

# 令和6年度市職員研修資料

# 令和6年度 新規採用職員研修

—近年の社会動向に見る人権—

人権政策課

# はじめに

「人権」という言葉からどんな印象を受けますか？

- ・ とても大切なもの
- ・ 堅苦しくて難しい . . .

今一度、「人権」について考えてみましょう！

# 人権をとりまく 現状と今後の課題

# 人権問題ってなに？

- ①女性 ②こども ③高齢者 ④障がいのある人
- ⑤部落差別 ⑥アイヌの人々 ⑦外国人
- ⑧感染症 ⑨ハンセン病患者等
- ⑩刑を終えて出所した人等 ⑪犯罪被害者等
- ⑫インターネット上の人権侵害
- ⑬北朝鮮当局による人権侵害(拉致問題等)
- ⑭ホームレス ⑮性的マイノリティ
- ⑯人身取引 ⑰震災等の災害に起因する差別や偏見

# 人権三法

## 障害者差別 解消法

(障害を理由とする差別の  
解消の推進に関する法律)

2016年4月1日施行

## ヘイトスピーチ 解消法

(本邦外出身者に対する不当  
な差別的言動の解消に向け  
た取組の推進に関する法律)

2016年6月3日施行

## 部落差別 解消推進法

(部落差別の解消の推進に  
関する法律)

2016年12月16日施行

「差別されている人の 救済」から

「 社会の在り方 を変えていく」ことで差別の解消をめざす

# 障がいのある人

「障がい」はどこにある？



# 障がいの「医学モデル」と「社会モデル」

- ・障がいの「医学モデル」

「身体に障がいがあるから登ることができない」

= 個人の問題

- ・障がいの「社会モデル」

「段差があるから登ることができない」

= 社会の問題

# 障害者差別解消法

正式名称：障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律

**（第１条：抜粋）** この法律は、全ての障害者が、障害者でない者と等しく、基本的人権を享有する個人としてその尊厳が重んぜられ、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本的な事項、行政機関等及び事業者における障害を理由とする差別を解消するための措置等を定めることにより、障害を理由とする差別の解消を推進し、もって全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、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目的とする。

**（2016(平成28)年４月１日施行）**

# 障害者差別解消法とは

|                                            | 不当な差別的取扱い | 合理的配慮                       |
|--------------------------------------------|-----------|-----------------------------|
| 国の行政機関・<br>地方公共団体等                         | 禁止        | 法的義務<br>(合理的配慮を行わなければなりません) |
| 民間事業者<br>※民間事業者には、個人事業者、NPO等の非営利事業者も含まれます。 | 禁止        | 法的義務<br>(合理的配慮を行わなければなりません) |



令和3年5月に改正され、  
令和6年4月1日以降、  
努力義務から**法的義務**に

# 不当な差別的取扱いの例

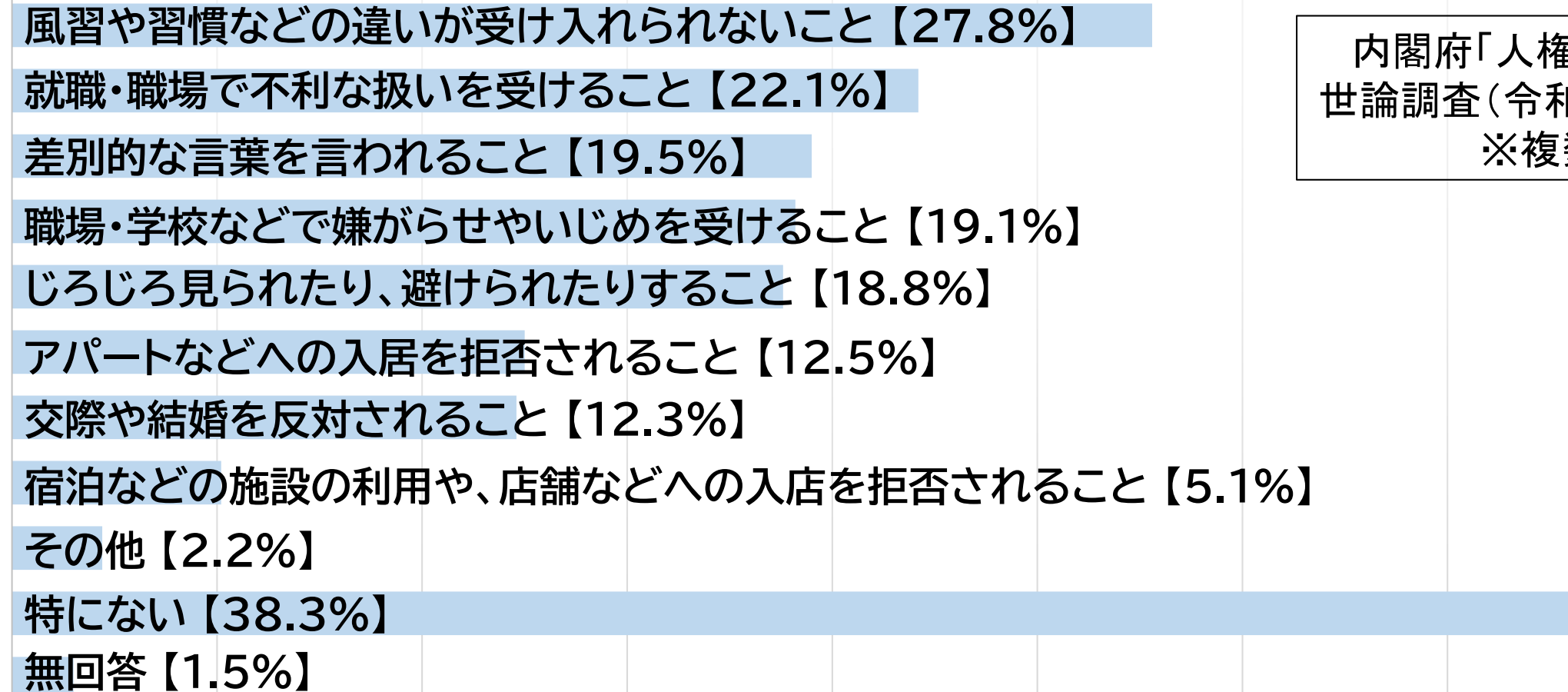
- ・障がいを理由に窓口対応を拒否する
- ・学校の受験や入学を拒否する
- ・保護者や介助者が一緒にいないと、一人で入店することを断わる
- ・本人を無視して、介助者・支援者や付き添い者のみに話しかける

# 合理的配慮の例

- ・困っていると思われるときは、まずは声をかけ、手伝いの必要性を確かめてから対応する
- ・段差がある場合に補助する
- ・筆談などを用いて意思疎通をする

# 外国人の人権

Q.日本に居住している外国人に関し、体験したことや、身の回りで見聞きしたことで、人権問題だと思ったことは？



内閣府「人権擁護に関する  
世論調査(令和4年8月調査)」  
※複数回答

# ヘイトスピーチ

- ヘイトスピーチとは

特定の民族や国籍の人々を排斥する差別的言動のこと。

人々に不安感や嫌悪感を与えるだけでなく、人としての尊厳を傷つけたり、差別意識を生じさせることにつながる。

# 本邦外出身者に対する不当な差別的言動の 解消に向けた取組の推進に関する法律

通称：ヘイトスピーチ解消法

（第１条）この法律は、本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消が喫緊の課題であることに鑑み、その解消に向けた取組について、基本理念を定め、及び国等の責務を明らかにするとともに、基本的施策を定め、これを推進することを目的とする。

（2016(平成28)年6月3日施行）

→教育や啓発の拡充を意図したもので、**罰則規定は無い。(理念法)**

ヘイトスピーチへの具体的な規制、罰則は各自治体の条例に拠る。

# 同和問題（部落差別）

## ・同和問題（部落差別）とは

日本社会の歴史的過程で形作られた身分差別により、日本国民の一部の人々が、長い間、経済的、社会的、文化的に低い状態に置かれることを強いられ、同和地区と呼ばれる地域の出身者であることなどを理由に結婚を反対されたり、就職などの日常生活の上で差別を受けたりするなどしている、我が国固有の人権問題

（法務省ウェブサイトより）

# 実態的差別と心理的差別

- 実態的差別

居住環境など生活実態に表れる差別

- 心理的差別

同和地区に対する間違った知識や偏見により生まれる差別

※現在も解消されていない

# 差別を解消し、人権が尊重される 三重をつくる条例

三重県人権センター  
マスコットキャラクター  
ミッコロ



## 目的

不当な差別その他の人権問題の解消を推進し、もって不当な差別その他の人権問題のない、人権が尊重される社会の実現を図ること

## 基本理念

不当な差別をはじめとする人権侵害行為等の禁止

## 不当な差別

人種等の属性を理由とする不当な区別、排除又は制限であって、あらゆる分野において、権利利益を認識し、享有し、又は行使することを妨げ、又は害する目的又は効果を有するもの

## 人権侵害行為

不当な差別、いじめ、虐待、プライバシーの侵害、誹謗中傷その他の他人の権利利益を侵害する行為（インターネットを通じて行われるものを含む）

→ 相談対応での解決が困難な不当な差別に係る紛争について、  
知事による 助言・説示・あっせん の手続を整備

# 「寝た子を起こすな論」

「部落差別は昔のこと」

「部落差別を知らない子どもたちにわざわざ教える必要はない」

「知らなければ差別しようがないのに、教えるから差別がなくな  
らない」

「そっとしておけばそのうち部落差別は自然になくなる」

正しい知識を学ぶこと が大切です



# 部落差別解消推進法

正式名称：部落差別の解消の推進に関する法律

(第1条) この法律は、現在もなお部落差別が存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じていることを踏まえ、全ての国民に基本的人権の享有を保障する日本国憲法の理念にのっとり、部落差別は許されないものであるとの認識の下にこれを解消することが重要な課題であることに鑑み、部落差別の解消に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の責務を明らかにするとともに、相談体制の充実等について定めることにより、部落差別の解消を推進し、もって部落差別のない社会を実現することを目的とする。

(2016(平成28)12月16日施行)

# 性的マイノリティ

## 「LGBTQ」という言葉

**L** レズビアン（女性の同性愛）

**G** ゲイ（男性の同性愛）

**B** バイセクシュアル（両性愛）

**T** トランスジェンダー（割り当てられた性別の不一致）

**Q** クィア、クエスチョニング

（あてはまらない、あてはめたくない、決めようもない、わからない）

### 「性的指向」

恋愛感情や性的関心がどのような対象に向かうのかを示す概念

※ 多数派は ヘテロセクシュアル（異性愛）

### 「性自認」

自分の性をどのように認識しているかを示す概念

※ 多数派は シスジェンダー（体と心の性が一致）

# SOGIE(ソジー、ソギー)とは

- 誰にも自分の「性的指向(Sexual Orientation)」がある
- 誰にも自分の「性自認(Gender Identity)」がある
- 誰にも自分の「性表現(Gender Expression)」がある

LGBTQという 特別な人 がいるのではなく、  
全ての人 が「性」の当事者 である。

# カミングアウトとアウティング

- ・カミングアウトとは

本人自身が、自発的に他者に知られていない自らのことを表明すること

※ カミングアウトを誰に・いつする(しない)かは、  
本人の自由 である

# カミングアウトとアウティング

- ・アウティングとは

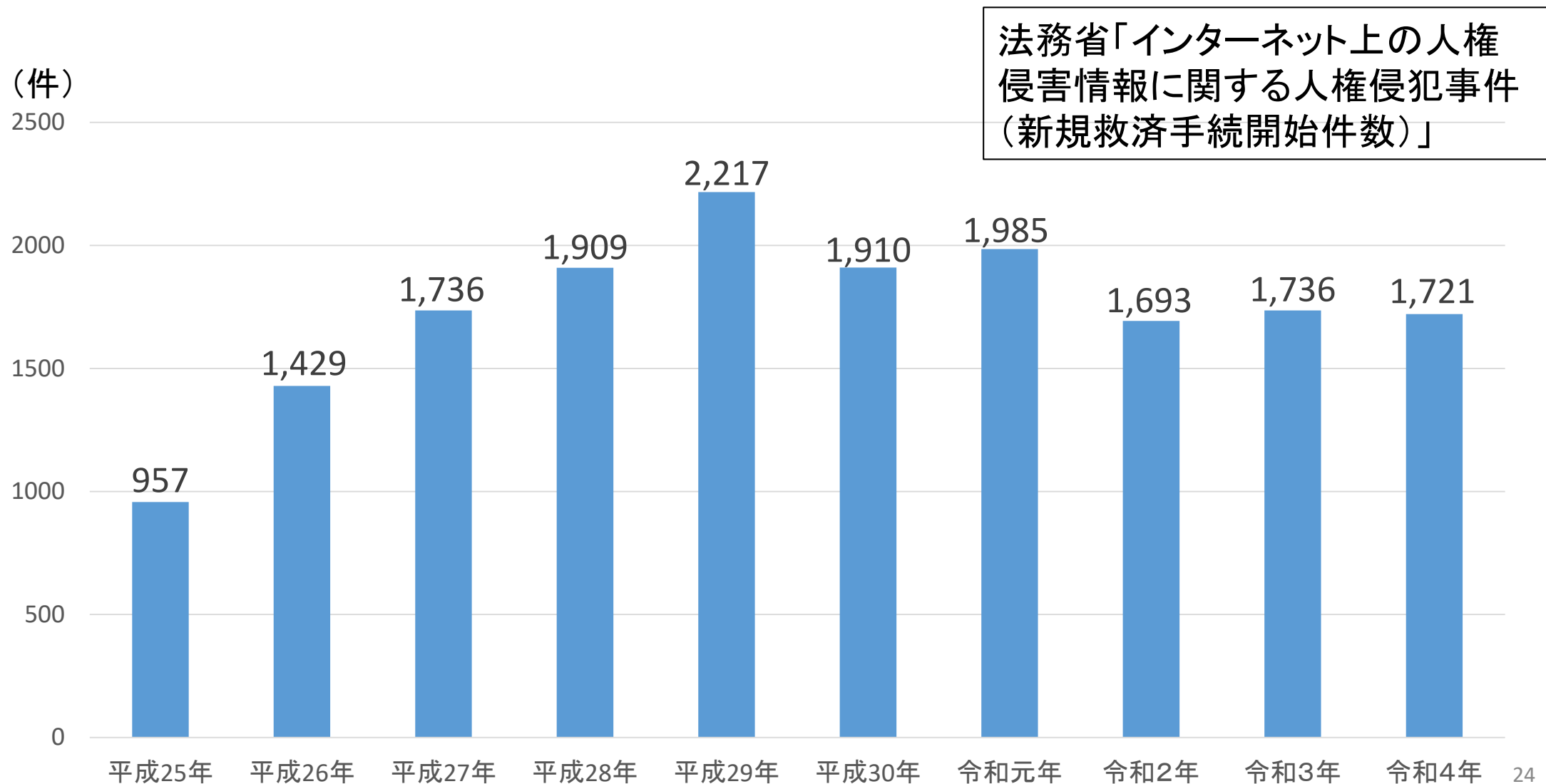
本人の了承を得ずに、本人が秘密にしている自身のことを他の人に伝えること

※ アウティングは、本人が職場や家庭などのコミュニティで  
居場所を失う ことや 命の危機 につながる  
ことのある、許されない行為 である。

# カミングアウトとアウティング

- ・カミングアウトを受けたら・・・？

# インターネット上の人権侵害



# インターネット上の人権侵害

- 差別行為のハードルの低下

匿名で、時間的・地理的制約なく発信が可能であること

- フィルターバブル

検索履歴やクリック履歴から、ユーザーの思想や行動特性に合わせた情報を作為的に表示すること

- ホモフィリー(同類性)

自分と同じような属性や価値観を持つ人とつながろうとする傾向のこと

- エコーチェンバー(反響室)

SNS上で自分と似た考えや価値観を持つユーザー同士がつながるコミュニティ内で意見を発信すると、同じような意見や共感が返ってくるという現象

# インターネット上の人権侵害

フィルターバブルやホモフィリー、エコーチェンバーなどの現象により 思考の偏り が生まれることで、特定の属性に対する 過激な思想の発信 や、差別発言 などのインターネット上の人権侵害につながる。

# 他にも多くの人権問題が・・・

- ・女性
- ・こども
- ・高齢者
- ・アイヌの人々
- ・感染症
- ・ハンセン病患者等
- ・刑を終えて出所した人等
- ・犯罪被害者等
- ・北朝鮮当局による人権侵害（拉致問題等）
- ・ホームレス
- ・人身取引
- ・震災等の災害に起因する差別や偏見

# 少年と医師の関係

父と子が乗り合わせていた乗用車が、事故に遭いました。

残念ながら父親は即死。

瀕死の重傷を負った少年が、病院に運び込まれました。

その少年を見るなり、病院の医師は大声で叫びました。

「この子は私の息子です！」と。

さて、この少年と医師はどのような関係でしょうか？

## 差別問題理解の基礎基本―部落差別解消推進法に学ぶ―

[1] 2016年12月に「部落差別解消推進法」が制定、施行された

### ■部落差別の解消の推進に関する法律（下線は筆者）

#### （目的）

第一条 この法律は、現在もなお部落差別が存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じていることを踏まえ、全ての国民に基本的人権の享有を保障する日本国憲法の理念にのっとり、部落差別は許されないものであるとの認識の下にこれを解消することが重要な課題であることに鑑み、部落差別の解消に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の責務を明らかにするとともに、相談体制の充実等について定めることにより、部落差別の解消を推進し、もって部落差別のない社会を実現することを目的とする。

#### （基本理念）

第二条 部落差別の解消に関する施策は、全ての国民が等しく基本的人権を享有するかけがえ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、部落差別を解消する必要性に対する国民一人一人の理解を深めるよう努めることにより、部落差別のない社会を実現することを旨として、行わなければならない。

