

地方公共団体における性的指向及び
ジェンダーアイデンティティの多様性に関する
施策の推進に係る調査・研究
報告書

令和8(2026)年3月



みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社

目次

序章 調査研究の概要

1. 調査研究の背景・目的	1
2. 調査研究の実施事項	2
3. 留意事項	5

第1章 地方公共団体に対するアンケート調査

1. 調査の概要	7
2. 調査結果	9
3. アンケート調査結果に関する検討委員会の所感・意見	33

第2章 地方公共団体に対するヒアリング調査

1. 調査の概要	37
2. 調査結果	38
3. ヒアリング調査結果に関して、検討委員会で聞かれた意見	49

第3章 関連分野における知識普及、相談体制等に関する文献調査

1. 調査の概要	51
2. 調査結果	52
I.DV 対策	52
II.自殺対策	55
3. 本調査結果の総括として検討委員会で聞かれた意見	58

第4章 関連分野における知識普及、相談体制等に関するヒアリング調査

1. 調査の概要	60
2. 調査結果	62
3. ヒアリングから得られた、SOGI の多様性の理解増進施策に参考となりうる事項等	67

編集後記(検討委員会委員より、本調査全体を振り返って)	68
-----------------------------	----

参考資料

1. 地方公共団体に対するアンケート調査結果(詳細)	70
2. 地方公共団体に対するアンケート調査票	260
3. 地方公共団体に対するヒアリング調査記録	277
4. 関連分野における知識普及、相談体制等に関する文献調査結果(詳細)	303
5. 関連分野における知識普及、相談体制等に関するヒアリング調査記録	332
6. SOGI の多様性の理解増進に関する参考資料(内閣府 SOGI 理解増進ホームページ)	345

序章 調査研究の概要

序章 調査研究の概要

1. 調査研究の背景・目的

性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律(令和五年法律第六十八号。以下「理解増進法」という。)第5条では、地方公共団体の役割として、国との連携を図りつつ、その地域の実情を踏まえ、性的指向及びジェンダーアイデンティティ(以下「SOGI」という。)の多様性に関する国民の理解の増進に関する施策を策定し実施するよう努めることとされている。また、理解増進法第10条では、SOGI の多様性に関する知識の着実な普及、各般の問題に対応するための相談体制の整備その他の必要な施策を講ずるよう努めることとされている。

そこで、本事業では、令和8年度以降に実施する地方公共団体における SOGI の多様性に関する施策に活かすことを目的として、地方公共団体における SOGI の多様性に関する取組について調査、分析を行い、他分野の知識普及、相談体制等についても調査を行った上で、地方公共団体における SOGI の多様性に関する知識普及、相談体制の整備等の取組の在り方を検討した。

2. 調査研究の実施事項

- ✓ 本調査研究事業の目的に基づいて、以下の調査を実施し、報告書を取りまとめた。

1) 検討委員会の設置・開催

- ✓ 調査全体の実施方針並びに各調査の設計・分析方法について検討を行い、調査結果を分析して報告書を取りまとめることを目的として設置・開催した。
- ✓ 検討委員会の委員は下表のとおり。

図表0-1 検討委員会の体制

【検討委員会委員】(敬称略、五十音順)

氏名	所属
鈴木 秀洋 (座長)	日本大学 危機管理学部 教授
前川 直哉	福島大学 教育推進機構 准教授
森山 花鈴	南山大学 社会倫理研究所 准教授

- ✓ 検討委員会の実施概要は、以下のとおり。

図表0-2 検討委員会の実施概要

回数	日時・場所	議題
第1回	令和7年6月20日(金) 13時～15時	・ 事業の全体像について ・ 関連分野における知識普及、相談体制等に関する調査について ・ 地方公共団体向けアンケート調査について
第2回	令和7年9月17日(水) 16時～18時	・ 関連分野(自殺対策、DV 対策)の文献・ヒアリング調査結果について ・ 地方公共団体向けアンケート調査票案について
第3回	令和7年11月28日(金) 13時～15時	・ 地方公共団体向けアンケート調査結果(速報値)について ・ 地方公共団体向けヒアリング対象選定基準・項目案について ・ 事業報告書の構成について
第4回	令和8年2月20日(金) 13時～15時	・ 地方公共団体向けアンケート調査報告書案について ・ 地方公共団体向けヒアリング調査進捗状況・とりまとめ方針について ・ 関連分野の文献調査報告書案について ・ 関連分野のヒアリング調査報告書案について

2) 地方公共団体に対するアンケート調査

① 調査の目的

- ✓ 地方公共団体におけるSOGIの多様性の理解増進に係る取組(※)の実施状況、課題等について把握することを目的として実施した。

※理解増進法10条1項に「国及び地方公共団体の役割」として明記されている「SOGIの多様性に関する知識の着実な普及」(職員、市民向け広報啓発等)「各般の問題に対応するための相談体制の整備」(相談員の教育体制、相談ルート等)を中心に調査を行った。

② 調査対象

- ✓ 全国の都道府県および市区町村 計1,788地方公共団体(悉皆)。

3) 地方公共団体に対するヒアリング調査

① 調査の目的

- ✓ アンケート調査の結果に基づき、地方公共団体における SOGI の多様性の理解増進に向けた知識普及や相談体制の整備等の実施状況、課題等を具体的に把握することを目的として実施。

② 調査対象

- ✓ アンケート調査の結果に基づき、検討委員会において、地方公共団体(都道府県/政令指定都市・市・町村計8団体)を選定した。調査対象は下表のとおり。なお、情報保護の観点から、地方公共団体名は全て匿名としている。

図表0-3 ヒアリング調査対象者

No.	地方公共団体名	都市区分	調査実施日時
1	地方公共団体A	都道府県/政令指定都市	令和8年1月27日(火)16時～17時
2	地方公共団体B	市(人口規模:10万人未満)	令和8年2月26日(木)10時～11時
3	地方公共団体C	市(人口規模:10万人未満)	令和8年2月5日(木)15時～16時
4	地方公共団体D	市(人口規模:10万人未満)	令和8年1月29日(木)10時～11時
5	地方公共団体E	町村	令和8年1月23日(金)14時～15時
6	地方公共団体F	町村	令和8年2月26日(木)14時～15時
7	地方公共団体G	町村	令和8年3月9日(月)10時～11時
8	地方公共団体H	町村	令和8年2月3日(火)11時～12時

4) 関連分野における知識普及、相談体制等に関する文献調査

① 調査の目的

- ✓ 地方公共団体における SOGI の多様性に関する取組の参考となるよう、関連分野における制度の枠組みや知識普及、相談体制の整備について既存文献の内容をもとに把握した。

② 調査対象

- ✓ 検討委員会において、「配偶者からの暴力防止対策」(以下「DV対策」)と「自殺対策」の2分野を選定した。選定において委員から出た意見は以下のとおり。

【DV対策】

- DVについては、実際に問題を抱えている人が自分の周りにもいることが認識されにくいという点で似ているところがある。SOGIについても、SOGIは多様であり、自分の周りも様々なSOGIの人がいることが認識されにくいため、広報・啓発等参考となる点があるのではないかな。
- SOGIはプライバシー情報であり、DVに関する相談における個人情報の取り扱い等、参考となる点があるのではないかな。

【自殺対策】

- 自殺対策は、多様な施策に関わることから、担当部署だけでなく、広く様々な部署において対応が行われている。SOGIの多様性についても、多くの施策に関係することから、関係部署との連携等について、参考となる点があるのではないかな。
 - 自殺対策には(比較的長い)歴史があり、個人の問題から社会の問題であると認知され始めている。その点、SOGIの多様性に関する知識普及等に参考となる点があるのではないかな。
- ✓ 上記2分野に関して、それぞれ国や地方公共団体が定める法律・条例や地方公共団体で策定している各種計画、協議会等の設置要綱、各地方公共団体のホームページ、広報啓発資料等の公表資料をもとに、制度や施策等の状況について調査を行った。

5) 関連分野における知識普及、相談体制等に関するヒアリング調査

① 調査の目的

- ✓ 地方公共団体における SOGI の多様性に関する取組の参考となるよう、関連分野における知識普及の取組や相談体制等について、個別事例に基づき把握した。

② 調査対象

- ✓ 検討委員会において、「配偶者からの暴力防止対策」(以下「DV 対策」)と「自殺対策」の2分野を選定した。
- ✓ 主に検討委員会委員からの推薦を通じて、調査目的に適う有識者(大学教授、専門機関担当者、地方公共団体)を選定した。調査対象は、以下の図表のとおり。

図表0-4 ヒアリング調査対象者

No.	関連分野	有識者名(敬称略)	所属・役職	調査実施日時
1	DV対策	浅野 恭子	甲南女子大学 心理学部心理学科 准教授	令和7年9月29日(月) 17時半～19時半
2	自殺対策	藤城 聡	愛知県精神保健福祉センター 所長	令和7年8月28日(木) 13時～15時
		三輪 扶弥	愛知県保健医療局健康医務部 医務課こころの健康推進室 室長補佐	

3. 留意事項

- ✓ 本事業は内閣府の委託事業として、みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社が受託・実施したものである。本報告書の内容は、内閣府の見解を示したものではない。
- ✓ 本報告書では、理解増進法第2条に基づき、「性的指向」とは、恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向を指すもの、「ジェンダーアイデンティティ」とは、自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無又は程度に係る意識」と捉えている。
- ✓ 本報告書では、出生性とジェンダーアイデンティティが同一ではない又は性別違和を感じている者並びに性的指向が異性ではない又は異性に限らない者を「性的マイノリティ当事者」と表現している。なお、本表現は本報告書の取りまとめに当たっての整理及び表現であり、理解増進法に基づくものではない。
- ✓ ただし、各種調査事例や文献において上記とは異なる表現や定義が用いられている場合には、出所元の表現を優先する。
- ✓ 本報告書において各種ウェブサイト等を参照・引用している箇所については、基本的に令和8年(2026年)1月時点の情報を参照・引用しているが、新しく改正・閣議決定等が行われた重要な事項については、一部令和8年(2026年)3月時点の情報についても言及している。

第1章 地方公共団体に対するアンケート調査

第1章 地方公共団体に対するアンケート調査

1. 調査の概要

1) 目的

- ✓ 地方公共団体における SOGI の多様性の理解増進に係る取組(※)の実施状況、課題等について把握することを目的として実施した。

※理解増進法 10 条1項に「国及び地方公共団体の役割」として明記されている「SOGI の多様性に関する知識の着実な普及」(職員、市民向け広報啓発等)「各般の問題に対応するための相談体制の整備」(相談員の教育体制、相談ルート等)を中心に調査を行った。

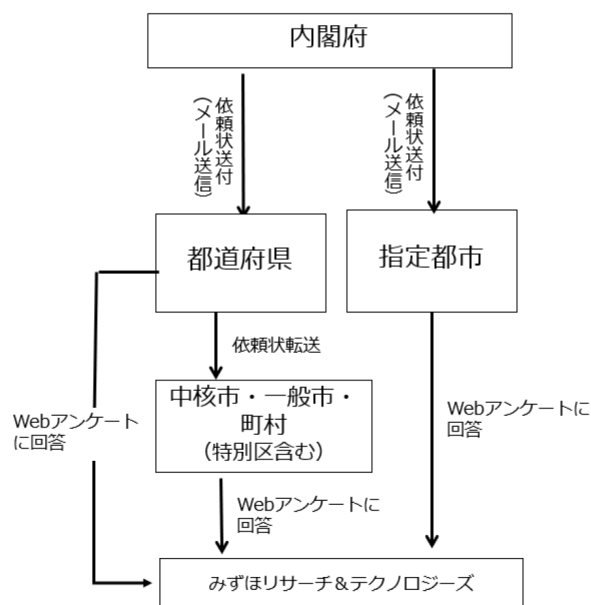
2) 調査対象と調査方法

① 調査対象

- ✓ 全国の都道府県及び市区町村 計 1,788 地方公共団体(悉皆)

② 調査方法

- ✓ Web 調査(インターネットを活用したアンケート調査)
 - 回答 URL を記載した依頼状を、内閣府より都道府県及び政令指定都市の所管部局(人権推進課・男女共同参画課等)宛に E メールで発出し、Web アンケート調査を行った。政令指定都市以外の市区町村については、都道府県を通じて依頼・配布した。



3) 調査実施期間

- ✓ 調査実施期間:令和 7 年 10 月 10 日～11 月 7 日(※)

(※)ただし、調査実施期間を過ぎて回収した回答についても集計に含めている。

4) 回収結果

- ✓ 有効回答数:1,284件(有効回答率:71.8%)

5) 主な調査内容

- ✓ アンケート調査の主な内容は以下のとおり。
 - 地方公共団体の基本情報
 - SOGI の多様性に係る理解増進の取組の実施体制
 - SOGI の多様性に関する知識の着実な普及に向けた取組の実施状況
 - ◇ 職員研修等の取組の実施状況
 - ◇ 職員研修以外の職員に向けた取組の実施状況
 - ◇ 市民向けの知識普及(講座・シンポジウム等)の実施状況
 - ◇ 講座・シンポジウム以外の市民に向けた取組の実施状況
 - 相談体制の整備状況
 - ◇ 職員に対する相談体制の整備状況
 - ◇ 市民に向けた相談体制の整備状況
 - 他の地方公共団体との情報共有・連携体制
 - SOGI の多様性に係る理解増進の取組の制度上の位置付け
 - 地方公共団体における SOGI の多様性に係る取組全般に関する意見・要望等

6) 集計方法

- ✓ 回答が得られたもののうち、無回答を除いて集計している。ただし、集計方法について注がある場合にはその方法に基づく。
- ✓ 割合は、四捨五入、複数回答の関係から合計が100.0%にならないものがある。

7) 調査結果

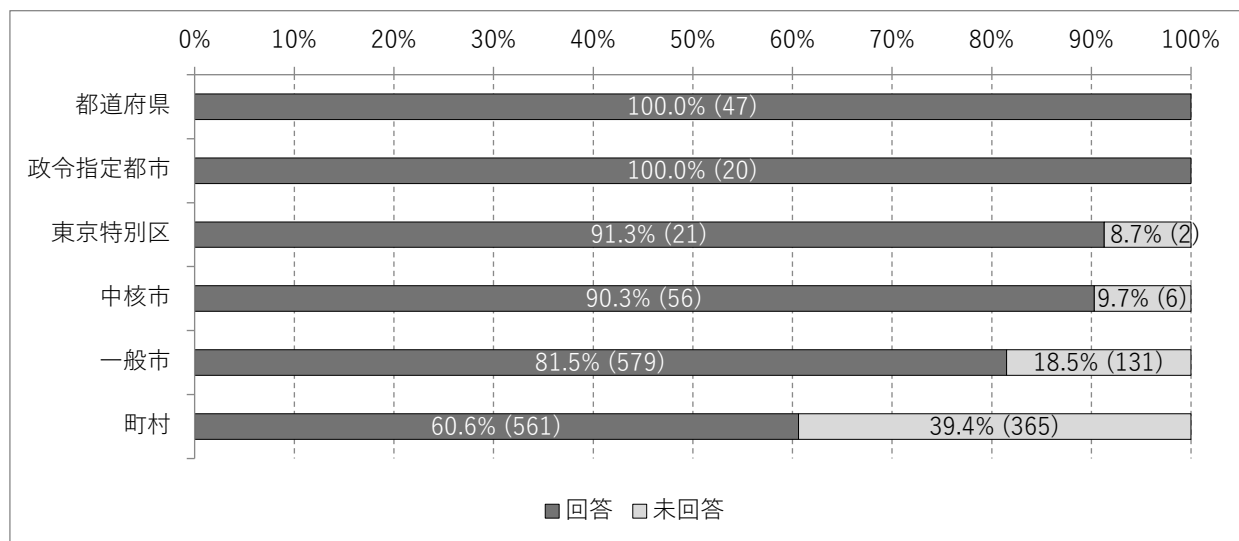
- ✓ 本章では、調査結果の抜粋版(概要)のみを掲載している。
- ✓ そのほかの集計結果を含めた調査結果の詳細は<参考資料1>を参照のこと。
- ✓ なお、本調査における「一般市」は、政令指定都市や中核市等の特別な指定を受けていない一般的な市を指すものとする。
- ✓ 基本的に「都道府県」「政令指定都市」「市区町村(政令指定都市を除く)」に分けて集計を実施している。また、単に「市区町村」と記載しているものについては、政令指定都市を含むすべての市区町村を指すものとする。

2. 調査結果

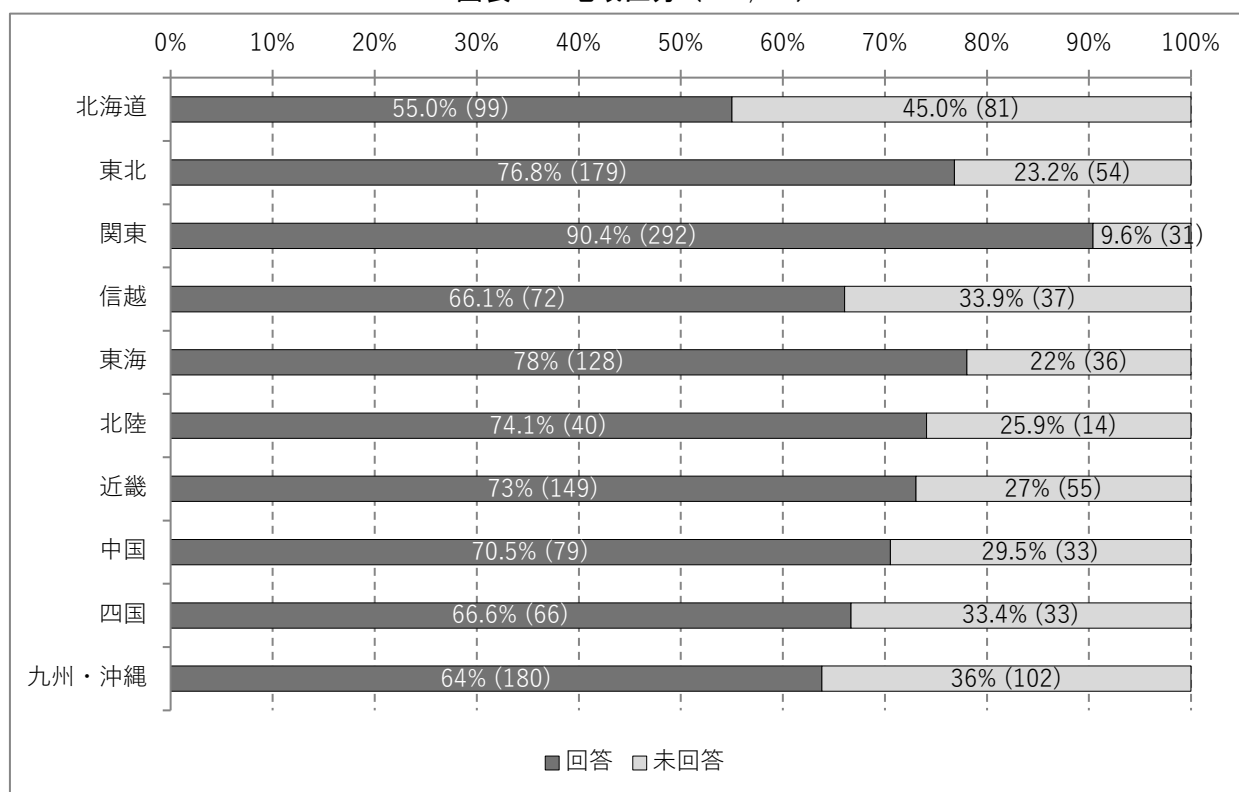
【回答者の基本情報】

✓ 地方公共団体の種類(図表1-1)、地域区分(図表1-2)別に回答状況を示す。

図表1-1 地方公共団体の種類 (N=1,284)

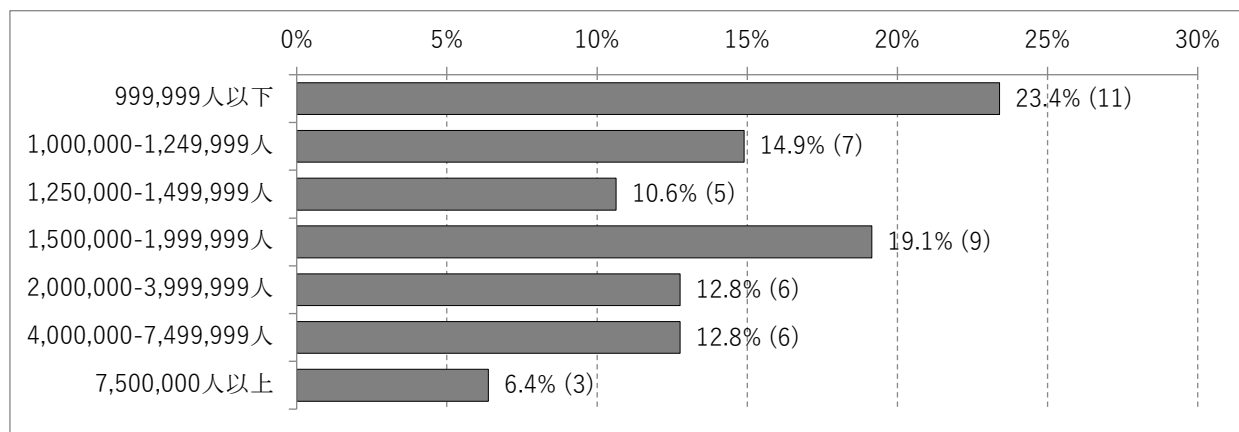


図表1-2 地域区分 (N=1,284)

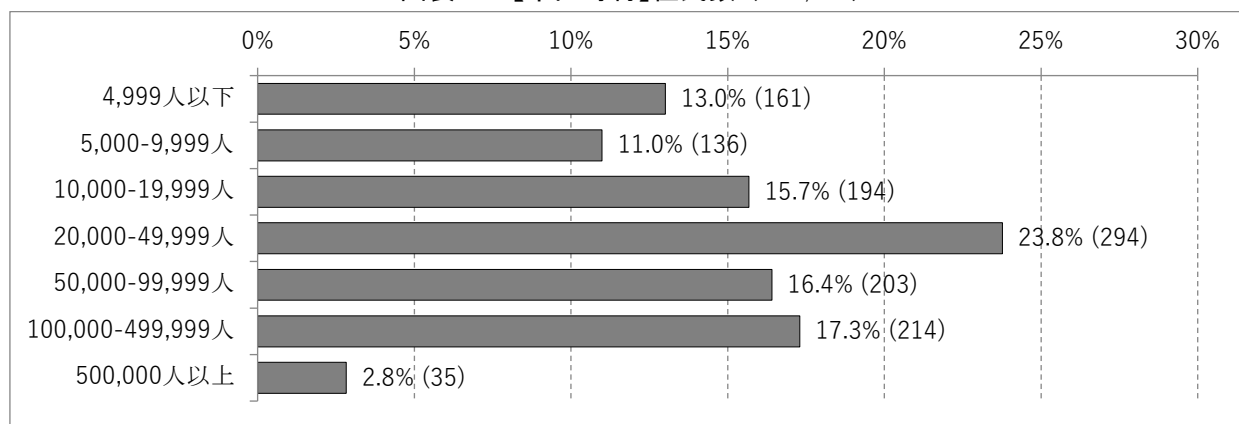


- ✓ 回答のあった地方公共団体の住民数の分布について、以下に示す(図表1-3)(図表1-4)。なお、住民数については、回答に記載された人数を使用している。
- ✓ なお、以降全ての設問において「都道府県」「政令指定都市」「市区町村(政令指定都市を除く)」に分けて集計を実施している。

図表1-3 【都道府県】住民数 (N=47)

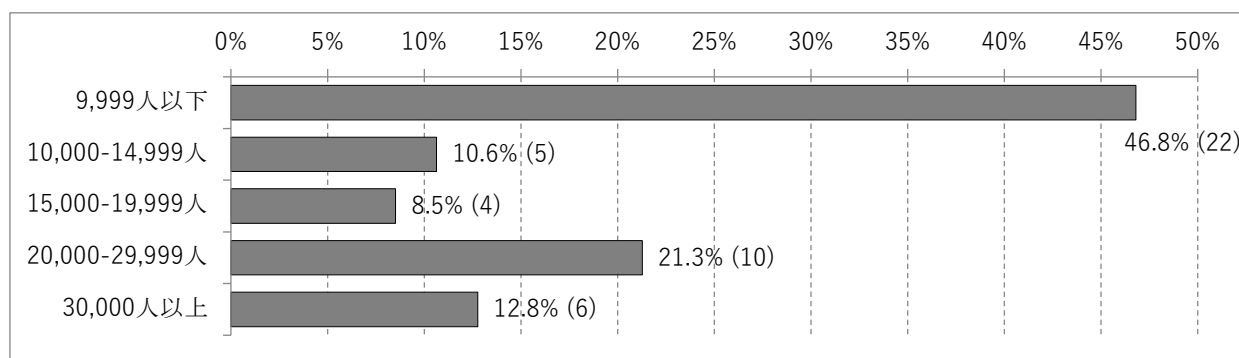


図表1-4 【市区町村】住民数 (N=1,237)

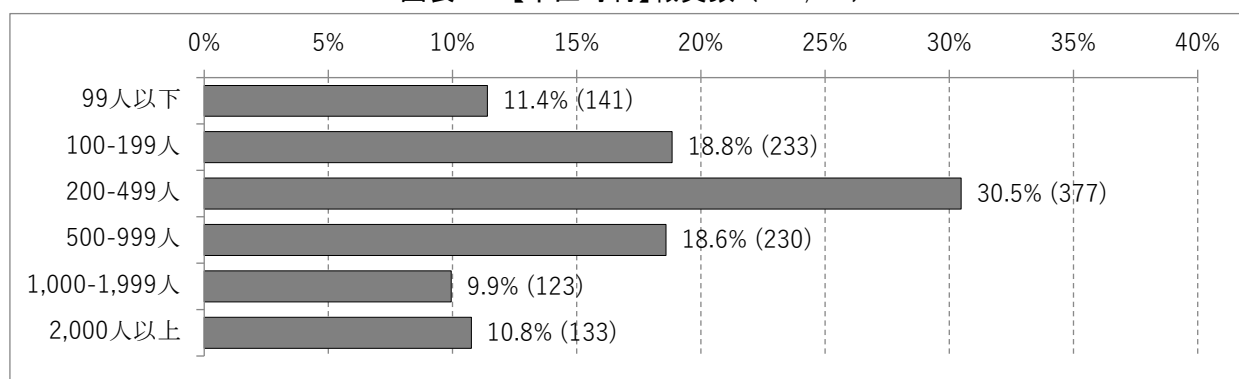


- ✓ 回答のあった地方公共団体の職員数は以下のとおり(図表1-5)(図表1-6)。なお、職員数については、回答に記載された人数を使用している。

図表1-5 【都道府県】職員数 (N=47)



図表1-6 【市区町村】職員数 (N=1,237)

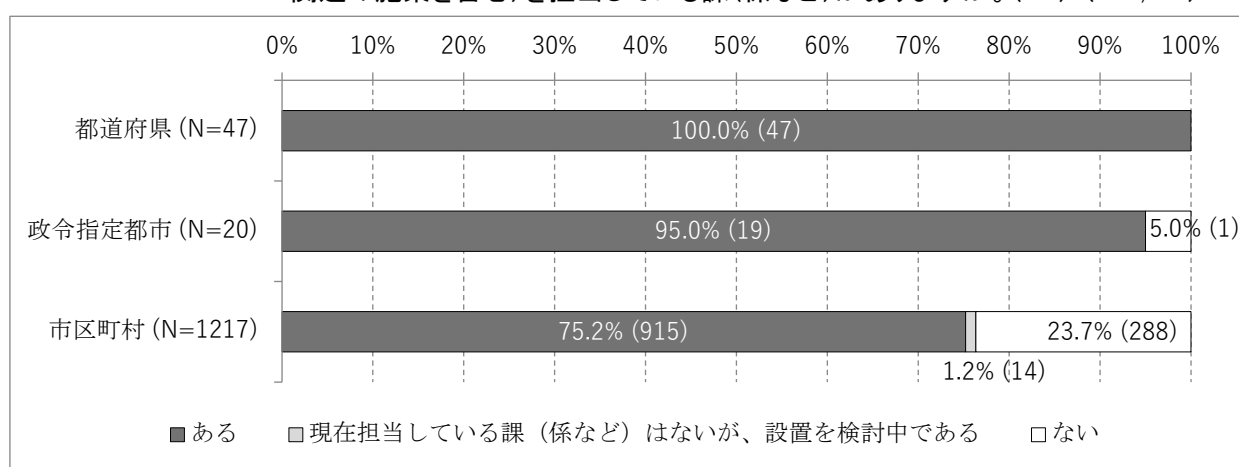


【担当部署・体制の整備について】

SOGI の多様性に関する理解の増進に関する取組について、担当課(係など)を「設置している」と回答した都道府県・政令指定都市は 9～10 割である一方、市区町村(政令指定都市を除く)では約 8 割と地方公共団体の種類による差がみられた。

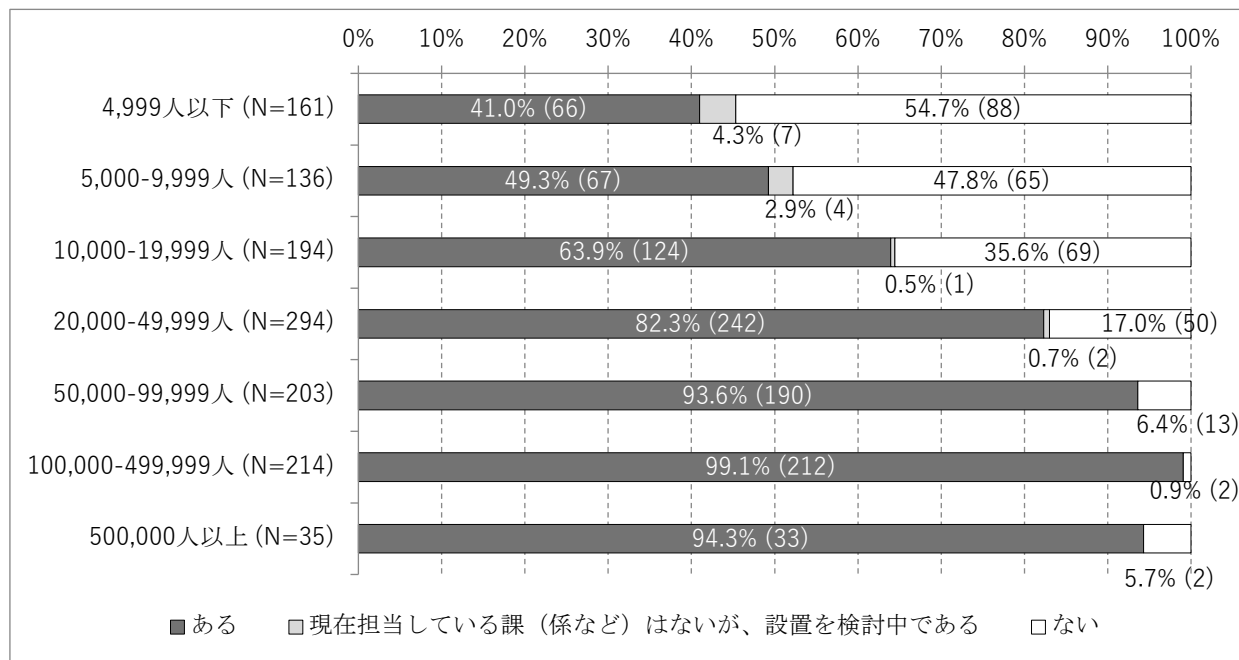
- ✓ SOGI の多様性に係る理解増進の取組を担当する課(係など)の設置について「ある」との回答は、「都道府県」や「政令指定都市」では概ね 100.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では 75.2%であった。(図表 1-7)

図表1-7 【地方公共団体の種類別】SOGI の多様性に係る理解増進の取組(性的マイノリティ・LGBT 関連の施策を含む)を担当している課(係など)がありますか。(SA) (N=1,284)



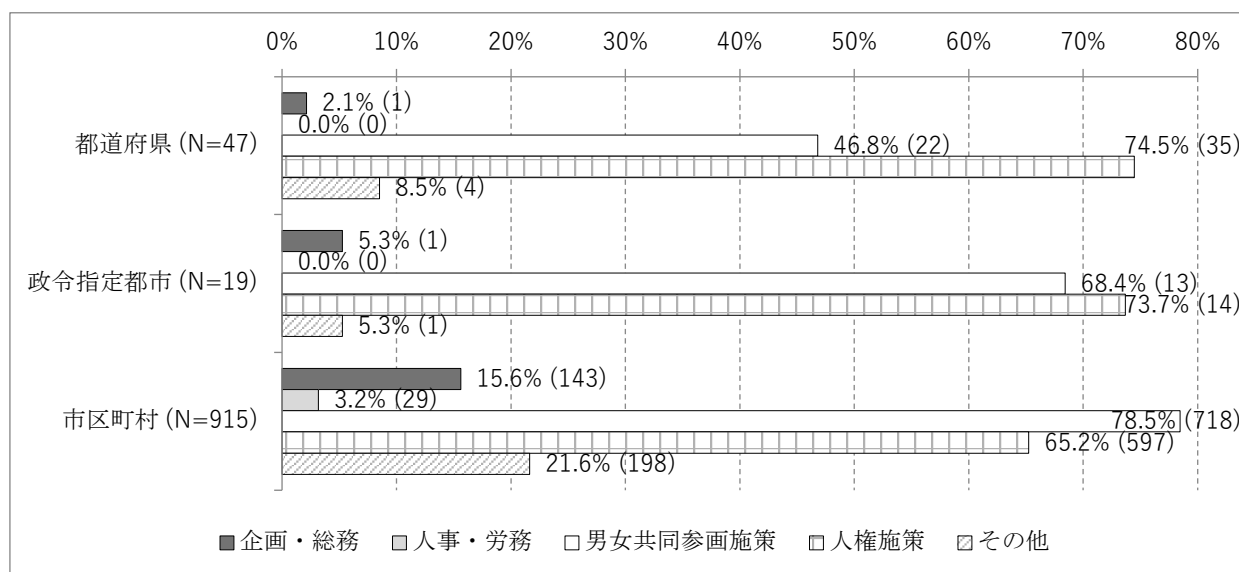
- ✓ 市区町村について担当課が「ある」と回答した割合を住民数別にみると、「4,999 人以下」では 41.0%、「100,000 人-499,999 人」では 99.1%となっており、住民数が多いほど割合が高くなる傾向にあった。（図表 1-8）

図表1-8 【市区町村・住民数別】SOGI の多様性に係る理解増進の取組(性的マイノリティ・LGBT 関連の施策を含む)を担当している課(係など)がありますか。(SA×SA) (N=1,237)



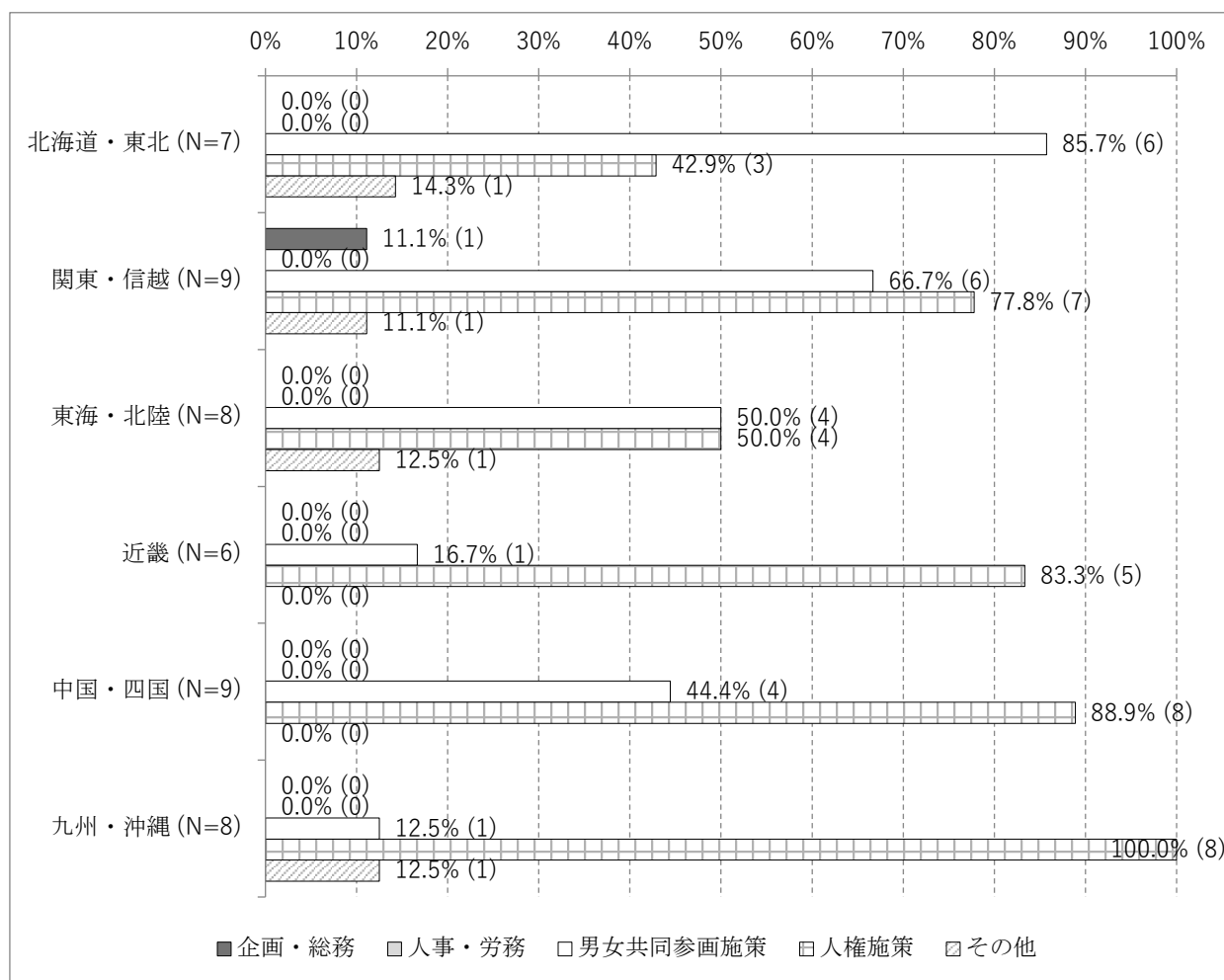
- ✓ 担当課の所掌業務の範囲については、「男女共同参画施策」「人権施策」を所掌しているとの回答が多かった。「都道府県」では「人権施策」が 74.5%、「男女共同参画施策」が 46.8%、「政令指定都市」では「人権施策」が 73.7%、「男女共同参画施策」が 68.4%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では「男女共同参画施策」が 78.5%、「人権施策」が 65.2%となっている。（図表 1-9）

図表1-9 【地方公共団体の種類別】SOGI の多様性に係る理解増進の取組を主に担当している課(係など)はどのような業務を所掌していますか。(MA) (N=981)

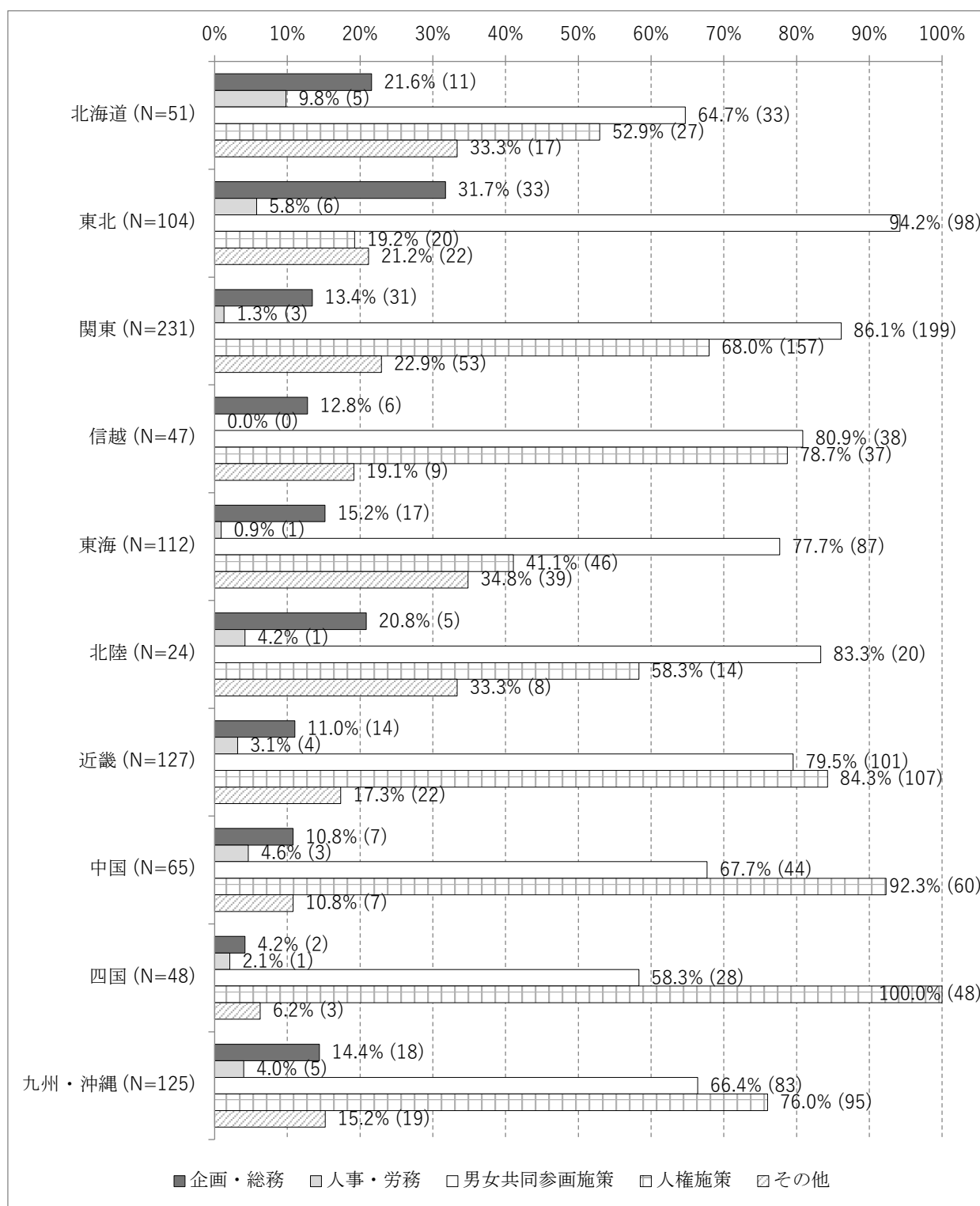


- ✓ 担当課の所掌業務の範囲について、地域区分別にみると、都道府県では「北海道・東北」が「男女共同参画」が 85.7%、「関東・信越」「近畿」「中国・四国」「九州」では「人権施策」がそれぞれ 77.8%、83.3%、88.9%、100.0%と最も多かった(図表 1-10)。また、市区町村でも同様に「北海道」「東北」「関東」「信越」「東海」「北陸」では「男女共同参画」を所管している割合が最も高い一方、「近畿」「中国」「四国」「九州・沖縄」では「人権施策」を所管している割合が最も多く、地域区分による差がみられた(図表 1-11)。

図表1-10 【都道府県・地域区分別】SOGI の多様性に係る理解増進の取組を主に担当している課(係など)はどのような業務を所掌していますか。(MA) (N=47)

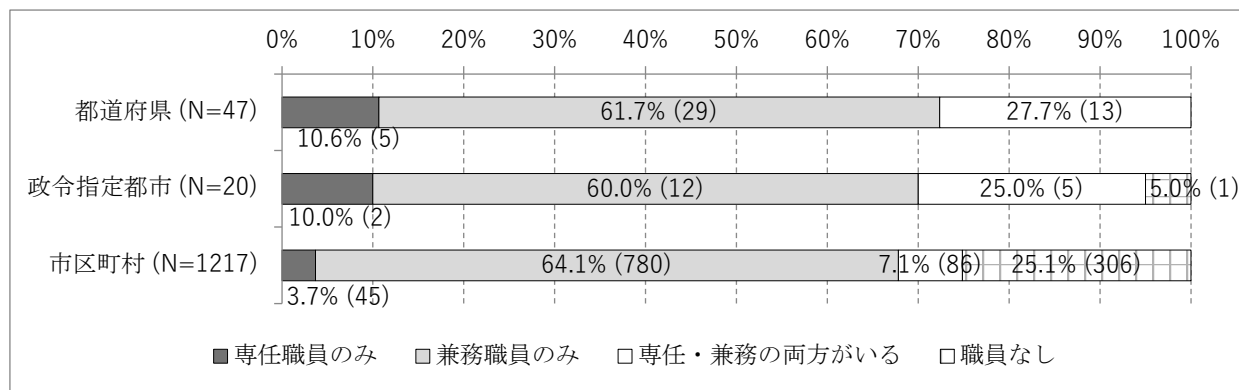


図表1-11 【市区町村・地方公共団体の種類別】SOGIの多様性に係る理解増進の取組を主に担当している課（係など）はどのような業務を所掌していますか。(MA) (N=981)



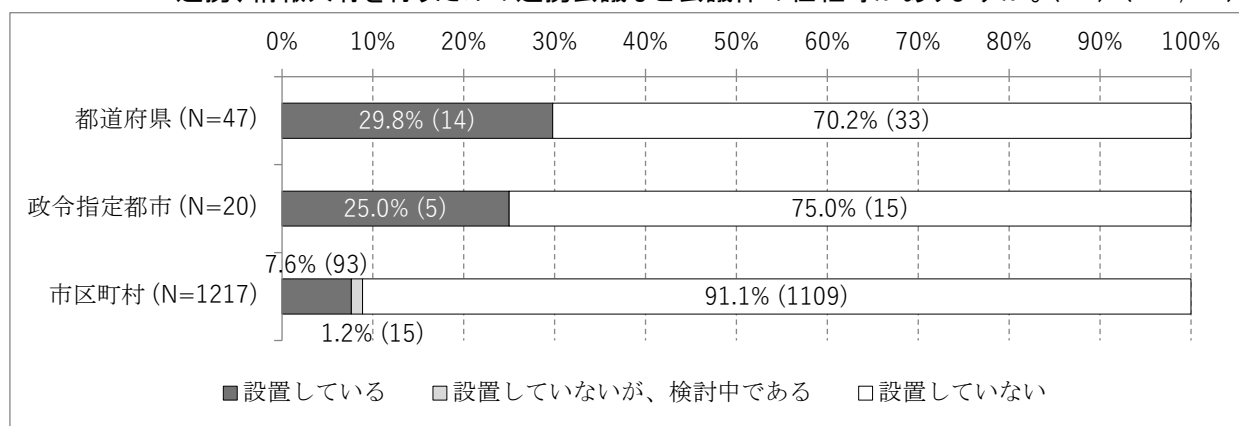
- ✓ SOGI の多様性に関する企画・立案業務に従事する職員については、いずれの地方公共団体の種類でも「兼務職員のみ」の割合が高く、「都道府県」では 61.7%、「政令指定都市」では 60.0%、「市区町村（政令指定都市を除く）」では 64.1%であった。「市区町村」では、「職員なし」が 25.1%となっていた（図表 1-12）。

図表1-12 【地方公共団体の種類別】SOGI の多様性に関する企画・立案業務に従事する職員の種別（SA）(N=1,284)



- ✓ 庁内の SOGI の多様性の理解増進に関する連携会議等の設置状況については、「設置していない」との回答が多く、「都道府県」では 70.2%、「政令指定都市」では 75.0%、「市区町村（政令指定都市を除く）」では 91.1%であった。「設置している」との回答は、「都道府県」では 29.8%、「政令指定都市」では 25.0%、「市区町村（政令指定都市を除く）」では 7.6%であった（図表 1-13）。

図表1-13 【地方公共団体の種類別】庁内に SOGI の多様性の理解増進に関する取組について、連携、情報共有を行うための連携会議など会議体の仕組み等がありますか。（SA）(N=1,284)

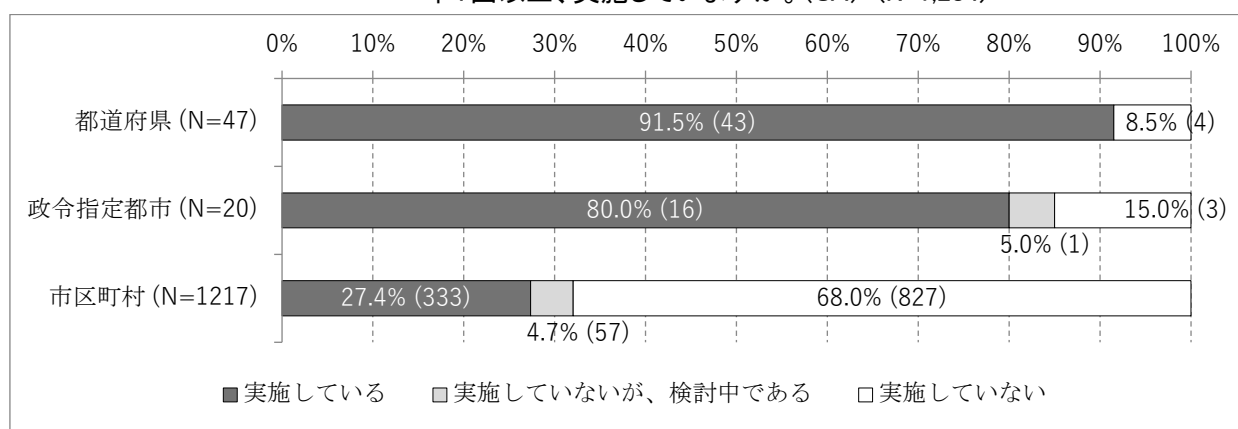


【職員への理解増進・研修の実施状況について】

職員研修について、年1回以上「実施している」とした回答は、「都道府県」や「政令指定都市」では8～9割と高い水準にあるが、「市区町村(政令指定都市を除く)」では「実施していない」が約7割を占め、取組状況に差がみられた。研修形態としては「集合研修」がそれぞれ最も多かった。実施にあたっては、「様々な研修がある中、SOGIの多様性について、十分な時間を確保することが難しい」を課題に挙げた地方公共団体は約5割を占め、次いで「研修講師の選定が難しい」が約3割を占めた。

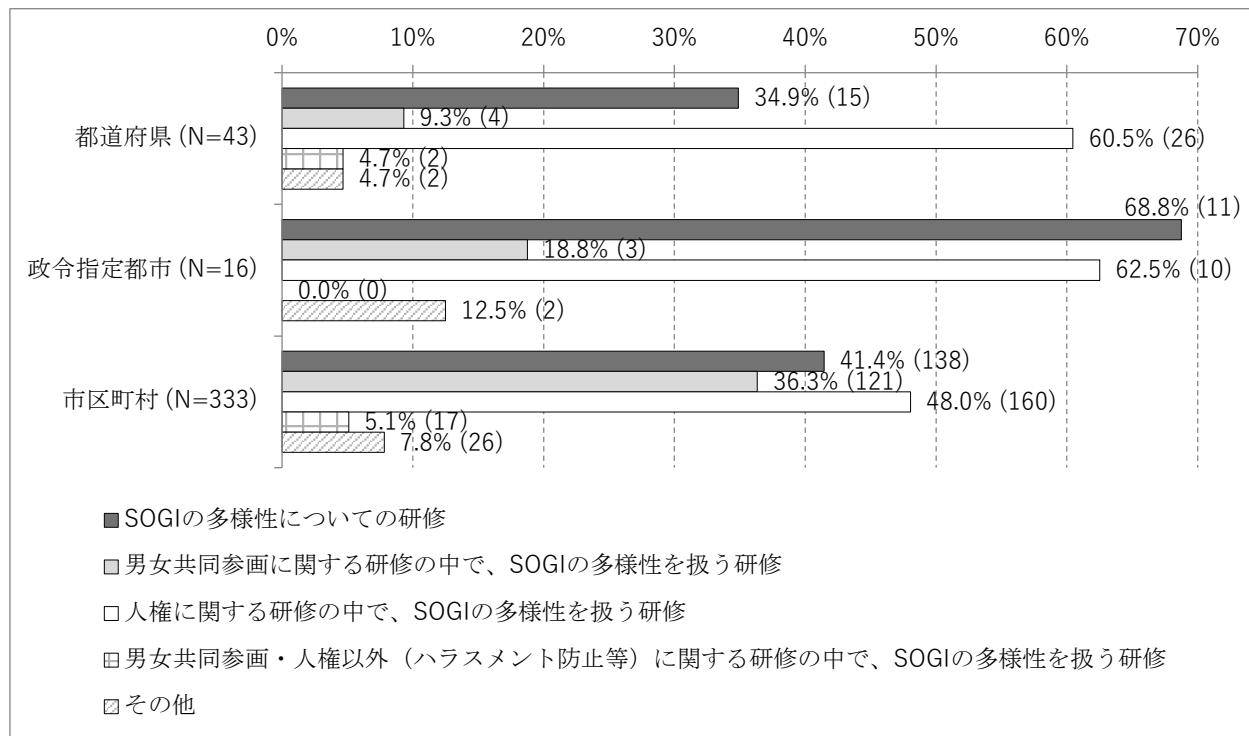
- ✓ SOGIの多様性に関する内容を含む職員研修を年1回以上「実施している」割合は、「都道府県」では91.5%、「政令指定都市」では80.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では27.4%であった。「市区町村(政令指定都市を除く)」では「実施していない」が68.0%となっている(図表1-14)。

図表1-14 【地方公共団体の種類別】SOGIの多様性に関する内容を含む職員に向けた研修を、年1回以上、実施していますか。(SA) (N=1,284)



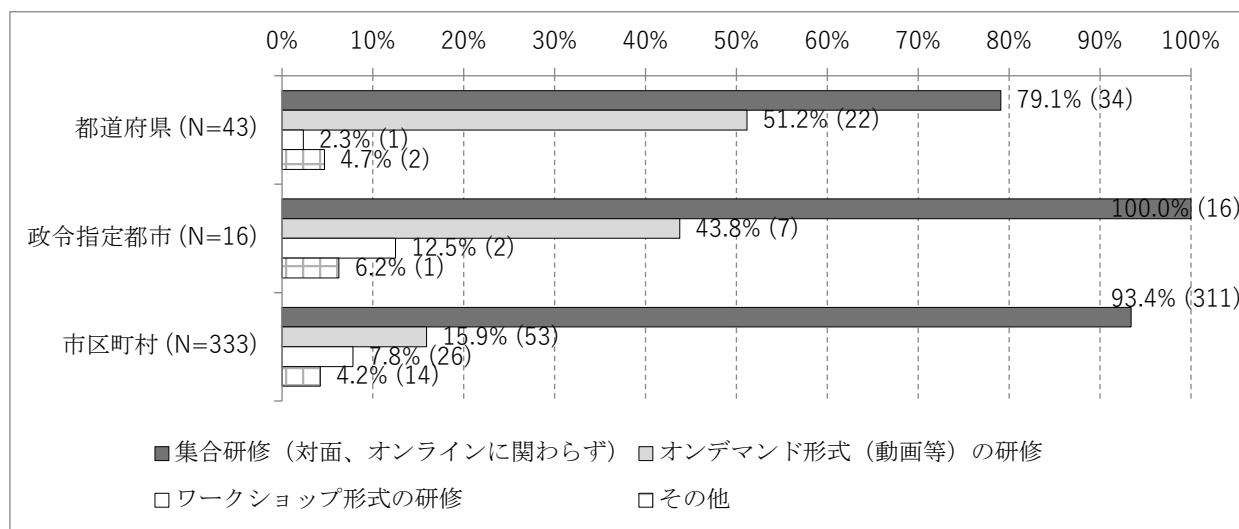
- ✓ 職員に向けた研修を「実施している」地方公共団体における研修の種類については、「都道府県」では「人権に関する研修の中で、SOGI の多様性を扱う研修」が 60.5%、「政令指定都市」では「SOGI の多様性についての研修」が 68.8%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では「人権に関する研修の中で、SOGI の多様性を扱う研修」が 48.0%であった(図表 1-15)。

図表1-15 【地方公共団体の種類別】どのような研修を実施していますか。(MA) (N=392)



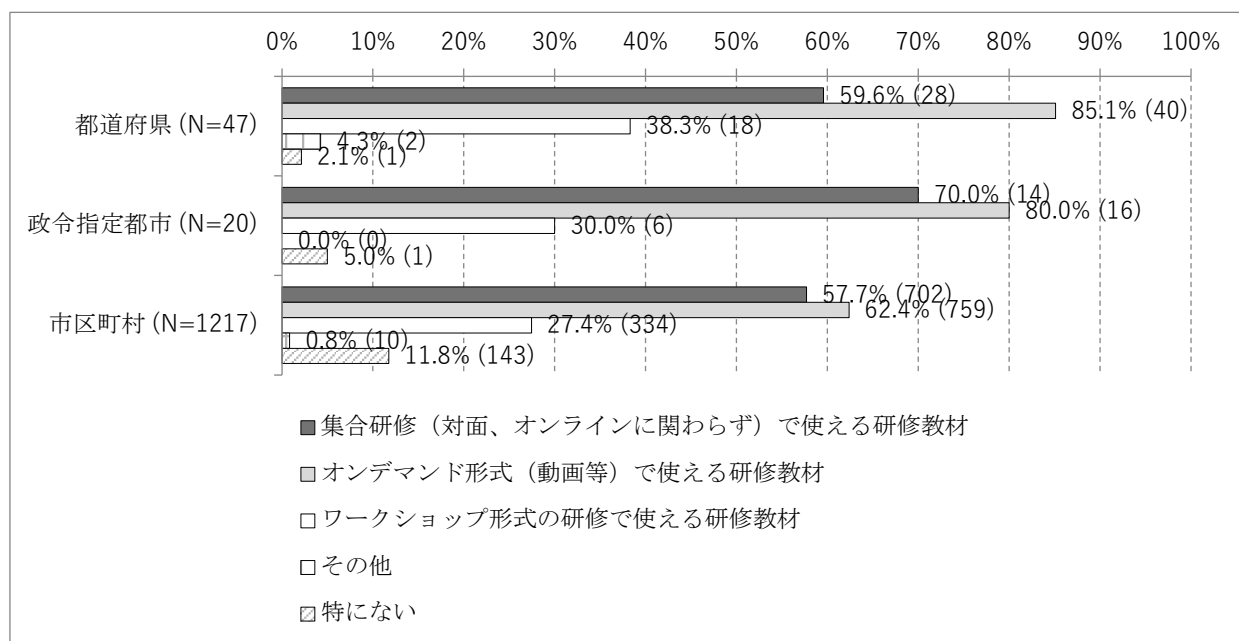
- ✓ 職員に向けた研修を「実施している」地方公共団体における職員研修の実施形式については、「集合研修」の割合が最も高く、「都道府県」では79.1%、「政令指定都市」では100.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では93.4%であった(図表1-16)。一方、今後あるとよい教材としては「集合研修(対面、オンラインにかかわらず)で使える研修教材」よりも「オンデマンド形式(動画等)で使える研修素材」への要望が高く、「都道府県」で85.1%、「政令指定都市」で80.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」で62.4%であった(図表1-17)。

図表1-16 【地方公共団体の種類別】どのような形で実施していますか。(MA) (N=392)



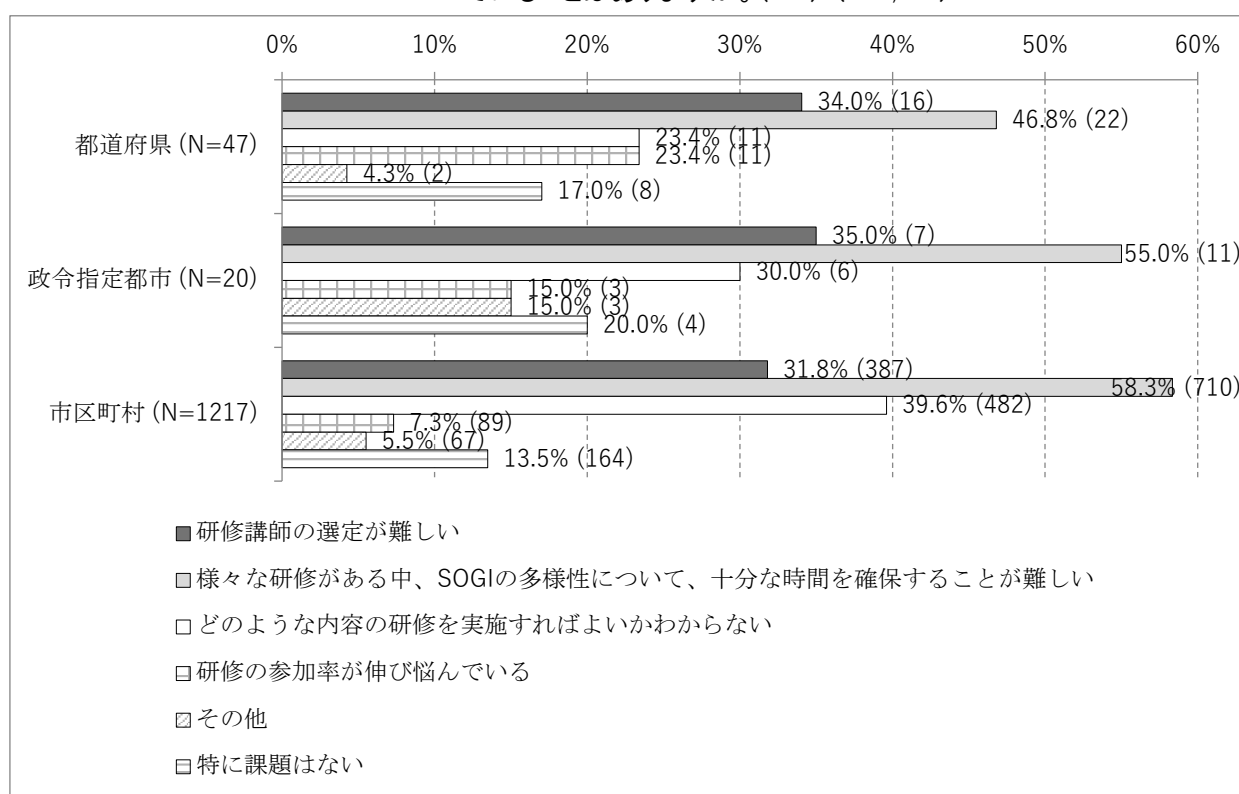
※非該当は除いて集計を実施している。

図表1-17 【地方公共団体の種類別】今後、SOGI の多様性に関する研修を実施する際、どのような研修教材があるとよいと思いますか。(MA) (N=1,284)



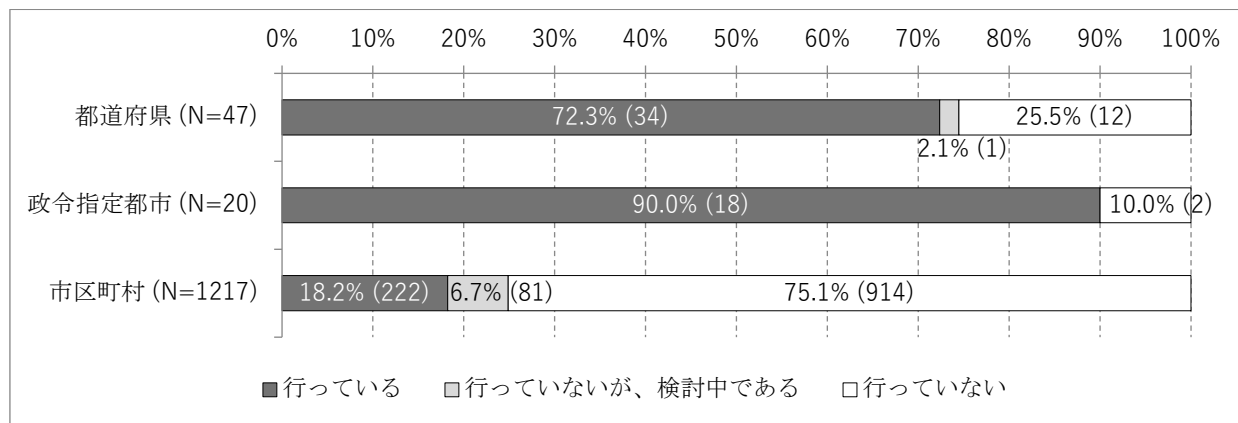
- ✓ 職員研修実施にあたっての課題としては、「様々な研修がある中、SOGI の多様性について、十分な時間を確保することが難しい」が最も高く、「都道府県」では 46.8%、「政令指定都市」では 55.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では 58.3%であった。「研修講師の選定が難しい」と回答した割合は、「都道府県」で 34.0%、「政令指定都市」で 35.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」で 31.8%であった。「どのような内容の研修を実施すればよいかわからない」と回答した割合は、「都道府県」で 23.4%、「政令指定都市」で 30.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」で 39.6%となっていた(図表 1-18)。

図表1-18 【地方公共団体の種類別】SOGI の多様性に関する研修の実施にあたって、課題となっていることはありますか。(MA) (N=1,284)



- ✓ 職員研修以外の職員に向けた知識普及の取組(ハンドブック作成等)の実施状況について、「行っている」と回答した割合は「都道府県」で 72.3%、「政令指定都市」で 90.0%であったのに対し、「市区町村(政令指定都市を除く)」では 18.2%であった(図表 1-19)。

図表1-19 【地方公共団体の種類別】研修以外に、SOGI の多様性に関する職員に向けた知識普及の取組を行っていますか。(SA) (N=1,284)

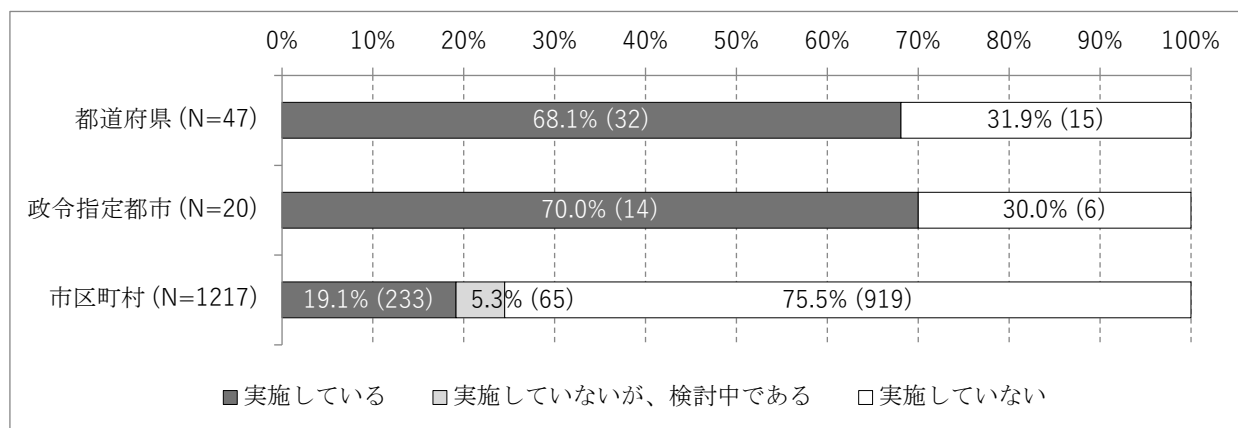


【市民への知識普及・啓発活動について】

SOGI の多様性に特化した市民向けの講座やシンポジウム等の実施状況は、都道府県や政令指定都市では約 7 割が実施しているのに対し、市区町村では 2 割未満であった。実施内容は「SOGIの多様性についての基礎的な知識」の普及啓発がそれぞれ最も多く、「都道府県」「政令指定都市」では 10 割であった。実施に係る課題として、都道府県や政令指定都市では「講師の選定が難しい」等が多く挙げられた一方、市区町村では「様々な課題がある中で、SOGI の多様性についての取組を進めることが難しい」ことが多く挙げられた。

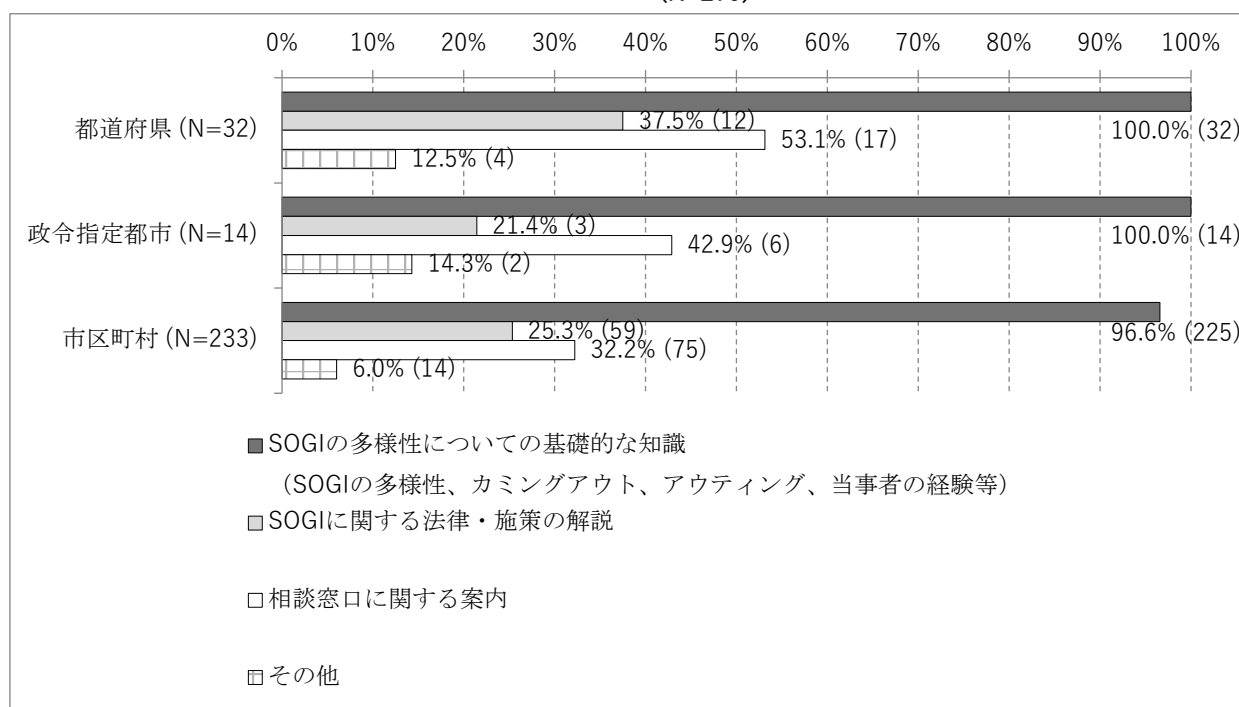
- ✓ SOGI の多様性に特化した市民に向けた講座、シンポジウム等を年 1 回以上「実施している」とした回答は、「都道府県」では 68.1%、「政令指定都市」では 70.0%に対し、「市区町村(政令指定都市を除く)」では 19.1%であった(図表 1-20)。

図表1-20 【地方公共団体の種類別】SOGI の多様性に特化した市民に向けた講座、シンポジウム等を年1回以上実施していますか。(SA) (N=1,284)



- ✓ 市民に向けた講座、シンポジウム等を「実施している」地方公共団体における講座、シンポジウム等の内容を地方公共団体の種類別にみると、「SOGIの多様性についての基礎的な知識」を内容とする割合が最も高く、「都道府県」「政令指定都市」では100.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では96.6%であった。次いで、「相談窓口に関する案内」が「都道府県」で53.1%、「政令指定都市」で42.9%、「市区町村(政令指定都市を除く)」で32.2%であった。(図表 1-21)

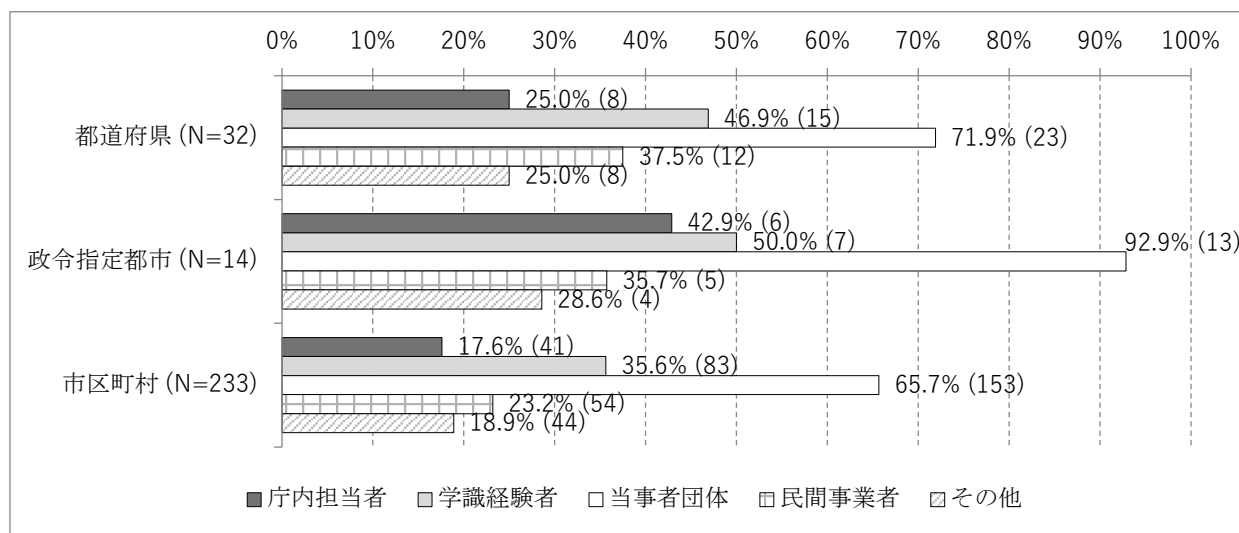
図表1-21 【地方公共団体の種類別】市民向け講座等の内容について選択してください。(MA)
(N=279)



※非該当は除いて集計を実施している。

- ✓ 市民に向けた講座、シンポジウム等を「実施している」地方公共団体における講座、シンポジウム等の講師・講演者については、「当事者団体」が最も多く、「都道府県」で71.9%、「政令指定都市」で92.9%、「市区町村(政令指定都市を除く)」で65.7%であった。次いで、「学識経験者」が多く、「都道府県」で46.9%、「政令指定都市」で50.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」で35.6%であった。(図表1-22)

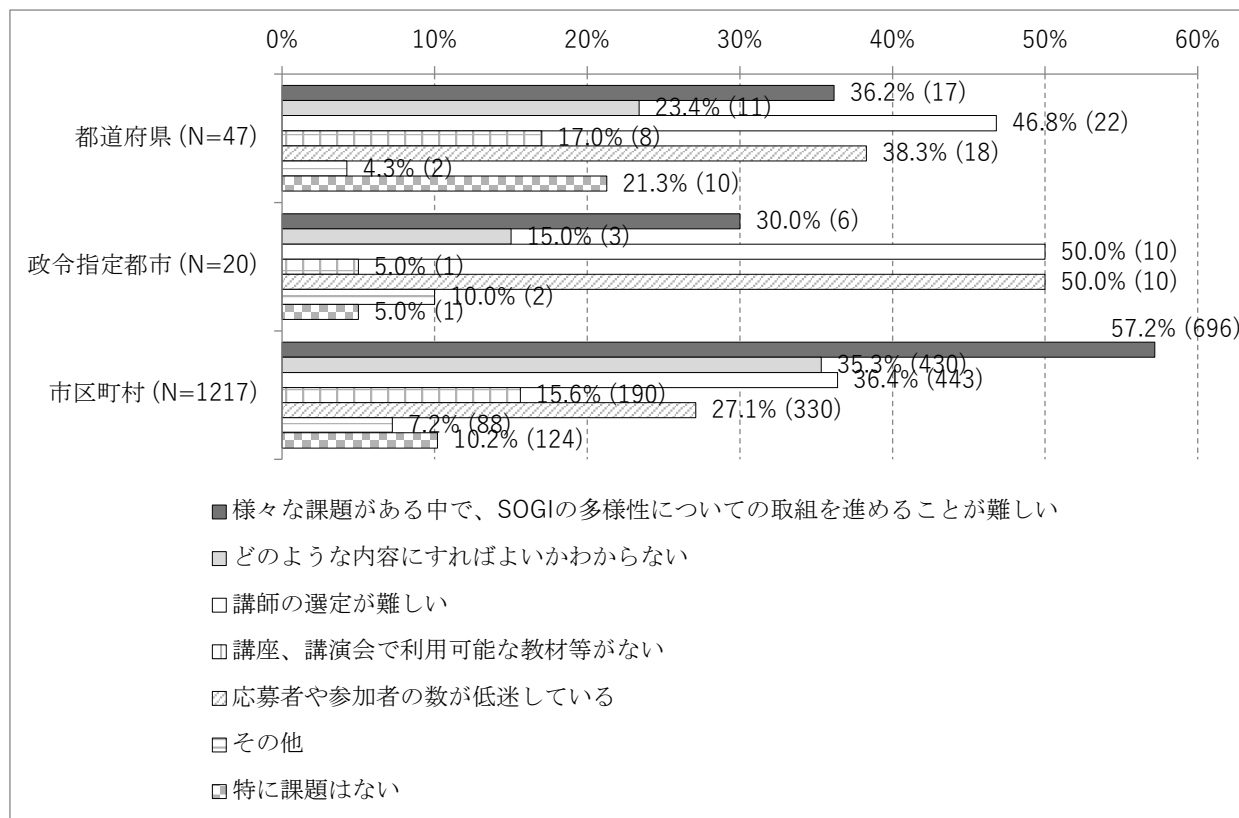
図表1-22 【地方公共団体の種類別】講師や講演者はどのような方が務めていますか。(MA)
(N=279)



※非該当は除いて集計を実施している。

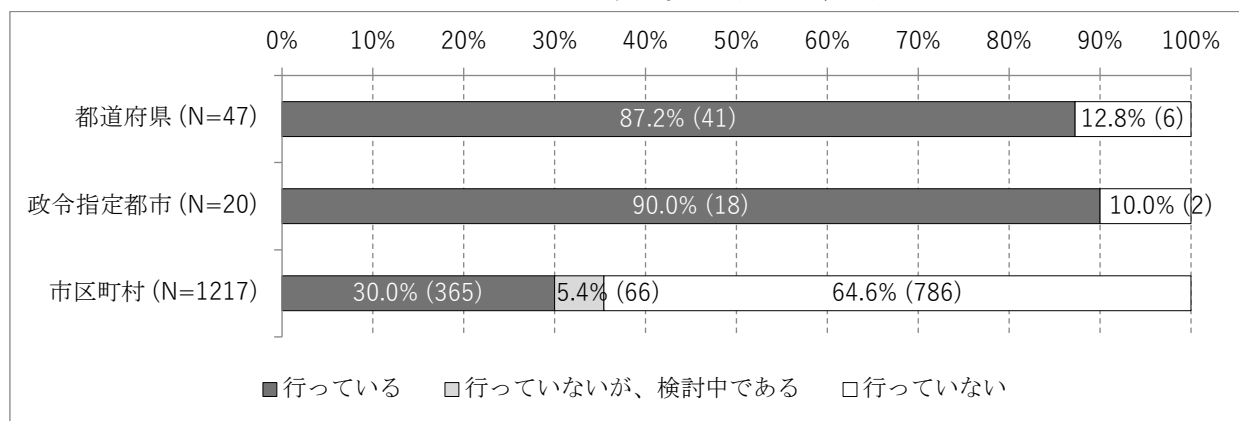
- ✓ 市民に向けた講座、シンポジウム実施における課題は、「都道府県」では「講師の選定」が46.8%、「政令指定都市」では「講師の選定」「応募者や参加者の数が低迷している」がそれぞれ50.0%、「市区町村（政令指定都市を除く）」では「様々な課題がある中で、SOGIの多様性についての取組を進めることが難しい」が57.2%とそれぞれ高かった（図表1-23）。

図表1-23 【地方公共団体の種類別】市民への講座、シンポジウム実施の取組推進にあたっての課題としてあてはまるものを選択してください。（MA）（N=1,284）



- ✓ 講座、シンポジウム等以外の市民に向けた知識普及に向けた取組（ポスター作成等）について「行っている」と回答した割合は、「都道府県」で87.2%、「政令指定都市」で90.0%であったのに対し、「市区町村（政令指定都市を除く）」では30.0%であった（図表1-24）。

図表1-24 【地方公共団体の種類別】講座、シンポジウム等以外に、市民に向けた知識普及を行っていますか。（SA）（N=1,284）



【相談体制の整備状況について】

SOGI の多様性に関する職員に向けた相談窓口については、「SOGI の多様性に特化した相談窓口を設置している」「SOGI の多様性に特化した専門相談窓口ではないが、SOGI の多様性に関する相談も受け付ける相談窓口を設置している」のいずれかを回答した割合が「都道府県」「政令指定都市」では 5 割程度、「市区町村(政令指定都市を除く)」では 2 割程度であった。

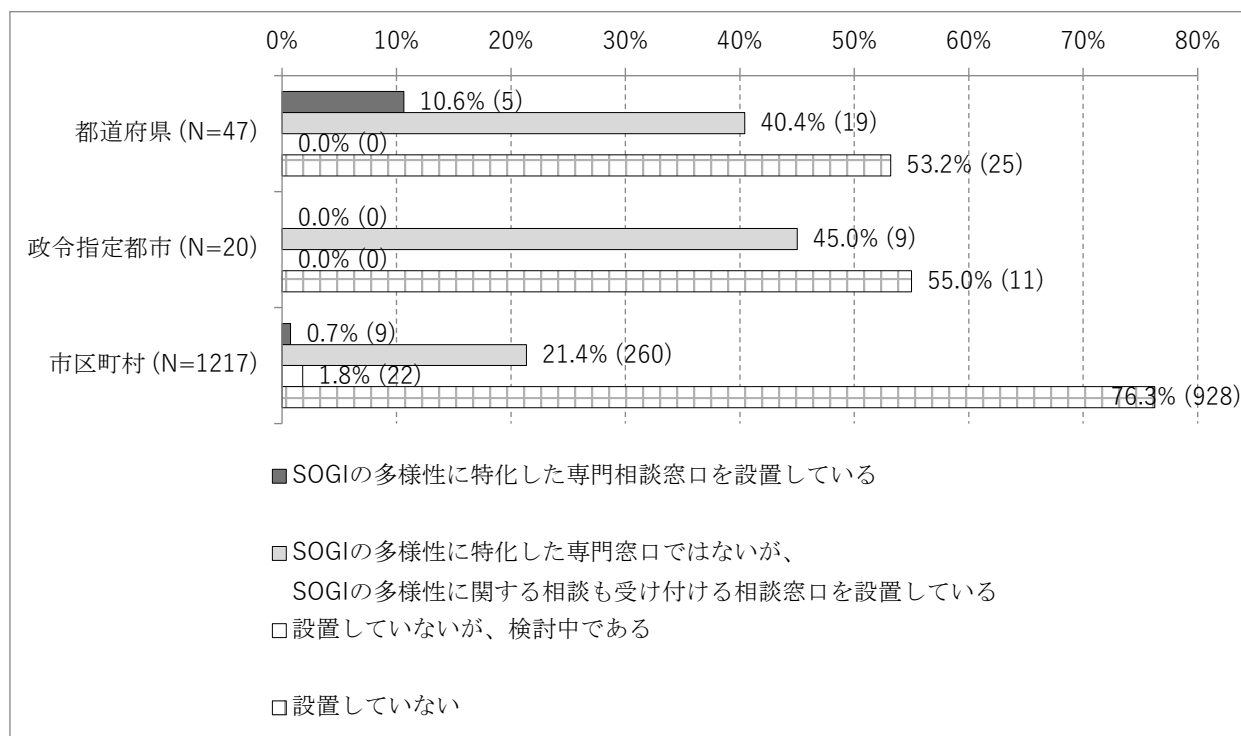
市民に向けた SOGI の多様性に関する相談窓口については、「SOGI の多様性に特化した相談窓口を設置している」「SOGI の多様性に特化した専門相談窓口ではないが、SOGI の多様性に関する相談も受け付ける相談窓口を設置している」を回答した割合が「都道府県」「政令指定都市」ではそれぞれ 5 割程度であったが、「市区町村(政令指定都市を除く)」では「設置していない」が 6 割程度を占めている。

相談体制整備に向けた課題としては、職員向け窓口では「専門性の高い相談員の確保」、市民向け窓口では「相談員の専門性向上やスキルアップが難しい」がそれぞれ 5 割程度で最も多く、専門性に関する課題が共通して挙げられた。

- ✓ 職員に向けた SOGI の多様性に関する相談窓口の設置状況については、「設置していない」が「都道府県」は 53.2%、「政令指定都市」は 55.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」は 76.3%といずれも過半数を占めた。

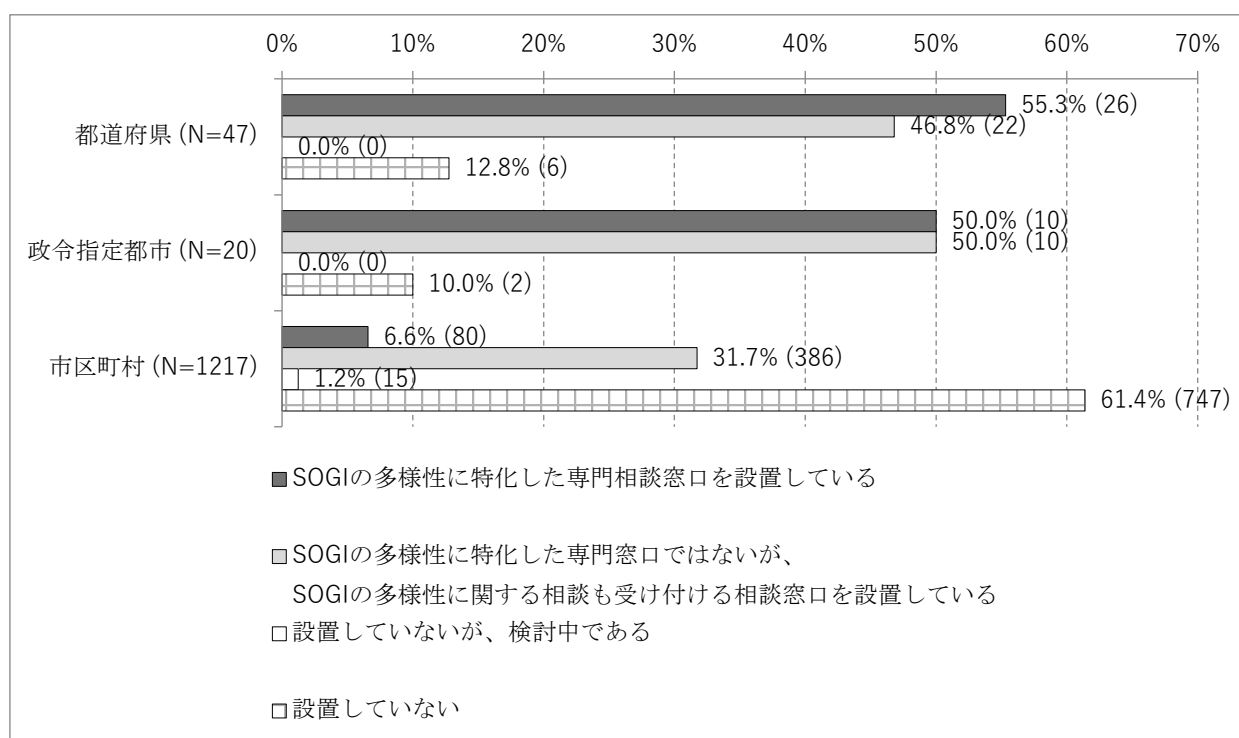
「SOGI の多様性に特化した相談窓口を設置している」「SOGI の多様性に特化した専門相談窓口ではないが、SOGI の多様性に関する相談も受け付ける相談窓口を設置している」のいずれかを回答した割合は、「都道府県」で 40.4%、「政令指定都市」で 45.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」で 21.4%であった。(図表 1-25)

図表1-25 【地方公共団体の種類別】SOGI の多様性に関する職員に対する相談窓口を設置していますか。(MA) (N=1,284)



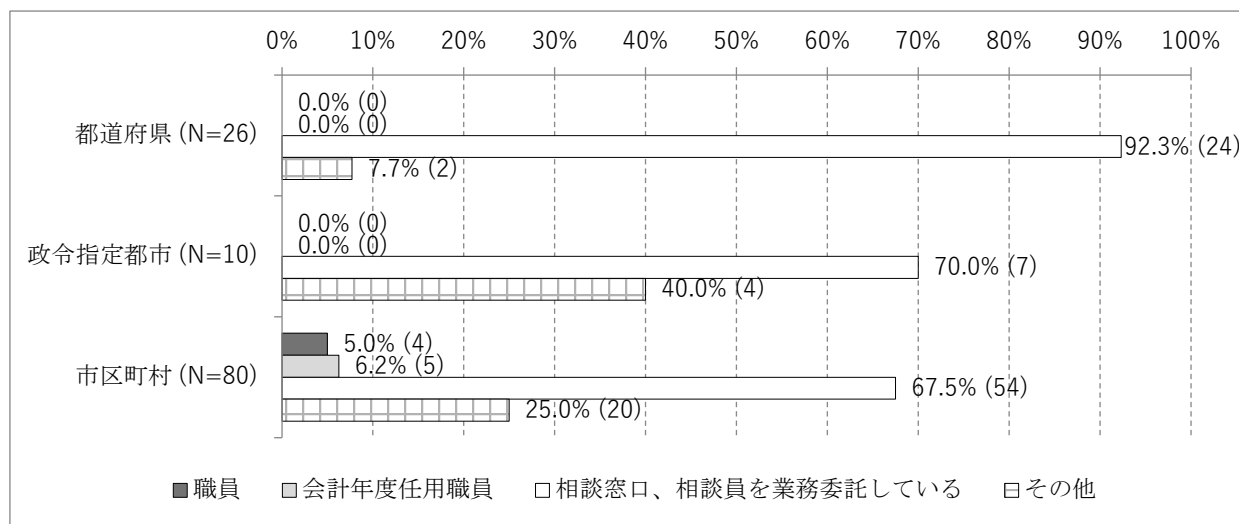
- ✓ 市民に向けた SOGI の多様性に関する相談窓口の設置状況については、「都道府県」では「SOGI の多様性に特化した専門相談窓口を設置している」が 55.3%、「政令指定都市」では「SOGI の多様性に特化した専門相談窓口を設置している」「SOGI の多様性に特化した専門相談窓口ではないが、SOGI の多様性に関する相談も受け付ける相談窓口を設置している」がそれぞれ 50.0%であった。「市区町村（政令指定都市を除く）」では「設置していない」が 61.4%と最も多く、「SOGI の多様性に特化した専門相談窓口ではないが、SOGI の多様性に関する相談を受け付ける相談窓口を設置している」が 31.7%、「SOGI の多様性に特化した専門相談窓口を設置している」は 6.6%であった。「都道府県」「政令指定都市」では「設置していない」とした回答はそれぞれ 12.8%、10.0%であったものの、「市区町村（政令指定都市を除く）」では「設置していない」が過半数を占めた（図表 1-26）。

図表1-26 【地方公共団体の種類別】SOGI の多様性に関する市民に対する相談窓口を設置していますか。(MA) (N=1,284)



- ✓ 市民に向けた「SOGIの多様性に特化した専門相談窓口」を設置している地方公共団体における相談員の立場について、「相談窓口、相談員を業務委託している」の割合が高く、「都道府県」では92.3%、「政令指定都市」では70.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では67.5%であった。「市区町村(政令指定都市を除く)」では「職員」や「会計年度任用職員」という回答もあった(図表1-27)。

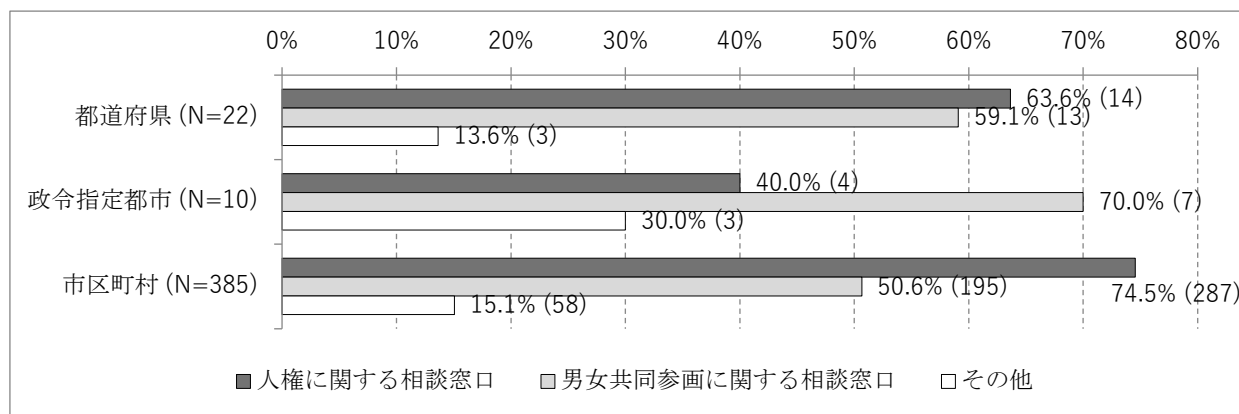
図表1-27 【地方公共団体の種類別】相談員はどのような立場の方が務めていますか。(MA)
(N=116)



※非該当は除いて集計を実施している。

- ✓ 市民に向けた「SOGIの多様性に特化した専門相談窓口ではないが、SOGIの多様性に関する相談を受け付ける相談窓口を設置している」窓口の種別については、「人権に関する相談窓口」「男女共同参画に関する相談窓口」が過半数を占めている。「都道府県」では「人権に関する相談窓口」が63.6%、「政令指定都市」では「男女共同参画に関する相談窓口」が70.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では「人権に関する相談窓口」が74.5%と多かった(図表1-28)。

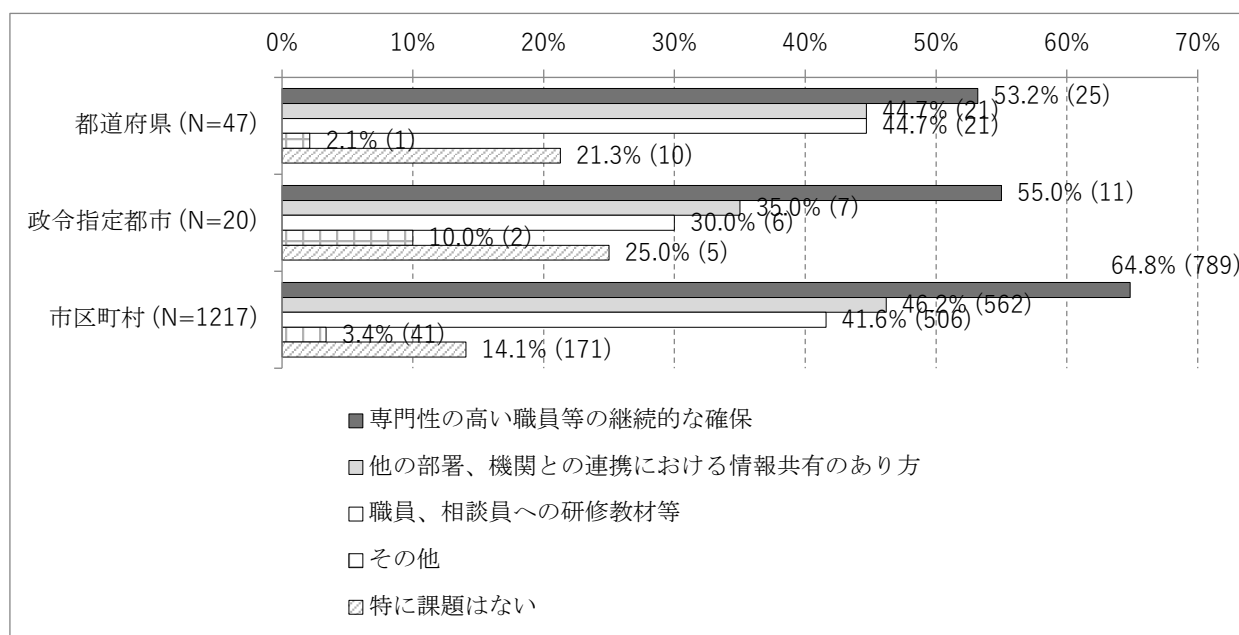
図表1-28 【地方公共団体の種類別】相談窓口として、あてはまるものを選択してください (MA)
(N=417)



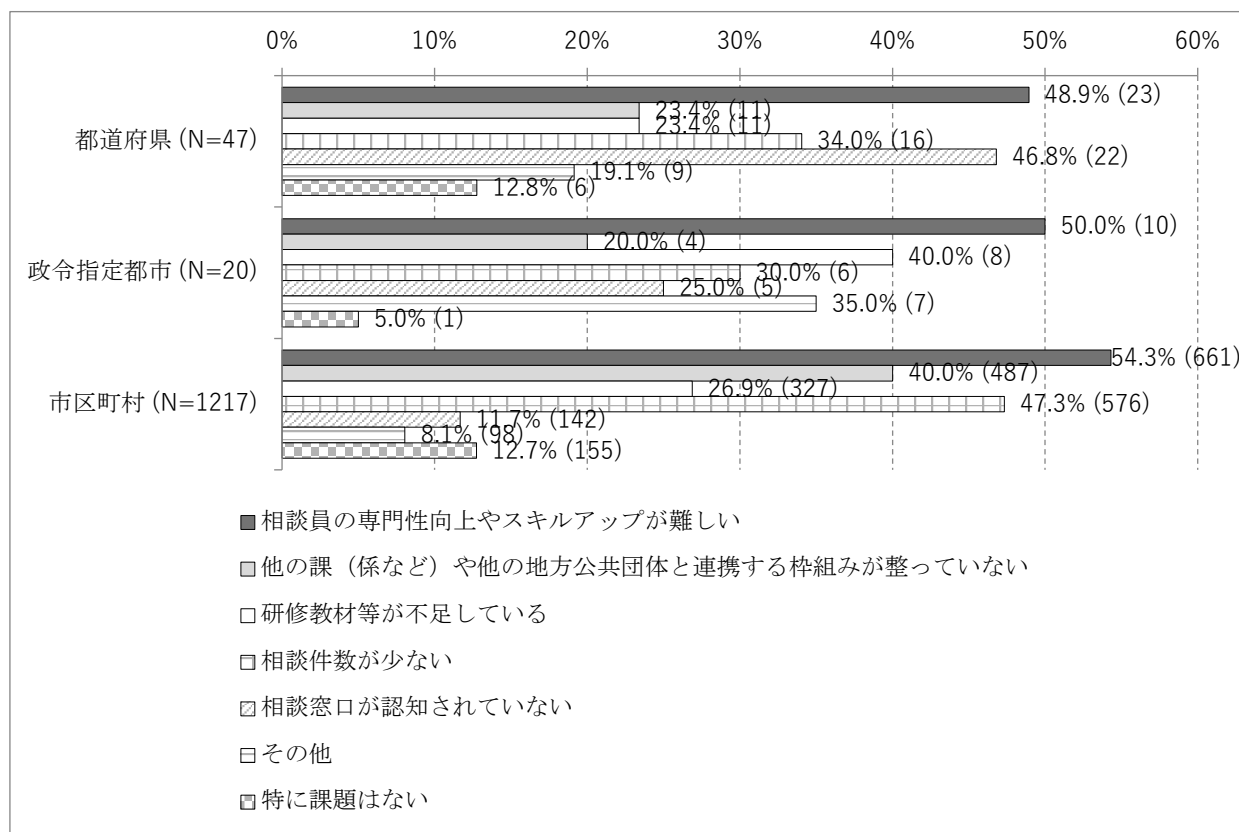
※非該当は除いて集計を実施している。

- ✓ 相談体制整備の課題として、職員に対する相談については「専門性の高い職員等の継続的な確保」が「都道府県」で 53.2%、「政令指定都市」で 55.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」で 64.8%と過半数を占め(図表 1-29)、市民に対する相談については「相談員の専門性向上やスキルアップが難しい」が「都道府県」で 48.9%、「政令指定都市」で 50.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」で 54.3%となっており(図表 1-30)、それぞれ専門性の確保に関する課題が多かった。

図表1-29 【地方公共団体の種類別】SOGI の多様性に関し、職員に対する相談体制の整備に関する課題を教えてください。(MA) (N=1,284)



図表1-30 【地方公共団体の種類別】SOGIの多様性に関し、市民に対する相談体制の整備に関する課題を教えてください。(MA) (N=1,284)



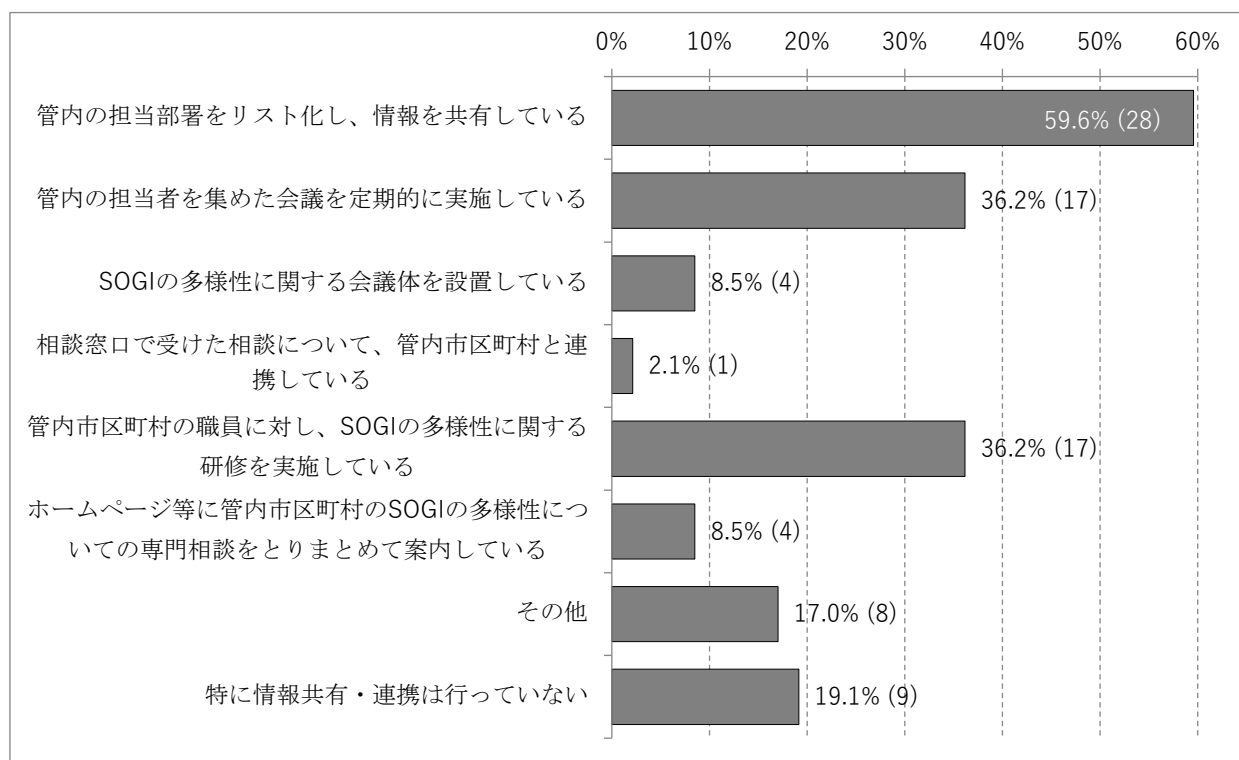
【連携体制及び条例・計画の策定状況について】

「都道府県」に対し市区町村との情報共有や連携の取組について聞いたところ、「管内の担当部署をリスト化し、情報共有をしている」が約 6 割と最も多かった。一方で、「市区町村（政令指定都市を除く）」に対し都道府県・他の市区町村との情報共有や連携の取組について聞いたところ「特に情報共有・連携は行っていない」が 5 割と最も多かった。

SOGI に特化した条例の策定率は低く、「都道府県」で 2 割程度、「市区町村（政令指定都市を除く）」では 1 割未満であった。SOGI の多様性に関する市民の理解の増進についての計画については「制定している」と回答した割合はいずれも 2 割未満であった。一方、各種計画等の中で、SOGI の多様性の理解増進に関する取組について言及しているか、言及している計画等がどのようなものか聞いたところ、「男女共同参画基本計画」「人権教育・啓発に関する基本計画」が多く、特に「男女共同参画基本計画」については「都道府県」「政令指定都市」ではそれぞれ 7 割以上、「市区町村（政令指定都市を除く）」では 5 割以上と高かった。

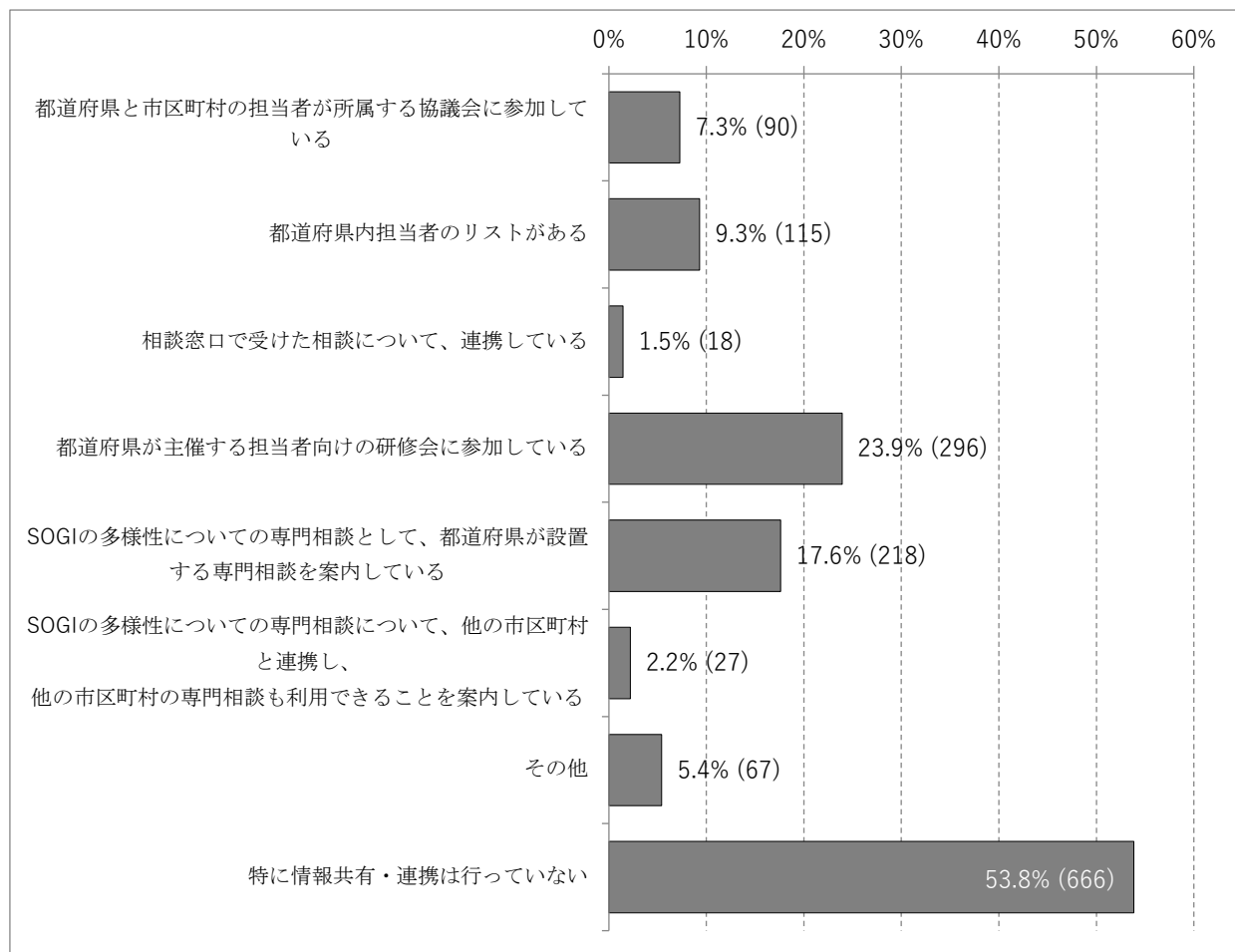
- ✓ 「都道府県」における市区町村との情報共有や連携の取組については、「管内の担当部署をリスト化し、情報を共有している」が 59.6%と最も多かった。（図表 1-31）

図表1-31 【地方公共団体の種類別】SOGI の多様性に関する取組について、どのように管内市区町村との情報共有や連携をしていますか。（MA）(N=47)



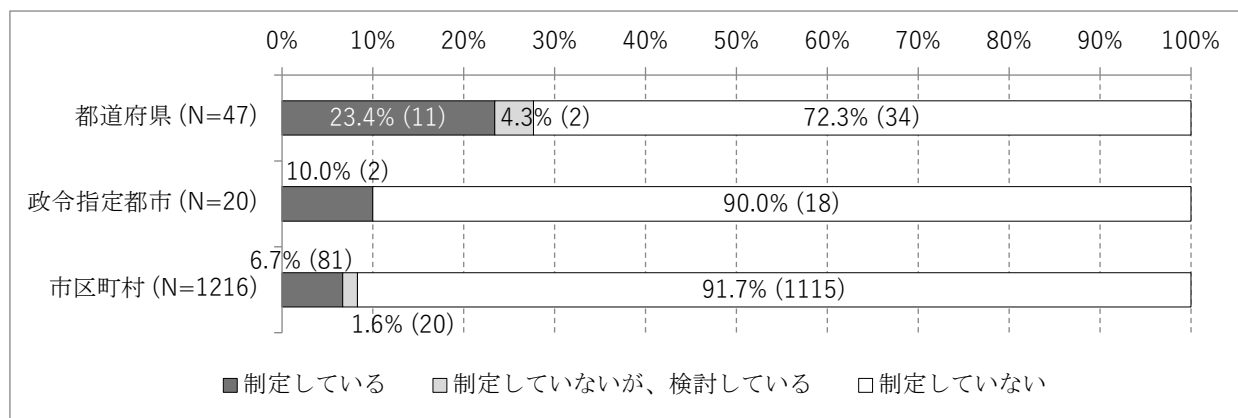
- ✓ 一方、「市区町村(政令指定都市を除く)」における都道府県や他の市区町村と情報共有や連携については「都道府県・他の市区町村と特に情報共有・連携は行っていない」が 53.8%と最も多く、次いで「都道府県が主催する担当者向けの研修会に参加している」が 23.9%、「SOGI の多様性についての専門相談として、都道府県が設置する専門相談を案内している」が 17.6%であった(図表 1-32)。

図表1-32 【地方公共団体の種類別】SOGI の多様性に関する取組について、どのように都道府県や他の市区町村と情報共有や連携をしていますか。(MA) (N=1,237)



- ✓ SOGI の多様性に関する理解の増進について、SOGI に特化した、あるいは SOGI に関連する文言を含んだ条例を「制定している」割合は、「都道府県」で 23.4%、「政令指定都市」で 10.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」で 6.7%であった(図表 1-33)。

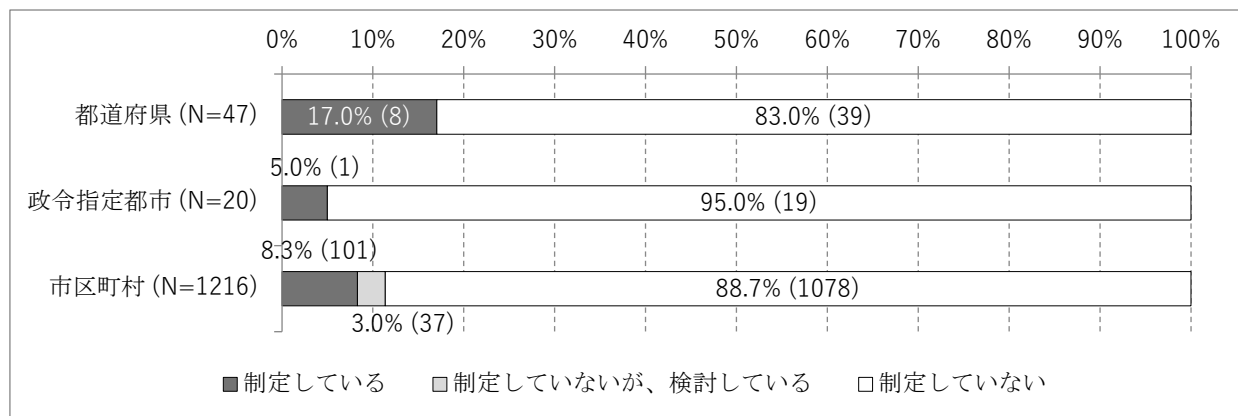
図表1-33 【地方公共団体の種類別】SOGI の多様性に関する市民の理解の増進について、SOGI に特化した、あるいは SOGI に関連する文言(性的マイノリティ、LGBT 等)を含んだ条例を制定していますか。(SA) (N=1,283)



※非該当は除いて集計を実施している。

- ✓ SOGI の多様性に関する市民の理解の増進についての計画を「策定している」割合は、「都道府県」で 17.0%、「政令指定都市」で 5.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」で 8.3%であった(図表 1-34)。

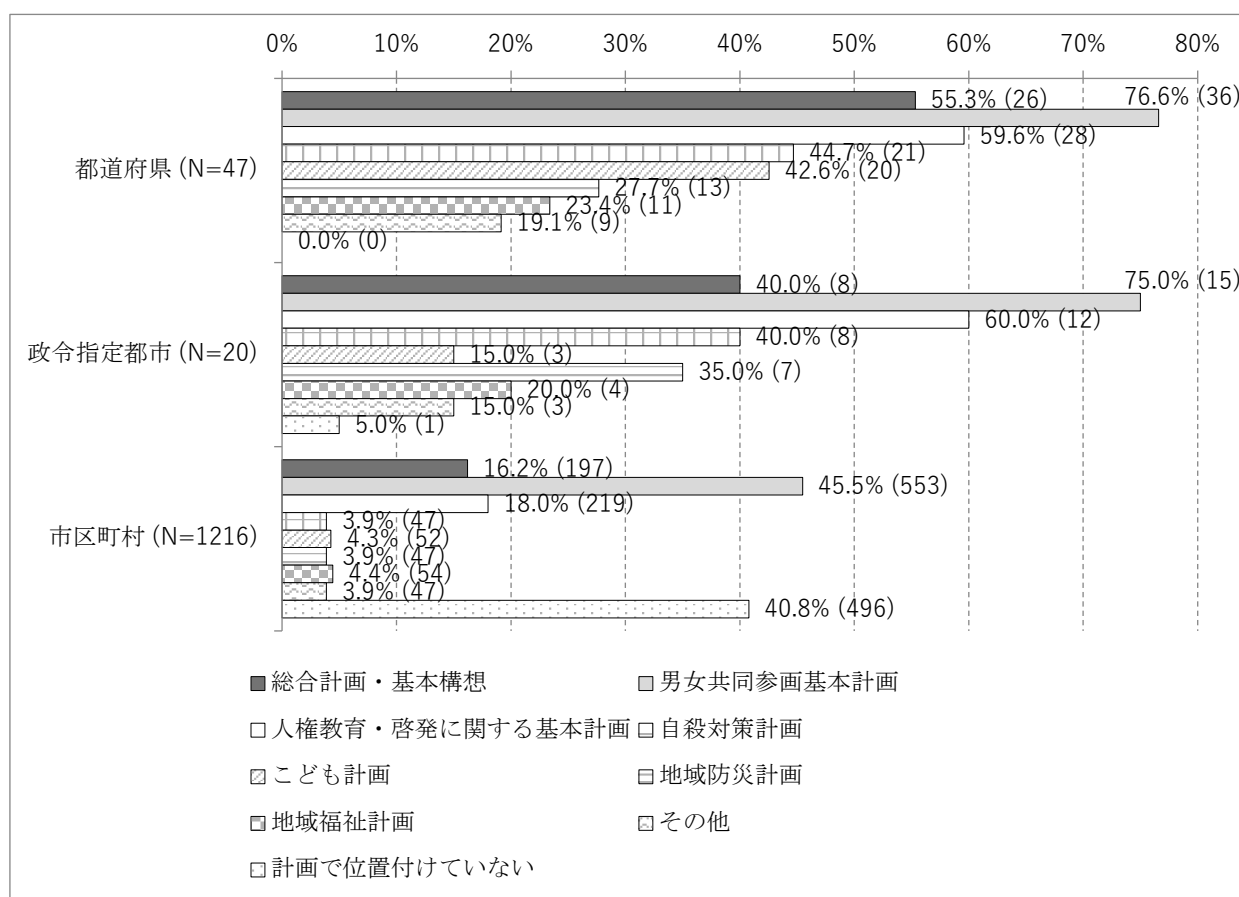
図表1-34 【地方公共団体の種類別】SOGI の多様性に関する市民の理解の増進についての計画を策定していますか。(SA) (N=1,283)



※非該当は除いて集計を実施している。

- ✓ SOGI の多様性に関する取組について言及している計画としては、「男女共同参画基本計画」「人権教育・啓発に関する基本計画」が多く、「男女共同参画基本計画」については「都道府県」で 76.6%、「政令指定都市」で 75.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」で 45.5%であった。また、「人権教育・啓発に関する基本計画」が「都道府県」では 59.6%、「政令指定都市」では 60.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では 18.0%であった(図表 1-35)。

図表1-35 【地方公共団体の種類別】各種計画等の中で、SOGI の多様性の理解増進に関する取組について言及していますか。(MA) (N=1,283)



※非該当は除いて集計を実施している。

3. アンケート調査結果に関する検討委員会の所感・意見

【調査全体】

- ✓ 回収率も高く、大変貴重なデータであると考えている。多くの自治体の協力に深く感謝したい。ヒアリングを含め、同規模の自治体の状況は他自治体にとっても参考になるのではないかな。
- ✓ 初の全国調査により、実態が明らかになったことの意義は大きい。このエビデンスに基づき、今後の政策の方向性を立てることができるようになった。
- ✓ アンケート全体の結果としては、アンケート実施前の推論(仮説)のとおり結果といえる。施策への取組率は、[都道府県・政令市＞市区町村]との結果となっている。この結果の分析としては、人的・財政的に不足しているとの市区町村からの声が挙がっているとおりなのであろう。そのような中で、施策推進のための道として、⑦国が自治体の取組事例を集めて紹介して横展開を促すソフトな働きかけ手法と④法律等で計画等を義務付けるという法的拘束手法(これまでの男女共同参画基本計画や福祉に係る様々な基本計画等では都道府県・政令市と市区町村で義務付けの程度を異ならせている。)があるが、理解増進法は、後者の選択はしなかった。その意味で、今回の研究調査報告書による取組事例の紹介は、自治体にとって施策推進のバイブル的位置付けのものとして大いに(制度構築から個々の事例対応までの各レベルで)参考にすることができよう。

【組織体制（担当部署、人員配置、庁内連携）】

- ✓ 施策推進のための庁内組織体制の構築は非常に重要である。市区町村で(SOGI の多様性に関する理解増進施策に関する)企画・立案業務の従事職員がいない割合の高さ(25.1%) (図表 1-12)には、注目せざるを得ない。人権に係る施策推進であり、法の趣旨からすれば、抜本的な体制構築の改善が望ましいが、施策推進の優先度としては下位に位置付けられるとの声も聞かれた。実際には、その人的・財政的裏付けが厳しい中で、専属職員は置けずとも兼務体制で行っている自治体が多い。そうした中、改善手法としては他部局との連携が考えられるが、連携会議等の設置率(図表 1-13)も、都道府県 29.8%、政令市 25.0%、市区町村 7.6%であり、庁内連携が進んでいない実態が明らかとなった。
- ✓ 地域による差もみられる。例えば担当部署の設置状況は、東海・近畿・中国地方では約 9 割だが、北海道・東北・北陸・信越では 5 割から 6 割台にとどまる(図表参考 1-9)。近隣の市町村だけでなく、全国の市町村の動向を参考にしながらの対応が求められる。
- ✓ 主担当課が自治体によって様々であること(図表 1-9)からもわかる通り、庁内の連携会議体の設置はあまり行われていない。(図表 1-13)、SOGI に関わる取組は多岐にわたり、実際には複数の課で SOGI に関わる取組が行われている可能性があり、庁内に密な連絡体制をつくることがより効果的な取組につながると考えられる。
- ✓ 地域によって担当部署が所掌している他の業務は、「男女共同参画施策」か「人権施策」かによって特徴があった。研修の実施状況も「男女共同参画」に関する研修の中での実施か、「人権」に関する研修の中での実施かによる地域間の特徴が出ている結果となった。

【職員研修の実施状況・課題】

- ✓ 職員数が限られており、十分に手が回っていないことが推察され、つまり「SOGI に関する政策の優先順位が、まだ十分に高まっていない」ことも示唆される。例えば図表参考 1-61「職員研修の実施にあたっての課題(問 16)」では、「様々な研修がある中、SOGI の多様性について、十分な時間を確保することが難しい」が最多となっている。

- ✓ 施策推進には、まず職員に正しい知見・知識が必要であり、職員研修の実施率が低い、市区町村こそ力を入れていかねばならないだろう(図表 1-14)。集合研修の研修教材やオンデマンド形式で使える研修教材の要望(図表 1-17)が国に挙げられている。
- ✓ 研修の実施については、自治体規模により実施回数に差が出ていることから、自治体の担当部署における体制も影響していると考えられる。研修実施の課題としては、講師の選定にも悩んでいる様子がうかがえるが、これらは今後、オンラインでも活用できる研修教材の開発や情報共有の場ができることが望ましいと考える。
- ✓ 業務過多の実感を有している自治体職員にとって、研修時間(実施する側と受講側の双方)をどのように生み出すのが重要な課題となっており(図表 1-18)、研修手法の標準化・パッケージ化(自治体による研修のやり方の取組事例等)の提示も有用といえる(㊦市民向けと職員向けの相互乗り入れや㊧講師選定として、法務専門家・心理的専門家等の多様な専門家による研修など)(図表 1-22 など)
- ✓ 職員研修の講師として「庁内担当者」が最多(図表参考 1-57)である。外部(学識経験者・当事者団体・民間事業者など)の資源を活用しつつも(図表参考 1-82)、職員が深く学び、自前で研修を行える体制が整備できている自治体が増加していると推察される。今後、職員の知識量についても、自治体間での格差が拡大していく可能性もあり、今後の推移が注目される。

【相談体制の整備状況・課題】

- ✓ 相談体制の整備状況について、61.4%の「市区町村」が設置していないとの状況(図表 1-26)は極めて深刻なデータとして押さえておかねばならない。
- ✓ 相談体制については、専門性の高い職員等の継続的な確保が課題として挙げられているため、相談を受ける側の人材育成も今後課題として挙げられるのではないだろうか。
- ✓ 職員向け相談窓口の設置(図表参考 1-125)では、SOGI に特化した職員相談窓口の設置自体が稀であることが伺える。

【施策の根拠(条例・計画)】

- ✓ 法律による行政の原理に基づく行政運営を旨とする自治体にとって、施策推進に当たって条例や計画における位置付けは重要である。この観点からは、特化した条例や計画が制定されている例は少ない(特に市区町村)といえるが(図表 1-33)、図表参考 1-225(問 66)によれば、各種計画、特に男女共同参画基本計画等の中で取組に言及している率が高い。施策を進めていく上で参考になろう。

【自治体間の格差とその要因の分析】

- ✓ 特に市区町村の取組は、人口規模(住民数)・職員数により明確な差がみられることが明らかになった。
- ✓ 担当部署の設置状況(図表参考 1-11,13)、職員研修(図表参考 1-35,37)、研修以外の職員への知識普及の取組(図表参考 1-72,74)、市民向け講座・シンポジウムの実施(図表参考 1-88,90)、講座、シンポジウム等以外の市民に向けた知識普及(図表参考 1-111,113)、市民向け相談窓口の設置(図表参考 1-161,163)と、いずれも「住民数・職員数の多い自治体ほど、SOGI に関する取組の実施率が高い」ことが明瞭である。
- ✓ 例えば「市民向け講座・シンポジウム」を年 1 回以上実施している割合(図表参考 1-88)は、人口 50 万人以上の自治体では 74.3%、10 万人以上 50 万人未満の自治体では 48.1%だが、5 千人未満では 0.6%、5 千人以上 1 万人未満では 4.4%にとどまる。また、「講座、シンポジウム等以外の市民に向けた知識普

及」も、人口規模が小さい自治体では実施率が低迷している(図表参考 1-111)。以上を踏まえると、自治体により、市民に提供する情報に大きな差が生じてしまっている状況にある。

- ✓ 今後、人口規模ごとの取組の格差を是正していくため、「都道府県などが取組の少ない地域を積極的にサポートする」「人口規模の少ない市町村同士で連携して講座開催やパンフレット作成などを協働で行う(都道府県が間に入るのも一案)」などの具体的対策も考えられる。

第2章 地方公共団体に対するヒアリング調査

第2章 地方公共団体に対するヒアリング調査

1. 調査の概要

1) 目的

- ✓ アンケート調査の結果に基づき、地方公共団体におけるSOGIの多様性の理解増進に向けた知識普及や相談体制の整備等の実施状況、課題等を具体的に把握することを目的として実施した。

2) 調査対象と調査方法

① 調査対象

- ✓ アンケート調査の結果に基づき、検討委員会において、地方公共団体(都道府県/政令指定都市・市・町村計8団体)を選定した。調査対象は下表のとおり。なお、情報保護の観点から、地方公共団体名はすべて匿名としている。

図表2-1 ヒアリング調査対象者

No.	地方公共団体名	都市区分	調査実施日時
1	地方公共団体A	都道府県/政令指定都市	令和8年1月27日(火)16時～17時
2	地方公共団体B	市(人口規模:10万人未満)	令和8年2月26日(木)10時～11時
3	地方公共団体C	市(人口規模:10万人未満)	令和8年2月5日(木)15時～16時
4	地方公共団体D	市(人口規模:10万人未満)	令和8年1月29日(木)10時～11時
5	地方公共団体E	町村	令和8年1月23日(金)14時～15時
6	地方公共団体F	町村	令和8年2月26日(木)14時～15時
7	地方公共団体G	町村	令和8年3月9日(月)10時～11時
8	地方公共団体H	町村	令和8年2月3日(火)11時～12時

② 調査方法

- ✓ オンライン会議システムにより、ヒアリングを行った。

3) 主な調査内容

- ✓ 主な調査内容は、以下のとおり。
 - ・ 体制等(「担当部署・担当者の状況」「取組を始めたきっかけ」「関係機関等との連携状況」「各種計画等の策定状況」「課題」等)
 - ・ 知識普及の取組(「市民に対する知識普及」「庁内職員に対する知識普及」「課題」等)
 - ・ 相談体制の整備等(「市民に対する相談体制の整備」「庁内職員に対する相談体制の整備」「相談対応を行う職員・相談員の体制等」「相談対応を行う職員・相談員に対する研修等の実施状況、相談情報の秘匿等」「関係機関等との連携状況」「課題」等)
 - ・ 国の施策に対する意見・要望

2. 調査結果

1) 体制等

- ・ SOGI の多様性に関する理解増進に関する施策は、人権施策や男女共同参画施策等を担当する課や係等において様々な業務の1つとして所管されている。担当者は複数業務を兼務しており、人員体制等から、SOGI の多様性に関する施策を専任したり、メインの業務として取り組んでいくことは難しい。また、様々な業務がある中、プライオリティが低くなりがちであるとの意見が多かった。
- ・ 取組のきっかけとしては、性の多様性に関する条例や人権もしくは男女共同参画に関する計画の中で、性的マイノリティに関する施策が位置付けられたことが契機となったという事例が多かった。ある地方公共団体では、男女共同参画に関する審議会で「男女共同参画と性の多様性は分けて進めるべき」との強い意見があったことから、SOGI の多様性に特化した条例を制定することになり、この条例が施策を推進する上での後ろ盾となっているとのことだった。一方、SOGI の多様性に特化した条例がない地方公共団体が多く、また、人権や男女共同参画に係る既存の計画においても、SOGI の多様性に関する具体的な施策は位置付けられていないとした事例が多かった。
- ・ 庁内連携に関しては、各部署で人権を担当する職員を集めた研修、パートナーシップ宣誓制度の導入時に関係部署の担当者を集めた会議等の事例があったものの、SOGI の多様性に関する取組の必要性や課題が顕在化していないことから定期的な会議を設置することは難しいとした事例もあった。
- ・ 庁内職員に対する知識普及については、新規採用職員には研修を実施しているが、中堅職員以上になると「男女共同参画」という言葉すら浸透していない状況があり、庁内職員全体への周知ができていないとした事例があった。
- ・ 庁外との連携に関しては、県内の「担当者会議」や「連絡協議会」に参加している事例があった。近隣の地方公共団体との連携については、近隣の市・町と常に連携体制をとりながら、啓発活動や講演会の企画運営等を行っている例もあった。また、性的マイノリティの方は、居住地のイベントには知り合いに会う可能性や匿名性が担保できないことから参加しづらいという可能性もあり、居住地を問わず参加できるよう近隣の地方公共団体と連携して広報を行っているという事例もあった。
- ・ 課題として、当事者の生の声を直接聞く機会が少ないことや、市と町では規模が異なるため、市の方が職員数も多く、対応可能な業務範囲等に差が出てしまうなどの状況が聞かれた。

図表 2-2 主な取組、意見等

【担当部署、担当者の状況】

- ・ 市民協働推進課で男女共同参画関連を担当する主任主事1名が、SOGI の多様性の理解増進施策も担当している。副担当もいるが、実務にはほとんど関わっていない。男女共同参画と自治会関係、一部の相談業務を担当しており、SOGI に関する業務は男女共同参画業務の中に入ってくるが、割合としては極めて低い。【地方公共団体 D】
- ・ 人権施策推進課の企画啓発係が担当している。SOGI の多様性に限らず、部落差別(同和問題)、女性、高齢者、患者の人権等、人権課題全般に関する啓発の企画・実施を担っている。SOGI の多様性に関する業務が占める具体的な割合を示すことは難しいが、業務の一部として位置付けられている。係の職員は5名いるが SOGI の多様性の理解増進施策の主担当は1名。副担当もあり、係全体で協力しながら業務を行っている。【地方公共団体 A】
- ・ 企画政策課の職員は部長、課長及び5人の職員。所掌は総合計画、統計・調査、消費者行政、広報、公民館運営事務、姉妹都市交流事業等、多岐にわたる。SOGI、性的マイノリティに関する業務

もその中の1つ。課内の職員全員が複数業務を兼務している。SOGI の多様性の理解増進施策関係の担当は1名であり、当該職員は消費者行政、公民館運営事務、姉妹都市交流事業等の業務を兼務している。【地方公共団体 E】

- ・ 保健福祉課が、男女共同参画や人権に関する業務を担当しており、その中で SOGI の多様性の理解増進に関する業務も担当している。SOGI の多様性に関する業務としては、国や県からの調査依頼への回答、施策協力の要請があった際の対応等。職員数が限られているため、他の業務との兼ね合いで優先順位を決めざるを得ない。【地方公共団体 F】

【取組を始めたきっかけ】

- ・ 「人権施策推進計画」を策定した際、性的マイノリティを取り組むべき課題として位置付けたことがきっかけで始まったようである。当時、オリンピック憲章に性的指向に基づく差別の禁止が盛り込まれるなど、世界的に当事者の権利擁護に関する気運が高まっていたため、取り組む必要があると判断したものである。【地方公共団体 A】
- ・ 「男女共同参画プラン」の策定を契機に取り組むことになった。【地方公共団体 B】

【関係機関等との連携状況】

- ・ 庁内には、関係部署が集まり人権施策の情報共有を行う組織として「人権施策推進本部」を設置している。定期開催ではなく、大きな議題がある際に開催される。例えば、パートナーシップ宣誓制度を導入する際には、制度内容や利用可能なサービスについて検討した。タスクフォース的な役割を担いながら複数回開催した。【地方公共団体 A】
- ・ 庁内の各課から1名ずつ「人権推進員」を選出し、年2回程度、研修会を実施している。人選は各課の判断に委ねられている。【地方公共団体 G】
- ・ 各課の課長職を構成員とする「男女共同参画庁内連絡会議」を設置している。開催頻度は年に1～2回程度。主に計画策定時の協議や計画の進捗状況の管理を議題としている。パートナーシップ宣誓制度を導入する際には、同会議で資料を提示して説明を行った。「近隣市の状況はどうなっているのか」という質問が挙がり、これらの質問も参考に要綱などを作成した。【地方公共団体 D】
- ・ 男女共同参画プラン策定時に、市民9名で構成される「市民懇話会」を設置した。会長を務めた小学校長から、学校教育現場では SOGI の多様性に関する教育が当たり前に行われている実情を聞き、取組の参考としている。【地方公共団体 B】
- ・ 管内の地方公共団体とは、年に1回、担当者会議を開催している。この会議はパートナーシップ制度導入の約2年前から継続しており、LGBT に関する啓発の状況やパートナーシップ宣誓制度の導入状況などの情報共有をしている。【地方公共団体 A】
- ・ 近隣の市・町と連携体制を構築し、啓発活動、講演会の企画運営等を行っている。パートナーシップ宣誓制度の要綱作成にあたっては、当該近隣の市・町と同時進行で進めた。このような地方公共団体間の連携は以前から長らく行われており、パートナーシップ宣誓制度の導入もその流れの中で行われた。【地方公共団体 G】
- ・ 庁外では、「近隣の地方公共団体に性的マイノリティ交流会のチラシを配布する」「県内の市町村や民間団体で構成されるネットワーク会議に参加して情報交換を行う」など連携を図っている。当事者団体に性的マイノリティ交流会のファシリテーターを依頼しており、その団体を通じて他市の取組事例を知ることができ、参考になっている。また、近隣の地方公共団体にも広報を依頼して、市外から

の参加者もいる。「居住する市町村のイベントでは知人に会う可能性があり参加しづらいが、隣の市なら参加しやすい」という当事者のニーズに応えられていると思う。【地方公共団体 C】

- ・ 「パートナーシップ・ファミリーシップ制度自治体間連携連絡協議会」に参加している。当該協議会では、主に宣誓を行った同性カップルの転出・転入時の手続き等、事務的な取扱いに関する調整・情報共有を行っている。【地方公共団体 E】
- ・ 外部機関との連携としては、管内の LGBT 当事者団体とのつながりがある。同団体が定期的に開催している交流会に庁内の担当者が参加し、情報共有等を行っている。【地方公共団体 A】

【各種計画等の策定状況】

- ・ 当初は男女共同参画の条例を改正し、その中に SOGI の多様性に関する内容を盛り込む方向で検討していたが、男女共同参画に関する審議会において「男女共同参画と性の多様性は分けて進めるべき」との強い意見があった。このため、男女共同参画条例とは別に「性の多様性に関する条例」を制定することになった。条例を分けたことで、多数の項目の中の一部に埋没することなく、SOGI の多様性の理解増進施策と独立した柱として位置付けることができた。これにより、予算要求等で条例を根拠に説明するなど、施策を推進する上での後ろ盾となっている。【地方公共団体 C】
- ・ 令和7年度(2025 年度)に策定した男女共同参画プランにおいて、世の中の流れを踏まえ、性的指向や LGBTQ に関する内容を盛り込んだ。プラン策定にあたり市民アンケートを実施したところ、「すべての人が生きやすいように何かすべき」という肯定的な回答が多く得られた。この結果も、取組を後押しする一因となった。【地方公共団体 B】
- ・ 男女共同参画基本計画は、総合計画の一部として位置付けられており、その策定・運用は企画政策課が担当している。現時点では同計画の中に SOGI の多様性や性的マイノリティに関する具体的な施策は記載していない。もし、今後、国の計画の中で SOGI の多様性が位置付けられたとしても、地方公共団体の計画に反映するかどうかは、地方公共団体がそれぞれ必要性を判断するものと考えている。【地方公共団体 E】

【課題】

- ・ 他の地方公共団体の担当者と直接対面で情報交換を行う機会が少ない。地理的な要因もあり、県の会議等が県庁所在地の市内で開催される場合等参加が難しいことがある。【地方公共団体 C】
 - ・ 他業務との兼務であり、人員・時間の制限が継続的な取組の障壁となっている。「メイン業務」として十分な時間と労力を割いて進めることができない。【地方公共団体 E】
 - ・ 対応体制の課題として、庁内職員全体への周知ができていないということがある。新規採用職員には研修を実施しているが、中堅職員以上になると「男女共同参画」という言葉すら浸透していない。特に上位層に向けた啓発が必要ではないかと考えている。【地方公共団体 D】
 - ・ 近隣の市・町(2つの地方公共団体)と連携しているが、市と町では規模が異なるため、市の方が職員数も多く、対応可能な業務範囲等に差が出てしまう。【地方公共団体 G】
- パートナーシップ宣誓制度を通じて宣誓者から困りごとを聞く機会はあるが、当事者の生の声を直接聞く機会が少ない点が課題であると認識している。【地方公共団体 A】

2) 知識普及の取組

- ・ 市民に対する知識普及に関しては、SOGI の多様性に関する問題が地域内で顕在化しておらず、住民の関心も高いとは言えないなどの理由から、SOGI の多様性をテーマとした取組は実施できていないとした地方公共団体が複数あった。
- ・ 他方「男女共同参画セミナー」の中で一部でも取り上げるよう努力したり、「性の多様性セミナー」や「LGBTQ に関する講演会」のように SOGI の多様性を主テーマとする取組をしている事例もあった。公共施設を活用したイベントや、LGBTQ をテーマにした映画の上映会等も行われている。啓発物では、「性の多様性に関するリーフレット」を作成・配布したり、県作成の「レインボーガイドブック」を自治会を通じて各世帯に配布する取組もあった。
- ・ 庁内職員に対する取組としては、職階が上がるごとに行われる「職階別研修」や、新規採用職員を対象とした研修、各課から選出された人権推進員を対象とした研修等の中で SOGI の多様性に関する内容が盛り込まれている。ある地方公共団体では、市民向けセミナーを庁内職員が受講する場合は業務研修として扱うことで参加を促しているという。研修講師は主に人権施策推進課の担当職員が一人で資料作成から講義まで担当する例もあったが、市の職員では把握している情報も限られ、正確で十分な内容を伝えきれないという課題認識も示された。職員研修を実施した実績はなく、実施しても庁内職員の関心が低く、参加者確保が困難との懸念から実施に至らないといった事例もあった。
- ・ 知識普及の成果として、啓発によりセミナー、講演会等の参加者から「身近な話だと感じた」といった感想が寄せられていること等が挙げられた。
- ・ 課題としては、市民向けセミナーでは自分には関係ないとする市民が多く、他の人権テーマの講演会と比較して参加者が伸び悩んでいること、県等が主催する研修会は都市部での開催に偏りがちな一方で、仮に地域で研修会を開催したとしても、住民の関心が低いために参加者が集まらないなどといった意見があった。また、担当職員数名が多く業務を兼務しており、SOGI の多様性の理解増進施策に専念できる職員がいないこと、講師謝金等予算が確保できないことなども挙げられた。さらに、他の人権課題とのバランスから継続的にテーマとして設定することに難しさを感じているといった声も聞かれた。

図表 2-3 主な取組、意見等

【市民に対する知識普及】

- ・ SOGI の多様性に特化したものではないが、「男女共同参画セミナー」を年に2回開催している。例えば、防災をテーマにしたセミナーの中で、部分的に SOGI の多様性の話題に触れることで、参加者への啓発を図っている。【地方公共団体 D】
- ・ 現時点において、SOGI の多様性をテーマとしたシンポジウム、講座、ポスター掲示といった知識普及の取組は特に実施していない。そもそも SOGI の多様性に関する問題が地域内で顕在化しておらず、住民の関心も高いとは言えない状況がある。パンフレット等を窓口を設置しても、健康や介護など、他の福祉関連の情報に比べて手に取られにくい。また、庁舎内の掲示スペースにも限りがあるため、関心が低いと見込まれる情報を長期間掲示することは難しい。【地方公共団体 F】
- ・ 市民に対する知識普及・啓発について、現時点で性的マイノリティや SOGI の多様性をテーマとした取組は実施できていない。他方、男女共同参画に関する講演会は定期的に実施している。毎年1回の開催を基本としており、女性の社会進出や活躍に資する内容の講座を企画・実施している。【地方公共団体 E】

- ・ 毎年、市内の中学校を対象に、男女共同参画について学ぶ出前講座を実施している。男女共同参画に関する現状や動向を紹介し、学校・家庭・地域でできることを分かりやすく解説する。その後、推進員と寸劇を行い、家事の役割分担や世代間の認識の差等を伝えることで、中学生の頃から意識を持ってもらうよう努めている。出前講座の中で、性的マイノリティはメインテーマではないが、少し触れる程度に話すよう心掛けている。中心となるのは、男女の役割分担やアンコンシャス・バイアスに関する話である。【地方公共団体 D】
- ・ 市民向けに「性の多様性セミナー」を定期的実施している。過去には著名なインフルエンサーを招聘したが、近年は市内に在住する当事者やアライの方を講師として招いている。また、学生、社会人、高齢者等、対象に合わせて開催時間や場所(大学での開催、夜間開催、午前開催等)を工夫している。このほか性的マイノリティ交流会を年間4回開催している。この交流会は、条例制定前の性の多様性に関する啓発セミナーや意見交換会で寄せられた「当事者同士の交流の場が欲しい」という声を受けて始まったものである。令和7年度(2025 年度)より行政的な名称を避け、アライを含め誰もが参加しやすいよう愛称を付けて実施している。【地方公共団体 C】
- ・ 「性の多様性に関するリーフレット」を作成・配布している。リーフレットでは、LGBT の基礎知識、当事者の割合や困りごとなどを紹介するとともに、パートナーシップ宣誓制度についても紹介している。このリーフレットは、パートナーシップ宣誓制度の導入時に、制度の周知と LGBT に関する啓発を同時に行う目的で作成した。リーフレット等の作成は、まず課の職員が調査・検討してオリジナルの素案を作成し、その案を当事者団体の代表者等に確認してもらい、意見を反映させながら最終版を制作している。【地方公共団体 A】
- ・ 講演会は、子ども向けと一般の大人向けの二部構成で実施することが多い。形式は対面で、少人数のグループに分かれ、講師が参加者の間を回りながら話すワークショップ形式を取り入れている。身近で親しみやすい雰囲気をつくっている。内容は、SOGI の多様性等、LGBTQ に関する幅広いテーマを扱う。参加者からは「身近な話だと感じた」「意識していないだけで、周りにもいるのかもしれないと思った」といった感想が寄せられており、近隣の市町村からの参加者もいる。【地方公共団体 B】

【庁内職員に対する知識普及】

- ・ 庁内職員に対する研修は、大きく2種類ある。一つは、職階が上がるごとに行われる「職階別研修」の人権研修であり、この中で SOGI の多様性を扱っている。もう一つは、年に1回実施する、全職員を対象とした人権研修である。全職員に対する研修は、人権全般に関する簡易なワークを行っており、必ずしも SOGI の多様性に特化しているものではない。年度によってテーマを変えている。職階別研修の方が SOGI の多様性についてより詳細な内容を扱っているが、受講者の中に当事者がいる可能性にも配慮し、深掘りしすぎないようにしている。【地方公共団体 A】
- ・ 庁内職員を対象としたワークショップ形式の研修を実施した実績がある。当事者から聞いた内容等を参考に、担当職員が進行役となり、「なぜ地域社会で自身のセクシュアリティを表明しづらいのか」「誰もが安心して過ごせる地域にするには何が必要か」といったテーマでグループ討議を行った。市民向けセミナーを庁内職員が受講する場合は業務研修として扱われる。このことを庁内に周知し、職員の参加を促している。実際に庁内職員数名が参加した実績もある。【地方公共団体 C】
- ・ 主に新規採用職員を対象とした男女共同参画に関する研修の中で、SOGI の多様性の話を 15 分程度している。ただし、内容は市が実施している施策の説明が主となっており、専門的なところまで踏み込めていない。具体的には、パートナーシップ宣誓制度や LGBT といった用語の解説等。研修講

師は、市の施策を説明するという都合上、庁内担当者が務めている。【地方公共団体 D】

- ・ 男女共同参画や多様性に関して、庁内職員に対する研修会を実施した実績はなく、SOGI の多様性に関する庁内職員研修や資料配布等も実施できていない。庁内職員に対するダイバーシティ関係の研修を行うべきとの問題意識はあるが、実際の取組までには至っていない。【地方公共団体 E】
- ・ 各課から選出された人権推進員(12 名程度)を対象に、年2回程度の研修を実施している。研修内容は、学識経験者等の講話、人権に関するビデオ教材の視聴、文化センターへの現地視察等、多岐にわたる。これまで SOGI の多様性や性的マイノリティを単独のテーマとして扱ったことはないが、ビデオ研修の中で関連する内容が触れられたことはある。【地方公共団体 G】
- ・ 講演会に先立ち、講師による事前研修が毎年実施されており、事前研修には教職員だけでなく、子育て支援課、人権課、学校教育課等、庁内の関係課の職員も参加している。【地方公共団体 H】

【課題】

- ・ 地方公共団体が独自に教材や広報コンテンツを一から考えて作成するのは難しいと感じている。企画政策課は少人数で多くの業務を兼務しており、SOGI の多様性に関する理解増進施策の企画立案・実行に充てられる資源は限られている。また、現場レベルでは、何が効果的かも分からない状態で手探りになってしまい、結果として取組が進まない現状がある。【地方公共団体 E】
- ・ 地方公共団体の広報紙において、パートナーシップ宣誓制度の制定に合わせた特集を組むという構想もあるが、実際にはまだ実施できていない。「どの対象に対して」「どのような内容を」「どのような表現・手段で」伝えるべきかという点で具体的なイメージが持てておらず、前例も少ないため、企画・実行に踏み出しにくい状況にある。【地方公共団体 E】
- ・ 人権啓発事業のテーマを選定する際、他の様々な人権課題とのバランスを考慮する必要がある。特に町として同和問題を重点的に取り扱う方針があり、7月と 12 月にある年2回の人権啓発の講演会のうち、7月については同和問題のテーマで固定されている。そのため他のテーマを取り上げる機会が限られる。一度 SOGI の多様性をテーマとして取り上げたことから、「次回の取り上げは間隔を空けてはどうか」という意見も出るなど、継続的にテーマとして設定することに難しさを感じている。【地方公共団体 H】
- ・ 人口が少なく住民同士の距離が近いため、個人の情報が噂話として広まりやすい環境がある。その一方で、行政としては本人から直接的な相談や訴えがない限り対応することができず、「状況を把握していながら介入できない」という事態が起り得ることを懸念している。当事者が声を上げにくい状況があるのではないかと感じている。SOGI の多様性を単独のテーマとして取り上げるのではなく、参加率の高い健康福祉や児童向けのイベントに内容を盛り込むなど、他の分野と抱き合わせで実施することで、少しずつ関心を高めていくアプローチが有効かもしれないと考えている。【地方公共団体 F】
- ・ SOGI の多様性に限らず、男女共同参画・多様性に関する情報発信や講座を現役世代やこれから就職する若者に届けることが難しいと感じている。特に、町が過疎化している状況にあり、講座やイベントを開催しても参加者が高齢層に偏り、現役世代が集まりにくい。【地方公共団体 E】
- ・ 若い世代は学校教育等を通じて SOGI の多様性に関する理解が進んでいる一方、高齢者層への啓発が難しいと感じている。年齢層が高い人々への効果的な啓発方法が課題である。【地方公共団体 A】
- ・ 県等が主催する研修会は都市部での開催に偏りがちで、当村が位置するような地域には機会が十

