

にじいろのまち・職員ハンドブック

～性的指向・性自認（SOGI）について理解し，行動する～



2020（令和2）年12月

高知市



高知市にじいろのまち宣言

～ 多様な性を認め合うまちへ～

にじいろのまちは、一人ひとりの性のあり方が尊重され、だれもがそれぞれの個性や生き方をお互いに認め合い支え合うまちです。

高知市は、性のあり方に関わるあらゆる差別や偏見をなくし、だれもが自分らしく安心して暮らせる、そんなにじいろのまちをめざすことを、ここに宣言します。

令和2年11月24日

高知市長 岡崎誠也



目次

はじめに	1
I 性の多様性に関する基礎知識	
1 性を構成する要素	3
2 LGBTとSOGI（ソジ）	3
3 悩みごと・困りごとを知ろう	5
4 カミングアウトとアウトティング	6
II 市民等への対応	
1 窓口や電話などでの対応	7
2 パートナーシップ制度について	9
3 申請書類などの性別欄	9
4 施設利用	10
5 災害時における対応	11
III 子どもへの対応	
1 基本姿勢	12
2 学校における対応	15
IV 職場での対応	
1 職員の相互理解	16
2 職員採用時の対応	17
3 福利厚生制度等	17
4 安全衛生	17
5 施設利用等への配慮	17
V 相談機関の情報	
相談窓口の情報一覧表	18
VI 巻末資料	
1 セクシュアリティに関する言葉	20
2 関連通知等	21
3 参考資料	25
4 「SOGI（多様な性自認・性的指向）に関する対応方針」策定に向けた ワーキンググループ活動実績	31
5 参考文献	32

にじいろのまち シンボルマーク

高知市の観光地でもあり、市民に親しみのある「はりまや橋」をモチーフに、橋の高欄部分を人に見立て、性の多様性を表すレインボーカラーの橋が人と人をつなぐ架け橋になっている様子をイメージしデザインしています。



はじめに

ハンドブック作成にあたって

近年、性の多様性について、さまざまな社会制度や環境の整備が進められるようになりましたが、依然として社会的な理解が十分深まっていない現状から、社会生活のさまざまな場面において、性的指向・性自認に関する偏見や差別が存在しています。

高知市は、「高知市人権尊重のまちづくり条例」（令和元年7月施行）に基づき、一人ひとりの違いや人それぞれの生き方をお互いに認め合い、支え合う共生社会の実現を目指しています。また、「高知市人権施策推進基本計画」（令和2年度策定）においては、「性的指向・性自認」を人権課題の一つとして捉え、取組を進めることとしています。

これらのことから、私たち職員が性的指向・性自認について正しい知識、理解のもと、状況に応じた適切な対応や考え方を身につける必要があると考え、本ハンドブックを作成しました。

当ハンドブックは、作成段階における社会の状況や情報などに基づき作成しています。今後の社会情勢や市民の意識などの変化に応じて、必要な見直しをしていきます。

ハンドブックの目的

当ハンドブックは、職員が多様な性的指向・性自認に関して正しく知り理解を深め、適切に行動するために、また職員自身の性的指向・性自認がどのようなあり方であっても安心して働き続けられる職場づくりのため、職員・職場にとっての「道しるべ」となるよう、基本的な姿勢・行動についての考え方をまとめたものです。

職員として、自身の考え方や行動、担当業務における対応などを見つめ直すとともに、一人ひとりの違い、個性を大切にされた姿勢・行動をとりましょう。

「多様な性を認め合う」2大ポイント

1 性はグラデーション

100 人いれば 100 通りの性のあり方があります。

本ハンドブックを多様な性のあり方について知るきっかけとしてください。

2 ところをくばる

あなたの言葉や行動の選び方ひとつで、傷ついたり嫌な思いをしたりせず
にすむ人がいるかもしれません。

性のあり方が多様であることに配慮した言動をしましょう。

◆レインボーフラッグ



1970 年代にサンフランシスコで発祥し、今では世界中で使用されています。
性の多様性を虹のグラデーションになぞられたレインボー（多くの場合6色）
はLGBTの誇り，そしてフレンドリーを表す世界共通のモチーフです。

I 性の多様性に関する基礎知識

1 性を構成する要素

一般的に「性別」と聞くと、生物学的な要素で判断された「からだの性」をイメージする方が多いかもしれませんが、性にはさまざまな要素があり、その要素の組合せによって、様々なセクシュアリティ(性のあり方)が形づくられています。

<性を構成する主な要素>

●からだの性

生物学的な性，医師発行の出生証明書をもとにした出生届・戸籍上の性

●こころの性（性自認）

自分が認識している性別

●好きになる性（性的指向）

好きになるかならないか，なるとしたらどんな性の人を好きになるか

●表現する性（性表現）

服装，髪型，話し方，しぐさなど

この組合せは多様であり、人の数だけあると言われています。セクシュアリティ(性のあり方)の名前や枠にあてはめずに、その人のありのままを理解しあうことが必要です。

2 LGBTとSOGI (ソジ)

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をとった言葉で、性的マイノリティ(性的少数者)の総称のひとつです。

性的指向
(好きになる性)
Sexual
Orientation

Lesbian
(レズビアン)

こころの性が女性で、好きになる性も女性

Gay
(ゲイ)

こころの性が男性で、好きになる性も男性

Bisexual
(バイセクシュアル)

好きになる性が男性・女性の両方

性自認 (こころの性)
Gender
Identity

Transgender
(トランスジェンダー)

からだの性とこころの性が異なる

最近の調査では、LGBTは国内人口の8.9%という数字があります(2018年、電通ダイバーシティラボ調べ)。単純計算すると、約11人に1人で、これは、日本にいる左利きの人の割合とほぼ同じになります。

SOGI (ソジ)とは、「性的指向」(Sexual Orientation)と「性自認」(Gender Identity)の頭文字をとった総称で、全ての人のセクシュアリティ(性のあり方)に関わるLGBTよりも広い概念です。

性的指向や性自認(SOGI)は、全ての人が共通して持っている属性であり、一人ひとり異なる性のありようがあるという考え方に基づいています。

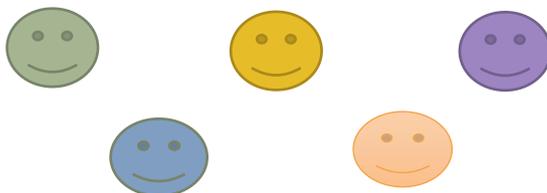
社会においては、「LGBT であること」ではなく、「LGBT とみなされること」、つまり性的指向や性自認「SOGI」について他人が憶測・推測することで差別・ハラスメント等が行われることも多くみられます。例としては、「男のくせにナヨナヨして気色わるい」「女なのに化粧しないのはおかしい」等の差別・ハラスメント等が挙げられます。

こうした問題についても、性的指向・性自認に関する差別・ハラスメントとして対処していく必要があります。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いえるでしょう。

<SOGIとLGBTとの関連性>

SOGI

すべての人の性的指向・性自認という属性



※「2 LGBTとSOGI (ソジ)」については、「LGBT法連合会 支援ガイドライン」を参考にしています。

◆「性的指向」と「性的嗜好」



「性的指向」とは、恋愛や性愛の感情がどの性に向いているかで、自分の意思で変えることができません。

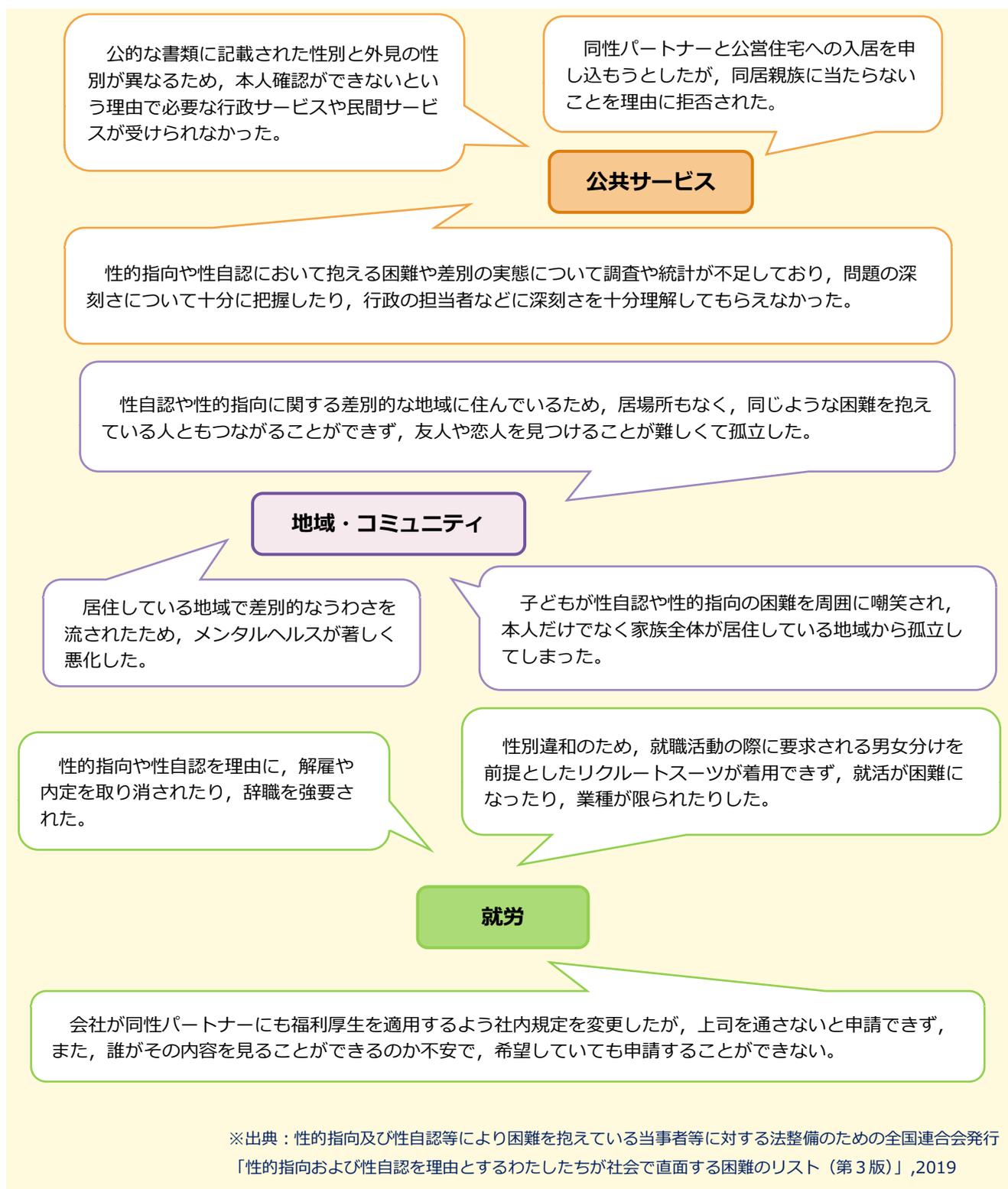
「性的嗜好」とは、その対象についての特定の好みやこだわりなどのことで、意味が異なります。

