

独自調査：自治体におけるSOGI施策に関する調査研究

自治体におけるSOGI施策事例集

2022年10月

共生・社会政策部 服部、尾島、森芳、横幕

公共経営・地域政策部 永野

研究開発第2部 山下

目次

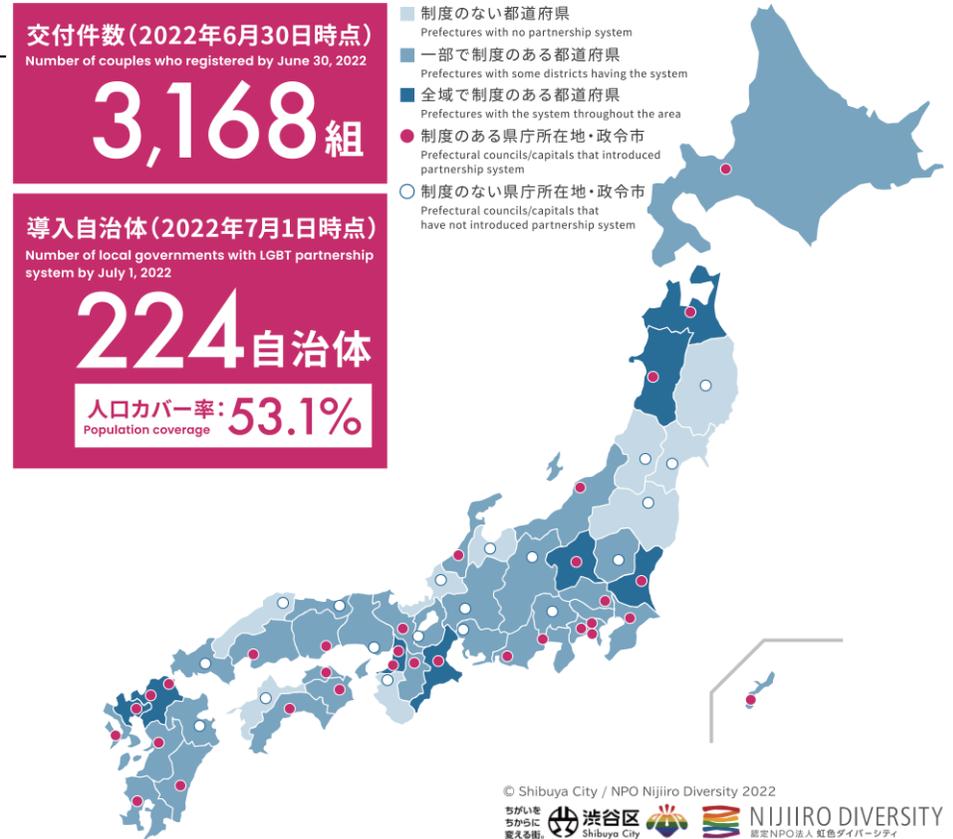
I. SOGI施策の体系案の検討	4
II. 有識者ヒアリング	8
III. 自治体におけるSOGI施策の事例	10
IV. 終わりに	24

背景

■ 背景

- 2015年以降、性的マイノリティが抱える困難の解消に取り組む自治体が増えている。パートナーシップ制度を導入した自治体は220自治体以上におよび、人口カバー率は50%を超えている（2022年7月時点）。
- パートナーシップ制度を導入した自治体では、パートナーシップ制度のほかに性的マイノリティ当事者が抱える困難の解消を意図した施策が検討・実施されつつある。今後もパートナーシップ制度の広がりとともに、課題解消に向けた施策が広まることが予想される。
- しかし、性的マイノリティの課題解決に関する取組の展開においては2つの課題があると考えられる。
 - 課題①取組を始めようと考えている自治体にとって、参考とすべき情報や手引きが体系立って整理されていないこと
 - 課題②自治体間の担当者が意見交換を行う場がなく、性的マイノリティの課題解決にどのように取り組んだらよいかかわからないこと

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 Shibuya City Office・NPO Nijiirō Diversity Collaborative Study of LGBT Partnership Coverage in Japan



(出所) 渋谷区・認定特定非営利活動法人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」(令和4年度第2回(6月30日時点))
(最終アクセス: 2022年9月30日)

調査の目的・実施内容

■ 目的・実施内容

- 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社は、「自治体におけるSOGI施策に関する調査研究」において、地方自治体への情報提供を行うことを目的に、以下の調査等を行った。

実施内容①	■ 自治体におけるSOGI施策の体系案の検討
実施内容②	■ 元渋谷区男女平等・ダイバーシティ推進課長 永田龍太郎氏※への有識者ヒアリング ※2016年に民間企業から、渋谷区男女平等・ダイバーシティ推進課長に就任。2021年までの5年間、同職を務めた。 「東京都パートナーシップ制度導入自治体ネットワーク」初代会長。ゲイの当事者であることをカミングアウトしている。
実施内容③	■ 先進自治体へのヒアリングによる事例収集（ヒアリングは2021年12月に実施）

■ 言葉の定義

- 「SOGI」の定義について、厚生労働省委託事業では以下のように説明している。
 - 「SOGI」(ソジ)は、性的指向 (*sexual orientation*) と性自認 (*gender identity*) の頭文字をとった略称です。この表現は、特定の性的指向や性自認の人のみを対象とするのではなく、すべての人を含む表現です。

(出所) 厚生労働省「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報告書」

- 本事業では、性的指向・性自認がすべての人に関わるものではあることを念頭に、性自認および性的指向の視点を踏まえて、企画・実施される各種施策を「SOGI施策」として定義・呼称することとした。

I. SOGI施策の体系案の検討

SOGI施策体系案の検討

- SOGI施策の調査研究にあたり、SOGI施策の**体系のあり方を検討**した。
 - これまで我が国において性に関する政策は、男女共同参画の推進において展開されてきた。
 - SOGIの施策体系は、男女共同参画の推進がそうであるように、あらゆる政策分野において啓発や支援の充実が求められるのではないかと考えられる。
 - 一方、SOGIはすべての人がもつ性のあり方の要素であることを踏まえると、その施策体系においては、性的マイノリティのみが支援の対象に限られることはないと考えられる。性的マイノリティのみを対象とした事業を検討するだけでなく、男女を対象としてきた既存の施策や事業において、SOGIの視点を持つことを促すような体系であるべきではないか。

- 上記を踏まえ、次の**2つの仮説**を立てた。
 1. あらゆる政策分野においてSOGIの視点を差し込むことがSOGI施策の体系となるのではないか。
 2. 「あらゆる政策分野において性の多様性の視点を差し込む」体系の例として、既存の男女共同参画基本計画の政策体系を参照することができるのではないか（※）。

※あくまで男女共同参画基本計画の政策分野と体系の枠組みを参照することを意図しており、男女共同参画基本計画における性的マイノリティに関する取組事項を抽出することを意図するものではない。

SOGI施策体系案の整理

- 「第5次男女共同参画基本計画」（令和2年12月25日閣議決定）における政策分野を踏まえつつ、SOGI施策の体系を以下のように整理した。（体系案は次頁に掲載）
 - 男女共同参画基本計画における11の政策分野のうち、自治体が所管する分野として関連の低いと考えられる「第4分野 科学技術・学術」「第11分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献」を除くこととした。（分野番号は繰り上げせず、そのままとしている。）
 - また、「第8分野 防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進」のうち、「環境問題」の視点は除くこととした。
 - 各政策分野と施策の分類については、以下のように検討した。
 - － 「第2分野 雇用等における推進」は、企業における雇用や職場環境に関する内容だけでなく、地方自治体の庁内における職場環境や福利厚生に関する内容を含むこととした。
 - － パートナーシップ制度は「第9分野 各種制度の整備」にあたるものとした。

