

性の多様性について考えよう!

～自分らしさ 認め合う～



本座談会の
特設サイトも
ご覧ください!



性の多様性について考える座談会

(令和3年1月25日開催)

京都市では、性的少数者の人権尊重の観点から啓発講座の開催や「申請様式等の性別記載欄の見直し」など性的少数者に寄り添う取組を進めており、令和2年度は「誰一人取り残さない」共生社会の実現を目指して、パートナーシップ宣誓制度やコミュニティスペースの試行実施など、性の多様性の理解と性的少数者の社会参加の促進に資する様々な取組を行っています。

性のあり方は一人ひとり異なります。風間孝先生の「基調講演」や「性の多様性について考える座談会」を通じて、性の多様性について「自分ごと」として一緒に考えてみませんか。

第1部 問題提起

大学での差別改善

山田 創平 (京都精華大学教授)



私が勤務する京都精華大学では、竹宮恵子前学長時代に「ダイバーシティ推進宣言」が起草され、ダイバーシティ推進センターが立ち上げられました。その中でセクシュアリティやジェンダーに関わる差別、人種や民族、国籍や障がいの有無にかかわる偏見や差別をなくしていくための具体的な試みが提示され、学籍簿でも自らが名乗りたい名前、通称名の使用も認められていますし、性別の記載もありません。トイレの環境の改善もかなり進みました。

京都市のパートナーシップ宣誓制度の作成には私も関わり、私自身も制度を利用しています。私は戸籍上のパートナーとの関係は異性同士なのですが、ここが京都市の制度の重要な点です。京都市の制度には性的マイノリティを応援するという趣旨があり、本人の自認が性的マイノリティであれば誰でも利用できるのです。

いま、気になっているのは新型コロナの問題です。HIV/AIDS予防プロジェクトに関わってきましたが、活動のなかで聞くのは新型コロナウィルス感染症がひろがることで、性的マイノリティや女性の社会状況が非常に厳しくなっている。また各メディアは、新型コロナ感染拡大で女性の自殺が増えていると報じています。そのなかにセクシュアリティにかかわる事例もかなり多く含まれているのではないのでしょうか。そういったことを常に考えながら社会を見ていく必要があるでしょう。





性の多様性

～自分らしさ



企業に広がる ダイバーシティ

村木 真紀
(NPO 法人虹色ダイバーシティ代表)

コロナ禍のなか、虹色ダイバーシティでは2千人のアンケート調査を実施しましたが(2020年6・7月)、特にトランスジェンダーのメンタルヘルスが大きく悪化しているとわかりました。深刻なのは「預金残高が1万円以下になった」という人たちが、レズビアン・ゲイ・バイセクシュアルで平均22%、トランスジェンダーでは平均31%に達したことです。来月の携帯電話代を払えないかもしれない、つながりを持ってなくなるかもしれない。水道光熱費も健康保険料なども払えないかもしれない。LGBTは仕事に就きにくい、また仕事を続けにくい。だからこそ貧困に近くなる。やはりコロナ禍で大きな影響が出ています。

LGBTに関する侮辱やアウトティングがパワハラと規定されましたが、残念ながら昨年の調査でも職場での差別的言動はまだ多いという現状です。施策のある企業は全体を平均するとまだ10%ですが、大手企業では何らかの取組が進んできています。大手企業がLGBTの権利擁護に賛成することで、そこで働く数万人の従業員、数十万人のお客様にも影響がある。これは世論を変える力があるのではないかと思います。ただ、企業の取組は研修を一回やっただけで終わりということが多いのが実情です。LGBT施策は積み上げれば積み上げるほど、差別的言動は減りますし、その企業で働いている人の心理的安全性も高くなります。今後は、施策をする企業を増やすとともに、その施策を積み上げる努力も必要かと思っています。



“自分らしさ” 音楽で表現

ジュビレーヌ・
イデアラ(京都市交響楽団)
Photo By M.Konakamura

私の場合、年を重ねていくうちに、だんだん周囲から男性として見られるのが苦痛になってきました。持ち物や格好がだんだんと世に言う「女性」寄りになってきた。最初のうちは自分にもよくわからず、ただ、男性に見られるのが嫌だと思ったのが始まりでした。