分に届いていないと感じる。一方で、仮に地域で研修会を開催したとしても、住民の関心が低いために参加者が集まらないというジレンマもある。単純に開催場所を分散すれば解決するという問題ではない。【地方公共団体 F】

- ・ 講演会等の取組を、いかにしてより多くの市民に広げていくかが課題である。担当職員3名が多くの業務を兼務しており、SOGI の多様性の理解増進施策に専念できる庁内職員がいない。限られた人的資源の中で何ができるか模索している状況である。【地方公共団体 B】
- ・ 男女共同参画推進員の人数が現在5名しかおらず、寸劇等を行うにも人員が不足している。活動を行うための人数が足りないと感じている。【地方公共団体 D】
- ・ 幼少期からの理解や教育が重要と考えるが、教育委員会が所管する小中学校との連携は、年間行事計画が早い段階で立てられていることや教職員の働き方改革といった背景もあり、研修等の機会を新たに設けることが難しい。教職員向けの研修機会の確保も課題である。【地方公共団体 C】
- ・ 庁内職員研修に SOGI の多様性関連の内容を組み込む可能性については、「なかなか厳しい」。関心を持つ庁内職員が限られている上、日常業務の中で SOGI の多様性に関連した相談や具体的な課題に直面することがほとんどないため、多くの職員にとって優先度が低い。また、研修を行う場合でも、自発的な参加を期待するのではなく、「各課1名は必ず参加」といった強制力を伴わないと、一定数の庁内職員を集めることは難しいだろう。【地方公共団体 E】
- ・

3) 相談体制の整備等

- ・ SOGI の多様性に関する相談窓口の設置に関しては、SOGI の多様性に特化した窓口は設けず市民協働課が担っている、保健福祉課に設置されている相談窓口で保健師が中心となり対応するなど、既存の部署が窓口を担う体制がみられた。また、県が補助金を支出し、公益法人が性的マイノリティに関する電話相談窓口を開設・運営している例や、従来の女性相談を「性別にこだわらない相談」として拡充した例があった。一方で、SOGI の多様性や性的マイノリティに特化した、市民向け・庁内職員向けいずれの相談窓口も、現時点では特設設置していない地方公共団体もあった。
- ・ 相談員の専門性について、庁内職員に対する窓口では職員が対応するほか、市民向けでは女性のフェミニストカウンセラーが相談員を務める例があった。相談業務をLGBT 当事者団体へ再委託するケースもあった。庁内職員が対応する場合、県の研修に参加し、当事者から直接話を聞くことで、知識の更新や適切な声かけの方法等を学ぶ貴重な機会となっているという声があった。
- ・ 相談対応における連携体制については、DV 相談への対応で構築されたノウハウを応用する形で庁内外の関係機関との連携を想定しているとした例もあった。
- ・ 連携した支援について、他組織との連携でどのレベルまで情報を共有すべきか見極めるのが難しいなどといった課題が指摘されている。
- ・ 相談体制の課題として、そもそも SOGI の多様性に関する具体的な相談が寄せられた実績はない地方公共団体からは、知識不足から相談者を傷つけてしまわないか不安があるとの声や、安心して対応にあたるために初動対応マニュアルといった具体的なツールや指針があると望ましいという意見が聞かれた。相談したくてもできない潜在的な相談者をどのように掘り起こし支援につなげていくかが課題である一方、体制整備の背景には、人員が限られており正直なところ余力がないというのが実情という人的リソースの問題や、他の行政課題と比べて優先順位が低くなっているという実情も聞かれた。

図表 2-4 主な取組、意見等

【市民に対する相談体制の整備】

- ・ SOGI の多様性に特化した相談窓口は設置していないが、保健福祉課に設置されている相談窓口で、保健師が中心となり、分野を限定せず広く相談を受け付けている。SOGI の多様性に関する相談も受け付けるという認識は、理解増進法の施行等を機に広がったが、相談窓口の存在を明確に周知しているわけではない。「保健福祉に関する相談」として広く受け付ける形をとっており、SOGI の多様性について具体的に明記はしていないが、もし相談があれば保健福祉課が対応する。【地方公共団体 F】
- ・ 市民に対する相談窓口は人権相談で対応している。相談員は人権擁護委員、民生委員、行政相談委員。主に担当部署へつなぐ役割を担っている。直接的な解決ではなく、傾聴、すなわち話を聞くことがメインとなっている。(SOGI の多様性に関する相談ではなく、)近隣トラブル(嫌がらせ、土地の境界、植物の枝の問題、騒音等)の相談が多い。話を聞いた上で法律相談を勧めるといった対応を行っている。相談窓口から他の専門的な相談先へつなぐ場として機能している。【地方公共団体 D】
- ・ 市民・庁内職員の双方を対象とした「性別にこだわらない相談」窓口を、土曜日に年6回開設している。庁舎が閉庁している日に設定することで、より来所しやすいよう配慮している。この相談窓口は、従来の女性相談を、令和5年度(2023 年度)から全開催件数(22 件)の内、6回を「性別にこだわらない相談」と位置付けて拡充したもの。開催日時も利便性向上のため、平日午後から土曜日に移行し、徐々に開催回数を増やしてきた。相談件数は多くはないが、同じ人が繰り返し相談に訪れる傾向がある。相談内容としては、自身の性表現に関する悩みや、日常生活と自認する性との間で生じる葛藤等がある。【地方公共団体 C】
- ・ SOGI の多様性に関する相談の一次対応窓口は、市民協働課が担っている。令和8年(2026 年)4月1日からのパートナーシップ宣誓制度開始に伴い、同課が制度に関する相談も受け付ける予定である。人員不足のため、専門窓口の新設はせず、既存の体制で対応する。【地方公共団体 B】
- ・ 市民に対する相談窓口は、令和5年(2023 年)6月から専門の電話相談「LGBTQ 性的マイノリティ電話相談」を開設している。この窓口は、県が補助金を支出し、公益法人が電話相談窓口を開設・運営する形をとっている。相談は月に2回実施しており、当事者本人やその家族からの相談が寄せられていると聞いている。【地方公共団体 A】
- ・ SOGI の多様性や性的マイノリティに特化した、市民向け・庁内職員向けいずれの相談窓口も、現時点では特設設置していない。もし SOGI の多様性に関する相談が寄せられた場合には、住民課等他の部門に相談が寄せられた場合でも、パートナーシップ宣誓制度等を企画政策課が所管していることから、最終的には企画政策課に回る運用となっており、一次対応窓口は企画政策課となる想定である。【地方公共団体 E】
- ・ SOGI の多様性に関する相談が来た際に、相談者が安心して相談できるよう、相談室は個室で、外部に声が漏れにくいよう防音の配慮がされている。ただし、これは市役所本庁舎に限った話であり、他の公民館等で実施する相談事業では、本庁舎ほどのプライバシー確保は難しい可能性がある。【地方公共団体 D】

【庁内職員に対する相談体制の整備】

- ・ 庁内職員に対する相談窓口は、SOGI の多様性に特化したものではなく、主にセクシュアル・ハラスメントの相談窓口で対応する運用となっている。【地方公共団体 A】

- ・ 庁内職員に対する相談窓口は人事を担当する部署が担当している。本市のパートナーシップ宣誓制度は職員の休暇制度も対象としており、婚姻している職員と同等の休暇が取得できることを案内している。ただし、相談件数自体が少なく、現状ではあまり相談は来ていないと認識している。【地方公共団体 D】

【相談対応を行う職員・相談員の体制等】

- ・ 市民に対する相談は、保健福祉課の窓口が対応し、保健師が中心的な役割を担う。【地方公共団体 F】
- ・ 相談対応は、人権課の職員4名が直接行う。また、法務局から委嘱された人権擁護委員による相談日が年4回設けられており、その機会に相談することも可能である。【地方公共団体 H】
- ・ 庁内職員に対する窓口は、人事担当部署の4～5人の班で対応している。市民向け窓口では、相談員として行政相談員、民生委員、人権擁護委員が各1名、最大3名体制で対応する。人権擁護委員は8名、行政相談員は3名、民生委員は10名近く在籍しており、輪番制で相談対応を担う。【地方公共団体 D】

【相談対応を行う職員・相談員に対する研修等の実施状況、相談情報の秘匿等】

- ・ 市民向け窓口の相談員を対象に、年に1度、集合形式で相談員研修を実施している。テーマは毎年異なり、弁護士や家庭関係の相談を受けている専門家等を講師として招き、事例紹介等を交えて話を聞いている。過去には、LGBT 関係の団体の方を講師に招き、性の多様性について研修を行ったこともある。【地方公共団体 D】
- ・ 市民向け窓口の運営を受託している人権センターの職員は、LGBT 当事者団体から直接研修を受けている。担当課の担当者も、勉強のためにその研修に参加することがある。【地方公共団体 A】
- ・ 毎年、県の男女共同参画センターが主催する、庁内職員を対象とした研修に参加している。この研修では毎年 SOGI の多様性に関するテーマが取り上げられており、近年は当事者が講師を務めることが多い。研修はオンライン形式で行われ、当事者から直接話を聞くことで、知識の更新や適切な声かけの方法等を学ぶ貴重な機会となっている。【地方公共団体 H】
- ・ 相談対応のガイドラインを設けており、前提として相談内容は外部に公開しない。相談員間での情報共有も原則行わないよう周知している。相談対応の委託先である社会福祉協議会・市役所間の情報共有は行うが、その情報は紙に綴じ、担当者以外は閲覧できないようにするなど、情報が漏れないよう工夫している。ガイドラインには、基本姿勢として「傾聴に努める」ことが記載されているが、それ以上に詳細な対応手順までは定められていない。【地方公共団体 D】
- ・ 相談内容は非常にデリケートであるため、情報共有の際は必ず本人の同意を得ることを徹底している。また、情報漏洩リスクを考慮し、相談記録は原則として紙媒体で管理・保管している。仮に相談員が PC での記録を希望する場合は、市の端末を貸与し、データが相談員の私物 PC 等、外部に残らない運用を検討している。【地方公共団体 C】

【関係機関等との連携状況】

- ・ 市民向け相談窓口の運営について、委託先の法人から相談状況の報告を受けるなど、適宜情報を得ている。報告の頻度は月末ごと等定期的ではないが、必要に応じて状況を確認している。【地方公共団体 A】

【課題】

- ・ 住民の大半が高齢者であることから、SOGI の多様性に関する相談体制の整備は、他の行政課題と比べて優先順位が低くなっている。現状では、相談窓口の設置よりも、まずは市民への周知・啓発を進めることを優先すべきと考えている。【地方公共団体 E】
- ・ 企画政策課の人員は限られており、全員が多くの業務を兼務しているため、SOGIの多様性に関する相談窓口の設置や、県が実施する相談窓口の周知等に十分な人的余力を割くことが難しい。求められれば対応したいが、「正直なところ余力がない」というのが実情である。【地方公共団体 E】
- ・ 実際の相談場面で活用できるような、聞き取りシートや初動対応マニュアルといった具体的なツールや指針があると、より安心して対応に臨めると考えている。【地方公共団体 H】
- ・ 相談実績がないため、実際に相談が来た際に、知識不足から相談者を傷つけてしまわないか、また、適切な対応がとれるかといった不安がある。【地方公共団体 H】
- ・ 相談したくてもできない潜在的な相談者をどのように掘り起こし、支援につなげていくかが課題である。相談窓口の周知は自治会の回覧板等も活用して行っているが、実際の相談件数には結びついていない。【地方公共団体 D】
- ・ 過去に障害福祉の分野で、行政側が把握していた本人の希望と、別の支援機関が把握していた内容に齟齬が生じた事例があった。このような情報の非対称性や共有の問題は、SOGI の多様性のようにセンシティブな情報を取り扱う際にも起こり得るのではないかと懸念している。【地方公共団体 F】

4) 国の施策に対する意見・要望

- ・ 地方公共団体が独自に SOGI の多様性に関する理解増進に関する施策を進めることには、人員、予算等に制約があることから、国において研修でそのまま活用できる質の高い資料や効果のある短い動画、「SOGI の多様性の基本」のような基礎的な内容を学べる講演会といった啓発・研修ツールの提供を求める意見が多かった。
- ・ テレビや YouTube 等、影響力のあるメディアを通じた広報啓発についても要望があった。
- ・ 提供されるコンテンツについては、既存のパンフレット類が無難で刺さりにくい内容になりがちとの指摘があり、よりの射た影響力のあるコンテンツを求めるとの声もあった。
- ・ 研修講師の選定に苦慮することがあるため、県等を通じて紹介してもらえるような仕組みを求める要望もあった。

図表 2-5 主な取組、意見等

- ・ 研修の対象が現状では新規採用職員のみとなっているため、国が作成した教材等を提供されれば、将来的には研修対象を拡大し、全職員への周知啓発に活用できる可能性がある。【地方公共団体 D】
- ・ 知識普及の取組に関しては、国が「効果のある短い動画」等、視覚的に訴える質の高い教材を作成し、日本全国で共通して使用できる形で都道府県・市町村に配信してほしいと考えている。県はそれを地方公共団体に下ろし、地方公共団体はそれを活用して周知・啓発を行う、といった上下の明確な支援・指示体制が必要であるとの認識である。【地方公共団体 E】
- ・ 地方公共団体単独での取組には予算や時間の限界があるため、国や都道府県による支援を期待している。具体的には、①テレビや YouTube 等、影響力のあるメディアを通じた全国的な理解増進の

働きかけ、②研修でそのまま活用できる質の高い資料やグループワークのテーマ例といった具体的なツールの提供、③地方公共団体がエントリーして参加できる共催事業のメニュー化等。【地方公共団体 C】

- ・ 現在、国や県が作成するパンフレット類については、「制約が多く、どうしても無難で刺さりにくい内容になりがち」であり、それを下ろされても現場で有効に使えていないと感じている。国には、より「的を射た」「影響力のある」コンテンツを作成してほしい。【地方公共団体 E】
- ・ SOGI の多様性をテーマとした研修を企画する際、講師の選定に苦慮することがある。県等を通じて、適切な講師を紹介してもらえるような相談窓口があるとありがたい。【地方公共団体 G】

3. ヒアリング調査結果に関して、検討委員会で聞かれた意見

【体制に関して】

- ・ ヒアリングでは、質問紙調査では十分に見えてこない、行政現場の実態が明らかになった。
- ・ SOGI の多様性についての理解増進施策は、専任ではなく人権や男女共同参画等を所管する課・係等が他の業務とあわせて担っており、担当者が担当する業務の多さから、SOGI の多様性に関する業務の割合が限定的となっている様子がうかがわれた。アンケートでは、住民数・職員数の少ない地方公共団体ほど、SOGI の多様性に関する施策が少ない傾向が明らかになったが、その背景にはこうした兼務の状況があると推察される。

【庁内外との連携体制構築に関して】

- ・ 近隣市との相談窓口の共同設置や事業・研修の相互利用等は、限られた人的・財政的資源の有効活用として推進すると良い。
- ・ 施策実現のために、当事者団体・民間団体・事業者等と連携(委託)が必要となる場合もある。この場合には、共催や後援によるバックアップも有効な施策推進手法となる。委託は事業の丸投げではなく、委託先のノウハウを地方公共団体が蓄積する機会ともなるとの認識を持つと良い。

【知識普及に関して】

- ・ SOGI の多様性に関しては継続的な啓発が必要であり、啓発が少ないと「自分には関係ない」と考える住民が多くなる→セミナー等の参加者数が減る→セミナー等の啓発の機会が少なくなるという「負のスパイラル」に入り込んでしまう。いかにして限られたリソースの中で、定期的・継続的な啓発活動を地域において行っていくかが問われる。
- ・ 性的マイノリティ交流会において「居住する市町村のイベントでは知人に会う可能性があり参加しづらいが、隣の市なら参加しやすい」という当事者のニーズに込んでいる例がみられるなど、広域的な連携も用いながら工夫している事例もみられた。本報告書で紹介している事例集等も参考にしつつ、効果的な取組が広がることが期待される。
- ・ 知識普及に関しては、当事者らの話の共有の有効性、手法として、映画上映、出前講座、図書館利用、防災との組み合わせ等、年齢も立場も多様な住民層に訴求する具体例が多く挙げられており参考になる。継続の重要性も強調しておきたい。

【相談体制整備に関して】

- ・ 相談体制を整備する際に忘れてはならないのは、家族や友人や当事者に関わる支援者や教員、職場関係者等向けにも行うことである。
- ・ 相談対応としては、継続的伴走の必要を強調しておきたい。
- ・ 相談室のプライバシー確保、記録管理の重要性にも留意が必要であるし、こうした個人情報をしっかり管理していることを事前に周知しておくことで、相談のしやすさを担保する。

【庁内職員向け研修等に関して】

- ・ 庁内職員の能力向上としての研修としては、職階別や全職員向け等による庁内職員の理解(能力向上)が何より重要である。また市民向け研修や他地方公共団体の研修受講も業務研修として積極的に参加を推進する。こうすることで、中長期の視点で職員対応力を向上させることになる。

【条例の制定・計画の策定に関して】

- ・ 地方公共団体にとって、条例・計画等に位置付けることは、担当者異動によって施策の遂行がストップすることがないよう「法律による行政の原則」から重要なことである。

第3章 関連分野における知識普及、相談体制等 に関する文献調査

第3章 関連分野における知識普及、相談体制等に関する文献調査

1. 調査の概要

1) 目的

- ✓ 地方公共団体におけるSOGIの多様性に関する取組の参考となるよう、関連分野における制度の枠組みや知識普及、相談体制の整備等について、既存文献の内容をもとに把握した。

2) 調査対象と調査方法

- ✓ 検討委員会において、「配偶者からの暴力防止対策」(以下「DV対策」)と「自殺対策」の2分野を選定した。選定において委員から出た意見は以下のとおり。

【DV対策】

- DVについては、実際に問題を抱えている人が自分の周りにもいることが認識されにくいという点で似ているところがある。SOGIについても、SOGIは多様であり、自分の周りにも様々なSOGIの人がいることが認識されにくいとため、広報・啓発等参考となる点があるのではないかと。
- SOGIはプライバシー情報であり、DVに関する相談における個人情報の取り扱い等、参考となる点があるのではないかと。

【自殺対策】

- 自殺対策は、多様な施策に関わることから、担当部署だけでなく、広く様々な部署において対応が行われている。SOGIの多様性についても、多くの施策に関係することから、関係部署との連携等について、参考となる点があるのではないかと。
- 自殺対策には(比較的長い)歴史があり、個人の問題から社会の問題であると認知され始めている。その点、SOGIの多様性に関する知識普及等に参考となる点があるのではないかと。
- ✓ 上記2分野に関して、それぞれ国や地方公共団体が定める法律・条例や地方公共団体で策定している各種計画、協議会等の設置要綱、各地方公共団体のホームページ、広報啓発資料等の公表資料をもとに、制度や施策等の状況について調査を行った。
- ✓ なお、本報告書においては、上記2分野に関する地方公共団体等の取組状況について、主として公開資料に基づく文献調査を実施し、本事業の趣旨に合致すると考えられる取組や、検討委員会で示唆のあった地方公共団体の取組を、参考事例として一部抜粋のうえ紹介している。そのため、本報告書で取り上げている事例は、全国の地方公共団体の取組を網羅的または代表的に示すものではなく、あくまで本事業の目的及び調査方法の範囲内で選定可能だったものの例示であり、掲載地域や掲載事例数が限定的である旨、留意いただきたい。

3) 主な調査内容

- ✓ 主な調査内容は、以下のとおり。
 - ・ 各分野における制度枠組み
 - ・ 各分野における地方公共団体内の対応体制
 - ・ 各分野における広報啓発
 - ・ 各分野における相談体制・相談支援・保護 等

2. 調査結果

I. DV 対策

1) DV 対策に関する国や地方公共団体の取組(要旨)

① 連携体制の構築

「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」(平成十三年法律第三十一号。通称:配偶者暴力防止法、DV 防止法。以下「DV 防止法」という。)第9条では、地方公共団体及び民間の団体の連携及び協力に関する事項として、配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福祉事務所及び児童相談所その他の都道府県又は市町村の関係機関その他の関係機関は、被害者の保護を行うに当たっては、その適切な保護が行われるよう、相互に連携を図りながら協力するよう努めるものとしてとされている¹。

また、DV 防止法第5条の2では、法定協議会の設置について規定されており、同条第1項では、都道府県は、単独で又は共同して、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、関係機関等により構成される協議会を組織するよう努めなければならないこととされている。同条第2項では、市町村についても単独で又は共同して、協議会を組織することができることとされている。地方公共団体において配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策を実施するにあたり、関係機関等との連携及び協力を図る場として、法定協議会を積極的に活用することが求められている²。

法定協議会の事例として、例えば東京都では、配偶者暴力対策の総合的な取組に向けて機関相互の連携を促進するとともに、中長期的な課題について検討することを目的に、平成 19 年(2007 年)より「東京都配偶者暴力対策ネットワーク会議」を設置している³。また、横浜市では、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための施策を関係機関等の連携協力の下、総合的に推進するにあたり、関係者間の円滑な情報交換や調整を行うことを目的に、庁内外の委員で構成される「横浜市 DV 施策推進連絡会」を開催している⁴。

なお、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」(令和四年法律第五十二号。通称:女性支援新法、困難女性支援法。以下「女性支援新法」という。)第 15 条では、地方公共団体は、単独で又は共同して、困難な問題を抱える女性への支援を適切かつ円滑に行うため、関係機関等により構成される会議(支援調整会議)を組織するよう努めるものと規定されている⁵。埼玉県では、困難な問題を抱える女性及び DV の被害者に対する支援等を行うため、令和6年(2024 年)4月1日から「埼玉県困難な問題を抱える女性支援等対策関係機関連携会議」を設置している。埼玉県では平成 13 年度(2001 年度)から、民間団体を含めた複数関係機関で構成される「埼玉県ドメスティック・バイオレンス対策関係機関連携会議」を設置し DV 被害者支援を行ってきたが、「埼玉県困難な問題を抱える女性支援等関係機関連携会議設置要綱」附則2において「埼玉県ドメスティック・バイオレンス対策関係機関連携会議設置要綱は、廃止する」とされていることか

¹ 内閣府、国家公安委員会、法務省、厚生労働省「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等のための施策に関する基本的な方針」https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/e-vaw/law/pdf/kihon_gaiyou.pdf

² 内閣府、国家公安委員会、法務省、厚生労働省「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等のための施策に関する基本的な方針」https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/e-vaw/law/pdf/kihon_gaiyou.pdf

³ 東京都「東京都配偶者暴力対策ネットワーク会議設置要綱」
https://www.seikatubunka.metro.tokyo.lg.jp/documents/d/seikatubunka/r6youkou_danjo

⁴ 横浜市「第5次横浜市男女共同参画行動計画」
<https://www.city.yokohama.lg.jp/city-info/seisaku/torikumi/danjo/keikaku/kodokeikaku/dai5jikeikakusakutei.html>

⁵ 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律 <https://laws.e-gov.go.jp/law/504AC0100000052>

ら、女性支援新法の施行に伴い、DV 対策についても本連携会議で対応しているものと思われる⁶。

② 市民向けの広報啓発等

地方公共団体の DV 防止・保護に向けた市民向けの広報啓発の取組として、相談窓口を明記したカード等の発行、若年層に特化した教材・動画による予防教育、多言語・視覚的工夫による理解促進等が確認できた。例えば世田谷区では、「DV 防止啓発リーフレット」を日本語のほか、英語・中国語・韓国語の3言語でも提供しているほか、デート DV の概要と相談先について漫画形式で紹介した小冊子等を公開している⁷。また、埼玉県では、特に 10 代、20 代の若年層を対象に意識啓発及び相談機関の周知を図るため、デート DV の防止啓発動画を作成、公開しているほか、デート DV 防止啓発パンフレット・デート DV 防止啓発カードの作成と配布を実施している⁸。

③ 市民向けの相談体制・相談支援(配偶者暴力相談支援センター)

DV 防止法第3条では、被害者の支援を行う上で中心的な役割を果たす「配偶者暴力相談支援センター」の設置について規定されている。同条第1項において、都道府県は、当該都道府県が設置する女性相談支援センターその他の適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにすることとされている。また、同条第2項において、市町村は、当該市町村が設置する適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすよう努めることとされている⁹。

例えば、都道府県の事例としては、愛知県では、女性相談支援センターである愛知県女性相談センターが配偶者暴力相談支援センターの機能も有しており、DV 被害者支援の中核的な役割を果たしている¹⁰。

市町村の事例としては、横浜市では、こども青少年局を統括・調整部門とし、区福祉保健センター、男女共同参画センターの3者が一体的に「横浜市 DV 相談支援センター」の機能を果たし、DV 被害者への相談・支援を行うとともに、関係機関との連携強化に努め、体制の充実を図っている¹¹。

④ 地方公共団体職員向けの研修

DV 対策の知識普及に向けた地方公共団体職員向けの研修として、職員全体を対象としたものを実施している例や、市民向けの相談窓口で相談対応を行っている担当職員向けに実施している例が確認できた。例えば、敦賀市では、DV 被害者への理解を深め適切な支援に繋げるため、広く敦賀市職員、公私立保育園・幼稚園長、放課後児童クラブ代表等を対象とした「DV 被害者支援専門研修会」を開催している。弁護士を講師に迎え、DV 対策への知識を深め DV 被害者への理解、適切な支援について学ぶ内容となっている¹²。

⁶ 埼玉県「埼玉県困難な問題を抱える女性支援等関係機関連携会議設置要綱」

https://www.pref.saitama.lg.jp/documents/211778/jyoseishienrenkeikaigi_youkou.pdf

⁷ 世田谷区「ドメスティック・バイオレンス(DV)とは」<https://www.city.setagaya.lg.jp/02409/1026.html>

⁸ 埼玉県「知っていますか？デートDV」<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0309/DV-kyutokenshi.html>

⁹ 内閣府、国家公安委員会、法務省、厚生労働省「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等のための施策に関する基本的な方針」https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/e-vaw/law/pdf/kihon_gaiyou.pdf

¹⁰ 愛知県「困難な問題を抱える女性支援及びDV防止基本計画」

<https://www.pref.aichi.jp/uploaded/attachment/510240.pdf>

¹¹ 横浜市「第5次横浜市男女共同参画行動計画」

<https://www.city.yokohama.lg.jp/city-info/seisaku/torikumi/danjo/keikaku/kodokeikaku/dai5jikeikakusakutei.html>

¹² 敦賀市「令和7年度DV被害者支援専門研修会を開催しました」

https://www.city.tsuruga.lg.jp/smph/about_city/news_from_division/shiminseikatsu_bu/shiminkyodo_ka/R7higaisyasienkensy

唐津市では、令和6年(2024 年)5月、被害者支援や加害者対応等、DV への認識を深めるため、主に窓口担当課の職員を対象に「DV 被害者支援研修」を実施している。講師は佐賀県 DV 総合対策センター所長で、会場は市役所本庁会議室、参加者は市職員 25 人。研修内容は、「佐賀県 DV 総合対策センターとは」「暴力と DV」「DV と児童虐待」「関係機関との連携」「相談員の役割」等となっている¹³。

2) SOGI の多様性の理解増進施策に参考となる事項等(検討委員会での指摘)

「DV」(ドメスティック・バイオレンス)という言葉の意味について、かつてはあまり浸透していなかったところ、国や地方公共団体等による着実な啓発活動や研修等の成果により徐々に理解が進んできた経緯がある。本事業の検討委員会委員からは、性的指向及びジェンダーアイデンティティを表す「SOGI」という言葉についても、未だ浸透が不十分な側面があるため、専門職を含めた多様な関係者への研修等を今後も積極的に進めていくことで、徐々に理解を促していく必要があるとの意見があった。現状、性的マイノリティや性的少数者を表す「LGBT」や「LGBTQ+」といった用語は浸透してきているものの、すべての性的指向やジェンダーアイデンティティを表す「SOGI」について、さらに広報啓発を図っていく必要もあるだろうとの意見もあった。

さらに、DV 対策に限定した施策に対する意見ではないが、「そこに来ると安心するような居場所の確保については、性的マイノリティを対象とした取組としても、地方公共団体が直接実施しているケースや、民間団体等に委託し男女共同参画センター等の中で実施しているケース等、様々な形式で既に実施されており、共通性があるだろう」との意見があった。周知啓発にかかる施策として、トイレ内に掲示することの効果についても言及があった。

そのほか、「異性間 DV だけでなく同性間の DV が発生する場合もある。同性間 DV については支援対象として見えにくい場合もあるが、同性間 DV の場合は特に、当事者たちがアウティングを恐れ周りに相談しづらい場合も多い」といった指摘もあった。

u.html

¹³ 唐津市「令和 6 年度市職員を対象とした「DV 被害者支援研修」を実施しました」

<https://www.city.karatsu.lg.jp/page/1428.html>

Ⅱ．自殺対策

1) 自殺対策に関する国や地方公共団体の取組(要旨)

① 連携体制の構築

「自殺対策基本法」(平成十八年法律第八十五号)第8条では、「国、地方公共団体、医療機関、事業主、学校、自殺対策に係る活動を行う民間の団体その他の関係者は、自殺対策の総合的かつ効果的な推進のため、相互に連携を図りながら協力するものとする」と規定されている¹⁴。こどもの自殺対策については、令和7年(2025年)6月に「自殺対策基本法の一部を改正する法律」(令和七年法律第六十四号)が公布され、一部を除き令和8年(2026年)4月1日に施行されることとなっている。この改正後の自殺対策基本法第23条第1項では、「地方公共団体は、(中略)こどもに係るものを実施するに当たっては、単独で又は共同して、学校、教育委員会、児童相談所、精神保健福祉センター(中略)、医療機関、当該地域を管轄する警察署等の関係機関、自殺対策に係る活動を行う民間の団体その他の関係者をもって構成する協議会を置くことができる。」とされる¹⁵。また、こうした動きも踏まえ、こども家庭庁からは、各都道府県・政令指定都市・中核市こども政策担当部(局)あてに「教育委員会指導事務主管課や自殺対策主管部局等の関係機関等との連携」を図るよう通知が出された¹⁶。

協議会等を通じて関係機関等との連携に取り組んでいる地方公共団体の事例として、例えば千葉市では、関係機関及び民間団体等の相互の密接な連携を確保し、自殺対策を総合的かつ効果的に推進することを目的に「千葉市自殺対策連絡協議会」を設置しており、当協議会は学識経験者、警察関係者、医療関係者、福祉関係者、教育関係者、労働関係者、経済関係者、法律関係者等、各団体から推薦された者で構成されている¹⁷。

② 市民向けの広報啓発等

地方公共団体の自殺予防に向けた市民向けの広報啓発の取組として、自殺対策基本法第7条で規定されている自殺予防週間及び自殺対策強化月間に合わせた広報活動や、図書館を活用した啓発活動等が確認できた。例えば川崎市では、自殺予防週間及び自殺対策強化月間を中心に、毎年相談窓口リーフレットを作成・配布するとともに、市民向け講演会の開催等を継続している¹⁸。また京都市では、自殺予防週間を含む9月に、市内図書館と共同でいのちとところに関する図書とパネル展示を行っているほか、民間団体や京都府と連携して啓発イベントも実施している¹⁹。

¹⁴ 「自殺対策基本法」https://laws.e-gov.go.jp/law/418AC0100000085?occasion_date=20251201

¹⁵ 「自殺対策基本法」https://laws.e-gov.go.jp/law/418AC0100000085/20260401_507AC0100000064?occasion_date=20260401

¹⁶ こども家庭庁「こどもの自殺対策に係る取組について(通知)」
https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/58d5e45b-0e25-4171-bc0d-4d02537d89c7/22f4f68/20250702_policies_kodomonojisatsutaisaku_26.pdf

¹⁷ 千葉市「千葉市自殺対策連絡協議会」
<https://www.city.chiba.jp/hokenfukushi/koreishogai/seishin/jisatsu-kyogikai.html>

¹⁸ 川崎市「川崎市における自殺対策の取組」<https://www.city.kawasaki.jp/350/page/0000140516.html>

¹⁹ 京都市「京都市の自殺対策」<https://www.city.kyoto.lg.jp/hokenfukushi/page/0000280648.html>

③ 市民向けの相談体制・相談支援

自殺対策基本法第17条第1項では、「国及び地方公共団体は、職域、学校、地域等における国民の心の健康の保持に係る教育及び啓発の推進並びに相談体制の整備、事業主、学校の教職員等に対する国民の心の健康の保持に関する研修の機会の確保等必要な施策を講ずるものとする」と規定されている。また、第19条第1項では、「国及び地方公共団体は、自殺をする危険性が高い者を早期に発見し、相談そのほかの自殺の発生を回避するための適切な対処を行う体制の整備及び充実に必要な施策を講ずるものとする」と規定されている²⁰。

地方公共団体において実際に整備されている市民向けの相談体制として、開設時間等に配慮し相談者が相談しやすい環境を整えている例や、専門性を持つ相談員や他機関と連携した支援体制を整備している例等がみられた。例えば奈良県では、奈良県精神保健福祉センターが相談窓口を設置し、平日昼間の電話相談と必要に応じた来所相談・他機関紹介等を行っているが、平日夜間・土日祝日の神保福祉センター休業時も、県疾病対策課の窓口（奈良県臨床心理士会に委託）で相談対応を行っている。また、奈良県と奈良弁護士会が連携し、自殺対策の取組の一環としてハローワークの一角で無料法律相談も行っている²¹。

④ 市民・地方公共団体職員向けの教育・研修

「自殺総合対策大綱」（令和4年10月閣議決定）では、当面の重点施策の一つとして「ゲートキーパーの養成」についても言及している。厚生労働省は、「ゲートキーパー」の紹介サイトを「青年期の方を対象にしたページ」「大人の方を対象にしたページ」「ゲートキーパーへの支援について」の3つに分け、ゲートキーパーになるための研修教材等を公開している。このうち「大人の方を対象にしたページ」では、「ゲートキーパー養成研修テキスト・動画」を、支援の対象者別に「こども編」「女性編」「勤労者編」「支援へのつなぎ方編」に分けて公開している²²。

東京都では、電話相談窓口「自殺相談ダイヤル～こころといのちのほっとライン～」の電話相談に従事する相談員（非常勤）を育成するための研修を毎年実施しており、「基礎知識習得のための講義」「グループによるロールプレイ」「相談現場における陪席及び実務体験」等を全9単位の講座で行っている。定員は30名であり、毎年次年度から電話相談員（非常勤）として勤務することを希望している人材が受講対象者となっている²³。

また、横浜市では、「自殺対策相談実践研修」として、横浜市内で相談業務に従事する職員を対象に「死にたい」という辛い気持ちを抱えている方との対話や関わり方についての講義と、実際の場面を想定したロールプレイを通して、実践的な相談技術を学ぶ研修を実施している。定員は50名であり、医師が講師を務めている²⁴。

²⁰ 「自殺対策基本法」https://laws.e-gov.go.jp/law/418AC0100000085?occasion_date=20251201

²¹ 奈良県「相談窓口」<https://www.pref.nara.lg.jp/n087/38622.html>

²² 厚生労働省「ゲートキーパーになろう！」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/gatekeeper.html

²³ 東京都「自殺防止のための電話相談技能研修」https://npo-jam.jp/saiyou/jobs/img/2025_chirashi_s.pdf

²⁴ 横浜市「令和7年度 自殺対策相談実践研修」

<https://www.city.yokohama.lg.jp/kenko-iryo-fukushi/kenko-iryo/kokoro/jisatsu/kouenkaiosisirase.html>

2) SOGI の多様性の理解増進施策に参考となる事項等(検討委員会での指摘)

市民向けの広報啓発に関して、本事業の検討委員会委員からは、「自殺はあらゆる人があらゆる場面で関わってくる課題であるため、ライフサイクル、ライフステージ全体を見渡して施策を検討していくことが重要である。この考え方は SOGI の多様性に関する理解増進施策にも参考になり得るのではないか」との意見があった。

また、連携体制に関しては、「教育委員会等、様々な関連部局との関わりの重要性について自殺対策基本法や自殺総合対策大綱等を通じて明示されていることは注目すべき点であり、SOGI の多様性に関する理解増進施策の推進においても理解増進法で国、地方公共団体等の連携が規定されており、参考になり得るのではないか」との言及があった。

加えて、相談体制に関しては、「自殺対策では、相談者の年代等に合わせて寄り添い方を工夫したり、相談員をある程度合わせるといった取組がある。SOGI の多様性分野でも、相談者は子どもだけでなく高齢者もいるため、そうした世代別の視点は参考になるのではないか」「相談に来た人と同じような属性の人が対応することで安心感が生まれる、という点も参考になる。自殺対策では、相談者の悩みの種類等に応じて、適切な属性・スキルの相談員が対応するといった工夫が行われつつある。SOGI の多様性分野もそうした寄り添いを大事にする点は共通しているのではないか」との、相談者の属性やニーズに応じた取組について言及があった。加えて、「ゲートキーパーのように、一般の人ができる相談と専門家しかできない相談を分け、裾野を広げていく仕組みも参考になる」といった意見も挙げられた。

3. 本調査結果の総括として検討委員会で聞かれた意見

【分野の扱い方に関して】

- ・ 近年のジェンダー研究等では、性別等の属性を一枚岩として見るのではなく、人種・国籍・性別・SOGI・障害等様々な属性の交差・複合を考えるインターセクショナルリティ(交差性)の視点が重視されている。DV 対策や自殺対策、SOGI の多様性問題等は個別の問題として扱われるだけでなく、複合的な課題として考える地域づくりが将来的には必要となるであろうと思われる。

【法律・制度等の枠組みづくりに関して】

- ・ 法律・制度の枠組みづくりが、継続した施策遂行には不可欠であることが参考になる。
- ・ DV 対策の中に性的マイノリティへの配慮が規定されている。この手法は参考になる。性的マイノリティの施策推進のためには、地方公共団体のほかの施策推進の際に横串で留意事項等を必ず入れ込むようにすると良い。
- ・ 法律で枠組みを示し、指針で具体の記述を詳細にしており参考になる。相談を受ける場合の指針の具体性が重要である。
- ・ 広報啓発等の項目に記載がある、基本的方針も例示が具体的で参考になる。
- ・ DV 対策、自殺対策ともに原因・要因は様々であり、その多様さの理解と制度づくりと運用が重要である。どういう点を参考にするかとしては、SOGI の多様性に関する理解増進施策推進にあたっては、性的指向の側面だけの支援か、性自認に対する支援のどちらかにのみフォーカスする場合がある。多様な原因での悩みに多様な形で施策推進が必要という点で参考になる。

【体制に関して】

- ・ アンケートやヒアリング調査から、SOGI の多様性に関する理解増進施策は、他の業務と兼務で行われている地方公共団体が多いことが明らかになった。逆に考えると、本章で取り上げたような DV 対策・自殺対策の知見をすでに地方公共団体内で共有しているケースもあると考えられる。限られたリソースの中で実効的な施策を行うためには、関連分野ですで行われている取組の良かった部分等を柔軟に活用する方法も有効であると考えられる。
- ・ DV 防止法では、「当該都道府県が設置する女性相談支援センターその他の適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たす」「市町村は、当該市町村が設置する適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすよう努める」と規定されているとおり、機能としての女性相談支援センター設置という手法も有効である。
- ・ 女性支援新法については、国、都道府県、市区町村が果たすべき役割の明示(①射程範囲を明確にすることと②連携の両面を位置付けていること)が参考になる。このことを敷衍すれば、行政と民間との連携の場合もそれぞれの役割を具体面では協議しながら明確にしておくこと(完全な線引きをするという意味ではない)、その上での連携という手法が有用だと考える。
- ・ 小さな地方公共団体にとっては、法定協議会等の共同設置が可能であるとの定めは参考にできる。

【相談支援に関して】

- ・ 相談支援の場合の留意事項は、性的マイノリティ相談の場合の具体的項目づくりに参考となる。
- ・ 一つの窓口で解決することは不可能であるため、他の部局につなぐ、場合によっては他の地方公共団体との連携や都道府県との連携、相互資源の利用、行政同士のアドバイス等につなげることができると良い。そうしたことを制度的に担保しておく必要がある。

第4章 関連分野における知識普及、相談体制等 に関するヒアリング調査

第4章 関連分野における知識普及、相談体制等に関するヒアリング調査

1. 調査の概要

1) 目的

- ✓ 地方公共団体におけるSOGIの多様性に関する取組の参考となるよう、関連分野における知識普及の取組や相談体制等について、個別事例に基づき把握した。

2) 調査対象、調査方法及び主な調査内容

① 調査対象

- ✓ 検討委員会において、「配偶者からの暴力防止対策」(以下「DV対策」)と「自殺対策」の2分野を選定した。選定において委員から出た意見は以下のとおり。

【DV対策】

- DVについては、実際に問題を抱えている人が自分の周りにもいることが認識されにくいという点で似ているところがある。SOGIについても、SOGIは多様であり、自分の周りにも様々なSOGIの人がいることが認識されにくいため、広報・啓発等参考となる点があるのではないかな。
- SOGIはプライバシー情報であり、DVに関する相談における個人情報の取り扱い等、参考となる点があるのではないかな。

【自殺対策】

- 自殺対策は、多様な施策に関わることから、担当部署だけでなく、広く様々な部署において対応が行われている。SOGIの多様性についても、多くの施策に関係することから、関係部署との連携等について、参考となる点があるのではないかな。
 - 自殺対策には(比較的長い)歴史があり、個人の問題から社会の問題であると認知され始めている。その点、SOGIの多様性に関する知識普及等に参考となる点があるのではないかな。
- ✓ 主に検討委員会委員からの推薦を通じて、調査目的に適う有識者(大学教授、専門機関担当者、地方公共団体)を選定した。調査対象は、以下の図表のとおり。

図表4-1 ヒアリング調査対象者

No.	関連分野	有識者名(敬称略)	所属・役職	調査実施日時
1	DV対策	浅野 恭子	甲南女子大学 心理学部心理学科 准教授	令和7年9月29日(月) 17時半～19時半
2	自殺対策	藤城 聡	愛知県精神保健福祉センター 所長	令和7年8月28日(木) 13時～15時
		三輪 扶弥	愛知県保健医療局健康医務部 医務課こころの健康推進室 室長補佐	

② 調査方法

- ✓ オンライン会議システムでヒアリングを行った。

③ 主な調査内容

✓ 主な調査内容は、以下のとおり。

- ・ 担当部署の体制等
- ・ 広報啓発の取組
- ・ 相談窓口等の体制
- ・ その他 等

2. 調査結果

I. DV 対策

- ✓ 大阪府等における DV 対策に関する甲南女子大学 浅野氏へのヒアリング調査結果の概要は以下のとおり。

1) DV 対策全般に関する地方公共団体内の対応体制について

① 体制

- ・ 大阪府女性相談センター(以下「センター」という。)は、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」(令和四年法律第五十二号。以下「女性支援新法」という。)に基づき、都道府県が設置する女性相談支援センターであり、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」(平成十三年法律第三十一号。以下「DV 防止法」という。)に基づく配偶者暴力相談支援センターの機能を有するセンターである。
- ・ 大阪府のセンターには、社会福祉職、心理職、看護師等の専門職の常勤職員が多数配置されている。
- ・ センターは、DV 被害者支援に関わる市町村、関係機関をつなぐコーディネーターとしての役割を担っている。

② 個人情報の保護、情報共有の在り方

- ・ 一時保護所では、食事等可能な範囲で個別対応を行っているほか、他の利用者の前では名前を呼ばないなどの利用者情報の秘匿に努めている。
- ・ 関係機関と連携して支援をする際は、情報の共有について本人の同意を得ることとしている。
- ・ 会議体を使い分けている。DV 防止法に基づく「DV ネットワーク会議」は、個別のケースを扱わず、広報啓発等を議題としている。一方、女性支援新法に基づく「支援調整会議」は、個別のケースについて具体的な支援方針を協議している。

2) 広報啓発について

① 市民への周知啓発とその効果

- ・ 市町村も、中学校や高校でデート DV 防止講座を実施するなど、若者への啓発に積極的に取り組んでいる。ロールプレイングを交える体験型の講座は効果が高いようだ。

3) DV 被害者に対する相談対応等について

① 相談体制と役割分担

- ・ 相談部門では、警察や市町村からの相談、府民からの電話・来所相談に対応している。一時保護所では、被保護者の生活支援及び自立支援を行う。
- ・ 相談部門と一時保護所の連携のため、オンライン朝礼や、オンライン会議等を頻繁に行い、情報共有と意思疎通を図っている。
- ・ 外国人からの相談に対しては、相談者・通訳・センターの三者で通話できる体制を整えている。

② 相談内容と支援の枠組み

- ・ センターに寄せられる相談の大半が DV 相談である。また、同性間の DV や、トランスジェンダー当事者からの相談等、相談者の性的指向や性自認(ジェンダーアイデンティティ)は多様である。

- ・ センターは市町村のほか、警察、医療機関、裁判所、弁護士、福祉施設、府庁内関係部署等の関係機関が持つサービスや機能を活用することによって、支援の枠組みを構築している。

③ 職員研修

- ・ センター内部では、毎週、常勤職員が参加する職員会議で事例検討を行っていた。これは職員の支援力向上に非常に有用である。

4) 相談支援、広報啓発、連携に関する課題

- ・ 市区町村によって、支援対応が異なる。
- ・ 出前授業等の機会がない学生以外の市民層には、情報を届ける機会に欠ける。
- ・ 関係機関との連携において、それぞれ支援方針が異なることがある。

II. 自殺対策

- ✓ 愛知県では、保健医療局健康医務部医務課こころの健康推進室こころの健康推進グループと精神保健福祉センターが自殺対策を所管している。保健医療局健康医務部医務課こころの健康推進室こころの健康推進グループは、自殺対策推進計画の策定や自殺対策推進協議会の運営を含む自殺対策の統括を行っており、精神保健福祉センターは自殺対策を行う保健所、市町村等へ技術支援、相談支援業務も行っている。
- ✓ 愛知県保健医療局健康医務部医務課こころの健康推進室こころの健康推進グループ三輪氏及び愛知県精神保健福祉センター藤城氏のヒアリング調査結果の概要は下記のとおり。

1) 愛知県保健医療局健康医務部医務課こころの健康推進室こころの健康推進グループが所掌する自殺対策

① 担当部署、担当者

- ・ こころの健康推進グループの所掌は自殺対策のほかに、ひきこもり対策、アルコール健康障害対策、災害医療、優生保護の関係等多岐にわたる。自殺対策だけに特化しているわけではない。
- ・ 社会福祉士である精神保健福祉相談員1名が自殺対策の主担当を務めている。

② 関係部署との連携

- ・ 自殺対策では、県庁内で、福祉関係の部署、教育委員会等との連携が必要となる。
- ・ 学校との連携は難しいと感じている。県教育委員会は高校を所管しており、市町村立の学校は市町村の教育委員会が所管している。学校単位でも対応が異なる。学校の養護教諭の立場等も関係するようであり、一律に働きかけることが難しい。

③ 市町村との連携

- ・ 県として、市町村が申請する自殺対策補助金を取りまとめており、また、自殺予防週間等のタイミングでどのような取組をしているのか調べることもある。
- ・ 市町村担当者の知識や取組レベルには温度差を感じることもある。
- ・ 小さい町村になるほど色々な業務を同時に担っており、例えば障害者施策の担当者が自殺対策も担当しているなどといったことがある。

④ 協議体(協議会)の設置状況・運営指針の役割・効果

- ・ 県として自殺対策推進協議会を設置しているが、その中で個別のケースを扱うことはない。協議会では、広報や啓発週間の情報共有等を中心に行っている。

⑤ 広報啓発について

- ・ 様々な啓発リーフレットをホームページに掲載しているほか、中学生や高校生、大学生に届くような小さいカード型のものも配布している。
- ・ 「死にたい」「苦しい」「消えたい」といった言葉を検索エンジンで検索すると、愛知県の相談窓口が表示されるような形での情報発信も実施している。
- ・ 夏休み明けに子どもの自殺が心配されることから、知事からメッセージを発出してもらう形で、定例記者会見で発言してもらうといった取組も行っている。

⑥ 相談事業について

- ・ 若年層や電話で相談しにくい人に向け、委託事業で SNS 相談を実施している。夜間・深夜帯にも相談することができるよう開設時間を工夫している。

2) 愛知県精神保健福祉センターが実施する自殺予防対策

① 自殺対策に関する取組

- ・ 愛知県精神保健福祉センターは、愛知県の自殺対策推進における相談支援や技術支援の中核的な機関として、専門職、市町村担当者を対象とした人材育成に力を入れている。地域の困難ケースに対し助言者を派遣する「自殺ハイリスク者地域事例検討会」もアウトリーチ形式で実施している。
- ・ 県が設置する「あいちこころほっとライン 365」の運営を精神保健福祉センターが行っている。

② 職員数等

- ・ センターの正規職員は事務職を含めて 20 名。所長は医師。専門職として福祉職、心理職、保健師がいる。
- ・ 非常勤も含めると全体で 46 名程度。

③ 広報啓発

- ・ 自殺予防週間(9月)と自殺対策強化月間(3月)における県庁での啓発セレモニーへの協力、自殺予防の啓発パネルや DVD の貸し出し、当センターの SNS アカウントでの知事メッセージの発信、うつ病の家族教室のオンライン実施等を行っている。

④ 専門職、市町村担当者等を対象とした研修

- ・ 専門職や市町村の事務担当者を対象とした自殺予防相談対応者研修や、市町村の計画策定担当者等を主なターゲットとし、制度や行政的な考え方を伝える自殺防止地域力強化事業研修を実施している。
- ・ 相談対応技術に関する研修として「自死遺族相談対応研修(自死遺族相談に対応する職員の資質向上を図るための研修)」「性的マイノリティ相談対応研修」「若年層自殺対策相談対応研修」「自殺未遂者支援等推進事業」を実施している。
- ・ 研修は関心のある人に参加してもらおう募集形式で、対面とオンラインの両方で実施しており、広く多くの方に参加してほしい場合はオンライン、グループワーク等で内容を深めてほしい場合は対面、というように使い分けている。
- ・ グループワークは有効であり、例えば教育部門、保健所、市町村職員等が集まることで、お互いの役割や考え方、困りごとを知る貴重な機会となっている。
- ・ 課題としては、市町村によって関心の度合いに温度差があること。
- ・ そのほか、大学職員を対象とした「大学生等向け自殺予防啓発事業研修」や、大学生を対象にメンタルヘルスを保つための「大学生のための出前講座」も行っている。

⑤ 相談事業について

- ・ 当センターが直接受ける相談と、県が設置しているホットライン(あいちこころほっとライン 365)が受ける相談の2つがある。
- ・ センターが直接受ける相談は、電話相談と来所相談。電話相談で継続的な支援が必要と判断した

場合は、来所相談を案内している。

- ・ ホットラインは、匿名の単回相談を原則としており、いわゆる「いのちの電話」に近いような対応を行っている。必要に応じセンターの相談を案内している。ホットラインの相談員の募集要件に資格は課していないが、何らかの専門職の資格を持っている人が多い。

⑥ センター職員に対するスーパービジョン、事例検討会等

- ・ 正規職員は、毎週水曜と第3月曜の来所相談の初回相談後、会議を行っており、その場で、他の専門職や医師から助言を受けることで、職員が別の視点を知る機会となっている。
- ・ ホットラインの相談員は、年に4回、事例検討会（事例検討とグループワーク）を行っている。

⑦ 個人情報の保護

- ・ 個人情報の保護については「精神保健福祉センター相談実施要領」に定めている。原則として、本人の同意なくして、センター外部の機関に対して情報を提供することはない。ただし、緊急性を要する場合等は、家族もしくは警察等に連絡することはあり得る。
- ・ 支援に必要な情報開示の同意を書面で取ることを原則とはしておらず、口頭で了解を得て、それを面接記録に残している。

⑧ 職員の二次受傷対策（メンタルヘルスケア）について

- ・ 二次受傷が懸念されるような場合は、事例の共有や精神科の医師（所長）がスーパービジョンを行っている。
- ・ 特に職員の共感疲労やバーンアウトが懸念される自死遺族相談の場合は、個人情報保護に十分に配慮しながら、相談が終了した後に必ず分かち合いを行うことにしている。

3. ヒアリングから得られた、SOGI の多様性の理解増進施策に参考となりうる事項等

《DV 対策》

個人情報の保護に関しては、「一時保護所では、食事等可能な範囲で個別対応を行っているほか、他の利用者の前では名前を呼ばないなどの利用者情報の秘匿に努めている」といった取組が聞かれた。また個人情報を扱う会議を絞る取組としては、「DV 防止法に基づく『DV ネットワーク会議』は、個別のケースを扱わず、広報啓発等を議題としている。一方、女性支援新法に基づく『支援調整会議』は、個別のケースについて具体的な支援方針を協議している」といった対応もみられた。

また、相談員の能力向上や研修のあり方としては、「センター内部では、毎週、常勤職員が参加する職員会議で事例検討を行っていた」「ロールプレイングを交える体験型の講座は効果が高いようだ」といった声も聞かれた。

そのほか、連携体制の構築や関係機関の棚卸については、「センターは市町村のほか、警察、医療機関、裁判所、弁護士、福祉施設、府庁内関係部署等の関係機関が持つサービスや機能を活用することによって、支援の枠組みを構築している」といった取組が聞かれた。

《自殺対策》

広報媒体に関しては、「様々な啓発リーフレットをホームページに掲載しているほか、中学生や高校生、大学生に届くような小さいカード型のものも配布している」「『死にたい』『苦しい』『消えたい』といった言葉を検索エンジンで検索すると、愛知県の相談窓口が表示されるような形での情報発信も実施している」といった取組が聞かれた。また、相談体制の整備に関しては、「若年層や電話で相談しにくい人に向け、SNS 相談を委託事業で実施」しており、「夜間・深夜帯にも相談することができるよう開設時間を工夫している」という。

育成に関しては、県による市町村の人材育成では、愛知県の自殺対策推進における相談支援や技術支援の中核的な機関として、専門職、市町村担当者を対象とした人材育成に力を入れており、市町村の計画策定担当者等を主なターゲットとし制度や行政的な考え方を伝える「自殺防止地域力強化事業研修」等も実施している。

また、地域の困難ケースに対し助言者を派遣する「自殺ハイリスク者地域事例検討会」もアウトリーチ形式で実施しているほか、研修方法では、「グループワークは有効であり、例えば教育部門、保健所、市町村職員等が集まることで、お互いの役割や考え方、困りごとを知る貴重な機会となっている」といった声が聞かれた。相談員の能力向上に関しては、「職員に対するスーパービジョン、事例検討会等の実施」といった取組が聞かれた。

また、個人情報の取扱いに関しては、「精神保健福祉センター相談実施要領」に定めているといった取組が、連携の際の本人了承による個人情報の取扱いでは、「支援に必要な情報開示の同意を書面で取ることを原則とはしておらず、口頭で了解を得て、それを面接記録に残している」といった取組が聞かれた。

そのほか、相談員の二次受傷対策に関しては、「二次受傷が懸念されるような場合は、精神科の医師(所長)がスーパービジョンを行っている。特に職員の共感疲労やバーンアウトが懸念される自死遺族相談の場合は、個人情報保護に十分に配慮しながら、相談が終了した後に必ず分かち合いを行うことにしている」といった、精神科医が相談員向けの二次受傷対策を行っている事例も聞かれた。

編集後記（検討委員会委員より、本調査全体を振り返って）

今回の全国調査は、これまで断片的にしか把握されてこなかった地方公共団体の SOGI の多様性に関する理解増進施策の実態を、初めて体系的に明らかにした点で大きな意義を持つものである。得られたエビデンスは、今後の政策形成に向けた確かな基盤となるだろう。

調査実施前の推論（仮説）のとおり、施策の実施率は、[都道府県・政令指定都市＞市区町村]となっていた。また、市町村の取り組み状況が人口規模や職員数によって大きく左右されていることが、複数の項目で一貫して確認された。担当部署の設置、職員への研修、市民向け講座や相談窓口の整備など、いずれにおいても「規模の大きい地方公共団体ほど実施率が高い」という傾向が明瞭である。結果として、住民が得られる情報量や支援の機会に大きな地域差が生じている現状が浮き彫りとなった。

こうした格差の背景には、職員数の不足や業務過多といった構造的な制約があると考えられるが、同時に「SOGI の多様性に関する理解増進施策の優先順位が十分に高まっていない」ことも示唆される。実際、研修実施の課題として「様々な研修がある中、SOGI の多様性について、十分な時間を確保することが難しい」との回答が最多であった。今後は、都道府県による小規模な地方公共団体への積極的支援や、複数の地方公共団体が連携して研修・講座・広報物を共同実施する仕組みづくりなどを組み合わせ、居住する地方公共団体の規模によらず全ての住民が適切な支援を受けられる体制の整備が求められる。

施策推進への現場の悩みは、物理的な側面もあれば、庁内各部署との関係や議会との関係との側面もあるようである。この調査報告書を手取る地方公共団体職員へのエールも込めて、もう一度揺るぎない仕事の原理・原則に立ち戻ってみることを勧める。憲法は、13 条前段で個人の尊厳を定め、後段で幸福追求権を保障する。憲法 14 条前段は平等権を保障し、後段の歴史的・制度的に疑わしい範疇の差別として性別による差別を列挙している。その上で詳細な個別の人権カタログを定め、こうした個々人の人権を守り、差別を解消する主体として、憲法 99 条は憲法尊重擁護義務を公務員に課している。この憲法を前提に、地方自治法 1 条の 2 は「住民の福祉の増進」を究極の価値として定め、地方公共団体公務員に憲法を遵守する旨の宣誓を求める（地方公務員法 31 条）。

どのような施策であれ、実現の過程には賛成・反対の声そして人的・財政的・物的制約がある。しかし、その場合にもう一度こうした原理・原則に立ち戻ってみてはどうだろうか。この報告書は、現場の課題・逡巡とともに、具体的な解決策も与えてくれる。確かに、国が動かないと実現できないこと、都道府県・市町村全体が動かないと実現できないこと等様々なレベルと段階がある。一方で、個人でもできること、チームや係で改善できる事柄も多くある。そうした事例もこの報告書では数多く紹介しているため、地方公共団体にとって施策推進のバイブル的位置付けのものとして、ぜひ参考にしてほしい。とりわけ似た人口規模の地方公共団体の取り組みを参考にすることで、取組事例が横展開されていくことが期待される。

条例や計画への位置付け、研修教材の整備、相談体制の専門性確保など、今後の政策推進に向けて取り組むべき課題は多い。しかし同時に、各地で芽生えつつある実践や工夫は、全国の地方公共団体にとって大きな示唆を与えるものでもある。人権保障と差別解消は、地域の安全安心の根源的な土台づくりであり、地域の一人ひとりの笑顔づくりである。本調査が、地域間格差の是正のみならず、諦めることなく、怯むことなく、地道に、目の前の個々人と向き合い、そして未来の子ども達のためにも「相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会」そして「寛容な社会」の実現に向けた一歩となることを願ってやまない。

以上

参考資料

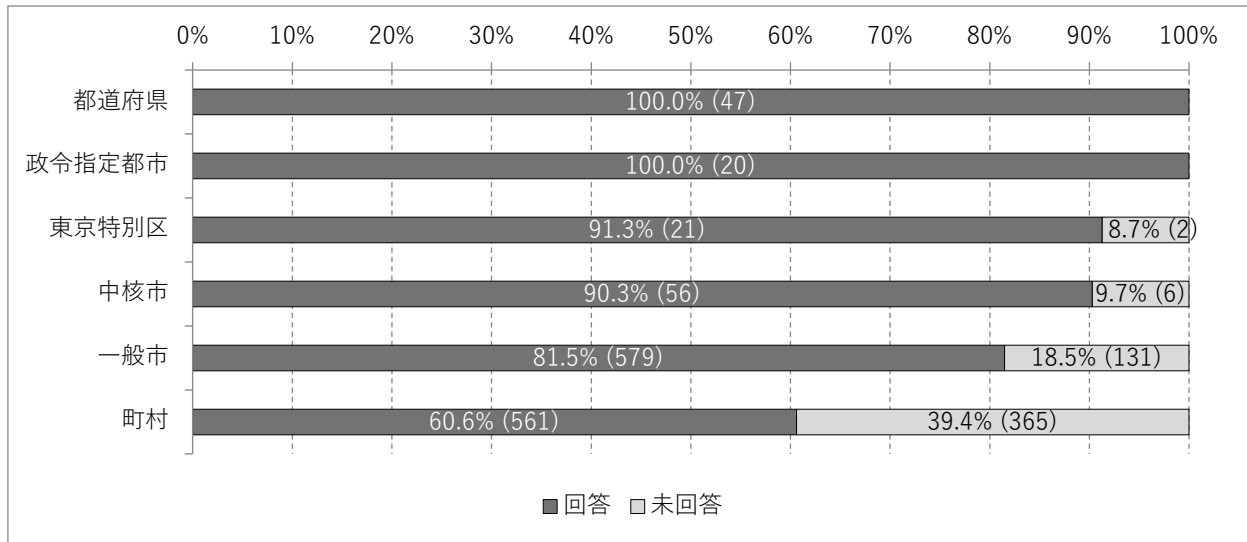
■地方公共団体に対するアンケート調査結果(詳細)

1. 回答のあった地方公共団体の基本情報

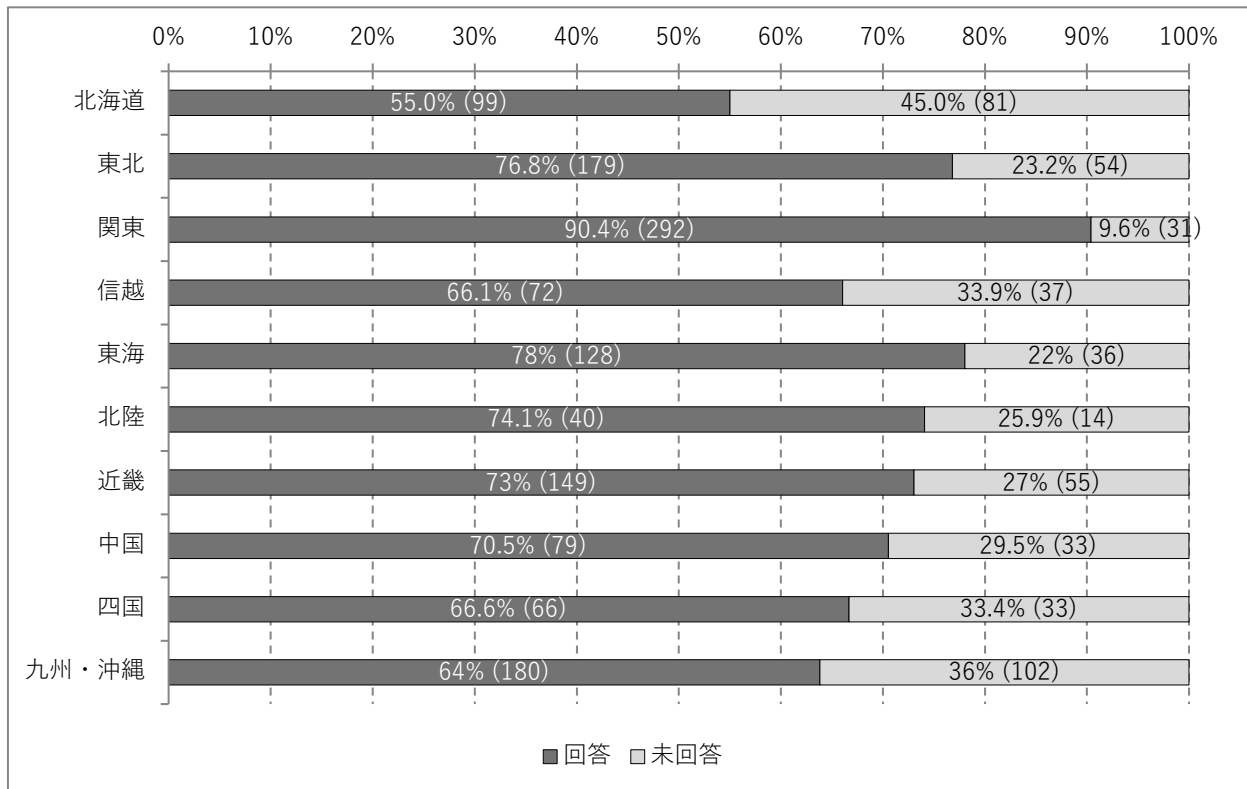
1) 所在地・地方公共団体の種類(問1)

✓ 回答のあった地方公共団体の種類、地域区分は以下のとおり。

図表 参考1-1 地方公共団体の種類(N=1,284)



図表 参考1-2 地域区分(N=1,284)

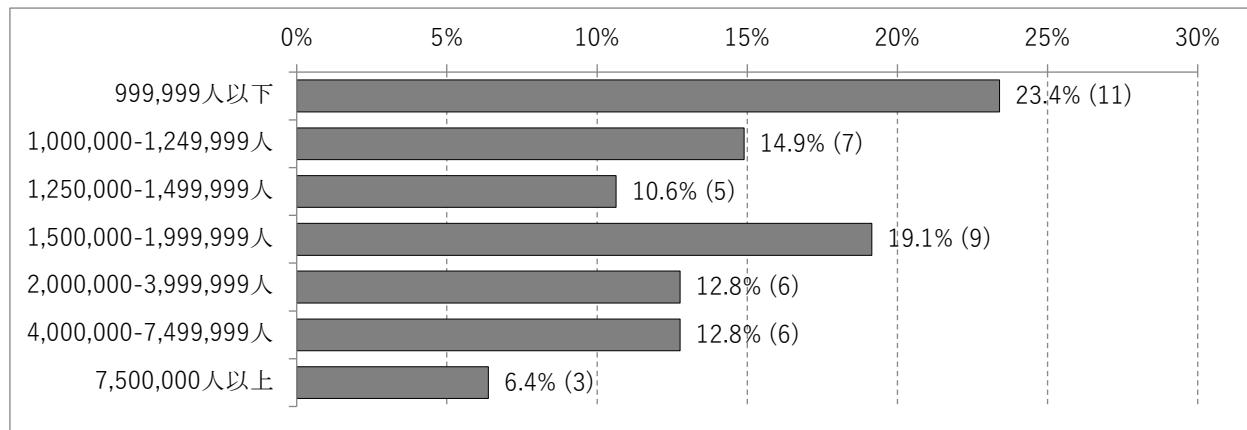


- ✓ 以降すべての設問において「都道府県」「政令指定都市」「市区町村（政令指定都市を除く）」に分けて集計を実施している。

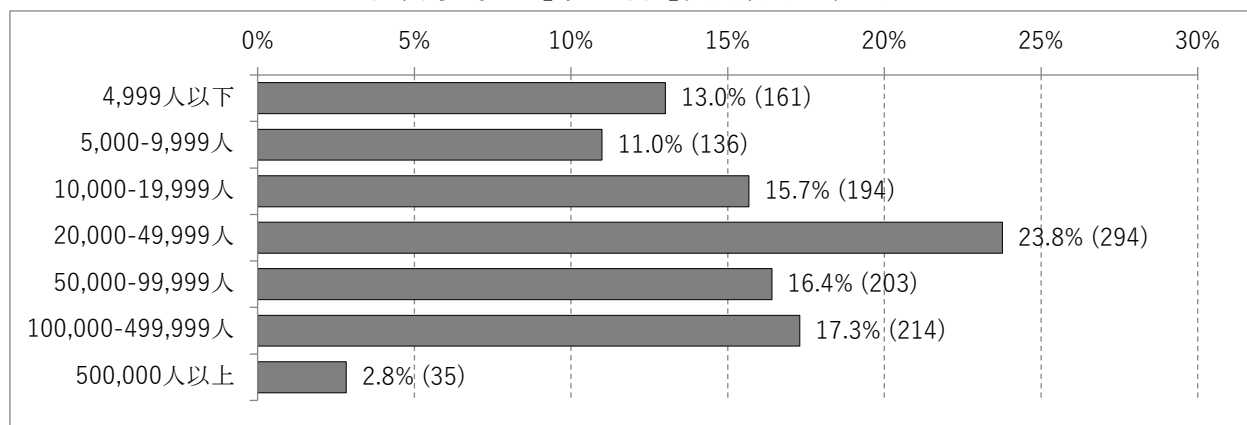
2) 住民数（問2）

- ✓ 回答のあった地方公共団体の住民数の分布について、以下に示す。なお、住民数については、回答に記載された人数を使用している。

図表 参考1-3【都道府県】住民数（N=47）



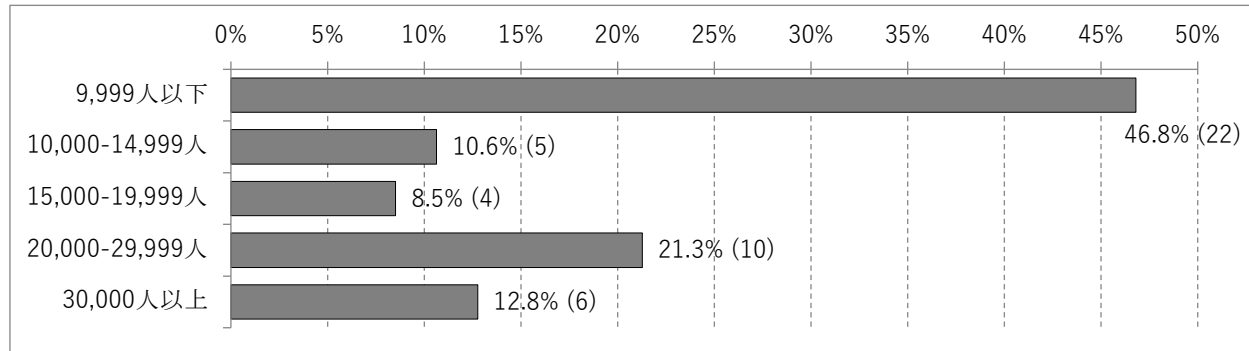
図表 参考1-4【市区町村】住民数（N=1,237）



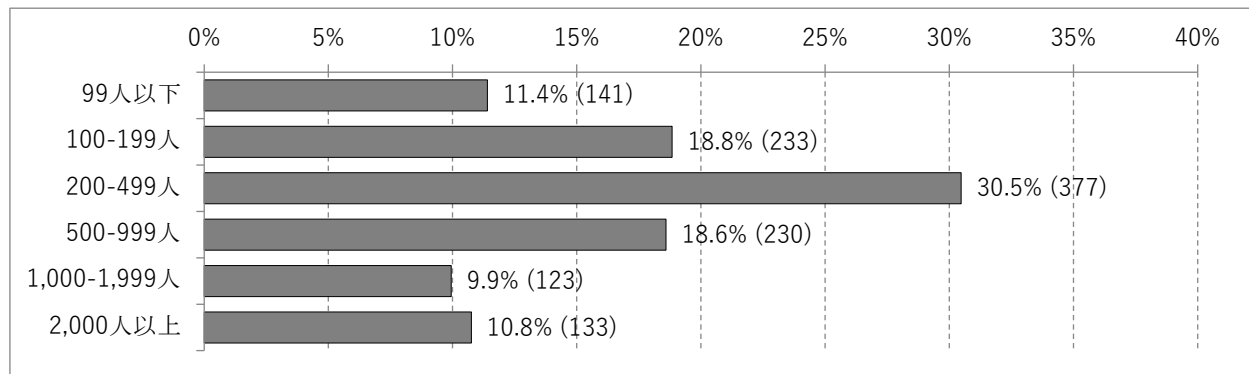
3) 庁内の全職員数(問3)

- ✓ 回答のあった地方公共団体の職員数は以下のとおり。なお、職員数については、回答に記載された人数を使用している。

図表 参考1-5【都道府県】職員数(N=47)



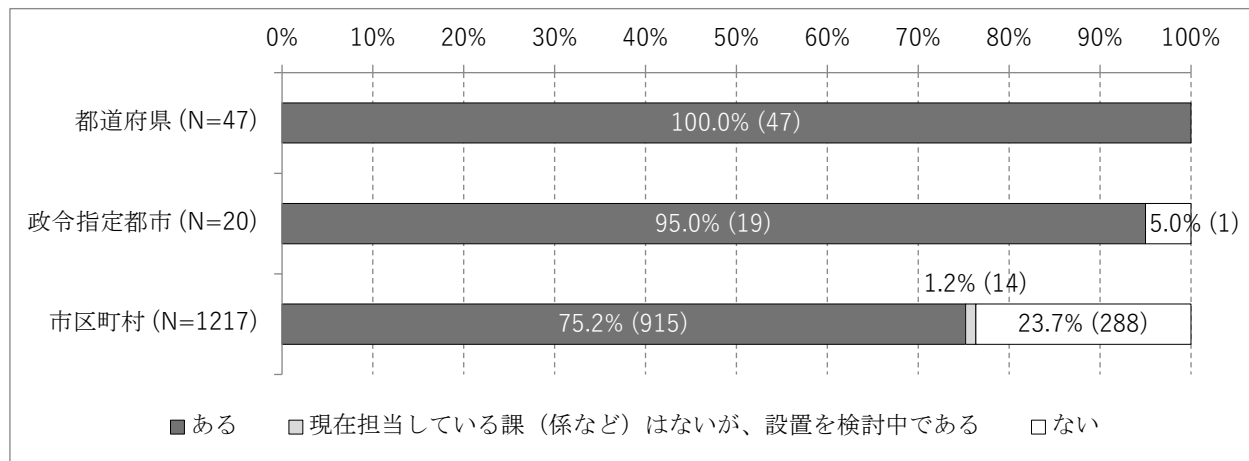
図表 参考1-6【市区町村】職員数(N=1,237)



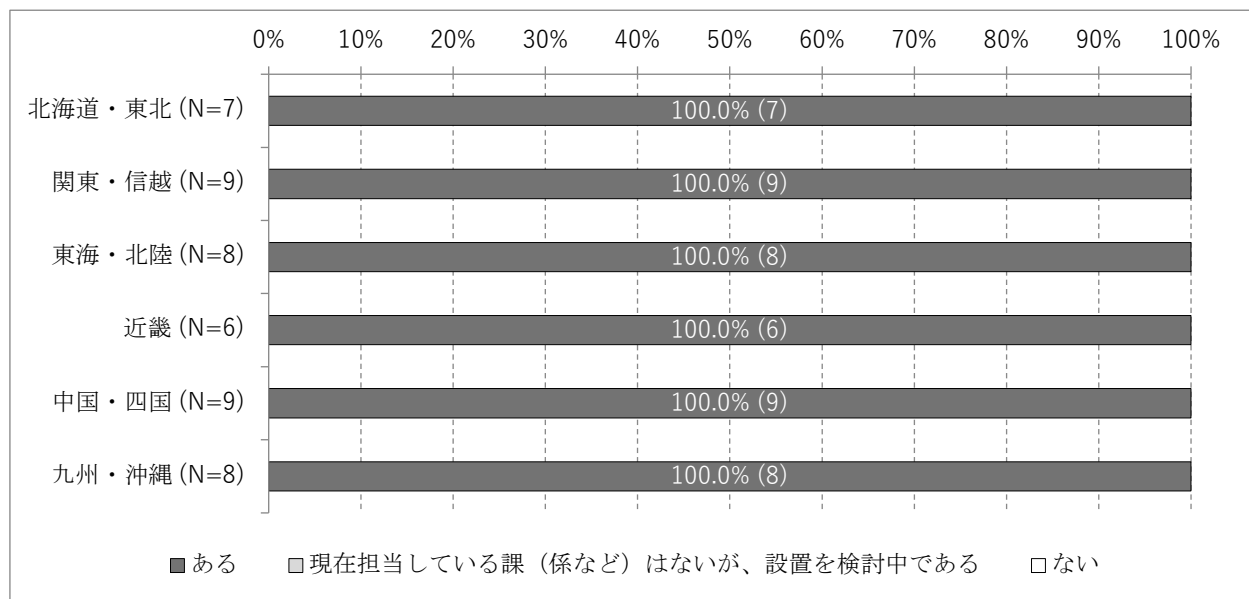
4) SOGIの多様性に係る理解増進の取組(性的マイノリティ・LGBT関連の施策を含む)を担当している課(係など)の有無(問4)

- ✓ 担当課が「ある」と回答した割合を地方公共団体の種類別にみると、「都道府県」「政令指定都市」では概ね100%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では75.2%であった。
- ✓ 地域区分別にみると、市区町村では担当課が「ある」と回答した割合は「東海」で最も多く91.1%、次いで「近畿」で88.8%、「中国」で87.8%であった。
- ✓ 市区町村について担当課が「ある」とした回答を住民数別にみると、「4,999人以下」では41.0%、「100,000人-499,999人」では99.1%となっており、住民規模が大きいほど高くなる傾向にあった。
- ✓ 職員数別にみると、市区町村では、「1,000人-1,999人」規模の地方公共団体で担当課が「ある」と回答した割合が最も多く、97.6%であった。また、職員数が多いほど、担当課が「ある」と回答した割合が高くなる傾向があった。

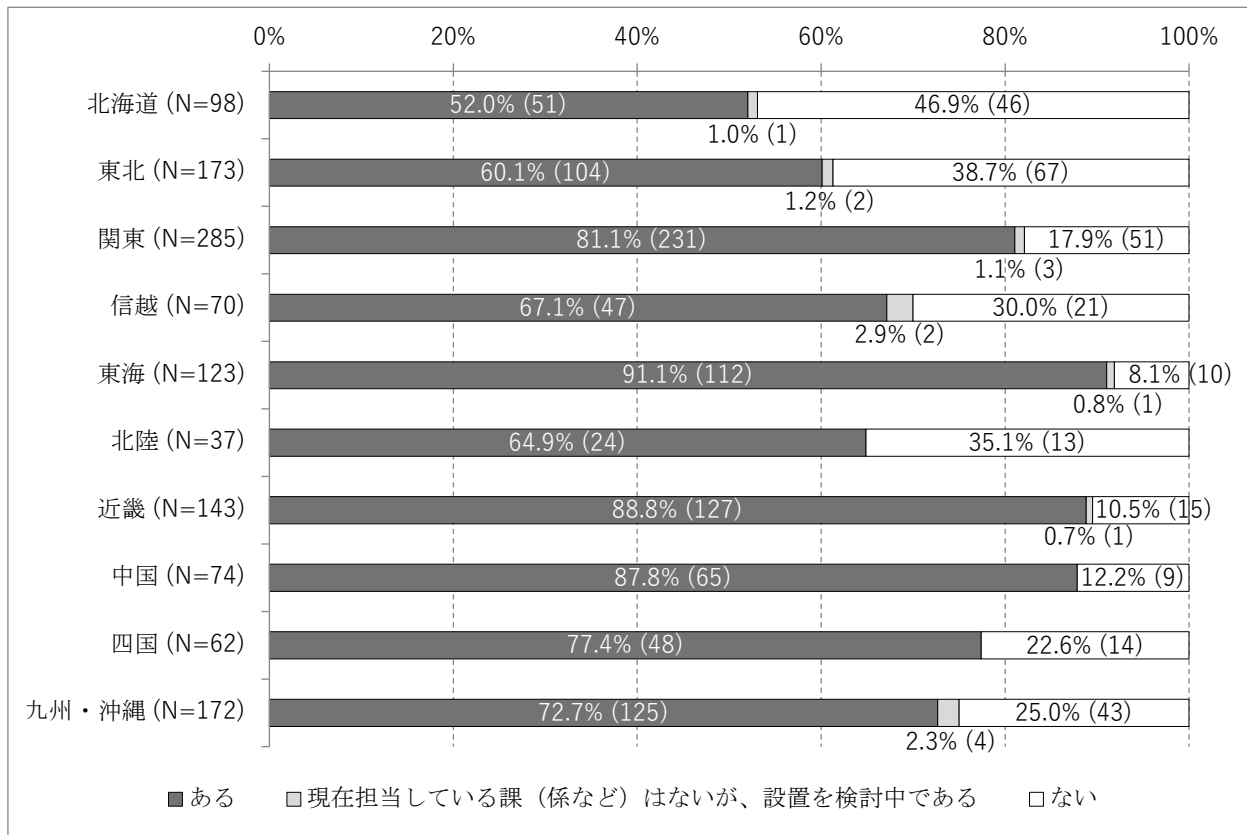
図表 参考1-7【地方公共団体の種類別】SOGI の多様性に係る理解増進の取組(性的マイノリティ・LGBT 関連の施策を含む)を担当している課(係など)がありますか。(SA) (N=1,284)



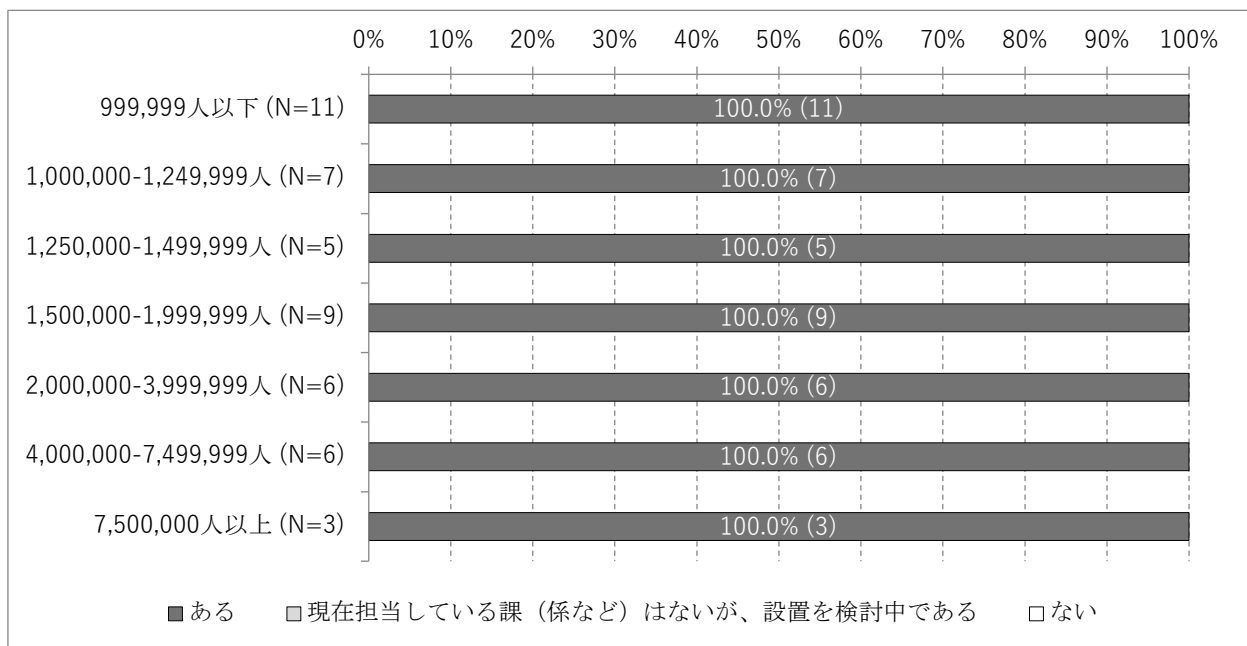
図表 参考1-8【都道府県・地域区分別】SOGI の多様性に係る理解増進の取組(性的マイノリティ・LGBT 関連の施策を含む)を担当している課(係など)がありますか。(SA×SA) (N=47)



図表 参考1-9【市区町村・地域区分別】SOGIの多様性に係る理解増進の取組(性的マイノリティ・LGBT関連の施策を含む)を担当している課(係など)がありますか。(SA×SA)(N=1,237)

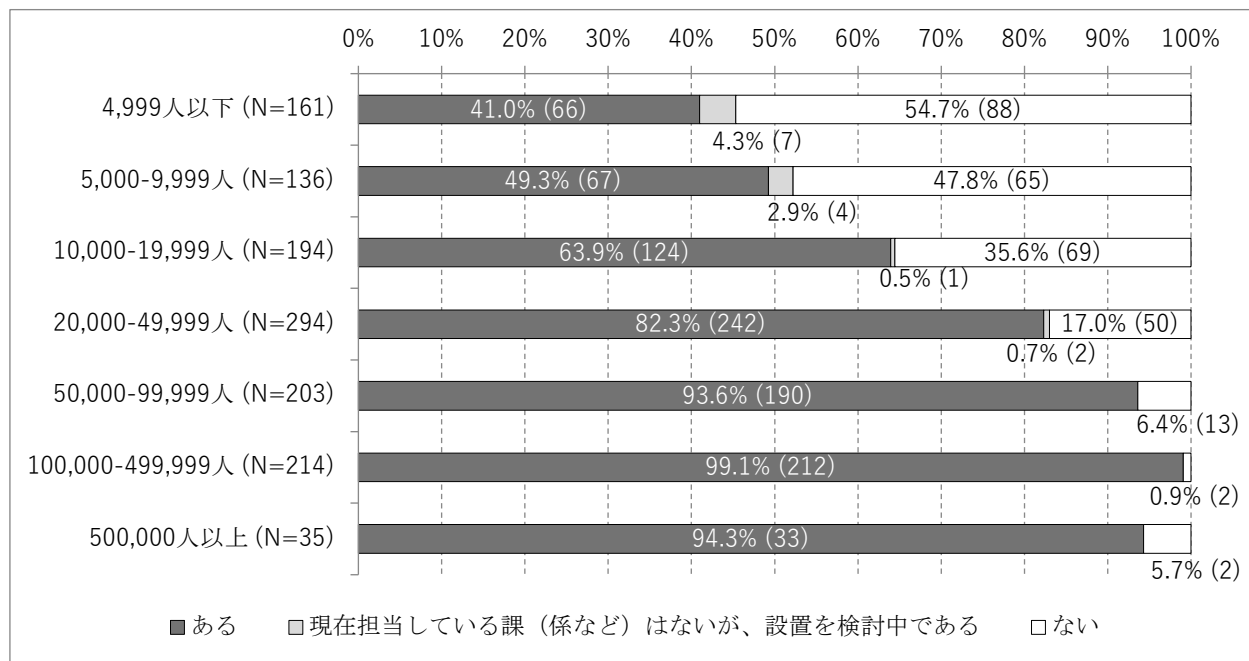


図表 参考1-10【都道府県・住民数別】SOGIの多様性に係る理解増進の取組(性的マイノリティ・LGBT関連の施策を含む)を担当している課(係など)がありますか。(SA×SA)(N=47)

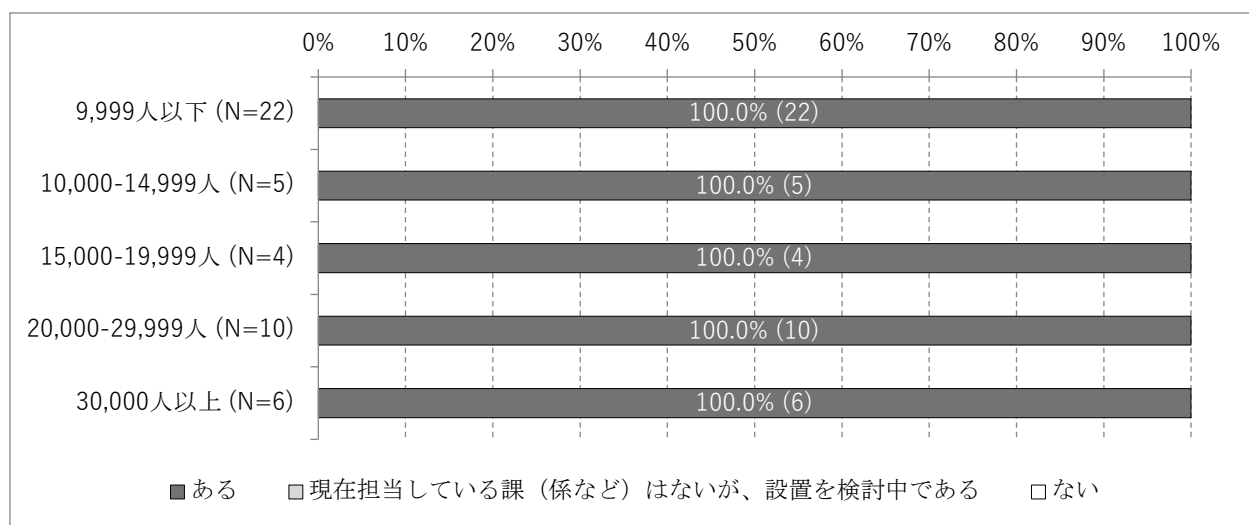


参考資料1 地方公共団体に対するアンケート調査結果(詳細)

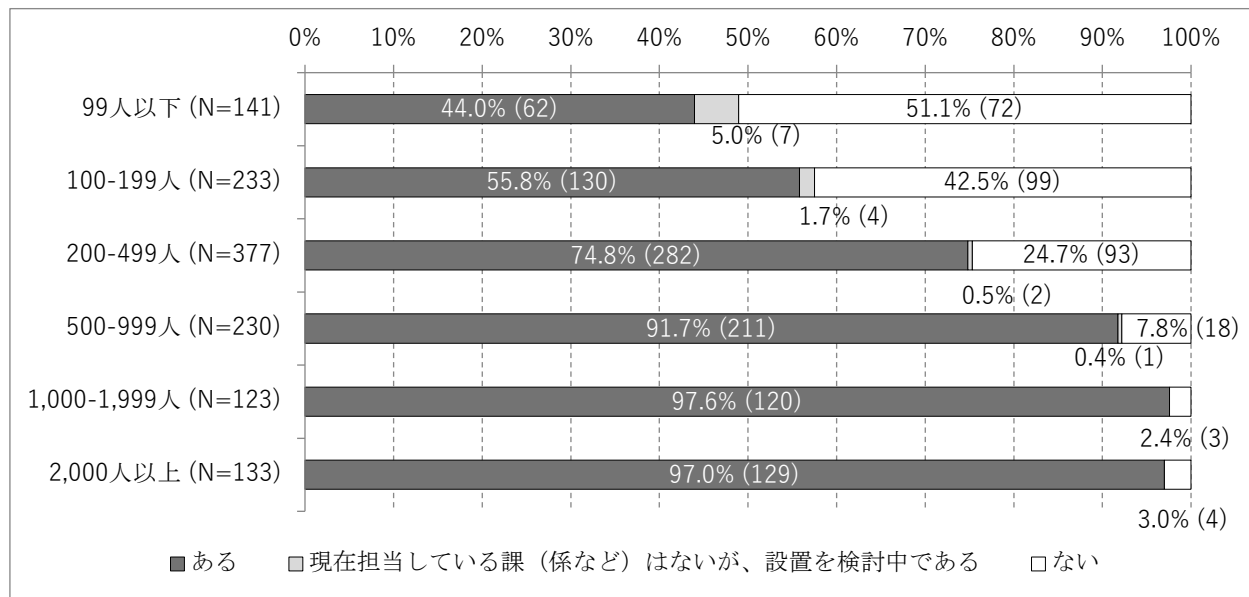
図表 参考1-11【市区町村・住民数別】SOGIの多様性に係る理解増進の取組(性的マイノリティ・LGBT関連の施策を含む)を担当している課(係など)がありますか。(SA×SA)(N=1,237)



図表 参考1-12【都道府県・職員数別】SOGIの多様性に係る理解増進の取組(性的マイノリティ・LGBT関連の施策を含む)を担当している課(係など)がありますか。(SA×SA)(N=47)



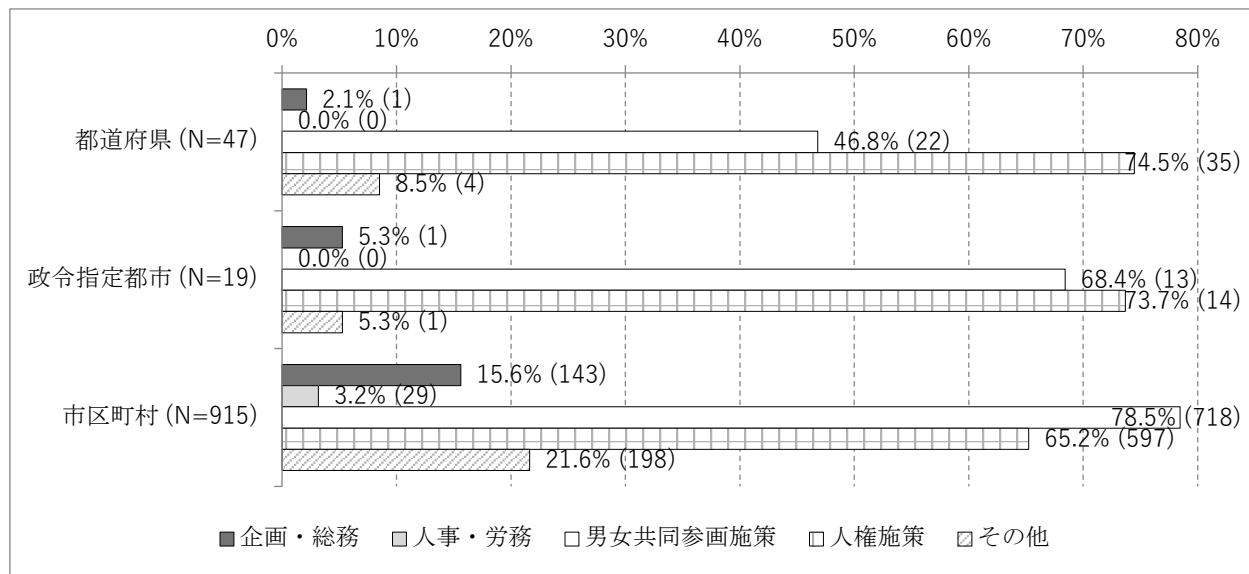
図表 参考1-13【市区町村・職員数別】SOGIの多様性に係る理解増進の取組(性的マイノリティ・LGBT関連の施策を含む)を担当している課(係など)がありますか。(SA×SA)(N=1,237)



5) 担当課の所掌業務(問6)

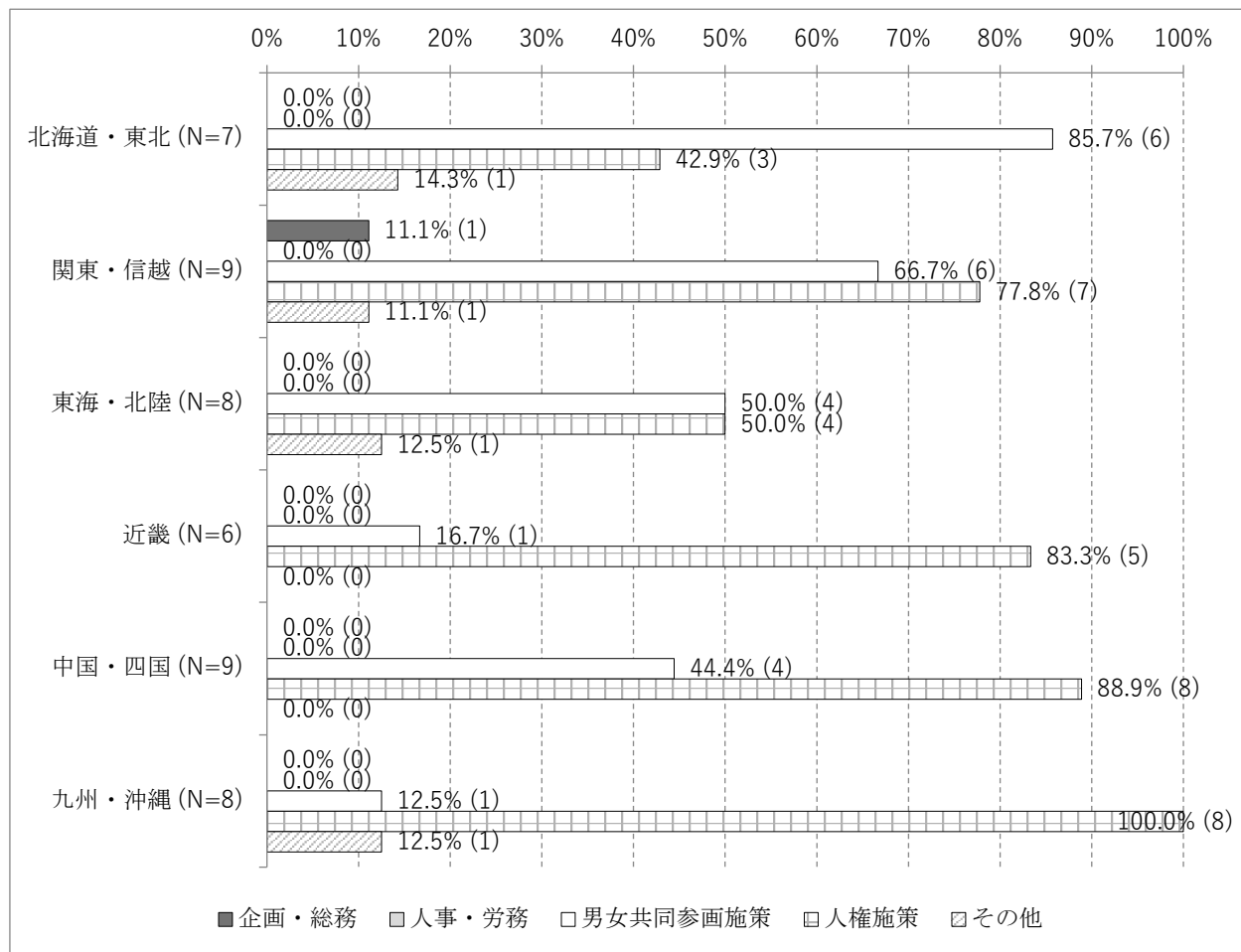
- ✓ SOGIの多様性に係る理解増進の取組を主に担当している課(係など)を「設置している」地方公共団体における担当課の所掌業務の範囲を地方公共団体の種類別にみると、「男女共同参画施策」「人権施策」が多い。
「都道府県」では「人権施策」が74.5%、次いで「男女共同参画施策」が46.8%、「政令指定都市」では「人権施策」が73.7%、次いで「男女共同参画施策」が68.4%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では「男女共同参画施策」が78.5%、次いで「人権施策」が65.2%となっている。
- ✓ 担当課の所掌業務(問6)の範囲を地域区分別にみると、都道府県については、「北海道・東北」地方では「男女共同参画」が9割程度、「近畿」「中国・四国」「九州」地方では「人権施策」が8割以上とそれぞれ最も多く、地域区分による差異がみられた。市区町村でも同様の傾向がみられ、「北海道」「東北」「関東」「信越」「東海」「北陸」地方では「男女共同参画」が、「近畿」「中国」「四国」「九州・沖縄」地方では「人権施策」が最も多かった。

図表 参考1-14【地方公共団体の種類別】SOGI の多様性に係る理解増進の取組を主に担当している課(係など)はどのような業務を所掌していますか。(MA) (N=981)

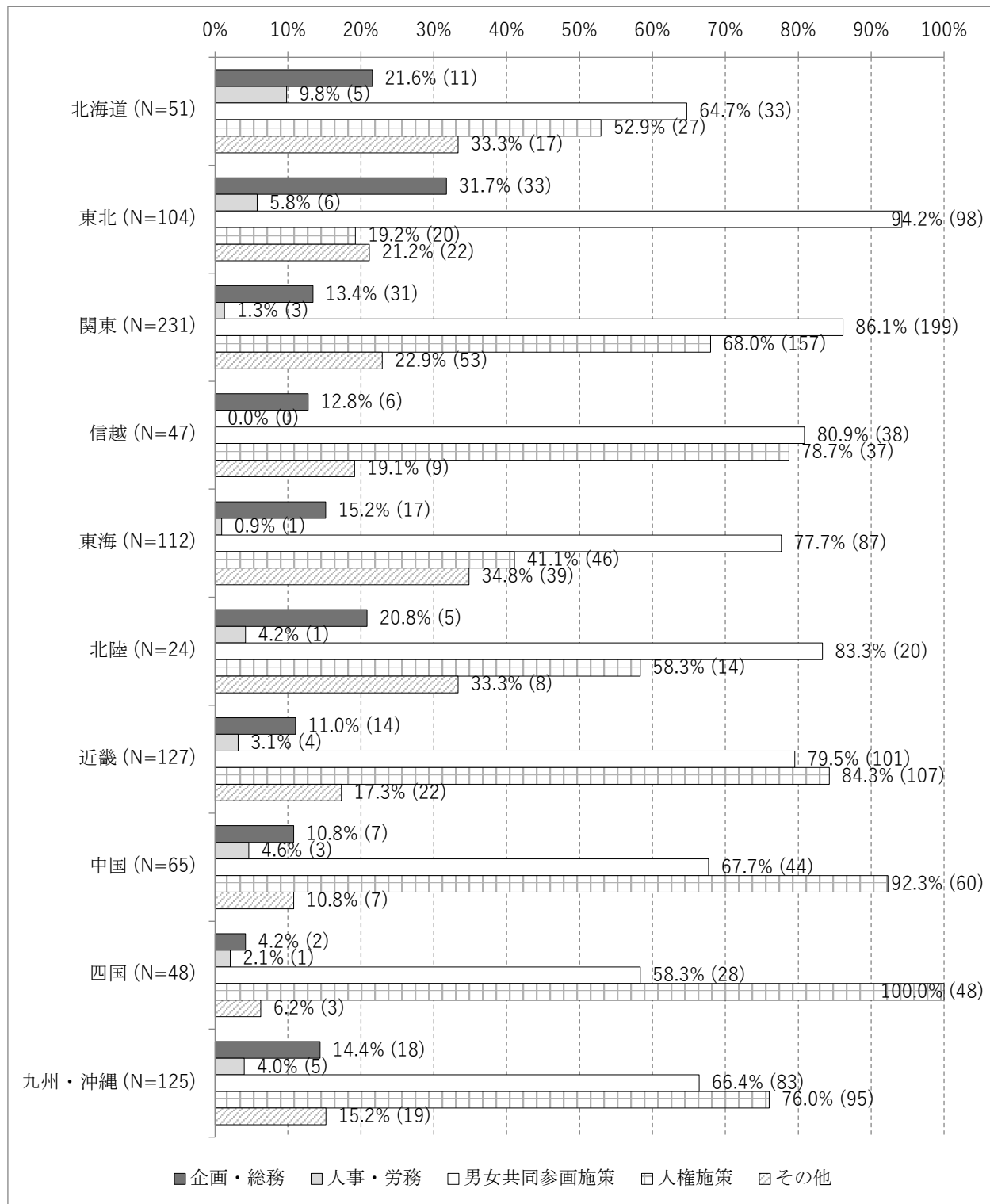


※非該当は除いて集計を実施している。

図表 参考1-15【都道府県・地域区分別】SOGI の多様性に係る理解増進の取組を主に担当している課(係など)はどのような業務を所掌していますか。(MA) (N=47)



図表 参考1-16【市区町村・地域区分別】SOGIの多様性に係る理解増進の取組を主に担当している課(係など)はどのような業務を所掌していますか。(MA) (N=915)



「その他」の主な回答

【市民協働・コミュニティ・地域づくり】

- ・ 市民協働、市民参画、住民協働の推進
- ・ 自治会、町内会、行政区等との連絡調整・活動支援
- ・ NPO、ボランティア等の市民活動支援
- ・ コミュニティ育成、地域活動支援、地域づくり
- ・ 地域交流センター、コミュニティセンター等の施設運営・管理
- ・ 移住・定住の推進、交流人口の拡大
- ・ 地域おこし協力隊に関する業務

【窓口業務・住民記録】

- ・ 戸籍、住民基本台帳(住基)、マイナンバーカード関連業務
- ・ 各種証明書の発行、住所異動等の窓口業務
- ・ 斎場、墓地に関する管理業務

【福祉・健康】

- ・ 障がい者、高齢者、児童など社会福祉全般に関する施策
- ・ 国民健康保険、後期高齢者医療制度、介護保険、国民年金に関する業務
- ・ 児童手当、児童扶養手当、福祉医療に関する業務
- ・ 生活保護、生活困窮者支援、ひきこもり支援
- ・ ひとり親家庭支援
- ・ インクルーシブ推進、ユニバーサルデザインの推進
- ・ 健康福祉、健康増進施設の管理

【相談業務等】

- ・ 市民相談、行政相談、法律相談
- ・ 消費生活相談、消費者行政
- ・ 犯罪被害者支援
- ・ 子どもの人権オンブズパーソン事業

【多文化共生・国際交流】

- ・ 多文化共生、国際交流に関する施策・事業
- ・ 姉妹都市交流、都市親善、国内・地域間交流
- ・ 外国人生活支援、旅券(パスポート)の発行・管理
- ・ 平和・基地対策、ブランド推進

【生涯学習・文化・スポーツ】

- ・ 社会教育、生涯学習の推進
- ・ 青少年育成、成人教育

- ・ 文化芸術の振興、文化財の保護
- ・ 生涯スポーツの推進

【広報・広聴】

- ・ 広報誌の制作等の広報業務
- ・ 市民懇談等の広聴業務

【平和施策】

- ・ 平和推進に関する施策・事業、平和啓発
- ・ 核兵器廃絶平和推進施策
- ・ 拉致問題・帰国家族支援施策

【安全・防災】

- ・ 防災、消防、国民保護に関する事務
- ・ 交通安全対策、交通災害共済
- ・ 防犯活動の推進
- ・ 空き家・空き地対策

【産業・観光・労働】

- ・ 観光、商工、農業に関する施策
- ・ 企業誘致、企業立地
- ・ ふるさと納税に関する業務
- ・ 労働施策

【人口政策】

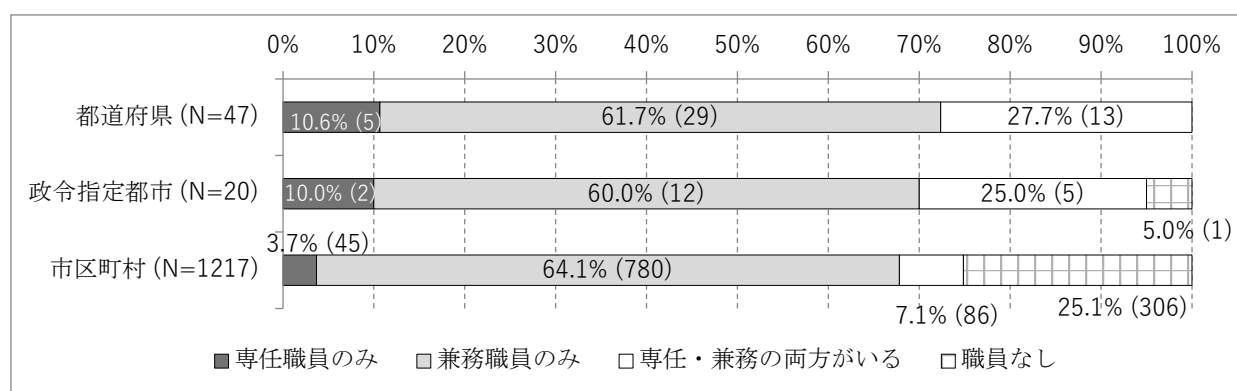
- ・ 少子化対策、子育て支援
- ・ 婚活支援、結婚支援

等

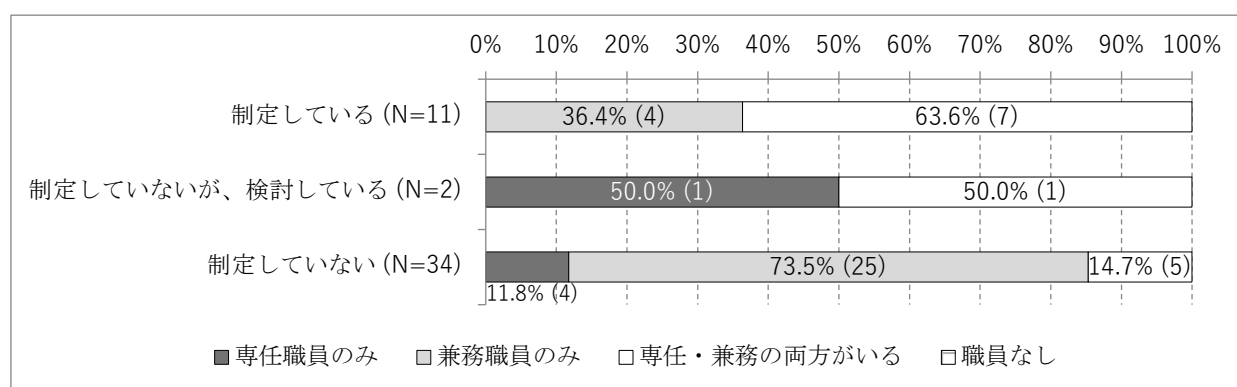
6) SOGI の多様性に関する企画・立案業務に従事する職員の種別・人数(問7)

- ✓ SOGIの多様性に関する企画・立案業務に従事する職員の種別(問7)を地方公共団体の種類別にみると、「兼務職員のみ」の割合がいずれの地方公共団体の種類でも最も多く、「都道府県」では61.7%、「政令指定都市」では60.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では64.1%であった。また「専任・兼務の両方がいる」と回答した割合は「都道府県」では27.7%、「政令指定都市」では25.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では7.1%であった。さらに、「職員なし」と回答した割合は「都道府県」では0%、「政令指定都市」では5.0%であったが、「市区町村(政令指定都市を除く)」では25.1%となっている。
- ✓ SOGIの多様性に関する企画・立案業務に従事する職員の種別(問7)を「SOGIの多様性に関する市民の理解の増進について、SOGIに特化した、あるいはSOGIに関連する文言を含んだ条例の制定状況(問63)」別にみると、市区町村では、「職員なし」と回答した割合は条例を「制定している」地方公共団体で6.0%であったのに対し「制定していない」地方公共団体では26.0%であった。
- ✓ SOGIの多様性に関する企画・立案業務に従事する職員の種別(問7)を「SOGIの多様性に関する市民の理解の増進についての計画の策定状況(問65)」別にみると、市区町村では、「職員なし」と回答した割合は「制定している」で7.8%、「制定していない」で26.5%であった。
- ✓ 具体的な人数割合については、図表 参考1-22から図表 参考1-25に示す。

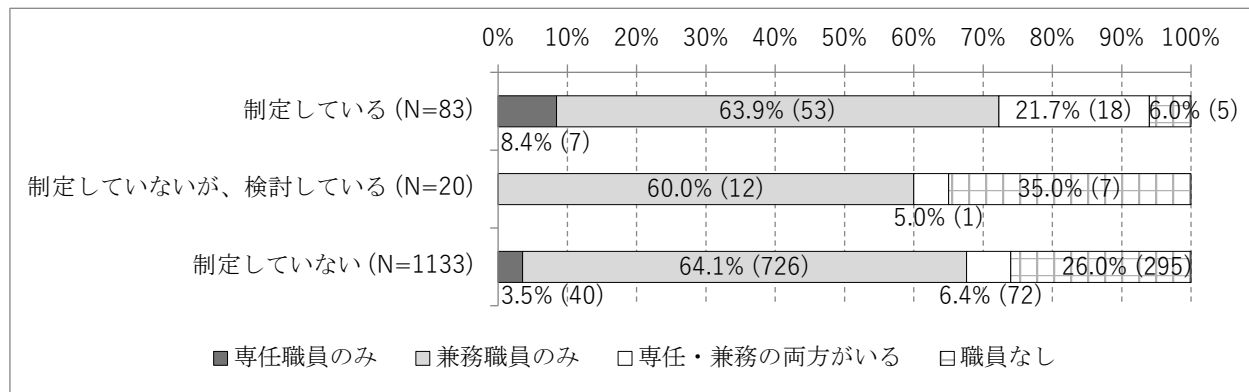
図表 参考1-17【地方公共団体の種類別】SOGI の多様性に関する企画・立案業務に従事する職員の種別 (SA)(N=1,284)



図表 参考1-18【都道府県・条例の制定状況別】SOGI に関する企画・立案業務に従事する職員の有無 (SA×SA) (N=47)

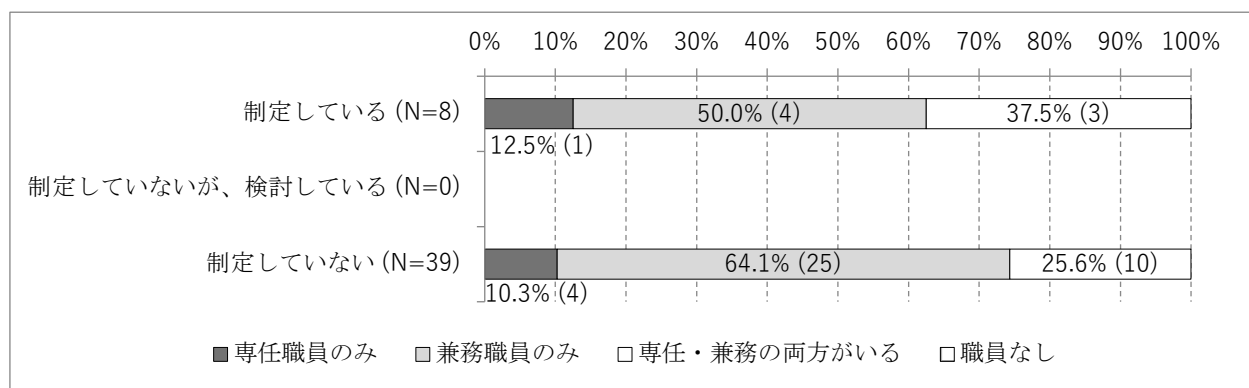


図表 参考1-19【市区町村・条例の制定状況別】SOGIに関する企画・立案業務に従事する職員の有無 (SA×SA) (N=1,236)

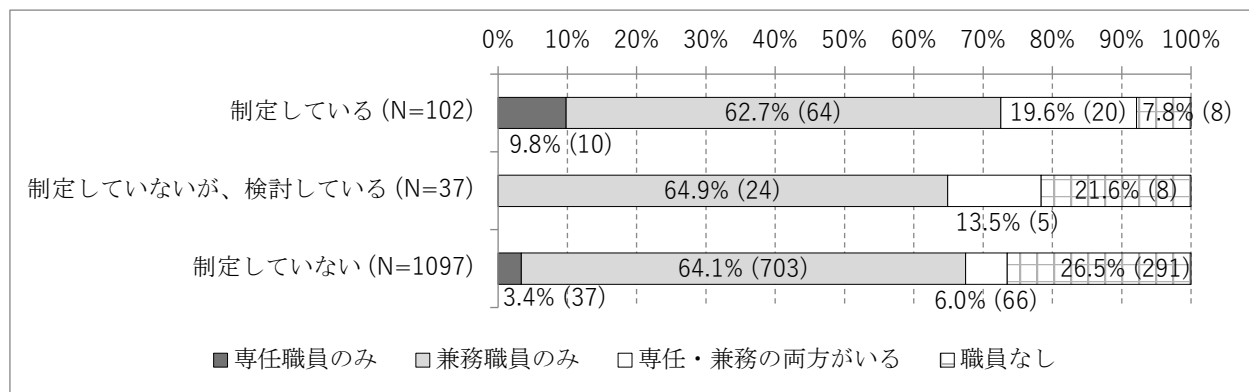


※非該当は除いて集計を実施している。

図表 参考1-20【都道府県・計画の策定状況別】SOGIに関する企画・立案業務に従事する職員の有無 (SA×SA) (N=47)



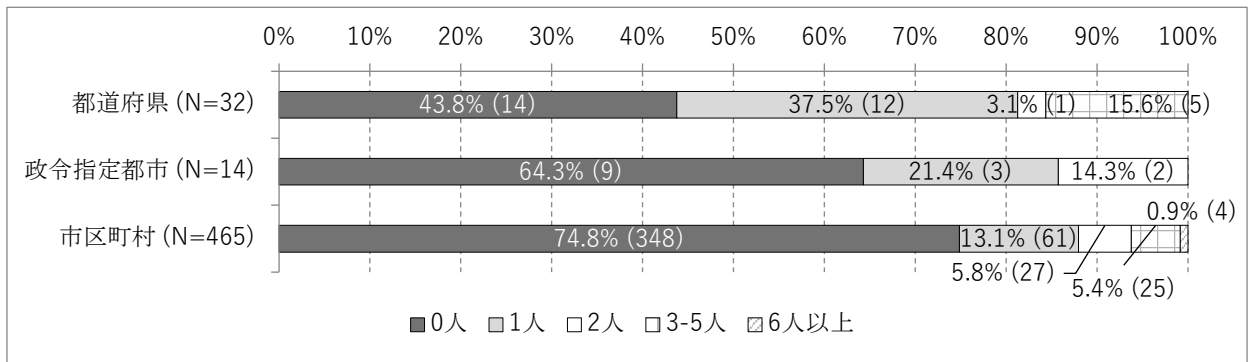
図表 参考1-21【市区町村・計画の策定状況別】SOGIに関する企画・立案業務に従事する職員の有無 (SA×SA) (N=1,236)



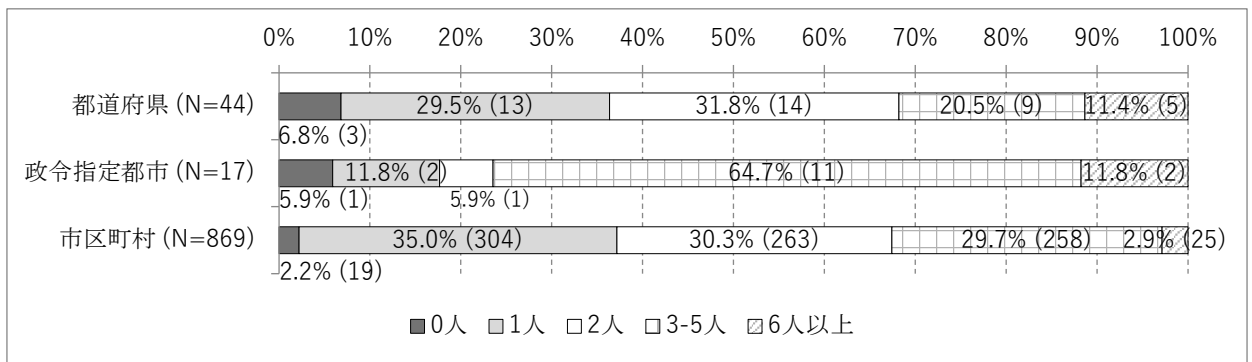
※非該当は除いて集計を実施している。

参考資料1 地方公共団体に対するアンケート調査結果(詳細)

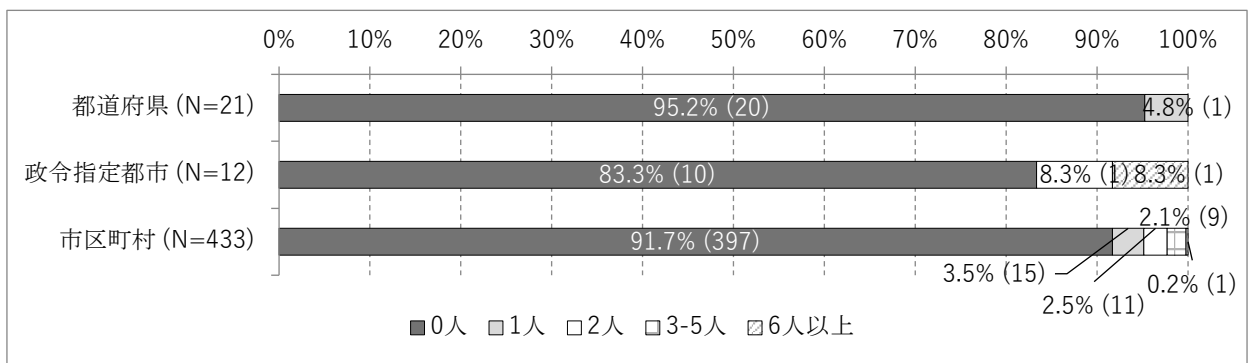
図表 参考1-22【地方公共団体の種類別】SOGIの多様性に関する企画・立案業務に従事する職員数(専任・正規)(SA)(N=1,284)



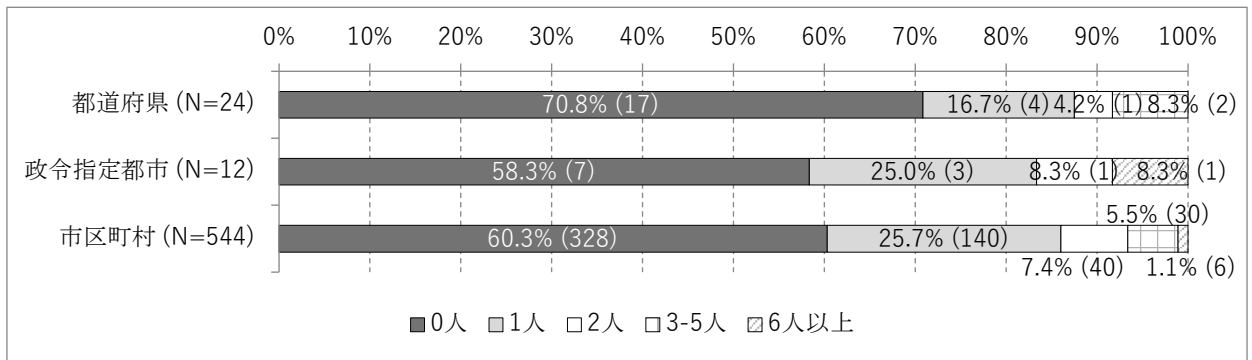
図表 参考1-23【地方公共団体の種類別】SOGIの多様性に関する企画・立案業務に従事する職員数(兼務・正規)(SA)(N=1,284)



図表 参考1-24【地方公共団体の種類別】SOGIの多様性に関する企画・立案業務に従事する職員数(専任・会計年度任用職員等)(SA)(N=1,284)



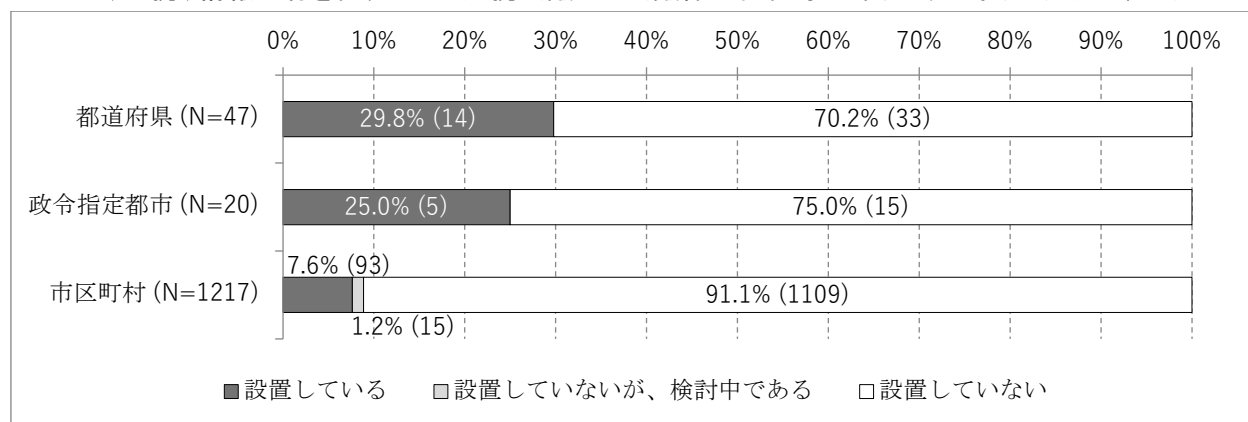
図表 参考1-25【地方公共団体の種類別】SOGIの多様性に関する企画・立案業務に従事する職員数(兼務・会計年度任用職員等)(SA)(N=1,284)



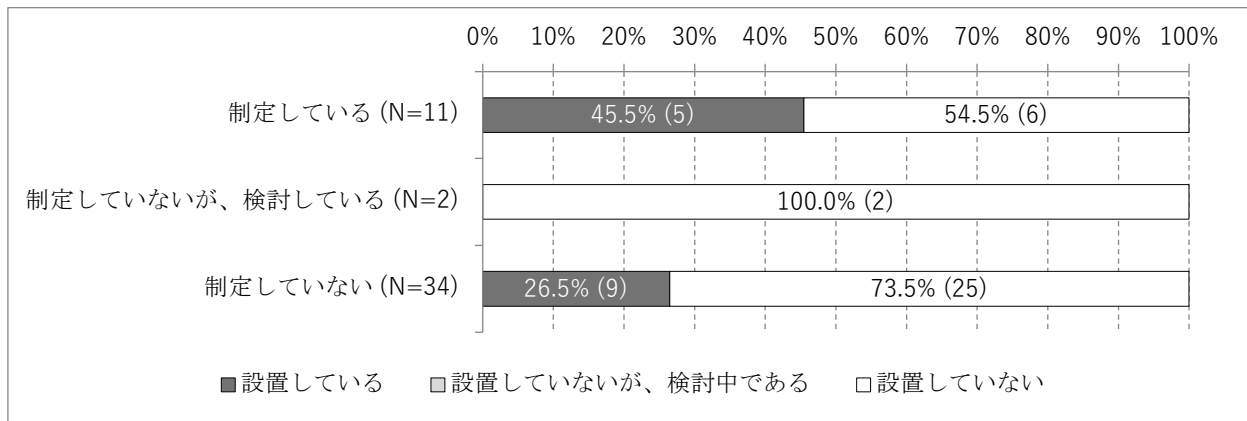
7) SOGIの多様性の理解増進に関する連携会議等の有無(問8)

- ✓ 庁内のSOGIの多様性の理解増進に関する連携会議等の設置状況(問8)を地方公共団体の種類別にみると、「設置していない」と回答した割合がいずれも多く、「都道府県」では70.2%、「政令指定都市」では75.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では91.1%であった。また「設置している」と回答した割合は、「都道府県」では29.8%、「政令指定都市」では25.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では7.6%であった。
- ✓ SOGIの多様性の理解増進に関する連携会議等の設置状況(問8)を「SOGIの多様性に関する市民の理解の増進について、SOGIに特化した、あるいはSOGIに関連する文言を含んだ条例の制定状況(問63)」別にみると、都道府県、市区町村ともに「制定している」との回答の方が連携会議等を「設置している」割合が高く、都道府県では「制定している」で45.5%、「制定していない」で26.5%、市区町村では「制定している」で28.9%、「制定していない」で6.4%であった。
- ✓ SOGIの多様性の理解増進に関する連携会議等の設置状況(問8)を「SOGIの多様性に関する市民の理解の増進についての計画の策定状況(問65)」別にみると、条例と同様に「計画を策定している」との回答の方が連携会議等を「設置している」割合が高く、都道府県では「制定している」で37.5%、「制定していない」で28.2%、市区町村では「制定している」で17.6%、「制定していない」で7.1%であった。

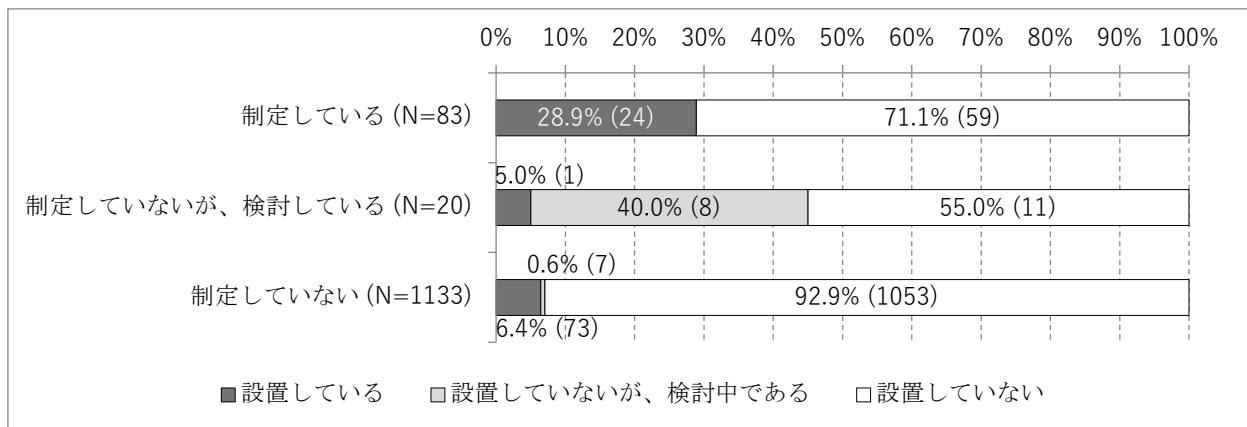
図表 参考1-26【地方公共団体の種類別】庁内に SOGI の多様性の理解増進に関する取組について、連携、情報共有を行うための連携会議など会議体の仕組み等がありますか。(SA) (N=1,284)



図表 参考1-27【都道府県・条例の制定状況別】庁内に SOGI の多様性の理解増進に関する取組について、連携、情報共有を行うための連携会議など会議体の仕組み等がありますか。(SA×SA) (N=47)

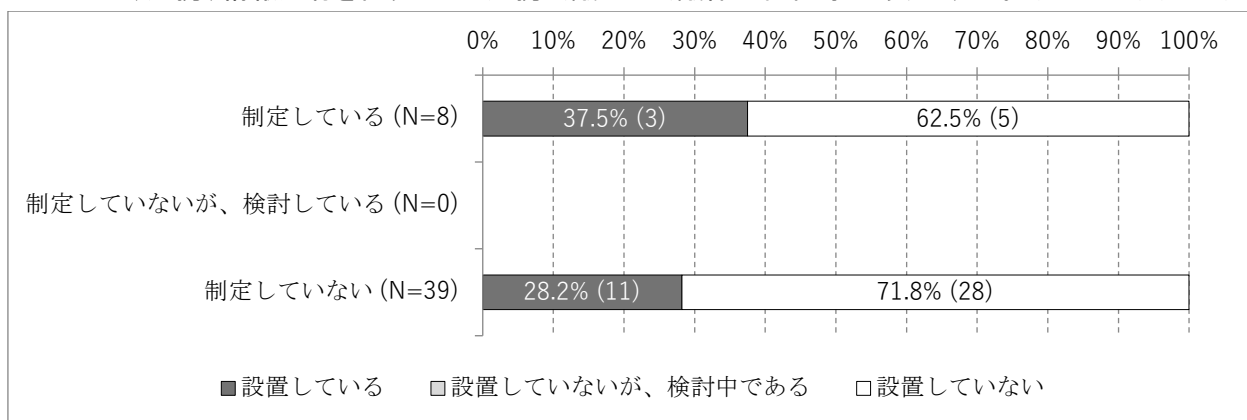


図表 参考1-28【市区町村・条例の制定状況別】庁内に SOGI の多様性の理解増進に関する取組について、連携、情報共有を行うための連携会議など会議体の仕組み等がありますか。(SA×SA) (N=1,236)



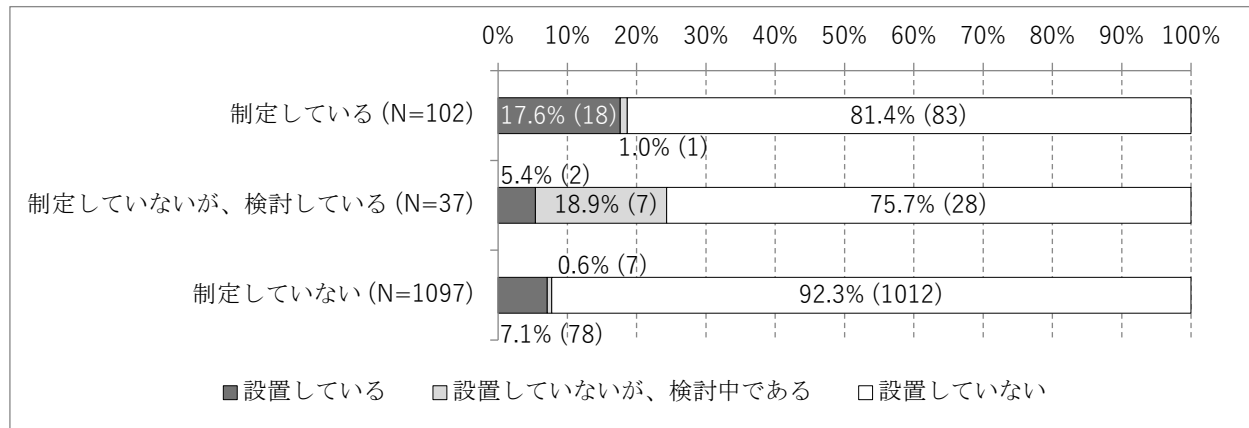
※非該当は除いて集計を実施している。

図表 参考1-29【都道府県・計画の策定状況別】庁内に SOGI の多様性の理解増進に関する取組について、連携、情報共有を行うための連携会議など会議体の仕組み等がありますか。(SA×SA) (N=47)



図表 参考1-30【市区町村・計画の策定状況別】市内に SOGI の多様性の理解増進に関する取組について、連携、情報共有を行うための連携会議など会議体の仕組み等がありますか。(SA×SA)

(N=1,236)



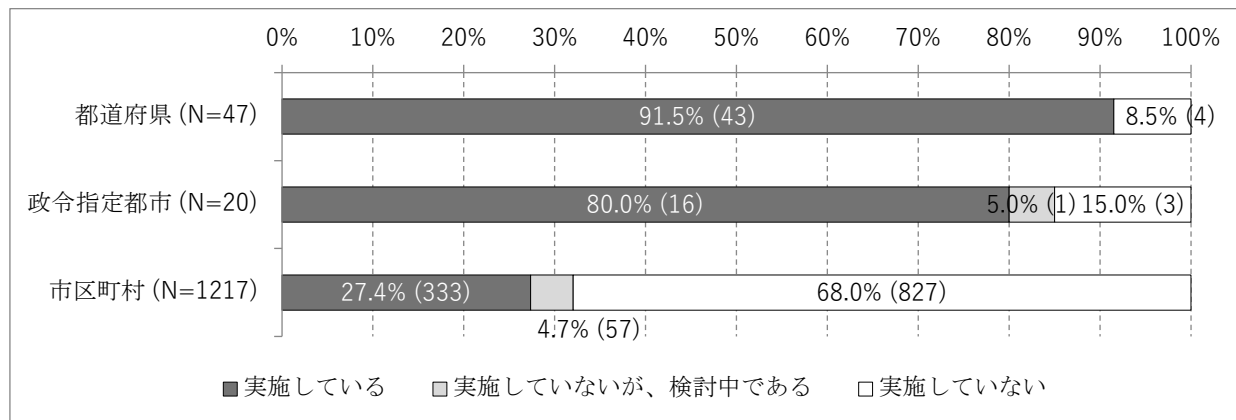
※非該当は除いて集計を実施している。

2. SOGI の多様性に係る理解増進の取組の実施体制について

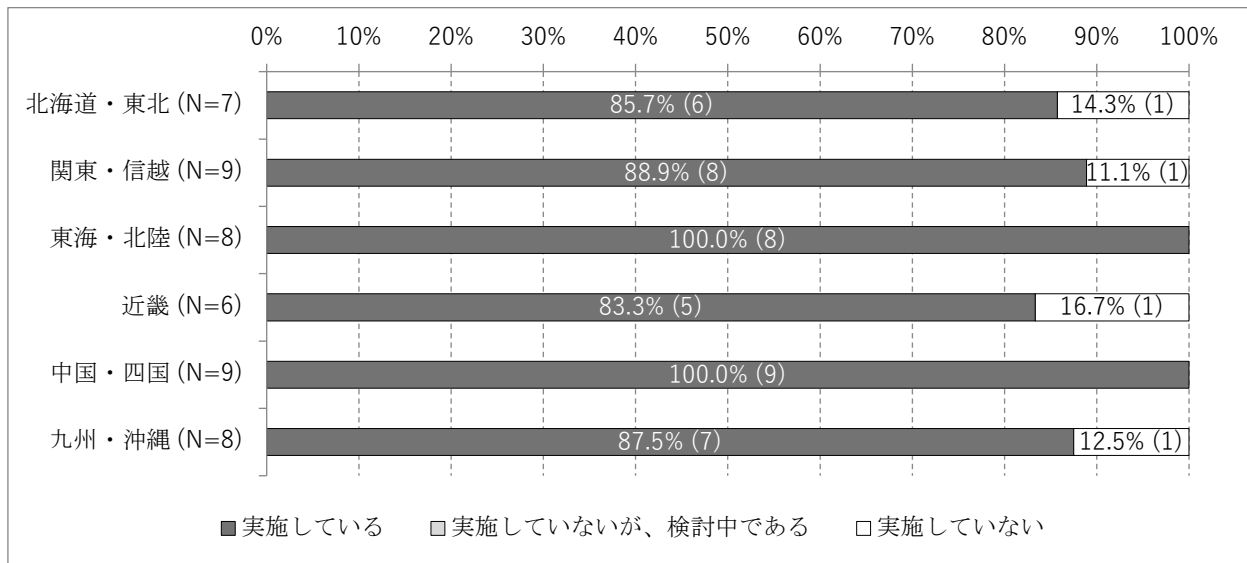
1) SOGI の多様性に関する庁内の職員に向けた研修の実施状況 (問9)

- ✓ SOGIの多様性に関する内容を含む職員に向けた研修(以下「職員研修」という。)の実施状況(問9)を地方公共団体の種類別にみると、「実施している」と回答した割合は「都道府県」では91.5%、「政令指定都市」では80.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では27.4%であった。「市区町村(政令指定都市を除く)」では「実施していない」が68.0%となっていた。
- ✓ 職員研修の実施状況(問9)を地域区分別にみると、都道府県ではすべての地方で8割以上が実施しており、「東海・北陸」「中国・四国」で100%となっている。市区町村では「関東」の43.9%が最も多く、次いで「東海」で35.0%、「四国」で32.3%であった。
- ✓ 職員研修の実施状況(問9)を住民数別、職員数別にみると、市区町村では、住民数・職員数が多いほど「実施している」と回答した割合が高くなる傾向があった。
- ✓ 職員研修の実施状況(問9)を担当課の有無別にみると、市区町村では、担当課が「ある」地方公共団体では35.9%が「実施している」と回答したのに対し、担当課が「ない」地方公共団体では「実施している」と回答した割合は4.8%となっている。
- ✓ 職員研修の実施状況(問9)をSOGIに関する条例や計画の制定状況別にみると、条例や計画を「制定している」地方公共団体の方が「制定していない」地方公共団体よりも研修を「実施している」と回答した割合が高い傾向がみられた。

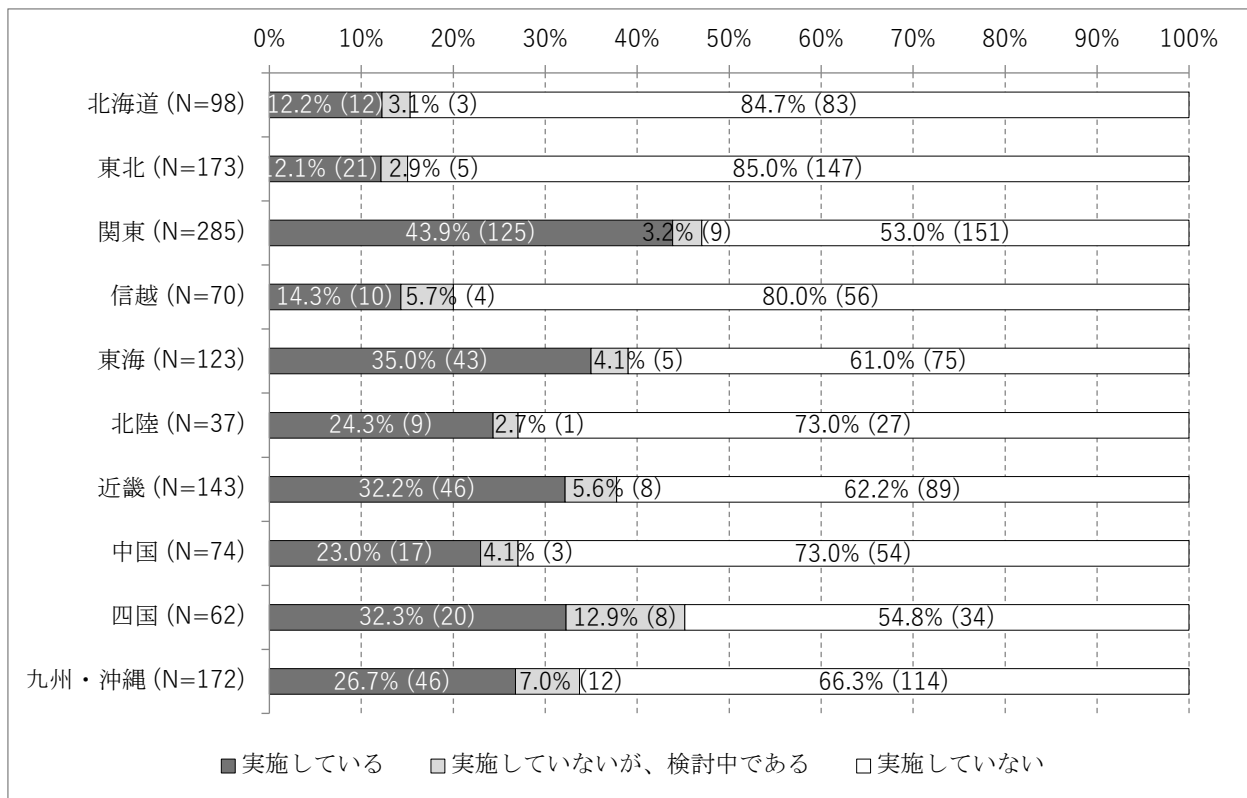
図表 参考1-31【地方公共団体の種類別】SOGI の多様性に関する内容を含む職員に向けた研修を、年1回以上、実施していますか。(SA) (N=1,284)



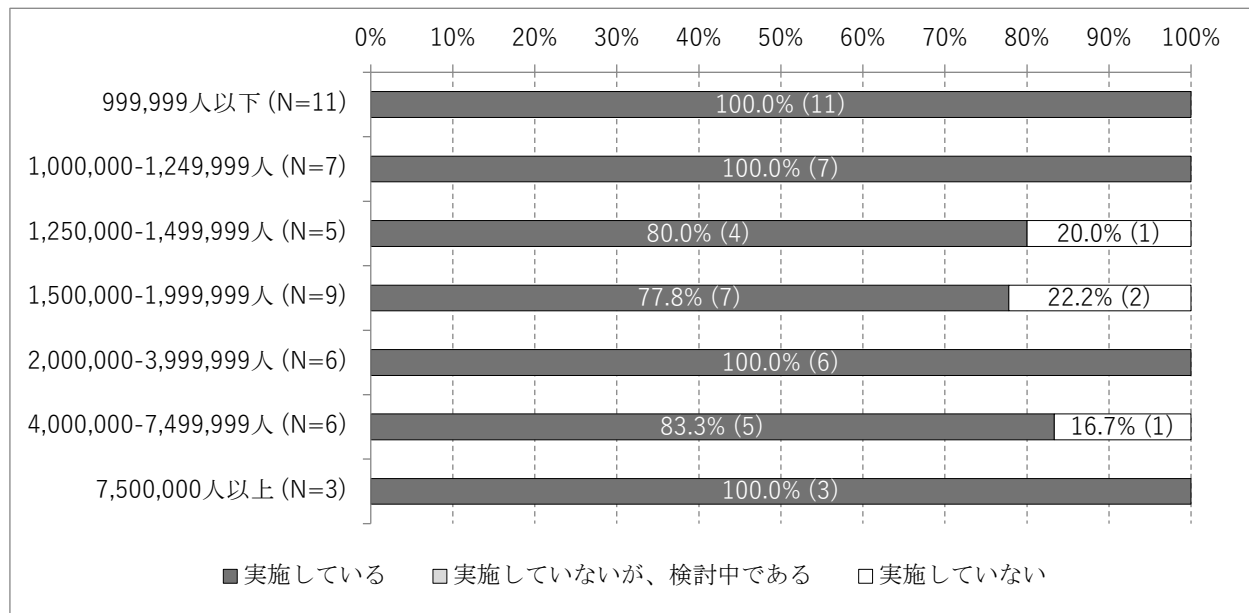
図表 参考1-32【都道府県・地域区分別】SOGIの多様性に関する内容を含む職員に向けた研修を、年1回以上、実施していますか。(SA×SA)(N=47)



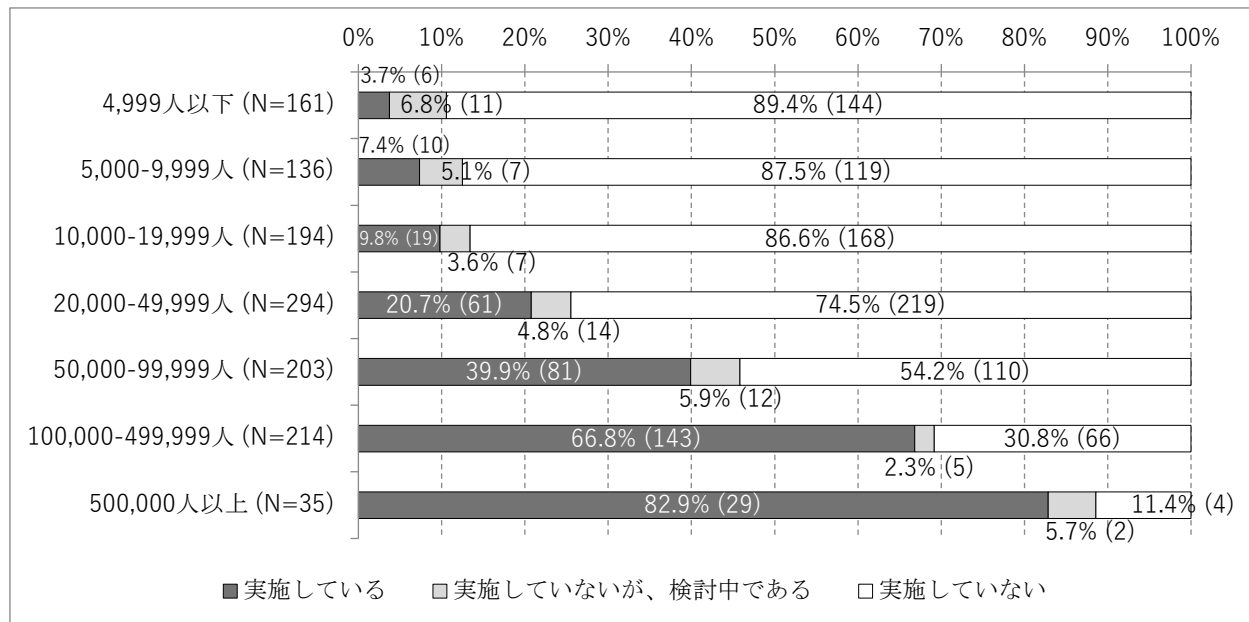
図表 参考1-33【市区町村・地域区分別】SOGIの多様性に関する内容を含む職員に向けた研修を、年1回以上、実施していますか。(SA×SA)(N=1,237)



