

職員なら知っておきたい! 性の多様性に関する手引き

ダイバーシティ 虹色ガイドブック

アライになろう

アライは、英語で「味方・仲間」を意味する(Ally)が語源で、性的マイノリティを理解し支援する立場を明確にしている人のことをいいます。

磐田市



じっぺい
©磐田市

目次

はじめに	1
1. 多様な性を知る	2
(1)性の4要素	2
(2)LGBT(エルジービーティ)と SOGI(ソジ)	3~5
2. 当事者の困難を知る	6
(1)セクシュアリティによる困難	6
(2)ジェンダーによる困難	7
(3)困難からみえてくる課題	7
(4)様々な場面における困難の具体例	8・9
3. 行動する	10
(1)基本的な心構え	10
(2)市民に対する配慮	11~13
(3)職場における配慮	14・15
(4)子どもに対する配慮	16・17
4. Ally(アライ)になる	18
(1)当事者に寄り添う	18・19
5. 相談窓口	20
(1)専門相談の窓口	20
(2)上記以外の相談窓口(市の相談窓口・県の相談窓口)	20・21
6. 参考	22
(1)用語解説	22・23

はじめに

少子高齢化やグローバル化など社会情勢が著しく変化する中、企業では多様性を尊重し認め合うという意味の「ダイバーシティ※1&インクルージョン※2」を推進する動きが広がっています。

しかし、多様性の一つである性的マイノリティ(性的少数者)も LGBT といった言葉と併せて認知されつつあるものの、その特性を正しく理解していないことによる偏見や差別が存在するため、当事者は本当の自分を出すことができず、日常生活の中で精神的な苦痛や様々な困難を抱えています。

本市は、性の多様性を認め合い誰もが自分らしく生きることができる社会を実現させるため、今年度、行政文書等にある性別記載欄を廃止するとともに、全職員を対象とした動画視聴による「LGBT 基礎知識」研修を実施しましたが、理解はまだ十分とは言えません。

このため、性的マイノリティである市民や職員が身近にいることを念頭に置き、職員が多様な性の特性や当事者の困難などを正しく理解するため、手引きを作成しましたので、ぜひご活用ください。

※1「ダイバーシティ(Diversity)」・・・

「多様性」を意味し、集団において年齢・性別・人種・宗教などさまざまな属性の人が集まった状態のことです。

※2「インクルージョン(Inclusion)」・・・

「受容・包摂」を意味し、多種多様な人が互いの考え方の違いや個性を受け入れながら、ともに成長することです。

単に多様な人材が集まっているだけでなく、共存共栄することが「ダイバーシティ&インクルージョン」の特徴です。



1. 多様な性を知る

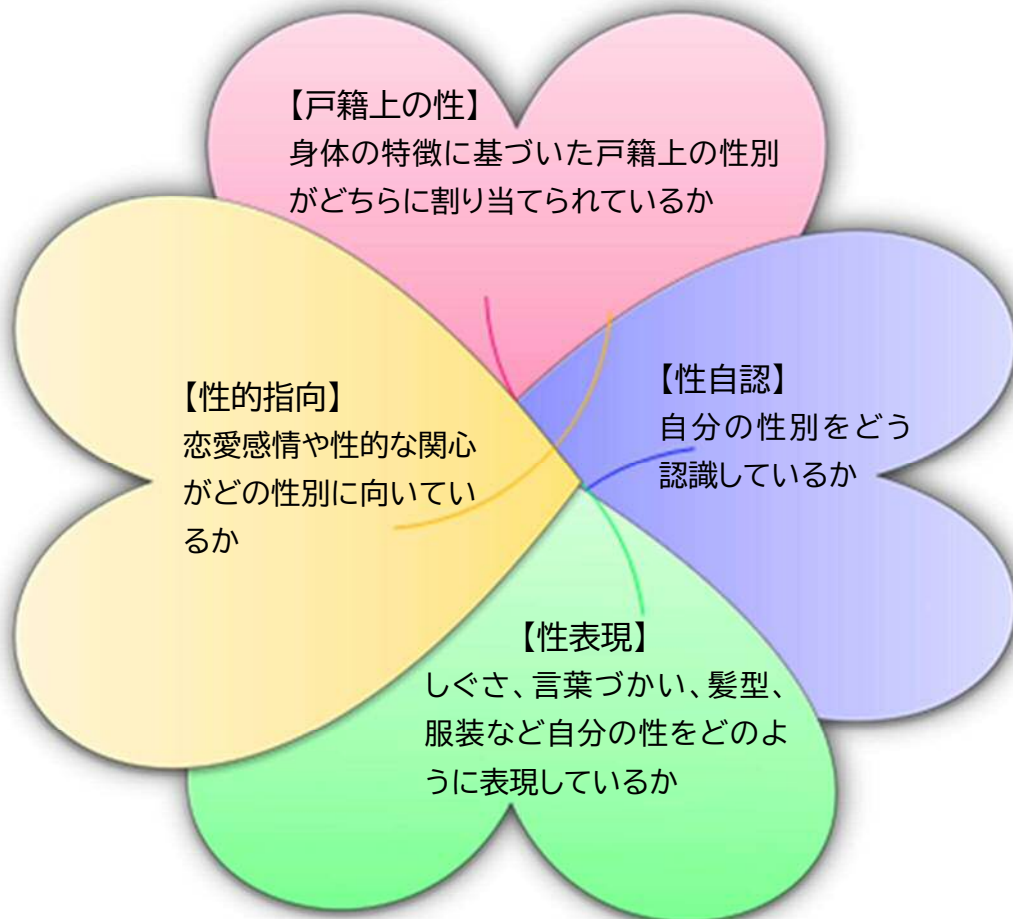
人は生まれた時の身体的特徴などで性別を判別し決定されますが、その人が自分で認める心の性は多様であり、必ずしも「男」「女」の2つの性別で区別することはできません。

