

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12回）
議事概要

日 時 令和7年3月28日（金）14:00～15:00
場 所 8号館8階特別大会議室
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）
〔内閣府大臣官房審議官（共生・共助担当）〕
構成員 内閣官房内閣審議官（内閣官房副長官補付）
同 総務省大臣官房総括審議官（広報、政策企画(主)担当）
同 法務省人権擁護局長
同 外務省総合外交政策局長〔総合外交政策局審議官〕
同 文部科学省総合教育政策局長
〔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
権丈 英子 亜細亜大学経済学部長・教授
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 熊本県熊本市文化市民局局长
谷口 恭子 鳥取市総務部人権政策局長
上田 かおり 鳥取市中央人権福祉センター人権福祉員
富沢 昇 千葉県総合企画部長
大安 哲也 長崎県県民生活環境部長
石田 祐子 長崎県県民生活環境部人権・同和対策課長

（議事次第）

- 1．ヒアリング
- 2．その他

（配布資料）

- ・ 資料1 鳥取市 資料

- ・ 資料 2 千葉県 資料
- ・ 資料 3 長崎県 資料
- ・ 出席者一覧

(議事概要)

鳥取市は、「誰もが自分らしく暮らすことができる 人を大切にするまち」を人権施策の基本理念とし、当事者の視点に立った行政サービスを心掛けている。

人権政策局には、人権推進課、中央人権福祉センター、男女共同参画課、男女共同参画センターがあり、市民を対象とした啓発、当事者の居場所づくり、相談支援のほか、市の職員研修も実施している。昭和62年に鳥取市人権尊重都市宣言を行い、市民一人ひとりのためめぬ努力と叡智でその実現を目指すこととした。

その後、平成23年の「鳥取市差別のない人権尊重の社会づくり条例」制定後、社会情勢に即応しながら人権施策を展開しているところ。同条例施行後10年以上が経過した令和5年に条例を見直し、「感染症、犯罪被害者及びその家族又は遺族、性的指向及び性自認」を新たな人権課題として追加した。

また、令和6年度から、「鳥取市人権施策基本方針」第3次改訂版を施行し17の人権問題を取り上げている。これは本市の人権施策の基本的な考え方を示すものであり、平成25年に第1次改訂を行った際に、性的マイノリティの人権問題を新たに取り上げた。第3次改訂「性的マイノリティの人権問題」の施策の推進方針では、一つ目に教育・啓発の推進、二つ目に相談窓口及び当事者同士の交流が図れるコミュニティスペースの設置を取り上げているほか、ファミリーシップ制度についても本文で明記している。

次に、男女共同参画における取組として、令和3年度から「第4次男女共同参画かがやきプラン」を施行し、性的マイノリティに関する理解促進を重点事項に位置付けている。かがやきプランの施行に合わせて、啓発リーフレットを作成し、人権教育推進員が地域や企業に出向いて研修を行っている。また、市職員研修では、当事者の方を講師として招聘し、窓口対応の留意点を学んでいる。啓発では、当事者の置かれている立場を理解するとともに、アンコンシャス・バイアスにも触れ、自分自身の意識や行動を振り返って考えていただくよう促している。また、「啓発から支援まで」をモットーにしており、相談窓口や居場所を周知し、当事者が孤立しないよう努めている。

次に、ファミリーシップ制度について紹介する。令和5年10月から、県と協調して、「とっとり安心ファミリーシップ制度」を導入した。公営住宅の入居や犯罪被害者等見舞金について、県が交付する携帯用カードの提示等によっ

て、婚姻による家族と同様の取扱いをしている。

本市の推進体制として、それぞれの人権問題を縦割りとせず、一人ひとりに焦点を当てて、「誰もが自分らしく暮らすことができるまち」を理念として、総合的に推進をしている。個別支援では、多機関が協働して支援する体制を整え、個別課題に対しては、包括的な相談支援体制を構築している。さらに、人権政策局長を座長とする人権施策推進庁内会議において、横断的な推進体制の下、施策の検証・立案を行っている。

続いて、鳥取市中央人権福祉センターでの居場所づくりの取組について、開設から現在に至るまでの利用状況や当事者が感じていることなどを紹介したい。鳥取市LGBTQコミュニティスペース「Mx.とっとり」は、令和3年1月に県と連携し開設した。行政が主催することで、全てのセクシュアリティの人を大事にする、当事者の方が安心して集える場所であるというメッセージを発信できていると感じている。

