

地方公共団体のための

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増進 に関する法律

を活用するための手引き 暫定版

すべての個人が
住人として尊重されるために

一般社団法人 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(LGBT法連合会)

2023年3月

目次

| | |
|--|-----------|
| はじめに | 4 |
| 1. 基礎知識..... | 6 |
| 2. 理解増進法の概要 | 8 |
| (1) 法律の制定経緯 | 8 |
| (2) 法律の全体像..... | 9 |
| (3) 基本理念（第3条）が理解増進法の要 | 9 |
| (4) 「不当な差別」（第3条）の意味すること | 10 |
| 3. 理解増進法に基づく地方公共団体の役割 | 12 |
| (1) 事業主体としての地方公共団体の役割（法5条及び法10条1項関係） | 12 |
| 1) 条例、計画、指針、調査..... | 12 |
| 2) 住民への啓発・広報 | 16 |
| 3) 相談、居場所づくり | 21 |
| 4) 福祉、医療、保健、子ども・子育て、障害..... | 22 |
| 5) 災害対策..... | 26 |
| 6) 就労・雇用..... | 28 |
| 7) 住宅..... | 31 |
| 8) 各事業に共通するポイント..... | 33 |
| (2) 事業主としての地方公共団体の役割（法6条1項及び法10条2項関係） . | 40 |
| 1) 福利厚生等の対応：平等原則の観点からの見直し | 40 |
| 2) ハラスメント対策 | 44 |
| (3) 教育等の実施主体としての地方公共団体の役割（法6条2項及び法10条3項関係） | 45 |
| 1) 教育・啓発について | 47 |
| 2) いじめ対応をはじめとする相談対応について..... | 49 |
| 3) 進路指導について | 52 |
| 4) 生涯教育について（公民館など） | 53 |
| 5) その他..... | 53 |
| 4. よくある質問への回答例..... | 57 |
| Q1 「性自認」「ジェンダーアイデンティティ」の用語 | 57 |
| Q2 「性的指向」の範疇..... | 57 |
| Q3 低年齢の子どもへの対応..... | 58 |
| Q4 保護者の理解 | 59 |
| Q5 子どもたちへの支援事業..... | 61 |

| | |
|--|-----------|
| Q 6 若年当事者対象の事業への不安 | 61 |
| Q 7 事業委託先への批判..... | 62 |
| Q 8 男女別施設の利用基準 | 62 |
| Q 9 庁舎の施設利用..... | 63 |
| Q10 教育の中立性..... | 64 |
| Q11 住民からの「安心できない」という意見 | 65 |
| 5. 性的指向・性自認の多様性に関する各省庁の政策 | 68 |
| (1) 内閣官房..... | 68 |
| (2) 内閣府 | 68 |
| (3) 総務省 | 68 |
| (4) 法務省 | 69 |
| (5) 外務省 | 70 |
| (6) 文部科学省 | 70 |
| (7) 厚生労働省 | 72 |
| (8) 国土交通省 | 77 |
| (9) こども家庭庁..... | 78 |
| (10) 人事院 | 78 |
| 6. 性的指向・ジェンダーアイデンティティに関連する裁判例 | 80 |
| (1) 府中青年の家事件..... | 80 |
| (2) 経済産業省トランスジェンダー職員トイレ使用制限事件..... | 80 |
| (3) 性同一性障害特例法判決..... | 81 |
| 7. 国際的な動向..... | 83 |
| (1) 国連関係機関からの日本への勧告 | 83 |
| 1) 自由権規約委員会 | 83 |
| 2) 社会権規約委員会 | 84 |
| 3) 女性差別撤廃委員会 | 84 |
| 4) 国連人権理事会 | 84 |
| (2) G7首脳サミット等における成果文書 | 85 |
| 1) G7 広島サミット首脳コミュニケ | 86 |
| 2) G7 日光ジェンダー平等（男女共同参画）大臣コミュニケ | 86 |

| | |
|---|----|
| 参考1 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（全文） | 87 |
| 参考2 都道府県・政令指定都市の担当課一覧 | 90 |
| 参考3 情報収集に役立つ資料 | 95 |

はじめに

「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」（令和5年法律第68号）（以下「理解増進法」という）が、令和5年6月23日に公布され、同日施行されました。

本法律は政府に基本計画及び指針の策定を義務づけていますが、令和6年2月現在、内閣府に設置された「性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進連絡会議」において基本計画や指針の策定等に向けた連絡調整が行われているところであり、その内容や策定の時期などはわかっていません。

法律を所管する小倉内閣府特命担当大臣（当時）は、第1回連絡会議の場で、「関係各省におかれても、法律の趣旨を踏まえ、理解の増進に関する基本計画や指針の策定等を待たず、それぞれの所掌に関する分野において、しっかりと取り組んでいただくとともに、取組の推進に当たっては、必要に応じて関係府省庁との連携を図っていただきたい。」と発言しています¹（※）。

この大臣発言の意図を踏まえれば、地方公共団体においても、国による基本計画や指針の策定を待つことなく、法4条の定める「地方公共団体の役割」を遂行すること、すなわち「基本理念にのっとり、国との連携を図りつつ、その地域の実情を踏まえ、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施策を策定し、及び実施するよう努める」ことが必要です。

本手引きでは、地方公共団体の担当者の方が、法律制定の経緯や背景を踏まえて理解増進法を正確に理解し、同法の理念にのっとりた施策を積極的に推進できるよう、地方公共団体による取組の事例、国会の法案審議で確認された法解釈や、現場の実態を踏まえた法律の運用方法、先行する法令・政策との関連づけ、裁判例、国際的な動向などをご紹介します。また、法律に関するさまざまな誤解や疑念が広まっていますので、どのように対応したらよいかをQ & Aの形式で説明しています。

本手引きは、「一般社団法人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（通称：LGBT法連合会）」（※）が作成しました。多様性を認める環境づくりのために、同じ思いをもつ全国の当事者・支援者・専門家の団体とともに活動してきた本会が、理解増進法の国会審議に深くかかわった経験も踏まえ、当事者の立場から理解増進法の効果的な活用のしかたを提案するものです。

理解増進法は、異例の審議・修正の過程をたどり、当会をはじめとした当事者たちが求めてきたものとはかなり違う内容のものとして制定されました。当会の代表理事藤井ひろみは、理解増進法へ

¹ 性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進連絡会議（第1回）議事概要

https://www8.cao.go.jp/rikaizoshin/meeting/k_1/pdf/gjigaiyo.pdf

の思いを次のように語っています²。

—法律ができたことで、『性的指向』も『ジェンダー』も堂々と口にできる。ここからです。『私たちはここにいる。歴史はもう戻らない』

—理解増進法をめぐって、多くの人が、自分事として、多様な性的指向やジェンダーアイデンティティーの人と一緒に生きる社会って？と考え始めたと思うんです。保守的な人々ですら、です。
—ともかく法律ができた、これから良い方に使われるように見ていきます。あきらめてません。

この法律ができた以上、これがよいほうに使われるようにしたい。そういう気持ちでこの手引きを作りました。

地方公共団体のクライアントである「住民」は、外見からはわからなくても、心のなかに多様な性的指向・ジェンダーアイデンティティを抱えながら、会社、役所、学校、病院、介護施設、商店、公共施設など地域のあらゆる場所で日々の暮らしを送っています。そして時に、多様性を受け入れられないというおそれから、萎縮し、困惑し、孤立しています。

地方自治に携わるみなさま一人一人が、市民の多様性という現実とまっすぐに向き合い、たとえその存在が見えなくても「当事者がいる」という前提に立って、すべての住民が「その性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重される」（理解増進法第3条）よう、それぞれの持ち場で取り組んでくださることを心から願っています。そのために、この手引きが参考になれば幸いです。

※一般社団法人「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（通称：LGBT 法連合会）」について

2015年創立、2020年法人化。正会員106団体（2024年1月1日現在）

活動内容 ①政策提言に関する事業 ②学習会に関する事業 ③情報発信に関する事業

④講演・調査・出版に関する事業

² 朝日新聞デジタル「(インタビュー) LGBT 法に見た希望 看護学者・藤井ひろみさん」2023年11月29日

1. 基礎知識

LGBT / LGBTQ / LGBTQ+ とは

LGBT とは

レズビアン (Lesbian)：性自認が女性で、性的指向が同性に向く人。女性同性愛者

ゲイ (Gay)：性自認が男性で、性的指向が同性に向く人。男性同性愛者

バイセクシュアル (Bisexual)：性的指向が男女どちらにも向く人。両性愛者

トランスジェンダー (Transgender)：生まれた時に割り当てられた性別と性自認が異なる人

上記の頭文字から取った言葉で、性的マイノリティの人たちを表す言葉として用いられることがあります。L・G・B・T 以外にもクエスチョニング（自身の性のあり方について特定の枠に属さない人、分からない人、決めていない等の人、Questioning）や、クィア（規範的とされる性のあり方以外を包括的に表す言葉、Queer）など、他にもさまざまな性のあり方を含み「LGBTQ」や「LGBTQ+（読み：+はプラス）」という言葉が使われることもあります。

SOGI / SOGIE とは

「性のあり方」を、以下の 4 つの要素に分けて整理する考え方があります。

法律上の性：出生時に割り当てられた性別をもとに戸籍等に記載された性別

性自認 (Gender Identity)：自分の性別をどう認識しているか

性的指向 (Sexual Orientation)：恋愛感情や性的な関心がどの性別に向いているか、向いていないか

性別表現 (Gender Expression)：服装や髪型、言葉遣い、しぐさ等、自分の性別をどう表現するか
このうち、性的指向 (Sexual Orientation) と性自認 (Gender Identity) の頭文字をとった「SOGI (ソジ)」、性別表現 (Gender Expression) を加えて「SOGIE (ソジー)」という言葉が用いられることもあります。SOGI (SOGIE) は、性的マイノリティだけでなく、すべての人に関係する属性や特徴と言えます。

さまざまな性のあり方

シスジェンダー：出生時に割り当てられた性別に違和感がなく性自認と一致し、それに沿って生きる人

ヘテロセクシュアル：性的指向が異性に向く人。異性愛者

Xジェンダー：自認する性別が男女どちらでもない、どちらとも言い切れない人。あるいはいずれにも分類されたくない人。英語圏では主に「ノンバイナリー」や「ジェンダークィア」といった言葉が使われる。

アロマンティック：他者に恋愛的に惹かれない人

アセクシュアル：他者に性的に惹かれない人

パンセクシュアル：性的指向が性別にとらわれない人。全性愛者
など、他にもさまざまな性のあり方が存在します。

【出典】LGBT 法連合会「LGBTQ 報道ガイドライン 第2版」

<https://lgbtetc.jp/wp/wp-content/uploads/2022/04/lgbtq-media-gudeline-2nd-edit-1.pdf>

2. 理解増進法の概要

(1) 法律の制定経緯

本法律が成立するまでの概要は以下のとおりである。

2021年4月に、自由民主党性的指向・性自認に関する特命委員会が策定したいいわゆる「理解増進法案」と、立憲民主党・国民民主党・日本共産党・社会民主党等が衆議院に共同提出していたいわゆる「差別解消法案」の一本化協議が「超党派のLGBTに関する課題を考える議員連盟」において開始された。その結果、5月には「性的指向・および性自認の多様性に関する国民の理解の増進に関する法律案」に一本化されたが、結果的に国会提出に至らなかった。

2023年2月、首相秘書官（当時）の差別的発言が、日本が議長国となるG7サミット前に発覚したことから、国内外で大きく問題となったことも受け、自由民主党・無所属の会と公明党は、2021年に議員連盟で一本化された「性的指向・および性自認の多様性に関する国民の理解の増進に関する法律案」を修正し、同年5月に「性的指向及び性同一性の多様性に関する国民の理解の増進に関する法律案」（2023年衆法議案13）を衆議院に提出した。

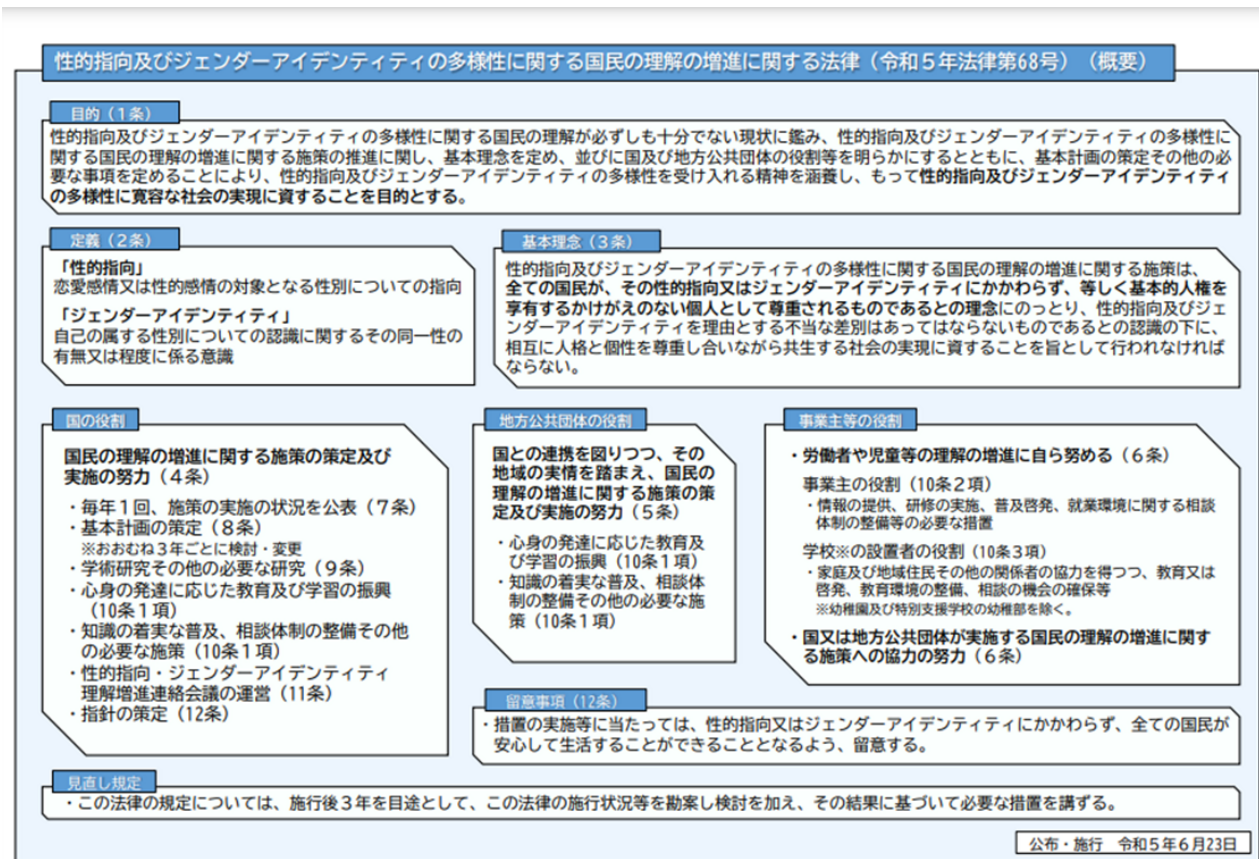
その際同時に、立憲民主党・無所属と日本共産党は、2021年に議員連盟で一本化した内容のまま「性的指向・および性自認の多様性に関する国民の理解の増進に関する法律案」（2023年衆法議案14）を衆議院に提出した。

一方で、同月には、日本維新の会と国民民主党・無所属クラブが、「性的指向及び性同一性の多様性に関する国民の理解の増進に関する法律案」を更に修正し、「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案」（2023年衆法議案16）を衆議院に提出した。

同年6月に、自由民主党・無所属の会、公明党と、日本維新の会と国民民主党は修正協議を行い、修正「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案」（2023年衆法議案13・修正後）を策定、この修正案が、衆議院、参議院で可決し、成案している。

2021年に一本化された法案が、2023年5月にかけて修正されるプロセスでは、当事者団体等からの批判や懸念の声が相次いだ。また、最後の4党修正も衆議院の審議当日未明であったことから、国会の慣例に照らしても異例の審議であったと聞かれる。ただ、成案した法案については、当事者団体等の声を受けてか、参議院の審議において法案提出者から一部懸念を払拭する解釈答弁も出されており、本手引においてそれらの国会答弁等は解説していくこととしたい。

(2) 法律の全体像



(出典) 内閣府

<https://www8.cao.go.jp/rikaizoshin/law/pdf/gaiyo.pdf>

※条文全文は巻末資料参照。

(3) 基本理念（第3条）が理解増進法の要

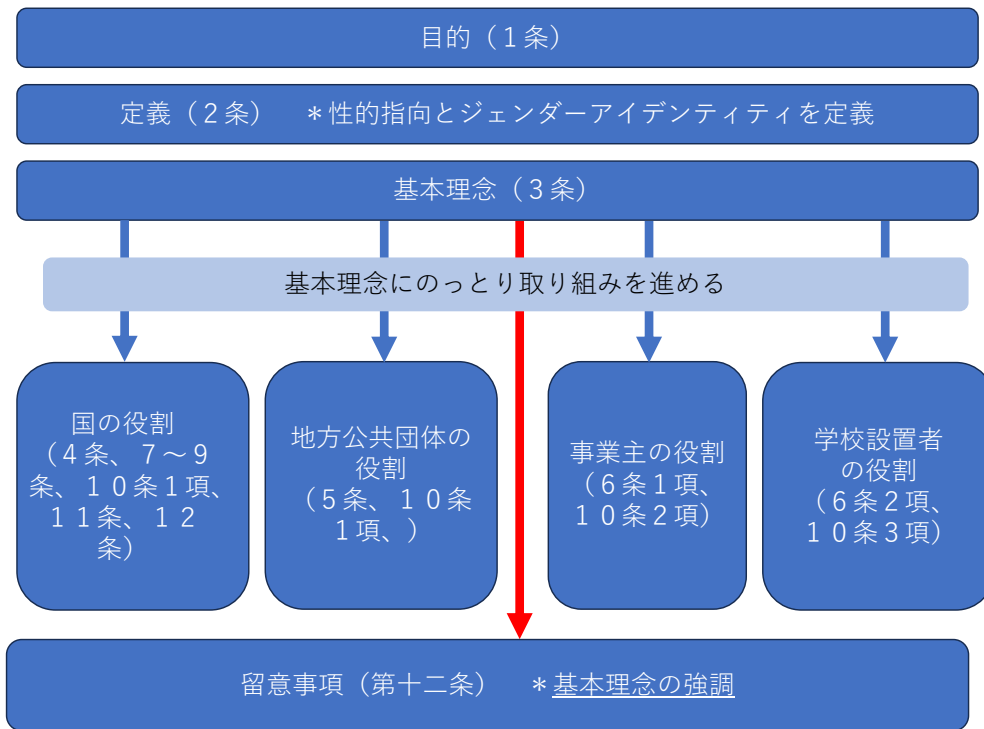
理解増進法の「要」にあたるのが、基本理念を述べている第3条です。

(基本理念)

第3条 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施策は、全ての国民が、その性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別はあってはならないものであるとの認識の下に、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを旨として行われなければならない。

理解増進法に基づくすべての施策は、3条の基本理念にのっとることが条文上規定されています(同

法4条、5条、6条、8条)。第3条の「基本理念」と他の条文の関係を図示すると次のようになります。



(4) 「不当な差別」(第3条)の意味すること

第3条の「性的指向及びジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別はあってはならないものであるとの認識の下に、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを旨として行われなければならない。」の「不当な差別」という表現が意味するところについては、国会における法案審議で明らかにされています。

2023年6月15日参議院内閣委員会において、立法提案者國重議員が、本法が憲法の差別禁止規定を受けているものであることを明確にしています。

○衆議院議員(國重徹君) (略) 既に、憲法によりまして差別はあってはならないとされ、様々な必要な取組がなされてきたところではありますが、政府にしっかりと研究をさせ基本計画を策定させる中で、こうした既存の取組を全体的に整理をして、政府の政策としてしっかりとした位置付けを与え、既存の取組をより良い形で充実させることで、社会全体として共生社会に近づけると考えております。

また、同年6月9日衆議院内閣委員会では、文言を「不当な差別」に修正しても法制的な意味は変わっていないと答弁しています。

○河西委員 今回提出をいたしました自公案は、令和三年に超党派で取りまとめをいただいた議

連案から文言が幾つか修正をされております。

例えば、第二条二項の「性自認」を「性同一性」に、また、第三条の「差別は許されない」を「不当な差別はあってはならない」に、また、第九条の、「理解増進に必要な調査研究の推進」、これを「学術研究の推進」等々の、こういった修正、これは内容を維持する形で行われたというふうに伺っております。(略)ただ、一方で、この修正に対しまして、内容が後退したのではないかと一部御懸念の声もあることも事実でございまして、そうした後退があってはならないとも思うわけでございます。

そこで確認ですが、議連案から自公案への修正、法制的な意味は変わっていないのか、明確に御答弁をいただきたいと思っております。

○國重議員 御指摘の文言修正につきましては、法案の法制的な意味内容は議連案と変わっておりません。いずれも、内容は維持しつつ、法制的な意味は変わらない範囲で、表現の面で工夫を施したものであります。(略)

次に、「差別は許されない」を「不当な差別はあってはならない」に修正したのは、安倍総理、菅総理、岸田総理を含めた累次の政府答弁と表現をそろえることで、答弁と法律の条文では趣旨が異なるのではないかといった無用な誤解を招くことを避けること。差別という用語に意味的に含まれていた「不当な」を付すことによりまして、ここに言う差別とは、まさに不当な、客観的に見ても差別と言えるようなものを指しているとの趣旨を確認、強調することとしたもの。二点が理由であります。

3. 理解増進法に基づく地方公共団体の役割

(1) 事業主体としての地方公共団体の役割（法5条及び法10条1項関係）

地方公共団体の役割は、第5条及び第10条第1項に努力義務として規定されています。

（地方公共団体の役割）

第5条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、国との連携を図りつつ、その地域の実情を踏まえ、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施策を策定し、及び実施するよう努めるものとする。

（知識の着実な普及等）

第10条 国及び地方公共団体は、前条の研究の進捗状況を踏まえつつ、学校、地域、家庭、職域その他の様々な場を通じて、国民が、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理解を深めることができるよう、心身の発達に応じた教育及び学習の振興並びに広報活動等を通じた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知識の着実な普及、各般の問題に対応するための相談体制の整備その他の必要な施策を講ずるよう努めるものとする。

「はじめに」に書いたように、多様な性的指向・性自認（ジェンダーアイデンティティ）を内に抱えた住民が直面する困りごとの中には、地方公共団体しか解決できないことがたくさんあります。

法3条の「基本理念」と、法5条及び10条の地方公共団体の役割をあわせ読めば、性的指向や性自認（ジェンダーアイデンティティ）のいかににかかわらず、すべての住民の基本的な人権が保障されるよう必要な措置を講ずることが自治体に求められています。

すでに多くの自治体が工夫をこらした取組に着手しており、成果や課題も明らかになりつつあります。以下、主な取組手法ごとに、実施するうえでのポイントと事例を紹介します。

1) 条例、計画、指針、調査

【ポイント】

〔条例・規則・要綱〕

- 男女共同参画や人権に関する条例に性の多様性に関する規定を組み込む自治体は徐々に増加しており、その多くは性的指向、性自認（ジェンダーアイデンティティ）に対する差別的取扱いの禁止、ハラスメントの禁止、カミングアウトの強制・カミングアウトをさせないことの禁止、アウトティングの禁止などを定めています³。条例の規定の実効性を確保するためには、条例の周知

³ 一般財団法人地方自治研究機構調べ。なお、これらの禁止規定は、理解増進法3条が憲法13条や14条を念頭に規定さ

を行うとともに、使いやすい苦情処理制度を設けることも重要です。

- ▶ 一部の自治体においては、「政治分野における男女共同参画に関する法律」（平成三十年法律第二十八号）や、労働施策総合推進法を念頭に、議会におけるハラスメント条例に SOGI（性的指向・性自認）ハラスメントを規定する自治体も見られます。
- ▶ パートナーシップ制度は 2023 年 6 月 28 日時点で 328 地方公共団体で導入されていますが、前述の条例で規定を設けているものと、規則、要綱を根拠としているものがあります⁴⁵。パートナーの子どもなども含めて家族として扱うことが可能なファミリーシップ制度を導入している自治体もあります⁶。
- ▶ パートナーシップ制度利用者ができることも増えています。様々な公的サービスのほか、生命保険、クレジットカード、携帯電話などの民間サービスや、会社の福利厚生など民間の事業でも利用可能となるものが増えてきました⁷。

〔計画〕

- ▶ 人権、男女共同参画などの計画に、性的指向・性自認（ジェンダーアイデンティティ）の多様性に関する事項を盛り込む自治体も多数あります。こうした計画は幅広い行政分野をカバーしているので、性的指向・性自認（ジェンダーアイデンティティ）について庁内横断的に検討し、課題を可視化する契機となります。
- ▶ 策定の過程への当事者の参画、実態についての情報収集（調査、ヒアリング等）を行うことが重要です。また、計画等の策定を機に、首長自身が、性的指向・性自認（ジェンダーアイデンティティ）について基本的な知識を得て、住民が抱える課題を理解する機会にもなりえます。

れていることを背景に、より実効性を高める規定といえます。

⁴ 2023 年 6 月 28 時点、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

<https://nijibridge.jp/>

⁵ 日本全国パートナーシップ制度一覧（2023 年 4 月 1 日時点） <https://minnano-partnership.com/partnership/all>

⁶ みんなのパートナーシップ制度事務局調べでは 43 自治体。 <https://minnano-partnership.com/partnership/graph>

⁷ ・「パートナーシップ制度でできること」 <https://minnano-partnership.com/partnership/merit#features>

個人情報開示請求、罹災証明書、所得課税証明書・納税証明書、住民票の続柄を「縁故者」変更、営業許可、公営住宅家賃補助制度、住居確保補助、空き家活用補助、リフォーム支援、医療機関、母子健康手帳、不妊治療支援、乳幼児ケア、緊急搬送証明書、福祉相談、保育所等の利用・保育所入所申請、教育・保育給付認定申請及び保育所等入所申込、要介護認定申請、家族介護者交流会、老人ホーム、介護保険各種申請、就学援助の申請、移住支援、日常生活支援、結婚等新生活支援、税金の減免、災害弔慰金の支給、犯罪被害者等支援、市営墓地・市営霊園、福利厚生（公的職員）、結婚祝い等

