

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10回）  
議事概要

日 時	令和7年2月25日（火）14:00～15:00
場 所	8号館5階共用C会議室
出席者	〔 〕は代理出席者
議 長	内閣府政策統括官（共生・共助担当）
構成員	内閣官房副長官補付内閣審議官
同	総務省官房総括審議官（広報、政策企画(主)担当）
同	法務省人権擁護局長〔人権擁護局人権啓発課長〕
同	外務省総合外交政策局長〔総合外交政策局参事官〕
同	文部科学省総合教育政策局長（総合教育政策局担当）〔大臣官房 審議官（総合教育政策局担当）〕
同	厚生労働省政策統括官（総合政策担当）〔政策立案総括審議官(統 計、総合政策、政策評価担当)〕
同	国土交通省総合政策局長〔総合政策局次長〕 大山 みこ（一社）日本経済団体連合会ソーシャル・コミュニケ ーション本部統括主幹 木下 敦子 読売新聞論説委員 坂元 茂樹（公財）人権教育啓発推進センター理事長 竹之内 勝 東京都中野区立中野中学校校長 早野 貴志 熊本市文化市民局局长

（議事次第）

- 1．ヒアリング
- 2．令和7年度予算政府案とりまとめ報告
- 3．その他

（配布資料）

- ・ 資料1 大山みこ氏 資料
- ・ 資料2 竹之内勝氏 資料
- ・ 資料3-1 令和7年度予算政府案性的指向・ジェンダーアイデンティティ理  
解増進関係経費一覧
- ・ 資料3-2 令和7年度予算政府案性的指向・ジェンダーアイデンティティ理  
解増進関係経費に関する資料
- ・ 出席者一覧

( 議事概要 )

事務局より、今回出席を求めた者について紹介した後、大山氏から、議題 1 について、資料 1 に基づき以下のとおり説明があった。

日本経済団体連合会(以下「経団連」という。)は、LGBTQの方々に対する理解増進に向けて取組を進めてきた。主な点を紹介しつつ、今後の課題についても述べたい。

一点目は、経団連がLGBTQの問題に取り組んでいる背景や視点について述べたい。一つ目は、人権の視点である。経団連は約1,600社の会員企業があり、入会いただく際、企業の経営者の方に、経団連が掲げる「企業行動憲章」を遵守する旨を署名していただく仕組みにしている。企業行動憲章の第4条では、全ての人々の人権を尊重する経営を行うこと、第6条で、全ての従業員の能力を高め、多様性、人格、個性を尊重する働き方を実現することを明記している。また、実際に企業の取組を具体的にサポートするための手引き書や人権を尊重する経営のためのハンドブックなども作成し、性的マイノリティーの方々について正しい知識と適切な理解を促すとともに、その認識とインクルージョン(受容)を社内で進めるよう企業に働きかけている。この問題特有の難しい部分は、他のアクターと異なり、誰が当事者か分からない、見えない存在であるという点である。当事者のカミングアウトの有無に関わらず、多様な人材が存在することを前提として社内の就業環境・制度の整備などを進めることを企業に求めている。

二点目は、プロアクティブな視点である。経済界がDEI(Diversity, Equity, Inclusion)に取り組む背景として、DEIはイノベーションの源泉であるという考え方がある。多様な価値観、意見、考え方がぶつかり合うことで、イノベーションが起こり、それが企業・社会の持続的な成長につながる。そのため、企業にとってDEIは不可欠であり、多様な人材のひとりとして、性的マイノリティーが挙げられる。様々な統計データがあるが、左利きの方とほぼ同一の割合である人口の7~10%が潜在的な当事者であるという統計もあり、企業にとっては無視できない割合である。経済界では、2015年頃からこうした議論が始まった。当初は、「自社には性的マイノリティーはいない」などという方もおられたが、経団連会員企業は大企業が中心なので、必ず社内に一定数の割合で当事者の方が存在することを前提に施策を考えていく必要があり、2017年に経済界として初めて、LGBTQに関する提言を公表した。会員企業向けのアンケートを実施しながら提言を取りまとめたが、その中で、LGBTQの方々に対する対応に取り組む際、次の五つの視点が出てきた。一つ目は、「幅広い

