

2019年2月

LGBT自治体施策提言集

はじめに

昨今、多様な性のあり方を理解し、平等な社会参画を目指す動きが高まっている。その一環として、LGBTをはじめとする性的マイノリティ（以下LGBT）に配慮した施策に取り組む自治体が増えてきた。平成30年には、指定都市市長会が内閣府に対して、「性的少数者に関わる窓口の一元化及びパートナーシップ制度を含めた取組の強化に関する指定市長会要請」を行い、「国として、性の多様性を認め合う社会の実現に向けて、先行自治体の取組例や意見等を踏まえ、性的少数者への理解促進や取組の強化に関する取組方針を示すこと」を要望した。しかしながら多くの首長、議会、そして自治体にとり、この問題に取り組むことは初めての試みであるが多く、どのような課題があり、それに対してどんな施策が可能か、不明確な事が多い。そこで今回、基礎自治体向けの施策集を作り、自治体の首長、議会、そして政策担当者に取り組みを具体的に例示し、要望することにした。各地でこの課題に取り組む有志が集まり、施策項目を書きだした。またLLAN(LGBTとアライのための法律家ネットワーク)の協力を得て、実際の事例の収集を行い、優れた事例をベストプラクティスとして例示した。

今回の有志による施策検討会は数回の会議を重ね、施策項目をリスト化した。また事前に複数の団体・個人にそれぞれの項目について確認をお願いした。年末の忙しい時期に、貴重な時間を割いて頂いたことを心から感謝申し上げたい。しかし、当然であるが全ての領域をカバー出来ていない。今回は2019年4月に統一地方選挙があり、多くの地域でこの課題を選挙中に取り上げてもらいたいとの意図から、現段階で広く公開することを優先した。より広く政策を網羅することに関しては、今後の課題としたい。また今回は時間的制約から基礎自治体を念頭においた政策集を作成したが、広域自治体である都道府県でも利用できる項目があり、広く活用されることを想定している。

全国各地で、未だ無理解や差別に苦しむ当事者や関係者を一人でも減らしていきたいとの思いからこのプロジェクトは始まった。多くの自治体関係者の手に渡り、一部の項目でも出来るだけ早く実現することを心から願っている。

施策検討会メンバー

生島 嗣（NPO法人ふれいす東京代表）

小浜 耕治（東北HIVコミュニケーションズ代表・レインボーアドボケイツ東北代表）

杉山 文野（NPO法人東京レインボープライド共同代表理事）

鈴木 賢（明治大学教授）

谷口 洋幸（金沢大学准教授）

長谷川 博史（NPO法人HIV陽性者ネットワーク・ジャンププラス）

藤田 博美（PROUD代表）

村木 真紀（特例認定NPO法人虹色ダイバーシティ代表）

森 あい（弁護士）

柳沢 正和（国際NGOヒューマン・ライツ・ウォッチ東京委員会ヴァイスチェア）

事例集作成メンバー

LLAN（NPO法人LGBTとアライのための法律家ネットワーク）

藤田 直介（共同代表）

用語について

LGBT：Lはレズビアン（女性同性愛者）、Gはゲイ（男性同性愛者）、Bはバイセクシュアル（両性愛者）、Tはトランスジェンダー（性別越境者）の総称がLGBTであるが、ここでは狭義のLGBT以外の性的マイノリティも広く含む概念として使用する。

SOGIE：SOは性的指向（SEXUAL ORIENTATION）、GIは性自認（GENDER IDENTITY）、Eはジェンダー表現（GENDER EXPRESSION）を示す。誰にでもある、性的指向・性自認・ジェンダー表現を示す言葉で、LGBTをはじめとする性的マイノリティーを言い換える言葉ではない。

1、全体的な取り組み

総合	施策	背景	参考事例
1.1 自治体としてLGBTへの配慮や支援を行うことの宣言	LGBT等の性的マイノリティ（性的指向、性自認、ジェンダー表現に関するマイノリティ。以下LGBTと表記する）も住みやすい自治体であることを、首長、議会、または双方が宣言し、広く公表して欲しい。	特に地方では、LGBTの存在も、それを支援している人の存在も見えにくいいため、困難に陥った時も、行政に相談しにくい状況である。この地域では生きていけないと思いつめ、都市部や海外に移住してしまう人もいる。LGBTも生きていける地域であることを、行政として明確に宣言することで、LGBTの相談を聞き、要望をひろうことができるようになる。	那覇市 性の多様性を尊重する都市・なは」宣言（レインボーなは宣言 http://www.city.naha.okinawa.jp/kakuka/heiwadanijo/center/rainbownahadeclaration20150715.html ）、大阪市「淀川区LGBT支援宣言」（ http://www.city.osaka.lg.jp/yodogawa/category/3265-1-0-0-0-0-0-0-0.html ）
1.2 性的指向、性自認、ジェンダー表現を理由とした差別の解消を目的とした条例の策定	性的指向、性自認、ジェンダー表現（以下、SOGIEと表記する）に関する差別の禁止、LGBTも住みやすい地域づくりについて、条例で明文化して欲しい。	LGBTは地域の中で差別的言動、差別的取り扱いを受けることが多く、その是正のために、広範囲で様々な取り組みが求められる。自治体の包括的な取り組みの根拠となる条例を制定して欲しい。	文京区 男女共同参画推進条例へ性的指向、性自認に基づく差別と人権侵害禁止を盛り込む（ https://www.city.bunkyo.lg.jp/kusejoho/jinken/danjo/suisinkeikakutou/jyourei.html ） 東京都多摩市 女と男の平等参画を推進する条例（ http://www.city.tama.lg.jp/cmsfiles/contents/0000004/4265/byoudou-sankaku-jourei.pdf ）

総合	施策	背景	参考事例
1.3 LGBTに関する基本計画等の策定	SOGIEを理由とする差別の禁止、LGBTも住みやすい地域づくりを地域の基本計画（マスタープラン）、または個別の事業領域における基本計画（行動計画）に組み込んで欲しい。	SOGIEを理由とする差別の禁止、LGBTも住みやすい地域づくりのためには、窓口対応、啓発、教育、福祉、統計など、多くの部門にわたる長期的な取り組みが求められることから、地域の基本計画上への位置付けが必要である。また、男女共同参画など、各部門の長期計画見直しの際にも、LGBTも住みやすい地域づくりの視点を入れて欲しい。	千葉市 ちば男女共同参画基本計画・第4次ハーモニープラン (http://www.city.chiba.jp/shimin/seikatsubunka/danjo/4thharmonyplan.html)
1.4 行政書類上の性別欄の見直し	行政書類における性別記載欄について、不要な個人情報の取得や記載はしないという観点から、定期的に見直しを行って欲しい。	行政書類に性別記載欄があることで、精神的な苦痛を感じたり、行政サービスを受けることにためらいを感じたりする人がいる。印鑑証明書や行政施設利用申請書など、 unnecessary 性別記載欄は廃止して欲しい。また、法令や統計上の理由などで、性別記載欄が必要な場合は、女性・男性だけではない選択肢を設けること、記載を必須としないことなどの仕組みづくりを行って欲しい。また、新規の手続きができた時等に漏れが生じる恐れがあるため、性別記載欄の見直しは定期的を実施して欲しい。	公文書における性別記載を原則廃止（日高市 http://www.city.hidaka.lg.jp/material/files/group/5/42112664.pdf)

総合	施策	背景	参考事例
1.5 LGBT施策に関する 庁内連携と役割分担	LGBT施策に関する庁内の主担当部局と、各部局の役割分担を明確にして、市民に周知して欲しい。	LGBT施策は担当部局が不明だったり、人権推進課、ダイバーシティ推進課、男女共同参画課などがバラバラに担っていたりすることがあり、LGBT当事者や家族などの周囲の方が、相談しにくく、たらい回しにされてしまう状況である。行政サービスへのアクセスを保証するため、主担当部局、各部局の役割分担を明らかにし、ホームページや広報誌などで市民に周知して欲しい。	福岡市のリーフレット http://www.city.fukuoka.lg.jp/data/open/cnt/3/62972/1/lgbtkisochishiki_2_2.pdf?20180420100030 伊賀市 https://www.city.iga.lg.jp/cmsfiles/contents/0000003/3986/1-3_15.pdf

総合	施策	背景	参考事例
1.6 LGBT施策への当事者の参画	LGBT当事者であり、LGBT支援事業に関心のある職員がいる場合は、配置、活用を検討して欲しい。LGBT施策に関する部署で新規採用を行う場合は、LGBT当事者や有識者の雇用を検討して欲しい。また、地元LGBT支援団体のスタッフの審議員やアドバイザー等への任用も検討してほしい。	LGBT当事者で求職時困難を抱える当事者が多く存在し、一方で、要支援者のLGBTの中には同じ当事者に話を聞いて欲しいというニーズもあることから、LGBT当事者の雇用を検討して欲しい。また地方の人材不足の状況により、当事者が直接職員として関与するのは難しい場合がある。地域の状況に合わせ、地元の当事者団体・支援団体、先進地域の当事者団体・支援団体と連携し、審議委員やアドバイザーといった公式な位置づけで報酬を伴うポストに当事者・支援者を登用して欲しい。	渋谷区 (LGBT当事者の渋谷区課長はアパレルから転身「過渡期だからこそ、できることがある」 https://www.huffingtonpost.jp/2016/12/31/ryutaro-nagata-shibuya_n_13905586.html) 文京区 審議会委員、鎌倉市 共生条例制定時 審議会委員、川崎市子ども権利委員会 委員枠

総合	施策	背景	参考事例
1.7 自治体職員を対象としたSOGIE、LGBTに関する研修	SOGIE、LGBTに関する基本的知識や社会的課題を、自治体職員が学ぶ機会をつくって欲しい。また、その際には、地元LGBT支援団体との連携を図るための仕組みを導入してほしい。	日本の学校教育、職業教育では、LGBTやSOGIEについてしっかり学ぶカリキュラムがほとんどないため、適切な支援を行うためにも、研修やeラーニング、冊子や書籍などを活用して、職員が学ぶ機会をつくって欲しい。特に中途採用も含む、新人研修では必ず必須項目として導入して欲しい。また、現場には正職員の他、期間雇用、派遣、業務委託先、アルバイトなど、様々な働き方をしている人がいるが、働き方に関わらず、学ぶ機会を確保するよう努めて欲しい。講師選定の際には、地元LGBT団体についても活動の状況を確認し、候補として検討して欲しい。他地域から先進的な取り組みを行う講師を招聘する際には、地元団体との繋がりづくりの機会となるよう、声かけをし、地元団体・支援団体と連携し継続的な研修を行なって欲しい。	ガイドラインの策定（千葉市 http://www.city.chiba.jp/shimin/seikatsubunka/danjo/documents/lgbtguideline.pdf ）

