

RAINBOW ガイドブック

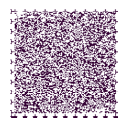
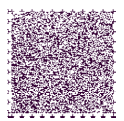


発行：福岡県・福岡県人権啓発活動ネットワーク協議会
(令和2年3月発行)

編集：NPO 法人 Rainbow Soup

お問い合わせ：福岡県福祉労働部人権・同和対策局調整課
〒812-8577 福岡県福岡市博多区東公園 7 番 7 号 電話：092-643-3325

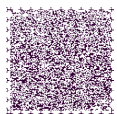
© 福岡県
2020(禁無断転載・複写) Printed Japan



はじめに

福岡県では、県民の皆さんに性の多様性について正しい理解と認識を深めていただき、性的マイノリティ(性的少数者)の方々が安心して生活し、活躍できる社会の実現を目指しています。この度、LGBTの支援団体と協働し、性的マイノリティの方々への配慮事項をまとめたガイドブックを作成しました。誰もが互いの多様性を認め合い、それぞれの人権を尊重し合える社会となるため、当ガイドブックをご活用頂ければ幸いです。

福岡県福祉労働部人権・同和対策局



6色のレインボーカラーは性の多様性を表しており国際的にLGBTのシンボルカラーとして、また、支援や連帯の気持ちを示すカラーとして広く認識されています。

CONTENTS

- 03 性のさまざまな要素について
- 04 SOGIとLGBTについて
- 05 LGBTの人たちの困難とは
- 07 LGBTを取り巻く世界の状況
- 09 国や自治体、企業の動きについて
- 11 企業の取り組み事例
- 13 さまざまなケースの対応事例
- 17 知っていますか? 「アウティング」
- 18 九州レインボープライド
- 19 福岡各地の交流会情報
- 20 LGBTフレンドリー度チェックリスト
- 21 SOGI・LGBT基礎用語
- 22 福岡県内のLGBT関連団体リスト



デザイン：中川たくま（ブルームーンデザイン事務所）
執筆：NPO法人Rainbow Soup、牛島彩（リワード）
イラスト：馬場通友（Atodi.animations）

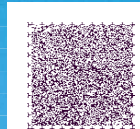
参考文献

「先生と親のためのLGBTガイド」
著：遠藤まめた（合同出版）

「はじめて学ぶLGBT 基礎からトレンドまで」
著：石田仁（ナツメ社）

「はじめよう！SOGIハラのない学校・職場づくり」
編：なくそう！SOGIハラ実行委員会（大月書店）

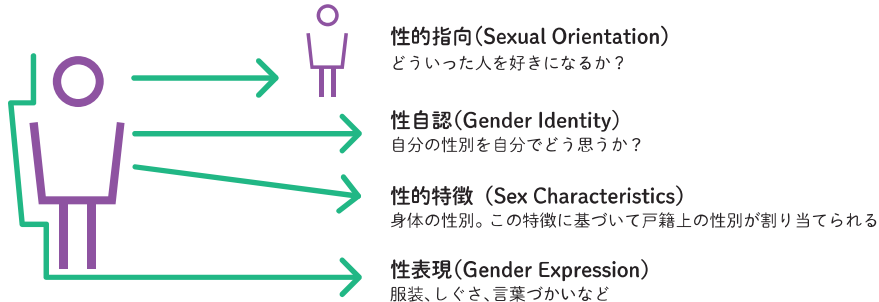
「にじいろ防災ガイド」
（岩手レインボー・ネットワーク）



社会には男性と女性しかいないのでは？ いいえ。「性にはさまざまな要素があります。」

世の中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る舞い、思春期になったら異性を好きになり、結婚し家庭をつくるのが、「自然」「当たり前」と考えていませんか。実は、しぐさや言葉づかい、好きになる性別など、「性」には人の数だけバリエーションがあるのです。多くの人は、そのことをまだ知らないだけかもしれません。

まずは性を構成する要素から見てみましょう



お互いの違いを受容し尊重し合うことから

一人ひとりの人間が持っている性には、上記の要素が組み合わさっています。異性あるいは同性を好きになる人、どちらの性も好きになる人、また特定の誰かを好きにならない人もいます。自分のことを男性だと思う人、女性だと思う人、中性だと思う人、性別を決められたくないという人もいます。それぞれの人にとっての「自然」「当たり前」を、お互いに受容し尊重し合うことが大切です。まずは、あなたの性の要素について、ここであらためて考えてみましょう。

私の性的指向は

です。

私の性自認は

です。

私の性的特徴は

です。

私の性表現は

です。



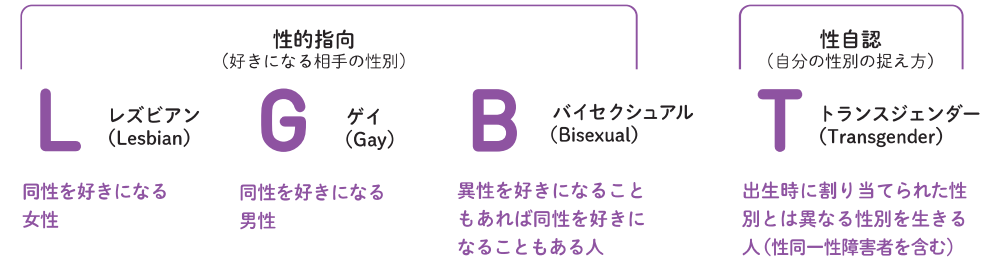
ソジ
「SOGI」とは、誰もが持つ性の要素です。
近年、性的指向と性自認を指す「SOGI」という言葉が少しずつ浸透してきています。



SOGIとは、Sexual Orientation(性的指向)とGender Identity(性自認)を指す言葉です。性的指向と性自認は誰もがもっているもので、特定の集団を指していません。性的指向が異性に向き、性自認と身体・戸籍の性に違和感がない人もいれば、性的指向が同性に向く人、同性・異性いずれにも向く人、他者に恋愛感情を抱かない人、性自認と身体・戸籍の性に違和感を抱く人、自分を男性とも女性とも決めたくない人など、典型的なあり方ではない人たちもいます。性のあり方はグラデーションのように多様で、誰もが多様な性の中を生きる一人ひとりなのです。