プールからの人材獲得と退職の抑制」。人材獲得競争時代において、優秀な人材を獲得するという観点から、LGBTQの問題に取り組む必要性がある。二つ目は、「働きやすい社内環境整備による生産性の向上」。女性活躍等も同様で、LGBTQの取組によってあらゆる人々にとって居心地の良い組織になっていくという視点。三つ目は、「自社のブランド価値向上」。四つ目は、「訴訟リスク回避と社員の人権保護」。五つ目は、「ビジネスの拡大」である。当時、例えば、同性パートナーも対象にした携帯電話の家族割や、同性パートナーを受取人にできる生命保険等のサービスが現れた。これは、企業からすると、新たな市場獲得のビジネスチャンスとなる。こういった考えのもと、社内規程の整備、人事制度の見直し、社内での啓発セミナーの開催、相談窓口の設置等、様々な取組を進めている。当時、この提言をまとめるとともに、各社の具体的な取組内容も併せて公表した。あえて企業名を公表することで同業他社の取組が刺激となり、底上げが進むことを期待したが、予想どおり相乗効果に繋がった。

三つ目の視点として、社内で様々な制度を見直したとしても、個人の意識改革が伴わなければこの問題は前進しないという点である。経団連は、博報堂が設立した研究機関「UNIVERSITY of CREATIVITY」（以下、UoC）と、DEIへの理解を促進するための啓発動画「JOINnovator！」を共同で制作し、公式YouTubeチャンネルで配信を行った。ここでは、前述の通り、多様な価値観や考え方を尊重し、それぞれが持つ個性やクリエイティビティを發揮することで、新しい発想が生まれ、イノベーションにつながることを期待される。そのために企業は、従業員の多様性を踏まえた各種制度や研修の充実を図ると同時に、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）や性別役割分業意識といった、個々人が陥りがちな意識の変革を進めていくことが大切である。

そこで「JOINnovator！」では、毎回さまざまな分野で革新的な取り組みを行っているイノベーターの方々が登場し、多様な人々と働くことの楽しさ、そのなかでイノベーションを起こすことの難しさや喜び、DEIを推進するうえでの課題とそれを乗り越えるために必要な視点やマインド、心理的、組織的にイノベーションへつなげていくためのヒントについて、これまでの半生とともに語ってもらった。このプロジェクトの中で、当事者団体として活躍されている松中権氏にご参加いただいた。また、女性活躍と同様、やらされている感では社会は変わっていかないし、意識改革は一回の研修で変わるものではないので、小さいステッカーやブローシャーを啓発ツールとして共同で作成し、常に自分の目の触れるところに貼っておく等ができるようにしている。特に、性的マイノリティーは、当事者であることをオープンにしていな

い方が多くいる。自身がアライであることを示すためにも実際に様々な企業の経営者の方々もこのステッカーを自分のパソコンや財布等に貼っていただいており、当事者の方から、経営層がそういったサインで可視化していたからカミングアウトできたという意見も聞いている。正しい知識・理解とともに、サポーターであることを示し、インクルージョンを可視化していくことも重要である。

また、地方にある企業や中小企業等の、経団連の会員企業以外にもリーチをしていく必要がある。経団連は、毎年、春季労使交渉の前に経営労働政策特別委員会報告を取りまとめており、これは主に、賃金や雇用の制度、経済情勢等の見解を示すものだが、DEIの文脈で性的マイノリティーの方々へのインクルージョンや心理的安全性を高めるための環境整備をより進めていく必要があることも謳っている。同時に、事実婚を契機とした同性パートナーに対する結婚祝金の支給などの福利厚生拡大など、実際の企業の事例等も紹介している。