「Mx.とっとり」は、セクシュアルマイノリティの方、及びはっきりと分からない、決めたくない方のための居場所として、月に一度開催している。私は私、今のままの自分でいいのだと体感し、世間の「普通」から一歩引いて自分を見つめ直すことのできる時間だと思っている。フリートークやテーマトークを基本としているが、利用者主体でイベントを計画することも多い。申込方法は、電子申請、メール、FAX、電話としており、開催場所については、申し込みいただいた方にのみ、返信時に案内している。また、参加者全員が安心して過ごせる空間にするための決め事として、グランドルールを定めている。その場の安心を奪うような言動があった場合には、グランドルールに従い、スタッフが個別に対応し、参加を断るなどの対応をしており、毎回、コミュニティスペース開催時に、スタッフ・利用者間で声に出して確認するようにしている。利用者それぞれにコミュニティスペースに求める思いがあり、その願いに近づくためにも、安全を基盤にした場づくりをしている。また、当事者同士のコミュニケーションが取りやすいよう、個々に応じた対応に配慮するとともに、会場が温かな雰囲気になるよう心掛けている。

利用者の声を聞くと、一人がいくつもの困難を抱えているのが実情。地域、学校、職場で本当の自分を出せず、悩みも誰にも打ち明けられず、一人で揺らぎ苦しんでいる経験をされている方がほとんどであり、傷つき苦しんだ当事者は、自分を見失い、好きなことや得意なことにも自信が持てずにいる。自分を取り戻し、自信を持っていくには、まずは共感してもらうという経験を重ねていくことが大切だと実感している。コミュニティスペースでの対応が難しいと判断した内容は、相談者の意向を確認した上で、県のLGBTQ寄り添い電話相談窓口へつなぐこととしている。

また、LGBTQ+について、自分たちにできることから取り組んでいきたいと地域の中学校の生徒たちから相談があり、多様な性について知る、習慣・常識を点検し見直す、理解者を増やす、という3つの課題を設けて取り組んだこともある。

スタッフとして感じていることや当事者の現実と想いを簡単にお伝えする。意欲と希望を持って入学・就職した先の職場や教育現場で差別を受けたり、いないものとして扱われたりという現実が未だにある。先日も、カミングアウトをしたら生きづらさが解消されると思ったが、実際はもっと生きづらくなったと重く苦しい声を聞いた。悩み事やその苦しみを誰にも相談できず、メンタルを崩している方を身近に感じている。ハローワークにおいて、多様性を受け入れている企業の紹介を行っている、窓口スタッフがアライバッジをつけている、といったことがあれば、相談しやすく、また求職時の安心につながるといった意見もあった。医療機関受診のハードルが高いため、初期診断・初期治療が遅れ、重症化するケースもある。スタッフとしては、当事者が自分らしく過ごせる居場所づくりを心がけながらも、誰もが生きやすくなるよう寄り添っていきたいと思っている。そのためには、スタッフ自身のアンコンシャス・バイアスについて点検し続けていかないといけないと感じている。

なお、資料1に掲載している鳥取市のパンフレットは、作成から3年が経過して古くなっている。インターネットでも様々な情報が流れているが、真偽がわからない。安心して活用できる啓発学習資料を国で作成し、ホームページ等で公開してほしい。そのような資料があれば、研修機会のない方が自身で学習される場合にも活用できると思う。

最後に、鳥取市では当事者の視点に立った施策の展開を心がけており、その目線は大事だと思っている。

説明の後、出席者と谷口氏及び上田氏との間で、以下の質疑応答があった。

コミュニティスペースなどの居場所づくりに関する事業展開に当たって留意している点に関する質問に対し、「安心して相談できる環境づくり、参加者本人のジェンダーアイデンティティを最大限尊重すること、参加者・運営者ともにアウティングしないことが必須条件。加えて、実施場所は非公開としている。」との回答があった。

コミュニティスペースのファシリテーターとして従事している相談員等の資格や人選方法に関する質問に対し、「人権福祉員は社会福祉法に基づく隣保事業を実施する施設の職員である。福祉に関する知識、人権に関する知識と人権感覚を備え、地域福祉の問題解決に向けて意欲のある方に依頼している。人

