

職員向け性的マイノリティサポートブック

～自分らしく生き、笑顔あふれる共生社会をめざして～



令和5年3月
神奈川県

目次

はじめに.....	1
1 性的マイノリティに関する基礎知識.....	2
(1) セクシュアリティ(性のあり方)とは.....	2
(2) 性的マイノリティとは.....	2
(3) カミングアウトとアウティング.....	3
2 県民等への対応.....	5
(1) 窓口や電話での対応等.....	5
(2) 公的証明書類等の性別欄の取扱い.....	6
(3) 公共施設利用.....	6
(4) 所管事業の見直し.....	7
(5) 災害時における対応.....	7
3 職場における対応.....	9
(1) 職場での対応.....	9
(2) 採用時の対応.....	10
4 参考資料.....	11
(1) 県の主な取組み.....	11
(2) 性同一性障害者の取扱いの特例に関する法律	13
(3) 相談窓口.....	14
(4) 用語集.....	15
(5) 参考文献.....	17

はじめに

近年、性の多様性を取り巻く環境は大きく変化し、関心は高まりつつあるものの、依然として周囲の無理解や偏見、差別、ハラスメントから、性的マイノリティの方々は様々な悩みや苦しみを抱えることがあり、人権をしっかりと守っていくことが求められています。

神奈川県では、性的マイノリティの方々への支援を強化するため、令和4年3月に改定した「かながわ人権施策推進指針」に、性的マイノリティを人権課題の一つとして新たに位置付けました。

また、本県はSDGs未来都市に選定され、「地球上で誰一人として取り残さない」という社会の実現に向けた具体的な取組みを積極的に進めていく必要があります。

性の多様性に関する理解促進をさらに進めていくためには、県の職員等が性の多様性について正しい知識を持つとともに、抱えている困難等を理解し、相手に寄り添った適切な対応をしていくことが重要です。

また、当サポートブックは、県の職員を対象に作成したのですが、民間企業や各種団体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。

誰もがその人らしく暮らすことのできる、「ともに生きる社会」の実現に向けて、当サポートブックをご活用いただければ幸いです。

今日からできること

- 自分のまわりに性的マイノリティの方々がいるかもしれないと思って行動する。
- 性的マイノリティを笑いのネタにしない。
- 「オカマ」「ホモ」などの差別的な言葉を使わない。
使っている人が身近にいたら注意する。
- 「どうして結婚しないの」「そのうち親になるのだから」など結婚や子育てを前提としない。
- 6色のレインボーアイテムを身につける。

赤・橙・黄・緑・青・紫の6色のレインボーは性的マイノリティの方々の尊厳と社会運動のシンボルとして使われています。
レインボーアイテムを身につけることで、性的マイノリティの理解者（アライ）であると示すことができます。



1 性的マイノリティに関する基礎知識

(1) セクシュアリティ(性のあり方)とは

セクシュアリティ(性のあり方)は多種多様な要素のグラデーションと言われており、性的マイノリティを理解する上では、その構成要素として、次の4つのポイントを押さえることが重要です。

生物学的な性＝「からだの性」
性染色体、性腺、内・外性器の形状
などの身体的性別のこと。
出生時に割り当てられた性別。

性自認＝「こころの性」
「自分は女／男である」など、個人が自認する性別

性的指向
恋愛感情や性的欲求が主にどの性別に向いているか／いないかを示すもの

表現する性
言葉づかいやしぐさ、服装など個人が表現する性

(2) 性的マイノリティとは

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頭文字を組み合わせた言葉です。また、LGBTを含む、性自認や性的指向などが少数派である人を表す言葉の一つとして性的マイノリティと呼ぶことがあります。L・G・Bは性的指向に基づくもので、Tは性自認に関するものです。一人ひとりのセクシュアリティは、様々な要素の組み合わせによって形作られるので、トランスジェンダーで異性愛者の人（生物学的な性が女性、性自認が男性、性的指向が女性である人の場合、その人の性自認を尊重するべきで、この人を生物学的な性に基づきレズビアンだと言うべきではありません。）も、トランスジェンダーで同性愛者の人や、両性愛者の人もあります。

そのほか、アセクシュアル（無性愛者＝他者に対して性愛の感情を抱かない人）やXジェンダー（性自認を男女いずれかとは認識しない人）など、多様なセクシュアリティが存在します。

