
性の多様性の 理解にむけた ハンドブック



はじめに

宮崎県は、令和4年（2022年）3月、「宮崎県人権尊重の社会づくり条例」を制定しました。

この条例は、様々な人権問題を解決するため、県、市町村、県民等が力を合わせてお互いの人権を尊重し合い、あらゆる差別を解消し、だれもが自分らしく生きていける平和で豊かな社会を実現することを目指すものです。

その取組の一環として、重要な人権課題のひとつである性的マイノリティの方々に係る人権について理解を深めていただくことを目的としてこのハンドブックを作成しました。

太陽の光がプリズムを通して色づくように、私たちの宮崎県も、そこに集う人々が、安心して自分らしい多彩な光を発揮して暮らせる郷土となることを目指しましょう。

目次

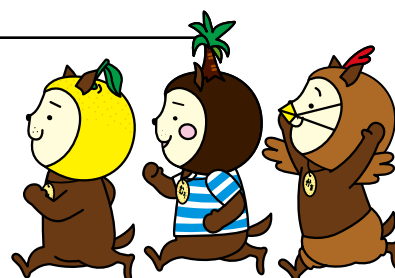
多様な性を理解する知識

1. 性の構成要素 1
2. 多様な性を表現する言葉 2
3. LGBT・LGBTQ+ と SOGI 3

性的マイノリティの方々の困りごと 4

多様な性を尊重するための対応

1. カミングアウトを受けたら？ 6
2. 誰もが生活しやすい社会にするために 8



1. 性の構成要素

人の性（セクシュアリティ）は、「男性・女性」のたった2つのパターンだけに分けられるほど単純なものではありません。個人の尊厳にかかわる重要な問題なのです。

性のあり方は、非常に複雑で多様なものです。その多様性を理解するため、性について次の4つの構成要素^{※1}から考えてみましょう。

生物学的性 Sex
生まれたときの身体の性別

性自認 Gender Identity
自分の性別を自分でどう思うか

性的指向 Sexual Orientation
好きになる相手が同性か異性かなど

性表現 Gender Expression
服装、しぐさ、言葉遣いなど

これらの構成要素が複雑に関わり合って、1人ひとりのセクシュアリティは形成されているのです。

例えば、生物学的性は女性であり、性自認と性表現は男性、性的指向は女性に向いている人。

また、生物学的性と性自認、性表現は女性で、性的指向は女性に向いている人。
あるいは、性的指向が男性にも女性にも向いていない人。

性のあり方は人それぞれ、多様であることを理解し、誰もが自分のセクシュアリティを尊重される、自分らしく生きられる社会をみんなで作っていきましょう。

※1 上記に社会的、文化的性（Gender）をプラスして、構成要素を5つとすることもあります。

2. 多様な性を表現する言葉

セクシュアル オリエンテーション
Sexual Orientation

性的指向

好きになる相手の性別が同性か、異性かなど

ジェンダー アイデンティティ
Gender Identity

性自認

自分の性を自分でどう思うか

L レズビアン

女性の同性愛者
性自認が女性で、好きになる相手も女性

G ゲイ

男性の同性愛者
性自認が男性で、好きになる相手も男性

B バイセクシュアル

両性愛者
男性、女性どちらの性も好きになる人

H ヘテロセクシュアル

異性愛者
自認する性と異なる性別の人を好きになる人

A アセクシュアル

男性・女性どちらに対しても、恋愛感情や、いわゆる性愛の感情を抱かない人

T トランスジェンダー

生まれた時の身体の性（生物学的な性）と性自認に違和感をもち、生まれた時の身体の性（生物学的な性）と別の性別で生きたいと望む人、または生きている人

C シスジェンダー

生まれた時の身体の性（生物学的な性）と性自認が一致している人

X エックスジェンダー

性自認を男性・女性のいずれかとは明確に認識していない人

Q クエスチョニング

自分自身のセクシュアリティを決められない、分からない、または、決めない人

これらのほかにも、多様な性を表現する様々な言葉があります。

【参考・引用文献】

「みんなが自分らしく～性の多様性を考える～」

(公益財団法人人権教育啓発推進センター 2017年3月発行、2019年3月第1次改定)

