

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

～LGBTQをはじめ多様な性的指向・性自認（SOGI）について理解を深め、行動する～

2026年3月

三重県



目次

頁

「職員としての姿勢・行動6か条」	1
<hr/>	
1 ガイドライン作成にあたって	2
2 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	3
3 職員としての姿勢・行動6か条【各条説明】	8
4 相談機関等の情報	21
5 啓発パンフレット等の紹介	22
6 参考文献	23

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 LGBTQ 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された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り、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り、LGBTQをはじめ多様な性的指向・性自認（SOGI）に関する知識を持ち、LGBTQ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LGBTQ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、LGBTQ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LGBTQ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きましょう。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、LGBTQ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、LGBTQ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 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、人権施策を総合的に推進してきました。その後、2022（令和 4）年に同条例を全部改正し、「差別を解消し、人権が尊重される三重をつくる条例」を公布・施行しました（一部、令和 5 年 4 月 1 日施行）。この条例に基づき、2024（令和 6）年に策定した「三重県人権施策基本方針（第三次改定）」では、LGBTQ をはじめとする多様な性的指向・性自認を課題別施策の一つとして位置づけ、啓発や教育などの取組を進めています。

また、2017（平成 29）年には、「**ダイバーシティみえ推進方針～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 4 月には「**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**」を施行、同年 9 月から「**三重県パートナーシップ宣誓制度**」を開始するなど、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。



「差別を解消し、人権が尊重される三重をつくる条例」



「ダイバーシティみえ推進方針」



「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」

【法律】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(令和 5)年に「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」が施行されました。

この法律は、性的指向やジェンダーアイデンティティの多様性にかかわらず全ての人を尊重する社会の実現を掲げ、不当な差別をなくす基本理念を定めるとともに、国や地方公共団体の役割や施策推進の枠組みを明らかにしています。

2 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、セクシュアリティ（性のあり方）は、その要素の組み合わせによって構成されています。性のあり方は、一人ひとりに違いがあります。

○生物学的性（Sex）

身体の性(遺伝子、性ホルモン、性染色体、内性器、外性器など)。
医師発行の出生証明書をもとにした出生届の性別。

○性自認（Gender Identity）

自分の性別をどう認識するか。出生届の性別と異なることもあります。

○性的指向（Sexual Orientation）

好きになる性。好きになる相手、性的対象がどんな性別(同性・異性・両性)であるか。他者に恋愛感情を抱かない人もいます。

○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。
性自認・生物学的性と同じ性表現を持つ人もいれば異なる人もいます。

(2) LGBTQ とは

「LGBTQ」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・クエスチョニング・クィアの頭文字をとって組み合わせた総称です。

L	G	B	T	Q
Lesbian	Gay	Bisexual	Transgender	Questioning
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
女性の同性愛者	男性の同性愛者	両性愛者	出生届の性別とは違う性別で生きる人、 生きたい人	性的指向・性自認が 定まっていない人や あえて定めていない人

なお、多くの人にとっては、生まれながらに受けた性に対して、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。

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。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構成されます。

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。最近では、LGBT にクエスチョニング・クィアを加え「LGBTQ」「LGBTQ 等」と表現されるようになりました。

(3) SOGI (ソジ) とは

「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)

LGBTQ という言葉だけでは網羅できないほど、多様な性のあり方が存在していることから、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)とすることもあります。

