

WE ARE “ALLY”

性の多様性を尊重するための職員ガイドライン



2020年3月



長野県

目 次

はじめに	1
1 理解度チェックリスト	2
2 基礎知識	4
(1) 性の多様性について	4
(2) 性的マイノリティの方々の声	6
3 職場・職員の対応	12
(1) 住民への対応	13
(2) 職員への対応	20
(3) 子どもへの対応	22
4 相談機関・当事者団体	24
5 参考文献	26

<p>～ALLY (アライ) とは～ 性的マイノリティの方々を理解し、応援する人のことです。アライがいることで、当事者に安心感をもたらします。レインボーフラッグを机に置くなど、アライであることを表明しましょう。</p>		<p>～レインボーフラッグとは～ 性の多様性を表すシンボルで、性的マイノリティの支援の意思表示に使われています。世界的に、赤・橙・黄・緑・青・紫の6色が一般的に使用されています。</p>
---	---	---

※表紙・裏表紙は、レインボーフラッグと信州の山を表現しています。

本ガイドラインは、作成時点の状況に基づき策定しています。
今後の社会情勢の変化等に応じて、必要な見直しを行います。

はじめに

近年、LGBT や性的マイノリティという言葉が一般社会に広く定着してきました。これは、当事者の声がマスメディア等で取り上げられたことにより、認知度が急速に高まったことが考えられます。

その一方で、理解は十分に高まらず、当事者への偏見や差別が存在しています。

当事者は差別的言動に加え、異性愛や、男性と女性の性別二元論を前提とした制度そのものに直面し、困難を抱えています。

好きになる相手の性別（性的指向）や、性のアイデンティティ（性自認）は多様です。

業務の遂行にあたっては、ハラスメントをしないという意識を持つだけでなく、今まで当然と考えられてきた認識や制度について、何が当事者にとって苦痛なのか、何が当事者に不利益をもたらしているのか、正しい知識を身につけることが必要です。

その上で、対応マニュアルという形式ではなく、多様な各職場において、状況に応じて適切に行動するためのガイドラインを策定しました。

性のあり方は一人ひとり違います。その違いを尊重することは、性的マイノリティの当事者だけではなく、すべての方が生きやすい社会の実現につながります。

本ガイドラインを活用し、人権が尊重される長野県を目指しましょう。

これだけは意識して対応しましょう
～例えばこんな場面に遭遇したら～

窓口に見えた方がお持ちになった書類に記載された名前や性別欄と、その方の外見を見比べて本人なのか分からなかった…

先入観を持って対応していませんか。
外見からあなたが想像する性別と本当の性別は一致するとは限りません。

【詳しくは P14】

アンケートを実施したいが、回答欄に性別欄を設けるか悩んでいる…

その性別欄は本当に必要ですか？
原則**性別欄は廃止**しましょう。
(イベントの参加申込書、申請書や証明書も同様) 【詳しくは P14】

職場の同僚や生徒、関係者から性的マイノリティであることを告白されたけれどどうしよう…

あなたを信頼し告白したのです。肯定的に受け止めましょう。**絶対に、告白された内容を本人の了解なしに他の人に伝えてはいけません。** 【詳しくは P19】

1 理解度チェックリスト

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

①	LGBTという単語の意味が分からない、説明できない。	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
②	性的マイノリティの当事者に会ったことがないから、自分の周りにはほとんどいないと思う。	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
③	性的マイノリティは少数派なので、対応を検討する必要はない。	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
④	性的マイノリティ当事者に対する対応は、当事者から申し出があったら対応を検討しようと思う。	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
⑤	性的マイノリティは趣味であるので、治そうと思えば治るものだ／治すべきものだ。	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
⑥	性的マイノリティの当事者であると、本人から知らされた場合、当事者から確認を取らなくとも、限られた人（同じ系の職員・子どもの保護者等）に対してなら性的マイノリティの当事者であることを伝えても良いと思う。	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
⑦	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。	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ

解 説

このガイドラインは、「いいえ」と答えられる状況を目指しています。

①	<p>LGBTは基本的な用語です。他の人に説明できるようにしましょう。</p> <p>LGBT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アルファベットの頭文字を取ったもので、性的マイノリティの代表的な類型です。</p> <p>基本用語を学ぶことは、性の多様性を理解するために、重要です。(P4 参照)</p>
①	<p>性的マイノリティの方はあなたの隣にいるかもしれません。</p> <p>性的マイノリティの方は、左利きやA B型の方と同等の割合でいる、とも言われています。それにも関わらず「会ったことがない」と感じるのは、一般社会で名乗り出にくい風潮があるからです。そんな社会に加担していないか、まず職場での発言から見直しましょう。(P20 参照)</p>
③	<p>マイノリティであることは対応を検討しないことの原因になりません。</p> <p>長野県では、誰にでも居場所と出番がある県づくりに取り組んでいます。よって性的マイノリティの方についても想定して施策を進めていきます。性的マイノリティの方向けの施策を打ち出すというよりも、既存の施策で性的マイノリティの方が困ることがないか見直しましょう。(P17 参照)</p>
②	<p>当事者から申し出がある前に対応を検討しましょう。</p> <p>対応の検討には時間がかかります。迅速に対応するために、当事者から申し出がある前に対応を検討し、対応が可能なことは予め広報・周知しましょう。(P17 参照)</p>
③	<p>性的指向や性自認は変わることはあっても、変えられるものではありません。</p> <p>同性愛や、生物学的な性と心の性の不一致は、精神的な治療が可能なものではなく、そもそも精神的に治療すべきものでもありません。大切なことは、性の多様性をありのままに受け入れることです。(P5 参照)</p>
⑥	<p>アウトティングは絶対にやってはいけない人権侵害です。</p> <p>当事者の意思を確認せず、性的マイノリティであることを他人に伝えるのは「アウトティング」という絶対にやってはいけない行為です。カミングアウトされた場合の対応について学びましょう。(P19 参照)</p>
⑦	<p>性の多様性を認識した上で対応を改める必要があります。</p> <p>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、それ以降、相談しにくくなってしまう場合があります。「パートナー」等、性別を限定しない表現を使いましょう。(P14 参照)</p>

2 基礎知識

(1) 性の多様性について

性は誰にも関係があり、一人ひとりの性のあり様も様々です。

まずは、性の多様性を理解しましょう。

①SOGIとは

SOGIとは、性の主な構成要素である性的指向と性自認の略称です。

性には複数の構成要素があると言われていています。生物学的な性（Sex）の他に、性的指向（Sexual Orientation）や性自認（Gender Identity）があり、頭文字を取り、SOGI（ソジ）と呼ばれています。これに性表現（Gender Expression）を加え、SOGIE（ソジー）と呼ぶ場合もあります。性の要素について解説したのが下記の表です。

性の構成要素	解 説
生物学的な性（Sex）	外性器・内性器・性染色体等の性別／身体の性
性的指向（Sexual Orientation）	好きになる相手の性別
性自認（Gender Identity）	自分をどのような性別だと思うか
性表現（Gender Expression）	服装、ふるまい、言葉遣いなどの表現に係る性別

②LGBT、性的マイノリティ（性的少数者）とは

性的指向や性自認は実に多様です。多様な方々を表す代表的な言葉がLGBTです。これは、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取ったものです。SOGIの分類に沿って、LGBTについて解説したのが下記の表です。

