

## 倉敷市セクシュアル・マイノリティに関する課題検討ワーキンググループ における課題検討結果について

レズビアン(女性同性愛者)、ゲイ(男性同性愛者)、バイセクシュアル(両性愛者)、トランスジェンダー(身体と心の性が一致しない人)等、典型的とされていない性自認や性的指向を持つ人々(性的マイノリティ)は、民間調査によると、約8%の割合とされており、現状、その多くの方が結婚、就職等、生活上のさまざまな場面において困難な状況にあると言われています。

これら困難の背景には「性別は男女のみであり、恋愛対象は異性のみ」という人々の意識があると考えられ、倉敷市では、人権政策推進計画や男女共同参画基本計画の中で示された方向性をもとに性的マイノリティの方々が生きにくさを感じることはない社会に向けた啓発活動を行ってきました。

しかし、いまだ、性的マイノリティの方の多くが、深刻な困難を抱えており、行政においても啓発を主とした施策から実効性のある施策の展開がのぞまれていることから、今年度、本ワーキンググループでは、行政分野における課題の洗い出し、及び当事者の方々が生きやすい社会の構築に向けた施策の検討を行いました。

つきましては、その結果として次の3つの施策について取り組みを行うことを提案したいと思います。本施策は、市民、職員、子どもたちへ向けたものとなっており、当事者が「自分らしく」生きていくために行政として最初にできることを提案しています。

### 記

#### 1 性別表記の見直しの実施

性別表記の見直しは、平成16年の「性同一性障害者の取り扱いの特例に関する法律」の施行を受け、当事者の人権配慮を目的に倉敷市では平成17年に実施されましたが、実施から10年以上経過しており、その間にできた新たな文書や時代の変遷により見直しを進めるべき文書もあると思われます。

未だ、窓口や文書での性別確認に、性別違和を持つ当事者が苦痛を感じている現状に堪がみ、不要な性別確認をなくし、当事者の苦痛を緩和することを目的に、行政文書における性別表記の見直しを実施する必要があります。

## 2 市職員向けマニュアルの整備

日常的に多くの市民が手続きや相談等に訪れている行政窓口においては、当事者が抱えている課題について、職員が十分に理解し、適切に対応することが求められます。

性の多様性にかかる基本事項や市民に対する窓口・電話等での対応、職場でのハラスメント防止等を記載したマニュアルの整備により、性の多様性の正しい理解による窓口等での市民サービスの向上、すべての職員が個性と能力を発揮して生き生きと働くことのできる職場づくりが実現できます。同様の取り組みは、全国の自治体で進んでおり、それらを参考に早急にマニュアルを整備することが求められています。

## 3 倉敷市教育委員会における教職員・保護者向け啓発リーフレットの作成・配布

性的指向や性別違和に悩みを抱えている子どもたちが持つ課題については、教職員や周りの大人たちが性の多様性について十分に理解し、適切に対応することが、より求められます。

市教委では、平成30年度に指導者用補助教材として作成した性の多様性に関する冊子が法務大臣表彰（最優秀賞）を受賞するなど積極的な取り組みを行ってきましたが、今後は、その取り組みの対象を人権担当教員のみならず、一般教職員や周りの大人たちに拡げるために、まずはリーフレットという形で情報提供を行うことが効果的な手法であると考えます。

## 行政分野における課題抽出結果まとめ

## (行政窓口等における課題)

- ・ 公的書類への性別の記載についての抵抗を感じる。
- ・ 公的書類でない講座申込、アンケート等における性別欄や本人確認のための身分証の提示。
- ・ 書類上の性別と見た目の性別の違いから、本人確認を必要以上に行われること。
- ・ 統計における性別分類。男女平等や女性活躍という視点から必要とされているデータもあるが、要否の再検討は必要。
- ・ 選挙の投票所で本人確認をする際に、選挙人名簿の性別と見た目が異なることで本人かどうか疑われる。
- ・ 市民病院で保険証を出すこと、フルネームで呼ばれることへの抵抗感。周囲から視線。
- ・ 各所属が市民相談を受ける際、言語的サポート(英語・中国語)を依頼されることがあるが、現在まで、セクシャル・マイノリティーに関する相談・通訳の依頼はない。
- ・ 市庁舎の各部署の窓口などにレインボーフラッグなどの「アライ」を示す物がないと、安心して相談できない場合があるかもしれない。

## (市職員・市職員当事者に対する課題)

- ・ 職員に、トイレやアンケートの性別欄などについての問題意識がありません。このように、職員への啓発が十分にできていないことが、問題であると思います。窓口を持っている職場は、嘱託職員を含めて、当事者が来庁された場合の、基本的な対応を知っておく必要があると思います。
- ・ 当事者が行政機関へ届出・申請・相談する場合、窓口で対応する職員が性的マイノリティーの理解を示してくれるか不安を抱え、届出・申請等に来庁できない事例が考えられる。
- ・ 災害現場における、性的マイノリティーの方々に対する配慮。トイレ、入浴、着替え等について、相談しやすい環境づくりや職員の知識。
- ・ 職員採用試験における性別欄への抵抗や事情を打ち明けた際に、不採用になるか不安になる事例が考えられる。
- ・ 当事者の職員が、休憩室や定期健診で「男・女」のどちらを使用すべきか悩む事例。
- ・ 慶弔関係の福利厚生や休暇制度が対象外となっている。
- ・ 制服・ユニフォーム等

## (学校・教育分野における課題)

- ・ 学校において性別違和を感じている児童生徒が、男女区分を強いられることや自認する性別の服装、自認する性別に係る活動へ参加できないことに対する精神的苦痛を感じている。
- ・ 性的指向・性自認において少数者に位置付けられることを自覚している児童生徒が、周囲の理解不足や心ない言動によって自己肯定感を低めている可能性がある。いじめや不登校などにも結び付いている場合があると想定される。
- ・ 教育現場における子ども達への配慮。性的マイノリティーへの理解や知識を持つ機会を増やす。

## (その他の課題)

- ・ 性的少数者へ配慮したトイレ表示・数の確保。(庁内・庁外)
- ・ パートナーと市営住宅に入居(同居)できない。
- ・ 郵便物送付の際、本名と異なる名(男性が女性風の名など)で送付希望されてもできない。
- ・ 日本人と婚姻している外国人(日本に居住)が、外国の裁判所で性別を変更する裁判を受けていても、日本においては性別変更が認められない(認めると同性婚となるため)
- ・ 税金の控除を受けられない(配偶者控除、扶養控除、住宅ローン控除)
- ・ 遺族年金を受けられない、国民年金第3号被保険者になれない。
- ・ 医療の保険適用(ホルモン療法など)
- ・ 当事者の相談窓口が少ない(行政支援、法律相談)

