

# RAINBOW ガイドブック



発行：福岡県（令和5年10月発行）

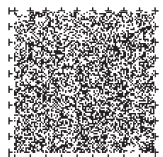
編集：NPO 法人 Rainbow Soup

お問い合わせ：福岡県福祉労働部人権・同和対策局調整課

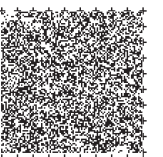
〒812-8577 福岡県福岡市博多区東公園 7 番 7 号 電話：092-643-3325

© 福岡県

2023(禁無断転載・複写) Printed Japan



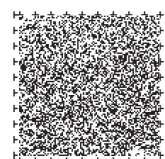
 福岡県



# 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、LGBTQ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LGBTQ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 LGBTQ について
- 05 LGBTQ の人たちの困難とは
- 07 LGBTQ 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
- 12 企業の取組み事例
- 14 さまざまなケースの対応事例
- 18 知っていますか？「アウティング」
- 19 福岡県パートナーシップ宣誓制度
- 21 福岡県の取組みについて
- 22 九州レインボープライド
- 23 福岡各地の交流会情報
- 24 LGBTQ フレンドリー度チェックリスト
- 25 SOGI・LGBTQ 基礎用語
- 26 福岡県内の LGBTQ 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）

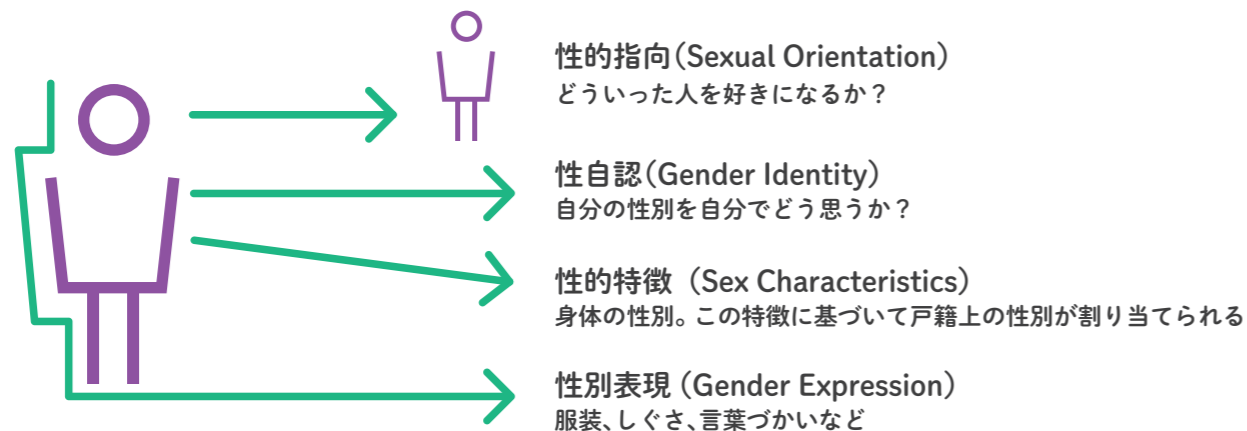
「にじいろ防災ガイド」  
（岩手レインボー・ネットワーク）  
「LGBTQニュースまとめ」  
（一般社団法人fair）



# 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こと、「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

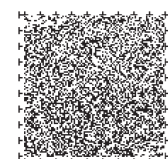
です。

私の性的特徴は

です。

私の性別表現は

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。



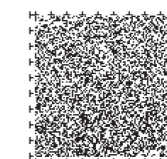
「LGBTQ」とは、性的マイノリティを表す総称の一つです。

性的指向 (好きになる相手の性別)			性自認 (自分の性別の捉え方)	
<b>L</b>	<b>G</b>	<b>B</b>	<b>T</b>	<b>Q</b>
レズビアン (Lesbian)	ゲイ (Gay)	バイセクシュアル (Bisexual)	トランスジェンダー (Transgender)	クエスチョニング (Questioning)
同性を好きになる 女性	同性を好きになる 男性	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 人	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	自分のSOGIについ て、迷っている人、 決まっていない人、 あえて決めない人 ※Qはクィア (P25参照) とする場合があります。

LGBTQ 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。LGBTQ 以外にもアセクシュアル (他者に恋愛感情を抱かない人) やアロマンティック (他者に恋愛感情が向かない人) 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「LGBTQ」という言葉を使用いたします。



# LGBTQ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」。  
LGBTQ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。

