

「性の多様性を尊重し、誰もが安心して暮らせる  
三重県づくり条例(仮称)」のあり方(中間案)

令和2年10月

環境生活部

# 「性の多様性を尊重し、誰もが安心して暮らせる

## 三重県づくり条例(仮称)」のあり方(中間案)

### 目 次

(1) 条例の目的・めざす社会	
条例の名称	1
前文	1
1. 目的	1
2. 定義	4
(2) 基本理念(社会実現のための施策のあり方・共通認識)	
3. 基本理念 ①施策のあり方	5
4. 基本理念 ②共通認識	5
(3) 責務・基本計画について	
5. 県の責務	7
6. 市町の責務	8
7. 県民の責務	8
8. 事業者の責務	8
9. 教育に携わる者の責務	9
(4) 基本的施策について	
10. 啓発及び広報	9
11. 教育の推進	11
12. 相談対応等	11
13. 社会生活及び社会参加における対応	12
14. 事業者等への支援	13
(5) その他	
委任・附則	13

## 「性の多様性を尊重し、誰もが安心して暮らせる三重県づくり条例（仮称）」 のあり方（中間案）

### （１）条例の目的・めざす社会

#### 条例の名称

「性の多様性を尊重し、誰もが安心して暮らせる三重県づくり条例（仮称）」  
条例の名称については、一人ひとりの性の多様性が尊重され、性のあり方にかかわらず、誰もが安心して暮らせる社会づくりを三重県全体で進めるなど、その目的を表す  
わかりやすい名称を考えています。

#### 前文

##### <主な要素例>

- 県では、誰もが参画・活躍できるダイバーシティ社会の実現に向けて取り組んでいる。  
（一人ひとりの個性や能力が発揮できる、互いに思いやる包容力ある社会へ）
- 今こそ、未来に向けて社会全体で取り組むべき  
（社会情勢の変化 SDGs誰一人取り残さない、ダイバーシティ、ハラスメント規制法等）
- 性的指向、性自認に対する差別や偏見がある。差別、偏見などのない社会、誰一人排除されることのない社会をめざすことを条例の目的として、明示することが必要
- 性の多様性については、県民全体の課題（人権課題）、社会としての対応が必要
- 性の多様性も含めた多様性の尊重、多様性を認め合う、多様な生き方が選択できる社会
- 誰もが自分らしく、安心（命を重んじる）して、学び、働くことができ、暮らしやすい社会づくり
- 性の多様性への理解を深め、課題の解決（解消）を図る
- 三重に住みたいと思ってもらえるような地域へ

#### 1. 目的

この条例は、性的指向及び性自認（以下これらを「性の多様性」という。）が尊重される社会の推進に関する基本理念を定め、県、市町、県民、事業者及び教育に携わる者の責務を明らかにするとともに、県の施策の基本となる事項を定めることにより、全ての人の性の多様性が尊重され、多様な生き方を認め合う社会（以下「性の多様性が尊重される社会」という。）の実現に寄与することを目的とする。

## <趣旨等>

条例の制定目的を明らかにし、条例の全体像を示しています。条例制定の目的は、多様な性的指向、性自認が尊重され、多様な生き方を認め合う社会をめざすことにあります。ひいては、誰もが安心して学び、働くことができ、暮らせる社会の実現につながるものです。

LGBTなどの当事者は、地域や職場、あるいは家庭の中にいる身近な存在といえますが、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。

性のあり方は多様であり、県民一人ひとりが、学校、職場、家庭、地域における、「自分ごと」と考え、理解を深め、その課題を共通認識とし、社会全体で取り組むことが必要です。