総合	施策	背景	参考事例
1.8 購買先、業務委託先の差別的取り扱いの防止	<p>物品購買先、業務委託先に対して、SOGIEに関する差別的取り扱いをしないよう、契約時の仕様書等に明記して欲しい。SOGIE、LGBTに関する物品購買先、業務委託先への研修機会を設けて欲しい。また、悪質な違反があると認められる事業所に対しては、行政指導を行って欲しい。</p>	<p>物品購買先、業務委託先も、市民からみれば行政の仕事を担当する存在であり、差別的取り扱いをしない事業者を選定する必要がある。また、差別的取り扱いの防止のため、SOGIE、LGBTに関する事業者への研修機会を、行政が設けることも検討して欲しい。また、もし差別的取り扱いがあれば、指導、助言、勧告、事業者名の公表などの行政指導をすることができるよう、条例、規則、要項等を整備し、体制を整える必要がある。</p>	<p>渋谷区（条例で行政指導について明記 https://www.city.shibuya.tokyo.jp/assets/detail/files/kusei_jorei_jorei_pdf_danjyo_tayosei.pdf)</p>
1.9 採用におけるLGBTへの配慮	<p>職員の採用において、LGBTであることが不利にならないような仕組みをつくって欲しい。正規職員のみならず、非常勤職員、臨時職員、審議会委員、インターンなどについても同様に対応して欲しい。</p>	<p>厚生労働省の公正採用における冊子にも「LGBTであることが不利にならないように」と明記されているが、自治体の採用活動においても同様に対応して欲しい。具体的には、採用関係の提出書類の性別記載欄等の見直し、面接時の服装への配慮、面接担当者への教育等を検討して欲しい。</p>	<p>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 http://www.city.kumamoto.jp/hpkiji/pub/detail.aspx?c_id=5&id=21286)</p>

総合	施策	背景	参考事例
1.10 トランスジェンターの職員への対応	職員の職場での性別の取り扱いに関して、トランスジェンダー等の職員から申し出があれば、戸籍や証明書上の性別や氏名によらず、本人の希望に沿って、対応してほしい。（通称名の使用、メールアドレスの変更、トイレや更衣室、制服の対応など）	職場での性別が自認する性別と違うと、大きなストレスになり、心理的負荷が高くなるという調査結果もある。職員の当事者のニーズに対応することは、住民へのより適切な対応に繋がる可能性もあり、前向きに対応してほしい。	性自認が非典型である職員等が、戸籍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、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調整や話し合いを行います。 (千葉市 https://www.city.chiba.jp/shimin/seikatsubunka/danjo/documents/lgbtguideline.pdf)
1.11 同性パートナーがいる職員への人事規則における対応	同性パートナーがいる職員について、休暇や手当等の待遇面で、異性パートナーの場合と比較して不利にならないよう、人事上の規則の見直しを行ってほしい。また、規則の運用に関しても、プライバシーに配慮した運用になるよう、検討してほしい。	配偶者や家族に関する休暇や手当について、異性のパートナーがいる場合と同性のパートナーがいる場合で大きな格差が生じている。その格差の是正のため、配偶者や家族に関連する条例や規則を見直し、結婚休暇や育児・介護休暇、家族に関する手当等を、同性パートナーをもつ職員にも適用範囲を広げるよう検討してほしい。なお、申し出にあたっては、生計同一の確認など、必要な要件を例示し、また、承認経路を必要最低限とする等、当事者がプライバシーを確保しつつ利用できるよう、運用にも配慮して制度設計をしてほしい。	千葉市(福利厚生等 ページ11) https://www.city.chiba.jp/shimin/seikatsubunka/danjo/documents/lgbtguideline.pdf

総合	施策	背景	参考事例
1.12 同性パートナーがいる職員への職員互助会における対応	同性パートナーがいる職員について、結婚祝い金、病気見舞金等の面で、異性パートナーの場合と比較して不利にならないよう、互助会制度の見直しを後押しして欲しい。また、制度の運用に関しても、プライバシーに配慮した運用になるよう、検討してほしい。	職員互助会の制度も人事規則と同様に、異性のパートナーがいる場合と同性のパートナーがいる場合の格差の是正が必要である。	関市(https://www.city.seki.lg.jp/cmsfiles/contents/0000011/11477/65.pdf)
1.13 SOGIEに関するハラスメント禁止について、規定への明記	SOGIEに関するハラスメント禁止について、関連する規定への明記を行って欲しい。	国家公務員向けには、性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動が人事院規則10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）に明記されており、地方公務員においてもハラスメントから職員を守るよう、規定への明記が必要である。	文京区（「性的指向・性自認に関するハラスメントの防止体制を構築し、防止規定等の整備を行う」ページ21 https://www.city.seki.lg.jp/cmsfiles/contents/0000011/11477/65.pdf)

総合	施策	背景	参考事例
1.14 職員用トイレや更衣室についてのトランスジェンダーへの配慮	職員用のトイレや更衣室などの設備の新設、更新の際に、男女共用で使える施設の設置、または増設を検討してほしい。また、既存の職員用施設の中で、男女共用にできる場所があれば、表示を男女共用に変更して共用で使用できるよう運用で対応してほしい。男女別施設しかないフロアがあれば、近隣の男女共用設備がどこにあるかを明示するようにしてほしい。また、職員の申し出に従い、望む性別の施設を使用できるよう、対応してほしい。	特にトランスジェンダーの職員が、男女別のトイレが使いにくいことが課題になっている。職場でトイレが使いにくいと、仕事に集中することが難しい。更衣室などもトイレ同様、業務によっては仕事上欠かせない施設である。職員向けの設備におけるトランスジェンダー対応を進めてほしい。	渋谷区トイレ基本方針 (https://www.city.shibuya.tokyo.jp/kusei/shisaku/ku_keikaku/toire_2018.html)
1.15 窓口対応ハンドブックの整備	行政窓口での本人確認等の対応に関して、配慮すべき点をまとめ、担当者への教育を行ってほしい。また、対応ハンドブックを作成し、住民にも共有、周知してほしい。	窓口において、書類上の性別と本人の外見等の性別が合わない場合には、しつこく確認されて不快な思いをしたり、本名を大きな声で確認されて周囲の人の目が気になったりする事例がある。窓口で望まない対応をされるのではないか、という恐怖が、行政のサービスから当事者を遠ざけてしまうことにも繋がっており、職員に対して適切な対応を教育すること、それを周知することが必要である。	京都市(http://www.city.kyoto.lg.jp/bunshi/cmsfiles/contents/0000244/244043/tebiki2.pdf)

総合	施策	背景	参考事例
1.16 専門的な窓口の紹介	相談事業に関して、LGBT支援の民間団体や、LGBT支援が可能な既存の相談事業などを行うと支援団体と連携し、専門的な相談内容にも対応できる体制を整えてほしい。	LGBTに関する専門的な相談に関しては、行政の窓口担当者だけで対応できない場合もあるため、LGBT支援の民間団体と連携し、必要に応じて紹介できる体制を整える必要がある。	浦安市(http://www.city.urayasu.lg.jp/todokede/danjo/soudan/1001386.html)

総合	施策	背景	参考事例
1.17 L G B T等専門相談窓口	<p>電話、対面による専門相談の実施、居場所作りなど、L G B T等がアクセスできる窓口を設置して欲しい。これらを担当する人材を育成し、さらに他の相談窓口へのつなぎなどができるようファシリテーター研修を行って欲しい。</p>	<p>既存の相談窓口では、性的指向・性自認について対応できない現状で、LGBT等の当事者もどこへ相談できるかわからない。公的な専門相談を設け、広報紙などで存在を広く知らせることで、孤立したLGBT等の当事者が社会資源に繋がるきっかけを作ることができる。</p> <p>専門相談では性的指向・性自認の知識や生育歴の中での気づき、怖れ、自己開示等の特性について対応できるようにするとともに、他の相談窓口への繋ぎや、性的指向・性自認に関する情報提供を行うことが求められる。専門相談だけで完結せず、社会的な繋がりを継続して維持できるような体制が必要である。</p> <p>これらについての研修を、当事者団体と連携して行い、相談支援でも互いに紹介しあえる体制を構築して欲しい。</p>	<p>横浜市市民局(http://www.city.yokohama.lg.jp/shimin/jinken/seitekisyoususyasien/)</p>

総合	施策	背景	参考事例
1.18 貸室の対応	<p>一般向けの施設を運営する担当者に、LGBTに関する教育を行い、差別的取り扱いのないよう、またアウティングなどが無いよう徹底して欲しい。</p>	<p>LGBTの自助グループが青少年向けの施設利用を断られたことが行政訴訟になり、行政側が敗訴した事例がある。施設を運営にあたり、差別的取り扱いのないよう徹底する必要がある。</p>	<p>豊島区(区民に貸室業務を行っている公共施設は、利用者の性自認・性的指向のみを理由に利用の可否を判断しない。また、施設の利用目的が多様な性自認・性的指向に関する場合(多様な性自認・性的指向についての講座や勉強会、研修の開催等)も、その利用目的のみを理由に利用の可否を判断しない。</p> <p>http://www.city.toshima.lg.jp/049/kuse/danjo/documents/lgbtshishin.pdf</p>
1.19 選挙	<p>選挙事務従事者に、見た目の性別と戸籍性が異なる者がいることを周知し、本人確認上の配慮(性別による本人確認を行わない等)を徹底して欲しい。また、選挙の投票所入場券等の性別欄や期日前投票宣誓書等の性別記入欄をなくして欲しい。</p>	<p>見た目の性別と、戸籍性に基づく選挙人名簿の性別が異なることで、本人確認時にトラブルになることがある。それにより、トランスジェンダー等の当事者が選挙権の行使をためらってしまうこともある。性別ごとの集計が必要な場合には、台帳と照合するなど本人確認とは切り離して行うようにして欲しい。</p>	<p>別府市 (http://www.city.hofu.yamaguchi.jp/soshiki/4/fukushi-201802.html)</p>

総合	施策	背景	参考事例
1.20 同性カップルについての多文化共生	<p>地域で生活する外国籍の同性婚カップルについて、日本の状況との差異があることについて、地域住民への啓発を行って欲しい。</p>	<p>外国籍同士の同性婚カップルについて、日本の法律婚に準じた扱いとして尊重するよう、地域住民に周知する必要がある。また、一方が日本国籍の場合は、外国籍の同性配偶者に配偶者ビザも特定活動ビザも出ないという問題があるが、現在、外務大臣が改善を図る必要があると答弁がされている。LGBTであることが犯罪や宗教上の罪とされる国があることも考慮して、トラブルにならないよう、地域住民への啓発が重要である。</p>	

2、まちづくり、環境、防災

まちづくり・産業振興・環境	施策	背景	参考事例
2.1 採用や職場環境に関する事業者への啓発	採用や職場環境に関し、SOGIEによる差別がなされないよう、行政から事業者に対し、ガイドブックの作成、研修会の開催等により、積極的に啓発を行って欲しい。	2014年7月1日施行の男女雇用機会均等法施行規則の改正等では、職場におけるセクシュアルハラスメントは異性に対するものだけでなく同性に対するものも含み、相手の性的指向または性自認に関わらずセクハラに該当すると明文化されている。さらに、いわゆるセクハラ指針（平成11年訓令代4号、2017年1月1日）において、性的な言動には、性的指向もしくは性自認を理由とする差別もしくは偏見に基づく言動を含むとされている。さらに、厚労省作成の事業者向け啓発パンフレット「公正な採用選考を目指して」においても、「労働分野における主な人権問題」の1つとして、「募集・採用又は採用後の労務管理における、…性的指向・性自認（LGBT等の性的マイノリティ）などによる差別的扱い」があげられている。しかしながら、特にトランスジェンダーの内定取消等、採用や職場環境に関し、SOGIEによる差別の例は後を絶たない。行政がリーダーシップをとり、この状況を変えて欲しい。	大阪市(事業者等向けハンドブック「多様な性のあり方を理解し認め合うためのガイドブック」 http://www.city.osaka.lg.jp/hodoshiryo/shimin/0000449895.html)