私たち一人ひとりの顔や性格が違うように、性のあり方も多種多様に存在するのです。

(1) 性の4要素 **必読POINT**

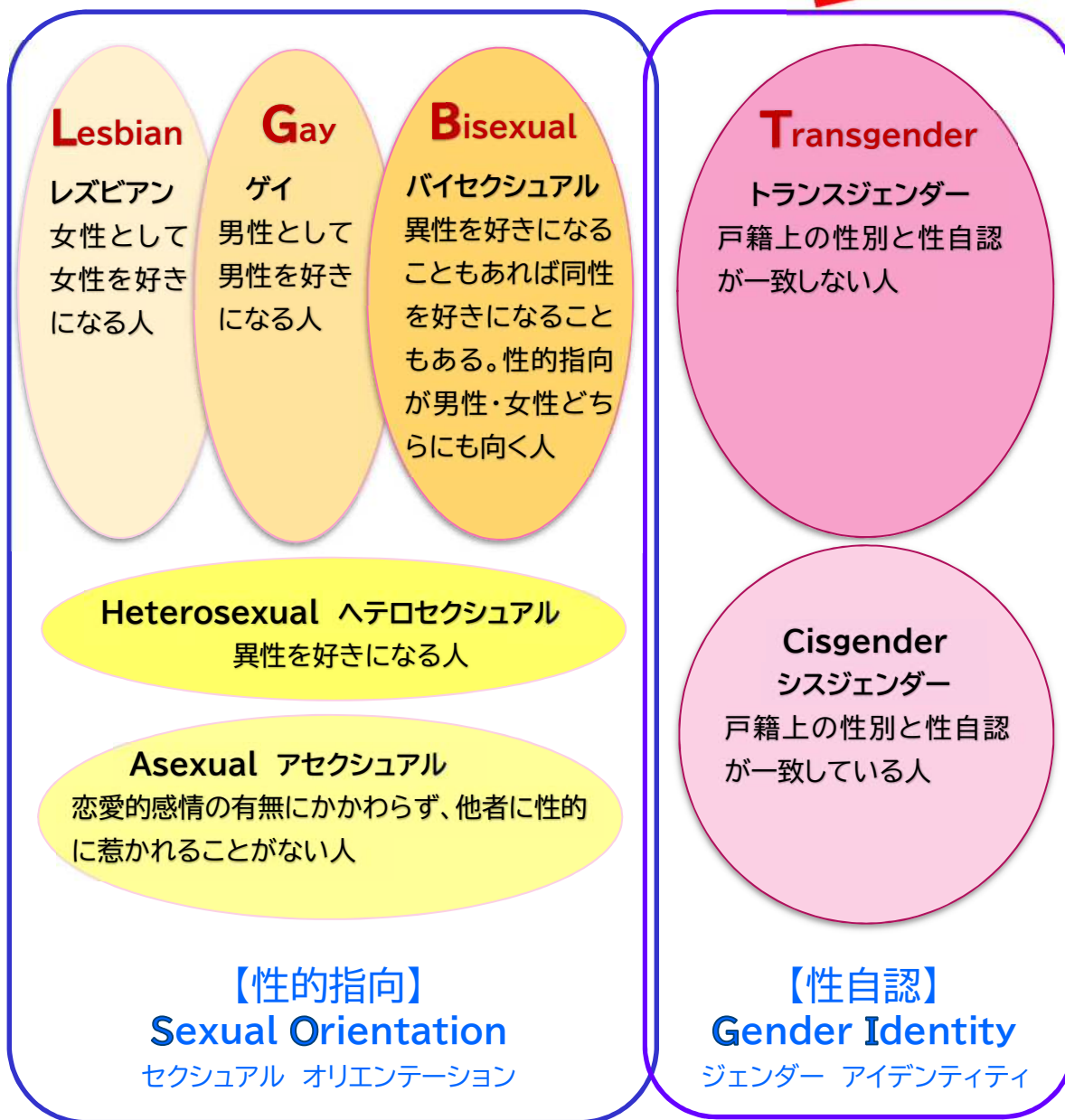
性の多様性を理解するには次の4要素が大切であり、人が持っている性にはこの4要素が組み合わさっています。

「あなたとわたしは違う」といった人それぞれが持っている個性と同じように、性の表れ方や組み合わせも様々で、人の数だけバリエーションがあります。人それぞれに「性のあり方」が違うことを理解し、尊重し合うことが大切です。



(2) LGBT(エルジービーティ)と SOGI(ソジ)

必読 POINT



① LGBT とは

Lesbian(レズビアン)、Gay(ゲイ)、Bisexual(バイセクシュアル)、Transgender (トランスジェンダー)の頭文字をとった言葉で性的マイノリティの総称の一つです。「LGB」は「性的指向」に基づくもので、「T」は「性自認」に関するものです。

それ以外に自分の性自認や性的指向が、分からない、定まっていない人・Questioning(クエスチョニング)や他人に性的関心を抱かない人・Asexual(アセクシュアル)もいます。

総称して Sexual Minority(セクシュアル・マイノリティ)や性的少数者と呼ぶこともあります。

多様な性を知る

困難を知る

行動する

アライになる

相談窓口

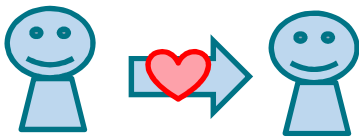
参考

②SOGI 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す。LGBT がレズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの「人」を指すのに対し、SOGI は「どんな性別の人を好きになるか」「自分をどんな性だと認識しているか」という「状態」を指し、私たち全員のことです。SOGI は全ての人の属性であり、「属性にかかわらず平等に扱う」という意味で使われます。

2006 年に「ジョグジャカルタ原則」(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) が採択されて以来、国際的に用いられている概念です。

SO (Sexual Orientation) = 性的指向 (どんな性別の人を好きになるか)




GI (Gender Identity) = 性自認 (自分をどんな性だと認識しているか)



③性はグラデーション

性は、男・女とどちらか一方にはっきりと分けられるものではないため、「性はグラデーション」といわれることもあります。しかし戸籍上の性は、男女に二分されているため、性自認と戸籍上の性が必ずしも一致せず苦しむ人もいます。