「LGBT」とは、性的マイノリティを表す総称の一つです。



LGBTは上記それぞれの名前の頭文字をまとめたもので、性的マイノリティの総称の一つであり、異なるマイノリティ同士の連帯も示しています。LGBT以外にもアセクシュアル(他者に恋愛感情を抱かない人)やクエスチョニング(SOGIが決められない、またはあえて決めない人)など、さまざまな人がいます。性的マイノリティの人たちは、各種調査を踏まえると人口の約3~10%(※)と考えられますが、無理解や偏見を恐れて伝えることができない当事者が多く、その存在に気づいていない人が少なくありません。



※三重県男女共同参画センター、日高庸晴 宝塚大教授による共同研究 高校生一万人アンケート(2017)、電通ダイバーシティ・ラボ(2018)、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(2019) ※本ガイドブックでは、性的少数者の総称として便宜的に「LGBT」という言葉を使用いたします。

LGBTの人たちはどんなことに悩んでいるの？ 世の中の「当たり前」に苦しむ当事者の姿

「本当のことを伝えたら、嫌われるのではないか」「ばれたら、いじめられるかもしれない」。
LGBTの人たちの多くは、差別や偏見の目を恐れて、本当の自分のことを言えないままで過ごしています。具体的に、どのような悩みや困りごとがあるのでしょうか。

学校・職場	いじめのリスク	就職活動の困難	職場でのハラスメント、制度からの排除
	<ul style="list-style-type: none"> ● 「女(男)らしくない」「気持ち悪い」などのからかい自分探し、仲間探しが困難 ● 性自認と異なる制服の着用在辛い ● 悩みや不安の解消に役立つ適切な情報にたどり着けない 	<ul style="list-style-type: none"> ● 見た目と履歴書の性別が異なることなどを理由に、採用されないのではないか不安になる 	<ul style="list-style-type: none"> ● SOGIハラ(※)やアウトティング(※) ● 同性カップルやトランスジェンダーを対象とした制度の未整備 ● 職場の理解がないと就労継続が難しいため、離職・転職を繰り返す
	家庭・地域	同性カップルが抱える困難	

家庭・地域	家庭や地域での孤立、疎外	同性カップルが抱える困難
	<ul style="list-style-type: none"> ● 家族や周りの大人に相談することができない ● 安心できる自分の居場所がない ● 自尊心、自己肯定感を育むことが難しい ● 支援者(医療従事者など)の知識不足による二次被害 	<ul style="list-style-type: none"> ● 同性同士で結婚できず社会保障制度が利用できない(相続、配偶者控除など) ● 病院で家族として扱われない ● 賃貸住宅への入居が拒否される ● 同性間DVの発見や支援が困難

※SOGIハラ=性的指向や性自認を理由とした、差別的な言動、いじめ、嫌がらせなどのハラスメント
※アウトティング=他者の性的指向や性自認を、本人の同意なしに第三者へ伝えてしまうこと

column

- LGBT当事者は、さまざまなリスク(メンタルヘルス、HIV・エイズ、自死など)を抱えています。自分の性的指向や性自認を医療・福祉関係者に話せない人が多く、怪訝な顔をされたり質問されることを恐れて病院に行くのを避けがちです。そのため、病気の発見や治療が遅れるおそれがあるのです。なお、エイズウイルス(HIV)は、性的接触に留意すれば、日常生活で感染する可能性はほとんどありません。
- また厚生労働省「自殺総合対策大綱」には、自殺念慮の割合が高いことが指摘されている性的マイノリティについて、無理解や偏見等がその社会的要因の一つであるとして、理解促進の取組みを推進することが謳われています。

こんな言葉を使ったり 聞いたりはありませんか？

当事者によって感じ方は異なりますが、このような言葉に傷つく人もいます。侮辱的なニュアンスを含むと捉えられることもあるので、使わないようにしましょう。

ここには同性愛者とかいないよね。

あの人って男？女？

いつまでも結婚しないけど、そっち系なの？



地元に住む当事者の声、集めました あなたの身近な誰かが、苦しい思いをしているかもしれません

福岡県内にも幅広い世代のLGBTの人たちがいて、職場、学校、地域、家庭、外出先で性的指向や性自認、性表現などに関わるさまざまな体験をしています。

※NPO法人Rainbow SoupがLGBT当事者への独自のヒアリングを行い、回答を得た内容を一部編集して紹介します。



Q. 差別的・不快と感じたエピソードはありますか？

トランスジェンダーであり改名していることを話した時に、「昔の名前は何だったの？」と必要以上に聞かれること。(30代・トランスジェンダー)

街を歩いている時に、「女の子同士で手を繋いでいるのはいいけど、男同士はマジでキモい」という会話が聞こえてきたとき。(20代・ゲイ)

「同性愛やトランスジェンダーは病気やろ！治らんとかね？」という発言を耳にした。(50代・バイセクシュアル)

職場の飲み会の席で恋愛や結婚の話題になり、先輩から「彼氏もない可哀想なやつ」と笑いながら言われた。この先輩には絶対に相談したくないと感じた。(40代・レズビアン)



Q. 配慮を感じた・嬉しかったエピソードはありますか？

職場の上司にトランスジェンダーであることをカミングアウトした後、自分の性自認を尊重してくれたこと。(30代・トランスジェンダー)

母親におそろおそろカミングアウトした時、「大丈夫。気にしないでいんだよ」と言ってもらえた。安堵感と開放感に包まれた。(40代・レズビアン)

テレビのニュースで、「ご夫婦」ではなく「パートナー」という表現を耳にすることが多くなった。(20代・ゲイ)

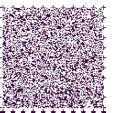
レインボーグッズを身に着けていたら、「これ、LGBTの支援を示すやつやろ」と笑顔で話しかけられて嬉しかった。(50代・バイセクシュアル)

職場の同僚、地域の人、家族や親戚など、「LGBTの人たちが周りにいるかもしれない」という想像力を持つようにしましょう。



誰もが安心して生きられる社会を目指して

男女の区分や異性愛を前提とし、それ以外の生き方を排除するような社会では、LGBTの人たちに対する偏見やいじめはなくなりません。当事者であることを言わない人・言えない人、子どもの頃から戸惑いを抱え、当事者と悟られないよう本当の自分を隠し続けている人は、今もなおたくさんいます。今の社会では、まだまだ安心してカミングアウト(P17参照)できないと感じているからです。当事者も含め誰もが生きやすい社会とはどのようなものか、周りの人と一緒に考えてみましょう。



