

性の多様性を理解するための ハンドブック

Gender diversity Handbook



はじめに

鹿児島県では、一人ひとりの人権が尊重され、誰もがその個性と能力を発揮して生き生きと活動でき、安心・安全に生きることができる社会の実現を目指しています。そのためには、多様な性のあり方が尊重され、性的指向・性自認に対する偏見や差別の解消が図られることも不可欠です。

特に、日頃から人権に関わりの深い仕事に従事している特定職業従事者の役割は重要であることから、このたび、その方々に向け、性の多様性に関する基礎知識や、必要な対応についてまとめたハンドブックを作成しました。

それぞれの業務において、ご活用いただければ幸いです。

特定職業従事者とは、鹿児島県人権教育・啓発基本計画において、行政職員、教職員、警察職員、消防職員、医療・保健関係者、福祉関係者及びマスメディア関係者としています。

目次

	性の多様性に関する基礎知識・・・・・・・・・・	3
	性の多様性をめぐる社会の動き・・・・・・・・・・	7
	鹿児島県の現状・課題と取組・・・・・・・・・・	9
	多様な性を尊重するために求められる対応・・・・・・・・	11
	相談窓口と県内関連団体・・・・・・・・・・	15

性の多様性に関する基礎知識

人の性のあり方（セクシュアリティ）は様々で、身体の性、自認する性、好きになる性、服装やしぐさ、言葉づかいなどの表現する性といった要素の組み合わせにより無数に存在します。

しかし、わたしたちの社会には、未だ身体の性と自認する性は一致するという思い込みや、恋愛・性愛の対象は異性であるという固定観念が根強くあります。

また、多くの社会制度が異性間の婚姻を前提としています。

このような社会にあって、セクシュアリティを理由に偏見や差別を受ける方々や、周囲との関係の悪化を恐れて自身のセクシュアリティを打ち明けられずに、一人で悩んでいる方々がいます。

また、学校や職場、医療・福祉現場、家庭など、日常の様々な場で困難に直面し、深刻な生きづらさを抱えている方々がいます。

わたしたち一人ひとりが、多様な性について正しい知識を持ち、理解を深めることが大切です。

わたしたち一人ひとりの“性”を構成している要素

身体の性

性的特徴（Sex Characteristics）

身体的な特徴や染色体、生殖腺などによって出生時に判断され割り当てられる性別のこと。

自認する性

性自認（Gender Identity）

自分自身で認識している性別のこと。

好きになる性

性的指向（Sexual Orientation）

恋愛感情がどの性別に向くか向かないかを表します。

表現する性

性表現（Gender Expression）

服装、言葉づかい、しぐさなどの社会的性別をどう表現しているかを表します。
(性自認とは必ずしも一致しない。)

わたしたちは 誰もが“多様な性”の当事者です

一人ひとりのセクシュアリティは人権として尊重すべきであることを明確にするため、「性的指向」と「性自認」の英語のアルファベットの頭文字をとった SOGI という言葉が使われています。

