

2022年3月

LGBTQ+/SOGIE自治体政策

全日本自治団体労働組合
第38年次自治研作業委員会

LGBTQ+/SOGIE 自治体政策

自治研作業委員会

目 次

I	はじめに	5
II	LGBTQ+/SOGIE に関する国内外の状況について	13
III	作業委員会の取り組み経過	19
	参考資料：用語集、「生涯にわたってかかえうる困難（例）」	21
IV	LGBTQ+/SOGIE に関する条例、計画、指針などの取り組み	24
V	LGBTQ+/SOGIE に関する具体的な施策について	
	1. LGBTQ+支援、相談窓口設置	32
	2. パートナーシップ制度	42
	3. 職員研修、住民への啓発	49
	4. 当事者および当事者団体への支援、共同事業	58
	5. 事業者への啓発と差別禁止の約款	61
	6. 行政手続き（届出、申請の性別欄）の見直し	63
	7. 教育委員会関係	68
	8. 子育て施設における研修、保護者への啓発	70
	9. 防災関係	75
VI	職員の労働条件について	77
VII	第38年次自治研作業委員と自治労役員、トランスジェンダーによる座談会	92
VIII	働きやすさと職場の多様性アンケート結果について	113

【LGBTQ+とは】

L（レズビアン）、G（ゲイ）、B（バイセクシャル）、T（トランスジェンダー）については、これまでも自治労の運動方針などで使用しており、用語解説をつけてきました。この報告書にも21～22ページに用語解説しています。

この報告書のタイトルや文中では、基本的にQと+を加えています。Qは、クィアやクエスチョニングの頭文字として、+はLGBTQで表現しきれない多様な性のあり様を示すために使用しています。

クィアとは「基本的な性のあり方以外のセクシュアリティ」を表しています。

クエスチョニングは「自らの性のあり方等について特定の枠に属さない人、わからない人。典型的な男性・女性ではないと感じる人」を表します。

第38年次 自治研作業委員会「LGBTQ+/SOGIE自治体政策」

- 青木 雄次 (自治労総合労働局労働条件局長)
岩本 健良 (金沢大学准教授)
神谷 悠一 (一般社団法人 性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等
に対する法整備のための全国連合会(通称:LGBT 法連合会) 事務局長)
緒方 祐 (自治労福井県本部 越前市職員組合 組合員)
小林 郁子 (自治労総合政治政策局連帯活動局長)
谷口 洋幸 (青山学院大学教授)
内藤 忍 (独立行政法人労働政策研究・研修機構 副主任研究員)
中野 麻美 (弁護士)
増原 裕子 (兵庫県明石市政策局 SDGs 推進室 LGBTQ+/SOGIE 施策担当職員)
薬師 実芳 (認定 NPO 法人 ReBit 代表理事)

事務局

- 林 鉄兵 (自治労総合政治政策局政策局長)
ヤロシュ マリオ (自治労総合政治政策局政策部長)

執筆分担

※複数名で「/」は、前が主担当、後が監修 「・」は共同執筆

- I 林/中野
II 谷口・神谷
III 林
IV 内藤・谷口・神谷
V 1.林、2.増原、3.緒方、4.薬師、5.薬師、6.緒方/内藤、7.薬師、8.増原、9.林
VI 林/中野
VII 岩本・谷口・内藤・神谷・林

I はじめに

1. 概要

自治研作業委員会は、これまでさまざまな課題について、研究、報告、提言を行ってきました。

この近年でも、

- ・人口減少・超高齢化社会における議会のあり方（2019年4月）
- ・〈生活〉を支援する地域包括ケアシステムの構築（2016年10月）
- ・自治体から発信する人権政策（2016年10月）

といった、住民生活に直接関係するテーマをはじめ、自治体職員にかかわること、自治の機構に関することなど、幅広いテーマで第一線の研究者や、地域や運動体で実践する人を変え、自治労や自治体が直面する課題に、本部や県本部・単組が、どのように取り組んでいくべきなのか、論点を整理し、考え方や方向性を提示してきました。

第38年次自治研作業委員会では、近年自治体が国に先駆けて先進的に取り組み始めたLGBTQ+など性的マイノリティに関する施策について、先進事例は何か、どこに課題があるのか、進むべき方向は何かについて研究し、報告・提言することとしました。

この「はじめに」は、自治労としてLGBTQ+に関する自治体の施策についてどのような認識をもち、なぜ取り組むべきなのかを示すとともに、そのことと「男女平等」や「女性部」運動との整合性について整理を図る目的で書かれています。作業委員会の議論の中でも、一部自治体の男女共同参画やLGBTQ+に関する各種委員会・審議会などにおいて「地域の女性団体から女性施策の後退への懸念が示されるケースがある」という報告が聞かれました。自治労としても1995年に男女がともに担う自治労運動を提起し、全国で取り組んでから25年となるタイミングで、女性に対する差別解消は道半ばであることと、LGBTQ+の権利保障に取り組むことに運動的組織的矛盾はない、二律背反の関係にないことを明らかにすることは、双方の課題を理解し、運動を進めていくために重要であると考えます。

2. LGBTQ+に関する諸課題に取り組むための運動的整理

(1) 女性差別とLGBTQ+差別との関係

残念なことに男女格差、女性差別は厳然として社会に、職場に存在しています。LGBTQ+に対する差別も、同様です。男女平等の闘いには、ハラスメント防止の取り組みや「ガラスの天井」など、組織内部で克服すべき課題があり、LGBTQ+に対する差別もその1つです。

自治労がLGBTQ+に関する諸課題について、組織や運動方針に位置付けて、政策、雇用、組織のそれぞれの分野で取り組みを進めようとした時に、単組や県本部において、矛盾に感じるものが懸念されますが、その矛盾や誤解こそ、自治労が打ち破るべき壁です。

一つは、「LGBTQ+など性的マイノリティに配慮した運動を進めることや、組織を作るということは、性別にこだわることは古い考え方。つまり、それがジェンダー平等ということだろう。」というものがあります。（前提となる「ジェンダー平等」についての認識不足、理解不足が主たる原因でもあります）ジェンダー平等とは、「従来の固定的な性別による役割分担にとらわれず、男女が平等に、自らの能力を生かして自由に行動・生活できること」と定義されるものです。例えば、男性はブルー、女性はピンク、あるいは男性は仕事、女性は家庭、男性はリーダーシップ、女性はやさしさといった社会的に作られてきた「概念」「観念」から自由に生きることを指すものです。

性別にこだわらない社会をめざすのだから、女性部や女性部運動は必要ない、という言説も聞くことがありますが、現時点では誤りです。執行部や労働組合の各階層で男女同数を実現しておらず、職場の管理職は圧倒的に男性であり、家庭的責任も女性に大きな負担となっている現状では、女性部は必要です。女性の組織や運動をなくすことは、女性に対する差別解消の後退に直結します。

（２）「男」「女」だけじゃない人それぞれの性別

ゲイやレズビアン、バイセクシュアルについては、「性的指向」が少数派であることから差別や偏見にあうことがあります。一方、トランスジェンダーは出生時に割り当てられた性別と性自認が異なる人です。

この他にもノンバイナリー／X ジェンダー（性自認や性的指向を決めていない、わからない、性自認が男女どちらでもない、どちらでもある、中間、決められないなどの人）やクエスチョニング（自らの性のあり方などについて特定の枠に属さない人、分からない人、典型的な男性・女性ではないと感じる人）、の人びとなど多様な人たちがいます。

長年ジェンダー平等に向けて闘い続けてきた「女性」たちも、こうした性的マイノリティも、ともに「男はこうあるべき」「女はこうあるべき」といったジェンダー規範によって苦しめられていると言う意味では、そもそも共通しています。

私（筆者）にとっても、これを読んでいるあなたにとっても、席の隣の同僚にとっても、男らしさや女らしさ、を求められないということは暮らしやすい、働きやすい環境になるのです。

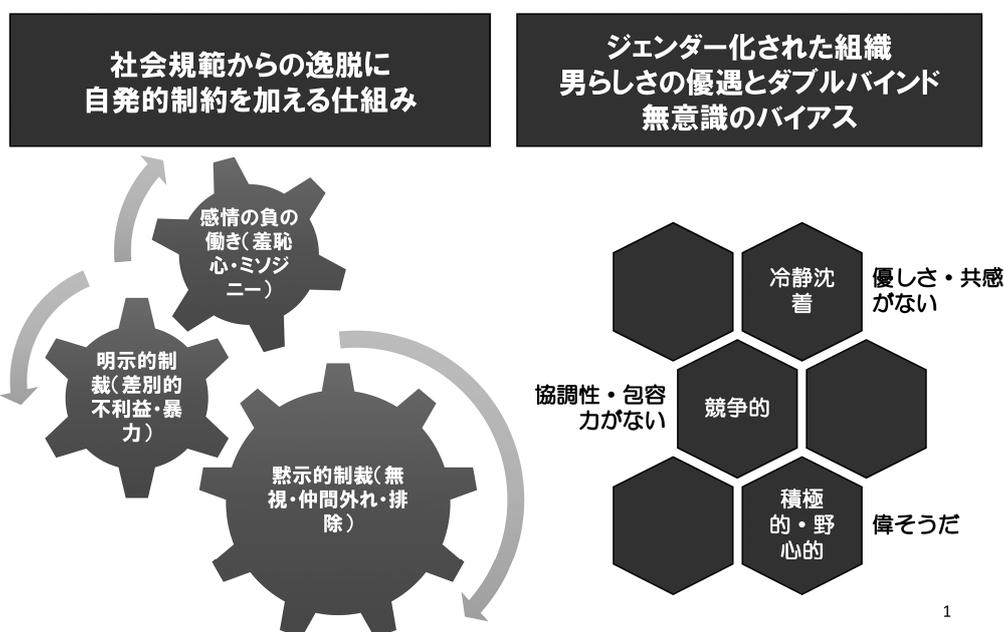
もう一つ、現場で言われがちなものに「トランスジェンダー（やクエスチョニング）の組合員がいることを前提にすれば、その権利保護のために、役員や大会代議員などの男女比を明らかにすることや、受付で性別を尋ねることはやめるべきではないか」というものがあります。前述したように、議会や職場、労働組合において半数を占める特定の性別（つまり女性）のみが、10%～20%しかものごとの決定に加わることができていない現状が問題であり、その解消のためには男女比を明らかにすることは時に必要です。ただ、性別をカウント、あるいは性別情報を取得する際に、その趣旨や目的に照らして、その手法を工夫することは十分可能なはずで、既に自治体では、例えば受付で「性別」を周囲にわからないように確認すること、男女以外の「どちらでもない」や「答えたくない・無回

答」といった選択肢を設けることなど、女性差別解消とトランスジェンダーなどの権利の保護の両立に向けた試みが始まっています。

LGBTQ+差別をなくすことと、女性差別をなくすことは、共通する人権に関わる課題に取り組むことでもあります。後述のジェンダーギャップ指数は、男女で格差があること、つまり男性が政治、経済、教育を支配し、優位な地位にいることを表しています。この男性支配は、女性に対する差別も、LGBTQ+に対する差別も前提とするジェンダー規範によって成立しており、かつ「無意識」のうちに社会の中で刷り込まれていきます。この構図は、作業委員の中野麻美弁護士が作成したイメージ図でご確認ください。

ジェンダー規範が男性に政治権力を集中させる

ジェンダー規範は男女に異なる社会的役割を与える。これを通じて生じる男女の分業関係（性別分業）規範は子どもが社会規範を学習する過程（家庭・学校・友人関係・メディアとの接触）のなかで学び取られていく。



このように、女性運動も、LGBTQ+の運動も、どちらも大きくはジェンダー規範の改善に向けた取り組みであり、その個別の手法においても工夫して乗り越えていくことができるという視点は極めて重要なものであり、改めて強調し、確認が必要となるものです。

(2) なぜ「LGBTQ+/SOGIE」なのか

今回の報告・提言は、LGBTQ+だけでなく、「LGBTQ+/SOGIE 自治体政策」として使います。自治体としては Q+や SOGI、SOGIE も、これまで運動方針などで言葉として使用しておらず、聞きなれない表現です。

「SO」は、Sexual Orientation セクシュアル・オリエンテーションの頭文字で、性的指向、好きになる性別のことを指します。

「GI」は、Gender Identity ジェンダー・アイデンティティの頭文字で、性自認、自分

の性別についての認識を指します。

「E」は、Gender Expression ジェンダー・エクスプレッションの E の頭文字で、性表現といって、例えば服装や髪形、一人称など性別についての表現のことです。性的指向や性自認とは別に（並存的に）、自ら表現する際の性別に着目した要素です。

SOGIE（ソジイー）とは、全ての人の性のあり方を人権として考える際に使われる言葉です。LGBTQ+は「人」を表すのに使用することに対して、SOGIE は人の「属性」を表しています。SOGIE は全ての人の性のあり方を人権として考える際に使われる言葉であり、SOGI にマイノリティ性がある人を LGBTQ+や性的マイノリティと表したりします。

「女性」差別に対する「性（別）」差別の関係が、LGBTQ+差別に対する SOGIE（性的指向・性自認・性表現）差別と相似形といえるでしょう。

性的指向や性自認は、外からは見えないため、性的マイノリティでない、多数派であっても、周囲の憶測やレッテル貼りで差別をされる場合があります。そのため、性の多様性に関するいじめ・嫌がらせは、LGBTQ+ハラスメント、と表現せず、SOGIE ハラスメントといい、LGBTQ+だけの課題ではないことを表しています。

今回、なぜLGBTQ+/SOGIE 自治体政策、としたのかというと、性的マイノリティは上記のように、多数派であっても差別され、この課題は LGBTQ+に限らないものであるためです。「LGBT」だけでなく、Q などさまざまなマイノリティが入ることがまず念頭にあり、加えて、昨今では東京都港区のように、性的指向、性自認のみならず、E にあたる性別表現を含めて条例化する動きも出てきています。こうしたことから、自治体がとるべき政策はより広く、全体を包含したものとすべきではないかという意味をこめて、このような名称としています。

3. 自治労における男女平等のとりくみ

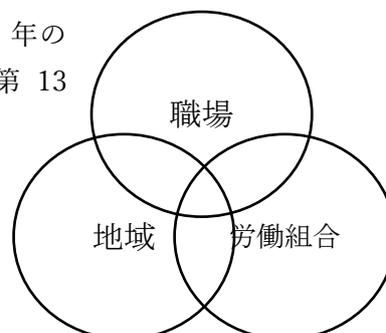
（1）男女がともに担う自治労計画

自治労は1995年に「男女がともに担う自治労計画」を策定し、労働組合における男女平等参画を進めてきました。現在は、第4次計画に基づく「2021-2023年度男女がともに担う自治労アクションプラン」を策定して、すべての県本部（単組）における「男女がともに担う自治労委員会」の設置と年4回以上の委員会開催、大会・中央委員会の女性参画率30%以上、執行体制への女性役員30%以上配置や四役への1人以上の女性役員選出などを重点目標としています。

アクションプランでは、「男女が対等・平等で人権が尊重された社会の構成員として、役割と責任を分かち合う『職場』『地域』『労働組合』を形成するために、『職場』『地域』においては、春闘、男女平等推進闘争、確定闘争など職場要求を通じて推進を図ります。また『労働組合』においては、アクションプランに基づいて、女性の参画を進めていくこと」としています。職場・地域・労働組合の三領域の男女平等を一体で進めることについては、①職場の男女平等は対雇用主要求により春闘期、男女平等産別統一闘争、確定期において、②地域の男女平等は、政策要求による法制度改正や、社会環境の整備を男女

平等産別統一闘争や自治研活動等を通じて、③労働組合における男女平等参画は男女がともに担う自治労第4次計画において実践する、と整理されています。後述しますが、この視点は、LGBTQ+の組合員や住民と向き合い、どのように運動を進めていくのかを考えるときにも重要なポイントです。（注：男女平等産別統一闘争は、現在の男女平等推進闘争のこと）

「職場」「地域」における取り組みとして、例えば、2002年の男女平等産別統一闘争では、職場の男女平等に向け地公法第13条、1999年施行の改正男女雇用機会均等法を遵守する立場で具体的な改善策を講じていくこと、労使協議の場を設定すること、が獲得目標とされ、19県本部が都道府県に、20県本部が市長会、町村会に申し入れを行っています。以降も、男女平等基本条例や基本計画の制定、都道府県・市町村の「行動計画」や次世代育成支援対策推進法や女性活躍推進法に基づく「特定（一般）事業主行動計画」の着実な実施などを求めて取り組まれてきました。



法制度面では、少子化対策基本法・次世代育成支援対策推進法（2003）、育児・介護休業法改正（1995、1999、2002、2005、2010、2017、2021、2022、2023）、男女雇用機会均等法改正（1997、2006）などが行われ、男女共同参画社会基本法に基づく5年ごとの国の基本計画の改正とともに各自治体の男女共同（平等）参画基本計画に基づく施策も進められました。

（2）自治労女性部のたたかい

自治労婦人部¹の綱領（1961）は、「自治労においては、他産業労働者に比して男女の差異は少ないように見えるが、本質的な差別は変わらない。医療、衛生関係や学校、社会福祉関係等においては、とくに自治体婦人労働者が多く『女性は家庭の守り神』思想の社会的な適用による奉仕精神が強制され、正当な権利、正当な報酬が与えられていない。」
「婦人が受けている差別は、婦人の権利意識、社会的行動への自発的参加意欲を妨げている。労働運動の中でもこのことは顕著であるが、婦人が家庭内に閉じ込められているよりは、はるかに権利意識、社会的行動への自発的な意欲を成長させる機会が多い。」（注：下線部筆者）と指摘し、当面の闘いのポイントとして「差別賃金の排除」「昇任昇給の格差撤廃」「有夫婦人に対する差別撤廃」などをあげています。

自治労婦人部が1988年に発行した「明日をめざして（続 婦人部活動の手引き）」には、「有夫婦人に対する差別撤廃」がなぜポイントになったのかがわかる具体事例が、新潟県鹿瀬町（1966）、山形県南陽市（1970）、福井県清水町（1975）、三重県大安町（1976）、山形県朝日村（1977）、栃木県足尾町（1986）といくつも記述されています。

¹現在の女性部。結成された1961年の時点では、成人女性を意味する「婦人」という言葉が行政や労働組合で使用されていた。

勝利したと記された闘いの記録もありますが、いずれも夫婦共働きや女性のみ早く設定された差別定年制などにより女性が職を追われた（退職に追い込む）事例です。「男女平等参画社会をめざして」でも、2000年の時点で53自治体に夫婦や親子の共働きに対する退職勧奨制度があり、平等原則に反しているとしています。

では、今日、女性への差別は撤廃されたのでしょうか。2017年、北海道奥尻町で副町長予定者の妻に対して、退職勧奨が町長からあったことが報じられました。2018年、東京医科大学など4医大で入学試験において女性を減点する不正、女性差別が長年行われていたことが明らかになりました。

（3）男女平等は道なかば

自治労の職場では、看護師や保育士（放課後児童クラブ含む）、給食調理員、各種相談員は女性が大多数ですが、定年前退職が多いことや非正規職員が多いこと、民営化や雇止めとの闘いなど、共通する厳しい労働環境の実態があります。背景には、育児、介護、調理が家庭の中で女性が担う「無賃」労働とされ、戦後社会的に担うことになってきたものの、なおかつての意識が残っていることが指摘されます。また、施策を実行する地方公務員課長相当職以上に占める女性の割合は、市区町村で約14%、都道府県では約9%に留まっています。

「職場」だけを見ても平等が実現している、差別がなくなったとは言えませんが、生活における男女平等を進める「地域」の分野では、政策決定にかかわる議員については、国会では約10%（衆議院）、約20%（参議院）、地方議会では約14%といずれも低位に留まっています。審議会などでの女性参画は進んだものの、そのほかの領域で政策・方針決定過程への女性の参画拡大は2合目から3合目あたりにあり、「遅々として進んでいる」状況です。世界的に見ても、世界経済フォーラム（WEF）が国別に男女格差を数値化した「ジェンダーギャップ指数2021」において、調査対象となった世界156カ国のうち日本は120位であり、女性差別と格差が現実のものとして存在していることを直視する必要があります。

ジェンダーギャップ指数については、よく政治分野（147位）の遅れが指摘されますが、経済117位、教育92位と他の分野での男女平等も遅れていること、医療ですら65位にあることを再確認しておかなければなりません。

「労働組合」（自治労）における女性参画の状況を確認します。単組の委員長・書記長の女性割合は、臨時・非常勤等単組でいずれも80%を超えるのに対して、自治体単組では5.7%、7.1%と極めて低く、上記の課長級相当職や議員をも大きく下回っています。また、各県本部五役・執行委員の合計も14.8%と組合員割合である45.9%からは低く、男性中心社会と言わざるを得ません²。

長年にわたる婦人部、女性部の活動、さらには1995年から取り組んだ「男女が共に担う

² 第14回自治労組織基本調査（2019年6月実施）

自治労計画」などにより大きく改善したことは事実ですが、女性参画の実数から見れば、自治労における真の男女平等にはなお道なかとはいえます。

4. 自治労が LGBTQ+ に取り組む意味、意義

自治労は、公共サービスに携わる労働者を中心とする産業別労働組合です。結成来、自治体職員を組織化してきたため、自治体政策については、地方自治の内実として住民自治が実現しているのか、自らの働き方（労働の質）がどうなのかを自問し、社会運動（広義の労働運動）として反映する作業を営々と続けてきました。人権にかかわっていえば、部落解放闘争や解放行政がそれにあたりますし、在日韓国・朝鮮人に対しては指紋押捺拒否や職員採用国籍条項、近年ではヘイトスピーチを「かわいそうな弱者のため」ではなく、自分たちの町で差別を容認しないという、自らの差別性を問う自治体労働者としての主体的な闘いとして取り組んできました。これらの闘いは、被差別当事者の存在と支援者、一方で業務として関わる職員という構図の中で、仮に組合員に厳しくとも安易に行政側に立つことなく、社会的正義を労働組合が選択してきた歴史であるともいえます。

LGBTQ+に置き換えて考えてみると、前述のように LGBTQ+当事者だけでなく、憶測によって多数派も差別を受けることがあるにもかかわらず、LGBTQ+当事者であっても声をあげることができる環境にないことが、当事者の存在や課題を見えにくくしています。

2021年6月に作業委員会として実施した、「働きやすさと職場の多様性に関するアンケート」（以下、自治労アンケート）では、回答した19,029人の組合員のうち、1,252人がLGBTQ+など性的マイノリティであると回答しました。この約6.6%という数字は、これまでの民間等の調査結果と比較して、おおむね想定の範囲内と言えますが、実感として「想像以上」という労働組合役員が多いのではないのでしょうか。これまで、労働組合の活動の中で、職場で、「いない」のではなく、「見えなかった」だけであることを改めて確認しておきたいと思います。

そのうえで、自治労がLGBTQ+の課題に取り組む際の、地域、職場、労働組合、それぞれにおける意味、必要性、を提起します。

地域において、住民が声をあげることもできず困っているとすれば、それはその住民の声を集める努力がまず必要です。この報告書でもテーマにした「パートナーシップ制度」は、例えばパートナーと同居するときに賃貸住宅を借りることができない、医療機関でパートナーの関係を説明できず手術で困った、パートナーの死に目に会えなかった等の「困り事」からスタートしたと言われていています。その広がりの方が、裁判所の判決にも影響し、同性婚についても議論が高まっています。つまり、社会や国の制度に課題や問題があったとしても、個々の自治体が住民の困りごとに着目して解決に向けて施策を進めることが、国や社会を変革することにつながるという意味で、自治労（自治体労働者）が進めるべき課題として、「自治研」的に非常にマッチしています。

一方、「職場」の仲間、という視点も重要です。労働組合は、労働条件における組合員の権利を維持、拡大し、保障することと、組合員の職場内外の困りごとを解決することが、

第一義的な使命です。連合は、2016年に「LGBTに関する職場の意識調査」（インターネット 回答者1,000名）を行い、うちLGBTが約8%であることや、職場内におけるLGBTに関連するハラスメントがあることを明らかにし、2017年には「性的指向及び性自認（SOGI）に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」を出して、連合や加盟組合での取り組みを進めるとしてきました。

同じ地方公共サービスの労働組合でいえば、日本教職員組合では「教研集会」（自治労で言う自治研集会）で教育現場におけるLGBTQ+の児童・生徒の課題や支援、授業での取り組みの実践報告に加えて、LGBTQ+とALLY（支援者）の組合員の緩やかなネットワークづくりに10年以上取り組んでいます。

自治体ではLGBTQ+の組合員（やパートナー）に法律婚や事実婚と同様、同等の権利（休暇や手当）を保障する動きが始まっています。職場における仲間へのSOGIに関するハラスメントをなくすことと並行して、権利保障に取り組むことも求められます。

さらに、労働組合の中で、組合員が困っていること、性自認や性的指向を打ち明けられずに、周りに会話を合わせて生きていることに対する理解とLGBTQ+にフレンドリーな労働組合づくりについての課題です。いま自治労は、「組織存亡の危機」と闘っています。とりわけ、新規加入者の獲得、拡大に苦勞していない県本部、単組はありません。自治労アンケートでは、若手、特に24歳以下でLGBTQ+への嫌悪感が低く、理解や共感が進んでいることが明らかになっています。組織の中で、多様性を認め合える組織風土が根付かなければ、これからの自治労運動を担う人材も育たず、組織の活性化は期待できません。

5. アンケート調査から見えるもの

LGBTQ+/SOGIEについての自治体政策を進める、ということは、その主体である組合員と労働組合が、性の多様性を認め合い、誰にとってもハラスメントのない職場、社会、労働組合をめざすということです。

そのためには、現実を直視することから始める必要があります。

皆さんの自治体に、職場に、労働組合に、本当にLGBTQ+はいないのでしょうか。アンケート調査からは、すべての都道府県、自治体区分、職種で、LGBTQ+の組合員がひっそり存在し、苦難の中で回答してくれた姿が浮かびます。

まずは、取り組めるところから、はじめる。そのことが、住民や自治労の仲間の共感につながっていくことを確信します。興味のある政策からでいいので、この報告書を読み始めてください。そして、自治体で、労働組合で、話題にして、取り組みにつなげていただくことを心から期待します。

II LGBTQ+/SOGIE に関する国内外の状況について

1. 国際社会における取り組み

(1) 国際社会の主要人権課題のひとつ

毎年 12 月 4 日から 12 月 10 日は「人権週間」として、いろいろな人権課題に関する意識啓発が行われています。

そもそもなぜこの時期が「人権週間」なのでしょう。1948 年 12 月 10 日、国連総会において「世界人権宣言」が採択されました。これを記念して世界各国ではじめられたのが「人権週間」の取り組みです。日本も採択翌年の 1949 年から開始し、2018 年に 70 回目を迎えた長い歴史のある事業です。

国内では「人権週間」の啓発活動の強調事項として、2002 年から性的指向、2004 年からは性同一性障害（2018 年から性自認）にもとづく偏見や差別をなくすことが盛り込まれています。これには「人権教育のための国連 10 年」（1995～2004 年）の取り組みの中で、LGBTQ+の人権課題が世界的に認識されはじめていた背景があります。自治体も取り組んでいる「人権週間」。そこに明記される LGBTQ+の人権課題は、歴史的にも、そして現在でも国連の取り組みと繋がっています。

2011 年、国連人権理事会は「人権、性的指向と性自認」と題する決議を採択し、LGBTQ+の人権保障に国際社会が一丸となって取り組む決意を表明しました。47 カ国の理事国に名を連ねていた日本も、もちろん、この決議に賛成票を投じています。その後、国連人権高等弁務官事務所を中心に、各国における取り組みの実態調査や問題点の抽出、適切な対処の方法などが丁寧に議論され、各国の人権施策の指針となる文書がいくつも公刊されています。2013 年からは「自由で平等キャンペーン」が開始され、LGBTQ+がかかえる困難や関連する法政策についての世界規模での情報発信も実施中です。2016 年には国連 SOGI 独立専門家のポストが新設され、各国の LGBTQ+に関連する人権施策の進展に向けた具体的な提言やコンサルテーションが行われています。LGBTQ+に関する取り組みは、間違いなく、今日の国際社会の主要な人権課題のひとつといえます。

(2) 4つの課題

約 200 の国と地域で構成される国際社会は、それぞれに多様な歴史的、宗教的、文化的背景をもち、政治や経済のシステム、規模、状況もばらばらです。世界各地に生きている LGBTQ+の人々が、それぞれの国や地域、社会やコミュニティにおいて、さまざまな困難を抱え生きていることは想像に難くありません。

世界各地でみられる困難状況のうち、LGBTQ+に関連する法政策上の課題として、次の 4 つが代表的なものとして議論されています。①特定の SOGI を処罰対象とする法規定の撤廃、②性別変更の要件やそれに付随する問題、③（法律上）同性カップル（以下、同性カップルとする）の法的保障、④SOGI にもとづく差別の禁止や取り組み、以上 4 つです。

① LGBTQ+の犯罪化規定の撤廃

現在、世界の約70の国と地域において、同性どうしで性的関係をもつことが処罰の対象とされています。中東・アラブ諸国やアジアなど、特にイスラームを中心とする国々ですが、1980年代まではヨーロッパ諸国にも同じような処罰規定があり、アメリカで同様の規定の撤廃が起きたのは2003年のことです。また、異性の装いをすることを処罰する国もあります。このように LGBTQ+であることが犯罪に結び付けられる場所では、LGBTQ+が日常的に暴力や殺害の対象となることもあり、状況は極めて深刻です。

日本には LGBTQ+であることが直接的に犯罪と結びつけられるような処罰規定は存在しません。ただ、だからといって SOGI を理由とする差別や暴力が存在しないわけではないことは、LGBTQ+のいじめ被害経験率や自死念慮率の高さが物語っています。むしろ、人々や社会が LGBTQ+について否定的な感情をもつ根源が明確でないという点において、困難解消への道はより険しくなりがちです。

② 性別変更の要件やそれに付随する問題

生まれた時に割り当てられた性別と異なる性別を生活している人々にとって、公文書に記載された性別情報のほとんどは、いま生活している性別とは異なる性別で記載されています。この状況を改善するため、1970年代から世界各国は公文書上の性別記載の変更を認める法政策をとるようになりました。法律で細かい条件を規定する国や判例でその都度決定する国、行政手続きの中で判断する国など、細かい違いはありますが、性別変更を認める国は現在60カ国ほどあるといわれています。さらに、性別を変更したことによって不利益をうけることがないように、雇用や教育、社会保障などの領域で性自認のあり方にもとづく差別を禁止する法政策をとる国も増えてきています。