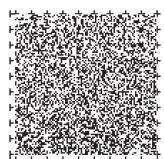
<p>学校 ・ 職場</p>	<p>いじめのリスク</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 「女(男)らしくない」「気持ち悪い」などのからかい自分探し、仲間探しが困難</li> <li>● 性自認と異なる制服の着用が辛い</li> <li>● 悩みや不安の解消に役立つ適切な情報にたどり着けない</li> </ul>	<p>就職活動の困難</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 見た目と履歴書の性別が異なることなどを理由に、採用されないのではないかと不安になる</li> </ul>	<p>職場でのハラスメント、制度からの排除</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● SOGIハラ(※)やアウティング(※)</li> <li>● 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</li> <li>● 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</li> </ul>
<p>家庭 ・ 地域</p>	<p>家庭や地域での孤立、疎外</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 家族や周りの大人に相談することができない</li> <li>● 安心できる自分の居場所がない</li> <li>● 自尊感情、自己肯定感を育むことが難しい</li> <li>● 支援者（医療従事者など）の知識不足による二次被害</li> </ul>	<p>同性カップルが抱える困難</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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）</li> <li>● 病院で家族として扱われない</li> <li>● 賃貸住宅への入居が拒否される</li> <li>● 同性間DVの発見や支援が困難</li> </ul>	

※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

- LGBTQ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 聞いたりしたことはありませんか？



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LGBTQ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LGBTQ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。気にしなくていいんだよ」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)

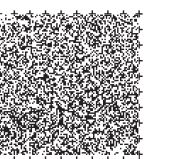
レインボーグッズを身に着けていたら、「これ、LGBTQの支援を示すやつやろ」と笑顔で話しかけられて嬉しかった。(50代・バイセクシュアル)

職場の同僚、地域の人、家族や親戚など、「LGBTQ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、LGBTQ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(P18参照)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。



# LGBTQ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LGBTQ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、LGBTQ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)

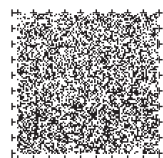
SDGs(エスディーゼーズ)とは、持続可能な世界を実現するための国際社会共通の目標です。2030年までに17分野の目標達成を進めようという中で、前国連事務総長のパン・ギムン氏は「LGBTは『誰も置き去りにしない』というSDGsのモットーに含まれている」と発言しています。目標4「質の高い教育をみんなに」、目標5「ジェンダー平等を実現しよう」、目標10「人や国の不平等をなくそう」等の関連する目標から、LGBTQの人々が抜け落ちないための取組みが求められています。



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、「性の健康に関する状態」の章に「性別不合」が設けられました。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)。LGBTQ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。

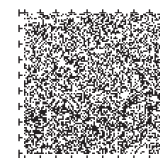
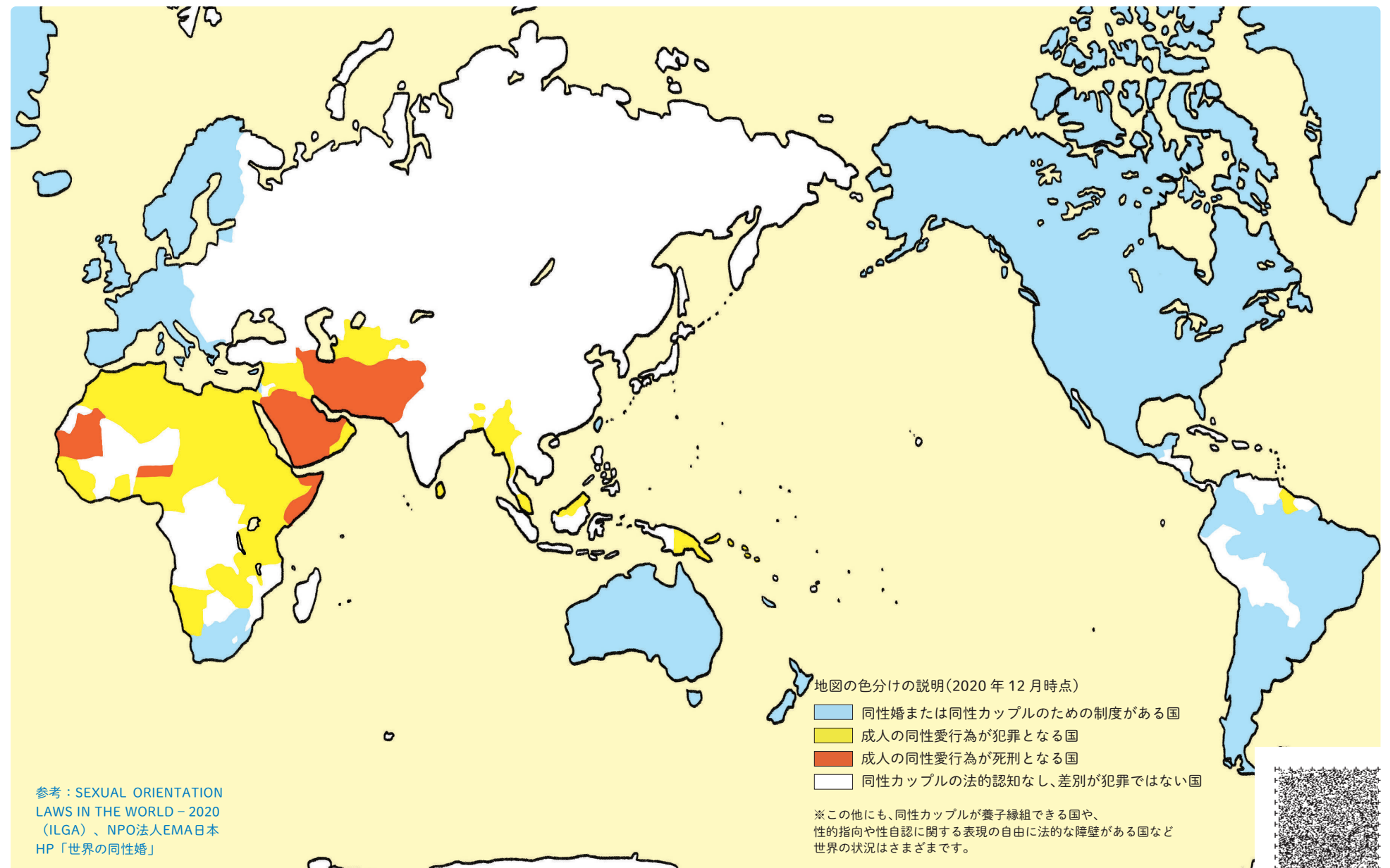
(オリンピック憲章 抜粋)  
 6. このオリンピック憲章の定める権利および自由は人種、肌の色、性別、性的指向、言語、宗教、政治的またはその他の意見、国あるいは社会的な出身、財産、出自やその他の身分などの理由による、いかなる種類の差別も受けることなく、確実に享受されなければならない。

