

## L G B T等の性的少数者の支援団体等からの聞き取り内容

調査期間 平成30年6月7日～平成30年6月20日（①～④），  
令和元年11月28日（⑤）

調査対象 ①支援団体A，②支援団体B，③民間企業A（トイレ関連），④民間企業B（宿泊業），⑤民間企業C（メーカー）

## 1 申請様式等の性別記載欄の見直しについて

- 性別記載欄を削除することが一番望ましいが、削除ができないのであれば、完全な自由記載欄がいい。次点は「男・女・（ ）」、「男・女・（ ）・答えたくない」という形である。「その他」という言葉には、ネガティブなイメージを抱く人もいる。（①，②）
- 男女別にアンケート結果を集計したいなど、どうしても性別記載欄が必要な場合はあると思う。性的少数者の方への配慮という面では空欄の方がいいが、一方で記入する側にとっては、用意された選択肢に丸を付けるだけの方が簡単なのも分かる。何が正解とは言いつらく、しっかりとした考えを持って取り組むことが重要である。（①，④）

## 2 職員向け手引きの作成について

- 性的少数者を特別な存在であると誤認させようと、当事者と非当事者を分断してしまうので、S O G I の概念も使って、性の多様性について理解してもらいたい。（①）
- マニュアルがあると、画一的な対応をすることになりかねない。まずは、その方自身がどうしてほしいかを聞いてほしい。当事者の方は、みんなと同じ権利を保障してほしいだけで、特別な対応をしてもらいたいわけではない。何に困っているのかを理解し、こちらが何をできるのか考えることが配慮に繋がる。（②）

## 3 トイレに関する困りごとや現状について

- 男女別に分かれたトイレに対して困難を抱えているのは、性的少数者の中でも、主にトランスジェンダーであるが、トランスジェンダー以外の性的少数者の中にも、困難を感じている方はいる。（①，②，③）
- トランスジェンダーの中でも、外見と性自認が乖離している方が、どちらのトイレも使えないという困難を抱えている。また、外見では判別できないので、車椅子の方など、一見して多機能トイレの使用が必要な方に遠慮して、多機能トイレが使いづらいと聞く。（④）
- どのトイレにも入れず、トイレに行くのを我慢してしまい、排泄障害を経験している性的少数者の方が少なくない。（②，③）

#### 4 多機能トイレの表示等について

- レインボーマーク（性的少数者の方のシンボル）の多機能トイレへの掲示については、賛否両論ある。（全団体）
- トイレについては、誰もが使うもので、みんなが当事者である。性的少数者のことだけを考えてトイレの在り方を考えるのは、性的少数者の当事者と非当事者の断絶を深めるだけである。（①）
- 多機能トイレを使いたいと思っているが、車椅子の方などに気兼ねして使いづらい方は、性的少数者だけではない。外見で分からない内部障害を持っている方や、異性の介助をしている方、盲導犬を連れている方など、様々な事情がある。（③）
- 多機能トイレの表示については、(1)そのトイレの機能を示す表示（車椅子の入れる広さがある、オストメイト機能がある、おむつ台がある等）、(2)「誰でも使えます」という文言、(3)性別を問わず利用できることを表すものがあればよい。（②、③）

#### 5 その他

- 性的少数者であることの他に、障害を抱えている方など、ダブル、トリプルで御事情をお持ちの方は、そうでない方に比べてより立場が弱く、なかなかそれが人に言えない。性的少数者の集まりにいるときは障害のことを言えず、障害者の集まりにいるときは性的少数者であることを言えないというような傾向がある。（②）
- 性的少数者の当事者の友人から、マジョリティに権利を求める活動をやめてほしいと言われることもある。「あっち側」（マジョリティ側）と「こっち側」（マイノリティ側）で分かれて静かに生きたいという意見だが、自身としては、性的少数者の人権については世界規模で課題となっており、現在、日本での権利がほとんどない以上、やらないといけないことだと考えている。（①）
- 「性的少数者の働きやすい環境の整備」には、性的少数者を特別扱いしないことが大事である。（⑤）
- 社内における性的少数者の支援施策として、
  - ・ 社内のハラスメント相談窓口に性的少数者に関する相談窓口の設置
  - ・ 社外の性的少数者に関する相談窓口の設置（業務委託）
  - ・ グループ会社を含む全社向けに、代表取締役社長からの、性的少数者の人権尊重に関するメッセージの発信
  - ・ 男女ともに使えるようユニフォームを刷新
  - ・ 同性パートナーも社内の各種福利厚生を受けられるよう、社内規定を改定等の取組を行った。（⑤）

- 社内における性的少数者の支援施策について、整備後、利用実績はまだないが、当事者が使いたいときに使える環境が必要であると考えている。(⑤)
- 性的少数者の働きやすい環境を作ることで、就職活動をする学生や求職者に好印象を与え、良い人材の確保につながると考えている。(⑤)
- 世代によって人口に占める性的少数者の割合が異なるとは思わないが、年配の方ほど、性的少数者に対する理解度が低いと感じる。同性婚の合法化に関するアンケートなどでも、若年層ほど賛成の割合が高くなる。(①)
- 日本はG 7 中、唯一同性婚が認められておらず、同性カップルに対する法的な支援もないため、海外の性的少数者から旅行先として必ずしも好ましくない国というイメージを持たれている。京都市の行政には、観光都市として、京都を訪れる性的少数者の方への配慮という観点からも取組を進めてほしい。(④)
- 行政が性的少数者の人権尊重に関する取組を行っていることを、もっと広く知ってもらえれば、社員にも、性的少数者に関する社内の取組が『会社が勝手にやっていること』ではなく、『世の中で必要とされていること』だと感じてもらえるのではないかと思う。(⑤)
- 性的少数者の人権尊重に関する取組の旗印として、京都市も「パートナーシップ制度」を実施してほしい。当事者も、公に認められるということに意義を感じると思う。(⑤)