京都市人権文化推進懇話会（専門意見聴取会）　概要

【日時】　令和元年１２月４日（水）午後３時～午後５時
【場所】　京都市消費生活総合センター　研修室
【議題】　性的少数者の人権尊重に関する今後の取組について
【出席された専門家】（五十音順）
橋本　竜二　ＮＰＯ法人虹色ダイバーシティ　大阪スタッフ
薬師寺公夫　京都市人権文化推進懇話会　座長
立命館大学大学院法務研究科　特別任用教授
山田　創平　京都精華大学　人文学部　准教授
【会議内容】
性的少数者の人権尊重に関する今後の取組を専門的な視点から検討するため，委員から意見聴取を行った。

＜委員の主な意見＞

１　京都市の特性・強みに基づいた取組について

○　文化・芸術と性的少数者の関わりを大切にしていくべきである。昨今，特に現代美術において，世界的に，社会的包摂に関する取組がよく行われている。『マイノリティとアート』など。海外では，性的少数者とアーティストが共に作品を作ったり，芸術祭に参加したりすることで，市民の意識を変える，理解を広める上で重要な役割を果たしているという事例がある。

他の政令市や国もマイノリティの社会的包摂に関して色々と動いているが，『文化・芸術と性的少数者の権利』については，京都市の活動は注目されており，先駆的な事例であるので，この文脈は重視すべきである。

マンガミュージアム等をはじめ，様々な文化施設とも連携するとよい。これまで京都市では，マレーシアを拠点に活動するオープンリーゲイ（ゲイであることを公表している人）のアーティストを呼んでワークショップを開くなどアジア諸国と連携したり，先行した取組を行っている欧米諸国について勉強会を開いたりしている。

○　人権課題と言うと取っつきにくいので，アートやスポーツを通した取組（たとえば，ビッグイシュー（ホームレス支援）とスポーツイベントのコラボレーション企画など）は重要である。文化・芸術と性的少数者の取組も是非やってほしい。

○　イベントや展示を行う際には，京都という観光地なので，海外観光客にも届くようなもの（たとえば，大学生が性的多様性に関するアート作品を町家に展示するなど）にしてもらいたい。良い反応がもらえると思う。

○　草間彌生さんやダムタイプのような，京都にゆかりがあることを広く認知されている世界的なアーティストがおり，京都市にとっての強みである。世界で最も有名な現代

美術の国際展覧会であるヴェネツィア・ビエンナーレでも，マイノリティとアートは大きなテーマである。他都市にはないような取組ができると考える。

○　京都市には大学が多く，若年層の人口が多いのが特徴である。２０歳前後は大事な時期である。同じセクシュアリティの人と知り合いたいという欲求が沸く人もいる。大学での教育や，つながり，情報が必要である。

○　大学の意識改革はまだ表面的で，ダイバーシティをテーマに教員の研修等が行われている大学もあるものの，何が問題か，知らない人も多い現状がある。知識のない教員が差別的な発言をすることがあると聞くので，教員の研修が必要である。コンソーシアム京都の活用など考えられないか。

○　旅館やホテルの従業員への啓発も重要である。京都市には海外からの観光客が多く訪れる。中には同性婚をしている方もいる。性的少数者について知識のない従業員がいないようにしなければならない。

２　他都市等を参考とした取組について

⑴　コミュニティスペースについて

○　大阪市淀川区から虹色ダイバーシティ・ＱＷＲＣ共同体が受託しているコミュニティスペースは，年間のべ４００人ほどの参加があり，居場所づくりはとても重要である。

　コミュニティスペースは，十三駅の近くの貸し会議室で，月３回，１回２時間半実施している。毎回，平均で１５人ほど参加者がおり，当事者，当事者の家族，学校の先生など様々な人が来る。月１回は１時間の２枠で個別相談ができる機会も設けており，臨床心理士など有資格者が応対する。稼働率は７割程度である。

