



「性の多様性」について考えるための 職員ガイドブック

～ 誰もが自分らしく生きる佐賀県を目指すために ～



令和4年（2022年）3月

佐賀県 人権・同和対策課

はじめに

県では、すべての人が自分らしく、心地よく過ごせる、やさしいまちのスタイル“さがすたいる”を進めています。

この取組の一つとして、同性のパートナーと生活を共にされている方が自分らしく生きていけるよう、できる限り障壁を取り除きたいとの想いで、令和3年8月27日から「佐賀県パートナーシップ宣誓制度」を始めました。

かけがえのないパートナーであることを二人が宣誓し、それを県が証明することで、県営住宅への入居要件や医療センター好生館での面会等において家族同様の取り扱いを行うものです。

「性の多様性」についての認識は広がりつつありますが、依然として社会の理解は進んでおらず、当事者は未だに偏見や差別により、精神的な苦痛を受け、社会生活においても様々な課題に直面し、困難を抱えてしまわざるをえない現状があります。

課題や困難を解消していくためには、県民の方、事業者等をはじめ社会全体が、「性の多様性」についての認識を深めることが重要であると考えています。

わたしたちの日頃の業務の中で、様々な方が手続きや相談に来られます。中には、当事者の方やそのご家族もおられることでしょう。職員が「性の多様性」についての認識を深めることで、当事者や来庁された方につらい思いをさせたり、困らせたりすることを減らすことができるのではないかと考えています。

このようなことから、まずは私たち職員が率先して、性の多様性についての認識を深めるとともに、状況に応じた適切な対応ができるよう、また当事者である職員が、安心して働ける職場づくりを進めていくために、本ガイドブックを作成しました。

本ガイドブックは、県職員を対象として作成したのですが、互いの多様性を認め合い、全ての人働きやすく、また誰もが自分らしく生きることができる佐賀県を目指すための指針として市町村、医療機関、民間企業等においても参考にご活用いただければ幸いです。

はじめに

1 性の多様性について	1
(1) 性の多様性って何？	1
(2) 「LGBT」と「SOGI」とは	2
(3) 当事者はいないのではなく、気づいていないだけ	3
2 性的マイノリティの方々が直面する様々な困難	4
(1) どんなことに困難を感じるのか	4
◆当事者の声	
◆性の多様性についての基礎用語	
3 県民への対応	6
(1) 相談・申請窓口や電話等での対応	6
(2) 性別記載欄の取扱い	6
(3) 施設の利用	8
(4) 災害時の対応	8
4 職場内での対応	9
(1) 職場での言動	9
(2) 職場環境等における配慮	9
(3) 採用時の対応	10
(4) 佐賀県職員の休暇、各種手当、職員宿舎等	10
(5) ハラスメントに関する窓口	10
◆カミングアウト、アウトティング	
5 学校での対応	13
6 佐賀県パートナーシップ宣誓制度について	14
7 相談窓口及び佐賀県の当事者支援団体	16
8 理解が深まる映画・書籍等、参考文献	17

1 性の多様性について

私たちの社会には、男性と女性がいて、男性は男性らしく、女性は女性らしく振舞うこと、異性を好きになり、結婚し、そして家庭を築くことが普通だと考えていませんか？

知らず知らずに、それがあたりまえのことだと周りの人に求めていますか？

私たちは一人ひとりがちがって当たり前。一人ひとりの「性」のあり方は多様であり、「性」には人の数だけバリエーションがあります。

？ 性の多様性って何？

「性」のあり方は誰もが持っているもので、主に4つの要素があります。

 <p>好きになる性 (性的指向) Sexual Orientation</p> <p>どういった対象を好きになるか。異性を好き、同性を好き、どちらの性も好き、好きという感情を抱かない人などさまざまです。</p>	 <p>こころの性 (性自認) Gender Identity</p> <p>自分自身の性別をどう感じているのか。自分を男性と思うのか、女性と思うのか、今は決められない、決めたくないなどの思いは人それぞれです。</p>	 <p>からだの性別</p> <p>性染色体や性器の形状などをもとにして判断される生物学的な性別。あるいは、この生物学的な性別にもとづいて出生時に割り当てられた性(戸籍上の性別)</p>	 <p>表現する性</p> <p>言葉づかいや服装、持ち物、しぐさなど、どのように自分自身を表現するか。例えば「こころの性(性自認)」が女性だとしても、「表現する性」が女性とは限りません。</p>
---	--	--	---



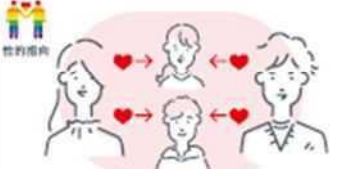
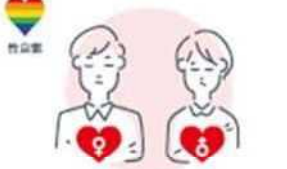
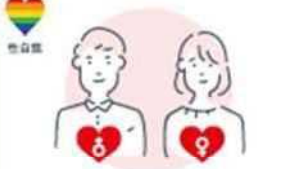
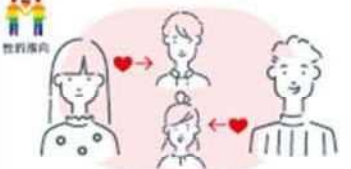
POINT1

