

第5章 浦添市性の多様性を尊重する社会を実現する 行動計画

1. 計画策定の目的
2. 現状と課題
3. 施策方針
4. 施策の内容
5. 目標指標

第5章 浦添市性の多様性を尊重する社会を実現する行動計画

1. 計画策定の目的

浦添市では、性の多様性を認め合い、差別や偏見をなくし、誰もがティーン（太陽）のように輝ける、住みやすいまちをめざし、2017年1月に「レインボー都市うらそえ宣言」を行いました。続いて、2021年3月には「浦添市性の多様性を尊重する社会を実現するための条例」が制定されました。本計画は、条例の第9条に規定する「性の多様性を尊重する社会を実現する行動計画」として、現在の社会情勢等を踏まえ、人が人として尊重され、性別等による偏見及び差別的取扱いがなく、人権が守られた平和で豊かな社会の実現を目指し、施策を総合的・計画的に推進することを目的に策定するものです。

2. 現状と課題

市民意識調査

「性的マイノリティ、LGBT、カミングアウト」という言葉を聞いたことがあるという回答が多いが、比較的最近から使われる「アウティング、SOGI、浦添市性の多様性を尊重する社会を実現するための条例やパートナーシップ宣誓証明」は聞いたことがないという回答が多い。また、「性的マイノリティの方が生活するうえで困難に感じることはどんな場合か」という問いに対し「偏見、差別がある」「自分が認識する性と異なる性別でふるまわなければならない」という回答が多く、2021年度に制定した「浦添市性の多様性を尊重する社会を実現するための条例」の普及啓発が望まれます。

○本市は、レインボー都市うらそえ宣言を2017年1月1日に行い、性の多様性に関する取り組みを進めてきました。取り組み例として、「LGBT電話相談」、「みんなのトイレ標識の作成及び設置」、「性の多様性尊重講演会の開催」、「教員向け講座」、「レインボーフラッグの設置」、「レインボー都市うらそえ宣言看板の設置」、「パネル展示」、「性の多様性の尊重についての出前講座」等です。今後も、性の多様性について理解尊重し、偏見や差別的取扱いがない、人権が守られる平和で豊かな社会形成のため、さらなる施策の推進を目指しています。

3. 施策方針

1. 性の多様性尊重のための意識啓発

○人には多様な性の形があり、誰もが自分らしく生きられるのは基本的人権の尊重にもなります。自分自身の性の形とともに、自分とは違う多様な性の形があることを理解し、互いに尊重することで、偏見及び差別的取扱いがなく、人権が守られた平和で豊かな社会につながります。

○「レインボー都市うらそえ宣言」と「浦添市性の多様性を尊重する社会を実現するための条例」を普及啓発することで、性の多様性を尊重する社会づくりを推進していきます。

2. 性の多様性に配慮した社会環境づくり

○性的マイノリティの方は、理解が進んでない現状の社会で様々な困難に直面することがあります。例えば、戸籍の性別をご自身の性自認に合わせて変更していないトランスジェンダーの方の場合は、公的な書類の性別欄に戸籍の性を記載しなくてはならない時、健康診断が戸籍の性別によって時間等がわかれている時等です。そのために、災害時の避難所の対応等、市がかかわる様々な場面で性の多様性に配慮した環境整備を行っていきます。

○性の多様性の尊重の一環として、本市では2021年10月から「パートナーシップ宣誓証明書」を交付しております。しかし本証明書は婚姻とは異なり法的効力はありません。戸籍や住民票の記載が変わるものではなく、また、法的根拠に基づいた保障やサービスは受けられません。本証明書はパートナーシップであることを本市が認め尊重するものです。職場でのパートナーへの福利厚生（結婚・介護休暇等）、病院での面会、生命保険の受取、携帯の家族割引適用、貸家のパートナーとの賃貸、住宅ローンの借り入れ、LGBTに配慮した商品開発等の取り組みや職場環境の整備等、様々な取り組みが進んでいます。浦添市でのパートナーシップ宣誓証明書の交付を受けることで、これらのサービスがより円滑に受けられるようになることを期待しています。また、市でも様々な場面で利用できるよう、公的機関及び事業者に働きかけを行い、利用範囲の拡充に努めます。

○2018年5月より、性的マイノリティに関する悩みについて、当事者だけでなく、家族の方など誰でも相談できるLGBT電話相談事業を行っています。今後も、電話相談の広報拡大や相談員のスキルアップに取り組み、相談者に寄り添えるように努めます。また、県も2021年度相談窓口を開設しており、本市も連携を図っていきます。