③ 同性カップルの法的保障

男女のカップルが結婚をして子をもつことが前提となる結婚や家族に関する法制度のもとでは、同性カップルは男女のカップルと同じような生活を送っていたとしても、一切の法的保障が与えられません。1980年代後半から、世界各地で同性カップルのための新たな法制度が作られ、男女のカップルと同じように、2人の関係性が国レベルで承認され、一定の権利保障が確保されるようになってきました。2000年代に入ると、同性カップルの関係性を男女のカップルと同じように結婚そのものとして扱う国もあらわれ、現在、約30の国と地域において、結婚は性別を問わず可能となっています。

④ SOGI にもとづく差別の禁止や取り組み

雇用や社会保障などの法律や人権保障に関する法律の中に、差別が禁止される事由のひとつとして SOGI を書き込む国や地域も多くなっています。憲法に明記している国も11カ国あります。特に包括的差別禁止法がある国では、すでに60カ国ほどが SOGI を差別禁止事由として明記しています。また、国内人権機関の任務として SOGI 差別への取り組みも

列挙され、法律だけでなく、人権施策の主要テーマのひとつとして位置づけることは今日の国際社会の潮流です。

2. 国内における取り組み

(1) 府中青年の家事件

国内、特に公務の分野では、長らく LGBTQ+の施策が講じられてきませんでした。そのような中、1997 年に出された、いわゆる「府中青年の家事件」における東京高裁判決（1997 年 9 月 26 日）は、それまで施策を講じてこなかった公務の責任について言及するものでした。

東京高裁は判決の中で「行政当局としては、その職務を行うについて、少数者である同性愛者をも視野に言われた、肌理の細かな配慮が必要であり、同性愛者の権利、利益を十分に擁護することが要請されているというべきであって、無関心であったり知識がないということは公権力の行使に当たる者として許されないことである」と示しました（判決自体も公共施設の利用を拒否した東京都を訴えた当事者団体の勝訴となりました）。これは、公務が施策を講じないこと自体の責任を問う判決と言えるものです。

(2) 法務省の人権啓発活動

しかしこの判決を受けても、国や自治体などの行政が、直ちに動くことはありませんでした。

大きな動きが見られたのは、2001 年に法務省の人権擁護審議会が発表した「人権救済制度の在り方について」において、雇用における同性愛者に対する差別的取扱い、嫌がらせ、差別表現に問題があると指摘したことです。この指摘や、前述の「人権教育のための国連 10 年」を背景に、翌年の 2002 年には、法務省の「人権週間」の啓発活動の強調事項において「性的指向を理由とする差別」の言及につながっていきます。

(3) 性同一性障害に関わる裁判や法整備

他方、2002 年には、いわゆる「性同一性障害者解雇事件」の地裁判決が下されています。この事件は、性同一性障害の労働者に対し、会社側が性自認に基づく容姿で出社をしないよう、また自宅待機を命じる業務命令を出したところ、性同一性障害の労働者が従わなかったとして、会社側が懲戒解雇処分を行なったことの是非が問われた裁判です。東京地裁はこの懲戒解雇を無効とし、性自認に基づく容姿に対する違和感や嫌悪感は緩和する余地のあるものとししました。

翌年の 2003 年には「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」（以下「性同一性障害特例法」という）が成立し、一定の要件下において法律上の性別を性自認に合わせて変更することが可能となりました（しかし今日、この要件のハードルの高さに対して WHO などから国際的に批判されています。実際に性同一性障害の診断を受けた人の中でも、条件をみたして性別変更が認められるのは 2 割に満たないといわれています。診断

なしで法的な性別と異なる性別で生きている人もあわせれば、日本ではいま生きている性別と公文書上の性別がずれている人が多くいることも容易に想像されます。）。この法律の成立を受けてか、2004年には法務省の「人権週間」の啓発活動の強調事項に「性同一性障害」が加えられています（前述の通り、2018年には「性自認」に変更されています）。なお、性同一性障害特例法は、今日においても、LGBTQ+をテーマに立法された日本で唯一の法律となっています。

（４） 民主党政権下における政策の広がり

その後、民主党政権下において、法務省の「人権」施策以外の国の基本計画レベルにおいて言及が相次ぎます。2010年には「子ども・若者ビジョン」（現：「子供・若者育成支援推進大綱」）、「第3次男女共同参画基本計画」において「性的指向」や「性同一性障害」に関する施策について言及がなされています。加えて、2012年には「自殺総合対策大綱」においても性的マイノリティに言及がなされています。

このうち、国の「男女共同参画基本計画」については、現在の第5次計画に至るまでに、国や自治体の施策の進展に大きく影響を与えています。国の計画自体も、当初記載のあった「複合的な困難」（第3次計画における第8分野）のみならず、第5次計画では「雇用」（第2分野）や「暴力」（第5分野）と記載される箇所が広がっています。

こうした男女共同参画分野における国の動きは地方自治体の施策に対しても大きな影響を与えています。特に、2013年以降、30以上の地方自治体が制定している性的指向や性自認に関する条例（そのほとんどが差別禁止規定を含んでいます）は、その大部分が、男女共同参画条例を改正し、性的指向や性自認を含むものとしていることから明らかです。これにより、地方自治体における性的指向・性自認に関する施策は、今や人権部署のみならず、男女共同参画に関する部署において、大きな役割が担われている現状にあります。

（５） パートナーシップ制度等、自治体の取り組みの広がり

2015年には、東京都渋谷区、世田谷区がいわゆる「パートナーシップ制度」を導入し、大きな注目を集めました。この制度については後ほど詳述しますが、今や100を超える自治体で導入されています。ただ、この制度は1980年代後半から世界でみられた新たな法制度とは異なり、国の制度ではないため、法律上の同性カップルが法的保障をほとんど得られない状況は続いています。

パートナーシップ制度に関する議論に触発され、他のLGBTQ+/SOGIEに関する施策の議論も活発になり、前述のSOGIに関する差別禁止を規定した条例や、職員向けの対応指針を導入する自治体、さらには、職員の休暇や福利厚生制度等を配偶者と同等に扱う動きも出てきています。

（６） 国が取り組み始めた具体施策

自治体が動き出すのと同時期に、国も動きが活発化しています。

2015年に文部科学省が「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」（通知）を発出し、翌年には通知等の教職員向けの周知資料として、「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について」が出されています。

他方で、2016年に総務省は、住民票記載事項証明書の発行において性別欄を省いたものを是認するとの趣旨の通知を出しています。

（7） 義務化されている職場のハラスメント対策

このように国の施策が相次ぐ中で、特に公務に携わる者として認識しておくべきなのは、2020年6月施行の改正労働施策総合推進法における「ハラスメント防止対策」です。同法は民間のみならず、地方公務の職場にも直接適用され、地方自治体に義務を課す法制度となっています。

同法に委任され、措置義務の内容を示した指針では、パワーハラスメントと考えられる行為として「相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うこと」と「労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに、他の労働者に暴露すること」が挙げられています。同指針には、10の措置が義務付けられていますが、中でもSOGIEに関しては、「機微な個人情報を暴露する」ことのないよう、「労働者に周知啓発する等の措置を講じることが必要」と特記するとともに、同法が求めるプライバシー保護の措置義務に際しても、プライバシーに「性的指向・性自認」を含むと特記されているところです。なお、解釈通達において、「相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うこと」における「相手は」性的指向の如何に関わらない、すなわちLGBTQ+の職員だけでなく、多数派に対する言動もハラスメントに当たると示されています。

同法は、職員間のハラスメントに対する防止対策を義務付けていますが、外部と職員間のハラスメント防止対策も「望ましい」としており、当然ここには性的指向・性自認に関するハラスメントも含まれるものと解されます。

（8） 小括

このように、性的指向・性自認に関する取り組みは、今日まで着実に歩を進めてきています。地方公務に携わるものとして、府中青年の家事件の高裁判決で示された取り組みの必要性を念頭に、義務を伴うハラスメント対応施策はもちろんのこと、各分野において国からも考え方が示されつつある中で、各分野における施策の実施が促されている状況にあるといえます。

その一方、今なお国の担当省庁は必ずしも明確ではなく、各省庁においても、法務省の人権擁護局や厚生労働省の雇用環境・均等局以外に、担当部署が定められていません。

2021年の第204回国会においては、国の体制整備に向けて、内閣府に所管する部署を置くことも含めた、SOGIEに関する新法を議員立法で定める動きが見られましたが、自民党

内の一部保守派の強硬な反対もあり、2021年7月時点で成立に至っていません。

こうしたことから、各自治体が国にその考え方を照会できる状況にあるとは必ずしも言えず、各自治体において独自の取り組みの模索が続いている状況にあるのも事実です。

加えて、日本には、憲法14条の漠然とした差別禁止原則の規定以外には、差別を一般的に禁止するための法律も、政府から独立して人権の救済や啓発を行うための国内人権機関も、いまのところありません。いくつかの自治体では、SOGIによる差別を禁止した条例もありますが、あくまで一部の動きに留まっています。国レベルの動きがない中で、LGBTQ+の人々が平穏な日常生活を送れるよう、自治体が差別や偏見の解消に向けて積極的に取り組むことが求められています。

自治研作業委員会は、以上の国内の状況を踏まえ、先進的な自治体の状況を参考に、求められる自治体施策を提言・掲載しました。各組合における取り組みの参考としていただければ幸いです。すべての人への対等・平等な公共サービスの提供に向け、本提言が活かされることを望みます。

Ⅲ 作業委員会の取り組み経過

2020年12月17日 第1回

- (1) 自治労本部あいさつ及び事務局紹介
- (2) 作業委員 自己紹介
- (3) 作業委員会の役割、お願いしたいことと、今後の進め方
- (4) フリートーク

2021年1月19日 第2回

- (1) 傍聴参加者の確認
 - (2) 自治労組合員対象アンケートの実施の要否について
 - (3) LGBT自治体政策についての報告書(提言)章立て(案)について
 - (4) その他
- ・先進自治体事例報告 ファミリーシップ制度

2021年3月1日 第3回

- (1) 自治労組合員対象アンケートの労働調査協議会案概要について
 - (2) LGBT自治体政策についての報告書(提言)章立て(案その2)について
 - (3) その他
- ・先進自治体事例報告 申請書等性別欄の扱い

2021年3月30日 第4回

- (1) 自治労組合員対象アンケートの確定について
 - (2) LGBT自治体政策についての報告書について
 - (3) その他
- ・先進自治体事例報告 苦情申し立ての実態
・最高裁2021.3.19判決、札幌地裁2021.3.17判決の解説

2021年5月12日 第5回

- (1) 自治労組合員対象アンケートの回答数について
 - (2) LGBT自治体政策についての報告書について
- ・はじめに及びパートナーシップ制度の構成案
- (3) その他
- ・自治労本部 門崎社会福祉局長報告、LGBT法整備の状況報告

2021年6月11日 第6回

- (1) 自治労組合員対象アンケート速報値について
- (2) LGBT自治体政策についての報告書について
 - ・報告書のタイトル
 - ・各委員から提出があったもの（文章）に関する意見交換
- (3) その他
 - ・LGBT当事者支援、現場からの報告（※タイトル要協議）

2021年7月14日 第7回

- (1) 自治労組合員対象アンケート結果について
- (2) LGBTQ+/SOGIE自治体政策の報告書について
 - ・各委員から提出があったもの（文章）に関する意見交換と今後の進め方
- (3) その他

2021年8月20日 第8回

- (1) 自治労組合員対象アンケート調査報告書（原案）について
- (2) LGBTQ+/SOGIE自治体政策の報告書について
 - ・現時点の原稿に対する意見交換と原稿確定に向けて
- (3) その他

用語集

あ

アウトイング (Outing):本人の性のあり方を、同意なく第三者に暴露してしまうこと。

アライ (Ally):多様な性のあり方に理解のある非当事者で、支援者、応援者のこと。

アセクシュアル (Asexual):恋愛的感情の有無にかかわらず、他者に性的に興味関心を抱くことがない人。

エックスジェンダー (X-gender):自認する性別が男女どちらでもない、どちらとも言い切れない人。あるいはいずれにも分類されたくない人。

エフティーエム (FTM、Female to Male):出生時に割り当てられた性別が女性で、自認する性別が男性である人。トランス男性とも言う。

エムティーエフ (MTF、Male to Female):出生時に割り当てられた性別が男性で、自認する性別が女性である人。トランス女性とも言う。

エルジービーティー (LGBT):Lesbian(レズビアン)、Gay(ゲイ)、Bisexual(バイセクシュアル)、Transgender(トランスジェンダー)の頭文字をとった言葉。性的マイノリティの人たちを表す言葉として用いられることがある。

か

カミングアウト (Coming-out):自らの性のあり方を自覚し、それを誰かに開示すること。

クエスチョニング (Questioning):自らの性のあり方などについて特定の枠に属さない人、分からない人。典型的な男性・女性ではないと感じる人。

クローゼット (Closeted、in the closet):自らの性のあり方を自覚しているが、他の人に開示していない状態。押し入れに隠れている状態に例えて言う。

ゲイ (Gay):性自認が男性で、性的指向が同性に向く人。男性同性愛者。

さ

シスジェンダー (Cis Gender):出生時の性別と性自認が一致し、それに沿って生きる人のこと。

性自認 (Gender Identity):自分の性別をどのように認識しているかを示す概念。俗に「心の性」と呼ばれることもある。

性的指向 (Sexual Orientation):恋愛や性的関心がどの対象の性別に向くか向かないかを示す概念。恋愛・性愛の関心が異性に向かう異性愛(ヘテロセクシュアル)、同性に向かう同性愛(ホモセクシュアル)、男女両方に向かう両性愛(バイセクシュアル)などがある。俗に「好きになる性」と呼ばれることもある。

性同一性障害 (GID、Gender Identity Disorder):性別違和のなかでも、特に精神神経医学的な診断基準を満たした人のこと。GIDと略される。

生物学的な性 (Sex):生物としてのヒトを「メス / オス」という 2つのカテゴリーに分別する生物学的知見。

性分化疾患 (DSDs、Disorders/Differences of Sex Development):染色体、生殖腺もしくは解剖学的に性の発達が先天的に非定型的である状態を指す用語。※「Differences」を「Diverse」と表記する場合も見られる

性別違和 (Gender Dysphoria):2013年に改訂された「精神障害診断の手引き第5版 (DSM-5)」で、「性同一性障害」に代わって使用されている名称。出生時に割り当てられた性別と性自認の不一致を感じている状態を指す。性別違和そのものは精神疾患でないとされている。

性別適合手術 (SRS、Sex Reassignment Surgery):トランスジェンダーのうち、手術前の身体の性的特徴に対して強い違和感や嫌悪感を抱いている人に対し、内外性器の形状を性自認に合わせるために行う外科手術。

セクシュアリティ (Sexuality):性のあり方の総称。

セクシュアル・マイノリティ (Sexual Minority):性的少数者のこと。正常、規範的などとされている性のあり方の周縁に位置する人々の総称。レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーなどを含む。LGBTの人々を総称して使うことが多い。

ソジ(SOGI):「性的指向 (Sexual Orientation=SO)」と「性自認 (Gender Identity=GI)」の略。

た

トランスジェンダー (Transgender):出生時に割り当てられた性別とは異なる性を自認する人。

は

バイセクシュアル (Bisexual):性的指向が男女どちらにも向く人。両性愛者。

ヘテロセクシュアル (Heterosexual):性的指向が異性に向く人。異性愛者。

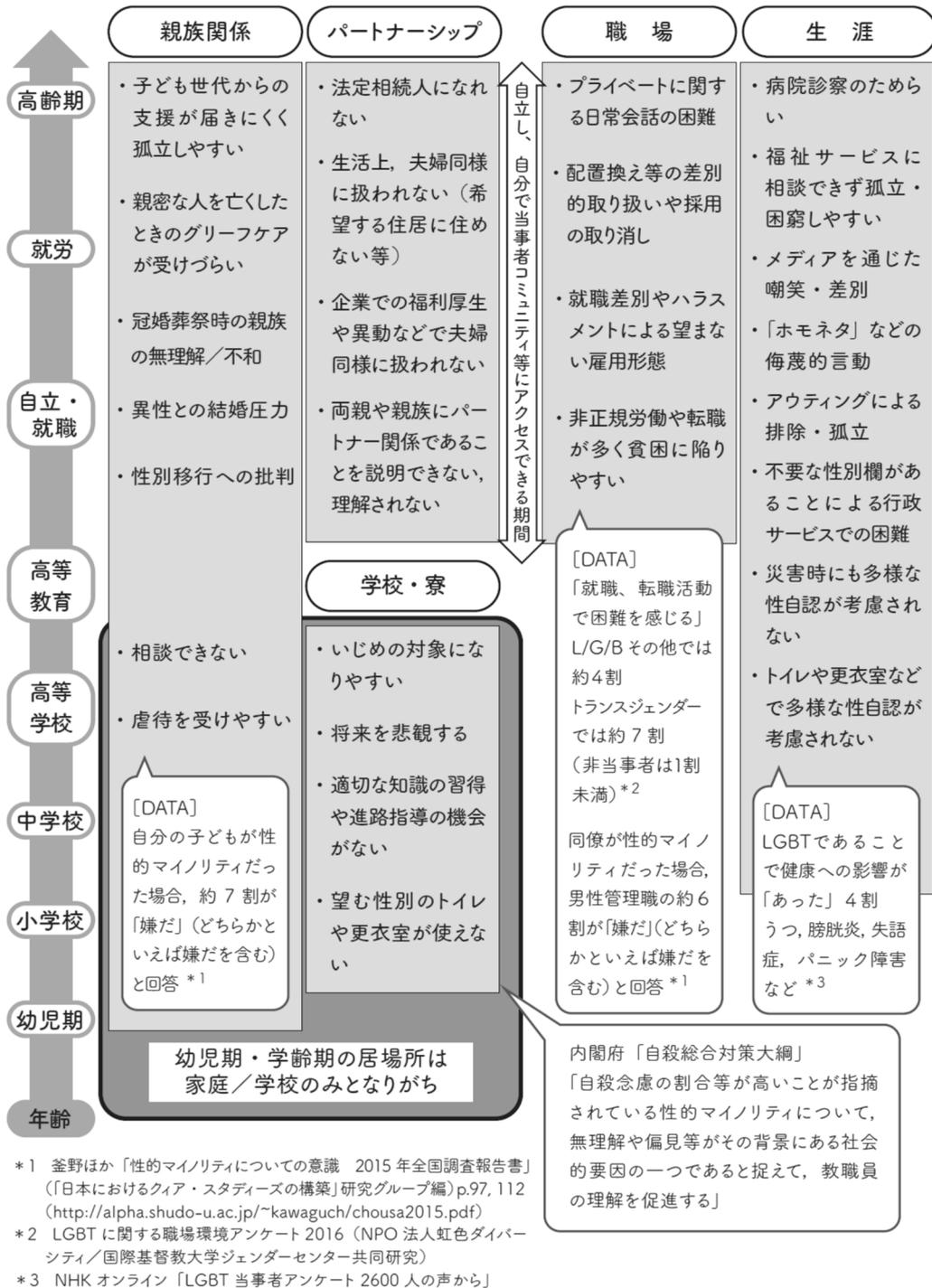
ホモセクシュアル (Homosexual):性的指向が同性に向く人。ゲイは男性同性愛者、レズビアンは女性同性愛者。

ら

レズビアン (Lesbian):性自認が女性で、性的指向が同性に向く人。女性同性愛者。

出典：性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会,『LGBT 報道ガイドライン-性的指向・性自認の視点から』2019年。

図1 生涯にわたってかかえる困難（例）



「なくそう！SOGIハラ」実行委員会編『はじめよう！SOGIハラのない学校・職場づくり』大月書店,2019年,P79.

IV LGBTQ+/SOGIE に関する条例、計画、指針などの 取り組み

1. 自治体における性的指向・性自認に関する条例について

(1) 条例制定の動きの背景

性的指向・性自認に関しては、特にその少数派が、社会の様々な場面で偏見、差別、ハラスメント（以下、差別等）にさらされてきており、看過できない問題となっています³。そのため、性別、障害、人種・国籍等の他の属性の場合と同様に、性的指向・性自認に関する差別等の是正のためのルール作りが喫緊の課題となっています。差別等の場面は、教育、雇用、公的・民間サービス利用（医療・福祉含む）など多岐にわたるとともに、多くが生活にかかわる場面であるため、そのルールは、諸場面に網羅的かつ実効的な（理念提示だけでなく、実際に起きた差別等を迅速かつ現実的に解決できる）しくみである必要があります。そのような観点から、性的指向・性自認に関する差別等の是正を中心としたルールが、市民生活に直結した行政である各自治体において条例として検討・制定されてきた経緯があります。特に、国において性的指向・性自認に関する包括的な法整備が途上にある中で、自治体における法的ルール作りはよりいっそう重要な意義を有するようになっています。なお、是正のしくみが、自治体の作成しうる規範のうち「条例」という形式を取ることは、差別禁止という普遍的なルールが議会の政治状況や首長の政治的立場等によって安易に変更されることを防ぎ、自治体のルールとしての安定性を向上させる意義をもっています。

(2) 条例形式の種類

これまでに自治体で制定された性的指向・性自認に関する条例は、対象となる属性やベースとなる条例の形式から、3つの種類に大別されます⁴。

最も多い形が、男女共同参画・男女平等（性別）に関する条例（以下、男女条例）に「性的指向」と「性自認」に関する規定を組み込むものです。これには、①男女条例が未だ制定されていない場合に、標準的な男女条例の構造に、「性別」「性的指向」「性自認」という属性に関する各規定を盛り込むもの（2013年施行の東京都「文京区男女平等参画推進条例」、2014年施行の同「多摩市女と男の平等参画を推進する条例」など多数）、②既存

³ その少数派が経験してきている差別等については、LGBT法連合会（一般社団法人 性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会）「性的指向および性自認を理由するわたしたちが社会で直面する困難リスト」（第3版）を参照のこと。

⁴ 三分類は筆者によるものだが、関係する条例は、一般財団法人地方自治研究機構「性の多様性に関する条例」のサイトが随時更新されており、参考になる。

http://www.rilg.or.jp/htdocs/img/reiki/002_LGBT.htm

の男女条例を改正して、「性的指向」と「性自認」を属性として追加するもの（2003年条例を2019年に改正施行した同「豊島区男女共同参画推進条例」など）、とがあります。また、①②のいずれについても、「多文化共生」（人種・国籍・肌の色等）などのその他の属性が同時に盛り込まれる場合もあります（2018年施行の同「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」など）。

第二の種類は、様々な属性の人を含むあらゆる人の人権尊重に関する条例（以下、人権条例）の中で、「性的指向」と「性自認」に関する明記をしたものです。例えば、東京都「国立市人権を尊重し多様性を認め合う平和なまちづくり基本条例」（2019年施行）、神奈川県「川崎市差別のない人権尊重のまちづくり条例」（2019年施行）などがあります。

第三のカテゴリーは、男女条例や人権条例の形式を取らず、「性的指向」「性自認」のみに関する条例として制定した条例です。例えば、三重県「性の多様性を認め合い、誰もが安心して暮らせる三重県づくり条例」（2021年施行）などがあります。

（3）条例に盛り込まれる項目

自治体が性的指向・性自認に盛り込む条例の条文の内容は、自治体の状況やそれに応じて各自治体が求めるものにより様々ですが、冒頭で示したように、社会全体に性的指向・性自認に関する差別等が根強く残っていることを踏まえて、これを禁止し、かつ、起きてしまった差別等を是正したり解決したりする規定が中心となります。性的指向・性自認に関する条例に盛り込まれる主な項目は以下のとおりです。

（a）目的・基本理念

まず条例では、条例の目的と基本理念について書かれます。基本理念には、性的指向・性自認等による差別等や暴力を受けないことなど人権が尊重されること、性別による固定的な役割分担意識に基づく社会制度や慣行にとらわれずに多様な生き方が選択できることなど、後段で定める具体的な規定の基本となる理念が書き込まれます。

（b）用語の定義

条例の前段では、「性的指向」「性自認」「（セクシュアル・）ハラスメント」「複合差別」「パートナーシップ」等、条例で用いる用語の定義が置かれています。特に重要なのは、「性的指向」「性自認」についての定義規定を置くことです。「性的少数者」「性的マイノリティ」「LGBTQ+」等の性的な少数派を意味する用語の定義は不要です。なぜなら条例は、性的指向がどこに向くかや自己の認識する性別がどういったものであるかにかかわらず、「あらゆる人」が性的指向や性自認に関する差別等を受けることを禁止すべきものだからです。条例の保護対象を誰とするかに関わるため、これについては次の（c）（イ）で述べます。

(c) 禁止事項等

繰り返し述べるように、社会には性的指向・性自認に関する偏見があり、差別やハラスメントという人権侵害が起きています。性別や障害などその他の属性と同様に、法的規範なしでは容易に解消するとは考えられないことから、法律もしくは条例で禁止することが求められています。

(ア) 差別・ハラスメント・カミングアウトの強制・アウトティングの禁止

差別等の禁止の規定例としては「何人も、ドメスティック・バイオレンス等、セクシュアル・ハラスメント、性的指向、性自認等を含む性別を起因とする差別その他性別に起因するいかなる人権侵害も行ってはならない」(国立市女性と男性及び多様な性の平等参画を推進する条例8条1項)というものです。「差別」と「その他性別に起因するいかなる人権侵害」(ハラスメントを含むと考えられる)が禁止されています。

加えて最近では、カミングアウトの強制の禁止・カミングアウトの自由を保障するもの(「何人も、性自認又は性的指向の公表に関して、本人に対し強制又は禁止してはならない」豊島区条例6条5項)や、アウトティングを禁止するもの(「何人も、本人の同意なくして性自認又は性的指向を公表してはならない」同条6項)も盛り込まれるようになっていきます。

さらに、性別表現(自己の性別についての外見上の表現)の自由をうたう新しい規定(「何人も、正当な理由がない限り、他人の性別表現を妨げてはならない」港区男女平等参画条例7条4項)もあらわれています。

(イ) 保護対象者

差別等を受けているのは多くの場合、性的な少数者であるが、これらの者のみを条例上の保護(適用)対象とすべきではありません。その理由は、①自己の性的指向・性自認は機微な個人情報であり、公にするかどうかは個人の選択に基づくところ、差別等を受けたと相談したり解決を求めたりする際に、性的指向・性自認が少数派であると本人の意に反して明らかにしなければならないとすれば、カミングアウトの強制となり不適切であるとともに、相談や苦情申立てがしづらくなり、差別等が潜在化したままとなって、解決が困難になるためです。また、行政としても、相談等が寄せられなければ、性的指向・性自認をめぐる実際に起きている問題が見えにくく、次に講じるべき政策の方向性を把握したり政策を裏付ける事実(根拠)を収集したりする機会が減ります。

理由の②は、差別やハラスメントは、マイノリティの当事者が受ける場合以外に、マイノリティである他人との関係を理由にマイノリティでない者(マイノリティの家族など)が差別等を受ける場合(関係性の差別、関係差別、関連差別)や、(実際にはマイノリティではないかもしれないが)「マイノリティである」と認識(誤解)されて差別等を受ける場合(認識差別、誤認差別)があるからです。

以上の理由から、本人が性的マイノリティかどうかに関わらず、あらゆる人が「性的指

向・性自認に関する」差別等を受ける場合も適用になる条文にする必要があります⁵。

(d) 実効性確保措置

前述のような差別等の禁止規定が導入されたとしても、実際に差別等が起きたときに迅速かつ適切に是正されたり、解決できるしくみがなければ、何の効果もなく、絵に描いた餅です。また、自治体としても差別の実態が見えにくくなり、その先の施策を進めることが難しくなります。したがって、条例の実効性を確保する制度が重要です⁶。

性的指向・性自認に関する条例のうち多くのものに、苦情処理制度が置かれています。苦情処理委員（会）が調査審議をし、関係者に対する助言、指導及びあっせんや、関係者に対する人権侵害の是正の要請などを行います（豊島区条例 23 条以下など）。自治体の首長が行為の是正について勧告を行うものもあります（渋谷区男女平等及び多様性を尊重する社会を推進する条例 15 条 3 項）。しかし条例が扱える事項には違いがあり、①区が実施する男女共同参画施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策に関する事項、②性別等による差別等男女共同参画を阻害する要因により人権が侵害されたと認められる事案に関する事項の両方を扱える制度（豊島区など）と、①のみ扱う制度（多摩市など）などがあります。関係者が区の勧告に従わないときに、区長が事業者などの関係者名その他の事項を公表することができる規定を置いている条例もあります（渋谷区条例 15 条 4 項）。しかし、全般的に利用が低調となっており、制度の周知とともに⁷、利用しやすさの追求が急務となっています。

(e) その他

性的指向・性自認に関する条例に導入されているその他の重要な規定は、審議会の設置、行動計画の策定、行政・事業者・市民の責務規定、拠点施設（居場所事業、啓発等）などです。パートナーシップ制度について条例中に規定する例もあります（多摩市、渋谷区、国立市、豊島区など）。

2. 自治体における性的指向・性自認に関する計画と LGBTQ+ の位置づけ

(1) 全国自治体調査 (2016)

全国の自治体における LGBTQ+ 関連の施策は年々増加し、事業内容だけでなく対象領

⁵ ほとんどの条例における差別等の禁止の保護対象はあらゆる人となっているが、「渋谷区男女平等及び多様性を尊重する社会を推進する条例」においては、「区、区民及び事業者は、性別による固定的な役割分担の意識を助長し、若しくはこれを是認させる行為又は性的少数者を差別する行為をしてはならない」（8 条 3 項）として、性的指向・性自認について「性的少数者」のみを対象にした形となっている。

⁶ 差別等の禁止規定を設けているが、苦情処理の制度を設けていない条例として、「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」がある。

⁷ この点で、区のウェブサイト時事案概要や委員会の会議録等の資料を掲載している豊島区の苦情処理委員制度は参考になる。<https://www.city.toshima.lg.jp/049/kuse/shingi/kaigichiran/011684.html>

域も拡大の一途をたどっています。2016年に日本学術振興会の科学研究費による助成をうけて行われた全国自治体調査は、その傾向を明確に示しています。ここではその調査の結果のうち、自治体の計画や指針の部分をご紹介します。以下の記述は、釜野さおり・堀江有里 2017「計画・指針等の文言分析」谷口洋幸・石田仁・釜野さおり・河口和也・堀江有里『全国自治体における性自認・性的指向に関連する施策調査（2016（平成28）年4月～7月実施）報告書』科学研究費助成事業「日本におけるクィア・スタディーズの構築」研究グループ編 23-43 頁の概略をまとめたものです。報告書はウェブサイトからも入手できます（http://alpha.shudo-u.ac.jp/~kawaguch/seisaku_chousa.pdf）ので、詳細については報告書の原本をご覧ください。