・東京都 パートナーシップ宣誓制度受理証明書活用一覧

<https://www.soumu.metro.tokyo.lg.jp/10jinken/page/partnership01.html#list>

都事業等 https://www.soumu.metro.tokyo.lg.jp/10jinken/base/upload/item/list_tmg_5.pdf

都内自治体事業 https://www.soumu.metro.tokyo.lg.jp/10jinken/base/upload/item/list_municipality_6.pdf

医療機関 https://www.soumu.metro.tokyo.lg.jp/10jinken/base/upload/item/list_pb04_3.pdf

民間事業 <https://www.soumu.metro.tokyo.lg.jp/10jinken/base/upload/item/minkanichiran01.pdf>

〔指針（ハンドブック、ガイドラインなど）〕

- 指針は、住民への対応、職場での対応、教育現場での対応の3分野を対象としている自治体が多くみられます。行政分野にかかわらず、自治体職員としての具体的な行動の拠り所となるものであり、性的指向・性自認（ジェンダーアイデンティティ）の多様性について住民の関心が高まっている現在、作成は必須であるといえます。
- 一方、行政分野によって、性的マイノリティの方が直面する問題は異なります。健康、医療、保健衛生、教育、就労、障害福祉、高齢・介護、防災・防犯、観光、文化、産業、環境等々、それぞれの分野で生じ得る問題を検討し、必要に応じて分野ごとの指針をつくることも重要です。
- 指針の実効性を高めるために、合理的な配慮の実施状況を毎年度1回調査し、県ホームページで公表する（埼玉県）、「担当業務チェックリスト」を掲載し、“性別情報の取扱いや男女分けを前提とした制度の見直し”“家族を対象要件としている場合の同性カップルへの対応”“多様な性的指向や性自認の人を想定した接遇や施設での対応”を促す（静岡県）といった工夫をしている自治体もあります。
- 職員のコミットメントを高めるため、指針の作成プロセスに幅広い職員を関与させることも有効です。例えば、各部局の企画調整担当課の若手職員30人ほどのワークショップなどを行い、広く職員の意見を取り入れながら職員向けのガイドブックを作成した自治体があります⁸（静岡県）。

〔調査・ヒアリング〕

- さまざまな施策を行うにあたっては、当事者の現状を把握し、困りごとは何かを理解することが重要です。
- しかしながら、性的マイノリティ当事者が自ら行政機関に意見を伝えることは難しい場合がありますので、「当事者から何も言われていないからうちの地域には問題がない」という認識は現実に即していないと言えます。かといって、個々の当事者の存在をあぶり出すような姿勢で行政機関が実態を把握しようとする、かえって当事者にとって不安を与えかねません。
- 各種の調査結果を踏まえれば、どの地域においても住民の数%は性的マイノリティの当事者であるのが自然です。「地域の実態がわからなければ施策ができない」と立ち止まるのではなく、まずは性的指向・性自認の多様性を肯定する姿勢を行政機関から発信してみてもどうでしょうか。
- アンケート調査を行う場合の配慮としては、回答者の匿名性の確保、質問文などに差別的な表現がないことが重要です。先行する調査なども参考になります。

【事例】

〔条例など〕

- 一般財団法人地方自治研究機構「性の多様性に関する条例」

⁸ <https://www.pref.shizuoka.jp/kurashikankyo/jinkennpo/danjokyodo/1002469/1015507.html>

各自治体の条例が紹介されています。

[性の多様性に関する条例 | 法制執務支援 | 条例の動き | RILG 一般財団法人 地方自治研究機構](#)

○大阪府大阪市淀川区：「淀川区役所 LGBT 支援宣言」2013 年

<https://www.city.osaka.lg.jp/yodogawa/page/0000232949.html>

行政機関として全国初の宣言。

○岐阜県本巣市：本巣市議会議員によるハラスメントに関する条例 2023 年

https://www1.g-reiki.net/city.motosu/reiki_honbun/r016RG00001090.html

「第 2 条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

(1) ハラスメント パワーハラスメント、モラルハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、ジェンダーハラスメント、SOGI(ソジ)ハラスメントその他の個人の人格若しくは尊厳を害し、精神的若しくは身体的な苦痛を与え、又は個人の職務環境を害する行為をいう。」

〔計画〕

○埼玉県：「埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり基本計画（2023 年度から 2025 年度まで）」

<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0303/lgbtq/seinotayousei-plan.html>

○宮城県：「宮城県男女共同参画基本計画（第 4 次）」2021 年 3 月

<https://www.pref.miyagi.jp/documents/17087/839971.pdf>

「あらゆる世代の県民が、子育て、介護、ハラスメント、性的指向、性自認など、それぞれの身近で切実な問題を切り口として、男女共同参画の重要性について認識を深めることができるよう、市町村、関係団体等と連携し、幅広く、かつ、分かりやすい普及啓発事業を実施します。」（男女共同参画に関する普及啓発の充実）

「・・・性別や性的指向、性自認等を理由として社会的に困難な思いをしている人々からの相談を含め男女共同参画に関する相談に対し、適切に対応します。」（相談体制の整備・強化）

「性的指向・性自認等に関する悩みを抱える児童・生徒に対し、適切かつきめ細かな対応を行うとともに、他の児童・生徒に対しても理解を促すなど、安全で安心な教育環境の実現に努めます。」（健康のための教育の推進）

〔指針〕

○埼玉県：「埼玉県が実施する事務事業における性の多様性への合理的な配慮に関する指針」（2023 年 9 月改正）

<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0303/lgbtq/hairyoshishin.html>

○三重県：「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～L G B Tをはじめ多様な性的指向・性自認（S O G I）について理解を深め、行動する～」（2022 年 4 月改訂版）

<https://www.pref.mie.lg.jp/IRIS/HP/m0052600172.htm>

都道府県職員向けの多様な性のあり方に関するガイドラインとしては全国初。重要なポイントを 6

か条にまとめています⁹。

○東京都文京区：「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～」(2021年3月改訂)

<https://www.city.bunkyo.lg.jp/kusejoho/jinken/danjo/sogi/sogishishin.html>

○山形県山形市：「山形市職員・学校教職員のためのLGBT対応サポートハンドブック」(2021年3月改訂)

<https://www.city.yamagata-yamagata.lg.jp/shiseijoho/sub9/danjokyodo/ba309lgbthandbook.html>

○静岡県：「ふじのくにレインボーガイドブック」(2021年3月)

https://www.pref.shizuoka.jp/res/projects/default_project/page/001/013/780/rainbowguidebook.pdf

○長野県：「性の多様性を尊重するための職員ガイドライン WE ARE “ALLY”」(2020年3月)

<https://www.pref.nagano.lg.jp/jinken-danjo/sogi/guideline.html>

冒頭に「理解度チェックリスト」を掲載されています

○宮城県宮崎市：「性的少数者に配慮した様々な行政場面での対応事例集」(2023年3月3日改訂)

https://www.city.miyazaki.miyazaki.jp/education/human_rights/223051.html

市職員へのアンケートを実施し、回答者のうち11.1%が、性的少数者(と思われる方を含む)の対応をしたことがあると回答。アンケートにおいて収集した具体的な事例について、様々な場面別にまとめ、望まれる対応を付け加え対応事例集としたものです。

〔調査〕

○埼玉県：「多様性を尊重する共生社会づくりに関する調査」(2020年)

<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0303/2020lgbtqchousa.html>

○名古屋市：「性的少数者など性別にかかわる市民意識調査」(2018年)

<https://www.city.nagoya.jp/sportsshimin/cmsfiles/contents/0000112/112536/30hokokusho.pdf>

2) 住民への啓発・広報

【ポイント】

➤ 多くの自治体が、工夫をこらして魅力的でわかりやすい啓発・広報の素材を作成し、公開しています。どんどん活用しましょう。

⁹ 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。

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

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。アウトティングは絶対にしない

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

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

第6条 担当業務において、LGBT等の当事者が困難を感じることはないか考える

- レインボーグッズ（身につけることでアライ（性的マイノリティの理解者・支援者）であることを周囲に示す6色のレインボーのステッカー、バッジ、リボンなど）は、アライの存在を可視化し、当事者の心理的安全性を高めるのに役立つとされています。
- 人権、男女共同参画の分野の既存の講師派遣や市民講座の枠組みを利用して、性的指向・性自認（ジェンダーアイデンティティ）に関するテーマも扱えるようにすると、新規事業立ち上げよりもスタートしやすいかもしれません。
- プライド月間などの記念日（コラム参照）のタイミングにあわせて、広報紙で特集を組む自治体も多くあります。
- 当事者団体が主宰する啓発・広報活動を、自治体として支援することも有効です。

【事例】

〔啓発資料〕

- 東京都：「多様な『性』があること、知っていますか？」

<https://www.soumu.metro.tokyo.lg.jp/10jinken/hokanko/upload/item/R4LGBT.pdf>

〔自治体広報誌での特集〕

- 宮崎市：「市広報みやざき 2022年7月号」

https://www.city.miyazaki.miyazaki.jp/fs/7/5/1/8/4/9/_/751849.pdf

- 越前市：「越前市広報 2022年10月号」（コラム参照）

〔パネル展示〕

- 大阪府大阪市淀川区：「LGBTの方々が抱える社会課題をまとめた啓発展示パネル（全10枚）」（2023年）

<https://www.city.osaka.lg.jp/yodogawa/page/0000379569.html>

〔動画〕

- 大阪府大阪市淀川区：「淀川区役所職員の職員による職員のためだけじゃない」LGBT啓発動画（全5話）（2020年）<https://www.city.osaka.lg.jp/yodogawa/page/0000495820.html>

手作り感とユーモアにあふれていて、楽しく見られる動画です。

▶コラム 明石市（兵庫県）、越前市（福井県）の広報・啓発活動

◆明石市「性の多様性について（LGBTQ+/SOGIE）」（明石市ホームページから）

<https://www.city.akashi.lg.jp/seisaku/sdgs/lgbtqsogie.html>

SDGs 未来安心都市を掲げる明石市では、すべての人が大切にされるやさしいまちづくりを進めています。「すべての人」には子どもや高齢者、障害者はもちろんですが、まだまだ見えづらい存在だと言われる性的マイノリティ（LGBTQ+）の人たちも含まれます。一人ひとりの違いが受け入れられ、性の多様性も尊重される、「ありのままがあたりまえのまち」を目指していきます。

市の性的マイノリティに関する施策は、「あかし SDGs 前期戦略計画」「明石市人権施策推進方針」等に基づき、人権課題の一つとして取り組んでいます。

- ひろげよう！ソジトモの輪っ！
- あかしソジトモ☆（スター）カンパニー制度
- 明石市パートナーシップ・ファミリーシップ制度
- LGBTQ+フレンドリープロジェクト
- LGBTQ+/SOGIE 出前講座
- 明石にじいろ相談（性的マイノリティが抱える悩みの専門相談窓口）
- LGBTQ+/SOGIE の基礎知識
- 性別記載欄の見直し
- おーい！小中学生のみんなー！（ソジトモキッズ）
- 連携
- 明石にじいろ基金

◆福井県越前市の啓発事例

越前市では、市民一人ひとりが個人として尊重され、あらゆる差別や偏見による不平等な扱いを受けることなく、誰もが自分らしく暮らせるまちを目指し、取組みを進めています。

○ホームページに情報掲載「LGBTQ,多様な性について」

<https://www.city.echizen.lg.jp/office/010/130030/lgbt.html>

○越前市パートナーシップ宣誓制度（2022年10月1日施行）

パートナーシップ制度の導入に合わせて、関連企画を実施

2022年10月～12月 パートナーシップ宣誓制度導入記念企画

- 「誰もが自分らしく暮らせるまちへ」講演会
- にじいろ階段
- 人権週間啓発展示
- 庁舎前ひろば石垣のレインボーライトアップ
- 広報・動画
- 多様な性に関する啓発展示 ～自分らしく暮らせるまちへ～
- ＊中央図書館＊ミニ展示「パートナーシップ宣誓制度」

- にじいろ写真撮影会

○申請書等における性別欄の見直しについて

○住民向け講演会の実施

2023年10月 越前市パートナーシップ宣誓制度1周年記念講演会「色々な“ふうふ”のかたち ～パートナーシップ制度利用者の暮らし～」

2022年12月 パートナーシップ宣誓制度導入記念講演会 「誰もが自分らしく暮らせるまちへ」

2022年6月 「従業員36,000人！JALで自分らしく働く ～日本初LGBTQ ALLYチャーターを飛ばした理由～」

2022年3月 LGBTQ+の困りごとについて知ろう！講演会

2021年1月 はじめて学ぶLGBT ～聞いてみよう 知ってみよう～ オンライン講演会

○**広報紙での特集**

2022年10月号

[自分らしく暮らせるまちへ～LGBTQって何だろう？性の多様性を考える～](#)

2023年9月号

[パートナーシップ宣誓制度スタートから1年 インタビュー](#)

○市職員向けや教員向け等の研修を実施

○小学校、中学校の児童生徒向けの講座を実施

○**啓発展示**

市役所、図書館、支所等で、展示を実施

[6月は男女共同参画月間・プライド月間です](#)

[5月17日は「多様な性にYESの日」啓発展示](#)

[人権週間啓発展示 2021・にじいろ階段](#)

[人権週間啓発ポスター展 2020『人権について考えよう！じぶんをいきるための一歩』](#)

[人権週間啓発ポスター展 2019『人権について考えよう！』](#)

[啓発パネル展示『いろいろな性を考えよう・LGBTの困りごと』](#)

▶**コラム：性的指向・ジェンダーアイデンティティに関連する記念日**

○**プライド月間**

ストーンウォール暴動が起こった（「プライドが始まった」）のが6月末だったことから、毎年6月最終日曜日にニューヨークやサンフランシスコでプライドパレードが開催されるようになりました。そこで、この週末をプライドウィーク、6月をプライドマンス（プライド月間）と呼ぶようになったのです。

プライド月間には、ニューヨークのエンパイアステートビルをはじめ世界中の建築物がレインボ

ーカラーやピンクにライトアップされる光景が見られます。

オバマ元大統領は、プライド月間を祝福する感動的なスピーチを行なった初めての大統領となり、LGBTQ コミュニティを勇気づけました。

世界を見渡すと、例えばロンドンやベルリンのプライドは（おそらく気候の関係から）7月に開催されますが、北米・欧州のほとんどのプライドは6月に集中しています。それは、6月がプライド月間だからなのです。

日本では、東京レインボープライドがGW頃に開催され、GWがTRPの「プライドウィーク」となっていますが、世界標準では6月であるということをご承知ください。

（引用元：https://www.outjapan.co.jp/pride_japan/glossary/ha/2.html）

○IDAHOBIT の日

IDAHOBIT は国際的な記念日です。正式名称は、「International Day Against Homophobia , transphobia and biphobia」（反同性愛嫌悪、反両性愛嫌悪、反トランス嫌悪の日）であり、毎年5月17日とされています。1990年に世界保健機関（WHO）が同性愛を国際疾病分類から削除した日が5月17日だったことを記念して設けられました。2015年には国連の潘基文事務総長がメッセージを発表しています。

（参考）<https://www.idahobit.org.au/news/the-history-of-IDAHOBIT-may-17>（英語）

○男女共同参画週間

男女共同参画推進本部では、毎年6月23日から29日までの1週間、「男女共同参画週間」を実施しています。

<https://www.gender.go.jp/public/week/index.html>

○人権週間（12月4日～12月10日）

昭和23年（1948年）12月10日、国際連合第3回総会において、全ての人民と全ての国とが達成すべき共通の基準として、「世界人権宣言」が採択されました。

世界人権宣言は、基本的人権尊重の原則を定めたものであり、人権保障の目標や基準を初めて国際的にうたった画期的なものです。採択日である12月10日は、「人権デー（Human Rights Day）」と定められています。

法務省の人権擁護機関では、人権デーを最終日とする1週間（12月4日から12月10日）を「人権週間」と定め、昭和24年（1949年）から毎年、各関係機関及び団体とも協力して、全国的に人権啓発活動を特に強化して行っています。

<https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken03.html>

3) 相談、居場所づくり

【ポイント】

- 専門的な相談体制を設けることが望ましいといえます。男女共同参画センター、精神保健福祉センター、教育センター、人権相談窓口などでの対応も考えられますが、二次被害につながらないような丁寧な対応が必要です。
- 相談事業や居場所を運営する際に必要な配慮について、コラムで紹介しています。

【事例】

〔居場所づくり〕

○静岡県静岡市：性的少数者居場所づくり事業「にじいろカフェ」

https://www.city.shizuoka.lg.jp/003_000001_00046.html

NPO に運営委託し、市民活動センターで、月 1 回開催。

○神奈川県横浜市：「交流スペース：FriendSHIP よこはま」

<https://www.city.yokohama.lg.jp/kurashi/kyodo-manabi/jinken/lgbt/friendship.html>

NPO に委託し、市内 2 か所の男女共同参画センターで月 1 回ずつ開催。

○兵庫県尼崎市：「性的マイノリティみんなの居場所」

<https://www.city.amagasaki.hyogo.jp/kurashi/hataraku/danjo/1024654/1020184.html>

NPO と尼崎市の主催で、女性センター内で、映画鑑賞、フリートーク、交流会などを、月 1 回開催。

〔相談〕

○埼玉県：にじいろ県民相談

「にじいろ県民相談」(埼玉県 LGBTQ 県民相談) - 埼玉県 (saitama.lg.jp)

電話と LINE での相談。

○神奈川県：性的マイノリティ派遣型個別専門相談「かながわ SOGI 派遣相談」

性的マイノリティ派遣型個別専門相談「かながわ SOGI 派遣相談」 - 神奈川県ホームページ (pref.kanagawa.jp)

電話相談。NPO に委託して実施。

▶コラム LGBTQ の専門相談・居場所運営の際の配慮

(以下は認定 NPO 法人 ReBit から情報を提供していただきました。)

LGBTQ の専門相談・居場所運営の際の配慮

- ・ アウティングやハラスメントがないよう徹底することが望ましいです。特に相談者/参加者の申し込み情報 や、そこで話された話は機微な個人情報であることを念頭に情報管理を徹底してください。また、開催場所はオープンスペースではなく個室にする、運営においてはフロアルールを公開し同意をいただいた方のみ参加する等、さまざまな対策をとることができます。

- ・ 委託で実施をする場合は、LGBTQ の専門性と、安全な場が運営できるスキルを基準に含めてください。また、地域の LGBTQ 団体等と連携することも重要です。
- ・ 相談や居場所を開始して数年は相談や参加が少ない可能性があります。周知が届くまでに時間がかかるだけでなく、「本当に安全なのか？」と様子を見てすぐには利用をしないことも少なくありません。ホームページでの周知や学校・公共施設等での広報を十分に行いながら、継続的に続けることが望ましいです。
- ・ 近くの地域で同じ曜日に相談や居場所事業が重複しないよう、可能であれば、日程の調整や形式の調整してください。また、協働で広報施策したり、複数自治体で共同で実施をしたりすることも望ましいです。

4) 福祉、医療、保健、子ども・子育て、障害

【ポイント】

- 福祉や医療等の分野では、LGBTQ に関する取組が全般的に遅れており、LGBTQ の利用者への対応が不適切な場合が見られます。このため、性的マイノリティ当事者が福祉・医療サービスを利用できず、貧困、心身の不調、孤立など、困難が深刻化している場合があります（コラム参照）。
- 福祉医療分野の行政職員、施設職員への研修、利用者対応マニュアルの作成などが重要です。民生委員・児童委員に知識を持っていただくことも有効です。
- 性的マイノリティ当事者への対応に実績のある福祉・医療サービス事業所の情報を収集し、窓口での情報提供に活用することも考えられます¹⁰。
- 各分野で策定される計画（地域福祉計画、高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画、子ども・子育て支援事業計画、障害者計画、自殺対策等）に、性的指向・性自認（ジェンダーアイデンティティ）の多様性の対応について盛り込むことも有効です。
- 医療機関については、『医療者のための LGBTQ 講座』（吉田絵里子ほか編 南山堂 2022 年）が参考になります。

【事例】

○大阪府大阪市淀川区：「LGBT と福祉相談動画」（2023 年）

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

「医療で困った編」「子育てが不安編」「生活に困った編」「介護が不安編」

本物の職員が登場して「自分たちだけで抱え込まずに、早めのご相談を」と呼びかけます。

○大阪府大阪市淀川区：「病院・クリニックで知っておきたい LGBT 基礎知識」（2023 年）

¹⁰ 就労移行支援事業所（障害者総合支援法に基づく就労支援事業）として、LGBTQ+ の就労支援を行ってきた団体が運営する事業所を指定している例（ダイバーシティキャリアセンター <https://diversitycareer.org/>（東京都、大阪府））があります。

<https://www.city.osaka.lg.jp/yodogawa/page/0000398542.html>

○都道府県地域福祉支援計画

2022年9月を計画期間とする都道府県地域福祉支援計画のうち、13都府県（※）の計画に「性的指向」「性自認」「LGBT」「性的マイノリティ」「性の多様性」が含まれています。（※埼玉県、東京都、神奈川県、長野県、愛知県、三重県、滋賀県、大阪府、和歌山県、愛媛県、佐賀県、大分県、沖縄県）¹¹

○東京都世田谷区：「世田谷区地域保健医療福祉総合計画 令和6～13年度」（素案）

https://www.city.setagaya.lg.jp/mokuji/fukushi/005/d00205325_d/fil/sougoukeikakusoan.pdf

「LGBTQの方の性自認（ジェンダーアイデンティティ）・性的指向が十分に尊重されながら、安心して支援を受けることができるよう、支援者が正しい知識を身につけ、対応力の向上を図るとともに、利用できる制度や支援資源を充実させていきます。」（p66）

○埼玉県：「埼玉県自殺対策計画（第2次）」（2021年～2023年）

[埼玉県自殺対策計画 - 埼玉県 \(saitama.lg.jp\)](https://www.saitama.lg.jp/saitama-suisaku)

「(11)性的マイノリティへの支援の充実

性的マイノリティは、社会や地域の無理解や偏見等の社会的要因によって自殺念慮を抱えることもあることから、性的マイノリティに対する理解を促進します。

《主な取組》

- ・ 自死遺族や性的マイノリティ等への支援を行う民間団体の活動に対し支援を行います。また、性的マイノリティの理解を促進する冊子を作成・配布し、啓発等を行います。（疾病対策課）
- ・ 性的マイノリティへの偏見や差別のない社会とするため、県民向け講座を開催します。（人権推進課）」（p53）

○東京都国立市：「国立市自殺対策計画」（2022～2026年度）

<https://www.city.kunitachi.tokyo.jp/soshiki/Dept03/Div01/Sec01/gyomu/0160/1649211889307.html>

「性的指向（好きになる相手の性別）や性自認（自らの性に対する自己認識）などに悩みを抱えるセクシュアル・マイノリティの子ども・若者は、社会の無理解に加え、相手に受け入れられない経験などから自己肯定感を持ちにくく、いじめや自殺につながりやすい現状があります。また、いわゆるアウトティング（本人の同意なく第三者が本人のセクシュアリティなどを公にすること）は、職場や友人などの居場所を奪うことにつながり、本人の自殺企図にも関わります。子ども・若者の性的指向、性自認（ジェンダーアイデンティティ）に関する悩みなどは、相談のしにくさから問題が表面化されない傾向がありますが、仮に周囲に存在が見えなくても「性的マイノリティ当事者がいる」という考えで支援体制を整えることが必要です。このような考えのもと、誰もが安心して相談できる

¹¹ 加藤慶（2023）「地域福祉計画における性的マイノリティに関する研究」『東京通信大学紀要』第5号（2023年3月）

https://tou.repo.nii.ac.jp/record/142/files/03-02_%E8%AB%96%E6%96%87-%E5%8A%A0%E8%97%A4.pdf

相談窓口の充実、コミュニティ・スペースの整備、多様な性についての幅広い啓発活動などに取り組みます。加えて、教育機関における取組として、教職員が性的指向・性自認（ジェンダーアイデンティティ）に関する知識を学ぶ機会を設け、成長段階にある子ども一人ひとりの心と体の変化に合わせた柔軟な対応を行えるよう取り組んでいきます。」(p35)

○兵庫県宝塚市：宝塚市立病院の取組（コラム参照）

○兵庫県明石市：医療機関との連携協定、医師会との連携協定

2021年1月8日の「明石市パートナーシップ・ファミリーシップ制度」施行に先立ち、LGBTQ+（性的マイノリティ）の方を含む誰もが、安心して医療機関を利用できる環境づくりを目指しています。このため、行政と医療機関が連携して取組を進めていくことを目的として、「明石にじいろネットワーク会議」の医療部会において、制度設計の段階から意見交換を重ねてきた市内の3医療機関と市の連携協定を2020年12月25日に締結しました。今後も市内医療機関との連携の拡充を目指しています。

また、明石市医師会とも、包括的な連携のもとに相互に協力し、SOGIEに関わらず誰もが安心して医療機関を利用できる環境を整えていくことを目的に、2021年4月1日に連携協定を締結しました。

○岐阜県：パートナーシップ宣誓制度で利用できる医療機関リスト

[岐阜県パートナーシップ宣誓制度について - 岐阜県公式ホームページ（人権施策推進課）\(gifu.lg.jp\)](https://www.gifu.lg.jp/)

「岐阜県パートナーシップ宣誓制度で利用できるサービス一覧（医療機関）」として、医療機関での面会、緊急連絡先の指定、治療方針の説明を受けられる県内の公私立病院・大学病院のリストを県のサイトに公表し随時更新しています。

▶コラム：「LGBTQの95.4%は、行政・福祉関係者にセクシュアリティについて安心して話せない」

LGBTQの95.4%は、行政・福祉関係者にセクシュアリティについて安心して話せない

<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000045.000047512.html>

認定NPO法人 ReBit は、「LGBTQ 医療福祉調査 2023」を実施しました。

1138名の回答より明らかになった、LGBTQの医療福祉等の社会資源利用に関する主要なデータと、自由回答に寄せられた具体性のある声を発表します。

本調査から、LGBTQの8割が障害や生活困窮に関する行政・福祉サービスを利用した際にセクシュアリティに関連した困難を経験し、その影響で3人に1人が病状悪化、5人に1人が自殺念慮・未遂に繋がっていることが明らかになりました。また、医療サービスを利用した際にトランスジェンダー男性・女性の8割がセクシュアリティに関連した困難を経験し、その影響で4割が体調が悪くても病院に行けなくなり、4人に1人が自殺念慮・未遂に繋がる等、喫緊な状況が明らかになりました。

国・自治体・医療福祉サービス提供者が、本来の安全網としての役割を果たせるよう、LGBTQの課題を認識し、解消のために取り組むことが求められます。その実践は、G7 首脳コミュニケに記載された「性自認、性表現あるいは性的指向に関係なく、誰もが同じ機会を得て、差別や暴力から保護されることを確保」することにも繋がります。

▶コラム：宝塚市立病院（兵庫県）の SOGI 対応

宝塚市立病院の SOGI 対応

<https://www.takarazukacity-hp.com/ally/>

宝塚市立病院は『レインボーフラッグ』を掲げています。

宝塚市立病院は『レインボーフラッグ』を掲げています。性的指向、性自認の典型・非典型にかかわらず安心して受診していただくことを目標に掲げ、職員の意識改革、体制整備を進めています。受診をためらっている方に当院の体制をお伝えし、受診の助けになることを願ってこのページを制作しました。

『レインボーフラッグ』を掲げる病院として、随時情報を更新してお届けします。

同性パートナーについて

厚生労働省が平成 30 年 3 月に改訂した「人生の最終段階における医療・ケアの決定プロセスに関するガイドライン」において、患者本人の意思が確認できない場合に、家族等が本人の意思を推定できる場合には、その推定意思を尊重し、家族等が本人の意思を推定できない場合には、本人に代わる者として家族等と十分に話し合い、本人にとっての最善の方針をとることを基本とするとされています。

その場合の家族等には、本人が信頼を寄せ、人生の最終段階の本人を支える存在であるという趣旨から、法的な親族関係だけでなく、親しい友人など、より広い範囲の人を含んでおり、本院では家族等に同性パートナーも含まれると考えます。患者の意思が確認できない場合は、患者にとって何が最善なのかを同性パートナーを含む家族の方々と十分に話し合い、最善の医療を提供することになります。

このことを踏まえ、本院では親族、保証人、法定代理人、同性パートナーが、手術、検査の同意書に患者と連名で署名することができるものとなりました。

患者さんとの関係が同性パートナーであることが確認できれば、入院時の連帯保証人になることができます。手術等の同意書に患者さんと連名でサインすることができます。また、病状の説明を受けることができます。

相談窓口について

「患者総合相談室」が窓口となり、さまざまなご相談に応じています。相談内容によっては、それぞれ専門に関わる担当者が対応いたします。

お電話で相談される際は、*****（代表）に電話し、「相談室につないでほしい」と申し出てください。

来院された際は、総合案内で相談内容を伝えてください。

診察券について

平成30年2月末から診察券の性別表示をなくしました。性別表示のない診察券への切替を希望される場合は、1階初診受付にお申し出ください。切替費用は無料です。

診療について

当院は性別適合手術、性ホルモン治療を実施していません。しかし、そのような治療歴のある方が抱える健康問題には、診察・診療させていただきます。

診察するにあたり一つお願いがあります。当院は「地域医療支援病院」です。クリニックなど地域の医療機関から紹介のあった患者さんを診療するという機能です。かかりつけ医をお持ちでない方は、事前に電話相談いただくと円滑に対応しやすくなりますので、ご協力をお願いします。

呼び出しについて

診察や検査時には、通常はフルネームでお名前をお呼びしています。呼び出しの仕方について、遠慮なくご希望をお申し付けください。苗字だけで呼び出す、通称で呼び出す、指差しでフルネーム確認を行う、などで対応いたします。

より良くしていくために...