性の要素	多様なアイデンティティの例	説 明
性的指向	Lesbian（レズビアン）	女性として女性が好きな人
	Gay（ゲイ）	男性として男性が好きな人
	Bisexual（バイセクシュアル）	男女どちらにも性愛感情を抱く人
性自認	Transgender（トランスジェンダー）	生物学的な性と性自認が異なる人

性自認や性的指向が明確でない Questioning（クエスチョニング）を加え、LGBTQと呼ばれることも増えています。さらに、他者に性的に惹かれることのない Asexual（アセクシュアル）、好きになる際相手の性別が条件とならない Pansexual（パンセクシュアル）、自分の性のあり方が男女どちらかに定まっていない・決めたくない Xgender（Xジェンダー）など、多様な当事者が存在し、その総称が性的マイノリティです。

● 性同一性障害とは

性同一性障害は、生物学的な性と性自認の不一致に関する医学的な診断名です。

「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」（平成十五年法律第百十一号）により、一定の要件を満たした性同一性障害者は、戸籍上の性別変更が可能になりました。しかし、身体的・経済的な負担があるため、手術が困難な場合など、様々な事情により要件を満たせず、戸籍の性別変更ができない方が多くいます。

「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」抜粋

(定義)

第二条 この法律において「性同一性障害者」とは、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持ち、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つて、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をいう。

(性別の取扱いの変更の審判)

第三条 家庭裁判所は、性同一性障害者であつて次の各号のいずれにも該当するものについて、その者の請求により、性別の取扱いの変更の審判をすることができる。

- 一 二十歳以上であること。
- 二 現に婚姻をしていないこと。
- 三 現に未成年の子がいないこと。
- 四 生殖腺がないこと又は生殖腺の機能を永続的に欠く状態にあること。
- 五 その身体について他の性別に係る身体の性器に係る部分に近似する外観を備えていること。

● 性的指向や性自認は治療によって変わるものではありません

世界保健機関（WHO）が定義する「疾病及び関連保健問題の国際統計分類（ICD）」において、同性愛や性同一性障害は精神疾患とされ、それが当事者に対する差別の一因となっていました。しかし、同性愛や性同一性障害は精神的に治療すべきものでも、治療が可能なものでもありません。1990年のICDの改訂により、同性愛の項目が「精神疾患」の分類から削除されました。また、2022年発行予定のICDの改訂では、性同一性障害が「精神疾患」の分類から外れ、性別不合（日本語仮訳）として「性の健康に関連する状態」の中に分類されることが決まっています。

性的指向や性自認は治療によって変わらない一方で、成長の過程で自然に変わることがあります。当事者本人も、周囲の者も、それを受け止め、今の状況を尊重することが重要です。

③用語を理解した上で

重要なことは、誰かを類型に当てはめることではなく、性の多様性を理解することです。これまで異性愛や性別二元論（世の中には女性と男性しかいないという考え方）を前提に考えられてきた対応や制度について、本ガイドラインを参考に、つらい思いをしている人がいないか想像しましょう。性的マイノリティの方々が苦慮する制度や対応は、各職場において見直しましょう。本ガイドラインにおいて示している対応や配慮の多くは、性的マイノリティだけでなく、全ての方が生きやすい社会につながるものです。

(2) 性的マイノリティの方々の声

職員は、様々な性的マイノリティの方々がどのような困難に直面するのか想像力を持って、職務を進めていく必要があります。

今回のガイドラインの策定にあたって、県内の当事者及び県出身の当事者に聞き取り、まとめましたので以下の点を意識してお読みください。

【意識して読んでいただきたいポイント】

○性的指向・性自認ごとに記載しました

多様な性的指向・性自認等のあり方が存在することについて理解を深めるため、便宜的に性的指向・性自認ごとに分けて記載しました。今回はLGBTの方々からの声を掲載しました。

○ライフステージごとに記載しました

当事者がどのようなタイミングでどのような困難に直面するのか、理解を深めるため、ライフステージごとに分けて記載しました。

○記載には限界があります

ここに記載したのは、あくまで取材出来た方の個々別々の体験で、そのまま一般化できるものではありません。「この性的指向（性自認）の方にはこう対応すればよい」という固定観念を持たず、あくまで「このような困難がある場合もある」という認識を持ち、想像力を養いましょう。また、文字による表現には限界があるため、当事者による講演会・研修会への参加などにより、理解を深めましょう。

○各職場が、各職員がどんな対策・対応をできるか想像してください

当事者が直面する困難の多くは、社会の無理解によるものです。このようにすれば改善できる、という想像をしながら読んでください。

○性的マイノリティであることを悲観的に捉えないよう注意が必要です

困難があったことだけではなく、当事者が性的マイノリティであることに誇りを持ってきたこと、「性的マイノリティで良かった」と思えたことも記載しました。

《「性」と「生」の多様性を祝うイベントがあります》



渋谷をはじめ東京を中心に、毎年ゴールデンウィークの時期に開催するアジア最大級のLGBTQ関連イベント「東京レインボープライド」。写真は、メインイベントのひとつ「プライドパレード」の様子。「性」と「生」の多様性を祝って、LGBTQ当事者と支援者が自分らしさを表現した衣装で、渋谷から原宿の街をカラフルに大行進します。

①レズビアン（女性同性愛者）

【Aさん】女性に惹かれていることは強く認識していたが、それは社会的には認められないというメッセージを強く受けていたので、露見してしまうことを恐れ、いかに“矯正”して“普通の人間”になるかを考えていた。そのため、無理に男性と付き合ったが、結局男性を好きになることはなかった。同性愛に理解のない地元を出ることにした。同性愛は気持ち悪くない、おかしくない、いてもいいというような雰囲気があれば何年も隠して生きなくて良かった。

留学中、クラスで同性愛者への差別発言をたくさん聞いてしまった時に、留学先の大学のレズビアン先生がたくさん話を聞いてくれ、励ましてくれた。自分が特性を持ったマイノリティであるという共通点で世界中のさまざまな人と繋がることができたことが、自分の人生の宝になっている。

初めてできた彼女と共依存関係、デートDVのような状況に陥った。男女のカップルだったら友人に相談ができたかもしれないが、誰にも相談できずうつ状態になった。

「結婚しないの？」彼氏いないの？」と頻りに聞かれる。その度に嘘をつくのが面倒。パートナーと子供を持つことを考えるにあたり、職場内でどう見られるかが未知数。まずは、当事者の声を集めて幹部職員に届ける機会を持つようになっている。

小学校



中学校

【Bさん】「思春期になると異性に関心を持ち始める」と保健の教科書に書いてあった。「異性」でなく「同性」に関心があると自覚していた自分は教科書と自分が違うことに絶望した。教科書にはセクシュアリティの多様性を書いて欲しかった。

