

性の多様性について考えよう!

～自分らしさ 認め合う～



本座談会の
特設サイトも
ご覧ください!



性の多様性について考える座談会

(令和3年1月25日開催)

京都市では、性的少数者の人権尊重の観点から啓発講座の開催や「申請様式等の性別記載欄の見直し」など性的少数者に寄り添う取組を進めており、令和2年度は「誰一人取り残さない」共生社会の実現を目指して、パートナーシップ宣誓制度やコミュニティスペースの試行実施など、性の多様性の理解と性的少数者の社会参加の促進に資する様々な取組を行っています。

性のあり方は一人ひとり異なります。風間孝先生の「基調講演」や「性の多様性について考える座談会」を通じて、性の多様性について「自分ごと」として一緒に考えてみませんか。

第1部

問題提起

大学での差別改善

山田 創平 (京都精華大学教授)



私が勤務する京都精華大学では、竹宮恵子前学長時代に「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、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提示され、学籍簿でも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。

京都市のパートナーシップ宣誓制度の作成には私も関わり、私自身も制度を利用しています。私は戸籍上のパートナーとの関係は異性同士なのですが、ここが京都市の制度の重要な点です。京都市の制度には性的マイノリティを応援するという趣旨があり、本人の自認が性的マイノリティであれば誰でも利用できるのです。

いま、気になっているのは新型コロナの問題です。HIV/AIDS 予防プロジェクトに関わってきましたが、活動のなかで聞くのは新型コロナウイルス感染症がひろがることで、性的マイノリティや女性の社会状況が非常に厳しくなっている。また各メディアは、新型コロナ感染拡大で女性の自殺が増えていると報じています。そのなかでセクシュアリティにかかわる事例もかなり多く含まれているのではないのでしょうか。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。



性の多様性

～自分らしさ



企業に広がる ダイバーシティ

村木 真紀
(NPO 法人虹色ダイバーシ
ティ代表)

コロナ禍のなか、虹色ダイバーシティでは2千人のアンケート調査を実施しましたが(2020年6・7月)、特にトランスジェンダーのメンタルヘルスが大きく悪化しているとわかりました。深刻なのは「預金残高が1万円以下になった」という人たちが、レズビアン・ゲイ・バイセクシュアルで平均22%、トランスジェンダーでは平均31%に達したことです。来月の携帯電話代を払えないかもしれない、つながりを持てなくなるかもしれない。水道光熱費も健康保険料なども払えないかもしれない。LGBTは仕事に就きにくい、また仕事を続けるにくい。だからこそ貧困に近くなる。やはりコロナ禍で大きな影響が出ています。

LGBTに関する侮辱やアウティングがパワハラと規定されましたが、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す。施策のある企業は全体を平均するとまだ10%ですが、大手企業では何らかの取組が進んできています。大手企業がLGBTの権利擁護に賛成することで、そこで働く数万人の従業員、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、企業の取組は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と思います。



“自分らしさ” 音楽で表現

ジュビレーヌ・
イデアラ(京都市交響楽団)
Photo By M.Konakamura

私の場合、年を重ねていくうちに、だんだん周囲から男性として見られるのが苦痛になってきました。持ち物や格好がだんだんと世に言う「女性」寄りになってきた。最初のうちは自分にもよくわからず、ただ、男性に見られるのが嫌だと思ったのが始まりでした。

医師に相談したきっかけは服装のことでした。医師との出会い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。多様性ということを知って自由になれたのです。自分が解放された。そこ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。幸運だったのは、職場の仲間たちがわたしを特別扱いすることなく、自然に受け入れてくださったことです。常任指揮者の広上淳一先生は「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。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」と後押しをしてくださった。楽団員や京都市の職員の皆さんも、わたしが衣装を変えたいと相談したときにスピーディーに対応してくださいました。

世の中には多くの人が自分のことが言えない、職場でいじめに遭う、など、つらい思いをしていると思います。ですから私は自分らしく音楽活動が続け、それを世間にさらすことで「あんな人もいるんだ」と勇気を持ってもらえる活動をしていきたいと思っています。



マイノリティにも マジョリティにも 生きやすい社会を

村上圭子
(京都市副市長)

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いました。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ときの書類の性別欄も、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、各部署での点検を通じて、多くの職員の意識も変わってきたのではないかと思います。

「京都市パートナーシップ宣誓制度」を昨年9月から始めました。1月25日時点で48組にご利用いただいています。宣誓された方は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本年4月から適用できるよう人事担当部署で準備を進めています。また、市内の企業5千社に実践事例を共有していただけるようにしたいとも考えております。なんといっても市民の方々に理解を広く広めることが大事で、その正当性を行政としてきちんと述べることや、当事者の体験を共有することで共感も広がります。

私も長年、男女ということで女性のほうが工作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います。

について考えよう！

認め合おう～

第2部

ディス カッション



●**風間** 京都市の取組を踏まえて、行政に対してどういうことを期待するのか。

●**山田** 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。社会の基本的なインフラ、教育や医療や公的機関にまず集中的に意識変革を求める必要がある。

●**村木** 緊急的な対応としてぜひ相談窓口を増やしてほしい。若年層はそもそも電話への抵抗感が高い。なのでLINEやZOOMなどの手段を使って相談を受けられるようにしてほしい。またパートナーシップ制度は、京都市で宣誓しても大阪府に引越そうとすると、京都市で返納してもらう一度取り直さなければならない。ぜひ、広域連携を検討していただきたい。

