

性の多様性に関する職員ハンドブック ～性的少数者への理解を深めるために～



人権情報プラザ（県庁別館1階）の入口

令和2年（2020年）9月策定

令和3年（2021年）6月改定

大分県

ハンドブック作成の趣旨

大分県では、令和2年度改定の「大分県人権尊重施策基本方針」において、近年の性的少数者の人権問題への関心の高まりや、県内の性的少数者支援団体の意見・要望を踏まえ、「様々な人権問題」の中に位置付けていた「性的少数者の人権問題」を独立した項目として位置づけ、重点的に性的少数者の人権を尊重する取組を推進していくこととしました。

大分県が様々な施策を具体的に実施する際にはもちろん、県民に接する際には、大分県職員自らが、性的少数者に関する正しい知識を持ち、多様な性について理解をした上で、対応していく必要があります。そのためにこのハンドブックを活用してください。

目次

～はじめに～

1	性とは	2
2	性的少数者とは	3
3	カミングアウトとアウティング	4
	コラム1 レインボーとは	5

～県民への対応～

1	性的少数者が何に困っているか	6
2	県民への対応で配慮すべき点	6
3	公文書での性別記載欄の取扱	7
4	公共施設利用	7
5	災害時の対応	7
	コラム2 大分県の性的少数者の困りごと	8

～職場内での対応～

1	職場での言動	9
2	採用時の対応	9
	コラム3 同性婚とパートナーシップ制度	10

	県内の当事者団体、参考図書、参考文献	10
--	--------------------	----

～はじめに～

ここでは、性や、性的少数者に関する基本的な概念や用語について解説します。具体的な性的少数者への対応を知る前に、是非一読してください。

1 性とは

性とは、「からだの性」だけで決められるものではなく、詳しくは4つに分かれています。4つの要素で考えてみると、男女だけでなく、その間のどこかに位置する人もいることがわかります。自分に当てはめて考えてください

(1) からだの性（身体的性、Sex）

外見や性染色体で判断するものです。人間の体は多様ですが、出生時に、医師により、外性器、性染色体、性ホルモン等により決定されています。

(2) こころの性（性自認、性の自己認識、Gender Identity）

「自分が自分の性をどう思っているか」ということです。「自分は男性である」、「女性である」と感じる人や、「男性女性両方である」、「どちらでもない」と考える人もいます。医学的治療でこの自己認識を変えることはできません。

※原則として、性別はこの「こころの性」を基準に考えます。

(3) 好きになる性（性的指向、Sexual Orientation）

「自分にとって恋愛や性愛の対象となる性別は何か」ということです。

異性を好きになる人（異性愛者）、同性を好きになる人（同性愛者・レズビアン、ゲイ）、両性を好きになる人（両性愛者・バイセクシュアル）、誰にも恋愛感情を持たない人（アセクシャル）などがあります。

「性的嗜好」ではありません。いわゆる、好みではないということです。性的指向は個人の努力によって変えることができませんし、疾病でもありません。

(4) 性表現（Gender Expression）

自分がしたい自分の性の表現はどういうものかということです。話し言葉や、仕草、服装、髪型で自分の性を表現している人が多いです。（2）でこころの性を基準にして考えるため、性表現＝こころの性とは限りません。例えば、女性の格好をしているからといって、その人のこころの性が女性とは限りません。



2 性的少数者とは

1の要素の組み合わせにより、様々な性が形づくられています。この中で、性的少数者とは、同性愛者や両性愛者、心の性と体の性が一致しない人などを指し、性的マイノリティとも言います。

さて、性的少数者は、日本にどのくらいいるのでしょうか。見た目では分からず、「周囲にはいない。」「会ったことがない。」という方も多いと思います。それは気付いていないということが大きな理由でしょう。