戸籍上の性	男	女
性自認	男	女
性的指向	男	女



参考 パートナーシップ制度ってなに？

同性カップルを婚姻に相当する関係と公認する制度であり同性パートナーシップ制度ともよばれています。

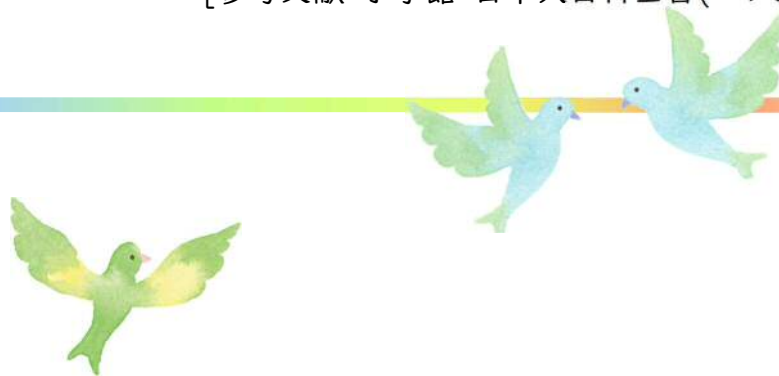
国や自治体が LGBT(性的少数者)の権利を守り、差別を禁止する公的制度を導入し、独自の証明書(パートナーシップ証明書)を発行することで、異性間の婚姻と同様な行政・民間サービスや社会的配慮を受けやすくします。同性間の婚姻を認める「同性婚制度」とは異なり、あくまで婚姻は異性間にだけ認めるという法制を維持したまま同性カップルにも婚姻と同様の権利やサービスを与える仕組みです。

世界では 1989 年、デンマークで初めてパートナーシップ法が制定され、これが欧米で広がり、さらに同性の婚姻を認める同性婚制度が導入されました。2020 年時点で、オランダ、カナダ、スウェーデン、デンマーク、フランス、ドイツ、イギリス、台湾などが同性婚を認めています。

一方、パートナーシップ制度の導入で性的少数者の権利を守る政策をとっている国もあります。日本では 2015 年(平成 27 年)、東京都渋谷区と世田谷区が初めてパートナーシップ条例を導入して以降、自治体主導でパートナーシップ制度が全国に広がっています。2022 年(令和 4 年)1 月時点で、大阪府、茨城県、札幌市、那覇市など全国 147 の自治体が導入しています。県内では、浜松市と富士市が導入しています。静岡県も 2022 年(令和 4 年)度中を目途に広域的に導入する意向であると発表しました。

自治体によっては、公営住宅や賃貸住宅への入居、病院での手術や入院時の付き添い、携帯電話料金・運賃・入場料などの家族割引、生命保険金の受取りなど、婚姻カップルと同様の行政サービスを提供しています。

[参考文献 小学館 日本大百科全書(ニッポニカ)]





2. 当事者の困難を知る

私たちの身近に、性的マイノリティの方はどれくらいいるのでしょうか？

国内の民間会社が実施した調査では、約3%~10%の方が異性愛者ではないという結果でした。

私たちの周りには差別や偏見に不安を感じ、本当の自分を隠し続けている人がいます。

ここでは「セクシュアリティ※3」や「ジェンダー※4」による困難や生きづらさについて考えてみましょう。

※3「セクシュアリティ(Sexuality)」・・・

性的指向や性自認などを含む、性のあり方全体を指す言葉です。

※4「ジェンダー(Gender)」・・・

生物学的な性別に対して、社会的・文化的につくられた男性と女性の役割の違いによって生まれる性別のことです。「男らしさ」や「女はこうあるべき」といった通念を意味します。



(1) セクシュアリティによる困難



①「戸籍上の性」と「性自認」の不一致による困難

戸籍上の性と性自認は、必ずしも一致しているとは限りません。

しかし私たちは、書類に戸籍の性が記載されていることで、その人の性別を判断できると思いがちです。そのため、本人の望まない戸籍の性で対応することにより、尊厳を傷つけ、また精神的な苦痛を与える場合があります。

例えば、名前は生まれたときに割り当てられた性別にしたがって名付けられることが多いため、戸籍名で呼ばれることに苦痛を感じ、通称名の使用を希望する場合があります。

②「性的指向」による困難

日常の様々な場面において、恋愛や結婚の対象が異性であることが社会では当たり前とされていた時代があります。異性愛以外の性のあり方が想定されておらず、同性パートナーについての理解が進んでいません。

(2) ジェンダーによる困難

必読POINT

「男は仕事、女は家事・育児」に代表される固定的性別役割分担意識や、男女の性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）などは根深く存在し、依然として社会の多くの場面に影響を与えています。

固定的な性別役割分担意識を反映した社会の制度・慣行は、個人の生き方を制約し、個性や能力の発揮を妨げています。

(3) 困難からみえてくる課題

必読POINT

①「セクシュアリティ」や「ジェンダー」に関する社会全体の理解不足

多様な性に関する正しい知識を得る機会が少ないため、多くの人が性的マイノリティの存在に気づかない状況が生じています。

そのため、実際には周りにいるのにも関わらず、いないことが当たり前だとし、時に差別につながる場合があります。

また、根深く存在する固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念はジェンダー平等を妨げており、私たちの性のあり方に大きな影響を与えています。

②「セクシュアリティ」や「ジェンダー」に配慮されていない社会システム

社会の多くの制度やルールは、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念などの影響を受けていることに加えて、多数を占めるヘテロセクシュアル・シスジェンダー（P, 3 参照）を基準として作られています。このため、すべての人が、当たり前の権利等を平等に享受できるとは言えない状況にあります。



(4) 様々な場面における困難の具体例

当事者は、主に以下のような場面で困難を抱えています。

①行政サービスにて

◆窓口

- ・受付で名前を呼ばれると、周りに性別のことを気づかれてしまう不安がある。
- ・書類に記載された性別と外見の印象が異なるため、本人確認ができないという理由で行政サービスが受けられない。

◆施設利用

- ・市営住宅へ入居をしたいが、同性パートナーと一緒に住めるかどうか分からない。

◆相談

- ・相談者に性的指向や性自認に関することを理解してもらえるか不安で話しにくい。

②職場にて

◆就職試験

- ・履歴書や求職票に、性別の記載や写真の貼付を求められるため就職活動が不安。
- ・面接時、性的指向や性自認をカミングアウトすることで、不利にならないか不安。
- ・面接時、性別に関する質問をされ、精神的苦痛を感じる。