例) 男性が好き, 男性も女性もどちらも好き ⇒ 性的指向
スリムな男性が好き, 髪の短い女性が好き ⇒ 性的嗜好

3 悩みごと・困りごとを知ろう

みんなと違う、男らしく・女らしくないという理由でいじめられたり、差別を受けたりすることがあります。

性的マイノリティは見た目では分からないことから、「見えにくいマイノリティ」とも言われ、「自分のまわりにはいない」と思われがちです。そのため、自分の悩みを家族や友達に打ち明けていいのか悩んだり、ひとりで抱えこんだりすることが少なくありません。



4 カミングアウトとアウトティング

(1) 「カミングアウト」における困難と影響

【カミングアウト(Coming out)】

これまでに公にしていなかった自分の性的指向や性自認等を本人が表明すること。

カミングアウトをする・しないは、個人のプライバシーに関わることであり、当事者個人が選択すべきものです。しかし、本人の性自認や性的指向を理由に差別やいじめを受けていたり、それがきっかけで、心身の不調を抱えているなど、支援が必要なときに、カミングアウトが必要になる場合があります。

周囲の理解が進んでいないと、本人がカミングアウトすることが非常に困難であり、そのために、必要な支援が受けられない可能性があることに留意が必要です。

カミングアウトされた場合は、当事者が勇気を出して話していることを理解し、肯定的に受け止めましょう。
具体的に対応を求められた場合は、対応のために必要な人に伝えてよいか、あるいは本人から伝えるか(既に伝えているか)を確認しましょう。

(2) 「アウトティング」とその影響

【アウトティング(Outing)】

本人が公にしていないことを他人が暴露すること。

アウトティングは、他人の性のあり方を本人の了解なく第三者に伝えることです。たとえ、本人を思っでの行動であっても、本人の了解なく他人に伝えることはプライバシーの侵害です。また、性的指向・性自認に関する差別や偏見により、周囲との関係への悪影響を及ぼすなど、きわめて深刻な影響をもたらすことが指摘されています。



「アウトティング」は重大な人権侵害です。絶対にしてはいけません。

<参考>

■ アウトティング後に転落死

2015(平成27)年4月、ある大学の学生Aさんが、同じクラスの同性の学生Bさんに、好意を抱いていることをLINEを介して打ち明けた。BさんはAさんの同意を得ず、Aさんが同性愛者であることを、複数の同級生が参加するLINEグループで暴露した。

その後、Aさんは心身のバランスを崩し、心療内科を受診したり、大学にも相談したりしていたが、同年8月、大学構内の建物から転落し、死亡した。

Ⅱ 市民等への対応

公務に従事するに当たって、性的指向や性自認に関して必要な配慮は、人権尊重の観点から求められるものです。性的マイノリティは、性的指向や性自認についての理解が得られるか不安なことから、窓口へ行くことや相談を躊躇したり、本当のことが話せないことがあります。

性的指向・性自認のあり方は多様で、適切な対応方法も異なります。市民対応を行う際には、相手の意向を汲むコミュニケーションが大切です。

職員として心得ておきたいこと

- セクシュアリティ（性のあり方）は多様であることを理解しましょう。
- 固定観念や先入観、偏見を持たないようにしましょう。
 - 例) ・パートナーは異性と決めつけない。
(同性カップルが子育てをしている場合もあります。)
 - ・DVは同性カップルの間でも起こる。
- 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、旦那さん・奥さん ⇒ パートナー、お連れ合い
 - ・お父さん、お母さん ⇒ 保護者の方、ご家族の方
(相手と同じ言い方をするとよいでしょう。)



1 窓口や電話などでの対応

(1) 本人確認

本人確認を行う場合に、運転免許証や保険証などの提示を受けた際、提示された書類の記載（写真、性別、氏名等）と本人の外見等が一致しないからと、必要以上に見比べたり、聞き直したり、周囲の人に聞こえる声で確認したりすることは避けましょう。

《対応例》

- 性別や氏名がまわりにわからないように配慮し、「こちらでよろしいですか」「この書類でよろしいですか」など、指さし等で行います。
- 性別の確認に固執せず、生年月日、住所等、他の方法で確認します。



(2) 呼び出し

窓口で呼び出す場合は、受付番号等によることが望ましいですが、やむを得ず名前を呼ぶ場合には、姓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あらかじめ了解を取ることや、どのように呼ぶか尋ねておくことなどの工夫をしましょう。

(3) 電話

電話対応時は、性別が相手の周りにいる人々に判明しないよう配慮します。

「～をお聞きしてよろしいですか」「答えにくいことは答えられる範囲で構いません」等、相手の意向を確認しながら対応します。

また、相手の声質で相手の性別を決めつけないようにしましょう。



(4) 面談場所

来客対応の場所について、ご本人から希望があった場合、個室などのプライバシーが守られる場所で対応することなどについて、事前に検討をしておきましょう。

(5) 他の窓口への引継ぎ

性的指向や性自認に関する情報は、本人の了承がなければ、引き継いではいけません。どうしても引き継ぎが必要な場合は、「～の理由で引き継いだ方がいいと思いますが、どうでしょうか」と、必ず本人の意向を聞き、了承を得るようにします。

また、一連の手続きで他の窓口につなぐ場合は、多重確認にならないよう十分な配慮が必要です。

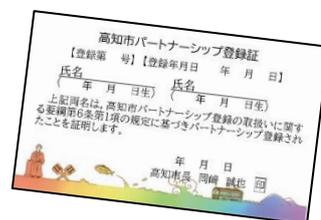
2 パートナーシップ制度について

(1) 「高知市パートナーシップ登録制度」(令和3年2月施行予定)

同性のカップルなどが、互いを人生のパートナーとし、日常生活において、経済的、物理的、精神的に協力し合うことを約束した関係であることを、市が証明する制度です。婚姻制度とは異なり、法的な権利の発生や義務の付与を伴うものではありませんが、性の多様性を尊重する制度として、全国の地方自治体で導入の動きが広がっています。

(2) 所管事業の見直し

「高知市パートナーシップ登録制度」の趣旨を踏まえ、パートナーが異性である人なら当たり前に受けられる制度を、同性カップルでも同じように受けられるように、各所管事業において、条件の緩和や運用改善の可能性、そのための方策について検討することが必要です。



3 申請書類などの性別欄

全ての書類について点検し、法的に義務付けられたものや事務の性質上必要であるものを除いて、性別欄を廃止していきます。

男女比を明らかにするために性別欄を設けている書類についても、改めて必要性を精査します。

また、簡易なアンケート等の性別欄の記載についても、申請書等と同様の扱いとしますが、男女比を施策に反映させる場合や性別に基づく配慮が必要な場合、または男女共同参画状況報告のためなど、合理的な理由があって性別欄を設ける場合は、その必要性を説明する、性別欄の記載を任意や自由記述式にする、男女のほかに「その他(または答えたくない)」の欄を設けるなど、書類の目的等に応じた配慮を行います。



<工夫の例>

- 性別欄を空白にし、かつ、任意記載であることを明記する

氏名	生年月日	性別(※任意記載)

- 男・女の2択にせず、「答えたくない」や「その他(空欄)」といった選択肢を加える

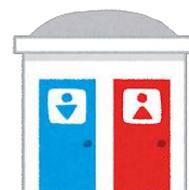
氏名	生年月日	性別
		男性・女性・()・答えたくない

4 施設利用

トイレ・更衣室等の設備利用をめぐるには、性自認に配慮した対応が求められます。性別による区別を廃止した「誰でもトイレ」「誰でも更衣室」等の設置も有効ですが、その利用のみを強制し、利用者の性自認に適合した設備の利用を認めないことは、配慮がなされていないとの思いを深めることにもつながります。本人の意思をなるべく尊重した対応や他の利用者との調整をどのように行うか等について、検討しておく必要があります。

また、スポーツ大会等のイベント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。

さらに、市民に貸室等を行っている公共施設は、利用者の性自認・性的指向のみを理由に利用の可否を判断しないようにします。



<参考>

■ 府中青年の家事件

平成2年に「動くゲイとレズビアンのかい」が東京都府中青年の家の宿泊使用を申し込んだところ、東京都教育委員会が使用不承認としたため、これを違憲として同団体が東京都に対する国家賠償請求をした訴訟。平成9年の東京高裁の判決は、同性愛者の団体からの申し込みを不承認とした教育委員会の処分を違憲として、損害賠償請求が一部認容された。

・平成9年9月16日 東京高裁平成6年（ネ）1580号（抜粋）

「・・・都教育委員会を含め行政当局としては、その職務を行うについて、少数者である同性愛者をも視野にいれたきめの細やかな配慮が必要であり、同性愛者の権利、利益を十分に擁護することが要請されるものと言うべきであって、無関心であったり知識がないということは公権力の行使にあたるものとして許されないことである。」

5 災害時における対応

性的指向や性自認の視点を踏まえた対策

被災者の中に性的マイノリティがいることを踏まえて、多様な性的指向・性自認に配慮する視点から災害時に想定される課題を整理し、避難所運営マニュアルの作成の際に、配慮すべき点を検討しておく必要があります。

また、防災訓練などの際にも、性的指向や性自認に基づく困難を抱える人がいることを考慮することが大切です。



災害時の困りごとと対応の例

困りごとの例	対応の例
<ul style="list-style-type: none"> ・避難所で記入を求められた名簿に性別を選択する欄があり、精神的に苦痛だった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・名簿は、一覧表ではなく、個別に記入できるようにする。 ・性別欄は自由記載にするか、任意を明記する。
<ul style="list-style-type: none"> ・男女別に設置されたトイレ、更衣室、入浴施設は使えない。性自認にそって利用しようとしたら不審がられた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女別のトイレの他に、誰もが使えるユニバーサルトイレを設置する。 ・更衣室や入浴施設は、ひとりずつ使える時間帯を設ける。
<ul style="list-style-type: none"> ・避難所に同性パートナーと逃げてきた。プライバシーが保たれるのか心配。 	<ul style="list-style-type: none"> ・性的マイノリティに限らず、被災者にとってプライバシーが守られる環境は避難生活での安心につながるため、間仕切りなどを用意する。
<ul style="list-style-type: none"> ・相談したいけれど、自分が「性的マイノリティ」であることを理解したうえで相談に乗ってもらえるか不安。 	<ul style="list-style-type: none"> ・相談サービスについて知らせるチラシの中で「性的マイノリティ」の相談も歓迎する旨を記載しておくこと、相談しやすくなる。

※参考：岩手レインボー・ネットワーク制作，高知ヘルプデスク協力「にじいる防災ガイド」，2016

Ⅲ 子どもへの対応

1 基本姿勢

学校、保育園をはじめ日頃から子どもと接する機会が多い職場で働く職員は、子どもたちの中にも悩んでいる性的マイノリティがいることを念頭に置いて、性的指向や性自認に関する正しい理解を深め、子ども一人ひとりに向き合い、さまざまな状況に応じて、配慮や対応をすることが大切です。