この調査は、全国すべての自治体に対して、性自認・性的指向に関連する施策の取り組み実態を知るために行われたものです。ウェブ回答を主たる調査モードとし、調査を依頼した全国1738の自治体（実査直前に熊本地震が発生したため熊本県全自治体と宮崎県の一部への協力依頼を見送った）のうち811自治体から回答がありました。アンケートでは「あなたの自治体にある計画・プラン・指針・宣言などの文書に、性的指向や性自認に直接関連する言葉が入っているものはありますか」との問いをたてて「ある」「ない」を選択していただき、「ある」と回答した場合に、「文書の名称と言及されている部分を抜粋して入力してください」とたずねています。回答があいまいな部分については、調査者側で該当自治体のウェブサイトを開覧し、情報を補完する作業も行いました。

（2）言及のある自治体数と施策における位置づけ

回答のあった811の自治体のうち、計画などに性的指向や性自認に関する言及があったのは約23%にあたる188の自治体でした。複数の計画などで言及しているケースもありますので、全体数としては235の文書で確認ができました。このうち、群馬県や大阪府高槻市、兵庫県伊丹市、岡山県、そして福岡県は、3つ以上の計画などに言及があったとのこと。

235の文書の位置づけを確認してみると、「男女共同参画」が108、「人権擁護」が110、「その他」が19という結果でした。最初の2つが中心であることがわかります（なお2021年8月現在、性的指向・性自認単独の基本計画を持つ自治体もあります）。言及している計画などが1つだけの自治体に絞ってみても、「男女共同参画」が80、「人権擁護」が65ですので、この2つに大きな偏りはないことも読み解けます。「その他」には、子ども・若者支援、ユニバーサルデザイン、生活安心、オリンピック・パラリンピック、防災計画などが含まれていました。

（3）用いられる文言

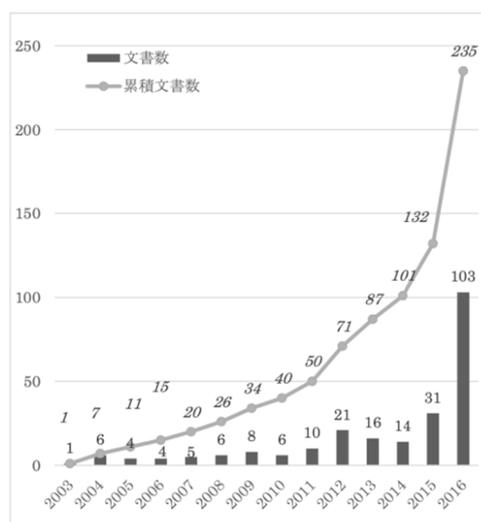
計画などで使われているLGBTQ+に関連する文言としては、「性同一性障害（障がい）」が117の自治体、135文書と最も多く、次いで、「性的指向」の80自治体、88文書という結果でした。それ以外の文言としては、統計順にみると、「性的マイノリティ」

は 52 自治体、58 文書、「性的少数者」は 48 自治体、55 文書、「同性愛（者）」は 46 自治体、51 文書、「両性愛（者）」は 28 自治体、30 文書、「性の多様性／多様な性」は 40 自治体、44 文書、「LGBT」は 32 自治体、33 文書です。2016 年には現在ほど「LGBT」や「LGBTQ」「LGBTQ+」という言葉が浸透しておらず、「性的マイノリティ」などの文言が用いられていたことがわかります。また、自治体によっては、「性自認」（9 自治体、10 文書）、「インターセックス／性分化疾患」（6 自治体、8 文書）という文言も用いています。2018 年から法務省の人権週間啓発活動強調項目が「性同一性障害」から「性自認」に変更されましたが、この調査が行われた 2016 年当時は、「性同一性障害（障がい）」が一般的に用いられていたことも読み解けます。

（４）策定（改訂）年とその特徴

計画などに言及があると回答した 188 自治体のうち、策定（改訂）年の内訳については、右にある図が報告書 27 頁に掲載されています。最も古いものは 2003 年の「福岡県人権教育・啓発基本指針」でした。

文書数の推移をみてみると、2000 年から 2010 年までは毎年一桁だったものが、2011 年から徐々に増え始め、特に 2015 年から 2016 年にかけて急増したことがわかります。東京都渋谷区や世田谷区においてパートナーシップ認定制度の導入がきまったのが 2015 年であり、この急増がその影響をうけたものであろうことは想像に難くないものです。それぞれの自治体の取り組みが全国へと波及し、相乗効果をもたらしている好例といえるでしょう。



報告書では計画などの策定年と用いられている文言には、いくつかの傾向がみられると分析されています。たとえば「LGBT」に言及した 33 の文書の策定年は、2015 年と 2016 年であるということです。京都府田辺市は 2011 年の男女共同参画計画で使用していたようですが、2015 年以降に集中していることは、言葉の変遷を理解する上で参考になりそうです。

（５）現状の把握と分析のために

以上にご紹介した調査結果は 2016 年時点の状況を示したものです。また、回答のあった 811 の自治体に限定した分析ですので、計画などを網羅できているわけではありません。ただし、当時の大まかな傾向を知るためには有効な資料といえます。現在、調査を実施した研究グループによる新たな調査計画が進行中で、2022 年春頃には更新された情報にもとづく分析が公表される予定です。

3. 自治体における性的指向・性自認に関する対応指針について

(1) 経過と概要

各地で策定されている「性的指向・性自認に関する自治体職員向け対応指針」の多くは、もともと2016年3月に「性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会」（以下「LGBT 法連合会」という）より、東京都文京区宛に、「自治体等において性的指向や性自認に関する偏見や差別をなくし、困難を解決するためのより良い行政サービスの提供、より良い地域社会づくりの促進を目指して、マニュアルを作成するためのガイドラインが区に提出」され、これを受けた東京都文京区が2017年3月に「文京区職員・教職員のための性自認および性的指向に関する対応指針」を策定したことに端を発しているようです。この「指針」は全国に波及し、今では都市部以外での策定も見られるようになってきました。その際、名称が「職員ハンドブック」「対応ハンドブック」「ガイドライン」等のタイトルになっている場合もあります。

「指針」は、主に「住民等への対応」「職場における対応」「教育現場における対応」の3分野となっている自治体が多く見られます。「住民等への対応」では、窓口対応、性別欄の取扱、公共施設の利用、福祉サービスの提供、災害時の対応等の施策が掲載される例が見られます。「職場における対応」では、法制化されている性的指向・性自認に関するハラスメント防止対策のほか、相談対応、採用、福利厚生等の施策の掲載が見られます。最後に、「教育現場における対応」では、「いじめ」対応、部活動や課外活動における対応、事務手続きにおける対応などが掲載されているようです。

「指針」が策定されることによる効果は、その目次から性的指向・性自認に関する取り組みの範囲が確認できること、そして、必要な対応が求められる際に、指針に立ち戻ってその取り組み内容が把握できることにあります。特に前者は、ともすればこの取り組みが人権や男女平等・女性関係の部署における「啓発」のみで解決すべきものであると思われるがちであるところ、指針の目次を一瞥するだけで、各部署横断的に取り組むべき課題であることがわかるところに意義があります。各所属で具体的にどのようなことができるのかを考えることができる手がかりになるといえるでしょう。他方で、後者においても、事務・事業もしくは職場における対応において、対応が求められる際に、「指針」を確認することで一次的な対応が参照できる点に意義があると言えるでしょう。

(2) 導入にあたってのポイント

指針策定において、各自治体において、単独の「指針」として位置付けている例が多く、必ずしも条例に根拠を持っているわけではないようです。条例を制定している自治体でも、指針の根拠規定を置いているところは管見の限り見られません。

他方で、策定にあたっては、人権や男女平等に関連する部署が、原課と調整の上で策定している例のほか、関連する審議会や内部の部長会議において議論している例もあるようです。また、完成した指針は議会に報告を行っている例も見られます。

策定にあたっては、前述の「LGBT 法連合会」や域内の当事者団体に監修を依頼する例

もあるようです。これらの策定にあたっては、LGBTQ+当事者の視点と公務部門としての視点、両方の専門性が求められます。

(3) 取り組みの方向性

現在の自治体の事務事業において、性的指向・性自認に関する対応は必須のものとなりつつあります。その中で、一定の方向性や考え方をまとめた「指針」を策定することは、求められる取り組みであるといえるでしょう。自治体職員や教職員向けの施策であることから、導入へのハードルもそう高いものではありません。

一方で、現在の「指針」の内容は「住民等への対応」「職場における対応」「教育現場における対応」とやや限定的なものに留まっています。例えば、LGBT 法連合会が監修・著である、一般社団法人社会的包摂サポートセンターが編集・発行している『性自認および性的指向の困難解決に向けた支援マニュアルガイドライン』（第2版）では、医療や民間サービスについても記載がなされています。

病院などを所管している自治体においては、「医療」分野の規定を定めることも求められます。また、域内の企業等の活動の取り組み促進や、公共民間の分野における取り組みの観点から、「民間サービス」の規定を例示することも考えられるでしょう。実際に自治体によっては、「医療機関」や「民間企業」において参考とされることを想定している自治体もあり、であれば各現場に特化した書き方も考えられるでしょう。

また、本提言を基に、より広範、かつ具体的な取り組みについて「指針」として自治体の中でオーソライズすることも考えられます。

性的指向・性自認に関するニーズが以前よりも明らかとなり、また住民からも声のあがりやすい社会状況下において、より充実した方針の提示が求められています。

(4) 策定例（好事例）

・東京都文京区：『性自認および性的指向に関する対応指針～文京区職員・教職員のために～』（2021年3月改訂）

<https://www.city.bunkyo.lg.jp/var/rev0/0216/4627/202141314612.pdf>

・山形県山形市：『山形市職員・学校教職員のためのLGBT対応サポートハンドブック』

(2021年3月改訂)

<https://www.city.yamagata-yamagata.lg.jp/kakuka/kikaku/danjosenta/sogo/gazoufile/lgbthandbook.pdf>

・三重県：『多様な性のあり方を知り、行動するための職員ガイドライン～LGBTをはじめ多様な性的指向・性自認（SOGI）について理解を深め、行動する～』（2019年2月）

<https://www.pref.mie.lg.jp/common/content/000947571.pdf>

V LGBTQ+/SOGIE に関する具体的な施策について

1. LGBTQ+ 支援、相談窓口設置

都道府県、市区町村の多くに、男女共同参画や人権啓発もしくはダイバーシティの担当部署が設置されています。LGBTQ+について、なんらかの施策に取り組んでいる自治体では、そのいずれかの部署が相談や啓発事業にあたっています。

どこの部署であっても、十分な対応がされていけば問題ではありませんが、男女共同参画であれば同じジェンダーの課題として取り組めるものの、「女性差別や格差の解消」という施策目標に力を入れなくなるのではないかと、あるいは既存の人員や予算を LGBTQ+ に割かれるのではないかとといった危惧や懸念が指摘されています。また、人権啓発であれば、自治体の被差別部落への差別や在日韓国・朝鮮人、アイヌ民族など多様な人権の取り組みの中で、LGBTQ+も「啓発」が中心となり、実効性確保が心配という声もあります。

もともと「ダイバーシティ」を謳っている部署であれば、人種、性別、年齢、信仰などにこだわらずに多様な人材を生かし、最大限の能力を発揮できるようにという考え方のもとで、LGBTQ+も包含して施策が実施されていくかもしれません。ただ、男女共同参画部署を「改組」したところも少なくなく、そのような場合は男女共同参画を軽視しているとの批判も指摘されるようです。どのような部署が担うにしても、一長一短があるといえるでしょう。

いずれにしても、どこに支援窓口を設けるか、という課題とともに、どこまでの範囲を所管させるのかということを整理する必要があります。例えば、公営住宅への入居や生活保護、災害時の対応など、上記の部署で対応することが困難な政策課題もあり、各主管課において LGBTQ+への対応をいかに充実させるかと、LGBTQ+施策の主管課がいかに全庁的に発信し、連携を図るかがより重要なテーマといえます。

そのうえで、LGBT 施策主管課に設けられる（設けるべき）窓口の具体的な施策について以下に掲げます。

(1) 電話など相談事業

LGBTQ+は、様々な「困りごと」を抱えています（本報告の巻末に LGBT 法連合会の「困難リスト」を転載しており、具体的な困難が確認できます）。

思春期であれば、保護者も言えない学校生活や友人関係での悩み。成人してからは、社会や職場での悩み。これらは、例えば学校の制服、体操服、トイレといった改善できる運用や制度面の課題もあれば、研修や啓発によって変わる意識面での改善が期待されることもあります。

一方で、調査では多くの LGBTQ+が、いじめや不登校を経験し、自己肯定感が低く、精神的な困難さも抱えていることが明らかになっています⁸。

⁸ 日高庸晴「教員 5,979 人の LGBT 意識調査レポート」 個別施策層のインターネットによるモニタリング調査と教育・検査・臨床現場における予防・支援に関する研究（2014）。

2019年の厚生労働省調査では、11府県、30市にLGBTQ+の相談窓口があるとされていますが、専門的な相談体制は半数にとどまり、①男女共同参画センターにおいて相談が可能、②精神保健福祉センターや教育センターで相談が可能、③人権の相談としては可能、といった、個別事業の「延長線」での対応となっています⁹。

当然、専門相談でなくても、対応できる窓口がないよりはあるほうがいいのですが、LGBTQ+は運用や制度でのトラブル、つまりきだけではなく、二次被害につながらない丁寧な対応が必要であることや、世代によって求められる対応が異なるなど、課題は複線、複合的であることが多く、相談には経験や知識に加えて、LGBTQ+のおかれている環境への共感力も必要です。

都道府県や政令市、県庁所在市など財政力や人員に一定の規模があり、その役割を發揮すべき自治体には専門相談窓口の設置を、市町村など小さい規模の自治体については相談窓口から適切に都道府県等の専門相談部署に引き継ぐなど、役割分担の上での取り組みが求められます。また、相談内容を施策に生かすため、相談窓口とLGBTQ+施策担当が十分連携するか、もしくは同一とすることも検討すべき課題です。

なお、いじめや不登校などの課題は深刻なため、幼少期から思春期までの時期において、保育所や幼稚園、小中学校などと相談窓口の連携は、保護者への対応も含めて重要です。

(2) 居場所づくり

厚生労働省の委託事業の調査¹⁰では、職場の誰か一人にでもカミングアウトしている当事者は1割前後にとどまっているなど、LGBTQ+の多くは、性自認や性的指向を誰に伝えることもできず、1人で抱えていることが多く、打ち明けることができたとしてもわずかな人数にとどまります。困りごとや悩みごとの共有、あるいは「心理的に安全に過ごせる場所」を用意することは、LGBTQ+やその支援者にとってとても大切なことです。

京都市をはじめとして、多くの自治体で交流事業が行われています。静岡市では性的少数者居場所づくり事業「にじいろカフェ」を月1回、市民活動センターで実施しており、運営を特定非営利活動法人しずおかLGBTQ+に委託しています。横浜市では、「交流スペース：FriendSHIP よこはま」を市内2か所の男女共同参画センターで月1回ずつ実施しており、特定非営利活動法人SHIPに委託しています。兵庫県尼崎市では、「性的マイノリティみんなの居場所」として、女性センター内において、映画鑑賞やフリートーク、ゲストスピーカーを招いての交流会など、月1回、居場所づくり事業を実施しています（MixRainbowと尼崎市の主催）。

東京都世田谷区では、区立男女共同参画センターらぶらすにおいて「セクシュアルマイ

⁹ 厚生労働省調査（2019）は、性同一性障害の相談窓口の調査のため、LGBTQ+全体の相談事業を行っている自治体が回答していない例（宝塚市など）もあり、調査から2年を経ていることから、全国ではさらに多くの事例があると考えられます

¹⁰ 2019年度厚生労働省委託事業「職場におけるダイバーシティ推進事業」報告書
<https://www.mhlw.go.jp/content/000673032.pdf>

ノリティのための世田谷にじいろひろば 交流スペース」を月1回実施しています。らぷらすは、社会福祉法人共生会 SHOWA が運営しています。（昭和女子大学のバックアップによって設立された特定非営利活動 NPO 昭和を母体に設立）

このように LGBTQ+がお互いに、あるいは支援者とつながりを作ることでできる場、として自治体が主体的に設置するほか、すでに自治体内や近隣で相談事業や交流事業を自主的に実施しているノウハウと経験ある NPO 法人に委託することなど、支援の取り組みが求められます。

（3）自治体の各窓口での支援

自治体の窓口では LGBTQ+に関わって人権への配慮を含む支援が可能です。

例えば、最も身近な住民課での住民票や戸籍の届け出手続き時に、見ためと届け出や保管データと性別が同じでない場合に、別室に案内して会話することや、メモで筆談することといった配慮も支援に含まれます。

なお、性別欄の見直しに関する取り組みは、第V章6. 行政手続き（届出、申請の性別欄）の見直し、に記載しています。

さらに、税務課や国民健康保険課でも、手続き漏れや支払い遅延の原因が、LGBTQ+に関連する可能性、例えば生活に困窮する同性パートナーの存在を窓口では説明できない、といったことへの想像力と対応が求められます。これらは、いずれも職員に知識と理解、経験、さらに複雑な事情「かもしれない」ことに時間を使うための人員が必要です。したがって、自治体当局には相談室や会議室の充実、人員体制の確保を並行して行わせる必要があります。

一方、相談事業で記述したように、学齢期の LGBTQ+は希死念慮が最も高まる時期であるとも言われており、丁寧な支援が必要です。教育委員会や教育センターでは、よりケースに応じたアドバイスや学校も含めた支援が必要となります。これらは、文部科学省が「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について」（2016）を出していることから、一定の水準の対応を参照できる状況にあると考えられます。一方で、学習指導要領に「性の多様性」が盛り込まれておらず、多様な性について記載がある教科書も一部に止まります。教員-児童（生徒）、児童-児童の関係も含めた対応や支援が求められるが故に、授業以外の場面も含め、学校全体で児童のサポートやケアを行うことが重要であり、学校全体での多様な性に関する研修を教員、養護教員、スクールサポーター、PTAなどで実施することも重要です。

（4）自治体の福祉窓口での支援

自治体の福祉現場では、生活保護と精神保健福祉の分野で LGBTQ+に関わる人が多いですが、障がい支援や高齢者（介護）支援、生活困窮においても、LGBTQ+への支援が求められます。入所や通所などの福祉サービスでは、男女別になっていて、トランスジェンダーが性自認と異なる対応をされるためにサービスを受けられないことがあり、同様のことが生活困窮支援時の施設入所でも想定されます。

さらに、障がいや高齢者では、同居パートナーの存在がネックとなり、サービスを受けることを躊躇することもあります。

LGBTQ+で、障がいをもつ（高齢者、あるいは生活困窮）、という複合的な支援を必要とする場合には、LGBTQ+についての理解とともに、関連する他の制度にも精通していることや、部署間での連携によって支援体制をつくることも必要です。その際、最低限の対応が担保され、かつアウティングを起こさないために、どこまで情報を共有するかと本人の同意をどうするかなど、役所内でのルール化と徹底が求められます。

コラム① トランスジェンダーと医療・法的な性別再指定

<トランスジェンダー>

出生時に割り当てられた性別と性自認が異なる人をさします。どのような性表現をするかは、人によって様々です。性自認に合った服装や言葉づかい、行動等を行うことで、周囲から性自認と一致した存在として認識されることで、自分の持つ性別違和感を軽減・解消する人もいます。また、性自認に身体の性別を近づけるための医学療法（治療）や、戸籍上の名や性別を変えることを望む人もいれば、望まない人もいます。

出生時に割り当てられた性	自分が認識している性（性自認）	名称
男性	女性	トランスジェンダー女性 MtF(エムティーエフ、Male to Female) 女性 等
女性	男性	トランスジェンダー男性 (エフティーエム、Female to Male) 男性 等
男性	性自認が男女どちらでもない、どちらでもある、中間、決められないなど	X ジェンダー MtX(エムティーエックス、Male to X) 等
女性	の人等	X ジェンダー FtX(エフティーエックス、Female to X) 等

<性同一性障害>

自らの性に持続的な違和感を持ち、異性のアイデンティティをもつため、時には身体の性を性自認に近づけるために医学的治療を望むことさえある状態を指す医学的な疾患名です。性同一性障害であると診断されることで、性自認に身体の性を近づけるための医学療法（治療）や、戸籍上の名や性別を変えることができます。

なお、アメリカ精神医学会が定めた精神障害に関するガイドライン第5版（DSM-5：2013年発行）には「性同一性障害」という疾患名はなくなり、「性別違和」（GD: Gender Dysphoria）に変更されました。また、WHO（世界保健機関）が作成する国際疾病分類である「国際疾病分類第11版」（ICD-11：2022年発効）にも「性同一性障害」という疾患名はなくなり”Gender Incongruence”（性別不合）に置き換えられます。国際的に、性同一性障害という疾患名は使用されなくなりつつあります。

1. 性別変更を行う場合の医療/法的プロセス（2021年現在）

（1）医療プロセスについて

トランスジェンダーの中には、出生時に割り当てられた性から自認する性に性別変更する医療処置や法的プロセスを望む人もいます。日本国内の主要な医療機関では、3 つに大別される治療（精神療法・ホルモン療法・手術療法）が行われています。しかし、これらの治療を望まない人や、望んでも体質など様々な事情で処置が受けられない人もいます。

（a）診断書の取得

トランスジェンダーのうち、性同一性障害と診断されれば、診断書が出されます。ジェンダー・クリニックと呼ばれる専門医療機関で日本精神神経学会のガイドラインに沿ったホルモン療養や手術療法を受けるためには、2 人の専門医による診断が一致する必要があります。初診から診断までには「半年から 1 年」かかる例が多く、地域によっては近くにジェンダー・クリニックがないため、遠くまで通院せざるを得ない場合もあります。

また、性同一性障害の診断にはいくつかの要件があり、すべてのトランスジェンダーが性同一性障害と診断されるわけではありません。また、診断書の取得を望まない人もいます。

（b）治療

（ア）ホルモン療法

ホルモン療法は、身体の男性化や女性化を促すことを目的に行われるものです。トランスジェンダー女性が女性ホルモンを投与すると、乳房が発達する、肌のキメが細くなる等の変化が起こり、トランスジェンダー男性が男性ホルモンを投与すると、月経が止まる、声が低くなる、体毛が濃くなる、筋肉量が増加するなどの変化が起こります。また、ホルモン剤の作用には個人差がありますが、副作用として、うつ的になったり、肝機能が低下するなど健康上の課題が生じることもあります。

なお、ホルモン剤を注射での投与の場合、薬剤の種類や個人の状況にもよりますが、2 - 3 週間に一度ほどの定期的・継続的な投与をすることが多いです。また、1 回の投与で急激な変化が起こるわけではなく、少しずつ変化が進んでいき、性別適合手術後や、戸籍上の性別が変更された後にもホルモン投与は続きます。なお、ホルモン療法は健康保険の適用の範囲ではなく、自費診療となります。

（イ）手術療法

手術療法は、性別適合手術と、それ以外の手術に大別されます。

<性別適合手術>

性別適合手術とは、性自認に身体の性を近づけるため、内外性器に対して行う手術の総称です。国内では、性別を変更するために必要な手術であることが、性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律にて定められています。2018 年 4 月 1 日に診療報酬改定が施行され、性別適合手術や乳房切除などトランスジェンダーの手術療法に対する健康保険の適用が開始されました。しかし、ホルモン療法をすでにしている人については、混合治療となり、健康保険の適用の範囲ではありません。

<乳房切除、喉仏切除などその他の手術>

乳房切除は、主にトランスジェンダー男性が受けることが多い手術で、乳房を切除して胸を平らにします。喉仏切除は、主にトランスジェンダー女性が受ける手術で、喉仏の軟骨を削るものです。

(2) 法的プロセス

(a) 戸籍名の変更について

戸籍名の変更は、家庭裁判所への申し出を本人が行います。医師の診断書や改名をする名前を使用していることがわかる書類が必要となりますが、ホルモン療法や手術等の治療をしている必要はありません。ただ、当事者からすると戸籍名の変更はハードルが高いので、日常生活では通名を使用している人もいます。

(b) 戸籍の性別変更について

戸籍の性別変更は、家庭裁判所への申し出を本人が行います。なお、「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」では、性同一性障害の診断を受けた者が戸籍上の性別を変更する手続きとして、5つの要件を設定しています。それらの条件には、婚姻をしていないことや、未成年の子がいないこと、生殖腺がないこと、または生殖腺の機能を永続的に欠く状態にあることなどが含まれています。そのため、身体上・経済上の理由などから手術が叶わず、本人が希望していても戸籍の性別変更ができない場合があります。

コラム② LGBTQ と生活困窮における支援

LGBTQ は社会的な状況から生活困窮に陥りやすい状況があります（トランスジェンダーの40%は年収200万円以下¹¹）。本コラムでは、LGBTQ が生活保護を受給する上でどのような困難が生じ、支援者としてどのような支援を提供できると良いかについて考えていきます。

1. 同性パートナーと生活保護について

生活保護の受給が必要の方のなかには、戸籍上の同性パートナーと共同生活をしている方もいます。戸籍上同性同士は日本では結婚できないため、戸籍上の家族となることはできず、行政手続きのなかでも家族として扱ってもらえないことは少なくありません。しかし、なによりも、2人の関係性を「友人」「遠い親戚」などと偽ることなく家族であると伝え支援を受けられることは、支援者との関係性や信頼関係を築きやすいだけでなく、生活上や関係性のなかでの困難についても相談しやすい状況となります。

¹¹ 特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ、国際基督教大学ジェンダー研究センター（2018）『niji VOICE 2018』https://nijibridge.jp/report_cat/workplace/

(1) 同居して生活している場合

生活保護の制度は、同一の住居に居住し生計を一にしている者は、原則として同一世帯員として認定することができるため、戸籍上同性のパートナーと共同生活をしている場合でも、同一世帯として保護をすることができます。

(2) 遠距離で生活している場合

遠距離で生活をしている同性パートナーがいるが、ケースワーカー等に伝えられない場合、家計管理支援のなかで電話代などの通信料や、交通費が嵩み疑問が生じることがあります。「友人なのになぜそんなに会いにいくんだ」などと深く追求をされ、支援者との関係性が悪化したり、生活保護受給を辞退してしまう場合もあります。

支援者は、生活保護を受給されている方のなかには、同性パートナーがいることを言えない人もいることを認知するとともに、「友人より家族の方が大事に決まっている」など特定の関係性のみが重要と決めつけるのではなく、支援の際には生活状況の適切な把握に努め、ご本人の人間関係を理解し大切に扱うことが大切です。

2. トランスジェンダーと生活保護について

性自認は見た目ではわからないため、トランスジェンダーであるか否かは他者が判断することができません。そのため、女性として生まれて、女性の服装をしていて、子どもを生んだ経験もあるが、性自認は男性である、というトランスジェンダー男性もいます。支援者にトランスジェンダーであることを伝えることが難しい状況を鑑み、相手の性自認を決めつけずに支援をする必要があります。また、上記理由から、母子生活支援施設や女性専用の無料定額宿泊所を利用している方のなかにも、性自認が女性でない方がいることを前提に支援をする必要があります。

なお、支援者は、ホルモン投与や性別適合手術等をしている/希望している受給者の支援方針に迷ったり医療扶助を適応するかどうか判断に迷う際には、性同一性障害（GID）学会の認定医に問い合わせたり、受給者の主治医がいる場合は病状調査を実施するなど、積極的に専門医と連携をはかり、本人が適切な医療を受けられるよう十分な協議を行うことが望まれます。

(1) 性ホルモン療法について

トランスジェンダーの人たちのなかには、性自認に身体的特徴を近づけるために、ホルモン療法をしたり、希望したりする場合があります。これは、美容等を目的としたものではなく、日本精神神経学会が発行する「性同一性障害に関する診断と治療のガイドライン」にも記載されている、性別違和感を軽減するために必要な医学的な治療です。そのため、本人が希望しているにもかかわらず治療を受けさせないことや、中断をさせることは、必要な治療へのアクセスを拒むことであり、ホルモンバランスが崩れ精神状況が不安定になったり免疫が落ちたりと、心身体調を崩したり、希死念慮が高まることもあり、自立助長

の阻害要因となることがあります。

一方で、性ホルモン療法は、現在はまだ自費診療となっていて、医療券を使った治療はできません。そのため生活保護を受給しながら治療を受けるには、生活扶助の金額の範囲で行う必要があります。性ホルモン剤を「違法薬物ではないか」、「美容目的の薬剤や製品に無駄遣いをしているのではないか」と誤解をされ制限された事例がありますが、生活保護を受けることが必要な治療へのアクセスを拒むことにつながらないよう、支援者は十分な理解や配慮をもち支援を行う必要があります。

なお、ホルモン療法は開始後すぐに外部から効果が見えるわけではないため、ホルモン療法をしていることを支援者に伝えていない場合もあります。そのため、家計管理支援の際に、定期的な通院や医療品の購入を深く追求をされたり、「無駄遣いだ」と決め付けられるなどにより、支援者との関係性が悪化したり、生活保護受給を本意ではないのに辞退し、再び生活に困窮してしまうケースもあります。

(2) 性別適合手術について

性別適合手術は、性自認に身体の性を近づけるため、内外性器に対して行う手術の総称です。国内では、性別を変更するために必要な手術であることが、性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律にて定められています。2018年4月1日に診療報酬改定が施行され、性別適合手術や乳房切除などトランスジェンダーの手術療法に対する健康保険の適用が開始されました。そのため、生活保護を受給しながら医療券の範囲内で性別適合手術をすることができます。

一方で、性ホルモン療法は未だ自費診療と位置付けられているため、ホルモン療法をすでにしている方は「混合治療」となり、性別適合手術も自費治療となることを留意しなければなりません(2021年8月現在)。その場合は、ご本人が性別適合手術に向け貯金を希望することもあります。生活保護費のやりくりによって生じた預貯金についてはその使用目的を丁寧に聞き取り、本人に必要な医療行為であることを汲み保有について判断をすることが必要です。

3. 支援体制の構築について

生活保護受給の際に、LGBTQ+を想定した支援をすることは大事ですが、そのほかの福祉的な支援のなかでも LGBTQ+を想定し支援することは、地域のセーフティーネットを安全に使えることにつながり、なによりも重要です。また、LGBTQ+の行政・福祉サービスの利用における不安・困難は本報告末尾の「困難リスト」で報告されている他、「アウティング(第三者への暴露)をされるのでは」「相談を拒まれるのでは」などの不安から、自身がLGBTQ+であることを開示し相談することへの心理的ハードルがあることは少なくありません。

カミングアウトの有無にかかわらず相談者の一定数はLGBTQ+であることを前提に、SOGI インクルーシブかつ相談しやすい支援者であることが重要です。そのためには継続

的な研修や、アライ（理解者）を可視化する取り組みが重要です。

（２）アウティングへの留意

SOGI に関する情報は機微な個人情報です。本人の同意なく第三者に伝えることはアウティング（暴露）であり、避けなければなりません。例えば、ケースワーカーがカミングアウトを受けても、本人はかかりつけ医に言っていない場合、それをみだりに病院側と共有することは、本人と医療者との関係を悪化させることとなり病院を変えざるを得なくなるケースもあります。カミングアウトを受けた場合は、どの範囲にまで内部共有していいのか本人と確認をすることが何より重要です。

（事例）東京都国立市

東京都国立市では、職員にむけた LGBTQ+研修を継続的に実施し、受講者には LGBTQ+の理解・応援のシンボルでもある 6 色のレインボーのバッジを渡して、業務時間にもつけることによりアライであることを可視化する取り組みを進めています。また、必要に応じて全体研修の他に、福祉や子育て部門が部門予算で福祉職として LGBTQ+の支援に関する研修を実施しています。

また、「多様な性を尊重するまちづくりのための職場におけるガイドライン」を作成し、LGBTQ+等を含む多様な性について、国立市職員や公立小中学校の教職員が、正しい知識を持ち、適切な言動がとれるよう、また市役所で働く当事者にとって働きやすい職場環境を整えることを目的に、職場におけるガイドラインを作成しています。「国立市女性と男性及び多様な性の平等参画を推進する条例」（2018 年施行）には全国で初めてアウティング（第三者が本人の同意なくセクシュアリティを暴露すること）の禁止が明文化され、支援の場においてもアウティングがないよう徹底した取り組みがされています。

2. パートナーシップ制度

(1) 経過と概要

パートナーシップ制度は、互いを人生のパートナーであると表明する同性カップル等¹²を「結婚に相当する関係」として認め、証明書や受領証等の公的な書類（以下、「証明書等」）を交付する制度です。

同性カップル等は、法律上の婚姻制度を利用できず、法的保障の外に置かれています。社会的にも家族として認知されづらい現状があります。例えば、病院での面会や手術同意書への署名、賃貸契約の場面などで家族としての対応を受けられず、様々な不利益を被っています。パートナーシップ制度は、公共空間において不可視化されてきた同性カップル等の存在を自治体が正面から認めて、生活上の困難の解消を目指すものです。婚姻とは違って、パートナーシップ制度は直接的に法的な権利や義務を生じさせるものではありませんが、利用した同性カップル等に関係性の安定と社会からの承認をもたらす心理的・社会的機能があると言われていています。また、権利・義務関係が生じないからこそ、一定程度広範かつ柔軟に対象を設定できるとの声も聞かれます。

パートナーシップ制度は2015年に東京都渋谷区と世田谷区で最初に導入され、同性カップル等の存在をいないものとしてきた社会に風穴を開けました。制度を導入する自治体の数はここ数年で急速に増えており、今後もさらなる広がりが予想されます。2021年7月16日時点で全国111自治体（3府県を含む。人口カバー率1/3以上）¹³に制度があり、2021年6月末時点で2,018組が利用しています¹⁴。

この制度の導入は社会に大きなインパクトを与えました。渋谷区・世田谷区での制度スタートをきっかけに、メディアでのLGBTQ+の報道は格段に増えました。パートナーシップ制度は同性カップル等を家族として扱うという社会通念を形成する後押しになるだけでなく、ハラスメント対策を含めた労働環境の整備が進み、一部の金融機関や保険会社でも配偶者と同等のサービスを受けられるようになるなど、企業におけるLGBTQ+対応も加速しました。

このように、自治体によるLGBTQ+施策の中でもとりわけ波及効果がある施策と言えるでしょう。

(2) 制度導入にあたっての検討のポイント

自治体ごとに対応が分かれている主な論点を紹介し、検討のポイントを解説します。

¹² 同性カップル等：パートナーシップ制度を必要とする人たちの性のあり方（性的指向・性自認・性表現）は多様で、戸籍上の性別と性自認が一致していない場合などもあります。そのため、本稿では「同性カップル等」の表記で統一します。（2）（c）「性別要件」の項も参照のこと。

¹³ 「自治体にパートナーシップ制度を求める会」調べ2021年7月16日時点

¹⁴ 渋谷区・虹色ダイバーシティ「全国パートナーシップ共同調査 令和3年度第2回」2021年、(2021年8月30日取得,https://www.city.shibuya.tokyo.jp/assets/kurashi/psinfo_202106.pdf) .

