

ダイバーシティ ランチセミナー LGBT

2022.1.11

ダイバーシティ推進センター 副センター長 中島ゆり

本日の内容

1. 基本知識
2. 当事者にとって働きやすい組織のあり方
3. 具体的なケースで組織の対応を考える
4. 学生への対応を考える

2

7割がいじめを経験。身体的暴力19.4%、言葉による暴力29.3%、
無視・仲間外れ30.5%

(いのちリスペクトホワイトキャンペーン)

高校生1万人アンケート 当事者10%中 3人に1人が自傷行為を経験

(日高康晴、三重県男女共同参画センター)

3

1. 基本知識

○ 性とは

➢ 身体の性 sex セックス

- 外性器にもとづき判断される性別

➢ 性指向 Sexual Orientation セクシュアル・オリエンテーション

- 性的欲求が誰に向いているか。
- 本人の意思では選べないので「性志向」や「性嗜好」という字は近年使わない。

➢ 性自認 Gender Identity ジェンダー・アイデンティティ

- 主観的な性別

➢ 性表現 gender presentation/Expression ジェンダー・プレゼンテーション/エクスプレッション

- 女らしい見た目、男らしい見た目。文化・時代によって異なる。

SOGI(E) ソジ、ソギ

4

➤ 性指向 Sexual Orientationに関わる

○ レズビアン Lesbian

性自認=女性、性指向=女性

○ ゲイ Gay (注: レズビアンを含んで「Gay」という場合もある)

性自認=男性、性指向=男性

○ バイセクシュアル Bisexual

性指向=男女両方

○ エイセクシュアル、アセクシュアル Asexual

性指向=性的欲求がない、ほとんどない

○ クエスチョニング Questioning

セクシュアリティを定めない人、分からない人

○ パンセクシュアル Pansexual

男性・女性の性別にこだわらず、性的指向が様々な性のあり方の人に対して向かう人。全性愛。

⇔ヘテロセクシュアル
Heterosexual
性指向=異性

➤ 性自認 Gender Identity に関わる

○ トランスジェンダー Transgender

身体の性=男性/女性、性自認=女性/男性、性指向=問わない

男性から女性へ=MtF (Male to Female)

女性から男性へ=FtM (Female to Male)

⇔シスジェンダー Cisgender

性自認と身体的性が一致、性指向=問わない

○ X (エックス) ジェンダー

性自認が男性にも女性にもあてはまらない。和製英語。

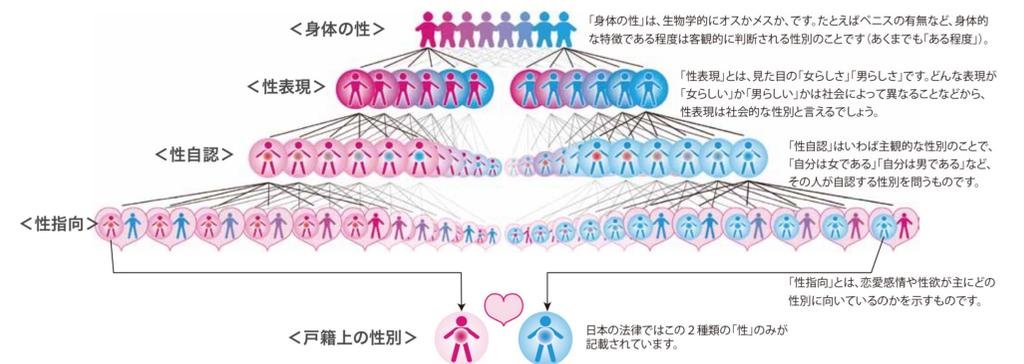
英語圏だとクィア Queer やノンバイナリー Nonbinary という。

➤ 身体の性に関わる

○ DSDs (Differences of Sex Development) (性分化疾患) , Intersex

染色体やホルモンなど様々な都合で身体がいわゆる「男」「女」に分化しなかった人。たとえば外性器の形が異なる、染色体・外性器・内性器・性腺・ホルモンなど様々な次元で構成されている性が矛盾している、など。インターセックス Intersexとも言われるが、日本では当事者に好まれず近年、使われなくなってきた。

いろんな性 性の多様性



出典: LGBT法連合会

> LGBT(LGBTQIA)

:Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer or Questioning, Intersex, Asexual

