

オンライン座談会

性の多様性について考えよう！

く自分らしさを認め合おう

二〇二二年一月二五日

■開 会

●司会 各先生方には、本日は大変お忙しい中、ご参加いただきまして、ありがとうございます。一月一三日に新型コロナウイルス感染症の感染防止のための緊急事態宣言が再発出されたので、公開シンポジウムは中止し、オンラインでの座談会での開催とさせていただきます。本日は基調講演と座談会の二部構成で進めさせていただきます。皆さん、よろしくお願いたします。

それでは早速ですが風間孝先生から基調講演をいただきます。風間先生、どうぞよろしくお願いたします。

【基調講演】

風間 孝 氏

中京大学教授

世界人権問題研究センター 性的マイノリティと人権チームリーダー

【座談会・ディスカッション】

コーディネーター

風間 孝 氏

パネリスト

山田 創平 氏 (京都精華大学 人文学部 教授)

村木 真紀 氏 (NPO法人虹色ダイバーシティ 代表)

ジュビレーヌ・イデアラ 氏 (京都市交響楽団コントラバス奏者)

村上 圭子 (京都市副市長)

■基調講演

「性の多様性について」

中京大学 教養教育研究院教授 風間 孝

中京大学の風間と申します。私からは「性の多様性について」基調講演をさせていただきます。

講演内容は二点です。最初に性の多様性について簡単に説明をいたします。続けて性的マイノリティが直面する問題を紹介したいと思います。

一 性の多様性

性的指向と性自認

まず、性的指向と性自認の概念から確認をしていきましょう。性的指向（セクシュアル・オリエンテーション）とは、どの性別に感情的、あるいは性的に惹かれるかを指します。異性に惹かれる場合もあれば、同性あるいは両方の性に惹かれる場合もあります。また、感情的・性的に惹かれない場合もあります。異性に惹かれる人を異性愛者、同性に惹かれる人を同性愛者、両性に惹かれる人を両性愛者、他者に性的に惹かれない人のことを無性愛者と呼びます。

次に性自認です。性自認（ジェンダー・アイデンティティ）とは、人が内面において感じるジェンダーのことをいいます。生まれたときに私たちは性別を割り当てられますが、その割り当てられた性別（ジェンダー）と一致する性自認を持つ人もいれば、一致しない人もいます。生まれるときに割り振られたジェンダーとは異なるジェンダーで生きる人をトランスジェンダー、生まれたときに割り振られたジェンダーと同じジェンダーで生きる人をシスジェンダーと呼びます。

性的マイノリティと性的マジョリティとは

性的マイノリティは、ジェンダーに関わるマイノリティとセクシュアリティに関わるマイノリティに分けることができます。

まずジェンダーに関わるマイノリティの前に、性別二元制について説明します。性別二元制とは性別を男か女かのいずれかに分けます。人は男あるいは女に生まれ、性別は生涯を通じて変化せず、男性または女性のジェンダー役割に従うことを性別二元制は想定します。こうした考え方の下で、ジェンダーに関わるマイノリティはさまざまな困難に直面します。

これを踏まえてジェンダーに関わるマイノリティは、大きく分けて2つあります。

まず性自認が生まれたときに割り当てられたジェンダーと一致しない場合であり、もうひとつが性表現が生まれたときに割り当てられたジェンダーと一致しない場合です。性表現（ジェンダー・エクスプレッション）とは、言葉づかいや服装、振る舞いなど、どのように自分の性を表現するかを意味します。さらに、ジェンダーに関わるマイノリティは、性自認が生まれたときに割り当てられた性別に一致しない場合と、性表現が生まれたときに割り当てられた性別に一致しない場合の、療法が重なることもあります。生まれたときに割り当てられた性別と、性自認・性

表現が異なる場合です。

続けてセクシュアリティに関わるマイノリティですが、その前提として異性愛主義という概念を説明します。異性愛主義とは、異性に好かれることを当然、自然、人間のあるべき姿とみなす考え方のことです。異性愛主義では、人は反対の性別に惹かれることが想定されます。この考えの下でセクシュアリティに関わるマイノリティは、さまざまな困難に直面します。

ここでセクシュアリティに関わるマイノリティを三つの次元で説明します。まず、一つめはアイデンティティの次元です。自分をたとえばゲイ、レズビアン、バイセクシュアルという性的マイノリティに関わる用語で表現する次元があります。二つめは行動の次元です。性的パートナーが同性、両性、あるいはマイノリティのジェンダー、たとえばトランスジェンダーを性的対象とすることを指します。代表的なものとして、MSM (Men who have sex with men) とWSW

(Women who have sex with women) があります。MSMとは男性と性行為をする男性を意味し、WSWは女性と性行為をする女性を意味します。最後が、欲望の次元です。惹かれる対象が同性なのか、両性なのか、あるいはマイノリティのジェンダー、先ほど言ったようにトランスジェンダーなのかという次元です。

行動と欲望とアイデンティティの三つの次元があつて、それぞれ重なり合うこともあれば、重なり合わないこともあります。例えば、同性と性行為をしても（行動の次元）、ゲイというアイデンティティを持たない男性もいます（アイデンティティの次元）。また、同性に惹かれていても（欲望の次元）、異性と性行為をしている人もいます（行動の次元）。このように、アイデンティティの次元、行動の次元、欲望の次元をわけて認識することが必要です。この総体がセクシュアリティに関わるマイノリティを構成することになります。

次に、性的マジョリティ（性的多数派）について説明します。先に述べた、シスジェンダーと異性愛者が性的マジョリティです。性自認が生まれたときに割り振られたジェンダーと一致する。あるいは性表現が生まれたときに割り振られたジェンダーと一致する性のあり方がシスジェンダーです。異性愛者（ヘテロセクシュアル）は、感情的・性的に異性に惹かれる人を指します。

LGBTとSOGI（ソジ）

続けて、LGBTとSOGIという概念について説明します。LGBTは皆さんもご存じのとおり、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字からつくられたものですが、LGBTという言葉はレズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーが直面する困難に焦点を当てた概念であるといえます。まず、LGBTのうちの、LGBは主に性的指向に関わる困難、Tは主に性自認・性表現に関わる困難を経験しており、異なる困難に直面しています。しかし、LGBの困難とTの困難は、別々のところから生み出されているわけではありません。ともに、性別二元制から生み出されています。性別二元制とは先に述べたように、性別を男か女のいずれかに分けたうえで、その性別は生涯を通して変化せず、そして男性または女性のジェンダー役割に従うことを要求します。なお、ここでのジェンダー役割には異性に惹か

れることも含まれています。LGBTとは、性別二元制という共通する困難に直面しているレズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーが違いを乗り越えて、連帯するとき用いられカテゴリーだといえます。

一方で、このLGBTという言葉には、LGBT以外の性的マイノリティは含まれていません。性的感情が人に向かわないアセクシュアルや、自分の性自認がはっきりしない、あるいはどの性別に惹かれるかはっきりしないクエスチョニングといった性的マイノリティはLGBTに含まれません。また、用いられ方によっては、「LGBTは自分たちとは異なる特別な人たちなんだ」という、特別視につながる場合もあります。

次にSOGI（ソジ）ですが、この言葉はセクシャル・オリエンテーション（Sexual Orientation）とジェンダー・アイデンティティ（Gender Identity）の頭文字からつくられた言葉です（ジェンダー・エクスプレッション（性表現: Gender Expression）を含めてSOGIEと呼ぶこともあります）。SOGIを日本語に訳すと、「性的指向・性自認」となります。SOGI概念の特徴は、あらゆる性的指向・性自認を含んでいる点にあります。したがって、SOGIは、LGBT以外の性的マイノリティだけでなく、異性愛者やシスジェンダーも含んでいます。誰もが性的指向・性自認（SOGI）を持ち、全ての人のSOGIが尊重されるべきという意味がSOGIには込められています。

