

多様な性を理解するために  
性的指向、性自認等（LGBT等）に関する  
職員のためのハンドブック



令和5年3月

島根県環境生活部人権同和对策課

## はじめに

島根県では、LGBT等の人権について、「島根県人権施策推進基本方針（第二次改定）」において、人権課題の一つに掲げています。

LGBT等に対する偏見や差別が当事者を苦しめていることを考慮し、周囲の一人一人がLGBT等について正しい理解と認識を深め、これらの人々の人権が尊重される社会の実現に向けて、県民への啓発に取り組んでいます。

このような中で、まずは、県職員自らがLGBT等に関する正しい知識を持ち、多様な性についての理解を深めていく必要があります。

私たちが仕事で接する県民や、企業・団体等の職員、また、島根県の職員の中にもLGBT等の当事者がいて、日々困っているかもしれません。そのような状況を前提として、業務を行う必要があります。

そこで、LGBT等について正しく理解し、職場等において適切な対応や配慮ができるよう、職員のためのハンドブックを作成しました。

一人一人の人権が尊重され、誰もが自分らしく生きることができる社会となるように、このハンドブックを活用してください。

# 目 次

<b>1 性の多様性に関する基礎知識</b>	
（1）性を構成する4つの要素	1
（2）LGBT等	1
（3）SOGI（ソジ、ソギ）	2
（4）性別不合（性同一性障害）	2
（5）LGBT等に関する調査	2
<b>2 性的少数者の方が困っていること</b>	
（1）同性愛者の方の困りごと	3
（2）トランスジェンダーの方の困りごと	3
◇パートナーシップ宣誓制度	4
◇性的少数者が社会で直面する困難事例◇	5
<b>3 カミングアウト ～家族、友人、同僚から打ち明けられたら～</b>	6
<b>4 アウティング ～重大な人権侵害～</b>	6
<b>5 職員に求められること</b>	6
<b>6 県民への対応</b>	7
<b>7 職場内での対応</b>	7
<b>8 相談窓口</b>	8
<b>9 参考図書等</b>	9

# 1 性の多様性に関する基礎知識

## (1) 性を構成する4つの要素

性のあり方には、身体の性以外にもさまざまな要素があります。

これらの要素は、それぞれがはっきりと「男」と「女」に分けられるものではなく、グラデーションになっています。

これらの要素の組み合わせは多様で、私たちは一人一人、顔や性格が違うように、性のあり方もそれぞれ多様です。

### ①身体的性別

出生時に割り当てられた生物学的な性。

### ②性自認

男・女だけにとらわれず、自分をどんな性別と認識するか。

### ③性的指向

恋愛感情や性的な関心が、どの性別に向かっているか。

### ④性表現

服装や言葉遣い、しぐさなど、自分をどのように表現したいか。

## (2) LGBT等

LGBT等とは、性的少数者の総称のひとつで、それぞれの人を示す頭文字を組み合わせた言葉です。



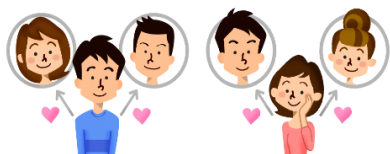
Lesbian

レズビアン：女性同性愛者



Gay

ゲイ：男性同性愛者



Bisexual

バイセクシャル：両性愛者



Transgender

トランスジェンダー：  
身体と心の性が一致していないため身体に違和感を持ったり、心の性と一致する性別で生きたいと望む人

性的少数者には、他にもアセクシャル（無性愛者）やXジェンダー（性自認を男女のいずれかとは認識しない）などが存在します。

### (3) SOGI (ソジ、ソギ)

SOGIとは、多様な性の構成要素をあらわした言葉です。

Sexual Orientation 性的指向

Gender Identity 性自認

の英語の頭文字をとったものです。

「LGBT等」は一般的に使われますが、「自分とは関係ない特別な人の話」という捉え方につながるという指摘もあります。一方、「SOGI」はすべての人の性の構成要素に着目した表現です。「誰もが当事者」と捉えやすくなり、国連や国会等においても「SOGI」という言葉が使われるようになってきています。