- 「LGBT」という言葉は性的マイノリティの中の4カテゴリーしか指さない。
 - 「LGBT等」「LGBTs」「LGBT+」といった言葉を使うことも多い。

「LGBT」と一括りにすることが多いが、それぞれ異なる存在であり、内部には差異がある。それぞれ別の問題に直面している。

9

> 性的マイノリティ（性的少数者、セクシュアル・マイノリティ）とは

- 性に関して社会の想定する「普通」ではないあり方を生きる人々を指す総称、「非規範的」な性を生きる人びと（森山 2017）
- それゆえ「普通」の性を生きるという圧力によって傷つく人々、「普通」であることを押しつけられ望まぬ生き方を強いられたり、あるいは「普通」でないことをもってからかいや排除の対象となる人々（森山2017）

10

問題は性的マイノリティにあるのではない。

ヘテロセクシズム（Hetero-sexism, 異性愛中心主義）、あるいはシスジェンダーによる「普通」の異性愛が正しいもので、それ以外は間違った性（愛）だと序列化すること（ヘテロノーマティヴィティ Hetero-normativity）にある

（森山 2007）

「LGBTではない＝普通」と言ってしまう人たちがいるが、「普通」の枠に当てはまらない人々を「普通ではない」と“劣位”に置いてしまっている可能性がある（神谷・松岡 2020）。

11

> 性的マイノリティはどのくらいいるのか？

「普通」の定義によって変わるが・・・

電通ダイバーシティ・ラボ（2020）の調査によれば 8.9%
株式会社LGBT総合研究所（2016）では 5.9%
日本労働組合総連合会（2016）では 8.0%

およそ13人に1人

日本における左利きの割合、AB型の割合と同じくらい

12

性的マイノリティが仮に7%存在するとすると長崎大学の場合・・・

教職員 約3,200人中 230人

学部生・院生 約9,000人中 630人

13

カミングアウト と アウティング

▶ カミングアウト

- 自身の性自認、性的指向について他の人に打ち明けること。カミングアウトを受けた場合には、あなたを信頼して話してくれている可能性が高いので、肯定的に受け止めることが大切。同時に、他の人にもカミングアウトしているのか、誰に伝えて良いかを確認し、本人の了承なしに他人に伝えないように注意すること。

▶ アウティング

- 他人の性自認や性的指向を本人の許可なく他の人に話すこと。直接口頭で話す以外にも、SNSなど不特定多数の人に情報を流す行為もアウティングにあたる。仮にアウティングをしてしまった本人が善意で行っていたとしても、当事者の意図しないところで個人のセクシュアリティを知られた場合、当事者が傷つき、精神的に追い込まれる場合もあるので、十分注意すること。

(長崎県人権・同和対策課 2020)

14



San Francisco, 2020

▶ アライ Ally

- Alliance (同盟・提携) が語源
- 性的少数者のことを理解し、支援するという考えや、その考えを持つ人のこと。当事者に共感し、寄り添いたいと思う人たち。

▶ レインボーフラッグ (6色の虹)

- セクシュアル・マイノリティのシンボル。目に見えるようにフラッグ、シール、缶バッジなどのグッズを飾ることで、セクシュアル・マイノリティが存在していることを認識させたり、自分がアライであることを示したりする。当事者はこれにより自分の存在が承認されていると安心できるようになる。

15

▶ SOGIハラスメント、アウティング防止の法制化

- 2020年6月～ パワハラ防止法が施行 (中小企業は2022年4月から施行)

✓ 厚生労働省審議会『パワハラ防止指針』パワハラが起きないように行うべき必要なこと

- 性的指向・性自認に関するハラスメント (いわゆるSOGIハラ) と性的指向・性自認の望まぬ暴露 (いわゆるアウティング) が含まれ、以下の例が明記されている

● 精神的な攻撃

- ・ 人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む。

● 個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)

- ・ 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。

16

長崎大学 ハラスメント防止ガイドライン

3. ハラスメントになり得る言動

3. 性的指向若しくは性自認に関する偏見関係

LGBTとは、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル及びトランスジェンダーの頭文字を取ったものでセクシュアルマイノリティ（「性的少数者」ともいわれます。）を表す総称として使用されている表現です。このようなLGBTの構成員への偏見等の言動についてもセクシュアルハラスメントとなります。

