

# 性の多様性への理解を深めるための職員ハンドブック

～一人ひとりの人権・個性が尊重されるまちへ～



令和3年3月

深谷市

深谷市は、  
「一人ひとりの人権・個性が尊重されるまち」を基本理念とし、  
市民一人ひとりが差別や偏見なく、互いに認め合って暮らしていく  
まちづくりを目指します。

## 知識・理解から行動へ

### 1 正しい知識を身につけ理解を深めよう

本ハンドブックを性の多様性の理解のきっかけとしてください。自らの課題として受け止め、関心を持ち、調べたり研修に参加したりし、正しい知識を身につけましょう。「私の周りにはいない」ではなく、「言えなくて困っている」人がいるのに気が付かないだけかも知れません。その困難に気づき、社会や職場の中での心配りにつなげることが大切です。

### 2 知識を生かし適切な行動を心がけよう

差別的言動、決めつけ・否定、アウティングなどは、相手を傷つける可能性があります。常にどのような対応が求められているのかを考え行動することが大切です。

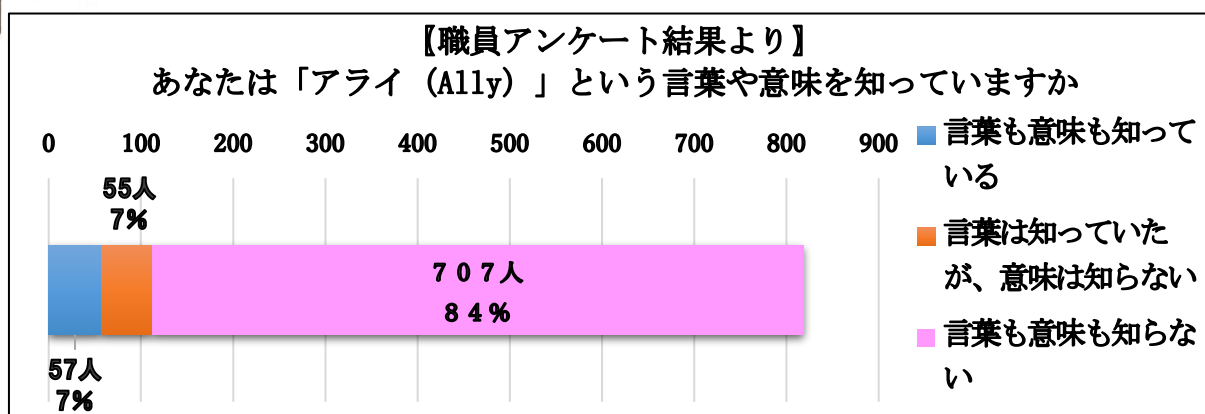
### 3 ALLY（アライ）になろう

ALLY（アライ）は、英語で「同盟」や「味方」を表す言葉で、LGBTを理解し、支援したいと思う人のことを指します。LGBTの方も生きやすい社会を実現するためには、ALLY（アライ）の存在がとても重要です。

#### ◆レインボーカラー



LGBTの尊厳と社会運動の象徴。性の多様性を尊重する姿勢を表現するシンボルとして「6色の虹」が用いられます。レインボーカラーのアイテムを身に付けてALLY（アライ）であることを表明できます。



## 目次

はじめに	1
I 基礎知識	2
1 性の構成要素	2
2 LGBTとは	2
3 SOGI（ソジ）とは	3
4 カミングアウトとアウティング	3
5 その他の性のあり方（セクシュアリティ）に関する言葉	4
II 住民等への対応	5
1 窓口や電話での対応	5
2 性別欄の取扱い	6
3 公共施設利用	7
4 災害時における対応	7
III 職場における対応	8
1 職場での対応	8
2 採用時の対応	9
3 職員福利厚生制度等	9
4 安全衛生	9
IV 巻末資料	11
1 性の構成要素	11
2 カミングアウトとアウティング	13
V 参考資料（アンケート結果）	15
VI 相談窓口	18
1 民間の専門相談窓口	18
2 県の相談窓口	18
3 国の相談窓口	18

本ガイドラインは一般社団法人社会的包摂サポートセンター発行「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」監修「性自認及び性的指向の困難解決に向けた支援マニュアルガイドライン（第2版）」、及び越谷市発行「性的少数者（LGBT等）に配慮した対応ガイドライン」、枚方市発行「枚方市職員のための性の多様性への理解促進に向けたハンドブック」、千葉市発行「LGBTを知りサポートするためのガイドライン」の内容をもとに作成したものです。

## はじめに

本市では、「第2次深谷市総合計画」において、将来都市像を実現する基本姿勢の一つとして、「多様性を尊重する」を掲げ、各種施策に取り組むこととしています。

令和2年3月には、性的少数者の人権に配慮した施策の一つとして、「各種申請書等の性別欄の取扱いに関する見直し方針」を策定し、「各種申請書等の性別欄の取扱い」について判断基準や記載方法など、全庁的に見直しを図ってきました。

近年LGBT等の性的少数者（性的マイノリティ）を取り巻く環境は大きく変化し、関心が高まりつつあるものの、理解が進んでいるとは言い難い状況で、LGBT等への更なる配慮意識の醸成が必要となっています。

本市職員を対象に実施したアンケートでは、2割以上の職員が「性的マイノリティ・LGBT」という言葉や意味について、「意味は知らない」「言葉も意味も知らない」と回答しました。

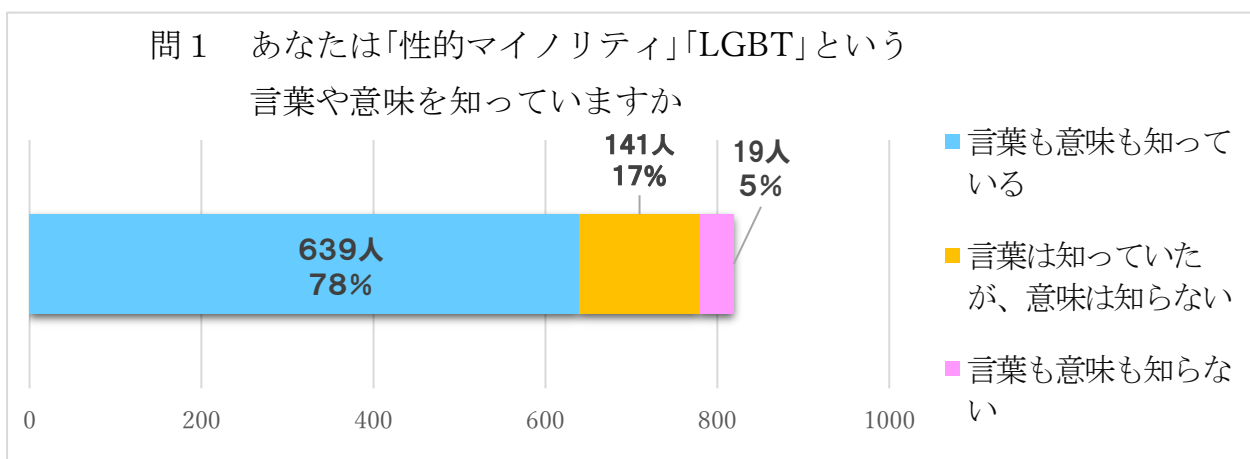
偏見や差別のない社会を目指すためには、まずは私たち職員が、多様な性に関して正しい理解のもと、状況に応じた適切な対応や考え方を身に付ける必要があります。

