

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～



令和2年7月
鳥取県

目 次

はじめに	1
1 性の多様性に関する基礎知識	2
(1) 様々な性のあり方／性を構成する要素	
(2) 「LGBT」と「SOGI」	
(3) 当事者はいないのではなく、気づいていないだけ	
◆セクシュアリティに関する用語	
2 性的マイノリティの人々が直面する様々な困難	4
(1) 性的マイノリティの人々のライフステージと困難	
(2) 困難の特徴	
(3) 性的マイノリティの人々の声	
3 県民への対応	6
(1) 基本的事項	
(2) 相談・申請窓口等や電話での対応	
(3) 性別記載欄の取扱い	
(4) 施設の利用	
(5) 災害時の対応	
4 職場内での対応	8
(1) 職場での言動	
(2) プライバシーの保護	
(3) 採用時の対応	
(4) 福利厚生制度等	
5 多様な性を理解し行動するための「職員としての心得」	10
6 理解が深まる映画・書籍等	11
7 参考文献	11
相談窓口	12
多様な性を理解し行動するためのチェックリスト	13

はじめに

近年、ダイバーシティ（多様性）推進の社会情勢から、日本ではLGBT等性的マイノリティ（以下「性的マイノリティ」という。）の人々についての報道や各種取組によって、行政及び企業における対応に注目が集まるとともに、昔から叫ばれている女性の働きやすさに加え、病気のある人、障がいのある人、外国人、性的マイノリティなど、さまざまな人が働きやすい職場をつくろうとする動きが加速しています。

性的マイノリティについての認知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困難を抱えがちな現状があります。

本県では、お互いの人権が尊重され、誇りをもって生きることができる、差別と偏見のない人権尊重の社会づくりに取り組むことを明示した「鳥取県人権尊重の社会づくり条例」（平成8年7月）に基づき、必要な施策を定めた「鳥取県人権施策基本方針」において、「性的マイノリティの人権」についての基本的方向を示し、職員研修をはじめ、県民及び企業を対象とした講演会を実施するなど、性的マイノリティの人々に対する理解を深めるための普及啓発に努めてきました。

このような中で、まずは私たち職員が率先して、性の多様性について理解を深めるとともに、状況に応じた適切な対応ができるよう、また性的マイノリティの当事者である職員が、安心して働ける職場づくりを進めるために、当ハンドブックを作成しました。

互いの多様性を認め合い、全ての人が働きやすく、また誰もが自分らしく生きることができる社会となるための指針としてご活用いただければ幸いです。



本ハンドブックは、県職員を対象として作成したのですが、内容は、市町村、医療機関、民間企業等においても参考にしていただくことを想定しています。一人ひとりが多様性を認め合う社会の実現を目指しましょう。

1 性の多様性に関する基礎知識

(1) 様々な性のあり方／性を構成する要素

性のあり方には、身体の性以外にも様々な要素があり、大きく分けて4つの要素から成り立っています。その組み合わせによって様々なセクシュアリティ（性のあり方）が形作られています。

一人ひとりの顔や性格が違うように、性のあり方は多様です。

1 身体の性別

性器など生物学的な性別

2 性自認

自分が認識している性別

3 性的指向

恋愛感情などがどの性別に向いているか

4 表現する性別

言葉や振舞い、服装などで表される性別

(2) 「LGBT」と「SOGI」

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という、アイデンティティ（自分が何者であるかと意識しているか）を指す言葉の頭文字をとったものです。性的マイノリティの総称の一つとして使われます。

これに対し、SOGI（ソジ）とは、(1)の性を構成する要素の「性的指向」と「性自認」のことです。よって、全ての人の性に関わることです。

SOGI	【性的指向】 S exual O rientation	【性自認】 G ender I dentify
	異性愛、同性愛、両性愛、無性愛 など	女性、男性、Xジェンダー など

LGBT	SO【性的指向】のマイノリティ			GI【性自認】のマイノリティ
	異性愛ではない人 (※1)			性別不合、性別違和のある人 (※2)
	L esbian (レズビアン) 女性同性愛者	G ay (ゲイ) 男性同性愛者	B isexual (バイセクシュアル) 両性愛者	T ransgender (トランスジェンダー) (※3)