### (主な課題)

○性の多様性についての差別、偏見などの解消が必要

(例) 差別的な発言、いじめや自殺念慮につながるなどの指摘もある

アウトティング(本人の秘密を、本人の同意もなく他の人に伝えること) など

○相談や情報提供などの支援による不安の解消が必要

(例) 家族や身近な人に相談できない、情報収集や相談できる場所が必要 など

○地域、学校、職場など暮らしにおける困難の解消が必要

(例) 制度、慣行、設備での困難 など

なお、県では、2020年7月にLGBT等県内当事者アンケートを実施しています。

対象：LGBTなど当事者で三重県内に在住、在学、在勤の経験がある方

回答者：46名

方法：県のアンケートシステムを活用し、県内当事者支援団体等に周知の協力をいただき実施

問1	三重県内で、当事者であることで、特に、どのようなことに悩んだり、困ったりしていますか(しましたか)(具体的に自由記述)
問2	三重県内(例えば、学校、職場、家庭、地域など)において、特に具体的にどのようなことに取り組んでほしいですか。(具体的に自由記述)
問3	問2の理由を教えてください。(自由記述)
問4	ご自身の性的指向や性自認について(自由記述、任意)
問5	あなたの年齢(年代)について教えてください。(任意)

<参考1>

東京オリンピックのオリンピック憲章においても、性的指向を理由とした差別を受けることなく、権利及び自由が確実に享受されなければならないことが、明記されています。

オリンピックの根本原則（関係箇所） 2019年版

6. このオリンピック憲章の定める権利および自由は人種、肌の色、性別、性的指向、言語、宗教、政治的またはその他の意見、国あるいは社会的な出身、財産、出自やその他の身分などの理由による、いかなる種類の差別も受けることなく、確実に享受されなければならない。

<参考2>

三重県では、2016年に開催された伊勢志摩サミットを機に、これまでの取組をさらに進め、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参画・活躍できるダイバーシティ社会をめざし取り組んでいます。2021年には、東京オリンピック・パラリンピックに続き、三重でも「とこわか国体・とこわか大会」が開催されるなど、県全体で、多様性を感じ、考え、行動していく好機です。

<参考3>

2019年度「人権課題に関する三重県民意識調査」実施(有効回答数 1,146人)

※以下は、関連する設問の抜粋です。

【問】性的指向や性自認に関わるLGBTなどの性的マイノリティの人びとについて、現在、どのような問題が起きていると思いますか。(あてはまる回答すべてに○をつけてください)

【%】

職場、学校などで嫌がらせやいじめを受けること	46.9
就職・職場で不利な扱いを受けること	40.7
差別的な言動をされること	47.1
アパートなどへの入居を拒否されること	16.1
宿泊施設、店舗などへの入店や施設利用を拒否されること	12.1
じろじろ見られたり、避けられたりすること	37.4
同性カップルの結婚や、それと同等のパートナー関係が法的に認められていないこと	46.0
特にない	11.6
わからない	23.7
その他	0.8
無回答	3.1

## 2. 定義

この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一【性的指向】 人の恋愛又は性的な関心の対象についての指向をいう。
- 二【性自認】 自己の性別についての認識をいう。

### <趣旨等>

条例において基礎的かつ重要な用語を挙げています。性的指向は、好きになる相手、性的対象が誰であるかという指向をいい、異性愛、同性愛、両性愛、無性愛などさまざまです。性自認は、アイデンティティとしての自己の性別についての認識をいい、出生届や戸籍上の性別と異なることもあります。

性的指向や性自認は、本人の意思や趣味の問題ではなく、本人の意思で選んだり変えたりすることが難しいものと考えられます。一方で、例えば、「成長段階で、性的指向と性自認のいずれの違和感か、子どもが明確に自覚していない場合」や「違和感に強弱がある場合」があるなど、性的指向や性自認は、揺らぐこともあるということも認識をしておく必要があります。

性的指向や性自認は、自然な感情に基づくもので、選択できるものではないと言われています。

LGBT については、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。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。LGBT だけでは包含できないほど、多様な性のあり方が存在しており、性的指向 (Sexual Orientation)、性自認 (Gender Identity) の頭文字をとった総称語である SOGI という言葉が、全ての人に当てはまる言葉として使われます。