職員一人ひとりが人権尊重を基盤とした、誰もがいきいきと暮らせるまちづくり、職場づくりに向けて本ガイドブックを活用していただければ幸いです。



### アンケート調査概要

- 調査目的 職員の性的マイノリティに関する意識や現状把握する。そこから課題を見つけ、様々な場面において適切に対応ができるよう改善していく第一歩とする。
- 調査対象 深谷市職員
- 調査方法 アンケート
- 調査期間 令和3年1月8日（金）～1月19日（火）
- 回答者数 819人
- 設問（抜粋）



# I 基礎知識

## 1 性の構成要素

性のあり方は、セクシュアリティとも言われ、主に4つの要素で成り立っています。各要素は様々で、また組合せも様々であるため、一人ひとりの性のあり方は多様であり、性はグラデーションとも言われます。個人の人格の一部で、他者から強制されたり奪われたりするものではありません。

「戸籍の性」

戸籍に記載されている性

「性的指向（好きになる性）」

どのような性を恋愛や性愛の対象とするのか・しないのか

「性自認（こころの性）」

自らをどのような性として認識するのか・しないのか

「性表現（表現する性）」

言葉遣い・服装・振る舞いなど外部に対する表現

## 2 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から取った言葉で、性的少数者の総称の一つです。

L e s b i a n	レズビアン	同性を好きになる女性	性的指向
G a y	ゲイ	同性を好きになる男性	
B i s e x u a l	バイセクシュアル	両方の性を好きになる人	
T r a n s g e n d e r	トランス ジェンダー	戸籍の性とは別の性として生きていたいと望む人	性自認

\*LGBTは性的指向、性自認が非典型な人々を表す言葉として用いられることがあります。そうした非典型の人々を広く総称して、セクシュアル・マイノリティ（性的マイノリティ、性的少数者）と呼ぶこともあります。

### 3 SOGI (ソジ) とは

SOGIとは、性的指向 (Sexual Orientation) 及び性自認 (Gender Identity) の頭文字で、2006年のジョグジャカルタ宣言以降、国連の諸機関で広く用いられている概念です。

SOGIは誰もが持つ性のあり方 (セクシュアリティ) であるという意識を持てば差別・ハラスメントやDVは誰にでも起こりうる問題と認識でき、性的指向・性自認を理由とする諸問題の解決を幅広く進めることができます (セクハラやDVは同性間でも問題になるということです)。

LGBTなど性的少数者は、民間企業の調査ではおよそ8%いると言われていますが、性的少数者を定義することは、差別や偏見を助長する可能性があることや、性は多様であり厳密な分類は困難であることから、誰もが持つ性のあり方、SOGI (ソジ) という概念が広がっています。

以上のような理由から、「LGBTという人々」にではなく、「SOGIという性の構成要素」に着目し、全ての人の性的指向・性自認という特性に関連する諸問題の解決を広く求める立場に立つべきであると言えるでしょう。

### 4 カミングアウトとアウティング

カミングアウト これまでに公にしていなかった性的指向や性自認を他人に話したり打ち明けたりすること

アウティング 他人の秘密を、その人の許可なく暴露すること

#### アウティング(暴露)をしないこと

当事者の了解を得ずに、当事者が秘匿していた性的指向や性自認を他人に伝え、広まってしまうことをアウティングといいます。たとえ当事者を思っている行動であっても、当事者の了承なく他に伝えることは人権侵害です。

＜アウティングの怖さ＞

- ・家族など身近な人に、良かれと思って行われたアウティング
- ・対応に苦慮し、上司や同僚に相談、報告してしまったアウティング
- ・軽い気持ちでアウティング



周囲の無配慮な拡散 (アウティング) で精神的に追い詰められ、自殺に至るケースも実際あります。



【参考】 《法科大学院の男子学生が同級生にアウティングされ転落死》

男子学生は2015年、一橋大学法科大学院に通う同じクラスの男子学生Bに対し、好意を抱いていることを告白した。同年7月、Bは男子学生がゲイであるということを、複数の同級生が参加するLINEのグループで暴露した。それ以来男子学生は、Bと接すると動悸や吐き気などの体調不良をおこすようになった。男子学生は、心療内科への通院や、大学への相談を行っていたが、同年8月に、大学構内の建物から転落し、死亡した。

## 5 その他の性のあり方（セクシュアリティ）に関する言葉

用語	意味
ヘテロセクシュアル (Heterosexual)	異性愛者
ホモセクシュアル (Homosexual)	同性愛者
パンセクシュアル (Pansexual)	すべてのセクシュアリティに恋愛・性愛の対象が向く人
アセクシュアル (Asexual)	いずれのセクシュアリティにも恋愛・性愛の対象が向かない人
エックスジェンダー (X-gender)	性自認が女性・男性いずれか明確に認識していない人
シスジェンダー (Cisgender)	身体・戸籍の性が自認する性と同じ人
クエスチョニング (Questioning)	性的指向や性自認が明確でない人。性的少数者をLGBTQや、様々な性のあり方を含める+（プラス）を付けてLGBTQ+とも表す。
クィア (Queer)	性的少数者の総称。クエスチョニングとともに、LGBTQの「Q」を意味する。
トランス男性	戸籍・身体の性が女性で、性自認が男性の人 F t M (Female to Male) ともいう。
トランス女性	戸籍・身体の性が男性で、性自認が女性の人 M t F (Male to Female) ともいう。