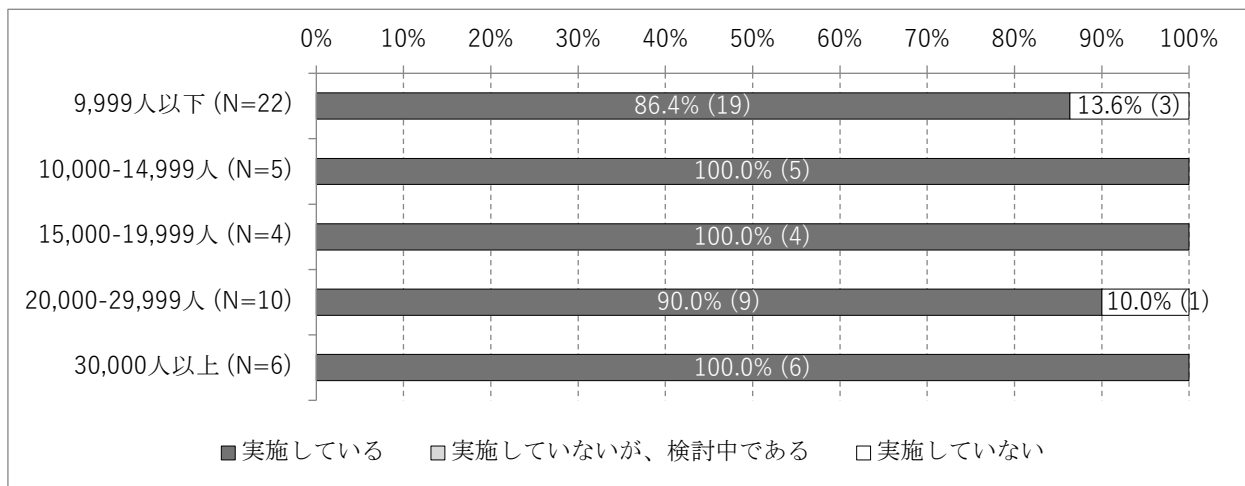
図表 参考1-34【都道府県・住民数別】SOGI の多様性に関する内容を含む職員に向けた研修を、年1回以上、実施していますか。(SA×SA) (N=47)



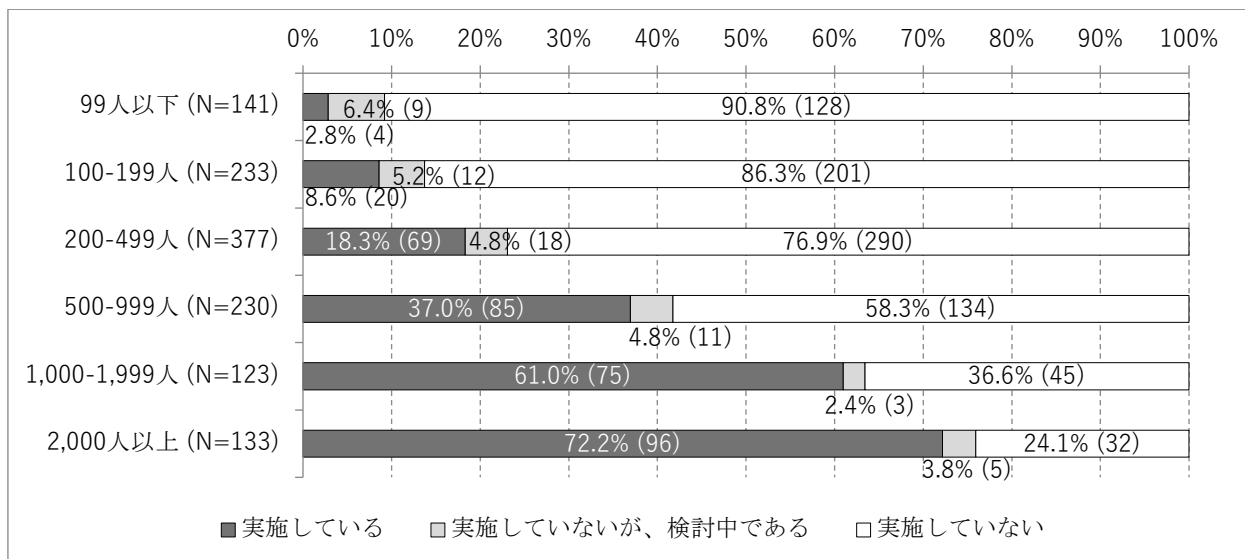
図表 参考1-35【市区町村・住民数別】SOGI の多様性に関する内容を含む職員に向けた研修を、年1回以上、実施していますか。(SA×SA) (N=1,237)



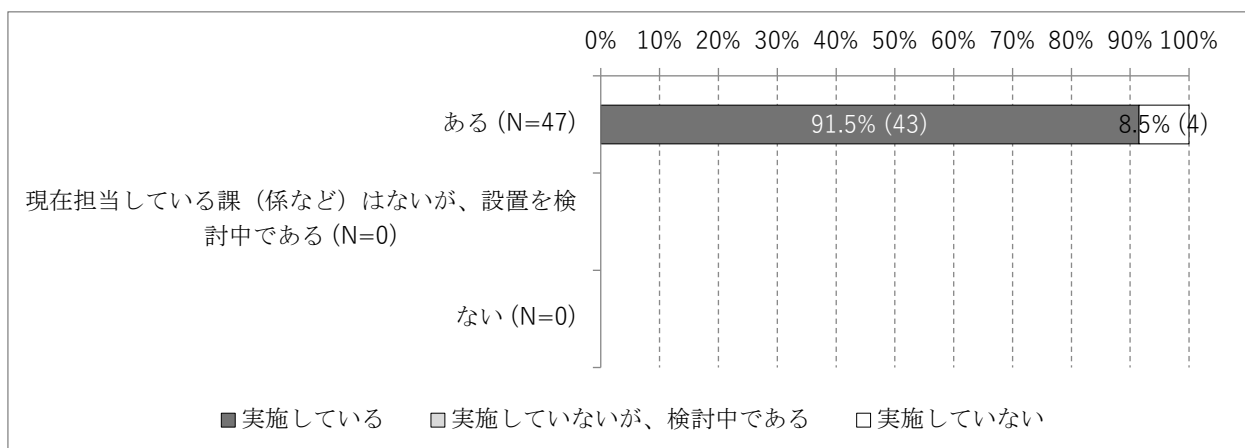
図表 参考1-36【都道府県・職員数別】SOGI の多様性に関する内容を含む職員に向けた研修を、年1回以上、実施していますか。(SA×SA) (N=47)



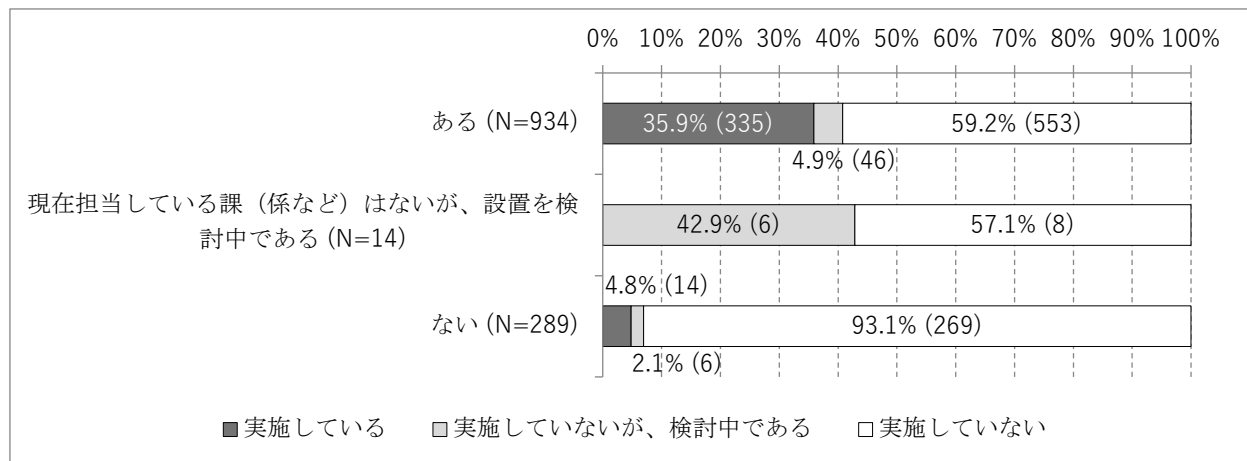
図表 参考1-37【市区町村・職員数別】SOGI の多様性に関する内容を含む職員に向けた研修を、年1回以上、実施していますか。(SA×SA) (N=1,237)



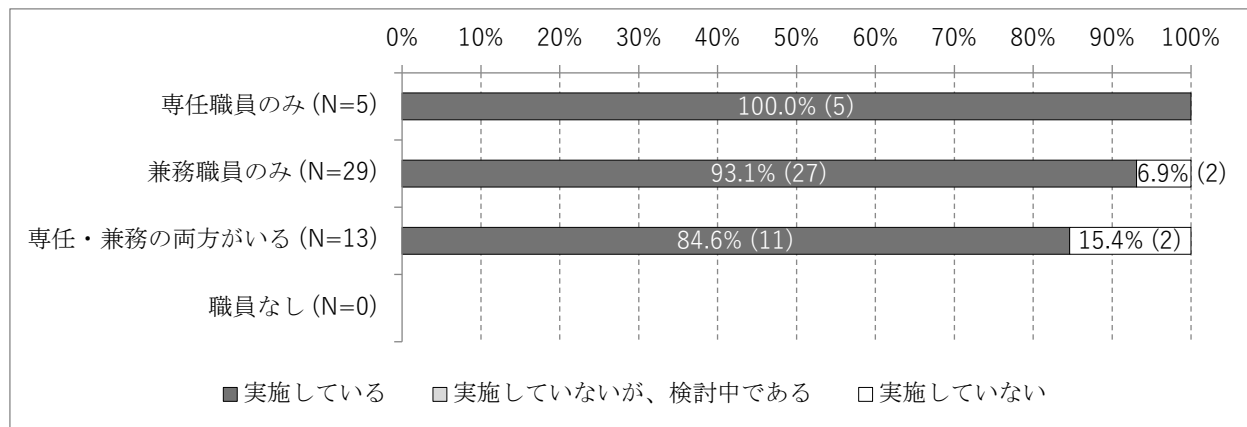
図表 参考1-38【都道府県・担当課の有無別】SOGI の多様性に関する内容を含む職員に向けた研修を、年1回以上、実施していますか。(SA×SA) (N=47)



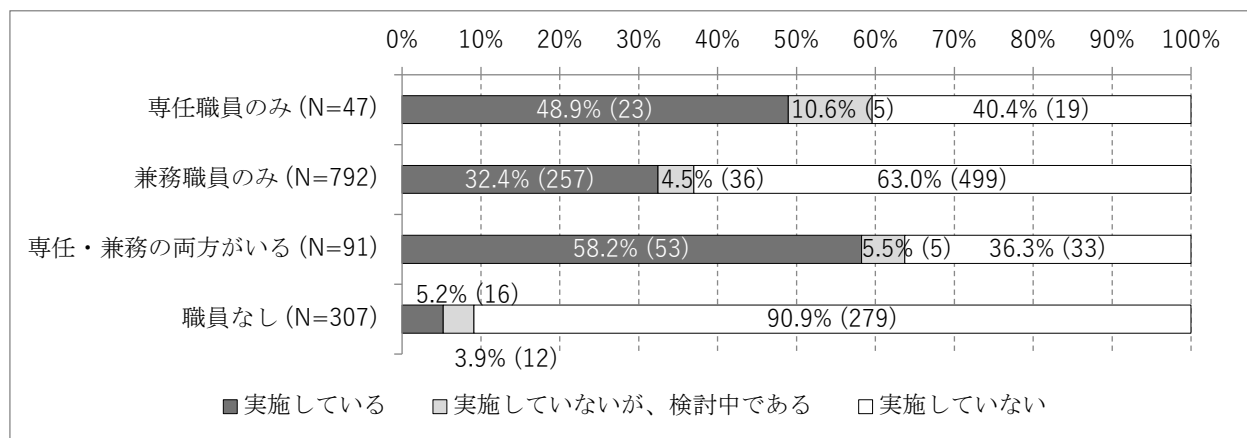
図表 参考1-39【市区町村・担当課の有無別】SOGIの多様性に関する内容を含む職員に向けた研修を、年1回以上、実施していますか。(SA×SA)(N=1,237)



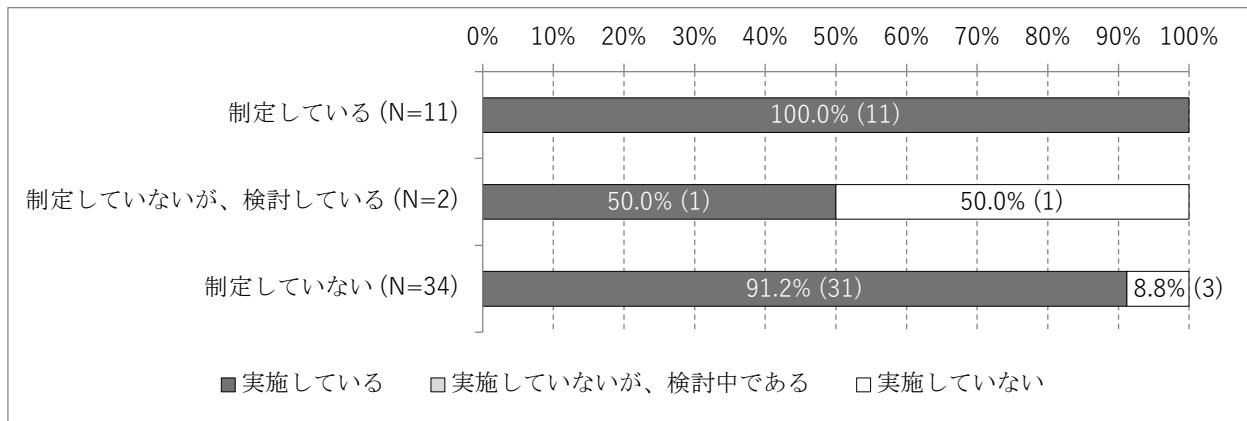
図表 参考1-40【都道府県・専任・兼務職員の有無別】SOGIの多様性に関する内容を含む職員に向けた研修を、年1回以上、実施していますか。(SA×SA)(N=47)



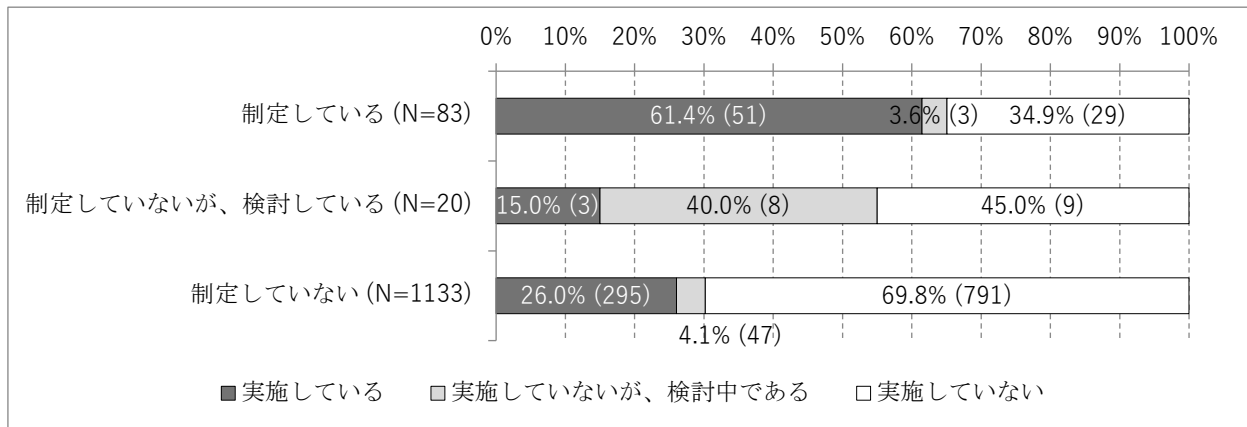
図表 参考1-41【市区町村・専任・兼務職員の有無別】SOGIの多様性に関する内容を含む職員に向けた研修を、年1回以上、実施していますか。(SA×SA)(N=1,237)



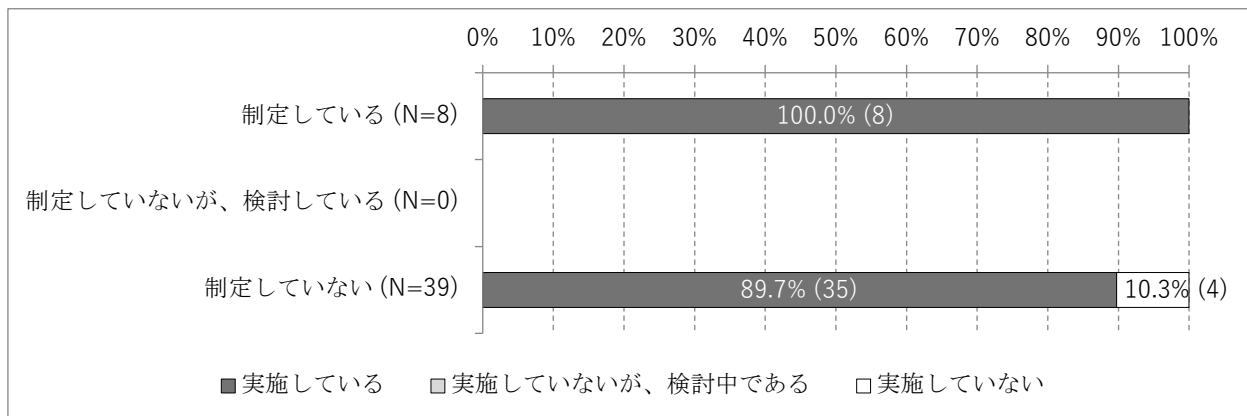
図表 参考1-42【都道府県・条例の制定状況別】SOGIの多様性に関する内容を含む職員に向けた研修を、年1回以上、実施していますか。(SA×SA)(N=47)



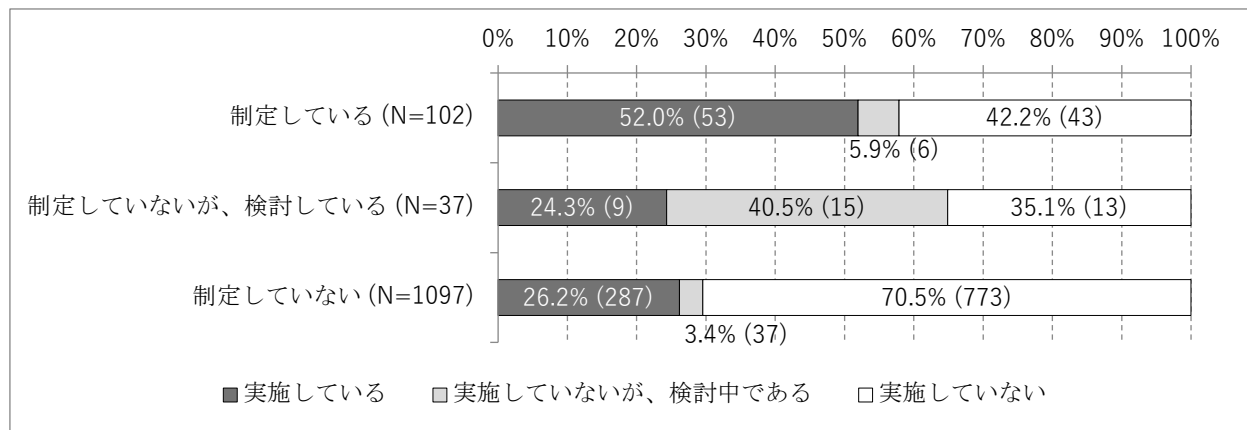
図表 参考1-43【市区町村・条例の制定状況別】SOGIの多様性に関する内容を含む職員に向けた研修を、年1回以上、実施していますか。(SA×SA)(N=1,236)



図表 参考1-44【都道府県・計画の策定状況別】SOGIの多様性に関する内容を含む職員に向けた研修を、年1回以上、実施していますか。(SA×SA)(N=47)



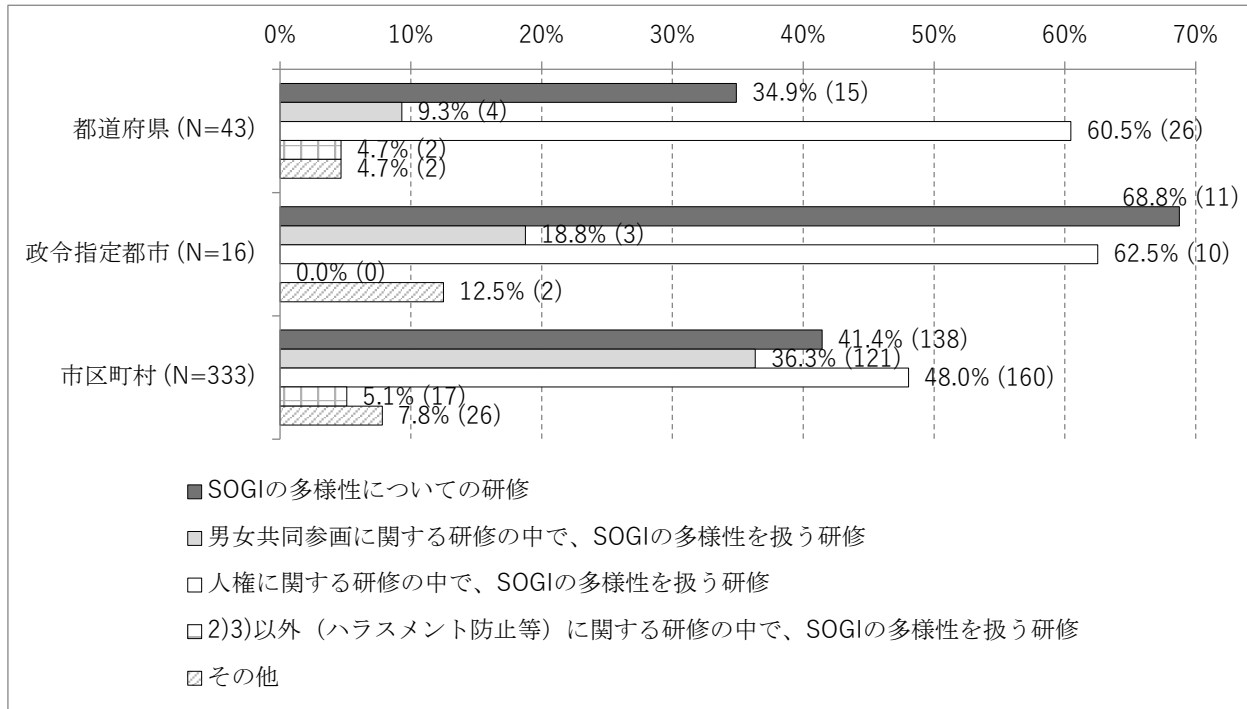
図表 参考1-45【市区町村・計画の策定状況別】SOGIの多様性に関する内容を含む職員に向けた研修を、年1回以上、実施していますか。(SA×SA)(N=1,236)



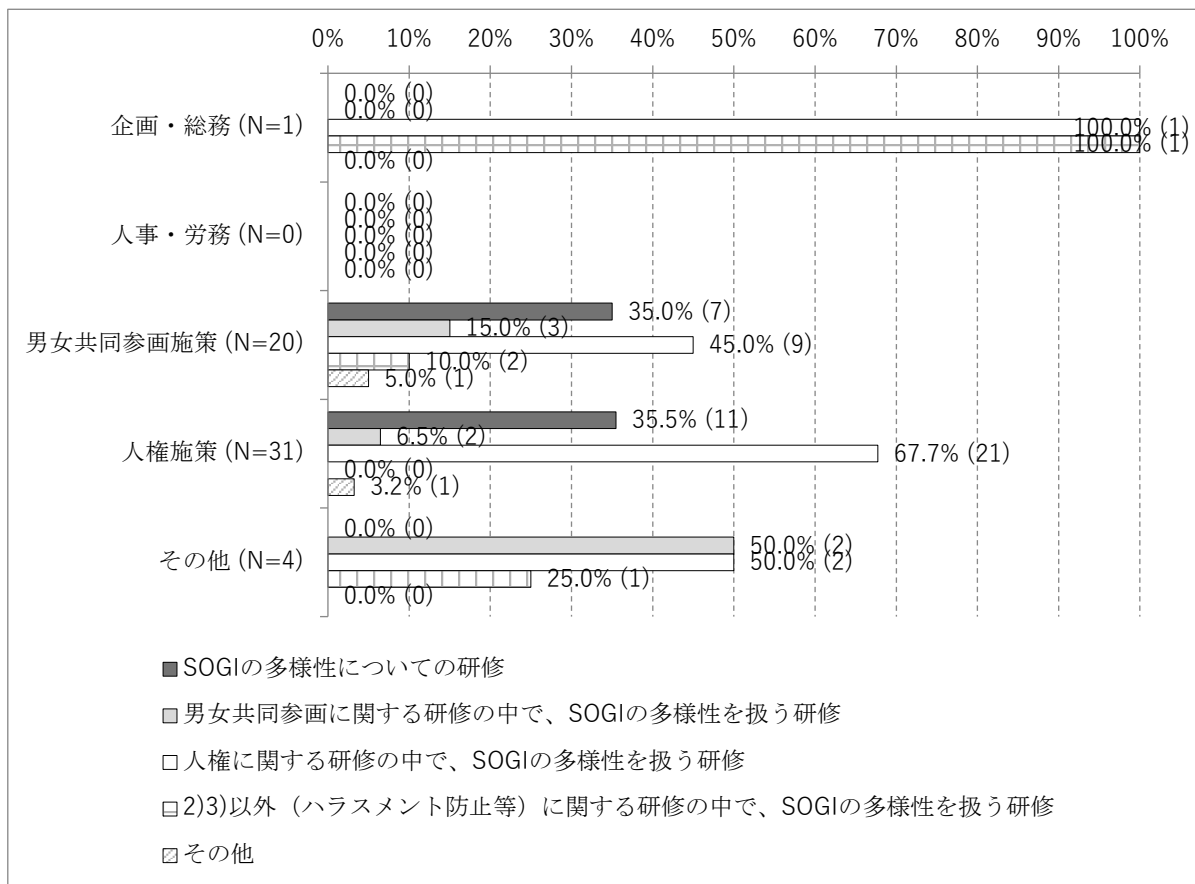
2) 職員研修の種類 (問10)

- ✓ 職員に向けた研修を「実施している」地方公共団体における職員研修の種類(問10)を地方公共団体の種類別にみると、「都道府県」では「人権に関する研修の中で、SOGIの多様性を扱う研修」が最も多く60.5%、「政令指定都市」では「SOGIの多様性についての研修」が最も多く68.8%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では「人権に関する研修の中で、SOGIの多様性を扱う研修」が最も多く48.0%であった。
- ✓ 実施している職員研修の種類(問10)を担当課の所掌業務別にみると、都道府県、市区町村ともに「人権施策」を担当する課では「人権に関する研修の中で、SOGIの多様性を扱う研修」を実施する割合が最も高く、都道府県で67.7%、市区町村で59.4%となっている。「男女共同参画施策」を担当する課については、都道府県では「人権に関する研修の中で、SOGIの多様性を扱う研修」が45.0%、市区町村では「SOGIの多様性についての研修」が47.1%とそれぞれ多かった。

図表 参考1-46【地方公共団体の種類別】どのような研修を実施していますか。(MA) (N=392)

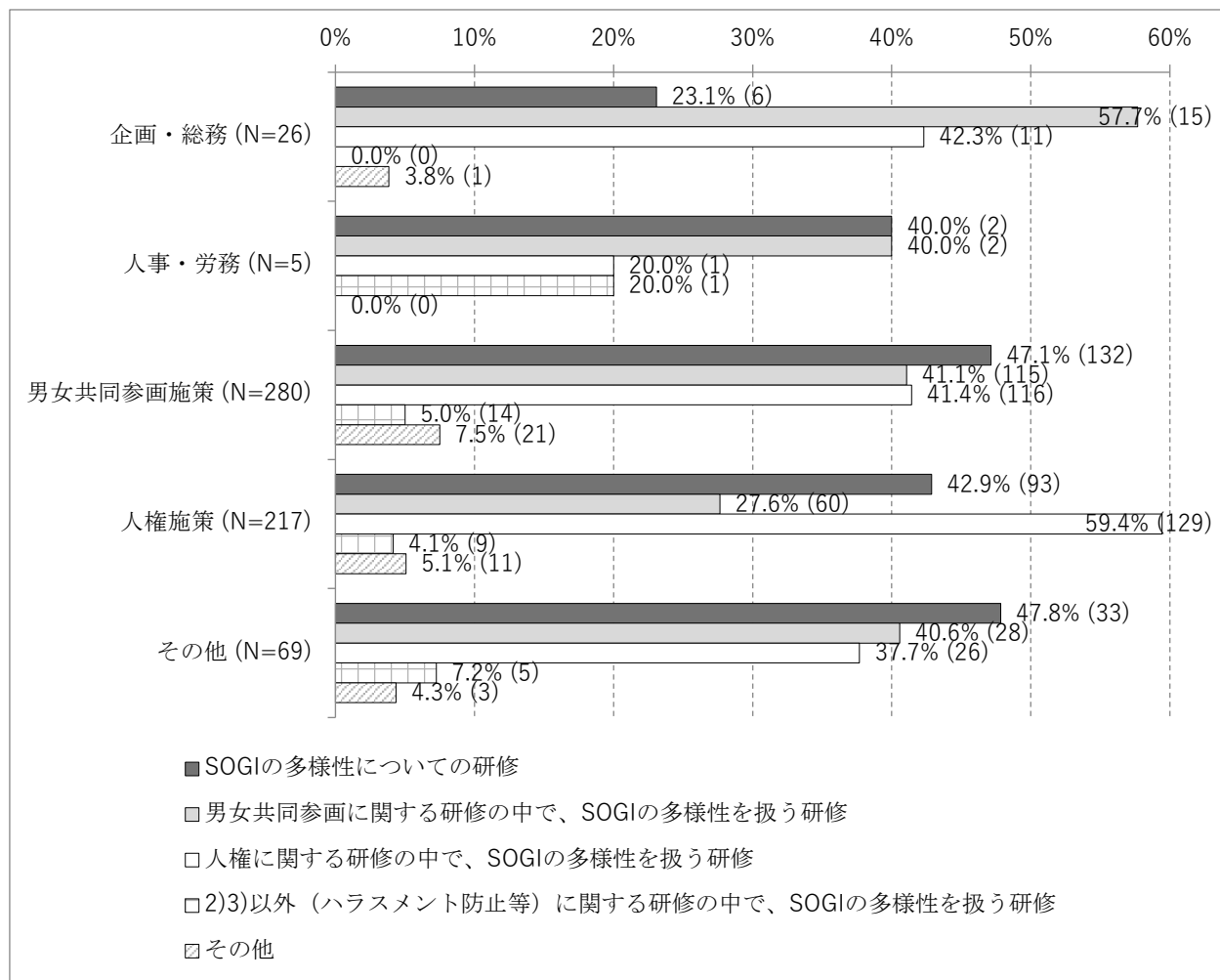


図表 参考1-47【都道府県・担当課の所掌業務別】どのような研修を実施していますか。(MA×MA) (N=43)



※非該当は除いて集計を実施している。

図表 参考1-48【市区町村・担当課の所掌業務別】どのような研修を実施していますか。(MA×MA) (N=335)



※非該当は除いて集計を実施している。

「その他」の主な回答

【LGBTQ・多様な性の在り方に関する専門研修】

- ・ LGBTQや性的マイノリティに関する知識・理解促進のための職員研修
- ・ 多様な性の在り方に対する意識啓発を目的とした講演会
- ・ 人事課主催によるLGBTQ等に関する研修

【新規採用・階層別研修での実施】

- ・ 新規採用職員研修における性の多様性・SOGIに関する内容の導入
- ・ 新任課長・新任職員研修における多様性理解に関する講義
- ・ 新規採用職員及び職員相談員を対象としたSOGIに関する研修
- ・ 新任合同研修におけるSOGIに関する内容の導入

【各種研修・施策・事業の一環としての実施】

- ・ パートナーシップ・ファミリーシップ制度の導入や説明に関連する職員研修

- ・ 人権啓発、ダイバーシティ(DE&I)、公務員倫理に関する研修の一環として実施
- ・ 避難所運営研修の中で、男女共同参画の視点からSOGIの多様性について説明
- ・ 窓口対応研修における留意点として、市のパートナーシップ宣誓制度の概要を説明

【特定の専門職に特化した研修】

- ・ 市内小・中学校の教員を対象とした、性の多様性を考える研修(県の教育委員会主催)
- ・ 子ども施設職員を対象に、多様な性自認・性的指向の理解と支援のあり方に関する研修(年2回実施)

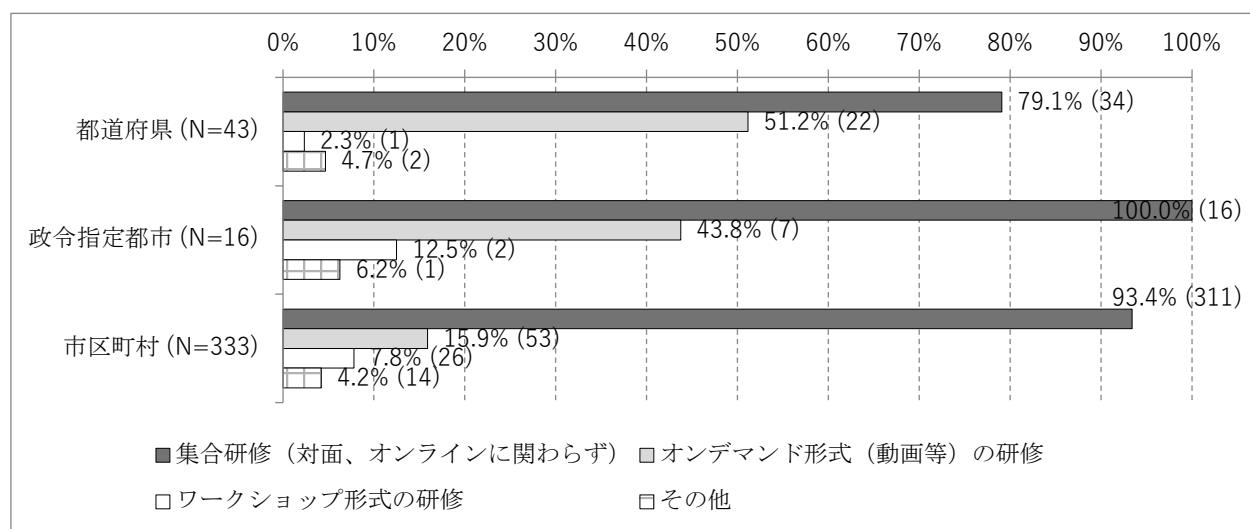
【研修の実施方法と展開】

- ・ eラーニングや、県作成の講座・独自作成セミナー等の動画視聴による研修
- ・ 研修参加者が講師となり、各職場へ展開する伝達研修
- ・ 職場研修における選択項目としての実施
- ・ 隔年で年1回など、定期的な研修の開催

3) 職員研修の実施形式(問11)

- ✓ 職員に向けた研修を「実施している」地方公共団体における職員研修の実施形式(問11)を地方公共団体の種類別にみると、「集合研修」の割合が最も多く、「都道府県」では79.1%、「政令指定都市」では100.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では93.4%であった。「オンデマンド形式」の割合は、「都道府県」では51.2%、「政令指定都市」では43.8%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では15.9%であった。

図表 参考1-49【地方公共団体の種類別】どのような形で実施していますか。(MA) (N=392)



「その他」の主な回答

【eラーニング・オンライン研修】

- ・ パワーポイント等の資料視聴による研修
- ・ 入力フォームによる正誤問題形式の研修

【講演会・イベント】

- ・ 講演会の開催(市民向け講演会への職員参加も含む)

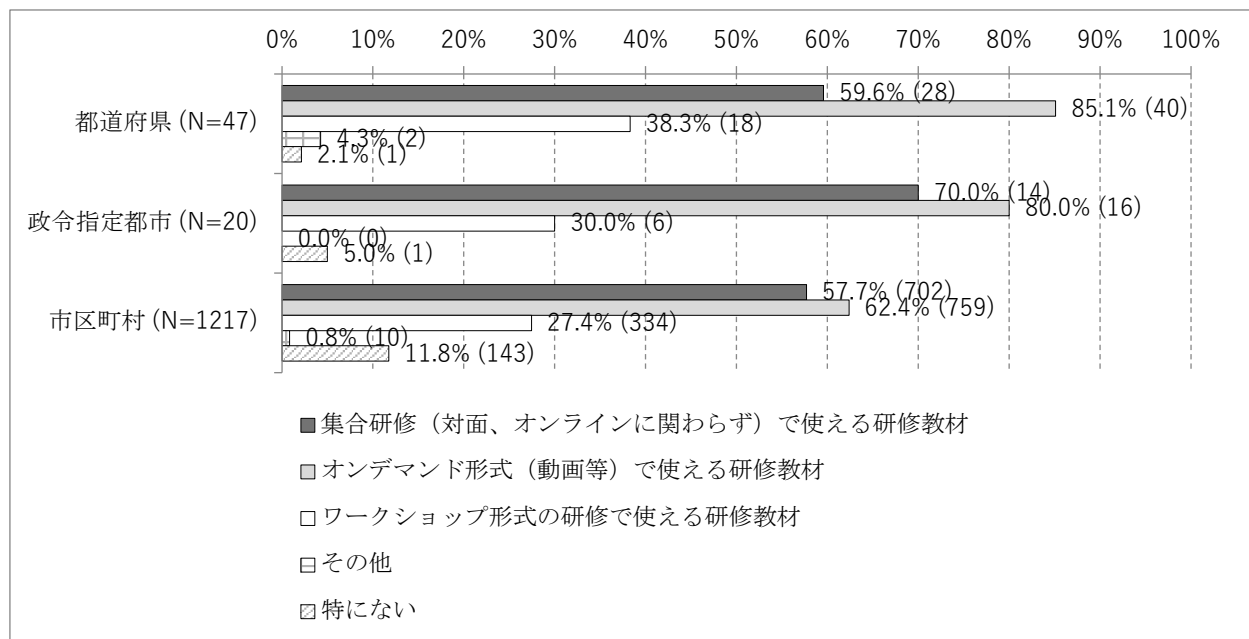
【資料・ハンドブックの活用】

- ・ 性の多様性に関する職員ハンドブックの読み込み

4) 今後あるとよい職員研修教材(問12)

- ✓ 今後、SOGIの多様性に関する職員研修を実施する際にあるとよいとして回答のあった研修教材(問12)については、「オンデマンド形式で使える研修教材」がそれぞれ最も高く「都道府県」では85.1%、「政令指定都市」では80.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では62.4%であった。次いで、「集合研修で使える研修教材」が「都道府県」では59.6%、「政令指定都市」では70.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では57.7%で高かった。

図表 参考1-50【地方公共団体の種類別】今後、SOGIの多様性に関する研修を実施する際、どのような研修教材があるとよいと思いますか。(MA) (N=1,284)



「その他」の主な回答

【教材・資料の提供】

- ・ SOGIについて分かりやすく説明した、庁内で配布できる紙媒体やデータの教材
- ・ 研修後も手元に備えられるハンドブックや、性にまつわる対応のガイドライン
- ・ DVDやeラーニングなどの映像・デジタル教材
- ・

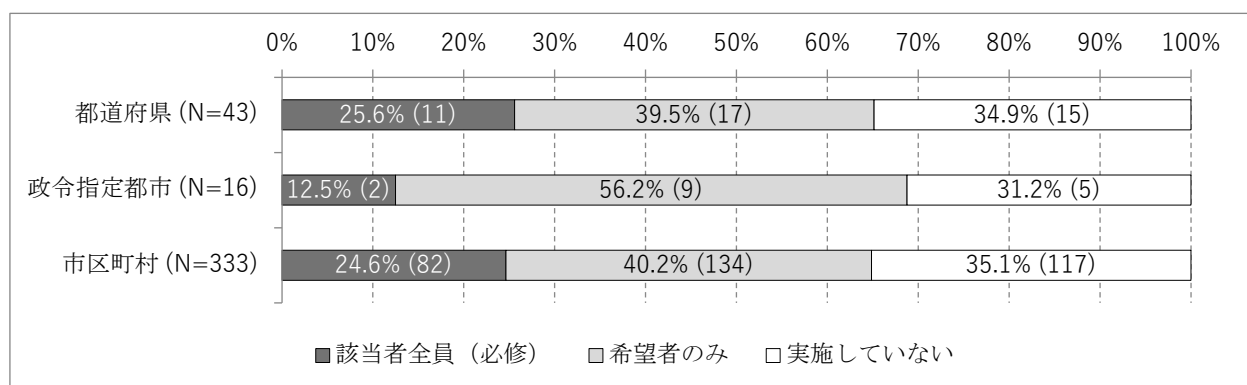
【体制・運営に関する支援】

- ・ 研修会への講師派遣や、適切な講師の選定支援
- ・ 研修等を実施するための体制構築への支援

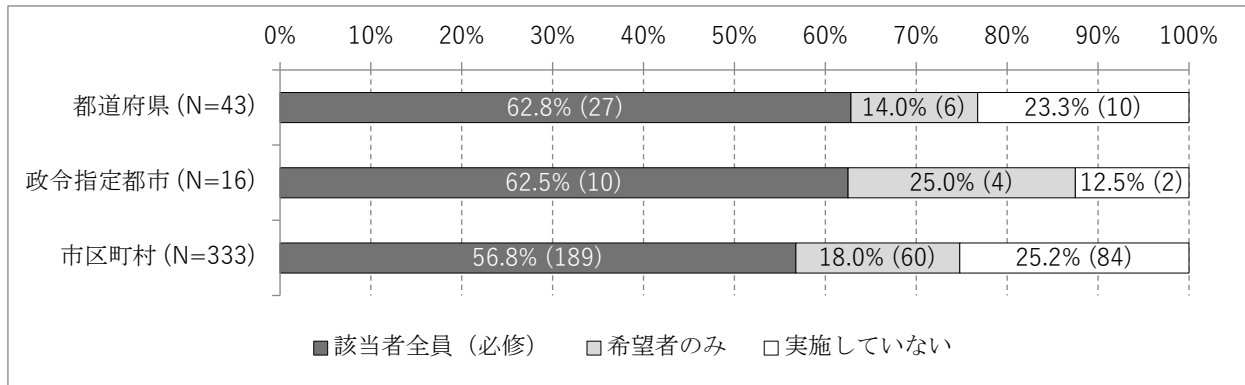
5) 職員研修の対象者（問13）

- ✓ 職員に向けた研修を「実施している」地方公共団体における職員研修の対象者(問13)を対象者別にみると、「全職員」を対象とした研修では「希望者のみ」の割合が最も高く、「都道府県」では39.5%、「政令指定都市」では56.2%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では40.2%であった。
- ✓ 「新任職員」を対象とした研修では、「該当者全員(必修)」の割合が最も高く、「都道府県」では62.8%、「政令指定都市」では62.5%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では56.8%であった。
- ✓ 「管理職・監督職員」を対象とした研修では、「該当者全員(必修)」が「都道府県」では41.9%、「政令指定都市」では12.5%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では25.8%、「希望者のみ」が「都道府県」では18.6%、「政令指定都市」では31.2%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では25.8%であったが、「実施していない」の割合も多く、「都道府県」では39.5%、「政令指定都市」では50.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では48.3%であった。

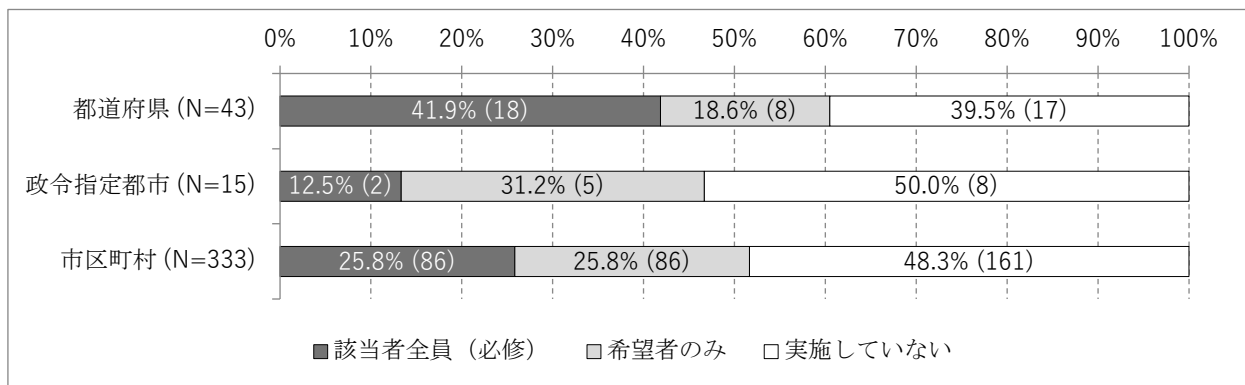
図表 参考1-51 研修の対象者 - 1)全職員(SA) (N=392)



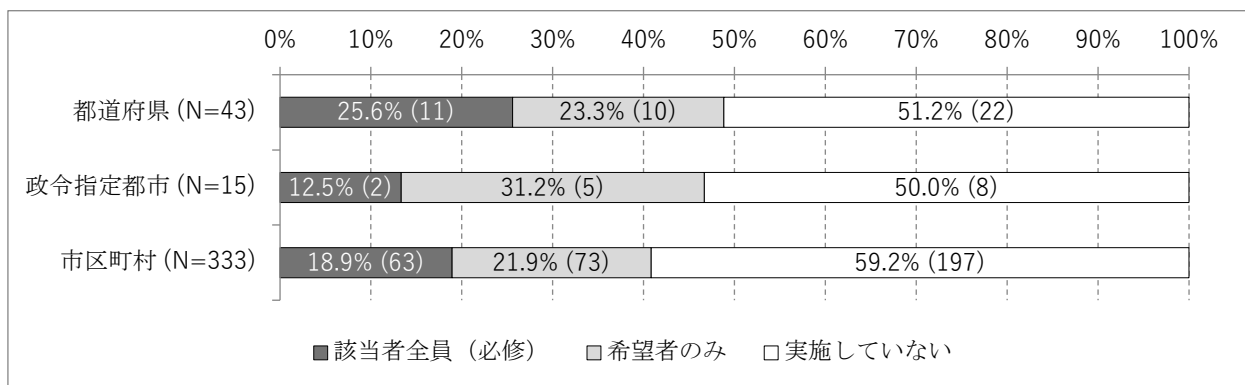
図表 参考1-52 研修の対象者 - 2)新任職員 (SA) (N=392)



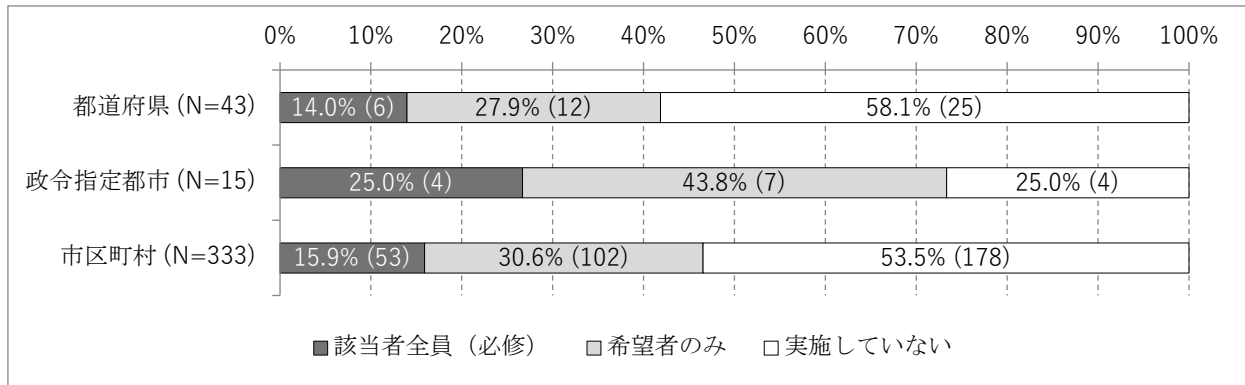
図表 参考1-53 研修の対象者 - 3)管理職・監督職員 (SA) (N=392)



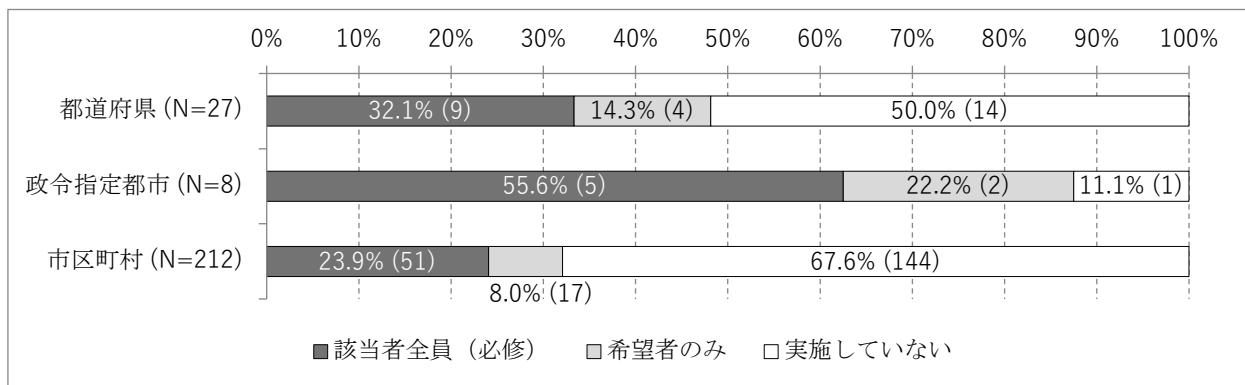
図表 参考1-54 研修の対象者 - 4)SOGI の多様性の理解増進に関連する課(係など)の職員 (SA) (N=392)



図表 参考1-55 研修の対象者 - 5)教員・保育所職員(SA) (N=392)



図表 参考1-56 研修の対象者 - 6)その他(SA) (N=250)



※非該当は除いて集計を実施している。

「その他」の主な回答

【職階・昇任に応じた研修】

- ・ 新任の係長、課長、管理職、主任、主査など、昇任・昇格のタイミングで研修を実施
- ・ 係長級、課長補佐級、主任・主幹級など、特定の職階にある職員を対象に研修を実施
- ・ 指導職、幹部職員を対象に研修を実施
- ・ 特定の給料表等級に到達した職員を対象に研修を実施

【経験年数に応じた対象者】

- ・ 採用後2年目、5年目、7年目、10年目など、特定の経験年数に達した職員を対象に研修を実施
- ・ 中堅職員を対象に研修を実施
- ・ 職員の学歴(大卒、短卒、高卒)と経験年数を組み合わせた基準で対象者を選定

【特定の職務・役割担当者】

- ・ 庁内の人権推進や男女共同参画の担当者・リーダー・委員を対象に研修を実施
- ・ 職員相談員、子育て支援コンシェルジュなど、特定の相談業務担当者を対象に研修を実施
- ・ 消防、警察、公共交通機関、戸籍担当部署など、特定の専門職や部署の職員を対象に研修を実施

- ・ 避難所担当や窓口対応など、特定の業務を行う職員を対象に研修を実施
- ・ 教員、保育所職員を対象に専門研修を実施

【組織外の関係者】

- ・ 議会議員、区長、民生委員を対象に研修を実施
- ・ 外郭団体や指定管理者施設の職員、シルバー人材センターの会員を対象に研修を実施
- ・ 市民や、地域の商工業者、人権教育推進協議会委員などへも研修対象を拡大
- ・ 広域自治体や県内の他行政機関職員にも参加を呼びかけ

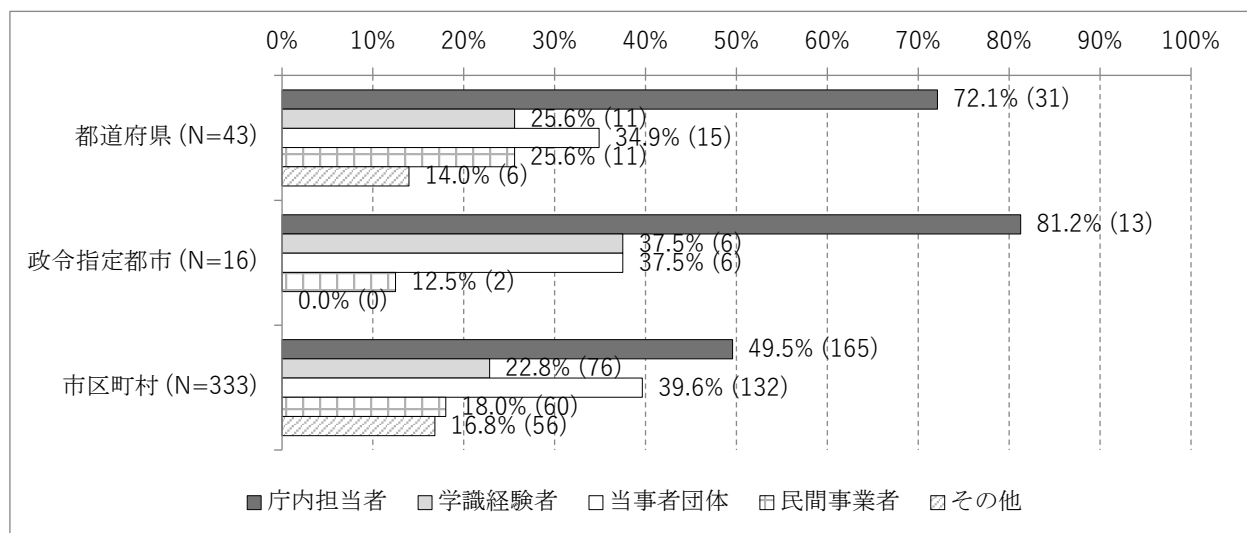
【柔軟な対象者の運用】

- ・ 年度ごとに対象とする職階やテーマを変更し、計画的に研修を実施
- ・ 希望者を募る形式や、複数の研修から選択できる形式を導入
- ・ 要望に応じて実施する出前講座形式を採用

6) 職員研修の講師（問14）

- ✓ 職員に向けた研修を「実施している」地方公共団体における職員研修の講師(問14)を地方公共団体の種類別にみると、「庁内担当者」が最も多く、「都道府県」では72.1%、「政令指定都市」では81.2%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では49.5%であった。次いで「当事者団体」が多く、「都道府県」では34.9%、「政令指定都市」では37.5%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では39.6%であった。「政令指定都市」では「学識経験者」も37.5%であった。

図表 参考1-57【地方公共団体の種類別】職員研修の講師としてあてはまるものを選択してください(MA) (N=392)



「その他」の主な回答

【行政・関連機関の職員や講師】

- ・ 県や都の職員(人権担当課、ダイバーシティ推進センター、教育委員会指導主事、出前講座担当等)
- ・ 県の人権研修推進員、社会人権・同和教育指導員
- ・ 当事者でもある行政職員
- ・ 県と市町村が共同で運営する研修機関の職員
- ・ 県の男女共同参画センターの職員、またはその紹介による講師
- ・ 公益財団法人人権啓発センター・人権啓発協会の講師

【専門家・有識者】

- ・ LGBTQに造詣の深い講師・有識者(大学関係者等)
- ・ 弁護士
- ・ 社会保険労務士

【当事者本人・支援団体】

- ・ 性的マイノリティの当事者本人(個人での活動者含む)
- ・ 支援団体(市民団体、人権団体、NPO法人等)の代表・関係者

【映像教材・eラーニング】

- ・ eラーニング研修
- ・ DVD等の動画視聴(国・市町村、当事者団体が作成したもの)
- ・ 有識者等の協力のもと、担当課で作成したeラーニング教材
- ・ SOGIの多様性に関するリーフレットや研修資料(具体的事例を含む)
- ・ 専門NPO法人が監修したハンドブック

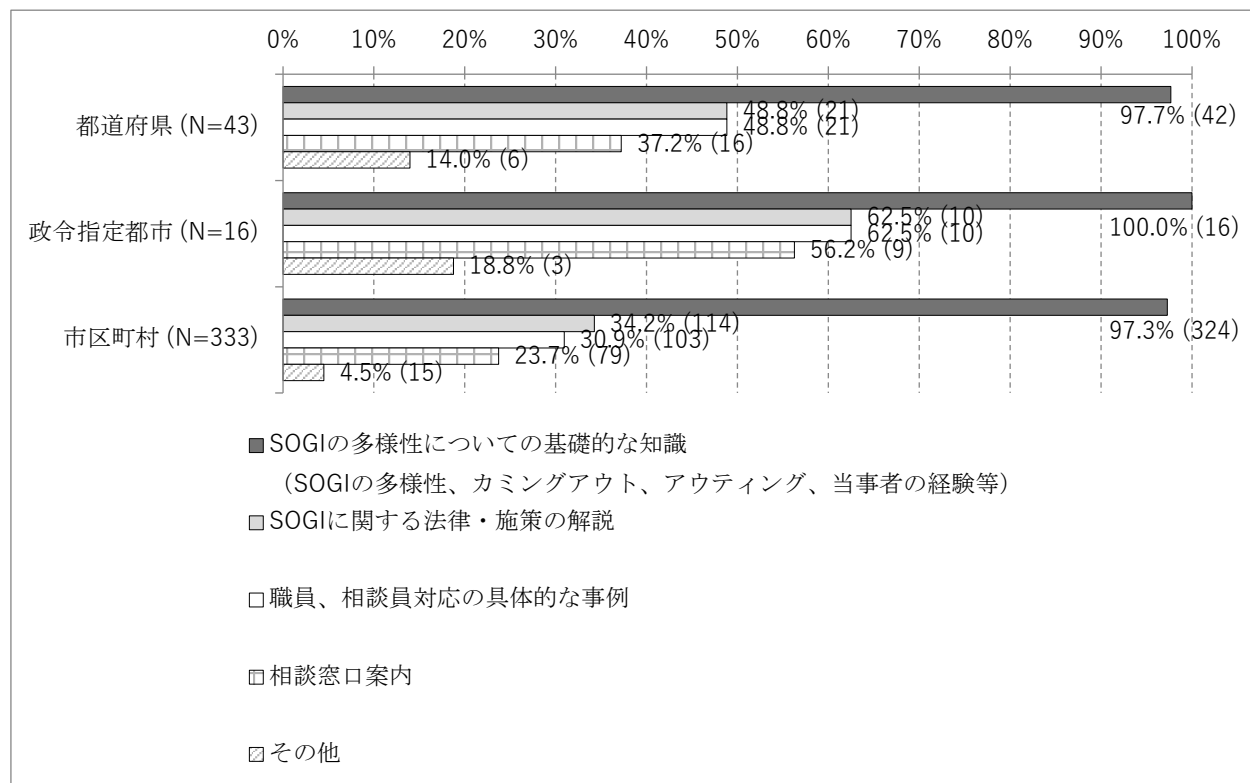
【その他】

- ・ 市が任命した、性の多様性に関する施策を推進する特命大使
- ・ 管轄教区事務所の指導主事

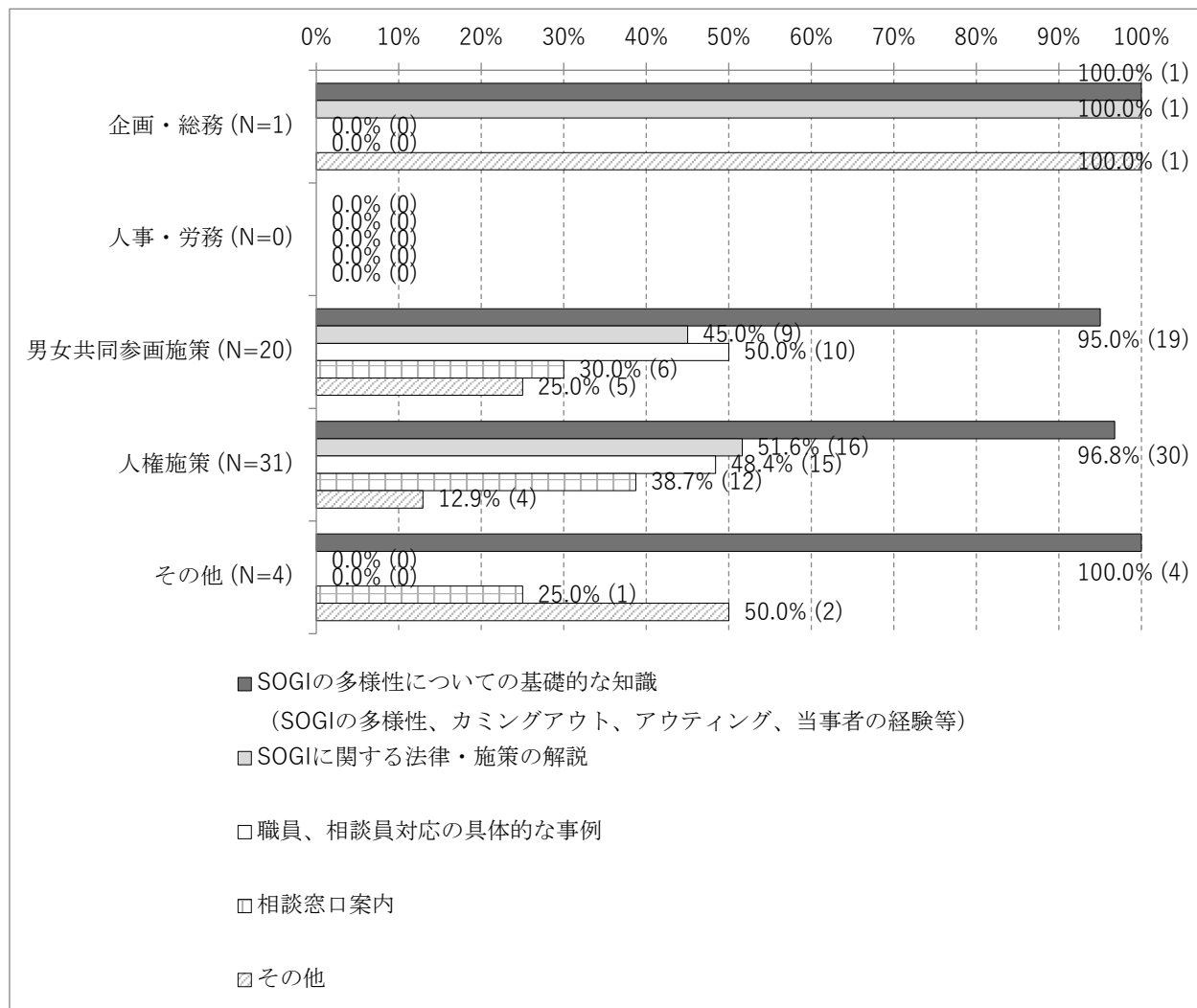
7) 職員研修の内容 (問 15)

- ✓ 職員に向けた研修を「実施している」地方公共団体における職員研修の具体的な内容(問15)を地方公共団体の種類別にみると、「SOGIの多様性についての基礎的な知識(SOGIの多様性、カミングアウト、アウティング、当事者の経験等)」がすべての地方公共団体の種類で最も多く、「都道府県」では97.7%、「政令指定都市」では100.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では97.3%であった。次いで、「都道府県」では「SOGIに関する法律・施策の解説」「職員、相談対応の具体的な事例」が各48.0%、「政令指定都市」では「SOGIに関する法律・施策の解説」「職員、相談対応の具体的な事例」が各62.5%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では、「SOGIに関する法律・施策の解説」が34.2%であった。
- ✓ 研修の具体的な内容(問15)を担当課の所掌業務別にみると、すべての所掌業務において「SOGIの多様性についての基礎的な知識(SOGIの多様性、カミングアウト、アウティング、当事者の経験等)」が各9割以上と最も多かった。

図表 参考1-58【地方公共団体の種類別】SOGIの多様性に関する内容を含む研修の具体的な内容としてあてはまるものを選択してください。(MA) (N=392)

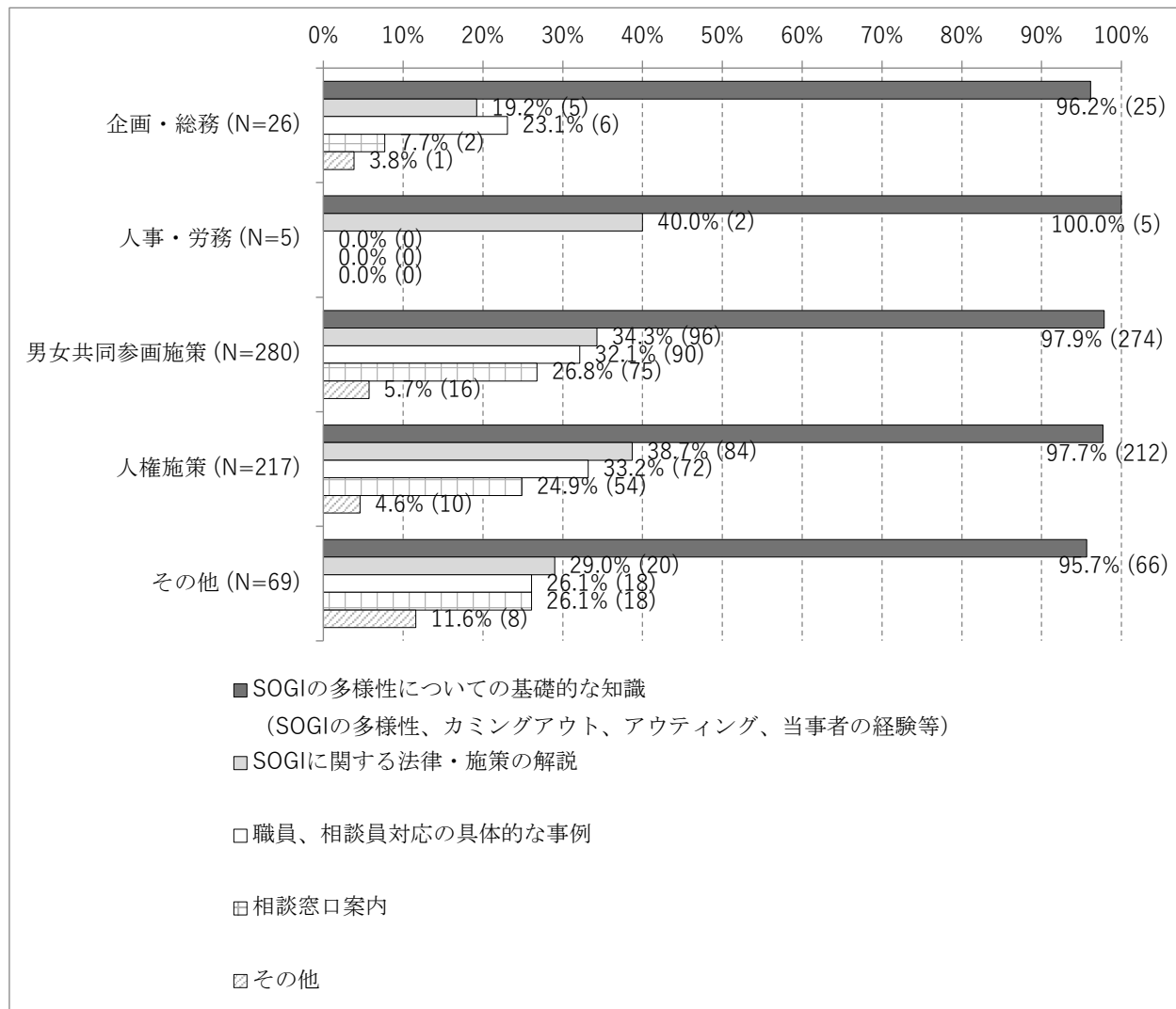


図表 参考1-59【都道府県・担当課の所掌業務別】SOGIの多様性に関する内容を含む研修の具体的な内容としてあてはまるものを選択してください。(MA×MA)(N=43)



※非該当は除いて集計を実施している。

図表 参考1-60【市区町村・担当課の所掌業務別】SOGIの多様性に関する内容を含む研修の具体的な内容としてあてはまるものを選択してください。(MA×MA)(N=335)



※非該当は除いて集計を実施している。

「その他」の主な回答

【行政・窓口における対応】

- ・ 職場や窓口での具体的な対応事例
- ・ 性自認及び性的指向に関する職員対応ガイドラインに沿った研修
- ・ 職員向けサポートブックの周知
- ・ 条例や県の取組の説明、職員としての心構え
- ・ 書類等の性別記載欄の対応方法

【社会の状況・他自治体等の取組事例】

- ・ 社会の状況や、企業・他自治体における取組事例の紹介
- ・ 多様性に関する活動事例の紹介
- ・ 特定の市の実施事業の紹介

【多様性社会と人権に関する啓発】

- ・ 社会の多様性やハラスメント防止について
- ・ ダイバーシティ社会の実現に向けた表現ガイドラインの説明

【パートナーシップ・ファミリーシップ制度の説明】

- ・ パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度の概要説明
- ・ 自治体(市・県)のパートナーシップ制度に関する説明

【当事者の声・ライフストーリー】

- ・ 当事者のライフストーリー、エピソード、経験談

【学校・教育現場における対応】

- ・ LGBTQ+の子どもたちが安心できる学校・園づくりのための取組
- ・ 学校における指導体制の推進に関するグループ協議
- ・ 子どもたちへの多様性の伝え方
- ・ 学校における具体的な対応方法

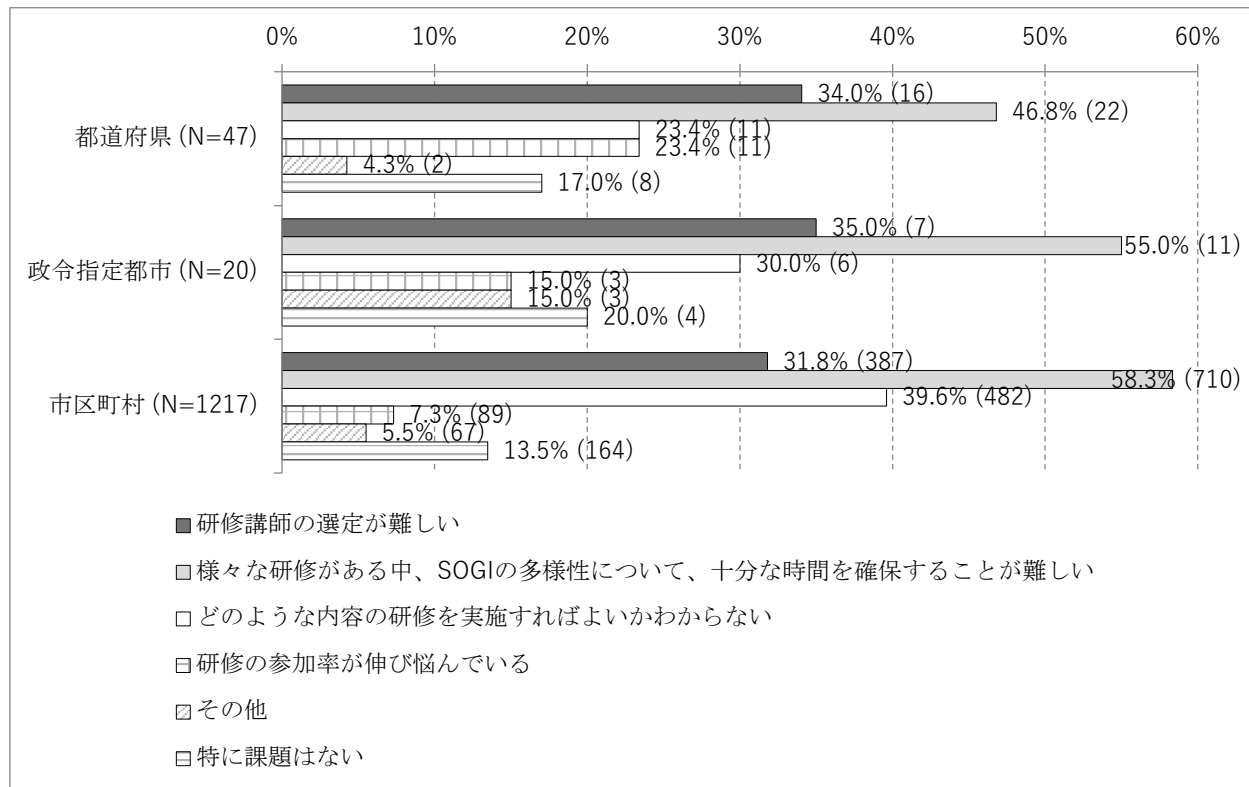
8) 職員研修の実施にあたっての課題(問16)

- ✓ SOGIの多様性に関する職員研修実施にあたっての課題(問16)を地方公共団体の種類別にみると、「様々な研修がある中、SOGIの多様性について、十分な時間を確保することが難しい」が最も多く、「都道府県」では46.8%、「政令指定都市」では55.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では58.3%であった。次いで「研修講師の選定が難しい」が「都道府県」「政令指定都市」「市区町村(政令指定都市を除く)」でそれぞれ3割以上となっている。「政令指定都市」「市区町村(政令指定都市を除く)」では、「どのような内容の研修を実施すればよいかわからない」もそれぞれ3割以上となっている。
- ✓ 職員研修実施にあたっての課題(問16)を地域区分別にみると、都道府県で、「北海道・東北」では「研修の参加率が伸び悩んでいる」が57.1%、「関東・信越」は「特に課題はない」が44.4%、「東海・北陸」では「様々な研修がある中、SOGIの多様性について、十分な時間を確保することが難しい」が50.0%、「近畿」では「研修講師の選定が難しい」「様々な研修がある中、SOGIの多様性について、十分な時間を確保することが難しい」「どのような内容の研修を実施すればよいかわからない」がそれぞれ50.0%、「中国・四国」では「様々な研修がある中、SOGIの多様性について、十分な時間を確保することが難しい」が44.4%、「九州・沖縄」では「様々な研修がある中、SOGIの多様性について、十分な時間を確保することが難しい」が75.0%と最も多かった。市区町村では、「東北」を除くすべての地域では「様々な研修がある中、SOGIの多様性について、十分な時間を確保することが難しい」がそれぞれ過半数で最も多い一方、「東北」では「どのような内容の研修を実施すればよいかわからない」が56.6%と最も多かった。
- ✓ 職員研修実施にあたっての課題(問16)を住民数別にみると、市区町村では、「様々な研修がある中、SOGIの多様性について、十分な時間を確保することが難しい」がすべての住民規模で約

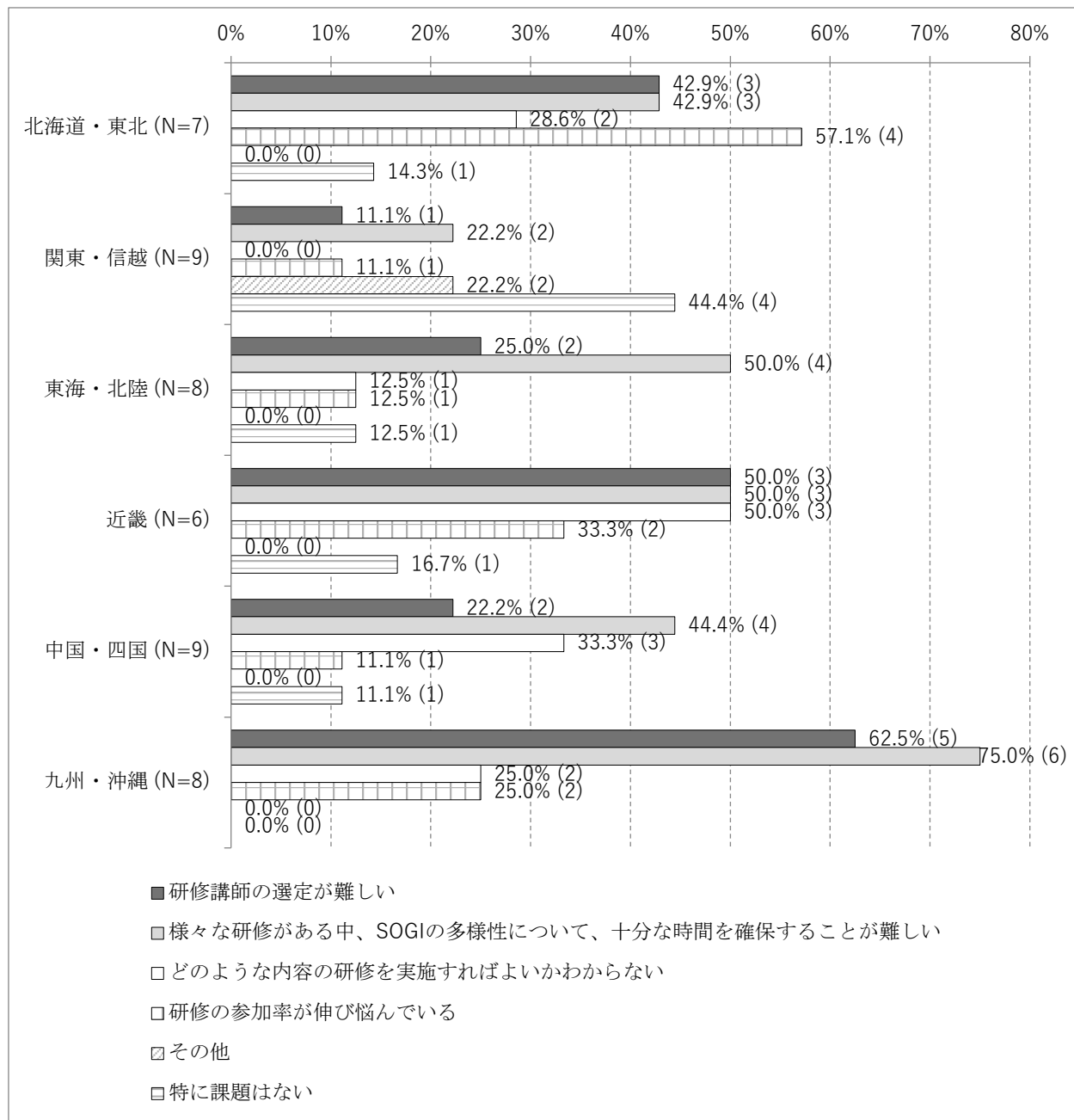
参考資料1 地方公共団体に対するアンケート調査結果(詳細)

5～6割と最も多かった。一方で、住民数が「4,999人以下」で「どのような内容の研修を実施すればよいかわからない」と回答した割合は46.0%であったのに対し、「100,000人-499,999人」では20.6%と、住民規模が小さい地方公共団体ほど「どのような内容の研修を実施すればよいかわからない」と回答する割合が高かった。

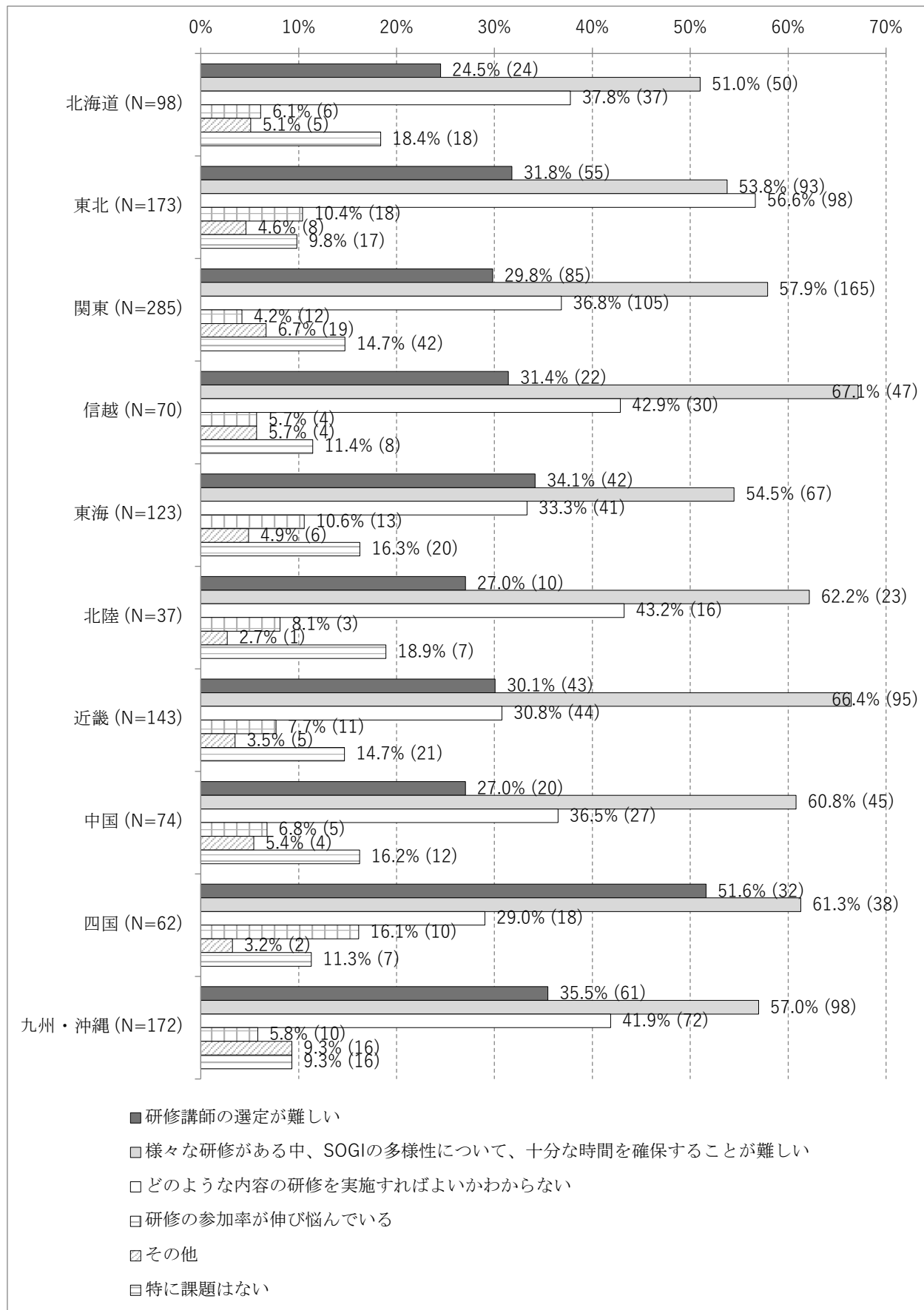
図表 参考1-61【地方公共団体の種類別】SOGIの多様性に関する研修の実施にあたって、課題となっていることはありますか。(MA) (N=1,284)



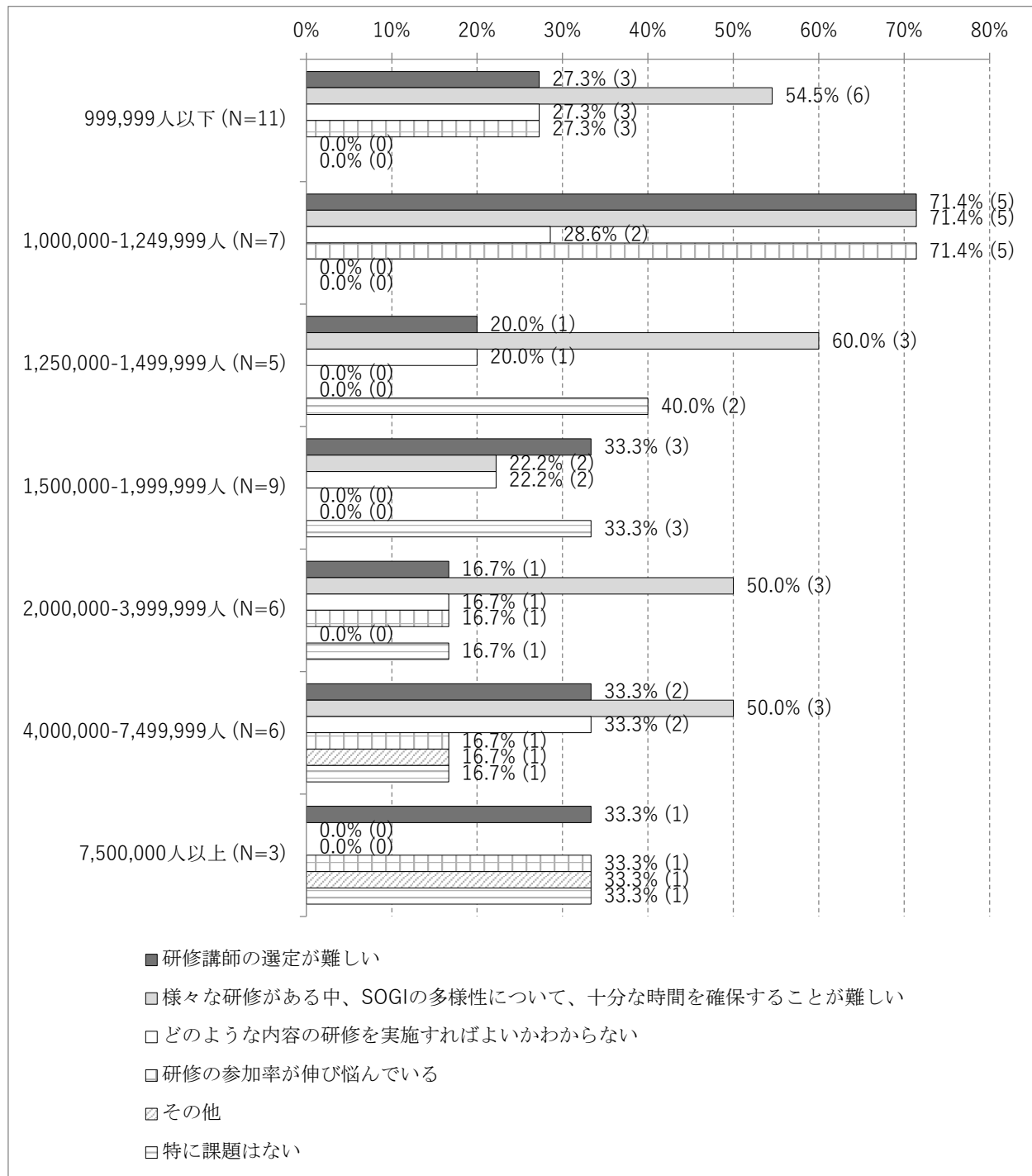
図表 参考1-62【都道府県・地域区分別】SOGIの多様性に関する研修の実施にあたって、課題となっていることはありますか。(SA×MA)(N=47)



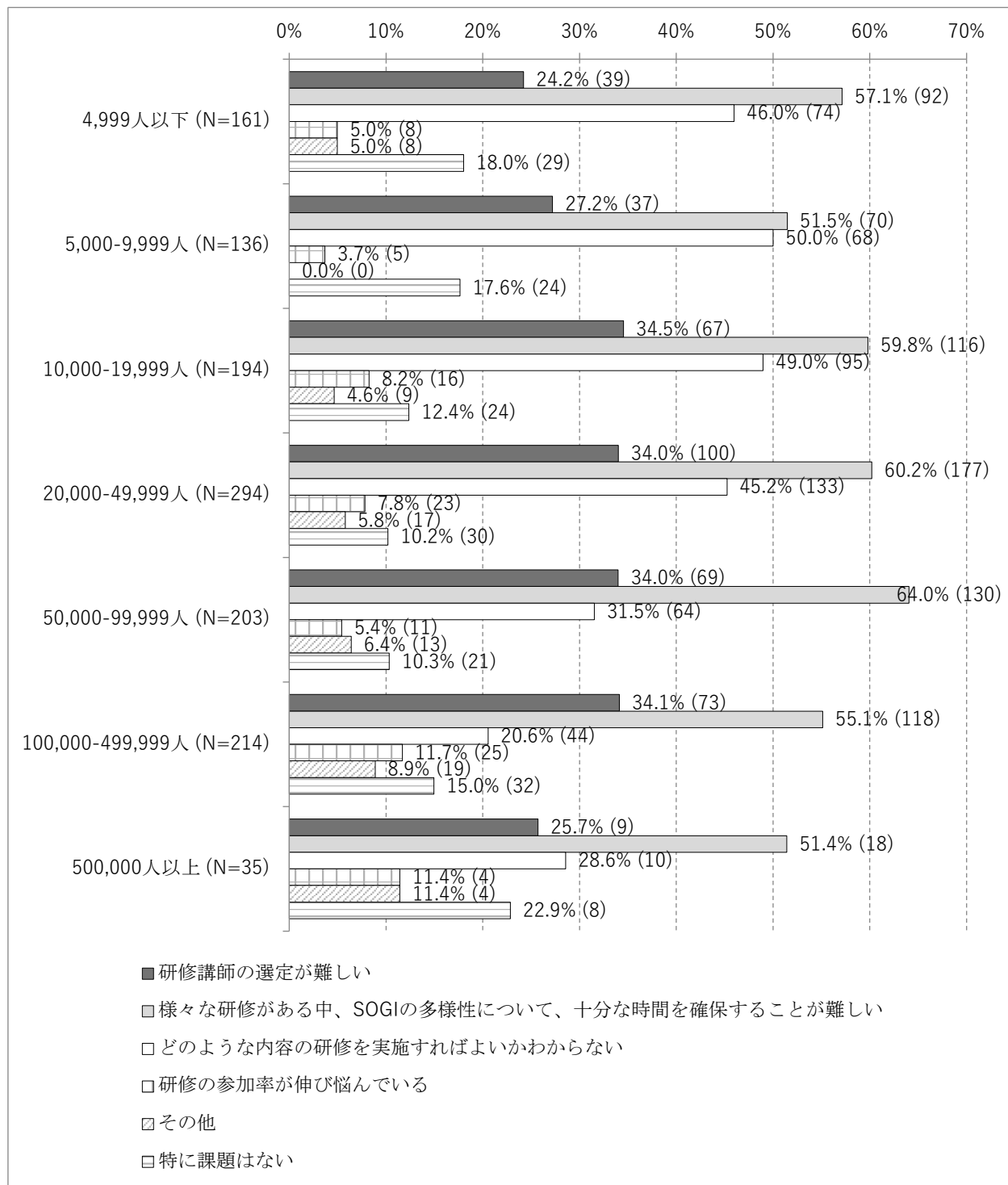
図表 参考1-63【市区町村・地域区分別】SOGIの多様性に関する研修の実施にあたって、課題と
なっていることはありますか。(SA×MA)(N=1,237)



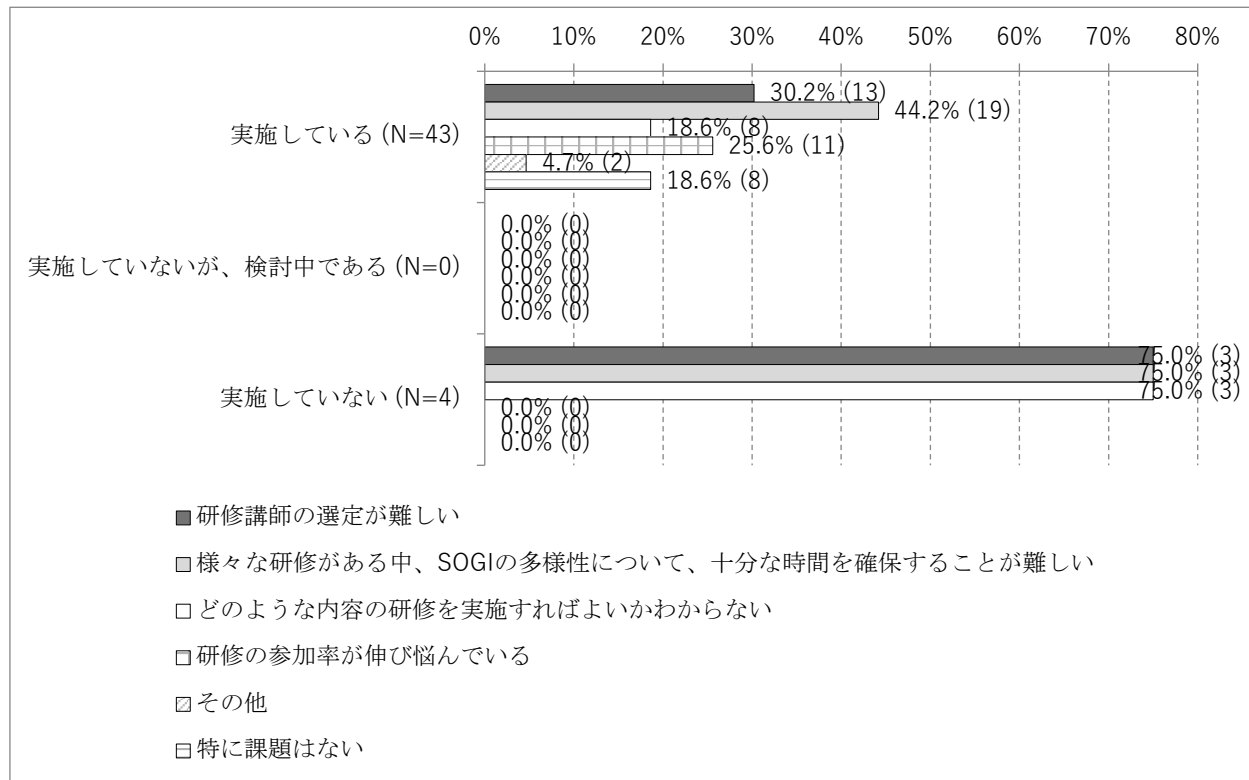
図表 参考1-64【都道府県・住民数別】SOGIの多様性に関する研修の実施にあたって、課題となっていることはありますか。(SA×MA)(N=47)



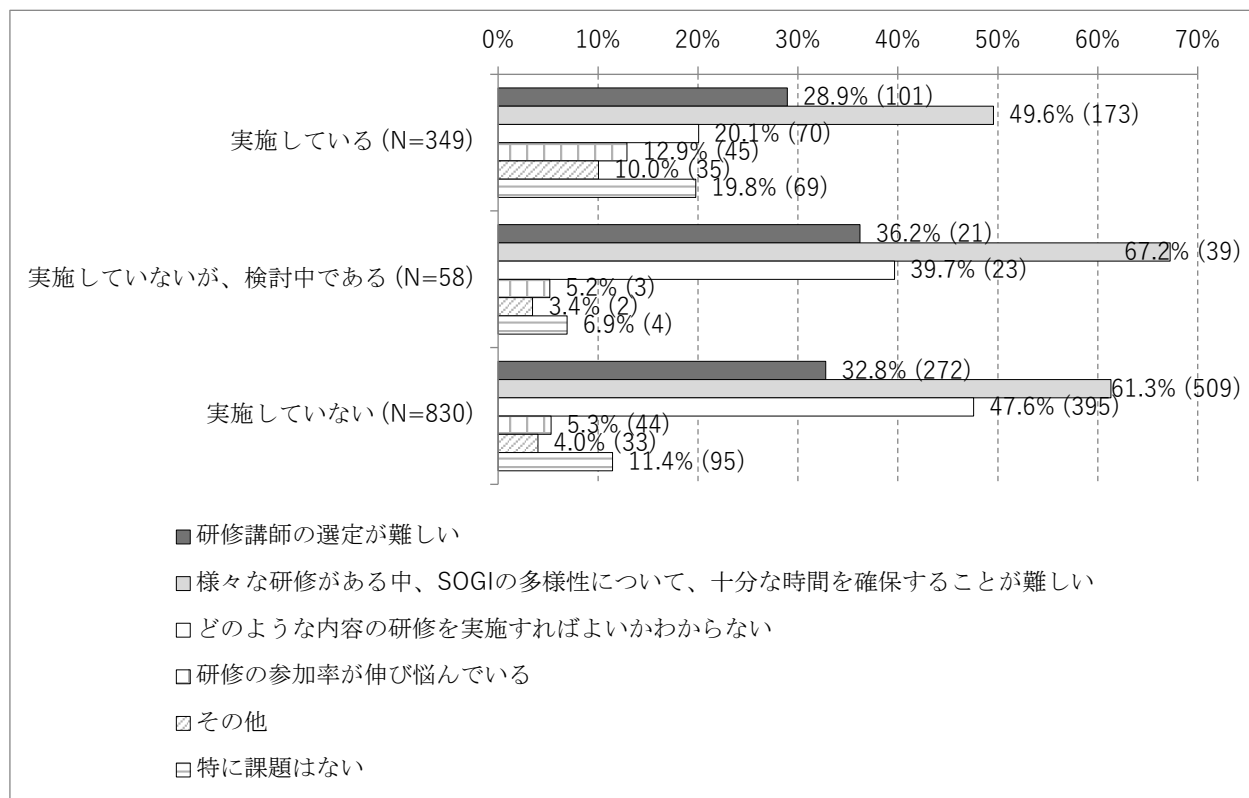
図表 参考1-65【市区町村・住民数別】SOGIの多様性に関する研修の実施にあたって、課題となっていることはありますか。(SA×MA)(N=1,237)



図表 参考1-66【都道府県・職員研修の実施状況別】SOGIの多様性に関する研修の実施にあたって、課題となっていることはありますか。(SA×MA)(N=47)



図表 参考1-67【市区町村・職員研修の実施状況別】SOGIの多様性に関する研修の実施にあたって、課題となっていることはありますか。(SA×MA)(N=1,237)



「その他」の主な回答

【研修内容・教材】

- ・ 研修に適した動画や教材が見つからない
- ・ 長年同じ研修教材(動画)を使用しており、内容の刷新が必要になっている
- ・ 自治体職員向け(市民対応など)の内容を含むオンデマンド研修教材が少ない
- ・ 研修資料作成の際に、使用する用語の選定や適切な説明に苦慮する
- ・ 研修内容が画一的・ワンパターンになりがちである
- ・ 基礎知識だけでなく、より実践的な内容の研修が求められている

【研修の継続性・実施頻度】

- ・ 研修を継続していくための仕組みや方針が定まっていない
- ・ 他の様々な人権研修テーマがあるため、毎年SOGIをテーマに実施することが難しい
- ・ 定期的な研修実施の仕組みがなく、職員によって受講時期にばらつきが出ている
- ・ 管理監督職に対する継続的な研修の実施が必要である

【組織内の優先順位・連携】

- ・ 他業務との兼務や業務の多さから、SOGIに関する取組の優先順位が低くなりがちである
- ・ 部署や職員によってSOGIに関する取組への重要度の認識に差がある
- ・ 研修担当課ではないため提案がしづらいなど、部署間の連携や調整に課題がある
- ・ 組織内での担当部署の所管が曖昧、または急に変更され戸惑いがある

【研修実施上の具体的課題】

- ・ 具体的な対応に明確なルールがなく、各所属で実施すべき内容の案内が難しい
- ・ 研修で得た知識が、実務レベルまで浸透していない
- ・ 研修内容を具体的な行動変容に繋げる方法や、正確な情報・表現の判別が難しい
- ・ 研修講師の公平性・中立性をどのように確保するかが課題である
- ・ SOGIに関する取組への反対意見にどう対応するかが課題である
- ・ 研修を委託していた特定の団体の活動休止により、今後の研修方法の検討が必要になっている
- ・ 就学前施設の職員など、特定の職種に対する研修が不十分である

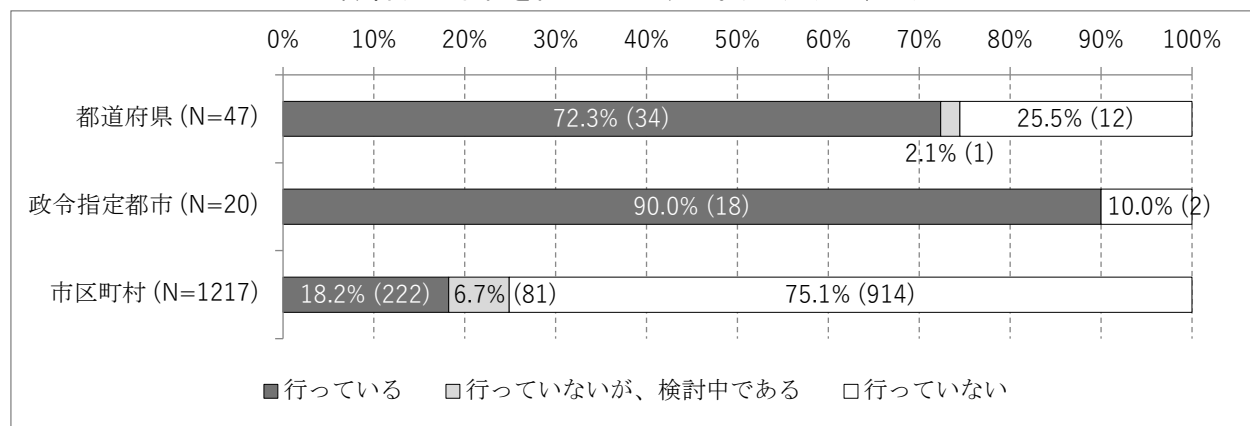
【予算・費用】

- ・ 研修実施に係る予算の確保が困難である
- ・ 外部講師に依頼するための謝礼予算の確保が難しい

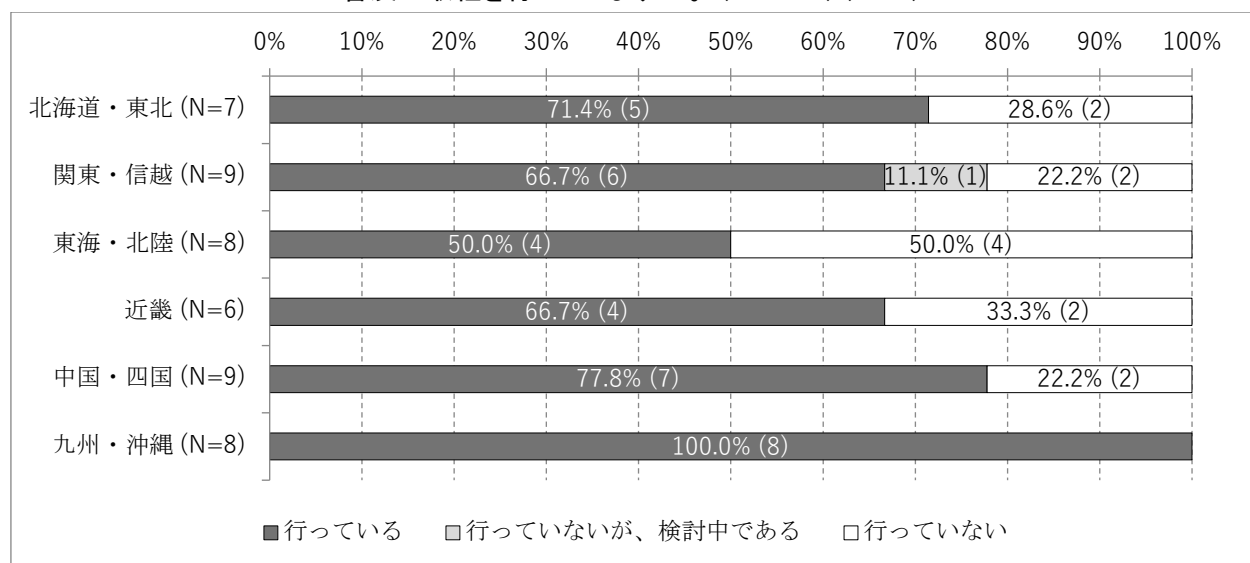
9) 職員研修以外の職員に向けた知識普及の取組(問17)

- ✓ 職員研修以外の職員に向けた知識普及の取組(問17)の実施状況を地方公共団体の種類別にみると、「行っている」と回答した割合は「都道府県」で72.3%、「政令指定都市」で90.0%であったのに対し、「市区町村(政令指定都市を除く)」では18.2%であった。
- ✓ 研修以外の職員に向けた知識普及の取組(問17)を住民規模別にみると「4,999人以下」で1.9%、「500,000人以上」で80.0%と、住民規模が大きいほど「行っている」と回答した割合が高くなる傾向があった。
- ✓ 研修以外の職員に向けた知識普及の取組(問17)を職員規模別にみると「99人以下」で0.7%、「2,000人以上」で62.4%と、職員規模が大きいほど「行っている」と回答した割合が高くなる傾向があった。
- ✓ 知識普及の取組(問17)を担当課の有無別にみると、市区町村では、「実施している」と回答した割合は、担当課が「ある」では25.2%、担当課が「ない」は1.7%であった。

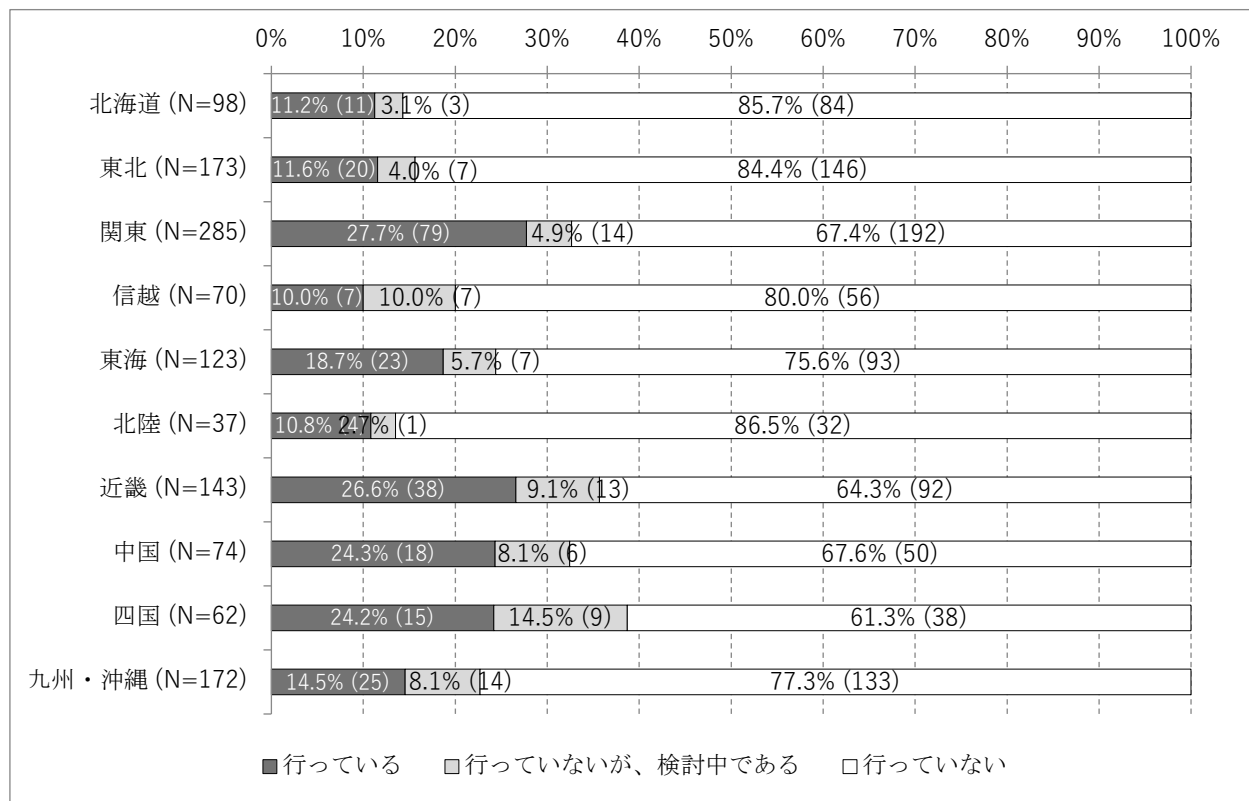
図表 参考1-68【地方公共団体の種類別】研修以外に、SOGIの多様性に関する職員に向けた知識普及の取組を行っていますか。(SA) (N=1,284)



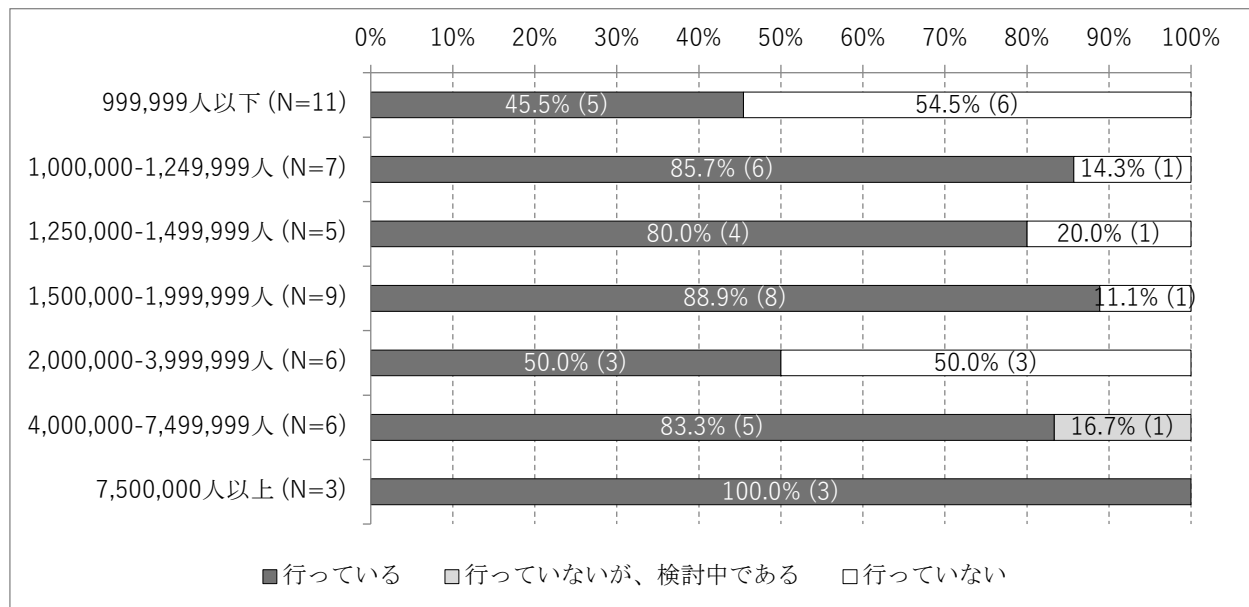
図表 参考1-69【都道府県・地域区分別】研修以外に、SOGIの多様性に関する職員に向けた知識普及の取組を行っていますか。(SA×SA) (N=47)



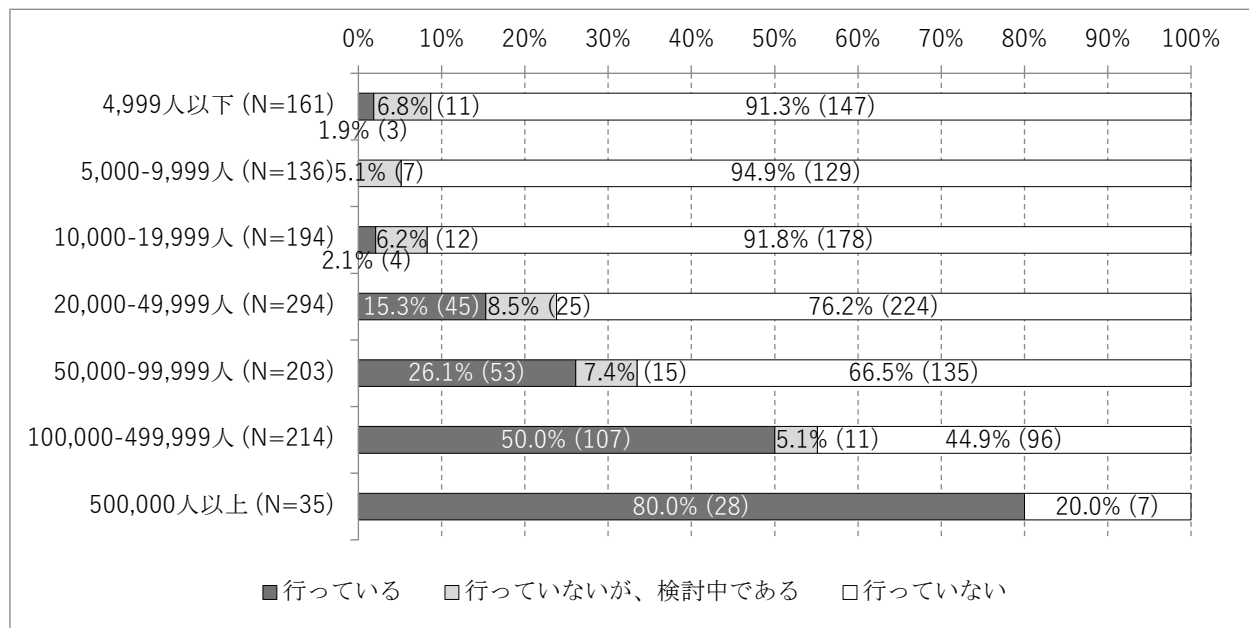
図表 参考1-70【市区町村・地域区分別】研修以外に、SOGI の多様性に関する職員に向けた知識普及の取組を行っていますか。(SA×SA) (N=1,237)



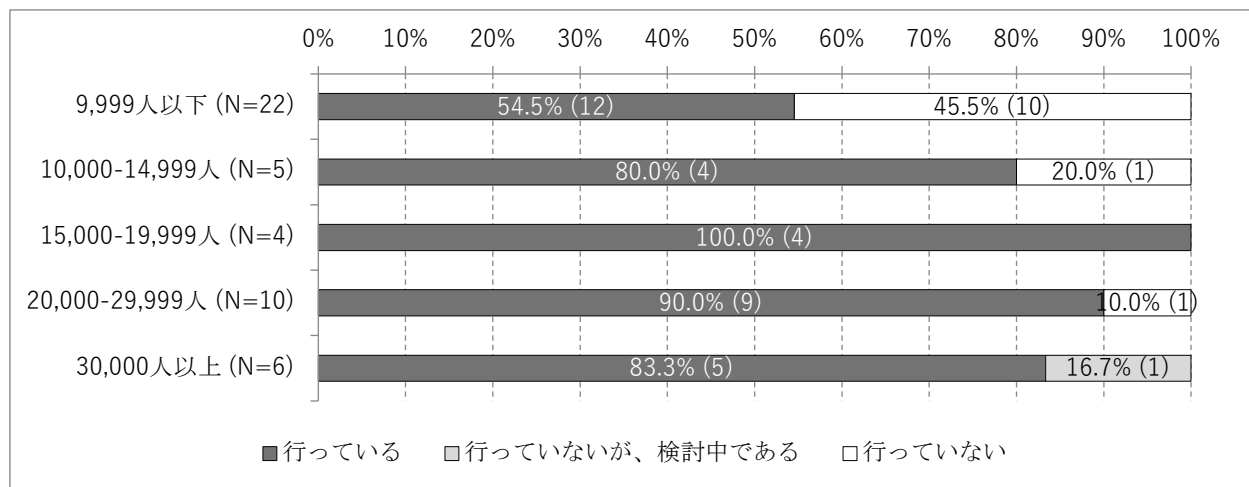
図表 参考1-71【都道府県・住民数別】研修以外に、SOGI の多様性に関する職員に向けた知識普及の取組を行っていますか。(SA×SA) (N=47)



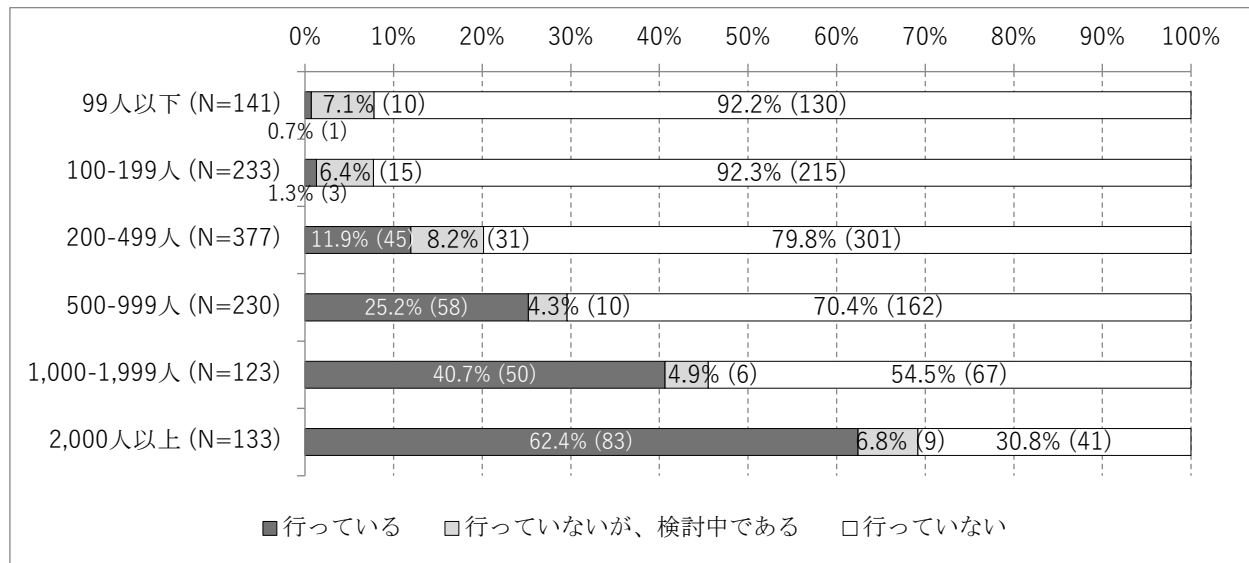
図表 参考1-72【市区町村・住民数別】研修以外に、SOGIの多様性に関する職員に向けた知識普及の取組を行っていますか。(SA×SA)(N=1,237)



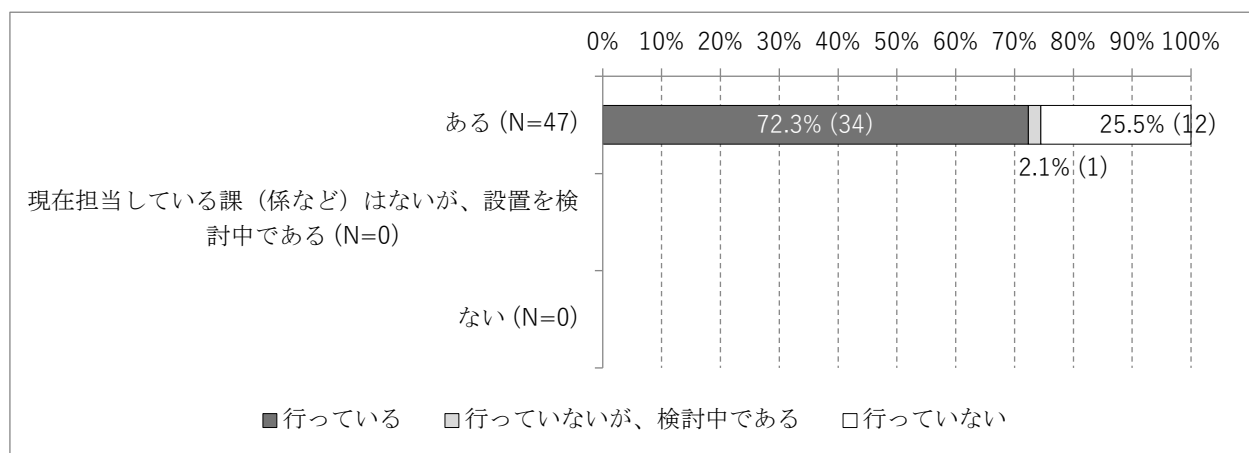
図表 参考1-73【都道府県・職員数別】研修以外に、SOGIの多様性に関する職員に向けた知識普及の取組を行っていますか。(SA×SA)(N=47)



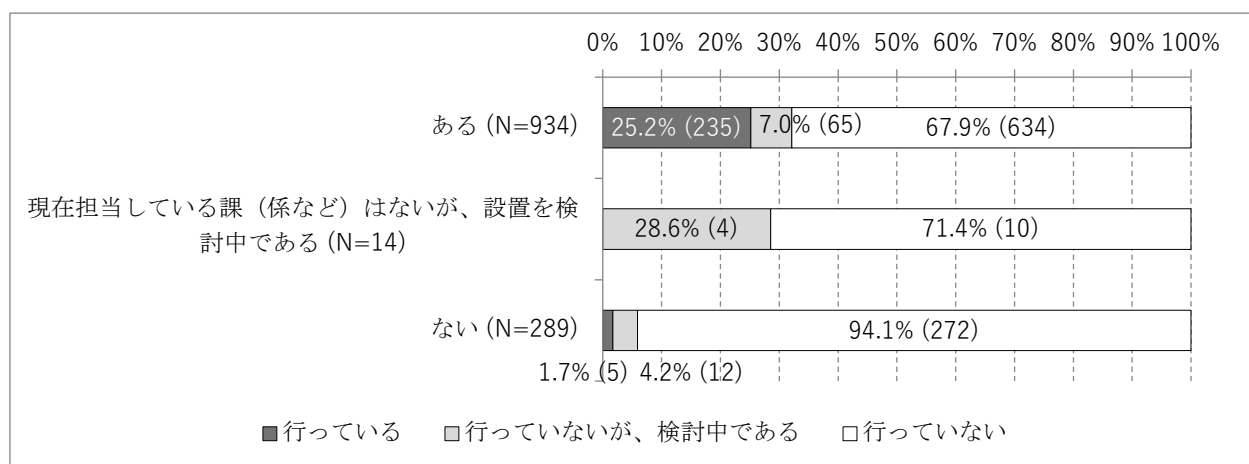
図表 参考1-74【市区町村・職員数別】研修以外に、SOGI の多様性に関する職員に向けた知識普及の取組を行っていますか。(SA×SA) (N=1,237)



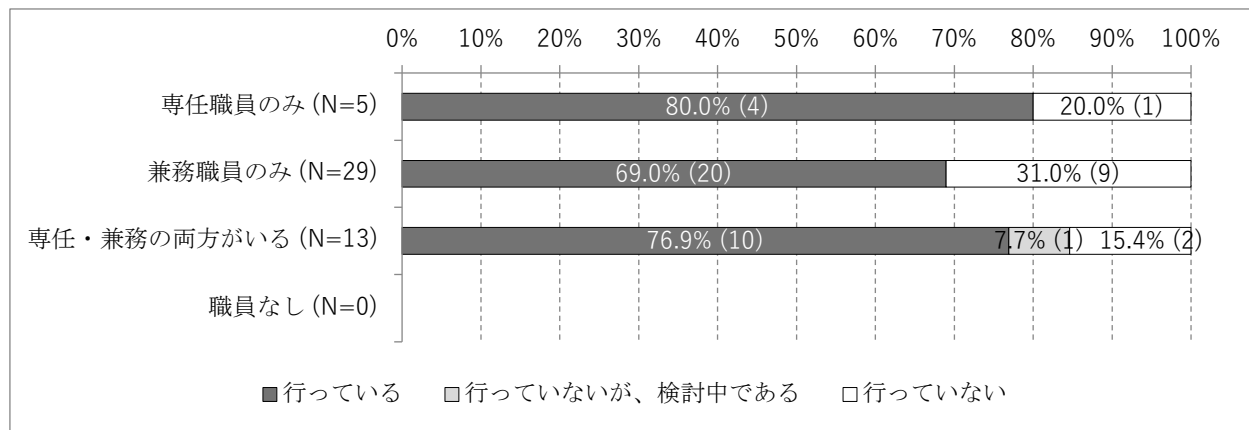
図表 参考1-75【都道府県・担当課の有無別】研修以外に、SOGI の多様性に関する職員に向けた知識普及の取組を行っていますか。(SA×SA) (N=47)



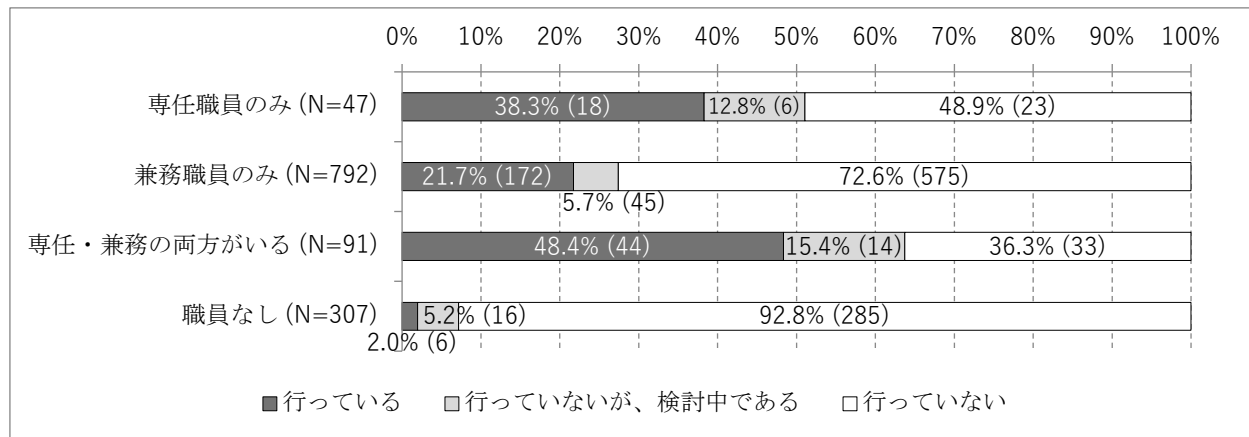
図表 参考1-76【市区町村・担当課の有無別】研修以外に、SOGI の多様性に関する職員に向けた知識普及の取組を行っていますか。(SA×SA) (N=1,237)



図表 参考1-77【都道府県・専任・兼務職員の有無別】研修以外に、SOGIの多様性に関する職員に向けた知識普及の取組を行っていますか。(SA×SA)(N=47)



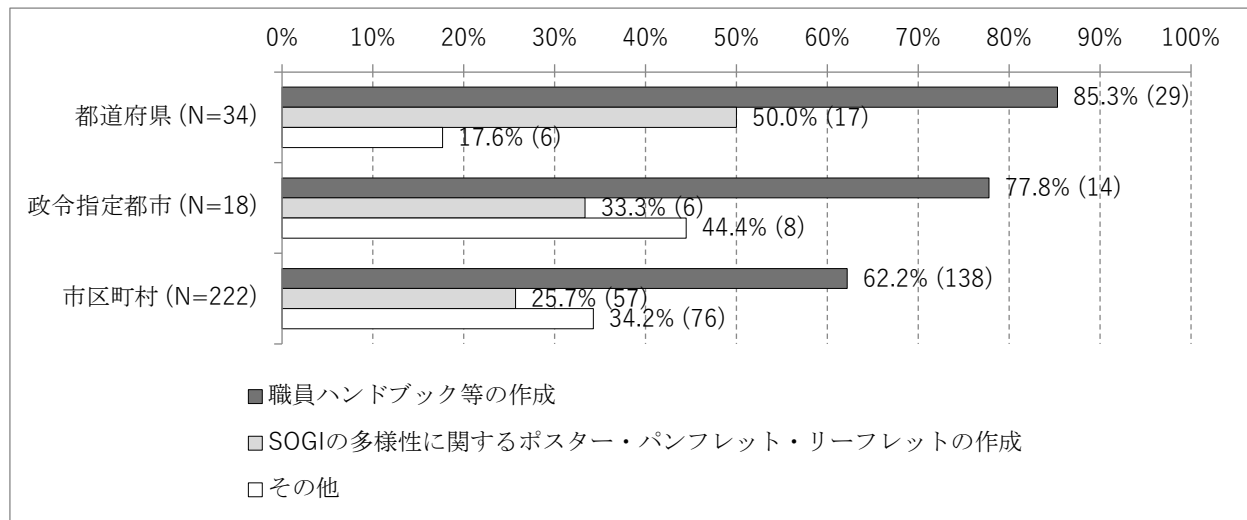
図表 参考1-78【市区町村・専任・兼務職員の有無別】研修以外に、SOGIの多様性に関する職員に向けた知識普及の取組を行っていますか。(SA×SA)(N=1,237)



10) 職員研修以外の職員に向けた知識普及の取組(問18)

- ✓ SOGIの多様性に関する職員に向けた研修以外の知識普及の取組(問18)を「行っている」と回答した地方公共団体における取組の内容を種類別にみると、いずれも「職員ハンドブックの作成」が最も多く、「都道府県」では85.3%、「政令指定都市」では77.8%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では62.2%であった。また、「SOGIの多様性に関するポスター・パンフレット・リーフレットの作成」は「都道府県」では50.0%、「政令指定都市」では33.3%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では25.7%であった。

図表 参考1-79【地方公共団体の種類別】研修以外の職員に対する知識普及の取組として、実施しているものを選択してください。(MA) (N=274)



「その他」の主な回答

【庁内での掲示・展示による啓発】

- ・ 庁内や庁舎ロビーでのパネル展の開催
- ・ 多目的トイレへの「だれでもトイレ」表示
- ・ 男女共同参画に関する図書の貸し出し

【庁内ネットワーク(ポータルサイト・メール等)での情報発信】

- ・ 庁内ネットワークへの啓発記事、コラム、資料等の掲載
- ・ 全職員への啓発メールの送信
- ・ 職員事務マニュアルへの関連内容の掲載

【職員向けガイドライン・マニュアル等の策定】

- ・ 性の多様性を尊重するための職員向け対応ガイドライン、マニュアル、対応指針の策定
- ・ 各種様式等における性別記載ガイドラインの策定と啓発
- ・ ハラスメント防止マニュアルの整備

【学習機会の提供】

- ・ 職員会議やミーティングの場での情報提供・周知
- ・ 外部機関が実施する研修、講演会、市民講座等の職員への案内
- ・ 啓発動画の作成や貸し出し、他自治体が作成した動画の共有
- ・ 特定の検定の受講案内

【関連制度の周知】

- ・ パートナースhip宣誓制度の周知
- ・ 様式における性別記載欄の見直しに関する啓発
- ・ ダイバーシティやSOGIに関する庁内紙・啓発紙の定期発行
- ・ SDGsの推進と関連付けた、多様な生き方ができるまちづくりの推進

【シンボルを活用した啓発と意思表示】

- ・ 庁舎へのレインボーフラッグの設置・掲揚
- ・ プライド月間や関連イベントの周知、市庁舎のライトアップ
- ・ レインボーカラーのバッジ着用

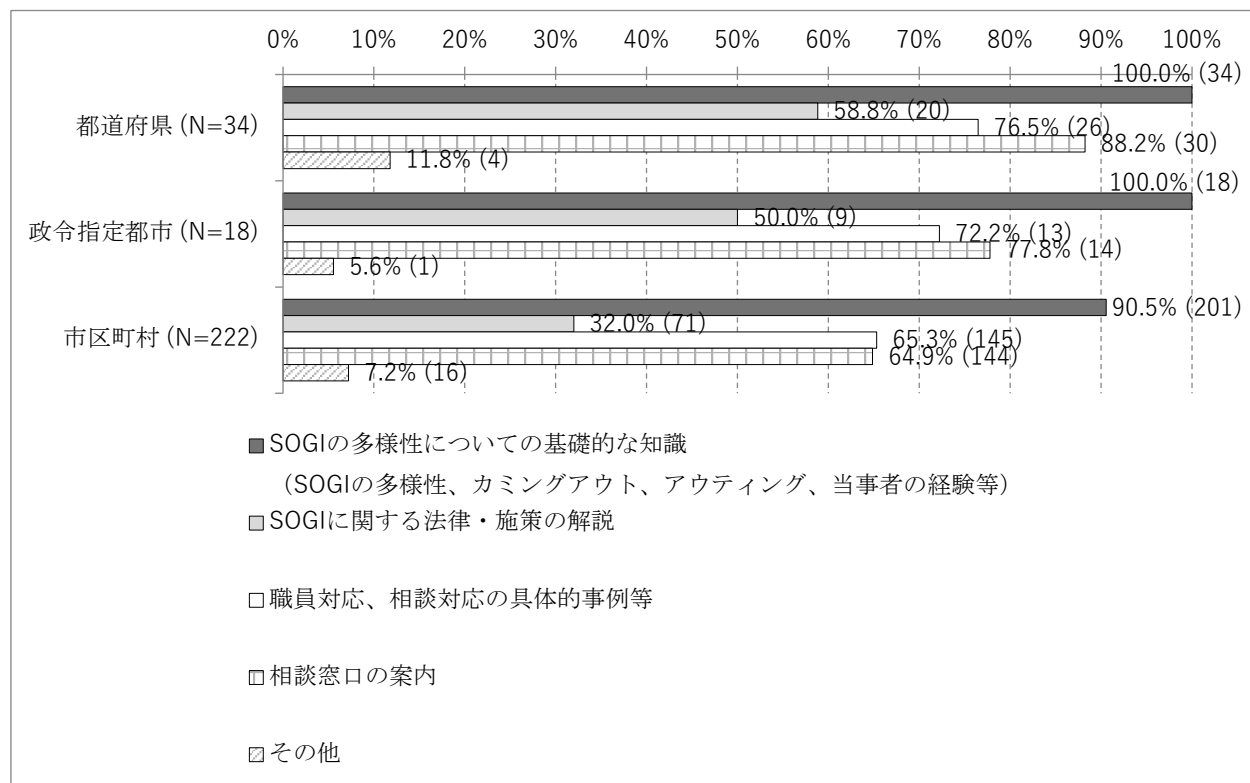
【相談体制・交流の場の整備】

- ・ 職員向けSOGIに関する相談窓口の設置と案内
- ・ 職場内グループやコミュニティスペースの開催

11) 職員研修以外の職員に向けた知識普及の具体的な内容 (問 19)

- ✓ SOGIの多様性に関する職員に向けた研修以外の知識普及の取組(問18)を「行っている」と回答した地方公共団体における取組の具体的な内容(問19)を地方公共団体の種類別にみると、「都道府県」では「SOGIの多様性についての基礎的な知識(SOGIの多様性、カミングアウト、アウティング、当事者の経験等)」が100.0%と最も多く、次いで「相談窓口の案内」が88.2%、「職員対応、相談対応の具体的事例等」が76.5%であった。「政令指定都市」では「SOGIの多様性についての基礎的な知識(SOGIの多様性、カミングアウト、アウティング、当事者の経験等)」が100.0%と最も多く、次いで「相談窓口の案内」が77.8%、「職員対応、相談対応の具体的事例等」が72.2%であった。「市区町村(政令指定都市を除く)」では「SOGIの多様性についての基礎的な知識(SOGIの多様性、カミングアウト、アウティング、当事者の経験等)」が90.5%で最も多く、次いで「職員対応、相談対応の具体的事例等」が65.3%、「相談窓口の案内」が64.9%であった。

図表 参考1-80【地方公共団体の種類別】研修以外の職員向け知識普及の具体的な内容を教えてください。(MA) (N=274)



「その他」の主な回答

【業務における具体的な配慮・ガイドラインの整備】

- ・ 広報や情報発信における、男女共同参画や多様な性への配慮に関する表現ガイドラインの策定・周知
- ・ アンケート等の書類で不要な性別記載欄を設けない、または「その他」「回答しない」等の選択肢を設けるといった配慮の呼びかけ
- ・ 窓口や職場における具体的な対応事例の共有

【職員向けの研修・学習機会の提供】

- ・ 研修や講演会の情報提供
- ・ 他県の職員向けガイドブックの閲覧共有
- ・ 特定の検定の受講案内

【啓発資料・情報提供】

- ・ 性的マイノリティへの理解が深まる書籍・映画の紹介
- ・ 当事者の声やエピソードの紹介
- ・ 地域の活動団体や支援団体の情報提供
- ・ 庁内でのポスター掲示や関連イベントの紹介
- ・ 性的少数者の現状や、様々な場面でできる配慮・取組に関する情報提供

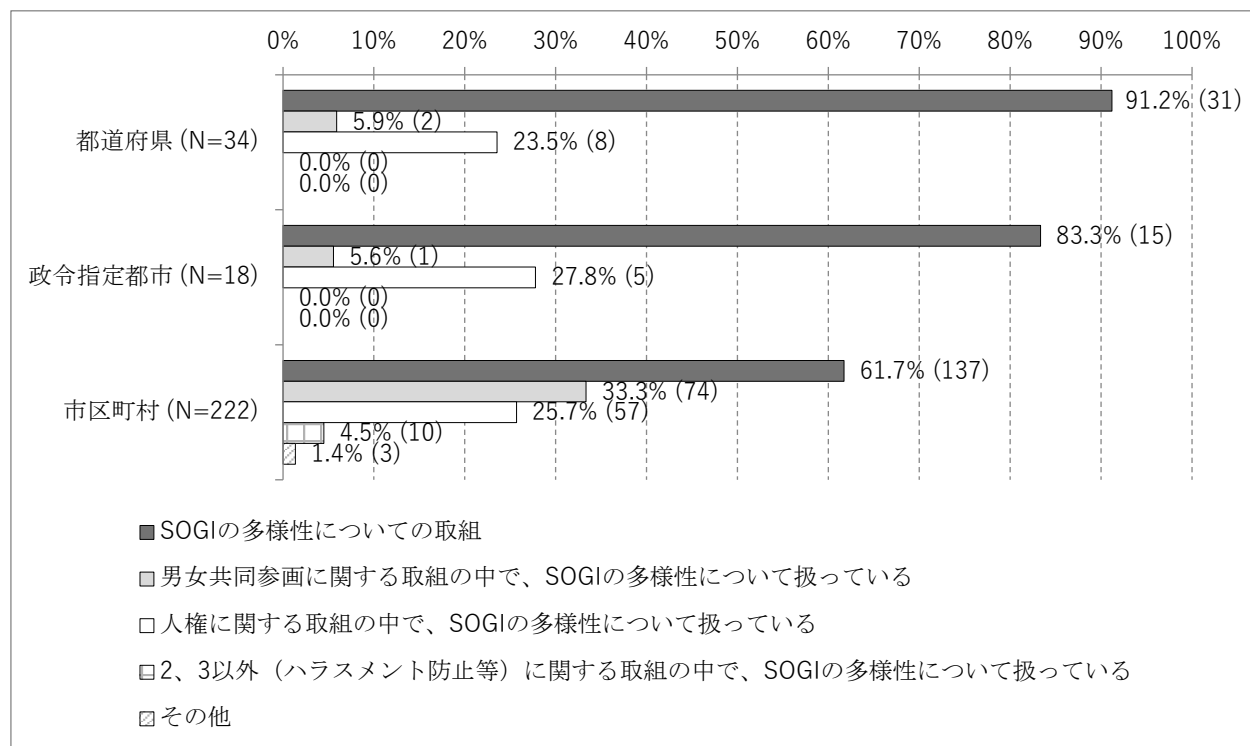
【関連制度の推進と他自治体事例の共有】

- ・ パートナーシップ宣言制度に関する情報提供
- ・ 他自治体の実施事業や取組事例の紹介
- ・ 男女共同参画推進プランの進捗調査の実施

12) 職員研修以外の職員に向けた知識普及の取組のテーマ (問 20)

- ✓ SOGIの多様性に関する職員に向けた研修以外の知識普及の取組(問18)を「行っている」と回答した地方公共団体における取組のテーマ(問20)を地方公共団体の種類別にみると、独立したテーマとして「SOGIの多様性についての取組」を行う割合は、「都道府県」では91.2%、「政令指定都市」では83.3%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では61.7%といずれも最も多かった。次いで、「都道府県」では「人権に関する取組の中で、SOGIの多様性について扱っている」が23.5%、「政令指定都市」では「人権に関する取組の中で、SOGIの多様性について扱っている」が27.8%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では「男女共同参画に関する取組の中で、SOGIの多様性について扱っている」が33.3%であった。

図表 参考1-81【地方公共団体の種類別】研修以外の職員に向けた知識普及の取組は SOGI の多様性についてのものですか。(MA) (N=274)



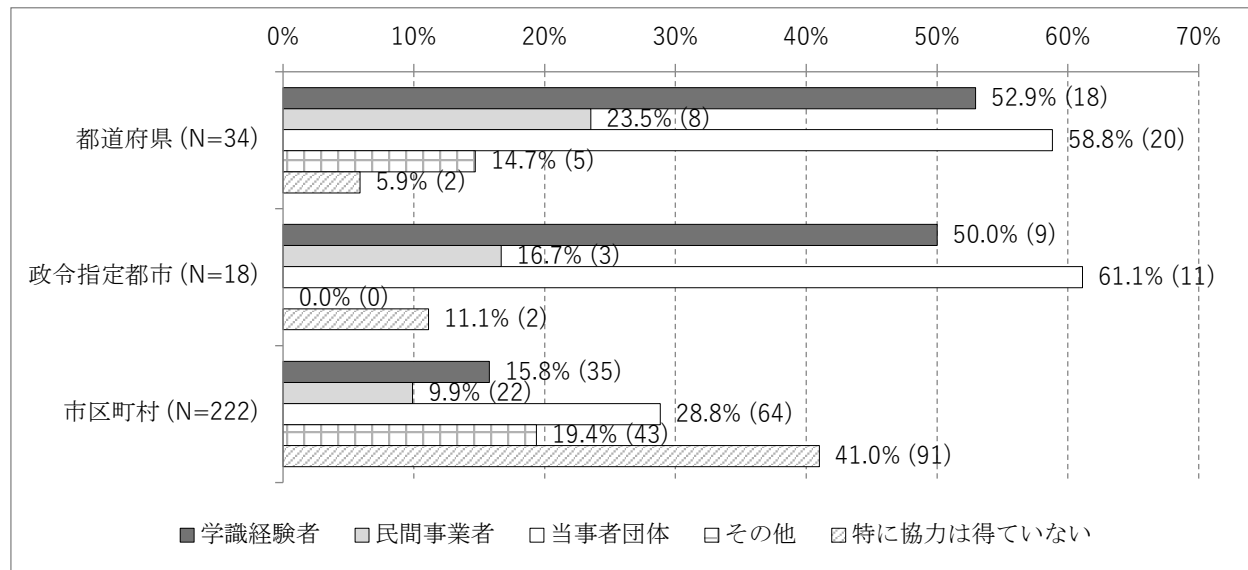
「その他」の主な回答

- ・パートナーシップ宣誓制度に係る取組
- ・人権教育
- ・D&I検定の受講案内

13) 職員研修以外の知識普及の取組における有識者の協力有無 (問 21)

- ✓ SOGIの多様性に関する職員に向けた研修以外の知識普及の取組(問18)を「行っている」と回答した地方公共団体における有識者等の協力の有無(問21)について地方公共団体の種類別にみると、「都道府県」「政令指定都市」では「当事者団体」「学識経験者」がそれぞれ5割以上と高くなっている。一方、「市区町村(政令指定都市を除く)」では「特に協力は得ていない」が最も多く41.0%、次いで「当事者団体」から協力を得ている割合が28.8%、「学識経験者」から協力を得ている割合が15.8%であった。

図表 参考1-82 研修以外の知識普及における有識者の協力有無 (MA) (N=274)



「その他」の主な回答

【国・自治体】

- ・ 国、県、他自治体が発行したガイドライン、ハンドブック、リーフレット等を参考・活用
- ・ 他自治体の事例や担当者から情報収集

【専門家・有識者】

- ・ 弁護士、臨床心理士、学識経験者
- ・ 養護教諭(元職含む)
- ・ 市が任命した、性の多様性に関する施策を推進する特命大使
- ・ 医療機関(小児科)

【専門機関の発行物・資料】

- ・ 専門機関や全国的な支援ネットワーク団体が発行したマニュアル、ガイドライン、啓発誌を参考

【審議会・委員会】

- ・ 有識者、活動団体、市民等で構成された審議会での議論
- ・ パートナシップ制度策定委員会の委員

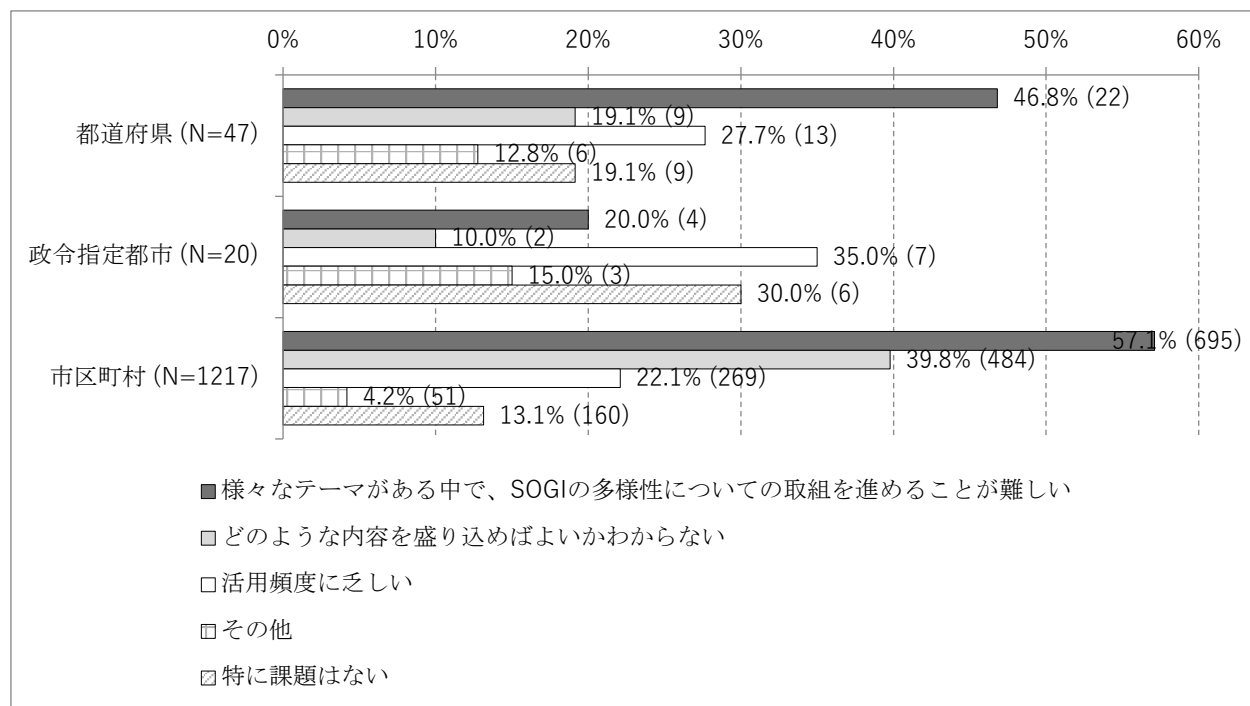
【庁内関係部署】

- ・ 庁内関係部署、教育委員会との会議

14) 職員研修以外の知識普及の取組における課題(問22)

- ✓ 研修以外の職員に向けた知識普及の課題(問22)を地方公共団体の種類別にみると、「都道府県」では「様々なテーマがある中で、SOGIの多様性についての取組を進めることが難しい」が46.8%で最も多く、次いで「活用頻度に乏しい」が27.7%、「どのような内容を盛り込めばよいかわからない」「特に課題はない」が19.1%であった。「政令指定都市」では「活用頻度に乏しい」が35.0%で最も多く、次いで「特に課題はない」が30.0%、「様々なテーマがある中で、SOGIの多様性についての取組を進めることが難しい」が20.0%であった。「市区町村(政令指定都市を除く)」では「様々なテーマがある中で、SOGIの多様性についての取組を進めることが難しい」が57.1%で最も多く、次いで「どのような内容を盛り込めばよいかわからない」が39.8%、「活用頻度に乏しい」が22.1%であった。

図表 参考1-83【地方公共団体の種類別】研修以外の職員に向けた知識普及について、課題としてあてはまるものを選択してください。(MA) (N=1,284)



「その他」の主な回答

【職員の意識・関心の課題】

- ・ 年代や所属部署によって、認知度や理解度に差がある。
- ・ 関心の低い層や、本当に情報を届けるべき層へのアプローチが難しい。
- ・ 知識が、実務や職員一人ひとりの意識にまで浸透していない。