◆職場生活

- ・いじめ、からかいを受ける。
- ・会社や上司の性の多様性やLGBTに対する理解がなく、カミングアウトできない。
- ・昇進差別やハラスメントを受けることがある。

③地域・社会生活にて

◆家庭や地域内における孤立・疎外

- ・地域や近所の人々の理解が得られるか不安。
- ・安心できる自分の居場所がない。
- ・同性パートナー同士で家が借りられるか分からない。

◆同性カップルが抱える困難

- ・同性同士の婚姻が認められず、社会保障制度や福利厚生制度が利用できない。また、所得税の配偶者控除を受けられない。
- ・亡くなった同性パートナーの財産を相続できない。
- ・同性パートナーの病気の治療等について、親族でないため説明が受けられない。

◆災害時に直面する困難

- ・避難所において「家族」として扱われず、同一の生活場所を確保してもらえない。
- ・避難所において戸籍上の性により役割が与えられる。
- ・同性パートナーの安否確認をしようとしても「家族」として扱ってもらえない。
- ・下着や生理用品など、男女別の物資を受け取りにくい。
- ・トイレ、更衣室、入浴施設などを安心して利用できない。
- ・性ホルモンや抗HIV薬など治療中の医薬品を受け取る際にプライバシーが確保されない。

◆メディアによる差別

- ・メディアで性別違和や同性愛をおかしいものとして扱われたり、笑いのネタにしたりするのを見ると深く傷つく。

④学校にて**◆学校生活におけるストレス**

- ・トイレや更衣室、制服や水着、髪型などで男女の区別があることに違和感を覚える。
- ・制服や髪型で自分を表現出来ず、性自認を尊重してもらえない。
- ・「男らしさ」「女らしさ」という言葉を言われることに苦痛を感じる。
- ・先生はクラスに性的マイノリティがいない前提で子どもと接している。
- ・まわりに気付かれないように振る舞うことがストレスになっている。
- ・いじめやからかいを受ける。

◆自分探し、仲間探しが困難

- ・孤立しやすい。
- ・これからどのように生きればいいのか分からない。
- ・誰に相談していいのか分からない。
- ・理解されないことや否定されることへの不安感から、自分が性的マイノリティの当事者であることを周囲の人に打ち明けられない。
- ・悩みや不安の解決に役立つ適切な情報が身近に少ない。





3. 行動する

私たちが性の多様性を尊重する視点を立って行動するためには、どうすべきでしょうか？心構えや対応について紹介します。

(1) 基本的な心構え **必読POINT**

① 多様な性のあり方を尊重した言動に心掛ける。

性は、個人の尊厳に関わるものであり、マジョリティ(多数者)もマイノリティ(少数者)も関係なく、人の性のあり方を平等に尊重することが求められます。

自分自身の認識や日頃の言動を振り返り、偏見や先入観にとらわれていないかを見つめ直してみましょう。

② 担当業務における対応を考える。

性の多様性を尊重する視点に立てば、どのような性的指向や性自認の人であっても、社会資源(制度・施設・情報等)を公平に利用できることが求められます。

担当業務が、多様な性に対応できるものになっているかを改めて検証し、必要に応じて見直していくことが大切です。

まずは「当事者はいない」を疑いましょう。もしかしたら言い出せないだけかもしれません。申し出の有無にかかわらず、性の多様性を前提として相手のニーズを汲み取り、どんな人にも対応できるよう、柔軟な態度で接し、相手が安心して利用できる雰囲気をつくることも大切です。



(2) 市民に対する配慮

職員は、日々の業務で市民等と接する機会があることから、性の多様性について正しい理解を深め、配慮ある適切な対応を行うことが大切です。

① 申請窓口・受付等や電話の対応

◆ 窓口における対応や書類の確認

・窓口等で名前を呼ぶ場合は、周囲に性別が推測されないよう番号や名字で呼ぶ。

【対応例】

「〇〇番でお待ちの方」または、「〇〇(名字)様」

・性別や関係性を決めつけるような表現は避ける。

【対応例】

- | | | |
|--------------|---|---------------|
| × 夫、妻、旦那様、奥様 | ⇒ | ○ 配偶者、パートナー |
| × お父さん、お母さん | ⇒ | ○ 保護者の方、ご家族の方 |
| × 息子さん・娘さん | ⇒ | ○ お子さん |
| × 男らしい、女らしい | ⇒ | ○ △△さんらしい |

・性別の確認に固執することなく、生年月日や住所等他の方法で確認する。

・書類の確認は氏名を口に出さないようにし、書類の指差し等で行う。

【対応例】

「この書類でお間違いはないでしょうか?」「こちらでよろしいですか?」など

◆ 電話対応

・周囲に性的マイノリティであることを推測されないよう配慮する。

・声が低いから男性、高いから女性と決めつけない。

・不必要に性別を答えさせるような質問をしない。

【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いいですよ。」

「～をお聞きしてもいいですか?」など

②性別記載欄の取り扱い

性別欄がある書類（申請書、届出書、アンケート、証明書、通知等）については、法令に基づくものや事務手続上、本人確認のために必要な場合などを除き、廃止または記載を義務づけしないなどの配慮が必要です。

令和3年度、本市は、削除可能な書類はすべて性別記載欄を廃止します。



【対応】

- ・性別記載を必要とする書類以外はすべて廃止する。
- ・性別記載が必要な場合であっても、「男性」「女性」の2択にせず、自由記載（性別の記載は任意）または「その他」等の選択肢を設けるなど配慮する。

[性別記載を必要とする書類とは]