## II 住民等への対応

公務に従事するにあたって、性的指向や性自認に関して必要な配慮は、男女平等や人権の観点からも求められるものです。性的指向や性自認の思いの強さや受忍の程度は人それぞれであり、対応方法は1つではないことから、事務を行う際には、相手の意向を汲むコミュニケーションが大切です。職員として、普段から性的指向や性自認に関して理解を深め、どのような対応が求められるかを考えることが重要です。そのためにも、職員研修などでの情報を職場で共有することなどが重要です。

### 1 窓口や電話での対応

窓口や電話での対応にあたり、職員として心得ておくべきこと

- 性的指向や性自認は人それぞれであり、多様であることを理解しましょう。
- 互いを理解し、固定観念や先入観、偏見をもたないようにしましょう。



#### 【参考】

#### 《配慮の具体例》

- ・住民が窓口において、自身の保険証、パスポート、マイナンバーカード等を提示する際には、書類上の性別と本人の外見や声、仕草等の性別が合わない場合においても、必要以上に見比べたり、聞き直したりすることは避けます。
- ・書類の確認は、性別が周りにわからないよう名前は口にせずに、「この書類でお間違いはありませんか。」「こちらでよろしいですか。」という形で書類の指差し等で行うなどの対応が必要です。
- ・窓口で呼び出す場合、番号等で対応することが望ましいです。氏名を呼ぶ場合でも、名字だけにするなど周囲に性別が判明しないよう配慮します。多くある名字の場合は、フルネームで呼ぶことに予め了承を取ることや、どのように呼ぶか尋ねておくなどの工夫もできます。
- ・窓口でのプライバシーの確保に特に留意します。声の大きさや、一部に筆談を交えるなど、別の来庁者の存在に配慮し、できるだけ相手の意向に沿うことを基本に対応しましょう。また、一連の手続きで他の窓口につなぐ場合は、多重確認をしないような工夫も必要です。
- ・性別や関係性を決めつけるような表現は避けましょう。  
〈例〉夫、妻、旦那様、奥様 → 配偶者、パートナー、お連れ合い  
男らしい、女らしい → ○○さんらしい  
お父さん、お母さん → 保護者の方、ご家族の方
- ・パートナーが異性とは限りません。  
行政サービスの申請時などに、生活状況や家庭環境等について尋ねるときは、パートナーが異性であるとは限らないことを踏まえる必要があります。行政サービスの提供に必要な範囲を超えて詮索することは、プライバシーの侵害となるので、十分注意する必要があります。



## 2 性別欄の取扱い

書類については、法的に義務付けられたものや、事務上性別の把握を必要とするものを除いて、事務処理上、支障をきたさないことを前提に、必要のない性別欄は削除できないかどうか検討する必要があります。男女比を出すために性別欄を設けているものについても、改めて必要性を精査してください。参加者の比率や、性別に基づく意見を聞く場合、または男女共同参画施策に関する状況報告のためなど、性別欄を設ける場合は、その必要性を説明することや、男女のほかに「その他」「答えたくない」の欄を設ける、また空欄にして自由記載してもらうなど、書類の目的等に応じた配慮を行います。

本市では、庁内各課で所管する各種申請書等の性別欄について、「各種申請書等の性別欄の取扱いに関する見直し方針」（令和2年3月）に基づき、すべての書類について見直しを図っています。



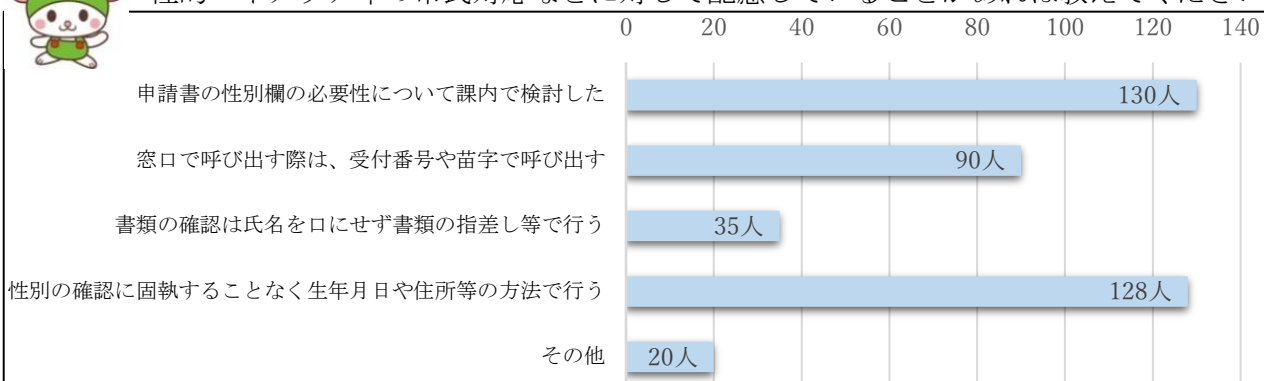
### 【参考】 《実際の対応で困った事例～職員アンケート結果より～》

- ・本人確認する際、外見と身分証明等の名前・性別が違ったので対応に困ったことがある。  
(同様複数あり)
- ・性自認に関する自虐的なジョークを言われた際、どのような返答をしてよいか悩んだ。
- ・選挙対応の際、男女の別を確認するとあったため、女装している方に「男性ですか？」と尋ねざるを得なかった。特に激高されるなどはなかったが「そうなんです！国が認めてくれないんです！」と言っていた。
- ・パスポート申請時は写真との違和感や性別など、チェックしなくてはいけないことがあるので、申請者が不快感を感じない様スムーズに対応する必要がある。
- ・不用意に性別に関わることに触れないよう、必要以上に気を使ってしまった。
- ・どの程度まで話をしてよいかよくわからなかった。
- ・精神的に不安定な場合が対応が難しい
- ・対応時に世帯の状況や人間関係をハッキリさせなければならない場合もあり、そのような場合に触れてはならない話題なのかと苦慮する。



### 【参考】 《職員アンケート結果より》

性的マイノリティの市民対応などに対して配慮していることがあれば教えてください



### 3 公共施設利用

#### (1) 性自認に配慮した施設の利用

トイレ・更衣室等の設備利用をめぐるっては、利用者の意思をなるべく尊重した対応をどのように行うか、また、他の利用者との調整をどのように行うか等について、予め考えておく必要があります。

イベント等で多くの人が一斉に更衣室を利用する場合は、必要に応じて使用時間をずらす、別のスペースを確保するなど、使用者や施設現況などによって、個別に検討することが求められます。