## 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・LGBTQ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「パートナーシップ宣誓制度」の相互利用を開始、全国初。

### 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

### 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りとされており、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。婚姻とは違っ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。

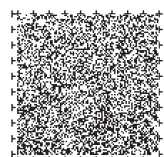
# 2020年

## 国・自治体

- 大阪府で「パートナーシップ宣誓証明制度」がスタート。都道府県としては茨城県に続き2例目
- 厚生労働省、国の事業として初となる職場のLGBTに関する実態調査を実施し報告書を発表
- 改正労働施策総合推進法が施行。SOGIハラやアウティングが法律上違法に
- 古賀市が「パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度」を開始

## 企業等

- 通信会社が同性パートナーの子どもを社内制度上「家族」として扱い、育児休業や出産祝い金など利用できる「ファミリーシップ制度」を導入
- 航空会社が“Ladies and Gentlemen”というアナウンスを廃止し、“all passengers”や“everyone”などジェンダーニュートラルな表現に変更



# 2021年

## 国・自治体

- 兵庫県明石市で「パートナーシップ・ファミリーシップ制度」がスタート。自治体では全国初
- 札幌地裁が、同性婚を認めないのは違憲とする初の判断
- 徳島県徳島市、全国2例目のファミリーシップ制度を導入
- 三重県、性的指向や性自認に関する差別禁止や、アウティング禁止などを含む条例が施行
- 厚生労働省が国としてはじめて「履歴書」の様式例を作成。性別欄は自由記述式に
- 佐賀県が「パートナーシップ宣誓制度」を導入

## 企業等

- 新経済連盟が「LGBT理解増進法案」に関する声明を発表
- 性別変更した看護助手が、職場でSOGIハラを受け精神障害を発症。労災認定された
- 朝日新聞による国内主要100社へのアンケート調査で、性的マイノリティに関する取り組みについて「差別禁止の明文化」が8割を超えた

### こちらもチェック！

## 「LGBT理解増進法」が国会で可決、施行される

性的マイノリティに対する理解を広めるための「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」（LGBT理解増進法）が、2023年6月に成立・施行され、国、地方自治体、企業、学校の役割が定められました。

# 2022年

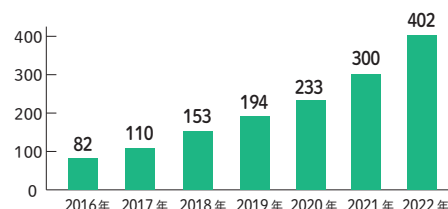
## 国・自治体

- 鹿児島市が「パートナーシップ宣誓制度」を開始
- 内閣府「ジェンダー統計の観点からの性別欄の基本的な考え方について」を発表
- 文部科学省、「生徒指導提要」を12年ぶりに改訂。「性的マイノリティに関する課題と対応」という項目を新設
- 東京都が「パートナーシップ宣誓制度」をスタート
- 福岡県が「パートナーシップ宣誓制度」を開始。福岡県内4市1町（北九州市、福岡市、古賀市、福津市、粕屋町）と、継続利用と相互利用に関する協定を締結
- 茨城県と佐賀県が「パートナーシップ宣誓制度」の連携協定。都道府県間で連携するのは全国初
- 栃木県が「パートナーシップ宣誓制度」開始
- 福岡県と佐賀県が「パートナーシップ宣誓制度」の連携協定を締結。都道府県間での連携は全国で2例目
- 福岡市が、ふくおかLGBTQフレンドリー企業登録制度を開始

