

自治体による性的マイノリティに関する 施策への取り組み状況と特徴

～ SOGI によらず生きやすい社会の実現に向けて ～

株式会社 野村総合研究所 社会システムコンサルティング部
シニアコンサルタント 名武 和代

株式会社 野村総合研究所 社会システムコンサルティング部
コンサルタント 水谷 琴



1 はじめに ～自治体が性的マイノリティに関する 施策に取り組むことの意義～

性は多様であり、SOGI^{※1}（性的指向／性自認）によって不利益を被るべきではない。近年こうした共通認識が広まりつつあり、改正労働施策総合推進法（いわゆるパワハラ防止法）では、パワーハラスメントには「SOGI ハラ」や「アウティング（性的指向や性自認等を本人の同意なく第三者に暴露すること）」も含まれることとなったことは記憶に新しい。

パワハラ防止法の改正によって職場におけるハラスメント防止という点では一定の進歩をみたものの、今なお生活のさまざまなシーンにおいて、性的マイノリティであることに起因して不利益を被らざるを得ない状況が続いている。例えば、法律上の同性がパートナーであることを理由に婚姻関係にある法律上の異性パートナーには認められている権利が認められなかったり、公的な書類に記載された性別と外見の性別が異なっていることによる不利益などが発生したりしている^{※2}。また、埼玉県の実施した調査^{※3}によれば、性的マイノリティ当事者がハラスメントを受けた経験（「不快な冗談、からかいを受けること」「暴力〔言葉の暴力やいじめを含む〕を受けること」等）は、性的マイノリティ以外の回答者よりも高い割合で出現している他、精神的に追い込まれた経験（「死ねたらと思った、または自死の可能性を考えた」「生きる価値がないと感じた」等）

についても、性的マイノリティ当事者の方が圧倒的に経験している割合が高い。

こうした不利益の解消に向けては、諸外国で導入されているような同性婚の法制化・制度化や差別解消法等の制定によって一定の効果が得られることを期待されながらも、日本においては国による整備が遅れているのが実情である。そのため、当事者を含む住民にとってより生きやすい社会の実現に向けては、自治体が性的マイノリティに関する施策に取り組むことが諸外国以上に大きな意義を持つといえよう。

実際に全国の多くの自治体が、独自のパートナーシップ・ファミリーシップ制度や、自治体職員向けガイドラインの制定、条例による差別禁止規定等、さまざまな施策を導入しており、こうした自治体は年々増加している。特に、東京都渋谷区におけるパー

※1 性の多様性を表す表現として「Sexual Orientation & Gender Identity」の頭文字をとったもの。他の表現としては、性的指向／性自認に性表現を加えた「SOGIE」や、さらに身体的特徴を加えた「SOGIESC」といった用語もある

※2 性的指向や性自認等による差別や偏見による困難については、LGBT 法連合会が「性的指向および性自認を理由とするわたしたちが社会で直面する困難のリスト」第3版を公開している

※3 埼玉県「埼玉県 多様性を尊重する共生社会づくりに関する調査報告書」（2021年2月）

トナーシップ制度導入のように、住民の生活に直結する行政サービスを提供する多くの市区町村でさまざまな制度が導入されてきた。

加えて、近年では都道府県レベルでの取り組みの実施も目立ってきている。都道府県での取り組みが進むことで、都道府県内の市区町村への情報提供を行ったり、好事例の横展開を行ったりすることが可能となった。また、例えば特定の市区町村で宣誓したパートナーシップについて、住民票のある市区町村から引っ越してしまうとパートナーシップ宣誓が無効になってしまうといった課題についても「宣誓を行った都道府県の範囲の中であれば」という条件付きではあるものの、一部解消されることになる。加えて、マンパワー等による理由から制度設計にリソースを割くことができない市区町村が、都道府県での施策導入を機に自身の地域でも導入に踏み切ったケースも確認されている。さらに、特に小規模な市区町村において「役場の職員が全員顔見知りなので当事者としてのサービスを受けにくい」といった当事者の抱える心理的ハードルについても、大規模な都道府県庁における制度導入により匿名性が高まってサービスを享受しやすくなったと歓迎する声もある。こうした点において、市区町村における取り組みに加え、都道府県でも取り組みが進むことのメリットは非常に大きいといえる。

