

性の多様性に関する 職員向けガイドライン

～「多様な視点を持って行動する」編～

ページ

- 01 受付窓口での対応
- 02 性別欄の取扱い
- 04 設備利用の配慮
- 04 災害時の対応
- 05 相談業務での対応
- 06 学校で
- 09 仕事で
- 11 医療・福祉で
- 12 住まいで
- 12 スポーツで

受付窓口での対応

①本人確認をするとき

窓口で対応する際に、本人確認書類の写真や名前、性別欄と本人の見かけの性別が一致していない場合があります。なりすまし防止のため最低限の本人情報を求める必要はあっても、それ以上に何度も確認したり、ジロジロ見たりすることがないようにしましょう。特に、人前で「あなたは男ですか？女ですか？」と声に出して確認されることはストレスになります。これは、選挙で投票に来た市民に対しても同様のことが言えます。

②書類の内容を確認するとき

氏名や性別は、電話番号や住所と言った個人情報と同様に、慎重に扱う必要があります。目や耳が不自由な方などを除いて、基本的に声には出さず、書類の指差しで確認するとよいでしょう。



③窓口で呼び出すとき

人前で名前を呼ばれることに抵抗感を感じる方がいます。呼び出しの際は、フルネームではなく姓のみで呼ぶ、もしくは受付番号を使用するとよいでしょう。同じ名字を持つ方が複数いる可能性があり、かつ受付番号での呼び出しができないといった場合には、利用者の希望があった場合に姓のみで呼び出す等の対応を検討してみましょう。



参考総務省「ハローワークの雇用保険認定窓口における呼び出し方法の改善をアッセン」

(https://www.soumu.go.jp/kanku/kanto/pdf/101201_1.pdf)

④電話対応をするとき

電話口の声の印象が、相手の名前や性別の情報と異なる場合があります。高い声の男性もいれば低い声の女性もいますし、治療等によって声の高さが変化している可能性もあります。電話口の声がその人の情報と異なっても、勝手に本人でない誰か(パートナーなど)だと想像して態度を変えたり、本人かどうか何度も確認したりすることは避けましょう。また、電話以外の連絡手段を用意しておくことも、声による混乱や抵抗を避ける手段となります。



性別欄の取扱い

性別欄がある書類の見直しを行いましょう。例えば、使用しているアンケートの中に、特に理由もなく性別を答える欄が入っていませんか？決まりによって変えられないものもあれば、性別欄を削除したり、修正したりできるものがあるかもしれません。性別情報を必要とする合理的理由としては、「統計上の必要性」「男女共同参画推進上の必要性」「医療上の必要性」「その他本人を特定する属性情報としての必要性」などが挙げられます。次ページのフローチャートを参考に、選択肢を増やすなどの対応を取ってみましょう。

一性別欄見直しの例一

1. 第三の選択肢として「無回答(答えたくない)」などを追加する
2. どんな目的で、どの性別を知りたいかを明示する⇒「出生時の性別」「戸籍上の性別」など
3. 自由記載方式にするなどして、自認する性別での回答を認める⇒性別()
4. 男性を「1」女性を「2」のように記号化し、ぱっと見で他の人に性別がわからないようにする

国民健康保険の被保険者証について

国民健康保険の被保険者証の性別表記について、保険者がやむを得ない理由があると判断した場合には、保険者の判断によって表記方法を工夫して差し支えありません。しかし、医療上の必要性から、裏面など被保険者証のどこかには戸籍上の性別の記載が必要となります。(平成24年厚生労働省事務連絡「被保険者証の性別表記について」より)

また、健康保険証との一体化が進むマイナンバーカードには、現在上記の対応は適応されていない状況です。(令和5年時点)

性別情報の取得について検討する際のフローチャート

○各種統計調査等（公的統計※や世論調査など）か？

※国の行政機関・地方公共団体などが作成する統計。統計調査により作成される統計（調査統計）のほか、業務データを集計することにより作成される統計（いわゆる「業務統計」）や他の統計を加工することにより作成される統計（加工統計）についても公的統計に該当する。

Yes

No

○性別情報が、政策立案や評価などを行う際に基礎的なデータとなるものか？

Yes

No

○性別情報が、業務の遂行に必要なか？

Yes

No

○性別情報が、男女共同参画社会の形成に向けた取組の推進のために必要なか？

Yes

No

性別欄が存在することでハラスメントや差別に通じる困難に直面する人たちの存在について理解し配慮した上で、**性別欄を設定し取得**

[配慮の例]