S

Sexual Orientation

O

G

Gender Identity

I

性的指向

Lesbian
レズビアン

恋愛感情が同性に向く女性

Gay
ゲイ

恋愛感情が同性に向く男性

Bisexual
バイセクシュアル

恋愛感情が異性に向くこともあれば、同性に向くこともある人

Heterosexual
ヘテロセクシュアル

恋愛感情が異性に向く人

Asexual
アセクシュアル

恋愛感情の有無に関わらず、他者に性的に惹かれることがない人

Pansexual
パンセクシュアル

あらゆる性別の人が恋愛対象になる人

性自認

Transgender
トランスジェンダー

出生時に割り当てられた性別と自認する性別が一致しない人

MTF:Male to Female
エムティエフ

出生時に割り当てられた性別は男性であり、自認する性別が女性である人

FTM:Female to Male
エフティエム

出生時に割り当てられた性別は女性であり、自認する性別が男性である人

Cisgender
シスジェンダー

出生時に割り当てられた性別と自認する性別が一致する人

Xgender
エックスジェンダー

出生時に割り当てられた性別にかかわらず、自認する性別を男性・女性のどちらにも決めない人、明確に認識していない人

Questioning
クエスチョニング

自分の性的指向・性自認が定まっていない、明確にできない、したくない人

LGBT

性的少数者（性的マイノリティ）を表す総称のひとつです

レズビアン（Lesbian）、ゲイ（Gay）、バイセクシュアル（Bisexual）、トランスジェンダー（Transgender）のアルファベットの頭文字を取った言葉で、性的マイノリティを表す総称の一つとして用いられています。「LGBT」以外にも、「LGBTQ」、「LGBTs」などもあります。

ソジ / ソギ

SOGI

全ての人に関わる性のあり方を捉える概念です

セクシュアル・オリエンテーション（Sexual Orientation: 性的指向）とジェンダー・アイデンティティ（Gender Identity: 性自認）のアルファベットの頭文字を取った言葉で、「人の属性」を表します。

「LGBT」が人そのものを指すのに対して、「SOGI」は全ての人に関わる性のあり方を捉える概念であり、わたしたちの誰もが多様な性の当事者であることを明確にする表現です。

セクシュアリティやそれに関わる表現は、このハンドブックで紹介するもの以外にもたくさんあります。

他者の性を決めつけることなく、一人ひとりが多様な性を生きているということを理解し、尊重した上で、他者との関係を築くことが大切です。

「性同一性障害」から「性別不合」へ

「性同一性障害」は、トランスジェンダーのうち、医療機関を受診し、「性的特徴」と「性自認」が一致しないと診断された人に対する医学的な疾患・診断名です。

2019年、世界保健機関（WHO）は「国際疾病分類」最新版（ICD-11）において、「性同一性障害」の分類を「精神障害」から除外し、名称も「性別不合」に変更することとしました。このことにより、性的特徴に対する違和感は病気や障害ではないということが、国際的にも宣言されたこととなります。この変更は、2022年1月から実行されます。

なお、「性別不合」は厚生労働省による仮訳であり、今後正式な和訳が検討されます。

STOP！SOGI ハラスメント

SOGI（性的指向・性自認）に関連した差別的・侮蔑的な言動や嘲笑、いじめや暴力を SOGI ハラスメントといいます。

性的マイノリティが SOGI ハラスメントの被害を受けやすい傾向にはありますが、性的指向・性自認に関わることは、この社会を構成する全ての人の問題です。

全ての人が当事者として「SOGI ハラスメントを止めよう！なくそう！」と意識することが大切です。

- 1 差別的な言動や嘲笑、差別的な呼称
- 2 SOGI を理由とした いじめ・無視・暴力
- 3 望まない性別での生活の強要
- 4 不当な異動や解雇、入学／入社拒否、転校／退学の強制
- 5 他者の SOGI を許可なく公表すること～アウティング行為～

STOP！ SOGI ハラスメントに向けて

● チェックする ●	● 止める ●	● 話題を変える ●	● 思いを伝える ●
まずは、自分自身が加担しないことが大切です。SOGI ハラスメントを指摘されたら自分の言動を振り返ってチェックしましょう。	「それは SOGI ハラスメントですよ」と注意したり、「嫌な思いをする人がいるかもしれないですよ」と止めましょう。	嫌な思いをする人がいるかもしれないと感じた時は、別の話題に変えましょう。	SOGI ハラスメントに遭遇して、何もできなかった場合は、「さっき、大丈夫だった？」など声をかけ、自分の気遣う思いを伝えましょう。

アウティング被害の重大性を示した事例

2015 年、学生 A が同性のクラスメート B に好意を抱いていることを伝えたと
ころ、B は A の同意を得ないまま、A が同性愛者であることを複数のクラスメート
が参加する SNS で暴露。その後、A は心身のバランスを崩して心療内科を受診
し、大学にも相談していたが、大学構内の建物から転落して亡くなった。