そこで本稿では、特に都道府県に着目して、自治体がどのような施策を実施しうるのか、施策を効果的に導入するにはどのような点に留意すべきなのかについて、実例の調査も踏まえながら論ずる。

2 自治体における施策の種類

性的マイノリティに関して自治体で実施している施策の種類としては、以下のようなものを挙げるこ

とができる。

1) パートナーシップ・ファミリーシップ制度

パートナーシップ制度とは、戸籍上の性が同じカップルや、一方または双方が性的マイノリティのカップル^{※4}について、パートナーシップ宣誓を受け付け、パートナー関係がなくては受けられないサービスを受ける権利を一部保障するものである。ファミリーシップ制度は、パートナーシップ制度を利用した二人と、その同居している子どもが家族関係にあることを証明する制度である。

パートナーシップやファミリーシップを宣誓することで受けられるようになるサービスは自治体によりバリエーションに富んでいるが、公営住宅への入居申し込みの受け付け、公営病院等での面会の権利保障などを定めているケースが多い。他にも、犯罪被害者等遺族支援金制度が利用できるようになったり、自治体独自の新婚「夫婦」向けの優待制度等を利用できるようになったりするケースも存在する。

ただし、法的効力がないパートナーシップ・ファミリーシップ制度では、配偶者控除や遺産の相続等、法的な婚姻と同等の権利は認められておらず、婚姻の平等を担保するとはいえない点には留意が必要である。

2) 自治体職員向けガイドライン

一部の自治体では、自治体職員が、SOGI を理由にした差別的な行動を取らないよう理解を増進し、窓口利用者への対応や職員同士が接する際の留意事項をまとめたガイドラインが作成・公表されている。こうしたガイドラインの意義は大きく3点ある。

※4 各自治体の規定により適用対象は異なるが、事実婚の法律上異性のカップルが含まれることもある

1 点目は、行動指針として窓口利用者以外にも自治体職員同士での加害・被害を防ぐことに有効である点である。2 点目は、準拠規範として、当該自治体が性的マイノリティに対する姿勢を示せることである。また SOGI を理由に不当な扱いを受けた被害者がいる場合には、ガイドラインの内容をもとに、自治体に対して異議を申し立てることが可能になる。3 点目は、啓発や理解促進の効果である。一義的には、ガイドラインは自治体職員向けのものとなっているものの、庁内にとどまらず、当該地域内の企業、住民向けの啓発資料としても活用することができる点は、特筆に値するであろう。

3) 性の多様性に関する条例の制定

性の多様性に関する条例が制定されるケースもある。SOGI に関する条例が独立して制定されることもあるが、男女平等に関する条例や人権尊重に関する条例のように、関連性の高いテーマの条例の中に SOGI に関する内容が組み込まれて制定されることが多い。例えば、男女平等に関する条例の中では性別による差別の禁止に並列する形で、人権尊重に関する条例においては尊重すべき多様性の一つとして、SOGI に関する内容が追加されている。

基本理念、用語の定義、差別禁止規定は多くの条例にみられる項目であるが、近年では、アウティングの禁止、カミングアウトの自由の保障や、パートナーシップ制度の手続き等についての項目が盛り込まれることも増加している。

4) その他（相談窓口、ネットワーキング、実態調査、啓発等）

その他の施策についてもここで紹介しておきたい。

性的マイノリティに特化した相談窓口や電話番号

等を設置したり、住民相互でネットワーキングを行う場を設定したりすることもある。特に、「性的マイノリティに関連する施策に取り組みたいが、何かから手を付けていいかわからない」というケースにおいては、既存の相談窓口に性的マイノリティに特化した窓口を追加することが取り組みの第一歩としても有効である。

また、さまざまな制度設計にあたり、実際のニーズや現状把握を行い、制度に反映させることも重要である。住民を対象としたアンケート等による実態調査を行っているケースも確認できる。また、リーフレット等を作成することにより、住民に正しい理解を促し、SOGI によらず生きやすい社会を実現するための啓発を行うことも有効である※⁵。

3 先進的な自治体の取り組み事例

本章では特に、行政機関である自治体がその作成に携わっており、自治体ごとに内容や制定過程で特色があるパートナーシップ・ファミリーシップ制度と自治体職員向けガイドラインについて、当該自治体へのヒアリング調査の結果も利用しながら、実際の事例を紹介する。

