



発行：群馬県（令和6年12月）

編集：一般社団法人ハレルワ

お問合せ：群馬県生活子ども部 生活子ども課 人権同和係  
〒371-8570 群馬県前橋市大手町1-1-1

電話：027-226-2906、027-898-2687

性の多様性について「知る」「実践する」

# LGBTQ

## ガイドブック



## はじめに

群馬県は、令和2年12月にパートナーシップ宣誓制度を導入しました。その後も、多くの自治体で制度が導入されています。また、令和5年にはLGBT理解増進法が制定されました。社会は確実に変化していますが、まだ「性的少数者は特別な存在」という意識が多くの人に残っているように感じます。

新・群馬県総合計画で目指す「すべての県民が、誰一人取り残されることなく、自らが思い描く人生を生き、幸福を実感できる自立分散型の社会」の実現に向け、多様性を認め合える、誰もが暮らしやすい社会を作っていきましょう。

群馬県生活こども部

## — もくじ —

セクシュアリティの多様性.....	03
LGBTQの人たちが直面する困難.....	05
安心して過ごせる学校・こどもの居場所.....	07
企業が取り組むダイバーシティ推進.....	09
相談しやすい環境づくり.....	11
国内の取り組み.....	13
群馬県の取り組み.....	15
相談機関一覧.....	17
県内のLGBTQ支援団体.....	18

群馬県では2023年より、6月のプライド月間に合わせ昭和庁舎のレインボーライトアップを実施しています。

# セクシュアリティの多様性

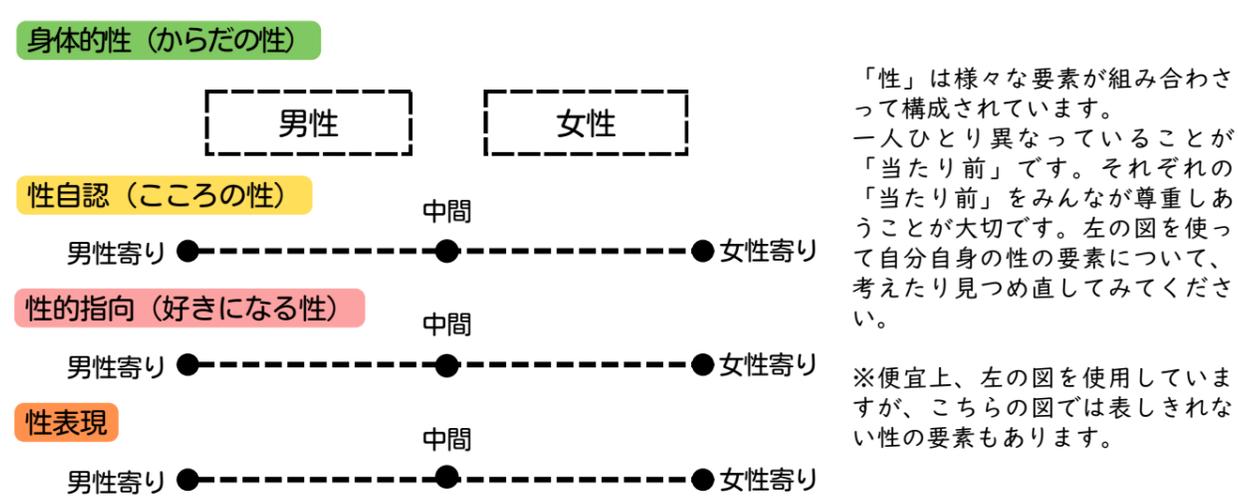
「性別」と聞いたときに、あなたは何を思い浮かべるでしょうか。例えば書類やアンケートなどで性別を問われる際、性別欄に「男性・女性」とあり○をつけることがありますが、最近では「その他」や「回答しない」という選択肢も見かけるようになりました。

わたしたちが普段何気なく使っている「性別」とは何を指すのでしょうか。下の性を構成する要素をみてみましょう。



## ●セクシュアリティとは？

セクシュアリティとは、人の性に関する様々な側面を指す言葉です。一般的に、以下の4つの要素で構成されると考えられています。



## ●SOGI：誰もが持つ性の要素

**S** **O** **G** **I**

セクシュアル オリエンテーション  
Sexual Orientation  
性的指向

ジェンダー アイデンティティ  
Gender Identity  
性自認

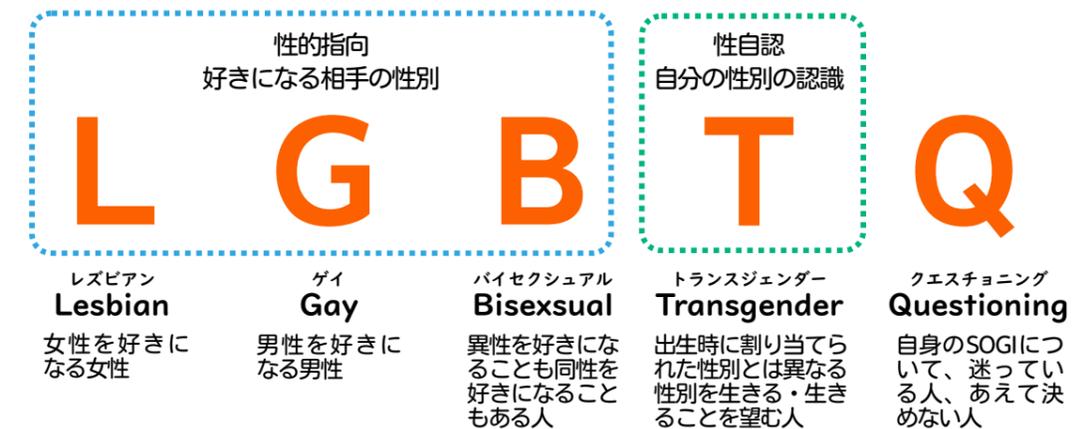
あなたにも、わたしにも  
SOGIがあります



SOGIとは、Sexual Orientation (性的指向) と Gender Identity (性自認) を指す言葉です。性的指向と性自認は誰もがもっているものです。