例えば「おかま」という言葉は、男性同性愛者を揶揄するとき用いられますが、この言葉によってでいじめられるのは、振る舞いが「男性らしくない」人といえるでしょう。しかし、その言葉が向けられるのは、男性の同性愛者とは限りません。男性の異性愛者に向けられることもあります。なぜなら、振る舞いが「男らしい」かどうかと、どの性別に惹かれるかは無関係だからです。LGBTには異性愛者は含まれませんが、SOGIは、全ての性的指向・性自認を含むことにより、このような性的指向による偏見によって苦しめられている異性愛者も、その対象を含むことができます。

一方で、SOGIは、全ての人を含むことによって性的マイノリティのほうに困難に直面しやすい状況を曖昧にするという限界を持っています。それぞれの長所、短所を理解した上で、LGBTとSOGIを使い分けることが必要です。

二 性的マイノリティが直面する問題

続いて、性的マイノリティが直面する問題を、ライフコース、健康、教育、人とのつながり、労働の観点からみていきたいと思えます。

ライフコース上の問題

誰もが若者期、成人期、老年期というライフステージを通過しながら成長していきますが、性的マイノリティも同じようにこれらのライフステージを通過しながら成長していきます。しかし、性的マイノリティは性的マジョリティとは異なる発達上の課題を抱えています。

例えば、性的マイノリティの若者は自殺念慮の問題、抑うつの問題、そしてアルコール依存

といったリスクにさらされる可能性が性的マジョリティよりも高いことが知られています。性的マイノリティの若者には、こうした問題にどのように対処していくのかという課題があります。つぎに、成人期の性的マイノリティはカップルや家族の形成、それを維持すること、さらには働くことに関わる問題を抱えています。老年期では、性的マイノリティは子どもからのケアを異性愛者よりも受けることが少ないのですが、では誰からケアを受けるのか、あるいはケア提供者との関係をどのようにつくっていくのかという課題を持っています。例えば、性的指向、性自認に関わる問題に意識的に取り組んでいる老人介護施設が少ない中で、歳を重ね、老後にサービスを受けるさいに自らの性的指向や性自認を明らかにするのか、しないのか。このような問題にぶつかります。

健康をめぐる問題

まず、健康とは身体の状態だけではなく、満足できる精神状態であることを含んでいます。性的マイノリティにとっては、自らの性的指向と性自認に満足できているかという点が、重要になります。さらには、自分の健康をケアするときどのように情報を得るのか。誰から情報を提供してもらおうのか。あるいはどうやって自分から情報にアクセスするのか。こうした課題を抱えています。

たとえばメンタルヘルスの問題ですが、いくつかのデータをもとに説明します。自殺念慮とはなんとなく死にたいと考えたことがあるということですが、同性愛・両性愛男性の約三分の二（六五・九％）が、性別に対する違和感を持っている人では約六割が、自殺念慮を経験しています。つぎに、自殺未遂の割合ですが、同性愛・両性愛の男性が一四％、性別違和を持っている人が二八・四％です。ここで一般集団の自殺念慮の割合二三・四％と比較すると、性的マイノリティはメンタルヘルスを保つことが困難な状況におかれていることがわかります。

なぜ性的マイノリティはメンタルヘルスを保つことが困難なのかですが、一言でいえば、マイノリティとしてのストレスを抱えて、社会的支援（ソーシャル・サポート）を得にくいからです。その結果、性的マイノリティは抑うつを抱えやすくなっているのです。

ここでステイグマとマイノリティ・ストレスという概念を用いて、性的マイノリティと抑うつとの関係を説明します。まずステイグマとは、ある特性に対する否定的な信念を意味しています。つぎにマイノリティ・ストレスとは、マイノリティであることによって生じるストレスを指します。誰もがストレスを抱えながら生きていますが、マイノリティの場合にはさらにマイノリティであることに起因するストレスを抱えており、二重のストレスに向かい合わざるを得ません。同性愛者は、同性愛という特性により、否定的な信念を向けられる経験をしています。すなわちステイグマを周囲から付与され、そのことによってストレスを感じています。これが同性愛者にとっての、マイノリティ・ストレスです。トランスジェンダーも、トランスジェンダーであるという特性、あるいは性自認や性表現のあり方によってステイグマを付与され、「劣った人間」として見なされ、そのことによるマイノリティ・ストレスを抱えやすくなっています。

マイノリティ・ストレスには、四つのプロセスがあります。一つ目が、マイノリティであるこ

とに起因する継続的かつ深刻な偏見の経験です。二つ目は、偏見を経験したことによって、自分が偏見の対象になることを予期して警戒しながら生きていくことです。三つ目は、その結果として、マイノリティのアイデンティティ、たとえば同性愛者であることやトランスジェンダーであること、を隠そうとすることです。そして最後が、社会におけるマイノリティに対する否定的な信念（ステイグマ）を内面化することです。これはマイノリティであることを自ら否定することです。

アイデンティティを隠すことは、偏見から自らを守る手段でもあるのですが、一方でストレスの原因にもなります。たとえば、アイデンティティを隠す前提には、相手は自分に対して偏見をもっているのではないかという先入観や疑いの気持ちがありますが、そのことは同時に、自分の感情や経験を他人と共有することを難しくします。その結果として、アイデンティティを隠しているために、性的マイノリティであることに起因する問題に対して社会的支援を求めることが難しくなるのです。そこに自己否定が重なります。アイデンティティを隠すことは、孤独や不安をもたらし、深刻な抑うつや自尊心の低下といった、健康上の問題を抱えやすくなります。

教育の問題

「いのちリスペクト。ホワイトトリボン・キャンペーン」という団体が二〇一三年に、性的マイノリティを対象に行った調査によると、学校でのいじめの経験が「ない」と答えた人は三二%でした。この数字は、六八%の人が学校時代に何らかの形でいじめの被害に遭っていることを示しています。約七割の性的マイノリティが学校時代にいじめの被害を経験しているのです。最も多いのが「言葉による暴力」です。これは、「ホモ」や「おかま」、「レズ」といった言葉で傷つけられたというものです。二番目に多いのが「無視・仲間はずれ」です。これは、性的指向や性自認、性表現を理由として、「無視・仲間はずれ」にあつたことを指します。学校は性的マイノリティにとって苛酷な環境になりやすいといえます。

性的マイノリティが教育の場で直面する問題を二つ挙げます。まず一つは、先に示したデータからも明らかのように、高い割合で虐待やいじめを経験しているということです。その結果、性的マイノリティの中には、学校等をドロップアウトして、十分な教育の機会を奪われる人もいます。いじめは、精神・身体に長期にわたって影響を及ぼすと言われています。先ほど、性的マイノリティはメンタルヘルスを保つことが難しいと述べましたが、その一つの要因にいじめがあります。いじめを受けた人は、抑うつ感情を持つようになり、自尊心を低下させ、対人行動において他人の評価に過敏になると言われています。さらには社会的な関わりから撤退するとも言われています。このようにいじめは、メンタルヘル스에悪影響を及ぼします。

二つ目の問題は、性的マイノリティの生徒が年齢にふさわしいセクシュアリティ、ジェンダー、性的健康についての情報を得ることが難しいということです。例えば、学校で性の多様性について学ぶ機会を持てる性的マイノリティの児童・生徒は、決して多くありません。その結果として、自らを理解し、自らの性的指向や性自認を受容することが難しくなります。

しかし、こうした状況を改善する取り組みも徐々に始まっています。文科省は二〇一五年

に、「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」という通知を發出して、性同一性障害の生徒が学校で直面する問題（制服、トイレ、着替え、体育等）について個別に対応するように求めています。また一部の教科書ではLGBTが取りあげられるようになってきています。一方で小学校や中学校の学習指導要領には、「思春期になると異性への関心が芽生える」という記述も残されています。同性に恋愛感情を抱いていることを自覚した児童・生徒は、こうした記述を教科書に見つけたときに、自分は教科書の想定から外れた人間なのだと考えることは、想像に難くありません。また、性的マイノリティの児童・生徒に対して学校が個別対応をするときに、性的マイノリティではない児童・生徒が、そうした対応をどのように捉えるのかということを考えるならば、個別対応に留まらない、性の多様性についての教育が学校において必要とされているといえるでしょう。