さらに、振る舞う性、外面に表れる性別についての自己表現をいう、性表現 (Gender Expression) を加えて、SOGIE という言葉もあります。

条例においては、政策の中心的課題ともなっている「性的指向・性自認」にかかる施策を基本に、それらを起点とし、多様な性のあり方にかかわらず、多様な生き方を認め合う社会をめざします。

## (2) 基本理念（社会実現のための施策のあり方・共通認識）

### 3. 基本理念 ①施策のあり方

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、誰もが人権を尊重され、社会のあらゆる分野の活動に参画でき、一人ひとりの個性及び能力が発揮され、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。

#### <趣旨等>

性的指向や性自認は、本人の意思で選んだり変えたりすることが難しいものと考えられ、自らの意思ではあらがえない悩みや課題を抱えている方々がいます。性のあり方にかかわらず、個人として尊重され、自らの意思で生き方を選択でき、社会の一員として参画し、個性や能力を発揮し、社会づくりにおいて責任を分かち合うことができることが重要です。

性の多様性に関する施策の推進は、性的指向及び性自認にかかわらず、①人権の尊重がなされること ②社会参画の保障と能力発揮の機会の確保 ③多様な生き方の選択ができるよう、行われなければならない旨をうたっています。

### 4. 基本理念 ②共通認識

何人も、性的指向又は性自認を理由とした不当な差別的取扱いをしてはならず、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。）してはならない。

#### <趣旨等>

全ての人の性的指向及び性自認の多様性が尊重されることが重要であり、性のあり方を理由とした差別は決して許されるものではありません。

性的指向又は性自認を理由とした不当な差別的取扱いとは、就職や待遇などで不当な差別的な取扱いを受けるとか、差別的な言動により傷つくなど、実害につながるものが想定され、それらを未然に防止することが必要です。

偏見によって差別が起こる場合や、誹謗・中傷、SNS 及びインターネット上での差別についても含まれます。

また、社会の偏見や差別がある中、LGBT等の当事者にとっては、本人の性的指向や性自認を誰かに伝えるかどうかは、極めて切実かつ重要な問題である

ことを、誰もが認識しておく必要があります。

性的指向や性自認について、カミングアウト（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）をするか、しないかは本人の自由です。

カミングアウトの内容を本人の同意なく、他の人に伝えること（アウトティング）はしてはいけません。

「カミングアウトの強制（及び禁止）やアウトティング」は、当事者を傷つけ、周囲との人間関係や就労環境を不安定にしかねないため、「性的指向又は性自認を理由に不当な差別的取扱いをしてはいけない」ということとともに、「カミングアウトの強制（及び禁止）やアウトティングはしてはいけない」ということが、社会の共通認識となり、差別等の未然防止につながるよう、訓示的な規範として明示します。

カミングアウトの強制については、「例えば、カミングアウトを受けた上司が、当事者本人に、周囲の理解が必要なので、同僚にも言うておくように」など、悪気なく、カミングアウトを強制してしまう例などが想定されます。カミングアウトは本人の自由であり、どのように対応していくかは、当事者本人とよく話し合うことが重要です。

「暴露」とは、本人が秘密にしていることを明るみに出すという意味であり、アウトティングについては、本人の同意を得て、その範囲であれば情報提供をしても良いということが前提です。「正当な理由なく」というのは、本人に確認するのを待っているとは命に関わるような緊急事態や、個人情報保護を前提としつつも裁判における必要な対応など、本人の同意を得ることができないケースなどが想定されます。「本人の同意をとってないが、良かれと思って伝えてあげた」というような本人の意思を確認しようとするればできるのに、その行為をせず、勝手に判断して情報を伝えることは「アウトティング」にあたります。

一方で、伝えられた者が、どうしていいかわからない場合なども想定されることから、本人の確認や同意がとれれば、その範囲で情報を伝えていいということや、どこへ相談したらいいのか、相談先の周知が必要です。

