

「LGBT 理解増進法」の経緯と問題 —差別をなくすために必要な法律とは



ライター／一般社団法人 fair
代表理事

まつおか そうし
松岡 宗嗣

6月23日、「LGBT 理解増進法」が施行された。性の多様性に関する理解を広げるための法律のはずが、成立までの議論の過程で広げられたのはトランスジェンダーに対する排除言説だった。さらに法律の内容も、理解増進という趣旨から逆行するような修正がされてしまった。

そもそも骨抜きと言わざるを得ない「理解増進」という考え方がどのように打ち出されたのか、法律がどのような紆余曲折を経て成立に至ったのか、どのような修正がされたのか等、本稿では「LGBT 理解増進法」成立の経緯を振り返りつつその問題点を指摘し、差別や偏見をなくすためには本来どのような法整備が必要かについて考えたい。



「LGBT」法整備の機運

「LGBT」という言葉が一般に広く知られるようになったのは、2010年代後半からと言われる。2015年に東京都渋谷区・世田谷区で、性的マイノリティのカップルの関係を認証する「パートナー

シップ制度」が導入されたことを契機に、マスメディアで「LGBT」に関する報道が急増した。

性的マイノリティへの差別や偏見に対する法整備をめぐる動きも、この頃から活発になる。

2015年、超党派による国会議員連盟「LGBTに関する課題を考える議員連盟（以下、超党派LGBT議連）」が発足した。同時期に設立された性的マイノリティ関連団体の全国組織である「LGBT法連合会」がLGBT差別禁止法を求めて活動をはじめた時期でもあり、法整備の実現に期待が集まっていた。

しかし、自民党はその翌年、独自に「性的指向・性自認に関する特命委員会（以下、自民党LGBT特命委員会）」を立ち上げ、「理解増進」という考え方を打ち出す。当事者団体や野党が「差別禁止／解消」を求める一方、自民党が「理解増進」という異なる考え方を打ち出す理由は、「差別を禁止したくないから」にほかならない。

これは2021年に法案が提案された際の、自民党LGBT特命委員会初代委員長である古屋圭司議員のブログに如実に現れている。同氏は、自民党LGBT特命委員会でLGBT理解増進法案が了承された際、「『攻撃こそ最大の防御なり』の発想で

この理解増進法を進めることが大切」とブログに綴っている。

なぜ差別を禁止したくないのか。最も大きな理由は「同性婚」の法制化に繋がることを恐れているからだろう。法律上異性のカップルは結婚ができて、同性のカップルは結婚できないというのは、「差別的取扱い」に当たる。もし差別を禁止すると、この状況が差別に該当してしまい、同性婚の法制化へと繋がってしまう可能性を危惧していると言える。

2016年頃から法整備をめぐる議論が活発化したとはいえ、本来両方とも重要である「差別禁止」と「理解増進」が政治によって対立的に位置付けられてしまい、具体的な法整備の動きには繋がらず数年が経過した。

2020年に東京オリンピック・パラリンピックの開催が予定されていたが、新型コロナウイルス感染症拡大の影響で延期に。2021年の開催が決まり、東京五輪を契機に法整備の議論がより具体的に進んでいった。

オリンピック憲章では性的指向による差別の禁止が明記されており、ホスト国として五輪憲章を遵守する必要があるという点からも、差別禁止法を求める声が強まった。しかし、自民党LGBT特命委員会から提案されたのは「理解増進」の法案だった。

性的マイノリティに関する差別や偏見への対応をめぐって「理解増進」をうたう法律は、知る限り国際的にも聞いたことがない。それほど法的な効果としても骨抜きと言わざるを得ない内容だったが、それでも何も法的な後ろ盾がない状況よりは良いのではないかという議論もあり、与野党で調整し、2021年に超党派LGBT議連で法案が合意された。