なお、本人が意図しないところでのアウティングにも細心の注意が必要です。

### 4 災害時における対応

#### (1) 性的指向、性自認に係る視点を踏まえた対応

災害時は行政側も被災者も特別な状況となるため、全てに対応することは困難ですが、災害時の避難所などでは、性的少数者への配慮や、被災者の中に当事者が一定程度いることを理解する必要があります。



#### 【参考】

#### 《公共施設や避難所で必要な配慮の例》

##### ▼困りごと

- ・ 誰にも話せないつらさ、話すことへの不安がある。
- ・ 周囲の理解不足、根強い偏見がある。
- ・ 更衣室、共同浴場、トイレなどをどのように利用してよいか分からない。
- ・ 災害時に、周囲の認識と当事者の欲するものが一致しない場合受け取る  
ことが難しい。(下着、衣類、化粧品 等)

##### ○必要とする支援・配慮

- ・ 着替えや体の清拭などのスペースとして、多目的トイレの使用を認める。
- ・ 相談や支援を実施する際はプライバシーに配慮する。
- ・ 当事者や支援者が安心して集まれる場所を設ける。
- ・ 性自認に応じた救援物資の配布。(下着、衣類、化粧品 等)

### Ⅲ 職場における対応

誰もが働きやすい職場を実現するためには、差別やいじめ、ハラスメントがないことが大切です。性的指向や性自認の問題は、当事者に不快感を与えない、思いやりのある言動・行動が必要です。

このことを踏まえたうえ、今後、研修等を通じて性的指向や性自認に関して周知と啓発を行い、深谷市職員人権啓発推進員が中心となり、職員の人権意識の高揚を図る必要があります。



#### 【参考】 《日ごろから気を付けたいこと》

- ・多様性を理解し、認められるように意識を持つこと
- ・性的少数者のみならず、国籍、障がいなどで、人を決めつけたり差別をしない
- ・それぞれの「ちがいを認め合える」集団づくりをする
- ・生きづらさを感じている同僚はいないか、アンテナを高くして気づける感性を持つ
- ・「人権」を意識するように努める（今の自分の言動は？）
- ・職員の同僚性を醸成し、何でも話し合える職場環境にしておく
- ・当事者ひとりに抱え込ませない仲間づくり、協力体制づくり

#### 1 職場での対応

##### (1) ハラスメントに係る相談体制の整備

今後、性的指向や性自認に起因するハラスメントの相談にも応じる体制の整備を図るなど、ハラスメントのない職場環境を目指す必要があります。各所属長や上司ならびに同僚職員等においては、当事者から相談を受けた際には、訴えを真摯に受け止め、プライバシーに配慮した次に挙げる言動・行動に努めましょう。

- ① 当事者が、性的指向や性自認について職場に秘匿しているか確認し、当事者の了承なく他の職員に伝えることは絶対にしないこと
- ② ハラスメントを受けた当事者の性的指向や性自認について、他の管理職や周囲と情報共有が必要な場合は、必ず当事者から同意を取った上で行うこととし、当事者の了承なく、プライバシーが周りに知られることがないよう徹底すること

##### (2) 執務上必要な施設利用者への配慮

性自認に違和感を持つ職員等が、戸籍上の性別以外の施設（トイレや更衣室）の使用を希望する申し出があった場合、他の利用者への配慮との均衡を視野に入れながら調整や話し合いを行いましょう。

##### (3) 性的指向・性自認に関する差別的言動に注意

同性愛者を揶揄する発言など、性的指向や性自認に関する不用意な言動は、いかなる理由があろうともすべきではありません。性的指向や性自認は個人の特性であり、こうした言動は人権侵害であり、当事者やその親族にとって精神的苦痛となります。



#### 【参考】

《当事者が不快に思う言葉》

ノーマル、アブノーマル、ホモ、おかま、レズ、おなべ、オネエ、あっち系、そっち系、性別に関する言葉（男らしく、女らしく）など

《差別的言動の具体例》

「あの人早く結婚すればいいのにね」 「子どもはいるの？」

「もっと可愛らしい服装をすればいいのに」

「〇〇部の□□は50で独身、絶対ホモだよな」

「△△はゲイっぽいな」

## 2 採用時の対応（会計年度任用職員等）

採用可否は、仕事の適性や職務上の能力で判断するべきであり、性的指向や性自認による採否判定を行ってはいけません。また、面接時には、男（女）らしいかどうか、外見容姿、性別と一致しない服装など、職務上の能力に関係ないことについて、差別的発言や、当事者を傷つける行動をとってはいけません。

## 3 職員福利厚生制度等

性的少数者である職員を支援していく上で、パートナーに関わる休暇や給付など福利厚生制度については、対象の制度や利用にあたっての要件確認の方法等について、関係法令及び国や他団体における対応状況等を踏まえながら検討する必要があります。

## 4 安全衛生

健康相談業務等にあたっては、性的指向や性自認に関する知識や理解をさらに深め、職員等からの相談により的確に対応していくことが求められます。

産業医は、性的指向や性自認に関する知識や理解をさらに深め、職員等からの相談により的確に対応していくことが求められます。



【参考】 《利用トイレ制限は違法 性同一性障害の経産省職員》

性同一性障害で戸籍上は男性だが女性として生活する経済産業省の職員が、東京・霞が関の勤務先庁舎での女性用トイレ利用制限は違法だとして、国に制限の取り消しを求めた訴訟の判決で、東京地裁は令和元年12月12日、訴えを認めた。裁判長は「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、保護される」と指摘。原告が勤務しているフロアなどの女性用トイレの使用を経産省が認めなかったのは違法だと判断した。



