

資料1-1 パネル展示（2019年8月27日～30日）に際して掲示・配布したチラシ

「多様な性」について知るための啓発事業パネル展示

この展示は、富山市とダイバーシティラウンジ富山の協働事業『多様な性』について知るための市民・市職員向け啓発事業の一環として行われています。「多様な性」に関して適切な知識を得る機会は、まだ十分とはいえない状況です。この展示を通じて多くの皆さんが最新かつ適切な知識を得ることができれば幸いです。



開催期間：令和元年8月27日（火）～8月30日（金）

開催場所：富山市役所1階多目的ホール

今後の協働事業スケジュール

- 市民向け講演会（どなたでもご参加いただけます。）

開催日時：令和元年10月5日（土）

開催場所：CiCビル3階 学習室

- 市職員向け研修会

開催日時：令和2年1月

- 啓発パネル展示（第2回 今回とは異なる展示内容となる予定です。）

開催日時：令和2年1月

開催場所：富山市役所1階多目的ホール

※今後の講演や展示の情報は、ダイバーシティラウンジ富山のブログ、SNSでご確認下さい。

web: <http://www.diversitylounge.jp/>

twitter: <https://twitter.com/divlout>

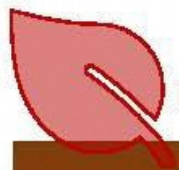
Facebook: <https://www.facebook.com/dltoyama/>

問い合わせ 市民生活部市民生活相談課

TEL 076-443-2045

資料1-2 パネル展示（2019年8月27日～30日）の会場（富山市役所1階多目的コーナー）の様子





「誰もが生きやすい街」のために - 市民向け講演会

参加無料

多様な性を生きる：知っていますか？ SOGI・LGBT

- LGBT・性的マイノリティの日常生活の課題から -

「カミングアウトしてくれたらいいのに」「（困りごとがあるなら）相談さえあれば…」 LGBT等の性的マイノリティ当事者に対しては、そのような声も聞こえてきます。しかし、当事者の中には、誰にも相談できない・しないまま孤立し、悩みを深めている方々も、たくさんおられます。そのような状況に追い込んでしまう社会背景を知り、誰もが生きやすい街づくりのために何ができるのか、参加者の皆さまと共に考える機会にしたいと思います。

講師

いがらし
五十嵐 ゆり さん
レインボーノッツ合同会社代表、
NPO 法人 Rainbow Soup 理事長



日時

2019年10月5日(土)
14:00~15:30

場所

とやま市民交流館
市民学習コーナー学習室
(新富町1丁目 CiCビル3階)

講師紹介

2012年に福岡で Rainbow Soup (レインボースープ) を設立、2018年には東京でレインボーノッツ合同会社を設立。SOGIE/LGBTをテーマにした講師・コンサル業を展開。多様な当事者の現実を踏まえた活動は、各地の企業・自治体・学校で高く評価され、講演・研修の実績も多数。