SOGI施策の体系案

■ 「想定される施策内容」および「具体例」はデスクトップ調査および本資料後半で取り上げている自治体事例において確認された施策例（赤字）を掲載

政策分野	施策内容	施策例
【分野1】 政策・方針決定過程への参画拡大	政策決定過程における性的マイノリティ当事者の参加や当事者視点の担保	<ul style="list-style-type: none"> （性的マイノリティ当事者の捕捉を含む）市民アンケート調査の実施・意見の収集 推進会議等への当事者の参画 定期的な当事者団体との意見交換会の開催
【分野2】 雇用等における推進	性的マイノリティ当事者が働きやすい職場環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> 条例において事業所の責務・差別禁止を規定 事業所に対する理解推進（研修、周知等） 自治体職員に対する理解推進（研修、周知広報等） 事業者等におけるSOGIに関する優れた取組の表彰 同性パートナーがいる自治体職員への祝い金や休暇等の付与
【分野3】 地域における推進	地域資源との連携や地域間の連携	<ul style="list-style-type: none"> 理解促進のための市民団体等との連携、助成、支援 性的マイノリティ当事者やアライの交流の場の提供 性的マイノリティ当事者を含む多様な利用者に配慮した公衆トイレの整備 市民活動を行う市民への啓発や研修 男女の分けのある施設の取り扱いの検討
【分野5】 あらゆる暴力の根絶	SOGIと多様な関係性（同性カップル等）を想定した、暴力、DV、性犯罪の防止	<ul style="list-style-type: none"> 既存窓口において、性的マイノリティ当事者も相談窓口の対象であることの明示 SOGIと多様な関係性を想定した支援や対応の検討・実施
【分野6】 貧困等、生活上の困難に対する支援と多様性の尊重	様々な属性の人々についての正しい理解を広め、社会全体が多様性を尊重する環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> 性的マイノリティ当事者向けの相談窓口の設置 SOGIによらず相談ができる相談窓口の新設や既存窓口においてSOGIによらず相談できる旨の周知 生活保護において、同性パートナーを同一世帯員として認知 相談対応において当事者を排除しない環境づくり
【分野7】 生涯を通じた健康支援	当事者を含めた健康支援	<ul style="list-style-type: none"> 市立病院において同性パートナーなどの面会や医療行為の同意を認める 性や健康に関する相談窓口の周知 SOGIの視点を踏まえた自殺予防対策 健康診断の受診における配慮 当事者を含めたHIV/AIDS啓発
【分野8】 防災・復興	当事者の視点を取り入れた防災・復興	<ul style="list-style-type: none"> 当事者視点を入れた災害・避難所マニュアルの作成
【分野9】 各種制度の整備	当事者を対象とした制度の整備	<ul style="list-style-type: none"> アンケートや申込書などにおける性別欄の見直し パートナーシップ制度の導入・整備 パートナーシップ制度の自治体間連携 通称名の使用を認める 自認する性別の取り扱い（本人が望む性別として取り扱う）
【分野10】 意識改革、理解促進	SOGIに関する理解促進	<ul style="list-style-type: none"> 学校教育におけるSOGI・ジェンダー教育、性教育の促進 SOGIの理解促進に向けた市民講座やイベントの開催 普及啓発パンフレット、ポスター等の作成・配布

II. 有識者ヒアリング

有識者ヒアリング

- 元渋谷区男女平等・ダイバーシティ推進課長 永田龍太郎氏に自治体における取組の動向やSOGI施策の体系案等について意見を伺った。主な意見は以下の通りであった。

①自治体における取組の動向について

- 性的マイノリティに関する自治体の取組については、**国等においても参照できる枠組み・体系等が存在せず、自治体として課題意識を持っていても、対応を進めづらい**。そうした中で自治体が取組を進めるには、やる気のある首長や自治体職員の存在が必須となっている。なお、私のように推進を担う自治体職員が当事者であることは稀で、非当事者の職員が手探りで不安を抱えつつも熱心に取り組んでいる自治体が圧倒的多数である。
- 参照すべき枠組みがない中ではあるが、**パートナーシップ制度の導入が自治体としての取組の第一歩として1つのベンチマーク**となっている。しかし、この第一歩で取組が止まってしまっている自治体が多いのではないかと。**パートナーシップ制度導入自治体からは、「次に何をどう取り組めばよいか分からない」という声**が多く聞かれる。

②自治体におけるSOGI施策推進のための課題

- パートナーシップ制度を導入した次のステップとして、**全庁的な啓発や各所管課に性的マイノリティの存在とその権利擁護等を意識して取り組んでもらうことを課題**として捉える自治体は多い。しかし、推進のための**地域の社会資源が乏しい**ことが多い。
 - 例えば、審議会等における委員がSOGIに関する十分な理解を持たないケースが見受けられる。また、当事者団体が行政のパートナーになりにくいことも1つの壁となる。その背景には、当事者団体が無い地域も多く、また団体の規模が小さく、パートナー・アドバイザーとして伴走する経験やスキルが乏しいことなどがある。
 - この人権課題推進の最大の壁は、不可視化された地域の当事者の声を収集する難しさであり、結果的に、他自治体の施策を安易にコピーした施策になってしまう懸念がある。
- なお、当事者の声を聞くためには、**安心安全なしゃべり場が有効**と考えられる
 - 他のマイノリティ課題と比較して、当事者団体による地域の当事者の組織化率は必ずしも高くない傾向がある。行政が地域当事者の声を聞ける機会作りは、各行政サービスと当事者が繋がるきっかけにもなり、一定の効果があると考えられる。(ただしプライバシー配慮へ細心の注意が必要)
- 自治体における課題感、過去5～6年間ほど変化はない。しかし、パートナーシップ制度導入自治体が200団体程度までに増えてきた現在、他の地域の取組が見えるようになってきた。**自治体間のネットワーク作りと情報交流が、施策メニューを増やすことに繋がる**のではないかと考えられる。

③SOGI施策体系案として男女共同参画行動計画を参照することについて

- 性的マイノリティに関する自治体の取組は、**男女共同参画部局や人権部局が担っている**。男女共同参画行動計画の枠組みを利用することは、男女共同参画部局にとっては捉えやすい枠組みではないか。また、人権部局にとっても、セーフティネットへのアクセシビリティの確保と社会参画の促進という方向性はずれが少なく、捉えにくいものではないだろう。
- 自治体職員にとっては、体系自体が目新しいことよりも、**日頃の業務において慣れた考え方や枠組みかどうか**が重要ではないか。細かい施策や取組がどのように体系上分類されるかという点についてはぎこちない部分があるかもしれないが、体系案は政策分野のレベルであれば理解ができないものではない。各分野における具体的な施策や取組は、職員向けの指針や各所管における検討によって補えられるものだろう。

④性的マイノリティ施策ではなく、SOGI施策として体系を考えることについて

- 性的マイノリティに向けた施策ではなく、**SOGI施策とすることのポイントは、「全員が生きづらさを抱えており、再生産にも関わっている」という点を再認識**していくことにあるのではないかと。例えばトランスジェンダー女性の自殺率は高い。背景にあるのは社会から拒絶であり、それには「女性はこうあるべき」といった考えも含まれる。トランス女性の生きづらさは、他の女性が直面している生きづらさの地続きであるといえる。**地続きで考えていくことで、差別や抑圧の全体像が明らかにできる**のではないかと。
- 性的マイノリティを想定した具体的な施策の実施場面では、**性的マイノリティにだけ目を向けることは、かえって当事者の心理的安全性を脅かす可能性**がある。例えば、学校に対しては、「性的マイノリティの子どもの心理的安全性を守ることが重要」となどとしてしまうと、性的マイノリティが見えているかどうか、という議論に陥りかねない。こうした方向に議論・検討が進まないように、性的マイノリティ当事者だけでなく、全員に関わることだという方向性を示すことが重要ではないかと。
- 欧米では、ジェンダーギャップの解消が一定程度進み中で、性的マイノリティの人権課題が再発見され、行政施策や法制度の対応が進んだと認識している。日本ではいまだに大きな(男女間の)ジェンダーギャップが残る中、**個人的な印象だが、既存の男女間のジェンダー平等と性的マイノリティが暮らしやすい社会をつくることの両方が同時に求められているのが日本の特徴**といえるかもしれない。

III. 自治体におけるSOGI施策の事例

調査実施概要・留意事項

■ 調査実施概要

- パートナーシップ制度の導入等、性的マイノリティに関する取組を実施している自治体について、デスクトップ調査を実施。前述の「SOGI施策の体系イメージ」を踏まえ、取組内容や地域性を考慮し、性的マイノリティに関して幅広く施策を実施していると思われる自治体をヒアリング候補として抽出した。
- 次頁に掲載する自治体に対し、ヒアリングを実施した。すべてのヒアリングはオンラインで実施した。（2021年11月～12月）
- ヒアリングでは、取組の経緯、推進体制、「SOGI施策の体系イメージ」を踏まえた施策の実施状況について把握した。

■ 留意事項

- 以降の事例記事は、50音順に掲載している。
- 掲載する情報は特段の表記がない限り、2022年3月時点のものであるが、2022年8月に加筆した情報がある。また、各事例記事は、各自治体の原稿確認および掲載許可を得たうえで掲載している。
- 自治体によって性的マイノリティ当事者を表す表現は様々であるが、とりまとめの都合上、本事例集では「性的マイノリティ」と記載している。したがって、各事例記事にある「性的マイノリティ」という表現は、必ずしも各自治体での表現と同一ではない可能性がある。ただし、事業名等の固有名詞や、固有名詞ではないものの各自治体における表現を踏襲した方が理解しやすいものについてはそれに従っている。
- 各自治体の施策の体系は、ヒアリングで伺った情報を基に、当社が設定した仮説にあわせて整理したものである。したがって、ご協力いただいた自治体が、必ずしもSOGI施策の一環として各施策を実施しているわけではない点、および本資料で示したSOGI施策の体系に基づいて施策を整理・実施しているわけではない点について留意されたい。
- 加えて、本事例集への掲載は、ご協力いただいた自治体が、本事例集で示したSOGI施策の体系や、その考え方を支持していることを意味するものではない点に留意されたい。
- 各事例記事は、当該自治体におけるすべての経緯・施策や取組を網羅することを目的としたものではない。