3. LGBT・LGBTQ+ と SOGI

エルジーピーティー エルジーピーティーキュープラス

LGBT・LGBTQ+ 〈性的マイノリティを表す総称〉

レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダー・クエスチョニングの頭文字をとったものです。性的マイノリティの総称として用いられ、他に「LGBTQ+」「LGBTQ 等」のほか「LGBTs」ということもあります。^{※2}

ソジ SOGI 〈すべての人の性のあり方の表現〉

性的指向（セクシュアル・オリエンテーション）、性自認（ジェンダー・アイデンティティ）の頭文字をとった略称です。特定の性的指向・性自認の人だけでなく、すべての人の性のあり方についての表現です。

SOGI と LGBT との関連性

SOGI は、性のあり方をマイノリティとマジョリティに分けるのではなく、すべての人、一人ひとりに異なる性のあり方があるという考え方で、LGBT より広い概念です。

※2 この冊子では、「性的マイノリティ」と統一して表記します。



コラム



性的マイノリティの人たちはどれくらいいるの？

民間の研究機関などによる日本での性的マイノリティに関する統計データがいくつか出されていますが、調査方法や性的マイノリティの定義にもばらつきがあり、割合に差異がみられます^{※3}。大切なことは、性的マイノリティの方々がどのくらいいるのかではなく、身近にいるという感覚をもつことです。

※3 【参考】 電通ダイバーシティラボ（2020年調査）LGBTQ+ 層に該当すると回答した人は 8.9%
LGBT 総合研究所（2019年調査）LGBT・性的少数者に該当すると回答した人は 10.0%



性的マイノリティの方々は、 こんなことに困っています

彼女つくらないの？



身近にいるという認識のない人が多い

性的マイノリティの人が周りにいないという前提での日常会話（例えば、恋愛や結婚、家族の話題など）で困ることがあります。プライベートな話題を避けるために、休憩時間や食事時間のコミュニケーションを自ら避けてしまう人もいます。

日常的に、からかう雰囲気、差別的な言動がある

「オカマ」など差別的な言葉をふざけて使う、宴会芸で女装するなど、日常的に性的マイノリティを笑いの対象とし、からかうような雰囲気はないですか？

学校や職場でこのような雰囲気があると、いじめや「SOGIハラ」につながりかねず、当事者が多大な心身のダメージを受けることになります。



コラム



「SOGIハラ」とは

性的指向や性自認に関連して、差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせをすること。

平成 29年 1月、改正男女雇用機会均等法が施行され、性的指向や性自認にも配慮し、性的マイノリティに対するセクシュアル・ハラスメントも、いわゆるセクハラ指針^{※4}の対象になると明記されました。



※ 4 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等についての指針（平成18年厚生労働省告示第 615号）

性的指向に関する性的マイノリティの困りごと (レズビアン、ゲイなど)

同性パートナーが「家族ではない」として、入院など緊急時に面会などができなかったり、住居や保険、職場の福利厚生などの様々な制度・サービスを利用できない場合などがあります。



性自認に関する性的マイノリティの困りごと (トランスジェンダーなど)

トイレや更衣室が
使えない...

性別欄に困る...

制服やスーツが
つらい...



