

かゆいところに手が届く！ ー多摩・島しょ自治体お役立ち情報ー

「かゆいところに手が届く！多摩・島しょ自治体お役立ち情報」は、市町村の職員が日頃の業務で感じている疑問や他の自治体、民間企業などの動向、今さら聞けない行政用語など、知りたいと考えている事項について自治調査会が調査し、問題点や課題などを明らかにすることを目的に実施しています。

多様な性のありよう ～LGBT・SOGI・SOGIESCの理解に向けて～

調査部研究員 上原 唯

1. はじめに

最近LGBTという言葉がテレビや新聞でよく目にしますが、LGBTをはじめとした性のありようについてご存知でしょうか。

性のありようについて知識や理解がないと、何気ない発言や行動が知らないうちに誰かを傷つけ、差別につながっていることがあります。

世界の状況、国や東京都などの方針をふまえ、LGBTが直面する困難は、人権を守るうえでの課題であると認識して取り組んでいる自治体もあります。自治体職員は、人権を守るという観点からも、住民にLGBTを含め多様な性のありようがあると理解し、業務にあたることが重要です。

本稿では、性のありようとは何か、そして、LGBTを含め多様な性のありように、自治体がどのように対応しているのかをご紹介します。

2. 性のありようとは

(1) 性のありようは人それぞれ違う

自分の性別、好きになる人の性別、どんな服を着たいか、実は、これらすべてが「性のありよう」をつくっています。まずは、性のありようについて説明します。

性のありようをつくっている主要素を、図表1に示しました。それぞれの要素は女性と男性にきっぱり分けられるものではなく、グラデーションになっています。そのため、性のありようは4つの要素の組合せによって多様であり、人それぞれ違うものとなります（図表2）。

(2) LGBTは多様な性のありようの一部

性自認・性表現・身体性が女性で一致し、性的指向は男性の人がいわゆる典型的とされる「女性」です。性自認・性表現・身体性が男性、

▼図表1 性のありようの構成要素、英語表記、意味、グラデーションマップ

構成要素	英語表記	意 味	グラデーションマップ
性的指向	Sexual Orientation	好きになる性 恋愛・性愛の対象となる性傾向	女性  男性
性 自 認	Gender Identity	こころの性 自身の性に対する自己認識	女性  男性
性 表 現	Gender Expression	ふるまう性 自身が望む言葉づかい、仕草、服装など	女性  男性
身 体 性	Sexual Characteristics	からだの性 生物学的特徴	女性  男性

<出典>参考文献を基に筆者作成

▼図表2 多様な性のありようのグラデーションマップ例



<出典>参考文献を基に筆者作成

性的指向は女性の人がいわれる典型的とされる「男性」です。

LGBTは性的マイノリティとも言われていますが、多様な性のありようのうち、レズビアン (Lesbian)、ゲイ (Gay)、バイセクシュアル (Bisexual)、トランスジェンダー (Transgender) という4つの性のありようの総称です (図表3)。

▼図表3 LGBTの性のありよう

Lesbian	女性同性愛者	性的指向と性自認が女性で一致
Gay	男性同性愛者	性的指向と性自認が男性で一致
Bisexual	両性愛者	性的指向が男性と女性
Transgender	性別違和の方	性自認と身体性が一致しない

<出典>参考文献を基に筆者作成

レズビアン、ゲイ及びバイセクシュアルは、性的指向におけるマイノリティです。一方で、トランスジェンダーは性自認におけるマイノリティです。LGBとTでは着目している要素が異なるので、LGBTとひとくくりにするのではなく、それぞれの言葉の意味を理解することが大切です。また、LGBT以外に、性的指向がない (好きになる性がない) 人や性的指向及び性自認が決定していない・わからない人などもおり、性的マイノリティの中でも多様な性のありようがあります。

(3) 性的マイノリティは身近にいても気付にくい

LGBTなどの性的マイノリティについて、「周りにいないので自分には関係ない」と感じている方もいると思います。しかし、「周りにいない」という感覚は正しいのでしょうか。