その後、各政党で法案を持ち帰り審議する中、

この法案を提案したはずの自民党の内部で強硬な反発が起きた。法案をめぐる自民党内の議論では、山谷えり子議員が「体は男だけど自分は女だから女子トイレに入れろとか、アメリカなんかでは女子陸上競技に参加してしまってダーツとメダルを取るとか、ばかげたことはいろいろ起きている」と発言し、さらに薬和生議員は、「LGBTは種の保存に背く」といった発言をして多くの批判を集めた。

結果的に、LGBT理解増進法案は国会に提出すらされず、むしろ政治家による差別発言だけが蔓延してしまった。



「再燃」する議論

性的マイノリティをめぐる法整備の機運は潰れたかに見えたが、2023年2月に荒井勝喜首相秘書官（当時）が、性的マイノリティについて「見るのも嫌だ、隣に住んでいるのもちょっと嫌だ」などと差別発言をしていたことが報じられ、法案の議論が再燃した。

5月には広島でG7サミットが開催される予定だったこともあり、G7各国のうちホスト国である日本だけが性的マイノリティの人権を守る法律がない状況について批判の声が上がり、法整備の動きが活発化した。

性的指向や性自認に関する差別を禁止する法律がないのはG7のうち日本だけだ。アメリカは州によって異なり、イタリアも領域などが限定的という点に留意が必要だが、何も法律がないのは日本だけと言える（図1）。さらに、同性カップルの法的な保障がないのも、法律上の性別変更において、不妊化手術などの非人道的な要件が残って

図1 性的マイノリティに関するG7各国の主要な法律状況

	■ フランス	■ ドイツ	■ イギリス	■ カナダ	■ アメリカ	■ イタリア	● 日本
LGBT差別禁止法 性的指向・性自認に関する差別禁止法	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙ <small>※公民権法及び一部州法</small>	⊙ <small>※性的指向による雇用差別の禁止</small>	⊗
婚姻の平等(同性婚) 同性カップルの法的保障	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙ <small>※登録パートナーシップ法のみ</small>	⊗
法的性別変更の要件							
子なし要件 <small>子どもがいてはならない</small>	なし	なし	なし	なし	なし	なし	あり <small>※未成年の子ども</small>
不妊要件 <small>生殖能力をなくさなければならない</small>	なし	なし	なし	なし	なし <small>※一部州法</small>	なし	あり
非婚要件 <small>結婚してはならない</small>	なし	なし	なし	なし	なし <small>※一部州法</small>	なし	あり

図2 OECD 諸国の性的マイノリティに関する法整備ランキング

- | | |
|-------------|---------------|
| 1. カナダ | 19. ニュージーランド |
| 2. ポルトガル | 20. デンマーク |
| 3. フランス | 21. スロベニア |
| 4. オランダ | 22. メキシコ |
| 5. スペイン | 23. スロバキア |
| 6. ドイツ | 24. エストニア |
| 7. アイスランド | 25. イタリア |
| 8. オーストラリア | 26. チリ |
| 9. フィンランド | 27. チェコ |
| 10. ベルギー | 28. ポーランド |
| 11. ルクセンブルク | 29. イスラエル |
| 12. ノルウェー | 30. ラトビア |
| 13. アメリカ | 31. スイス |
| 14. スウェーデン | 32. リトアニア |
| 15. ギリシャ | 33. 韓国 |
| 16. オーストリア | 34. 日本 |
| 17. アイルランド | |
| 18. イギリス | 35. トルコ |

OECD 『Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion』を参考に作成 © 2023 Fair

いるのも日本だけだ。

OECD 諸国のうち、日本の性的マイノリティに関する法整備状況は35 ヶ国中34位で「ワースト2位」だという(図2)。

こうした現状の中、G7 各国の駐日大使が連名で、岸田首相に対して性的マイノリティの人権を守る法整備を促す書簡を取りまとめていたことが明らかになる。特にエマニュエル駐日米国大使による日本政府への積極的なはたらきかけがあったことが法整備の後押しになったと言われている。