- ・なぜ性別欄の設問が必要かを説明する。
- ・どの時点の何の性別について(出生時の性別、社会生活上の性別など)聞いているのかを、明確にするなど、回答者の立場に立った性別欄の検討。
- ・性別欄について、個人情報の適切な取扱いが確保されることを説明する。

性別欄は不要とする判断もあり得る

[例]

- ・施設使用承認申請書や問い合わせフォームなどの、一度きりの行政目的や問合せ業務のために取得している各種申請用紙 等。

※なお、各種証明書等の書類に性別情報を表示することにより、アウトティングやハラスメント、差別につながる可能性を避けることができないため、取得した性別情報を各種証明書等に表示することは、基本的には不要ではないかとの意見もある点には留意。

内閣府男女共同参画局「ジェンダー統計の観点からの性別欄検討ワーキング・グループ」より抜粋

設備利用の配慮

トイレや更衣室といった設備利用に関することは、当事者と、他の利用者の意見を踏まえてケースバイケースで対応する必要があります。当事者によってもニーズは様々ですので、これが正解という決まった形はありません。ただし、当事者の利用が制限されたり、反対に他の利用者が利用しづらくなったりしないよう、「誰もが安全に利用できる」よう合理的な配慮が必要です。

設備の改修を検討しようとする時には、一般意見のみで判断するのではなく、業界各社が行っているいくつかの調査結果と実例を参照してみてください。最も重要なのはその設備を実際に使用する方の声ですが、人のプライバシーに関わる場面では、プロの声が重要です。配慮しようと考えた結果、優先利用者をアピールすることでかえって「そういう人が利用するもの」という認識を持たれ、当事者が利用しづらいと感じてしまう場合もあります。

公共施設では、トランスジェンダーだけではなく車いす使用者、視覚障害者、オストメイトや、乳幼児連れ、介助・同伴が必要な高齢者といった異性の付き添いを必要とする方など、幅広い立場の人の利用が想定されます。

参考 TOTO「考えよう！みんなのパブリックトイレ」(<https://jp.toto.com/ud/public/user.htm>)

災害時の対応

災害時には LGBTQ はどんな困り事を抱えるでしょうか。災害直後には同性パートナーの所在について情報提供してもらえるのか、避難所でのプライバシーは保たれるかといった不安が考えられます。また、ホルモン治療の中断による副作用で体調が悪化してしまうのではないかと、災害仮設住宅等に同性パートナーと入居できるのか、といった中長期的な不安もあります。

大規模で長期的な災害が起きた場合には、性被害や SOGI をめぐる差別が起こる可能性があります。被災者や災害ボランティア等が、そうした相談ができる窓口を利用できたり、笛、防犯ベルといった防犯グッズを常備できたりする体制が必要となります。安全が確保された休息スペースの設置や、護身術講座、リラックスできるプログラムの開催など、避難者に安心感を与える支援も、緊張感の高い避難生活の中では必要な支援の一つです。

参考 岩手レインボーネットワーク「にじいろ防災ガイド」(<https://kae764.wixsite.com/help>)

性犯罪に関する法律の変化

平成 29 年、性犯罪における定義が改正され、当初は女性のみが被害者と想定されていた法律が、女性以外にも該当するようになりました。令和 5 年には、さらに刑法改正及び「撮影罪」などの新設の性犯罪に関する法律が制定されました。また、DV 防止法では平成 26 年の改正によって、配偶者だけでなく本拠を共にする交際相手からの暴力も保護対象に含まれるようになりました。

これらの法改正等により、現在では男性で被害に遭われた方や、同性間で被害に遭われた方においても、被害者として法律上で正式に扱われるようになっています。

相談業務での対応

LGBTQ の当事者は、相談窓口や機関が存在していても、担当者の無理解やアウティング¹を恐れて、相談に赴くことに心理的なハードルを感じています。対象とする相談内容の一例としてセクシュアリティ²に関する相談を明記したり、受付時の相談項目に「セクシュアリティに関する相談」を追加したりすることで、そのハードルを下げるすることができます。

