

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あります。

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あります。

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。

【性的指向についてのマイノリティ】
Lesbian（レズビアン）同性を好きになる女性
Gay（ゲイ）同性を好きになる男性
Bisexual（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人
【性自認についてのマイノリティ】
Transgender（トランスジェンダー）からだの性とは異なる性を自認する人

各語の頭文字をとって、「LGBT（エル・ジー・ビー・ティー）」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。

LGBT以外にも、性的指向や性自認がはっきりしない人や揺れ動く人、あるいは性的指向や性自認を持たない人もいます。また、「LGBT」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%いるといわれています。全人口の10%というと約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。平成20（2008）年6月には、「現に子がいない」という条件が「現に未成年の子がいない」に緩和されましたが、依然要件を満たせず、性別を変更できない人たちが存在するなど、課題が残っています。

国では、性的マイノリティの人権問題について、関係府省において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多く存在します。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尊重され全ての人が自分らしく生きることができるとする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を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。

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、それぞれの頭文字をとって「SOGI（ソジ）ハラ」ということがあります。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。

声を上げられない性的少数者がいないことにされ、特段の対応・対策が取られず、放置されがちです。

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）

啓発動画



啓発ポスター



性的マイノリティの尊厳と社会運動を象徴する「レインボーフラッグ」上から赤（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。