【参考】 《職員の声～職員アンケート結果より～》

- ・性的マイノリティの方が気兼ねなく使えるような設備を充実させる（トイレなど）。
- ・子どもを産まない選択肢を肯定する考え方の周知、啓発活動。
- ・同性同士の婚姻を認めるなど全てを平等に扱うことができるように法整備する。
- ・書類の性別欄をなくすべきだと思う。
- ・マスメディアによる啓発で社会的気運を高める。
- ・差別や偏見のない人がリーダーとなり、生き様を見せることで他者を感化させる。
- ・LGBTという言葉はかなり浸透してきているように思う。しかし、存在を認め、どのような配慮が必要なのか実際の対応についてはまだまだ手探りではないかと感じる。男女の区別と同じように、考えることなく当たり前になる社会になるといいのではないと思う。
- ・深谷市として何かするのであれば、すること、していることを外部に積極的にPRすべきと思います。また、ソフト面だけでなくハード面でも施策が必要と思います。
- ・相手方が、たとえどのような性を志向していても、普段通りの対応を取るよう心がけている。（あまり気にせず、それが当たり前なんだというスタンス）
- ・小さいころからの教育も必要なのかと思います。自分との違いや理解出来ないことを攻撃しないで、寛容であることが求められる気がします。  
(その他教育に期待する意見複数あり)
- ・多様性の大切さが理解され、人が人として尊重される社会の構築を目指すことが大切であると考えている。
- ・LGBTに対する正しい理解が差別や偏見をなくすことにつながる。世代間でかなりの認識の差があるため、現状を把握し啓発・広報を行う必要があると思います。
- ・いっぺんに人の考え方は変えることはできないが、繰り返し研修会や啓発を行うことで普通のこととなる世の中になればいいと思う。
- ・LGBTであろうとなかろうと、普通に生き生活している人間である。自分と異なる考えや思考はこれらに限ったことではないのに、何故、差別や偏見を持つのかわからない。犯罪者であるわけもない一個人の個性をもっと認められる世の中になって欲しいと思います。
- ・実際にお会いしたことがなく、身近な問題という実感がない。こうした方たちの生の声を聞きたい。

## IV 巻末資料

### 1 性の構成要素

性の多様性について理解するには、国連等で一般的に使われている「性の三要素」、ないし、「性の四要素」、すなわち、(1)「戸籍の性」、(2)「性自認」(Gender Identity) (3)「性的指向」(Sexual Orientation) という3つ、加えて(4)「性表現」(Gender Expression) の4つのポイントを押さえることが重要です。

#### (1)「戸籍の性」

「戸籍の性」とは、医師等から発行された出生証明書をもとに子の出生地・本籍地又は届出人の所在地の自治体の役所に提出された出生届出書が受理され、戸籍に記載されている性別です。

#### (2)「性自認」(Gender Identity)

「性自認」(Gender Identity)とは、「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、出生時に割り当てられた性別(戸籍や住民票などの性別)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わからない」という認識をもつ人もいます。このように、性自認が、出生時に割り当てられた性別と一致しない人や、どちらの性別にも違和を感じる人をトランスジェンダー(Transgender)といいます。出生時に割り当てられた性別と性自認が一致している(自分の性別に違和感がない)人をシスジェンダー

(Cisgender)といいます。性自認を自分の意思で変えることは困難です。性自認が戸籍の性別と同じである場合と同様に、異なる場合もその人が好んで、その性自認を選択しているわけではありません。出生時に割り当てられた戸籍の性別に違和感を持つこと自体は精神疾患ではないとされています。また、医学的にも性自認は治療によって変えることはできません。

なお、性同一性障害(Gender Identity Disorder)とは、トランスジェンダーのうち、出生時に割り当てられた戸籍の性別と性自認の「違和」(ずれ)に苦悩する人に対して付けられた医学的「診断名」です。性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律により、日本でも戸籍上の性別変更が可能となりました。しかしその要件(次頁)は海外に比べてかなり厳しいため、性同一性障害と診断されても、戸籍の性別変更ができるのは一部の人に限られています。また、こうした医学的診断を望まない人もいます。

#### ○戸籍上の性別変更が可能な要件

(性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法第三条)

- 一 二十歳以上であること。
- 二 現に婚姻をしていないこと。



- 三 現に未成年の子がいないこと。
- 四 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。
- 五 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。

国際的には、「性同一性障害」という言葉が廃止されようとしています。世界的に権威を持つアメリカ精神医学会が2013（平成25）年に発行した『精神障害の診断と統計マニュアル』（Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders、DSM）第5版では、「性同一性障害」という言葉はなくなり、「性別違和」（Gender Dysphoria）に変更されています。2018（平成30）年には、世界保健機関（WHO）の「疾病及び関連保健問題の国際統計分類」（International Classification of Diseases and Related Health Problems、ICD）が11版（ICD-11）に改訂されることが発表されました。この改訂で、性同一性障害は削除され、Gender Incongruence（日本精神医学会による仮訳は「性別不合」）が新設されました。これとともに精神疾患ではなくなり、新設グループ「性の健康に関連する状態」の中に位置づけられました。2019（令和元）年5月に世界保健機構（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、性別への違和は「性別不合」（仮訳）として、「病気」でも「障害」でもない状態として位置づけられることになっています。（2022年1月から適用）

### （3）「性的指向」（Sexual Orientation）

「性的指向」（Sexual Orientation）とは、恋愛感情や性的な関心が主にどの性別に向いているか／いないかをいいます。例えば、性的指向が同性のみに向いている人はゲイ・レズビアン、同性にも異性にも向いている人はバイセクシュアル、異性のみに向いている人はヘテロセクシュアルなどと呼ばれます。また、恋愛感情や性的関心・興味が生じない人も存在します。このような恋愛感情や性的関心・興味の有無や強さにも性的指向の一つの現われといえます。さらに、恋愛感情や性的な関心・興味には、いかなる性別の相手との間で情緒的に親密な関係性を築きたいかという感情も含まれます。そして、性的指向が、異性に向くか（異性愛）、同性に向くか（同性愛）を問わず、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なく、そのような事柄でもありません。

また、同性愛は生物学的な異常ではありません。生物学上、同性愛行動をとる動物は人間以外にも人間に近い類人猿（ボノボやゴリラ等）を含め多く（約1500種）観察されています。生殖に結びつく性行動や関係性のみが動物として正しいという考え方は、生物学的には誤りと言えます。

また、同性愛は病気でもありません。前述の『精神障害の診断と統計マニュアル』（DSM）では、1973（昭和48）年に同性愛（homosexuality）の項目が削除されています。次いで1990（平成2）年には、世界保健機関（WHO）も「疾病及び関連保健問題の国際統計分類」（ICD）から同性愛（homosexuality）の項目を削除し、その際あわせて、「同性愛は治療の対象にはならない」と付記されました。日本では、1994（平成



6) 年に厚生省が ICD を公式な基準として採用することを決め、1995 (平成 7) 年に日本精神神経医学会が ICD を尊重するという見解を出しました。したがって、日本国内でも同性愛が病気であるという認識は医学上、否定されています。

#### (4) 「性表現」(Gender Expression)

性表現 (Gender Expression) とは、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 カミングアウト・アウティング

