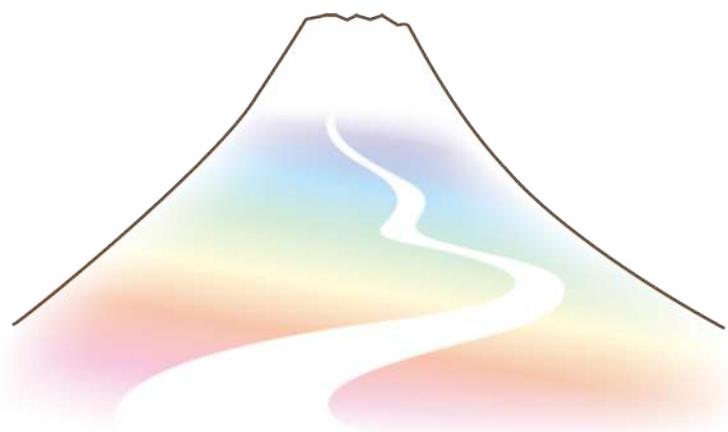


ふじのくに レインボーガイドブック

～性の多様性を理解し、行動するために～



静岡県

目次

1. はじめに	1
2. こんなとき、あなたならどうしますか？	1
3. 性の多様性を理解し、行動するための4つのステップ	1
STEP 1 《知る》	2
1 性は多様	
2 LGBTQからSOGI（ソジ）へ	
3 多様な性を尊重することは多様な生き方を尊重すること	
STEP 2 《気づく》	5
1 セクシュアリティによる困難	
2 ジェンダーによる困難	
3 困難からみえてくる課題	
4 様々な場面における困難の具体例	
STEP 3 《考える》	12
1 基本的な心構え	
2 ハラスメント防止対策	
3 カミングアウトへの対応	
STEP 4 《行動する》	15
1 取組の進め方	
2 顧客等への対応	
3 子どもへの対応	
4 災害時の対応	
参考	23
1 国や自治体の主な取組	
2 性的指向及び性自認に関する裁判例等	
3 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	
4 企業等の主な動き	
4. 相談窓口	28
5. もっと詳しく知りたい方へ	28

TOPICS

● 性はグラデーション	4
● 身近にいるのに見えていない？	7
● 性的マイノリティであることを理由に、働く上で困っていること	8
● 医療面会や医療説明での同性パートナー	11
● アウティング被害の重大性を示した事件	14
● こんなときどうする？	16
● 変わる性別欄（近年の主な動き）	19
● 学校生活での支援例	21
● 多様性を尊重した制服・水着等	21

COLUMN

● 性的指向や性自認は治療で変えられますか？	7
● 多様性を認め合う視点を ～ダイバーシティからDEIへ～	10
● 自治体におけるパートナーシップ・ファミリーシップ制度	26

1

はじめに

社会や組織を多様性（ダイバーシティ）の視点から捉え直す動きが高まる中、企業においては、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DEI）の取組が、また自治体においても、パートナーシップ制度の創設などが広がっています。このような取組により、性の多様性や性的マイノリティに対する社会的な理解は少しずつ進んではいるものの、まだ広く社会で浸透しているとは言えない状況です。

本県では、令和3年3月に『県職員のためのふじのくにレインボーガイドブック』を作成したところですが、令和5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」が公布・施行されたことを受け、一層の性の多様性への理解を促進するため、企業においても活用できるよう、本ガイドブックを改訂しました。

日々の業務の手引きや職場研修のテキストとして、御活用ください。

2

こんなとき、あなたならどうしますか？

日々の業務や職場の人間関係において、このような場面に遭遇したとき、あなたは、どのように考え、どう行動しますか。

窓口に訪れた方の外見と、申込書に記載されている名前や性別を見比べて、本人かどうかを確認できません。

お客様アンケートの担当していますが、性別欄を設けるべきかどうか悩んでいます。

職場の飲み会で、部下が同僚に対し、「お前、彼女はいないのか、早く結婚した方がいいぞ。」と大きな声で言っています。

イベントの参加者から「LGBTQ当事者が困らない対応を検討してほしい。」と言われました。

部下から、トランスジェンダーであることをカミングアウトされ、「トイレや更衣室の使用について困っている。」と相談されました。

3

性の多様性を理解し、行動するための4つのステップ



性のあり方は多様であることを知り、尊重することの意味を考えてみませんか。

1 性は多様

性は、その人らしさや生き方にかかわる重要な概念です。性のあり方は、セクシュアリティ[※]ともいわれ、様々な要素の組み合わせによって形づくられています。

※セクシュアリティ…心と身体の両方に関わり、生活や人生のあり方と密接に結びついた性のあり方。

性のあり方に関する用語は、個人のアイデンティティにかかわるものであるため、時代や人によって、使い方のニュアンスが異なることがあります。

出生時に割り当てられた性別

一般的には外性器から判断されることが多いが、本来は性染色体、性腺、外性器、内性器などによって決定される性別のこと。出生時に、医師等により判断された性別（割り当てられた性別）は、戸籍の性として登録される。

性的指向（Sexual Orientation）

どの性別の人を性的に好きになるか、あるいはどの性別の人も性的に好きにならないかという指向のこと。

多様な性的指向の例	
異性を好きになる人	ヘテロセクシュアル
同性を好きになる人	ホモセクシュアル
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	バイセクシュアル
どの性別の人も好きにならない人	アセクシュアル

性自認（Gender Identity）

自分自身が自分の性別をどのように認識しているかということ。

多様な性自認の例	
出生時に割り当てられた性別と性自認が一致している人	シスジェンダー
出生時に割り当てられた性別と性自認が一致していない人	トランスジェンダー
性自認が男性・女性に二分できない人、男女の枠にとらわれない性のあり方の人	X（エックス）ジェンダー（≡ノンバイナリー）

社会的・文化的な性（ジェンダー／Gender）

社会的・文化的に形成された性のこと。

社会通念や慣習の中にある、社会によって作り上げられた男女の性差をいい、文化によって分け方に違いがある。

ジェンダーの例	
性表現（Gender Expression）	表現する性。社会生活上、服装・髪型・仕草・言葉遣い・立ち居振る舞いにおいて、自分の性別をどう表現しているかということ。必ずしも性自認と一致するとは限らない。
性別役割分担（Gender Role）	社会的に期待される男性と女性の役割分担のこと。

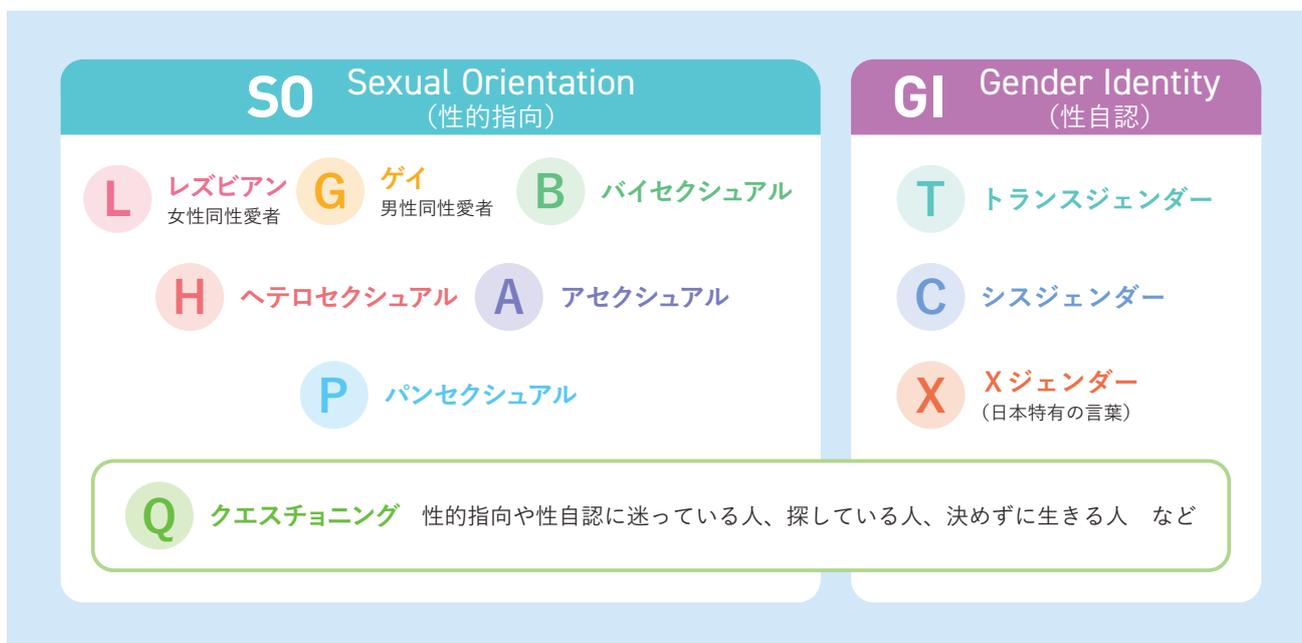
2 LGBTQからSOGI（ソジ）へ — SOGIは全ての人にかかわる言葉です —