あわせて、当事者だけでなく、情報を伝えられた者、相談を受けた者も、相談機関等へ相談できる環境づくりを進めることが重要です。

社会全体の共通認識として理解が広がり、そのことで、差別などの未然防止が図られれば、当事者の安心はもとより、社会全体の安心につながっていくものと考えます。



#### <参考>

令和2年6月1日に施行された改正労働施策総合推進法では、職場でのアウティング（暴露）について、パワーハラスメントにあたることなどが示され、事業主のパワハラ防止対策強化が進められています。（令和4年4月からは全ての事業所で義務化されます。）

また、性的指向・性自認に関するハラスメントを含めたセクハラ等の防止対策強化は、事業所規模を問わず、令和2年6月1日に施行されています。

### （3）責務・基本計画について

#### 5. 県の責務

県は、3. 基本理念①及び4. 基本理念②（以下「基本理念」という。）にのっとり、性の多様性に関する必要な施策を総合的かつ計画的に実施するため、基本計画を策定し、当該基本計画に基づいた施策の実施状況を継続的に公表するものとする。

二 県は、基本理念にのっとり、県が実施する施策において、性の多様性に配慮するものとする。

三 県は、性の多様性が尊重される社会を推進するための、性の多様性に関する施策の実施にあたっては、市町及び関係機関に協力を求め、連携するよう努めるものとする。

四 県は、国及び市町が実施する性の多様性に関する施策について協力するものとする。

#### <趣旨等>

県は、当該条例に掲げる、啓発・広報、教育の推進、相談対応等、社会生活・社会参加における対応等の基本的な施策に関して、次期男女共同参画基本計画及び実施計画に取組を位置づけ、男女共同参画審議会において、審議し、年一回、施策の実施状況について報告（公表）するとともに、実施する施策において性の多様性に配慮します。

県は、基本的な施策に関して、市町や国の機関（例：法務局・労働局）、相談機関などの関係機関の協力が必要であり、市町や関係機関に協力を求め、連携に努めるとともに、国及び市町の施策に協力していきます。

## 6. 市町の責務

市町は、基本理念にのっとり、市町が実施する施策において、性の多様性に配慮するよう努めるものとする。

### <趣旨等>

市町の責務として、実施する施策において配慮することをうたいます。

## 7. 県民の責務

県民は、性の多様性に関する理解を深め、社会のあらゆる分野における活動において、性の多様性が尊重される社会を実現するよう努めるものとする。

二 県民は、県が実施する性の多様性に関する施策に協力するよう努めるものとする。

### <趣旨等>

県民の責務として、理解を深めること、社会の一員として、性の多様性が尊重される社会の実現への努力、県の施策への協力をうたいます。

## 8. 事業者の責務

事業者は、性の多様性に関する理解を深め、就労環境及び事業活動において、性の多様性が尊重される社会を実現するための必要な措置を講じるよう努めるものとする。

二 事業者は、県が実施する性の多様性に関する施策に協力するよう努めるものとする。

### <趣旨等>

事業者の責務として、理解を深めること、従業員の就労環境とサービス提供や製造等の各事業活動において性の多様性が尊重される社会の実現への努力、県の施策への協力をうたいます。

## 9. 教育に携わる者の責務

教育関係者は、性の多様性に関する理解を深め、教育活動において、性の多様性に配慮し、性の多様性が尊重される社会を実現するための必要な措置を講じるよう努めるものとする。