○ LGBTの存在を否定する言動。

例「（LGBTは）この職場にはまさか居ないよな」

○ LGBTに対する侮蔑、差別意識及び嫌悪感を含む言動。

例「（LGBTのタレントの名前をあげて）あいつキモいな」

○ 主としてゲイ、トランスジェンダーに対する侮蔑表現、嫌悪感等を含む言動。

例「（仕事で女性っぽい男性職員に、手を頬に当てて）お前こっちか、あいつはゲイじゃないか、オネエっばい、ホモ、オカマ」

○ LGBTであることは本人の嗜好の問題ではなく、性的指向・性自認の問題であるが、そのことを理解せず、かつLGBTであること的人格利益を否定する言動。

○ 男性・女性という2つの性分類を前提としていたり、好きになる相手が異性であることを前提とするなど、性の多様性への配慮に欠ける不適切な言動。

例「（LGBTであることをカミングアウトした当事者に対して）こちらに迷惑を掛けないで」

○ 法律上の結婚が認められないカップルもいることへの配慮に欠ける不適切な言動。

例「早く結婚しないのか」

17

2. 当事者にとって働きやすい組織のあり方

➤ 同性パートナーへの福利厚生制度の現状（神谷・松岡 2020）

- 近年、同性パートナーに関して出産や育児、介護休暇／休業、慶弔休暇や慶弔金など、結婚をした異性パートナーと同等の福利厚生をする企業が増えてきている。

例）JAL、パナソニック、NTT、freee

- 課題

企業の同性パートナーへの福利厚生制度の適用は「（当事者の）従業員のモチベーション向上に寄与し、企業としても有能な人材を幅広く確保する手段になり得ると考えられる。ただし、留保すべきは、制度を整えてもカミングアウトしない人も少なからずいるということである」（労働政策研究・研修機構 2020）

18

➤ カミングアウトを前提とする福利厚生の適用とは（神谷・松岡 2020）

- 利用の際に、自治体のパートナーシップ制度の証明書等、住居が同一であることを証明する書類の提出、企業独自の書式でパートナーシップを認証する書類に同性カップル2人が署名など

➔最近では申告ベースで対応する企業も増えている（虚偽の場合の懲戒規定を設けているため）

- ✓ 事実婚の異性パートナーで結婚休暇を取得したい場合、事実婚関係を証明する書類の提出は求められず、企業で用意されている所定の書式で申請することが多い。

制度設計に注意が必要！

19

➤ 自治体の条例や取り組み：条例の差別禁止規定と休暇・手当関係（神谷・松岡 2020）

- 性的指向・性自認に関連する差別禁止規定を置く条例は、さまざまな地域で制定され始めており、こうした条例を受けて、自治体職員の福利厚生制度を見直す動きが出ている
- 事実婚でも使える制度であれば、同性パートナーに対しても利用できるようにすべきだという意見書の提出
- 条例は民間にも適用される

20

筑波大学「LGBT等に関する筑波大学の基本理念と対応ガイドライン」(2020.3改訂)

7 教職員への対応について

① パートナーがいる教職員の福利厚生について

福利厚生の充実 筑波大学では、令和2年4月1日より、パートナーがいる教職員（地方自治体等によるパートナーとして証明する書類が発行された教職員）の福利厚生として、休暇、休業、手当及び旅費等の対応を行うこととなりました。具体的には、パートナーがいる教職員の能力が十分に発揮できる教育研究環境や就業環境の整備に資するため、以下の就業規則等に規定されている「配偶者」又は「妻」の文言を「パートナー」に読み替えるための読替規定を制定しました。詳細については、DACセンターまでご相談下さい。

- 就業規則
- 採用、昇任、退職等に関する規程
- 給与に関する規程
- 手当に関する規程
- 勤務時間及び休暇に関する規程
- 勤務時間及び報酬に関する規程
- 育児休業及び介護休業等に関する規程
- 出張及び旅費に関する規程

※該当する休暇、休業、手当及び旅費等は次のとおりです。

(休暇関係)

結婚休暇、妻の出産のための休暇、妻の出産に伴う子の養育休暇（常勤職員のみ）、子の看護休暇、介護休暇及び忌引休暇

(休業関係)

育児休業、介護休業、育児短時間勤務及び配偶者同行休業

注) 雇用保険法に基づき支給される、育児休業手当金及び介護休業手当金相当の手当は支給しません。

(時間外勤務の制限及び深夜勤務免除)

育児又は介護を行う職員の時間外勤務の制限及び深夜勤務免除

(手当関係)

扶養手当、住居手当及び単身赴任手当
注) 住居手当は、単身赴任手当を支給されている教職員で、パートナーが居住するための住居を借り受けている場合も支給対象とするものです。

(旅費関係)

赴任旅費（扶養親族移動料）

② 申請手続きについて

申請書類 教職員は、上記の読み替えられた規定の適用を希望する場合は、地方自治体等における「パートナーシップ証明書」などのパートナーを証明する書類の原本又は写しのいずれかを担当事務に提出するものとします。詳細については、DACセンターまでご相談下さい。