「LGBTQ」は、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、クエスチョニングの頭文字をとった言葉で、性的マイノリティ[※]の総称としてよく使用されています。

「SOGI」は、性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）の頭文字をとった言葉です。2006年に、「ジョグジャカルタ原則」（性的指向や性自認に関する国際人権法の適用に関する原則）が採択されて以来、人権保障の文脈において、国際機関や世界各国の政策等で広く用いられています。

LGBTQという言葉を使用する背景には、性的マイノリティに対する差別禁止や人権擁護を推進するといった問題意識がありましたが、SOGIは、あらゆる人の性的指向と性自認を尊重するためにつくられた言葉です。LGBTQからSOGIへという世界的な流れには、性的マイノリティを含む全ての人々の性のあり方が尊重されるべきである、という考え方が含まれています。

※性的マイノリティ（性的少数者）…典型的とされる性のあり方（ヘテロセクシュアル・シスジェンダー）とは異なる性のあり方の人々のこと



SOGIに関する様々な言葉	
ノンバイナリー	出生時に割り当てられた性別にかかわらず、性自認や性表現が男性・女性といった枠組に当てはまらない人。
パンセクシュアル	相手の性のあり方にかかわらず性的に好きになる人。相手の性別に関する固定観念を持たず、一人の人間として性的に好きになることが多い。
アロマンティック	他者に恋愛感情を持たない人。
クィア (Queer)	性的マイノリティの総称。元々は、「奇妙な、風変わりな」等、侮蔑的な文脈で使われていたが、現在は当事者自身がこれを肯定的に捉えかえず言葉として使われている。
SOGIE (ソジー)	SOGI に性表現 (Gender Expression) を加えた言葉。

3 多様な性を尊重することは多様な生き方を尊重すること

一人ひとりの性には様々な側面があり、ジェンダーにとらわれない服装を好む人や、出生時に割り当てられた性別と一致しない性自認を持つ人もいます。また、同性を好きになる人も、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もいます。出生時に割り当てられた性別と性自認が一致するのが“当たり前”ではなく、異性愛が“普通”というわけでもありません。いずれも多様な性のあり方の一つにすぎません。

セクシュアリティやジェンダーは、その人らしさや生き方に深く関係しています。多様な性のあり方を尊重することは、自分を含めた全ての人一人ひとり違って、誰もが自分らしく生きることを認めあうことです。

TOPICS

性はグラデーション

性は、男性・女性どちらか一方にはっきりと分けられるものではなく、その組み合わせも多様であるため、「性はグラデーション」といわれます。

しかし、社会では、男性・女性に二分された戸籍の性に基づく振る舞いや言動が求められることから、人知れず葛藤を抱える人もいます。

1 出生時に
割り当てられた性別

女性

男性

2 性的指向

3 性自認

4 性表現

1 セクシュアリティによる困難

① 戸籍の性と性自認の不一致による困難

戸籍の性と性自認は、必ずしも一致しているとは限りません。

しかし、書類に戸籍の性が記載されていることで、その人の性別がそこから判断できると思いがちです。そのため、本人の望まない戸籍の性で扱い、尊厳を傷つけたり、精神的な苦痛を与えてしまう場合があります。

例えば、学校の制服も戸籍の性をもとに決められることが多いため、性自認に基づく扱いがされず、子どもが苦痛を感じる場合があります。また、名前も、生まれたときに割り当てられた性別したがって名付けられることが多いため、戸籍名で呼ばれることに苦痛を感じ、通称名の使用を希望する場合があります。

② 性的指向による困難

ヘテロセクシュアル（⇒P2）であることが社会では当たり前とされているため、日常の様々な場面において、恋愛や結婚の対象が異性であることを前提とした働きかけがなされています。異性愛以外の性のあり方が想定されておらず、同性パートナーについての理解も進んでいません。

2 ジェンダーによる困難

「男は仕事、女は家事・育児」に代表される固定的な性別役割分担意識や、男女の性差に関する偏見・固定観念、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）などは根深く存在し、依然として社会の多くの場面に影響を与えています。

固定的な性別役割分担意識を反映した社会の制度・慣行は、個人の生き方を制約し、個性や能力の発揮を妨げています。

■ジェンダー格差の例

- ジェンダーギャップ指数・・・日本118位／146カ国（政治113位、経済120位、教育72位、健康58位）（令和6（2024）年世界経済フォーラム）※各国における男女格差を測る指数
<静岡県>
- 都道府県版ジェンダーギャップ指数・・・政治17位、行政38位、教育37位、経済42位（令和7（2025）年地域からジェンダー平等研究会）
- 議会議員に占める女性の割合・・・県議会14.9%、市議会20.1%、町村議会14.5%
（令和5（2023）年総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調」）
- 事業所の管理職に占める女性の割合・・・部長相当職13.8%、課長相当職16.4%、係長相当職22.3%（令和5（2023）年度静岡県雇用管理状況調査）
- 育児休業取得率・・・女性88.0%、男性27.8%（令和5（2023）年度静岡県雇用管理状況調査）
- 男女が性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮する機会が確保されていると思う人の割合・・・女性29.8%、男性36.5%（令和6（2024）年度男女共同参画に関する県民意識調査）

3 困難からみえてくる課題

① セクシュアリティやジェンダーに関する社会全体の無理解

多様な性に関する正しい知識を得る機会が少ないため、多くの人々が性的マイノリティの存在に気づかない状況が生じています。そのため、実際には周りにもかかわらず、いないことを前提とし、時には差別につながることもあります。

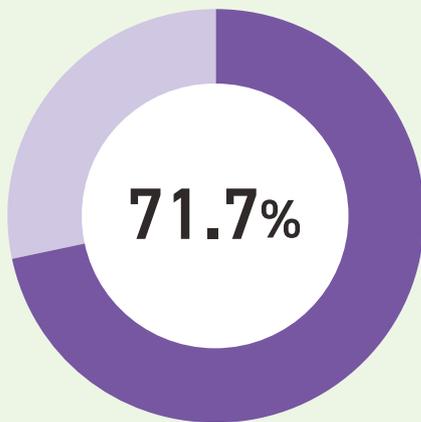
また、根深く存在する固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念はジェンダー平等を妨げており、私たちの性のあり方に大きな影響を与えています。

② セクシュアリティやジェンダーに配慮されていない社会システム

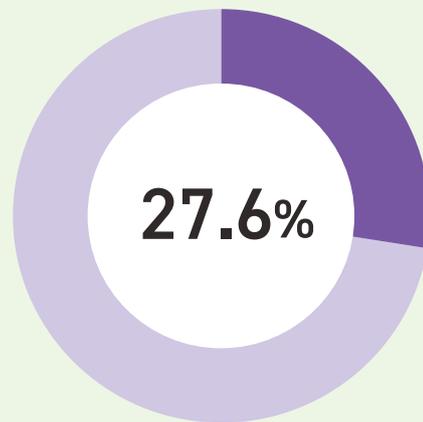
社会の多くの制度やルールは、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念などの影響を受けていることに加えて、多数を占めるヘテロセクシュアル・シスジェンダー（⇒P2）を基準として作られています。このため、全ての人々が、当たり前の権利等を平等に享受できるとは言えない状況があります。

【意識調査からみた性的マイノリティの生きづらさ】

職場や学校で
差別的な発言を経験した人



職場や学校で
カミングアウトしている人



出典：LGBT当事者の意識調査「REACH Online 2016 for Sexual Minorities」宝塚大学看護学部日高康晴教授
調査対象：LGBTをはじめとするセクシュアルマイノリティ当事者 有効回答数：15,064件（国内在住者）

性的指向や性自認は治療で変えられますか？

性的指向に関して、1990年、WHOが作成した「国際疾病分類第10版（ICD-10）」から、「同性愛」の項目が削除され、「治療の対象とならない」とされました。日本では1995年に適用され、日本精神神経学会が、「ICD-10に準拠し、同性への性的指向それ自体を精神障害とはみなさない」という見解を示しました。

性自認に関して、2019年に承認された「ICD-11」では、「性同一性障害」は「性別不合」へと改称され、「障害」という文言が削除されました。また、「精神及び行動の障害」の分類からも削除され、「性の健康に関連する状態」として新たに分類されました。「性別不合」は障害や病気ではありませんが、身体の性別違和感があり本人が希望する場合には、引き続き身体治療が受けられるようになっています。

「どんな性別の相手に恋愛感情や性的関心が向くか／向かないか」という性的指向も、「自分の性別を自分自身でどう認識し体験するか」という性自認も、アイデンティティでありその人自身のものです。他人から強制されることでも、治療によって変えるべきこと（変えられること）でもありません。

（浜松TG（トランスジェンダー）研究会代表 鈴木げん）

TOPICS

身近にいるのに見えていない!?