一人の人間の性のあり方は、4つの要素の掛け合わせによってかたちづくられており、一人ひとりが持つ個性と言えます。



(2) 「LGBT」と「SOGI」とは

「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、性的マイノリティの総称として使われることもあります。

 <p>L lesbian レズビアン</p> <p>自分を女性と自認し、女性を好きになる人</p>	 <p>G gay ゲイ</p> <p>自分を男性と自認し、男性を好きになる人</p>	 <p>B bisexual バイセクシュアル</p> <p>女性を好きになることもあれば、男性を好きになることもある人</p>
 <p>T transgender トランスジェンダー</p> <p>「こころの性(性自認)」と「からだの性別」が一致せず、違和感がある人。戸籍上の性別(出生時に割り当てられた性別)とは異なる自分が思う性を生きたい・生きる人。</p>	 <p>シスジェンダー</p> <p>性別に違和感のない人</p>	 <p>ヘテロセクシュアル</p> <p>異性を好きになる人</p>
<p>その他にも</p> <p>エックスジェンダー(出生時に割り当てられた性別と性自認が一致せず、性自認が男性にも女性にも属さないと考える人)、アセクシュアル(他人に恋愛感情を抱かない人、または性的欲求を抱かない人)、クエスチョニング(性的指向や性自認が明確でない人、固定的でない人、あえて決めたくない人)などもあります。</p> <p>※本ガイドブックでは、性的少数者の総称として便宜的に「LGBTs」という言葉を 사용합니다。</p>		

「SOGI」とは

性的指向(Sexual Orientation)と性自認(Gender Identity)の頭文字を表す言葉、すべての人に関わる性のあり方を捉える概念です。性のあり方は一人ひとり違っており、虹のようにグラデーションであると表現されます。

- 性的指向 男 ← 彩虹色 → 女
- 性自認 男 ← 彩虹色 → 女
- からだの性別 男 ← 彩虹色 → 女
- 表現する性 男 ← 彩虹色 → 女



(3) 当事者はいないのではなく、気づいていないだけ

「性の多様性」については、見た目だけではわかりません。

「身近にいない」、「会ったことがない」と思っている方も多いと思いますが、「気づいていないだけ」というのが正確だと思います。

様々な調査がありますが、ある民間での調査結果によると、日本におけるLGBTsの人数は、平均にすると全人口の約8%～約10%程度という結果が出ており、少なくとも20人に1人という割合になります。これは、血液型がA B型の方や左利きの方の割合に近い数字であり、とても身近な存在だと思いませんか。

また、ある民間の調査結果では、LGBT・性的少数者のカミングアウトについては、78.8%の方が誰にもカミングアウトをしていないという結果が出ています。

当事者の方々は無理解や偏見を恐れて、家族や友人にも伝えることができず、周りの方もその存在に気づいていないため、自分の周りにはいないと思っている場合が多いのです。

●日本における性的少数者の割合

民間機関による各種調査がありますが、調査方法や性的少数者の定義にもばらつきがあるため、差異がみられます。

【参考】統計データ

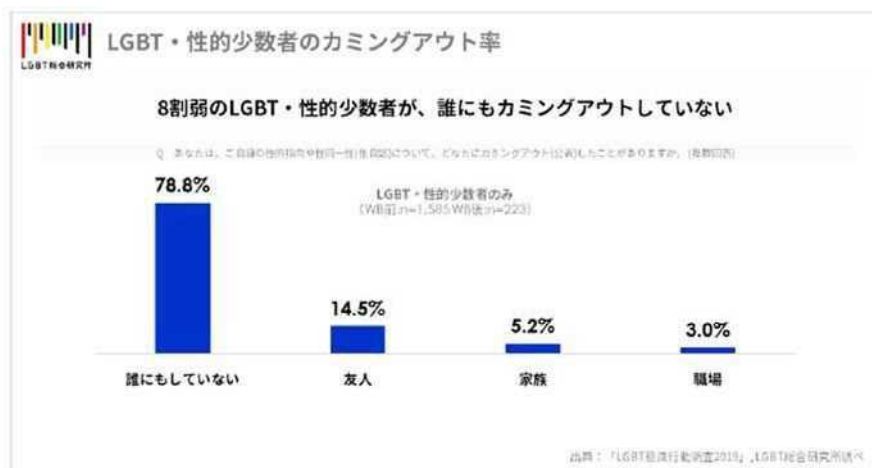
- ・電通ダイバーシティラボ「LGBTQ+調査2020」
→LGBTQ+層（性的少数者）は 8.9%。
- ・LGBT総合研究所「LGBT意識行動調査2019」
→LGBT・性的少数者は 10.0%