## 企業等

- 職場の上司からアウティング被害を受けた従業員が、精神疾患を発症。労災認定される
- 「PRIDE指標 2022」に、過去最多となる402社の企業・団体・自治体から応募が寄せられた

### 「PRIDE指標」参加企業・団体数の推移



# COMPANY REPORT 企業の取組み

## 顧客対応

不動産会社（福岡市）

## 「すべての大切な方に快適な住環境の提供」が基本姿勢。

総務部 統括マネージャー 山口 誠さん



すべての大切な方に快適な住環境の提供を基本姿勢に、2016年よりLGBTQの方のお部屋探しの取組みをしています。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、アライである姿勢を示しています。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。最近では、賃貸住宅にとどまらず「不動産を購入したい」「パートナ

ーへの財産継承や住宅ローンについて知りたい」といったご相談も多く寄せられるようになりました。法律や制度における難しさや壁もありますが、今できることもたくさんあります。LGBTQの方々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。「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」と言って頂

けるよう、お客様に寄り添ってまいります。と思います。



CMで人気の親子ゾウのマークの入った、可愛いレインボーバッジ。

## 主な取組み

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、アウティングを含む」と明記 / 問合せ窓口として専用LINEを開発 / 社内勉強会の実施、九州レインボープライドなど啓発イベントの参加、YouTubeチャンネルの配信

## 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、性的マイノリティ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、性的マイノリティへの配慮も含む「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「性的マ

イノリティ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。性別を問わずに利用できるトイレの設置や、そのトイレを利用しやすくなるためのサインや設置場所の工夫などもご提案しています。今後も、このような事案を通じ、多様性を重視

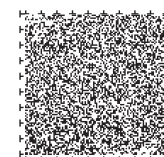
した街づくりに協力できたらと思っています。



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る。

## 主な取組み

性的マイノリティも含めた多様な人に配慮するトイレ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性的マイノリティセミナーを実施 / 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



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。

代表取締役社長CEO 倉橋美佳さん



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、LGBTQ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。社内では、社員がステッカーやピンバッジを

着けてアライの存在を可視化したり、年に1回全社向けのLGBTQ研修を開催したりしています。また、多様性についてみんなで理解を深め、行動するきっかけづくりを目的としたイベント「ダイバーシティウィーク」を毎年行ったり、ダイバーシティ意識調査を実施して当事者の意見を把握し、取り組みに活かしたりしています。今後も、誰もがありのままの自分で、

その個性や能力を活かして活躍できる組織・社会の実現を目指してアクションを起こし続けます。



ダイバーシティウィークの企画は差別反対の「ピンクシャツデー」やLGBTQ題材の映画鑑賞、企業コラボラジオなど様々。

主な  
取り組み

企業行動憲章に「性的指向・性自認・性表現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LGBTQ関連イベントへの協賛協力 / 企業のD&I推進に向けたセミナー登壇やダイバーシティコンサルの提供

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、LGBTQ、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、LGBTQ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。

LGBTQ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、アウトティ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

いるのを聞き、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、LGBTQ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LGBTQ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ボーダレスに。

主な  
取り組み

LGBTQ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LGBTQ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LGBTQを含むダイバーシティ研修やレクチャーを実施

## 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、「LGBTQ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。

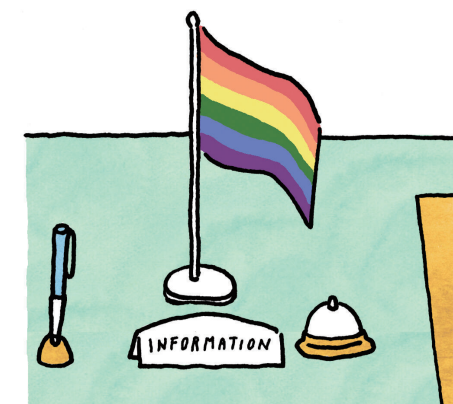
ここに示した対応事例は、あくまで一つの参考と考えてください。LGBTQの人たちへの対応を準備することは、結果的に誰もが気持ちよく過ごすことのできる配慮・サービス、そして街づくりにつながるのではないのでしょうか。

case1



### 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、LGBTQ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SOGIについての知識を学ぶ機会を作るのもいいですね。



