

職員向け性的マイノリティサポートブック

～自分らしく生き、笑顔あふれる共生社会をめざして～



令和7年1月
神奈川県

目次

| | |
|--------------------------------|-----------|
| はじめに..... | 1 |
| 1 性的マイノリティに関する基礎知識..... | 2 |
| (1) セクシュアリティ(性のあり方)とは..... | 2 |
| (2) 性的マイノリティとは..... | 2 |
| (3) カミングアウトとアウティング..... | 4 |
| (4) 法令..... | 5 |
| 2 県民等への対応..... | 6 |
| (1) 窓口や電話での対応等..... | 6 |
| (2) 公的証明書類等の性別欄の取扱い..... | 8 |
| (3) 公共施設利用..... | 8 |
| (4) 所管事業の見直し..... | 8 |
| (5) パートナーシップ宣誓制度の県内状況..... | 9 |
| (6) 災害時における対応..... | 9 |
| 3 職場における対応..... | 10 |
| (1) 職場での対応..... | 10 |
| (2) 採用時の対応..... | 13 |
| 4 参考資料..... | 14 |
| (1) 県の主な取組み..... | 14 |
| (2) 性同一性障害者の取扱いの特例に関する法律..... | 16 |
| (3) 相談窓口..... | 18 |
| (4) 用語集..... | 21 |
| (5) 参考文献..... | 23 |
| (6) 通知..... | 24 |

はじめに

近年、性の多様性を取り巻く環境は大きく変化し、関心は高まりつつあるものの、依然として周囲の無理解や偏見、差別、ハラスメントから、性的マイノリティの方々は様々な悩みや苦しみを抱えることがあり、人権をしっかりと守っていくことが求められています。

神奈川県では、性的マイノリティの方々への支援を強化するため、令和4年3月に改定した「かながわ人権施策推進指針」に、性的マイノリティを人権課題の一つとして新たに位置付けました。

また、本県はSDGs未来都市に選定され、「地球上で誰一人として取り残さない」という社会の実現に向けた具体的な取組みを積極的に進めていく必要があります。

性の多様性に関する理解促進をさらに進めていくためには、県の職員等が性の多様性について正しい知識を持つとともに、抱えている困難等を理解し、相手に寄り添った適切な対応をしていくことが重要です。

また、当サポートブックは、県の職員を対象に作成したのですが、民間企業や各種団体等において参考にしていただくことも想定しています。

誰もがその人らしく暮らすことのできる、「ともに生きる社会」の実現に向けて、当サポートブックをご活用いただければ幸いです。

今日からできること

- 自分のまわりに性的マイノリティの方々がいるかもしれないと思って行動する。
- 性的マイノリティを笑いのネタにしない。
- 「オカマ」「ホモ」などの差別的な言葉を使わない。
使っている人が身近にいたら注意する。
- 「どうして結婚しないの」「そのうち親になるのだから」など結婚や子育てを前提としない。
- 6色のレインボーアイテムを身につける。

赤・橙・黄・緑・青・紫の6色のレインボーは性的マイノリティの方々の尊厳と社会運動のシンボルとして使われています。
レインボーアイテムを身につけることで、性的マイノリティの理解者（アライ）であると示すことができます。



1 性的マイノリティに関する基礎知識

(1) セクシュアリティ(性のあり方)とは

セクシュアリティ(性のあり方)は多種多様な要素のグラデーションと言われており、性的マイノリティを理解する上では、その構成要素として、次の4つのポイントを押さえることが重要です。

法律上の性

戸籍など、法律上で割り当てられた性別。日本では男・女の2通り

性自認

個人が自認する性別。自分の性別をどのようにとらえているかといった認識

性的指向

恋愛感情や性的欲求が主にどの性別に向いているか/いないかを示すもの

性表現(表現する性)

言葉づかいやしぐさ、服装など個人が表現する性

(2) 性的マイノリティとは

LGBTは、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字を組み合わせた言葉です。また、LGBTを含む、性自認や性的指向などが少数派である人を表す言葉の一つとして性的マイノリティと呼ぶことがあります。L・G・Bは性的指向に基づくもので、Tは性自認に関するものです。一人ひとりのセクシュアリティは、様々な要素の組み合わせによって形作られるので、トランスジェンダーで異性愛者の人(例えば、法律上の性が女性、性自認が男性、性的指向が女性である人の場合、その人の性自認を尊重するべきで、この人を法律上の性に基づきレズビアンだと言うべきではありません。)も、トランスジェンダーで同性愛者の人や、両性愛者の人もいます。

L・G・B・Tのほかに、LGBTQやLGBTQ+という表現が用いられることがあります。この場合のQは、クエスチョニング(セクシュアリティを決めない人、または決めたくない人、Questioning)やクィア(既存の性のカテゴリに当てはまらない性的マイノリティの方を指す、あるいは、性的マイノリティの総称として用いられる、Queer)を指します。また、+ (プラス)を付けることで、様々な性の在り方があることを示しています。

そのほか、アセクシュアル(無性愛者=他者に対して性愛の感情を抱かない人)やXジェンダー(性自認を男女いずれかとは認識しない人)など、多様なセクシュアリティが存在します。

| | |
|--------------|---|
| 性的指向 (SO) | L = Lesbian (レズビアン) 女性の同性愛者 |
| | G = Gay (ゲイ) 男性の同性愛者 |
| | B = Bisexual (バイセクシュアル) 両性愛者 |
| 性自認 (GI) | T = Transgender (トランスジェンダー) 出生時に割り当てられた性別と性自認が異なる人 |