※LGBTQ+

性的少数者の総称。「Q」には自分の性自認や性的指向が定まっていない、あえて決めない、「+」には性のあり方はとても多様であり、LGBTQ以外にも様々な性のあり方があることを意味しています。

●LGBT・性的少数者のカミングアウト率

「あなたは、ご自身の性的指向や性同一性（性自認）について、どなたかにカミングアウト（公表）したことがありますか？〈複数回答〉



「いない」のではなく
「言えない」のです。

【出典：LGBT総合研究所「LGBT意識行動調査2019」】

2 性的マイノリティの方々が直面する様々な困難

(1) どんなことに困難を感じるのか

「性の多様性」に関する偏見や無理解のために、当事者の方々は日常生活の様々な場面において、困難を抱えていることがあります。

どんなことに困難を感じるのか、困難の内容は置かれている環境等によって様々ですが、当事者からはこんな声があがっています。

◆当事者の声



他にも、以下のような声もあります。

- 外見の性別は望みの性別に近づいてきたが、戸籍変更の厳しい要件を満たすことができず、常に説明しなくてはならないため、とても不便を感じている。【公共サービス・社会保障】
- 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。
- 避難所のトイレが男女分けのものしかなく、見た目の性と性自認が不一致であったため利用しにくかった。
- 避難所で同性パートナーの所在を確認しようとしたところ、親族でないことを理由に情報提供を拒まれ、確認できなかった。

【出典】LGBT法連合会「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リスト (第3版：2019.3)

◆性の多様性についての基礎用語

さまざまなセクシュアリティ(性のあり方)に関する用語があります。

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もの。 性的マイノリティの総称として使用されている	LGBT
性的指向と性自認を表す言葉。すべての人の性に関わるもの	SOGI
出生時に割り当てられた性別とは異なる、自分が思う性を生きたい・生きる人	トランスジェンダー
性別に違和感のない人	シスジェンダー
異性を好きになる人	ヘテロセクシュアル
同性を好きになる人	ホモセクシュアル
出生時に割り当てられてきた性別と性自認が一致せず、性自認が男性にも女性にも属さないと考える人	エックスジェンダー
他人に恋愛感情を抱かない人、または性的欲求を抱かない人	アセクシュアル
男性・女性の性別に限らず、すべての性の人を恋愛対象とする人	パンセクシュアル
性的指向や性自認が明確でない人、固定的でない人、あえて決めたくない人など	クエスチョニング
性染色体や生殖器官などが、生まれつき、典型的な女性あるいは男性と異なる人たちで、4,500人に1人程度の割合で見つかることとされる。性染色体は男性型で精巣も有しているが、体つきや外性器の形状は女性的であるなど、様々なタイプがある。また、各当事者の性自認もそれぞれ多様である。	インターセックス (性分化疾患)
性の多様性について理解、共感し、支援活動や啓発活動を共にする人	アライ(Ally)
性的指向や性自認に関する侮辱的な言動や精神的・肉体的な嫌がらせをすること 望まない性別での生活の強要、不当な言動や解雇をすること など	SOGIハラ (SOGIハラスメント)
自分の性のあり方(性的指向や性自認)を他者に伝えること	カミングアウト
本人の同意なく、第三者がその人の性のあり方(性的指向や性自認)を暴露する行為(ハラスメント)のこと	アウトティング

3 県民への対応

職員は、日々の業務を通じて県民と接する機会があり、一人ひとりが公務に従事する立場として、全ての県民の人権を尊重し、配慮ある対応をすることが求められています。

しかし、職員が「性の多様性」に対して、偏見があったり、誤った認識を持っていた場合は適切な対応をすることはできません。参考となる資料や職員研修等を活用して、認識を深めるとともに、日常生活の様々な場面で困難を感じている当事者の立場にたち、人権尊重の視点で、一人ひとりの状況に応じた対応をすることが大切です。

- 性的指向・性自認など、性は多様であることを理解する。
- 固定観念や先入観、偏見を持たない。（パートナーが異性とは限りません。）

日常生活の様々な場面において、「これはどうだろうか」と考えてみてください。

※ここに示した対応事例は、あくまでひとつの参考例と考えてください。



- 職務上知り得た性自認や性的指向は「個人情報」であり、守秘義務が発生します。いかなる場合も、当事者のセクシュアリティをアウティング（暴露）してはいけません。たとえ職員間であっても職務上必要でない情報は共有しないようにしましょう。

(1) 申請・相談窓口や電話等での対応

戸籍上の性別とは別の性別で社会生活を送っている方もおられます。本人確認書類として、運転免許証や保険証などの提示を受けた際に、本人の外見と指示された書類の記載（写真、性別、氏名等）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、また周囲の人に聞こえるような大きな声で確認したり、上司や同僚を呼ぶなど窓口で騒ぎ立て他の来庁者からの注目を浴びさせてしまったりしないようにするなどの配慮が必要です。