case2



### 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いいでしょう。

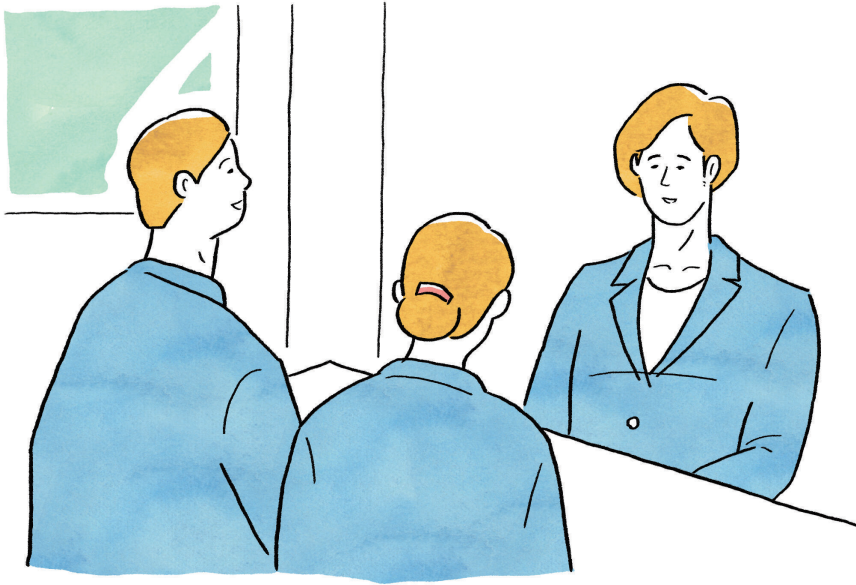
また、カップルといえば異性同士、男性用はブルー、女性用はピンクなどの固定的な考え方や色分けも今後は見直しましょう。カップル向けや家族向けのサービス、プランがある場合は、異性同士でも同性同士でも利用できるようにしてみたいはいかがでしょうか。より多くの方に喜ばれることになるでしょう。



case3



## 企業の採用活動



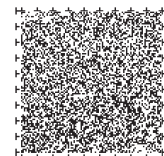
まず、大切なのは、性的指向や性自認に基づく差別をしないという採用方針を明確にすることです。エントリーシートや履歴書に性別欄を設けない、あるいは自由記述方式にするという対応は、特にトランスジェンダーの応募者にとって安心感につながります。また、面接担当者は、事前に性の多様性やSOGIについての研修を受けておくことをお勧めします。面接中に応募者の性的指向や性自認を聞いた、結婚に対する考え方を確認することは、プライバシーの侵害にあたるだけでなく、応募者の適性・能力以外のことを採用の条件にしないという公正採用の基本に反する行為となります。

case4



## SOGIハラスメント

LGBTQ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、LGBTQ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(アウティング ※P18参照)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。

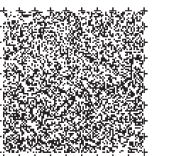


case6



## 病院の窓口、入院・手術など

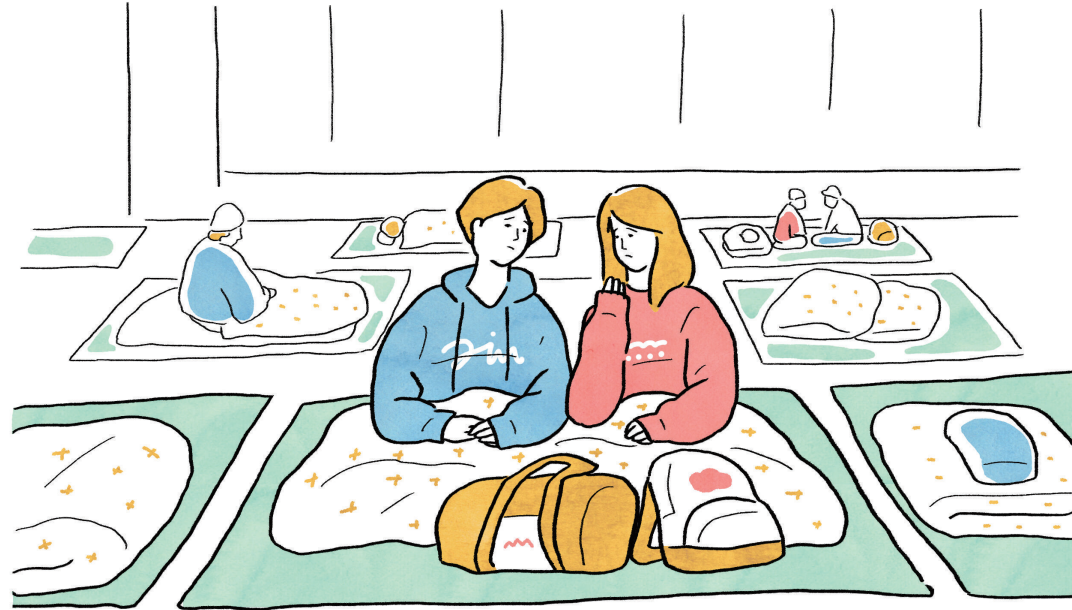
トランスジェンダーの方の中には、見た目や社会生活上の性別と戸籍上の性別が一致しない方がいます。受付におけるプライバシーに配慮した本人確認の方法などを検討してみましょう。また、入院中の病室や風呂・トイレについて、トランスジェンダーの方の利用があることを想定しておくといいでしょう。



