

基本的な考え方

Diversity

Equity

Inclusion

【本ガイドラインでの性的マイノリティ(性的少数者)の表記について】

「性的マイノリティ」という表現には、マジョリティが優位な社会の仕組みによって生じる構造的な問題を指し示す側面がある一方で、「性的」という言葉が性愛的な側面を強く想起させ、本来の趣旨が正しく伝わらない場合があることや、「マイノリティ」「少数者」という言葉が社会的弱者の印象を固定化しやすいといった課題があります。

本ガイドラインは、こうした誤解や固定観念を避け、国際的にも広く用いられている「LGBTQ+」を主な表記として採用しています。

誰もがありのままの自分でいられる「日常」を、ともに創るために

私たちが働く市役所という組織にはもちろんのこと、地域社会のあらゆる場所に、多様な「個」が存在しています。多様性(ダイバーシティ)は、私たちがこれから目指すべき特別な目標ではなく、つくばに既にある「日常」の姿です。

社会には、目に見える暴力だけでなく、既存の仕組みや「当たり前」とされる価値観によって、知らず知らずのうちに誰かが生きづらさを強いられる、構造的な暴力・差別が存在しています。LGBTQ+の人たちが直面している困難や孤独感、不安やストレスなども、その一つです。

もし、誰かにとって不公正な制度や慣習があるのならば、それを見直し、誰もが幸せに過ごせる形へと変えていく。それは一人ひとりの人間が当たり前で尊重され、誰一人取り残さない社会をつくるための当然のプロセスではないでしょうか。多様な市民と接する私たちは、職員同士や市民との日々の関わりの積み重ねによって、このような社会をつくる変化を生み出していけるはずです。

このガイドラインは、特定の誰かのためだけのマニュアルではありません。マジョリティかマイノリティにかかわらず、すべての職員が互いの違いを尊重し合い、それぞれが持っている力を発揮できる職場環境をつくるための共通の指針です。そこに境界線はなく、すべては「自分ごと」としてつながっている課題です。「性のあり方」にかかわらず、一人ひとりの尊厳を大切にす姿勢は、私たちの職場を、ひいてはつくばのまち全体を、誰もが自分らしく幸せに暮らせる場所へと変えていく力になります。

大切なのは、相手を傷つけることを恐れるあまりに距離を置くことではなく、対等に向き合う「対話」を重ねることです。わからないことは率直に聞き、歩み寄り、ともに適切な折り合いを見つけていく。その一つひとつの向き合い方の積み重ねが、社会の構造的な課題を少しずつ解決へと導きます。

誰もがありのままの自分を認められ、安心して毎日を過ごせるつくば市へ。職員の皆さんが、このガイドラインを通じて自身の視点をアップデートしながら、市民一人ひとりの幸せに真摯に向き合っていくことを、心から期待しています。

2026年3月

つくば市長 五十嵐 立青

目次

はじめに

◇ ガイドラインの位置付け	1
1. DE&I(多様性、公正性、包摂性)	2
◇ みんなが自分らしく働ける職場のために	3
2. 「当たり前」を考え直してみよう	4
3. 意識をアップデートして「自分ごと」として考える	6
4. インクルーシブなつくば市を目指す私たちの行動指針(原則)	8

はじめに

◇ガイドラインの位置付け

人権尊重は全てに共通する原則です。私たちは全体の奉仕者である公務員として、これについて率先して行動する役割を担っています。

このガイドラインは、職員一人ひとりが、性の多様性^{注1}やジェンダー・セクシュアリティ^{注2}に関する課題に対して「知識」を深めるだけでなく、職場や業務でどのように行動するのが望ましいかを考えるきっかけとするために策定しました。

※注1及び注2の用語については、P.14【参考2】を参照してください。

(策定の背景)

このガイドラインは、当初「性的少数者に関する職員ハンドブックの作成」として検討を開始しました。しかし、職員アンケートの結果から、職場におけるジェンダー・セクシュアリティに関する課題は、LGBTQ+に関することに加え、男女間のジェンダーに関わることなど、多様な観点での改善が求められていることが明らかになりました。