### (4) 性別不合 (性同一性障害)

トランスジェンダーのなかで、医療機関を受診し、「身体の性」と「心の性」が一致しないと診断された人たちに対する医学的な診断名です。

2018年6月、世界保健機構(WHO)は新たな国際疾病分類案を発表し、2022年1月に発効となりましたが、これまで「精神、行動、神経発達の疾患」に分類されていた性同一性障害が、新たに追加された「性の健康に関連する状態」という分類の中の「性別不合(Gender Incongruence)」と名称変更され、精神疾患でも身体疾患でもない分類としてまとめられています。

### (5) LGBT等に関する調査

国内の企業等が行った調査によると、約8%~10%が性的少数者であるという結果もあります。

調査団体	調査結果	調査時期
日本労働組合総連合会	LGBT等(性的マイノリティ)当事者は8%	2016年
株式会社LGBT総合研究所	LGBT・性的少数者に該当する人は10%	2019年
電通ダイバーシティ・ラボ	LGBTQ+層に該当する人は8.9%	2020年

出典

- ・日本労働組合総連合会「LGBTに関する職場の意識調査」

- ・株式会社LGBT総合研究所「LGBT意識行動調査 2019」
- ・電通ダイバーシティ・ラボ「LGBTQ+調査 2020」

「自分の周りに性的少数者はいない」と思っている人も、調査の結果から想像以上に割合が高いことに驚かれたのではないのでしょうか。

実際は、様々な付き合いの中で、誰もが性的少数者の方々と接しているかもしれません。配慮を欠いたあなたの言動に傷ついている人がいるかもしれないと想像してみてください。

## 2 性的少数者の方が困っていること

### (1) 同性愛者の方の困りごと

- 同性愛者が身近にいるという認識のない人が多く、恋愛に関する話題などは異性を前提としたものになりがちです。このようなプライベートの話題を避けるために、休憩時間や食事時間のコミュニケーションを自ら避けてしまう人もいます。
- 同性愛者を笑いのネタにするような、日常的に同性愛者をからかうような雰囲気がありませんか。このような環境では、同性愛者の心身に対するダメージは深刻で、うつ症状、不登校、入社拒否、自死等につながることもあります。
- 日本では、同性婚が法的に認められていないため、「病院に入院しているパートナーの面会を『家族ではない』という理由で断られる」「不動産業者から賃貸借契約を断られる」といった問題や、遺産相続などの問題、家族を対象とした民間サービスが受けられないなど同性カップルには様々な困難があります。

### (2) トランスジェンダーの方の困りごと

- トランスジェンダーにとって、性別で分かれているトイレや更衣室の問題は深刻です。特にトイレは、男性用・女性用どちらも利用しづらく、利用を我慢したため健康を害することもあります。

○戸籍上の性別と外見が異なる場合は、周囲から嫌悪感をあらわにされたり、差別や偏見を受けやすくなったりします。進学や就職活動をする中で困難を感じることもあります。

- 受験票や履歴書に名前や性別をどのように書くか。

  - …自分の希望する性別で扱ってもらえるだろうか。

- 性別が明確に判断できる制服やスーツを着ることの抵抗感

- 学校や職場で、トランスジェンダーに理解があるか不安。

  - …周囲の人が受け入れてくれるだろうか

などの悩みを抱えています。

○学校では、制服や部活動など身体の性によって区別されているものが多くあります。トランスジェンダーの子どもたちは、その度に本当のことを言えない、理解してもらえないだろうという心の葛藤や、第二次性徴の時期に望まない身体に変化していくことに絶望感を抱くことがあります。友だちからいじめられたり、からかわれたりすることが原因で不登校や自傷行為をしたり、うつ症状から希死念慮、自死につながることもあります。