診療のプロセスで不自由を感じた、あなたを傷つけるような対応があった、受診前の健康問題を解決できなかった、そのようなことがありましたら、そのまま帰らず担当者に話をお聞かせください。「受診してよかった」と思っていただけのように、職員一丸となって改善してまいります。

5) 災害対策

【ポイント】

- ▶ 災害発生時、女性や障がい者、子ども、高齢者といった社会的弱者に配慮した対応が自治体に求められますが、性的マイノリティについても、避難所生活を含めさまざまな場面で配慮が必要であり、日常の防災行政（実務）の中でも、性的マイノリティの存在を想定し「要配慮者」の一類型と位置づけた防災計画や避難所運営マニュアルの策定が必要です。ただこの時、防災計画等に性的指向・性自認（ジェンダーアイデンティティ）に関する規定を単に盛り込むだけでなく、具体的にどのような困難が生じるかを想定し、対応を検討しておくことが重要です。
- ▶ 性的マイノリティ当事者の中には、性的指向や性自認（ジェンダーアイデンティティ）が周囲に知られてしまうことを恐れて、避難所に行くことに困難を抱えてしまう人々もいます。そのため、誰もが安心して使いやすい避難所づくりをするための工夫が必要です。例えば、次のような工夫が考えられます。
 - ・ 避難所運営において、男性だけでなく、女性やその他多様なジェンダーの人々を含めた運営をする。

- ・ 男女別で分けられている施設については、個室を増やしたり、誰でも使える仕様にするなど、プライバシーに配慮した設計とする。
 - ・ トイレについては、一部を男女共用（オールジェンダー）の「だれでもトイレ」と張り紙し、トランスジェンダーや異性介助を要する人、異性の親子連れなどにも利用しやすくする。
 - ・ 更衣室については、内部をカーテン等で仕切れるようにしたり、個室も設ける。
 - ・ 入浴については、「異性による介助が必要な人」や「要配慮者」用の時間帯を設け、障害を持つ人やトランスジェンダーも利用しやすくする（能登半島地震では、一部の避難所で、自衛隊がそうした仮設浴場を設けています）。可能なら個室のシャワー室を設けるという方法もある。
 - ・ 支援物資の中で男女別で配布される物資については、サイズ別にしたり、化粧品や生理用ナプキンなどは女性だけでなく、必要とする人が受け取れるようにする（トランスジェンダー男性や家族なども受け取れるようにする）。また、人目が気にならない場所に物資を置くことも重要です。
 - ・ 避難所名簿を作成する際、通名での記載も可能としたり、性別欄や続柄・同居者の扱いを任意記入としたり、不特定多数の人に見られるような場所に置かないようにするなど、意図しないアウトティングにつながらないようにする。
 - ・ 避難所の区切られたスペースの利用において「世帯単位」となっている場合、同性パートナーと一緒にいたいという希望があるかもしれないことを想定しておく。
- これ以外にもさまざまな対応方法が考えられますが、不安を感じて避難所を利用できない性的マイノリティ当事者がいるかもしれないことを踏まえ、そのような人々でも利用できる支援の選択肢について情報発信することが重要です。実際の避難所運営は、自治会などが担う場合も多いため、地方公共団体から、自治会に対して防災訓練の場などを通じて、性的指向・性自認（ジェンダーアイデンティティ）に関わる対応について想定を促すことも重要です。また、これらの対応方法について常日頃から啓発することも、災害発生といった緊急時において適切に対応する上で重要です。

【事例】

〔防災計画〕防災計画に SOGI を入れている自治体

○東京都文京区

<https://www.city.bunkyo.lg.jp/var/rev0/0249/8367/20194111450.pdf>

第2編 震災対策 第1部 震災予防計画

第6章 区民の防災意識の啓発と防災行動力の向上 第7編総合防災訓練の実施

第1 計画方針

区民、事業所等に対する防災意識の更なる啓発を図るとともに、区、区民防災組織及び防災関係機関が連携した災害対策活動が円滑にできるよう、総合的で実践的な防災訓練を実施し、地域防災行動力の向上を図る。

また、女性・乳幼児のいる家庭、妊婦、性自認及び性的指向に関する対応を踏まえた訓練を実施する。

[指針] 職員指針に盛り込んでいる例

○熊本県熊本市 (P11)

https://www.city.kumamoto.jp/common/UploadFileDsp.aspx?c_id=5&id=21286&sub_id=26&flid=318574

○東京都豊島区 (P20-21)

https://www.city.toshima.lg.jp/050/documents/taioushishin_r504kaitei.pdf

[支援団体の啓発資料]

○岩手レインボー・ネットワーク：「にじいろ防災ガイド」(和・英)(2016年)

https://b22040bb-5a45-4909-9ff1-9f6ee262e07f.filesusr.com/ugd/02695b_c89cca0b31c0472f8dcd93d69732ba99.pdf

○復興庁：「震災復興におけるセクシュアル・マイノリティの理解促進と情報発信」『男女共同参画の視点からの復興~参考事例集』№58。(2023年)

<https://www.reconstruction.go.jp/topics/main-cat1/sub-cat1-16/20130626164021.html>

○熊本県熊本市：熊本市男女共同参画センターはあもにい編：『男女共同参画の視点に立った防災ポイント BOOK』(2019年)

<https://harmony-mimoza.org/news/2021/07/book.html>

6) 就労・雇用

【ポイント】

- 理解増進法6条1項は事業主の努力義務を規定しています。性的マイノリティ当事者が自分らしく過ごせる地域づくりに向けて自治体が民間企業に働きかけることは重要です。経団連や連合など労使のトップは性的マイノリティへの対応が重要であると積極的に発言しており(コラム参照)、企業や労働組合の側でも主体的に取り組もうという機運が高まっていますので、自治体が企業を支援するだけでなく、積極的な企業や経営者団体と自治体が協力して地域に取り組みを広げていくことも考えられます。
- ハラスメント対策は法に基づく事業主の義務となっていますので、都道府県労働局とも連携して、地域のすべての企業で対策が講じられるよう働きかけましょう。中小企業では自前で研修するのが難しい場合もありますので、自治体が企業向けの研修を実施したり、啓発資料を作成して配布することは有意義です。(ハラスメント対策の詳細は「5.(6)厚生労働省」参照)
- 公契約における取組をしている自治体もあります。自治体が事業者と契約を結ぶ際に、「性的指向や性自認等に基づく差別を禁止する条項」を設けるといった方法があります。

【事例】

○東京都：企業向け性的マイノリティ関連施策

- ・性的マイノリティに関する企業向けポータルサイト

<https://www.lgbtq-company.metro.tokyo.lg.jp/>

- ・ 専門相談窓口／企業向け研修／訪問支援事業
- ・ LGBT フレンドリー宣言、宣言企業の取組事例の紹介
- ・ 東京都パートナーシップ宣誓受理証明書を従業員の福利厚生に活用するよう推奨

○東京都渋谷区：「しぶやレインボー宣言」POPの交付

LGBTの取組推進の前提条件を満たす企業にPOPを交付。POPを受け付けやレジ横に設置し、企業姿勢のアピール及び来訪者や従業員へのLGBTQ理解促進に活用してもらう。

https://www.city.shibuya.tokyo.jp/kusei/shisaku/lgbt/lgbt_pop.html

○埼玉県：企業向け相談窓口にじいろ企業相談（埼玉県LGBTQが働きやすい職場づくりサポート・相談窓口）

○東京都：LGBTのキャリア支援に取り組むNPOの就職イベントを後援

<https://diversityworksjp.org/dcf2023/>

○東京都：「東京都社会的責任調達指針」を策定予定

<https://www.zaimu.metro.tokyo.lg.jp/other/senmonkakaigi/sr/sr.html>

令和6年5月：「東京都社会的責任調達指針」公表、令和7年4月：財務局契約案件から適用開始指針（素案）では、性的指向・性自認について、下記のように明示されています。（「工事・物品等」にはサービスも含むと定義されています。）

東京都社会的責任調達指針（素案）

3.2 差別・ハラスメントの禁止（義務的事項）

調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程において、人種、民族、国籍、宗教、信条、性別、性的指向・性自認、障害の有無、社会的身分、門地、文化、年齢等によるいかなる不当な差別やハラスメントも排除しなければならない。

3.7 社会的少数者（マイノリティ）の権利尊重（推奨的事項）

調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程において、民族的・文化的少数者、性的少数者（LGBT等）、移住労働者といった社会的少数者（マイノリティ）の人々の権利を、他の人々と同様に尊重し、それぞれの特性に応じたプライバシー保護にも配慮しつつ、社会においてこれらの人々への理解が促進され、平等な経済的・社会的権利を享受できるようハード・ソフト両方の観点から適切な支援に取り組むべきである。

4.5 雇用及び職業における差別の禁止（義務的事項）

調達関連事業者は、工事・物品等の調達過程に従事する労働者等に対して、人種、民族、国籍、宗教、信条、性別、性的指向・性自認、障害の有無、社会的身分、門地、文化、年齢等による雇用や賃金・報酬、労働時間その他労働条件等の面でのいかなる不当な差別もしてはならない。

▶コラム：性的マイノリティを取り巻く日本の遅れた状況を危惧する労使トップの発言（経団連、

性的マイノリティを取り巻く日本の遅れた状況を危惧する経営者団体トップの発言（経団連、経済同友会、連合）

1) 経団連

○2023年3月20日 定例記者会見における十倉会長発言

先日の訪米の折、政府要人から日本の政策について問われ、日本では、LGBTQ への理解を増進する法案がこれから国会で議論されようとしていることを説明した。各国で LGBTQ への差別禁止や同性婚の法制化が進むなか、そのような応答をするのが恥ずかしいくらいであった。今般、超党派で取りまとめられた LGBT 理解増進法案が速やかに成立することを期待したい。

○2023年6月19日 定例記者会見における十倉経団連会長の発言

LGBT 理解増進法の成立（6月16日）は、日本社会全体で LGBTQ+ に関する理解を進める端緒となるものであり、一歩前進と評価する。経団連「企業行動憲章」は、人権や多様性を尊重する考え方のもと、マイノリティに配慮した就業環境・制度の整備といった取り組みの重要性をうたっている。国全体で取り組みを進めていきたい。

○「2024年版 経営労働政策特別委員会報告」

人口の1割程度といわれる LGBTQ をはじめとする性的マイノリティへの理解を深めることは、DE & I の推進はもちろん、人権尊重経営の観点からも欠かせない。企業・組織においても、LGBTQ に関する正しい情報の取得、セミナーの実施、ハラスメントやアウティングの防止・禁止にかかる啓発などを通じて、性的マイノリティの人々を包摂し、心理的安全性を高める環境整備が求められている。

<https://www.keidanren.or.jp/speech/kaiken/2023/0320.html>

2) 経済同友会

○2023年4月26日 記者会見での新浪剛史代表幹事の発言

・LGBTQ はイノベーションに関わることである。多様性を認め、我々企業、日本が革新的になっていく大きな基盤であり、その中の要素が LGBTQ である。それを是非進め、広げたいという立場である。法律がなかなか進んでいないことは承知している。まずしっかりと議論しなければならない。LGBT 同様、(様々な課題について) 多様な意見をぶつけ合わせ、議論しなければどうにもならない。まずは異なる意見の方々と議論することが重要である。国会は、議論する場であり、それをしないこと自体は大変な課題である。これは先ほど(就任挨拶で) 申し上げた政治・行政改革にも関わることだと思う。しっかりと議論を進めていただきたい。しかし、(LGBT に関する) 法案が通らないことはあり得ると思う。一方で、我々は企業人である。各企業が自らの考え方を持って進めていくべきである。海外において、残念ながら日本の企業、特に日本は、多様化について遅れている(と思われている) 代表例がこのようなことになる。そのような日本に対する世

界のイメージ、捉え方を国会（議員）の皆さんにご理解いただきたいと思います。

・海外事業を行う上で、日本企業、日本の会社として大変イメージ（が損なわれる）、そしてまた、私どもサントリーのように消費ビジネスをやっていると、大変（消費者の）理解が得づらいことに繋がるのではないかと思います。そのため、LGBTQに限らず、多様性というものの重要性、そしてその根底に流れる人権（が重要）である。民主国家として、まずこういった（人権を尊重している）ことを認めてもらい、「その国の私達は事業体である」と（理解を得る）。（法案が成立しないと日本企業に）どのぐらいのマイナスになるかは、正直分からない。しかし、もし法案が通らなかった場合でも、会社が変わることによって（日本企業が多様性と人権を重視している姿勢を）示していきたいと思う。実際には、既に変わっている企業が大変多い。グローバル企業は、それぞれの価値観を持って進んでいる。大きな損害があると言われると、日本を（前面に）出すとイメージは決して良いわけではないが、各企業は相当この分野を進めていると認識している。

https://www.doyukai.or.jp/chairmansmsg/pressconf/2023/230428_2205.html

3) 連合

○2023年3月「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る緊急アピール」

日本は、本年5月に開催されるG7サミットの議長国であるにもかかわらず、G7で唯一、性的指向・性自認に関する差別を禁止する法律すら、いまだに制定していない。また、昨年G7サミットで「性自認、性表現あるいは性的指向に関係なく」、「差別や暴力から保護されることを確保する」と明記した最終成果文書に名を連ねたにもかかわらず、日本はそれを実行するどころか目を背け続けるばかりで、真摯に向き合おうとする姿勢がみられない。今回の発言は、多様性を認め合い、性的指向・性自認に関する差別を許さない世論が成熟しているにもかかわらず、国民の声を代弁すべき政治家や政府・与党の認識が民意から著しく乖離している現状を浮き彫りにした。政府・与党は、差別に直面する当事者の声はもちろん、こうした世論にも応えて一刻も早い法整備に取り組むべきである。

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/lgbtsogi/data/apel20230308.pdf?3195>

7) 住宅

【ポイント】

- 性的マイノリティ当事者の住宅事情を見ると、「セクシュアリティを理由に入居を断られた」経験がある者（Lは52.5%、FtM/Xは40.0%など）や、「住宅に関する将来の不安を強く感じる・やや感じる」者（Lは76.7%、MtF/Xは66.7%など）が多くなっています¹²。一方、6割以上の

¹² 葛西リサ、長谷川洋。“セクシュアルマイノリティの住宅問題—「誰と住むかは私が決める」ことができる社会の実現に

地方公共団体は、「『同性カップルが住宅を探す際に家主に入居を断られることがある』という問題を聞いたことがない」と調査に回答しており、実態と認識の乖離が見られます。

- 「住宅セーフティネット制度¹³」では、住宅確保要配慮者の入居を拒まない賃貸住宅の登録制度、登録住宅入居者の負担軽減などを行いますが、制度の対象となる「住宅確保要配慮者」として、性的マイノリティを指定している地方公共団体は 44 都道府県、9 指定都市、3 中核市、3 その他団体と一部にとどまっています¹⁴。地方公共団体が LGBT の住宅問題をよく理解していないために「住宅確保要配慮者」として認識されていないと考えられます¹⁵。
- このため、地方公共団体は、性的マイノリティ当事者団体の意見を聞くなど、地域の LGBT の住宅問題の実情の把握に努めるとともに、「住宅確保要配慮者」としてそのニーズへの対応を検討する必要があります。
- 同性カップルの公営住宅への入居については、国土交通省の調査¹⁶によると、令和 4 年 11 月現在、59 団体、38%で入居が認められていません。近いうちに入居を認める・時期未定だが認める方向とする団体が 18 団体、30%。未定が 37 団体、63%。(回答団体は、都道府県、指定都市、特別区、中核市を中心とした 157 団体)
- 公営住宅の入居基準とその運用実態を点検しつつ、民間住宅への入居支援も進めていくことが望まれます。

【事例】

○埼玉県：「県営住宅における性の多様性を尊重した入居基準の見直しについて」（2023 年 1 月～）

<https://www.pref.saitama.lg.jp/a1107/news/page/news2022122702.html>

「性の多様性を尊重するため、県営住宅の入居基準を見直し、同性パートナーである方も県営住宅に入居できるようになりました。」

○民間賃貸住宅への入居支援（国土交通省調査）

https://www.nilim.go.jp/lab/iag/LGBT_HosingPolicy.pdf

- ・家主を対象としたセミナー等の開催による啓発
- ・不動産業者を対象としたセミナー等の開催による啓発
- ・LGBT フレンドリーを謳う不動産業者の登録・あっせん等

向けて一”。（住総研研究論文集・実践研究報告集 No.49, 2022 年版）.2022,

http://www.jusoken.or.jp/pdf_paper/2022/2111-0.pdf（参照 2024-01-18）

¹³ 住宅確保要配慮者に対する賃貸住宅の供給の促進に関する法律に基づく制度。2017 年 10 月からスタート。

https://www.mlit.go.jp/jutakukentiku/house/jutakukentiku_house_tk3_000055.html

¹⁴ LGBT を「住宅確保要配慮者」として定めている地方公共団体は、都道府県が 93.6%、指定都市 45.0%、特別区 0.0%、中核市 4.8%、その他 0.2%と、都道府県以外では非常に少ない。

¹⁵ 国土交通省 国土技術政策総合研究所 建築研究部長 長谷川洋。「LGBT に対する地方公共団体における住宅政策の取り組み 調査報告（概要）」. 令和 4 年 1 月 1 日, https://www.nilim.go.jp/lab/iag/LGBT_HosingPolicy.pdf

¹⁶ 16 と同じ。

・居住支援協議会等における LGBT 支援団体や専門家との連携

8) 各事業に共通するポイント

① 支援団体との連携や指定管理者等、協働や委託

自治体が性の多様性に関する取組を進める際に、関連する活動を行う市民団体や NPO 法人等と協働することで、自治体にとっては当事者ニーズを知ることができ、市民団体にとっては、行政機関からの委託といった形式で収益を確保すると同時に、自治体のリソースや信頼を活用することができます。

例えば、団体が行うイベントを自治体が後援したり行政の広報媒体に掲載することで広報力の強化、参加者の増加につなげることもできます。行政との協働事業として学校へ出前授業を行うことも考えられます。このような取組は、パートナーシップ条例などの仕組みや特別な予算がなくても、地域の市民団体と連携することで、市民協働の枠組みとして多くの事業を実施することができます。

② 各種書類における性別欄について

法定の事務を行う上で性別情報が必要となる場合や、男女間の格差の把握などを目的に、女性活躍推進法でいわゆる「男」「女」別に情報を取得することが必要な場合があります。一方で、昨今、性別欄があることによるトランスジェンダー等の困難について、新たに指摘されてきています。

内閣府に置かれた「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」は、2022年9月に「ジェンダー統計の観点からの性別欄の基本的な考え方について」を発表しています。

この資料の概要を示した「説明資料」において、下記のように認識が示されています。

「我が国の男女間格差が依然として大きい現状を踏まえれば、その解消に向けて、EBPM を実施する観点からも、男女別のデータを確実に取得することが重要。したがって、性別欄の有無に関する拙速な対応は慎むべきと考える。

性別情報を取得する際には、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を理解し、配慮することも必要。」

このような認識の下、この資料では、ワーキング・グループの議論を踏まえ、「性別情報の首取得について検討する際のフローチャート」¹⁷（図1）を公開しています。

このフローチャートにもある通り、性別欄を不要とする判断もあり得るところですが、性別欄を取得する場合でも、留意すべき事項がいくつかあります。「なぜ性別欄の設問が必要かを説明する」ことも重要である一方、「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」という点も極めて重要です。

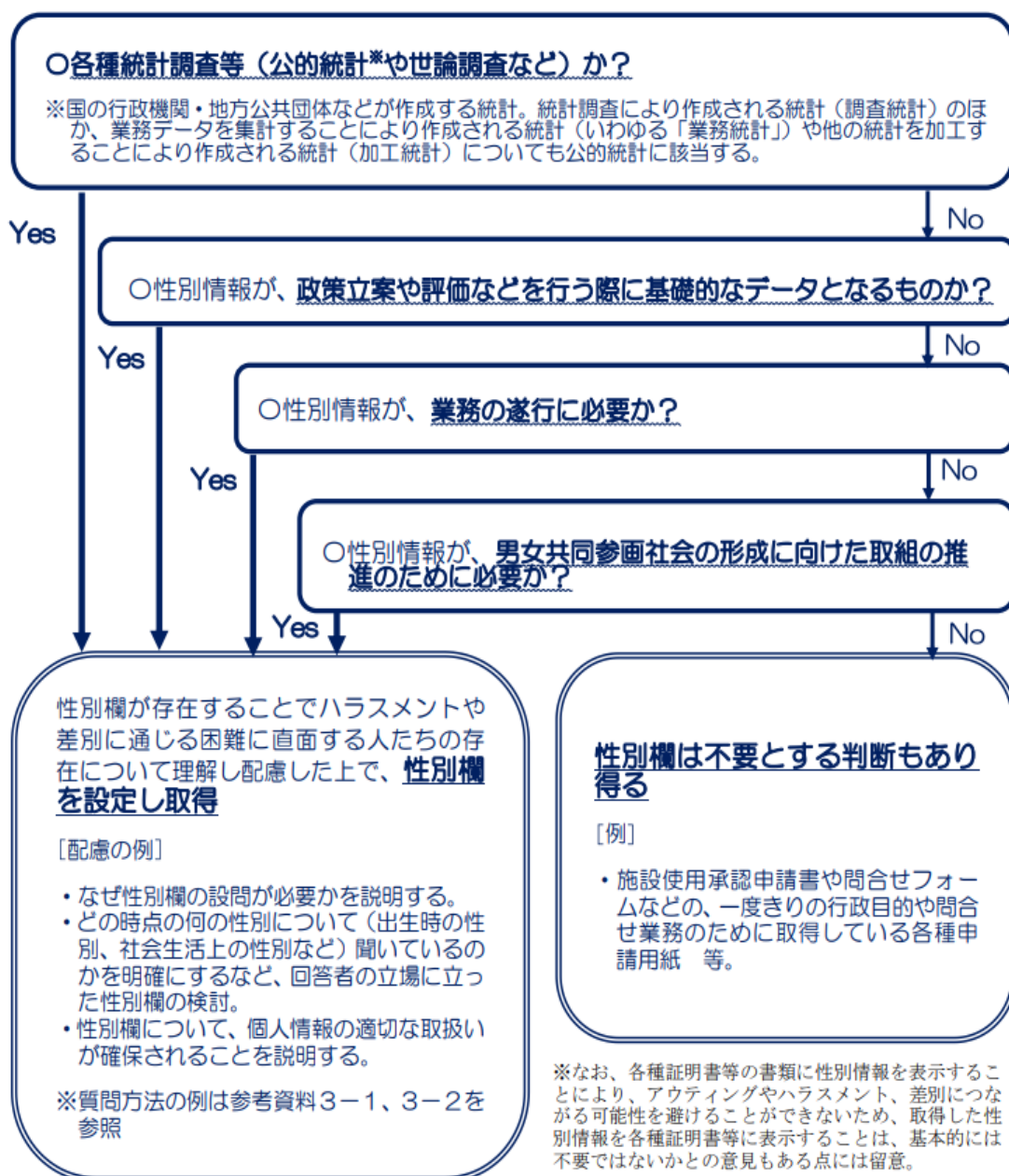
¹⁷ 内閣府「ジェンダー統計の観点からの性別欄の基本的な考え方について」（2022年）,p10,
<https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/wg-seibetsuran/pdf/honbun.pdf>