(a) 根拠規定

①条例（渋谷区、総社市、豊島区、港区、国立市など）

②要綱（多くの自治体が採用）

制度の安定的・継続的な運用と、関連施策を進める根拠になるという観点から、本来的には条例で規定することが望まれます。一方で、要綱は首長の決意があればよく、条例と比べると導入まで低いハードルで短期間での実施も可能です。この方式は最初に世田谷区が採用し、全国的にも採用している自治体が多くなっています。

(b) 手続の様式

先行自治体では主に以下の5つに分類されます。

①「契約」（渋谷区、港区）：関係性の証明として合意契約や任意後見契約等の公正証書等を公証役場で作成し、申請書に添付して提出。自治体は証明書類を交付。

②「宣誓」（世田谷区など多くの自治体が採用）：宣誓書を提出。自治体は受領証を交付。

③「宣誓+契約」（中野区）：①と②の折衷型。②の宣誓方式を基本としつつ、申請者が希望する場合には、自治体は公正証書等の受領証をあわせて交付。

④「登録」（那覇市、小田原市、高知市など）：登録申請書を提出。自治体は登録簿へ登録し、登録証明書を交付。

⑤「届出」（豊島区、明石市、国立市など）：届出書を提出。自治体は受理証明書を交付。

①の契約方式は、事前に公証役場での手続が必要となり、申請における手続に高いハードルがあります。同性カップル等が将来に備えて自主的に公正証書等を作成することはあります。しかし、制度利用の必須条件とするのは、制度の利用で得られる効果との均衡の観点から、検討が必要です。ゼロから制度を作った渋谷区が定めた要件で、同様の方式を採用しているのは港区のみにとどまっています。

最も多いのは②の宣誓方式ですが、婚姻手続は届出のみで成立する一方で、パートナーシップ制度の利用には宣誓を求めることが妥当であるか、検討の余地があると言えるでしょう。役所への届出（または登録）方式の選択肢も含め検討されるべきと考えます。

(c) 性別要件

先行自治体では主に以下の4つに分類されます。

①戸籍上の性別が同一

②同性カップル（戸籍上の性別に関わらず、自認する性が同じである場合を含む）

③双方または一方が性的マイノリティ

④同性・異性を問わない（男女の事実婚を含む）

パートナーシップ制度は①または②のいわゆる「同性カップル」を対象として始まりましたが、制度の全国的な広がりとともに、対象が徐々に拡大されてきました。現在はいわゆる同性カップルのみならず、より多様な性のあり方を想定している③「双方または一方が性的マイノリティ」を採用する自治体が多くなっています。

④では戸籍上の性別・性のあり方を問わず、他の要件にあてはまる全てのカップルが利用できます。2019年に千葉市が初めて導入し、同様の要件を定める自治体も少しずつ増えてきています（横浜市を含む神奈川県複数の自治体、浜松市、明石市など）。いわゆる同性カップルや性的マイノリティに対象を限定せず、法律婚を利用できない・しないカップルを広く対象とします。この対象の拡大は制度の導入目的にも関わってくる部分であり、自治体によって考え方が分かれる点です。また、選択的夫婦別姓制度の動きからも影響を受けることが予想されます。

（d）居住地要件

先行自治体では主に以下の4つに分類されます。

- ①双方が自治体内に同居
- ②双方が自治体内に居住（同居は要件としない）
- ③いずれか一方が自治体内に居住
- ④いずれか一方が自治体内に居住、在勤または在学（国立市）

同性カップル等の居住の実態として、一緒に暮らすのに困難を抱えている人たちも多数います。親へのカミングアウトの難しさから一方が実家に住んでいたり、二人での賃貸物件探しスムーズにいかなかったりなどの例があります。そのため、同居までは要件としませんが、二人ともが住民であることを要件（②）にしている自治体が多くなっています。さらに、自治体をまたいで別々に暮らしているケースも少なくないことから、③「いずれか一方が自治体内に居住」を採用する自治体も増えてきています。

なお、転入予定者についても要件に含めることが望まれます。パートナーシップ制度があることがきっかけでその自治体に転入を希望している同性カップル等が、関係性を一言で説明するのに役立つ場面が想定されるためです。同居のための物件探しに際して、パートナーシップ証明書等の提出を求められるケースも報告されています。

（e）近親者禁止規定における養子縁組の扱い

先行自治体の大多数では、民法上婚姻できない関係である近親者同士をパートナーシップ制度の対象外とする規定を設けています。他方、同性カップル等の中には、婚姻できない状況下でパートナーに財産を相続するために、便宜的に普通養子縁組の制度を利用して養親子（法律上の親子関係）になるケースが少なくありません。民法では養親子関係にあった者同士は離縁後も婚姻が禁止されますが、パートナーシップ制度では、このようなカップルが制度利用対象外とされる「近親者」にあたるかが課題となります。

先行自治体の対応は主に以下の3つに分類されます。

- ①養子縁組している者同士は一律不可（＝「近親者」に含まれる）
- ②養子縁組を解消すれば可（＝「近親者」に含まれない）
- ③同性カップル等であることを理由とした養子縁組の場合は可（＝「近親者」に含まれない）

パートナーシップ制度に婚姻のような法的効力がない以上、現行法の中でやむを得ず養親子になっている同性カップル等について、①制度から排除する、または②養子縁組の解消を要件とするのは、当事者の実態に即しているとは言えません。③「同性カップル等であることを理由とした養子縁組の場合は可」のような柔軟な対応が望まれます。

(f) アウティング禁止に関する規定

総社市、豊島区、国立市などでは、パートナーシップ制度の規定を含む男女平等参画等の条例に、アウティング（本人の同意を得ずに性的指向・性自認を暴露すること）の禁止を盛り込んでいます。パートナーシップ制度の利用者が証明書等を提示して関係性を説明したり、家族として各種サービスを受けようとしたりするときにも関わる重要な項目です。利用者の性的指向・性自認がプライバシー情報として尊重されるという保障がなければ、安心して制度を利用することができないからです。パートナーシップ制度を利用しているからといって、全方向的にカミングアウトをしている、または性的指向・性自認を誰に知られてもいい、というわけではないことに注意が必要です。

先進事例として、国立市の条文を引用します。

国立市女性と男性及び多様な性の平等参画を推進する条例

第8条（禁止事項等）

2 何人も、性的指向、性自認等の公表に関して、いかなる場合も、強制し、若しくは禁止し、又は本人の意に反して公にしてはならない。

第10条（パートナーシップ制度）

4 事業者等は、受理証明書の提示があったときは、当該受理証明書に記載されている情報については、当該記載されている者の意思を十分に確認した上で取り扱う等により、第8条第1項（筆者注：差別・人権侵害の禁止）及び第2項の規定を遵守しなければならない。

なお、条例や要綱に規定されていない場合でも、新潟市や京都市などでは、証明書等に事業者へのお願事項として、「本制度を利用する方の性的指向・性自認や、本制度を利用していることについては、本人の同意なく口外しないでください」と記載しています。アウティング防止の工夫として参考にしたい事例です。

(g) ファミリーシップに関する規定

2021年1月に制度を導入した明石市は「パートナーシップ・ファミリーシップ制度」として、制度を利用するカップルに未成年の子どもがいる場合に、子どもも含めた形で利用申請することもできるという内容を新たに取り入れました。制度の受理証明書には特記事項として子どもの名前が記載されます。パートナーシップ制度の開始から6年目にして、同性カップル等である二者に関する手続という枠組み自体を更新する取組です。

パートナーシップ制度は法的に婚姻していない同性カップル等が対象となっています。子どもがいる場合に、同性同士の親での子育てであることや一方の親と名字が違うことなどから、日常の様々な場面で困りごとや不都合が生じやすい実態があります。子どもの病院での手続や、保育施設や学校の送り迎えなどの場面で、証明書等を提示することで家族として扱われるという効果が期待されます。

同様の取組はすでにパートナーシップ制度を導入していた徳島市、古賀市が制度に追加した他、新たに制度を導入した足立区、豊田市の制度にも盛り込まれました。パートナーシップ制度導入済みの自治体、そしてこれから制度を導入する自治体の両方で、ファミリーシップの検討が新たな論点になりつつあります。

(3) 取組の方向性

パートナーシップ制度には、同性カップル等への「存在を認めて支援する」というメッセージだけでなく、社会に対しても「同性カップル等が直面する偏見・差別を解消していく」というメッセージを発信する機能があり、利用者が心理的な安心感を得られます。

これに加えて、証明書等が使える場面を増やし、制度の実効性を高めていくことが求められています。まずは行政サービスにおいて、例えば公営住宅など、婚姻している夫婦のみに利用が限定されているものを洗い出し、対象を制度利用者にも拡大することが望まれます。さらに制度の導入と並行して大切になるのが、性の多様性に関する啓発です。先行自治体では、自治体内の医師会や医療機関、経済団体や不動産関連の業界団体などに対し、制度の趣旨を説明し、証明書等が現場で尊重されるように要請を行っているところもあります。制度の効果を高めるために必要な対応です。

制度の全国的な広がりとともに期待されるのが、パートナーシップ制度の自治体間連携の動きです。制度の相互利用に関する協定を結んだ自治体間では、転居後も証明書等を継続して使用できる、または転居に係る証明書等の返還と再申請の手続が簡素化されるというものです。これにより、周囲に打ち明けていないため役所に行きにくいという心理的な負担と手続面の負担が軽減し、利便性が向上します。2019年に熊本市と福岡市が先陣を切った後、岡山市と総社市、千葉市と横浜市、兵庫県内の宝塚市を含む7市1町など、地域ごとの連携が進んでいます。

また、転居に限らず、近隣自治体の病院に救急搬送される場合も想定されるため、まずは相互の公立病院や入院病床を持つ医療機関で証明書等を提示したときに有効であるなど、効果面における連携についても今後の検討が望まれます。この点は、パートナーシップ制度自体の認知度向上という課題とも連動しています。

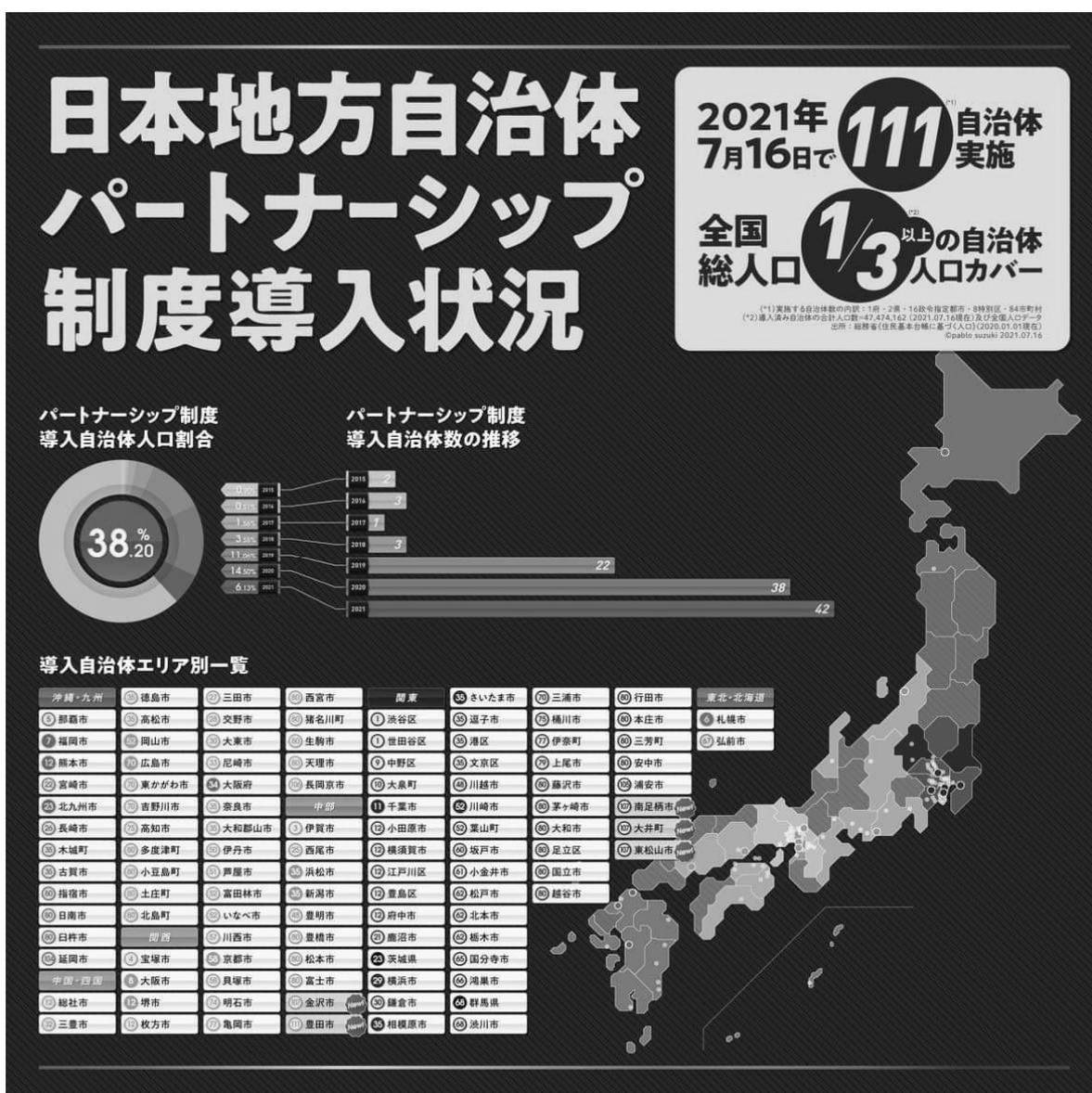
同性カップル等の法的保障に関して、最後に同性婚訴訟の動きについて触れておきたいと思います。2019年、国に対して、同性婚を認めない民法や戸籍法の規定は違憲だとする一斉提訴があり、現在全国5ヶ所で6つの訴訟が進行中です。一連の訴訟で全国初の司法判断となった2021年3月の札幌地裁では、同性婚について定めていない民法と戸籍法の規定は、法の下での平等を定めた憲法14条に違反するとの判断を示しました。また、同性婚を

めぐる社会の認識の変化に関連して、自治体のパートナーシップ制度の広がりにも言及しています。

法的に同性婚が認められていない中、自治体の裁量でパートナーシップ制度が展開してきました。住民の困りごとに耳を傾け、それを解消すべく、各自治体が試行錯誤しながら進めて発展してきた制度です。同性カップル等にとって利用しやすく実効性ある制度の、さらなる広がりが期待されます。

資料1 導入自治体一覧（「自治体にパートナーシップ制度を求める会」作成）

<https://www.facebook.com/partnership.lgbt/>



資料2 制度利用者の声（宮崎市 HP より）

https://www.city.miyazaki.miyazaki.jp/education/human_rights/201873.html

宣誓した方が受けられた民間サービス（制度利用者アンケートより）

(1) 携帯電話の家族割りが受けられた。

* 携帯電話会社…ソフトバンク・UQ モバイル

(2) パートナーが生命保険の受取人になれた。

* 保険会社…明治安田生命、日本生命、第一生命

(3) 自動車保険の運転者限定特約において、パートナーが家族限定の「家族」として認められた。

* 保険会社…損害保険ジャパン

(4) パートナーが家族として認められ、手術の際の同意書に署名ができた。

資料3 宣誓した方の感想など（宮崎市 HP より） * 資料2と同様の URL に記載

・おめでとうのお祝いの言葉をいただけて本当に嬉しく思います。

・絆、自覚が深まった。社会や行政に認められたことで、今後、社会に対して何か恩返しできるよう生きていこうと思う。

・友人や親にカミングアウトする後押しになった。

・親族、友人たちからのお祝いの言葉、プレゼントが本当に嬉しかった。今後、内祝いを贈る予定で、そのような形式だったことも制度を利用できたからこそかなと思う。

・宮崎でできるようになるとは思わなかったなので、まだ実感がない。持っていて損はないなあと感じる。

・ささやかではあるが充実感（がある）。

・以前より安心して過せます。

・病院などの面会などでパートナーといえるようになれるといいと思います。

・制度が広がり、たくさんのパートナーが少しでも充実した日々を送れるよう願います。

※感想は、ご本人の承諾を得て掲載させて頂いております。

3. 職員研修、住民への啓発

(1) 概要

公務に従事するにあたって、住民に対して真に平等に行政サービスを執行するため、職員が正しい知識を持ち、必要な対応をすることは、公務における全ての業務を考える際に不可欠な要素です。しかし、性的指向や性自認は、社会保障など行政サービスを受ける背景に深く関わるものでありながら、未だ関連する差別や偏見が根強いいため、LGBTQ+は、窓口へ行くことや相談を躊躇することや、本当のことを話すことができない現状があります。自治労アンケートでは、職員の中にLGBTQ+が確実に存在していることも明らかになっており、住民対応はもとより、職員間での対応も睨んだ研修が求められます。

また、住民への啓発もすべての人の対等・平等、人権の尊重に欠かせない取り組みです。既に多くの自治体で多様な取り組みがなされています。性的指向や性自認にかかる差別を解消するためには、住民の理解も不可欠であり、自治体の規模の大小にかかわらず全ての自治体で対応が必要です。

なお、地方公務員も直接適用される、改正労働施策総合推進法におけるいわゆる「パワーハラスメント防止対策」では、性的指向・性自認に関するハラスメント防止の啓発（研修含む）や、適切な相談対応が可能な相談窓口の設置も、すべての自治体に義務付けています。そのため、性的指向・性自認に関する研修・啓発はどの自治体においても必須の取り組みです。

しかし、実際に取り組めるかどうかは予算に左右される面もあるので、予算がない場合でも工夫して取り組めるものをここでは紹介します。

(1) 職員向け研修、啓発

(a) 職員研修

職員研修の方法としては、①外部講師を呼んでの研修、②職員ハンドブックを基に職員が研修を実施、③eラーニングやDVDを活用しての研修などがあります。

職員研修は、1度実施して終わりにするのではなく、毎年継続して実施することで内容の理解も深まります。対象も、管理職対象、相談員対象などと対象を絞り個別に専門分野に応じた研修を実施する場合や、全職員対象とし実施している場合があります。（研修の実施例：宝塚市）

性の多様性に関する基礎知識だけでなく、性的指向や性自認に関するハラスメント（SOGIハラ）やアウティングについても研修で触れる必要があります。令和2年改正労働施策総合推進法（パワーハラ防止法）施行により職場のパワーハラスメント対策が法制化され、パワーハラスメントの防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主に義務として課され、厚生労働省が定める指針で「SOGIハラ」や「アウティング」がパワーハラスメントに該当することが明記されました。

【事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき指針(2020年厚生労働省告示第5号)】抜粋

2 職場におけるパワーハラスメントの内容

(7) ロ 精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)

(イ) 該当すると考えられる例

① 人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む。

へ 個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)

(イ) 該当すると考えられる例

② 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること

改正労働施策総合推進法に基づく指針では、ハラスメントの内容や、禁止規定、懲戒規定を周知・啓発すること(研修含む)や、適切な相談対応、(ハラスメントがあった場合の)事後対応等が、義務付けられています。加えて、「へ(イ)②のように機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要である」とも特記されており、措置義務に含まれることが明記されています。この他、措置義務のプライバシー保護のプライバシーに、「性的指向・性自認」が含まれるとも特記されており、職員を対象としたマニュアル作成や研修などの措置も義務付けられています。

こうしたハラスメント対応は、職員以外の人(住民等)からのハラスメントや、職員以外の人へのハラスメントに対しても、措置義務に準じて適切に対応することが望ましいとされています。そのため、こうした外部が関係するハラスメント対応も、研修に含まれることが望ましいといえます。

一方、人事院は、人事院規則 10-10 により、性的指向・性自認に関するハラスメントは、セクシュアルハラスメントと位置づけ、優越的な関係を背景とせずともハラスメントに当たるとしています。

総務省は 2020 年 10 月に、こうした措置義務が適切に講じられていない自治体があるとして、実施を求める通知を出しています。組合としても、当局の実施状況についてチェックしていくことが求められます。

(参考)

・パンフレット「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！ ～～セクシュアルハラスメント対策や妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策とともに対応をお願いします～～」

・事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(2020年厚生労働省告示第5号)

・総行女第17号 2020年4月21日「パワーハラスメントをはじめとする各種ハラスメントの防止に向けた対応について」

・総行女第40号 2020年10月2日「地方公共団体におけるパワーハラスメント対策の取

組状況について」

実施年度	受講対象	研修テーマ	講師（敬称略）
平成27年度 (2015)	職員	「行政職員として知っておかなければならないこと」	弁護士 南 和行
平成28年度 (2016)	職員	「性の多様性ってなに？～わたし発で考えるセクシュアリティと人権～」	VAW研究会えふらぼ 栗本 敦子
	公立保育 所保育士	全体保育士研修 「子どものジェンダーと性の多様性について」	VAW研究会えふらぼ 栗本 敦子
平成29年度 (2017)	職員	「性的マイノリティの人権課題と最近の動向について」	宝塚大学看護学部教授 日高 庸晴
	職員	「LGBTが職場で抱える6つの課題」	LGBT人権講師 藤原 直
	市立病院 職員	「性的マイノリティの人権課題と医療現場の動向について」	宝塚大学看護学部教授 日高 庸晴
平成30年度 (2018)	職員	「世田谷区の性的マイノリティ支援施策のこれまでとこれから」	世田谷区議会議員 上川 あや
	職員	「人権の視点から考える多様な性のあり方」	金沢大学国際基幹教育院 准教授 谷口 洋幸
	地域放課 後支援員	「LGBTs、セクシュアルマイノリティの人権課題」	弁護士 仲岡 しゅん
	職員	「性的マイノリティの人権課題と最近の動向について」	宝塚大学看護学部教授 日高 庸晴
令和元年度 (2020)	職員	「性の多様性とダイバーシティ&インクルージョン」	大阪府立大学教授 東 優子
	職員	「LGBTと人権～職場での取組みと同性婚訴訟から考える～」	弁護士 三輪 晃義

宝塚市：「職員研修開催実績」（肩書はいずれも講演時点のもの）

(b) 性の多様性に関する職員向けハンドブックの作成

「IV. 3.自治体における性的指向・性自認に関する対応指針について」で触れられているように、職員が業務を行う上で適切に行動できるように職員対応指針（職員ハンドブック、職員ガイドライン）が作成されています。都道府県単位で作成しているもののほか、市や町などの基礎自治体で作成している例もあります。既に複数の自治体で作成されているので、他自治体を参考にして作成している場合や、団体や有識者に助言をもらい作成している場合があります。作成することで、職員がいつでも参照できるほか、職員研修で活用することもできます。

ハンドブックの内容の項目例

- ・性の多様性に関する基礎知識
- ・住民等への対応
- ・職場における対応 職場内での対応
- ・子どもの配慮に係る対応 子どもへの対応 学校での対応
- ・公共施設での対応
- ・災害時における対応
- ・相談窓口

(3) 住民への啓発の事例

(a) 住民向け講演会

住民向け講演会は、単発で開催するだけでなく、継続していくことも重要です。毎年複数回テーマを変えて実施することで、様々な人に対してアプローチすることができます。

たとえば宝塚市では、次のように様々な切り口からの講演会を実施しています。終了後には、アンケートを取るなどして効果検証を行いましょう。

開催年度	講演テーマ	講師（敬称略）
平成27年度 (2015)	「性的マイノリティの現状と課題」	宝塚大学看護学部教授 日高 庸晴
	「性的マイノリティの当事者の視点から」	弁護士 南 和行
	「ありのままの自分であるために ～LGBTについて理解を深めよう～」	LGBTアクティビスト 東 小雪
平成28年度 (2016)	「トイレ問題からみるLGBTのTと現代社会」	大阪府立大学教授 東 優子
	「セクシュアルマイノリティの現状と理解を深めるために」	宝塚大学看護学部教授 日高 庸晴
	「多様な性 ～親が学んだこと～」	LGBTの家族と友人をつなぐ会理事 青山 直子
	「LGBTって何だろう？ ～性同一性障害に生まれて自分らしく生きる～」	LGBT人権講師 藤原 直
平成29年度 (2017)	「LGBTの法的保護とパートナーシップ制度」	早稲田大学法学学術院教授 棚村 政行
	「LGBTと多様性 ～虹色に輝くまちづくりを目指して～」	一般社団法人ELLY代表理事 山口 颯一
	「LGBTって何だろう？」 ～一人ひとりが自分らしく生きられる社会へ～」	神戸市看護大学准教授 藤井 ひろみ
平成30年度 (2018)	「僕は父親になった」 ～性同一性障がいのお父とその家族～	ジー・アイ・ディー KAZOKUの会代表 前田 良
	「ゲイの僕がYouTubeに乗せて伝えたいこと」	ユーチューバー かずえちゃん
	「どんな性の在り方も排除されない園・学校・職場・地域とは？ ～子どもたちとの出会いから見えてきたこと～」	にじいろi-ru(アイル) 田中 一步、近藤 孝子
令和元年度 (2019)	「性的少数者と人権 ～クラスに1人はいるセクシュアルマイノリティ～」	弁護士 山下 敏雅
	「好きな人と家族になりたい」	にじいろ家族代表 小野 春
	「等身大の性的マイノリティ ～老い、病み、死ぬ、生活者の視点から」	行政書士 永易 至文
令和2年度 (2020年度)	「ありのままのわたしを生きる」ために	京都府立高校教員 土肥 いつき さん

宝塚市：「市民向け講演会実績」（肩書はいずれも講演時点のもの）

(b) 啓発冊子資料

自治体が作成する冊子には、20 ページ以上の小冊子から、3 つ折りのリーフレット形式のものまで、さまざまなかたちのものがあります。完成した冊子を地域、学校、病院などに配布し活用している例もあります。



啓発冊子の例

左から、福岡県「レインボーガイドブック」、那覇市「レインボーなは～性の多様性を尊重するまちづくり～」、明石市「SOGIE (そじー・性の多様性) って知ってる?」

(c) パネル展示

LGBT 嫌悪に反対する国際デー（5月17日）、プライド月間（6月）、人権週間（12月4日～10日）など LGBTQ+ に関連する記念日に合わせるとパネル展示を行いやすいでしょう。展示物を自治体で独自でもっていない場合でも、地元の支援団体と連携し、団体が作成したものを展示する、他自治体が作成したものを展示するなど、活用できるものはたくさんあります。大阪市淀川区では、各自治体等で広く活用できるように作成した啓発資料をウェブサイトで公開しています。



法務省・人権教育啓発推進センター(左・中):「性的少数者に関する人権啓発リーフレット」淀川区(右):「LGBT 啓発展示パネル」

特設サイトでは、啓発動画、保護者向け、教職員向け、医療者向けの啓発資料が掲載されています。



越前市：「やっぱ愛ダホ lidaho-net.」が全国から集めたメッセージを印刷し展示。

(d) レインボーグッズの作成

講演会や研修会の参加者や啓発イベントの参加者に配布し、ALLY (アライ・支援者) を見える化することができます。ALLY とは LGBTQ+ を理解し、差別や偏見をなくすために、一緒に行動する人、支援する人を指します。まだまだ差別や偏見がある中、当事者にとっては、誰が理解者か分からない状態です。レインボーグッズなどを身につけることで、ALLY であることの意味表示ができ理解の「見える化」をすることができます。