※LGBは、性的指向 (SO)、Tは性自認 (GI) で少数派の人たちです。

【参考】 「SOGI (ソジ) 」とは

性的指向 (Sexual Orientation) と性自認 (Gender Intity) の頭文字をとった言葉です。性表現 (Gender Expression) を加えて「SOGIE (ソジー)」という言葉も広がってきています。性的指向と性自認に関する課題として様々な性的マイノリティを包括的にとらえることはもちろん、性的マイノリティの方に限らず、多数派にあたる人も含めてすべての人の性の多様性を示す表現としてよく用いられています。

【注意】

「レズビアン」を「レズ」と呼ぶ、「ホモセクシュアル (同性愛者)」を「ホモ」と呼ぶなど、省略した言い方は差別的に響くことが多いため、省略しません。

【参考】

調査対象や調査方法によって、その数値は異なりますが、人口の約10%は性的マイノリティの方々であると推定する調査が発表されています。

※「LGBT意識行動調査2019」 (LGBT総合研究所) より

(3) カミングアウトとアウトティング

カミングアウトとは、自身の性的指向や性自認などを他者に開示することを言い、アウトティングとは、第三者が本人の同意なく性的指向や性自認などを暴露することを言います。

アウトティングは重大な人権侵害のため、してはいけません。カミングアウトとアウトティングは、性的マイノリティの方々にとって、重大なことであり、状況によってはその人の生死にも関わる課題と言えます。

ア カミングアウト対応・アウトティング防止の背景

カミングアウトは、性的マイノリティの方々にとって、非常に重要な意味を持つプロセスです。差別や偏見が蔓延する環境では、リスクが大きくカミングアウトできず、性的マイノリティの方々には生きづらさを募らせます。しかし、性的指向や性自認などを自覚し、表現することは自己発現にとって重要な意味を持つことです。周囲に受け入れられると、アイデンティティ・自己肯定感の確立につながるため、周囲の人々が肯定的に受け止めて対応することが望まれます。

逆にカミングアウトを受けた際に、そのことを否定したり、「ほかの人々には言わないほうがあなたのためだ」と「口止め」をするなど間接的に否定することは、人格の発現・発展を抑圧し、個人にさらなる困難を課す「同調圧力」となる場合もあり、注意が必要です。

【カミングアウトを受けた際のポイント】

- ・否定せずにその人の話に耳を傾ける。
- ・「話してくれてありがとう」と伝える。
- ・何に困っているのか、何を望んでいるのか聞く。
- ・誰に話しているかを確認する。
- ・誰に話して良いかを確認する。
- ・支援、相談機関につながる情報を必要に応じて伝える。

イ カミングアウト対応での心構え

カミングアウトを受けた側は、性的指向や性自認などに関する個人情報の共有範囲について、周囲との関係性などの本人の置かれた状況や、本人の心境に配慮しながら尊重することが求められます。なお、カミングアウトを受けた側が対応に悩んだり、一人で抱え込んでしまったりすることもあります。対応で困ったときは参考資料に掲載の相談窓口にご相談したり、わからないことがあれば率直に本人に確認などして孤立しないことが大切です。性的指向や性自認などに関する情報が個人情報の中でもセンシティブな部分であることを認識しておく必要があります。

また、管理職等の一部だけがカミングアウトを受け入れる行動をとっても、周囲の対応が伴わないこともあります。啓発だけでなく、組織としての

対応を定めておくことも重要です。

ウ アウティングの防止について

悪意がなくても、性的指向や性自認などに関する個人情報本人の同意なく暴露されてしまうことはアウティングとなります。また、性自認と戸籍上の性別が異なる場合、本人の了解を得ずに戸籍上の性別を第三者に漏らすこともアウティングにあたります。

アウティングは深刻なハラスメントであり、最悪の場合、性的マイノリティの方々の命を脅かすことにもつながりかねません。このようなことを防ぐためにも、本人からカミングアウトされたり、相談を受けたりした場合は、誰にどこまで言ってよいのか必ず確認しましょう。また、情報管理も徹底しておく必要があります。

(4) 法令

「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」

【目的】

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。

【施行日】

令和5年6月23日 施行

| 主体 | 役割 |
|------|---|
| 国の役割 | 国民の理解の増進に関する施策の策定及び実施に努めること（4条） <ul style="list-style-type: none">・毎年1回、施策の実施の状況の公表（7条）・基本計画の策定（8条）※おおむね3年ごとに検討・変更・学術研究その他の施策の策定に必要な研究の推進（9条）・心身の発達に応じた教育及び学習の振興、知識の着実な普及、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こと（10条1項）・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の運営（11条）・法に定める措置の実施等に当たっての留意、運用に必要な指針の策定（12条） |

| | |
|---------------------------------------|--|
| 地方公共団体の役割 | 国との連携を図りつつ、その地域の実情を踏まえ、国民の理解の増進に関する施策の策定及び実施に努めること（5条） ・心身の発達に応じた教育及び学習の振興、知識の着実な普及、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こと（10条1項） |
| 事業主の役割 | ・労働者の理解増進に自ら努めること（6条） ・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等必要な措置を講ずるよう努めること（10条2項） |
| 学校※設置者の役割 ※幼稚園及び特別支援学校の幼稚園部を除く | ・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国民の理解の増進に対する施策への協力に努めること（6条） ・家庭及び地域住民その他関係者の協力を得つつ、教育又は啓発、教育環境の整備、相談体制の整備等必要な措置を講ずるよう努めること（10条3項） |