まちづくり・産業振興・環境	施策	背景	参考事例
2.2 受託事業者に対する啓発及び契約書への差別禁止の明記	受託事業者に対するSOGIEを理由とした差別的扱いを行わない旨の啓発、及び、契約書への差別禁止の明記を行って欲しい。	オリンピック憲章の調達コードでも、受託事業者に対する性的指向を理由とした差別的扱いを行なわい原則を挙げられているが、住民の多くが委託事業のサービスを受ける機会があり、差別的な扱いが起きないように、委託者が予め防止する措置をとることが有効である。	文京区（東京都文京区、事業者向け契約書に添える仕様書に性的少数者への差別禁止を明記※標準契約約款 https://wp.shojihomu.co.jp/archives/8475)
2.3 医師会に対する要請及び啓発	医師会に対し、SOGIE、HIV/AIDSを理由とした差別的扱いを行わない旨の確認、及び、SOGIEに関する研修、情報提供を行って欲しい。	特に、トランスジェンダーにおいては、法律上の性別と性自認や社会生活上の性別が一致せず、診療をためらうケースが見られる。また、医師など医療関係者にホルモン治療や性別適合手術への理解がなく、適切な医療を受けられるかの不安もある。また、同性パートナーが家族扱いされないとの問題もある。市町村では対応が難しいところもあるが、少なくとも医師会に対し、性的指向、性自認を理由とした差別的扱いを行わない旨の要請及び啓発を行って欲しい。また医師会との定期的な意見交換の場などでこの課題を取り上げて欲しい。	横須賀市（同性パートナーの救急搬送時の情報照会及び市立病院の手術の同意について https://www.city.yokosuka.kanagawa.jp/2420/seietkimainoritexi.html)

まちづくり・産業振興・環境	施策	背景	参考事例
2.4 不動産関係団体に対する要請及び啓発	<p>不動産関係団体に対し、SOGIEを理由とした差別的扱いを行わない旨の確認、及び、研修、情報提供を行って欲しい。</p>	<p>法律上の性別と性自認や社会生活上の性別が一致しない場合に、本人確認がスムーズに行われず、またはその点に不安があり、住居を借りづらいとの声がある。</p> <p>また、法律上同性どうしのカップルが、住宅を借りられなかったとの声もある。</p> <p>この点、行政から要請及び啓発を行い、SOGIEによる差別が行われぬよう取り組みを進めて欲しい。</p>	
2.5 事業者一般に対する啓発	<p>事業者一般（商工会議所、青年会議所を含む）に対し、SOGIEを理由とした差別的扱いを行わない旨を要請し、研修、情報提供を行って欲しい。</p>	<p>住民は域内事業者から様々なサービスを受ける機会があり、上記の病院、不動産以外にも、様々な場面で差別に直面している。一方事業者何が差別に当たるか、またSOGIEの基礎的な知識を得る機会がないために無意識で行った行為が当事者の住み難さを生んでいるケースも多い。</p>	<p>札幌市LGBTフレンドリー指標制度</p> <p>http://www.city.sapporo.jp/shimin/danjo/lgbt/sihyo.html</p>

まちづくり・産業振興・環境	施策	背景	参考事例
2.6 観光推進施策への盛り込み	性的マイノリティの来訪者も尊重したおもてなしができるよう、観光事業者等に研修、情報提供を行って欲しい。	2020年の東京オリンピックでは、東京だけでなく、各地でホストタウンになる自治体がある。そして、性的マイノリティを含む多数の来訪が予想される。その点も踏まえ、性的マイノリティの来訪者も尊重したおもてなしができるようにし、観光推進をはかって欲しい。	福岡県「おもてなしレインボーガイドブック」 http://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/omotenashirainbowguidebook.html
2.7 自治会、町内会、消防団	自治組織（人権擁護委員、民生委員、児童民生委員、社会福祉協議会、PTAなども含）、消防団の役員に対し、SOGIEに関する研修、情報提供を行って欲しい。	地域の自治、防災を担う自治組織や消防団の方に、LGBTの生活上の困難や支援についての配慮事項を知っていただく必要がある。	
2.8 フェスティバル、祭事等での啓発	フェスティバル、祭事等でのSOGIEに関する啓発の機会を持って欲しい。	地域住民がSOGIEについての情報に触れる機会はまだまだ少ない。地域ごとのフェスティバルや祭事などは、身近な存在として認識するのに良い機会である。SOGIEについてアピールできる仕組みをつくって欲しい。	IDAHO（国際反ホモフォビアの日）の展示を商店街の祭りでブース出展したり（弘前）、カラーりぼんフェスタ（文京区）、地域のパレードにLGBT等のグループが参加したり（神戸）、パフォーマンスを提供したり（山形）する例は多い。

まちづくり・産業振興・環境	施策	背景	参考事例
2.9 防災計画	性別による避難所設備、支援物資配布のあり方、ホルモン治療や抗HIV薬の特徴の理解、自宅避難者への支援、仮設住宅への入居とアウティング対策、復興公営住宅への入居要件の見直しを行って欲しい。また地域防災計画へのこの課題の書き込み、避難所の制度設計、運用におけるLGBT等への配慮を行う。	自身のセクシュアリティや同居人を知られないよう地域での繋がりが築けていないことは少なくない。そのため、地域で孤立しやすい。防災計画策定への参画、防災組織への参画がしやすいよう、地域でのLGBT等への理解を進める必要がある。	NPOによる参考例：にじいろ防災ガイド（岩手レインボーネットワーク） 多様な性を生きる人のための防災ガイドブック（性と人権ネットワークESTO） https://bosaijapan.jp/news/性的少数者-災害時の対応策支援団体ガイド作成/

3、保健衛生、医療

保健衛生、医療	施策	背景	参考資料
3.1 HIV検査の整備	男性と性行為をする男性（MSM）、トランスジェンダーが安心してHIV検査が受けられる環境を整備して欲しい。	感染している人が早期に治療を開始することが予防対策としても重要であることが、国内外で確認されている。毎年1000人を超えるMSMの感染が報告されている。特に地方都市に住む当事者のHIV検査を受けた割合が低い。そのため、エイズ発症で陽性とわかることが多い。	エイズ予防指針(後天性免疫不全症候群に関する特定感染症予防指針)では、HIV検査で早めに感染を確認し、治療を開始することの重要性が強調され、MSMは個別施策層として位置付けられている。 (https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10900000-Kenkoukyoku/0000186686.pdf) NGOとの連携によるエイズ対策事例集 (http://api-net.jfap.or.jp/ngo/pdf/NGO_renkei_s.pdf)
3.2 行政職員等の支援者の理解促進	児童、保健、医療、福祉、介護など行政職員など支援者のSOGIEへの理解を促進して欲しい。	LGBT等の性的マイノリティの自殺率の高さは国内外の研究で明らかにされている。メンタル・ヘルスのケアを含む自殺対策、感染症対策、幼少期のいじめ対策のなかに性的少数者向けの理解を促進し、支援サービスが利用しやすくすることが重要。そのためには、教育現場と地域支援機関の連携が重要である。	教職員のための指導の手引～UPDATE!エイズ・性感染症～ (https://www.gakkohoken.jp/books/archives/206)

保健衛生、医療	施策	背景	参考資料
3.3 医療とターミナルケアにおける理解	住民のなかにLGBT等の性的マイノリティが存在し、同性パートナーがキーパーソンであることを医療や地域保健、介護や福祉などの領域でターミナルケアに関わる保健師などの専門職、支援者の認識を向上させて欲しい。	説明：居住、入院時の面会、看護などの場面でも排除されないことが望ましい。公立病院の規約の中に、手術同意や面会の場面で、患者本人の申し出に応じて同性パートナーも親族と同様に扱う旨を明記する。	同性パートナーの救急搬送時の情報照会及び市立病院の手術の同意について 横須賀市 (http://www.city.yokosuka.kanagawa.jp/2420/seietkimainoritexi.html)
3.4 医療機関における理解	医療・保健関連諸機関において地域住民の性の多様性を前提とした体制がどの程度整備されているのかを検証し、整備をして欲しい。	例えば、医療機関における保険証の利用時の性別取り扱いが「男・女」二択の場合、戸籍上の性とは異なる性別で生きている人々の医療・保健へのアクセスを阻害するなど、性別移行した人々の生物学的性に起因する疾病の見逃しにつながる。 また、様々な行政窓口などで記入する書類に、性別欄に「その他・答えたくない」を設けるなど「説明が必要な方はチェックをしてください」と入れるなど工夫する。また、通称名での受診や入院を可能とし、その旨を広く知らせる。	札幌市 保険証の性別表記・氏名表記について (https://www.city.sapporo.jp/hoken-iryu/kokuho/hokensyouseibetuhyouki.html)

保健衛生、医療	施策	背景	参考資料
3.5 医療、保健環境の整備	LGBT等の性的マイノリティが安心して受診できる医療・保健環境の整備して欲しい。	医療現場においてLGBT等の性的マイノリティが安心してかかれる、性の健康（性感染症の検査とその治療をはじめとして性的少数者独自の諸問題）に関わる地域の医療機関が少ない。各関連職員のSOGIEにまつわる研修機会増加を進める必要がある。	
3.6 トランスジェンダーの医療	ホルモン治療のアクセス向上を図ると同時に現場におけるインフォームドコンセントを徹底してほしい。	検診の場面において、性別違和を持つ当事者の検査着着用や着替え、性別の扱いに配慮する仕組みが必要だ。性同一性障害やトランスジェンダーに関連する医療機関（精神科、泌尿器科、婦人科等）を自治体の医療機関検索サービスに掲載する。	
3.7 HIVに関する情報の整備	就学・就労で移住してくる外国籍住民への情報提供、HIV検査へのアクセスを改善して欲しい。	新規に報告されるHIV感染者のうち、男性と性行為をする男性（MSM）の感染が増加している。多言語で日本国内のHIV感染の現状、HIV検査に関する情報へのアクセスが確保されていない。	

4、福祉、自死対策

福祉	施策	背景	参考事例
4.1 介護分野におけるLGBTの取り扱い	LGBT等が利用者、家族、介護職員である場合について、事業者研修、情報提供をしてほしい。	介護施設の部屋割り、排泄、入浴、同性介護など利用者の性別による介護サービスを行う際、特にトランスジェンダーの利用者である場合に対応が必要となる。主たる介護者となる者が法律上の家族に該当しない場合、同居していない場合など、LGBT等の家族の場合には契約時に対象者として認識されるかどうか、プライバシーが十分に保護されるかなどの不安が多い。LGBT等の介護職員について本人の望む性別等での取り扱いで、本人の希望に沿う仕組みが必要となる。	
4.2 高齢者福祉	LGBT等は、高齢でカミングアウトが困難になり、特にQOLが低下し孤立しやすい特性があることについて、高齢者福祉の現場に研修、情報提供をして欲しい。	高齢になるとこれまでの社会的なつながりが失われ、LGBT等としての生活が困難になる場合がある。これまで居場所であったコミュニティにつながりにくくなること、カミングアウトの困難さ等により制度利用に積極的になれないことなど、特有の問題が生じる。これらを前提とした施策を考慮する必要がある。	

福祉	施策	背景	参考事例
4.3 児童福祉	児童福祉・社会的養護の現場でのLGBT等の特性について研修、情報提供をして欲しい。	LGBT等の児童については、不登校になりやすいこと、虐待や性被害に遭いやすいなどの特性がある。不登校の場合、受容的なフリースクールは多い一方、サポート校は一般の学校と同様の課題が残る場合も多い。SOGIEを理由とする暴力やネグレクトが報告されており、特に家族との分離が必要となる。性虐待・性暴力によって自身のセクシュアリティが混乱する場合があります。配慮が求められる。社会的養護にLGBT等が参画できることを周知し、養護者を幅広く募集していく必要がある。	