【啓発手法・内容の困難さ】

- ・ 効果的な知識普及の手段や、何をどう伝えたらよいかわからない。
- ・ 自身の性を開示していない当事者がストレスを感じないよう、配慮した啓発が求められる。
- ・ 伝えるべき内容の精査や、明確な正解がない中での内容選定が困難。
- ・ 窓口での接遇だけでなく、全部署の職員が業務に活かせるような、実践的な内容が求められる。

【啓発コンテンツ・ツールの課題】

- ・ 情報が日々更新されるため、啓発資料の内容を最新の状態に保つことが難しい。
- ・ 定期的な情報発信において、内容がマンネリ化・枯渇している。
- ・ 庁内イントラネットで使えるポスターなど、職員が活用しやすい啓発ツールが不足している。

【専門性・外部指針に関する要望】

- ・ 啓発内容の監修者を選定することや、内容の中立性を確保することが課題となっている。

【効果測定・継続性の課題】

- ・ 資料配布や研修の効果(理解度や浸透度)を測定・検証する方法がない。
- ・ 取組を単発で終わらせず、継続的に実施することが難しい。
- ・ 基礎知識の普及から、次のステップである実践編へ移行することが課題となっている。

【リソース・体制の不足】

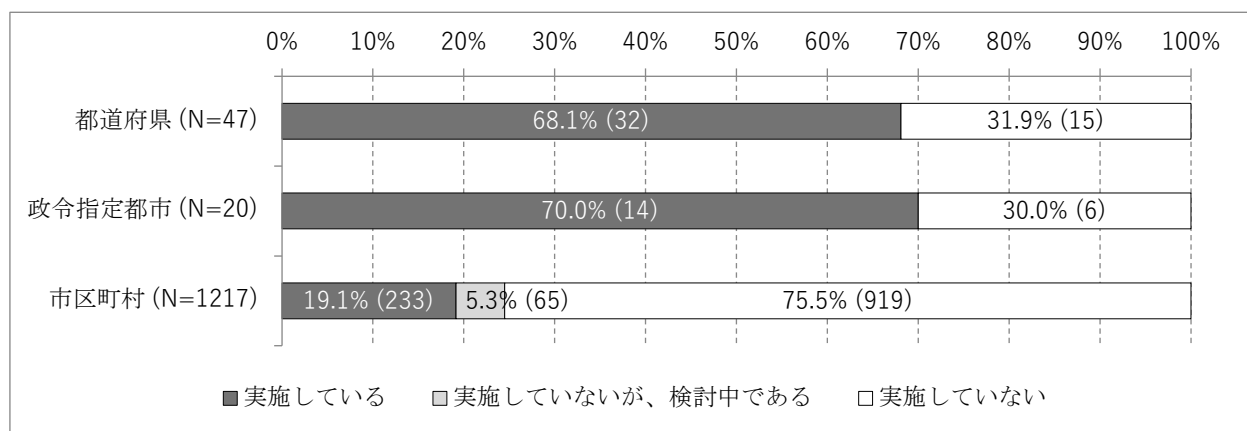
- ・ 職員数、時間、予算といったリソースが不足している。
- ・ SOGIに関する専任担当がおらず、他業務との兼任体制では知識普及に注力できない。
- ・ 研修の企画・実施や、講師への謝礼を捻出する人的・予算的余裕がない。
- ・ 縦割り組織の中では、担当課の呼びかけだけでは全庁的な知識普及が進みにくい。

3. 市民へのSOGIの多様性に係る知識の着実な普及に向けた取組の実施状況について

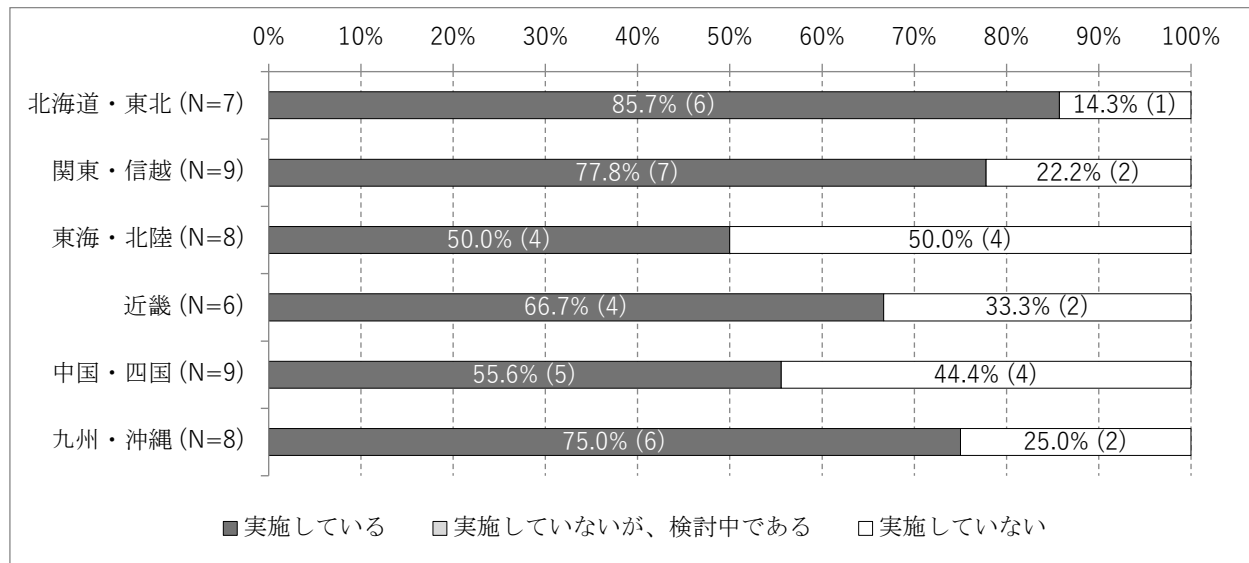
1) 市民に向けた講座、シンポジウム等の実施状況(問23)

- ✓ SOGIの多様性に特化した市民に向けた講座、シンポジウム等を年1回以上の実施状況(問23)について、「実施している」との回答は地方公共団体の種類別にみると、「都道府県」では68.1%、「政令指定都市」では70.0%であったが、「市区町村(政令指定都市を除く)」では19.1%であった。
- ✓ 市民に向けた講座、シンポジウム等の実施状況(問23)を地域区分別にみると、都道府県では「北海道・東北」が85.7%、「関東・信越」が77.8%、「九州・沖縄」が75.0%と7割を超えている。市区町村では「近畿」が26.6%、「関東」が26.0%、「中国」が24.3%と2割を超えているが、それ以外の地方については、2割未満であった。
- ✓ 市民に向けた講座、シンポジウム等の実施状況(問23)について、住民規模別にみると、市区町村では「4,999人以下」で「実施している」割合は0.6%、「500,000人以上」で74.3%と、住民規模が大きい地方公共団体ほど「実施している」が高くなる傾向にあった。
- ✓ 市民に向けた講座、シンポジウム等の実施状況(問23)について、職員規模別にみると、市区町村で「99人以下」で「実施している」割合は0.0%、「2,000人以上」で63.2%と、職員規模が大きい地方公共団体ほど「実施している」が高くなる傾向にあった。
- ✓ 市民に向けた講座、シンポジウム等の実施状況(問23)を担当課の有無別にみると、市区町村では担当課が「ある」では26.1%に対し、担当課が「ない」では1.0%であった。

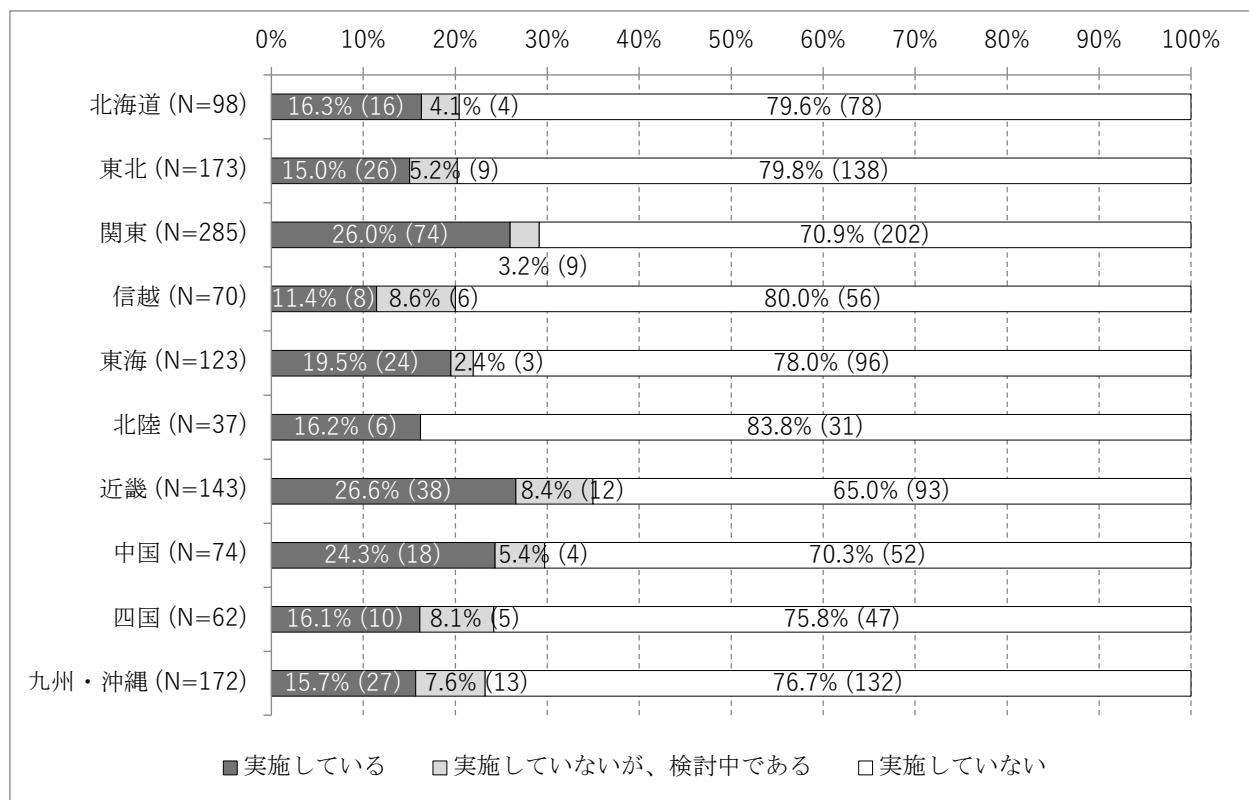
図表 参考1-84【地方公共団体の種類別】SOGIの多様性に特化した市民に向けた講座、シンポジウム等を年1回以上実施していますか。(SA) (N=1,284)



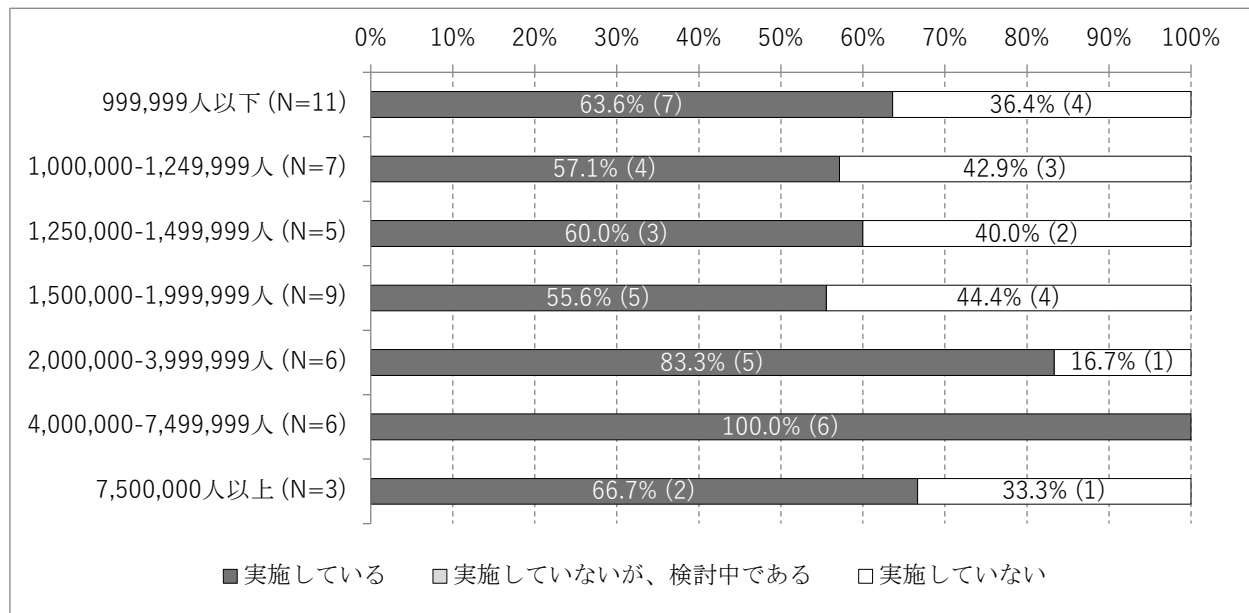
図表 参考1-85【都道府県・地域区分別】SOGIの多様性に特化した市民に向けた講座、シンポジウム等を年1回以上実施していますか。(SA) (N=1,284)



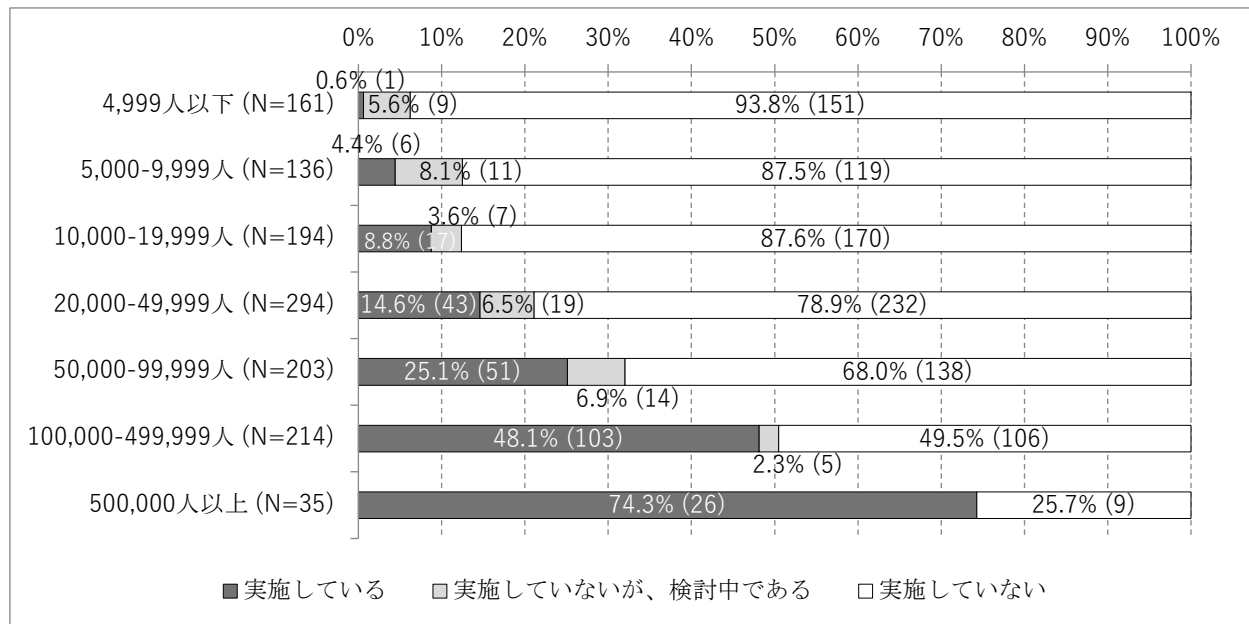
図表 参考1-86【市区町村・地域区分別】SOGIの多様性に特化した市民に向けた講座、シンポジウム等を年1回以上実施していますか。(SA×SA) (N=1,237)



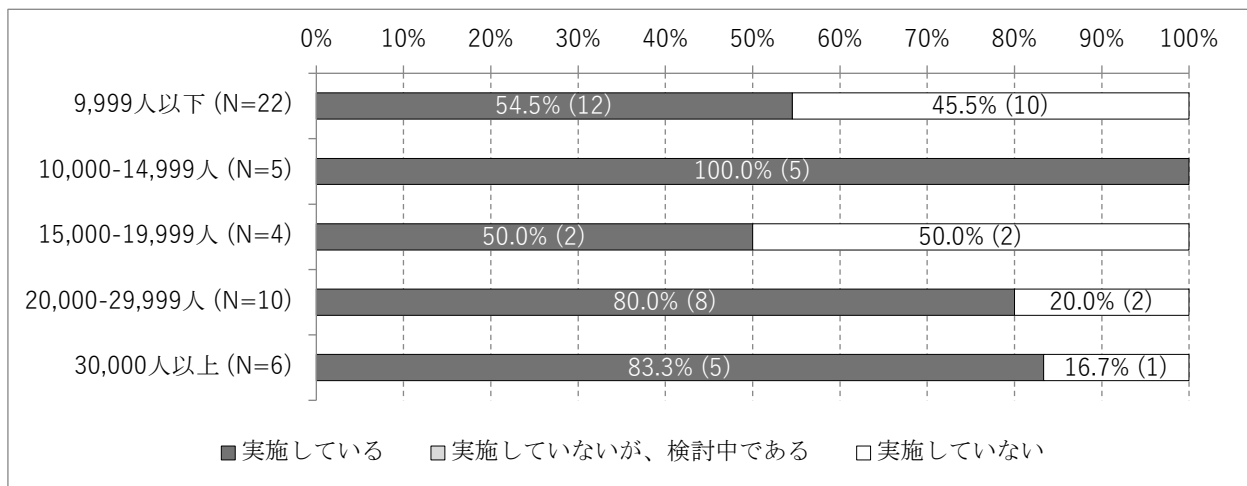
図表 参考1-87【都道府県・住民数別】SOGI の多様性に特化した市民に向けた講座、シンポジウム等を年1回以上実施していますか。(SA×SA) (N=47)



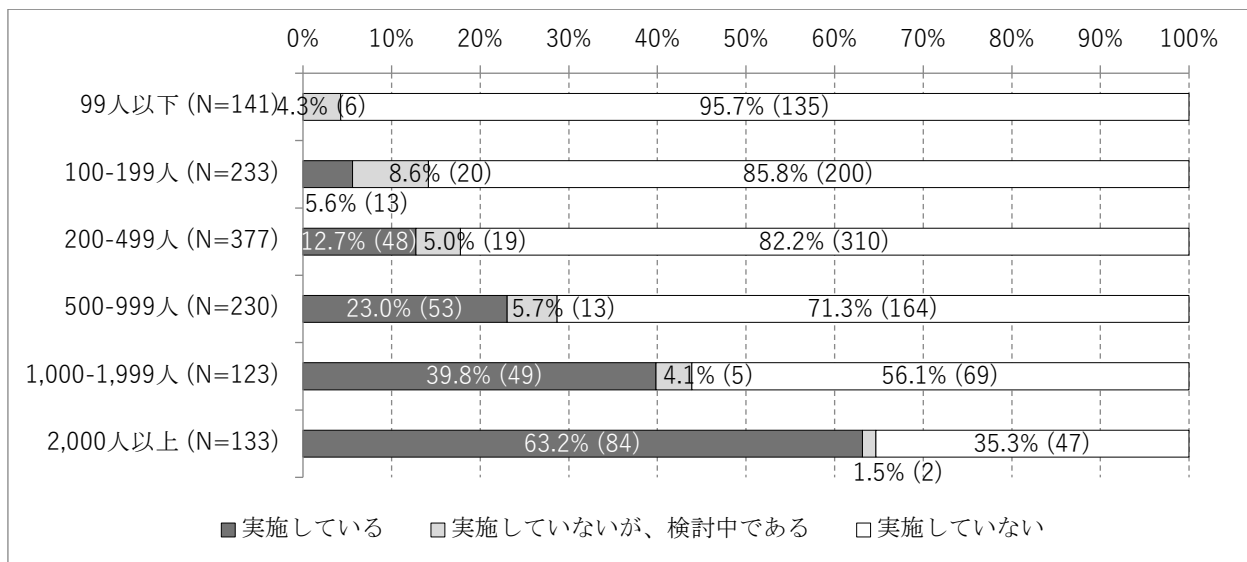
図表 参考1-88【市区町村・住民数別】SOGI の多様性に特化した市民に向けた講座、シンポジウム等を年1回以上実施していますか。(SA×SA) (N=1,237)



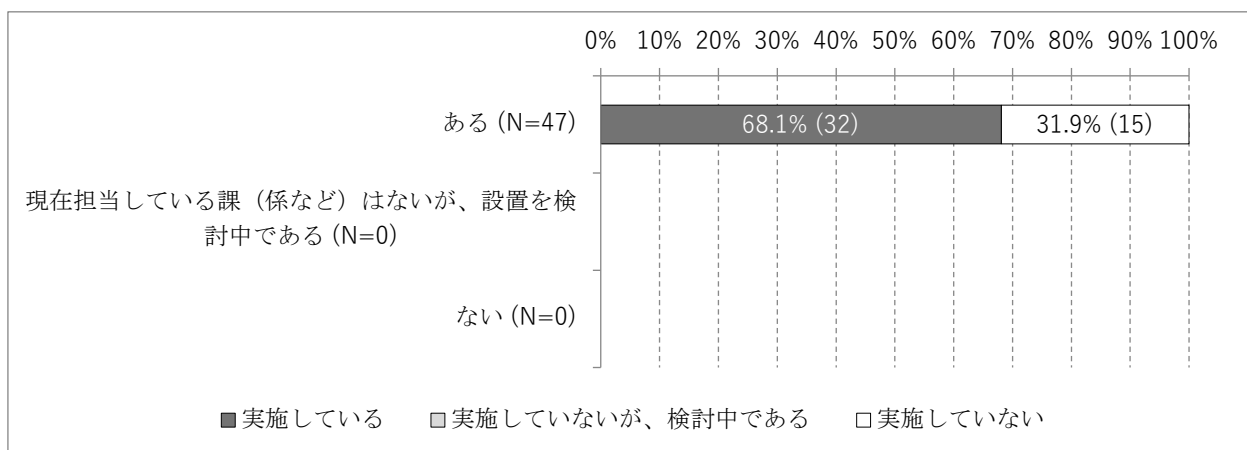
図表 参考1-89【都道府県・職員数別】SOGI の多様性に特化した市民に向けた講座、シンポジウム等を年1回以上実施していますか。(SA×SA) (N=47)



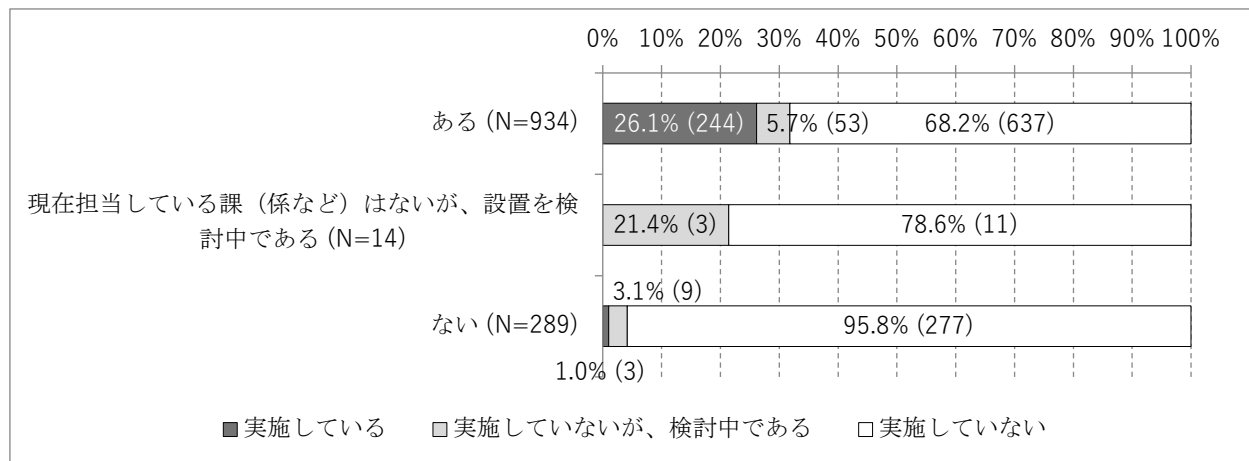
図表 参考1-90【市区町村・職員数別】SOGI の多様性に特化した市民に向けた講座、シンポジウム等を年1回以上実施していますか。(SA×SA) (N=1,237)



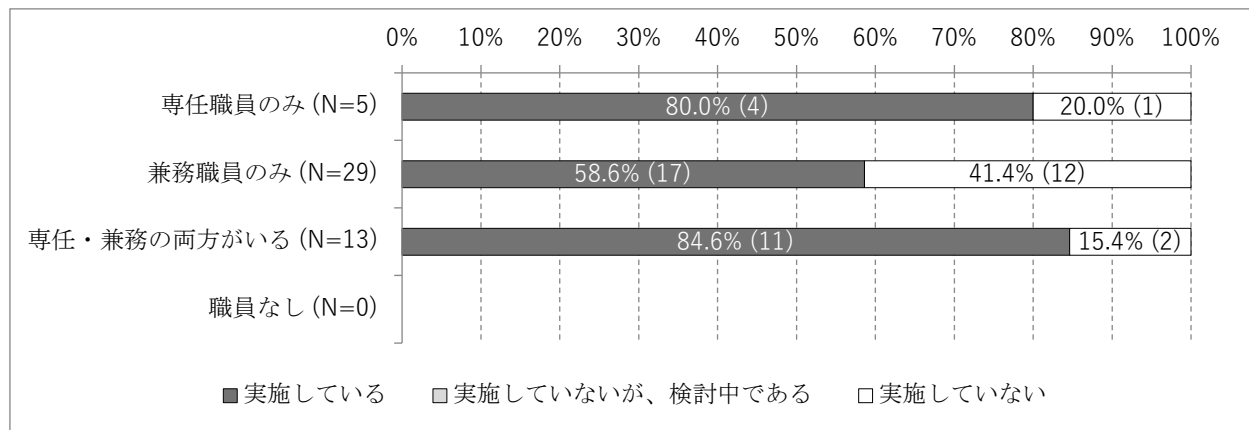
図表 参考1-91【都道府県・担当課の有無別】SOGI の多様性に特化した市民に向けた講座、シンポジウム等を年1回以上実施していますか。(SA×SA) (N=47)



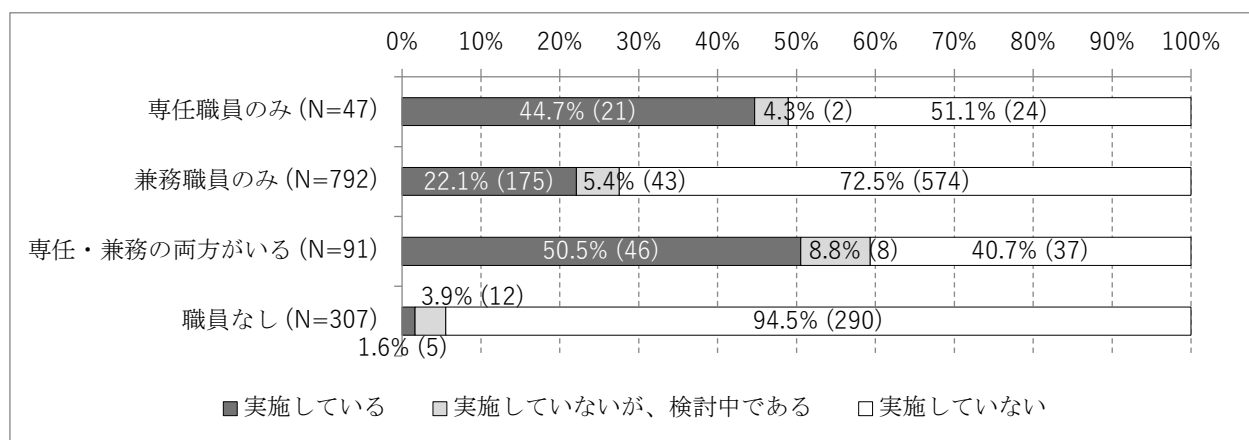
図表 参考1-92【市区町村・担当課の有無別】SOGIの多様性に特化した市民に向けた講座、シンポジウム等を年1回以上実施していますか。(SA×SA)(N=1,237)



図表 参考1-93【都道府県・専任・兼務職員の有無別】SOGIの多様性に特化した市民に向けた講座、シンポジウム等を年1回以上実施していますか。(SA×SA)(N=47)



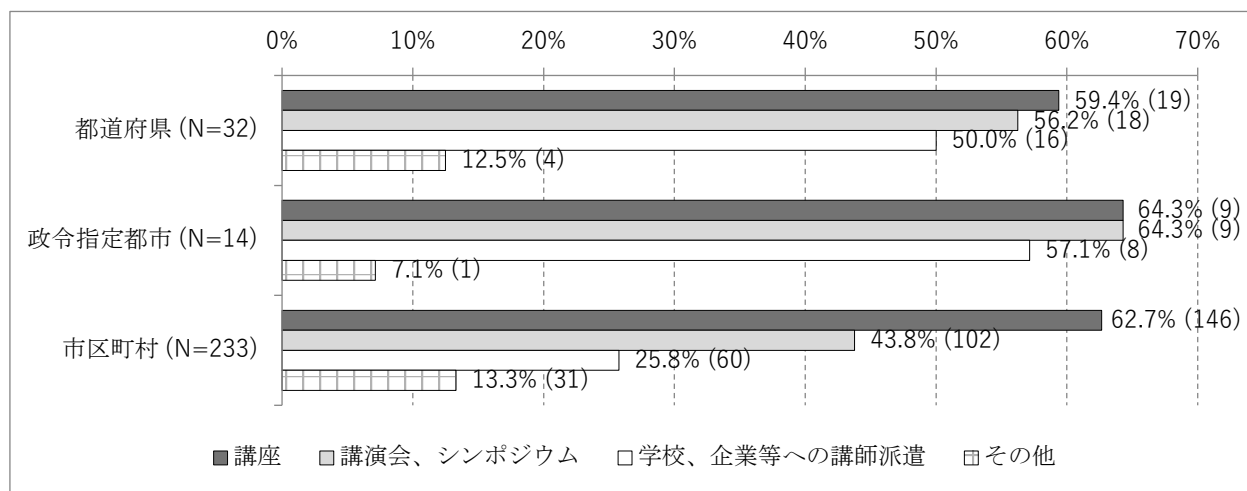
図表 参考1-94【市区町村・専任・兼務職員の有無別】SOGIの多様性に特化した市民に向けた講座、シンポジウム等を年1回以上実施していますか。(SA×SA)(N=1,237)



2) 市民に向けた講座、シンポジウム等の実施形式(問24)

- ✓ SOGIの多様性に特化した市民に向けた講座、シンポジウム等を年1回以上「実施している」と回答した地方公共団体における講座、シンポジウム等の実施形式(問24)について、地方公共団体の種類別にみると、「都道府県」では「講座」が59.4%と最も多く、次いで「講演会、シンポジウム」が56.2%、「学校、企業等への講師派遣」が50.0%であった。「政令指定都市」では「講座」「講演会、シンポジウム」がそれぞれ64.3%で最も多く、次いで「学校、企業等への講師派遣」で57.1%であった。「市区町村(政令指定都市を除く)」では、「講座」が62.7%で最も多く、次いで「講演会、シンポジウム」が43.8%、「学校、企業等への講師派遣」が25.8%であった。

図表 参考1-95【地方公共団体の種類別】(市民に向けた講座、シンポジウム等について)
どのようなものを実施していますか。(MA) (N=279)



「その他」の主な回答

【交流会・相談会・居場所づくり】

- ・ 当事者を対象とした交流会、サロン、グループワークの実施
- ・ 当事者のための居場所づくり
- ・ 個別相談会の実施

【イベント・展示による啓発】

- ・ 性の多様性をテーマとした映画上映会や映画祭の開催
- ・ パネル展の実施
- ・ 図書館での関連図書展示
- ・ マラソン大会におけるノンバイナリー枠の設置
- ・ 地域団体と連携したイベントの開催

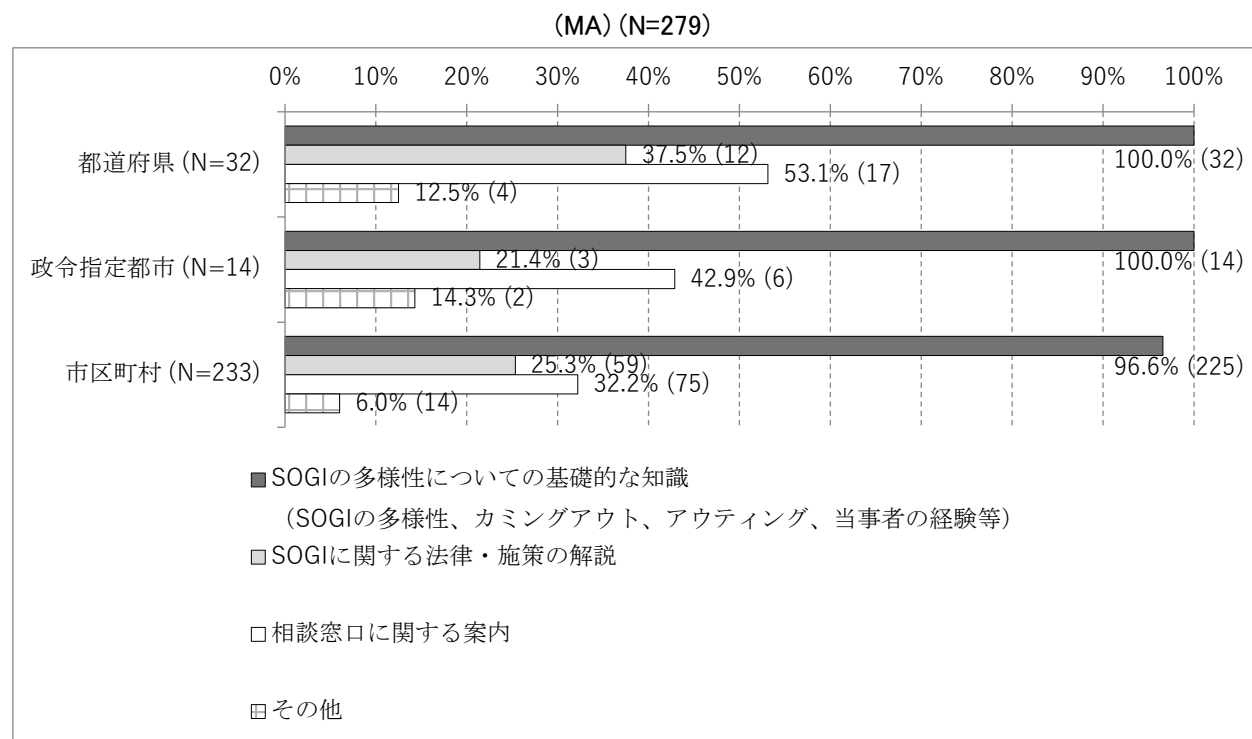
【情報発信とシンボルによる可視化】

- ・ 啓発冊子の配布
- ・ 駅前等の公共スペースにおけるレインボーカラーの階段常設やフラッグ掲示
- ・ 広報誌へのコラム掲載やSNS等での情報発信

3) 市民に向けた講座、シンポジウム等の内容(問25)

- ✓ SOGIの多様性に特化した市民に向けた講座、シンポジウム等を年1回以上「実施している」と回答した地方公共団体における講座、シンポジウム等の内容(問25)を地方公共団体の種類別にみると、「SOGIの多様性についての基礎的な知識(SOGIの多様性、カミングアウト、アウティング、当事者の経験等)」を内容とする割合が最も高く、「都道府県」「政令指定都市」では100.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では96.6%であった。次いで「相談窓口に関する案内」が多く、「都道府県」では53.1%、「政令指定都市」では42.9%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では32.2%であった。

図表 参考1-96【地方公共団体の種類別】市民向け講座等の内容について選択してください。



「その他」の主な回答

【具体的な知識の普及と啓発】

- ・ 男女共同参画(女性の社会的活躍、男性の育児参加)、性の多様性、LGBTQ、ハラスメント防止、性教育など、市民や企業のニーズに応じた多様なテーマでの講演
- ・ 性的マイノリティや企業における配慮など、年度ごとにテーマを設定し内容を検討
- ・ 当事者の体験談や、企業の取組に関する好事例の紹介
- ・ 学校機関の学生や教職員を対象とした、当事者団体からの講師派遣
- ・ 相談対応に関する演習の実施

【当事者のための居場所づくりと交流支援】

- ・ 当事者同士が安心して集い、話し合える居場所の提供や交流会の実施
- ・ 参加者同士の交流を通じた居場所づくりの機能を持つ講座の開催

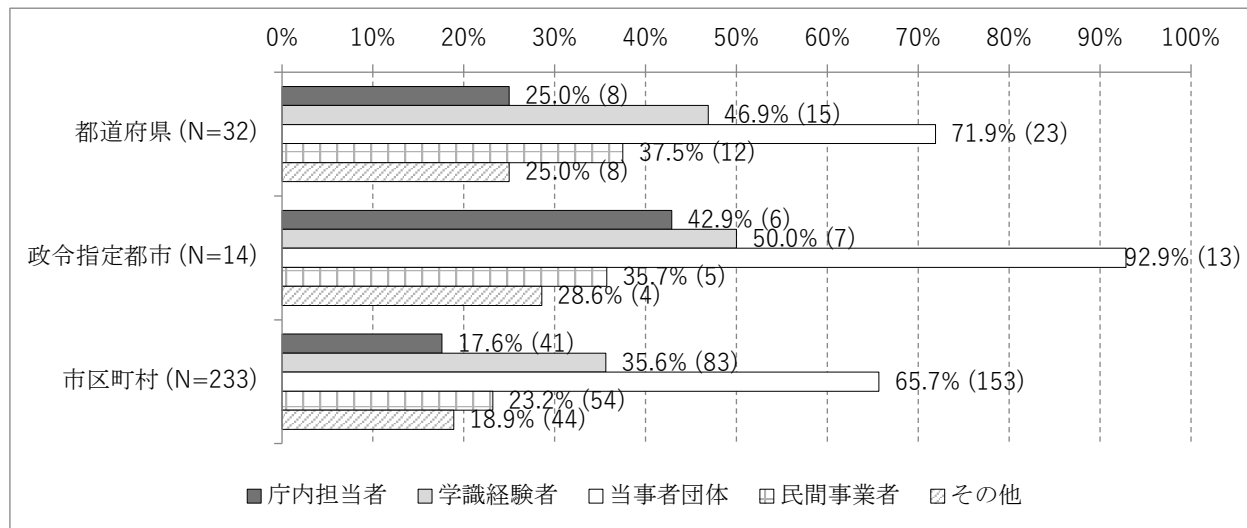
【映画上映やイベントを通じた理解促進】

- ・性の多様性をテーマにした映画上映会(アフタートークやパネル展示を同時開催)
- ・ハンバイナリー枠を設けたマラソン大会の実施

4) 市民に向けた講座、シンポジウム等の講師・講演者(問26)

- ✓ SOGIの多様性に特化した市民に向けた講座、シンポジウム等を年1回以上「実施している」と回答した地方公共団体における市民に向けた講座、シンポジウム等の講師・講演者(問26)について、地方公共団体の種類別にみると、「当事者団体」が最も多く、「都道府県」では71.9%、「政令指定都市」では92.9%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では65.7%であった。次いで「学識経験者」が多く、「都道府県」では46.9%、「政令指定都市」では50.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では35.6%であった。

図表 参考1-97【地方公共団体の種類別】講師や講演者はどのような方が務めていますか。(MA)
(N=279)



「その他」の主な回答

【専門家・専門職】

- ・講座のテーマに造詣の深い専門家(臨床心理士、司法書士、弁護士、社会保険労務士など)
- ・LGBTQに造詣の深い講師

【行政・教育関係者】

- ・行政職員(男女共同参画センター、人権啓発センター、法務局など)
- ・教育関係者(教職員、教育事務所の指導主事、人権・同和教育指導員など)
- ・県や市から派遣・委嘱される人権啓発講師、研修推進員、地域推進員

【当事者本人等】

- ・当事者本人、個人

- ・ 当事者の家族
- ・ 市の特命大使など、公的に任命された当事者

【市民団体・NPO法人】

- ・ 市民活動団体、当事者支援団体
- ・ NPO法人、公益財団法人、専門の合同会社などの外部団体
- ・ 教育研究団体

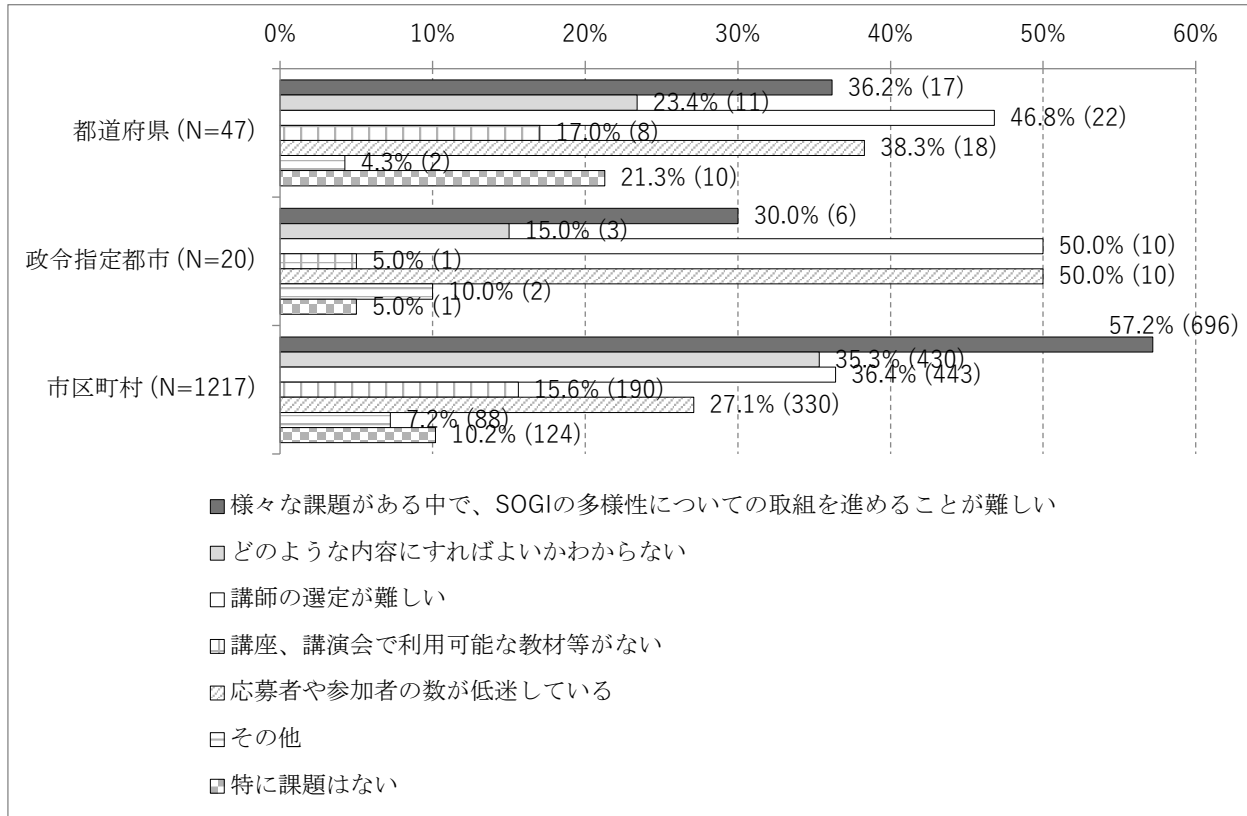
5) 市民に向けた講座、シンポジウム実施における課題(問27)

- ✓ 市民に向けた講座、シンポジウム実施における課題(問27)を地方公共団体の種類別にみると、「都道府県」では「講師の選定」が46.8%で最も多く、次いで「応募者や参加者の数が低迷している」が38.3%、「様々な課題がある中で、SOGIの多様性についての取組を進めることが難しい」が36.2%であった。「政令指定都市」では「講師の選定」「応募者や参加者の数が低迷している」が各50.0%で最も多く、次いで「様々な課題がある中で、SOGIの多様性についての取組を進めることが難しい」が30.0%であった。「市区町村(政令指定都市を除く)」では「様々な課題がある中で、SOGIの多様性についての取組を進めることが難しい」が57.2%で最も多く、次いで「講師の選定が難しい」が36.4%、「どのような内容にすればよいかわからない」が35.3%であった。
- ✓ 市民に向けた講座、シンポジウム実施における課題(問27)を地域区分別にみると、都道府県においては「北海道・東北」「九州・沖縄」では「講師の選定が難しい」が最も多くそれぞれ71.4%、75.0%、「関東・信越」では「特に課題はない」が55.6%で最も多く、「東海・北陸」では「様々な課題がある中で、SOGIの多様性についての取組を進めることが難しい」が62.5%で最も多く、「近畿」では「どのような内容にすればよいかわからない」が66.7%で最も多く、「中国・四国」では「様々な課題がある中で、SOGIの多様性についての取組を進めることが難しい」「講師の選定が難しい」と回答した割合が各44.4%と最も多く、地域による違いがみられた。市区町村では、すべての地域で「様々な課題がある中で、SOGIの多様性についての取組を進めることが難しい」がそれぞれ約5割以上と最も多かった。
- ✓ 市民に向けた講座、シンポジウム実施における課題(問27)を住民規模別にみると、市区町村では「応募者や参加者の数が低迷している」が「500,000人以上」で51.4%と最も多く、住民数が少ないほど低くなる傾向がみられた。「様々な課題がある中で、SOGIの多様性についての取組を進めることが難しい」については、住民数が少ないほど高くなる傾向がみられた。
- ✓ 市民に向けた講座、シンポジウム実施における課題(問27)を職員規模別にみると、市区町村では「応募者や参加者の数が低迷している」が「2,000人以上」で51.1%と最も多く、職員数が少ないほど低くなる傾向がみられた。「様々な課題がある中で、SOGIの多様性についての取組を進めることが難しい」については、職員数が少ないほど高くなる傾向がみられた。
- ✓ 市民に向けた講座、シンポジウム実施における課題(問27)を市民に向けた講座、シンポジウム等の実施状況別にみると、都道府県・市区町村ともに、「実施していない」地方公共団体では「様々な課題がある中で、SOGIの多様性についての取組を進めることが難しい」との回答が5割程度で最も多く、「実施している」地方公共団体では各3割程度と違いがみられた。一方で、

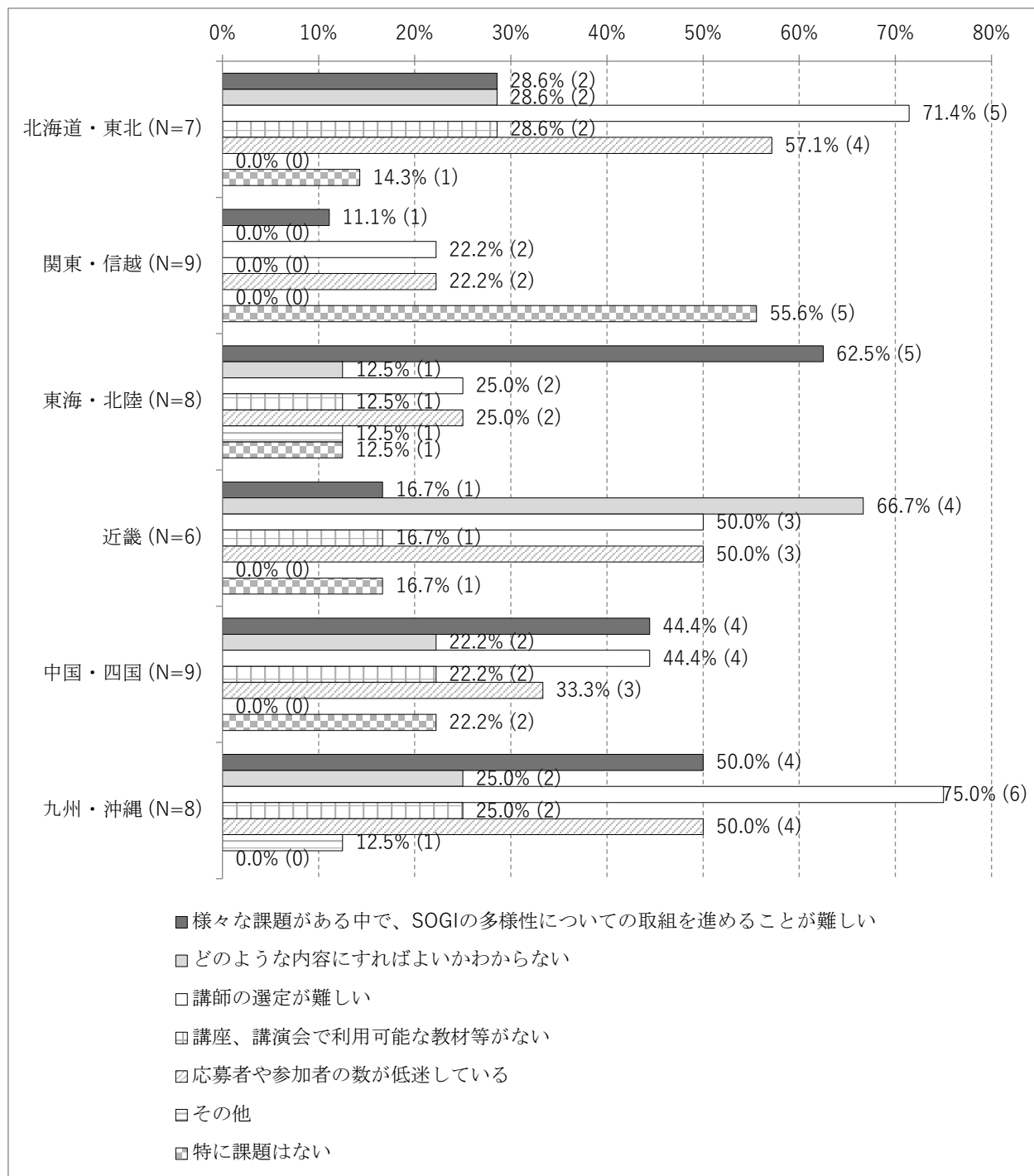
参考資料1 地方公共団体に対するアンケート調査結果(詳細)

「応募者や参加者の数が低迷している」といった具体的な課題は、「実施している」地方公共団体ではそれぞれ5割程度、「実施していない」地方公共団体では2割程度と違いがみられた。

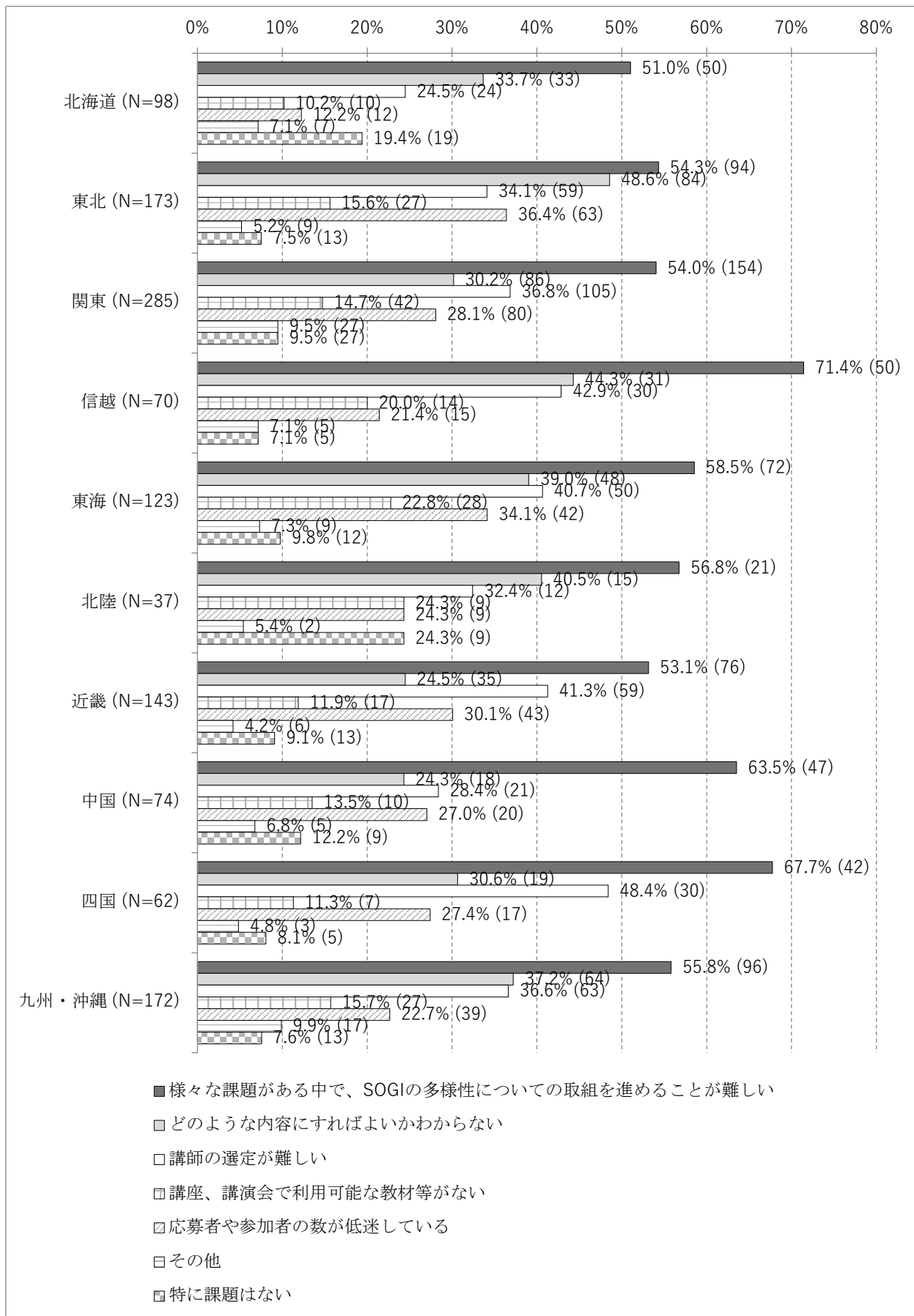
図表 参考1-98【地方公共団体の種類別】市民への講座、シンポジウム実施の取組推進にあたっての課題としてあてはまるものを選択してください。(MA) (N=1,284)



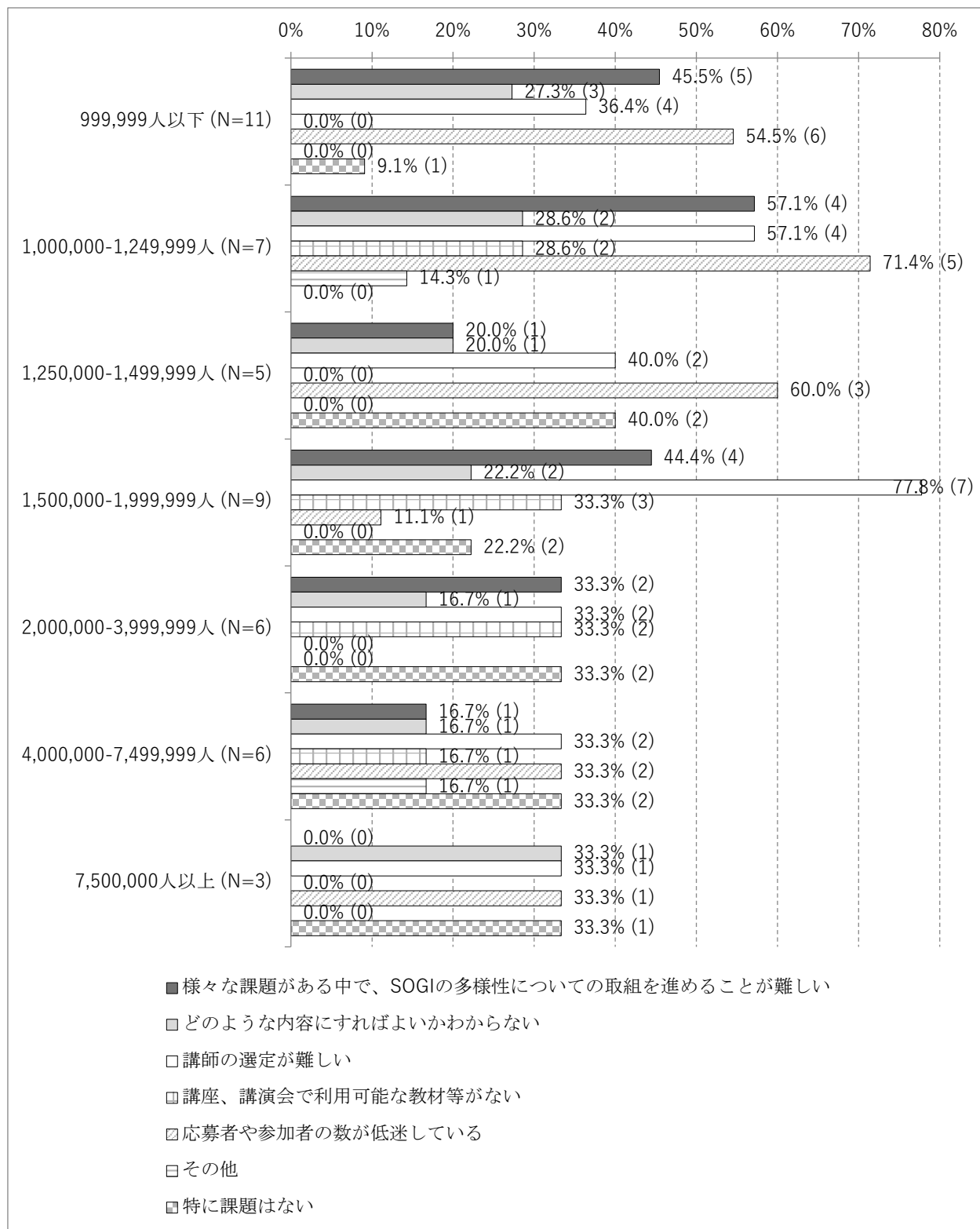
図表 参考1-99【都道府県・地域区分別】市民への講座、シンポジウム実施の取組推進にあたっての課題としてあてはまるものを選択してください。(SA×MA)(N=47)



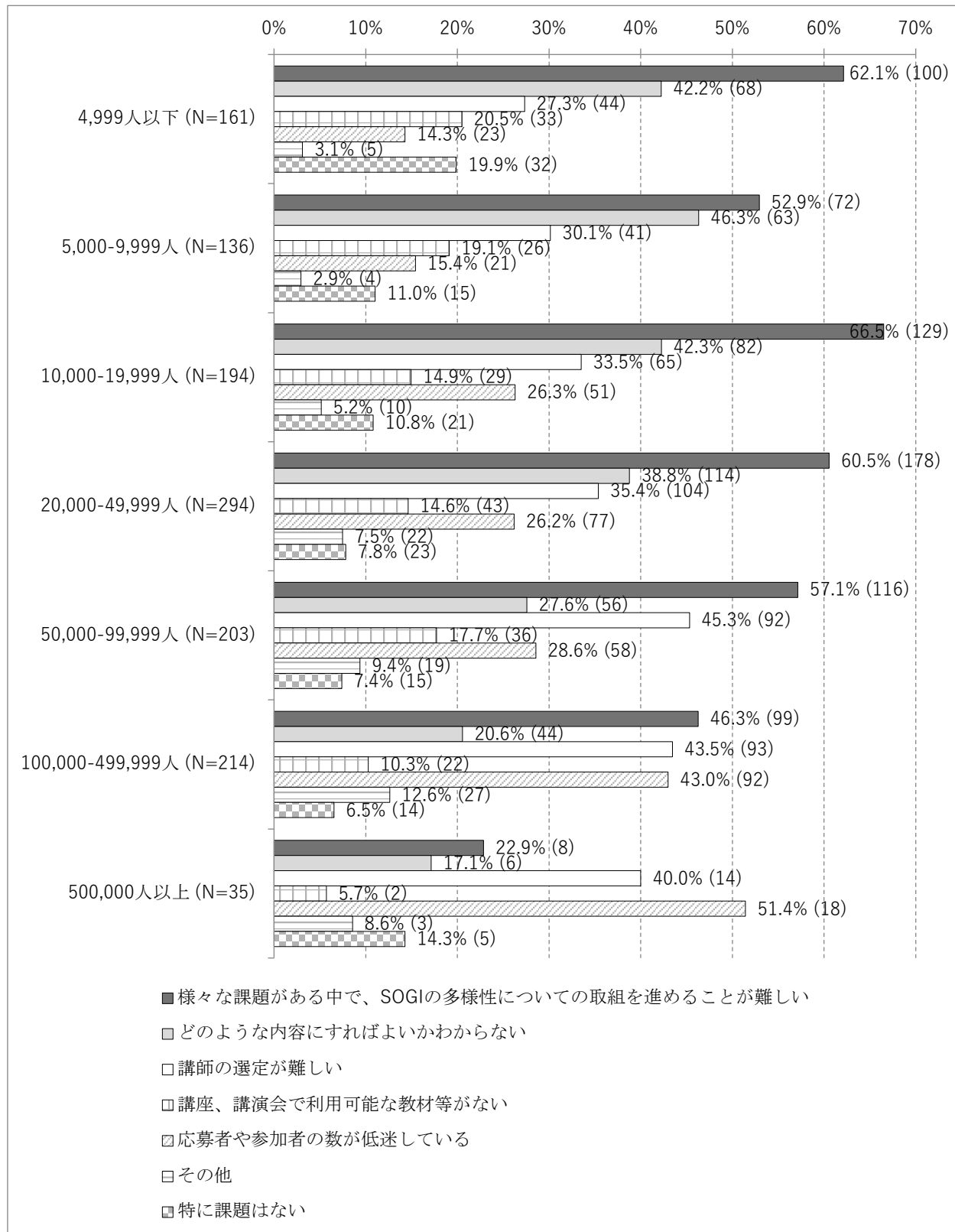
図表 参考1-100【市区町村・地域区分別】市民への講座、シンポジウム実施の取組推進にあたっての課題としてあてはまるものを選択してください。(SA×MA)(N=1,237)



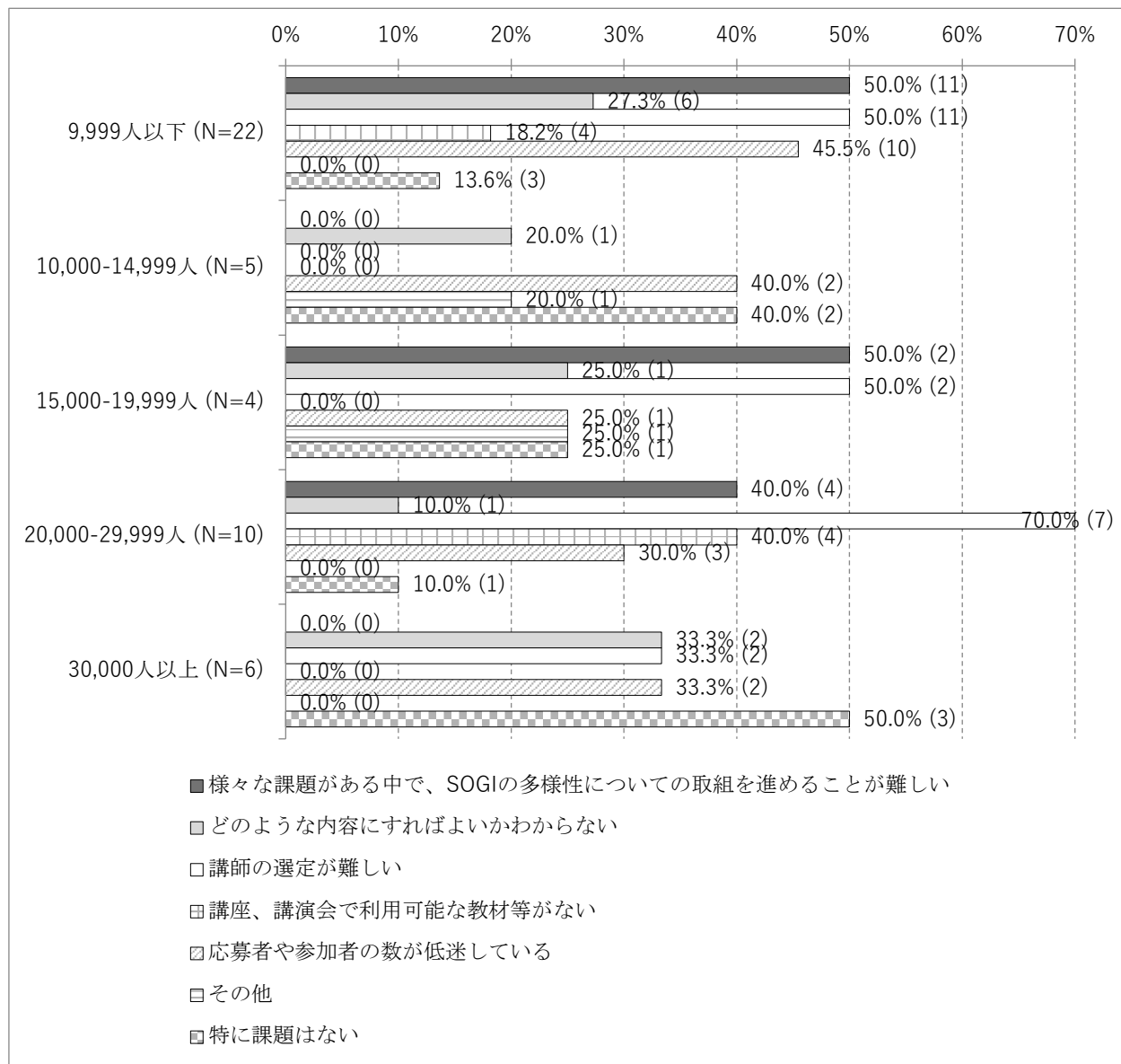
図表 参考1-101【都道府県・住民数別】市民への講座、シンポジウム実施の取組推進にあたっての課題としてあてはまるものを選択してください。(SA×MA)(N=47)



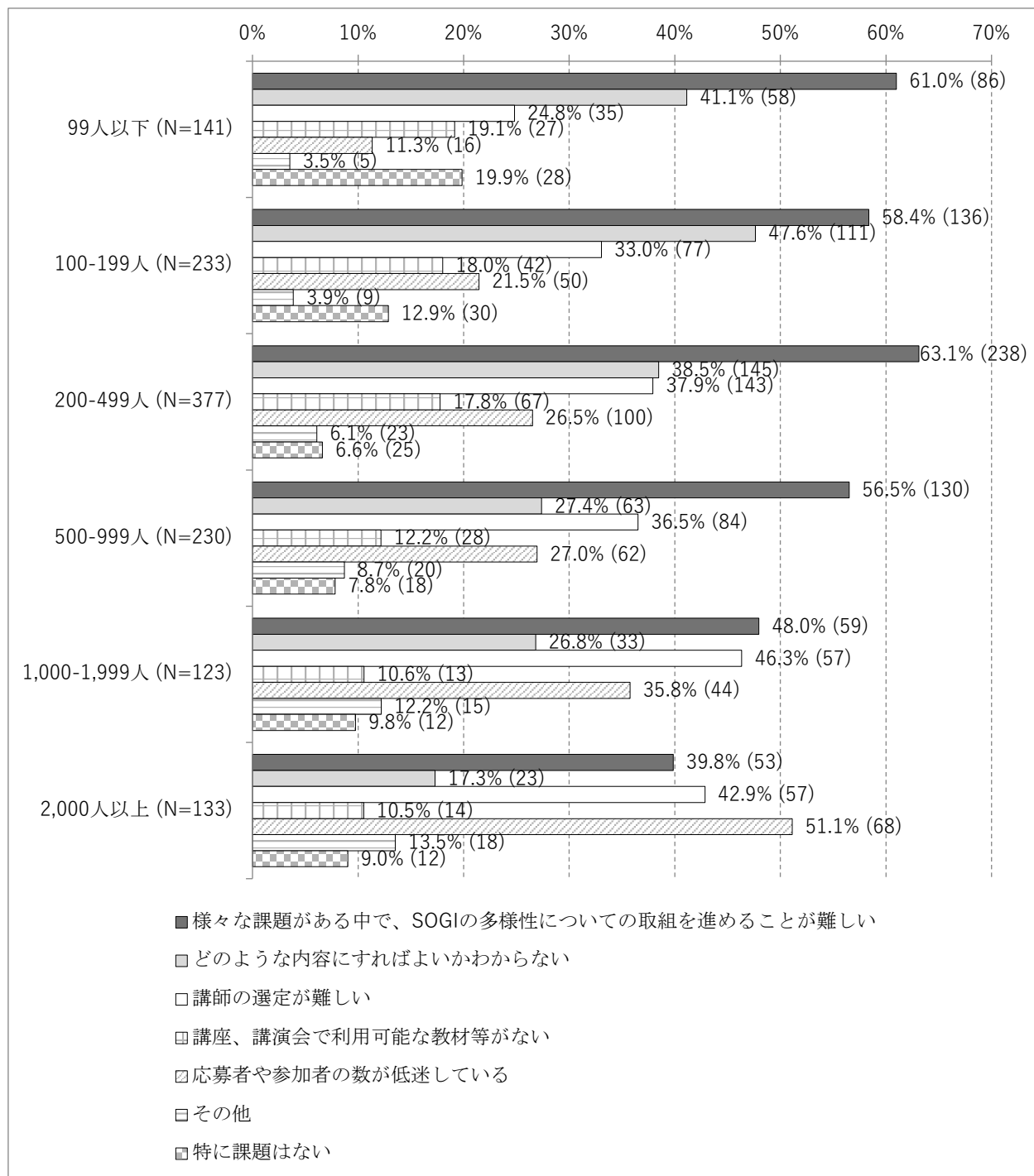
図表 参考1-102【市区町村・住民数別】市民への講座、シンポジウム実施の取組推進にあたっての課題としてあてはまるものを選択してください。(SA×MA) (N=1,237)



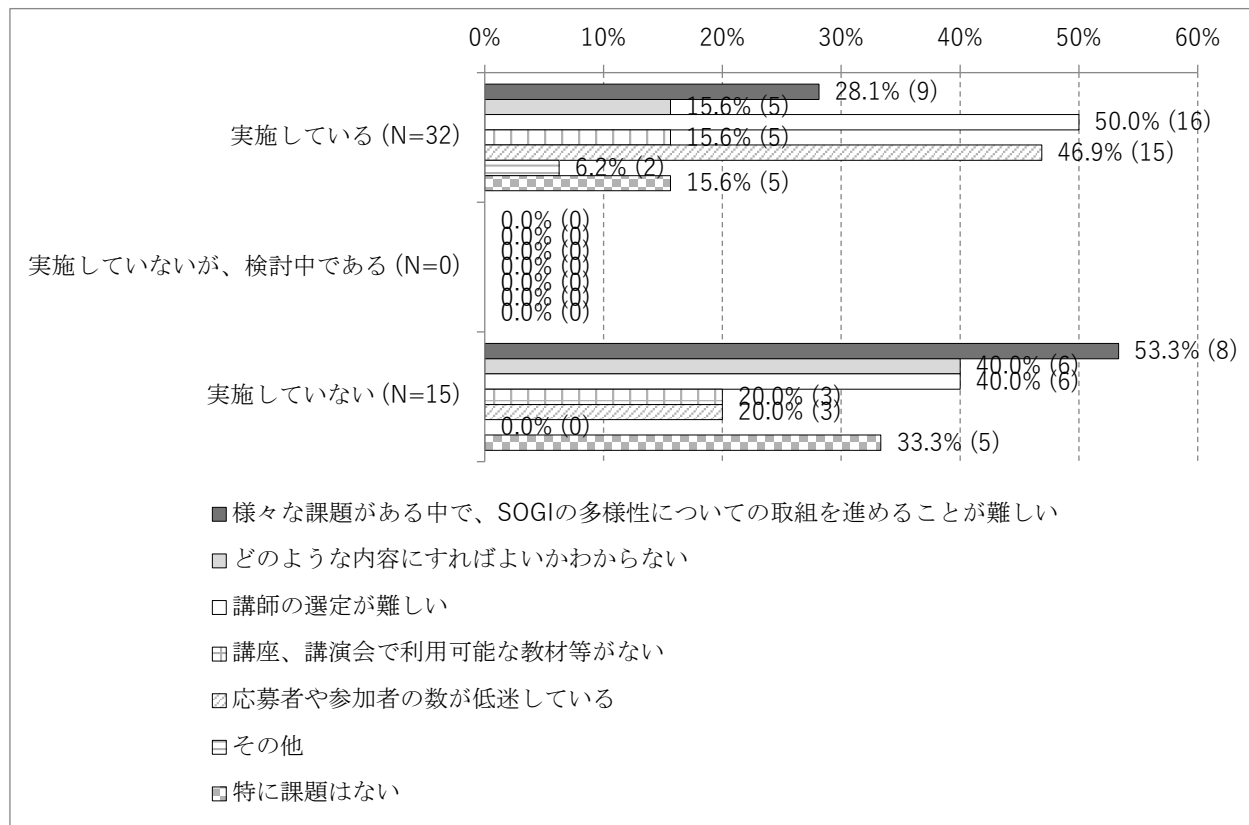
図表 参考1-103【都道府県・職員数別】市民への講座、シンポジウム実施の取組推進にあたっての課題としてあてはまるものを選択してください。(SA×MA)(N=47)



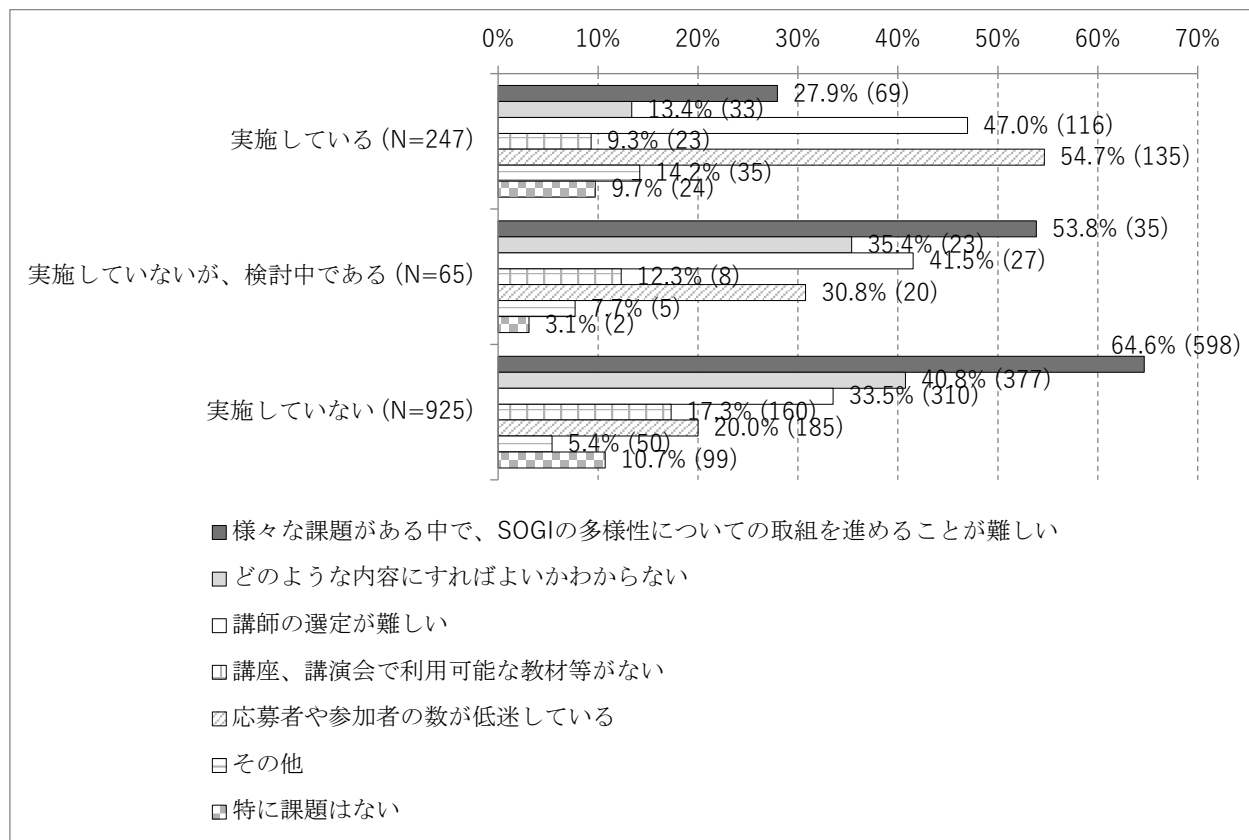
図表 参考1-104【市区町村・職員数別】市民への講座、シンポジウム実施の取組推進にあたっての課題としてあてはまるものを選択してください。(SA×MA) (N=1,237)



図表 参考1-105【都道府県・市民向け講座等の実施状況別】市民への講座、シンポジウム実施の取組推進にあたっての課題としてあてはまるものを選択してください。(SA×MA)(N=47)



図表 参考1-106【市区町村・市民向け講座等の実施状況別】市民への講座、シンポジウム実施の取組推進にあたっての課題としてあてはまるものを選択してください。(SA×MA)(N=1,237)



「その他」の主な回答

【企画・運営ノウハウの課題】

- ・何をどうしたらよいかわからないなど、効果的な取組のノウハウがない。
- ・興味を持ってもらえるような企画や研修内容にする必要がある。
- ・事業の効果測定が難しい。
- ・単発の研修で終わってしまい、意識の変化を実際の行動に反映させることが難しい。
- ・職員自身も不慣れな内容のため、教材作りなどの準備に時間を要する。
- ・SOGIのみに特化するのではなく、性全般への理解増進を進める必要がある。
- ・パネル展の実施場所の確保や、掲示パネルの作成といった具体的な課題がある。

【講師・専門家に関する課題】

- ・講演できる人材や、事業を受託可能な団体・企業が限られている。
- ・講師料の負担が大きい。
- ・当事者団体の活動休止により、今後の講座実施方法の検討が必要となっている。
- ・安心して話せる場づくりのため、場の雰囲気調整できるファシリテーターの存在が重要である。

【実施上の懸念・配慮事項】

- ・取組の推進に反対する市民からの意見への対応。
- ・参加者や相談者のプライバシーへの配慮。

- ・ 本当に情報を必要としている人に参加してもらうための工夫(プライバシー確保など)が必要。
- ・ 参加者の年齢や関心領域に応じて対象を分けるなど、構成段階での配慮が必要。
- ・ 医療従事者への啓発の重要性を感じているが、研修実施が難しい。

【人員・体制に関する課題】

- ・ マンパワー・人員が不足している。
- ・ 担当者が複数業務を兼務しており、SOGIの取組に注力できない。
- ・ 職員が業務を兼職しているため、講座開催のための時間確保が難しい。
- ・ SOGI専門の担当部署や係がなく、推進体制が整っていない。

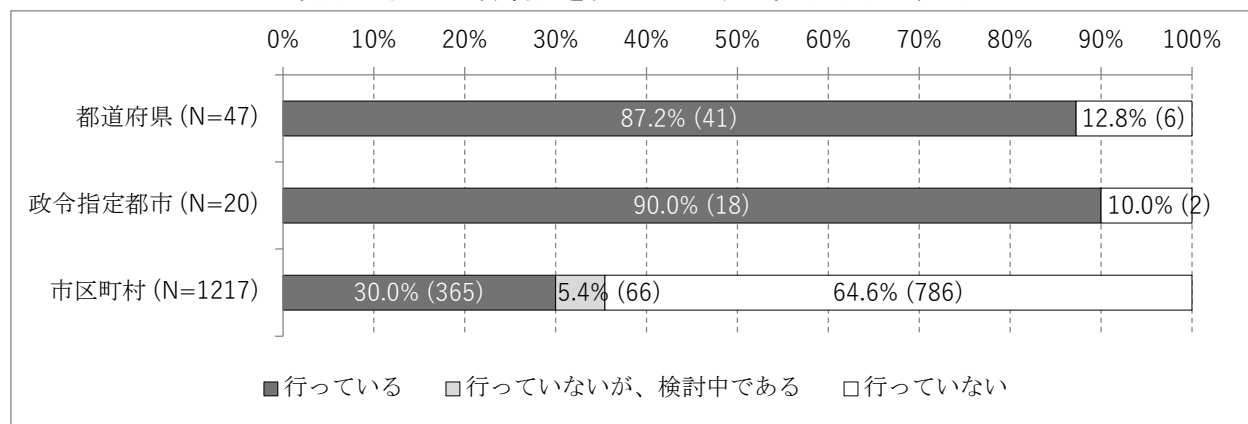
【予算・財源に関する課題】

- ・ 予算の確保が困難である。
- ・ 講師謝礼や費用弁償などの予算確保が難しい。
- ・ 全庁的な予算削減方針の中で、企画部門や財政部門との折衝が難しい。
- ・ 財源となる補助金がない。

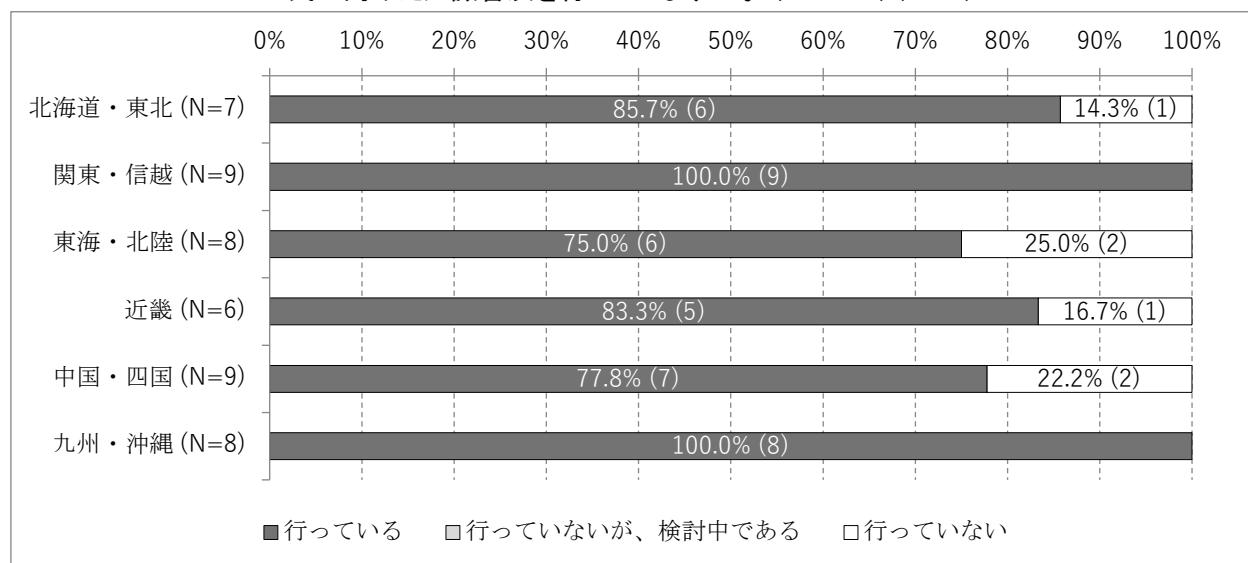
6) 講座、シンポジウム等以外の市民に向けた知識普及の取組 (問 28)

- ✓ 講座、シンポジウム等以外の市民に向けた知識普及の取組の実施状況(問28) を地方公共団体の種類別にみると、「行っている」と回答した割合は、「都道府県」で87.2%、「政令指定都市」で90.0%であったのに対し、「市区町村(政令指定都市を除く)」では30.0%であった。
- ✓ 地域区分別にみると、「行っている」との回答は、都道府県では「関東・信越」と「九州・沖縄」で100.0%、その他の地域でも75%以上となっている。市区町村では、「近畿」が43.4%、「関東」が42.8%と高く、「北海道」は15.3%、「信越」は18.6%となっている。
- ✓ 住民数別にみると、「行っている」との回答は、市区町村では「4,999人以下」では5.6%、「500,000人以上」では85.7%と住民規模が多いほど高くなる傾向がみられた。
- ✓ 職員数別にみると、「行っている」との回答は、市区町村では「99人以下」では3.5%、「2,000人以上」では77.4%と住民数別と同様に職員規模が多いほど高くなる傾向がみられた。

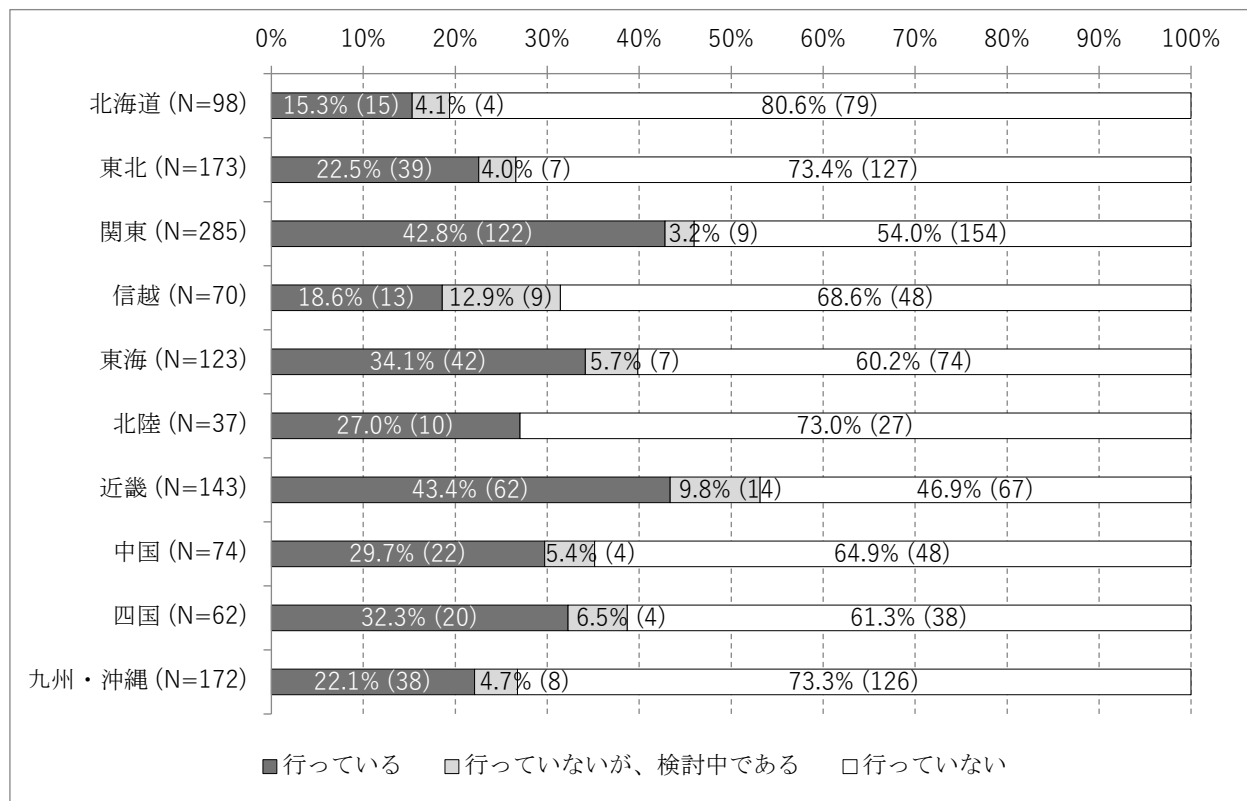
図表 参考1-107【地方公共団体の種類別】Q23 で回答いただいた講座、シンポジウム等以外に、市民に向けた知識普及を行っていますか。(SA) (N=1,284)



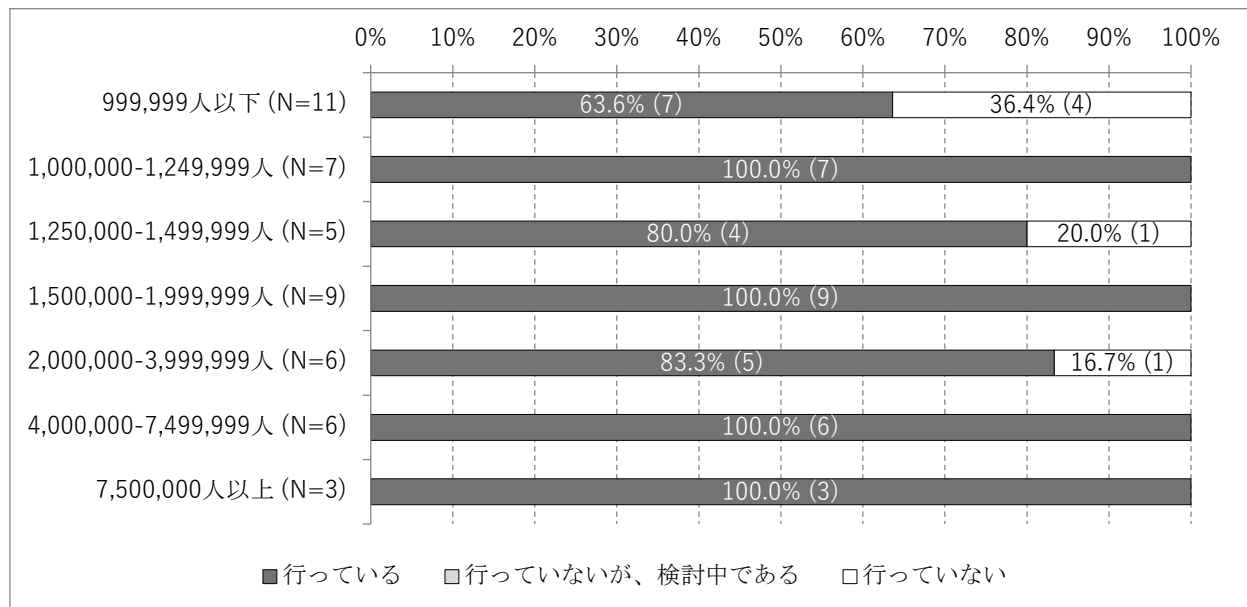
図表 参考1-108【都道府県・地域区分別】Q23 で回答いただいた講座、シンポジウム等以外に、市民に向けた知識普及を行っていますか。(SA×SA) (N=47)



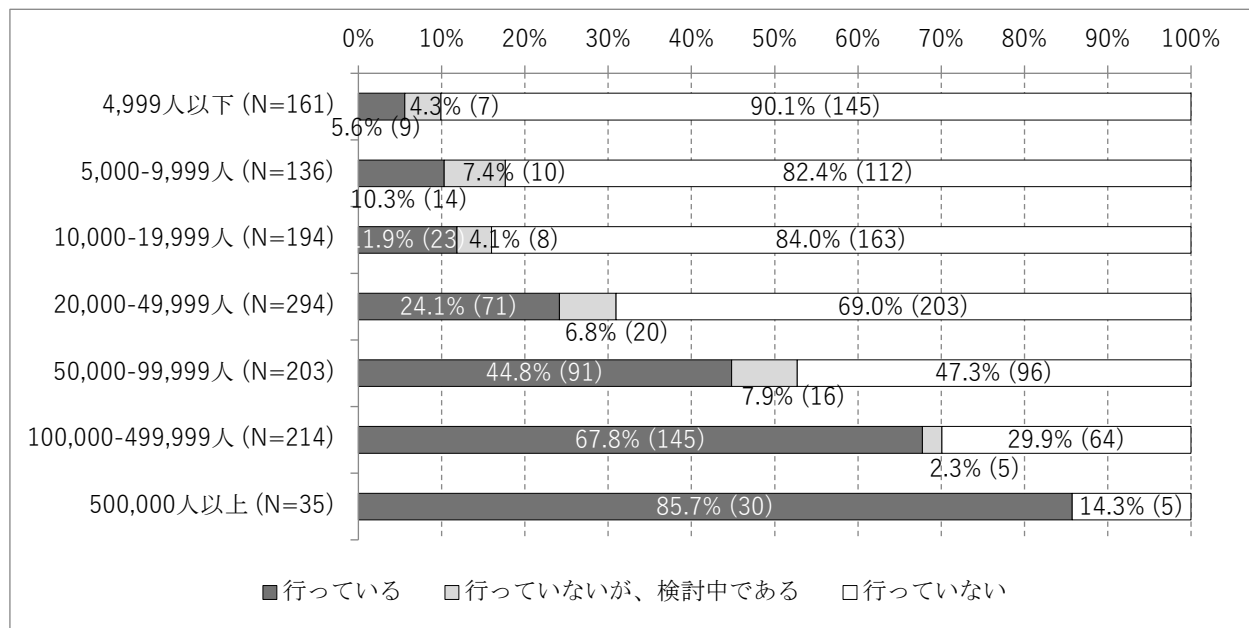
図表 参考1-109【市区町村・地域区分別】Q23 で回答いただいた講座、シンポジウム等以外に、市民に向けた知識普及を行っていますか。(SA×SA) (N=1,237)



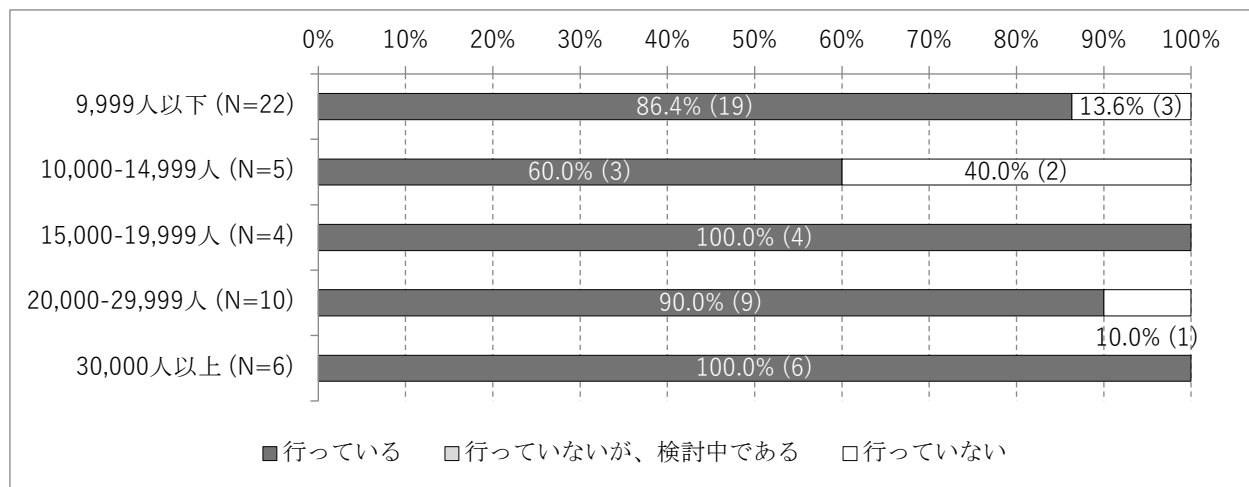
図表 参考1-110【都道府県・住民数別】Q23 で回答いただいた講座、シンポジウム等以外に、市民に向けた知識普及を行っていますか。(SA×SA) (N=47)



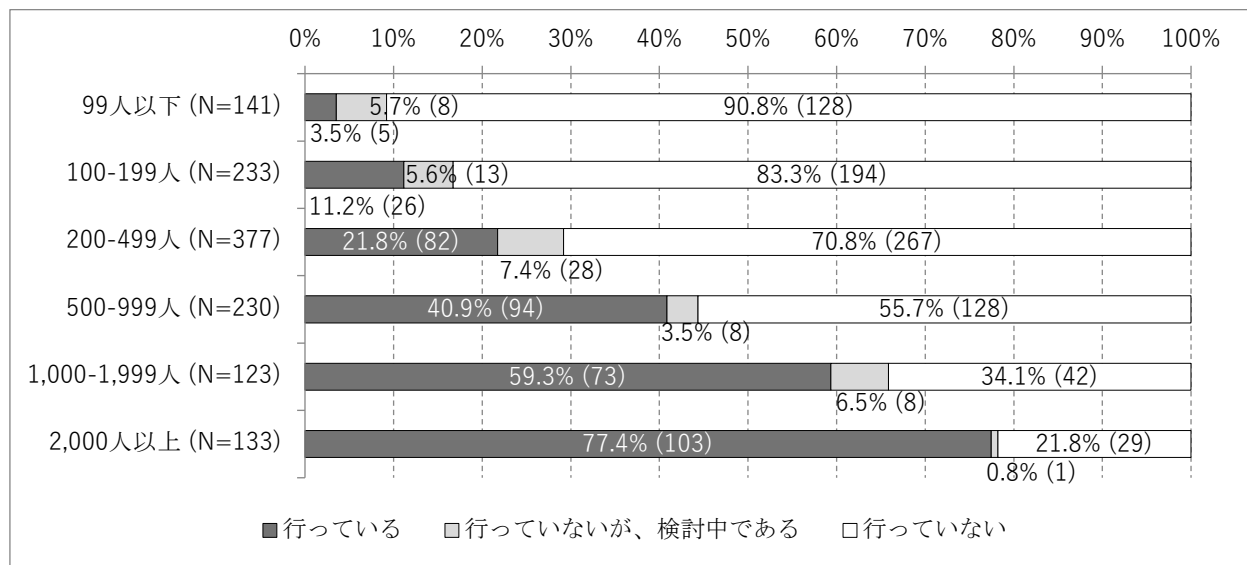
図表 参考1-111【市区町村・住民数別】Q23 で回答いただいた講座、シンポジウム等以外に、市民に向けた知識普及を行っていますか。(SA×SA) (N=1,237)



図表 参考1-112【都道府県・職員数別】Q23 で回答いただいた講座、シンポジウム等以外に、市民に向けた知識普及を行っていますか。(SA×SA) (N=47)



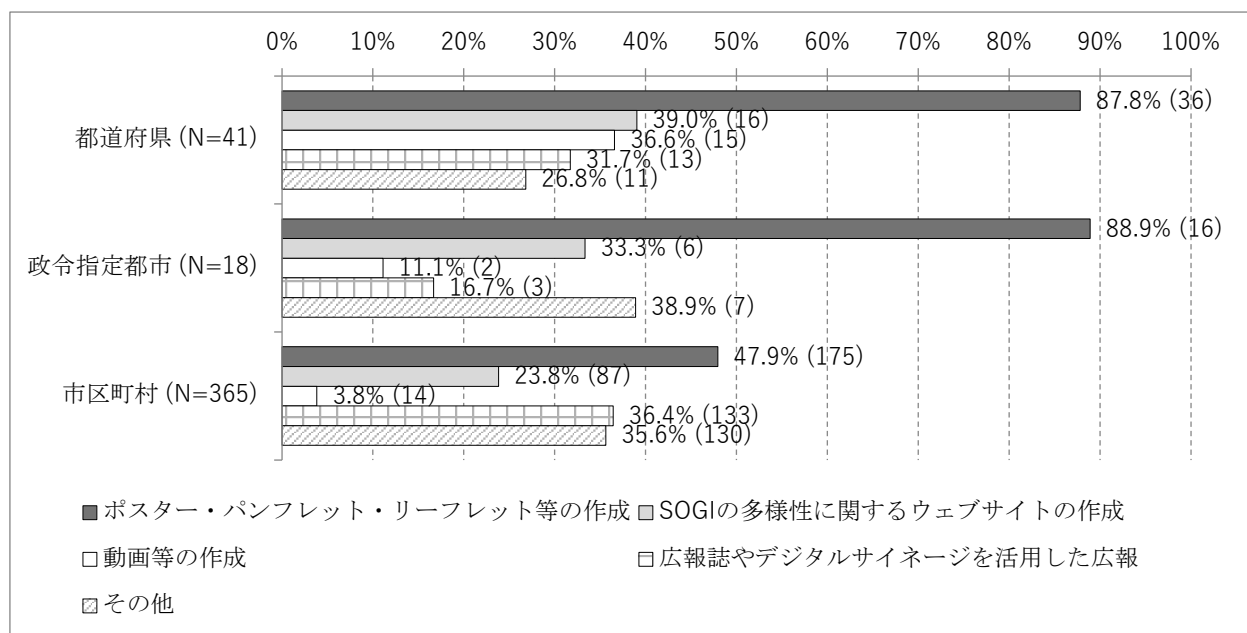
図表 参考1-113【市区町村・職員数別】Q23 で回答いただいた講座、シンポジウム等以外に、市民に向けた知識普及を行っていますか。(SA×SA) (N=1,237)



7) 講座、シンポジウム以外の知識普及に向けた取組内容 (問 29)

- ✓ 講座、シンポジウム以外に市民向けの知識普及を「行っている」と回答した地方公共団体における取組内容(問29)を地方公共団体の種類別にみると、「都道府県」では「ポスター・パンフレット・リーフレット等の作成」が87.8%で最も多く、次いで「SOGIの多様性に関するウェブサイトの作成」が39.0%であった。「政令指定都市」では、「ポスター・パンフレット・リーフレット等の作成」が88.9%で最も多く、次いで「その他」が38.9%であった。「市区町村(政令指定都市を除く)」では「ポスター・パンフレット・リーフレット等の作成」が47.9%で最も多く、次いで「広報誌やデジタルサイネージを活用した広報」が36.4%であった。

図表 参考1-114【地方公共団体の種類別】実施している取組を選択してください。(MA) (N=424)



「その他」の主な回答

【パネル展・資料展示による広報啓発】

- ・ パネル展の実施(人権啓発、男女共同参画週間、プライド月間などに合わせて開催)
- ・ 市役所庁舎や駅の交流施設、図書館などでの常設または企画展示
- ・ 図書館での関連図書や資料の特集・企画展示コーナーの設置

【印刷物・Web・メディアを通じた広報・情報発信】

- ・ 公式ホームページやSNS(TikTok動画など)での情報発信、啓発記事の掲載
- ・ 広報誌、情報誌、新聞広告、ラジオ・テレビCM、行政番組での啓発
- ・ オリジナルの4コマ漫画による啓発
- ・ 国や県の作成した資料やウェブサイトの紹介・リンク掲載
- ・ 関係機関や団体が主催するセミナー等の周知

【啓発物品の作成・配布】

- ・ ステッカー、缶バッジ、アライバッジの作成・配布
- ・ 相談窓口情報を記載したカードの作成・設置
- ・ プロスポーツチームと連携した啓発グッズ(クリアファイル)の活用
- ・ 啓発冊子、啓発紙、人権ポケットブックの作成・配布
- ・ オリジナル啓発ツール(無意識の思い込み発見かるた等)の作成・活用
- ・ 啓発用DVDの貸し出し
- ・ 小学校・図書館へのジェンダー平等に関する本の寄贈

【イベント・キャンペーンの実施】

- ・ 性の多様性をテーマにした映画上映会、映画監督や当事者によるトークセッションの実施
- ・ 各種イベントの共催、出展
- ・ 民間企業と連携したキャンペーンの開催
- ・ イベントでの啓発動画の放映やシールアンケートの実施

【講師派遣等の実施】

- ・ 住民、企業、学校(小・中・高校生)、民生委員などを対象とした出前講座や研修会の実施
- ・ 申込のあった団体への講師派遣
- ・ 国や人権教育啓発推進センターが制作した啓発教材(DVDなど)の活用

【相談・交流の場の提供】

- ・ LGBTQ+に関する相談窓口の設置・周知
- ・ 当事者やアライの交流会の開催
- ・ コミュニティスペースの開催
- ・ 性的マイノリティの若者のための居場所づくりの実施(民間委託)

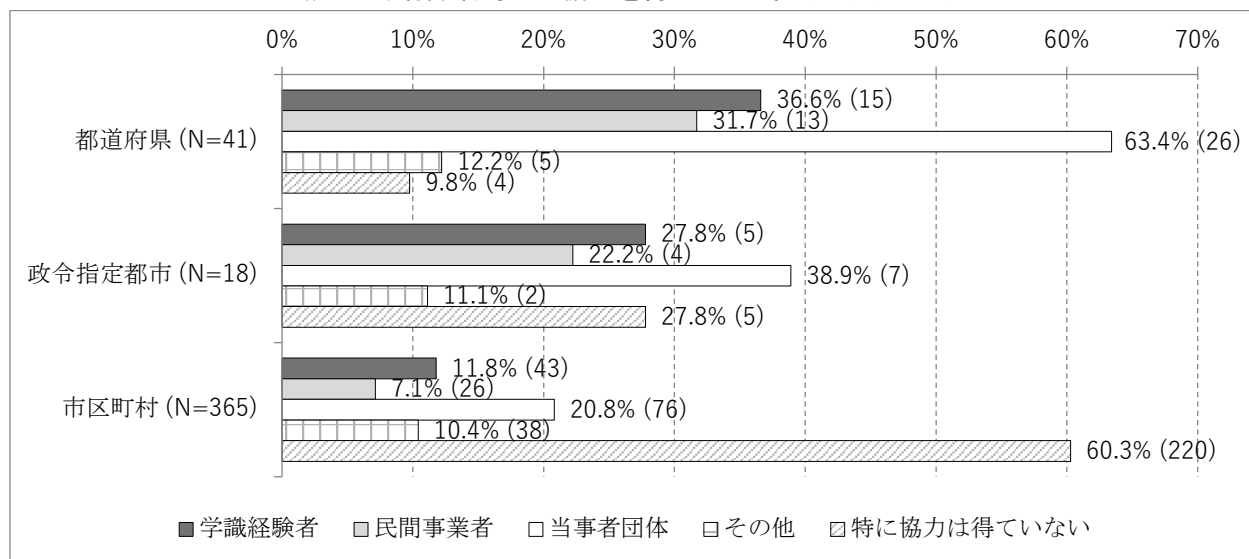
【施設・環境の整備とシンボリックな表示】

- ・ 庁舎のレインボーカラーでのライトアップや懸垂幕の設置
- ・ 庁舎の階段のレインボーラッピングやレインボーフラッグの掲揚・設置
- ・ みんなのトイレ(多機能トイレ)の設置

8) 講座・シンポジウム以外の知識普及に向けた取組に対する有識者の協力の有無(問30)

- ✓ 講座、シンポジウム以外に市民向けの知識普及を「行っている」と回答した地方公共団体における取組に対する有識者の協力有無(問30)について地方公共団体の種類別にみると、「当事者団体」が「都道府県」では63.4%、「政令指定都市」では38.9%とそれぞれ最も多かった。一方、「市区町村(政令指定都市を除く)」では「特に協力を得ていない」が60.3%と最も多かった。

図表 参考1-115【地方公共団体の種類別】(講座・シンポジウム以外の)取組の実施にあたり、監修など、有識者等から協力を得ましたか。(MA)(N=424)



「その他」の主な回答

【国・他の地方自治体】

- ・ 国、都道府県等の行政機関が発行した資料やHPを活用
- ・ 他の自治体が作成したパネルを利用
- ・ 法務局

【関連施設・公益法人】

- ・ 都道府県の男女共同参画センター
- ・ 県が出資している公益財団法人や、特定の人権協会
- ・ 人権教育啓発に関する公益財団法人作成のパネルを借用

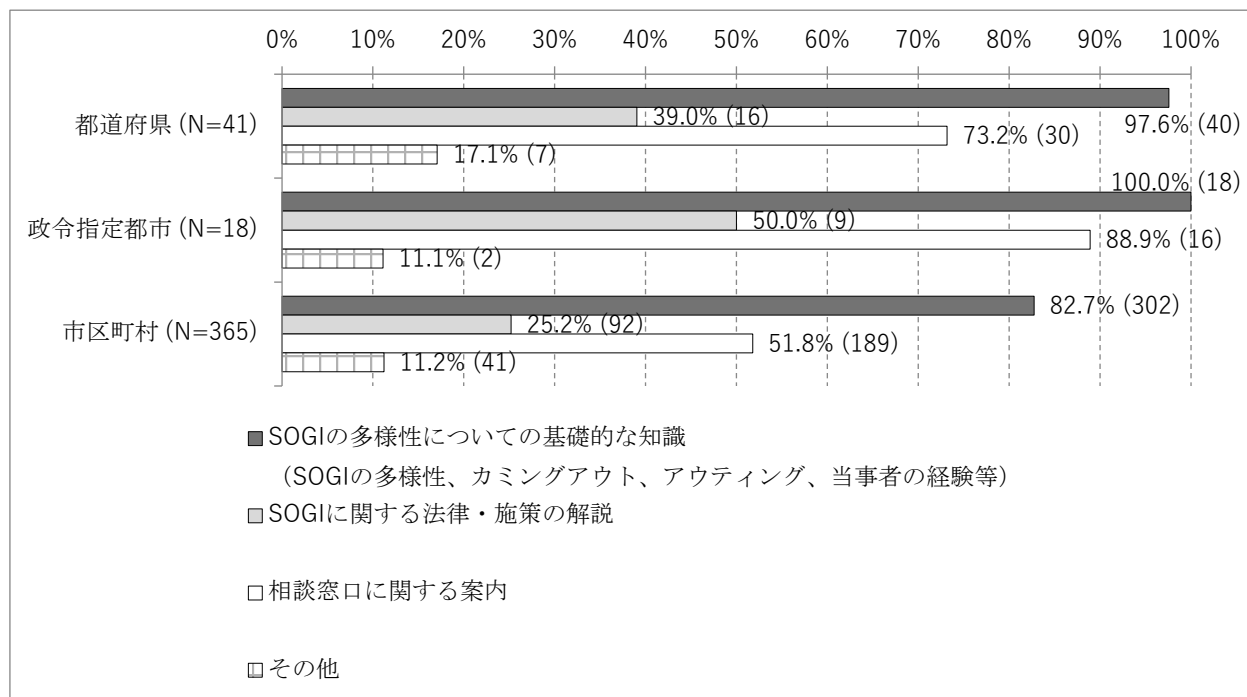
【自治体内部・その他】

- ・ 有識者や活動団体、市民等で構成された審議会で議論
- ・ 庁内関係部署
- ・ 人権啓発員

9) 講座、シンポジウム以外の知識普及に向けた取組内容(問31)

- ✓ 講座、シンポジウム以外に市民向けの知識普及を「行っている」と回答した地方公共団体における講座、シンポジウム以外の知識普及に向けた取組内容(問31)を地方公共団体の種類別にみると、「SOGIの多様性についての基礎的な知識」が「都道府県」で97.6%、「政令指定都市」で100.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」で82.7%といずれも最も高かった。次いで「相談窓口に関する案内」が「都道府県」で73.2%、「政令指定都市」で88.9%、「市区町村(政令指定都市を除く)」で51.8%と高かった。

図表 参考1-116【地方公共団体の種類別】講座、シンポジウム等以外の知識普及に向けた取組の内容について選択してください。(MA)(N=424)



「その他」の主な回答

【研修・教育現場での取組】

- ・ 住民等を対象とした人権啓発研修の実施
- ・ 教育現場における対応に関する情報提供

【広報媒体や展示を通じた知識普及】

- ・ 市ホームページや広報誌でのSOGI・ダイバーシティに関する記事掲載、知識普及
- ・ 性の多様性をテーマにしたパネル展示(庁舎、学校、イベント等)の実施
- ・ 性的マイノリティが抱える社会課題をまとめたパネルの展示

- ・ 庁舎内デジタルサイネージでの情報発信
- ・ 特定の団体による啓発展示会の開催

【企業や他自治体等の取組事例紹介】

- ・ 事業所や企業におけるダイバーシティ推進や当事者への配慮に関する取組事例の紹介
- ・ 男女共同参画宣言事業所の紹介
- ・ 他の自治体におけるLGBTQ関連施策や事業の紹介
- ・ 自治体の取組や住民の意見の紹介

【パートナーシップ制度に関する普及・周知】

- ・ パートナーシップ・ファミリーシップ制度の普及、概要や利用状況の案内
- ・ 制度に関する周知用チラシの作成・配布

【相談支援とコミュニティ】

- ・ 相談窓口や支援団体の情報提供・紹介
- ・ 若年層の性的マイノリティ(かもしれない人を含む)のための居場所づくりと情報交換の場の提供

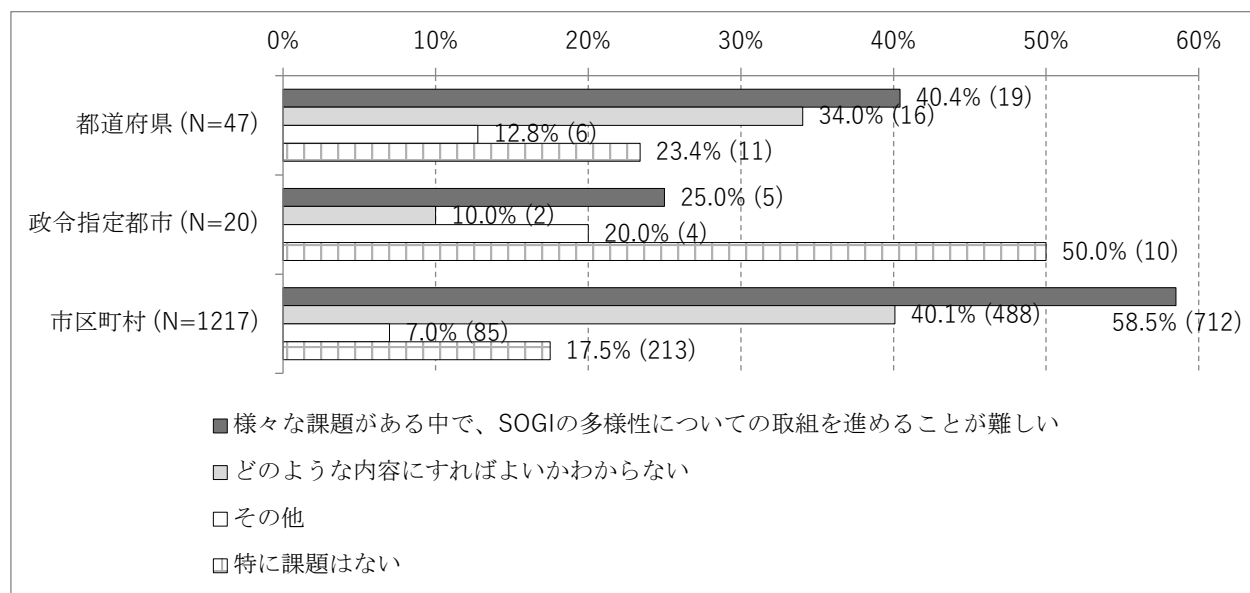
【関連書籍・資料の活用】

- ・ 図書館での関連図書コーナーの設置や書籍の紹介
- ・ 市内の保育所等への性の多様性に関する書籍の配布
- ・ 国や県、関係団体が作成した啓発用リーフレットやポケットブック等の配布

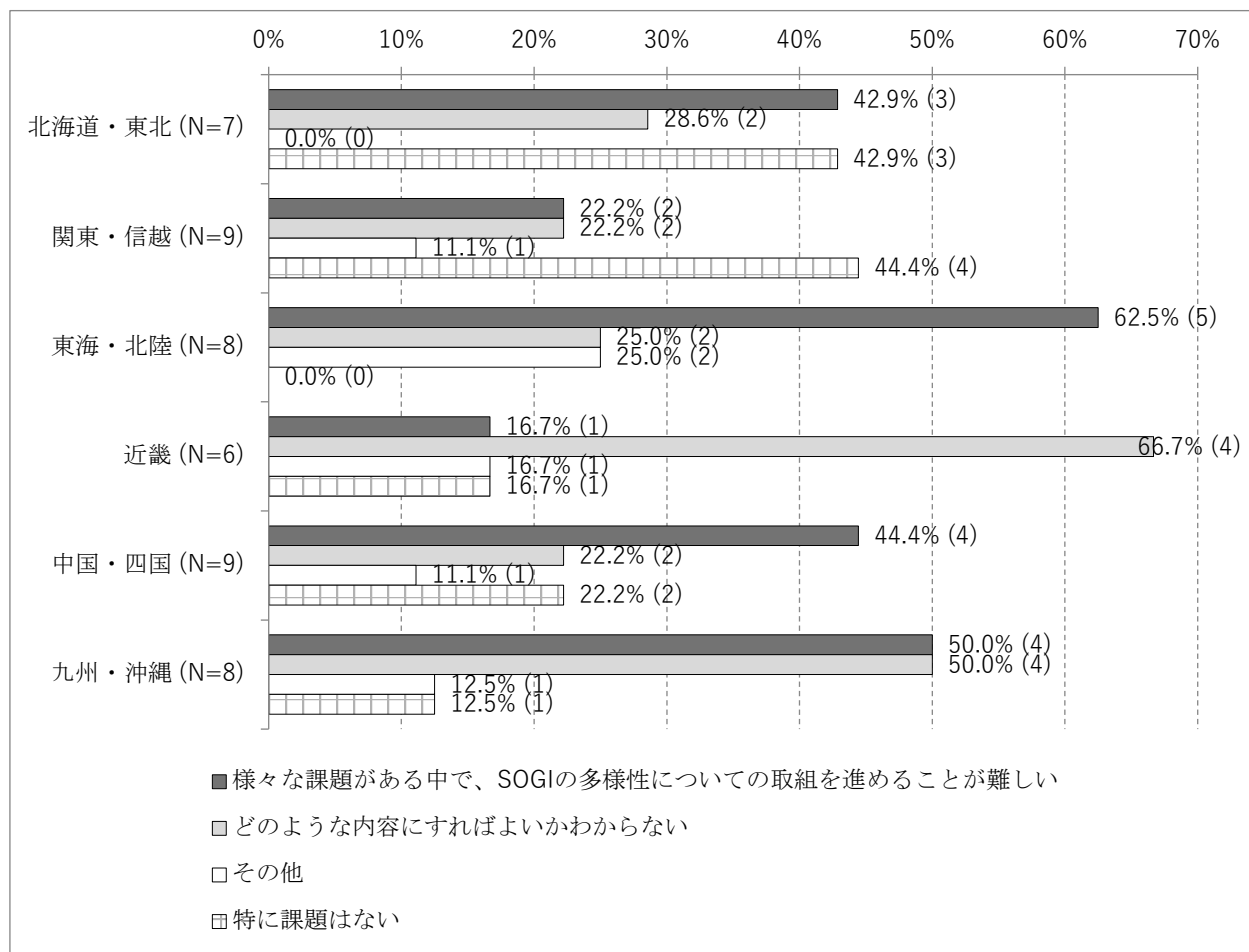
10) 講座、シンポジウム等以外の知識普及に向けた取組を実施するにあたっての課題(問32)

- ✓ 講座、シンポジウム等以外の市民向けの知識普及に向けた取組を実施するにあたっての課題(問32)を地方公共団体の種類別にみると、「都道府県」では「様々な課題がある中で、SOGIの多様性についての取組を進めることが難しい」が40.4%、「政令指定都市」では「特に課題はない」が50.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では「様々な課題がある中で、SOGIの多様性についての取組を進めることが難しい」が58.5%とそれぞれ高かった。
- ✓ 地域区分別にみると、市区町村では「様々な課題がある中で、SOGIの多様性についての取組を進めることが難しい」がいずれの地域でも5~6割と最も高く、次いで「どのような内容にすればよいかわからない」が3~5割で高かった。
- ✓ 住民数別にみると、市区町村では、「様々な課題がある中で、SOGIの多様性についての取組を進めることが難しい」「どのような内容にすればよいかわからない」と回答した割合は、「4,999人以下」で約4~5割、「500,000人以上」で約1~2割と、住民規模が小さいほど高くなる傾向にあった。一方、「特に課題はない」については、「4,999人以下」で18.6%、「500,000人以上」で42.9%と住民規模が大きくなるほど高くなる傾向がみられた。
- ✓ 職員数別にみると、都道府県では「どのような内容にすればよいかわからない」と回答した割合は、「9,999人以下」で54.5%、「30,000人以上」で33.3%と、職員規模が小さいほど高くなる傾向がみられた。市区町村では、「様々な課題がある中で、SOGIの多様性についての取組を進めることが難しい」「どのような内容にすればよいかわからない」について「99人以下」で約4~6割、「2,000人以上」で約2~4割と、職員規模が小さいほど高くなる傾向にあった。

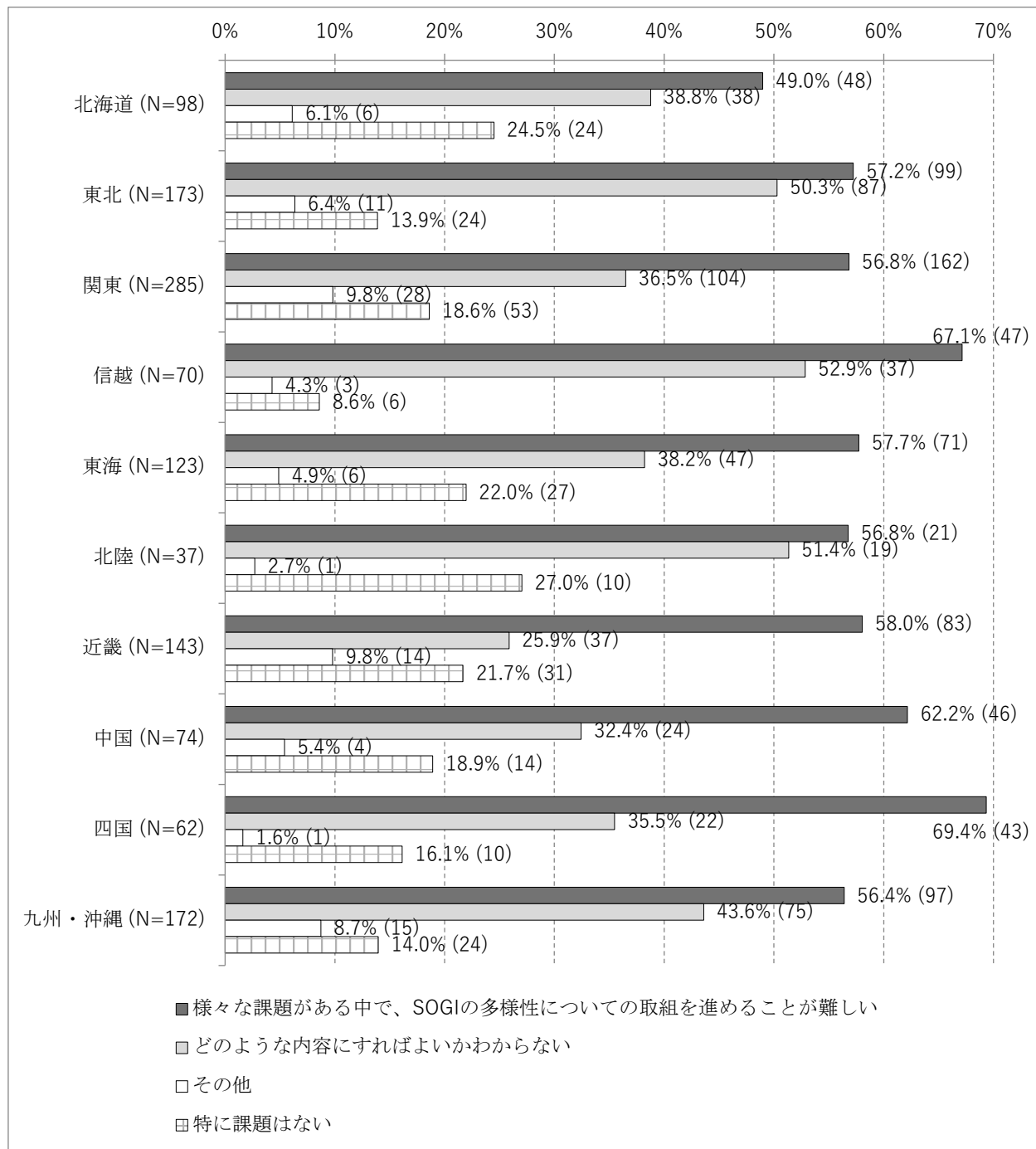
図表 参考1-117【地方公共団体の種類別】講座、シンポジウム等以外を実施するにあたっての課題としてあてはまるものを選択してください。(MA)(N=1,284)



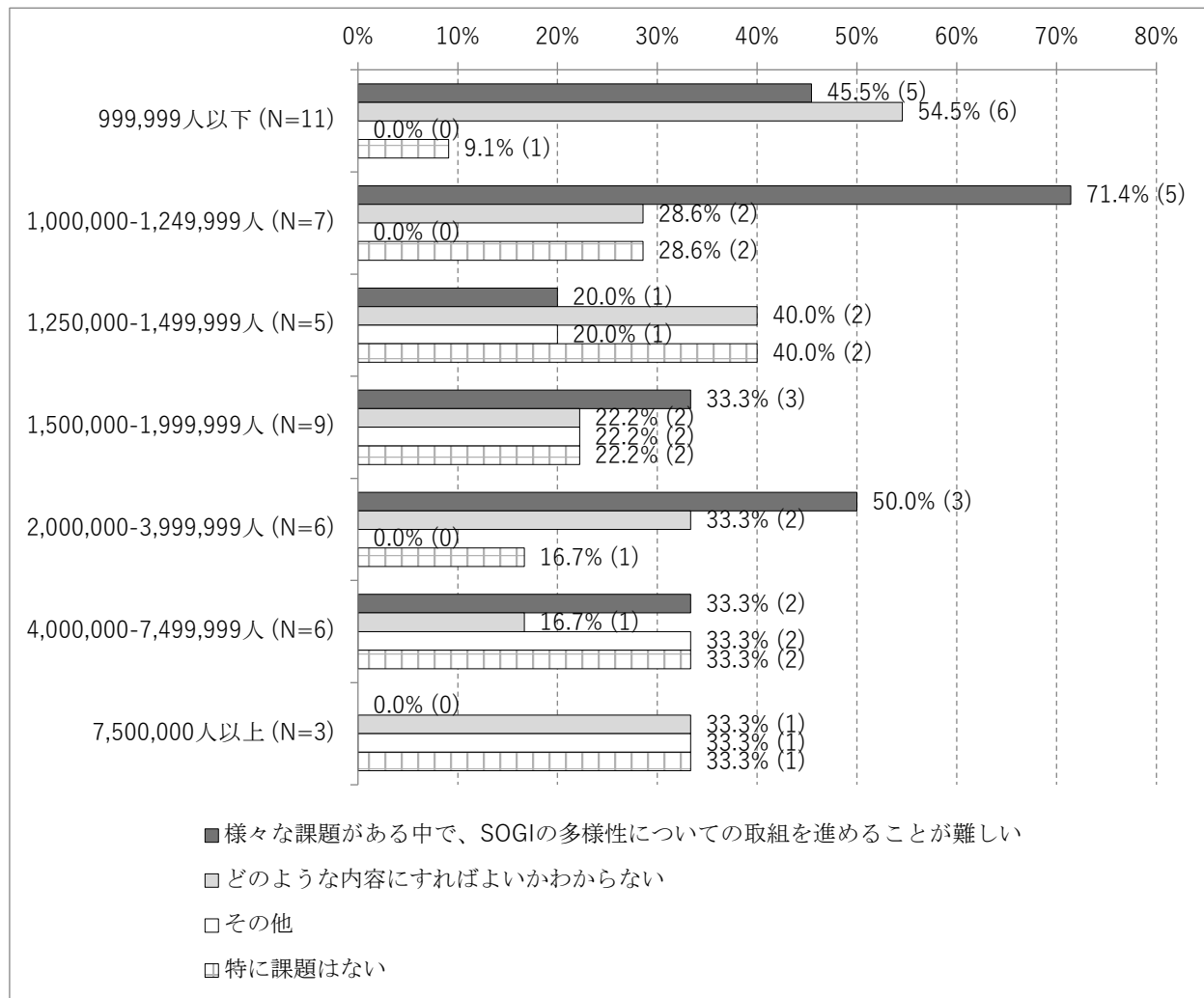
図表 参考1-118【都道府県・地域区分別】講座、シンポジウム等以外を実施するにあたっての課題としてあてはまるものを選択してください。(SA×MA)(N=47)



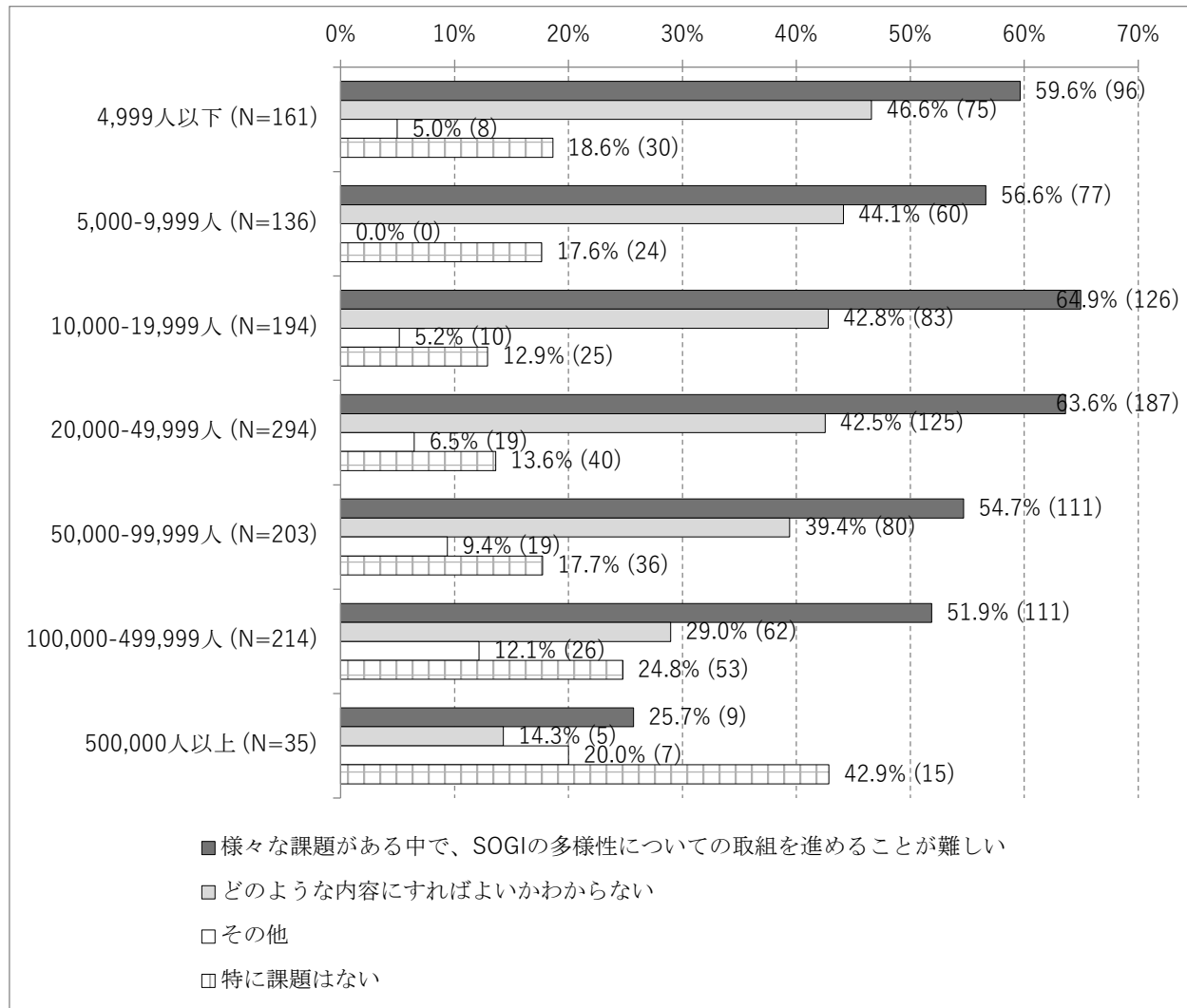
図表 参考1-119【市区町村・地域区分別】講座、シンポジウム等以外を実施するにあたっての課題としてあてはまるものを選択してください。(SA×MA)(N=1,237)



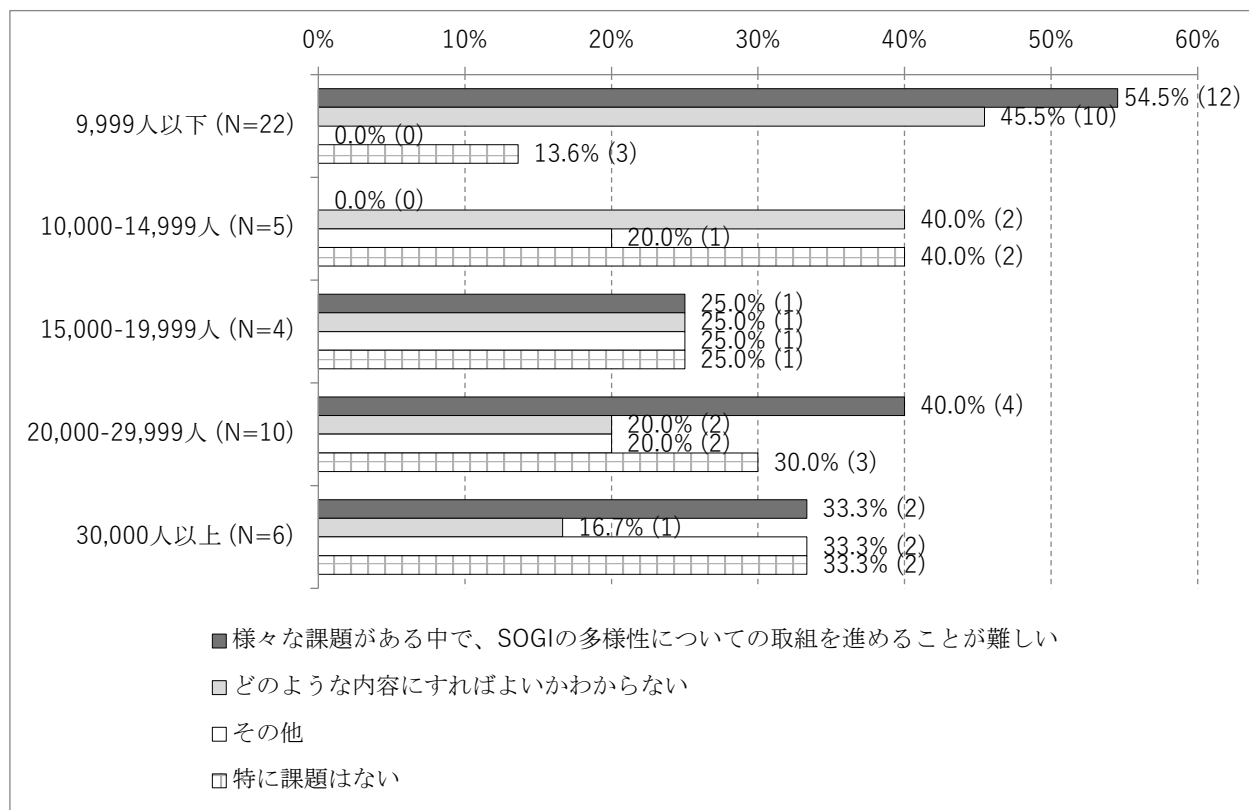
図表 参考1-120【都道府県・住民数別】講座、シンポジウム等以外を実施するにあたっての課題としてあてはまるものを選択してください。(SA×MA)(N=47)



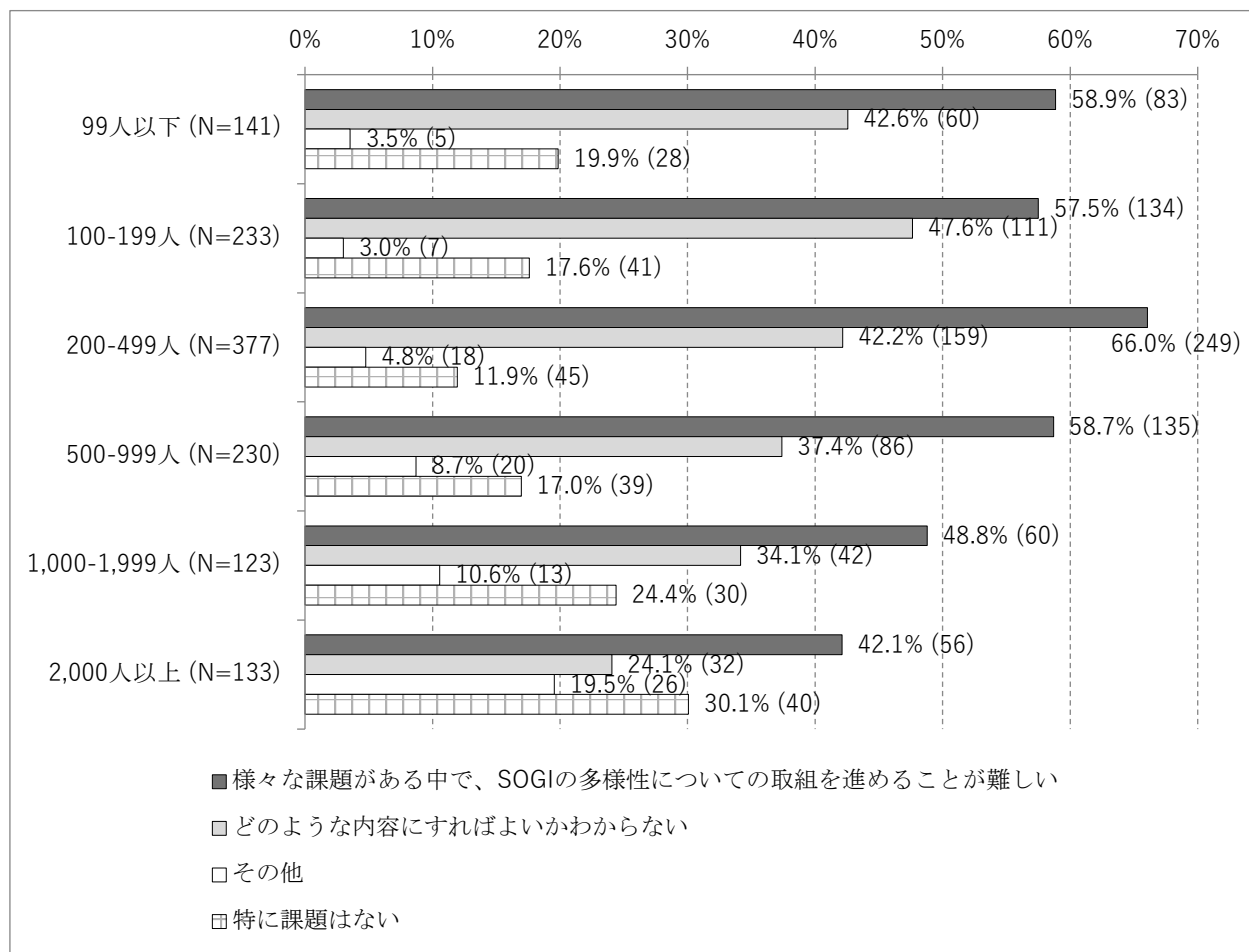
図表 参考1-121【市区町村・住民数別】講座、シンポジウム等以外を実施するにあたっての課題としてあてはまるものを選択してください。(SA×MA)(N=1,237)



図表 参考1-122【都道府県・職員数別】講座、シンポジウム等以外を実施するにあたっての課題としてあてはまるものを選択してください。(SA×MA)(N=47)



図表 参考1-123【市区町村・職員数別】講座、シンポジウム等以外を実施するにあたっての課題としてあてはまるものを選択してください。(SA×MA)(N=1,237)



「その他」の主な回答

【周知・広報の方法に関する課題】

- ・ 効果的な周知・広報の方法がわからず、市民への周知が行き届いていない。
- ・ SOGIやLGBTQ+に関する市民の認知度が低い。
- ・ 無関心層や、本当に情報を届けたい層へのアプローチが難しい。
- ・ 関心のある人にしか情報が届かない(リーフレット、パネル展など)。
- ・ 講座やイベントの集客が難しい。
- ・ どのような媒体(広報紙、啓発物品など)を、どこで活用すれば効果的かわからない。
- ・ 様々な年代や職業の区民など、多様な対象へのアプローチが課題。

【啓発内容・手法に関する課題】

- ・ 効果的な啓発手法や、興味関心を持ってもらうための企画立案が難しい。
- ・ 取り上げる内容の精査や、誤解を与えない適切な表現・言葉選びが課題。
- ・ 冊子やパネル展の内容を、より分かりやすくするための工夫が必要。
- ・ リーフレット等の情報を常に最新の状態にアップデートし続けることが困難。
- ・ 適切な講師や、分かりやすい動画・挿絵といった啓発素材の確保が難しい。

- ・ 表記や記載内容の基礎となる定義などが統一されていない。

【効果測定の高難さ】

- ・ 実施した施策の効果が分かりにくく、可視化することが難しい。
- ・ 啓発がどれだけの人に届いているのかを測る手段がない。
- ・ アンケートなどが実施できず、効果測定が困難。
- ・ 波及効果を測にくい。

【当事者へのアプローチと配慮】

- ・ 当事者に寄り添い、支援の意思が伝わるようなアプローチが必要。
- ・ 当事者に確実に情報を届ける方法が課題。

【人材・体制の不足】

- ・ 人員・マンパワーが不足しており、取組の推進が困難。
- ・ 担当者が複数業務を兼務しているため、SOGIに関する業務に注力する時間や余裕がない。
- ・ 専門の部署がなく、実施体制が整っていない。
- ・ 監修できる専門知識を持った人材や、市内で運営スタッフを確保することが難しい。

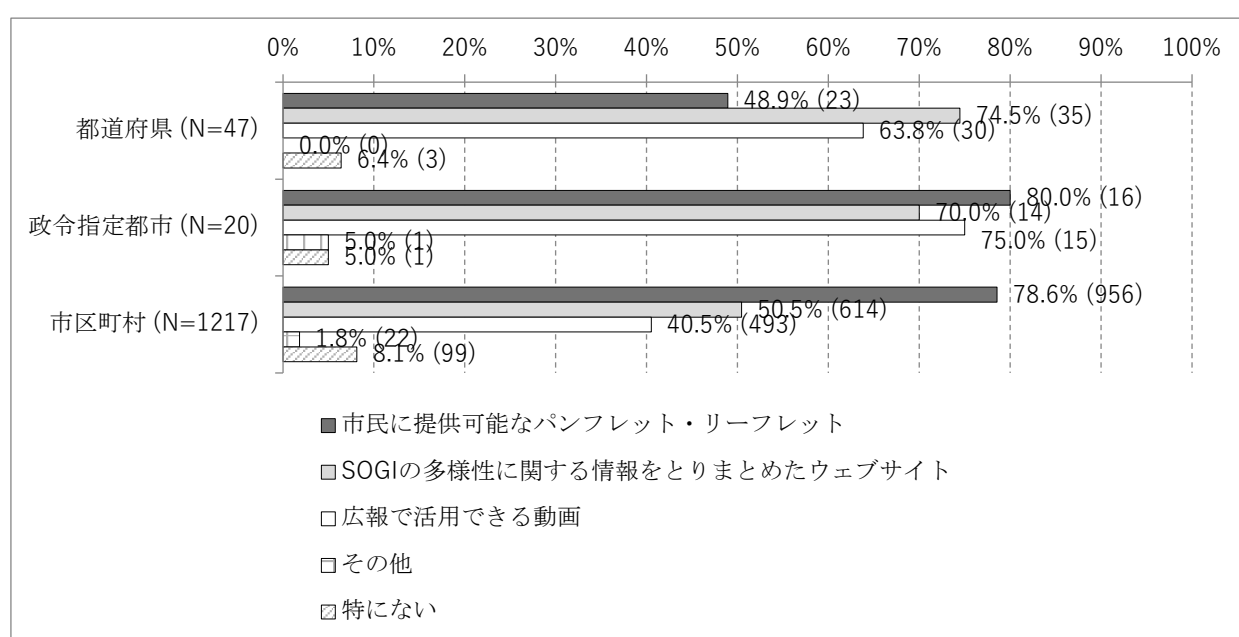
【予算・財源の不足】

- ・ 啓発活動全般に関する予算・財源の確保が困難。
- ・ チラシ、パンフレット、掲示物、啓発品等の作成・更新・調達にかかる費用を工面できない。
- ・ 限りある予算内で効果的な啓発を行う必要がある。

11) 今後講座、シンポジウム等以外の知識普及を行う際にあるとよいもの(問33)

- ✓ 今後講座、シンポジウム等以外の知識普及を行う際にあるとよいもの(問33)について地方公共団体の種類別にみると、「都道府県」では「SOGIの多様性に関する情報をとりまとめたウェブサイト」が74.5%で最も多く、次いで「広報で活用できる動画」が63.8%、「市民に提供可能なパンフレット・リーフレット」が48.9%であった。「政令指定都市」では「市民に提供可能なパンフレット・リーフレット」が80.0%で最も多く、「広報で活用できる動画」が75.0%、「SOGIの多様性に関する情報をとりまとめたウェブサイト」が70.0%であった。「市区町村(政令指定都市を除く)」では「市民に提供可能なパンフレット・リーフレット」が78.6%で最も多く、次いで「SOGIの多様性に関する情報をとりまとめたウェブサイト」が50.5%、「広報で活用できる動画」が40.5%であった。

図表 参考1-124【地方公共団体の種類別】今後、講座、シンポジウム等以外の知識普及を行う際、どのようなものがあるとよいですか。(MA)(N=1,284)



「その他」の主な回答

【広報・啓発に活用できる資材】

- ・ 広報で活用できる素材(イラスト、漫画、記事、説明文など)
- ・ 子ども・小中学生向けの啓発資材(パンフレット、絵本など)
- ・ 研修や学習に活用できる教材(動画、アニメーション、eラーニングなど)
- ・ パネル展示に活用できる素材やデータ(当事者を身近に感じられるものなど)

【施策推進に役立つ情報・ノウハウ】

- ・ 各自治体の取組(パートナーシップ宣誓制度の導入状況など)をリアルタイムで確認できるまとめサイト
- ・ 具体的な事例を取り上げた事例集
- ・ 新しい啓発手法やアイデア集
- ・ 講師の選定やテーマ設定のヒントとなる情報、目的別講師一覧

- ・ 情報発信ができるプラットフォーム

12) 知識普及に関する事例(問34)

- ✓ 各地方公共団体で実施している取組の中で、職員や市民に対する知識普及について、有効と感じられた取組(問34)を問うたところ、以下の回答が得られた。(主要な回答を抜粋)

主な知識普及に関する事例(自由記述)

【職員向け研修・体制整備】

- ・ 職員を対象としたSOGIに関する研修(集合、オンライン、オンデマンド、DVD貸出など)の実施。
- ・ 研修内容に、当事者が窓口で困ったことなど具体的な事例を用いたケーススタディ、グループワーク、寸劇などを取り入れると、職員が主体的に考えられ有効。
- ・ 職員向けの対応ハンドブックやガイドラインを作成し、庁内ネットワークで共有する。
- ・ パートナシップ制度等の導入に際し、全職員を対象とした研修や庁内での検討の場を設ける。
- ・ SOGIに関する専門職員を採用し、主体的に事業を推進させる。

【市民・地域住民向けの講座・イベント】

- ・ 市民や地域住民を対象としたセミナー、講演会、講座、学習会の開催。
- ・ 性の多様性をテーマにした映画上映会(ドキュメンタリーなど)の実施。
- ・ 映画上映と、監督や当事者によるトークイベントを組み合わせることで、参加者の理解が深まる。
- ・ 公共施設、商業施設、イベント会場などでの啓発パネル展の開催。
- ・ 人権フェスティバル等のイベントで、当事者団体によるブースを設け、グッズ配布や交流の機会を創出する。
- ・ 物作り(缶バッジ、うちわ等)や演劇などのワークショップ形式を取り入れた講座は、実感を伴う理解につながる。
- ・ SOGIと防災など、住民が関心を持つ他のテーマと組み合わせた講演会を開催し、参加を促進する。
- ・ 民生委員など、地域で信頼されている人への研修を行うことで、地域全体への理解が広がる。