### (1) カミングアウト対応・アウティング防止の背景

カミングアウトは、性的指向・性自認が非典型である人々にとって、非常に困難なプロセスです。差別や偏見が蔓延する環境では、カミングアウトのリスクが大きくカミングアウトができません。そのため、当事者は生きづらさを募らせます。しかし、性的指向や性自認を自覚し、表現することは自己発現にとって不可欠です。周囲に受容されながらカミングアウトに成功すると、アイデンティティ・自己肯定感の確立につながります。

従って、カミングアウトのプロセスの各段階について、周囲の人々が肯定的に受け止めて対応することが望まれます。逆にカミングアウトをした際に「他の人々には言わない方があなたの為だ」と安易に「口止め」をすることは、人格の発言・発展を抑圧し、個人にさらなる困難を課す「同調圧力」となる場合もあり、注意が必要です。

### (2) カミングアウト対応での心構え

教育現場 (教師及び児童/生徒/学生等)、また職場 (管理職及び一般職員・従業員) など、すべての領域で SOGI に関する認識を高めていく必要があります。これによりカミングアウトをしやすくなります。その上で、特に教師・職員や管理職は、カミングアウトの「ゾーニング」を認識することが求められます。「ゾーニング」とは、性的指向と性自認に関する個人情報の共有範囲をコントロールすることを指します。カミングアウトを受け止めた非当事者は、周囲との関係性などの本人の置かれた状況や、本人の心境に配慮しながらゾーニングを尊重することが求められます。ゾーニングを踏まえた上で、必要に応じてチームを組んで、本人はもとより、受容した側の孤立を防ぐ対応も必要となります。いずれにせよ、前もって、SOGI に関する情報が個人情報の最もセンシティブな部分であることを周知徹底しておく和良好的でしょう。

なお、教師や管理職等の一部だけがカミングアウトを受容する行動を取っても、周囲の対応が伴わず、いわば二次被害を受けてしまう事例も見られます。啓発・教育だけでなく、予め対応方法を定めておくなど組織としてのコミットメントが重要です。

### (3) アウティングの防止について

当事者のゾーニングへの認識がないことや、悪意などによって、当事者の SOGI に関

する個人情報に本人の同意がなく暴露されてしまうことを「アウトティング」といいます。アウトティングは日本学術会議が提言の中で生命に関わるほどの深刻なハラスメントと指摘しているように、最悪の場合、当事者の自死につながります。このようなことを防ぐためにも、予めゾーニングをはじめとした情報管理を徹底しておくことは喫緊の課題です。



**【参考】**           《ゾーニングとは》

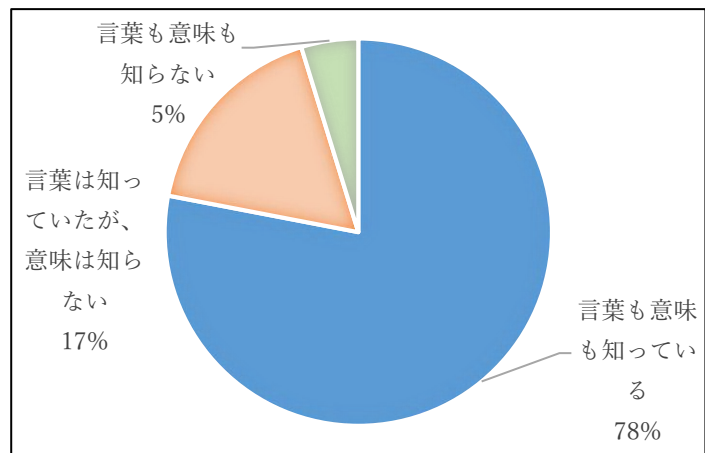
ゾーニングとは、「どの範囲の人にまでカミングアウトするのか」という線引きのことを言います。この言葉は「区分、区画する」という意味の英語「zone」から来ています。

性的少数者の多くは、「家族にはカミングアウトしているが、職場では絶対に隠しておきたい。」（その逆）とか、「〇〇さんにだけ打ち明けよう」など、自分の中でゾーニングをしながら、カミングアウトする範囲をコントロールしています。相談を受けた際には、「誰かに話しているか」、「誰に話して良いか」を確認することが必要です。

