




県職員のための多様な性のあり方に関する対応ハンドブック

埼玉県県民生活部 人権推進課
〒330-9301 埼玉県さいたま市浦和区高砂3丁目15-1
TEL : 048-830-2255 FAX : 048-530-4718
令和3年8月作成

県職員のための 
多様な性のあり方に関する
対応ハンドブック

2021年8月
埼玉県



目次

1. チェックリスト	P2
2. 基礎知識	P3
(1) 性のあり方について	
(2) SOGI(ソジ)とは	
(3) LGBTQとは	
(4) 性的マイノリティは身近な存在	
(5) 性的マイノリティ当事者の声	
(6) カミングアウトとアウトイング	
(7) ALLY(アライ)について	
<多様性を尊重する共生社会づくりに関する調査について>	
3. 県民への対応	P9
(1) 窓口や電話での対応等	
(2) 県民から相談先を聞かれたら	
(3) 所管している施設利用上の配慮	
4. 職場内での対応	P13
(1) ハラスメントについて	
(2) 相談対応について	
(3) 執務上必要な施設利用について	
5. 職員としての心がまえ	P15
6. おわりに(職員の皆様へ)	P16

1. チェックリスト

性的マイノリティに関する認識を確認するため、当てはまるものにチェックしてください。

	はい	いいえ
① 「LGBTQ」という言葉の意味を知らない。 ▶ 解説:P4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
② 性的マイノリティは自分の周りにはいないと思う。 ▶ 解説:P5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
③ 性的マイノリティの当事者であると本人から伝えられた場合に、本人に確認を取らずとも、職員間や本人の関係者(子供の保護者等)に情報を共有してもよい。 ▶ 解説:P7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
④ 県民から業務上の相談を受ける際、「ご主人/奥様はいらっしゃいますか?」などと聞いている。 ▶ 解説:P9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑤ 窓口対応の際、性別や名前を口頭で確認している。 ▶ 解説:P10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑥ 性的マイノリティに関する対応は、当事者から申し出があれば対応を検討すると思う。 ▶ 解説:P12	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑦ 性的マイノリティに関する問題は、職場の中では関係ないことだと思う。 ▶ 解説:P14	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. 基礎知識

(1) 性のあり方について

「LGBTQ」という言葉は聞いたことがあるけれど、「自分とは関係のない話」だと思われる人もいるかもしれません。しかし、性的マイノリティもそうでない人も含めて、本来、性のあり方は多様で、ひとりひとり異なります。

性のあり方は、さまざまな要素の組み合わせによって形作られているとも言えます。例えば、以下の4つの要素に分けて考えてみましょう。

法律上の性

生まれた時に割り当てられた戸籍上の性別。

性的指向

恋愛や性的な関心がどの性別に向くか、向かないか。「好きになる性」と言うこともあり、異性愛、同性愛、両性愛など、さまざまな形がある。

性自認

自分の性別をどのように認識しているか。男性／女性という認識だけでなく、中間、どちらでもないなど、そのあり方は多様。

性表現

自分の性をどのように表現するか。

< 自分の性のあり方について考えてみましょう >

- (例)
- 法律上の性 女性 男性
 - 性的指向 女性 ← ● ● ● → 男性
 - 性自認 女性 ← ● ● ● → 男性
 - 性表現 女性 ← ● ● ● → 男性

左の図に自分の性のあり方をあてはめてみましょう。性のあり方はグラデーションのようになっていて、一人ひとり、その形は異なります。

(2) SOGI(ソジ)とは

(1)で紹介した性のあり方に関する4つの要素のうち、性的指向(Sexual Orientation)と性自認(Gender Identity)の頭文字をとって「SOGI」(「ソジ」または「ソギ」と読みます)、性表現(Gender Expression)を加えて「SOGIE」ということもあります。

この「性的指向」「性自認」「性表現」などの要素は、性的マイノリティもそうでない人も含めて、誰もが関係する大切な性のあり方です。

だからこそ、どんな性のあり方であっても、平等に、安心して生きられる社会を実現するためには何ができるか、という視点が重要になってきます。

性のあり方は「揺らぎ」があると言われていて、勝手に相手の性のあり方を決めつけないうち注意しましょう。子供の性のあり方に関しては、特に揺らぎがあること、同時に複数の悩みを抱えている子供もいることを念頭に対応しましょう。