## ●LGBTQ：性的マイノリティの総称の一つ

※「LGBT」「LGBTQ+」と呼ばれることもあります。本ガイドブックでは「LGBTQ」を使用します。



LGBTQとは上記のセクシュアリティの頭文字を並べたもので、性的マイノリティの総称の一つです。上記以外にも、様々なセクシュアリティがあります。各種調査で人口の約3~10% (※) がLGBTQであると考えられていますが、偏見・無理解から自身の性的指向や性自認を他者に伝えていない当事者が現在も多くいます。

※三重県男女共同参画センター、日高庸晴 宝塚大教授による共同研究 高校生一万人アンケート (2017) 大阪市民の働き方と暮らしの多様性と共生にかんするアンケート (2019)、電通ダイバーシティ・ラボ(2023)

## 様々なセクシュアリティの名称

- シスジェンダー Cisgender**: 出生時に割り当てられた性別と心の性別が一致している人
- ヘテロセクシュアル Heterosexual**: 異性を好きになる人
- エックスジェンダー Xgender**: 性自認が男女どちらかではない人 (中性、両性、無性、不定性など)
- ノンバイナリー non-binary**: 自分の性自認や性表現を「男」と「女」の枠組みに当てはめようとしていない人
- アセクシュアル Asexual**: 他者に対して恋愛感情や性愛の感情を抱かない人

など、他にも様々なセクシュアリティがあります。



左利きの人や血液型AB型の人割合と同じくらいの割合です

# LGBTQの人たちが直面する困難

## ●ライフステージごとの課題

LGBTQにはライフステージごとに、様々な困難があります。困難の度合いや内容は、セクシュアリティや周囲の環境（LGBTQへの理解があるかどうか）によって変わります。正しい知識が広まり偏見がなくなることや、法制度が整備されることで、これらの困難は解消されていきます。

### 学齢期～青年期

10代

- ・自身の性別や性の違和感に気づき始めるが、言葉にできないことが多い
- ・学校生活での「男らしさ/女らしさ」の押し付けや、ジェンダー分けされた活動への違和感
- ・からかいやいじめ、無理解による孤立
- ・カミングアウトするかどうかの葛藤
- ・制服・トイレ・更衣室などの学校設備におけるストレス
- ・周囲との違いに苦しみ、不登校やメンタルヘルスの問題を抱えることも
- ・教員や大人が多様な性について話す機会が少なく、相談先が見つげにくい

20代

### 成人期

30代

- ・異性愛を前提とした、恋愛や結婚・出産などの話題や圧力
- ・就職・転職活動において性別や性表現が不利に働くことへの不安
- ・職場でのアウティングやハラスメントのリスク
- ・パートナーシップや結婚、家族形成に関する法的・社会的な壁
- ・不動産業者や大家に理解が無いため同性カップルで賃貸物件を借りられないケース
- ・医療機関や公的手続きでの対応に配慮がないケース

40代

### 壮年期

50代

- ・社会的役割（親、上司など）との葛藤や「隠し続ける」疲弊
- ・パートナーとの生活における法的保障の欠如（相続・緊急時の同意など）
- ・孤立感や「本当の自分」として生きる難しさ

60代

### 高齢期

- ・介護・福祉施設でのカミングアウトへの不安
- ・法制度に守られないままパートナーと生きてきたことによる不利益（財産や病院対応など）
- ・孤立や無理解による心身の不安
- ・医療や終末期において自分らしさを尊重してもらえるかの懸念

## ●トランスジェンダーの性別移行・様々な状態

トランスジェンダーの人には出生時に医師から割り当てられた性別とは異なる性別を生きるために、服装や髪型を変えたり、**ホルモン治療や性別適合手術、改名や戸籍の性別変更**を行うなど、性別の移行の状況は異なります。トランスジェンダーについて、「体は女で心は男」「体は男で心は女」という単純なイメージで捉えることなく、以下の絵のように様々な状態の人がいます。

### トランスジェンダーの男性（出生時は女性）

男性として暮らしている



性別移行中



女性として暮らしている



### トランスジェンダーの女性（出生時は男性）

女性として暮らしている



性別移行中



男性として暮らしている



### 性同一性障害から性別不合・性別違和へ

性同一性障害とは、出生時に割り当てられた性別と性自認が一致しないと診断された人たちに対する診断名ですが、最近では、「性別不合」（WHOのICD-11）「性別違和」（アメリカ精神医学会のDSM-5）などの表現が診断に用いられるようになってきました。世界的な流れとして「障害」ではなく「医療が必要な状態」と考える脱病理化が進んでいます。

### 性別変更の手術要件が最高裁で違憲判断に

2023年10月、最高裁はトランスジェンダーが戸籍上の性別を変更する際に生殖能力を失わせる手術を義務づける「性同一性障害特例法」の要件が憲法に違反するとして、判事全員一致で違憲とする決定を下しました。

最高裁は、生殖能力をなくす手術の要件は憲法に違反して無効だと判断した一方、変更後の性別に似た外観を備える手術の要件については審理を尽くしていないとして、高等裁判所で審理をやり直すよう命じました。

# 安心して過ごせる学校・こどもの居場所

教員や地域の大人たちが、ジェンダーや多様性について理解し、尊重する姿勢を持つことは、子どもたちが安心して自分らしく成長するための基盤となります。LGBTQの当事者に限らず、すべての子どもたちが自己を肯定し、個性をのびのびと表現できる環境が求められます。