INDEX

■ 事例記事について

- 以降では、各自治体の事例記事を掲載している。
- 事例記事は、①各自治体の取組経緯・主な取組をまとめた「**SOGI施策の概要**」と、②SOGI施策の体系表案に基づき施策を整理した「**SOGI施策の全体像**」から構成される。

※各自治体の取組について、【 】書きの分野番号はSOGI施策の体系案に基づく。

ページ	自治体名	主幹部局	本事例集で取り上げている主な取組
13-14	大阪府大阪市	<ul style="list-style-type: none"> ● 市民局ダイバーシティ推進室人権企画課 ● 大阪市人権啓発・相談センター 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 全庁的な帳票や施策の見直し・対応の取りまとめ【推進体制・分野9】 ✓ 大阪市人権啓発推進員による啓発活動【分野10】
15	大阪府大阪市淀川区	<ul style="list-style-type: none"> ● 淀川区市民協働課 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 市民協働課による柔軟な施策展開【推進体制】 ✓ コミュニティスペースと個別相談事業の実施【分野3】
16-17	熊本県熊本市	<ul style="list-style-type: none"> ● 人権推進部男女共同参画課 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 庁内関係各課と当事者との意見交換会【推進体制・分野1】 ✓ 大規模災害への対応【分野8】
18-19	東京都渋谷区	<ul style="list-style-type: none"> ● 総務課 男女平等・ダイバーシティ推進担当主査 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ パートナーシップ証明制度の導入と全国への普及支援【分野9】 ✓ 「SOGIE」を掲げた行動計画
20-21	東京都世田谷区	<ul style="list-style-type: none"> ● 世田谷区生活文化政策部人権・男女共同参画課 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 各所管課による自律的な取組推進に向けた意識醸成【推進体制】 ✓ 制度拡充に向けた当事者の声の把握【分野1】
22-23	千葉県千葉市	<ul style="list-style-type: none"> ● 市民局生活文化スポーツ部男女共同参画課 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 職員及び市民対象の研修・講座開催【分野2】 ✓ パートナーシップ宣誓制度に関する都市間連携【分野9】

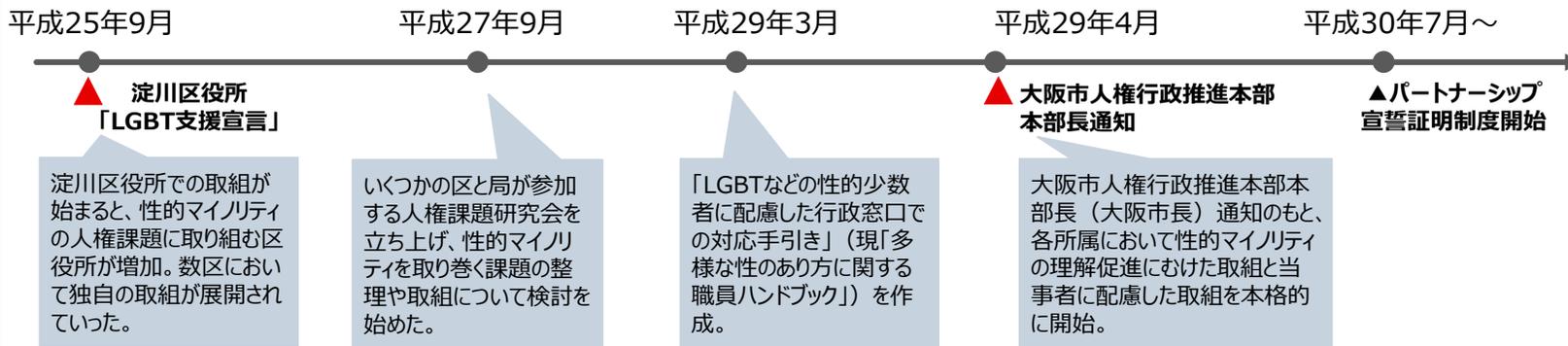
大阪市 : SOGI施策の概要

<https://www.city.osaka.lg.jp/shimin/page/0000397620.html>

主管部局

■ 市民局ダイバーシティ推進室人権企画課、大阪市人権啓発・相談センター

取組の経緯



取組①

全庁的な帳票や施策の見直し・対応の取りまとめ

👉 人権行政の取りまとめ本部より、全庁的に性別欄の記載の見直しや、当事者に配慮した対応のあり方の検討を指示。

- 平成29年度の大阪市人権行政推進本部からの本部長通知を踏まえ、「申請書類等の性別記載の見直し」や「LGBT当事者に配慮した課題への対応」を各部局へ要請した。
 - 「申請書類等の性別記載の見直し」では、書類やアンケートにおける性別欄の必要性を確認し、不要な場合は性別欄を廃止したり、「男性」「女性」以外の場合でも答えられる（「その他・回答したくない」の選択肢の追加を含む）ように全所属において見直しを実施した。これまでに見直されたものは、職員採用のエントリーシート、印鑑証明、審議会における公募委員の応募用紙、イベントへの申込フォーム、区民向けのアンケートなど多岐にわたる。
 - 「LGBT当事者に配慮した課題への対応」に向け、市の制度やサービス、施設において性的マイノリティ当事者が利用しにくいと感じる課題を洗い出し、対応策の検討につなげるため、全所属への調査を実施した。「適用対象の世帯等の要件が配偶者、親族となっているなど、制度上、同性パートナーが配偶者や親族、世帯員として認められないため利用できないもの」や「利用にあたって、男女別の確認を行っているもの」、「戸籍上の性別に基づく男女を別にしたサービスや設備など」を見直しの対象とした。

取組②

大阪市人権啓発推進員（以下「人権啓発推進員」という）による啓発活動

👉 人権啓発推進員（約700人）により、性的マイノリティの人権を含んだ様々な人権課題について、地域に密着した人権啓発を実施。

- 人権啓発・相談センターの役割として、人権啓発推進員（地域に根差した人権施策の推進を図るため、業務を託された市民）の育成支援も担っている。
 - 人権啓発推進員は、各地域における人権行政の担い手として数十年前から業務を行っている。地域の推薦等によって選ばれるもので、700人以上委嘱している。
 - 人権啓発推進員に対して人権啓発・相談センターが研修を実施している。
 - 新任の人権啓発推進員や全人権啓発推進員を対象とした研修など、例年12回程度を実施。令和2・3年度については、新型コロナウィルス感染症の影響により一部書面開催やDVD貸与による実施。

大阪市 : SOGI施策の全体像

<https://www.city.osaka.lg.jp/shimin/page/0000397620.html>

政策分野	実施している施策等の内容
政策・方針決定過程への参画拡大	<ul style="list-style-type: none"> ■ 平成29年3月に「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」（現「多様な性のあり方に関する職員ハンドブック」）を作成。「手引き」の作成にあたっては、当事者団体から助言を得た。 ■ パートナーシップ宣誓証明制度の導入にあたっては、市が作成した案について、当事者からの意見を収集した。また、パートナーシップ宣誓証明制度の申請者に対して任意のアンケートを実施しており、ニーズの把握等を行っている。 ■ 「大阪市人権行政推進計画」のもとで設定されている「指標」に性的マイノリティに関する指標が含まれている。その進捗状況を把握するため、市民500人を対象とした民間ネット調査を毎年実施している。また、5年に1度、2,000人を対象とした人権問題に関する市民意識調査を実施し、ここでも指標に係る進捗状況を把握している。
雇用分野	<ul style="list-style-type: none"> ■ 「多様な性のあり方に関する職員ハンドブック」を活用することとし、市の管理者層を対象とした研修や各所属における研修を実施。 <ul style="list-style-type: none"> ● 平成29年度には、すべての所属において、性的マイノリティに関する研修等を実施。 ■ 「大阪市LGBTリーディングカンパニー」認証制度（性的マイノリティの方々が直面している課題等の解決に向けた取組を先進的、先導的に推進する事業者等を認証する制度）を実施。 ■ 市内企業・事業所の経営者や従業員を対象に実施している人権啓発講座において、性的マイノリティに関する内容をテーマの一つとして取りあげている。
地域	<ul style="list-style-type: none"> ■ LGBTなどの性的マイノリティが直面している課題等の解消や、広くSOGI差別解消に向けた様々な活動について特にその功績が顕著な個人、団体、学校、事業者を「大阪市性の多様性尊重大賞」として表彰している。 ■ 区役所における啓発・支援事業 <ul style="list-style-type: none"> ● 各区において地域に根差した啓発を実施（平成29年度事業の状況：https://www.city.osaka.lg.jp/shimin/page/0000545991.html）。 ● 平成30年度以降は、各区役所それぞれの判断で特色のある施策を実施している。人権週間などのタイミングで各区が何らかの人権問題に関する取組を行っており、取組方法は様々である。 ■ 人権啓発推進員（地域において人権尊重のまちづくりを推進する人材）への研修において、性的マイノリティに関する内容を扱っている。
あらゆる暴力の根絶	<ul style="list-style-type: none"> ■ 平成29年度に全部局に対して照会し、各部署において関連しそうな施策について回答を求めたが、DVの所管課に対しては、同性間の暴力の扱いや対応状況について確認をした。異性が同性かに関わらず、個別のケースごとに対応している。
貧困等、生活上の困難に対する支援と多様性の尊重	<ul style="list-style-type: none"> ■ 生活保護についての世帯の単位はカップルが異性が同性かに関わらず、実態主義で対応している。 ■ LGBTを含むさまざまな人権問題に関する人権相談窓口を設置。
生涯を通じた健康支援	<ul style="list-style-type: none"> ■ 大阪市立の病院については、パートナーシップ宣誓証明制度開始以前から、面会や医療行為の説明の同席等は当事者の意向を踏まえて柔軟に対応している。
防災・復興	<ul style="list-style-type: none"> ■ 地域において、地域防災マニュアルを作成する際のガイドラインにおいて、性的マイノリティや障がいのある方、高齢者等を要配慮者として記載。
各種制度の整備	<ul style="list-style-type: none"> ■ 各種申請書・市職員採用試験の受験申込時・イベントなどの参加申込書・各種アンケートなどにおける性別記載の見直し。 ■ 各庁舎・施設におけるトイレについてLGBTなどの性的少数者が利用しやすい案内表示の工夫。 ■ 大阪市パートナーシップ宣誓書受領証の交付を受けた市民を、大阪市営住宅の入居資格・同居承認資格、大阪市犯罪被害者等の支援に関する条例に基づく支援、大阪市新婚・子育て世帯向け分譲住宅購入融資利子補給制度の対象としている。