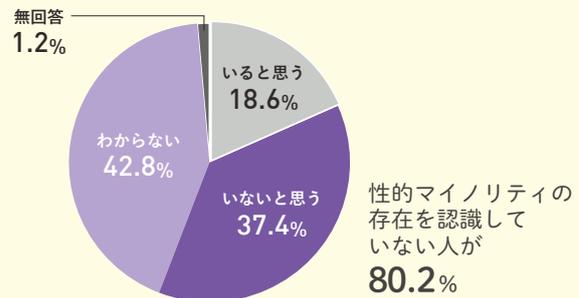
様々な調査によると人口の3～10%が性的マイノリティに該当するといわれています。しかし、県民意識調査（R6）で自身の周りに性的マイノリティ当事者がいるかをたずねると、80%以上の方が性的マイノリティの存在を認識していませんでした。



性的マイノリティの割合は、
約**10人に1人**

「左利きの人」や「AB型の人」とだいたい同じ割合

あなたの周りに、性的マイノリティ（LGBTなどの性的少数者）の方はいますか。



出典：令和6年度静岡県の男女共同参画に関する県民意識調査

4 様々な場面における困難の具体例

① セクシュアリティによる困難

職場における例

性的マイノリティ当事者に、働く上での困りごとをたずねたところ、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアルの約4割、トランスジェンダーの約5割が「ある」と回答しました。困りごとの内容は、「プライベートの話をしづらい」「自認する性別と異なる性別でふるまわなければならない」など、職場で自分らしくふるまえないことや、「相談先がない」「健康診断を受けづらい」などさまざまです。

ところが、性的マイノリティ当事者は、自身の性的指向や性自認を他人に知られて差別やハラスメントを受ける可能性から、困りごとを周囲に相談することが難しい状況にあります。

出典：令和元年度 厚労省委託事業『職場におけるダイバーシティ推進事業報告書』

制度面（福利厚生・各種規程）

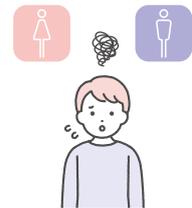
同性パートナーがいる従業員は、法律上の配偶者がいる従業員には認められている慶弔休暇や各種手当など、家族に関する福利厚生制度を利用できない場合も多いです。



施設面（トイレ、更衣室、制服）

職場には、トイレ・更衣室・制服など「男女」で区分されているものが多くあります。

特にトランスジェンダーやXジェンダーの方にとっては、どちらを利用すればよいのか困ることがあります。



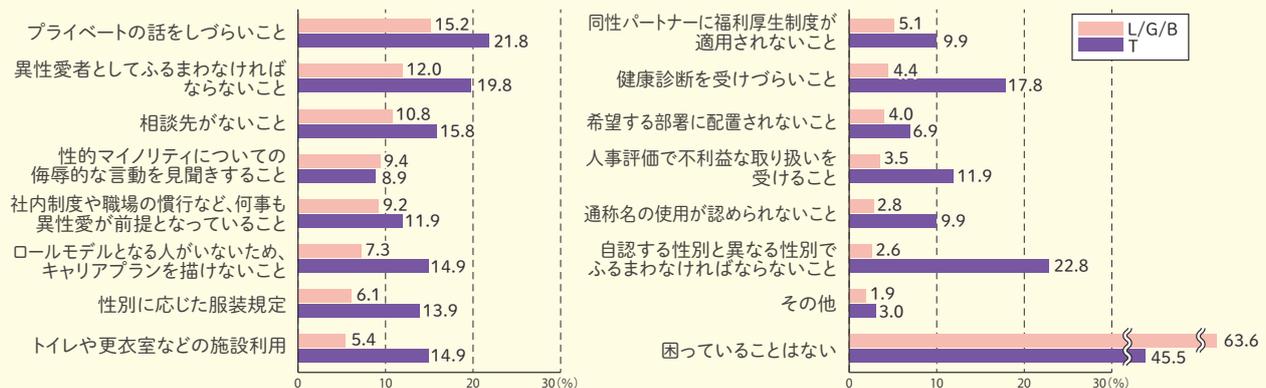
職場風土（偏見、無理解）

各種制度や施設が整備されても、職場の人の理解がなければ、性的マイノリティ当事者にとって、安心して働き続けられる職場にはなりません。



TOPICS

性的マイノリティであることを理由に、働く上で困っていること



令和元年度 厚労省委託事業『職場におけるダイバーシティ推進事業報告書』をもとに作成

日常生活における例

<p>医療・福祉</p>	<p>【医療体制】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○保険証の性別と外見が異なるため受診をためらう。 ○医療者に性的指向や性自認に関することは話しづらい。 ○意識不明状態で同性パートナーが入院したが、親族の同意が必要と言われ、安否情報や治療内容の説明を受けられなかった。 ○性同一性障害のホルモン治療をしてくれる病院が見つからない。 <p>【施設利用】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○介護施設が戸籍上の男女分けて運営（入居・居室等）されており、利用しにくい。
<p>行政関係</p>	<p>【窓口】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○受付で自分の名前が大声で呼ばれてしまうと、周囲に性別のことを気づかれてしまうのではないかと不安がある。 ○書類に記載された性別と外見の性別が異なるため、本人確認ができないという理由で行政サービスが受けられない。 <p>【施設利用】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○周囲の目が気になり、性自認と一致するトイレ等が使いにくい。 ○公営住宅への入居を申し込みたいが、同性パートナーと一緒に住めるかどうか分からない。 <p>【相談】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○相談員に性的指向や性自認に関することを分かってもらえるか、不安で話しにくい。 ○同性の元パートナーからストーカー行為を受け警察に相談したところ、性的指向を揶揄され、事件と関係ないのに性体験について質問された。
<p>避難所</p>	<p>【男女による区分】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○支援物資が登録した戸籍の性ごとに配布され、性自認に基づく肌着や衣服などの入手が難しい。 ○トイレや入浴施設などが男女別に設置されたものしかなく利用しにくい。 <p>【体制・環境】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○同性パートナーと一緒に避難してきたが、大勢の知らない人と同じ場所で生活するので、プライバシーが保たれるのかが心配。
<p>社会参画・その他</p>	<p>【社会参画】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○投票所入場券や選挙人名簿に性別記載があるため、見た目との不一致により本人確認で不快な質問をされる心配があり、周囲に戸籍の性が分かってしまう不安から投票に行けない。 ○偏見の強い地域で噂を立てられることをおそれ、地域活動に参加できない。 <p>【社会制度等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○同性パートナーが死亡した後の財産整理や手続き等が心配。 <p>【メディア】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○メディアで性別違和や同性愛をおかしいもののように話したり、笑いのネタ（ホモネタなど）にしたりするのを見ると、深く傷つく。 <p>【刑事手続き】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○性別適合手術を受けているにもかかわらず、外見の性別ではなく戸籍の性別で刑事収容施設を割り振られた。

※「性的指向および性自認を理由とするわたしたちが社会で直面する困難のリスト（第3版）（2019）」（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等に対する法整備のための全国連合会）を参考に作成

②ジェンダーによる困難の例

全
般

○日常生活のあらゆる場面に、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念が反映されており、男性は〇〇すべき、女性は〇〇すべきと決めつけられがちである。

○アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）に自覚がないために、男性は〇〇、女性は〇〇と考えがちである。

<具体例>

・メディアなどで、女性の容姿を品定めするような表現や、女性が補助的な役割を果たすことが当然であるかのような描き方がされる。

・配偶者を指す言葉について、「御主人」「旦那さん」「奥さん」など、夫と妻の間に上下関係があるような表現が使われる。

・大学医学部不正入試など、女性であることを理由に不利に扱われることがある。

・介護や看護を理由とした全国の離職者の75.3%が女性。（令和4（2022）年 総務省「就業構造基本調査」）

・全国の労働者に占める非正規労働者の割合は、女性の53.2%、男性の22.1%。（令和4（2022）年 総務省「就業構造基本調査」）

・県内の子育て世代の1日当たりの家事育児時間（1週間平均）は、女性が11時間10分、男性が3時間1分（令和6（2024）年度 静岡県「男女共同参画に関する県民意識調査」）