翌年、A の遺族が大学と B を相手に損害賠償を求める訴訟を起こし、B とは一審
段階で和解が成立。2020 年、東京高裁は遺族側の大学に対する控訴を棄却した
ものの、アウティングを「人格権かプライバシー権を著しく侵害し、許されない
行為」と認めた（遺族側は上告せず確定。）。

性の多様性をめぐる社会の動き



国際社会の主な動き

国際連合（国連）は、性的指向・性自認にかかわらず全ての人々の人権が尊重されるため、様々な枠組みを設けて人権の保障に取り組んできました。

2000年代に入ると、性的マイノリティの人権保護を強化するための法律を制定する国が増えています。

2006年 ジョグジャカルタ原則

国連人権機関等の専門家によりつくられた国際文書。人権諸条約に掲げられる権利は普遍的であり、それらの規定が性的指向や性自認についてもそのまま適用できることを示しています。法的拘束力はありませんが、国連や各国における政策の指針や参考とされています。

2008年 人権と性的指向と性的自認に関する声明

世界人権宣言 60周年を記念して 66カ国が共同で国連総会に提出した声明で、日本政府も賛同しています。性的指向や性自認による差別を行わない原則を確認し、全ての人への人権の促進と保護を訴えています。

2011年 「人権、性的指向および性自認」決議

国連人権理事会により採択された、性的指向と性自認に基づく人権侵害に明確に焦点をあてた決議。国際機関として初めて性的指向及び性自認を人権課題として位置づけました。

2016年 「性的指向と性自認を理由とする暴力と差別からの保護」に関する決議

国連人権理事会により採択された決議。性的指向と性自認を理由とする暴力と差別への認識を促したり、被害者の保護に向けたアドバイスを提供する等の役割を担う独立専門家の任命等について定めています。



SDGs Sustainable Development Goals : 持続可能な開発目標

2015年の国連サミットにおいて採択された、「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」に含まれる 17 のゴールと 169 のターゲットから成る国際目標。潘基文国連事務総長（当時）は、LGBT の人々は「『誰ひとり取り残さない』という SDGs の全体目標に含まれている」と発言しています。



国内の主な動き

ここからは国内の主な動きを紹介します

2002年 「人権教育・啓発に関する基本計画」に「性的指向」を明記（法務省）

同性愛者への差別といった性的指向に関する問題の解決に資する施策の検討を行うことが盛り込まれました。

2004年 性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」施行（厚生労働省）

性同一性障害者の社会生活上の問題を解消するため、法令上の性別の取扱いの特例を定めました。この法律が定める身体変更や生殖腺切除等の法的性別変更の要件等について、見直しを求める声があります。2020年、日本学術会議は「トランスジェンダーの人権保障のためには、本人の性自認のあり方に焦点を当てる『人権モデル』に則った性別変更手続きの保障が必須である。現行特例法は、『性同一性障害』という『精神疾患』の診断・治療に主眼を置く『医学モデル』に立脚しており、速やかに廃止されるべきである」と提言しています。



2009年 法務省の人権啓発活動強調事項に、「性的指向を理由とする差別をなくそう」「性同一性障害を理由とする差別をなくそう」を追加（法務省）

2010年 「第3次男女共同参画基本計画」において性的マイノリティへの配慮を明記（内閣府）
男女を問わず性的指向を理由として困難な状況に置かれている場合や性同一性障害などを有する人々に対し、人権尊重の観点からの配慮が必要であることが明記されました。

2015年 地方自治体におけるパートナーシップ制度の創設
東京都渋谷区が「同性パートナーシップ証明書」、世田谷区が「同性パートナーシップ宣誓書」の発行手続きを行う制度を開始しました。