大阪市淀川区：SOGI施策の概要

<https://www.city.osaka.lg.jp/yodogawa/category/3265-1-0-0-0-0-0-0-0-0.html>

主管部局

■ 淀川区市民協働課

淀川区での 取組の経緯

- 平成25年当時の榊淀川区長が、在大阪・神戸米総領事と会談した際、LGBTに対する市民理解の不足や偏見による差別があるという話を伺ったことがきっかけで、LGBTに関する諸問題を人権課題の1つとして取り組むこととなった。その後、平成25年9月にLGBT支援宣言を打ち出した。
- 宣言当時は、全国的にも取組事例がなかったため、情報収集からのスタートで苦労したと聞いている。行政として何をすればよいか分からない状態であったため、当事者団体等に困りごとをヒアリングした。
 - ヒアリングを踏まえて、「性的マイノリティがいる」ということへの社会的認知を高める必要があると考え、当事者の存在を広く知ってもらうことを目的にポスターや、学校の教員向けのリーフレット、保護者向けのリーフレット、医療機関向けのリーフレット、パネル展示等を行った。
 - 宣言以前も人権相談に関する窓口は設けていたが、職員側に知識もなく困りごとを受け入れる体制が整っていなかったため、まずは職員研修を実施。その後、個別相談や電話相談（電話相談は、現在は区では実施していない）の窓口を設置した。
 - あわせてLGBTコミュニティスペース事業（当事者、支援者、周囲の人が集まり思っていること等を話す場）を開始した。

取組①

市民協働課による柔軟な施策展開

👉 **地域に近いところで活動する市民協働課が所管となり、まちづくり予算を用いて、柔軟に事業を展開。**

- 平成26年度から具体的な取組を始めたが、予算は、淀川区の「区まちづくり推進費」（以下、まちづくり予算）から捻出している。
 - 予算化にあたっては、区長の支持が後ろ盾となった。まちづくり予算は、区の独自性のある取組に用いることができたことから、性的マイノリティに関する取組にも活用することができた。
 - 平成27年の運営方針（※）に「『多様な方々がいきいきと暮らせるまち』をめざすとともに、すべての人たちがLGBT等に関する正しい知識と理解を深め、少数者の人権の尊重はもとより、すべての方々が自分らしく生きていける環境をめざす」といっためざすべき将来像を設定し、多様性を受け入れるまちづくりとして、市民協働課所管で取り組みをおこなってきた。市民協働課は、人権啓発等の施策の担当も担っている。
- （※）「施策の選択と集中」の全体像を示す方針として、淀川区運営方針を毎年作成している。

取組②

コミュニティスペースと個別相談事業の実施

👉 **コミュニティスペースや個別相談を実施し、悩みを抱える人が話をできる場を提供。事業を通じて得られた当事者の困りごとを次の取組に活かす。**

- コミュニティスペースは、当事者、支援者、周囲の人が集まり思っていることなどを話す場であり、毎月3回開催している。全国から参加があり、毎回新しい参加者も来ている。ピアカウンセリングの機能も持っている。
- 個別相談は有資格者（臨床心理士、公認心理士など）の相談員が受けている。
- コミュニティスペースと個別相談は1つの委託事業として発注をしている。複数の団体が共同で受注しているときもある。
- コミュニティスペースの報告書に挙げられた当事者の困りごとなどを参考に、次の取組を検討をしている。令和3年度は、悩みを抱える方の多くが、「相談をする」という行為自体にハードルを感じているといった声があったことから、悩みを抱えるLGBTの方々の事例、その相談窓口をストーリー仕立てで紹介し、「まずは相談してみよう」と思っていただけのことの思いで動画を作成。
- コミュニティスペースや個別相談等は、行政が提供していることによる信頼性がメリットとなっていたが、現在は民間や他の公的機関の支援も増えており、区として予算化の必要性や手法等も含めて引き続き検討をおこなう。

（掲載情報は2022年3月時点のもの）

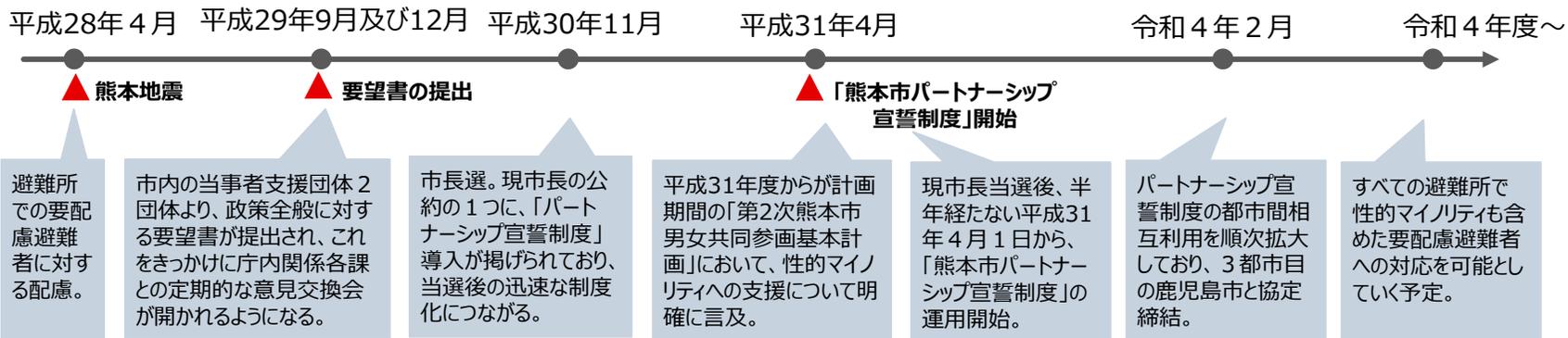
熊本市 : SOGI施策の概要

https://www.city.kumamoto.jp/hpkiji/pub/detail.aspx?c_id=5&id=21286

主管部局

■ 人権推進部男女共同参画課

施策展開の経緯



取組①

関係各課と当事者・当事者支援団体との意見交換会

☞ 男女共同参画課だけでなく、関係各課が自分事として当事者・当事者支援団体との意見交換会に参加。

- 平成29年に提出された要望書をきっかけに、定期的（年1回）に関係各課と当事者・当事者支援団体との意見交換会が開催されている。
 - 参加部局は男女共同参画課のみならず、人権推進、国際、広報、危機管理防災、医療、人事、福祉、市営住宅、教育委員会、消防、選挙管理委員会など、多岐にわたる。
 - 専門的な議題が出た際、一度持ち帰って回答するのではなく、その場で建設的な議論や回答ができることを重視してこのような体制となった。
- 関係各課にとっても、性的マイノリティへの対応を自分事としてとらえ、各分野の施策に前向きに反映する契機になるため、非常に良い機会になっている。
 - その後の各分野での施策の展開は、男女共同参画課が指示や取りまとめを行うわけではなく、各課で自律的に実施する。
 - 各課での自律的な取組が進みやすかったのは、市長にLGBT施策を進める意思があり、全庁的に後ろ盾があったことも一因と考えられる。