2 県民等への対応

公務に従事するにあたって、性的指向や性自認などに関して必要な配慮は、人権尊重や男女共同参画の観点からも求められるものです。性的指向や性自認などのあり方は人それぞれ違うものであり、その対応方法は1つではないため、対応する際には固定観念や先入観を持たずに相手の意向を汲むことが大切です。

【参考】

府中青年の家事件

平成2年に東京都の宿泊研修施設利用を拒否された同性愛者の団体が提訴した裁判の判例

平成9年9月16日東京高裁平成6年（ネ）1580号抜粋

「・・・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きめの細や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るものと言うべきであって、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あたるものとして許されないことである。」

(1) 窓口や電話での対応等

本人が、自身の保険証、住民票や戸籍又は全部（個人）事項証明、マイナンバーカード等を提示するような場面では、書類上の性別と本人の外見等の性別が異なるからと、必要以上に見比べたり、聞き直したりすることは避けます。

また、指定管理者や委託事業者など行政サービスに関与する者に対しても、性的指向や性自認などに関する知識を持ち、人権侵害となるような行動をとらな

いよう周知や指導に努めることが必要です。

ア 呼び方における配慮

性別や関係性を決めつけるような表現は避けましょう。

(例) 夫、妻、旦那様、奥様 ⇒ 配偶者、パートナー、お連れ合い
女らしい、男らしい ⇒ ○○さんらしい
お父さん、お母さん ⇒ 保護者の方、ご家族の方
娘さん、息子さん ⇒ お子さん

イ 書類確認における配慮

性別が周りにわからないよう氏名は口にせずに、「この書類でお間違いはありませんか」、「こちらでよろしいですか」等、書類の指差し等で確認します。

性別の確認に固執することなく、生年月日や住所等、他の方法で確認することも検討します。

ウ 窓口での呼び出しにおける配慮

番号等で対応することが望ましいですが、やむを得ず氏名を呼ぶ場合には、名字だけにするなど周囲に性別が判明しないよう配慮します。多くある名字の場合は、フルネームで呼ぶことについてあらかじめ了承を取ることや、どのように呼ぶか尋ねておくことなどの工夫をします。

エ 電話対応における配慮

「～をお聞きしていいですか」、「～の理解でいいですか」、「答えにくいことは言わなくていいです」等の言葉を用い、相手の意向を確認しながら会話を進めていきます。また、声質で相手の性別を決めつけないようにしましょう。

オ 生活状況等の聴取における配慮

行政サービスの申請時などに、生活状況や家庭環境等について尋ねるときは、パートナーが異性であるとは限らないことを踏まえる必要があります。

カ 相談を受けた場合における配慮

本人から希望があり、可能な場合は個室等プライバシーが守られる場所で対応します。窓口で対応する場合は、プライバシーの確保に留意し、できるだけ相手の意向に沿うようにします。また、他の窓口につなぐ場合は、アウトティングにならないよう事前に本人に了承を得てから引き継ぎます。

キ 家族の定義

家族とは一般的には、血縁や婚姻関係にある人々と思いがちですが、「家族」の定義は法律で定められていません。人によって家族の捉え方はさまざまであり、家族のかたちは多様化していますので、使用する場面に応じて家族の定義を確認しておく必要があります。

(2) 公的証明書類等の性別欄の取扱い

申請書等の書類の性別記載欄について、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き、所属長の権限で様式変更が可能なものについては、性別欄の必要性を検討します。

男女比を明らかにするために性別欄を設けている申請書等の書類についても、改めて必要性を精査します。

イベント参加者の男女比の統計的情報が必要な場合や性別に基づく意見を聞く場合、男女共同参画状況報告のためなど、合理的な理由があつて性別欄を設ける場合は、その必要性を説明する、性別欄の記載を任意や自由記述式にする、生活における性別又は法律上の性のいずれを尋ねるのかを記載するなど、申請書等の書類の目的等に応じた配慮を行います。

(例) 男性 女性 ⇒ 【 】※任意記述

など

(3) 公共施設利用～性自認に配慮した施設の利用

トイレや更衣室等の通常、性別を区別した設備の利用をめぐる場合は、本人の意思をなるべく尊重しながら、誰もが安心して利用できるよう他の利用者との調整をどのように行うか等、あらかじめ考えておく必要があります。

本人に特定のトイレの利用のみを強制することは、不信感や不快感を与えるとともに、意図しないところでのアウティングに繋がる恐れがありますので留意する必要があります。

一方で、トイレは私的な空間で、誰もが安心して利用できることが重要です。

配慮が必要な方々が利用しやすいよう、設置場所を事務所内に明記したり、主な利用対象者をピクトグラムなどで分かりやすく表示したりする等の対応が有効です。

また、催し物等で多くの人が一斉にトイレや更衣室等を利用する場合は、使用時間をずらすことや、別のスペースを確保するなど、使用者や施設の現況を勘案しながら個別に検討することが考えられます。