そこで、本ガイドラインは、こうした多様な人権課題に対応し、全ての職員が能力や特性を最大限に発揮できる職場環境をつくるための共通理念として、「DE&I(多様性、公正性、包摂性)」の考え方を基盤とし、性の多様性やジェンダー・セクシュアリティに関する人権課題を包括的に扱うものとして策定することとしました。

※根拠となる法令・計画については、P.12～13【参考1】を参照してください。

(ガイドラインの構成)

本ガイドラインは、「基本的な考え方」で理解を深めた後、「実践編」で基本的な知識や具体的な行動例を確認できるように構成しています。

(1)基本的な考え方

職場内でのコミュニケーションや市民対応では、DE&I(多様性、公正性、包摂性)の視点が欠かせません。基本的な考え方では、私たち自身の無意識(本人がまだ気付いていない状態)の思い込み／アンコンシャスバイアス^{注3}や固定的な性別役割分担意識^{注4}が属性によらない公正・公平な扱いや機会を妨げる場合があることに気付き、個々の背景や状況に応じて必要な支援をする公正性や、誰もが安心して参加・活躍できるようにする包摂性の実現を目指す考え方を示します。

(2)実践編

性の多様性に関する基本的な知識や、職場でのコミュニケーションや市民対応における具体的な行動例を示します(適宜更新予定)。

※本ガイドラインで使用する「アンコンシャスバイアス」は、必ずしも心理学の学術上の用語と一致するものではないことにご留意ください。

※注3及び注4の用語については、P.14【参考2】を参照してください。

1. DE&I(多様性、公正性、包摂性)

私たちは一人ひとりが、異なる個性や属性、そして多様な背景を持つ存在です。そして、「つくば市」という組織もこうした多様な「違い」を持った職員が集まることで成り立っています。

図1:ダイバーシティ(多様性)とインクルージョン(包摂性)

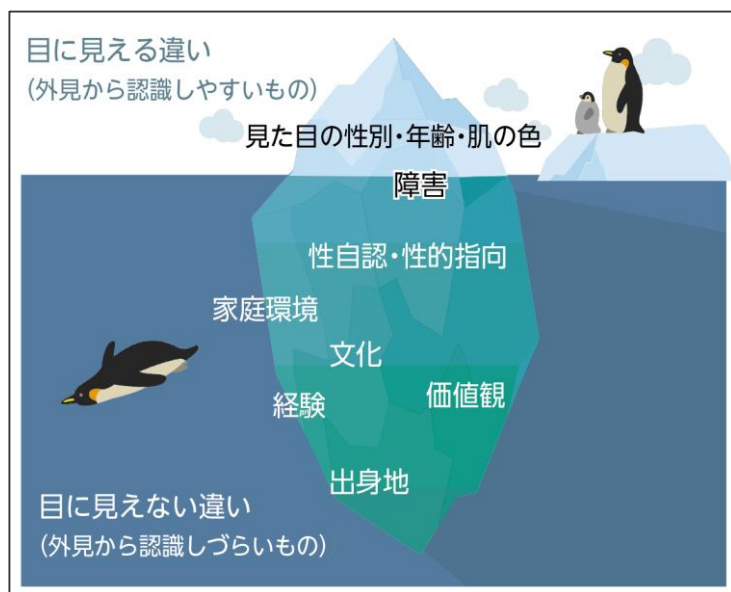


図1:ダイバーシティ(多様性)とインクルージョン(包摂性)で示すように、「ダイバーシティ(Diversity/多様性)」は、多様な「違い」が集まっている状態のことを指します。組織に多様性があることは、様々なイノベーションを生み出す可能性を秘めていると言えますが、同時にそれぞれが「違い」を受け入れ、安心してつながりを持てる「インクルージョン(Inclusion/包摂性)」のある環境でなければ、個人が持っている能力や特性を最大限に発揮することはできません。

DE&I(多様性、公正性、包摂性)とは、一人ひとりが持つ様々な「違い」(Diversity(ダイバーシティ/多様性))を尊重し、その「違い」によって生じている不利益や格差を、公正性(Equity(エクイティ))の観点から是正することで、誰もが安心して自分らしく活躍できるよう支え合い、つながり合う包摂的な環境(Inclusion(インクルージョン/包摂性))を目指す考え方です。