民間の調査によると、LGBTを含む性的マイ

ノリティはおよそ人口の8%だと考えられます。図表4のように、血液型がAB型の人は人口の約9%あり、性的マイノリティは身近にいる可能性が極めて高いことがおわかりいただけると思います。しかし、様々な理由で性的マイノリティであることを周りに公表しない・できない方が多いので、「周りにいない」と感じてしまいがちです。

▼図表4 日本人の様々な割合

LGBTを含む性的マイノリティの割合	約8%
血液型がAB型の人の割合	約9%

<出典>参考文献を基に筆者作成

(4) LGBT, SOGI, SOGIESC

LGBTという言葉は、特定の人に注目した言葉であり、何かを考えるとときにLGBTとそうでない人に分けてしまいがちです。また、多様な性のありようは、男性や女性、LGBTという言葉では表しきれません。そこで、全ての人に関係する性的指向、性自認、性表現、身体性を基に色々なことを考えようという概念が出てきました。

この考え方をSOGI (ソジ・ソギ) と言い、2011年の国連人権理事会で示されました。この時は、性的指向と性自認に着目していたため、それぞれの英語表記の頭文字をとってSOGIと呼ばれています。現在では、性表現や身体性を加えたSOGIESC (ソジエスク) も使われ始めています (図表1)。

自治体においても、性のありようは多様であると認識し、それぞれの性的指向、性自認、性表現、身体性をふまえて取組を考えることが重要です。

▼図表5 世界、国、東京都などの性的指向や性自認などに関する取組

世界の状況		
平成23年	国連人権理事会	性的指向と性自認に基づく人権侵害問題に焦点を当てた初めての決議を採択
平成26年	オリンピック憲章改正	オリンピック憲章が定める権利及び自由は、性的指向などの理由による、いかなる種類の差別も受けることなく享受されなければならないと明記
国の状況		
平成27年	第4次男女共同参画基本計画	性的指向などを理由として困難な状況に置かれている場合について、人権侵害があってはならないなどの人権尊重の観点からの配慮が必要と明記
平成28年	ニッポン一億総活躍プラン	性自認・性的指向に関する正しい理解を促進するとともに、社会全体が多様性を受け入れる環境づくりを進めると明記
東京都などの状況		
平成27年	東京2020大会開催基本計画	大会ビジョンの礎となる3つのコンセプトのうちの 하나가「多様性と調和」。性別、性的指向などあらゆる面での違いを肯定し、自然に受け入れ、互いに認め合うことで社会は進歩していくと説明
平成30年 (一部の規定は平成31年施行)	東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例	性自認及び性的指向を理由とする不当な差別の解消並びに性自認及び性的指向に関する啓発等の推進を図ると明記

<出典>各HPを基に筆者作成

3. 行政が取り組む意義

(1) 人権問題として捉える

なぜ、自治体が主体となって性的指向や性自認などを基に多様な性のありように対応する必要があるのでしょうか。それは、性的指向や性自認などが「その人らしさ」そのものであり、それを保障することはまさに人権を守ることだからです。人権とは、すべての人間が、人間の尊厳に基づいて持っている固有の権利であり、幸福な生活を営むために欠かすことのできない権利です。そして、一人ひとりが自分だけではなく、他人の人権についても正しい理解を持ち、人権を尊重し合うことが重要です。

例えば、好きになる性を変えなければいけないと言われても、努力や矯正によって変えられるものではありません。しかし、性的指向や性自認などは自分の意思で変えることができるものだという誤解が、LGBTや性的マイノリティに対する差別や偏見につながっています。そのため、LGBTや性的マイノリティの中には、「人と違うことがいけないのでは、または、おかしいことなのでは」と悩み苦しみ、自ら命を絶つに至る人もいます。

性のありようは人それぞれの「その人らしさ」であり、周囲が「こうあるべき」と強要するのではなく、尊重すべきものと理解していく必要があります。

(2) 世界、国、東京都などの状況

図表5をご覧ください。世界の状況に加えて、国も性的指向や性自認を理由に人権侵害があってはならないとしています。また、東京都は東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会（以下「東京2020大会」という。）を契機として取組を進めています。性的指向や性自認などによる差別の禁止を定めた条例が平成30年10月15日に施行され、市町村においても、性的指向や性自認などを尊重する取組が求められています。