1) パートナーシップ・ファミリーシップ制度

パートナーシップ制度は自治体によってその対象や宣誓後に受けられるサービス等に特色がある。本稿では、制度の内容、制定までの過程において、特に特徴的な取り組みがみられた都道府県の事例を以下で取り上げる。また、都道府県ではないが、先駆

※ 5 その他、自治体の行っている施策については、全日本自治団体労働組合によって「LGBTQ+ / SOGIE 自治体政策」に詳しく取りまとめられている

図表 1 パートナーシップ・ファミリーシップ制度についての比較

自治体	茨城県	群馬県	足立区
制度名	いばらきパートナーシップ宣誓制度	ぐんまパートナーシップ宣誓制度	足立区パートナーシップ・ファミリーシップ制度
開始年月	2019年7月	2020年12月	2021年4月
導入のきっかけ	茨城県総合計画策定、茨城県男女共同参画推進条例の一部改正	策定中の「新・群馬県総合計画」のビジョンに基づく知事の強いイニシアチブ	区議会での差別的な発言を重くみた区の動き
利用できるサービス例	- 公営住宅への入居申し込み - 新婚カップル向けの優待制度 (iPASS) の利用 - 公立病院での手術同意等	- 公営住宅への入居申し込み - 新婚カップル向けの優待制度 (ぐんま結婚応援パスポート) の利用 - 協力医療機関 (一部公立病院を含む) での面会に利用可能等	公営住宅への入居申し込み等
策定にあたり参考にしたもの	【先行導入自治体】 - 東京都世田谷区にヒアリングを実施し、パートナーシップ制度を参照 【当事者・学識経験者】 - 外部団体、学識経験者と勉強会を開催し、課題を整理	【先行導入自治体】 - 茨城県、大阪府に電話ヒアリングを実施しパートナーシップ制度を参照 【当事者】 - 県内当事者団体に要綱の文言の確認を依頼	【先行導入自治体】 - 世田谷区にパートナーシップ制度の対象者の範囲についてヒアリングを実施 - 東京都文京区のパートナーシップ制度を定めた要綱の文言を参照 - 神奈川県横須賀市にパートナーシップ制度の連携についてヒアリング 【当事者】 - 支援団体、当事者へのヒアリングにて課題を抽出
特徴的な取り組み	宣誓者の追跡調査	性的マイノリティの権利保障のために必須の制度であるという考えに基づいた制度導入	ファミリーシップ制度の導入

出所) 各自治体へのヒアリング結果より NRI 作成

的にファミリーシップ制度を導入している東京都足立区についても取り上げる。

(1) 制度を利用した当事者への継続的な支援 (茨城県)

茨城県は、都道府県としては全国で最初にパートナーシップ制度を導入した自治体である。2018年11月に「活力があり、県民が日本一幸せな県」を基本理念とする新総合計画を策定し、理念達成のため性的マイノリティ支援政策の検討が開始された。特徴的な取り組みとして、パートナーシップ宣誓を行った住民のうち同意の取れた場合に限り、普段の生活で感じる困難に関する継続的な聞き取り調査を行っており、政策検討に反映している。また新規の関連施策が始まる場合にはその告知をする等、当事者の抱える生きづらさの解消に主眼をおいて施策を展開している。

茨城県のパートナーシップ制度の導入を契機とし

て、茨城県笠間市では職員向け研修や性別記入欄の見直し等を実施した^{※6}。当該自治体ではさらに、茨城県の宣誓受領証を示すことで、市営住宅の入居申請や市立病院における同意の代理を認める等の対応を取っている。このように、県が制度を導入することで、市区町村が大きな負担を負わずに制度を整備できたというケースもある。特にセミナーの開催、相談窓口の設置のようにリソースが必要な施策については県が実施するといったすみ分けをすることで、市区町村の負担軽減にもつながっている。

※6 笠間市ウェブサイト「性的マイノリティの支援制度を実施しています」
<https://www.city.kasama.lg.jp/page/page010286.html>

(2) 制度導入に至るまでの姿勢と周辺自治体との連携（群馬県）

群馬県では、2020年9月に新・群馬県総合計画が策定され、10月からパートナーシップ制度の検討が始まった。その後12月にはパートナーシップ制度が開始されており、検討から約2カ月という非常に短期間で制度の導入に至っている。