　広報には，ＳＮＳ（Twitter や Facebook），特設ホームページ，淀川区の広報などを活用している。ＳＮＳで知ってくれる人が多い印象である。

○　以前，大阪堂山町の dista（ディスタ）というコミュニティスペース（主な対象者はゲイ・バイセクシュアル男性。HIV 感染対策の一環として，公費が支出されていた。）の運営に関わっていた。運営はかなり大変で，常駐のスタッフが必要，人件費が必要，家賃が必要，時には病気のことなど専門的な知識が必要と，上手くいくまでに数年を要した。コミュニティスペースだけでは解決できないことを他の機関に引き継いで任せられるようなネットワークづくりができるとよい。

　とりあえず作って上手くいくというものではないので，淀川区の事例など，良い事例を学ぶことが大切である。dista も大々的に広報を行って，ようやく人が集まり始めた。ニーズがある人に来てもらうにはどうすればいいのか等，既にある知見を得てほしい。

○　最近，大阪市内の就業支援施設において性的少数者に関する取組が始まっており，求職に関する相談が来た際に，そちらをリファー（問題解決のために，適切な専門機

関等を紹介すること）できるようになった。そういったネットワークが大事である。

⑵　パートナーシップ制度について

○　地域社会の住民の中に，必ず性的少数者の当事者が存在する。そして，現状，同性カップルが部屋を借りることが難しい，同性パートナーが保険金を受け取ることが難しい，同性カップルが近所の人から差別的な視線で見られるなどの課題がある。

京都市においても，パートナーシップ制度が必要なのではないか。

○　人権文化推進計画の中間見直し案にも記載されている，「困難の解消」という言葉は規定などに盛り込んだ方がいい。パートナーシップ制度については，やらない理由を探す方が難しい状況であると考える。

○　性的少数者の中には，人を好きにならない人もいる。あらゆる性的指向・性自認について差別を許さないという条例があるとよい。

○　色々なところに性的少数者に関する講演に呼ばれる機会があるが，講演後に必ず，私のところに質問に来て，「でも，私の周りにはいないんです」と言う人がいる。

○　パートナーシップ制度は宣言できる方が宣言をする制度であり，それとは別にトータルで人権を守る条例などが必要だと思う。

○　パートナーシップ制度を実施している都市では，首長のイニシアチブが大きい。札幌市の制度は，当事者の声も反映されている。

○　パートナーシップ制度と連携する取組として，住宅政策は特に重要であり，制度上，明記すべきである。京都市では，大家が同性カップルの入居に違和感をもつことが多く，大阪では入居できていたのに，入居を断られて困っていると当事者から聞く。仕方なく，近隣には同性カップルであることを隠し，シェアハウスに住んでいる当事者グループがある。

パートナーシップ制度ができても，実際に制度を使う人は少ないかもしれないが，目に見えるものができることで市民の意識が変わる。大家の意識も変わるのではないか。

○　医療機関における親族同様の扱いなども必要である。その他，パートナーシップ制度に関連して，絡むことができるところには絡んでほしい。

○　制度の受領証を，実際に当事者がどのように使っているか追跡調査をすることも必要だと思う。渋谷区の調査結果がホームページに載っているので，参考にしてほしい。

⑶　専門相談窓口について

○　平成２９年度まで淀川区が実施していた電話相談の相談内容で一番多いのは，セクシュアリティ，その次に人間関係，次に家族のこと，仕事のこと，障害や病気に関することだった。医療や福祉にも関わる問題だと考える。

○　とある大学での講演後，自分が同性愛者だと気づいたばかりという人など，重めの相談を抱えた学生が複数人やって来た。若年層で性について悩む人は多い。電話はか

けづらいと感じる世代であるので，ＬＩＮＥ相談など実施してはどうか。

○　淀川区で虹色ダイバーシティ・ＱＷＲＣ共同体が専門相談窓口を引き受けていたとき（１７～２２時に実施していた）には，多くの相談が寄せられていた。また，京都市では人権擁護委員による相談を案内しているとのことだが，人権擁護委員の方は年配の方が多いという印象で，当事者としては相談しづらいのではないか。