トランスジェンダーの当事者は、法律上の性別を書けば良いのか、性自認を書けば良いのか、戸惑う場合があります。もちろん法定の事務を行うにあたり、法律上の性別が求められているものもあります。しかし、それ以外においては、本当に法律上の性別情報が必要なのでしょうか。実際に、国勢調査など、性自認による回答で構わないとされている性別欄もあります。

一方、職場などでは、必ずしも当事者がカミングアウトしているとは限らないため、性自認を回答させることが必ずしも良いわけではない場合もあります。このような場合は、職場において扱われている「雇用管理上の性別（≒職場で扱われている性別）」などの社会生活上の性別に着目することが重要になる場合もあります。漫然と性別情報を取得するのではなく、性別のどの側面についての情報を取得しようとしているのか、今一度精査すると良いでしょう。

性別情報の取得について検討する際のフローチャート

以下は、主に、地方公共団体を含む行政機関が性別欄の要否について検討する際の参考。詳細については、本文2. ジェンダー統計の観点からの性別欄の基本的な考え方を参照。また、諸外国の統計調査における質問方法の例については参考資料3-1、国内の調査等における質問方法の例については、参考資料3-2、地方公共団体における性別欄見直しの例については、参考資料3-3を参照。



ところで、フローチャートの※にあるように、統計的に性別情報を取得しておいても、取得した個々人の性別情報を、わざわざ多くの人の目に触れるように記載・表記することは、必要がない場合がほとんどではないでしょうか。名簿や名札などのIDをはじめ、漫然と個々人の性別情報を公開資料として扱っていないか、精査することも重要な取り組みとなります。

③ 他の自治体との共同・連携

パートナーシップ制度のある自治体間での連携により、転居後も証明書等の使用など¹⁸が継続してできるようにする自治体が増えています。

また、複数の自治体が連携して、性的指向・性自認に関する情報共有などを行っているところもあります。

【事例】

○東京都：東京都パートナーシップ制度導入自治体ネットワーク

24自治体（東京都を含む）導入済み 16自治体、検討中 7自治体が加盟（2022年8月時点）¹⁹。定期的な情報共有や交流のほか、民間企業に商品やサービス、社内福利厚生面で同性パートナーシップ証明を活かしてもらうような対応を求めたり、都営住宅の入居を認めたり都立病院で家族として扱ってもらえるように都に訴えたりするなど、制度の利便性の向上にも動いている²⁰。

○福岡県福岡市：パートナーシップ宣誓書受領証の自治体間連携

https://www.city.fukuoka.lg.jp/shimin/jinkenikaku/life/lgbt/partnership_renkei.html

以下の自治体と連携協定を締結し、協定を締結している自治体へ転居する場合、継続使用申請書を提出することにより、転居先の自治体で証明書を使用できる。

福岡県香春町・田川市・直方市・苅田町・福津市・粕屋町・北九州市・古賀市、佐賀県上峰町・唐津市、福岡県、佐賀県、鹿児島市、宮崎県日南市、広島市、岡山市、熊本市（令和5年7月1日）

○群馬県：「ぐんまパートナーシップ宣誓制度」と県内自治体との連携要請

制度の導入にあたり、知事・副知事が県内すべての市長に、制度への理解、検討を要請した²¹。

○東京都：第2期東京都性自認及び性的指向に関する基本計画（2023年度～2027年度）

https://www.soumu.metro.tokyo.lg.jp/10jinken/base/upload/item/keikaku_honbun.pdf

「東京都と区市町村間及び区市町村相互の円滑な連携を図るため、『東京都区市町村性自認及び性的指向に関する施策推進連絡会』を設置しています。連絡会を通じて情報提供や課題共有を積極的に

¹⁸ 「パートナーシップ制度の都市間相互連携」 <https://minnano-partnership.com/partnership/connection>

¹⁹ https://gikai2.city.minato.tokyo.jp/voices/GikaiDoc/attach/Nittei/Nt2630_02.pdf

²⁰ https://www.outjapan.co.jp/pride_japan/news/2021/5/22.htm（2021年5月19日時点）

²¹ 「導入に当たっては、基礎自治体である市町村とも連携したいと考えています。昨日、今日この記者会見で、「（ぐんま）パートナーシップ宣誓制度」を導入すると、こういう発表をする前に、知事と両副知事が手分けをして、県内の全ての市長の皆さんに、これを説明しました。何人かの首長のところには行けなかったのですが、私が電話をさせていただきました。残りの町村長、全員に知事自ら電話をして、今日記者会見で「（ぐんま）パートナーシップ宣誓制度」を県として導入することを発表するというをお伝えをしました。

改めて、この件については県の方針ではありますが、各市町村にも拡げていければと考えておりまして、それぞれ各市町村の事情も考え方もあると思いますが、それは、それぞれの判断ではありますが、制度への理解、検討のお願いはしております。」令和2年11月5日定例記者会見 <https://www.pref.gunma.jp/site/chiji/22604.html#4>

行い連携を強化するとともに、東京都がハブの役割を果たすことにより、東京全体の取組を推進していきます。」(p49)

④ 「性的指向・ジェンダーアイデンティティの多様性の尊重」という観点から組織に横串を通す

せっかく地方公共団体の組織のなかで性的指向・ジェンダーアイデンティティの多様性への取組が進んでも、分野や部署によって認識がばらついていたり、担当者が変わったら取組が停滞してしまったりといった事態が起こりがちです。

組織全体に「性的指向・ジェンダーアイデンティティの多様性の尊重」という観点から横串を刺すことができれば、各部署の足並みがそろい、住民への発信力も高まり、施策間の相乗効果も期待できます。

東京都では、各局の部長級で構成する「東京都性自認及び性的指向に関する施策推進会議」を庁内に設置し、各局の取組状況の把握、総合的調整を行っています²²。

宮崎市は、2024年1月に、これまでに積み重ねてきた取組を俯瞰できる施策リストと進捗状況を公表しました。「横串の通し方」の参考として施策リストをご紹介します（コラム参照）。

▶コラム：宮崎市における性的少数者に関する施策一覧

宮崎市における性的少数者に関する施策一覧（2024年1月24日）

https://www.city.miyazaki.miyazaki.jp/education/human_rights/223048.html

1 全庁的な取り組み

(1)第五次宮崎市総合計画への位置づけ

主要施策「人権尊重・男女共同参画の推進」のなかで、具体的な施策として、「個人の性的指向・性自認を理由とする差別や偏見の解消を図るため、広報・啓発活動を推進します。」と位置づけ。

(2)第2次宮崎市男女共同参画基本計画（改訂版）への位置づけ

改定時に、重点分野「多様な性を尊重する社会づくりの推進」を追加。

(3)庁内連携会議の実施

関係19課・センターで構成する性的少数者支援プロジェクトチームを設置。

(4)市が発行する申請書・通知書等の性別欄削除

令和5年3月14日現在で193文書から削除

02 宮崎市における性別欄削除の基本方針 (PDF 125KB)

(5)当事者との情報交換会の実施

地元当事者団体と連携し、定期的に情報交換会を実施。

²² 東京都：第2期東京都性自認及び性的指向に関する基本計画（2023年度～2027年度）p48

https://www.soumu.metro.tokyo.lg.jp/10jinken/base/upload/item/keikaku_honbun.pdf

(6)職員研修の実施

新規採用職員研修など機会をとらえ実施。

(7)ALLY 推進会議の実施

学識経験者、医療従事者、法曹関係者、民間事業者、教育機関職員など様々な分野で ALLY 活動をするメンバーを集め、定期的に情報交換や施策の検討などを実施。

(8)宮崎市 DV 防止・被害者支援計画への記載

性的少数者間の DV について想定した計画とする

(9)性的少数者の専門的な相談窓口の設置

専門的な相談内容に対応できる体制を整える。

(10)職場におけるハラスメントの防止

「宮崎市職員のハラスメントの防止等に関する要綱」において、性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動もハラスメントに該当することを明記。

(11)様々な行政場面での事例集の作成

市職員が正しい理解のもと、状況に応じた適切な対応や考え方を身につけるため、市職員アンケートに基づいた事例集を作成。

(12)担当課による ALLY 宣言

窓口にレインボーフラッグを掲げたり、名札にレインボーバッジを付けるなど、文化・市民活動課を挙げて ALLY であることを宣言。

(13)大規模災害時の対策

避難所等における性的少数者の方も含めた要配慮避難者への対応方針等について記載。

(14)市町村自殺対策計画策定の手引

宮崎市自殺対策行動計画において、性的少数者について記載。

2 啓発に関連する施策

(1)市民向け啓発

講座の開催や講師の派遣

市民向け市政出前講座

市民向けフォーラムの実施

映画上映会やシンポジウムの実施（当事者団体と共催）

(2)教育現場向け啓発

啓発誌「レインボー」の作成・配付及び「レインボー」を活用した指導要領（案）の作成

中学生向け講演会の実施

教職員向け市政出前講座

学校関連で相談を受ける養護教諭やスクールカウンセラー向け研修の実施

(3)事業者向け啓発

医療事業者向けポスターの作成・配付（当事者団体と共催）

事業者向け研修会の開催（当事者団体と共催）

(4)医療機関へのアンケート調査

地域の医療現場の現状を把握するため、アンケート調査を実施。

3 同性パートナー（性自認が同性も含む）に関連する施策

(1)パートナーシップ宣誓制度の整備

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、一方又は双方が性的少数者である2人の関係に行政が寄り添うもの。（令和5年3月14日時点で25組が利用）

(2)パートナーシップ宣誓制度の連携協定

パートナーシップ宣誓制度を導入している自治体と連携協定を締結し、それぞれの市町村域に住所を移動する場合に安心して制度を継続利用できるよう支援するもの。（令和3年4月1日に木城町、令和4年1月1日にえびの市、令和4年5月1日に西都市と締結済）

(3)市営住宅の入居要件とする取り組み

パートナーシップを宣誓したお二人を事実婚と同様の取扱いとし、市営住宅に入居可能とする。

(4)救急車での搬送における配慮

同性パートナーについて、救急車搬送時において、親族等と同様の取り扱い（救急車への同乗や病状説明の情報提供等）を行う。

(5)同一世帯での住民登録

同性パートナーの方も、生計が同一ならば、同一世帯として住民票が作成できる。

(6)同一世帯としての国民健康保険への加入

住民登録上、同一世帯に住民登録されていれば同一世帯の国保被保険者となる。

(7)生活保護制度における配慮

生活保護制度では、同一の住居に居住し、生計を一にしている場合は、同性パートナーの方を含めて、原則として同一世帯員として認定。

(8)火葬手続

死亡届の届出人については、親族以外の「同居者」も届出義務者となっている。火葬許可証については死亡届の届出人を申請者として発行しているため、同性パートナーについても、死亡時の火葬手続きができる。

(9)里親について

同性パートナーの方も、里親になることができる。

(10)県内自治体向け勉強会の開催

パートナーシップ宣誓制度に係る自治体間の連携を図るため、県内自治体を対象とした勉強会を開催。

4 トランスジェンダーに関連する施策

(1)選挙での取り組み

投票事務従事者に、見た目の性別と戸籍上の性別が異なる者がいることを周知し、本人確認につ

いて配慮（性別による本人確認を行わない等）する。

選挙の投票所入場券の性別欄や期日前投票の事由に該当する旨の宣誓書等の性別記入欄をなくす。

(2)国民健康保険証における氏名表記・性別表記の裏面記載

性同一性障害を理由として、国民健康保険証の氏名表記を通称名等とすることが可能（診断書の提出が条件）。

また、性別表記についても従来の表面記載から裏面記載が可能。

(3)マイナンバーカードの再発行

性同一性障害の方が氏名・戸籍の変更をおこなった場合、マイナンバーカードの再発行が可能。

(4)市役所の施設利用での配慮

性自認が非典型である職員等が、戸籍上の性別以外の施設（トイレや更衣室）の使用を希望する申し出があった場合、その希望に即した施設の利用について個別に対応する。

(5)個人番号確認の際の配慮

職員の個人番号を確認する書類として、「性別記載のない住民票記載事項証明書」を認めている。

(6)多目的トイレの表示を検討・作成

性的少数者を含む全ての方が安心して利用できる多目的トイレの表示を作成する。

（市の公共施設の多目的トイレに表示済）

(2) 事業主としての地方公共団体の役割（法6条1項及び法10条2項関係）

第10条

2 事業主は、その雇用する労働者に対し、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理解を深めるための情報の提供、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ずるよう努めるものとする。

事業主としての地方公共団体は、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性を踏まえ、職員の待遇や就業関係規則の整備に努めることが必要です。

1) 福利厚生等の対応：平等原則の観点からの見直し

地方公共団体含めあらゆる場所において多様な性的指向及びジェンダーアイデンティティを有する人々が働く中、自治体職員に適用される各種制度における平等を追求する動きが高まっており、様々な取組がなされています。このような動きは主に、異性婚カップルと同性カップル間における制度上の不平等を解消する目的でなされることが多く、主に次のような場面で取組を進めることが望ましいと言えます。

① 休暇・休業制度

休暇制度については、2017年に千葉市が異性婚カップルや事実婚をしている職員が利用できる結婚休暇や介護休暇を同性パートナーがいる職員も利用できるよう対象者を拡大するという取組を全国で初めて開始しました。その後、福井県越前市や東京都渋谷区などその他いくつもの市町村にも取組が広がりました。この取組はパートナーシップ制度が導入されていない市町村であっても実施することが可能です（例えば鳥取県）。

根拠規定についても、千葉市では条例の下にある規則に加筆する形で実施していますが、大阪市は要綱において条例や規則における「配偶者」の定義を拡大するという方法を採用しており、いずれも自治体の裁量で実施が可能です。パートナーの海外赴任や留学に伴う配偶者同行休業制度の適用も望まれます。

② 賃金・諸手当

同じ職場において平等を求める動きは、全ての職員の間における平等を追求する上で重要であり、国際労働機関（ILO）の調査によると、LGBTQ+とそうでない労働者との間には賃金格差が生じています。これに関して、同性パートナーを扶養している地方公共団体の職員に扶養手当を支給できるかどうか、一つの争点となります。

東京都国立市では2021年に職員の給与に関する条例を改正し、扶養親族として「配偶者または職員とパートナーシップ関係にあり（中略）、婚姻の届出をしていないが、事実上その職員と婚姻関係と同様の事情にあるもの」と定義することで、同性パートナーがいる職員にも扶養手当を支給できるようにしています。給与条例主義と呼ばれる地方公務員の給与に関して、このように条例に根拠を示すことは非常に効果的です。

また、単身赴任手当や退職手当の受取人についても同性パートナーを「配偶者等」として包摂することで同様に支給することが可能となります。

③ その他諸制度

公務災害で職員が死亡した場合、その同性パートナーは地方公務員災害補償法では遺族補償一時金の受給対象者にはなることができません。また、所得税における扶養配偶者は婚姻等の届出をした者に限られています。一方、健康保険における被扶養者の規定について共済組合法第2条第4項では、「この法律において、『配偶者』、『夫』及び『妻』には、婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含むものとする。」と定められています。

これらの制度についてはそれらの趣旨目的を踏まえつつ、配偶者の定義に同性パートナーも含めることが出来るよう、運用面での工夫を検討することが重要です。例えば、2020年に東京都世田谷区では、新型コロナウイルス感染症で亡くなった場合に遺族が受け取ることが出来る傷病手当金について、同性パートナーも申請出来るようにしました。

各自治体で設置されている職員互助会については、結婚や出産などの祝い金、本人や家族が死亡し

た際の弔慰金などの受給対象としての配偶者・家族について、法的根拠はなく、自由度は高いです。そのため、互助会の規約や要項において配偶者に同性パートナーを含めたり、同性パートナーの子や家族なども対象に含めることが望ましいでしょう。

【事例】

東京都：「東京都パートナーシップ宣誓制度」創設に伴う休暇制度等の見直し（2022年）²³

休暇・休業等制度、手当制度及び旅費制度の見直し

| 項目 | 内容 |
|--------|--|
| 休暇・休業等 | <p>慶弔休暇</p> <p>(結婚する又はパートナーシップ関係となる場合) ○ 挙式や事実上婚姻関係と同様の生活を始めた場合又はパートナーシップ関係の相手方と生活を始めた場合に休暇を付与</p> <p>(親族又はパートナーシップ関係の相手方等が死亡した場合) ○ 職員の配偶者(届出をしないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。)又はパートナーシップ関係の相手方や、配偶者又はパートナーシップ関係の相手方の父母等の死亡時に休暇を付与</p> |
| | <p>介護休暇 短期の介護休暇 介護時間</p> <p>○ 職員の配偶者又はパートナーシップ関係の相手方若しくは二親等内の親族又は同一の世帯に属する者を介護する場合に休暇を付与</p> |
| | <p>出産支援休暇</p> <p>○ 職員が配偶者又はパートナーシップ関係の相手方の出産に当たり、子の養育その他の家事等を行うために休暇を付与</p> <p>※ 現行は男性職員のみ取得可能であるが、見直し後は女性職員が同性のパートナーシップ関係にある場合も取得可能とする。</p> |
| | <p>育児参加休暇</p> <p>○ 職員が配偶者又はパートナーシップ関係の相手方の産前産後の期間に、育児に参加するために休暇を付与</p> <p>※ 現行は男性職員のみ取得可能であるが、見直し後は女性職員が同性のパートナーシップ関係にある場合も取得可能とする。</p> |
| | <p>育児時間</p> <p>○ 職員と配偶者又はパートナーシップ関係の相手方が共に利用する場合、2人の育児時間の合計は90分以内 等</p> <p>※ ただし、女性職員が同性のパートナーシップ関係にある場合はこの限りでない。</p> |
| | <p>子どもの看護休暇</p> <p>○ 中学校就学の始期に達するまでの子(配偶者又はパートナーシップ関係の相手方の子を含む。)の看護等をするために休暇を付与</p> |
| | <p>深夜勤務の制限</p> <p>(育児をする場合) ○ 配偶者又はパートナーシップ関係の相手方が午後10時から翌日の午前5時までの間(深夜)に子を常態として養育できる場合、深夜勤務の制限は不可</p> <p>(介護をする場合) ○ 職員の配偶者又はパートナーシップ関係の相手方若しくは二親等内の親族又は同一の世帯に属する者の介護をする職員が請求した場合、午後10時から翌日の午前5時までの間(深夜)における勤務を制限</p> |
| | <p>超過勤務の免除 超過勤務の制限</p> <p>○ 職員の配偶者又はパートナーシップ関係の相手方若しくは二親等内の親族又は同一の世帯に属する者の介護をする職員が請求した場合、超過勤務を免除・制限</p> |
| | <p>育児休業</p> <p>○ 配偶者又はパートナーシップ関係の相手方の入院など、育児休業の終了時に予測できなかった事実が生じた際、再度の育児休業や期間の再度の延長が可能</p> |
| | <p>育児短時間勤務</p> <p>○ 配偶者又はパートナーシップ関係の相手方の入院など、育児短時間勤務の終了時に予測できなかった事実が生じた際、育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して1年を経過しない場合においても育児短時間勤務が可能</p> |

²³都労連ニュース（2022年8月25日）

| 項目 | 内容 |
|----|---|
| 手当 | 扶養手当 ○ 扶養親族（配偶者又はパートナーシップ関係の相手方その他職員の給与に関する条例に掲げる者のうち、他に生計のみちがなく主としてその職員の扶養を受けているもの）のある職員に対して支給 |
| | 住居手当 ○ 単身赴任手当を支給される職員で、世帯主であるもののうち、満34歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある者で、配偶者又はパートナーシップ関係の相手方が居住するための住宅を借り受け、月額1万5千円以上の家賃を支払っているものに対して支給 |
| | 通勤手当 ○ 配偶者又はパートナーシップ関係の相手方の住居への転居に伴い単身赴任手当が支給されないこととなる職員のうち、転居前の住居からの通勤時間の2分の3以上の通勤時間を要し、転居後の住居からの片道の通勤距離が80km以上又は片道の通勤時間が120分以上であり、転居後の住居からの通勤に新幹線鉄道等を利用することで通勤時間が30分以上短縮され、かつ、その利用に係る特別料金等を負担することを常例とする者に対して支給 |
| | 単身赴任手当 ○ 公署を異にする異動又は在勤する公署の移転に伴い、住居を移転し、やむを得ない事情により、同居していた配偶者又はパートナーシップ関係の相手方と別居することとなった職員で、当該異動又は公署の移転の直前の住居から当該異動又は公署の移転の直後に在勤する公署に通勤することが困難であると認められるものうち、単身で生活することを常況とする職員に対して支給 |
| | 退職手当 (死亡退職した場合) ○ 職員の退職手当を遺族（配偶者又はパートナーシップ関係の相手方その他職員の退職手当に関する条例に掲げるもの）に対して支給 (失業者の退職手当受給者が公共職業訓練を受ける場合等) ○ 親族又はパートナーシップ関係の相手方と別居して寄宿する際に寄宿手当を支給 ○ 親族又はパートナーシップ関係の相手方の移転に通常要する費用を考慮して移転費を支給 |
| 旅費 | 移転料 ○ 赴任又は帰住の際、扶養親族（配偶者又はパートナーシップ関係の相手方その他職員の旅費に関する条例に掲げるもの）を移転する場合に、旧在勤地から新在勤地又は帰住地までの路程に応じた条例に規定する額の範囲内の実費額を支給 |
| | 扶養親族移転料 ○ 赴任又は帰住の際、扶養親族（配偶者又はパートナーシップ関係の相手方その他職員の旅費に関する条例に掲げるもの）を旧在勤地から新在勤地又は帰住地まで随伴する場合に、赴任を命ぜられた日又は退職の日における扶養親族1人ごとに、その移転の際における年齢に従い、条例に規定する額の合計額を支給 |

※ 下線部は改正内容を記載

※ このほか、職員の旅費に関する条例において、職員が旅行中又は外国在勤地において死亡した場合に遺族に対して支給する旅費や、外国在勤の職員の配偶者が外国旅行中又は当該職員の在勤地において死亡した場合に当該職員に対して支給する旅費についても同様の見直しを行う。

2) ハラスメント対策

【ポイント】

- 地方公共団体における各種ハラスメントの防止については、「法律上義務付けられたものであり、団体の規模や職場の状況を問わず、必ず講じなければならないものです」（総務省通知²⁴）。にもかかわらず、2022年6月1日現在、都道府県及び指定都市では既に全団体で措置が講じられている一方、市区町村においては必要な措置が講じられていない団体が約3割と、未だに多く見られます。

²⁴ 総行女第34号2022年12月23日「地方公共団体における各種ハラスメント対策の取組状況について」

- 総務省から「実施すべき具体的な取組は団体別に異なるものではなく、他団体における取組事例や人事院及び厚生労働省の公表資料等を参考にすることにより、速やかに着手できるものです。各地方公共団体におかれましては、改めて下記事項にご留意の上、各種ハラスメントの防止に向けて速やかに対応いただくようお願いいたします」との通知が発出されています²⁵。
- ハラスメント対策の法的義務については「5. (7) 厚生労働省」を参照してください。
- ハラスメント加害者と思われる場合でも、その人のプライバシー保護が求められます。(コラム参照)

▶コラム法的措置義務である「加害者」のプライバシー保護

法的措置義務である「加害者」のプライバシー保護 — 尼崎市の事例から得られる教訓

尼崎市の事例は、当初ハラスメント「加害者」と思しき職員の性的指向、すなわちプライバシー情報を疎かにしたことにより、生じたアウトティング事件と考えることができます。地方公共団体にも直接適用となっている労働施策総合推進法に基づく指針には、措置義務の一環として、以下のようにプライバシー保護が規定されています。

職場におけるパワーハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該パワーハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。なお、相談者・行為者等のプライバシーには、性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含まれるものであること。

記載のように、「相談者（被害者）」のみならず、「行為者（加害者）」のプライバシーも位置付けられていることが分かります。事実確認をする際にヒアリングの対象となるような第三者も含め、被害者以外のプライバシーについても疎かにしないことが法的にも必要となっていることを十分に認識しておきましょう。

尼崎市「『令和元年 SOGI ハラスメント事案』 についての検証と今後の取組」令和4年3月

https://www.city.amagasaki.hyogo.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/030/136/sogiharasumentohoukokusyo.pdf

(3) 教育等の実施主体としての地方公共団体の役割（法6条2項及び法10条3項関係）

学校現場や教育委員会は、取り組みを行う前提として、従来から、教育基本法4条で機会均等が規定されていること、こども基本法3条1号で基本的人権の尊重や「差別的取扱いを受けないようにすること」と規定されていることを踏まえる必要があります。2023年12月に閣議決定さ

²⁵ 同前

れたことも大綱では、「性的指向及びジェンダーアイデンティティ」によって「差別的取扱いを受けることがないようにする」とも明記されているところです。

同時に、理解増進法3条の基本理念における、基本的人権の尊重や不当な「全ての国民が、その性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別はあってはならないものであるとの認識の下に、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを旨として行われなければならない」に則ることが、理解増進法6条2項に学校設置者に対して求められていることを前提にする必要があります。

その上で、理解増進法10条3項では「学校の設置者及びその設置する学校」について次のように定めています。

(知識の着実な普及等)

第十条

3 学校の設置者及びその設置する学校は、当該学校の児童等に対し、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理解を深めるため、家庭及び地域住民その他の関係者の協力を得つつ、教育又は啓発、教育環境に関する相談体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

理解増進法の施行にあたっては、2023年6月23日に、「『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』の公布について（通知）」（5文科教第592号）が出されており、その中では「これまでも既に性的マイノリティの児童生徒等への対応に取り組んでいただいているところですが」「引き続き適切に対応していただくようお願いします。」という箇所に下線が引かれ、強調されています。

この通知には文部科学省から発出された通知や既存の資料が再度紹介されています²⁶。

・「通知『性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について』（平成27年児童生徒課長通知）」

・「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）周知資料」

・『生徒指導提要』（2023年12月改訂）²⁷（詳細はコラム参照）

このように従来から教育分野の取り組みが進められてきたことから、自治体の教育関係の計画に、性的マイノリティに関する取り組みを記載する例も見られます（埼玉県、東京都世田谷区、渋谷区など）。