また、学校やフリースクール、子ども食堂といった子どもたちの居場所が、一部の子どものためだけでなく、全体として多様性を支える温かい場として機能することが大切です。

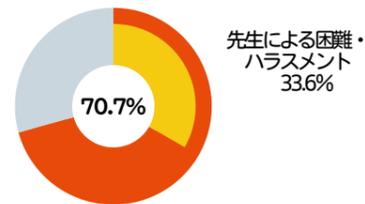
## ●LGBTQの子どもたちの実態

※出典:認定NPO法人ReBit「LGBTQ子ども・若者調査2022」より

**LGBTQ学生の70.7%が、過去1年に学校で困難やハラスメントを経験。うち、33.6%が先生が要因となっている。**

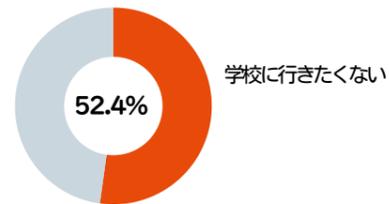
具体的な困難状況の例

- 男女別整列や名前の「さん・くん」分けなど、不要に男女分けをされた
- 生徒や先生がLGBTQに関してネタや笑いものにしていた
- 生徒や先生が性別を理由に理想的な行動を指示していた



**不登校のハイリスク層でもある**

10代LGBTQの52.4%が「学校に行きたくない」と感じ、不登校を経験したLGBTQの中学生は22.1%、高校生は14.9%。文部科学省の『児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査(2020)』と比較すると、不登校率はLGBTQ中学生で5.4倍高く、LGBTQ高校生では10.6倍高い結果がでています。



## ●必要なサポートと環境

### 多様な性に対する理解を深める授業・研修

**授業:** 人権教育や保健体育の授業で、多様な性についての基礎知識を学ぶ機会を設けることで、誤解や偏見を防ぎます。

### 教員向け研修:

教職員がLGBTQについて理解し、相談に応じられるよう研修を行います。

### 生徒の理解を深める学びの場

ワークショップ、探求学習の時間などを利用し、性の多様性をテーマに、生徒が深め話し合う場を提供します。

**図書・資料の充実:** LGBTQに関する図書や資料を揃え、学びたい生徒を支援します。

### 保護者や地域社会との連携

保護者にもLGBTQへの理解を深めてもらう機会を設けます。また、地域のLGBTQ支援団体と協力し、必要な支援につなげます。

### カミングアウトしやすい学校環境の整備

**相談環境:** LGBTQの悩みに対応できるスクールカウンセラーの配置や相談窓口を整備します。  
**カミングアウトの配慮:** 生徒の意向を尊重し、周囲の対応も学んでおくことで、安心できる環境をつくれます。

### 安心して使える設備の整備

**制服の選択制度:** スラックスやスカートなど、生徒が自分に合った制服や髪型を選べるようにします。校則の見直しをするのもよいでしょう。  
**オールジェンダートイレの設置:** すべての生徒が安心して使えるトイレを設けます。

環境整備・カミングアウトについて▶11ページ

県内のLGBTQ支援団体について▶18ページ

## ? 「診断書」がないといけませんか?

専門の医療機関がなく通院できないことや、通院できても診断に慎重を期すため、診断書発行までに時間がかかることが想定されます。特にこどもの場合、保護者の理解や協力がなく医療機関に通うことができない場合がほとんどです。

文部科学省の「生徒指導提要」では、トランスジェンダーの生徒に関する対応について、診断書の有無にかかわらず、本人の意向に基づいた配慮を行うよう求めています。

「診断書がないと対応できない」という姿勢では、生徒が自分らしく学校生活を送ることが難しくなる可能性があるため、診断書の提出を条件とせず、個別の事情に応じた柔軟な対応が望ましいとされています。文部科学省も、トイレや制服、呼称などについて本人の希望に応じた配慮を重視しており、生徒が安心して過ごせるような環境づくりが求められています。

### 生徒指導提要

令和4年12月  
文部科学省

文部科学省

## INTERVIEW



### 群馬県内の高校に通うLGBTQユースと 保護者にインタビュー

Kさん 高校2年生 Xジェンダー・ノンバイナリー  
Kさんのお母さん

— 性別の違和感に気づいた時期やきっかけ

**Kさん:** 違和感を持ち始めたのは小学校高学年の頃で、はっきり意識したのは中学2年生の頃でした。セクシュアリティやジェンダーに関する言葉を知ったことが大きかったです。それまでは、ただ制服を着るのがしんどいとか、他の子と何か違うと感じていたものの、どう説明してよいのかわからなくて、すごくモヤモヤしていました。

**お母さん:** 小学校高学年の頃に「女の子が好き」と聞いたときに「気のせいじゃない?」と返してしまったんです。知識がなかったので、思春期特有のものだろうと思っていました。

— 性別違和のカミングアウトについて、学校の対応はどうでしたか?

**Kさん:** 中1の担任の先生は、クラス全員を「さん」付けで呼んでくれる方で、性別で分けたりすることがほとんどありませんでした。学校生活も楽しく過ごせていたんです。でも、中2の担任の先生は、今度は女子には「さん」、男子には「くん」と呼ぶ方でした。また、中1のときはコロナ禍で体操服で過ごしていたのが、中2になってからは制服を着なくてはならなくなり、その頃から、制服や呼び方でのストレスが一気に増してしまいました。

**お母さん:** 担任の先生に、授業などで性別で分けることをやめて欲しいとお願いしましたが、先生たちはその意図を理解してくれませんでした。

— 転校の経緯と新しい学校での対応

**Kさん:** 新しい学校では、事情を説明すると、すぐに理解してくれ、名前も通称名を使えるようにしてくれました。また、男女どちらの制服を着てもOKという対応で、スラックスやスカートも自由に選べました。クラスメイトは、LGBTQの学習をしたことがあり、セクシュアリティを伝えると理解しようとしてくれる子が多かったです。