検討開始の段階から、パートナーシップ制度をはじめとする支援策は県内の性的マイノリティの人々の権利保障のために必須の制度であるという考えに基づいて施策を検討しており、県の基本姿勢を明確に定めている点が非常に参考になる事例である。そのため導入可否を決める際に、県民のニーズの定量調査などは実施していない。外見的にその属性が判別できないことが多い性的マイノリティは、マジョリティから「自分たちの周りには存在していない」と存在を不可視化されてしまうことが多い。これに対し群馬県の事例は、性的マイノリティが存在していることを前提として「まずは施策を導入する」という姿勢で性的マイノリティへの連帯を示すことを優先したものともいえ、この点でも群馬県の制度導入に至る基本姿勢は示唆に富んでいるといえよう。

またパートナーシップ宣誓者が受けられるサービスに、県内の結婚応援制度として実施されている新婚カップル向けの優待制度（ぐんま結婚応援パスポート^{※7}）の適用が含まれており、近隣の茨城県・栃木県と相互に利用できる点も特徴的である^{※8}。

(3) パートナーシップ制度と同時にファミリーシップ制度も導入（足立区）

足立区では2020年9月に区議会議員による性的マイノリティに対する差別的な発言があったことが制度導入の契機になった。問題を非常に重く受け止めた区が、2020年10月から当事者や支援団体と

の3回の意見交換会を実施し、区長・副区長も同席のもと、当事者から望まれる施策についての聞き取りを行った。

こうしたニーズを受け止め、カップルをパートナーとして認めるとともに、同居する子どもも家族として認めるファミリーシップ制度も同時に導入している点が足立区の特徴である。ファミリーシップ制度の導入により、血縁的なつながりのないパートナーの子どもとも、自身が家族であると公的に証明される。実際に、レズビアンカップルの宣誓者が子どもの出生に伴い区の手続きをした際に、ともに育児をするパートナーの存在を説明できたり、職場の福利厚生への届け出の証明に利用できるようになり、出産時に休暇を取れたりしたといった実例が存在している^{※9}。

※7 協賛店舗で提示することで割引やプレゼント等の特典サービスを受けることができる。なお、「ぐんま結婚応援パスポート」の担当部署は生活こども課少子化対策係である。パートナーシップ制度が「少子化」と相関するかのような誤解も存在する中、同課の制度の利用範囲に、パートナーシップ制度が含まれていることも特筆できる

※8 同様の施策は茨城県・栃木県（パートナーシップ制度導入済み）でも導入されており、宣誓者は茨城県の「iPASS」や栃木県の「とちマリ」（いずれも結婚応援施策として優待を受けられる制度）が利用可能である。また栃木県、茨城県、群馬県は優待制度の相互乗り入れを実施しているため、パートナーシップ制度利用者についても3県で特典を受けることが可能である

※9 足立区ウェブサイト「パートナーシップ・ファミリーシップ制度 開始1周年」<https://www.city.adachi.tokyo.jp/pickup/psfs2022.html>

図表 2 パートナースhip・ファミリーシッ制度の導入プロセスとポイント

プロセス	① 制度の検討	② 制度の試行	③ 制度の運用・改定
ポイント	● 当事者や有識者の意見を聞いたり、ニーズを調査したりする（ただし、ニーズ調査を実施する場合、そもそも当事者の捕捉が難しいことを認識しておく） ● 庁内の関係制度との整合や関係者への周知を行う	● 都道府県内の市区町村への周知を行う ● 宣誓を行うことによって利用可能になる制度等についてわかりやすく周知する	● 同意を得られた場合には追跡調査を実施し、その後の検討に反映させたり、新しい施策実施の際にアナウンスしたりする ● 他地域との制度の相互乗り入れも検討する

出所) 各自治体へのヒアリング結果より NRI 作成

これまで紹介してきた 3 地域の事例から、パートナーシッ・ファミリーシッ制度について、導入に向けたプロセスとポイントを図表 2 のようにまとめることができる。

2) 自治体職員向けガイドライン

職員向けガイドラインについては、どの自治体でも、主に職員の知識不足を問題意識の端緒に、外部有識者等を招聘（しょうへい）しながら検討を進めているという点で共通している。一方で、その記載内容や制定プロセスに目を向けると、自治体によってバリエーションに富んでいる。以下では、特徴的な事例を紹介する。