(4) 所管事業の見直し

現行制度上、親族であることを条件としている事業については、法律上同性であるパートナーも同様の取扱いとするよう、条件の緩和やそのための方策について検討することが必要です。また、DV相談の際には、同性カップルである可能性も念頭に置いておく必要があります。

(5) パートナーシップ宣誓制度の県内状況

パートナーシップ制度とは、「一方又は双方が性的マイノリティである2人の者が互いの人生において、互いに協力して継続的に生活を共にすることを約した」ことを宣誓し、パートナーシップの関係にある者同士がそろって宣誓書を自治体に提出し、自治体が証明書や宣誓書受領証及び受領証カードを交付する制度です。

婚姻制度とは異なり、法律上の効果が生じるものではありませんが、性的マイノリティカップルのみでなく事実婚カップルや養子縁組をしているカップルの宣誓が可能な自治体もあります。

神奈川県では全市町村でパートナーシップ制度が導入されています（令和5年7月1日）。

※自治体によって対象や利用できるサービスは異なります。

県のサービスについても、パートナーの関係にあることが証明された方々は、その証明書が効力を有する自治体に県営住宅がある場合に限り、入居申込みが可能（パートナーとして同居することが前提です。）など、受けられるものがあります。

※県内市町村の同性パートナーの方がパートナーシップ証明書等で利用できる神奈川県の事業・サービス等一覧を県ホームページで紹介しています。

<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/m8u/cnt/f430243/partnership.html>

(6) 災害時における対応

性的マイノリティの方々がいることを踏まえて、災害時に想定される課題を整理し、防災計画等の見直しやマニュアルの作成の際などに、専門的知識を持つ団体や性的マイノリティの方々の意見を反映させることの検討が必要です。

また、防災訓練などの際にも、性的マイノリティの方々がいることを考慮することが大切です。

【避難所での困りごと】

- ・性的マイノリティであることが関係して困っていることや辛いことを誰にも話せない。
- ・避難所名簿に戸籍上の名前や性別を書かなくてはいけないと思い、避難所に行けなかった。
- ・同性カップルで避難しようとしても同じ区画に入りづらい。
- ・仮設住宅に同性カップルが入居できない。
- ・避難所の職員や他の避難者から好奇の目で見られる。
- ・性別によって分けられたトイレや、更衣室、共同浴場を使いづらい。
- ・性別によって分けられた下着や衣類、生理用品等が受け取れない。

3 職場における対応

誰もが働きやすい職場を実現するためには、差別やいじめ、ハラスメントがないことが大切です。

性的指向や性自認などの問題に関わらず、意図しない態度や言葉でも、受け手側が不快な思いをしたり嫌だと感じたりしたらハラスメントとなりうることに十分注意が必要です。

【参考】

○「人事院規則10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について」（令和2年4月1日改正）

○「神奈川県職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する指針」

「職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれ、また、被害を受けた職員の性的指向又は性自認に関わらず、当該職員に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となるものである。」

改正労働施策総合推進法第30条の2第3項では、事業主が講じるべき措置等について、指針を定めることとしており、令和2年1月に定められた指針（自治体も適用対象）では「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。」はパワーハラスメントに該当する例とされています。

(1) 職場での対応

ア 性的指向や性自認などに関する差別的言動に注意

いわゆる「ホモネタ」「レズネタ」等の不用意な発言は、差別的言動であることを認識しなければなりません。こうした差別的言動は人権侵害であり、性的マイノリティの職員だけでなく、性的マイノリティの親族や友人がいる職員にとっても精神的苦痛をもたらします。

自らが差別的言動をしないと共に、そうした場面に立ち会った時は、傍観せずに注意を促すなど、差別的言動を見逃さない対応が求められます。

【性的マイノリティの方々が不快に思う言葉】

ノーマル・アブノーマル、ホモ、おかま、レズ、おなべ、オネエ、あっち系・そっち系、性別に関する言葉（男らしく、女らしく）、性別に「ニセモノの」「もと」の修飾語をつけること

【差別的言動の具体例】

- ・「〇〇部の〇〇は50で独身、絶対ホモ」と上司が噂する。
- ・「そういう普通じゃない人は正社員にはできない」と上司から言われた。
- ・「あいつゲイっぽいな」と笑いのネタにしている人がいた。

※(c) Nijihiro Diversity, Center for Gender Studies at ICU 2016より

イ 執務上必要な施設利用等への配慮

- (ア) 性自認と法律上の性が異なる職員が、法律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、性自認をできるだけ尊重し、他の利用者への配慮との均衡を視野に入れながら必要な啓発や調整、話し合いを行います。
- (イ) 宿泊を伴う出張は、部屋割りや入浴時間をずらす等の配慮が必要です。
- (ウ) 職員のマイナンバーの取得に際しては、「性別記載のない住民票記載事項証明書」など代替手段を用意します。
- (エ) 性自認と法律上の性別が異なる場合、法律上の性別を第三者に漏らすことはプライバシーの侵害にあたりますので、性別を記載した書類の共有範囲を限定しておくことが大切です。また、通称名を使用している場合、戸籍上の氏名の扱いに関しても同様です。

【参考】

トランスジェンダーの職員に対するトイレの使用制限における訴訟

性同一性障害である旨の医師の診断を受けている経済産業省に勤める職員が、女性の服装での勤務や女性トイレの使用等について要望を伝えたが、経済産業省では、執務階とその上下の階のトイレ使用を認めず、それ以外の階の女性トイレの使用を求める旨の処遇を実施した。