経済界も、経団連の十倉雅和会長は3月20日、世界では「理解増進ではなくて差別を禁じ、同性婚を認める流れにある」にもかかわらず、LGBT理解増進法案のレベルで意見が割れる現状に「恥ずかしい」と語っている。労働界でも、連合は元首相秘書官の差別発言のあとすぐに事務局長談話を発表し、3月8日の「緊急アピール」において「性的指向・性自認に関する差別を禁止する法律の早期制定」を求めた。

このように、性的マイノリティの当事者だけでなく、各業界からも実効性のある法整備を求める声が多数あがっているにもかかわらず、自民党内では2年前以上に保守派による強硬な反発が起きていた。

2021年の議論では、法案をめぐる「差別の定義が曖昧だ」「訴訟が乱発してしまう」といった抽象的な反対言説が多かった。差別的取扱いとは、合理的な理由のない区別のことを言うが、その区別に合理性があるかはその都度判断されるものだろう。LGBT理解増進法には差別禁止規定がないため訴訟の根拠にすることはできない。そもそも必要な訴訟は起こすべきであると同時に、訴訟で差別的取り扱いを立証することは難しく、実態は「乱発」という言葉からは程遠いだろう。

2023年の議論では、特にトランスジェンダーに

対するバッシングの言説が中心だった。

振り返ると、2018年にお茶の水女子大学がトランスジェンダー女性の学生受け入れを発表して以降、SNSを中心にトランスジェンダーに対するバッシング言説が激化した。特に女性用トイレや公衆浴場に焦点を当てて、「男性が『心は女性だ』とさえ言えば、女性用トイレや女湯に入れるようになってしまう」といった言説が広げられ、次第にSNSだけでなく現実社会においても広げられてしまったのだ。

そもそもトランスジェンダーの当事者は、自身が周囲からどのような性別で認識されているかを慎重に察知し、トラブルとにならないようトイレなどの男女別施設の利用を判断している。差別や偏見が根強い社会において、望むトイレを安心して利用できていない人が多い。公衆浴場についても性別を移行していない状況で、突然「心は女性だ」とだけ言って侵入するかのよう実態はない。

このように、想定されるシーンは当事者の実態とかけ離れているという前提を押さえた上で、さらにLGBT理解増進法案によって「男性が『心は女性だ』とさえ言えば、女性用トイレや女湯に入れるようになってしまう」ということはない点も強調したい。

この法律は、あくまで性の多様性についての理解を増進するためのものであって、男女別施設の利用基準を変えるものではない。トランスジェンダーではない男性が、この法律を根拠に「心は女性だ」と言えば女性用トイレや公衆浴場に入れるわけもなく、もちろん性犯罪が許容されることもあり得ない。

しかし、このようなバッシング言説がまことしやかに語られ、広げられてしまい、2023年のLGBT理解増進法案をめぐる議論では、法案反

対派の中でもトランスジェンダーに対するバッシング言説が中心になってしまった。

例えば、法案の「性自認」という言葉をめぐり、自民党内の会合では、性自認は「自称」であり、「医師による診断」である性同一性に修正すべきといった議論がされていたという。しかし、本来「性自認」も「性同一性」もどちらも同じ「ジェンダーアイデンティティ」の訳語であり、意味は同じだ。どちらがより適切な訳語かという議論はあり得るが、そうではなく、意味が異なるものかのよう一方を歪曲する議論が行われてしまった。

ジェンダーアイデンティティとは、自分の性別をどのように認識し、実感しているかを表す概念だ。どの性別集団に帰属意識を持つ^{しこう}かとも言い換えられるだろう。自らの意思で趣味嗜好^{しこう}のように変えられるものではなく、「自称」のように概念^{わいしょうか}を矮小^{わいしょうか}化することは問題だ。