(1) 「使われる」ことを意識した策定プロセス（静岡県）

静岡県では、2020 年度に男女共同参画課が性的マイノリティ政策の担当となり、かつ LGBT 担当参事という役職が設けられたことを契機に、性の多様性に関する施策を積極的に推進する中でガイドラインの検討に着手した。ガイドラインの検討段階においては、検討をリードする男女共同参画課だけでなく、完成後に実際にガイドラインを利用するであろ

う関係者も関与することによって、スムーズな運用が可能になると考えた。

そこで、検討の初期は当事者団体を招き、男女共同参画課以外の県職員も参加する形式のワークショップを開催した。ワークショップでは、職場内での課題の洗い出しや掲載内容の提案など、複数部局にまたがる職員たちが活発に意見を出し合いながらガイドラインの作成を進めたことが特徴的な点である。完成したガイドラインは、多岐にわたる窓口利用者の属性に応じ、より広い場面で用いることができるものになっている。

(2) タイトルで県の連帯の姿勢を明示（長野県）

長野県では、当事者団体と知事のランチミーティングを実施したことをきっかけに、県庁内で性的マイノリティに関する取り組みを進めていく機運が高まった。

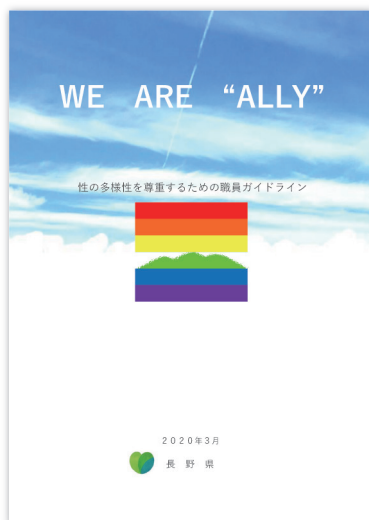
他県同様に、検討初期には職員向け研修を実施したが、特徴的なのはスピーカーの選定である。研修では、先に保健師から身体的・医学的な観点からの性の多様性に関する説明を受け、その後当事者団体の人に講師をしてもらうという順序で行った。これは本来的にはマイノリティとマジョリティとは対

図表3 自治体職員向けガイドラインについての比較

自治体	静岡県	長野県	三重県
ガイドライン名	県職員のためのふじのくに レインボーガイドブック ～性の多様性を理解し、 行動するために～	WE ARE “ALLY” 性の多様性を尊重するための 職員ガイドライン	多様な性のあり方を知り、行動する ための職員ガイドライン ～LGBTをはじめ多様な性的指向・ 性自認(SOGI)について理解を深め、 行動する～
作成年月	2021年3月	2020年3月	※2022年4月改訂
特徴的な点	作成過程で庁内の他部局関係者も参加するワークショップを実施	- タイトルで県の姿勢を明示 - 作成過程でワークショップを実施	- 冒頭に職員の姿勢・行動6カ条を掲載 - パートナーシップ制度導入・条例策定等、継続して取り組みを展開

出所) 各自治体へのヒアリング結果より NRI 作成

図表4 タイトルに「ALLY」をいれたガイドライン



出所) 長野県

等・対称な関係であるべきであるにもかかわらず「(当事者が) かわいそうだから、(当事者でない自分が) 支援する」という誤解に基づいた非対称な関係性を喚起しないようにという目的から工夫した点であった。

ガイドラインの検討にあたっては、県としての姿勢を明確に示すこと、また県職員だけではなく、企業や県民向けの啓発資料としても活用できることを重視した。ガイドラインのタイトルの中に「ALLY※10」という言葉を採用し「WE ARE “ALLY” 性の多様性

を尊重するための職員ガイドライン」として、明確に当事者への連帯の姿勢を示している。県の姿勢を示すことにより、性的マイノリティ当事者である県民の安心感の醸成につながっているといえよう。

