

# 性の多様性を尊重するために

～誰もが多様な性を生きる一人です～



6色  
(赤、橙、黄、緑、青、紫)  
のレインボーカラーは、  
性の多様性を尊重する  
シンボルカラーとして、  
広く認識されています。

## — 性の多様性の基礎知識 —

すべての人がもつ「性のあり方」は、次の4つの要素に分けて考えることができます。

**● 身体の性**  
**Sex Characteristics**  
出生時に判定された性別  
(身体的・生物学的特徴など)

**● 性的指向**  
**Sexual Orientation**  
恋愛感情や性的感情が  
どの性別に向いているか

### 「性のあり方」を 構成する要素

**● ジェンダー  
アイデンティティ**  
**Gender Identity**  
自分の性別をどう認識しているか

**● 性表現**  
**Gender Expression**  
服装、言葉づかい、しぐさなどから  
社会的な性別をどう表現しているか

## 性の多様性

4つの要素の捉え方、その組み合わせも一人ひとり異なります。必ずしも「女性」または「男性」に区別できるものではなく、身体の性だけで判断できるものではありません。「性のあり方」は多様です。

ソジー  
**SOGIE**

すべての人がもつ「性のあり方」を示す概念の言葉で、3つの要素の頭文字を組み合わせています。

※2つの要素の頭文字を組み合わせて「SOGI (ソジ)」、4つの要素の頭文字を組み合わせて「SOGIESC (ソジエスク)」と表現する場合があります。



## 性的指向とジェンダーアイデンティティについての捉え方

性的指向については、多数は異性愛者ですが、異性愛者でない人や恋愛感情を持たない人もいます。  
ジェンダーアイデンティティについては、多数は出生時に判定された性別と自分が認識している性別が一致する人ですが、一致しない人もいます。

	性的指向	ジェンダーアイデンティティ
多数である人	<b>Heterosexual</b> <b>ヘテロセクシュアル</b> 異性愛者	<b>Cisgender シスジェンダー</b> 出生時に判定された性別と自分が認識している性別が一致する人
少数である人	<b>Lesbian レズビアン</b> 女性の同性愛者	<b>Transgender トランスジェンダー</b> 出生時に判定された性別と自分が認識している性別が異なる人  <b>MTF トランス女性</b> 男性から女性へのトランスジェンダー（Male To Femaleの略） <b>FTM トランス男性</b> 女性から男性へのトランスジェンダー（Female To Maleの略）  ※トランスジェンダーの中で、身体の性とジェンダーアイデンティティが一致せず、困難を抱える人に対して、医師によって診断された医学的な診断名が「性同一性障害（Gender Identity Disorder）」です。 なお、2022年1月に発効した世界保健機関（WHO）の「国際疾病分類」改定版（ICD-11）では、「性の健康に関連する状態」の分類の中で、「性別不合（Gender Incongruence）」として記載されています。
	<b>Gay ゲイ</b> 男性の同性愛者	
	<b>Bisexual バイセクシュアル</b> 両性愛者	
	<b>Questioning クエスチョニング</b> はっきりしない、決められない人など	
	<b>+ プラス</b> その他の人	

※表中以外のカテゴリや解説もあります。

**エルジービーティーキュープラス** 上記の**Lesbian**、**Gay**、**Bisexual**、**Transgender**、**Questioning/Queer**、**LGBTQ+** +の頭文字を並べた言葉で、「性のあり方」に関して少数である人を総称しています。

\*1) Queer（クィア）は、「性のあり方」に関して少数である人を包括する言葉として、当事者が使うようになった言葉です。

### 「自分の周りにLGBTQ+の人はいない」と思っていますか？

LGBTQ+の人々の中には、無理解や偏見を恐れて伝えることができない人も多く、その存在に気づきにくいだけです。

誰もがLGBTQ+の人々に接している可能性があります。

# カミングアウトとアウトティング

## カミングアウトとは・・・

自分の「性のあり方」を本人が自らの意思で他の人に打ち明けることです。

カミングアウトするのかもしれないのか、カミングアウトするなら誰にいつ、どのようにするのかは、本人が決めることです。

### ●職場でのカミングアウト

職場でのカミングアウトの理由は、福利厚生の利用や、職場での働き方に関連したものだけではありません。職場における日常会話でも、パートナーや家族、職場外の友人関係について話す機会は多くあり、そうした会話をはぐらかしたり、ごまかしたりしたくない、という理由でカミングアウトする人もいます。

### ●職場でカミングアウトされた場合は・・・

相手はあなたを信用して話してくれているととらえて、相手の気持ちを受け止めて、しっかり話を聞くことが大切です。また「職務上受けた相談と同様の守秘義務がある」と考え、本人の許可なく社内外で共有してはいけない情報であると認識しましょう。