(3) LGBTQとは

性のあり方が多数派(生まれた時に割り当てられた性別に違和感がない異性愛者)と異なる人々を性的マイノリティといいます。

「LGBTQ」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、クエスチョニングやクィア、の5つの頭文字からとった言葉で、性的マイノリティの人々を表す総称の一つとしても使われています。

L レズビアン (Lesbian) … 性自認が女性で、女性を好きになる人。女性同性愛者。

G ゲイ (Gay) … 性自認が男性で、男性を好きになる人。男性同性愛者。

B バイセクシュアル (Bisexual) … 女性も男性も両方好きになる人。両性愛者。

T トランスジェンダー (Transgender) … 生まれた時に割り当てられた性別と、性自認が異なる人。
※出生時に割り当てられた性別が女性で、性自認が男性の人を「トランスジェンダー男性」、割り当てられた性別が男性で、性自認が女性の人を「トランスジェンダー女性」といいます。

Q クエスチョニング (Questioning) … 性のあり方が特定のあり方に属さない、決めていない、決められない等の人。
クィア (Queer) … 規範的(あたりまえ、普通、こうあるべき)ではないとされる性のあり方を包括的にあらわす言葉。

性的指向に関する
マイノリティ

性自認に関する
マイノリティ

ほかにも、他者に恋愛的に惹かれない人(アロマンティック)、他者に性的に惹かれない人(アセクシュアル)、性的指向が性別にとられない人(パンセクシュアル)、性自認が男女どちらでもない、どちらも言い切れない、いずれにも分類されたくない人(Xジェンダー)など、人によってさまざまな性のあり方があります。

多数派・性的マジョリティの人々を「シスジェンダー(生まれた時に割り当てられた性別に違和感がない)・ヘテロセクシュアル(性的指向が異性に向く人。異性愛者)」といいます。

性的マジョリティの人々を「普通の人」「通常の人」と表現することは、性的マイノリティの人々を「特殊/異常」と位置付けてしまいます。適切な表現を使いましょう。

CHECK LIST

チェックリスト①『「LGBTQ」という言葉の意味を知らない』は、「いいえ」と答えられるようにしましょう。

LGBTQという言葉は基本的な用語です。用語を覚えるだけでなく、他の人に説明できるようにしましょう。性のあり方は多様であり、そのあり方を尊重する意識を持つことが最も重要です。

(4) 性的マイノリティは身近な存在

県が実施した「多様性を尊重する共生社会づくりに関する調査(LGBTQ実態調査)」の結果では、性的マイノリティの割合は3.3%で約30人に1人でした。つまり、30人クラスに1人はいるといことになり、誰もが学校や職場、友人や知人との付き合いの中で、性的マイノリティと接している可能性があると言えます。

しかし、当事者は差別や偏見を恐れて「言えない」状況に置かれているため、依然として「身近に性的マイノリティはいない」と思われていることが多いのが現状です。

CHECK LIST

チェックリスト②「性的マイノリティは自分の周りにはいないと思う」は、「いいえ」と答えられるようにしましょう。
「いない」のではなく「見えていない」という前提に立ち、日々の言動から見直していきましょう。

(5) 性的マイノリティ当事者の声

社会に根強く残る差別や偏見によって、性的マイノリティは生活の様々な場面において、困難に直面することがあります。

例えば、学校や会社、医療、公共サービスの場における当事者の声を一部紹介します。
なお、特にレズビアンやゲイ、バイセクシュアル等の性的指向に関連するものは **LGB等**
特にトランスジェンダー等の性自認に関連するものは **T等**
共通するものは **共通** と表記します。

■ 学校

- 学校で「男のくせに」「気持ち悪い」「ホモ」「おかま」「レズ」などと侮蔑的な言葉を投げかけられ、自尊感情が深く傷つけられた。 **共通**
- 学校の制服や体操服が戸籍上の性別で分けられていたため、苦痛を感じ、不登校となった。 **T等**
- 性的マイノリティで身近にカミングアウトしている大人がいなかったため、将来的に自分がどういう大人になりたいのか自分のロールモデル(役割モデル)が見つけれなかった。 **共通**