(3) ガイドライン策定にとどまらず、幅広く施策を展開（三重県）

本項で特徴的な施策としてガイドラインの事例を取り上げたが、ガイドライン策定や普及啓発といった特定の施策だけでなく、多様な施策を継続的に実施していくことが求められる。2019年に都道府県として初めて職員向けのガイドラインを策定した三重県を紹介する。ガイドラインにおいては、読み手のわかりやすさ・使いやすさの観点で、冒頭の部分に職員としての姿勢・行動6カ条を明示しており、ポイントを簡潔にまとめている点が特徴的である。この点については、職員からもすぐに参照できる指針として参考になったとの反響があった。

2019年のガイドライン策定以降、三重県では県民向けの啓発イベントを毎年実施している。2020

※10 性的マイノリティを理解し、積極的に連帯の姿勢を示す人々をさす

図表 5 自治体職員向けガイドラインの導入プロセスとポイント

プロセス	① 作成の意思決定、関係者間の調整	② 内容・構成の検討	③ 執筆・推敲(すいこう)	④ 公表・利用
ポイント	● 作成の目的や、作成後の用途を明確にする ● 研修を行うなど、庁内の関係者の理解を深めておく	● 先行事例を確認・参照する ● 実際にガイドラインを用いる庁内の職員の意見を聞く ● 当事者や有識者の意見を聞く	● 当事者や有識者に意見を聞きながら、文言や表現の調整を含めて推敲する ● 場合によっては、外部の人に執筆をしてもらうことも有効	● HP等で公開し、誰もが常に参照できるようにしておく ● 職員向けの研修で用いるなど、積極的に活用する

出所) 各自治体へのヒアリング結果より NRI 作成

年に実施した相談員育成講座、2021 年には SNS にも対応した相談窓口設置等、さまざまな角度から支援施策を展開しており、2021 年 4 月には「性の多様性を認め合い、誰もが安心して暮らせる三重県づくり条例」が施行された。2021 年 9 月にはパートナーシップ制度の導入と当事者向け冊子「みえにじいろハンドブック」を作成、2022 年にはガイドラインの改訂や企業向けガイドブックの作成、研修を行うなど、積極的に活動を展開している。

これまで紹介してきた 3 県における事例から、自治体職員向けガイドラインについて、導入に向けたプロセスとポイントを図表 5 のようにまとめることができる。

4 SOGI によらず暮らしやすい社会の実現に向けて

冒頭でも論じたように、住民の日常生活に直結するサービスを提供する都道府県が SOGI によって差別を受けない社会をつくるための施策を実施することには大きな意義がある。また、自治体によって取り入れられている施策の存在そのものが、性的マイノリティ当事者の存在を可視化し、尊重している姿

勢を示すことにもつながる。実際に施策を導入した自治体からは「地域としての魅力が向上したと感じる」「施策を利用した当事者から感謝された」といった意見も寄せられている。

一方で、施策導入にあたっては特有の難しさも存在していることにも触れておきたい。本章では、より効果的な施策とするための留意点や今後の検討課題について論ずる。

1) 制度設計・運用にあたっての留意点：庁内他制度や都道府県内市区町村、民間事業者、他の都道府県との連携

本稿では、都道府県による施策を中心に論じてきた。本文中でも述べてきたが、生活に係る行政サービスは多岐にわたることから、施策を検討している部署のみでなく、庁内の他部署との連携が不可欠である。近年は、防災計画に性的マイノリティ当事者への配慮を盛り込むことの必要性が提言されているように、庁内の他計画との接続についても協議する必要がある。

加えて、仮に、都道府県で施策を導入したとしても、都道府県内の市区町村での運用が進んでいない場合、住民は適切なサービスを受けることができない

い。都道府県で施策を導入する際には、市区町村からも理解を得られるように丁寧なコミュニケーションを取ることが重要であろう。実際に、県でパートナーシップ制度を導入する際に、知事と副知事が県内の市町村の首長全員に面談もしくは電話で説明を行ったというケースもある^{※11}。

また、民間事業者についても同様に理解を得られるとよい。当然、住民が生活をする上では行政サービスだけでなく、民間サービスを受ける機会も多い。自治体の施策と連動した民間事業者によるサービスが拡充すれば、より施策の有効性も高まるだろう。もちろん、民間企業が最終判断を行うものではあるが、自治体から域内の事業者にサービス拡充を呼び掛けることは効果的である。