## V 参考資料(職員アンケート結果)

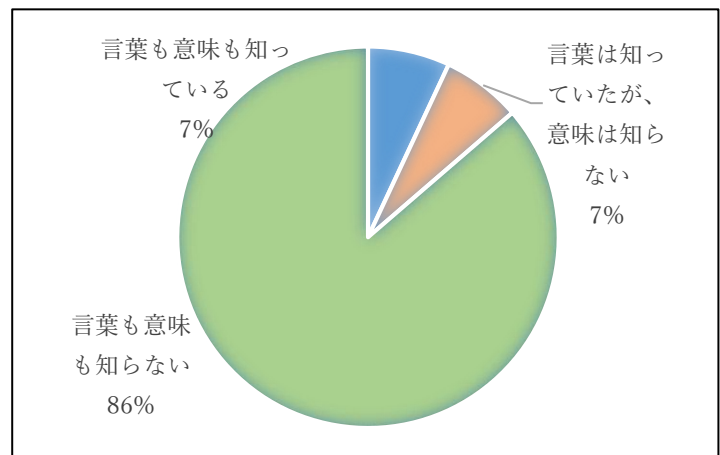
問1 あなたは「性的マイノリティ」「LGBT」という言葉や意味を知っていますか

言葉も意味も知っている	639 人
言葉は知っていたが、意味は知らない	141 人
言葉も意味も知らない	39 人



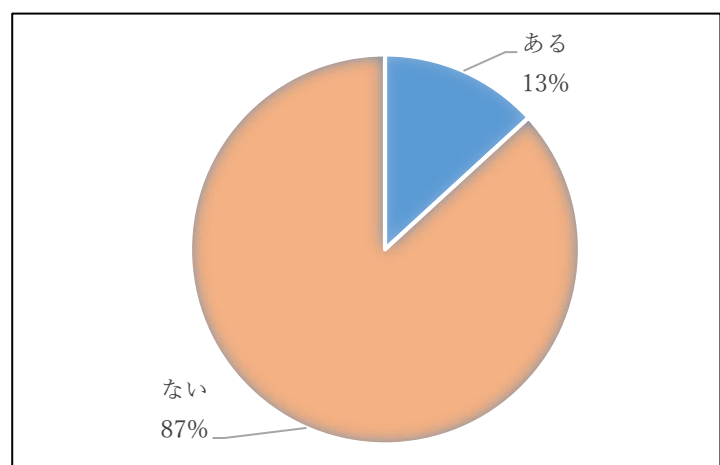
問2 あなたは「アライ (Ally)」という言葉や意味を知っていますか

言葉も意味も知っている	57 人
言葉は知っていたが、意味は知らない	55 人
言葉も意味も知らない	707 人



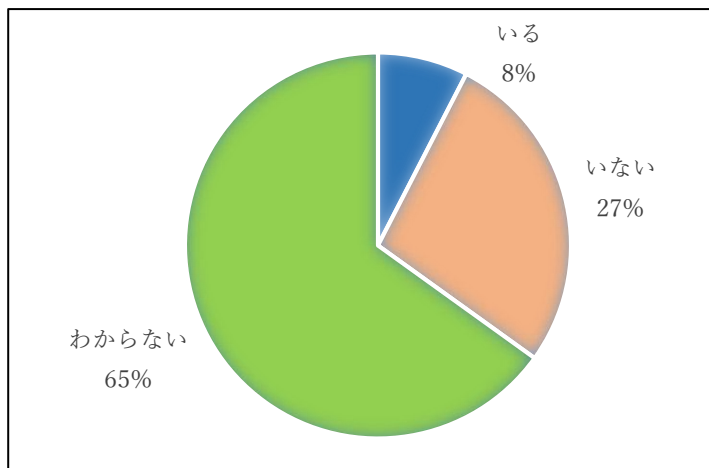
問3 「性的マイノリティ」「LGBT」に関する研修等に参加したことはありますか

ある	108 人
ない	711 人



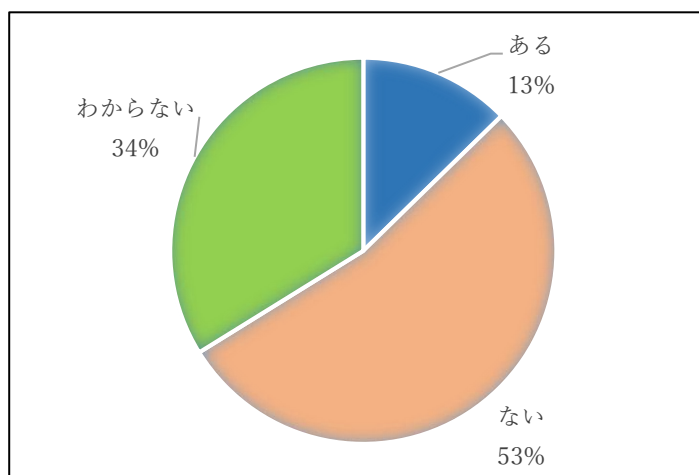
問4 あなたのまわりに性的マイノリティの当事者はいますか

いる	62 人
いない	224 人
わからない	533 人

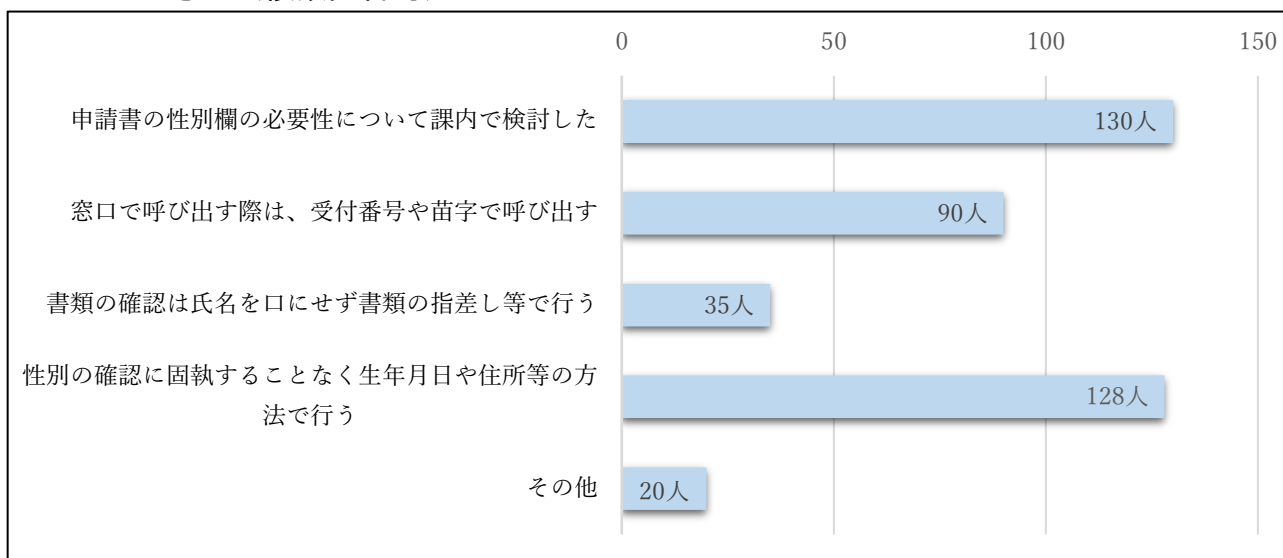


問5 仕事上で性的マイノリティと思われる方の対応をされたことはありますか

ある	104 人
ない	438 人
わからない	277 人



問7 性的マイノリティの市民対応などに対して、配慮していることがあれば教えてください（複数回答可）

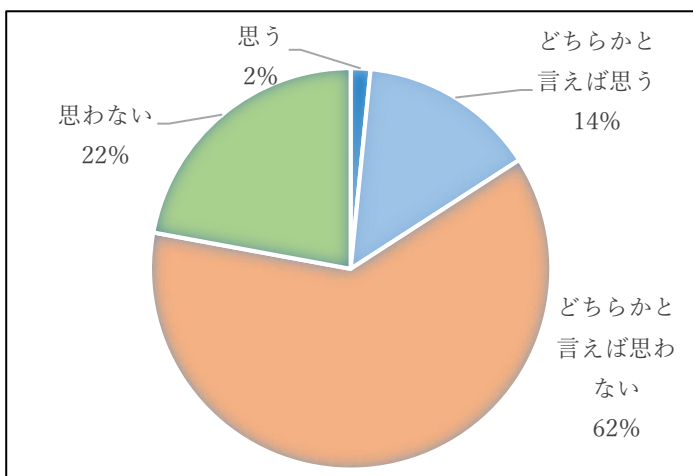


<その他のご意見>

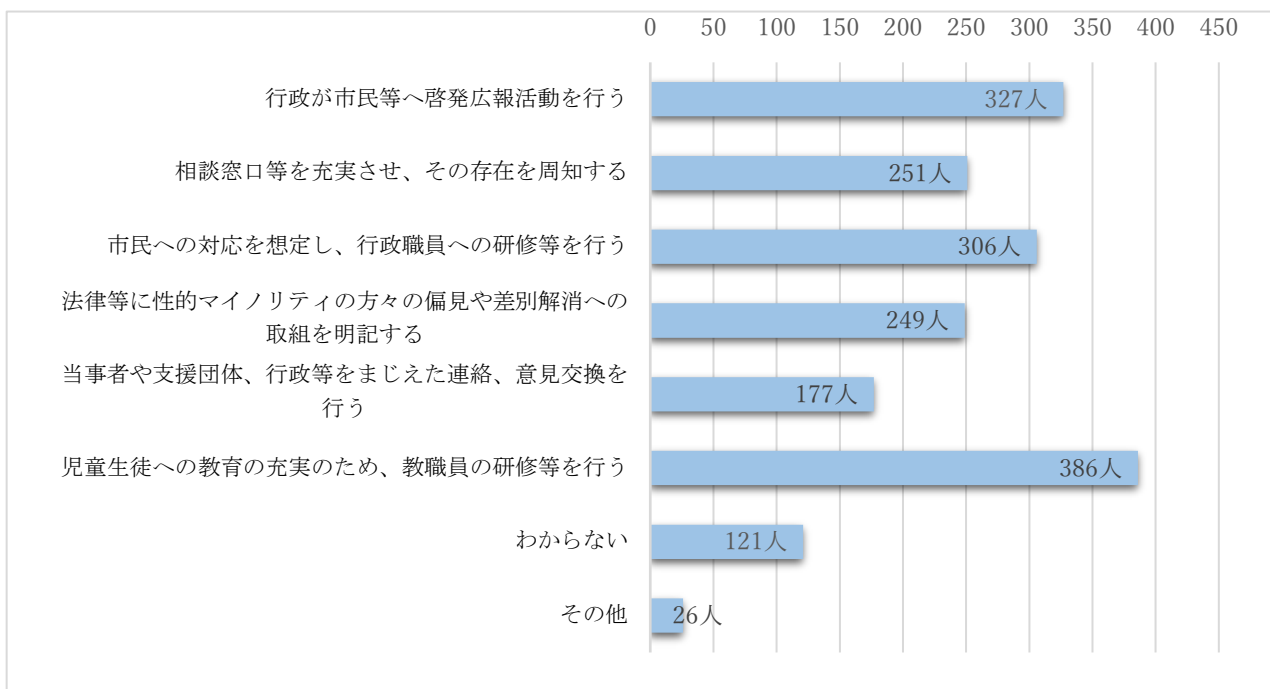
- ・アンケートの性別欄に選択肢「回答しない」を追加
- ・救急現場では身体の構造上性別の有無は必要である。本人から申し出があったとしても当たり前を受け止められるよう常に心掛けてはいる。
- ・個性尊重
- ・「～君」と呼ばず「～さん」と呼ぶ
- ・事業の募集等で性別の標記をしないようにしている（対象年齢のみ等）
- ・その方の主張を重視して対応する。
- ・身分証明書での確認を必ず行う。

問8 現在は性的マイノリティの方々にとって生活しやすい社会だと思いますか

思う	13人
どちらかと言えば思う	117人
どちらかと言えば思わない	508人
思わない	181人



問9 偏見や差別をなくし、生活しやすい社会にするためにどのような対策が必要だと思いますか（複数回答可）



## VI 相談窓口

### 1 民間の専門相談窓口

(1) よりそいホットライン（一般社団法人 社会的包摂サポートセンター）

TEL 0120-279-338（フリーダイヤル24時間対応）

