

性の多様性について知ってください

性的マイノリティの人権のこと

性の三要素

- 「性」には、次の3つの要素があります。
- 生物学的な性（からだの性）：生物学的な体の特徴が男性か女性か
 - 性自認（こころの性）：自分の性をどのように認識しているか
 - 性的指向：恋愛感情や性的な関心がどの性別に向いているか
- 性的指向 (Sexual Orientation セクシュアル・オリエンテーション) と性自認 (Gender Identity ジェンダー・アイデンティティ) を示す概念として、それぞれの頭文字をとってSOGI (ソジ) と呼称することもあります。

性的指向や性自認は、本人の意思で選んだり、変えたりできるものではありません。

性的マイノリティを取り巻く現状

「生物学的な性」と「性自認」が一致している人や、「性的指向」が異性に向いている人が多数派とされる一方で、これらにあてはまらない性的マイノリティ(少数者)がいます。

性的マイノリティの人権問題に関する社会の理解はまだ十分に進んでおらず、差別や偏見が存在する中、多くの当事者が生きづらさを感じています。

性的指向に関しては、性的指向を理由とする差別的な取扱いが不当であるという認識は広がっていますが、いまだ「男性が男性を、女性が女性を好きになる」同性愛等に対しては根強い偏見や差別があり、苦しんでいる人々がいます。

性自認に関しては、身体の性と心の性との食い違いに悩みながら、社会の無理解や偏見の中、社会生活上の支障を来したり、職場や学校等で嫌がらせやいじめ、差別を受け苦しんでいる人々がいます。

性のありかたは人それぞれです。大切なのは、その人がどれに当てはまるかを考えるのではなく、何に困っているかを一緒に考える意識や態度を身につけることです。

- Lesbian (レズビアン) 女性を好きになる女性
 - Gay (ゲイ) 男性を好きになる男性
 - Bisexual (バイセクシュアル) 女性も男性も好きになる人
 - Transgender (トランスジェンダー) 自認する性と出生時に割り当てられた法律上の性が異なる人
 - Questioning (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
- (QはQueer(クィア)をさすこともあり、元々は「変わった、奇妙な」などを表す言葉だったものが、当事者が前向きな意味で使い出した経緯がある。)

各語の頭文字をとって、「LGBTQ(エル・ジー・ビー・ティー・キュー)」と表現され、性的マイノリティの総称としても使われることがあります。

LGBTQ以外にも、性的指向や性自認を持たない人等もあり、「LGBTQ+」とも表現されます。また、「LGBTQ」と「そうでない人」というような、はっきりした境界

があるわけではありません。

近年、国内で行われた複数の民間の調査結果によると、性的マイノリティは全人口の約3～10%といわれています。全人口の10%という約10人に1人の割合です。生きづらさを感じている当事者は、あなたの周りにもいるかもしれません。

社会の動向

平成16(2004)年7月施行の「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」により、性同一性障害(※)の人々のうち一定の要件を満たせば、戸籍上の性別記載を変更できるようになりました。また、令和5(2023)年6月に「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」が施行されました。本法律においては、国民の理解が必ずしも十分でない現状に鑑み、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施策の推進に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の役割等を明らかにするとともに、基本計画の策定その他の必要な事項を定めることにより、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資することを目的とされています。

他にも、国の関係府省において、性的マイノリティの人権問題に関するさまざまな啓発活動や人権相談が実施されています。平成27(2015)年4月には文部科学省が、学校における性的指向や性自認について悩みを抱える児童生徒に対する、きめ細やかな対応の実施等を定めた通知を出しています。

※「トランスジェンダー」が性的違和を感じる人々の総称であるのに対し、「性同一性障害」とは、トランスジェンダーの中でも性別違和を解消して希望する性別で生きるために何らかの医療行為を受けたいと望む人などに対して、精神科の医師が診断する疾患名です。診断を受けないトランスジェンダーの人もたくさん存在します。近年、「性同一性障害」の呼称を「性別違和」、「性別不一致」、「性別不調和」などに改称する動きがあります。

大阪府では

平成29(2017)年3月(令和4(2022)年9月改定)に庁内方針を策定し、性的マイノリティについての正確な知識の普及のため、職員研修や府民、事業者への啓発を継続的に実施するとともに、人権をはじめ福祉、医療、雇用・就労、教育等の行政分野において、当事者や関係者の相談に応じています。

さらに、性的指向及び性自認の多様性が


啓発動画



尊重され全ての人が自分らしく生きることができると社会の実現を目指し、令和元(2019)年10月に「大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例」を施行しました。

この施策の一環として、お互いを人生のパートナーとする宣誓を行った事実を大阪府として証明することにより、性的マイノリティ当事者が社会において自分らしく生きることが支援することを目的として、令和2(2020)年1月からパートナーシップ宣誓証明制度を開始しました。

また、令和4(2022)年9月から、府内で同様の制度を実施している自治体と連携を開始し、府内で転居する場合に必要な手続きを簡素化しました。

大阪府性的マイノリティ SOGI 検索 

性的指向や性自認に関するハラスメント

性的指向及び性自認に関するハラスメントのことを、「SOGI(ソジ)ハラ」といっています。具体的には、①偏見に基づく差別的な発言や行動(いじめ、嫌がらせ、暴力) ②望まない性別での生活の強要 ③雇用差別、不当な異動や解雇、業務内容の制限など ④アウティング(第三者への暴露)などの行為です。

SOGIハラをなくすためには、①性的少数者を「いない」ことにしないこと ②全ての人が性の多様性について知る機会を確保されていること ③差別を許さず、多様性を肯定する姿勢を発信することなどが重要です。

平成29(2017)年1月からいわゆるセクハラ指針が改正され、被害を受けた人の性的指向又は性自認にかかわらず、その人に対するセクシュアルハラスメントも指針の対象となる旨が明記されました。

また、労働施策総合推進法の改正により、令和2(2020)年6月より従業員300人以上の事業所において、性的指向・性自認に関するハラスメントやアウティング対策も含めたパワハラ対応が各職場に義務付けられています。(従業員300人以下の民間事業主は令和4(2022)年4月から義務付け)

啓発リーフレット



赤(生命)・橙(癒し)・黄(太陽)・緑(自然)・藍(平穏/調和)・紫(精神)の6色で、性の多様性を表しています。