◇みんなが自分らしく働ける職場のために

図2:氷山の絵から見る「違い」



■ 外見ではわからない性のあり方

一人ひとりが持つ様々な「違い」の中には、図2:氷山の絵から見る違いのように「目に見える違い(外見から認識しやすいもの)」と「目に見えない違い(外見から認識しづらいもの)」があります。例えば、性的指向^{注5}や性自認^{注6}(SOGI^{注7})といった性のあり方は「目に見えない違い(外見から認識しづらいもの)」に当たります。

全ての人たちが、外見から認識しやすい「違い」と認識しづらい「違い」の両方を持っており、それぞれが他者には見えにくい事情や背景を持って生活しています。外見や振る舞いから安易に判断したり、一方的に決めつけたりせずに、尊重し合う姿勢が大切です。

※注5、注6及び注7の用語については、
P. 14～15【参考2】を参照してください。

■ 「性別」に関する思い込みが生む共通の課題

性の多様性や男女間のジェンダーの課題の根底には、「男はこうあるべき」、「女はこうでなければならない」といった、私たちが意識しないまま自分の中に取り込んでいる「性別に関する無意識の思い込みや社会の規範」があります。

■ 誰もがマイノリティになり得る

「性別に関する無意識の思い込みや社会の規範」によって生きづらさを感じることは、マジョリティとマイノリティ^{注8}のどちらであっても起こり得ます。一般的にマジョリティと考えられる人たちも、こうした思い込みや規範に縛られることで、自分らしさを発揮できないことがあります。私たちは立場や環境が変われば誰もがマイノリティ側になり得ます。また、マイノリティに我慢を強いる社会は、巡り巡ってみんなに我慢を強いることになり、結局はみんなが生きづらい社会になります。

このガイドラインは、特定の誰かだけが過ごしやすい職場環境をつくるのではなく、みんなが、互いを尊重し、自分らしく働けるインクルーシブな職場環境をつくることを目指して策定しました。

※注8の用語については、P.15【参考2】を参照してください。

私たちの職場を「インクルーシブな環境」にするために、一人ひとりがどのように関わることができるか、一緒に考えてみませんか。

2. 「当たり前」を考え直してみよう

私たちは日々の生活の中で、無意識のうちに自分なりの「当たり前」や「普通」を前提に行動しています。この「当たり前」の背後には、社会の仕組みや文化の中にある「力関係」が隠れています。

■ 「当たり前」の背後にある「力関係」

マジョリティにとって社会の仕組みはあたかも自動で開くドアのようです。そのため、自動ドアの存在を特に意識しなくても、不便なく生活することができます。

一方で、マイノリティにとってそのドアは自動で開くとは限らず、たどり着く度に立ち止まったり、ドアを開ける方法を探さなければならないことがあります。この「ドアの存在を意識せざるを得ない状態」こそが、マイノリティの生きづらさです。



【具体例:左利き】

右利きの人(マジョリティ)は、右利きの人を基準に社会が作られていることを意識しません。しかし、左利きの人(マイノリティ)は、改札やハサミなど、常に右利きの基準に合わせる不便さを感じています。

このように普段「当たり前」だと思っていることの背後には、マジョリティとマイノリティの間の不合理な「力関係」があります。そして、このことにマジョリティは気づきにくい、あるいは気付かないでいられると言えます。

■ 「優遇」ではない「無意識の有利さ」への気づき

性の多様性の存在が可視化されてきたことによって、社会の様々なところでLGBTQ+の人たちへの支援や配慮の必要性が認識されるようになりました。このことで、かえってこうした人への支援や配慮を「特別扱い」や「優遇」のように感じられる人がいるかもしれません。

しかし、本来注目すべきなのは、社会の仕組みや文化の中で「当たり前」とされていることの背後にあるマジョリティとマイノリティの間の不合理な「力関係」です。性的指向や性自認のように本人には変えようのない属性によって生じる困難や生きづらさの背後に、こうした不合理な「力関係」が働いていないかどうか、目を向けてみるのが重要です。

■ 時代とともに変化する「当たり前」

「当たり前」は、時代や文化、所属するコミュニティによって変わります。「男性は仕事、女性は家庭」といった性別による固定的な役割分担意識も同様です。何を「当たり前」とするかは時代とともに変化するため、かつて「当たり前」とされていたことが、今では差別につながるケースも少なくありません。