LGBTQ 等を対象とした専門相談窓口の設置も必要ですが、実際には LGBTQ の当事者というだけで、相談内容そのものはその人のセクシュアリティに関する悩みとは限らないケースもあります。ですので、専門窓口だけでなく、あらゆる相談窓口が LGBTQ 当事者に向けても歓迎する状態であってはならないのです。相談に関して、その場で適切な対応方法が分からない・できないと判断した場合には、適切な窓口での対応に素早く繋げられるネットワークを確立しましょう。相談員に必要なのは傾聴でありアドバイスではありませんので、「こうした方がいい」「時間が解決する」等のジャッジはせず、相談者の自己決定を促し、選択を尊重するようにしましょう。

特に当事者への差別的言動等が報道された後には、こころの相談に対する需要が高まる可能性があるため、窓口の情報を再掲したり、相談員の数を一時的に増やしたりするといった対応が必要になることが想定されます。

一相談を受ける際に気をつけること一

- 1.本人のありのままの語りを聴く
- 2.相談員がジャッジしない
- 3.選択肢を増やし、自己解決能力を高める

静岡県では、ふじのくに LGBT 電話相談を実施しています。性別に違和感がある、同性が好きなことを誰にも言えない、職場や学校で困っているなど、セクシュアリティに関する悩みや困りごとについて相談できます。秘密厳守、匿名 OK、相談無料です。

静岡県セクシュアリティ専門相談窓口

窓口名	対象者	対応日時	連絡先
ふじのくに LGBT 電話相談	静岡県内に 在住、在勤 在学の方	毎月第一火曜日、第三土曜日 18:00~22:00	0120-279-585

¹ アウティング

本人の同意なしに、その人のセクシュアリティを他人に暴露すること。

² セクシュアリティ

性的指向や性自認（ジェンダーアイデンティティ）など、その人の「性のあり方」という意味を指す言葉。

学校で

これまで、学校教育のなかで LGBTQ に関する学習機会はほとんどありませんでした。現在の学習指導要領にも、LGBTQ に関する事項は含まれていません（令和 5 年時点）。正しい知識や理解がないままに当該児童や生徒に対し不適切な対応をしてしまうと、自己肯定感やメンタルヘルスの低下に繋がるといった恐れがあります。そのため、当事者のいじめ被害や不登校等の生涯経験率は、全体と比較すると高い傾向にあり、思春期のメンタルヘルスケアとして、まずは児童生徒と関わる周囲の大人が多様なセクシュアリティについて理解し、当事者や、当事者かもしれない児童生徒と向き合う姿勢を持つことが求められます。

文部科学省は平成 27 年に「性同一性障害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」を、平成 28 年に「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）」を通知しました。平成 29 年には、いじめ防止対策推進法に基づく「いじめの防止等のための基本的な方針」の改訂を行い、性的指向・性自認に関する記載を盛り込んでいます。

【当事者のエピソード】

👤 小学校の教室内でホモやオカマという言葉が日常的に笑いの対象になっており、自分のセクシュアリティがバレたら生きていけないと思った。

👤 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。インターネット上で情報を探しても不正確なものばかりで、「誰かにバレたら生きていけない」、「大人になれない」と思った。

参考 性的指向及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報告会「性的指向及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)」

～性別違和のある子どものいじめ事例～

市立保育園に入園した園児は、戸籍上は男の子ですが、3 歳頃から「自分は女の子」と言い始め、女兒向けの服装や所持品を持って登園していました。しかし、他の園児から「うそつき」「おとこおんな」といった言葉をかけられる、腹部を殴られるなどのいじめを受けるようになり、母親は園と市のいじめ対策推進室に相談しましたが、具体的な対応は得られませんでした。園児は次第に「死にたい」「間違った体で生まれてきた」と言葉にするようになり、登園できない状態となりました。さらに、同市がこの園児の性別違和に関する受診歴を無断でホームページに公開していたことが発覚し、母親はアウティング行為であるとして市を提訴する事態となりました。

➤ 学校での対応

教育現場においては、ジェンダー規範³に沿わない子がいじめに遭わないようにするのではなく、他の子がいじめをしないですむような雰囲気づくりを目指す取組が、求められます。