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、LGBTQ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、LGBTQ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。

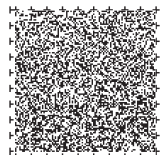
まずは、これまで示したケースの中から、できることを始めてみませんか？  
LGBTQの人たちの感覚もそれぞれで、ケースバイケースの柔軟な対応がポイントになります。

## LGBTQ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、LGBTQ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。LGBTQ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。



NO!  
アウティング

## “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

「あの人、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。LGBTQ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。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強く残っているので、LGBTQ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、職場を追わ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

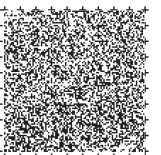
- 1 LGBTQの人たちからカミングアウトされたら、どの範囲までその情報を知らせているのか、または知らせたくないのか、本人の意向を十分に確認しよう
- 2 具体的な相談がある場合は、どうして欲しいのか本人の希望をしっかりと聞いて、調整や話し合いを重ねよう
- 3 家族や管理職に知らせなければならない場合でも、事前に本人に確認をとり、一緒に考える時間を作ろう

※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

## アウティング被害の重大性を示した事件

### COLUMN

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。



# 福岡県パートナーシップ宣誓制度



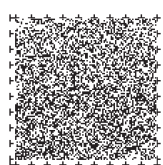
性の多様性を認め合い、たくさんの笑顔で暮らしていける福岡県へ

県では、県民の皆さんが性の多様性について正しい理解と認識を深め、性的少数者の人が安心して生活し、活躍できる福岡県の実現を目指しています。性的指向や性自認にかかわらず、人生を共にしたい人と安心して生活できるよう、2022年(令和4年)4月1日から「福岡県パートナーシップ宣誓制度」を開始しました。

## 宣誓の要件

※一方又は双方が性的少数者のカップルを対象としています。

- ✓ 双方がともに成年(満18歳)に達していること。
- ✓ いずれか一方が、福岡県内に住所を有しているか又は福岡県内への転入を予定していること。
- ✓ 双方に配偶者(婚姻の届出をしていないが事実上の婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)がなく、宣誓に係る相手方以外の者とパートナーシップにないこと。
- ✓ 双方が近親者(直系血族、三親等内の傍系血族、直系姻族)でないこと。ただし、養子縁組によって近親者となった者を除く。



## 宣誓の流れ

- 1 事前予約 >>> 電話もしくはメールで予約してください。※希望日の3ヶ月前から受け付けます。
- 2 必要書類の準備 >>> 住民票の写し、独身証明書、本人確認書類などをご準備ください。
- 3 県庁へ >>> 予約した日時・場所にお二人そろってお越しください。
- 4 本人確認・宣誓内容確認 >>> プライバシー保護のため個室で対応します。
- 5 パートナーシップ宣誓 >>> 担当職員の面前で宣誓書にご記入ください。
- 6 宣誓書受領証カードの交付 >>> 書類・宣誓内容に不備がなければ、当日、宣誓書受領証カードを交付します。

※転入予定の場合は、転入予定者受付票を交付(転入後にカードを交付) ※交付手続きに1時間程度かかります。※手数料は無料です。

宣誓の要件や流れについての詳細はこちらをご覧ください。 <https://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/fukuokapartnership.html>

宣誓の予約・  
問い合わせ先

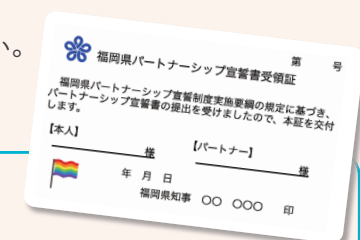
福岡県福祉労働部人権・同和対策局調整課調整係 電話：092-643-3325  
メールアドレス：partnership@pref.fukuoka.lg.jp ※宣誓日時は、ご希望に添えない場合があります。



## 受領証カードによって利用できる県のサービス

- 県営住宅への入居申込など、以下の県の行政サービスが利用できるようになります。  
パートナーとの県営住宅の入居申込 / パートナーとの県住宅供給公社の賃貸住宅の入居申込 / 県立太宰府病院での病状説明・治療方針の同意 / 生計同一世帯のパートナーとの生活保護申請 / 障がいのある人の同居パートナーに対する自動車税減免申請
- 今後、利用可能なサービスを広げるため、市町村や民間企業にも働きかけを行っていきます。

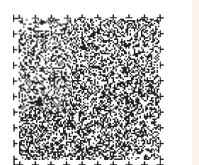
※医療機関や民間事業者等サービスの適用情報はHPにてご確認ください。  
<https://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/fukuokapartnership.html>