人とのつながり

パートナーとの親密なつながり、家族とのつながり、社会的つながりを本人が欲したときには、誰にとつてもそうしたつながりを確立し、継続できるような環境が保障されるべきです。しかし、性的マイノリティにとつては、こうした環境が十分に存在しているとはいえません。たとえば、国によっては、パートナーと愛情を交わし性的にも親密な関係を築くことが困難な地域があります。同意のうえでのプライベートな空間での同性間の性行為を禁止する法が存在しているためです。こうした状況下では、同性愛者を含む性的マイノリティが親密な関係を築き、継続することは容易なことではありません。実際に、世界には同性間の性行為を死刑としている国が○以上、違法としている国が約七○あります。

一方で、同性婚を認めている国も約三○あります。日本はというと、法律上、同性間の婚姻は認められていませんが、限定された保護のある国に分類されています。後ほどまた説明しますが、パワハラ防止法が昨年施行されたことにより、性的指向・性自認に基づく侮辱的言動がパワハラとみなされるようになりました。日本は長い間、性的指向に関して、法的に禁止をしていないが、法的な保護のない国に分類されていましたが、パワハラ防止法の制定により、限定された保護のある国に分類されたのです。

現在、日本では、法律上、同性間の婚姻は認められていない状況下において、地方自治体が性的マイノリティのパートナー関係を承認することによって、親密な他者とのつながることを支援する動きが始まっています。実際に地方自治体レベルでは、京都市も含めて同性パートナー制度を導入する自治体が増えてきています。制度の意義として、パートナーが病気やけがで入院したときに、パートナーシップ証明書、あるいはパートナーシップ宣誓書受領証を使うことによって、同性カップルが家族として扱われやすくなるという点をあげることができます。また、同性パートナー制度は企業が提供する商品やサービスにも影響を及ぼしています。実際に、同性パートナー制度をきっかけとして、同性カップルを対象とした企業サービスも増えていきます。

一方で、性的マイノリティは家族の中で拒絶を経験するという問題もあります。家族に性的指向・性自認を打ち明けた際に拒絶されることによって経済的な支援を得られずに家を出ていかざ

るを得ない性的マイノリティの子どもたちがいます。アメリカのデータによると、家族から拒絶された子どもの方が受容された子どもよりも、アルコールや薬物の依存、自殺未遂、ホームレス経験の割合が高くなっています。家族によって受容されるかどうかが性的マイノリティの人生に大きな影響を及ぼすことがわかります。

労働の問題

誰もが、人間らしく生きていくためには、必要な資源を獲得する必要があります。しかし、性的マイノリティは生きていくうえで必要な資源を獲得することが、性的マジョリティよりも困難です。例えば、求職活動における面接において、同性愛者であることや結婚するつもりがないことを表明した結果、あるいは性自認や性表現が法律上の性別と一致していないことを理由に、面接を打ち切られることがあります。性的指向や性自認、性表現を理由として、経済的な機会から排除されやすい状況があるといえます。また、性的マイノリティであることによって退職を勧められる、昇進を妨げられる、言葉等でのハラスメントを受ける、性的マイノリティであることで信用してもらえない、同僚から拒絶される・尊重してもらえないといった問題に直面している人も少なくありません。その結果として、仕事へのやりがいや低下させ退職する人もいますし、退職や転職をくりかえし、貧困の状況に置かれている人もいます。反対に、組織や企業の中で受容されることによって会社に積極的に関わるようになる人もいます。

ここで、大学で教員をしていると学生から相談されることも多い、就職活動のことをとりあげたいと思います。まず就職活動は性的マイノリティの生徒にとって大きな壁になっています。たとえば就職活動に臨む学生たちはリクルートスーツを着ることが当然とされています。このリクルートスーツは男性用と女性用の二種類しかありません。衣服のメーカーや就職活動に情報を提供する企業は、学生は就職活動においてどのような服装を着用すべきか、髪型はどうすべきか、座り方はどうすべきか、女性はメイクをするほうが望ましいといったガイドラインを提供しています。しかし、ガイドラインも男性向けと女性向けの二つしかありません。こうした現状のなかで、性的マイノリティの学生やジェンダー役割に違和感をもつ学生は、大きな壁にぶつかっています。履歴書の性別欄には戸籍の性を書くべきか、自認する性を書くべきか、どのようなリクルートスーツを着て行ったらよいか。このような問題に悩んでいる学生は少なくありません。その結果、就職活動からドロップアウトする学生も出てきます。なお、これらの問題は性的マイノリティのアイデンティティを持っている学生だけでなく、ジェンダー規範の押しつけに違和感を抱く学生にとっても大きな問題として立ちはだかっています。

こうした就職活動におけるガイドラインに対して、就活マナーにおける性別二元制や、ジェンダー役割の押しつけに反対する動きも出ています。もし関心があればツイッターで「就活セクシズム」と検索してみてください。この取り組みをしている人たちが訴えているのは、企業やガイドラインを提示している側に対して、たとえば「これは単なるガイドラインであり、これとは違うスーツを選ぶこともできます」という一文を付け加えることです。そうすることで、性的マイノリティの学生や、ジェンダー役割に違和感を抱いている学生たちにとって、就職活動への壁は大

きく下がります。こういった現状を、企業等で採用に関わる人に知ってもらいたいと思います。

三 最後に

最後になりますが、先ほど性的指向・性自認に関わるハラスメントがパワハラになったという話をしたので、少しだけ補足しておきます。

パワハラというのは皆さんもご存じのとおり、職場における優越的な関係を背景とした言動で、業務上必要かつ相当な範囲を超えて、労働者の就業環境を害するものと定義されています。その類型のなかの「精神的な攻撃」と「個への侵害」の中に、性的指向・性自認に関わるハラスメントが含まれています。「精神的な攻撃」の中には、相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動がパワハラであることが、また「個への侵害」の中には、労働者の性的指向・性自認を本人の了解を得ずに他の労働者に暴露すること（アウティング）がパワハラになると明記されています。性的指向・性自認に関するハラスメントがパワハラになることを就業規則にきちんと明記し、従業員からの性的指向・性自認についての相談に関しても適切に対応することが、現在、法律によって企業に求められています。

私の話は以上です。どうもご清聴ありがとうございました。

■座談会

●司会 それでは引き続き、座談会に移らせていただきます。進行につきましては、コーディネーターをお願いしています風間先生にお任せしたいと思います。風間先生、どうぞよろしく願いいたします。

パネラーからの報告

●風間 さっそく座談会に入っていきたいと思います。最初に、四名のパネリストの方から五分程度ご報告をいただきまして、そのあと全員でディスカッションという流れで進めていきたいと思えます。

それでは最初に山田さん、よろしく願います。

●山田 では私から少しお話をさせていただきます。私は普段、京都精華大学で働いていて、こは、最近では当たり前になつてきましたけれども、ダイバーシティに対する取り組みで注目されている大学でもあります。大学の現状を知っていただく機会もなかなか無いと思えますのでそのお話をしつつ、今ちよつと私が考えていることもお話できればと思います。

京都精華大学は、実はこれも大学としては非常に珍しいのですが、全教職員が投票によって学長と理事長を選びます。票はすべての専任教職員が等しく一票を持っています。前の学長は漫画家の竹宮恵子さんでした。竹宮さんは、漫画に詳しい方はご存じだと思いますのですが、セクシュアリティやジェンダーがテーマとなった漫画を長く描かれ、世界的な評価を得てきた人です。そういったこともあって、竹宮さんが学長だった時、大学の中でもっと多様性を認めるような取り組みをしたいということで「ダイバーシティ推進宣言」が起草され、ダイバーシティ推進センターが立ち上げられました。