■ 会社

- 就職活動の際、結婚などの話題から性的指向や性自認をカミングアウトしたところ、面接を打ち切られた。 **共通**
- カミングアウトしたら、「あいつはホモ/レズだから気をつけろ」と職場内でいふらされた。 **LGB等**
- 会社の更衣室・制服・社員寮・宿泊研修等での男女分けがあり、戸籍性でしか利用できなかった。 **T等**

■ 医療

- 病院でパートナーが死亡したが、関係を証明するものがないため診療経過や死亡原因等の診療情報を提供してもらえなかった。 **共通**
 - 医療機関の受付では戸籍上の名前で呼ばれるため、受診しづらくなった。 **T等**
 - 入院の際、自分の性自認とは異なる共同病室へ配置され、入院生活が苦痛だった。 **T等**
- ##### ■ 公共サービス
- 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や民間サービスが受けられなかった。 **T等**
 - 性的指向や性自認の問題について、役所の職員や電話相談サービス、ケースワーカーらが正確な知識があるかどうか不安なため、相談を躊躇したり、本当のことが話せなかった。 **共通**
 - 避難所に届いた支援物資が、登録されている性別ごとに配布されたため、性自認にもとづく肌着や衣服などを入手することができなかった。 **T等**

(6) カミングアウトとアウティング

■ カミングアウト

カミングアウトとは、性的マイノリティ当事者が「自身の性のあり方を自覚し、誰かに開示すること」をいいます。

差別や偏見を恐れてカミングアウトしたくてもできない当事者が多くいます。だからこそ、カミングアウトを受けた側は肯定的に受け止め対応することが望まれます。

ただし、カミングアウトを受けてどのように対応してよいか分からない場合などは、個人情報に注意しながら身近な人に相談するか、匿名でできる相談先に相談しましょう。

■ アウティング

アウティングとは、「性のあり方を本人の同意なく第三者に暴露すること」をいいます。アウティングはプライバシーの侵害であり、場合によっては自死などの命の危機につながることもある危険な行為です。

カミングアウトを受けた際は、必要に応じて、誰にまで伝えているのか、誰にまで伝えていいのかを確認し、本人の性的指向や性自認などを第三者に共有する必要がある場合は、本人への確認を徹底しましょう。「本人のために」と善意で行う場合でも、本人の意向を確認しない場合はアウティングになります。



CHECK LIST

チェックリスト③「性的マイノリティの当事者であると本人から伝えられた場合に、本人に確認を取らずとも、職員間や本人の関係者(子供の保護者等)に情報を共有してもよい」は、「いいえ」と答えられるようにしましょう。

アウトティングはプライバシーの侵害。命の危険につながる場合もあります。情報共有の必要がある場合には、必ず本人にどの範囲まで伝えてよいかしっかり確認しましょう。

< 一橋大学アウトティング事件 >

2015年4月、一橋大学院のロースクールに通う大学院生のAさんが、同じクラスのBさんに好意を抱いていることを伝え、その後BさんがAさんの同意を得ず複数の同級生が参加しているLINEグループでAさんが同性愛者であることを暴露。Aさんは心身のバランスを崩してしまい、同年8月、大学の校舎から転落死してしまいました。

翌年、Aさんの遺族が起こした裁判は、世間に「アウトティング」の問題が広く知られるきっかけとなりました。2020年11月、東京高裁はアウトティングが「人格権ないしプライバシー権などを著しく侵害するものであって、許されない行為である」と明言しました。

(7) ALLY(アライ)について

ALLY

ALLY(アライ)とは、英語で「同盟」や「味方」を表す言葉で、性的マイノリティを理解し、支援している人、または支援したいと思う人のことを指します。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は、ALLYの存在がとても重要です。



埼玉県マスコット
「コバトン & さいたまっち」

ALLYになるための「条件」はありません。例えば、性的マイノリティを取り巻く現状について知り、差別的な言葉を使わない/使っている人を注意するなど行動する/性の多様性の象徴とされる「6色のレインボー」のアイテムを身につけるなど「ALLY」でありたいという姿勢を表明することもできます。