法務省がイニシアチブを取られている「Myじんけん宣言」など、経団連と他の団体との協働も積極的に行っている。また、6月のプライド月間の前に代々木公園で東京レインボープライドパレードが開催されているが、企業に働きかけをしてブースを出展したり、一緒にマーチをしたりといった草の根的な活動を行っている。2012年の立ち上げ当初は4,500人の参加だったが、昨年4月は、過去最高の27万人の方が参加された。企業関係での協働としては、LGBTQの方々、自分らしく働ける職場づくりを進めるという観点から、企業の人事・人権・ダイバーシティ担当向けに、カンファレンスを行うwork with Prideが挙げられる。実際に企業の取組を評価するプライド指標を掲げており、今年度は900社を超える企業が自社の取組の可視化のためにこの指標を活用している。経団連はこの取組をサポートしている形ではあるが、自身（大山氏）も審査委員に入り協力をしている。企業の取組も深化しており、1社で何かをするだけでなく、同業他社と協業して取組を行う、若しくは、地方自治体や学校と連携して地域社会にインパクトを与える形で取組を広げていくといった動きも増えている。また、会員企業の経営者向けにPride1000という企業経営者のアライネットワークへの賛同を呼び掛けている。

ここからは、理解増進法のフォローアップとして、これから基本計画等の作成をするに当たり、企業の声を紹介したい。経団連の提言とは異なり、あくまでも企業から寄せられている声であることを御理解いただきたい。

一つ目は、同性パートナーの取扱いについてである。例えば、育児休業について、同性パートナーも対象にサポートしている企業もあるが、国の制度では、同性パートナーが育児休業給付金の支給を受けるためには、養子縁組

が必要といった課題がある。企業側も育児休業給付金を受けないと経済的負担が重くなり、同性パートナーへの制度の拡充は少し様子を見ようという声がある。

二つ目は、基本計画の策定である。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基本的な計画の策定が2年前に法律で定められている。本日のような連絡会議も開催しており、前進していると理解しているが、可能な限り基本計画を早く策定・公表していただきたい。この法律によって、政府だけではなくて、事業主や地方自治体等、それぞれが責務を負っていくとされていると理解しているが、そういったときに、政府が、これまでに国会で答弁をしているような正しい情報や科学的知見について可視化し、情報共有をしていくだけでも、当事者からすると大きな励ましになる。実際にこれまでに政府が蓄積してきた知見や情報等をできる限り広く周知していただけるとありがたい。

その他、ここ数年、最高裁において活発に様々な判決が出ている。しかし、判決文を読んで理解することは、当事者や関係者でないと難しい。国民の幅広い正しい理解と包摂性が重要と考えるところ、広く一般国民に向けて、咀嚼された形で、最高裁判決の内容、その趣旨や背景にある考え方を含めて、周知啓発を行っていただきたい。それについては、経団連や経済界も、最大限協力したいと思っている。

また、理解増進法では、事業主の就業環境の整備についても規定している。政府において、学術研究等により正しい情報を収集し、それを共有してもらうことで、大企業だけではなく地方・中小企業にも幅広くリーチし、様々な方々がこの問題に関心を持ち正しく理解してアクションできるように支援していただきたい。

地方に関して、都道府県の担当課については、既に内閣府のホームページで公表されているが、市区町村レベルはまだ政令指定都市のみの公表にとどまっている。広範な情報の公開があれば、当事者、関係者、企業の担当者も含めて、問い合わせや議論が容易な環境になるのではと考えている。

最後に、アメリカでDEIバックラッシュが起こっているが、経済界のスタンスとしては、トランプ大統領もジェンダーを否定しているものではないと思っているし、日本はアメリカのような状況にはまだ全く至っていない。アメリカで活躍する企業も多くあるが、発信の仕方を工夫しながら、手を緩めることなく、性的マイノリティーも含めたDEIを促進する必要があると確信している。このように経済界は発信をしているところであり、政府と一緒に時代を前に進めていきたい。