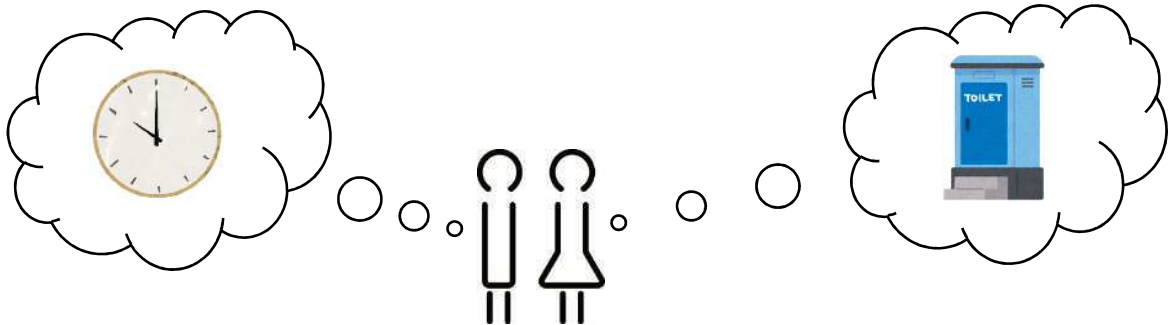
- ・法律や政令または県の条例等で定められているもの
- ・統計調査やニーズ把握のために必要なもの
- ・健診や保健指導など医療サービスの提供に必要なとき
- ・性別で配慮または対応を区別する必要があるとき
- ・本人確認をするうえで必要なとき

③公共施設の利用

トイレ・更衣室の設備利用については、本人の意思を尊重した対応や、他の利用者との調整を行うなど配慮する必要があります。

【対応例】

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、「使用時間を分ける」「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する。



④相談業務での対応

労働、教育、DV、児童虐待、生活困窮などの各種相談には、性的指向や性自認に関連した相談が寄せられることが想定されます。

相談者は、相談員が性の多様性を理解することは難しいと感じ、本当のことを話さない場合もあります。

このため相談員は、性の多様性に関する知識を深め、普段から性別を決めつけない対応を心掛けるとともに固定観念や先入観にとらわれず、話をよく聞き共に考える姿勢を示すことが重要です。

また、相談内容によっては、庁舎の相談窓口が相互に連携を図るとともに、専門家の意見を求めることや、県や様々な団体等へつなげることも検討しましょう。

その場合には、「アウトティング(P,15参照)」に注意し、本人の了承を得たうえで情報提供することや、重複して確認をしないように配慮しましょう。

⑤災害時の対応

災害時においても、避難所の運営等に当たっては、性的マイノリティの当事者がいることを念頭において、当事者の意見を踏まえた配慮が必要です。

【対応例】

- ・避難所のトイレは男女別以外に、誰もが使えるユニバーサルトイレを設置する。
- ・更衣室、浴場等は一人で使える時間帯を設ける。
- ・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)は、本人の希望に基づき必要なものを受け取れるよう配慮する。
- ・避難者名簿の性別欄への記載を強要しない。
- ・本人と同性パートナー等が世帯として一緒にいられるように配慮する。

⑥担当業務の点検・見直し

担当業務において、セクシュアリティによる困難等を整理し、どのように対応ができるか考えてみましょう。

性の多様性を前提に、関係者と共に考えるなど、できることから対応しましょう。

【対応例】

- ・当事者団体や支援団体、専門家から意見を聞く。
- ・国や他の自治体等の先進事例を積極的に収集する。
- ・当事者から相談があった時は、本人からよく話を聞き、困っている事象を整理し、どのように対応ができるのかを共に考え検討する。

(3) 職場における配慮

誰もが働きやすい職場を実現するためには、性の多様性について正しい理解を深め、偏見や差別が生じないように対応することが大切です。

① 差別的言動に注意

日々の生活の中で何気ない一言が、人を傷つけていることがあります。以下の言葉は、侮辱的表現にあたります。職場の内外問わず注意が必要です。

【差別的表現の例】

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

【差別的言動の具体例】

- ・「〇〇課の〇〇は〇〇オで独身なんて、絶対にホモ」と噂する。
- ・「あの人、あっち系なんじゃないの?」と笑いのネタにする。
- ・「LGBT って気持ち悪いよね。」と揶揄する。

② 日常会話における配慮

恋愛や結婚を話題など必要以上にプライベートに踏み込むことは不適切であり、さらに男女間だけのものであることを前提にした会話は、苦痛や不快感を与えます。

また、性別に関する言葉(男らしく、女らしく)は、相手の価値観を否定することにもなりかねません。

【不適切な言動の具体例】

- ・「彼氏(彼女)はいないの?」
- ・「なんで結婚しないの?」「早く結婚した方がいいよ。」
- ・「なんでスカートはかないの?」
- ・「男のくせに根性がない。」「女には仕事を任せられない。」

③ 職務上必要な配慮

「トランスジェンダー」にとって、トイレや更衣室等の使用に困難が生じる場合があります。本人から申し出があった場合は、他の利用者の配慮も視野に入れながら調整や話し合いをしましょう。

【対応例】

- ・誰でも使えるユニバーサルトイレや更衣室を設置し利用を認める。
- ・宿泊を伴う業務は、部屋割りや入浴時間をずらす等の配慮をする。

④ ハラスメントの防止

職場環境を害するような性的な言動や性的指向・性自認に関する差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力は、全てハラスメントであり、決してあってはならないことです。

各所属長や上司は、ハラスメントに関する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するとともに適切な対応に努めましょう。

⑤ プライバシー保護の徹底

性的指向や性自認に関しても本人の了承なく、他の職員や上司に伝えることは絶対にしてはいけません。

参考 「カミングアウト」と「アウトティング」ってなに？

「カミングアウト」とは、これまで公にしていなかった自分の出生や性的指向などを本人が表明することです。

「アウトティング」とは、本人の了承を得ずに本人が公にしていらない性的指向や性自認を第三者に伝えることです。たとえ、本人からカミングアウトされても、本人の了承なくすることは「アウトティング」することはプライバシーの侵害になります。

「カミングアウト」は、あなたを信頼して打ち明けている行為です。

- ・「カミングアウト」されたら決して否定せず、「話してくれてありがとう。」と伝え、本人の話に耳を傾けましょう。
- ・固定観念や先入観にとらわれず、決めつけないようにしましょう。
- ・相手が何を望んでいるのか、何に困っているのかをしっかりと聞き、本人の意向を十分確認した上で、どう対応できるか、どこまで周囲の人と情報を共有するかなど一緒に考えましょう。
- ・対応に悩む場合は、専門機関に相談することも解決の糸口になります。

ありがとう



(4) 子どもに対する配慮

子どもを取り巻く環境は、制服や髪型をはじめ様々な場面で戸籍に基づく男女の区分を前提としています。子どもたちは性の多様性に関する十分な知識を持っていないため、当事者がいじめの対象となる場合もあります。