**お母さん:** 以前の学校と比べて、新しい学校はKを尊重してくれていると感じます。K自身も、自分らしく表現できたり、理解してくれている友達も増えて、安心して学校に通えているようです。

— 同じように悩んでいる子や、その親に伝えたいこと

**Kさん:** たまたま自分は、親が理解してくれて、ハレルワ(当事者支援団体)にも繋がり、転校もできたけど、もしまだ誰にも話せていないなら、話を聞いてくれる人を探すのが大事だと思います。1人で悩むことなく、周りに相談してほしいです。分かってくれる人は必ずいます。

**お母さん:** 親としては、こどもの幸せを最優先に考えることが大切だと思います。最初は「マイノリティだと苦労するのでは」という不安もありましたが、Kが自分らしくいられることが幸せにつながると気づきました。多様性を理解する大人が増えて、安心して相談できる社会になると良いです。

# 企業が取り組むダイバーシティ推進

企業におけるダイバーシティ推進は、すべての人が自分らしく働ける職場環境を実現するための重要な取り組みです。LGBTQの当事者を含め、従業員一人ひとりが安心して働ける環境づくりは、社員の幸福度を高めるだけでなく、企業の成長と活力を促す力にもつながります。企業が取り組めるLGBTQフレンドリーな環境づくりのための実践的なアプローチや、理解を深めるためのステップをご紹介します。多様性を尊重し、誰もが居場所を感じられる職場を一緒に作りましょう。

## アライ企業を目指して

アライ (Allly) とは、LGBTQなどの性的マイノリティを理解・尊重し、共により良い社会をつくる立場を示す言葉です。アライ企業とは、LGBTQの人々を支援し、社内外で多様性を尊重する取り組みを積極的に推進する企業を指します。



## 社内施策

### 研修

LGBTQやダイバーシティについての正しい理解を深めるため、全社員向けに定期的な研修を実施します。特に管理職に対しては、包括的なリーダーシップやハラスメント防止に関する研修を行い、職場全体で多様性を尊重する意識を育みます。

### 宣言

LGBTQやダイバーシティ推進に対する企業のコミットメントを明確にするため、ダイバーシティ方針を策定し、社内外に発信します。企業としての宣言を行うことで、従業員や取引先、社会に対し、ダイバーシティを推進する姿勢を示します。

### 社内制度の見直し

LGBTQの従業員にも配慮した制度づくりを行います。例えば、同性パートナーにも適用できる家族手当や休暇制度を導入し、結婚休暇などの適用範囲を広げ、多様な家族形態を尊重します。

### 社会貢献活動

LGBTQ支援団体への寄付やイベントへの協賛など、LGBTQの人々を支援する社会貢献活動を行います。社内で参加できるボランティア活動や寄付の機会を提供し、従業員が多様性を尊重する社会づくりに貢献できるようサポートします。

## パワハラ防止法

2020年に施行されたパワハラ防止法（労働施策総合推進法）では、職場におけるハラスメント防止のための取り組みが義務づけられ、性的指向や性自認に関するハラスメント、SOGIハラもその対象とされています。性的指向（恋愛・性愛の対象となる性別）や性自認（自分が認識する性別）は個人の重要なアイデンティティであり、それに基づく嫌がらせや差別的な言動は、当事者の尊厳や働く意欲を大きく損なう可能性があります。特に「アウティング」と呼ばれる、本人の許可なく第三者に性的指向や性自認を明かす行為は、重大なハラスメントです。アウティングは、当事者が精神的に深刻なダメージを受けるリスクを伴うほか、職場での関係性や生活に大きな影響を及ぼす可能性があり、絶対に行ってはなりません。

### パワーハラスメントに該当する6類型

- 【1】身体的な攻撃 暴行・傷害
- 【2】精神的な攻撃 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
- 【3】人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視
- 【4】過大な要求 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害
- 【5】過小な要求 業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
- 【6】個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること

### パワーハラスメントに該当する例

- 【2】について  
性的指向・性自認に関する侮蔑的な言動
- 【6】について  
労働者の性的指向・性自認や病歴、治療歴などの個人情報について暴露すること。

SOGI(性的指向・性自認)については▶4ページ

## 群馬県内の企業の取組

### 株式会社クスリのマルエ

顧客対応 / 社会貢献 / 従業員対応

マルエドラッグでは、LGBTQに対する理解を深め、誰もが働きやすい環境づくりを進めています。全従業員（正社員、パート、アルバイト）に研修ハンドブック※を配布し、職場でのダイバーシティを尊重する企業文化を育成しています。また、ロールプレイング形式のトレーニングも実施し、LGBTQの従業員やお客様に配慮した対応を学び、フレンドリーな環境作りをサポートしています。さらに、働きやすさを考慮し「身だしなみ規定」を見直しました。社員は髪色やネイルを自由に選べ、清潔に整っていればひげもOKです。自分らしいスタイルで働ける環境を整え、多様性を尊重する姿勢を反映しています。

LGBTQが働きやすい職場を目指すプロジェクトに参加し、すべての従業員が安心できる企業文化の実現に向けて取り組んでいます。県内のLGBTQ支援団体と協働でイベントを行ったり、全店舗にLGBTQの活動支援のための募金箱を設置するキャンペーンにも協力しています。