その中でセクシュアリティやジェンダーに関わる差別をなくしていこうと、人種や民族、国籍や障がいの有無にかかわる偏見や差別をなくしていくための具体的な試みがいくつも提示されて、今それは大学のホームページで公開されています。そういった流れを受けて学内にいるセクシュアルマイノリティ当事者の教職員にとっても、かなり居心地のよい職場になっていると思います。大学には学籍簿というものがありますが、そこで自らが名乗りたい名前、通称名の使用も認められていますし、性別の記載もありません。トイレの環境の改善もかなり進みました。

本学の現在の学長はウスビ・サコという方で、アフリカのマリ共和国出身ですが、日本の大学の学長として初めてアフリカ系の人物が学長になったということで、話題になりました。サコさんも選挙で選ばれているのですが、ずっと国際化、多様性ということを言ってきた人です。その中で大学としてはこれまでの流れを引き受けて、さらに外国籍の人に対する差別も含めた総合的な取り組みを進めていきたいと考えているところです。先ほど申し上げましたように、京都精華大学では学長も理事長も選挙で選ばれているので、大学自体に民主的な空気があります。なので働いていて何か疑問点があると、それを言って議論する環境があります。その意味で

はダイバーシティが実現する基盤があるし、マイノリティにとっては働きやすい職場だろうと実感しています。先だって、京都市がパートナースhip宣誓制度の運用をはじめましたが、大学だけではなく、さらに広く市民社会にダイバーシティが広がってきており、私自身、社会の変化を実感しています。

京都市が先だって定めたパートナースhip宣誓制度の作成には私も関わりましたけれども、私自身その制度を利用してパートナースhip宣誓をしました。私自身は戸籍上のパートナーとの関係は異性になるので、戸籍上の性別でいうといわゆる「同性パートナースhip制度」とはなりません。ここが京都市の制度の重要な点です。京都市の制度にはセクシュアル・マイノリティを応援するという趣旨があります。本人の自認がセクシュアル・マイノリティであれば誰でも利用できます。実際、かなり多様な、様々な方がこの制度を利用できる制度設計になっていると思います。

私自身、実際にその制度を利用してみて、今までそれが何かの役に立ったことがあるかということ実はあまりなくて、そのカードが財布に入っているだけという状況です。けれどもパートナーとの間で、お互いにそのカードが財布に入っている状況自体が非常に重要で、それだけでも意識といいますか、社会の中での自分たちのあり方をはっきり認識できますので、大変重要な制度ができたのではないかと思っています。

一方、今私自身が気になっているのはやはりコロナの問題です。私自身、ずっとHIV/AIDS予防プロジェクトに関わってきましたが、一緒に活動してきた人などから聞くのが、新型コロナウイルス感染症がひろがることによって、セクシュアル・マイノリティや女性をめぐる社会状況が非常に厳しいものになっているということです。例えば、大学生や高校生をはじめとした若年層のセクシュアル・マイノリティが家にいる時間が長くなる。家で家族という時間が長くなるけれども、一方で、家族に対して自分のセクシュアルの話は一切できない。それはとても息苦しい状況でしょう。普段は携帯で仲間を探して出会ったりしているけれども、そういったことも難しくなってきた。様々な場面でかなり困難な状況があるようです。

各メディアは、コロナがこのようなように広がってきた中で女性の自殺が増えていると報じていますが、私はその中にセクシュアルの例もかなり含まれているのではないかと、そういったことに絡む事例も相当あるのではないかと非常に危惧しています。まだエビデンスはありませんけれども、そういったことを常に考えながら社会を見ていく必要があるでしょう。

ひとまず私からは以上です。

●風間 ありがとうございます。私も大学で働いていますけれども、京都精華大学の取り組みは、大変参考になると思いました。また、また京都市のパートナースhip宣誓制度についてもお話しいただきましたので、この点についてはあとでぜひ皆さんとディスカッションしていきたいです。またコロナ禍が性的マイノリティにどのような影響を及ぼしたのかについても、皆さんと意見交換できたらなと思います。どうもありがとうございます。

では続きまして村木さん、よろしくお願いいたします。

●村木 こんにちは、虹色ダイバーシティ代表の村木真紀と申します。私たちは大阪のNPO法人で、LGBTの働きやすい職場づくりから、様々な社会との関係について学術機関と一緒に調査を行っています。今日は新しい調査研究の結果をいくつかご報告していきたいと思えます。

まず、先ほどお二人からお話が出ましたがコロナ禍でLGBTはどういう状況にあるのか。私たちは千人単位のアンケート調査を、昨年の六月から七月にかけて行っています。それによると二〇一九年と二〇二〇年でLGBT、特にトランスジェンダーのメンタルヘルスは大きく悪化していました。生活の状況を聞いたところ、「お金がないために食事やイベントの誘いを断った」という方もかなりに上るのですが、私が深刻に捉えているのは「預金残高が一万円以下になった」という経験のある人が、レズビアン・ゲイ・バイセクシュアルを平均して二二%、トランスジェンダーを平均して三一%もいるということです。一万円以下になったことは来月の携帯代を払えないかもしれない、つながりを持ってなくなるかもしれないということです。水道光熱費も健康保険料なども払えないかもしれない。下手をすると家を出なければいけないかもしれない。LGBTの労働に関する問題は、お二人からお話が出ましたが、仕事に就きにくい、また仕事を続けるにいくことは貧困に近くなるということ。やはりこの新型コロナウイルス感染症拡大で、大きな影響を受けていると思っています。

そうした生活上の不安も背景にしてか、パートナーシップ制度は全国に急速に広がりを見せています。今年の一二月末時点で、全国合計で一五二六組が登録しています。導入している自治体は一月八日時点で七四自治体になります。これは日本の人口の三三%をカバーした状態です。関西は京都市をはじめ、パートナーシップ制度がかなり増えている地域にあたります。今、この制度がないところは関西では滋賀県と和歌山県のみになりました。京都に関しては市ではできていますが、ぜひ府レベルでも広がりを見せてほしいなと考えています。

先ほどLGBTに関して侮辱やアウティングがパワハラになりますというお話がありました。が、残念ながら昨年の調査でも職場での差別的言動はまだ多いという現状でした。また差別的言動の背景として、たとえば奥様、旦那様、彼、彼女とか、望まない代名詞で呼ばれる。性別や年齢にふさわしくない服装なのではないかと指摘される。一つひとつは小さな、何気ない見下し。これは英語でマイクロアグレッションと言われている概念ですが、このマイクロアグレッションが差別的言動の背景にあるのではないかと考えています。

企業の取り組みですが、施策のある企業は全体を平均するとまだ一〇%です。ただ、大手企業では何らかの取り組みが進んできています。昨年一月に発表したのですが、私たちと他の非営利団体二団体で、Business for Marriage Equalityというキャンペーンを始めました。同性同士の結婚に賛同する企業の一覧をつくるプロジェクトです。今、約一四〇社が賛同してくれており、関西の企業もたくさん含まれています。こうした大手企業がLGBTの権利擁護に賛成してくれば、そこで働いている数万人の従業員、数十万人のお客様にも影響がある。これは世論を変える力があるのではないかと思います。

ただ、企業の取り組みは決して十分とはいえません。研修を一回やっただけで終わりというこ

とが多いのが実情です。LGBT施策は積み上げれば積み上げるほど、差別的言動は減りますし、その企業で働いている人の心理的安全性も高くなります。今後は、施策をする企業を増やすとともに、その施策を積み上げる努力も必要かなと思っています。今日は京都市のイベントですが、京都市などの行政に関してはこうした民間の取り組みをサポートしていただきたいと思っています。

私からの報告は以上です。ありがとうございました。

●風間 ありがとうございます。村木さんからもコロナ禍における深刻な状況を報告していただきました。また、企業への要望も述べていただきました。

では続きまして、ジュビレーヌさん、よろしく願います。

●ジュビレーヌ よろしく願います。ジュビレーヌです。このような席にお招きいただけて大変光栄です。私は音楽以外のことはとんちんかんなので大丈夫かなと思っていますのですけれども。ただ、今日のお題目の「自分らしさ」という観点から、何かお役に立てたらと思っています。私自身も先生方から何か学びたいと思っています。