権福祉員の業務としては、生活相談や人権相談に応じ、適切な対応、助言を行うこととしており、関係機関と連携して、当事者に必要な支援先にもつないでいるため、特に相談スキルのある職員に依頼している。」との回答があった。

40歳代、50歳代のコミュニティスペースの利用者が増えている要因に関する質問に対し、「因果関係は明確には分からないが、令和4年度、令和5年度に人権教育推進員が地域や企業に赴いて実施した研修の中で、性の多様性への理解増進を取り上げた研修が前年度より多く、また、多くの方が受講した。併せて、男女共同参画センターで実施した研修も多くの方が受講した。こういった研修に対する参加や地域の要望には手応えを感じている。」との回答があった。

コミュニティスペースについて、実施するきっかけ及び令和6年度に利用者数が増えている理由に関する質問に対し「実施するきっかけについては、生活相談で、『自分のセクシュアリティについて悩みがあり、なかなか仕事も定職に就けず生活が苦しい』という声を聞き開設を検討していたころ、ちょうど同じタイミングで県と市の同時開催でコミュニティスペースを実施する動きが進みスタートすることとなったもの。利用者数が増えている理由については、鳥取市は鳥取県の東部に位置するが、中部と西部から来られる方が増えたことがあると思われる。中部や西部にもスペースはあるが、より自分の居場所を求めるという意味で、開催時には東部、中部、西部とどちらにも出向くという方が増え、こうした方々がリピーターになったためと考えられる。」との回答があった。

施策の推進に当たっての鳥取県と鳥取市、鳥取市内の部署間の連携に関する質問に対し、「ファミリーシップ制度を導入する過程では、隣の町と鳥取市では中身が違うということではなく、県が一括した制度を作るように依頼した。また、申請方法は近くの市町村の窓口に行けば顔見知りがいるといったことを避けるため、郵送、電子申請により県に一括して届け出る制度となっている。検討会には、当事者や支援者や県だけでなく、本市もオブザーバーとして参加した。行政サービスについては、県及び県内の4市がリーダーシップを取る形ではあったが、なるべく同じサービスをどこでも受けられるように取り組んだ。鳥取市の推進体制については、まずは相談を受け止め、すぐには支援できないかもしれないが、寄り添って伴走支援をしていきながら、鳥取市で安心して暮らせるよう、寄り添う体制を作っている。」との回答があった。

「とっとり安心ファミリーシップ制度」のサービス内容及びその利用者数に関する質問に対し、「とっとり安心ファミリーシップ制度の導入に当たり、鳥取市広報モニターによるアンケート調査を行ったところ、ファミリーシッ

ブ制度・パートナーシップ制度を自治体が導入することについて、良いことだと思うと回答した方が52%、どちらかというが良いことだと思うと回答した方が35%で、合わせて87%だった。こうした市民の声を反映し、導入に至った。携帯用カードを提示して本市のサービスを受けた例はまだない。携帯用カードなしでもサービスを利用できている例もある。」との回答があった。

とっとり安心ファミリーシップ制度の対象と利用することでのメリットに関する質問に対し、「同性カップルに限らず、法的制度では受け入れられないカップルを広く対象にしている。カップルだけで身近な生活が終わるのではなく、家族がどのように暮らしていくかという視点に立って、様々な行政サービスを考えた。メリットとしては、公営住宅の入居に加え、保育園や学校などの理解が必要な場所で、ご自身のことを説明しなくても周りにわかってもらえるという点があると感じている。」との回答があった。

続いて、富沢氏から、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。

千葉県の多様性の尊重に関する取組についてご説明する。千葉県では、ダイバーシティ社会を目指すことをアピールするため、チーバくんというマスコットキャラクターを活かし、社会に様々な人々が存在していることをカラフルな気球で表現したロゴマークを作成し、様々な場面で活用することを予定している。

