
- ・自分の性的指向や性別違和のために、職場で安心して働くことができない など

全国の法務局・地方法務局が開設している人権相談窓口

みんなの人権110番

☎0570-003-110

<受付時間>

平日8:30~17:15

女性の人権ホットライン

☎0570-070-810

<受付時間>

平日8:30~17:15

子どもの人権110番

☎0120-007-110

<受付時間>

平日8:30~17:15

インターネット人権相談



<受付時間>

24時間

外国語人権相談ダイヤル

☎0570-090-911

<受付時間>

平日9:00~17:00

英語、中国語、韓国語、フィリピン語、ポルトガル語、ベトナム語、ネパール語、スペイン語、インドネシア語、タイ語

LINEによる相談



<受付時間>

8:30~17:15

アカウント名:「SNS人権相談」

検索ID: @snsjinkensoudan