私は年を取ってから自分らしさ、自分の思っている生き方という方向にだんだんやってきたのかなと思っております。それは自分が歩いてきた道をふり返ったときに、自分はこういうふうに向かっていたのかなとあとで思ったので、最初から目標をもって、そこに向かってまっすぐ歩いてきたという感じではないのです。

具体的に言うと、年を重ねていくうちに、だんだん人から男性として見られるのが苦痛になってきたのです。持ち物や格好がだんだんと世に言う女装のような格好になってきました。最初のうちは、自分は女装家なのかなと思ったりして、それは自分の中でよくわからなかったのですが、男性に見られるのが嫌だと思ったところから始まったのです。そのボルテージがだんだん上がってきまして、女装家というだけでは語れない何かがあったのです。もちろんファッションという側面もあったのですけれども、それが本質ではなかったのです。それで医師に相談したのです。そこで自分があまりにも無知だったことがよくわかったのです。

医師に相談したというのは、自分が何か医学的に問題があると思ったということではなくて、実は私たち音楽家は、クラシックの演奏会ではタキシードを着て出演しますが、それがストレスになってきて、私も女性の服で演奏会に出たいという思いがとても強くなって、それを京都市に認めていただくためにはちゃんとした相談をしたほうがいいのかなと思って、そういう気持ちから行ったわけです。そこで初めて、性というのは人間の数だけ存在するのだということに気がついたのです。それまで自分は男でなければいけない。子どもの頃から親戚のおじさんなどに、女みたいな恰好をしてとか、〇〇するとか、もつと男らしくしろと言われてきたわけです。自身も男性という器と女性という器に分けて考える習慣が完全についていたのです。私たちの世代はみんなそうだったと思います。

ところが多様性ということを知って自由になれたのです。自分がそうでないといけないという

ところから解放されたわけです。それで自分が歩いてきた道を、本当に自分の正直な気持ちを見つめ直すことができた。男性に生まれたのだから女性しか愛してはいけないとか、そういう縛りがなくなったわけです。

こういった体験から私が思ったのは、必ずしも人は、最初から自分がマイノリティであることを自認するとは限らないということ。私は絶対的に男性だと思っていたわけですから。ただ、それはそういうものしかなかったので、自分をそこに当てはめるしかなかったとも言えると思います。必ず目標をもつてまっすぐ歩けるといよりは、迷いながら自分を見つけていくという、そういう方も世の中に潜在的にたくさんいらっしゃるのではないかと思います。

私は「性的少数者」という表現が自分としてはあまり実感がありません。少数というのは多くの人が自分は普通だという意識があつて、そういう前提から普通で、あなたは普通じゃないという印象があるのです。するとLGBTやLGBTQと呼ばれる人と、そうではない人を分けて、あなたはこっちな、私はこっち側ねという意識を感じてしまうのです。世の中にはいろいろな人がいて当たり前だという意識が自然に、これは時間がかかるかもしれないですけれども、なんとなくそれが当たり前というムードになっていくのが理想ではないかと思えます。

私が幸運だったのは、職場の仲間が私を特別扱いすることなく、自然に私のふるまいを受け入れてくださったのです。奇跡的かもしれないと思います。とくに常任指揮者の広上淳一先生はこのことを報告したときに、「とにかく思い切りあなたの好きなようにやりなさい、僕は応援するから。それで自分らしくやっていくことによって音楽の世界がますます広がるのであれば、こんな素晴らしいことはない。」とおっしゃってくださいました。本当にずっと後押しをしてくださった。楽団員の皆さんもそうだし、それから京都市の職員の皆さんも、私が衣装を変えたいと相談したときも本当にツーカーと、スピーディーに、そういうことが問題意識として最初にあったものですから、なんのストレスもなくすつと通って、タキシードを着なくてよくなったのです。それは本当にラッキーとしか言いようがありませんでした。

けれども世の中にはおそらく、こういう恵まれた環境の人は本当に少ないのではないかと思います。多くの人は自分のことが言えないとか、職場でいろいろいじめに遭うとか、つらい思いをしている人のほうが多いような気がします。ですから私は自分らしく音楽活動を続けていく。それを世間にさらすことで、もし、誰かがそれを見て、あんな人もいるんだと勇気を持ってもらえるような活動になったら、それは私にとっても幸せだなと思って演奏活動しております。ありがとうございます。

●風間 ジュビレーヌさん、どうもありがとうございます。性の多様性という言葉が言われるときに、それが性的マイノリティやLGBTの人たちの問題に切り縮められてしまっているという問題点や、やはり職場で性のあり方がきちんと受け入れられることの大切さなど、重要な論点を提示いただきました。

それでは最後に、京都市の村上副市長、よろしくお願いいたします。

●村上副市長 ありがとうございます。今ジュビレーヌさんから、京都市の職員の受け入れがと

てもよかったというお話をさせていただいて、非常に心強く、嬉しく思いました。この間、人権問題については、まず職員の理解がとても大事だと思えました。京都市はいろいろな研修制度があるのですけれども、その中でも人権研修には昔から非常に力を入れてきて、とりわけ近年では性の多様性の問題も早めに職員研修のテーマにしてきました。また市民の方が様々な申請される時の書類の性別欄も、男女の二つだけでいいのかということも早くから問題提起をして、必ず各部署に様々な申請様式がありますからそれを点検したことによって、多くの職員の意識も変わってきたのではないかなと思います。

そのようなことを行いながら、令和二年三月に「京都市人権文化推進計画」の中に性的少数者の人権尊重を位置付けてまいりました。

先ほどご紹介いただいた「京都市パートナーシップ宣誓制度」を昨年九月一日から始めました。当日、九月一日に早速お申し込みをいただいた方もいらっしやいますし、またいろいろなメディアがそのときの様子を取りあげてくださり、このこともずいぶん社会にいい発信ができたのではないかと思います。交付式に来られたお二人が、ご自分のことをいろいろとわかりやすく語っていただいて、そうしたことはよかったなと思います。

この制度をつくるにあたっては、取り組みは決して早くはなかったのですが、様々な関係者の方にご意見を聞きまして、村木さんのところにもたくさん教えていただいたと思うのですけれども、丁寧な制度ができたと思います。この宣誓カードのビジュアルなども担当者が考えて、わかりやすいものをつくってくれたと思います。このパートナーシップ宣誓制度は一月二五日時点で四八組の方にご利用いただいています。短い間にそれだけご利用いただいたのは、山田先生のよう意識をもってご利用いただいた方もいらっしやると思うのですが、多くの方に待っていただいていたんだという気がしております。

これからあとですけれども、これによってできることも増やしていきたいと思っています。宣誓された方は、まず市営住宅に入居できるようになりましたし、職員の結婚休暇などの休暇制度についても次の四月、年度の変わり目から適用できるように今、人事担当部署で進めています。また、企業の方のご理解が大事だということもいただきましたので、市内の企業五千社の方々に、いろいろな企業の実践事例を共有していただけるように、そうしたことも行っていきたいと思っています。なんととっても市民の方々に理解を広く広めることが大事で、これは今まで京都市が人権の様々な啓発を行ってきた中で、その正当性をきちんと行政として述べるのが一つ。もう一つは情緒的なところ、感情的なところにも訴えていくことの両方が大事だと思っています。先ほど風間先生や山田先生に論拠をきちんとお話しいただきましたけれども、それらを広めていくこと。それからジュビレーヌさんにはご自身の体験を語っていただきましたが、そうした体験を共有することで、自分もそうだ、まるきり一緒ではなくてもこういうところは同じ体験だといろいろな方が共感していただけると、それこそ「普通」って何なんだというところにまで多くの方が思いをめぐらせていくようになる。すると自分が今まで「普通だ」と思っていた人たちも、実は自分も性の二元論に当てはめて無理をしていたこともあったのではないかという、気づきにも至っていくのではないかと思います。