※P&Gジャパンが作成した「インクルーシブ・ショッピング LGBTQ+フレンドリーな買い物環境づくり」ハンドブックは一般向けにも公開されています。



マルエドラッグ・マルエ薬局のロゴのレインボーカラー版を作成。ぐんまレインボープライドパレード（18ページ参照）に協賛し、ブース出店やパレードにも参加しました。

### 草津温泉桐島屋旅館

顧客対応 / 社会貢献

桐島屋旅館では、LGBTQの方が安心して宿泊できる環境づくりを進めています。まずは企業が「アライである」と表明していることが大事だと思っています。取り組みとして、ホームページやSNSにLGBTQフレンドリーな旅館であることやトランスジェンダーの方など大浴場が利用しにくい方もいらっしゃるの、貸切風呂等の相談ができることを明記しています。

さらに、Business for Marriage Equalityという企業等によるLGBTQの平等や婚姻の平等の実現するキャンペーンにも賛同している他、社会貢献として、群馬県内外のLGBTQ団体に合宿として貸し切りにした旅館を利用してもらったり、LGBTQ支援の活動・イベントに協賛する形で支援もしています。LGBTQ当事者は就職や職場環境への不安や、特にトランスジェンダーの方は治療でお金がかかるなどの経済的な課題があります。旅行をする機会が得にくい方へのサポートとして、宿泊の割引券を提供なども行っています。観光・宿泊業として、LGBTQの方が安心して過ごせる環境づくりを、これからも続けていきたいと思っています。



LGBTQ活動の募金箱の設置キャンペーンにも協力しています



LGBTQのレインボーカラー版の旅館のロゴ



Business for Marriage Equalityは企業や自治体などが同性婚への賛同を表明できるキャンペーン



2社の取り組みについては動画でも紹介されています▶15ページ

# 相談しやすい環境づくり

誰もが安心して相談できる環境は、日頃の姿勢や配慮によって生まれます。相手の気持ちを尊重し、話しやすい雰囲気をつくるのが大切です。

## ●個人でできる取り組み

### 調べてみる

LGBTQに関する基本的な知識を学び、自分の理解を深めることが大切です。

### 言葉を言い換える

普段の言葉づかいを見直し、誰にとっても安心できるジェンダーニュートラルな表現を心がけましょう。

〇〇君・〇〇さん/ちゃん  
息子さん・娘さん  
彼氏・彼女  
ご主人・奥さん  
お父さん・お母さん  
男らしく・女らしく  
将来、男の子は・女の子は～

〇〇さん に統一する  
お子さん  
恋人・好きな人  
パートナー・配偶者  
保護者・お家の方  
自分らしく・〇〇さんらしい  
不必要に男女に分けない



調べてみる ▶ 13・14ページ

YouTube動画 ▶ 15ページ



机や窓口、教室などにレインボーフラッグを設置することで、多様性を尊重する姿勢やLGBTQにとって安心感や相談のしやすさを出せます。

### アライを表明しよう

### 講演会やイベントに参加してみよう

レインボーのバッジやグッズを身につけてみたり、性の多様性に関する講演会やイベント等に参加してみましょう。オンラインで視聴・参加できるものもあります。

## ●学校・職場・施設等でできる取り組み

### トイレ・更衣室などの整備・表示の検討

性別を問わず利用できる設備や案内を設置し、誰もが安心して使える環境を整えます。

「だれでもトイレ」や「オールジェンダートイレ」などと表示するのもよいでしょう。

### 性別項目の見直しや情報の取り扱い

アンケートや窓口等で性別記入を求める際には、必須項目かどうかを見直し、個人の尊重に配慮しましょう。

「性別」も大切な個人情報です。業務上知り得た情報は、周知してよい範囲の確認をしましょう。



トランスジェンダーの人のためだけにトイレの整備をしなければならないのでしょうか？

トランスジェンダーの人のためだけにトイレを整備するわけではありません。だれでも使いやすいトイレの整備は、介助が必要な方が親子や異性のパートナーと利用したり、小さなお子さんと一緒にいたりする場合にも役立ちます。オールジェンダートイレは、さまざまな事情や状況に配慮し、すべての人が安心して利用できることを目指した設備です。

## ●カミングアウトを受けたら

次の4項目を意識することで、カミングアウトを受けた際の適切な対応がしやすくなります。

### 感謝と尊重を伝える

カミングアウトは勇気のいる行為です。信頼して話してくれたことに感謝し、「話してくれてありがとう」などの言葉で気持ちを尊重しましょう。

### 動揺せず冷静に対応する

驚いても感情を大きく表さず、自然体で聞きましょう。無理に質問をせず、相手のペースで話を聞く姿勢が大切です。

### アウティングをしない

本人の了承なく他の人に話す（アウティング）ことは絶対に避けましょう。秘密を守り、話した内容は本人の許可がある場合のみ共有します。

### サポートの意思を示す

必要であれば、今後のサポートについて話し合いますが、無理に助言はせず、「困ったときは力になるよ」など、そばにいる姿勢を示します。

## ●相談・カミングアウトを受けたときのチェックシート

このチェックシートは、カミングアウトや相談を受ける際に、適切に対応するためのガイドラインです。カミングアウトは、相手にとって大きな勇気を伴うものです。適切な姿勢で耳を傾け、信頼関係を深めるきっかけとするために、以下の項目を参考にしてください。