職員アンケートの声から(2024年3月実施)

あなたの「当たり前」が誰かを傷付けていませんか

自分の「当たり前」を押し付けることが、ときに他者の尊厳を傷付けたり、職場の活力を損なったりすることがあります。無意識に発した言葉や態度が、意図せず相手を傷付けたり、ストレスを与えることもあります。

職員アンケートでは、育児のための時短勤務の際に一部の職員から「重役出勤でいいな」といった言葉をかけられた、「女性だから育児に専念すべき」という固定的な性別役割分担意識に基づく発言をされた、といった声が寄せられました。

こうした問題は個人間だけにとどまらず、例えば「子どもが親の面倒をみるのは当たり前」といった家族のあり方に関する決めつけが、ヤングケアラーや介護を理由に離職した人など、支援を必要とする人の困難を見えにくくするという社会全体の問題にもつながっています。

■ 相手を尊重することが、自分を自由にする

私たちは「当たり前」に縛られることで、ときに自分自身まで苦しめていることがあるかもしれません。「男はこうあるべき」「女はこうでなければならない」といった役割に縛られて、窮屈さを感じた経験は誰しもあるのではないのでしょうか。自分とは異なる価値観や受け止め方があることを知り、お互いの違いを尊重することは、結果的にあなた自身も固定観念から解放され、尊重されることにつながります。

「インクルーシブな環境」をつくるための第一歩として、自分の「当たり前」を考え直す(=意識をアップデートする)ことから取り組んでみませんか。

3. 意識をアップデートして「自分ごと」として考える

では、なぜ意識のアップデートが必要なのでしょうか。

私たちが「当たり前」だと感じている社会の仕組みや文化の中には、特定の属性を持つ人たちにとって、不利益な扱いにつながる要因が潜んでいることがあります。例えば、固定的な性別役割分担意識などは、多くの人にとって「当たり前」でも、ある人にとっては不利益な扱いにつながり得ます。差別は、暴力といった直接的な行為だけでなく、このような社会の様々な仕組みや文化の中に溶け込んでいるとも言えます。

こうした現状に対して、「それは逆差別ではないか」「一部の人だけを特別扱いするのか」といった疑問が生じることがあります。そこで以下では、これらの疑問に対してDE&Iの考え方を基に、多様性を包摂するための取組の必要性や意義を整理します。

■ マイノリティへの支援は「逆差別」ではないのか

職員アンケート(2025年3月実施)では、「LGBTQ+の人たちへの支援は行き過ぎた対策ではないか」、「逆差別ではないか」といった声が寄せられました。しかし、LGBTQ+の人たちのようにマイノリティの立場に置かれている人を支援することは、マジョリティとマイノリティの間の不合理な「力関係」を是正するための措置であり、優遇するためのものではありません。

■ マイノリティへの支援が「是正措置」である理由

これは、DE&I(多様性、公正性、包摂性)の3つの要素のうち、「公正性(Equity/エクイティ)」の考え方から理解することができます。「公正性(Equity/エクイティ)」とは、特定の誰かを一方的に優遇することではありません。不利益を被っている人も含め、誰もが個別の状況に応じた支援を受けることで、同じスタートラインに立てるように支援することです。

7ページの図3:「Equity(エクイティ/公正性)」と「Equality(イクオリティ/平等性)」で示すように、平等性(Equality)は「全員に同じものを提供する」という考え方です。例えば同じ自転車を全員に与えると、車椅子の人は自転車に乗ることができず、利用が制限されてしまいます。一方、公正性(Equity)は「個々の状況や能力に応じて必要な支援を行う」考え方で、車椅子の人には車椅子専用の自転車を用意し、誰もが自分に合った形で利用できるようにします。

このように、公正性の考え方に立った対応は、単なる均等配分ではなく、多様なニーズに応じた支援であり、全ての人々が公正・公平な条件のもとでスタートラインに立てるようにすることを目指しています。そのため、マイノリティを支援することは公正性の視点から見れば優遇ではなく、是正措置であると言えます。

Equity(公正性)

その人の特性に合わせた自転車を使用できる。

Equality(平等性)