加えて、現状では、国による法整備が進んでいない以上、とりわけ性的マイノリティ当事者が受けられる行政サービスは、住んでいる自治体によって変化する。そのため、居住地を変更する際には、既に利用しているサービスが利用できなくなる恐れがある。例えば、パートナーシップ制度でも紹介したように、複数の地域で同様の制度を導入している場合、サービスの一部が相互利用できるケースも存在しており^{※12}、広域での連携は、こうした課題を解消する一つの手段となるだろう。

2) 文書作成にあたっての留意点：複数の当事者や有識者等も含めた検討体制の構築

都道府県では、ガイドラインや啓発用資料等、施策として文書を作成する機会が多い。この際、当事者の声といった定性的な情報やエビデンスを掲載することも読み手の理解促進に有効である。ただし、個人の事例は必ずしも一般化されるものではない点には留意が必要であり、紹介した事例がすべての性的マイノリティ当事者に当てはまるかのような誤解

を生まないように注意を喚起する等、場面場面で個別具体の文脈に基づいた対応を取るよう呼びかける必要がある点について指摘されている。

定性的な情報の記載にあたって、その記載方法や表現等への配慮が必要になるのと同様に、定量的な情報を記載する場合にも、同種の配慮が必要となる。特に既存調査結果を引用する場合には、その調査が信頼に足るか、適切に実施・分析・解釈されているか、引用する文脈は適切か、そもそも引用する必要があるかどうかといったような事柄について慎重に吟味しなければならない。例えば、性的マイノリティへの誤った認識に基づく選択肢を選んだ回答者が多いアンケート結果を、特に説明のないまま掲載してしまうと「誤った認識に該当する選択肢を選んだ回答者が多い＝その選択肢が正しい」と読み手が誤解したり、文書を読んだ当事者を傷つけたりしてしまう可能性がある。既に公表されているアンケートであっても、必ずしも十分な配慮を施して設計されているとは限らない点は留意が必要である。

本稿で取り上げた自治体がそうであったように、文書作成にあたっては、複数の当事者や有識者等も含めた検討体制を構築することで、こうしたリスクを回避することにつながるだろう。

※11 群馬県ウェブサイト。
https://www.pref.gunma.jp/chiji/z90g_00156.html#4

※12 本文で紹介した事例の他にも、茨城県と佐賀県は都道府県としては初めてパートナーシップ制度の連携を開始(2022年8月より)。両県間での住所変更が生じた場合には、パートナーシップ制度の失効届や引っ越し先での再度の宣誓手続きが不要になった

5 おわりに

本稿で論じてきたように、性的マイノリティに関する施策については、都道府県ごとに特色がみられた。しかし、当然のことながら、都道府県が施策を導入することだけで、すべての不利益が解消するわけではない。

そのため、都道府県だけではなく、国や市区町村においてもさらなる検討が進むことが必要不可欠である。国への期待としては、冒頭でも論じたように、法的効力のある立法等によって、婚姻の平等の実現や差別解消に代表されるような、人々の権利の保障につなげることである。また、立法以外にも全国に適用される施策を導入することで、大きなインパクトを生み出すことができるだろう。市区町村については、例えばパートナーシップ制度を先駆的に取り入れたのが渋谷区や世田谷区などの市区町村だったように、引き続き、住民の生活に直結する分野での積極的な施策運用が肝要といえよう。特に、本稿でも指摘した「導入した施策や計画を、いかにして実際の個別の制度に落とし込むか」という点については、都道府県以上に詳細にわたる検討が求められるであろう。

もちろん、今後、国や市区町村によって諸制度が整えられたとしても、都道府県が役割を終えるということはない。国・都道府県・市区町村は、それぞれの責任、それぞれの役割において、引き続きSOGIによらず暮らしやすい社会の実現に向けて取り組みを続けることが期待される。

●…… 筆者

名武 和代 (なたけ かずよ)

株式会社 野村総合研究所

社会システムコンサルティング部

シニアコンサルタント

専門は、マイノリティ、政策立案支援など

E-mail: k-natake@nri.co.jp

●…… 筆者

水谷 琴 (みずたに こと)

株式会社 野村総合研究所

社会システムコンサルティング部

コンサルタント

専門は、マイノリティ、物流・SCM など

E-mail: k2-mizutani@nri.co.jp