2016年 「ニッポン一億総活躍プラン」閣議決定
「性的指向、性自認に関する正しい理解を促進するとともに、社会全体が多様性を受け入れる環境づくりを進める」ことが明記されました。

「事業主が職場における性的言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（セクハラ指針）」改正（厚生労働省）

「被害を受けた者の性的指向又は性自認にかかわらず、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も、本指針の対象となる」と明記されました。

「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）」作成（文部科学省）

「住民票記載事項証明書」及び「印鑑登録証明書」における性別欄の取扱いについて通知（総務省）
都道府県に対し、市町村が性別を記載しない「住民票記載事項証明書」及び「印鑑登録証明書」を発行することを認めることについて通知されました。

2017年 「自殺総合対策大綱」閣議決定（厚生労働省）
重点施策として、「自殺念慮の割合等が高いことが指摘されている性的マイノリティについて、無理解や偏見等がその背景にある社会的要因の一つであると捉えて、理解促進の取組を推進する」等が挙げられました。

健康保険等における被保険者証の氏名表記の取扱い等について通知（厚生労働省）
都道府県や公的医療保険の運営者に対し、健康保険、国民健康保険及び後期高齢者医療費制度における被保険者証について、性同一性障害の方が通称名の記載を希望した場合、保険者の判断により氏名の表記方法の工夫を認めることについて通知されました。

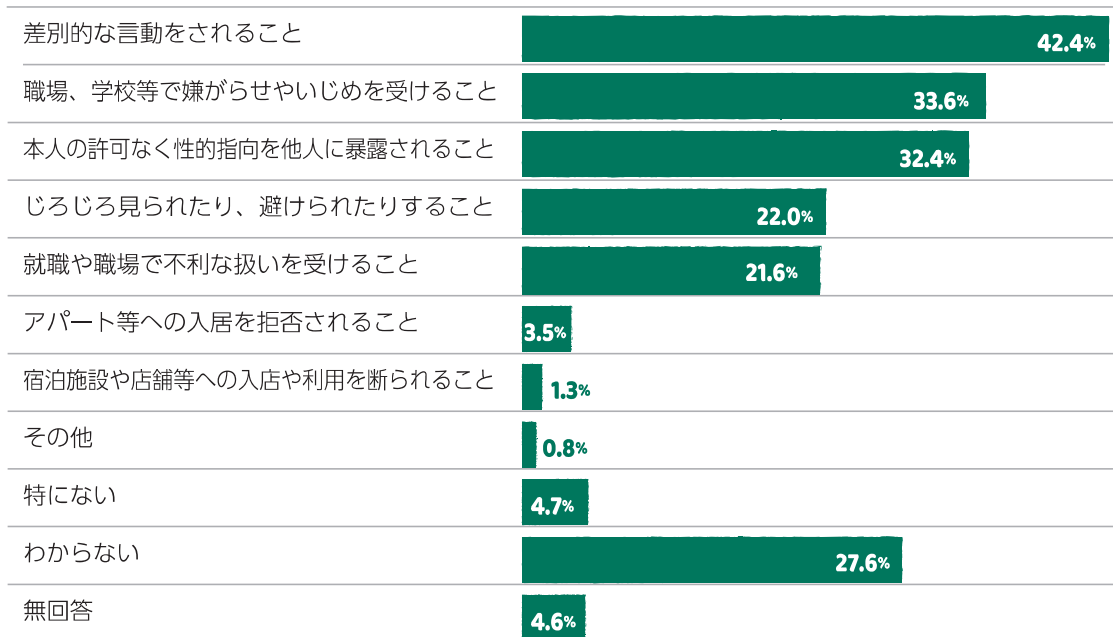
2020年 「労働施策総合推進法」改正（厚生労働省）
改正法に基づき策定された「事業主における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」により、SOGI ハラスメントも含めたパワーハラスメント防止措置を講じることが事業主に義務づけられました。