高校

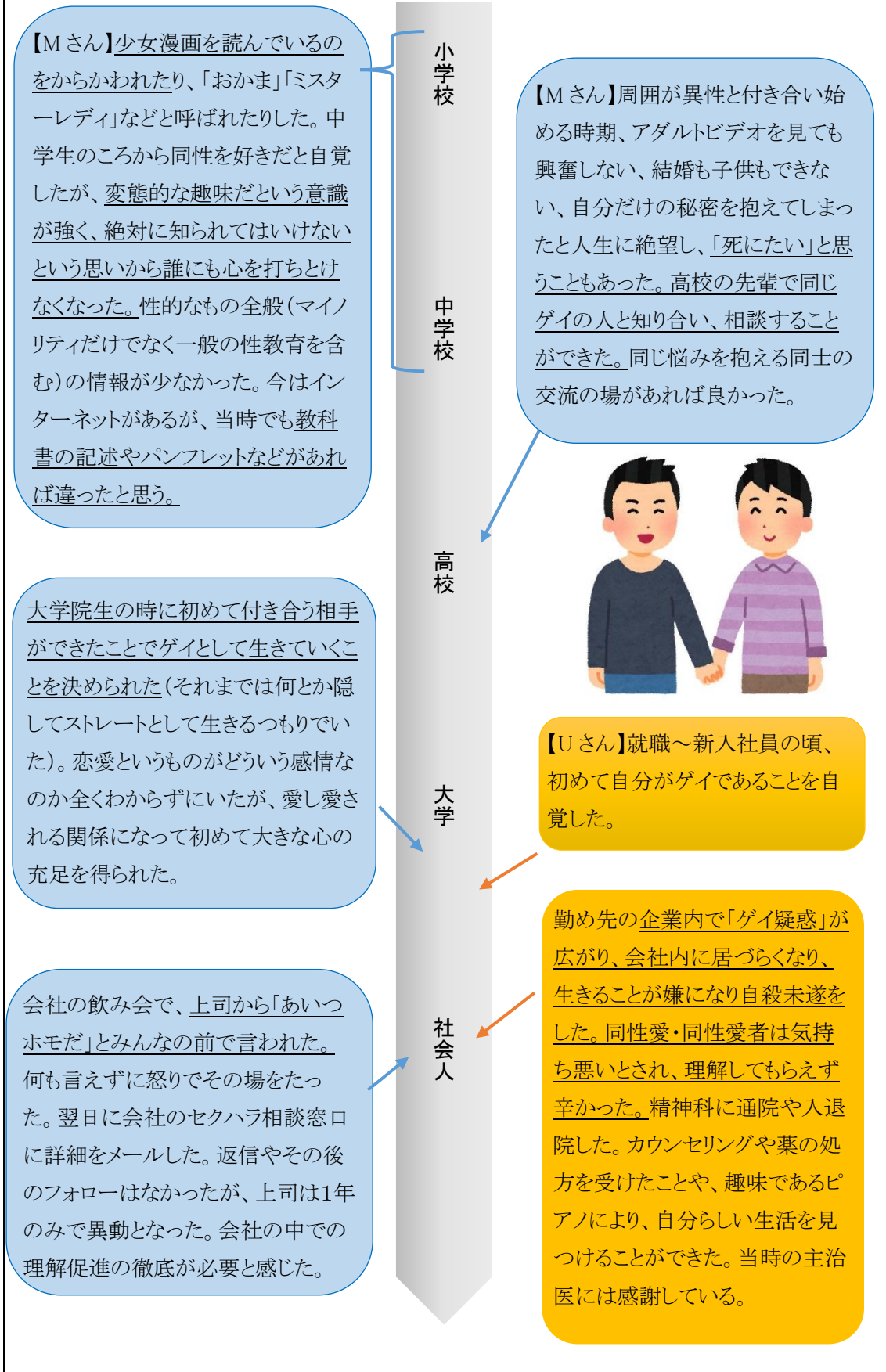
親がLGBTに関して繰り返し差別的な発言をするため、否定されたり拒否されたりすると思い、カミングアウトは絶対できなかつた。日々、苦しくなるので、親とは一緒に住めないと思って、実家からなるべく遠くの場所で就職しようと思った。

大学

同性カップルだと、家族として認められないという理由で、世帯用マンションを借りられないことが多い。同性カップルであっても「パートナー」であり「家族」だと認識して入居できるようにして欲しい。

社会人

②ゲイ（男性同性愛者）



③バイセクシュアル（両性愛者）

【Eさん】女性であるが、男性に対してだけでなく、クラスの女友達や女性の先輩に対して恋愛感情を持ったことがあった。自分のことを「化け物」か何かのように感じ、それが恋愛であること自体を受け入れられなかった。周囲に知られたら生きていくことができないように感じた。教育の中で性の多様性について教え、社会として正しく理解することが必要。テレビ等で性的マイノリティを蔑むようなネタをやらないこと、同性間の結婚を認めてもらえればと思う。

大学卒業後、大学院に入るまでの間に、インターネットの記事で、ゲイ男性が「I'm gay, and it's OK」と思えることが一番大事、と言っていた。また、それを機に初めてバイセクシュアルであることを友達に話したところ、驚きながらも変わらぬ態度で接してくれた。「自分自身へのカミングアウト（私はバイセクシュアルだ、それでいいのだと思うこと）」が出来た。

内的な葛藤は全くなくなったが、まだ世間には理解のない人もいるため、自分のSOGIは信頼できる人にだけ話している。先日ある人にアウトイングされた。いわゆるエリート層の人なのにアウトイングという言葉さえ知らず、衝撃を受けた。（自分も見目かなかった。）昔の誤った認識をアップデートせず、認識不足によって人の権利を侵害するというのは怖いことだと思った。

小学校

中学校

高校

大学

社会人

【Nさん】同級生の女性にも、男性にも好きだと感じる人がいて、それを友達に話したら「そんなにセックスがしたいのか。誰とでもいいのか。」と言われてショックだった。本当に素敵だと思う人の性別が特定されていないというだけで、偽りのない自分が否定された。その友達とは、自然に離れていった。

【Sさん】女性である私と付き合っていた相手（レズビアン）が親から男性と結婚するように強いプレッシャーをかけられ、結果的に相手はその精神的苦痛により引きこもって大学に来なくなった。相手の親は最善の行動だと思って取った行動かもしれないが、虐待としか思えなかった。相手の親にLGBTに関する知識や理解があればと思った。

戸籍上同性のパートナーと同棲している。事実上パートナーを扶養しているが、社会保険などで扶養家族として認められず、異性パートナーの場合と比べ、不平等な扱いだと感じる。結婚もしくはそれと同等な権利を伴うパートナーシップ制度が導入される、もしくは戸籍上同性でも事実婚と認められるようになれば良いと思う。

④トランスジェンダー（F t M：出生時の性が女性、性自認が男性）



【Oさん】女子トイレで女子と顔を合わせる事への抵抗感が強く、職員用のトイレの使用を認めてもらった。

中学時代、制服や合唱祭などについて、女子であることを自動的に押し付けられた事への嫌悪感から、高校では性同一性障害であることを伝えて男子名での入学を許可してもらった。しかし、学校側で情報共有されておらず、女子名で呼ばれたり、「男の子として生活しようとしているが、気持ちはいずれ変わるだろう」などと言われたり、使用を許可された障がい者用トイレを使ったら、「健常者が使うな」と注意する教員がいた。研修などにより、教職員の認識を改めて欲しい。

バイト先や、人付き合いの中で、「職場で気になる男子はいる？」「“パートナー”ってつまり彼氏のこと？」「お嬢さん（お姉さん）、今日はこれが安いよ」など、全く悪気無く言葉をかけられる度に、自分は想定されていない存在なのだと感じ、暗く曇った気持ちになった。
日常的な場面で障害を感じて生きづらかった。

小学校

【Rさん】小学校では学校指定の体操服、靴、上履き等が男女別で色分けされ、自分が希望しないものを身につけなければいけない嫌悪感やストレスがあった。中学校では制服で、スカートを履くのが非常に苦痛だった。男女の区別なく、統一制や選択制であればよかった。また、宿泊学習のお風呂、部屋割、プール、更衣室、健康診断等は、自分の身体を見られる事への嫌悪感があった。更衣を伴う時等は衝立を置く、一人ずつ行う等の対応をとってほしかった。