福祉	施策	背景	参考事例
4.4 障害者福祉	障害者福祉の現場でLGBT等に関する研修、情報提供をして欲しい。	コミュニケーション特性のある障害のある場合、SOGIEに関する情報が得にくかったり、旧来の差別的な表現が刷新されなかったりする場合がある。聴覚障害の場合差別的でない手話が必要である。視覚障害の場合そもそも性的な情報に触れることが難しい中、情報がなく当事者が孤立しやすい。発達障害・精神障害・知的障害の場合、自己覚知の特性により、セクシュアリティが混乱しやすい場合がある。これらの特性に配慮し、当事者の個々のニーズに沿った対応が必要になる。	

福祉	施策	背景	参考事例
4.5 子育て支援	<p>子がLGBT等である場合、親がLGBT等である場合の配慮について、子育て支援の現場に情報提供をして欲しい。</p>	<p>子がLGBT等である場合に親がLGBT等専門相談につながりやすく孤立しやすい。他の親族との関係が難しくなる場合もある。親がLGBT等である場合に同性パートナー等の血縁でない養護者に制約がある。これらに対応する仕組みが必要となる。</p> <p>また、子育て支援施設、保育所、幼稚園など就学前の環境で、性別に関する決めつけにより、SOGIEにゆらぎのある子どもが混乱を増大させてしまう。子ども相互で性のあり方を受容しあうことを鑑みても、性別に関する決めつけを行われないよう、徹底する必要がある。さらに保護者や子ども自身にも、SOGIEに関する基礎知識や相談窓口について情報提供をして欲しい（母子手帳にも記載することが望ましい）。</p>	

福祉	施策	背景	参考事例
4.6 DV・性暴力被害対策	LGBT等のDV/性暴力被害について、支援現場に研修、情報提供し、さらに支援グループ間の連携を強化して欲しい。また、相談だけでなく保護を行えるようにして欲しい。	同性間DV、トランスジェンダーのDVが想定されておらず、相談機関が機能しない場合、保護施設が男性やトランスジェンダーに対応できていない場合がある。結果、被害者が孤立しやすく、問題解決に向かいにくい。また、DV/性暴力支援の情報共有ネットワークがある場合、そこにLGBT等支援のグループも参画し状況を共有できるようにする必要がある。	熊本県配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画（第4次）（現在改訂中）
4.7 生活困窮者対策	メンタルヘルスや就労困難などの背景により生活困窮に陥りやすいLGBT等の特性について理解し、研修や情報提供をしてほしい。	家族の無理解や孤立、メンタルヘルスの悪化、就職困難を背景として、LGBT等が生活困窮に陥る場合がある。窓口担当者の無理解を想定して相談機関につながりにくい。LGBT等への理解のある精神保健環境は重要である。また、DV対策や福祉施設と同様に性別による施設運営のため対応が難しくなるため、予め対応を検討しておく必要がある。	

福祉	施策	背景	参考事例
4.8 自死対策	LGBT等の自死対策について、厚生労働省自殺対策大綱の記載に基づき、自治体基本計画等に明文化し取り組んでほしい。	LGBT等は自死のリスクが顕著に高い。しかし、若年者対策やいじめ対策等の枠組みに隠され、問題が認識されていない場合が多い。自死遺族支援について、公的には家族とされないために、遺族として想定されず支援から取り残される場合がある。こうした状況は民間の調査により徐々に明らかになってきているが、公的な調査にSOGIEに関する項目がなく現状の把握に限界がある。メンタルヘルスや自死の状況に関して、公的な調査を行ってほしい。	秋田県自殺対策計画(ページ31) https://www.pref.akita.lg.jp/pages/archive/32769
4.8 地域福祉	民生委員、児童委員等へのSOGIEに関する研修、情報提供を行って欲しい。	様々な福祉施策でのSOGIE対応を地域に浸透させる必要がある。	文京区（民生委員への職場啓発カードの配布）
4.9 更生保護	更生保護施設や地域生活定着支援センターなど、更生保護事業に携わる方にSOGIEに関する研修、情報提供を行って欲しい。	社会から疎外されたLGBTが犯罪者、加害者になっているケースもある。しかし、更生保護事業に携わる方がSOGIEに関する知識を持っていないと、支援が難しい。	

5、教育

教育	施策	背景	参考事例
5.1 教職員へのSOGIE研修	養護教諭を含む全ての教職員に対して、SOGIEに関する研修を必須にしてほしい。	LGBTに関する情報が増えたことで、自身のセクシュアリティに気づく時期も早まり、その分カミングアウトの時期も早まっている。それにも関わらず、教職員のLGBTに関する知識と理解の不足から、カミングアウトを受けても適切な対応ができないばかりか、児童生徒を傷つける発言が後をたたない。教職員に対するSOGIE研修を必須にすることで多様な性に対する理解を深める。授業に限らず学校行事、進路指導、課外活動、部活動なども含め教育現場のあらゆる場面において適切な対応を行うためのスキルを身につける。	先生が利用する手引書を作成（宮崎市）

教育	施策	背景	参考事例
5.2 児童生徒への SOGIEに関する人権教育	小中学生の早い段階で、児童生徒に対しSOGIEに関する人権教育、いじめ防止教育を必須にし、図書館や保健室などにLGBTに関する書籍を配備して欲しい。また、児童生徒向けのリーフレットの作成、配布を行って欲しい。	平成25年に教職員6000名を対象に行われたアンケートでは現場職員の6割以上がLGBTについて授業で教える必要性があると感じているにも関わらず、2017年3月に行われた10年に一度の学習指導要領の改訂の際にはLGBTに関する記載は盛り込まれなかった。授業でLGBTに関する正しい知識を身につけることは、クラスに必ずいる当事者の児童生徒を傷つけないだけでなく、非当事者の生徒をいじめの加害者にさせないためにも必須である。また、SOGIEに関する適切な情報をいつでも得られるように保健室や図書室の資料を充実させることも有益である。	宇都宮市、市内の小学5年生へリーフレットの配布(http://www.health-issue.jp/kyouintyousa201511.pdf) 倉敷市(http://www.city.kurashiki.okayama.jp/30449.htm)

教育	施策	背景	参考事例
5.3 保護者やPTAへのSOGIE研修	保護者向けの講演会など、LGBTやSOGIEに関する啓発機会をつくって欲しい。また、保護者向けのリーフレットの作成、配布を行って欲しい。	LGBTの話=性行為の話という勘違いから、教育現場でLGBTについて触れることに対する強い抵抗感をもつ保護者も少なくない。当事者にとっては一番身近である親から否定されることほど辛いことはなく、家庭で安心して過ごせないのは大きな問題である。LGBTの話は性行為の話ではなくアイデンティティの話であることをしっかりと伝えることは、SOGIEに関する教育を進める教育現場に対しての unnecessary クレームを防ぐことにもつながる。	
5.4 学校施設・設備など	SOGIEによって困難を感じる可能性のある、男女で分かれた施設や設備の新規設立時の検討や既存の施設の見直しをしてほしい。	性別違和を感じている児童生徒にとっては男女で二分されるトイレや更衣室、制服などは大きな苦痛となり、自己肯定感の低下や不登校に繋がる原因となっている。だれでもトイレの設置や制服の選択肢を増やすことで日々の生活における苦痛を軽減することができる。また、赤と青など、男女別の色分けを見直すことも検討して欲しい。	渋谷区(トイレ環境整備基本方針 https://www.city.shibuya.tokyo.jp/kusei/shisaku/ku_keikaku/toire_2018.html)

教育	施策	背景	参考事例
5.5 事務・手続きなど	名簿、各種手続き書類、証明書における性別の記載、区分について見直してほしい。	学校への提出書類や各種証明書における不要な性別欄を削除すること、また通称名の使用を許可することによって性別違和を抱えている児童生徒の精神的苦痛を大きく和らげることが可能となる。また男女混合名簿を含む、不要な男女分けをなくすことでも同じく精神的負担を軽減することができるため検討が求められる。	那覇市教育委員会 (http://cms.nahaken-okn.ed.jp/?action=common_download_main&upload_id=5571&fbclid=IwAR2SF0oKmfJTE7Zqz4wJe3knXjvAiPzcDqHP-bbL4UnB-4ao60hTroY11A0)
5.6 アンケート調査	いじめに関する定期的なアンケート調査を行って欲しい。	LGBT当事者の多くはセクシュアリティに関連して、いじめられた経験を持つ。問題が大きくなる前に、定期的ないじめに関する無記名のアンケート調査を行うなど、実態を把握することで問題の早期発見につとめることが必要である。	

教育	施策	背景	参考事例
5.7 スクールカウンセラーへのSOGIE研修	スクールカウンセラーへのSOGIEに関する研修を必須にしてほしい。	現在ではスクールカウンセラーを配置し、児童生徒が相談しやすい環境が整いつつあるものの、全てのカウンセラーがSOGIEの相談に対して対応可能とは限らない。むしろ誤った対応をすれば、せっかく相談にきた児童生徒を大きく傷つけてしまう可能性が高い。社会の変化と共に悩みも多様化する中ではSOGIEを含むあらゆる相談に対応できる専門スキルを身につける必要がある。	
5.8 教育委員会からの呼びかけ	SOGIEに基づくいじめや差別の禁止を宣言するよう、教育委員会から各学校に呼びかけてほしい。	教育現場の最高機関がSOGIEに基づくいじめや差別に対して厳しい姿勢を明確にすることは、当事者の児童生徒、またその保護者にとって非常に心強いことである。	宝塚市教育委員会 (http://www.city.takarazuka.hyo.go.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/025/339/kyousyokuinmuketebikisyo.pdf)

教育	施策	背景	参考事例
5.9 相談場所の確保	<p>児童生徒や保護者が、SOGIEに関する悩みを相談できる場所を確保し、ポスターとして常時掲示するなど、周知に努めてほしい。</p>	<p>悩める児童生徒にとって最も重要なことは、いつでも悩みを相談できる場所が身近に存在することである。実際に相談に行くか行かないかは本人の判断として、いつでも相談できる安心感があることも大切なため、相談窓口の存在をしっかりと周知することも求められる。実際相談にきた児童生徒には、その相談内容にあったNPOや関連書籍など適切な情報を速やかに提供できるよう準備しておくことが大切である。また、保護者についても児童生徒と同様に悩みを相談する場所が必要である。</p>	
5.10 トランスジェンダーの児童生徒に配慮した制服の見直し	<p>学校での服装に関して、望む制服を選択できるようにして欲しい。また、制服を着ること自体が苦痛な子どもには、体操服や私服などの選択肢を示すようにして欲しい。</p>	<p>特にトランスジェンダーの児童生徒は、制服が原因で不登校になるケースがある。法律上の性別に関わらず、望む制服が着られるような配慮が必要である。男子はズボン、女子はスカートといった固定観念にとらわれず、生徒の選択肢を広げることで、子どもの就学機会を奪わないよう仕組みづくりを行って欲しい。</p>	

教育	施策	背景	参考事例
5.11 トランスジェンダーの児童生徒に配慮した通称名使用の許可	児童生徒の名札、呼び方について、希望する名前を使用可能にして欲しい。また、少なくとも教職員は、児童生徒を「ちゃん・君」ではなく、「さん」呼びに統一するようにして欲しい。	名前は大きなアイデンティティのひとつであるため、自分の望まない性を連想させられる名前では呼ばれることは精神的苦痛につながる可能性が非常に高い。戸籍上の名前の変更前であっても、通称名の使用を許可することで自己肯定感を高める。	