#### （国及び地方公共団体の責務）

第三条 国は、前条の基本理念にのっとり、部落差別の解消に関する施策を講ずるとともに、地方公共団体が講ずる部落差別の解消に関する施策を推進するために必要な情報の提供、指導及び助言を行う責務を有する。

2 地方公共団体は、前条の基本理念にのっとり、部落差別の解消に関し、国との適切な役割分担を踏まえて、国及び他の地方公共団体との連携を図りつつ、その地域の实情に応じた施策を講ずるよう努めるものとする。

#### （相談体制の充実）

第四条 国は、部落差別に関する相談に的確に応ずるための体制の充実を図るものとする。

2 地方公共団体は、国との適切な役割分担を踏まえて、その地域の实情に応じ、部落差別に関する相談に的確に応ずるための体制の充実を図るよう努めるものとする。

#### （教育及び啓発）

第五条 国は、部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発を行うものとする。

2 地方公共団体は、国との適切な役割分担を踏まえて、その地域の实情に応じ、部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発を行うよう努めるものとする。

#### （部落差別の実態に係る調査）

第六条 国は、部落差別の解消に関する施策の実施に資するため、地方公共団体の協力を得て、部落差別の実態に係る調査を行うものとする。

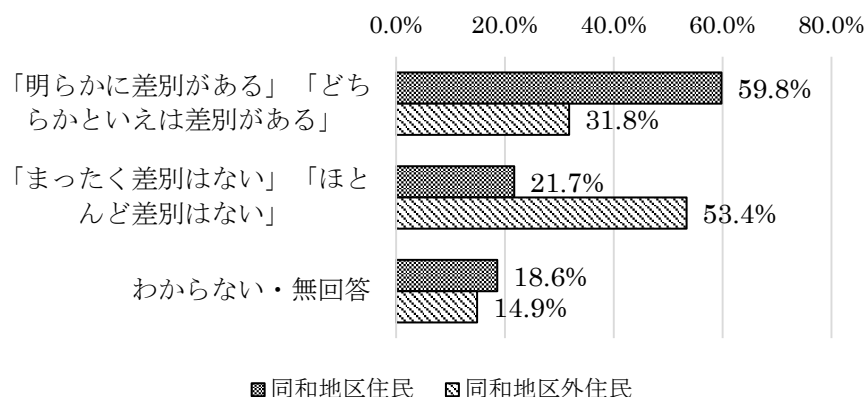
【参考】部落問題と戦後の法律の軌跡

|       |                                         |                        |                                        |
|-------|-----------------------------------------|------------------------|----------------------------------------|
| 1945年 | 敗戦                                      |                        |                                        |
| 1946年 | A: 部落解放全国委員会の結成(2月) → 1955年 部落解放同盟に名称変更 |                        |                                        |
| 1947年 | B: 日本国憲法施行                              |                        |                                        |
|       | ↓ C: 国策樹立を求める国民運動の展開                    |                        |                                        |
| 1965年 | D: 同和対策審議会答申(「同対策」答申)が出される              |                        |                                        |
| 1966年 | ・答申が求めた3つの法律 ①事業法 ②差別禁止法 ③人権侵害救済法       |                        |                                        |
| 1967年 |                                         |                        |                                        |
| 1968年 |                                         |                        |                                        |
| 1969年 | E: 同和対策事業特別措置法の制定(10年の時限立法)             |                        |                                        |
| 1970年 |                                         |                        |                                        |
| 1971年 |                                         |                        |                                        |
| 1972年 |                                         |                        |                                        |
| 1973年 |                                         |                        |                                        |
| 1974年 |                                         |                        |                                        |
| 1975年 |                                         |                        |                                        |
| 1976年 |                                         |                        |                                        |
| 1977年 |                                         |                        |                                        |
| 1978年 |                                         |                        |                                        |
| 1979年 | 同和対策事業特別措置法3年延長                         |                        |                                        |
| 1980年 |                                         |                        |                                        |
| 1981年 |                                         |                        |                                        |
| 1982年 | 地域改善対策特別措置法(5年の時限立法)                    |                        |                                        |
| 1983年 |                                         |                        |                                        |
| 1984年 |                                         |                        |                                        |
| 1985年 | F: ▼部落解放基本法案の提案                         |                        |                                        |
| 1986年 |                                         |                        |                                        |
| 1987年 | 地域改善対策特定事業に係る国の財政上の特別措置に関する法律(5年時限立法)   |                        |                                        |
| 1988年 | (地対財特法)                                 |                        |                                        |
| 1989年 |                                         |                        |                                        |
| 1990年 |                                         |                        |                                        |
| 1991年 |                                         |                        |                                        |
| 1992年 | 「地対財特」法5年延長                             |                        |                                        |
| 1993年 |                                         |                        |                                        |
| 1994年 |                                         |                        |                                        |
| 1995年 |                                         |                        |                                        |
| 1996年 |                                         | G: 地域改善対策協議会の意見具申が出される | H: 人権擁護施策推進法の制定(人権擁護推進審議会の設置法・5年の時限立法) |
| 1997年 | 「地対財特」法5年延長                             |                        |                                        |
| 1998年 |                                         |                        | ↓                                      |
| 1999年 |                                         |                        | 諮問第一号答申・・・教育啓発答申                       |
| 2000年 |                                         |                        | ↓                                      |
|       |                                         |                        | 人権教育及び人権啓発の推進に関する法律                    |
| 2001年 |                                         |                        | ↓                                      |
| 2002年 | 法の期限切れ<                                 |                        | 諮問第二号答申・・・規制・救済答申                      |
| 2003年 |                                         |                        | ↓                                      |
| 2004年 |                                         |                        | → I: 人権擁護法案 → 国会解散・廃案                  |
| 2005年 |                                         |                        |                                        |
| 2006年 |                                         |                        |                                        |
| 2007年 |                                         |                        |                                        |
| 2008年 |                                         |                        |                                        |
| 2009年 |                                         |                        |                                        |
| 2010年 |                                         |                        |                                        |
| 2011年 |                                         |                        |                                        |
| 2012年 |                                         |                        |                                        |
| 2013年 |                                         |                        |                                        |
| 2014年 |                                         |                        |                                        |
| 2015年 |                                         |                        |                                        |
| 2016年 | 部落差別の解消の推進に関する法律制定                      |                        |                                        |
| 2017年 |                                         |                        |                                        |
| 2018年 |                                         |                        |                                        |
| 2019年 |                                         |                        |                                        |
| 2020年 |                                         |                        |                                        |

## 〔2〕基礎基本の第一は、差別の現実認識における「実感主義」の克服

1. この法律により部落差別の存在認知について社会的決着がついた。差別の現実を認めるかどうかは、今後は「考え方や認識の違い」の問題ではなく、「法律」を認めるのか「法律」を否定するのかの議論となった。これは大きい。
2. ところで「現在もなお部落差別が存在する」との実感を市民（あなた）は持っているでしょうか。  
→ それがないと意欲がわからない。「やらされている感」が生じる
3. 差別は様々な形をとって表われるが、最もしんどいところは他人からは計り知れない

図1 「現在も部落差別があると思いますか」（2015年鳥取県八頭町町民人権意識調査）



4. 当事者が訴えることが必要。しかし・・・  
→ あるPTAでの出来事
5. 差別への不安、悔しさ、つらさは自然に多くの人々にわかってもらえるものではない。一番効果的な方法は、被差別当事者が訴えること。しかしそれは自分が部落出身であることをカミングアウトすることを意味する。当事者の告発は差別を受けるリスクを伴う。そうした差別の力が「差別の現実」の可視化をねじ伏せている。そんな中で多くの市民は「もう部落差別なんて存在しない」、「あってもたいしたことではない」、「それは昔の話じゃないのか」と悪気無く思いこんでいるケースが広くある。厳しい差別ほど見えにくい。
6. しかも圧倒的多数の部落外に居住する出身者にとってはなおさら語れない。
  - ①こんな受講生もいた
  - ②高等学校教諭「教育現場で感じる違和感」（『ヒューマンライツ』No.412 2022年7月）より

「ある日、同和问题学習の前に行う指導案検討会が終わった後のこと。一人の教員が『終わりのかけの（部落問題の）ことを蒸し返してどうするの』みたいな発言をした。他の教員も『そうやな。こんな早くやめたらいいのに、やるからなくならんや』と同調する。（中略）それまでなら、黙っているかヘラヘラしているかだったけれど、一言だけ『それ当事者の目の前で言えますか』と言わせてもらった。すると『言えるわけないだろ！』と即答された。『だったら言うなよ。ていうか、ここに、目の前におりますよ！』と、心の中でいっぱい叫んだ」



6. 差別の厳しさが差別の現実を覆い隠してしまうのは部落問題だけではない。
- ・セクハラ → 無念の退職      ・HIV 問題
  - ・LGBT 問題：電通（電通ダイバシティ・ラボ）調査（2018年10月）  
LGBT であると回答 8.9%（調査対象 60,000 人）約 11 に 1 人
  - ・2019 年 6 月 28 日 ハンセン病家族訴訟勝訴（国、控訴せず）：原告の大半は「匿名」、そしてカメラの前に立たない



7. **差別の現実**は学ぶもの。差別の現実を「実感」で判断しては間違う。差別の現実の真実はあなたの実感の中にあるのではない。調査を行い、当事者の声を受け止め、教育や啓発を通して学び、**差別のカラクリにからめとられない科学的・理性的な認識を持とう！**

[3] 基礎基本の第二は、社会問題として差別の現実をとらえる視点

1. 部落差別解消推進法は、「部落差別のない社会を実現することを目的とする」（第一条）と部落問題の解決をうたった。これは画期的！
2. 日本における差別・人権課題に対する取り組みは被差別当事者対策として発展  
（例）障害者問題、被爆者問題、アイヌ問題そして部落問題では同和対策事業という取り組み方。大切な取り組み。しかしこうした手法は差別の実態を「改善」はしたが「解決」には届かない。
3. 2016 年 「差別解消三法」の施行
  - ・4 月：障害者差別解消法    6 月：ヘイトスピーチ解消法    12 月：部落差別解消推進法
  - ・差別解消法三法は、差別改善三法ではない。差別の結果に対する「補償」から、差別の原因の変革にせまる人権社会の「建設」へ。「部落を変える」から「社会を変える」へ。
  - ・障害者差別解消法は健常者に向けて、ヘイトスピーチ解消法は日本人にむけて、そして部落差別解消推進法はすべての市民・国民を対象とした法律



4. 「宿命論」の克服・・・部落に生まれたから部落差別を受けるのではない。しかし「宿命論」という誤解は、部落の当事者に「一生差別から逃れることはできない」という絶望を与えた。故郷を隠し、自尊感情を傷つけ、時には自ら命を絶つという取り返しのつかない悲劇の引き金にもなった。
5. 「区別」と「差別」・・・「区別」が「差別」の原因ではない。「区別」が「差別」の原因であれば、「区別」をなくさない限り「差別」はなくなるならないことになる
  - ①大学での講義での経験
  - ②障害者における「医学モデル」から「社会モデル」への転換（合理的配慮をしないことは差別である）



6. 社会問題として差別の問題をとらえる。社会問題であるからこそ、差別は必ず解決される。だからこそ学ぶ。**だからこそ差別解消は行政責任**。社会の構成員に差別に無関係な人はいない。**行政に人権が無関係な部局はない**。さあ、どんな取り組みが有効なのか。考えるという仕事が始まる。

#### [4] 基礎基本の第三は、「寝た子を起こすな論」の克服

1. 「寝た子を起こすな論」とは、「生まれたばかりの赤ちゃんは部落問題など知らない。だから知らさないままにそっとしておけばよい。そうすればやがて部落問題を知らない人ばかりとなり自然とこの問題は消えていく。『寝た子を起こす』ような教育や啓発は行わない方がよい。逆効果である」という考え方。なかなか根強い。



2. この考え方は、明治以降「同和教育や人権啓発」が不在の時代が続き、「寝た子を起こすな論」が長きにわたって実践されたにもかかわらず、部落差別の実態がむしろ強まっていったという歴史的事実に反する。
3. また、私たちの知識や認識は、学校教育や行政による啓発によってのみ形成されているのではなく、むしろ大部分は日常生活を過ごす上での様々な情報や経験によって築かれている。そしてその日常生活で流布されている部落問題に関する情報は間違っていたり、偏見に満ちていたりする内容が多くを占めている → ステレオタイプ



4. 学校教育や行政による啓発を行わないということは、市民が「部落問題を知らなくなる」ということではなく、往々にして「部落問題を差別的に知ってしまう」ことを意味する。「寝た子を起こすな論」は善意に支えられている場合が多い。しかし善意が必ずしも正しいとは限らない。「寝た子を起こすな論」は、客観的には部落問題解決への営みの前に立ちのどかる壁となっている。

図2 最近5年間で、あなたは同和問題（部落差別）について次のようなことを聞いたことがありますか。その時あなたはどう思いましたか。（2019 年度人権問題に関する三重県民意識調査）

#### B. 「同和地区の人は怖い」

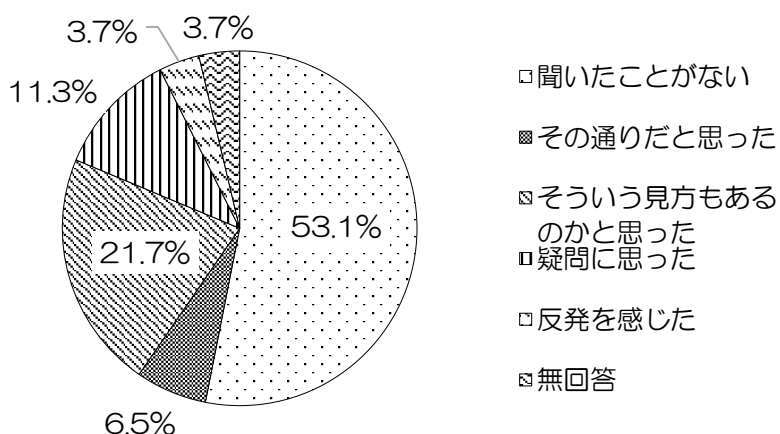


図3 そのことを誰から聞きましたか（「聞いたことがある」人に対して）

|              | 該当数 | 家族から聞いた | 親戚から聞いた | 近所の人から聞いた | 友だちから聞いた | 職場の人から聞いた | テレビ・ラジオ・新聞・本などで知った | インターネット上の情報で知った | 覚えていない | その他  | 無回答  |
|--------------|-----|---------|---------|-----------|----------|-----------|--------------------|-----------------|--------|------|------|
| B.同和地区の人はこわい | 496 | 24.8%   | 14.3%   | 17.9%     | 22.4%    | 18.8%     | 7.5%               | 5.0%            | 13.1%  | 4.8% | 6.5% |

〔5〕 おわりに

【参考図書】 奥田均『部落差別解消推進法を学ぶ』（解放出版社 2019年 1600円）

### 【講師プロフィール】

関西大学 文学部 教育学科 卒業

関西外国語大学教員・近畿大学人権問題研究所教授などを経て

現在 近畿大学 名誉教授

---

### 著書（単著）

『部落解放への挑戦－「補償」から「建設」へ』解放出版社 1994 年

『人権のステージー夢とロマンの部落解放』解放出版社 1998 年

『データで考える結婚差別問題』部落解放・人権研究所 2002 年

『「人権の宝島」冒険－2000 年部落問題調査・10 の発見』解放出版社 2002 年

『土地差別問題の研究』解放出版社 2003 年

『新たな発展をめざして－「法」期限後の部落問題を考える』（社）和歌山人権研究所 2004 年

『土地差別－部落問題を考える』解放出版社 2006 年

『見なされる差別－なぜ、部落を避けるのか』解放出版社 2007 年

『結婚差別－データで考える現実と課題』部落解放・人権研究所 2007 年

『同和行政がきちんとわかるQ & A』（編著）解放出版社 2008 年

『差別のカラクリ』解放出版社 2009 年

『「人権の世間」をつくる』解放出版社 2013 年

『「同対審」答申を読む』解放出版社 2015 年

『部落差別解消法－制定の意義と活用への課題』部落解放・人権研究所 2017 年

『ガイドブック部落差別解消推進法』解放出版社 2017 年

『部落差別解消推進法を学ぶ』解放出版社 2019 年

# 部落差別の現状と課題

－客観的データや具体的な事例から現実と向き合うこと－

公益財団法人反差別・人権研究所みえ(ヒューリアみえ) 調査・研究員 原田 朋記

期日：2024 年 8 月 28 日(水)

時間：14:00～15:30

場所：鈴鹿市役所

## 1. はじめに

- ・ 人権問題に関する三重県民意識調査：2022／県民(18 歳以上)／1,167／三重県
- ・ 宅地建物取引に関する人権問題の実態調査：2022／県内宅建業者／428／三重県
- ・ 部落問題に関する生徒アンケート：2022／県立学校第 1 学年生徒／6,398 人／当研究所

## 2. 部落差別とは？

### (1) 部落差別の基本認識

部落差別は、被差別部落に属すると見なされる人々が、人間の尊厳や市民的権利〔職業・教育・結婚・居住の自由などの基本的人権にかかわる根幹的権利〕を不当に侵害され、長い間、奪われ続けてきたという社会問題。

### (2) 被差別の側に責任を求める主張

- － 同和地区の人には、引っ越ししてもらい、跡地を公園などにすればよい \_\_\_\_\_ %[県民]
- － 被差別部落の人には、差別されるだけの理由がある \_\_\_\_\_ %[生徒]

- ・ 部落差別は  $\left( \begin{array}{l} \text{生まれたところ} \\ \text{住んでいるところ} \end{array} \right)$  を理由に差別を \_\_\_\_\_ 人がいるという問題