①男女分けしない

◆基本的に、服装や並び方、行事などを男女で区別しない。

【対応例】

- ・制服は子どもが自由に選択できるようにする。
- ・トイレ、更衣室等については本人の意思が尊重されるように工夫する。

②将来の不安を軽減させる

◆多様な性を生きる一人の大人として、きちんと子どもに寄り添う。

必要に応じて、社会生活を送っている性的マイノリティの人を子どもたちに紹介する。

【対応例】

- ・性的マイノリティの人に、学校卒業後の生活についての紹介の場を作る。

③性的マイノリティがいることを前提とした言動をとる

◆子どもたちの中に気が付かないだけで性的マイノリティがいると意識する。

【対応例】

- ・「男らしさ、女らしさ」を押し付けない。
- ・子どもたちの言動を聞き漏らさず、性的マイノリティに対するからかいや嘲笑を止めるよう注意する。
- ・大人自身が「性別」や「好きの対象」、「家族の形」は様々であることを伝える。

④多様な性のあり方についての正しい情報を提供する

◆書籍や相談窓口の案内等、自分で調べられる手段を提供する。

【対応例】

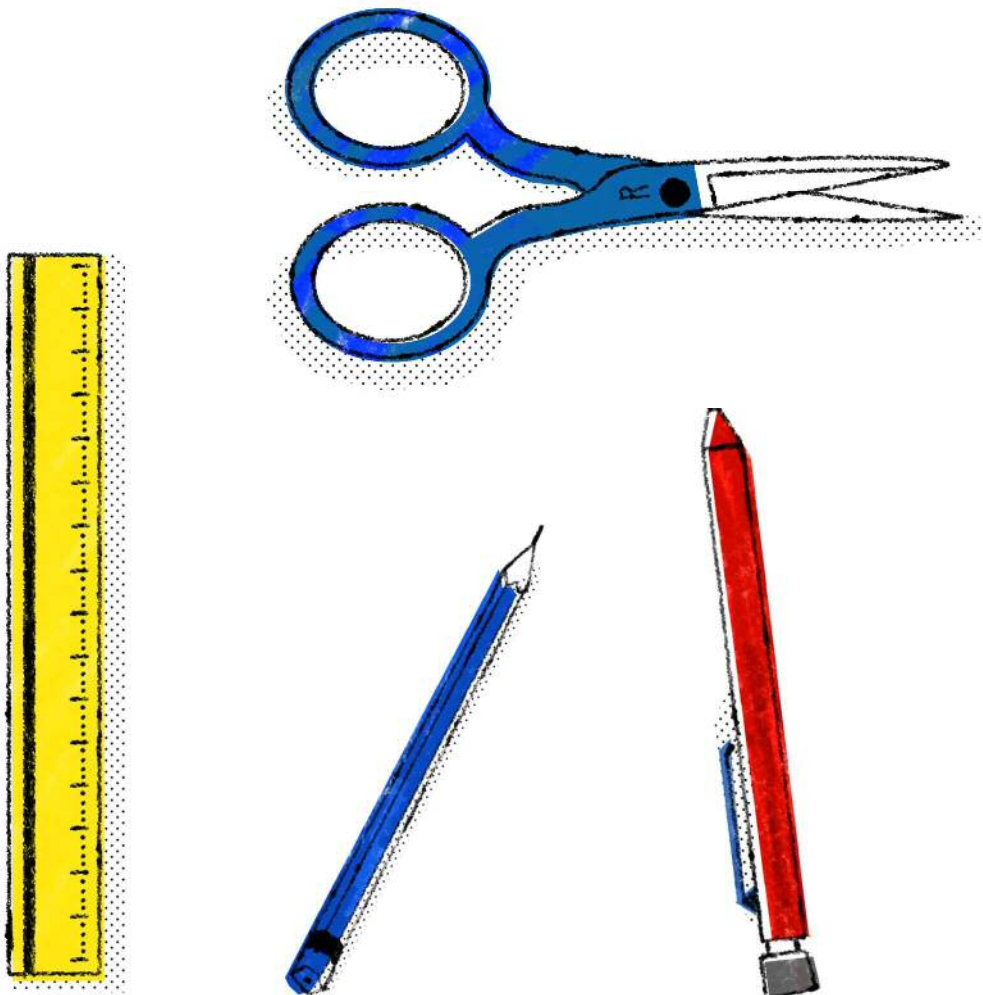
- ・図書室、保健室等子どもの集まる場所に関連書籍を配架する。
- ・子どもや保護者への配布物や掲示物で情報を提供する。

⑤身近な相談窓口になる

◆子どもが相談しやすい大人になる。

【対応例】

- ・言動などで、普段から多様な性に対する理解者のメッセージを発信する。
- ・困りごとや悩んだ時に誰に相談すべきかを子どもに伝える。
- ・相談を受けた時は、
 - ⇒ 聴く(ゆっくり安心して話せる環境づくり)
 - ⇒ 知る(どうして伝えてくれたのか、何に困っているのか、何が必要なのかを聞く。)
 - ⇒ つなげる(必要に応じて、参考図書・相談機関などを紹介し、一緒に考えて行動する。)



4. Ally (アライ) になる

まずは、自分にできることから一歩ずつ行動しましょう。

(1) 当事者に寄り添う



必読 POINT

① Ally (アライ) とは

Ally (アライ) は、英語で「仲間」「同盟者」という意味であり、性の多様性を理解し、自分でできることは何かを考えて行動する人のことをいいます。

② Ally (アライ) への一歩目

性的マイノリティの人が生きやすい社会とは、どのような状況でしょうか。

- ◇性の多様性を知り、例えすぐに理解できなくても、自分の価値観や固定観念を他人に押し付けることや、他人の価値観を否定しないこと。
- ◇学校や職場において性的指向や性自認、ジェンダー表現に対する蔑称を用いる言葉を言わない。また、いじめや笑いのネタにしないこと。
- ◇性的指向や性自認、ジェンダー表現を人事の評価にしないこと。
- ◇自分の周りに性的マイノリティの人がいるかもしれないと思って行動すること。
- ◇差別的な言動を見かけたら指摘すること。