全ての人が同じ自転車を使用する。



図3:「Equity(エクイティ/公正性)」と「Equality(イクオリティ/平等性)」

出典:Chief Diversity, Equity, and Inclusion Officer - Equity Leadership Taskforce (virginia.gov)

■ 意識のアップデートが社会全体にもたらすメリット

マイノリティの活躍の可能性や選択肢の幅が広がることは、全ての人が固定観念にとらわれず、より多様な選択肢を持つことにつながります。自分の経験だけで「この社会には差別はない」と決めつけることは、不公正な(属性などによって不利益が生じている)扱いを受けている人にさらなる困難を強いる可能性があります。また、前提として人権は個人の努力や感情に左右されるものではなく誰もが等しく持つ普遍的なものであることを理解することも欠かせません。

DE&I(多様性、公正性、包摂性)の推進のためには、私たちが持つ「当たり前」の意識が社会の仕組みや文化に不合理な「力関係」を生み出していることに気付き、それを見直すことで、こうした社会課題を自分ごととして捉えながら、少しずつ日々の行動に反映していくことが重要です。

誰もが自分らしく生きられるインクルーシブな環境をつくるために、私たち一人ひとりが主体的に関わり、行動してみませんか。

4. インクルーシブなつくば市を目指す私たちの行動指針(原則)

インクルーシブな環境では、一人ひとりが持つ様々な「違い」を組織や社会の強みに変えていくことができます。これは、互いを尊重し、それぞれの個性や経験、視点を認め合うことで、誰もが安心して自分らしくいられる環境が生まれるためです。こうした環境は、全ての職員が日々の業務に安心して取り組むための基盤となるとともに、組織全体の活力を高めることにもつながります。職場がインクルーシブな環境になることで、職員一人ひとりが尊重されるだけでなく、多様な視点がいかされ、市民の様々なニーズに対応した質の高い行政サービスの提供にもつながります。

インクルーシブなつくば市をつくるために具体的に行動する際の5つの指針を以下に示します。具体的な実践方法については、「つくば市職員のためのインクルーシブな職場環境づくりガイドライン(性の多様性編) 実践編」を参照してください。

行 動 指 針

- (1) 意識のアップデート — 自分の「当たり前」を考え直す
- (2) 個人の尊重 — 対話を通じた相互理解と配慮
- (3) インクルーシブな職場 — 誰もが自分らしく活躍できる組織文化をつくる
- (4) 公正性を重視した市民サービスの提供
 - 多様なニーズに応える誰もが利用しやすいサービスを目指す
- (5) 市職員としてのリーダーシップ — 社会全体へ理解を広げる

(1) 意識のアップデート — 自分の「当たり前」を考え直す

既存の「当たり前」を考え直し、様々な視点を持つことの重要性を認識します。

職場での同僚とのコミュニケーションや市民対応において、「自分に偏見はない」と思い込まず、無意識に誰かを排除していないかを定期的に見直すことが、意識のアップデートの第一歩です。

【 行動例 】

▶ 無意識の思い込みや偏見に気付く

- 特定の属性(性別、年齢、出身など)で一括りにしたり、「〇〇さんは女性/男性だから」といった決めつけをしていないか、自分の考えが偏っておらず、公正であるかを意識し、定期的に見直す。

▶ 知識をアップデートする

- 研修や学習機会などを通じて、人権や性の多様性に関する知識を継続的に深める。

(2) 個人の尊重 — 対話を通じた相互理解と配慮

一人ひとりの声に耳を傾け、それぞれの立場や状況を受け止め尊重します。

職場での同僚とのコミュニケーションや市民対応では、相手を尊重し、対話を通じてそれぞれの立場や状況を理解するようにしましょう。

【 行動例 】

▶ 相手の属性を決めつけない

- 「くん」や「ちゃん」ではなく、「さん」を使う。
- 性別を推測して「奥さん」や「旦那さん」と呼ぶのではなく、「パートナー」や「～さん」と呼ぶなど、決めつけない言葉を選ぶ。

▶ 対話を大切にする

- 「良かれと思って」一方的に行動するのではなく、対話を通して相手の気持ちや希望を丁寧に確認する。

▶ 誰もが参加できる話し方を意識する(インクルーシブなコミュニケーション)