### (3) 部落差別の解消の推進に関する法律【<http://www.moj.go.jp/content/001236563.pdf>】

第一条(目的)：この法律は、現在もなお部落差別が存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じていることを踏まえ、全ての国民に基本的人権の享有を保障する日本国憲法の理念にのっとり、部落差別は許されないものであるとの認識の下にこれを解消することが重要な課題であることに鑑み、部落差別の解消に関し、基本理念を定め、相談体制の充実等について定めることにより、部落差別の解消を推進し、もって部落差別のない社会を実現することを目的とする。

### (4) 法律の意義－部落差別の \_\_\_\_\_ を認め、 \_\_\_\_\_ に向けられた

### (5) 部落問題を考える最初の出発点は「部落差別の現実」を捉えること

- ・ スタート「差別の現実」を捉える ➡ \_\_\_\_\_ ➡ ゴール「差別を解消」する

(6) 法律の中で国が認めた「現在もなお部落差別が存在する」という実感は…？

① 部落差別の現状認識[県民]

- |                |   |                   |
|----------------|---|-------------------|
| －明らかな差別がある     | } | 現状を認識している _____%  |
| －どちらかといえば差別がある |   |                   |
| －ほとんど差別はない     | } | 現状を認識していない _____% |
| －差別はない         |   |                   |
| －わからない         |   |                   |

② 何が部落差別を見えなくさせるのか…部落差別があるかどうか何をもって判断するか…

- ・ 部落差別があるかないかを「実感で判断」すると「間違った認識」がつくりあげられる
- ・ 差別の存在は科学的な調査と \_\_\_\_\_ によって判断されなければいけない

③ 具体的な事実を掴む＝被差別と加差別の現実を明らかにする

- ・ 被差別部落の外でこそ部落問題が話題になっている可能性がある
  - － 家族や親戚の間で部落問題が話題になるとき、どんな話題のされ方をしているのか？
  - － 職場や近所での会話の中で部落問題が登場するとき、どんな内容が語られているのか？
  - － そのとき、そこではどんなニュアンスや雰囲気がかもし出されているのか？

3. 部落差別との出会い[出会ったことがある・ない・覚えていない]

- ・ いつ、誰から、どのように聞きましたか？
- ・ そのときに何を思い、そこで思ったことは、それ以降変化しましたか？
- ・ 今は、どのように捉えていますか？

4. 私の中のものさし

- |                                      |         |
|--------------------------------------|---------|
| ① 自分の友人が「部落出身者である」とカミングアウトしてきた       | _____ % |
| ② 自分の結婚相手が「部落出身者」であることを理由に親が反対している   | _____ % |
| ③ 自分の子どもの結婚相手が「部落出身者」であることがわかった      | _____ % |
| ④ 自分が家の購入を考えていて、とても気に入った物件が部落の中にあった  | _____ % |
| ⑤ 部落問題を教えず「そっとしておけばなくなる」という考えは間違っている | _____ % |
| ⑥ 部落差別に対して何もしないのは、差別を認めているのと同じだ      | _____ % |

5. 部落差別との出会いと私の中のものさしをとおして考えたいこと

6. 科学的な調査と具体的な事実からみる部落差別の現状

(1) 結婚に対する態度

- |                                     |              |
|-------------------------------------|--------------|
| － 子どもの結婚相手が同和地区出身者とわかれば「考えなおすように言う」 | _____ % [県民] |
| － 結婚相手が被差別部落出身の人であれば「気になるけど結婚する」    |              |
| 「気になるから結婚しない」                       | _____ % [生徒] |

● 事例：部落出身者であることを理由に結婚が破談

(2) 家族が反対したときの結婚に対する態度[生徒]

－親の反対を押しきってでも結婚する \_\_\_\_\_ %

(3) 物件に対する態度[県民]

－物件が同和地区内にある「どれだけ条件がよくても買いたくない」 \_\_\_\_\_ %

(4) 結婚や物件購入時の調査に対して[県民]

－結婚相手が同和地区の人かどうか調べることを「差別だとは思わない」 \_\_\_\_\_ %

－引っ越そうとしている土地が同和地区か調べることを「差別だとは思わない」 \_\_\_\_\_ %

☞事例：相手のことを調べるのは親の義務

(5) 避けたい…調べる必要がある…「問い合わせ」として行動にあらわれる

7. 部落差別の解消を阻む課題

(1) そっとしておけば部落差別は自然になくなる＝寝た子を起こすな論

寝た子を起こすな論は、「生まれたばかりの赤ちゃんは、部落差別の存在すら知らず、差別意識などもない。行政や学校が啓発や教育を行って、部落問題の存在を知らせない方がいい」という考え方で人権啓発や人権教育を否定している。

(2) 部落問題の意見に対する考え[県民]

－同和地区の人には、引っ越ししてもらい、跡地を公園などにすればよい \_\_\_\_\_ %

－そっとしておけば、部落差別は自然に～人権教育や人権啓発はしない方がよい \_\_\_\_\_ %

➡ 未だに部落差別を解決するための一つの方法として認識されている

(3) そっとしておかれた時代と寝た子を起こすな論の問題点

- ・行政や学校が啓発や教育を行わずに放置していた二つの時代
  - －解放令(1871年)から全国水平社創立(1922年)まで
  - －第二次世界大戦後から学校で部落問題が教えられるようになる(1970年代)まで
- ・そもそも寝た子を起こすな論には大きな問題がある
  - －被差別の側に泣き寝入りを進め訴える機会を奪っている
- ・他の人権問題は解決するための取組が進められている
  - －なぜ、部落問題だけ「そっとしておくこと」が強調されるのか…

(4) そっとしておいてはくれない社会

① 日常生活の中で差別的な情報が飛び交っている

- ・部落問題に関する偏見やうわさを「聞いたことがある」[県民]
  - －同和問題にはかかわらない方がよい 27.0%
  - －同和地区の人は怖い 29.2%
  - －同和地区の人にだけ特別な施策を行うのは不公平だ 26.9%

- －(具体的な人物名を挙げて)あの人は、同和地区の人だ \_\_\_\_\_ %
- －(具体的な地域名を挙げて)あそこの地域は、同和地区だ \_\_\_\_\_ %

### ●事例：中学生が人権作文に綴ったこと

部落の土地がある道を通ったときに、親に「ここらへんに住んでいる人と絶対関わらんといてな。後悔するの自分やで」と言われました。理由を聞くと、部落の人は、昔はひどい差別をされてきたけど、今はそれをいい事に、土地とかをタダにしてもらっているということでした。学校では、差別している人が悪いみたいな言い方をしているけど、親の話を聞いて、私は、差別されている人にも問題があるのではないかと思います。

### ●事例：ある高校生が人権講演会後に綴ったこと

小学生や中学生の頃は、「部落差別をする人がいるんだ…」と遠いところのことだと思っていた。高校生になって、ある日、家族で出かけているときに、途中、道に迷ってしまい、お父さんとお母さんが「早く抜け出さな」と言っていて、私が理由を聞くと、「ここは部落の場所やから怖い」と返ってきました。私は衝撃を受けました。「今まで差別をする人がいるんだ」と思っていたことが、こんなにも身近にあって、悲しくなり、本当にびっくりしました。小学校や中学校で学んだことをもとに両親に反論しても、「うわべの話でキレイ事」「あんたも気をつけなよ」と理解してもらえませんでした。その後の話の中で、両親も祖父母から刷り込まれていたことがわかりました。

## ② インターネット上に偏見に満ちた情報が溢れている

### ・ある団体による行為

10 年ほど前から「同和はタブーだと思い込んでいる人をおちよくるため」として、各地の自治体に部落の所在地情報の開示請求を行ってきた。2005 年にブログを立ち上げ、部落の地名リストや部落出身者の個人情報インターネット上に晒してきた。

- ・通販サイトで「全国部落調査・復刻版－部落地名総鑑の原点－」販売告知(2016 年 2 月)
  - －全国部落調査は 1936 年に政府の外郭団体が行った調査報告書(当時の 5,300 あまりの全国の被差別部落の地名・住所・人口・戸数・職業・生活状況などが記載)
  - －部落地名総鑑は 1975 年に興信所や探偵社が全国部落調査をもとに作成し、企業や大学等に販売していた地名リスト。
  - －全国部落調査に現在の住所を書き加える形で復刻版として販売しようとする
- ・販売告知を受けて部落解放同盟と 234 人の原告で東京地裁に提訴(2016 年 4 月 19 日)
  - －東京地裁判決(2021 年 9 月 27 日)－東京高裁に控訴(2021 年 10 月 11 日)
- ・裁判の争点「アウトティングの違法性」「憲法で保障されている差別されない権利」

「原告ら部落解放同盟の幹部は講演や新聞、書籍で自分は部落出身だと名乗っている」のだから、「われわれがあの人は部落出身者だといってどこが悪いのか」と開き直っている。この主張は、個人情報の「公表」には必ず当事者の希望や同意が必要だという自己情報コントロール権の大原則を無視。名乗り出れば差別を受けるかもしれないリスクを承知した上で、差別や偏見をなくしていくという思いから名乗り出る「カミングアウト」と、本人の意思を無視して晒し者にする「アウトティング」をあえて同一視する間違った主張。【被差別部落アウトティング NO！(2022 年／部落解放同盟中央本部編／解放出版社)】

- ・裁判開始後も YouTube で被差別部落内を撮影した動画を公開
- ・裁判所の命令を平気で無視する確信犯＝取り締まる法律が存在しない
- ・控訴審判決(2023 年 6 月 28 日)
  - －憲法で保障されている「差別されない権利」が認められた
  - －被差別部落の地名リスト公表はいかなる地域であっても違法
  - －本人の現住所や本籍はもとより両親の現住所や過去の本籍地も含め被害が認められた
  - －相手側の「公表しないことがかえって差別を助長することになる」「部落を公表すれば差別はなくなる」という主張に対して、裁判所は「公表は不当な扱い(差別)を招来し、助長するおそれがある」「公表により解決される具体的な根拠、見通しはない」
  - －相手側の「部落問題の研究の自由の侵害だ」という主張に対して、裁判所は「公表による重大な人権侵害に比べれば、研究の自由が損なわれるなどという不利益は、比較できないほど小さいものだ」と切り捨てた
- ・大阪地裁仮処分決定(2024 年 5 月 1 日)「『全国部落調査』復刻版裁判にひもづく裁判」
  - －現在も差別的な誤った認識が根強く残ることを踏まえ「ウェブサイトには被差別部落の写真や解説文を掲載することは『差別を受けず平穏な生活を送る人格的利益を侵害している』と掲載情報の削除を命じた
- ・誰もが保障されている権利が司法によって確認されなければいけない
- ・差別されない権利が認められた＝今の社会に差別が残されている
- ・差別されないというあたりまえのことが \_\_\_\_\_ になっていない社会がある

## (5) 別々の問題ではなくリンクしている

### ① 学ぼう(知ろう)としないことで起こり得ること

- ・[(4)-①]＝県民の意識(保護者や地域住民)がいつ表出するかわからない
- ・[(4)-②]＝知りたいときに簡単に検索できる

### ② そもそも無知や無関心であることはいとも簡単に差別をする側に立ててしまう

☛事例：母親から聞いたことを鵜呑みにしたことで友だちを傷つけた

☛事例：祖母から聞いたことをよかれと思いまわりに広げた

### ③ 知らず知らずの間に部落問題を差別的に知ることになる

- ・学校や行政が教育や啓発を行わなければ、部落差別が自然になくなるどころか、取り組まなければ「知らず知らずの間に部落問題を差別的に知る」ことになる。それは、部落差別が温存され、助長されていく社会を残し続けていくことになる
- ・そっとしておくことは、決して部落差別を解決することにはならない

## 8. 三重県内で起こった部落差別事件[2023 年度]

### (1) 法律を補完するための条例制定や既存の人権条例の改定

- ・2022 年 5 月に人権条例が全面改定「差別を解消し、人権が尊重される三重をつくる条例」
- ・全国初の人権条例 ➡ \_\_\_\_\_

## (2) 新条例に基づき説示が行われた初めての事例

教育公務員が土地を購入し契約をした後、その土地が被差別部落であることを理由に宅地建物取引業者に「契約解除」を求めるといった差別事件が発生した。売り主は契約解除に応じましたが、紹介した宅建業者に対して批難を続けた。

## (3) 県民の意識から考えたいこと＝物件に対する態度[県民]

－物件が同和地区内にある「「こだわりはあるが条件がよければ買う」 \_\_\_\_\_ %

## 9. 部落差別を解消するために

### (1) 差別が存在する社会をつくっている(支えている・構成している)一人として…

#### ① 部落問題を「今もある社会問題として認識」「自分に関係する問題として捉える」

- ・行政や学校は人権啓発や人権教育を進めていく立場にある
- ・研修の機会等を通じて部落問題についての理解と認識を深める
- ・地域における懇談会や研修会の場に参加する
- ・自分自身をふり返り自分の中にある差別性と向き合う

#### ② もし自分がその場にいたら…

☞事例：ある青年が先輩から言われたこと

☞事例：病院での患者による賤称語を使った差別発言

#### ③ 部落差別発言や落書きと出会ったときに[生徒]

- －直接、問題点を指摘したり、後で先生や友だちに相談したりする \_\_\_\_\_ %
- －問題だと思うが何もしない \_\_\_\_\_ %

## (2) 放置・無関心・他人事は「無自覚」「無意識」に相手を不安にさせてしまうかもしれない

### ① 差別する「意図」のない発言や態度でも被差別の側は不安を感じさせられている

☞事例：高校生Aが被差別体験を忘れたくても忘れられなかったのは…

☞事例：高校生Bが友だちどうしの会話を聞いてドキドキしたのは…

### ② 悪気のない普段の生活の中で飛び交っている「無自覚」「無意識」な言葉[生徒]

- ・学校生活の中で「聞いたことがある」 \_\_\_\_\_ %
  - －この辺にも部落ってあるのかな 20.0%
  - －今も部落差別ってあるのかな 29.0%
  - －部落差別されないところに住めばいいのに 3.2%
  - －部落差別についてあまり考えない方がいいんじゃないかな 3.2%
  - －部落差別する人がいなくなることはないんじゃないかな 12.4%
  - －人権学習はめんどくさい 15.9%
  - －私は部落差別なんかしないから関係ない 5.0%

**③ まわりの発言や態度によって不安を感じた高校生AとB**

- ・そこに差別する「意図」はなかったとしても…
  - －過去に受けた差別を思い出した
  - －ドキドキしてその場から逃げ出したかった
- ・思い出させているのは？不安にさせているのは？
  - －部落差別をしないし受けることもないから関係ない
  - －世の中には差別する悪い人がいて差別はしている人の問題
- ・積極的に誰かを差別していなくても「差別をなくす」ことにはならない
  - －無関心や他人事ではいることは
  - 無自覚・無意識のうちに差別を「容認」「加担」「温存」してしまう可能性がある

**④ 差別に中立などない…差別がある社会を受け入れるのか！？その社会に抗うのか！？**

高校生の頃に学んできたのに受け流した自分が悔しかった。そのことを仲間に話しても、言い返せなかった自分が正当化されるわけではない。だからこそ、次に出会ったときに、どうしたらいいか考えられる自分でありたい。考えることをやめたくない。自分はどう生きていくか問い続けたい。常に人権サークルなどの活動に参加できているわけではなくても、それが私にとっての差別をなくすこと。

**10. おわりにー学びや出会いは人の意識を変えるー**

…いかに学ぶ場や出会う場を提供するか＝どのように教育や啓発を進めるか議論を！

はらだともき  
【原田 朋記さん 講師プロフィール】

- ・ 2005 年から三重県人権センター内で勤務、2012 年から公益財団法人反差別・人権研究所みえで調査・研究員として勤務。

2007 年～ 津市反差別青少年友の会 会長

2010 年～ 公益社団法人三重県人権教育研究協議会 実践研究協力者

2014 年～ 公益社団法人全国人権教育研究協議会 実践報告協力者

2015 年～ 津市人権施策審議会 委員

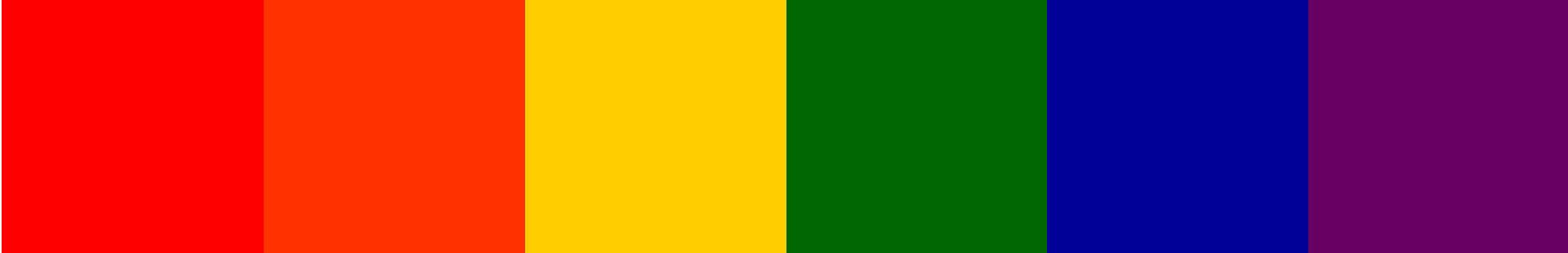
2017 年～ 津市人権・同和教育研究協議会 事務局次長

2020 年～ 部落解放同盟三重県連合会 執行委員

2020 年～ 部落解放同盟三重県連合会殿木支部 書記長

2020 年～ Bonds of Friendship 実行委員会 事務局長

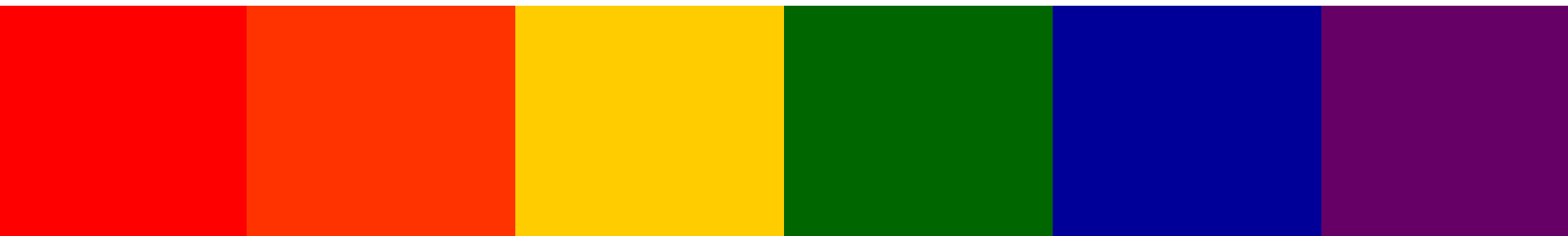
2024 年～ 津市人権・同和教育研究協議会 事務局長



# 性の多様性を考える

## ～私たちにいまできること～

三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」



# 男女共同参画の言葉の意味

2人以上が  
**同等の資格で**  
結びつくこと

# 男女

それぞれが、

**性別にかかわらず**

個性や能力を活かして  
様々な分野に

# 共同

で

事業・政策などの  
計画に加わること

# 参画

すること

“ジェンダー”とは？

いろんな  
＼捉え方がある！／

# 性別

**生物学的** な性別

生まれつきの  
生き物としての性別  
(オス・メス)



【セックス/sex】



**社会的・文化的** な性別

社会的・文化的に  
作り上げられた  
「男性像・女性像」



【ジェンダー/gender】

# “ジェンダー”どうなると問題？



事情を考慮せず  
他の人にも強要する



「こうあらねばならない」  
と自分にも他人にも  
無理をさせてしまう



それを基に  
ルールや制度、  
組織の風土がえられる

他人も

...