私なども長年、男女ということで女性のほうが仕事上不利なのではないかと、男女の間のダイバーシティの問題には取り組んできたのですが、そのときに女性が生きやすい社会は結局男性も生きやすい社会だというお話を多くの男性からいただきました。ですからマイノリティの方が生きやすい社会は、結局、今までマジョリティだと思っていた人たちにとっても、より生きやすい社会になるのではないかと思っています。京都市は都市の最高理念として「世界文化自由都市宣言」を掲げています。世界中の人たちが様々な違いを超えて、文化的に交流できる都市ということが都市の理想であります。文化庁もやがて京都にやっけてまいりますが、文化庁さんも、文化の概念の中に「あらゆる違いを超えて交流する機能」即ち社会共生という役割も持っていきたいとお考えのようですので、そういうところとも連携しながら、より取り組みを広げていきたいと思っております。

ひとまず私からのご報告は以上です

●風間 ありがとうございます。京都市の取り組みの意義についてお話いただきました。このあとのディスカッションで、地方自治体が取り組む意義についても議論を深められたらと思います。

ディスカッション

●風間 それではみなさんの報告を踏まえ、ディスカッションに入っていきたいと思えます。まず、村上副市長からお話いただいた京都市の取り組みを踏まえて、行政に対してどういうことを期待するのか、あるいは行政に対して何を求めていきたいのかなど、そのあたりから皆さんのご意見を聞いていきたいと思えます。山田さん、いかがですか。

●山田 今、副市長もおっしゃったのですけれども、やはり制度ができて、それによって可能になることを増やしていくことが重要だと思います。京都市さんは非常に頑張っておられると思うのですが、私が、この制度ができて以降、いろいろな事例をいろいろな方から聞く中で、病院など非常に差し迫った状況の中では、やはり明らかに問題点が浮上してくるということがあると思います。例えば病院や教育といった現場で、まだ、この制度のことがなかなか周知されていないとか、マイノリティの権利が十分守られるような状況には至っていないという話をよく聞きます。例えば市内にある大きな病院への周知徹底はかなり急を要するのかなと思います。学校も意識はかなり変わってきていますけれども、ほとんどの大学において、ダイバーシティの推進はまだまだ不十分だと思えます。パートナーシップ宣誓制度に関する周知を、今後さらに進めていく必要があります。社会の基本的なインフラ、教育や医療、公的機関といったところにまず集中的に意識の変革を求めていくということがあっていいのではないかと思います。いかがでしょうか。

●風間 ありがとうございます。ちなみに京都市ではパートナーシップ宣誓受領証を持つことで、病院

では何らかの対応はできるようになっているのですか。

●村上副市長 病院はもともとわりと柔軟に、家族の範囲を必ず夫や妻ということではなくて対応していたのですが、たとえば担当者によって多少違っていたということがあれば、このパートナーシップの宣誓カードがあることによって、統一して柔軟な扱いができるようになると思っています。

それから教育のほうは、平成二七年度から希望制、平成二九年度から校園長全員研修と、かなり早くから教職員の研修に力を入れてきたところです。例えばこのことが原因でいじめられたりしたときに、学校の先生自体が偏見を持っておられる方だと子どもはどうしようもない。少なくとも今、京都市の市立学校の組織としては、マイノリティの方にフラットに対応できるようになっていると思っています。

●風間 ありがとうございます。山田さんのほうからパートナーシップ制度を踏まえてできることを増やしていくということと、あるいは教育の現場での取り組みをまず広げて、さらに充実させていく必要があるのではないかとのご意見をいただきました。続けて村木さん、いかがですか。

●村木 私のほうからは、緊急的な対応としてぜひ相談窓口を増やしてほしいと思っています。電話相談等はさまざまな自治体で行われていると思うのですが、特に若い人などはそもそも電話への抵抗感が高いので、LINEやZoomなど、他の手段を使って相談を受けられるようにしてほしいと思っています。また、LGBTで何か経済的に困窮したときに相談に行く先と言えば市町村の生活困窮者支援窓口であるとか、医療機関や就業支援窓口だと思うのです。そこでの職員の間について、ぜひしっかり対応できるように周知していただきたいと思っています。

あとはパートナー制度に関して言えば、関西地区では大阪や兵庫県のいくつかの自治体など、かなり広がってきてはいますが広域で連携ができていないのです。例えば京都市で取って大阪府に引っ越そうとすると、京都市で返納してもう一度取り直さなければいけないのです。これは大変だと思えますので、ぜひ、広域連携を検討していただきたい。そうすればより使いやすくなると思います。私からは以上です。

●風間 ありがとうございます。ジュビレーさんから、行政に要望することや期待することをお願いできるでしょうか。ありがとうございました。

●ジュビレーヌ とてもピンポイントの話ですけれども、たとえばトイレの問題、公衆トイレの問題です。多目的トイレをたくさんほしいなと思っています。多目的トイレは増えてきていて一カ所はあるので多くはそこを使わせていただくのですが、やはり使っている間に車いすの方があつて待っていらつしやったりする。すると自分も理由があつてここを使っているのだけでも、

待たれている方からすると、なぜあなたがここを使っているのというような視線を感じてちよつとストレスになることがわりと頻繁にあります。非常に具体的な生活の中での話ですけども、私が日々、いちばん感じることはトイレのストレスかなと思っています。

●風間 ありがとうございます。ちなみに京都市では多目的トイレにはどのような表示がされていますか。

●村上副市長 多機能トイレについては、オストメイトや介助用ベッドなど備えている機能を新たに作成したステッカーで表示し、多機能トイレの使用に係る啓発文に「外見からは分かりにくい困難を抱える方」を明示しています。この表示もどうするかは結構いろいろ検討したのですが、どなたでも使えますという、また本当に必要でない人まで長々と着替えに使うということもあって、今はこういう表示になっています。けれども、だいたい一カ所に多機能トイレは一つで、たくさんあることはない、ジュビレーヌさんがおっしゃったように車いすの方や様々な方を含めて多機能なので、まだまだ不十分かなとは思っています。

●風間 村木さん、よろしければ企業における、トイレの取り組みについてご存じのことがあれば、お話ししてもらえますか。

●村木 今、公共のトイレはだいたいTOTOさんかLIXILさんだと思っておりますけれども、二つともダイバーシティ対応を一生懸命研究されています。その中で今アイデアとして出てきているのはちよつと広めのトイレの数を増やすということです。多機能トイレだと本当に設備が盛り盛りになってしまつて、設置のお金も面積もかかるということで、いろいろな機能を分散して設置した、やや広めのトイレを増やす、というアイデアです。ただ、おっしゃるとおり多機能トイレはまだ数が圧倒的に少ないのは事実だと思います。また男性トイレの個室の数が課題になっています。今後の設備更新のときに配慮をお願いします。そして多機能トイレがない場合は、近くのどこにあるのかを表示しておいていただけると助かります。例えば、この階は埋まつていたというときに、下の階に行けばあるという情報があるといいかと思いますが、以上です。

●風間 ありがとうございます。大学でも同じような問題があつて、どのような表示にするのかについてはいろいろ議論があります。障害者用を意味する、車いすのマークしかないところから、オールジェンダーというデザインを表示しているところまで、試行錯誤の最中です。

先ほど村木さんから、相談対応としてたとえばLINEやZoomの対応まで広げられないかというお話や、あるいは生活に困窮した場合の支援窓口での対応の問題、また京都市から大阪市に引越したときの、同性カップルに対する広域連携についての問題提起がありました。

自身は、行政に対して、パートナーシップ制度が自治体において拡大していることはとても望ましいことで大歓迎なのですが、一方で性的マイノリティが直面する問題はパートナーシップ