まず、千葉県が令和6年1月1日から施行している多様性尊重条例について、制定の経緯や内容を説明する。千葉県は、都道府県で唯一、男女共同参画条例が制定されていないという状況にあった。熊谷知事は、令和3年の千葉県知事選挙において、年齢や性別、国籍、障害の有無、性的指向・性自認など、多様性を尊重する県独自の条例を制定することを公約として掲げて当選した。千葉県では、東京オリンピック・パラリンピックの一部競技が開催され、多様性の意義を県民が意識できたことなどを契機に、女性の活躍推進だけではなく、障害者やLGBTQ、外国人なども包含した条例を制定することを掲げた。令和5年2月議会で条例制定を表明して以降、毎議会、議員の皆様から意見を聞くとともに、有識者からの情報収集や様々な団体との意見交換、パブリックコメントを通じて条例案を取りまとめた。条例検討の過程では、様々な意見や懸念の声が寄せられたが、条例の趣旨や内容について丁寧に説明しながら、条例案への理解を求め、令和5年12月議会で可決・制定され、令和6年1月1日の施行に至った。

本条例は、「男女のいずれもが、性別を理由とする不利益を受けることなく、

社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画し、共に活躍している社会」を目指す社会として掲げており、そうした意味で男女共同参画の理念を包含していることから、本条例の制定によって、千葉県は男女共同参画条例が制定されていないという状態から脱却したものと考えている。また、多様性を尊重することは、様々な人々が抱える生きづらさの解消につながるとともに、あらゆる立場の人々の意見が表に現れ、創造性が豊かになる。また、違った個性や能力を持つ人同士が影響し合うことで、これまで生まれなかった新しいアイデア、新しい成果が生まれることを期待している。人口減少やグローバル化、技術革新など、千葉県を取り巻く社会環境が大きく変化していく中で、的確に対応していくためには、こうした多様性がもたらす活力や創造性が重要となると考え、将来にわたって千葉県が活力を維持・向上していけるよう、誰もがその人らしく活躍できる社会づくりを進めるため、多様性尊重条例を制定した。

条例の特徴だが、社会には様々な違いがあり、こうした違いを尊重することで、差別を受けることのない、誰もが活躍できる社会を目指そうとするものである。人種、民族、信条、学歴、職業、価値観、ライフスタイルなど、数多くの違いが存在しているが、条例には、社会に広く定着していると考えられる年齢、性別、障害の有無、国籍のほか、性的指向・性自認を例示している。このうち「性自認」という言葉を用いることについて、県議会議員から反発があったが、既に先行して議決を得ていた千葉県総合計画でこの言葉が用いられていること、また、他県の条例での使用状況等を説明し、「性自認」を使用することとした。本条例は、理解増進法と共に、本県のLGBTQに関する取組の根拠となるものである。本条例は、いわゆる理念条例であって、県民一人一人の行動を制限したり、また、特定の者に何か新しい権利を与えたりするような性質のものではない。一方、千葉県に対しては、あらゆる行政分野において施策を策定し、実施する責務を課している。県政において、多様性の尊重を進める上での重要な視点とすることを庁内に浸透させるため、令和6年5月には、知事を本部長、各部局長を本部員とする多様性社会推進本部を設置し、女性活躍や障害者の社会参加の促進、外国人との共生、LGBTQの理解増進など、様々な課題に対して部局横断的に取組を推進している。

次に、理解増進法や多様性尊重条例に基づく具体的な取組について説明する。令和6年度には、LGBTQに関して様々な啓発を行った。例えば、性的マイノリティを含む様々な立場の方々が参加し、多様性が尊重される社会づくりに取り組むことを協同で宣言するイベントを開催したほか、企業向けに、性的マイノリティの方が働きやすい職場づくりをテーマとしたセミナーを開催した。また、様々な違いや多様性の尊重の意義の普及啓発のため、県の広報紙で

ある「県民だより」に特集記事を掲載したほか、県民向けや事業者向けにリーフレット、動画を製作している。この動画では、障害のある方や外国籍の方などと共に、性的マイノリティの当事者が登場し、生きづらさなどについて語ってもらった。令和7年度は、性的マイノリティに関する基礎知識や行政としての対応について整理した職員向けのハンドブックの作成、職員の理解を深めるための研修の開催を予定している。

当事者への支援について、千葉県では令和6年7月に、LGBTQの当事者の方やその家族が抱えている不安や悩みなどを受け付ける相談窓口を開設した。初年度である令和6年度は、電話とメールで毎月2回の実施だったが、令和7年度は、より多くの方が利用できるよう、LINE相談を実施するほか、毎週1回の実施とするなど拡充を図っていく。同性パートナーについては、令和6年3月、最高裁判所において、国の犯罪被害者給付金の支給対象である「事実上婚姻関係と同様の事情にあった者」について、同性パートナーも該当し得るとの判断が示されるなど、同性パートナーを取り巻く社会環境が大きく変化しているものと認識している。千葉県でも、県営住宅の入居資格や、県職員の扶養手当や結婚休暇など、県の制度における同性パートナーの取扱いを見直すとともに、同性パートナーの方が利用可能な県のサービスをホームページに掲載するなどの取組を行っている。