社会が作った  
「性別を巡る枠組み」に無理矢理  
当てはめようとする

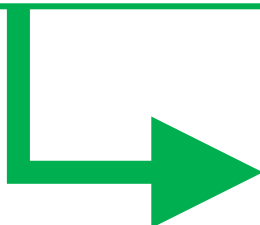
...

自分も

「生きづらさ」

# 性のあり方とは？

- ✗ 女性は必ず男性を、男性は必ず女性を好きになる
- ✗ 人はみな、必ず誰かを好きになる
- ✗ 人の性別は、必ず男性か女性のどちらか
- 人には、いろいろな性がある



セクシュアリティ(性のあり方)

セックス

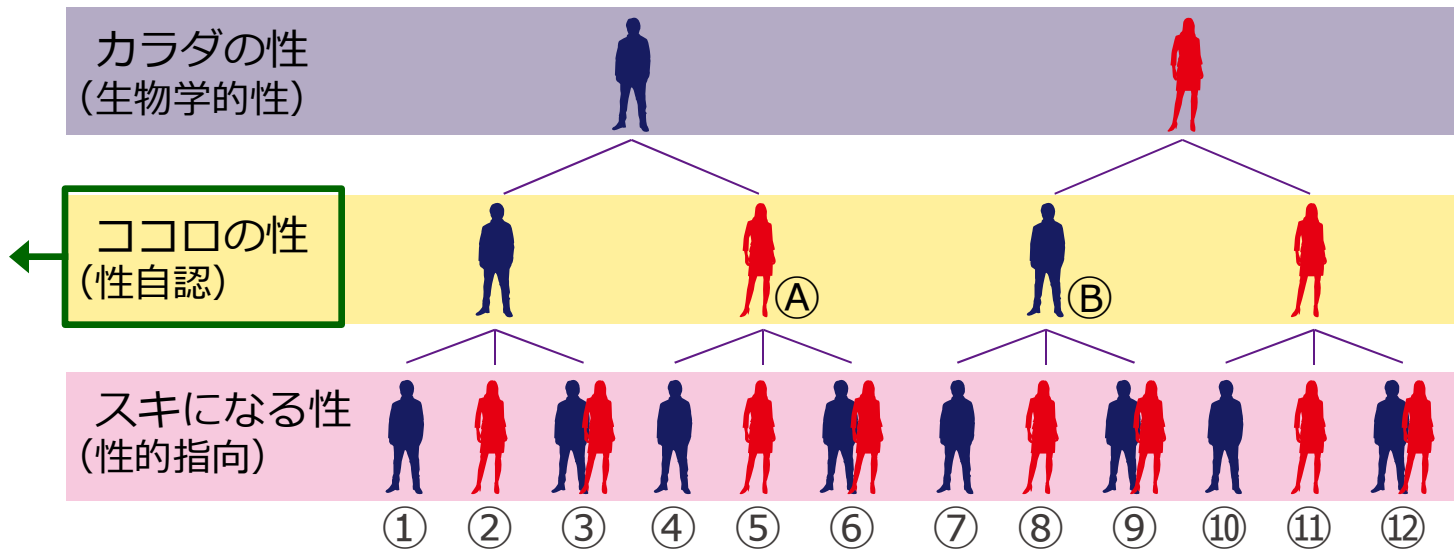
と

ジェンダー

は一致するとは限らない

# 性ってなに？ -性の多様性-

## 性別の基本



## 性は「カラダの性」と「ココロの性」と 「スキになる性」の組み合わせ

異性愛者（ヘテロセクシュアル）・・・ココロの性に対し、スキになる性が異性 ②④⑧⑩

**L**（レズビアン）・・・ココロの性が「女性」でスキになる性が「女性」 ⑪⑤

**G**（ゲイ）・・・ココロの性が「男性」でスキになる性が「男性」 ①⑦

**B**（バイセクシュアル）・・・スキになる性が「男性」「女性」の両方 ③⑥⑨⑫

**T**（トランスジェンダー）・・・カラダの性とココロの性が一致しない（性別違和） ④⑤⑥⑦⑧⑨

**Q**（クエスチョニング・クイア）・・・性自認や性的指向等が定まっていない・意図的に定めていない状態

性ってなに？ -スキになる性は人それぞれ-

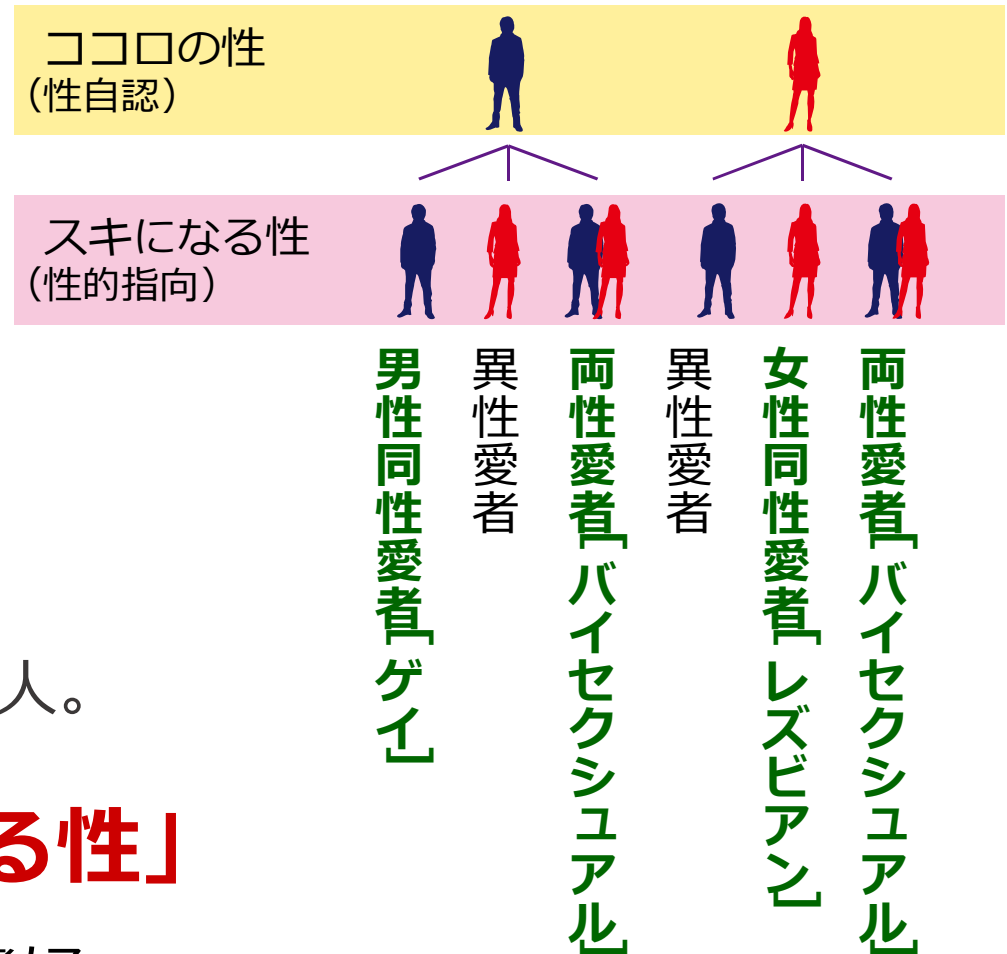
# レズビアン ゲイ バイセクシュアル

「ココロの性」に対して、  
「スキになる性」が  
同性または両性に向かう人。

**基準は「スキになる性」**

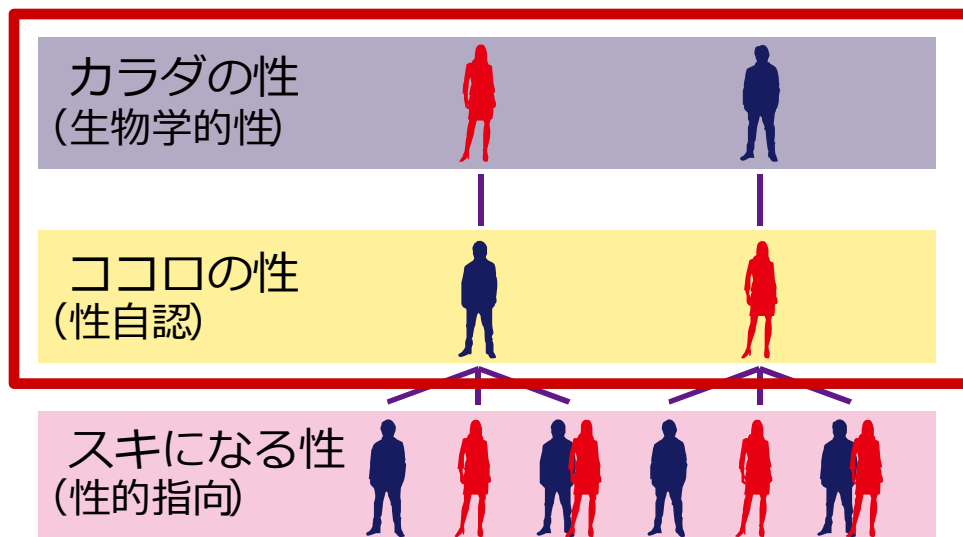
性的指向 性的嗜好

自分で選べるものではない



性ってなに？ -ココロの性とカラダの性が一致しないことも-

# トランスジェンダー 「ココロの性」と「カラダの性」 が一致しない人（性別違和）

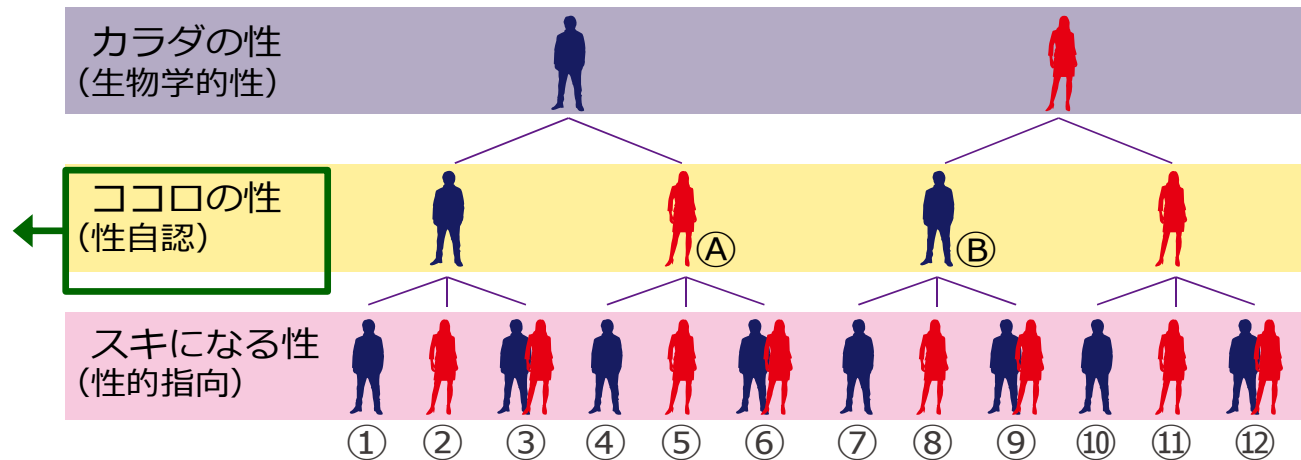


**基準は「ココロの性」と  
「カラダの性」が一致しているか？**

※「スキになる性」はそれぞれ

# 性ってなに？-性の多様性-

## 性別の基本



性は「カラダの性」と「ココロの性」と  
「スキになる性」の組み合わせ

異性愛者（ヘテロセクシュアル）・・・ココロの性に対し、スキになる性が異性 ②④⑧⑩

L（レズビアン）・・・ココロの性が「女性」でスキになる性が「女性」 ⑪⑤

G（ゲイ）・・・ココロの性が「男性」でスキになる性が「男性」 ①⑦

B（バイセクシュアル）・・・スキになる性が「男性」「女性」の両方 ③⑥⑨⑫

T（トランスジェンダー）・・・カラダの性とココロの性が一致しない(性別違和) ①②③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩⑪⑫

Q（クエスチョニング・クイア）・・・性自認や性的指向等が定まっていない  
意図的に定めていない状態

性ってなに？ -ココロの性とカラダの性が一致しないことも-

## 「トランスジェンダー」と「性同一性障がい」

### 性同一性障害とは

Gender Identity Disorder: GID

性別に違和感を持っている人がホルモン療法、性別適合手術などの  
**医療行為を望む場合に医師がくださる診断名。**

**➡ 性別に違和感 = 性同一性障がい ではない**

### 脱病理化の流れ

「障害」ではなく「医療を必要とする状態」との考え方が主流になり、  
WHOは2022年に診断名を「Gender incongruence」に改称した。  
日本でも、邦訳である「性別不合」に移行していく。

## 「性的マイノリティ」とは

何らかの意味で「性」のあり方が非典型的な人のこと。  
英語のSexual Minority（セクシュアル・マイノリティ）の日本語訳。  
主に、同性愛や両性愛、性別に違和感を覚える人のことを指す。

➡ 『多くの人たちが  
**あたりまえ**だと思い込んでいる  
性のあり方と **違う**方たち』 の総称

# 性ってなに？-性の多様性-

クエスチョニング・・・自身の性的指向や性自認が定まっていない

ノンバイナリー・・・自身の性自認・性表現に「男性」「女性」といった枠組みをあてはめようとしない

アセクシュアル・・・他者に対して性的欲求・恋愛感情を抱かないセクシュアリティ

ジェンダーフルイド・・・性自認が揺れ動く

## 「LGBT」で全て語りきれるわけではない！

サビオセクシュアル・・・相手の知性に性的魅力を感じる

デミロマンティック・・・感情的な絆や信頼関係が築かれている関係の人に対してのみ、まれに恋愛感情を抱く

フレイセクシュアル・・・深い関係性がない他者にのみ性的に惹かれ、その人を知るにつれて性的魅力を感じなくなる

・・・などなど

# 性ってなに？ -性はグラデーション-

## 性はグラデーション

ココロの性  
(性自認)



スキになる性  
(性的指向)



「他者に対して恋愛感情はあるが、性的欲求は持たない人」がいれば、  
「他者に対して恋愛感情も性的欲求を持たない人もいる。  
「ココロの性」や「スキになる性」が定まっていなかったり、探している人もいる。