<配慮した対応の例>

- 書類の確認は氏名を口にせず、書類の指差しなどで行う。
「この書類で間違いありませんか?」「こちらでよろしいですか」など。
- 生年月日や住所など、性別以外での本人確認を行いましょ。
- 窓口などで名前を呼ぶ場合は、受付番号を使用したり、性別が推測されないよう苗字で呼ぶなど工夫して対応しましょ。
- 希望があれば、可能な範囲で個室など、プライバシーが守られる場所で対応することを検討しましょ。
- 電話応対時には、「～と理解してよろしいですか」「答えにくいことは言わなくていいです」などの言葉を用い、相手の意向を確認しながら会話を進めましょ。

(2) 性別記載欄の取扱い

佐賀県では、法令に基づき記載が必要なものなど県の判断により変更できないもの等を除き、申請書等の性別記載欄の見直しを行いました（平成28年11月11日付け人同対第684号依頼文）

今後も各所属にて、性別の必要性について検討いただき、必要のない場合は記載欄を設けないよう取扱いを徹底していきましょ。

<配慮した対応の例>

- 性別記載欄が削除可能なもの、必要性がない場合は削除する。
- 性別記載欄が必要な場合、「男性」「女性」の2択にせず、自由記載（性別の記載は任意）または、「その他・答えたくない」等の選択肢を設ける。

（例1）自由記載にする場合

【変更前】

【変更後】

性別：①男性 ②女性 ⇒ 性別：（ ）

（例2）選択方式とする場合（男女共同参画推進条例に基づき、男女共同参画の視点に立った政策立案を行うために、積極的に性別の情報を得たい場合など）

【変更前】

【変更後】

性別：①男性 ②女性 ⇒ 性別：①男性 ②女性 ③（ ）または
⇒ 性別：①女性 ②男性 ③（ ）

※上記はあくまで例示ですので、他の記載方式を否定するものではありません。

(3) 施設の利用

戸籍上の性別と性自認が異なる方が、トイレ、更衣室、入浴施設といった性別によって区別される場所を利用される場合を想定し、当事者の意向に応じてどのような対応が可能か、他の利用者との調整をどのように行うか等あらかじめ検討しておくことが必要です。利用時間をずらす、空間を仕切るなどの工夫により、安心してプライバシーが守られ、気兼ねなく利用できることにつながります。

<配慮した対応の例>

○ トイレ

- ・ 体の性別と見た目が異なるため男女別のトイレを利用しづらい場合、トイレを我慢したり水分を取らなかつたりするなど無理をしてしまうこともあります。性別に関わらず利用できる多目的トイレの整備を検討しましょう。
- ・ 多目的トイレがある場合でも「誰でも利用できます」などの表示を日頃から出しておくと使いやすいこともあります。

○ 更衣室、入浴施設

- ・ 個別に着替えられるようにカーテンなどで仕切るなどスペースを工夫する、他の利用者と時間をずらして利用できるように調整したりするなど工夫をしてみましょう。

(4) 災害時の対応

災害時には、女性、子ども、高齢者、障害のある人、外国人等と同様に、どのような配慮や対応が必要なのか、事前に検討しておくことが必要です。多様な方の利用を念頭に置いた配慮を心掛けることが大切です。

対応にあたっては、本人が望まないのに性的指向や性自認が周りに知られてしまうことがないように、プライバシーの配慮に注意しましょう。

<配慮した対応の例>

○ 避難所のトイレ、更衣室、入浴施設等の使用において配慮しましょう。

○ 見た目や戸籍上の性別にかかわらず、本人が必要とする物資が受け取れるよう、男女別に分けられないなどの工夫が必要です。

○ 本人と同性パートナー等が世帯として一緒に居られるよう配慮しましょう。

○ 同性パートナーシップ宣誓書受領証や住民票などでパートナー関係が証明・推知される場合は、行方不明等のパートナーの安否確認に必ずよう配慮しましょう。

(参考)

「男女共同参画の視点で みんなでつくろう！安全安心な避難所」

(R3.3 発行・制作：佐賀県・佐賀県立男女共同参画センター)

自分たちの身を守るために欠かせない避難所づくりに参加してみませんか？

(主な内容)