医師に相談したきっかけは服装のことでした。医師との出会いで初めて性というのは人間の数だけ存在するのだということに気がついたのです。多様性ということを知って自由になれたのです。自分が解放された。そこで自分が歩いてきた道を本当に自分の正直な気持ちを見つめ直すことができた。幸運だったのは、職場の仲間たちがわたしを特別扱いすることなく、自然に受け入れてくださったことです。常任指揮者の広上淳一先生は「とにかく思い切りあなたの好きなようにやりなさい、僕は応援するから。自分らしくやっていくことによって音楽の世界がますます広がるのであれば、こんな素晴らしいことはない」と後押しをしてくださった。楽団員や京都市の職員の皆さんも、わたしが衣装を変えたいと相談したときにスピーディーに対応してくださいました。

世の中には多くの人が自分のことが言えない、職場でいじめに遭う、など、つらい思いをしていると思います。ですから私は自分らしく音楽活動を続け、それを世間にさらすことで「あんな人もいるんだ」と勇気を持ってもらえる活動をしていきたいと思っています。



マイノリティにも マジョリティにも 生きやすい社会を

村上圭子
(京都市副市長)

人権問題については、まず職員の理解がとてとても大事だと思いました。とりわけ近年では性の多様性の問題も早めに職員研修のテーマにしてきました。また市民の方が様々な申請されるとき書類の性別欄も、男女の二つだけでいいのかということも早くから問題提起をし、各部署での点検を通じて、多くの職員の意識も変わってきたのではないかと思います。

「京都市パートナーシップ宣誓制度」を昨年9月から始めました。1月25日時点で48組にご利用いただいています。宣誓された方は市営住宅に入居できるようになりましたし、職員の結婚休暇などの休暇制度についても本年4月から適用できるよう人事担当部署で準備を進めています。また、市内の企業5千社に実践事例を共有していただけるようにしたいとも考えております。なんといっても市民の方々に理解を広く広めることが大事で、その正当性を行政としてきちんと述べることや、当事者の体験を共有することで共感も広がります。

私も長年、男女ということで女性のほうが仕事上不利なのではないかとか、男女の間のダイバーシティの問題には取り組んできたのですが、そのときに女性が生きやすい社会は結局男性も生きやすい社会だというお話を多くの男性からいただきました。ですからマイノリティの方が生きやすい社会は、結局、今までマジョリティだと思っていた人たちにとっても、より生きやすい社会になるのではないかと思います。

について考えよう!

認め合う～

第2部 ディス カッション



●**風間** 京都市の取組を踏まえて、行政に対してどういふことを期待するのか。

●**山田** 制度ができて、それによって可能になることを増やしていくことが重要。社会の基本的なインフラ、教育や医療や公的機関にまず集中的に意識変革を求める必要がある。

●**村木** 緊急的な対応としてぜひ相談窓口を増やしてほしい。若年層はそもそも電話への抵抗感が高い。なのでLINEやZOOMなどの手段を使って相談を受けられるようにしてほしい。またパートナーシップ制度は、京都市で宣誓しても大阪府に引越そうとすると、京都市で返納してもう一度取り直さなければならない。ぜひ、広域連携を検討していただきたい。

パートナーシップ宣誓制度

令和2年9月から、パートナーシップ宣誓制度を開始しました。この制度は、双方又はいずれか一方が性的少数者である二人が、互いを人生のパートナーとして、日常生活において相互に協力し合うことを市長に宣誓し、市長が受領証等を交付するものです。令和3年3月末時点で、57組の方が宣誓されています。



制度の詳細についてはこちらをご覧ください



●**ジュビレーヌ** 誰でも使える多目的トイレを増やしてほしい。使用中、車いすの方が待っていらっしやったりする。なぜあなたがここを使っているの?という視線を感じてストレスになることが頻繁にあります。

●**風間** ちなみに京都市では多目的トイレにはどのような表示がされていますか。

●**村上副市長** 多機能トイレについては、オストメイトや介助用ベッドなど備えている機能を新たに作成したステッカーで表示し、啓発文には「外見からは分かりにくい困難を抱える方」を明示しています。