LGBT 理解増進法の問題点

2023年5月、G7広島サミットの開催が迫るなか、自民党は2年前の「LGBT 理解増進法案」の与野党での合意を反故にし、サミット開催前日に独自の修正案を国会に提出した。修正では、「性自認」という言葉が「性同一性」に変えられ、基本理念の「差別は許されない」という言葉が「不当な差別はあってはならない」に書き換えられた。

「差別や許されない」も「不当な差別はあってはならない」も法的な意味や効果は同じとも言えるが、そうであれば修正する必要はないはずだ。そもそも差別は不当であり、「正当な差別」があ

るかのような修正は問題だ。

さらに、国に対して「調査研究」を求めていた部分が「学術研究」に修正された。差別の実態が明らかになることを恐れているのか、「調査」という言葉が「学術」に変えられてしまったのではと疑わざるを得ない。

学校での理解増進という独立の項目は削除され、その中身が「事業者等の努力」という項目のなかに位置付けられた。「学校での理解増進」自体は明記されたと言えるが、トーンダウンさせられたという意味では後退だろう。

このように、ただでさえ骨抜きと言わざるを得ない法案が、与野党での合意を反故にされ、さらに後退する修正をされた上で国会に提出されてしまったのだ。
















そんな状況の法律に対して、「法が何もないよりはあった方がよい」または「むしろそんな法律ならない方がましではないのか」など、LGBTQ+ コミュニティでもさまざまな声が上がっていた。

与党による独自案が提出されてからも、国会で具体的な法案審議には進まず、今国会で成立するのか予測ができない状況が続いた。しかし6月に入り、急に事態が動く。

6月8日の午後、自民党は日本維新の会と国民民主党にはたらきかけ、維新と国民による独自の案を与党修正案に取り込む形で、自民・公明・維新・国民による「再修正案」を、翌9日に国会に提出。衆議院内閣委員会でたった1日の議論により可決されてしまったのだ（図3）。

修正点の一つは「性同一性」という言葉がカタカナの「ジェンダーアイデンティティ」に変えられた点だ。ジェンダーアイデンティティという概念が適切に理解され運用されるのであれば問題はないかもしれないが、これまで行政文書や司法、

図3 法案の比較と変遷

	超党派合意案 (立憲・社民・共産)	与党修正案 (自民・公明)	維新国民独自案 (維新・国民)	自公維国再修正案 (自民・公明・維新・国民)
定義	性自認	性自認 性同一性 	性自認 ジェンダーアイデンティティ	性自認 ジェンダーアイデンティティ
基本理念	差別は許されない	差別は許されない 不当な差別はあってはならない 	差別は許されない 不当な差別はあってはならない 	差別は許されない 不当な差別はあってはならない 
調査研究	調査研究を推進	調査研究を推進 学術研究を推進 	調査研究を推進 学術研究を推進 	調査研究を推進 学術研究を推進 
教育	学校設置者の努力	学校設置者の努力 項目名を削除し、内容を「事業者等の努力」に移動 	学校設置者の努力 項目名を削除し、内容を「事業者等の努力」に移動  「保護者の理解と協力を得て行う心身の発達に応じた教育」を追加 	学校設置者の努力 項目名を削除し、内容を「事業者等の努力」に移動  「保護者の理解と協力を得て行う心身の発達に応じた教育」を追加  「家庭及び地域住民その他の関係者の協力を得つつ教育」を追加 
民間支援	民間の団体等の自発的な活動の促進	民間の団体等の自発的な活動の促進	民間の団体等の自発的な活動の促進  <small>(削除)</small>	民間の団体等の自発的な活動の促進  <small>(削除)</small>
留意			「すべての国民が安心して生活することができるよう留意する」を新設 	「すべての国民が安心して生活することができるよう留意する」  「この場合において、政府は、その運用に必要な指針を策定する」を新設  <small>※指針は行政、学校、企業などすべての施策に影響する</small>