※参考：筑波大学ヒューマンエンパワーメント推進局 CARIO-NEXT L-81「カミングアウトされたとき」シート

カミングアウトの内容	<input type="checkbox"/> 性的指向（どの性を好きになるか） <input type="checkbox"/> 性自認（自分はどのような性か） <input type="checkbox"/> 社会的な性の表現（服装など） <input type="checkbox"/> その他	<input type="checkbox"/> 恋愛指向（どういう性にときめくか） <input type="checkbox"/> 身体的な性別について <input type="checkbox"/> 精神的特質 <input type="checkbox"/> 悩みごと
カミングアウトの際に要望されたこと	<input type="checkbox"/> ただ聞いてほしい <input type="checkbox"/> 感想を教えてほしい <input type="checkbox"/> 否定的であっても何でも言ってほしい <input type="checkbox"/> 特に何も言われなかった <input type="checkbox"/> その他（ ）	<input type="checkbox"/> 自分の状況を理解してほしい <input type="checkbox"/> 肯定的なアドバイスがほしい <input type="checkbox"/> わからないことを質問してほしい
カミングアウト後に要望された対応	<input type="checkbox"/> 特に何も必要ない <input type="checkbox"/> 支援してほしい（何を？→） <input type="checkbox"/> 困っていることをやめてほしい（何を？→） <input type="checkbox"/> その他	<input type="checkbox"/> 受け止めてくれればよい <input type="checkbox"/> カミングアウトに協力してほしい <input type="checkbox"/> 専門家などを紹介してほしい <input type="checkbox"/> 今までもお知り接してほしい <input type="checkbox"/> 特に何も言われなかった
本人の求める個人情報の取り扱い範囲	<input type="checkbox"/> 他の人には絶対に言わないでほしい <input type="checkbox"/> 必要なら他の人に言っても構わない（どこまで？→） <input type="checkbox"/> 他の人にも知らせしてほしい <input type="checkbox"/> その他	<input type="checkbox"/> 他の人にはできるだけ言わないでほしい

# 国内の取り組み

## ●LGBT理解増進法

LGBT理解増進法（正式名称：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）は、2023年6月に成立した法律です。この法律は、性的指向や性自認を理由とした不当な差別をなくし、LGBTQをはじめとする性的マイノリティに関する国民の理解を深めることを目的とし目的とした理念法です。具体的には、国や地方自治体に対し、以下のような取り組みを求めています。

- 性的指向や性自認の多様性に関する啓発活動
- 学校や企業などにおける理解促進のための環境整備
- 相談体制の整備や支援策の検討

また、職場や地域社会、学校など、あらゆる場面で性的指向や性自認の多様性に関する理解と配慮を広げることが重要だとされています。

この法律をきっかけに、誰もが安心して自分らしく生きられる社会を目指し、国全体での取り組みが進められています。

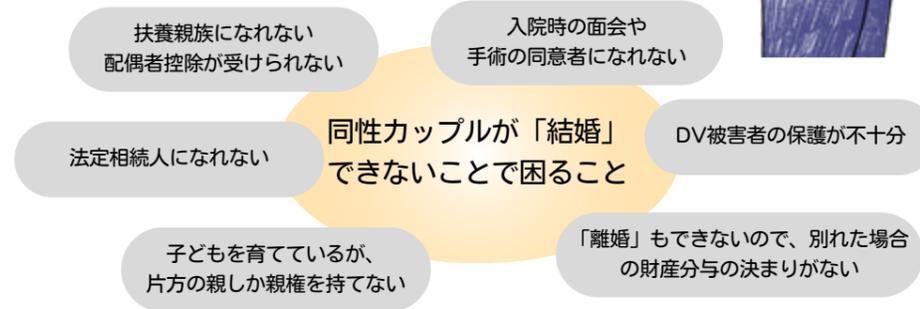
参考 内閣府 共生・共助  
性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進  
<https://www8.cao.go.jp/rikaizoshin/index.html>



## ●パートナーシップ制度

日本では、戸籍上の同性同士の結婚は法律で認められていませんが、近年、多くの自治体で「パートナーシップ制度」が導入され、戸籍上同性のカップルが公式に認められるようになっていきます。

この制度を利用することで、病院での面会や民間サービスなどで家族同様の扱いを受けられるようになりますが、法的な制度ではないため、財産の相続や親権の問題などが依然として課題となっています。



## ●LGBTQとSDGs「誰一人取り残さない」社会へ

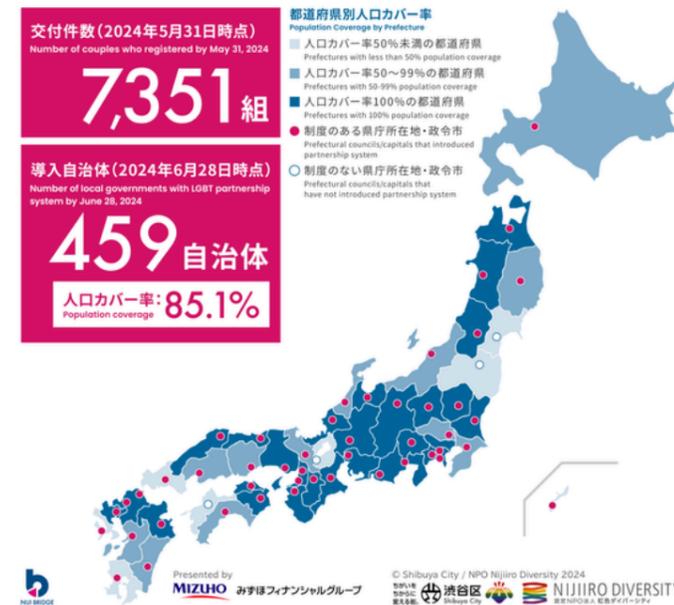
LGBTQの視点を取り入れることは、SDGs（持続可能な開発目標）の達成にもつながります。SDGsは「誰一人取り残さない」ことを基本理念としており、性的指向や性自認に関わらず、すべての人が平等に尊重される社会を目指しています。例えば、目標5「ジェンダー平等」や目標10「人や国の不平等をなくそう」、目標16「平和と公正をすべての人に」は、LGBTQの人々が直面する社会的・経済的な格差を改善し、包括的な環境を作るために重要な取り組みです。

また、LGBTQの人々が教育や職場での差別を受けず、健康で安心して過ごせる社会を実現することは、SDGsの他の目標達成にもつながります。例えば、目標3「すべての人に健康と福祉を」では、LGBTQの人々が必要な医療やメンタ