見える化できるように、レインボーグッズは、ステッカー、バッジ、リボンなどが作られています。イベントや、講演会、研修の参加者へ配布されています。また、窓口の見えるところに掲示することで、性の多様性を尊重する窓口であることを示すこともできます。小さなレインボーフラッグを掲示する自治体もあります。また、伊賀市や宝塚市においては、ステッカーを市役所窓口や学校に配布しているほか、希望する事業所等に配布を行っています。



- ・伊賀市 (左)：「伊賀市はALLYの取り組みを進めています」
- ・宝塚市 (中・右)：「レインボーステッカーを配布します」名札等に付けることのできるサイズのシールや缶バッジも作成している。

(e) 広報紙の掲載 (特集・ミニコラム)

広報紙は、高齢者層ほどよく読まれています。LGBTQ+に関しては特に高齢層を中心にまだまだ理解が進んでいない現状がありますので、その層に届けるには広報紙は有効な手段です。

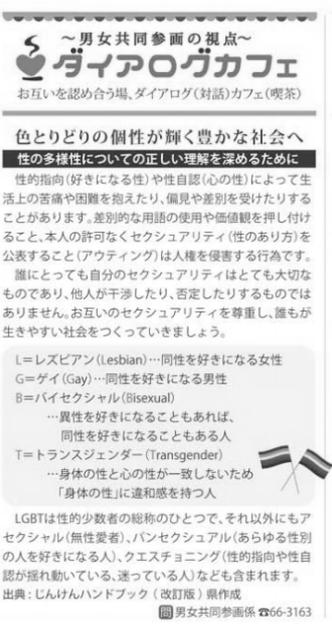
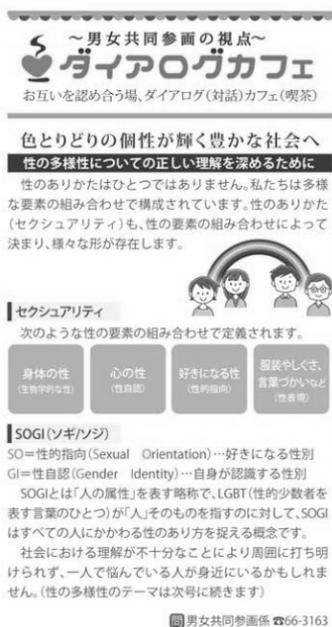
葉山町では2020年12月号「性のあり方を考える」で8ページにわたって特集を組んでいます。

広報特集内容の例
 性の多様性に関する基礎知識
 当事者インタビュー
 困りごとの例
 施策の紹介
 相談先



葉山町広報 2020年12月号 (神奈川県葉山町)

自治体の広報紙以外にも、男女共同参画センターや人権センターが発行している広報紙で掲載する例もあります。特集に組めない場合でもミニコラムなどの形で言葉の紹介などをすることもできます。自分の住む自治体に取り組んでいるということを発信すると、住民に少しずつ浸透する上、当事者にも肯定的なメッセージや安心感を与えることができます。



「～男女共同参画の視点～」
 (広報あいら 2021年1月号
 2021年2月号) (始良市)
 毎月広報紙に連載をしている
 「～男女共同参画の視点
 ～」の中で性の多様性につ
 いて取り上げられた。

ホームページへの情報の掲載は、予算のかからない手法の一つです。性の多様性に関する基礎知識や自治体の取組を掲載することで、広く住民に啓発することができます。また、当事者の方にとっても、自分が暮らすまちの取り組みを知ることは、大きな安心感につながります。さらに、LGBTQ+が自治体で利用できる制度も掲載しておくことで、当事者が制度を利用できるかどうか心配する必要もなく、担当課で職員に事情を一から説明する労力を省くことができます。

(参考)

- ・明石市：『性の多様性について（LGBTQ+/SOGIE）』
- ・熊本市：『LGBTなどの性的マイノリティに関する取り組みについて』
- ・横須賀市：『性的マイノリティの方も活用できる制度など』

（３）取り組みの方向性

職員向けの研修に関しては、一度の研修では基礎知識に留まってしまうことが多く、実務レベルで適切な対応を取るためには継続して研修を実施していく必要があります。

住民向けの啓発については、実施して終わりにするのではなく、目標設定をし、結果の検証、改善等の検討をして次の施策へと繋げていく必要があります。無作為抽出の住民向けアンケートや啓発を実施した会場でアンケートを取るなどして住民の理解度をはかっていくなどして把握する必要があるでしょう。

自治体独自で取り組みを考えたり、資料を作成したりすることは大変ですが、周りの自治体の取り組みを参考にすることで、実施しましょう。

4. 当事者および当事者団体への支援、共同事業

(1) 概要

自治体が LGBTQ+に関する取り組みを進める際に、LGBTQ+の課題に取り組む市民団体・NPO 法人等と協働する事例が多くあります。例えば、パートナーシップ条例などの仕組みや別途特別な予算がないと LGBTQ+について取り組めないのではと自治体職員のみなさまの不安の声をいただくことがあります。地域の市民団体と連携することで、市民協働の仕組みのなかでも多くの事業を実施することができます。

また、これらの協働は双方にメリットが大きく、自治体にとっては地域の当事者ニーズを知ったり、施策を進める上での相談相手となったり、啓発や支援実施における協働パートナーとなります。また、当事者団体にとっては、収益的なメリットはもちろんですが、それ以上に自治体のリソースや信頼を活用できることが最大のメリットであると言えます。例えば、行政との協働事業の方が学校へ出前授業が実現しやすかったり、行政の広報媒体に掲載いただくことで広く講座を知っていただき参加者の増加につながることもあります。

本項では、自治体にある既存の NPO や市民団体への支援や協働の枠組みを活用した、当事者および当事者団体への支援、協働事業の取り組みについて、紹介します。なお、自身の地域に協働しうる LGBTQ+の団体があるか不明な場合は、LGBT 法連合会など全国的な LGBTQ+ネットワークに問い合わせをいただくことで、情報を提供することもできます。

(2) 協働の事例について

①鳥取県：男女共同参画推進人材育成協働事業における事例

鳥取県は、男女共同参画を推進する人材育成を図るため、第4次鳥取県男女共同参画計画を踏まえながら、民間の発想、専門性、経験を活かした多様な人材育成事業を県内で活動する県民の団体・グループから募集し、先駆的な企画を提案した団体に委託実施しています。1年あたり、4事業を選択し、1事業当たり20万円以内の委託金を提供しています。2018年・2019年には、県内のLGBTQ+の団体である feel good がこれを受託し、県内の学校等での講演会やイベントを行いました。

すでに男女共同参画の条例や計画にLGBTQ+を位置付けている自治体も少なくありませんが、その有無にかかわらず男女共同参画推進の協働事業のなかにLGBTQ+のテーマも位置付けることで、協働を図っていくことができます。

②仙台市：市民協働事業提案制度における事例

仙台市は、地域の身近な課題について、市民の提案をもとに、市と協働で解決していく「仙台市市民協働事業提案制度」があります。採択された事業の経費については、提案団体と仙台市が双方で負担することとし、全体事業費の10分の9以内（上限300万円）を市が負担する制度です。2018年より、東北 HIV コミュニケーションズと仙台市市民局男女共同参画課が協同し「にじいろ協働事業」を実施しています。本事業では、市内での啓発

や居場所づくりを目的とし、研修派遣、広報誌の発行、コミュニティスペース「にじのひろば」の運営、イベント「せんだいレインボーDay」の4つを実施しています。

このように、自治体内での既存の市民との協働事業のなかで、地域の市民団体と連携しLGBTQ+のテーマを推進することができます。

③淀川区：LGBTQ+支援事業における事例

淀川区は、「淀川区将来ビジョン」で、めざすべき将来像のひとつとして「個が自立し、人間の尊厳・人権を守る」を掲げ、2013年9月に全国で初めて行政として「LGBT支援宣言」を発表しています。これに伴い、2014年より淀川区LGBT支援事業を実施しています。当初より、虹色ダイバーシティとQWRCが共同して受託し、居場所作り事業や個別相談、啓発コンテンツの作成を担っています。

④LGBTQ+パレード等既存のイベントとの連携

全国でたくさんのLGBTQ+に関するイベントが実施されています。例えば、「プライドパレード」（性の多様性を祝い理解を促進するため世界中で実施されているイベント）は国内のさまざまな地域で行われています（札幌、青森、岩手、金沢、東京、名古屋、三重、奈良、岡山、和歌山、大阪、明石、九州、沖縄、等）。これらの地域のプライドパレードに後援をしたり、ブース出展をしたり、メッセージを公開することで、自治体としての姿勢を広く届けるとともに、地域の当事者団体との連携を深めることができます。なお、国内で最も大きいプライドパレードである東京レインボープライドは、全国の自治体からの後援やブース出展を受け付け、2021年は70を超える自治体からの後援・賛同がありました。

コラム③ 神奈川県取り組み：かながわボランティア活動推進基金21

神奈川県は、ボランティア活動の自主性、主体性を尊重しながら、ボランティア団体等と県とが協力し、協働して事業を進めていくことや、その活動を促進するための支援を目的として「かながわボランティア活動推進基金21」（以下、基金21）を設置しています。

基金21では、地域や社会の課題解決に向け、県と協働して効果的に事業を行う「協働事業負担金」や、地域や社会の課題解決に向け、ボランティア団体等が取り組む事業を支援する「ボランティア活動補助金」をはじめさまざまなメニューを展開しています。なお、「協働事業負担金」は人件費を含む事業に要する経費を、最長5年間、年間1,000万円を上限に負担金を交付し、「ボランティア活動補助金」は事業に要する経費を、最長3年間、年間150万円を上限に補助金を交付しています。

これまで、LGBTQ+に関する取り組みとしては、2事例があります。2007年～2011年の5年にわたり、認定NPO法人SHIPと県の保健福祉局健康危機管理課、教育局行政課が協同し、「MSM健康支援センター事業」として、LGBTQ+の支援センターを開設し相談

支援や HIV 検査の実施、県内学校での啓発などを行いました¹⁵。協働事業終了後も、神奈川県福祉子どもみらい局共生推進本部室は、性的マイノリティ派遣型個別専門相談「かながわ SOGI 派遣相談」を 2020 年より NPO 法人 SHIP に委託し、実施しています。SOGI（性的指向と性自認）に関する相談を、臨床心理士など専門相談員がご相談者のもとに伺い、無料にてお受けする事業です。こちらは相談員が相談者の最寄りの公共施設や、所属機関に出張してくださることが特徴で、例えば学校の先生が生徒について相談をしたい場合に、学校に出向くことも可能であり、先駆的な事例として捉えられています。

また、2015 年～2019 年の 5 年にわたり、認定 NPO 法人 ReBit と県が協同し、「性的マイノリティの子どもに理解のある支援者育成事業」として、県内での LGBTQ+へのキャリア支援や企業啓発を行いました。協働事業終了後も、県内の中小企業への啓発事業や、県内でのキャリア支援実施など継続的な取り組みが行われています。

¹⁵ <https://www.pref.kanagawa.jp/documents/73794/894105.pdf>

5. 事業者への啓発と差別禁止の約款

(1) 概要

事業者への啓発は、LGBTQ+も自分らしく過ごせる地域づくりにおいて、自治体が担うべき重要な役割です。事業者の啓発は、従業員にとって差別やハラスメントを受けず安全な職場環境を提供できることや、顧客にとっても安全にサービス利用ができることにつながります。2020年発表の厚生労働省の委託事業の調査¹⁶によればすでに国内企業の10.9%がLGBTQ+への取り組みをするなど広く取り組みが進みつつありますが、特に従業員99人以下の企業は3.8%しか取り組みが進んでいない状況があります。一方で、中小企業は1社ごとに研修を社内で企画することが叶わないことも多く、自治体からの啓発の意義がさらに大きいと考えられます。

本項では、自治体が事業者啓発のためにできるさまざまなことを、事例からみていきます。

(2) 約款への記載

東京都文京区は、2017年10月から区が発注する工事などで事業者と交わす契約書類にLGBTQ+への差別を禁止することを明記しました。罰則や取引停止などの処分規定はありませんが、条例の趣旨を契約相手に周知し、適切な対応を求めるのがねらいです。

この書類は、区が事業者と交わす契約書に添える仕様書で、工事や物品購入、指定管理者への事業委託など、契約内容の詳細が記されます。末尾「その他」には、事業者が契約履行にあたり順守・注意すべきこととして、都のディーゼル車規制や個人情報保護条例、障害者差別解消法などを列記しており、ここに「性別（性自認および性的指向を含む）に起因する差別的な取扱いを行わないこと」と書き加えたものです。

この事業委託には、衆院選の掲示板、投票所設営なども含まれ、2020年度の区の契約件数は24,000件超に上っています。なお、文京区は、2013年施行の「男女平等参画推進条例」で、LGBTQ+を含むあらゆる人への性別を理由にした差別的な言動などを禁止し、2017年4月には、LGBTQ+が行政窓口や学校で差別的な言動を受けないようにするための職員・教員向けの対応指針を策定した、最初の自治体でもあります。

(3) ガイドブックや研修を通じた啓発

①東京都

東京都は「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」（2018年施行）に、「性的指向・性自認を理由とする差別禁止」を明文化した。その実現に向けた「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」（2019年策定）の「柱2 啓発・教育の推進」には、「事業者等を対象とした取組」が位置付けられ、啓発冊子の企業団体等を通じた配布やイベント会場での配布、民間企業の人事・採用担当者等を対象とした無

¹⁶ 2019年度厚生労働省委託事業「職場におけるダイバーシティ推進事業」再掲

料研修を都が新たに実施すること等を通じ受講企業自らが「LGBT フレンドリー宣言(仮称)」を行い、これを都がホームページで公表すること等を通じて、事業者における主体的な取組を一層促進することの検討が含まれています。

これに伴い、職員に向けたガイドラインと、都民に向けた理解促進のためのハンドブックを作成し配布したり、民間企業や団体等の職員向けに性自認及び性的指向に関する研修をオンラインで実施をしています。

②大阪府大阪市：事業者等向け「多様な性のあり方を理解し認め合うためのガイドブック」

大阪市では、性の多様性の理解促進と課題等の解消にむけ、事業者等の皆様方を対象とした「多様な性のあり方を理解し認め合うためのガイドブック」を2018年に公開しました。「ガイドブック」には性の多様性についての解説や、当事者が直面している課題とこれらを踏まえた事業者としての取組の方向性を示すとともに、サービスや商品等を提供する立場と雇用者の立場からの具体的な取組事例や、それぞれの事業者等において自己点検に活用していただくための「取組チェックシート」などを、わかりやすく掲載しています。

③神奈川県：中小企業の人事担当者向け研修会

神奈川県は2019年より、中小企業の人事担当者向け研修会「企業とLGBT～すべての人が自分らしく働ける職場づくり～」を認定NPO法人ReBitと連携し定期的に開催しています。日本全体でもLGBTQ+の取り組みは従業員1000人以上の大企業のなかでは43.1%が実施するなど進んでいる一方、従業員99人以下の企業での取り組みは3.8%と遅れがみられている¹⁷ため、行政による啓発の意義は大きいと考えられます。

(4) その他

①経済団体との連携

東京都多摩市は、2014年に市・市民・事業者等が一体となって、男女平等参画社会の実現に向けた取組みを進めるために、「多摩市女と男の平等参画を推進する条例」を施行し、そのなかで、性的指向・性自認を理由とする差別の禁止を明文化しています。商工会議所と連携し、市内の企業啓発を行うなど取組みを進めています。

②企業の取り組みの促進

この他、東京都渋谷区では「しぶやレインボー宣言」¹⁸を通じて企業の取り組みを促しているほか、札幌市では「LGBT フレンドリー企業」¹⁹の登録を通じて、取り組む企業の促進、可視化を図っています。

¹⁷ 2019年度厚生労働省委託事業「職場におけるダイバーシティ推進事業」再掲

¹⁸ http://www.city.shibuya.tokyo.jp/assets/com/pop_moshikomii.pdf

¹⁹ <https://www.city.sapporo.jp/shimin/danjo/lgbt/sihyo/kigyo.html>

6. 行政手続き（届出、申請の性別欄）の見直し

（1）概要

（a）見直しの意義

行政手続きにおける申請書やアンケートなどの書類には、性別を記載する欄がありますが、性別欄の見直しは、性同一性障害者への性別の取り扱いの特例に関する法律（2003年、以下「特例法」という。）が制定された当時、見直しの動きがあったほか、近年LGBTQ+に関する施策に取り組む自治体で実施されています。

なぜ、性別欄の見直しが実施されているのでしょうか。見直しは、主に性自認による差別等に基づく困難を抱える方に関連して実施されています。出生時に割り当てられた性別と性自認が異なっているトランスジェンダーが該当します。

性自認に基づく性別欄の記入は現状容易ではありません。日本では、特例法によって戸籍の性別の変更が可能となっていますが、これにはたいへん厳しい要件が課せられています。その要件は、①二十歳以上であること（2022年4月からは「十八歳以上であること」）、②現に婚姻をしていないこと、③現に未成年の子がいないこと、④生殖腺（せん）がないこと又は生殖腺の機能を永続的に欠く状態にあること、⑤その身体について他の性別に係る身体の性器に係る部分に近似する外観を備えていること、となっています。このうち、要件④と⑤に関わる手術には身体的にもさまざまなリスクが伴い、事実上健康保険の適用が困難なため経済的に多額の負担があるなど、非常にハードルが高いため、戸籍上の性別と社会生活上の性別が異なる方も多数います。また、男性でも女性でもないと自認している人など、典型的な男・女に当てはまらない人もいます。

そういった方の中には性別欄が「男・女」の二択であった場合に、性自認と一致しない性別を選択することへの抵抗感や、法律上の性別と見た目の性別が異なるために窓口で再確認されるなどで精神的な苦痛を感じる方もいます。また必要な公共サービスが受けられなかった事例や、性別情報が適切に扱われなかった場合に、トランスジェンダーであることが暴露される危険性もあります。

本来、性のあり方は多様であり、男・女という二元論でとらえること自体が再考すべきときになってきていると言えるでしょう。性別は、個人情報の一つであって、個人情報を収集する場合は、必要最小限の範囲内で収集し、必要性のない性別情報の収集は、極めて慎重であるべきです。

（b）男女平等や女性参画との兼ね合い

一方、性別情報は、市民等から情報を収集する際に、その施策等の目的から、収集が不可欠な場合があります。法的に性別情報が必要とされている項目のほか、社会には、性別に基づく差別が未だ残存しており、自治体としてこれを是正する施策を行う必要から、施策実施の根拠として、性別による格差・差別を可視化する情報が必要であるためです。

女性活躍推進法に基づいて、性別情報によって職場の状況を把握、検討することは、すべての自治体に課せられた法的な義務となっています。例えば、「採用者に占める女性比

率」「勤続年数の男女差」「労働時間の状況」「管理職に占める女性比率」が義務となっているほか、その他任意項目の性別情報についても取得が望ましいとされています。国連では、ジェンダー主流化の観点から、原則としてあらゆる統計に性別情報が必要であるとされています。こうした流れを受けて、内閣府の男女共同参画基本計画ではジェンダー統計の重要性についても言及しています。

こうした状況から、具体的に性別欄が必要な場面とは、女性活躍推進法に基づく観点の他にも、学校の入試応募者等の性別情報なども挙げることができます。

しかし、性の多様性に関する課題と、残存する「女性差別」に関する課題の双方を解決する方法を見つける必要があります。

その方策として例えば、自認の性別で回答してよいとしたり、「どちらでもない」「無回答」を選択肢に入れたりする方法があります。また、採用の場合、選考に関わらない形で性別を記述してもらうようにする（その際、「女性活躍推進法上の義務に基づくものであり、法の趣旨に則った利用に限る」と記載）などの方法もあります²⁰。

²⁰ 内閣府および総務省は、応募書類の性別欄について、自治体独自の配慮を行っても、女性活躍推進法における「採用試験受験者の女性割合」算出に支障ないと説明しています。

内閣府男女共同参画局・総務省自治行政局公務員部編 2020.「女性活躍推進法に関する地方公共団体向けFAQ」(2020年3月改訂版)Q54 (p25)

https://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/horitsu_kihon/pdf/faq.pdf

(補足情報)

1. 女性活躍推進法

「応募者の性別情報」が必要なのは挙げられている指標の中で項目のみ、

国・自治体：特定事業主行動計画：「採用試験受験者の女性割合」（選択項目）

企業等：一般授業種行動計画：「採用における男女別競争倍率」（選択項目）

女性活躍推進法の規定を満たすジェンダー統計作成のためには、「応募者の性別情報」取得は、任意であり必須ではありません。一方、自治体としてはジェンダー平等を積極的に推進すべき立場です。採用時の男女差別の有無に関し積極的にチェック・情報公開したい自治体にとっては必要ということになります。

2. 詳細資料

(資料1) 「女性活躍推進法に関する地方公共団体向けFAQ」2020年3月改訂版

Q54. 採用試験受験者の女性割合について、採用試験時の性別欄に「男・女」以外の選択肢を設けている場合、どのように把握すればよいのか。

(回答) 「採用試験者の女性割合」は、採用試験を受験する女性求職者の数が少ない等の課題等を把握する趣旨であるが、近年では、地方公共団体の採用試験申込書において「性別」選択欄を廃止する動きや「その他」「わからない」などの選択肢を加えている事例が生じていることから「その他」「わからない」等の回答を除いた男女割合で把握しても、男女差の傾向を把握しようとする趣旨を果たすことはできると考えられる。

(資料2) 「状況把握、情報公表、認定基準等における解釈事項について」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000496301.pdf>

「問3 選択項目である「採用における男女別競争倍率」については、どのように算出するのか。」

回答によると、性別欄が記入なし、その他などの場合は、男女どちらの計算にも含めないこととなります。

いずれにしても、本見直しは、男女平等の担当部局と綿密に連携し、その趣旨目的についても十分に議論することが肝要であり、職員の採用・待遇に関わっては、労働組合との協議も求められます。

(2) 見直しの方法

(a) 見直しまでの流れ

手順1 全庁での性別欄のある様式の洗い出し

各種申請・申出書、アンケート、通知書、交付書等

手順2 見直し方針・指針の作成（参考 明石市）

手順3 削除の場合、要綱、規則、条例等の改正、システム改修

(b) 削除できない書類の配慮の方法例

業務上、性別情報が必要な場合でも、業務の性質や様式の使用目的に応じて、性別欄の記載について配慮ができないか検討しましょう。

①男女の2択式ではなく、「どちらでもない」や「回答しない」の選択肢を設けるか、性別記入欄を空欄とし自由記入式にする。

性別〔 男 ・ 女 ・ どちらでもない ・ 回答しない 〕 (記入は任意です。)
性別〔 〕

②未記入や任意記入が可能な場合その旨を記載する。

③なぜ男女の選択が必要なのか理由を付記する。

性別〔 男 ・ 女 〕 ※ ○○のため必要ですので、戸籍上の性別に○を付けてください。記載にお困りの方は係員にご相談ください

④どうしても性別を記入させる場合には、「戸籍上の性別」なのか「自認の性別」なのかを明確にする。自認の性別の回答でもよい場合には「自認の性別でもよい」旨書き添える。

⑤性別を記載したものを配布する場合は、

- ・ 性別欄を書類の裏面に移動させる。
- ・ 男女の別を英数字や記号等で表記するなど、一見したところで性別の記載であることを分かりにくくするなど、表示方法を工夫する。

(例)	<table border="1"><tr><td>性別</td></tr><tr><td>男</td></tr></table>	性別	男	⇒	<table border="1"><tr><td> </td></tr><tr><td>1</td></tr></table>		1
性別							
男							
1							

なお、性別欄が必要な場合の運用にあたっては、窓口で性別を確認する際に、筆談で確認する、周りの住民に聞こえないよう小声で確認する、書類等を指さし、「この書類で間違いありませんか」「こちらでよろしいですか」と尋ねるなどの対応も求められます。

具体例として、中でも重要な、選挙の投票での場面が挙げられます。

投票所入場券から性別欄を削除する、または記載の工夫をする自治体は増えていますが、公職選挙法の施行規則で定められているため、男女別の投票者数の集計を行う必要があります。そのため、投票所で使うシステムや選挙人名簿に記載された性別欄で男女別の集計を行っています。投票所入場券から性別の記載が無くなった場合でも、投票所で対応する職員に、性別欄をなくした理由や、戸籍上の性別と見かけが異なる人もいる等の知識がない場合は、なりすましを疑ってしまい不快な思いをさせたり、次の選挙での投票をためらわせてしまう場合があります。また、取り組みの周知は職員だけでは不十分な場合があります。選挙事務は、日頃研修を受ける機会のある職員だけでなく、アルバイトが事務に従事することもあるので、従事する者全てが適切に対応できるように周知する必要があります。熊本市では、熊本市選挙管理委員会事務局手引きに本人確認は氏名や住所、生年月日で行い、性別は質問しないように記載しています。投票の権利とプライバシーという基本的な人権を損なうことがないように対応しましょう。

(3) 継続するための本取り組みの留意点

性別欄をなくすことだけがこの取り組みの目的ではありません。職員への周知も重要です。

その理由は、なぜ性別欄の見直しを行ったのかという点を職員が十分に理解していない場合には、見直しを行った後に新たな文書で性別欄を設けられてしまうことがあるからです。その意味でも、(2)で記載の通り、指針などを作成し、担当者が交代してもその趣旨等を引き継ぎ、継続的な取り組みとしていく必要があります。その指針自体も継続的なアップデートが求められます。

(参考) 近年の性別欄に関する主な動き

・日本図書館協会は、「図書館における障害を理由とする差別の解消の推進に関するガイドライン」の中で、「新規登録の申し込み用紙に性別欄があり、その記入が必須になっている」ことや「図書館カードに性別欄がある」ことについて、トランスジェンダーの人の利用が困難な社会的障壁になっているとして、合理的配慮を求めている（例 新規利用登録用紙の性別欄→性別欄を削除するか、記入を任意としそのことを明記）。（2016年3月）https://www.jla.or.jp/portals/0/html/lsh/sabekai_guideline.html

- ・性別を記載しない「住民票記載事項証明書」や「印鑑登録証明書」の発行を認める通知（2016年12月12日総務省「住民票の写し等の交付に係る質疑応答について（通知）」「印鑑登録証明事務に係る質疑応答について（通知）」）
- ・性同一性障害などやむを得ない理由によって、健康保険証の表面に、戸籍上の性別を希望しない人、戸籍上の氏名と異なる氏名（通称名）の記載を希望する人に対して、裏面に戸籍上の氏名・性別を記載した保険証を交付することなどを認める通知（2017年8月31日厚生労働省「被保険者証の氏名表記について」）
- ・履歴書の様式例の性別欄を「男・女」の選択ではなく任意記載欄に変更。未記載でも可能と様式に明記した。（2021年4月 厚生労働省）
- ・都道府県立高校の入学願書の性別欄について、41都道府県が廃止、4県が2021年度から廃止する方針。（2021年7月14日 毎日新聞）

（４）性別欄見直しの考え方

①法令上性別欄を削除できる余地がないか。

- ・法律・政令等や県の条例等で様式が定められていない。
- ・国や県等への報告に性別記載の必要がない。等

②業務上、性別情報が必要な理由がないか。

- ・市の条例等により統計上、収集する必要がある。
- ・女性差別把握・是正の観点から収集する必要がある。
 - 女性活躍推進法に基づく必要性
 - ジェンダー統計における必要性、等
- ・施策の実施に当たり、性別を把握する必要がある。
- ・医療等に関わって収集する必要がある。 等

なお、条例や規則等の改正の必要や、様式が紙もしくは、情報システム化による予算上の問題がないなどの実務上の課題も考えられます。

上記によって性別欄を削除しない場合でも、自認の性別で回答してよいとしたり、「どちらでもない」「無回答」を選択肢に入れたりする方法も検討すべきです。

7. 教育委員会関係

LGBTQ+の68%がいじめを経験²¹し、多くのLGBTQ+にとって学校は安全な場でないことがあります。また、高校でLGBTQ+について学んだことがある人は僅か18%²²であり、LGBTQ+について学齢期に正しい情報を学ぶ機会が不足しています。正しい情報や適切な支援の提供が急がれており、教育委員会が果たす役割は大きいと考えられます。

(1) 概要

小学校から高校の間にいじめや暴力を経験したことがあるLGBTQ+は68%という調査もあります。そうした背景から、2012年に国の「自殺総合対策大綱」ではLGBTQ+が自殺のハイリスク層であること、だからこそ教職員の理解を促進することが明記されています。また、2015年には文部科学省から全国の小中高へ通知が出され、性的マイノリティの児童生徒へ校として必要な対応を周知するとしています。さらに、2017年、「いじめの防止等のための基本的な方針」においても、教職員への正しい理解の促進や、学校として必要な対応について改めて周知がされました。

さらに、2018年度から2020年度にかけて、高校～小学校の教科書の一部に、多様な性に関する記述がされるようになり、自治体によっては使用している教科書にすでにLGBTQ+についての記載がされています。このことから、どのように教職員がLGBTQ+について学び、子どもたちに伝えるかは大きな議題となっています。

さまざまな自治体が、素晴らしい取り組みを進めているため、いくつか紹介します。

(2) 事例

(a) 教職員への理解促進

さまざまな自治体で教育委員会と連携し、教職員研修が実施されています。教職員への理解促進でまず何から始めていいか迷う場合は、講師を招いた研修の実施がおすすめです。他にも、以下のような取り組みができます。

①東京都文京区：教職員を含んだ対応指針の作成

文京区は、2017年にLGBTQ+が行政の窓口や学校で差別的な言動を受けないようにするため、区職員や教員向けに対応指針を策定し、「性自認および性的指向に関する対応指針～文京区職員・教職員のために～」を公開しました。第3章に児童・生徒等への対応がまとめられていて、学校生活における対応、教職員等への知識理解の浸透、課外活動等における配慮、事務・手続等における配慮の4つの項で詳細に記されています。

²¹ いのちリスペクト。ホワイトトリボン・キャンペーン 平成25年度東京都地域 自殺対策緊急強化補助事業 「LGBTの学校生活に関する実態調査(2013)」

²² 釜野さおり・石田仁・風間孝・平森大規・吉仲崇・河口和也 2020 『性的マイノリティについての意識：2019年(第2回)全国調査報告会配布資料』 JSPS 科研費(18H03652) 「セクシュアル・マイノリティをめぐる意識の変容と施策に関する研究」(研究代表者 広島修道大学 河口和也) 調査班編

参考：<https://www.city.bunkyo.lg.jp/var/rev0/0216/4627/202141314612.pdf>

②大阪市淀川区、阿倍野区、都島区：教職員向け LGBT ハンドブック

大阪市淀川区、阿倍野区、都島区が 3 区合同で、2015 年に「教職員向け LGBT ハンドブック」を公開しました。

参考：<https://niji-yodogawa.jp/教職員向けlgbtハンドブック/>

(b) 児童生徒への理解促進

①三重県：研修や教材作成

三重県は、教職員向けの LGBTQ+研修に早くから取り組んできました。また、2016 年には三重県教育委員会が、中学校において、性的マイノリティの人権について効果的に学べるよう 人権学習指導資料 を発行し、県内の中学校に配布をしています。また「人権教育ガイドライン」（2018 年策定）には性的マイノリティについて記載され、県内すべての小中学校・義務教育学校および、県立学校等に配付されています。

②福岡市：副読本への記載

2015 年に福岡市教育委員会が小学生向けの副読本に性的少数者を扱ったページを設けました。人権読本「ぬくもり」（小学校 5,6 年生版）に掲載されました。

(c) 相談体制の構築・周知

①神奈川県：性的マイノリティ派遣型個別専門相談

神奈川県は、性的マイノリティ派遣型個別専門相談「かながわ SOGI 派遣相談」を 2020 年より NPO 法人 SHIP に委託し、実施しています。SOGI（性的指向と性自認）に関する相談を、臨床心理士など専門相談員がご相談者のもとに伺い、無料にてお受けする事業です。こちらは相談員が相談者の最寄りの公共施設や、所属機関に出張してくれることが特徴で、例えば学校の先生が生徒について相談をしたい場合に、学校に出向くことも可能であり、先駆的な事例です。

②東京都世田谷区：電話相談の周知

世田谷区は、区が行う電話相談のチラシを区内の小中学校にて配布し、児童生徒が相談支援にアクセスできるようにしています。

(d) 制服における選択肢の導入

福岡市・北九州市：選べる制服の導入

2020 年度より、福岡市、北九州市では、市立中学校でスラックスかスカートを選べるブレザータイプの標準服を導入しました。福岡市の新標準服は、動きやすさや寒暖、自身の性自認などに合わせ、スラックス、キュロット、スカートのいずれを着るか性別に関係なく選べるようになっています。

8. 子育て施設における研修、保護者への啓発

(1) 概要

近畿地方の市立保育園で、性別違和のある園児が性自認などを理由にいじめ被害にあっていたこと、また、匿名ではあるものの「性の違和感の訴え」や受診歴が同意のないまま市のホームページに掲載され、個人が容易に特定できる状態になっていたことが両親からの訴えで判明しました。

この件はたまたま問題事案として広く知るところとなりましたが、小学校以上の教育現場で、文科省の通知や教科書での記載の増加など一定の取組が広がりつつあるのに比べて、保育所・幼稚園・認定こども園などの子育て施設において、性の多様性についての認識が共有されていない現状があります。

一般的に、3～4歳頃には、男の子と女の子の違いや、自分が男の子なのか女の子なのかがわかるようになっていわれています。また、この頃から自分の性自認にしたがって振る舞い始めます。小学校入学前にトランスジェンダーの56%が性別違和を経験するという調査もあります²³。性の多様性について、児童にとって初めての集団生活を支える保育者への研修と、保護者への啓発が重要であり、公立の子育て施設を管轄し、子育て支援を行う自治体は大きな役割を担っています。

(2) 具体的な取組例

(a) 講演・研修の機会

- ・子育て施設主催の保護者向け講演会 ※保育者も一緒に聴くと良い。
- ・PTA 主催の講演会
- ・園所長向け研修会
- ・保育士、幼稚園教諭向け研修会

(b) 研修ツール

・宝塚市教育委員会作成『「性の多様性」の指導に関する教職員向け手引き書』に収録されている「保育モデル案」2つ（保育環境の見直し、絵本の読み聞かせ）²⁴

(c) その他の保護者向け啓発の機会

- ・自治体主催の子育て関連イベント
- ・まちづくりの拠点である公民館やコミュニティ・センターにおける保護者向けまたは親子講座

²³中塚幹也「学校保健における性同一性障害:学校と医療の連携」『日本医事新報』(4521) 2010 年 pp60-64.