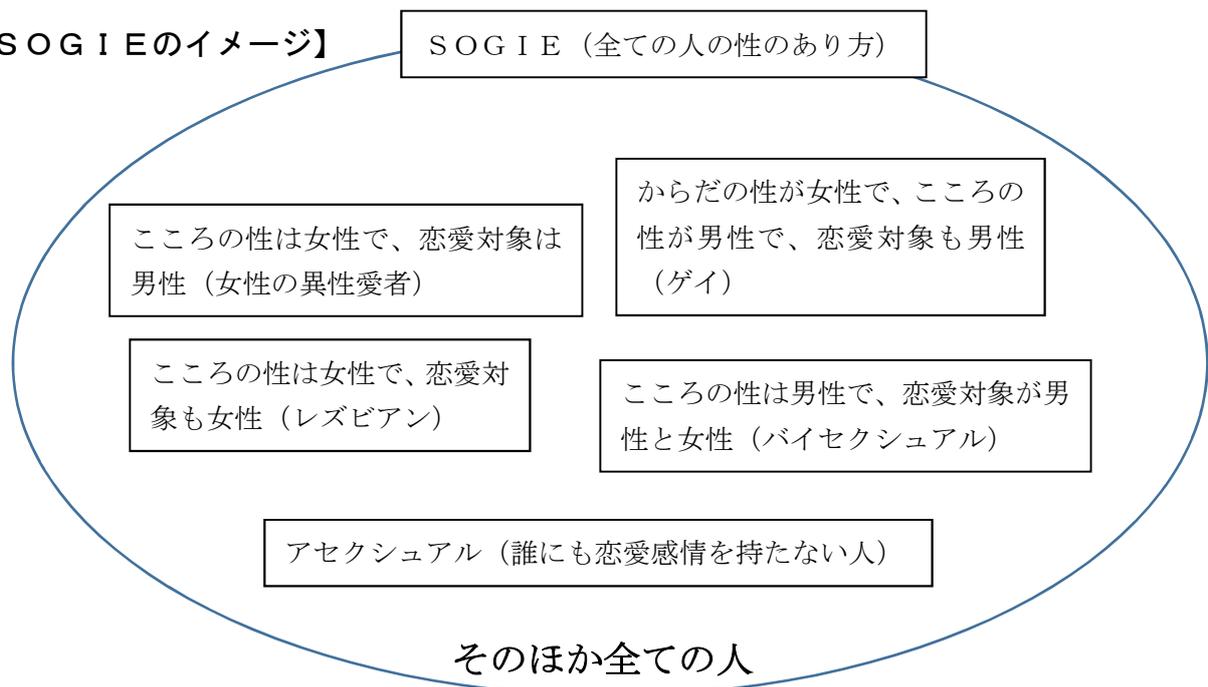
2019年にLGBT総合研究所が約43万人に調査した「LGBT意識行動調査2019」では、約10%の人が性的少数者となっています。参考情報として記しておきます。

では、おそらく皆さんが一度は耳にしたことがあるであろう「LGBT」という言葉について解説します。

用語	意味	備考
L (レズビアン)	こころの性が女性で、恋愛対象も女性	性的指向
G (ゲイ)	こころの性が男性で、恋愛対象も男性	性的指向
B (バイセクシュアル)	こころの性を問わず、恋愛対象が男性と女性	性的指向
T (トランスジェンダー)	からだの性とこころの性が一致しないため、からだの性に違和感を持つ人	性自認

最近では、性的指向 (Sexual Orientation) と性自認 (Gender Identity) 、性表現 (Gender Expression) を合わせて、SOGIE (ソジー) という言い方をすることが多くなってきています。**LGBTは特定の人を表わす言葉ですが、全ての人に性的指向と性自認、性表現はあるため、SOGIEは全ての人に当てはまる言葉となっています。** 今後は、このSOGIEという言葉が浸透していくと思われれます。

【SOGIEのイメージ】



3 カミングアウトとアウトティング

(1) カミングアウト

本人が自発的に他者に知られていない自らのことを公表することです。

カミングアウトは大変勇気のいる行動です。周囲の性的少数者への理解や認識不足があり、自信を持ってカミングアウトできない人はたくさんいます。また、カミングアウトを決意して実行した後でも、理解してもらえずに、採用を拒否されたり、差別を受ける人もいます。