① 不必要な男女分けの見直し

例えば、児童や生徒の名前を呼ぶときや、席の並び方、部活動の種類分けなど、あらゆるシーンにおける男女分けについて見直してみましょう。「男女の区別は差別と別」かもしれませんが、「不必要な区別は差別」につながることもあります。区別することによって、LGBTQの存在の排除になっていないかどうか、今一度考え直す機会が必要です。ジェンダーニュートラル⁴なデザインやモチーフを用意することで、男の子っぽさにも女の子っぽさにも偏らない選択肢を用意することもできます。



天野 論「ジェンダーニュートラル・個人シール」

NPO 法人 ASTA「ジェンダーニュートラルなフリーイラスト」

② あらゆる性のあり方を想定した言動

LGBTQの当事者であることを自覚している児童生徒は、学校という社会に馴染むためにしばしば「偽りの像」を演じています。この生徒は違うだろう、うちのクラスには存在しない、と決めつけず、当事者がいるかもしれないという意識を持って接しましょう。

LGBTであるかもしれない気が付いた最頻期間・・・小学校6年生～高校1年生

【参考】いのちリスペクト。ホワイトリボン・キャンペーン「LGBTの学校生活に関する実態調査」

※性的違和のある男子（MtF）では小学校入学前が最頻

セクシュアリティについて教職員に相談できない・・・93.6%

【参考】ReBit「LGBTQ子ども・若者調査2022」



³ ジェンダー規範

男性はこうあるべき、女性はこうあるべきといった考え。

⁴ ジェンダーニュートラル

男女のいずれにも偏らない中立的なもの

③適切な情報提供の充実

学生時代に十分な学習の機会がないことで、多様な性のあり方について正しい知識を得ることができずに苦悩することがあります。LGBT 理解増進法において、学校の設置者は、「家庭及び地域住民その他の関係者の協力を得つつ、学校の児童等の理解の増進に自ら努め、国または地方公共団体が実施する施策に協力するよう努める」こととなっています。

図書館に関連する書籍を置いたりするなどして、適切な情報に触れることができる機会を増やしましょう。また、相談窓口や支援団体の情報を校内に掲示することで、身近な人や学校には相談しにくい児童生徒が相談先を見つけられるようにするとよいでしょう。

④施設利用や行事参加の配慮

施設利用や行事参加について、当事者の児童生徒から希望があった場合は、ケースバイケースの対応を検討しましょう。希望通りの配慮が難しい場合でも、本人が納得できる方法に近づける努力が必要です。また、たとえ当事者からの希望がなくても、当事者や当事者かもしれない人が出てきてから個人的に対応するのではなく、周囲に自分のセクシュアリティを隠している児童生徒がいる可能性を考え、あらかじめ性的指向や性自認（ジェンダーアイデンティティ）が原因となるいじめが起ころづら環境づくりや、多様性に富んだ環境づくりができるように主体的に取り組みましょう。



⑤多様な家族のあり方

保護者が当事者の場合もあります。同性カップルで子育てをしている家族も少数ですが存在します。

LGBTQ 当事者による子育てに限らず、多様化する家族のあり方を加味した対応が求められます。子育てを協力し合う間柄においては、式や授業参観の出席、早退時の連絡先など、血縁関係に無い場合でも家族同様の扱いができるといった寛容かつ柔軟な対応が望まれます。



仕事で

LGBTQ 当事者は、自身の性のあり方が周囲に露見すると、それを理由にハラスメントに遭う危険性があるため、職場においてもカミングアウト（自らの性のあり方を他者に打ち明ける）する人は多くありません。たとえ自身の性のあり方を隠して働いていたとしても、差別的言動の多い職場では、心理的安全性⁵が低く勤続意欲の低下に繋がる傾向にあり、十分なキャリアを形成できないままに離職してしまう人もいます。

職場でカミングアウトする理由もさまざまです。仲間との信頼関係を築く上で嘘をつきたくないからというような特別な対応を必要としない理由もあれば、福利厚生上の要望があって打ち明ける場合、ハラスメント被害を訴えたい場合などがあります。

求職活動中にSOGI⁶を理由とする困難があった・・・T=61.4%

参考 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「nijiVOICE2018」

職場でカミングアウトしている割合・・・T=15.8% LGB 他=7.3%

参考 電通ダイバーシティ・ラボ「LGBT 調査 2018」

別記様式（第11条関係）			
島田市職員採用試験申込書		希望職種	最終学歴
ふりがな 氏名		年 月 日生 (満 歳)	
現住所	〒 -	電話番号 (
通知先	〒 -	電話番号 (