バリアフリー対応会場



手話通訳あります

● 定員：100人（先着順）

※お申し込みは不要です。定員を超えた場合、入場を制限させていただきます。

《お問い合わせ先》

富山市市民生活部市民生活相談課 TEL：076-443-2045
ダイバーシティラウンジ富山 E-Mail：lounge.toyama@gmail.com

※ この講演会は、富山市公募提案型協働事業「『多様な性』について知るための市民・市職員向け啓発事業」の一環として開催されるものです。

資料 2 - 2 講演会会場で同時に実施した図書展の様子



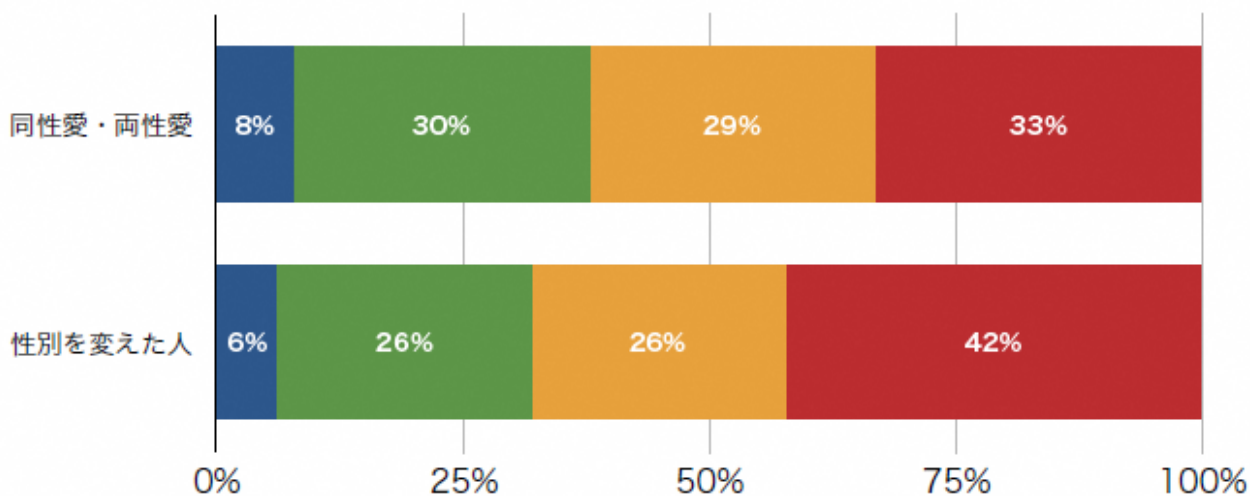
資料 2 - 3 講演会について報じた新聞記事

2019年10月6日北日本新聞朝刊18面



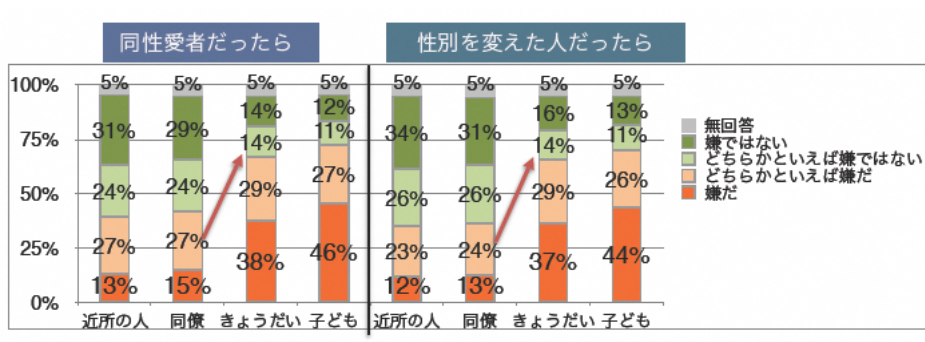
■ 嫌だ ■ どちらかといえば嫌だ ■ どちらかといえば嫌ではない ■ 嫌ではない

職場の上司・同僚・部下等に当事者がいた場合

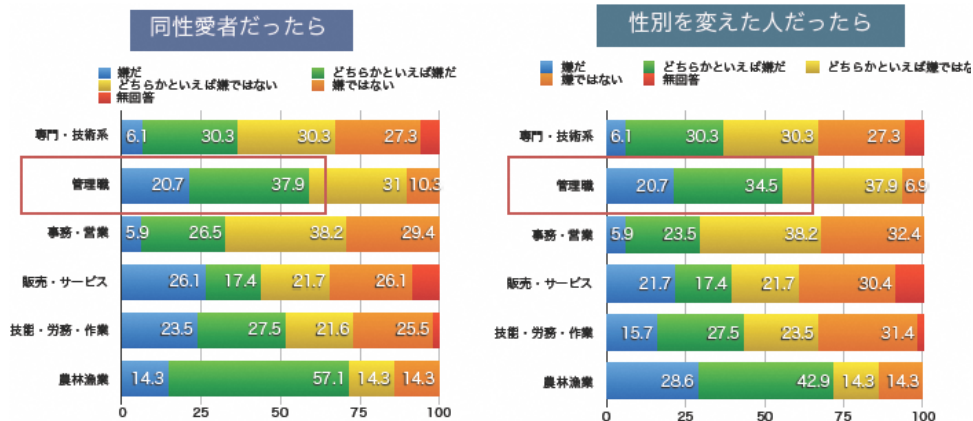


参考：「性的マイノリティへの意識 2015年全国調査」から -

「身近な人が性的マイノリティだったら？」



「同僚が性的マイノリティだったら？」(40代・50代男性、職種別集計)