性的指向 (SO)	L = Lesbian (レズビアン) 女性の同性愛者
	G = Gay (ゲイ) 男性の同性愛者
	B = Bisexual (バイセクシュアル) 両性愛者
性自認 (GI)	T = Transgender (トランスジェンダー) 出生時に割り当てられた性別と性自認が異なる人

【注意】

「レズビアン」を「レズ」と呼ぶ、「ホモセクシュアル（同性愛者）」を「ホモ」と呼ぶなど、省略した言い方は差別的に響くことが多いため、省略しません。

【参考】

調査対象や調査方法によって、その数値は異なりますが、人口の約10%は性的マイノリティの方々であると推定する調査が発表されています。

※「LGBT意識行動調査2019」（LGBT総合研究所）より

【参考】 「SOGI（ソジ）」とは

性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identify）の頭文字をとった言葉です。性的指向と性自認に関する課題として様々な性的マイノリティを包括的にとらえることはもちろん、性的マイノリティの方に限らず、すべての人の性の多様性を示す表現としてよく用いられています。

(3) カミングアウトとアウティング

カミングアウトとは、自身の性的指向や性自認などを他者に開示することを言い、アウティングとは、第三者が本人の同意なく性的指向や性自認などを暴露することを言います。アウティングは重大な人権侵害のため、してはいけません。カミングアウトとアウティングは、性的マイノリティの方々にとって、重大なことであり、状況によってはその人の生死にも関わる課題と言えます。

ア カミングアウト対応・アウティング防止の背景

カミングアウトは、性的マイノリティの方々にとって、非常に重要な意味を持つプロセスです。差別や偏見が蔓延する環境では、リスクが大きくカミングアウトできず、性的マイノリティの方々には生きづらさを募らせます。しかし、性的指向や性自認などを自覚し、表現することは自己発現にとって重要な意味を持つことです。周囲に受け入れられると、アイデンティティ・自己肯定感の確立につながるため、周囲の人々が肯定的に受け止めて対応することが望まれます。

逆にカミングアウトを受けた際に、そのことを否定したり、「ほかの人々には言わないほうがあなたのためだ」と「口止め」をするなど間接的に否定することは、人格の発現・発展を抑圧し、個人にさらなる困難を課す「同調圧力」となる場合もあり、注意が必要です。

【カミングアウトを受けた際のポイント】

- ・否定せずにその人の話に耳を傾ける。
- ・「話してくれてありがとう」と伝える。
- ・何に困っているのか、何を望んでいるのか聞く。
- ・誰に話しているかを確認する。
- ・誰に話して良いかを確認する。
- ・支援、相談機関につながる情報を必要に応じて伝える。

イ カミングアウト対応での心構え

カミングアウトを受けた側は、性的指向や性自認などに関する個人情報の共有範囲について、周囲との関係性などの本人の置かれた状況や、本人の心境に配慮しながら尊重することが求められます。なお、カミングアウトを受けた側が対応に悩んだり、一人で抱え込んでしまったりすることもあります。対応で困ったときは参考資料に掲載の相談窓口にご相談したり、わからないことがあれば率直に本人に確認などして孤立しないことが大切です。性的指向や性自認などに関する情報が個人情報の中でもセンシティブな部分であることを認識しておく必要があります。

また、管理職等の一部だけがカミングアウトを受け入れる行動をとっても、周囲の対応が伴わないこともあります。啓発だけでなく、対応方法も定めておくことなどが重要です。

ウ アウティングの防止について

悪意がなくても、性的指向や性自認などに関する個人情報が本人の同意なく暴露されてしまうことはアウティングとなります。

アウティングは深刻なハラスメントであり、最悪の場合、性的マイノリティの方々の命を脅かすことにもつながりかねません。このようなことを防ぐためにも、あらかじめ共有範囲等の情報管理を徹底しておく必要があります。

2 県民等への対応

公務に従事するにあたって、性的指向や性自認などに関して必要な配慮は、人権尊重や男女共同参画の観点からも求められるものです。性的指向や性自認などのあり方は人それぞれ違うものであり、その対応方法は1つではないため、対応する際には固定観念や先入観を持たずに相手の意向を汲むことが大切です。

【参考】

府中青年の家事件

平成2年に東京都の宿泊研修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

平成9年9月16日東京高裁平成6年（ネ）1580号抜粋

「・・・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や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るものと言うべきであって、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あたるものとして許されないことである。」