の問題だけではなく、様々な問題があります。こうした問題についても包括的に行政としてどういう方向性で取り組んでいくのかということまで議論が広がってほしいと思っています。

村上さん、何かコメントがあればお願いできますでしょうか。

●村上副市長 教育委員会では、夏休み明けや冬休み明けの前後に中学生・高校生対象のSNS相談窓口を開設し、幅広い悩み事の相談に応じています。今の子どもたちは、SNSでのコミュニケーションを身近に感じていることから、こうした相談窓口が有効と考えています。あとはこれをもう少し広げられるかどうかを早く検討していきたいと思っています。それから生活困窮のご相談を受けるようなところは、まさに京都市職員の多くが関わる部署ですので、先ほどの申請書の書き方のところで職員の理解が進んだと申しましたけれども、それは本当に隅々までしっかりと浸透させていきたいと思っています。

広域連携のことは今後の課題です。関西広域連合という組織もありますけれども、せっかく七四の自治体がこういう制度を導入しているので、できれば関西だけではなく、そうした自治体同士の連携をこれから進めていきたいと思っています。私どもも制度をつくるにあたって他都市のお知恵もいろいろ借りましたので、そのときにできたつながりをしっかり生かしていければなと思います。

●風間 ありがとうございます。本日は、企業の取り組みについても皆さんからお話があったと思います。今日の報告を踏まえて企業に対して、また京都市も人を採用する部分では重要なところもあると思いますけれども、企業や自治体において働く環境をどのようにつくっていくか、整備していくのかについてコメントをいただけたらと思います。村木さん、いかがでしょうか。

●村木 採用に関して言えば、厚生労働省の資料には性的マイノリティを排除してはならないというのは明記されていると思うのですが、では具体的に各企業が採用においてどういう取り組みをしたらいいかまでは書いていないのです。ですから京都市から企業に指導をお願いしたいと思います。具体的には、風間先生のお話にも出てきましたが、服装の自由化、例えばスーツでなくてもいい、好きな服でかまわないということをきちんと明記すること。そして求職者に、企業がどういう施策を行っているのかの情報提供をしていくことが大事だと思っています。あとは山田さんがおっしゃっておられた大学の取り組みとしての就活支援もあると思います。そこでの、ジェンダーによってこういう格好をしましょうという指導がありますね。ああいうものも各大学でどうにかならぬものかなと思っています。以上です。

●風間 ありがとうございます。山田さん、どうですか。大学の現場では性別二元制に基づく就活指導が行われていますよね。

●山田 そうですね。ただ、うちの大学だとそういうことをすると学生から文句が出ますね。例えば健康診断などでも、今は本学でも個別の対応がなされていますが、それもある学生の異議申立てがきっかけで実現しました。それまで健康診断の日程は女性・男性で分けられていたのですが、どちらも嫌なので別に設定してほしいと要望してきたのです。当時、大学の学生課の担当者が学生と一緒に対応策を考え、現在の個別対応の形ができていきました。

就活に関しても学生からいろいろな意見が挙がってきます。それらの意見も考慮して、大学のほうでここなら自由な服装で働けるとか、ここは女性が多く働いているとか、そういうダイバーシティに関する情報を提供できるようになっています。大学の自由な環境の中で学生を育て、その学生を社会に送り出していくときにつぶれてほしくないし、いきいき働いてほしい。そういうことができる会社はどこなのかという情報収集を、やはり大学のほうでも積極的にやっていたいといけないですね。ここならジェンダーやセクシュアリティの差別なく、のびのびと働けるよというような会社と大学がきちんと関係をつくっていくことが大事になるのではないかと、そういう会社に個性的な学生が就職していくことで、その会社の社会的なプレゼンスも上がっていくということもあるのではないかと思います。

●村木 京都の大学で個別での取り組みはずいぶん進んできていると思います。また京都の企業で取り組みが個別に進んでいるところもあります。ですから一度、企業が学生さんの話を聞くよいうな、ラウンドテーブルのようなことを設けてもいいのかなと思っています。それこそ行政が主導でできることではないでしょうか。

●風間 ありがとうございます。ジュビレーヌさんは企業に対して何か期待することや、要望はありますか。

●ジュビレーヌ 企業で働いたことがないので全くわからないのです。ただ、職場ということでは、私は音楽の仕事をしていて周りが大変理解があったという話を最初にしたのですけれども、考えてみると音楽をするということは自分を表現する。言ってみれば自分らしさを求めるというものなので、音楽家の集まりである職場はそういう素地ができあがっていたということはラッキーだったのではないかと思います。

そのように考えると、結局、教育というものがすごく大事だと思うのです。私は教壇に立っておりませんが、同僚などはたくさんあちこちで教えています。そのときにやはり音楽を通じて多様性をじわじわと浸透させることは、非常に有効ではないかと思っています。

企業に対してというお話でしたけれども、どうしても企業の話が全くないものですから、そういうことですみません。

●村木 個人的に、このコロナ禍で、音楽やアートにはすごく励まされました。企業がレーベルをもっていたり、イベントを実施したりして、その中でLGBTや周囲でサポートしているアー

テイストに焦点を当てていくのは、とても大事な取り組みではないかと思えます。今はいろいろな音楽のサブスクがありますけれども、「Pride」のプレイリストもあって、その中の曲を聞いてテンションを上げて仕事をしています。そういったところでコラボレートできるといいかなと思えます。以上です。

●風間 ありがとうございます。ジュビレーヌさんにちよっとお聞きしたいのですが、音楽と言っても、たとえばLGBTやゲイが集まる吹奏楽のサークルなどが各地にあるわけですね。それはこうしたサークルに集まるのが楽しいという側面もあると思うのですが、地域の楽団でカミングアウトすることが難しく、そういう場が集まるという側面もあると思えます。そこで聞きたいのですが、ジュビレーヌさんの職場がウェルカムだったのは、どういう背景があるのでしょうか。

●ジュビレーヌ それは私がウェルカムだと思っているだけで、ウェルカムではなかった人もいるかもしれません。けれども、どう思っても社会には礼儀というものがありませんから。

職場ではないのですが、心無い言葉を投げかけられたことは一度や二度ではなく、わりとあります。そういうことが私の職場の中で全くなかったのかどうかは私にはわかりませんが、それを私にぶつけようとするエネルギーを持った人はいなかった。それはとても大事ではないかと思えます。

私自身がLGBTとかは全く関係なしに、人に対して気持ち悪いなと思うことがあるかもしれませんが。それは悪ではないといえますか、生理的な部分で仕方ないことかもしれないと思うのです。けれどもそれを相手にぶつける、表現するかどうかは全く別のことになってきますので、私の職場の人たちはそういったエネルギーはなかったというだけで、実際には皆さんの心のなかではいろいろな葛藤があったかもしれません。ですから環境によってはカミングアウトしにくい環境もあると思えます。こういうのは気持ち悪いのよねということを大きな声で言うような方がいらついたら、やはりそこでは、なかなか出しにくいと思えます。

●風間 ありがとうございます。嫌悪感を持ってしまったとしても、それを表現しない、行動に移さないということも、重要なことですよ。

私から企業について要望するとしたら、基調講演でも触れましたが、京都市も含めて募集に関する書類のどこかに、たとえば服装はどんな服装でもかまいませんとか、性別にこだわらない服装でも歓迎しますということを発信していただくと、非常にありがたいなと思えます。

山田さんもおっしゃったように、違和感をもっている学生はそれなりにいると思うのですけれども、おそらく大学のキャリアセンターなどが、ガイドラインに従わないと就職がうまくいかないということを伝えているのかもしれませんが。そうした状況の中で、性別二元制に基づかない就職活動も可能なのだというメッセージを、採用にかかわる人たちが発信していただきたいと思います。さらにいえば、今までの慣習に捉われない学生をうちの会社は評価しますと発信する