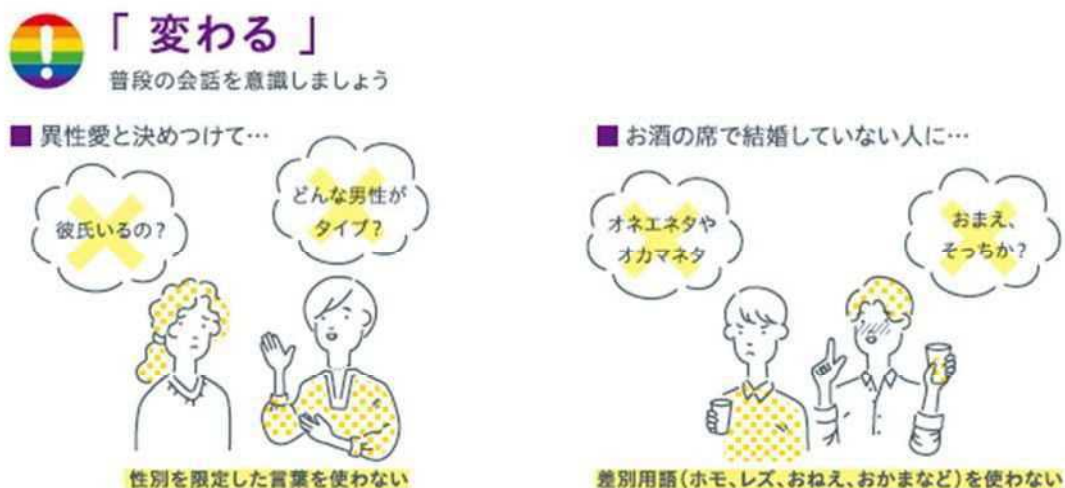
避難所開設時の会場レイアウト例、避難所づくりのポイント など



4 職場内での対応

(1) 職場での言動

誰もが働きやすい職場となるには、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、性自認を理由とした差別的な扱いだけでなく、意図せずに出した言動でも、相手にとってはハラスメントになりうることを理解しましょう。



(2) 職場環境等における配慮

性別違和のある方は、男女別の施設(トイレや更衣室)の使用で困る場合があります。

戸籍上の性別以外の施設(トイレや更衣室)の使用希望の申し出があった場合には、本人と相談しながら双方が納得できる案を検討することなどが大切です。

性的指向、性自認、性別表現に関わるハラスメントの相談にも応じられるようにし、本人が希望する相談がしやすい職場づくりを心がけましょう。

同僚や部下等から性的指向や性自認に関する相談を受けた場合は、本人の相談を真摯に受け止め、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。決して本人の許可なく他の職員や上司に伝えてはなりません。このような無断暴露は「アウトティング」と呼ばれる重大な人権侵害行為です。性的マイノリティであることが、本人の了解を得ずに明らかになってしまうと、本人が仕事を継続することが困難になってしまう場合や、時に、命にも関わる事態になってしまうこともあり得ます。

管理職や周囲との情報共有が必要と思われる場合であっても、必ず本人の同意をとったうえでを行い、決して本人の了承なく個人情報を漏らしてはいけません。

(3) 採用時の対応（非常勤職員・臨時的任用職員・インターンシップ等を含む）

職員等を採用する際は、応募者の適性や能力を基準として判断するものであり、本人の性的指向や性自認、戸籍上の性別と一致しない容姿、服装、言動などで不採用の判定を行ってははいけません。

また、採用面接を行う際は、戸籍上の性別とは一致しない服装、ふるまい、言葉づかい等について質問するなど、本人の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はいけません。

また、採用後においても、自認する性の服装での勤務については、本人の意向を十分に尊重する必要があります。

(4) 佐賀県職員の休暇、各種手当、職員宿舍等

佐賀県では、休暇（結婚休暇、介護休暇）、各種手当（扶養手当、単身赴任手当）において、事実婚と同様に、同性パートナーについても認められます。

また、職員宿舍、結婚祝い金等の各制度においても検討を進めていきます。

(5) ハラスメントに関する窓口

「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41年法律第132号）の一部が改正され、令和2年6月1日から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の措置を講じることが事業主に義務付けられることに伴い、県では「ハラスメントの防止等に関する要綱」を制定しました。

良好な職場環境を保つために、お互いの人格を尊重し、大切な仕事仲間であるという意識をもつとともに、以下の点に注意しましょう。

- ① ハラスメントは、職員に身体的又は精神的な苦痛を与え、職員の人格又は尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害するものであることを理解し、互いの人格を尊重し、ハラスメントを行ってはならないこと。
- ② 業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示、指導、調整等についてはパワー・ハラスメントに該当しないこと。一方、業務指示等の内容が適切であっても、その手段や態様等が適切でないものは、パワー・ハラスメントになり得ること。

- ③ 部下の指導・育成は、上司の役割であること。また、指導に当たっては、相手の性格や能力を十分見極めた上で行うことが求められるとともに、言動の受け止め方は世代や個人、性別によって異なる可能性があること。特に、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要であること。
- ④ 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。
- ⑤ ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。
- ⑥ 職場におけるハラスメントにだけ留意するのでは不十分であること。
- ⑦ 職員がその職務に従事する際に接することとなる職員以外の者及び派遣や委託契約等により同じ職場で勤務する者に対してもハラスメントに類する言動を行ってはならないこと。

<2020年6月施行の労働施策総合推進法（パワハラ規制法）は、性的指向や性自認（SOGI）に関する侮辱的な言動や、性的指向や性自認を本人の了解を得ずに無断で暴露する行為（アウトティング）を、パワハラ的一种として明確に禁止しています。これらの行為は「SOGIハラ」とも呼ばれます。>

