

特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ 村木代表の御意見

○ 取組・施策全体

- ・ LGBTの取組は、「生きやすい職場づくり・学校づくり・地域づくり」の3つの軸で取り組んでいく必要がある。
- ・ 職場のLGBT施策がある、またその数が増えるほど、当事者の心理的安全性が高まり、カミングアウトが容易になる。カミングアウトをすることで、仕事上のロールモデルができ、孤立感が下がる。また、職場のLGBT施策が増えるほど、アウティングが少なくなり、メンタルヘルスも向上する。行政には、LGBTの施策を企業が行うための情報提供をしてほしい。
- ・ 虹色ダイバーシティが実施した調査では、LGBTは、シスジェンダーでヘテロセクシュアルの人と比較して、孤立感が高い傾向にある。トランスジェンダーは特に高い。
- ・ 行政の施策が進めば、企業の取組の推進や働きやすさの向上につながる。また、個人レベルでは、孤立感の低減や、アウティング被害、医療・福祉の差別の減少につながる。

○ 学校・教育

- ・ 虹色ダイバーシティの制作した「にじいろ子育て手帳」はデータを公開しているので、子どもの定期検診や学校の教員向けの研修などで活用してほしい。
- ・ 虹色ダイバーシティの制作した「SPORTS FOR EVERYONE（誰も排除しないスポーツ環境づくりのためのハンドブック）」という冊子はスポーツ指導者に配ってほしい。
- ・ 性的少数者の子どもについては、安全な場所の確保が重要。保健室や図書館などに、ここは安全な場所であることを示す表示をしてほしい。

○ コミュニティスペース

- ・ コミュニティスペースにしんどそうな人が結構来る。コミュニティスペースと対面相談をやるなら、相互に連携させたほうがいい。
- ・ 行政がコミュニティスペースをやると複合的な困難を抱えている人が来る。スタッフをちゃんと教育して手厚く配置してほしい。
- ・ コミュニティスペースに留学生が来るケースが結構ある。日英での情報発信を。国際交流会館など、留学生が来る施設でもコミュニティスペースをやってほしい。

○ 大学・大学生（留学生含む）

- ・ 大学での取組が進めば、学生も当然企業にも取組を期待するようになる。大学の取組は重要である。また、大学の取組が不十分なことが原因で、ドロップアウトする学生がいる。そうなると思うような学歴が得られず、結果的に希望する職に就けず低所得に陥ることになる。
- ・ 京都は大学サークルの活動が盛んであるが、熱心な学生が卒業すると、活動が継続できないことがよくある。学生、とりわけ大学生向けでは、キャンパスプラザ京都を活用した気軽

に集まれるカフェイベントのようなものを定期的で開催してはどうか。キャンパスプラザ京都や国際交流会館にLGBTの本を置いてもらうのもいい。

- ・ 京都では京都精華大学、龍谷大学が先進的な取組をしている。また、同志社大学ではフェミニスト・ジェンダー・セクシュアリティ研究(FGSS)センターがある。
- ・ 性的少数者の留学生に関して、渡日後に、国元でゲイであることが発覚し、難民同然の状況になっている留学生もいる。留学生向けのコミュニティスペースや相談機関があつたらいい。
- ・ 留学生の性的少数者の実態調査をしてほしい。

○ パートナーシップ制度

- ・ 「私（自分）の権利は社会から尊重されている」ということは、孤立感の低減に大事なことであり、行政がパートナーシップ制度を導入するに当たって発信すべきメッセージでもある。孤立感を低減することは、うつや自死など、メンタルヘルスの低下に起因する事象に効果があると思う。パートナーシップ制度導入自治体が少ないということもあり、現時点で統計的に有意な関連性はないが、パートナーシップ制度の有無は、孤立感を減らしメンタルヘルスの改善を図るために有効と思える結果が虹色ダイバーシティが実施した調査で出ている。
- ・ 結婚制度とパートナーシップ制度では、権利の幅に大きな差があり、選択できるようにしたらいいいと思うので、パートナーシップ制度の対象者について、事実婚など、異性のカップルも含めたらいい。大阪市を対象に国の研究機関が実施した調査で、「自分は同性愛者だと思うか」という設問と、「同性を好きになるか、性的に興味があるか」という設問で、異なる結果が出ている。これは、自分がアイデンティティとして認識する性的指向と、実際の行動は異なる人もいる、ということである。つまり、自分が性的少数者とは思っていないが、現実には同性パートナーがいる人もいる。パートナーシップ登録のためにカミングアウトすることを強制するのは問題。なるべく対象を広げてほしい。
- ・ パートナーシップ制度を導入すれば、制度を使った人が職場でそれを活用することもある。そのことにより、企業の取組も進む。社会でのカミングアウトも増え、ロールモデルが増える。社会の理解が進むことで、アウティングも減る。
- ・ パートナーシップ制度は実利的な意義と、メッセージ的な意義の両方がある。早急に進めてほしい。
- ・ パートナーシップ制度を実施することで、他地域から京都に来た学生などが、そのまま京都に居続けてくれるかもしれない。

○ その他

- ・ ハローワークなど、労働・就労施策に携わる職員にも現状や正しい知識を知ってほしい。
- ・ 企業間ネットワークの構築でも行政に協力をいただきたい。
- ・ 大規模スポーツ大会において、ランナーの位置情報が分かる機能があるマラソン大会で、スマホ等で走っている人の性別が分かることを知り、びっくりしている。今日の前を走っている人が男性か女性かということが当人の意に反してわかってしまうのは大問題だ。順位付けのこともあると思うが、参加者一覧が男女別で見れるのも問題だ。
- ・ セクシュアルマイノリティだけではない、複層的なマイノリティの支援も検討してほしい。

- ・ 動物園や水族館で多様性に関する企画展をしてほしい。京都動物園には同性愛行動をするペンギンもいる。受容のメッセージの数を増やすことが大事。
- ・ 淀川区で行っていた電話相談は、現在、大阪市の人権に関する電話相談に統合されている。私たちが淀川区で委託を受けていた時は年間1,000件くらい相談があったが、市の直営になってからは、年間数件程度と聞いている。LGBT専用回線ではないので、専門性がないと判断され、一から説明しないとイケないのではないかと敬遠されるのではないか。専門相談窓口は、まだニーズがあると思っている。
- ・ 公的書類の不要な性別記載欄の削除、表記の見直しについては、今後も定期的に確認してほしい。