²⁶ 「『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』の公布について（通知）」（5文科教第592号 令和5年6月23日）

https://www8.cao.go.jp/rikaizoshin/meeting/k_1/pdf/ref2.pdf

²⁷ これらの資料には、いわゆる男女別施設の利用についての記載もあります。

一方、LGBT 法連合会は、2019 年に一般社会的包摂センター編、LGBT 法連合会著・監修により「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」（以下「支援マニュアルガイドライン」という）を発売しています。この「支援マニュアルガイドライン」には「教育」の章（10～19 頁）が設けられています（詳細はコラム参照）。

自治体の中にはこの資料を参考に、職員対応指針を策定しているところも見られ、その中には教育分野の記載も多くの場合で見られます（例えば、東京都文京区、栃木県栃木市、山形県山形市、大阪府枚方市、三重県など）。さらに、東京都足立区は、教育委員会専用の「令和 3 年度 性の多様性に関する対応マニュアル-相談しやすい先生であるために」を刊行しています（章末により詳しく紹介するコラムを掲載しています）。

法に基づく取組として、以下のようなものが考えられます。

1) 教育・啓発について

【現状と課題】

前掲の通り理解増進法 10 条 3 項に基づく取り組みとして、「教育・啓発」が必要な措置として例示されています。

学校現場での教育・啓発に対するニーズは近年高まりを見せており、BIGLOBE が 2023 年 7 月に発表したインターネット調査では、20 代から 50 代の回答者の 8 割が、「LGBT に関する教育・啓発について」、「足りていない」と回答しています。他方、認定 NPO 法人 Rebit が教職員約 1,500 名を対象とした調査（2023 年）によると、小学校教職員の 97.9%が、小学校までに LGBTQ について教え始める必要があると回答しています。

【対応する際の重要な視点】

<概念の理解について>

理解増進法は、1 条の目的や 3 条の基本理念において、「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施策」を推進することとしています。このことを踏まえれば、性的指向や性自認（ジェンダーアイデンティティ）が何かを踏まえることは、理解増進法に基づく取組の最初の一步になるといえるでしょう。

この時、法 2 条で定義されている性的指向や性自認（ジェンダーアイデンティティ）の意味を教育・啓発する際に、すでに科学的に明らかになっている（次章の Q に政府答弁も掲載しています）、「性的指向やジェンダーアイデンティティは自分の意思で変えることは出来ない」「教育等によって人が意図的に性的指向やジェンダーアイデンティティを変更することはできない」などの前提は、一部で誤解も見られるため、内容に含めることが不可欠といえるでしょう。

一方、すでに各教科の教科書では、体育科・保健体育科や社会科、家庭科をはじめ、広く性的指向や性自認（ジェンダーアイデンティティ）に関する課題が扱われており、その記述から深めていく授業実践が考えられます。

<教育実践の参考資料・具体例について>

この時、具体的な教育実践については、例えば下記の資料などが参考となります。

・独立行政法人教職員支援機構は、「学校で配慮と支援が必要な LGBTs の子どもたち：校内研修シリーズ」という動画教材、パワーポイント資料を公表・掲載しています。この動画と資料では、基礎的な用語などの他、統計データを用いて差別や偏見による困難の実態を明らかにしています。

・岡山県倉敷市は、「人権教育実践資料3『性の多様性を認め合う児童生徒の育成2』」を公表しています。この資料は、平成30年度人権啓発資料法務大臣表彰受賞作品に選ばれています。

https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00193.html

・兵庫県明石市では、「ソジトモキッズ」という小中学校向けの啓発コンテンツを Web サイト上で公表しています。

・大阪府豊中市大阪府豊中市教育委員会は、小学校低学年用、小学校高学年・中学生用の、ジェンダー平等教育啓発教材「With you」を公開しています。教材の「学習のねらい」も併せて公開されています。https://www.city.toyonaka.osaka.jp/jinken_gakushu/danjokyoudou/suishin/kyouzai.html

・千葉県は、「みんなに知ってもらいたい所為の多様性—教育編」を公開しています。基礎知識や現場対応の他、巻末に QA が置かれています。

・埼玉県では、「児童生徒用」「教職員用」のリーフレットや、「児童生徒用リーフレット指導資料集」を公開しています。また、鳥取県では、「指導参考資料（教職員用）【改訂版】誰もが自分らしく輝くために～多様な性のあり方と人権～」を公開しています。

・教職員のためのセクシュアルマイノリティサポートブック制作実行委員会は、『教職員のためのセクシュアルマイノリティサポートブック Ver.4』を Web 上で公表しています。（初版の2010年から改訂を重ねながら普及されてきています。基礎的な知識から、授業の意義、授業でも活用可能な豊富な参考資料が、各場面での支援などとともに紹介されています²⁸。）

<授業内容への否定的な意見に対する対応について>

他方で、授業の実施にあたっては、授業内容への否定的な意見に関する対応も念頭に置けるとよいでしょう。授業計画を作成した段階で、関係各所の確認を経ておくことにより、その計画が多くの人の確認を経た正当なものであると説明できるようになります。

なお、理解増進法10条3項に「家庭及び地域住民その他の関係者の協力を得つつ」との文言があることから、「家庭や地域住民などの協力を得ることが出来なければ、理解増進のための教育を行えなくなるのでは？」という懸念も聞かれます。しかし、これについて後述の「(4)法の運用に当たってのQ&A」でも触れている通り、法案提案者から「ご心配のように、保護者の協力を得なければ、取組を進められないという意味ではありません」と答弁されています。

²⁸ [https://www.jtu-](https://www.jtu-nara.net/%E3%82%B5%E3%83%9D%E3%83%BC%E3%83%88%E3%83%96%E3%83%83%E3%82%AF%E3%81%AB%E3%81%A4%E3%81%84%E3%81%A6)

[nara.net/%E3%82%B5%E3%83%9D%E3%83%BC%E3%83%88%E3%83%96%E3%83%83%E3%82%AF%E3%81%AB%E3%81%A4%E3%81%84%E3%81%A6](https://www.jtu-nara.net/%E3%82%B5%E3%83%9D%E3%83%BC%E3%83%88%E3%83%96%E3%83%83%E3%82%AF%E3%81%AB%E3%81%A4%E3%81%84%E3%81%A6)

この答弁や次節のQ Aなども参考としながら、保護者から教育等への趣旨について問い合わせが来た場合を想定し、あらかじめ問い合わせに対してどのように回答するかを教育委員会や学校内で決めておく和良好的でしょう。

いずれにせよ、教育基本法やこども基本法、理解増進法3条にのっとり、基本的人権を尊重し、「不当な差別はあってはならないものである」という認識の下に、外部からの問い合わせについても丁寧に説明するなど対応を進めることが求められます。

2) いじめ対応をはじめとする相談対応について

【現状と課題】

従来から、いじめ防止対策推進法や労働施策総合推進法の面から法的な拘束力の強い「義務」として対応が必要とされています。

実態に目を向けても、埼玉県の調査によれば、表のように、「暴力（言葉やいじめを含む）を受けること」について、性的マイノリティは、性的マイノリティ以外に比べて、「経験がある」が約2倍～3倍となっています。

| | 調査数 | 《経験がある》 | | | | | ※上段が件数、下段が割合 | | |
|------------|-------|---|---|-----------------------|---|---|-------------------------|-------------|-----------------------------|
| | | 1 ～ 3 小 学 生 校 の 頃 | 4 ～ 6 小 学 生 校 の 頃 | 中 学 校 の 頃 | 1 6 高 等 学 校 ・ 1 8 歳 頃 | 1 9 歳 以 降 現 在 ま で | 経験 して い な い | 無 回 答 | 《 経験 が あ る 》 |
| 全 体 | 5,606 | 436 | 841 | 979 | 395 | 618 | 3,434 | 100 | 2,072 |
| | 100.0 | 7.8 | 15.0 | 17.5 | 7.0 | 11.0 | 61.3 | 1.8 | 37.0 |
| 性的マイノリティ | 184 | 44 | 57 | 69 | 29 | 32 | 70 | 7 | 107 |
| | 100.0 | 23.9 | 31.0 | 37.5 | 15.8 | 17.4 | 38.0 | 3.8 | 58.2 |
| 性的マイノリティ以外 | 5,422 | 392 | 784 | 910 | 366 | 586 | 3,364 | 93 | 1,965 |
| | 100.0 | 7.2 | 14.5 | 16.8 | 6.8 | 10.8 | 62.0 | 1.7 | 36.2 |

29

「不快な冗談、からかいを受けること」、それ以外のハラスメントを受けること、についても同様の傾向が見られます。

一方で、三重県男女共同参画センターが高校生等を対象とした調査では、「性的マイノリティに関することで誰かに相談したこと」が「ある」と回答したのは、当事者で7.7%となっています。

このような実態を踏まえ、具体的に法の規定を見てみると、いじめ防止対策推進法の第4条は、「児童等は、いじめを行ってはならない。」と禁止規定を置いており、ここには、当然に性的指向・性自認に関するいじめも入ると解されます。同法に「いじめの防止等のための基本的な方針」においても、「性同一性障害や性的指向・性自認について、教職員への正しい理解の促進や、学校として必要

²⁹ 埼玉県,2021,『埼玉県多様性を尊重する共生社会づくりに関する報告書』,p36, (2024年2月12日最終アクセス, <https://www.pref.saitama.lg.jp/documents/183194/lgbtqchousahoukokusho.pdf>) ..

な対応について周知する」ことが明記されています。また、文部科学省は、児童・生徒間のいわゆる「アウティング」行為について、いじめとして捉え、啓発を行っています。

他方で、労働施策総合推進法に基づき、2020年3月19日には文部科学省から各都道府県教育委員会教育長、各指定都市教育委員会教育長宛に、『「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」の制定等について（通知）」が出されています。この通知では、「相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む人格を否定するような言動を行うこと」や、労働者の性的指向・性自認等の機微な個人情報について、当該労働者の了承を得ずに他の労働者に暴露することについて、パワーハラスメント指針においてパワーハラスメントに該当すると考えられる例として示されていること。」が注意喚起されています。（法に基づいて義務とされている措置については「5.（7）厚生労働省」参照）。

労働施策総合推進法が教育委員会などの学校設置者に求めているパワーハラスメント防止の措置義務の対象は、一義的には教職員間のハラスメント行為ですが、パワーハラスメント指針では、顧客等からの著しい迷惑行為に関しても、相談体制を整備されていることが望ましいとされていることを踏まえ、前述の通知では、「学校の教職員による児童生徒やその保護者へのパワーハラスメントに類する言動について、児童生徒や保護者からの相談に適切に対応できる体制を整えること」、「児童生徒やその保護者による学校の教職員への著しい迷惑行為（暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等）について、相談体制の整備等の取組を行うことが求められること」とされています。

そのため、教職員間以外のハラスメント予防についても、性的指向や性自認（ジェンダーアイデンティティ）に関するハラスメントもパワーハラスメントに該当すると考えられることを念頭に対応することが求められます。

加害者・被害者別の法の適用等について

| 加害者→ 被害者↓ | 教員 | 児童生徒 (保護者) |
|--------------|--|--|
| 教員 | 労働施策総合推進法に基づき、性的指向・性自認に関するハラスメント等も含め、防止のための措置が義務 | (教育委員会に向けて) 教職員の相談体制の整備などが求められていると文部科学省から通知されている |

| | | |
|---------------|--|----------------------|
| 児童生徒 (保護者) | (教育委員会に向けて) 教 職員等へ啓発や相談体制の 整備など必要な措置を講ず るよう文部科学省から通知 されている | いじめ防止対策推進 法において対応 |
|---------------|--|----------------------|

【対応する際の重要な視点】

<児童・生徒間のいじめについて>

児童・生徒間のいじめについては、いじめ防止対策推進法に基づく「いじめ防止等に多感する措置」(第22条～27条)、「重大事態への対応」(第28条～32条)等において、性的指向や性自認(ジェンダーアイデンティティ)に関するいじめが念頭に置かれているかを、実際に対応できる体制となっているかを点検する必要があります。

このようなことから、教職員、特に管理職においては、性的指向・性自認に関するいじめに適切に対処ができるよう、性的指向・性自認に関する基礎知識、性的指向・性自認に関するいじめの様態(アウティング含む)、性的指向・性自認に関する相談に対して二次被害を生じさせないスキルなどを日頃から保持しておく必要があります。中でも、二次被害を引き起こさないために、当事者から相談された際に、アウティングをすることがないように気をつける必要があります。性的指向・性自認に関する相談を受けた際には、誰にどこまで言ってよいのか、必ず確認するようにしましょう。教職員の独断で、親や他の教職員に伝達することは、トラブルや事件につながる場合があります。一方で、児童・生徒・学生等の生命等に関わる重大な事態の場合は、他の教職員と共有することがやむを得ない場合もあります。

たしかに、学校現場では複数人の教職員がチームを作って様々な問題に対応することがあります。児童・生徒・学生は社会資源を用いた何らかの解決を望んでいるのではなく、まずはカミングアウトした上で話を聞いてほしい、教職員と嘘なく接したいなどのケースも往々にして見られます。そのため、情報共有が適切でないケースも多く見られます。

一方、相談対応にあたるスクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーなどが、十分に性的指向や性自認に関する課題に対応できるよう、研修等への参加を促すことも重要です。

法に基づく「教育環境に関する相談体制の整備その他の必要な措置」の周知という意味でも、相談可能な体制が整った段階で、その旨を児童・生徒・学生に知らせるために、ポスターなどで周知することも重要です。

子どもにとって重要なのは、悩みを相談できる場が身近に存在することです。もしどうしても学校で対応が難しい場合は、行政やNPOにつなげるようにしておくことも考えられます。あらかじめ、相互に連携しておくことが大事になります。

<教職員間・教職員と児童・生徒・学生(もしくは保護者)間のハラスメント対応について>

労働施策総合推進法に基づいて義務付けられている（もしくは望ましいとされている）10の措置が着実に履行されているか、点検することが必要となります。今般の「理解増進法」が施行されたことも一つの契機として、いわゆる一般的なパワーハラスメントだけでなく、「相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む人格を否定するような言動を行うこと」や、「労働者の性的指向・性自認等の機微な個人情報について、当該労働者の了承を得ずに他の労働者に暴露すること」が念頭に置かれているかもチェックする必要があるでしょう。特に労働施策総合推進法に基づく指針では、プライバシー保護の観点から、「労働者の性的指向・性自認等の機微な個人情報について、当該労働者の了承を得ずに他の労働者に暴露すること」「のように機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要である」と明記しており、法に基づく義務の範疇であることが特記されています。

3) 進路指導について

【現状と課題】

理解増進法 10 条 3 項では、「教育環境に関する相談体制の整備その他の必要な措置」と規定されているため、進路指導についても、この範疇といえます。

性的指向やジェンダーアイデンティティが非典型的な当事者にとって、性的指向や性自認（ジェンダーアイデンティティ）が多様な人々が実際にどのような仕事につき、働いているのかについてのロールモデル像が見えにくいことが学術分野などで指摘されてきました。このため、当事者の児童生徒にとっては自身の進路を描きにくくなっています。これは教職員にとっても同様で、進路指導を行う際の情報が不足しがちです。

そのため、子どもたちはもとより、教職員も、特定の著名人などのイメージと職業像を自身の将来像と結びつけて考えてしまうことが多々あります。しかし、ある人の性格や職業、将来像などは性的指向やジェンダーアイデンティティからのみ、制限を受けるものではありません。

実際に、厚生労働省の令和元年度の「令和元年度 厚生労働省委託事業 職場におけるダイバーシティ推進事業」の労働者アンケートでは、当事者がどのような業種で働いているかの調査結果が公表されています（但し対象は正規社員に限られています）が、多様な職種で性的マイノリティが働いていることが明らかになっています。

【対応する際の重要な視点】

先入観なく、児童・生徒・学生一人ひとりと向き合っていくことが求められます。そのためには、多様なロールモデルを前提とした進路指導を行うことを、学校として方針化することも考えられます。

また、当事者である卒業生、もしくは他校であっても地域の出身者で当事者講師とのアクセスを、信頼できる専門機関等を通じて確保し、そのような人びとに、進路に関するテーマの一環でお話してもらうことも考えられます。

他方で、前述の厚生労働省の令和元年度の「令和元年度 厚生労働省委託事業 職場におけるダイバーシティ推進事業」の労働者アンケートでは、職種の他にも、年収や学歴といった基本属性が性

的マジョリティと比較する形で公表されています。ロールモデルや将来を展望するといったときはもとより、これらデータの差異、格差をテーマに、授業で取り上げる際にも、活用できるデータといえます（ただし、非正規雇用で働く、相対的に生活が不安定になりやすい層が対象外となっていることを留保する必要があります）。

4) 生涯教育について（公民館など）

【現状と課題】

性の多様性に関する普及啓発を目的に地方自治体が公民館やその他施設で行う生涯教育などの枠組みで講座を設けたり、地域で孤立しがちな当事者を念頭に当事者などが集まることが出来る居場所事業を実施すること重要な位置付けと考えられます。ただ、このような事業に対し、住民などから否定的な意見が寄せられる場合も見られるようです。

【対応する際の重要な視点】

否定的な意見が寄せられる場合も念頭に、自治体と委託先団体の間における十分な情報共有をしておくことが重要です。事業の目的は何か、その目的を達成するための手段として委託先団体はどのように事業を運営するのか、運営する際に生じうるリスクは何か、そのリスクに対してどのように対応するのかといったことについて両者が事業実施前に十分に意思疎通をした上で事業に臨むことで、行政としての市民に対する説明責任も果たすことができ、委託先団体も行政機関の理解とサポートを得た上で事業を実施することが出来ます。また、万が一クレームや不安の声が寄せられた際も、本手引き（次章も参照のこと）を参考にQ & Aを準備しておくとい良いでしょう。

5) その他

このほかにも、課外活動（部活動や学校行事）における対応や、学校における事務手続きにおける性別欄（性別欄については本手引きの3.（1）8）も参照のこと）や通称の取り扱いなどについては、前述の「支援マニュアルガイドライン」も併せてご覧ください。

施設の面では、バリアフリー法の改正で公立小中学校も多機能トイレ設置などバリアフリー化が義務付けられたこともあいまって、男女共用（オールジェンダー）のトイレを設置する学校が増えています。

▶コラム「支援マニュアルガイドライン」における「まず取り組むべき優先度の高い取り組み」

「支援マニュアルガイドライン」における「まず取り組むべき優先度の高い取り組み」

LGBT 法連合会と社会的包摂サポートセンターの支援マニュアルガイドラインの教育の章では、冒頭に下記のような記載があります。

1. はじめに

現在、教育現場において最も対応が急がれている課題の一つは、性的指向や性自認に関する子

どもたちのいじめをなくし、自死を予防することです。自死の背景にはいじめや学校外での人間関係等に加え、性的指向・性自認に由来する悩み、これを背景とするいじめも存在します。児童・生徒・学生の自死予防という観点から、教育分野での性的指向・性自認が非典型である子どもへの適切な対応は重要なものと言えます。

場面ごとの対応について示す前に、自死予防の観点から、特に重要と考えられる対応について以下に記しておきます。マニュアル内に示した対応はいずれも遂行されることが望ましいですが、最優先と言えるのは次の3点です。

- (1) 性的指向・性自認に基づく差別やいじめを許さない旨を方針化し、宣言すること
- (2) 子どもが性的指向・性自認について相談可能な場の確保
- (3) 児童・生徒・学生向けに性的指向・性自認に関する指導を行うための制度整備

(1) については、本文でもあげたいじめ防止対策推進法の第4条の「児童等は、いじめを行ってはならない。」を踏まえ、各学校等で性的指向・性自認に関するいじめに関しても当然に確認する取組ということができるでしょう。

(2) は(1)のいじめ対応とともに、理解増進法10条3項に「教育環境に関する相談体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努める」によって、いじめ以外の各種相談に対応する重要性がより明確になったといえるでしょう。

(3) については、理解増進法10条3項に基づく取り組みを実施する前提としての、教員養成課程における取り組みを提起しているといえます。

このほか、「支援マニュアルガイドライン」の「教育」の章では、下記のような取り組みについて解説しています。

- (1) 教室における困難
- (2) 課外活動等における困難
- (3) 学校施設・設備等における困難
- (4) 事務・手続き等における困難
- (5) 授業等における困難
- (6) 進路指導等における困難
- (7) 相談における困難
- (8) 養成課程等における困難

本手引きと併せて参考にさせていただければと思います。

▶コラム：東京都足立区教育委員会「性の多様性に関する困りごとマニュアル」

東京都足立区教育委員会の「令和3年度 性の多様性に関する対応マニュアル-相談しやすい先生であるために」(<https://www.city.adachi.tokyo.jp/documents/51705/r4-1tkaigiroku2.pdf>)は、下記のような目次となっています。

第一部：性の多様性に関する基礎知識

第二部：意識すること編

相談しやすい先生でいるために意識すること

相談を受ける際に意識する3つの手順

相談を受ける際に注意する3つのコト

第三部：

①日常生活編日常生活で気を付けるべき3つのポイント

②日常生活のこんなときどうする？

シーン1：制服を着たくないと言われたら…？

シーン2：わたしも野球部に入れますか？

シーン3：気づいていないだけかも

シーン4：トイレ・更衣室が使いづらい

シーン5：先入観をもって見ていませんか？

シーン6：宿泊活動が心配

シーン7：子どもから相談を受けたら

シーン8：進路が心配

シーン9：男女に分かれた活動に違和感

③児童・生徒に正しい情報を伝えるために第一部 性の多様性に関する基礎知識

参考文献・相談機関一覧

このマニュアルは、具体的な現場の児童・生徒・学生対応に重きが置かれています。つつい言いがちな「気をつけたい教師の一言」も盛り込まれているので、ぜひご一読ください。

▶コラム「生徒指導提要」に「性的マイノリティに関する課題と対応」を追加

「生徒指導提要」に「性的マイノリティに関する課題と対応」を追加³⁰

生徒指導提要（改訂版）の第Ⅱ部第12章「性に関する課題」に今回、「性的マイノリティに関する課題と対応」という節が追加され、性的マイノリティの児童・生徒への無理解・偏見等をなくすよう教職員の理解促進の必要性が明記されました。

1項「性的マイノリティに関する理解と学校における対応」では、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」に、「(LGBTQについての)教職員への正しい理解の促進や、学校として必要な対応について周知する」ことが盛り込まれていると説明、さらに「生徒指導の観点からも、児童生徒に対して日常の教育

³⁰ OUTJAPANの記事を参考にしました。 https://www.outjapan.co.jp/pride_japan/news/2022/12/5.html

活動を通じて人権意識の醸成を図ることが大切」だとして、次の具体的な対応策を説明しています。(1) いかなる理由でもいじめや差別を許さない適切な生徒指導・人権教育等を推進すること、(2) 性的マイノリティとされる児童生徒には、自身のそうした状態を秘匿しておきたい場合があることなどを踏まえつつ、学校においては、日頃から児童生徒が相談しやすい環境を整えていくこと、(3) 当該児童生徒の支援は、最初に相談を受けた者だけで抱え込むことなく、組織的に取り組むことが重要、(4) 学校生活での各場面における支援の取組みの例（表で例示）。

2項「性的マイノリティに関する学校外における連携・協働」では、当事者である児童生徒の保護者との関係、教育委員会等による支援、医療機関との連携、その他の留意点について述べられています。

第3章では、硬直化した学校のルールたとえば「児童生徒の実態にそぐわない厳しすぎる校則」について、児童生徒の意見も踏まえた見直しを求めています。服装や髪型のルールが不必要な男女差を押し付けていないか、トランスジェンダーの子どもにとって苦痛となっていないか、各地の学校で今の時代に合った内容にと見直しが進みつつあります。

4. よくある質問への回答例

Q1 「性自認」「ジェンダーアイデンティティ」の用語

Q.既に使われている「性自認」などの用語は、この法律の定義に合わせてジェンダーアイデンティティに変更しなければならないのですか？

A.この法律は地方公共団体の用語の使い方を制約するものではなく、国会答弁でもその旨は示されています³¹。

【小倉将信国務大臣】

用語の意味はそれぞれ用いられている文書等に依じて定まってくるものと考えられますが、一般的には、性自認、性同一性という言葉はいずれも英語のジェンダーアイデンティティの訳語として用いられているものと、こう理解しております。

また、この法律を所管する内閣府も、この点についてのQAを公表しており、法律は文言の変更を求めるものではないとしています³²。

【内閣府QAより】

Q.理解増進法において「性的指向」及び「ジェンダーアイデンティティ」という文言が定義されましたが、自治体や民間企業等で従前から使用している文言を変更する必要がありますか。

A.理解増進法は、地方公共団体や民間企業等で使用されている文言の変更を求めるものではありません。

理解増進法の趣旨や目的等を踏まえ、各行政機関や各民間企業等の御判断で、必要に応じて御対応いただくべきものと考えております。

すでに地方公共団体においては、条例や要綱、各種啓発資料などにおいて「性自認」の語が広く使われています。この言葉は、法律制定後の2023年10月25日の最高裁判所の決定においても用いられているものです。

このようなことから、条例や要綱、各種啓発資料について、「性自認」等の用語を法制定によって変更する必要性は見られません。

Q2 「性的指向」の範疇

Q.性的指向について教えるということは、小児性愛や動物性愛、対物性愛などについても教えているのかと、住民や保護者から質問がきました。理解増進法が求めている範疇はどのようなものでし

³¹ 小倉将信. “第211回国会 参議院内閣委員会 第一九号”. 令和5年6月15日,

<https://kokkai.ndl.go.jp/#/detailPDF?minId=121114889X01920230615&page=24&spkNum=177¤t=4>,

³² 内閣府. “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に関するQ&A”. 2023-12-19, <https://www8.cao.go.jp/rikaizoshin/qa/index.html>,

ようか。

A.法が定義する「性的指向」には、小児性愛や動物性愛、対物性愛などは含まれていません。

理解増進法2条1項の性的指向の定義は以下のようになっています。

第二条（定義）

この法律において「性的指向」とは、恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向をいう。

この文言にある通り、「恋愛感情又は性的感情の対象」はあくまで「性別」になっています。そのため、対象の年齢に関する小児性愛や、人間以外に対する動物性愛、対物性愛は、この定義を踏まえると、法の対象外となっていることが分かります。

一方で、法の定義を踏まえずに、一部において理解増進法が小児性愛や動物性愛、対物性愛の理解を求めていると誤認する例が一定程度見られるようです。この点については、まさに法の「適切な理解」が求められているといえます。

Q3 低年齢の子どもへの対応

Q.低年齢の子どもたちに性的指向や性自認（ジェンダーアイデンティティ）について教えることは、子どもたちを同性愛やトランスジェンダーに導くのではないかとの指摘が住民や議員からなされています。どのように対応すればよいのでしょうか？