ハラスメントを受けたら・・・

- ① 嫌なことは相手に対して明確に意思表示をしましょう。
- ② 一人で問題を抱え込まず、相談窓口や信頼できる人に相談しましょう。

■ 相談窓口 ■

ハラスメントに関する相談を以下の窓口と方法で受け付けています。

- ① ハラスメント相談員（各所属の長及び長が指定した職員）
- ② ハラスメント相談メール
 - 知事部局（人事課）
 - 【[ML] セクハラ・パワハラ相談harassment@pref.saga.lg.jp>】
 - 教育庁（教育庁教育総務課）
 - 【[ML] 教委セクハラ・パワハラ相談<harassment-edu@pref.saga.lg.jp>】
- ③ 庁内担当課
 - 【知事部局】健康管理室（E-mail:kenkokanri@pref.saga.lg.jp）
 - 【教育庁】教育総務課又は教職員課
- ④ 県庁・教育庁ほっとライン（県民窓口）ヘメール又は封書を送付（県民窓口） E-mail : k-hotline@pref.saga.lg.jp

〈誰もが働きやすい職場となるために〉

職場でできること

例えば

当事者をサポートするためには

- プライバシーに配慮した相談体制、窓口の設置及び周知
- 相談担当者や人事担当者の研修
- 通称名の使用

社内の環境整備を

- 社内規程にハラスメントや差別の禁止、行為者に対する厳正な対処
- トイレや更衣室など多様性に対応した施設の設置、男女共通の制服や制服選択制に
- 性別記載欄を記載しない、選択肢見直し(「男性」「女性」「その他」「答えたくない」など)
- 福利厚生の見直し(例えば、結婚・慶弔休暇や手当など)

働きやすい雰囲気づくりを

- 経営者の実行宣言なども
- 社員研修や啓発の実施

職場における「SOGI」ハラ防止

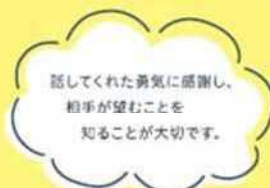
「労働施策総合推進法」改正

令和2年(2020年)6月1日施行

パワーハラスメント防止措置が事業主の義務となりました。優越的な関係を背景として行われた性的指向や性自認に対する侮蔑的な言動やアウティングもパワハラになります。職場におけるセクハラには、同性に対するものも含まれ、被害者の性的指向または性自認にかかわらず対象となります。



◆カミングアウト と アウティング



“カミングアウト”

「話してくれてありがとう」という気持ちを伝えましょう

自分の性自認、性的指向について他の人に打ち明けることは、とても勇気があることです。「この人なら打ち明けても大丈夫」と信頼してくれて打ち明けてくれているのです。

- 他の人にもカミングアウトされているのか、誰に伝えていいのか本人の意向を十分に確認し、本人の了承なしに他の人に話してはいけません。
- 打ち明けられたことで戸惑うこともあるかもしれませんが、相手への思いやりのところをもって、気持ちを素直に伝え、相手があなたに望むことは何かを率直に聞いてみましょう。



“アウティング”

本人の了承なく、他の人に話してはいけません

「アウティング」とは、他人のSOGI(性的指向・性自認)について無断で暴露する行為(ハラスメント)です。勝手なアウティングはプライバシーの侵害になるだけでなく「信頼して打ち明けたのに…」と打ち明けた本人をととても傷つけ、本人に計り知れない精神的苦痛を強いることになります。周りとの人間関係や社会的地位、さらにはその苦痛に耐えられず、自殺に追い込まれ、命を奪われた人も数多くいます。

〈アウティング被害の重大性を示した事例〉

2015年、学生Aが同性のクラスメイトBに好意を抱いていることを伝えたところ、BはAの同意を得ないまま、Aが同性愛者であることを複数のクラスメイトが参加するSNSで暴露。その後、Aは心身バランスを崩して心療内科を受診し、大学にも相談していましたが、大学構内の建物から転落して亡くなりました。翌年、Aの遺族が大学とBを相手に損害賠償を求める訴訟を起こし、Bとは一審段階で和解が成立。2020年、東京高裁は遺族側の大学に対する控訴を棄却したものの、アウティングを「人格権やプライバシー権を著しく侵害し、許されない行為」と認めました(遺族側は上告せずに確定)。



〈誰もが自分らしく学べる環境にするために〉

学校でできること

例えば

「性の多様性」を尊重する
クラス作りや児童生徒に対する
環境作りなどを行いましょう。

- 教室・図書館・保健室などに多様な性に関する本を置く
- 多様な性を伝えるポスターを掲示
- 保護者向け配布物などで多様な性を伝える
- 不要な男女分けを見直す
- 多目的トイレ等、誰でも利用可能にする
- レインボーグッズを身につけて、アライ*を表明する



アライ | 性の多様性について理解、共感し、支援活動や啓発活動を共にする人

佐賀県の取り組み事例

- 性別で分けない呼び方(さん)
- 県内すべての公立学校において、男女混合名簿を導入(2020年度までに)
- 県立学校入学願書における性別欄の廃止(中学校は2022年～)
- 自由に選択できる制服の導入が佐賀県内の学校でも進んでいます

POINT!