ことは、その会社の魅力を高めることにもつながるのではないかと思います。

先ほど村木さんからも、大学と実際にLGBTに取り組んで施策をもっている企業とが一緒に、何か意見交換できるような場もあつたらいいのではないかという話もあつたのですが、村木さん、いかがでしょうか。

●村上副市長 京都の学生さんに京都の企業に関心を持ってほしいということで、今いろいろマッチング等も進めています。その中にこういう視点も入れたらいいと思うのです。今までダイバーシティはどちらかというところと女性活躍の側面から語られることが多かったわけです。けれどもそのときに、なぜ女性が活躍するのいいのかといった講演会などを聞いていますと、やはり今までどおりの視点ではない視点を持った人たちが入ってくることは、これからの変革の多い社会の中で企業にとってすごくプラスだというお話がありました。それは必ずしも女性に限ったことではなくて、多様な方々が入ってくるのがこれからの変革期を生き抜いていく中でその企業にとって非常に大きな戦力になるだろうし、全員同じリクルートスーツを着た人たちの中からそれを探し出すのはとても難しいことで、ひよつとしたらそちらのほうが企業にとってもずっとプラスなのではないかというお話は、いろいろしていけるのではないかと思います。

それから京都市に関して言えば、京都市は非常に多様な市民の方々に寄り添った仕事をしていかなければいけない。そうすれば自然と職員は多様な人たちを採用していくべきではないかと思えます。この間、京都市の採用は非常に幅を広げてきていて、いろいろな方たちを受け入れるようにしてきました。例えば、すでにお子さんをお持ちの方でも受験できるようにということ、受験の段階から保育ルームを設けて、子どもさんのいる人も歓迎ですというメッセージを出すということもしてまいりました。服装に関しても、これはこれから人事委員会等との話になります。が、これからの京都市職員に求められるものを考えたときに、必然的にそのようになってくるのではないかと思いますし、私も申したいなと思っています。

●風間 ありがとうございます。企業の重要なポジションについているのは男性が多い現状がありますが、そこに女性や性的マイノリティが入っていくことで、これまでと違う発想やイノベーションが生み出されていくことも十分期待できると思います。

そろそろ時間が近づいてきたのですが、最後にコロナ禍がもたらした影響について皆さんと意見交換したいと思います。村木さんからは収入の問題や、貧困の問題を提起してもらいました。山田さんからは長時間、家にいることによるストレスや、サークル活動が難しくなっている現状についてお話がありました。改めてコロナ禍がLGBTのコミュニティにどのような影響を及ぼしたかについて、村木さん、いかがでしょうか？

●村木 ネガティブな影響ばかりではなかったということはお伝えしておきたいと思います。たとえばオンラインであれば、ズボンやスカートや、下だけ好きな格好ができるようになってすぐよかったとか、そもそも職場の人間関係がつかなくなった人にとっては、離れて在宅ワークになっ

たほうが楽になったとか、そういう声も聞いております。ただ、一方で、オンラインで画面の背景が見えてしまうことよって、パートナーのことを隠している場合、映り込んでしまうのではないかと思つて怖いといったことも聞いています。

また、気になっているのは、LGBTの中でもDVが起きているということです。行政のDV相談の中で、そういう相談はなかなか拾えていないのではないかと思つていますので、それもカバーできるようにすると思つております。

●風間 ありがとうございます。DVが増加している中、行政も取り組みを拡大していますが、性的マイノリティのカップルの中でのDV問題にも注目する必要があるということも重要な指摘ですね。ありがとうございました。

山田さんは学生を見ていて、コロナの影響を何か感じることはありませんか。

●山田 本当に二つに分かれていて、これは実際にアンケートを取ったデータがあります。コロナで大学の授業は遠隔になりました。昨年前期は、ほぼ遠隔だったと思つますが、それに対して非常にしんどかったという学生と、すごく楽だったという学生が同じくらいいるのです。すごく楽だったという学生は、やはりコミュニケーションを取るのが苦手だとか、人と会わない、あるいは電車に乗らないことがすごく快適で、それよってQOLが上がったという学生さんが思つた以上に多かつたのです。

新型コロナウイルスは今ワクチンも開発されているいろいろ対策が進んでいますけれども、おそらくこの状況はすぐには改善せずに数年は続くと思うので、その間にマイノリティをめぐる状況に関しても、積極的にまさに新しい文化をつくつていかないといけないのだろつと思つます。ネットワークをきちんとつくつて相談できるような体制や、孤立しないような状況を何とかつくつていかないといけない。今回のことはもちろん非常にしんどい状況ですけども、先ほど村木さんがおっしゃつたように着目するべき点、今後生かしていけるのではないかという点はあると思うので、マイノリティに関してもセクシュアル・マイノリティに関しても、それをちゃんと見つけて伸ばしていかないといけないと思つています。

●風間 ありがとうございます。ジュビレーヌさんは何か感じられていることはありますか。

●ジュビレーヌ これはセクシュアル・マイノリティに限定した話ではないのですけれども、やはりコロナ禍になつてから実際の、リアルでのコミュニケーションが減つて、こうしたオンラインが盛んになっているのはいい面もあるし、悪い面もあつたわけです。いい面は村木さんからお話があつたように家において簡単に、うまくコミュニケーションができて、そのほうがストレスは少ない人も多いのです。逆にそれが元に戻つたときに、どのようにリアル社会に戻していくのか。そこに戻つて行けるのかという不安を抱えている人も多いのではないかと思つます。

私たち音楽の世界では実際に会場で、生で演奏してお客様に聞いていただくことを仕事にして

いて、それが今、オンラインになっていきます。それはそれで需要もあって、それで救われた方もたくさんいらっしゃると思うのですけれども、最終的には生でお聞かせしたいし、そういうところはどうやって戻していくのかは重要な課題です。人間関係においても、いったんこのようになってうまくツールを使えるようになった人と、使えない人の差も出てきたし、それが元に戻ったときにどうやって社会を形成していきけるのか。戻っていくプロセスは非常に難しいという気はしています。漠然とした発言ですが、そういうことを感じています。

●風間 ありがとうございます。私は、名古屋で性的マイノリティのコミュニティ活動をしているのですが、そこで感じるのは、コミュニティに参加することの障壁が上がったということです。コミュニティのイベントに参加して感染してしまった。あるいは濃厚接触者になった。こうしたときに、保健所からの電話で、その日は何をしてしまったかという質問をされたときに、LGBTのイベントに参加してしまいましたとは言えないと考え、しばらくイベントへの参加をお休みしますという人がいました。これまではそれほど気にせずイベントに足を運んでいただけでも、コロナ禍の中で、今まで潜在していた問題が顕在化する。そのような状況をひしひしと感じています。

山田さんも少しお話されていましたが、大学では、LGBTの学生サークルが昨年四月に新歓ができなくて新しいメンバーが入ってこない。その結果、サークルが継続できるのかどうかという問題も起こっています。大学に入って、自分以外の性的マイノリティと出会えると思っていたのに、そうしたことが難しくなっている現状があります。

それではそろそろ時間になりましたので、座談会はここまでにしたいと思います。今日は皆さん、どうもありがとうございます。

●司会 風間先生、コーディネーターをどうもありがとうございました。また各先生には熱心で実践的なディスカッションをいただきまして、本当に勉強になりました。ありがとうございます。それでは最後に村上副市長から、お礼の挨拶をさせていただきます。

●村上副市長 ありがとうございます。本当に皆さんからいいお話を承りました。「パートナーシップ宣誓制度」はできたのですけれども、これからが大事だなと本当に思いました。皆さんの、多くの市民の方が少しでも幸せになっていただくための制度になったらいいなと思います。この制度だけではなく、人権問題への取り組み全体がそうなっていけばいいなと思いました。

今日は本当にたくさんのお話をいただいて、オンライン配信ができていればよかったなと思ったくらいです。こういったことも今後の課題にさせていただきたいと思えます。ありがとうございます。ありがとうございました。

●司会 それでは以上をもちまして座談会を終了いたします。先生方には長時間にわたり、本当にありがとうございます。