●**村木** 今アイデアとして出てきているのは少し広めのトイレの数を増やすことです。いろいろな機能を分散して設置した広めのトイレを増やす。ただ、多機能トイレはまだ数が圧倒的に少ない。

●**風間** 相談対応として手段を広げられないかというお話、生活困窮した場合の支援窓口での対応、パートナーシップ制度に対する広域連携についての問題提起がありました。

●**村上副市長** 教育委員会では、夏休み明けや冬休み明けの前後に中学生・高校生対象のSNS相談窓口を開設し、幅広い悩み事の相談に応じています。生活困窮の相談を受けるのは京都市職員の多くが関わる部署ですので隅々までしっかり浸透させていきたいと思っています。

広域連携は今後の課題です。せっかく74自治体が制度を導入しているので、できれば関西だけではなく、自治体同士の連携をこれから進めていきたいと思っています。

●**風間** 企業や自治体において働く環境をどのように作っていくか、整備していくか



についてはいかがでしょうか。

●**村木** 厚生労働省の資料には具体的に各企業が採用においてどういう取組をしたらいいのかまでは書いていないので、京都市から企業に指導をお願いしたいと思いません。具体的には、服装の自由化、たとえばスーツでなくてもいい、好きな服でかまわないということをきちんと明記する。そして求職者に、企業がどういう施策を行っているのかの情報提供をしていくことが大事です。あと大学の取組としての就活支援もあると思います。ジェンダーによつての服装指導などの問題も各大学で検討していただきたい。

●**山田** 本学では健康診断は個別対応していますが、それもある学生の異議申立てがきっかけでした。それまで健康診断の日程は女性・男性で分けられていたのですが、どちらも嫌なので別設定してほしいとの要望でした。当時、学生課の担当者が学生と一緒に対応策を考え、現在の個別対応が始まりました。就活に関しても学生からいろいろな意見があがっており、大学では、ここなら自由な服装で働けるとか、ここは女性が多く働いているとか、そういうダイバーシティに関する情報を提供していません。

●**ジュビレーヌ** 音楽の仕事をしていて周りが大変理解があったと話しましたが、考えてみると音楽をやるということは自分を表現することです。言ってみれば自分らしさを求めるものなので、音楽家の集まりである職場はそういう素地ができあがっていた。そう考えると、結局、教育というものがすごく大事だと思うのです。

●**村木** このコロナ禍で、音楽やアートにはすごく励まされました。企業がレーベルをもっていたり、イベントを実施したりし

て、その中でLGBTや周囲でサポートしているアーティストに焦点を当てていくのは、とても大事な取組ではないかと思えます。

●**風間** 大学と実際にLGBTに取り組んで施策をもっている企業とが一緒に、何か意見交換できるような場もあったらいいのではないかという話もあったのですが、いかがでしょうか。

●**村上副市長** 京都の学生さんに京都の企業に関心を持ってほしいということで、マッチング等も進めていますが、その中にこういう視点も入れたらいいと思うのです。多様な方々が入ってくるのがこれからの変革期を生き抜いていく中で企業にとって非常に大きな戦力になるだろうし、全員同じリクルートスーツを着た人たちの中からそれを探し出すのはとても難しい。ひょっとしたらそちらのほうが企業にとってもずっとプラスなのではないかというお話はしていけるのではないかと思います。

●**風間** 最後にコロナ禍がもたらした影響について意見交換したいと思います。

●**村木** ネガティブな影響ばかりではなかった。たとえばオンラインであれば、ズボンやスカートや、下だけ好きな格好ができてとてもよかったとか、そもそも職場の人間関係がつかったので離れて在宅ワークになったほうが楽になったとか、そういう声も聞いています。ただ、一方で、オンラインで画面の背景が見えてしまうことによって、パートナーのこ

とを隠している場合、映り込んでしまうのではないかと思って怖いといったことも聞いています。また、気になっているのは、LGBTの中でもDVが起きているということです。