### パートナーシップ宣誓制度

パートナーシップ(※)関係にある二人からの宣誓書を自治体が受理したことを証明する制度。本制度により、性的少数者のパートナーシップ関係にある方が、日常生活の様々な場面での手続きが円滑になるほか、例えば公営住宅への入居申込みなど、新たなサービスが受けられるようになります。

#### ※パートナーシップ

互いの人生において、互いに協力して継続的に生活を共にすることを約した一方又は双方が性的少数者である二人の関係  
自治体により、名称や要件等が異なる場合があります。

## ◇性的少数者が社会で直面する困難事例◇

### ○ 学校で

- 小学校の教室内で、「ホモ」や「オカマ」という言葉が日常的に笑いの対象になっており、自分のセクシュアリティがバレたら生きていけないと思った。
- 宿泊行事や身体測定等、身体の露出がある場面において、性的指向や性自認による困難を抱えている子どもたちへの配慮がされておらず、身体を見る／見られることへの不快感など、苦痛を感じた。
- 男女で分けた授業や種目、体育祭、部活動において、性自認と戸籍上の性の不一致のため、自分のやりたいことができなかった。

### ○ 家庭で

- 自認する性に従った行動を家族が許してくれず、「女っぽいぞ」と父から叩かれたり、「もっと男らしくしなさい」と母から怒鳴られたり、虐待を受けた。
- 性的指向や性自認に関する人権についての講演会のチラシを持ち帰ったところ、親が「同性愛について教えるな」と学校に抗議した。

### ○ 就労や職場で

- 就職活動の際、JIS履歴書・エントリーシート・ハローワークの求人票へ性別の記載や写真の添付を要求されることから、就活が困難になったり、業種が限られたりした。
- トランスジェンダーであることを伝えたら内定を取り消された。
- 職場で女子トイレを利用せざるを得ないが、知らない人が入ってくると何度も見られ、警備員を呼ばれたことがあった。
- 飲み会の席で、信頼して打ち明けていた上司に「こいつゲイなんですよ」とアウティングされた。

### ○ 医療機関で

- 医療機関の受付で戸籍上の名前を呼ばれるため、受診しづらくなった。
- 男女分けされた共同病室に、性自認に沿って入院できない。
- 意識不明状態のパートナーに外科手術が必要となったが、法律上の親族の同意が必要だと言われ、スムーズに治療を行うことができなかった。

### ○ 行政手続きで

- 公的な書類に不用意に記載された性別欄と外見の性別が異なるため、本人確認ができないという理由で、必要な行政サービスが受けられなかった。



### 3 カミングアウト ～家族、友人、同僚から打ち明けられたら～

まずは、本人の話や気持ちを真摯に聴きましょう。

打ち明けてもらえた、ということは、あなたを信頼しているというメッセージであり、「自分のことを知ってほしい、理解してほしい」という思いが込められています。

◇打ち明けられたら伝えたいこと◇

- ・「話してくれてありがとう」
- ・「私に何か出来ることはない?」「一緒に考えよう」など支える気持ちを伝える。
- ・カミングアウトされた時に感じた疑問や気持ちを素直に伝え、相手があなたに望むことは何か率直に聞いてみる。