【啓発資料(冊子・広報物)の作成・配布】

- ・ 啓発用のパンフレット、リーフレット、冊子、ガイドブック等を作成し、公共施設、学校、企業、病院等に配布・設置する。
- ・ 人権だより、市報、広報紙(全戸配布を含む)への関連記事掲載。
- ・ 自治体のホームページでの情報公開や、啓発動画の配信。
- ・ SNSを活用し、講座案内やSOGIに関する基本知識を発信する。
- ・ 図書館等で性の多様性に関する本の特設コーナーを設置する。
- ・ 人権啓発ポスターを制作し、公共施設での展示や貸出を行う。

【企業・団体向けの働きかけ】

- ・ 企業や団体を対象とした研修会や出前講座を実施する。

- ・ 企業の取組好事例などを掲載した、企業向けの啓発パンフレットやガイドブックを作成・配布する。
- ・ LGBTQに関する理解促進に取り組む企業等を登録する制度を実施する。

【学校・若者向けの教育・啓発】

- ・ 小学生、中学生、高校生、大学生など若年層を対象とした出前講座や講演会。
- ・ 学校への当事者や支援団体の講師派遣は、児童生徒が自身の性を肯定的に捉えるきっかけとなり有効。
- ・ 教職員やPTAを対象とした研修も実施する。
- ・ 学校生活における偏見や差別の解消のため、生徒に啓発パンフレットを配布する。

【相談・交流の場の提供】

- ・ 当事者、その家族、支援者(アライ)が安心して集い、交流できるコミュニティスペースやサロン、居場所づくり事業を開催。
- ・ サロン形式での相談事業を実施する。

【当事者からの直接的な働きかけ(講演・研修・対話)】

- ・ 当事者が講師となる講演会や研修は、訴求力が高く、参加者の理解が深まり大変良い反応が得られる。
- ・ 当事者のライフストーリーや実体験、直面している具体的な困難についての話は、参加者が自分事として捉えるきっかけとなり、理解促進に最も効果的である。
- ・ 当事者と直接対話や意見交換ができる場、フリートークの時間を設けることは、参加者間の交流や情報共有を促進し、非常に有意義である。
- ・ 当事者団体による研修は、参加者の考えが変化したという意見が多く有効。
- ・ 当事者団体や支援団体を講師として、学校、企業、地域などに派遣する出前講座。

【制度の導入】

- ・ パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度の導入。

【その他】

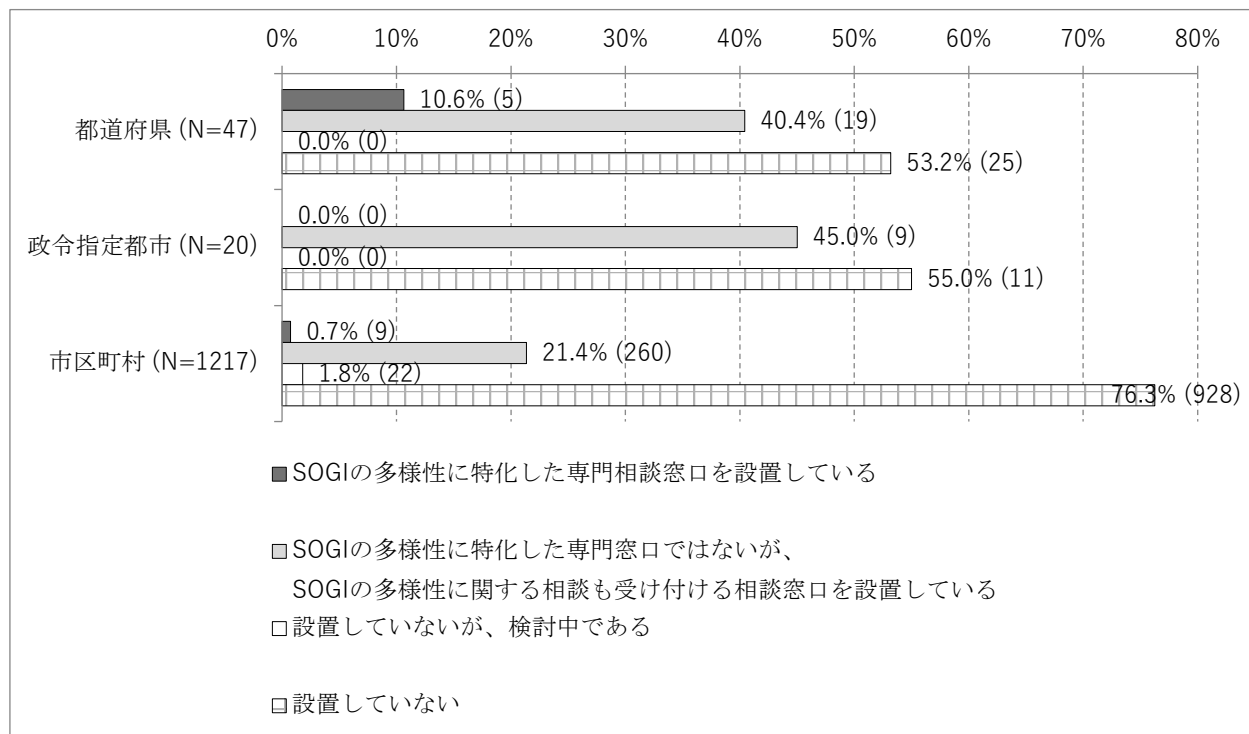
- ・ 先進自治体へのヒアリングなど、情報収集を行っている。

4. SOGI の多様性に係る相談体制の設置状況について

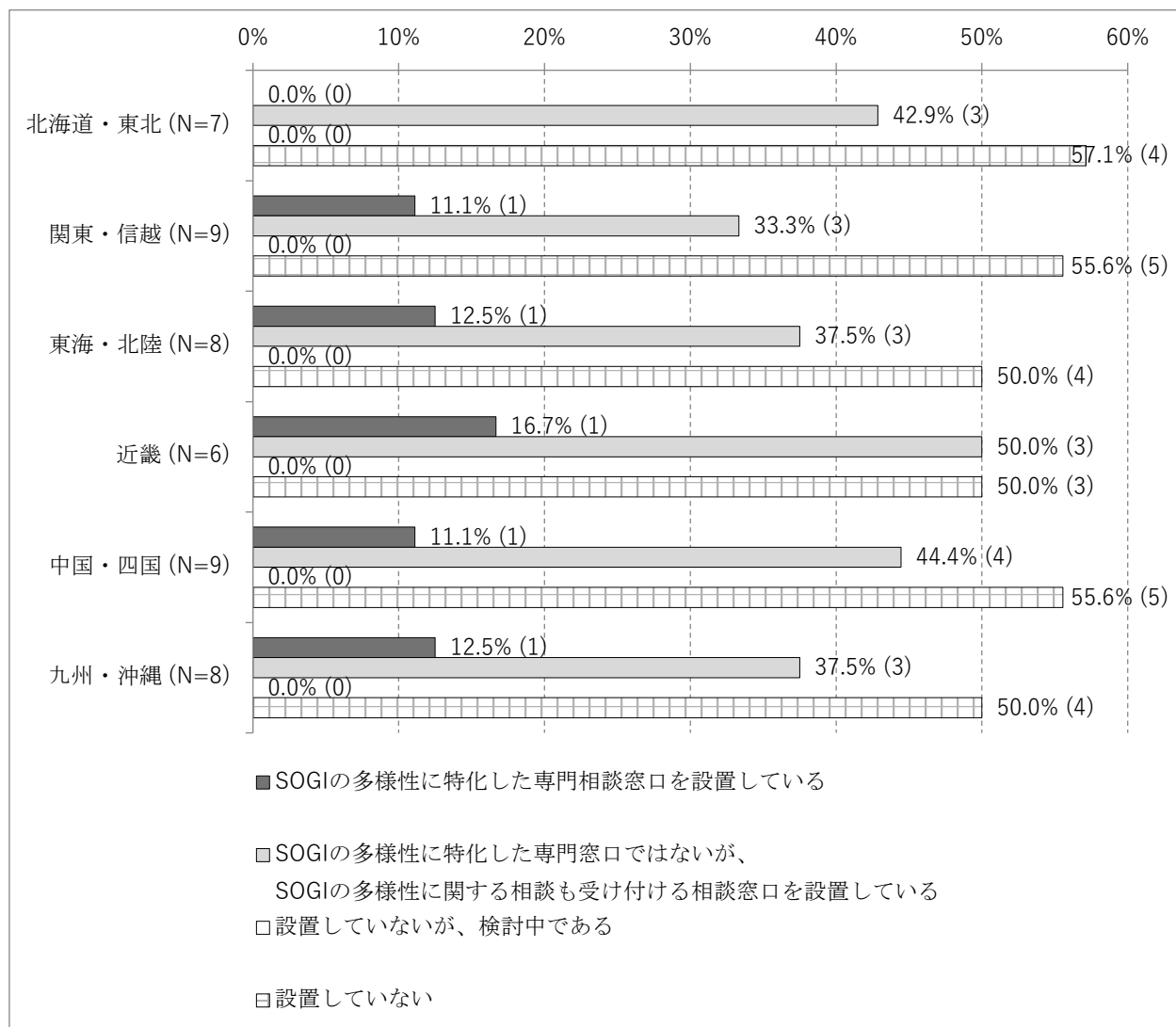
1) 職員に向けた相談窓口の設置状況 (問 35)

- ✓ SOGIの多様性に関する職員に向けた相談窓口の設置状況(問35)を地方公共団体の種類別にみると、「設置していない」と回答した割合が「都道府県」では53.2%、「政令指定都市」では55.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では76.3%とそれぞれ最も高かった。次いで、「SOGIの多様性に特化した専門相談窓口ではないが、SOGIの多様性に関する相談も受け付ける相談窓口を設置している」が多く、「都道府県」では40.4%、「政令指定都市」では45.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では21.4%であった。
- ✓ 住民数別にみると、市区町村では、住民数が多いほど「SOGIの多様性に特化した専門相談窓口ではないが、SOGIの多様性に関する相談も受け付ける相談窓口を設置している」と回答した割合が高くなる傾向がみられ、「4,999人以下」の11.2%に対し、「500,000人以上」では37.1%であった。また、「設置していない」については、住民数が多いほど低くなる傾向がみられた。
- ✓ 職員数別にみると、市区町村では、住民数別と同様に職員数が多いほど「SOGIの多様性に特化した専門相談窓口ではないが、SOGIの多様性に関する相談も受け付ける相談窓口を設置している」割合が高くなる傾向があり、「99人以下」の11.3%に対し、「2,000人以上」では35.3%であった。また、「設置していない」については、職員数が多いほど低くなる傾向がみられた。

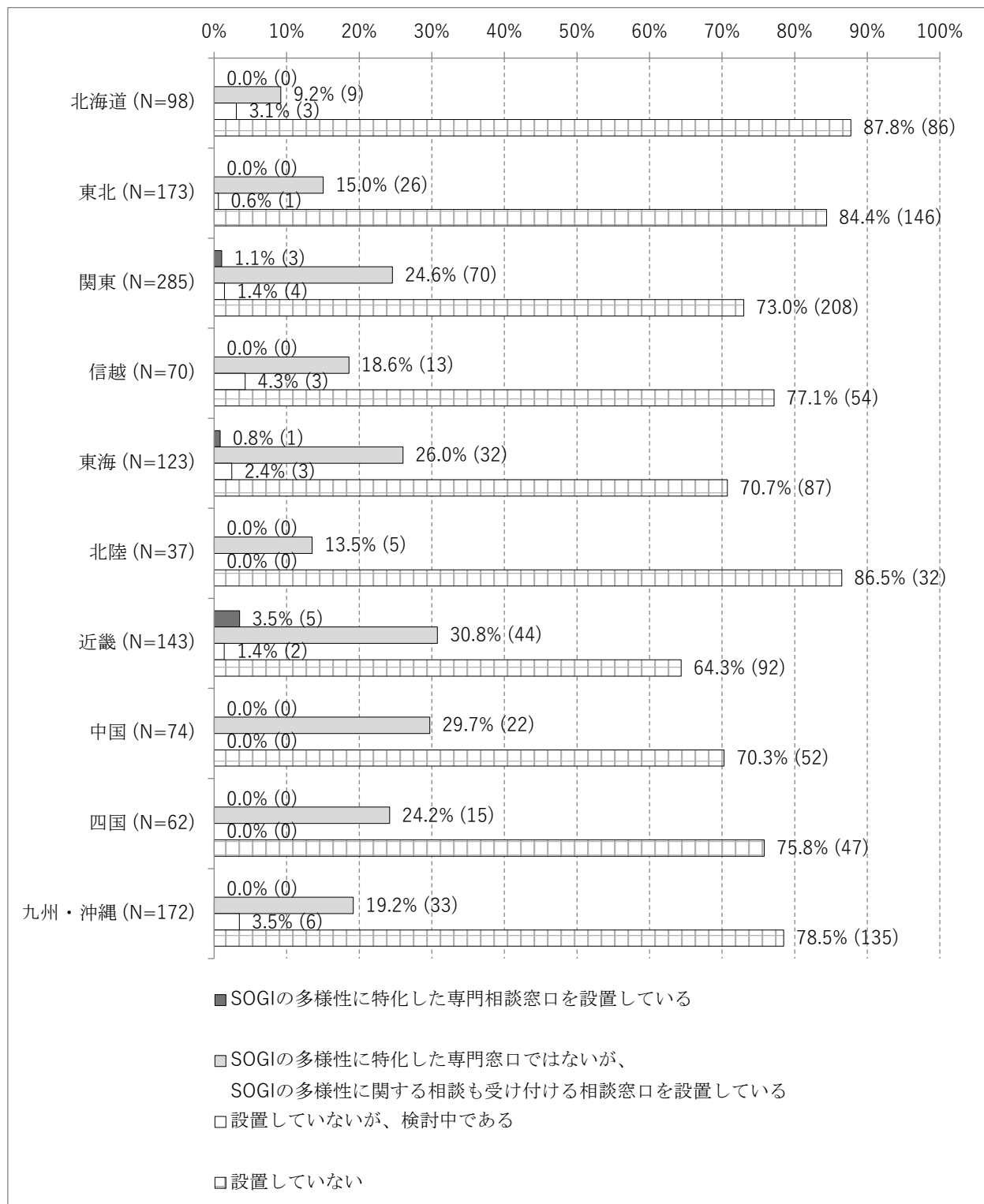
図表 参考1-125 【地方公共団体の種類別】SOGI の多様性に関する職員に対する相談窓口を設置していますか。(MA) (N=1,284)



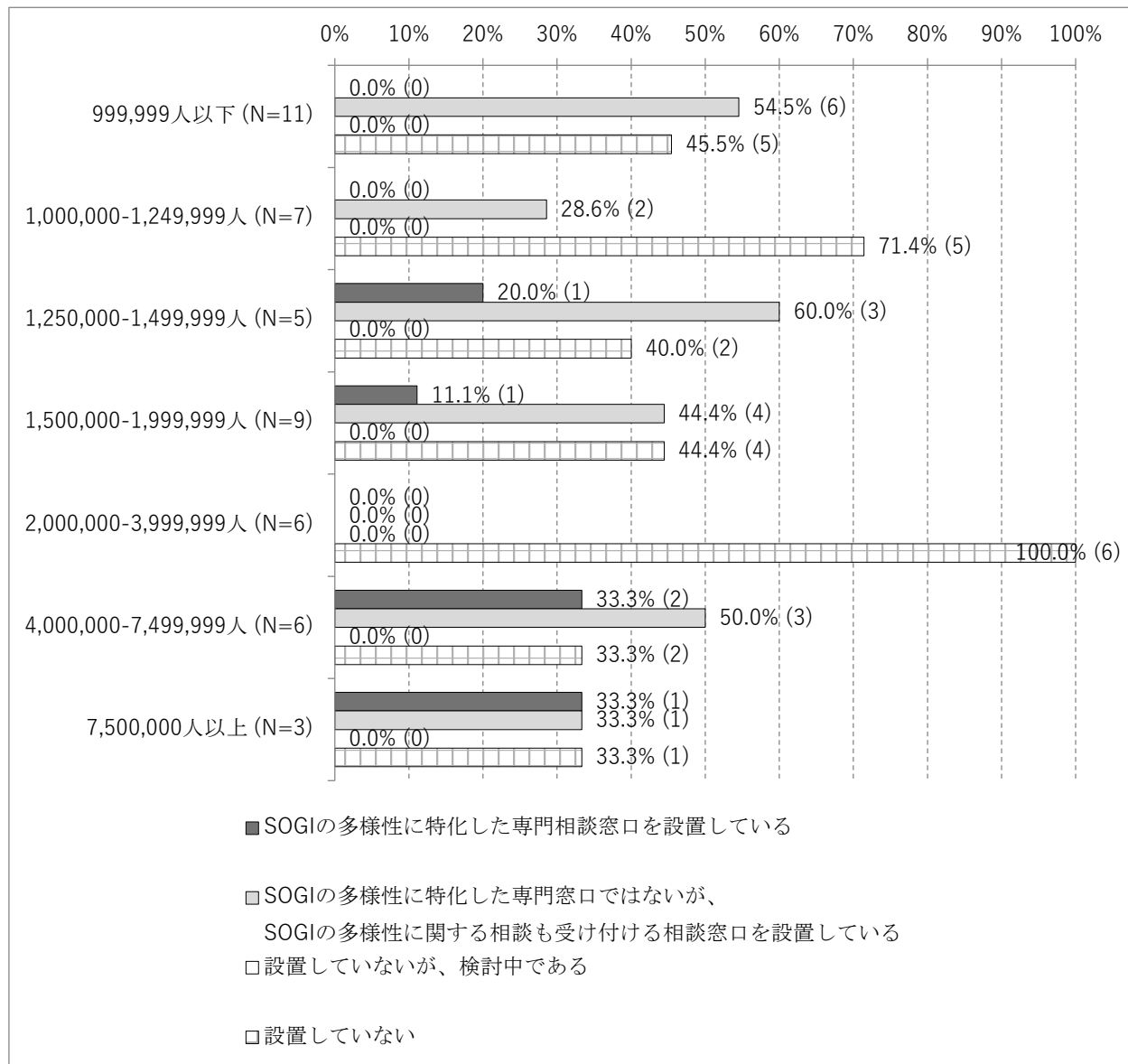
図表 参考1-126【都道府県・地域区分別】SOGIの多様性に関する職員に対する相談窓口を設置していますか。(SA×MA)(N=47)



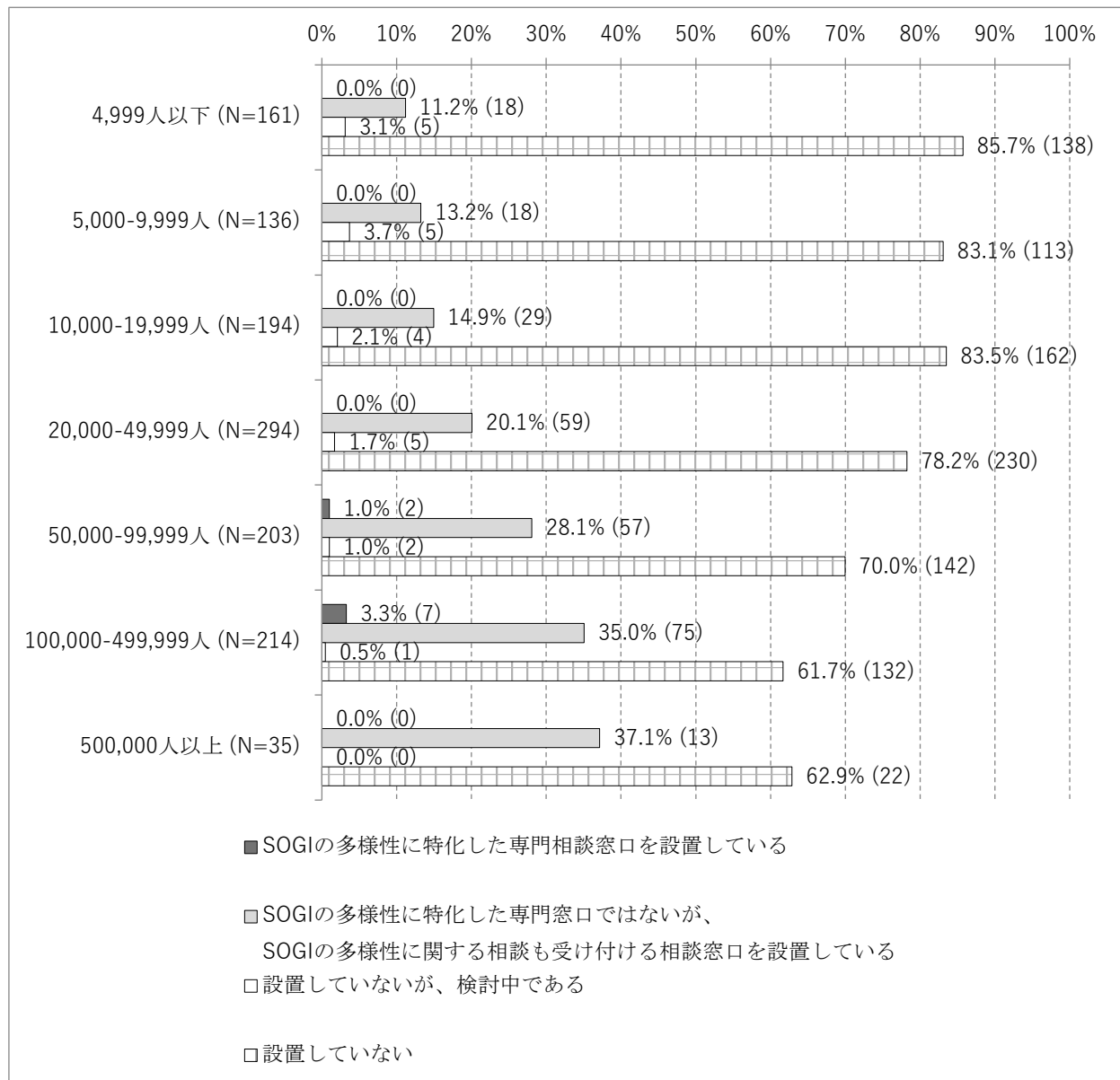
図表 参考1-127【市区町村・地域区分別】SOGIの多様性に関する職員に対する相談窓口を設置していますか。(SA×MA) (N=1,237)



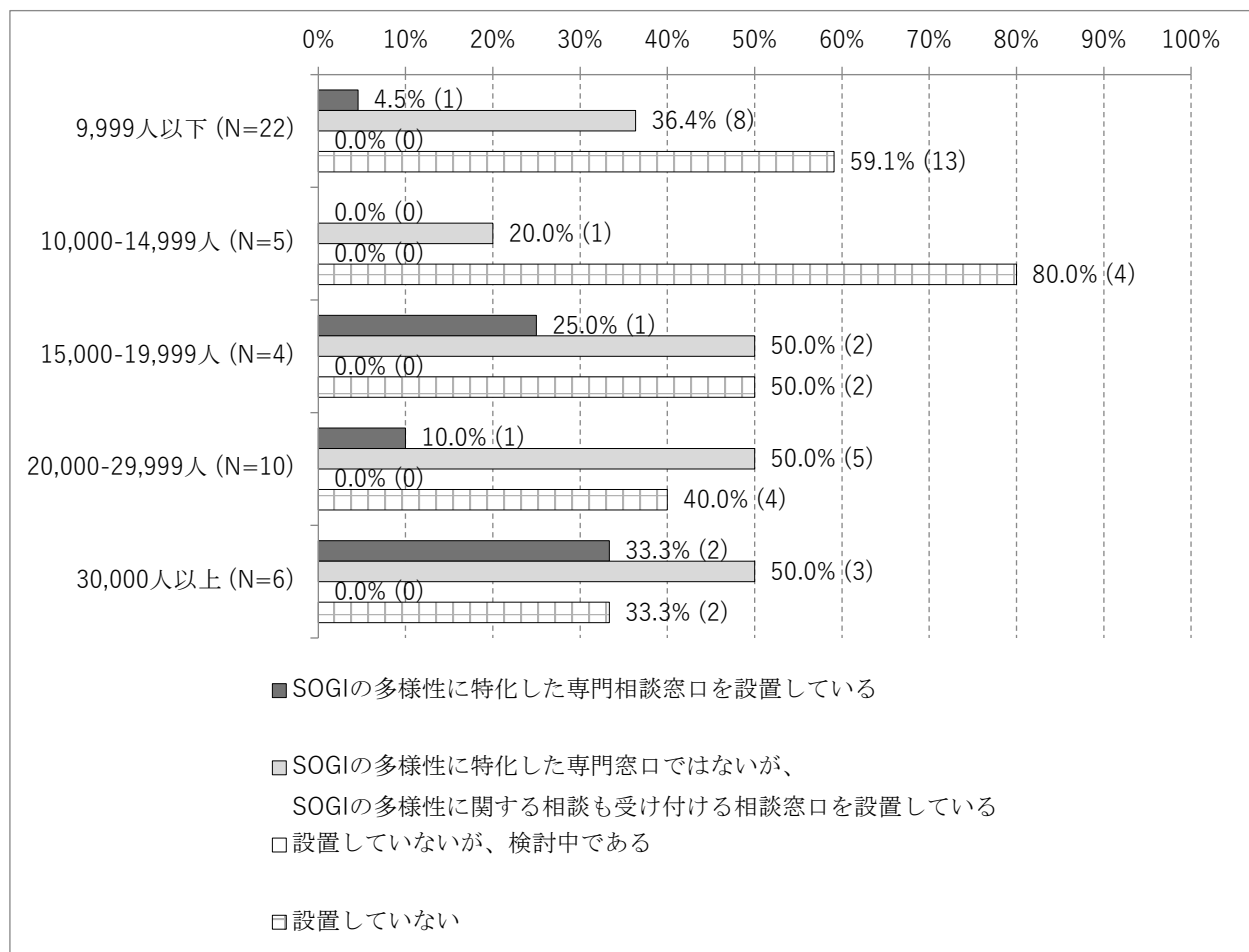
図表 参考1-128【都道府県・住民数別】SOGIの多様性に関する職員に対する相談窓口を設置していますか。(SA×MA)(N=47)



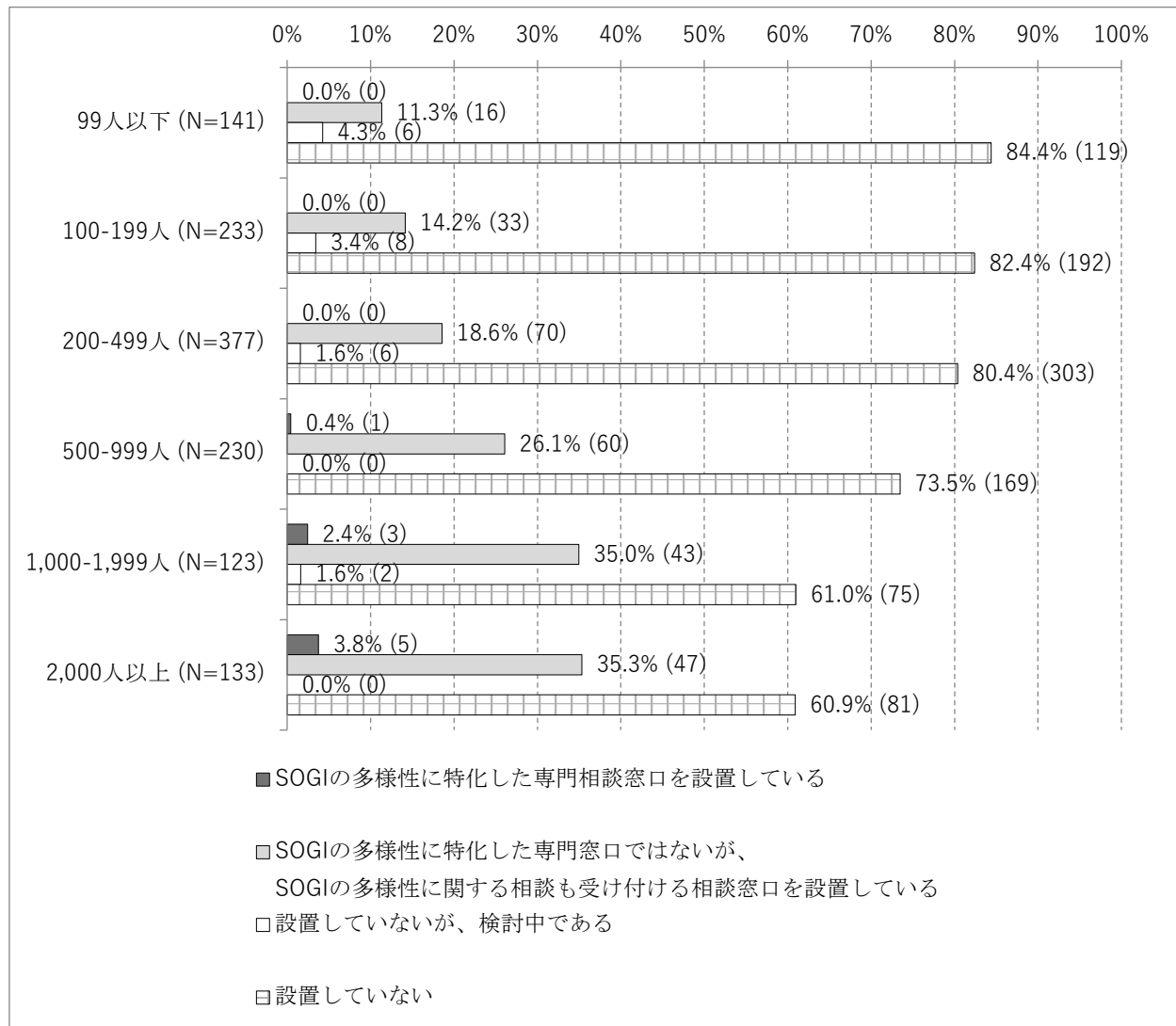
図表 参考1-129【市区町村・住民数別】SOGIの多様性に関する職員に対する相談窓口を設置していますか。(SA×MA)(N=1,237)



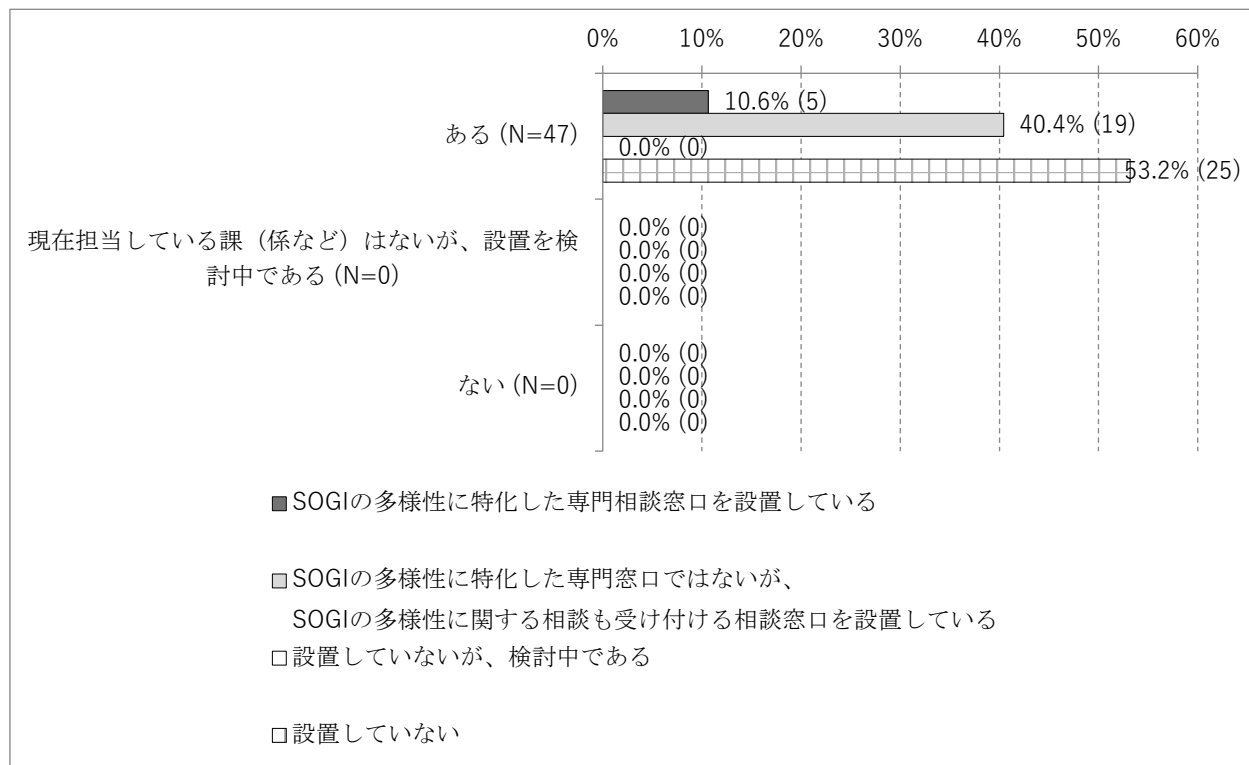
図表 参考1-130【都道府県・職員数別】SOGIの多様性に関する職員に対する相談窓口を設置していますか。(SA×MA)(N=47)



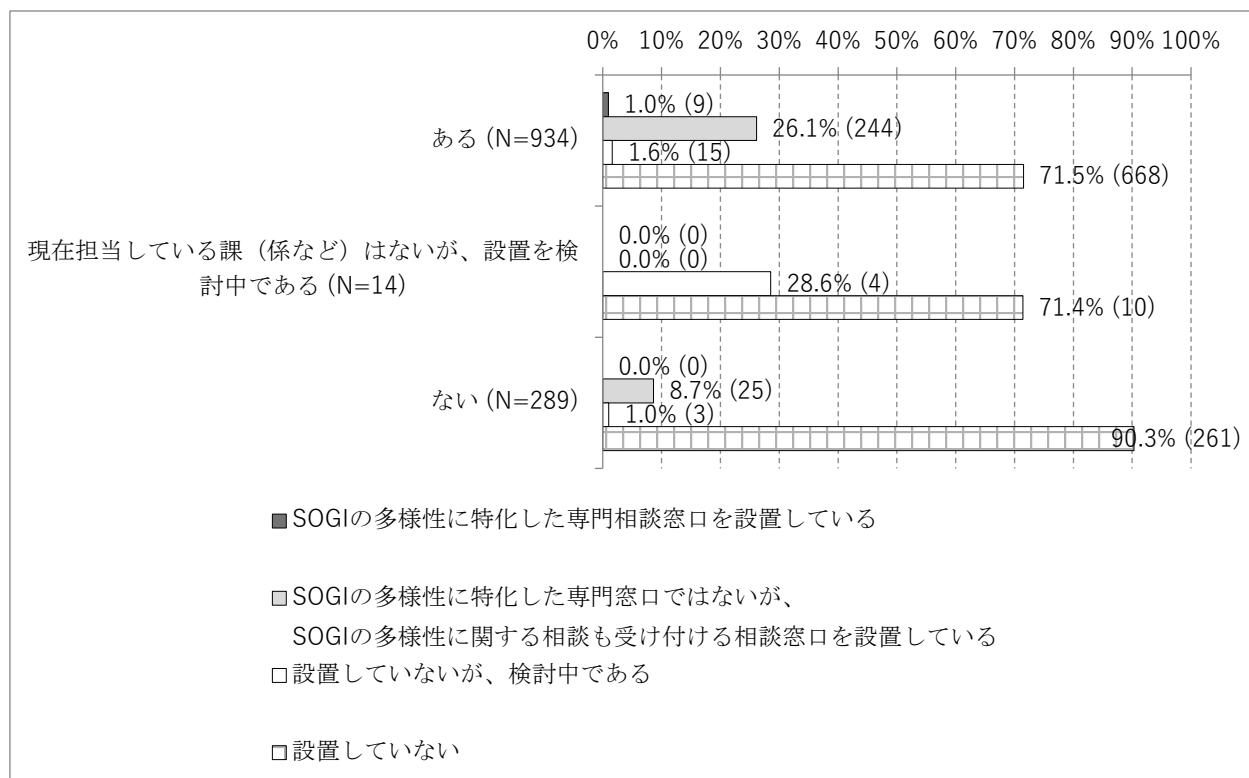
図表 参考1-131【市区町村・職員数別】SOGIの多様性に関する職員に対する相談窓口を設置していますか。(SA×MA)(N=1,237)



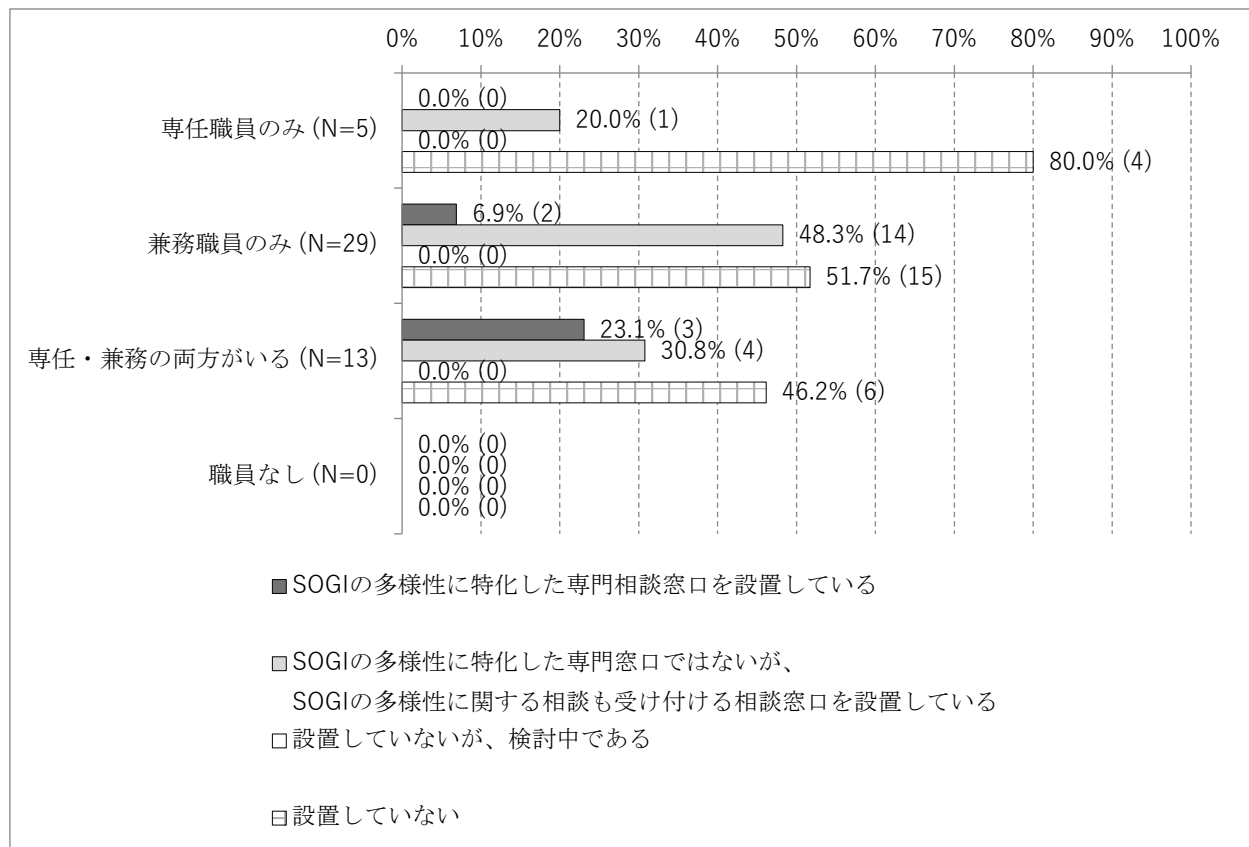
図表 参考1-132【都道府県・担当課の有無別】SOGIの多様性に関する職員に対する相談窓口を設置していますか。(SA×MA)(N=47)



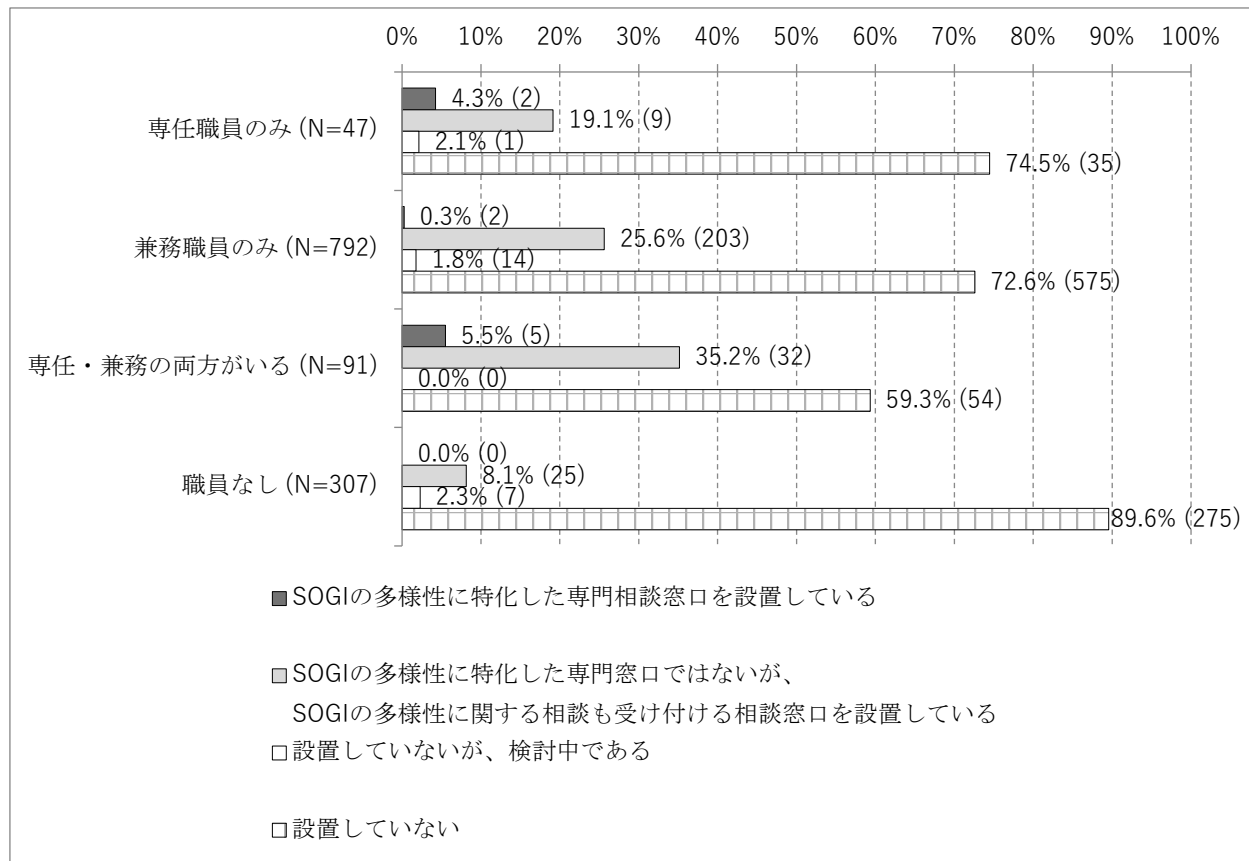
図表 参考1-133【市区町村・担当課の有無別】SOGIの多様性に関する職員に対する相談窓口を設置していますか。(SA×MA)(N=1,237)



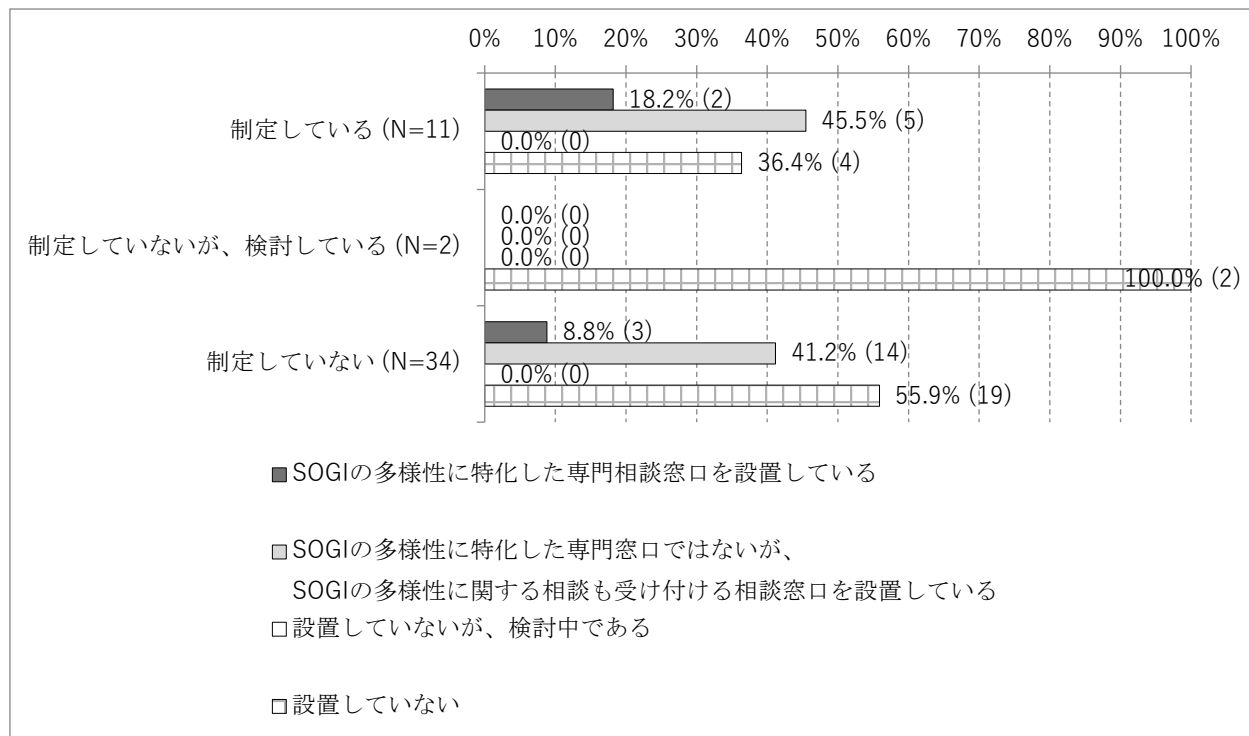
図表 参考1-134【都道府県・専任・兼務職員の有無別】SOGIの多様性に関する職員に対する相談窓口を設置していますか。(SA×MA)(N=47)



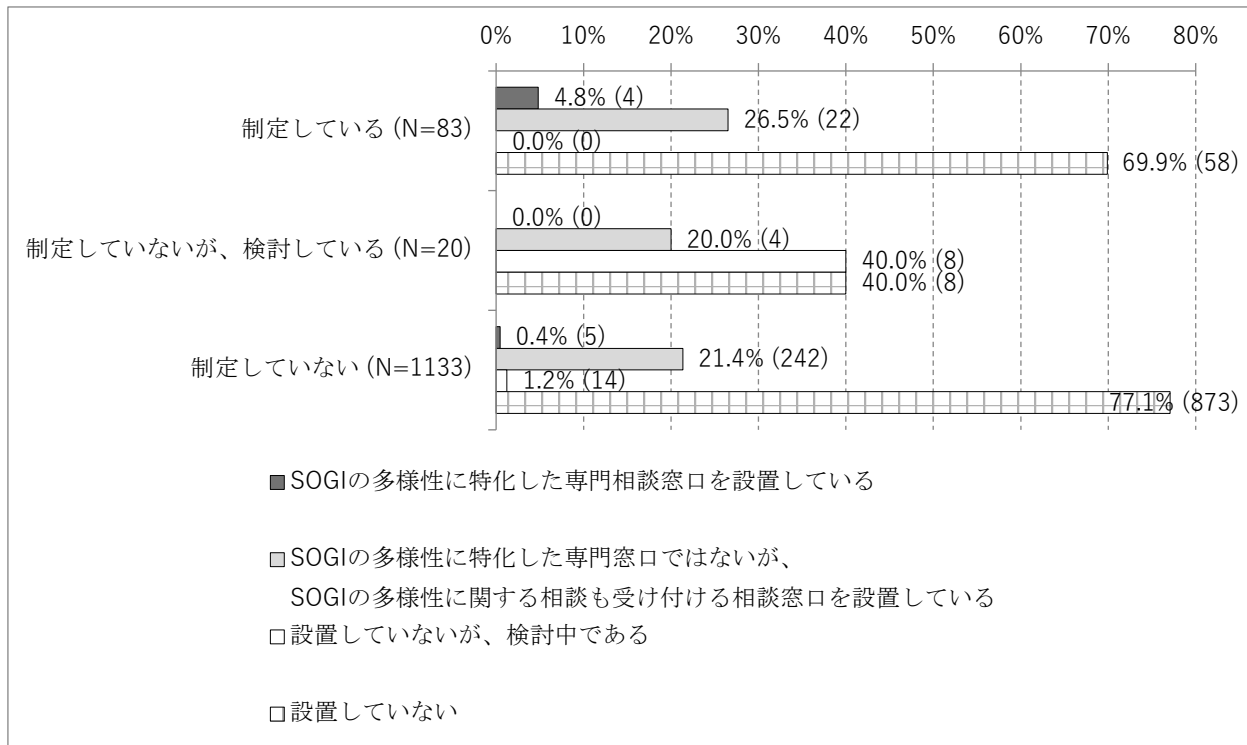
図表 参考1-135【市区町村・専任・兼務職員の有無別】SOGIの多様性に関する職員に対する相談窓口を設置していますか。(SA×MA)(N=1,237)



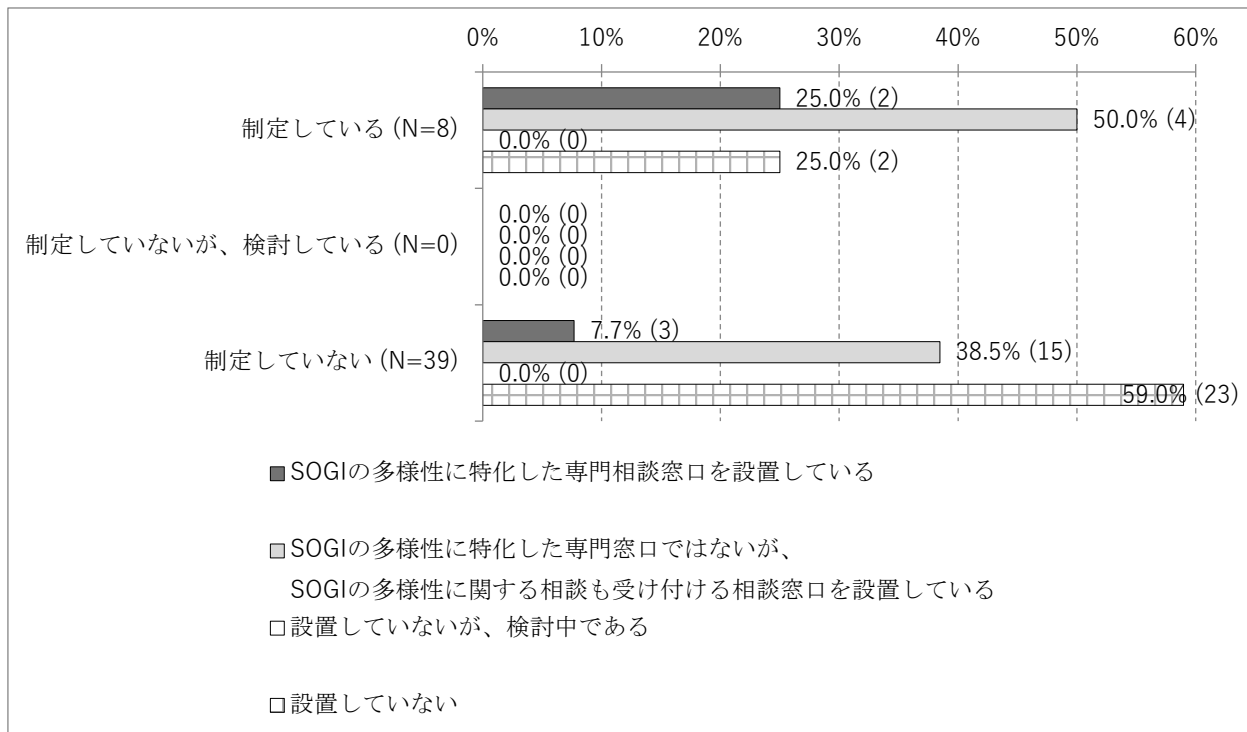
図表 参考1-136【都道府県・条例の制定状況別】SOGIの多様性に関する職員に対する相談窓口を設置していますか。(SA×MA)(N=47)



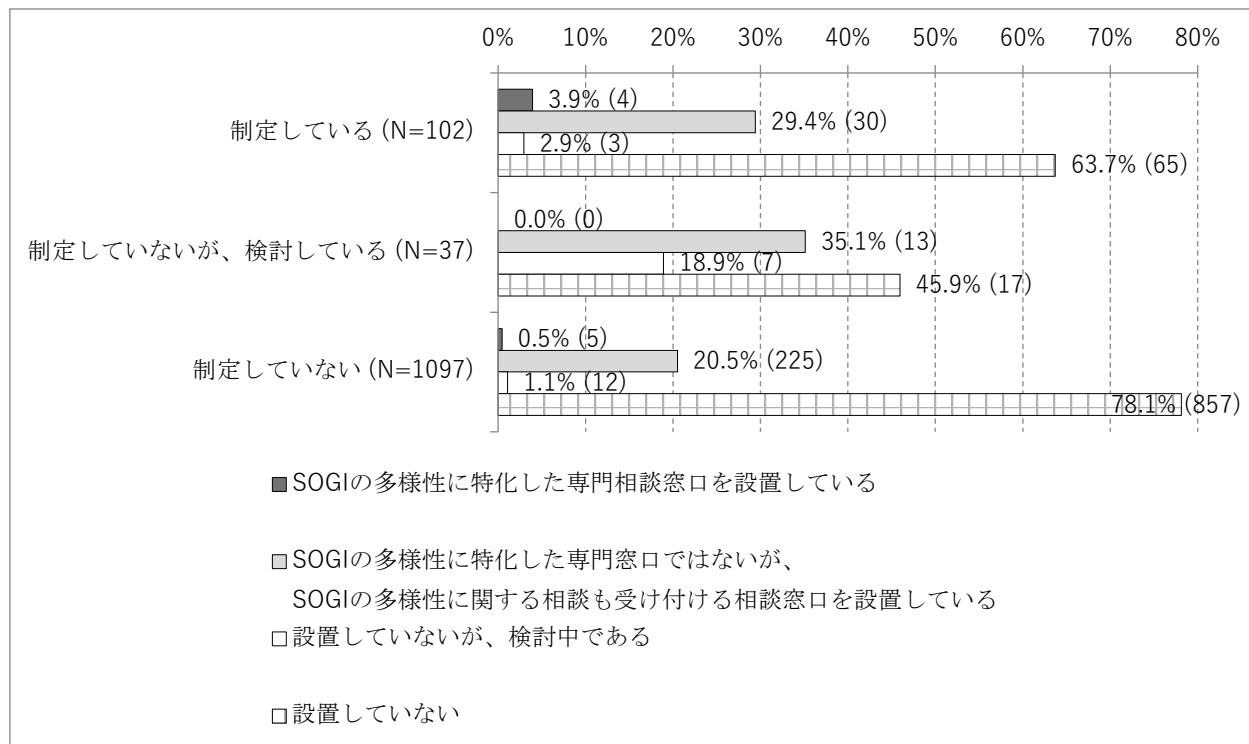
図表 参考1-137【市区町村・条例の制定状況別】SOGIの多様性に関する職員に対する相談窓口を設置していますか。(SA×MA) (N=1,236)



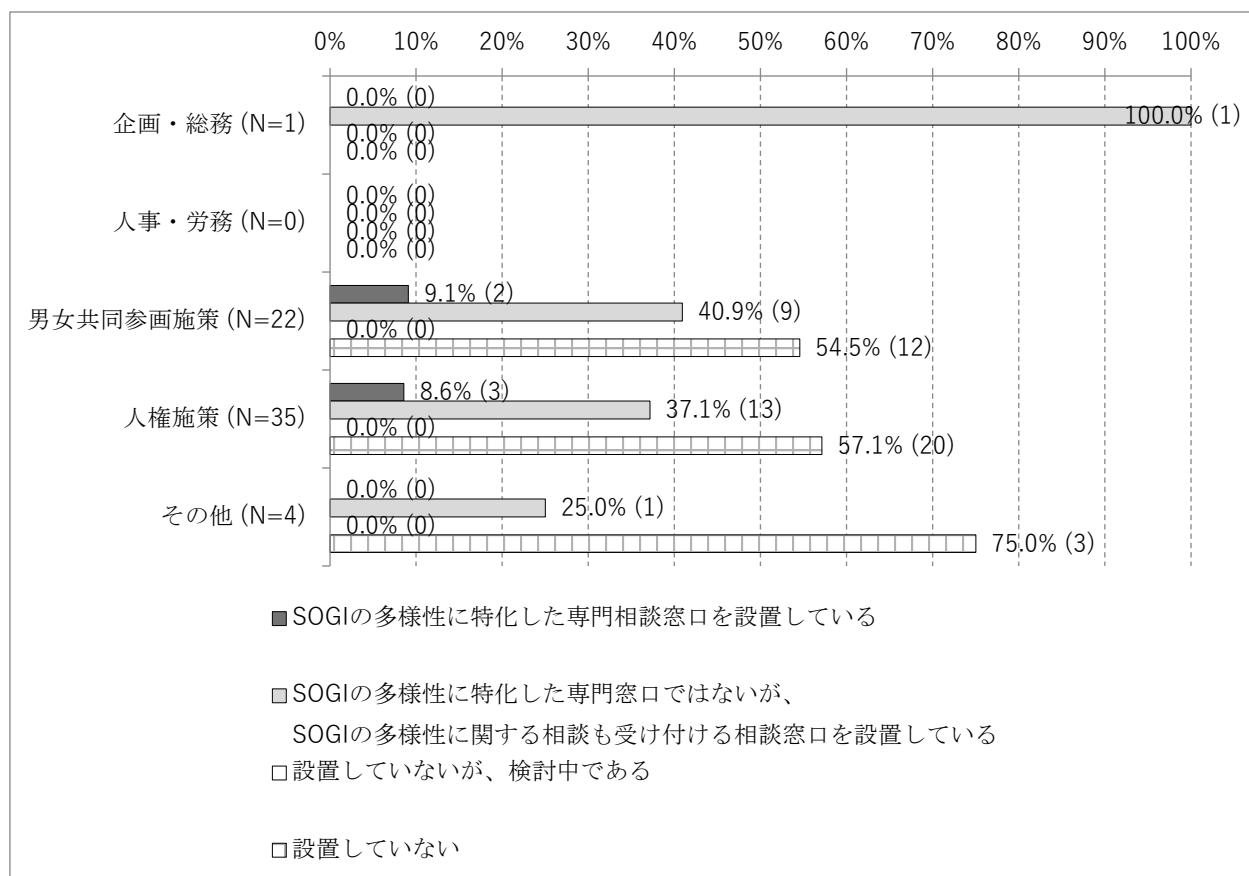
図表 参考1-138【都道府県・計画の策定状況別】SOGIの多様性に関する職員に対する相談窓口を設置していますか。(SA×MA) (N=47)



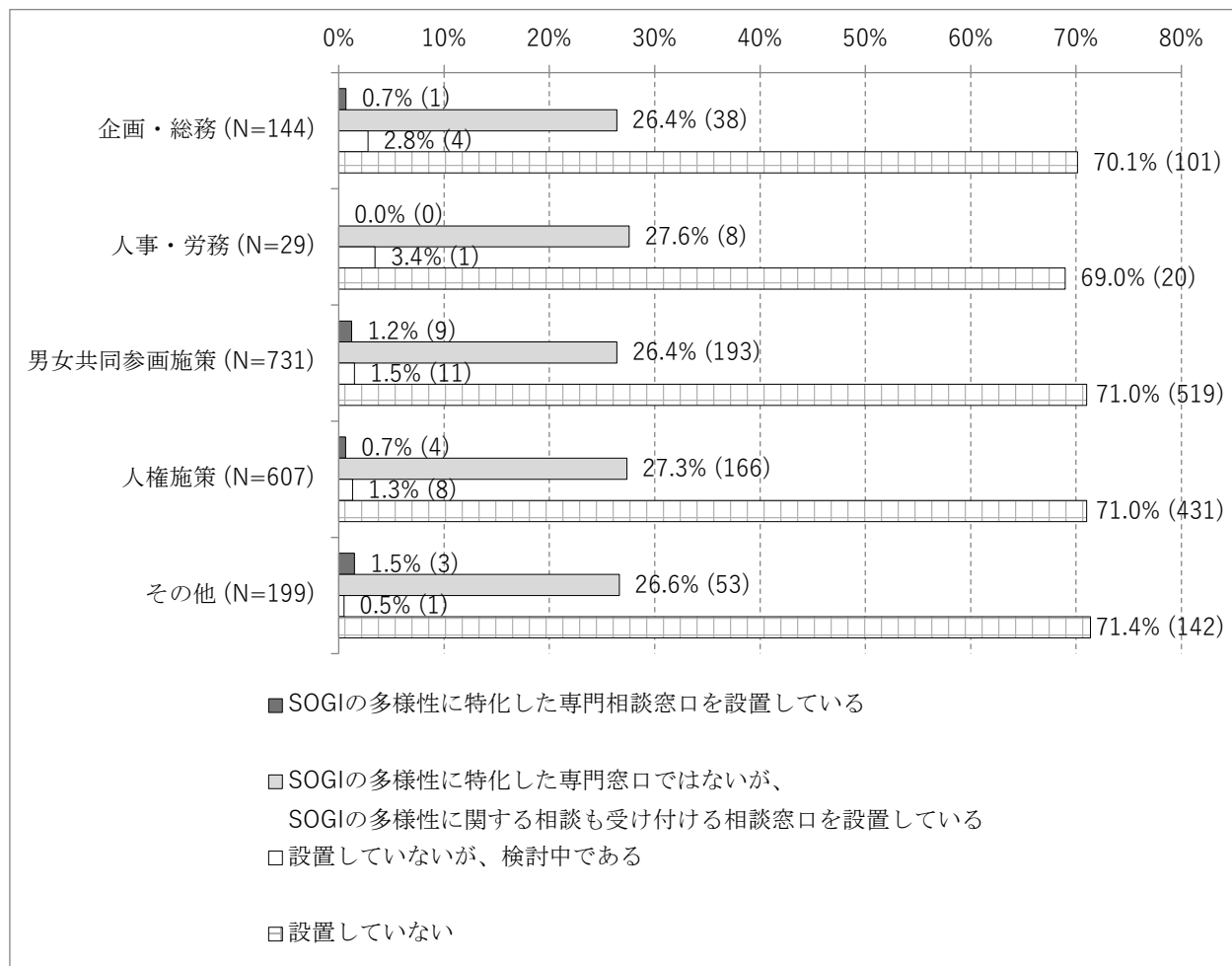
図表 参考1-139【市区町村・計画の策定状況別】SOGIの多様性に関する職員に対する相談窓口を設置していますか。(SA×MA)(N=1,236)



図表 参考1-140【都道府県・担当課の所掌業務別】SOGIの多様性に関する職員に対する相談窓口を設置していますか。(MA×MA)(N=47)



図表 参考1-141【市区町村・担当課の所掌業務別】SOGIの多様性に関する職員に対する相談窓口を設置していますか。(MA×MA)(N=934)

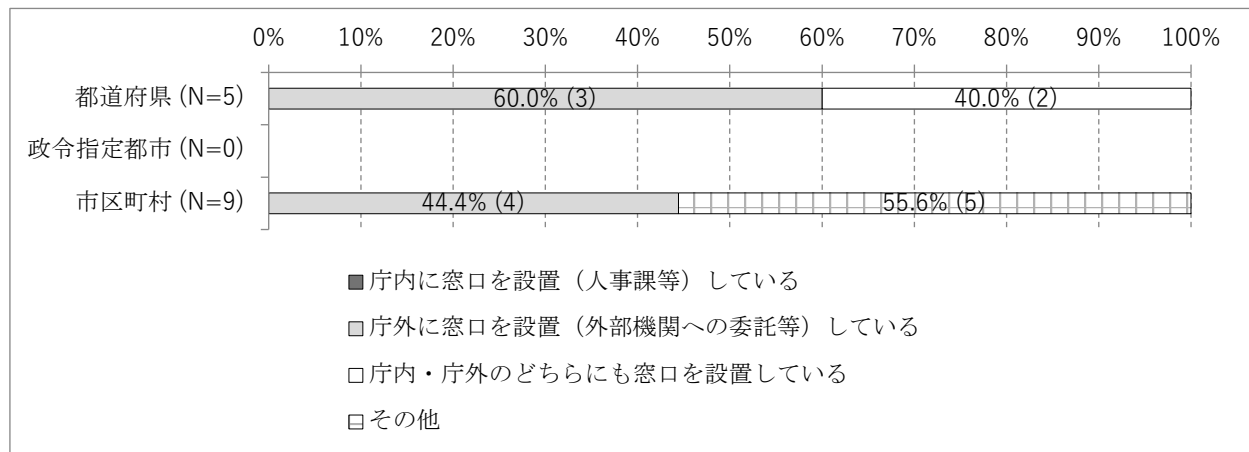


※非該当は除いて集計を実施している。

2) 職員に向けた相談窓口の設置場所 (問 36)

- ✓ SOGIの多様性に特化した職員に向けた相談窓口を設置している地方公共団体数は極めて少ないものの、職員に向けた相談窓口について、「SOGIの多様性に特化した専門窓口を設置している」地方公共団体における設置場所を地方公共団体の種類別にみると、「都道府県」では「庁外に窓口を設置(外部機関への委託等)している」割合が60.0%、「庁内・庁外のどちらにも窓口を設置している」が40.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では「その他」が55.6%、「庁外に窓口を設置(外部機関等への委託等)している」が44.4%であった。

図表 参考1-142【地方公共団体の種類別】職員に向けたSOGIに関する相談窓口の設置場所について選択してください (SA) (N=14)



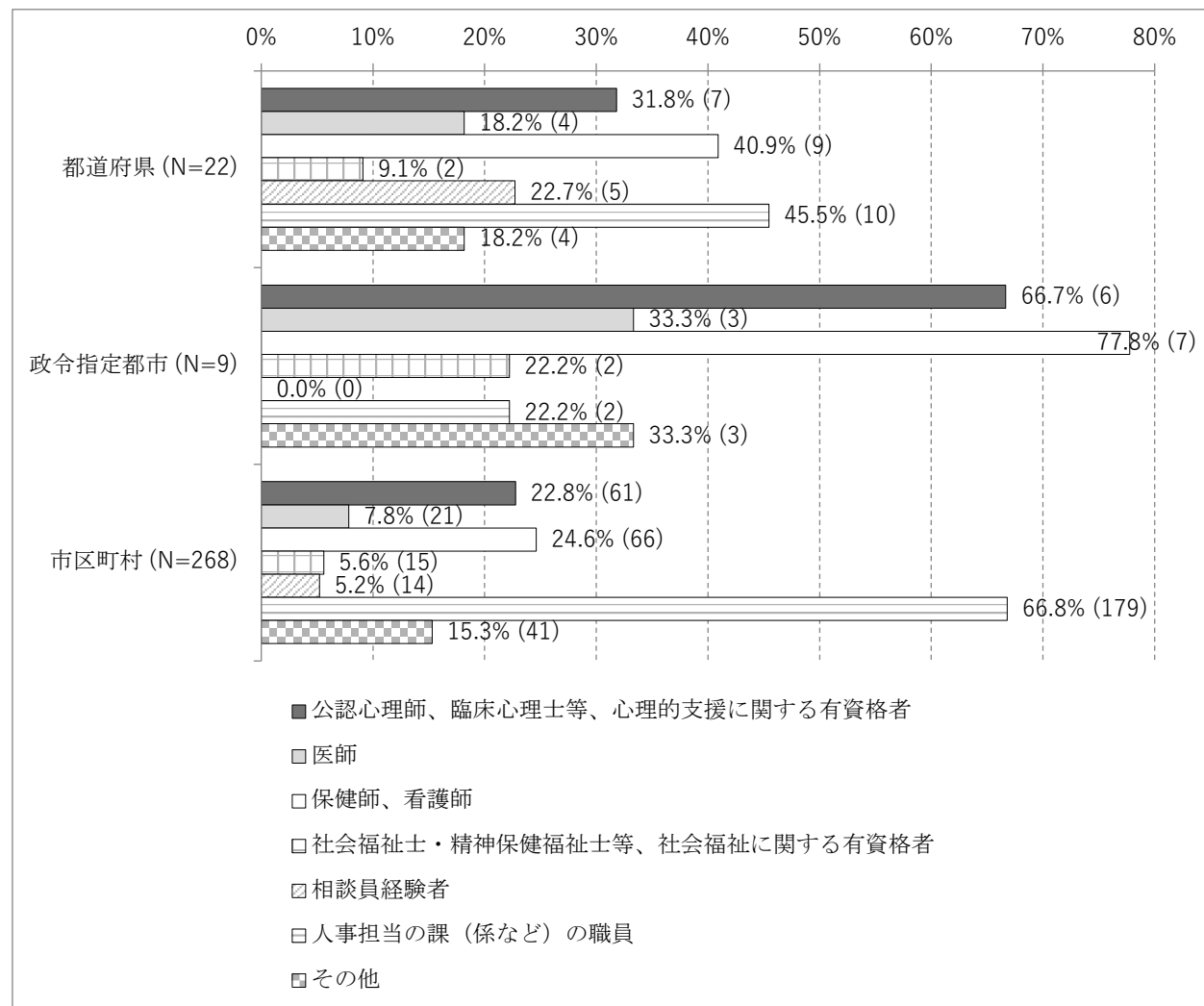
「その他」の主な回答

- ・ 外部の専門相談員に依頼している
- ・ 相談者と相談のうえ、場所を決定している

3) 職員に向けた相談窓口の相談員 (問 37)

- ✓ 職員に向けた相談窓口について、「SOGIの多様性に特化した専門窓口を設置している」地方公共団体における相談員を地方公共団体の種類別にみると、「都道府県」では「人事担当の課(係など)の職員」が45.5%で最も多く、次いで「保健師、看護師」が40.9%であった。「政令指定都市」では「保健師、看護師」が77.8%で最も多く、次いで「公認心理師、臨床心理士、心理的支援に関する有資格者」で66.7%であった。「市区町村(政令指定都市を除く)」では「人事担当の課(係など)の職員」が66.8%で最も多く、次いで「保健師、看護師」が24.6%であった。

図表 参考1-143【地方公共団体の種類別】職員に向けた SOGI に関する相談窓口の相談員について教えてください (MA) (N=299)



「その他」の主な回答

【庁内職員】

- ・ 人権、男女共同参画、SOGIの多様性に関する担当職員
- ・ ハラスメント相談員・担当者
- ・ 人事、総務、コンプライアンス等の担当職員
- ・ 市民相談担当職員

- ・ 教育部門の職員
- ・ 一般職員・事務職
- ・ 人事担当が相談員となり、必要に応じて産業医へ連携

【外部の専門家・機関】

- ・ 産業カウンセラー
- ・ 弁護士
- ・ 人権擁護委員
- ・ 外部委託先の専門スタッフ

【当事者・市民団体】

- ・ 当事者または当事者団体

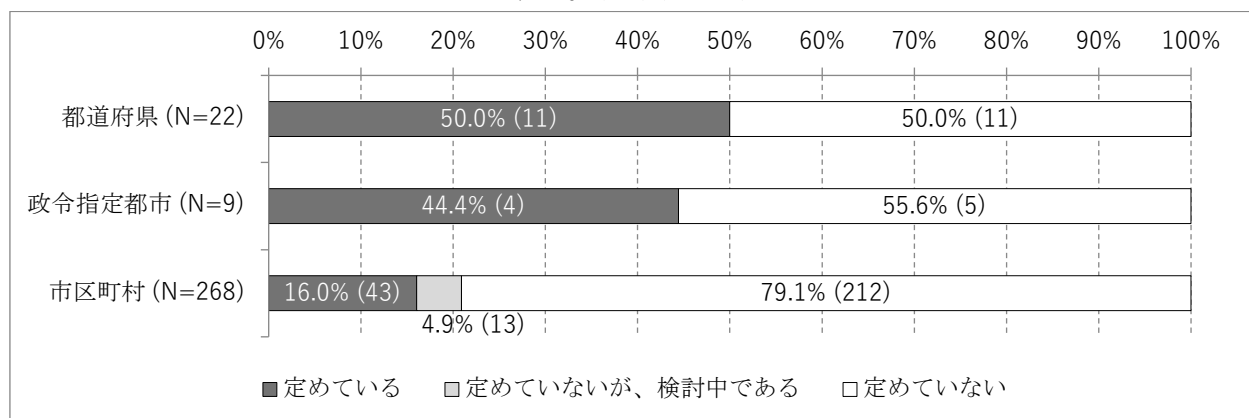
【その他】

- ・ 労働組合の役員または推薦職員
- ・ LGBTQ等に関する専門研修の受講者
- ・ 女性相談室の相談員

4) 職員に向けた相談対応に関するガイドライン・指針の有無(問38)

- ✓ 職員に向けた相談窓口について、「SOGIの多様性に特化した専門窓口を設置している」地方公共団体における相談対応に関するガイドライン・指針の有無(問38)について地方公共団体の種類別にみると、「定めている」と回答した割合は、「都道府県」が50.0%で、「政令指定都市」が44.4%、「市区町村(政令指定都市を除く)」が16.0%であった。いずれにおいても「定めていない」が過半数を占めている。

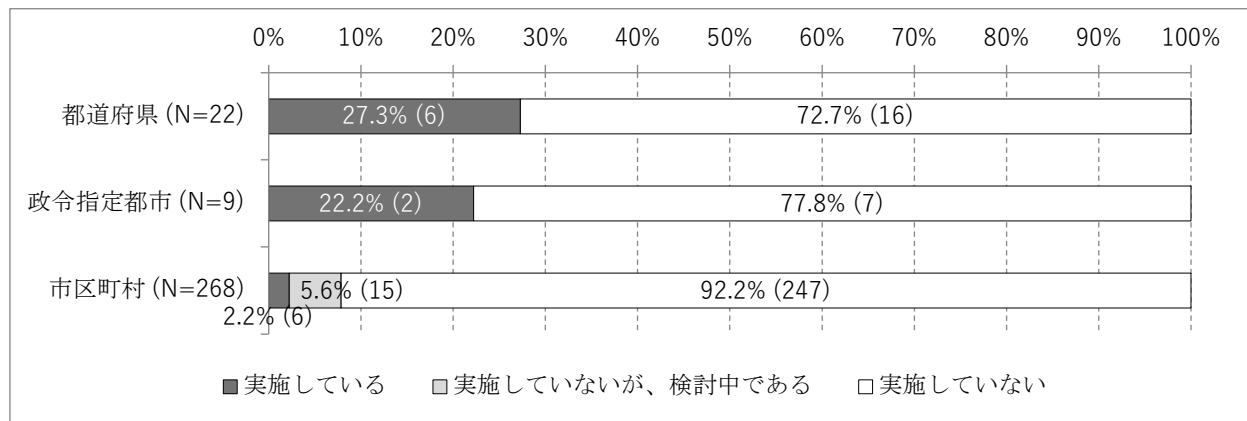
図表 参考1-144【地方公共団体の種類別】相談対応に関するガイドライン、指針等を定めていますか。(SA)(N=299)



5) 職員に向けた相談窓口における相談員研修の実施状況 (問 39)

- ✓ 職員に向けた相談窓口について、「SOGIの多様性に特化した専門窓口を設置している」地方公共団体における相談員研修の実施状況(問39)について地方公共団体の種類別にみると、「実施している」との回答は、「都道府県」が27.3%、「政令指定都市」が22.2%、「市区町村(政令指定都市を除く)」は2.2%であった。

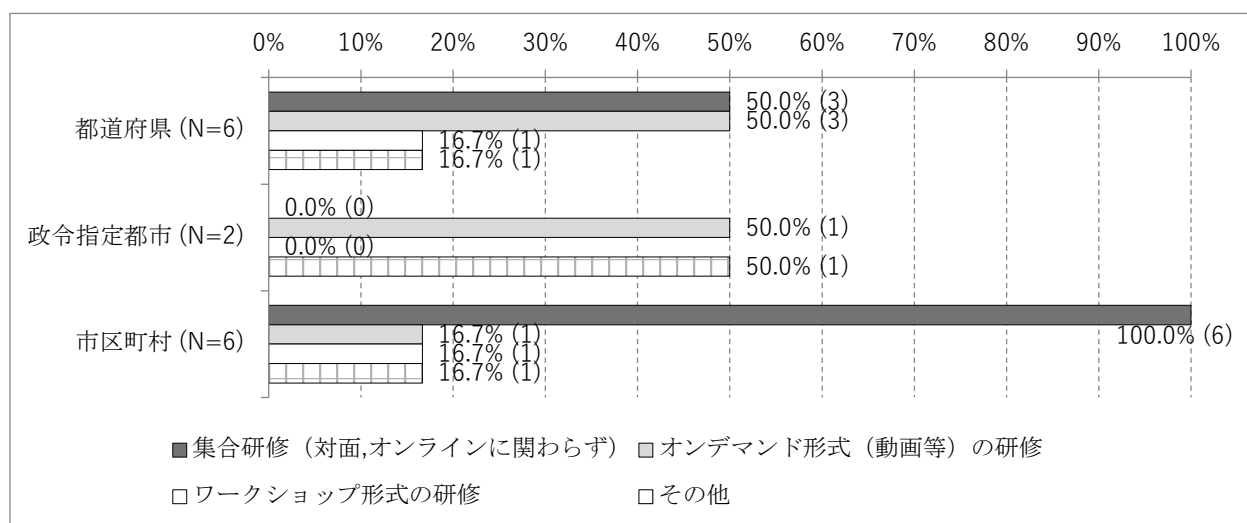
図表 参考1-145【地方公共団体の種類別】SOGIの多様性に関する相談員の能力向上にあたり、相談員研修を実施していますか (SA) (N=299)



6) 職員に向けた相談窓口における相談員研修の実施形式 (問 40)

- ✓ 相談員研修を「実施している」と回答した地方公共団体は極めて少ないものの、職員に向けた相談窓口における相談員研修を「実施している」と回答した地方公共団体における相談員研修の内容(問40)について地方公共団体の種類別にみると、「都道府県」では「集合研修(対面、オンラインに関わらず)」「オンデマンド形式(動画等)の研修」がそれぞれ50.0%、「政令指定都市」では「オンデマンド形式(動画等)の研修」「その他」がそれぞれ50.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では「集合研修(対面、オンラインに関わらず)」が100.0%であった。

図表 参考1-146【地方公共団体の種類別】相談員研修等の内容としてあてはまるものを選択してください。(MA) (N=14)



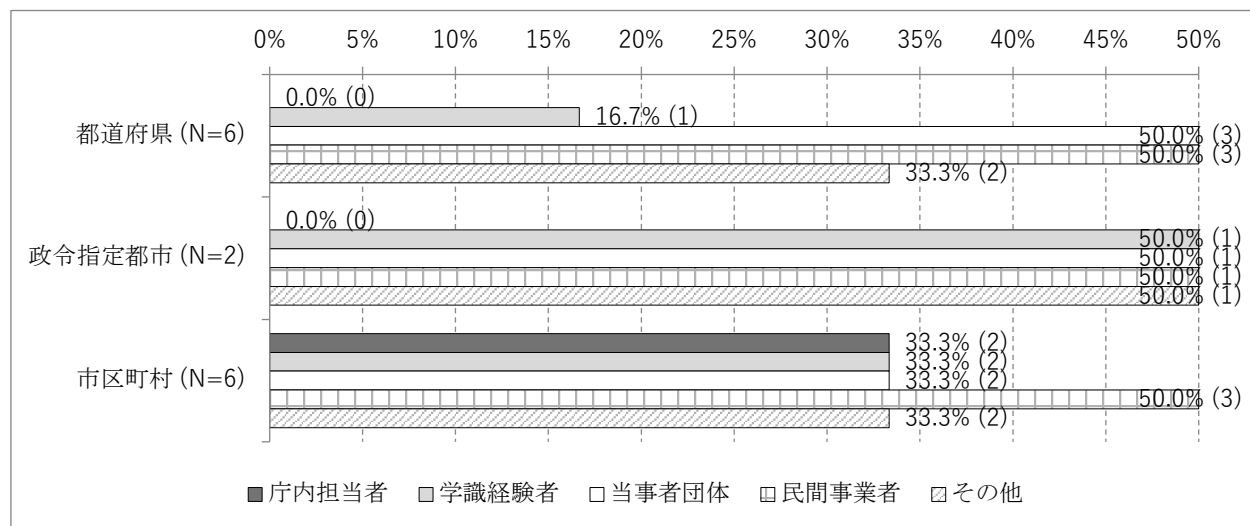
「その他」の主な回答

- ・外部の団体が開催する研修会への参加
- ・スーパーヴィジョン、教育分析
- ・事例検討、ロールプレイ、ソーシャルワーカーや公認心理士によるグループスーパービジョン

7) 職員に向けた相談窓口における相談員研修の講師や講演者(問41)

- ✓ 職員に向けた相談窓口における相談員研修を実施している地方公共団体は極めて少ないものの、職員に向けた相談窓口における相談員研修を「実施している」と回答した地方公共団体における相談員研修の講師や講演者(問41)を地方公共団体の種類別にみると、都道府県では「当事者団体」「民間事業者」がそれぞれ50.0%、政令指定都市では「学識経験者」「当事者団体」「民間事業者」がそれぞれ50.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では「民間事業者」と回答した割合が50.0%であった。

図表 参考1-147【地方公共団体の種類別】(職員向け相談員研修の)講師や講演者はどのような方が務めていますか。(MA)(N=14)



「その他」の主な回答

【行政・公的機関】

- ・ 県の機関

【法律・労務・心理などの専門家】

- ・ 弁護士
- ・ 社会保険労務士
- ・ 公認心理士等カウンセラー養成の専門家

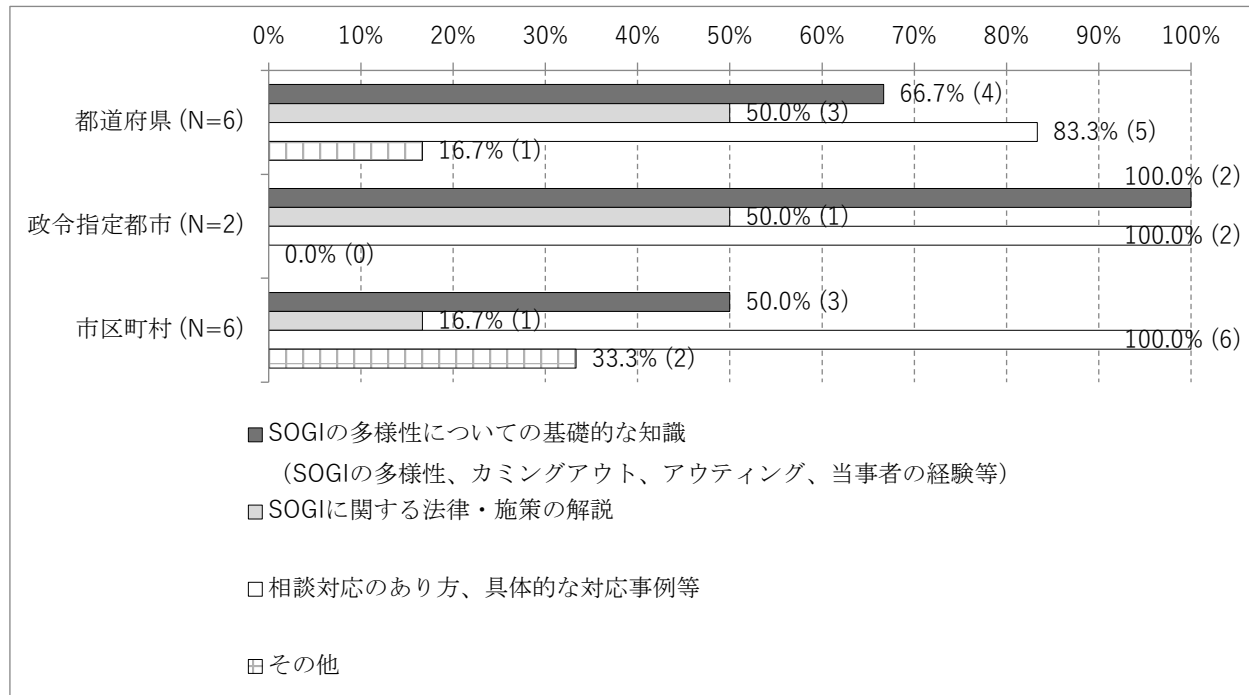
【各分野の職能団体・指導者】

- ・ 職能団体の指導的立場の人

8) 職員に向けた相談窓口における相談員研修の内容(問42)

職員に向けた相談窓口における相談員研修を実施している地方公共団体は極めて少ないものの、職員に向けた相談窓口における相談員研修を「実施している」と回答した地方公共団体における研修の内容(問42)を地方公共団体の種類別にみると、「相談対応のあり方、具体的な対応事例等」が最も多く、都道府県では83.3%、「政令指定都市」では100.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」でも100.0%であった。「政令指定都市」では「SOGIの多様性についての基礎的な知識」も100.0%であった。

図表 参考1-148【地方公共団体の種類別】(職員向け相談員研修の)具体的な内容を教えてください。(MA)(N=14)



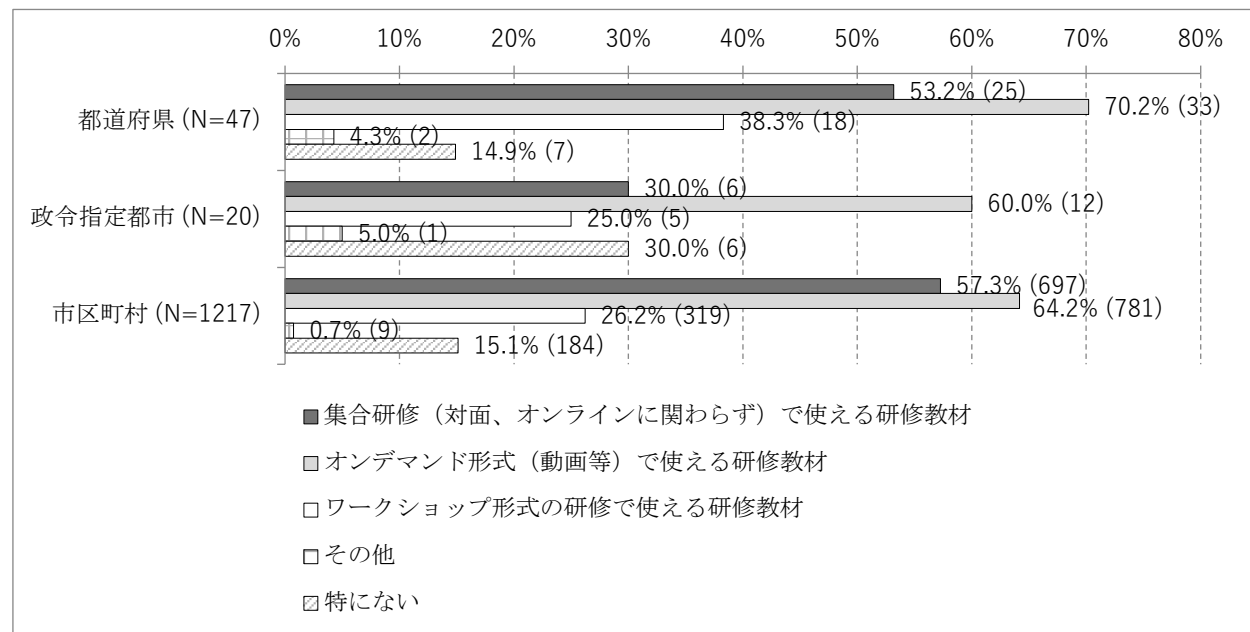
「その他」の主な回答

- ・当事者エピソード
- ・OJT、委託元との決まり事の周知、DV、自殺対策、障がい福祉サービス
- ・ハラスメントに関する内容など

9) SOGI の多様性に関する相談員研修を実施する際、今後あるとよい研修教材 (問 43)

- ✓ SOGIの多様性に関する相談員研修を実施する際、今後あるとよい研修教材(問43)について地方公共団体の種類別にみると、「都道府県」では「オンデマンド形式(動画等)で使える研修教材」が70.2%で最も多く、次いで、「集合研修(対面、オンラインに関わらず)で使える研修教材」が53.2%であった。「政令指定都市」では「オンデマンド形式(動画等)で使える研修教材」が60.0%で最も多く、次いで、「集合研修(対面、オンラインに関わらず)で使える研修教材」「特にない」が各30.0%であった。「市区町村(政令指定都市を除く)」では「オンデマンド形式(動画等)で使える研修教材」が64.2%で最も多く、次いで、「集合研修(対面、オンラインに関わらず)で使える研修教材」が57.3%であった。

図表 参考1-149【地方公共団体の種類別】今後、SOGI の多様性に関する相談員研修を実施する際、どのような研修教材があるといいと思いますか。(MA) (N=1,284)



「その他」の主な回答

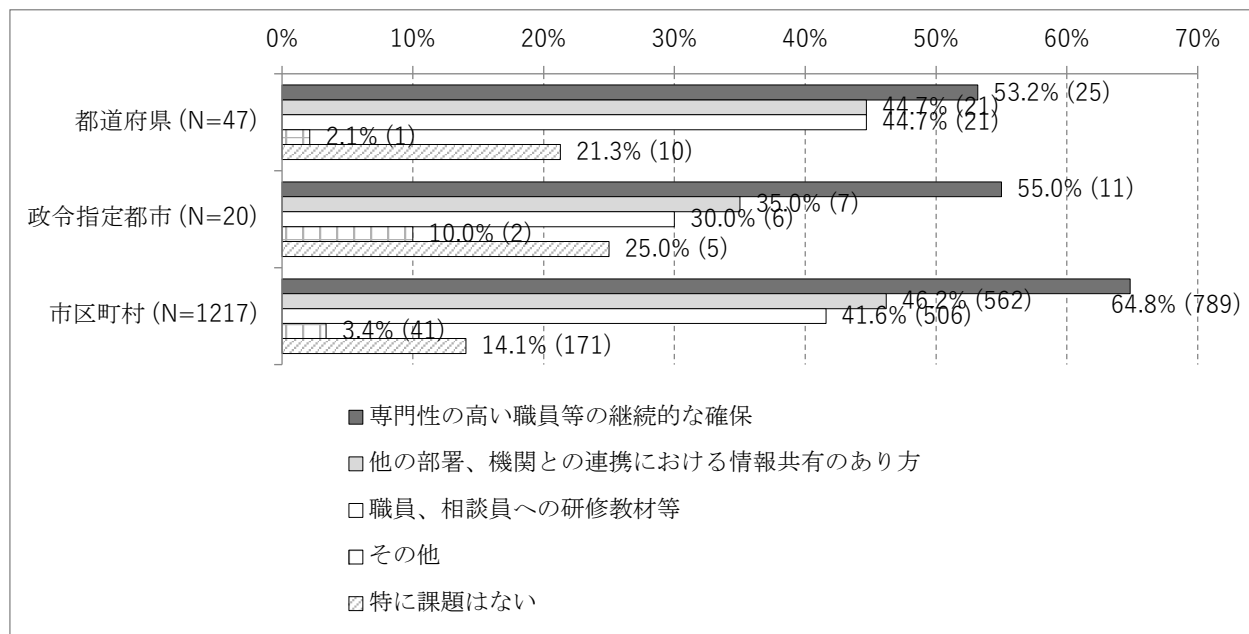
【具体的な研修教材に関する要望】

- ・紙やデータ、DVD、eラーニングなど、多様な形式の教材
- ・ロールプレイやオンライン研修と組み合わせて活用できる教材
- ・行政の窓口対応や、女子トイレ利用に関する苦情対応などの具体的な事例

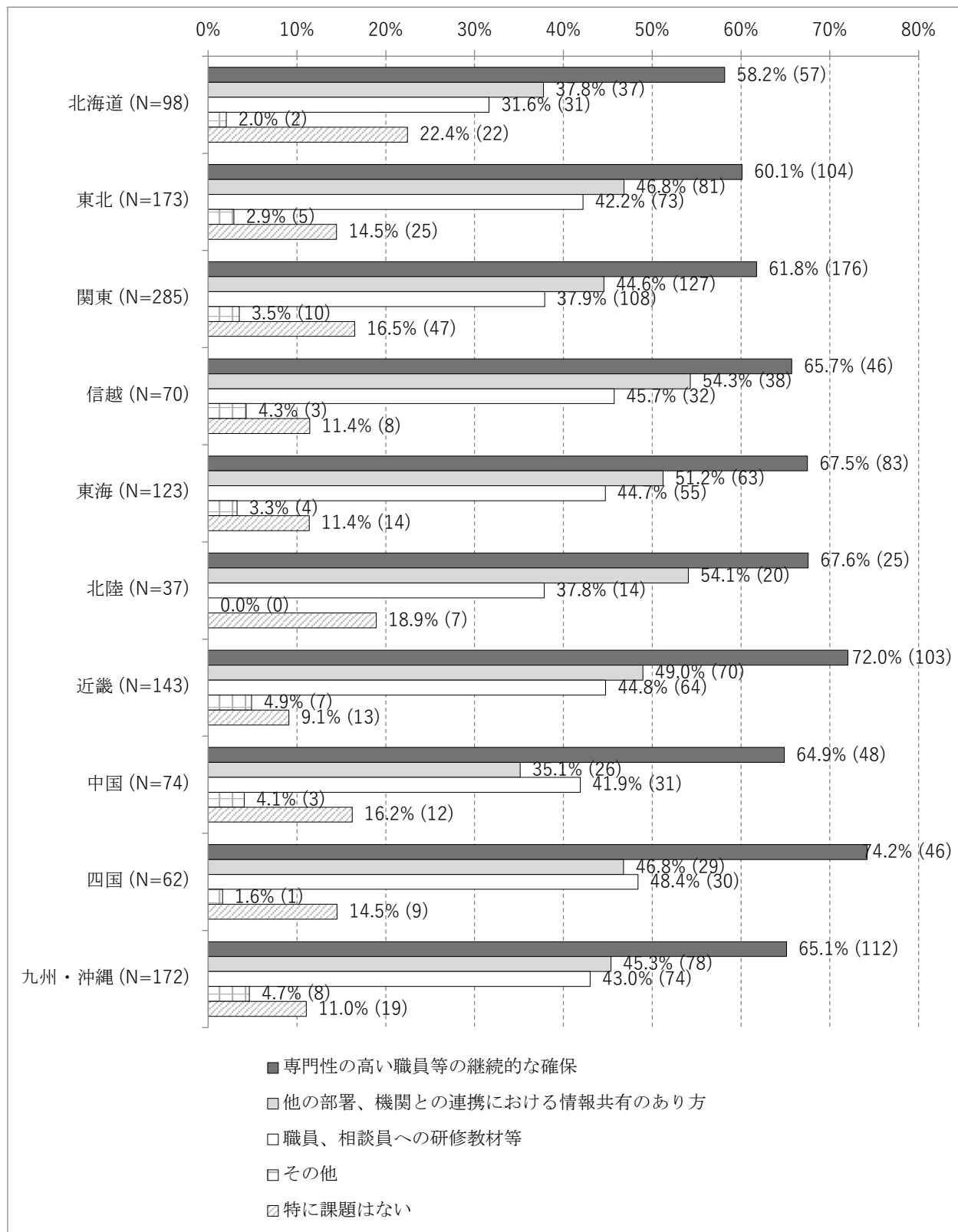
10) 職員に対する相談体制の整備に関する課題(問44)

- ✓ 職員に対する相談体制の整備に関する課題(問44)について、地方公共団体の種類別にみると、「専門性の高い職員等の継続的な確保」と回答した割合がどの地方公共団体の種類でも最も高く、「都道府県」では53.2%、「政令指定都市」では55.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では64.8%であった。次いで「他の部署、機関との連携における情報共有のあり方」の割合が高く、「都道府県」では44.7%、「政令指定都市」では35.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では46.2%であった。都道府県では「職員、相談員への研修教材等」も44.7%であった。

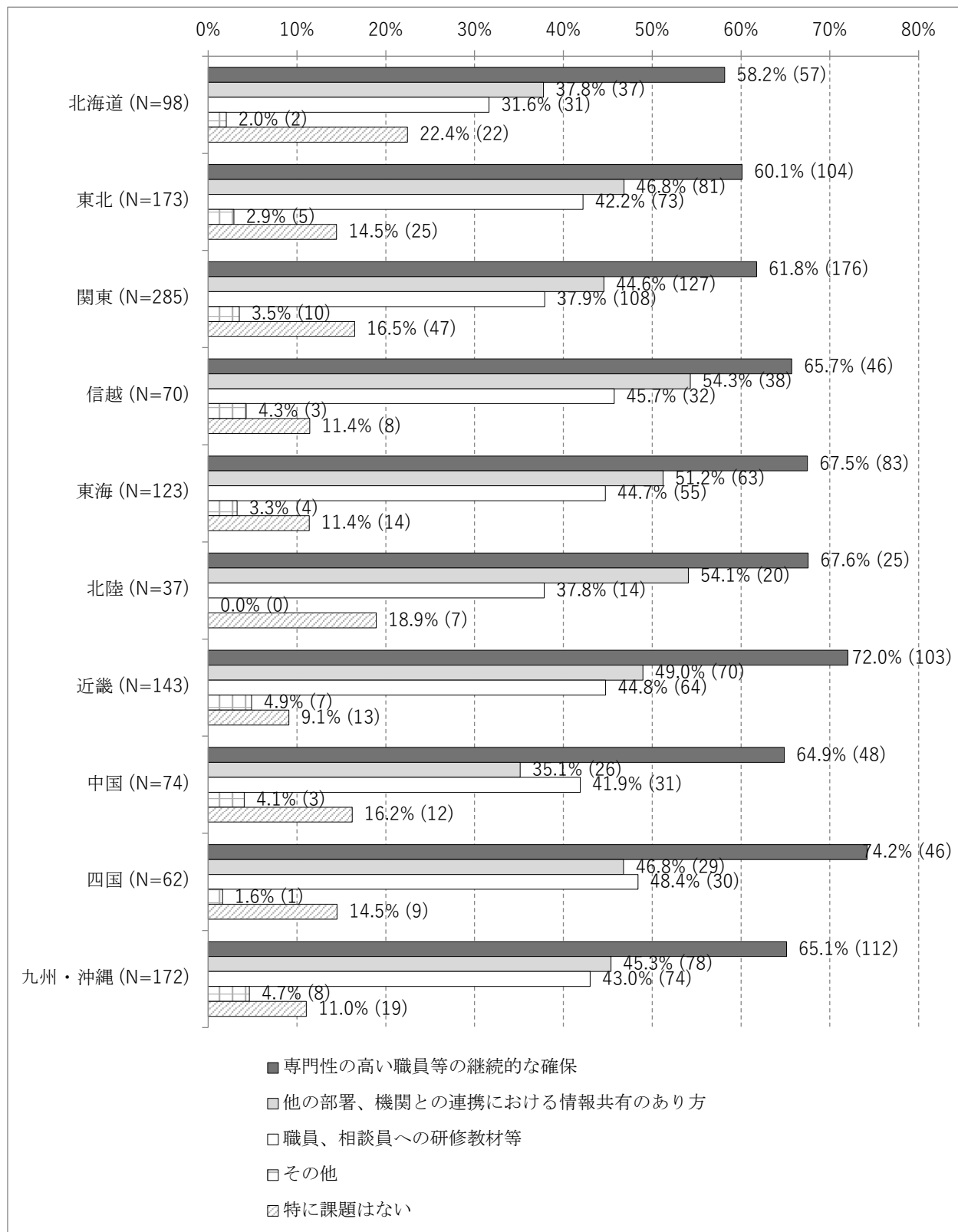
図表 参考1-150【地方公共団体の種類別】SOGIの多様性に関し、職員に対する相談体制の整備に関する課題を教えてください。(MA)(N=1,284)



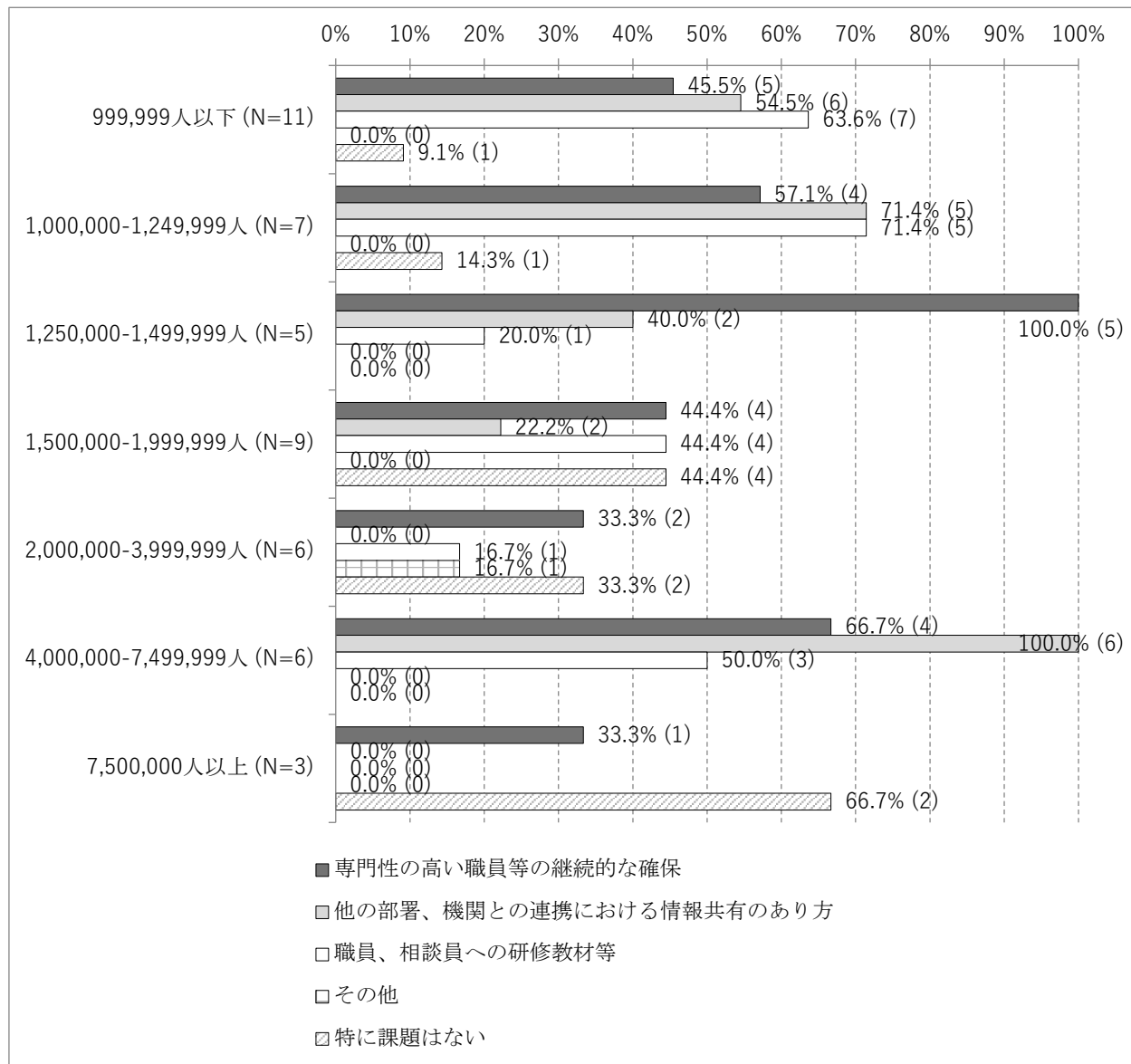
図表 参考1-151【都道府県・地域区分別】SOGIの多様性に関し、職員に対する相談体制の整備に関する課題を教えてください。(SA×MA)(N=47)



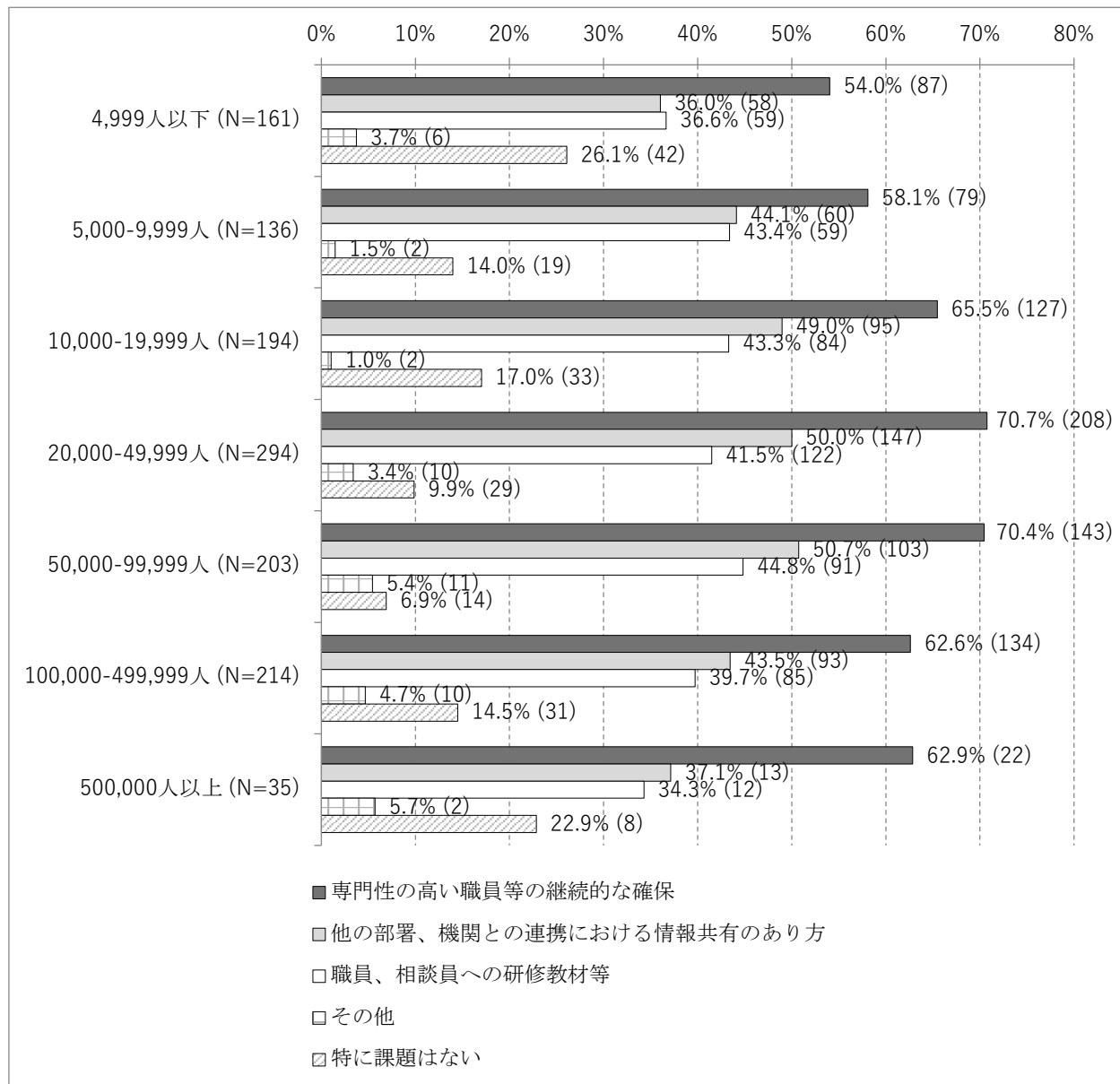
図表 参考1-152【市区町村・地域区分別】SOGIの多様性に関し、職員に対する相談体制の整備に関する課題を教えてください。(SA×MA)(N=1,237)



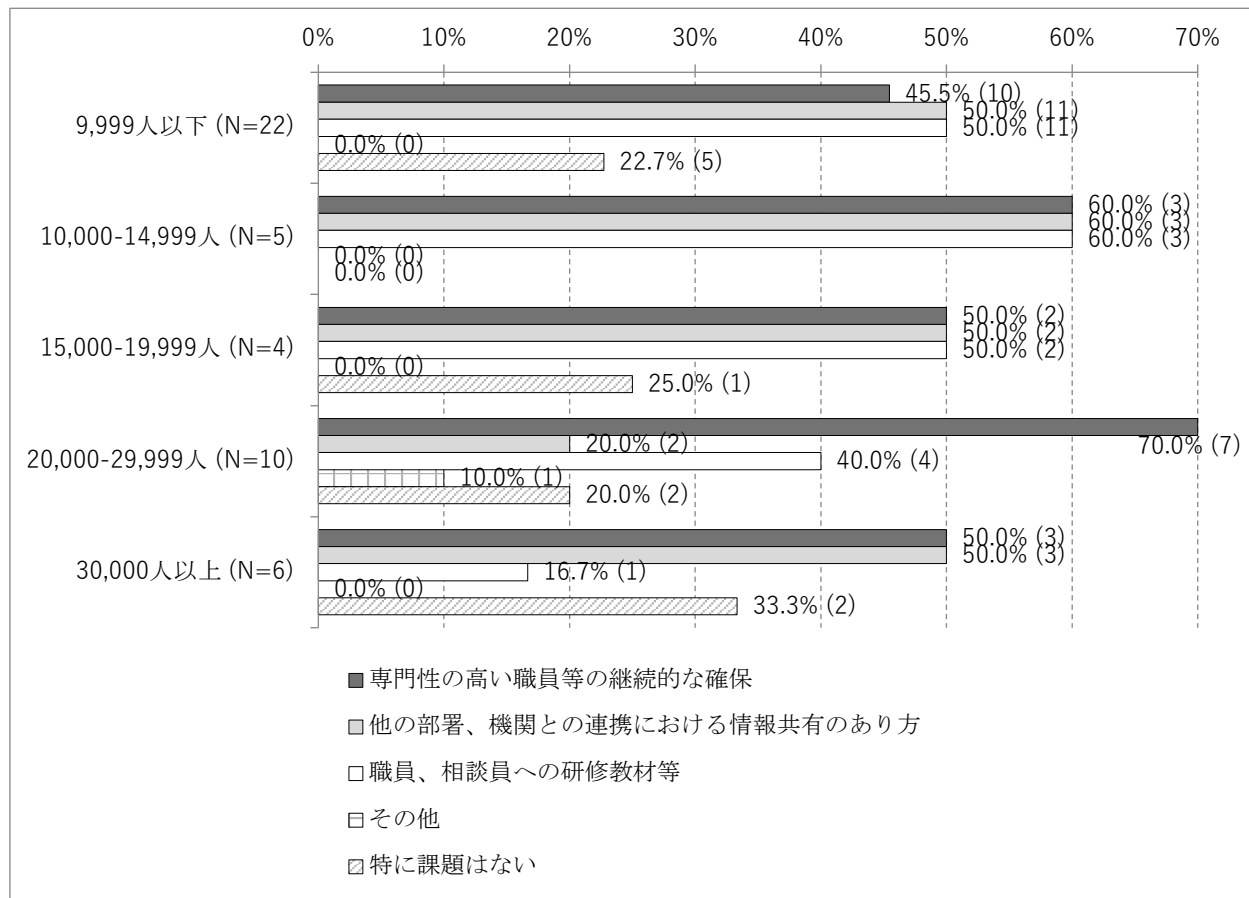
図表 参考1-153【都道府県・住民数別】SOGIの多様性に関し、職員に対する相談体制の整備に関する課題を教えてください。(SA×MA)(N=47)



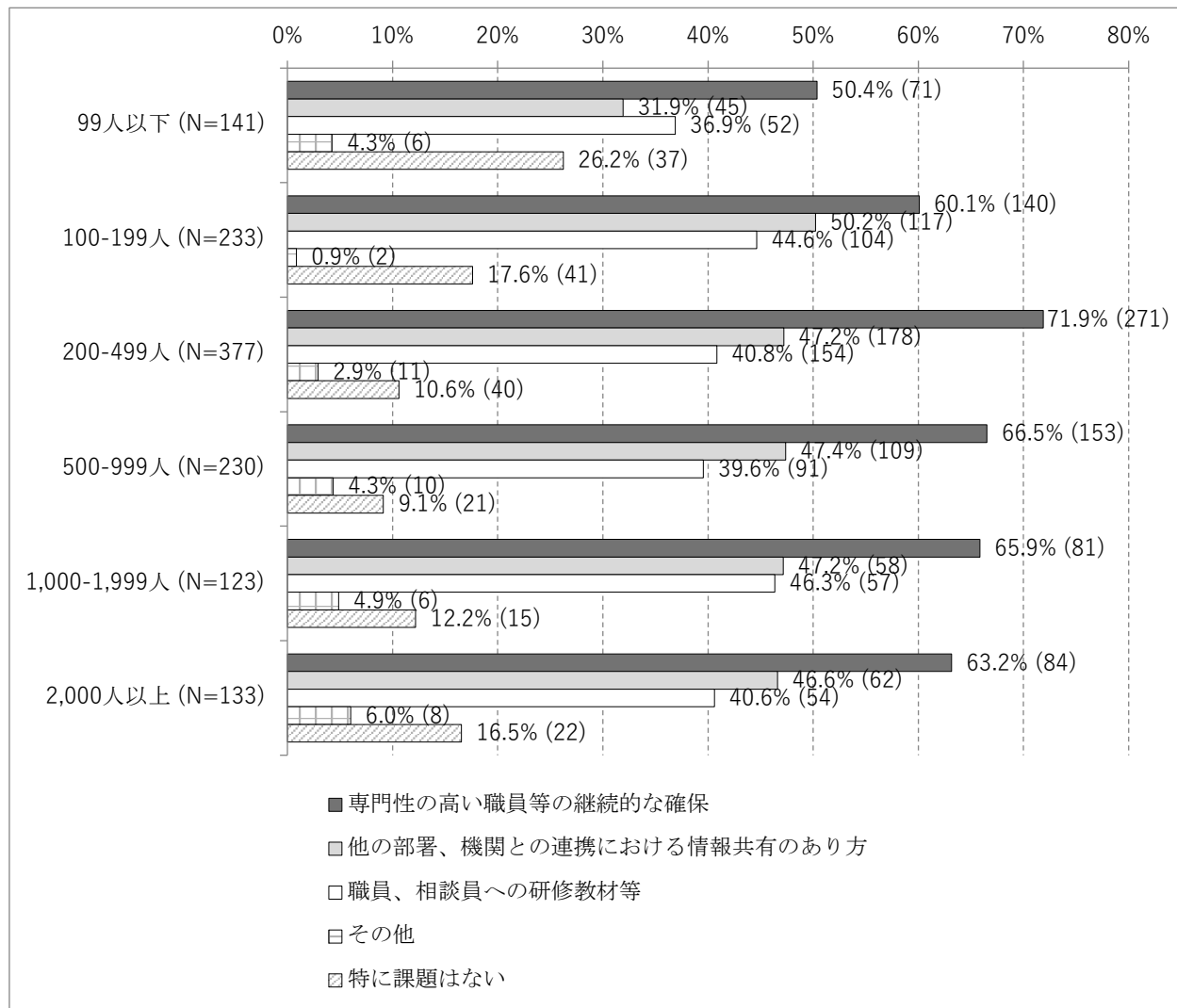
図表 参考1-154【市区町村・住民数別】SOGI の多様性に関し、職員に対する相談体制の整備に関する課題を教えてください。(SA×MA) (N=1,237)



図表 参考1-155 【都道府県・職員数別】SOGI の多様性に関し、職員に対する相談体制の整備に関する課題を教えてください。(SA×MA) (N=47)



図表 参考1-156 【市区町村・職員数別】SOGIの多様性に関し、職員に対する相談体制の整備に関する課題を教えてください。(SA×MA)(N=1,237)



「その他」の主な回答

【組織内の体制・意識の課題】

- ・ 庁内におけるSOGIの多様性への理解や意識が低い。
- ・ 相談体制を整備する機運が高まっていない。
- ・ 担当となる主管課が設定されていない。

【相談ニーズの把握と実績不足】

- ・ 相談の需要やニーズの把握が不十分である。
- ・ 相談実績がないため、どのような対応が必要か、課題まで見いだせていない。

【相談環境とプライバシー保護への懸念】

- ・ 安心して相談できる環境が整っていない。
- ・ 庁内連携によるアウトティング(本人が望まない情報共有)への懸念がある。
- ・ 秘密保持が困難である(特に小規模な地域・離島)。

- ・ 当事者職員が組織内部の窓口へ相談することに抵抗を感じる可能性がある。

【外部連携と専門性確保の必要性】

- ・ 専門性の高い委託先の確保が必要である。
- ・ 外部の医療機関等との連携が求められる。
- ・ 個別ケースに対応するためのオブザーバーやスーパーバイズ体制の確保が必要である。

【人材・予算等のリソース不足】

- ・ 人員・人材が不足している(特に小規模自治体・離島)。
- ・ 専門知識を持つ職員や相談員がいない。
- ・ 相談員の育成が課題となっている。
- ・ 予算の確保が困難である。

11) 市民に向けた SOGI の多様性に関する相談窓口の設置状況 (問 45)

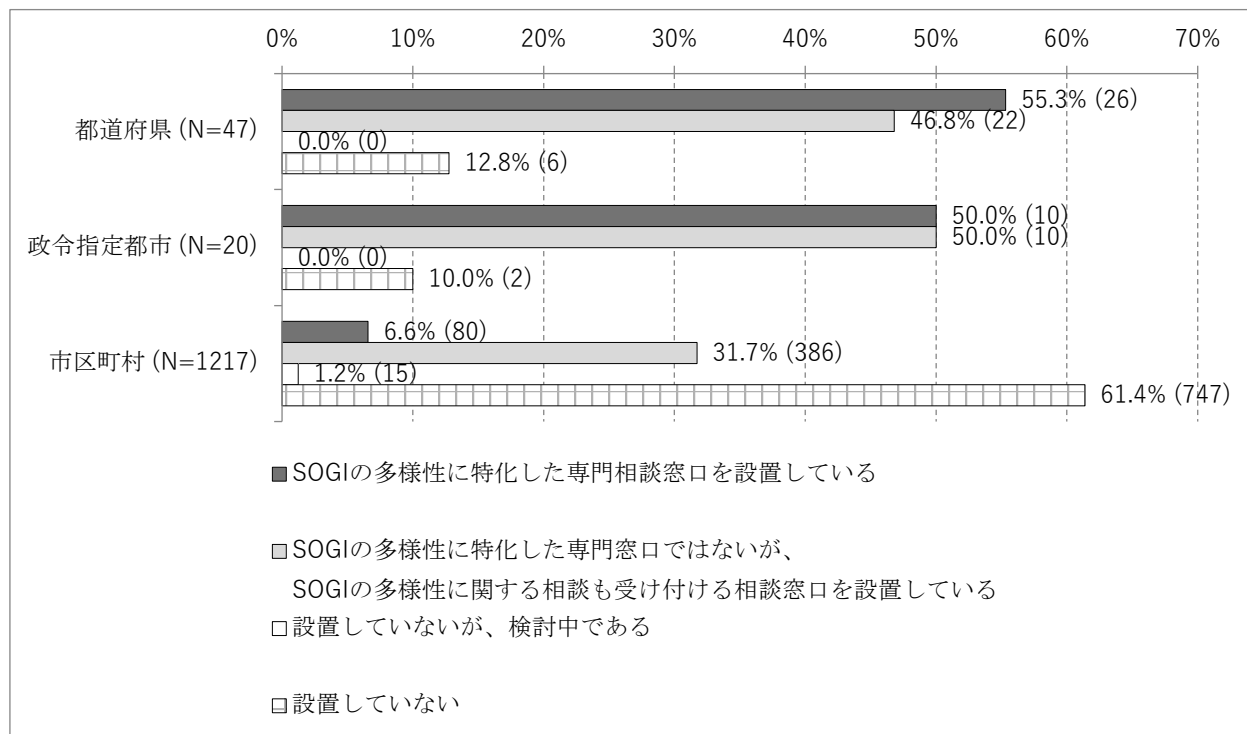
- ✓ 市民に向けたSOGIの多様性に関する相談窓口の設置状況(問45) を地方公共団体の種類別にみると、「都道府県」では「SOGIの多様性に特化した専門相談窓口を設置している」が55.3%、「政令指定都市」では「SOGIの多様性に特化した専門相談窓口を設置している」「SOGIの多様性に特化した専門相談窓口ではないが、SOGIの多様性に関する相談も受け付ける相談窓口を設置している」がそれぞれ50.0%であった。「市区町村（政令指定都市を除く）」では「設置していない」が61.4%と最も多く、「SOGIの多様性に特化した専門相談窓口ではないが、SOGIの多様性に関する相談を受け付ける相談窓口を設置している」が31.7%、「SOGIの多様性に特化した専門相談窓口を設置している」は6.6%であった。「都道府県」「政令指定都市」では「設置していない」とした回答は1割程度であったものの、市区町村では「設置していない」が過半数を占めた。
- ✓ 地域区分別にみると、都道府県では「SOGIの多様性に特化した専門相談窓口を設置している」と回答した割合が高かったのは「中国・四国」の77.8%、「関東・信越」の66.7%であった。また、「SOGIの多様性に特化した専門相談窓口ではないが、SOGIの多様性に関する相談も受け付ける相談窓口を設置している」については「近畿」が83.3%、「九州・沖縄」が75.0%と高かった。市区町村では、「近畿」以外のすべての地域で「設置していない」が最も多く、特に「東北」は85.5%、「北海道」は84.7%と高かった。「SOGIの多様性に特化した専門相談窓口ではないが、SOGIの多様性に関する相談も受け付ける相談窓口を設置している」については、「近畿」が45.5%、「中国」が39.2%と比較的高かった。
- ✓ 住民数別にみると、市区町村では住民規模が小さくなるほど「設置していない」の割合が高くなる傾向があり、「4,999人以下」で85.7%、「500,000人以上」では11.4%であった。「SOGIの多様性に特化した専門相談窓口を設置している」「SOGIの多様性に特化した専門相談窓口ではないが、SOGIの多様性に関する相談も受け付ける相談窓口を設置している」については、住民数が多いほど高くなっている。
- ✓ 職員数別にみると、住民数別と同様に市区町村では職員規模が小さいほど「設置していない」の割合が高くなる傾向があり、「99人以下」で82.3%、「2,000人以上」では22.6%であった。「SOGIの多様性に特化した専門相談窓口を設置している」「SOGIの多様性に特化した専門相談窓口ではないが、SOGIの多様性に関する相談も受け付ける相談窓口を設置している」については、職員数が多いほど高くなっている。
- ✓ 担当課の有無別にみると、市区町村において、担当課が「ある」地方公共団体では「設置していない」と回答した割合が51.3%だったのに対し、担当課が「ない」地方公共団体では「設置していない」と回答した割合が90.0%であった。
- ✓ 専任・兼務職員の有無別にみると、都道府県では「専任・兼務の両方がいる」地方公共団体で「SOGIの多様性に特化した専門相談窓口を設置している」と回答した割合が76.9%と最も多かった。市区町村では、「専任職員のみ」の地方公共団体では「設置していない」と回答した割合が31.9%だったが、「職員なし」の地方公共団体では「設置していない」と回答した割合が88.9%であった。
- ✓ 「SOGIの多様性に関する市民の理解の増進について、SOGIに特化した、あるいはSOGIに関する文言（性的マイノリティ、LGBT 等）を含んだ条例」の制定状況別にみると、都道府県では、「制定している」地方公共団体では「SOGIの多様性に特化した専門相談窓口を設置している」

参考資料1 地方公共団体に対するアンケート調査結果(詳細)

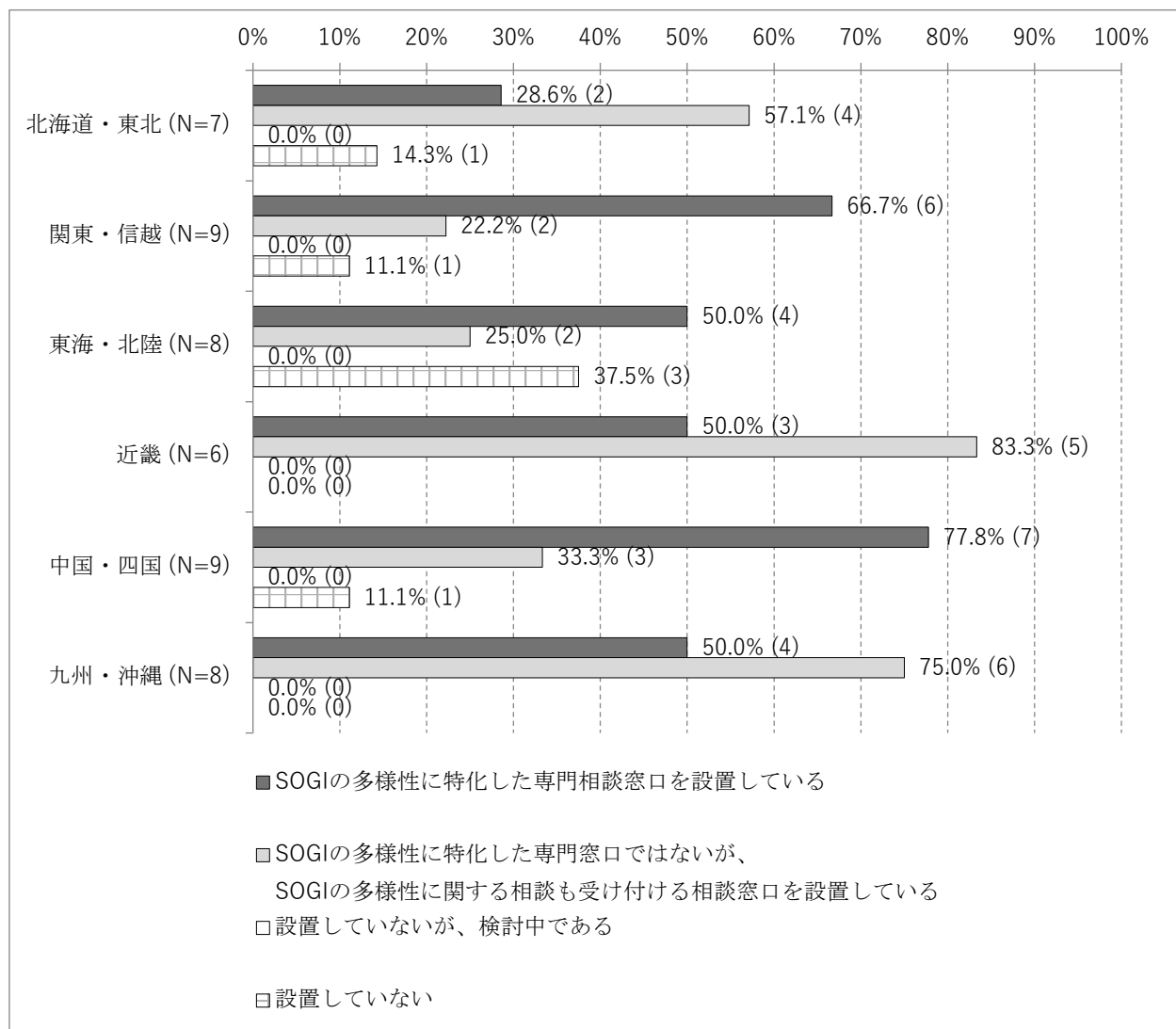
と回答した割合が63.6%に対し、「制定していない」地方公共団体では55.9%であった。また、「制定している」地方公共団体では「SOGIの多様性に特化した専門相談窓口ではないが、SOGIの多様性に関する相談も受け付ける相談窓口を設置している」と回答した割合が27.3%に対し、「制定していない」地方公共団体では「SOGIの多様性に特化した専門相談窓口ではないが、SOGIの多様性に関する相談も受け付ける相談窓口を設置している」と回答した割合が52.9%と「制定していない」が「制定している」を上回っていた。市区町村においては、条例を「制定している」地方公共団体では「設置していない」と回答した割合が34.9%だったのに対し、「制定していない」地方公共団体では「設置していない」と回答した割合が63.2%であった。

- ✓ 「SOGIの多様性に関する市民の理解の増進についての計画」の策定状況別にみると、都道府県では計画を「制定している」地方公共団体では「SOGIの多様性に特化した専門相談窓口を設置している」と回答した割合が87.5%だったのに対し、「制定していない」地方公共団体では「SOGIの多様性に特化した専門相談窓口を設置している」と回答した割合は48.7%であった。市区町村においては、計画を「制定している」地方公共団体では「設置していない」と回答した割合が36.3%だったのに対し、「制定していない」地方公共団体では「設置していない」と回答した割合は63.6%であった。

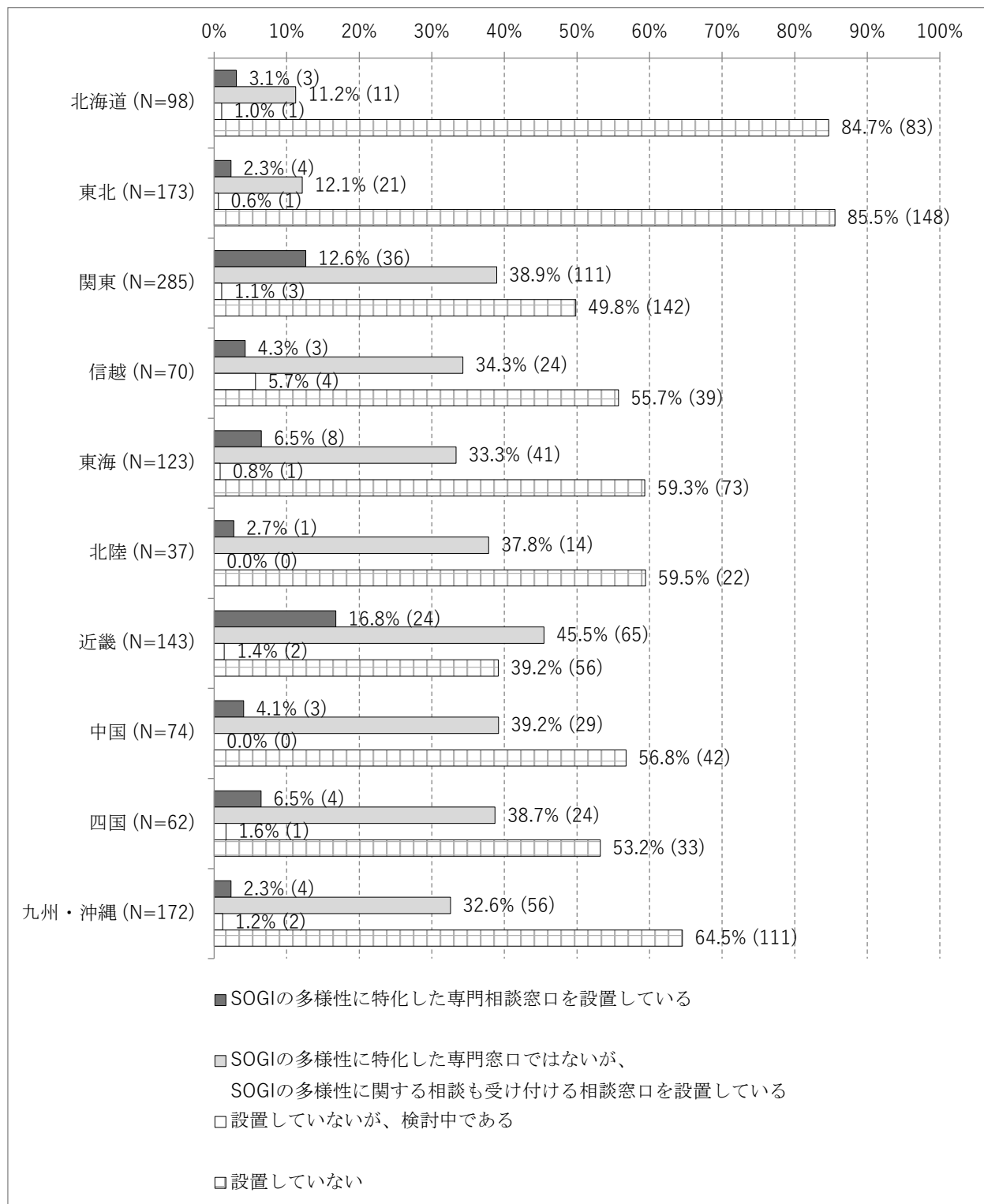
図表 参考1-157【地方公共団体の種類別】SOGIの多様性に関する市民に対する相談窓口を設置していますか。(MA) (N=1,284)



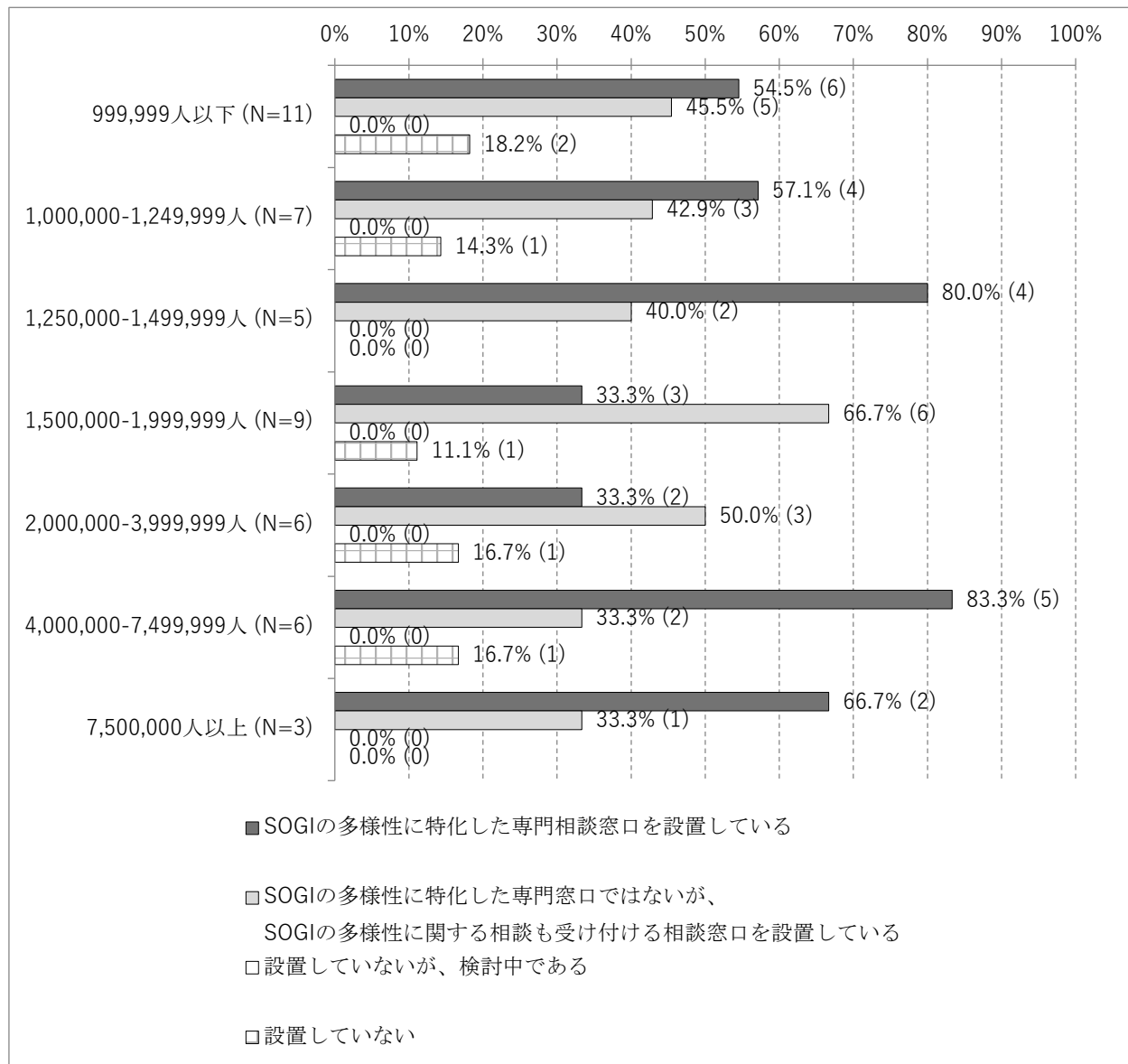
図表 参考1-158【都道府県・地域区分別】SOGIの多様性に関する市民に対する相談窓口を設置していますか。(SA×MA)(N=47)



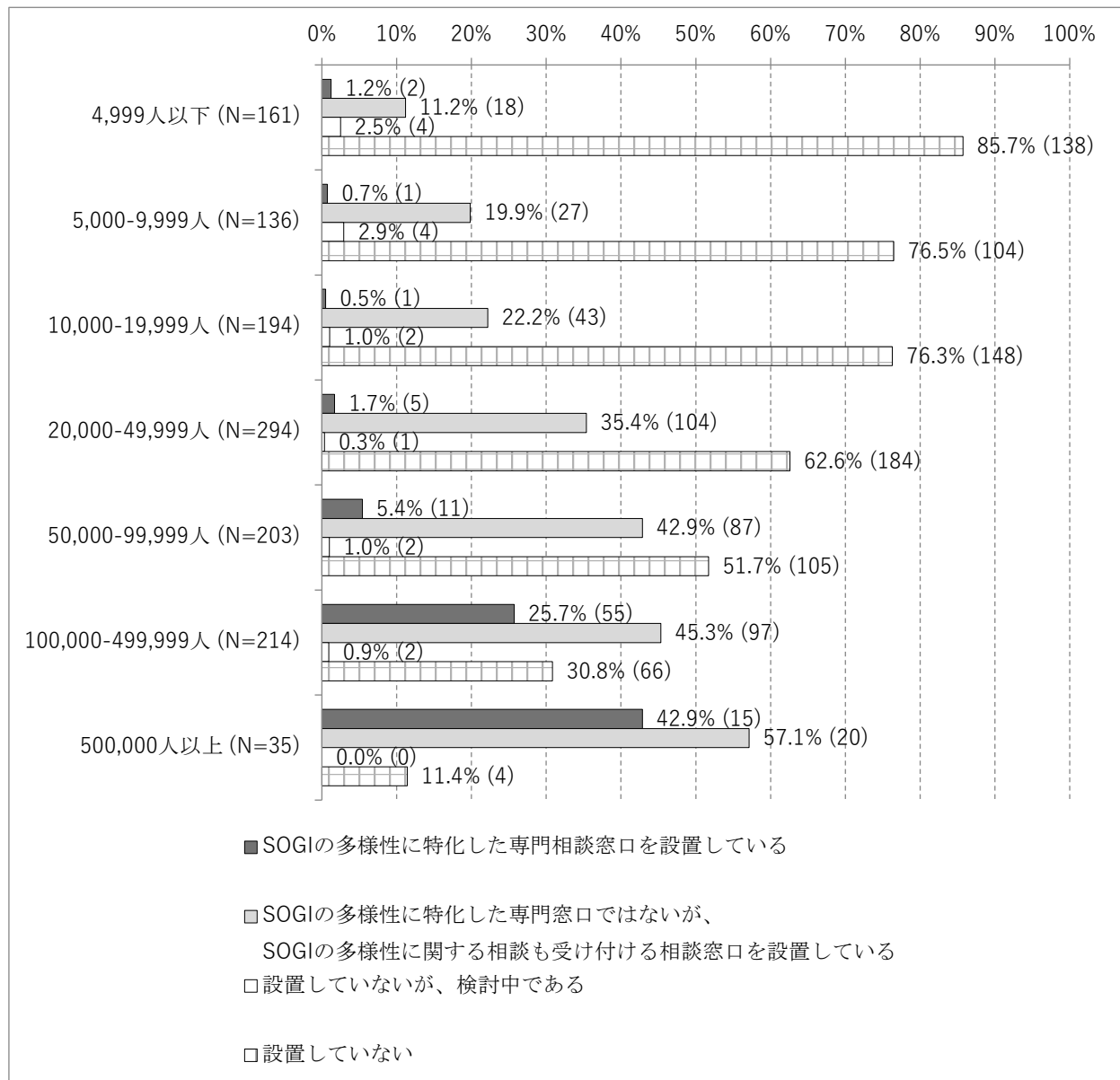
図表 参考1-159【市区町村・地域区分別】SOGIの多様性に関する市民に対する相談窓口を設置していますか。(SA×MA)(N=1,237)



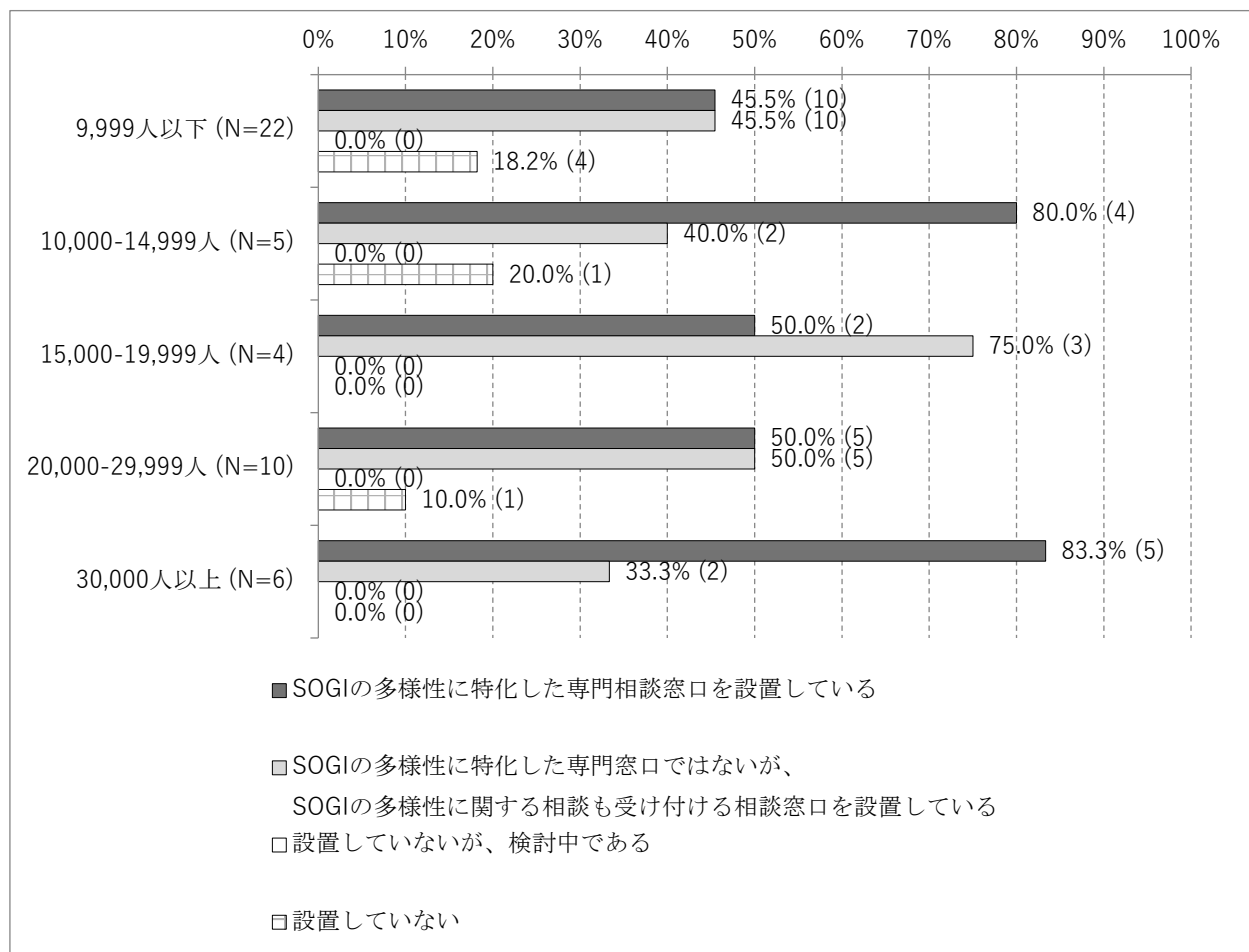
図表 参考1-160【都道府県・住民数別】SOGIの多様性に関する市民に対する相談窓口を設置していますか。(SA×MA)(N=47)



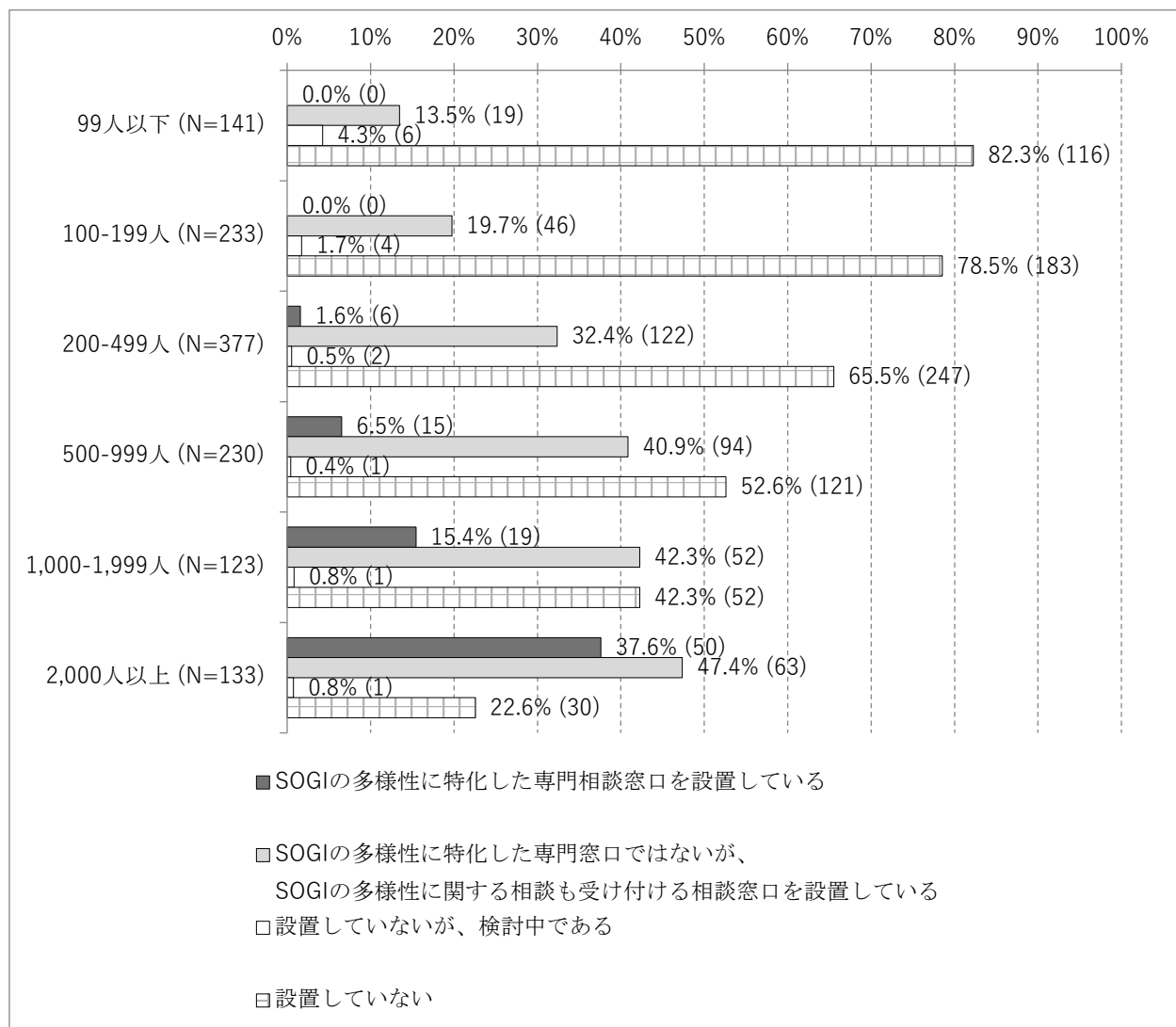
図表 参考1-161【市区町村・住民数別】SOGIの多様性に関する市民に対する相談窓口を設置していますか。(SA×MA)(N=1,237)