²⁴ <https://www.city.takarazuka.hyogo.jp/kyoikuiinkai/1002552/1012182/1025339.html>

(3) 取組の方向性

子育て施設においては、「男の子」「女の子」というグループ分けや、青とピンクによる色分けなどが無意識に行われがちです。ごっこ遊びの中でも「おままごとは女の子の遊び」のような男の子らしさ、女の子らしさの規範が刷り込まれる機会が少なくありません。性の多様性が大切にされる前提には、一人ひとりの違いが尊重される土台と、ジェンダー規範にとらわれない保育環境が必要です。国際的に提唱されている「包括的性教育」²⁵の流れをくんだ性の多様性教育の実践や、保育士・幼稚園教諭、保護者への啓発が望まれます。

²⁵ ユネスコ編『国際セクシュアリティ教育ガイダンス』（改訂版）明石書店 2018年

コラム④

子育て施設における研修、保護者への啓発 ～保育者の意識の醸成と子育て家庭との共通理解をめざして～

長崎県地方自治研究センター 本田 恵美子

(1) はじめに

はじめに

近年、LGBTQ+をはじめとする性的少数者に関するニュースや情報に触れる機会が増えました。国や民間の研究機関などによる性的少数者に関する統計データが出されています。このデータの差異はありますが、性的少数者は身近にいるのだと認識し、性の多様性を理解し尊重することが大切であると考えます。

私は、1980年から幼稚園教諭をしておりましたが、この時期に、性的指向、性自認、性的少数者という言葉は聞いたことはありませんでした。このことを理解するにつれ、幼稚園で関わった子どもたちの中にも当事者はいたのだと思うことがあります。

もし、私に知識があったら対応が変わっていただろうか。と考えることがあります。性のあり方によって生きづらさを抱える子どもがいることを正しく理解し、みんなが自分らしく生きていけるために何が必要なのか考えることとします。

(a) スカートをはけなかったYちゃん（入園時期 1995年頃）

幼稚園には、男の子は半ズボン、女の子はスカートという制服がありました。入園前に制服のサイズ選びがあり、当時、4歳だったYちゃんは、お母さんと共に幼稚園にやってきました。制服のサイズを決めるために上着とスカートを見て、Yちゃんは突然に「スカート嫌だ」と言いました。お母さんは恐縮しながら、「すみません！この子、今までスカートを着たことがないんです。何回もスカートを着せようと試みたことはあるのですが、どうしても着ないのです。」と言われました。

私は、どうしたものかと戸惑いながら、でも、着ることができないスカートであるならば、男の子用の半ズボンにするか、もしくは上着だけにするかと考えました。

一旦、その場は、サイズだけを決め、職員全員で共有することとしました。職員からは、「通常の通園は上着だけ着て下は私服でいいとしても発表会などの行事の時は来てないのはYちゃんにとって良くないのでは」という意見と、「どうしても着ることができないなら仕方ないのでは」という意見に分かれました。

当時の私は、強制することはできないと判断して、上着のみ来てもらうことにしました。

当然、他の子から、「Yちゃん、スカートがないの?」、「Yちゃん、どうしてスカートはいてないの」と言う声がありました。そんな時、「Yちゃん、スカート嫌いなんだよね」と笑いながら話をしていました。すると、そのうちに、Yちゃんがスカートを来ていないのは当たり前になっていきました。行事の時も何事もなく園生活を終え、Yちゃんは卒園していきました。

小学校は私服で問題なく過ごし、中学校はスカートの制服ですが、Y ちゃんは、スカートの制服を着ていたとのことでした。大人になった今、彼女は、女性として生活しています。

(b) 男の子としか遊ばない S ちゃん (入園時期 2005 年頃)

S ちゃんは、4 歳児で入園しました。活発な女の子でした。幼稚園は登園するとそれぞれ好きな遊びをしながら過ごし、10 時半ぐらいに一齐にホールに集まった後、クラス別に集団でお絵描き、制作など室内での遊び、外でのかけっこやボール遊び鬼ごっこなど担任が決めた保育内容に沿った活動をしておりました。

S ちゃんは、登園後や午後からの好きな遊びで過ごす時間、女の子と遊ぶことはなく男の子とサッカーや鬼ごっこなどして過ごしていました。S ちゃんは活発で外で元気に駆け回ることが好きなんだな、と思って見守っていました。

幼稚園では、男の子の遊び、女の子の遊びと区別することなく、様々な環境を準備し子どもたちが好きな遊びを楽しむようにしておりました。好む遊びの違いから、女の子・男の子に分かれて遊ぶ場面が多くありましたが、それぞれに性を意識しているとまでは感じたことはありませんでした。私たちも、園児の性別について意識した遊びを組み立てることはしませんでしたし、それぞれの個性が尊重されるような園生活を過ごせることを目標に保育をしておりました。S ちゃんは、その後、保育士になったと聞いています。

(2) 幼児期のジェンダーへの意識

一般には3歳前後から子どもの性自認が始まることとされています。それに基づいて幼児期以降、集合や整列、グループ分けなどの際に男の子・女の子とわけていました。今、考えると子ども自身が理解しやすい区分として活用していたと思います。例えば「運動会」や「生活発表会」、「音楽発表会」など、クラス別、男の子・女の子別として実践しておりました。

1999 年改訂の保育所保育指針には、「子どもの人権・文化の違いへの配慮、性別による固定的な役割分業意識を植え付けないための配慮」などについては、保育所保育指針のみに記述されています。幼稚園においては、学校教育体系の中で同様の他法、他通知等により同様の趣旨で盛り込まれています。

しかしながら、この頃、現場でとりたてて、ジェンダーの問題について意識したことはありませんでした。「性別にかかわらず一人ひとりの個性が発揮される環境を創り出す。」との保育感であったと思います。

(3) 性の多様性を認め合い、全ての人が生きやすい社会をつくるために

自治研センターで実施した「性の多様性を考える」議員学習会

性の多様性を理解しようとする機運が様々なところで広がりを見せる中、自治研センター協力議員と県本部の役職員で「性の多様性を認め合い、全ての人が生きやすい社会をつ

くる」ために政治や行政の役割などについて議論する、として「議員学習会」を実施しました。

「Take it! 虹」の代表 儀間 由里香さんから性的少数派の課題、県と連携して実施した実態調査、自治体に臨むこと等の報告を受け、長崎市のパートナーシップ宣誓制度に取り組んでこられた長崎市議の池田章子市議から制度の意義、課題について聞きました。

長崎市のパートナーシップ宣誓制度に宣誓をされた楠木さんと金山さん（氏名公表の了解を得て）から、親にカミングアウトして同性で結婚するまでの経過、パートナーシップ宣誓受領証と社会の壁についてお話しいただきました。「一緒にご飯を食べられる幸せ。ただいまと帰ってきて、おかえりと待っている人がいる幸せ」をかみしめていること、「出来たらいつかは同性婚であることを公言しなくてもいい社会に変わっていくことを望んでいます。」との二人の話は心に残りました。関心が薄かった議員の皆様にも、この言葉が響いたようでした。

大切なことは性の在り方を多数派と少数派に区分けするのではなく、100 人いれば 100 通りの性があるのであって、だれもが性の多様性の中で自分だけの個性的な性を生きていることを理解すること。だと感じました。

（４）だれとどう出会うか

私が保育者時代、「性の多様性」について何も知りませんでした。もし、知っていたら、あの頃の保育感が変わっていたのだろうかと考えることがあります。よく、性的少数者の方が、「あの時にあの先生と出会ったから」、「あの方の言葉に救われた」との話を聞くことがあります。だれとどう出会うかは、性的少数派の方だけでなく、全ての人にとって生き方を左右する大事なものだと考えています。保育所や幼稚園、認定こども園は、子どもたちが親や家族以外と初めて出会う大人であり、その後の生き方を左右する大事な場所であり、そこにいる保育者の役割はとても大きいです。

（５）こどもと子育て家庭に寄り添って

幼児期のジェンダー・フリーの取り組みは、子どもの人権を守る大切なことです。今後は、保育者の保育観の中にしっかりと位置づけ、園の保育環境の大切なひとつとして研究・研鑽をしていかなければなりません。

「保育所で、男性保育士に女兒のおむつ替えをしてもらいたくない」ということが取り上げられていました。この課題に向き合うためにも、保育者のジェンダーに関する問題意識の醸成と保育者・子育て家庭による意識共有、共通理解が必要です。

「子どもは環境で育つ」と言われますが、一番大切な環境は人的環境であると思っ
ています。子どもと子育て家庭の一番の理解者、伴走者として、表面的な対処に終わらない幼児版ジェンダー・フリーを構築していくことが求められると考えています。

9. 防災関係

(1) 概要

阪神淡路大震災や東日本大震災、近年頻発する大規模水害など、日本は災害大国といわれる状況にあります。災害発生時には、まず避難や人命救助が最優先されますが、そのなかでも女性や障がい者、こども、高齢者など社会的弱者に配慮した対応が、自治体をはじめとして災害に対応する公・共・私的セクターそれぞれに求められます。LGBTQ+についても、避難所生活をはじめとして、さまざまな場面で配慮が必要であり、日常の防災行政（実務）の中でもLGBTQ+の存在を想定した防災計画や避難所運営マニュアルの策定が望まれます。なお、東京都文京区では地域防災計画に性的指向・性自認に関する記載を入れているほか、いくつかの自治体ではIVで紹介した職員対応指針に災害時の記載を盛り込むなど、取り組みが広がっています。

(2) 避難所運営について

性的指向や性自認が周囲に知られてしまうことを心配して、避難所に行くことが困難なLGBTQ+が多いと考えられますが、命の危機が迫る災害が頻発している中で、避難所という選択肢を作ることが重要です。誰もが安心して使いやすい「LGBT フレンドリー」で「男女平等」な避難所づくりには、様々な決定事項を男性だけに委ねるような仕組みにせず、女性を含めた運営とすることが、まず重要です。多様な参加、参画で、LGBTQ+を含む多様な存在に配慮した避難所運営をめざしましょう。

具体的には、

①風呂、トイレ、更衣室、洗濯（干場）など、「男女」で分けられている場合には、個人利用できる簡易シャワー、だれでもトイレ、仕切りのある更衣室、といったプライバシーに配慮された空間を作ります。

②支援物資については、衣服が男女別になっている場合は、サイズ別にし、化粧品や生理用ナプキンなどは女性のみとせず、必要とする人が受け取れるようにする（トランス男性をはじめ、家族が必要としているケースにも対応できます）。その際、人目が気にならない場所においておくことも重要です。

③避難所の区切られたスペースの利用は、世帯単位、となっている場合には、同性パートナーも想定して、一緒にいたいという希望を選択肢に入れておく。

④避難所名簿を作成するときには、ヒアリングシートの性別欄や同居者の扱いを任意記入とすることや誰もが見えるところに置かないなど、意図しないアウトティングにつながるようにする（住所や名前、生年月日などの扱いもDVから避難しているケースや通称名を使用している在日の韓国・朝鮮にルーツを持つ人も想定して、第三者への開示は厳重な取り扱いとする）。悪意の有無にかかわらず、アウトティングはしてはいけないことであると運営者は注意が必要です。

⑤避難所運営への参加、参画が「男女別」になっている場合には、やりたい人、好きな人、得意な人などを対象として、性別役割分業を前提としないこと。

⑥他の被災者同様にLGBTQ+も災害によるショックを受けています。LGBTQ+は、自己肯定感を得ることが困難な環境にいる人が多く、中には精神疾患を抱えているケースも

あります。精神科医や精神保健福祉士、臨床心理士などによるカウンセリングは、個室を用意するなど、他者に内容が聞かれることのないように配慮が必要です。

この他、災害時には地域の自治会の担う役割が大きくなりますが、LGBTQ+は差別や偏見を恐れてカミングアウトできないことなどから、自治会とのつながりが弱いことも少なくありません。この点も留意した取り組みが求められます。

(3) 避難所以外の災害時の支援について

前述したように、LGBTQ+は不安があるために避難所に来ていないことが想定されますので、①②⑥の支援が、在宅や車中避難でも受けることができるよう避難所運営上のルールやマニュアルに記載しておく必要があります。

罹災証明の発行など、従来の窓口以外での業務も庁舎内で発生しますが、ずらっと並んでいる住民には聞かれたら困ることもあるかもしれませんし、そうでなくても聞かれるかもというだけでこれらの公的サービスにアクセスできないLGBTQ+もいます。個室を用意するなど、聞かれることのないように環境を整備する配慮が必要です。

また、復興局面では、避難所から仮設住宅や災害公営住宅に入居できる、というタイミングが来ますが、同性パートナーでの入居を可能とする基準作りが求められます。

(4) 小括

災害時におけるLGBTQ+対応で重要なことは、平時から関係者の研修、啓発を実施しておくことです。災害が発生してから、いわば非常時に初めてLGBTQ+への配慮、といったことを求めても（求められても）、人的にも時間的、物質的、精神的な余裕がない中で、十分な対応は困難になりがちです。むしろ、理解を阻害し、対立構造を作りかねません。

とりわけ、避難所運営に関わる自治会（町内会）など自主防災組織の関係者（共助セクター）との防災訓練に合わせて、多様な存在への配慮が求められるということを繰り返し啓発、研修していくこと、さらにマニュアルなどを見直して、合意形成を図りながらバージョンアップを図ることが重要です。

同様の趣旨が、2018年に東京都豊島区がまとめた「多様な性自認・性的指向に関する対応指針」には、「災害時における配慮・対応」として記述されています。

自治体職員には、LGBTQ+が災害時において助けを求めることのできる存在として、公助セクターの命綱として、個人情報を守ること、アウトティングしない・させないことを災害時のさまざまな場面で実践することが求められます。災害時には、防災担当者以外も最前線で業務に従事するため、本章3. の職員研修を災害時も含めた内容とすることも有効です。

参考資料) 岩手レインボーネットワーク「にじいろ防災ガイド」2016年、(2021年8月30日取得,

https://b22040bb-5a45-4909-9ff1-9f6ee262e07f.filesusr.com/ugd/02695b_c89cca0b31c0472f8dcd93d69732ba99.pdf).

VI 職員の労働条件について

1. 概要

自治体においては、LGBTQ+に関する諸施策（外向き）のほかに、自治体で働く職員に対して（内向き）の研修による啓発と、労働条件において平等に扱うことが求められます。

LGBTQ+は、全くオープンにしていないか、もしくはわずかな人にしか性的指向や性自認を打ち明けていない人が多く、労働組合がその声を把握できていないために、直接反映して自治体当局と交渉することができていないというのが実情です。

しかし、同じ職場で働く仲間が、人生を共にするパートナーを得たときに、同性であるか、異性であるかによって共同生活を営むものとして生じるニーズに変わりがあるわけはありません。同性であるというだけで特別休暇を取得できないことは不公平です。パートナーやその親族が亡くなったときに、悲しみに暮れる、寄り添いたい、という気持ちは誰もが同じです。そんな不公平を放置していいはずはありません。

LGBTQ+の組合員もそうではない組合員も、職場や労働組合の一員として、同じ権利を手にする、同じメンバー（仲間）だということを労働条件という制度面で実現しようとすることは、組合員の多様な生き方や感じ方、指向を認め合うことでもあります。

同じ権利を保障することに、何か支障があるでしょうか。ほかの組合員が迷惑をこうむったり、公費支出が増えるでしょうか。むしろ、社会正義が実現された多数派に偏らない職場は、育児中の組合員、障害をもつ組合員、外国籍の組合員、さまざまな少数の存在である組合員やまだ組合員になっていない公共サービスに携わる労働者にとって、そして多数の組合員にとって、良質で公正な職場であるはずで

アンケート調査によって、都道府県、市区町村、公共民間、組合役員などあまねく職場にLGBTQ+が働いていることがわかっています。LGBTQ+が労働組合や当局に求めなくても、労働組合がともに職場で働く仲間として平等の権利を保障するために取り組むことは当然のことであり、現在と将来の組合員に対して、多様性を尊重するという重要なメッセージを送ることにもなります。

この間、労働組合からの要求や自治体の判断によって、一部の自治体で休暇制度において、パートナーシップ制度に基づく関係を前提とした制度や「事実婚と同等」とする制度が整備されています。さらに、扶養手当など賃金に関わることについても実施する自治体が現れており、少しずつですが平等の権利確保に近づきつつあります。

一方、育児に関することをはじめ、健康保険、所得税などにおける「扶養」認定、公務災害における遺族の扱いなど、法律に基づく制度の壁により阻まれている課題もあります。

このようなこともあり、一部の研究²⁶では、LGBTQ+とそうでない従業員間の賃金格差もあると指摘されています。

配偶者間における扶養・被扶養の関係そのものが、男女の性別役割分業を前提とした制度であり、家父長制をなお残すものではないか、との考え方からすれば制度廃止についての議論も他方では進めるべきですが、自治体における休暇制度、賃金制度における「同一の待遇」を広げ、不合理な差別を根絶する取り組みも重要です。

2. 各種休暇・休業制度について

休暇制度については、2017年から千葉市が全国で初めて結婚休暇＝パートナー休暇、介護休暇を法律婚や事実婚同様に同性カップルである職員が取得可能とする制度変更を行いました。その後、福井県越前市（2018年）、渋谷区、大阪市、福岡市（2019年）や世田谷区、大阪府、鳥取県（2020年）、札幌市、東京都国立市（2021年）などへも広がっています。

これらの自治体では、第V章2.で紹介した「パートナーシップ制度」が導入されていますが、その背景には自治体からパートナーシップ制度を利用した住民については、企業などへも従業員や顧客に対して平等取り扱いを求める以上、自治体自らも平等取り扱いをすべきという、率先垂範の意識が働いたのではないかと考えられます。（現時点では、パートナーシップ制度を導入していても、職員向けに実施していない自治体は多数存在）

一方、パートナーシップ制度はありませんが、鳥取県や福井県越前市では職員向けに休暇制度を整備しており、労使交渉によって先行して実施することも可能です。

休暇制度のうち、上記の自治体では、

・結婚休暇	11自治体
・服喪休暇（忌引休暇）	10自治体
・介護休暇、短期介護休暇、介護時間	11自治体
・出産補助休暇（配偶者分娩休暇）	9自治体
・配偶者同行休業（海外赴任等への同行）	1自治体
・育児休業	0自治体
・部分休業	0自治体
・育児参加休暇	8自治体
・子の看護休暇	8自治体

となっています。自治体による違いが生じているのは、当初制度を立ち上げた千葉市において結婚（パートナーシップ）休暇と介護休暇を対象としたことに倣った自治体と、「事

²⁶国際労働機関＝ILO Gender identity and sexual orientation: Promoting rights diversity and equality in the world of work (PRIDE) project (2012-2013)

https://www.ilo.org/declaration/follow-up/tcprojects/WCMS_351654/lang--en/index.htm.

実婚と同等」とする自治体とで差が出たにではないかと考えられます。

また、根拠規定についても、千葉市などでは、条例の下にある規則に根拠を加筆していますが、

例：介護休暇（千葉市職員の勤務時間、休暇等に関する規則第 12 条第 5 項）
職員と性別が同一であって、当該職員と婚姻関係と異ならない程度の実質を備える社会生活を営む関係にある者として市長が認めるもの

大阪市などでは、既存の条例、規則に規定する「配偶者(届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)」の定義を、要綱において、

「配偶者等」（配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）又は当該職員と性別が同一であって当該職員と婚姻関係と異ならない程度の実質を備える社会生活を営む関係として人事室長が認める関係にある者。）

として対象を拡大する手法がとられています。

いずれにしても、それぞれの自治体の裁量であり、労働組合の側からいえば労使の自治によって決定されるものであり、条例事項でなければ議会の合意を経ることなく実施が可能²⁷といえます。

一方、自治体の裁量では条件整備や対応が困難なのが、育児休業です。これらは、地方公務員の育児休業等に関する法律第 2 条第 1 項に、「当該職員の子を養育するため」と規定され、「子」に、①特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者であって、当該職員が現に監護するもの、②養子縁組里親である職員に委託されている児童、を含むとされ、その幅はあるものの、同性パートナーの子の育児は含まれないためです。

同性パートナーの子以外で制度利用を考えた場合には、①の特別養子縁組については、現行夫婦がそろっているという条件が付けられており、②の養子縁組里親については、単身者でも可能なものの、児童相談所からの委託が必要となっており、「夫婦」という規定が緩和されれば、いずれも可能となります。

ちなみに、公務員においてのみの規定かということ、民間労働者に適用される育児・介護休業法も同様のため、改善には公務、民間ともに制度（法）改正が必要です。民間での広がり背景にして、自治体独自の制度を条例等で実施することは可能性としてありえますが、休業期間における育児休業給付金に代わる給付を新たな自治体負担とするのか、無給とするのかなど、財源や課題の整理も必要です。

さらに、これら休暇取得に関わって重要なことは、アウトティングや個人情報、必要書類の扱いに関することです。先行した千葉市に聞き取りましたが、「実績はないのではないか」という状況でした。職場の上司や人事・総務担当者に知られたくないために、制度としては整備されても結果として取得することができないことが背景にあることから、添付書類を必要としないことや限られた範囲でのみ情報を扱うことなど、「制度運用」につい

²⁷ 自治体によっては、個別に休暇、休業にかかわる規定を条例で定めているケースもありますが、条例から規則に委任している自治体が一般的です。

て労使の十分な協議と実際の取得時をイメージした運用が望めます。

3. 賃金、諸手当について

地方公務員の賃金は、地方公務員法によって①国の人事院勧告制度の下で決まる国家公務員の労働条件に準拠するとしつつ、②他の自治体や民間労働者の給与その他の事情を考慮する、となっています。（自治体の現業職員、地方公営企業職員は法的には枠外ですが、手当額の水準や種類などは、非現業職員との均衡を図ることやさまざまな諸条件によって、現実的な自由度は高くありません）

(1) 扶養手当

LGBTQ+の職員がパートナーを扶養している、という場合に、法的に扶養手当を支給できるのか（していいのか）、ということが争点になります。

2021年から扶養手当を支給できることとした、東京都国立市の例では、職員の給与に関する条例を改正し、扶養手当に関する第7条において

扶養親族とは、次に掲げる者で、他に生計の途がなく、主としてその職員の扶養を受けているものをいう。

(1) 配偶者または職員とパートナーシップの関係（国立市女性と男性及び多様な性の平等参画を推進する条例（平成29年12月国立市条例第36号）第2条第10号に規定する関係をいう。）にある者であつて、婚姻の届出をしていないが、事実上その職員と婚姻関係と同様の事情にあるもの（第3項および次条において「配偶者等」という。）

という規定をおいています。

これは、給与法定主義、あるいは給与条例主義と言われる地方公務員の給与決定システムにおいて、国など（国立市の場合は東京都）からの不当な干渉や、性的少数者に同等の権利を確保することに反対する勢力からの攻撃にも耐えうる、望ましい制度化の形です。なお、総務省は、この件について直接問い合わせなどはなかったがとしつつ、「地方公務員の給与は、地方公務員法第14条に規定する『情勢適応の原則』や地方公務員法第24条に規定する『均衡の原則』に基づき、各地方公共団体の判断により、条例で定められるべきものです。」と、肯定も否定もしない立場（少なくとも否定はしていない）をとっています。（自治労組織内 岸まきこ参議院議員事務所からの問いに対する回答）

前項の休暇制度のように、手当支給に関して、条例より下位の規則や要綱で定めた場合に、住民監査請求や住民訴訟に耐えうるかはその時の社会情勢などもあるため判然としません。労働組合としては、当局がどのような方法を採用するか決定できるわけではないこともあり、いずれにしても労使合意したものを支給させることは当然ですが、総務省の回答とあわせて検討したときには、給与条例主義のもとで条例に根拠を求めることは選択肢として有力です。

同様に、単身赴任手当についても、パートナーが転居せず、職員が住居の移転を伴う異動があった場合に支給できるようにすべきです。その際も条例における単身赴任手当の規

定において、「配偶者等」とし、国立市同様の規定を盛り込むことが考えられます。

(2) 退職手当

退職手当は、職員が定年や退職を迎えれば、通常職員本人に支給される手当です。しかし、不幸にして現職で死亡した場合に、自治体（や退職手当組合）はその手当を誰に渡すのかが問題になります。地方公務員の場合「国家公務員退職手当法」に準じて退職手当条例が定められており、事実婚を含む「配偶者」が受け取り順位1位とされています。

国立市 職員の退職手当に関する条例では、

(遺族の範囲および順位)

第11条 第2条第1項に規定する遺族は、次の各号に掲げる者とする。

(1) 配偶者または職員とパートナーシップの関係にある者であつて、婚姻の届出をしていないが、職員の死亡当時、事実上当該職員と婚姻関係と同様の事情にあつたもの

としており、同性パートナーの権利を確保する規定となっています。これも扶養手当同様、他の自治体では制度化されておらず、今後に向けた取り組みが期待されます。

なお、地域手当、時間外勤務手当、特殊勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、管理職手当、通勤手当、期末勤勉手当は、職員本人にかかる手当のため関係がありません。

4. 諸制度

(1) 公務災害（遺族補償）

さまざまな人生イベントに関係するものとして、1つめに公務災害（民間の労働災害）時の死亡事例が考えられます。不幸にして、業務に起因して死亡されるケースは年間30～40件（人）あるとされています。（地方公務員災害補償基金調べ）

公務災害により死亡した場合には、地方公務員災害補償法に基づき、配偶者²⁸、子、父母、孫、祖父母、兄弟姉妹の順で遺族補償年金もしくは遺族補償一時金が受給できます。しかし、LGBTQ+の場合は、同性パートナーがいたとしても、法²⁹の規定によりいずれも受給対象とはなりません。

札幌地裁（2021年3月17日）判決では、同性婚について憲法で定めた法の下での平等（14条）違反を認めましたが、その判決を導き出した根拠や背景に、自治体でのパートナ

²⁸ 配偶者には、事実婚（内縁関係）も含まれるため、戸籍上の性が異性の場合には、受給が可能です（実績は不明ですが、ゲイの男性とトランスジェンダー男性で戸籍の変更をしていないパートナー関係の場合などは、法の立て付けからは受給対象に含まれます）

²⁹ 会計年度任用職員など自治体の非正規職員（消防団員・民生委員・児童委員など特別職も含む）の公務災害は条例事項のため、議会の裁量で要件を緩和することは可能です

ーシップ制度の広がりや社会全体の理解をあげています。この判決が控訴審以降も維持されるかは不明ですが、今後、長年同性パートナー関係にあるカップルで、公務災害による死亡事例が起きた場合には、その受給者の順位（具体的には配偶者の認否）をめぐって、①個別自治体の退職手当条例、②地方公務員災害補償法、それぞれの規定に「正当性があるのか（法の下での平等に反しないのか）」が問われることも想定されます。本来は、民法等の改正によって、同性婚を正面から規定することで解決できる問題ですが、立法（国会）が機能しなければ、司法（裁判所）が時代の流れを踏まえて判断することも期待されます。