※ カミングアウトは、当事者本人が決めることであり、周囲の人がカミングアウトを強要するようなことは、あってはなりません。

### 4 アウティング ～重大な人権侵害～

当事者本人の許可なく、LGBT等であることを他人に暴露することを「アウティング」といいます。

自分のセクシュアリティ（性）を他人に知られたくない人にとって、アウティングは重大な人権侵害です。

本人の許可を得ないで、他人に話してはいけません。

### 5 職員に求められること

#### (1) 多様な性のあり方を理解し、正しい知識を身につける。

本ハンドブックを性的少数者について知るきっかけとし、書籍を読む、研修に参加するなどして、正しい知識を身につけ、理解を深めましょう。

#### (2) 性のあり方は多様であることに配慮した言動をする。

性的指向や性自認などについて面白がって話すようなことはしない、性別を決めつけないなど、性のあり方が多様であることを配慮した言動をしましょう。

#### (3) カミングアウトや相談を受けた場合は、真摯に受け止め、アウティングは絶対にしない。



## 8 相談窓口

	相談窓口	電話番号	受付時間等	
性別の違和や同性愛に関する相談	よりそいホットライン	0120-279-338	24 時間フリーダイヤル セクシュアルマイノリティ専門ラインは、音声ガイダンス「4」を選択。	
様々な人権問題に関する相談	島根県 人権啓発推進センター	(松江) 0852-22-7701 (浜田) 0855-29-5530	月～金曜日 午前 8 時 30 分から午後 5 時 15 分まで (休日年末年始を除く)	
	みんなの人権 110 番	0570-003-110	月～金曜日 午前 8 時 30 分から午後 5 時 15 分まで (休日年末年始を除く) 最寄りの法務局・地方法務局につながります。	
職場におけるハラスメントに関する相談	総務部人事課 ハラスメント相談窓口	0852-22-6296	<e-mail> no-harassment@pref.shimane.lg.jp 行政管理グループ	
	総合労働相談コーナー 島根	(島根労働局) 0852-20-7009	月～金曜日 午前 8 時 30 分から 午後 5 時 15 分まで (休日年末年始を除く)	島根労働局 雇用環境・均等室内
		(松江) 0852-31-1166		松江労働基準監督署内
		(出雲) 0853-21-1240	月～金曜日 午前 9 時 15 分から	出雲労働基準監督署内
		(浜田) 0855-22-1840	午後 4 時 45 分まで (休日年末年始を除く)	浜田労働基準監督署内
(益田) 0856-22-2351		益田労働基準監督署内		
心のダイヤル	島根県立心と体の 相談センター	0852-21-2885	月～金曜日 午前 9 時から午後 5 時まで (休日年末年始を除く)	

## 9 参考図書等

～人権啓発推進センターには、理解を深めるための図書等があります～

### 【DVD】

『レインボーストーリーズ LGBTsと社会』 〈2022年作品〉

- ①職場～声に出せないハラスメント～
- ②家族～自分の子どもが当事者だったら～
- ③公共機関～誰もが安心して相談できる窓口へ～
- ④地域社会～ありのまままで過ごせるコミュニティ～

『LGBTsの子どもの命を守る学校の取組』 〈2020年作品〉

- ②当事者に寄り添うために～教育現場での落とし穴～

『パパは女子高校生だった！～前田 良～』 〈2019年作品〉

### 【書籍】

『正々堂々 私が好きな私で生きていいんだ』

西村宏堂・著 サンマーク出版

『はじめよう！SOGIハラのない学校・職場づくり

性の多様性に関するいじめ・ハラスメントをなくすために』

「なくそう！SOGIハラ」実行委員会／編 大月書店

『学校・病院で必ず役に立つ LGBT サポートブック』

はたさちこ 藤井ひろみ 桂木祥子／編著 保育社

『不登校・ひきこもり・発達障害・LGBTQ+ 生きづらさの生き方ガイド

—本人・家族の本音と困りごと別相談先がわかる本』

大橋史信 岡本二美代／共著 日本法令

『トランスジェンダーと職場環境ハンドブック～誰もが働きやすい職場づくり～』

東優子 特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ 特定非営利活動法人ReBit／著  
日本能率協会マネジメントセンター

## 参考文献

- みんなが自分らしく 性の多様性を考える 性的指向・性自認・性別表現  
（公益財団法人人権教育啓発推進センター）
- 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）  
（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等に対する法整備のための全国連合会）
- 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（東京都：令和2年3月）
- 多様な性を理解し行動するための職員ハンドブック  
～誰もが自分らしく生きるために～ （鳥取県：令和2年7月）
- 性の多様性が認められる学校づくり  
～自分らしさ・その人らしさを大切に作る学校づくり～ （島根県教育委員会）