●**山田** コロナで大学の授業は遠隔になりました。それに対して非常にしんどかったという学生と、すごく楽だったという学生が同じくらいいます。楽だったという学生は、コミュニケーションを取るのが苦手だとか、人と会わない、あるいは電車に乗らないことがすごく快適で、それによって満足度が上がった。そういう学生が思った以上に多かったです。

おそらくこの状況は数年は続くと思うので、その間にマイノリティをめぐる状況についても積極的に新しい文化をつくっていく必要がある。ネットワークをきちんとつくって相談できるような体制や、孤立しないような状況を何とかつづけていかなければいけない。

●**ジュビレーヌ** コロナ禍になってからリアルでのコミュニケーションが減って、こうしたオンラインが盛んになっているのは良い面もあるし、悪い面もあった。村木さんからお話があったように家にいて簡単にうまくコミュニケーションができて、そのほうがストレスは少ない人も多い。逆に、どのようにリアル社会に戻していくのか。そこに戻って行けるのかという不安を抱えている人も多いのではないかと思います。

私たち音楽の世界では実際に会場で、

生で演奏してお客様に聞いていただくことを仕事にしていますが、今はオンラインになっています。それはそれで需要もある。最終的には生でお聞かせしたいし、どうやって戻していくのかは重要な課題です。

●**風間** 私は、名古屋で性的マイノリティのコミュニティ活動をしているのですが、そこで感じるのは、コミュニティに参加することの障壁が上がったということです。もし、コミュニティのイベントに参加して感染してしまったり、濃厚接触者になった場合、保健所から「その日は何をしましたか」と質問されたときに、LGBTのイベントに参加していましたとは言えないと考え、しばらくお休みしますという人がいました。これまではそれほど気にせずにイベントに足を運んでいたけれども、コロナ禍の中で、今まで潜在していた問題が顕在化する。そのような状況をひしひしと感じています。また、LGBTの学生サークルが昨年4月に新歓イベントができず、新メンバーが入ってこない。その結果、サークルの継続についての問題も起こっています。大学に入って、自分以外の性的マイノリティと出会えると思っていたのに、そうしたことが難しくなっている現状があります。

時間になりましたので、座談会はここまでにしたいと思います。有り難うございました。

コミュニティスペース「京都まあぶるスペース」

LGBT等の性的少数者の人や、その周囲の人たちが気軽に集まってお話し、交流していただける「居場所」となることを目的としたコミュニティスペースを昨年10月から実施しています。

自分の性別への違和感や恋愛対象の性別等について、周りに話す



ことができる人がいない方や、性的少数者であることに悩みを抱えている人などどのように付き合っていくか悩んでいる方等、どなたでもお気軽に御参加ください。



詳しくは京都市情報館をご覧ください

啓発等の取組について

平成30(2018)年度には、全庁的な調査のうえで申請書類等の不要な性別記載欄の削除や、性別を問わない男女共用の多機能トイレについて利用しやすくなるよう表示の見直し等を行いました。同時に職員向けにもガイドブックを作成し、研修等を進めています。

今後、市民や事業者の皆様を対象とした講座や、性の多様性について、気軽に集い交流できるコミュニティスペースを開催する等、更なる理解促進・支援へとつながる取組を進めていきます。



令和2(2020)年8月、9月 京都タワーライトアップ

性の多様性について

基調講演



性の多様性

風間 孝
(中京大学教授)

性的マイノリティは、「ジェンダー」と「セクシュアリティ」それぞれに関わるマイノリティに分けることができます。人は男あるいは女に生まれ、性別は生涯を通じて変化せず、男性または女性のジェンダー役割に従うことを想定する性別二元制。異性に好かれることを人間のあるべき姿とみなす異性愛主義。そこから外れる人たちをマイノリティと呼ぶわけです。では、性的マジョリティ（性的多数派）とは何か。性自認あるいは性表現が生まれたときに割り振られたジェンダーと一致するあり方がシスジェンダー、感情的・性的に異性に惹かれる人を異性愛者といいます。昨今は、誰もが性的指向・性自認を持っていることを表す SOGI（ソジ）という言葉が広がっていますが、SOGI は全ての人を含んでいるので、性的マイノリティの方が困難に直面しやすい状況を曖昧にするという可能性もあります。

