

第2期東京都性自認及び性的指向に関する基本計画（案）について

第1章 計画の策定に当たって（1頁～）

- 東京都では、人権尊重条例第5条第1項に基づき、令和元（2019）年12月に「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」を策定
- 同計画の計画期間は令和5年3月までとなっており、これまでの取組を踏まえつつ第2期基本計画を定め、引き続き、取組を着実に進めることで、誰もが共に支え合う共生社会「インクルーシブシティ東京」の実現を目指す。

第2章 多様な性をめぐる現状（4頁～）

・国内外の動向

国内における啓発・教育や、地方自治体、オリンピック・パラリンピック等における状況、海外の動向

・当事者等調査（令和3（2021）年度実施）

「性自認及び性的指向に関する調査」に基づく当事者の困難経験についての状況等

第3章 課題認識と基本的な考え方（17頁～）

<課題認識>

- 当事者は、周囲の無関心・無理解・偏見等の中で、人間関係や学校、職場などの様々な場面で、依然として困り事に直面している現状
- 当事者が社会とつながる契機となるよう、社会へのアクセスを確保すること、継続的な普及啓発を通じ、多様な性についての理解を浸透させていくことが必要

<基本方針>

- 1 性的マイノリティ当事者に寄り添う
- 2 多様な性に関する相互理解を一層推進する
- 3 東京に集う誰もが共に支え合う共生社会「インクルーシブシティ東京」の実現を目指す

<計画期間>

令和5（2023）年4月から令和10（2028）年3月までの5年間

4つの施策の柱を掲げ、それぞれ具体的な取組を実施（以下には主な取組を記載）

（1）相談・支援体制の充実

- 電話・SNSを活用した専門相談の実施
- 同じ悩みを抱える当事者同士が交流できる機会の提供

（2）啓発・教育の推進

- 都民等向け啓発（冊子、イベント、セミナー等）
- 若年層向け学習プログラムの開発・実施の検討
- 企業向け研修の充実、受講企業によるフレンドリー企業宣言やアライ（理解者）の宣言を促す取組の検討
- 民間事業者によるパートナーシップ制度の活用を支援する相談体制、事例紹介等の検討

（3）職員理解の推進

- パートナーシップ関係にある職員に対し、各種福利厚生制度を適用
- 窓口等での接遇や職場内の同僚への配慮等について記載した、職員向けマニュアルの活用

（4）庁内外の取組の推進

- 行政文書における性別記載欄の廃止・見直し
- 都が提供する各種サービスにおいてパートナーシップ制度を活用
（都営住宅や都立霊園申込み、都電・都バスの運賃割引制度、犯罪被害者支援制度（遺族見舞金等）等）
- 都立病院における患者への配慮（個室入室、呼び出し時の配慮等）
- 東京都と区市町村の連絡会において情報提供や課題共有を推進