- ※1 ほかに、異性愛でない人には、パンセクシュアル、アセクシュアルの人もいます。(下記の用語説明等)
- ※2 出生時の身体に基づいて振り分けられた性別と異なる性自認の人。
日本では、医学的な診断基準に基づく「性同一性障害」という言葉が一般的ですが、国際的には、「性別不合」「性別違和」という言葉に移行しつつあります。
- ※3 トランスジェンダーは、様々な性別不合、性別違和のあり方の人を含める語です。また、「性同一性障害」という言葉の、病気としての意味を避けるため、トランスジェンダーという語を積極的に使う人もいれば、性同一性障害という言葉で自称として使う人もいます。それぞれの自称を尊重することが大切です。

(3) 当事者はいないのではなく、気づいていないだけ

性的マイノリティの方は、見ただけではわからないことが多く、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。

民間での調査等によると、日本における性的マイノリティの人数は、平均にすると全人口の約5～8%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、とても身近な存在なのですが、当事者の方々は無理解や差別を恐れて、家族や友人、知人にも伝えることができず、周りもその存在に気づいていない＝「いない」ものとされ続けてきたのです。

◆LGBTやSOGI以外にも様々なセクシュアリティに関する用語があります。

用語	意味
Pansexual (パンセクシュアル)	全ての性別の人が、恋愛や性愛の対象となる人 バイセクシュアルは二つの性別を対象とした表現だが、それ以外の他の性別も含めた表現
Asexual (アセクシュアル)	性的な欲望や恋愛感情を持たない人 両方ない人、性的な欲望だけない人など、さまざま
Xgender (エックスジェンダー)	性自認が「女性」「男性」のいずれかではない人 日本独自の表現で、英語では non-binary gender (ノン・バイナリージェンダー: 二分ではないジェンダー) などという。 (例) 両性: 男性・女性のどちらでもあると自認 中性: 男性・女性の間であると認識 無性: 男性・女性のどちらでもないとして自認
FTM (エフティエム) トランス男性	出生時に、身体の性別により割り当てられた性別が女性で、性自認が男性の人 男性として生活する人
MTF (エムティエフ) トランス女性	出生時に、身体の性別により割り当てられた性別が男性で、性自認が女性の人 女性として生活する人
Questioning (クエスチョニング)	性自認や性的指向が明確でない人、固定的でない人、定義づけたくない人など
Heterosexual (ヘテロセクシュアル)	異性愛者。恋愛や性愛の対象が異性の人
Cisgender (シスジェンダー)	出生時に振り分けられた性別に違和感がなく、その性別で生活する人

2 性的マイノリティの人々が直面する様々な困難

(1) 性的マイノリティの人々のライフステージと困難

性的マイノリティの人々は、社会的な抑圧や、周囲の無理解の中で、ライフステージごとに様々な困りごとに直面したり、悩みを抱いたりすることがあります。

ただし、性的指向に関するマイノリティ (LGB) と性自認／性別表現に関するマイノリティ(T)では、抱えがちな問題が違う面もあり、個人差も大きいです。

また、当然ながら、性的マイノリティの人々が皆、悩んでいる、困っているということではありません。こうした困難の例は、これまで見過ごされてきた問題に気づきやすくするためのもので、性的マイノリティの固定的なイメージにしないことも重要です。

年代	ステージ	直面する困難（一例）
10代	学 齡 期	・いじめ・不登校など学校生活の問題
		・自分の性自認や性的指向に対する「異常ではないか」という思い。それによる自己否定感
		・自分らしい性別表現が家族から理解されない。(それにより暴力を受ける場合もある。)
		・性自認と異なる性別のトイレや更衣室の利用を学校で求められることによる苦痛
		・性自認と異なる制服の着用がづらい。
		・身体の性別への違和感による苦しみ (特に第二性徴の現れに伴うもの)
		・性別移行のための治療を早く始めたい、という逼迫した気持ち
		・誰にも相談できない。
20代	青 年 期	・家族・友人へのカミングアウト
		・恋愛に伴う性的指向、性自認に関する悩み(相手へのカミングアウトなど)
		・ホルモン治療、性別適合手術を受けたいが、家族に相談できない、理解されない。
		・性自認の性別で就職できるのか、就職したのちに性別移行ができるか。
		・職場で性的マイノリティを馬鹿にした冗談などで嫌な思いをする。
30代		・パートナーとの関係を家族に伝えられない、社会的に認められない。
		・家族や職場から「まだ結婚しないのか?」という圧力
		・就労問題 (特にトランスジェンダーの場合、就労に困難がつきまといがちであることが指摘されている。)
40代	壮 年 期	・性的マイノリティであることで、職場の無理解などで転職を繰り返し、不安定な就労が続き、経済的に厳しい生活になることがある。
		・女性同士のカップル、トランスジェンダーの場合、より経済的に厳しくなりがち
		・結婚していないことで昇進がおさえられる。
		・転職したいが、性的マイノリティであることで、転職先が理解があるか不安
50代		・異性愛カップル前提の社会の中で、同性カップルやシングルの人が孤立することがある。
60代		・トランスジェンダーであることで、病院等の施設での性別の扱いが不安
70代	高 齢 期	・パートナーとの死別に係る困難 (葬儀参列不可、相続)
・老人施設に入所する際の性的マイノリティの扱いへの不安		
80代		・同じ性的マイノリティの仲間との関係が途切れ、周囲に自分のことを話せる人が減ることによる孤立感