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】

LGBTQ、SOGI 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。

◇ **Pansexual(パンセクシュアル)**

全ての性別の人が恋愛や性的な関心の対象となる人

◇ **Asexual(アセクシュアル)**

誰に対しても恋愛や性的な関心を持たない人

◇ **Heterosexual(ヘテロセクシュアル)**

異性愛者。異性が恋愛や性的な関心の対象となる人

◇ **Homosexual(ホモセクシュアル)**

同性愛者。同性が恋愛や性的な関心の対象となる人

◇ **Xgender(エックスジェンダー)**

性自認を男女のどちらとも明確に認識していない人

例えば 両性：男性・女性のどちらでもあると自認している

中性：男性・女性の間であると認識している

無性：男性・女性のどちらでもないとして自認している

◇ **Cisgender(シスジェンダー)**

出生届の性別と性自認が一致している人

◇ **FtM(エフティーエム)、Female to Male**

出生届の性別が女性で性自認が男性の人。トランス男性(transman)とも言う

◇ **MtF(エムティーエフ)、Male to Female**

出生届の性別が男性で性自認が女性の人。トランス女性(transwoman)とも言う

◇ **Queer(クィア)**

性的少数者の人を包括する言葉。

もとは差別的・侮辱的な意味で使われていた言葉。

注意 「ホモセクシュアル」を「ホモ」、「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、使用しないようにしましょう。当事者本人が自分自身について使う場合もありますが、だからといって使用していいということではありません。

【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。

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 十八歳以上であること。
- 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。

※令和5年10月25日付け最高裁判所大法廷決定において、四の要件は憲法13条に違反し無効であるとの判断が示されています。

※また、五の要件についても高等裁判所等において、個別の事情に応じて違憲と判断した例があります。

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（平成30）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15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/IRIS/HP/m0052600169.htm>



3 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、LGBTQをはじめ多様な性的指向・性自認（SOGI）に関する知識を持ち、LGBTQ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 2023年調査、博報堂DYグループ株式会社LGBT総合研究所2021年調査）の調査によれば、約8～10%がLGBTQ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、多様な性のあり方やLGBTQ等の当事者の抱える困難について「知る」ことが必要です。「知る」ことが、気づきや理解につながります。

【参考】当事者等の声（悩み、困りごとなど）

■子ども・教育

- ・学校で「男のくせに」「女のくせに」「気持ち悪い」「ホモ」「おかま」「レズ」などと侮蔑的な言葉を投げかけられ、自尊感情が深く傷つけられた。
- ・学校や教科書で多様な性に関して適切な情報を得られず、相談できる場所もなかった。

■就労

- ・性別違和のため、就職活動の際に要求される男女分けを前提としたリクルートスーツが着用できず、就活が困難になったり、業種が限られたりした。
- ・就職活動の際、結婚などの話題から性的指向や性自認をカミングアウトしたところ、面接を打ち切られた。

■医療

- ・性別適合手術を終えているが、戸籍の性別を変更していないため、身体の状態と保険証の性別との違いから、他の病気等の際に受診しづらかった。
- ・入院時に、同性パートナーは親族ではないとの理由で面会が制限され、病状を知ることもできないのは苦痛であった。

■被災者支援

- ・避難所で同性パートナーの所在を確認しようとしたところ、親族でないことを理由に情報提供を拒まれ、確認できなかった。
- ・避難所のトイレが男女分けのものしかなく、見た目の性と性自認が不一致であったため利用しにくかった。

■新型コロナウイルス感染症関連（パンデミック時）

- ・同棲している同性パートナーが感染したことを、職場や保健所に話すことができなかった。そのため適切な対処ができず、自分も治療を受けることができなかった。

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 LGBTQ 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、面白おかしく話すことなどで、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 LGBTQ 等の当事者がいる人にとっても、精神的苦痛を与えることが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。

《性別にかかわらず表現の例》

「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ず表現があります。

【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

〈令和元年改正〉

2020（令和 2）年 6 月 1 日から、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。

〈令和 7 年改正〉

2025（令和 7）年 6 月の改正に関する附帯決議で、「カミングアウト」を禁止すること、または強要・強制する行為がパワーハラスメントに該当し得ること、顧客などから労働者に対する性的指向・性自認(SOGI)に関するハラスメントがカスタマーハラスメントに該当し得ること、さらに就職活動中の学生に対する SOGI に関連するハラスメントの防止が必要であることが明記されました。