(1) 一人ひとりに寄り添った配慮と対応

「自分の性別が何であるか」あるいは「恋愛感情や性的関心をどの対象に抱くか」という子どもの性自認や性的指向は、成長に伴い変わるなど揺らぐことがあるので、温かく見守ることが大切です。

社会が性の多様性について否定的であると、自分の性別や体に強い違和感を覚えたり、あるいは恋愛対象が同性であったりすることが「周囲と違う」と感じている子どもは、自分を受け入れづらくなり、深く悩んでしまうことがあります。

子どもは自らの性的指向や性自認について悩んだ時、家族に相談できないことも多くあるため、子どもにとって相談できる人や場所の存在が重要です。相談を受けた場合は、どのような思い・悩みか、何に困っているのかをしっかりと受け止め、寄り添う姿勢が大切です。

(2) 子どもたちも、家族もいろいろ

「女らしくない」女の子、「男らしくない」男の子は、周囲からからかわれたり、いじめられたり、自分で自分を否定したりすることがあります。

その子がどんな子かを決めつけず、その子が楽しいこと、大好きなことを否定せず、見守ることが大切です。

また、家族も、いろいろな「家族」がいます。法律上のつながりがある場合も、ない場合もあります。もちろん、誰かが性的マイノリティの場合もあります。自分の周囲にもいろいろな家族がいると知っておくことが、とても大事です。

レズビアンのカップルですが、友人から精子提供を受けて出産しました。戸籍上は産んだ人がシングルマザーですが、実際は3人で協力して育てています。

外国国籍のパートナーと海外で同性結婚し、代理母により子どもを授かりました。今度、日本に帰国するのですが、子どもがどんな扱いになるのか心配です。

～保育園・幼稚園～

「にじいろ子育てアンケート」(特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ, 2019)では、物心ついた時から、女の子だから・男の子だから、という周囲の決めつけに悲しい思いをしている子が沢山いました。いろいろな子どもや家族がいるということをまず知っていただければと思います。

子どもの声

- ★恐竜やミニカーで遊んでいたら「男の子みたい」と言われた
- ★お気に入りの青のTシャツを着ていたら「男の子みたいでヘン」と言われて泣きたくなった

保護者の声

- ★保育園の申込書の家族の欄でどう書けばいいのか迷った
- ★テレビや絵本に母親・父親がセットで出てくると少し胸が痛む



うれしかったこと

- ★「男の子向け」「女の子向け」にかかわらず、自分の好きなおもちゃで遊ばせてもらえた
- ★保育士に事情を話したら、同性のパートナーを保護者の一人と扱ってくれるようになった
- ★子どものスモックの色が男女で違っていたが、意見を出したら黄色に統一してくれた

～小学校～

保護者の声

- ★習字や裁縫道具のデザインとか、未だに男女で分かれていることがたくさんあって驚く…
- ★子どもが自分で好きな格好をするのを応援したいのに、周囲から「もっと女らしい服じゃないとかわいそう」とか、あれこれ言われる…

子どもの声

- ★作文で「わたし」と書きたくなくて「自分」と書いたら先生に直された
- ★ランドセルの色、好きな色でいいと言われたのに、青を選んだら水色にしておくよう親から説得された
- ★髪型をショートカットにしていたら「オトコオンナ」と言われた
- ★スクール水着が本当に嫌だった

うれしかったこと

- ★「〇〇ちゃん」と呼ばれるのが嫌だと先生に言ったら、全員「〇〇さん」と呼んでくれるようになった
- ★サッカーをやりたいと言ったら、男子チームに混ぜてくれた
- ★祖父母が買ってくれる服がヒラヒラしていて苦手だったが、親は好きな服を着せてくれた



～中学校～



子どもの声

- ★自分は他の人と違うと気づいてから、人からどう見えるのかばかり気にするようになった
- ★異性の友達と遊んでいたら、周囲からかわかれるようになって遊べなくなってしまった

教職員の声

- ★教職員にも当事者がいる。自分は校長には話しているが、PTAや教育委員会には伝えていないため、教室で話しにくく、もどかしい

うれしかったこと

- ★制服のスカートが嫌だと先生に伝えたら、体操着で通えるようになった
- ★LGBTの話がドラマになっていて、親が涙を浮かべて観ていた

小学校高学年から中学校がもっともしんどかったと回答している人が多い傾向にあります。

～高校・専門学校～



子どもの声

- ★同性の恋人ができたが、親には知られたくない。自分は親不孝だと思つと悲しい
- ★将来のロールモデルになるような人がいなくて、どうやって生きていけばいいのか途方にくれた
- ★とにかく地元を離れたくて、当事者サークルのある都会の大学か海外の大学を目指すことにした
- ★同級生でたまたま当事者の友達ができ、色々と相談できたので、ラッキーだった
- ★生物の授業で生き物の多様性について話してくれた先生がいて、自分もいていいんだという気持ちになった

保護者の声

- ★子どもが泣きながらカミングアウトされて、一人で抱えて苦しかったろう、言いにくかったろう、と今までの言動を後悔した
- ★自分の子どもみたいな子が少しでも生きやすくなるよう、性的マイノリティのイベントでボランティアをしている

2 学校における対応

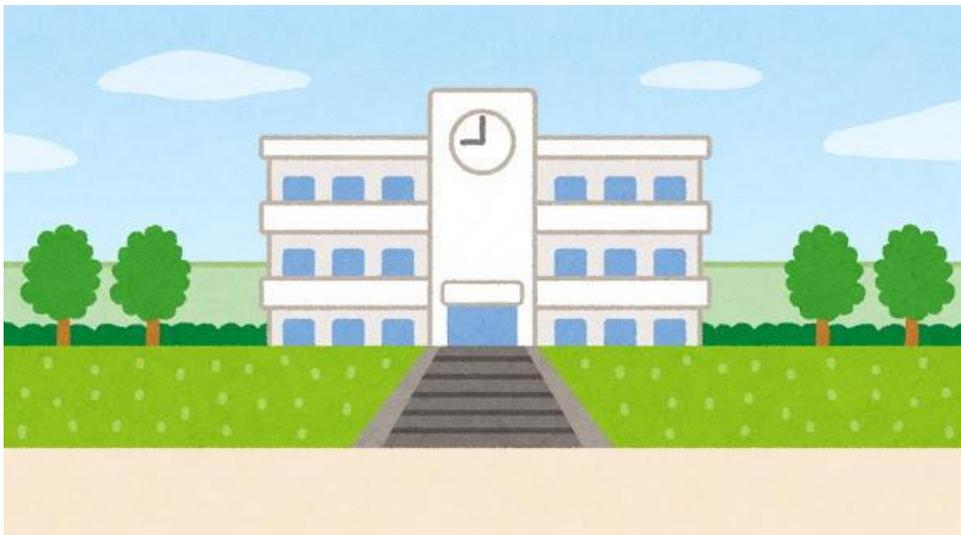
文部科学省では、2015(平成 27)年に「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」(巻末掲載)を通知し、2016(平成 28)年に教職員向け周知資料として「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について」を发出しています。

また、2017(平成 29)年の「いじめの防止等のための基本的な方針」改定では、性的指向・性自認に関するいじめの防止を明記し、性的指向・性自認に関する教職員の正しい理解の促進や学校として必要な対応の周知等に取り組んでいます。

高知市教育委員会におきましても、文部科学省のガイドラインに沿い、通知等の周知を徹底し、性的指向・性自認に関する教職員の正しい理解の促進を図ってきました。学校長をはじめ、養護教諭、人権教育主任を対象に研修会を開催し、その中で「性の多様性を知ること」さらに「多様性を認め合う児童生徒育成のために、学校でできること、授業でできることは何か」について学ぶ機会を設け、参加したすべての学校に対して、校内人権研修等を活用して、以下の3点について、教職員の学習機会が確保されるよう周知及び研修資料の提供等に努めています。

- (1) 教職員の適切な理解を進める研修の実施
- (2) 児童生徒本人が相談しやすい環境の整備
- (3) 医療機関や関係機関と連携した個別の支援や配慮の重要性

※ 児童生徒に対しての具体的な支援については、P21 の 2 関連通知等 を参照。



IV 職場での対応

1 職員の相互理解

(1) 性的指向・性自認に関する差別的言動を行わない

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、あらゆるハラスメント(嫌がらせ)がないことが大切です。

性的指向や性自認は個人の尊厳に関わる事柄です。性的指向や性自認を揶揄する発言は、差別的言動であることを認識しなければなりません。差別的言動は人権侵害であること、また性的マイノリティの親族や友人を持つ人にとっても、精神的苦痛となることに十分留意してください。

《注意すべき言葉の例》

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, 男らしく・女らしく

(2) プライバシー保護の徹底

性的マイノリティであることを職場に秘匿していたにもかかわらず、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。

本人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、必ず本人の同意を取った上で行き、本人の了承なくプライバシーや個人情報に周りに知られることがないように徹底する必要があります。

それは、ハラスメントです！

性的指向や性自認に関する偏見に基づく言動などは、セクハラやパワハラに該当することがハラスメントに関する指針・規則等でも明記されています。

◆「ハラスメントの防止に向けて」(令和2年6月改訂版/総務部人事課)

セクシュアル・ハラスメントになり得る言動の一つとして、「性的指向や性自認をからかいやいじめの対象としたり、性的指向や性自認を本人の承諾なしに第三者に漏らしたりすること。」が明記されています。

また、職務に関する優位的な関係を背景として行われるこうした言動は、パワー・ハラスメントにも該当するとしています。

※関連通知等(p24~25)に下記の指針・規則等を掲載しています。

◆「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(パワーハラスメント防止のための指針)」(令和2年1月15日厚生労働省告示第5号)

◆「労働施策総合推進法」等改正(令和元年6月5日公布・施行)における附帯決議

◆「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針(セクシュアルハラスメント防止のための指針)」(平成18年厚生労働省告示第615号)

◆「人事院規則10-10(セクシュアル・ハラスメントの防止等)の運用について」・「人事院規則10-16(パワー・ハラスメントの防止等)の運用について」(令和2年6月1日施行)

◆「高知市職員のハラスメントの防止に関する要綱」(令和2年6月1日改正)

(3) ハラスメントに係る相談体制

ハラスメントに関する相談窓口において、性的指向や性自認に関するハラスメントの相談に応じるなど、ハラスメントのない職場環境を目指す必要があります。各所属長や上司が相談を受けた際には、本人の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る必要があります。

2 職員採用時の対応

職員等（会計年度任用職員等を含む）を採用する際、性的指向や性自認、戸籍上の性別と一致しない容姿、服装、言動など、仕事の適性や能力以外の理由で不採用としてはいけません。

また、面接時には、性的指向や性自認について、差別的言動や相手を傷つける行動をとってはいけません。

3 福利厚生制度等

休暇や給付などの福利厚生制度については、制度の対象者や要件の見直し及び利用に当たっての要件確認の方法等について、関係法令及び国、他団体における対応状況等をふまえながら検討することが望まれます。