中学校

高校

性別適合手術を受けたが、病院探し、金銭的な負担、手術のための休暇の取得や、その都度カミングアウトが必要なことが苦労だった。悩みを相談するためのカウンセリングや医療機関のリストがほしかった。また、職場内の噂のような形で、改名や性別変更等が周りに知られた。企業や官公庁等で性的マイノリティに対する正しい知識や認識が必要だと思った。

大学

社会人

【Yさん】男性的な外見なので、色々な場面で女性名と呼ばれた際に本人か確認されることがあり、苦痛のため男性的な名前に改名した。苦痛は減少したが、性別欄は未だに苦痛。免許証の改名手続きでは、新しく作成したい旨を担当者に伝えたが、決まりのため名前の変更は裏書きになると言われた。次回の更新まで女性名のため、身分証として使えていない。なぜ改名したのか、よく考えて対応してもらいたかった。役所関係はマニュアルどおりの対応が多すぎる。

④トランスジェンダー（MtF：出生時の性が男性、性自認が女性）



【Hさん】女の子っぽい仕草の私に、男子から「女子の制服を着ろ」と、ブラウスとスカートが無理やり着させられた。「やっぱりこいつは女だ、女だ」と笑って、見せしめにされた。こんないじめをしばしばうけた。その数日後、左手首にカミソリをあてた。死ぬことができなかったが血はたくさん出た。どんなにいじめられても、それでも私は学校に通い、希望する学校に進学した。

生涯の友となる女子と知り合えた。彼女はわたしのことを女子として認めてくれた。大人になってから、彼女に性同一性障がいの治療をしたいと告白したときも、「ずっと応援しているからね」と、心から理解してくれた。この時期に、真剣に野球部の男子を好きになり、心と体の性別の不一致をうらんだ。

「なぜ、心は女の子なのに体が男なの」と、性別に対する強烈な違和感に耐えられなくなり、性同一性障がいの治療を開始することを決断。母にカミングアウトすると、とても驚いた様子だったが、「女になっても自分の子どもであることに変わりはないよ。今まで以上に仲良く過ごしていきましょう。」と、涙を流して理解してくれた。性別適合手術を受け、裁判所から性別の変更を認めるとの審判結果が届いて、やっと女の子に戻れた。会社に報告し、女子社員となった。やっとつかめた自分らしさ。母と二人、毎日を大切に生きていこうと思う。

【Kさん】5歳ころから性に対する違和感があり、性器が不快で取りたいと言いつつ、親から怒られた。母の口紅を塗ったり、化粧をしたりして怒られた。仕草が女っぽいと母から注意されていた。自分では自然にやっていることなのに、周りがそれを許さなかった。

小学校に入学するとすぐ、担任から“女の子のようだ”“男らしくない”と言われ、他の児童の前でそれを叱ったり、笑いものにしたり、他の児童から批判される毎日。学校に行くのがとても辛く、欠席が多くなった。ただ切なく、逃げたいと思った。

友人や職場など色々な人から仕草や話し方が女性っぽいと言われることが多い。女性っぽいと言われないため、絶対に笑わず、苦虫をつぶしたような表情でいることを意識的に行う繰り返りで、暗い自分が形成されていったのではないかと。

主治医にカミングアウトしたら「全然恥ずかしくないことではない。今まで本当のあなたとかけ離れたあなたを演じてきて、とても苦しかったね。」「プライベートではどんどん自分らしいスタイルで過ごしてみてもどうか。」と言われた。長年抱えてきた苦しみがようやく理解され、うれしかった。

小学校

中学校

高校

大学

社会人

3 職場・職員の対応

多様な性的指向・性自認を尊重するため、各職場で行うべき基本的な事項をまとめました。下記の判例を読み、職員として求められることを自覚し、各職場でできることを検討してください。

～平成2年に公共施設利用を拒否された同性愛者の団体が提訴した裁判の判例から～

(平成9年9月16日 東京高裁平成6年(ネ)1580号(「府中青年の家事件」) 抜粋)

「一般国民はともかくとして、都教育委員会を含む行政当局としては、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入れた、きめの細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ているものというべきであって、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当たる者として許されないことである。このことは、現在ではもちろん、平成二年当時においても同様である。」

～性同一性障害者特例法の要件について当事者が争った裁判の判例から～

(平成31年1月23日 最高裁平成30年(ク)第269号 補足意見 抜粋)

「性同一性障害者の性別に関する苦痛は、性自認の多様性を包容すべき社会の側の問題でもある。その意味で、本件規定に関する問題を含め、性同一性障害者を取り巻く様々な問題について、更に広く理解が深まるとともに、一人ひとりの人格と個性の尊重という観点から各所において適切な対応がされることを望むものである。」

Topic

性同一性障害で、女性として生活する経済産業省の職員が、戸籍上男性であることを理由に女性トイレの使用を制限されたのは不合理な差別だとして、国に処遇改善と損害賠償を求めた裁判で、東京地方裁判所は令和元年12月12日に原告の訴えを認め、制限を違法とし、国に慰謝料などの支払いを命じた。判決では、性別は、社会生活や人間関係における個人の属性の一つとして取り扱われ、個人の人格的な生存と密接かつ不可分であることや、個人が自認する性別に即した社会生活を送ることは重要な法的利益として、国家賠償法上も保護されることが指摘された。また、経済産業省側がトイレを自由に使うためには性同一性障害であることを説明することが条件だとした(カミングアウトを強制した)ことは、裁量権の濫用で、違法だとした。さらに、原告職員の上司が「もう男に戻ってはどうか」と発言したことを、職員の性自認を正面から否定するもので、違法だとした。

なお、本判決を不服として、12月25日に国側が控訴した。同日、職員側も、主張が認められなかった部分があるとして控訴しており、現在係争中となっている。

(1) 住民への対応

性的マイノリティの方々の割合については、複数の調査結果があります。

①2019年に「働き方と暮らしの多様性と共生」研究チームが実施した「大阪市民の働き方と暮らしの多様性と共生にかんするアンケート」の調査結果では、回答者のうち**3.3%がLGBT A**に該当、としている。(Aはアセクシュアル→P4)