など、多様性を認め合う共生社会に向けて、私たち一人ひとりができることがあります。そして、私たちの行動が社会をより良く変えるきっかけにつながります。

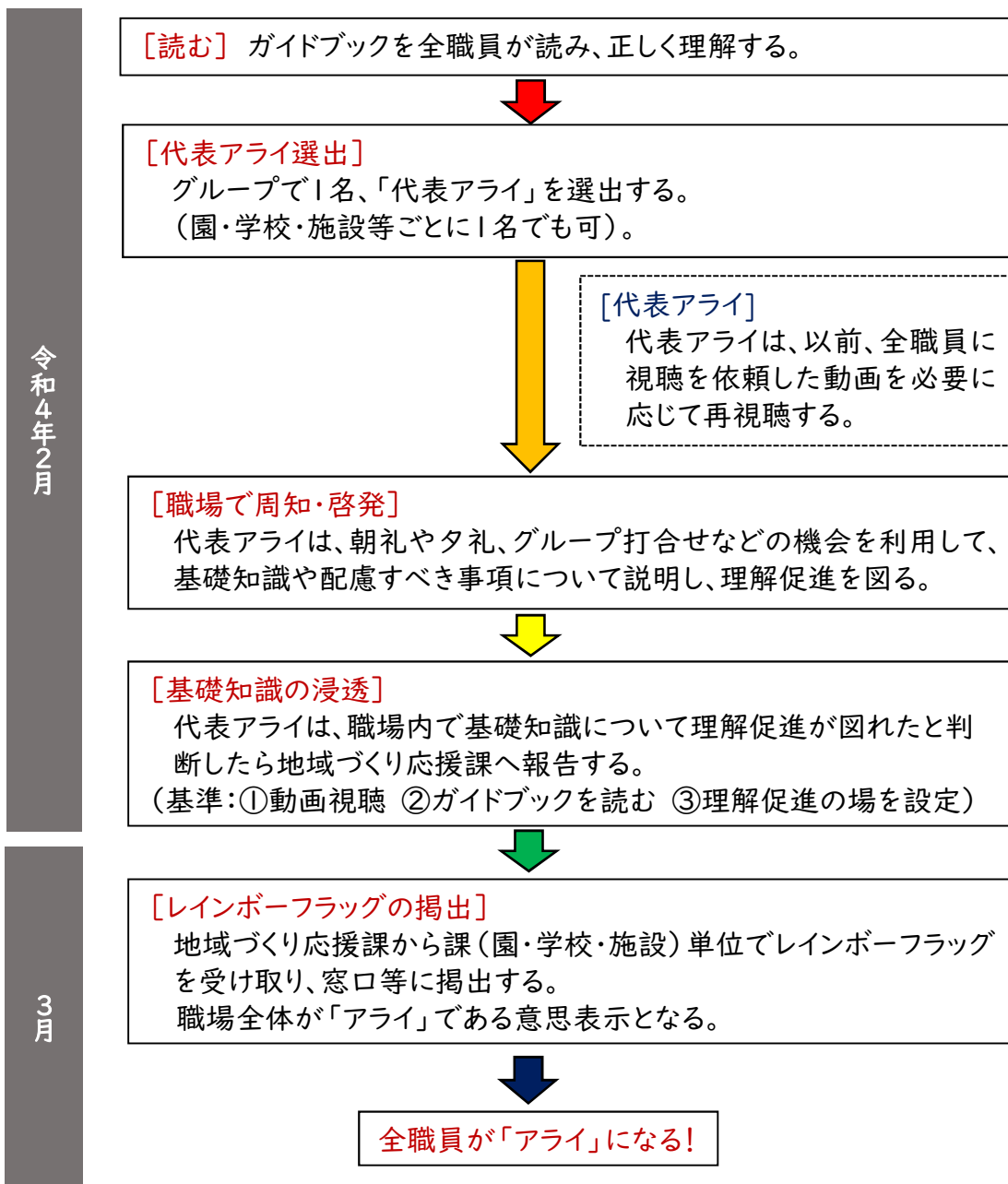
③ レインボーフラッグについて

LGBT の尊厳と社会運動を象徴する旗であり、LGBT コミュニティの多様性を表しています。レインボーフラッグやステッカーなどを掲示することで、ALLY (アライ) であることを表明する取り組みも広がっています。

このフラッグは 1978 年にサンフランシスコのプライド・パレード (LGBT の権利を主張するパレード) で使用するために、ギルバート・ベイカーがデザインしたものが発祥となっており、今では世界中で使用されています。もともとは8色のレインボーでしたが現在、最も広く使われているのは 6 色構成 (赤・橙・黄・緑・青・紫) の旗です。

それぞれの色は意味を持っています。諸説がありますが赤は「生命」、橙は「癒し」、黄は「太陽」、緑は「自然」、藍は「調和」、紫は「精神」と言われています。

④ 全職員がアライになるための方法



多様な性を知る

行動する

困難を知る

アライになる

相談窓口

参考



5.相談窓口



(1) 専門相談の窓口

窓口名	相談概要	対応日時	連絡先
よりそいホットライン (（一社）社会的包摂サポートセンター)	性別の違和や同性愛などに関わる悩み	毎日 24 時間対応	☎0120-279-338 ※FAX、SNS 相談あり
ふじのくに LGBT 電話相談 (静岡県)	性別の違和や同性愛などに関わる悩み	毎月第 1 火曜・第 3 土曜 18:00~22:00	☎0120-279-585
にじいろ電話相談 (静岡市)	セクシュアリティや性別違和などの悩み	毎月第 2 土曜 14:00~17:00	☎054-248-2216

(2) 上記以外の相談窓口

[市の相談窓口]