A.性的指向や性自認（ジェンダーアイデンティティ）は、自らの意思で変えたり、選択することはできないことが、医学的、科学的な知見となっており、政府もそのように認識を示しています。他人が教育などによって、性的指向や性自認（ジェンダーアイデンティティ）を意図的に変えることもできません。

国会では、性的指向や性自認について、2023年2月10日の衆議院内閣委員会で下記のやりとりが行われています³³。

○國重徹委員（以下、國重委員）

性的指向や性自認に関する理解増進をしっかりと図っていく、このことは重要であります。ただ、その前提として、まずは正しい知識、誤りのない情報をしっかりと提供していくことが重要になります。

そこで、次は政府参考人に伺っていきたいと思います。

性的指向とは、恋愛や性愛の対象がどの性別に向かっているかを示す概念です。また、性自認とは、心の性、つまり、自分が自分の性別をどう認識しているかということですけれども、こ

³³ 國重徹.“第211回国会 衆議院内閣委員会 第2号”. 令和5年2月10日,

<https://kokkai.ndl.go.jp/#/detail?minId=121104889X00220230210¤t=20>, (参照 2024-01-18)

のような性的指向や性自認は個人の趣味や嗜好なのか、そうではないのか、お伺いします。

○廣瀬健司政府参考人（内閣官房内閣参事官）

お答えいたします。

性的指向や性自認は、共に、本人の意思で選んだり変えたりすることができるものではなく、個人の趣味や嗜好の問題ではないと承知しております。

○國重委員 趣味や嗜好ではないということでありました。

では、同性愛は病気なのか、また治療の対象になるものなのかどうか、お伺いいたします。

○廣瀬政府参考人 お答えいたします。

性的指向や性自認がいわゆる典型とされる在り方に当てはまらないことは、医学的には病気として取り扱われず、治療の対象となるものとはされていないと承知しております。

○國重委員 そのとおりですね。

世界保健機関でも、1992年に、同性愛を疾病分類から削除するとともに、同性愛はいかなる意味でも治療の対象にならない旨宣言をしております。また、我が国の精神医学上も、同性愛を精神疾患とはみなしておりません。

その上で、更に確認をしたいと思います。

現在、我が国の精神医学に関わる大部分の専門家団体また心理学の主たる見解では、性的指向は自らの意思にかかわらず決定される個人の性質であると言え、性別、人種などと同様のもの、また人の意思によって選択、変更できないものとされております。

これについて政府も同様の見解かどうか、お伺いします。

○廣瀬政府参考人

性的指向や性自認は本人の意思で選んだり変えたりすることができるものではなく、その意味で、性別や人種などと同様のものであると認識しております。

ここで示されている見解は、理解増進法に基づく取り組みを進める上で、指摘されている通りまさに前提となるものです。地方公共団体、教育委員会や学校関係者をはじめ、事業主においても、十分に留意すべきでしょう。

なお、東京都台東区議会では、議員の「偏向した教材や偏った指導があれば同性愛へ誘導しかねない」との発言が科学的に誤っているなどの批判が集まり、後日当該部分の撤回がなされていることも踏まえる必要があります。

Q4 保護者の理解

Q. 理解増進法に基づく性的指向や性自認（ジェンダーアイデンティティ）に関する「教育」は、保護者の理解を得なければ実施できないのではないですか？

A. 国会答弁で、保護者の理解を得なければ教育を実施できないという趣旨は否定されています。一部野党が提出した法案では、理解増進法の学校設置者に関する条文に「保護者の理解と協力を得て行う心身の発達に応じた」という文言が入っていましたが、最終的に成立した法律の条文は以下の通りとなっています。

第六条

2 学校（学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条に規定する学校をいい、幼稚園及び特別支援学校の幼稚部を除く。以下同じ。）の設置者は、基本理念にのっとり、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その設置する学校の児童、生徒又は学生（以下この項及び第十条第三項において「児童等」という。）の理解の増進に関し、家庭及び地域住民その他の関係者の協力を得つつ、教育又は啓発、教育環境の整備、相談の機会の確保等を行うことにより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当該学校の児童等の理解の増進に自ら努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する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施策に協力するよう努めるものとする。

第十条

3 学校の設置者及びその設置する学校は、当該学校の児童等に対し、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理解を深めるため、家庭及び地域住民その他の関係者の協力を得つつ、教育又は啓発、教育環境に関する相談体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

このように、「保護者」や「理解」という文言はなく、「家庭及び地域住民その他の関係者の協力を得つつ」という文言になっています。

この「家庭及び地域住民その他の関係者の協力を得つつ」についても、国会答弁で下記のような解釈が示されています。

○國重委員

本法案の修正により追加された部分につきましても、教育基本法の文言と同様の趣旨でありまして、同様の定めをすることが法律としての安定性を高めることから、家庭及び地域住民その他の関係者の協力を得つつという文言を用いることとしたものでありまして、御心配のように、保護者の協力を得なければ取組を進められないという意味ではありません。

このように「保護者の協力を得なければ取組を進められないという意味ではありません」と明言されていることは、十分に踏まえるべきでしょう。

研究者グループの調査では、当事者が「自分の子ども」である場合、「職場の同僚」や「仲の良い友人」よりも嫌悪感が高く出る傾向が報告されています³⁴。

³⁴ 釜野さおり・岩本健良・小山泰代・申知燕・武内今日子・千年よしみ・平森大規・藤井ひろみ・布施香奈・山内昌

前章でも解説した通り、残念ながら現在の社会状況においては、教育現場の方が、差別や偏見を持っている可能性が統計的により高い保護者の存在を念頭に、理解増進法の基本理念に基づき、「等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重」「相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資する」教育の実施を進めていくことが求められます。

なおこの時、教育基本法4条に規定される教育の機会均等や、こども基本法3条において基本的人権の尊重や「差別的取扱いを受けることがないようにすること」と規定されていることも併せて踏まえておくべきでしょう。

Q5 子どもたちへの支援事業

Q. 子どもたちへの支援事業は、まだ人生が決まっていな子どもたちを、同性愛やトランスジェンダーに「洗脳」することになるのではないかと指摘を受けました。どのように考えるべきですか？

A. Q3でも指摘した通り、子どもたちを教育や自治体の実施する事業によって「洗脳」することはできませんし、そのように意図する事業を行っている自治体は確認した限りありません。一方で、このような指摘が出てくる背景として、「性」に関連する物事の区別がつかず、一律に「卑猥」であると認識する傾向があるようです。

イギリスでは、トランスジェンダーの子どもたちへの支援が「グルーミング（性的な目的で子どもを手なづけること）」にあたるとして、批判し、支援を妨害しようとする動きがあると指摘されています。

古今東西、このような「子ども」や「教育」をターゲットに、多様性や平等に関する取組を妨害しようとする試みは広く見られます。

2000年代前後にも、「ジェンダー」という用語を使うことや、「ジェンダーフリー」教育を実践することは、子どもたちの「男女同室着替え」を推進する、風呂やトイレを男女共用にすることだ、など、根拠のない事実に基づく批判が集まりました。

今日においても、「性的指向」や「性自認」について教育することが、風呂やトイレと無闇に関連づけられたり、卑猥なことと関連づけるなどして、忌避させようとする動きが見られます。性に関する物事＝卑猥なこと、という発想は、それ自体が偏見があると考えられます。法の趣旨は性的指向や性自認を適切に理解することであり、偏見を排し、無関係なことと関連づけることなく、取組を進めるべきです。

Q6 若年当事者対象の事業への不安

Q. 「若年当事者対象の事業をする際に参加者（主催者）に小児性愛者がまぎれこんでいないか」と

和,2023,「家族と性と多様性に関する全国アンケート結果概要」,「性的指向と性自認の人工学—全国無作為抽出調査の実施」研究チーム,(2024年2月19日取得, <https://www.ipss.go.jp/projects/j/SOGI2/ZenkokuSOGISummary20231027.pdf>)

の不安を住民から受けています。どのように対応すれば良いでしょうか。

A. 歴史的に、また国際的に、同性愛者は「小児性愛者」のレッテルが貼られ、攻撃されてきましたが、近年はトランスジェンダーの子どもを対象とした事業を「卑猥なもの」として「グルーミング」であるとする動きも聞かれます。

しかし、これまでの QA でも解説した通り、理解増進法に規定される「性的指向」や「ジェンダーアイデンティティ」は「卑猥なもの」とは異なるものであり、「性的指向」に年齢の老若は含まれていません。

その上で、実際に犯罪行為が疑われるのであれば、他の事業において犯罪が絡む場合と同様に適切な対応が必要となりますが、一方で他の事業と同様に、そのような疑いがないのであれば、やたらに中止したりするべきではないともいえるでしょう。仮に一時的に中断するとの判断をする場合においても、事業を利用する人びとのことを踏まえ、代替措置や早期の再開などに向けて道筋をつけた上で一時中断とすることが重要です。

Q7 事業委託先への批判

Q. 事業を委託する LGBTQ 支援団体または個人に対する意見や批判が住民から来ています。このような時に、どのように対応していくべきでしょうか？

A. 性的指向・性自認以外のどのような問題であっても、批判については、その根拠について精査することが必要となります。根拠のない批判を「言ったもの勝ち」とすることは、行政のあり方を歪ませてしまうからです。昨今、SNS を中心に、根拠のない誹謗中傷が跋扈しており、これを精査することは、行政にとっても重要な課題となってきました。

その上で、委託先が十分に信頼できるのか、あるいは効果的な事業を実施しているのかは、これも他の事業と同様に、委託先との信頼関係の構築や、効果検証が欠かせません。他の自治体との情報交換なども含め、丁寧な対応が求められます。

最も避けるべき対応は、これらの検証を行わず、「対応が面倒だから」と事業を止めてしまうことです。事業の先に、当事者やその家族、その周囲の人びとなど、利用者があることを念頭に、可能な限り丁寧な対応が求められます。対応に当たって、本手引きの情報なども活用されることを期待します。

Q8 男女別施設の利用基準

Q. 理解増進法の施行によって、男女別施設の利用基準は変わるのでしょうか？

国会答弁において重ねて示され、内閣府も示している通り、理解増進法は男女別施設の利用基準を変更するものではありません。実際に、理解増進法の制定によってこれらのルールの変更は行われていないものと認識しています。そのため、従前通り、施設の性質に照らして対応していくことが

求められます。

なお、公衆浴場については、公衆浴場法3条に基づき、適切な措置を講ずるにあたっては、男女の区分を身体的な特徴をもって判断する旨の通知が厚生労働省から出されています³⁵。

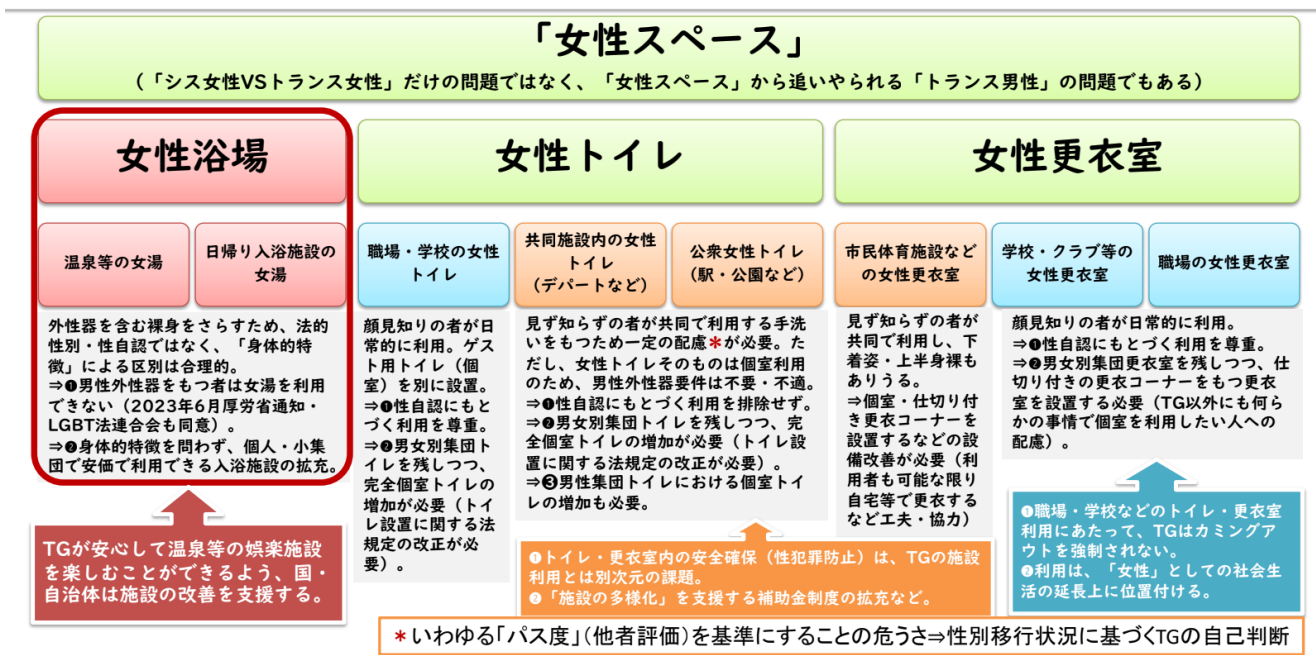
一方で、本手引きの冒頭にも掲載した通り、職場のお手洗いについては、最高裁判所が経済産業省における女子トイレの利用に関する判決を下していますので、一つの参考になります。

Q9 庁舎の施設利用

Q. 庁舎の施設利用についてどのように考えるべきでしょうか？

A. 施設については、その性質やあり様によって、対応を検討していく必要があります。

このような中で、例えば追手門学院大学の三成美保教授は、施設利用について、下記のように分類し、対応のモデル案を示しています。



このうち、役所の庁舎における施設利用は「共同施設内の女性トイレ」に該当するといえるでしょう。ただ、庁舎の施設利用について、トランスジェンダー当事者がその施設を利用するに当たっては、当事者以外の、たとえば住民から苦情が出るのではないかと懸念も聞かれます。基本的には、施設の構造などによって個別具体的に検討していく必要がありますが、例えばトランスジェンダー当事者の住民が施設を利用するにあたっては、役所の職員がトイレの前まで同伴できるような体制とすることで、当事者も周囲の人も安心して施設を利用できるようになるとの事例も聞かれます。

³⁵ 厚生労働省医薬・生活衛生局生活衛生課長。“公衆浴場や旅館業の施設の共同浴室における男女の取扱いについて”。2023-06-23, <https://www.mhlw.go.jp/content/001168571.pdf>

このような施設の利用にあたっては、利用者、住民、職員の偏見を払拭していることも重要です。例えば、「トランスジェンダーは必ず出生時の性別に見えるはずだ」などといった先入観は、現実のトランスジェンダーの実態と乖離したものですし、実際は見た目が多様なシスジェンダー（多数派）の女性たちをも、排除することにつながりかねないものです。男女共同参画の文脈で女性を見た目で判断することを批判されてきたことも踏まえ、多様な女性たちのあり方とともに、多様なトランスジェンダーのあり方についても、発信していくことが求められます。

Q10 教育の中立性

Q. 特定の主義主張を持つ講師を外部から招き、性の多様性について教えることは「教育の中立性」の観点から良くないのではないのでしょうか？

A. 教育の目的とは、「人格の完成を目指すこと」です（教育基本法第1条、1947年、2006年）。これは「子どもが自由かつ独立の人格に成長すること」と言えるでしょう（旭川学力テスト最高裁判決、昭和43(あ)1614）。それに対する助成的介入が「教育」と言うことができます。もう少し柔らかく言うと、子どもたちそれぞれがもつ資質・能力、可能性を十分に花開かせるためのお手伝いです。子どもが自由かつ独立の人格に成長するためには学習することが必要不可欠です。学習するためには教育環境が必要です。私たちは「ひとしく教育を受ける権利」をもち、とくに子どもたちの教育を受ける権利を保障する義務が国民に課せられています（義務教育）。

現代社会において、性は、「生涯を通じて人間であることの中心的側面」をなすもの（世界性の健康学会「性の権利宣言」2014年）と指摘されています。この観点に立つと、「人格の完成」の課程において性についての学習は必要不可欠と考えられます。

そこで、まずは自己の性について学習することが求められます。そのための教育はあらゆる子どもたちを想定して、子どもたちが「ひとしく教育を受け」られるように、SOGIなどの多様性を前提とした教育が重要となります。

理解増進法の3条の基本理念と10条3項に照らしても、多数派である「シスジェンダーかつ異性愛」に偏ったものになることは法の趣旨にそぐわないのではないのでしょうか。もちろん異性愛もしくは同性愛を推奨したり、シスジェンダーもしくはトランスジェンダーを推奨したりすることも法の趣旨にそぐうものではありません。いずれの性のあり方も対等で平等なものとして、「自分事」として学習できることが、「人格の完成」のためにも差別をなくしていくためにも重要です。これが「教育の中立性」を確保するということです。

また、教育基本法では、教育において特定の政党を支持することを勧めたり、特定の宗教を信仰することを勧めることはしてはならないと定められています（第14条、第15条）。これは政治的、宗教的課題について触れてはいけないということではありません。国や自治体が抱える課題や政策について議論するような教育は「良識ある公民として必要な政治的教養」（第14条）としても必要なものです。特定の宗教の信仰はまずは自分自身の行為を律するためのものであり、それは尊重されますが、特定の信仰に基づいた行為を他者に強要したり、制限したり、差別をすることを許すもの

ではありません。したがって、ゲスト講師等を招く場合、こういったことに留意し、人権の保障を基礎においた話をするよう、丁寧な事前の打ち合わせ等を行うことが重要でしょう。

Q11 「性の多様性を否定すること」も多様な意見の一つとして認めるべきなのか

Q. 「性の多様性を否定すること」について、「それも多様な意見の一つであるから、そのような意見も認めなければならない」といった主張がなされることがあります。このような意見についてどう考えれば良いのでしょうか？

A. 「性の多様性を尊重すること」と「性の多様性を尊重することを否定すること」は相容れないものです。「性の多様性を尊重することを否定すること」は、つまりは特定の人を排除し差別をすることです。日本国憲法第14条において「国民は（略）差別されない」とありますので、これは「多様性」や「自由」を理由に許されるようなものではありません。

Q11 住民からの「安心できない」という意見

Q. 法12条で「この法律に定める措置の実施等に当たっては、性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、全ての国民が安心して生活することができることとなるよう、留意するものとする。」とされたことから、安心できないと住民等から表明された場合などは、施策を実施することができないのですか？

A. 法12条は、3条の基本理念等を強調するために入れられたものであると、法案提出者から答弁をされており、安心できなければ施策を実施できないという趣旨とは解されません。この点は、内閣府のQAにおいても明らかにされています。

【内閣府QAより】

Q. 理解増進法第12条の留意事項が定められた趣旨はどのようなものですか。

A. 理解増進法第12条に定められた留意事項は、全ての国民が、その性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであるとの理解増進法の基本理念（第3条）を強調する趣旨で設けられたものです。

性的マイノリティの方、性的マジョリティの方のいずれの方も、お互いの人権や尊厳をすることによって、生き生きとした人生を享受できる社会の実現を目指すことを確認するものです。

一方、法文に用いられている「安心」とは主観的な文言ですが、担当大臣からは、EBPM（Evidence Based Policy Making:政策の企画をその場限りのエピソードに頼るのではなく、政策目的を明確化したうえで合理的根拠（エビデンス）に基づくものとする）が理解増進の施策を推進する上でも

重要であると答弁されています。

○田村智子君

もう一問、小倉大臣に聞いておきたいんですけども、本当に女性スペースの問題では、私は、客観的な事実に基づかない、自民党の皆さんたちも必死に打ち消すような言説が流れているわけです。

ですから、内閣府は今、エビデンス・ベースト・ポリシー・メーカー、E B P M、ここに力を入れていて、性的指向、性自認の多様性を認める、理解を増進する、不当な差別を許されないうい、こうした取組でもこのE B P Mの徹底、根拠のない不安による国民の分断は排していく、こういう取組が重要だと思いますが、いかがでしょうか。

○国務大臣（小倉将信君） E B P Mの推進は、政策の有効性を高め、国民の行政への信頼の確保に資するものでありまして、本法案における理解の増進に関する施策の推進等におきましても大事にしなければならない視点だと考えております。

このようなことから、12条によって、一部の人が「安心できない」と主張する施策を推進しないということが導き出されるわけではありません。

この法律の3条の基本理念はもとより、その基本理念の基となっている、憲法13条、14条、さらには国際的な人権法規に照らしても、積極的に人権尊重のための取組を推進することはあれど、取り組まない、ひいては逆行する施策を推進することが容認されるとは到底導き出すことができないといえるでしょう。

▶コラム：性的マイノリティ当事者から「こんな施策はいらない」と言われた時にどのように考えるか

コラム：性的マイノリティ当事者から「こんな施策はいらない」と言われた時にどのように考えるか

性的指向・性自認（ジェンダーアイデンティティ）に関する策を進めていく中で、たまに性的マイノリティ当事者から、「こんな施策は必要ない」との意見が寄せられることがあるといいます。

この時、自治体としてはどのように受け止めるべきでしょうか。

このような意見が出てくる背景として以下を考えることができます。

一つは、どのような施策でも、その当事者個々人の置かれた社会環境等によって、施策を必要とする人と、施策を必要としない人がいるということです。例えば、育児支援を考えた場合でも、「産後休業の期間を終えたらすぐに復帰するので育児休業はいらない」という人もいることでしょう。また、保育所についても、「うちは両親が近くに住んでいるから、保育所はいらない」という人もいることでしょう。しかしながら、だからといって「育児休業」は必要ない、「保育所は必要ない」などということにはならないはず。性的マイノリティの施策についても、その人の置かれた社会環境において、もしくはライフステージの段階によって、自分には施策は必要ない

という人もいることでしょう（いないと想定する方がおかしいかもしれません）。だからといってその施策自体が必要ということにはならないのです。

では何を根拠に施策を進めればいいのかと思ひ悩む方もいらっしゃるかもしれません。根拠の一つになるのは、例えば（他の分野と同じように）統計調査の結果などではないでしょうか。昨今、政府や自治体、各種団体、研究者グループなどが、盛んに統計調査を実施してきており、一昔前の国内調査が見当たらない状況からは大きく変化を遂げてきています。これらの統計調査では、有意に性的マイノリティが困難を抱えていたり、性的指向・性自認で格差があることから、施策が求められていることが明らかになっています。

なお、理解増進法の審議において、当時の担当大臣であった小倉将信大臣は、「EBPMの推進は、政策の有効性を高め、国民の行政への信頼の確保に資するものでありまして、本法案における理解の増進に関する施策の推進等におきましても大事にしなければならない視点だと考えております。」と答弁していました。この時の「EBPM」は、内閣府のWebサイトで「政策の企画をその場限りのエピソードに頼るのではなく、政策目的を明確化したうえで合理的根拠（エビデンス）に基づくものとする」とされています。

他方で、もう一つの要因をあげることができます。それは、これまで性的指向・性自認関連法制度がほとんどなかったことから、当事者は、その法制度の対象となることによって「新たな法制度が生活悪化を招くのではないか」と不信感を持つ場合がある、ということです。これを払拭するには、制度の効果などを丁寧に説明、情報提供することが重要となりますが、その際、先駆的な他自治体の例なども交えて生活への影響を説明できると、安心感を得ることができるでしょう（役所にはその効果が当然に見えても、当事者からはわからないことも多くあります）。

このような「不信感」は、施策の実施のみならず調査においても向けられることがあります。調査項目に「性的指向」や「性自認」を組み込むと、「こんな設問はおかしい」との声が届くことがあるようです。その背景として、「調査で答えたらどこに情報が漏れるのか怖い」といった不信感を持つとの声が聞かれます。これも、当事者が日本の調査において「性的指向」や「性自認」について聞かれることにも慣れていない現状が背景の一つに考えられます（現在の社会状況では、性的指向や性自認が非典型であることが、プライバシー性の高い情報であることも、不信感を高める要因と言えるでしょう）。

このようなことから、調査実施にあたっては、調査票やその解説などに、調査で取得した情報の取り扱いなどについて、丁寧に記載しておくことが望まれます。

いずれにしても、差別や偏見によって当事者に困難が生じているからこそ、上記のような状況を招いています。これらの要因によって、施策の推進やその前提となる調査を断念することは、本末転倒となりかねないことも認識しておくべきでしょう。

5. 性的指向・性自認の多様性に関する各省庁の政策

(1) 内閣官房

○孤立孤独対策

[jutenkeikaku.pdf \(cas.go.jp\)](#)

内閣官房「孤独・孤立対策の重点計画」に、孤独・孤立の問題を抱えている、あるいは至りやすい層として LGBTQ が記載されている。

○各府省の人事担当者等の勉強会開催、新任幹部職員等向けハラスメント防止のための e-ラーニング

(2) 内閣府

○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/>

・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について（施行通知、Q & A 等）

・性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進連絡会議

○男女共同参画

・「第5次男女共同参画基本計画」令和2年12月25日

https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th/index.html

“性的指向・性自認（性同一性）に関することについては、現在広く議論が行われているところ、こうしたことも含め、多様性を尊重することが重要であることは当然である。”

○DV対策

内閣府「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議」（令和5年施行）に、同性カップル間の暴力への対応の必要性が盛り込まれています。

(3) 総務省

https://www8.cao.go.jp/rikaizoshin/meeting/k_1/pdf/s3.pdf

○地方公務員の勤務環境の改善

地方公共団体の職員採用等における平等取扱いの原則（地方公務員法第13条）に即した対応を要請（厚生労働省指針等を踏まえたハラスメント防止への取組の実施や、その周知など）

・令和5年5月31日 総務省自治行政局公務員部公務員課事務連絡「地方公共団体の職員の公正な採用について」

“職員の採用に当たって、受験申込書、面接カード等採用関係書類、面接時の質問や適性検査等において、本籍地・出生地、思想信条、病歴、性的指向・性自認や家族の職業等、標準

職務遂行能力及び適性の判定に必要な事項の把握を行うことは、地方公務員法第13条に規定する平等取扱いの原則に反しているとの疑念を受けかねないものです。”

https://www.soumu.go.jp/main_content/000820506.pdf

○地方公共団体が行う事務の明確化

地方公共団体が行う事務について、以下を周知

- ・ 印鑑登録証明書に男女の別を記載しない取扱いとすることが可能
- ・ 男女の別を記載しない住民票記載事項証明書の交付に係る本人請求が可能

○消防職員の理解促進

消防職員の理解促進のため、以下の取組を実施

- ・ L G B Tについて、消防大学校における幹部職員の養成研修での講義の実施
- ・ 各消防本部へのL G B Tに関する基本的知識や注意事項を掲載したハラスメント教材の 配布