身体を見られたり、他人の身体が目に入ったりする罪悪感から、学校や職場のトイレ、更衣室が利用できないことがあります。

また、書類の性別欄の記載や、学校や職場の服装などに困ることもあります。

【参考・引用文献】

「みんなが自分らしく～性の多様性を考える～」

(公益財団法人人権教育啓発推進センター 2017年3月発行 2019年3月第1次改訂)

「性的指向及び性自認を理由とするわたしたちが社会で直面する困難のリスト(第3版)」(LGBT 法連合会 2019年)

1. カミングアウトを受けたら？

カミングアウトとは、本人が自発的に「自らの性のあり方を自覚し、それを誰かに打ち明ける」ことを意味します。

もし、あなたが、家族や友人などからカミングアウトされたら、どうしますか？

ゆっくり最後まで話を聞きましょう

相手は初めてカミングアウトしているかもしれません。

そのため、うまく話せないかもしれませんが、あなたを信頼して勇気を持って打ち明けてくれています。

焦らせず、否定せず、最後まで話を聞いてください。

最後に「伝えてくれてありがとう」という気持ちを伝えると、安心感につながります。

他の人に聞かれない、安心してゆっくり話ができる場所で聞きましょう。

戸惑った時は…



もしも、カミングアウトされて戸惑ったときは、感じた疑問や気持ちを正直に伝え、相手があなたに望むことは何か素直に聞いてみましょう。

アウティングは絶対に禁止です

他人が、カミングアウトを受けた内容を本人の同意なしに第三者へ伝えることを「アウティング」といいます。

性のあり方は重大な個人情報ですから、本人の了解なしに人に伝えてはいけません。

自分以外も知っていると思い込んで話してしまうなど、悪意がなかったとしても、アウティングになってしまうこともあるので、注意しましょう。

本人の了解なしに、他人には話さないようにしましょう



コラム



アウティングはハラスメントにもなります

アウティングは、ハラスメントの具体例のひとつとして厚生労働省の指針に記載されており、その防止はパワハラ防止対策の一環として各企業に義務づけられています。



【参考・引用文献】

「[知る][考える][行動する] アライアクションガイド」(電通ダイバーシティ・ラボ 2021年6月18日)
「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」(令和2年厚生労働省告示第5号)

2. 誰もが生活しやすい社会にするために

一人ひとりが心がけたいこと

差別的な言動は
決してしない

差別的な言動の具体例

- 「レズ」「ホモ」「おなべ」「オカマ」「ニューハーフ」といった言葉を使う
- 「無理」「気持ち悪い」と否定する

性的マイノリティの方々を傷つける言動を決してしないのはもちろん、もし、誰かが差別的な言葉を使ったり、からかうような雰囲気があったら、きちんと注意しましょう。

「それはよくない」と直接言いにくい場合は、
「『それはよくないこと』だと、ニュース・セミナーで言っていたよ」と、角が立たない言い回しにするのもいいかもしれません。



職場でできること

窓口や電話対応、
サービス提供、職場における配慮



外見から受ける印象と書類上の性が異なることもあることを理解し、性別に固執せず生年月日や住所等総合的な情報で本人確認するなど、柔軟に対応しましょう。

同性パートナーでも利用できる「家族・カップル向けサービス」、男女共用のユニバーサルトイレの設置など、様々な状況の方々の利用を想定したサービスの提供、施設の整備などの取組も広がっています。

また、働きやすい職場環境づくりの企業の取組を、厚生労働省が紹介していますので、参考にしてください。

こちらから



【参考・引用文献】

「[知る][考える][行動する] アライアクションガイド」(電通ダイバーシティ・ラボ2021年6月18日)
「多様な人材が活躍できる職場環境づくりに向けて～性的マイノリティに関する企業の取り組み事例のご案内～」より(厚生労働省 令和2年度作成令和4年度更新)

宮崎県の取組

性的マイノリティの方々が暮らしやすい社会づくりのため、性の多様性について学ぶ講座やイベントの開催を通して、県民の皆様の理解促進の取り組みを進めています。



令和4年度県民人権講座「性の多様性と人権」



宮崎国際大学「プロジェクト 8.9」

※「8.9」は、日本の人口におけるLGBTの割合は8.9%であるという電通ダイバーシティの調査結果に基づきます。

もっと知りたいとき

県内全域で、性的マイノリティの方々や家族の交流会、啓発・講演活動を展開している方々を御紹介します。

※詳しい活動内容や連絡先は、それぞれの団体等に確認ください。

LGBTのべおか親子の会

延岡市を拠点に、当事者やその親の方々の思いを聞いたり、語り合う会を開催しています。



LGBT 交流会「レインボービュー宮崎」

性的マイノリティの方々が安心して集うことのできる居場所として、LGBT交流会を毎月開催しています。24歳以下と年齢を限った「にじいろのひなた。」、親・家族・パートナーの会 にじいろSKYの運営も行っています。