ルヘルスのサポートを受けやすくすることが大切です。これらの取り組みを通じて、社会全体が多様性を認め合い、持続可能な未来を築くことが期待されています。



渋谷区・虹色ダイバーシティ 全国パートナーシップ制度共同調査  
Shibuya City Office・NPO Nijiro Diversity Collaborative Study of LGBT Partnership Coverage in Japan



この図は、日本国内の自治体におけるパートナーシップ宣誓制度の導入状況を示しています。2015年に東京都渋谷区が日本で初めて導入したことをきっかけに、全国の自治体で制度の導入が広がりました。現在では、多くの自治体がこの制度を採用しており、全国の人口の約80%以上が対象エリアとなっています。群馬県では、2022年12月に都道府県で3例目の導入でした。

パートナーシップ制度は、LGBTQ当事者の生活の安心感を支えるだけでなく、地域全体で多様な家族の在り方を認める取り組みとして重要な役割を果たしています。

出典：渋谷区・認定NPO法人虹色ダイバーシティ 全国パートナーシップ制度共同調査

# 群馬県の取り組み

## ◆ぐんまパートナーシップ宣誓制度

ぐんまパートナーシップ宣誓制度とは、「一方又は双方が性的マイノリティである2人の者が互いの人生において、互いに協力して継続的に生活を共にすることを約した」ことを宣誓し、パートナーシップの関係にある者同士がそろって宣誓書を県に提出し、県が受領カード等を交付する制度として、2022年12月に施行しました。

### 受領カード等の利用先

公営住宅の入居の申し込みや医療機関で家族同様の面会等を求める際に利用できます。また、希望者には「ぐんま結婚応援パスポート(通称：コンパス)」を交付します。

### 市町村独自にパートナーシップ宣誓制度を導入している自治体もあります

大泉町、渋川市、安中市、千代田町、吉岡町、玉村町(導入順)



### 群馬県に転入する・または県外に転出するとき

群馬県や県内でパートナーシップ宣誓制度を導入している自治体の一部では、制度を導入している自治体間で転居時の手続きを簡単に行うことができる「パートナーシップ宣誓制度自治体間連携ネットワーク」(2024年11月より)や、茨城県・栃木県と北関東3県連携(2022年12月より)に対応しています。

宣誓の予約・ 群馬県生活こども部生活こども課 電話番号：027-226-2906  
問い合わせ先 Eメール：seikatsuka@pref.gunma.lg.jp



## ◆動画コンテンツ

群馬県公式YouTubeチャンネルtsulunusにて配信中!

### ヒューマンライツ・ムービーフェスティバル inぐんま

群馬県では、12月の人権週間に合わせたイベントや啓発を行っています。2022、2023年度は群馬県出身でご自身もトランスジェンダー男性である映画監督の飯塚花笑さんの作品の上映とトークイベントをオンラインで配信しました。YouTubeでトークイベントのアーカイブをご覧ください。

#### 2022年度

第1部：『僕らの未来』から『フタリノセカイ』10年間のあゆみ  
第2部：群馬県でのパートナーシップ制度について

登壇者

司会 志尾睦子  
映画監督 飯塚花笑  
群馬県高校生会議 新保 美月  
ハレルワ 間々田久渚



第1部



第2部



#### 2023年度

第1部：表現の先に見えるLGBTQ  
第2部：ともに生きる社会 これからの在り方

登壇者

司会 志尾睦子  
映画監督 飯塚花笑  
役者 村山朋果・イシヅカユウ  
ハレルワ 間々田久渚



第1部



第2部



### 協働ミーティング 『LGBTQを知る』



LGBTQ当事者の困りごとや、当事者が日常生活や社会生活を送る上で、どのような事や物、制度、慣行等が障壁(バリア)となっているか知ってもらうため、当事者団体、企業、行政、学生等、地域でさまざまな取組を進める方々からの話題提供と、参加者を交えたフリートークにより、地域課題の解決を目指す、協働ミーティングを開催しました。

(2023年度開催)

登壇者左から  
草津温泉桐島屋旅館、ハレルワ、大泉町、シェアウェディング、クスリのマルエ、大間々高校みらい塾、群馬大学 高井ゆと里

前編



後編



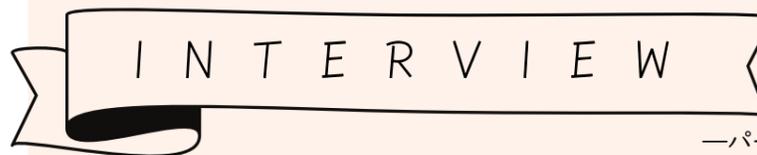
## ◆県庁昭和庁舎のレインボーライトアップ

LGBTQの人権擁護・啓発を目的に世界的にLGBTQのアクションが活発になるプライド月間である6月にライトアップを行っています。

6色(赤、橙、黄、緑、青、紫)のレインボーカラーは性の多様性のシンボルとされています。



実際の写真は▶1・2ページをご覧ください



### ぐんまパートナーシップ宣誓制度を利用したカップルにインタビュー

なつみさん(30) みほさん(39)

—ぐんまパートナーシップ宣誓制度を知ったきっかけは何でしたか?

なつみさん：新聞記事で群馬にもパートナーシップ制度が導入されることを知りました。ちょうど2年目の記念日を迎えるタイミングだったので、「これは記念日を機にぜひ使いたい」と思いました。

—記念日と重なっていたんですね。制度を利用しようと思った時のお気持ちはいかがでしたか?