## アウトティングとは・・・

本人の了承を得ずに、その人の「性のあり方」を第三者に勝手に暴露することです。

SNSに書き込むこと等もアウトティングにあたります。また、悪意によるアウトティングだけでなく、カミングアウトを受けた人が良かれと思って第三者に伝えるといった、アウトティングにも注意が必要です。

「性のあり方」は重大な個人情報のひとつで、本人の同意なく他の人に知らせることは、プライバシーの侵害にあたります。アウトティングの結果、本人がいじめや差別を受けたり、職場や家庭などで居場所を奪われたり、さらには命が奪われる可能性があります。

### ●職場でのアウトティング

アウトティングされることは、本人に大きな衝撃と負担をもたらし、メンタルヘルスの悪化につながることがあります。また、職場でのアウトティングが原因で精神疾患を発症したとして、労働基準監督署から労災として認定された事案もあります。

## アウトティングの事例

### ①噂話として広める

「あのひとレズビアンなんだって！」

### ②身近な人にカミングアウトされたことを相談する

「実はカミングアウトされて・・・」

### ③自分以外の人も知っていると思い込む

「Bさん、バイセクシュアルだもんね」

### ④自分の知人へのカミングアウトを強制する

「この人、LGBTQ+に対して理解があるからカミングアウトしなよ！」

## アウトティングの防止

相談内容を上司や他部署につなぐ際は、必ず事前に本人に理由を説明し、伝える内容と相手について了承を得ましょう。

# ー 性の多様性を尊重するためにできること ー

他の人と違うという理由で、LGBTQ+の人々を差別することは決してあってはならないことです。

あなたにそんなつもりはなかったとしても、あなたの言動で誰かを傷つけているかもしれません。

また、職場における日常会話の中にも「性のあり方」に関する話題があります。日常的な言葉づかいを見直し、不用意や無自覚・無意識な差別的言動をなくしていくことはとても大切なことです。

## 職場における差別的言動の具体例

### ●差別語

ホモ レズ オネエ オカマ

※こうした言葉でいじめられた経験のある方も多いため、使わないようにしましょう。

### ●うわさ話や詮索

- ・さっき来たお客さんって、男？女？どっちだと思う？
- ・あの人ってずっと独身だけど、もしかしてゲイなのかな？

### ●存在の否定

- ・そういうのってテレビの中だけの話でしょう？
- ・うちの職場にはLGBTQ+の人はいないから関係ないよね

### ●笑いのネタにする

- ・新人は忘年会で女装して踊るのが決まりなんだ
- ・男同士でベタベタして、お前らホモかよ

監修：特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ

## ソ ジ SOGIハラ（性的指向・ジェンダーアイデンティティに関するハラスメント）は法令違反

「パワハラ防止法」<sup>\*2</sup>により、SOGIハラもアウティングもパワハラの対象です。

また、「セクハラ指針」<sup>\*3</sup>により、職場におけるセクハラには、同性に対するものも含まれます。事業主は、パワハラ、セクハラについて防止対策を講ずる義務があります。

さらに、「LGBT理解増進法」<sup>\*4</sup>により、事業主は、普及啓発、就業環境の整備、相談の機会の確保などを行うことにより、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する労働者の理解の増進に自ら努めるよう求められています。

### <職場におけるLGBTQ+に関する取組事例>

- ・就業規則に性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する差別禁止を明記している。
- ・性の多様性に関する研修を実施している。
- ・LGBTQ+やSOGIハラに関する相談窓口を設置している。
- ・エントリーシートに性別欄を設けていない。
- ・福利厚生で、同性パートナーを家族として取り扱っている。 など

(参考) 多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集～性的マイノリティに関する取組事例～  
(令和元年度厚生労働省委託事業) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 (2020年3月発行)

\*2) 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の改正

\*3) 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

\*4) 性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律

## お客様への対応

お客様にもLGBTQ+の人や家族・友人がLGBTQ+の人がいます。特に初対面の場面では、お客様のことを決めつけような言葉づかいをすることが大切です。接客マナーを見直してみましょう。

### 気を付けたい言葉と言い換え例

彼氏／彼女	お付き合いしている方、パートナー
夫／妻／旦那様／奥様	配偶者、パートナー
お父さん／お母さん	保護者の方、ご家族の方
息子さん／娘さん	お子さん
〇〇君／〇〇ちゃん	男女を問わず「〇〇ちゃん」「〇〇さん」に統一する
誉め言葉として「男らしい／女らしい」	「〇〇さんらしい」「よくお似合いです」など、ほかの誉め言葉を使う
呼びかけの際に「そちらの男性の方」「女性の方」	「前から3番目の青いシャツの方」など、性別によらない呼び方にする