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。アウト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、LGBTQ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（アウトィング）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「アウトィング」と言います。アウトィングは、人の秘密を暴露する行為です。

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、LGBTQ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、アウト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、その人の話を傾聴する・丁寧に聴く。
- ・「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.21「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】一橋大学アウトィング事件について

アウトィングは「当事者の居場所」を奪う行為です

2015（平成 27）年、一橋大学の法科大学院でアウトィングにより深刻な事件が起きました。ある男子学生 A さんが、クラスメートの B さんに好意を打ち明けたのですが、B さんはその後、A さんがゲイであることを他のクラスメートが参加する LINE グループで暴露しました。この出来事により、A さんは強いストレスを抱え、動悸や吐き気などの体調不良を訴えるようになり、大学や心療内科に相談していましたが、最終的に精神的な苦痛に耐えきれず、大学の建物から転落し、命を落としました。遺族は、アウトィングを行った B さんと大学を相手取って訴訟を起こしました。B さんとは和解に至りましたが、大学に対する損害賠償請求は棄却されました。しかし、判決では、アウトィングについて「人格権や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」として、その違法性が認められました。

【参考】アライ Ally

誰もが安心して暮らせる環境をつくるために重要なのは、アライ(ALLY)を増やしていくことです。アライとは、英語の「ALLY（同盟、支援）」が語源で、LGBTQ 等の当事者が直面する困難や差別を自分事として捉え、共に行動する人を指します。

誰もが誰かのアライになれます。それには、まずは「知る」ことが大切です。

「誰が LGBTQ 等の当事者であるか」ではなく、「誰もがそれぞれの性的指向や性自認を持っている」という認識を持つことが大切です。多様な性について学ぶことは、知識を深めるだけでなく、人権についての基本的な理解を高めることにもつながります。

以下に、アライとしての行動の一例を示します。できることから始めることが大切です。

- ・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。
- ・LGBTQ 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】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。

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 LGBTQ 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きましょう。

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 LGBTQ 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、2012（平成24）年8月に閣議決定された国の「自殺総合対策大綱」において、差別的な環境に置かれた当事者は、自殺念慮を抱く割合が高いことが指摘されました。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心身の健全な成長および人格の形成に重大な影響を与えるだけでなく、その生命または身体に重大な危険を生じさせるおそれがあるものです。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】性的指向・性自認に係る人権課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、性的指向・性自認に係る人権理解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 2025（令和7）年）
<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きましょう。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、「この内容でお間違いありませんか」、「こちらでよろしいですか」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.15）

電話対応

「～をお聞きしてよろしいですか」、「～の理解でよろしいですか」、「答えにくいことは言わなくて結構です」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。

他所属への引継

LGBTQ等の当事者情報については、本人の了承がなければ、他所属へ引き継いではいけません。意図しないアウティングが起きないように他所属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てください。
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てくださ
い。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》

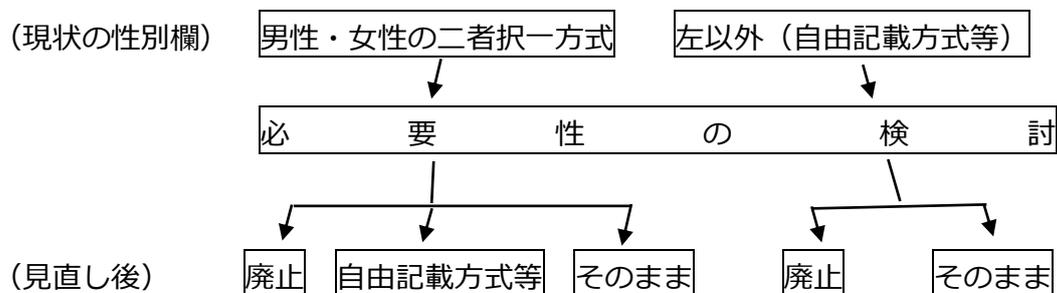
(1) 法的に義務付けられたものや事務の性質上必要であるものを除いて、性別欄は廃止しま
す。