○ 説明の後、出席者と大山氏との間で、以下の質疑応答があった。

会員企業の理解増進に関する啓発の実施状況に関する質問に対し、大山氏から「2017年に提言をまとめた際、4分の3の企業が何かしらの取組を行っている又は検討している状況であり、大半の企業においてLGBTQの取組の必要性を認識し、何かしらの取組を実施していると認識。全従業員向けの研修を定期的に実施している企業や役員クラス向け、管理職向け、事務向けと分けて実施している企業など様々であり、定着が進んでいると考えている」との回答があった。

企業の相談員にLGBTに関する理解や専門知識がないと相談機能は果たせないと考えるが、啓発や社内教育によって相談員のスキルアップがなされているのか、あるいは外部の専門家に相談機能を委ねているのか、という質問に対し、大山氏から「人事担当が研修受講等を受けて対応している企業が一般的。社内に第一義的な通報窓口を置き、その後、難しいケースについては外部の窓口に委託するといった体制の企業もある。経団連として支援することもあるが、それ以上に各社が独自に様々な取組を行っている印象。また、例えば、企業派遣の形で筑波大学が行っているLGBTQや性的マイノリティーの方々への対応の認定講座を受講する等のケースもある」との回答があった。

カミングアウトの有無にかかわらず取り組むということは、目に見えない難しさがあるということだが、DEIがイノベーションの源泉になるということは具体的にどのようなことかという質問に対し、大山氏から「成果の可視化は難しいが、ビジネスの拡大と質の良い人材の確保は、企業の持続的な成長に不可欠な視点。小さな積み重ねがイノベーションになる。LGBTQ、ダイバーシティ、SDGs等に取り組んでいることを企業のブランドとして可視化しなければ若い世代や優秀な人材には受け入れられない」との回答があった。

同性パートナーシップ制度を導入した自治体において銀行が同性パートナーの方々向けペアローンの提供を始めたこともビジネスに繋がった例といえると思う、という発言に対し、大山氏から「当事者としては、金融、医療、住居は生活に直結する課題であり、その点を企業がサポートするという姿勢は、企業のブランド価値向上にも直結している」との発言があった。

続いて、竹之内氏から、議題1について、資料2に基づき以下のとおり説明があった。

自分(竹之内氏)は、大学卒業後、特別支援学級、保健体育科教員の中学校教員として、24年間勤めた後、教育行政や小学校副校長を経て、現在、中学

校長として中野区立中野中学校（以下「本校」という。）において3校目を務めている。

まず、生徒一人一人が、誰一人取り残されず、排除・放置されず、様々な学校生活の場面で感動を味わうことができる学校づくりを目指しているということを、年度当初の職員会議、保護者会にて説明した。本校のホームページには、学校経営方針として、この言葉も載せて取組を進めている。