注) 教職員から申請があった場合には、当該教職員の了解を得て、勤務時間管理及び手当を担当する関係部署に情報を共有するものとします。

カミングアウトを前提としない福利厚生の適用の方法の可能性（神谷・松岡 2020）

○ 人事の決裁のみによって制度の利用を可能にするという仕組み

- ✓ すでに不妊治療関連の制度などで試みられている
- ✓ 実質的なカミングアウトを伴わずとも制度を利用できる
- ✓ 既存の休暇制度の自由を広げたりすることで管理職にも事由を説明しなくても済む

例) ファミリーサポート休暇

- 結婚・出産・育児・介護・不妊治療などに幅広く使える制度を設けている企業がある
- 「ファミリー」を「住民票で同居が確認できる人」などとするし、SOGI関係の事由を含めれば「セクマイだから休んだのか」とはならず、「家族関係のことで休んだのか」としか思われない
- 「性同一性障害」における性別適合手術やホルモン治療に関連して利用できるようにしている企業もある

性別情報・通称名の取り扱い（神谷・松岡 2020）

- ビジネスネームの使用を認めているにもかかわらず、トランスジェンダーの通称名使用を認めないのは不当な差別的取り扱いとなる
- 変更した性別や姓名の「名」の変更履歴等は性自認に関わる機微な個人情報として取り扱いに最新の注意が求められる
- 変更前後に差別的な対応をしないことの周知や規定化が求められる
- また、人事情報に登録した性別や名前の変更等の履歴をどのように取り扱うのか、誰がアクセスできるようにするのか、アクセスできる人には機微な個人情報であるという認識をもってもらうことも重要
- 運用にあたってはマニュアルを整備し、担当者に研修を行うことも重要
- 法定の性別欄を含んだ文書様式については事前に把握しておき、適切な情報管理について規定化し、扱いについて本人に同意をとっておく

SOGIだけでなく、職場における個人情報の取り扱い全体についてももう一度考えることが必要（神谷・松岡 2020）

- 育児、介護、病歴、不妊治療をしているか否か、など、開示することで不利益を受けかねない「機微な個人情報」についての対応を考えるべき
- 今後は社内で独自のガイドラインを設けるなど、ルール化することが今後必要

「個人モデル」から「社会モデル」へ

3. 具体的なケースで組織の対応を考える

一橋大アウトティング事件 (2015年)

当事者の学生が同性愛であることを仲間内で「アウトティング」(暴露すること)され、相談に行った学内のハラスメント相談室の相談員や教授も適切な対応ができなかったため、その後、当事者がパニック発作を起こし転落死した。大学は学生の受けたアウトティング被害などを把握しながら、その重大性を認識せず、適切な対応を取る安全配慮義務を怠ったとし、遺族がに大学を訴えた事案。遺族はアウトティングした学生も訴えたが2018年に和解が成立している。

2020.11.25 東京高裁 大学が安全配慮義務を怠ったとは言えないとする一審の判決を支持し、遺族の控訴を棄却。

ただし、一審では言及がなかったアウトティング行為について、人格権ないしプライバシー権などを著しく侵害するものであって、不法行為に当たると明言した。

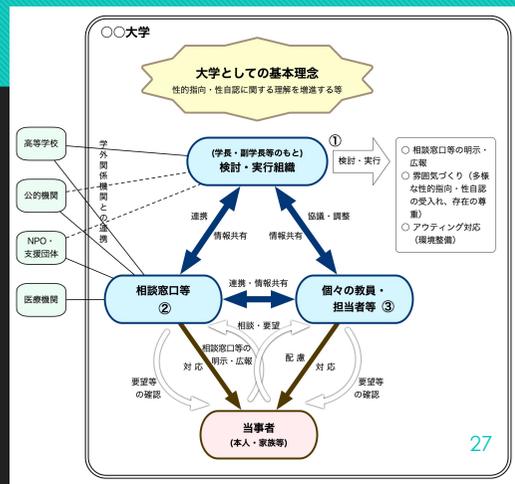
何が足りなかったか

- 学生・院生への教育
 - ✓ カミングアウトをされたときにどうすればいいかわからなかった
 - ✓ 本人の許可なく皆にSOGIについて言いふらしてはいけないということがわからなかった
- 教員・職員の研修、体制づくり
 - ✓ 相談された教員はアウトティングがいかに問題であるかわからず対応しなかった
 - ✓ 問題が起きたときに授業を別々に履修できるようにするなど、大学として融通の利く体制を事前に整えていなかった
 - ✓ 相談された相談員が性的指向の問題と性自認の問題を混在して考えてしまい、性同一性障害のクリニックを紹介するといった役立たないアドバイスをした