県のパートナーシップのページ

### 日常生活の中でより役立てていただくために

宣誓書受領証カードの裏面には、平常時や緊急時において、病状説明・治療方針の同意者としてパートナーを指定できる署名欄があります。カードが利用できる病院は県のホームページで確認してください。また、一緒に育てている子どもがいる場合に、子の氏名を記入することもできます(記載を希望する場合)。日常生活の中で、宣誓書受領証カードをより役立てていただけたらと考えています。



# 福岡県ではさまざまな取組みを行なっています

## LGBTQの方たちの為の相談

### 弁護士によるLGBTQ電話相談

福岡県・福岡市では、LGBTQをはじめとする性的マイノリティの方やその周りの方々が、安心して相談できるよう、福岡県弁護士会と協力して性的マイノリティの支援に携わっている弁護士によるLGBTQ専門電話相談を実施しています。

相談日時 第2木曜日・第4土曜日 正午～午後4時 電話番号 070-7655-1698

こんな悩みを一人で抱えていませんか

- ・パートナーに財産を残したいが、方法がわからない
- ・自認する性に沿った扱いをしてほしいと会社に申し出たら退職してほしいと言われた
- ・同性愛者であることをバラすと脅されている
- ・友人からゲイだと打ち明けられたが、対応の仕方がわからない
- ・同性パートナーから暴力を受けている



○秘密厳守で対応します。○必要に応じて、LGBTQに関連する活動をしている団体をご紹介します。

### ふくおかレインボーホットライン

専門の相談員が当事者目線で、性的指向や性自認に関する悩みや不安などの相談に応じる「ふくおかレインボーホットライン」を、2023年4月に開設しました。

相談日時 第1・第3火曜日 午後5時～9時 電話番号 090-7493-3487

こんな悩みを一人で抱えていませんか

- ・自分の性別に違和感がある
- ・同性が好きなことを誰にも言えない
- ・家族や友人の理解が得られない など



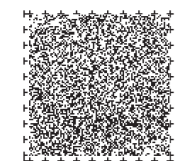
○匿名での相談も可能です。お気軽にご相談ください。

詳細はこちらをご覧ください。 <https://www.pref.fukuoka.lg.jp/press-release/hukuokarainbowhotline.html>

## LGBTQの方たちへの理解促進

### ミニのぼり旗・ステッカーでの啓発

福岡県が実施する『性の多様性に関わる取組』に賛同し、事業所内で取組を推進する事業者には、「Ally(アライ)になろう！性の多様性を認め合い、たくさんの笑顔で暮らしていける福岡県へ」を表した「ミニのぼり旗・ステッカー」をお渡ししています。



※ 県内に事業所(本店、支店、営業所等)がある民間事業者に限ります。  
 ※ ミニのぼり旗を窓口などで掲示して、来訪者や従業員への性の多様性に関する理解促進につなげるように努めてください。  
 詳細はこちらをご覧ください。  
<https://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/seinotayousei.html>



# 福岡のLGBTQ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。コロナ禍の影響を受けながらも参加者は年々増えており、2022年は1万5000人が来場しました。市内の公園をメイン会場に、LGBTQ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や高校生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が行われ、LGBTQ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、ライブ配信視聴者を含め、1100名以上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LGBTQ支援団体主催による各種イベントが開催されているので、ぜひ一度参加してみたいはいかがでしょうか。

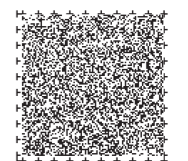
### 主催者のコメント

## 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、LGBTQ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りつつあります。2023年のテーマは「ポップ♪ステップ♪一緒に進もう♪」。ジャンプはできないけど、一歩が小さくとも一緒に進んでいきたいと感じていますし、誰一人として取りこぼしたくないという思いも反映しています。どんな人でも一緒に楽しめて、あたたかい気持ちになってもらえたら本当に嬉しいです。



NPO法人カラフルチェンジラボ代表理事 三浦 暢久さん





## 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。

### NPO法人LGBTの家族と友人をつなぐ会（福岡）

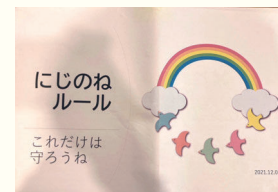
2011年から3か月ごとに、市内の公共施設で交流会を開催しています。LGBTQ 当事者さん、ご家族、友人などさまざまな世代・立場の人たちが集い、ジェンダー・セクシュアリティをめぐる経験や想いを語り合っています。安心安全な語り合いの場になるよう、毎回参加者全員で守秘義務などのルールを確認してから進めています。



<http://lgbt-family.or.jp/>

### にじのね

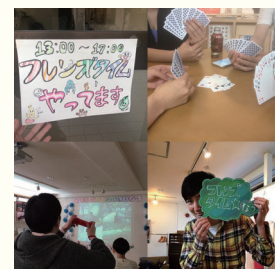
パーチ福岡主催、2021年4月から隔月で、多様な性のための交流会を開催しています。「パーチ(Perch)」は「止まり木」という意味で、ひと息つく場所にしていきたいという想いで、参加者と一緒に作っています。セクシュアリティ、年齢、立場などさまざまなひとが参加しています。場所は福岡市内。事前予約制、定員10名の小規模でアットホームな場です。



