

性的指向と性自認の多様性

～人権の観点から～



はじめに

この資料は、東京人権啓発企業連絡会が、「性的指向と性自認の多様性」について作成した、人権啓発研修用の資料です。

「セクシュアリティ（性のあり方）の4要素」や「SOGIとは」など、性的指向と性自認についての要点を整理し、「説明のポイント」とともにまとめています。人権啓発の参考として活用いただくことを目的としています。

目 次

1. セクシュアリティ（性のあり方）の4要素
2. SOGIとは
3. LGBTQとは
4. 多様な性のあり方
5. LGBTQの割合
6. 当事者のこえ
7. 知ってほしいこと
8. 今日からできること
9. おわりに

セクシュアリティ（性のあり方）の4要素

- | | |
|--------|--------------------|
| ○ 性別 | （出生時の身体の特徴、法律上の性別） |
| ○ 性自認 | （自分の性別をどう認識しているか） |
| ○ 性的指向 | （好きになる・恋愛の対象性） |
| ○ 性別表現 | （服装・言葉・しぐさなど） |

4つの要素の掛け合わせで性のあり方が決まります。
性のあり方は多種多様です。

全ての人が当事者

3



【説明のポイント】

- ・「性」を考える時の4つの切り口を説明。

身体上・戸籍上の性別、性自認、性的指向、性別表現。

注) 各々の切り口は、男性、女性と明確にわかれるものではない。連続している。

例えば、性自認では、自分を男性と女性の間と認識している方などさまざまな方がいることも理解が必要。

- ・性自認、性的指向は、マイノリティーの方だけの問題ではない。

性自認は、自分の性別をどう思っているか。

性的指向は、好きになる性が異性なのか、同性なのか、または、両方の性なのか、好きになる人がいないのかであり、すべての人が当事者となることの認識が必要。

SOGIとは

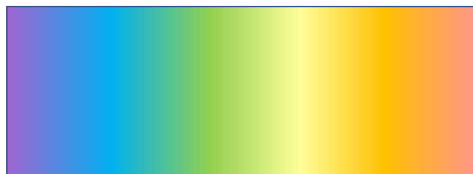
全ての人の性のあり方を
人権として考える際に使われる言葉

性的指向 Sexual Orientation
性自認 Gender Identity

の頭文字を使用。



あなたの「SOGI」は？



女性

男性

左の図で、「自分はこのあたり」と思う所に
以下のような印をつけてみましょう。

- ・性的指向（恋愛対象になる性別）⇒♥
- ・生まれ持った身体の性別 ⇒◆
- ・性自認（自分が認識している性別）⇒★

♥◆★の位置は人それぞれ、つまりSOGIは
人それぞれです。グラデーションのように
多様であり、皆違って当然なのです。

4



【説明のポイント】

- ・SOGIとは、全ての人の性のあり方を、人権として考える際に使われる言葉。
性的指向、Sexual Orientation
性自認、Gender Identity
の頭文字をとっている。

LGBTQとは

性的マイノリティの総称のひとつ（頭文字を取って）

（本資料では、性的マイノリティをLGBTQと称します）

性的 指向	L : レズビアン	自認する性が女性で好きになる性が女性
	G : ゲイ	自認する性が男性で好きになる性が男性
	B : バイセクシュアル	女性を好きになることもあれば男性を好きになることもある人
性 自認	T : トランスジェンダー	自認する性と法律上の性が異なる人
性的 自認 指向 ・	Q : クエスチョニング	性のあり方を 決めない人・決めたくない人
	クィア	既存の性のあり方の枠組みに捉われない人

5



【説明のポイント】

- ・LGBTQとは、性的マイノリティの総称のひとつ。
- ・LGBTまたはLGBTQ+など、いろいろな呼び方がある。本資料では、LGBTQと称する。
- ・LGBTQとは、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、クエスチョニング・クィアの頭文字を取ってLGBTQと言う。