最後に、こうした取組を進める中で様々な課題が生じており、県だけでは解消し難い部分があることから、国に対し、三点要望したい。

第一に、性的マイノリティに関する全国的な調査を実施し、現状把握及び情報提供を行うとともに、自治体施策の推進の在り方の整理と共有をお願いしたい。性的マイノリティに関する施策の検討に当たっては、国民の理解の状況や当事者の数、生きづらさの現状のほか、教育、就労、住まいの確保、医療、福祉の現場における対応の実態などを踏まえる必要があると考えているが、公的機関による現状の把握・調査は十分とは言えない。理解増進法は、自治体に対し知識の着実な普及や相談体制の整備等を求めているが、自治体施策に求められる水準が明らかにされておらず、自治体のノウハウも十分ではない。例えば千葉県では、LGBTQの相談事業を開始したが、相談体制の整備は傾聴や助言にとどまるのか、支援機関へのつなぎや伴走支援まで必要なのか、事業の設計や進行管理において苦心したところ。また、各自治体が独自に取組を検討しているため、地域により差が生じているものと考えられる。その他、性的マイノリティに関する誤解や偏見に基づく問合せや施策に対する批判等が寄せられており、科学的知見に基づく統一した見解が必要であると感じている。さらに住まいや医療、福祉現場において、同性パートナーは事実上婚姻関係にある者と異なる扱いを受ける場合があると聞いており、その実態の把握や業界

への働きかけなどが必要と考えている。令和7年度には、国においても研究を実施すると聞いており、その中で、自治体施策に求められる水準、連携の方策などについて、自治体にも共有を図っていただければと思っている。

第二に、性的マイノリティに対する国民の正しい理解を更に促進するため、放送メディアを使った広報やパンフレットの作成・配布など、全国的な啓発の実施をお願いしたい。性的マイノリティに対する理解の増進に関して、各自治体が独自に啓発活動を行っているが、自治体が持っている広報媒体や啓発活動には限界があるものと感じている。千葉県においても、県広報紙や公式SNS、リーフレットの配布など様々な取組を進めているが、広く住民へ周知するには至っていない。特にSNS等で全国的に展開される誤解や偏見に基づく根拠のない言説に対しては、いち自治体の取組だけでこれらを解消することは困難である。また、性的指向や性自認の多様性に関する理解増進については、国による学術研究で得られた最新の知見を踏まえながら、全国的な啓発を行っていくことが効果的であると考えている。

第三に、理解増進法に規定する基本計画及び指針の早急な策定と、その周知をお願いしたい。近年、海外でのDEIに対する反動が報道され、特にトランプ大統領の就任後、千葉県にも、行き過ぎた多様性の尊重に反対する趣旨の電話やメールが寄せられることがある。このように、国内外において共生社会の在り方に関する様々な意見や議論があることから、基本計画を早期に策定し、LGBTQ施策に関する国の方針を国民や自治体に明確に示してもらう必要があると感じている。また、女性を自称する男性による女子トイレ等の利用に関する不安の声は、条例制定過程におけるパブリックコメントでも多く寄せられ、日常的にも電話などの対応にも迫られている。こうした不安の声に対応するため、全ての国民が安心して生活することができるよう、理解増進法に基づく指針を早急に策定していただくことが求められていると思う。

千葉県は、多様性尊重の取組の中で、LGBTQについても、理解増進法が定める自治体の役割をしっかりと果たせるよう、試行錯誤しながら一步一步進めているところ。今回説明した内容を汲み取った上で、支援をお願いしたい。

説明の後、出席者と富沢氏との間で、以下の質疑応答があった。

企業向けセミナーの参加状況と参加を促すための取組に関する質問に対し、「令和6年度に開催した性的マイノリティの方が働きやすい職場づくりをテーマとする企業向けセミナーについて、千葉県内の経済団体など2,460社に対して案内を送付したほか、千葉県の広報用SNS等により周知した上で令和7年3月7日に開催したが、残念ながら参加者は13名にとどまった。千葉県としても、県内企業へのアプローチの難しさを認識したところであり、継続して