COLUMN

多様性を認め合う視点を ～ダイバーシティからDEIへ～

“ダイバーシティ”（多様性）は、「ダイバーシティ・マネジメント」（Diversity management）というように、アメリカにおいて多様な人材活用を推進するために使われてきた言葉です。最近では、これに“Inclusion”（包摂性）や“Equity”（公平性、公正性）を加え、“DEI”（Diversity, Equity and Inclusion）という表現が一般的になっています。多様性の重視に加えて、公平性や包括性にも目を向けることの意義が共有されるようになってきており、DEI政策(policy)策定を推進する企業が増えています。

1990年代初頭のアメリカでは、企業の多くが「マイノリティに対して昇進の道を閉ざしている」という批判にさらされていましたが、女性をはじめとするマイノリティなど、従業員の多様性を活用することを、売上げや利益に結びつける企業が出現し、人事労務政策としてのダイバーシティ・マネジメントに注目が集まるようになったというわけです^{※1}。

ここでいう多様性とは、一言で言えば、年齢、性別、民族、宗教、障害、性的指向、性自認、教育、出身国などのことですが、アメリカでは民族（人種）や出身国、また性的指向や性自認などを含むLGBTQ、障害を持つ人たちに焦点を当てることが多いようです^{※2}。

日本では、女性登用やLGBT支援策を意味するものとして「ダイバーシティ」が使われることが多く、経済産業省は「ダイバーシティ 2.0行動ガイドライン」（2017年）を打ち出し、中小企業にダイバーシティ経営を勧めたりするなど(2024年)、DEIの実現に向けた働きかけを強めています^{※3}。

（静岡大学 笹原 恵）

※1 谷口真美『ダイバシティ・マネジメント』より。ただし本稿でダイバーシティと表記を統一している。

※2 アメリカでは2025年1月にトランプ大統領が就任し、就任演説で「今日から、ジェンダーは男性と女性の2つとする」と宣言するなど、DEIの推進を停止する意向が示されました。実際にアメリカ企業においても多様性に関する取組を見直す動きが起きるなど、日本への波及が危惧される状況です。

※3 経済産業省 ダイバーシティ経営の推進

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/index.html>

医療面会や医療説明での同性パートナー

生活を共にする同性パートナーが、親族ではないことなどを理由に、医療機関での病状説明や面会が認められない場合があります。このことについて、個人情報保護委員会及び厚生労働省通知等では、次のように定め、親族以外も認めることを可能としています。

○医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイダンス

(平成29(2017)年(令和6(2024)年一部改正))

IV 医療・介護関係事業者の義務等

2. 医療・介護関係事業者における取組

(2) 家族等への病状説明

法（個人情報保護法）においては、個人データを第三者提供する場合には、あらかじめ本人の同意を得ることを原則としている。一方、病態によっては、治療等を進めるに当たり、本人だけでなく家族等の同意を得る必要がある場合もある。家族等への病状説明については、「患者（利用者）への医療（介護）の提供に必要な利用目的」と考えられるが、本人以外の者に病状説明を行う場合は、本人に対し、あらかじめ病状説明を行う家族等の対象者を確認し、同意を得ることが望ましい。この際、本人から申出がある場合には、治療の実施等に支障を生じない範囲において、現実に患者（利用者）の世話をしている親族及びこれに準ずる者を説明を行う対象に加えたり、説明を行う対象を家族の特定の人に限定するなどの取扱いとすることができる。

○人生の最終段階における医療・ケアの決定プロセスに関するガイドライン

(平成19(2007)年(平成30(2018)年改訂))

(本文)

1 人生の最終段階における医療・ケアの在り方

…本人による意思決定を基本としたうえで、人生の最終段階における医療・ケアを進めることが最も重要な原則である。

…さらに、本人が自らの意思を伝えられない状態になる可能性があることから、家族等の信頼できる者も含めて、本人との話し合いが繰り返し行われることが重要である。この話し合いに先立ち、本人は特定の家族等を自らの意思を推定する者として前もって定めておくことも重要である。

(解説編)

注12 家族等とは、今後、単身世帯が増加することも想定し、本人が信頼を寄せ、人生の最終段階の本人を支えるという趣旨ですから、法的な意味での親族関係のみを意味せず、より広い範囲の人（親しい友人等）を含みますし、複数人存在することも考えられます。

性のあり方にかかわらず、誰もが働きやすい職場環境をつくるために、日常の言動を振り返ってみましょう。

1 基本的な心構え

多様な性のあり方を尊重した言動を心掛ける

性は、個人の尊厳に関わるものであり、マジョリティ（多数者）もマイノリティ（少数者）も関係なく、どの人の性のあり方も平等に尊重することが求められます。

自分自身の認識や日頃の言動を振り返り、偏見や先入観にとらわれていないかを見つめ直してみましょう。

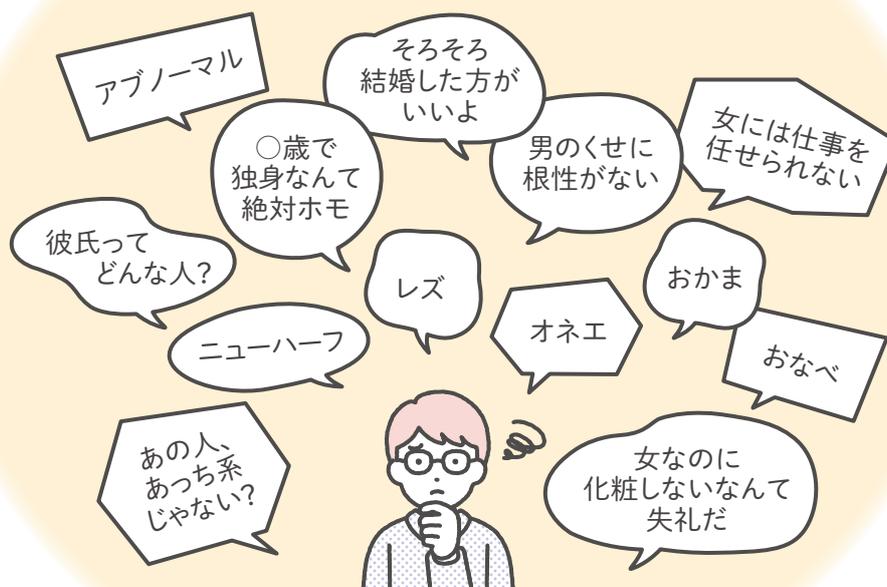
どのような性のあり方にも対応できるか考える

性の多様性を尊重する視点に立てば、どのような性的指向や性自認の人や団体であっても、社会資源（制度・施設・情報等）を公平に利用できることが求められます。

制度や施設が、多様な性に対応できるものになっているかを改めて点検し、必要に応じて見直していくことが大切です。

“希望者がいない”を疑いましょう。言い出せないだけかもしれません。申し出の有無にかかわらず、性の多様性を前提として、相手のニーズを汲み取り、できることから対応することが大切です。

【注意が必要な言葉の例】



2 ハラスメント防止対策

改正労働施策総合推進法により、令和4（2022）年4月1日から、全ての事業主に対して、パワーハラスメントを防止するための方針策定、従業員への周知、相談体制の整備等が義務化されたほか、相談したことなどを理由にした不利益な取扱いが禁止されました。

SOGIハラスメント（ソジハラ）

性的指向（SO）や性自認（GI）に関連する差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせ等を「SOGI（ソジ）ハラスメント」といいます。また、性的指向や性自認を理由とした不当な異動や解雇は言うまでもありませんが、望まない性別での生活の強要や、アウティングもソジハラに該当します。

アウティング

本人の同意なく性的指向や性自認（SOGI）を第三者に伝える（暴露する）ことをアウティングといいます。厚生労働省のパワーハラスメント防止指針では、アウティングはパワーハラスメントに該当する行為として明示されています。仮に「みんなが知っていた方がいいだろう」という善意であっても、本人の意向を無視してしまえば、大きな心理的負担になり、働きづらさやモチベーションの低下による離職等につながります。また、場合によっては、命にかかわる深刻な事態を引き起こすことにもなります。

SOGIハラスメントを防止するため、以下のような言動に注意しましょう。

○差別的言動をしない

「ホモネタ」「レズネタ」等は、職場の雰囲気や和ませるジョークのつもりでも、使ってはいけません。

当事者や親族の中に性的マイノリティがいる人にとっては、大きな精神的苦痛となります。

○日常会話を意識しよう

固定的な性別役割分担意識を前提とした日常会話は、相手の価値観を否定することにもなりかねません。また、恋愛や結婚を話題にすることはプライベートに他人が踏み込むという意味においても不適切です。さらに、恋愛や結婚が男女間のものであることを前提とした会話では、性的マイノリティに苦痛や不快感を与えることにつながります。無意識のうちに自分の価値観を押し付けるような会話にならないように注意しましょう。