(1) 窓口や電話での対応等

本人が、自身の保険証、住民票や戸籍又は全部（個人）事項証明、マイナンバーカード等を提示するような場面では、書類上の性別と本人の外見等の性別が異なるからと、必要以上に見比べたり、聞き直したりすることは避けます。

また、指定管理者や委託事業者など行政サービスに関与する者に対しても、性的指向や性自認などに関する知識を持ち、人権侵害となるような行動をとらないよう周知や指導に努めることが必要です。

ア 呼び方における配慮

性別や関係性を決めつけるような表現は避けましょう。

(例) 夫、妻、旦那様、奥様 ⇒ 配偶者、パートナー、お連れ合い
女らしい、男らしい ⇒ ○○さんらしい
お父さん、お母さん ⇒ 保護者の方、ご家族の方
娘さん、息子さん ⇒ お子さん

イ 書類確認における配慮

性別が周りにわからないよう氏名は口にせずに、「この書類でお間違いはありませんか」、「こちらでよろしいですか」等、書類の指差し等で確認します。

性別の確認に固執することなく、生年月日や住所等、他の方法で確認することも検討します。

ウ 窓口での呼び出しにおける配慮

番号等で対応することが望ましいですが、やむを得ず氏名を呼ぶ場合には、名字だけにするなど周囲に性別が判明しないよう配慮します。多くある名字の場合は、フルネームで呼ぶことについてあらかじめ了承を取ることや、どのように呼ぶか尋ねておくことなどの工夫をします。

エ 電話対応における配慮

「～をお聞きしていいですか」、「～の理解でいいですか」、「答えにくいことは言わなくていいです」等の言葉を用い、相手の意向を確認しながら会話を進めていきます。また、声質で相手の性別を決めつけないようにしましょう。

オ 生活状況等の聴取における配慮

行政サービスの申請時などに、生活状況や家庭環境等について尋ねるときは、パートナーが異性であるとは限らないことを踏まえる必要があります。

カ 相談を受けた場合における配慮

本人から希望があり、可能な場合は個室等プライバシーが守られる場所に対応します。窓口で対応する場合は、プライバシーの確保に留意し、できるだけ相手の意向に沿うようにします。また、他の窓口につなぐ場合は、アウティングにならないよう事前に本人に了承を得てから引き継ぎます。

(2) 公的証明書類等の性別欄の取扱い

申請書等の書類の性別記載欄について、法的に義務付けられたものや事務の性質上必要であるものを除き、所属長の権限で様式変更が可能なものについては、性別欄の有無を見直します。

男女比を明らかにするために性別欄を設けている申請書等の書類についても、改めて必要性を精査します。

イベント参加者の男女比の統計的情報が必要な場合や性別に基づく意見を聞く場合、男女共同参画状況報告のためなど、合理的な理由があつて性別欄を設ける場合は、その必要性を説明する、性別欄の記載を任意や自由記述式にするなど、申請書等の書類の目的等に応じた配慮を行います。

(例) 男性 女性 ⇒ 【 】※任意記述

など

(3) 公共施設利用～性自認に配慮した施設の利用

トイレや更衣室等の通常、性別を区別した設備の利用をめぐる場合は、本人の意思をなるべく尊重しながら、他の利用者との調整をどのように行うか等、あらかじめ考えておく必要があります。

性別による区別のない「誰でもトイレ」等の設置も有効ですが、その利用のみを強制し、利用者の性自認に合った設備の利用を認めないことは、不信感や不

快感を与えるとともに、意図しないところでのアウトティングに繋がる恐れがありますので留意する必要があります。

また、催し物等で多くの人が一斉にトイレや更衣室等を利用する場合は、使用時間をずらすことや、別のスペースを確保するなど、使用者や施設の現況を勘案しながら個別に検討することが考えられます。

【参考】

性同一性障害者のスポーツクラブ利用における訴訟

女性への性別適合手術を受けたが、性同一性障害特例法の規定で戸籍を男性から女性に変更できなかった利用者が、スポーツクラブから戸籍上の性（男性）で施設を利用するよう求められたのは人格権の侵害として損害賠償を求め提訴、平成29年6月和解が成立した。和解条項には、戸籍によって一律に対処する運営の改善を求める内容等が盛り込まれた。