< 多様性を尊重する共生社会づくりに関する調査について >

県では、カミングアウトしていない人を含めたLGBTQ(性的マイノリティ)が直面する悩み等を詳細に明らかにするため、令和2年度に実態調査を実施しました。無作為抽出した県民を対象に、対象者自身の性的指向や性自認について質問するとともに、直面する困難や精神的につらい経験、行政に対するニーズ等を質問しました。この方法による調査は、都道府県では初めてとなります。

この調査で性的マイノリティに分類した人は184人(回答者5,606人の3.3%)でした。結果は人権推進課HPで公開しています。

URL: <https://www.pref.saitama.lg.jp/a0303/2020lgbtqchousa.html>

■ LGBTQの置かれた状態(LGBTQとLGBTQ以外の人との比較)

※調査結果から抜粋 ※回答は上位3項目

Q.最近1か月間のこころの状態は?

自分は価値のない人間だと感じた(「いつも」または「たいてい」)

LGBTQ 23.9%

LGBTQ以外 5.9%

Q.精神的につらい経験は?

家にひきこもった、またはそれに近い状態になった

LGBTQ 44.0%

LGBTQ以外 13.8%

死ねたらと思った、または自死の可能性を考えた

LGBTQ 65.8%

LGBTQ以外 26.8%

Q.ハラスメント被害の経験は?

不快な冗談、からかいを受けたことがある

LGBTQ 82.1%

LGBTQ以外 54.0%

暴力(言葉の暴力やいじめを含む)を受けたことがある

LGBTQ 58.2%

LGBTQ以外 36.2%

3. 県民への対応

(1) 窓口や電話での対応等

特にトランスジェンダー等の場合、本人確認の際に書類上の性別と性表現(見た目や服装など)等が一致していないからと何度も見比べられたり、本人なのか疑われてしまったりすることで精神的負担を感じる人もいます。

また、同性のパートナーがいる人の場合、異性愛を前提とした声かけによって利用にストレスを感じることや、正確な情報を伝えられなくなってしまう懸念もあります。

周囲の目線が気がかりで窓口等の利用をためらう人もいることを念頭に対応しましょう。

望ましい対応の例

- 本人の名前や性別が周りに判明してしまわないよう、書類の指差し等で「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」と尋ねる。
- 窓口で呼び出す場合、番号等での対応が望ましいが、氏名を呼ぶ場合でも苗字だけにする。本人確認の際は性別の確認に固執せず、生年月日や住所など他の情報を用いる。
- 本人に呼び方や個室での対応が必要かどうかについて確認する。
- 同性カップルが子育てをしているケースもあるので、多様な家族のありかたを想定し、「パートナー」といったジェンダーニュートラル(特定の性別に基づかない)な言葉を心がける。
- 一連の手続きで他の窓口につなぐ場合は、アウティングにつながらないよう、事前に本人にプライバシー情報の取扱いについて了承を得た上で引き継ぐ。
- 電話対応時は、性別やパートナーが同性であることなどが、電話している相手(当事者)の周りの人に気づかれないよう配慮する。「～をお聞きしてもいいですか」「答えにくいことは答えなくても大丈夫です」等と伝え、相手の意向を確認しながら対応する。

CHECK LIST

チェックリスト④「県民から業務上の相談を受ける際、「ご主人／奥様はいらっしゃいますか？」などと聞いている」は、「いいえ」と答えられるようにしましょう。

必ずしもパートナーが異性であるとは限りません。異性愛を前提に話をされると、相談しにくくなる場合もあります。相手の性のあり方を決めつけず、「パートナー」等、性別を限定しない表現を使いましょう。