みほさん：嬉しい半面もどかしさも感じました。正直、正式に「結婚」という形にはならないですし、「パートナーシップ」という言葉では他の人にはなかなか理解されにくい面もあって。でも、既に一緒に生活もしていて、自分たちの住んでいる場所でパートナーシップ制度が導入されるのはまだ先のことだろうと思っていたので、制度の導入は素直に嬉しかったです。

—宣誓後、生活の中で何か変化や実感されたことはありますか?

なつみさん：万が一のときに、病院で家族として認められるというので、安心感が高まりました。また、お互いに対する思いが深まったように感じます。

—パートナーシップ制度について、もう少しこうしてほしいという要望はありますか?

みほさん：そうですね…。今の制度は、結婚と同じ法的な効力があるわけではないので、宣誓をした後で、契約関係の手続きでパートナーの代わりに問合せた際、「戸籍上の家族ではない方は手続きできない」と言われたことがあって歯がゆい思いもしました。また、扶養に入れないことや、遺産相続などの課題もあります。今は二人とも若いけれど、将来もまだ同性婚ができない状況だったら、公正証書や遺言、養子縁組なども考えなければいけません。

—今後、制度や社会にどのような変化を期待しますか?

なつみさん：まずは、パートナーシップ制度がもっと多くの人に認知されることと、この制度だけでは解消されない課題があること、私たちのように結婚を必要としている人がいることを知ってもらえたら嬉しいですね。

みほさん：最終的には、同性カップルが「結婚」可能になる社会に変わってほしいです。安心して暮らせること、それが何よりの願いです。

—お二人とも、ありがとうございました!



記念のフォトウェディング。「女性同士のカップルです」と写真店に伝えることも、勇気が必要だったとおっしゃってました。

# 相談機関一覧

## ◆心の悩み

群馬県こころの健康センター（うつ、依存症、思春期、自死遺族等のこころの相談）	027-263-1156 9時～17時【月曜日～金曜日（年末年始、祝日を除く）】
こころの健康相談統一ダイヤル（自殺予防の電話相談）	0570-064-556 9時～22時【月曜日～金曜日（年末年始、祝日を除く）】
群馬いのちの電話（死にたい辛さを受けとめます）	027-212-0783 9時～24時【毎日】 9時～翌日9時【第2、第4金曜日】
いのちの電話ナビダイヤル	0570-783-556 10時～22時 ※群馬県以外のいのちの電話につながりもあります。
よりそいホットライン「5番」死にたいほどつらい方	0120-279-338 24時間対応

## ◆労働

連合群馬「ライフサポートぐんま」（キャリア形成、仕事によるストレス、うつ病など）	0120-797-052（フリーダイヤル） 14時～19時（木曜日、土曜日、第2・第4日曜日）
群馬労働局雇用環境均等室「総合労働相談コーナー」	027-896-4677 9時～17時 月曜日～金曜日（年末年始、祝祭日を除く）

## ◆青少年・子ども

群馬県総合教育センター「子ども教育、子育て相談」（教育や子育てに関する相談）	0270-26-9200 9時～17時【月曜日～金曜日（年末年始、祝日を除く）】 9時～15時【第2、第4土曜日（年末年始、祝日を除く）】
群馬県総合教育センター「24時間子供SOSダイヤル」	0120-0-78310（フリーダイヤル） 24時間対応
群馬県「ぐんま子ども・子育て相談」LINE（不安や悩みを受け止める相談）	9時～12時、13時～17時 月曜日～金曜日（年末年始、祝日は除く） 
チャイルドライン（18歳までの子ども専用）	0120-99-7777 16時～21時【毎日】12月29日～1月3日は休日
チャイルドライン チャット相談	第1・3水曜日、毎週木曜日・金曜日・土曜日（12月29日～1月3日休止） 

## ◆LGBTQ

よりそいホットライン「4番」セクシュアルマイノリティ専門相談	0120-279-338 24時間対応
一般社団法人ハレルワ LGBTQ専門LINE相談	毎月第3日曜日 19時～21時 

# 県内のLGBTQ支援団体：一般社団法人ハレルワ

2015年6月に群馬県初のLGBTQ支援団体として発足しました。LGBTQ当事者の居場所づくり・交流会の開催、相談窓口の開設、講演・イベント等の啓発活動、行政・企業・他団体との連携など幅広い活動を行っています。

## コミュニティスペース まちのほけんしつ

2021年7月に前橋市のオリオン通り商店街にて「まちのほけんしつ」を「誰もが利用できるコミュニティスペース」として開設しました。年齢やセクシュアリティを問わず様々な方が来てくれます。おしゃべりしたり、本を読んだり、のんびりしたり、絵を描いたり、作業をしたり、何もなかったりと、過ごし方は人によって様々。

※オープン日や利用案内はホームページ・SNSで公開されるカレンダーをご確認ください。



## 交流イベント

年齢や性別関係なく、興味や関心のある方であればどなたでも参加できる交流会「ハレルワの輪」や、24歳までのLGBTQ（かもしれない人を含む）「ユースの会」、保護者の「親の会」などを開催。

◀2024年には群馬初のプライドパレードを開催！

## LINE相談

毎月第3日曜日 19時～21時

ハレルワの相談員がLINEのチャットでお話をお聴きします。自分自身の悩み事の相談のほか、ご家族や友達、学校の先生などからの、LGBTQに関するご相談も受け付けています。ひとりで悩まず、気軽にご相談ください。



## 講演・研修の講師派遣

ハレルワでは、講演や研修の講師派遣を行っています。教職員、企業等を対象にした研修会や学校、一般向けの講演、イベントの登壇や出店など。また施策提言や自治体の審議会への出席もしています。

LGBTQ & Diversity  
**HARERUWA**  
一般社団法人ハレルワ

一般社団法人ハレルワ  
〒371-0022 群馬県前橋市千代田町4-18-4 まちのほけんしつ内  
HP: <https://hareruwa.org>  
お問合せは、ホームページの問合せフォームまで