〈裁判官の和解勧告〉

- ・自らの性自認を他者から受容されることは、人の生存に関わる重要な利益である。
- ・契約上のサービスを受ける場においても、性自認に従った取扱いを求めたことのみを理由として、冷遇されたり排除されたりすることがあってはならない。

(4) 所管事業の見直し

現行制度上、親族であることを条件としている事業については、法律上同性であるパートナーも同様の取扱いとするよう、条件の緩和やそのための方策について検討することが必要です。また、DV相談の際には、同性カップルである可能性も念頭に置いておく必要があります。

【県内市町村パートナーシップ証明を受けたカップルへの支援策】

県内では、現在、横浜市、川崎市、相模原市、横須賀市、平塚市、鎌倉市、藤沢市、小田原市、茅ヶ崎市、逗子市、三浦市、厚木市、大和市、海老名市、座間市、南足柄市、綾瀬市、葉山町、寒川町、大磯町、二宮町、中井町、大井町、松田町、山北町、開成町、愛川町、清川村でパートナーシップ制度が導入されています（令和5年2月現在）。

パートナーの関係にあることが証明された方々は、その証明書が効力を有する自治体に県営住宅がある場合に限り、入居申込みが可能です（パートナーとして同居することが前提です。）。

(5) 災害時における対応

性的マイノリティの方々がいることを踏まえて、災害時に想定される課題を整理し、防災計画等の見直しやマニュアルの作成の際などに、専門的知識を持つ

団体や性的マイノリティの方々の意見を反映させることを検討します。

また、防災訓練などの際にも、性的マイノリティの方々がいることを考慮することが大切です。

【避難所での困りごと】

- ・性的マイノリティであることが関係して困っていることや辛いことを誰にも話せない。
- ・避難所名簿に戸籍上の名前や性別を書かなくてはいけないと思い、避難所に行けなかった。
- ・同性カップルで避難しようとしても同じ区画に入りづらい。
- ・仮設住宅に同性カップルが入居できない。
- ・避難所の職員や他の避難者から好奇の目で見られる。
- ・性別によって分けられたトイレや、更衣室、共同浴場を使いづらい。
- ・性別によって分けられた下着や衣類、生理用品等が受け取れない。

3 職場における対応

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、ハラスメントがないことが大切です。

性的指向や性自認などの問題に関わらず、意図しない態度や言葉でも、受け手側が不快な思いをしたり嫌だと感じたりしたらハラスメントとなりうることに十分注意が必要です。

【参考】

○「人事院規則10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について」（令和2年4月1日改正）

○「神奈川県職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する指針」

「職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれ、また、被害を受けた職員の性的指向又は性自認に関わらず、当該職員に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となるものである。」

改正労働施策総合推進法第30条の2第3項では、事業主が講じるべき措置等について、指針を定めることとしており、令和2年1月に定められた指針（自治体も適用対象）では「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。」はパワーハラスメントに該当する例とされています。

(1) 職場での対応

ア 性的指向や性自認などに関する差別的言動に注意

いわゆる「ホモネタ」「レズネタ」等の不用意な発言は、差別的言動であることを認識しなければなりません。こうした差別的言動は人権侵害であり、性的マイノリティの職員だけでなく、性的マイノリティの親族や友人がいる職員にとっても精神的苦痛をもたらします。

自らが差別的言動をしないと共に、そうした場面に立ち会った時は、傍観せずに注意を促すなど、差別的言動を見過ごさない対応が求められます。

【性的マイノリティの方々が不快に思う言葉】

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】

- ・「〇〇部の〇〇は50で独身、絶対ホモ」と上司が噂する。
- ・「そういう普通じゃない人は正社員にはできない」と上司から言われた。
- ・「あいつゲイっぽいな」と笑いのネタにしている人がいた。

※(c) Nijihiro Diversity, Center for Gender Studies at ICU 2016より

イ 執務上必要な施設利用等への配慮

- (ア) 性自認が少数派である職員等が、戸籍上の性別以外の施設（トイレや更衣室）の使用を希望する申し出があった場合、性自認をできるだけ尊重し、他の利用者への配慮との均衡を視野に入れながら必要な啓発や調整、話し合いを行います。
- (イ) 宿泊を伴う出張は、部屋割りや入浴時間をずらす等の配慮が必要です。
- (ウ) 職員のマイナンバーの取得に際しては、「性別記載のない住民票記載事項証明書」など代替手段を用意します。