(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、LGBTQ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、LGBTQ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LGBTQ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。

○対応を考える際は、幅広いLGBTQ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.21 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。

○LGBTQ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。

【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。」

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。

また、2022（令和4）年12月に公表した改訂版生徒指導提要において、「性的マイノリティ」に関する課題と対応について新たに追記し、教職員への適切な理解の促進、教職員の人権感覚の醸成及び相談体制の整備が重要であること、「性的マイノリティ」とされる児童生徒への配慮と他の児童生徒への配慮との均衡を取りながら支援を進めること等、適切な対応を求めています。

あくまで対応の一例であり、画一的に例示のとお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 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

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



改訂版生徒指導提要はこちらから↓

https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/seitoshidou/1404008_00001.htm

感染症等に関する情報公表とプライバシーへの配慮例

感染症等の発生時には、公衆衛生上の対応として、氏名、性別、年齢、住所、勤務先などの個人情報が業務上扱われたり、一部の属性が記者発表やホームページで公開される場合があります。

その際、性別や所属、行動歴などの情報の組み合わせによって、本人の性的指向や性自認が推測されることで、意図せぬアウティングにつながるリスクが指摘されています。とくに小規模な地域や職場においては、わずかな情報でも個人が特定されやすいため、細心の注意が求められます。

厚生労働省が示す「一類感染症が国内で発生した場合における情報の公表に係る基本方針」においても、情報の取り扱いについては必要最小限にとどめ、個人が特定されないような公表方法を工夫するよう求められています。

職員においても、感染症等に関する情報を取り扱う際は、性的指向や性自認に関わるプライバシーの保護に十分配慮し、誰もが尊重される環境づくりをする姿勢が大切です。

なお、感染症等に関する対応においては、性的指向や性自認に関する情報は、原則として収集しません。やむを得ず知り得た場合でも、他者に漏れることがないように、アウティングの禁止を徹底し、機密情報として厳重に取り扱う必要があります。

医療・福祉面での対応や、本人の安全や適切な支援のために性的指向や性自認に関する情報が必要となる場合もあります。その際は、本人の意思を尊重し、必要最小限の範囲で確認し、適切に管理します。

防災・災害時の対応例

災害時や避難所運営等の行政対応においても、性の多様性に配慮した対応が求められます。

災害は誰にとっても不安な状況であり、LGBTQ等の当事者にとっては、男女で分けることや家族関係の扱いが大きなストレスとなる場合があります。多様な性のあり方を想定し各課での対応マニュアル等へも反映を検討することが大切です。

●対応例

- ・避難所名簿における性別欄は、自由記述欄を設け、記入を任意とします。
- ・利用者の性のあり方を尊重し、必要に応じてゾーニングを工夫するなど、安心して過ごせる環境を整えます。
- ・仮設住宅の入居や支援物資の配布では、同性パートナーなど多様な家族形態を想定し、柔軟に対応します。
- ・支援物資は中身が見えないように配布するなど、プライバシーに配慮します。
- ・男女別トイレに加え、誰でも使えるトイレ（多目的トイレ等）を設置します。
- ・更衣室や入浴施設は、一人で利用できる時間帯を設けるなど、利用に不安を感じないよう配慮します。

こうした対応は、LGBTQ等の当事者だけでなく、すべての県民にとって安心・安全な環境づくりにつながります。各課での対応マニュアル等にも反映を検討する必要があります

【参考】経産省トイレ利用制限訴訟

2023（令和5）年7月、経済産業省に勤務するトランスジェンダー女性の職員が、職場における女性用トイレの使用を制限されているのは不当だとして人事院の判断の取消しを求めた裁判で、最高裁判所は、トイレの使用制限を認めた人事院の対応を違法と判断しました。