LGBTを取り巻く世界の状況は どのようになっているのでしょうか

ここでは性的指向に関する世界の状況を見てみましょう。同性婚など同性カップルの権利を保障する制度を持つ国、同性愛を犯罪とみなす国、特に法制度が存在しない国とそれぞれです。この違いは主に宗教的、歴史的な背景に由来しています。世界で初めて同性婚が法的に認められたのは、オランダ(2001年)で、その後ヨーロッパ諸国、南米諸国、アメリカ、オーストラリア、台湾と、同性婚が合法化される国・地域は広がりをみせています。

ジョグジャカルタ原則

2006年、インドネシアのジョグジャカルタにある大学で、国際人権の専門家の会合が開かれ、SOGIと人権に関する国際基準として「性的指向や性自認に関する国際人権法の適用に関する原則(ジョグジャカルタ原則)」を発表。民間文書でありながらも、国連機関や世界各国の政策や裁判で活用されています。

国連の取組み

世界中のLGBTの人たちがおかれている厳しい状況を踏まえ、国連では重要な人権課題の一つとして議論されています。人権侵害を非難する声明や差別撤廃のための決議などが採択され、LGBTの人たちへの差別や暴力を改善する取組みが進められています。

※「性的指向・性自認による人権侵害を非難する国連総会声明」(2008年)
 ※国連人権理事会にて性的指向や性自認に基づく暴力や差別に重大な懸念を表明する決議採択(2011年)

SDGs(持続可能な開発目標)

SDGs(エスディーゼーズ)とは、持続可能な世界を実現するための国際社会共通の目標です。2030年までに17分野の目標達成を進めようという中で、前国連事務総長のバン・ギムン氏は「LGBTは『誰も置き去りにしない』というSDGsのモットーに含まれている」と発言しています。目標4「質の高い教育をみんなに」、目標5「ジェンダー平等を実現しよう」、目標10「人や国の不平等をなくそう」等の関連する目標から、LGBTの人々が抜け落ちないための取組みが求められています。



こちらもチェック!

性同一性障害から性別不合一へ

2019年、世界保健機構(WHO)総会において、「性同一性障害」を精神障害の分類から除外することが確認され、「性の健康に関連する状態」の章に「性別不合一」が設けられました(2022年~適用)。また、2013年、アメリカ精神医学会は「性別違和」という名称に変更しています。



オリンピック・パラリンピック

国際オリンピック委員会は、オリンピック憲章の差別禁止規定に「性的指向」を追記しました(2014年)。LGBTの人たちに対する差別や偏見を改善する取組みは、開催都市だけではなく事前合宿地にも求められています。

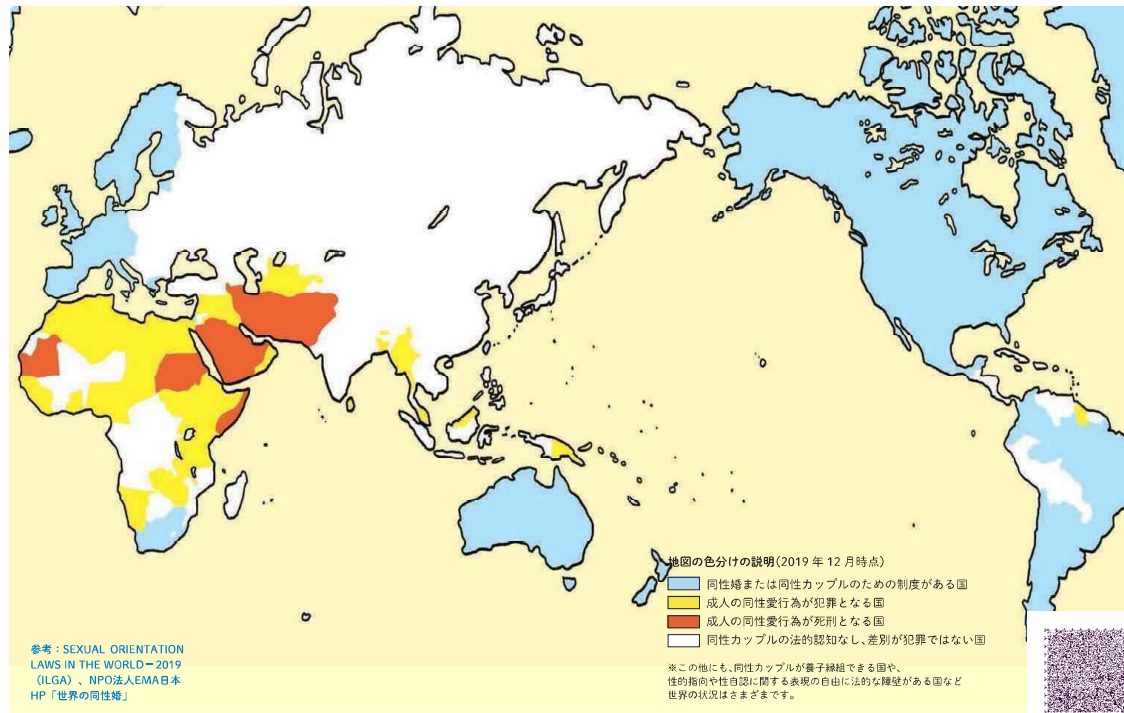
(オリンピック憲章 抜粋)
 6. このオリンピック憲章の定める権利および自由は人種、肌の色、性別、性的指向、言語、宗教、政治的またはその他の意見、国あるいは社会のルーツ、財産、出自やその他の身分などの理由による、いかなる種類の差別も受けることなく、確実に享受されなければならない。

先進的な施策が進む 北欧の国々

ノルウェー、スウェーデン、デンマークなどの北欧諸国では、同性婚をはじめ、性的指向や性自認に基づく差別を禁止する法律が整備されています。また同性カップルによる養子縁組や、性別の変更も認められています。個人の幸せを尊重し合う風土や、多様性・LGBTについての教育が盛んな点などが、先進的な施策につながっています。

アジアで初めて台湾が 同性婚合法化を実現

2019年5月、台湾の立法院において同性間の結婚の権利を保障する特別法が可決されました。届出開始日の5月24日には500組以上の同性カップルが結婚届を提出しています。