注) 広義のトランスジェンダーには性同一性障害も含まる。

性同一性障害: 身体上・戸籍上性別と性自認に対する違和感が、治療が必要な状態と診断された場合につく名前。医学用語。

「トランスジェンダー」イコール「性同一性障害」ということではない。

多様な性のあり方

パンセクシュアル : 性的欲求や恋愛感情を抱く際に、相手の性別を条件としない人

アセクシュアル・ノンセクシュアル :
他者に対して性的欲求を抱かない人

アロマンティック : 他者に対して恋愛感情を抱かない人

ヘテロセクシュアル : 性的指向が異性に向く人

Xジェンダー : 男性でも女性でもない性自認の人、ノンバイナリーと称されることもある

シスジェンダー : 自認する性と法律上の性が一致している人
(トランスジェンダーの対義語)

※その他さまざまな用語があります

6



【説明のポイント】

- ・性のあり方は多様。
- ・LGBTQのほかにも多数あり、一部を紹介。
 - パンセクシュアル: 性的欲求や恋愛感情を抱く際に、相手の性別を条件としない人。
 - アセクシュアル・ノンセクシュアル: 他者に対して性的欲求を抱かない人。
 - アロマンティック: 他者に対して恋愛感情を抱かない人。
 - ヘテロセクシュアル: 性的指向が異性に向く人。
 - Xジェンダー : 男性でも女性でもない性自認の人。ノンバイナリーと称されることもある。
 - シスジェンダー : 自認する性と法律上の性が一致している人。
(トランスジェンダーの対義語)

注) まだまだ、ヘテロセクシュアルが「普通」「当たり前」とされる風潮は消えませんが、セクシュアリティは非常に多様。
これ以外にも様々なセクシュアリティが存在。ヘテロセクシュアルが「普通」ってわけではない。

LGBTQの割合

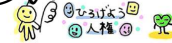
- 👉日本のLGBTQ層の割合 **8.9%** (約11人に1人)
(2015年調査では7.9%)
- 👉LGBTQに対する認知度 **80.1%**
(2015年調査では37.6%)
(2020年電通ダイバーシティ・ラボ調査)

「いない」のではなく、「気づかない」



- ・服装、しぐさ、言葉づかいなど
ではわからない
- ・LGBTQであるということを
カミングアウトしない人が多い

7



【説明のポイント】

- ・LGBTQの方はどれぐらいいるのか？
2020年の電通ダイバーシティ・ラボの調査、8.9%約11人に一人という結果。
また、色々な機関での調査結果もあり、日本でのLGBTQの割合は「4-10%」と言われている。
- ・左利きの方(11%)やAB型の人(10%)とほぼ同じ割合。
- ・一方、LGBTQに対する認知度も、2015年の調査では37.6%だったのに対して、80.1%と大きく増えている。
- ・皆さんの周りにも、左利きの方やAB型の人はいる。
- ・しかし、自分の回りをみて、こんなにいるの？と不思議だと思いませんか。
- ・テレビだけの話だと思っている方もいるかもしれない。
- ・それは、いないのではなく、気づかない。
- ・LGBTQに対する認知度は上がったが、大半の人は、判ったら差別されたり、いじめられることを恐れ、自分がLGBTQであることをカミングアウトしていない。
- ・ある調査では、職場でカミングアウトしている人は17.6%。残りの8割以上の方はカミングアウトしていない。
- ・だから気づかない。

当事者のこえ

(LGBT法連合会 LGBTの困難の事例リスト第3版より)

就職活動

- ・就職活動の際、履歴書やエントリーシートなどへの性別記載や写真の添付が要求されることから、就職活動が困難になったり、業種が限られた。
- ・自治体の採用試験の適正検査において、「同性に惹かれることはあるか、女性に生まれたかったか。」等の質問があり、回答に精神的に苦痛を感じ、マイナス評価へと繋がった。
- ・就職活動の際、結婚の話題から性的指向や性自認をカミングアウトしたところ、面接を打ち切られた。
- ・「内定は出すけれど、入社時に会社のカミングアウトすることが採用条件だ。」と言われた。