（２）所得税控除及び健康保険の扶養

所得税の扶養配偶者は、所得税法に根拠を持ち、戸籍法に定める婚姻等の届出をした者に限られています。そのため、事実婚関係にある異性カップルも、同性パートナー関係も、いわゆる 103 万円の壁、はそもそも存在せず、もっとも狭義（民法に規定する配偶者のみ）の運用がなされています。

一方で、健康保険については、地方公務員は地方公務員等共済組合法（以下、共済組合法という）の短期給付-保険給付の規定に基づき、民間労働者における健康保険法に基づく療養給付同様の各種給付が行われています。被扶養者の規定については、共済組合法第 2 条第 4 項で、「この法律において、『配偶者』、『夫』及び『妻』には、婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含むものとする。」として、法に根拠規定が設けられています。なお、共済組合法では、健康保険のほか出産手当金、休業手当金や、長期給付-年金の規定もあり、これらはすべて事実婚を含む（対象）としています。

健康保険については、日本社会の実態を反映して事実婚関係を対象としつつ、所得税法については「あるべき」（と政府や保守政党が考えている）婚姻関係を前提とした制度としており、被扶養配偶者という「法的な位置づけ」が、一致しない、もしくは矛盾したまま運用されています。

徴税という国民の義務を定める（そのため違反には厳しい制裁が科せられる）所得税法と、国民の生存権保障を趣旨とする健康保険法では、制度の趣旨目的は違うものの、「被扶養配偶者」の所得税控除についていえば、生活保障の趣旨に基づくものです。従って、被扶養配偶者の範囲が異なるのは矛盾であり、不合理です。

一方、現行法制度下において被扶養配偶者の扱いについて、所得税法<共済組合法（健康保険法）という規定があることが合憲であるならば、個別法においてその背景や必要性に着目して、配偶者の定義に「同性パートナー関係」を含めることも立法政策上可能ではないか、とも考えることができます。とりわけ、前項の「遺族補償」については生計を職員であるパートナーに任せていた場合に、たちまち生活に窮するため、優先的に取り組まれるべきテーマです。

なお、参考のできる事例として、東京都世田谷区においては、新型コロナウイルス感染症に罹患したパートナーに関わって、国民健康保険の傷病手当金を支給できるとする運用を開始しています。

(3) 職員互助会（互助会）の慶弔金制度

各自治体で職員の福利厚生を目的に設置されている互助会については、結婚や出産、入学などの祝金や、本人・家族死亡時の弔慰金などの個人給付制度を実施しています。実施している自治体数は年々減少しているため、すでに廃止した、という自治体も一定数存在しています。

給付にあたって、対象となる配偶者や家族の定義は、互助会の規約や給付要綱で定められていますが、任意事業であり法的な根拠はなく、自由度は非常に高いです。職員代表としての労働組合から選出された委員と理事者側委員で構成する委員が協議して定めれば、改善が可能です。

すでに、千葉市をはじめ、渋谷区、大阪市、福岡市、世田谷区、大阪府、札幌市、鳥取県、東京都国立市、（前述）のほか、那覇市や関市などより多くの自治体で実施されています。

本章のなかでは、実施が容易な事業です。「ともに職場で働く仲間として平等の権利を保障する」ために、単組内での協議や理事者側委員との意見交換を進めるなど、取り組みをスタートさせてみましょう。

なお、これらの労働条件は、自治体の外郭団体（公立大学法人、自治体が経営する公社など）においても、自治体本体と同様に規程整備が求められます。

5. ハラスメント対策

アンケート調査において、法令等で禁止されているにもかかわらず、ハラスメントが職場で起きている実態が明らかになりました。

まず、仕事（飲み会等を含む）でのジェンダーハラスメントの経験については、全体で21.0%が経験ありですが、LGBTQ+で経験ありと回答したのは38.9%で、LGBTQ+以外の約2倍となっています。また仕事（飲み会等を含む）でのセクハラも、LGBTQ+で経験ありと回答したのは21.1%で、LGBTQ+以外8.8%の2倍以上となっています。

SOGI ハラスメントについては、LGBTQ+で経験ありと回答したのは7.9%で、LGBTQ+以外0.8%の約10倍と、深刻な被害が回答されています。

一方、これらの対策として、自治体当局等によるハラスメント防止の研修が取り組まれています。回答者のうち勤務先が実施しているとしたのは33.2%に留まり、LGBTQ+に関する研修では15.3%とさらに低くなっています。実施率については地域差や自治体規模間の差も生じています。

今回のアンケート調査では、「誰から」のハラスメントかを問うていないため、男性から女性、年配者から若者、職員以外からといった傾向や問題点はつかむことができていませんが、①パワハラが40.8%、②ジェンダーハラスメントが21%、③LGBTQ+はより高い被害、④セクハラ、SOGI ハラも一定数、という実態からは、研修の充実と就業規則（公務における懲戒規定）による禁止や、外部相談窓口の設置など対応が必要なことは明らかです。

ハラスメントは、職場でより弱い存在へと向かいます。女性や若者、高齢者、障がい者、LGBTQ+など、日常的に差別にあっている人たちが、職場や仕事という場面において、よりハラスメントを経験しやすい状況です。こうしたハラスメントは、職員がこれらの属性を持つことによる雇用や賃金、配置など待遇上の差別につながるもので、根絶が求められます。

ハラスメント防止の取り組みは、誰もが「傷つかない」「傷つけられない」働きやすい職場を作ることです。公共サービス職場においてまだまだ進んでいない実態を直視し、労働者の人権の問題として取り組みを強化する必要があります。

6. その他

この他にも、主にはトランスジェンダーに関連して、氏名の「名」の職場における通称使用や、職場において当事者が用いる等の性別については、検討が必要となります。特に後者については、申し出があった場合に、性自認による取り扱いを原則としながら、共済や医療、安全衛生など、場面によっては、法律上の性別、身体のあり様など、どの性別情報が求められているかが異なる場合があります。

いずれの場合も、職員の人権保障を前提としながら、検討を進める必要があります。

【資料】LGBT 法連合会「性的指向および性自認を理由とするわたしたちが社会で直面する困難のリスト（第3版）」（就労、公共サービス・社会保障分野の抜粋）

(b)就労		
93	b-15	大学キャリアセンターで就職活動において性的指向・性自認(SOGI)に関連した困りごとを相談したら、そんな相談を受けるのは初めてだと言われ、LGBTの説明のみされ、結局支援を受けられなかった。
94	b-16	大学キャリアセンターでカミングアウトをして就職活動をしたい旨を伝えたら、大学の恥になるから言うなと口止めされた。
95	b-17	ハローワークでトランスジェンダーであることを伝えると「あなたに紹介する仕事はない」と言われた。
96	b-18	就職活動をする際にトランスジェンダーであることがバレないように戸籍上の性別を変えることを周囲から勧められた。
97	b-19	就職活動をする際にトランスジェンダーであるとバレたらどこも採用をされないといい、休学をし、手術費用をためて戸籍変更後に就職活動をした。しかしながら、なぜ休学したのかを面接時に詰問されて答えられず困った。
98	b-20	就職活動をする際に戸籍上の性別を変更しないと採用されないといい、身体にムチを打って働き、急いで性別適合手術をしたところ、心身のバランスを崩した。
99	b-21	内定は出すけれど、入社時に全社にカミングアウトをすることが採用の条件だと言われた。
100	b-22	就労支援機関では自分の性的指向・性自認(SOGI)のことが話せず、包括的な支援を受けられなかったため、復職への一歩が踏み出せなかった。
101	b-23	大学在学時の就職活動でさまざまなハラスメントを受けたが、キャリアセンター等で就労について相談ができないまま卒業し、フリーターとなった。
102	b-24	就労支援機関で利用者や職員から性的指向・性自認(SOGI)についてのハラスメントを受け、通所できなくなった。
103	b-25	就労支援機関で支援者の認識不足により性的指向・性自認(SOGI)についての理解が得られないため通所できず、復職できないでいた。
【2. 規則・環境整備】		
104	b-26	就業規則などで性的指向や性自認に関係する差別を禁止することが明確にされておらず、職場で差別があったのうやむやにされた。

(C) 性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会

(b)就労		
105	b-27	職場で安心感が得られず、常に緊張感を強いられただけ、メンタルに不調をきたし、強い孤独感を感じ、休職や辞職につながった。
106	b-28	就職活動の際、性的指向や性自認に関わる困難について、就活生の相談や支援を行う機関がなかった。
107	b-29	就職活動の際、性的指向や性自認にフレンドリーな職場を見極めるための指標がなかった。
108	b-30	職場に性的指向や性自認について対応できる相談窓口がなく、相談することができなかった。
109	b-31	高齢者介護サービスを担う社会福祉施設職員、看護職員、訪問介護員、介護支援専門員、介護福祉士等に関して、性自認・性的指向に困難を抱えている人材を職員として養成・確保するための職場環境の整備がなく、従事できなかった。
110	b-32	職場の相談窓口で適切なプライバシーポリシーがなく、アウティングされたり、不利益な取り扱いを受けたりするかもしれないとの不安から、必要な事実を打ち明けられなかった。
111	b-33	性的指向や性自認で困難を抱える職員がいるという想定や配慮がなく、職員の自助のためのネットワークや支援がなかった。
112	b-34	キャリアセンター・地域若者サポートステーション・ハローワークなどの就労・自立支援機関の職員・相談員・ソーシャルワーカーに性的指向や性自認についての知識がなく、アウティングなど二次被害に遭ったり、十分な支援を受けられなかったりした。
113	b-35	厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署の職員・相談員に性自認・性的指向についての知識がないため、アウティングなど二次被害に遭ったり、十分な支援を受けられなかったりした上、適切な行政指導も行われなかった。
114	b-36	使用者に対する性の多様性に関する研修・講演会が乏しく、使用者に理解がなかった。
115	b-37	将来への不安や職場での孤立など、セクシュアリティについての悩みから自死した。遺族は遺書を読んで初めて本人の抱えていた悩みを知り、強い無力感や自責の念を感じてしまった。
116	b-38	職場の行動基準やサプライヤー基準の人権ポリシーに性的指向や性自認が明記されていないため、性的指向や性自認に関する人権侵害を甘受せざるをえなかった。
117	b-39	「LGBTフレンドリー」であることを社外的にアピールしている企業を選んで就職したが、実際の現場は差別的言動が多く、非常に失望し、転職を考えた。

(C) 性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会

(b)就労		
		【3. いじめ・ハラスメント・無理解】
118	b-40	性的指向や性自認に関するいじめ・ハラスメントにより、転職を重ねた結果、非正規雇用につかざるを得ず、経済的な困窮につながった。
119	b-41	性的指向や性自認に関するいじめ・ハラスメントにより休職・辞職に追い込まれたが、復帰に繋がる支援を受けることができなかった。
120	b-42	職場でレズビアンとカミングアウトしたら、「治してやる」「男を知れば変わる」などといってレイブされた。
121	b-43	営業職を希望していたが、「オカマっぽい人に営業はやらせられない」と言われ、業務内容を制限された。
122	b-44	同性パートナーの存在を隠していたところ、たまたま出勤が多かっただけで、「プライベートがちゃんとしていないと早く帰ろうという気持ちが起こらないから、仕事の能率も上がらない」といわれた。
123	b-45	子どもの性的指向や性自認のあり方が職場に広まり、「育て方が悪い」「親の人間性を疑う」「親も当事者では」などあらぬ噂が広がり、ハラスメントとして申し立てたが取り扱ってもらえなかった。
124	b-46	「FTMは女じゃないからいいだろ」といいながら会社の同僚に胸を揉まれた。
125	b-47	「レズビアンは女が好きなんだらう」といわれ、同僚の社員から男性向けのポルノ雑誌を無理矢理みせられた。
126	b-48	就業後の飲み会で、酔った上司から、「お前はホモか？気持ち悪いな、もっと男っぽくしろ」と怒鳴られた。
127	b-49	法律上の結婚ができない／していないため、結婚をすすめられたり、結婚や出産をしていないと一人前ではないというような話をされる。
128	b-50	パートナーとの死別に際して、ショックで休職したことでカミングアウトせざるを得なくなったが、周囲のいたわりがなく、うつ病を発症した。
129	b-51	同性パートナーの存在を隠していたところ、「家族がない人は楽でいいから」と言われ、仕事を押し付けられ、長時間労働を強いられた。

(C) 性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会

(b)就労		
130	b-52	宴会芸で女装ネタで盛り上がる場面に遭遇するたびに苦痛を感じ、ゲイであることはこの職場では絶対に言えないと思った。
131	b-53	職場ではゲイであることを隠しているが、宴会芸の女装ネタをやる係に指名され断れず、女装ネタを強制された。その経験により大きな精神的苦痛を感じ、うつを発症して休職、最終的には退職した。
132	b-54	職場では性的指向を隠しているが、日常会話および会社の飲み会でのいわゆる「ホモネタ」「ホモいじり」が起こるたびにとても辛くなり、早くこの話題が過ぎ去らないかと苦痛を感じる。心理的安全性が脅かされ、健康の維持が困難になった。
133	b-55	働きながら性別移行を進めているが、職場や上司の理解が得られず、性別移行が直接の理由だとは言われなかったが、長年携わってきた仕事から外された。
134	b-56	Xジェンダー(FTX)であり、正式にはカミングアウトしていない。「女性」社員で営業職なので人事から「ちゃんと化粧をするように」と再三注意を受けたが無視をしていたところ、人事との間で険悪な雰囲気になっていた。
135	b-57	職場でカミングアウトしているが、宗教上のことを理由に、差別的内容が書かれた匿名の手紙が届いた。気味が悪い。
136	b-58	職場でカミングアウトしているが、そのために社内SNSで名指しされて差別的なことを記載された。会社に訴えたが、差別事案ではなく単なる個人間のSNSトラブルという扱いで、相手側の処分等はされなかった。
137	b-59	顧客から「なんだあのオカマは、担当をええろ」とカスタマーハラスメントがあったことから、異動を命じられてしまい、給料も下がった。
138	b-60	取引先から「男だか女だか分からない人ではなく、もうちょっとマトモな人はいないのか」と上司が言われ、担当を変えられてしまうだけでなく、後日バックオフィスへ異動させられてしまった。
139	b-61	同性愛者であることを明らかにして働いており、出張の際に宿泊する部屋が同性の同僚との2人部屋になったが、同僚が嫌がっているように感じ、緊張感に耐えられず自分でお金を出して別の部屋に宿泊した。

(C) 性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会

(b)就労		
140	b-62	異性愛でシスジェンダーの男性しかいないという想定のもと、男性向けの工場や寮が共同浴場になっており、居心地の悪い思いをした。「裸の付き合い」が推奨され、そこで多くのコミュニケーションが行われるため、疎外感を抱いた。
141	b-63	自分はトランスジェンダーだが、宿泊研修の部屋割りや戸籍等の性別ごとの3人部屋になり、性自認上では異性の同僚に性的にプライベートな部分を見られそうになって苦痛を感じた。
【4. カミングアウト・アウティング】		
142	b-64	戸籍と性自認の不一致が職場で理解が得られず、カミングアウトしたことを咎められた上で、隠しておくことを強要された。
143	b-65	カミングアウトしたら、「あいつはホモ/レズだから気をつけろ」と職場内で言いふらされた。
144	b-66	会社が同性パートナーにも福利厚生を適用するよう社内規則を変更したので、申請しようとしたところ、親に「会社には言うな」と反対されて申請できていない。
145	b-67	職場の健康診断のデータ管理についての適切なプライバシーポリシーがなく、ホルモン治療の事実が総務部の職員に知られるなどして、アウティングにつながった。
146	b-68	取引先との商談や飲み会の席で、信頼して打ち明けていた上司に「こいつゲイなんですよ」とアウティングされた。
147	b-69	トランスジェンダーであることを人事にカミングアウトしたところ、別のトランスジェンダーの社員について「あの人もトランスなんですよ」と言われた。自分のセクシュアリティもこうやってアウティングされるのではないかと不安になった。
148	b-70	「LGBTフレンドリー」だと言われている企業で、大丈夫だろうと上司にだけカミングアウトしたところ、翌日には職場の全員に知れわたっていて、仲間外れや無視されるようになった。それがもとで結局退職に追い込まれた。
149	b-71	人事に必要があって性別変更したことを伝えているが、その情報を人事内でどのくらいの人に知られているのかわからず不安。また人事以外でも上司や役員などにその情報が漏れているのではないかと不安に思っている。
150	b-72	性別変更したことについて、会社から「絶対に他の社員に言わないように」と口止めされた。

(C) 性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会

(b)就労		
151	b-73	必要に迫られて派遣元(派遣会社)に戸籍の性別を変更したことを説明し、その際、派遣先(実際に勤務する会社)には伝えまいよう求めたが、知らないうちに派遣元から派遣先に性別に関する事情が伝わっていた。
152	b-74	戸籍等の性別が現在生活している性別と異なることを職場に知られてしまうことに抵抗がある。雇用保険や社会保険の資格を取得する場合には戸籍等の性別が記載された書類を会社に提出しなくてはならないので、それを避けるために雇用保険や社会保険の適用とならない短時間の労働を複数掛け持ちして、体力的にも経済的にも余裕がない。
【5. 人事(配転・出向・キャリア関係)】		
153	b-75	能力開発支援において、「男性」以外はキャリアに繋がるような研修を受けることができなかった。
154	b-76	努力して海外赴任のチャンスを勝ち取ったが、同性パートナーを家族として会社に認めてもらえないため、赴任地に同行させられず、海外赴任を諦めた。
155	b-77	同性パートナーの存在を隠しているため、単身者扱いで転勤を命じられた。それでもカミングアウトできる環境ではなく、しつこく転勤命令に従わざるを得ず、望まない単身赴任となった。
156	b-78	差別的に取り扱われるのではという不安で、異動先に同性パートナーの帯同を申請できず単身赴任になったが、遠距離恋愛になり、精神的にも金銭的にも負担が大きかった。
157	b-79	職場での昇進・昇格に結婚要件があったため、同性パートナーがいたのにもかかわらず、昇進・昇格できなかった。
158	b-80	男女間に賃金格差があるため、女性同士のカップルは経済的な困窮につながった。
159	b-81	海外赴任を打診され自分も行きたいと思ったが、赴任先の国では同性間の性行為が犯罪とされており、自分が同性愛者だと知られてしまったら刑罰の対象になるかもしれないと恐ろしくなった。会社にはカミングアウトしていないため、事情を話して赴任先を別の国にする等の配慮を求めることもできず、海外赴任自体を諦めた。
【6. 勤務】		
160	b-82	戸籍性とは別の容姿で就労しようとしたが、企業秩序維持を理由に自宅待機や戸籍性の容姿での就労を命じられ、応じなかったところ、懲戒・解雇された。
161	b-83	会社の更衣室・制服・社員寮・宿泊研修等での男女分けがあり、戸籍性でしか利用できなかった。

(C) 性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会

(b)就労		
162	b-84	職場の健康診断の際、人前で服を脱がなければならず、不快な思いをした。
163	b-85	性別違和があるにもかかわらず、戸籍性の姿を強制されたり、性自認の性別の服装を批難され、苦痛を感じた。
164	b-86	トランスジェンダーで、自分の場合は男女に分かれた職場のトイレが使えない。職場でトイレを使いたくないため、もう何年も1日中飲まず食わずで働いている。それでもどうしてもトイレに行きたくなった場合には、職場から離れた駅のトイレを利用している。
165	b-87	職場で女子トイレに入らざるを得ないが、知らない人がトイレに入ってくると、何度も見られ、警備員を呼ばれたことがあった。
166	b-88	健康診断で「女性です」というと身体を執拗にチェックされた。
167	b-89	派遣元(派遣会社)に、現在生活している性別が戸籍等の性別と異なるので派遣先(実際に勤務する会社)に事情を話してトイレや更衣室の使用等について配慮を求めて欲しいと言ったが、派遣先に行ってみるとまったく伝わっていなかった。
【7. 福利・厚生】		
168	b-90	パートナーが業務上の理由で死亡し、使用者に対して遺族補償の給付を申し込もうとしたが、遺族ではないことを理由に拒否された。
169	b-91	パートナーとの死別の際、使用者に対して、死亡退職金の給付を申し込もうとしたが、遺族ではないことを理由に拒否された。
170	b-92	パートナーとの死別などの際、使用者に対して、見舞金・慶弔金の支給を申し込もうとしたが、配偶者ではないことを理由に拒否された。
171	b-93	パートナーやパートナーの親族との死別の際、使用者に対して、慶弔休暇・忌引を申し込もうとしたが、配偶者等ではないことを理由に拒否された。
172	b-94	使用者に対して、パートナーと共に育てている子どもの育児休業・看護休暇を取得しようとしたが、法的な親ではなく、養育していると認められないことを理由に拒否された。
173	b-95	使用者に対して、パートナーやその父母の介護休業・介護休暇を取得しようとしたが、配偶者ではないことを理由に拒否された。

(C) 性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会

(b)就労		
174	b-96	パートナーの子どもの育児を理由に残業の免除を申請したが、法的関係がないことを理由に認められなかった。
175	b-97	使用者に対して、扶養手当・家族手当の給付を申し込もうとしたが、パートナーやその子どもが法的な配偶者や子でないことを理由に拒否された。
176	b-98	使用者に対して、パートナーと委託保健施設・保養所の共同利用を申し込もうとしたが、親族ではないことを理由に拒否されたり、割引料金の適用がなかったりした。
177	b-99	使用者に対して、パートナーとの寮・職員住宅の共同利用を申し込もうとしたが、親族ではないことを理由に拒否された。
178	b-100	使用者に対して、住宅資金の貸付を申し込もうとしたが、パートナーが親族ではないことを理由に拒否された。
179	b-101	パートナーの介護や連れ子の育児の負担が考慮されないまま、使用者から遠隔地への転勤・出向を命じられた。
180	b-102	使用者に対して、パートナーの健康診断・人間ドックの割引利用を申し込もうとしたが、親族ではないことを理由に拒否された。
181	b-103	職場に対し、パートナーを扶養家族として、給与からの所得税の控除額を低くしてもらおうとしたが、親族ではないことを理由に拒否された。
182	b-104	性別適合手術を受ける際、職員に対する積立休暇が使えず、支援もなかった。
183	b-105	性別移行の準備や性別適合手術のための診断書作成のために、就業中に望みの性別で生活をするRLE(リアル・ライフ・エクスペリエンス)の実施を申し出たが、使用者に拒否された。
184	b-106	配偶者・扶養家族を対象としたキャリア形成、健康診断や財産形成等のライフプランについての、職場からの情報提供を、同性パートナーが受けることが出来なかった。
185	b-107	海外赴任先で同性パートナーと結婚し、当然に配偶者扱いしてもらえたが、同じ企業の日本支社に赴任したらその家族扱いがなくなり、住居手当等が使えなくなり、心理的、金銭的負担が大きかった。

(C) 性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会

(b)就労		
186	b-108	会社が同性パートナーにも福利厚生を適用するよう社内規則を変更したが、上司を通さないと申請できず、また、誰がその内容を見ることができるのか不安で、希望していても申請することができない。
187	b-109	職場に登録する緊急連絡先に同性パートナーを指定したところ、関係をしつこく詮索されたり、親族以外の人は登録できないと言われたりした。
【8. 安全・衛生】		
188	b-110	在職のまま性別を移行していれば、性別適合手術で休職する期間に健康保険の傷病手当金(健康保険の被保険者が病気やケガで仕事ができない期間の所得を保障する給付)が受けられる可能性があった。しかし、職場に相談できずに退職して健康保険の被保険者でなくなってから性別移行したため、健康保険の給付が受けられずに手術後、仕事ができない期間の生活が苦しかった。
189	b-111	性同一性障害と診断されてホルモン療法を受けているが、転動したところ、近くにホルモン療法に対応している医療機関がなく、遠方の医療機関に通院しなくてはならなかった。1回の通院に丸1日かかる距離のため、通院の交通費が高額になり、体力的にも負担が大きい。また、仕事が休みの日に医療機関の予約が取れないことも多いので有給休暇の大部分を通院に使っている。会社には事情を言っていないので配慮を求めることもできない。
(f)公共サービス・社会保障		
【1. 行政手続き等】		
271	f-1	性自認や性的指向に関する講演会場として公共施設に利用を申し込んだところ、講演の内容を理由に、利用を拒否された。
272	f-2	公的な書類に不用意に記載された性別欄と外見の性別が異なるため、本人確認ができないという理由で必要な行政サービスや民間サービスが受けられなかった。
273	f-3	印鑑登録証明書に性別欄の記載があるため、不動産や自動車の売買、会社登記等に支障をきたした。
274	f-4	性別を削除した住民票の写しを市町村役場に希望したが、法令上、そうした扱いは自治体の権限ではなく、戸籍上と外見で性別が違うことが暴露された。
275	f-5	マイナンバー(個人番号)カードの表面に性別が記載されているため、本人確認等に支障をきたしたり、外見との違いから差別を受ける不安がある。

(C) 性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会

(f)公共サービス・社会保障		
276	f-6	役所窓口、試験会場、警察、郵便物受取などで本人確認が必要な場合に、身分証明書の性別(戸籍性)と見た目の性別が一致しないことからトラブルがおきた。
277	f-7	スポーツ大会において、自分の性自認にもとづく選手登録ができず、出場を断念せざるを得なかった。
278	f-8	同性パートナーが事故に遭い、携帯電話の履歴を見た救急隊から連絡を受け、安否情報の提供や病院の照会を申し入れたが、親族ではないことを理由に拒否された。
279	f-9	選挙の際、投票所入場券や選挙人名簿に性別の記載があるため、見た目との不一致により、本人確認で不快な質問をされたり、周囲の人に戸籍の性別がわかってしまう場合があり、その不安から、投票へ行けなくなった。
280	f-10	外見の性別は望みの性別に近づいたが、戸籍変更の厳しい要件を満たすことができず、常に説明をしなくてはならないため、とても不便を感じている。
281	f-11	現在、異性と結婚している状態にあるため、戸籍上の性別を変更できなかった。
282	f-12	未成年の子がいるため、戸籍上の性別を変更できなかった。
283	f-13	パスポートの性別が外見と異なるため、出入国の際や海外で不審に思われたり別人と思われる、空港などで出入国審査に時間を要したり、入国を拒否された。
284	f-14	パスポートにトランスジェンダーやXジェンダーなどの記載が認められていないため、入国審査などの際に本人確認と称して身体検査をされ、苦痛を感じた。
285	f-15	性的指向や性自認を理由とする迫害を理由に難民申請をしたが、不認定となり、法務大臣への異議申立も却下された。
286	f-16	性的指向や性自認を理由とする迫害を理由に在留特別許可を求めたが、認められなかった。
287	f-17	性的指向が非典型であることを理由に、入国管理局の収容施設内で他の収容者から暴行を受けた。
288	f-18	いわゆるレインボーパレードを申請するために警察署に出かけたが、入口の来署者名簿に全員の本名を記入しない限り警察署には入れないし申請を受け付けることもできないと言われ、アウトティングの恐れや、セクシュアリティと結合した個人情報収集されかねないことへの抵抗感から受け入れることができず、パレードの開催自体を断念せざるを得なかった。

(C) 性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会

(f)公共サービス・社会保障		
289	f-19	性的指向や性自認において抱える困難や差別の実態について調査や統計が不足しており、問題の深刻さについて実情を十分に把握したり、行政の担当者などに深刻さを十分理解してもらえなかった。
【2. 相談・生活支援・保険・年金】		
290	f-20	性的指向や性自認の問題について、役所の職員や電話相談サービス、ケースワーカーらが正確な知識があるかどうかが不安なため、相談を躊躇したり、本当のことが話せなかった。
291	f-21	性別違和感に関する相談やサポートのための社会資源が乏しく、十分な相談体制やサポートが得られなかった。
292	f-22	性的指向や性自認を理由にいじめを受け、就労困難となったため生活保護を申請したが、窓口で「それくらいの理由で就労できないわけがない」と言われ、申請を断念した。
293	f-23	生活保護を受給していたが、性別違和/性同一性障害のためにホルモン投与に支出したところ、受給を打ち切られた。
294	f-24	生活困窮者自立支援法の住宅確保給付金の給付対象が世帯ごとのため、非正規雇用・低賃金のため経済的困窮状態にあるような同性カップルなどの場合、世帯にカウントされない同性パートナーが更なる困窮に陥ってしまう。
295	f-25	同性パートナーと公営住宅への入居を申し込もうとしたが、同居親族に当たらないことを理由に拒否された。
296	f-26	同性パートナーと公営住宅への入居を役所へ申し込もうとしたが、同居親族に当たらないことを理由に拒否された。
297	f-27	同性パートナーを会社の健康保険の被扶養者として加入させようとしたが、配偶者ではないことを理由に拒否された。
298	f-28	同性パートナーを年金の3号被保険者として加入させようとしたが、配偶者ではないことを理由に拒否された。
299	f-29	年金に加入していた同性パートナーとの関係を解消したが、パートナー関係にあった間の年金記録を分割することができなかった。
300	f-30	配偶者ではないことを理由に、加給年金を受給することができなかった。

(C) 性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会

(f)公共サービス・社会保障		
301	f-31	年金に加入していた同性パートナーとの死別に際して、遺族年金を請求しようとしたが、親族でないことを理由に拒否された。
302	f-32	年金に加入していた同性パートナーとの死別に際して、死亡一時金を受給することができなかった。
【3. 被災者支援】		
303	f-33	避難所に届いた支援物資が、登録されている性別ごとに配布されたため、性自認にもとづく肌着や衣服などを入手することができなかった。
304	f-34	避難所のトイレが男女分けのものしかなく、見た目の性と性自認が不一致であったため利用しにくかった。
305	f-35	避難所で性的指向を暴露されてしまい、周囲から阻害され、変態扱いなどのいやがらせを受けたため、避難所を離れざるを得なかった。
306	f-36	避難所を管理する自治体職員に性的指向や性自認への配慮を求めたところ、「こんな大変な時にわがままを言わないで欲しい」とたしなめられた。
307	f-37	性別移行のための治療中に罹災したが、避難所で十分なホルモン剤などが入手できず、治療を中断・断念せざるを得なかったため、体調が著しく悪化した。
308	f-38	避難所で同性パートナーの所在を確認しようとしたところ、親族でないことを理由に情報提供を拒まれ、確認できなかった。
309	f-39	周囲の視線が気になり、避難所で同性パートナーと一緒に寝起きすることができず、不安な毎日を過ごすこととなった。
310	f-40	復興支援住宅に同性パートナーとの入居を希望していたが、申し込みがカミングアウトにつながることに恐怖を感じ、申し込みを断念した。
311	f-41	復興支援住宅に同性パートナーとの入居を申し込んだが、親族ではないことを理由に共同での入居は断られた。