厚生労働省は、令和3年に性別欄を任意記載項目とした履歴書を様式例として公表しました。

現在島田市の職員採用試験申込書でも、性別欄を廃止したものが使用されています。

～LGBTQ の就労に関する規定・取組～

日本経済団体連合会（経団連）は、平成29年に「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」を発表し、「企業の組織活性化、イノベーションの促進、競争力の向上に向けて、まずは女性、若者や高齢者、LGBT、外国人、障がい者等、あらゆる人材を組織に迎え入れる「ダイバーシティ」が求められる」としています。

また、日本労働組合総合連合会（労働組合）も、同年に「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」を発表しました。

⁵ 心理的安全性

ありのままの自分をさらけ出すことに、怯えたり、不安を感じたりしない環境や、その状態のこと。

⁶ SOGI

性的指向及び性自認（ジェンダーアイデンティティ）のこと。

➤ 働くことへの対応

男女雇用機会均等法において、「事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない」と規定され、LGBTQの労働者も例外ではありません。

①採用面接での見直し

その人のキャリアや能力、意欲は性別によって左右されるものではありません。エントリーシートの記述やスーツの着用など、実現できそうな範囲で選択肢の幅を広げることを検討してみましょう。社内施策について情報を得られるように、求人サイトやHPに記載しておく、求職者が応募する際の安心材料になります。また、もし面接の段階で当事者がカミングアウトした場合には、「打ち明けたことで評価には影響しない」ことを約束しましょう。セクシュアリティを理由に内定を取り消したり、不当な異動を命じたりすることは、パワーハラスメントにあたるためしてはいけません。

②制度の見直し

現行の制度を見直してみましょう。SOGIに関するハラスメント等を禁止する方針を明文化してみたり、関連する相談窓口を設置してみたり、職員向けにダイバーシティ研修を実施してみたりして、多様な性のあり方に関する理解を深める体制づくりをしましょう。家族向けの福利厚生を同性パートナー等とその家族にも適用範囲とするなど、その人の性に関わらず誰もが利用しやすいものになれば、職員のワークライフバランスの充実に繋がります。

③働きながら性別移行をのぞむ場合

働きながら性別移行を行う場合、見た目や振る舞いに変化していく経過で、周囲の理解やサポートが必要となります。ホルモン療法や性別適合手術を行うには休暇を必要とする場合があることや、治療による副作用が起こることがあるなど、どんなことが仕事に影響しそうなのか、当事者との面会等を通じて会社の上司・人事担当は理解するよう努めましょう。

会社として、「性別移行しても同じ職場で働き続けたい」という勤続意欲を汲み取ることが重要です。その人が当事者だから優遇するのではなく、すべての人がセクシュアリティを理由に働くことを諦めないで済むようフォローするための施策であることを理解して対応していきましょう。

【当事者のエピソード】

- 👤 面接で性同一性障害であることを伝えたら、入社する前にどのように扱ってほしいかヒアリングしてくれた。
- 👤 同性パートナーシップも結婚と同等と認められ、結婚祝い金をもらうことができた。自分たちの存在が会社に認められていると感じることができ、仕事に対するモチベーションも向上し、この会社で働きつづけたいという気持ちが強くなった。

【参考】認定 NPO 法人虹色ダイバーシティ「LGBT と職場環境に関するアンケート調査 2020」

医療・福祉で

LGBTQは精神障害におけるハイリスク層と言われ、うつ病発症率も全体の2～3倍とされています。また、望まないカミングアウトを回避するために医療機関の利用を渋る傾向にあり、結果として病気の発見が遅くなるなどの健康へのリスクが懸念されます。

島田市総合医療センターでは、以前から当事者からの聞き取りの上、病院での面会や病状説明、手術等の同意等について対応をしていましたが、パートナーシップ宣誓受領カード⁷の提示により、よりスムーズな対応が可能となりました。しかし、病気が進行する前に早期発見し予防するには、地域のかかりつけ医にも、性の多様性に関する理解と配慮に努める姿勢が必要となります。

また、同性のパートナーを持つ人が親の介護等の担い手となることを期待された場合などに、家族にパートナーの存在を打ち明けられずに悩みを抱えてしまうといったケースもあります。さまざまな家庭の事情があるなかで、そうした同性パートナー等の悩みがあることも視野にいたした介護保険サービス等の提案ができるよう、LGBTQの事例について想像してみましょう。