性的少数者の相談は、ガイダンスに沿って#4を押してください。

FAX 0120-773-776（通話による聞き取りが難しい方）

(2) セクシュアル・マイノリティ電話法律相談（東京弁護士会）

TEL 03-3581-5515

毎月第2・4木曜日（祝日の場合は翌金曜日）午後5時～7時

### 2 県の相談窓口

(1) 埼玉県男女共同参画推進センターWith You さいたま

TEL 048-600-3800

ホームページは「With You さいたま」で検索

月～土曜日（祝日及び年末年始、第3木曜日を除く）

午前10時～午後8時30分

(2) 埼玉県立精神保健福祉センター

※精神保健に関する問い合わせ

TEL 048-723-3333（代）相談予約へ

来所相談予約受付時間 月～金曜日 午前9時～午後5時（祝日・年末年始を除く）

埼玉県こころの電話

※心の健康や悩みに関する相談

TEL 048-723-1447

月～金曜日 午前9時から午後5時（祝日・年末年始を除く）

(3) 埼玉県総合教育センター よいこの電話教育相談

※県内の小・中・高校生・青少年（原則18歳まで）に関する相談

子ども用 #7300またはTEL0120-86-3192（24時間 無休）

保護者用 TEL048-556-0874（24時間 無休）

Eメール相談 [soudan@spec.ed.jp](mailto:soudan@spec.ed.jp)

FAX相談 0120-81-3192

### 3 国の相談窓口

(1) さいたま地方法務局熊谷支局総務課（人権擁護に関すること）

TEL 048 - 524 - 8805

月～金曜日（祝日及び年末年始を除く）

午前8時30分～午後5時15分

みんなの人権 110番（人権相談全般）

TEL 0570 - 003 - 110

（一部のIP電話からはご利用できない場合があります。）

月～金曜日（祝日及び年末年始を除く）

午前8時30分～午後5時15分

(2) 埼玉労働局 総合労働相談コーナー

※職場でのトラブル、労働問題全般の相談（職場における性的指向と性自認に対するハラスメント・パワーハラスメントの相談含む）

TEL 048 - 600 - 6262

月～金曜日 午前9時～午後5時（祝日・年末年始を除く）

(3) 埼玉労働局 雇用環境・均等室

※職場におけるセクシュアルハラスメントの相談

TEL 048 - 600 - 6210

月～金曜日 午前8時30分～午後5時15分（祝日・年末年始を除く）

※（2）、（3）の相談窓口は専門の相談窓口ではありませんが、ご相談に応じています。



**J I N K E N = O M O I Y A R I**