「第5次男女共同参画基本計画」（内閣府）
基本的な方針において、男女共同参画社会の実現に向けて取組を進めることは、「男女」ととどまらず、性的指向・性自認に関すること等も含め、幅広く多様な人々を包摂し、全ての人が幸福を感じられる、インクルーシブ社会につながる旨が明示されました。

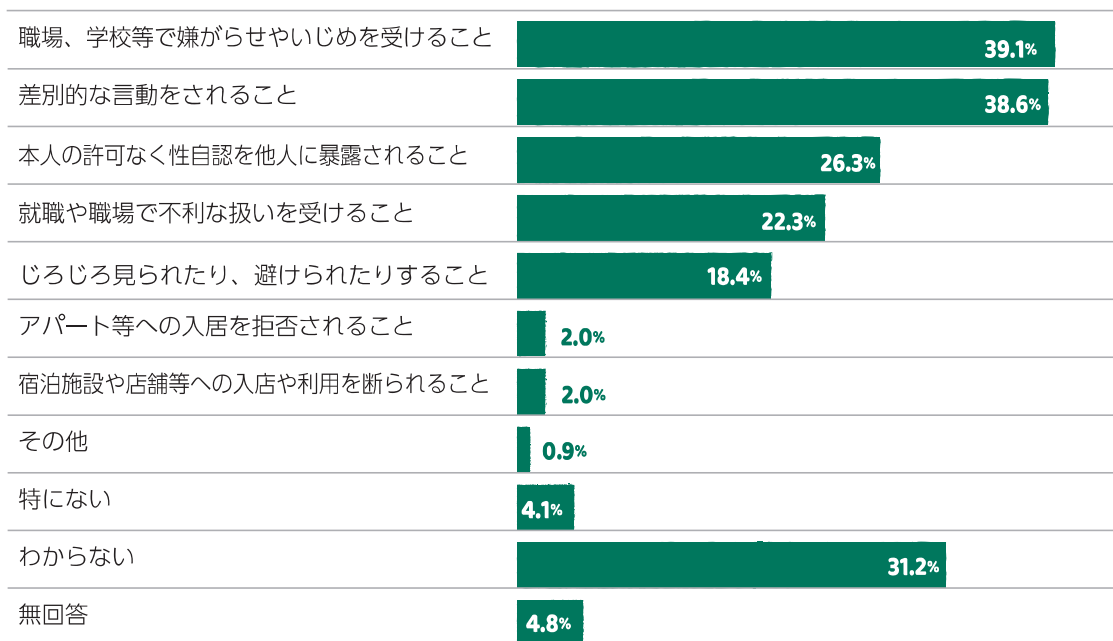
鹿児島県の現状・課題と取組

2018 年度に実施した「人権についての県民意識調査」の結果によると、性的指向や性自認に関して起きている人権問題として、「差別的な言動をされること」、「職場や学校等で嫌がらせやいじめを受けること」、「本人の許可なく性的指向（性自認）を他人に暴露されること」と回答している人の割合は高いものの、約3割が「わからない」と回答しており、性的指向や性自認に対する理解が十分とはいえない状況にあります。

性的指向に関して起きている人権問題



性自認に関して起きている人権問題



このような現状を踏まえて、県では「鹿児島県人権教育・啓発基本計画」に「性的指向・性自認」を人権課題として掲げ、課題解決に向けた取組を進めています。

課題

- 性的指向・性自認等について、正しい理解を促進し、それらを理由とする差別や偏見を解消する。
- 人権の視点から多様な性のあり方を尊重し、それを踏まえた制度等の見直しを行う。

施策の基本方向

① 多様な性を理解する教育や啓発活動の推進

ア 地域住民への啓発

地域住民の多様な性への理解を深めるため、当事者や民間団体等と連携して、講演会や研修会の開催、啓発資料の配付等を通じた啓発に取り組めます。

イ 企業等への啓発

企業の採用や人事管理等において、性的指向や性自認を理由とする差別を排除し、公平な取扱いを行うため、関係法令等の周知に努めるとともに人事担当者等社員を対象とした研修開催を支援します。