○性的指向・性自認に関する差別的取扱い、または、アウティング等をSOGIハラスメントと呼びます。「浦添市性の多様性を尊重する社会を実現するための条例」第8条においても性別等による人権侵害の禁止を規定しています。学校や職場等でのハラスメント防止の取り組みを進めます。

3. 教育の場での取り組み推進

市民意識調査

○「性の多様性の尊重の教育・啓発を何才頃から行ったらいいか」は「小学校高学年（4～6年）次に小学校低学年（1～3年）」と答えた割合が高くなりました。性別等の偏見、無意識の思い込みは幼少の頃からだんだんと形成されていくため、教育の取り組みが重要となります。

○「浦添市性の多様性を尊重する社会を実現するための条例」第7条で「教育の場において、性の多様性を尊重する意識の形成に配慮した教育を行うよう努めるものとする。」と規定しています。教育は性の多様性の理解、固定意識の変革、価値観等に大きな影響力を持っており、教育に関わる者は発達段階を踏まえ丁寧かつ適切な取り組みが求められます。

○教育の場で、教職員に対する研修や発達段階に応じた授業等の教材の検討及び生徒に対する講座等をとおして性の多様性の啓発を推進します。また、性の多様性に配慮した教育環境整備の取り組みを進めます。

4. 職場での取り組み推進

事業所意識調査

「事業所に過去に性的マイノリティの方がいましたか」との問いに「過去に当事者がいた」との答えが7.2%となりました。また、「性の多様性に関する次の言葉を聞いたことがありますか」との問いに「性的マイノリティ、LGBT、カミングアウトは聞いたことがある」の割合が高いものの「アウティング、SOGI、浦添市性の多様性を尊重する社会を実現するための条例及びパートナーシップ宣誓証明」については認識が低い結果となり、今後条例の普及啓発を進めます。

○性別等にかかわらず、人権が尊重され、個性と能力を十分発揮し、安心して働くには事業者の協力が不可欠です。「浦添市性の多様性を尊重する社会を実現するための条例」第6条で、事業者の役割として、「市が実施する施策に協力するよう努めるものとする。」「その事業活動を行うに当たって、性の多様性に配慮した職場環境の整備に努めるものとする。」と規定し、条例第10条では、パートナーシップ宣誓証明書は事業者の事業活動に関連しており、証明書を提示されたときは、「公平に取り扱うよう努めなければならない。」と規定しています。

○事業者性に性の多様性理解のため、講演会、研修会等で意識啓発と、先進的な取り組み紹介を行ない、働きやすい職場環境の整備に向けて取り組みを推進します。

【用語解説】LGBTQ+

次の言葉の頭文字を取っています。Lesbian・Gay・Bisexual・Transgender・Questioning/Queer

+プラス・・・LGBTQ以外にもたくさんの性のありようがあることからプラスとしています。

性の多様性において、性的マイノリティの総称として、「LGBT・LGBTs・LGBTQ・LGBTQ+」等の呼称がありますが、浦添市では、2022年度以降は「LGBTQ+」という表現を用いていきます。

職場における取組事例

- 就業規則に性的指向・性自認に関する差別禁止を明記
- 人事担当部局に性的指向・性自認に関する担当者配置
- 研修会・勉強会の実施 ・イントラネットでセミナー動画アップ
- 相談窓口の設置
- 採用ポリシーにおいて、差別禁止を明記
- 面接官向けガイドライン策定 (カミングアウト強制禁止カミングアウト受けた際の対応方法を規定)
- エントリーシートに性別欄を設けてない
- 同性パートナーや事実婚に結婚休暇・結婚祝金・出産祝金
- パートナー申告等、人事手続をアウトソーシングで、他の社員の目にふれないで制度利用が可能
- 服装の配慮・性自認にもとづき希望するトイレ使用
- (通称名の使用、健康診断の対応) の個別対応
- アライ表明シールの配布 (性的指向・性的自認に関する取組者に対して)

※ (令和元年厚生労働省委託事業) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集」参考に当課でまとめ