### <趣旨等>

教育に携わる者の責務として、理解を深めること、それぞれの教育現場において、配慮し、多様性が尊重される社会の実現に向けて努めることをうたいます。

## (4) 基本的施策について

## 10. 啓発及び広報

県は、性の多様性に関する県民等の理解を深め、性の多様性が尊重される社会の実現に資する県民等の自発的な活動を促進するために必要な啓発及び広報を行うものとする。

二 県は、職員に対し、職員が性の多様性に関する理解を深め、適切な対応ができるよう、4. 基本理念②に関する事項を含めた必要な研修などの啓発を行うものとする。

三 市町は、職員に対し、職員が性の多様性に関する理解を深め、適切な対応ができるよう、4. 基本理念②に関する事項を含めた必要な研修などの啓発に努めるものとする。

四 学校設置者は、学校の職員及び教員職（以下これらを「職員等」という。）に対し、職員等が性の多様性に関する理解を深め、適切な対応ができるよう、4. 基本理念②に関する事項を含めた必要な研修などの啓発に努めるものとする。

五 事業者は、当該事業所の従業員に対し、従業員が性の多様性に関する理解を深め、適切な対応ができるよう、4. 基本理念②に関する事項を含めた必要な研修などの啓発に努めるものとする。

### <趣旨等>

県民、事業者等が、その責務を果たすため、県として必要な啓発、広報を行うことを定めます。啓発、広報にあたっては、訴求力のあるもの、わかりやすいものとするなど工夫することも大切です。また、社会の中で、LGBT等の当事者を支援したり、当事者とともに活動する方々の存在が増えることは、性の多様性

が尊重される社会の実現につながっていくものと考えられ、県民等の活動を促すことも重要です。

県は行政サービスを行う上で、職員が性の多様性に関する知識を持ち、適切な行動をとれるよう、研修、啓発を行うことを規定します。県では職員ガイドラインの活用などで、職員への周知を図ります。

また、市町、学校、事業者は、その組織内での研修、啓発に努めることをうたいます。それらの研修、啓発にあたっては、「性的指向又は性自認を理由に不当な差別的取扱いをしてはいけない」ということとともに、「カミングアウトの強制（及び禁止）やアウトティングはしてはいけない」ということが、社会の共通認識となるよう、**4. 基本理念②**を、踏まえることを規定します。

組織において意思決定をする立場や相談を受ける立場の方、例えば、管理職やスクールカウンセラー、養護教諭などへの研修を優先して実施することも考えられます。また、啓発、研修などの取組を進めるうえで、組織全体で取り組んでいくためにも、学校であれば担任、養護教諭、他の教員、スクールカウンセラー、事務職員などの声、事業所であれば従業員の声を聴くということも大切です。

加えて、当事者や、当事者支援等をする方々との交流やコミュニケーションは、理解を深める機会となり、そのような機会の確保も重要な視点です。

#### <参考>

アウトティングはパワハラの一つとして示した、改正労働施策総合推進法（2020年6月施行）においては、「事業主は、優越的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するよう努めなければならない」と規定されています。

さらに、厚生労働省の指針（2020年6月適用）で、「プライバシー保護の観点から、『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は、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること。』のように機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要である。」という旨が示されています。

このようなことも踏まえ、県では、国の機関と連携し、啓発や研修の支援に努めます。

## 11. 教育の推進

県は、市町及び学校設置者と連携し、学校教育及び社会教育において、性の多様性に関する人権教育を推進するものとする。

### <趣旨等>

県が、市町とも連携し、学校、生涯学習施設などで、性の多様性に関する人権教育の推進を図ることを規定します。

## 12. 相談対応等

県は、性の多様性に関する県民等の相談に対応するための窓口を設置し、関係機関と連携し、適切な相談対応及び必要な情報提供等を行う体制を整備するものとする

二 県は、前項の相談窓口等に寄せられた声や事例を蓄積するなどし、相談対応等の充実に努めるものとする。

三 学校設置者は、児童生徒及び職員等が、性の多様性に関する相談ができるよう適切な対応に努めるものとする。

四 事業者は、従業員が、性の多様性に関する相談ができるよう適切な対応に努めるものとする。

### <趣旨等>

県男女共同参画センター「フレンテみえ」におけるLGBT電話相談件数は年々増加し、LGBTなどの当事者はさまざまな不安や困難を抱えられている状況にあります。

また、当事者からの相談だけでなく、学校、職場、家庭、地域などで当事者から相談を受けて対応に苦慮している方からの相談も増加することが考えられます。

相談を受けるとともに、必要に応じて情報提供や他の機関（法律関係、労働関係、医療関係）を紹介するなど、丁寧な相談や救済につながる対応が必要であり、そのための関係機関とのネットワーク整備を行うことを規定します。