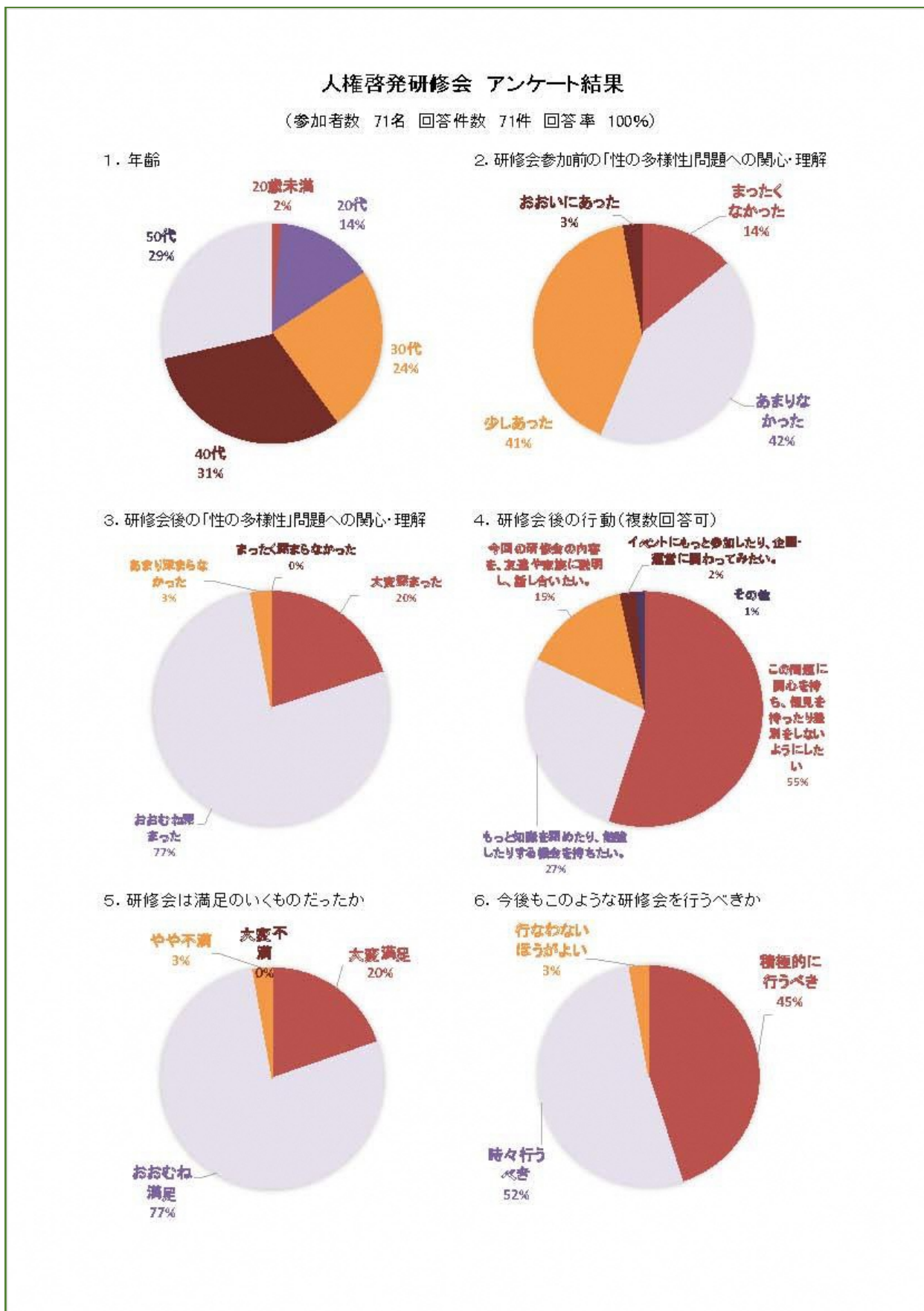


資料3-2. 市職員向け研修会（2020年1月15日）の会場の様子



資料3-3：2～3人1組となって積極的にワークとロールプレイに取り組む受講者の様子





第2回パネル展「性の多様性と、自治体に求められる取り組み」

2020年6月から、富山市でも **SOGI に関するハラスメント（SOGI ハラ）** や **アウティング対策** を含めた **パワハラ対応が義務付け** られます！

2020年1月15日、富山市とダイバーシティラウンジ富山による協働事業の一環として、市職員向け研修会「性の多様性に関する職員研修」が開催されました。今回のパネル展では、その研修で紹介された内容の概要と、研修会後の職員アンケートで得られた反響について、紹介します。

「性の多様性」とは？

人間の性のあり方（セクシュアリティ）は、**性的指向**（恋愛感情や性的な関心がいずれの性別に向かうかの指向）や**性自認**（自分がどの性であるかの認識）など、**複数の要素の組合せ**で構成されている、**きわめて多様な**ものです。

「LGBT」と「SOGI」

性的指向と性自認のことを、英語表記（Sexual Orientation and Gender Identity）の頭文字をとって「**SOGI**（ソジ）」と表現することがあります。SOGI は、**すべての人が持っている属性**です。

統計的には、性的指向に関して「ヘテロセクシュアル（異性愛者）」、かつ性自認に関して「シスジェンダー（自認する性別が、生まれた時に割り当てられた性別と同じ）」である人々が多数派であり、そうではない **LGBT**（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー）などの人々は少数派（性的マイノリティ）です。

しかし、「**それぞれの SOGI を持って生きている**」という点では、LGBT の人々も、そうでない人々も、何ら変わるところはありません。つまり、**私たちの誰もが「多様な性の当事者」**なのです。