くろぎ みずき 黒木 瑞季さん

宮崎県男女共同参画地域推進員。宮崎県生まれ。性同一性障害（MtF）当事者。独自の講演スタイルは口コミで広がり、学校や行政、家庭教育学級等からの講演依頼は、今では100件を超えています。



www.mizuki.live

相談窓口

悩みごと	相談機関・窓口名	電話番号	開設時間 (原則祝日・年末年始を除く)	備考	
宮崎県内の相談窓口					
差別、偏見 など	宮崎県人権啓発センター 人権相談	0985-26-0238	月曜日から金曜日まで 9:00~17:00	メール・来所(要予約) 相談も可 メールはこちらから 	
性別による 生きづらさ など	宮崎県男女共同参画センター 総合相談	0985-60-1822	月曜日から金曜日まで 9:00~17:00 土曜日9:00~16:30	面接・メール相談も可 メールはこちらから 	
つらいとき こころの悩み	宮崎県精神保健福祉センター	0985-27-5663	月曜日から金曜日まで 8:30~17:15		
	こころの電話	0985-32-5566	月曜日から金曜日まで 9:00~19:00		
	自殺防止電話 NPO法人宮崎自殺防止センター	0985-77-9090	日・月・水・金曜日 20:00~23:00		
	自殺防止電話 NPO法人宮崎いのちの電話	0570-783-556 0985-89-4343	365日 月・水・金曜日 21:00~4:00 日・火・木・土曜日 18:00~4:00		
労働の悩み	総合労働 相談コーナー	宮崎労働局	0985-38-8821	月曜日から金曜日まで 8:30~17:15	解雇、配置転換、職場でのいじめなど労働問題の相談
		宮崎労働基準監督署内	0985-29-6000		
		延岡	0982-34-3331		
		都城	0986-23-0192		
		日南	0987-23-5277		
	宮崎県労働委員会 働くあんしんサポートダイヤル	0985-26-7538	月曜日から金曜日まで 8:30~12:00 13:00~17:00	解雇、賃下げ、配置転換、雇い止め、休暇取得、パワハラなど労働に関する相談、質問	
	宮崎県雇用 労働政策課	宮崎中小企業労働相談所	0985-44-2618	月曜日から金曜日まで 8:30~12:00 13:00~17:00	労働者、使用者双方からの労働問題に関する様々なご相談に応じます。
		日南中小企業労働相談所	0987-22-2714		
		都城中小企業労働相談所	0986-23-4518		
		延岡中小企業労働相談所	0982-33-2862		
全国の相談窓口					
人権について	宮崎地方 法務局	みんなの人権110番	0570-003-110	月曜日から金曜日まで 8:30~17:15	
		子どもの人権110番	0120-007-110		
性別の違和や 同性愛に関わる 相談	((一社)社会的包摂サポートセンター) 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	0120-279-338 ガイダンスが流れたら 「4」を押してください	24時間365日	よりそいホットライン HPこちらから 	

宮崎県人権啓発センターでは、学校や企業・団体で研修・学習に使用できるDVDや図書を多数取りそろえ、無料で貸出しするほか、性的マイノリティの人権を含む人権課題について研修する場合に講師派遣を行っています。お気軽にお問合せください。

☎ 0985-32-4469
宮崎市橋通東2丁目10番1号 県庁8号館6階
(1階が物産館になっている建物です。)

この冊子の内容は、宮崎県人権ホームページにも掲載しています