また、上告人職員は職場の女性用トイレを自由に使用させることを含め、原則として女性職員と同等の処遇を行うこと等を内容とする行政措置の要求をしたところ、人事院は、いずれの要求も認められない旨の判定（トイレの使用に係る要求に関する部分を「本件判定部分」とする。）をした。

〈判例〉

令和5年7月11日第三小法廷令和3年（行ヒ）第285号抜粋

「・・・本件判定部分に係る人事院の判断は、本件における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。」

〈裁判官の補足意見一部抜粋〉

- ・施設管理者等が、女性職員らが一様に性的不安を持ち、そのため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。
- ・こうした種々の課題について、よるべき指針や基準といったものが求められることになるが、職場の組織、規模、施設の構造その他職場を取りまく環境、職種、関係する職員の人数や人間関係、当該トランスジェンダーの職場での執務状況など事情は様々であり、一律の解決策になじむものではないだろう。現時点では、トランスジェンダー本人の要望・意向と他の職員の意見・反応の双方をよく聴取した上で、職場の環境維持、安全管理の観点等から最適な解決策を探っていくという以外にない。
- ・本判決は、トイレを含め、不特定多数又は多数の人々の使用が想定されている公共施設の使用の在り方について触れるものではない。この問題は、機会を改めて議論されるべきである。

ウ ハラスメントに係る相談体制

各所属長や上司が相談を受けた際には、本人の訴えを真摯に受け止め、プライバシーに配慮するとともに適切な対応に努めます。

性的指向が少数派であることや、性自認と法律上の性が異なることを職場に秘匿していたにもかかわらず、本人の了承なく他の職員や上司に伝えることは絶対にあってはなりません。

本人の性的指向や性自認などについて、他の管理職や周囲と情報共有が必要な場合は、必ず本人の同意を取った上で行き、本人の了承なくプライバシーや個人情報が周りに知られることがないように徹底します。

対応に悩む場合には、外部の専門機関の相談を利用することも解決の糸口となります。

(2) 採用時の対応

服装・外見・言動や履歴書の性別の記載等が戸籍上の性と合致していないことに関して差別やハラスメントを行ってはけません。

厚生労働省の作成している「公正な採用選考の基本」でも「障害者、難病のある方、LGBT等性的マイノリティの方々（性的指向及び性自認に基づく差別）など特定の人を排除しないことが必要です。」とされています。また、履歴書のJIS規格様式が廃止されたことにより、厚生労働省は、事業主が参考にできる様式例を2021年に公表。性別欄を男女の選択ではなく、任意の記載に変更しています。

4 参考資料

(1) 県の主な取組み

ア 「かながわ人権施策推進指針」での位置付け

本県の人権教育・人権啓発の推進の方向を示す「かながわ人権施策推進指針」において、「分野別施策の方向」の1つとして「性的マイノリティ」を位置付け

イ その他の計画等での位置付け（主なもの）

(ア) かながわ男女共同参画推進プラン（第5次）

<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/m8u/5plan.html>

（性的マイノリティ（LGBT等）に対する支援）

(イ) かながわ困難な問題を抱える女性等支援計画

<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/m8u/cnt/f5903/index2.html>

（当事者に合わせた体制整備、支援に関する周知・啓発）

(ウ) かながわ自殺対策計画

<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/nf5/cnt/f123457/top.html>

（高齢者、女性、生活困窮者、性的マイノリティの方々等、様々な対象、課題に対する相談支援体制の連携強化）

(エ) 神奈川県いじめ防止基本方針

<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/vn7/cnt/f530779/p1189930.html>

（いじめの未然防止のための措置）

ウ 啓発

(ア) 神奈川県庁本庁舎レインボーライトアップ

神奈川県庁本庁舎を、性的マイノリティの方々の尊厳と社会運動のシンボルとして使われている6色（赤・橙・黄・緑・青・紫）のレインボーにライトアップ



(イ) 啓発用クリアファイル等の作製

「STAY AS YOU ARE!（あなたのままで、あなたらしく）」と記載したA5版クリアファイルを作製。各種イベントや研修会等で配布。

(ウ) 啓発冊子の作成

人権啓発冊子「人権を考える HUMAN RIGHTS」の中で「性的マイノリティ」を紹介し、「ちがい」や「個性」を認め合う社会になる必要性を啓発

エ 研修

- (ア) 職員及び外部講師による庁内職員・教職員、外部向けの研修
- (イ) 中小企業の人事担当者向け研修
- (ウ) 児童福祉施設職員等向け研修

オ 相談

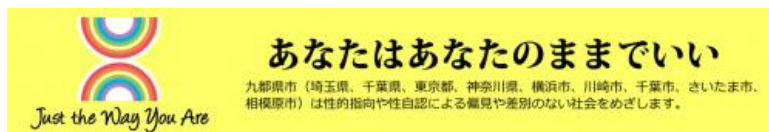
- (ア) かながわ性的マイノリティ相談LINE
性的マイノリティの方々やその関係者等を対象に、性自認や性的指向の悩み、不安など、様々な相談に対応
- (イ) 派遣型個別専門相談「かながわSOGI派遣相談」
性的マイノリティの方々またはそのご家族やご友人、性的マイノリティの方々から相談を受けている支援者（教員、相談機関職員等）からの要望に応じ、臨床心理士などの専門相談員を派遣
- (ウ) ピアサポート相談事業「かながわ にじいろ・ほっとスペース」
29歳以下の性的マイノリティの方々とその家族が対象の交流会
- (エ) 県精神保健福祉センター、かながわ子ども・若者総合相談センター、総合教育センターで性に関する悩み等の相談に対応