参考 大阪市淀川区役所「LGBTと福祉窓口動画」

(<https://www.city.osaka.lg.jp/yodogawa/page/0000596009.html>)

【当事者のエピソード】

☒ 生殖機能を除去していないトランスジェンダーの場合、見た目の性別と身体的な性別が違うことも多く、奇異な目で見られる。受診の際に説明が難しく、受診自体を断念してしまうため、病気がかなり悪化してから受診することが多い。

☒ 高齢の性的指向や性自認に困難を抱える人々が差別を恐れずに安心して通える社会福祉施設がなく、サービスを受けられなかった。

参考 性的指向及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報告会「性的指向及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)」

～緊急時の同性パートナー等の扱い～

個人情報保護法では「あらかじめ本人の同意を得ないで、個人データを第三者に提供してはならない」としていますが、厚生労働省は家族等の定義を「親族及びこれに準ずる者」とし、キーパーソンとなる人は法的な配偶者や親族に限らないことを示唆しています。

法的な婚姻関係に無い同性カップル等においては、パートナーシップ宣誓受領カードの他に、緊急時に連絡が届くように緊急連絡先カードを携帯していたり、任意後見契約によってパートナーを後見人に選ぶといった備えをしていたりする場合があります。

⁷ パートナーシップ宣誓受領カード

パートナーシップ宣誓制度を利用し宣誓したカップルが持つ、受領者が宣誓書を受領したことを証明するカード。

住まいで

日本では同性婚が法律で認められていないこと、ルームシェア可能物件が少ないことなどから、同性カップルや未婚の異性カップルの住宅獲得は比較的困難な状況だと言えます。

LGBTQ が住居に関して抱える困り事として、例えば未婚のカップル等が持ち家を購入する場合、契約者のパートナーは法的相続人となれないため、万が一契約者が他界するなどした場合には、同居パートナーが財産として相続し住み続けることが困難な場合があります。その他、LGBTQ のなかには就労の難しさから経済的に住み続けが困難となったり、LGBTQ の理解を得られないために家族から同居を拒否されたりして、居住地の問題に直面するケースもあります。

県のパートナーシップ宣誓制度導入により、島田市では宣誓書を提示すれば市営住宅への入居申し込みが可能となりました。一方で、多くの物件は民間企業が管理していることから、不動産業界と物件のオーナーにも広く理解してもらうことが重要です。最近では、同性カップル等の入居に理解を示す企業も増えてきていますが、まだまだ二人暮らし向け物件、ファミリー層向け物件は異性愛カップルを前提としたものが多い状況です。その土地に住むにあたり、地域住民の理解の増進も必要です。

参考 SUUMO for LGBT (<https://suumo.jp/edit/lgbt/>)

スポーツで

スポーツの場においては、とりわけ性別分けの意識が根強く、LGBTQ のうち特に男性から女性への性別変更を望む当事者への競技参加については意見が分かれています。

一般的に、性別によるホルモン値の違いによって、男性は女性よりも身体的な強さがあると認識されています。しかし、スポーツにおける強さとは、持久力や機敏性、さらには戦略やメンタルなど様々な要素が組み合わさって発揮されるものであり、競技種目によっては、生まれ持った性差が必ずしも勝敗を決定づけるとも言いきれません。特に、単に健康的に身体を動かすことを目的とするような場面であれば、スポーツという文化をより多角的に楽しむためにも、性差によって結果が偏らない評価基準が生まれることで、競技の面白さにより深みが増すこともあるかもしれません。

現在、トランスジェンダー選手を対象とした研究はまだ充分ではなく、競技参加における科学的根拠に基づいた規定が確立されていない状況にあります。国際オリンピック委員会（IOC）は、令和3年にトランスジェンダー選手の競技参加に関して、各競技団体がそれぞれにルールを定めて判断するよう声明を出し、プロスポーツ界では現状団体毎に判断が分かれています。



令和3年の東京オリンピックでは、コンセプトの一つとして「多様性と調和」が掲げられ、LGBTQ 当事者であることを公表する選手が過去最高の22人となりました。

女性選手の割合も、オリンピック：48%、パラリンピック：42%と、史上初の参加率となりました。