性的指向と性自認

性的指向 (sexual orientation) : どの性別に感情的・性的に惹かれるか

⇒異性に惹かれる場合もあれば、同性に惹かれる場合もある、両性に惹かれる場合もある、感情的・性的に惹かれない場合もある

性自認 (gender identity) : 人が内面において感じるジェンダー
⇒生まれたときに割り当てられたジェンダーと一致する場合もあれば一致しない場合もある

性的マイノリティが直面する問題

①ライフコース

性的マイノリティの若者は自殺念慮の問題、抑うつの問題、そしてアルコール依存といったリスクにさらされる可能性が性的マジョリティよりも高いことが知られています。成人期にはカップルや家族形成と維持や労働、老年期には誰からケアを受けるのか、ケア提供者との関係をどうつくるのかという課題があります。

②健康

身体状態だけでなく、満足できる精神状態であることも含めて健康の課題はあります。

たとえば自殺念慮を経験している同性愛・両性愛男性や性別違和を持つ人びとが一般集団よりも多いという研究結果もあります。マイノリティとしてのストレスや社会的支援の獲得しに

くさが背景となって抑うつを抱えやすくなるのです。ストレスには、①マイノリティであることに起因する継続的かつ深刻な偏見の経験、②偏見を経験したことで自分が偏見の対象になることを予期して警戒しながら生きていくこと、③結果として、マイノリティのアイデンティティを隠そうとすること、④社会の否定的な信念（スティグマ）を内面化することというプロセスがあります。アイデンティティを隠すことは、偏見から自らを守る手段でもあるのですが、同時にストレスの原因にもなります。そこに自己否定が重なり、孤独や不安をもたらし、深刻な抑うつや自尊心の低下といった健康上の問題を抱えやすくなります。

③教育

性的マイノリティが教育の場で直面する問題は、まず、高い割合で虐待やいじめを経験していることです。その結果、ドロップアウトして、十分な教育の機会を奪われる人もいます。また、性的マイノリティの生徒が年齢にふさわしいセクシュアリティ、ジェンダー、性的健康についての情報を得るのも難しい。その結果、自らを理解し、自らの性的指向や性自認を受容することが難しくなります。

文科省通知「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」（2015年）は、性同一性障害の生徒が学校で直面する問題（制服、トイレ、着替え、体育等）に個別対応するよう求めていますし、一部の教科書ではLGBTが取りあげられてもいます。一方で小学校や中学校の学習指導要領に「思春期になると異性への関心が芽生える」との記述も残されています。また、性的マイノリティの児童・生徒に個別対応するとき、性的マイノリティではない児童・生徒がその対応をどう捉えるのかを考えるなら、個別対応に留まらない、性の多様性についての教育が学校において必要とされているといえるでしょう。

京都市立学校での取組について

京都市立学校の全ての校長がLGBT等性的少数者や性の多様性についての研修を受講したほか、教職員向けの人権教育講座や研修で、教職員らの理解を深めています。

教職員自身が正しい知識を持ち、子どもが相談しやすい環境づくりに努めるとともに、子どもや保護者の心情等に配慮しつつ、組織的かつ細やかな対応をしています。

個別の事情に応じて、更衣、トイレ、標準服等について配慮している例もあります。また、性の多様性について授業の中で取り上げたり、保護者向けの啓発資料を配布するなど児童生徒や保護者の理解を深める取組も引き続き進めていきます。



④人とのつながり

パートナーや家族、社会的つながりを本人が欲したときには、誰にとってもそうしたつながりを確立し、継続できるような環境が保障されるべきです。しかし、国によっては同意のもとにおこなわれるプライベートな空間での同性間性行為を禁止する法が存在しています。こうした状況では、同性愛者を含む性的マイノリティが親密な関係を築き、継続することは容易なことではありません。実際に、世界には同性間の性行為を死刑としている国が10以上、違法としている国が約70あります。日本ではパワハラ防止法が2020年に施行され、性的指向・性自認に基づく侮辱的言動がパワハラとみなされるようになりました。また、法律上、同性間の婚姻は認められていませんが、地方自治体が性的マイノリティのパートナー関係を承認することによって、親密な他者とのつながりを支援する動きが始まっています。実際に地方自治体レベルでは、京都市も含めてパートナーシップ制度を導入する自治体が増えてきています。パートナーシップ制度は企業が提供する商品やサービスにも影響を及ぼしています。