国や自治体、企業の動きを見てみましょう

国・自治体、企業などでさまざまな動きが出てきました。近年の動きについて振り返りながら、今後どのように変化していくのか考えてみましょう。

2012年

国・自治体

- 厚生労働省「自殺総合対策大綱」に性的マイノリティは自殺をしたいと考える人の割合が高いことを記載

企業等

- 電通総研が「LGBT調査」を実施し、人口の5.2%がLGBTというデータを発表
- 経営者や人事担当者を対象としたLGBTに関するイベント「work with Pride」(※1)初開催

2013年

国・自治体

- 大阪市淀川区が、地方自治体として初めて「LGBT支援宣言」
- 東京都文京区と多摩市の男女平等に関する条例に、性的指向・性自認による差別禁止規定が盛り込まれる

企業等

- 東洋経済新報社の「CSR調査」にてLGBT施策に取り組む企業の一覧が発表される

2014年

国・自治体

- 厚生労働省が「男女雇用機会均等法」の指針を改正し、同性間の言動もセクシュアルハラスメントにあたることを記載

2015年

国・自治体

- 文部科学省「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」で、性的マイノリティについて記載
- 東京都渋谷区「渋谷区パートナーシップ証明書」受付開始
- 東京都世田谷区「パートナーシップ宣誓書」受付開始



企業等

- 携帯電話大手各社、同居する同性カップルに家族向け割引サービスを適用
- 生命保険会社、同性のパートナーを死亡保険金の受取人として指定できることを発表

2016年

国・自治体

- 厚生労働省「公正な採用選考の基本」にLGBT等を「排除しないことが必要」と記載
- 内閣府「子ども・若者育成支援推進大綱」に「性的指向・性同一性障害」を明記
- 大阪市、同性カップルを養育里親として初めて認定

企業等

- 大手企業を中心に、福利厚生制度を同性パートナーにも適用する動きが相次ぐ
- 航空会社が、特典を利用できる家族として同性パートナーを対象に含めるサービスを発表
- 「work with Pride」によって企業等のLGBTに関する取組みを測るための指標「PRIDE指標」(※2)が策定され、80社以上の企業・団体等が参加



- ※1：2012年より毎年実施されている
- ※2：NPO法人と企業で構成される任意団体work with Prideが2016年に策定した、企業・団体におけるLGBTなどの性的マイノリティに関する取組みの評価指標

2017年

国・自治体

- 厚生労働省「男女雇用機会均等法」セクハラ指針に「性的指向・性自認」を記載
- 人事院規則のセクハラ項目に「性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動」を記載
- 文部科学省「いじめ基本方針」に性的マイノリティ生徒への配慮を記載



- 札幌市、政令指定都市では初めて「パートナーシップ証明制度」を開始
- 厚生労働省「児童養護施設等におけるいわゆる性的マイノリティの子どもに対するきめ細かな対応の実施等について」を通知

企業等

- 経済同友会がアンケート調査を実施、約4割の企業がLGBTに関する何らかの取組みを行っていることを発表
- 経団連がアンケート調査を実施、「理解の促進」「差別の禁止」「環境・制度の整備」を提言
- 大手銀行、住宅ローンについて同性カップルを配偶者扱いにすることを発表

2018年

国・自治体

- 厚生労働省「モデル就業規則」にハラスメント禁止事項として「性的指向・性自認に関する言動」を記載
- 東京都国立市「アウトティングの禁止」を盛り込んだ「国立市女性と男性及び多様な性の平等参画を推進する条例」を制定
- 東京都世田谷区、性的少数者と外国人への差別を禁じる「多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」を制定
- 性同一性障害の治療として行われる性別適合手術に健康保険の適用がはじまる
- 福岡市「パートナーシップ宣誓制度」を開始、九州で初の導入



- 東京都、LGBT等への差別を禁止する「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」が成立

企業等

- お茶の水女子大学がトランスジェンダー女性の受け入れを表明
- 在日米商工会議所、LGBT支援が生産性向上につながるとして、日本政府に提言書

2019年

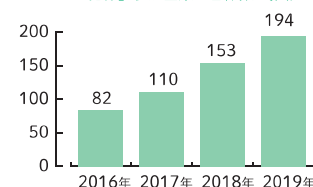
国・自治体

- 大阪市「LGBTリーディングカンパニー認証制度」導入
- 千葉市「パートナーシップ宣誓制度」開始、事実婚の異性カップルも含める
- 北九州市「パートナーシップ宣誓制度」を開始
- 茨城県「いばらきパートナーシップ宣誓制度」を開始、都道府県として初
- 福岡市と熊本市が同性パートナーシップ証明制度の相互認証を開始

企業等

- 羽田から那覇まで、日本初のLGBTチャーター便が運航

「PRIDE指標」参加企業・団体数の推移



こちらもチェック!

SOGIハラやアウトティングが法律上、違反に

2019年5月に成立した改正労働施策総合推進法において、企業・自治体等にパワーハラスメント対策が義務付けられることになりました。同法指針では、SOGIハラやアウトティングもパワハラにあたることされており、具体的な防止措置が求められています。

column

全国の自治体で初のパートナーシップ制度

2015年3月、東京都渋谷区で「渋谷区男女平等及び多様性を尊重する社会を推進する条例」が成立。条例の主な項目の一つが「パートナーシップ証明」で、同性カップルを「結婚に相当する関係」として、区が証明書を発行するというものです。地方自治体が同性同士の関係性をパートナーとして証明する日本で初めての施策となりました。以降、全国の自治体で同様の施策が増えつつあります。



パートナーシップ制度のメリットは?