これを基盤とて、相談やいわゆるカミングアウト等がなくとも、安心・安全な生活環境づくりを目指し、生徒の意見を取り入れた学校の決まりづくりに取り組んでいる。具体例として、授業については、全教科、分野・領域等、男女共習で実施している。特に、現行の学習指導要領においては、保健体育の授業であっても男女共習が謳われており、校長を務めた3校においては、男女共習を進めた。服装については、「制服」、「指定体育着」、「指定水着」という言葉を廃し「標準服」、「標準体育着」、「標準水着」という言葉で統一し、性別に関係なく選択できるようにした。標準でしかないため、自身が使ってきた水着や体育着を中学校でも使っても良い。また、標準服については、スタンドカラータイプ、セーラータイプ、スラックス、スカートという形にし、体育着や水着についてもユニセックスのものを販売業者に依頼するとともに、水泳授業のラッシュガードの着用も認めている。髪型については、長い・短いという決まりを撤廃し、色やカットも保護者と連携しながら、まずは見守る・共感するということから始め、徐々に自身にとって望ましい形を自分で気付かせる、あるいは、自分で選ばせるように指導している。更衣については、保健室や多目的トイレ等の使用を認めるとともに、1階の多目的トイレは常時使用できるようにしている。トイレについても、来賓用や多目的トイレ等の使用も認め、1階の多目的トイレは常時使用できるようにしている。呼称については、当初は「さん」という呼び方で呼び、随時、生徒が希望する呼称に変更していった。全員「さん」で3年間を過ごすように指導をしている学校もあるが、生徒が望む呼称を使うことが望ましいと自分は考えている。部活動については、募集の段階で男女別を撤廃している。大会参加については、男女別の競技があるため、中学校体育連盟と整合した形で説明している。宿泊行事については、一人部屋等の使用を認めている。実際に、修学旅行等で一人部屋を認めた例もある。入浴時間をずらしたり、別浴場を用意したりして、選べる場合には生徒による選択としている。実際に、スキー教室等において、浴場や入浴時間を調整した例もある。学籍番号については、男女混合五十音順にしている。集合については、入学式から始まる儀式的行事、全校朝礼等の各集会は、男女混合五十音順での並び順で、これまでの背の順や男女別列は撤廃した。その他、教職員個人による判断における様々な誤解が

生じないように、報告・連絡・相談を原則とし、生徒本人の思いや保護者の願いを尊重し、了解を得ながら、学校組織として対応をしている。

保護者の理解に向けた取組としては、入学前の学校説明会、入学式での校長式辞、保護者会、学校便りや学年便り、ホームページ、PTA 会合等において、具体的な例を説明し、啓発している。

集団指導と個別指導との内容の区別については、集団では「みんな違ってみんないい」ということを年度当初に啓発している。個別には、生徒本人の思い、保護者の願いを尊重して指導している。

教育の中立性の確保については、特定の主義主張に偏らない授業計画等になるよう指導している。行事においても、運動会で全ての生徒が楽しめる競技を投票で決めたり、生徒会活動に誰もが役割を持って参加できる工夫を凝らしたりし、生徒主体で考えさせ、アンケートを取るなど、中立性を意識している。現在、本校の生徒会のアンケートにおいて、来年度の各委員会活動に係る意見を集約した上で、各クラスからの代表生徒や選抜生徒を決めたり、生徒がやりたい競技の集約行い、楽しめる内容になるように工夫したりしている。保護者や地域住民などとの連携については、コミュニティスクールとして、様々な意見や様々な立場の方々からの意見や発言等を集約しながら、地域学校運営協議会を柱として連携を進めている。

生徒指導提要や文部科学省の通知等を踏まえた、学校現場におけるきめ細かな対応としては、性的マイノリティーの生徒への配慮と他の生徒への配慮との均衡等が必要であり、平等と公平の違いについて、身長の高い人も低い人も同じ視線で物事が見えるようにすることが公平であると教えている。また、生徒指導提要や文部科学省の通知等を活用した教職員研修を行うとともに、学校経営方針を、ホームページ等を活用して明示する、学校図書館に人権コーナーを設置する等して、生徒・保護者・地域の方々への理解・啓発に取り組んでいる。また、年3回のいじめアンケートや、大型連休や長期休業明けのスクールカウンセラーによる年4回のアンケートで年間で計7回、2か月に1度生徒や保護者の声を聴く機会を設けている。

教職員に対する研修等の取組とその工夫については、校内研修として、「学校におけるユニバーサルデザイン」と題した校長からの指導・助言の実施及び資料の提示を行っている。また、テーマごとの人権への配慮について思考させる場面について、小グループで教員に発表してもらおう校内研修も行っている。また、日々のOJTにおける各課題に対して、人権への配慮について思考させる場面を設定するようにしている。