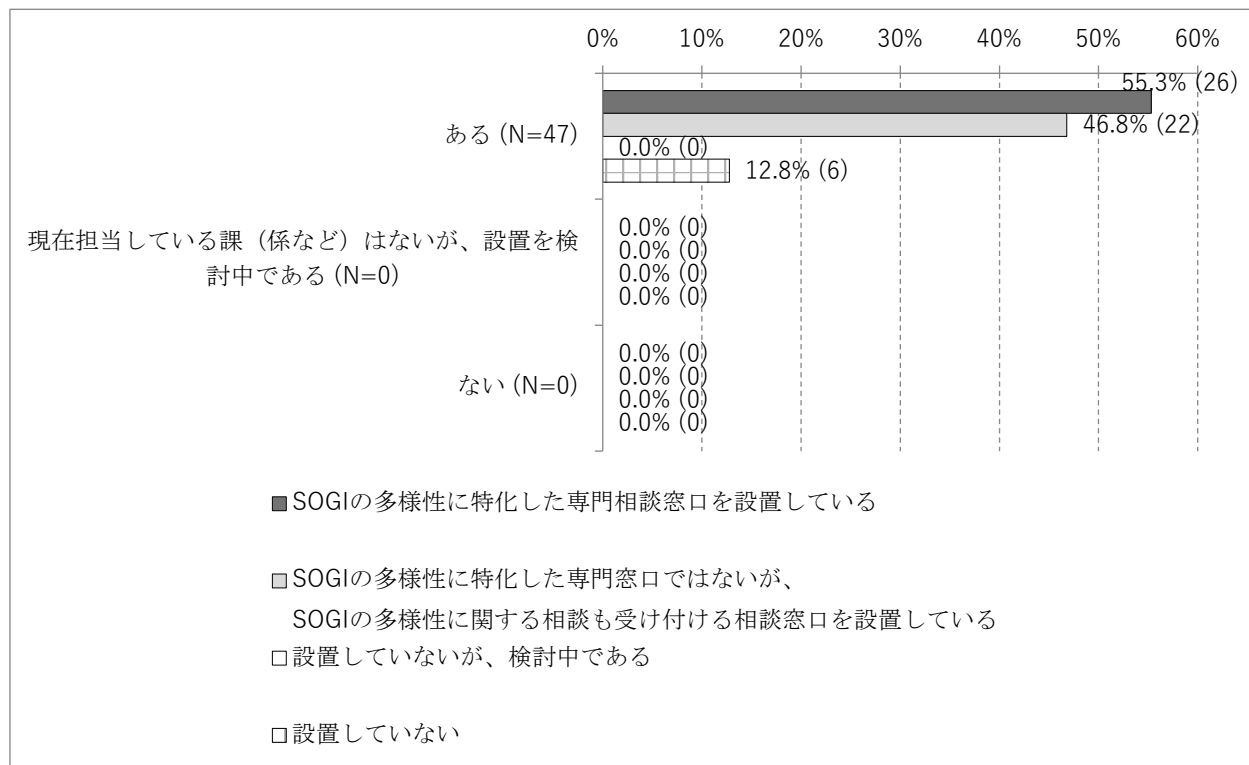
図表 参考1-162【都道府県・職員数別】SOGIの多様性に関する市民に対する相談窓口を設置していますか。(SA×MA)(N=47)



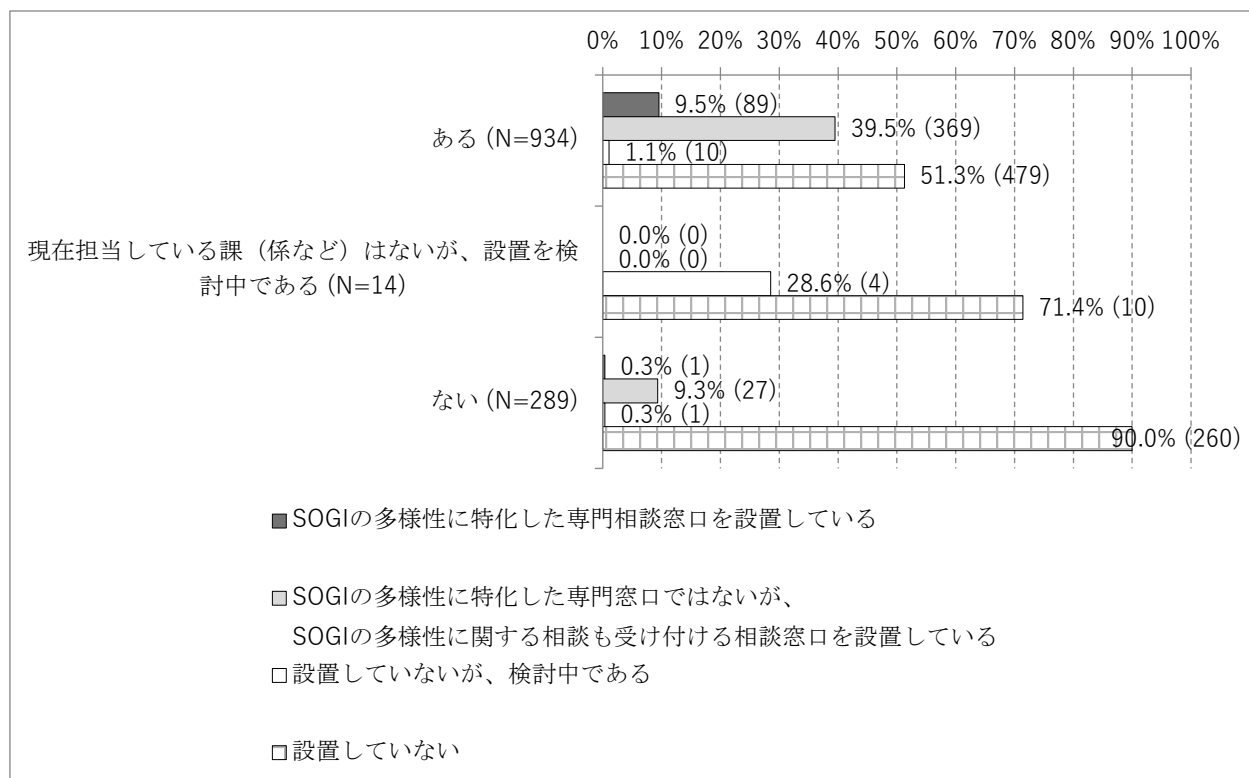
図表 参考1-163【市区町村・職員数別】SOGIの多様性に関する市民に対する相談窓口を設置していますか。(SA×MA)(N=1,237)



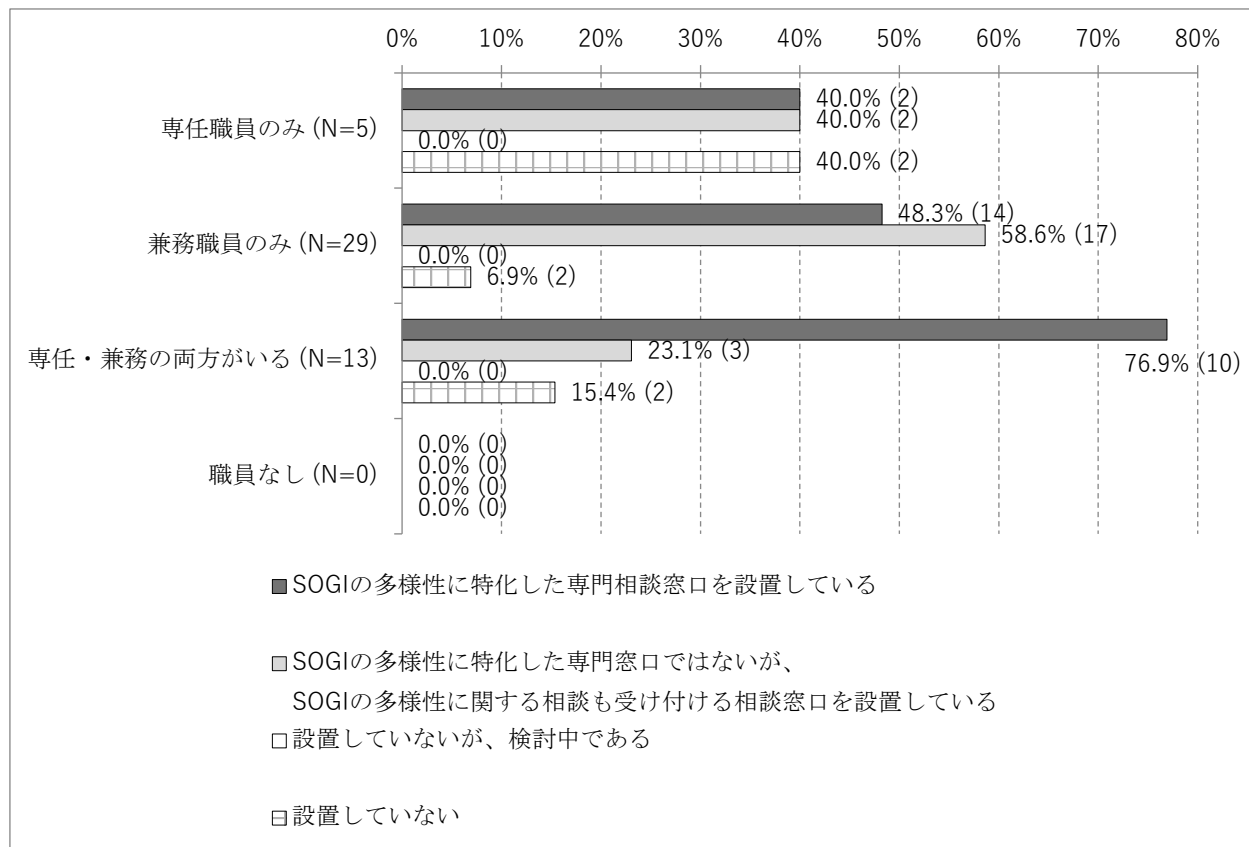
図表 参考1-164【都道府県・担当課の有無別】SOGIの多様性に関する市民に対する相談窓口を設置していますか。(SA×MA)(N=47)



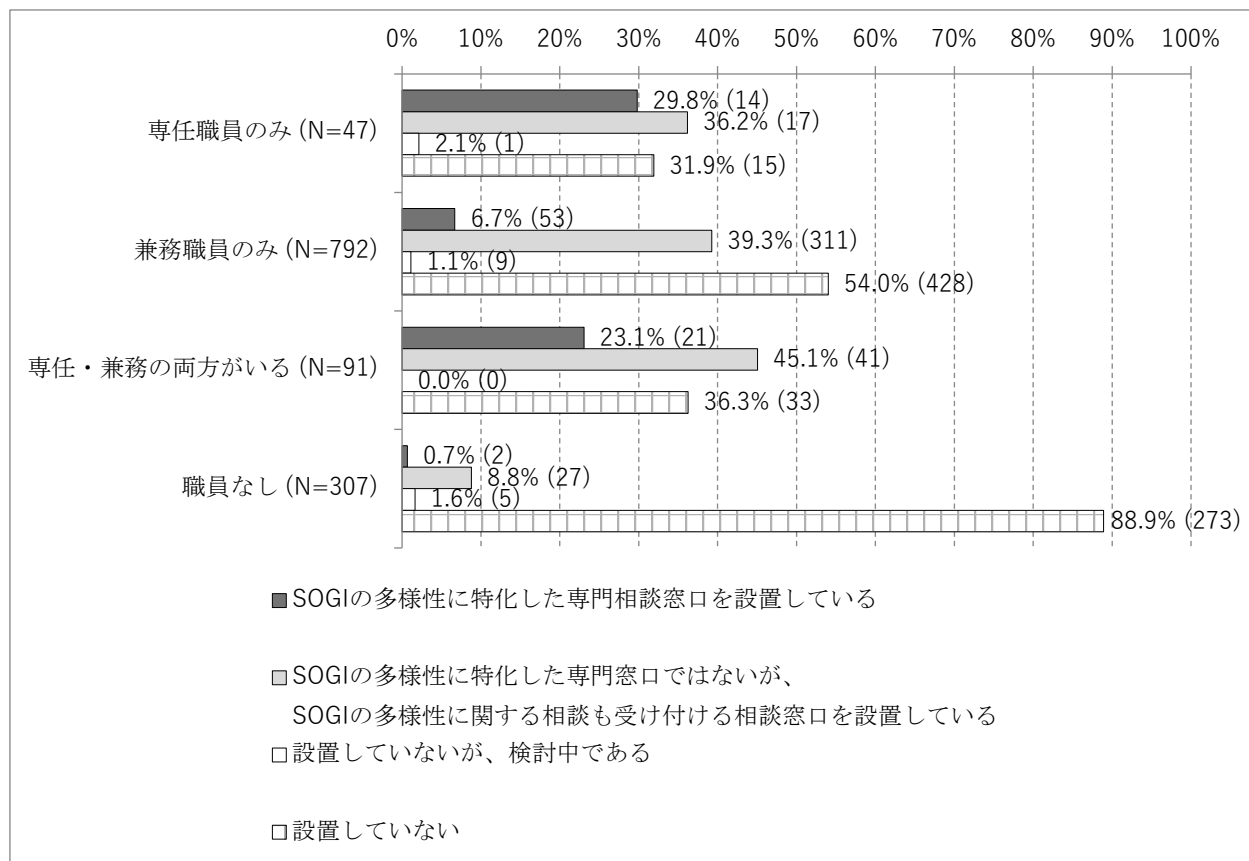
図表 参考1-165【市区町村・担当課の有無別】SOGIの多様性に関する市民に対する相談窓口を設置していますか。(SA×MA)(N=1,237)



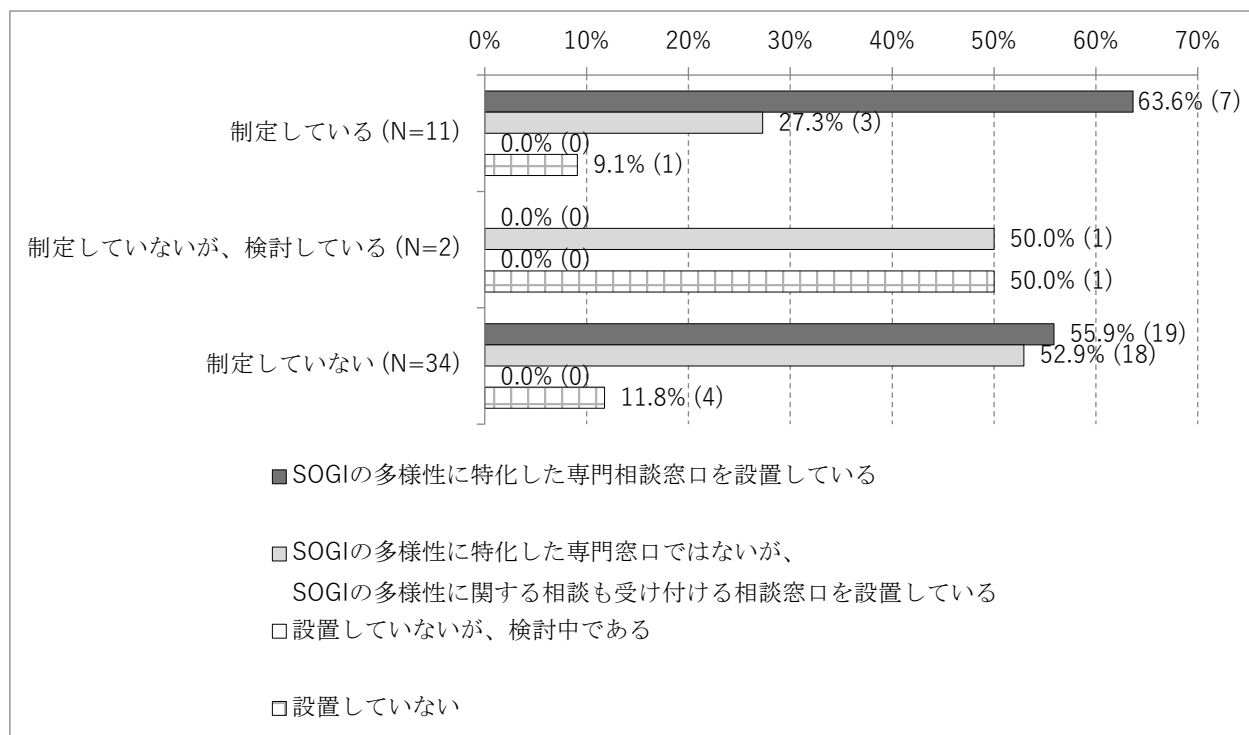
図表 参考1-166【都道府県・専任・兼務職員の有無別】SOGIの多様性に関する市民に対する相談窓口を設置していますか。(SA×MA)(N=47)



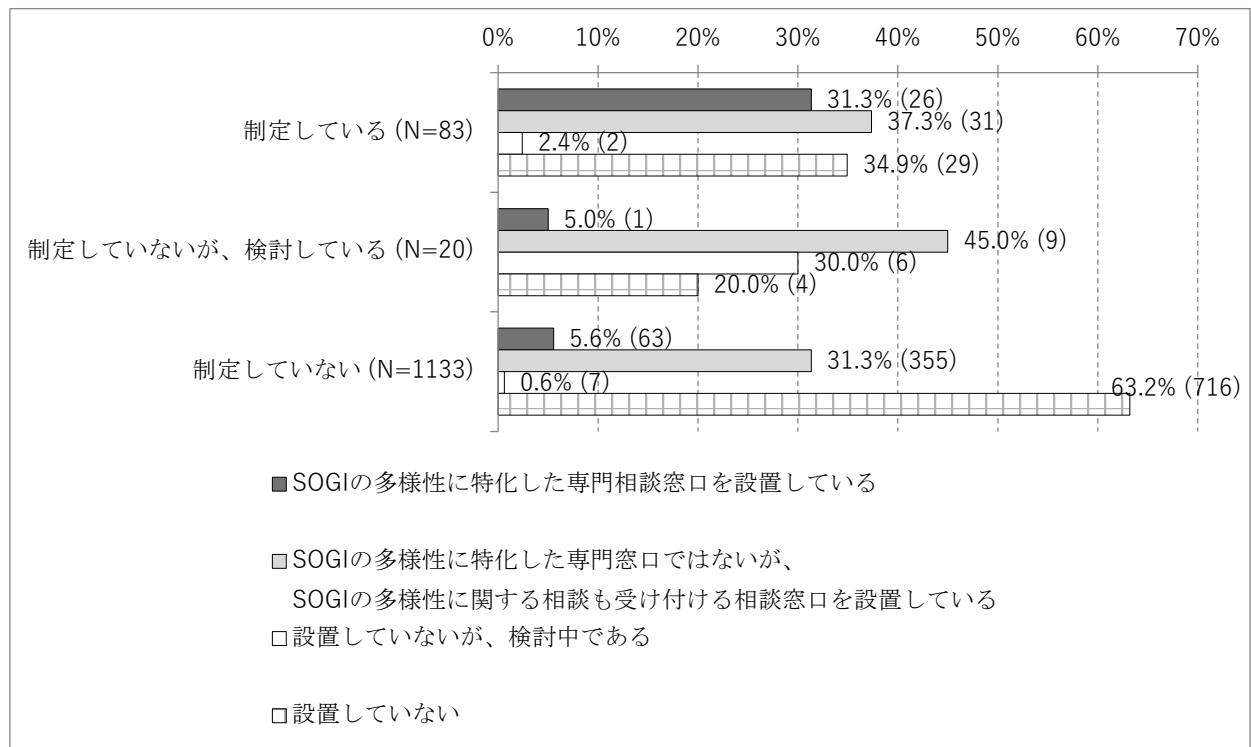
図表 参考1-167【市区町村・専任・兼務職員の有無別】SOGIの多様性に関する市民に対する相談窓口を設置していますか。(SA×MA)(N=1,237)



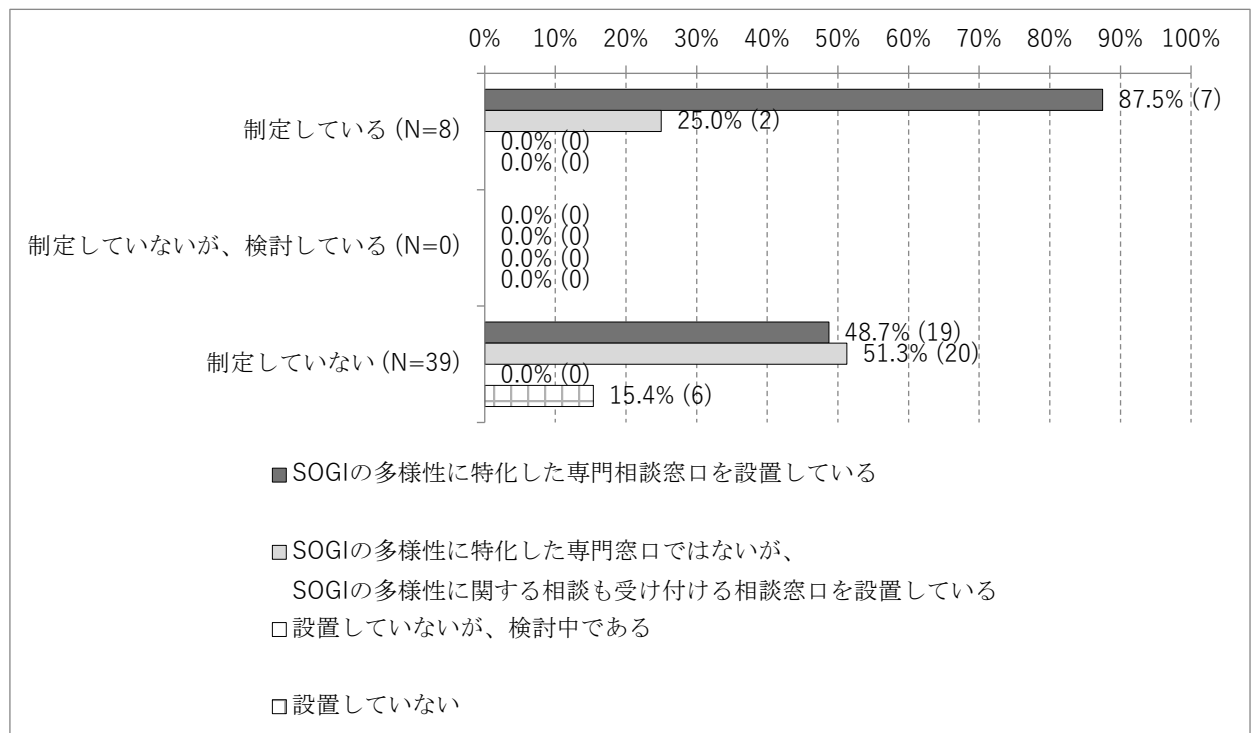
図表 参考1-168【都道府県・条例の制定状況別】SOGIの多様性に関する市民に対する相談窓口を設置していますか。(SA×MA)(N=47)



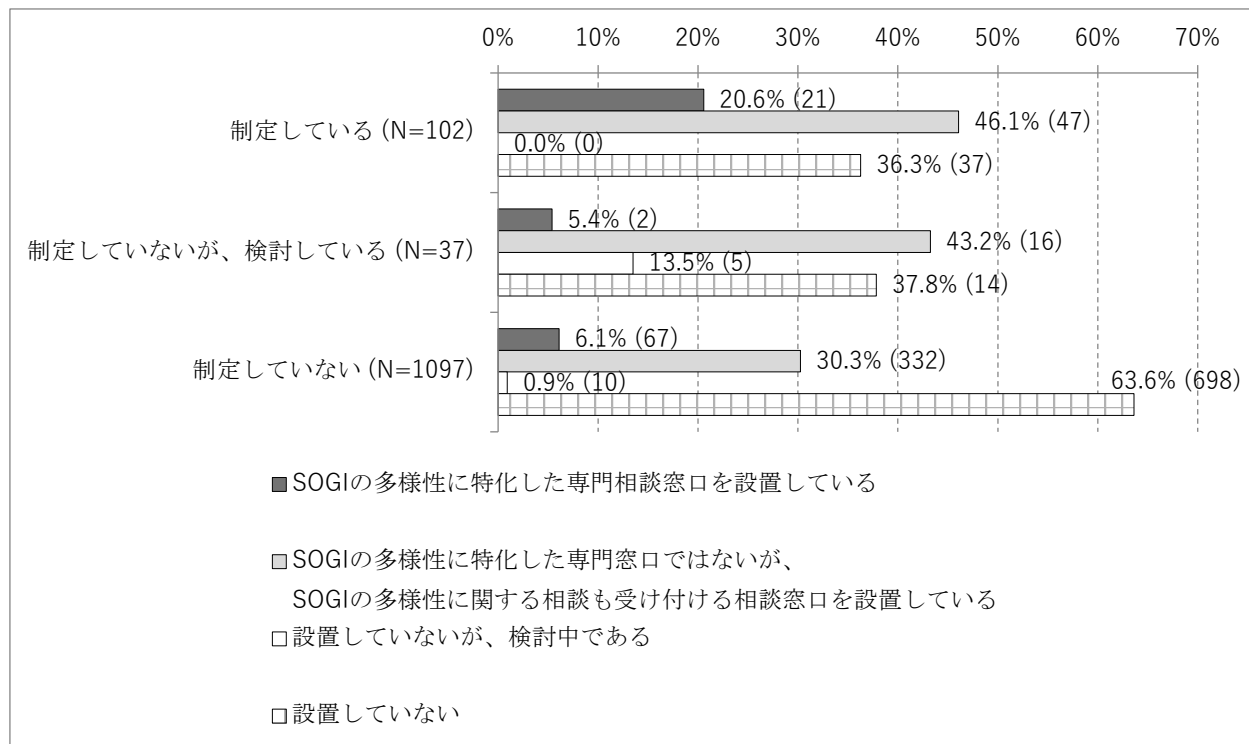
図表 参考1-169【市区町村・条例の制定状況別】SOGIの多様性に関する市民に対する相談窓口を設置していますか。(SA×MA)(N=1,236)



図表 参考1-170【都道府県・計画の策定状況別】SOGIの多様性に関する市民に対する相談窓口を設置していますか。(SA×MA)(N=47)



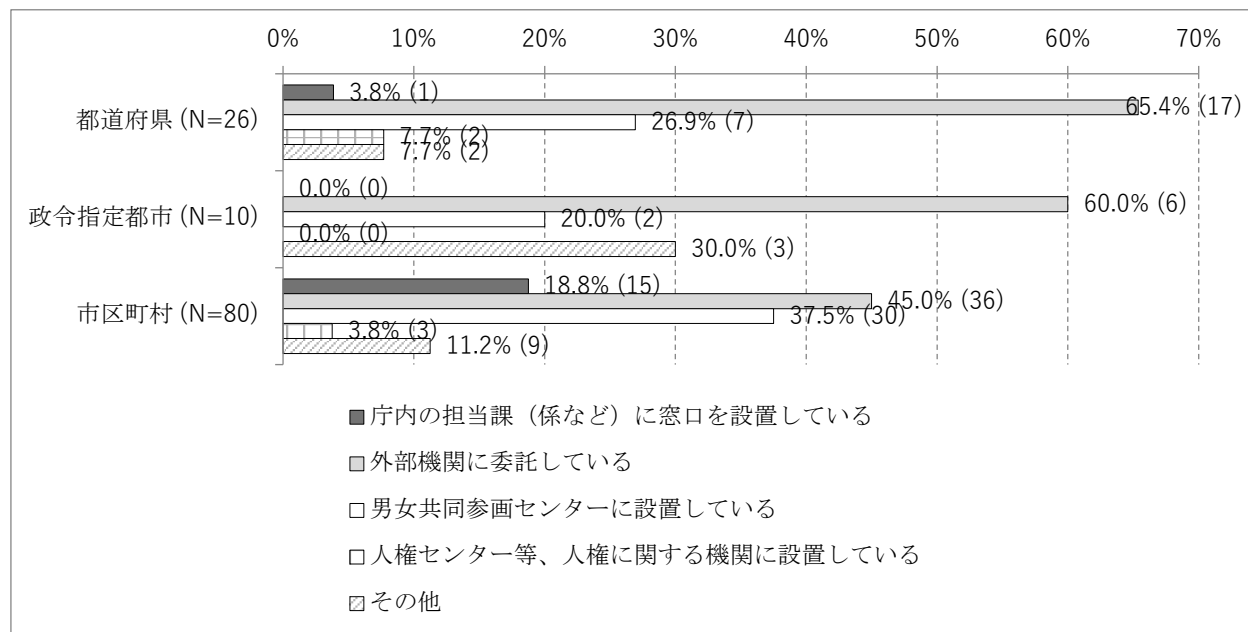
図表 参考1-171【市区町村・計画の策定状況別】SOGIの多様性に関する市民に対する相談窓口を設置していますか。(SA×MA)(N=1,236)



12) 市民に向けた相談窓口の実施体制 (問 46)

- ✓ SOGIの多様性に特化した専門窓口を「設置している」と回答した地方公共団体における市民に向けたSOGIの多様性に特化した専門相談窓口の実施体制(問46)を地方公共団体の種類別にみると、「外部機関に委託している」と回答した割合がそれぞれ最も高く、「都道府県」では65.4%、「政令指定都市」では60.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では45.0%であった。「都道府県」「市区町村(政令指定都市を除く)」では、「男女共同参画センターに設置している」が次いで多く、それぞれ26.9%、37.5%であった。「政令指定都市」では次いで「その他」が30.0%となっている。

図表 参考1-172 【地方公共団体の種類別】実施体制として、あてはまるものを選択してください
(MA) (N=116)



「その他」の主な回答

【相談窓口の定期的な開設】

- ・ 月に1回、相談日を設けている。
- ・ 年2回、相談会を実施している。
- ・ 法律に関する相談を予約制で実施している。

【外部の専門家・団体への委託や連携】

- ・ 専門的な相談は外部に委託し、担当課が受付窓口を担っている。
- ・ 性的マイノリティ支援を行うNPO法人等の当事者団体に委託、または相談員の派遣を受けている。
- ・ 弁護士会と協定を締結し、弁護士の派遣を受けている。
- ・ 外部の専門相談員、電話相談員、または性的マイノリティの当事者に相談員を依頼・委嘱している。

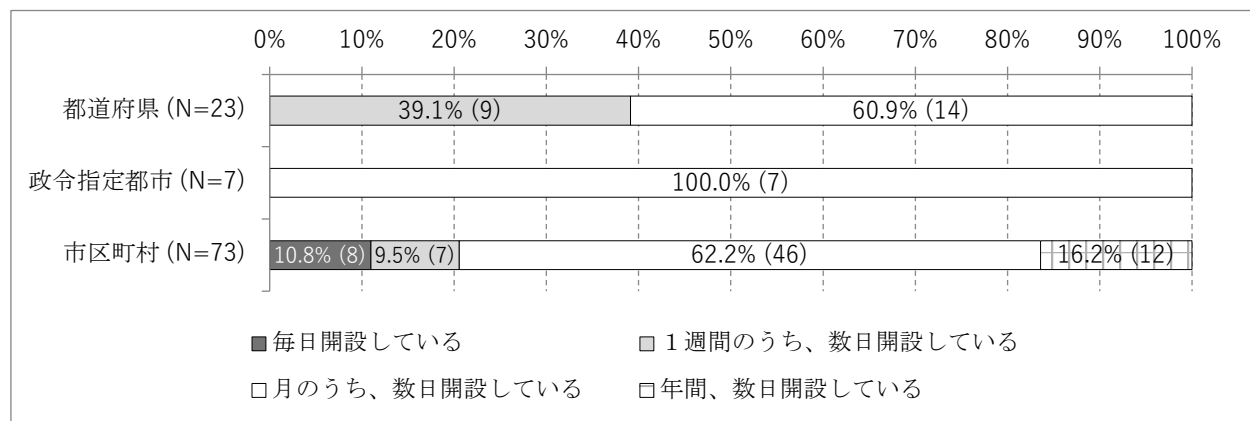
【随時・個別の相談対応】

- ・ LGBTQをテーマとしたイベントの開催にあわせ、個別相談会を実施している。
- ・ 事前の申し込みがあった場合に、相談窓口を開設し相談員を配置している。

13) 市民に向けた相談窓口の開設頻度 (問 47)

- ✓ SOGIの多様性に特化した専門窓口を「設置している」と回答した地方公共団体における市民に向けたSOGIの多様性に特化した専門相談窓口の開設頻度(問47)について地方公共団体の種類別にみると、「都道府県」では「月のうち、数日開設している」が60.9%で最も多く、次いで「1週間のうち、数日開設している」が39.1%であった。「政令指定都市」では「月のうち、数日開設している」が100.0%であった。「市区町村 (政令指定都市を除く)」では「月のうち、数日開設している」が62.2%で最も多く、次いで「年間数日開設している」が16.2%、「毎日開設している」が10.8%、「1週間のうち、数日開設している」が9.5%であった。

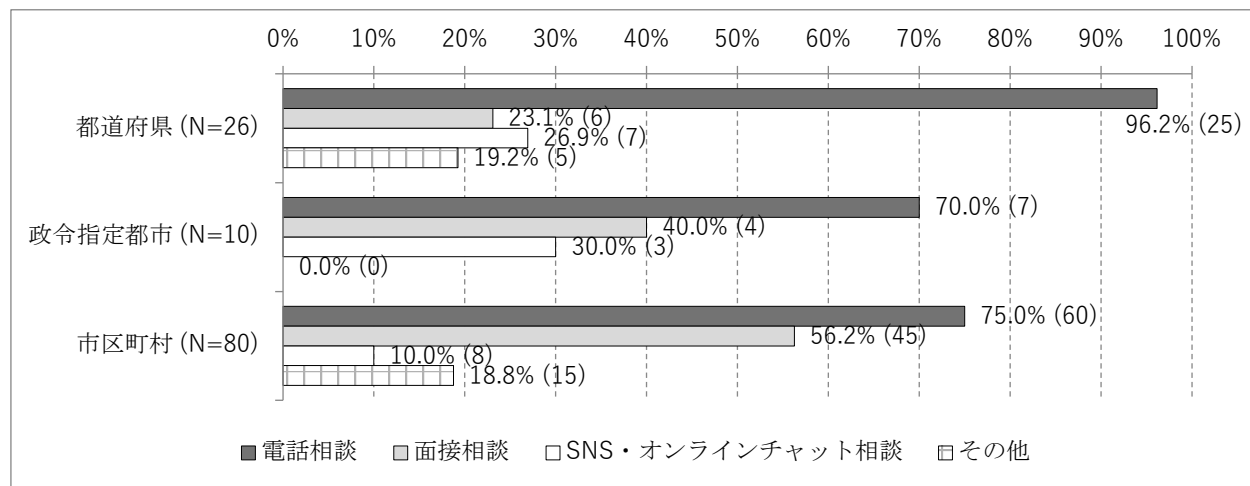
図表 参考1-173【地方公共団体の種類別】開設頻度について (SA) (N=104)



14) 市民に向けた相談窓口の対応方法 (問 48)

- ✓ SOGIの多様性に特化した専門窓口を「設置している」と回答した地方公共団体における市民に向けたSOGIの多様性に特化した専門相談窓口の対応方法(問48)を地方公共団体の種類別にみると、「都道府県」では「電話相談」と回答した割合が96.2%で最も多く、次いで「SNS・オンラインチャット相談」で26.9%であった。「政令指定都市」では「電話相談」と回答した割合が70.0%で最も多く、次いで「面接相談」で40.0%であった。「市区町村(政令指定都市を除く)」では、「電話相談」が75.0%と最も多く、次いで「面接相談」で56.2%であった。

図表 参考1-174【地方公共団体の種類別】どのような方法で相談対応を行っていますか (MA)
(N=116)



「その他」の主な回答

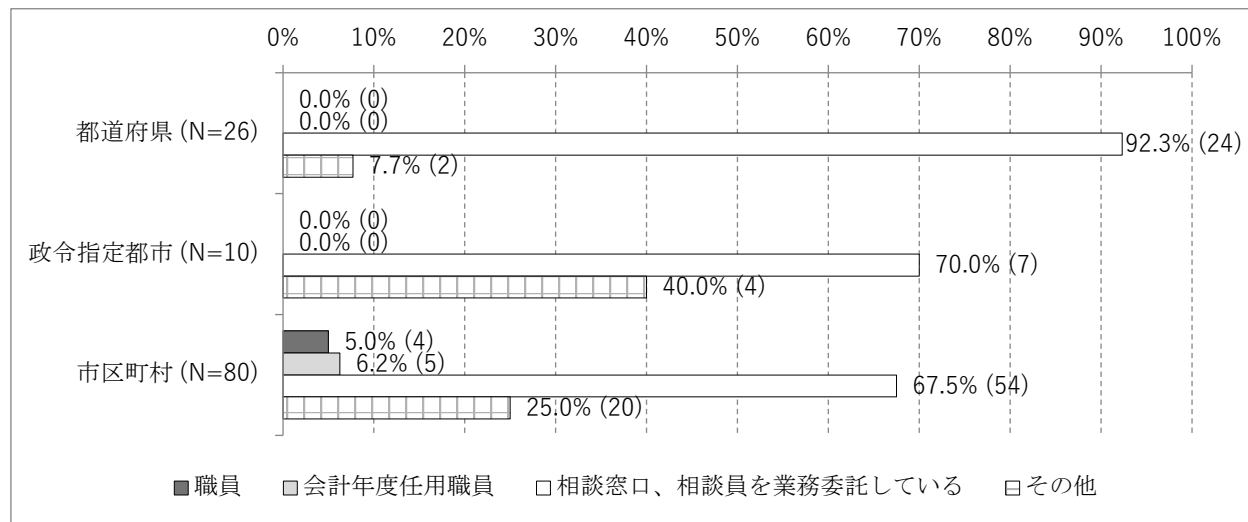
【メール・オンラインによる相談】

- ・ メールによる相談(随時・24時間受付)
- ・ Zoomなどを使用したオンライン相談
- ・ 予約時に希望すればオンラインでの相談も可能
- ・ メタバースを活用した相談

15) 市民に向けた相談窓口の相談員種別 (問 49)

- ✓ SOGIの多様性に特化した専門窓口を「設置している」と回答した地方公共団体における市民に向けたSOGIの多様性に特化した専門相談窓口の相談員種別(問49)について地方公共団体の種類別にみると、いずれについても「相談窓口、相談員を業務委託している」割合が最も高く、「都道府県」では92.3%、「政令指定都市」では70.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では67.5%であった。

図表 参考1-175【地方公共団体の種類別】相談員はどのような立場の方が務めていますか。
(MA) (N=116)



「その他」の主な回答

【専門家への依頼・連携】

- ・ 弁護士に依頼(弁護士会との協定に基づく派遣、性的マイノリティ支援の専門家、謝金支払いを含む)
- ・ 臨床心理士・公認心理師の資格を持つ相談員に個別に依頼(謝礼支払いを含む)
- ・ 女性フェミニストカウンセラーに依頼し、相談を実施
- ・ 教育機関の教授や学生など、専門知識を持つカウンセラーに依頼
- ・ 外部の専門相談員に依頼

【行政・関連機関による対応】

- ・ 市の直営で、相談員に謝金を支払い、対応を依頼
- ・ 指定管理者が対応
- ・ ○○市女性センターや男女共同参画センターの相談員が対応
- ・ 市長が選任した相談員が対応

【当事者・支援団体への依頼・連携】

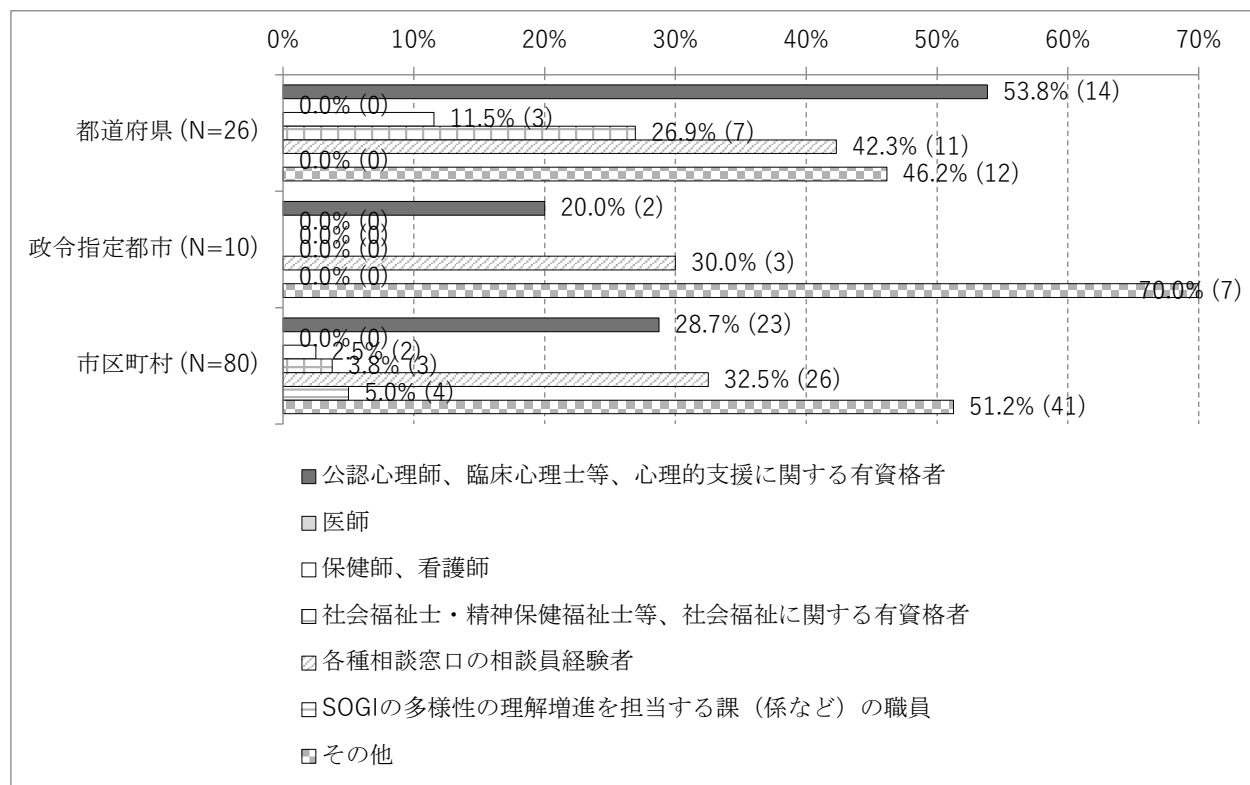
- ・ 当事者団体、市民活動団体、支援団体に依頼(相談員の派遣を含む)
- ・ 性的マイノリティの当事者(有識者)を相談員として依頼(謝礼支払いを含む)

16) 市民に向けた相談窓口の相談員 (問 50)

- ✓ SOGIの多様性に特化した専門窓口を「設置している」と回答した地方公共団体における市民に向けたSOGIの多様性に特化した専門相談窓口の相談員(問50)について地方公共団体の種類別にみると、「都道府県」では「公認心理師、臨床心理士等」が53.8%で最も多く、次いで「その他」で46.2%であった。「政令指定都市」では、「その他」が70.0%と最も多く、次いで「各種相談窓口の相談員経験者」が30.0%であった。「市区町村(政令指定都市を除く)」では、「その他」が51.2%で次いで「各種相談窓口の相談員経験者」が32.5%であった。

図表 参考1-176【地方公共団体の種類別】相談窓口の相談員について教えてください (MA)

(N=116)



「その他」の主な回答

【知識・経験・資質のある人員】

- ・ LGBTQ/SOGIに関する専門的な知識や経験を有する者
- ・ LGBTQ/SOGIに関する相談業務の経験者
- ・ 電話やチャット等での相談支援業務の経験者
- ・ LGBTQ関連(医療、労働、カミングアウト、DV等)の研修を受講した者
- ・ 人権の視点、基本的相談技能、社会資源に関する知識を有する者
- ・ 家族等からの相談や、いじめ・DV等の複合的な問題に対応可能な経験者
- ・ SOGIの多様性に精通した相談員
- ・ 適切な対応ができる知識と実績を有していること

【当事者団体・支援組織】

- ・ 当事者団体、支援団体
- ・ 特定非営利活動法人(NPO)、市民活動団体
- ・ 他自治体での実績を有する当事者団体
- ・ 当事者、支援者、専門家などで構成される団体
- ・ 性的マイノリティ当事者やアライが所属しているNPO団体

【当事者】

- ・ 性的マイノリティ(LGBTQ)の当事者
- ・ 市内在住の当事者

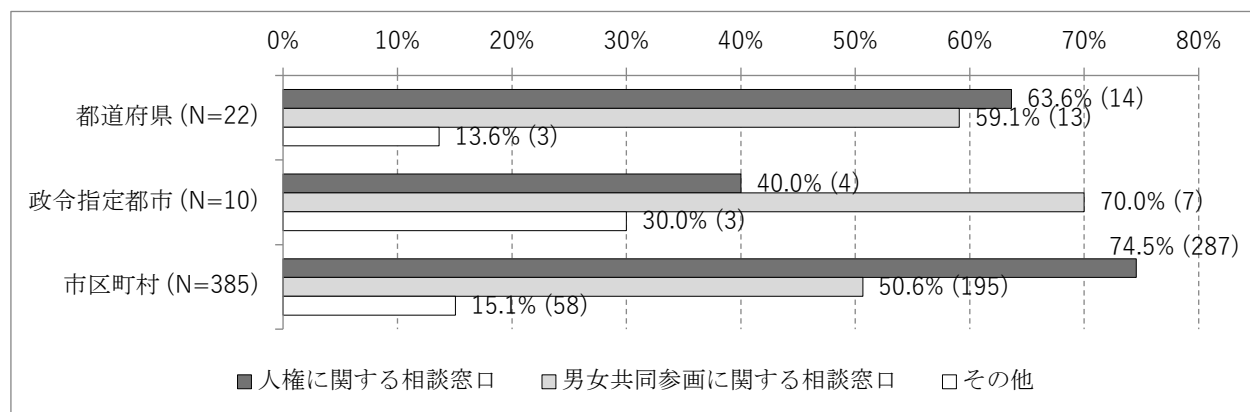
【その他・複合的な要件】

- ・ 臨床心理士等の資格を持つ性的マイノリティ当事者
- ・ LGBTQ関連研修を受講し、1年以上の相談実務経験、または臨床心理士等の資格を有する者
- ・ 性的マイノリティ支援や相談業務の経験がある当事者
- ・ 一般相談は資格不問の相談員、法律相談は弁護士という役割分担

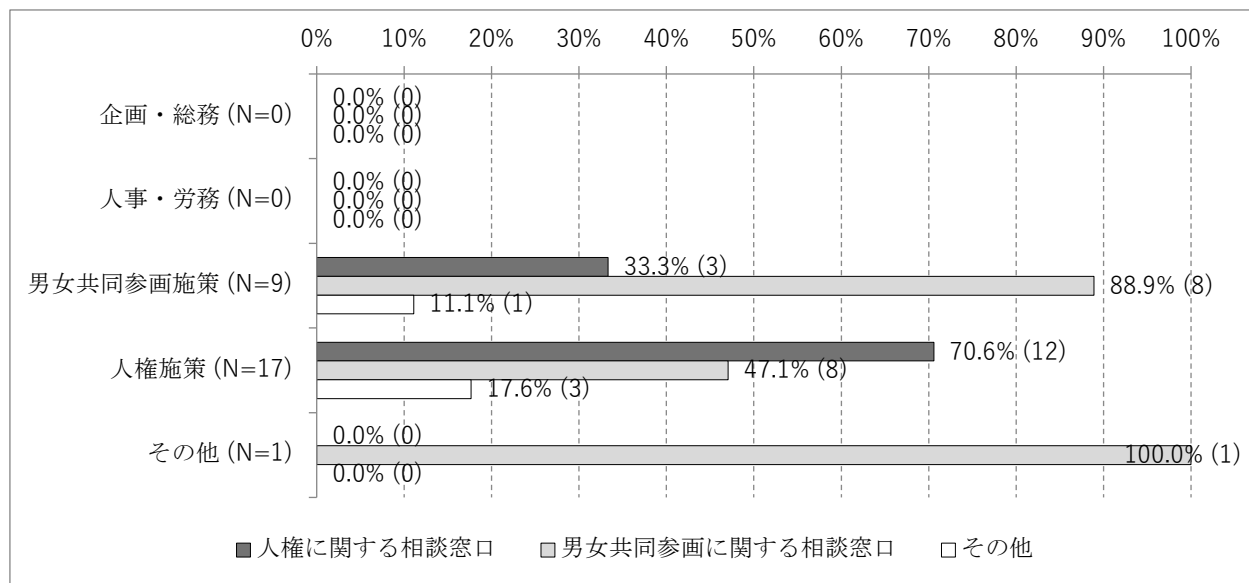
17) 市民に向けた SOGI の多様性に特化した専門相談窓口ではない相談窓口の種別 (問 51)

- ✓ 市民に向けた相談窓口について、「SOGIの多様性に特化した専門窓口ではないが、SOGIの多様性に関する相談も受け付ける相談窓口を設置している」と回答した地方公共団体における相談窓口(問51)について地方公共団体の種類別にみると、「都道府県」では「人権に関する相談窓口」が63.6%、「政令指定都市」では「男女共同参画に関する相談窓口」が70.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では「人権に関する相談窓口」が74.5%とそれぞれ最も多かった。
- ✓ 担当課の所掌業務別にみると、都道府県では、担当課が「男女共同参画施策」では「男女共同参画に関する相談窓口」が88.9%、担当課が「人権施策」では「人権に関する相談窓口」が70.6%とそれぞれ高かった。市区町村では、担当課の所掌業務によらず「人権に関する相談窓口」の割合が最も高かった。

図表 参考1-177 【地方公共団体の種類別】相談窓口として、あてはまるものを選択してください
(MA) (N=417)

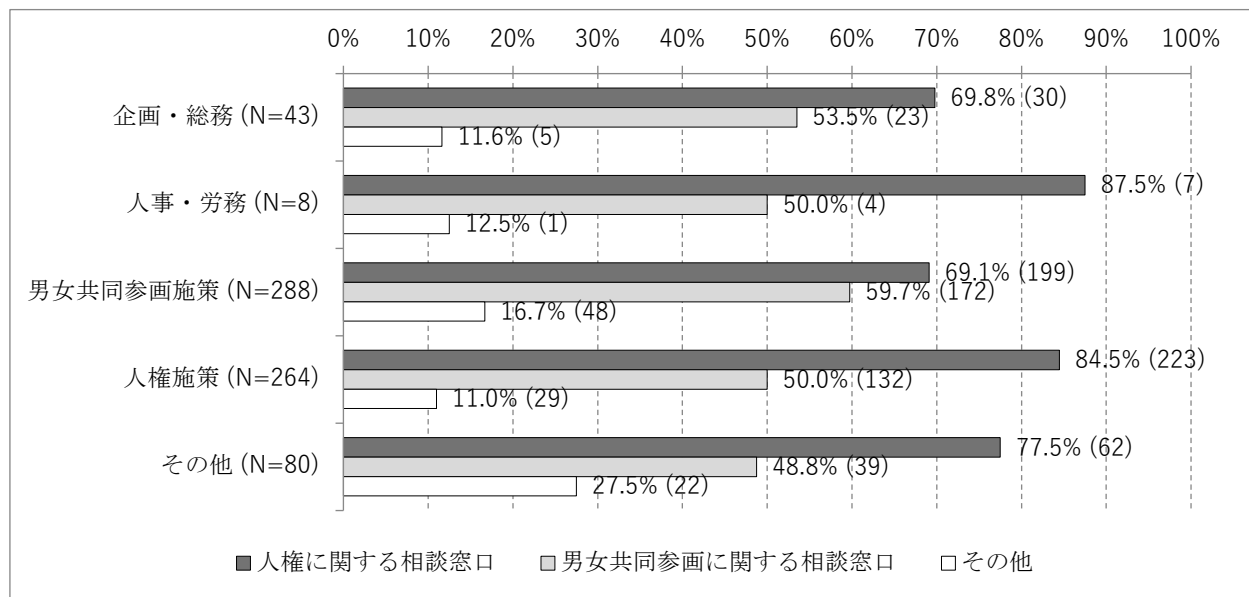


図表 参考1-178【都道府県・担当課の所掌業務別】相談窓口として、あてはまるものを選択してください (MA×MA) (N=22)



※非該当は除いて集計を実施している。

図表 参考1-179【市区町村・担当課の所掌業務別】相談窓口として、あてはまるものを選択してください (MA×MA) (N=368)



※非該当は除いて集計を実施している。

「その他」の主な回答

【総合相談】

- ・ 総合相談窓口(市民相談、一般相談、生活相談など)
- ・ なんでも相談所／困りごと相談窓口／心配ごと相談
- ・ 分野を限定しない「断らない相談窓口」
- ・ 生き方や人間関係、家庭や職場での悩みなど、生き方全般に関する相談

- ・ 家族、育児、DV等の全般的な相談

【女性のための相談】

- ・ 女性総合相談／女性サポート相談
- ・ 女性のためのカウンセリング／相談室
- ・ 家庭問題やDVに関する女性相談
- ・ 女性相談員による「こころの相談」
- ・ 女性(性自認が女性の方を含む)を対象とした様々な困りごとの相談窓口
- ・ 女性相談支援センター

【子ども・若者・家庭の相談】

- ・ 児童相談所／こども家庭センター
- ・ こども相談窓口／少年相談窓口
- ・ 家庭児童相談／ひとり親相談
- ・ 子ども・若者総合相談(特定の相談室、中高生センター等)
- ・ 教育相談室(幼児から高校卒業年齢までのこどもと保護者が対象)
- ・ 児童生徒に関する相談

【こころの健康相談】

- ・ こころの相談室／心の相談窓口
- ・ 性別を問わない心のカウンセリング
- ・ 保健師による、こころの健康相談
- ・ メンタルヘルスに関する相談窓口
- ・ 自殺予防に関する相談
- ・ 精神保健福祉センター、各保健所

【ジェンダー・セクシュアリティに関する相談・制度】

- ・ パートナースhip宣誓制度
- ・ 男性のための相談
- ・ LGBTQの方も対象とする相談窓口
- ・ SOGI(性的指向・性自認)に関する悩みごと相談
- ・ 性同一性障害に関する相談窓口

【生活・福祉の相談】

- ・ 生活困窮など社会福祉全般の相談
- ・ 相談先が分からない福祉に関する相談窓口(名称:福祉相談室)
- ・ 重層的支援体制整備事業
- ・ 障害福祉課、障害者権利擁護センター

【専門相談】

- ・ 法律相談
- ・ 行政相談
- ・ 人権相談
- ・ 犯罪被害に関する相談窓口

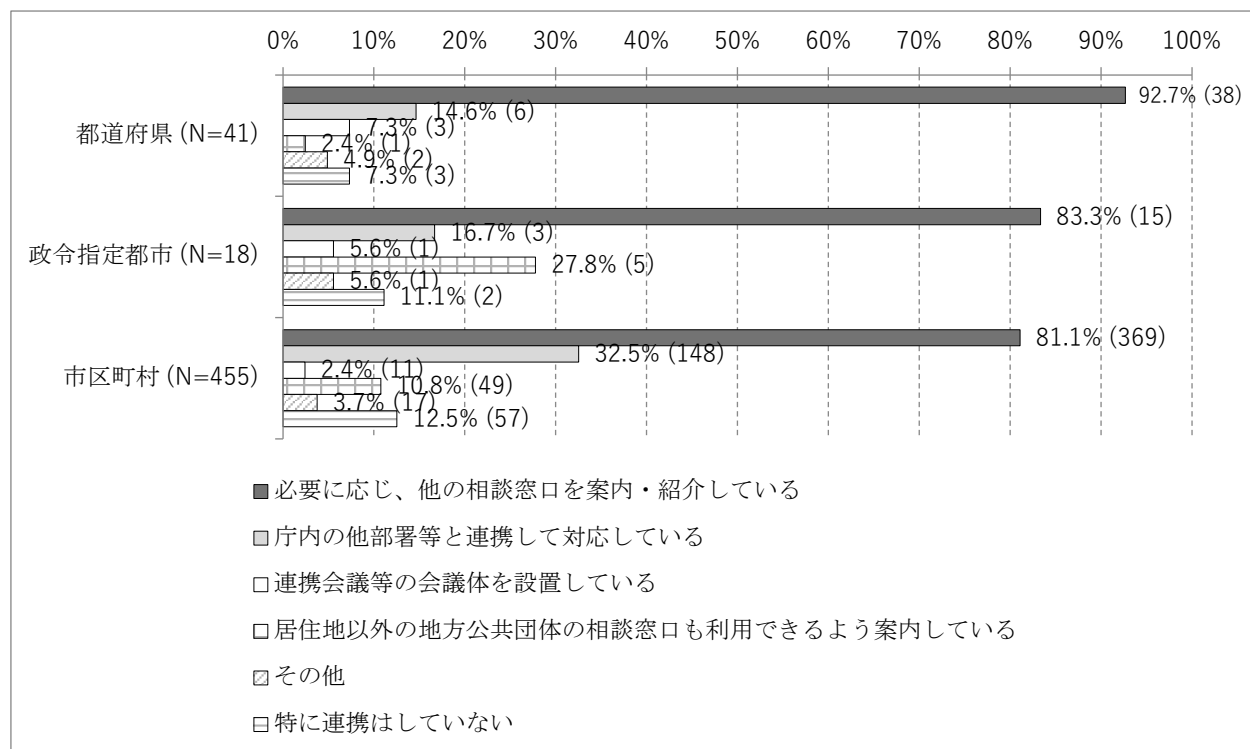
【特定のテーマに関する相談】

- ・ 不妊・不育に関する相談窓口
- ・ 多文化共生に関する相談

18) 相談窓口間の連携体制 (問 52)

- ✓ 市民に向けた相談窓口について、「SOGIの多様性に特化した相談窓口を設置している」もしくは、「SOGIの多様性に特化した専門窓口ではないが、SOGIの多様性に関する相談も受け付ける相談窓口を設置している」と回答した地方公共団体におけるSOGIの多様性に関する相談窓口間の連携体制(問52)について地方公共団体の種類別にみると、「都道府県」では、「必要に応じ、他の相談窓口を案内・紹介している」が92.7%と最も多く、次いで「庁内の他部署等と連携して対応している」が14.6%であった。「政令指定都市」では「必要に応じ、他の相談窓口を案内・紹介している」が83.3%と最も多く、次いで「居住地以外の地方公共団体の相談窓口も利用できるよう案内している」が27.8%であった。「市区町村(政令指定都市を除く)」では「必要に応じ、他の相談窓口を案内・紹介している」が81.1%で最も多く、次いで「庁内の他部署等と連携して対応している」が32.5%であった。

図表 参考1-180【地方公共団体の種類別】関係窓口間の連携体制としてあてはまるものを選択してください (MA) (N=514)



「その他」の主な回答

【他の専門機関・相談窓口への案内・連携】

- ・ 相談内容に応じて、県の相談窓口や法律事務所など、他の専門窓口を案内・照会する。
- ・ 医療機関等との連携実績がある。
- ・ 市町村教育委員会と連携する。
- ・ 適切な当事者団体へつなげる。
- ・ 関係団体の会議に出席している。

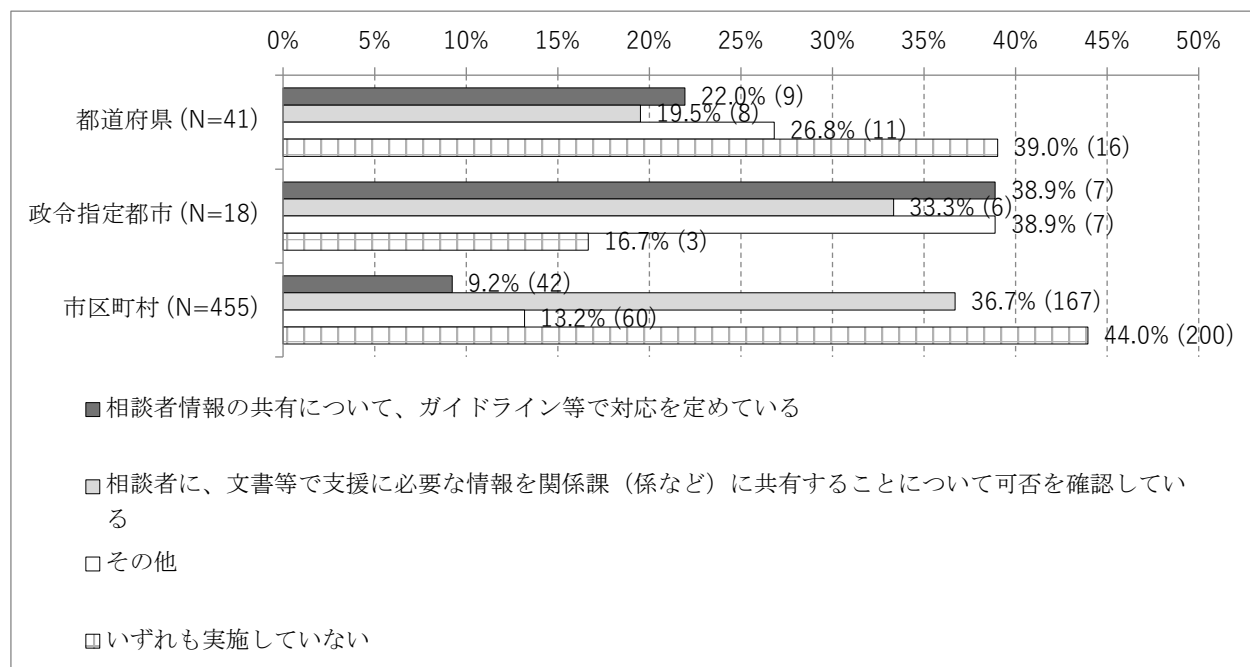
【その他の連携・報告体制】

- ・ 法務局から委嘱された人権擁護委員が相談対応や窓口案内を行い、法務局へ報告している。
- ・ 事件の重大性に応じて、法務局への報告体制が定められている。

19) 相談窓口間での情報共有にあたって、情報保護の観点から実施している事項(問53)

- ✓ 市民に向けた相談窓口について、「SOGIの多様性に特化した相談窓口を設置している」もしくは、「SOGIの多様性に特化した専門窓口ではないが、SOGIの多様性に関する相談も受け付ける相談窓口を設置している」と回答した地方公共団体における相談窓口間で情報共有にあたって情報保護の観点から実施している事項(問53)を地方公共団体の種類別にみると、「都道府県」では「いずれも実施していない」が39.0%、「政令指定都市」では「相談者情報の共有について、ガイドライン等で対応を定めている」と「その他」がそれぞれ38.9%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では「いずれも実施していない」が44.0%とそれぞれ最も高かった。「相談者に、文書等で支援に必要な情報を関係課(係など)に共有することについて可否を確認している」については、都道府県では19.5%、「政令指定都市」では33.3%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では36.7%となっている。

図表 参考1-181【地方公共団体の種類別】相談窓口間での情報共有にあたって、情報保護の観点から実施している事項としてあてはまるものを選択してください (MA) (N=514)



「その他」の主な回答

【情報共有の原則禁止・限定的な運用】

- ・ 相談内容は秘密厳守とし、情報共有は基本的に行っていない。
- ・ 虐待等の通報義務がある場合を除き、情報共有は行わない。
- ・ 他機関の紹介に留め、個人情報共有はしない。
- ・ 匿名相談が中心のため、個人情報共有の必要が発生していない。

【条例・規定・マニュアル等に基づく運用】

- ・ 個人情報の保護に関する法律や関連条例、市の各種制度に則り対応する。
- ・ 情報セキュリティポリシーや各種業務要領、指針を遵守する。
- ・ 業務委託仕様書や契約書、基本協定において、機密保持や個人情報の取扱いを定めている。

- ・仕様書に、相談者の生命・身体に危険がある場合は関係機関と連携する旨を定めている。
- ・性的少数者の相談対応に関する手引書を整備している。
- ・他の個人情報や相談業務と同様に、厳重な注意・配慮のもとで取り扱う。

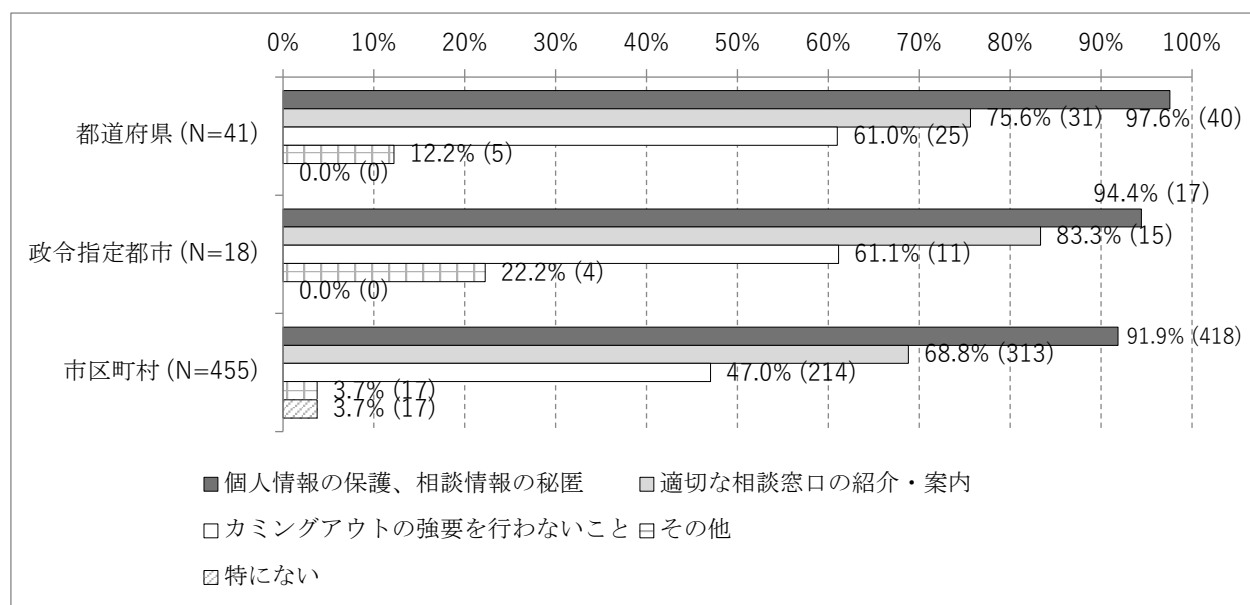
【相談員への指導と情報管理体制】

- ・全相談員から個人情報の取扱いに関する誓約書を徴取している。
- ・相談記録は、相談者名をイニシャルにする、記録票を鍵付きで保管するなどの対策を講じている。
- ・地域の支援協議会において、出席者に秘密保持の署名を求めている。
- ・人権擁護委員に対し、法務局から秘密保持に関する指導が行われている。
- ・(人権相談について)人権擁護委員から法務局へ情報共有される仕組みとなっている。

20) 相談対応の際に職員に留意させていること (問 54)

- ✓ 市民に向けた相談窓口について、「SOGIの多様性に特化した相談窓口を設置している」もしくは、「SOGIの多様性に特化した専門窓口ではないが、SOGIの多様性に関する相談も受け付ける相談窓口を設置している」と回答した地方公共団体における相談対応の際に職員に留意させていること(問54)を地方公共団体の種類別にみると、「個人情報の保護、相談情報の秘匿」が最も多く、「都道府県」では97.6%、「政令指定都市」では94.4%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では91.9%であった。次いで、「適切な相談窓口の紹介・案内」が多く、「都道府県」では75.6%、「政令指定都市」では83.3%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では68.8%であった。「カミングアウトの強要を行わないこと」については、「都道府県」は61.0%、「政令指定都市」では61.1%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では47.0%であった。

図表 参考1-182 【地方公共団体の種類別】相談対応の際に職員に留意させていることとしてあてはまるものを選択してください (MA) (N=514)



「その他」の主な回答

【相談者の尊重と傾聴姿勢】

- ・ 当事者に寄り添った丁寧な対応を心掛ける。
- ・ 肯定的に受けとめ、相談者の気持ちや希望、自発的な意思表示を尊重する。
- ・ 安易に「分かります」と言わず、理解する努力をして傾聴する。
- ・ 無理に話させず、考えを押し付けずに情報提供を行う。
- ・ 人権の視点を持って対応する。
- ・ こどもの場合は、その意向と最善の利益を考慮する。
- ・ 他の相談対応と同様の配慮を心掛けている。

【性的マイノリティに関する専門的な配慮】

- ・ 相談者のセクシュアリティについて、診断や決めつけ、レッテル貼りを行わない。
- ・ 相談者の自認を尊重する。
- ・ 性的マイノリティが抱える課題と、その他の複合的な課題にも対応する。

【具体的な相談技術と支援】

- ・ 傾聴を中心とし、相談者と問題を一緒に整理する。
- ・ 内省を深め、潜在的な気づきを促す質問やフィードバックを段階的に実行する。
- ・ 厳正・中立な態度で接し、課題解決に向けて支援する。

【運営・管理体制】

- ・ 話しやすい環境づくりを心掛ける。
- ・ 事業目的にそぐわない相談には、対応マニュアルフローを活用する。
- ・ 外部の人権擁護委員の相談対応方針に準拠する。
- ・ 相談員に対し、特定の機関から相談対応時の留意事項について指導を行っている。
- ・ 業務に起因する事故・トラブルは受託事業者が誠意をもって対応し、相談費用は徴収しない。

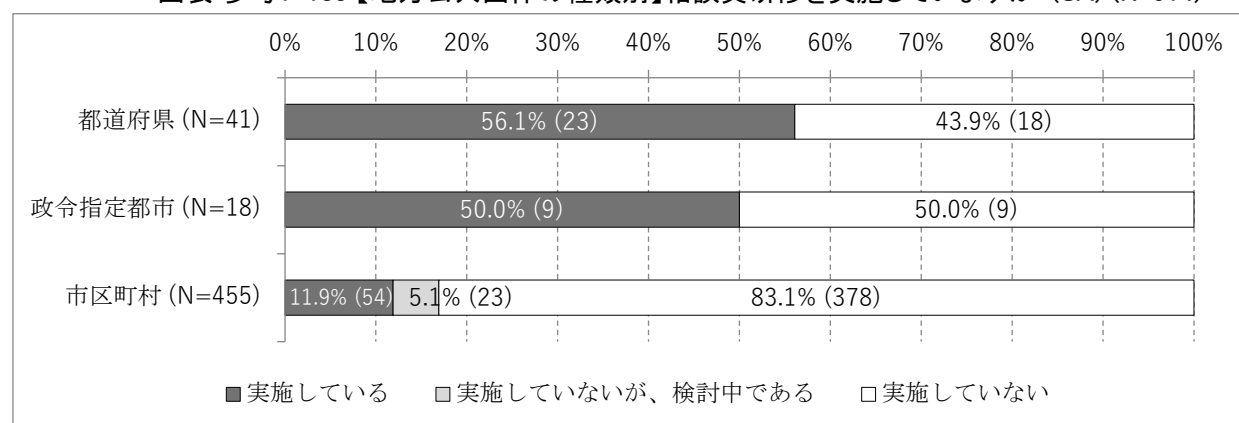
【守秘義務・個人情報保護】

- ・ 行政職員として守秘義務を遵守する。
- ・ 個人情報の取扱いについて契約書に記載している。

21) 相談員研修の実施有無 (問 55)

- ✓ 市民に向けた相談窓口について、「SOGIの多様性に特化した相談窓口を設置している」もしくは、「SOGIの多様性に特化した専門窓口ではないが、SOGIの多様性に関する相談も受け付ける相談窓口を設置している」と回答した地方公共団体における相談員研修の実施有無(問55)を地方公共団体の種類別にみると、「実施している」と回答した割合は、「都道府県」で56.1%、「政令指定都市」で50.0%と過半数を占めているが、「市区町村(政令指定都市を除く)」では11.9%であった。

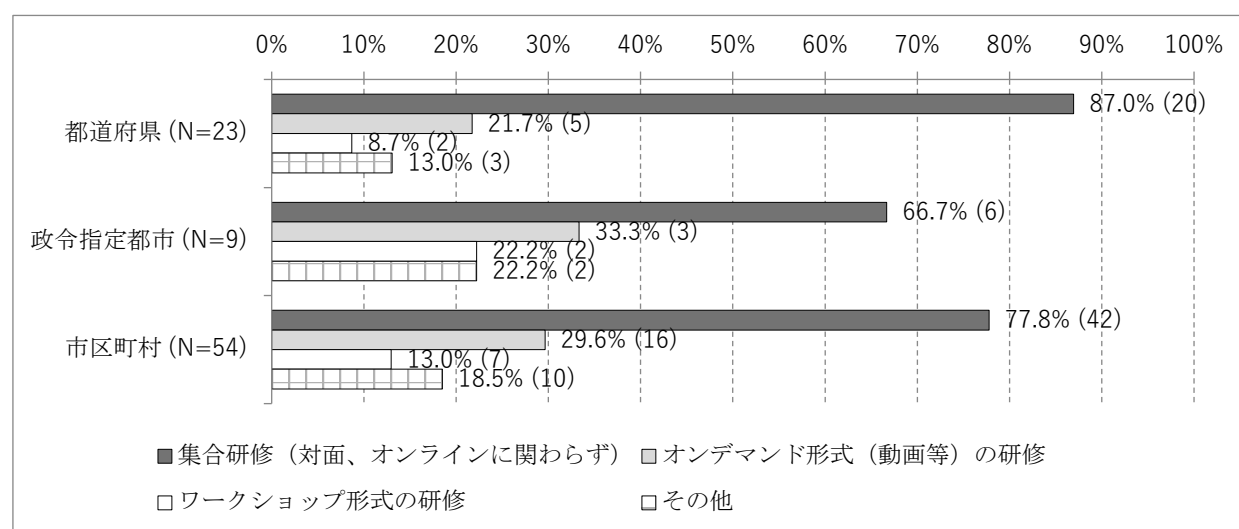
図表 参考1-183【地方公共団体の種類別】相談員研修を実施していますか (SA) (N=514)



22) 相談員研修の実施形式 (問 56)

相談員研修を「実施している」と回答した地方公共団体における相談員研修の実施形式(問56)を地方公共団体の種類別にみると、「都道府県」では「集合研修(対面、オンラインに関わらず)」が87.0%で最も多く、次いで「オンデマンド形式(動画等)の研修」で21.7%であった。「政令指定都市」では「集合研修(対面、オンラインに関わらず)」が66.7%で最も多く、次いで「オンデマンド形式(動画等)の研修」で33.3%であった。「市区町村(政令指定都市を除く)」では「集合研修(対面、オンラインに関わらず)」が77.8%で最も多く、次いで「オンデマンド形式(動画等)の研修」で29.6%であった。

図表 参考1-184【地方公共団体の種類別】相談員研修はどのような方式で実施していますか (MA) (N=86)



「その他」の主な回答

【外部機関が主催する研修・講演会への参加】

- ・県や他団体など、外部機関が主催する研修会に参加している。
- ・専門学会や人権団体の研修会・講演会に参加している。

【専門家による指導や実践的研修】

- ・スーパービジョン(SV)、グループスーパービジョン、教育分析を実施している。
- ・専門家(ソーシャルワーカーや公認心理士など)による指導、事例検討会、ロールプレイを実施している。

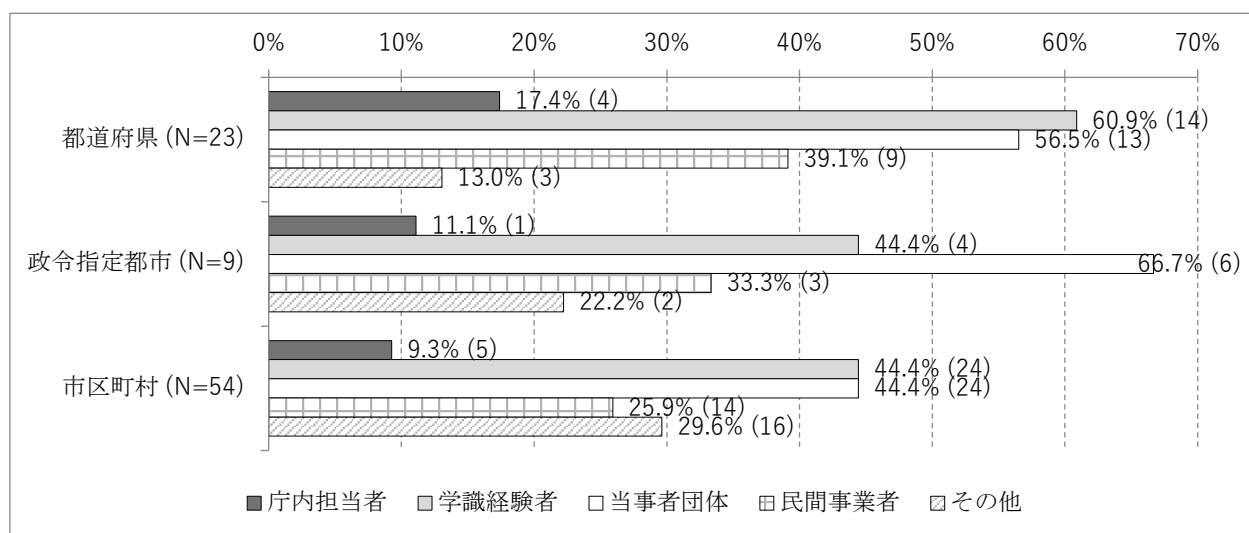
【委託先・関連機関による研修】

- ・業務委託先の団体内で研修が実施されている。
- ・自治体から受託者に対し、研修の実施を要請している(例:SNS相談員研修)。
- ・相談員(人権擁護委員など)は、管轄の法務局が実施する研修に参加している。

23) 相談員研修等の講師(問57)

- ✓ 相談員研修を「実施している」と回答した地方公共団体における相談員研修等の講師(問57)を地方公共団体の種類別にみると、「都道府県」では「学識経験者」が60.9%、「政令指定都市」では「当事者団体」が66.7%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では「学識経験者」「当事者団体」がそれぞれ44.4%と最も多かった。

図表 参考1-185【地方公共団体の種類別】相談員研修等の講師はどういった方が務めていますか。(MA)(N=86)



「その他」の主な回答

【国や自治体等】

- ・ 国や都道府県などが実施する研修(女性相談員研修など)に参加
- ・ 法務局が実施する研修(人権擁護委員向けなど)
- ・ 特定の自治体の人権講座や、特定の団体の指導者養成研修を受講

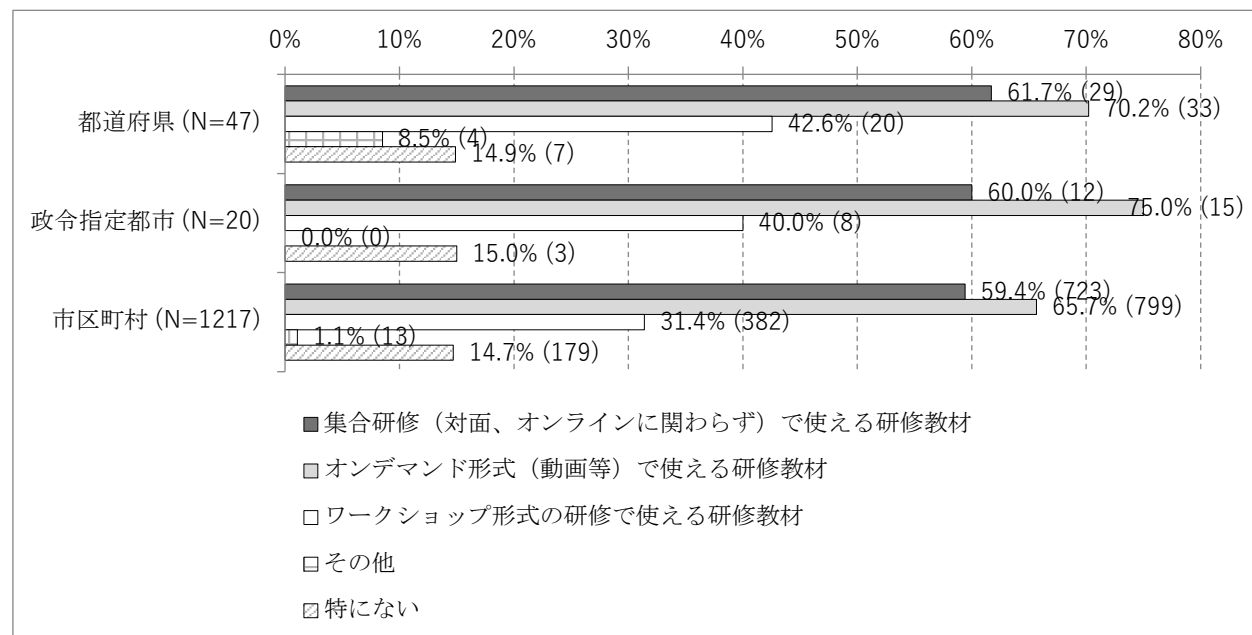
【講師の専門分野・立場】

- ・ 弁護士、医師などの専門家
- ・ 公認心理師など、カウンセリング専門の講師やカウンセラー養成の専門家
- ・ 当事者や学識経験者
- ・ 職能団体の指導者
- ・ SV(スーパーバイザー)が講師となり、事例検討を実施

24) 今後あるとよい研修教材 (問 58)

- ✓ 今後、SOGIの多様性に関する相談員研修を実施する際、あるとよい研修教材(問58)を地方公共団体の種類別にみると、「オンデマンド形式(動画等)で使える研修教材」が最も多く、「都道府県」では70.2%、「政令指定都市」では75.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では65.7%であった。次いで、「集合研修」が「都道府県」では61.7%、「政令指定都市」では60.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では59.4%であった。

図表 参考1-186【地方公共団体の種類別】今後、SOGIの多様性に関する相談員研修を実施する際、どのような研修教材があるといいと思いますか。(MA) (N=1,284)



「その他」の主な回答

【求める教材・情報の内容】

- ・ 相談対応中に使えるハンドブックやガイドブック
- ・ 法律や国の相談窓口(リファーマー先)など最新情報が記載された資料
- ・ 性別不合に関する医療機関のリアルな情報や連携体制
- ・ 事例や図解を盛り込んだ分かりやすい教材
- ・ 紙媒体及びデータ形式の教材

【研修の実施方法に関する要望】

- ・ 講師を派遣してほしい
- ・ 教材のみの提供ではなく、研修も実施してほしい

【関係機関との連携に関する要望】

- ・ 自治体内の各相談事業同士の連携強化

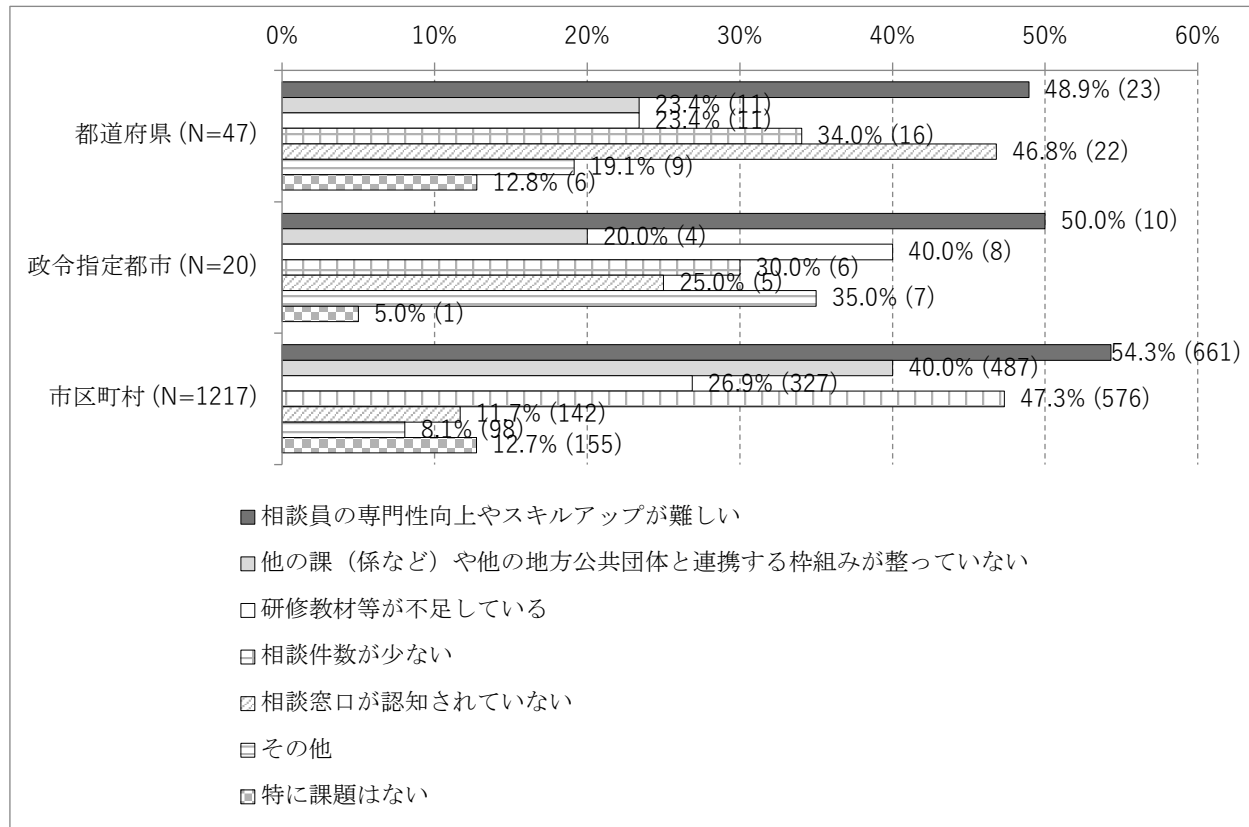
25) 相談体制整備における課題(問59)

- ✓ SOGIの多様性に関する相談体制の整備における課題(問59)を地方公共団体の種類別にみると、「相談員の専門性向上やスキルアップが難しい」がそれぞれ最も多く、「都道府県」では48.9%、「政令指定都市」では50.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では54.3%であった。次いで、「都道府県」では「相談窓口が認知されていない」が46.8%、「政令指定都市」では「研修教材等が不足している」が40.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では「相談件数が少ない」が47.3%と多かった。
- ✓ 相談体制整備における課題(問59)を地域区別にみると、都道府県では「北海道・東北」「九州・沖縄」では「相談員の専門性向上やスキルアップが難しい」を回答した割合が7～9割程度と最も高かった。市区町村では「北陸」「近畿」を除き「相談員の専門性向上やスキルアップが難しい」が5～7割程度と最も高かった。「北陸」「近畿」では、「相談件数が少ない」が5割程度と最も高かった。
- ✓ 相談体制整備における課題(問59)を住民数別にみると、都道府県では「7,500,000人以上」で「特に課題はない」と回答した割合が66.7%と最も高かった一方で、「1,500,000-1,999,999人」では「相談員の専門性向上やスキルアップが難しい」と回答した割合が77.8%であった。「1,000,000人-1,499,999人」では「相談窓口が認知されていない」が71.4%で最も多かった。市区町村では、「20,000-49,999人」等で「相談員の専門性向上やスキルアップが難しい」と回答した割合が62.6%と最も高かった一方で、「4,999人以下」「100,000-499,999人」では「相談件数が少ない」が4～5割程度で最も高かった。
- ✓ 相談体制整備における課題(問59)を職員数別にみると、都道府県では「15,000-19,999人」で「相談窓口が認知されていない」が75.0%と最も多く、「30,000人以上」では「特に課題はない」が50.0%と最も多かった。市区町村についてはいずれの区分でも「相談員の専門性向上やスキルアップが難しい」が約4～6割程度で最も多かった。
- ✓ 相談体制整備における課題(問59)を市民向け相談窓口の設置状況別にみると、市区町村では、「SOGIの多様性に特化した専門相談窓口を設置している」「SOGIの多様性に特化した専門相談窓口ではないが、SOGIの多様性に関する相談も受け付ける相談窓口を設置している」と回答した地方公共団体では「相談件数が少ない」と回答した割合が6割程度で最も高かった。都道府県・市区町村ともに、

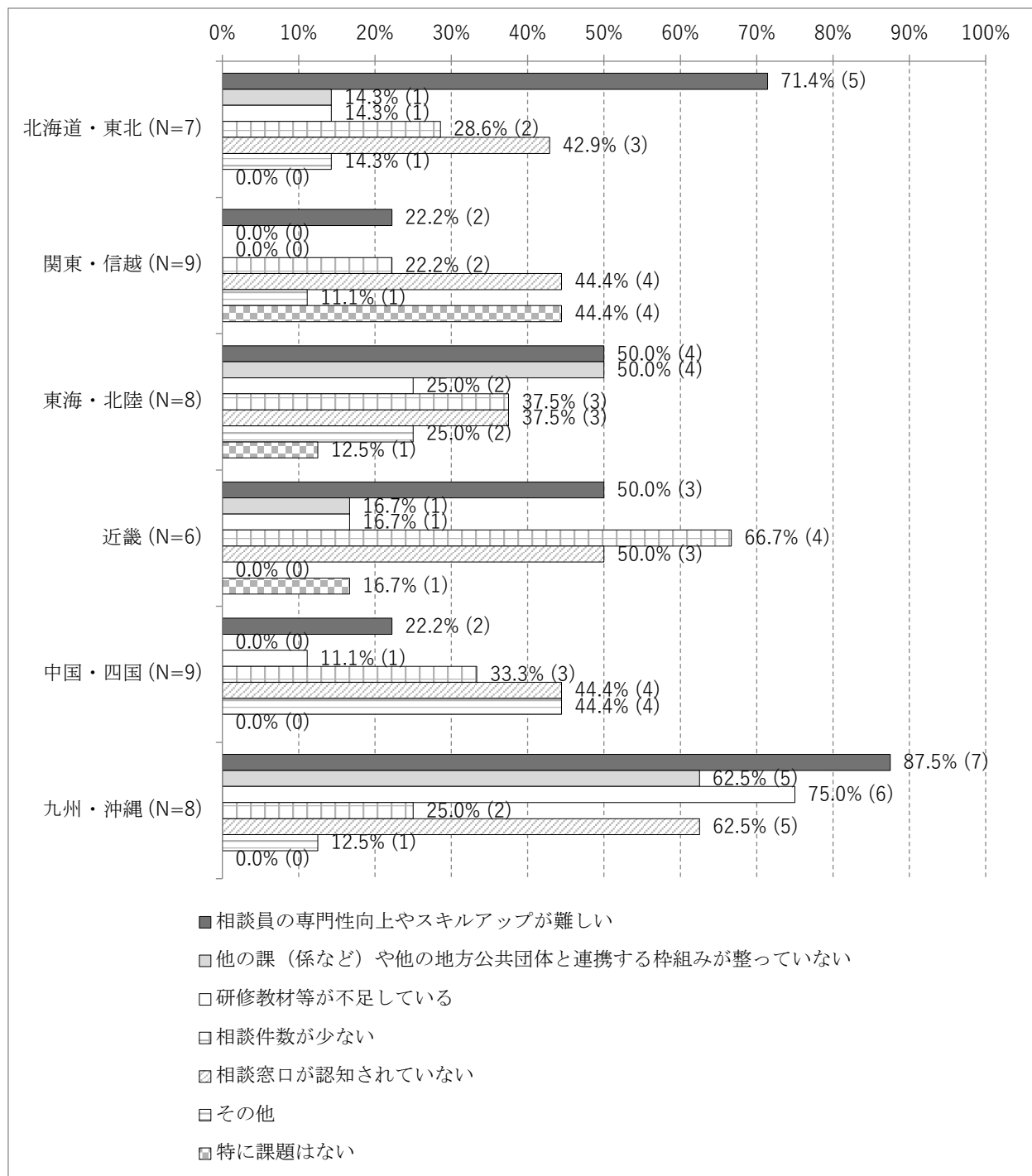
参考資料1 地方公共団体に対するアンケート調査結果(詳細)

「SOGIの多様性に特化した専門相談窓口ではないが、SOGIの多様性に関する相談も受け付ける相談窓口を設置している」地方公共団体においては「相談員の専門性向上やスキルアップが難しい」との回答が6割程度であった。

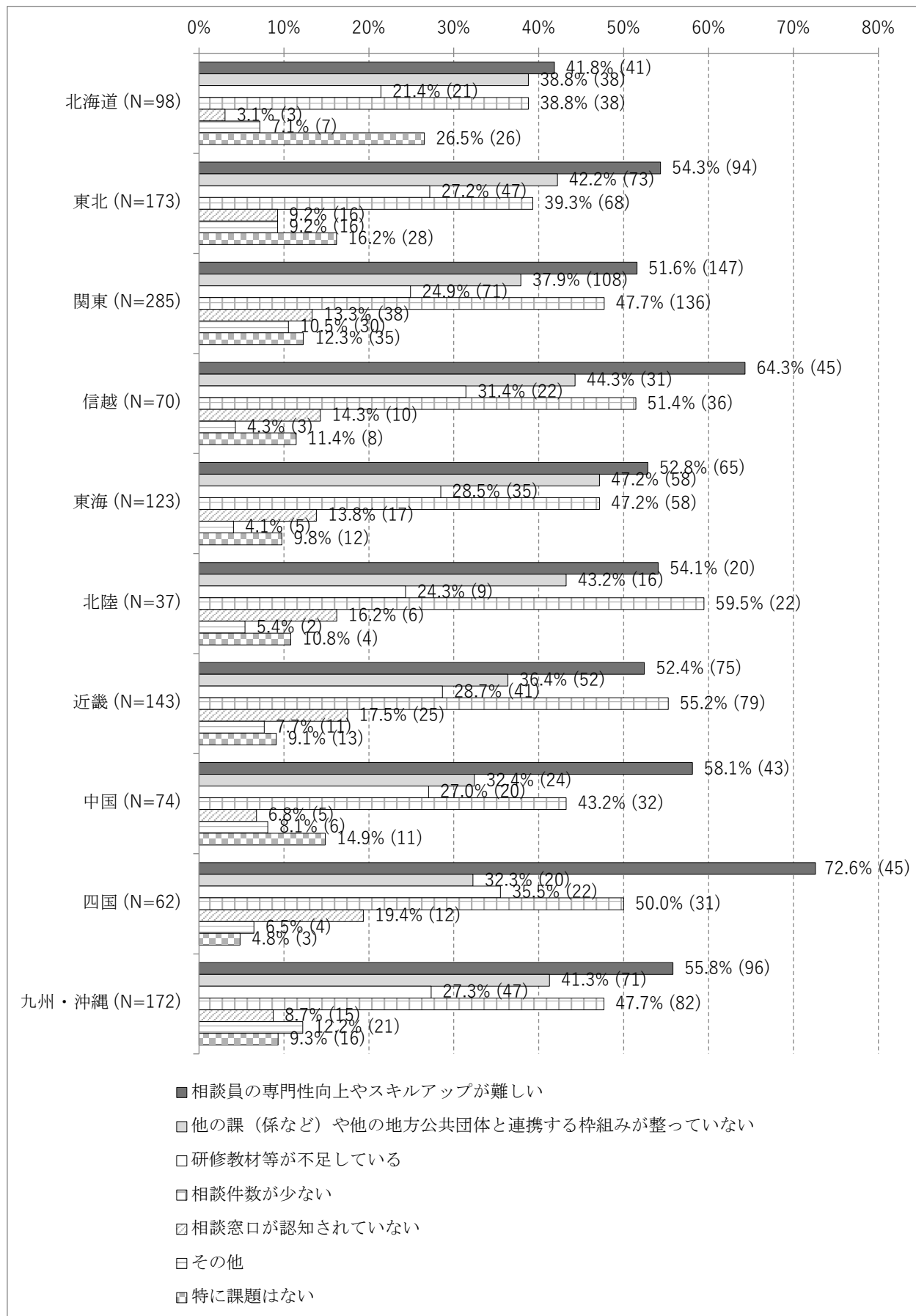
図表 参考1-187【地方公共団体の種類別】SOGIの多様性に関する相談体制の整備に関する課題を教えてください。(MA) (N=1,284)



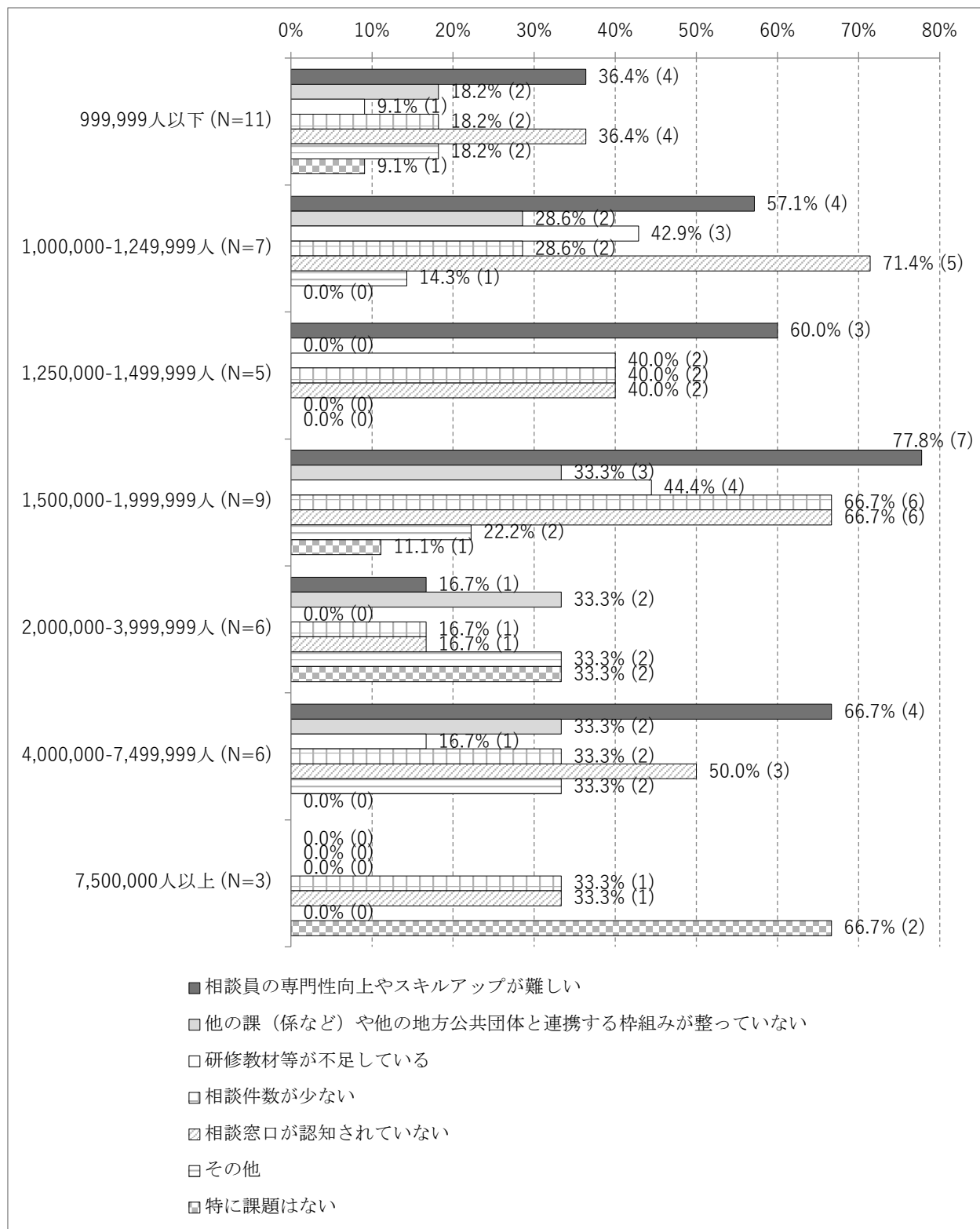
図表 参考1-188【都道府県・地域区分別】SOGIの多様性に関する相談体制の整備に関する課題を教えてください。(SA×MA)(N=47)



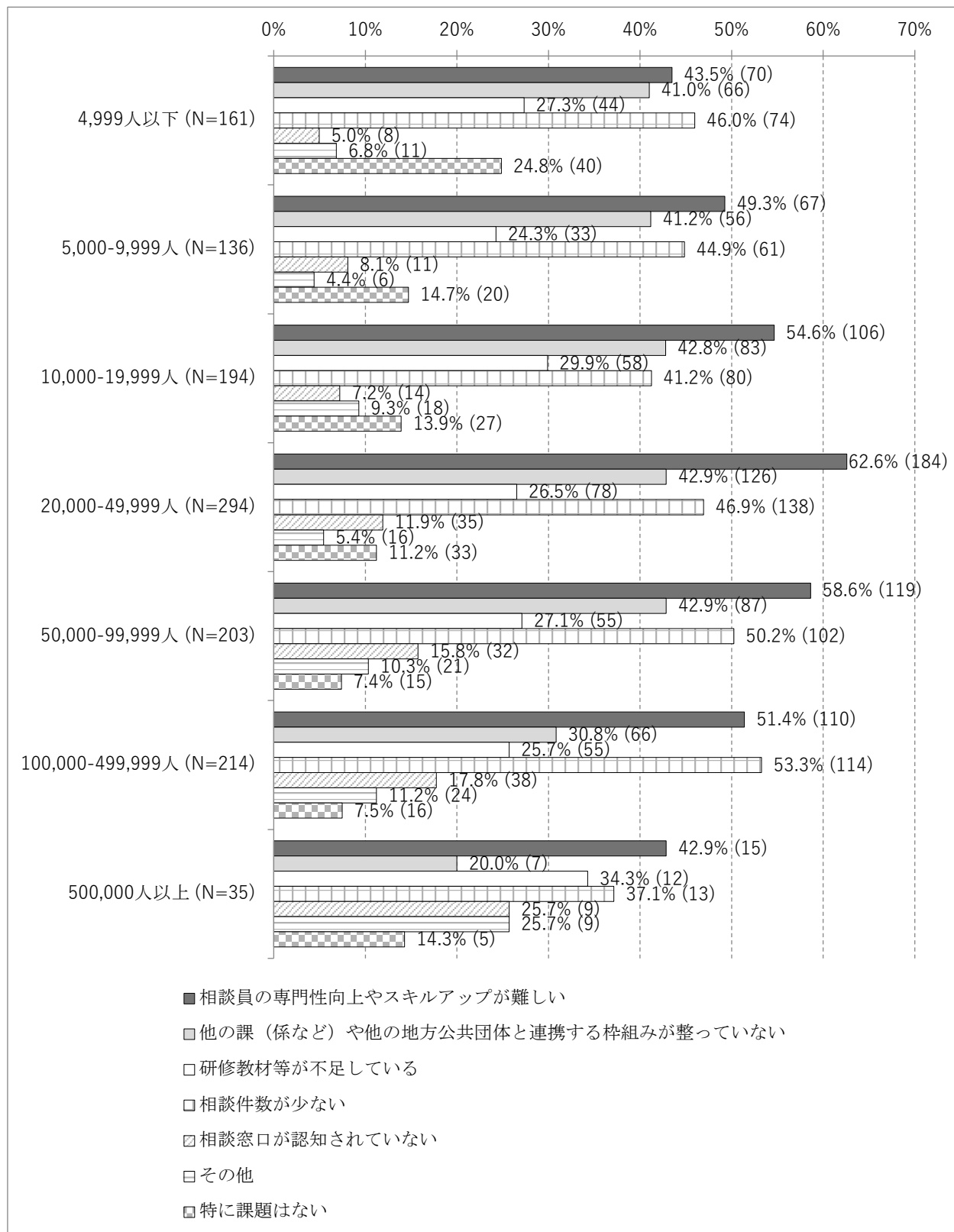
図表 参考1-189【市区町村・地域区分別】SOGIの多様性に関する相談体制の整備に関する課題を教えてください。(SA×MA)(N=1,237)



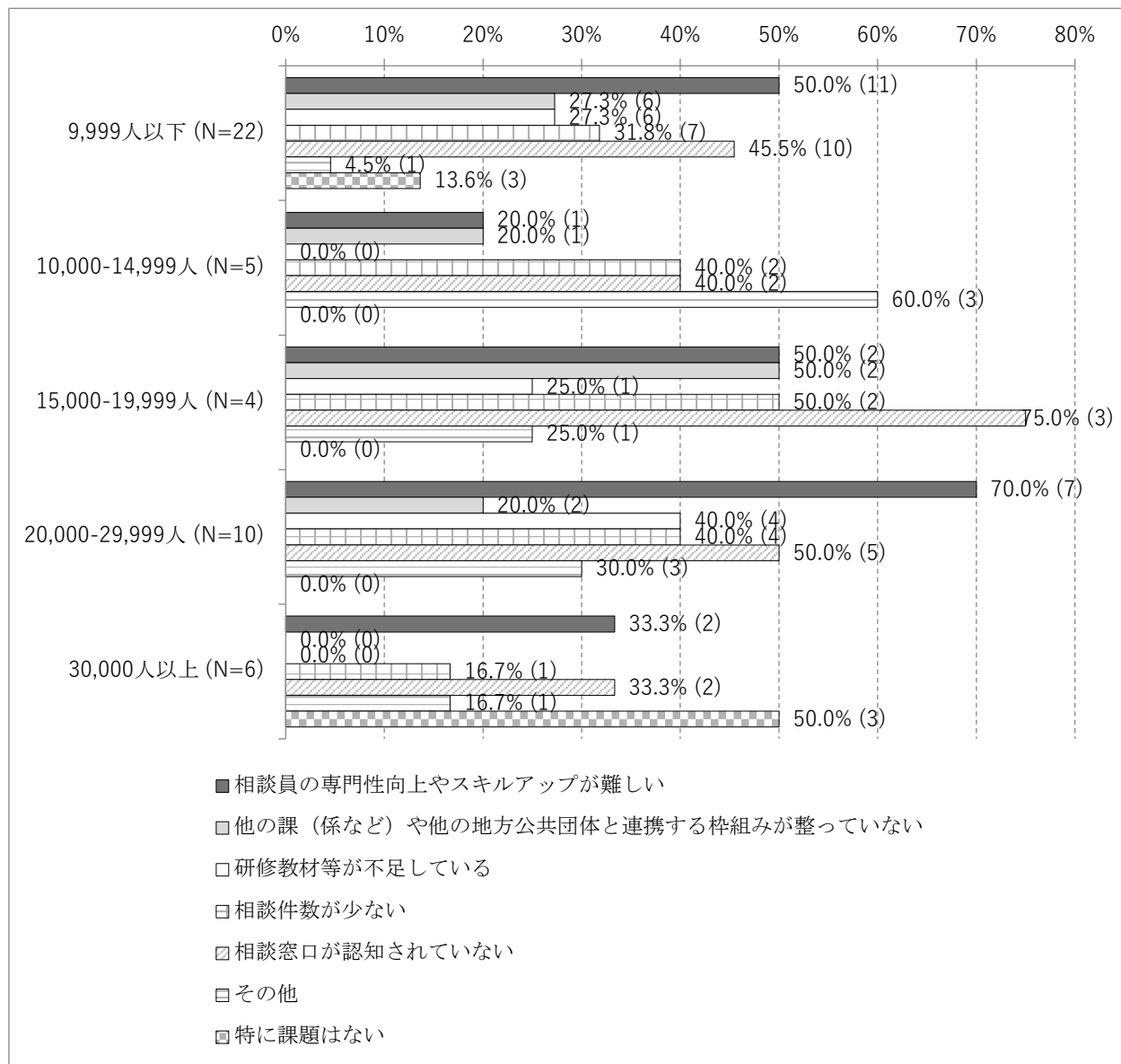
図表 参考1-190【都道府県・住民数別】SOGIの多様性に関する相談体制の整備に関する課題を教えてください。(SA×MA)(N=47)



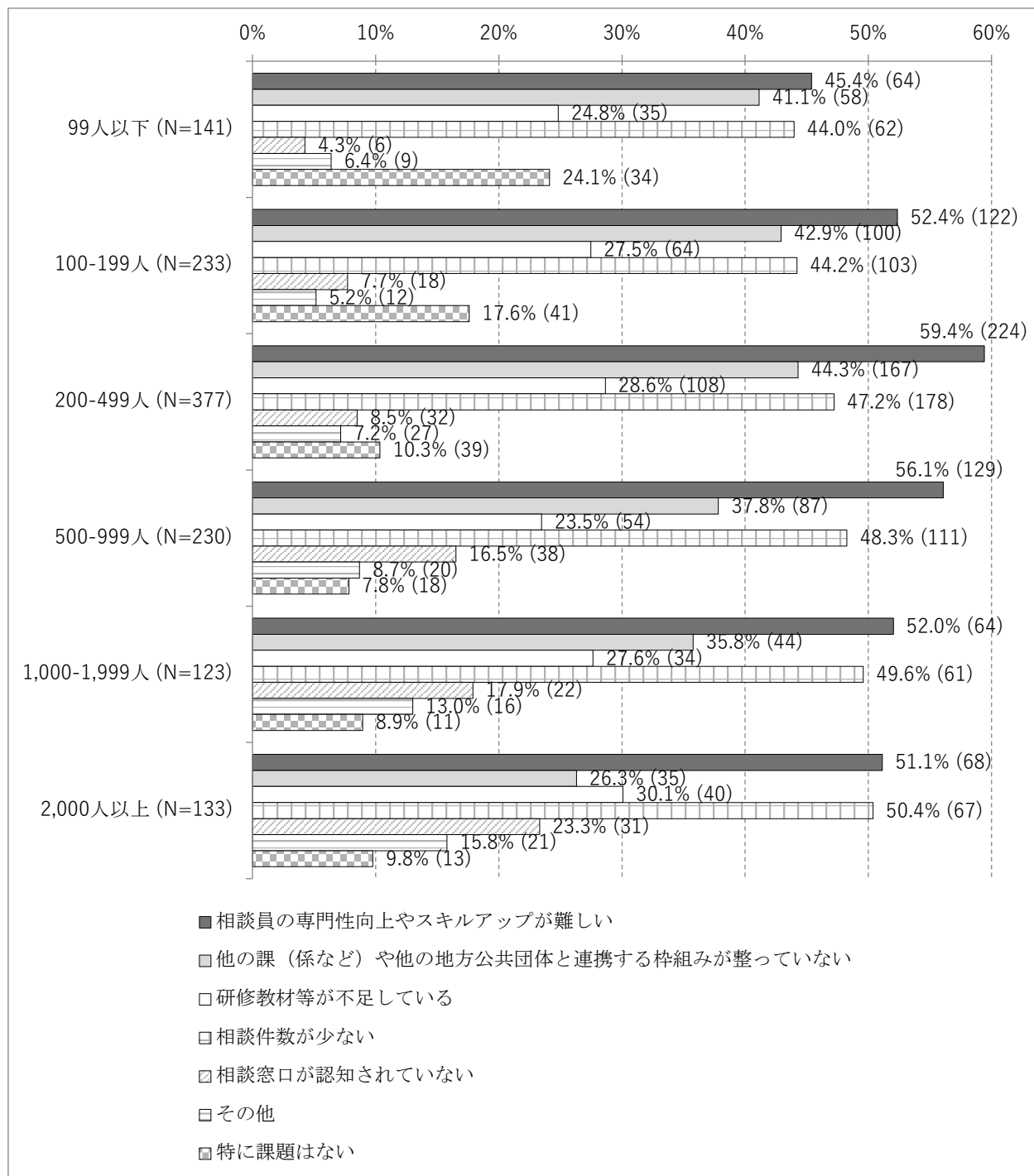
図表 参考1-191【市区町村・住民数別】SOGIの多様性に関する相談体制の整備に関する課題を教えてください。(SA×MA)(N=1,237)



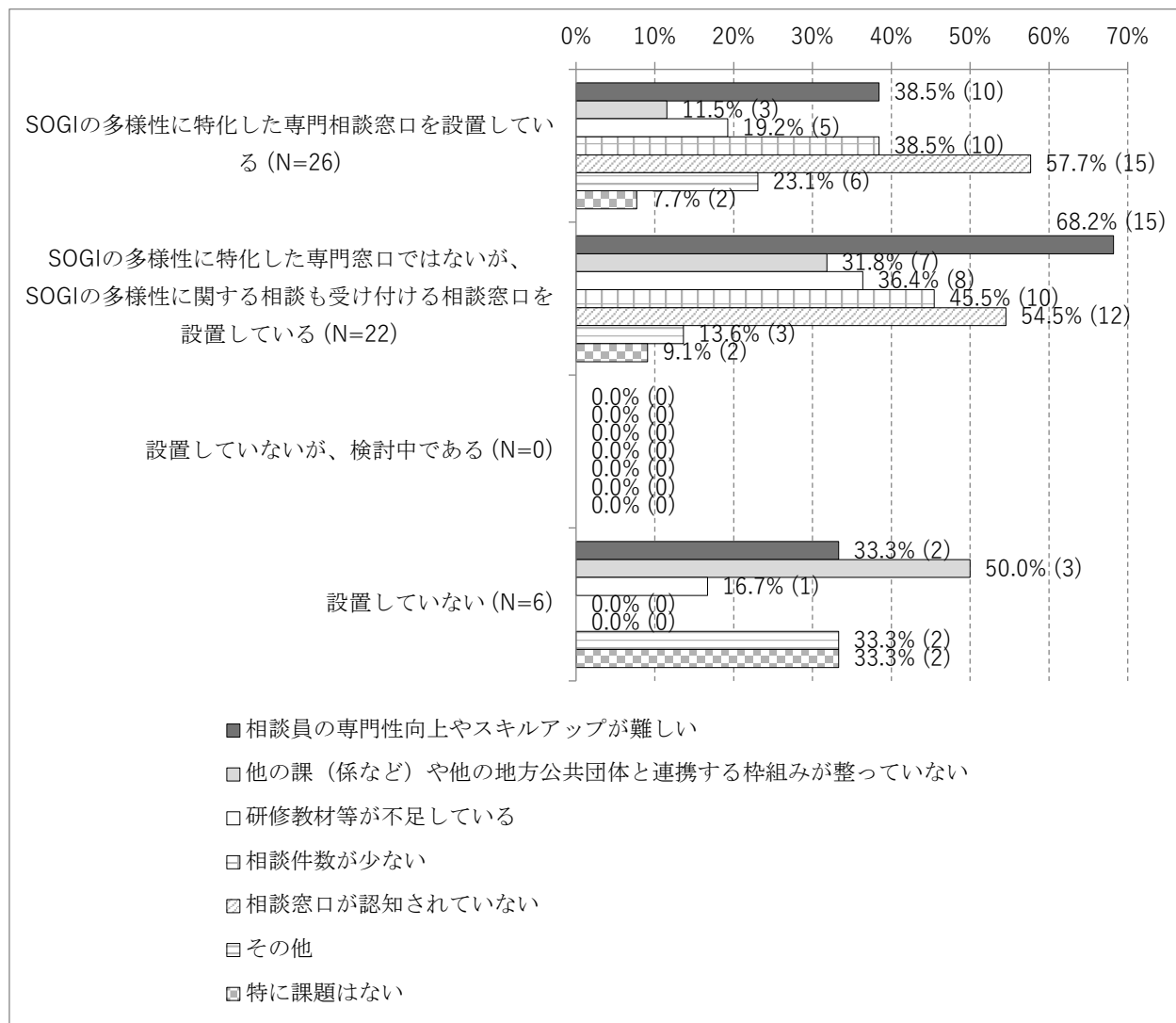
図表 参考1-192【都道府県・職員数別】SOGIの多様性に関する相談体制の整備に関する課題を教えてください。(SA×MA)(N=47)



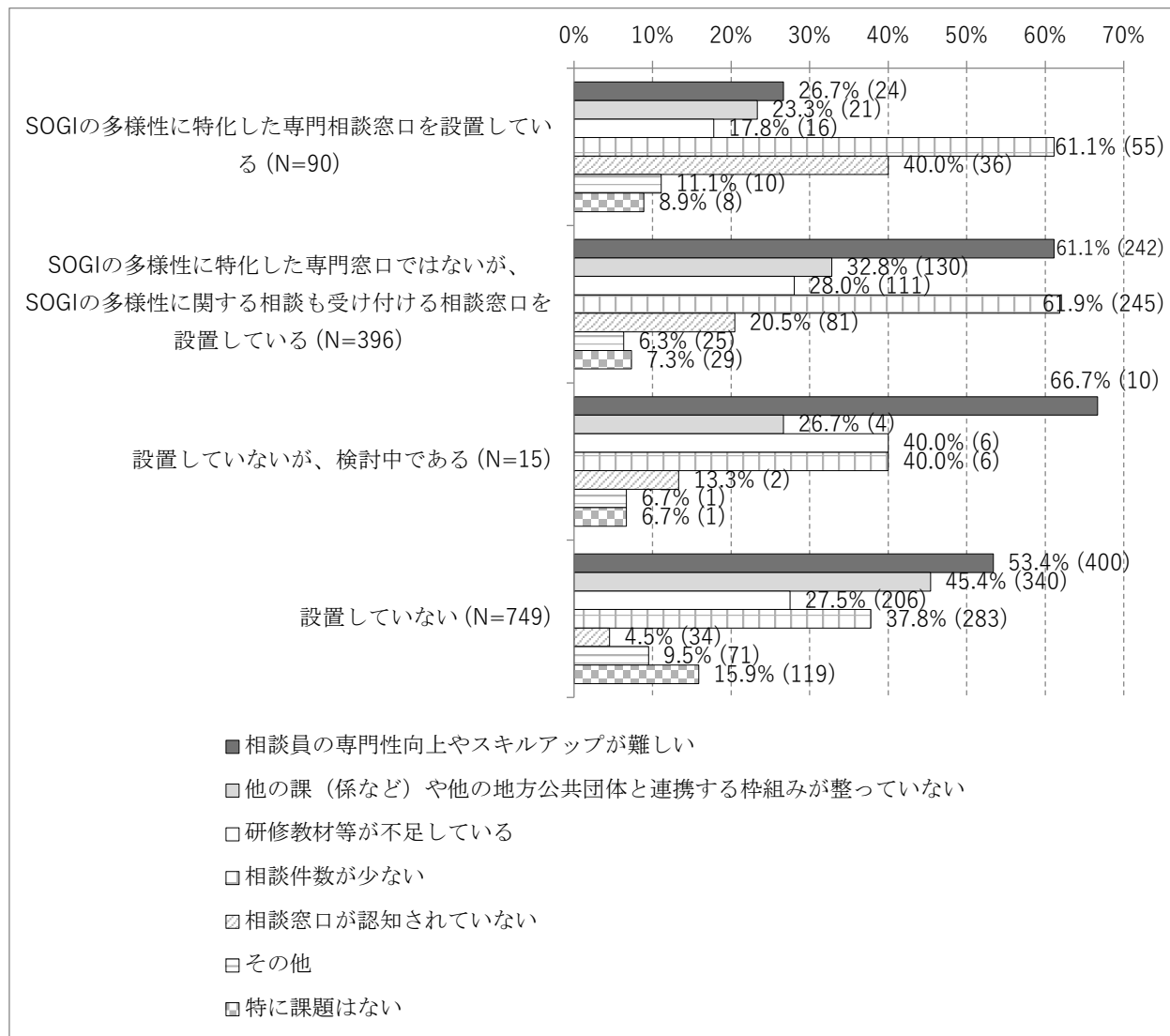
図表 参考1-193【市区町村・職員数別】SOGIの多様性に関する相談体制の整備に関する課題を教えてください。(SA×MA)(N=1,237)



図表 参考1-194【都道府県・相談窓口の設置状況別】SOGIの多様性に関する相談体制の整備に関する課題を教えてください。(MA×MA)(N=47)



図表 参考1-195【市区町村・相談窓口の設置状況別】SOGIの多様性に関する相談体制の整備に関する課題を教えてください。(MA×MA)(N=1,237)



「その他」の主な回答

【専門知識・ノウハウの不足】

- ・ SOGIに対する職員の意識醸成が必要である。
- ・ 相談対応に必要な専門知識やノウハウ、情報が不足している。
- ・ 相談員の知識・技量を可視化できるような公的な資格等がない。
- ・ 各相談窓口において、どの程度のSOGIに関する知識を習得すべきか不明確である。

【広報・周知の課題】

- ・ 体制を必要としている当事者への事業の周知が不十分である。

【ニーズ把握の困難さと需要の不透明性】

- ・ 相談ニーズや、悩みを抱えている当事者の実態把握が困難である。
- ・ 相談件数が少ない、または全くなく、事業の必要性や件数の見込みが立てられない。

- ・当事者がどのような相談体制を望んでいるのか把握が難しい。
- ・自治体が対応すべき相談内容がどのようなものか分からない。

【相談窓口の運営における課題】

- ・相談が傾聴にとどまりがちで、具体的な解決支援に向けた体制が構築できていない。
- ・特定の相談者によって相談枠が埋まり、新規の相談者が利用しにくい状況がある。
- ・相談対象者を限定しているが、対象外の地域からの相談が多い。
- ・休日や夜間の相談体制、相談日時の拡充が求められている。
- ・性別不合に関する医療機関のリアルな情報提供や連携体制が必要である。
- ・市民(当事者)からの信頼が十分に得られていない。
- ・SOGI相談に関する事業の評価指標が定まっていない。

【人員・体制の不足】

- ・人員・人材・職員が不足している。
- ・専門性を持つ相談員の確保が困難である。
- ・専任の担当者や職員が配置されていない。
- ・小規模な自治体では、人員の制約から専門的な相談体制の構築に限界がある。
- ・一般の職員が話を聞くだけの状況で、スキルアップや研修の時間もとれない。

【外部連携・リソースの課題】

- ・相談業務を委託できる専門の業者や事業者が近隣に少ない。
- ・当事者団体の活動休止に伴い、連携先・案内先を失った。
- ・広域の相談窓口が未設置であり、都道府県や大規模自治体の主導が望まれている。

【相談体制の未整備と設置の障壁】

- ・相談窓口が未設置であり、今後の整備予定や見通しも立っていない。
- ・相談を実施していないため、どのような窓口や相談員が適切かイメージできない。
- ・多様な人権課題がある中で、SOGIに特化した相談窓口の設置は困難である。
- ・1つの市区町村で整備する体制と、実際の相談ニーズとのバランスが課題である。

【予算・財源の制約】

- ・予算の確保や、人件費を含めた設置・運営費用の捻出が困難である。
- ・専門職員の配置や予算措置が難しい。
- ・財政的な余力がない。

26) 相談対応に関する事例(問 60)

- ✓ 各地方公共団体で実施している取組の中で、職員や市民に対する相談対応について、有効と感じられた取組(問 60)を問うたところ、以下の回答が得られた。(主要な回答を抜粋)

主な相談対応に関する事例(自由記述)

【連携による包括的な支援体制の強化】

- ・ 近隣自治体と共催で相談窓口を開設し、居住地を問わず参加可能にすることで、アウティングへの懸念を軽減する。
- ・ 当事者団体や相談会を実施する民間団体と連携し、後援などを行う。
- ・ 庁内の関係部署と連携する体制を構築し、市民の負担軽減や職員間の情報共有を促進する。
- ・ 大学の専門センターや、同種の相談窓口を持つ他の団体と連携し、意見交換を行う。
- ・ 自治体で専門窓口がない場合でも、県の男女共同参画センターや法務局など、既存の専門機関の窓口を周知し、相談内容に応じてつなぐ体制を整備する。

【相談体制の構築と多様なアクセス方法の確保】

- ・ 専門の相談窓口を立ち上げる。相談件数が少なくても、当事者の精神的支えになるなど大きな意義がある。
- ・ 従来の電話や対面に加え、匿名で利用しやすいLINEやチャットによるオンライン相談窓口を開設し、相談しにくい内容にも対応できるようにする。
- ・ 相談日を平日にも拡大したり、受付時間を拡充したりすることで、多様な生活スタイルの人が利用しやすくなる。結果として、企業担当者からの相談も増加。
- ・ 相談対象を当事者だけでなく、その家族、友人、学校・職場関係者など周囲の人にも拡大し、周囲の人の戸惑いにも寄り添う。
- ・ 臨床心理士や保健師、あるいは大学病院の医師といった専門職が相談に対応する体制を構築する。

【支援者・地域社会に向けた研修と啓発】

- ・ 職員、教職員、保育士、その他相談員(福祉、保健、医療等)など、様々な支援者を対象とした研修を実施する。
- ・ 研修に当事者講師を招き、直接話を聞き質疑応答する機会を設けることで、参加者の理解を深め、現場での具体的な行動を促す。
- ・ 当事者団体に依頼し、相談員向けのスキルアップ研修を実施する。
- ・ 相談案内カードやポスターを作成し、公共施設のトイレ個室に設置するなど、プライバシーに配慮し手に取りやすい周知を行う。
- ・ 自治体の広報誌、ホームページ、動画配信、防災無線など多様な媒体を活用し、相談窓口の存在を広く周知する。

【相談対応の質の向上と当事者視点の導入】

- ・ 相談対応において、決めつけずに傾聴し、アドバイスではなく情報提供に徹することで、相談者との信頼関係を構築する。

- ・ 寄せられた相談に対し、当事者に意見を求め、その視点を対応に活かす。
- ・ 相談者の希望に応じて、ロールモデルとなる当事者を紹介する。
- ・ 若年層(幼児から高校生年代まで)を対象に、心理職による継続的な伴走支援を実施し、年齢に応じた課題に寄り添う。

【居場所づくりや環境整備などの関連施策】

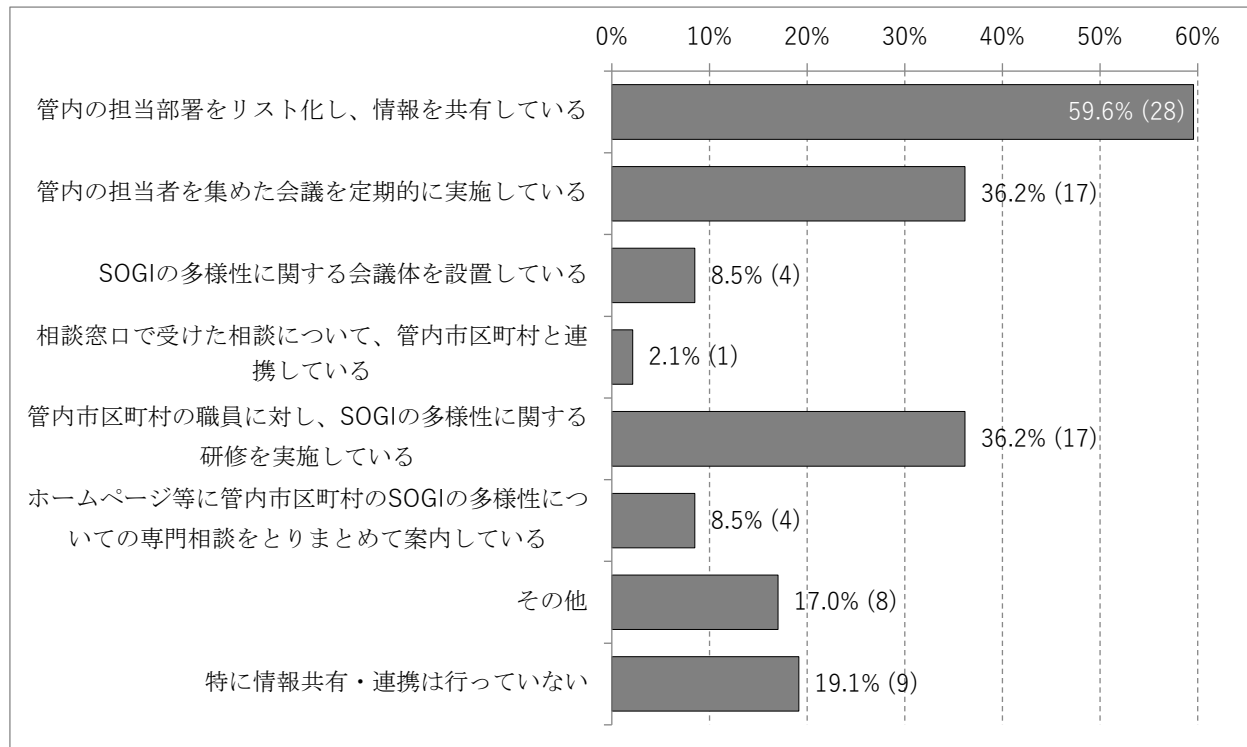
- ・ 相談機能だけでなく、当事者間の交流を促進するコミュニティスペース、サロン形式の相談、ピアカウンセリング等の居場所づくり事業を実施する。
- ・ 相談で多く寄せられる内容に関連したテーマで講座を実施し、より多くの人への情報提供や解決のきっかけとする。
- ・ 職員が職務内外の悩みを気軽に相談できる、全職員対象の「よろず相談窓口」を設置する。

5. SOGI の多様性に係る連携体制、条例・計画の制定状況について

1) 都道府県における市区町村との連携体制（都道府県のみ回答）（問 61）

- ✓ 都道府県に対し、市区町村との情報共有や連携(問61)について聞いたところ、「管内の担当部署をリスト化し、情報を共有している」と回答した割合が59.6%と最も高く、次いで「管内の担当者を集めた会議を定期的実施している」「管内市区町村の職員に対し、SOGIの多様性に関する研修を実施している」がそれぞれ36.2%であった。「特に情報共有・連携は行っていない」は19.1%であった。

図表 参考1-196【地方公共団体の種類別】SOGI の多様性に関する取組について、どのように管内市区町村との情報共有や連携をしていますか。(MA) (N=47)



「その他」の主な回答

【自治体間の情報共有・意見交換】

- ・ 人権教育・人権施策に関して、各市町村と県の担当者による意見交換会を個別に実施している。
- ・ 毎年の取組を照会し、自治体間で共有している。

【研修・啓発支援】

- ・ 他団体からの依頼に応じ、研修講師を派遣し講義を実施している。

【パートナーシップ制度に関する連携】

- ・ パートナーシップ宣誓制度導入自治体と連携ネットワークを構築し、宣誓者の転居時の負担軽減や担当部署一覧の共有など、運用面での連携を行っている。
- ・ 自治体間連携パートナーシップに加入している。
- ・ パートナーシップ宣誓制度の宣誓者に対し、市営住宅への入居協力をしている。

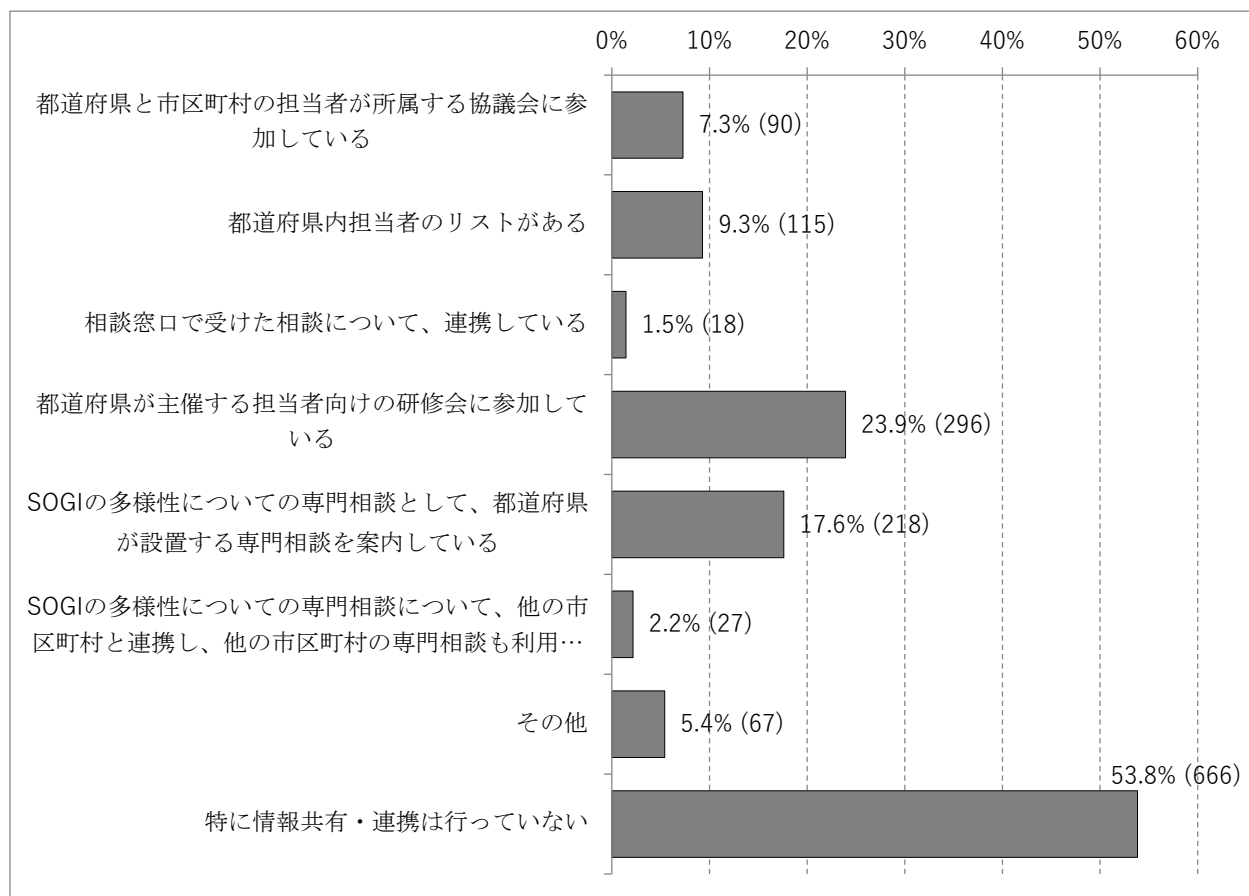
【地域コミュニティ活動への支援】

- ・ コミュニティスペースの運営を支援している。

2) 市区町村における都道府県・他の市区町村との連携体制（市区町村のみ回答）（問 62）

- ✓ 市区町村に対し、都道府県・他の市区町村との情報共有や連携(問62)について聞いたところ、「特に情報共有・連携は行っていない」と回答した割合が53.8%で最も高かった。次いで「都道府県が主催する担当者向けの研修会に参加している」が23.9%となっている。

図表 参考1-197【地方公共団体の種類別】SOGIの多様性に関する取組について、どのように都道府県や他の市区町村と情報共有や連携をしていますか。(MA) (N=1,237)



「その他」の主な回答

【研修・勉強会等を通じた情報収集と連携】

- ・ 都道府県主催のパートナーシップ制度勉強会や、男女共同参画センター主催の担当者向け研修会等に参加している。
- ・ 定住自立圏や近隣市で構成する協議会、都道府県内の市町村で勉強会を実施・参加している。
- ・ 支援団体等が開催する自治体向け勉強会に参加し、他自治体の取組を学んでいる。
- ・ 都道府県や他自治体から随時、メール等で情報提供を受けている。
- ・ 市町村の男女共同参画担当課長会議等で、SOGIに関する取組が情報共有されることがある。

- ・ 必要に応じて、担当者間で個別に情報交換を行っている。

【啓発活動・イベントにおける連携】

- ・ 都道府県が作成したLGBT関連パンフレットや、講師派遣事業を啓発に活用している。
- ・ 近隣自治体と連携し、情報共有や講演会などを実施している。
- ・ 都道府県や他の自治体を実施するセミナーや講座について、相互に情報共有や周知協力を行っている。
- ・ 近隣自治体と連携して、セクシュアル・マイノリティの居場所づくり事業を実施している。
- ・ 広域のセクシュアル・マイノリティ支援ネットワークや、市民参加型の推進ネットワークに参加している。

【相談対応に関する状況と方針】

- ・ 相談があった場合は、都道府県の専門相談窓口や法務局、当事者団体等へ繋ぐことを想定している。
- ・ 当事者団体等の相談窓口を案内するチラシを庁舎内等に配置している。
- ・ 都道府県が実施する相談事業に会場を提供している。

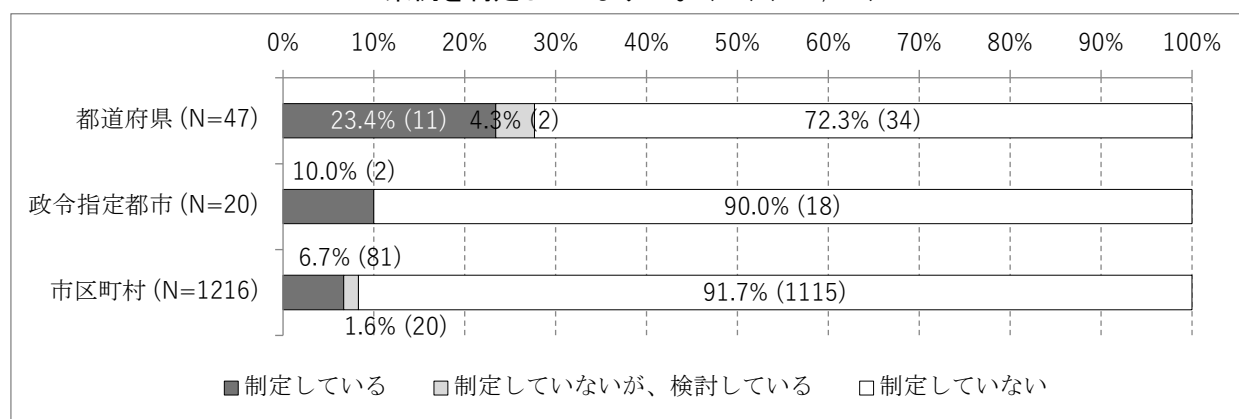
【パートナーシップ制度に関する自治体間連携】

- ・ パートナーシップ・ファミリーシップ制度について、都道府県や他自治体と連携協定を締結している。
- ・ 近隣市町村との間で、パートナーシップ宣誓制度の相互利用制度を設けている。
- ・ パートナーシップ制度に関する自治体間連携ネットワークや、市町連絡会議・協議会に参加し、情報共有や意見交換を行っている。
- ・ 自治体の制度利用者に都道府県の制度を案内し、宣誓書に共通のシールを貼付するなど連携している。
- ・ 都道府県内のパートナーシップ制度導入状況について、都道府県と情報共有している。

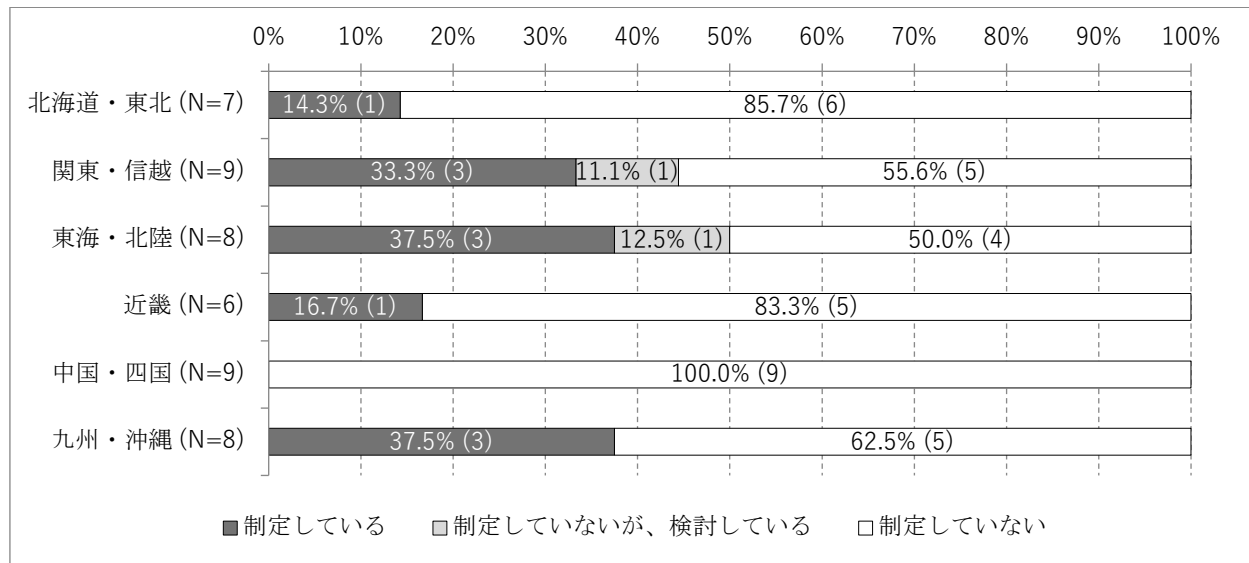
3) SOGI の多様性に関する条例の制定状況 (問 63)

- ✓ 「SOGIの多様性に関する市民の理解の増進について、SOGIに特化した、あるいはSOGIに関連する文言(性的マイノリティ、LGBT等)を含んだ条例」を制定しているか(問63)を地方公共団体の種類別にみると、「都道府県」では「制定している」と回答した割合が23.4%、「政令指定都市」では10.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では6.7%であった。
- ✓ SOGIの多様性に関する条例の制定状況(問63)について地域区分別にみると、都道府県では「関東・信越」では33.3%、「東海・北陸」では37.5%、「九州・沖縄」では37.5%が「制定している」と回答している。「中国・四国」では制定している県はなかった。市区町村では、いずれの地域区分でも、「制定している」とした回答があったが、いずれも10.0%未満であり、最も高かったのは「近畿」の9.8%であった。
- ✓ SOGIの多様性に関する条例の制定状況(問63)を住民数別にみると、都道府県では、「2,000,000-3,999,999人」を除き、住民規模が大きいほど「制定している」との回答が高くなっている。市区町村でも住民規模が大きいほど「制定している」との回答が高くなる傾向にあり、「4,999人以下」では1.9%であったのに対し、「500,000人以上」では17.1%であった。
- ✓ SOGIの多様性に関する条例の制定状況(問63)を職員数別にみると、都道府県・市区町村ともに職員規模が大きいほど「制定している」と回答した割合が高くなる傾向がみられた。都道府県で「制定している」と回答した割合は職員数が「9,999人」以下では9.1%、「30,000人以上」では66.7%であった。市区町村では、「99人以下」で0.7%、「2,000人以上」で14.3%であった。
- ✓ SOGIの多様性に関する条例の制定状況(問63)を担当課の有無別にみると、市区町村では担当課が「ある」地方公共団体において、条例を「制定している」割合は8.5%であった一方、担当課が「ない」地方公共団体において、条例を「制定している」割合は1.0%であった。
- ✓ SOGIの多様性に関する条例の制定状況(問63)について、専任・兼務職員の有無別にみると、「専任・兼務の両方がいる」地方公共団体で「制定している」と回答した割合は、都道府県では53.8%、市区町村では19.8%であった。

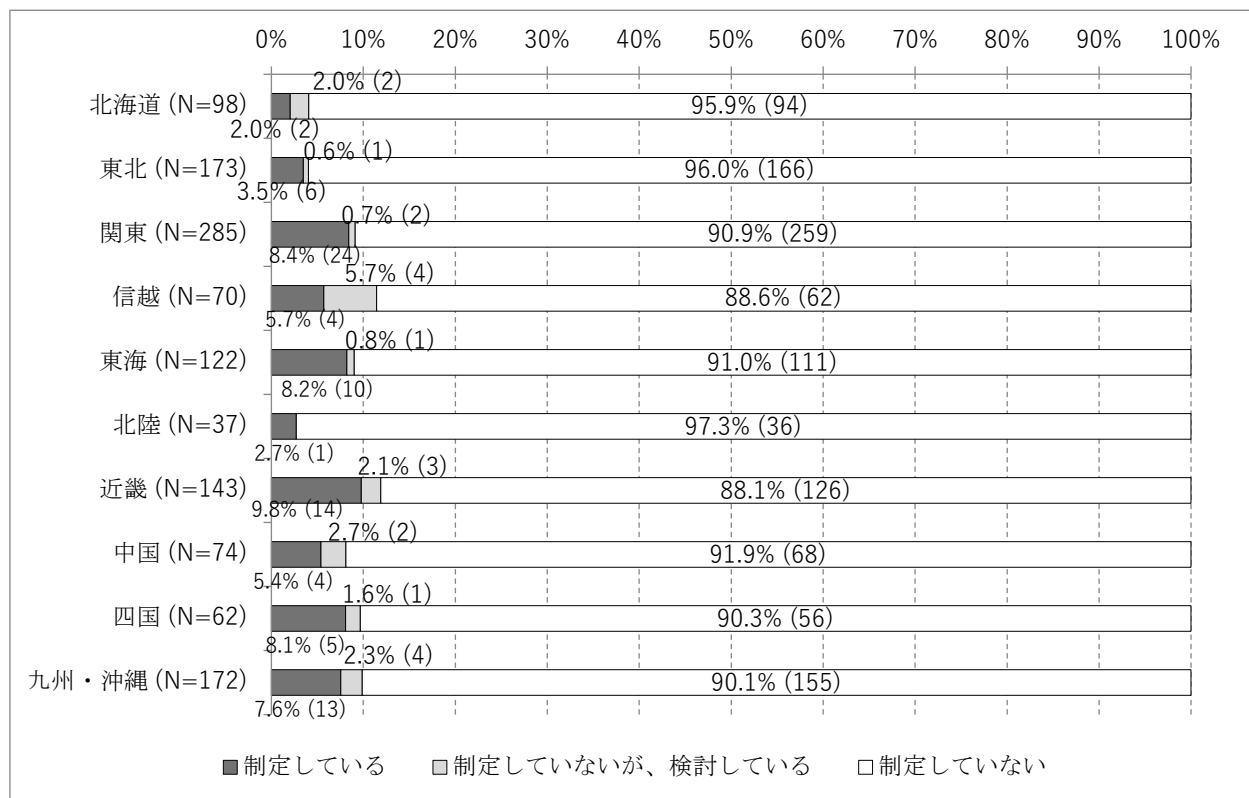
図表 参考1-198【地方公共団体の種類別】SOGI の多様性に関する市民の理解の増進について、SOGI に特化した、あるいは SOGI に関連する文言(性的マイノリティ、LGBT 等)を含んだ条例を制定していますか。(SA) (N=1,283)



