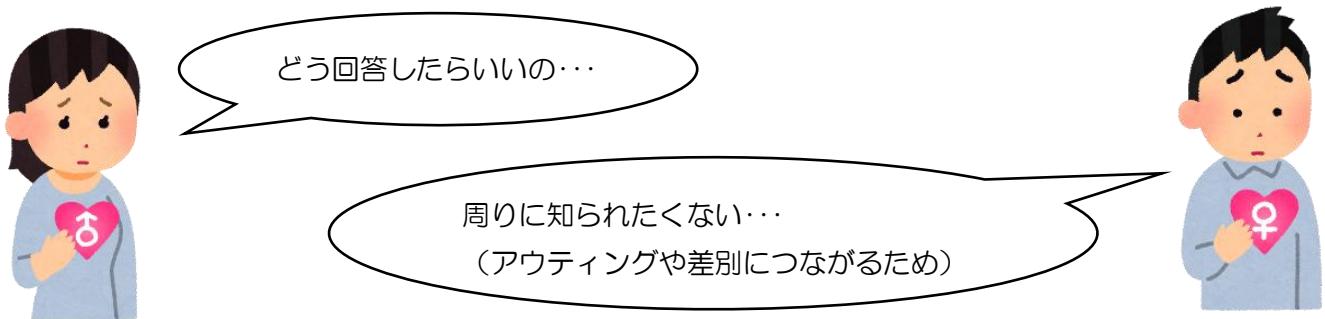


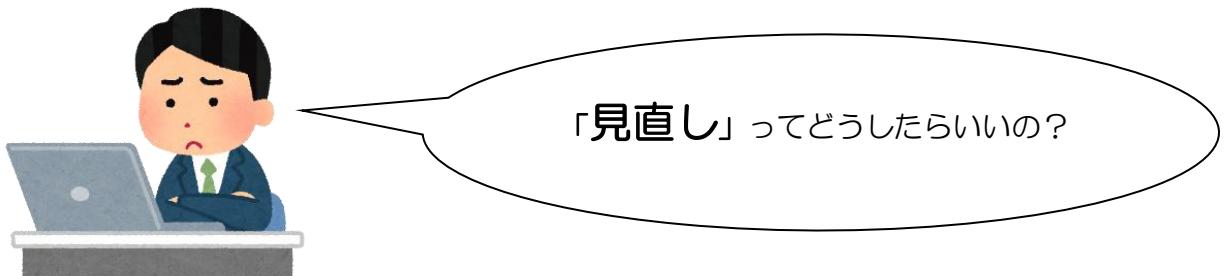
📢 性別記載欄の見直しにご協力ください

申し込みの書類やアンケートなどに性別記載欄がある場合、自分の体の性（戸籍上の性別）と自認する性が異なっていたり、違和感を持つ人の中には…



このような方々に配慮する取組として、性別記載欄を見直してみませんか？

だけど・・・



見直し例を紹介します！

○不要な性別記載欄を設けない

性別による配慮や区別、統計上必要といった合理的な事情がない場合や、他の資料から性別の情報を得られる場合は設けなくていいのかもしれません。※性別記載が必須の場合は、その目的を明確にし、理解を求めることが大切です。

○男女の2択以外の選択肢を設ける

「男性」「女性」の他に、「その他」「どちらともいえない」など、選択肢の追加が考えられます。

○性別を表示する方法を工夫する

男性は「1」、女性は「2」など表示上は分からないようにするだけでも効果はあります。

○性別を任意記載とする

性別確認が必須ではない場合は、性別の記入が任意であることを明記したり、選択肢に「答えたくない」を追加することが考えられます。

Q.必ず変えないといけないの？

A. 男女別の記載を妨げるものではありません。必要性に応じて記載方法を変更するなど、このチラシが見直すきっかけや参考になれば幸いです。

Q.自分の周りに性的少数者はいないけど…

A. 国や民間の研究機関が実施した調査では、日本での性的少数者の割合は8～10%とされています。彼らの中には様々な思い・事情を抱えている人もいます。自分の周りにいない、ではなく身近にいるのだと認識し、性の多様性を理解、尊重していく人権意識を持つことが大切です。



ご存じですか？

「セクハラ」「パワハラ」と、性的指向・性自認について



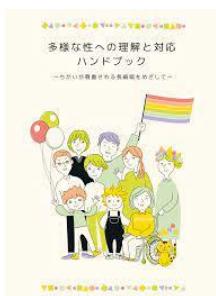
相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動や、それらの機微な個人情報を労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること（アウティング）は、パワハラに該当する場合もあります。また、職場におけるセクハラには、同性に対するものも含まれます。

引用：厚生労働省 都道府県労働局「多様な人材が活躍できる職場環境づくりに向けて～性的マイノリティに関する企業の取り組み事例のご案内～」

長崎県では、「長崎県人権教育・啓発基本計画」（第3次改訂版）において、「性的少数者の人権」を重要課題の一項目として掲げ、県民等への教育・啓発に取り組んでいます。

その一環として、県内の性的少数者支援団体「Take it! 虹」と協働して、性の多様性に関する正しい知識や対応などについてわかりやすく解説した「多様な性への理解と対応ハンドブック」を作成しました。是非ご活用ください。

また、長崎県では企業向けに人権啓発セミナーを開催したり、出前講座を実施したりしています。詳しくは人権・同和対策課HPをご確認ください。



【問い合わせ先】

長崎県人権・同和対策課（長崎市尾上町3-1 TEL:095-826-2585）