6、パートナーシップ制度

パートナーシップ	施策	背景	参考事例
6.1 パートナーシップ制度の導入	<p>法律上の性別が同性どうしであるカップルといたった既存の婚姻制度を使えない関係について自治体が認証・登録・宣誓の受付等をする制度を導入してほしい。</p>	<p>法律上の性別が同性どうしであるカップルは婚姻ができず、婚姻しているカップルと同じように生活していても、その関係が尊重されず、法律上は他人として扱われてしまう。そのため、公営住宅への入居要件が認められない自治体がほとんどである。また、公営の医療機関でも民間の医療機関でも面会や病状説明を拒まれる、また、民間住宅の入居にも支障を来すとといった不利益が生じることがある。ほかには、心理的な面でも、自分たちの関係や存在は社会から無視されていると感じ、安心して生活することができないということもある。自治体によりその関係と存在が認められることは、社会に認められているとの気持ちに繋がり、同性とパートナーシップを育むものを力づけることになる。また、市民や事業者への啓発の意義も大きい。</p>	<p>渋谷区 https://www.city.shibuya.tokyo.jp/kusei/shisaku/lgbt/partnership.html 世田谷区 http://www.city.setagaya.lg.jp/kurashi/101/167/1871/d00142701.html 三重県伊賀市 http://www.city.iga.lg.jp/0000001114.html 兵庫県宝塚市 http://www.city.takarazuka.hyo.go.jp/kyoiku/jinken/1021192/1022571.html 那覇市 http://www.city.naha.okinawa.jp/kakuka/heiwadanjyo/osirase/partnership78.html 札幌市 http://www.city.sapporo.jp/shimin/danjo/lgbt/seido.html 福岡市 http://www.city.fukuoka.lg.jp/shimin/jinken/kikaku/life/lgbt/partnership.html 大阪市 http://www.city.osaka.lg.jp/shimin/page/0000439064.html 中野区 http://www.city.tokyo-nakano.lg.jp/dept/101500/d026072.html 群馬県大泉町 https://www.town.oizumi.gunma.jp/01soshiki/02kikaku/03kokusai/1545987186-19.html 千葉市 https://www.city.chiba.jp/shimin/seikatsubunka/danjo/partnership.html</p>

パートナーシップ	施策	背景	参考事例
6.2 同性パートナーを想定した就業規則（行政職員対象）の見直し	<p>休暇・休業等に関連する就業規則の配偶者の解釈についてパートナーが同性である場合も事実上の配偶者として認めてほしい。</p>	<p>配偶者に関連する就業規則の規定には一般的に「届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者」が含まれる。これまで婚姻関係を前提にした解釈がなされてきたため、同性のパートナーはこれらの規定から排除され、介護休暇や同行休業、育児休業等が取得できていない。法律上同性のカップルにおいても、パートナーを事実上の配偶者として処遇することは、当該職員の就業環境を安定させることに繋がる。</p>	
6.3 同性パートナーを想定した互助会制度（行政職員対象）の見直し	<p>結婚祝い金・慶弔金等についてパートナーが同性である場合も事実上の配偶者として認めてほしい。</p>	<p>互助会制度においては、これまで婚姻関係を前提にした運用がなされてきた。このため、法律上同性のパートナーは制度から排除され、結婚祝い金や慶弔金等を取得できていない。法律上同性のカップルにおいても、パートナーを事実上の配偶者として処遇することは、当該職員の職場環境を安定させることに繋がる。</p>	

パートナーシップ	施策	背景	参考事例
6.4 公営住宅を利用可能とする見直し	旧公営住宅法に由来する同居親族要件をなくし、同性のカップルも家族として入居できることを周知してほしい。	公営住宅の入居にあたっては、旧公営住宅法に同居親族要件があったため、法律上の性別が同性どうしであるカップルは入居することができなかった。地方分権法により公営住宅の入居要件の設定が各自治体に任された後も、多くの自治体で同居親族要件が残っている。公営住宅へカップルで入居する必要性は法律上同性のカップルにもある。法律上異性のカップルと同様に処遇すべく、公営住宅条例等の改正もしくは事実婚に法律上同性のカップルも含める解釈の変更または解釈の明示を行う必要がある。また、それに伴い、入居可能である旨を広く周知し、これまで排除されてきた法律上の性別が同性どうしであるカップルも安心して申込みのような環境整備が求められる。	条例改正や条例制定により、入居要件を認めている自治体 渋谷区、文京区、世田谷区 解釈・運用変更により、入居要件を認めている自治体 三重県伊賀市、兵庫県宝塚市、那覇市、福岡市、大阪市

パートナーシップ	施策	背景	参考事例
6.5 国外で同性結婚した人々への対応	国外で婚姻やパートナーシップ登録をしている法律上の性別が同性どうしであるカップルも、法律上異性のカップルの場合と同じように待遇してほしい。	現在、世界約40カ国で同性カップルの結婚やパートナーシップ登録が認められている。国籍は外国籍どうし、日本国籍者と外国籍者、日本国籍者同どうしのいずれの場合もあるが、日本ではいずれの場合も家族としての待遇が当然には受けられていない。同性カップルが抱える困難や必要な支援は異性カップルと異ならないため、国外で認められた関係であることを根拠に、同等の処遇が期待される。	

参考事例集

LLAN（NPO法人LGBTとアライのための法律家ネットワーク）は、「2019年 LGBT自治体施策検討会」の委託を受けて、施策集活用にあたって参考となる先行自治体の取組み例の収集を、主として基礎自治体のウェブサイトおよび電話による聞き取り調査を通じて、行った。

今回施策集活用にあたって参考となると考えられる先行自治体の取組み例を、以下の項目に沿って、紹介することとした。なお各項目について、対応する施策集番号を記載して、参照の便宜をはかった。施策集活用にあたってご利用いただければ幸いである。脚注URLリンクについては2019年2月14日現在有効であることを確認している。

1. LGBT支援宣言
2. LGBTに関する情報提供
 - (ア) 一元的情報提供ページ
 - (イ) LGBT担当部署の設置
 - (ウ) LGBT担当窓口の設置
3. 基本計画等・条例（パートナーシップ条例以外）
4. LGBT職員への配慮
 - (ア) 同性カップル向け福利厚生制度の導入
 - (イ) 施設利用における配慮
 - (ウ) 採用における配慮
5. 行政手続等
 - (ア) 行政書類上の性別欄の見直し
 - (イ) 公営住宅入居
 - (ウ) 公立病院での手術同意等
 - (エ) 里親認定
 - (オ) その他
6. 啓発・理解促進活動
 - (ア) ハンドブック等解説ツールの作成・配布
 - (イ) ステッカー・フラッグ等啓発アイテムの作成・配布
 - (ウ) 市民向け啓発事業
 - (エ) 職員教育
 - (オ) 民間企業への発注契約書への差別禁止明記
7. パートナーシップ制度

時間の制約のため、今回収集した基礎自治体の取組み例をすべて紹介することはできなかったが、今後、該当自治体との確認手続きを経て、広く公開していくことを検討している。

なお、今回の事例収集にあたっては、LLANのメンバーである以下の団体・個人に大変お世話になった。心より御礼申し上げたい。

- アンダーソン・毛利・友常法律事務所

- 長島・大野・常松法律事務所
- 西村あさひ法律事務所
- ホワイト&ケース法律事務所 ホワイト&ケース外国法事務弁護士事務所（外国法共同事業）
- 森・濱田松本法律事務所
- 外国法共同事業法律事務所リンクレーターズ
- 個人協力者（稲場弘樹、岩崎倫子、宇野康枝、高山寧、東由紀、ホークス・マイルス、山本大輔、JDマルクス）

以上

1. LGBT支援宣言

<p>参考事例</p>	<p>沖縄県那覇市（レインボーなは宣言） 「人がどのような性を生きるか、また、誰を愛し・愛さないかは、すべての人が幸福に生きるために生まれながらにして持っている権利、すなわち人権であり、誰もがその多様な生き方を尊重されなければなりません。那覇市は、市民と協働し、性自認及び性的指向など、性に関するあらゆる差別や偏見をなくし、誰もが安心して暮らせる都市をめざして、ここに『性の多様性を尊重する都市・なは』を宣言します。」</p> <p>大阪市淀川区（淀川区LGBT支援宣言） 「淀川区では、多様な方々がいきいきと暮らせるまちの実現のため、LGBT（性的マイノリティ）の方々の人権を尊重します！ そのためには・・・ LGBTに関する職員人権研修を行います！ LGBTに関する正しい情報を発信します！ LGBTの方々の活動に対し支援等を行います！ LGBTの方々の声（相談）を聴きます！」</p>
<p>その他参考事例</p>	<p>宣言という形態のほか、例えば渋谷区では、区長が東京レインボープライドに先頭に立って参加し、ステージでメッセージを発するなど、支援の姿勢を明確にしており、また福岡市では、「性的マイノリティに関する支援方針」を策定し、公表している。</p>
<p>作成上のポイント</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● LGBT自治体施策提言集：1.1「自治体としてのLGBTへの配慮や支援を行うことの宣言」を参照 ● 支援宣言を行う主体は、地方自治体、当該地方自治体の首長、かつ／又は当該地方自治体の議会 ● 支援宣言を行う方法は、地方自治体のホームページへの掲載 ● 支援宣言の内容は、LGBTの方々の人権の尊重、そのために行う施策、地方自治体としての目標など

2. LGBTに関する情報提供

(ア) LGBTに関する一元的情報提供ページ

<p>参考事例</p>	<p>熊本県熊本市 市民協働・男女協同参画というページに「性的マイノリティ（LGBTなど）」に関する記事を集約。当該ページには、「LGBTなどの性的マイノリティに関する取組について」と題するページのリンクを記載し、LGBT担当部署、熊本市の取組一覧（取組内容、担当部署とその連絡先、関連リンク）を確認できるよう対応している。</p> <p>大阪府淀川区 淀川区のホームページに「LGBT支援」専用ページを設け、LGBTに関する支援内容を集約。内容は、「淀川区LGBT支援宣言」「淀川区LGBT支援事業特設ホームページ」「レインボー出前講座」「教職員向けLGBTハンドブック」「講演会、視察、研修、イベント」「その他」という項目に分類。</p>
<p>その他参考事例</p>	<p>神奈川県横須賀市 横須賀市のホームページに「性的マイノリティ」の専用ページを設置。当該ページに、性的マイノリティへの啓発に関する記載、相談窓口の連絡先、施策の紹介、性的マイノリティの方が活用できる制度等を詳細に記載。また、個別に過去の施策の紹介や閲覧者からの意見募集に関する項目を設け、LGBT支援について積極的に進める姿勢を表示。</p>
<p>作成上のポイント</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● LGBT自治体施策提言集：該当項目なし ● 情報提供を行う方法としては、地方自治体のホームページに特設のページを設け、閲覧者がどのページに情報が集約されているかを確認できるようにすることが有用。 ● 情報提供の内容としては、情報アクセスを容易にするため、LGBT担当部署、LGBT相談窓口、LGBT関連施策の内容等を項目別に記載することが有用。また、LGBT関連施策によって担当部署が異なる場合、これを一覧表示することが有用。 ● LGBT関連団体のリンクについて、これを一元化した上で掲載することが有用。 ● 横須賀市のホームページのように、閲覧者に意見を求める項目を設け、また、過去の施策の一覧を記載することで、LGBT支援に向けた取組みを積極的に進めていこうとする姿勢をアピールすることができる。