働きかけていきたい。なお、本セミナーについては、令和8年3月まで動画配信をしているため、改めて、当日参加できなかった方に対し、動画の視聴を呼びかけていきたいと考えている。また、どういうアプローチが必要だったのか、本テーマがニーズに合っていたのかなど、我々としても考えながら対応していく段階にあると感じている。」との回答があった。

企業向けセミナーの参加人数が少なかった要因に関する質問に対し、「今回は少し周知期間が短かった。令和7年度に本セミナーの動画を1年かけて配信していくという形でフォローアップをしていく予定であり、当日受けられなかった方も受講できるような体制を取っている。」との回答があった。これに対し、出席者から、「周知期間が短かったということも要因として大きいと思うが、企業が取り組むメリットを強調して発信すると、より関心を持ってくれると思う。また、地域に根差した活動をされている地方銀行と県が連携して何かを実施すれば、社会的インパクトがあるのではないか。」との発言があった。

千葉県における同性パートナーシップ制度の導入状況に関する質問に対し、「県としてのパートナー登録制度はなく、県内の14市が導入しているという状況。現時点で県としての制度を立ち上げる具体的な予定はない。」との回答があった。

男女共同参画など県内の他の部署との連携及び県と市町村の連携に関する質問に対し、「多様性社会推進課が男女共同参画も取り扱っており、令和4年から動画やパンフレットで紹介している。令和6年度からは、新たに多様性について幅広い普及啓発に取り組んでいるところ。市町村との連携という意味では、令和6年度は市町村との担当課長会議を開催し、多様性尊重条例がどのようなものかを条文に照らして説明するなど行っている。令和7年度も、様々な取組を進めていく中で、市町村にも色々と情報提供を行いながら、引き続き連携の仕方を考えていきたい。」との回答があった。

要望として資料2に記載された全国的な調査内容のイメージに関する質問に対し、「調査に関しては、まず、業界に対して具体的に働きかけを行うことなどによって、住まいや医療、福祉現場等における実態を確認してほしい。加えて、誤解や偏見などの言説に対して、合理的な根拠、科学的な知見に基づく統一した見解を踏まえて対応しているという形で説明ができればと考えており、科学的な知見に基づく統一した見解につながる調査をお願いしたいと感じている。」との回答があった。

相談窓口に関して、現在の体制、利用状況、今後の取組などに関する質問に対し、「千葉県で持っているDVや人権の相談窓口に加え、男女共同参画センターで男性相談や女性相談を実施してきた。これに加え、令和6年度に新たに

LGBTQ相談窓口を立ち上げた。初年度は電話とメールだったが、令和7年度は実態に合わせて電話とLINE相談を日にちも増やすなど、内容を拡充していきたいと考えている。」との回答があった。

続いて、大安氏及び石田氏から、議題1について、資料3に基づき以下のとおり説明があった。

性的少数者の人権に関する長崎県の取組について説明する。

長崎県では、県民向けの広報に力を入れており、様々な取組を実施しているところ。教育啓発資料を2種類発行しており、時事に応じた様々な人権問題を取り上げている。作成に当たっては、統計グラフやクイズ形式を用いることで理解しやすい内容となるよう工夫し、学校教員の教材や研修資料として活用している。これらは平成6年度から作成しているが、性の多様性を掲載し始めたのは平成26年度からである。

また、渋谷区で初めてパートナーシップ宣誓制度が導入されたことを踏まえ、長崎県においても人権教育・啓発基本計画を改訂し、「性的少数者の人権」を重要課題として位置づけるなど、取組を強化した。加えて、パネル展やミニ講座での性の多様性に関する啓発の実施や、企業の人事担当者等を対象としたセミナーの開催、地元のプロサッカーチームと連携した人権啓発活動の一環として、ホームゲームの試合開始前に性的マイノリティのアスリートによる講演会を実施するなど、多くの県民に性の多様性を周知するための様々な啓発活動に取り組んでいる。

他方、パネル展や講演会は現地参加の必要があり、人権に対して興味・関心がある方々への啓発に限定されてしまう。より多くの県民が、性の多様性について理解し、認識を深められるよう、長崎大学と連携をしてフォーラムを開催したり、テレビCMを作成したりしている。