(4) 法務省

○人権教育・啓発に関する基本計画 2002年

<https://www.moj.go.jp/content/000073061.pdf>

- ・ 性的指向に係る施策検討を行うことを明記

○人権擁護機関における「性的マイノリティ」に関する人権擁護活動

https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00126.html

- ・ 人権相談：法務局や特設の人権相談所が、性的マイノリティの方々からの人権相談を含む各種人権相談を実施。電話、LINE等による相談も可能。
- ・ 人権侵犯事件の調査救済
- ・ 人権啓発動画をYouTubeで配信、リーフレット・DVDを作成・配布
- ・ Myじんけん宣言（性的マイノリティ編）特設サイトを開設（2023年3月～）

https://www.jinken-library.jp/respect-for-gender-diversity/company_list.php

- ・ 人権擁護委員や地方公務員等に対する研修において性的マイノリティに関する講義の実施

○性同一性障害の性別の取扱いの特例に関する法律制定 2003年³⁶

³⁶特例法により性別変更した人の累計数（2004年～2023年） 1万1919人

<https://sp.m.jiji.com/article/show/3082443>

法務省民事局

資料2-1 性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律について

成立の経緯

○性同一性障害:「生物学的な性」と「性の自己意識」とが一致しない状態
 ○性同一性障害者については、就業上の差別・困難など、社会生活上さまざまな不利益が生じていたことから、その解消のため、立法による対応を求める議論が高まった

▶ 平成15年7月、議員立法により成立(衆参両院で全会一致。平成15年法律第111号。平成16年7月施行。)

法律の概要

1 性別の取扱いの変更の審判(第3条第1項)
 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。

- ① 18歳以上であること(当初は「20歳以上」とされていたが、成年年齢の引き下げに伴う民法の一部改正法(平成30年6月成立、令和4年4月施行)により改正)
- ② 現に婚姻をしていないこと
- ③ 現に未成年の子がいないこと(当初は「現に子がいないこと」とされていたが、親子関係への影響や子の福祉の観点からの要請を踏まえつつ、要件を緩和(平成20年6月、議員立法により本法を一部改正。平成20年12月施行。))
- ④ 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
- ⑤ 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

2 性別の取扱いの変更の審判を受けた者に関する法令上の取扱い(第4条第1項)
 性別の取扱いの変更の審判を受けた者は、民法その他の法令の規定の適用については、法律に別段の定めがある場合を除き、その性別につき他の性別に変わったものとみなす。

最近の動き

いわゆる生殖不能要件(④)及び外観要件(⑤)の合憲性について
 ⇒令和5年10月、最高裁大法廷において、④生殖不能要件は違憲との決定が出された(⑤の判断については高裁に差戻し)。

(5) 外務省

https://www8.cao.go.jp/rikaizoshin/meeting/k_1/pdf/s5.pdf

- ・2008年、国際社会におけるLGBTの人権保護及び促進の活性化を目的とする、有志国による非公式グループとしてLGBTコアグループが創設され(於:NY)、日本もコアグループ入り。アルゼンチン及びオランダが議長国を務める。
- ・2013年以降、国連総会ハイレベル・ウィーク中に毎年コアグループ会合を開催。また、各種会議等の際に共同ステートメントを実施。
- ・2017年6月、グループ名称を、LGBTIコアグループと改称。

(6) 文部科学省

○性的マイノリティに関する施策一覧

https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/jinken/sankosiryu/1415166_00004.htm

○「生徒指導提要」(改訂版)への記載(2022年12月公表)(コ)

- ・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
- などを記載し、学校現場における生徒指導上の留意点を周知。

https://www.mext.go.jp/content/20230220-mxt_jidou01-000024699-201-1.pdf

○通知「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」(2015年児童生

徒課長通知) の発出

性同一性障害の児童生徒への支援について周知。他の児童生徒への配慮との均衡を取りながら支援をすること、具体的な支援の事例などを記載。

https://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/27/04/1357468.htm

○理解・啓発パンフレットの作成・周知

・「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」
(初等中等教育段階の教職員向け) (2016 年)

https://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/28/04/_icsFiles/afieldfile/2016/04/01/1369211_01.pdf

・「大学等における性的指向・性自認の多様な在り方の理解増進に向けて」((独)日本学生支援機構
作成教職員向け理解・啓発資料) (2018 年)

https://www.jasso.go.jp/gakusei/publication/lgbt_shiryo.html

・「わが子の声を受け止めて 性的マイノリティの子をもつ父母の手記」

https://www.nits.go.jp/materials/intramural/files/087_002.pdf

○(独)教職員支援機構の教職員向けの研修動画「学校で配慮と支援が必要な LGBTs の子どもたち」
(宝塚大学 日高庸晴教授)の配信(2020 年)

<https://www.nits.go.jp/materials/intramural/087.html>

○「学校施設整備指針」への記載 (2022 年 6 月公表)

トイレや更衣室等について、学校施設の計画及び設計における留意事項として、

・性同一性障害や性的指向・性自認(性同一性)に係る児童生徒への配慮と他の児童生徒への配慮の均衡を取りながら、学校における支援の事例 (※)を踏まえたより多くの児童生徒が快適に学べる施設環境の整備の検討が重要であること

(※)職員トイレ(更衣室等の場合は保健室)やバリアフリートイレ等について児童生徒が使用できる運用とするなど

を記載し、周知。公立学校の施設整備については国庫補助を実施。

「小学校施設整備指針」(2022 年 6 月)

https://www.mext.go.jp/content/20220624-mxt_kouhou01-000023406_7.pdf p49

他の学校種の整備指針はこちら。

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shisetu/044/toushin/1414524_00002.htm

○人権教育開発事業

基本的人権尊重の精神を高め、一人一人を大切にされた教育の充実に資することを目的とした実践的な研究を行う同事業において、引き続き、性的マイノリティに関するテーマを人権課題に設定し、取組を進めるとともに、研究成果等を広く展開するためのアーカイブの整備を新たに行う。

(https://www8.cao.go.jp/rikaizoshin/meeting/k_4/pdf/ref.pdf の p6)

(7) 厚生労働省

○性的マイノリティに関する理解増進に向けた取組一覧

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/index_00007.html

○公正な採用選考

LGBT 等の性的マイノリティの方が、採用選考において、不当な取扱を受けることを防止するため、事業主向け啓発パンフレットに「性的マイノリティなど特定の人を排除しない」旨を記載し、HP に掲載。

<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/topics/saiyo/saiyo1.htm>

○ハラスメント対策（コラム参照）

・男女雇用機会均等法に基づくセクハラ指針において、被害を受ける方の性的指向や性自認にかかわらず、「性的な言動」であれば、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントに該当する旨を明記。

・パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務の新設等を内容とする改正労働施策総合推進法に基づく指針において、相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うこと等をパワーハラに該当すると考えられる例として明記。

・上記内容を記載したパンフレットやリーフレットを作成し、HP に掲載。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

▶コラム「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！」

「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！」（労働施策総合推進法改正）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000611025.pdf>

労働施策総合推進法（いわゆるパワハラ防止法）は、同法に基づく指針の中で、「相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うこと」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他の労働者に暴露すること（アウトティング）」をパワーハラスメントに該当する行為であると明記しています。

同指針は、同法が定めるパワーハラスメント対策の防止措置義務について「プライバシー保護の観点から」、「機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要である。」としているほか、措置義務のうちプライバシー保護について、「相談者・行為者等のプライバシーには、性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含まれるものであること。」とするなど、十分な取組を求めています（※）。

同法のハラスメント対策部分は、民間企業のみならず、地方公共団体にも直接適用されることとなっており、その旨は、令和4年12月23日に発出されている「総行女第34号 地方公共団体における各種ハラスメント対策の取組状況について」などで明らかにされています。

ハラスメント総合情報サイト「あかるい職場応援団」では、様々な啓発・研修用資料を提供していますので、ご活用ください。

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

※指針に定められている事業主が講ずべき措置

指針に定められている事業主が講ずべき措置のポイント

事業主が、その雇用する労働者又は事業主(法人である場合はその役員)自身が行う職場におけるパワーハラスメントを防止するため雇用上講ずべき措置は以下のとおりです。

※ 事業主は、これらの措置を必ず講じなければなりません。

職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置

事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

→詳細 P22

- ① ・パワーハラスメントの内容
・パワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること
- ② パワーハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

→詳細 P24

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
- ④ 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
パワーハラスメントが現実に行われている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、パワーハラスメントに該当するかどうか微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。

職場におけるパワーハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

→詳細 P26

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥ 事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。
- ⑦ 事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること。

併せて講ずべき措置

→ 詳細 P28

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること。
- ⑩ 事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度を利用したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

○企業の取り組み事例等の調査・公表

職場における性的指向・性自認に関する正しい理解を促進するため、性的指向・性自認に関する企

業の取組事例等を調査する事業を実施。調査結果等をまとめた報告書・事例集・リーフレットを作成・公表し、周知。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/0000088194_00001.html

○労働者や事業主からの相談対応・体制の整備

- ・性的指向・性自認に関連する労働問題の相談先として総合労働相談コーナーを周知。
- ・労働局職員がLGBT等についての理解を一層深めるために、全職員を対象とした研修を実施。また、ハローワークの職業相談窓口等において適切に対応できるよう、職員向けの啓発資料を作成し、配布。

○電話による相談支援（寄り添い型相談支援事業）

一般的な生活上の悩みをはじめ、生活困窮者、DV被害者など社会的な繋がりが希薄な方々の相談先として、24時間365日無料の電話相談窓口（「よりそいホットライン」）を各地域に設置するとともに、必要に応じて対面による相談や相談者が各専門機関に相談する際に同行する等の支援を行っている。

*セクシュアルマイノリティについての年間相談件数（2021年度）

23,303件（全相談件数195,993件の約12%）

<https://www.since2011.net/yorisoi/n4/>

○被保険者証等の取扱い

- ・性同一性障害を有する方の被保険者証の取扱いについては、医療保険制度全体の統一的な対応として、やむを得ない理由があると保険者が判断した場合には、戸籍上の性別を裏面のみに記載することや、戸籍名を裏面に記載した上で通称名を記載する等の表記方法の工夫をして差し支えない旨の通知を発出した。
- ・被保険者証等により性別の確認ができる各種証等についても、多様な性的指向及び性自認に配慮する観点から、省令改正等を行い、性別欄を削除した。

○性別適合手術の保険適用

性同一性障害に対する性別適合手術については、中央社会保険医療協議会における議論を踏まえ、平成30年度診療報酬改定において、「性同一性障害に関する診断と治療のガイドライン」に基づき、一定の施設基準を満たす施設において実施される場合について、保険適用とした。

○宿泊施設における配慮

旅館業法上、宿泊拒否事由に該当する場合を除き宿泊を拒んではならないとされており、性的指向や性自認等を理由に宿泊拒否がなされないよう、平成30年1月31日付けで、旅館業における衛生等管理要領を改正し、「宿泊者の性的指向、性自認等を理由に宿泊を拒否することなく、適切に配慮すること」を追記しました。

○性同一性障害に関する相談体制

都道府県・指定都市に設置している精神保健福祉センターにおいて、性同一性障害を含めた精神保

健福祉全般にわたる相談を実施しています。

<https://www.zmhwc.jp/centerlist.html>

○自殺対策

「第4次自殺総合対策大綱 ～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～」

https://www.mhlw.go.jp/stf/taikou_r041014.html

性的マイノリティに関して自殺念慮の割合等が高いことから、「理解の促進」「支援の充実」「居場所づくりの推進」「関連施策との有機的な連携を強化」「調査実施」が記載されました。

○公衆浴場

「公衆浴場や旅館業の施設の共同浴室における男女の取扱いについて」（薬生衛発 0623 第1号 令和5年6月23日）

https://www8.cao.go.jp/rikaizoshin/meeting/k_1/pdf/ref3.pdf

「これらの要領でいう男女とは、風紀の観点から混浴禁止を定めている趣旨から、身体的な特徴をもって判断するものであり、浴場業及び旅館業の営業者は、例えば、体は男性、心は女性の者が女湯に入らないようにする必要があるものと考えていますので、都道府県、保健所設置市及び特別区におかれては、御了知の上、貴管内の浴場業及び旅館業の営業者に対する周知や指導等について御配慮をお願いいたします。」

○医療・介護

・「医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイダンス」

平成29年4月14日（令和5年3月一部改正）個人情報保護委員会・厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/content/001120905.pdf>

「2. 医療・介護関係事業者における取組

（2）家族等への病状説明

法においては、個人データを第三者提供する場合には、あらかじめ本人の同意を得ることを原則としている。一方、病態によっては、治療等を進めるに当たり、本人だけでなく家族等の同意を得る必要がある場合もある。家族等への病状説明については、「患者（利用者）への医療（介護）の提供に必要な利用目的」（IV 3.（1）参照）と考えられるが、本人以外の者に病状説明を行う場合は、本人に対し、あらかじめ病状説明を行う家族等の対象者を確認し、同意を得ることが望ましい。この際、本人から申出がある場合には、治療の実施等に支障を生じない範囲において、現実に患者（利用者）の世話をしている親族及びこれに準ずる者を説明を行う対象に加えたり、説明を行う対象を家族の特定の人に限定するなどの取扱いとすることができる。」

・「人生の最終段階における医療・ケアの決定プロセスに関するガイドライン」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000197665.html>

「家族等とは、(略) 本人が信頼を寄せ、人生の最終段階の本人を支える存在であるという趣旨ですから、法的な意味での親族関係のみを意味せず、より広い範囲の人（親しい友人等）を含みますし、複数人存在することも考えられます。」として、同性パートナーも排除されず含まれることを示す。

○里親制度

「里親希望者が単身、共働き、LGBT 等である場合の取扱いについて」（令和元（2019）年 10 月 1 日 付け通知

<https://www.mhlw.go.jp/content/11920000/000601797.pdf?fbclid=IwAR1S0IKugV2QmPPmrtfQ72oTQlzDO89-33hRXqrAcbYCcNObAjooEWZIQQE>

「里親家庭の選定については、委託する子どもとの適合を重視し、・・・里親の持つ特性や力量について考慮した上でマッチングを行うべきものです。子どもの受託を希望する登録里親が単身等（＝単身、共働き、LGBT 等）であるか否かにかかわらず、この考え方に沿ってマッチングがされるべきものですので、その徹底をお願いいたします。」

(8) 国土交通省

https://www8.cao.go.jp/rikaizoshin/meeting/k_1/pdf/s8.pdf

○住宅分野

住宅確保要配慮者※の居住の安定の確保を図るため、民間の賃貸住宅や空き家等を住宅確保要配慮者の入居を拒まないセーフティネット住宅として登録する制度を平成 29 年に創設。

※住宅確保要配慮者は法令上、低額所得者、被災者、高齢者、障害者、こどもを養育している者等を指す。

この点、自治体の判断で柔軟にセーフティネット住宅の対象者を拡大することができるよう、自治体の賃貸住宅供給促進計画において要配慮者を追加可能としており、国の基本方針において、要配慮者に含まれる者として、LGBT を明示。

○観光分野

性的マイノリティの方を含め、多様な価値観を有する人々が旅行を楽しめる環境の整備に当たっては、旅行・宿泊・飲食等の観光に携わる関係者が、性的マイノリティの方のニーズについて理解を深めることが重要。そのため、観光庁では、令和 5 年 1 月、当事者や有識者を交え、これらの基本的理解を促すためのセミナー※を開催。

※ セミナーでは、性別を問わず利用可能な浴衣等のアメニティの用意や、宿泊や飲食の場における接客等、具体的な事例の共有を実施

○バリアフリー・ユニバーサルデザイン分野

<https://www.mlit.go.jp/jutakukentiku/content/001402955.pdf>

2017 年 3 月版「建築設計標準」に初めて「男女共用トイレ」が登場し、2021 年 3 月版に「男女共用トイレ」の利用者として「性的マイノリティ」を明記。

2021 年 4 月から改正バリアフリー法が施行され、公立の小中学校にも多機能トイレ設置等を義務付け。

(9) こども家庭庁

○「こども大綱」(2023年12月22日閣議決定)

<https://www.cfa.go.jp/policies/kodomo-taikou>

基本方針として次の点を明文化。

「思想・信条、人種、民族、国籍、障害の有無、性的指向及びジェンダーアイデンティティ、生い立ち、成育環境、家庭環境等によって差別的取扱いを受けないようにする。」

「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理解を深めるため、心身の発達に応じた教育及び学習の振興並びに広報活動等を通じた知識の着実な普及、相談体制の整備等の必要な施策を講ずるように努める。」

○「こども・若者の意見の政策反映に向けたガイドライン ～こども・若者の声を聴く取組のはじめ方～」

こども基本法およびこどもに基づき、2024年に策定予定。「声を聴かれにくいこども・若者」の一類型として「性的マイノリティのこども・若者」も挙げ、そうしたこども・若者の意見を聞く際に必要な留意点や工夫・事例を具体的に示しています。各省庁や自治体に対して、このガイドラインに沿って「声を聴かれにくいこども・若者」の声も含めてしっかりと聴き、さまざまな施策に反映するよう求めています。

*パブリックコメント中の「こども・若者の意見の政策反映に向けたガイドライン」(案)

<https://public-comment.e-gov.go.jp/servlet/Public?CLASSNAME=PCMMSTDETAIL&id=141000043&Mode=0>

ー意見反映プロセスで留意すること p58

・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、性別欄は廃止する。必要な場合は、その理由を説明し、記載を任意や自由記述式にする工夫が必要である。また、男女のほかに「その他」「答えたくない」の欄を設ける等の配慮も大切である

・カミングアウトや相談を受けた場合は、真摯に受け止め、アウティングは絶対にしない。支援や相談機関につながる情報を伝える場合は本人の意思を尊重することが望ましい。

ー府省庁や地方自治体が取組んでいる声を聴かれにくいこども・若者の意見を聴くための工夫 p65

・性的マイノリティ向けの居場所づくり事業について、年代の近い当事者が運営している
・家族や学校にもカミングアウトしていないケースもあることから、参加していることを、家族や学校にも 言わないことを広報時に伝えている。

ーインクルーシブな場にするための工夫 p66

・性的マイノリティのこども・若者がいるかもしれない可能性を考慮し、敬称は「さん」で統一するか、呼んでほしい敬称を本人に確認してから呼ぶ。

(10) 人事院

○ハラスメント防止について

<https://www.jinji.go.jp/sekudara/toppage.html>

○セクシュアル・ハラスメント対策

<https://www.jinji.go.jp/sekudara/1homu.html>

「性的指向や性自認をからかいやいじめの対象としたり、性的指向や性自認を本人の承諾なしに第三者に漏らしたりすること」セクハラになり得る言動としています。

6. 性的指向・ジェンダーアイデンティティに関連する裁判例

性的指向や性自認（ジェンダーアイデンティティ）への対応に関するさまざまな論点について訴訟が提起され、司法の場においても争点となっています。最高裁判所など司法府の立場から重要な見解が示されていますので、地方公共団体において執務の参考となさってください。

(1) 府中青年の家事件

<損害賠償請求控訴事件 東京高裁平成6年（ネ）1580号 平成9年9月16日第4民事部判決>

この事件では、1990年時点で東京都という自治体が踏まえておくべきだったことについての言及されています。下記に抜粋を掲載します。

平成二年当時は、一般国民も行政当局も、同性愛ないし同性愛者については無関心であって、正確な知識もなかったものと考えられる。しかし、一般国民はともかくとして、都教育委員会を含む行政当局としては、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、肌理の細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ているものというべきであって、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当たる者として許されないことである。このことは、現在ではもちろん、平成二年当時においても同様である。

(2) 経済産業省トランスジェンダー職員トイレ使用制限事件

<令和3年（行ヒ）第285号 行政措置要求判定取消、国家賠償請求事件 令和5年7月11日 第三小法廷判決>

2023年には、最高裁判所において、職場の男女別施設（トイレ）に関する判決が出されています。この判決には、裁判官全員が個別意見を付しており、全員一致の部分はもとより、個別意見においても重要な点が多く見られ、今後の対応において指針となるものといえます。

【事件の概要】

- ・経済産業省職員のトランスジェンダー女性（原告）に2フロア離れている女性用トイレの利用を認めていた（トラブル無し）。
- ・原告は、「2フロア離れた」トイレ利用の改善を含め女性職員と同等の待遇を、法に基づき人事院に行政措置を要求したが、認められないと判定された。

【全員一致の判決】

- ・原告は日常的に不利益を受けている。
- ・周囲の女性職員は異を唱えていない（違和感を抱えているように見えたと言っているが明確には無し）。
- ・（経産省の対応や人事院の判断は）具体的な事情を踏まえることなく他の職員に対する配慮を過度に重視し、上告人の不利益を不当に軽視するものであって、関係者の公平並びに上告人を含む

職員の能率の発揮及び増進の見地から判断しなかったものとして、著しく妥当性を欠いたものといわざるを得ない。

【個別意見】

- ・個人がその真に自認する性別に即した社会生活を送ることができることは重要な法益。
- ・トランスジェンダー（MtF）の女性トイレの利用に反対するという前提に立つことなく、可能な限り両者の共棲を目指して、職員に対しても性的マイノリティの法益の尊重に理解を求める方向での対応と教育等を通じたそのプロセスを履践していくことを強く期待したい。
- ・「違和感・羞恥心等」は「研修により、相当程度払拭できると考えられる」。
- ・(措置を)「必要に応じて見直しをすべき責務があったというべきである」。
- ・プライバシーの保護と関係者への情報提供の必要性と慎重な較量が求められる。

(3) 性同一性障害特例法判決

<令和2年(ク)第993号 性別の取扱いの変更申立て却下審判に対する抗告棄却決定に対する特別抗告事件 令和5年10月25日 大法院決定>

2023年のいわゆる性同一性障害特例法（正式名称：性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律）の性別変更手続きにおける家事審判への特別抗告に対する最高裁決定では、その決定自体はもとより、個別意見にも重要なポイントが盛り込まれています。

【特別抗告の概要】

- ・本件は、性同一性障害特例法における要件の一つであるいわゆる「生殖不能要件（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）」が、憲法に違反するかが問われた家事審判。
- ・申立人のトランスジェンダー女性は、生殖機能を無くすための手術は受けていないが、長年のホルモン投与で生殖能力が減退しているなどとし、要件を満たしていると訴え、法的な性別変更を求めている。
- ・しかし、家裁と高裁では「性別変更は不可」とされていた。

【全員一致の決定】

- ・性同一性障害者がその性自認に従った法令上の性別の取扱いを受けることは、法的性別が生活上の多様な場面において個人の基本的な属性の一つとして取り扱われており、性同一性障害を有する者の置かれた状況が既にみたとおりのものであることに鑑みると、個人の人格的存在と結び付いた重要な法的利益というべきである。このことは、性同一性障害者が治療として生殖腺除去手術を受けることを要するか否かにより異なるものではない。
- ・本件規定による身体への侵襲を受けない自由に対する制約は、上記のような医学的知見の進展に伴い、治療としては生殖腺除去手術を要しない性同一性障害者に対し、身体への侵襲を受けない自由を放棄して強度な身体的侵襲である生殖腺除去手術を受けることを甘受するか、又は性自認に従った法令上の性別の取扱いを受けるという重要な法的利益を放棄して性別変更審判を受け

ることを断念するかという過酷な二者択一を迫るものになったということができる。また、前記の本件規定の目的を達成するために、このような医学的にみて合理的関連性を欠く制約を課すことは、生殖能力の喪失を法令上の性別の取扱いを変更するための要件としない国が増加していることをも考慮すると、制約として過剰になっているというべきである。

【個別意見】

・性同一性障害特例法の3条1項5号の要件に関連し、「男性の外性器の外観を備えた者が、心の性別は女性であると主張して、女性用公衆浴場等に入ってくるという指摘」について、女性用公衆浴場の利用は、この5号規定があることによる「性同一性障害者の権利の制約と合理的関連性を有しないことは明らかである」と明記されました。

・トイレ等の利用の関係で、「5号規定による制約を必要とする合理的な理由がないことは明らかである」と明記されました。

7. 国際的な動向

(1) 国連関係機関からの日本への勧告

2011年に国連人権理事会は、「人権、性的指向と性自認」と題する決議を採択しており、以来国際連合の関係機関の動きは活発化しています。

しかし一方で、国連関係機関は、2000年代から日本に対してさまざまな「勧告」を相次いで繰り返しています。これらの「勧告」は法的拘束力を持つものではありませんが、日本政府に継続してフォローアップを求めているものもあります。そして、地方公共団体においては、取り組みの国際水準やありうべき姿を考える上で、参考になるものと言えます。

ここでは、主なものを以下に抜粋し、紹介していきます。

1) 自由権規約委員会

2008年の第5次国家報告書に対する、自由権規約委員会の総括所見では「雇用、住宅供給、社会保障、健康、教育、その他法により定められた分野における差別に懸念を表明する」とされており、「締約国は、規約第26条に関する委員会の解釈にのっとり、差別を禁止する事由に性的指向が含まれるように法律を改正することを検討し、未婚の異性の同棲カップルと同性の同棲カップルが平等に扱われることを確保すべきである。」と述べられている³⁷。

2014年の第6次国家報告書に対する、同委員会の総括所見では、「委員会は、レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーの人々に係る社会的嫌がらせ及び非難についての報告、及び自治体によって運営される住宅制度から同性カップルを排除する差別規定についての報告を懸念する（第2条及び第26条）。」とし、「締約国は、性的指向及び性別認識を含む、あらゆる理由に基づく差別を禁止する包括的な反差別法を採択し、差別の被害者に、実効的かつ適切な救済を与えるべきである。締約国は、レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーの人々に対する固定観念及び偏見と闘うための啓発活動を強化し、レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーの人々に対する嫌がらせの申立てを捜査し、またこうした固定観念、偏見及び嫌がらせを防止するための適切な措置をとるべきである。締約国はまた、自治体レベルで、公営住宅制度において同性カップルに対し適用される入居要件に関して残っている制限を除去すべきである。」としている³⁸。

³⁷ 自由権規約委員会第94回会期。“規約第40条に基づき締約国より提出された報告の審査 自由権規約委員会の総括所見 日本”。2008年10月30日, https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kiyaku/pdfs/jiyu_kenkai.pdf