(2) 困難の特徴

1

困難が見えづらい
(可視化されない) こと

2

困難が性別規範と
密接であること

3

地縁や血縁など
周囲の人に頼れないこと

(3) 性的マイノリティの人々の声

多様な性自認・性的指向に関する偏見・差別・無理解のために、性的マイノリティの人々は日常生活において様々な場面で困難を抱えていることがあります。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。

< 行政サービス >

公的な書類に記載された性別欄と外見の性別が異なるため、何度も聞き直されたり、本人確認ができないという理由で、スムーズな行政サービスが受けられなかった。

< DV相談所 >

DVの相談をしたが、同性同士なので、保護してもらえなかった。

< 公共施設 >

性自認の性別の更衣室やトイレが使いづらい。周囲の目も気になり、男女どちらのトイレにも入れない。

< 職場 >

職場では性的指向を伝えていないが、日常会話や会社の飲み会でいわゆる「ホモネタ」「ホモいじり」が起こるたびにとっても辛くなり、この話題が早く過ぎ去らないかと苦痛を感じる。精神的に不安定になり、体調を崩した。

< 雇用 >

性的指向や性自認に関するいじめ・ハラスメントにより、また差別的な発言の多い環境により、転職を重ねた結果、非正規雇用につかざるを得ず、経済的な困窮に陥った。

< 受付窓口 >

戸籍の性別と異なる性別で生活しているので、受付で自分の氏名が大声で呼ばれてしまえば、自分の意思とは関係なく、まわりにいる他の人たちに性別のことが気付かれるのではないかと不安になる。

< 病院 >

- ・戸籍の性別と異なる性別で生活しているため、病院での診察や検査の際、自分がどう思われているか気になり、治療に専念できない。
- ・病気やケガで入院する場合、性自認の性別ではない部屋に入れられ、苦痛を伴う。
- ・病院で同性パートナーの病状説明に立ち会わせてもらえなかった。同意書等のサインができなかった。見送りができなかった。

< 避難所 >

避難所に届いた支援物資が、登録されている性別ごとに配布されたため、性自認の肌着や衣服など入手することができなかった。

3 県民への対応

(1) 基本的事項

職員は、日々の業務を通じて県民と接する機会があり、その中には多様な性自認・性的指向の人々も含まれています。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は非常に重要です。

しかし、職員が性的マイノリティの人々に対して、差別や偏見があったり、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、理解を深めるとともに、一人ひとりの状況に応じた対応をすることが大切です。

また、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。

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。

- 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。)
- 性別や関係性を決めつけるような表現は避ける。
(例) 夫、妻、旦那様、奥様 ⇒ 配偶者、パートナー、お連れ合い
お父さん、お母さん ⇒ 保護者の方、御家族の方
- 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)しない。

(2) 相談・申請窓口等や電話での対応

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、指示された書類の記載(写真、性別、氏名等)と本人の外見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ような大きな声で確認したりしないようにするなどの配慮が必要です。

- <配慮の例>
- 書類の確認は氏名を口にせず、書類の指差し等で行う。
「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」等
 - 性別の確認に固執することなく、生年月日やほかの方法で確認する。
 - 窓口等で名前を呼ぶ場合は、性別が推測されないよう名字だけで行う。
 - 電話対応時には、周囲に当事者であることを気づかれないよう配慮する。
「〜と理解してよろしいですか」「答えにくいことは答えなくていいですよ」等