CHECK LIST

チェックリスト⑤「窓口対応の際、性別や名前を口頭で確認している」は、「いいえ」と答えられるようにしましょう。

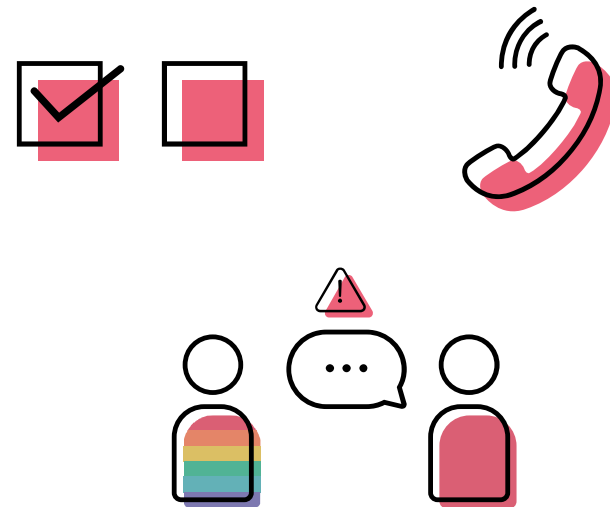
トランスジェンダー等の当事者によっては、周囲の人々から怪訝な目で見られるなどの困難を感じたり、ハードルとなることがあります。必要により指差し等で確認するなど対応を見直しましょう。

< 使用に注意を要する言葉 >

「2. 基礎知識」で紹介したように、性的マイノリティではない人を「普通の人」と表現することなど、使用に注意を要する言葉があります。

例えば、「ホモ」「オカマ」「オナベ」「オトコオンナ」などは、歴史的に侮蔑的な意味合いで使われてきたため、使用しないようにしましょう。レズビアンを「レズ」と略すことも、同様に差別的な文脈で使われてきたため避けましょう。

ただし、当事者の中には、こうした用語を自虐的に用いるなど、あえて使う人もいます。しかし、周囲の人がこれらの用語を使用する場合は意味合いが異なるため、注意が必要です。



(2) 県民から相談先を聞かれたら

東京弁護士会 セクシュアル・マイノリティ電話法律相談

TEL:03-3581-5515
毎月第2・第4木曜日(祝祭日の場合は翌金曜日)
17時～19時

電話相談料は無料です。性的少数者(LGBT)の法律問題に詳しい弁護士がお受けします。

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

フリーダイヤル:0120-279-338
※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
24時間 無休

相談料・通話料は無料です。どんな人の、どんな悩みにもよりそって、一緒に解決する方法を探します。

▼ 以下の相談窓口は専門の相談窓口ではありませんが、御相談に応じています。

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「With You さいたま」で検索
月～土 10時～20時30分(祝日・第3木曜日・年末年始を除く)

家族、パートナー、DV、人間関係などの相談を受けています。

埼玉県立精神保健福祉センター

TEL:048-723-3333(代) 相談予約へ
来所相談予約受付時間
月～金 9時～17時(祝日・年末年始を除く)

精神保健に関する問い合わせ・来所相談を受けています。

埼玉県こころの電話 TEL:048-723-1447
月～金 9時～17時(祝日・年末年始を除く)

こころの健康や悩みに関する電話相談です。

埼玉県立総合教育センター 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

・子供用 #7300 またはフリーダイヤル:0120-86-3192
・保護者用 TEL:048-556-0874 電話は24時間 無休
・Eメール相談 soudan@spec.ed.jp
・FAX相談 FAX:0120-81-3192
Eメール相談・FAX相談の受信確認・返信は、
平日の9時～17時

いじめ、不登校、学校生活、性格などに関する相談を受けています。

▼ 以下の相談窓口は専門の相談窓口ではありませんが、御相談に応じています。

埼玉労働局 総合労働相談コーナー

TEL:048-600-6262
月～金 9時～17時 (祝日・年末年始を除く)

職場でのトラブル、労働問題全般の相談を受けています。(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を含む)

埼玉労働局 雇用環境・均等室

TEL:048-600-6210
月～金 8時30分～17時15分 (祝日・年末年始を除く)

職場におけるセクシュアルハラスメントの相談を受けています。

(3) 所管している施設利用上の配慮

法律上の性別以外のトイレ・更衣室等の設備利用に関しては、利用者の意思を尊重し、他の利用者との調整をどうするか等、あらかじめ考えておきましょう。

例えばトランスジェンダー男性においても、男性トイレを利用したいという人もいれば、周囲の人々からの視線に対する不安などから女性トイレを利用している人、だれでもトイレ等を利用している人もいます。他にもXジェンダー等(P4参照)によっては、そもそも男女分けされた施設が利用しづらいという人もいます。