また、令和元年度には啓発ハンドブックも作成した。この啓発ハンドブックは、県内の支援団体と協働で作成し、作成に当たっては、作成委員会を設置して内容の充実を図った。その結果、令和2年度の人権啓発資料法務大臣表彰の出版物部門で優秀賞を受賞した。作成に当たって苦労したこととして、内容や構成、表現などが偏ったものにならないよう、企画段階から調整に時間を要した点があった。課題としては、用いる単語にきちんとした定義がなく、どう表現すべきなのか分からないという点があった。

令和5年度からは、中心市街地での啓発イベントも実施している。興味の有無に関わらず、多くの県民に性の多様性について認識を深めていただくために開催したものだが、集客が課題であったこともあり、多くの方が訪れる中心

市街地で他の集客イベントと同時開催することとした。さらに、様々なブースへの参加を促すため、ブースを回りながらクイズに答えるクイズラリーを中心に、民間企業や支援団体など、出店内容の充実を図った。その結果、来場者数は、令和5年度は671人、令和6年度は1,309人となった。

次に、自治体職員に対して実施している研修について紹介する。県職員への人権問題研修については、平成15年度から実施しており、平成30年度の研修から性の多様性を内容として盛り込んでいる。また、県職員が窓口等の業務において活用できるよう、令和2年度にガイドブックを作成した。令和元年度に実施した性的少数者の実態調査において、行政窓口で性的少数者への配慮が足りないという声をいただいたため、県職員の基礎知識や心構え、対応に当たっての留意事項を記載したガイドブックを作成したところ。他方、多くの情報を詰め込んでいるため、活用しづらく、改訂の必要性を感じている。また、令和5年度から、市町の職員を対象に、性的少数者の人権に特化した研修を実施している。多くの職員が受講しやすいよう、オンラインでの実施に加え、当日参加できない職員のために録画データを提供し、業務の合間に受講できるよう工夫をしている。市町の中には、ファイルサーバーの容量の関係でデータの共有ができないという問題もあったため、YouTubeチャンネルを立ち上げて配信することで、受講しやすい環境づくりを行っている。

次に、相談窓口について説明する。人権教育啓発センターに設置している窓口は、性的少数者だけでなく、子供の人権や障害のある方の人権など、あらゆる人権問題に関する相談に対応しているが、性の多様性に関する相談件数は非常に件数が少ない状況。相談件数が少ないのは悪いことではないが、相談窓口の存在を知られていないという理由も考えられ、今後どのように周知していくかが課題となっている。また、性的少数者に特化した窓口も設置しており、月に1回、専門相談員が対応している。当事者本人や家族、友人、職場関係者などの相談を受け付けているが、この窓口も周知不足が否めない状況となっている。相談者からは、「自分たちのことをきちんと理解してくれる当事者の方に話を聞いてほしい」との相談を受けるが、県で把握できている支援団体が長崎県内に1つしかなく、十分な支援体制となっていない点も課題であると考えている。

その他の取組として、性別記載欄の見直しにも取り組んでおり、公文書に係るものは令和2年度から、民間企業などの文書に係るものは令和5年度から実施している。また、近年、人権問題が多様化・複雑化していることから、改めて人権施策を進めていくに当たっての基本的な視点や考え方、施策の方向性について整理が必要と考え、令和6年度には、「人権施策のあり方に関する検討委員会」を設置し、有識者から多くの意見をいただいた。なお、人権分野

は幅広いため、県民意識調査において県民の関心が高かった「インターネット上の誹謗中傷等」と「性の多様性」という2つのテーマを中心に意見を収集したところ。このうち、「性の多様性」に関する主な意見としては、「全ての県民が持つべき視点として、困っている人が気軽に相談できて、安心して話せる環境を整えていくことが重要」といった意見や「県に期待する視点として、性的少数者は社会の中で多くの生きづらさや困難を抱えているため、様々な分野において性的少数者を包摂した視点で施策を検討していくことが大切」といった意見に加え、普及啓発の必要性やパートナーシップ宣誓制度の意義などについても意見があった。検討委員会での意見を参考に、今後の施策を検討していく。