(3) 性別記載欄の取扱い

申請書類等の性別記載欄は、県の裁量で変更不可能なもの(法令等に基づくもの等)を除き、不要なものは削除し、やむを得ず性別記載欄が必要な場合においても、記載方法の見直しやその必要性の説明を行うなど、記入への抵抗感をなくす配慮が必要です。

申請書やアンケート等の性別記載欄の取扱いを徹底しましょう。

- <配慮の例>
- 性別記載欄が削除可能なものは削除する。
 - 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。

(4) 施設の利用

県営施設等において、トイレ、更衣室、シャワー室などの利用にあたっては、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望まれます。

特別な対応ではなく、誰にとっても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が、様々な性自認の人々への配慮になるということを認識し、使用希望者が事情を説明しなくても利用できる体制の整備を検討することが大切です。

<配慮の例>

○トイレ

- ・多目的トイレに「誰でも利用できます」などの表示を日頃から出しておくこともプライバシーを守りたい人が安心して利用できる方法として有効（『だれでもトイレ』）

○更衣室

- ・個人で利用できる時間やスペースを用意することが望まれる。
- ・カーテンなどで仕切るだけでも個別に着替えられる場所を用意する。

○シャワー室

- ・個人で利用できる時間を設けるなど、利用者の多様なニーズに即応する。

(5) 災害時の対応

災害時には、避難所や各種申請窓口等での住民対応など、通常時の業務とは別に災害対応業務に従事することがありますが、施設・設備・物資などが十分とは言えない災害時だからこそ、避難所等の対応にあたる場合、性自認・性的指向の多様性を念頭に置いた当事者への配慮を心掛けることが大切です。

<配慮の例>

- 避難所のトイレ、更衣室、共同浴場等の使用において配慮する。
- 性自認に応じた必要物資の配布（生理用品、衣類、下着、髭剃り、化粧品等）
- 申請受付や相談、支援等を実施する際のプライバシーの配慮
- 避難者名簿の性別欄への記載を強要しない。
- 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する。



< 性的マイノリティへの支援 >

アライ

アライ (ALLY) とは英語で「同盟者」という意味で、LGBT等の当事者を理解し、共に差別解消を目指す応援者のことを言います。

LGBTは見えにくい存在です。同時にアライ (LGBTへの理解者) であることも一見してわかりません。LGBT等性的マイノリティの人々への力となるため、アライになり、それを表明しませんか。

6色のレインボーカラーのリボンやバッジを身に付けたり、職場に置くことでアライを表明することができます。

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。

日々の生活の中で、何気ないジョークの中にも人を傷つけていることがあります。

職場においても、いわゆる「ホモネタ」「レズネタ」等の不用意な発言は、たとえ職場の雰囲気を和ませるためであってもすべきものではありません。性自認・性的指向は個人の特性であり、こうした発言は人権侵害であること、また当事者である職員や親族を持つ人にとっては、精神的苦痛となることを忘れてはいけません。何も言えないけれど、近くで傷ついている人がいるかもしれません。

○以下の言葉は侮辱的表現にあたります。職場の内外問わず十分注意してください。

<当事者が不快に思う言葉>

- ・ 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、そっち系、性別に関する言葉（男らしく、女らしく）

<差別的言動の具体例>

- ・ 「○○部の○○は○歳で独身、絶対ホモ」と噂する。
- ・ 「そういう普通じゃない人に仕事は任せられない」と発言する。

(2) プライバシーの保護

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。

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った場合、本人が仕事を継続することが困難になってしまう場合もあります。

管理職や周囲との情報共有が必要と思われる場合は、必ず本人の同意をとったうえで、本人の了承なく個人情報が周りに知られることがないように、十分に留意する必要があります。

【カミングアウト】は、自らのセクシュアリティを本人が表明することです。

【アウトティング】は、他人のセクシュアリティを本人の了解なく第三者に伝える（暴露）ことです。プライバシーの侵害であり、本人の人権・人格・尊厳を著しく傷つける重大な人権侵害です。

○カミングアウトは、あなたを信頼して打ち明ける行為であり、もし打ち明けられたり相談されたら、その場面や状況に応じた対応が必要です。

<一例>

- ・ 決して否定せず、その人の話に耳を傾ける。
- ・ 「話してくれてありがとう」「辛かったですよ」と伝える。
- ・ 相手が何を望んでいるのか、何に困っているのかをしっかりと聞いて、本人の意向を十分に確認する。

○対応に悩む場合は、専門機関の相談を利用することも解決の糸口になります。

(相談窓口参照)