## 性は多様で、ひとりひとりが違います

SOGIとは

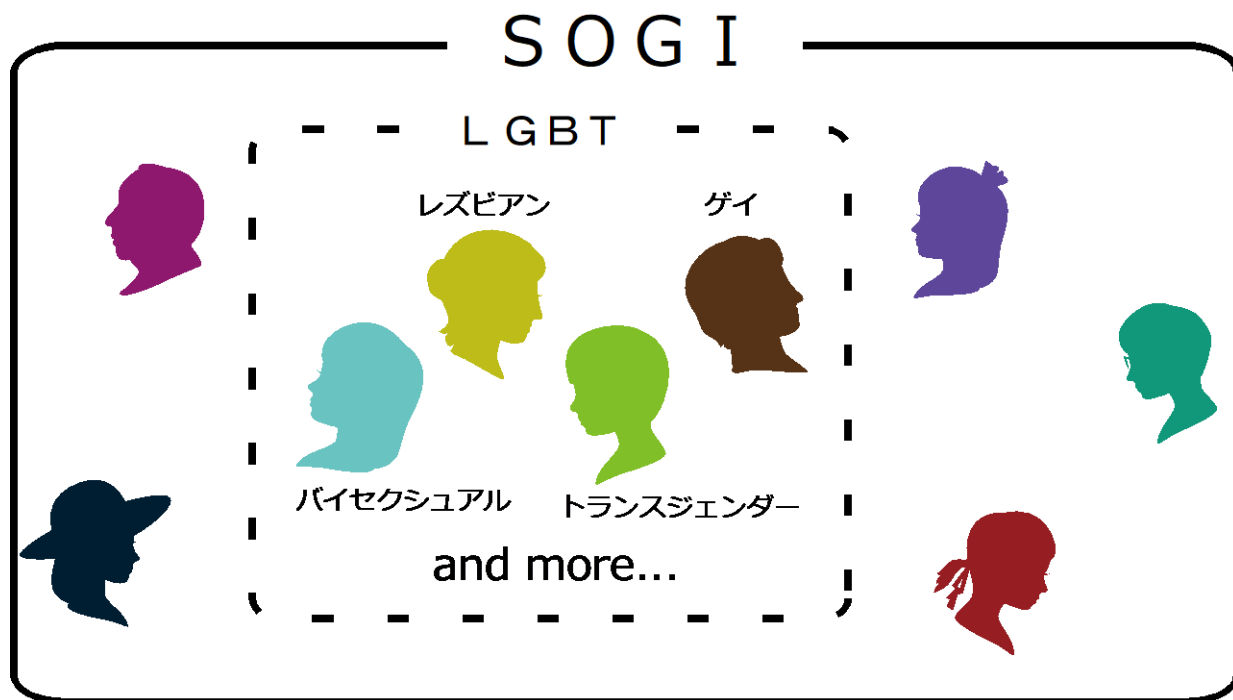
# 「SOGI (ソギ/ソジ) 」とは

**S**exual **O**rientation

**G**ender **I**dentify

性的指向  
(スキになる性)

性自認  
(ココロの性)



S O G I

||

それぞれの性的指向 (S O) と  
性自認 (G I) がある

L G B T

||

性的マイノリティの総称

# 性的マイノリティ／LGBTQ+ とは

## 性的マイノリティの人ってどれくらいいるの

➡ はっきりとは分かりませんが、あなたの近くにいます

### 参考情報 (当事者割合)

「LGBT意識行動調査2019」

(2019年／LGBT総合研究所)

➡ 10.0%

「LGBTQ+ 調査2023」

(2023年／電通グループ「dJサステナビリティ推進オフィス」)

➡ 9.7%

「多様な性と生活についてのアンケート調査」

(2018年／フレンデみえ)

➡ 10.0%

「家族と性に関するアンケート調査」

(2023年／国立社会保障・人口問題研究所 研究プロジェクト)

※住民基本台帳からの無作為抽出 回答者数5339人

➡ 3.5%

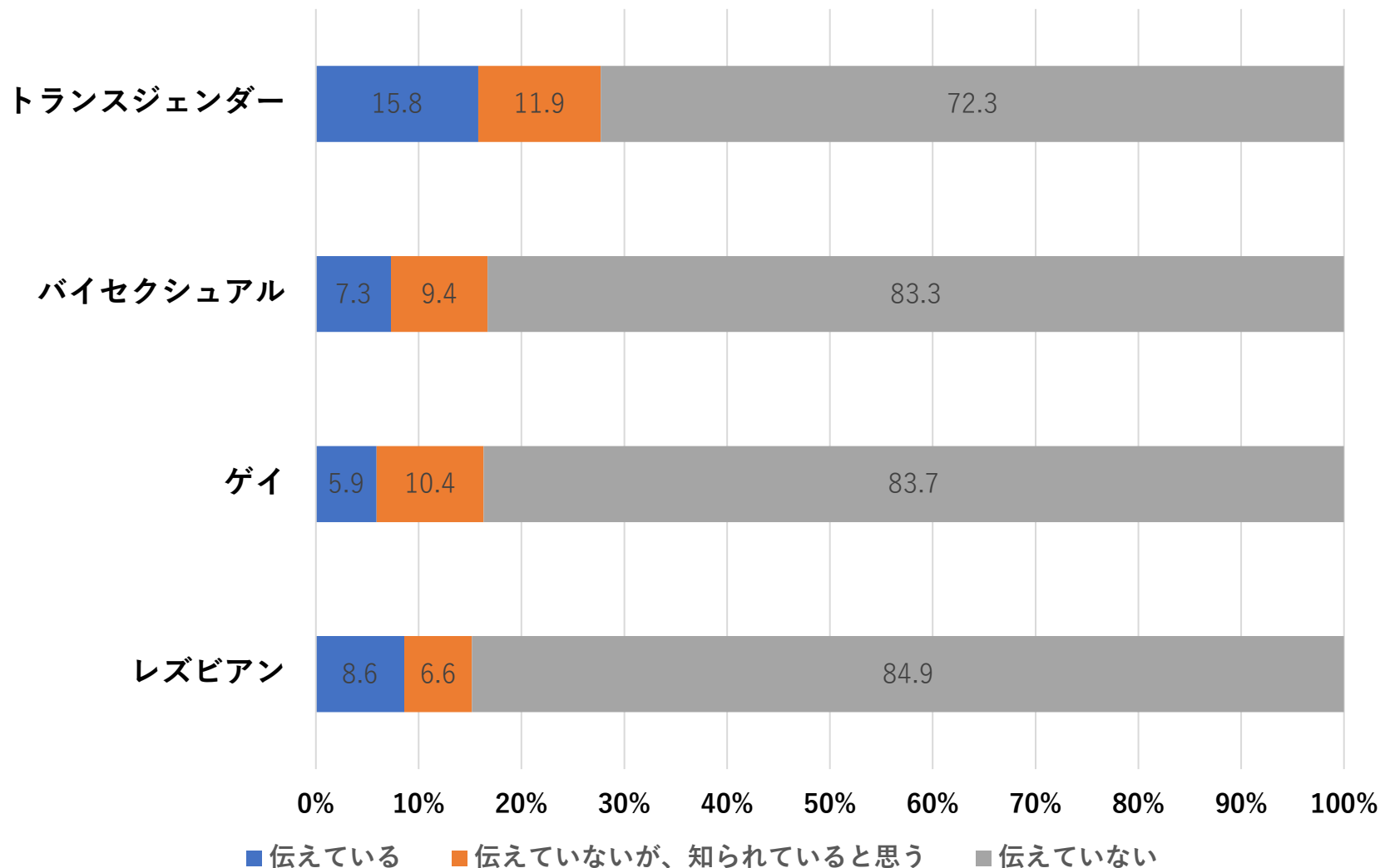
なぜ周りにはいないとを感じるのか？

ゲイ・レズビアン・バイセクシュアル・トランスジェンダー・アセクシュアル・性的指向アイデンティティを決めていない・決めたくないの合計は、**8.8%**

➡ “カミングアウト” (公表・告白)

している人が少ないから

# 性的マイノリティが可視化されない背景



# 性的マイノリティが抱える困難…

なぜカミングアウトする人が少ないのか？

男の人は女の人を  
好きになるもの

女の方は男の人を  
好きになるもの

同性が好きなんて  
おかしい、気持ち悪い

恋愛は  
誰でもするもの

結婚して  
家庭をもってこそ  
一人前

見た目が男（女）性の姿なら  
その人は男（女）性に違いない

（ジェンダー）

根強く残る「固定観念」＋「同調圧力」

性的マイノリティが抱える困難…

当事者の生きづらさはどこからくるの？



固定的なジェンダー観

男は男らしく！

女は女らしく！

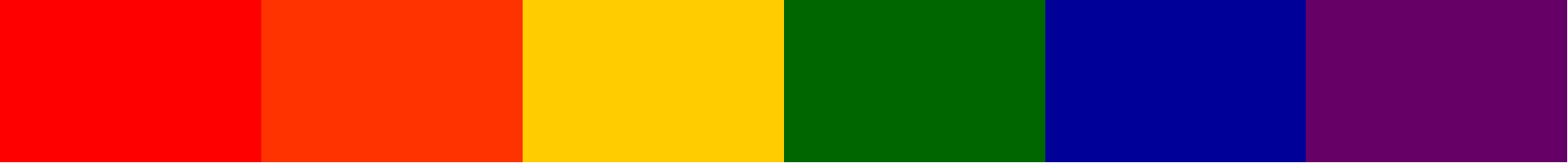
あなたも思い込んでいませんか？

**「今どきは『世の中には男と女しかいない』  
と言っではいけないんですね」**

→あたかも発言に気をつけているかのように装い、  
その実は性の多様性について暗に揶揄する

**「私もよくわからないのですが、  
最近はLGBTQとかいう人たちもいるんですよ」**

→自分は無関係である風を呈示して、あたかも  
LGBTQ 当事者が自分たちとは異質な「他者」である  
ようにふるまう（LGBTQ 当事者の「他者化」を行う）



# 公人から発せられた差別発言の数々・・・

「同性愛者が広がれば、〇〇区が減びる」

「生物学上、種の保存に背く。生物学の根幹に抗う」

「できたら静かに隠して生きていただきたい。  
その方が美しいし、社会に混乱が起きないと思う」

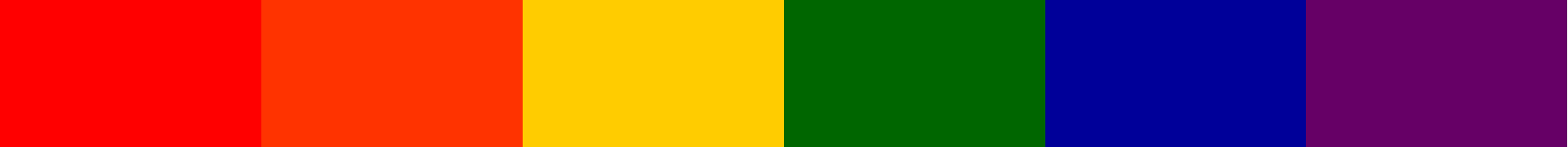
「LGBTは生産性がない」

「男女平等は絶対に実現しえない、反道徳の妄想」

「女性差別というのは存在していない」

「僕だって見るのも嫌だ。隣に住んでいるのもちょっと嫌だ」

「偏向した教材や偏った指導があれば（児童を）  
同性愛に誘導しかねない」



# 以下の言葉、あなたはどのように思いますか？

- ・私は支援者としてLGBTに関しても中立的に考えることが出来ますので安心してください
- ・今は多様性の時代なので、人権課題の一つとしてLGBTの人達についてももちろん話を聴きますよ
- ・あなたのようなLGBTの人達は、特筆すべき才能を持っていると思うから進学に関してもまずは安心してください
- ・私はALLYの教員です、LGBTの友人も多いんです
- ・私はあなたのジェンダーやセクシュアリティよりも、あなた自身を見ているんですよ

### 「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」

2023年6月23日施行

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。

#### 地方公共団体の役割

地方公共団体は、基本理念にのっとり、国との連携を図りつつ、その地域の実情を踏まえ、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を策定し、及び実施するよう努めるものとする。

## 留意事項（12条）

- ・ 措置の実施等に当たっては、  
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、  
**全ての国民が安心して生活することができることとなるよう、**  
留意する。

※男女別トイレや公衆浴場などの「女性スペース」の規範が崩れるのではという懸念への配慮から追加された文言。

性的マイノリティは、  
多数派の国民の安心を脅かすような存在か？

性的マイノリティvsマジョリティの対立

## 留意事項（12条）

「女性専用スペースに侵入する男性」は  
性的マイノリティ（トランスジェンダー女性）ではなく  
それを偽装する“男性” = **犯罪者**

※男女別トイレや公衆浴場などの「女性スペース」の規範が  
崩れるのではという懸念への配慮から追加された文言。

性的マイノリティは、性的マイノリティvsマジョリティの対立  
多数派の国民の安心を脅かすような存在か？

男性と女性が区別されている施設の利用基準は 変わらない！

厚生労働省の通知（6月23日付）

公衆浴場や旅館での衛生管理などに関する管理要領では、  
「おおむね7歳以上の男女を混浴させないこと」と定めている。  
「男女とは、**身体的特徴**をもって判断するもの」

施設の利用は“**性自認だけ**”で決まるわけではない。

トランスジェンダー当事者は、法律制定以前から、TPOに合わせて常にふさわしい方法を選んで施設を利用してきた。

## 「性の多様性を認め合い、誰もが安心して暮らせる三重県づくり条例」

<https://www.pref.mie.lg.jp/TOPICS/m0011500305.htm> 令和3年4月1日施行

**（基本理念）** 第三条 性の多様性に関する施策は、性的指向及び性自認にかかわらず、全ての人の人権が尊重されるとともに、社会のあらゆる分野の活動に参画でき、一人ひとりが個性及び能力を発揮することができ、並びに多様な生き方を選択できることを旨として、推進されなければならない。

してはならない＝禁止

差別的取扱い  
カミングアウト強制/禁止  
アウティング

第四条 何人も、性的指向又は性自認を理由とする不当な差別的取扱いをしてはならず、及び性的指向又は性自認の表明に関して、強制し、禁止し、又は本人の意に反して、正当な理由なく暴露（本人が秘密にしていることを明かすことをいう。）をしてはならない。

# 法令・制度など

**「パートナーシップ制度」** 地方自治体が同性カップルなどに独自に証明書を発行し、様々なサービスや社会的配慮を受けやすくする制度。  
※国が法律で認める「結婚」とは違い、婚姻に係る権利は保障されていない  
人口カバー率＝約85%。導入自治体＝458（2024年5月13日時点）MarriageForAllJapan調べ

## 伊賀市

### 伊賀市パートナーシップ宣誓制度（2016年4月開始）

- 東京都世田谷区・渋谷区に次ぐ全国で3番目の制定。
- 伊賀市立上野総合市民病院で受領証を提示すると、パートナーの方の病状説明を聞いたり、手術の同意ができます。また、伊賀市営住宅に入居したいときに、受領証の提示で入居申請ができます。（伊賀市資料より）

## いなべ市

### いなべ市パートナーシップ宣誓制度（2020年7月開始）

#### 「いなべ市 性の多様性を認め合う社会を実現するための条例」

- 差別的取扱い、暴力行為、アウティング、カミングアウトの強要/禁止 を禁止。

## 明和町

### パートナーシップ・ファミリーシップ制度（2023年4月開始）

- 同性カップルや事実婚カップルだけでなく、どんな性的指向・性自認・性表現の方も利用可能。

## 三重県

### 三重県パートナーシップ宣誓制度（2021年9月開始）

#### 「差別を解消し、人権が尊重される三重をつくる条例」（2022年5月施行）

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等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）

### いわゆる「厚生労働省のパワハラ防止指針」より

#### □ 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

（イ）該当すると考えられる例

① 人格を否定するような言動を行うこと。相手の**性的指向・性自認に関する**侮辱的な言動を行うことを含む。

#### △ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

（イ）該当すると考えられる例

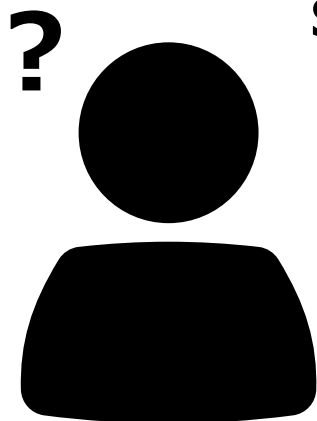
② 労働者の**性的指向・性自認**や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること。

## SOGIハラスメント

### 職場における性的指向および 性自認に関わる差別や嫌がらせ

LGBTQハラスメント？

SOGIハラスメント？



性的指向・性自認に関する嫌がらせは、性的マイノリティでない多数派であっても被害者になることがあるため

LGBTQハラスメントではなくSOGIハラスメントと呼ばれている

# SOGIハラスメント

## ①差別的な言動や嘲笑、差別的な呼称

(例)

- ・ホモって気持ち悪いと侮辱された
- ・トランスジェンダーであることを同僚の前で笑われた



## ②いじめ・無視・暴力

(例)

- ・ゲイだと思われたくないから仲間外れにされた
- ・レズビアンであることを理由に無視された



## ③ 望まない性別での生活の強要

(例)

- ・ 性自認が男性だけど、女だからスカートの制服を着なさいと言われた

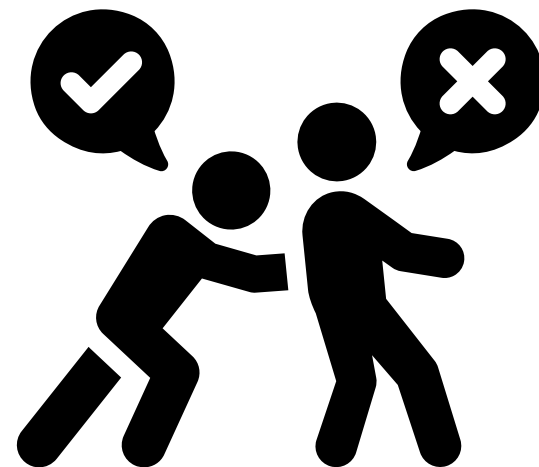


## ④ 不当な異動や解雇

不当な入学拒否や転校強制

(例)

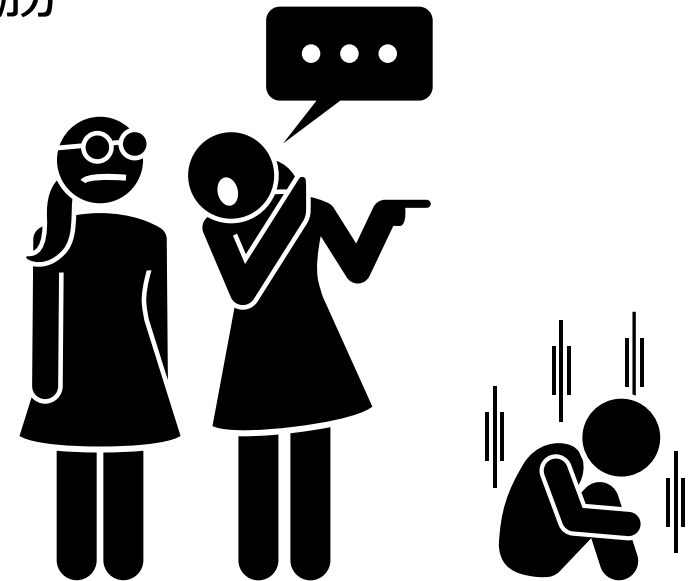
- ・ トランスジェンダーであることを理由に「他の従業員が不快に思っているから」という理由で解雇された