ウ ハラスメントに係る相談体制

各所属長や上司が相談を受けた際には、本人の訴えを真摯に受け止め、プライバシーに配慮するとともに適切な対応に努めます。

性的指向や性自認などが少数派であることを職場に秘匿していたにもかかわらず、本人の了承なく他の職員や上司に伝えることは絶対にあってはなりません。

本人の性的指向や性自認などについて、他の管理職や周囲と情報共有が必要な場合は、必ず本人の同意を取った上で行き、本人の了承なくプライバシーや個人情報が周りに知られることがないように徹底します。

対応に悩む場合には、外部の専門機関の相談を利用することも解決の糸口となります。

(2) 採用時の対応

服装・外見・言動や履歴書の性別の記載等が戸籍上の性と合致していないことに関して差別やハラスメントを行ってははいけません。

厚生労働省の作成している「公正な採用選考の基本」でも「障害者、難病のある方、LGBT等性的マイノリティの方々（性的指向及び性自認に基づく差別）など特定の人を排除しないことが必要です。」とされています。

4 参考資料

(1) 県の主な取り組み

ア 「かながわ人権施策推進指針」での位置付け

本県の人権教育・人権啓発の推進の方向を示す「かながわ人権施策推進指針」において、「分野別施策の方向」の1つとして「性的マイノリティ」を位置付け

イ その他の計画等での位置付け（主なもの）

(ア) かながわ男女共同参画推進プラン（第4次）

<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/m8u/4plan.html>

（性的マイノリティ（LGBT等）に対する支援）

(イ) かながわ自殺対策計画

<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/nf5/ent/f123457/top.html>

（高齢者、女性、生活困窮者、性的マイノリティの方々等、様々な対象、課題に対する相談支援体制の連携強化）

(ウ) 神奈川県いじめ防止基本方針

<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/vn7/ent/f530779/p1189930.html>

（いじめの未然防止のための措置）

ウ 啓発

(ア) 神奈川県庁本庁舎レインボーライトアップ

神奈川県庁本庁舎を、性的マイノリティの方々の尊厳と社会運動のシンボルとして使われている6色（赤・橙・黄・緑・青・紫）のレインボーにライトアップ



(イ) 啓発用クリアファイル等の作製

「STAY AS YOU ARE!（あなたのままで、あなたらしく）」と記載したA5版クリアファイルを作製。各種イベントや研修会等で配布。その他ステッカーや付せんなども作製・配布

(ウ) 啓発冊子の作成

人権啓発冊子「人権を考える HUMAN RIGHTS」の中で「性的マイノリティ」を紹介し、「ちがい」や「個性」を認め合う社会になる必要性を啓発

エ 研修

(ア) 職員及び外部講師による庁内職員・教職員、外部向けの研修

(イ) 中小企業の人事担当者向け研修

(ウ) 児童福祉施設職員等向け研修

オ 相談

- (ア) 派遣型個別専門相談「かながわSOGI派遣相談」
性的マイノリティの方々またはそのご家族やご友人、性的マイノリティの方々から相談を受けている支援者（教員、相談機関職員等）からの要望に応じ、臨床心理士などの専門相談員を派遣
- (イ) ピアサポート相談事業「かながわ にじいろ・ほっとスペース」
29歳以下の性的マイノリティの方々とその家族が対象の交流会
- (ウ) 県精神保健福祉センター、かながわ子ども・若者総合相談センター、総合教育センターで性に関する悩み等の相談に対応

カ 人権教育（教育委員会）

- (ア) 人権教育ハンドブックに「性的マイノリティ」を紹介
https://www.pref.kanagawa.jp/docs/t8d/hr_edu/siryou.html
- (イ) 啓発資料「性的マイノリティについて理解する」
<https://www.pref.kanagawa.jp/documents/5844/seitekimainori.pdf>
- (ウ) 「性的マイノリティについて理解する～あなたが相談されたらどうしますか？～」
https://www.pref.kanagawa.jp/documents/5844/seimai_r2.pdf
- (エ) 人権学習ワークシート集、人権学習プログラム集に、「性的マイノリティ」に関する項目を盛り込み、人権教育の教材として活用
https://www.pref.kanagawa.jp/docs/t8d/hr_edu/kyouzai.html