4 安全衛生

健康診断については、職員が希望する医療機関での受診が可能となるよう、制度の見直しが望まれます。

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の確に対応していくことが求められます。

5 施設利用等への配慮

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必要な調整や話し合いを行います。

宿泊を伴う出張は、部屋割りや入浴時間をずらす等の配慮が必要です。



V 相談機関の情報

	名称・URL	内容・電話番号等	受付時間
高知市	人権同和・男女共同参画課 https://www.city.kochi.kochi.jp/soshiki/124/ 	人権全般に関すること TEL088-823-9449	平日 8時30分～17時15分
	こうち男女共同参画センター「ソール」 http://www.sole-kochi.or.jp/ 	女性のための一般相談 TEL088-873-9555	毎日 9時～12時, 13時～17時 休館日: 第2水曜日・祝日・年未年始
		こころの相談 (心理カウンセラーが面接で受けします。) (対象:女性) TEL088-873-9100	【予約制・無料】 毎月第1木曜日 14時～16時
		男性のための悩み相談 (男性心理カウンセラーが面接または電話で受けます。) TEL088-873-9100	【予約制・無料】 毎月第1, 3火曜日, 第4水曜日 18時～20時
	健康増進課 https://www.city.kochi.kochi.jp/soshiki/37/ 	こころの相談 相談専用 TEL088-823-9114 088-823-9115	平日 8時30分～17時15分

	名称・URL	内容・電話番号等	受付時間
法務局	みんなの人権 110 番 http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken20.html 	様々な人権問題についての相談 TEL0570-003-110	平日 8時30分～17時15分
	子どもの人権 110 番 http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken112.html 	子どもの人権に関すること TEL0120-007-110	平日 8時30分～17時15分
	女性の人権ホットライン http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken108.html 	女性の人権に関すること TEL0570-070-810	平日 8時30分～17時15分
民間	よりそいホットライン セクシュアルマイノリティ専門ライン https://www.since2011.net/yorisoi/ 	性別の違和や同性愛に関する相談 TEL0120-279-338 (ガイダンスが流れたら, 4 を押してください)	24 時間

VI 巻末資料

1 セクシュアリティに関する言葉

さまざまなセクシュアリティ(性のあり方)に関する言葉があります。その一例を示しますが、ここでは示せないほど、さまざまな言葉があります。

S O G I (ソジ)		性的指向 (Sexual Orientation) と性自認 (Gender Identity) の頭文字をとった総称。2006 (平成 18) 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おり, 全ての人に関わる, LGBT よりも広い概念。 SOGI に, Gender Expression (性表現) を加えた「SOGIE (ソジー)」という言葉もある。
L G B T Q L G B T I L G B T I Q		L G B T に「Q クエスチョニング (Questioning) 又はクィア (Queer)」、 「I (インターセックス (Intersex))」の頭文字を加えた言葉。多様なセクシュアリティを表す「LGBTs」「LGBT+」という言葉もある。
性的指向	レズビアン	同性愛者 ころの性が女性で, 好きになる性も女性
	ゲイ	同性愛者 ころの性が男性で, 好きになる性も男性
	バイセクシュアル	両性愛者 好きになる性が男性・女性の両方
	ヘテロセクシュアル	異性愛者 ころの性と好きになる性が異なる。
	アセクシュアル	無性愛者 好きになる性を持たない。
	ノンセクシュアル	恋愛感情を持ってても性的欲求を抱かない。
	パンセクシュアル	好きになる性が性別にとられない。
性自認	トランスジェンダー	からだの性ところの性が異なる。
	FTM (トランス男性)	からだの性別が女性で, ころの性別が男性
	MTF (トランス女性)	からだの性別が男性で, ころの性別が女性
	エックスジェンダー	ころの性が男性と女性どちらとも思う又は性別を決めたくない。
	シスジェンダー	からだの性ところの性が同じ。
クエスチョニング (Questioning)		自分の性のあり方が, 自分でもわからない。自分の性のあり方を探している途中である。性別を決めたくない。
インターセックス (Intersex)		生物学上の性発達が非典型な場合を指す。医学的にはDSD (Disorders of Sex Development) と呼ばれ, 性的指向や性自認の悩みとは異なる。
クィア (Queer)		性的マイノリティの総称のひとつ。差別的に使われる「変態」の意味だったが, 最近は当事者が自称する表現として使用されている。

2 関連通知等

●文部科学省「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」（2015（平成27）年）（抜粋）

1 性同一性障害に係る児童生徒についての特有の支援

性同一性障害者とは、法においては、「生物学的には性別が明らかであるにもかかわらず、心理的にはそれとは別の性別（以下「他の性別」という。）であるとの持続的な確信をもち、かつ、自己を身体的及び社会的に他の性別に適合させようとする意思を有する者であって、そのことについてその診断を的確に行うために必要な知識及び経験を有する二人以上の医師の一般に認められている医学的知見に基づき行う診断が一致しているもの」と定義されており、このような性同一性障害に係る児童生徒については、学校生活を送る上で特有の支援が必要な場合があることから、個別の事案に応じ、児童生徒の心情等に配慮した対応を行うこと。

（学校における支援体制について）

- ・性同一性障害に係る児童生徒の支援は、最初に相談（入学等に当たって児童生徒の保護者からなされた相談を含む。）を受けた者だけで抱え込むことなく、組織的に取り組むことが重要であり、学校内外に「サポートチーム」を作り、「支援委員会」（校内）やケース会議（校外）等を適時開催しながら対応を進めること。
- ・教職員等の間における情報共有に当たっては、児童生徒が自身の性同一性を可能な限り秘匿しておきたい場合があること等に留意しつつ、一方で、学校として効果的な対応を進めるためには、教職員等の中で情報共有しチームで対応することは欠かせないことから、当事者である児童生徒やその保護者に対し、情報を共有する意図を十分に説明・相談し理解を得つつ、対応を進めること。

（医療機関との連携について）

- ・医療機関による診断や助言は学校が専門的知見を得る重要な機会となるとともに、教職員や他の児童生徒・保護者等に対する説明材料ともなり得るものであり、また、児童生徒が性に違和感をもつことを打ち明けた場合であっても、当該児童生徒が適切な知識をもっているとは限らず、そもそも性同一性障害なのかその他の傾向があるのかも判然としていない場合もあること等を踏まえ、学校が支援を行うに当たっては、医療機関と連携しつつ進めることが重要であること。
- ・我が国においては、性同一性障害に対応できる専門的な医療機関が多くないところであり、専門医や専門的な医療機関については関連学会等の提供する情報を参考とすることも考えられること。
- ・医療機関との連携に当たっては、当事者である児童生徒や保護者の意向を踏まえることが原則であるが、当事者である児童生徒や保護者の同意が得られない場合、具体的な個人情報に関連しない範囲で一般的な助言を受けることは考えられること。

（学校生活の各場面での支援について）

- ・全国の学校では学校生活での各場面における支援として別紙に示すような取組が行われてきたところであり、学校における性同一性障害に係る児童生徒への対応を行うに当たって参考とされたいこと。
- ・学校においては、性同一性障害に係る児童生徒への配慮と、他の児童生徒への配慮との均衡を取りながら支援を進めることが重要であること。
- ・性同一性障害に係る児童生徒が求める支援は、当該児童生徒が有する違和感の強弱等に応じ様々であり、また、当該違和感は成長に従い減ずることも含め変動があり得るものとされていることから、学校として先入観をもたず、その時々児童生徒の状況等に応じた支援を行うことが必要であること。
- ・他の児童生徒や保護者との情報の共有は、当事者である児童生徒や保護者の意向等を踏まえ、個別の事情に応じて進める必要があること。
- ・医療機関を受診して性同一性障害の診断がなされない場合であっても、児童生徒の悩みや不安に寄り添い支援していく観点から、医療機関との相談の状況、児童生徒や保護者の意向等を踏まえつつ、支援を行うことは可能であること。

(卒業証明書等について)

・指導要録の記載については学齢簿の記載に基づき行いつつ、卒業後に法に基づく戸籍上の性別の変更等を行った者から卒業証明書等の発行を求められた場合は、戸籍を確認した上で、当該者が不利益を被らないよう適切に対応すること。

(当事者である児童生徒の保護者との関係について)

・保護者が、その子供の性同一性に関する悩みや不安等を受容している場合は、学校と保護者とが緊密に連携しながら支援を進めることが必要であること。保護者が受容していない場合にあっては、学校における児童生徒の悩みや不安を軽減し問題行動の未然防止等を進めることを目的として、保護者と十分話し合い可能な支援を行っていくことが考えられること。

(教育委員会等による支援について)

・教職員の資質向上の取組としては、人権教育担当者や生徒指導担当者、養護教諭を対象とした研修等の活用が考えられること。また、学校の管理職についても研修等を通じ適切な理解を進めるとともに、学校医やスクールカウンセラーの研修等で性同一性障害等を取り上げることも重要であること。

・性同一性障害に係る児童生徒やその保護者から学校に対して相談が寄せられた際は、教育委員会として、例えば、学校における体制整備や支援の状況を聞き取り、必要に応じ医療機関等とも相談しつつ、「サポートチーム」の設置等の適切な助言等を行っていくこと。

(その他留意点について)

・以上の内容は、画一的な対応を求める趣旨ではなく、個別の事例における学校や家庭の状況等に応じた取組を進める必要があること。

2 性同一性障害に係る児童生徒や「性的マイノリティ」とされる児童生徒に対する相談体制等の充実

・学級・ホームルームにおいては、いかなる理由でもいじめや差別を許さない適切な生徒指導・人権教育等を推進することが、悩みや不安を抱える児童生徒に対する支援の土台となること。

・教職員としては、悩みや不安を抱える児童生徒の良き理解者となるよう努めることは当然であり、このような悩みや不安を受け止めることの必要性は、性同一性障害に係る児童生徒だけでなく、「性的マイノリティ」とされる児童生徒全般に共通するものであること。

・性同一性障害に係る児童生徒や「性的マイノリティ」とされる児童生徒は、自身のそうした状態を秘匿しておきたい場合があること等を踏まえつつ、学校においては、日頃より児童生徒が相談しやすい環境を整えていくことが望まれること。このため、まず教職員自身が性同一性障害や「性的マイノリティ」全般についての心ない言動を慎むことはもちろん、例えば、ある児童生徒が、その戸籍上の性別によく見られる服装や髪型等としていない場合、性同一性障害を理由としている可能性を考慮し、そのことを一方的に否定したり揶揄したりしないこと等が考えられること。

・教職員が児童生徒から相談を受けた際は、当該児童生徒からの信頼を踏まえつつ、まずは悩みや不安を聞く姿勢を示すことが重要であること。

別紙 性同一性障害に係る児童生徒に対する学校における支援の事例

項目	学校における支援の事例
服装	・自認する性別の制服・衣服や、体操着の着用を認める。
髪型	・標準より長い髪型を一定の範囲で認める（戸籍上男性）。
更衣室	・保健室・多目的トイレ等の利用を認める。
トイレ	・職員トイレ・多目的トイレの利用を認める。
呼称の工夫	・校内文書（通知表を含む。）を児童生徒が希望する呼称で記す。 ・自認する性別として名簿上扱う。
授業	・体育又は保健体育において別メニューを設定する。
水泳	・上半身が隠れる水着の着用を認める（戸籍上男性）。 ・補習として別日に実施、又はレポート提出で代替する。
運動部の活動	・自認する性別に係る活動への参加を認める。
修学旅行等	・1人部屋の使用を認める。入浴時間をずらす。

