

は、読み手がカミングアウトを前提に捉えてしまう可能性があるということは、当事者からの意見がなければ担当者だけでは気づかなかつたとのことです。

▼図表7 国立市女性と男性及び多様な性の平等参画を推進する条例より（抜粋）

- （目的）
第1条 この条例は、男女平等参画の推進に関する基本理念を定め、市、市民、教育関係者及び事業者等の責務を明らかにし、並びに市の施策の基本的事項等を定めることにより、市の男女平等参画に係る施策の総合的かつ計画的な推進を図り、もって全ての人々が、性別等を理由とした人権侵害や暴力を受けることなく、その個性と能力を十分に発揮して自分らしく生きることができる社会を実現することを目的とする。
- （基本理念）
第3条 市、市民、教育関係者及び事業者等は、次に掲げる事項を基本理念として、男女平等参画を推進する。
- (1) 性別、性的指向、性自認等による差別的取扱いや暴力を根絶し、全ての人々が、個人として尊重されること。
 - (2) 性的指向、性自認等に関する公表の自由が個人の権利として保障されること。
- （禁止事項等）
第8条 何人も、ドメスティック・バイオレンス等、セクシュアル・ハラスメント、性的指向、性自認等を含む性別を起因とする差別その他性別に起因するいかなる人権侵害も行ってはならない。
- 2 何人も、性的指向、性自認等の公表に関して、いかなる場合も、強制し、若しくは禁止し、又は本人の意に反して公にしてはならない。

<出典>国立市HP

<http://www.city.kunitachi.tokyo.jp/ikkrwebBrowse/material/files/group/5/tayounasei.pdf>（平成30年9月25日確認）

<取組の経緯と現状>

国立市のLGBTに関する取組は、平成26年から実施している職員研修から始まりました。研修を始めたきっかけは、当時、福祉の相談窓口に来られた当事者からのご相談があり、対応した職員がご本人を理解し寄り添った支援をしたと思ったことがきっかけです。研修は、嘱託員や臨時職員も含む市職員・教職員全体で、性の多様性を理解することを目指し、毎年継続的に実施されています。

<今後の方針>

国立市では、LGBTが直面する困難は人権問題であるとの認識を全庁的に持っています。条例についても、市議会では全会一致で可決されました。しかしながら、庁外から寄せられた意見に、「LGBTという言葉が広く知られるようになってくることで、自分がLGBTであるということが明らかになってしまう気がする」という

ものがありました。LGBTであるとカミングアウトをしたくない人にとっては、LGBTという言葉や意味を知る人が多くなることで、自分がLGBTであると周囲から当てはめられる可能性が高くなることを懸念していると考えられます。

自治体としては、このような気持ちを持つ方が安心して地域で生活できるよう、条例を通じて性的指向及び性自認等の公表の権利を周知していくとともに、今後もLGBTに関する理解促進と支援を進めていく方針とのことです。

■千葉県～自治体で初めてパートナー休暇制度を導入～

千葉県では、自治体で初めて職員のパートナー休暇制度を取り入れました。職員のLGBTに対する理解をより深くするため、住民だけでなく職場で一緒に働くLGBTに配慮する取組もしています。

<パートナー休暇制度>

▶取組経緯

千葉県では、法律上婚姻関係にある男女と事実婚の男女にはいわゆる結婚休暇や介護休暇を認めていたため、性別が同一である者とパートナーシップを形成した者についても、共同生活を支援する観点から、休暇制度について事実婚と同様に取り扱うこととしました。

また、千葉県自身が事業主として、職員の休暇制度等において率先して対応することで企業への波及効果を期待できると考えているとのことです。

▶寄せられた意見

パートナー休暇制度について、庁内からの反対意見はなかったそうです。また、庁外からは「いろいろなマイノリティが社会で保障されることでマイノリティの人々は希望を持つことができ、社会貢献を考え得る人生を歩むことができる。日本初となるこの制度が日本中に広がることを心から願っている」という意見が寄せられています。

▶課題

パートナー休暇制度の利用には、上司へのカ

ミングアウトが伴います。そのため、よりこの制度を利用しやすくするには、性の多様性に理解のある職場、誰もがありのままにいられる職場であることが理想的です。理想的な職場となるよう、職場におけるLGBTへの配慮促進を目的に、各種研修等の実施に努めているそうです。また、安心してこの制度を利用できるよう、利用申請の際には、書類の取扱いに十分に注意しているとのことです。

<セクシュアル・ハラスメントの防止策>

職場の環境構築や職員の意識改革にあたっては、セクシュアル・ハラスメント防止要綱等に性的指向や性自認によるハラスメントの禁止を明記しました。

具体的な対応として、「相談の申し出があった場合、対応職員の性別に関する希望を聞くこと」があげられます。相談を受ける際は原則二人で対応していますが、このうち少なくとも一人は本人の希望する性別としているそうです。これは、相談を申し出た職員の身体の性が男性であったとしても、性自認が女性の場合、女性職員を希望することがあるかもしれないからです。

<職員研修>

職員研修では、庁内の関係部署の職員と有志の職員で構成されるダイバーシティ推進事業部が作成した「LGBTを知りサポートするためのガイドライン～誰もが自分らしく生きることが認め合う社会へ～」を活用しているとのことです。このガイドラインは、住民への対応だけでなく、職場における対応もまとめています。また、当事者・支援者の方を講師とする職員向け夜間講座等も実施し、職員がLGBTに関する正しい知識を得る機会を提供しています。

<取組の経緯と現状>

千葉県がLGBTに関する取組に力を入れたきっかけは、東京2020大会開催の決定だったそうです。また、オリンピック憲章に、新たに性的指向による差別禁止が盛り込まれたこともあり、会場都市として更なるLGBTへの配慮意識の醸成に努めています。なお、平成28年3月に策定したちば男女共同参画基本計画・第4次ハ

ーモニープランでは、「LGBT（性的少数者）への理解促進と支援」を重点施策として位置付けているとのことです。

<今後の方針>

千葉県では、LGBTに対する差別は、人権問題の一つであると認識しています。千葉県男女共同参画ハーモニー条例では、「性別に関わりなく個人として尊重され個性と能力が十分に発揮できる社会を形成する」という理念を掲げています。この実現のためにこれからも取組を進めるとのことです。

5. おわりに

本稿では、性のありようは多様であり、その一部であるLGBTや性的マイノリティは身近にいるけれども気づいていないだけであるとお示ししました。そのうえで世界や国、東京都などの状況を説明し、自治体に取り組むべき意義や取組内容を紹介しました。ポイントは、性的指向や性自認などによる差別は人権問題であり、自治体として取り組まなければいけない課題だということです。

人権を守るために、自治体職員としては、職員一人ひとりが多様な性のありようや性的指向、性自認などについて正しい知識を身につけ、業務にあたるのが重要です。そのためには、職場以外のプライベートでも一個人として性的指向や性自認などを尊重することが大切です。

性のありようは人それぞれ多様であるという理解が進み、性的指向や性自認などによる差別をなくすための自治体の取組が進む一助となれば幸いです。

<参考文献>

- ・森永貴彦「LGBTを知る」日本経済新聞出版社 2018年
- ・LGBT支援法律家ネットワーク出版プロジェクト「セクシュアル・マイノリティQ&A」弘文堂 2016年
- ・東優子、虹色ダイバーシティ、ReBit「トランスジェンダーと職場環境ハンドブック」日本能率協会マネジメントセンター 2018年
- ・古畑種基「血液型の話」岩波書店 1962年