自治体によって施策の内容は異なりますが、事実婚の関係と同等とみなされ、公営住宅や公立病院において家族と同様の扱いとなります。また、賃貸契約の際に同性カップルであることの証明として活用されている事例などがあります。婚姻とは違つて法的効力はありませんが、同性カップルの関係を尊重し寄りそうことが当事者にとって大きな励みとなっています。

従業員
対応

WEBコンサルティング会社（福岡市）

社員のために「保健室の先生」を導入。
少数者への理解を進める取り組み続々。

執行役員 CCO 安田 智美さん



社内で「より幸せな職場環境を整えるためのアイデア」を募った時、「社内に公私問わず悩みを聞いてくれる保健室の先生みたいな存在があれば」という意見が出ました。以来、LGBT事情に詳しい方をダイバーシティ・モチベーターとしてお迎えし、セミナーを開いたり、社員の悩みを聞いていただいたりしています。

チを着けてアライの存在を可視化したり、セクシュアルマイノリティ学生向けの就職説明会に参加したりしています。また、社内向けのダイバーシティ意識調査を実施し、LGBT当事者の意見を統計的に把握したり、ロールプレイングやカードゲームを取り入れた研修を実施したりしています。当事者の方は、決して特別扱いを求めているわけではありません。同じ制度やサービ

スを利用する権利はみんなにあると、まず社員たちが理解することが大切だと思います。



2019年には12000人を動員した「九州レインボープライド」。毎年、協賛企業としてその開催を支えている。

主な
取り組み

企業行動憲章に「性的指向、性自認を理由とする差別やハラスメントを一切行わない」と明記 / 採用フォームの性別欄を撤廃 / 同性婚も福利厚生の対象とする / ダイバーシティウィークの開催 / 九州レインボープライドなどLGBT関連イベントへの協賛協力 / ダイバーシティ&インクルージョン推進によるSDGsへの貢献

従業員
対応

アウトソーシング・コンタクトセンター（福岡市）

マイノリティが活きる職場づくりで
すべての人に優しい社会を目指す。

代表取締役 CEO 福澤久さん / 取締役 COO 阿南由美さん



私たちは、電話、チャット・メールによる対応業務やパソコンの入力業務などを請け負う「コンタクトセンター」を運営しており、LGBT、障がい者、ひとり親など多様な人材が働ける職場づくりを目指しています。

求人募集の際には、履歴書の「性別記載不要」や「通称名での勤務可能」などとし、LGBTの方も応募しやすいようにしています。またオ

フィスでは管理会社等の協力を得て、自認する性のトイレ使用ができるようにしています。LGBT以外の社会的マイノリティの方もおり、それぞれのカミングアウトの要望に関しては、アウトイングにならぬよう配慮しながら、個人の意思を尊重しつつ対応を進めています。先日、「この職場では、安心して同性パートナーの話ができる」とある社員が話して

いるの聞き、嬉しかったです。これからも、すべての人に優しい社会を目指し、LGBTなどマイノリティの方々の就労の窓口を広げていきたいと思っています。



社内の本棚にはLGBT関連書籍。勤務の合間に自由に読める環境づくりで、スタッフ同士の会話もポダレスに。

主な
取り組み

LGBTをはじめとする障がい者・ひとり親などのマイノリティ層の積極採用 / 全従業員向けのLGBTに関する研修を実施 / WEBサイトで基礎知識の発信 / 社内外へ社会的マイノリティに関する関連情報を定期配信 / 定期社内オリエンテーション実施 / クライアント向けのLGBTを含むダイバーシティ研修やレクチャーを実施

顧客
対応

不動産会社（福岡市）

性的少数者を特別視せず
「快適な住環境を提供」が基本姿勢。

執行役員 松本茂規さん / 社長室広報課マネージャー 川口恵子さん



2016年よりLGBTのお部屋探しの取り組みをしています。その中で、賃貸住宅にとどまらず「不動産を購入したいけれど誰に相談して良いかわからない」「同性カップルの財産継承や住宅ローンについて知りたい」といった相談が多く寄せられるようになりました。法律や制度が未整備ゆえの難しさがありますが、LGBTにとって暮らしやすい社会に

なることは、社会全体も暮らしやすくなることだと思っています。当社の基本姿勢は「快適な住環境の提供」。2019年から当社のすべての店舗においてレインボーステッカーやフラッグを掲げ、お客様に向けて分かりやすく、私たちがアライであることを意思表示しています。また、正しい知識を身につけるための社内研修も積極的に実施しています。今後も性的少数者を特別視せず、「この会社に相談したら将来に

安心が持てるようになった」と言っていただけでも、寄り添っていきたいと思います。



CMで人気の親子ゾウのマークの入った、可愛らしいレインボーバッジ。2019年から全社員が身につけている。

主な
取り組み

社内のデスクにレインボーフラッグを設置 / 就業規則の服務心得・懲戒事由に「性的指向・性自認に対する不適切な言動やカミングアウトの強要、アウトイングを含む」と明記 / 問合せ窓口として専用LINEを開設 / グループ会社を含めた勉強会の定期実施 / 九州レインボープライドなどLGBT関連イベントへの協力参加

顧客
対応

住宅設備機器総合メーカー（北九州市）

多様な性に配慮したトイレを
街に、学校に、すべての人に。

市場開発部プレゼンテーショングループ 重留美穂さん / 相本聡美さん



2015年頃から、LGBT配慮のトイレに関するお問合せが増え始めました。最初は当事者へのヒアリングから着手し、学校に男女別トイレしかないことが、不登校やいじめの原因になっていることなどを知りました。ある大学では学生の働きかけによって、LGBTへの配慮も含む「みんなのトイレ」が設置されました。また、あるビルでは入居を検討していたテナントが「LGBTに配慮した

トイレがないこと」を理由に入居を断念する事例も出ています。現在はこちらから建築関係者に向けて、多様な性に配慮したトイレ整備の必要性に関するセミナーを行っています。まずは、トイレ入口のサインの見直しや、近くに自動販売機を設置するなど、トイレへの導線を目立たなくする工夫もご提案しています。今後も、このような提案を通じ、LGBTにフレンドリーな

街づくりに協力できたらと思っています。



同社が作成したパンフレット。一般の人にも分かりやすい内容で、公式サイトからも入手することができます。

主な
取り組み

LGBT配慮のトイレならびにトイレサインの設置に関する建築関係者向けセミナーを実施 / 福岡県教職員・福岡県公共施設管理者向けのLGBTセミナーを実施 / 九州レインボープライドへの企業共同ブース設置 / パネル展示でトイレサインの理解度および抵抗感に関する調査実施



誰もが快適に過ごせる街づくりのために 一人ひとりが考え、行動することから始めよう

学校・職場・家庭・地域など、日常生活の様々な場面において、「LGBTの人たちがいるかもしれない」と意識を切り替え、これまでの対応を少しずつ見直していきましょう。

ここに示した対応事例は、あくまで一つの参考と考えてください。LGBTの人たちへの対応を考慮準備することは、結果的に誰もが気持ちよく過ごすことのできる配慮・サービス、そして街づくりにつながるのではないのでしょうか。