- 専門用語や略語、内輪だけの話題を避け、誰もが理解しやすい言葉で話す。また、会議などで特定の参加者ばかりが発言していないか配慮し、全員が発言できる機会をつくる。

職員アンケートの声から(2025年3月)

(1)と(2)に関連して、育児休業から復帰した際、上司が「子どもが小さいから残業は無理だろう」と決めつけることなく、「何か困っていることはないか」「どのような働き方ができて、どんなキャリアを希望するのか」を丁寧に確認してくれたことで、自分に合った業務調整やキャリアアップの機会を得ることができたという声がありました。また、LGBTQ+に関する研修を多くの職員が受けたことで、「こういう言い方は良くないんだな」といった話題が職場内で自然に交わされる雰囲気が出て良かったという意見がありました。

(3) インクルーシブな職場 — 誰もが自分らしく活躍できる組織文化をつくる

全ての職員がその能力や特性を最大限に発揮できるよう、働きやすい職場環境を整備します。

ハラスメントのない安心できる環境や相談しやすい体制づくりに加え、誰もが尊重される組織文化をつくりましょう。

【 行動例 】

▶ 心理的安全性の向上と多様性の尊重

- 職員の多様な経験や視点を生かし、活発な意見交換ができる職場をつくる。また、ハラスメントを許容しないという組織の姿勢を明確に共有し、差別のない環境をつくる。

▶ 公正・公平な制度運用と柔軟な働き方の支援

- 採用や人事評価において、ジェンダー・セクシュアリティを理由とした不利益な処遇がないか確認する。また、育児・介護等の状況に関わらず、柔軟な働き方を尊重し、能力や特性に応じた業務配分を意識する。

▶ DE&I（多様性、公正性、包摂性）の推進に関する積極的な発信

- DE&I（多様性、公正性、包摂性）の推進に関するポジティブなメッセージを職場内で共有・発信する。また、職員向けに研修情報などを発信し、学び続ける雰囲気を醸成する。

(4) 公正性を重視した市民サービスの提供

— 多様なニーズに応える誰もが利用しやすいサービスを目指す

市民サービスの提供においては、多様なニーズに応え、誰もが公正にサービスを受けられることを意識します。

【 行動例 】

▶ 公正性の考え方に基づく柔軟な対応

- 制度を柔軟に運用し、既存の制度が特定の人にとって不便になっていないか見直す。また、市民からの個別の相談に先入観を持たず、丁寧に耳を傾け、公正（個々の状況に寄り添った）対応をすることで多くの人の選択肢を広げる。

▶ 性別にとらわれない環境づくり

- 市民向けの案内や書類において、性別を問う必要がない項目は任意記入にするなど、誰もが利用しやすい環境づくりを意識する。

(5) 市職員としてのリーダーシップ — 社会全体の理解を広げる

市職員として、性の多様性や人権尊重の意識を社会全体へ広げるため、啓発活動に積極的に取り組み、地域社会のインクルーシブな環境づくりを促進します。

【 行動例 】

▶ 行政サービスを通じた社会への働きかけ

- 行政として、性の多様性やジェンダー・セクシュアリティに関する正しい知識や情報を積極的に発信し、市民の理解を深める。また、行政サービスや制度において、ジェンダー・セクシュアリティに関する偏見がないか組織として確認し、改善に取り組む。

▶ 率先して良い対応例を示す

- 市職員の立場から、研修等を通じて学び続ける姿勢を示す。

【参考1】

■ 根拠となる法令・計画

本ガイドラインは、性の多様性と男女共同参画に関する以下の法令や市の計画に基づいて策定しています。

○ 性の多様性

「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」では、性的指向及び性自認(SOGI)のあり方^{注5~7}による不当な差別禁止や、地方自治体の理解増進施策の策定・実施に関する努力義務が定められています。

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(抄)

(基本理念)

第3条 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は、全ての国民が、その性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別はあってはならないものであるとの認識の下に、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを旨として行われなければならない。

(抜粋)

○ 男女共同参画

「男女共同参画社会基本法」及び「つくば市男女共同参画社会基本条例」では、男女が性別による差別的取扱いを受けず、人権が尊重されることや、地方自治体が施策を策定し、実施する責務があることなどが定められています。