カミングアウトを促すのではなく、
誰もが安心して自分らしく
学校生活を送ることができるように
取り組んでいきましょう。

6 佐賀県パートナーシップ宣誓制度について

県では、すべての人が自分らしく、心地よく過ごせる、やさしいまちのスタイル“さがすたいる”を進めています。



この取組の一つとして、同性のパートナーと生活を共にされている方も自分らしく生きていけるよう、できる限り障壁を取り除きたいとの想いで、令和3年8月27日から「佐賀県パートナーシップ宣誓制度」を開始しました。

発行日現在で、9組のカップルの方が宣誓され、「パートナーシップ宣誓書受領証」を交付しました。

交付を受けられた方からは、

「自分たちのようなカップルを受け入れてもらえる制度ができてうれしい」、「絆が深まる」、「万が一の事故や病気で入院しても相手に連絡がいくのは安心できる」などの喜びの声をいただいています。



○ 宣誓をすることができる方

一方又は双方が性的マイノリティのカップルを対象としています。

- (1) 成年に達していること。
- (2) いずれか一方が、県内に住所を有しているか又は県内への転入を予定していること。
- (3) 配偶者がなく、宣誓に係る相手方以外の者とパートナーシップにないこと。
- (4) 近親者でないこと

○ 宣誓をすることで受けることができるサービス

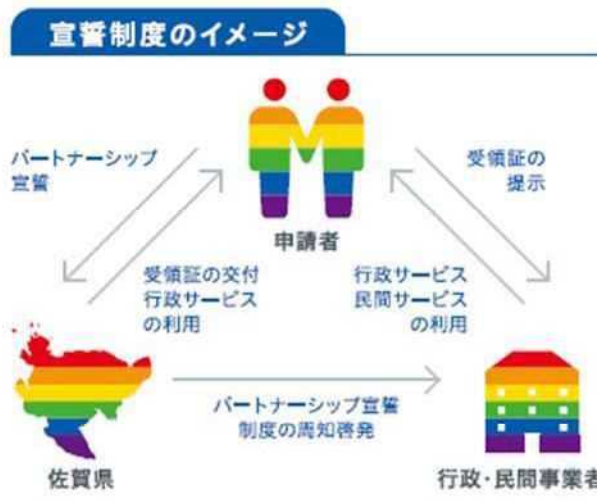
★県営住宅への入居要件について、家族と同様の取り扱いとなりました。

★佐賀県医療センター好生館にて、ICTの面会、病状等の説明、看取り等について、家族と同様の取り扱いとなりました。

今後も、受けることができるサービスを随時増やしていきます！

この制度は使えないか、運用上でできないかなどお気づきの点がありましたら、人権・同和対策課までご一報ください。

※法律上の婚姻とは異なり、法的な権利及び義務は発生するものではないため、相続や税の控除などの法律上の効果はありません。宣誓を行うことにより、戸籍や住民票の記載が変わることはありません。



(宣誓の流れ) ※宣誓の事前予約を、宣誓日の三か月前から受け付けます。

お二人で県庁に来庁後、個室にて宣誓書に自署



佐賀県より受領証をお二人に交付

〈佐賀県が発行する受領証〉



※制度の詳細は、県ホームページより御覧いただけます。

佐賀県 パートナーシップ

検索



県内では、唐津市と上峰町が独自の制度を開始されました。

他の市町についても県の制度活用等を検討されています (令和4年3月時点)

【唐津市パートナーシップ宣誓制度】

【上峰町パートナーシップ宣誓制度】

唐津市人権・同和対策課
電話：0955-72-9125



上峰町総務課
電話：0952-52-2181



7 相談窓口及び佐賀県の当事者支援団体

令和4年3月1日現在

名称	相談方法	対応日時	相談先
LGBTsに関する相談	● 電話相談	毎月 第2土曜・第4木曜 14:00～16:00	佐賀県DV総合対策センター(アバンセ内) ☎090-1926-8339
人権にかかる相談	● 来所 ● 電話 ● メール	平日 9:00～17:00 ※祝日、年末年始を除く	人権啓発センターさが ☎0952-25-7229 ✉jinken-douwataisaku@pref.saga.lg.jp
みんなの人権110番	● 電話相談	平日 8:30～17:15 ※祝日、年末年始を除く	佐賀地方法務局人権擁護課 及び 管内支局 ☎0570-003-110 (全国共通)
インターネット人権相談	● インターネット ● メール	365日 24時間	佐賀地方法務局 人権擁護課 インターネット人権相談 🔍 
いのちの電話	● 電話相談	365日 24時間	通常相談 0952-34-4343 (年中無休・24時間受付) 佐賀県自殺予防夜間相談電話 ☎0120-400-337 (毎日 23:00～翌5:00) 全国自殺予防いのちの電話 ☎0120-783-556 (毎月10日8:00～翌11日8:00)
子どもの人権110番	● 電話相談	平日 8:30～17:15 ※祝日、年末年始を除く	佐賀地方法務局人権擁護課 ☎0120-007-110 (全国共通)
佐賀こころの電話	● 電話相談	平日 9:00～16:00	☎0952-73-5556
18さいまでの 子どもがつながる 「チャイルドライン」	● 電話相談 ● チャット	電 話:毎日 チャット:第1・3水曜日 毎週木・金・土曜日 16:00～21:00 ※年末年始を除く	認定NPO法人チャイルドライン支援センター ☎0120-99-7777 他にもチャット、つぶやく https://childline.or.jp/ 
職場における ●性的指向・性自認に関連する労働問題、 パワーハラスメントを含めた いじめ・いやがらせに関する相談 ●セクシュアルハラスメントに関する相談	● 電話相談	開庁時間 8:30～17:15 (土・日・祝日・年末年始 を除く)	佐賀労働局 総合労働相談コーナー 佐賀労働局 雇用環境・均等室 ☎0952-32-7167