【説明のポイント】

- ・当事者の声として、LGBT法連合会が調査した困難の事例リストより、一例を紹介。
- ・就職活動期、職場に入ってから、福利厚生面などの場面場面での当事者の声。
- ・様々なセクシャリティで社会生活における困難さの声。一読願う。

当事者のこえ



職 場

- ・職場に性的指向や性自認について対応できる相談窓口がなく、相談することができなかった。
- ・営業職を希望していたが、「オカマっぽい人に営業はやらせられない」と言われ、業務内容を制限された。
- ・職場の懇親会で、酔った上司から、「お前はホモか、気持ち悪いな、もっと男っぽくしろ」と怒鳴られた。
- ・職場では性的指向を隠しているが、日常会話や懇親会で、「ホモネタ」「ホモいじり」が起こるたびに、とても辛くなり、早くこの話題が終わらないかと苦痛に感じている。心理的安全性が脅かされ、健康維持が困難となった。
- ・顧客から「なんだあのオカマは、担当を変えろ」とカスタマーハラスメントがあったことから、異動を命じられ、給料も下がった。

当事者のこえ



福祉関係

- ・私はトランスジェンダーで、男女に別れた職場のトイレを使いたくないため、もう何年も一日中飲まず・食わずで働いている。それでもどうしてもトイレに行きたくなった場合には、職場から離れた駅のだれでもトイレを利用している。
- ・パートナーと共に育てている子どもの育児休暇、看護休暇を申請したが、法的な親ではなく、養育していると認められないことを理由に拒否された。
- ・会社が同性パートナーにも福利厚生を適用できるように社内規則を変更したが、上司を通さないと申請できず、また、誰がその内容を見るのか不安で、申請することができない。
- ・「LGBTフレンドリー」であることを、社外的にアピールしている会社に就職したが、実際の現場は差別的言動が多く、非常に失望し、転職を考えた。

知ってほしいこと

LGBTQは病気ではなく、性の多様性の現れ (WHO)

同性愛はいかなる意味でも治療の対象とはならない
(1990年)

「国際疾病分類」(ICD-11)で、性同一性障害を
「精神疾患」から外し名称を「性別不合」に (2019年)

LGBTQの方の生きづらさ

自殺を強く考えたことがある

一般相談者：14.4%、LGBTQ相談者：34.1%

自殺未遂の経験がある

一般相談者：5.4%、LGBTQ相談者：18.9%

(一般社団法人社会的包摂サポートセンター資料より)



11

【説明のポイント】

- LGBTQについて知ってほしいこと。
- 1点目、LGBTQは病気ではなく、性の多様性の現れ。必要な医療ケアは受けられるが、「病気や障がいではない」ということ。
- 2点目、生きづらさ。
LGBTQやSOGI、性の多様性について適切な情報を学ぶ機会がない場合、自分の性のあり方に疑問を持ち、悩まれる方が多い。自殺を考えたり、自殺を試みたりする人が多い傾向にある。
- 2015年4月～2016年3月までの1年間に、一般社団法人社会的包摂(ほうせつ)サポートセンターが受け付けた電話相談では、「自殺を強く考えたことがある」のは、一般相談者の14.4%に対して、LGBTQ相談者は34.1%、「自殺未遂の経験がある」も一般相談者の5.4%に対して、LGBTQ相談者は18.9%といずれもLGBTQ相談者が大きく上回っている。
- LGBTQの方たちの「生きづらさ」が判る。

知ってほしいこと

同性婚および登録パートナーシップなど同性カップルの権利を保障する制度を持つ国・地域は世界中の約20%の国・地域に及ぶ

<同性婚が認められる国・地域>

オランダ、ベルギー、スペイン、カナダ、南アフリカ、ノルウェー、スウェーデン、ポルトガル、アイスランド、アルゼンチン、コロンビア、フィンランド、マルタ、ドイツ、オーストラリア、オーストリア、台湾、エクアドル、コスタリカ、チリ、スイス etc