窓口名	相談概要	対応日時	連絡先
男女共同参画 センター「ともりあ」 (ワークピア磐田内)	男女共同参画に関する図書の出納などの情報提供	火~日曜 9:00~17:30 ※祝日は 17:00 まで ※年末年始・休祝日 除く(月曜日が祝日の 場合、翌日も休館)	☎0538-36-1890
こども・若者 相談センター 女性相談窓口 (磐田市総合健康福祉 社会館内)	児童虐待・DV・ひきこもりなど こども・女性・若者 相談	月~金曜 8:30~17:15 ※年末年始・休祝日 除く	☎0538-35-4317 (こども相談ダイヤル) ☎0538-37-2752 (若者相談ダイヤル) ☎0538-37-4844 (女性相談ダイヤル)
人権身の上相談 (市民相談センター)	家庭内の問題や近所のトラブル、学校でのいじめなどの人権問題	毎月第 1 木曜 9:00~12:00	☎0538-37-4746
教育相談 (学校教育課)	いじめや不登校、 学校生活に関する 相談	月~金曜 8:30~17:15 ※年末年始・休祝日 除く	☎0538-37-4923 (教育支援グループ)
教育相談 (学校教育課)	人権に関する相談	月~金曜 8:30~17:15 ※年末年始・休祝日 除く	☎0538-37-4921 (指導グループ)

[県の相談窓口]

窓口名	相談概要	対応日時	連絡先
あざれあ女性相談 (県男女共同参画課)	自分の生き方、夫やパートナーとの関係、仕事の悩みなど	月・火・木・金曜 9:00~16:00 水曜 14:00~20:00 毎月第2土曜 13:00~18:00	☎0558-23-7879(賀茂) ☎055-925-7879(東部) ☎054-272-7879(中部) ☎053-456-7879(西部) ※メール相談あり ※全てあざれあの相談専用電話につながります
あざれあ男性相談 (県男女共同参画課)	自分の生き方 家庭の問題 仕事の悩みなど	毎月第1・第3土曜 13:00~17:00	☎054-272-7880
静岡県性暴力被害者 支援センターSORA (県くらし交通安全課)	望んでいない全ての性的な行為、性暴力など	毎日 24時間対応	☎054-255-8710 ※チャット相談あり
静岡県人権啓発 センター	差別やいじめなど 人権問題について	月~金曜 9:00~16:30 ※年末年始・休 祝日除く	☎054-221-3330
若者こころの悩み 相談窓口 (県障害福祉課)	若年者(おおむね 40歳未満)のこ ころの悩み(学校、 家庭、病気、不安 やストレス等)など	毎日 24時間対応	☎0800-200-2326
静岡県女性相談 センター	女性の様々な問題 (配偶者からの暴 力等)、悩みなど	毎日 9:00~20:00 ※祝日・年末 年始を除く	☎#8008 (054-286-9217)
こころの電話相談 (県精神保健福祉 センター)	こころの悩み(こ ころの健康、精神 医療、アルコール、 薬物、思春期等)に ついて	月~金曜 8:30~11:45 13:00~16:30 ※平日17時以降 と土日祝日は 「いのちの電 話」に自動転 送	☎0558-23-5560(賀茂) ☎055-922-5562(東部) ☎054-285-5560(中部) ☎0538-37-5560(西部)
教育相談ハロー電話 「ともしび」 (県総合教育センター)	子ども(高校生年 代まで)・保護者 の教育相談	月~金曜 10:00~17:00 ※12/29~1/3 を除く	☎055-931-8686(沼津) ☎054-289-8686(静岡) ☎0537-24-8686(掛川) ☎053-471-8686(浜松)

多様な性を知る

困難を知る

行動する

アライになる

相談窓口

参
考



6.参考

(I) 用語解説

用語	意味
アウトイング (Outing)	他人のセクシュアリティ(性自認や性的指向等)を、その人の同意なしに、第三者に伝えてしまうこと。暴露
アセクシュアル (Asexual)	恋愛的感情の有無にかかわらず、他者に性的に惹かれることがない人
アライ(Ally)	性の多様性のことを理解し自分にできることは何かを考えて行動する人のこと
エックスジェンダー (X-gender)	性自認が中性である又は性別を決めたくない人
カミングアウト (Coming out)	性的マイノリティの当事者であることを認め、それを自らの意志で他者に伝えること
クエスチョニング (Questioning)	自分の性自認、性的表現について定まっていない、明確にできない、したくない人
ゲイ(Gay)	性自認が男性で、男性を好きになる人
ジェンダー (Gender)	社会的・文化的に形成された性。世の中の男性と女性の役割の違いによって作り上げられた性別のこと
ジェンダー表現	社会的な性別を、言葉づかい、服装などで表現すること
シスジェンダー (Cisgender)	戸籍上の性と性自認が同じ人
性自認	自分の性別をどう認識しているかという概念
性的指向	恋愛感情や性的な関心が主にどの性別に向いているか
性的マイノリティ	性的指向や性自認などに関するマイノリティのこと 性的少数者
性別違和	性自認と出生時に割り当てられた性別とが調和しないことによる苦悩
セクシュアリティ (sexuality)	性的指向や性自認などを含む、性のあり方全体を指す言葉
トランスジェンダー女性 (Transgender)	出生時に割り当てられた性別は男性であり、自身を女性であると自認する人
トランスジェンダー男性 (Transgender)	出生時に割り当てられた性別は女性であり、自身を男性であると自認する人

用語	意味
バイセクシュアル (Bisexual)	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、性的指向が男性、女性どちらにも向く人
パンセクシュアル (Pansexual)	全てのセクシュアリティを好きになる人
ヘテロセクシュアル (Heterosexual)	異性を好きになる人
ホモセクシュアル (Homosexual)	同性を好きになる人
レズビアン (Lesbian)	性自認が女性で、性的指向が女性に向く人
LGBT	Lesbian(レスビアン)、Gay(ゲイ)、Bisexual(バイセクシュアル)、Transgender(トランスジェンダー)の頭文字をとった言葉で性的マイノリティの総称
SOGI	性的指向(Sexual Orientation)と性自認(Gender Identity)の頭文字をとった言葉
SOGIハラスメント	相手が性的マイノリティの当事者かどうかに関わらず、性的指向や性自認に関する差別的な言動やからかい、精神的・肉体的な嫌がらせをすること

 ※本ガイドブックは、「県職員のためのふじのくに レインボーガイドブック」(静岡県)を参照して作成しました。

多様な性を知る

困難を知る

行動する

アライになる

相談窓口

参考

[編集・発行]

磐田市 自治市民部 地域づくり応援課

〒438-8650

静岡県磐田市国府台3番地1

電話 0538-37-4811

FAX 0538-32-2353

E-mail chiiki-ohen@city.iwata.lg.jp

令和4(2022)年1月発行