② 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

ア 教職員の多様な性についての理解促進

学校において、教職員に対する研修機会を確保し、教職員自身の多様な性についての理解を深めます。

イ 学校における相談支援体制の整備

児童生徒が性的指向や性自認にかかわらず安心して学校生活を送るため、児童生徒の心情に十分配慮し、悩みや不安に寄り添う相談とその時々の子どもの状況に応じた支援を行う体制を整備します。

③ 制度や施設等における性的指向・性自認への配慮

- ・ 各種公的書類の書式（性別記載欄）などの制度や施設について、性的指向・性自認等に配慮した見直しの検討を行います。
- ・ 行政職員は、適切な配慮や対応を行うため、研修等を通じて理解と情報の共有を図ります。

多様な性を尊重するために求められる対応

わたしたちは、性の多様性について理解を深め、性的指向や性自認によって日常生活で直面する困難な課題を共有し、一人ひとりのセクシュアリティを尊重した対応を取ることが大切です。

※ 民間の調査結果などによると、日本では人口の約8～10%の人が性的マイノリティであると想定されています。性の多様性が尊重されない社会において、生活上の困難を抱えている人があなたの身近にいるという意識を常に持つことが必要です。

多様な性のあり方を尊重するために大切なこと

□ セクシュアリティは多様であることへの理解が大切です。

セクシュアリティは一人ひとり違い、誰もが「多様な性」の当事者です。無理解や誤解、偏見により生じている心理的、経済的、社会的な不平等や不利益を解消することが必要です。

□ 固定観念や先入観、偏見を持たないことが大切です。

- 見た目で個人の性別を決めつけない。性別によって役割や特性を決めつけない。
- 個人のセクシュアリティを詮索しない。
- 個人のセクシュアリティについて否定したり、干渉したり、あるいはからかうようなことはしない。

□ 個人情報を厳守することが大切です。

名前や性別、職業、住所などの個人のプライバシーに関わる情報は、慎重に取り扱う必要があります。その保護に努めることはもちろんですが、業務の遂行上、関係者との共有が必要な場合は、本人に事前に説明し、了解を得た上で行うようにしましょう。

● カミングアウト ●

「カミングアウト」とは、本人が自身のセクシュアリティを自発的に表明することです。カミングアウトをするかしないか、いつ誰に伝えるかは本人が決めることであるため、周囲の人が強要することはあってはなりません。

● カミングアウトされたら ●

- あなたを信頼して話してくれているということを受けとめ、信頼に応える対応をとみましょう。
- 伝えている（伝えたい）範囲や事柄について、本人の意向を十分に確認しましょう。
- 具体的に困っている事があり相談された場合は、本人の希望を傾聴し、それを踏まえた必要な対策を講じるための話し合いと関係者との調整に努めましょう。
- 家族や関係者に伝える必要がある場合は、事前に本人とよく話し合い、本人に了解を得た上で伝えるようにしましょう。

● アウティング ●

「アウティング」とは、本人の許可なくそのセクシュアリティを第三者に伝えることであり、重大な人権侵害行為です。本人の人間関係や社会的地位、さらには生命に深刻な影響をもたらすことがあります。

一人ひとりを尊重するための対応例

多様な性のあり方を含め、一人ひとりを尊重した対応例を紹介します。

あらゆる場面において「誰一人取り残さない」全ての人の人権に配慮した対応であれば、誰も自分の状況を説明（カミングアウトを含む。）して配慮を求める精神的負担を負わなくて済みます。日常生活の様々な場面で困難に直面している当事者の立場に立ち、人権尊重の視点で誠実・適切に対応することが必要です。

窓口等や電話での対応

- 名前から想定される性別に違和感を抱いていたり、その性別と外見上の性別が一致しないことなどから、人前で名前を呼ばれたくない人、自分の性別を答えたくない、確認されたくない人がいることを考慮する必要があります。
- パートナーや家族について話題にすると、パートナーは異性であることを前提としたり、性別を特定するような表現ではなく、全ての人を尊重できる表現を考え、見直してみましょう。