<登録パートナーシップなどを持つ国・地域>

アンドラ、イスラエル、イタリア、エクアドル、オーストリア、キプロス、ギリシャ、英国、クロアチア、コロンビア、スイス、スロベニア etc

(出典：EMA日本（2022年7月時点）)



→ 一方で、同性愛者が死刑になる国もある

※現在、日本では同性婚は認められていない

※なお2021年3月17日、札幌地裁において、同性婚を認めないのは「違憲」（憲法14条違反）とする画期的な判決

12



【説明のポイント】

- ・3点目、世界中の約20%の国が、同性婚や同性カップルの権利保護を認めている。
- ・2022年7月時点で、同性婚が認められている国や地域は31。
- ・登録パートナーシップなど同性カップルの権利を保障する制度を持つ国・地域は23。
- ・先進国では、同性同士で結婚できる国、また、同性カップルの権利を法的に保護する国が一般的。
- ・こうした世界の動きにも注目。
- ・一方で、同性愛者であることだけで、死刑になる国があることも事実。
- ・出張や勤務させるには、配慮が必要。
- ・日本では、同性婚は認められていないが、2021年3月17日札幌地裁において、「婚姻によって生じる法的利益を同性愛者が一切享受できないのは不合理な差別である」とし、同性婚を認めないのは「違憲」（憲法14条違反）とする画期的な判決が出た。

知ってほしいこと

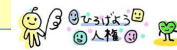
侮蔑的な言動自体がハラスメントに該当

- パワハラ防止法（労働施策総合推進法）
SOGIハラやアウティングの防止策を講じることを義務づけ（他社労働者、就活生、インターンシップ生などに対するハラスメント対策にも準用されることが望まれる）
- セクハラ防止法（男女雇用機会均等法）
「被害者の性的指向又は性自認に関わらず、当事者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」

SOGIハラスメントとは

性自認や性的指向に関連した差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力、アウティング行為

13



【説明ポイント】

- ・4点目、「性的指向や性自認に関する侮辱的（ぶじょくてき）な言動」やアウティングは、パワハラ防止法（労働政策総合推進法）の施行（せこう）により、企業に、SOGIハラやアウティングの防止策を講じることが義務化。
- ・セクハラ防止法（男女雇用機会均等法）でも、「LGBTQに対するセクハラも本指針の対象となる」と明記。
- ・「本指針の対象になる」とは、事業主に、LGBTQに対するセクハラを防止する義務があるということ。
- ・アウティングとは、ある人の性的指向や性自認を許可なく第三者に言いふらしたり、SNSに書き込むこと。
- ・カミングアウトとは、当事者が自分で判断して他者にセクシュアリティを打ち明けるものであることに対し、アウティングは自分でなく他の人が勝手に行うという点が異なる。
- ・SOGIハラスメントとは、性自認や性的指向に関連した差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力を行う行為。

知ってほしいこと

以下の事例は差別的・侮蔑的な言動に該当します。

- ・【**存在の否定**】
うちの職場にはいないよね
- ・【**恋愛**】
早く恋人つくったら？
- ・【**結婚・出産**】
結婚しないの？
ゲイだから？
- ・【**見た目**】
あの人、男？女？
- ・【**男女の違い**】
男／女らしくない
男／女なら
〇〇すべき
- ・【**子ども**】
子どもに悪影響
- ・【**性的な存在**】
襲われちゃう！
趣味の問題
- ・【**仕事との関係**】
これだから〇〇は…
- ・【**外国人差別**】
海外はゲイが多いから気をつける
- ・【**H I V**】
変な病気なんじゃない？
- ・【**上から目線**】
かわいそう
助けてあげたい
- ・【**うわさ**】
あの人ってこっち系？
- ・【**オネエ**】
気持ち悪い
- ・【**笑い**】
宴会での女装
オネエのふり