⑷　教育・啓発について

○　教育委員会の講演にはよく呼ばれる。問題意識を持って，現場の教員レベルまで粘り強く共有してほしい。

○　児童・生徒に対して性的少数者に関する教育ができていても，オープンリーゲイの教師が同僚から違和感を表明されるなどの事案を聞くなど，教職員向けにはきちんとできていない場合がある。初任者研修の項目として取り入れるなど，教員の研修を丁寧に行ってほしい。

○　学内のセクハラの指針（ガイドライン）に性的指向・性自認に関するものを規定していたり，性的少数者に関する学長宣言をしたりするなど，先進的な取組を行っている大学もある。まだ取組が進んでいない大学へ，行政が後押しするなどの取組ができないか。

○　アメリカで同性婚が合法化されたとき，ホワイトハウスが６色にライトアップされた。京都タワーを６色のレインボーカラーにライトアップするなどの取組も確実に話題になる。竹林や美術館など，京都市にはライトアップして話題になる場所がたくさんある。

３　地域や企業における取組について

○　性的少数者の人権については，近年注目が高まっていることもあり，講師に呼ばれることがよくあるが，それでも他の課題と比べて，マイナーな課題扱いをされている。首長が折に触れて発言すること，広報誌の目立つところに大きな課題として扱うことなどが重要だと思う。

○　地域においては，まちの中に当事者が息づいていくことが大事だと思う。以前，勤務していた大学の留学生たちには，文化の違いなどを心配して，最初はなかなか大家が賃貸住宅の部屋を貸してくれなかったが，ゴミの出し方など生活上のマナーなどがお互いに理解され，信頼関係ができていくうちに，留学生が賃貸住宅に住むことも普通になっていった。

○　職場に関する取組について，中小企業の取組はこれからという印象だが，当の中小企業は何をすればいいのか分からないといった状況である。大企業，特にグローバル企業は性的少数者に関する取組の実施が死活問題なので，取り組みつつある。

○　職場における差別がないようにすることも重要である。パワハラ関連法案の指針が最近話題になった。ＳＯＧＩハラやアウティングが禁止されることになる。２０２０年

４月からは行政と大企業に，２０２２年４月からは中小企業にも適用される。喫緊の課題である。

４　その他

○　様式等における性別欄については，ない方がいい。これはトランスジェンダーへの配慮ということだけではなく，ジェンダー平等の実現の観点からも重要であり，世界的な流れである。ＳＤＧｓにもジェンダー平等は掲げられている。

○　職場研修も重要である。ただ，以前，研修を行ったある団体について，一度研修を受けてそれで終わり，という感じで，取組が進んでいないようである。研修をしたからそれでＯＫとはならないでほしい。

○　大阪府では，性的少数者に関する条例ができた（大阪府性的指向・性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例。令和元年１０月３０日施行)。性的少数者に関しては根拠法がないので，取組については自治体任せになっている状況である。熱心な行政担当者がいるか，首長がいるかどうかに，行政の取組が左右される部分もあると思う。

○　dista の運営も，HIV 感染対策の一環だったように，性的少数者など，法律や条例に記載のない属性の人への支援について予算を編成することは難しいのだと思う。文書にきちんと記載されることが必要ではないか。

○　同性カップルの子育てについても支援が必要である。里親に関する行政のホームページを見ても，同性カップルが里親になれるのかどうか，一読しただけでは分からない。もしかしたら，なれるのかもしれないが，求められている人材ではないことは分かる。

○　市内大学の性的少数者に関するサークルで，レインボープライドの開催について，話題には上がったことはあるが，時間もお金もものすごくかかる話なので，実現は難しい。啓発のために有効な手段ではあると思う。そこで首長が歩いてくれれば，それだけでも大きな力になる。

○　困っている方は，同時に様々な差別を受けることがあり，結果として貧困に陥ることもある。それを自己責任で片付けずに，伴走していけるシステムが必要である。総合的に各セクターが連携していく姿勢がほしい。