「パワハラ防止法案」と「SOGIハラ」「アウティング」

改正労働施策総合推進法の衆議院厚生労働委員会での附帯決議（参議院でも同趣旨で可決）

七 パワーハラスメント防止対策に係る**指針の策定**に当たり、包括的に行為類型を明記する等、職場におけるあらゆるハラスメントに対応できるよう検討するとともに、以下の事項を明記すること。

2 職場におけるあらゆる差別をなくすため、**性的指向・性自認に関するハラスメント及び性的指向・性自認の望まぬ暴露であるいわゆるアウティングも対象になり得ること**、そのため**アウティングを念頭においたプライバシー保護を講ずること**。

→ 法の措置義務の具体的な内容を示した指針に盛り込まれ、**2020年6月より SOGI に関するハラスメント（SOGI ハラ）** や **アウティング対策** を含めた **パワハラ対応が、地方自治体を含む各職場に義務付け** られました。（従業員 300 人以下の民間事業主は 2022 年 4 月から義務付け）

市職員向け研修会では、富山市でも義務化によって対応が急がれることとなった「SOGI ハラ」や「アウティング」に関する解説、また「SOGI に関わる困難」についての具体的な事例や統計データなどが示されました。（パネル 3 枚目以降をご参照ください）

性の多様性に関する職員研修(2020.1.15)受講後アンケートから



【特に印象に残ったこと】

- ・いわゆる「LGBT」以外にも多様な性のあり方が存在すること、「SOGI」（性的指向・性自認）という言葉やその定義などについて、今まで知らなかったことをたくさん知るよい機会となった／基本的なことが理解できた／大変勉強になった。
- ・（自分が「同性愛者であることを知られたくない当事者」であると仮定し、同性の恋人とデートしたエピソードを「異性の恋人と出かけた」「同性の友だちと出かけた」と書き換える、というワークを通じて）異性愛者ではない人々など、LGBTの人々の日常的な苦勞や生きづらさを、リアルに感じることができた。
- ・2020年6月施行のパワーハラスメント対策法を十分理解する必要がある。
- ・正しい知識を持っていないと、加害者になる可能性があると思う。

【性の多様性に関し、富山市としての取り組みが望まれる施策・対応】

- ・性的指向・性自認についての侮蔑的な行動やアウティングがパワーハラスメントに該当する、ということを研修等を通して周知していくことが、今後も必要になってくると感じた。
- ・このような研修を今後も続けて、職員が性の多様性について理解することが、まず初めに望まれると思った。
- ・市民向けの研修会やセミナーの開催。性の多様性について、より多くの人に知っていただき、偏見がなくなるような世の中になればよい。
- ・もしLGBTなどの当事者の方と出会ったら、（あるいは）身近にいた（ということに気づいたら）、ひとりの人間としての人権を尊重することを忘れず、よりそえるようになりたい。
- ・役所の申請書には、特に不要なのによく性別の欄があるので、不要なものは消してもよいのでは？と思った。
- ・当事者の方はどんなことが必要と考えているのか？（調査等を行って）施策に取り入れたらよいと思う。

L・・・レズビアン（女性同性愛者）の頭文字
 G・・・ゲイ（男性同性愛者）の頭文字
 B・・・バイセクシュアル（両性愛者）の頭文字
 T・・・トランスジェンダー
 （戸籍の性別と自身のアイデンティティが一致していない人）の頭文字

「LGBT」はこれらの4つの頭文字をとったもの。
 性的マイノリティを表す言葉の一つとして使われている。
 他にも沢山のセクシュアリティ（性のあり方）があります。

SOGI とは？

SOGI = Sexual Orientation (性的指向) Gender Identity (性自認)
 の頭文字を取った略称

- LGBTは ①欧米の歴史的・地理的文脈から生まれた言葉
 ②少数者を表す言葉
- SOGIは ①普遍的な概念
 ②すべての人が持つ属性
- SOGIに関わらず人権が享受され、尊重されることが重要

ちなみに、「LGBT法連合会」(略称)の正式名称も
 「性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者に対する法整備のための全国連合会」

英語で“Japan Alliance for legislation to Remove Social Barriers Based on
 Sexual Orientation and Gender Identity”

正式名称はSOGIを用いています 23

辞書が間違えた「LGBT」の説明

当初の解説文

(レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字。)
 多数派とは異なる性的指向を持つ人々。GLBT

修正された解説文

- ①レズビアン・ゲイ・バイセクシュアルおよびトランスジェンダーを指す語。
 GLBT
- ②広く、性的指向が異性愛でない人々や、性自認が誕生時に付与された性別
 と異なる人々

19

「SOGI」と「LGBT」の違い

あえてあげるとすれば…

- 人 (集団) を表すことば
 「女性」「黒人」そして「LGBT」
- 属性を表すことば
 「性別」「人種」そして「SOGI」

SOGIとLGBTの違い、整理できましたか？

24



2020年1月21日 富山新聞朝刊 31面