## ⑤ 誰かのSOGIについて許可なく公表すること (アウティング)

(例)

- ・ 職場の同僚に、ゲイであることを勝手に暴露された。



## わたしたちにできること

心の中でどう感じようと、  
また当事者が周りにいるかどうかに関わらず、  
普段から当事者がイヤがる言葉を使わない

レズ

ホモ

オトコオンナ

オカマ

ニューハーフ

気持ち悪い

変態

など

# わたしたちにできること-アウティングをしない-

## アウティング

(本人が公にしていなくても、他人が勝手に暴露すること)



ひとりの不用意なアウティングが拡散を招く。

**アウティングが深刻な事態を招く可能性は高い**

当事者から直接カミングアウトされた場合も、  
偶然知ってしまった場合も

**アウティングは絶対にダメ！**



# わたしたちにできること



傷つけないことより、  
ちゃんと向き合うことのほうが大切。

それを繰り返して、わかりあっていけば、  
自ずと傷つけることは減っていく。

わたしたちにできること

## アライ（Ally）＝支援者、理解者

アライが周りにいることで、  
救われる人がいます。

たとえば・・・

- ・身近な差別にNo!
- ・アライであることを表明
- ・啓発イベントに行ってみる



理解したい、という**想い**を  
**表明**することが大切です。

## 「カミングアウト」を

促さない  
禁止・強要しない



するかどうか、そのタイミングも  
すべて「**本人の意思**」であるべきもの

カミングアウトがない＝いない  
ではありません！

【参考】 相談しやすい先生とは…

先生じゃなくても同じ！

- ①話を聞いてくれる
- ②LGBTを笑いの対象にしない
- ③「男性／女性だけじゃない」を知っている
- ④「異性愛者だけじゃない」を知っている
- ⑤「LGBTを知っている」を伝えてくれる
- ⑥多様性への理解が深い

## カミングアウトや相談を受けたら

- ・ **まずは相手の話をさえぎらずに、きちんと聴く**
- ・ **勝手に決めつけない**  
(例：性別に違和感がある→トイレで困ってるに違いない  
この人は〇〇のセクシュアリティだ など)
- ・ **無理に話を聞きだそうとしない**
- ・ **アウティングをしない**
- ・ **安易な励ましをしない**  
(例：君が選んだ人生をおうえんするよ。  
→セクシュアリティは生得的であるという説が有力。  
自分で選んだわけではありません。)

## 少数派

(マイノリティ)

LGBTのほかにも

出自(ルーツ)の違い(人種・民族、家柄、地元出身ではない等)

家族構成の違い、学歴の違い、貧富の違い、

容姿・体の違い、経験の違い etc

- ・ あることに関しては多数派であっても、  
また別のことに関しては少数派になることがある。
- ・ 属する集団によって、  
多数派であるか少数派であるかが変わる。

多数派・少数派は、どちらかが「あるべき姿」

なのではなく、「違い」に過ぎない。

その「違い」を否定するのではなく、認め合う社会に。

# 「複合的・マイノリティ」

## いくつかの困難を複合的に抱える人たち

「ダブル・マイノリティ」「多重マイノリティ」と表現されることも

病気  
障がい  
国籍  
貧困

など

×

LGBTQ+

どちらのコミュニティでも  
理解されにくい



より孤立を深める傾向

- ・生きづらさ
- ・あきらめ

増幅

“マイノリティの中のマイノリティ”

- ・福祉や学校などの現場が理解を深める
- ・特化したサポート、包括的なケア
- ・複合的マイノリティの方のコミュニティ

様々なマイノリティについて  
アップデートを（意識・情報）

誰もが生きやすい社会に

誰もが生きやすい社会とは

誰が当事者であっても受け止められる社会に

誰もがお互いを尊重する

一人ひとりの「違い」を「力」にできるように



# みえにじいろ相談 ～性の多様性に関する相談～



電話とSNSで相談ができます（当事者さん以外も利用可）  
相談日や開設時間はHPをご確認ください！



LINEの友だち登録は  
こちらから→→



フレンテみえHP web限定コラム「参画ゼミ」（2023年12月掲載）

## 『トランスジェンダーの医療に関する課題と最新情報』

（執筆：岡山大学学術研究院保健学域 教授

岡山大学ジェンダークリニック 医師 中塚 幹也さん）



三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」

TEL 059-233-1130 FAX 059-233-135

frente@center-mie.or.jp

フレンテみえ

で検索！

ご清聴、ありがとうございました！

# **多様な性のあり方を知り、行動するための職員ガイドライン**

～ L G B Tをはじめ多様な性的指向・性自認（S O G I）について理解を深め、行動する～

2022 年 4 月

**三重県**



## 目次

|                                  | 頁  |
|----------------------------------|----|
| 『職員としての姿勢・行動6か条』                 | 1  |
| 1 多様な性のあり方について理解を深めるため、知っておきたいこと | 2  |
| 2 職員としての姿勢・行動6か条【各条説明】           | 8  |
| 3 相談機関等の情報                       | 20 |
| 4 啓発パンフレット等の紹介                   | 22 |
| 5 参考文献                           | 23 |

## ガイドライン作成にあたって

・県では、1997(平成9)年に制定した「**人権が尊重される三重をつくる条例**」に基づき、「三重県人権施策基本方針」を策定し、その後も改定をしながら、人権施策を総合的に推進しており、LGBTをはじめ多様な性的指向・性自認に関しても、さまざまな人権課題の一つとして捉え、啓発・教育などに取り組んでいます。また、2017(平成29)年には、「**ダイバーシティ<sup>きらり</sup>みえ推進方針～ともに輝く、多様な社会へ～**」を策定し、性別、年齢、障がいの有無、国籍・文化的背景、性的指向・性自認などにかかわらず誰もが自分らしく参画・活躍できる社会の実現に向けて取り組んでいます。さらに、2021(令和3)年には「**性の多様性を認め合い、誰もが安心して暮らせる三重県づくり条例**」を制定し、同年9月から「**三重県パートナーシップ宣誓制度**」を開始し、性の多様性についての理解が社会全体に広がるよう、取組を進めています。

・こうした中で、県民の皆さんの間に多様な性的指向・性自認に関する正しい理解が広がり、多様性を認め合う社会となるよう取り組んでいくためには、県民の皆さんに対応をする職員自身が正しい知識を持ち、適切に行動することが求められます。



「人権が尊重される  
三重をつくる条例」



「ダイバーシティ<sup>きらり</sup>  
みえ推進方針」



「性の多様性を認め合い、  
誰もが安心して暮らせる  
三重県づくり条例」



「三重県パートナー  
シップ宣誓制度」

## ガイドラインの目的

・当ガイドラインは、職員が多様な性的指向・性自認に関してより理解を深め、適切に行動していくため、また職員自身がLGBT等の当事者である場合においても安心して働ける職場としていくため、職員や職場がどのような姿勢で、どう行動すべきかについての基本的な考え方をまとめたものです。

・当ガイドラインに基づき、自身の考え方や行動、担当業務における対応などを見つめ直すとともに、職員として一人ひとりの個性を大切にしたい姿勢や行動をとりましょう。

当ガイドラインは、作成段階における社会の状況や情報などに基づいて作成しており、今後の社会情勢や県民の意識などの変化に応じて、必要な見直しをしていきます。

**第1条 性のあり方は多様であり、一人ひとりの人権に関わることである。多様な性的指向・性自認（SOGI）についての正しい知識を身につけ、理解を深める**

性のあり方は多様であり、一人ひとりの人権に関わることであるため、LGBTをはじめ多様な性的指向・性自認（SOGI）に関する知識を持ち、LGBT等の当事者の存在や悩みに気づくことが大切です。“知ることは、変わるための第一歩”です。より関心を持ち、書籍を読む、研修に参加することなどにより、正しい知識を身につけ、理解を深めましょう。

**第2条 性のあり方は多様であることに配慮した言動をする**

周囲にLGBT等の当事者が“いない”のではなく、“本人が言えない”“見えていない”だけかもしれません。例えば、性的指向や性自認などについて面白がって話すようなことをしない、性別を決めつけないなど、性のあり方が多様であることに配慮した言動をしましょう。

**第3条 カミングアウトや相談を受けた場合は、真摯に受け止める。アウティングは絶対にしない**

カミングアウトや相談を受けた際には、例えば、打ち明けてくれてありがとうと伝える、何に困っているのかをしっかりと聴くなど、LGBT等の当事者本人の思いを受け止めることが大切です。また、プライバシーに配慮することも必要です。当事者本人の性的指向や性自認について、周囲との情報共有が必要な場合は、必ず本人の同意を取った上で行うこととし、本人の了承なく、周りの人に伝えること（アウティング）は絶対にしてはいけません。本人の思いを真摯に受け止める姿勢、寄り添う姿勢で対応しましょう。

**第4条 子どもは成長に伴い、性的指向や性自認が変わることがあることを認識し、温かく見守るとともに、深く悩むことがあるため、子ども一人ひとりに向き合う**

子どもは成長に伴い性的指向や性自認が変わるなどの揺らぎがあり、温かく見守ることが重要です。「慌てず、騒がず、否定せず」が対応の基本です。また、性的指向や性自認のあり様が他の人と違うことが、いじめのきっかけになったり、自殺念慮などのリスクにつながったりすることがあります。深く悩んでも、家族に相談できないことがほとんどであるため、悩んでいる子どもが相談できる環境づくりや、子どもへの情報提供が重要です。日頃から子どもと接する機会が多い職場で働く職員は、子どもたちの中にも悩んでいるLGBT等の当事者がいることを念頭に置いて一人ひとりに向き合いましょう。

**第5条 来客対応等において、名前や性別に関する情報は慎重に扱う**

名前から想定される性別と見た目が異なるため、名前を呼ばれることを避けたい人もいます。例えば、名前・性別をなるべく言わない、電話の声質で性別を判断しないなど、普段から名前や性別に関する情報は慎重に扱いましょう。また、家庭環境等を尋ねる場合、パートナーが異性であるとは限らないことも念頭に置いておきましょう。

**第6条 担当業務において、LGBT等の当事者が困難を感じることはないか考える**

家庭や職場などでの日常生活の中で、あるいは災害時などに、LGBT等の当事者が困難や不都合を感じることはないか、それらにどう対応できるか、各自が担当する業務において考えましょう。

# 1 多様な性のあり方について理解を深めるため、知っておきたいこと

## (1) 性を構成する要素

性にはさまざまな要素があり、その要素の組み合わせによって、さまざまなセクシュアリティ（性のあり方）が形作られています。

性のあり方は、人が自然に持っているもので、一人ひとりが少しずつ違います。

○生物学的性（Sex） … 遺伝子、性ホルモン、性染色体、内性器、外性器  
“身体の性”

“出生届・戸籍上の性”

（医師発行の出生証明書をもとにした出生届の性別が戸籍に記載される。  
当ガイドラインでは、「出生届・戸籍上の性」は、出生証明書をもとにした出生届・戸籍上の性という意味で用いる）

○性自認（Gender Identity） … 自分の性別をどう認識するか  
“心の性”

○性的指向（Sexual Orientation） … 好きになる相手、性的対象が誰（同性・異性・両性）であるか  
“好きになる性”

○性表現（Gender Expression） … 言葉遣いや振る舞い、服装などにおいて表現される「らしさ」のこと。社会・文化的に期待されるものと一致しないこともある  
“表現する性”

例えば、出生届・戸籍上の性に対する感じ方や、好きになる相手、性的対象が誰であるか、について見てみても、私たちの性のあり方は多様です。

◇出生届・戸籍上の性について

- ・その性別に何の違和感もない人（cisgender シスジェンダー）
- ・その性別に違和感がある人、その性別とは違う性別で生きる人、生きたい人（transgender トランスジェンダー）

◇好きになる相手、性的対象が誰であるかについて

- ・異性愛者（heterosexual ヘテロセクシュアル）
- ・同性愛者（homosexual ホモセクシュアル）
- ・両性愛者（bisexual バイセクシュアル） など

**注意** 例えば、「ホモセクシュアル」を「ホモ」と呼ぶなど、省略した言い方は差別的に響くことが多いため、省略しない。

## (2) LGBT と SOGI (ソジ)

「LGBT」とは、レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダーの頭文字をとって組み合わせた総称語です。

| <b>L</b>       | <b>G</b>   | <b>B</b>        | <b>T</b>                    |
|----------------|------------|-----------------|-----------------------------|
| <b>Lesbian</b> | <b>Gay</b> | <b>Bisexual</b> | <b>Transgender</b>          |
| レズビアン          | ゲイ         | バイセクシュアル        | トランスジェンダー                   |
| 女性の同性愛者        | 男性の同性愛者    | 両性愛者            | 出生届・戸籍上の性別とは違う性別で生きる人、生きたい人 |

なお、多くの人にとっては、生まれながらに授かった性に対して、割り当てられたという感覚はありませんが、トランスジェンダーにとっては、出生届・戸籍上の性別に違和感があるため、“出生時に割り当てられた性別とは違う性別で生きる人、生きたい人”という言い方もされます。

**注意** 例えば、「レズビアン」を「レズ」や「ビアン」と呼ぶなど、省略した言い方は差別的に響くことが多いため、省略しない。

「SOGI」とは、性的指向 (Sexual Orientation) と性自認 (Gender Identity) の頭文字をとった総称です。

**性的指向 (SO)**  
**(Sexual Orientation)**

**性自認 (GI)**  
**(Gender Identity)**

LGB は性的指向に基づくもので、T は性自認に関するものです。そして、性的指向や性自認などさまざまな要素の組み合わせによって、一人ひとりのセクシュアリティが形作られるので、例えば、トランスジェンダーであり異性愛者の人もいますし、トランスジェンダーでありレズビアン、ゲイ、またはバイセクシュアルの人もいます。その他、LGBT という言葉だけでは包含できないほど、多様な性のあり方が存在します。

このため、より包含できる言葉として全ての人に当てはまる「SOGI」(ソジ、ソギとも言う) という言葉が使われるようになってきています。さらに、これに性表現 (Gender Expression) を加えて「SOGIE」(ソジー、ソギー) ということもあります。

大切なことはカテゴリ分けすることではなく、性の多様性を知り、一人ひとりの性のあり方を尊重することです。

# 【参考】

LGBT、SOGI(ソジ、ソギとも言う)などの言葉以外にもさまざまなセクシュアリティに関連する言葉があります。次に、文献等を参考（後述 p.23）にして、その一例を示しますが、性のあり方は多様であり、ここでは示せないほど、さまざまな言葉があります。

| 用 語                               | 意 味                                                                                                                    |
|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Pansexual<br>(パンセクシュアル)           | 全てのセクシュアリティの人が恋愛や性愛の対象となる人                                                                                             |
| Asexual<br>(アセクシュアル、<br>エイセクシュアル) | 誰に対しても恋愛や性愛の対象としない人                                                                                                    |
| Xgender<br>(エックスジェンダー)            | 性自認について、「女性」「男性」のいずれかとは明確に認識していない人<br>例えば 両性：男性・女性のどちらでもあると自認している<br>中性：男性・女性の間であると認識している<br>無性：男性・女性のどちらでもないとして自認している |
| F t M、Female to Male<br>(エフティーエム) | 出生届・戸籍上の性別が女性で性自認が男性の人<br>トランス男性（transman）とも言う                                                                         |
| M t F、Male to Female<br>(エムティーエフ) | 出生届・戸籍上の性別が男性で性自認が女性の人<br>トランス女性（transwoman）とも言う                                                                       |
| Questioning<br>(クエスチョニング)         | 自分自身のセクシュアリティを決められない・分からない、<br>またはあえて決めていない人                                                                           |

## 【参考】性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律

国内では 2004（平成 16）年に「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」が施行され、2 人以上の精神科医の診断と一定の要件を満たすことで、戸籍上の性別を変更できるようになりました。

### 「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」関係箇所抜粋

#### （定義）

**第二条** この法律において「性同一性障害者」とは、生物学的には性別が明らかであるにもかかわらず、心理的にはそれとは別の性別（以下「他の性別」という。）であるとの持続的な確信を持ち、かつ、自己を身体的及び社会的に他の性別に適合させようとする意思を有する者であつて、そのことについてその診断を的確に行うために必要な知識及び経験を有する二人以上の医師の一般に認められている医学的知見に基づき行う診断が一致しているものをいう。

#### （性別の取扱いの変更の審判）

**第三条** 家庭裁判所は、性同一性障害者であつて次の各号のいずれにも該当するものについて、その者の請求により、性別の取扱いの変更の審判をすることができる。

- 一 二十歳以上であること。
- 二 現に婚姻をしていないこと。
- 三 現に未成年の子がいないこと。
- 四 生殖腺がないこと又は生殖腺の機能を永続的に欠く状態にあること。
- 五 その身体について他の性別に係る身体の性器に係る部分に近似する外観を備えていること。

性同一性障害(GID : Gender Identity Disorder)は、精神医学における診断名ですが、2018 年 6 月に WHO(世界保健機関)において国際的診断基準である「国際疾病分類」の精神疾患から外されました。