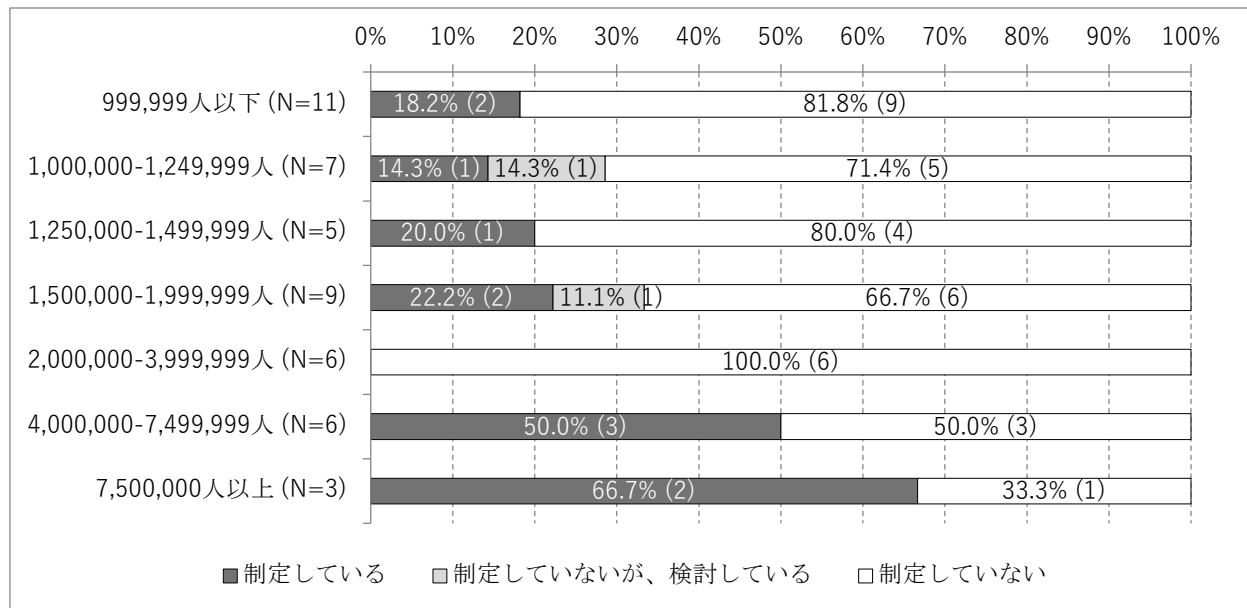
図表 参考1-199【都道府県・地域区分別】SOGI の多様性に関する市民の理解の増進について、SOGI に特化した、あるいは SOGI に関連する文言(性的マイノリティ、LGBT 等)を含んだ条例を制定していますか。(SA×SA) (N=47)



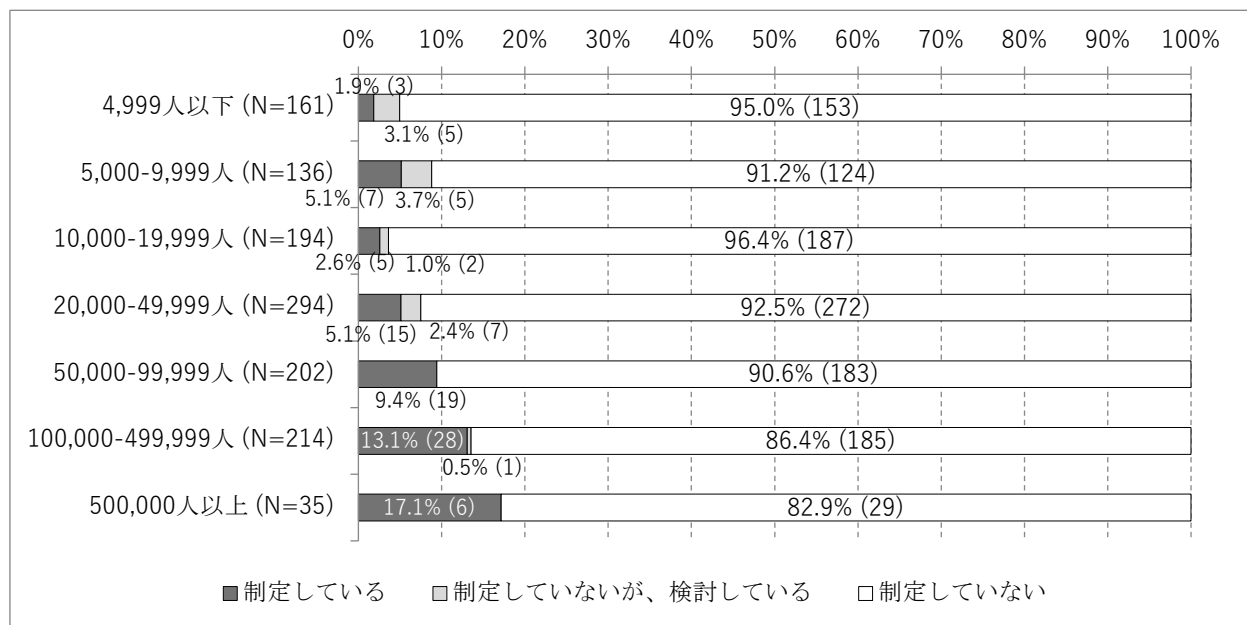
図表 参考1-200【市区町村・地域区分別】SOGI の多様性に関する市民の理解の増進について、SOGI に特化した、あるいは SOGI に関連する文言(性的マイノリティ、LGBT 等)を含んだ条例を制定していますか。(SA×SA) (N=1,236)



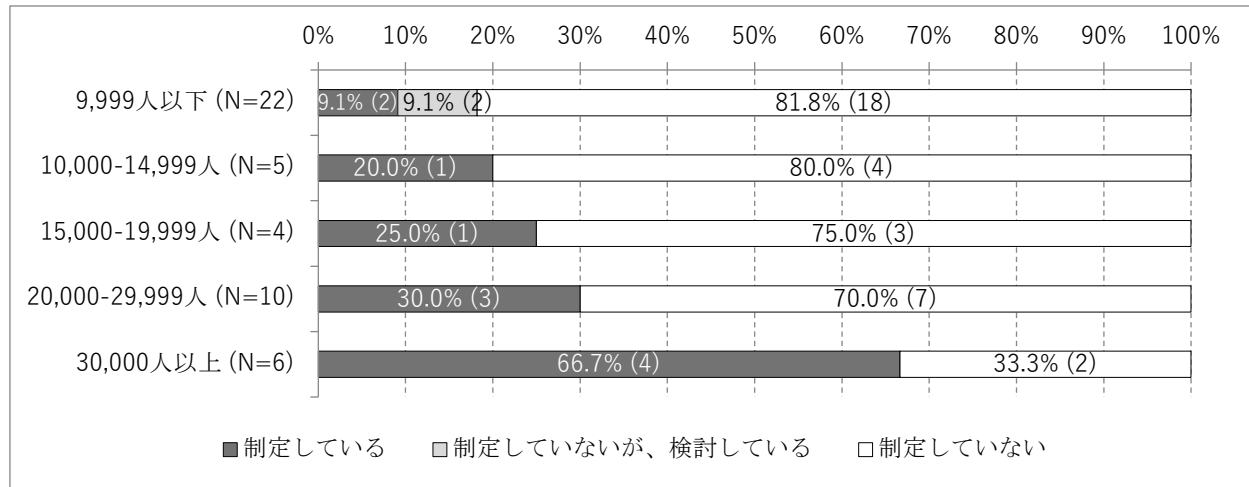
図表 参考1-201【都道府県・住民数別】SOGIの多様性に関する市民の理解の増進について、SOGIに特化した、あるいはSOGIに関連する文言(性的マイノリティ、LGBT等)を含んだ条例を制定していますか。(SA×SA)(N=47)



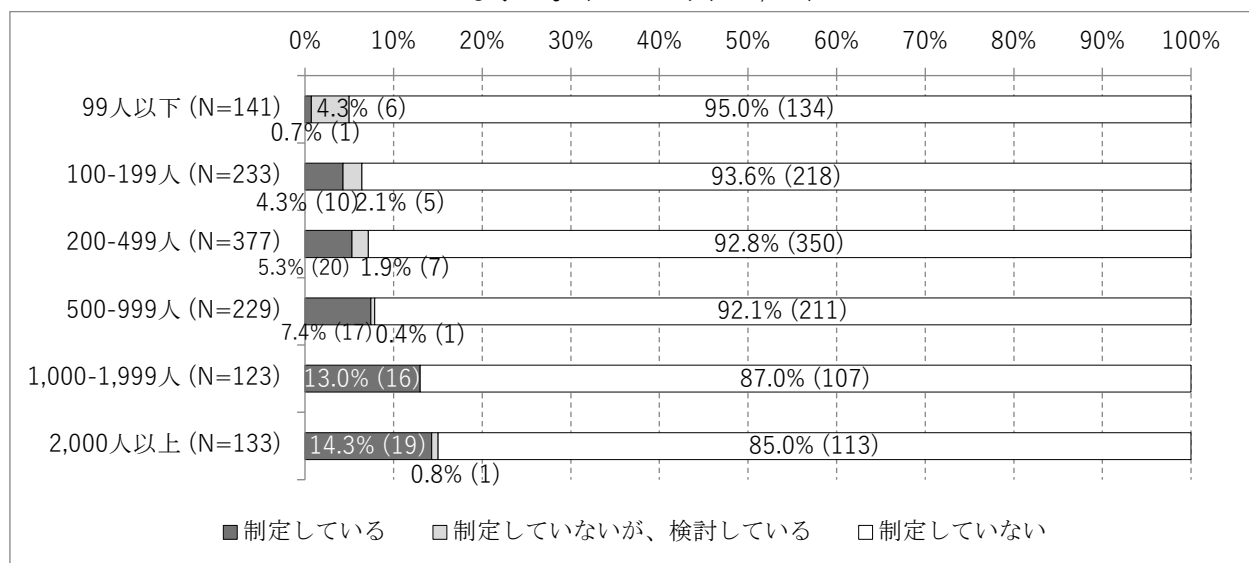
図表 参考1-202【市区町村・住民数別】SOGIの多様性に関する市民の理解の増進について、SOGIに特化した、あるいはSOGIに関連する文言(性的マイノリティ、LGBT等)を含んだ条例を制定していますか。(SA×SA)(N=1,236)



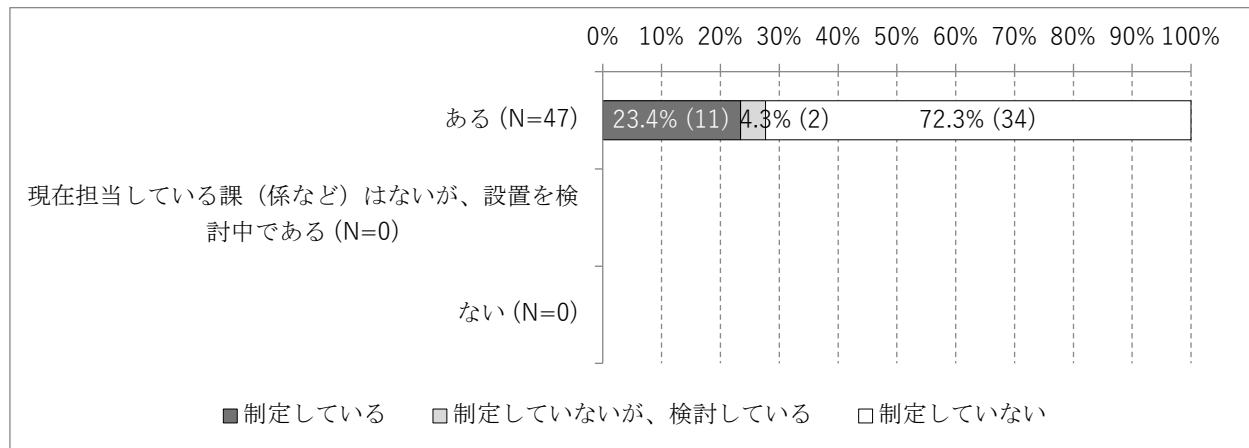
図表 参考1-203【都道府県・職員数別】SOGI の多様性に関する市民の理解の増進について、SOGI に特化した、あるいは SOGI に関連する文言(性的マイノリティ、LGBT 等)を含んだ条例を制定していますか。(SA×SA) (N=47)



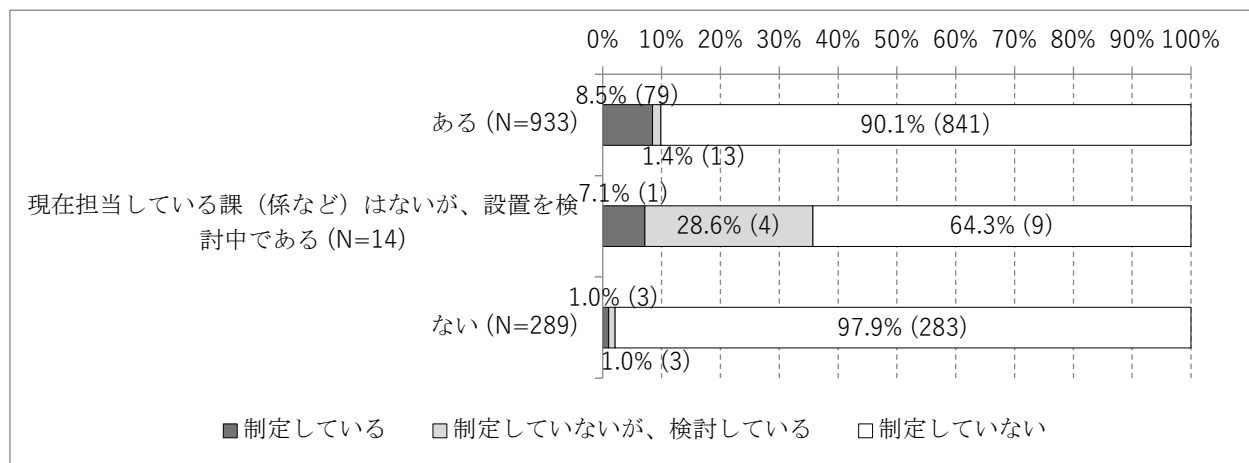
図表 参考1-204【市区町村・職員数別】SOGI の多様性に関する市民の理解の増進について、SOGI に特化した、あるいは SOGI に関連する文言(性的マイノリティ、LGBT 等)を含んだ条例を制定していますか。(SA×SA) (N=1,236)



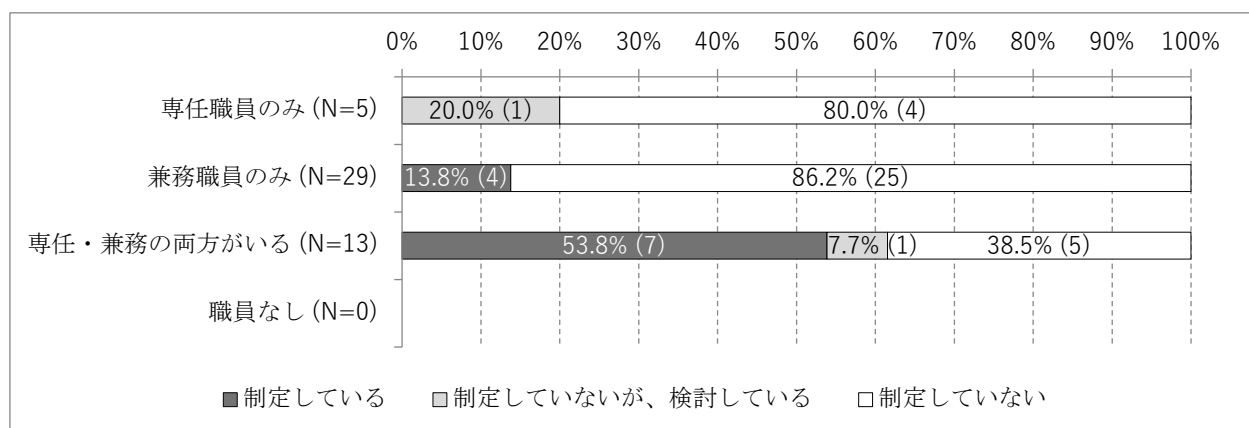
図表 参考1-205【都道府県・担当課の有無別】SOGIの多様性に関する市民の理解の増進について、SOGIに特化した、あるいはSOGIに関連する文言(性的マイノリティ、LGBT等)を含んだ条例を制定していますか。(SA×SA)(N=47)



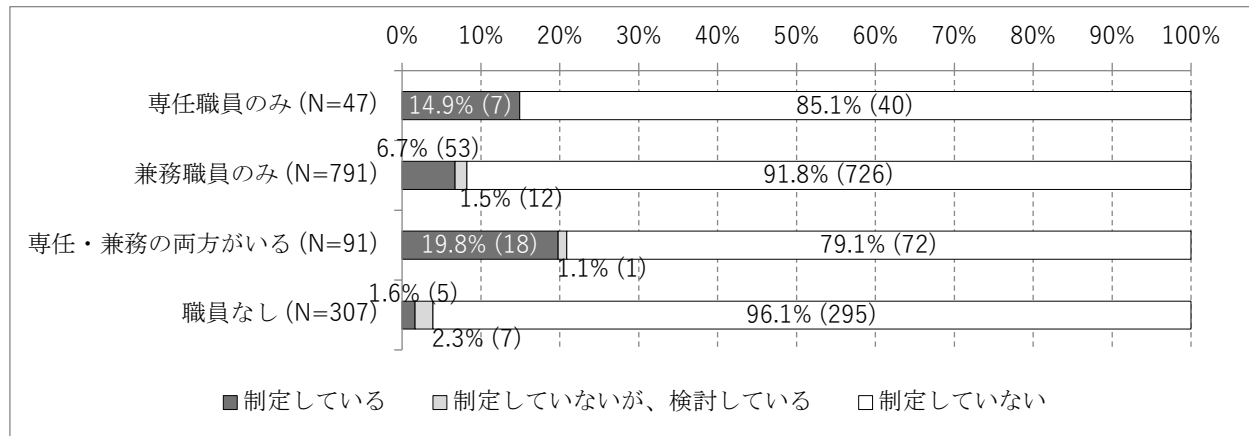
図表 参考1-206【市区町村・担当課の有無別】SOGIの多様性に関する市民の理解の増進について、SOGIに特化した、あるいはSOGIに関連する文言(性的マイノリティ、LGBT等)を含んだ条例を制定していますか。(SA×SA)(N=1,236)



図表 参考1-207【都道府県・専任・兼務職員の有無別】SOGIの多様性に関する市民の理解の増進について、SOGIに特化した、あるいはSOGIに関連する文言(性的マイノリティ、LGBT等)を含んだ条例を制定していますか。(SA×SA)(N=47)



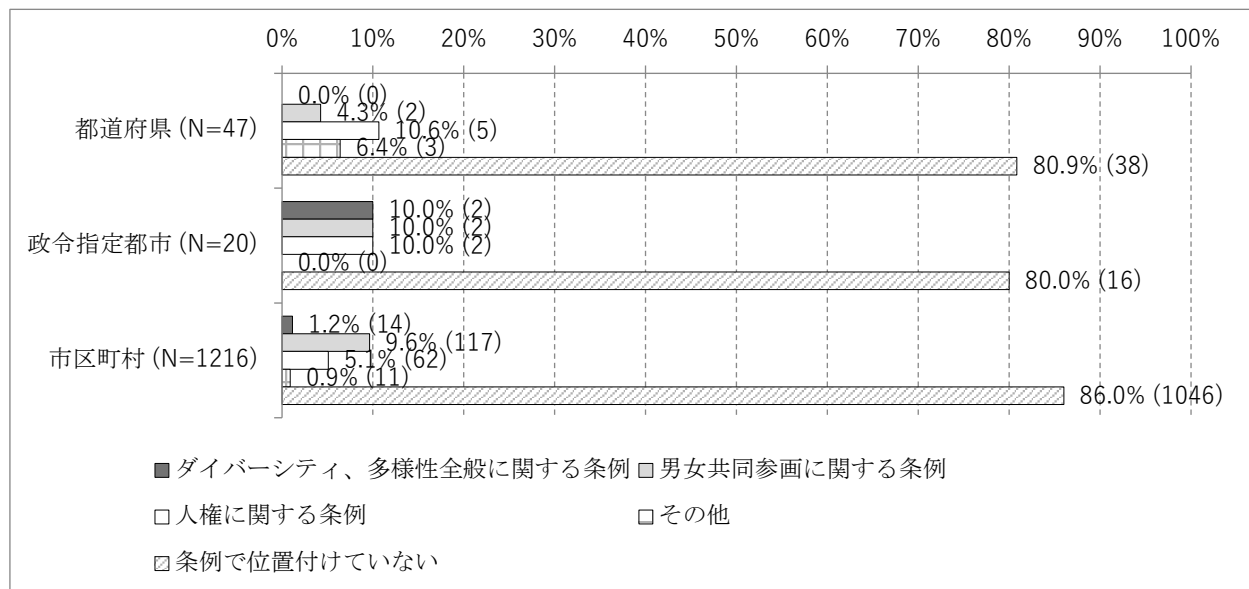
図表 参考1-208【市区町村・専任・兼務職員の有無別】SOGIの多様性に関する市民の理解の増進について、SOGIに特化した、あるいはSOGIに関連する文言(性的マイノリティ、LGBT等)を含んだ条例を制定していますか。(SA×SA)(N=1,236)



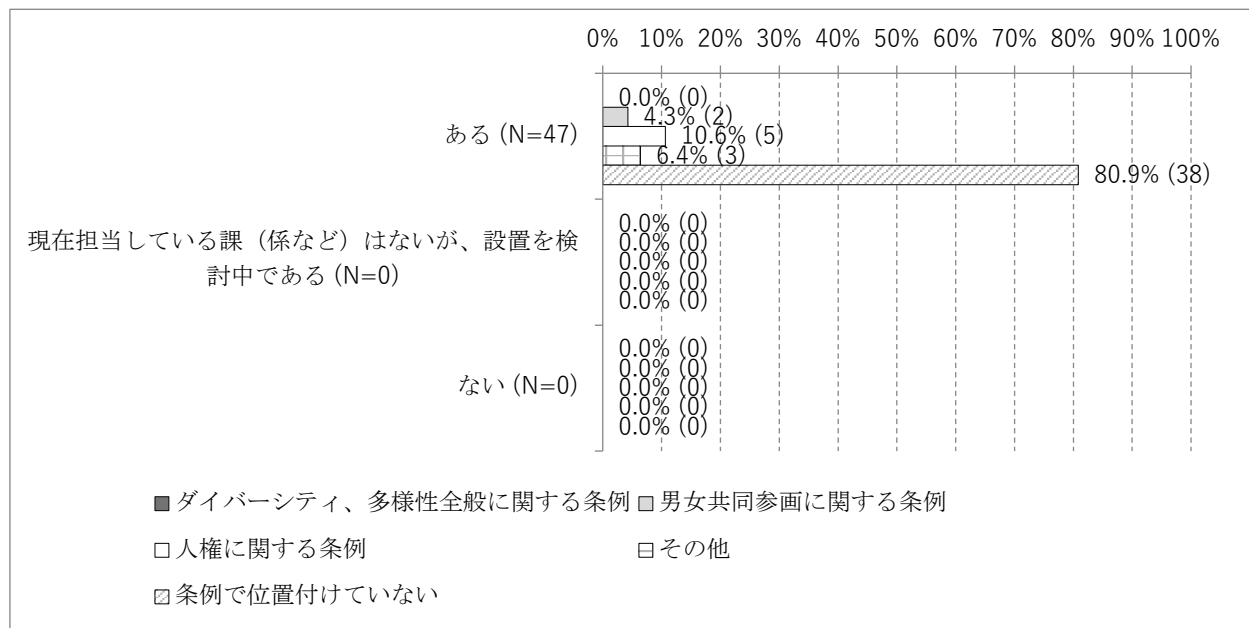
4) SOGIの多様性について言及している条例(問64)

- ✓ 問63で聞いた条例のほかに、各種条例の中でSOGIの多様性の理解増進に関する取組について言及している条例があるか(問64)について、地方公共団体の種類別にみると、いずれも「条例で位置付けていない」と回答した割合が最も高く、「都道府県」で80.9%、「政令指定都市」で80.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」で86.0%であった。「市区町村(政令指定都市を除く)」では、「男女共同参画に関する条例」で位置付けている割合は9.6%であった。

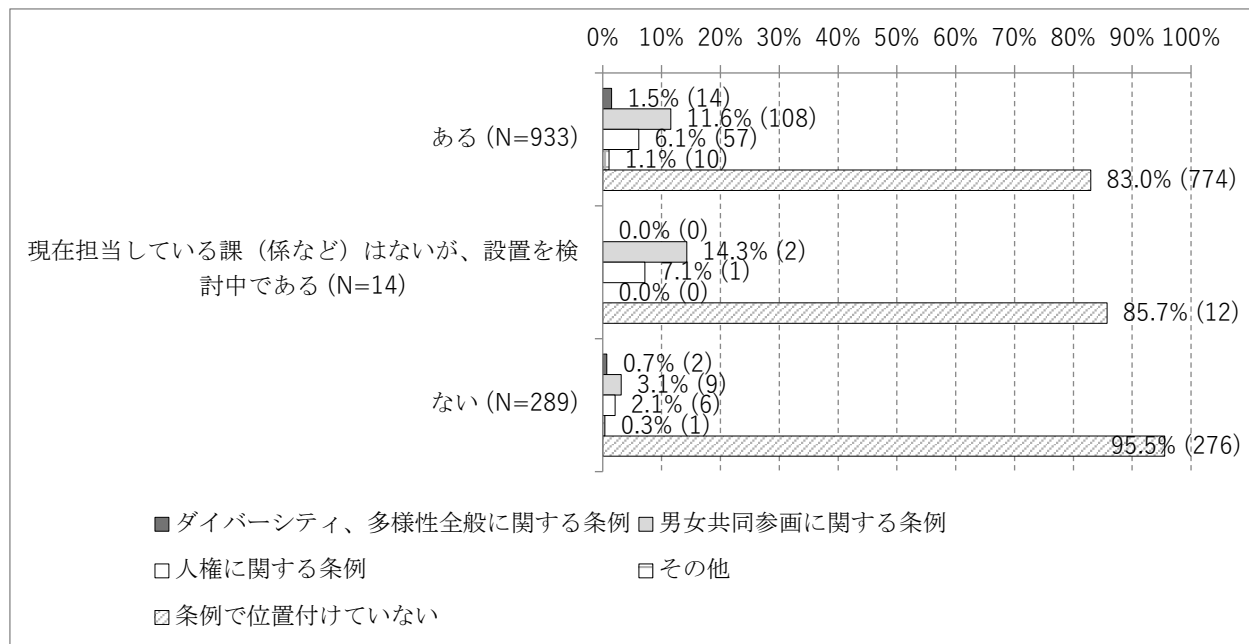
図表 参考1-209【地方公共団体の種類別】前問のほかに、各種条例の中で、SOGIの多様性の理解増進に関する取組について言及していますか。(MA)(N=1,283)



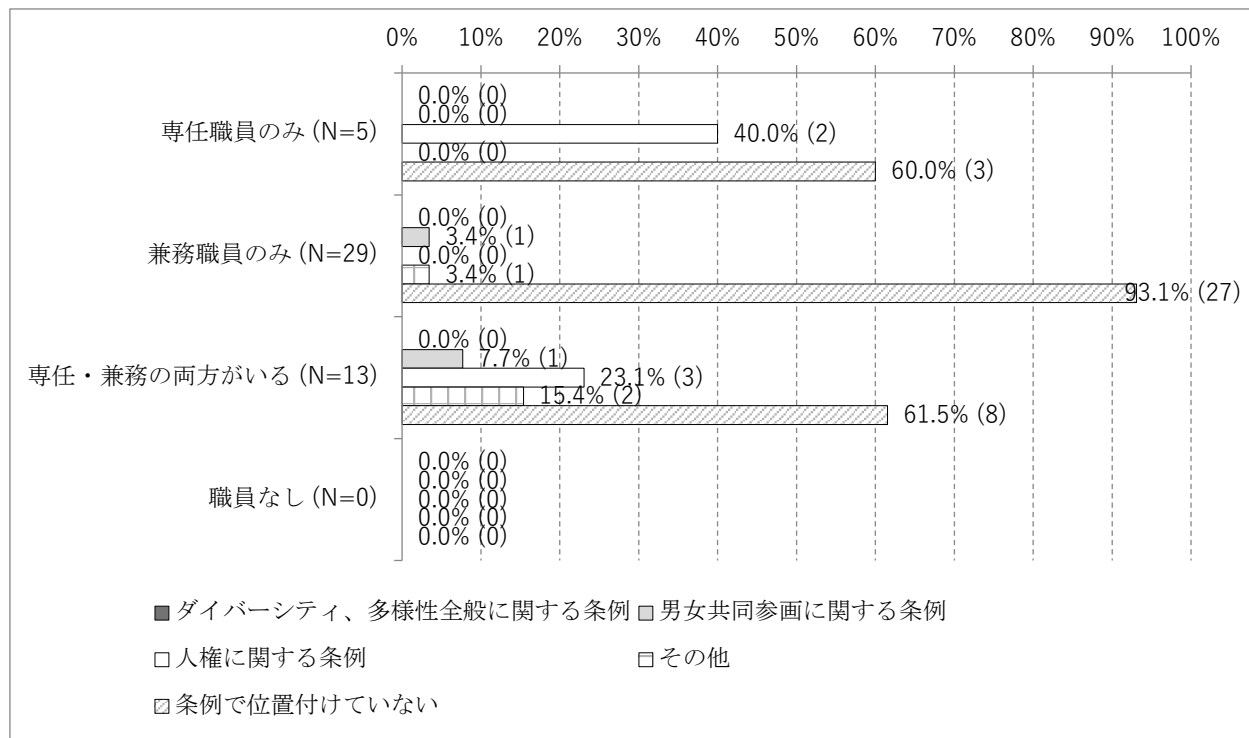
図表 参考1-210【都道府県・担当課の有無別】前問のほかに、各種条例の中で、SOGIの多様性の理解増進に関する取組について言及していますか。(SA×MA)(N=47)



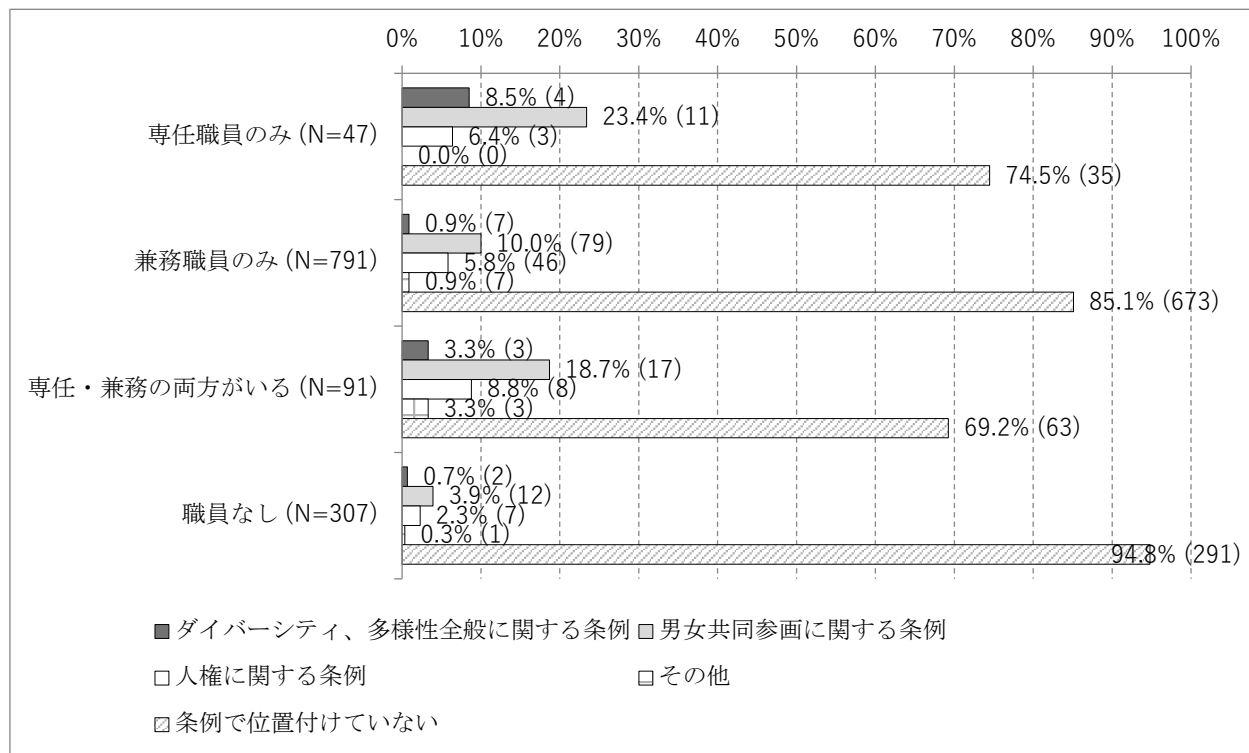
図表 参考1-211【市区町村・担当課の有無別】前問のほかに、各種条例の中で、SOGIの多様性の理解増進に関する取組について言及していますか。(SA×MA)(N=1,236)



図表 参考1-212【都道府県・専任・兼務職員の有無別】前問のほかに、各種条例の中で、SOGI の多様性の理解増進に関する取組について言及していますか。(SA×MA) (N=47)



図表 参考1-213【市区町村・専任・兼務職員の有無別】前問のほかに、各種条例の中で、SOGI の多様性の理解増進に関する取組について言及していますか。(SA×MA) (N=1,236)



「その他」の主な回答

【既存条例の解釈・運用による推進】

- ・ 直接の言及はないが、既存の条文の解釈によりSOGIの多様性の取組を推進している

【関連分野の個別条例】

- ・ 性暴力の根絶を目指す条例
- ・ 児童福祉法に基づく一時保護施設の設備及び運営に関する基準を定める条例

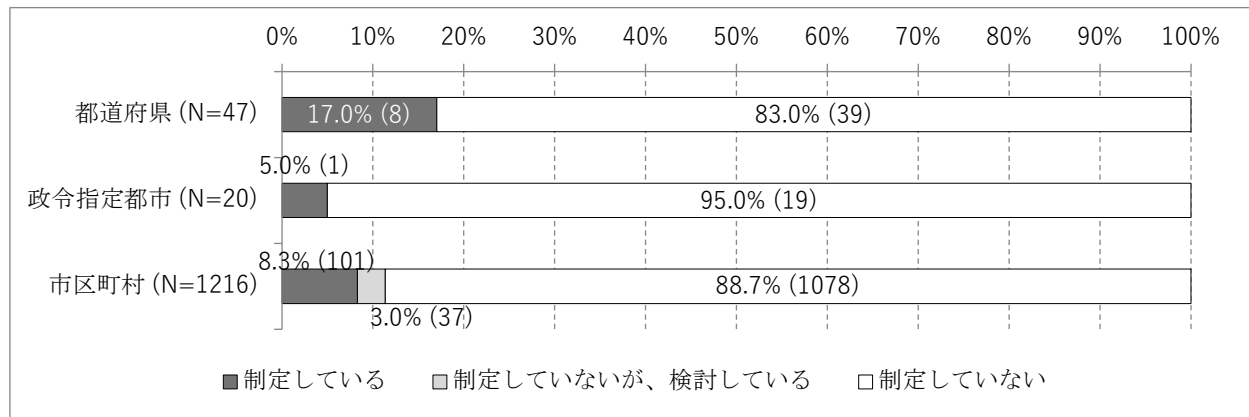
【パートナーシップ・ファミリーシップ制度】

- ・ パートナーシップ宣誓制度を導入・運用している
- ・ パートナーシップ・ファミリーシップの宣誓に関する要綱を定めている

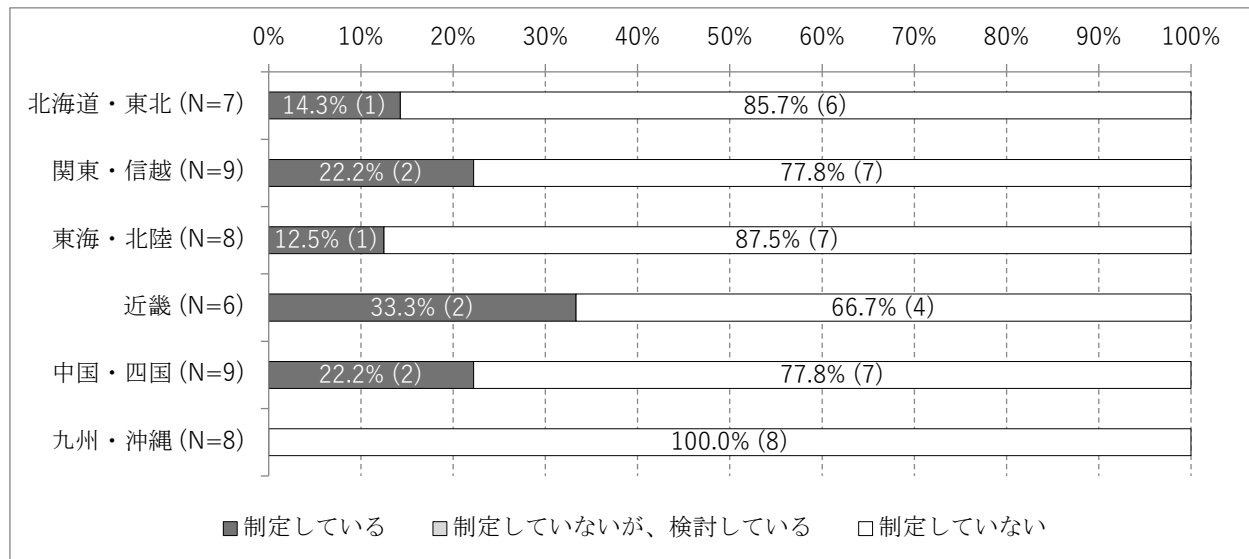
5) SOGI の多様性に関する計画の策定状況 (問 65)

- ✓ 「SOGIの多様性に関する市民の理解の増進についての計画」の策定状況(問65)を地方公共団体の種類別にみると、「策定している」との回答は、「都道府県」では17.0%、「政令指定都市」では5.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では8.3%であり、「策定していない」はそれぞれ8~9割を占める。
- ✓ 地域区分別にみると、都道府県で「策定している」と回答した割合で、20.0%を超えているのは「近畿」の33.3%、「関東」の22.2%、「中国・四国」の22.2%であった。市区町村では「東海」が14.8%、「北陸」が13.5%、「関東」が11.6%と10%を超えているが、いずれの地方においても「策定していない」が9割程度であった。
- ✓ 住民数別にみると、市区町村では「策定していない」がどの規模においても8割以上を占めるが、住民規模が多いほど「策定している」が高くなる傾向はあり、「100,000-499,999人」規模の地方公共団体が14.5%と最も高かった。
- ✓ 職員数別にみると、市区町村ではどの規模においても「策定していない」が8割以上を占めるが、職員規模が多いほど「策定している」が高くなる傾向はあり、「1,000-1,999人」で15.4%、「2,000人以上」で15.0%となっている。
- ✓ 担当課の有無別にみると、市区町村において担当課が「ある」地方公共団体では10.2%が計画を策定しているのに対し、担当課が「ない」地方公共団体では2.4%であった。
- ✓ 専任・兼務職員の有無別にみると、市区町村において「専任・兼務の両方がいる」地方公共団体で「制定している」と回答した割合は22.0%、「専任職員のみ」の地方公共団体で「制定している」と回答した割合は21.3%であった。

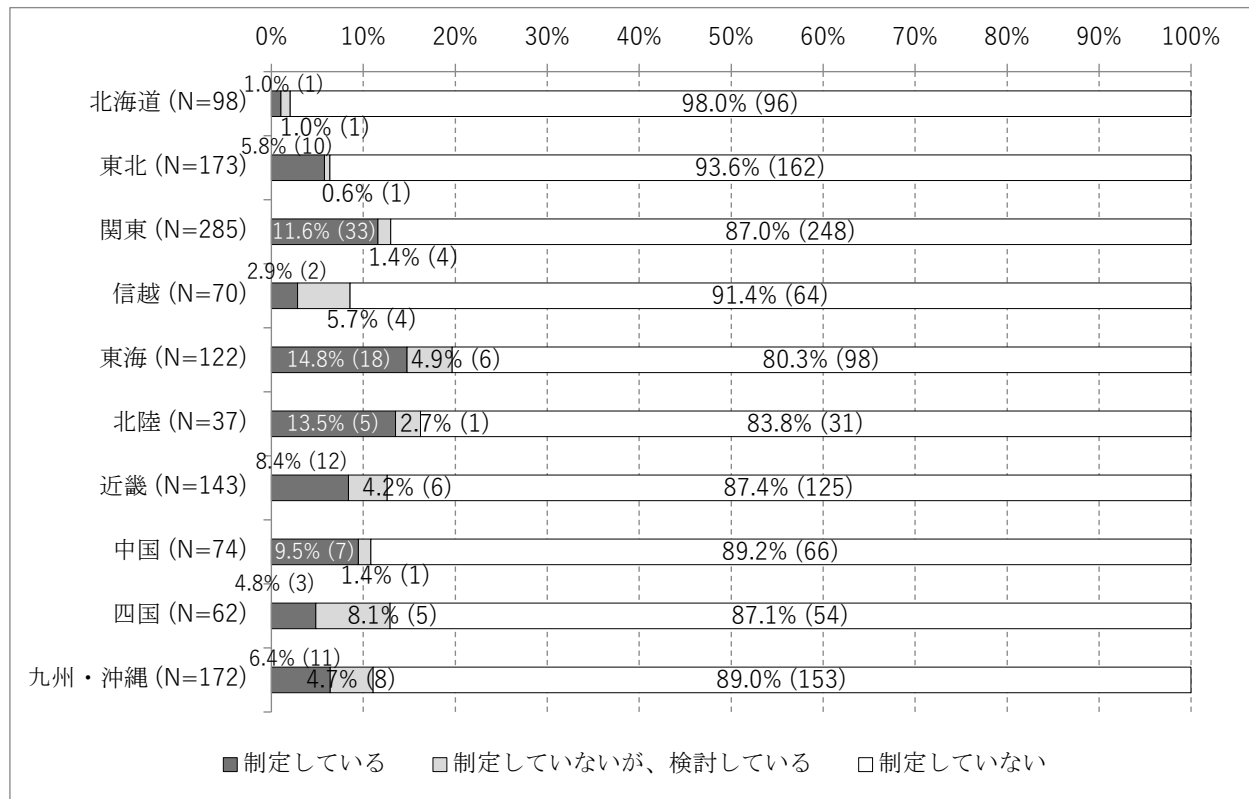
図表 参考1-214【地方公共団体の種類別】SOGIの多様性に関する市民の理解の増進についての計画を策定していますか。(SA) (N=1,283)



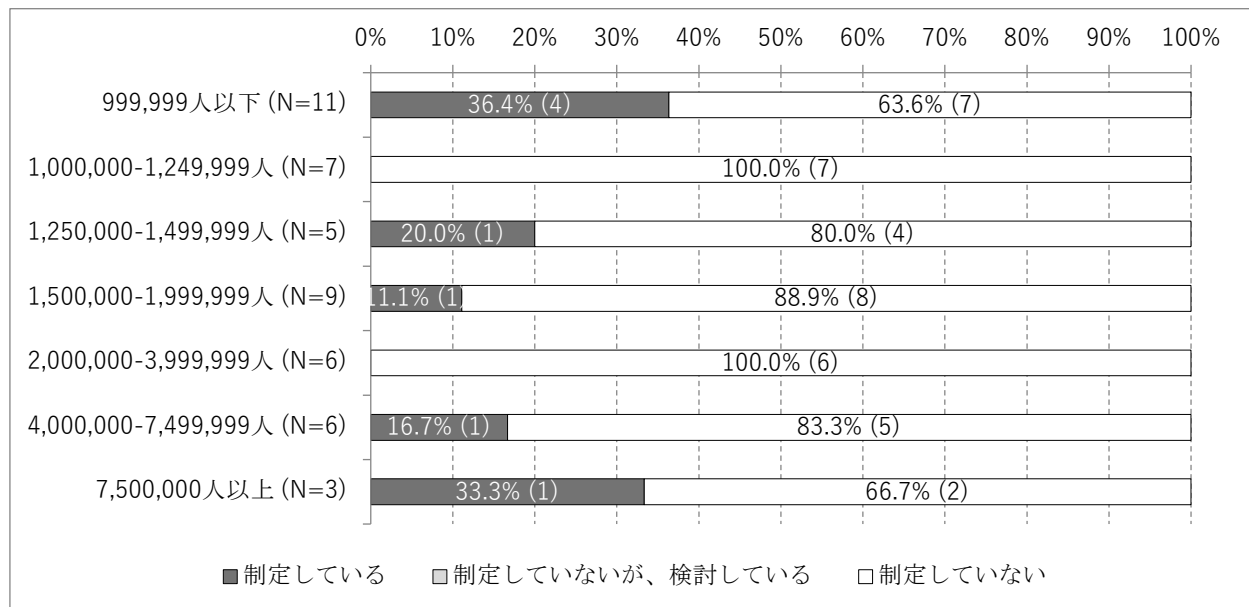
図表 参考1-215【都道府県・地域区分別】SOGIの多様性に関する市民の理解の増進についての計画を制定していますか。(SA×SA) (N=47)



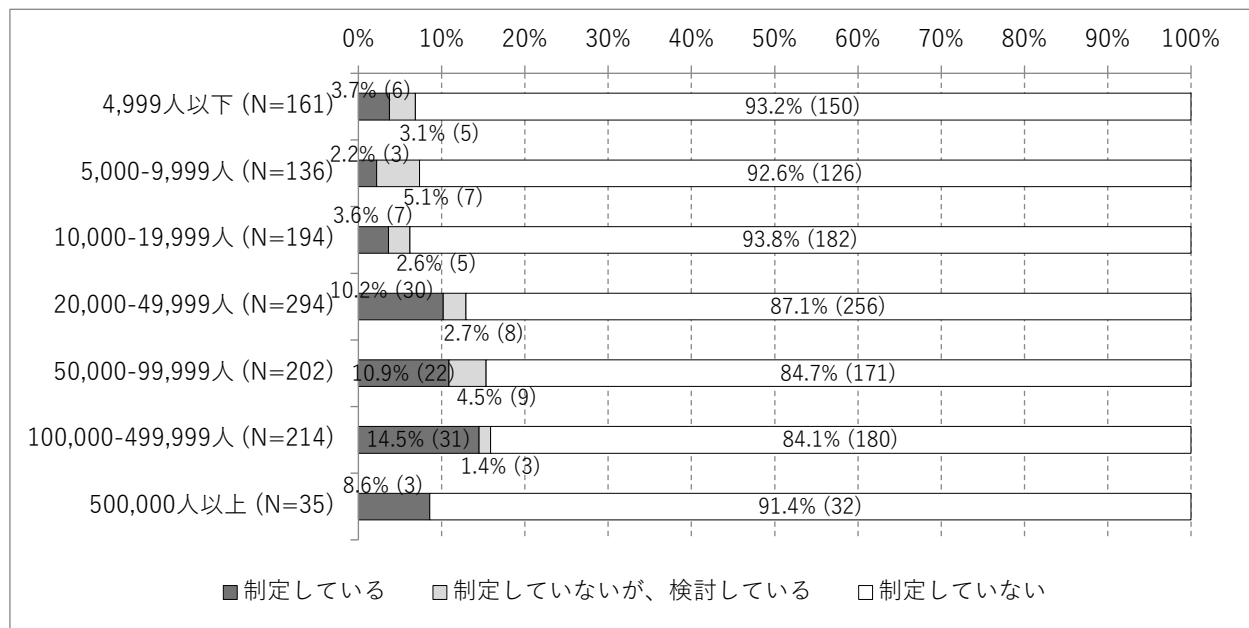
図表 参考1-216【市区町村・地域区分別】SOGIの多様性に関する市民の理解の増進についての計画を制定していますか。(SA×SA)(N=1,236)



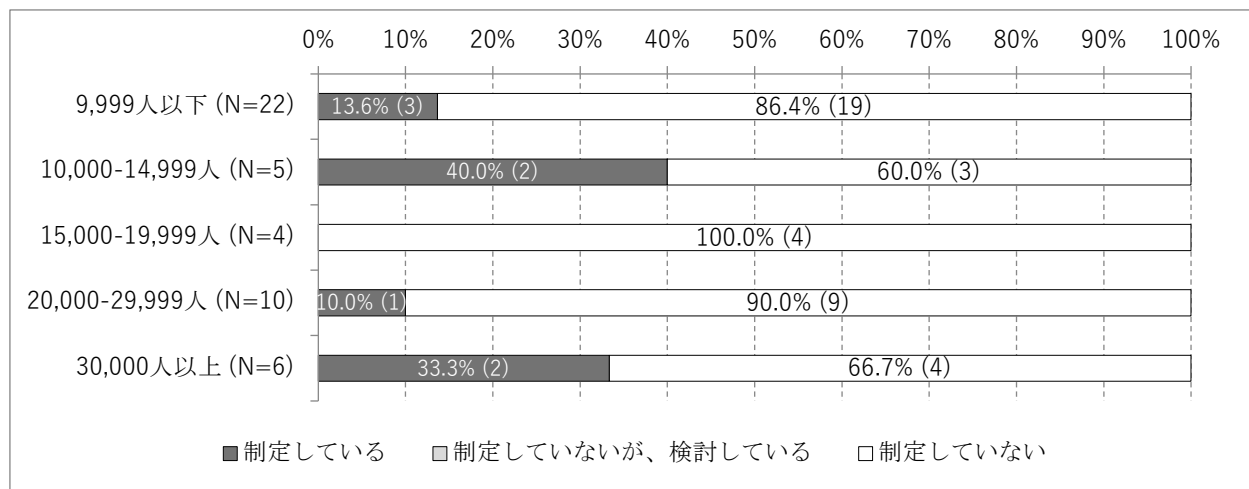
図表 参考1-217【都道府県・住民数別】SOGIの多様性に関する市民の理解の増進についての計画を制定していますか。(SA×SA)(N=47)



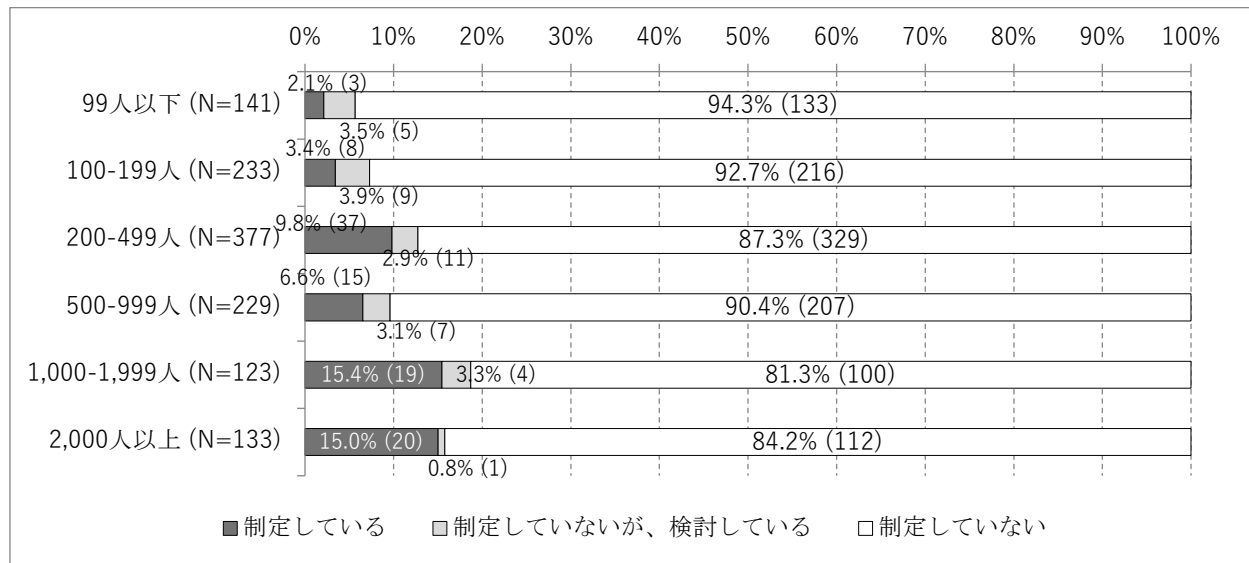
図表 参考1-218【市区町村・住民数別】SOGI の多様性に関する市民の理解の増進についての計画を制定していますか。(SA×SA) (N=1,236)



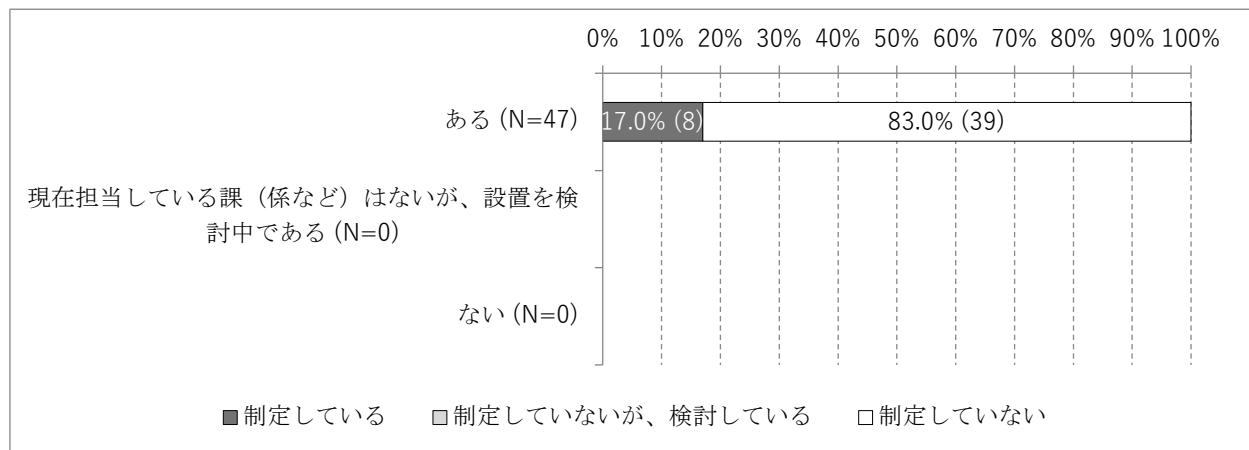
図表 参考1-219【都道府県・職員数別】SOGI の多様性に関する市民の理解の増進についての計画を制定していますか。(SA×SA) (N=47)



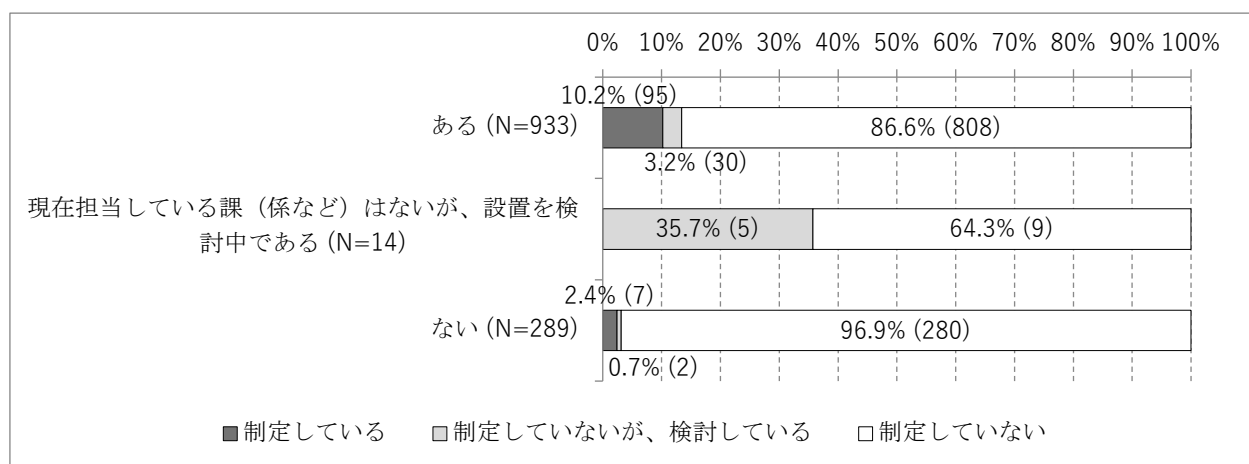
図表 参考1-220【市区町村・職員数別】SOGI の多様性に関する市民の理解の増進についての計画を制定していますか。(SA×SA) (N=1,236)



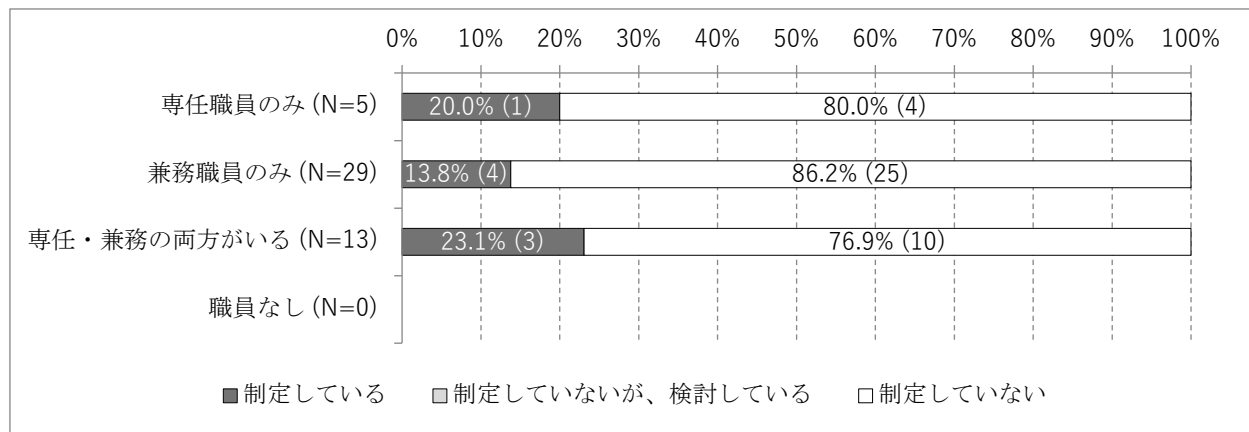
図表 参考1-221【都道府県・担当課の有無別】SOGI の多様性に関する市民の理解の増進についての計画を制定していますか。(SA×SA) (N=47)



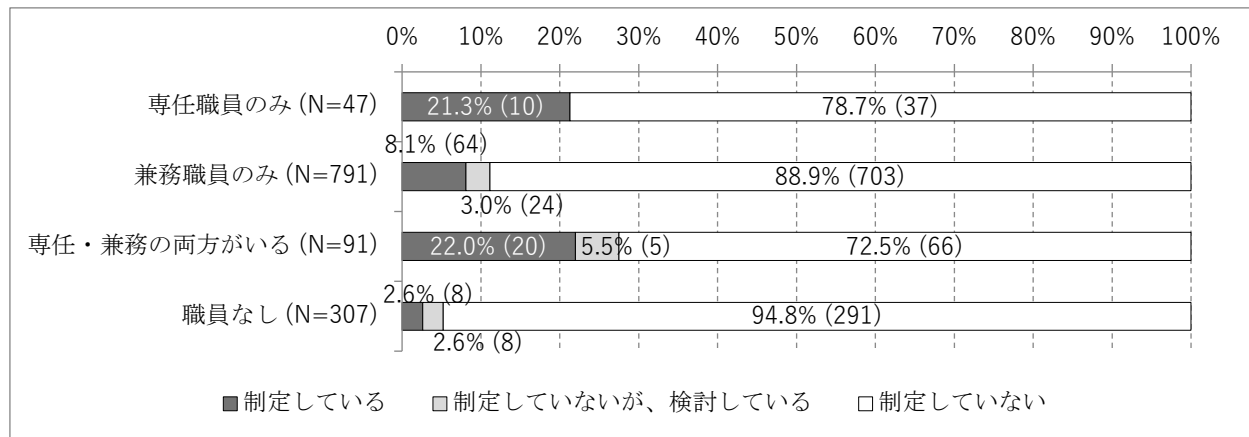
図表 参考1-222【市区町村・担当課の有無別】SOGI の多様性に関する市民の理解の増進についての計画を制定していますか。(SA×SA) (N=1,236)



図表 参考1-223【都道府県・専任・兼務職員の有無別】SOGIの多様性に関する市民の理解の増進についての計画を制定していますか。(SA×SA) (N=47)



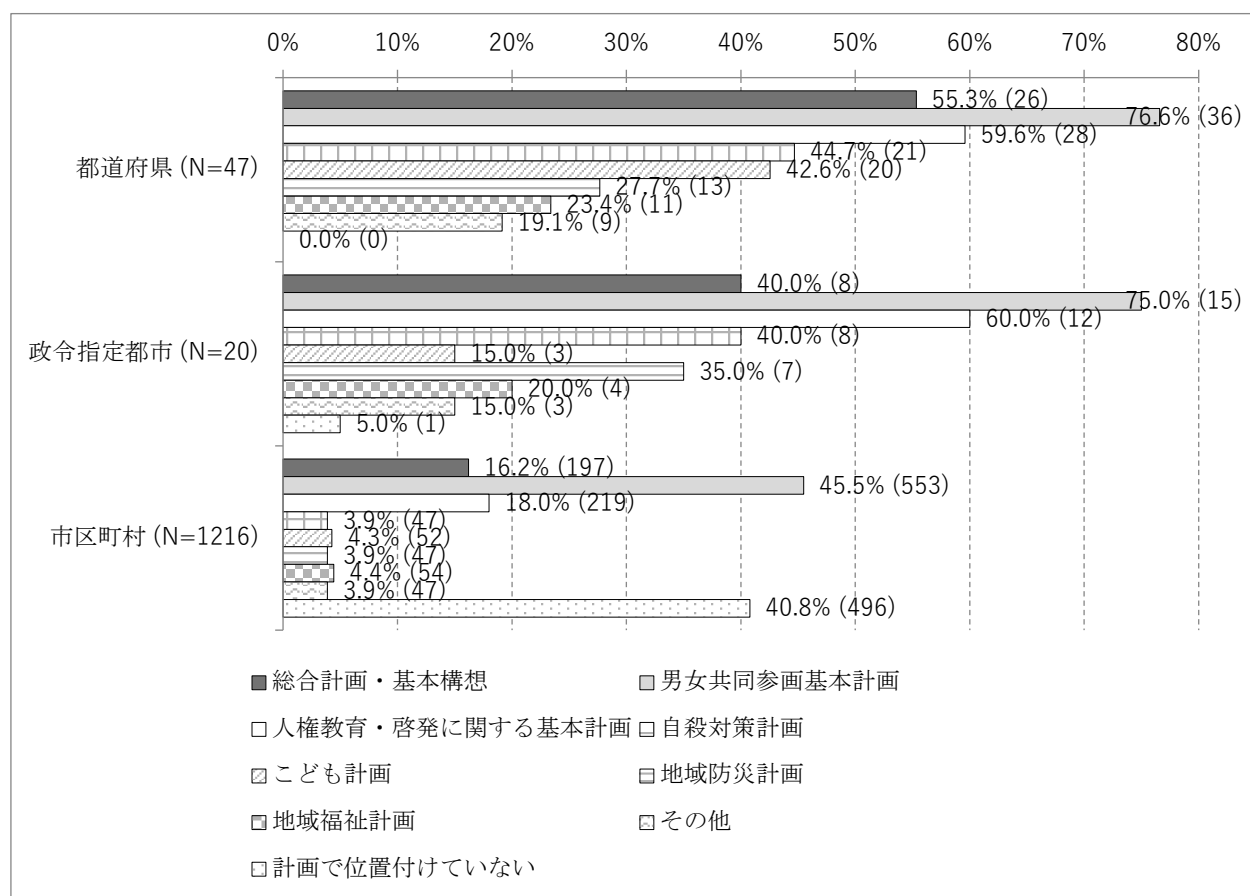
図表 参考1-224【市区町村・専任・兼務職員の有無別】SOGIの多様性に関する市民の理解の増進についての計画を制定していますか。(SA×SA) (N=1,236)



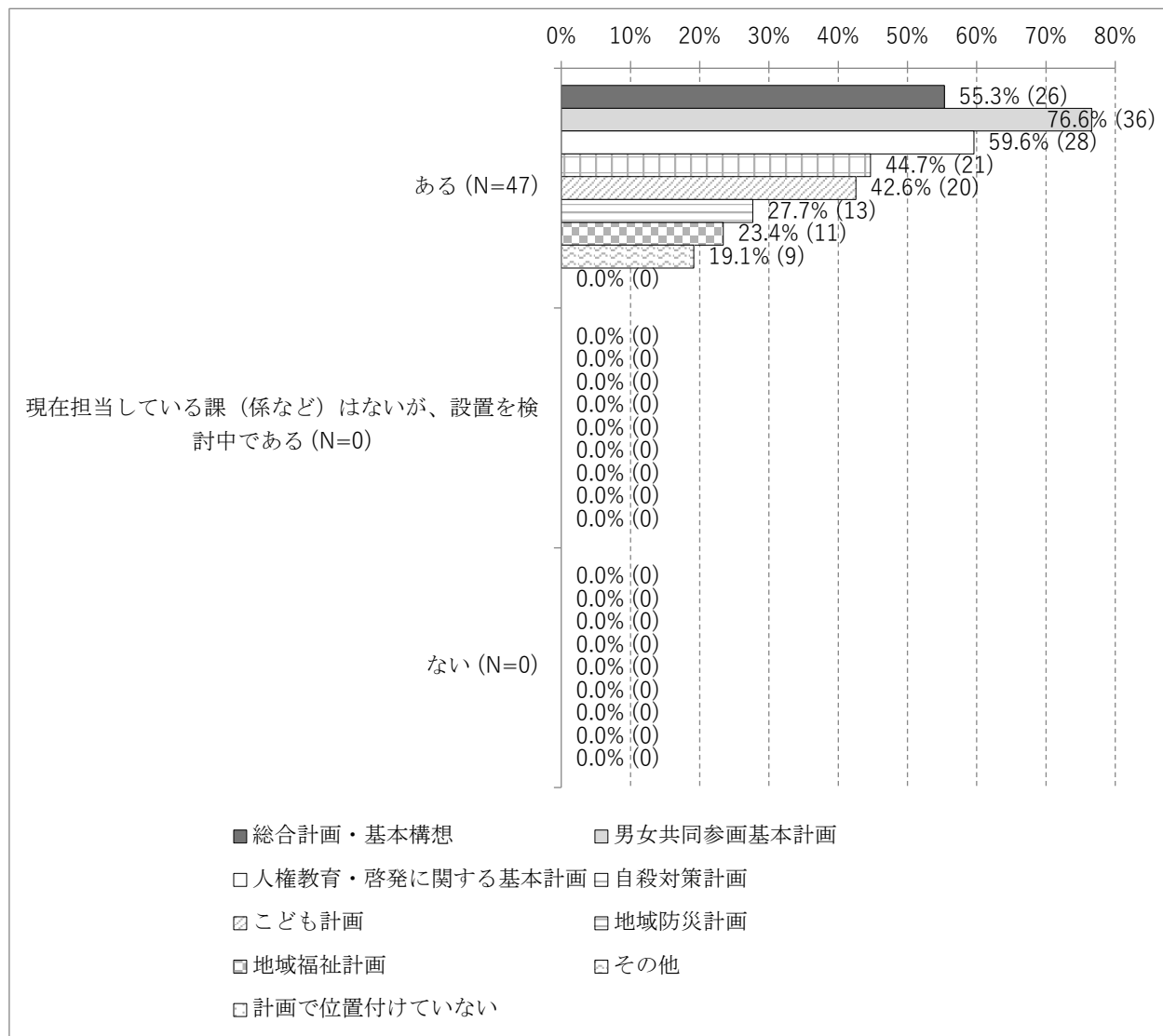
6) SOGI の多様性について言及している計画 (問 66)

- ✓ 問65のほかに、「各種計画等の中でSOGIの多様性の理解増進に関する取組について言及」している計画(問66)について聞いたところ、地方公共団体の種類別にみると、「男女共同参画基本計画」が最も高く、「都道府県」では76.6%、「政令指定都市」では75.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」では45.5%であった。「人権教育・啓発に関する基本計画」については、「都道府県」が59.6%、「政令指定都市」が60.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」が18.0%であった。「総合計画・基本構想」については、「都道府県」が55.3%、「政令指定都市」が40.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」が16.2%であった。「自殺対策計画」については、「都道府県」が44.7%、「政令指定都市」が40.0%、「市区町村(政令指定都市を除く)」が3.9%であった。
- ✓ 担当課の有無別にみると、市区町村では、担当課が「ある」では「男女共同参画基本計画」が56.9%、「人権教育・啓発に関する基本計画」が23.3%、「総合計画・基本構想」が20.0%となっている。担当課が「ない」との回答では、「計画で位置付けていない」が79.6%であった。
- ✓ 専任・兼務職員の有無別にみると、市区町村は「男女共同参画基本計画」については「専任・兼務の両方がある」が76.9%、「専任職員のみ」が59.6%、「兼務職員のみ」が54.4%となっている。「人権教育・啓発に関する基本計画」については、「専任・兼務の両方がある」が29.7%、「専任職員のみ」が25.5%、「兼務職員のみ」が22.3%となっている。「職員なし」では「計画で位置付けていない」が最も多く、78.8%であった。

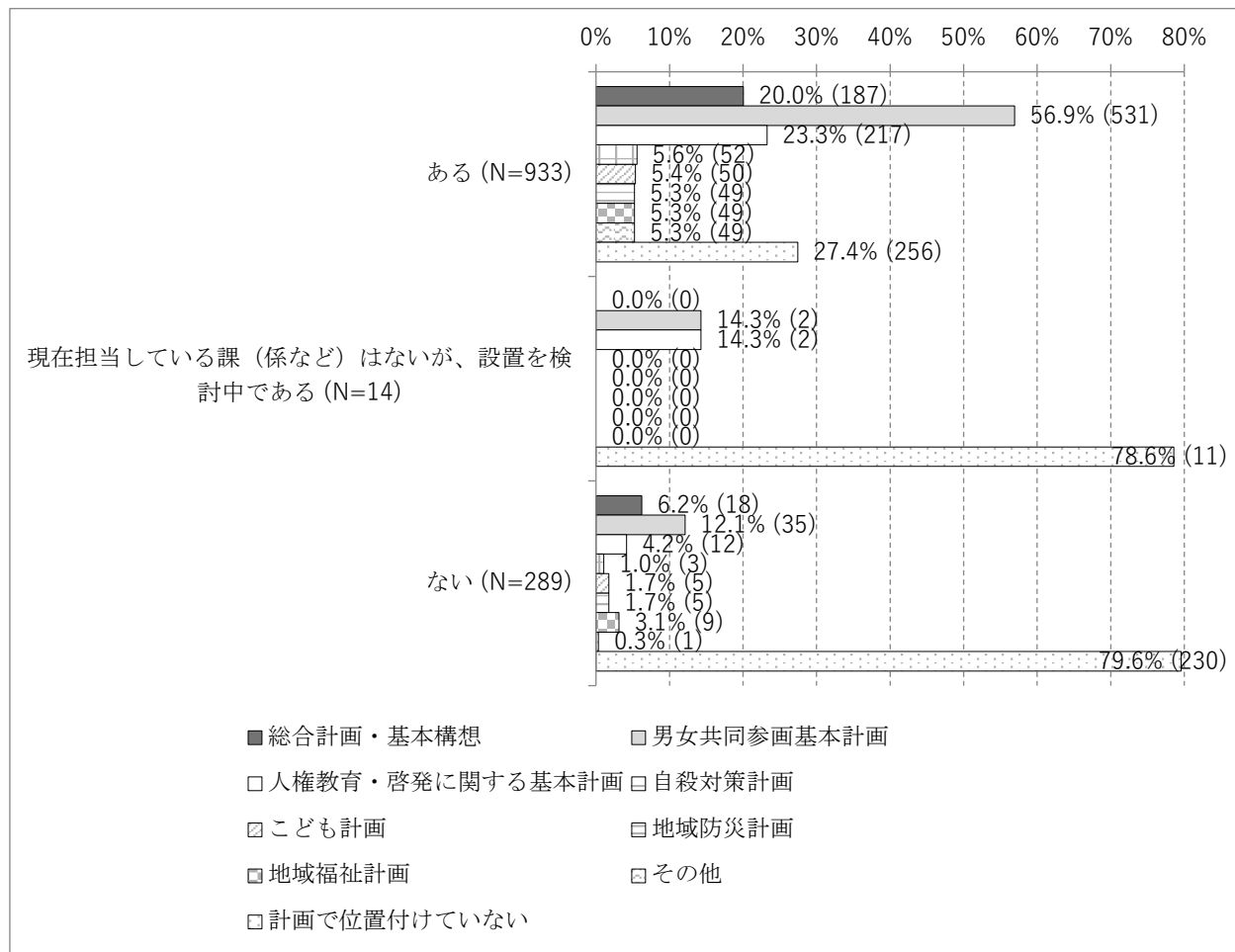
図表 参考1-225【地方公共団体の種類別】前問のほかに、各種計画等の中で、SOGI の多様性の理解増進に関する取組について言及していますか。(MA) (N=1,283)



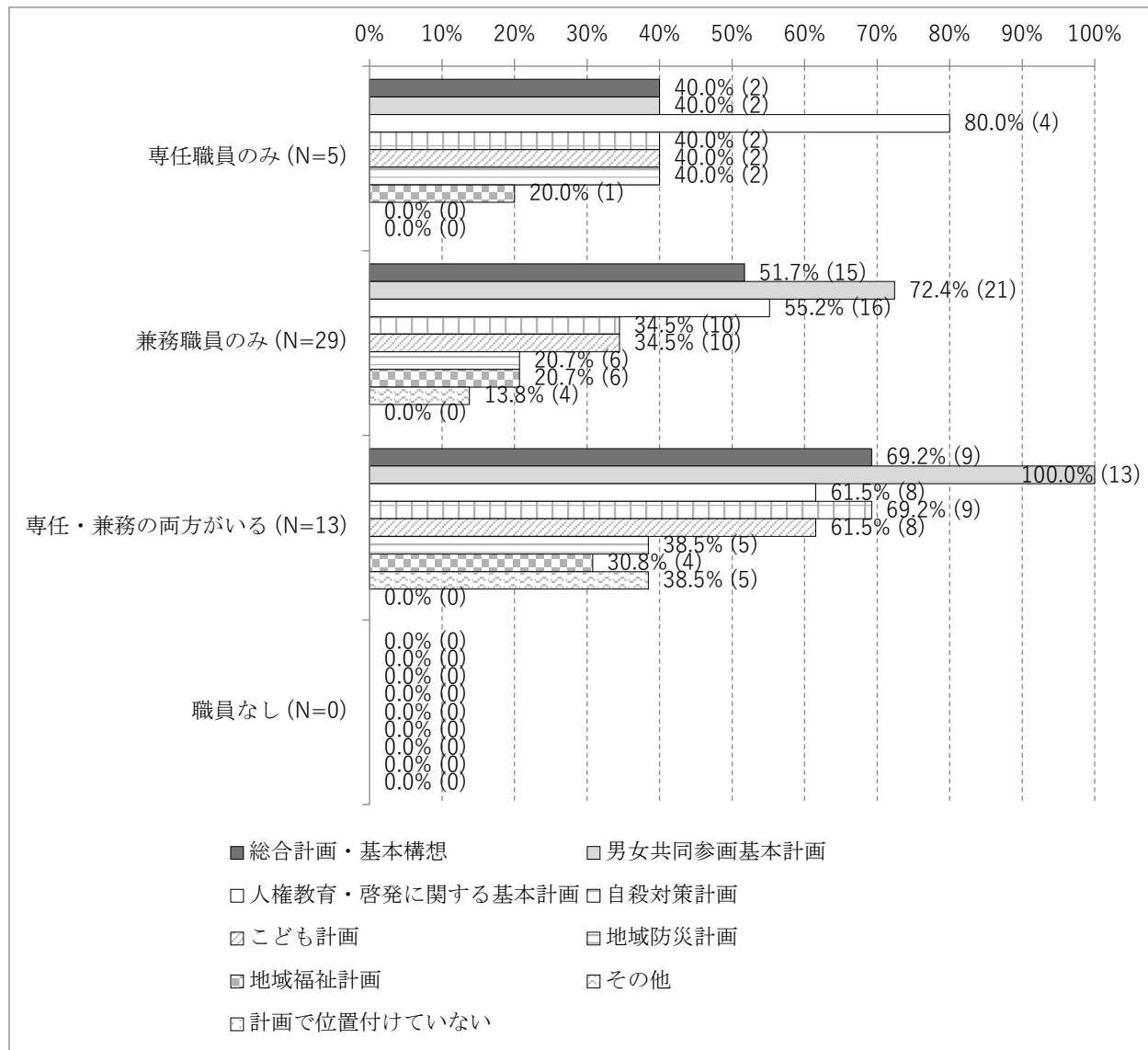
図表 参考1-226【都道府県・担当課の有無別】前問のほかに、各種計画等の中で、SOGI の多様性の理解増進に関する取組について言及していますか。(SA×MA) (N=47)



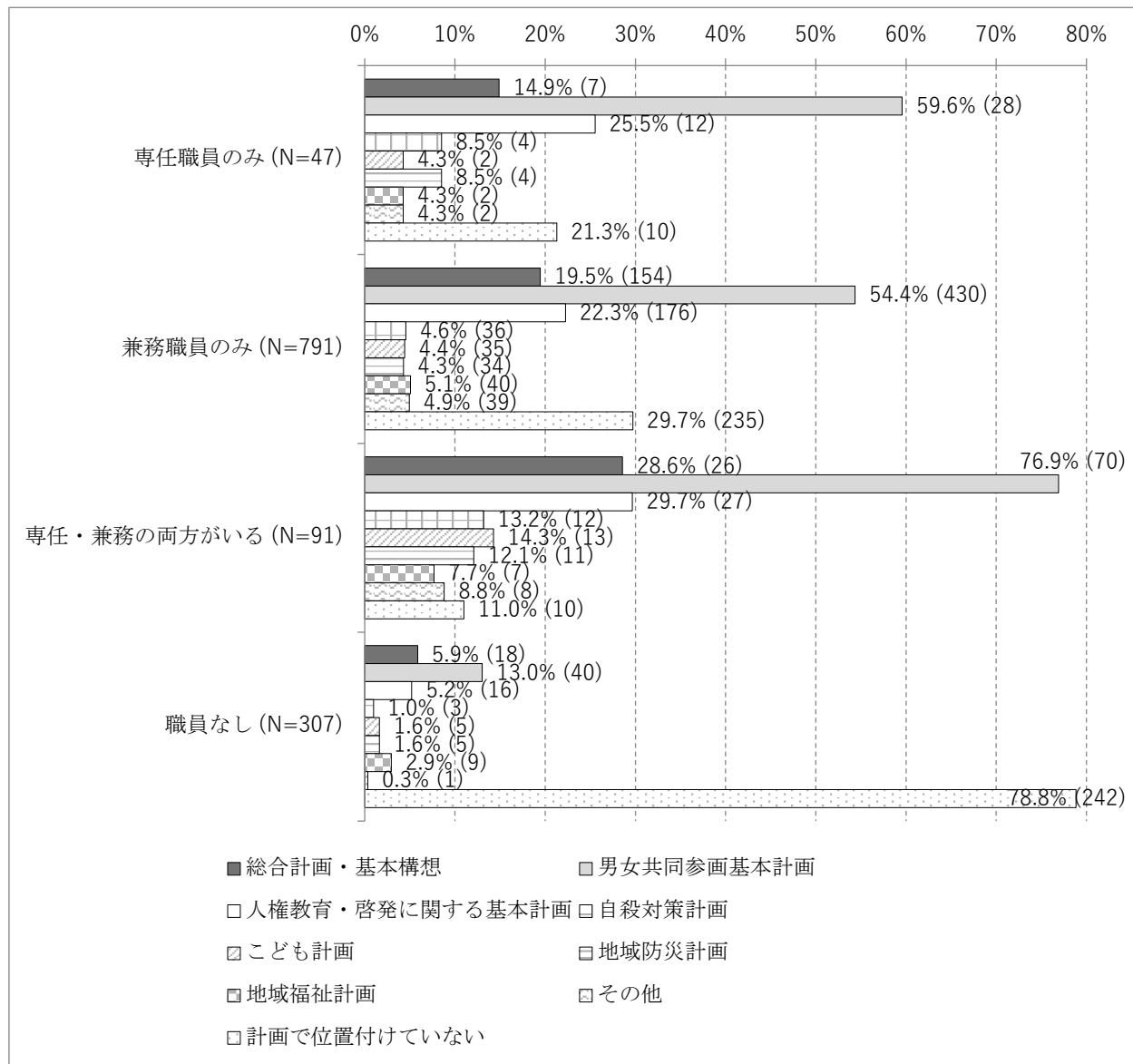
図表 参考1-227【市区町村・担当課の有無別】前問のほかに、各種計画等の中で、SOGI の多様性の理解増進に関する取組について言及していますか。(SA×MA) (N=1,236)



図表 参考1-228【都道府県・専任・兼務職員の有無別】前問のほかに、各種計画等の中で、SOGIの多様性の理解増進に関する取組について言及していますか。(SA×MA)(N=47)



図表 参考1-229【市区町村・専任・兼務職員の有無別】前問のほかに、各種計画等の中で、SOGIの多様性の理解増進に関する取組について言及していますか。(SA×MA) (N=1,236)



「その他」の主な回答

【総合計画・戦略】

- ・ 総合計画
- ・ 市政執行方針
- ・ 地方創生総合戦略
- ・ SDGs未来都市計画
- ・ デジタル田園都市構想総合戦略
- ・ 広域定住自立圏共生ビジョン

【男女共同参画・多様性推進関連の計画】

- ・ 男女共同参画基本プラン

- ・ 男女共生社会への市民行動計画
- ・ ユニバーサルデザイン推進計画
- ・ 人権の尊重と多様性の推進に関する施策
- ・ 「性の多様性に係る取組方針」を策定

【人権関連の計画・方針】

- ・ 人権施策基本方針
- ・ 人権施策推進指針
- ・ 人権政策推進基本方針
- ・ 人権教育・啓発に関する方針・指針
- ・ 人権行政指針
- ・ 暮らしと人権に関する総合計画
- ・ 人権施策協働推進ガイドライン
- ・ 人権行政推進プラン
- ・ 人権推進事業計画
- ・ 人権政策推進計画
- ・ 人権施策年間実施計画
- ・ 人権施策基本方針の中で「性的指向・性自認」について言及
- ・ 人権施策計画で性的マイノリティへの言及はあるが、SOGIの取組には言及なし

【教育関連の計画・方針】

- ・ 教育振興基本計画
- ・ 学校教育推進計画
- ・ いじめ防止基本方針

【策定・検討中の計画】

- ・ 次期総合計画でSOGI理解促進の啓発を明記予定
- ・ 作成中の男女共同参画基本計画に記載予定
- ・ 次期総合計画等に掲載を検討中

【その他の関連計画】

- ・ 障がい者計画
- ・ 健康増進・食育推進計画
- ・ 国土強靱化地域計画

7) SOGI の多様性に係る理解増進の取組全般についての意見・要望 (問 67)

- ✓ 各地方公共団体の SOGI の多様性に係る理解増進の取組全般についての意見・要望(問 67)については、以下のとおり。

主な意見・要望 (自由記述)

【啓発ツール・広報に関する要望】

- ・ 国が主体となり、テレビCMやSNSなどを活用した、多くの人の目に留まる全国的な広報・キャンペーンを実施してほしい。
- ・ 自治体が自由に使える標準的な啓発ツール(パンフレット、ポスター、パネル、研修資料、動画など)を国に作成・提供してほしい。
- ・ 高齢者にも分かりやすく、言葉の定義だけでなく「当事者の悩みや気持ち」が伝わるような啓発ツールがほしい。
- ・ 教育や働く場など、場面に応じた啓発資料を国に作成・公開してほしい。

【用語や知識の普及に関する課題】

- ・ 「SOGI」という言葉自体の認知度が低く、自治体職員ですら知らないことがあるため、国として国民向けの浸透を図るべき。
- ・ LGBTQ+やSOGIなど、新しい表現が次々と出てくることで、かえって社会への浸透が難しくなっているのではないかな。
- ・ トランスジェンダーに対する誤解などが見られるため、あらゆる場で平易な言葉を用いた正しい知識の普及が必要。

【相談体制に関する意見・要望】

- ・ 自治体単位での相談窓口設置は、相談員の確保や予算面で困難であるため、国または県単位で設置・実施するのが望ましい。
- ・ 定期的・継続的に利用できる無料相談窓口や、希望者の居住地へ赴く出張相談システムがあるとよい。

【全国的な調査や情報提供に関する要望】

- ・ 施策の基礎データとするため、国がSOGIに関する全国規模の実態調査を定期的の実施し、公表してほしい。
- ・ 他の自治体の良い取組事例や、集客に成功した講座の実績などをまとめた事例集を提供してほしい。
- ・ 地域による取組格差を埋めるため、活用できるツールや情報共有の機会を設けてほしい。
- ・ 研修の講師選定の参考になる情報や、オンライン研修の開催情報を共有してほしい。

【自治体における施策推進の課題】

- ・ 人手や予算が不足しており、SOGIに特化した事業の継続的な実施や、専門窓口の設置は困難。
- ・ 小規模な自治体では、男女共同参画や人権問題など、多岐にわたる課題の一つとして取り組むのが現状。

- ・ 住民の関心が低く、啓発講座などを開催しても参加者が集まりにくい。
- ・ 施策を進める上で、専門的な知識を持つ人材や、研修の講師確保に苦慮している。
- ・ 教育現場(小中学校等)において、児童生徒への啓発をどのように進めればよいか難しい。
- ・ 当事者が差別や偏見を恐れて声を上げにくく、身近な課題として認識されにくい。

【国の基本計画策定・法整備等への要望】

- ・ 理解増進法に基づく国の基本計画や、運用に必要な指針を早急に策定してほしい。
- ・ 国が中心となって主体的な取組を推進し、当事者や有識者の意見を幅広く聴取してほしい。

【財政的支援に関する要望】

- ・ 相談窓口事業や啓発事業で活用できる、使いやすい補助制度や特別交付税措置を創設してほしい。
- ・ 自治体規模によって施策に格差が生じないよう、財政措置を含めた十分な配慮を求める。

【その他】

- ・ 同性婚の制度を国が導入し、異性婚と同様の権利(休暇、税金、相続等)を認めてほしい。
- ・ パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度について、国レベルで導入し全国共通の制度としてほしい。

性的指向・ジェンダーアイデンティティ(SOGI)の多様性に関する理解の 増進に関する取組に係るアンケート調査

- ・ 本調査は全67問あり、所要時間は約 15-20 分です。
- ・ 本調査内で用いられている「SOGI」とは、「性的指向及びジェンダーアイデンティティ(Sexual Orientation and Gender Identity)」の頭文字をとった略称です。「性的指向(Sexual Orientation)」とは、理解増進法では、「恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向」と定義されています。「ジェンダーアイデンティティ(Gender Identity)」とは、理解増進法では、「自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無又は程度に係る意識」と定義されています。(https://www8.cao.go.jp/rikaizoshin/qa/index.html)
- ・ SOGI の多様性に関する理解の増進に関する施策を担当している課(係など)が存在しない場合は、適宜関係課(係など)に照会をかけていただきとりまとめの上、回答をお願いいたします。また、担当している課(係など)が複数存在する場合も、関係課(係など)・関係者と協議・調整いただいた上で、回答を一つに取りまとめでご回答をお願いいたします。
- ・ 本調査は SOGI の多様性の理解増進に関する取組に関して、地方公共団体における取組実態の全体的な傾向性を把握する目的のものであり、御回答いただいた内容次第で貴地方公共団体に不利益が生じるようなことは一切ございませんので、貴地方公共団体の実態に即した形で、ありのままを御回答いただけますと幸いです。

1. 実施体制等

地方公共団体の基本情報

貴地方公共団体の種別を選択してください(一つ選択)

1. 都道府県
2. 市区町村

Q1. 都道府県名／市区町村名・地方公共団体コードを記入してください(自由記述)

※地方公共団体コード: https://www.soumu.go.jp/main_content/000925834.pdf

都道府県	市区町村
コード(数字 6 桁)	

Q2. 管内の住民数を教えてください。(令和7年4月1日時点の住民基本台帳における人口)

人

Q3. 庁内の全職員数を教えてください。(令和7年4月1日時点)

人

SOGI の多様性に係る理解増進の取組の実施体制について

Q4. SOGI の多様性に係る理解増進の取組(性的マイノリティ・LGBT 関連の施策を含む)を担当している課(係など)がありますか。(一つ選択)

※「担当している課」には、SOGI の多様性に関する取組を「専門とする」場合だけでなく、兼任等で対応されている場合も含まれます。

※「3.ない」に該当する場合でも、お手数ですが適宜関係課(係など)に照会をかけるなどしながら、本調査票を受け取られた課(係など)にて、これ以降の設問へのご回答をお願いいたします。

1. ある
2. 現在担当している課(係など)はないが、設置を検討中である
3. ない

Q5. **(Q4 で「1.ある」を選択した方にお聞きします)**

SOGI の多様性に係る理解増進の取組を担当している課(係など)の名称をご記入ください。(自由記述)

※複数の課で担当している場合は、主な担当課(係など)の名称を1つご記入ください。

(担当課名)

Q6. **(Q4 で「1.ある」を選択した方にお聞きします)**

SOGI の多様性に係る理解増進の取組を主に担当している課(係など)はどのような業務を所掌していますか。あてはまるものを選択してください(あてはまるもの全てを選択)

1. 企画・総務
2. 人事・労務
3. 男女共同参画施策
4. 人権施策
5. その他(具体的な所掌業務:)

Q7. **(Q4 で「1.ある」を選択した方にお聞きします)**

SOGI の多様性の理解増進に関する企画・立案業務に従事する正規職員・会計年度任用職員等の人数を記入してください。

※主たる業務が SOGI の多様性の理解増進に関する企画・立案業務である職員を専任とし、主たる業務が SOGI 以外の他業務である場合は兼務とします。

	正規職員	会計年度任用職員等
専任	人	人
兼務	人	人

Q8. 庁内に SOGI の多様性の理解増進に関する取組について、連携、情報共有を行うための連携会議など会議体の仕組等がありますか。(1つ選択)

※政府では理解増進法に基づき、関係行政機関が、SOGI に関する国民の理解の増進に関する施策の総合的かつ効果的な推進を図るための連絡調整を行うため、「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」を設置しています。

1. 設置している
2. 設置していないが、検討中である
3. 設置していない

2. 知識普及の取組

SOGI の多様性に関する職員研修などの取組

① SOGI の多様性に関する理解増進に係る庁内の職員に向けた研修について

Q9. SOGI の多様性に関する内容を含む職員に向けた研修を、年1回以上、実施していますか。(一つ選択)

1. 実施している
2. 実施していないが、検討中である
3. 実施していない

Q10. (Q9 で「1.実施している」を選択した方にお聞きます)

どのような研修を実施していますか。(あてはまるもの全てを選択)

1. SOGI の多様性についての研修
2. 男女共同参画に関する研修の中で、SOGI の多様性を扱う研修
3. 人権に関する研修の中で、SOGI の多様性を扱う研修
4. 2)3)以外 (ハラスメント防止等) に関する研修の中で、SOGI の多様性を扱う研修
5. その他 (具体的に：)

Q11. (Q9 で「1.実施している」を選択した方にお聞きます)

どのような形で実施していますか。(あてはまるもの全てを選択)

1. 集合研修 (対面、オンラインに関わらず)
2. オンデマンド形式 (動画等) の研修
3. ワークショップ形式の研修
4. その他 (具体的に：)

Q12. 今後、SOGI の多様性に関する研修を実施する際、どのような研修教材があると思いますか。(あてはまるもの全てを選択)

1. 集合研修（対面、オンラインに関わらず）で使える研修教材
2. オンデマンド形式（動画等）で使える研修教材
3. ワークショップ形式の研修で使える研修教材
4. その他（具体的に： ）
5. 特にない

Q13. (Q9 で「1.実施している」を選択した方にお聞きます)

研修の対象者としてあてはまるものを選択してください(1)～6)につきそれぞれ一つ選択)

	1)全職員	2)新任職員	3)管理職・監督職員	4)SOGI の多様性の理解増進に関連する課（係など）の職員	5)教員・保育所職員	6)その他（具体的に：）
⇒該当番号を記入						
1. 該当者全員（必修）						
2. 希望者のみ						
3. 実施していない						

Q14. (Q9 で「1.実施している」を選択した方にお聞きます)

職員研修の講師としてあてはまるものを選択してください(あてはまるもの全てを選択)

1. 庁内担当者
2. 学識経験者
3. 当事者団体
4. 民間事業者
5. その他（具体的に： ）

Q15. (Q9 で「1.実施している」を選択した方にお聞きます)

SOGI の多様性に関する内容を含む研修の具体的な内容としてあてはまるものを選択してください。(あてはまるもの全てを選択)

1. SOGI の多様性についての基礎的な知識（SOGI の多様性、カミングアウト、アウティング、当事者の経験等）
2. SOGI に関する法律・施策の解説
3. 職員、相談員対応の具体的な事例
4. 相談窓口案内
5. その他（具体的に： ）

- ② SOGI の多様性に関する研修以外の職員に向けた知識普及の取組について

1. 行っている
2. 行っていないが、検討中である
3. 行っていない

研修以外の職員に対する知識普及の取組として、実施しているものを選択してください。（あてはまるもの全てを選択）

- Q19. (Q17 で「1.行っている」を選択した方にお聞きします)

1. **SOGI** の多様性についての基礎的な知識（**SOGI** の多様性、カミングアウト、アウティング、当事者の経験等）
2. **SOGI** に関する法律・施策の解説
3. 職員対応、相談対応の具体的事例等
4. 相談窓口の案内
5. その他（具体的に： ）

1. 講座
2. 講演会、シンポジウム
3. 学校、企業等への講師派遣
4. その他（具体的に： ）

Q25. (Q23 で「1.実施している」を選択した方にお聞きします)

1. SOGI の多様性についての基礎的な知識（SOGI の多様性、カミングアウト、アウティング、当事者の経験等）
2. SOGI に関する法律・施策の解説
3. 相談窓口に関する案内
4. その他（具体的に： ）

Q26. (Q23 で「1.実施している」を選択した方にお聞きします)

1. 庁内担当者
2. 学識経験者
3. 当事者団体
4. 民間事業者
5. その他（具体的に： ）

1. 様々な課題がある中で、**SOGI**の多様性についての取組を進めることが難しい
2. どのような内容にすればよいかわからない
3. 講師の選定が難しい
4. 講座、講演会で利用可能な教材等がない
5. 応募者や参加者の数が低迷している
6. その他（具体的に： ）
7. 特に課題はない

1. 行っている
2. 行っていないが、検討中である
3. 行っていない

1. ポスター・パンフレット・リーフレット等の作成
2. SOGI の多様性に関するウェブサイトの作成
3. 動画等の作成
4. 広報誌やデジタルサイネージを活用した広報
5. その他（具体的に： ）

1. 学識経験者
2. 民間事業者
3. 当事者団体
4. その他（具体的に： ）
5. 特に協力は得ていない

1. SOGI の多様性についての基礎的な知識（SOGI の多様性、カミングアウト、アウティング、当事者の経験等）
2. SOGI に関する法律・施策の解説
3. 相談窓口に関する案内
4. その他（具体的に： ）

1. 様々な課題がある中で、**SOGI**の多様性についての取組を進めることが難しい
2. どのような内容にすればよいかわからない
3. その他（具体的に： ）
4. 特に課題はない

- ### ③ 知識普及に関する好事例

Q34. 貴地方公共団体で実施している取組の中で、職員や市民に対する知識普及について、有効と感じられた取組があれば記載してください。※特にない場合は、「特にない」と記載してください。

--

職員に対する相談体制の整備状況

① 庁内における職員に対する相談体制の整備

Q35. SOGI の多様性に関する職員に対する相談窓口を設置していますか。(当てはまるものを全てを選択)

※回答自治体の事業として(民間等への委託含む)実施している場合のみ「設置している」とみなします。市町村担当者が県の窓口を紹介している等、誘導や紹介のみを実施しているケースは含まれません。

1. SOGI の多様性に特化した専門相談窓口を設置している
2. SOGI の多様性に特化した専門窓口ではないが、SOGI の多様性に関する相談も受け付ける相談窓口を設置している
3. 設置していないが、検討中である
4. 設置していない

Q36. (Q35 で「1.設置している」と回答した方にお聞きします)

職員に向けた SOGI に関する相談窓口の設置場所について選択してください(一つ選択)

1. 庁内に窓口を設置（人事課等）している
2. 庁外に窓口を設置（外部機関への委託等）している
3. 庁内・庁外のどちらにも窓口を設置している
4. その他（具体的に： ）

Q37. (Q35 で「1.設置している」「2.特化した窓口ではないが設置している」と回答した方にお聞きします)

職員に向けた SOGI に関する相談窓口の相談員について教えてください(あてはまるものを全て選択)

1. 公認心理師、臨床心理士等、心理的支援に関する有資格者
2. 医師
3. 保健師、看護師
4. 社会福祉士・精神保健福祉士等、社会福祉に関する有資格者
5. 相談員経験者
6. 人事担当の課（係など）の職員
7. その他（具体的に： _____）

Q38. (Q35 で「1.設置している」「2.特化した窓口ではないが設置している」と回答した方にお聞きします)

相談対応に関するガイドライン、指針等を定めていますか。(あてはまるもの全てを選択)

1. 定めている
2. 定めていないが、検討中である
3. 定めていない

Q39. (Q35 で「1.設置している」「2.特化した窓口ではないが設置している」と回答した方にお聞きします)

SOGI の多様性に関する相談員の能力向上にあたり、相談員研修を実施していますか(一つ選択)

1. 実施している
2. 実施していないが、検討中である
3. 実施していない

Q40. (Q39 で相談員研修を「1.実施している」と回答した方にお聞きします)

相談員研修等の内容としてあてはまるものを選択してください。(あてはまるものをすべて選択)

1. 集合研修（対面,オンラインに関わらず）
2. オンデマンド形式（動画等）の研修
3. ワークショップ形式の研修
4. その他（具体的に： _____）

Q41. (Q39 で相談員研修を「1.実施している」と回答した方にお聞きします)

講師や講演者はどのような方が務めていますか。(あてはまるもの全てを選択)

1. 庁内担当者
2. 学識経験者
3. 当事者団体
4. 民間事業者
5. その他（具体的に： _____）

Q42. (Q39 で相談員研修を「1.実施している」と回答した方にお聞きします)

具体的な内容を教えてください。(あてはまるもの全てを選択)

1. SOGI の多様性についての基礎的な知識 (SOGI の多様性、カミングアウト、アウティング、当事者の経験等)
2. SOGI に関する法律・施策の解説
3. 相談対応のあり方、具体的な対応事例等
4. その他 (具体的に:)

Q43. 今後、SOGI の多様性に関する相談員研修を実施する際、どのような研修教材があるとよいと思いますか。

(あてはまるもの全てを選択)

1. 集合研修 (対面、オンラインに関わらず) で使える研修教材
2. オンデマンド形式 (動画等) で使える研修教材
3. ワークショップ形式の研修で使える研修教材
4. その他 (具体的に:)
5. 特にない

Q44. SOGI の多様性に関し、職員に対する相談体制の整備に関する課題を教えてください。(あてはまるもの全てを選択)

1. 専門性の高い職員等の継続的な確保
2. 他の部署、機関との連携における情報共有のあり方
3. 職員、相談員への研修教材等
4. その他 (具体的に:)
5. 特に課題はない

② 市民に向けた相談体制

Q45. SOGI の多様性に関する市民に対する相談窓口を設置していますか。(あてはまるもの全て選択)

※相談窓口の開設頻度は問いません。

※回答自治体の事業として(民間等への委託含む)実施している場合のみ「設置している」とみなします。市町村担当者が県の窓口を紹介している等、誘導や紹介のみを実施しているケースは含まれません。

1. SOGI の多様性に特化した専門相談窓口を設置している
2. SOGI の多様性に特化した専門窓口ではないが、SOGI の多様性に関する相談も受け付ける相談窓口を設置している
3. 設置していないが、検討中である
4. 設置していない

1. 庁内の担当課（係など）に窓口を設置している
2. 外部機関に委託している
3. 男女共同参画センターに設置している
4. 人権センター等、人権に関する機関に設置している
5. その他（具体的に： ）

Q47. (Q45 で「1.SOGI の多様性に特化した専門相談窓口を設置している」を選択した方にお聞きします)

[Q47-1] 開設日について			[Q47-2] 開設時間	
いずれかを選んでください。			1 日あたりの開設時間を記載してください。	
2) 3) 4)を選んだ方は、開設日数を記載ください。			※日によって開設時間が異なる場合は、平均時間をお答えください。	
1)毎日開設している		⇒		時間
2) 1 週間のうち、		⇒		時間
3)月のうち、		⇒		時間
4)年間		⇒		時間

Q48. (Q45 で「1.SOGI の多様性に特化した専門相談窓口を設置している」を選択した方にお聞きします)

1. 電話相談
2. 面接相談
3. SNS・オンラインチャット相談
4. その他（具体的に： ）

Q49. (Q45 で「1.SOGI の多様性に特化した専門相談窓口を設置している」を選択した方にお聞きします)

1. 職員
2. 会計年度任用職員
3. 相談窓口、相談員を業務委託している
4. その他（具体的に： ）

Q50. (Q45 で「1.SOGI の多様性に特化した専門相談窓口を設置している」を選択した方にお聞きします)

相談窓口の相談員について教えてください(あてはまるものを全て選択)

1. 公認心理師、臨床心理士等、心理的支援に関する有資格者
2. 医師
3. 保健師、看護師
4. 社会福祉士・精神保健福祉士等、社会福祉に関する有資格者
5. 各種相談窓口の相談員経験者
6. SOGI の多様性の理解増進を担当する課(係など)の職員
7. その他(具体的に:)

Q51. (Q45 で「2.SOGI の多様性に特化した専門窓口ではないが、SOGI の多様性に関する相談も受け付ける相談窓口を設置している」を選択した方にお聞きします)

相談窓口として、あてはまるものを選択してください(あてはまるもの全てを選択)

1. 人権に関する相談窓口
2. 男女共同参画に関する相談窓口
3. その他(具体的に:)

Q52. (Q45 で「1.SOGI の多様性に特化した専門相談窓口を設置している」または「2.SOGI の多様性に特化した専門窓口ではないが、SOGI の多様性に関する相談も受け付ける相談窓口を設置している」を選択した方にお聞きします)

関係窓口間の連携体制としてあてはまるものを選択してください(あてはまるもの全てを選択)

1. 必要に応じ、他の相談窓口を案内・紹介している
2. 庁内の他部署等と連携して対応している
3. 連携会議等の会議体を設置している
4. 居住地以外の地方公共団体の相談窓口も利用できるよう案内している
5. その他(具体的に:)
6. 特に連携はしていない

Q53. (Q45 で「1.SOGI の多様性に特化した専門相談窓口を設置している」または「2.SOGI の多様性に特化した専門窓口ではないが、SOGI の多様性に関する相談も受け付ける相談窓口を設置している」を選択した方にお聞きします)

相談窓口間での情報共有にあたって、情報保護の観点から実施している事項としてあてはまるものを選択してください(あてはまるもの全てを選択)

1. 相談者情報の共有について、ガイドライン等で対応を定めている
2. 相談者に、文書等で支援に必要な情報を関係課(係など)に共有することについて可否を確認している
3. その他(具体的に:)
4. いずれも実施していない

Q54. (Q45 で「1.SOGI の多様性に特化した専門相談窓口を設置している」または「2.SOGI の多様性に特化した専門窓口ではないが、SOGI の多様性に関する相談も受け付ける相談窓口を設置している」を選択した方にお聞きします)

相談対応の際に職員に留意させていることとしてあてはまるものを選択してください(あてはまるもの全てを選択)

1. 個人情報の保護、相談情報の秘匿
2. 適切な相談窓口の紹介・案内
3. カミングアウトの強要を行わないこと
4. その他(具体的に:)
5. 特になし

Q55. (Q45 で「1.SOGI の多様性に特化した専門相談窓口を設置している」または「2.SOGI の多様性に特化した専門窓口ではないが、SOGI の多様性に関する相談も受け付ける相談窓口を設置している」を選択した方にお聞きします)

相談員研修を実施していますか(一つ選択)

1. 実施している
2. 実施していないが、検討中である
3. 実施していない

Q56. (Q55 で「1.実施している」を選択した方にお聞きします)

相談員研修はどのような方式で実施していますか(あてはまるもの全てを選択)

1. 集合研修(対面、オンラインに関わらず)
2. オンデマンド形式(動画等)の研修
3. ワークショップ形式の研修
4. その他(具体的に:)

Q57. (Q55 で「1.実施している」を選択した方にお聞きします)

相談員研修等の講師はどういった方が務めていますか。(あてはまるものをすべて選択)

1. 庁内担当者
2. 学識経験者
3. 当事者団体
4. 民間事業者
5. その他(具体的に:)

Q58. 今後、SOGI の多様性に関する相談員研修を実施する際、どのような研修教材があるとよいと思いますか。
(あてはまるものを全てを選択)

1. 集合研修（対面、オンラインに関わらず）で使える研修教材
2. オンデマンド形式（動画等）で使える研修教材
3. ワークショップ形式の研修で使える研修教材
4. その他（具体的に： _____）
5. 特にない

Q59. SOGI の多様性に関する相談体制の整備に関する課題を教えてください。(あてはまるものを全てを選択)

1. 相談員の専門性向上やスキルアップが難しい
2. 他の課（係など）や他の地方公共団体と連携する枠組みが整っていない
3. 研修教材等が不足している
4. 相談件数が少ない
5. 相談窓口が認知されていない
6. その他（具体的に： _____）
7. 特に課題はない

③ 相談体制の整備に関する好事例

Q60. 貴地方公共団体で実施している取組の中で、職員や市民に対する相談対応について、有効と感じられた取組があれば記載してください。※特にない場合は、「特にない」と記載してください。

4. 役割分担

情報共有、連携について

Q61. (都道府県の方のみにお聞きします)

SOGI の多様性に関する取組について、どのように管内市区町村との情報共有や連携をしていますか。(あてはまるものをすべて選択)

1. 管内の担当部署をリスト化し、情報を共有している
2. 管内の担当者を集めた会議を定期的実施している
3. SOGI の多様性に関する会議体を設置している（会議体名： _____）
4. 相談窓口で受けた相談について、管内市区町村と連携している
5. 管内市区町村の職員に対し、SOGI の多様性に関する研修を実施している
6. ホームページ等に管内市区町村の SOGI の多様性についての専門相談をとりまとめて案内している
7. その他（具体的に： _____）
8. 特に情報共有・連携は行っていない

Q62. (市区町村の方のみにお聞きします)

SOGI の多様性に関する取組について、どのように都道府県や他の市区町村と情報共有や連携をしていますか。(あてはまるものをすべて選択)

1. 都道府県と市区町村の担当者が所属する協議会に参加している (会議体名:)
2. 都道府県内担当者のリストがある
3. 相談窓口で受けた相談について、連携している
4. 都道府県が主催する担当者向けの研修会に参加している
5. SOGI の多様性についての専門相談として、都道府県が設置する専門相談を案内している
6. SOGI の多様性についての専門相談について、他の市区町村と連携し、他の市区町村の専門相談も利用できることを案内している
7. その他 (具体的に:)
8. 特に情報共有・連携は行っていない

5. 自由記述欄・フェイス項目

SOGI の多様性に係る理解増進の取組の制度上の位置付けについて

Q63. SOGI の多様性に関する市民の理解の増進について、SOGI に特化した、あるいは SOGI に関連する文言(性的マイノリティ、LGBT 等)を含んだ条例を制定していますか。(一つ選択)

※令和5年6月 23 日、性的マイノリティの方々が、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関して国民の理解が進んでいないことによって生きづらさを感じていることなどを立法事実として、「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」(以下、「理解増進法」という。)が、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進を図ることを目的として制定されました。

1. 制定している
2. 制定していないが、検討している
3. 制定していない

Q64. 前問のほかに、各種条例の中で、SOGI の多様性の理解増進に関する取組について言及していますか。あてはまるものを選択してください。(あてはまるものをすべて選択)

1. ダイバーシティ、多様性全般に関する条例
2. 男女共同参画に関する条例
3. 人権に関する条例
4. その他 (具体的に:)
5. 条例で位置付けていない

01 地方公共団体 A

■基本情報

- | |
|----------------------------------|
| ✓ 都市区分:都道府県／政令指定都市 |
| ✓ 調査実施日時:令和8年1月 27 日(火)16 時～17 時 |

1) 体制等

① 担当者部署・担当者の状況、取組を始めたきっかけ

- ✓ 人権施策推進課の企画啓発係が担当している。SOGI の多様性に限らず、部落差別(同和問題)、女性、高齢者、患者の人権等、人権課題全般に関する啓発の企画・実施を担っている。SOGI の多様性に関する業務が占める具体的な割合を示すことは難しいが、業務の一部として位置づけられている。
- ✓ SOGI の多様性の理解増進施策の主担当は1名であるが、副担当もあり、係全体(5名)で広く協力しながら業務を行っている。企画啓発係の職員は SOGI の多様性だけではなく人権施策全般を担当している。
- ✓ SOGI の多様性に関する取組に関しては、「人権施策推進計画」を策定した際、性的マイノリティを取り組むべき課題として位置づけたことがきっかけで始まったようである。当時、オリンピック憲章に性的指向に基づく差別の禁止が盛り込まれるなど、世界的に当事者の権利擁護に関する気運が高まっていたため、取り組む必要があると判断したものと思われる。

② 関係機関等との連携状況

- ✓ 庁内には、関係部署が集まり情報共有を行う組織として「人権施策推進本部」を設置している。定期開催ではなく、大きな議題がある際に開催される。例えば、パートナーシップ宣誓制度を導入する際には、制度内容や利用可能なサービスについて検討するため、関係課(広報、外国人の人権に関わる国際課、患者の人権に関わる健康福祉部局、子どもの人権に関わる子ども担当部署等)が参加し、制度内容について協議を行った。タスクフォース的な役割を担いながら複数回開催した。
- ✓ 管内の地方公共団体とは、年に1回、担当者会議を開催している。この会議はパートナーシップ制度導入の約2年前から継続しており、LGBT に関する啓発の状況やパートナーシップ宣誓制度の導入状況等の情報共有をしている。
- ✓ 外部機関との連携としては、管内の LGBT 当事者団体とのつながりがある。同団体が定期的で開催している交流会に庁内の担当者が参加し、情報共有等を行っている。
- ✓ 女性活躍推進課や総務部の行政経営推進課等、部局の異なる複数の課がそれぞれの所掌に関して SOGI の多様性関連の施策を実施している。あらかじめ明確に役割分担を決めているわけではなく、各課がそれぞれの観点から取組を行い、講座の開催や啓発物品の作成といった情報を適宜共有し、連携を図っている。

③ 課題

- ✓ パートナーシップ宣誓制度を通じて宣誓者から困りごとを聞く機会はあるが、当事者の生の声を直接聞く機会が少ない点が課題であると感じている。

2) 知識普及の取組

① 市民に対する知識普及の取組

- ✓ 市民向けの知識普及は、パンフレット、ウェブサイト、広報誌が中心である。人権担当部署が主体となった SOGI の多様性がテーマのシンポジウムや講演会は開催していないが、男女共同参画の部署が専門家を講師に招いて講演会を実施するなど、関連する取組も行われている。
- ✓ 「性の多様性に関するリーフレット」を作成・配布している。リーフレットでは、LGBT の基礎知識、当事者の割合や困りごと等を紹介するとともに、パートナーシップ宣誓制度についても紹介している。このリーフレットは、パートナーシップ宣誓制度の導入時に、制度の周知と LGBT に関する啓発を同時に行う目的で作成した。
- ✓ リーフレット等の作成は、まず課の職員が調査・検討してオリジナルの素案を作成し、その案を当事者団体の代表者等に確認してもらい、意見を反映させながら最終版を制作している。

② 庁内職員に対する知識普及

- ✓ 庁内職員に対する研修は、大きく2種類ある。一つは、職階が上がるごとに行われる「職階別研修」の人権研修であり、この中で SOGI の多様性を扱っている。もう一つは、年に1回実施する、全職員を対象とした人権研修である。全職員に対する研修は、人権全般に関する簡易なワークを行っており、必ずしも SOGI の多様性に特化しているものではなく、年度によってテーマを変えている。職階別研修の方が SOGI の多様性についてより詳細な内容を扱っているが、受講者の中に当事者がいる可能性にも配慮し、深掘りしすぎないようにしている。
- ✓ 職階別研修の研修形式は職階によって異なり、上級の職階では集合が困難なため動画配信形式となる場合がある。他の職階ではワークショップ形式で実施する場合もある。講師は、主に人権施策推進課の担当職員で、資料作成から講義まで担当している。担当職員が対応できない場合は、他の職員が代理で登壇することもある。
- ✓ 庁内職員研修は、平成 28 年(2016 年)頃に、庁内の申請書等から性別欄をなくす取組を行ったことが大きなきっかけとなり始まった。当初は年1回の全職員向け研修で実施し、その後、徐々に職階別研修に組み込むようになった。

③ 成果・課題

- ✓ 成果として、パートナーシップ宣誓制度の申込みが、制度開始直後だけでなく、現在も続いていることが挙げられる。啓発によって制度の存在が多くの人に届いている手応えを感じている。
- ✓ また、庁内職員から具体的な事業に関して、SOGI の多様性に関する配慮について相談を受けたことがあった。庁内職員の意識が徐々に高まっていることを実感している。
- ✓ 管内でも地域差を感じることもある。近隣都市のベッドタウンとなっている地域では、市町が独自にパートナーシップ制度を導入する例がある。一方、他の地域では導入が進んでおらず、制度面で格差が生じている可能性はある。
- ✓ 若い世代は学校教育等を通じて SOGI の多様性に関する理解が進んでいる一方、高齢者層への啓発が難しいと感じている。年齢層が高い人々への効果的な啓発方法が課題である。

3) 相談体制の整備等

① 市民及び庁内職員に対する相談体制の整備

- ✓ 庁内職員に対する相談窓口は、SOGI の多様性に特化したものではなく、主にセクシュアル・ハラスメントの相談窓口で対応する運用となっている。
- ✓ 市民に対する相談窓口は、令和7年(2025年)6月から専門の電話相談「LGBTQ 性的マイノリティ電話相談」を開設している。この窓口は、県が補助金を支出し、公益法人が電話相談窓口を開設・運営する形をとっている。相談は月に2回実施しており、当事者本人やその家族からの相談が寄せられていると聞いている。
- ✓ 専門窓口を開設したきっかけは、国の理解増進法の成立と、県のパートナーシップ宣誓制度の開始である。これらを受け、地方公共団体としてさらにできることを検討した結果、当事者や家族が安心して相談できる場が必要だと考え、予算が措置された結果、開設に至った。

② 相談対応を行う庁内職員・相談員の体制、研修等の実施状況

- ✓ 庁内職員向け研修の企画については、知識・経験が豊富である県内の臨床心理士をアドバイザーとして、意見を伺って進めている。この相談員自身が、SOGI の多様性に関する研修を企画・開催した実績もある。
- ✓ 市民向け窓口の運営を委託している法人の担当職員は、LGBT当事者団体から直接研修を受けている。担当課の担当者も、その研修に参加することがある。

③ 関係機関等との連携状況

- ✓ 市民向け相談窓口の運営について、委託先の法人から相談状況の報告を受けるなど、適宜情報を得ている。報告の頻度は月末ごと等定期的ではないが、必要に応じて状況を確認している。
- ✓ 実際の相談業務は、委託先の法人からさらに LGBT 当事者団体へ再委託されている。情報の保護に関するガイドラインは、その再委託契約の中で、当事者団体の間で交わされている。
- ✓ 市町からは、人権講演会や研修会で性の多様性をテーマにする際、良い講師がいないかといった相談を受けることがある。

④ 課題

- ✓ 市民向け相談窓口の課題として、相談手法が挙げられる。現在は月に2回の電話相談のみだが、開設時の議論では、若年層には LINE 等の SNS ツールが有効ではないかという意見もあった。今後、相談の受付方法については継続的な議論が必要だと考えている。
- ✓ 研修企画については、当該業務ができる人材の確保が課題となっている。

以上

02 地方公共団体 B

■基本情報

- | | |
|---|--------------------------------|
| ✓ | 都市区分:市 |
| ✓ | 人口規模:10 万人未満 |
| ✓ | 調査実施日時:令和8年2月 26 日(木)10 時~11 時 |

1) 体制等

① 担当部署・担当者の状況

- ✓ 市民協働課が、男女共同参画関係のほか、ジェンダーアイデンティティ関係、町内会育成、市内設備の管理等、市民協働に関する幅広い業務を所管している。
- ✓ SOGI の多様性の理解増進に関する業務の担当者は専任ではなく、全員が複数業務を兼務している。主な担当者は課長1名、係長1名、係員1名の計3名である。
- ✓ 担当者3名は全員、市民協働係と消費交通係を兼務している。係長と課長は業務量の割合が半々程度、係員は市民協働係がメイン業務となっている。

② 関係機関等との連携状況、取組を始めたきっかけ

- ✓ 令和8年度(2026 年度)からパートナーシップ宣誓制度の導入を予定しているが、当該制度の導入にあたり、関係課(市民課、住宅課、税務課、消防署)の担当者を集め、宣誓書受領証の提示等が必要な住民票の続柄表記や公営住宅への入居等、制度利用者が受けられる具体的な行政サービスについて調整会議を1度実施した。
- ✓ 現時点では、市外の地方公共団体との具体的な連携はない。パートナーシップ宣誓制度を開始した後、都道府県内の地方公共団体間連携の枠組み等に参加し、市町村をまたいだ転出・転入時の手続き連携等を進めていきたいと考えている。
- ✓ 男女共同参画プラン改訂時に、市民9名で構成される「市民懇話会」を設置した。会長を務めた小学校校長から、学校教育現場では SOGI の多様性に関する教育が当たり前に行われている実情を聞き、取組の参考としている。

③ 各種計画等の策定状況

- ✓ 令和7年度(2025 年度)に策定した男女共同参画プランにおいて、世の中の流れを踏まえ、性的指向や LGBTQ に関する内容を盛り込んだことが、SOGI の多様性の理解増進施策に取り組む直接のきっかけとなった。
- ✓ プラン策定にあたり市民アンケートを実施したところ、「全ての人が生きやすいように何かすべき」という肯定的な回答が多く得られた。この結果も、取組を後押しする一因となった。

2) 知識普及の取組

① 市民に対する知識普及

- ✓ 市の社会教育担当課が窓口となり、年1回、LGBTQ に関する講演会・講習会を開催している。令和7年度(2025 年度)で3回目となる。主催は年によって担当課が中心となる場合や、小学校の教員が中心となる場合がある。
- ✓ 講師には、3年連続で近隣地域を拠点に活動する当事者を招いている。講師の選定は、都道府県の教育局からの紹介がきっかけとなった。

- ✓ 講演会は、子ども向けと一般の大人向けの二部構成で実施することが多い。形式は対面で、少人数のグループに分かれ、講師が参加者の間を回りながら話すワークショップ形式を取り入れている。身近で親しみやすい雰囲気を作っている。
- ✓ 内容は、SOGI の多様性等、LGBTQ に関する幅広いテーマを扱う。参加者からは「身近な話だと感じた」「意識していないだけで、周りにもいるのかもしれないと思った」といった感想が寄せられており、近隣の市町村からの参加者もいる。

② 庁内職員に対する知識普及

- ✓ 現時点で、庁内職員向けの SOGI の多様性に関する研修や資料配布等は実施できていない。
- ✓ ただし、パートナーシップ宣誓制度の導入にあたり、制度の趣旨を説明した上で、各課で対応可能な事項についてアンケート調査を実施した。その結果、宣誓書を提示することで受けられるサービスが5課(市民課、住宅課、税務課、消防署、市民協働課)にあることを確認し、担当者間で情報共有と打ち合わせを行った。

③ 課題

- ✓ 講演会等の取組を、より多くの市民に広げていくことが課題である。
- ✓ 担当職員3名が多くの業務を兼務しており、SOGI の多様性の理解増進施策に専念できる庁内職員がいない。限られた人的資源の中で何ができるか模索している状況である。
- ✓ 取組を継続していく上で、市民の関心が薄れ、SOGI の多様性の問題が「そういえばそんな話もあったね」と忘れ去られてしまうことを最も懸念している。

3) 相談体制の整備等

① 市民及び庁内職員に対する相談体制の整備

- ✓ SOGI の多様性に関する相談の一次対応窓口は、市民協働課が担っている。令和8年(2026 年)4月1日のパートナーシップ宣誓制度開始に伴い、同課が制度に関する相談も受け付ける予定である。人員不足のため、専門窓口の新設はせず、既存の体制で対応する。
- ✓ 相談が殺到することは想定しておらず、個別での丁寧な対応が可能だと考えている。
- ✓ (相談者の)情報保護については、市の個人情報保護ガイドラインに則って対応する。また、担当者自身が改正個人情報保護法等の内容を学び、知識をアップデートしていくことが重要だと認識している。

② 相談対応を行う庁内職員・相談員の体制等

- ✓ 庁内職員からの相談については、人事担当の職員係にも窓口があるが、市民協働課の担当者(3名)でも対応する。少ない人数で、それぞれが専門家として話を聞いていくしかないと考えている。

③ 関係機関等との連携状況

- ✓ 関係各課に対し、SOGI の多様性に関する相談が寄せられた場合は市民協働課へ情報共有するよう依頼している。
- ✓ パートナーシップ宣誓制度の宣誓があった場合は、利用者の状況に応じて、市民協働課の職員が手続きが必要となる関係課(住宅課、税務課等)に同行するか、関係各課の担当者を集めて説明の場を設けることになるだろう。

4) 国の施策に対する意見・要望

- ✓ 市の職員の大半は SOGI の多様性に関する知識が十分でなく、身近な問題として捉えられていない可能性がある。そのため、庁内職員向けの研修として、「SOGI の多様性の基本」のような基礎的な内容を学べる講演会を Zoom 等のオンライン形式で提供してほしい。

以上

03 地方公共団体 C

■基本情報

- ✓ 都市区分:市
- ✓ 人口規模:10 万人未満
- ✓ 調査実施日時:令和8年2月5日(木)15 時～16 時

1) 体制等

① 担当部署・担当者の状況

- ✓ 人権推進室の男女共同参画推進係が担当しており、職員は課長補佐級、主任級、主事級、会計年度任用職員(週 20 時間勤務)の4名である。SOGI の多様性の理解増進施策については、担当者1名と他の係から副担当1名を置き、課長補佐級がサポートしている。
- ✓ 本格的な取組は、令和4年(2022 年)の「性の多様性に関する条例」を制定し、係内で担当者を設置した時からである。

② 関係機関等との連携状況

- ✓ 庁内では、要請に応じ、児童館に出前講座を実施するなど連携を行っている。こども家庭部や教育委員会とも、必要に応じて連携する体制ができている。
- ✓ 庁外では、「近隣の地方公共団体に性的マイノリティ交流会のチラシを配布する」「県内の市町村や民間団体で構成されるネットワーク会議に参加して情報交換を行う」など連携を図っている。
- ✓ 昨年度、近隣の市との共同事業を検討し、性的マイノリティ交流会の見学にも来てもらったが、実現には至らなかった。今後も、より広い範囲での連携を呼び掛けていきたい。
- ✓ 当事者団体に性的マイノリティ交流会のファシリテーターを依頼しており、その団体を通じて他市の取組事例を知ることができ、参考になっている。また、近隣の地方公共団体にも広報を依頼しており、市外からの参加者もいる。「居住する市町村のイベントでは知人に会う可能性があり参加しづらいが、隣の市なら参加しやすい」という当事者のニーズに応えられていると思う。

③ 各種計画等の策定状況

- ✓ 当初は男女共同参画の条例を改正し、その中に SOGI の多様性に関する内容を盛り込む方向で検討していたが、男女共同参画に関する審議会において「男女共同参画と性の多様性は分けて進めるべき」との強い意見があった。このため、男女共同参画条例とは別に「性の多様性に関する条例」を制定することになった。条例を分けたことで、多数の項目の中の一部に埋没することなく、SOGI の多様性の理解増進施策と独立した柱として位置付けることができた。これにより、予算要求等で条例を根拠に説明するなど、施策を推進する上での後ろ盾となっている。
- ✓ 条例制定に伴い、ガイドブックも作成し、本格的な取組を開始した。

④ 課題

- ✓ 他の地方公共団体の担当者と直接対面で情報交換を行う機会が少ない。地理的な要因もあり、県の会議等が県庁所在地の市内で開催される場合等参加が難しいことがある。
- ✓ 他業務との兼務であり、人員・時間の制限が継続的な取組の障壁となっている。「メイン業務」として十分な時間と労力を割いて進めることができない。
- ✓ どのような広報や啓発の手法が、当事者や関心の低い層に効果的に届くのか、試行錯誤している状況

である。特に、年代によって理解度に差があるため、対象に応じたアプローチが課題となっている。

- ✓ 庁内に定期的な協議会や検討会は設置していないが、パートナーシップ制度の利用申し出があった場合には、必要に応じて関係部署や県と協議を行っている。

2) 知識普及の取組

① 市民に対する知識普及

- ✓ 市民向けに「性の多様性セミナー」を定期的に実施している。過去には著名なインフルエンサーを招聘したが、近年は市内に在住する当事者やアライの方を講師として招いている。また、学生、社会人、高齢者等、対象に合わせて開催時間や場所(大学での開催、夜間開催、午前開催等)を工夫している。このほか性的マイノリティ交流会を年間4回開催している。
- ✓ この交流会は、条例制定前の性の多様性に関する啓発セミナーや意見交換会で寄せられた「当事者同士の交流の場が欲しい」という声を受けて始まったものである。令和7年度(2025 年度)より行政的な名称を避け、アライを含め誰もが参加しやすいよう愛称を付けて実施している。
- ✓ 絵本の読み聞かせやレインボーカラーのミサンガ作りといった製作活動を交えた啓発イベントも実施している。これにより、親子連れが参加しやすくなり、当事者の子どもを持つ保護者が相談に訪れるきっかけにもなっている。
- ✓ その他、啓発用の缶バッジ作成や、庁内職員が講師を務める出前講座、プライド月間に合わせた広報展示等を継続的に実施している。

② 庁内職員に対する知識普及

- ✓ 庁内職員を対象としたワークショップ形式の研修を実施した実績がある。当事者から聞いた内容等を参考に、担当職員が進行役となり、「なぜ地域社会で自身のセクシュアリティを表明しづらいのか」「誰もが安心して過ごせる地域にするには何が必要か」といったテーマでグループ討議を行った。
- ✓ 市民向けセミナーを庁内職員が受講する場合は業務研修として扱われる。このことを庁内に周知し、庁内職員の参加を促している。実際に庁内職員数名が参加した実績もある。
- ✓ 各課で実施が義務付けられている課内人権研修のテーマの一つとして「性の多様性」があり、複数あるテーマの中から、このテーマを選択し研修を実施している課がある。

③ 課題

- ✓ セミナー等の集客が大きな課題である。「自分には関係ない」と考える市民がおり、他の人権テーマの講演会と比較して参加者が伸び悩んでいる。広報の仕方を含め、関心が低い層へどのようにアプローチするかが課題となっている。
- ✓ 幼少期からの理解や教育が重要と考えるが、教育委員会が所管する小中学校との連携は、各学校の年間行事計画が早い段階で立てられていることや教職員の働き方改革といった背景もあり、研修等の機会を新たに設けることが難しい。教職員向けの研修機会の確保も課題である。

3) 相談体制の整備等

① 市民に対する相談体制の整備

- ✓ 市民・庁内職員の双方を対象とした「性別にこだわらない相談」窓口を、土曜日に年6回開設している。庁舎が閉庁している日に設定することで、より来所しやすいように配慮している。
- ✓ この相談窓口は、従来の女性相談を、令和5年度(2023 年度)から全開催件数(22 件)のうち、6回を「性別にこだわらない相談」と位置付けて拡充したもの。開催日時も利便性向上のため、平日の午後から土曜日の午後に移行し、徐々に開催回数を増やしてきた。相談件数は多くはないが、同じ人が繰り返し相談に訪れる傾向がある。相談内容としては、自身の性表現に関する悩みや、日常生活と自認する性との間で生じる葛藤等がある。

② 相談対応を行う職員・相談員の体制等

- ✓ 相談員は、長年市の専門相談を担っている女性のフェミニストカウンセラー1名が務めている。

③ 相談対応を行う職員・相談員に対する研修等の実施状況

- ✓ 相談員は専門性を有する者であり、市として特段の研修は実施していない。

④ 関係機関等との連携状況

- ✓ 相談内容に応じて、担当課が運営する性的マイノリティ交流会を紹介するなど、必要な連携を行っている。相談窓口開設時には担当課職員が別の部屋で待機し、必要に応じて連携できる体制を整えている。

⑤ 相談情報の秘匿

- ✓ 相談内容は非常にデリケートであるため、情報共有の際は必ず本人の同意を得ることを徹底している。また、情報漏洩リスクを考慮し、相談記録は原則として紙媒体で管理・保管している。
- ✓ 仮に相談員が PC での記録を希望する場合は、市の端末を貸与し、データが相談員の私物 PC 等、外部に残らない運用を検討している。

4) 国の施策に対する意見・要望

- ✓ 地方公共団体単独での取組には予算や時間の限界があるため、国や都道府県による支援を期待している。具体的には、①テレビや YouTube 等、影響力のあるメディアを通じた全国的な理解増進の働きかけ、②研修でそのまま活用できる質の高い資料やグループワークのテーマ例といった具体的なツールの提供、③地方公共団体がエントリーして参加できる共催事業のメニュー化等。

5) その他

- ✓ 担当職員は、県内での研修会や当事者団体が主催する交流会への参加、インターネットでの調査、当事者団体への直接のヒアリング(例:イベントのアイデア相談)等から知識を習得している。市のガイドブックも(SOGI の多様性に関する)基礎知識の学習に活用しているが、性的マイノリティ交流会等で当事者の生の声を聴くことが、施策を考える上で非常に重要であると感じている。
- ✓ 性的マイノリティ交流会の参加者から「このような公の明るい場で自分たちの話ができることに時代が変わったと感じる」との声があった。たとえ参加人数が少なくても、当事者にとっての安心できる「居場所」を確保し、継続することの重要性を再認識している。

参考資料3 地方公共団体に対するヒアリング調査記録

- ✓ (SOGI の多様性に関する)啓発の懸垂幕に対して1件の苦情が寄せられたことがある。また、過去には、会議の場で性的マイノリティに対する差別的な発言があった。その時は、即座にそれを指摘し適切に対応することの難しさを痛感した経験がある。その際、同席していた他の市民から「それは差別発言だ」との声が上がり、助けられた経験がある。こうした状況に適切に対応するため、庁内職員自身が学び続ける必要がある。

以上

04 地方公共団体 D

■基本情報

- ✓ 都市区分:市
- ✓ 人口規模:10 万人未満
- ✓ 調査実施日時:令和8年1月 29 日(木)10 時~11 時

1) 対応体制等

① 担当部署・担当者の状況

- ✓ 市民協働推進課で男女共同参画関連を担当する主任主事1名が、SOGI の多様性の理解増進施策も担当している。副担当もいるが、実務にはほとんど関わっていない。
- ✓ 担当業務は主として男女共同参画計画に係る様々な業務や啓発活動、自治会関係の業務である。市の男女共同参画推進員と連携し、市民や中学生を対象とした出前講座等も実施している。令和6年(2024 年)4月1日に始まったパートナーシップ宣誓制度も担当している。
- ✓ 男女共同参画と自治会関係、一部の相談業務を担当しており、SOGI の多様性に関する業務は男女共同参画業務の中に入ってくるが、割合としては極めて低い。
- ✓ パートナーシップ宣誓制度導入のきっかけは、周辺の地方公共団体で制度導入が進む中で、いつでも転入や転出等を受け入れられる状況を作ろうというものであった。性的マイノリティの当事者は一定数いるという認識のもと、そのニーズに応じる形で順次制度を整え、導入した。
- ✓ 対応体制の課題として、庁内職員全体への周知ができていないということがある。新規採用職員には研修を実施しているが、中堅職員以上になると「男女共同参画」という言葉すら浸透していない。特に上位層に向けた啓発が必要ではないかと考えている。

② 関係機関等との連携状況

- ✓ パートナーシップ宣誓制度の届出件数が少ないこともあり、当事者がどのような制度を利用しているのかを把握できていない。他の地方公共団体との転入・転出に関する情報連携の機会も少なく、制度の届出にきた方の実態しか把握できていない。
- ✓ 届出時に発行するカードを提示すれば行政サービスを受けられることになっているが、実際に利用されたかを確認したところ、実績はなかった。今後、利用できるサービスを増やしていくことを検討しており、その過程で連携が取ればよいと考えている。
- ✓ パートナーシップ宣誓制度の内容は庁内全体に周知しているが、利用ケースが少ないため、窓口で対応したことがある庁内職員はほとんどおらず、実際に相談があった際に初めて対応することになる。利用件数や利用可能なサービスが増えれば、周知も広がっていくと考えるが、現状では庁内職員間であまり連携が取れているとはいえないだろう。
- ✓ 他部署から、SOGI の多様性に関する相談の対応方法について問い合わせが来ることはない。
- ✓ 各課の課長職を構成員とする「男女共同参画庁内連絡会議」を設置している。開催頻度は年に1~2回程度。主に計画策定時の協議や計画の進捗状況の管理を議題としている。
- ✓ パートナーシップ宣誓制度を導入する際には、同会議で資料を提示して説明を行った。「近隣市の状況はどうなっているのか」という質問が挙がり、これらの質問も参考に要綱等を作成した。

2) 知識普及の取組

① 市民に対する知識普及

- ✓ SOGI の多様性に特化したものではないが、「男女共同参画セミナー」を年に2回開催している。例えば、防災をテーマにしたセミナーの中で、部分的に SOGI の多様性の話題に触れることで、参加者への啓発を図っている。ただし、SOGI の多様性関連の内容を毎年必ず含めているわけではない。
- ✓ 男女共同参画推進員の活動の一環として、情報誌を年に1回(3月末)発行している。図書館や公民館への配架に加え、自治会の回覧板にも同封している。推進員の活動内容、セミナー報告、中学校で実施した出前講座の活動報告等が主な内容で、市民に活動を知ってもらうための工夫をしている。
- ✓ セミナーに関しても、参加者数があまり増えないという課題はあるものの、「次は男性の家事をテーマに開催してほしい」など、具体的な要望が寄せられており、応えていきたいと考えている。
- ✓ 毎年、市内の中学校を対象に、男女共同参画について学ぶ出前講座を実施している。男女共同参画に関する現状や動向を紹介し、学校・家庭・地域でできることを分かりやすく解説する。その後、推進員と寸劇を行い、家事の役割分担や世代間の認識の差等を伝えることで、中学生の頃から意識を持ってもらうよう努めている。
- ✓ 出前講座の中で、性的マイノリティはメインテーマではないが、少し触れる程度に話すよう心掛けている。中心となるのは、男女の役割分担やアンコンシャス・バイアスに関する話である。
- ✓ セミナーや出前講座に関しては、参加者アンケートを実施している。出前講座では、生徒から「女性でも警察官になっていいと思った」「男性でも看護師を目指していいんだ」といった進路に関する感想や、「父親が育児に積極的に参加する姿を見て、自分もそうなろうと思った」といった感想が多く寄せられ、効果を実感している。
- ✓ セミナーや出前講座では SOGI の多様性に関する直接の感想や意見はほとんどないが、出前講座で中学生から「女性の社会参画は、男性に対する逆差別ではないか」という厳しい意見が寄せられたことがある。

② 庁内職員に対する知識普及の取組

- ✓ 主に新規採用職員を対象とした男女共同参画に関する研修の中で、SOGI の多様性の話を15分程度している。ただし、内容は市が実施している施策の説明が主となっており、専門的なところまで踏み込めていない。具体的には、パートナーシップ宣誓制度やLGBTといった用語の解説等。
- ✓ 研修講師は、市の施策を説明するという都合上、庁内担当者が務めている。
- ✓ 講師については、理想としては、専門の講師から直接話を聞く機会を設けるべきだと考えているが、予算の都合もあり、難しい。市の職員では把握している情報も限られ、正確で十分な内容を伝えきれないのではないかと懸念している。
- ✓ 外部講師を呼ぶ際のハードルとして、当事者団体を招聘すること等を検討はするものの、講師の選定の難しさに加え、予算の制約がある。呼びたい講師がいても、予算と合わないことがある。
- ✓ 研修の後半では、人を見た目で判断しないという趣旨で、例えとして「当初はノンアルコールのビールが売れるわけがないと思われていたが、実際は売れている」という事例を出し、「思い込みは良くない」という話をしている。

③ 課題

- ✓ 出前講座や庁内職員研修は、男女共同参画計画の取組実績の中で目標として定められている。継続することで知識普及を図る目的で設定されたのではないかと考えている。
- ✓ 男女共同参画推進員の人数が現在5名しかおらず、寸劇等を行うにも人員が不足している。活動を行うための人数が足りないと感じている。
- ✓ 今後の課題としては、市民への周知・浸透が最も重要であると考えている。市民に当事者に向けた制度やサービスが整っていることを理解してもらうことで、制度やサービスの利用者が増え、市外へも認知が広がっていくのではないかと考えている。まずは市の中で、SOGI の多様性の理解増進や関連制度の認知度をいかに高められるか意識して取り組んでいきたい。

3) 相談体制の整備等

① 市民及び庁内職員に対する相談体制の整備

- ✓ 庁内職員に対する相談窓口は人事を担当する部署が担当している。本市のパートナーシップ宣誓制度は庁内職員の休暇制度も対象としており、婚姻している庁内職員と同等の休暇が取得できることを案内している。ただし、相談件数自体が少なく、現状ではあまり相談は来ていないと認識している。
- ✓ 市民に対する相談窓口は人権相談で対応している。相談員は人権擁護委員、民生委員、行政相談委員で、主に担当部署へつなぐ役割を担っている。直接的な解決ではなく、傾聴、すなわち話を聞くことがメインとなっている。(SOGI の多様性に関する相談ではなく、)近隣トラブル(嫌がらせ、土地の境界、植物の枝の問題、騒音等)の相談が多い。話を聞いたうえで法律相談を勧めるといった対応を行っている。相談窓口から他の専門的な相談先へつなぐ場として機能している。
- ✓ この人権相談は、昭和 62 年(1987 年)から、市ではなく社会福祉協議会が実施している。
- ✓ SOGI の多様性に関する相談が来た際に、相談者が安心して相談できるよう、相談室は個室で、外部に声が漏れにくいよう防音の配慮がされている。ただし、これは市役所本庁舎に限った話であり、他の公民館等で実施する相談事業では、本庁舎ほどのプライバシー確保は難しい可能性がある。
- ✓ 小学生が匿名で悩みを送れる「人権ミニレター」というものがある。近隣市と連携して人権擁護委員が対応している。年に数通は SOGI の多様性関連と思われる相談(学校での悩み事等)が寄せられていると聞いているが、内容の詳細までは把握していない。
- ✓ 週に一度開設している市民向けの相談窓口にも、SOGI の多様性に関する相談が直接寄せられた実績はない。窓口の存在は周知しているものの、十分に浸透していないと感じている。
- ✓ 相談対応のガイドラインを設けており、前提として相談内容は外部に公開しない。相談員間での情報共有も原則行わないよう周知している。相談対応の委託先である社会福祉協議会・市役所間の情報共有は行うが、その情報は紙に綴じ、担当者以外は閲覧できないようにするなど、情報が漏れないよう工夫している。ガイドラインには、基本姿勢として「傾聴に努める」ことが記載されているが、それ以上に詳細な対応手順までは定められていない。

② 相談対応を行う庁内職員・相談員の体制等

- ✓ 庁内職員に対する窓口は、人事担当部署の4～5人の班で対応している。
- ✓ 市民向け窓口では、相談員として行政相談員、民生委員、人権擁護委員が各1名、最大3名体制で対応する。人権擁護委員は8名、行政相談員は3名、民生委員は 10 名近く在籍しており、輪番制で相談対応を担う。

③ 相談対応を行う庁内職員・相談員に対する研修等の実施状況

- ✓ 市民向け窓口の相談員を対象に、年に 1 度、集合形式で相談員研修を実施している。テーマは毎年異なり、弁護士や家庭関係の相談を受けている専門家等を講師として招き、事例紹介等を交えて話を聞いている。過去には、LGBT 関係の団体の方を講師に招き、性の多様性について研修を行ったこともある。

④ 関係機関等との連携状況

- ✓ 相談対応における連携の課題として、個人情報保護の観点から、市民相談を受けた委員が、市の人事担当部署に適切につなげられるかという懸念がある。プライバシーを守りながら必要な窓口へつなぐための明確な仕組みが現状ではなく、実質、現場の判断に委ねられている。
- ✓ 庁内職員向け窓口（職員課）と市民向け窓口（人権擁護委員）の間での連携は行っていない。
- ✓ 近隣で気軽に相談できるような当事者団体は把握できていない。

⑤ 課題

- ✓ 相談したくてもできない潜在的な相談者をどのように掘り起こし、支援につなげていくかが課題である。相談窓口の周知は自治会の回覧板等も活用して行っているが、実際の相談件数には結びついていない。

4) 国の施策に対する意見・要望

- ✓ 研修の対象が現状では新規採用職員のみとなっているため、国が作成した教材等を提供されれば、将来的には研修対象を拡大し、全職員への周知啓発に活用できる可能性がある。

以上

05 地方公共団体 E

■基本情報

- | |
|-------------------------------------|
| ✓ 都市区分: 町村 |
| ✓ 調査実施日時: 令和8年1月 23 日 (金) 14 時～15 時 |

1) 体制等

① 担当者・担当者の状況

- ✓ 企画政策課の職員は部長、課長及び5人の職員。所掌は総合計画、統計・調査、消費者行政、広報、公民館運営事務、姉妹都市交流事業等、多岐にわたる。
- ✓ SOGI の多様性、性的マイノリティに関する業務もその中の1つ。課内の職員全員が複数業務を兼務している。SOGI の多様性の理解増進施策関係の主担当は1名であり、当該職員は消費者行政、公民館運営事務、姉妹都市交流事業等の業務を兼務している。
- ✓ 他業務との兼務であり、人員・時間の制限が継続的な取組の障壁となっている。「メイン業務」として十分な時間と労力を割いて進めることができない。

② 関係機関等との連携状況

- ✓ 県が設置している「パートナーシップ・ファミリーシップ制度県内自治体間連携連絡協議会」に参加している。同協議会には県内の希望する地方公共団体のみが参加している。当該協議会の機能は、主に同性カップルのパートナーシップに関する転出・転入時の手続き連携等、事務的な取扱いについての調整・情報共有である。制度や施策のあり方について活発な議論・検討を行う場とまではなっていない。
- ✓ また、町の市民団体が、その活動の一環として男女共同参画関連の取組も行っている。町として男女共同参画に関する講座を実施する際には、まず当該市民団体に参加協力を依頼し、連携して講座を運営することが多い。

③ 各種計画等の策定状況

- ✓ 男女共同参画基本計画は、総合計画の一部として位置づけられており、その策定・運用は企画政策課が担当している。現時点では同計画の中に SOGI の多様性や性的マイノリティに関する具体的な施策は記載していない。もし、今後、国の計画の中で SOGI の多様性が位置付けられたとしても、地方公共団体の計画に反映するかどうかは、地方公共団体がそれぞれ必要性を判断するものと考えている。
- ✓ 自殺対策計画、地域福祉計画等の計画はそれぞれの所管課が担当しており、計画内の SOGI の多様性の理解増進に関する内容もそれぞれの計画の所管課によって作成されている。

2) 知識普及の取組

① 市民に対する知識普及

- ✓ 市民に対する知識普及・啓発について、現時点で性的マイノリティや SOGI の多様性をテーマとした取組は実施できていない。
- ✓ 他方、男女共同参画に関する講演会は定期的に実施している。毎年1回の開催を基本としており、女性の社会進出や活躍に資する内容の講座を企画・実施している。
- ✓ 講座の運営主体は企画政策課で、実施形態は対面開催、参加者数は毎回 30～40 名弱となっている。主な参加者層は 60 代以上が多く、現役世代は少なくなっている。参加者からは、「現役世代にもこうした内容を伝えた方がよいのではないか」との意見が多数寄せられているが、現役世代やこれから就職

する若者に対してどのようにアプローチし、どうすれば参加してもらえるかについて、具体的な手立ては見いだせていない。

- ✓ 講師は、厚生労働省職員等の行政職員や、外部の有識者を招く形で実施している。近年のテーマとしては、働き方に関するもの、防災に関するもの等、女性の社会進出や生活に関連するテーマを扱っている。
- ✓ 地方公共団体の広報紙において、パートナーシップ宣誓制度の制定に合わせた特集を組むという構想もあるが、実際にはまだ実施できていない。「どの対象に対して」「どのような内容を」「どのような表現・手段で」伝えるべきかという点で具体的なイメージが持てておらず、前例も少ないため、企画・実行に踏み出しにくい状況にある。

② 庁内職員に対する知識普及

- ✓ 男女共同参画や多様性に関して、庁内職員に対する研修会を実施した実績はなく、SOGI の多様性に関する職員研修や資料配布等も実施できていない。庁内職員に対するダイバーシティ関係の研修を行うべきとの問題意識はあるが、実際の取組までには至っていない。
- ✓ 庁内職員研修に SOGI の多様性関連の内容を組み込む可能性については、「なかなか厳しい」。関心を持つ庁内職員に限られている上、日常業務の中で SOGI の多様性に関連した相談や具体的な課題に直面することがほとんどないため、多くの庁内職員にとって優先度が低い。また、研修を行う場合でも、自発的な参加を期待するのではなく、「各課1名は必ず参加」といった強制力を伴わないと、一定数の庁内職員を集めることは難しいだろう。

③ 課題

- ✓ 一般市民の間では、「SOGI」という言葉自体を知らない人が多いと予想しており、まずは用語そのものを目に触れさせ、「これは何だろう」と関心を持ってもらう仕掛けが必要と考えている。そのためには、視覚的に訴える短い動画等、分かりやすくインパクトのある教材が有効であると考えている。
- ✓ 組織としては、未だ「女性」「男性」と性別で区分して考えることが多い。また、同性婚等に対する日本社会全体の抵抗感や、変化を受け入れにくい文化に対しても問題意識を持っており、世界的な状況や潮流を踏まえた、より広い視野が必要と考えている。
- ✓ 地方公共団体が独自に教材や広報コンテンツを一から考えて作成するのは難しいと感じている。企画政策課は少人数で多くの業務を兼務しており、SOGI の多様性に関する理解増進施策の企画立案・実行に充てられる資源は限られている。また、現場レベルでは、何が効果的かも分からない状態で手探りになってしまい、結果として取組が進まない現状がある。