本件の原告は、医師から性同一性障害(当時の診断名)の診断を受けており、性別適合手術は受けていなかったものの、女性ホルモンの投与を受けるなどしているほか、性衝動に基づく性暴力の可能性は低い旨医師の診断も受けており、性自認に即して女性として日常生活を送っていました。

判決では、自認する性別に即して社会生活を送ることは重要な利益であるとされ、職場においてもその尊重が求められることが示されました。

また、裁判官の補足意見では、性別適合手術を受けていない場合でも本人の性自認を尊重すべきこと、そして、同僚の違和感や不安については、研修などを通じて理解を深める取り組みが必要であることが述べられました。

事情はさまざまで一律の解決策にはなじまず、一人ひとりの状況や背景に丁寧に向き合い、最適な対応を検討していくことの重要性が示されています。

県内市町の取組

○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ました。2025（令和7）年4月から、伊賀市のパートナーシップ制度は、実子・養子を含む関係も対象とするファミリーシップ制度へと拡充されました。

（伊賀市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度）

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

（ALLY の取組）

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



○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

性的マイノリティ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するために、2020（令和2）年7月に「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

（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>



○三重県名張市では、「性の多様性を認め合うまち・なばり」を宣言しています

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>



○三重県明和町では、「明和町パートナーシップ・ファミリーシップ制度」を開始しています

2023（令和5）年4月から「明和町パートナーシップ・ファミリーシップ制度」の運用を開始しました。

（明和町パートナーシップ・ファミリーシップ制度）

<https://www.town.meiwa.mie.jp/main/soshiki/jinken/jinkenkeihatukakari/2704.html>



○三重県松阪市では「松阪市パートナーシップ宣誓制度」を開始しています

性的指向、性自認等にかかわらず、全ての人々が自分らしく生きられる地域社会の実現をめざし、誰もが平等な権利を受けられるよう、2025（令和7）年1月から「松阪市パートナーシップ宣誓制度」を開始しました。

（松阪市パートナーシップ宣誓制度）

<https://www.city.matsusaka.mie.jp/site/jinken/matsusakashi-partnership.html>



4 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/yoriso/>

(2) 支援団体

①一般社団法人 ELLY

主にLGBTQに関しての講演会、研修、交流会等を実施している県内の人権啓発団体です。LGBTQを含む多様な人々がある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

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】

H P <http://lgbt-family.or.jp/>

<東海>

電話番号 080-3865-2423

電子メール nagoya@lgbt-family.or.jp

<神戸>

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

(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（土日祝日・年末年始を除く）

電話相談 9時～17時（土日祝日・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）

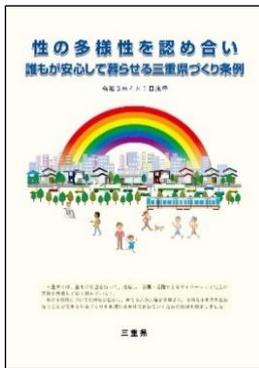
8時30分～17時15分



5 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



みえにじいろスタートブック



県民・企業向け研修動画



6 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』
- ・セクマイの災害レジリエンス研究チーム（2023）『「LGBTQ+と災害」研究調査報告書』
- ・杉浦郁子・前川直哉（2022）『「地方」と性的マイノリティ：東北6県のインタビューから』青弓社
- ・公益社団法人全国労働基準関係団体連合会『判例検索 判例 ID 09328（行政措置要求判定取消請求事件、国家賠償請求事件）』
- ・三重県（2022）『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」』
- ・三重県（2025）『みえにじいろスタートブック～性の多様性ってなんだろう？～』
- ・LGBT 法連合会（2025）『性的指向および性自認を理由としてわたしたちが社会で直面する困難のリスト第4版』
- ・厚生労働省『一類感染症が国内で発生した場合における情報の公表に係る基本方針について』

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

2026 年 3 月改訂