自治体などでも用いられてきた「性自認」という言葉が変えられることに対して現場の混乱が懸念される。

学校での理解増進に関して、「家庭及び地域住民、その他の関係者の協力」を得るという修正が加えられた。もちろん協力を得られることに越したことはない。しかし、性的マイノリティは身近な関係であればあるほど、受け入れられなかった場合のリスク——例えば家から追い出されたり、学校にいけなくなってしまうのではないかなど——が大きく、カミングアウトすることが難しい。性的マイノリティではない人の意識に関する

調査でも、近所の人や同僚が性的マイノリティだった場合より、自身の子どもが当事者だった方が「嫌だ」と思う割合が高いことが明らかになっている。

親にカミングアウトしている性的マイノリティの当事者は多くないなか、「家庭の協力を得なければ理解を広げられない」という運用がされてしまった場合、理解を広げる施策が制限されてしまう可能性がある。さらに、性的マイノリティの権利を否定する特定の組織が「家庭や地域住民、その他の関係者」として、学校での理解増進に反対した場合に、性の多様性について扱おうとする学

校現場が萎縮してしまわないかという懸念もあるだろう。

もう一つ、最後に加えられた修正点が、この法律を「理解“抑制”法」へと変えてしまった最も大きな要因と言えるだろう。それは「留意事項」として新たに設けられた「この法律が定める措置の実施」にあたって「すべての国民が安心して生活することができるよう留意する」、そのために「指針を策定する」という規定だ。

「すべての国民の安心」と言うと、一見何も問題がないように見えるかもしれないが、実際には大きな懸念がある。そもそもこの法律は、性の多様性について「理解」を広げるためのものだ。本来、多数派による差別や偏見によって、性的マイノリティはさまざまな不利益を被っている現状があるために「理解」を広げる必要があるはずだが、なぜか性的マイノリティが加害者かのように位置付けられ、多数派の安心にも留意する趣旨の文言が加えられてしまうことは本末転倒だ。もし多数派の人々が「不安だ」とさえ言えば、理解増進にストップをかけられてしまう可能性がある。現に、条文には「この法律の措置の実施にあたって」と書かれており、この法律が定める国や自治体、学校、企業におけるあらゆる理解増進の施策において、実質的な「多数派への配慮」規定が盛り込まれてしまったと言える。この部分を根拠に、すべての理解増進の施策が制限されてしまう懸念があるのだ。

この条文が新設された背景には、前述のトランスジェンダーに対するバッシングの激化がある。トイレや公衆浴場に関する当事者の実態とかけ離れた排除言説によって不安が煽られ、「すべての国民の安心に留意」という名の実質的な「多数派配慮規定」が盛り込まれてしまったのだ。

実際、法律が成立したあつとすぐ、自民党の一部

議員が「全ての女性の安心・安全と女子スポーツの公平性等を守る議員連盟」を立ち上げ、法律上の性別変更をめぐる「不妊化要件」の維持を求める声明を齋藤健法相（当時）に提出した。その際「すべての国民の安心に留意」という規定を根拠に用いている。

政府はLGBT理解増進法に基づき、中央省庁の連絡会議を設置し、理解増進に関する議論を進めている。今後、基本計画や指針を策定していくことになるが、その際も性的マイノリティの権利を否定する人々がこの条文を根拠に理解増進を阻害する動きが起こることが予想される。自治体や学校現場で理解を広げる動きも抑制され、萎縮することがないように注視する必要があるだろう。