カ 人権教育（教育委員会）

- (ア) 人権教育ハンドブックに「性的マイノリティ」を紹介
https://www.pref.kanagawa.jp/docs/t8d/hr_edu/siryoku.html
- (イ) 啓発資料「性的マイノリティについて理解する」
<https://www.pref.kanagawa.jp/documents/5844/seitekimainori.pdf>
- (ウ) 啓発資料「性的マイノリティについて理解する～あなたが相談されたらどうしますか？～」
https://www.pref.kanagawa.jp/documents/5844/seimai_r2.pdf
- (エ) 人権学習ワークシート集、人権学習プログラム集に、「性的マイノリティ」に関する項目を盛り込み、人権教育の教材として活用
https://www.pref.kanagawa.jp/docs/t8d/hr_edu/kyouzai.html

キ 九都県市による共通メッセージ

九都県市首脳会議による検討結果を受けて、平成29年12月に九都県市で共通メッセージを作成し、各種啓発等で効果的に活用している。



(2) 性同一性障害者の取扱いの特例に関する法律

国内では、平成 16（2004）年に「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」が施行され、2人以上の精神科医の診断と一定の要件を満たすことで、戸籍上の性別を変更できるようになりました。

しかし性別適合手術は身体的・経済的な負担が大きく、その要件は海外に比べてかなり厳しいため、性同一性障害と診断されても、戸籍の性別変更ができるのは一部の人に限定されています。

「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」関係箇所抜粋

第三条

- 一 十八歳以上であること。
- 二 現に婚姻をしていないこと。
- 三 現に未成年の子がいないこと。
- 四 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。^{*1}
- 五 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。

性同一性障害は、精神医学における診断名です。米国精神医学会による診断基準「精神疾患の診断・統計マニュアル」の改訂により、平成 25（2013）年には「性同一性障害」から「性別違和」に名称が変更になっています。また、平成 30（2018）年 6 月に WHO において、国際的診断基準である「国際疾病分類」の改訂がなされ、「性別不合」に名称変更するとともに、精神疾患の項目から外れ、「性の健康に関する状態」に移動されました。

^{*1} 令和 5 年 10 月 25 日、最高裁判所大法廷において、「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。」は違憲とする旨の決定がされました。（次ページ参照）

【参考】

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における訴訟

生物学的な性別は男性であるが心理的な性別が女性である抗告人が「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」（以下、「特例法」という。）3条1項の規定に基づき、性別の取扱い変更の審判を申し立てた事案である。

最高裁第法定は、特例法3条1項4号（以下「本件規定」という。）が違憲であるとした。

〈判例〉

令和5年10月25日大法廷令和2年（ク）第993号抜粋

「・・・本件規定による身体への侵襲を受けない自由の制約については、現時点において、その必要性が低減しており、その程度が重要なものとなっていることなどを総合的に比較すれば、必要かつ合理的なものということとはできない。よって、本件規定は憲法13条に違反するものというべきである。」

〈外観要件について〉

外観要件については、高裁に差し戻しとなったが、3人の裁判官が「外観要件も違憲である」とする反対意見を述べた。


(3) 相談窓口

<神奈川県職員向け相談窓口>

| 相談窓口 | 相談内容 | 所管所属 |
|-----------------|--|---|
| 公正・透明な職場づくり相談窓口 | <ul style="list-style-type: none"> ・パワハラを受けている ・妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを受けている ・人間関係がうまくいっていない ・事務分担に不満 ・仕事の手順に疑問など | 総務局総務室 (対象：教育委員会以外の職員) |
| | | 教育局行政課 (対象：教育委員会の職員) |
| セクシュアル・ハラスメント相談 | <ul style="list-style-type: none"> ・職場でのセクシュアル・ハラスメント | 総務局職員厚生課 (対象：教育委員会以外の職員) (相談専門の福祉職が対応) |
| | | 教育局厚生課 (対象：教育委員会の職員) |
| メンタルヘルス相談 | <ul style="list-style-type: none"> ・職場の人間関係や業務上のストレス等による心身の不調に関する相談 ・部下、復職者、職場リハビリ中の職員等に対する対応方法など | 総務局職員厚生課 (対象：教育委員会以外の職員) (産業医(精神科医)、保健師が対応) |
| | | 教育局厚生課 (対象：教育委員会の職員) (厚生課の保健師が対応) |
| 職員苦情相談窓口 | <ul style="list-style-type: none"> ・勤務条件その他の人事管理に関する悩みや苦情 | 人事委員会事務局給与公平課 (対象：企業庁を除く一般職の非現業職員) |