### (3) 性の多様性に関する条例とパートナーシップ宣誓制度

#### 性の多様性を認め合い、誰もが安心して暮らせる三重県づくり条例

性の多様性についての理解が広がり、全ての人の人権が尊重され、多様な生き方を認め合うことができる社会づくりを地域社会全体で進めていくための条例を制定しました。

##### 【基本理念（第4条）】

「してはいけない」ことが、社会の共通認識となるよう明示しています。

##### ■ 性的指向・性自認を理由とした不当な差別的取扱い

- ✕ 性的指向・性自認を理由とした、就職や待遇といった職場等での不当な差別的取扱い
- ✕ 偏見による差別や、誹謗・中傷などの差別的言動
- ✕ SNS やインターネット上での差別的表現の書き込み

##### ■ 性的指向・性自認の表明に関する言動

- ✕ カミングアウトの強制  
他者に知られていない自らのことを表明するかしないかは本人の自由であり、周囲が強制したり、禁止したりしてはいけません。
- ✕ アウティング（本人の同意のない暴露）  
本人の同意なく、本人が秘密にしていることを他の人に伝えてはいけません。

##### 【総合的な環境づくり（第13条）】

性のあり方にかかわらず、一人ひとりの多様な生き方を認め合うことができる環境づくりに努めていきます。

##### ■ 教育 ～安心して学び・育つ～

- ・児童生徒、保護者を対象とした、学校内での話し合い
- ・教員等間の連携
- ・制服のあり方の見直しの検討
- ・学校施設の状況に応じた改修の検討 など

##### ■ 職場 ～安心して働くことができる～

- ・公正採用への啓発
- ・職場環境の向上に向けた取組促進
- ・ハラスメント防止対策の促進
- ・事業者内の制度の見直し など

##### ■ 地域 ～安心して暮らすことができる～

- ・パートナーシップ制度など、生活上の課題への対応
- ・地域における理解や交流の促進

詳細は県ホームページをご覧ください。

<https://www.pref.mie.lg.jp/common/01/ci400015389.htm>



## 三重県パートナーシップ宣誓制度

県では、地域で人生を共にしたい人と安心して暮らすことができる環境づくりに向けて、「三重県パートナーシップ宣誓制度」を2021（令和3）年9月1日から開始しました。

この制度は、互いを人生のパートナーとし、日常生活において相互に協力し合うことを宣誓した2人（一方または双方が性的少数者）に宣誓書受領証などを交付するものです。

公営住宅の入居申し込みや医療機関での家族同様の面会等の際に利用できるほか、民間サービスでは、既に生命保険の受取人となる場合や携帯電話の家族割などで利用が可能となっています。

県の施策や事業等（特に親族等を対象としているもの）において、この制度の趣旨を踏まえた柔軟な対応ができないか、検討をお願いします。

宣誓方法等の詳細は、県ホームページをご覧ください。

[https://www.pref.mie.lg.jp/katsuyaku/86875046999\\_00001.htm](https://www.pref.mie.lg.jp/katsuyaku/86875046999_00001.htm)



宣誓書受領証

公正証書等受領証

## 職員の休暇・給与等制度

パートナーシップ宣誓制度の開始をふまえ、性的指向及び性自認にかかわらず、職員が安心して働くことができるよう、事実婚（届出をしないが事実上の婚姻関係と同様の事情であることをいう。）について、互いを人生のパートナーとし、日常生活において相互に協力し合うことを約束した2者間の関係を含むこととして、取扱いを改正しました。

（2021（令和3）年9月1日から）

## 2 職員としての姿勢・行動 6 か条【各条説明】

### 第1条 性のあり方は多様であり、一人ひとりの人権に関わることである。多様な性的指向・性自認（SOGI）についての正しい知識を身につけ、理解を深める

性のあり方は多様であり、一人ひとりの人権に関わることであるため、LGBTをはじめ多様な性的指向・性自認（SOGI）に関する知識を持ち、LGBT等の当事者の存在や悩みに気づくことが大切です。“知ることは、変わるための第一歩”です。より関心を持ち、書籍を読む、研修に参加することなどにより、正しい知識を身につけ、理解を深めましょう。

一例として民間企業（電通ダイバーシティ・ラボ 2018 年調査および 2020 年調査や、博報堂 DY グループ株式会社 LGBT 総合研究所 2018 年調査）の調査によれば、約 8～10%が LGBT 等の当事者であるという結果が出ています。当事者は、地域や職場の中など身近にいる存在と言えますが、外見だけでは、当事者とわからない人がほとんどです。多くの当事者が、自分の立場を言えない理由の一つは、周囲の反応に対する不安が大きいことが考えられます。まずは、私たち一人ひとりが、「知る」ことが必要です。「知る」ことが、気づきにつながります。

当事者の存在や悩みに気づくために、書籍を読む、研修やLGBT等のイベントに参加することなどにより、多様な性的指向・性自認に関する正しい知識を身につけ、理解を深めましょう。

多様な性的指向・性自認について理解する人が増えることで、当事者の存在が特別視されることなく、当たり前であるという社会に近づくはずです。

#### 【参考】県内当事者等の声（悩み、困りごとなど）

- ・身近に LGBT の人がいない人は、理解が進んでいない。自然に打ち明けられる環境ができることを望む。
- ・カミングアウトをしたが、理解してもらえず、正社員になれなかった。
- ・幼少期に自覚する人が多いため、保護者や学校の理解促進を望む。
- ・学生の頃は、相談できる場所がほしいと悩んでいた。
- ・当事者の家族として親世代は隠すことで抱え込み、うつ状態になる場合があり、家族が相談できるコミュニティも必要である。
- ・学校では制服、トイレ、体育の授業など、性別で分けられることが多く憂鬱だった。
- ・コンビニなどの男女兼用トイレはいいが、男女別の場合のみは、入りづらい。
- ・役所の書類等における不要な性別欄は廃止をしてほしい。
- ・セクシュアリティが理由で採用されないことがあった。
- ・同性パートナーとの関係が社会的に受け入れてもらいにくい。
- ・学校でも男女が結婚することを前提に話が進むことが多く、異性愛者以外は疎外感を感じる。
- ・医療機関にかかる時、受付で対応が止まったり、本人確認をされることがあり、病院にいきづらく、我慢してしまうことも多い。

上記は『三重県内 LGBT 当事者アンケート（一般社団法人 ELLY 2016(平成 28)年 1 月実施）』、『LGBT 等県内当事者アンケート（2020（令和 2）年 7 月県実施）』の主な意見の要約など県内当事者等の声を紹介しています。

## 第2条 性のあり方は多様であることに配慮した言動をする

周囲に LGBT 等の当事者が“いない”のではなく、“本人が言えない”“見えていない”だけかもしれません。例えば、性的指向や性自認などについて面白がって話すようなことをしない、性別を決めつけないなど、性のあり方が多様であることに配慮した言動をしましょう。

性のあり方は多様です。性のあり方について偏見や誤解を持っていないか、先入観に基づいた言動をしていないか、自分自身を見つめ直してみましょう。

性的指向や性自認を話題にして、面白おかしく話されることなどで、周囲の知らないところで傷ついている人がいるかもしれません。配慮のない言動は、本人だけでなく、家族・親戚・パートナーの中に LGBT 等の当事者がいる人にとっても、精神的苦痛であることを認識しましょう。

多様な性的指向・性自認に係る差別や偏見をなくすことは、誰もが安心して働くことができる職場づくりにもつながります。

### 《差別的に響く言葉の例》

× レズ、ホモ、オカマ、おとこおんな、オナベ、オネエ、こっち／そっち など

○ レズビアン、ゲイ

放送禁止用語ではありませんが、省略語は、差別的に響くことが多いため、使用しないようにしましょう。

なお、当事者本人が自分自身について使う場合もありますが、だからと言って使用していいということではありません。

### 《性別にかかわらない表現の例》

「彼氏／彼女、夫／妻」などと違い、「恋人、パートナー、おつれあい」など性別にかかわらない表現があります。

### 【参考】人事院規則 10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について

2016（平成 28）年 12 月 1 日改正において、セクシュアル・ハラスメントに「性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれる」と明記されました。

### 【参考】「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」の一部を改正する法律（「改正労働施策総合推進法」）について

2020（令和 2）年 6 月 1 日の改正において、パワーハラスメント防止措置が地方自治体や大企業の義務となりました。「相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動」や「労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに暴露すること」はパワーハラスメントに該当すると考えられています。

なお、中小企業においても 2022（令和 4）年 4 月 1 日から義務化されました。

### 第3条 カミングアウトや相談を受けた場合は、真摯に受け止める。アウティングは絶対にしない

カミングアウトや相談を受けた際には、例えば、打ち明けてくれてありがとうと伝える、何に困っているのかをしっかりと聴くなど、LGBT等の当事者本人の思いを受け止めることが大切です。また、プライバシーに配慮することも必要です。当事者本人の性的指向や性自認について、周囲との情報共有が必要な場合は、必ず本人の同意を取った上で行うこととし、本人の了承なく、周りの人に伝えること（アウティング）は絶対にしてはいけません。本人の思いを真摯に受け止める姿勢、寄り添う姿勢で対応しましょう。

本人自身が、自発的に他者に知られていない自らのことを公にすることを「カミングアウト」と言います。反対に、本人の了解を得ずに、本人が公にしていない自身のことをその他の人に伝えることを「アウティング」と言います。アウティングは、人の秘密をばらす行為です。

子どもと接することの多い学校等の職員や、職場で職員のマネジメントを担う管理職は、カミングアウトや相談を受ける可能性が高いと思われます。また、それら以外の職員も、職場の同僚などからカミングアウトを受けることもあるかもしれません。カミングアウトを受けた際には、本人の思いを真摯に受け止め、プライバシーに配慮することが必要です。カミングアウトするかどうかは本人の自由です。カミングアウトの内容を本人の許可なく他の人に話したり、例えば「同僚には言うておくように」など周囲からカミングアウトを強制したりしてはいけません。

一方で、性の多様性への理解を深め、LGBT等の当事者本人が相談しやすい環境をつくることが重要です。

#### 《打ち明けられたら… 相談されたら…》

カミングアウトは、あなたを信頼して打ち明ける行為であり、アウティングは決して許されない行為です。

もし打ち明けられたり、相談されたりしたら、その場面やその人の状況に応じて、例えば、次のような言動が考えられます。

- ・決して否定せず、その人の話に耳を傾ける。
- ・「話してくれてありがとう」や「つらかったね」と伝える。
- ・「ひとりじゃない。私がついている」(not alone) というメッセージを伝える。
- ・相手が何を望んでいるのか、何に困っているのかをしっかりと受け止める。
- ・たとえ内容が事実であったり、相手を思っただけの行動であったりしたとしても、周囲と情報共有する場合は、必ず本人の同意を得る。
- ・これまでに打ち明けた範囲や、誰に伝えていいのか、悪いのかを聴く。
- ・相談窓口、支援団体などの正確な情報を、必要に応じて伝える。 など

相談を受けてどうしたらいいか困ったり、悩んだりした時は、その対応について相談窓口や支援団体に相談してみることも考えられます。(→後述 p.20「みえにじいろ相談」「LGBTの家族と友人をつなぐ会」など相談窓口・支援団体の情報を掲載)

### 【参考】男子大学生がアウティング後に転落死

2015（平成 27）年 4 月に、ある大学の男子学生 A さんが、同じクラスの男子学生 B さんに、好意を抱いていることを LINE（ライン。ソーシャル・ネットワークキング・サービスの一つ）を介して打ち明け、その後、B さんは A さんの同意を得ず、A さんが同性愛者であるということを、複数の同級生が参加する LINE グループで暴露しました。その後、A さんは心身のバランスを崩し、心療内科を受診しています。A さんは大学にも相談していましたが、同年 8 月、大学構内の建物から転落し、亡くなりました。なお、B さんと A さんの遺族の間では既に和解が成立しています。

### 【参考】アライ Ally（同盟）

LGBT 等の当事者を理解し、共に差別解消をめざす人のことをアライ（Ally）と言います。行動の一例を示します。できることから始めるということが大切であると考えます。

- ・性のあり方は人それぞれであるという意識を持つ。
- ・職場の中の男女の区別や異性・同性の区別を見直してみる。
- ・LGBT 等のイベントに参加する。
- ・多様な性のあり方の基礎知識を同僚や家族に話してみる。
- ・差別的な言動を見かけたら指摘する。
- ・アライであることを積極的に表明する。 など

### 【参考】三重県伊賀市では、パートナーシップ宣誓制度を設け、ALLY の取組を進めています

2016（平成 28）年 4 月からパートナーシップ宣誓制度をスタートさせた伊賀市では、ALLY ステッカーを作り、市役所内や学校などに掲示するとともに、社内、店頭、受付、広告・HP などいろいろな場面で活用できるように希望者に配布しています。

（パートナーシップ宣誓制度）

<http://www.city.iga.lg.jp/0000001114.html>



（ALLY の取組）

<http://www.city.iga.lg.jp/0000000914.html>



### 【参考】レインボーフラッグ



性の多様性を尊重する姿勢を表現するシンボルとして、赤、橙、黄、緑、青、紫の「6色の虹」が社会運動等でよく用いられます。

**【参考】三重県いなべ市では、「いなべ市性の多様性を認め合う社会を実現するための条例」を制定し、パートナーシップ宣誓制度を開始しています**

いなべ市では、性的少数者の方の自分らしい生き方を後押しするとともに、性の多様性に関する社会的な理解を促進し、市民一人ひとりがかけがいのない個人として尊重され、お互いの人権を認め合う社会の実現を目指し、2020（令和2）年7月に「いなべ市性の多様性を認め合う社会を実現するための条例」を制定し、「いなべ市パートナーシップ宣誓制度」を開始しました。



（いなべ市性の多様性を認め合う社会を実現するための条例）

[https://www2.city.inabe.mie.jp/reiki/reiki\\_honbun/r031RG00001118.html](https://www2.city.inabe.mie.jp/reiki/reiki_honbun/r031RG00001118.html)



（いなべ市パートナーシップ宣誓制度）

<https://www.city.inabe.mie.jp/kurashi/jinken/danjokyodosankaku/1009654.html>



**【参考】三重県名張市は、「性の多様性を認め合うまち・なばり」を宣言しています**

名張市では、すべての人が幸福に生きられるよう、性自認や性的指向など、性の多様性が尊重され、誰もが生きやすい社会を実現することを決意し、「性の多様性を認め合うまち・なばり」宣言を2020（令和2）年8月31日に議決しました。

（「性の多様性を認め合うまち・なばり」宣言）

<https://www.city.nabari.lg.jp/s021/030/110/20200901144844.html>



#### **第4条 子どもは成長に伴い、性的指向や性自認が変わることがあることを認識し、温かく見守るとともに、深く悩むことがあるため、子ども一人ひとりに向き合う**

子どもは成長に伴い性的指向や性自認が変わるなどの揺らぎがあり、温かく見守ることが重要です。「慌てず、騒がず、否定せず」が対応の基本です。また、性的指向や性自認のあり様が他の人と違うことが、いじめのきっかけになったり、自殺念慮などのリスクにつながったりすることがあります。深く悩んでも、家族に相談できないことがほとんどであるため、悩んでいる子どもが相談できる環境づくりや、子どもへの情報提供が重要です。日頃から子どもと接する機会が多い職場で働く職員は、子どもたちの中にも悩んでいる LGBT 等の当事者がいることを念頭に置いて一人ひとりに向き合いましょう。

学校、児童相談所をはじめ日頃から子どもと接する機会が多い職場で働く職員は、子どもたちの中にも悩んでいる LGBT 等の当事者がいることを念頭に置いて、性的指向や性自認に関する正しい理解を深め、子ども一人ひとりに向き合い、さまざまな状況に応じて、配慮や対応をすることが大切です。「慌てず、騒がず、否定せず」が対応の基本です。本条の内容は、大人にも当てはまる部分もあるので、子どもと接する機会の多い職員だけでなく、全ての職員が知っておきましょう。

##### **（１）一人ひとりに寄り添った配慮・対応**

○「自分の性別が何であるか」あるいは「恋愛感情や性的関心をどの対象に抱くか」という子どもの性自認や性的指向は、成長に伴い変わるなど揺らぐことがあるので、温かく見守ることが大切です。社会が性の多様性について否定的であると、自分の性別や体に強い違和感を覚えたり、あるいは恋愛対象が同性であったりすることが「周囲と違う」と感じている子どもは、自分を受け入れづらくなり、深く悩んでしまうことがあります。

○子どもは自らの性的指向や性自認について悩んだ時、家族に相談できないことがほとんどであるため、子どもにとって相談できる人や場所の存在が重要です。相談を受けた場合は、どのような思い・悩みか、何に困っているのかをしっかりと受け止め、寄り添う姿勢が大切です。

##### **（２）差別やいじめ防止の観点**

○性的指向や性自認のあり様が他の人と違うことで、差別やいじめのきっかけになることや引きこもりや不登校などにつながることもあります。また、国の「自殺総合対策大綱」（2012（平成 24）年 8 月閣議決定）において、差別的な環境では、当事者は自殺念慮を抱く割合などが高いことが指摘されています。差別やいじめ防止の観点においても、組織全体で、多様な性的指向・性自認についての理解を深め、子どもたち一人ひとりが尊重される環境を整えることが重要です。

○当事者への配慮・対応は、一人ひとりの人権を尊重するものであり、個性を受け入れ、個性に応じた配慮や対応をすることに他ならず、“特別扱い”ではありません。

### (3) 子どもへの情報提供等

- 身近にロールモデル（手本となる人物）がいない子どもにとって、同じような悩みや困難を抱えてきた人が、しっかりと社会生活を送れていることを知ることは、心の支えとなります。
- 性的指向・性自認に関する書籍・絵本や相談窓口などの情報が子どもたちに届くことで、当事者が抱える不安や疑問の解消の助けとなるとともに、当事者を取り巻く全ての子どもたちが多様な性のあり方について理解することにもつながると考えられます。
- 提供する情報は、例えば、男女の区分や異性愛のみを前提とせず、同性パートナーの存在など多様な家族のあり方があることを前提とするなど、子どもたちに偏見や誤解を与えないよう配慮する必要があります。