大学の全構成員(学生、教員、職員)への教育・研修が絶対的に必要
また、SOGIハラに限らず、ハラスメント全般を防止するため融通の利く体制が必要

大学に求められる対応 (JASSO 2018, p. 3)

- 相談窓口等の体制整備(カウンセリング等に対応できる専門的な人員配置など)とその明示・広報
- 連携・情報共有
- 雰囲気づくり
 - ・ 存在を尊重
 - ・ 入学時(前)、進学・就職時の不安への配慮
- アウトティング対応
 - ・ 悪意・故意によるアウトティングへの厳正な対応
 - ・ 偶発的なアウトティング(性別情報が記載されている名簿の掲示など)
- 個々の教員・担当者等との調整
- 高等学校との連携



4. 学生への対応を考える

- どこにでも当事者がいる前提で言動を行う。すべての当事者が「カミングアウト」しているわけではない
- 見た目の性別で「さん」「くん」と呼び分けない。どちらかに統一する
- 異性間の恋愛・結婚が当然であるかのようにそれを前提として話をしない。すぐ「彼女いる?」「彼氏いる?」と恋愛をネタにしない。聞くとしても「パートナーいるの?」というような聞き方をする。(必要ないなら聞かない)
- 重いものは男子に運ばせ、受付は女子にさせる、といった性別役割分業を前提にしない
- 通称名がある場合には通称名で呼ぶ
- 性別がわかるような名簿をむやみに貼ったり配ったりしない
- ゲイをネタにしない(オカマ、ホモ、レズなどの侮蔑語を使わない)
- 同じ性別なら同じトイレ・更衣室・部屋でも問題ないと思込まない

- たとえ相手のために思ってだとしても「カミングアウト」を強要したり、相手の許可なく暴露しない。ほかの人に話す必要があるという場合には必ず当事者の許可をとる
- 「私は気にしない＝差別しない」ではない。「気にしない」というのは結局、環境を改善するために何もする必要がないと言っているのも一緒
- カミングアウトされたらあなたのことを信用してくれているということなので、まずは自分を信用してくれたお礼を伝える
- 当事者からの相談があるまで個別支援の必要はない。他方で、相談窓口とガイドラインを学生・教職員に広く周知する
- 相手の表情や態度に注意深くなる
- もし間違った言動をとってしまったことに気づいたら素直に反省して謝罪する
- 勉強を続ける

29

長崎大学 2020年3月発行

LGBT+ Guidelines

長崎大学
LGBT等性的マイノリティに関する
対応ガイドライン



長崎県人権・同和対策課 2020年3月発行

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～



30

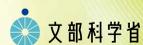
教職員向け 理解・啓発資料

性同一性障害や性的指向・性自認に係る、
児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について
(教職員向け)

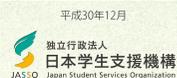
大学等における性的指向・性自認の
多様な在り方の理解増進に向けて

文部科学省
H27 通知「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細やかな対応の実施等について」
H28 本周知資料作成

日本学生支援機構 (JASSO)
H29 「大学等における学生支援の取組状況に関する調査」(全1,172校対象) LGBTに関する相談
H30 本資料作成



文部科学省



31

本学の相談窓口

ダイバーシティ推進センター

Tel : 095-819-2889 (内線2889 / 2179)
E-mail : omoyai_soudan@ml.nagasaki-u.ac.jp

保健センター

Tel : 095-819-2211

学生何でも相談室 (学生支援センター) (学生用)

Tel : 095-819-2106 (内線2106)
E-mail : nandemo@ml.nagasaki-u.ac.jp

32

参考文献

神谷悠一、松岡宗嗣、2020『LGBTとハラスメント』集英社（集英社新書1027B）

独立行政法人 日本学生支援機構（JASSO）、2018「大学等における性的指向・性自認の多様な在り方の理解増進に向けて」（教職員向け理解・啓発資料）

独立行政法人 労働政策研究・研修機構、2017『LGBTの就労に関する企業等のり組事例』

文部科学省、2015「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細やかな対応の実施等について」（各都道府県等教育委員会への通知）

文部科学省、2016「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細やかな対応等の実施について（教職員向け）」

森山至貴、2017『LGBTを読みとく——クィア・スタディーズ入門』筑摩書房（ちくま新書1242）

長崎県人権・同和対策課、Take it! 虹、2020「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」長崎県人権・同和対策課

日本学術会議法学委員会「社会と教育におけるLGBTIの権利保障分科会」、2017「性的マイノリティの権利保障をめざして—婚姻・教育・労働を中心に」（提言）