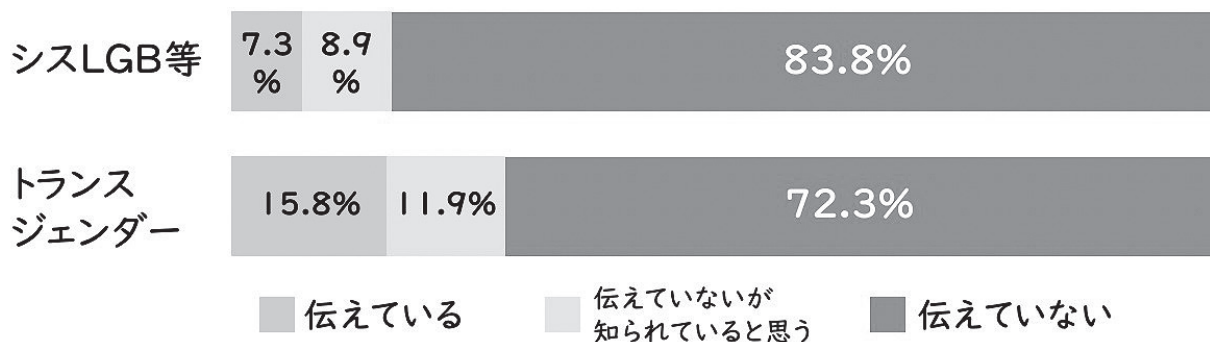


当事者の実態と職場で求められる対応

ここまで「LGBT理解増進法」の経緯や問題点を振り返ってきた。ここからは、そもそも性的マイノリティは日々どんな困難に直面してるのか、差別や偏見をなくすためにどのような法整備が必要なのかを考えたい。

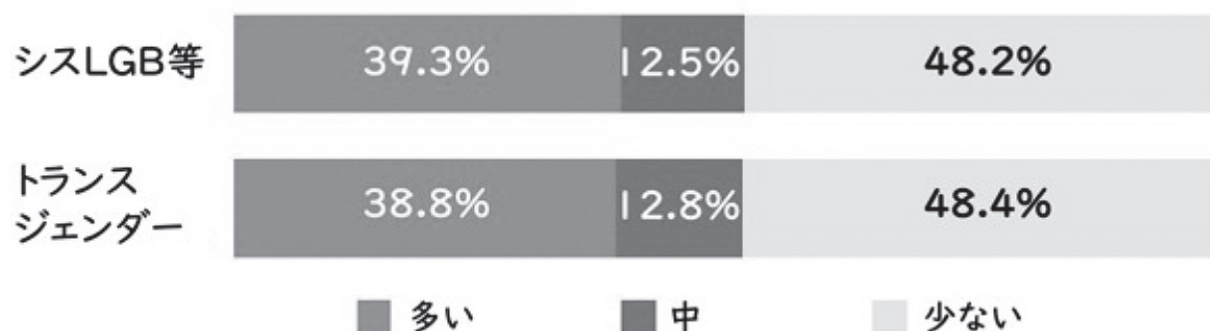
さまざまな調査から、性的マイノリティの人口は約3%から1割程度と言われている。これは左利きの人口や血液型がAB型の人口、または日本で多い6大苗字「佐藤・鈴木・高橋・田中・伊藤・渡辺」を足した数と同じくらいだ。これらの数字から見ても、すべての人がこれまでの人生の中で性的マイノリティの当事者と既に関わったことがあると言えるが、当事者の多くはカミングアウトが難しいため、非当事者の多くは「自分の周りに性的マイノリティはいない」と思っているのが現状だ。

図4 職場で誰かにカミングアウトしているか



三菱リサーチ&コンサルティング「令和元年度職場におけるダイバーシティ推進事業」(厚生労働省委託事業) 令和2年

図5 職場で差別的言動を見聞きする頻度



認定NPO法人虹色ダイバーシティ、国際基督教大学ジェンダー研究センター「LGBTと職場環境に関するWebアンケート調査 niji VOICE2020～LGBTも働きやすい職場づくり、生きやすい社会づくりのための『声』集め～」2020

学校では10代の性的マイノリティの子どもの約半数がいじめ被害を経験しているという調査がある。複数の調査で、性的マイノリティの希死念慮や自死未遂の割合は、非当事者と比べて高いことが明らかになっている。国立社会保障・人口問題研究所の調査では、性的マイノリティの自死未遂の割合は、非当事者と比較しLGB(同性愛者両性愛者)が約6倍、T(トランスジェンダー)は約10倍高いという結果だった。