「だれでもトイレ」や「多目的トイレ」があればいいのではなく、利用者の性自認のあり方を尊重し、本人の希望を聞いた上で、画一的ではない対応が求められています。また更衣室等についても同様に、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、可能な限り個別対応も検討しましょう。

■ 望ましい対応の例

- ・ 利用者の意思をなるべく尊重することを前提に、他の利用者との調整を行う。
- ・ 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す。
- ・ スポーツ大会等、多くの人が一斉に更衣室を利用する催し物等では、使用時間をずらす、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。
- ・ 利用者の希望どおりに対応することが困難な場合は、設備上の制約があることや、他の利用者への配慮が必要であることを説明し、理解を得るように努める。

CHECK LIST

チェックリスト⑥「性的マイノリティに関する対応は、当事者から申し出があれば対応を検討すると思う」は、「いいえ」と答えられるようにしましょう。

当事者からの申し出がある前に対応を検討しましょう。あらかじめ性的マイノリティの存在を想定し、対応が可能なことを周知しておくことで、当事者が申し出やすい側面もあります。

4. 職場内での対応

(1) ハラスメントについて

性的指向・性自認に関する侮蔑的な言動を「SOGI ハラスメント」といいます。

カミングアウトしていないだけで、どんな職場にも性的マイノリティの当事者や、当事者の親族や友人等を持つ人がいることを前提に、いついかなる時も差別的言動をしないようにしましょう。

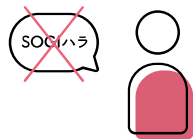
差別意識や偏見によってハラスメントをしていないか、自身の性のあり方に関する「あたりまえ」を今一度見直しましょう。研修や啓発を通じて職員として適切な認識を広げていくことが大切です。

■ SOGIハラ例

- 飲み会で男性の上司から「男を知らないからレズビアンなんだろう」と言われた。
- デスクにピンク色の物が置いてあっただけで「オカミみただな、もっと男らしくしろ」と嘲笑された。
- 上司にトランスジェンダーであることをアウティングされ、同僚から「気持ち悪い」と責められるようになった。
- 職場で「レズとホモ、どっちがマシか」という話題で笑いが起きていた。
- 「あの入ってソッチ系」だよねと嘲笑する噂が職場で広められていた。

2020年6月に「パワハラ防止法(改正労働施策総合推進法)」が施行され、地方自治体や大企業においては2020年6月から、中小企業においても2022年4月からパワーハラスメントの防止が義務付けられました。

このパワーハラスメントに「SOGIハラ」「アウティング」も含まれることが明記され、防止対策を講じることが、全ての企業や自治体に義務付けられています。



(2) 相談対応について

- 相談対応の担当者は特に性のあり方に関する適切な認識を持ち、二次被害が起きないように注意する。
- 各所属長や上司等が関連の相談を受けた際には、本人の訴えを真摯に受け止め、特にプライバシーに配慮した上で、迅速に対応し、再発防止を徹底する。
- アウティングは絶対にしないよう、情報共有が必要な場合は、必ず本人確認を徹底する。
- 職場内での対応が難しい場合は、外部の相談窓口や専門窓口を活用する。

(3) 執務上必要な施設利用について

- 職員から法律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出があった場合、本人の希望を尊重した上で施設管理者や他の利用者との調整を行う。

CHECK LIST

チェックリスト⑦「性的マイノリティに関する問題は、職場の中では関係ないことだと思う」は、「いいえ」と答えられるようにしましょう。

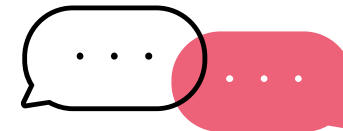
性的マイノリティの人々は、同じ職場で働く人たちの中にもいる可能性があります。無意識の発言がハラスメントにつながるよう、普段の言動から見直していきましょう。