パートナーシップ宣誓制度

令和2年9月から、パートナーシップ宣誓制度を開始しました。この制度は、双方又はいずれか一方が性的少数者である二人が、互いを人生のパートナーとして、日常生活において相互に協力し合うことを市長に宣誓し、市長が受領証等を交付するものです。令和3年3月末時点で、57組の

方が宣誓されています。



制度の詳細については
こちらをご覧ください



●**ジュビレーヌ** 誰でも使える多目的トイレを増やしてほしい。使用中、車いすの方が待っていらっしゃる。なぜあなたがここを使っているの？という視線を感じてストレスになることが頻繁にあります。

●**風間** 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、啓発文には「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。



●**村木** 今アイデアとして出てきているのは少し広めのトイレの数を増やすということです。いろいろな機能を分散して設置した広めのトイレを増やす。ただ、多機能トイレはまだ数が圧倒的に少ない。

●**風間** 相談対応として手段を広げられないかというお話、生活困窮した場合の支援窓口での対応、パートナーシップ制度に対する広域連携についての問題提起がありました。

●**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、幅広い悩みの相談に応じています。生活困窮の相談を受けるのは京都市職員の多くが関わる部署ですので隔々までしっかり浸透させていきたいと思っています。

広域連携は今後の課題です。せっかく74自治体が制度を導入しているので、できれば関西だけではなく、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。

●**風間** 企業や自治体において働く環境をどのように作っていくか、整備していくか



についてはいかがでしょうか。

●**村木** 厚生労働省の資料には具体的に各企業が採用においてどういう取組をしたらいいかまでは書いていないので、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、服装の自由化、たと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。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です。あと大学の取組としての就活支援もあると思います。ジェンダーによつての服装指導などの問題も各大学で検討していただきたい。

●**山田** 本学では健康診断は個別対応していますが、それもある学生の異議申立てがきっかけでした。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設定してほしいとの要望でした。当時、学生課の担当者が学生と一緒に対応策を考え、現在の個別対応が始まりました。就活に関しても学生からいろいろな意見があがっており、大学では、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しています。

●**ジュビレーヌ** 音楽の仕事をしていて周りが大変理解があったと話しましたが、考えてみると音楽をするということは自分を表現することです。言ってみれば自分らしさを求めるものなので、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。そう考えると、結局、教育というものがすごく大事だと思うのです。

●**村木** 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ィストに焦点を当てていくのは、とても大事な取組ではないかと思えます。

●**風間** 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ったらいいのではないかという話もあったのですが、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、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。多様な方々が入ってくることがこれからの変革期を生き抜いていく中で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。ひょっ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していけるのではないかと思います。

●**風間** 最後にコロナ禍がもたらした影響について意見交換したいと思えます。

●**村木** ネガティブな影響ばかりではなかった。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てとてもよかったとか、そもそも職場の人間関係がづらかったので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います。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によって、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っ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。

●**山田** コロナで大学の授業は遠隔になりました。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ます。楽だったという学生は、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、それによって満足度が上がった。そういう学生が思った以上に多かったです。

おそらくこの状況は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新しい文化をつくっていく必要がある。ネットワークをきちんとつくっ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っていかないといけない。

●**ジュビレヌ** コロナ禍になってからリアルでのコミュニケーションが減って、こうしたオンラインが盛んになっているのは良い面もあるし、悪い面もあった。村木さんから話が合ったように家に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。逆に、どのようにリアル社会に戻していくのか。そこに戻っ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います。

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ますが、今はオンラインになっています。それはそれで需要もある。最終的には生でお聞かせしたいし、どうやって戻していくのかは重要な課題です。

●**風間** 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。もし、コミュニティのイベントに参加して感染してしまったり、濃厚接触者になった場合、保健所から「その日は何をしてしましたか」と質問されたときに、LGBTのイベントに参加していましたとは言えないと考え、しばらく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にイベントに足を運んでいたけれども、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。また、LGBTの学生サークルが昨年4月に新歓イベントができず、新メンバーが入ってこない。その結果、サークルの継続についての問題も起こっています。大学に入ってから、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。

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。有り難うございました。

コミュニティスペース「京都まゐるスペース」

LGBT等の性的少数者の人や、その周囲の人たちが気軽に集まって話し、交流していただける「居場所」となることを目的としたコミュニティスペースを昨年10月から実施しています。

自分の性別への違和感や恋愛対象の性別等について、周りに話することができる人がいない方や、性的少数者であることに悩みを抱えている人などどのように付き合っていくか悩んでいる方等、どなたでもお気軽に御参加ください。



詳しくは京都市情報館をご覧ください



啓発等の取組について

平成30(2018)年度には、全庁的な調査のうえで申請書類等の不要な性別記載欄の削除や、性別を問わない男女共用の多機能トイレについて利用しやすくなるよう表示の見直し等を行いました。同時に職員向けにもガイドブックを作成し、研修等を進めています。

今後、市民や事業者の皆様を対象とした講座や、性の多様性について、気軽に集い交流できるコミュニティスペースを開催する等、更なる理解促進・支援へとつながる取組を進めていきます。



令和2(2020)年8月、9月 京都タワーライトアップ