職場における現状は、厚生労働省が委託実施した調査によると、性的マイノリティのうち職場で誰にもカミングアウトしていないという人が、LGB(同性愛・両性愛者)の約7割、T(トランスジェンダー)は約8割にのぼった(図4)。一方で、別の調査によると当事者の4割が、職場で差別的言動を見聞きする頻度が多いと回答している(図5)。

実際に、就職活動でトランスジェンダーである

ことを伝えるとその場で面接を打ち切られてしまったという当事者がいる。学校で同性と付き合い合っていることが暴露され、先生から「クラスに同性愛がうつる」と言われ別室授業にさせられてしまった人もいる。

職場でトランスジェンダーであることをカミングアウトすると、上司から「君のことは女として見ることはできない」「手術でも受けたら」と言われ、さらには業務から外すことも通告され精神疾患になり休職した人もいる。上司は他の女性従業員のことは「～さん」と呼んでいるにもかかわらず、この社員のことはわざわざ「～くん」と呼び続けたという。

性的指向や性自認のあり方を理由に、面接を打ち切ったり、クラスから追い出したり、業務から外すなどといった具体的な行為を「差別的取扱い」という。性的マイノリティには、こうした差別的取扱いの被害から守られる法的な後ろ盾がな

い。被害を受けても場合によっては泣き寝入りせざるを得ない現状がある。

だからこそ、こうした現状に対処するために「差別禁止法」が必要だ。まず大前提として「差別的取り扱いをしてはならない」という明確な前提となるルールを示し、その上で個別の差別的取扱いという行為を規制し、被害が起きてしまった場合に救済する、そうしたルール・仕組みが必要なのだ。

性的指向や性自認以外の属性に関しては、すでにいくつか差別を禁止する法律がある。

例えば、「男女雇用機会均等法」では、雇用領域における性別に基づく差別的取扱いを禁止し、「アイヌ施策推進法」でもアイヌであることを理由とした差別を禁止している。また、「障害者基本法」や「障害者差別解消法」では、障害を理由とした差別的取扱いを禁止している。なぜ性的指向や性自認に関しては「差別禁止」ではなく「理解増進」となってしまうのか。

ILO（国際労働機関）によると、雇用領域における性的指向や性自認等にもとづく差別を禁止している国は、世界80カ国以上にのぼるといえる。

深刻な差別的取扱いの被害に対応するために、大前提として「差別の禁止」を明記した上で、適切な「理解」を広げていくことが必要だ。

2020年「改正労働政策総合推進法」が施行され、企業等はパワーハラスメントの防止対策を講じることが義務化された。このパワハラの中に「SOGIハラ（性的指向や性自認に関する侮蔑的な言動）」や「アウティング（本人の性のあり方を同意なく第三者に暴露すること）」も含まれたことは画期的だったと言える。

これまで多くの企業で「うちの職場に性的マイノリティはいない」と思われてきた。当事者が差別やハラスメントの被害を受けても泣き寝入りせ

ざるを得ない状況だった。特に2010年代後半以降、一部の企業は性的マイノリティに関する取り組みを進めてきたが、各企業や現場の意識次第で取り組みの有無には大きな差がある。対応が法的な義務になることで、現場の意識の有無にかかわらず対策が求められる意義は大きい。

しかし、あくまで「職場」の「ハラスメント」の「防止」という枠組みを超えられない点は課題が残る。すでに職場でSOGIハラやアウティングの被害が労災認定されるケースが複数報道されている点は画期的なことではあるが、職場における差別や偏見の被害の救済や、職場以外の領域における法的な後ろ盾がない状況は続く。