⑤労働

性的マイノリティは生きていく上で必要な資源を獲得することが、性的マジョリティよりも困難です。求職活動でも、同性愛者であることや結婚するつもりがないことを表明した結果、あるいは性自認や性表現が法律上の性別と一致していないことを理由に、面接を打ち切られることがあります。性的指向や性自認、性表現を理由として、経済的な機会から排除されやすい状況があります。また、性的マイノリティであることで退職を勧められる、昇進を妨げられる、言葉等でのハラスメントを受ける、同僚から拒絶される・尊重してもらえないといった問題に直面している人も少なくありません。その結果として、仕事へのやりがいや低下させ退職する人もいますし、退職や転職をくりかえし、貧困の状況に置かれている人もいます。反対に、組織や企業の中で受容されることによって会社に積極的に関わることができる人もいます。

就職活動も性的マイノリティの学生にとって大きな壁です。たとえば就職活動に臨む学生たちは男性用と女性用の二種類しかないリクルートスーツを着ることが当然とされています。衣服のメーカーや就職活動に情報を提供する企業は、学生は就職活動においてどのような服装を着用すべきか、髪型はどうすべきか、座り方はどうすべきかなどのガイドラインを提供しています。その結果、性的マイノリティの学生やジェンダー役割に違和感をもつ学生は、就職活動からドロップアウトする場合があります。この問題は、性的マイノリティの学生だけでなく、ジェンダー規範の押しつけに違和感を抱く学生にとっても大きな問題として立ちほだかっています。

性的指向・性自認にかかわるハラスメント

パワーハラスメントとは、職場における優越的な関係を背景とした言動で、業務上必要かつ相当な範囲を超えて、労働者の就業環境を害するものと定義されています。その種類の「精神的な攻撃」「個への侵害」に、性的指向・性自認に関わるハラスメントが含まれています。「精神的な攻撃」では相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動がパワハラであることが、また「個への侵害」では労働者の性的指向・性自認を本人の了解を得ずに他の労働者に暴露すること（アウトティング）がパワハラになると明記されています。性的指向・性自認に関するハラスメントがパワハラになることを就業規則にきちんと明記し、従業員からの性的指向・性自認についての相談に関しても適切に対応することが、現在、法律によって企業に求められています。

性的指向・性自認に関するハラスメントが パワハラに（2020年6月～）

パワハラ防止指針（2020）

（労働施策総合推進法）⇒雇用管理上措置義務

・**パワハラ**：職場における①優越的な関係を背景とした言動で、②業務上必要かつ相当な範囲を超え、③労働者の就業環境が害されるもの

（大企業2020年6月；中小企業2022年4月～）

→①<精神的な攻撃>人格を否定するような言動。**相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む**

→②<個への侵害>**労働者の性的指向・性自認を当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること（＝アウトティング）**

LGBTに関するハラスメントがパワハラになることの明記、従業員からの相談に適切に対応することが求められる

性の多様性をめぐる最近の動き

2019年2月にはじまった「結婚の自由をすべての人に」訴訟では全国5ヶ所で審理が進んでいる。2021年3月に札幌地裁は同性婚が認められないのは憲法14条「法の下の平等」に照らして違憲との見解を含む判決を出した。また、同性カップルを法的家族と同様に扱う企業なども全国的に増加傾向にある。

他方で、性的マイノリティ全般にかかわる課題として、アウトティング（暴露）の問題がある。三重県が、都道府県では初めて、性的指向・性自認をめぐるアウトティングとカミングアウトの強制を禁止する条例を2021年4月から施行。すでに東京都豊島区や国立市、三重県いなべ市、岡山県総社市などが制定しており、暴力行為を阻止するためにさらなる広がりが求められている。

（堀江有里／世界人権問題研究センター専任研究員）