14



【説明のポイント】

- ・こうした発言や行動は差別的・侮蔑的な言動に該当し、LGBTQ当事者ではなくても、被害を受ける可能性がある。
- ・十分気を付けることが必要。

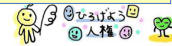
知ってほしいこと

SOGIハラ事例

(出典：Job Rainbow)

1. 差別的な言動や嘲笑、差別的な呼称
「なんだよお前ホモかよ」
「ホモってきもちわるいよな」
2. いじめ・暴力・無視
「あいつ女のくせに女のこと好きになるらしいぜ、
きもちわるい、ハブろ」
3. 望まない性別での生活の強要
「お前男だろ、だから制服をちゃんと着ろ」
4. 不当な異動や解雇、不当な入学拒否や転校強制
「なんで男なのに女の制服を着ているんですか、
うちの学校を辞めてもらいますよ」
5. 誰かのSOGIについて許可なく公表すること（アウティング）
「あいつホモらしいよ」「うわ、まじで？」

15



【説明のポイント】

- ・SOGIハラの事例には以下のようなものがある。
 1. 差別的な言動や嘲笑、差別的な呼称。
「なんだよお前ホモかよ」「ホモってきもちわるいよな」
 2. いじめ・暴力・無視。
「あいつ女のくせに女のこと好きになるらしいぜ、きもちわるい、ハブろ」
 3. 望まない性別での生活の強要。
「お前男だろ、だから制服をちゃんと着ろ」
 4. 不当な異動や解雇、不当な入学拒否や転校強制。
「なんで男なのに女の制服を着ているんですか、うちの学校を辞めてもらいますよ」
 5. 誰かのSOGIについて許可なく公表する。(アウティング)
「あいつホモらしいよ」「うわ、まじで？」

知ってほしいこと

カミングアウトを受けたら

1. 「話してくれてありがとう」と伝える

相手が、あなたに知ってほしいという思いでカミングアウトした場合には、あなたはその信頼を受け止め、変わらず良い関係を続けてください。

2. 「なにかできることはある？」ときく

困ったことがありカミングアウトした場合は、困りごとと共に対応してくれると心強いです。

3. 勝手に他者に伝えない

意図せず他者に伝わることで、職場・家庭・地域で安心して過ごせなくなる場合があります。対応するに当たって、共有してよい範囲を本人に確認してください。アウティング防止に繋がります。

※一人で抱え込んで辛くなってしまう場合は、守秘義務のある弁護士会や自治体が行うLGBT相談等を利用すると良いでしょう。

16



【説明のポイント】

- ・知人や友人からカミングアウトを受けたら、相手はあなたを信頼して話をしてくれたのですから、真摯に受容的な姿勢で受けとめる。

対応例

1. 「話をしてくれてありがとう」と伝える。
2. 「なにかできることはある？」と聞く。
3. 勝手に他者に伝えない。

本人に了解なく、ほかの人に話をするのを、アウティングという。アウティングはハラスメントであり、人権侵害。

- ・誰かにカミングアウトされた時、一人で抱え込んで辛くなってしまう場合は、守秘義務のある弁護士会や自治体が行うLGBT相談等を利用する。
勝手に周りに相談する行為は、アウティングになる。

今日からできること

誰かを傷つけていないか、振り返ってみよう

【言動例】

「LGBTQって気持ち悪いよね」「ホモ、レズ、おなべ、おかま、オネエ」

【ポイント】

- ・悪意がなくても、その言葉だけで誰かを傷つけているかもしれません。
- ・当事者が自ら使う場合もありますが、周囲でその言葉を使っている人がいたら、「誰かを傷付けているかもしれないよ」と伝えましょう。