取組②

大規模災害への対応

☞ 熊本地震発生時、避難所における要配慮者等への配慮（避難所の設備面での改善、ニーズを踏まえた個別支援等）に取り組む。

- 平成28年の熊本地震発生時には、「熊本市男女共同参画センターはあもにい」のスタッフが各避難所を訪問し、男女共同参画の視点に基づいた避難所の環境改善を支援した。（詳細は、内閣府「避難所キャラバン報告書」を参照）
 - 例えば、更衣室や授乳室・女性用物干し場の設置、トイレ環境改善といった設備面の支援や、管理責任者への男女両方の登用、性別や立場の違いを踏まえた個別支援に関するアドバイス、性暴力・DV防止啓発、生理用品等の不足している物資の配布など。
 - 施設スタッフ及び避難者への個別ヒアリングを行い、現状や課題の整理、要望の把握などを行っている。
- 平成30年度熊本市地域防災計画において、避難所等における性的マイノリティも含めた要配慮避難者への対応方針等について記載。
 - 現在、女性、性的マイノリティ等専用の避難所を設けることについて計画に記載されているが、大規模災害時は1つの専用避難所では不十分のため、全避難所で性的マイノリティも含めた要配慮避難者への対応を可能としていく。
- 令和2年人吉市の豪雨による洪水被害の際には、市の男女共同参画職員も現地を訪問し避難所運営の支援を行った。その際、熊本地震の際に作成した性暴力・DV防止ポスターを活用するなど、熊本地震の際の学びが大いに生かされている。

熊本市：SOGI施策の全体像

https://www.city.kumamoto.jp/hpkiji/pub/detail.aspx?c_id=5&id=21286

政策分野	実施している施策等の内容
政策・方針決定過程への参画拡大	<ul style="list-style-type: none"> ■ 平成29年にLGBT支援団体から要望書が提出されたことをきっかけに、年1回当事者・当事者支援団体と関係各課との意見交換の機会を設けている。 <ul style="list-style-type: none"> ● 関係各課としては、人権推進、国際、広報、危機管理防災、医療、人事、福祉、市営住宅、教育委員会、消防、選挙管理委員会などが参加し、取りまとめは男女共同参画課が行う。 ● 意見交換会において当事者らから出された意見をもとに、啓発や支援に関する検討を行っている。 ● アウティングにつながる懸念から、各種審議会等に当事者枠を設け、委員を選任することには行っていない。
雇用分野	<ul style="list-style-type: none"> ■ 市職員への理解促進として、職員研修を実施するほか「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～」を作成。 ■ 令和元年度には、当事者と関係各課との意見交換会での当事者の声から企画したサービス業向けおよび医療従事者向けの性的マイノリティサポートハンドブックを作成（https://www.city.kumamoto.jp/hpKiji/pub/detail.aspx?c_id=5&id=27612&class_set_id=2&class_id=80）。 ■ 熊本市内の地域団体や企業からの要望を受け、男女共同参画やLGBTに関する研修講師を派遣（講師への謝礼は市が負担）。
地域	<ul style="list-style-type: none"> ■ 地域交流の一環として、社会における多様性の受け入れについて発信するイベント「九州レインボープライド」に対し、熊本市長がビデオメッセージを送り応援している。
あらゆる暴力の根絶	<ul style="list-style-type: none"> ■ 当事者向け専用窓口は設置していないが、「DV相談窓口」など各種相談窓口においては当事者を含めたすべての人からの相談を受け付けている。 <ul style="list-style-type: none"> ● 例えば、DV相談窓口には男性からの相談も寄せられている。
貧困等、生活上の困難に対する支援と多様性の尊重	<ul style="list-style-type: none"> ■ 生活保護の認定に関し、同姓パートナーであっても「同一の住居に居住し、生計を一にしている者」であれば、原則として同一世帯として生活保護の認定を受けることを可能としている。
生涯を通じた健康支援	<ul style="list-style-type: none"> ■ 市民病院における面会・手術同意や救急車搬送時には、同姓パートナーであることを理由とした制限は行っていない。 ■ 「LGBTなどの性的マイノリティ啓発リーフレット」において、各種相談窓口を掲載し、相談へ繋がるように工夫している。 <ul style="list-style-type: none"> ● 各種相談窓口の相談員（会計年度任用職員）に対して、男女共同参画課が性的マイノリティに関する研修を実施している。
防災・復興	<ul style="list-style-type: none"> ■ 平成28年の熊本地震発生時は、「熊本市男女共同参画センターはあもにい」のスタッフが各避難所を訪問し、男女共同参画の視点に基づいた環境改善を支援した（詳細は内閣府「避難所キャラバン報告書」を参照）。 ■ 平成30年度熊本市地域防災計画において、避難所等における性的マイノリティも含めた要配慮避難者への対応方針等について記載。
各種制度の整備	<ul style="list-style-type: none"> ■ 平成31年4月1日より「熊本市パートナーシップ宣誓制度」を実施している。 ■ 福岡市・北九州市・鹿児島市とパートナーシップ宣誓制度の都市間連携を行っている。 ■ 法令等に基づくものや合理的理由があるものを除き、全庁的な取組として申請書等における性別記載欄を削除した。 ■ 市の実施する市民アンケート等においても、性別記載欄を削除、または「答えたくない」を追加した。
意識改革、理解促進	<ul style="list-style-type: none"> ■ 市民向けセミナーとして、YouTube動画配信、「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～」の作成、「LGBTなどの性的マイノリティ啓発リーフレット～多様性を認め合い、誰もが、自分らしく～」の発行など、研修の機会や教材を提供している。

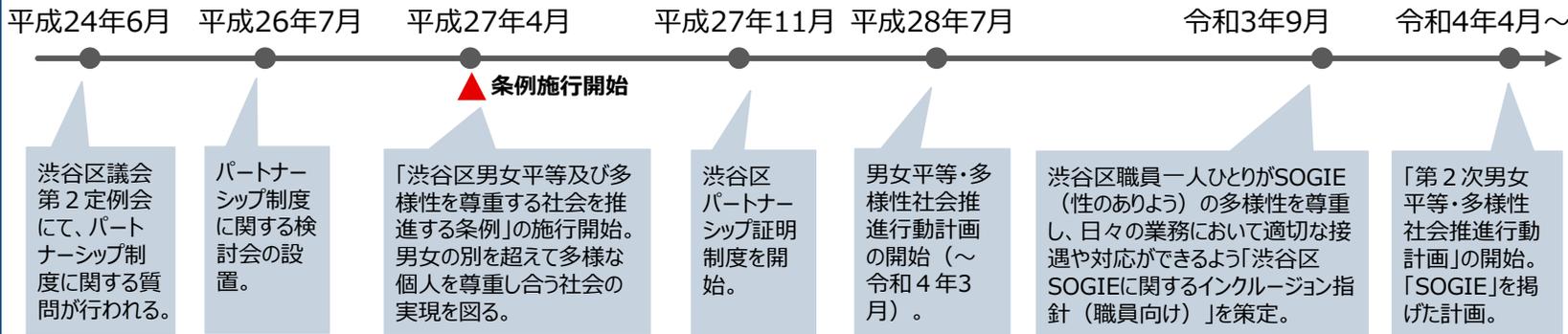
渋谷区：SOGI施策の概要

<https://www.city.shibuya.tokyo.jp/kusei/shisaku/lgbt/>

主管部局

■ 総務課 男女平等・ダイバーシティ推進主査、渋谷男女平等・ダイバーシティセンター〈アイリス〉

経緯：
SOGIに関する取組の広がり



取組①

パートナーシップ証明制度の導入と制度の普及

☞ 全国初のパートナーシップ証明制度導入自治体の1つとして、区内制度を利用しやすくする工夫を行うとともに、制度の普及を牽引。

- 「渋谷区男女平等及び多様性を尊重する社会を推進する条例」にもとづき、公正証書の取得を要件とするパートナーシップ証明制度を創設。条例に基づいた制度であることから、パートナーシップ証明制度には、同条例に定められる「区民及び事業者による区長に対する相談や苦情の申し立て」や「勧告に従わない場合の関係者名その他の事項の公表」が適用される。
- 平成29年には「渋谷区パートナーシップ証明実態調査」を実施し、パートナーシップ証明制度がもたらした社会への影響や効果、パートナーシップ証明制度の改善点の把握を行った。証明書取得者からは、公正証書による法的効力と行政が認めていることの二重の安心感があることが評価されていた。
- 証明書取得に必要な公正証書（合意契約および任意後見）に関して、法律の専門家に相談をすることができる「にじいろパートナーシップ法律相談」（平成30年度～）や公正証書取得費用の助成（令和2年度～）を開始するなど、作成しやすくするための施策を展開。
- 区におけるパートナーシップ証明制度の改善と同時に、NPO法人との「全国パートナーシップ制度共同調査」を行い、全国のパートナーシップ証明制度の普及と社会への訴求を後押ししている。また、令和3年5月より、東京都パートナーシップ制度導入自治体ネットワークを結成し、関係自治体の交流を図っている。