● 例えば ●

- 奥さん、ご主人、彼、彼女 → パートナー、配偶者、お相手
- 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

● 本人確認

- 見た目や相手の性別を決めつけないようにする。
- 性別の確認は、「この記載で間違いありませんか」、「こちらでよろしいでしょうか」と書類の該当箇所を示して行うなどの方法をとる。
- 性別ではなく、生年月日や住所などで確認する。

● 窓口等での呼び出し

- 名字のみ、あるいは番号で呼び出す。
- フルネームで呼ぶ場合はあらかじめ了承を得たり、どのように呼んでほしいか確認する。

● 電話対応

- 必要がないのに相手の性別を確認するような質問はしないようにする。
- 声質や話の内容から性別を決めつけないようにする。

● 書類の性別記載欄

- 各種書類の性別記載欄については、法令上や統計上必要な場合などを除き、削除する。
- 性別記載欄が必要な場合は、その理由を説明するとともに、「男性」・「女性」の2択にせず自由記述欄にしたり、「その他」、「答えたくない」等の選択肢を設ける。

一人ひとりを尊重するための対応例

施設の利用

- 公共施設のトイレや更衣室等が、誰もが特別な配慮を申し出なくても、自身のプライバシーが守られ、安心して気兼ねなく利用できる場所となるよう、全ての利用者の状況や希望に配慮する。
- トイレについては、多目的トイレの活用も考え、その場合は利用状況を踏まえた上で、普段から「誰でも利用できます」と表示するなどの配慮を行う。
- 更衣室や入浴施設については、利用時間を調整したり、カーテン等で仕切ることなどにより個人で利用できるスペースを確保する。
- 各施設の状況に応じて、対応方法をあらかじめ決めておく。

避難所の運営

避難所については、多様な性を含め一人ひとりの状況に配慮した運営が求められます。そのために、あらかじめ想定される課題を整理し、検討・準備をしておく必要があります。

● 例えば ●

トイレや更衣室、入浴施設、洗濯物干し場等の利用、日用品等物資の配布、同性カップルを含む世帯単位のスペースの確保、プライバシーの保護について配慮する。

学校における対応

児童生徒一人ひとりの気持ちや状況等に配慮した対応を行うことが求められます。

● 例えば ●

- 服装については、自認する性別の制服・衣服や体操着を選択できるようにする。
- 更衣室については、保健室や多目的トイレ等を利用できるようにする。
- トイレについては、職員用トイレや多目的トイレを利用できるようにする。
- 呼称については、名字で呼ぶようにするか、児童生徒が希望する呼称を使うようにする。
- 普段使用する名簿については、性別で分けない名簿を使用する。
- その他の男女で区別をしていることについても、必要性を検討し、必要のないものは見直しを進める。
- 教育内容について、性の多様性に配慮したものになっているか確認し、必要な見直しを行う。

セクシュアリティに係る差別や偏見をなくすことは、誰もが安心して働く職場づくりにつながります。

● 例えば ●

●採用時

- エントリーシートに性別記載欄を設けない。
- 面接官向けのガイドラインを策定し、セクシュアルハラスメントやカミングアウトの強制を含む SOGI ハラスメントの禁止、カミングアウトを受けた際の対応方法について決めておく。

●職場環境

- 通称名の使用を選択できるようにする。
- 性別にかかわらず希望する制服等を選択できるようにするか、制服を性別で区別しない。
- 誰もが安心・快適に利用できるトイレや更衣室を整備する。