(イ) LGBT担当部署の設置

参考事例	<p>福岡県福岡市</p> <p>福岡市は、ホームページ上の「性的マイノリティ（LGBT）に関すること」というページの下部、福岡市が発行する「LGBT基礎知識」というリーフレットの最終頁に、「問い合わせ先」として、「福岡市市民局人権部人権推進課」とその連絡先（電話番号、FAX番号、メールアドレス）を掲載している。</p> <p>三重県伊賀市</p> <p>伊賀市は、ホームページ上のLGBT関連ページの右上部に、「問い合わせ先」として、「伊賀市役所人権生活環境部人権政策課」とその連絡先（電話番号、FAX番号）を掲載。また、伊賀市は「性的マイノリティについて」と題するリーフレットに、LGBT関連施策とその担当課を表にしており、最終頁に、性的マイノリティ支援検討プロジェクトチーム名簿として、同チームに所属する職員の名前と当該職員の所属を掲載。</p>
作成上のポイント	<ul style="list-style-type: none"> ● LGBT自治体施策提言集：1.5「LGBT施策に関する庁内役割分担」を参照 ● LGBTに関する一元的情報提供ページや、地方自治体が発行するリーフレット等に記載することが有用 ● 記載内容としては、①担当部署、②電話番号、③FAX番号、④メールアドレス（もしあれば）等の連絡先を記載し、閲覧者が容易にアクセスできる環境を整えることが有用 ● LGBT関連施策によって担当部署が異なる場合、当該施策と担当部署との対応関係が分かるよう、一覧表にすることが有用

(ウ) LGBT担当窓口の設置

参考事例	<p>福岡県福岡市 LGBT専門電話相談の窓口（相談日時、電話番号）にかかるとの情報を、①ホームページ上の「性的マイノリティの電話相談」というページに、また②「弁護士によるLGBT電話相談」のチラシに記載。また、チラシには、医療に関する問い合わせ、支援事業に関する問い合わせ等、福岡市における相談事項毎の窓口や福岡市以外の窓口についても一元的にまとめて掲載。</p> <p>兵庫県宝塚市 宝塚市は、サイト上に「セクシュアルマイノリティ電話相談」というページを設け、相談窓口電話番号を記載。特記すべき事項として、セクシャルマイノリティ電話相談チラシ及びポスターを掲示する施設を募集していることが、あげられる。</p>
その他参考事例	<p>北海道札幌市 札幌市は、サイト上に「LGBTなどに関する相談窓口」というページを設け、「LGBTほっとライン」というLGBT専門電話相談の窓口（相談日時、電話番号）を記載。また、同じページに、LGBT専用の相談機関ではないものの、相談事項毎の窓口（相談日時、電話番号、必要に応じてメールアドレス、FAX番号）を一元的にまとめて表示。</p>
作成上のポイント	<ul style="list-style-type: none"> ● LGBT自治体施策提言集：1.18「LGBT等専門相談窓口」を参照 ● LGBTに関する一元的情報提供ページや、地方自治体が発行するリーフレット等に記載することが有用 ● 記載内容としては、①相談日時、②電話番号、③FAX番号、④メールアドレス（もしあれば）等の連絡先を記載し、閲覧者が容易にアクセスできる環境を整えることが有用 ● LGBTの方の不安を和らげるため、相談先の相談員が相談内容を第三者に伝えることはないこと、相談内容が外部に漏れないことについて明記することが望ましい。 ● 地方自治体の中で相談事項によって担当窓口が異なる場合、又は、地方自治体が設置した窓口以外にも相談窓口が存在する場合には、それらの情報を一元化して表示することが有用
その他	<p>相談内容に応じて、自治体の取組みやLGBTに関連する活動を行う団体を紹介できるよう、窓口でLGBT関連の情報を収集し、窓口担当職員の研修を行うことが望ましい。</p>

3. 基本計画等・条例（パートナーシップ条例以外）

参考事例

1. 基本計画等**東京都渋谷区**

「渋谷区男女平等・多様性社会推進行動計画」において、以下のとおり詳細な事項を定めている。

- 性的少数者への支援
 - ✓ 専用電話での性的少数者への相談業務、申請書や事業手法の見直しを図るための当事者と区職員の意見交換会の実施、トイレや案内板等の設備を性的少数者に配慮したものに變更、レインボーリボンの作成・配布など
- 多様な性の理解に向けた広報・啓発
 - ✓ 情報周知のためのパンフレット等の配布、区民向け／事業者向け等に対象を定めた講座や講演会の実施、NPO法人などが実施するイベントの後援など
- 学校における人権教育に基づく平等教育促進
 - ✓ 多様性に立った学校教材の導入、手引きを用いた対応、スクールカウンセラーの設置、教職員への「セクシャルマイノリティ」をテーマにした研修など

千葉県千葉市

「ちば男女共同参画基本計画・第4次ハーモニープラン」において、以下のとおり実施しやすい施策を定めている。

- 学校現場においてより適切な支援を実施するため、管理職を中心として教職員向けにLGBT理解促進のための研修を実施する（指導課）。
- 公的証明書類における性別記載の廃止や記載の有無を選択できるよう取り組む（男女共同参画課）。

2. 条例（同性パートナーシップについては後掲）**東京都渋谷区**

「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」を制定し、性的少数者について具体的に言及した条項を設けているほか、区民の努力義務・事業者の遵守義務等も定めている。

- 「区は、次に掲げる事項が実現し、かつ、維持されるように、性的少数者の人権を尊重する社会を推進する。
 - 一 性的少数者に対する社会的な偏見及び差別をなくし、性的少数者が、個人として尊重されること。
 - 二 性的少数者が、社会的偏見及び差別意識にとらわれることなく、その個性と能力を十分に発揮し、自らの意思と責任により多様な生き方を選択できること。
 - 三 学校教育、生涯学習その他の教育の場において、性的少数者に対する理解を深め、当事者に対する具体的な対応を行うなどの取組がされること。
 - 四 国際社会及び国内における性的少数者に対する理解を深めるための取組を積極的に理解し、推進すること。」（第4条）
- 「区民は、男女平等と多様性を尊重する社会について理解を深め、社会のあらゆる分野の活動において、これを実現するよう努めるものとする。」（第6条第1項）
- 「事業者は、男女平等と多様性を尊重する社会を推進するため、採用、待遇、昇進、賃金等における就業条件の整備において、この条例の趣旨を遵守しなければならない。」（第7条第2項）
- 「区は、男女平等と多様性を尊重する社会の推進について、顕著な功績を上げた個人又は事業者を顕彰することができる。」（第13条）

東京都国立市

「国立市女性と男性及び多様な性の平等参画を推進する条例」において、差別禁止に加え、アウトティングの禁止についても明確に定めている。

- 「何人も、ドメスティック・バイオレンス等、セクシュアル・ハラスメント、性的指向、性自認等を含む性別を起因とする差別その他性別に起因するいかなる人権侵害も行ってはならない。」（第8条第1項）
- 「何人も、性的指向、性自認等の公表に関して、いかなる場合も、強制し、若しくは禁止し、又は本人の意に反して公にしてはならない。」（第8条第2項）

<p>その他参考事例</p>	<p>東京都台東区</p> <ul style="list-style-type: none"> 「東京都台東区男女平等推進基本条例」では、「男女」を「年齢にかかわらず、すべての生物学的又は心理的性別（性自認及び性的指向を含む。）の者をいう。」と、性的少数者の存在を前提とした内容となっている。 <p>東京都国立市</p> <ul style="list-style-type: none"> 「国立市女性と男性及び多様な性の平等参画を推進する条例」（前出）への賛同団体を公表し、また、ステッカーを配布する等の啓蒙活動により、条例内容の浸透を図っている。
<p>作成上のポイント</p>	<ul style="list-style-type: none"> LGBT自治体施策提言集：1.2「性的指向、性自認、ジェンダー表現を理由とした差別の解消を目的とした条例の策定」及び1.3「LGBTに関する基本計画の策定」を参照。 基本計画等においては、行政内部の責任の所在や住民からの相談や問合わせの際の窓口が明らかとなるよう、各項目ごとに主管課を明示することが望ましい。 性的指向、性自認等の用語を、初めて知る人でも分かるように条文中で定義付けることが望ましい。 条例においては、区及び公共的団体等の責務／区民の責務／事業者の責務をそれぞれ別の条項で規定する等、各立場の遵守事項が明確となることが望ましい。 条例や基本計画等の作成後、その内容をどのように周知、実現していくかまで踏まえて作成することが望ましい。基本計画等については、具体的な実現目標等を設定することも一考に値する（例えば、「渋谷区男女平等・多様性社会推進行動計画」においては、啓発講座への参加率などの数値目標を定めている）。
<p>その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> 条例や行動計画を策定する際には、その名称や位置づけも重要。性的少数者を特別に扱うことは避けるべきであり、例えば、「LGBT条例」等の名称で新規に策定するよりも、「多様性に関する条例」等の名称で策定する、既存の男女平等に関する条例に加筆する形で策定する等の方法がより望ましい。新たに性的少数者のための条例や基本計画等を作成・追加することと同程度に、既存の条例が性的少数者の存在を想定しているかといった観点から見直すことも重要。 渋谷区の条例では、事業主に対し、就業条件の整備について遵守義務を課しているが、性的少数者が職場で被害を受ける可能性があるのは、差別的な取扱いだけでなくハラスメントも含まれることからすれば、職場環境の整備についても言及することが望ましい。

4. LGBT職員への配慮

(ア) 同性カップル向け福利厚生制度の導入

<p>参考事例</p>	<p>千葉県千葉市</p> <p>同性パートナーを有する職員に対して、事実婚パートナーを有する職員と同様の休暇制度（パートナー休暇、短期介護休暇及び長期介護休暇並びに介護時間）を置いているほか、千葉市職員互助会が給付を行っている「祝金」（5万円）の対象者についても、事実婚と同様に同性パートナーを有する職員を含めている。上記休暇制度の申請にあたっては、以下の書類を所属長へ提出することとしている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 公正証書（任意後見契約に関するもののほか、パートナー間の義務等の設定状況を確認） ● 住民票の写し（パートナーとの同居を確認） ● 戸籍個人事項証明書（非婚を確認） <p>岐阜県関市</p> <p>関市職員互助会規約を改正し、同性パートナーがいる職員に対して、婚姻関係がある職員と同様に、結婚等祝い金や弔慰金の給付を受けられるようにしている。</p>
<p>作成上のポイント</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● LGBT自治体施策提言集：1.12「同性パートナーがいる職員への人事規則における対応」、1.13「同性パートナーがいる職員への職員互助会における対応」及び6.2「同性パートナーを想定した就業規則（行政職員対象）の見直し」、6.3「同性パートナーを想定した互助会制度（行政職員対象）の見直し」 参照。 ● 同性パートナーを有する職員への福利厚生制度を置いている自治体には、現時点で同性パートナーシップ制度を制定していない自治体も含まれる。同性パートナーシップ制度の有無にかかわらず、より多くの職員の理解が得られるよう、給付のあり方については他の自治体の状況等も参考にしながら、また、各種休暇制度については、人事担当部門において根拠法令との整合性を踏まえながら検討することが望まれるとの指摘もある。