<不適切な言動の具体例>

- ・「彼氏（彼女）はいないの？」
- ・「なんで結婚しないの？」「早く結婚した方がいいよ。」
- ・「なんでスカートはかないの？」
- ・「男のくせに根性がない。」「女には仕事を任せられない。」

3 カミングアウトへの対応

自分自身の性的指向や性自認（SOGI）などを、本人の意思で他人に伝えることを「カミングアウト」といいます。カミングアウトを受けたときの対応によっては、当事者を傷つけてしまう可能性もあります。まずは、「話してくれてありがとう」と伝え、受け止めることが大切です。

なお、カミングアウトの強要はハラスメントに該当します。カミングアウトするかしないかは、本人が決めることであり、他人が強要するものではありません。

【カミングアウトを受けた場合の心構え】

- ・「人事異動や評価には関係しない」旨を伝える。
- ・本人の同意なく、性的指向や性自認を第三者（上司や人事担当者等を含む）と情報を共有しないことを説明する。
- ・相手が何を望んでいるのか、その人が何に困っているのかをしっかりと聞きとり、一緒に考える。
- ・対応に悩む場合は、必要に応じてプライバシーが守られる外部の相談機関に相談したり、相談機関を紹介したりする。

TOPICS

アウトティング被害の重大性を示した事件

平成27（2015）年4月、法科大学院に通う男子学生Aさんが、同級生の男子学生に、恋愛感情を抱いていることを伝えました。その後、同級生は、Aさんが同性愛者であるということを、「おまえがゲイであることを隠しておくのはムリだ。ごめん」と、複数の同級生が参加するLINEグループでアウトティング（暴露）しました。その後、Aさんは心身に支障を来すようになり、心療内科への通院や大学への相談をしていましたが、同年8月、大学構内の建物から転落し、亡くなりました。

遺族が大学に損害賠償を求めた訴訟の判決で、裁判所は、アウトティングを「人格権ないしプライバシー権などを著しく侵害する許されない行為である」と初めて認定しました。

（東京高裁 令和2年11月25日判決）

STEP 4

行動する

私たちが性の多様性の視点を持って行動するための、心構えや対応例を紹介していきます。

1 取組の進め方

令和5（2023）年6月に施行された「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」において、企業における役割が明記されました。

性のあり方にかかわらず、誰もが働きやすい職場づくりのため、できることから始めてみませんか。

①方針の策定・周知

性的指向や性自認（SOGI）にかかわらず、多様な人材が活躍できる職場環境の整備のため、企業としての方針を明確にすることが重要です。



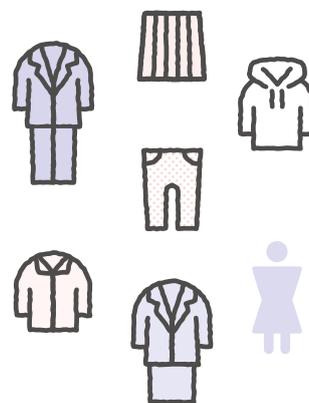
②社内研修による理解促進

全従業員が、性的指向や性自認（SOGI）についての基本的な知識を習得するための研修を実施しましょう。



③働きやすい職場環境の整備

性のあり方や希望する対応は、人それぞれ異なります。相談された場合には、本人の希望を尊重し、個別に調整することが大切です。トイレ・更衣室の利用やサービス規程など、困りごとが軽減するよう、可能な範囲で職場環境の整備を進めましょう。



【施設利用の例】

- ・戸籍と異なる性での施設利用の申出があった場合は、他の利用者との調整を図りながら、利用方法を検討する。
- ・宿泊を伴う研修や出張などは、部屋割りや入浴時間をずらす等の配慮をする。
- ・誰でも使えるトイレの設置や、安全に配慮した男女共用の個室トイレ等の必要性について検討する。

④相談窓口の設置

相談窓口を設置する場合は、匿名性や情報の取扱いなどに配慮し、相談員が、性の多様性について正しい知識を身につけた上で対応することが重要です。

全ての人々が安心して相談できるよう、社内の相談窓口だけでなく社外の相談窓口の周知も行いましょう。



⑤採用・雇用への配慮

カミングアウトの有無にかかわらず、採用応募者の中に性的マイノリティ当事者がいる可能性があります。性別について無理に聞き出したり、見た目や言動から応募者の性のあり方を決めつけたりしないようにしましょう。

応募者からカミングアウトがあった場合には、個人情報の取扱いに注意するとともに、「選考や評価には関係しない」旨を伝えることが重要です。



⑥福利厚生・休暇・手当等の見直し

同性パートナーがいる従業員も、慶弔休暇や社宅の利用、各種手当など、家族に関する福利厚生制度を利用できるよう、制度の見直しや整備を進めていきましょう。

性的マイノリティ当事者が各種制度を利用する場合には、アウトティングにつながらないよう、申請フローにも注意が必要です。



⑦支援ネットワークづくり

性のあり方にかかわらず、全ての従業員が安心して働くことができるよう、企業内外でマイノリティを理解しサポートする味方、Ally (アライ) を増やしていきましょう。(⇒P17)



TOPICS

こんなときどうする？

【性自認を理由に健康診断について相談されたとき】

- ・本人から希望がある場合は、個別の着替えスペースの用意や人が少ない時間帯での受診などに配慮する。
- ・問診票に記入しづらいことは強制せず、医師に直接相談できるようにする。
- ・必要であれば、集団とは別に医療機関で受診できるように調整する。



【履歴書・エントリーシートの性別欄が空欄だったとき】

- ・勝手に相手の性別を決めつけて記入しない。
- ・性別情報を取得する合理的な理由がない場合には、性別欄は空欄のままとする。
- ・業務上、性別情報を取得する必要がある場合には、理由を説明した上で、取扱いについて本人に相談する。



▲ Ally（アライ）になろう！ ▲

Allyという言葉をご存知ですか。性的マイノリティの理解者、支援者である人のことを表す言葉です。「自分と相手の違いを認め、受け入れること」——まずはここから、あなたもAllyとして一歩を踏み出してみませんか。「6色レインボー」の旗やグッズを職場に置いたり、身に着けたりすることで、Allyであることを表明できます。

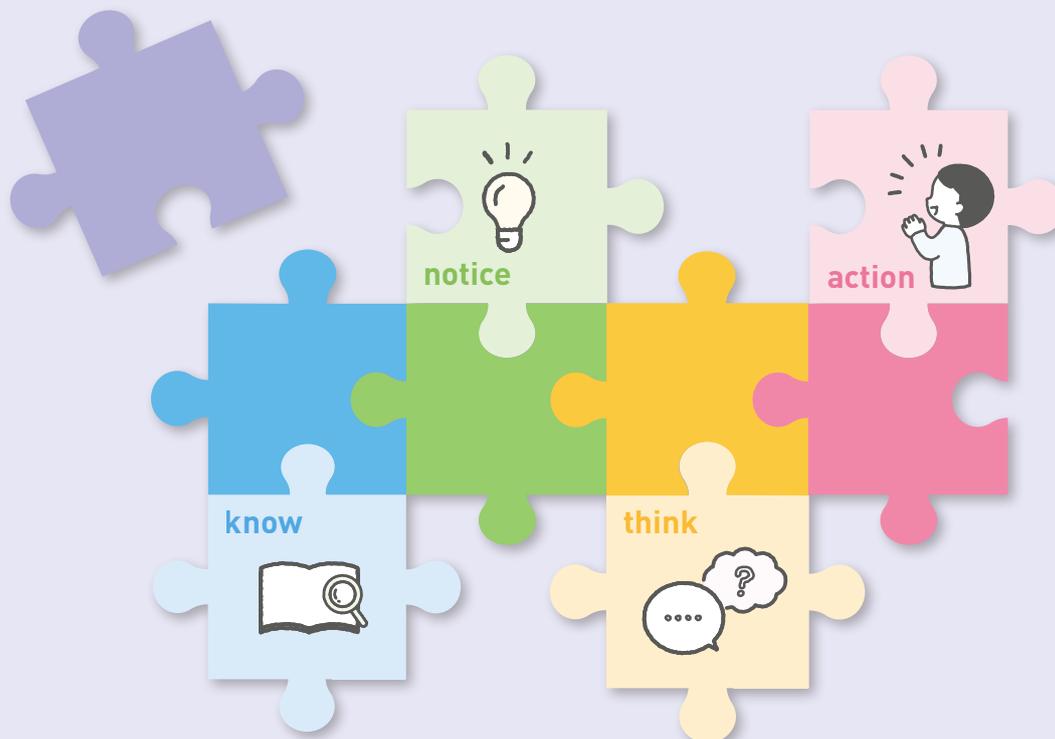
ガイドブックで紹介した「知る」→「気づく」→「考える」→「行動する」の4つのステップは、まさにAllyへの道です。