#### 【参考】三重県いじめ防止条例（2018（平成 30）年 4 月 1 日施行）

いじめは、いじめを受けた子どもの教育を受ける権利を侵し、大切な命までも危険にさらす決して許すことのできないものです。県では、社会総がかりでいじめの問題を克服していくため、「三重県いじめ防止条例」を制定し、2018（平成 30）年 4 月 1 日に施行しました。いじめから子どもを守るため、学校や家庭、地域の皆さんとともに、いじめの防止に向けて社会全体で取り組んでいくための条例です。

#### 【参考】性的マイノリティの人権に関わる問題を人権教育における課題の一つとしています（三重県教育委員会）

学校においては、いかなる理由でもいじめや差別を許さない人権教育等を推進することが、悩みや不安を抱える子どもに対する支援の土台となります。三重県教育委員会では、人権教育を推進する際の指針となる「人権教育ガイドライン」を作成し、性的マイノリティの人権に関わる問題についての現状や取組内容等を示しています。また、人権学習指導資料や学習促進資料を作成し、各学校において、性のあり方の多様性に気づくことをとおして性的マイノリティの人権についての理解を深める学習活動が展開されるよう取組を進めています。

「人権教育ガイドライン」（三重県教育委員会 2018（平成 30）年 3 月）はここから ↓

<http://www.pref.mie.lg.jp/DOKYOC/HP/47755021153.htm>



#### 【参考】学校生活の各場面での支援例

2016（平成 28）年 4 月には、文部科学省から「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）」が発出され、児童・生徒に対する具体的な支援の事例について示されています。（後述 p.17）

## 第5条 来客対応等において、名前や性別に関する情報は慎重に扱う

名前から想定される性別と見た目が異なるため、名前を呼ばれることを避けたい人もいます。例えば、名前・性別をなるべく言わない、電話の声質で性別を判断しないなど、普段から名前や性別に関する情報は慎重に扱しましょう。また、家庭環境等を尋ねる場合、パートナーが異性であるとは限らないことも念頭に置いておきましょう。

行政サービスの申請や各種相談の受付など、日常的に来客対応や電話対応をする職員をはじめ、全ての職員が、普段から配慮をする意識を持ち、自分自身の行動・発言が、「三重県」としての対応であることを忘れず、行動しましょう。以下に、来客対応等における具体的な配慮の例を挙げます。

### 《来客対応等における具体的な配慮の例》

#### 書類確認

性別が周囲にわからないよう名前や性別を口にせず、例えば、書類を指差し、「この書類でお間違いありませんか」、「こちらでよろしいか」などと確認しましょう。また、書類における本人確認は、性別による確認が必要な場合を除き、住所、生年月日等で確認しましょう。また、各種様式について、その目的に照らし、性別欄の必要性等を見直すことも重要です。（後述 p.13）

#### 電話対応

「～をお聞きしていいですか」、「～の理解でいいですか」、「答えにくいことは言わなくていいです」などの言葉を用い、相手の意向を確認しながら会話を進めましょう。また、声質で相手の性別を決めつけないようにしましょう。

#### 他部所への引継

LGBT等の当事者情報については、本人の了承がなければ、他部所へ引き継いではいけません。他部所への引き継ぎが必要な場合は、必ず本人の意向を聞き、了承を得るようにしましょう。

#### 窓口での呼び出し

例えば、番号等で対応する方法もあります。名前で呼ぶ場合でも、必要な場合を除き、フルネームではなく名字だけで呼ぶなど周囲に性別がわからないよう配慮しましょう。  
(次ページへつづく)

### 来客対応の場所

当事者から希望があれば、可能な範囲で個室など、プライバシーが守られる場所  
で対応することを検討しましょう。

### 家庭環境等の聴取

行政サービスの申請受付などにおいて、生活状況や家庭環境等について尋ねる  
時は、パートナーが異性であるとは限らないということを念頭に置いておきま  
しょう。

など

### 【参考】 申請書類等の性別欄の廃止・見直しに係る三重県の取組

2016（平成 28）年度から、県の申請書、届出書、アンケートなど各種様式を対象  
に性別欄の見直しを実施しています。引き続き、見直し等の取組を進めます。

担当する業務に係る各種様式を点検し、性別欄の必要性や目的を確認します。新た  
な様式を作成する場合も、同様です。具体的な方法は次のとおりです。

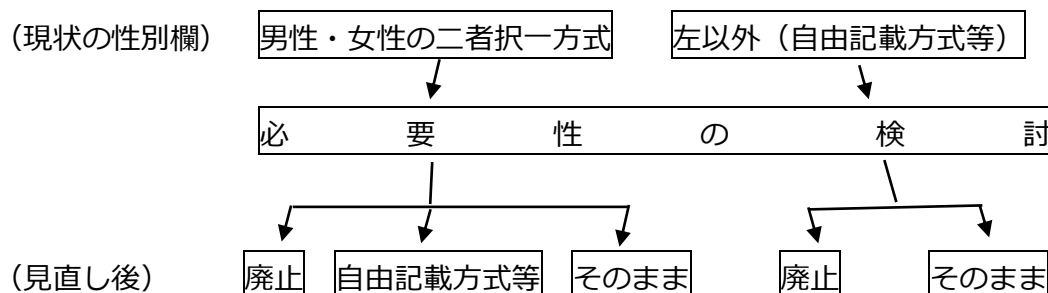
#### 《見直し等の方法》

- （１） 法的に義務付けられたものや事務の性質上必要であるものを除いて、性別欄は廃止しま  
す。
- （２） 検討の結果、性別欄が必要な場合は、可能な限り自由記載方式にします。

<例1> 性別：（ ）

自由記載方式にすることが難しい場合などは、次の例のような記載方式も考えられます。

<例 2> 性別：①男性 ②女性 ③（ ）



## 第6条 担当業務において、LGBT等の当事者が困難を感じることはないか考える

家庭や職場などでの日常生活の中で、あるいは災害時などに、LGBT等の当事者が困難や不都合を感じることはないか、それらにどう対応できるか、各自が担当する業務において考えましょう。

各自の担当業務においてLGBT等の当事者の抱える（おそれも含めて）困難を知り、行政としての課題を整理し、どういう対応ができるか、考えていくことが重要です。また、安心して働くことができる職場環境づくりの観点から、考えていくことも重要です。

当事者一人ひとりが抱える困難や取り巻く状況はそれぞれ異なり、さまざまな課題に直面することも想定されます。すぐさま解決策が見つからない場合でも、大切なのは、当事者が何に困っているかを一緒に考える意識・態度です。

### 《具体的な行動の例》

○性のあり方が多様であることをふまえ、従来の取組を見直したり、取組を検討したりする際に考慮しましょう。

参考：「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）」



（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作成）

○例えば、パートナーが異性である人なら当たり前に受けられるものを、同じように受けられるようにするなど、性別、性的指向・性自認にかかわらず中立な制度や対応としていくという観点が重要です。（→ 三重県パートナーシップ宣誓制度における、利用できるサービス一覧はこちら）



○対応を考える際は、幅広いLGBT等の当事者や当事者を支援する団体などの意見を聴きましょう。（→ 後述 p.20 支援団体等の情報）

○民間企業、国、他の自治体等の動向・事例などを積極的に情報収集し、対応を研究・検討しましょう。

○LGBT等の当事者からサービス利用やトイレ等の施設使用で申し出があった場合、サービス・施設面の制約を考慮しつつ、申し出た本人とよく話し合い、どのような対応ができるか検討しましょう。

○一人ひとりが多様であり、必要な、また望む支援は異なることも念頭に置きましょう。特に、災害発生時には「被災者」と一括りにしてしまいがちです。

○例えば、企業では性のあり方が多様であることをビジネスチャンスとして捉えているように、行政においても政策に生かすという視点もあります。 など

### 【参考】府中青年の家事件

～1990（平成2）年に公共施設利用を拒否された同性愛者の団体が提訴した裁判の判例から～

1997（平成9）年9月16日 東京高裁平成6年（ネ）1580号 抜粋

「…行政当局としては、その職務を行うについて、少数者である同性愛者をも視野に入れたきめの細やかな配慮が必要であり、同性愛者の権利、利益を十分に擁護することが要請されるものと言うべきであって、無関心であったり知識がないということは公権力の行使にあたるものとして許されないことである。」

### 【参考】学校生活の各場面での支援例

2016（平成28）年4月には、文部科学省から『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）』が発出され、児童・生徒に対する具体的な支援の事例が示されています。

あくまで対応の一例であり、画一的に例示のと通りの対応をするということではなく、個別の事情に応じた対応をすることが大切です。

#### 【文部科学省が示す支援の事例】

| < 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<br>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）<br>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<br>入浴時間をずらす                             |

文部科学省パンフレットはこちらから↓

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/28/04/1369211.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/28/04/1369211.htm)



【県の取組事例①】

**行政書類に係る取組（三重県）～申請書類等の性別欄の廃止・見直しを進めています～**

2016（平成 28）年度から、県の申請書、届出書、アンケートなど各種様式を対象に性別欄の見直しを実施しています。引き続き、見直し等の取組を進めています。（具体的な方法は、前述 p.16 参照）

【県の取組事例②】

**三重県教育委員会の取組 ～Ally（アライ）について学ぶ機会を持ちました～**

テーマ研修（選択研修）「ちがいを認め合う人権教育—ともに生きるために—（2018（平成 30）年 8 月）において、自分自身の価値観を見直し、ともに生きるという研修講座のテーマに沿って、部落問題やいじめなどの人権問題について考える研修を実施しました。その中で、多様な性に関する人権問題やアライを題材に取り上げ認識を深めました。（Ally（アライ）については、前述 p.11 参照）

【県の取組事例③】

**三重県児童相談センターの取組 ～「LGBT と里親制度」について研修を実施しました～**

男性カップルが里親に認定され、子どもが委託された大阪市の事例を受け、LGBT に関する基本的な知識を身につけるとともに、海外の同性カップルの里親の状況等について学ぶため、児童相談センターでは、児童養護施設等の施設長や里親支援相談専門員、行政職員等を対象として、「LGBT と里親制度」をテーマとした研修会を 2017（平成 29）年 11 月に実施しました。

【県の取組事例④】

**職場における取組（三重県） ～性的指向・性自認に関する偏見に基づく言動はセクハラです～**

県では、セクシュアル・ハラスメントについて、防止等に係る方針を策定し、職員向け相談窓口を設けているところですが、セクシュアル・ハラスメントに「性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれる」ことを明記し、職員がより安心して働ける職場づくりに向けて取組を進めていきます。

また、三重県パートナーシップ宣誓制度の開始に伴い、職員の休暇・給与等制度も整理しています。（パートナーシップ宣誓制度については、前述 P.7 参照）

### 3 相談機関等の情報

#### (1) 相談窓口

##### ①「みえにじいろ相談 ～性の多様性に関する相談～」

性の多様性に関する悩みについての相談を受け付けています。  
本人だけでなく、周囲の方からの相談も受け付けています。



電話相談

**059-233-1134**

毎月第1日曜日 13時～19時

第3金曜日 14時～20時

SNS 相談

LINE 友だち登録はこちらから →

毎月第2金曜日 14時～20時

第4日曜日 13時～19時



※電話相談、SNS 相談ともに年末年始を除く

H P

<https://www.center-mie.or.jp/frente/consult/lgbt>



##### ②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）

生活の中での悩み、性に関する悩み、被災による悩みなどさまざまな悩みを持つ人の相談を受け付けています。

電話番号 0120-279-338（24時間受付）

H P

<https://www.since2011.net/yorisoi/>



#### (2) 支援団体

##### ①一般社団法人 ELLY

主に LGBT に関する講演会、研修、交流会等を実施している県内の人権啓発団体です。LGBT を含む多様な人びとがありのままで過ごせる社会づくり、一人ひとりがさまざまな色で、虹色に輝ける社会をめざしている団体です。

【問い合わせ先】

電子メール [info@ellyjapan.com](mailto:info@ellyjapan.com)

H P

<http://www.ellyjapan.com/>



## ②NPO 法人 LGBT の家族と友人をつなぐ会

多様な性自認・性的指向の方の家族と友人等による会で、社会に存在する当事者への偏見や差別をなくし、性の多様性を認め合える社会を作るために、全国において講演会・研修等の講師派遣等の活動をしている団体です。当事者やその家族、友人のための分かち合いの交流会ミーティングを毎月行っています。

【問い合わせ先】

HP <http://lgbt-family.or.jp/>

<名古屋>

電話番号 080-3865-2423

電子メール nagoya@lgbt-family.or.jp

<神戸・事務局>

電話番号 090-6055-2424

電子メール family2006@goo.jp

<東京>

電話番号 090-9876-2423

電子メール tokyo@lgbt-family.or.jp

<福岡>

電話番号 080-4820-2423

電子メール fukuoka@lgbt-family.or.jp



## ③NPO 法人虹色ダイバーシティ

LGBT 等の性的マイノリティがいきいきと働ける職場づくりをめざして、調査・講演活動、コンサルティング事業等を行っている NPO 法人です。

HP <http://nijiroidiversity.jp/>

大阪オフィス、東京オフィス



## ④認定 NPO 法人グッド・エイジング・エールズ

「LGBT と、いろんな人が、いっしょに楽しめる未来へ」をコンセプトに、社会教育の推進を図る活動や、男女共同参画社会の形成の促進を図る活動、保健、医療または福祉の増進を図る活動などを行う認定 NPO 法人です。

HP <http://goodagingyells.net/>



## (3) 人権問題全般に関する相談窓口

### ①県人権センター

電話番号 059-233-5500

面接相談 9 時～17 時（祝日・年末年始を除く）

電話相談 9 時～17 時（祝日・年末年始を除く）



### ②法務局 人権相談ダイヤル

電話番号 0570-003-110

相談日時 月～金曜日（祝日・年末年始を除く） 8 時 30 分～17 時 15 分



## 4 啓発パンフレット等の紹介

啓発等に使えるパンフレットなどを作成しています。ダイバーシティ社会推進課にお問い合わせいただくか、県ホームページからもダウンロードできます。ぜひご活用ください。

### 「性の多様性を認め合い、誰もが安心して暮らせる三重県づくり条例」リーフレット



### 企業向けガイドブック「性の多様性を認め合い、誰もが働きやすい職場づくりのために」



### みえにじいろ相談 チラシ、カード



### みえにじいろハンドブック

パートナーとの生活の中で活用できる情報を掲載



## 5 参考文献

ガイドライン作成にあたり参考とした書籍等の情報を掲載します。

(※個人名の敬称略)

- ・柳沢正和・村木真紀・後藤純一（2015）『職場のLGBT読本』実務教育出版
- ・東優子・NPO法人虹色ダイバーシティ・NPO法人ReBit（2018）『トランスジェンダーと職場環境ハンドブック』日本能率協会マネジメントセンター
- ・小林慶太郎（2016）『LGBTと自治体行政』時事通信社オンデマンドブックレット
- ・杉山文野（2009）『ダブルハピネス』講談社文庫
- ・一般社団法人社会的包摂サポートセンター編（2016）『性自認および性的指向の困難解決に向けた支援マニュアルガイドライン』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監修
- ・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（2015）『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2版）』
- ・日本労働組合総連合会（2017）『性的指向及び性自認（SOGI）に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン～すべての人の対等・平等、人権の尊重のために～』
- ・参議院常任委員会調査室・特別調査室（2017）『LGBTの現状と課題』
- ・文部科学省（2016）『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やかな対応等の実施について（教職員向け）』
- ・厚生労働省（2012）『自殺総合対策大綱～誰も自殺に追い込まれることのない社会の実現を目指して～』
- ・公益財団法人人権教育啓発推進センター『性の多様性を考える』
- ・大阪府（2017）大阪府職員向けリーフレット  
『だれもが自分らしく生きるために 知ってください 性的マイノリティの人権問題』
- ・文京区（2017）『性自認および性的指向に関する対応指針～文京区職員・教職員のために～』
- ・大阪市（2017）『LGBTなどの性的少数者に配慮した行政窓口での対応手引き』
- ・豊島区（2018）『多様な性自認・性的指向に関する対応指針』
- ・千葉市（2018）『LGBTを知りサポートするためのガイドライン ～誰もが自分らしく生きることを認め合う社会へ～』
- ・熊本市（2018）『LGBTなどの性的マイノリティサポートハンドブック～熊本市職員として知っておくべき基礎知識』
- ・京都市（2018）『多様な性に関する職員ハンドブック～職員が理解を深めるために～』
- ・三重県人権センター/編集 公益財団法人反差別・人権研究所みえ  
啓発パンフレット『一人ひとりが生きやすい社会のために』
- ・三重県教育委員会（2016）人権学習指導資料（中学校）『性的マイノリティの人権』
- ・三重県教育委員会（2016）人権学習指導資料（小学校高学年）『みんなのひろば』
- ・三重県教育委員会（2017）/協力（助言） 渡辺大輔・山口颯一  
学習促進資料『一人ひとりが輝くために～多様な性のあり方を知る』

三重県環境生活部 ダイバーシティ社会推進課 / 人権課

〒514-8570 三重県津市広明町 13 番地

電 話 059-224-2225 (ダイバーシティ社会推進課)

059-224-2278 (人権課)

FAX 059-224-3069 (ダイバーシティ社会推進課/人権課)

電子メール

iris@pref.mie.lg.jp (ダイバーシティ社会推進課)

jinken@pref.mie.lg.jp (人権課)

2019 年 2 月作成

2022 年 4 月改訂