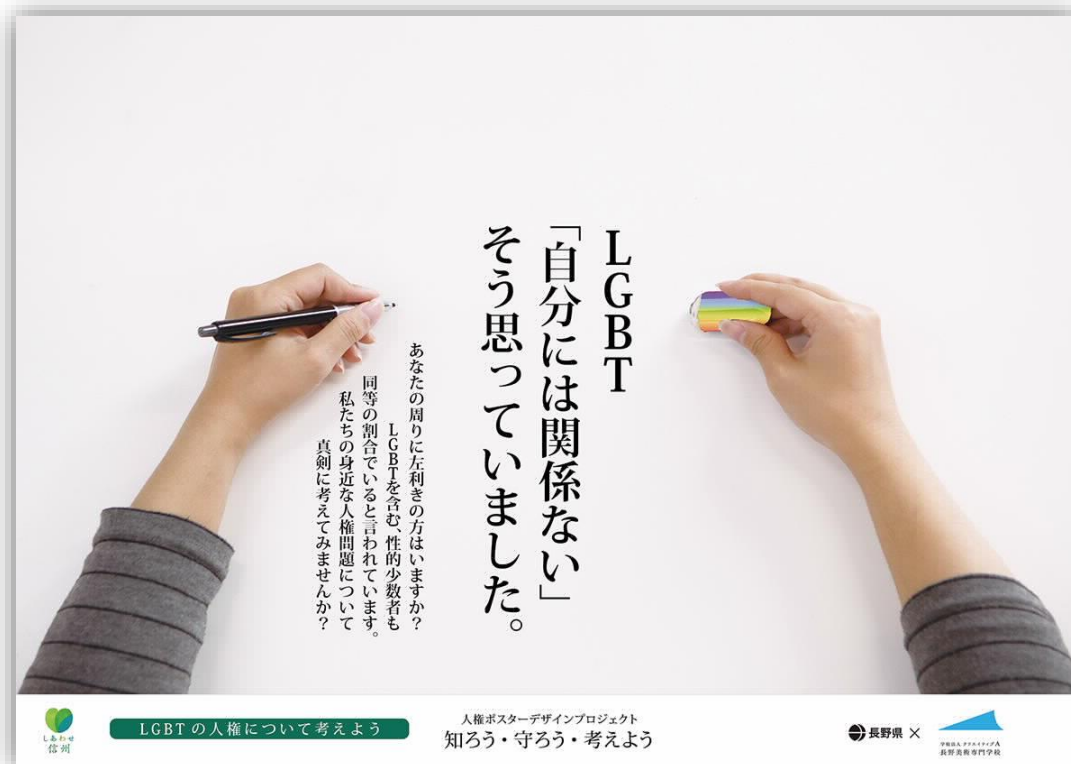
②2018年に電通ダイバーシティ・ラボ (DDL) が実施した「LGBT 調査 2018」の調査結果では、回答者のうち**8.9%がLGBT層**に該当、としている。

③2019年に株式会社LGBT総合研究所(博報堂DYグループ)が実施した、「LGBT意識行動調査2019」では、回答者のうち**10.0%が性的少数者**に該当、としている。

それぞれ調査方法や調査対象、集計する対象が異なる(※)ため、単純な割合の比較はできませんが、あなたが日々接する方々の中にも当事者がいると考えて行動しましょう。

(※)例えば、①の3.3%はLGBT Aのみの数字であるが、②の8.9%・③の10.0%はそれ以外の性的マイノリティも含めた数字を含めた数となっている

【長野県と長野美術専門学校が連携し、制作した人権啓発ポスター】



①窓口や電話対応における配慮

窓口や電話対応において、性的指向・性自認に関し、固定観念にとらわれずに対応することが必要です。

外見が書類上（戸籍上）の性別に近いとは限りません！

（これは性的マイノリティに限らず言えることです）

必要以上に書類と見比べたり、性別を聞きなおすことはやめましょう。書類の記載が正しいか確認する場合は、該当箇所を指で示し「この内容で間違いありませんか」とお聞きするなど、周囲に書類上の性別が分からないよう配慮しましょう。

性別の記載等をお願いする場合や説明する場合、外見から相手の性別を判断し、「(あなたは) 男性なので、書類をこのようにご記載ください (記載されま)

す)」とこのような説明は避け、「戸籍上男性の方には M、戸籍上女性の方には F とご記載いただいております (記載されます)」などと、表現を見直しましょう。

フルネームでの呼び出しは、名前から想像される性別と外見が異なる場合に、周囲からの視線が苦痛となる場合があるので、受付番号や苗字により呼び出しを行きましょう。

パートナーが異性とは限りません！ (同性のパートナーの場合もある)

夫、妻、彼氏、彼女と言った性別を特定するような表現は避け、パートナー、恋人、お連れ合い等の表現を使いましょう。

家庭環境等について尋ねる場合は、様々な状況があることを念頭に置きましょう。男性同士、女性同士で子供を育てている場合もあります。

②文書の性別欄の廃止

男女のみの性別欄は、自分の性別に違和感がある場合でも性自認と異なる性別の記載を強制され、精神的苦痛を伴う場合があります。申請書やアンケート等に関して、県に改廃の裁量のある性別欄については、性別欄が必要な理由を精査し、合理的な理由（医療目的のものや、アンケートの回答を男女別に集計する必要がある場合等）がない場合は廃止しましょう。また、性別欄を設ける必要がある場合は、男女のみで分けなくてはならない場合等を除き、以下のように自由記載欄を設けましょう。

記載例 1	性別 ①男 ②女 ③その他 () ④答えたくない
記載例 2	性別 ① () ※自認する性別を記載してください ②答えたくない

【取組例】県立高校入試での性別欄の廃止

県教育委員会は入学願書にあった志願者の性別欄を、性別の記入に抵抗感を持つ生徒への配慮のため、令和2年度入学者選抜から廃止します。

③性別に関わらず使えるトイレや更衣室の設置

トランスジェンダーの方などは、性自認と異なるトイレや更衣室を使用しなくてはならない場合、精神的苦痛を伴う場合があります。そのような苦痛から、職場や学校において水分を取らないなどして、トイレに行かないようにしている当事者もいます。

施設の新設の際には、性別に関わらず使える多目的トイレ（多目的更衣室）を原則設置しましょう。男女別のトイレ（更衣室）しかない施設の大規模改修にあたっては、性別に関わらず使える多目的トイレ（多目的更衣室）の設置の検討を行いましょう。

また、多目的トイレや多目的更衣室には以下のように、ピクトグラム（絵文字）や「どなたでもご自由にご利用ください」等と表示することで、性別違和のある方を含め様々な方が使いやすくなります。

ただし、性別違和のある方に、多目的トイレのみの使用を強制することがないように、留意が必要です。

（多目的トイレの表示の一例）



【取組例1】リニューアルする信濃美術館でのトイレの設置

トランスジェンダーの方からの「男女別のトイレに入りにくい」という声や、乳幼児のおむつ替えで障がい者用トイレを使う人がいて車いすの人が使えないという声をふまえ、男女別のトイレや障がい者用トイレの他に、トランスジェンダーの方や、小さな子ども連れの方などに使いやすいトイレを設置する。

大人用と子ども用の便座を配置した個室を設置するほか、案内板はピクトグラムで男女や子どもを表し、誰でも使いやすい表示を検討している。

【取組例2】県立武道館でのトイレ・更衣室設置

男女別のトイレや更衣室の使用に苦慮する方へ配慮するため、性別に関わらず使える「だれでもトイレ」及び個室の多目的更衣室を設置する。だれでもトイレには、ピクトグラムで男女を表示した。

④避難生活における対応について

避難生活においては、要配慮者（高齢者、障がい者、子ども、外国人や性的マイノリティなど）や女性などは、生活上の困難を抱えやすい状況になります。避難所運営の支援等にあたる職員は、県民の多様な特性を理解し、対応を考えることが重要です。

過去の災害対応の課題や教訓等を踏まえ、県内市町村で避難所運営マニュアルを策定の参考とするため作成した「長野県避難所運営マニュアル策定指針」においても、性的マイノリティの方への対応例を紹介しています。

【指針への記載】「長野県避難所運営マニュアル策定指針」 抜粋

- ・要配慮者ごとの配慮事項、その対応例

	避難所で困ること	左への対応例
性的マイノリティの人	周囲からの理解の欠如、周囲に話せない辛さや話すことへの不安	周囲への理解を促すこと、男女を問わず利用できるスペースの確保