ガイドブックで知ったことを周りの人に話してみる、性別に関する言葉の使い方を意識する、差別的な言動を見かけたらちょっと指摘する、といったことも行動の一つです。

まずは、自分にできることから一歩ずつ行動してみませんか。

【レインボーフラッグ】

赤、橙、黄、緑、青、紫の6色のフラッグは、性の多様性を表し、性的マイノリティの尊厳と社会運動の象徴として使用されています。



2 顧客等への対応

職場だけでなく、顧客等の性のあり方も人それぞれです。顧客等の中に、性的マイノリティ当事者や、当事者が親族にいる人が含まれていることを想定して対応しましょう。

業務上知り得た名前や性別に関する情報は、個人情報であり守秘義務があります。

氏名や性別が記載された書類などを、人の目に触れる場所に置かないようにしましょう。婚姻歴や性別・名前の変更履歴の分かる書類の取扱いにも気をつけましょう。

本人確認書類として、保険証、住民票、戸籍抄本やマイナンバーカードなどの提示を受ける業務では、提示された書類と本人の外見が一致しない場合でも、必要以上に見比べない、繰り返し聞き直さない、周囲の人に聞こえるような大声で確認しないなどの配慮が必要です。また、公的書類と違う通称名を使っている場合もあります。書類だけではなく、本人の説明をよく聞きましょう。状況に応じて、プライバシーの確保にも留意する必要があります。

【対応例】

■書類で本人を確認するとき

- ・氏名はなるべく口に出さないようにし、書類の指差し等で確認する。
- ・性別の確認に固執することなく、生年月日や住所等、他の方法で確認する。

× 「男性（女性）でよろしいですか。」

○ 「この書類（内容）で間違いありませんか。」 「こちらでよろしいですか。」

■窓口で呼び出すとき

- ・周囲に性別が判明しないよう、番号や名字で呼ぶ。

× 「(例) 静岡太郎 様」

○ 「△△番の方」 または 「(例) 静岡 様」

■電話対応

- ・声が高いから女性、低いから男性と決めつけない。
- ・不必要に性別を答えさせるような質問をしない。

■家族や関係性について話したり確認するとき

- ・性別や関係性を決めつけるような表現は避ける。
- ・パートナーが異性であるとは限らないことを念頭に置く。
- ・サービスの提供に必要な範囲を超えて関係性等を詮索しない。

× 夫・妻、御主人、奥様

⇒ ○ 配偶者、パートナー、お連れ合い

× 彼、彼女

⇒ ○ △△さん（名前で呼ぶ）

× お父さん、お母さん

⇒ ○ 保護者の方、ご家族の方

× 息子さん、娘さん、お嬢さん

⇒ ○ お子さん

■会員証等を発行するとき

- ・性別欄をなくす、または裏面に性別を記載する。
- ・通称名の記載を可能とする。

■宣伝物・広報物を作成するとき

- ・家族やカップルを描く際に、人種・性別・年齢・障害の有無等、多様なあり方を想定する。
- ・パートナーシップ宣誓カップルが対象になるときは、その旨を記載する。

■性別欄の取扱い

性別欄がある書類（申込書、アンケート等）については、性別情報を必要とする合理的理由を確認し、必要性がない場合には、見直しを検討しましょう。新しい様式を作成する場合も同様です。

性別欄が必要な場合も、書類の目的や必要とする性別情報等に応じて、多様な性のあり方が前提とされているか、記載方法を見直しましょう。

【性別記載を必要とする合理的理由の例】

- ・統計上の必要性（性別による分析等）
- ・男女共同参画推進上の必要性（女性登用の状況等）
- ・医療上の必要性（医療のための性別情報把握等）
- ・その他業務の実施に当たり必要と認められる場合など

【見直し方法】

手順1 法的に義務付けられたものや、業務の性質上必要なものを除いて性別欄を廃止できるか検討する。

手順2 検討の結果、性別欄が必要な場合（申込者等が記入する様式の例）

- ・可能な限り自由記載方式とする。

例1 性別（ ）（任意記載）

例2 性別（ ）※戸籍上の性別を記入してください。

- ・自由記載が難しい場合は、男女の二択以外の選択肢を設けること等も検討する。

例3 ①男性 ②女性 ③無回答 ④任意記載（ ）

TOPICS

変わる性別欄（近年の主な動き）

- ◆性別を記載しない「住民票記載事項証明書」や「印鑑登録証明書」の発行を認める通知（平成28（2016）年12月 総務省）
- ◆性同一性障害などやむを得ない理由によって、健康保険証の表面に、戸籍上の性別の記載を希望しない人、戸籍上の氏名と異なる氏名（通称名）の記載を希望する人に対して、裏面に戸籍上の氏名・性別を記載した保険証を交付することなどを認める通知（平成29（2017）年8月 厚生労働省）
- ◆雇用調整助成金などの申請書類の性別欄（企業が提出する役員等一覧の性別欄）を不要とし削除（令和2（2020）年6月 厚生労働省）
- ◆性別欄があったJIS規格の履歴書の様式例を公式サイトから削除（令和2（2020）年7月 日本規格協会）
- ◆公立高校の入学願書の性別欄について、全都道府県で廃止（令和5（2023）年春から）

3 子どもへの対応

学校・学習塾をはじめ、子どもと接する機会の多い方・子育て中の方は、性の多様性についての正しい知識を持って、子どもたち一人ひとりに向き合い対応する必要があります。

子どもを取り巻く環境は、制服や髪型をはじめ、様々な場面で戸籍に基づく男女の区分を前提としています。子どもたちは性の多様性に関する十分な知識を持っていないため、当事者がいじめの対象となる場合もあります。

全ての子どもが、安全安心に過ごせる環境整備が望まれます。

<教育現場で困りやすいことへの対応例> ※教育現場以外でも同じ視点が求められます。

●様々な男女分け

対応例

- 基本的には、服装や並び方、行事などで男女に分けない。
 - ・制服については、スカート・ズボン・ネクタイ・リボンなどを性別に限らずパーツごとに選べる形にするなど、全ての子どもが自由に選択できる方法にする。
 - ・髪形についても、「清潔で動きやすい髪形」などにし、男女別にしない。
- プライベートゾーン（水着で隠れる部分等）に関係する事柄（トイレ、宿泊行事の部屋割り、お風呂、健康診断等）は、本人とよく話し合い複数の中から選択を可能としたり、周りとの調整をしながら、本人の意思が尊重されるよう工夫する。

●ロールモデルが見えないことによる自分の将来への不安

対応例

- 先生自らが、多様な性を生きる一人の大人として、子どもに寄り添う。必要があれば、外部の当事者団体などと連絡をとり授業に活かすなど、多様な性のロールモデルの姿を子どもたちに伝える。

●性的マイノリティがないことを前提とする言動

（ヘテロセクシュアル・シスジェンダーや「男らしさ、女らしさ」を前提とする言動、からかい、嘲笑等）

対応例

- 周囲の子どもによる言動を聞き逃さず、まず話を止める。
- 大人自身が、「性別」や「好き」や「家族」のかたちは様々であることを前提に話をする。

●多様な性のあり方についての正しい情報が得られない

対応例

- 図書室、保健室等子どもの集まる場所に関連書籍を配架する。
- 子どもや保護者への配布物や掲示物で情報提供する。

●身近に相談できる人がいない

対応例

- 子どもが相談しやすい先生（大人）になる。
 - ・言動などで、普段から性は多様であることのメッセージを発信する。
 - ・相談を受けたときの対応
 - ⇒聴く（ゆっくり安心して話せる環境づくり）
 - ⇒知る（どうして伝えてくれたのか、何に困っているのか、何が必要なのかを聞く）
 - ⇒つなげる（必要に応じて、参考図書、相談機関、当事者団体など、一緒に考えて行動）

出典：教育現場での困りやすいことへの対応例は、薬師実芳「教育現場で性的マイノリティについて考える必要性」（二宮周平編「性のあり方の多様性」日本評論社P119-128）を参考に作成



学校生活での支援例

文部科学省は、平成28（2016）年4月に「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について（教職員向け）」を発売し、支援の事例として以下のものをあげています。