| 相談窓口 | 相談内容 | 所管所属 |
|--------------------|--|--|
| 障がいのある職員を対象とした相談窓口 | ・ 職場での悩みごと全般 | 総務局人事課 (対象：知事部局の障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等) |
| | | 企業庁企業局総務室 (対象：企業庁の障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等) |
| | | 教育局総務室 (対象：教育局の障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等) |
| | | 教育局サポートオフィス (対象：サポートオフィス職員) |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・ 適性・能力に応じた職務の選定等に関する事 ・ 希望に応じた研修の実施等、障がい者の職業能力の向上等に関する事 ・ 障がいに応じた施設設備の改善等作業環境の整備に関する事 ・ 労働条件や職場の人間関係等障がい者の職場生活に関する事 ・ 余暇活動に関する事 ・ その他障がい者の職場適応の向上に関する事 | 各局総務室管理担当課長 |
| | | 障がいのある職員が5名以上所属している出先機関の副所長等 (局に配置されていない場合は) 人事課副課長 |
| | ・ 職場の上司や人事担当者には相談しにくい内容 | 神奈川県労働局職業安定部職業対策課 担当 職場適応支援者 |

<性的マイノリティ専門相談窓口>

| 窓口名称 | 相談先・電話番号 | 対応日時 |
|-------------------------------------|---|---|
| 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」 | 神奈川県共生推進 本部室 045-210-3637 | 8:30~17:15 (土・日・祝日・年末年始を除く) |
| よりそいホットライン | (一社)社会的包摂 サポートセンター 0120-279-338 | 24時間 365日対応 |
| 性的マイノリティ相談LINE | ID: @kanagawa- lgbtq 二次元コード  | 毎週月曜日・土曜日 14:00~21:00 (祝休日・年末年始を除く) |

※性的マイノリティでない方々もご相談可能です。

<以下の窓口は専門の相談機関ではありませんが、幅広い相談に対応しています。>

| 窓口名称 | 相談先・電話番号 | 対応日時 |
|----------------------------|-------------------------|--|
| みんなの人権110番 | 0570-003-110 ナビダイヤル | 8:30~17:15 (土・日・祝日・年末年始を除く) |
| 神奈川県精神保健福祉センター こころの電話相談 | 0120-821-606 フリーダイヤル | 9:00~21:00 (受付は20:45まで) (土・日・祝日・年末年始を除く) |
| かながわ子ども・若者総合相談 センター | 045-242-8201 | 9:00~12:00、 13:00~16:00 (月・年末年始を除く) |
| 神奈川県立総合教育センター | 0466-81-0185 | 月~金 8:30~21:00 土・日・祝日 8:30~17:15 (年末年始を除く) |

(4) 用語集

| 用語 | 意味 |
|---|--|
| アウトイング (Outing) | 第三者が本人の同意なく性的指向や性自認などを暴露すること。 |
| アセクシュアル (Asexual) | 他者に対して性愛の感情を抱かない人。 |
| アライ (Ally) | LGBTのことを理解し、応援する人のこと。 |
| アロマンティック (Aromantic) | 他者に対して恋愛感情を抱かない人。 |
| エックスジェンダー (X-gender) | 性自認が男性でも女性でもない人。 男女の間である、どちらでもない、どちらでもある等、さまざまな人がいる。ノンバイナリーと称されることもある。 |
| エルジービーティー/ エルジービーティーキ ュプラス (LGBT/LGBTQ+) | Lesbian(レズビアン)、Gay(ゲイ)、Bisexual(バイセクシュアル)、Transgender(トランスジェンダー)の頭文字をとった言葉。 LGBTにQuestioning(クエスチョニング)又はQueer(クィア)の頭文字を加えた「LGBTQ」や、多様なセクシュアリティを表す「LGBTQ+」「LGBTs」という言葉もある。 |
| カミングアウト (Coming out) | 自らのセクシュアリティを自覚し、他者にそれを開示すること。 |
| クィア (Queer) | 「奇妙な、独特の」という意味の言葉。差別的に使われていましたが、性的マイノリティの方々がそれを逆手にとって肯定的に使い始めたことで、現在では性的マイノリティの総称の一つとなっている。 |
| クエスチョニング (Questioning) | セクシュアリティを決められない、または、決めていない人。 |
| ゲイ (Gay) | 男性の同性愛者。 |
| シスジェンダー (Cisgender) | 出生時に割り当てられた性別と性自認が同じ人。 |

| 用語 | 意味 |
|---|--|
| 性分化疾患 (DSDs : Disorders of Sex Development / Differences of Sex Development) | 生物学上の性発達が非典型な場合を指し、性的指向や性自認などの悩みとは異なる。 インターセックス (Intersex) と呼ぶこともある。 |
| ソジ / ソギ (SOGI) ソジー (SOGIE) | 性的指向 (Sexual Orientation) と性自認 (Gender Identity) の頭文字をとった総称。性別表現 (Gender Expression) を加えて「SOGIE (ソジー)」という表現も広がってきている。 SOGIは、2006(平成18)年のジョグジャカルタ宣言以降、国連の諸機関で広く用いられており、全ての人に関わる、LGBTよりも広い概念。 |
| トランスジェンダー (Transgender) | 出生時に割り当てられた性別と性自認に違和感がある人、その性別とは違う性別で生きる人、生きたい人。 |
| トランス女性 (Trans-woman) | 出生時に割り当てられた性別が男性で性自認が女性の人。エムティーエフ (MtF、Male to Female) ともいう。 |
| トランス男性 (Trans-man) | 出生時に割り当てられた性別が女性で性自認が男性の人。エフティーエム (FtM、Female to Male) ともいう。 |
| バイセクシュアル (Bisexual) | 両性愛者。同性が好きになることも、異性が好きになることもある人。 |
| パンセクシュアル (Pansexual) | 相手の性別に関係なく恋愛感情を抱く人。 |
| ヘテロセクシュアル (Heterosexual) | 異性愛者 (性自認が女性で男性を好きになる人、性自認が男性で女性を好きになる人)。 |
| ホモセクシュアル (Homosexual) | 同性愛者。 |
| レインボーフラッグ | LGBTの尊厳と社会運動の象徴。 性の多様性を尊重する姿勢を表現するシンボルとして「6色の虹 (赤、橙、黄、緑、青、紫)」がよく用いられる。 |