繰り返しになるが、差別禁止が規定されていない「LGBT理解増進法」では、差別的取扱いの被害を受けても対応できない。あくまでもこの法律は理念法であり、具体的な被害に対処できないからだ。理解を広げるための取り組みは今後、基本計画や指針などで定められ、国や自治体、学校、企業等に求められることが明らかになっていくと言える。

一方、今ある法律をどのように活用し、適切な理解を広げていけるかという点を考えることも重要だろう。法律の本文をみると、企業等に対しては、理解増進のための「情報の提供」「研修の実施」「普及啓発」「就業環境に関する相談体制の整備」「その他の必要な措置」を講じることが「努力義務」として規定されている。

具体的に企業でどのような取り組みを進めていく必要があるか。

まず、労働組合の内部も含めて、すべての職場で性的マイノリティは「見えていない」だけで「いる」という前提に立つところからはじめたい。

その上で、就業規則において性的指向や性自認に関する差別を禁止するなど制度的な対応も重要

だ。SOGIハラやアウティングに対する懲戒規定などを明記すること、福利厚生制度において同性カップルを持つ職員にも慶弔休暇が適用されるようにしたり、トランスジェンダーの職員のホルモン療法や性別適合手術など性別移行に関する費用や休暇付与などのサポートも望ましい取り組みだ。

そもそも「性の多様性とは」といった基礎的な知識から、SOGIハラやアウティングとは何か、一人ひとりに求められることなどの研修啓発を行うことも求められる。性のあり方やSOGIハラ、アウティング等について相談できる窓口を設置することも重要だ。その際、相談を受ける側が性の多様性について適切な認識を持っている必要があることも押さえておきたい。

働く一人ひとりの認識を変えていくことも求められる。シスジェンダー規範や、異性愛規範、男女二元論など、ジェンダーやセクシュアリティをめぐる社会の「ふつう」「あたりまえ」を疑い、例えば「彼氏／彼女」といった異性愛を前提とした言葉ではなく「パートナー」という言葉に言い

換えたり、「男らしさ」「女らしさ」を他者に押し付けけないなど、自身の言動や無意識の偏見を見直していくことも大切だ。

今ある法制度を最大限活用しながら、当事者の声を拾い上げ、企業や学校をはじめとしたそれぞれの現場で制度と文化を変えていくこと。それと同時に、未だ深刻な差別の被害に対応できない法制度の問題の両方に目を向けることが必要だ。LGBT理解増進法が成立したが、むしろ今後、その「理解」が抑制されないよう注視しつつ、同時に引き続き「差別禁止法」の制定を求めている。

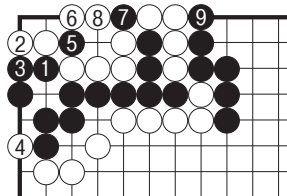
まつおか そうし 愛知県名古屋生まれ。政策や法制度を中心とした性的マイノリティに関する情報を発信する一般社団法人 fair 代表理事。ゲイであることをオープンにしながら、Yahoo! ニュースや現代ビジネス、HuffPost、GQ 等で多様なジェンダー・セクシュアリティに関する記事を執筆。教育機関や企業、自治体等での研修・講演実績多数。著書に『あいつゲイだってーアウティングはなぜ問題なのか?』（柏書房）、共著『LGBTとハラスメント』（集英社新書）など。

詰碁・詰将棋の解答と解説

詰碁の解答と解説

解答 黒先、黒生。

解説 黒1・3が隅への利々筋になっています。白4と眼をうばうと黒5以下9で白4子が取られます。



詰将棋の解答と解説

解答 ♠2二角△2一玉♠1一角成△3二玉♠2一馬△2三玉♠1二馬△同玉♠2二金まで九手詰。

解説 初手♠4二金は△2一玉ですし♠4二角は△4一玉で詰みません。正解は♠2二角です。そして△2一玉に♠1一角成とすれば△3二玉も♠2一馬が好手で△2三玉に♠1二馬として玉の上部脱出は許さず詰め上がりとなります。