(イ) 施設利用における配慮

参考事例	東京都文京区 「文京区職員・教職員のための性自認及び性的指向に関する対応指針」において、性自認に困難を持つ職員等が、戸籍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、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調整や話し合いを行うこと、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をすること、職員のマイナンバーの取得に際して、「性別記載のない住民票」など代替手段を用意すること等を明記。
作成上のポイント	<ul style="list-style-type: none">● LGBT自治体施策提言集：1.11「トランスジェンダーの職員への対応」、1.15「職員用トイレや更衣室についてのトランスジェンダーへの配慮」を参照。● 現状、多くの自治体が、公共施設において性別の区別のない「誰でもトイレ」等の施設をおいている。これらの施設は有用であるが、その利用のみを強制し、その利用者の性自認に合った施設を利用させないこととするのは、当事者にとっては配慮を欠いた対応となり得るので留意が必要である。

(ウ) 採用における配慮

参考事例	<p>東京都豊島区</p> <p>「多様な性自認・性的指向に関する対応指針」において、職員等を採用する際、本人の性自認や性的指向、戸籍上の性別と一致しない容姿、服装、言動などを理由として不採用としないこと、採用選考時の申込書等の性別記載欄は削除すること、採用面接を行う際は、希望者の性自認や性的指向について差別的な言動を取らないようにすることを明記。</p> <p>また、在職中においても、本人の性自認や性的指向を理由として職務内容、異動、昇任に制限や不利益が生じないようにすることを明記しているほか、トランスジェンダーの職員への配慮についても規定。</p>
その他参考事例	<p>大阪府大阪市</p> <p>採用試験の案内において、LGBTなどの性的少数者に配慮した取組みにより、受験申込時の性別記入欄を廃止したことを明記。</p>
作成上のポイント	<ul style="list-style-type: none"> ● LGBT自治体施策提言集：1.9「採用におけるLGBTへの配慮」を参照。 ● 先進的な取組みとしては、性的マイノリティに関する包括的な対応指針等を定め、その中で職員の採用においてLGBTであることを理由に不利に扱われないようにすること等を明記した事例がある（例：東京都豊島区、東京都文京区、千葉県千葉市、熊本県熊本市等）。 ● より導入しやすいと思われる取組みとして、下記5(ア)「行政書類上の性別欄の見直し」のとおり、採用関係の提出書類から性別記載欄を廃止するといった対応を行っている自治体もある。

5. 行政手続等

(ア) 行政書類上の性別欄の見直し

<p>参考事例</p>	<p>東京都豊島区</p> <p>多様な性自認・性的指向にかかる対応指針（平成30年2月）を作成し、その中で以下の点を明記している。</p> <p>区が裁量権をもつ区民にかかわる書類等の性別については、合理的必要性を十分検討し、必要のない性別欄は削除する。なお、性別欄の有無について合理的必要性を判断する際には、以下の視点をもって行うこととする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○男女のニーズの違いを明確にし、政策に反映させる必要があるか。 ○統計上、性別を知る必要があるか。 ○本人確認の要件として、性別も必要か。 <p>性別欄を設ける場合は、可能な限りその必要性について記載することや、性別を選択する形式ではなく、自認する性を記入する形式にする等、書類の目的に応じた配慮を行う。</p> <p>【記載例1】</p> <p>性別 ①男 ②女 ③（ ）*自認する性を記載して下さい。</p> <p>【記載例2】</p> <p>性別（ ）*自認する性を記載してください。また、上記対応指針にて、区役所の各種窓口や区民専門相談サービスの職員等に対し、「見た目の性別と戸籍上の性別が異なっている当事者の場合、必要な手続きのために自分の性別等について一から説明することは大きな精神的負担となるため、本人確認は必要最小限にとどめるのが望ましい」と明記。</p>
<p>その他参考事例</p>	<p>熊本県熊本市</p> <p>国民健康保険証等の氏名・性別表記について、性同一性障害の方への配慮もしていることをウェブサイトで公表している。これは、平成24年9月21日付厚生労働省の事務連絡「国民健康保険被保険者証の性別表記について（回答）」中の回答（被保険者から被保険者証の表面に戸籍上の性別を記載してほしくない旨の申し出があり、やむを得ない理由があると保険者が判断した場合は、裏面を含む被保険者証全体として、戸籍上の性別が保険医療機関等で容易に確認できるよう配慮すれば、保険者の判断によって、被保険者証における性別の表記方法を工夫しても差し支えなく、例えば、被保険者証の表面の性別欄は「裏面参照」と記載し、裏面の備考欄に「戸籍上の性別は男（又は女）と記載すること等が考えられる」に基づくものであるが、ウェブサイトで公表している点は意味があると思われる。</p>

作成上のポイント	<ul style="list-style-type: none">● LGBT自治体施策提言集：1.4「行政書類上の性別欄の見直し」を参照。● 行政書類上の性別欄の見直しについては、既に全国各地の多数の自治体を実施しており、申請書、申込書、アンケート等の書類について、順次、性別記載欄の削除その他見直しが行われている。● 見直しにあたっては、法令等に根拠があるか（法令等より様式が定められている等）、合理的な必要性があるか、大規模なシステム改修等を要しないかが検討されることが多いようである。合理的な必要性という観点では、東京都豊島区が公表している判断基準が一つの参考になると思われる。また、性別欄の記載が必要な場合でも、性別を選択する形式ではなく、自認する性を記入する形式にする等の配慮が望ましく、その点でも、東京都豊島区が公表している記載例は参考になると思われる。● 管理する文書の一斉見直し時に不要な性別記載欄を廃止したうえ、その後も再度見直しを行っている自治体もあり、継続して見直しを行うことは有用であると思われる。
5. その他	性別記載については、行政書類に限らず、学校が扱う児童・生徒に関する書類（提出書類、学生書、各種証明書等）についても同様の見直しを行うことが望まれ、男女混合名簿を作成している学校も増えているといわれている。例えば、那覇市教育委員会が作成した「学校におけるLGBTへの配慮に関する指針」（ LGBT自治体施策提言集：5.5「事務・手続きなど」 を参照）。

(イ) 公営住宅入居

<p>参考事例</p>	<p>大阪府大阪市 大阪市パートナーシップ宣誓書受領証を受けた人を、市営住宅の入居資格・同居承認資格の対象とする。市営住宅の入居資格については、大阪市営住宅条例において同居者は親族であることが必要であると規定しているところ、大阪市パートナーシップ宣誓書受領証を受けた人については、同条例に規定する「考慮すべき特別の事由があると市長が認める場合」に該当するものとして扱うこととしている。</p> <p>東京都文京区 婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者に該当することを区長が承認した場合、二人世帯用の区営住宅等の入居資格を承認。区営住宅等の使用者資格については、文京区営住宅条例等に基づき、同居者は親族であることが必要とされていたが、同条例等を改正し、同性カップルにも使用者資格を認めた。なお文京区には現在同性パートナーシップ制度が存在しない中以上の配慮を既に行っている。</p>
<p>その他参考事例</p>	<p>岩手県盛岡市では、平成24年4月1日付で同居親族要件を廃止するための条例を制定。</p>
<p>作成上のポイント</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● LGBT自治体施策提言集：6.4「公営住宅を利用可能とする見直し」を参照。 ● 6.4「公営住宅を利用可能とする見直し」にあるとおり、現状、公営住宅の入居資格として、同居親族であることが要件とされているのが一般的である。 ● 現時点で同性カップルに対して公営住宅入居を認めている自治体の多くは、同性パートナーシップ制度を制定しており、かかる制度により証明や宣誓を行った同性カップルを対象としている（例：大阪府大阪市、東京都渋谷区、東京都世田谷区、兵庫県宝塚市、三重県伊賀市、福岡県福岡市、沖縄県沖縄市）が、東京都文京区のように、同性パートナーシップ制度を制定していないが、同性カップルに門戸を開いている例もある。また、岩手県盛岡市では、同居親族要件そのものを条例で撤廃。 ● 同性カップルに入居資格を認める具体的な方策として、公営住宅条例等を改正したり（例：東京都世田谷区、東京都文京区）、公営住宅条例等の解釈の変更あるいは解釈の明示を行ったりする例が見られる。このほか、条例（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）によって同性パートナーシップ証明制度を制定している渋谷区においては、同条例において、渋谷区営住宅条例等の規定の適用に当たって同条例の趣旨を尊重すべきことが定められている（第16条参照）。

(ウ) 公立病院での手術同意等

参考事例	<p>神奈川県横須賀市 市立病院では、同性パートナーの手術同意書への署名について、親族と同様の対応を行っている。また、救急搬送時に患者の同性パートナーから情報提供の依頼があった場合についても対応方法をHPで公表している。</p> <p>熊本県熊本市 市民病院の面会・手術同意などにおいて、同性パートナーについて親族同様に扱っている。</p>
作成上のポイント	<ul style="list-style-type: none"> ● LGBT自治体施策提言集：3.3「医療とターミナルケアにおける理解」を参照。 ● 公立病院での手術同意等に関して、同性パートナーが手術同意書に署名すること等を公表している事例は、現時点では限定的である。 ● 公立病院での手術同意等において同性パートナーを親族と同様に扱っている事例には、三重県伊賀市のように同性パートナーシップ制度を制定している自治体もあるが、神奈川県横須賀市や熊本県熊本市のように、同性パートナーシップ制度の制定以前から同様の取り扱いをしている先進的な取り組みも見られる。

(エ) 里親認定

参考事例	<p>神奈川県横須賀市 同性カップルにも以下のとおり里親の資格要件があることを明記。 「養育里親の場合、単身者や同性カップルであるということで里親になれないという事はありません。」</p> <p>熊本県熊本市 里親認定基準において、同性カップルでも認定を受けることが可能。熊本市のホームページ中「LGBTなどの性的マイノリティに関する取組」の「里親制度」に「里親認定基準において、同性カップルでも認定を受けることが可能です。」との記載がある。</p>
その他参考事例	<p>実際に大阪府大阪市で同性カップルを養育里親と認定した事例あり（平成29年4月、毎日新聞の記事「男性カップルを大阪市が全国初認定」）。</p>
実施上のポイント	<p>養育里親は児童福祉法に基づき、原則として18歳未満の児童を一定期間育てる制度であり、国の基準に沿って都道府県や政令指定都市などが管轄するが、法律上も、所管する厚生労働省の里親のガイドライン上も、同性カップルに関する制限はない。現在では、管轄する自治体のすべてで同性カップルも里親になれることになったが、この点をウェブサイトで明記することには啓蒙の点から一定の意味がある。</p>

(オ) その他

参考事例	<p>熊本県熊本市</p> <p>上記の他、以下の各行政手続き上の取り扱いを認めており、ウェブサイトにおいて公表している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 性同一性障害を有する方が戸籍の変更を行なった場合、マイナンバーカードの再発行が可能。 ● 同性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が可能。 ● 救急車搬送時において、親族等と同様の取り扱い（救急車への同乗や病状説明の情報提供等）をおこなっており、同性パートナーであることを理由とした制限はない。 ● 同性パートナー等の死亡時の火葬手続きにおいて、親族と同様の対応を行っている。 ● 平成30年度熊本市地域防災計画（共通編 217ページ）において、避難所等における性的マイノリティの方も含めた要配慮避難者への対応方針等について記載。
その他参考事例	<p>東京都千代田区の防災計画においても「女性のみならず、性的マイノリティ等多様性の視点にも配慮していく」として「避難所における避難所運営協議会の任務」のひとつに多様性の視点に配慮した避難所運営を明記。</p>
実施上のポイント	<ul style="list-style-type: none"> ● 防災計画については、LGBT自治体施策提言集：2.9「防災計画」等を参照。