●文部科学省「いじめの防止等のための基本的な方針」（2017（平成29）年改定）（抜粋）

学校における「いじめの防止」「早期発見」「いじめに対する措置」のポイント

(1)いじめの防止

②いじめの防止のための措置

ウ) いじめが生まれる背景と指導上の注意

- 性同一性障害や性的指向・性自認に係る児童生徒に対するいじめを防止するため、性同一性障害や性的指向・性自認について、教職員への正しい理解の促進や、学校として必要な対応について周知する。

●厚生労働省「自殺総合対策大綱」（2017（平成29）年）（抜粋）

第4 自殺総合対策における当面の重点施策

2. 国民一人ひとりの気づきと見守りを促す

(3) 自殺や自殺関連事象等に関する正しい知識の普及

中略

また、自殺念慮の割合等が高いことが指摘されている性的マイノリティについて、無理解や偏見等がその背景にある社会的要因の一つであると捉えて、理解促進の取組を推進する。

7. 社会全体の自殺リスクを低下させる

(16) 性的マイノリティへの支援の充実

中略

性的マイノリティは、社会や地域の無理解や偏見等の社会的要因によって自殺念慮を捉えることもあることから、性的マイノリティに対する教職員の理解を促進するとともに、学校における適切な教育相談の実施等を促す。

●内閣府「第4次男女共同参画基本計画」（2015（平成27）年）（抜粋）

第8分野 貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備

<基本的な考え方>

中略

また、性的指向や性同一性障害を理由として困難な状況に置かれている場合や、障がいがあること、日本で生活する外国人であること、アイヌの人々であること、同和問題等に加え、女性であることでさらに複合的に困難な状況に置かれている場合については、人権侵害があってはならないなどの人権尊重の観点からの配慮が必要である。

●「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（パワーハラスメント防止のための指針）」（2020（令和2）年1月15日厚生労働省告示第5号）（抜粋）

2 職場におけるパワーハラスメントの内容

(7) (代表的な類型)

ロ 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

(イ)該当すると考えられる例

- ①人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む。

へ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

(イ)該当すると考えられる例

- ②労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の警備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。

プライバシー保護の観点から、へ(イ)②のように機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要である。

4 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置の内容

(4) (1)から(3)までの措置とあわせて講ずべき措置

- イ (中略) 相談への対応又は当該パワーハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。なお、相談者・行為者のプライバシーには、性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含まれるものであること。

●「労働施策総合推進法」等改正（2019（令和元）年6月5日公布・施行）における附帯決議（抜粋）

パワー・ハラスメント防止対策に係る指針の策定に当たり、（中略）以下の事項を明記すること。

「職場におけるあらゆる差別をなくすため、性的指向・性自認に関するハラスメント及び性的指向・性自認の望まぬ暴露であるいわゆるアウトティングも対象になり得ること、そのためアウトティングを念頭においたプライバシー保護を講ずること」

●「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（セクシュアルハラスメント防止のための指針）」（2006（平成18）年厚生労働省告示第615号）（抜粋）

2 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

- (1) 職場におけるセクシュアルハラスメントには、職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けるものと、当該性的な言動により労働者の就労環境が害されるものがある。

なお、職場におけるセクシャルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものである。また、被害を受けたものの性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となるものである。

●「人事院規則 10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について」（2020（令和）2年6月1日施行）（抜粋）

3 セクシャル・ハラスメントになり得る言動として、例えば、次のようなものがある。

一 職場内外で起きやすいもの

(1) 性的な内容の発言関係

イ 性別により差別しようとする意識に基づくもの

- ③性的指向や性自認をからかいやいじめの対象としたり、性的指向や性自認を本人の承諾なしに第三者に漏らしたりすること。

●「人事院規則 10-16（パワー・ハラスメントの防止等）の運用について」（2020（令和2）年6月1日施行）（抜粋）

2 パワー・ハラスメントになり得る言動

二 暴言・名誉毀損・侮辱

ア 人格を否定するような罵詈雑言を浴びせる。

イ 他の職員の前で無能なやつだと言ったり、土下座をさせたりする。

ウ 相手を罵倒・侮辱するような内容の電子メール等を複数の職員宛てに送信する。

(注)「性的指向又は性自認に関する偏見に基づく言動」は、セクシュアル・ハラスメントに該当するが、職務に関する優越的な関係を背景として行われるこうした言動は、パワー・ハラスメントにも該当する。

●「高知市職員のハラスメントの防止に関する要綱」（2020（令和2）年6月1日改正）（抜粋）

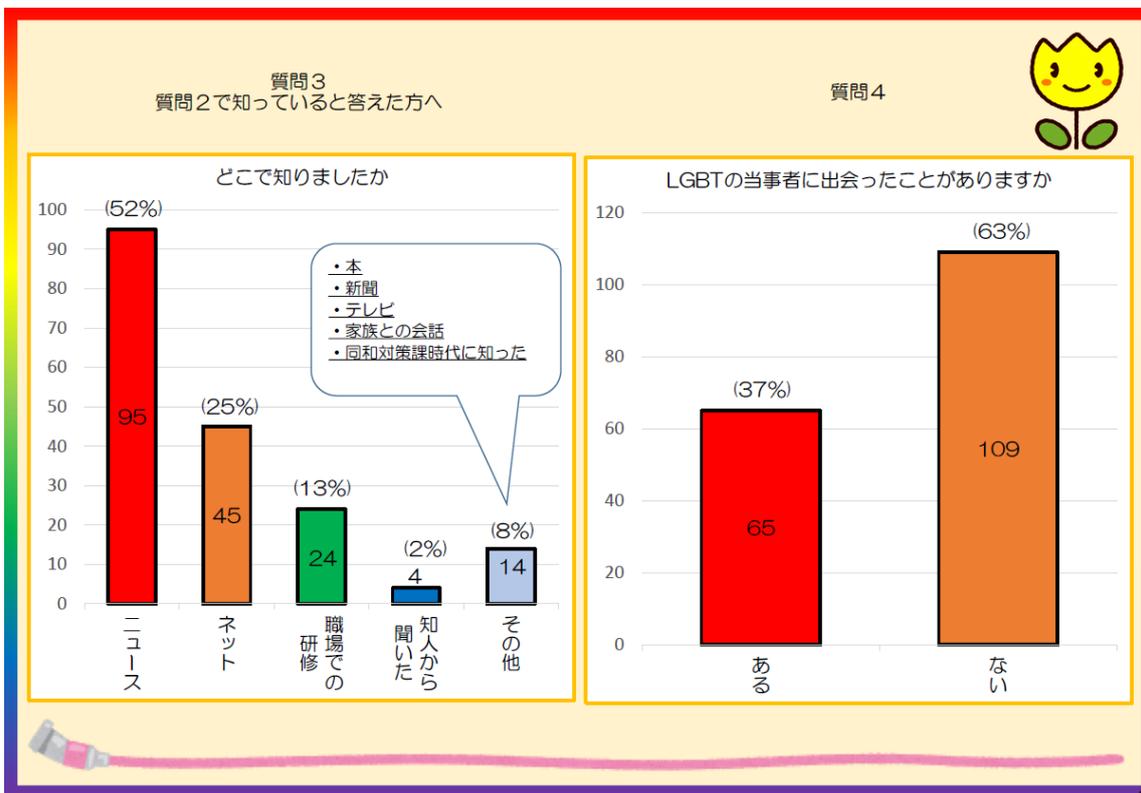
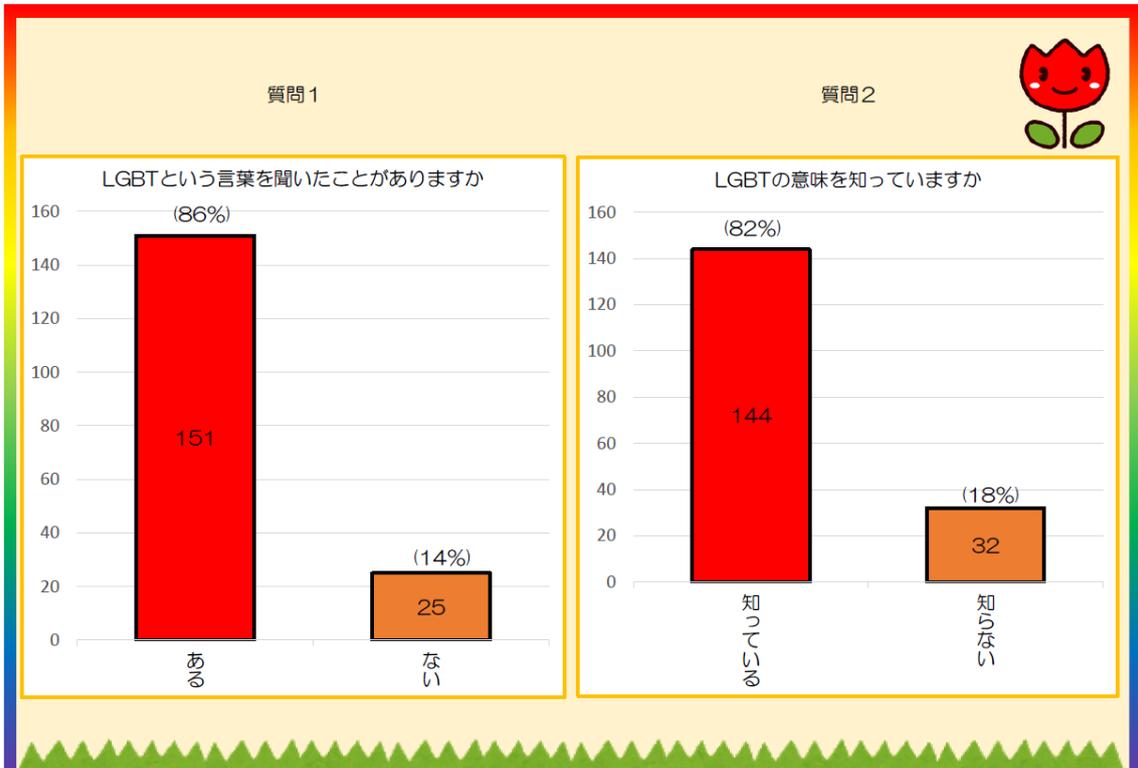
第2条 この要綱において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