【上記の他にも様々な困難があります】

- ・避難所においてトイレ、更衣室、シャワー等の設備が男女別に分かれており、性自認と異なるトイレを使わざるを得なかった
- ・性別適合の治療のためホルモン剤を補充している当事者が、被災によりホルモン剤の入手ができなくなった際に、身体的・精神的に不調をきたす
- ・周囲の視線が気になり同性パートナーと過ごせなかった
- ・同性パートナーについて、親族でないことを理由に安否情報が分からなかった
- ・性自認と公的身分証や生物学的性が異なる場合に、生理用品、下着、髭剃りなど男女別の物資を受け取りにくい

⑤各種制度の見直し

制度や規定に関して、性別の限定により性的マイノリティが排除されることがないか洗い出しを行いましょう。現在排除されているものについては、可能な限り改善しましょう。例えば、相談者やセミナーの参加者等を「女性」あるいは「男性」に限る場合や、パンフレット等がそのように読める場合、性別違和を感じている方はどうすればよいのか困惑します。まず、その事業に性別の限定が必要か検討した上で、必要な場合、性別違和を感じている方にも対応できるかを、必ず検討しましょう。また、家族や親族であることを条件としている制度については、同性パートナーから申請等があった場合、利用できるのかを必ず検討しましょう。対応が可能なものは、ホームページ等で積極的に広報しましょう。各種制度の見直しは、住民対象だけでなく、職員向けの制度についても同様に検討しましょう。

性的指向・性自認の違いにより、対応に差が生じる場合、合理的な説明を行えることが必要です。

Topic

厚生労働省策定の「人生の最終段階における医療・ケアの決定プロセスに関するガイドライン」が平成30年に改訂され、本人が自らの意思を伝えられない状態になる前に、本人の意思を推定する者について、前もって定めておくべきことの重要性が記載されました。「家族等の信頼できる者」は、今後、単身世帯が増えることを踏まえ、家族から家族等（親しい友人等）に拡大しました。これを受け、同性パートナーも「家族等」として対応する病院もあります。

【長野県と長野美術専門学校が連携し、制作した人権啓発ポスター】



⑥相談対応

相談者は、相談員がどこまで理解してどう思っているのかを、感じ取ります。このため、相談にあたる者は事前に、性的マイノリティの方からの相談を想定して、本ガイドラインや書籍などにより、基礎知識を持ちましょう。また、自分を信頼して、話してくれたことを相談者に対し感謝し、肯定しましょう。相談者の話をよく聞き、寄り添った相談対応を心がけましょう。

性的マイノリティの方からの相談の特徴と、対応時の留意点について、以下のとおり指摘されています。ただし、必ずしも性的マイノリティの方すべてに当てはまるわけではありません。

相談の特徴
家族や学校、職場で無理解や嫌悪を示されることが多い（差別やいじめのリスクがある）ので、隠すことが多く、わかってしまったらどうしようという露見不安に陥っており、孤立している。
家族や周囲から世の中の多数意見に合わせるように強いられており、特に親との不和が悩みである。
罪悪感や自責感が強く、生まれてこなければよかったと思っている場合もある。 （自殺念慮の割合が高いことも指摘されている）

相談対応の留意点
相談員自身が性の多様性に関心を持ち、「男女しかいない」という二元論的な性別規範や、異性愛者しか存在しないという考えから脱却する。不用意に相手や相手のパートナーについて性別を断定した発言をしない。例えば、同性間のDVや性被害も存在することを念頭に置く。相談者が「パートナー」や「同居している人」といった言葉を使われる場合、相談員も同じ言葉を使うよう心がける。
関係機関同士で事前に性的マイノリティに関する職員研修を実施するとともに、他機関と連携を事前に確認する。
安心して相談できる環境を整備する。直接会って相談を聞く場所は、他人の視線を気にしなくてよい、プライバシーを確保できる場所が望ましい。
まず、本人のアイデンティティをきちんと聞き取り、十分に受け止める。どういうきっかけで性別について考えるようになったのかなど、具体的なエピソードを話してもらうことも、問題整理に有効である。
相談者の家族への支援が可能な場合は実施する。状況により家族同席面談も行う。ただし、相談者の了解なしに相談者が性的マイノリティであると家族に伝えてはならない。
必要に応じて、県内の当事者や当事者団体等を紹介する。
相談窓口にはレインボーフラッグを置くことで、当事者が相談しやすくなる。



⑦カミングアウトとアウトティング

カミングアウト	公にしていなかった、性的指向や性自認、戸籍上の性別等を、 <u>本人が他人に伝えること</u>
アウトティング	公にしていない性的指向や性自認、戸籍上の性別等を、 <u>他人が当事者本人の了解を得ずに暴露すること</u>

当事者は相手を選んでカミングアウトします。カミングアウトされた場合は、信頼の証であり、肯定的に受け止めましょう。カミングアウトされたことは基本的に他人に言うべきではありませんが、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のか、あるいは当事者本人から伝えるか（既に伝えているか）を確認しましょう。対応を検討する時には、絶対にアウトティングにならないように十分注意しながら職場全体で考え、認識を一致させましょう。

当事者が信頼してカミングアウトした人以外には知られたくない場合もあります。対応を急ぐあまり良かれと思っても、他者に勝手に暴露するアウトティングはプライバシーの侵害です。性的マイノリティに対する差別や偏見により、当事者と家族や同僚、友人との関係が断絶するおそれもあります。アウトティングは絶対に行ってはいけません。

もし、カミングアウトされてどう対応すればよいのか戸惑った場合は、一人で抱え込む必要はありません。当事者本人に対し、どうすればよいか戸惑っていることを正直に話し、これからのことを一緒に考えましょう。また、個人情報や伏せたうえで、守秘義務のある相談機関に相談することもできます。（P24~25 参照）

【アウトティング事例1】法科大学院の男子学生が同級生にアウトティングされ転落死

平成27年4月一橋大学法科大学院に通う男子学生Aが、同じクラスの男子学生Bに対し、好意を抱いていることを告白した。

同年7月、BはAがゲイであるということを複数の同級生が参加するLINEのグループで暴露した。それ以来Aは、Bと接すると動悸や吐き気などの体調不良を来すようになった。Aは心療内科への通院や、大学への相談を行っていたが、同年8月に、大学構内の建物から転落し、死亡した。

【アウトティング事例2】性別変更したことを職場でアウトティングされ自殺未遂

男性として生まれたCは、20代で女性への性別適合手術を受けた。性同一性障害者特例法により、平成16年に戸籍上の性別を女性に変更した。平成25年から病院で働き始めたが、約2週間後、男性であったことをカミングアウトするよう、上司から要求された。Cは拒否したが、上司は同僚の前で勝手に公表した。

さらに、女性更衣室を使うことを、同僚らから「同じ更衣室を使うのは気持ち悪い」と言われた他、下半身を見せるよう言われるなどした。Cは精神的に追い詰められ、平成31年2月に、この病院のベランダから飛び降りて自殺を図り、重傷を負った。

Cは令和元年8月に勤務先の病院側を提訴した。（上記経過は訴状によるもの）

(2) 職員への対応

97.0%...