性のあり方を決められるのは、本人だけ

【言動例】

「あの人、そっち系なんじゃない」「スカートを嫌がるあの子はトランスジェンダーに違いない」

【ポイント】

- ・性のあり方について、面白おかしく話したり、本人のことを否定したり、性のあり方を決めつけたりする言葉は、避けましょう。

17



【説明のポイント】

- ・LGBTQの方への偏見・差別をしないために、今日からできることを紹介。
- ・悪意がなくても、その言葉だけで誰かを傷つけているかもしれない。誰かを傷つけていないか、振り返って見る。
- ・周囲でこのような言葉を使っている人がいたら、「誰かを傷付けているかもしれないよ」と伝える。
- ・性のあり方を決められるのは、本人だけ。
性のあり方について、面白おかしく話したり、本人のことを否定したり、性のあり方を決めつけたりする言葉は避ける。

今日からできること

それぞれの「自分らしさ」が大切

【言動例】

「女なんだから化粧くらいすれば」「男なら結婚してこそ一人前」

【ポイント】

- ・「らしさ」の押しつけはやめましょう。
- ・人の価値観は多様です。その人が、その人らしくあろうとすることは、誰かが否定できるものではありません。

多様な生き方があることを前提としましょう

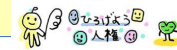
【言動例】

「なんで彼女がいないの?」「なんでスカートはかないの?」

【ポイント】

- ・自分の性のあり方を、いつ言うか言わないかは、本人が決めることです。
- ・多様な生き方があることを前提とした会話によって、誰もが安心して心地よい環境を作ることができます。

18



【説明のポイント】

- ・人それぞれの「自分らしさ」が大切。
- ・人の価値観は多様。その人が、その人らしくあろうとすることは、誰かが否定できるものではない。「らしさ」の押しつけはしない。
- ・多様な生き方があることを前提。
自分の性のあり方を、いつ言うか言わないかは、本人が決めること。
- ・多様な生き方があることを前提とした会話によって、誰もが心地よい環境を作ることが重要。

今日からできること

周りにいるかもしれない、と認識しましょう

【言動例】

「うちの職場にLGBTQなんていないよね」

【ポイント】

- ・性的マイノリティーであることを伝えづらい環境を作ったり、その場の誰かの居場所や安心感を奪ってしまうかもしれません。

勝手に言いふらさない

【言動例】

「ねえ、知ってた。あの人レズビアンなんだって」

【ポイント】

- ・アウティングは、生命に係ることもあり、重大な人権侵害であり、パワーハラスメントです。
- ・悪気はなくても、本人の同意がなく、他人に伝えることはやめましょう。

19



【説明のポイント】

- ・周りにいるかもしれないと認識。
性的マイノリティーであることを伝えづらい環境を作ったり、その場の誰かの居場所や安心感を奪ってしまう。
身近に性的マイノリティーの方がいることを想定して行動。
- ・アウティングは絶対にしない。
アウティングは、生命に係ることもあり、重大な人権侵害であり、ハラスメント。
悪気はなくても、本人の同意がなく、他人に伝えることはやめる。

おわりに

ダイバーシティ＆インクルージョン

ダイバーシティの分類

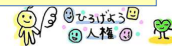


- ・日本経団連
「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」



「みんなちがって、みんないい」（金子 みすゞ）

20



【説明のポイント】

- ・職場には、いろいろな方がいる。男性・女性、LGBTQの方、障がいのある方、年齢の違い、出身地、個性や価値観などいろいろな方が共に働いている。
- ・多様性を認識して受け入れ、誰もが安心して過ごせる職場づくりを通じて、会社の活力を向上させることが重要。
- ・2017年に経団連は、「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」という報告書を提起。
その中に、LGBTQ(性的マイノリティ)の人々への対応は、重要なファクターの一つであるとも言っている。
- ・SOGI(性的指向・性自認)の文脈で考えれば、多数か少数かの違いはあるが、誰もが「多様な性のあり方」を生きるひとり一人。
- ・「みんなちがって、みんないい」童話作家の金子みすゞさんの言葉。
- ・人それぞれに個性があり、価値観は違います。お互いに認め合い、尊重しあうことで、職場の活力を上げていくことが重要。

2022年6月
作成：東京人権啓発企業連絡会 啓発委員会
監修：レインボーノッツ合同会社 五十嵐 ゆりさん