4. 自治体の取組紹介

性的指向や性自認などを尊重するために、自治体として何ができるのか、実際に取組を進めている3つの自治体について紹介します。

なお、本章でのLGBTや性的マイノリティという表現は、各自治体の取組や方針に基づく表現を使用しています。

■世田谷区～同性パートナーシップ宣誓の受付を開始～

同性パートナーシップに関する取組は、渋谷区と世田谷区が同時期（平成27年11月）に開始しました。渋谷区はパートナーシップ証明の取組に関する事項を含む男女平等と多様性尊重に関する条例を制定したのに対し、世田谷区はパートナーシップ宣誓に特化した要綱を定めまし

た。世田谷区は、同性カップルの要望をできるだけ早期に実現するために、区長裁量で決定できる要綱により定めたことが特徴です。

<世田谷区同性パートナーシップ宣誓とは>

日本では同性婚が認められていないため、同性パートナーの関係を公に証明することができません。そのため、賃貸住宅の入居を断られる、パートナーが病気になったときなどに医療機関で家族として処遇されないこともあるそうです。

世田谷区同性パートナーシップ宣誓にかかる取組は、公に認めてほしいという同性カップルの気持ちを受け止める取組です。この取組では、同性カップルはパートナーシップ宣誓を行い、区から収受印を押された宣誓書の写しと宣誓書受領証を受け取ります。これらの書類に法的効力はありませんが、制度開始前に区長・副区長が不動産業者団体と医師会の会合に出向き、制度の趣旨をよく説明し、理解や配慮をお願いしたとのことです。

▼図表6 世田谷区同性パートナーシップ宣誓書・受領証イメージ

<出典>世田谷区 提供資料

<取組の経緯と現状>

同性パートナーシップ制度については、平成26年9月に議会で質問があり、平成27年3月には10名以上の当事者の方々が区長に面会し要望書を提出しました。同年4月から正式に庁内検討組織を設置し検討を進め、9月に世田谷区パートナーシップ宣誓の取扱いに関する要綱を制定し、11月から運用を開始しました。平成30年10月1日時点で通算79組の同性カップルが宣誓しています。

パートナーシップ宣誓をした方の中には今ま

で相当につらい思いもされていたためか宣誓書受領証を受け取って涙ぐむ方や「公に認められてとてもうれしい」と心から喜んでくださる方もいらっしゃるそうです。

<今後の方針>

多くの自治体で同性パートナーシップに関する取組やその検討が進められることで、日本全体に性的マイノリティへの支援が進むことは、喜ばしいことです。性的マイノリティに関する正しい知識と理解が社会全体に広がり、性的マイノリティの方々が安心して暮らせる社会になることが最も重要だと世田谷区では考えているそうです。そのために、今後も性的マイノリティの方の思いを受け止め、多様性を認め合う社会の構築のために理解促進・普及啓発を進める方針とのことです。

■国立市～自治体で初めてカミングアウトを個人の権利として条例に明記～

カミングアウトとは、性的指向や性自認等を隠している状態から打ち明けることを言います。国立市は、自治体で初めてカミングアウトを個人の権利として明記した条例を制定しました。

<条例の内容>

平成30年4月に制定された「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」(以下「条例」という。)では、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ています。公表の自由には、カミングアウトすることも、しないことも含まれています。また、条例では、他者が本人の意に反して公表すること(アウトティング)も禁止しています(次頁図表7)。

カミングアウトの権利、アウトティングの禁止は、条例の骨子案段階では明記されていませんでした。骨子案に対する意見募集で、当事者から「カミングアウトを強制するような印象があるため、強制しないというニュアンスを取り入れてほしい」という要望がありました。条例に単に「性的指向・性自認等」を記載しただけで

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ったとのこと。

▼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、性自認による差別的取扱いや暴力を根絶し、全ての人が、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、誰もがありのままで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>

千葉市が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>

千葉市では、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。千葉市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、業務にあたることが重要です。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