



## 記

- 1 性別・性自認、性的指向、性的少数者への視点を人権課題として位置づけ、施策を見直すこと。
  - ・人権課題や計画の中に「性的少数者」「性自認」「性的指向」などの言葉を明記。
  - ・「女性」「子ども」「男女共同参画」など、現在の課題や施策の中に、性的少数者の視点を盛り込む。
- 2 外見と戸籍上の性別が一致していない人たち（トランスジェンダーの人たちなど）への配慮。
  - ・性別記載欄の存在する証明書や申請書の性別記載の再考と可能な限りの削除。
  - ・選挙はがきなど、「男・女」を「1・2」など記号形式へ変更することの検討。
- 3 多様な家族形態に沿った住宅確保の推進。
  - ・同性カップルや、多様な家族形態に対応できるハウスシェアリング制度の導入等。
- 4 公務員の家族に対する法的保護、社会保障制度の同性カップルへの適用。
  - ・同性パートナーを家族として適用することの検討及び関連条例・規則の見直し。  
例：忌引や介護休暇、職員住宅など
- 5 公的施設・学校施設において、性別にこだわらずに使用できるトイレ等設備の改善。
  - ・多機能トイレやトイレの個室化など、トランスジェンダーの人たちが安心して利用できる空間の確保。
  - ・更衣室やシャワー室などの工夫。
- 6 学校における性的少数者・多様な性のありようを含む性教育の充実。
  - ・性自認、性的指向など多様な性のありようや、性的少数者の存在及び人権に関する教育。
- 7 自治体職員、教育関係者、医療従事者などに対する研修・意識調査。
  - ・性的少数者である住民、生徒・学生、患者に対応するための研修。
  - ・職員のためのサポート体制（マニュアルの作成など）をつくる。
- 8 性的少数者に対する偏見・差別解消のための人権教育・啓発の推進。
  - ・性的少数者の人権について住民対象の研修や講演会を実施。
  - ・広報誌、啓発誌などに啓発記事の掲載。
- 9 性・性的指向に関する相談・権利擁護体制の充実。
  - ・相談可能な人材の育成や窓口の設置。
- 10 就職差別、不当解雇、職場差別などの禁止と職場環境・施設改善のための啓発。
  - ・性自認（トランスジェンダーであること）や性的指向（同性愛者であること）を理由にした差別禁止の啓発。
  - ・心の性別で働くことができるよう、更衣室や制服の配慮、トイレの工夫など。
- 11 DV被害者支援において、性的少数者である被害者の存在を想定した対策。
  - ・マニュアル作成、研究実施の際には同性間DVや性的少数者当事者である被害者（加害者）についても取り入れる。
  - ・男性被害者、トランスジェンダー当事者である被害者に対応できるシェルター確保や人材の育成。