どんなところでもできること レインボーフラッグを置く、飾る

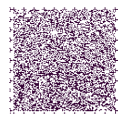
性の多様性を表す6色のレインボーフラッグを、店舗や会社の入口・受付、学校内、職場、病院、役所などさまざまな場所に設置することで、LGBTの人たちへの支援や配慮の姿勢を示すことができます。レインボーフラッグの設置をきっかけに、性の多様性やSOGIIについての知識を学ぶ機会を作るのもいいですね。



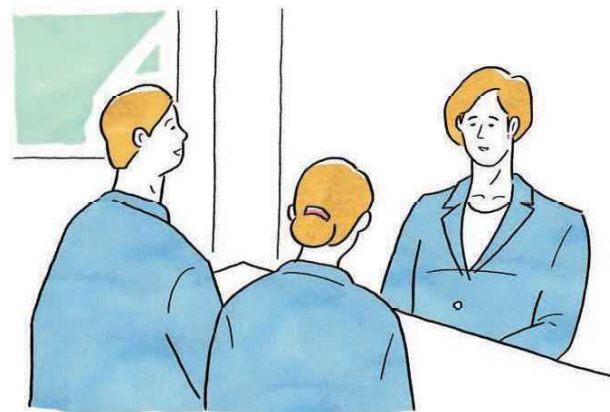
飲食店・ホテルの接客やサービス

飲食店やホテルで予約を受ける際、サービスを提供する際、声や見た目でお客様の性別を判断していませんか。「女性限定」「男性限定」という性別に限定したサービスがある場合は、トランスジェンダーの方が利用することを想定し、対応を考えておくとういでしょう。

また、カップルといえば異性同士、男性用はブルー、女性用はピンクなどの固定的な考え方や色分けも今後は見直しましょう。カップル向けや家族向けのサービス、プランがある場合は、異性同士でも同性同士でも利用できるようにしてあげてはいかがでしょうか。より多くの方に喜ばれることになるでしょう。



企業の採用活動

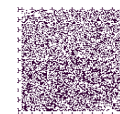


まず、大切なのは、性的指向や性自認に基づく差別をしないという採用方針を明確にすることです。エントリーシートや履歴書に性別欄を設けない、あるいは自由記述方式にするという対応は、特にトランスジェンダーの応募者にとって安心感につながります。また、面接担当者は、事前に性の多様性やSOGIについての研修を受けておくことをお勧めします。面接中に応募者の性的指向や性自認を聞いたり、結婚に対する考え方を確認することは、プライバシーの侵害にあたるだけでなく、応募者の適性・能力以外のことを採用の条件にしないという公正採用の基本に反する行為となります。



SOGIハラスメント

LGBTの人もそうではない人も、「おまえらホモか。気持ち悪い!」「女のくせに(男のくせに)」といった差別的な言動やからかい、いじめ、男性・女性はこうあるべきといった性規範の押し付けなど、SOGIハラ(性的指向や性自認に関わるハラスメント)を受ける可能性があります。また、LGBTなど性的少数者の当事者であることを、本人の同意なく周囲に言う行為(アウトティング ※P17参照)もSOGIハラにあたります。社内規定にSOGIハラ禁止を明記し、階層別の社内研修や、相談窓口の設置などを通じて、誰もが安心して働ける職場づくりを進めましょう。



case5



トイレ・更衣室など

昨今は主にトランスジェンダーのトイレ対応に関心が寄せられていますが、当事者のニーズも多様なため、どのような環境が適切か、明確な答えはありません。障がいがある方、親子連れ、異性介助の方、オストメイトの方(人工肛門・人工膀胱のある人たち)なども含めた、誰でも利用できる男女共用のユニバーサルトイレ(例:誰でもトイレ)の設置は一案ではありますが、唯一の答えではありません。トイレや更衣室の施設状況も踏まえて、案内表示を工夫するなど、さまざまな選択肢の中から、どの方法がより良いか、当事者の方や周囲の人と相談してみましょう。



case6



病院の窓口、入院・手術など

トランスジェンダーの方の中には、見た目や社会生活上の性別と戸籍上の性別が一致しない方がいます。受付におけるプライバシーに配慮した本人確認の方法などを検討してみましょう。また、入院中の病室や風呂・トイレについて、トランスジェンダーの方の利用があることを想定しておく方が良いでしょう。

case7



災害が起きた時



「同性パートナーと連絡が取れない」「避難所の男女別トイレやお風呂は使いづらい」「避難所でのプライバシーが保たれるか心配」など、LGBTの人たちにとって災害時の困りごとはより深刻で、望む支援はそれぞれ異なります。誰にもカミングアウトをしたくない人、限られた人にしか伝えていない人もいます。避難所、仮設住宅での暮らし、その後の復興とそれぞれの段階においても、LGBTの人たちはいるという視点を、防災計画や避難所運営方針の策定に活かしましょう。

まずは、これまで示したケースの中から、できることを始めてみませんか？
LGBTの人たちの感覚もそれぞれで、ケースバイケースの柔軟な対応がポイントになります。

LGBTの人たちを想定した新たな商品・サービスが広がりつつあります

COLUMN

同性カップルやトランスジェンダーの人を想定したウエディングプラン、死亡保険金の受取人として同性パートナーを指定できる保険商品、カップル向けプランのPRに「同性、異性を問わず」という案内が入るようになるなど、最近、LGBTの人たちを想定した商品やサービスが広がりをみせています。

サービス提供側からは、市場調査、当事者との触れ合い、社内勉強の実施などの取り組みを通じて、「諦めている人がいると気づいた」「サービス品質向上のきっかけにもなった」といった声があがり、意識の変化にもつながっています。LGBTの人たちや家族からもこうした動きを歓迎する声があがっており、商品・サービスのさらなる拡充が期待されています。



「アウティング」は、本人のプライバシー権を侵害する重大な問題です

「あの、ゲイなんだって」「元々は女性だったらしいよ」などと、本人の性的指向や性自認について本人の了解なく周囲に伝えてしまう行為をアウティングといいます。LGBT当事者以外の人には、アウティングによって受けるダメージやどのような影響をもたらすのかが想像しにくいかもしれませんが、しかし、アウティングは、命にも関わる重大な問題なのです。



