

性の多様性について理解を深め、行動するための職員向けガイドライン 概要版

1 策定の趣旨

- 行政経営方針において「健康経営・ダイバーシティを推進する県庁」を目指すこととし、多様な人材が活躍できる職場環境づくりに取り組んでいる。
- 職員が性の多様性に関してより理解を深め、適切に行動していくため、また、職員自身がLGBT等の当事者であるか否かに関わらず、誰もが安心して働ける職場としていくため、職員や職場がどのような姿勢で、どう行動すべきかについて基本的な考え方をまとめた。

2 まず知っておきたいこと

(1) 性を構成する要素

性にはさまざまな要素があり、その要素の組み合わせによって、「多様な性のあり方」が存在。

身体の性	生物学的性	心の性	自分の性別をどう認識するか
好きになる性	好きになる相手、恋愛対象が誰であるか	表現する性	言葉遣いや振る舞い、服装など見た目の性別

(2) SOGI(ソジ)

「性的指向」(Sexual Orientation)と「性自認」(Gender Identity)の頭文字からなる言葉。誰もが関係する性のあり方。

(3) LGBT

LGBTとは、レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーの頭文字からなる言葉。「性的マイノリティ」と同義の言葉として「LGBT」が用いられる場合もある。クエスチョニング等を加えて「LGBTQ+」等ということもある。

○多様な性のあり方

性的指向 (SOGI)	L	Lesbian レズビアン	女性の同性愛者	性自認 (GI)	T	Transgender トランスジェンダー	身体の性と心の性が異なる人
	G	Gay ゲイ	男性の同性愛者		Q	Questioning クエスチョニング	自分自身のセクシャリティを決められない人
	B	Bisexual バイセクシャル	両性愛者		+	言葉では表現しきれない、性の多様性を表す+(プラス)	

(4) 国と滋賀県の主な取組

■国

- ・性同一性障害特例法(H15.7)
- ・LGBT理解増進法(R5.6)

■県

- ・申請書等における性別欄の見直し(H29.10)
- ・セクハラ・パワハラ指針(R2.11)

3 職員としての心がまえ

1 性のあり方は多様であることを認識し、正しい知識を身につけ、理解を深めましょう。

一人ひとりの多様性が尊重される社会を実現するために、まずは県職員が正しい知識を身につけ、理解を深めましょう。

2 LGBT等の当事者は身近な存在であると認識し、適切な言動を心がけましょう。

周囲にLGBT等の当事者が「いない」のではなく、「気付いていない」という前提に立ち、日頃から適切な言動を心がけましょう。

3 来客対応等において、名前や性別に関する情報は慎重に扱きましょう。

普段から名前や性別に関する情報は慎重に扱きましょう。また、家庭環境等を尋ねる場合、パートナーが異性であるとは限らないことも念頭に置いておきましょう。

4 職場における性的指向や性自認に関するハラスメントを防止しましょう。また、日ごろの言動に偏見や先入観が無いか見直しましょう。

来客対応の際だけでなく、職場内にお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辱的な言動やアウティングをしないようにしましょう。

5 カミングアウトや相談を受けた場合は真摯に受け止めましょう。アウティングは絶対にしないように注意しましょう。

性的指向や性自認について、本人の同意なく第三者に暴露すること(アウティング)は絶対にしてはいけません。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 性の多様性について意識する

(1) 職員への周知・理解増進

一人ひとりの多様性が尊重される社会を実現するために、まずは県職員が正しい知識を身につけ、理解を深めましょう。

統一テーマ研修等で性の多様性について取り上げることにより、職員への周知・理解増進に努めます。

(2) 身近な存在であるLGBT等

「10～13人に1人」がLGBT等の当事者であるとされています。「自分の知人にはLGBT等の当事者はいないから、自分ごととして考える必要はない」と思っていたとしても、単に「気付いていない」だけかもしれません。

(3) LGBT等の当事者の方々が直面しやすい困りごと

就活の際、男女別のリクルートスーツや履歴書・エントリーシートの性別欄の記載で困ることがある。

医療機関の受付では、戸籍上の名前と呼ばれるため、受診しづらい。

(4) カミングアウトとアウティング

カミングアウト

LGBT等の当事者が「自身の性のあり方を自覚し、他者に開示すること」

アウティング

カミングアウトを受けた人が「本人の性のあり方を同意なく他人に暴露すること」

6 職場内での対応

(1) ハラスメントについて



「ホモ、レズ、おかま、オネエ」「あの人オネエ系なんじゃないの?」「なんで彼女いないの?」「うちの課にはLGBTなんていないよね、いたら困るよね」

どんな職場にもLGBT等の当事者やその知人がいることを前提に、いついかなる時も人権を尊重した行動をしましょう。

(2) マイクロアグレッションについて

「悪気がない」としても、無意識のうちに相手を傷つけてしまうこと(マイクロアグレッション(小さな攻撃))があることを認識し、日頃の言動に偏見や先入観が無いか見直しましょう。

5 県民への対応

(1) 窓口や電話での対応等



性別が周囲に分からないよう、名前や性別は口にしない。「この書類でお間違いありませんか」「こちらでよろしいですか」などと確認



電話の相手の周りの人に配慮する。「～をお聞きしていいですか」など相手の意向を確認しながら話を進める。また、声質で相手の性別を決めつけない。

普段から名前や性別に関する情報は慎重に扱きましょう。

(2) 施設利用上の配慮



トランスジェンダー男性の場合でも、男性トイレを利用したい人もいれば、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する人もいます。

個別の事情は様々であり、一律の取扱いができるものではありません。利用者の意思を尊重し、他の利用者と十分に調整した上で判断することが求められます。また、判断した後も、適時に状況を見ながら判断を見直すことも必要です。

(3) 申請書等における性別欄の見直し

申請書等の性別欄の必要性や記載方法について、多様な性のあり方があることを踏まえて積極的に見直していきましょう。

(3) 性自認を尊重した就労環境

名前などの個人情報の取扱い、身だしなみ、施設利用などについて、本人の希望を尊重した対応を検討しましょう。

(4) プライバシー保護の徹底

カミングアウトを受けたら、その内容を本人の許可なく他人に伝えてはいけません。情報共有が必要と思われる場合も、本人の意思を最優先し、必ず本人の同意を得たうえで行わなければなりません。

(5) 相談窓口

所属等に相談しづらい場合、ハラスメントを見た・聞いた場合等に、相談できる窓口があります。また、LGBT等の当事者でない方々も相談することができます。