職場内でカミングアウトをしていない性的マイノリティ当事者の割合です。偏見等があり、カミングアウトは非常に辛い状況です。カミングアウトされていないから当事者がいないと考えるのではなく、同じ職場にも当事者がいて当然と考え、だれもが安心して働きやすい職場づくりを行いましょう。

※株式会社 LGBT 総合研究所「LGBT 意識行動調査 2019」より

職場では **SOGI** ハラスメント (SOGI ハラ、ソジハラ) 防止を徹底しましょう。

SOGI ハラスメントとは、**性的指向や性自認に対する差別的言動やいじめ、暴力などを指し、例えば、以下のような言動がこれに該当します。**

例	「ホモは触るな」、「レズビアンは気持ち悪い」、「おかま野郎」、「異性が好きでないのは頭がおかしい」など、性的指向や性自認に関する差別的な発言をすること
解説	当事者を否定する発言はもとより、「ホモ」「レズ」「おかま」「おなべ」といった用語は、差別用語として長く使われてきた背景があるため、使用すべきではありません。 大事なことは、差別的意図の有無ではなく、相手の受け止め方です。 用語を使う必要がある場合は、P4 の用語を正しく使いましょう。 また、「早く彼女 (彼氏) を作った方がいい、結婚した方がいい (そうしないのはおかしい)」などの発言はセクハラであると同時に、異性愛を前提にした発言であるため、同性が好きな方にとって居づらさを感じさせてしまいます。場の雰囲気壊さないために、差別や偏見を受けないために、無理に異性愛者を装う同性愛者もいます。そのような方々の心情を想像してみましょう。例え相手が異性愛者だからと言って、相手の大切な家族、友人が異性愛者とは限りません。 異性愛が当然という認識は改める必要があります。

例	「女性なんだからスカートをはきなさい」、「しぐさを変だから直しなさい」など、望まない性別での生活を強要すること
解説	「女 (男) なんだからこうすべき / これくらいやって当然」といった表現は性別違和を感じる当事者にとっても、そうでない方にも不快です。 性別役割分担意識を元にした発言は、行ってはいけません。

例	性的指向や性自認を本人の了解なしに第三者に漏らすこと (アウトティング行為)
解説	アウトティング行為は、 職場内においても絶対にやってはいけないハラスメント行為です。(P19 参照)

※以上の例は「ハラスメント防止のために」(長野県総務部コンプライアンス・行政経営課) より抜粋

知事部局、企業局、教育委員会事務局で定めるハラスメント防止要綱で、性的指向や性自認に関する偏見に基づく言動もセクシャルハラスメントの一つとして位置づけられており、職員は、ハラスメントをしないよう自らの発言や行動に十分注意するとともに、ハラスメントがない良好な執務環境の維持、確立に努めなければならない、とされています。

たとえそれが飲み会の場の発言であっても、「その発言はダメ」というメッセージをしっかりと伝えましょう。注意せず、傍観することは、「差別的な発言を肯定する職場だ」、「この職場には自分にとって理解者がいない」という認識を当事者にさせてしまいます。

Topic

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和四十一年法律第百三十二号）の改正により「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」（令和二年一月十五日厚生労働省告示第五号）が定められました。

指針では、パワーハラスメントの典型例として、「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。」「労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微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。」などが挙げられています。

【ハラスメント専用相談電話について】

★県職員用のハラスメント相談専用電話が設置されています。

電話番号 026-235-7140

コンプライアンス・行政経営課の職員が親身に対応し、プライバシーは厳守されます。

★県教育委員会職員（教員を含む）用のハラスメント相談専用電話が設置されています。

電話番号 026-235-7453

教育政策課の職員が親身に対応し、プライバシーは厳守されます。

【長野県と長野美術専門学校が連携し、制作した人権啓発ポスター】



(3) 子どもへの対応

58.2%…

学校生活（小・中・高校）における「いじめ」はLGBT当事者の約6割が経験しました。いじめ被害経験がある者のうち、「ホモ・おかま・おとこおんな」などの言葉によるいじめ被害率は63.8%、服を脱がされるいじめ被害率は18.3%でした。

※ライフネット生命保険株式会社「LGBT当事者の意識調査」より

学校現場等では授業や施設等において男女別を前提とした仕組が続いてきましたが、多様な性的指向・性自認を念頭に、柔軟な対応も進みつつあります。子どもに関わる場においては、その場に当事者がいて当然と考え、子ども一人ひとりに向き合い、対応することが重要です。県内外の先進的な事例を参考に、対応を検討しましょう。

以下に性的マイノリティの子どもの主な特徴や、主な対応をまとめました。

特 徴	当事者として模範となる人がいないため、不安を抱えることがある。
主な対応	・性的マイノリティに関するポスターの掲示、資料の配布、関連書籍の設置等を行うことで、他にも当事者がいることを気づかせてあげましょう。

特 徴	“みんなと違う”ことでいじめを受ける場合がある。
主な対応	・差別的な言葉やいじめに対して、しっかりと注意しましょう。 ・子どもは大人の言動を観察しているので、大人自身が性の多様性に関して理解を深めるとともに、教員は、普段から授業や日常会話の中で性の多様性を肯定的に発信しましょう。

特 徴	大人にカミングアウトや相談ができない。 自己肯定感が低いことや、親への罪悪感がある場合もある。
主な対応	・大人は、子どもの行動に注目し、子どもの悩みに寄り添いましょう。 悩んでいる子どもには「あなたはあなたのままで良い」と伝えましょう。 ・無理にカミングアウトさせる必要はありません。ただし、子どもがカミングアウトしたい時、相談したい時に、安心して相談できる環境づくりは必要です。相談時のプライバシーの確保や、ポスターの掲示、資料の配布、関連書籍の設置など、相談環境づくりに努めましょう。

特 徴	男女別の制度や対応に直面することが多い。
主な対応	・男だから、女だからという職員自身の性別役割分担意識をなくすことが重要です。その上で、男女による違いのある校則・制度や対応等について、本当に男女別にする必要はあるか見直しましょう。改善する場合は、組織全体で認識を共有しましょう。

以上の対応を意識した上で、子ども一人ひとりの悩み事は異なるため、画一的な取組ではなく、発達段階や、本人の希望に応じた対応が必要です。文部科学省が示している、下記のような取組が考えられます。

【参考】「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」

(平成 27 年 4 月 30 日付け 文部科学省初等中等教育局児童生徒課長通知) 別紙より

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。

※なお、文部科学省は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する観点から、医療機関との相談状況、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としています。

【参考】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（教職員向け）（平成 28 年 4 月 1 日付け 文部科学省初等中等教育局児童生徒課）より「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」（平成 27 年 4 月 30 日付け 児童生徒課長通知）等に係る Q & A（抜粋）

質 問	回 答
Q 他の児童生徒に対し、秘匿しながら対応している事例はありますか。	A 平成 26 年の文部科学省の調査では、約 6 割の児童生徒が他の児童生徒や保護者に知らせておらず、その中には、 <u>秘匿したまま学校として可能な対応を進めている事例</u> もありました。 なお、通知では、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としています。
Q 健康診断の実施に当たっては、どのような配慮が考えられますか。	A 通知は、「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」としています。 <u>健康診断に当たっても、本人等の意向を踏まえた上で、養護教諭は学校医と相談しつつ個別に実施することが考えられます。</u>

4 相談機関・当事者団体

下記相談機関では、性的指向・性自認に係る相談を受け付けている他、研修等により資質向上に努めています。

①県の相談機関

・長野県人権啓発センター

性的指向・性自認を含む様々な人権に関する相談を受け付けています。

また、人権学習会への講師派遣や、DVD・啓発パネルの貸出を行っています。

☎人権相談専用電話 026-274-3232

☎人権学習会の依頼・啓発資料の貸出等 026-274-2306

相談時間： 8:30～17:00

休館日： 毎週月曜日（祝日・振替休日に当たるときは開館）

祝日の翌日（土・日・祝日に当たるときは開館）

センターが定める日（年末年始など）

※貸出資料については、人権啓発センターホームページをご覧ください

[【https://www.pref.nagano.lg.jp/jinken-danjo/kurashi/jinkendanjo/jinken/main/kehatsucenter/index.html】](https://www.pref.nagano.lg.jp/jinken-danjo/kurashi/jinkendanjo/jinken/main/kehatsucenter/index.html)