4. 施策の内容

(1) 性の多様性尊重のための意識啓発

具体施策	施策の内容	所管課
①「浦添市性の多様性を尊重する社会を実現するための条例」及び「レインボー都市うらそえ宣言」の普及啓発	ア) 条例及び宣言の理念に基づき、性別等による社会的な偏見及び差別的取扱いをなくし、多様な性の形があることが理解され尊重されるよう、イベントや講座、交流会、研修等を実施します。	市民協働・男女共同参画課
	イ) 性の多様性尊重理解のため、「性の多様性を尊重するガイドブック」、ポスター、チラシ、ホームページや懸垂幕、のぼり等を活用して市民に広く周知します。	市民協働・男女共同参画課

(2) 性の多様性に配慮した社会環境づくり

具体施策	施策の内容	所管課
①性の多様性に配慮した環境整備	ア) 市民との関わりが深い市職員に「性の多様性を尊重する職員ハンドブック」を活用し研修を行い、窓口対応の充実を図ります。	市民協働・男女共同参画課、職員課
	イ) 市役所が交付する各種申請書等において、性別欄が不要な場合はその削除に努めるとともに、庁内への働きかけを行います。	市民協働・男女共同参画課
	ウ) 市内公共施設へ、性別等に関係なく利用できるオールジェンダートイレの普及のため、関係部署と連携し取り組みを進めます。	市民協働・男女共同参画課、公共施設関係部署
	エ) 災害時の避難所での性の多様性に配慮した運営マニュアルを検討します。	防災危機管理課、市民協働・男女共同参画課
②多様な性を生きる人への支援充実	ア) 浦添市パートナーシップ宣誓制度の普及を推進します。又、公的機関及び事業者に働きかけ、様々な場面で利用できるよう宣誓証利用拡大を図ります。	市民協働・男女共同参画課

	イ) 専門電話相談のPR拡大や相談員のスキルアップに努め、県の相談窓口との連携を図ります。	市民協働・男女共同参画課
	ウ) 性的指向・性自認(SOGI)に関するハラスメント及びDV防止に取り組みます。	市民協働・男女共同参画課、職員課、学校教育課

(3) 教育の場での取り組み推進

具体施策	施策の内容	所管課
①学校等での意識啓発と教育の充実	ア) 性の多様性尊重理解のため、教職員に研修を行います。また、授業等の教材の検討を行います。	市民協働・男女共同参画課、学校教育課、こども未来課
	イ) 児童生徒に対し、性の多様性理解のための講座を行います。また、理解促進のためリーフレット等にて啓発します。	市民協働・男女共同参画課、学校教育課
②性の多様性に配慮した教育環境整備	ア) 学校生活に必要な児童生徒へのきめ細かな配慮(トイレ、更衣室、制服等)に努めます。また、相談体制の充実を図ります。	市民協働・男女共同参画課、学校教育課

(4) 職場での取り組み推進

具体施策	施策の内容	所管課
①多様な人材が活躍できる職場環境整備	ア) 性の多様性理解のための事業者への意識啓発のため、チラシ配布、講演会、研修会、職員出前講座等に取り組みます。	市民協働・男女共同参画課
	イ) 先進的な取り組みを進める企業の紹介を行ない、事業者における主体的な取り組みを推進します。	市民協働・男女共同参画課
	ウ) トイレや更衣室の配慮等、働きやすい職場環境整備に向けて取り組みを推進します。	市民協働・男女共同参画課

5. 目標指標

計画の進捗状況を客観的に測るため、目標指標を設定し、進捗評価と併せて点検します。なお、アンケート調査等、毎年度の実施が難しい指標については、計画の見直し作業（概ね5年毎）に際して点検を行います。

目標指標	基準値 2021年度	目標値 2026年度	根拠資料等
「浦添市性の多様性を尊重する社会を実現するための条例」の市民及び事業者認知度	-	80%	市民意識調査 事業所意識調査
性の多様性尊重理解のための学校での教材づくり	-	活用	
小中学校での性の多様性講座開催数	3校	16校	



“レインボー都市うらそえ宣言”

～性の多様性を認め合うまち～

人には多様な性の形があり、一人ひとりが大切な存在です。

誰もが望む性で生きること(性自認)、

どの性を愛するか、愛さないか(性指向)等は、

人が自分らしく幸福に生きる当然の権利であり、

尊重されなければなりません。

性の多様性を知り認め合うことは、

人権が守られる平和で豊かな社会に繋がります。

差別や偏見をなくし、誰もがティーンダ(太陽)のように輝けるよう、

ここに「レインボー都市うらそえ・性の多様性を認め合うまち」を

宣言します。

平成29年1月1日 浦添市