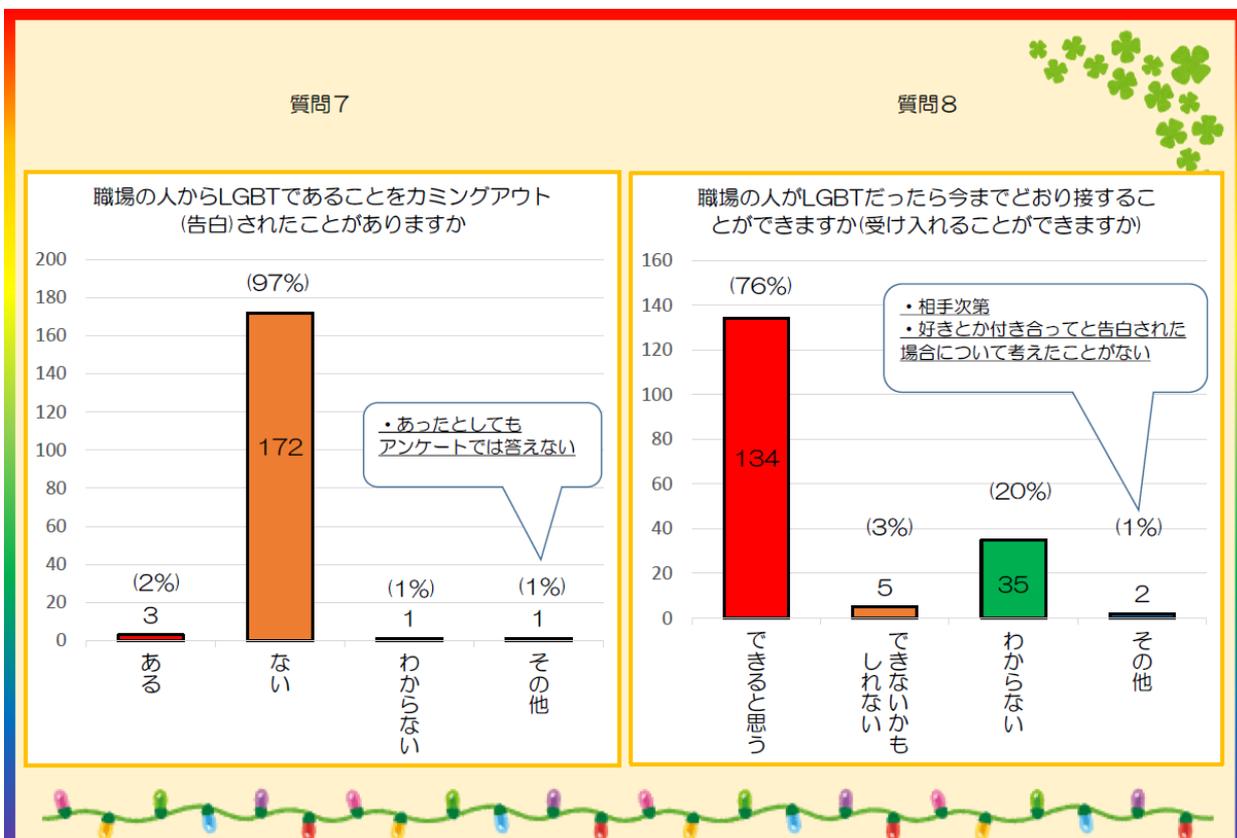
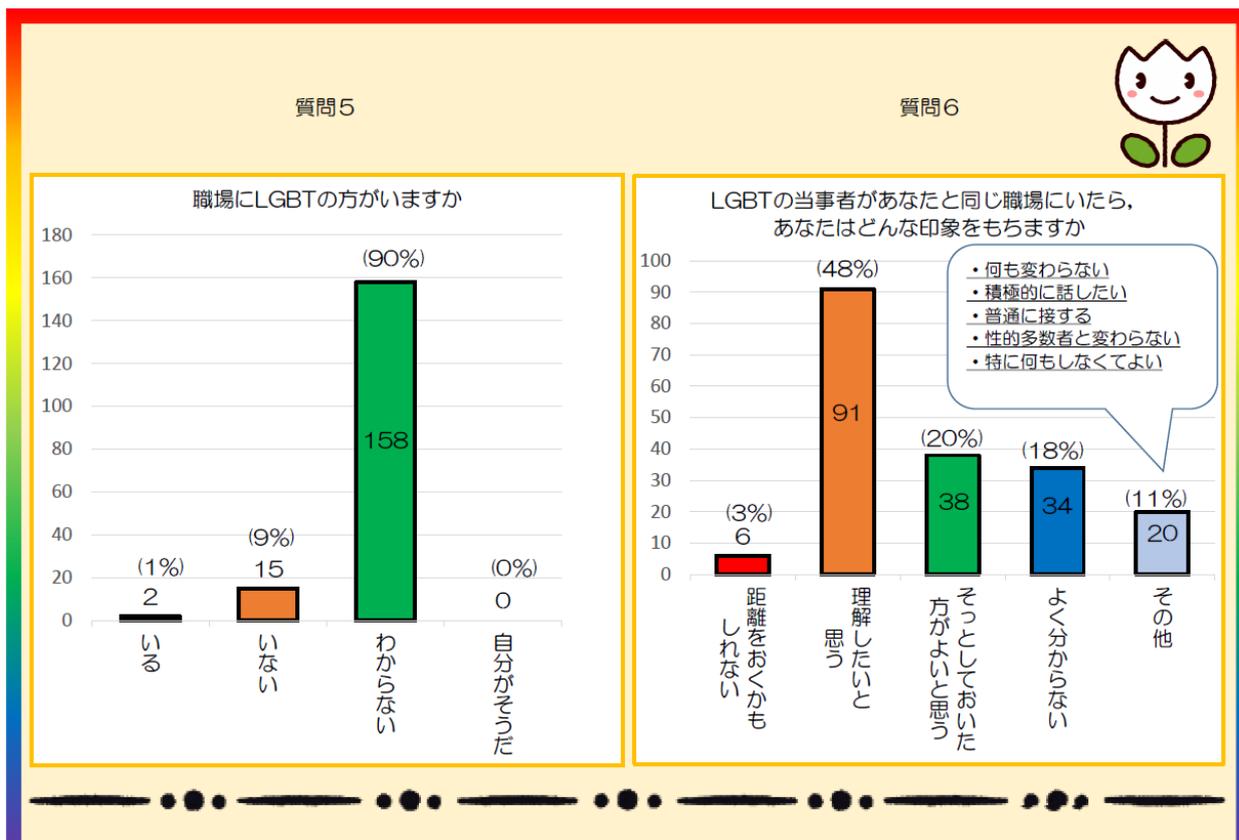
- (1) セクシュアル・ハラスメント 職員が職場において他の職員及び他の者を不快にさせる性的な言動（性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること、その他の性的な内容の発言及び性的な関係を強要すること、不必要に身体に触ることその他の性的な行動並びに性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動をいう。）をいう。
- (2) パワー・ハラスメント 職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるようなものをいう。

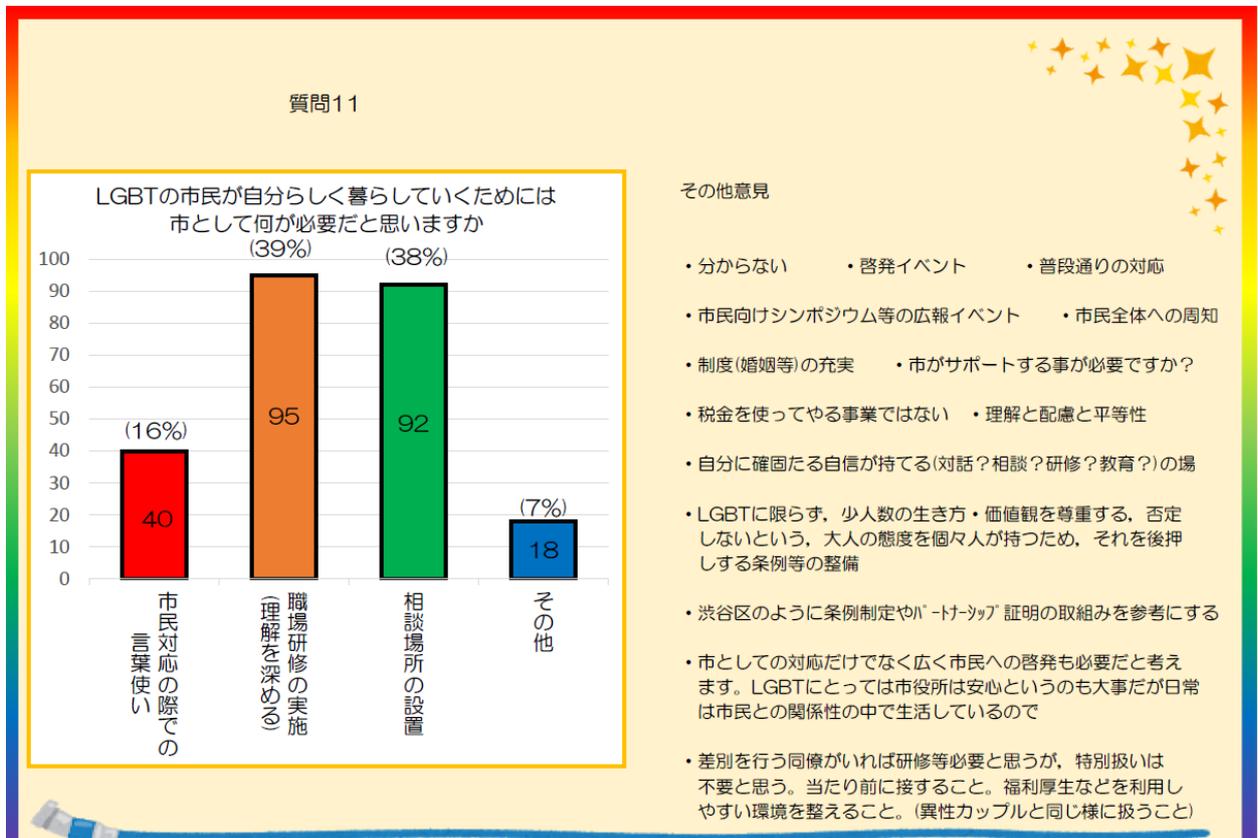
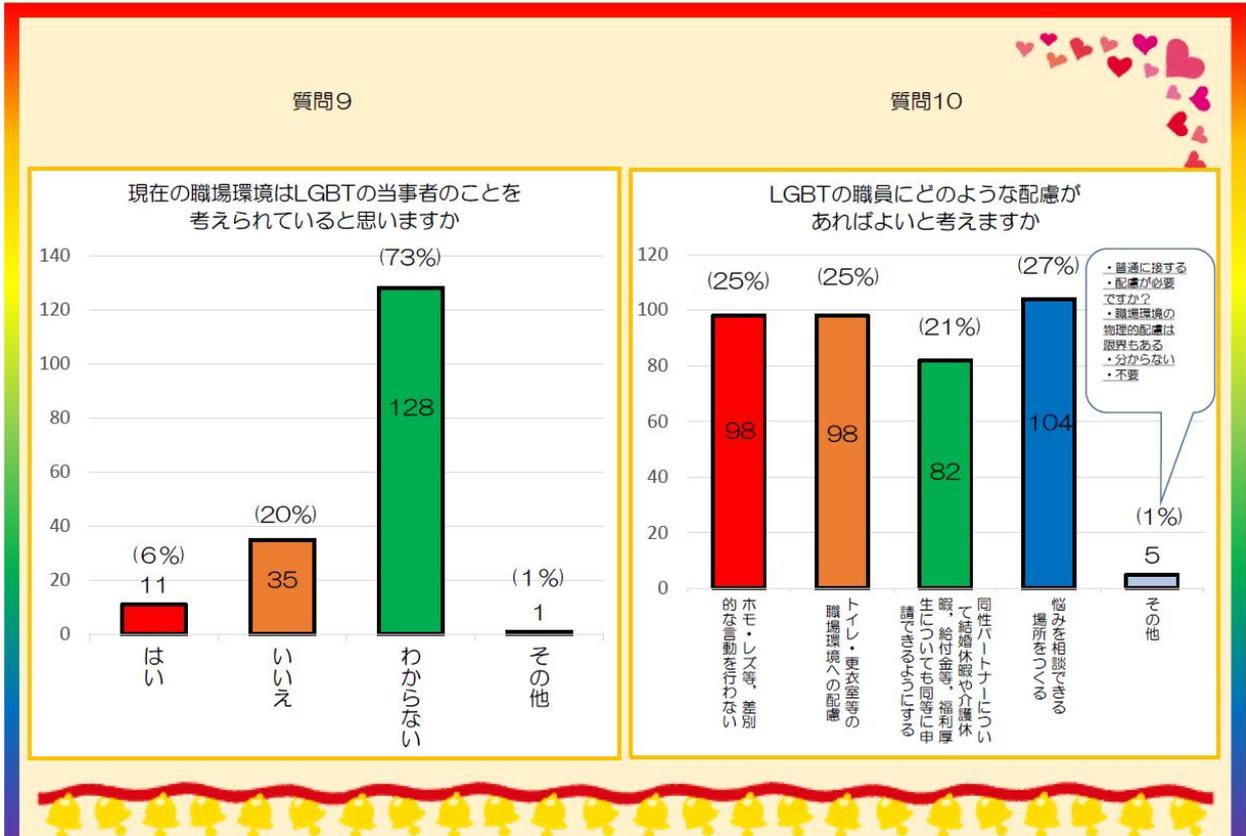
3 参考資料