[https://twitter.com/Perch\\_fukuoka](https://twitter.com/Perch_fukuoka)

### フレンズタイム

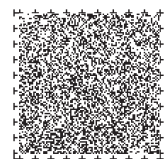
24歳以下のLGBTQ+や「そうかもしれない」と感じている人たちの交流会。月1回ペースで福岡市博多区の会場開催と、オンライン開催を交互に行っています。会場開催では、ミニゲームやおしゃべりをし、オンライン開催では、オンラインでできるボードゲームやおしゃべりをします。初めてでも1人でも安心して過ごせるようにスタッフがサポートします。



<https://www.frenslgbtq.com/>

### 福岡市 性的マイノリティ交流事業

福岡市では、LGBTをはじめとする性的マイノリティの方々が、孤立せず、悩みや情報を共有できるよう、毎月1回、交流事業を実施しています。交流事業は、当事者支援団体と協力して実施します。性的マイノリティに理解のあるスタッフが対応しますので、安心してお越しください。当事者の方や家族等も参加できます。セクシュアリティは限定しません。



[https://www.city.fukuoka.lg.jp/shimin/jinkenkikaku/life/lgbt/jinken\\_2.html](https://www.city.fukuoka.lg.jp/shimin/jinkenkikaku/life/lgbt/jinken_2.html)

※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

## LGBTQフレンドリー度チェックリスト

### あなたの「LGBTQフレンドリー度」チェックリスト

- LGBTQ、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
- LGBTQの知人や友人がいる
- LGBTQだと当事者からカミングアウトを受けたことがある
- LGBTQの人たちの困りごとを知っている
- LGBTQ関連のイベントやセミナーに参加したことがある

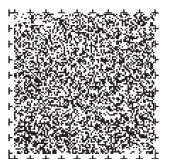
### 職場の「LGBTQフレンドリー度」チェックリスト

- 職場でLGBTQ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LGBTQ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LGBTQについて話し合うことができる
- LGBTQ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「LGBTQフレンドリー度」チェックリスト

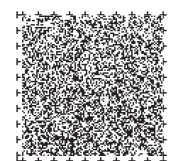
- イラストや文言が典型的な男女、障がいがない人、日本人のみになっていない
- LGBTQフレンドリーであることをホームページや店頭で表示している
- 同性のカップルや多様な性別表現の人たちを想定した接客の準備ができている
- 夫婦やカップル、家族向けのキャンペーンに、同性カップルが参加することを想定している
- 外見や容姿と身分証明書の性別が違うこともあり得ると想定した接客の準備ができている
- 性別を問わずに使えるトイレや男女共用トイレがある、または申し出があれば案内できる
- アメニティや備品など、性別による色分けをしていない、または自由に選べるようにしている
- イベント申し込み書など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・LGBTQ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)。
性別表現	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。LGBTQは「人」を指す言葉の列挙だが、こちらは概念のこと。
LGBTQ	レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、クエスチョニングの頭文字を並べた言葉。「LGBTQ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。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の「Q」はクエア(Queer: 伝統的・社会的規範の枠にあてはまらない、多様な性のあり方を包括的に表す言葉)を指すこともある。
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、自分が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LGBTQ関連団体リスト

福岡県を拠点に活動するLGBTQ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。

## GID Link



特にトランスジェンダーや性別不合で悩む当事者や家族、支援者の方々への、相談支援や人権研修、人権学習、講演会、交流会などの啓発活動を中心に行っております。

## NPO法人カラフルチェンジラボ



LGBTQ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。

## 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 九州支部



性同一性障害、性別違和の方を専門に支援する団体の支部で福岡市を拠点に、交流会の開催、悩み相談、講演会の講師等の活動をしています。

## NPO法人LGBTの家族と 友人をつなぐ会 (福岡)



LGBTQ(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)や家族・友人などによる会です。どなたでも参加できる学習会や交流会を定期的に開催しています。

## NPO法人Rainbow Soup



社会におけるLGBTQの課題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。

## Deaf Pride (デフプライド)



2018年から2022年まで活動してきたDeaf LGBTQ FukuokaからDeaf Prideへ改名。九州・中国地方のろうLGBTQとそうかもしれない方が安心して安全に過ごせる居場所を作っていきます。

## 福岡コミュニティセンター-HACO



HACO はセクシュアルマイノリティ当事者の方が自由に使える オープンスペースです。HIV/AIDSをはじめとした性感染症の予防啓発と、セクシュアルマイノリティ当事者の居場所づくりをしています。

## FRENS



交流会「にじだまり」「フレンズタイム」、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。

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 ※休館日除く10:00~17:00
- ※上記の窓口はすべて祝日除く