カミングアウトをされたとき、まず言えることは、「あなたは、その人からかなり信頼されている」可能性があるということです。カミングアウトをする側は、「あなたに嘘をついて接するのが心苦しくなった。」「職務上（例えば、性別適合手術を受けるため、長期の休暇が必要）知ってもらう必要が出てきた。」などでカミングアウトをします。

それでは、カミングアウトをされたときに、どのような態度で接したら良いのでしょうか。

- ① 否定をせずに、まずは話を最後まで聞く。
- ② 「ありがとう」や「よく打ち明けてくれました」などの気持ちに寄添う言葉をかける。
- ③ どうしてカミングアウトしたのかを聞いてみる。
- ④ **どこまでの人が、この情報を知っているのか聞いて、原則として「当事者間限り」であることを確認する。なお、明らかにしてよいのであれば、どこまでの人に、どの内容まで明らかにしてよいかを明確にしておく。**
- ⑤ 相談を望んでいる場合は相談窓口を伝える。

①～⑤、性的少数者からのカミングアウトを受けた場合に限らず、相談を受けた場合に共通する事項がほとんどです。しっかり話を聴くことが大前提です。

特に大切なのが、④です。もし、カミングアウトした本人の望まない情報の拡散をした場合には、(2)で解説する「アウトティング」となり、重大な人権侵害となる恐れがあります。

相談窓口は以下のとおりです。相談を受けた人も悩むことがあると思います。そのときは遠慮なく下記の相談窓口に連絡してみてください。

- ・総務部 人事課・・・・・・・・・・・・・・・・・・097-506-2305
 - ・生活環境部 人権尊重・部落差別解消推進課・・・・・・・・097-506-3172, 3176
 - ・LGBT等に関する相談窓口（R3.6～、毎月第3土曜日:10～12時）070-4793-4407
 - ・よりそいホットライン（24時間）・・・・・・・・・・・・・・・・0120-279-338
- ガイダンスが流れたら、「4」を選択。（性的指向及び性自認の専用相談先）

(2) アウティング

本人以外の人が、本人の了解を得ずに、本人が公表していないその人のことを他の人に伝えることを言います。

カミングアウトは、あなたを信用して打ち明ける行為なので、アウティングをすることは、カミングアウトした人の心を大きく傷つけるとともに、重大な人権侵害となります。

ある大学では、ゲイである事を、同じ大学の学生からアウティングされた学生が、大学の構内で亡くなる事件がありました（遺族とアウティングをした学生間では和解成立。その後の対応を巡って、遺族と大学の訴訟は継続中）。このように、アウティングは、された側を追い詰めてしまう可能性があります。

また、意識しないでアウティングをする可能性があることにも注意が必要です。例えば、からだの性が女性で、性自認が男性のトランスジェンダーの方で、一般的にはカミングアウトをしていない人を、うっかり人前で「彼」と呼んでしまったりすることにも十分注意をはらわなくてはなりません。

コラム1

レインボーとは



性的少数者やアライ（自身は性的少数者ではないが、性的少数者を積極的に応援していることを表明している人）が集まり、街中を練り歩くレインボーパレードの様子をニュースなどで見たことがある人もいると思います。「レインボー」はその境目がグラデーションになっているので、レインボーカラーは、それぞれの人で異なる、性の多様性を表わす色として、性的少数者のパレードやイベントでは度々登場します。

～県民への対応～



毎日県庁（地方機関を含む）には多くの県民の方々が手続きや相談に来られます。その中で、性的少数者の方々は、県職員が性的少数者の事を想定していないのではないかと思います、大きな不安を抱えて来庁されていることもあります。

性は多様であるため、対応方法は一人ひとり異なります。県民対応をおこなう際には、相手の意向をうまく、不快な思いをさせることなくみ取るコミュニケーション能力が必要です。