³⁸ 自由権規約委員会。“日本の第6回定期報告に関する総括所見”。2014年8月20日, <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000054774.pdf>,

2) 社会権規約委員会

2013年の社会権規約委員会では、「委員会は、締約国が法改正を行う際、本規約の下の義務の遵守を確保しようと努力しているものの、規約の権利に関する限りにおいて、女性、非嫡出子及び同性のカップルに対する差別的規定が締約国の法制度に存在し続けていることに懸念をもって留意する（第2条2）。」とし、「委員会は締約国に対してこれらの人々を本規約の権利の行使及び享受に関連して直接的又は間接的に差別をしないことを確保するため、関連する法律を包括的に検討し、必要な場合には改正することを要求する。」としています³⁹。

3) 女性差別撤廃委員会

女性差別撤廃委員会は、日本の第7回及び第8回合同定期報告に関する最終見解において、次のように指摘しています⁴⁰。

46. 委員会は、アイヌの女性、同和地区の女性、在日韓国・朝鮮人の女性などの先住民族や民族的マイノリティの女性とともに障害のある女性、LBTの女性及び移民女性といったその他の女性が複合的かつ交差的な形態の差別を引き続き経験しているとの報告を懸念する。委員会は特に、こうした女性たちの健康、教育、雇用へのアクセスが引き続き限られていることを懸念する。

47. 委員会は、締約国がアイヌの女性、同和地区の女性、在日韓国・朝鮮人の女性などの先住民族や民族的マイノリティの女性とともに障害のある女性、LBTの女性及び移民女性が経験している、健康、教育、雇用へのアクセス及び公的活動への参画とともに健康・教育サービスや職場での経験においても影響を与える、複合的かつ交差的な形態の差別を解消するための努力を積極的に行うことを要請する。

4) 国連人権理事会

普遍的定期審査（Universal Periodic Review,略称UPR）では、例えば2017年に13カ国から勧告が出されています⁴¹。

161.58. ヘイトスピーチを明示的に禁止し、あらゆる合意によらない性行為を処罰するため、女性、非嫡出子、種族的または民族的マイノリティ、LGBTIの人々に対する差別的な法規定を撤廃すること。（メキシコ）

³⁹ 経済的、社会的及び文化的権利に関する委員会。“第50会期において委員会により採択された日本の第3回定期報告に関する総括所見（2013年4月29日－5月17日）”。2013年5月17日，<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000053172.pdf>,（参照 2014-01-18）

⁴⁰ 女子差別撤廃委員会。“日本の第7回及び第8回合同定期報告に関する最終見解”。2016年3月7日，https://www.gender.go.jp/kaigi/danjo_kaigi/siryu/pdf/ka49-2-2.pdf,

⁴¹ 国連人権理事会普遍的・定期的レビュー（UPR）作業部会。“UPR第3回日本政府審査・勧告に対する我が国対応（仮訳）”<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000346504.pdf>,

- 161.59. 年齢、ジェンダー、宗教、性的指向、種族又は民族に基づく全ての形態の直接的及び間接的差別の禁止を確保する目的で、差別の包括的な定義を含む、幅広く適用可能な差別禁止法を採択すること。(オランダ)
- 161.61. 年齢、ジェンダー、宗教、性的指向、種族などに基づく差別を禁ずる法律を制定し、ジェンダー平等を確保する必要な措置を講じること。(ノルウェー)
- 161.63. 年齢、人種、ジェンダー、宗教、性的指向、種族又は民族に基づくあらゆる直接的及び間接的差別を禁止し制裁する包括的な差別禁止法を採択及び実施すること。(ドイツ)
- 161.65. 国際的義務及び基準に即して、性的指向及び性自認などを理由とする差別に対する包括的な法律を採択すること。(ホンジュラス)
- 161.70. 性同一障害特例法の改正を含め、性的指向及び性自認に基づく差別に対する措置を講じること。(ニュージーランド)
- 161.71. 性的指向に基づく差別の撤廃に関する前向きな進展を継続し、国レベルで同性婚を承認すること。(スイス)
- 161.72. LGBTI の人々の権利を保護及び促進する包括的な差別禁止法を実施すること。(米国)
- 161.73. 同性婚の公式な承認を国レベルに拡大するなど、地方自治体及び民間企業が性的指向及び性自認に基づく差別を撤廃するための努力を促進すること。(カナダ)
- 161.74. ジェンダー、種族、肌の色、性的指向及び性自認などによるあらゆる種類の差別に対する措置の実施における進展を継続すること。(コロンビア)
- 161.75. 性的指向及び性自認を含むあらゆる理由に基づく差別からあらゆる人を平等に保護する包括的な差別禁止法を迅速に導入すること。(アイルランド)
- 161.84. 人種、種族、性的指向及び性自認を理由とする差別を禁止する法律を導入するなど、効果的にヘイトスピーチに対処し、マイノリティの権利を保護するための一層の措置を講じること。(オーストラリア)
- 161.179. 同性カップルを含め、家庭内暴力の報告を全て調査すること。(東ティモール)

また、2023年に行われた日本政府に対する審査でも、差別禁止法の制定や同性婚の法制化、性同一性障害特例法の見直しなどについて勧告が出されています。

(2) G7 首脳サミット等における成果文書

2023年に日本が議長国として開催されたG7広島サミットにおいては、首脳会合や、ジェンダー平等大臣会合など、各級会合において関連する文章が取りまとめられています。日本が議長として主体的に取りまとめた内容として、重く受け止めていく必要があります。

1) G7 広島サミット首脳コミュニケ⁴²

<ジェンダー>

ジェンダー平等及びあらゆる女性及び女児のエンパワーメントの実現は、強靱で公正かつ豊かな社会のための基本である。我々は、あらゆる多様性をもつ女性及び女児、そしてLGBTQIA+の人々の政治、経済、教育及びその他社会のあらゆる分野への完全かつ平等で意義ある参加を確保し、全ての政策分野に一貫してジェンダー平等を主流化させるため、社会のあらゆる層と共に協働していくことに努める。この観点から、我々は、長年にわたる構造的障壁を克服し、教育のような手段を通じて有害なジェンダー規範、固定観念、役割及び慣行に対処するための我々の努力を倍加させることにコミットし、多様性、人権及び尊厳が尊重され、促進され、守られ、あらゆる人々が性自認、性表現あるいは性的指向に関係なく、暴力や差別を受けることなく生き生きとした人生を享受することができる社会を実現する。(中略)

我々は、特に危機的な状況下で女性及び女児の権利が後退することに強い懸念を表明し、世界中の女性及び女児並びにLGBTQIA+の人々の人権と基本的自由に対するあらゆる侵害を強く非難する。我々はさらに、SRHRがジェンダー平等並びに女性及び女児のエンパワーメントにおいて、また、性的指向及び性自認を含む多様性を支援する上で果たす、不可欠かつ変革的な役割を認識する。我々は、安全で合法的な中絶と中絶後のケアへのアクセスへの対応によるものを含む、全ての人の包括的なSRHRを達成することへの完全なコミットメントを再確認する。

2) G7 日光ジェンダー平等（男女共同参画）大臣コミュニケ⁴³

我々は、ジェンダー平等に対する組織的なバックラッシュと、あらゆる多様性を持つ女性と女児、そしてLGBTQIA+の人々の権利の後退に対する懸念を繰り返し表明する。固定観念や偏見に対処・排除し、ジェンダーに基づく暴力を存続させる社会の態度や行動を積極的に変えていくことによって、バックラッシュや後退と戦うことへのコミットメントを表明する。(中略)

女性やLGBTQIA+の活動家、政治家、人権擁護者、フェミニストや女性の権利のための主体や組織に対する攻撃の増加は、民主主義のプロセスに悪影響を与え、制度の正統性を損なう。(中略)

我々は、全ての女性、女児、LGBTQIA+の人々の人権と尊厳が完全に尊重され、促進され、保護される社会の実現に向けた努力を継続する。我々は、ジェンダー平等に対するバックラッシュと戦うことにコミットする。

⁴² “G7 広島首脳コミュニケ”. 2023-05-20,

https://www.g7hiroshima.go.jp/documents/pdf/Leaders_Communique_01_jp.pdf?v20231006,

⁴³ ジェンダー平等と全ての女性と女児のエンパワーメントに関する G7 ジェンダー平等大臣共同声明「日光声明」. 2023-06-25, https://www.g7hiroshima.go.jp/documents/pdf/230625_g7_tochigi_jp.pdf,

参考1 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（全文）

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（令和五年法律第六十八号）

（目的）

第一条 この法律は、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が必ずしも十分でない現状に鑑み、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施策の推進に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の役割等を明らかにするとともに、基本計画の策定その他の必要な事項を定めることにより、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性を受け入れる精神を涵養（かんよう）し、もって性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資することを目的とする。

（定義）

第二条 この法律において「性的指向」とは、恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向をいう。

2 この法律において「ジェンダーアイデンティティ」とは、自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無又は程度に係る意識をいう。

（基本理念）

第三条 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施策は、全ての国民が、その性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別はあってはならないものであるとの認識の下に、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを旨として行われなければならない。

（国の役割）

第四条 国は、前条に定める基本理念（以下単に「基本理念」という。）にのっとり、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施策を策定し、及び実施するよう努めるものとする。

（地方公共団体の役割）

第五条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、国との連携を図りつつ、その地域の実情を踏まえ、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施策を策定し、及び実施するよう努めるものとする。

（事業主等の努力）

第六条 事業主は、基本理念にのっとり、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

するその雇用する労働者の理解の増進に関し、普及啓発、就業環境の整備、相談の機会の確保等を行うことにより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当該労働者の理解の増進に自ら努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する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施策に協力するよう努めるものとする。

2 学校（学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条に規定する学校をいい、幼稚園及び特別支援学校の幼稚部を除く。以下同じ。）の設置者は、基本理念にのっとり、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その設置する学校の児童、生徒又は学生（以下この項及び第十条第三項において「児童等」という。）の理解の増進に関し、家庭及び地域住民その他の関係者の協力を得つつ、教育又は啓発、教育環境の整備、相談の機会の確保等を行うことにより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当該学校の児童等の理解の増進に自ら努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する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施策に協力するよう努めるものとする。

（施策の実施の状況の公表）

第七条 政府は、毎年一回、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施策の実施の状況を公表しなければならない。

（基本計画）

第八条 政府は、基本理念にのっとり、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施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、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基本的な計画（以下この条において「基本計画」という。）を策定しなければならない。

2 基本計画は、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を増進するための基本的な事項その他必要な事項について定めるものとする。

3 内閣総理大臣は、基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本計画を公表しなければならない。

5 内閣総理大臣は、基本計画の案を作成するため必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、資料の提出その他必要な協力を求めることができる。

6 政府は、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性をめぐる情勢の変化を勘案し、並び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施策の効果に関する評価を踏まえ、おおむね三年ごとに、基本計画に検討を加え、必要があると認めるときは、これを変更しなければならない。

7 第三項から第五項までの規定は、基本計画の変更について準用する。

（学術研究等）

第九条 国は、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学術研究その他の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施策の策定に必

要な研究を推進するものとする。

(知識の着実な普及等)

第十条 国及び地方公共団体は、前条の研究の進捗状況を踏まえつつ、学校、地域、家庭、職域その他の様々な場を通じて、国民が、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理解を深めることができるよう、心身の発達に応じた教育及び学習の振興並びに広報活動等を通じた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知識の着実な普及、各般の問題に対応するための相談体制の整備その他の必要な施策を講ずるよう努めるものとする。

2 事業主は、その雇用する労働者に対し、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理解を深めるための情報の提供、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ずるよう努めるものとする。

3 学校の設置者及びその設置する学校は、当該学校の児童等に対し、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理解を深めるため、家庭及び地域住民その他の関係者の協力を得つつ、教育又は啓発、教育環境に関する相談体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進連絡会議)

第十一条 政府は、内閣官房、内閣府、総務省、法務省、外務省、文部科学省、厚生労働省、国土交通省その他の関係行政機関の職員をもって構成する性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進連絡会議を設け、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施策の総合的かつ効果的な推進を図るための連絡調整を行うものとする。

(措置の実施等に当たっての留意)

第十二条 この法律に定める措置の実施等に当たっては、性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、全ての国民が安心して生活することができることとなるよう、留意するものとする。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ものとする。

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(検討)

第二条 この法律の規定については、この法律の施行後三年を目途として、この法律の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

参考2 都道府県・政令指定都市の担当課一覧

<https://www8.cao.go.jp/rikaizoshin/tanto/ichiran.html>

| 都道府県 | 担当課（室） | 〒 | 住所 | 電話番号 |
|------|--------------------------------|----------|------------------|------------------------------|
| 北海道 | 環境生活部 くらし安全局 道民生活課 | 060-8588 | 札幌市中央区北3条西6丁目 | 011-206-6148 |
| 青森県 | 環境生活部 青少年・男女共同参画課 男女共同参画グループ | 030-8570 | 青森市長島1-1-1 | 017-734-9228 |
| 岩手県 | 環境生活部 若者女性協働推進室 青少年・男女共同参画担当 | 020-8570 | 盛岡市内丸10-1 | 019-629-5348 |
| 宮城県 | 環境生活部 共同参画社会推進課 男女共同参画推進班 | 980-8570 | 仙台市青葉区本町3-8-1 | 022-211-2568 |
| 秋田県 | あきた未来創造部 次世代・女性活躍支援課 | 010-8570 | 秋田市山王四丁目1番1号 | 018-860-1555 |
| 山形県 | しあわせ子育て応援部 多様性・女性若者活躍課 | 990-8570 | 山形市松波2-8-1 | 023-630-3269 |
| 福島県 | 生活環境部 男女共生課 | 960-8670 | 福島市杉妻町2-16 | 024-521-7188 |
| 茨城県 | 福祉部 福祉政策課 人権施策推進室 | 310-8555 | 水戸市笠原町978番6 | 029-301-3135 |
| 栃木県 | 生活文化スポーツ部 人権男女共同参画課 | 320-8501 | 宇都宮市塙田1-1-20 | 028-623-3027 |
| 群馬県 | 生活こども部 生活こども課 | 371-8570 | 前橋市大手町1-1-1 | 027-226-2906 |
| 埼玉県 | 県民生活部 人権・男女共同参画課 | 330-9301 | さいたま市浦和区高砂3-15-1 | 048-830-2927 |
| 千葉県 | 健康福祉部 健康福祉政策課 総合企画部 男女共同参画課 | 260-8667 | 千葉市中央区市場町1-1 | 043-223-2348 043-223-2373 |
| 東京都 | 総務局 人権部 企画課 | 163-8001 | 新宿区西新宿二丁目8番1号 | 03-5388-2585 |
| 神奈川県 | 福祉子どもみらい局 共生推進本部室 | 231-8588 | 横浜市中区日本大通1 | 045-210-3637 |

| 都道府県 | 担当課（室） | 〒 | 住所 | 電話番号 |
|------|---|----------|--------------------|------------------------------|
| 新潟県 | 知事政策局政策企画課男女平等・共同参画推進室 福祉保健部福祉保健総務課人権啓発室 | 950-8570 | 新潟市中央区新光町4番地1 | 025-280-5787 025-280-5181 |
| 富山県 | 生活環境文化部 県民生活課 | 930-8501 | 富山市新総曲輪1番7号 | 076-444-9646 |
| 石川県 | 県民文化スポーツ部 女性活躍・県民協働課 | 920-8580 | 金沢市鞍月1-1 | 076-225-1365 |
| 福井県 | 健康福祉部 地域福祉課 人権室 | 910-8580 | 福井市大手3丁目17-1 | 0776-20-0328 |
| 山梨県 | 男女共同参画・共生社会推進統括官 | 400-8501 | 甲府市丸の内1-6-1 | 055-223-1358 |
| 長野県 | 県民文化部 人権・男女共同参画課 | 380-8570 | 長野市大字南長野字幅下692-2 | 026-235-7102 |
| 岐阜県 | 環境生活部 人権施策推進課 | 500-8570 | 岐阜市藪田南2-1-1 | 058-272-8250 |
| 静岡県 | くらし・環境部 県民生活局 男女共同参画課 | 420-8601 | 静岡市葵区追手町9番6号 | 054-221-3363 |
| 愛知県 | 県民文化局 人権推進課 | 460-0001 | 名古屋市中区三の丸3-2-1 | 052-954-6749 |
| 三重県 | 環境生活部 ダイバーシティ社会推進課 | 514-8570 | 津市広明町13番地 | 059-224-2225 |
| 滋賀県 | 総合企画部 人権施策推進課 | 520-8577 | 大津市京町4丁目1番1号 | 077-528-3533 |
| 京都府 | 文化生活部 人権啓発推進室 | 602-8570 | 京都市上京区下立売通新町西入藪ノ内町 | 075-414-4271 |
| 大阪府 | 府民文化部 人権局 人権企画課 | 559-8555 | 大阪市住之江区南港北1丁目14-16 | 06-6210-9281 |
| 兵庫県 | 県民生活部 総務課 人権推進室 | 650-8567 | 神戸市中央区下山手通5-10-1 | 078-341-7711 |
| 奈良県 | 文化・教育・くらし創造部 人権施策課 | 630-8501 | 奈良市登大路町30番地 | 0742-27-8716 |

| 都道府県 | 担当課（室） | 〒 | 住所 | 電話番号 |
|------|----------------------------|----------|---------------------|--------------|
| 和歌山県 | 環境生活部 県民局 青少年・男女共同参画課 | 640-8585 | 和歌山市小松原通 1 - 1 | 073-441-2510 |
| 鳥取県 | 地域社会振興部 人権尊重社会推進局 人権・同和対策課 | 680-8570 | 鳥取市東町 1 -220 | 0857-26-7121 |
| 島根県 | 環境生活部 人権同和対策課 人権啓発推進センター | 690-8501 | 松江市殿町 1 | 0852-22-6476 |
| 岡山県 | 県民生活部 人権・男女共同参画課 | 700-8570 | 岡山市北区内山下 2 - 4 - 6 | 086-226-7407 |
| 広島県 | 環境県民局 わたしらしい生き方応援課 | 730-8511 | 広島市中区基町 10-52 | 082-513-2734 |
| 山口県 | 環境生活部 男女共同参画課 | 753-8501 | 山口市滝町 1 番 1 号 | 083-933-2630 |
| 徳島県 | 未来創生文化部 男女参画・人権課 | 770-8570 | 徳島市万代町 1 - 1 | 088-621-2187 |
| 香川県 | 総務部 人権・同和政策課 | 760-8570 | 高松市番町 4 - 1 -10 | 087-832-3203 |
| 愛媛県 | 県民環境部 県民生活局 人権対策課 | 790-8570 | 松山市一番町四丁目 4 番地 2 | 089-912-2455 |
| 高知県 | 子ども・福祉政策部 人権・男女共同参画課 | 780-8570 | 高知市丸ノ内 1 - 2 -20 | 088-823-9805 |
| 福岡県 | 福祉労働部 人権・同和対策局 調整課 | 812-8577 | 福岡市博多区東公園 7 番 7 号 | 092-643-3325 |
| 佐賀県 | 県民環境部 人権・同和対策課 | 840-8570 | 佐賀市城内 1 丁目 1 -59 | 0952-25-7063 |
| 長崎県 | 県民生活環境部 人権・同和対策課 | 850-8570 | 長崎市尾上町 3 - 1 | 095-826-2585 |
| 熊本県 | 環境生活部 県民生活局 人権同和政策課 | 862-8570 | 熊本市中央区水前寺 6 丁目 18-1 | 096-333-2299 |
| 大分県 | 生活環境部 人権尊重・部落差別解消推進課 | 870-8501 | 大分市大手町 3 丁目 1 番 1 号 | 097-506-3172 |
| 宮崎県 | 総合政策部 人権同和対策課 | 880-8501 | 宮崎市橘通東 2 -10- 1 | 0985-32-4469 |

| 都道府県 | 担当課(室) | 〒 | 住所 | 電話番号 |
|------|---------------------|----------|---------------|--------------|
| 鹿児島県 | 総務部 男女共同参画局 人権同和対策課 | 890-8577 | 鹿児島市鴨池新町 10-1 | 099-286-2574 |
| 沖縄県 | 子ども生活福祉部 女性力・平和推進課 | 900-8570 | 那覇市泉崎 1-2-2 | 098-866-2500 |

| | | | | |
|-------|--|----------------------|----------------------------------|------------------------------|
| 札幌市 | 市民文化局 男女共同参画室 男女共同参画課 | 060-8611 | 札幌市中央区北 1 条西 2 丁目 | 011-211-2962 |
| 仙台市 | 市民局 市民活躍推進部 男女共同参画課 | 980-8671 | 仙台市青葉区国分町 3-7-1 | 022-214-6143 |
| さいたま市 | 人権政策・男女共同参画課 | 330-9588 | さいたま市浦和区常盤六丁目 4 番 4 号 | 048-829-1132 |
| 千葉市 | 市民局 生活文化スポーツ部 男女共同参画課 | 260-8722 | 千葉市中央区千葉港 1-1 | 043-245-5060 |
| 横浜市 | 市民局 人権課 | 231-0005 | 横浜市中区本町 6 丁目 50 番地の 10 | 045-671-2718 |
| 川崎市 | 市民文化局 人権・男女共同参画室 | 210-8577 | 川崎市川崎区宮本町 1 番地 | 044-200-2316 |
| 相模原市 | 市民局 人権・男女共同参画課 | 252-5277 | 相模原市中央区中央 2-11-15 | 042-769-8205 |
| 新潟市 | 市民生活部 男女共同参画課 | 951-8550 | 新潟市中央区学校町通 1 番町 602 番地 1 | 025-226-1061 |
| 静岡市 | 市民局 男女共同参画・人権政策課 | 420-8602 | 静岡市葵区追手町 5 番 1 号 | 054-221-1349 |
| 浜松市 | 市民部 UD・男女共同参画課 健康福祉部 福祉総務課 人権啓発センター | 430-8652 430-0916 | 浜松市中央区元城町 103-2 浜松市中央区早馬町 2-1 | 053-457-2364 053-457-2031 |
| 名古屋市 | スポーツ市民局 市民生活部 男女平等参画推進室 | 460-8508 | 名古屋市中区三の丸 3-1-1 | 052-972-2234 |
| 京都市 | 文化市民局 共生社会推進室 人権文化推進担当 | 604-8571 | 京都市中京区寺町通御池上る上本能寺前町 488 番地 | 075-222-3096 |

| | | | | |
|------|---|------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|
| 大阪市 | 市民局 ダイバーシティ推進室 人権 企画課 人権啓発・相談センター | 530- 8201 550- 0012 | 大阪市北区中之島1-3-20 大阪市西区立売堀4-10-18 | 06-6208- 7613 06-6532- 7631 |
| 堺市 | 市民人権局 ダイバーシティ推進部 ダイバーシティ企画課 | 590- 0078 | 堺市堺区南瓦町3番1号 | 072-228- 7159 |
| 神戸市 | 福祉局 人権推進課 | 650- 8570 | 神戸市中央区加納町6丁目5番1 号 | 078-322- 5233 |
| 岡山市 | 市民協働局 市民協働部 人権推進課 | 700- 8544 | 岡山市北区大供一丁目1-1 | 086-803- 1070 |
| 広島市 | 市民局 人権啓発部 人権啓発課 | 730- 8586 | 広島市中区国泰寺町一丁目6番34 号 | 082-504- 2165 |
| 北九州市 | 保健福祉局 人権推進センター 人権 文化推進課 | 803- 0814 | 北九州市小倉北区大手町11番4 号 | 093-562- 5010 |
| 福岡市 | 市民局 人権部 人権推進課 | 810- 8620 | 福岡市中央区天神1丁目8番1号 | 092-711- 4338 |
| 熊本市 | 文化市民局 人権推進部 男女共同参 画課 | 860- 8601 | 熊本市中央区手取本町1番1号 | 096-328- 2262 |

参考3 情報収集に役立つ資料

- 「LGBTQ 報道ガイドライン - 多様な性のあり方の視点から」LGBT 法連合会 2022 年
<https://lgbtetc.jp/wp/wp-content/uploads/2022/04/lgbtq-media-gudeline-2nd-edit-1.pdf>
メディア向けのガイドラインですが、行政機関の発信にあたっては、このガイドラインは基礎知識として役に立ちます。
- 「LGBTQ+/SOGIE 自治体政策」全日本自治団体労働組合第 38 年次自治研作業委員会 2022 年
https://www.jichiro.gr.jp/jichiken_kako/sagyouiinnkai/38-lgbtq/LGBTQ-SOGIE_jichitaitaisaku-color2203.pdf
- 「自治体における SOGI 施策事例集」三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング 2022 年
https://www.murc.jp/wp-content/uploads/2023/05/pdf_diversity_03.pdf
- 「自治体による性的マイノリティに関する施策への取り組み状況と特徴～ SOGI によらず生きやすい社会の実現に向けて～」野村総合研究所 2022 年
https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/PDF/knowledge/publication/region/2022/12/3_vol233.pdf?la=ja-JP&hash=0056C586163B69FFC9F106FD94C4A1D9E986270F
- PRIDE JAPAN (OUT JAPAN)
https://www.outjapan.co.jp/pride_japan/news/
国、地方公共団体の施策等のニュースサイト
- 性の多様性に関する条例 (一般財団法人地方自治研究機構)
http://www.rilg.or.jp/htdocs/img/reiki/002_lgbt.htm
- 『自治体職員のための LGBTQ 理解増進法 逐条解説ハンドブック』鈴木秀洋著 第一法規 2023 年
- 『LGBT とハラスメント』神谷悠一、松岡宗嗣著 集英社新書 2020 年
- 『検証「LGBT 理解増進法」 SOGI 差別はどのように議論されたのか』神谷悠一著 かもがわ出版 2023 年
- NIJI BRIDGE (運営: 認定 NPO 法人虹色ダイバーシティ)
パートナーシップ制度導入自治体数など各種データを集めたサイト
<https://nijibridge.jp/data/>
- 「はじめてのトランスジェンダーtrans101.jp」(責任編集 遠藤まめた)
<https://trans101.jp/faq3/>

LGBT法 連合会

地方公共団体のための「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増進に関する法律」を活用するための手引き(暫定版)

2023年3月4日発行

発行 : 一般社団法人 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(LGBT法連合会)
WEBサイト(<http://lgbtetc.jp>) メールアドレス(info@lgbtetc.jp)

デザイン : 一般社団法人fair

頒価 : 500円(税別)