| 用語 | 意味 |
|--------------------|----------|
| レズビアン (Lesbian) | 女性の同性愛者。 |

※人によって異なる使い方をしている場合や、時代や文脈によって定義にゆらぎがある場合があります。

(5) 参考文献

- ・一般社団法人社会的包摂サポートセンター編集・発行、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監修『性自認及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（第2版）』（2019年）
- ・熊本県『性的マイノリティの理解を深めるために～熊本県職員ハンドブック～』（2019年）
- ・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～LGBTをはじめ多様な性的指向・性自認（SOGI）について理解を深め、行動する～』（2019年）
- ・習志野市『性的指向及び性自認・性別違和に関する対応指針』（2019年）
- ・京都市『多様な性に関する職員ハンドブック～職員が理解を深めるために～』（2021年）
- ・熊本市『LGBTなどの性的マイノリティサポートハンドブック～熊本市職員として知っておくべき基礎知識～』（2018年）
- ・千葉市『LGBTを知りサポートするためのガイドライン～誰もが自分らしく生きることを認め合う社会へ～』（2021年）
- ・豊島区『多様な性自認・性的指向に対する対応指針』（2021年）
- ・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）
- ・大阪市『LGBTなどの性的少数者に配慮した行政窓口での対応手引き』（2017年）
- ・中塚幹也『岡山市の職員が知っておきたい性的マイノリティ（LGBT）の基礎知識』（岡山市、2015年）

(6) 通知

府政政調第352号
令和5年6月23日

各都道府県知事
各政令指定都市市長 殿

内閣府政策統括官（政策調整担当）

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施行について（通知）

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）は、令和5年6月23日に公布され、同日施行されました。

つきましては、本法制定の趣旨及び本法の概要は下記のとおりですので、御了知いただきますとともに、適切な対応をいただきますよう御配慮願います。

また、各都道府県におかれましては、貴教育委員会、貴管内の市町村（指定都市を除く。）及び市町村教育委員会（指定都市教育委員会を除く。）、関係機関・団体並びに住民に対して、各指定都市におかれましては、貴教育委員会、関係機関・団体及び住民に対して、本通知の内容を広く周知するなど、よろしくお取り計らいいただきますようお願い申し上げます。

なお、本通知は、地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4第1項の規定に基づく技術的助言であることを申し添えます。

記

第1 本法制定の趣旨

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、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との基本理念を定め、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ため、いわゆる理念法として、この法律を制定した。

なお、この法律は、令和5年6月9日に衆議院内閣委員会において審議された上で、同月13日に衆議院本会議において可決された後、同月15日の参議院内閣委員会において審議された上で、同月16日に参議院本会議において可決され、成立に至ったものである。

第2 本法の概要

1 目的（第1条関係）

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こととした。

2 定義（第2条関係）

- (1) 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ととした。
- (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こととした。

3 基本理念（第3条関係）

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こととした。

4 国の役割等（第4条から第6条まで関係）

（1） 国の役割

国は、3の基本理念（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事とした。

（2） 地方公共団体の役割

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とした。

（3） 事業主等の努力

- ① 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事とした。
- ② 学校（学校教育法（昭和22年法律第26号）第1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「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事とした。

5 施策の実施の状況の公表（第7条関係）

政府は、毎年1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事とした。

6 基本計画（第8条関係）

- (1) 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「基本計画」という。）を策定しなければならないこととした。
- (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事とした。
- (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こととした。
- (4) 内閣総理大臣は、(3)の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こととした。
- (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こととした。
- (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こととした。
- (7) (3)から(5)までは、基本計画の変更について準用することとした。

7 学術研究等（第9条及び第10条関係）

(1) 学術研究等

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事とした。

(2) 知識の着実な普及等

- ① 国及び地方公共団体は、(1)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事とした。

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とした。

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事とした。

8 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11条関係）

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事とした。

9 措置の実施等に当たっての留意（第12条関係）

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、留意するものとし、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事とした。

10 その他（附則関係）

(1) この法律の規定については、この法律の施行後3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事とした。

(2) 内閣府設置法（平成11年法律第89号）について所要の規定の整備を行う事とした。

(3) この法律は、公布の日から施行する事とした。

以上

【監修】

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）

認定特定非営利活動法人 SHIP

認定特定非営利活動法人 ReBit

【お問合せ先】

神奈川県福祉子どもみらい局共生推進本部室人権・同和グループ

〒231-8588 横浜市中区日本大通 1

電話 045-210-3637

フォームメール

次のホームページ内の「福祉子どもみらい局共生推進本部室へのお問い合わせフォーム」からお送りください。

<https://www.pref.kanagawa.jp/div/1334/index.html>