県職員として、普段から性的少数者に関して理解を深め、どのような対応が必要か考えておきましょう。以下は一例です。参考にさせていただき、それぞれの職場で対応を考えて実践をお願いします。

1 性的少数者が何に困っているか

○性的指向の場合

- ・同性愛者が身近にいるという認識のない人が多い。
 - ・・・恋愛に関する話題などが異性愛を前提にしたものになりがち。
- ・日常的に同性愛者をからかうような雰囲気がある。
- ・同性婚が法的に認められていない。（遺産相続、不動産契約、福利厚生など）

○性自認の場合

- ・いじめられたり、からかわれたりする。
 - ・・・「女みたいだよな。」「男みたいだよね。」などといった言葉が投げかけられる。
- ・トイレや更衣室が性別で分かれている。
- ・学校や職場にトランスジェンダーの理解が少ない。
 - ・・・受験票や履歴書の性別記載欄。制服など。

2 県民への対応で配慮すべき点

場面	注意点	理由
提出書類の確認	名前や性別を口にせず、書類を指さし、住所や生年月日で確認する。	書類上の性別記載や名前と外見が一致しないことがあるため。
窓口への呼出	呼び出しをする場合、名字だけや番号でおこなう。	性別に関係した名前がおおく、名前で呼ばれることに抵抗がある人もいるため。
電話	声の質で相手の性別を決めつけない。	声の質から推察される性別と実際の性別は一致しないことがあるため。

他部局への引継	性的指向や性自認の個人情報了他部局に伝える場合は、必ず、本人の了解を得る。	了解なしに伝えると、アウトティングになる可能性があるため。
対応する場所	希望があれば、できるだけ個室などプライバシーが守られる場所で対応する。	業務に無関係な人に、性的指向や性自認が知られてしまう可能性があるため。
家庭環境を聞く場合	必ずしもパートナーが異性とは限らないと念頭に置く。呼称は「パートナー」「お連れあい様」などとする。	同性のパートナーである事があるため。

3 公文書での性別記載欄の取扱

県で所管、使用しているもので、県民が記入する申請書等や、職員が作成する名簿等の様式の性別記載欄については、平成30年度に見直しをおこない、現在、法令に基づく性別記載や性別が解らないと事業に支障が出るもの以外は性別記載欄の削除が、各部署でおこなわれています。

今後、公文書を作成する場合は、法令に基づく場合や業務上の必要があるものを除き、性別記載欄が本当に必要かを判断した上で、様式に記載をお願いします。記載が必要な場合でも、「その他」としたりできないかなど、なるべく性別を答えたくない県民への配慮をお願いします。

4 公共施設利用

トイレや更衣室などの、通常は性別を区別した施設については、なるべく性的少数者の意思を尊重しつつ、他の利用者との調整をどうするか（使用する時間をずらすなど）を予め想定しておいてください。性別の取扱いを変更した人については、変更後の性別での施設利用が基本となります。

トイレについては、性別区分のない「多目的トイレ」の設置も有効ですが、その利用を強要することは避けてください。性的少数者の方々だけに利用を限定する表示は、かえって性的少数者への差別を助長することにもなりかねないので、慎重におこなってください。