項目	学校における支援の事例
服装	自認する性別の制服・衣服や、体操着の着用を認める
髪型	標準より長い髪型を一定の範囲で認める（戸籍上男性）
更衣室	保健室・多目的トイレ等の利用を認める
トイレ	職員トイレ・多目的トイレの利用を認める
呼称の工夫	校内文書（通知表を含む）を児童生徒が希望する呼称で記す 自認する性別として名簿上扱う
授業	体育又は保健体育において別メニューを設定する
水泳	上半身が隠れる水着の着用を認める（戸籍上男性） 補習として別日に実施、又はレポート提出で代替する
運動部の活動	自認する性別に係る活動への参加を認める
修学旅行等	1人部屋の使用を認める 入浴時間をずらす



※「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」（平成27年4月30日児童生徒課長通知）の別紙より

本冊子では、学校における支援体制や相談体制等の充実など、きめ細かな対応等について教職員の理解に資する内容が掲載されています。



多様性を尊重した制服・水着等

制服に選択肢を設けている学校が増えています。

これまで、男性はスラックス、女性はスカートなどの男女分けが主流であった制服について、固定観念にとらわれず、一人ひとりの多様性を尊重することで、全ての子どもが生きやすい安心して過ごせる環境づくりを目指した取組が行われています。

また、水着についても機能等を見直し、肌の露出が少ない男女共用のデザインを導入する動きがあります。性別に関係なく着用できる水着は、性別に違和感のある生徒のみならず、日焼けを防いだり、アトピー等により荒れた肌や傷跡を隠せたり、体型をカバーできたりすることもあり、水泳の授業に前向きに取り組める生徒が増加しているとの報告もあります。



4 災害時の対応

災害時は誰もが被災者であり混乱が予想されるため、事前に専門家等と連携し、各種防災計画・運営マニュアルの見直しや防災訓練等を通じて、災害時に想定される課題について整理しておきましょう。

【避難所での対応例】

災害時要配慮者支援の手引き（県健康福祉部 令和3（2021）年3月作成）より抜粋

■配慮の考え方

- ・避難場所で配慮すべきことからは、性的指向や性自認によって異なります。
 - ゲイ、レズビアン、バイセクシュアル
 - ・同性パートナーと一緒に避難をしてくる場合があります。
 - トランスジェンダー
 - ・性自認と見た目や戸籍の性別が異なる人もいます。このため、男女別に分かれた支援の利用が困難な場合があります。
 - ・ホルモン治療が受けられない等健康に問題を抱えている場合があります。

■男女別に分かれている支援・施設利用での配慮

- ・男女別に分かれている物資の配布（生理用品、下着、ヒゲソリ、化粧品等）は、本人の希望に基づき、必要なものを受け取れるよう配慮しましょう。
- ・男女別のトイレのほか、誰もが使えるユニバーサルトイレを設置するなどの配慮をしましょう。
- ・更衣室や入浴施設は、ひとりずつ使える時間帯を設けるなどの工夫をしましょう。

■プライバシーへの配慮

- ・避難者名簿など避難や手続関係の書類では、性別欄は必要最低限にし、記入の仕方も当事者本人のニーズにできるだけ応じられるようにしましょう。
- ・間仕切りを用意するなど、プライバシーに配慮した環境を整備しましょう。

■相談サービスへのアクセスの確保

- ・性的マイノリティであっても安心して利用できるよう、相談体制や相談窓口の広報の仕方に配慮しましょう。

- 上記のほか、避難所運営に関する詳細は、『～男女共同参画の視点から～みんなが共に支え助け合う防災ブック』を御参照ください。



国	地方自治体
<p>■法務省 平成14（2002）年 「人権教育・啓発に関する基本計画」作成 ・性的指向に係る施策検討を盛り込む 平成15（2003）年 「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」制定</p> <p>■厚生労働省 平成24（2012）年 自殺総合対策大綱 ・性的マイノリティを対象とした自殺対策の必要性を明記 平成28（2016）年 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（セクハラ防止指針）改正 ・被害者の性的指向・性自認にかかわらず、当該者に対する職場でのセクハラも指針の対象となる旨明記 事業主啓発用パンフレット『公正な採用選考をめざして』において、性的マイノリティをめぐる考え方を掲載 令和2（2020）年 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（パワハラ防止指針）告示 ・性的指向・性自認に関する侮辱的な言動や、労働者の性的指向・性自認等の機敏な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露することをパワハラ該当例として明記 令和5（2023）年 公衆浴場や旅館業の施設の共同浴室における男女の取扱いについて（通知） ・身体的な特徴により男女別の共同浴室を利用する必要がある旨明記</p> <p>■内閣府 平成27（2015）年 第4次男女共同参画基本計画 ・性的指向や性同一性障害を理由に困難な状況におかれている場合について人権教育・啓発活動の促進等を明記 令和5（2023）年 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の公布・施行</p> <p>■文部科学省 平成27（2015）年 性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について（通知） （翌年、教職員向け手引きを发出） 令和4（2022）年 生徒指導提要改訂 ・性的マイノリティに関する課題と対応について追記</p>	<p>●条例関係 平成25（2013）年 性的指向・性自認による差別禁止を盛り込んだ条例制定 ＜東京都文京区＞ 平成30（2018）年 アウティングの禁止を盛り込んだ条例を制定 ＜東京都国立市＞</p> <p>●支援宣言 平成25（2013）年 自治体初の「LGBT支援宣言」 ＜大阪市淀川区＞</p> <p>●パートナーシップ制度関係 平成27（2015）年 自治体初のパートナーシップ証明／宣誓制度開始 ＜東京都渋谷区：条例＞＜東京都世田谷区：要綱＞ 平成29（2017）年 政令指定都市初のパートナーシップ宣誓制度開始 ＜北海道札幌市＞ 令和元（2019）年 都道府県初のパートナーシップ宣誓制度開始 ＜茨城県＞ 令和3（2021）年 自治体初のファミリーシップ制度開始 ＜兵庫県明石市＞</p> <p>＜静岡県内の制度開始状況＞ 令和2（2020）年 浜松市パートナーシップ宣誓制度 令和3（2021）年 富士市パートナーシップ宣誓制度 令和4（2022）年 湖西市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度 静岡市パートナーシップ宣誓制度 令和5（2023）年 静岡県パートナーシップ宣誓制度 富士市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度</p> <p>●その他施策 平成27（2015）年 同性カップルの公営住宅への入居を認める ＜東京都渋谷区＞ 平成29（2017）年 同性カップルを養育里親として認定 ＜大阪府大阪市＞ 平成31（2019）年 「LGBTリーディングカンパニー認証制度」導入 ＜大阪府大阪市＞ 令和6（2024）年 同性カップルの住民票続柄に「夫/妻（未届）」適用 ＜長崎県大村市＞</p>

①性自認と職場環境（最高裁 令和3（行ヒ）285号 R5.7.11判決）

生物学的な性別が男性であり、性同一性障害である旨の医師の診断を受け、女性として生活する国家公務員に対し、職場において、自認する性別に適ったトイレの使用を制限する等と人事院が判定。これに対し最高裁は、具体的な事情を踏まえることなく、上告人の不利益を不当に軽視するものであり、裁量権の範囲を逸脱しまたはこれを濫用したもので、違法と判断した。

②同性パートナーと公的給付金（最高裁 令和4（行ツ）318号 R6.3.26判決）

長年共同生活を営んでいた同性パートナーを殺害された男性からの犯罪被害者等給付金支給法に基づく遺族給付金申請に対して、民法上婚姻の届出ができる関係にないことを理由に不支給決定した愛知県公安委員会。これに対し、最高裁は、犯罪被害者等給付金支給法の目的である「被害者や遺族の精神的・経済的打撃の軽減」は、被害者と共同生活を営んでいた者が異性か同性かによって異なるものではない」と指摘し、同性パートナーも事実上婚姻関係と同様の事情にあった者に該当しうると判断した。

③同性愛者団体の公共施設利用（東京高裁 平成6（ネ）1580号 H9.9.16判決）

同性愛者団体からの青年の家の利用申込に対し、男女別室宿泊の原則等を理由に不承認とした教育委員会の処分は、裁量権を逸脱したもので地方自治法等の解釈適用を誤った違法なものだとして、損害賠償が一部認容された裁判。

④性同一性障害と性別変更要件（最高裁 令和2（ク）993号 R5.10.25判決）

性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律（特例法）において、生殖機能をなくす手術を性別変更の事実上の要件とする規定について、最高裁が憲法第13条に違反すると判断した裁判。これにより、事実上、生殖腺（精巣・卵巣）を除去する手術の実施は、性別変更の審判請求の要件ではなくなった。