続いて、県内市町の実施状況について紹介する。現在、7つの市町が性的少数者の人権に関する取組を実施しているが、その全てが都市部の市町という状況である。各市町では、啓発用冊子の作成・配布、講演会やイベントの開催などに取り組んでいる、

最後に、国との連携において期待することを三点申し述べる。第一に、性の多様性に関する全国調査の実施。当事者の実態把握が難しいため、効果的な施策の構築が難しい状況であり、また、支援団体の情報があまりなく、本県で把握できている団体が1つしかないため、その団体にかなり負担をかけている状況となっていることから、支援団体に関する調査の実施をお願いしたい。第二に、自治体職員向け研修の実施。性的少数者の現状や用語の定義、先進的な取組事例などを学ぶ機会があればと考えている。第三に、検討委員会においても普及・啓発は重要との意見を受けているため、今後も様々な取組を進めていきたいと考えており、講師の紹介など、自治体が取組を進める上で相談しやすい体制の整備をお願いしたい。

説明の後、出席者と大安氏及び石田氏との間で、以下の質疑応答があった。

テレビCMの放映において留意した点や県民からの反応、効果測定の手法に関する質問に対し、「作成に当たっては、企画段階から性的少数者の支援団体と意見交換を実施しており、会話形式の内容とし、明るい話題や世代を超えた登場人物の設定とするなどの配慮をして作成した。また、放映に当たっては、ゴールデンタイムとその前後で3回以上流してもらうよう仕様書で定め、多くの県民に見ていただく工夫をした。令和2年度から3年間テレビで放映したが、特に県民からの否定的な反応はなかった。また、効果検証については、予算の都合もあり視聴率等の把握はしていない。」との回答があった。

令和元年度に実施した性的少数者実態調査の手法及びその内容等に関する質問に対し、「実態調査は、県内に居住している方又は居住経験者を対象とし

てウェブでアンケートを実施したものであり、特に当事者を把握してお願いしたわけではない。本調査は支援団体に委託する形で実施しており、当該支援団体が当事者の集まりなどに対して周知を行い、交流会の場での回答も実施されたと聞いている。」との回答があった。

啓発ハンドブック内で違和感を指摘された用語に関する質問に対し、「啓発ハンドブックに記載している『レズビアン』という用語の解説として、『性自認が女性で女性を好きになる人の総称』と記載していたが、『性自認が女性ではなくて、生まれたときの性が女性で女性を好きな人がレズビアンなのではないか。トランス女性の方が女性を好きになることをレズビアンと言うのは違和感がある。』といった問合せがあった。」との回答があった。

長崎県と市町の連携に関する質問に対し、「県内の市町とは、年1回、必ず担当課長会議を開催し、様々な取組の情報共有をしている。本会議は、必要に応じて、年に1回ではなく臨時で開催する場合もある。」との回答があった。

長崎県の男女共同参画担当部局との連携に関する質問に対し、「長崎県の人権教育・啓発活動については、庁内の関係部局が相互に連携・協力して総合的に推進をしており、男女共同参画の担当部署とも連携をしながら進めている。具体的には、本県の人権教育・啓発基本計画に記載されている『あらゆる場における教育啓発』のうち、『企業や団体等における人権教育・啓発』という点において、雇用の場における女性の活躍を推進するための経営者・管理職向け意識改革促進セミナーや、管理職登用に向けた女性人材育成講座、企業経営におけるジェンダー平等の視点を強化するためのセミナーなどを開催している。」との回答があった。

県内市町の取組事例で紹介された当事者と高校生のコラボイベントに関する質問に対し、「高校生から市役所の人権担当部門に対し、性的少数者に関する取組を実施したいという相談があり、市の担当から実際にLGBTQ当事者を紹介して交流会を開催したと聞いている。令和7年1月に、長崎県が県民や学校の先生を対象に実施した研修会において成果発表をしていただいたほか、ウェブ上での発信や、様々なイベントで高校生の研究発表会を実施していると聞いている。」との回答があった。

国に実態調査を求めることに関する質問に対し、「長崎県で過去に実施した実態調査は、本当に声を拾い切れているのか疑問。また、県が把握できている長崎県内の支援団体が1つしかないが、県内の他の支援団体や、他県で積極的に支援活動に取り組まれている団体があれば、連携できるのではないかと考えており、県外の状況は把握しづらいので、国において支援団体の実態調査を実施してほしいと考えている。」との回答があった。