取組にあたっての困難な場面は、生徒指導提要や子どもの権利条例への理解は進んでいるが、実現に向けた具体的取組への提案は非常に難しい状況があ

ると考えている。解決策として、生徒主体の取組とするという形で視点を絞り、生徒アンケート等の結果を根拠にした具体的な取組を進めている。生徒の意見を取り入れる際には、様々な生徒への配慮を想像させるように、生徒に向けても指導をしている。

取組を通じた生徒の成長、学校生活における意欲や態度の変化について、アンケートでは8割以上の生徒が肯定的回答をしている。大きく数字が上がったものは、「(7)いじめなどない学校・学級づくりに取り組まれている」、及び「(8)中野中では生徒会活動や委員会が充実している」というもの。取組がしっかりと生徒達にも理解されていると考えている。

本校に関連する教育委員会での取組については、東京都教育委員会では、「人権教育プログラム(学校教育編)」を毎年度編集・発行している。また、毎年度、人権尊重教育推進校の指定及び研究成果の発表、東京都中学校長会の人権委員会と連携した研修及び人権教育の推進事業実現に向けての取組等の実施を行っている。また、中野区教育委員会において、各幼稚園、小・中学校の園長・校長をはじめとする教員による人権教育推進委員会を設置し、区独自の「人権教育推進資料」を、毎年度作成するとともに、事例事業も公開している。毎年度、校種別に、「東京都教育委員会 人権尊重教育推進校」を受け、2年間の研究成果も発表している。各校の校務分掌に人権教育担当教諭を位置づけるよう指導されており、そちらを必ず位置づけている。主催研修を実施し、各校における還元研修も行っている。そのほか、東京都と同様、人権教育の推進事業実現に向けて、様々な取り組んでいる。

- 説明の後、出席者と竹之内勝氏との間で、以下の質疑応答があった。

公益財団法人世界人権問題研究センターが実施した、性的マイノリティーに関する教職員意識調査において、「性的マイノリティーの児童生徒がいる場合、教職員間で情報共有したほうがよい」という質問に、「そう思う」と答えた教職員が60%を超え、「どちらかといえばそう思う」を足すと90%を超えている。このことについて、児童・生徒がカミングアウトをしない段階で本人の同意なく共有する行為はアウティングになり得るのではないかという性的マイノリティーの専門家からの指摘もある一方で、学校現場では、教員がチームで生徒に対応して情報共有も常に行っているため、それをアウティングと言われると対応が難しくなるという声も聴く。この点についてどう考えるか、という質問に対し、竹之内氏から「学校教育現場において守秘義務を守ることは浸透している。学校は、教員、スクールカウンセラー、心理士、警察からのサポートスタッフ等がチームとなり、組織として活動することが前提となっている。自身はこれまで実際にカミングアウトを受けて対応を行った

ことはないが、実際のケースでは、教職員や専門家へ話を広げて対応可能かは、本人の願いや保護者の思いをしっかりと受け止めながら進めていくことが肝要であると考え。目の前の生徒に向き合うことが大切であると伝え、理解してもらえていると思う」との回答があった。

教員、保護者、地域住民等、様々な考え方の方がいる中で、誰一人取り残されない学校づくりに向けた意識改革の苦労等について質問があったところ、竹之内氏から「最も難しいのは校内調整である。若手教員への啓発は浸透するが、ミドルリーダー、中堅、ベテランになると、成功体験を基に様々な意見を持っており、啓発に困難を感じることもある。しかし、法律等の根拠を示して啓発し、公務員として目の前の生徒一人一人にどのような指導が適切なのか、教員一人で判断するのではなく、必要に応じて管理職にも報告・相談・連絡し、関係の専門機関と連携を図る等により取り組んでいくことが大切ではないかと伝えており、理解してもらっていると捉えている」との回答があった。

- 議題2について、内閣府から、資料3-1及び資料3-2に基づき、令和7年度予算政府案における性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進関係経費のとりまとめ状況について説明があった