取組②

「SOGIE」を掲げた行動計画

☞ 各施策に性のありようを尊重する意識を目に見える形で取り入れるため、「SOGIE」を掲げる。

- 令和4年4月より開始した「第2次男女平等・多様性社会推進行動計画」では、「すべての人が性のありようによって社会的に排除されない状態」を「ジェンダー平等な社会」と定義している。
- すべての人が性のありようによって社会的に排除されない地域社会の実現に向けて、各所管課や施策において、すべての人が性別だけでなく、性的指向・性自認・性表現を有することを意識してもらうため、また、各施策の対象者から取りこぼさないよう人のカテゴリ（「同性愛者」や「トランスジェンダー」）よりも一般的なありようを示すため、「SOGIE」（※）という言葉を用いている。例えば、重層的支援体制整備事業の検討において、ジェンダーが1つの視点と重要になっており、SOGIEを踏まえた議論を行うことなどが想定されている。
※SOGIEはSOGIに加え、GE（Gender Expression；性表現の意）を加えた言葉。
- いずれも全国的には例がない内容であるが、別の問題のように見える「男女格差」や「性的マイノリティが直面する困難」は、「性のありよう」が十分に尊重されていないことに起因しているのではないかと、これまでの学びの上に立った考え方をしている。行動計画として、SOGIEの視点を包摂することで、誰一人取り残さない、ジェンダー平等な地域社会の実現を目指す。

渋谷区：SOGI施策の全体像

<https://www.city.shibuya.tokyo.jp/kusei/shisaku/lgbt/>

政策分野	実施している施策等の内容
政策・方針決定過程への参画拡大	<ul style="list-style-type: none"> ■ 区長の附属機関である「渋谷区男女平等・多様性社会推進会議」には性的マイノリティ当事者が参画している（令和4年3月現在）。 ■ 第2次男女平等・多様性社会推進行動計画の策定にあたって、意識調査では区内の男女のほか、区在勤・区在学を含む性的マイノリティ当事者の声を拾った。また、中学2年生向けの意識調査においても、性的マイノリティ当事者の存在を確認している。
雇用分野	<ul style="list-style-type: none"> ■ 性的マイノリティへの理解と支援の輪をさらに可視化、拡大することを目的に、「LGBTQアライ宣言」を行う区内の民間企業・事業所・店舗に対して、「しぶやレインボー宣言」POPを交付し、来店者等にLGBTQフレンドリーである旨を示す仕掛けとするとともに、性的マイノリティ当事者を含むすべての労働者が働きやすい環境づくりを促している。 ■ 庁内に向けては、令和3年9月に「渋谷区SOGIEに関するインクルージョン指針」を公表した。指針をもとにした言動を行うことで、区職員一人ひとりがSOGIE（性のありよう）の多様性を尊重し、日々の業務において適切な接遇や対応を行えることを目指している。
地域における推進	<ul style="list-style-type: none"> ■ 多様なセクシュアリティの人が気軽に安心して参加し、交流できる場として渋谷男女平等・ダイバーシティセンター〈アイリス〉において、LGBTコミュニティスペース事業「#渋谷にかけの虹」を実施している。アイリスにおいて年に数回機会を設け、講師による講話や当事者を含む参加者の自由な交流の時間を設けている。令和3年度には青山学院大学において、コミュニティスペースの出張開催を行った。 ■ 平成30年に公表した「渋谷区トイレ環境整備基本方針」において、「多様性を受け入れるトイレ環境づくり」や「みんなが選べるトイレ環境づくり」などを基本方針に掲げ、様々な利用者への配慮あるトイレ環境の整備を行っている。配慮すべき対象として、性的マイノリティ当事者も考慮している。 ■ 渋谷区に住むLGBTQ当事者が、自身のセクシュアリティに関わらず地域社会に関わりを持ち、安心して生活できる環境を整えることを目的として、地域にじわるコーディネート事業を令和3年度より開始した。
あらゆる暴力の根絶	<ul style="list-style-type: none"> ■ 第2次男女平等・多様性社会推進行動計画において、IPV*（DV、高齢者虐待、児童虐待等を含む）の被害者に対して、相談から保護・自立支援、自立後の支援にいたるまで、包括的に支援を提供できる体制構築を推進することとしている。*Intimate Partner Violenceの頭文字をとった言葉。親密なパートナーからの暴力の総称。
貧困等、生活上の困難に対する支援と多様性の尊重	<ul style="list-style-type: none"> ■ 渋谷男女平等・ダイバーシティセンター〈アイリス〉において、にじわる電話相談事業を実施。家族や支援者からの相談も受け付けている。 ■ 新型コロナウイルス感染症の流行以降は、アイリス相談（オンライン相談）として、オンラインでジェンダー・セクシュアリティに関する相談を受け付けている。弁護士による法律相談、心理カウンセラーによる悩みごとなんでも相談、専門相談員によるにじわる電話相談を行っている。
生涯を通じた健康支援	<ul style="list-style-type: none"> ■ 第2次男女平等・多様性社会推進行動計画において、「SOGIEの視点にも配慮した自殺予防対策」等を検討している。
防災・復興	<ul style="list-style-type: none"> ■ 「渋谷区SOGIEに関するインクルージョン指針」において、「災害時における対応」として、災害時の課題を事前に整理し、地域防災計画の見直しや避難所運営マニュアルを作成。防災訓練などの際には、専門的知識を持つ団体や当事者の意見を反映させることが必要であることを示している。 ■ 第2次男女平等・多様性社会推進行動計画において、女性及び性的マイノリティの視点を踏まえた防災・災害対策の実践を推進することとしている。
各種制度の整備	<ul style="list-style-type: none"> ■ 「渋谷区男女平等及び多様性を尊重する社会を推進する条例」にもとづき、公正証書の取得を要件とするパートナーシップ証明制度を運用している。また、制度の全国的な普及にも力を入れている（詳細は前頁）。
意識改革、理解促進	<ul style="list-style-type: none"> ■ アイリス講座の実施や産学連携による啓発活動や広報に力を入れている。パートナーシップ証明書取得者の実体験などを掲載した渋谷区広報誌「しぶや区ニュース」（令和元年11月15日号）は令和元年度東京都広報コンクールの広報紙部門において奨励賞を受賞するなど反響があった。 ■ 教職員向け研修を3年かけて実施し、全ての教職員に対する研修を完了した。新任の教職員に対しては階層別研修における人権研修等において、性的マイノリティに関する内容を扱っており、全ての教職員が研修を一度は受講するようになっている。

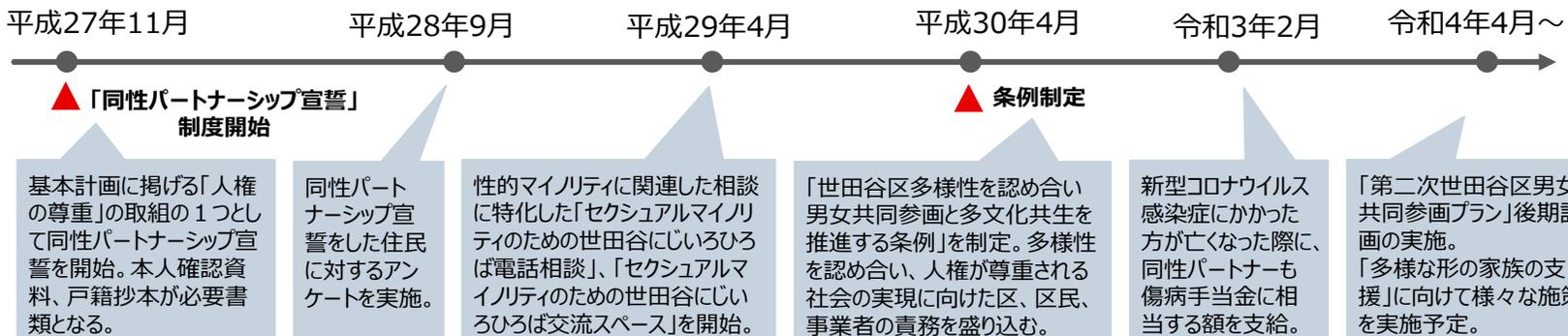
世田谷区：SOGI施策の概要

<https://www.city.setagaya.lg.jp/mokuji/kurashi/008/007/index.html>

主管部局

- 世田谷区生活文化政策部人権・男女共同参画課

経緯： SOGIに関する取組の広がり



取組①

各所管課による自律的な取組推進に向けた意識醸成

☞ 主幹部局だけでなく、各施策の所管課が自律的に取組を進められるよう、区職員の意識啓発に向けた仕組みづくりを推進。

- 世田谷区では、「世田谷区基本構想」の9つのビジョンの中に「一、個人を尊重し人と人とのつながりを大切にする」が掲げているほか、「世田谷区基本計画」においても「多様性の尊重」が分野別政策に位置づけられている。
- 平成30年に「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」が施行されたことや、区議会で「多様性の尊重」がテーマとして取り上げられることなどを受け、SOGI施策を所管する人権・男女共同参画課だけでなく、その他の各所管課にもSOGI施策の重要性が共有されている。
- あわせて、毎年、区職員に対して多様性の尊重の理解促進に向けた研修を実施している。所管部ごとに研修参加人数のみを割り当て、実際の参加者は部内で調整する形とすることで、全ての職員がまんべんなく研修を受講できるように工夫している。
- このような仕組みが作られる中で、現在は、各所管課が自律的にSOGIの視点を取り入れた取組を進めることができている。「避難所運営マニュアル」や傷病手当金相当額の支給の決定、介護事業者を対象とした理解促進に向けた研修の実施など、人権・男女共同参画課が主管していない施策についても、各所管課が検討を進め、人権・男女共同参画課と連携しながら取組を進めている。