●福利厚生

- 配偶者や家族を対象とした各種祝い金や休暇等の福利厚生制度を、同性カップルにも適用する。

●相談体制

- 匿名で利用できる、ハラスメントや福利厚生制度の相談窓口を設置する。

●企業活動

- 配偶者や家族を対象としたサービスを同性カップルにも適用する。

職場におけるSOGIハラスメントの防止

- セクシュアリティを揶揄する発言は差別的言動であると認識し、性の多様性への理解を深めることが大切です。
- 管理監督者は、職員がその能力を十分発揮できる職場環境を確保するため、ハラスメントの防止等に関して必要な措置を講じるとともに、問題が生じた場合には、適切な対応を迅速にとる必要があります。
- 本人の許可なくセクシュアリティを他者に伝えてはいけません。

※ 労働施策総合推進法の改正（令和2年6月施行）により策定されたパワーハラスメント防止対策に係る指針には、相手のセクシュアリティに関わらずセクシュアルハラスメントに該当することがあること、セクシュアリティに関する望まぬ暴露（アウティング）は、パワーハラスメントの要素を満たす場合にはこれに該当することが例示されました。

県男女共同参画センター

● 一般相談 ●

相談員による相談（電話相談・面接相談）
9:00～17:00（休館日翌日のみ 9:00～20:00）
※面接相談は事前に電話で予約してください。

休館日：月曜日・年末年始（12/29～1/3）※月曜が祝日の場合は開館し、翌日が休館となります。

☎099-221-663 / 099-221-6631

● 専門相談 ●

弁護士、医師、男性の相談員がアドバイスします。事前に一般相談で相談・予約してください。

県精神保健福祉センター

● 相談員による相談 ●（来所相談・電話相談） ● 医師による相談 ●（来所相談のみ）

※いずれの来所相談も予約制ですので、まずはお電話ください。

☎099-218-4755 平日 9:00～17:00

よりそいホットライン

☎0120-279-338 24時間対応・フリーダイヤル
セクシュアルマイノリティ専門ラインへのご相談は、音声ガイダンスから「4」を選択してください。

鹿児島いのちの電話

☎099-250-7000 24時間年中無休
電話で相談を受けています。

みんなの人権 110 番 （最寄りの地方法務局）

☎0570-003-110 平日 8:30～17:15

様々な人権問題についての相談を受け付けています。

インターネット人権相談 （鹿児島地方法務局）

インターネット人権相談

様々な人権問題について、インターネットでも人権相談を受け付けています。

かごしま教育ホットライン 24

☎0120-0-78310 / 0120-783-574
24時間対応・フリーダイヤル

いじめ問題・不登校・親子関係などに関わる相談全般を受けています。

子どもの人権 110 番 （鹿児島地方法務局）

☎0120-007-110 平日 8:30～17:15
フリーダイヤル

子どもの人権問題を解決に導くための電話相談を受け付けています。

県内で活動している団体

各団体の詳細は、スマートフォン等で QR コードを読み取るか、又は団体名でインターネット検索をして確認してください。

レインボーポート向日葵

LGBTs/SOGI の交流会を開催し、ありのままでいられる場所を提供しています。



LGBT-JAPAN 九州支部

人の数だけ性は存在します。講演会や交流会を開催しています。



Oasis@鹿児島大学セクマイサークル

誰でもジェンダーやセクシュアリティを気にすることなく、交流・勉強できる場を目指し、鹿児島大学で活動しています。



かごしま 性を考える会

医療や教育分野等の多職種がセクシュアリティについて学ぶ場です。勉強会等を開催しています。



Rin かごしま

HIV 陽性者の支援団体です。電話・メールによる相談に応じるほか、交流会を開催しています。性の多様性についての理解を促進するための活動も行っています。



レインボーライツ九州

性的マイノリティの人たちがいきいきと毎日を過ごすことができるよう、社会的な問題や行政の制度についての調査や啓発活動を行っています。



鹿児島県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 番 1 号

電話 : 099-286-2574

FAX : 099-286-5543

e-mail : keihatu@pref.kagoshima.lg.jp

2021 年 3 月発行 法務省委託事業