平成 30 年度高知市男女共同参画推進本部部局推進員会報告書(抜粋)

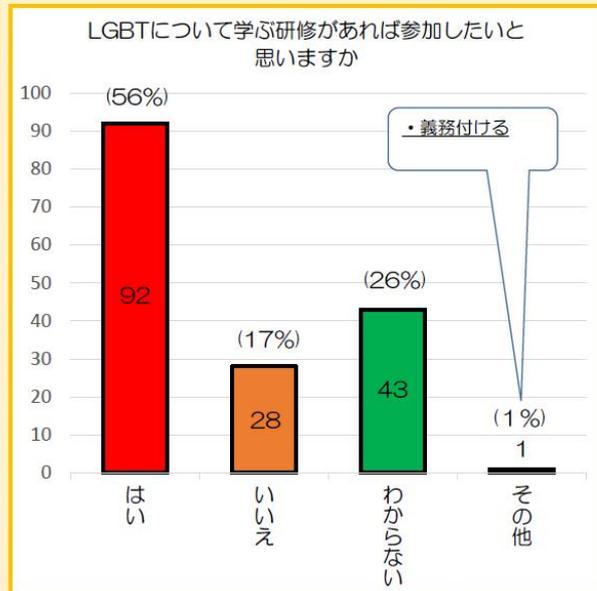
テーマ「性の多様性について～知る・学ぶ・考える～」により行った職員アンケート(176 名)



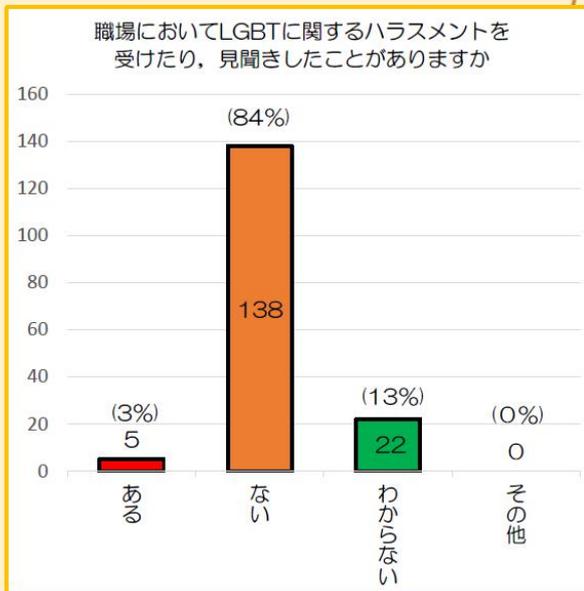




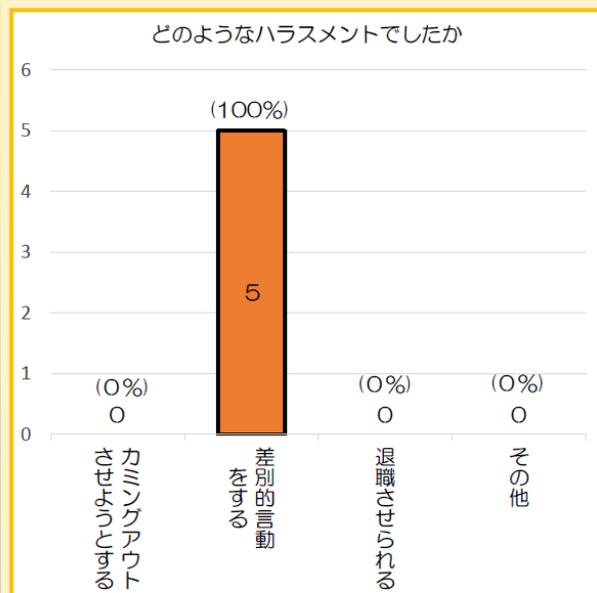
質問12



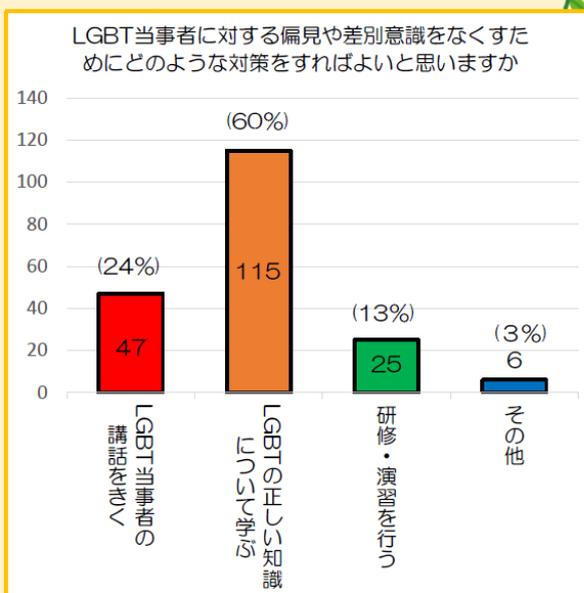
質問13

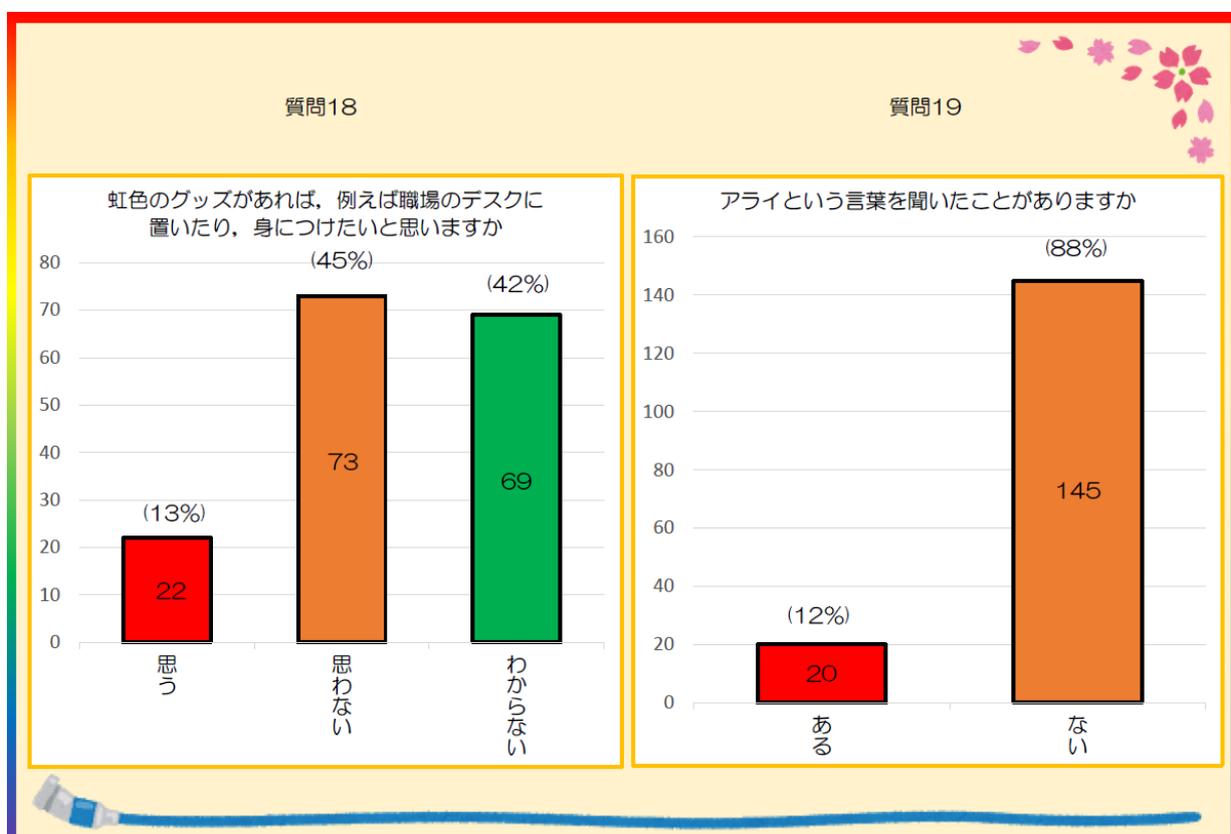
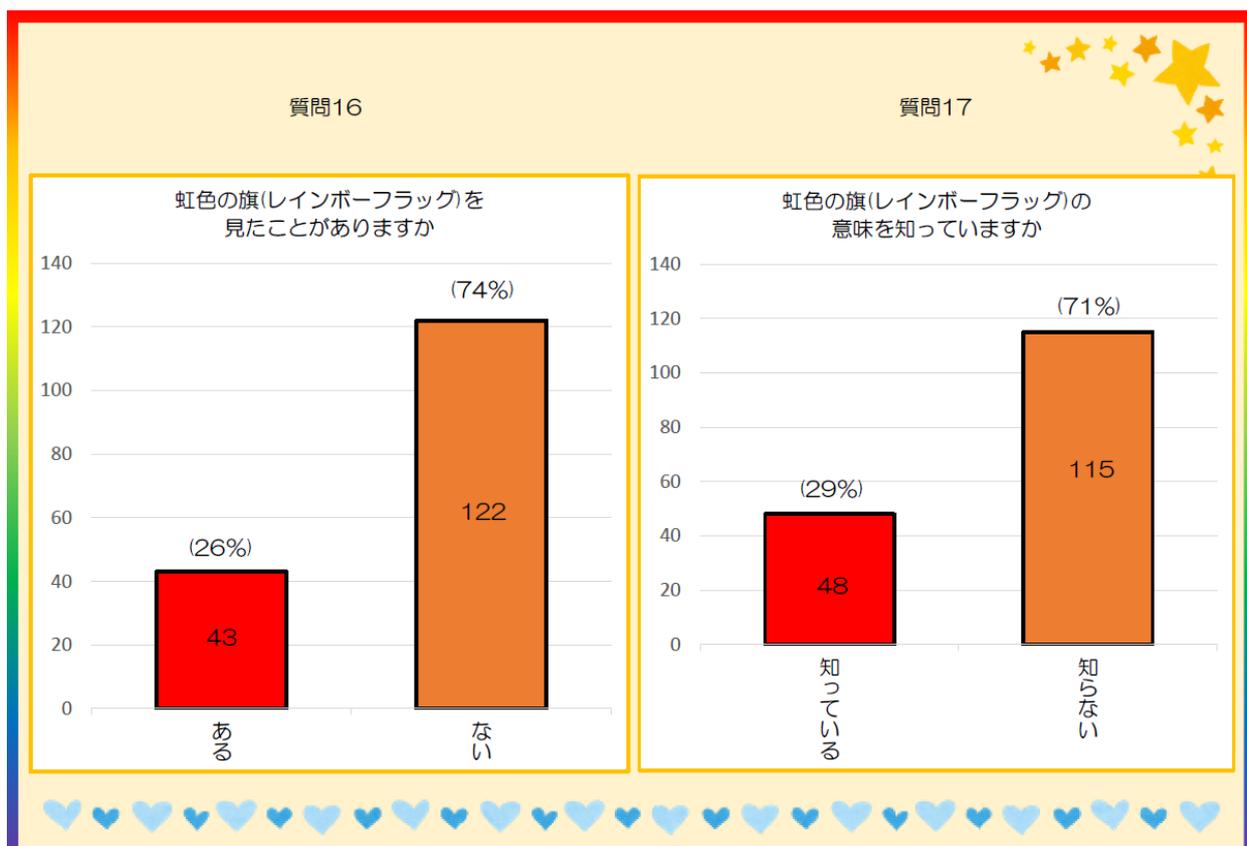