3) 相談体制整備

① 相談窓口の開設状況、相談対応に関する取組概要

- ✓ SOGI の多様性や性的マイノリティに特化した、市民向け・庁内職員向けいずれの相談窓口も、現時点では特設設置していない。これまでに SOGI の多様性関連の相談を受けたこともなく、実際に相談が来た場合の具体的な対応体制は整っていない。
- ✓ ただし、もし SOGI の多様性に関する相談が寄せられた場合には、住民課等他の部門に相談が寄せられた場合でも、パートナーシップ制度等を企画政策課が所管していることから、最終的には企画政策課に回る運用となっており、一次対応窓口は企画政策課となる想定である。

② 相談対応の取組の導入や実践における課題

- ✓ 住民の大半が高齢者であることから、SOGI の多様性に関する相談体制の整備は、他の行政課題と比べて優先順位が低くなっている。現状では、相談窓口の設置よりも、まずは市民への周知・啓発を進めることを優先すべきと考えている。
- ✓ また、企画政策課の人員は限られており、全員が多くの業務を兼務しているため、SOGIの多様性に関する相談窓口の設置や、県が実施する相談窓口の周知等に十分な人的余力を割くことが難しい。求められれば対応したいが、「正直なところ余力がない」というのが実情である。

4) 国への要望

- ✓ 知識普及の取組に関しては、国が「効果のある短い動画」等、視覚的に訴える質の高い教材を作成し、日本全国で共通して使用できる形で都道府県・市町村に配信してほしいと考えている。県はそれを地方公共団体に下ろし、地方公共団体はそれを活用して周知・啓発を行う、といった上下の明確な支援・指示体制が必要であるとの認識である。
- ✓ 現在、国や県が作成するパンフレット類については、「制約が多く、どうしても無難で刺さりにくい内容になりがち」であり、それを下ろされても現場で有効に使えていないと感じている。国には、より「的を射た」「影響力のある」コンテンツを作成してほしい。

以上

06 地方公共団体 F

■基本情報

- | |
|-------------------------------------|
| ✓ 都市区分: 町村 |
| ✓ 調査実施日時: 令和8年2月 26 日 (木) 14 時～15 時 |

1) 体制等

① 担当部署・担当者の状況

- ✓ 保健福祉課が、男女共同参画や人権に関する業務を含め、SOGI の多様性の理解増進に関する対応を所管している。
- ✓ 具体的な業務は、国や県からの調査依頼への回答や、施策協力の要請があった際の対応が中心である。人口や庁内職員数が限られているため、他の業務との兼ね合いで優先順位を考慮せざるを得ず、地方公共団体として自発的に施策を発信することは少ない状況である。
- ✓ 保健福祉課は、高齢福祉、児童福祉、障害者福祉を三本柱としており、男女共同参画や人権、SOGI の多様性の理解増進に関する取組は、それらの下位に包含されるという位置付けである。
- ✓ 課内は保健係と福祉係に分かれており、SOGI の多様性の理解増進に関する業務は福祉係が担当している。体制は、担当職員2名(主事・主査)、係長、課長で構成される。保健係も同程度の人数である。
- ✓ 名目上は係が分かれているが、執務スペースも隣接しており、実質的には課全体が一つのチームとして課題に対応する体制となっている。

② 関係機関等との連携状況

- ✓ 年に2回(12月と3月)、保健福祉課が中心となり「保健福祉審議会」を開催している。
- ✓ 審議会には、役場内から教育委員会、総務課住民係が参加するほか、外部機関として社会福祉協議会、民生委員、地域の駐在員、会津保健福祉事務所等が参加しており、幅広い関係者との連携の場となっている。
- ✓ 審議会の主な機能は、当該年度の事業の総括と、関係機関間の情報共有である。臨時で会議を開くことも可能である。
- ✓ 現時点では、SOGI の多様性が議題として上がった実績はないが、もし課題が提起された場合には、この審議会での協議することになっている。
- ✓ 地域のコミュニティが小規模であるため、課を横断した連携や情報共有は緊密であり、スムーズに行われている。また、役場全体で共通の情報ネットワーク(イントラネット)を運用しており、庁内職員への情報周知は容易である。
- ✓ 連携においては、県から直接というよりも、地域を管轄する保健福祉事務所から情報提供を受けることが多く、それらの情報を庁内で共有している。

③ 各種計画等の策定状況

- ✓ 条例等を分野ごとに細かく制定しすぎると、かえって住民や庁内職員が内容を把握しきれなくなる恐れがある。SOGI の多様性や男女共同参画に関する事項は、個別の条例としてではなく、総合計画等の包括的な計画の中に位置づけていく形が、地方公共団体の実情には合っているのではないかと考えている。

2) 知識普及の取組

① 市民に対する知識普及

- ✓ 現時点において、SOGI の多様性をテーマとしたシンポジウム、講座、ポスター掲示といった知識普及の取組は特に実施していない。
- ✓ そもそも SOGI の多様性に関する問題が地域内で顕在化しておらず、住民の関心も高いとは言えない状況がある。
- ✓ パンフレット等を窓口を設置しても、健康や介護等、他の福祉関連の情報に比べて手に取られにくい。また、庁舎内の掲示スペースにも限りがあるため、関心が低いと見込まれる情報を長期間掲示することは難しい。

② 庁内職員に対する知識普及

- ✓ SOGI の多様性に関する庁内職員研修を実施した実績はない。
- ✓ 他の業務の優先順位が高いことや、研修を実施しても庁内職員の関心が低く、参加者確保が困難であるとの懸念から、実施には至っていない。住民からの要望が上がってくれば、実施を検討する可能性はある。

③ 課題

- ✓ 人口が少なく住民同士の距離が近いため、個人の情報が噂話として広まりやすい環境がある。その一方で、行政としては本人から直接的な相談や訴えがない限り対応することができず、「状況を把握していながら介入できない」という事態が起こりうることを懸念している。当事者が声を上げにくい状況があるのではないかと感じている。
- ✓ 住民の多くが高齢者であることから、関心は健康に関する運動教室や講座に集まりやすい状況にある。
- ✓ SOGI の多様性を単独のテーマとして取り上げるのではなく、参加率の高い健康福祉や児童向けのイベントに内容を盛り込むなど、他の分野と抱き合わせで実施することで、少しずつ関心を高めていくアプローチが有効かもしれないと考えている。

3) 相談体制の整備等

① 市民及び庁内職員に対する相談体制の整備

- ✓ SOGI の多様性に特化した相談窓口は設置していないが、保健福祉課に設置されている相談窓口で、保健師が中心となり、分野を限定せず広く相談を受け付けている。
- ✓ SOGI の多様性に関する相談も受け付けるという認識は、理解増進法の施行等を機に広がったが、相談窓口の存在を明確に周知しているわけではない。「保健福祉に関する相談」として広く受け付ける形をとっており、SOGI の多様性について具体的に明記はしていないが、もし相談があれば保健福祉課が対応する。
- ✓ これまでに SOGI の多様性に関する相談が寄せられた実績はなく、普段は健康、高齢者介護、福祉に関する相談が中心である。

② 相談対応を行う職員・相談員の体制等

- ✓ 市民に対する相談は、保健福祉課の窓口が対応し、保健師が中心的な役割を担う。
- ✓ 庁内職員向けの相談については、「職員会」という組織が一次対応を担う。担当者は1年～2年ごとの持ち回りで3名程度が選出される。ただし、これはあくまで初期的な話を聞くための軽い位置づけであり、問題が根深いと判断された場合は、保健福祉課の正式な相談窓口（市民向けと同一）へつなぐことになる。

③ 相談対応を行う職員・相談員に対する研修等の実施状況

- ✓ 相談員を対象とした、SOGI の多様性に特化した研修は実施していない。
- ✓ 庁内職員全体を対象とするコンプライアンス研修の中に、関連する内容が含まれていると認識している。
- ✓ 今後、SOGI の多様性単独での研修実施は難しいが、青少年健全育成や児童福祉といった他の分野と統合した形であれば、検討の余地があると考えている。
- ✓ 資格の取得・維持に必要な研修や、国・県から紹介される研修については、内容を精査し、必要と判断した場合には庁内職員が参加するようにしている。

④ 関係機関等との連携状況

- ✓ SOGI の多様性に関する相談で、他機関と連携した実績はない。
- ✓ 児童福祉に関する相談であれば教育委員会に、高齢者に関する問題であれば介護認定に関わる施設になど、他の分野では、事案に応じて関係機関と連携して対応している。
- ✓ 外部機関と情報を共有する必要がある場合は、相談者本人から書面で同意書を取得した上で対応する運用となっている。

⑤ 課題

- ✓ 庁内での情報共有は円滑に行える一方、教育委員会等他の組織と連携する際には、どのレベルまで情報を共有すべきか、また、相手方がどの程度の情報をすでに把握しているかを見極めるのが難しい。
- ✓ 過去に障害福祉の分野で、行政側が把握していた本人の希望と、別の支援機関が把握していた内容に齟齬が生じた事例があった。このような情報の非対称性や共有の問題は、SOGI の多様性のようにセンシティブな情報を取り扱う際にも起こりうるのではないかと懸念している。

4) その他

- ✓ 人口が少なく高齢化が進む小規模な町村においては、他の福祉課題に比べて SOGI の多様性の理解増進施策の優先順位が低くなるのは、ある程度やむを得ない面がある。
- ✓ 県等が主催する研修会は都市部での開催に偏りがちで、当村が位置するような地域には機会が十分に届いていないと感じる。一方で、仮に地域で研修会を開催したとしても、住民の関心が低いために参加者が集まらないというジレンマもある。単純に開催場所を分散すれば解決するという問題ではない。
- ✓ 小規模なコミュニティは、住民間の顔が見えやすいという利点がある反面、当事者が自ら声を上げにくくしている側面もあるのではないかと懸念している。

以上

07 地方公共団体 G

■基本情報

- | |
|------------------------------|
| ✓ 都市区分: 町村 |
| ✓ 調査実施日時: 令和8年3月9日(月)10時～11時 |

1) 体制等

① 担当部署・担当者の状況

- ✓ SOGI の多様性の理解増進施策の担当課(以下、「所管課」という。)の業務内容は人権同和全般であり、SOGI の多様性の理解増進施策もその一部として位置づけられている。
- ✓ SOGI の多様性の理解増進施策関係の担当は、職員1名と課長である。当該担当者は人権全般の業務を兼務しており、令和7年(2025年)4月に着任した。
- ✓ 所管課は、戸籍住民票等の窓口業務も担っており、職員5名、会計年度任用職員7名で構成されている。
- ✓ 人権同和に関する担当者の設置はかなり以前から行われており、長年、担当者1名と課長という少人数体制で運営されてきた。
- ✓ 近隣の市と比較して所管課の規模が小さいため、課題について内部で相談することが難しく、地方公共団体の枠を超えて相談せざるを得ない状況に課題を感じている。

② 関係機関等との連携状況

- ✓ 庁内の各課から1名ずつ「人権推進員」を選出し、年2回程度、研修会を実施している。人権推進員は、新規採用職員等若手職員が担うことが望ましいと考えているが、実際の人選は各課の判断に委ねられている。今のところ特段、人権推進員の明確なミッション(人権推進員が主導して各課の知識普及等を進めていくなど)は定めていないが、今後そういった役割期待等も明確にしていきたいと考えている。
- ✓ 近隣の市・町(2つの地方公共団体)と連携体制を構築しており、その中で所管課が人権同和担当を担っている。具体的な連携としては、当該地区の部落解放同盟とのやり取りや、人権擁護委員と連携した啓発活動、講演会の企画運営等を行っている。
- ✓ この近隣の市・町と連携体制を構築し、啓発活動、講演会の企画運営等を行っている。パートナーシップ宣誓制度の要綱作成にあたっては、当該近隣の市・町と同時進行で進めた。このような地方公共団体間の連携は以前から長らく行われており、パートナーシップ宣誓制度の導入もその流れの中で行われた。
- ✓ ただし、連携はしているものの、市と町では規模が異なるため、市の方が庁内職員数も多く、対応可能な業務範囲等に差が出てしまう。

③ 各種計画等の策定状況

- ✓ 5年に一度実施する「住民人権意識調査」の結果を、人権に関する計画に盛り込んでいる。「住民人権意識調査」は無作為抽出調査で住民1,000人を対象としている。令和7年度(2025年度)の調査では、オンライン回答も導入し、回収率は38%程度であった。調査結果は、今後の計画策定等に活用される。
- ✓ 5年前に策定した計画では、性的マイノリティに関する話題を扱ってはいなかったが、令和7年度(2025年度)に実施した意識調査では、LGBTQに関する質問項目を新たに追加したため、今後の計画にはSOGIの多様性に関する内容も盛り込まれてくる可能性がある。現在、意識調査の結果の分析を進めている段階である。

2) 知識普及の取組

① 住民に対する知識普及

- ✓ 毎年8月と12月の「人権週間」に合わせて、近隣の市・町(2つの地方公共団体)と連携し、啓発キャンペーンを実施している。スーパーマーケットの前等で啓発グッズを配布し、人権意識の向上を呼びかけている。また、地域の祭りにおいて、人権に関する展示コーナーやアンケートブースを設け、来場者への啓発活動を行っている。

② 庁内職員に対する知識普及

- ✓ 各課から選出された人権推進員(12名程度)を対象に、年2回程度の研修を実施している。
- ✓ 研修内容は、学識経験者等の講話、人権に関するビデオ教材の視聴、文化センターへの現地視察等、多岐にわたる。
- ✓ これまでSOGIの多様性や性的マイノリティを単独のテーマとして扱ったことはないが、ビデオ研修の中で関連する内容が触れられたことはある。
- ✓ 研修後にはアンケートを実施しており、参加者からは「差別に関する知識が深まり、勉強になった」といった意見が寄せられている。

③ 課題

- ✓ 研修において、SOGIの多様性だけを独立したテーマとして取り上げて話すことには難しさを感じている。現状では、人権同和に関する研修の中で、一つのトピックとして用語が挙がる程度である。

3) 相談体制の整備等

① 住民及び庁内職員に対する相談体制の整備

- ✓ 住民向けには、隔月1回午前中に、管轄の法務局が推薦する地域の人権擁護委員による対面の人権相談窓口を開設しており、SOGIの多様性に関する相談も受け付けている。相談実績は多くはない。
- ✓ 上記窓口の開設時間外や、その他の相談については、所管課が一次対応窓口となっている。
- ✓ 庁内職員からの人権に関する相談についても、所管課が対応する体制をとっている。困難なケースについては、県のホットライン等を案内することになる。
- ✓ パートナーシップ宣誓制度の利用者から相談があった際には、別室を確保して個別に対応した。その他、相談者情報の共有に関する明確なガイドラインは策定していない。
- ✓ ただし、電話対応のマニュアルはあるので、窓口での対応に関しても、こうした知見は応用できる場所があるものと考えている。

② 相談対応を行う職員・相談員の体制等

- ✓ 相談担当者は、人権擁護委員、または所管課の担当職員である。

③ 相談対応を行う職員・相談員に対する研修等の実施状況

- ✓ 相談対応を行う人権擁護委員は、法務局が主催する研修を受けていると認識している。具体的な内容は把握していない。
- ✓ 庁内職員に対しては、相談対応に特化した研修は実施していない。人権推進員向けの研修で得た知識を、各職員が所属部署で共有する形をとっている。

④ 関係機関等との連携状況

- ✓ 相談内容に応じて、庁内の福祉課や、DV 相談窓口等庁外の専門機関へつなぐ体制がある。

4) 国への要望

- ✓ インターネット上の誹謗中傷、特に特定の地域を同和地区として名指しするような投稿に対し、地方公共団体が削除要請を行っても対応が困難なケースがある。こうした事案に迅速かつ効果的に対応するためのマニュアル作成や、削除要請を円滑に進めるための仕組みがあるとよい。
- ✓ SOGI の多様性をテーマとした研修を企画する際、講師の選定に苦慮することがある。県等を通じて、適切な講師を紹介してもらえるような相談窓口があるとありがたい。

以上

08 地方公共団体 H

■基本情報

- | |
|-------------------------------|
| ✓ 都市区分: 町村 |
| ✓ 調査実施日時: 令和8年2月3日(火) 11時～12時 |

1) 体制等

① 担当部署・担当者の状況

- ✓ 人権課男女共同参画係が SOGI の多様性に関する理解増進に関する施策を担当している。SOGI の多様性に関する専門の部署はなく、人権に関する課題の一つとして、人権課が包括的に取り扱う体制である。
- ✓ 担当職員は、正規職員と会計年度任用職員を合わせて4名である。普段、県からの照会等があった際は特定の職員が中心に対応しているが、SOGI の多様性に関する相談があった際には、特定の担当者だけでなく職員全員で対応する方針である。
- ✓ 各職員は、人権啓発関係や隣保館に関する業務等、他の業務も兼務している。

② 関係機関等との連携状況

- ✓ SOGI の多様性に関する協議会や会議体は、ニーズが顕在化していないこともあり、特に設置していない。しかし、相談が寄せられた際には、DV 相談への対応と同様の枠組みで、関係各課(子育て支援課、学校教育課、都市政策課、総務課等)や外部の関係機関と速やかに連携できる体制を整えている。
- ✓ 連携先については、県の相談窓口ガイド等も参考に、相談者の意向も踏まえて決定する方針である。

③ 各種計画等の策定状況

- ✓ 男女共同参画基本計画の中に、SOGI の多様性や性的マイノリティに関する内容を盛り込んでいる。この記載は、前回の第2次計画から引き継がれている。
- ✓ 計画の策定は、人権課が事務局となり、「男女共同参画審議会」の委員と協議しながら進めた。「男女共同参画審議会」の委員は擁護委員や民生委員、各種団体の代表者や公募の町民代表者等、総勢10名である。
- ✓ 策定の過程で、SOGI の多様性に関する内容を盛り込むことへの反対意見は全くなく、むしろ性的マイノリティの表記について「『LGBT』から『LGBTQ+』にしてはどうか」などより包括的な表現にすべきであるといった意見もあり、建設的な議論が行われた。

2) 知識普及の取組

① 市民に対する知識普及

- ✓ SOGI の多様性を主テーマとしたシンポジウムや講座は実施していないが、国や県から提供されるポスターの掲示やパンフレットの配布を積極的に行っている。
- ✓ 特に、令和2年(2020年)に県が作成した「レインボーガイドブック」は、内容が分かりやすかったため、町として追加提供を県に依頼した。自治会を通じて各世帯に配布したほか、公共施設にも設置し、広く周知を図った。
- ✓ 令和3年度(2021年度)には、町の人権啓発事業として、LGBTQ をテーマにした映画の上映会を市民向けに実施した。この上映会は町民だけでなく近隣市町村の在住・在勤者も参加可能で、約100人の参加があった。

- ✓ また、子育て健康支援課の主催で、小学5・6年生を対象とする「次世代思春期保健教室」が毎年開催されており、その中で LGBT 当事者を講師として招いた講演会が約 10 年間にわたり継続して行われている。

② 庁内職員に対する知識普及

- ✓ 前述の市民向け映画上映会には、庁内職員も研修の一環として参加した。
- ✓ 講師による事前研修が毎年実施されており、事前研修には教職員だけでなく、子育て支援課、人権課、学校教育課等、庁内の関係課の職員も参加している。
- ✓ 上記以外の、人権課が主導する SOGI の多様性に特化した庁内職員研修は実施していない。庁内職員研修の企画・実施は、総務課が所管している。
- ✓ 庁内職員の意識啓発と支援者の意思表示のため、レインボーカラーのオリジナルバッジを作成・配布しており、現在も着用を続けている庁内職員がいる。

③ 課題

- ✓ 人権啓発事業のテーマを選定する際、他の様々な人権課題とのバランスを考慮する必要がある。特に町として同和問題を重点的に取り扱う方針があり、7月と12月にある年2回の人権啓発の講演会のうち、7月については同和問題のテーマで固定されている。そのため他のテーマを取り上げる機会が限られる。
- ✓ 一度 SOGI の多様性をテーマとして取り上げたことから、「次回の取り上げは間隔を空けてはどうか」という意見も出るなど、継続的にテーマとして設定することに難しさを感じている。

3) 相談体制の整備等

① 市民及び庁内職員に対する相談体制の整備

- ✓ 市民向け相談窓口の開設は、県や国が SOGI の多様性を取り上げ対応するようになったことに影響を受けて始めた。人権課が担当しており、特段の異論は上がらなかった。
- ✓ 庁内職員向け相談窓口の開設は公式のものではなく、広報や周知もしていない。対応する場合は総務課が担当することになると思われる。

② 相談対応を行う職員・相談員の体制等

- ✓ 相談対応は、人権課の職員4名が行う。また、法務局から委嘱された人権擁護委員による相談日が年4回設けられており、その機会に相談することも可能である。
- ✓ 相談形式は電話もあるが、直接来庁して相談されるケースが多い。
- ✓ 現在までに、SOGI の多様性に関する具体的な相談の実績はない。

③ 相談対応を行う職員・相談員に対する研修等の実施状況

- ✓ 毎年、県の男女共同参画センターが主催する、庁内職員を対象とした研修に参加している。
- ✓ この研修では毎年 SOGI の多様性に関するテーマが取り上げられており、近年は当事者が講師を務めることが多い。研修はオンライン形式で行われ、当事者から直接話を聞くことで、知識の更新や適切な声かけの方法等を学ぶ貴重な機会となっている。
- ✓ 研修の案内は全職員に行うが、実際の参加者は主に人権課の職員となっている。

④ 関係機関等との連携状況

- ✓ 相談が寄せられた際には、内容に応じて庁内の子育て支援課、学校教育課、都市政策課、総務課等の関係課や、弁護士相談、県の相談窓口等の外部機関と連携する体制を想定している。
- ✓ この連携体制は、先行して実績のある DV 相談への対応で構築されたノウハウを応用する形を考えている。

⑤ 課題

- ✓ 相談実績がないため、実際に相談が来た際に、知識不足から相談者を傷つけてしまわないか、また、適切な対応がとれるかといった不安がある。
- ✓ 相談内容を的確に把握し、どの関係機関につなぐのが最適か、判断することに難しさを感じている。
- ✓ 実際の相談場面で活用できるような、聞き取りシートや初動対応マニュアルといった具体的なツールや指針があると、より安心して対応に臨めると考えている。
- ✓ 県内の他の地方公共団体との情報共有の機会が限られており、各団体の取組事例等を参考にすることが難しい状況にある。

4) 国への要望

- ✓ 特に若い世代に向けた分かりやすいパンフレット、リーフレット等の啓発資料を国が作成し、各地方公共団体に提供してほしい。そうしたツールがあれば、より幅広い層への啓発にも活用できると期待している。
- ✓ 情報発信の媒体については、若年層に届きやすい Web 媒体と、より広い世代に確実に届けられる紙媒体を併用していくことが効果的であると考えている。

5) その他

- ✓ 町内では、SOGI の多様性に関する取組や情報発信に対してクレームが来たことはなく、庁内職員・町民ともに「性的マイノリティは当然に存在する」という受容的な雰囲気が醸成されている。

以上

■関連分野における知識普及、相談体制等に関する文献調査結果(詳細)

I. DV 対策

1. 制度枠組みについて(国、都道府県、市区町村別)

1) 国の定める法制度の規定・スキーム・改正経緯等の状況(国、都道府県、市区町村別)

我が国における DV 対策の基本理念・原則や、国、地方公共団体の役割等については、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」をはじめとする法令、制度等で規定されている。法令、制度で定められている事項について、下記に示す。

① 法律・枠組み等

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律として、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」「ストーカー行為等の規制等に関する法律」「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」についてその枠組み等を調査した。

【配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(平成十三年法律第三十一号。通称:配偶者暴力防止法、DV 防止法。以下「DV 防止法」という。)】

本法律は、配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、平成13年(2001年)に議員立法により成立したもの¹。

(ア) 配偶者暴力相談支援センターの設置

本法第3条では、被害者の支援を行う上で中心的な役割を果たす施設である「配偶者暴力相談支援センター」の設置について規定されている。第3条第1項において、都道府県は、当該都道府県が設置する女性相談支援センターその他の適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするものとする²とされている。また、同条第2項において、市町村は、当該市町村が設置する適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすよう努めることとされている。都道府県及び市町村の配偶者暴力相談支援センターにおいては、相互の役割分担について、必要に応じ、連絡調整を行うことが望ましいとされている²。

(イ) 法定協議会の設置

第5条の2では、DVの防止及び被害者の保護を図るため、関係機関、関係団体、関係者等から構成される協議会(以下「法定協議会」という。)の設置について規定されている。同条第1項において、都道府県は、単独で又は共同して、DVの防止及び被害者の保護を図るため、関係機関等により構成される協議会を組織するよう努めなければならないこととされている。また、同条第2項において、市町村についても単独で又は共同して、協議会を組織することができるとされている。地方公共団体においてDVの防止及び被害者の

¹ 男女共同参画局「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(配偶者暴力防止法)」
https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/e-vaw/law/index2.html

² 内閣府、国家公安委員会、法務省、厚生労働省「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等のための施策に関する基本的な方針」https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/e-vaw/law/pdf/kihon_gaiyou.pdf

保護のための施策を実施するにあたり関係機関等との連携及び協力を図る場として、法定協議会を積極的に活用することが想定されている。

法定協議会の事務に従事する者又は従事していたものは、第5条第3項において、守秘義務が課されており、違反した場合は罰則がある³。

(ウ) 地方公共団体及び民間の団体の連携及び協力

さらに、第9条では、地方公共団体及び民間の団体の連携及び協力に関する事項として、配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福祉事務所及び児童相談所その他の都道府県又は市町村の関係機関その他の関係機関は、被害者の保護を行うに当たっては、その適切な保護が行われるよう、相互に連携を図りながら協力するよう努めることとされている⁴。

(エ) 性的マイノリティへの対応

なお、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等のための施策に関する基本的な方針」では、配偶者暴力相談支援センターにおける性的マイノリティへの対応に関しても、広報啓発、一時保護委託等において、多様な配慮が必要な被害者として、下記のように留意するよう言及されている。

被害者が、男性、外国人、障害者、高齢者、性的マイノリティ等であることによって、支援を受けにくいということにならないよう、情報提供、相談の対応、施設整備等の面において、それぞれの被害者の立場に立った配慮を行うことが望ましい。交際関係にある同性間でも暴力が行われることがあることに留意し、性的マイノリティ全般についての心ない言動を慎むことはもちろん、先入観を持たず、被害者の状況等に応じた対応を行うことが必要である⁵。

【ストーカー行為等の規制等に関する法律(平成十二年法律第八十一号。通称:ストーカー規制法)】

本法律は、ストーカー行為を処罰するなどストーカー行為等について必要な規制を行うとともに、その相手方に対する援助の措置等を定めることにより、個人の身体、自由及び名誉に対する危害の発生を防止し、あわせて国民の生活の安全と平穏に資することを目的としている。

DVとの関係について、内閣府男女共同参画局のホームページでは、「つきまとい等」と「ストーカー行為」の2点を挙げている。「つきまとい等」とは、特定の者に対する恋愛感情その他の好意の感情又はそれが満たされなかったことに対する怨恨の感情を充足する目的で、当該特定の者又は配偶者、直系若しくは同居の親族その他当該特定の者と社会生活において密接な関係を有する者に対し、つきまとい、待ち伏せ、押しかけ、うろつきや、面会、交際等の要求等をはじめとした、本法第2条に挙げられている行為を行うことであ

³ 内閣府、国家公安委員会、法務省、厚生労働省「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等のための施策に関する基本的な方針」https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/e-vaw/law/pdf/kihon_gaiyou.pdf

⁴ 内閣府、国家公安委員会、法務省、厚生労働省「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等のための施策に関する基本的な方針」https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/e-vaw/law/pdf/kihon_gaiyou.pdf

⁵ 内閣府、国家公安委員会、法務省、厚生労働省「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等のための施策に関する基本的な方針」https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/e-vaw/law/pdf/kihon_gaiyou.pdf

と説明されている。また、「ストーカー行為」とは、同一の者に対し、つきまとい等を反復して行うことであると説明されている⁶。

【困難な問題を抱える女性への支援に関する法律(令和四年法律第五十二号。通称:女性支援新法、困難女性支援法。以下「女性支援新法」という。)】

「女性の福祉」や「人権の尊重・擁護」を目的に、女性が安心して、自立して暮らせる社会の実現を目指して、令和4年(2022年)5月に制定された(令和6年(2024年)4月1日施行)⁷。

女性支援事業を行うにあたっての国、都道府県及び市町村の役割分担と連携について、「困難な問題を抱える女性への支援のための施策に関する基本的な方針」では、「女性支援事業は、法第4条に則り、国及び地方公共団体の責務として実施されるものである。困難な問題を抱える女性に対しては、法第9条第1項に規定する女性相談支援センター、法第11条第1項に規定する女性相談支援員、法第12条第1項に規定する女性自立支援施設が3本の柱として中核となり、女性が抱えている問題の種別に応じて関係機関と密接に連携を取りながら支援を展開することとする。その際、国、都道府県及び市町村も、適切に役割を分担しながら、互いに連携することが必要である」と規定されている⁸。

支援にかかわる関係機関等として、法第9条第1項では「女性相談支援センター」の設置について規定されている。女性相談支援センターは、困難な問題を抱える女性を支援するため、①支援対象者の立場に立って相談に応じることや、相談を行う機関を紹介すること、②支援対象者及び同伴家族の安全確保及び一時保護を行うこと、③支援対象者の心身の健康の回復を図るため、医学的又は心理学的な援助等を行うこと、④支援対象者の自立を促進するための情報提供、助言、関係機関との連絡調整を行うこと、⑤支援対象者が居住して保護を受けることができる施設の利用について、情報提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこととされている。女性相談支援センターは都道府県に設置義務があるほか、指定都市が設置することができる⁹。

「困難な問題を抱える女性への支援のための施策に関する基本的な方針」(令和5年3月厚生労働省告示第百十一号)では、DV防止法に基づく施策との関係について、「配偶者暴力被害者については、困難な問題を抱える女性として法の支援の対象に含まれる者であり、女性相談支援センターは配偶者暴力相談支援センターとしての役割も果たす。さらに、女性相談支援員は、配偶者暴力被害者の相談に応じ、必要な支援を行うことができる。女性自立支援施設は、配偶者暴力被害者の保護を行うことができる施設として位置づけられている」とされている¹⁰。

⁶ 男女共同参画局「ストーカー行為等の規制等に関する法律」https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/e-vaw/law/06.html

⁷ 男女共同参画局「「共同参画」2025年5月号」

https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2025/202505/202505_06.html

⁸ 困難な問題を抱える女性への支援のための施策に関する基本的な方針 <https://www.mhlw.go.jp/content/001232713.pdf>

⁹ 困難な問題を抱える女性への支援のための施策に関する基本的な方針 <https://www.mhlw.go.jp/content/001232713.pdf>

¹⁰ 困難な問題を抱える女性への支援のための施策に関する基本的な方針 <https://www.mhlw.go.jp/content/001232713.pdf>

なお、上述の女性支援新法の基本方針の基本理念において、性自認が女性であるトランスジェンダーの者について、トランスジェンダーであることに起因する人権侵害等の困難に配慮し、他の支援対象者にも配慮しつつ、支援を検討することが望ましいとされている。

② 連携体制(協議会)・関係機関等

「DV防止法」「女性支援新法」「児童虐待の防止等に関する法律」では、関係機関等が連携して被害者支援を進められるよう広く関係者が参加する協議会等の設置について定められている。

DV防止法に基づく「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等のための施策に関する基本的な方針」では、「配偶者からの暴力は複雑な問題であり、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護は、一つの機関だけで対応することは困難である」とした上で、幅広い分野にわたる関係機関、関係団体等が、認識の共有や情報の交換、具体的な事案に即した協議に至るまで、様々な形でどのように効果的に連携していくか、基本計画で検討していくよう求めている。

上述のとおり、関係機関等の連携を図る場として、DV防止法第5条の2第1項では、都道府県は関係機関、関係団体により構成される協議会を組織するよう努めなければならないと規定されている。協議会は市町村も設置可能であり、単独設置・共同設置のいずれも許容される(第5条の2第2項)。法定協議会においては、被害者に関する情報その他被害者の保護を図るために必要な情報の交換を行うとともに、被害者に対する支援の内容に関する協議を行うこととされている(第5条の2第3項)。また、第5条の2第5項において、情報の交換及び協議を行うため必要があると認めるときは、関係機関等(法定協議会を構成する関係機関等のみならず、広く配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関係する機関や団体、個人を含む)に対し、資料又は情報の提供、意見の開陳その他必要な協力を求めることができると規定されている。なお、協議会等へ参加する関係機関については、配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福祉事務所、児童相談所、教育委員会等都道府県又は市町村の関係機関はもとより、公共職業安定所、公共職業能力開発施設、検察庁、法務局・地方法務局、地方出入国在留管理局、法テラスの地方事務所、年金事務所等の行政機関等について、地域の実情に応じ、参加を求めることを検討することが望ましいとされている¹¹。

女性支援新法では、法第15条で、地方公共団体は、単独で又は共同して、困難な問題を抱える女性への支援を適切かつ円滑に行うため、関係機関等により構成される会議(支援調整会議)を組織するよう努めるものとされており(第1項)、支援調整会議は、困難な問題を抱える女性への支援を適切かつ円滑に行うために必要な情報の交換を行うとともに、困難な問題を抱える女性への支援の内容に関する協議を行うものとする規定されている(第2項)¹²。

児童虐待の防止等に関する法律(平成十二年法律第八十二号)では、児童の家庭におけるDVも児童虐待の一類型であるとして定義されている(第2条第4号)。児童福祉法(昭和二十二年法律第百六十四号)

¹¹ 内閣府・国家公安委員会・法務省・厚生労働省「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等のための施策に関する基本的な方針」https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/e-vaw/law/pdf/kihon_gaiyou.pdf

¹² 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律 <https://laws.e-gov.go.jp/law/504AC0100000052>

第25条の2第1項に基づく要保護児童対策地域協議会(以下「要対協」という。)では、DV事案におけるこどもの安全確保や家族支援を行っている。要対協は平成16年(2004年)に法定化、平成19年(2007年)の改正で地方公共団体の設置努力義務が課された。構成員は児童福祉、保健医療、教育、警察・司法、人権擁護、配偶者からの暴力等の関係機関及びNPO・ボランティア等から成る。協議会を構成する関係機関等に対し守秘義務を課するとともに、必要に応じて関係機関に情報提供等の協力も求められる¹³。なお情報の秘匿については、児童福祉法により要対協の構成員及び構成員であった者は、正当な理由がなく、要対協の職務に関して知り得た秘密を漏らしてはならないとした守秘義務が課されている。

③ 広報啓発等

DV防止法第24条において、国及び地方公共団体は、DVの防止に関する国民の理解を深めるための教育及び啓発に努めるものとする事とされている。これを受け、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等のための施策に関する基本的な方針」では、DVを防止するために、国民各界各層を対象に被害の実態、DVが人権侵害であるとの認識が共有されるよう教育啓発を行うこととしている。啓発の方法に関しては、「ポスター・パンフレットの作成・配布のほかにも、シンポジウムの開催や、地域における各種団体の研修会や講座等(オンラインによるものを含む。)の機会を活用するなど様々な方法が考えられる。また、市町村では、その広報紙への掲載や自治会等の協力を得たパンフレットの回覧等、住民に身近な場所で、地域に密着した形の啓発を進めるとともに、都道府県ではシンポジウムの開催やテレビやSNS等の活用等により広域的方法での啓発にも取り組むことが考えられる」と言及されている¹⁴。

「第6次男女共同参画基本計画」(令和8年3月閣議決定)では、「第6分野 ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤の形成と被害者支援の充実」の「1. ジェンダーに基づくあらゆる暴力の予防と被害者支援の基盤強化」における具体的な取組として、「性犯罪・性暴力、配偶者等への暴力、ストーカ行為、セクシュアルハラスメント等の暴力の予防と根絶に向けて、改めて集中的な啓発期間を定め、国民各層へ向けた効果的な広報啓発を一層推進する。その際、性別の被害の状況や、女性に対する暴力の背景には社会における男女が置かれた状況の違いや根深い偏見等が存在することに留意する。」と明記されている。

また、「4. 配偶者等への暴力の防止及び被害者の保護等の推進」では具体的な取組として、「いわゆるデートDVは、重大な人権侵害であり、許されない行為であることを踏まえ、被害者に寄り添った対応を行い、暴行、傷害、脅迫、住居侵入、器物損壊、ストーカ行為等刑罰法令に触れる行為を行った場合には、各種法令を適用した措置を厳正に講ずるとともに、被害者に対する相談支援の拡充及び相談先の周知、必要な一時保護の適切な実施、若年層に対する教育及び広報啓発を推進する。」との記載がある¹⁵。

¹³ 厚生労働省「要保護児童対策地域協議会設置・運営指針」<https://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/DV11/05.html>

¹⁴ 内閣府・国家公安委員会・法務省・厚生労働省「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等のための施策に関する基本的な方針」https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/e-vaw/law/pdf/kihon_gaiyou.pdf

¹⁵ 男女共同参画局「第6次男女共同参画基本計画」https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/6th/index.html

④ 相談支援等

「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等のための施策に関する基本的な方針」では、配偶者暴力相談支援センターの被害の相談に当たる職員の対応の基本的な考え方が示されている。

被害者から相談があった場合は、その訴えに耳を傾け、適切な助言を行うこと、どのような援助を求めているのかを把握し、被害者の抱える問題を適切に理解して、利用可能な支援制度等についての情報提供を含め、問題解決に向けて助言を行うことが必要であるとされている。また、相談にあたっては、プライバシーの保護を行うとともに、それぞれの被害者の立場に立った配慮を行うことが望ましいこと、不適切な対応により、被害者に更なる被害である二次的被害が生じることがないよう留意する必要があるともされている。

性的マイノリティの相談者の支援については、「交際関係にある同性間でも暴力が行われることに留意し、性的マイノリティ全般についての心ない言動を慎むことはもちろん、先入観を持たず、被害者の状況等に応じた対応を行うことが必要である」とされている¹⁶。

「第6次男女共同参画基本計画」では、「第6分野 ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤の形成と被害者支援の充実」の「4. 配偶者等への暴力の防止及び被害者の保護等の推進」における具体的な取組として、「配偶者等からの暴力の相談者の多様なニーズに対応できるよう、配偶者暴力相談支援センターの全国共通番号「#8008(はれれば)」の周知や各都道府県等におけるSNS等を活用した相談等の体制整備を促進するとともに、夜間・休日を問わず相談しやすい体制の充実を促す。」との記載がある¹⁷。

⑤ 研修等

DV防止法第23条第2項において、国及び地方公共団体は、職務関係者に対し、被害者の人権、DVの特性等に関する理解を深めるために必要な研修及び啓発を行うものとする」とされている。「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等のための施策に関する基本的な方針」では、職務関係者に対する研修及び啓発は、被害者が安心して支援を受けることのできる環境を整えるとともに、関係機関間で共通認識を持ち、支援における連携強化にも資するものであるとされている。

研修の内容については、秘密の保持や個人情報の管理の徹底、実践的な知識を提供するとともに、実際の業務に有用なロールプレイ等を活用することも言及されている。また、被害者と直接接する立場の者に対する研修等では、二次的被害の防止に関する観点も取り入れることが重要だとされている。

研修の実施については、異動の時期も考慮しつつ、オンラインの活用も検討し、広く参加を呼び掛けることが必要であるとして記載されている¹⁸。

¹⁶ 男女共同参画局「配偶者暴力相談支援センター」https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/e-vaw/soudankikan/01.html

¹⁷ 男女共同参画局「第6次男女共同参画基本計画」https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/6th/index.html

¹⁸ 内閣府・国家公安委員会・法務省・厚生労働省「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等のための施策に関する基本的な方針」https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/e-vaw/law/pdf/kihon_gaiyou.pdf

「第6次男女共同参画基本計画」では、「第6分野 ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤の形成と被害者支援の充実」の「1. ジェンダーに基づくあらゆる暴力の予防と被害者支援の基盤強化」における具体的な取組として、「性的な被害や配偶者等からの暴力等の暴力の被害者を始めとする様々な困難な問題を抱える女性一人一人のニーズに応じて、包括的な支援を実施できるよう、女性支援新法に基づき、女性相談支援センターや女性自立支援施設の機能強化、女性相談支援員の人材の養成・処遇改善の推進、若年女性を含む困難な問題を抱える女性への支援に取り組む民間団体が行う活動や事業継続への支援、民間団体と地方公共団体との協働の促進、民間団体を含めた女性支援を担う者の育成強化等を図る。」と記載されている。また、同項目において、「被害者と直接接することとなる警察、検察、矯正、更生保護官署、地方出入国在留管理局、犯罪被害者等早期援助団体、配偶者暴力相談支援センター、性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター、女性相談支援センター、女性自立支援施設、児童相談所、こども家庭センター等の関係機関の職員及び女性相談支援員等の関係職員等について、専門性の向上を図り、被害者等に対し適切な対応をとることができるよう、研修機会の充実に努める等、支援に携わる人材の育成を図る。」との記載もある¹⁹。

2) 都道府県の定める対策実施の規定・スキーム等の状況

1)で示したDV防止法、女性支援新法等に基づき、各都道府県においては、これを実現するための各条例や計画が策定されている。都道府県における条例や計画の一例を下記に示す。

① 条例・計画・枠組み等

都道府県が制定・策定するDVの防止及び被害者の保護に関わる条例及び計画について、他の地方公共団体・民間団体等との連携に関する方針が示されていること、及び複数の関連計画を統合しDV対策の計画が策定されていること等から、静岡県、東京都、福島県を事例として取り上げた。

静岡県「静岡県男女共同参画推進条例」は、「男女共同参画社会基本法」の基本理念を踏まえ、県の基本的な施策を示すとともに、県、県民と民間の団体の責務を明らかにし、市町村も含めそれぞれ連携、協働して力強い取組を進めていく目的で制定された。県民の責務として、「男女間の暴力及びセクシュアル・ハラスメント(性的な言動により相手方を不快にさせその者の生活環境を害すること又は性的な言動に対する相手方の対応によりその者に不利益を与えることをいう)を根絶するよう努めなければならない」とした上で、「情報を公表するに当たっては、性別による差別、男女間の暴力及びセクシュアル・ハラスメントを助長する表現を用いないことを旨としなければならない」と規定されている²⁰。

東京都では、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成二十七年法律第六十四号)第6条に基づく「女性活躍推進計画」と、DV防止法第2条の3第1項に基づく「東京都配偶者暴力対策基本計画」の両計画を合わせて、「男女共同参画社会基本法」(平成十一年法律第七十八号)第14条に基づく都道府県男女共同参画計画及び基本条例第8条に基づく行動計画として「東京都男女平等参画推進総合

¹⁹ 男女共同参画局「第6次男女共同参画基本計画」https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/6th/index.html

²⁰ 静岡県「静岡県男女共同参画推進条例」

<https://www.pref.shizuoka.jp/kurashikankyo/jinkennpo/danjokyodo/1002462/1013728.html>

計画」が策定されている。本総合計画は、男女平等参画の促進に関する都の施策及び都民・事業者の取組を総合的かつ計画的に推進するための計画として策定されたもの。「配偶者等に関する暴力、性暴力、ストーカー行為やセクシュアル・ハラスメント等は、その形態の如何を問わず男女平等参画社会の実現を阻害する要因」となるとし、「深刻な人権侵害であるこれらの加害行為を防止し、人権を守るためには、区市町村、民間団体、警察など関係機関と力を合わせて取り組むことが重要」と明記されている²¹。

「東京都配偶者暴力対策基本計画」は、「東京都女性活躍推進計画」と合わせ、総合計画として、東京都男女平等参画基本条例に基づく行動計画に位置付けられているもので、DV防止法第2条の3第1項に基づき、国の基本方針に即し、都における配偶者暴力対策を体系的に示す基本計画。「性暴力被害者に対する支援」「ストーカー被害者に対する支援」「性・暴力表現等への対応」等、男女平等参画を阻害する様々な暴力への対策を合わせて掲載している。

配偶者等暴力対策においては、「暴力の特性を踏まえ、被害者が暴力から逃れ、将来に向けて安全で安心できる生活が送れるよう、状況に応じ、かつ被害者本人の意思を尊重した支援を行うことが必要であり、そのためには、様々な機関の緊密な連携が欠かせない」とした上で、「多岐にわたる対応と緊密な連携が必要な段階に入ってきていることも考慮に入れ、「都の配偶者暴力相談支援センターの充実」と「区市町村・民間団体等の支援及び連携」を両輪としながら、今後の取組を積極的に推進していく必要」があるとしている²²。

「福島県困難な問題を抱える女性への支援並びにDVの防止及び被害者の保護・支援のための基本計画」は、女性支援新法第8条第1項に規定される「都道府県における困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画」及びDV防止法第2条の3第1項に規定される「都道府県における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画」として策定するもので、「福島県総合計画」「ふくしま男女共同参画プラン」等、県の各種計画と整合性を図っている。「女性の人権を尊重し、暴力を許さない意識の醸成」「安心して相談できる支援体制の充実」「困難な問題を抱える女性やDV被害者の安全な保護の実施」「困難な問題を抱える女性やDV被害者の自立を支援する環境の整備」の4つを基本目標として掲げている²³。

② 連携体制(協議会)・関係機関等

東京都では、配偶者暴力対策の総合的な取組に向けて機関相互の連携を促進するとともに、中長期的な課題について検討することを目的に、平成19年(2007年)より「東京都配偶者暴力対策ネットワーク会議」を設置している。検討事項は、(1) 配偶者暴力対策の促進に関すること、(2) 配偶者暴力対策基本計画の推進に関すること、(3) 配偶者暴力対策関係機関の連携の促進に関すること、(4) その他、総合的な配偶者暴力対策の推進に関し、ネットワーク会議で協議を必要とする事項、の4点となっている。構成は、都及

²¹ 東京都「東京都女性活躍推進計画」

https://www.seikatubunka.metro.tokyo.lg.jp/documents/d/seikatubunka/jyokatsu_full

²² 東京都「東京都配偶者暴力対策基本計画」

https://www.seikatubunka.metro.tokyo.lg.jp/documents/d/seikatubunka/haibou_full

²³ 福島県「福島県困難な問題を抱える女性への支援並びにDVの防止及び被害者の保護・支援のための基本計画」

<https://www.pref.fukushima.lg.jp/sec/21035a/joseishien-DV-keikaku.html>

び特別区関係代表、司法関係者、東京都人権擁護委員連合会、東京都民生児童委員連合会、東京ウィメンズプラザ所長等からなる委員で組織される。加えて、配偶者暴力対策推進部会(委員は都関係、女性相談支援センター、教育庁、警視庁等)と配偶者暴力対策連携部会(委員は東京ウィメンズプラザ、児童相談センター、女性相談支援センター、教育庁、警視庁、特別区等)を併置している²⁴。

埼玉県では、困難な問題を抱える女性及びDVの被害者に対する支援等を行うため、令和6年(2024年)4月1日、「埼玉県困難な問題を抱える女性支援等対策関係機関連携会議」を設置している。「埼玉県困難な問題を抱える女性支援等関係機関連携会議設置要綱」によると、当会議は「困難な問題を抱える女性支援等を行うために、関係機関と連携体制を構築すること」、「困難な問題を抱える女性支援等を行うために、必要な情報の交換及び支援の内容に関する協議を行うこと」、「困難な問題を抱える女性支援等の推進のため、困難な問題を抱える女性支援並びにDV防止及びDV被害者支援に係る県の基本計画の進捗状況等について構成員から意見を聞くこと」、「その他、困難な問題を抱える女性支援等に必要な事項を検討すること」を目的としている。構成はさいたま地方法務局人権擁護課や日本司法支援センター埼玉地方事務所、さいたま地方裁判所、困難な問題を抱える女性及びDV被害者支援民間団体、埼玉県人権擁護委員連合会、男女共同参画推進センター等の構成団体の推薦等による者とされている。なお、埼玉県では平成13年度(2001年度)から、民間団体を含めた複数関係機関で構成される「埼玉県ドメスティック・バイオレンス対策関係機関連携会議」を設置し、DV被害者支援を行ってきたが、「埼玉県困難な問題を抱える女性支援等関係機関連携会議設置要綱」附則2において「埼玉県ドメスティック・バイオレンス対策関係機関連携会議設置要綱は、廃止する」とされている²⁵。

兵庫県では女性支援新法及びDV防止法の規定に基づき、「兵庫県困難女性支援法に基づく支援調整会議及びDV防止法に基づく協議会」を設置している。「ひょうごDV防止ネットワーク会議」が本協議会の代表者会議を兼ねることとし、DV被害者及び困難な問題を抱える女性への支援体制の地域における全体像及び調整会議全体の評価等を行っている。構成は県関係機関や市町関係、国関係機関、関係団体、民間支援団体となっている²⁶。また、「兵庫県DV防止・被害者保護計画」では、関係機関との連携強化に向けた今後の取組として、「県関係機関と県立女性家庭センター等との連携強化」「県立女性家庭センターによる市町DV相談窓口(配偶者暴力相談支援センター等)への技術的助言の実施」「医療機関や法律機関等、被害者支援に取り組んでいる団体と、研修会や意見交換を行う等、連携強化に努める」等が挙げられている

²⁷。

²⁴ 東京都「東京都配偶者暴力対策ネットワーク会議設置要綱」

https://www.seikatubunka.metro.tokyo.lg.jp/documents/d/seikatubunka/r6youkou_danjo

²⁵ 埼玉県「埼玉県困難な問題を抱える女性支援等関係機関連携会議設置要綱」

https://www.pref.saitama.lg.jp/documents/211778/jyoseishienrenkeikaigi_youkou.pdf

²⁶ 兵庫県困難女性支援法に基づく支援調整会議及びDV防止法に基づく協議会設置要綱

<https://web.pref.hyogo.lg.jp/kf12/documents/sientyouseikaigisettiyokou.pdf>

²⁷ 兵庫県「兵庫県DV防止・被害者保護計画」<https://web.pref.hyogo.lg.jp/kf12/documents/DVhonbun.pdf>

③ 広報啓発等

東京都配偶者暴力対策基本計画は、「暴力を受けた際の相談機関の存在の認知度は、概ね若年層ほど低い傾向」にあるため、今後は、「交際相手からの暴力等についての正しい知識や対応策を含めた啓発を若年層がよく利用する媒体を活用して行うことが必要」であり、「暴力を許さない社会形成のためには、幼児期から発達段階に応じた教育を計画的に行うことが必要」であるとしている。そのうえで、具体的施策を「都における普及啓発の実施」「区市町村における普及啓発の支援」「学校での人権教育の推進」「若年層向け啓発事業の推進」の4つに分類し、ホームページ活用やセミナー、シンポジウム開催等の施策を挙げている²⁸。

④ 相談支援・保護等

愛知県「困難な問題を抱える女性支援及びDV防止基本計画」によると、愛知県女性相談センターは「配偶者暴力相談支援センターの機能も有しており、DV被害者支援の中核的な役割を果たして」いる。現状と課題に関して、愛知県女性相談センターに寄せられる相談内容は、「多様化・複雑化しており、相談支援にあたっては、幅広い分野の知識や相談支援技術が求められて」いることから、「愛知県女性相談センターは、市町村における支援体制の充実に向けて、専門的な支援を提供することが必要」であり、職員のさらなる資質向上が重要であると分析している。また、「近年、愛知県女性相談センターにおける相談件数は減少傾向」にあり、「認知度の向上に向けて、より一層の周知が必要」であるとし、ウェブページや啓発カード等を活用した県民向けの支援策の周知に取り組んでいくこととしている²⁹。

福島県では、「福島県困難な問題を抱える女性への支援並びにDVの防止及び被害者の保護・支援のための基本計画」において、基本目標Ⅱ「安心して相談できる支援体制の充実」の中で、「市町村における相談支援体制の充実」「県保健福祉事務所における支援の充実」「女性センターにおける支援の充実」「女性支援等を行う民間団体の活動の充実」「関係機関における支援」「DVセンターにおける支援」「県における全体調整」の7項目に分け、各機関における現状と課題、及び施策の方向性について言及している。例えば、「女性センター」に関しては、「女性相談支援の機能向上のための研修会を実施」しているほか、「困難な相談に対応するため、県が配置する女性相談支援専門員の助言等を受け、県保健福祉事務所や市が配置した女性相談支援員へのスーパーバイズ(助言指導)を行う体制」としている。そのうえで、施策の方向性として「県保健福祉事務所等への支援」「女性相談支援員等の相談対応能力向上のための研修の充実」「専門家等による助言等」「民間団体・関係機関との連携」の4つを掲げている³⁰。

²⁸ 東京都「東京都配偶者暴力対策基本計画」

https://www.seikatubunka.metro.tokyo.lg.jp/documents/d/seikatubunka/haibou_full

²⁹ 愛知県「困難な問題を抱える女性支援及びDV防止基本計画」

<https://www.pref.aichi.jp/uploaded/attachment/510240.pdf>

³⁰ 福島県「福島県困難な問題を抱える女性への支援並びにDVの防止及び被害者の保護・支援のための基本計画」

<https://www.pref.fukushima.lg.jp/sec/21035a/joseishien-DV-keikaku.html>

⑤ 研修等

愛知県「困難な問題を抱える女性支援及びDV防止基本計画」では、困難な問題を抱える女性支援及びDV防止・被害者支援に関する取組における施策の柱の一つとして「支援者の育成と支援機関相互の連携・協働」を挙げている。「一人ひとりの尊厳を重視し寄り添った支援が提供できるよう、必要な知識や相談支援技術の習得等、支援従事者の資質向上を図る」とし、「多様なニーズを抱える支援対象者に適切な支援を提供するため、市町村、警察、社会福祉施設、民間支援団体等との連携、協働を促進」する方針を示している。具体的には、「女性支援に携わる支援従事者は、支援対象者に寄り添いながら、本人が自らの意思や意見を表明し決定できるよう支援することが必要」であり、「研修等を通じて、継続的に資質の向上を図ることが重要」であることから、「女性相談支援員等に対する専門的研修の実施」「人権や被害者心理に対する理解促進」「警察における研修、指導」「専門職への研修の実施」等を行う旨、明記されている³¹。

3) 市区町村の定める対策実施の規定・スキーム等の状況

1)、2)で示したDV防止法や都道府県の条例等に基づき、各市町村においては、これを実現するための各種行動計画等が策定されている。市町村における行動計画等の一例を下記に示す。

① 計画・条例・枠組み等

「横浜市男女共同参画推進条例」第3条第7項では、基本理念として「男女共同参画の推進は、夫等からの女性に対する暴力等が根絶されることを旨として、行われなければならない」とし、市の実施する基本的施策として、第7条(7)では「夫等からの女性に対する暴力及びセクシュアル・ハラスメントを防止し、これらの被害を受けた者に対し、必要な支援を行うとともに、暴力による被害を受けた者を一時的に保護する施設に対する支援等に努めること」と明記されている³²。

横浜市「第5次横浜市男女共同参画行動計画」では、基本理念の一つとして「夫等からの女性に対する暴力等の根絶」を掲げ、これを実現するための施策として「DV防止とあらゆる暴力の根絶」を挙げている。具体的な目標と方向性について、「DV防止と被害者の支援に向けて、相談支援、安全確保、自立に向けた支援の取組を進め」「特に若年層向けの啓発・教育や相談窓口の充実、児童虐待対応部署と連携した対応の強化を図る」ことに加え、「性暴力や性犯罪等、性や性別に関わるあらゆる暴力の防止と社会的理解の促進、被害者等支援などの取組を推進」するとの記載がある³³。

³¹ 愛知県「困難な問題を抱える女性支援及びDV防止基本計画」

<https://www.pref.aichi.jp/uploaded/attachment/510241.pdf>

³² 横浜市「横浜市男女共同参画推進条例」https://cgi.city.yokohama.lg.jp/somu/reiki/reiki_honbun/g202RG00001239.html

³³ 横浜市「第5次横浜市男女共同参画行動計画」

<https://www.city.yokohama.lg.jp/city-info/seisaku/torikumi/danjo/keikaku/kodokeikaku/dai5jikeikakusakutei.html>

② 連携体制(協議会)・関係機関等

横浜市では、DVの防止及び被害者の保護を図るための施策を関係機関等の連携協力のもと総合的に推進するにあたり、関係者間の円滑な情報交換や調整を行うことを目的に、庁内外の委員で構成される「横浜市DV施策推進連絡会」を開催している³⁴。

③ 広報啓発等

横浜市「第5次横浜市男女共同参画行動計画」は、「DV防止とあらゆる暴力の根絶」に向けた主な取組(事業)として「DV防止・暴力の根絶に向けた正しい理解の普及」を挙げている。具体的には、「DVが重大な人権侵害であることが社会で共通の認識となるよう、DVの正しい理解の促進に取り組」み、また「被害者が、DVに当たる行為を受けていることをしっかり認識し、相談や公的支援に適切につながるできるよう、相談窓口に関する必要な情報を周知」し、「広報啓発活動では、DV防止を目的に被害者だけではなく加害者の気付きや、社会のDVについての理解促進を促すため、チラシやカード等の紙媒体やウェブサイト、SNSを活用した情報発信を行うほか、11月の「女性に対する暴力をなくす運動」期間において、区役所でもキャンペーンを展開」するとされている。

さらに、「DV防止とあらゆる暴力の根絶」に向けた主な取組(事業)としては他にも、「若年層におけるデートDV防止と理解促進・性暴力に関する啓発」が挙げられている。具体的には、「デートDVについて、理解促進を図るとともに、被害や加害への気付きを促すため、中学生・高校生等や、教育関係者向けの講座を実施」するとともに、「若年層のニーズを踏まえ、新たにSNSを活用したデートDV相談を検討し、試行実施と検証、本格実施を進め」広報啓発活動では、対象を絞ったSNS広告の掲出など、若年層向けの取組を強化するとともに、若年層への性暴力被害が深刻化している状況を踏まえ、国のキャンペーン等と連携した広報啓発を実施」するとされている³⁵。

川崎市「第3期DV防止・被害者支援基本計画」は、基本目標に「DVを許さない社会づくりの推進」を掲げ、具体施策として「DVに関する理解を深めるための普及啓発や教育の充実」を挙げている。そのうえで、「市における普及啓発の推進」施策として、「民間団体と連携・協力しながら、働く場や地域など市民が暮らす様々な生活の場で、DV関連講座やセミナー等を開催し、企業なども含めた市民への啓発を広く進め、DV防止のための取組を推進」すること、「相談窓口の情報を掲載したカードやパンフレットを作成・配布し、相談窓口のより一層の周知に努め」ること、「市ホームページや広報誌等でDV防止や相談窓口の広報・啓発活動を推進」すること、「職員に対し階層別研修等を通じ、DVは重大な人権侵害であることの意識醸成及び外国人、障害者、高齢者、性的マイノリティなど被害者が持つ多様な背景への理解促進に努め」ることを明記している。

³⁴ 横浜市「第5次横浜市男女共同参画行動計画」

<https://www.city.yokohama.lg.jp/city-info/seisaku/torikumi/danjo/keikaku/kodokeikaku/dai5jikeikakusakutei.html>

³⁵ 横浜市「第5次横浜市男女共同参画行動計画」

<https://www.city.yokohama.lg.jp/city-info/seisaku/torikumi/danjo/keikaku/kodokeikaku/dai5jikeikakusakutei.html>

また、「男性の意識啓発の推進」施策として、「男女共同参画センターでは、男性の様々な問題について、男性のための電話窓口を通じて、適切な助言や情報提供をすることにより、男女共同参画の視点に立った男性の意識啓発や問題解決を図」ること、「暴力を許さない教育の推進」施策として、「保育園、幼稚園などの乳幼児期から小学校以降の学校教育の各段階において、暴力を許さない教育や、男女平等観に基づいた一人ひとりを大切にする教育等の人権に関する教育の一層の推進を図」ること、「保育士や教職員等への意識啓発を行う」こと、「デートDV防止対策の強化」施策として、「関係機関等と連携したデートDVに関するワークショップの実施など、高校生・大学生・専門学校生に向けた予防啓発を推進」すること、「高校生より若い世代の中学生に向けた啓発を検討し、デートDV防止の取組の強化を図」ることを明記している³⁶。

④ 相談支援・保護等

横浜市「第5次横浜市男女共同参画行動計画」では、「DV防止とあらゆる暴力の根絶」に向けた主な取組(事業)として「DVの相談支援体制の充実」を挙げている。具体的には、「こども青少年局を統括・調整部門とし、区福祉保健センター、男女共同参画センターの3者が一体的に「横浜市DV相談支援センター」の機能を果たし、DV被害者への相談・支援を行うとともに、関係機関との連携強化により、体制の充実を図」ることとしている。また、「職員等への研修を実施し、支援者の育成と資質向上を図」り、「神奈川県「かながわDV相談LINE」や国の「DV相談+ (プラス)」など、SNS相談も含めて相談窓口の周知」を行うものとされている。

また、「DV被害者の自立に向けた支援」として、「関係機関や民間団体と連携し、被害者の保護から自立に向けた切れ目のない支援」を行っている。「多様化する被害者のニーズや背景に対応するため、民間支援団体と協働し、一時保護施設等退所後の生活の安定を図るための支援を行う「退所後支援事業」や、一時保護には至らないものの支援が必要な場合に、一時的な居場所の提供と相談支援を行う「女性のための一時宿泊型相談支援事業」等」を実施することとしている。さらに、「市営住宅入居者募集におけるDV被害者世帯の優遇を行うとともに、居住支援協議会の相談窓口や居住支援団体と連携し、DV被害者等の入居を支援」を実施し、また、「DV被害を認識した際に事前申込みなしで参加できる心のケア講座や、被害者のサポートグループ等のプログラムを実施」することとしている³⁷。

⑤ 研修等

川崎市「第3期川崎市DV防止・被害者支援基本計画」では、基本目標Ⅰ「DV被害者の安全確保と支援体制の充実」における施策目標として「被害者支援を担う関係者の人材育成の充実」を掲げ、その具体的な施策として「職務関係者に対する研修等の強化」を挙げている。その理由として、「相談や支援を担う職員及び関係機関は、それぞれの立場において、DVの特性及び被害者の状況を踏まえた適切な対応を行うことが常に求められており、高い専門性を持つことが重要」であり、「相談に関わる機関等において、相談者の

³⁶ 川崎市「第3期川崎市DV防止・被害者支援基本計画」<https://www.city.kawasaki.jp/250/page/0000116346.html>

³⁷ 横浜市「第5次横浜市男女共同参画行動計画」

<https://www.city.yokohama.lg.jp/city-info/seisaku/torikumi/danjo/keikaku/kodokeikaku/dai5jikeikakusakutei.html>

様々なニーズに応じた支援内容を検討し、支援に関する経験やスキルを蓄積していくとともに、研修等により一層の資質向上を図ること」が求められているが、その際には、「職務関係者の不適切な対応によって被害者の安全を脅かし、その心に一層の傷を与えてしまうといった二次的被害の防止に向けた理解促進が必要」であるとしている。また、「被害者支援に直接関わらない関係部署の職員においてもDVやデートDVについて理解を深める研修を実施し、DVが重大な人権侵害であることや、外国人、障害者、高齢者、性的マイノリティなど、一人ひとりの被害者が置かれている状況が異なることへの認識を高めていくことが重要」であるとしている³⁸。

2. 地方公共団体内の対応体制について

1) 専門部署・担当者の設置有無・兼務の有無

愛知県の「愛知県行政組織規則」によると、「福祉局福祉部地域福祉課」において、「困難な問題を抱える女性への支援に関すること」や「女性相談支援センターに関すること」の事務をつかさどることと明示されている。なお、同課は他に、生活保護、生活困窮者の自立支援、戦没者等の遺族の援護等も所掌している³⁹。

川崎市では、「こども未来局児童家庭支援・虐待対策室」が川崎市DV相談支援センターを所管しているほか⁴⁰、DV被害者支援対策推進会議も担当している⁴¹。ただし、「川崎市事務分掌規則」⁴²によると、同室の事務分掌は「児童及び家庭についての相談及び支援に係る調査、企画及び調整並びに情報の収集及び発信、関係機関との連携等の推進に関すること」や「女性保護に関すること」等となっており、配偶者暴力に関する直接的な記載はない。また、「川崎市DV防止・被害者支援基本計画」の策定は「市民文化局人権・男女共同参画室」が担っているが⁴³、同室の事務分掌は「人権に係る施策の総合調整に関すること」や「男女平等推進審議会に関すること」となっており、こちらも配偶者暴力に関する直接的な記載はない。

「札幌市事務分掌規則」によると、札幌市では「市民文化局市民生活部男女共同参画室男女共同参画課」が、「男女共同参画に関する施策の推進、企画立案及び総括調整に関すること」や「男女共同参画センターの管理運営に関すること」「配偶者暴力相談センターの運営に関すること」「人権啓発の促進に関すること」「性暴力被害者支援に関すること」「性的マイノリティへの支援に関すること」といった、DV、人権関連の業務を担うこととされている⁴⁴。

³⁸ 川崎市「第3期川崎市DV防止・被害者支援基本計画」

<https://www.city.kawasaki.jp/250/page/0000116346.html>

³⁹ 愛知県「愛知県行政組織規則」[https://ops-jg.d1-](https://ops-jg.d1-law.com/opensearch/SrJbF01/init?jctcd=8A8582E5AA&houcd=H339902100021&no=4&totalCount=7&fromJsp=SrMj)

[law.com/opensearch/SrJbF01/init?jctcd=8A8582E5AA&houcd=H339902100021&no=4&totalCount=7&fromJsp=SrMj](https://ops-jg.d1-law.com/opensearch/SrJbF01/init?jctcd=8A8582E5AA&houcd=H339902100021&no=4&totalCount=7&fromJsp=SrMj)

⁴⁰ 川崎市DV相談支援センター(配偶者等からの暴力被害に関する相談窓口)

<https://www.city.kawasaki.jp/450/page/0000076722.html>

⁴¹ 【川崎市要綱】川崎市DV被害者支援対策推進会議要綱

<https://www.city.kawasaki.jp/templates/outline/450/0000007581.html>

⁴² 川崎市事務分掌規則

http://www.reiki.city.kawasaki.jp/kawasaki/d1w_reiki/H347902100019/H347902100019.html

⁴³ 川崎市DV防止・被害者支援基本計画

<https://www.city.kawasaki.jp/250/page/0000116346.html>

⁴⁴ 札幌市事務分掌規則 https://www.city.sapporo.jp/ncms/reiki/d1w_reiki/H347902100023/H347902100023.html

2) 地方公共団体における当事者等状況把握の状況(被害者数等)

富山県では、男女間の暴力、特に潜在化しがちな「夫婦、パートナー間における暴力(ドメスティック・バイオレンス)」に関する県民の意識を明らかにするとともに、家庭生活及び社会生活において暴力被害経験を持つ県民の様態を把握し、暴力に対する有効かつ適切な対応策と被害者支援のあり方を検討するための基礎資料とすることを目的に、県内全域の18歳から69歳までの2,000人(男女各1,000人)を対象に「男女間における暴力に関する調査」を実施し、調査結果を公開している。令和6年度(2024年度)の調査によると、DV防止法を知っている人は90.9%と、前回調査に比べ0.8ポイント増加している。また、配偶者・パートナーへ何らかの加害経験のある人は20.2%(男性:22.9%、女性:18.6%)、配偶者・パートナーから何らかの被害経験のある人は25.4%(男性:19.5%、女性:29.2%)となっており、いずれも前回調査に比べ減少している。暴力行為を受けた際の相談先については、「家族や親戚に相談した」が24.3%、「友人・知人に相談した」が23.7%となっているが、「どこ(だれ)にも相談しなかった」が55.9%と最も高くなっている⁴⁵。

名古屋市では、「DV被害者及び困難な問題を抱える女性に関する調査」として、地域におけるDV被害者及び様々な状況の女性の暮らし向きや困りごと等の現状と課題・ニーズを把握するために、支援を受けたことがあるDV被害者及び困難な問題を抱える女性、及び支援関係機関等に対してアンケート調査等を実施し、調査結果を公開している⁴⁶。

神奈川県では、県のホームページにおいて令和6年度(2024年度)の「県の配偶者暴力相談支援センター及びかながわDV相談LINEの相談件数」「県内の配偶者暴力相談支援センター(政令市設置を含む)相談件数(DV被害者本人からの相談のみ)」「一時保護件数」を公開している⁴⁷。

3. 広報啓発について

1) 当事者及び市民への周知・啓発・意識向上への実施状況

動画、パンフレット、リーフレット、カード等の作成や若年層等ターゲットを絞った取組が確認できた。

埼玉県では、特に10代、20代の若年層を対象に意識啓発及び相談機関の周知を図るため、デートDVの防止啓発動画を作成、公開している。また、デートDV防止啓発パンフレットも作成し、県や学校が主催するデートDV防止講座の機会等を通じて配布し、意識啓発を図っているほか、デートDVについての理解促進及び防止啓発を図るため、チェック項目付きのデートDV防止啓発カードを作成し配布している⁴⁸。

世田谷区では、「DV防止啓発リーフレット」を作成し、DVの種類やポイント、DVの相談先を掲載している。当リーフレットは日本語のほかに英語・中国語・韓国語の3言語でも提供されている。また、「デートDV防止啓発物」として、デートDVと相談先について、ちらしとカードで紹介したものや、漫画形式で紹介した小冊子、デートDVの種類やポイントを解説したリーフレットを公開している⁴⁹。

⁴⁵ 富山県「令和6年度男女間における暴力に関する調査について」

<https://www.pref.toyama.jp/120102/kodomomirai/r6DVtyousa/r6DVtyousa.html>

⁴⁶ 名古屋市配偶者からの暴力(DV)被害者及び困難な問題を抱える女性に関する調査報告書【概要版】

https://www.city.nagoya.jp/_res/projects/default_project/_page/001/032/458/gaiyoubann.pdf

⁴⁷ 令和6年度の県内の配偶者暴力相談支援センター等におけるDV相談の件数について

<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/m8u/prs/r8182211.html>

⁴⁸ 埼玉県「知っていますか？デートDV」<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0309/DV-kyutokenshi.html>

⁴⁹ 世田谷区「ドメスティック・バイオレンス(DV)とは」<https://www.city.setagaya.lg.jp/02409/1026.html>

2) 学校教育におけるデートDV教育及び啓発に向けた取組の実施状況

DV予防教育を担当する指導者用のテキストの作成、講師派遣等の取組が確認できた。

長崎県では、県のホームページで「DV予防教育指導者用テキスト」を公開している。本テキストは、県内の中学校・高等学校でDV予防授業を実施するための指導者用のテキストであり、授業の進め方や留意点、学習指導要領を踏まえた指導事例、授業に使用する教材、生徒からの相談を受けた時の対応例等を掲載している。また、授業実施に必要な教材(スライド、ワークシート等)や指導事例等のデータファイルをCDに収録してテキストに添付しているほか、本テキストの活用を図るため、テキスト紹介用のリーフレットも作成している⁵⁰。また、同県では「DV予防教育の実施」として、大学生や社会人等を対象に、DVに関する正しい理解を深めてもらうため、学校や事業所等が開催する講演会等に講師を派遣する取組も実施している。大学、農業大学校、高等技術専門校、看護学校、消防学校等を対象とした「デートDV予防授業」や、コールセンター、生活保護ケースワーカー、PTA、事業所等を対象とした「社会人へのDV予防教育」が講師派遣の対象となっており、講師派遣に要する講師の謝金及び旅費は県が負担する仕組みとなっている⁵¹。

3) 地方公共団体職員への周知・啓発・意識向上への実施状況・効果

久留米市「第4次久留米市男女共同参画行動計画(第3次久留米市DV対策基本計画)」によると、DVの根絶に向けた意識啓発と被害の防止のための具体的事業として、「男女平等に関する市職員研修の実施(DV研修)」を行うこととしている。人権尊重の視点に立ち、地方公共団体職員の意識を変革し、男女共同参画社会の実現に向けて主体的に行動する地方公共団体職員を育成するために実施しており、全地方公共団体職員への男女平等研修では、3年に1回テーマを「DV」として実施することとしている⁵²。

敦賀市では、DV被害者への理解を深め適切な支援に繋げるため、敦賀市職員、公私立保育園・幼稚園長、放課後児童クラブ代表等を対象とした「DV被害者支援専門研修会」を開催している。弁護士を講師に迎え、DVへの知識を深めDV被害者への理解、適切な支援について学ぶ内容となっている。参加者からは、「DV防止法だけではなく、関連する法令について知っておくことや、当事者以外が積極的に関与することが大切だということが分かった。」「保護者と毎日会っている職業なので変化もわかり相談を受付ける機会も多いと思うので、日々保護者に丁寧に接していきたいと思う。」「今後の職務の際にDVを防げるように意識して保護者の方と接していきたいと思った。」「DVについてはなかなか判断が難しく、通報するにはやはり知識が必要だと思った。講演をきっかけに少しでも法について学ぶよう努めたいと思う。」等の感想が寄せられている⁵³。

⁵⁰ 長崎県「DV 予防教育指導者用テキスト」<https://www.pref.nagasaki.jp/bunrui/hukushi-hoken/jido-hitorioya/fujin-DV/DVboushi/704419.html>

⁵¹ 長崎県「DV 予防教育の実施」<https://www.pref.nagasaki.jp/bunrui/hukushi-hoken/jido-hitorioya/fujin-DV/DVyobou/>

⁵² 久留米市「第4次久留米市男女共同参画行動計画(第3次久留米市 DV 対策基本計画)」
https://www.city.kurume.fukuoka.jp/1100keikaku/2100jinken/3012danjokeikaku/files/R3_4th_plan_danjo.pdf

⁵³ 敦賀市「令和7年度 DV 被害者支援専門研修会を開催しました」
https://www.city.tsuruga.lg.jp/smph/about_city/news_from_division/shiminseikatsu_bu/shiminkyodo_ka/R7higaisyasienkensyu.html

4) 広報啓発担当部局、啓発資料の更新頻度等

パンフレット、カード、機関紙等を発行している事例が確認できた。

愛知県では、「男女共同参画推進課男女共同参画グループ」が「DV 相談窓口及び DV 防止啓発パンフレット等の紹介について」として、DV 相談窓口一覧やDV 防止啓発パンフレット、DV 防止啓発カードを紹介するページを運用している。更新頻度等は明記されていないが、DV 防止啓発カードは「2025 年 12 月1日現在」、DV 防止啓発パンフレットは「2019 年4月1日現在」との記載がある⁵⁴。

4. 相談体制・相談支援・保護について

1) 専門相談窓口の設置、運営

女性相談支援センター、男女共同参画センター、市区町村の配偶者暴力相談支援センターにおいて、電話相談、SNS相談等様々な種類の相談窓口が設置されている事例が確認できた。また、相談の内容に応じ、弁護士による法律相談、心理士によるカウンセリング等も行われている。

東京都では、東京都女性相談支援センターと東京ウィメンズプラザ(生活文化局)が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を担い、DV等に関する相談を電話で受け付け、必要に応じて来所相談を行っている。また、東京都女性相談支援センターではLINE相談「女性は一とふるLINE@東京」も実施している。また、東京ウィメンズプラザでは、毎週月・水・木・土曜日に「男性のための悩み相談」も電話で受け付けている⁵⁵。

神奈川県では、かながわ男女共同参画センター(かなテラス)が配偶者・恋人間の身体的・精神的・経済的暴力に関する相談を受け付けている。「女性のためのDV相談」として、LINE相談や女性相談支援員による相談(電話・面接相談)、多言語による相談(電話相談)等を実施している。また、「男性のためのDV相談」として、LINE相談、電話相談等を実施している。さらに、「DV専門相談」として、男性・女性それぞれに対して、弁護士による法律相談や、精神科医師による精神保健相談も実施している⁵⁶。併せて女性相談支援センターでは、「女性電話相談室」において、広く困難な問題を抱える女性への支援を行っている。

広島市では、「広島市配偶者暴力相談支援センター」が女性相談員による相談(電話・面接相談)、休日DV電話相談(電話相談)を受け付けている。そのほか、「臨床心理士によるカウンセリングや弁護士による法律相談」「被害者及び同伴者の緊急時における安全の確保、被害者の自立生活促進のための情報提供その他の援助」「保護命令制度の利用についての情報提供その他の援助」「被害者を居住させ保護する施設の利用についての情報提供その他の援助」等も提供している⁵⁷。

⁵⁴ 愛知県「DV 相談窓口及び DV 防止啓発パンフレット等の紹介について」

<https://www.pref.aichi.jp/soshiki/danjo/DVcard.html>

⁵⁵ 東京都福祉局「配偶者からの暴力(DV)で悩んでいる方への支援」

<https://www.fukushi.metro.tokyo.lg.jp/kodomo/DVsoudan/DVshien>

⁵⁶ 神奈川県「DV 相談」https://www.pref.kanagawa.jp/docs/x2t/DV_soudan_01.html

⁵⁷ 広島市「配偶者・パートナーからの暴力(DV)で悩んでいませんか？(広島市配偶者暴力相談支援センター)」

<https://www.city.hiroshima.lg.jp/living/soudan/1006026/1025717/1003212.html>

2) 相談対応する職員向け研修等の実施状況、研修内容

唐津市では令和6年(2024年)5月、被害者支援や加害者対応等、DVへの認識を深めるため、主に窓口担当課の職員を対象に「DV被害者支援研修」を実施した。講師は佐賀県DV総合対策センター所長で、会場は市役所本庁会議室、参加者は市職員25人。研修内容は、「佐賀県DV総合対策センターとは」「暴力とDV」「DVと児童虐待」「関係機関との連携」「相談員の役割」等となっている⁵⁸。

3) 居場所事業等の実施有無

DV対策の一環として、被害者が安心して過ごせるような「居場所」を提供している地方公共団体の事例も確認できた。例えば、名古屋市では、「女性のつながりサポート事業」の中で女性のためのセーフスペース「イーブルーム」を開設しており、市内在住・在学・在勤の女性を対象とした、気軽に立ち寄り、休憩や交流ができる居場所となっている。また、必要な場合には女性の支援員による30分程度の面接相談も実施している⁵⁹。

⁵⁸ 唐津市「令和6年度市職員を対象とした「DV被害者支援研修」を実施しました」

<https://www.city.karatsu.lg.jp/page/1428.html>

⁵⁹ イーブルームについて(令和7年度女性のつながりサポート事業)

<https://www.city.nagoya.jp/shisei/jinken/1027990/1028104/1027991/1027992.html>

Ⅱ. 自殺対策

1. 制度枠組みについて(国、都道府県、市区町村別)

1) 国の定める法制度の規定・スキーム・改正経緯等の状況

我が国における自殺対策の基本理念・原則や、各地方公共団体に求める対応等については、「自殺対策基本法」をはじめとする法令、制度等で規定されている。法令等で定められている事項について、下記に示す。

① 法律・枠組み等

【自殺対策基本法(平成十八年法律第八十五号)】

本法は、第1条に定められているとおり、「誰も自殺に追い込まれることのない社会の実現を目指して、(中略)国民が健康で生きがいを持って暮らすことのできる社会の実現に寄与すること」を目的に、平成18年(2006年)に法制化された。基本理念として、自殺対策基本法第2条第2項では「自殺対策は、自殺が個人的な問題としてのみ捉えられるべきものではなく、その背景に様々な社会的な要因があることを踏まえ、関係機関、関係団体その他の関係者の連携と協働により、社会的な取組として推進されなければならない。」と定められている。第2条第3項では、「自殺対策は、自殺が多様かつ複合的な原因及び背景を有するものであることを踏まえ、単に精神保健的観点からのみならず、自殺の実態に即して実施されるようにしなければならない」、第2条第5項では、「自殺対策は、保健、医療、福祉、教育、労働その他のほかの関連施策との有機的な連携が図られ、総合的に実施されなければならない」と規定されている。

また、自殺対策基本法第2条第6項では、「自殺対策は、デジタル社会の進展を踏まえ、情報通信技術、人工知能関連技術等の適切な活用を図りながら展開されるようにするとともに、自殺の防止においては、インターネット等を通じて流通する自殺に関連する情報が及ぼす影響に関し適切な配慮がなされるようにするための取組の促進について特に留意されなければならない」としている。第17条第3項では、「学校は、当該学校に在籍する児童、生徒等の保護者、地域住民その他の関係者との連携を図りつつ、当該学校に在籍する児童、生徒等に対し、(中略)教育又は啓発を行うよう努める」と定められている。

そのほか、第18条では、「医療提供体制の整備」、第19条では「自殺発生回避のための体制の整備等」、第20条では、「自殺未遂者等の支援」、第21条では、「自殺者の親族等の支援」について定められている⁶⁰。

自殺対策基本法が平成18年に施行されて以降、自殺者の総数は減少傾向にあるものの、こどもの自殺者数は増加傾向⁶¹が続いていることから、自殺対策基本法の一部を改正する法律(令和七年法律第六十四号。以下、「令和7年一部改正法」という。)により、こどもに係る自殺対策を推進するための体制整備・措置に係る規定が加えられる。

⁶⁰ 「自殺対策基本法」https://laws.e-gov.go.jp/law/418AC0100000085?occasion_date=20251201

※令和8年(2026年)4月1日からは https://laws.e-gov.go.jp/law/418AC0100000085/20260401_507AC0100000064?occasion_date=20260401

⁶¹ 令和6年の児童生徒の自殺者数は、529人で過去最多となった(平成30年以降、約43%増・最も数が少なかった平成5年と比べ約2.7倍)。こども家庭庁「自殺対策基本法の一部を改正する法律の概要」
https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/58d5e45b-0e25-4171-bc0d-4d02537d89c7/b093b4bc/20250609_policies_kodomonojisatsutaisaku_23.pdf

【自殺総合対策大綱～誰も自殺に追い込まれることのない社会の実現を目指して～(令和4年(2022年)10月閣議決定)】

自殺総合対策大綱(令和4年(2022年)10月閣議決定)では、「関連施策との有機的な連携を強化して総合的に取り組む」ことや「国、地方公共団体、関係団体、民間団体、企業及び国民の役割を明確化し、その連携・協働を推進する」こと等が基本方針として掲げられており、「自殺対策の専任職員の配置・専任部署の設置の促進」「自殺や自殺関連事象等に関する正しい知識の普及」「相談体制の充実と相談窓口情報等の分かりやすい発信、アウトリーチ強化」「民間団体の相談事業に対する支援」等が当面の重点施策として挙げられている⁶²。

② 連携体制(協議会)・関係機関等

令和7年一部改正法により、令和8年(2026年)4月1日、自殺対策基本法に協議会についての規定が加えられる。具体的には、現行の第23条以降が3条ずつ条ずれし、新たに加えられた第23条第1項において、「地方公共団体は、第十九条及び第二十条の施策でこどもに係るものを実施するに当たっては、単独で又は共同して、学校、教育委員会、児童相談所、精神保健福祉センター(中略)、医療機関、当該地域を管轄する警察署等の関係機関、自殺対策に係る活動を行う民間の団体その他の関係者をもって構成する協議会を置くことができる。」とされる。また、こうした動きも踏まえ、こども家庭庁からは、各都道府県・政令指定都市・中核市こども政策担当部(局)あてに「教育委員会指導事務主管課や自殺対策主管部局等の関係機関等との連携」を図るよう通知が出された⁶³。

③ 広報啓発等

自殺対策基本法第7条では、「国民の間に広く自殺対策の重要性に関する理解と関心を深めるとともに、自殺対策の総合的な推進に資するため、自殺予防週間及び自殺対策強化月間を設ける。」と定められている。また、第7条第4項では、「国及び地方公共団体は、自殺対策強化月間においては、自殺対策を集中的に展開するものとし、関係機関及び関係団体と相互に連携協力を図りながら、相談事業のほかそれにふさわしい事業を実施するよう努めるものとする。」とある。

これに基づき、毎年9月10日から16日を「自殺予防週間」、毎年3月を「自殺対策強化月間」と位置付け、国・地方公共団体・関係団体が連携して統一的な広報を展開している。厚生労働省は、相談窓口、ゲートキーパー、施策情報を集約した公式サイト「まもろうよ こころ」を運用し、SNS等で活用可能なバナー画像や

⁶² 厚生労働省「自殺総合対策大綱～誰も自殺に追い込まれることのない社会の実現を目指して～」
https://www.mhlw.go.jp/stf/taikou_r041014.html

⁶³ こども家庭庁「こどもの自殺対策に係る取組について(通知)」
https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/58d5e45b-0e25-4171-bc0d-4d02537d89c7/22ff4f68/20250702_policies_kodomonojisatsutaisaku_26.pdf

PDF等の素材を提供する「広げてみよう支え合い」ページを公開する。標準化されたデジタル資材の配布により、各主体の広報を支援し、時期集中型の啓発を全国で均質に実施できる体制を整備している⁶⁴。

④ 相談支援・保護等

自殺対策基本法第17条第1項では、「国及び地方公共団体は、職域、学校、地域等における国民の心の健康の保持に係る教育及び啓発の推進並びに相談体制の整備、事業主、学校の教職員等に対する国民の心の健康の保持に関する研修の機会の確保等必要な施策を講ずるものとする」と規定されている。また、第19条第1項では、「国及び地方公共団体は、自殺をする危険性が高い者を早期に発見し、相談そのほかの自殺の発生を回避するための適切な対処を行う体制の整備及び充実に必要な施策を講ずるものとする」と規定されている。

また、「自殺総合対策大綱」では、当面の重点施策の一つとして「ゲートキーパーの養成」についても言及されている。厚生労働省は、「ゲートキーパー」の紹介サイトを「青年期の方を対象にしたページ」「大人の方を対象にしたページ」「ゲートキーパーへの支援について」の3つに分け、ゲートキーパーになるための研修教材等を公開している。このうち「大人の方を対象にしたページ」では、「ゲートキーパー養成研修テキスト・動画」を、支援の対象者別に「こども編」「女性編」「勤労者編」「支援へのつなぎ方編」に分けて公開している⁶⁵。

2) 都道府県の定める対策実施の規定・スキーム等の状況

1)で示した自殺対策基本法等に基づき、各都道府県においては、これを実現するための各条例や計画が制定・策定されている。都道府県における条例や計画の一例を下記に示す。

① 計画・条例・枠組み等

山梨県の「山梨県自殺対策に関する条例」では、「自殺対策基本法の趣旨を踏まえ、自殺対策の実施に関し、基本理念を定め、県及び県民等の責務を明らかにするとともに、県の施策の実施に関し必要な事項を定めることにより、県が、国、市町村及び県民等と一体となって自殺対策を総合的かつ計画的に推進して、自殺の防止を図り、あわせて自殺者の親族等の支援の充実に図り、もって全ての県民が明るく希望に満ち安心して暮らせる地域社会の実現に寄与することを目的とする」と定めている。第11条では、「教育活動、広報活動等を通じて、自殺対策に関する県民の理解を深めるとともに、自殺対策が社会全体で推進されるよう必要な施策を講ずる」とされている。また、第17条第2項では、「市町村及び学校並びに県民等と連携を図りながら、児童及び生徒に対する命の大切さを実感できる教育又は啓発、(中略)その他児童及び生徒の心の健康の保持に係る教育又は啓発を促進する」と規定されているほか、第19条では、「自殺をする危険性

⁶⁴ 厚生労働省「令和7年度の広報の取組について(自殺対策)」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/jisatsu/r7_torikumi.html

⁶⁵ 厚生労働省「ゲートキーパーになろう!」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/gatekeeper.html

が高い者を早期に発見し、相談その他の自殺の発生を回避するための適切な対処を行う体制の整備及び充実に必要な施策を講ずる」と定められている⁶⁶。

② 連携体制(協議会)・関係機関等

神奈川県「かながわ自殺対策会議」は、平成19年(2007年)から自殺対策に係る「情報の共有」「協議・連携」「推進に必要な事項」を目的として共同設置された協議体であり、設置根拠は神奈川県・横浜市・川崎市・相模原市の共同による要綱である。構成は26機関・団体に及び、学識・司法・報道、医療、経済・労働、福祉・教育等、民間団体(横浜いのちの電話、全国自死遺族総合支援センター)及び行政機関と幅広く、情報交換や連携調整を行っている⁶⁷。

福島県の「第4次福島県自殺対策推進行動計画」では、「自殺に至る背景には、(中略)地域・職場等の様々な要因が関係しており、自殺を防ぐためには精神保健的な視点だけでなく、社会・経済的な視点を含む様々な分野の施策、人々や組織が密接に連携する必要」があるとした上で、「連携に当たっては、孤立しやすく自殺対策と関連の深い連携分野と考えられる(中略)性的マイノリティへの支援等、既に様々な対策が行われている分野との有機的な連携・協力が必要」であるとしている⁶⁸。

③ 広報啓発等

愛知県の「第4期愛知県自殺対策推進計画」では、「自殺予防に向けた普及啓発」を「その他の保護因子を高める施策」の一つとして位置付け、毎年「自殺予防週間」(9月10～16日)及び「自殺対策強化月間」(3月)における啓発活動、県ホームページ等による情報提供の充実、インターネット広告を活用したプッシュ型の情報発信の取組を推進することとしている⁶⁹。

和歌山県の「第2期和歌山県自殺対策計画」では、「県民一人ひとりが、「自殺は、その多くが追い込まれた末の死である」「自殺対策とは、生きることの包括的支援である」という意識を持ち、自殺に対する誤った認識や偏見をなくし、自殺に追い込まれる危機に至った人の心情や背景を正しく理解することで、自分の周りにいるかもしれない自殺を考えている人の存在に気づき、思いに寄り添い、声をかけ、話を聞き、必要に応じて専門家につなぎ、見守っていくことができるよう普及啓発」していくこととされている。「自殺予防週間(9月10日から9月16日まで)及び自殺対策強化月間(3月)を中心に、庁内の自殺対策関係各課や自殺予防教育に係る機関、民間団体が実施する「生きる支援」に関連する事業や催し等の機会において自殺に関する正しい知識の普及啓発」を推進することとしている⁷⁰。

⁶⁶ 山梨県自殺対策に関する条例 https://www.pref.yamanashi.jp/somu/shigaku/reiki/reiki_honbun/a500RG00001662.html

⁶⁷ 神奈川県「かながわ自殺対策会議」

<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/nf5/jisatsutaisaku/taisakukaigi/jisatsutaisakukaigi.html>

⁶⁸ 福島県「第4次福島県自殺対策推進行動計画」<https://www.pref.fukushima.lg.jp/uploaded/attachment/504646.pdf>

⁶⁹ 愛知県「第4期愛知県自殺対策推進計画」<https://www.pref.aichi.jp/uploaded/attachment/484698.pdf>

⁷⁰ 和歌山県「第2期和歌山県自殺対策計画」

https://www.pref.wakayama.lg.jp/prefg/041400/jisatutaisaku/keikaku_d/fil/2keikaku.pdf

④ 相談支援・保護等

愛知県の「第4期愛知県自殺対策推進計画」では、「相談体制の整備・相談窓口の周知」を「その他の保護因子を高める施策」の一つとして位置付け、365日対応の「あいちこころほっとライン365」、民間団体が行う電話相談員の資質向上支援、福祉ガイドブック等の作成・配布による相談窓口の周知、精神保健福祉センターでの自死遺族相談支援を推進することとしている。併せて、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーの体制充実、子ども・子育てに関する電話・SNS相談、新型コロナの影響を受けた企業・事業主への相談対応・情報提供を進めていくこととしている⁷¹。

和歌山県の「第2期和歌山県自殺対策計画」では、「自殺対策や生きる支援に関連する相談体制を整えるとともに、その情報を必要としている人たちに届き、確実に支援につながるような情報集約や情報提供の体制」を整備することとしている。また「性的マイノリティは、社会や地域の無理解や偏見等の社会的要因によって精神的、心理的に追い込まれ、希死念慮を抱える場合があることから、県民や企業に対する啓発を実施し、理解の促進に努める」こととしており、「性的マイノリティ当事者の性的指向や性自認等について、それぞれのニーズに沿った電話や面接による相談を実施」することとしている⁷²。

福島県の「第4次福島県自殺対策推進行動計画」では、重点施策に「リスク家庭への支援対策」を掲げ、「家庭内で顕在化しにくい問題として、債務、失業等生活困窮、ひとり親、障がい、介護、児童虐待、病気、依存症、妊娠・子育ての困難さ、不登校、DV、ひきこもり、性的指向や性自認等の悩みを抱え孤立しやすい家庭(リスク家庭)に対する支援」が必要であるとしている。「様々な悩みに対する相談窓口等の普及啓発の取組を強化し、「本人や家族等に対して、保健、医療、福祉、教育、労働等の関係機関と連携して相談対応」を実施すること、「各種支援制度において、リスク家庭の認識を共有して対応」することが示されている⁷³。

⑤ 研修等

愛知県の「第4期愛知県自殺対策推進計画」では、「自殺予防ゲートキーパーの養成・関係者の資質向上のための研修」を「その他の保護因子を高める施策」の一つとして位置付け、「看護師や薬剤師等の専門職、各種相談支援担当者を対象としたゲートキーパー研修を実施」するほか、「複雑多様化する相談や性的マイノリティに関する相談に対応するための相談担当職員等への資質向上研修」も実施することとしている⁷⁴。

3) 市区町村の定める対策実施の規定・スキーム等の状況

1)、2)で示した法令、制度等や都道府県の条例に基づき、各市町村においては、これを実現するための各種行動計画等が策定されている。市町村における行動計画等の一例を下記に示す。

① 計画・条例・枠組み等

⁷¹ 愛知県「第4期愛知県自殺対策推進計画」<https://www.pref.aichi.jp/uploaded/attachment/484698.pdf>

⁷² 和歌山県「第2期和歌山県自殺対策計画」
https://www.pref.wakayama.lg.jp/prefg/041400/jisatutaisaku/keikaku_d/fil/2keikaku.pdf

⁷³ 福島県「第4次福島県自殺対策推進行動計画」<https://www.pref.fukushima.lg.jp/uploaded/attachment/504646.pdf>

⁷⁴ 愛知県「第4期愛知県自殺対策推進計画」<https://www.pref.aichi.jp/uploaded/attachment/484698.pdf>

新発田市の「新発田市民のきずなを深め『いのち』を守る条例」は、「改正自殺対策基本法、自殺総合対策大綱及び「新発田市民のきずなを深め『いのち』を守る条例」を根拠とし、上位計画である「新発田市まちづくり総合計画」をはじめ、健康、教育、子育て、福祉、介護等に関する関連計画との整合性を図り策定するもの」と位置付けられている。第8条では、市における施策として、「(1)自殺対策に関する調査研究の推進、(2)自殺対策に関する市民の理解の増進、(3)自殺対策に関する人材の確保等、(4)心の健康づくりの相談体制の整備、(5)医療提供体制の整備、(6)自殺発生回避のための社会的取組の推進、(7)自殺未遂者、自殺者の親族などに対する支援、(8)自殺対策に関する活動を行う民間団体の当該活動に対する支援」を掲げている。また第9条では、「総合的な自殺対策を推進するため、市民、関係機関等で構成する自殺対策会議を設置する」と定めている⁷⁵。

相模原市の「相模原市自殺対策基本条例」では、「自殺対策に関し、基本理念を定め、自殺対策を総合的に推進することにより、いのちを大切にし、市民が共に支え合い健康で生きがいを持って暮らすことのできる地域社会を実現することを目的」と定め、第9条では、市における施策として、「(1)自殺の実態及び自殺を取り巻く諸課題に関する調査・研究、(2)自殺に関する市民一人ひとりの気づきと見守りの促進、(3)自殺対策に関する早期対応の中心的役割を果たす人材の確保及び育成、(4)心の健康づくりのための相談体制の整備・充実、(5)適切な精神科医療が受けられる体制の充実、(6)自殺防止のための社会的取組の強化、(7)自殺未遂者の再度の自殺企図を防ぐ取組の強化、(8)自殺未遂者及び自死遺族等に対する支援、(9)自殺対策に関する活動を行う民間団体の育成及び連携の強化、(10)自殺対策に関する若い世代をはじめとする市民参画の増進、(11)自殺対策に関する近隣地方公共団体との広域的な連携の強化」を掲げている。また第10条では、「市は、自殺対策が関係機関等による密接な連携の下、自殺総合対策に関する重要事項について、市長の諮問に応じて調査審議し、その結果を答申し、又は建議するため、相模原市自殺対策協議会を設置する」と定めている⁷⁶。

② 連携体制(協議会)・関係機関等

千葉市では、関係機関及び民間団体等の相互の密接な連携を確保し、自殺対策を総合的かつ効果的に推進することを目的に「千葉市自殺対策連絡協議会」を設置しており、当協議会は学識経験者、警察関係者、医療関係者、福祉関係者、教育関係者、労働関係者、経済関係者、法律関係者等、各団体から推薦された者で構成されている⁷⁷。

川崎市は「川崎市自殺対策総合推進計画」において、「川崎市自殺対策総合推進計画・地域連携会議、川崎市 自殺対策総合推進計画・庁内連携会議、川崎市自殺対策評価委員会の3つの会議体を運営、連携させることで自殺対策を推進」することとしており、近隣地方公共団体と連携する「かながわ自殺対策会議」

⁷⁵ 新発田市「新発田市民のきずなを深め『いのち』を守る行動計画(第三次)」

https://www.city.shibata.lg.jp/_res/projects/default_project/_page/001/024/809/kizuna3.pdf

⁷⁶ 相模原市「相模原市自殺対策基本条例」

https://www.city.sagamihara.kanagawa.jp/_res/projects/default_project/_page/001/012/543/jyourei.pdf

⁷⁷ 千葉市「千葉市自殺対策連絡協議会」

<https://www.city.chiba.jp/hokenfukushi/koreishogai/seishin/jisatsu-kyogikai.html>

及び「九都県市自殺対策キャンペーン」にも参画している⁷⁸。庁内連携会議は設置要綱⁷⁹、地域連携会議は運営要綱⁸⁰により開催根拠と運営事項が明確化されている。

横芝光町は「横芝光町健康増進計画及び自殺対策計画」に基づき、令和元年(2019年)6月に横芝光町自殺対策連絡協議会を設置し、必要時の開催とともに令和9年(2027年)までに年2回の開催を目標としている。参画者は保健所、警察、消防、医療機関、中核地域生活支援センター、社会福祉協議会、学校、町内関係課、民間団体、学識経験者等と幅広い。協議会要綱に所掌事務が規定されている⁸¹。

京都市は自殺総合対策の一部を民間事業者に委託し、外部連携の運用を図っている。令和7年度(2025年度)の委託業務には、「きょう ほんと あした〜くらしとこころの総合相談会〜」の会場設営・相談対応・広報、大学職員・支援者向けゲートキーパー研修、医療機関向けハイリスク者支援研修、市民向けゲートキーパー研修、SNS等による普及啓発が含まれる⁸²。

③ 広報啓発等

川崎市の「第4次川崎市自殺対策総合推進計画」は、三つの基本方針の一つとして「自殺の実情を知る」を掲げ、対応事項を「自殺の防止等に関する調査研究の推進並びに情報の収集、整理、分析及び提供」「自殺の防止等に関する市民の理解の増進」することとしている。具体的な取組内容として「自殺対策に関する調査研究」と「自殺対策に関する情報提供」があり、「自殺対策に関する調査研究」では、「川崎市における自殺の実態把握のため、厚生労働省人口動態統計や警察庁自殺統計を用いた分析」を行うこと、また、「地域の関係機関と協働した自殺未遂者等の実態把握や、こころの健康に関する意識調査、自死と遺族支援のための事例調査に取り組むことが示されている。」「自殺対策に関する情報提供」に関しては、「川崎市における自殺の現状や自殺対策の取組について、ホームページ等に掲載するとともに、広く情報提供を行うこと、また、「毎年度、川崎市自殺対策の推進に関する報告書を作成し、公表」することとしている⁸³。

④ 相談支援・保護等

川崎市の「第4次川崎市自殺対策総合推進計画」は、三つの基本方針の一つとして「自殺防止のためにつながる」を掲げ、相談支援・保護に関する対応事項を「職域、学校、地域等における市民の心の健康の保持に係る体制の整備」「自殺の発生を回避するための相談その他の適切な対処を行う体制の整備及び充実」「民間団体の行う自殺の防止等に関する活動に対する支援」と定めている。具体的な取組内容として、「ここ

⁷⁸ 川崎市「第4次川崎市自殺対策総合推進計画」

<https://www.city.kawasaki.jp/350/cmsfiles/contents/0000140/140511/kawasakicitykeikakuVol4.pdf>

⁷⁹ 川崎市「川崎市自殺対策総合推進計画・庁内連携会議設置要綱」

<https://www.city.kawasaki.jp/templates/outline/cmsfiles/contents/0000105/105718/chounairenkeikaigiyoukou.pdf>

⁸⁰ 川崎市「川崎市自殺対策総合推進計画・地域連携会議運営要綱」

<https://www.city.kawasaki.jp/templates/outline/cmsfiles/contents/0000105/105757/chiikirenkeikaigiyoukou.pdf>

⁸¹ 横芝光町「横芝光町健康増進計画及び自殺対策計画」

<https://www.town.yokoshibahikari.chiba.jp/uploaded/attachment/25334.pdf>

⁸² 京都市保健福祉局こころの健康増進センター「令和7年度「京都市自殺総合対策」に係る事業 業務委託 仕様書」

<https://www.city.kyoto.lg.jp/hokenfukushi/cmsfiles/contents/0000336/336914/R7shiyousyo.pdf>

⁸³ 川崎市「第4次川崎市自殺対策総合推進計画」

<https://www.city.kawasaki.jp/350/cmsfiles/contents/0000140/140511/kawasakicitykeikakuVol4.pdf>

ろの電話相談」「各区役所における精神保健相談」「スクールカウンセラー及びスクールソーシャルワーカーの配置」「子どもや保護者等への相談支援」「子どもや家族等への電話やSNSを活用した相談支援」「困難を抱える女性への相談支援」「子ども専用・24時間子供SOS電話相談」「自殺予防に関わる民間団体等への支援」が提示されている⁸⁴。

⑤ 研修等

川崎市の「第4次川崎市自殺対策総合推進計画」は、三つの基本方針の一つとして「自殺防止のためにつながる」を掲げ、研修等に関する対応事項を「自殺の防止等に関する人材の確保、養成及び資質の向上」と定めている。具体的な取組内容として、「ゲートキーパーの養成」「保健福祉医療関係における自殺対策人材育成研修」「自殺対策に関連する市職員の人材育成」「かかりつけ医うつ病対応力向上研修」としている⁸⁵。

2. 地方公共団体内の対応体制について

1) 専門部署・担当者の設置有無・兼務の有無

川崎市では、「健康福祉局総合リハビリテーション推進センター企画・連携推進課」が各種自殺対策の取組や川崎市自殺対策総合推進計画の策定等を行っている。川崎市の組織図によると、同課の所掌範囲として、高齢者、障害者、障害児等の関連施策、心神喪失者、障害者、社会的ひきこもり、医療的ケア児、災害時要援護者等の関連施策に加えて、「自殺対策」も明記されている⁸⁶。

愛知県では、「保健医療局医務課こころの健康推進室」が愛知県自殺対策推進計画の策定をはじめとした各種自殺対策の取組を実施しており、「愛知県行政組織規則」においても、同室の分掌として「自殺の予防に係る対策等心の健康の保持及び増進」が明記されている⁸⁷。

⁸⁴ 川崎市「第4次川崎市自殺対策総合推進計画」

<https://www.city.kawasaki.jp/350/cmsfiles/contents/0000140/140511/kawasakicitykeikakuVol4.pdf>

⁸⁵ 川崎市「第4次川崎市自殺対策総合推進計画」

<https://www.city.kawasaki.jp/350/cmsfiles/contents/0000140/140511/kawasakicitykeikakuVol4.pdf>

⁸⁶ 川崎市「川崎市の組織(健康福祉局)」

https://www.city.kawasaki.jp/170/cmsfiles/contents/0000016/16345/12_kenkofukusi.pdf

⁸⁷ 愛知県「愛知県行政組織規則」[https://ops-jg.dl-](https://ops-jg.dl-law.com/opensearch/SrJbF01/init?jctcd=8A8582E5AA&houcd=H339902100021&no=1&totalCount=4&jbnJiten=5070828)

[law.com/opensearch/SrJbF01/init?jctcd=8A8582E5AA&houcd=H339902100021&no=1&totalCount=4&jbnJiten=5070828](https://ops-jg.dl-law.com/opensearch/SrJbF01/init?jctcd=8A8582E5AA&houcd=H339902100021&no=1&totalCount=4&jbnJiten=5070828)

2) 地方公共団体における当事者等状況把握の状況(被害者数等)

厚生労働省・警察庁の「令和6(2024)年中における自殺の状況」によると、自殺者数 20,320 人(前年比 1,517 人減)で、男性 1,061 人減、女性 456 人減と多くの年齢階級で減少した一方、20 歳未満女性は 51 人増加した。職業別では有職者・無職者が減少し、学生・生徒等は増加した。原因・動機別では学校問題が増加し、家庭・健康・経済・勤務・交際等は減少、詳細では「負債(多重債務)」「身体障害の悩み」「学友との不和(いじめ以外)」が増加、「うつ病」「統合失調症」は減少した⁸⁸。

厚生労働省の「令和6(2024)年版自殺対策白書」によると、令和2年(2020 年)以降の自殺者数は 21,000 人台で推移し、年齢階級別自殺死亡率は 40 歳代で連続上昇、50 歳代で令和3年(2021 年)～4年(2022 年)に大きく上昇、10 歳代は緩やかな上昇傾向となっている。小中高生の自殺者数は令和5年(2023 年)に 513 人で前年の過去最多と同水準で、原因・動機は不詳が多いが、小学生は家庭問題、中学生は学校問題、高校生は男性で学校問題、女性で健康問題が多い。小中高生の自殺者数を日別でみると、8月後半から増加し、特に夏休み明けの9月1日に多くなっている。地域差として、夏休み明けが早い北海道・東北では小中高生の自殺増加時期がその地域より約2週間早いことが示されている⁸⁹。

いのち支える自殺対策推進センターの「こどもの自殺の多角的な要因分析に関する調査研究」は、警察庁・自殺統計原票(2009 年1月～2023 年 12 月)、文部科学省・児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査(2019 年4月～2024 年3月)、消防庁・救急搬送人員データ(2016 年～2022 年)等から小中高生(20 歳未満)を抽出して分析しており、2017 年頃から女性で顕著な増加傾向を示すこと、男女とも自損行為に伴う救急搬送の増加が続くことを示した。都道府県教育委員会等による『子供の自殺が起きたときの背景調査の指針』に基づく基本調査結果等を用いた分析では、家庭・学校関連の問題、あるいは両者の併存が自殺統計原票や児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査より高率に確認され、「ひとり親家庭」「学友からの孤立」「学習困難・学業不振」「進路問題」「精神疾患」が全事案の 20%以上で該当した⁹⁰。

地方公共団体レベルの把握として、川崎市は条例に基づき毎年度「自殺対策の推進に関する報告書」を公表し、厚生労働省の人口動態統計、神奈川県警察本部の自殺統計原票に基づく集計データ、警察庁自殺統計を用いて、市内の自殺死亡率の長期推移、死因順位、年齢階級別・男女別、原因・動機別構成の詳細な集計・分析を実施している⁹¹。

補完的把握の例として、相模原市は住民基本台帳から無作為抽出した 3,000 人対象の郵送アンケート(令和3年度(2021 年度)有効回収率 44.5%)により、悩み・ストレスの有無、相談意向、相談窓口の認知、自殺者数の認知(55.6%が「知っている」)、自殺予防週間・強化月間の認知、周囲の自殺死亡の有無(「いない」58.5%、「友人・知人」14.2%、「同居していない家族・親族」12.6%、「職場関係」7.3%)等を把握し、行動計画策定に活用している⁹²。

⁸⁸ 厚生労働省、警察庁「令和6年中における自殺の状況」

<https://www.npa.go.jp/safetylife/seianki/jisatsu/R07/R6jisatsunojoukyou.pdf>

⁸⁹ 厚生労働省「令和6年版自殺対策白書」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/jisatsu/jisatsuhakusyo2024.html

⁹⁰ いのち支える自殺対策推進センター「令和6年度こども政策推進事業費補助金(こどもの自殺対策推進事業)「こどもの自殺の多角的な要因分析に関する調査研究」報告書」<https://jscp.or.jp/research/cfa-suicidereport-250618.html>

⁹¹ 川崎市「川崎市自殺対策の推進に関する報告書」<https://www.city.kawasaki.jp/350/page/0000140515.html>

⁹² こころの健康に関するアンケート調査(相模原市)

<https://www.city.sagamihara.kanagawa.jp/kosodate/kenko/1026631/seishin/1007598.html>

3. 広報啓発について

1) 当事者及び市民への周知・啓発・意識向上への実施状況

京都市は、こころの健康増進センターのウェブサイトで自殺予防や自死遺族支援等の情報を集約し、LINE公式アカウント「われらは京都市ゲートキーパーズ」及びFacebookで、くらしとこころの総合相談会や講演会情報を配信している。検索連動型広告により希死念慮関連の検索者へ相談窓口を提示し、相談の誘導を図っている。9月には市内図書館と連携した「きょう いのち ほっとブック」において書籍・パネル展示を行い、民間団体・京都府と連携した啓発イベント「ライフin灯<ライト>きょうと」を実施している⁹³。

川崎市は、自殺予防週間(9月)及び自殺対策強化月間(3月)を中心に、毎年相談窓口リーフレット「あなたに知ってほしい」を作成・配布するとともに、市民向け講演会の開催等を継続している⁹⁴。

福島県は「こころの健康情報のページ」で、一般、遺族、未遂者、アルコール、ひきこもり等のテーマ・対象別に相談窓口を掲載したパンフレット、ポスター等を公開し、目的別のアクセスを可能にしている⁹⁵。

東京都は人権情報誌「TOKYO 人権」を年4回発行し⁹⁶、第57号(平成25年(2013年))は性的少数者の自殺リスクを特集し、孤立や偏見等の背景要因や学校・地方公共団体における知識普及の必要性を取り上げるなど、周知・啓発の素材を提供している⁹⁷。

2) 地方公共団体職員への周知・啓発・意識向上への実施状況・効果

福島県は「こころの健康情報のページ」で、関係職員・教職員・専門家等の対象別に、若者自殺予防、うつ病・自殺予防、ひきこもり対策等のテキスト、ガイドブック、実態調査報告書を公開し、現場で活用可能な資料を提供している⁹⁸。

3) 広報啓発担当部局、啓発資料の更新頻度等

福島県では、「福島県精神保健福祉センター」が、「一般の方向け」「関係職員向け」に分けて、相談窓口を掲載したパンフレット、マニュアル等の資料をホームページ上で公開している。更新頻度等は明記されていないが、最新の一般の方向けパンフレットは「R6(2024)年9月」、最新の関係職員向けマニュアルは「R3(2021)年1月」に更新されたとの記載がある⁹⁹。

京都市では、「保健福祉局障害保健福祉推進室」が市民への知識普及に向けたホームページ等を公開している。更新頻度等は明記されていないが、当該ホームページの最終更新日は「令和7年(2025年)11月11日」(令和8年(2026年)1月現在)となっている¹⁰⁰。

⁹³ 京都市「京都市の自殺対策」<https://www.city.kyoto.lg.jp/hokenfukushi/page/0000280648.html>

⁹⁴ 川崎市「川崎市における自殺対策の取組」<https://www.city.kawasaki.jp/350/page/0000140516.html>

⁹⁵ 福島県「こころの健康情報のページ(パンフレット等)」<https://www.pref.fukushima.lg.jp/sec/21840a/mhealth-1.html>

⁹⁶ 東京都人権啓発センター「TOKYO 人権」<https://www.tokyo-jinken.or.jp/site/tokyojinken/>

⁹⁷ 東京都人権啓発センター「TOKYO 人権」<https://www.tokyo-jinken.or.jp/site/tokyojinken/tj-57-feature.html>

⁹⁸ 福島県「こころの健康情報のページ(パンフレット等)」<https://www.pref.fukushima.lg.jp/sec/21840a/mhealth-1.html>

⁹⁹ 福島県「こころの健康情報のページ(パンフレット等)」<https://www.pref.fukushima.lg.jp/sec/21840a/mhealth-1.html>

¹⁰⁰ 京都市「京都市の自殺対策」<https://www.city.kyoto.lg.jp/hokenfukushi/page/0000280648.html>

4. 相談体制・相談支援・保護について

1) 専門相談窓口・担当者の設置有無、設置場所、運営形態

豊田市では、「豊田市相談窓口一覧」を作成・配布し、分野別に複数の窓口を設置している。こころの健康分野の所管は保健支援課で、相談対応は精神科医師、心理職員、保健師、精神保健福祉士等の専門職が担っている¹⁰¹。

奈良県では、奈良県精神保健福祉センターが「ならこころのホットライン」を設置し、平日昼間の電話相談と必要に応じた来所相談・他機関紹介を行っている。また、平日夜間・土日祝日は県疾病対策課の窓口(奈良県臨床心理士会に委託)で対応可能としている。さらに、奈良県と奈良弁護士会が協力して、自殺対策の取組の一環として、奈良市・大和高田市のハローワーク内で相談できる無料法律相談コーナーを設けている。自死遺族向けには精神保健福祉センターが電話・面談・関係機関への紹介を行い、集いの場合は県疾病対策課が社会福祉法人奈良いのちの電話協会へ委託して運営している。さらに、365日24時間対応の「奈良いのちの電話協会」等についても情報提供することにより、時間外等の対応を補完している¹⁰²。

2) 相談対応する職員向け研修等の実施状況、研修内容

東京都では、電話相談窓口「自殺相談ダイヤル～こころといのちのほっとライン～」の電話相談に従事する相談員(非常勤)を育成するための研修を毎年実施しており、「基礎知識習得のための講義」「グループによるロールプレイ」「相談現場における陪席及び実務体験」等を全9単位の講座で行っている。定員は30名であり、毎年次年度から電話相談員(非常勤)として勤務することを希望している人材が受講対象者となっている¹⁰³。

また、横浜市では、「自殺対策相談実践研修」として、横浜市内で相談業務に従事する職員を対象に「死にたい」という辛い気持ちを抱えている方との対話や関わり方についての講義と、実際の場面を想定したロールプレイを通して、実践的な相談技術を学ぶ研修を実施している。定員は50名であり、医師が講師を務めている¹⁰⁴。

3) 居場所事業等の実施有無

東京都の「東京都自殺総合対策計画～こころといのちのサポートプラン～(第2次)」では、孤独・孤立のリスクがある者が孤立する前に地域とつながり支援につながるよう、民間団体等への支援を通じて自殺対策に資する居場所づくりを推進する方針が示されている。所管は福祉保健局保健政策部である¹⁰⁵。

¹⁰¹ 豊田市「豊田市相談窓口一覧」<https://www.city.toyota.aichi.jp/kurashi/kenkou/kenkoudukuri/1030659.html>

¹⁰² 奈良県「相談窓口」<https://www.pref.nara.lg.jp/n087/38622.html>

¹⁰³ 東京都「自殺防止のための電話相談技能研修」https://np0-jam.jp/saiyou/jobs/img/2025_chirashi_s.pdf

¹⁰⁴ 横浜市「令和7年度 自殺対策相談実践研修」

<https://www.city.yokohama.lg.jp/kenko-iryo-fukushi/kenko-iryo/kokoro/jisatsu/kouenkaosirase.html>

¹⁰⁵ 東京都「東京都自殺総合対策計画～こころといのちのサポートプラン～(第2次)」

https://www.hokeniryo.metro.tokyo.lg.jp/documents/d/hokeniryo/keikaku2_zentai

■DV 対策における知識普及、相談体制等に関するヒアリング調査

No.	関連分野	有識者名(敬称略)	所属・役職	調査実施日時
1	DV対策	浅野 恭子	甲南女子大学 心理学部心理学科 准教授	令和7年9月29日(月) 17時半～19時半

1)DV 被害者に対する相談対応等について

① 女性相談支援センターの体制等

- ✓ 女性相談支援センターは、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」(令和四年法律第五十二号。以下「女性支援新法」という。)に基づき、都道府県に設置されている機関である。「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」(平成十三年法律第三十一号。以下「DV 防止法」という。)では、「配偶者暴力相談支援センター」の機能を有するセンターとして位置付けられている。また、「ストーカー行為等の規制等に関する法律」(以下「ストーカー規制法」という。)及び「人身取引対策行動計画」に基づき、ストーカー被害者、人身取引被害者への一時保護を含む支援を行っている。
- ✓ 女性相談支援センターの職員配置は、都道府県によって異なるが、大阪府の女性相談支援センターである大阪府女性相談センター(以下「センター」という。)では、福祉職、心理職、看護師等の専門職の常勤職員が他の都道府県と比較して、多数配置されていたように思う。常勤職員のほか、会計年度任用職員として、女性相談支援員等が配置されている。センターの一時保護所には、個別支援員、夜間支援員、心理療法担当職員、保育支援員等が配置されている。
- ✓ 大阪府では、面接相談、電話相談等の相談部門の場所をオープンにしているが、都道府県によっては、被害者保護の観点から、女性相談支援センター(以下「DV センター」という。)の所在地をオープンにしていないところもある。
- ✓ 一時保護所では、被保護者の生活支援や自立に向けたケースワークを行っている。また、弁護士への相談や医療に関する相談もできる体制を整えている。
- ✓ 相談部門では、市民からの相談は、まず電話で話を聞き、必要に応じ、来所による面接相談を行っている。警察や市町村からの相談にも対応している。電話相談や電話相談に基づく来所相談については、主に非常勤の女性相談支援員が対応し、保護命令制度の利用についての情報提供や証明書の発行等も行っている。相談部門、一時保護所が連絡調整を図りながら支援にあたる必要があるため、オンライン朝礼や、オンライン会議等を頻繁に行っていた。所長、次長、課長といった管理職も連絡を密にとりながら、両部門のスムーズな連携に努めている。
- ✓ 外国人からの相談に対しては、府の国際関係の部署に所属する通訳に依頼し、相談者・通訳・センターの三者で通話できる体制を整えていた。一時保護所においては、日常的な生活ルール等の説明には翻訳機を活用し、意向確認や今後の方向性についての相談の際には、

通訳を交えて話し合いを行っていた。

② 相談内容の傾向

- ✓ センターに寄せられる相談の大半が DV 相談だった。中には、性的マイノリティの方からの相談もあった。同性間の DV や、トランスジェンダーの当事者からの相談等、相談者の性的指向やジェンダーアイデンティティは多様であった。ただし、男女間のケースと比べれば件数として多いわけではない。

③ 相談窓口の形態

- ✓ 相談の形態は、電話相談と来所（面談）相談。SNS 相談については、DV 含めた女性向けの相談事業として、男女共同参画・府民協働課が外部機関に委託して実施している。

④ 個人情報の保護

- ✓ 利用者の希望により、一時保護所では、食事の時間をずらすなど、可能な範囲で個別の対応を行っていた。また、他の利用者の前で（他の利用者の）名前をはっきり呼ぶようなことも避けていた。
- ✓ 関係機関と連携する際は、相談情報の共有について、本人の同意を得ることとしていた。虐待通告が法的に義務付けられている場合でも、できる限り本人に寄り添い、「一人で抱えるのは大変だから」と説明し、本人の了解を得た上で関係機関につなぐなど、相談者との信頼関係を損なわないよう最大限の配慮を行っていた。別の市町村へ転居する際の情報提供も、本人の了解を得た上で行っていた。

⑤ 性的マイノリティの被害者に対する対応

- ✓ 性的マイノリティの被害者の方を保護する際には、本人の安全確保はもちろんのこと、他の利用者の事情にも配慮し、民間団体の一時保護委託を利用するなど臨機応変に対応を行っていた。

⑥ 児童相談所、各市の DV ネットワーク会議

- ✓ 現在、児童相談所に寄せられる児童虐待相談の半数以上が心理的虐待であり、その大多数は、面前 DV が占める。こどもに関わる多くのケースで DV の存在を想定するという意識は高まってきていると思う。
- ✓ 各市で開催される DV ネットワーク会議では、DV 担当課のほか、生活保護、障害、高齢、児童の担当課等、広く関係者が参加していた。このような会議は、直接的に DV を所管する課ではない職員にとって、DV についての理解を深める重要な機会となっていたと思う。センターには様々な部署、機関から研修依頼があり、「DV とは何か」といった基本的な内容等も含めて講義をしている。

2) 広報啓発について

① 市民に対する広報啓発

- ✓ 大阪府における市民向けの啓発事業は、主に男女共同参画・府民協働課が中心となって実施しており、センターは講師役等で協力していた。市町村も、中学校や高校でデートDV防止講座を実施するなど、若者への啓発に積極的に取り組んでいる。
- ✓ 民間団体が大学等で実施するデートDV防止講座は、ロールプレイングを交えるなど体験型の内容であり、学生からは「デートDVと健康的な付き合い方の違いが分かった」「講座を受けてよかった」といった声が寄せられ、非常に効果が高い。こうした講座は、単発で実施するよりも、ジェンダーに関する学習等、関連するテーマの中で体系的に学ぶ機会として位置付けることで、より学習効果が高まる。講師は、市町村職員が直接行う場合もあれば、民間の専門団体に委託する場合もある。

② 職員研修

- ✓ センターでは、府内や市町村で新たに着任したDV被害者支援を行う職員を対象とした新任研修を実施しており、本庁が事務局となっている。また、中堅職員向けの研修も主催していた。府にはこども家庭支援センターである児童相談所が6か所ある。このこども家庭支援センターはDVセンターの機能を有しているため、大阪府「女性に対する暴力」対策会議には、こども家庭支援センターのDV担当職員も参加し、情報交換を行っていた。
- ✓ センターでは、人材育成という観点からも、毎週、常勤職員が参加する職員会議で事例検討を行っていた。対応中のケースも含め、担当のケースワーカーが発表し、全員で意見交換を行う。非常勤の女性相談支援員の会議も毎月実施しており、会議で事例を共有し、議論する機会を設けていた。事例検討は職員の支援力向上に非常に有用である。そのほか、センター内の相談対応マニュアルも整備し、随時、必要な関係機関等に関する情報もアップデートしていた。
- ✓ 府内の研修計画については、所管課である家庭支援課が策定していた。相談窓口担当者向けにオンラインと集合形式を併用した研修を年間計画に基づき実施していた。
- ✓ 性的マイノリティの方に特化した研修は特段実施していなかったが、DV支援においては、「すべての人が被害者として保護の対象となる」という前提に立ち、ケースに応じて個人個人に必要な対応を行っていた。

3) DV対策全般に関する地方公共団体内の対応体制について

① 都道府県と市区町村の連携体制

- ✓ 都道府県と市区町村の連携はDV被害者支援の根幹である。市町村の相談窓口から一時保護依頼の打診があれば、府のセンターが状況を確認し、市町村と連携して対応する。一時保護中及び保護後の自立支援においても、生活保護をはじめ、障害・高齢福祉サービス、母子

保健サービス、児童福祉サービス等市町村が提供する各種サービスの調整が必要であるため、日常的に緊密な連携が不可欠である。

- ✓ 都道府県と連携する市町村の女性相談支援員は、会計年度任用職員等非常勤の職員であることが多い。長く務めている経験豊富なベテランの方も多いが、一方で、ベテランが辞めた際や、新たな人材を雇用する際に、その確保が難しいという課題がある。

② 庁内の連携体制

- ✓ センターと庁内の他部局との連携も極めて重要である。男女共同参画担当課との連携はもちろんのこと、生活保護担当課、母子生活支援施設を所管する児童担当課、障害や高齢者福祉を担当する課等、市町村との連携に課題がある際等、ケースワークをより円滑に進めるため必要に応じて相談や調整を行っている。また、庁内職員の安全確保のため、情報公開の担当部局に庁内職員氏名の公開範囲について相談することもあった。
- ✓ 「大阪府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」の策定や市民向けの啓発事業は男女共同参画・府民協働課が担当しており、DV に関わる事業であっても、府庁内で役割分担がある。国からの通知（内閣府、厚生労働省）は、府の本庁所管課である子ども家庭企画課や男女共同参画・府民協働課に届き、そこから内容が整理された上で現場のセンターにメール等で共有される。緊急・重要な案件については電話連絡もあり、国の意向は速やかに伝達されている。

③ 関係機関（外部機関等）等との連携状況とその効果

- ✓ 女性相談支援センターは地域での支援につなげられるよう、あらゆる機関のサービスをつなぐ「コーディネーター」としての役割を担っている。
- ✓ センターは、府の機関であり、基礎自治体が担っている住民サービスを提供できないため、市町村との連携は不可欠である。市町村のほか、警察、医療機関、裁判所、弁護士、福祉施設、府庁内関係部署等の関係機関が持つサービスや機能を活用することによって、支援の枠組みを構築している。このため、支援に携わる職員は、どの機関がどのようなサービスを提供しているか、どこにつなげば、どのようなことができるかなど、社会資源を熟知していかなければならない。
- ✓ 警察とは、夜間・休日を問わず 24 時間体制での相互に保護依頼、加害者対応等緊急時の支援依頼等、非常に緊密に連携している。
- ✓ 地方裁判所とは保護命令の申し立て、弁護士とはセンターが設ける法律相談の枠組みを通じて、離婚や親権等の問題等で連携している。
- ✓ 府内全域の様々な種別の福祉施設と一時保護委託に関する契約を締結しており、障害のあるこどもを連れた被害者、高齢の被害者、あるいは個室での対応が必要な男性やトランスジェンダーの被害者等、多様なニーズに対応できる体制を整えている。
- ✓ 妊婦への対応では医療機関との連携は欠かせない。また、資産はあるが手元に現金がない

などの問題を抱える被害者のために無料低額診療事業を実施している病院と交渉することもあった。

- ✓ そのほか、自立時の住まい確保のための居住支援のNPO法人、住宅供給公社、生活立ち上げ時の家財道具提供の協力者を手配する社会福祉協議会等、文字どおり「ありとあらゆる」社会資源を活用して、保護から自立までの支援を行っている。これらの機関連携の推進（連携先の発掘を含む）は、所長、次長、課長といった管理職が主にその役割を担っていた。（支援にあたる職員数が限られているため）

④ 情報の共有の在り方

- ✓ 関係機関と連携する際は、相談情報の共有について、本人の同意を得ることとしていた。虐待通告が法的に義務付けられている場合でも、できる限り本人に寄り添い、「一人で抱えるのは大変だから」と説明し、本人の了解を得た上で関係機関につなぐなど、相談者との信頼関係を損なわないよう最大限の配慮を行っていた。別の市町村へ転居する際の情報提供も、本人の了解を得た上で行っていた。（再掲）
- ✓ 会議によって、共有する情報の範囲を決めている。例えば、DVネットワーク会議は、個別のケースを扱わず、関係機関の連携強化やDVに関する広報啓発の実施を目的としている。一方、女性支援新法の支援調整会議は、要保護児童対策地域協議会と同様に、会議関係者に守秘義務があり、個別のケースについて具体的な支援方針を協議している。

4) 課題等について

① 支援に関する課題

- ✓ 相談対応における課題として、加害者による執拗な追跡のリスクが挙げられる。スマホの利用から加害者に所在地が特定されるといったこともあり、スマホの利用には大きなリスクがある。
- ✓ また、DV相談では基本的に被害者からの話に基づいて支援を進めるため、加害者がどのような人物か、明確に分からないまま対応せざるを得ないという難しさがある。
- ✓ 被害者が、精神疾患を有する妊婦の場合、病院内に精神科がないことを理由に大きな病院でも受け入れを断られることがあり、対応可能な医療機関が非常に限られていることも大きな課題であった。
- ✓ さらに、こどもを連れて避難してきたケースにおいて、母親の精神状態が不安定な場合に、こどもの安全を最優先する児童相談所の考え方と、母子一体の支援を重視する女性相談の考え方が必ずしも一致しないこともあった。

② 広報啓発に関する課題

- ✓ 出前授業等の機会がない学生以外の市民層に、いかに情報を届けるかという点がある。市町村が漫画の冊子や啓発動画を作成しているが、これらは市民が自ら積極的に情報を探しに行かなければ届かないという限界があるだろう。

③ 連携に関する課題等

- ✓ 市区町村の対応が様々であることも支援における課題であった。市区町村の規模や担当者の経験年数、生活保護の認定基準、他市へ転出する被害者への対応等にばらつきがあった。このため、ケースによっては調整に時間がかかった。女性支援新法に基づく支援調整会議の設置により、転出元・転入先の市区町村が同席して協議する機会が生まれ、支援のイメージが共有されやすくなるなど、少しずつ改善の兆しがみられているのではないかと。
- ✓ また、DV 被害者は安全確保のために居住地から離れた場所へ避難することが多いが、母子保健は住んでいる市区町村(転居先)が担当するので、妊産婦の支援においては、保健師との調整が必要である。基本的に大阪府では、元の居住地の市区町村が、転出先が決まるまではサービス提供を行うこととなっている。

5)その他

① 児童施設における性的マイノリティへの対応をめぐる葛藤と、性の問題に関する整理の重要性

- ✓ 児童養護施設等においては、こどもの性的指向や性自認(ジェンダーアイデンティティ)のゆらぎの問題がある。特に思春期のこどもの性自認は揺らぐ。精神科医からは「揺れている時はその時々自己認識に沿って対応し、性自認が変化しても、変化を責めずに受け止めることが重要」との助言も受けた。
- ✓ 支援現場で重要なのは、性的指向・性自認と、性暴力・性的な問題行動とを明確に区別して整理することである。例えば、同性から被害にあったこどもは、この経験が他の同性児童への加害として現れてしまうこともある。同性から被害にあったから、自分は同性愛者になってしまったと悩むこどももいた。同性愛者であることと、相手の同意なく同性に性的な行為をすることは全く次元の異なる問題であり、後者は施設のルール違反として毅然と対応する必要がある。この点の混乱は、こども本人や保護者にもみられがちであり、支援者が適切に整理して説明する必要がある。

② 国の制度設計に関する所感

- ✓ DV 対策に関しては、内閣府からと厚生労働省からとで、それぞれ異なる系統で通知が来るなど、制度が複雑であり、庁内の連携についても、当初はわかりにくかった記憶がある。一方で、計画立案や広報啓発等を担う部署と、実際の相談支援を担う部署が分かれていることにも一定のメリットがあるとも感じている。俯瞰的な目と、細やかな目の両方が必要。

以上

■自殺対策における知識普及、相談体制等に関するヒアリング調査

No.	関連分野	有識者名(敬称略)	所属・役職	調査実施日時
2	自殺対策	藤城 聡	愛知県精神保健福祉センター 所長	令和7年8月28日(木) 13時～15時
		三輪 扶弥	愛知県保健医療局健康医務部 医務課こころの健康推進室 室長補佐	

【愛知県の取組】

1)担当部署の体制等について

① 自殺対策の担当者、所属部署の所掌業務

- ✓ 自殺対策の県庁内担当者は、現在、精神保健福祉相談員1名が主担当。主査という職位であり、民間企業でいうと係長クラス。精神保健福祉相談員というのは職名で、市民からの相談を受けているわけではなく、自殺対策全般を担当している。知識普及、SNS 等の契約、関係団体への委託等様々な業務があるため、メインは精神保健福祉相談員1名であるものの、所属する「こころの健康推進グループ」自体が7名体制で運営されており、相互にサポートできる体制にはなっている。
- ✓ 担当者の専門性としては社会福祉士の資格を保有しており、大学で社会福祉を専門的に学び、県庁入庁後は保健所の経験のほか、児童相談センターや生活保護のワーカーも経験している。担当者によって経験は異なり、例えば私(三輪氏)は昨年まで自殺対策を担当していたが、精神保健福祉センター等で経験を積んでいる。
- ✓ 担当者の所属は健康医療局健康医務部医務課こころの健康推進室こころの健康推進グループであり、このグループ以外の部署との兼務はない。しかし、このグループ自体が自殺対策のほかに、ひきこもり対策、アルコール健康障害対策、災害医療、優生保護の関係等多岐にわたるため、自殺対策だけに特化しているわけではない。
- ✓ こころの健康推進グループには、専門職として保健師がおり、その者も過去に自殺対策に関わった経験がある。そのほかの庁内職員は基本的に行政職。室長補佐である私(三輪氏)と担当主査が社会福祉士、そのほかには保健師が1名、残りの4名が通常の行政職という構成である。

② 庁内の関係部署との連携

- ✓ 県庁内では、教育委員会や福祉等との連携が必要であるが、特に教育委員会との連携が難しいと感じている。具体的には、県としてこどもの自殺対策をする中で、県が直接所管しているのは県立高校であり、小学校・中学校を含め、教育委員会へのアプローチは、県レベルで施策を進めることが難しい。少しでも糸口があればと思い、日々できる範囲で工夫はしており、

今後のアプローチについて検討している。

③ 庁内の他部署における自殺対策に関する取組

- ✓ ご遺族の方等の専門的な相談対応は、精神保健福祉センターや保健所の方で対応してもらっている。本庁のメインの業務は、市町村への助言・指導、各種問い合わせの対応や、予算や人員の確保等である。
- ✓ 「あいちこころほっとライン 365」は精神保健福祉センターが運営している。予算的な措置は本庁で行っているが相談業務自体は精神保健福祉センターが担っており、統計的な数値を報告してもらっている。
- ✓ 県保健所には自殺対策の取組を依頼し、計画の目標に対する結果報告を提出してもらっている。
- ✓ また、SNS 相談はこころの健康推進室が主体であるが、相談自体は民間企業に委託して実施している。毎月、どんな相談が多いか、どんな年代が多いかといった統計的な報告を受けている。協議が必要な時や、SNS 相談対応に不満を持った利用者からクレームが入った際には、業者の窓口担当者とやり取りし、どうしてそうなったのかを振り返るなど、日々連携を取るように努めている。

④ 市町村との連携状況

- ✓ 多くの市町村が国の自殺対策補助金を活用しており、県を通して、申請するため、県で情報を集約している。また、9月、3月の自殺予防週間のタイミングで、どのような取組を行っているか市町村に聞くこともある。
- ✓ 市町村担当者の知識や取組レベルには温度差を感じることもあるが、まずは市町村として市民や町民のためにきちんと相談体制を整えてほしい、と伝えている。JSCP(いのち支える自殺対策推進センター)や精神保健福祉センターでの研修を受けている担当者もいるが、予算に関する業務で手一杯のところもある。中核市は保健所を設置しているため知識はある程度あるものの、十分ではない。小さい町村になるほど色々な業務を同時に担っており、障害の担当者が自殺対策もやっているといったことがある。それぞれの実情も加味しながら、できるだけ丁寧に助言・指導するよう努めている。こどもの自殺に関して自殺対策基本法が改正されたことについても、早くから質問してくる市町村もあれば、「全く知らなかった」という市町村もあった。

⑤ 自殺対策推進協議会

- ✓ 県では自殺対策推進協議会を設置しているが、その中で個別のケースを扱うことはない。委員として、教育委員会もメンバーとして入っており、協議会では、広報や啓発週間の情報共有等を中心に行っている。県で策定している自殺対策推進計画には指標があり、例えば「どれだけの人材養成を行ったか」や代替指標の進捗がきちんと管理できているかといったことを協議会の中で議論している。

2) 広報啓発について

① 市民に対する広報啓発

- ✓ 様々な啓発リーフレットをホームページに掲載しているほか、中学生や高校生、大学生に届くような小さいカード型のものも配布している。また、「死にたい」「苦しい」「消えたい」といった言葉を検索エンジンで検索すると、愛知県の相談窓口が表示されるような形での情報発信も実施している。県のリーフレットやポスターも市町村に配布し、活用してもらっている。コロナ禍のタイミングで自殺者が増えたため、その時期に SNS 相談やインターネット広告等をはじめようになった。
- ✓ 夏休み明けにこどもの自殺が心配されることから、知事からメッセージを発出してもらう形で、定例記者会見で発言してもらうといったことを実施した。このメッセージはポスターとして作成し、市町村や県の保健所等に送付して、掲示してもらうよう依頼している。
- ✓ 自殺対策において、性別で分けて「女性には」などといった広報は行っていないが、アルコール健康障害対策では、現在、女性の方の飲酒リスクが高くなっていることから、インターネット広告は女性をターゲットにしている。

② 職員研修

- ✓ 本庁の部署が直接、県の職員や市町村職員に自殺対策の研修を行うことはあまりない。広報関係は、県関係機関や市町村経由で県民に周知している。
- ✓ 実際に相談を受ける市町村職員や県職員向けの専門研修や会議に関しては、精神保健福祉センターや保健所が行っているが、本庁の部署が直接行うことはなく役割分担をしている。

3) 相談窓口等について

① 相談対応

- ✓ 本庁では、直接市民からの相談を受け付ける体制とはなっていないが、市町村や保健所からの相談が時として入ることはある。
- ✓ SNS 相談はこころの健康推進室が主体であるが、相談自体は民間企業に委託して実施している。

② 居場所事業

- ✓ 自殺対策に特化した居場所事業は実施していない。ただし、補助を行っている団体の中には、居場所とまではいなくても「集う場」のようなものを実施しているところはある。

4) その他

① 今後の展望

- ✓ 最近、自殺対策基本法が改正され、こどもの自殺対策を進めることとなった。このため、市町

村との連携が今後ますます重要になっていくと思うが、こども家庭庁から法改正後の具体的なガイドラインがまだ示されておらず、まだ見えてこない部分がある。県が独自で進めていくというよりは、国の指針が出てから動こうと考えている。

【愛知県精神保健福祉センターの取組】

1) 愛知県精神保健福祉センターについて

① 自殺対策に関する取組、所掌業務

- ✓ 自殺対策では、相談支援を行うとともに、人材育成に力を入れている。当センターは、愛知県の相談支援や技術支援に関する自殺対策推進における中核機関と位置付けられており、そうした事業を県内でメインとなって進める立場にある。また、ひきこもりの地域支援センターとして、ひきこもりの方の支援等も行っている。
- ✓ 人材育成事業としては、専門職や市町村の事務担当者を対象とした「自殺予防相談対応者研修」や、市町村の計画策定担当者等を主なターゲットとし制度や行政的な考え方を伝える「自殺防止地域力強化事業研修」を実施している。また、相談対応技術に関する研修として「自死遺族相談対応研修(自死遺族相談に対応する職員の資質向上を図るための研修)」「性的マイノリティ相談対応研修」「若年層自殺対策相談対応研修」「自殺未遂者支援等推進事業」がある。そのほか、大学職員を対象とした「大学生等向け自殺予防啓発事業研修」や、大学生を対象にメンタルヘルスを保つための「大学生のための出前講座」も行っている。
- ✓ そのほかの事業として、県内医療機関の情報を集積する「自殺・うつ関係医療機関等情報集積」(2年に1回実施)や、地域の困難ケースに対し助言者を派遣する「自殺ハイリスク者地域事例検討会」をアウトリーチ形式で実施している。
- ✓ 相談支援に関し、県の所管課との役割分担として、SNS 相談は県庁が実施しているため、当センターでは実施していない。

② 職員数、職員の専門性等

- ✓ 正規職員は事務職を含めて 20 名である。そのうち行政職が 7 名、専門職は定数上 13 名である。専門職の内訳は、医師が1名(定数2名だが1名は 10 年以上空席)、福祉職、心理職の枠で8名(心理2名、社会福祉士1名、精神保健福祉士5名)、保健師が3名である。
- ✓ 他に非常勤の職員がおり、依存症の専門相談員、ひきこもりの市町村支援員、精神保健福祉法改正に基づく市町村の精神保健福祉相談をサポートする職員等がいる。非常勤職員には専門性を持つ職員もいるが、精神障害者保健福祉手帳等の事務業務を行う会計年度任用職員も多数在籍しており、非常勤も含めると全体で 46 名程度の人数である。

2) 広報啓発について

① 市民に対する広報啓発

- ✓ 普及啓発事業では、自殺予防週間(9月)と自殺対策強化月間(3月)の県庁での啓発セレモ

ニーへの協力、自殺予防の啓発パネルやDVDの貸し出し、精神保健福祉センターのXアカウントでの知事メッセージの発信、「うつ病の家族教室」のオンライン実施等を行っている。

② 市町村職員等への研修

- ✓ 「自殺防止地域力強化事業研修」は、自殺対策だけでなく、予算や関係機関との連携等、様々な業務を抱える自殺対策を担う市町村職員への支援として、非常に重要だと考えている。また、若年層の自殺対策研修は、対象となる学校関係者の数が非常に多く、年々関心が高まって希望者も増えている。性的マイノリティに関する研修も、関心が高まっていると感じている。
- ✓ 研修は関心のある人に参加してもらい募集形式で、対面とオンラインの両方で実施しており、広く多くの方に参加してほしい場合はオンライン、グループワーク等で内容を深めてほしい場合は対面、というように使い分けている。参加費はすべて無料である。
- ✓ グループワークは有効であり、例えば教育部門、保健所、市町村職員等が集まることで、お互いの役割や考え方、困りごとを知る貴重な機会となっている。できる限り同じ地域の参加者でグループを構成し、研修後も顔の見える関係ができるよう配慮している。架空事例の検討も有効な方法であり、各機関がどう関わるか、また、お互いへの期待と現実のギャップ等を相互に理解することができる。
- ✓ 事後アンケートでは、「他の機関の取組や動き方が分かってよかった」「今後はどういう連携ができるか考える機会になった」といった声がしばしばある。精神保健福祉センターが行った研修で築かれたチームワークが具体的な事案に直接つながったという話はまだ把握していないが、私(藤城氏)が教育委員会主催の研修で講師をした際に精神保健福祉センターへの相談を促したところ、後日ケース相談につながったことはある。

③ 研修や連携の課題

- ✓ 地方公共団体ごとに関心の度合いに温度差があることが一番の課題である。熱心な地方公共団体や学校はいつも参加するが、全く応募がないところもある。募集ベースで実施している以上仕方がないが、県内すべてが同じレベルとは言えないだろう。
- ✓ 教育委員会との連携は難しさを感じている。教育の現場は、個々の現場対応が主であり、例えば、県教育委員会が一律に指示してもそのとおриにはならないこともある。市町村立学校は間に市町村教育委員会が入るため、さらに難しい。学校単位の考え方の違いも大きく、一般的に自殺対策を担うことが多い養護教諭の学校内での立場が強くない場合、学校として積極的に関わらないということもあるのではないかという印象を持っている。

3) 相談体制について

① 相談窓口

- ✓ 当センターでは、精神保健福祉センターが直接受ける相談と、県が設置しているホットライン(あいちこころほっとライン 365)が受ける相談がある。ホットラインも精神保健福祉センターの

所管である。精神疾患のことや家族の病気に関してといった具体的な相談については、精神保健福祉センターの正規職員がメインで受けている。ホットラインは、いわゆる「いのちの電話」に近いような対応を行っている。また、ひきこもりの方に限っては、メール相談も行っている。

② 相談窓口の形態

- ✓ 精神保健福祉センターの相談は、来所相談と電話相談が基本である。継続的に行う相談は、ほぼ来所相談となり、頻度は概ね1か月に1回程度である。ホットラインと正規職員が受ける電話相談は匿名の単回相談が原則であり、継続的に相談が必要だと判断される場合は、精神保健福祉センターの対面相談を案内する形になっている。

③ 相談対応を行う担当者の人数、専門性等

- ✓ 精神保健福祉センターで相談に対応する正規職員は女性が多く、年代は幅広い。一方、ホットラインの相談員(会計年度職員等)も女性が多いが、正規職員に比べると比較的年配の方が多い。ホットラインの相談員の募集要件に資格は課していないが、何らかの専門職の資格を持っている方が多い。過去には「いのちの電話」の相談員を長くされていた方や、元学校教員等、精神保健福祉の専門職でない方もいた。

④ スーパービジョン、事例検討会等

- ✓ 正規職員は、毎週水曜と第三月曜の来所相談の初回相談後、会議を行っており、他の専門職や医師から助言を受けることで、職員が別の視点を知る機会ともなっている。また、薬物等の依存症プログラムの前後に行う打ち合わせや振り返りも、職員のアンコンシャス・バイアス等に関する意識向上の機会となっている。日頃から職員間でコミュニケーションを取り、必要があれば上長にスーパービジョンを求める体制がある。ホットラインの相談員向けには、年に4回、事例検討会(事例検討とグループワーク)を行っており、講師は精神保健福祉センターのOBである。全職員に対しては、外部機関が主催する研修を、各職員が最低でも年間一つは受講することにしており、昨年度は全員が2回以上受講している。

⑤ 個人情報の保護

- ✓ 個人情報の保護については「精神保健福祉センター相談実施要領」に定めている。原則として、本人の同意なくして、精神保健福祉センター外部の機関に対して情報を提供することはない。ただし、緊急性を要する場合等は、家族もしくは警察等に連絡することはあり得る。実績としては過去に一件あった程度で、頻繁にあるものではない。支援に必要な情報開示の同意を書面で取することを原則とはしておらず、口頭で了解を得て、それを面接記録に残している。

⑥ 職員の二次受傷対策(メンタルヘルスケア)について

- ✓ 二次受傷が懸念されるような場合は、事例の共有や医師(所長)がスーパービジョンを行って

いる。特に職員の共感疲労やバーンアウトが懸念される自死遺族相談の場合は、相談が終了した後に必ず「分かち合い」を行うことにしている。これは事例検討ではなく、面接で相談員がどういう気持ちになったかなどを担当内で分かち合うものである。

⑦ 相談者からのフィードバックについて

- ✓ 相談者(相談をした人)からの意見をフィードバックする仕組みは特にはない。ただし、クレーム等についてはカンファレンスで共有し、対応を検討・統一する場合がある。クレームの電話と相談の電話を使い分ける相談者もあり、その場合はクレーム対応と相談対応を分けて対応することもある。

以上

■SOGI の多様性の理解増進に関する参考資料(内閣府 SOGI 理解増進ホームページ)¹

- 1) 性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律
- ✓ 性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解が必ずしも十分でない現状に鑑み、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の推進に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の役割等を明らかにするとともに、基本計画の策定その他の必要な事項を定めることにより、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性を受け入れる精神を涵養(かんよう)し、もって性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資することを目的としています。

【全文】

<https://laws.e-gov.go.jp/law/505AC1000000068>

【概要】

<https://www8.cao.go.jp/rikaizoshin/law/pdf/gaiyo.pdf>

【施行通知】

<https://www8.cao.go.jp/rikaizoshin/law/pdf/tuuchi.pdf>

【理解増進法に関する Q & A】

<https://www8.cao.go.jp/rikaizoshin/qa/index.html>

2) 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

- ✓ 性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律(令和 5 年法律第 68 号)第 11 条の規定に基づき、関係行政機関が、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の総合的かつ効果的な推進を図るための連絡調整を行うため、「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」が設置されました。

【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の設置について】

<https://www8.cao.go.jp/rikaizoshin/meeting/pdf/secchi.pdf>

【主要議題、議事概要等】

<https://www8.cao.go.jp/rikaizoshin/meeting/index.html>

¹ 内閣府「性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進」<https://www8.cao.go.jp/rikaizoshin/index.html>

3) 広報・啓発(パンフレット・リーフレット等)

【SOGI の多様性に関する理解と尊重を目指して】

<https://www8.cao.go.jp/rikaizoshin/koho/pdf/sogi.pdf>

【性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律を知っていますか？】

<https://www8.cao.go.jp/rikaizoshin/koho/pdf/flyer.pdf>

4) 地方公共団体

【都道府県・政令指定都市担当課一覧】

<https://www8.cao.go.jp/rikaizoshin/tanto/ichiran.html>

【内閣府・理解増進・HP】

上記についてご覧いただけます。



内閣府委託事業

地方公共団体における性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する
施策の推進に係る調査・研究 報告書

令和8(2026)年3月発行

発行・編集／みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社
社会政策コンサルティング部