取組②

制度拡充に向けた当事者の声の把握

☞ 当事者団体や、同性パートナーシップ宣誓をした住民等にヒアリングを行い、日常的な困りごとや望んでいる施策について把握。

- 平成27年に「同性パートナーシップ宣誓」を開始した当初から、当事者団体とつながりをもち、連携を進めている。
- 性的マイノリティ当事者に男女共同参画・多文化共生推進審議会に委員として参画してもらったほか、個別の取組について意見を聞く機会を設けることもある。そのほか、2021年理解促進のためのリーフレットを作成した際も、団体の監修を受けている。
- 団体との連携のほか、「第二次男女共同参画プラン」の策定にあたっては、区内でパートナーシップ宣誓を行った住民に対してアンケートを実施した（平成28年）。また、令和4年度から進行する後期計画の策定にあたって、2021年6月にオンラインの意見交換会を行った。
- 「第二次男女共同参画プラン」に記載されている、「課題12・性的マイノリティ等多様な性への理解促進と支援」について、後期計画では、新たに「多様な形の家族の支援」を明記し、施策を進めることを予定している。こうした新たな取組についても、構想段階から当事者団体へヒアリングを行い、意見を取り入れている。
- 当事者が日常的にどのようなことに困っているのか、どのような取組を望んでいるのかを把握することが、施策を進める上で重要だと考えている。

世田谷区：SOGI施策の全体像

<https://www.city.setagaya.lg.jp/mokuji/kurashi/008/007/index.html>

政策分野	実施している施策等の内容
政策・方針決定過程への参画拡大	<ul style="list-style-type: none"> ■ 男女共同参画・多文化共生推進審議会委員として支援団体が参画。 ■ 「世田谷区男女共同参画プラン」策定にあたり、当事者への意見聴取を実施。 <ul style="list-style-type: none"> ● 第2次男女共同参画プラン策定にあたり、世田谷区パートナーシップ宣誓をした区民へのアンケート調査を実施（平成28年）。 ● 第2次男女共同参画プランの後期計画の策定に向け、世田谷区でパートナーシップ宣誓をした区民及び当事者団体とオンラインの意見交換会を実施（令和3年）。
雇用分野	<ul style="list-style-type: none"> ■ 同性パートナーのいる区職員に対する福利厚生 の充実 <ul style="list-style-type: none"> ● 慶弔休暇、出産支援休暇、子の看護休暇等を認めるほか、家族寮への入居も可能としている。 ● 特別区職員互助組合が提供している各種保険について、世田谷区職員は同性パートナーがいる場合でも加入可能としている。 ■ 「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」にて事業者の責務・差別禁止を規定し、HPにて周知している。 ■ 区内事業者に対して、セミナーの開催をはじめとする普及啓発活動を実施。
地域における推進	<ul style="list-style-type: none"> ■ 当事者やその家族、アライが集う「セクシュアルマイノリティのための世田谷にじいろひろば交流スペース」を毎月企画・開催。（平成29年～）
あらゆる暴力の根絶	<ul style="list-style-type: none"> ■ 第2次男女共同参画プランの「課題8・DV被害者支援の充実」の中で、「男性、性的マイノリティの被害者への支援」を施策として明記している。 <ul style="list-style-type: none"> ● 男性や性的マイノリティのDV被害者が相談しやすい環境の整備（DV相談、性的マイノリティへの相談・居場所事業の充実等）。
貧困等、生活上の困難に対する支援と多様性の尊重	<ul style="list-style-type: none"> ■ 多様性条例の施行をきっかけに、「区のおしらせ せたがや」にて多様性をテーマとした特集号を発行。 ■ 世田谷区福祉人材育成・研修センターにて、介護事業者向けの研修を毎年実施（令和元年～）。 <ul style="list-style-type: none"> ● 主に現場でケアを行う介護職を対象とした研修で、講師から、介護現場で留意すべき点等について伝えている。 ● 二部構成で、第一部は、セクシュアリティの基礎、性的マイノリティの方の暮らしの困難、面会や看護について、第二部では、事例紹介を交えて福祉現場における配慮や支援方法について講演を実施。 ■ 令和4年度には医療・福祉職場における配慮や支援方法について研修を実施した。（※2022年8月追記）
生涯を通じた健康支援	<ul style="list-style-type: none"> ■ 性的マイノリティに関連した相談に特化した窓口として、「セクシュアルマイノリティのための世田谷にじいろひろば電話相談」設置（平成29年～）。 <ul style="list-style-type: none"> ● 当事者、家族、支援者などからの相談に応じている。 ■ 専門相談ではないものの、性に関する悩みを相談できる先をHPに掲載している。
防災・復興	<ul style="list-style-type: none"> ■ 災害時の避難所開設・運営のための「避難所運営マニュアル」、「世田谷区地域防災計画」にて性的マイノリティに対する配慮の必要性を明記している。 <ul style="list-style-type: none"> ● 避難所運営マニュアル：避難者の受入に際し、当事者が困っていることや必要とする支援（だれでもトイレ等）について記載。
各種制度の整備	<ul style="list-style-type: none"> ■ 「同性パートナーシップ宣誓」を実施（平成27年～）。 ■ 新型コロナウイルス感染症により亡くなった世田谷区国民健康保険被保険者と同居・生計を共にする同性パートナーに対して、傷病手当金に相当する額を支給。 <ul style="list-style-type: none"> ● 同性パートナーであることの証明に必要なのは、区で発行している「パートナーシップ宣誓書の受領書」もしくは「公正証書」としている。
意識改革、理解促進	<ul style="list-style-type: none"> ■ 毎年9月に「セクシュアル・マイノリティフォーラム」を開催、パートナーシップ宣誓制度5周年を記念したパネル展示（令和2年）。 ■ 研修の受講者に配布するレインボー缶バッジなど、各種啓発グッズやリーフレット（当事者団体監修）の作成・配布。 ■ 全庁的に性別欄の調査を実施し（平成25年、令和2年）、性別欄を削除できるものについては、各所管課に廃止を依頼している。

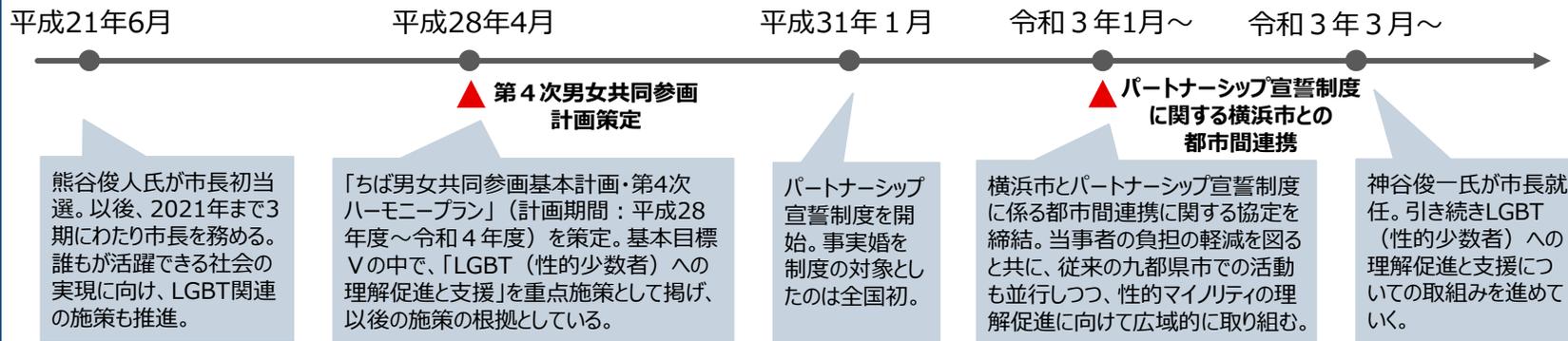
千葉市：SOGI施策の概要

<https://www.city.chiba.jp/shimin/seikatsubunka/danjo/lgbt.html>

主管部局

- 市民局生活文化スポーツ部男女共同参画課

経緯



取組① パートナーシップ宣誓制度に関する横浜市との都市間連携

👉 千葉市・横浜市間での転出入時、パートナーシップ宣誓制度に関する書類手続きを簡素化し、当事者の負担を軽減。市民の意識啓発につなげる狙いも。

- 2021年1月、横浜市との間でパートナーシップ宣誓制度に係る都市間連携に関する協定を締結。
 - 一方の都市でパートナーシップを宣誓した者が、もう一方の都市に転出する場合、転出元の都市へのパートナーシップ宣誓に関する宣誓証明書等の返還を不要とすると共に、転出先の都市でパートナーシップ宣誓を行う際の提出書類を一部省略できるなど、当事者の負担軽減を図った。人口規模や宣誓組数で見ても、全国最大規模の連携となっている。
- 都市間連携に関する協定の締結にあたっては、千葉市(男女共同参画課)と横浜市(人権課)の間で連携を図った。
- 横浜市を対象としたのは、①千葉市と横浜市の間では県内を除くと人口の移動が多く、協定を結ぶことで当事者の負担軽減につながる事が期待できたこと、②両都市ともパートナーシップ宣誓制度の対象に事実婚を含むなど、制度の類似性が高いことが主な理由である。
- パートナーシップ宣誓制度により、当事者に寄り添うだけでなく、当事者以外の市民・事業者の意識啓発につながることも期待している。都市間連携を進めることで、一つの都市で取組を進める以上の効果が生じると考えている。