5 災害時の対応

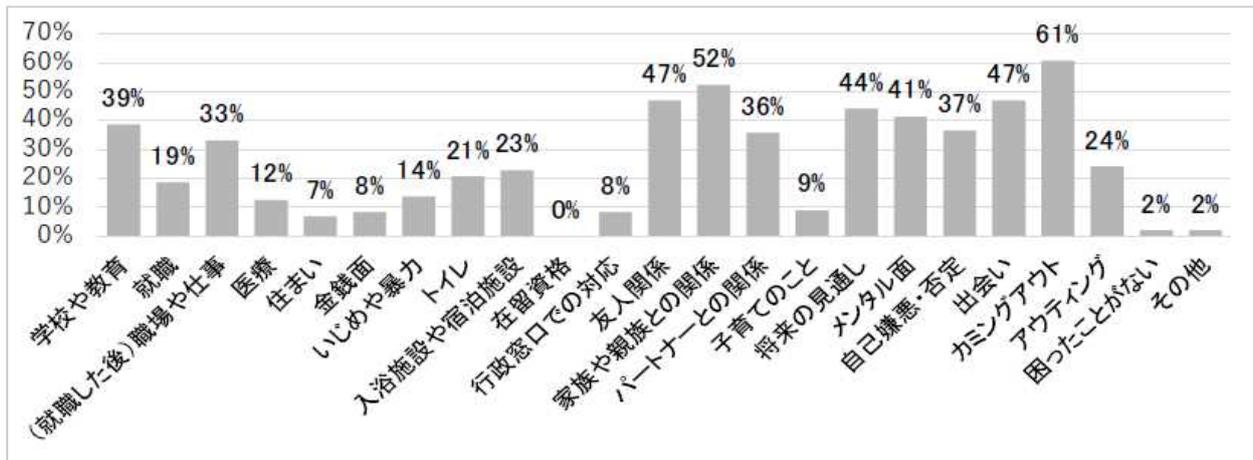
避難所では多くの方が共同生活をします。「避難者」の中には、性的少数者や障がいがある人もいます。避難所のトイレやシャワーについては、性別で分けられると抵抗がある人がいます。災害対応にあたる部署では、マニュアル等を作成する際に、「多様な人がいる」ということを前提に作成をお願いします。

コラム 2

大分県の性的少数者の困りごと

「SOGIEサポートチームココカラ！」（大分県内の当事者支援団体）が2018年9月に実施した性的少数者の困りごとのアンケート結果（145人回答、複数回答可）は以下のようになっています。

【セクシュアルマイノリティであること今までにどのようなことについて困りましたか】



「カミングアウト」や「家族・親戚・友人との関係」で困っている割合が高くなっています。これは、自分の性的指向や性自認を、自分の身近な人に打ち明ける事に対するハードルが高いことのあらわれだと思われます。カミングアウトすることで、身近な人、特に家族と疎遠になってしまうかもしれないといったおそれを感じるようです。

自由記載欄では、「同性と付き合ってるのをカミングアウトしたら親との縁がきれた。」「上司との面接で、ゲイか否か、結婚の予定等を定期的に聞かれる。」「外出先、会社、どこに行っても【あの人は男？女？】という言葉や対応、視線にさらされ、常にストレスを感じている。」等の切実な声があります。**このような声を踏まえて、私たちに何ができるかを考えることが大切ではないでしょうか。**

～職場内での対応～



改正労働施策総合推進法（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律）が成立し、令和2年6月から地方自治体にも、パワーハラスメントの防止措置義務が課せられることになりました。

改正労働施策総合推進法に基づくパワハラ防止指針においては、次の事柄もパワハラにあたりと考えられると規定されています。

- ・相手の性的指向や性自認に関する侮辱的言動（例えば、「ホモは近づくな」、「オトコオンナ、気持ち悪い」と言うなど）
- ・労働者の性的指向・性自認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（アウティング）

1 職場での言動

性的少数者を蔑視する「あぶない」「生物的に異常」などの不用意な発言は、絶対に許されるものではありません。このような発言は、当事者である職員だけでなく、親族や友人に当事者がいる人も傷つけます。また、来庁する県民の中にも性的少数者はいます。以下のような言動は、人権侵害にあたりますので、注意してください。