(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、本人の性自認や性的指向、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の判定を行ってはけません。

また、採用選考時の申込書等の性別記載欄は廃止し、採用面接を行う際は、本人の性自認や性的指向について、差別的言動や相手を傷つける行動をとってはけません。

(4) 福利厚生制度等

鳥取県では、休暇（結婚休暇、介護休暇）、各種手当（扶養手当、単身赴任手当）、福利厚生（職員宿舎、結婚祝い金）等の各制度においては、事実婚と同様に、同性パートナーに対しても適用されます。

また、休暇や給付等の福利厚生制度の利用にあたっての要件確認の方法については、第三者の証明で認めることとしています。



〈 アウティング被害の重大性を示した事件 〉

2015年4月、某大学の男子学生Aさんが、同じクラスの男子学生Bさんに好意を抱いていることを伝え、その後BさんはAさんの同意を得ないまま、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グループで暴露しました。その後Aさんは心身のバランスを崩して心療内科を受診するようになり、大学にも相談していましたが、同年8月、大学構内の建物から転落し亡くなりました。

本人は、アウティングをハラスメントとして捉え、大学に相談した際、大学側は、個人的な問題、本人の内面の問題として捉え、十分に対応しなかったと、遺族は大学を相手取って裁判を行っています。



5 多様な性を理解し行動するための「職員としての心得」

その1 多様な性のあり方を理解し、正しい知識を身に付ける

性のあり方は多様であり、一人ひとりの人権に関わることであるため、LGBTをはじめ、性的指向や性自認に関する知識を持ち、性的マイノリティの人々の存在や悩みに気づくことが大切です。

本ハンドブックを性的マイノリティ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、正しい知識を身につけ、理解を深めましょう。

その2 性のあり方は多様であることに配慮した言動をする

周囲に性的マイノリティの人々が“いない”のはではなく、“本人が言えない”“見えていない”だけかもしれません。例えば、性的指向や性自認などについて面白がって話すようなことはしない、性別を決めつけないなど、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。

その3 カミングアウトや相談を受けた場合は、真摯に受け止め、アウティング（暴露）は絶対にしない

カミングアウトや相談を受けた際は、例えば、「打ち明けてくれてありがとう」と伝える。何に困っているのかしっかり聞くなど、性的マイノリティの人々の思いを受け止めることが大切です。

またプライバシーに配慮することもとても重要で、当事者本人の性的指向や性自認について、周囲と情報共有が必要な場合は、必ず本人の同意のうえ行うこととし、本人の了解なく周りの人につたえること（アウティング）は絶対にしてはいけません。本人の思いを真摯に受け止める姿勢、寄り添う姿勢で対応しましょう。

その4 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う

名前から想定される性別と見た目が異なるため、名前を呼ばれることを避けたい人もいます。例えば、フルネーム・性別をなるべく言わない、電話の声質で性別を判断しないなど、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。

その5 担当業務において、性的マイノリティの人々が困難を感じることはないか、どのような配慮や対応ができるか考える

家庭や職場などの日常生活の中で、あるいは災害時などに、性的マイノリティの人々が困難や不都合を感じることはないか、それらにどう対応できるか、各自が担当する業務において考えることが必要です。例えば、窓口等にレインボーグッズを設置したり、各自がアライバッチを付けるなど、視覚的に性的マイノリティの人々への理解があることを示すことも、当事者にとっては安心につながります。

6 理解が深まる映画・書籍等

映画

- 『ミルク』(2008年)
アメリカで初めて同性愛者であることを公表した政治家ハーヴェイ・ミルクの伝記
- 『チョコレートドーナツ』(2012年)
ショーダンサーと弁護士のゲイカップルとダウン症の少年の3人の交流を描く。
- 『パレードへようこそ』(2014年)
1980年代イギリスでゲイとレズビアンが炭鉱労働者のストライキを支援するが……
- 『リリーのすべて』(2015年)
世界で初めて性別適合手術を受けたリリー・エルベとその妻ゲルダの葛藤を描く。

書籍

- 『LGBTってなんだろう?ーからだの性・こころの性・好きになる性』(2014年)
薬師実芳ほか著/合同出版
- 『職場のLGBT読本』(2015年)
柳沢正和ほか著/実務教育出版
- 『もっと知りたい! 話したい! セクシュアルマイノリティ ありのままのきみがいい』(2016年)
日高庸晴著/汐文社
- 『カミングアウト』(2018年)
砂川秀樹著/朝日出版
- 『LGBTを知る』(2018年)
森永貴彦著/日本経済新聞出版