なぜ重大な問題になってしまうのか

社会には差別や偏見が根深く残っているの、LGBTの人たちの多くは、自分のことを家族、学校・職場など周囲に言わないことで「普通」を装い、自分の身を守っています。しかし、アウティングによって当事者であることが暴露されてしまうと、当事者と周りの人との信頼関係が壊れ、それまで安全と感じていた今の居場所を失うことになりかねません。また、暴露情報がどの範囲に広まっているのか確認できないため、常に、周りから好奇の目で見られているのではないかと、いじめられたり、職場を迫られるのではないかと、といった不安と緊張感を強いられることとなります。

カミングアウトをされたら

- 1 LGBTの人たちからカミングアウトされたら、どの範囲までその情報を知らせているのか、または知らせたくないのか、本人の意向を十分に確認しよう
- 2 具体的な相談がある場合は、どうして欲しいのか本人の希望をしっかりと聞いて、調整や話し合いを重ねよう
- 3 家族や管理職に知らせなければならぬ場合でも、事前に本人に確認をとり、一緒に考える時間を作ろう

※性的指向や性自認は大切な個人情報と認識し、アウティングを防ぎましょう

COLUMN

アウティング被害の重大性を示した事件

2015年4月、ある大学の男子学生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。なお、BさんとAさんの遺族の間では既に和解が成立しています。



福岡のLGBTイベント 九州レインボープライド



冷泉公園→天神→冷泉公園の約3kmのルートを歩きます



冷泉公園の一角に設けられたキッズコーナーは大人気



オリジナルグッズを作成した学生と障がい者団体によるコラボブース

福岡では2015年から毎年11月、「九州レインボープライド」が開催されています。参加者は年々増えており、2019年は1万2000人の来場者を記録しました。福岡市内の公園をメイン会場に、LGBT支援団体や企業のブース展示、飲食コーナーやキッズコーナーの他、ステージでは多彩なアーティストによるパフォーマンスも。また、市街地をめぐるパレード行進も行われ、LGBT当事者や家族、友人、子ども連れファミリーから高齢の方、外国人の方まで、1200名もの人たちがパレードに参加しました。九州レインボープライドの開催日前後では、九州各地のLGBT支援団体主催による交流会、映画イベント、チャリティパーティー、セミナーなども開催されているので、ぜひ一度参加してみたいかがでしょうか。

主催者のコメント



NPO法人カラフルチェンジラ
代表理事 三浦 暢久さん

誰もが「私らしくていいんだ」と感じられる あたたかい居場所づくりを目指して

九州レインボープライドの始まりは、2014年に福岡大学の学生さんたちが開催した「福岡レインボーパレード」。彼らの卒業を機に、引き継ぐことを決めました。年々関心が高まっていて、LGBTの人も当事者ではない人も、子どもたちや外国人まで、参加者の多様性も広がっています。2019年のテーマは「私の一歩がみんなの未来」。一人ひとりが小さくても一歩を踏み出して、その先の未来と一緒に変えていこう、という思いを込めました。参加してくれるすべての方が、「私らしくていいんだ」と安心できるあたたかい居場所づくりを目指して、今後も開催していきたいと思っています。





いろいろあるよ！ 福岡各地の交流会情報

福岡県内で定期的に行われている交流会を紹介します。

Resting やすらぎ～ビアンのためのお茶会～



2004年から、毎月第一土曜日に福岡市内でResting（レストイング）という名前のお茶会を開催しています。女性セクシュアル・マイノリティの皆さんに、生活、悩み、趣味、何でも話せる“しゃべりの場”を用意し、心地よくお話を楽しんでもらうことを趣旨としています。同じ境遇の人達が集まる会ですので、プライベートな情報が漏れないよう細心の注意を払っています。

問合せ restingfukuoka@yahoo.co.jp

福岡20・30代ゲイ向け交流会



20・30代のゲイ、バイセクシュアル男性向けの交流会です。福岡市内にて開催。自己紹介の後はフリートークで、主に趣味や恋愛、LGBTなどについて話しています。友達づくり・人脈を広げたい・情報が知りたい・悩みを共有できる仲間がほしい、という方を対象に、少人数で、気軽に参加できる交流会を目指しています。



久留米LGBTQ当事者交流会 からふるの輪



久留米市において、LGBTQ当事者同士でLGBTQやSOGIIについて語り合い、“自分らしさ”を大切にする交流会として、毎奇数月に開催。戸籍上の性別やセクシュアリティは問いません。事前予約制になります。気軽にお問い合わせください。皆さんにとって居心地の良い場所となるよう取り組んでいます。



ひまわりの会



毎月第四土曜日、田川市で交流会を開催しています。私たちは、一人ひとりの性のあり方を大切にしています。地域やセクシュアリティ問わず、どなたでも参加していただけます。会場には関連書籍や絵本などもたくさん揃えているので、ゆっくり読みながら過ごすこともできます。



※各交流会の内容はHPなどの情報に基づいてまとめています。詳細は各HPで確認してください。

TITLE

DATE

LGBTフレンドリー度チェックリスト

あなたの「LGBTフレンドリー度」チェックリスト

- LGBT、性的マイノリティという言葉の意味を説明できる
- 「ホモ」「オカマ」ネタで笑いを取るようなことをしない
- 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いると思っている
- 男らしさ、女らしさを他人に押し付けたりしない
- 同性愛とトランスジェンダーの違いを説明できる
- LGBTの知人や友人がいる
- LGBTだと当事者からカミングアウトを受けたことがある
- LGBTの人たちの困りごとを知っている
- LGBT関連のイベントやセミナーに参加したことがある

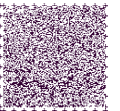
職場の「LGBTフレンドリー度」チェックリスト

- 職場でLGBT研修が実施された、または実施の計画がある
- 経営層・役員が積極的にLGBTアライであることを表明している
- 行動憲章やハラスメント防止指針などに「性的指向」「性自認」が記載されている
- 従業員の同性パートナーも福利厚生の対象に含めている
- 職場でLGBTについて話し合うことができる
- LGBTであることをカミングアウトされたらきちんと向き合える
- 申込書やアンケートなどで、性別を問う必要があるか検討している