取組② 職員及び市民対象の研修・講座開催

👉 ガイドラインの作成、講座開催を通じ、市職員・市民の意識啓発を推進。千葉市の男女共同参画基本計画への位置づけが取組の根拠になっている。

- 2018年、「LGBTを知りサポートするためのガイドライン」を作成。市職員等の意識啓発に活用。
 - ガイドライン作成当初は、男女共同参画課の職員が区役所等に出向き、ガイドラインの講習会を行った。また、ガイドラインはホームページ上でも公開し、市職員だけでなく、事業者や市民も活用できるようにしている。
- 職員向けの「夜間講座」(任意研修)を年に1回実施。
 - 職員向け研修を所管する人材育成課と連携し、夜間講座の1枠として、性的マイノリティに関する理解促進をテーマとした研修を開催している。
 - 講師は当事者関係者であり、研修の内容は、講師が中心となって作成している。2016年以降開催しており、様々な部局から、毎回20～30名程度の職員が参加している。
- 事業者への出前講座や、男女共同参画センターにおける市民講座も実施し、市職員だけでなく、市民の意識改革・理解促進にも取り組んでいる。
- 市職員向けの夜間講座や、事業者・市民への出前講座は、千葉市の男女共同参画基本計画に基づき実施しているものである。計画の中で重点施策として位置づけられていることが、取組を推進する根拠にもなっている。

千葉市：SOGI施策の全体像

<https://www.city.chiba.jp/shimin/seikatsubunka/danjo/lgbt.html>

政策分野	実施している施策等の内容
政策・方針決定過程への参画拡大	<ul style="list-style-type: none"> ■ 平成27年以降、LGBTに関するWebアンケートを年1回実施している。 ■ 千葉市男女共同参画審議会に当事者関係者が参画していたことがある。 ■ 当事者支援団体に本市の施策についての意見を聴取している。
雇用分野	<ul style="list-style-type: none"> ■ 性別が同一である者とパートナーシップを形成した職員が利用できる休暇を導入したほか、一部休暇において同性パートナーを職員の配偶者等に含め休暇取得を可能としている。また、職員互助会ではパートナーシップを形成した職員に対し、祝金の支給を可能としている。 ■ 「LGBTを知りサポートするためのガイドライン」作成（市職員向けではあるが、事業者にも参考にしてもらうことも想定）（平成30年作成、令和3年改訂）。 ■ 平成28年以降、市職員を対象に、夜間講座（任意研修）を開催。 ■ 事業者を対象に、出前講座を実施。
地域における推進	<ul style="list-style-type: none"> ■ 九都県市での活動 <ul style="list-style-type: none"> ● 九都県市首脳会議において、千葉市の提案により「LGBTへの配慮促進検討会」という部会を設置。同部会では、千葉市から「ダイバーシティの推進に向けた、LGBT・障害者への配慮について」を提案。九都県市として、LGBT配慮促進キャンペーンを実施し、人権週間に合わせた啓発活動等に取り組んでいる。 ● 九都県市首脳会議は、埼玉県・千葉県・東京都・神奈川県・横浜市・川崎市・千葉市・さいたま市・相模原市の市長により構成されており、共有する膨大な地域活力を生かし、共同して広域的課題に積極的に取り組むことを目的としている。
あらゆる暴力の根絶	<ul style="list-style-type: none"> ■ 「千葉市LGBT専門相談」で相談があった場合に対応。（※2021年度までは「千葉市LGBT電話相談」） ■ 女性に対する暴力をなくす運動に関するポスター・リーフレットの掲示・配布を行っている。 ■ パープルリボンキャンペーン（DV防止）を実施している。 ■ 千葉市男女共同参画センターにおいて、DVに関する市民向け講座や若者（中高・大学生）を対象としたデートDVに関する出前講座を実施している。
貧困等、生活上の困難に対する支援と多様性の尊重	<ul style="list-style-type: none"> ■ 「LGBTを知りサポートするためのガイドライン」や研修を通じて、窓口や電話での対応にあたり、職員として心得ておくべきことを伝えている。
生涯を通じた健康支援	<ul style="list-style-type: none"> ■ 「千葉市LGBT専門相談」（委託事業）において、性自認や性的指向に起因する悩みなどの相談に応じている。相談業務は2名体制で実施しており、うち1名は必ず当事者や当事者支援団体の者である。また、委託先の社会福祉士、弁護士等の専門職も相談に対応する。
防災・復興	<ul style="list-style-type: none"> ■ 避難所開設・運営マニュアル内に、「性別・LGBT（性的少数者）への配慮チェックシート」を掲載。 <ul style="list-style-type: none"> ● 既存の防災マニュアルの更新時に、近年関心が高まっているLGBTへの配慮等についてのチェックシートを追加した。記載にあたり、千葉市ダイバーシティ推進事業部が作成した「LGBTを知りサポートするためのガイドライン」の内容を反映させている。
各種制度の整備	<ul style="list-style-type: none"> ■ 平成31年より、千葉市パートナーシップ宣誓制度を開始。 ■ 令和3年に横浜市、令和4年に船橋市・松戸市とパートナーシップ宣誓制度に係る都市間連携に関する協定を締結。（※2022年8月追記） ■ 公的証明書類等の性別記載欄について、必要性に応じて廃止・記載方法を見直し（平成29年以降、段階的に実施）。
意識改革、理解促進	<ul style="list-style-type: none"> ■ 男女共同参画センターにおいて、市民や事業者を対象に、市民講座を開催。 ■ プロ野球チームの千葉ロッテマリーンズと連携し、ホームでの試合当日に、球場でLGBTに関する啓発物品やリーフレットを配布したり、啓発動画を放送するなどしている。 ■ 性的マイノリティに関する啓発冊子やチラシ等の作成・配布を行っている。 ■ 毎年開催している市民向けの講演会において、年度によっては性的マイノリティをテーマとして実施している。

IV. 終わりに

今後に向けて

- 有識者より、性的マイノリティ当事者の声を拾うことの難しさが指摘された。収集を行った事例の中には、パートナーシップ制度の利用者から意見を聴く、相談事業を通じて声を拾う、全庁的に当事者団体と意見交換を行うなどの取組が見られた。こうした当事者との関わり方は、SOGI施策に取り組むことになった経緯や体制の違いから自治体によって様々である様子が見えた。
 - 収集した事例は、人口規模が大きく、地域資源が比較的豊富にある自治体であることから、当事者の声を拾うことができているとも考えられる。地域資源がより少ない自治体において、どのように当事者の声を拾うことができるのか、引き続き課題として考えられる。
- セーフティネットに関わる「分野5 あらゆる暴力の根絶」や「分野6 貧困等、生活上の困難に対する支援と多様性の尊重」は、現状、相談窓口の設置（当事者向けの窓口の設置または既存窓口の活用）やその周知が主な取組であり、性的マイノリティ当事者への実質的な支援として心もとない。例えば、女性に対する暴力に対応してきた職員では、同性カップル間のDVに対応することが難しいといった声も聞かれた。性的マイノリティ当事者や多様な関係性を排除しないセーフティネットの充実とそのための方策の検討が求められる。
- 収集を行った事例では性的マイノリティを対象にした施策が行われていたものの、明示的にSOGIを視点とした施策を検討する自治体は限られる（具体的には、渋谷区の「第2次男女平等・多様性社会推進行動計画」のみ）。有識者からは、性的マイノリティ支援の施策ではなく、SOGI施策であることのポイントとして、①「全員が生きづらさを抱えており、再生産にも関わっている」という点を再認識していくこと、②性的マイノリティにだけ目を向けることは、かえって当事者の心理的安全性を脅かす可能性が挙げられた。性的マイノリティ支援の施策は充実が求められるが、その際、男女共同参画と性的マイノリティ支援を地続きで考えることが、実質的にどのような施策のあり方や効果の違いが現れるのか、今後注目される。
- 2022年度中には東京都がパートナーシップ制度を開始するなど、今後もパートナーシップ制度を導入する市町村・都道府県が増えていくことが予想される。一方で、自治体においては、パートナーシップ制度を導入した後に、施策の打ち手がない、または、施策の推進が停滞してしまうという課題が有識者より示された。本事例集が各自治体における施策の検討や社会全体での議論の一助となれば幸いである。

■ 後記

取材および原稿確認にご協力をいただいた自治体のみなさまに、厚く御礼申し上げます。
ありがとうございました。