キ NPOとの協働

かながわボランティア基金 21 協働事業（協働事業負担金）として平成 27 年度から令和元年度まで、性的マイノリティの子どもに理解のある支援者育成事業（主に自立支援・就労支援、普及啓発）を実施
（団体名：特定非営利活動法人 ReBit）

ク 九都県市による共通メッセージ

九都県市首脳会議による検討結果を受けて、平成 29 年 12 月に九都県市で共通メッセージを作成し、各種啓発等で効果的に活用している。



ケ 県内市によるパートナーシップ制度の支援

P 7 参照

(2) 性同一性障害者の取扱いの特例に関する法律

国内では、平成 16 (2004) 年に「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」が施行され、2 人以上の精神科医の診断と一定の要件を満たすことで、戸籍上の性別を変更できるようになりました。

しかし性別適合手術は身体的・経済的な負担が大きく、その要件は海外に比べてかなり厳しいため、性同一性障害と診断されても、戸籍の性別変更ができるのは一部の人に限定されています。

「性同一性障害者の取扱いの特例に関する法律」関係箇所抜粋

第三条

- 一 十八歳以上であること。
- 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。

性同一性障害は、精神医学における診断名です。米国精神医学会による診断基準「精神疾患の診断・統計マニュアル」の改訂により、平成 25 (2013) 年には「性同一性障害」から「性別違和」に名称が変更になっています。また、平成 30 (2018) 年 6 月に WHO において、国際的診断基準である「国際疾病分類」の改訂がなされ、「性別不合」に名称変更するとともに、精神疾患の項目から外れ、「性の健康に関する状態」に移動されました。

(3) 相談窓口

<神奈川県職員向け相談窓口>

相談窓口	相談内容	所管所属
公正・透明な職場づくり相談窓口	<ul style="list-style-type: none"> ・パワハラを受けている ・妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを受けている ・人間関係がうまくいっていない ・事務分担に不満 ・仕事の手順に疑問など 	総務局総務室 (対象：教育委員会以外の職員)
		教育局行政課 (対象：教育委員会の職員)
セクシュアル・ハラスメント相談	<ul style="list-style-type: none"> ・職場でのセクシュアル・ハラスメント 	総務局職員厚生課 (対象：教育委員会以外の職員)
		教育局厚生課 (対象：教育委員会の職員)
メンタルヘルス相談	<ul style="list-style-type: none"> ・職場の人間関係や業務上のストレス ・これによる心身の不調に関する相談 ・部下、復職者、職場リハビリ中の職員等に対する対応方法等 	総務局職員厚生課 (産業医(精神科医)、保健師が対応)
職員苦情相談窓口	<ul style="list-style-type: none"> ・勤務条件その他の人事管理に関する悩みや苦情 	人事委員会事務局給与公平課 (企業庁職員は対象外)

<性的マイノリティ専門相談窓口>

窓口名称	相談先・電話番号	対応日時
性的マイノリティ派遣型個別専門相談 「かながわSOGI派遣相談」	神奈川県共生推進本部室 045-210-3637	8:30~17:15 (土・日・祝日・年末年始を除く)
よりそいホットライン	(一社)社会的包摂サポートセンター 0120-279-338	24時間 365日対応

※性的マイノリティでない方々もご相談可能です。

<以下の窓口は専門の相談機関ではありませんが、幅広い相談に対応しています。>

窓口名称	相談先・電話番号	対応日時
みんなの人権110番	0570-003-110 ナビダイヤル	8:30~17:15 (土・日・祝日・年末年始を除く)
神奈川県精神保健福祉センター こころの電話相談	0120-821-606 フリーダイヤル	9:00~21:00 (受付は20:45まで) (土・日・祝日・年末年始を除く)
かながわ子ども・若者総合相談センター	045-242-8201	9:00~12:00、 13:00~16:00 (月・年末年始を除く)
神奈川県立総合教育センター	0466-81-0185	月~金 8:30~21:00 土・日・祝日 8:30~17:15 (年末年始を除く)