広報・サービスの「LGBTフレンドリー度」チェックリスト

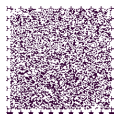
- イラストや文言が典型的な男女、障がいがない人、日本人のみになっていない
- LGBTフレンドリーであることをホームページや店頭で表示している
- 同性のカップルや多様な性表現の人たちを想定した接客の準備ができています
- 夫婦やカップル、家族向けのキャンペーンに、同性カップルが参加することを想定している
- 外見や容姿と身分証明書の性別が違うこともあり得ると想定した接客の準備ができています
- 性別を問わずに使えるトイレや男女共用トイレがある、または申し出があれば案内できる
- アメニティや備品など、性別による色分けをしていない、または自由に選べるようにしている
- イベント申し込み書などの性別記載欄が必要が見直しをした、または選択肢を増やしたり自由記入にしている

皆さんはいくつの項目にチェックが入りましたか？このチェックリストの内容を目安に、すべての項目にチェックが入るよう、取組みを進めてみましょう。



知っておきたいSOGI・LGBT基礎用語集

性的マイノリティ	性的指向や性自認などに関するマイノリティのこと。性的少数者。
セクシュアリティ	性的指向や性自認などを含む、性のあり方全体を指す言葉。
性的指向	好きになる相手の性別を指す概念。 Sexual Orientation(セクシュアル・オリエンテーション)。
性自認	自分の性別をどう思うか、という概念。Gender Identity(ジェンダー・アイデンティティ)。
性表現	社会的な性別(Gender)を、言葉遣いや服装などで表現すること。ジェンダー表現ともいう。
SOGI (ソジ・ソギ)	性的指向 (Sexual Orientation) と性自認(Gender Identity)の頭文字。LGBTは「人」を指す言葉の列挙だが、こちらは概念のこと。
LGBT	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並べた言葉。「LGBTの人々」などのように、性的マイノリティの総称の一つとして使われる。
レズビアン	性自認が女性で、性的指向が女性に向く人。いわゆる女性同性愛者。
ゲイ	性自認が男性で、性的指向が男性に向く人。いわゆる男性同性愛者。
バイセクシュアル	異性を好きになることもあれば同性を好きになることもある、性的指向が男性・女性どちらにも向く人。パンセクシュアルという場合もある。
トランスジェンダー	出生時に割り当てられた性別とは異なる性別を生きる人(性同一性障害者を含む)。対義語は「シスジェンダー」。
トランスジェンダー女性	出生時に割り当てられた性別は男性であり、自身を女性であると自認する人。MtF(Male to Female) トランスジェンダーという場合もある。
トランスジェンダー男性	出生時に割り当てられた性別は女性であり、自身を男性であると自認する人。FtM(Female to Male) トランスジェンダーという場合もある。
Xジェンダー	出生時に割り当てられた性別にかかわらず、性自認が男性・女性に二分できないトランスジェンダー。ノンバイナリーと称されることもある。
クエスチョニング	自分の性自認、性的指向について定まっていない、明確にできない、したくない人。LGBTQと称する時の「Q」は主にクエスチョニングを指す。
アセクシュアル	恋愛的感情の有無にかかわらず、他者に性的に惹かれることがない人。エイセクシャル。
性別違和	性自認と出生時に割り当てられた性別とが調和しないことによる苦悩。
性同一性障害	身体の性別と性自認のずれに苦悩する人に対して使われる診断名。 Gender Identity Disorder(GID)の訳語。 ※P7 参照
カミングアウト	自分が性的マイノリティの当事者であることを認めそれを自らの意思で他者に伝えること。
アウティング	ある人のセクシュアリティ(性自認や性的指向等)を、その人の同意なしに、第三者に伝えてしまうこと。



SOGIハラスメント

相手が性的マイノリティの当事者かどうかに関わらず、性的指向や性自認に関する差別的な言動やからかい、精神的・肉体的な嫌がらせをすること。

アライ

英語の Ally (同盟、支援者) が語源で、性的マイノリティのことを理解し、自分にできることは何かを考えて行動する人のこと。

福岡県内のLGBT関連団体リスト

福岡県を拠点に活動するLGBT関連の団体を紹介します。詳細は各HPで確認してください。

一般社団法人 gid.jp 日本性同一性障害と 共に生きる人々の会 福岡支部



私たちのシンボルカラーはオレンジです。これは太陽を意味しています。私たち当事者が、堂々と太陽の元で、輝いて生きていけるようにという願いが込められています。

NPO法人カラフルチェンジラボ



LGBTをはじめとするセクシュアル・マイノリティ(性的少数者)を筆頭に、世の中の差別や偏見から子どもたちを守り子どもたちが前向きに、自分らしく生きていく事ができる社会の実現を目指しています。九州レインボープライド主催団体。

NPO法人Rainbow Soup



社会におけるLGBTの可視化と支援の輪づくりをテーマに、関連情報の発信、企業・行政の取組み支援、イベント企画・運営、各分野の専門家との連携などに取り組んでいます。

NPO法人LGBTの家族と 友人をつなぐ会 (福岡)



LGBT(レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーなど、性的マイノリティの人々)の家族や友人などによる会です。

GID Link



特に性同一性障害の当事者の方のサポートを目的としています。定期的に交流会を開催し、性に関する基礎的な内容を中心に情報提供などを行っています。

Deaf LGBTQ Fukuoka



Deafとはろう者、難聴者、盲ろう者。福岡県を拠点として九州から中国地方全体に活動を展開。活動内容はLGBTQ関連の情報提供、ろうLGBTQ相談所(コミュニティ作り)、手話通訳活動などです。

Haco



主にゲイ・バイセクシュアル男性に向けて、HIV・エイズや性感染症などの予防や検査に関する情報を発信しています。

FRENS



交流会「にじだまり」「フレンズタイム」、やっば愛ダホ!(※)、講演活動、相談を受けて一緒に考え動くことを中心に、LGBTQの子ども若者サポートのために活動していきます。

※毎年5月17日の「多様な性にYES!の日」に合わせて、全国各地で街頭アピールやイベントが行われている

ふくおか人権ホットライン 福岡県では、弁護士が法律的な観点で助言を行う無料の電話法律相談を実施しています。
TEL : 092-724-2644 相談日時：毎月第4金曜日15:00~18:00

福岡県内の 人権相談窓口

- みんなの人権110番(法務局) 0570-003-110 月~金 8:30~17:15
- 福岡県福祉労働部人権・同和対策局調整課 092-643-3325 月~金 8:30~17:45
- 北九州市人権推進センター 093-562-5088 月~金 8:30~17:00
- 福岡市人権啓発センター(人権啓発相談室) 092-717-1247 月~金※祝日・休館日除く 10:00~17:00