○「ホモ」「おかま」「おなべ」「レズ」「おねえ」「あっち系、そっち系」

○「あの人は男？女？「あの人がイ（レズ）じゃない？」

○「（冗談で）俺を狙うなよ」

→同性愛者にも、異性愛者と同じように好みがあります。誰でも良いわけではありません。

○「彼氏・彼女はいるの？」

→もし必要がある場合には、性別を問わない「パートナー」という言葉を使いましょう。

○「同性愛は異常」

→同性愛の人から見たら、異性愛が異常かもしれません。立場によって、異常か異常でないかは変わります。

○「職場・地域行事での女装の出し物」

→性表現は多様である事を理解していれば、女装を笑いものにすることがおかしいことは明白です。

2 採用時の対応（非常勤職員、臨時職員、各種公募委員を含む）

採用の可否は、仕事の適性や職務執行能力を有しているかで判断するものであり、性的指向、性自認、性表現は関係がありません。

面接時にも、戸籍上の性別と一致しない服装、ふるまい、言葉遣いなどの、職務上の能力と関係ないことについて、差別的言動や行動は厳に慎んでください。

コラム3

同性婚とパートナーシップ制度

2020年4月現在、日本では同性婚は、法律で定められていません。世界を見ると、28の国と地域で同性婚が法制化されています。

一方、日本では、2015年11月に渋谷区が「同性パートナーシップ証明書」、世田谷区が「パートナーシップ宣誓受領証」交付を始めたのに続き、2021年4月現在、103の地方自治体で「パートナーシップ制度」を導入しています。これは、現行の法制度における婚姻と同様の権利を保障するものではありません。大分県内では、臼杵市が導入しています。

このパートナーシップ制度はその地方自治体内でのみ有効であり、その趣旨に賛同する機関において、法制度における婚姻に準じた関係が認められることがあります。具体的には、手術の同意や、公営住宅への入居といった場面でパートナーシップ証明書が利用できることがあります。

★パートナーシップ制度を導入している主な自治体

導入年	導入自治体
2015年	渋谷区、世田谷区
2016年	那覇市
2017年	札幌市、福岡市
2018年	福岡市、中野区、
2019年	北九州市、熊本市、宮崎市、長崎市、横浜市、千葉市、豊島区、江戸川区、茨城県（※）
2020年	大阪府（※）、港区、文京区、さいたま市、群馬県（※）
2021年	松本市、西宮市、臼杵市

※県域での導入

★県内の当事者支援団体★

■SOGIEサポートチームココカラ！

セクシャリティ（性のありよう）のことで悩んでいる人とつながることや啓発活動をおこなうことを目的に活動しています。交流会も実施しています。詳細やお問い合わせは下記アドレスから。

ホームページアドレス・・・<http://293sk.xii.jp/>

★参考図書★ 性的少数者に関する本は人権情報プラザにあります。

■『りんごの色～LGBTを知っていますか？～』

平成29年度に大分県が作成、発表した漫画。
大分県内の小中高等学校全校に配布した。作成にあたっては、県内の当事者の方々の意見を取り入れました。主人公のかすみが同性に告白されたことから、セクシャリティを考え始めるという物語。



■『同じ空の下～15人からのメッセージ』

平成30年度に大分県が作成、発表した県内当事者15人（部落差別問題、ハンセン病等）の声を集めた冊子。性的指向と性自認の当事者2人が体験を語っています。

★参考文献★

- 『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～』（熊本県）
- 『LGBTなどの性的マイノリティサポートハンドブック
～熊本市職員として知っておくべき基礎知識～』（熊本市）
- 『性の多様性に関する職員ハンドブック～職員が理解を深めるために～』（天草市）
- 『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～』（三重県）
- 『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）
- 「LGBT意識行動調査2019」結果速報（LGBT総合研究所）
- 『みんなが自分らしく 性の多様性を考える』（公益財団法人人権教育啓発推進センター）



こころちゃんの部屋においでよ！

こころちゃんの部屋で検索

<http://www.pref.oita.jp/site/kokoro/>

性の多様性に関する職員ハンドブック
～性的少数者への理解を深めるために～

【編集・発行】

大分県生活環境部 人権尊重・部落差別解消推進課

〒870-8501 大分県大分市大手町3-1-1

TEL 097-506-3172 FAX 097-506-1751 Mail a13710@pref.oita.lg.jp