■ 県職員向け相談窓口

所属・担当

人事課	人事管理担当
	管理担当
職員健康支援課	健康管理担当
人事委員会事務局	審査相談担当 ※技能職員、非常勤職員は除く

※電話番号など詳しくは分野別ポータル「パワー・ハラスメント防止」のページをご覧ください。



5. 職員としての心がまえ

1 人権尊重の観点から、多様な性のあり方に関する適切な知識を持ち、性的マイノリティの存在を想定した言動を心がけましょう。

性のあり方は多様です。どんな性のあり方であっても、一人ひとりの人権が尊重される社会を実現するために、研修への参加、当事者とのコミュニケーションを通じて多様な性のあり方について学び続けることが重要です。

そして、性的マイノリティは「いない」のではなく、「見えていない」という前提に立ち、日頃からその存在を想定した言動を心がけましょう。

2 偏見や差別に加担していないか、性的マイノリティが困難に直面していないか、自身の言動や業務を見直しましょう。

自らの言動が、性的指向や性自認に関する偏見や差別意識によるものでないか、性的マイノリティの当事者を排除していないか、見直してみましょう。

さらに、家庭や職場、学校、または災害時などに、性的マイノリティが困難や不都合を感じることはないか、どう対応できるか、各自が担当する業務において考えましょう。

3 性のあり方は機微(センシティブ)な個人情報、アウトティングはプライバシーの侵害です。

性的指向・性自認は機微(センシティブ)な個人情報です。カミングアウトされた際は、信用して打ち明けてくれたことを肯定的に受け止め、何か困っていることがないか確認してみましょう。

本人の同意なく第三者に暴露する「アウトティング」はプライバシーの侵害です。情報共有が必要な場合は、本人への確認を徹底しましょう。

4 特に子供の性のあり方は揺らぎがあります。決めつけずに見守りましょう。

子供の性のあり方は揺らぎがあると言われていています。勝手に決めつけず、温かく見守りましょう。他方で、性のあり方を理由にいじめを受けたり、自殺念慮などのリスクにつながることもあります。

性的マイノリティは家族など身近な関係であればあるほど相談がしにくい側面もあります。いつでも相談できる環境を整えましょう。あらかじめ子供に対して適切な情報を提供することも重要です。

5 職場でも性的指向や性自認に関するハラスメントが起きないようにしましょう。

来客対応の際だけでなく、職場の同僚についても性のあり方は多様であることを前提に、性的指向や性自認に関する侮蔑的な言動、いわゆる「SOGI ハラ」や、「アウトティング」が起きないようにしましょう。

6. おわりに(職員の皆様へ)

近年、「LGBTQ」や「性的マイノリティ」という言葉が社会に広く認知されるようになりました。

2014年にオリンピック憲章におけるオリンピズムの根本原則第6項が改正され、「性的指向」による差別の禁止が追加されました。その後、2021年に開催された東京オリンピックでは、8月1日時点で「性的マイノリティ」であると公言して参加する選手が少なくとも179人に上り、過去最多となりました。史上初めて「トランスジェンダー女性」として重量挙げ女子87キロ超級に参加を認められた選手もいました。

県では、「LGBTQ(性的マイノリティ)」の人権について、人権課題の一つとして正しい知識や情報の普及・啓発に取り組むとともに、知事公約の5大プロジェクトの1つである「共生社会プロジェクト」において、「LGBTQ」を含めて、すべての県民が受け入れられ、いきいきと活躍できる環境整備を進めています。

令和2年度に実施した「LGBTQ」に関する実態調査の結果では、LGBTQ当事者は非当事者と比較して、自殺念慮の経験が約2.5倍、「生きる価値がないと感じた」経験が約2.7倍、引きこもりの経験が約3.2倍と深刻な状況がわかりました。

また、様々な施策の中に配慮の視点を取り入れてほしいと考えるLGBTQ当事者は62.5%おり、職員のLGBTQに関する正しい知識の理解が不可欠です。

性のあり方は多様です。すべての県民が受け入れられ、いきいきと活躍できる埼玉県を実現するためには、まずは職員自身が正しい知識を持ち、県民の皆様への対応時や職場内において適切に行動することが求められます。

多様な性に関する正しい理解のため、ハンドブックを活用していただければ幸いです。



埼玉県マスコット
「コバトン & さいたまっち」