※相談先には、人権全般に関する相談先も含まれています。

佐賀県の当事者支援団体

令和4年3月1日現在

当事者支援団体SOiGIEs

(そいぎーず)



ツイッター



インスタグラム



SOIGIES

8 理解が深まる映画・書籍等、参考文献

【映画】

- ・ カランコエの花（2016年・39分/製作:中川組/配給:(株)SDP、39分)
- ・ 彼らが本気で編むときは（2017年・127分/制作:パラダイス・カフェ)

【マンガ、絵本】

- ・ うちの息子はたぶんゲイ（2019年/おくら著/Square Enix)
- ・ タンタンゴはパパふたり（2008年/著者:ジャスティン・リチャードソン&ピーター・パーネル文、
絵:ヘンリー・コール、訳:尾辻かなこ、前田和男訳/ポット出版)
- ・ くまのトーマスはおんなのこ（2016年/ジェシカ・ウォルトン作、ドゥーガル・マクファーソン絵、川村安
紗子訳/ポット出版プラス)

【本】

- ・ 改訂新版LGBTってなんだろう? 自認する性・からだの性・好きになる性・表現する性（2019年/
薬師実芳、笹原千奈未、古堂達也、小川奈津己著/合同出版)
- ・ 図解でわかる 14歳からのLGBTQ（2021年/社会応援ネットワーク著/太田出版)
- ・ マンガでわかるLGBTQ+（2021年/パレットーク、ケイカ著、講談社)
- ・ はじめよう! SOGIハラのない学校・職場づくり（2019年/「なくそう! SOGIハラ」実行委員会著
/大月書店)
- ・ こどもジェンダー（2021年/シオリーヌ(大貫詩織)著/株式会社ワニブックス出版)

【参考文献】

※当ハンドブックの作成にあたっては、以下の資料の内容を参考にしました。（作成日順）

- ・ 多様な性のあり方を理解し認め合うためのガイドブック～誰もが自分らしく生きることのできる社会をめざして～（大阪市/平成30年10月)
- ・ 「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）
（性的指向及び性自認等により困難を抱えている当事者に対する法整備のための全国連合会
（LGBT法連合会）/平成31年3月)
- ・ 「RAINBOW ガイドブック」（福岡県/令和2年3月)
- ・ 性の多様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～（天草市/令和2年4
月)
- ・ 多様な性への理解と対応ハンドブック～ちがいが尊重される長崎県をめざして～（長崎県/令和
2年3月)
- ・ 性の多様性を理解するためのハンドブック（鹿児島県/令和2年3月)
- ・ 多様な性を理解し行動するための職員ハンドブック～誰もが自分らしく生きるために～
（鳥取県/令和2年7月)
- ・ 性の多様性を理解し行動するための職員ガイドブック（福岡県/令和3年3月)

大切なこと

- LGBTsであるかどうか、性的マイノリティであるかどうかということではなく、自分と異なる性のあり方を否定せず、お互いのあり方を尊重すること、性的指向や性自認に関する知識を持ち、当事者の存在や悩みに気づくことが大切です。

本ガイドブックを「性の多様性」について知るきっかけとし、書籍を読んだり、研修に参加するなどして、正しい知識を身に着け、理解を深めましょう。

自分が担当する業務について、「性の多様性」にかかる困りごとを減らすために、何か見直ししたりできないか考えてみましょう。

- カミングアウトはとても勇気がいることです。カミングアウトや相談を受けた場合は、信頼して話してくれたことに対して感謝を伝え、アウトティング（暴露）は絶対にしてはいけません。

※ 県民の方向けに、「性の多様性について考えるガイドブック」も作成しています。当ガイドブックとともに、県庁ホームページからダウンロードできます。

ダウンロード先URL：

<https://www.pref.saga.lg.jp/kiji00385272/index.html>



発行 佐賀県県民環境部 人権・同和対策課
協力 当事者支援団体SOiGIEs（そいぎーズ）

〒840-0054

佐賀県佐賀市城内一丁目1-59

電話 0952-25-7063（内線1642、1644）

FAX 0952-25-7332

E-mail jinkendouwataisaku@pref.saga.lg.jp

「性の多様性」について考えるための職員ハンドブック
～誰もが自分らしく生きる佐賀県を目指すために～
令和4年(2022年)3月発行 初版