・子ども支援センター

子どもや保護者が抱える様々な悩みに関する相談を受け付けています。

☎子ども専用ダイヤル 0800-800-8035

☎大人用電話 026-225-9330

メールアドレス kodomo-shien@pref.nagano.lg.jp

相談時間：月曜日～土曜日（祝日・年末年始を除く） 10:00～18:00

・学校生活相談センター（24時間子どもSOSダイヤル）

学校生活で起きる問題で悩んでいる子どもや保護者からの相談を受け付けています。

☎ 0120-0-78310

ファックス 026-235-7484

メールアドレス gakko-sodan@pref.nagano.lg.jp

相談時間：24時間365日



②国の相談機関

・法務局

毎日の暮らしの中で起こる様々な問題について相談を受け付けています。

☎みんなの人権110番 0570-003-110

☎子どもの人権110番 0120-007-110

相談時間：平日 8:30~17:15

③民間の相談機関

・「よりそいホットライン」セクシュアルマイノリティ専用回線

(一般社団法人社会的包摂サポートセンター)

性別への違和感や同性愛の悩みなどに真剣に耳を傾け、一緒に考える専用回線です。ご本人はもちろん、家族や友だち、周囲の方々のご相談も受け付けています。

☎0120-279-338 (フリーダイヤル) ガイダンスの後で4番

相談時間：年中無休 24時間

④県内の活動団体・当事者団体

・Rainbow Fellows Nagano

「レインボーフェローズナガノ」(虹色の仲間たち)の名の下に、長野県内のLGBT・セクシュアルマイノリティがより生きやすく、安心して暮らすための活動をしています。2018年3月、松本市でLGBTの人権啓発強化の請願をし、採択されました。

○ 公式 Twitter <https://twitter.com/rainbowfellows>

○ メールアドレス info@rainbowfellows.net

・ダイバーシティ信州

主に長野市を拠点とし、誰もがみなその人らしく、自分らしく輝ける社会づくりを目指し活動している団体です。LGBTに関する啓発活動や交流会を行っています。

○ 公式 Twitter <https://twitter.com/divershinsyu?lang=ja>

⑤情報提供サイト

・特定非営利法人 虹色ダイバーシティ

「虹色ダイバーシティ」は、LGBT等の性的マイノリティがいきいきと働ける職場づくりをめざして、調査・講演活動、コンサルティング事業等を行っているNPO法人で、下記のページでは、全国の電話相談先や支援団体を紹介しています。

○ LGBT電話相談リスト http://nijirodiversity.jp/lgbt_telephone/

○ LGBT支援団体リスト http://nijirodiversity.jp/lgbt_support/

5 参考文献

・調査

調査者	調査実施年	調査名
ライフネット生命保険株式会社 (調査受託：宝塚大学看護学部日高庸晴教授)	2016	LGBT 当事者の意識調査 ～いじめ問題と職場環境等の課題～
電通ダイバーシティ・ラボ (DDL)	2018	LGBT 調査 2018
「働き方と暮らしの多様性と共生」研究チーム (日本学術振興会 科学研究費助成事業) 研究代表者：国立社会保障・人口問題研究所 人口 動向研究部 第2室長 釜野さおり	2019	大阪市民の働き方と暮らしの多様性 と共生にかんするアンケート
株式会社 LGBT 総合研究所(博報堂 DY グループ)	2019	LGBT 意識行動調査 2019

・指針・ガイドライン等

発行者	発行年	ガイドライン等名
厚生労働省	2015	婦人相談員 相談・支援指針
大阪市淀川区、阿 倍野区、都島区	2015	性はグラデーション ～学校の安心・安全をどうつくる？どう守る？～
岩手レインボー ・ネットワーク	2016	にじいろ防災ガイド
文部科学省	2016	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やかな 対応等の実施について（教職員向け）
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～
厚生労働省	2017	自殺総合対策大綱～誰も自殺に追い込まれることのない社会の実現を目指して～
厚生労働省	2018	人生の最終段階における医療・ケアの決定プロセスに関するガイドライン
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～
熊本市	2018	LGBT などの性的マイノリティサポートハンドブック ～熊本市職員として知っておくべき基礎知識
京都市	2018	多様な性に関する職員ハンドブック～職員が理解を深めるために～
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 は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～
熊本県	2019	性的マイノリティへの理解を深めるために～熊本県職員ハンドブック～
LGBT 法連合会(※)	2019	LGBT 報道ガイドラインー性的指向・性自認の視点から
厚生労働省	2020	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

・書籍

著者等	初版年	書名	発行所
杉山文野	2009	ダブルハピネス	株式会社講談社
野宮亜紀・針間克己・大島俊之・原科孝雄・虎井まさ衛・内島豊	2011	プロブレムQ&Aー性同一性障害って何？ [一人一人の性のありようを大切にするために]	緑風出版
柳沢正和・村木真紀・後藤純一	2015	職場の LGBT 読本	株式会社実務教育出版
遠藤まめた	2016	先生と親のための LGBT ガイド もしあなたがカミングアウトされたなら	合同出版株式会社
狛潤一・佐藤明子・水野哲夫・村瀬幸浩	2016	ヒューマン・セクソロジー: 生きていること、生きていくこと、もっと深く考えたい	子どもの未来社
森山至貴	2017	LGBT を読みとくークィア・スタディーズ入門	株式会社筑摩書房
牧村朝子	2017	ハッピーエンドに殺されない	株式会社青弓社
東優子・虹色ダイバーシティ・ReBit	2018	トランスジェンダーと職場環境ハンドブック 誰もが働きやすい職場づくり	日本能率協会マネジメントセンター
森永貴彦	2018	LGBT を知る	日本経済新聞出版社
砂川秀樹	2018	カミングアウト	朝日新聞出版
岡部鈴	2018	総務部長はトランスジェンダー 父として、女として	株式会社文藝春秋
遠藤まめた	2018	オレは絶対にワタシじゃない トランスジェンダー逆襲の記	はるか書房
石田仁	2019	はじめて学ぶ LGBT 基礎からトレンドまで	株式会社ナツメ社
LGBT 法連合会(※) 編	2019	日本と世界の LGBT の現状と課題 ーSOGI と人権を考える	株式会社かもがわ出版
LGBT とアライのための法律家ネットワーク (LLAN)・藤田直介・東由紀	2019	法律家が教える LGBT フレンドリーな職場づくりガイド	株式会社法研

・その他資料

発行者	発行年	資料名
長野県教育委員会	2016	人権教育だより第 83 号 「春奈さんの手記」
参議院常任委員会調査室 ・特別調査室	2017	LGBT の現状と課題 ー性的指向又は性自認に関する差別とその解消への動きー
大分県	2018	人権啓発マンガ冊子「りんごの色～LGBT を知っていますか？～」
LGBT 法連合会(※)	2019	性的指向およ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)

(※)正式名称：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



性の多様性を尊重するための職員ガイドライン

発行 長野県県民文化部人権・男女共同参画課

〒380-8570 長野市大字南長野字幅下692-2

電話 026-235-7106

FAX 026-235-7389

Mail ally@pref.nagano.lg.jp