6. 啓発・理解促進活動

(ア) ハンドブック等解説ツールの作成・配布

<p>参考事例</p>	<p>大阪府大阪市 「多様な性のあり方を理解し認め合うためのガイドブック～誰もが自分らしく生きることのできる社会をめざして～ver.1.0」を発行し、LGBTについての基礎知識のほか、LGBT当事者が直面している課題を取り上げ、主に企業に向けて課題の解決に向けた取組として考えられる内容を紹介。</p> <p>熊本県熊本市 市民向けに「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～」を作成し、セクシュアリティについての基礎知識・LGBT当事者が直面している困難等を簡潔に解説。</p>
<p>その他参考事例</p>	<p>解説ツールは、成人を対象としたもののほか、岐阜県関市が市内の中学生・高校生向けに作成・配布した「イチから学ぼうLGBT」のように、セクシュアリティを最初に意識することの多い思春期の児童・生徒を対象としたものを作成している自治体もある。また、ツールは紙媒体に限られず、福岡県北九州市が制作し、公開している人権啓発映画「光射す空へ」のように動画の形式で作成されたものや、東京都文京区が作成・配布しているカード形式のものもある。</p>
<p>作成上のポイント</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● LGBT自治体施策提言集：1.9「採用におけるLGBTへの配慮」、2.1「採用や職場環境に関する事業者への啓発」を参照。 ● 解説ツールにLGBT当事者の相談窓口についての案内を併せて掲載したり、自前のツールの作成に代えて民間団体や他の自治体が発行するパンフレット等を窓口を設置したりする自治体も多い。 ● 解説ツールには、事業者がLGBT当事者の課題解決に取り組む際のチェックリストを掲載する等、単なる解説に留まらず、知識を得た市民や企業が実際にLGBT支援に向けた取組を行う際の実用性を考えた工夫が施されている。また、市民が手に取りやすいよう、ビジュアルを豊富に用いた簡潔なリーフレットを作成している自治体も多い。

(イ) ステッカー・フラッグ等啓発アイテムの作成・配布

参考事例	<p>東京都国立市 「国立市女性と男性及び多様な性の平等参画を推進する条例」ステッカーを作成し、同条例に賛同する団体に対して交付するとともに、交付を受けた団体をHPで公表。</p> <p>大阪市淀川区 性的少数者への支援活動のためのふるさと寄付金を活用し、「Diversity Ally」ステッカーを作成。HP上に掲載するとともに、出前講座やコミュニティスペースで配布。</p>
その他参考事例	<p>啓発アイテムとしては、市民に交付するもののほか、静岡県富士市が作成し、庁舎等に設置しているレインボーフラッグ等、自治体自身が使用するものもある。</p>
作成上のポイント	<ul style="list-style-type: none"> ● 自治体が主体となり、啓発アイテムを作成、配布することにより、LGBTを支援する姿勢が明確になる。 ● 自治体内の複数の個人・団体が啓発アイテムを身につけることにより、自治体全体でLGBTを支援する雰囲気生まれる。 ● 賛同団体を公表する等、インセンティブを付与することでステッカーやフラッグの利用を促し、LGBT支援に取り組む個人・団体の裾野を広げることができる。

(ウ) 市民向け啓発事業

参考事例	<p>兵庫県尼崎市 毎年、セクシュアリティに関する市民向け講座を開催。例えば、平成29年度第3回は「LGBTを知ろう！」というテーマでLGBT当事者を講師に招き、LGBTに関する基本的な知識を学ぶ講座を開催。</p> <p>大阪府和泉市 平成30年10月に、トランスジェンダーであることを公表している著名タレントを招いて、「一人ひとりの個性があって、ええねんで！」と題する性的マイノリティの人権問題啓発講演を開催。</p>
その他参考事例	<p>市民向け啓発事業の中には、自治体が主催する講義形式のもののほか、LGBTを題材とした映画やビデオの上映会を実施したり（群馬県高崎市）、LGBTに関連する研修の開催を希望する企業等に自治体の費用負担で講師を派遣したりするものもある（熊本県熊本市）。また、東京都港区が開催した「もし、カミングアウトを受けたら～LGBT当事者によりそう理解のカタチ」や、同世田谷区が開催した「セクシュアルマイノリティ支援者養成研修」講座等、LGBT当事者以外が当事者と関わる際の対応をテーマとして開催された講座もある。さらに、大阪府富田林市等、児童・生徒を対象とした講座を開催している自治体もある。</p>
実施上のポイント	<ul style="list-style-type: none"> ● LGBT自治体施策提言集：2.1「採用や職場環境に関する事業者への啓発」、2.3「医師会に対する要請及び啓発」、2.4「不動産関係団体に対する要請及び啓発」、5.1「教職員へのSOGIE研修」、5.2「児童生徒へのSOGIEに関する人権教育」等を参照。 ● 講座・研修の中には、個人に限らず、企業を対象としたもの（広島県広島市）等もあり、LGBT当事者やNPO法人メンバー等を講師として、LGBTに関する基本的な知識を学ぶ内容とするもののほか、LGBT当事者の生の声を通して、受講者がLGBT支援のために何が必要なのかを知ることができるよう工夫されたものも多く見られる。

(工) 職員教育

<p>参考事例</p>	<p>大阪府大阪市 課長級以上の全職員に対してLGBTに関する人権研修を実施、職員のLGBTに対する認知度を調査し、その結果を公表。また、窓口対応を行う市職員向けに「LGBT等の性的少数者に配慮した行政窓口での対応手引き」を作成。</p> <p>千葉県千葉市 市職員によるLGBT当事者に対する適切な対応を可能にするため、「平成30年3月千葉市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～」を作成。医療機関や民間企業が参考にすることも想定。</p> <p>大阪府富田林市 全小中学校において、全教職員を対象として、性的マイノリティの当事者である児童・生徒の支援に関する校内研修を実施しているほか、性的マイノリティの当事者である児童・生徒が現に在籍し又は在籍予定である学校では、当該児童・生徒への支援に関する校内教職員研修を実施。</p>
<p>その他参考事例</p>	<p>職員教育は、研修形式で実施されるもののほか、岡山県岡山市が市職員向けに作成した「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」や、埼玉県越谷市が教職員向けに作成した「性別の不一致に悩む児童生徒への対応マニュアル」のように、教材の作成・配布といった形式で行われているものもある。</p>
<p>実施上のポイント</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● LGBT自治体施策提言集：1.7「自治体職員を対象としたSOGIE、LGBTに関する研修」を参照。 ● 研修やeラーニングを活用した教育のほか、具体的な窓口対応を想定した手引きを作成する自治体が複数みられる。また、研修を受けた職員にバッジやステッカーを配布する等の取組により、自治体がLGBT当事者である職員にとって過ごしやすい職場となるだけでなく、当事者にとっても相談しやすい場所になることが期待される。

(オ) 民間企業への発注契約書への差別禁止明記

参考事例	東京都渋谷区 一般契約のひな型に性的少数者であること（性自認、性的指向、性表現等）に起因する差別を禁止する条項を記載。 東京都文京区 事業者と交わす契約書類に「性別に起因する」差別禁止を明記。
作成上のポイント	<ul style="list-style-type: none">● LGBT自治体施策提言集：1.8「購買先、業務委託先の差別的取り扱いの防止」、2.2「受託事業者に対する啓発及び契約書への差別禁止の明記」を参照。● 契約約款の中に文言を追記することで、自治体として、セクシュアリティを理由とする差別を認めない姿勢を明確にすることが可能。またあわせて差別解消の実効性を担保するための措置（協議、契約解除、契約更新拒否など）について検討することが望まれる。

7. パートナーシップ制度

参考事例

東京都渋谷区（渋谷区パートナーシップ証明書）

1) パートナーシップ制度の概要

渋谷区は、パートナーシップ証明制度を『法律上の婚姻とは異なるものとして、男女の婚姻関係と異ならない程度の実質を備えた、戸籍上の性別が同じ二者間の社会生活における関係を『パートナーシップ』と定義し、一定の条件を満たした場合にパートナーの関係であることを証明するもの』と位置づけている。同性間のカップルのみならず、婚姻にとられない多様なパートナーシップ関係を望む人々に適用される。

2) 制度の根拠

渋谷区のパートナーシップ証明制度の根拠は、要綱（行政の内部マニュアル）ではなく、平成27年4月1日に施行された「男女平等及び多様性を尊重する社会を推進する条例」に基づく。

3) 証明書所得の要件

1. 渋谷区に居住し、かつ、住民登録があること
2. 20歳以上であること
3. 配偶者がいないこと及び相手方当事者以外のパートナーがいないこと
4. 近親者でないこと

4) 証明にあたっての確認事項

証明書の交付申請の際には、原則として、以下の二つの公正証書を確認・審査する。

1. 任意後見契約に係る公正証書
証明の対象となる二人が、相互に任意後見受任者とする任意後見契約に係る公正証書を作成し、登記していることを確認。
2. 合意契約に係る公正証書
①二人が愛情と信頼に基づく真摯な関係であること、②二人が同居し、共同生活において互いに責任を持って協力し、及び共同生活に必要な費用を分担する義務を負うこと。

5) 証明書取得の効果

公的カップルとして認められることで、緊急時の病院での面会や、パートナー同士での賃貸住宅への入居が容易になるという事実上の効果が期待される。また、近年においては、携帯電話の家族割や航空会社のマイレージ共有等、民間サービスの対象となる場合もある。

その他参考事例

沖縄県那覇市（那覇市パートナーシップ登録証明書）

申請要件である「互いを人生のパートナーとし、継続的に共同生活をしている、又はそうしようと約束していること」の確認の際、公正証書の提出は必要なく、簡単なヒアリングで確認が行われる。また、申請費用が無料である。

北海道札幌市（札幌市パートナーシップ宣誓制度）

提出資料は必要であるが、「宣誓」という制度を取るため、申請時に当事者の真摯な関係性の確認・審査が要求されない点で、婚姻届と近似した制度を有する。

作成上のポイント

LGBT自治体施策提言集：6.1「パートナーシップ制度」を参照。検討上のポイントとしては以下の各点があげられる。

- 条例か要綱か：2019年2月11日現在東京都渋谷区を除きすべて要綱方式。
- 制度趣旨：人権の尊重、個人の尊厳の尊重、多様性の尊重、偏見・差別の解消、自分らしく暮らせる地域社会など各自治体において工夫がみられる。
- パートナーの定義：継続的な共同生活（経済的、物理的、精神的な相互協力）
- 申請の実質的要件：成年であること、他にパートナーがいないこと、近親婚でないことなどを実質的要件とすることが多い。当該市町村に住所を有するか転入を予定していること。戸籍上の性が同一であることを要件とするか否かは市町村によって取扱いが分かれる。なお2019年1月29日にパートナーシップ宣誓制度を施行した千葉市は宣誓を行うことができるパートナーをLGBT（性的少数者）に限定せず事実婚の異性カップルなども宣誓の対象としている。
- 申請の形式的要件：本人確認書類のほか、住民票、戸籍（独身証明書）などどこまでを申請のために必要とするかは、申請手続きの時間的・費用的負担も考えて、工夫の余地がある。
- 申請の効果：公営住宅のパートナー同士での入居を可能にする、市営病院での緊急時の面会を可能にする等の効果の明確化を検討することが望まれる。

以上