

豊橋市男女共同参画推進条例の改正の  
考え方について

市民協創部 市民協働推進課

## 目 次

1. 条例改正に至る考え方・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
2. 条例改正の考え方・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

## 1. 条例改正に至る考え方

豊橋市では市、市民、事業主、市民活動団体等が協働して、男女共同参画社会の形成に関する取組を一貫性を持って総合的、計画的に推進し、男女がいきぎと暮らせるまちづくりに取り組むため、豊橋市男女共同参画推進条例を制定しました。

また、平成30年3月策定の「豊橋市男女共同参画行動計画とよはしハーモニープラン2018-2022」の基本的な施策の1つとして「LGBT等性的少数者<sup>1</sup>に対する理解促進と支援」を明記しており、市民への啓発活動、相談事業、パートナーシップ制度<sup>2</sup>等の取組を実施しています。

性別<sup>3</sup>を問わず、全ての人が「互いを尊重し合い、心豊かに暮らせるまち」の実現には、LGBT等性的少数者への継続的な支援が必要であり、社会的な理解促進に加え、権利を侵害する行為が行われないことが不可欠であります。当該行為の禁止は市民に対して制限を課すものであるため、条例に明記する必要があります。

今回の条例改正により、性の多様性<sup>4</sup>について社会的な認知度の向上を図り、市民や事業者の皆様の理解を深めることにつながるものと考えます。

---

<sup>1</sup> LGBT等性的少数者：参照)別添 広報とよはし令和3年9月号 特集「性は十人十色 性の多様性を考える」6、7ページ)

<sup>2</sup> パートナーシップ制度：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一方又は双方がLGBT性的少数者である2人の関係を地方公共団体が証明する制度。法的効力はない。

<sup>3</sup> 性別：戸籍の性

<sup>4</sup> 性の多様性：参照)別添 広報とよはし令和3年9月号 特集「性は十人十色 性の多様性を考える」6、7ページ)

## 2. 条例改正の考え方

### (1) 条例改正の背景

現行の条例は、性別、ジェンダー平等<sup>5</sup>、DV<sup>6</sup>に関する内容で構成されており、性の多様性に関する規定はありません。

国の「自殺総合対策大綱」では、性的マイノリティ<sup>7</sup>について自殺念慮<sup>8</sup>の割合等が高いこと、無理解や偏見等がその背景にある社会的要因の1つであるとされています。

LGBT等性的少数者にとって、社会的な理解が十分に進んでいないなか、本人の「性的指向<sup>9</sup>」や「性自認<sup>10</sup>」を「誰に伝えるか」「伝えても安心か」は極めて重要な問題であり、本人の「性的指向」や「性自認」を公にすること（カミングアウト）やしないことの強要や本人の同意を得ない公表（アウティング）は、禁止すべきものとして社会的に認識される必要があります。

### (2) 条例改正のポイント

LGBT等性的少数者も含め、性別を問わず全ての人が「互いを尊重し合い、心豊かに暮らせるまち」の実現のため、現行条例を改正し、「性的指向」や「性自認」などの性の多様性に関する「理解及び尊重」「差別禁止」等について新たに定めるものとします。

---

<sup>5</sup> ジェンダー平等：性別に関わらず平等に責任や権利や機会を分かち合い、あらゆる物事を一緒に決めていくこと（参照元：内閣府男女共同参画局 HP／みんなで目指す！SDGs×ジェンダー平等）

<sup>6</sup> DV：「ドメスティック・バイオレンス」の略語で、配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振られる暴力（参照元：内閣府男女共同参画局 HP／配偶者からの暴力被害者支援情報）

<sup>7</sup> 性的マイノリティ：性的少数者

<sup>8</sup> 自殺念慮：自殺をしてしまいたいと考えること

<sup>9</sup> 性的指向：自己の恋愛や性愛の対象となる性別についての指向。性に関する尊重すべき個性であり、趣味・嗜好のことではない。

<sup>10</sup> 性自認：自己の性別についての認識

### (3) 条例の名称（案）

男女間の格差解消は今後も必要であることから、「男女共同参画」の文言は残します。「性の多様性の尊重」に関する規定を追加することを踏まえ、「男女共同参画」の推進に加え、「性の多様性を尊重する社会」の推進を追加した名称とします。

案：豊橋市男女共同参画及び性の多様性を尊重する社会づくりを推進する条例

### (4) 主な改正の内容

#### ①基本理念

- ・性別のほか、「性的指向」「性自認」にかかわらず、自己の意思により生き方の選択ができ、個性と能力を発揮する機会が確保され、人権が尊重されるものとします。
- ・「性別表現<sup>11</sup>」により差別的な取扱いを受けることはないものとします。
- ・全ての人々が性の多様性を理解し、それを尊重し、他者からの干渉・侵害を受けないことを追加します。

#### ②定義

- ・性の多様性の概念として「性的指向」「性自認」を盛り込みます。

---

<sup>11</sup> 性的表現：言葉づかい、振る舞い、服装、髪型などの見かけ

### ③セクシュアル・ハラスメント

- ・セクシュアル・ハラスメント<sup>12</sup>の対象に、同性に対するものや相手方の「性的指向」「性自認」にかかわらず行われるものを追加します。

### ④事業主の役割

- ・事業主は、性別のほか、「性的指向」「性自認」にかかわらず、職場における活動に対等に参画する機会を確保する等の職場環境の整備に努めるものとしします。
  - ・事業主が協力するよう努める市の施策の対象に、性の多様性を尊重する社会づくりの推進に関する施策を追加します。
- ※市民・市民活動団体についても同様に規定します。

### ⑤権利侵害の禁止

- ・性の多様性に対する差別的取扱い<sup>13</sup>、「性的指向」「性自認」の公表（カミングアウト）を強制または禁止及び他者による本人の意に反する公表（アウティング）を禁止する。
- ・禁止行為に「性暴力<sup>14</sup>」を追加します。

## (5) 施行時期（案）

令和5年4月1日

---

<sup>12</sup> セクシュアル・ハラスメント：性的な言動により相手方の生活環境を害すること、又は性的な言動に対する相手方の対応によってその者に不利益を与えること

<sup>13</sup> 性の多様性に対する差別的取扱い：例）LGBT等性的少数者であることを理由に従業員等の採用、昇任等において、不利な扱いを行うことや当事者本人の性的指向や性自認を誹謗、中傷するような発言をすること

<sup>14</sup> 性暴力：望まない性的な言動（参照元：内閣府男女共同参画局 HP／若年層の性暴力被害の実態に関するオンラインアンケート及びヒアリング結果）