7 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)

- ・「性自認及び性的指向に関する対応指針」(文京区/平成29年3月)
- ・「性は虹色のグラデーション LGBTを知るためのハンドブック」(岡崎市/平成29年4月)
- ・「多様な性自認・性的指向に関する対応指針」(豊島区/平成30年2月)
- ・「LGBTを知りサポートするためのガイドライン」(千葉市/平成30年3月)
- ・「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/平成30年8月)
- ・「多様な性に関する職員ハンドブック」(京都市/平成30年11月)
- ・「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」(三重県/平成31年2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/平成31年3月)
- ・「多様な性のあり方に関する職員ハンドブック」(豊後大野市/令和元年10月)
- ・「職員が性的指向・性自認への理解を深めるための性の多様性に関する手引き」(愛媛県/令和2年3月)
- ・「RAINBOW ガイドブック」(福岡県/令和2年3月)



相談窓口

※全てが性的マイノリティの専門相談機関ではありませんが、各相談窓口でお話を伺います。

	窓口名称	所在地	連絡先／電話番号
【県】	県庁人権・同和対策課 人権相談窓口	鳥取市東町1-220	0857-26-7677
	中部総合事務所地域振興局 人権相談窓口	倉吉市東巖城町2	0858-23-3270
	西部総合事務所地域振興局 人権相談窓口	米子市糺町1-160	0859-31-9649
	男女共同参画センター よりん彩 センター相談室	倉吉市駄経寺町212-5 (倉吉未来中心内)	0858-23-3939 (月曜休館／土日祝対応)
	// よりん彩 東部相談室	鳥取市東町1-271 (県庁第2庁舎内)	0857-26-7887
	// よりん彩 西部相談室	米子市末広町294 (米子コンベンションセンター内)	0859-33-3955
	精神保健福祉センター	鳥取市江津318-1	0857-21-3031
	性暴力被害者支援センターとっとり (クローバーとっとり)	鳥取市西町1-401 (「公社」とっとり被害者支援センター内)	0120-946-328 10時～16時(月～金) 18時～20時(月、水、金)
【国】	みんなの人権110番	法務局人権相談ダイヤル	0570-003-110
【民間】	よりそいホットライン	◆性的マイノリティに係る相談窓口	0120-279-338 (年中無休／24時間対応)





多様な性を理解し行動するための チェックリスト

◆あなた自身のチェック

- 性的指向、性自認という言葉の意味が分かる、または説明できる。
- 「ホモ」「オカマ」等のネタで笑いを取ったり、冗談を言うようなことはしない。
- 結婚しない人、異性と恋愛しない人など、世の中にはいろんな人がおり、身近な人がそうであっても受け入れる。
- 男らしさ、女らしさを他人に押し付けたりしない。
- LGBTなど性的マイノリティの当事者からカミングアウトされた時、自分の取るべき対応はイメージできている。(自分が当事者である場合でも、他の人から言われた場合)
- 性的マイノリティの人々の抱えがちな悩みや困りごとを知っている。
- LGBT等に関するイベントやセミナーに参加したことがある。

◆あなたの職場のチェック

- 性的マイノリティに係る研修を実施、または理解促進のための取組を行っている。
- 性的マイノリティの人への差別的発言があった場合、不適切であると指摘できる職場環境である。
- 「レインボーフラッグ」を設置したり「アライバッチ」を着用するなど、性的マイノリティへの理解者・支援者であることを示している。
- 性的指向または性自認等を含む、ハラスメントに係る相談員を配置している。
- 申請書やアンケートなどで、性別記載を削除または性別を問う必要があるか検討している。
- 性別を問わず使えるトイレや更衣室がある、または申し出があれば案内できる。
- 外見の性別、表現されている性別と、身分証明書等の性別が違うように感じても、適切に対応できる。
- 職場の同僚や部下からカミングアウトされたら、きちんと向き合い対応することができる。

※すべての項目にチェックが入るよう、取組を進めていきましょう。



多様な性を理解し行動するための職員ハンドブック

令和2年7月発行

発行 鳥取県総務部人権局人権・同和対策課

〒680-8570 鳥取市東町一丁目220

電話 0857-26-7590

ファクシミリ 0857-26-8138

E-mail jinken@pref.tottori.lg.jp