LGBTQ+の人々が嫌な思いをしないですむ職場環境や対応は、だれにとってもより良いものになるはずです。

「その場にLGBTQ+の人がいるかもしれない」と想定することで、性に関するハラスメントへの感度をあげる効果が期待できます。

監修：特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ



## あなたにできることを考えてみましょう



<input type="checkbox"/>	LGBTQ+の言葉の意味がわかる
<input type="checkbox"/>	LGBTQ+の人が周りにいると知っている
<input type="checkbox"/>	性的指向とジェンダーアイデンティティの違いがわかる
<input type="checkbox"/>	誰もが多様な性を生きていることを認めている
<input type="checkbox"/>	異性愛を前提に関係性を決めつけない <sup>*5</sup>
<input type="checkbox"/>	「性のあり方」に関する差別的言動をしない <sup>*6</sup>
<input type="checkbox"/>	差別的言動を見かけたら、話題を変えることや注意することができる
<input type="checkbox"/>	カミングアウトや相談を受けたら、絶対に言いふらさない
<input type="checkbox"/>	LGBTQ+の話題を取り上げ、肯定的に周りに伝えることができる
<input type="checkbox"/>	性の多様性に関する研修やイベントに参加する

\*5) 「彼氏／彼女いるの？」など、異性愛を前提とした質問により、ストレスを感じている人がいます。

\*6) LGBTQ+を笑いのネタとしたり、女性らしくない・男性らしくないといったことからかかったり、同性同士の仲の良さを陰でうわさ話したりすることで、傷つく人がいます。

アライ  
Ally

性の多様性について理解し、  
LGBTQ+のために行動する人、  
その意思を表明している人  
のこと

# — 加古川市の取り組み —



加古川市では、全ての市民が性の多様性を尊重し、多様な生き方を互いに認め合い、自分らしく、安心して暮らせる社会をめざしています。

## 加古川市LGBTQ+専門相談

LGBTQ+の人々だけでなく、その家族や友人、学校や職場の関係者などからの「性のあり方」に関する様々な悩みや不安についての相談を、LGBTQ+についての相談経験のある専門相談員が受け付けます。

### 電話相談

【対象】どなたでも（匿名可）  
【日時】毎月第4月曜日 午後2時～5時  
（1回30分まで）



**079-427-9108**

（電話相談専用ダイヤル）

### 対面相談

【対象】市内に在住・在勤・在学されている方  
【日時】事前予約制で専門相談員と調整により決定  
（1回1時間まで）

くわしくはこちら



## 兵庫県LGBT電話相談

【日時】毎週土曜日  
午後6時～9時



**050-3637-7521**  
（電話相談専用ダイヤル）

## 加古川市パートナーシップ・ファミリーシップ届出制度

「パートナーシップ」<sup>\*7</sup>の関係にあるお二人からの届出や、お二人のほかに近親者も含めた「ファミリーシップ」<sup>\*8</sup>の関係にある方からの届出を受け付けます。市が届出を受理した場合には、「パートナーシップ・ファミリーシップ届出受理証明書」を交付します。

表面

加古川市パートナーシップ・ファミリーシップ届出受理証明書

本人 様 (年 月 日生)      パートナー 様 (年 月 日生)

加古川市パートナーシップ・ファミリーシップの届出の取扱いに関する要綱第6条の規定に基づき、年 月 日付けで届出があり、年 月 日付けで受理したことを証します。

第 号      年 月 日交付

加古川市長

裏面

本人      パートナー

戸籍上の氏名 \_\_\_\_\_

連絡先 \_\_\_\_\_

近親者の氏名 \_\_\_\_\_

備考 \_\_\_\_\_

この受理証明書の提示を受けられた方へ

この受理証明書は、互いを人生のパートナーとして、又は上記近親者も含め家族として、日常の生活において継続的に協力し合うことを約した関係であるとする届出があり、当該届出を加古川市長が受理したことを証明するものです。この趣旨を十分にご理解いただき、ご協力くださいますようお願いいたします。

また、この証明書をお持ちの方が本制度を利用していること等については、本人の同意なく口外しないようお願いいたします。

窓口などでこの証明書を提示され、家族と同じような対応を求められた場合は、ご協力をお願いします。

くわしくはこちら



- \*7) 「パートナーシップ」とは、一方または双方がLGBTQ+であって、お互いを人生のパートナーとして尊重し、日常生活において継続的に協力し合うことを約束したお二人の関係を示します。
- \*8) 「ファミリーシップ」とは、パートナーシップの関係にあるお二人のほか、いずれかの子や親などの近親者も含め、家族として、日常生活において継続的に協力し合うことを約束した関係を示します。

発行

加古川市 市民協働部 市民活動推進課  
男女共同参画・多様性社会推進係（加古川市男女共同参画センター）

【住所】〒675-0065 加古川市加古川町篠原町21-8 カピル21ビル5階  
【電話】079-424-7172      【FAX】079-454-4190

監修

日高 庸晴  
宝塚大学 看護学部教授

令和8（2026）年3月