(4) 用語集

用語	意味
アウトティング (Outing)	第三者が本人の同意なく性的指向や性自認などを暴露すること。
アセクシュアル (Asexual)	他者に対して性愛の感情を抱かない人。
アライ (Ally)	LGBTのことを理解し、応援する人のこと。
エックスジェンダー (X-gender)	性自認が男性でも女性でもない人。 男女の間である、どちらでもない、どちらでもある等、さまざまな人がいる。
エルジービーティー (LGBT)	Lesbian(レズビアン)、Gay(ゲイ)、Bisexual(バイセクシュアル)、Transgender(トランスジェンダー)の頭文字をとった言葉。 LGBTにQuestioning(クエスチョニング)又はQueer(クィア)の頭文字を加えた「LGBTQ」や、多様なセクシュアリティを表す「LGBTQ+」「LGBTs」という言葉もあります。

カミングアウト (Coming out)	自らのセクシュアリティを自覚し、他者にそれを開示すること。
クィア (Queer)	「奇妙な、独特の」という意味の言葉。差別的に使われていましたが、性的マイノリティの方々がそれを逆手にとって肯定的に使い始めたことで、現在では性的マイノリティの総称の一つとなっています。
クエスチョニング (Questioning)	セクシュアリティを決められない、または、決めていない人。
ゲイ (Gay)	男性の同性愛者。
シスジェンダー (Cisgender)	出生時に割り当てられた性別と性自認が同じ人。
性分化疾患 (DSDs : Disorders of Sex Development / Differences of Sex Development)	生物学上の性発達が非典型な場合を指し、性的指向や性自認などの悩みとは異なる。インターセックス (Intersex) と呼ぶこともある。
ソジ／ソギ (SOGI)	性的指向 (Sexual Orientation) と性自認 (Gender Identity) の頭文字をとった総称。SOGIは、2006(平成18)年のジョグジャカルタ宣言以降、国連の諸機関で広く用いられており、全ての人に関わる、LGBTよりも広い概念。
トランスジェンダー (Transgender)	出生時に割り当てられた性別と性自認に違和感がある人、その性別とは違う性別で生きる人、生きたい人。
トランス女性 (Trans-woman)	出生時に割り当てられた性別が男性で性自認が女性の人。エムティーエフ (MtF、Male to Female) ともいう。
トランス男性 (Trans-man)	出生時に割り当てられた性別が女性で性自認が男性の人。エフティーエム (FtM、Female to Male) ともいう。
バイセクシュアル (Bisexual)	両性愛者。同性が好きになることも、異性が好きになることもある人。

パンセクシュアル (Pansexual)	相手の性別に関係なく恋愛感情を抱く人。
ヘテロセクシュアル (Heterosexual)	異性愛者（性自認が女性で男性を好きになる人、性自認が男性で女性を好きになる人）。
ホモセクシュアル (Homosexual)	同性愛者。
レインボーフラッグ	LGBTの尊厳と社会運動の象徴。 性の多様性を尊重する姿勢を表現するシンボルとして 「6色の虹（赤、橙、黄、緑、青、紫）」がよく用いられます。
レズビアン (Lesbian)	女性の同性愛者。

※人によって異なる使い方をしている場合があります。

(5) 参考文献

- ・一般社団法人社会的包摂サポートセンター編集・発行、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監修『性自認及び性的指向の困難解決に向けた支援マニュアルガイドライン（第2版）』（2019年）
- ・熊本県『性的マイノリティの理解を深めるために～熊本県職員ハンドブック～』（2019年）
- ・三重県『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を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～』（2019年）
- ・習志野市『性的指向及び性自認・性別違和に関する対応指針』（2019年）
- ・京都市『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～』（2021年）

- 熊本市『L G B T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～』（2018年）
- 千葉市『L G B T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～』（2021年）
- 豊島区『多様な性自認・性的指向に対する対応指針』（2021年）
- 文京区『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～』（2021年）
- 大阪市『L G B Tなどの性的少数者に配慮した行政窓口での対応手引き』（2017年）
- 中塚幹也『岡山市の職員が知っておきたい性的マイノリティ（L G B T）の基礎知識』（岡山市、2015年）

【監修】

LGBT 法連合会

認定特定非営利活動法人 SHIP

認定特定非営利活動法人 ReBit

【お問合せ先】

神奈川県共生推進本部室人権・同和グループ

〒231-8588 横浜市日本大通 1

電話 045-210-3637

フォームメール

次のホームページ内の「福祉子どもみらい局共生推進本部室へのお問い合わせフォーム」からお送りください。

<https://www.pref.kanagawa.jp/div/1334/index.html>