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（令和5年法律第68号）（抜粋） 令和5年6月23日公布・施行

●目的（第1条）

この法律は、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を受け入れる精神を涵養し、もって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する。

●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。

●事業主等の努力（6条）

事業主は、基本理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関するその雇用する労働者の理解の増進に関し、普及啓発、就業環境の整備、相談の機会の確保等を行う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関する当該労働者の理解の増進に自ら努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する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に協力するよう努めるものとする。

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（令和5年法律第68号）が目指す社会とは

政府は、全ての方が生きがいを感じられ、その尊厳が損なわれることなく、多様性が尊重される、包摂的な共生社会の実現を目指しています。

理解増進法は、この一環として、性的指向及びジェンダーアイデンティティは性的マイノリティの方々に限らず全ての国民が有するものであることを前提に、全ての国民がお互いの性的指向及びジェンダーアイデンティティを受け入れる精神を涵養(かんよう)し、もって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、言い換えれば性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様な在り方を互いに自然に受け入れられるような共生社会の実現に資することを目的とするものです。

なお、理解増進法は報道等で「LGBT理解増進法」等と表現されることもありますが、特定の性的指向及びジェンダーアイデンティティについての理解の増進に限らず、性的マイノリティの方もマジョリティの方も含めた全ての人がお互いの人権や尊厳を大切に、生き生きとした人生を享受できるような社会の実現を目指すものです。

(内閣府HP「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に関するQ&A」より)

平成24（2012）年

・「LGBT調査」を実施し、調査対象者約7万人の5.2%がLGBTというデータを発表<電通総研>

平成27（2015）年

・同性パートナーに家族向け割引サービスを適用<携帯電話大手各社>

・同性パートナーを死亡保険金の受取人として指定できることを発表<生命保険会社>

平成28（2016）年

・大手企業を中心に、福利厚生制度を同性パートナーにも適用する動きが相次ぐ

・任意団体「work with Pride」によって企業等のLGBTに関する取組を測るための評価指標「PRIDE指標」が策定され、82社の企業・団体等が参加。9回目となる令和6（2024）年には、応募総数968社を数え、取組の広がりを見せている。

平成29（2017）年

・企業における性的マイノリティへの対応についてのアンケート調査を実施<日本経済団体連合会>

平成30（2018）年

・女子大として初めてトランスジェンダー女性の受け入れを表明<お茶の水女子大学>

自治体におけるパートナーシップ・ファミリーシップ制度

日本では同性婚が法律上認められていませんが、同性同士を含むパートナーシップを結婚（法律婚）しているカップルと同等のものと自治体が公認する「（同性）パートナーシップ（宣誓）制度」が導入されています。

2015年に東京都渋谷区と世田谷区が導入して以降、2024年までに483自治体が導入し、少なくとも7351組が公認されています。都府県では28都府県、政令指定都市では20都市すべてが導入しています※¹。

パートナーシップ制度には、婚姻と同等の法的効果はありませんが、パートナーシップの公認は、地域社会において同性カップルについての理解を促し、性の多様性を尊重する雰囲気を醸成するという意味で大きな意義があります。また同性カップルの公営住宅への入居や公立病院での面会・治療等の際の同席などにつながっているところも多く、同性パートナーに配偶者手当の給付などを行っている自治体もあります。

最近では、同性カップルの子どもや親なども含める「ファミリーシップ（宣誓）制度」が導入されており、2024年4月現在、216自治体がカップルとこれらの親族の関係を証明できる制度やサービスを導入しています※²。

県内では、2020年4月の、浜松市のパートナーシップ宣誓制度導入を皮切りに、富士市（2021）、静岡市と湖西市（2022）、静岡県（2023）へと広がりを見せており、このうち、現在、富士市と湖西市はパートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度を導入しています。

また最近では、住民票への続柄の表記を「縁故者」、また「妻（未届）」や「夫（未届）」とする動きに注目が集まっています※³。パートナーシップ制度を導入している自治体間の連携も進んでおり、2025年2月1日現在、171自治体が制度利用者の転居に伴う手続の負担軽減などを図っています※⁴。

（静岡大学 笹原 恵）

※1 導入自治体数：2025年1月時点（公益社団法人Marriage For All Japan-結婚の自由をすべての人に）、
交付件数：2024年5月時点（認定NPO法人虹色ダイバーシティ）

※2 2024年4月時点（しんぶん赤旗調べ）

※3 同性パートナーが同居している場合、住民票には「同居人」と表記されますが、パートナーシップまたはファミリーシップ宣誓書受領証を提示することを要件に「縁故者」と表記する自治体が増えています（兵庫県明石市や埼玉県久喜市など）。また2024年5月に長崎県大村市は、同市でパートナーシップ宣誓を行った男性カップルに、続柄欄に「夫（未届）」と記した住民票を交付、この動きは他の自治体にも広がっています。

※4 パートナーシップ宣誓証明制度 自治体間連携について（大阪府HP）

静岡県パートナーシップ宣誓制度

お互いを人生のパートナーとして認め合った二人が協力して共同生活を行うことを宣誓し、県がその宣誓書を受領したことを証明する制度です。

本制度は、法律上の婚姻とは異なり、法的な効力（相続、税金の控除等）が生じるものではありませんが、婚姻が認められていない同性カップルや、様々な事情により婚姻の届出をしない、あるいはできないカップルの気持ちを尊重し、カップルが抱える生きづらさや困りごとが少しでも解消され、誰もが人生のパートナーと安心して暮らせる環境づくりを目指すものです。

<宣誓できる方>

以下の全ての要件を満たす必要があります。

- 成年に達していること（満18歳以上）
- どちらか一人は静岡県民であること（転入予定を含む）
- 配偶者がいないこと
- 宣誓者以外の人とパートナーシップの関係にないこと
- 宣誓者同士が近親者でないこと（パートナーシップに基づく養子縁組を除く）

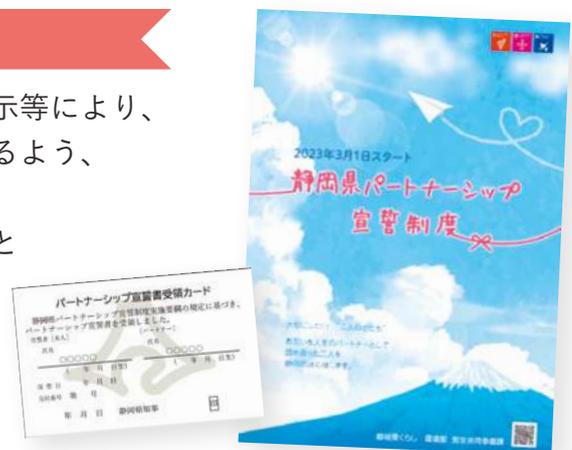
※ 国籍は問いません。

※ SOGIの観点から、性別。性的指向。性自認を問いません。事実婚の異性カップルも宣誓できます。

企業の皆さまへのお願い

本制度を利用したカップルが、宣誓書受領書等の提示等により、婚姻している方々と同じサービスを受けることができるよう、制度への御理解・御協力をお願いします。

また、現在提供しているサービスや商品等の対象者とするのが可能か検討してみませんか。



相談時間等はホームページ等でご確認ください。

窓口名	概要	二次元コード
よりそいホットライン (一般社団法人 社会的包摂サポートセンター)	性的指向や性自認などに関する悩み	
ふじのくに LGBT 電話相談 (静岡県)	性のあり方に関する悩みや 困りごとについての相談	
人権相談 (静岡県人権啓発センター)	人権問題に関する相談	
みんなの人権 110 番 (法務省 全国共通人権相談ダイヤル)	差別や虐待、ハラスメントなど、 さまざまな人権問題に関する相談	
総合労働相談コーナー (静岡労働局)	解雇、配置転換、ハラスメントなど、 労働問題に関するあらゆる分野の相談	

性の多様性に関する県内情報等を掲載しているサイト

ふじのくにレインボーページ

(静岡県男女共同参画課ホームページ内)

<https://www.pref.shizuoka.jp/kurashikankyo/jinkennpo/danjokyodo/1013768.html>



協力

笹原 恵 さん (静岡大学 教授)
鈴木 げんさん (浜松TG研究会 代表)
株式会社Nijiリクルーティング



【編集・発行】

静岡県くらし・環境部 県民生活局 男女共同参画課

〒420-8601 静岡県静岡市葵区追手町9-6

電話 054-221-2824、3363

F A X 054-221-2941

✉ danjyo@pref.shizuoka.lg.jp

令和7（2025）年3月 発行