必要な情報提供だけでなく、当事者同士や当事者の支援者等が交流し、悩みなどを意見交換しあう機会を確保することなどを考えていくことも重要です。

このような体制の周知を図るとともに、寄せられた相談の声や事例など蓄積し、相談対応や情報提供の充実とともに、今後の施策に反映させていくことも重

要です。

また、学校及び事業者は、児童生徒及び職員等並びに従業員が、性的指向及び性自認の多様性に関する相談ができるよう、適切な対応に努めることを規定します。

### 13. 社会生活及び社会参加における対応

県は、性的指向又は性自認を理由とした社会生活及び社会参加における困難の解消を図るため、関係機関等と連携し、次に掲げる事項について、合理的な配慮に努めるものとする。

- 一 性的指向及び性自認にかかわらず児童、生徒等が安心して学び、育つ環境づくりに関すること
- 二 性的指向及び性自認にかかわらず誰もが安心して働ける環境づくりに関すること

#### <趣旨等>

性的指向や性自認は、本人の意思で選んだり変えたりすることが難しいものと考えられ、自らの意思ではあらがえない悩みや課題を抱えている方々があります。当事者の社会生活、社会参加における安心に向けた取組は、一人ひとりの多様性を尊重する誰もが安心できる社会につながっていくものであり、さまざまな主体と連携して、当事者等が、安心して学び、働くことができ、暮らしやすくなるよう、県は努めていくこととします。

国の2020年度人権教育・啓発白書において、「偏見や差別が起きており、場合によっては職場を迫られることさえある、社会の中の偏見の目にさらされ、昇進を妨げられたり、学校生活でいじめられたりするなどの差別を受けている。」と性的指向・性自認の人権において、学校と職場のことが特に記載されています。2020年7月に実施した県内当事者アンケートや、このようなことも踏まえ、安心して学び、働くことができる環境づくりは、重要な課題と考え、県の努力規定とします。

県内当事者アンケートでは、性別欄、制服などの見直し、トイレの設置、あるいは、診療機関の確保、パートナーシップ制度など、ソフト、ハードの両面にかかるさまざまな声がありました。

ここでいう「合理的な配慮」は、実施に伴う負担が過重でない範囲で、必要かつ適切な対応や調整をすることです。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しています。個別の事案ごとに、現行法制度の中で、実現可能性の程度（物理的、人的制約など）、費用負担の程度、事務・事業規模などを考慮し、具体的な場面や状況に応じて総合的・客観的

に判断していくことが必要です。負担が過重であると判断した場合には、求めに応じて、その理由を説明し、理解を得るよう努めることも重要です。

#### <参考>

文部科学省の2016年4月「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）」の中では、「学校生活の各場面での支援」として、授業やトイレなど具体的な事例が紹介されています。

### 14. 事業者等への支援

県は、学校設置者及び事業者が行う10. 啓発及び広報 四・五、12. 相談対応等 三・四について、関係機関等と連携して支援を行うものとする。

二 県は、学校設置者、事業者その他団体が行う性の多様性が尊重される社会の実現に資する取組について、顕彰することができる。

#### <趣旨等>

県は、国の関係機関や相談機関、市町と連携して、例えば、研修に活用するガイドラインの作成や相談員研修など、10. 啓発及び広報 四・五及び12. 相談対応等 三・四について、学校、事業者の取組を支援することとします。

あわせて、優良団体の顕彰制度を設けるなどし、各団体の取組の促進を図ります。

### (5) その他

#### 委任

この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

#### 附則

この条例は、令和3年 月 日から施行する。