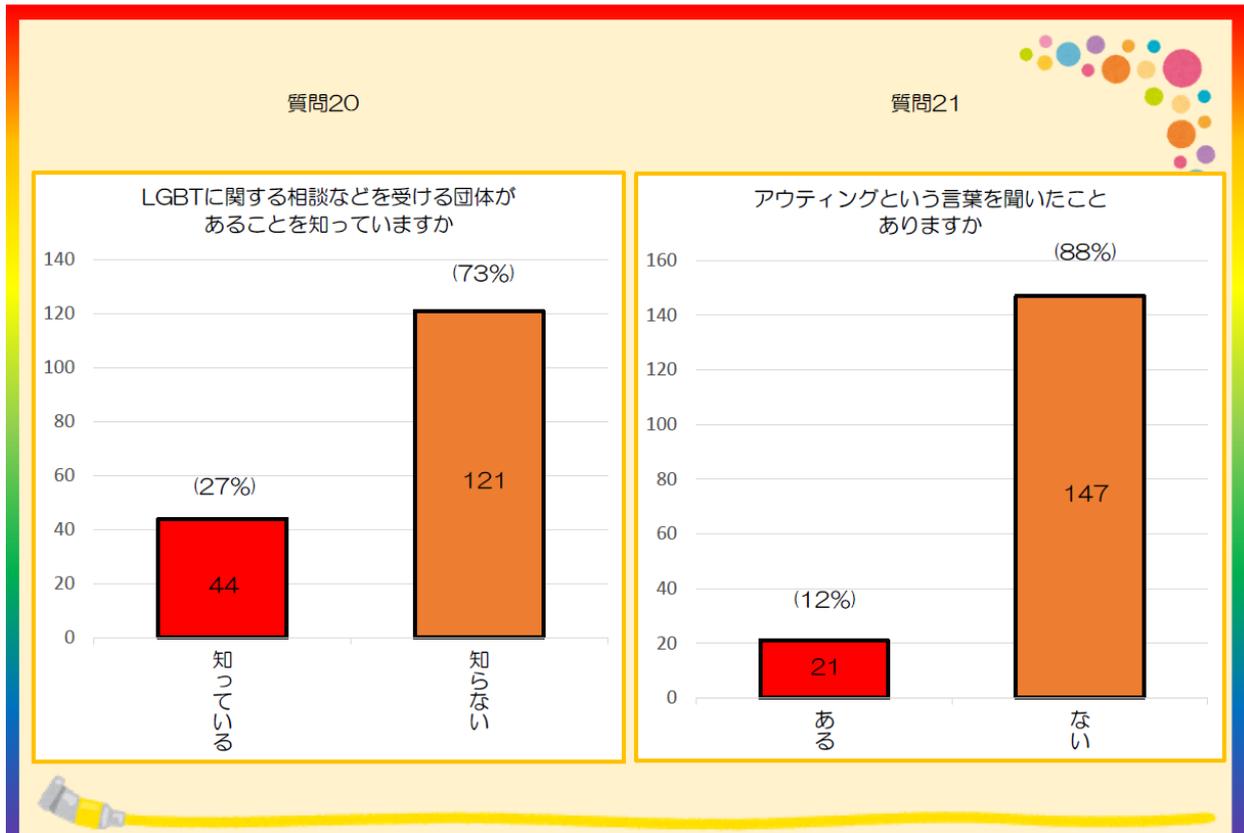
質問14



質問15







4 「SOGI（多様な性自認・性的指向）に関する対応方針」策定に向けたワーキンググループの活動実績

		開催日時	協議内容
令和元年度	第1回	6月25日(金)	研修(講師:NPOレインボープライド愛媛代表 エディ氏)
	第2回	8月16日(金)	視察先検討, 質問項目の協議
	先進地視察	10月3日(木)	関東(渋谷区・文京区・豊島区)
		4日(金)	関西(京都市・大阪市・淀川区・龍谷大学)
	第3回	10月31日(木)	先進地視察について各グループ報告・質疑
	第4回	12月24日(火)	「SOGIに関する対応方針」の素案作成に向けた意見出し
	意見交換会	1月9日(木)	レインボー高知との意見交換会
	第5回	2月19日(水)	「SOGIに関する対応方針」の素案について
意見交換会	3月18日(水)	ソーシャルアライ・コナツハットとの意見交換会	
令和2年度	第1回	6月4日(木)	「SOGIに関する対応方針」の素案について
	第2回	6月24日(水)	「SOGIに関する対応方針」の素案について
			パートナーシップ制度について
	第3回	9月2日(水)	今後の取組について
第4回	10月8日(木)	「SOGIに関する対応方針」の素案について	

ワーキンググループメンバー名簿

部局	課名	職名	氏名
総務部	人事課	主査	川添 真紀
防災対策部	地域防災推進課	主任	梅原 久義
		主事	北川 侑子
財務部	財産政策課	修繕計画担当係長	高橋 倫夫
市民協働部	中央窓口センター	主任	三宮 千佳
健康福祉部	第二福祉課	主査	依光 章裕
健康福祉部	健康増進課	主任	藤岡 久美
こども未来部	保育幼稚園課	主査	山崎 泰弘
消防局	総務課	主査	西森 基文
教育委員会	学校教育課	指導主事	松尾 涼子
教育委員会	人権・こども支援課	指導主事	吉岡 千津
			刈谷 美和

5 参考文献

- ・一般社団法人社会的包摂サポートセンター編集・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 (LGBT法連合会) 監修 (2019) 『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)』 (支援ガイドライン)
- ・特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ発行 (2019) 『にじいろ子育て手帳』
https://nijiirodiversity.jp/kosodate_techo/ (2020年9月30日アクセス)
- ・渋谷区 (2016) 『一人ひとりが自分の力を生かせる渋谷に。渋谷区男女平等及び多様性を尊重する社会を推進する条例について』
- ・東京都文京区 (2017) 『性自認および性的指向に関する対応指針～文京区職員・教職員のために～』
- ・千葉市 (2018) 『LGBTを知りサポートするためのガイドライン～誰もが自分らしく生きることを認め合う社会へ～』
- ・山形市 (2019) 『山形市職員・学校教職員のためのLGBT対応サポートハンドブック～違いを理解し認め合うまち山形を目指して～』
- ・習志野市 (2019) 『性的指向及び性自認・性別違和に関する対応指針』
- ・三重県 (2019) 『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～』
- ・大阪市 (2019) 『多様な性のあり方に関する職員ハンドブック』

社会を変えるカギは「アライ (Ally)」



あなたも「アライ (Ally)」になりませんか

「アライ (Ally)」とは、英語で「同盟者、支援者」の意味です。性的マイノリティをありのまま受け止め、性的マイノリティにも生きやすい社会を願っている人を「アライ」といいます。非当事者に限らず、自分以外の性的マイノリティの力になりたいと思っている性的マイノリティも「アライ」と言えます。

また、性的マイノリティと同様、アライも外見からは分かりません。性的マイノリティがありのまままで生きられる社会を実現するには、アライを「見える化」し、その輪を広げることが欠かせません。

何から始めたらいい？



レインボーグッズを置いてみる

まずは自分の周りにレインボーグッズを置いてみましょう。それを見て、声をかけてくれる人が出てくる可能性があります。



映画を見たり、本を読む

現在、性の多様性に関する本などが数多く出版されています。本や資料を読んでみることで、基礎的な知識を得ることがができます。また、性的マイノリティが主人公の映画やドラマを見てみることも、当事者がどのようなことに困っているかを知るきっかけになります。



図書

あさな君はノンケじゃない!

あさなさくま 著
株式会社KADOKAWA発行
2018年12月

アラサーゲイである「あさな君」の日常生活がかわいらしいタッチで描かれたコミックエッセイ。たくさんの人たちとふれ合っていく日々の中で、模索しながら自分の幸せを見つけていく姿に心が温かくなってきます。また、冒頭に掲載された、多様な性をわかりやすく表現しているイラストは必見!

出典：ソーレスコープ第88号，2019年



DVD

カラコエの花

中川駿 監督

「あなたを守りたかった・・・」いくつかの思いやりがひとりの心を傷つけた。教師、クラスメート、それぞれの相手を想う気持ちが交錯し、思春期のココロの葛藤が起こした行動とは・・・ラストシーンは忘れられない。

出典：ソーレスコープ第93号，2020年

にじいろのまち・職員ハンドブック

2020（令和2）年12月

発行 高知市

担当 市民協働部 人権同和・男女共同参画課

高知市本町5丁目1-45 Tel088-823-9449 Fax088-823-9351