男女共同参画社会基本法（抄）

（男女の人権の尊重）

第3条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。（抜粋）

つくば市男女共同参画社会基本条例（抄）

（基本理念）

第3条 男女共同参画社会の実現は、次に掲げる基本理念に基づき推進されなければならない。

(1)男女が一人の人間として性別により差別されることなく、その人権が尊重されること。

（抜粋）

○ つくば市の計画：「つくば市男女共同参画推進基本計画（2023～2027）」

施策30「性的少数者に関する職員ハンドブックの作成」が位置付けられています。

番号	施策	内容	担当課
30	性的少数者に関する職員ハンドブックの作成	性的少数者に関する正しい知識を持ち、行動することができるよう職員向けのハンドブックを作成します。	男女共同参画室／人事課

【参考2】

「基本的な考え方」用語解説

注	用語	解説
1	性の多様性	<p>「性」は、出生時に割り当てられた性別だけでなく、性的指向、性自認、性別表現(服装やしぐさ、話し方、髪型などを通じて表される個人の性の表現のこと)といった様々な側面から成り立っています。</p> <p>本ガイドラインでは、こうした一人ひとりの多様な性のあり方を「性の多様性」と総称しています。</p>
2	ジェンダー・セクシュアリティ	性的指向や性自認等を含む様々な側面からとらえた個人の性のあり方のこと。
3	アンコンシャスバイアス(無意識の思い込み)	<p>特定の属性の人に対して、固定観念や先入観、勝手な解釈を持つこと。ここでは「無意識な」、本人がまだ気付いていない偏見や思い込みを指す。誰もが無意識な偏見を持っており、完全に無くすことは難しいため、自分の考えや行動がそれに影響されていないか常に意識し、問い直すことが重要。一般的に「無意識の思い込み(偏見)」と訳されることが多い。</p> <p>※本ガイドラインで使用する「アンコンシャスバイアス」は、必ずしも心理学の学術上の用語と一致するものではないことにご留意ください。</p>
4	固定的な性別役割分担意識	男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。
5	性的指向 (Sexual Orientation)	どのような性を好きになるか・魅力等を感じるのか(異性・同性・両方・全ての性など)あるいはそうではないのか(どれにも該当しない、変動する等を含む)を意味する概念

【参考2】

「基本的な考え方」用語解説

注	用語	解説
6	性自認 (または性同一性) (Gender Identity)	自分がどのような性で生きているのか、あるいはどれとも異なるのか(または、変動する)を意味する概念
7	SOGI	Sexual Orientation(性的指向)とGender Identity(性自認)の頭文字をとった用語。SOGIは性的指向や性自認が多数派か少数派かにかかわらず、全ての人に共通する「性のあり方」の概念で、特定の性のあり方を指すLGBTQ+と同義ではない。
8	マジョリティとマイノリティ	「マジョリティ(多数派)」と「マイノリティ(少数派)」は、人口の割合だけを意味するものではありません。社会の「当たり前」とされている規範や価値観に当てはまる集団をマジョリティ、当てはまらない集団をマイノリティと呼びます。マジョリティは、社会の仕組みや文化が自分たちに合わせて作られているため、特に意識することなく生活を送ることができます。一方でマイノリティは、社会の様々な場面で不利益や困難に直面することがあります。この立場は、個人の属性や置かれた文脈によって変わりうる流動的なものです。 本ガイドラインでは、誰もが当事者になり得る社会の構造を理解するために、これらの言葉を用いています。

つくば市職員のためのインクルーシブな職場環境づくり ガイドライン(性の多様性編)

2026年3月発行

監 修 梅田 恵 (つくば市顧問・EY Japan株式会社 DE&I ディレクター)
鈴木 彩加 (筑波大学人文社会系准教授)
土井 隆義 (筑波大学人文社会系教授)
土井 裕人 (筑波大学人文社会系助教)
永瀬 大紀 (にじっぺ 代表)
塚本 明 (輝翔学園つくば市立谷田部小学校校長)

協 力 令和7年度つくば市男女共同参画審議会

発 行 つくば市

問合せ先 つくば市市長公室ダイバーシティ推進室