出典：性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会「性的指向および性自認を理由とするわたしたちが社会で直面する困難のリスト（第3版）」2019年。

VII 第38年次自治研作業委員と自治労役員、 トランスジェンダーによる座談会

神谷 皆さん、お集まりいただきまして、ありがとうございます。今日は、特にトランスジェンダーの課題と、いわゆる「男女平等」、特に女性運動の課題について、少し論点も整理をしながら、意見交換をしていくという趣旨の会になっています。今日は、自治研の作業委員会の委員でいらっしゃる弁護士の中野麻美先生、そして自治労前女性部長の重黒木康恵さん、NPO 法人共生社会をつくるセクシュアル・マイノリティ支援全国ネットワーク代表理事の原ミナ汰さん、そして、トランスジェンダー女性のAさん、トランスジェンダー男性のBさんに集まっていただいています。今日はよろしく願いいたします。

まず、重黒木さんにお伺いしたいと思いますが、トランスジェンダーの課題について、これまでの重黒木さんの個人的なご経験や自治労、組合の役員としてのご経験も踏まえながら、どのような課題があると感じられてきましたか。

重黒木 これまで、自治労女性部では、例えば事実婚の権利の尊重なども含めて、全ての皆さん方の多様性を認め合う共生社会づくりを運動方針にしてきましたが、私自身、具体的な活動が伴っていなかったのではないかと思います。

というのも、自治労本部で青年部との活動で、宿泊を伴う研修会議がありました。本部で宿舎を割り当て参加者はそこに宿泊してくださいとしたのですが、とある県から問い合わせが来しました。内容は「性的マイノリティの方から参加したいという申し出ががあるので、配慮してほしい」というものでした。

私は実際、どのようにしていいのか、正直分からなくて、「具体的にどのような形が必要ですか」と問い合わせをさせていただいたところ、相部屋を予定していたので、「まずはトイレやお風呂などを考慮していただければ」、ということでした。その県本部については要望に沿った宿舎にしましたが、そこで初めて、はっとさせられました。今まで頭の中では分かっていたつもりでも、実際、本当に活動していくことになったときに、具体的に自分は何も知らないな、ということです。今まで女性部では、女性が参加しやすいようにということで、例えば、「託児所を設けますよ。参加してください」というような形ではやってきていましたが、活動しやすいという概念がとても狭い範囲しかなかったと感じました。小さな経験でしたが、今後、もっと具体的に取り組んでいくためには重要なことだと思いますので、みなさんからいろいろお聞きできたらと思います。

神谷 重黒木さん、ありがとうございます。自治労の、特に女性部の中でも、活動の中でいろいろと課題が出てきているということだと思います。

そもそも、トランスジェンダーの当事者が、一体、生活上、どのようなところで困っているのかということについて、せっかく今日は当事者にもお越しいただいていますの

で、お話を伺っていきたいと思います。

まずは、Aさんからお話しいただければと思います。お願いいたします。

A 地方在住のトランスジェンダー女性のAです。ホルモン治療は長く続けていますが、健康上の理由もあり、性別適合手術は受けておらず、戸籍の性別変更もしていません。

私は60に近い年齢で、専門職として働いています。長年同じ職場に勤めていますが、私の場合は、初めの頃は、自分の性自認について当時は情報が乏しくあまり深く考える機会がなかったので、30台半ばまでは普通にただの男性として暮らしていました。組合や組合女性部の活動をいろいろお手伝いさせていただいたこともあります。組合の存在は心強く、誰に対する差別も許されない、誰に対する人権も、人間の尊厳をきちんと尊重すべきであるという基本原則を、きちんと職場全体で共有することが大事だと思います。

職場でのトランスジェンダーについて、最近話題に取り上げられることが増えてきたように思います。しかし、実際にどのような配慮がなされているか、どのような対応があるかについては、職場により、あるいは人により非常にまちまちです。日本の現状ではトランスジェンダーの労働者を保護する統一的な強い指針がまだない状態ですので、それぞれの職場で手探り状態で、どこまでなら職場に言っても大丈夫そうか、あるいは、どのように折り合いをつけるか、それぞれ苦労している状況です。

具体的には、服装をとっても、私の職場は制服はありませんが、どこまでどのように折り合いをつけるか悩むところです。私は職場でカミングアウトしていませんが、かといって男性用の服装で来ることにも非常に抵抗があり十分働きやすいものではないので、レディースのパンツスーツや、それに準じたスタイルが多いです。カミングアウトはしていないので、職場でも知っているのは、産業医の方と、ごく若干名だけです。トイレについては、男性として今の職場に就職したので男性用トイレを使っていますが、ささっと個室を使っています。多くの同僚は、トイレで会ってもお互い何も言いませんが、少し気まずい感じのことが、最近もありました。

健康診断については、知らない人ならともかく、知っている人同士ですので、なかなか難しいところもあります。うちの職場は割と大きいので、何箇所かで実施しているので、知り合いのいなさそうな部署の、人の少なそうな時間帯に行っています。最近は、健康診断を委託している団体も、研修がされているのか、ある程度理解されるようになってきているので、女性向けの最後に入れていただいています。実際、トランスジェンダーに限らず、勤務の都合でその日時しかなくて飛び込んで来られる方も、これまでもあったようなので、そのような形で柔軟に対応していただいています。

職場の同僚との関係は、人によってまちまちで、基本的には不干渉という感じですが、中には非常にアグレッシブな形で差別的な発言をするような人もいたり、全然口をきかないような人もいます。

最近、うれしいことがありました。職場の昇進審査に関する人事書類から、性別欄が

削除されました。私が要望したわけではありませんが、職場環境が少しいい方向に変わりつつあることを実感しています。

神谷 Aさん、ありがとうございます。健康診断の事例など、少しずつ研修がなされてきたところもあると思いますが、おっしゃっていただいたように、まだまだ手探りであったり、無視や攻撃をしてくる方もまだまだいらっしゃるということで、大変な状況だと思います。

Bさん、続いて、お話をお願いいたします。

B はい、ありがとうございます。

少し自己紹介をさせていただくと、私は30代前半のトランスジェンダー男性です。元々女の子として生まれて、17歳から周囲にカミングアウトして、男性として生活をしています。戸籍上は今も女性で、日本で戸籍上の性別を変更するにいろいろな手術が必要になるので、変更していないという状況です。新卒で、広告代理店に、トランスジェンダー男性であることをカミングアウトして働き始めて、その後、今はNPO法人を立ち上げて、LGBTQ+の若者支援をしています。

トランスジェンダーが日常的にどのようなことに困るかということ、先ほどAさんにお話しいただいたとおりですが、一番大きいところは、性自認で扱われないということと、そこに付随するさまざまなハラスメントが生じることだと思います。性自認で扱われないことについては、大きく三つのフェーズや課題感があるかと思っています。一つ目は、性自認を自分で受け入れられない、言語化できないという状況です。これについては、様々な支援や、正しい情報の提供が重要になります。ただ、そこは、職場の課題ではないです。

二つ目は、性自認を安心して伝えられないという状況です。働くトランスジェンダーの方の多くが、この状況かと思っています。職場で伝えてしまったら、昇進に影響するのではないか、ハラスメントを受けるのではないか、もう働けなくなるのではないか、場合によってはアウトティングをされてその地域にも住めなくなるのではないかと思い、言えないという環境です。

三つ目は、性自認を伝えたいけれども周囲に受け入れてもらえなかったり、性自認で扱ってもらえないという状況です。最近も、トランスジェンダー女性の方が、性自認が女性であることを職場で伝えているにもかかわらず、職場で女性として扱われず、メンタルヘルスを崩して、労災の認定をされたことが報道されました。職場で性自認を伝え、その性自認に基づいて扱われたいと伝えているにもかかわらず、そのように扱わないこと自体がSOGIハラスメントであり、働きづらさにもつながります。だからこそ、職場での理解促進が重要です。カミングアウトしている方がいなくても、LGBTQ+の職員らがいることを前提としたSOGIインクルーシブな職場づくりが、非常に重要ではないかと思っています。

なお、トランスジェンダーは、カミングアウトをしたくなくとも、言わざるを得ない

場面がたくさんあります。主に三つありまして、一つ目が、働きながら同じ職場で性別を変えるときです。例えば、戸籍上女性で性自認が男性のトランスジェンダー男性が、入社時は戸籍上の女性の性別で入社し、数年女性として働いたのちに、意を決して性自認の男性として働きたい場合、人事部や業務上関係する一定の人たちには、言わざるを得ない、もしくは知られざるを得ない状況となってしまいます。

二つ目として、性自認に基づいて働いているけれども、戸籍上の性別を変更していないため、人事には言わなければいけないということもあります。戸籍上の性別は、機微な個人情報であるにも関わらず、性別が記載されている人事情報が回覧されたり、アクセス権が広く付与されていることで、意図しないアウトティングにつながる場合があります。例えば、部署の上司には戸籍上の性別が男性であることは言っていない場合、人事情報で戸籍上の性別が見られてしまうと、そのことがアウトティングにつながります。また、男性として勤務しているトランスジェンダー男性が、戸籍上は女性であった場合、婦人科系の健康診断の案内が机におかれることで、部署内でアウトティングになるケースもあります。

三つ目として、戸籍上の性別を変更していたとしても、女子校/男子校の出身である場合は、人事情報にその記載が残るため、同じく人事情報へのアクセス権が広く付与されていることで意図しないアウトティングにつながることもあります。

また、これまでの話は、トランスジェンダー女性・男性が中心になってしまいましたが、性自認が女性・男性のいずれかではないXジェンダーやノンバイナリーの方々はより職場で働き辛さを感じやすい状況があります。女性・男性のどちらかに区分されたいわけではない一方、職場では設備や役割など男女でわけられてしまうことも多く、都度困難が生じます。特に、役割などのソフト面については、ジェンダーで二分しない、一人ひとりを、男性だから、女性だからということで分けず、一人ひとりの適性や希望に沿うことが、トランスジェンダーだけでなく全ての職員にとって大切だと思います。

トイレや、男女分けに関する設備は、先ほどAさんがおっしゃっていただいたとおりです。かといって、設備を男女で一緒にすることが答えではなく、相談しやすい環境を作っていただき、相談があったときに、個別で、本人の希望と施設の状況などをかんがみながら、柔軟に対応していくことが求められるのではないかと思います。

神谷 はい、ありがとうございます。

原さんからは、「トイレや更衣室は、トランスの人生の一部。切り取って論評されても、苦しいだけ」というコメントをいただいています。

では、このような実態も踏まえまして、中野先生は、裁判の中で、あるいは国際的な流れを注視されている中で、そもそもこの答えをどのように捉えていらっしゃるか、お話を伺えればと思います。

中野 はい、ありがとうございます。私は、いろいろな訴訟を抱える中で、個人が自認する性別や指向や身体性は、それ自体として、尊厳であり、権利であって自由であるとい

う原則の承認が人権保障の大前提だと痛感させられます。そのことは、「すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である」(1条)と規定する世界人権宣言の当然の帰結として、人権はすべての人がその享有主体となるということ、そして日本国憲法も、法の下での平等(14条)を定めて人権は個人の属性や特徴にかかわらず保障されるべきだと定めているわけですから、本来、性別や指向、身体性によって精神と行動の自由が明示的あるいは默示的に制約される状態というのは、自由と平等の人権が保障されていないということの意味すると思います。このような基本原則を生活の中に根付かせて社会に染み渡らせる活動や行動がまだまだの状態にあるということで、つくづく、日本の社会の問題を痛感させられています。

例えば、ILO111号条約は、あらゆる差別を許さない、職場においてこのような差別は許してはならないという条約ですが、日本は批准していません。ILOではこの条約は基本条約と位置付けられているのにです。国際社会は性別規範に基づく差別を全般的に禁止するという流れにあるのに、条約を批准して国内法を整備するところにも到達していないというわけです。日本が批准している女性差別撤廃条約は、性差別の定義を明らかにしているわけですが、例えば、「男女に限る」という(トランスジェンダー)排除などは、人権侵害だし、性差別だし、そのようなものを意識していたら、当然、均等法の中にも性差別の禁止として盛り込まれるべきだったと、私は思っています。ところがそれが盛り込まれていないし、そうした解釈に基づく実務の運用ということでも、日本の法制度は、国際社会の水準からすると、かなりギャップがあると思います。

それでも雇用と労働分野は性的マイノリティの権利保障に関して進んでいるほうだと言われています。2016年の雇用機会均等法11条のセクシュアル・ハラスメント指針が改訂されて、性的指向と性自認についてのハラスメント防止が盛り込まれたり、厚労省の事業主向けパンフレットでも『公正な採用選考をめざして』に盛り込まれたモデル就業規則に記載が追加されたり、2020年のパワハラ防止指針にSOGIハラスメントやアウトティングの防止措置義務が明記されるなどしました。そして、こうした動きを受けて、経団連や連合の取り組みが進んで、調査やガイドライン策定の取り組みを通じてSOGI差別の禁止を打ち出しました。本来なら均等法は、「男女に限る」も性差別として禁止されるべきだと申しましたが、さらに具体的な規定や施策を推進するためにも、それを正当化し後押しする法整備が求められています。

まだまだ日本では権利救済を具体化できる包括的差別禁止法には及ばない状態ですし、何が是正しなければならない差別なのかについても、理解やルール化が遅れています。ハラスメント防止については、この間、若干の進歩を見ましたが、まだまだ、どうしてそうした差別やハラスメントが私たちの身の回りにあって、この問題を解決するには何が変わらなければならないのか、といった私たちの社会が抱える本質的な問題に食い込んで、根底から変えていく政策になっていません。

2019年12月に、経産省の職員の方が起こした訴訟で、女性トイレの使用制限が不当

だということで、国に処遇改善や損害賠償を請求した事件の判決が、個人が自認する性別に即した社会生活を送ることができることが、重要な法的利益であり、賠償請求に当たっても、それは法的に保護されるべきだと言っています。マジョリティの側から加えられる偏見に基づく差別や暴力が訴訟で争われえるようになっていきますので、法整備に一步踏み出すことが求められているわけです。問題は性別規範によって支配された社会とマジョリティが差別的排除と攻撃の原動力のように襲いかかってくる状況をどう変えるかという問題意識だと思います。そして、可視化されていない問題、たとえば、性別規範によって支配された社会が生み出す貧富の格差が問題になっていますが、そうした社会の矛盾の連鎖のなかに投げ込まれてしまい、力の発揮を制約する社会の壁や圧力が多方面から加えられる現実がありますが、それが、不合理な経済的格差に直結しているということ、そうした問題をどう解決するかという視点が大事だと思います。それがその人の人生や将来にとってどのような重みを持つのかということについて、社会が共通な認識に至っていないことは、とても問題だと思っています。とりあえず、以上です。

神谷 中野先生、本当に重要なご示唆をありがとうございます。本当に、ILO（国際労働機関）も、性的マイノリティに関して賃金格差があると言ったり、あるいは（トランスジェンダーが雇用の）正規のルートに入れられないというようなことは言われているのですが、実際、どれくらいの賃金格差があるのかなどについては、トランスジェンダーに関する統計もあまりないので、まだまだ明らかになっていないところもあります。また、本当は、ILO111号条約も、批准していなくても守らなくてはいけないという話も言われていますが、実際は全く、どこ吹く風という状況なのかもしれないと思います。

そのような中で、先ほど、経済産業省のトイレに関する訴訟の話も中野先生にいただきましたが、その問題や、お茶の水女子大学のトランスジェンダー女性も入学できるという話などから、SNSの中ではトランスジェンダーに関するバッシングがかなり強まっています。先ごろのオリンピックの選手の出場の問題も議論が飛び交っています。私もいろいろな会合に出ると、関係する厳しいトーンの質問を受けることがありました。

今日は当事者の皆さんがこうした問題をどのように感じていらっしゃるかというところについてお話しただきたいと思います。Aさんから、このような今の実態を受け止めてのご意見があれば、お伺いしたいと思います。

A 女性とトランスジェンダーが対立するかのような言説を振りまいて、それによって差別の問題や、ジェンダーの問題に取り組まない言い訳にしよう、あるいはそれらの問題を覆い隠してしまおう、自分たちにとばかりが来ないようにしようというような動きがあると強く感じます。

最近、東京オリンピックでのトランスジェンダーの選手の出場にも焦点が当たりましたが、多くの方が、トランスジェンダーとはどのようなものか、どのような暮らしをしているのか、あるいはその選手がどのようにしてオリンピックの出場を勝ち得たのかということについて、ほとんど知らないし、また、あまり知ろうともしないまま、勝手な

ことを言う人が多いという印象が強いです。女性とトランスジェンダーは重なる部分がある輪のような関係ですし、一人ひとりの人間として見るよりも、何か異質な者として見るという視点が、やはりまだ根強く残っている気がします。

とはいえ、オリンピックとパラリンピックを終えて、やはり変わってきた部分も確実にあります。国際オリンピック委員会も、トランスジェンダー選手の出場について、これまでも不十分ながら試行錯誤でやってきたことも確かです。誰もがスポーツに参加できる権利はあるわけですから、それをどのようにオリンピックの場で実現していくかということ、専門家のアドバイスを受けて、さらに丁寧に議論すべきだという点については、少しずつですが理解が広がってきたのではないかと思います。それは職場でのトランスジェンダーの存在についても全く同じで、実体としてひとりひとり人格を持った個人がいるわけです。もちろん先ほど何人かが述べたように、いろいろな課題はあるわけですが、それについて丁寧に、具体的に、一緒に解決を図っていくという問題共有と、そのゴールをきちんと共有していることが大切ではないかと思います。

神谷 ありがとうございます。自治研作業委員会の調査でも、職場の状況や言葉など、いろいろなことが分からない人が、いろいろな制度に反対しているような傾向も若干見られました。よく知ろうとしないで反対されているという傾向は、あるのではないかと思います。テストステロンの値の話などが条件になっていますが、かなり厳密に、専門家が試行錯誤で、今、Aさんがおっしゃったように、ずっとこれは議論されてきて、少しずつ基準を決めてきています。今も試行錯誤の途中だとは思いますが、そのような背景があることも、多くの人に知っていただきたいと思います。

また、お手洗いの話なども、(原さんに、)「そこだけ切り取るな」という話もありましたが、そこも含め、Bさんは、スポーツ関係のお知り合いもいらっしゃると伺いました。そのようなところも含めて、トランスジェンダーの厳しい見方と実態を、どのように受け止められて、どのようにお感じになられているか、教えてください。

B ありがとうございます。先ほど中野先生にもご指摘いただいたとおり、トランスジェンダーはいろいろなところで苦境に立たされています。例えば、希死念慮を経験するトランスジェンダーは約6割で、そのピークは小学校高学年から高校の第二次性徴期であるといえます。また、非正規雇用の割合が高かったり、年収200万円以下のトランスジェンダーは約4割、働き始めてからうつを経験されるトランスジェンダーは35%との調査もあり、困窮やメンタルヘルスなど複合的な困難が生じやすい状況です。なお、これはトランスジェンダーに対する社会的な無理解や、それにより生じるハラスメントなどが背景にあると考えられています。

トランスジェンダーへの攻撃的な姿勢や意見は、日本においても特にこの数年顕著になっていると感じています。国際的にも、LGBTQ+を分断させるためや、ジェンダーの課題に取り組む人たちとSOGIの課題に取り組む人たちを分断させるために、あえてトランスジェンダーへの攻撃的な姿勢がとられることは多く、その傾向が今、日本でも高

まっぴいて、とても構造的な状況だと思っっています。

一方で、数十年前までは、トランスジェンダーは存在すら知られず、政治的な議題にも挙がらない時代が長くありました。なので、このように議論のテーブルに挙がっていることは、トランスジェンダーの認知が上がったという捉え方もできますが、一方で、ここからの議論を丁寧にしていかなければ分断が生じてしまうため、課題感を強く持っています。だからこそ、今回のような、丁寧な会話や、実態の可視化が、何よりも重要だと捉えています。

先ほどご指摘いただいた、スポーツや風呂やトイレも非常に重要です。困難の象徴でもあります。一方で、トランスジェンダーの困難として、原さんがおっしゃったとおり、そののみを切り取ってしまうと、実態に即した議論はできないと考えます。トランスジェンダーも安全に地域で暮らしたいという議論の際に、「トランスジェンダーの権利を認めたら、性器を露出し温泉に入ってくるのでは。だから認めるべきでない。」というご意見をいただくことがあります。私たちは温泉に入りたいという話はしてなくて、学校に行き、働いて、医療や福祉を安全に利用し、地域で暮らしたいという話をしているのです。温泉や、公共トイレ、もしくは国際的なスポーツの話も重要ですが、あくまで暮らしの中の一部にすぎません。人によってはもっと大きいかもしれませんが、多くの人にとっては一部ですので、そこばかりを焦点化することによって、安心して一市民として暮らしたいという願いが受け止められず、教育・就労・医療・福祉などより広く議論されるべき点が後回しとなり、ある意味、議論が曲げられてしまっていることは、重く受け止めざるをえないと感じています。

特に LGBTQ+の子ども・若者支援をしている一人として、トランスジェンダーへの攻撃的な意見や批判は、周囲に相談できる人がいなくて孤立しているトランスジェンダーの子ども・若者たちにも SNS などを通じて届いていて、それが希死念慮の高まりや、実際にトランスジェンダーの子ども・若者の自死に直結している現状を知って頂きたいと思っています。なので、トランスジェンダーは「議題」ではなく「人」であり、ネットニュースや SNS での一つひとつの攻撃的な意見や批判が、特にトランスジェンダーの子ども・若者たちを、大きく傷つけて命を奪っていることを知った上で、攻撃や批判ではなく議論や対話をしていかなければならないと、強く思います。

神谷 ありがとうございます。そもそも、トランスジェンダーは、日常において、「あなたは男なのか、女なのか」と、常に聞かれます。そのこと自体がハラスメントで、どこに行くにしてもそれを聞かれるので、それをどのように回避していこうかと考える方も少なくないという前提がまずあると思います。そのときに、施設が男女別に分かれている場合には、どちらにいても何か言われるのではないかとプレッシャーを感じますし、実際にいろいろと言われる現状があるわけですね。トイレについて言えば、ぼうこう炎になったり、排泄障がいを抱えることになるなど、大変な事態も報告されています。トイレに行くことは、生きていくのに必要不可欠なことのはずです。

一方で、一場面を切り取って、過度に強調しているのではないか、それが全体ではないという話も、今、Bさんにしていただいたと思います。

性的マイノリティは、SNSやインターネット上でしかつなげられない、自分らしくいられないという人もまだまだ多いと思います。そのような中では、SNSが炎上してしまうと、特に地方にお住まいだと、なかなかリアルでの居場所がない中で、SNSだけが居場所となることも少なくありません。そこが荒れてしまうと、本当にどこにも居場所がなくなってしまうという深刻さもあるのではないかと考えています。トランスジェンダーがどのように日々生活されているのかということがまず認識されて、だからこそ、このような問題が深刻になってくるのだと認識されてしかるべきなのですが、どうしても目立つところだけをつまんで議論されてしまうのは、Bさんがおっしゃったとおりでと思います。

そうした雑な議論が、前半、Bさんにも触れていただきましたが、国際的にも、分断を凶るためには、女性と性暴力被害者に対して、トランスジェンダーの脅威をあおればいいのだと、欧米では極右の集会で真面目に議論されているということも聞きます。

重黒木さん、今までのお話を聞いていただいて、受け止めなどをお伺いできればと思いますが、いかがでしょうか。

重黒木 ジェンダーということだけではなくて、社会が差別や分断しようとしている方向に動いていると感じます。私たちは、労働者として、一人ひとり本当に弱いので団結して労働組合で頑張っていこうとしていますし、私たち女性部も、女性の課題といえますか、差別されている課題に女性部として取り組んでいこうとやっています。先ほどのお話のように団結することに対して、それを分断しようとする力を強くしようとしていると感じます。

そのような中で、皆さん方に今おっしゃっていただいたことが現実に起こっているにもかかわらず、職場や社会の中では、皆、一人ひとり、自分のものさしを持っていますが、例えば、「健康で、家庭のことも全く気にしないで働くことのできる人間が、職場の中ではいちばん大事なモノサシなのだ」、という形にされていて、そのものさしに合わない人については排除するような形がすごく進んでいるのではないかと思います。皆さんの話を聞いて、だからこそ、もっと女性部の活動を強化していくことが大事だし、必要とされているのではないかと思います。基準になるものさし以外は認めない、ではなくて、皆を認め、いろいろな人たちがいて成り立っている社会なんだということを感じました。

冒頭、私が宿舎のことをお話ししましたが、原さんのコメントの中にもあったように、人間は24時間生活している中で、会話することや、一つひとつの動作など、いろいろなところで人と接したり、思ったりしています。トイレやお風呂の問題ではなくて、何気なくかけられた言葉にすごく傷つくようなこともあるだろうし、生きにくい、生活しにくい状況でもあるだろうということを感じました。

少し話が違うかもしれませんが、女性部の行っているアンケートでは、マタニティ・ハラスメントを受けたという声がとても多く出ています。妊娠して職場に迷惑をかけているという思いがある中で、同僚からの、何気ない、「そんなつもりないんだけど」というような言葉にとっても傷ついているという声が多く聞かれます。皆お互いを認め合いながら、生きているし、生活しているし、仕事もしているということが大事なのかなと、とても感じました。

神谷 重黒木さん、ありがとうございます。本当に、女性部の運動、女性労働運動も、職場の基準や、ものさしや常識を疑って、そこを改善していくことを、大事にされてきたと思います。女性参画が増えると、人権の課題が解決していくのだということも、一つのスローガンになってきた経緯があると思います。

中野先生、いかがでしょうか。これまでのお話を聞かれて、どのように受け止められているのでしょうか。

中野 当事者が置かれている現状は、精神と行動の自由が制約されている、自由という最も重要な人権の価値が社会的に制約され、そのことが社会共通の認識になっていないという深刻な問題があることを痛感させられます。また、その要因は社会の体制にあることが告発され、それに応えなければならないということだと思います。その体制の問題とは、まさに「マジョリティ」にあると思います。この問題を、マイノリティの問題としてとらえるのではなくて、マジョリティの問題として変革に向けた動きをつくる必要があるということです。にもかかわらず、とかく、支配する立場にあることから生み出される自己保存本能というか、それがマイノリティの権利主張を制約する「反動」となって立ち現れる。バッシングの中で、実はマジョリティにこそ問題があるのだということが意識化され顕在化させられてきたのだと捉える必要があるのではないかと思います。

やはり、支配する立場にあるという意識が、自分自身の支配的立場を否定されてしまうという危機感が自己保存本能とともに、排撃的なうっぶんの解消をしようとする行動につながって、マイノリティを排除したり、攻撃したりします。そうした行動は、非常に感情的で飛躍があり、全然、合理的でもなく、科学的根拠があるわけでもない、自らの人間性を否定してしまうものでもあるわけです。このような行動が社会的に露わになったという感じです。

こうした状態を解く鍵は「ジェンダー規範」にあると思います。ジェンダー規範が、政治や経済や社会における実権を、男性というマジョリティに権力を集中させてきました。このジェンダー規範は、家父長制が生み出し、人々の生活や社会を規律してきたもので、市民社会の担い手としての資格を「男らしい男」にしか認めません。したがって、男性以外は法の他者、主体ではなく対象としてしか扱わないという法文化のなかに人々を投げ込んでいます。しかし、そうした体制は、男性にも息苦しい制約を加えます。男らしさからの解放が認められない、著しい自由の制約が加えられてしまうのです。男性

にも、こうした規範が排除や道具として扱われる人権侵害を余儀なくさせるものであるのに、そうした規律に無理して自分をあてはめなければならないという制約を加えられると、自分を大事にできないからその分人を大事にできない、鬱憤を晴らす、つまり自分を充足させるために弱者やマイノリティを攻撃したくて仕方なくなるという人間の心理がありますが、それを、どのように変えるかという問題意識も必要だと思います。そうした状況や問題を把握して、マジョリティを変えるために必要な課題を明らかにする必要があります。マジョリティも追いやられている、やりきれない状況は、マイノリティを排除したり攻撃したりする土壌でもありますから、この現状は、私たちに、そうした連鎖から脱出するための課題を、永遠のテーマとして与えたのだと思います。

思い起こしてみると、日本のジェンダー平等指数は120位とか121位とか非常に低いわけですが、国際的にみてそれが女性の権利が著しく制約されているアラブ諸国と肩を並べる水準であるということが何を意味しているかを再認識すべきです。今、アフガンに起きていることは、そういう日本の現状の問題でもあると思えてなりません。

家父長的な性秩序は女性差別の根源だと言われていますが、それは、要するに、女性を対象化する、同時に男性も対象化して戦争に駆り立てていくような社会環境の土壌を作っていくわけで、私たちの社会がこのジェンダー規範からどのようにしたら解放されるかということです。女性やトランスジェンダーがヘイトの対象になりやすい構造を変革するというテーマ設定したとき、本当の意味での自由と平等が問われているのだということを感じさせられます。ジェンダー規範は、この規範からの逸脱に対して負の感情を引き起こして攻撃的排除の対象にしたり、明示的な差別的不利益やハラスメントの対象に、また黙示的には仲間外れや無視といった不利益を課すことで自発的制約を加えます。そうした体制が男らしさを優遇し、性別による異なる基準のあてはめや無意識の偏見に基づく差別に対する異議申立を封印してしまいます。こうして、私たちの社会は、政治や経済における実権が男性によって担われています。性差別撤廃の取り組みは、こうした状況を変えることを中心においているわけですから、性的マイノリティに対する差別や暴力の根絶を求める取り組みとともに、力を入れてしかるべきものだと思います。

神谷 中野先生、ありがとうございます。今回の自治研の調査は、既存のジェンダー規範そのものの問題点をかなり描き出したのではないかと考えています。LGBTQ+のセクハラ被害とジェンダーハラスメント被害、いわゆる女性と比べても2倍、セクハラは男性と比べて3倍となっています。レイウィン・コンネルも、男性の中の階層化があって、一番下がゲイ男性なのだと言っています。もちろんゲイ男性の場合は、男性として下駄を履かされている部分もあると思うので、一概には言えないわけですが、ゲイ男性のセクハラ被害も多数派女性の2倍弱と出ていることは、やはりジェンダー規範に関する課題であると、いわんやトランスジェンダーの被害はと、本当に現在のジェンダー規範のありようが結果に出ていると思います。

その上で、現場で、過渡期的なところとして、ではどのような取り組みをして、これ

を乗り越えようとしているのでしょうか。差別がなくなれば、実は要らなくなる工夫もあるとは思いますが、今現在、過渡期的にどのような現場の取り組みがされているのかというところにも、目を向けられればと思います。

原さんによると、例えばデパートや役所など、いわゆる不特定多数の人が、使う男女別お手洗いの場合、現場でどのような工夫をされているかという、係員の方にトイレに同行していただいて、入り口に立っててもらいます。そうすると、本人も割と安心だし、周りの人も安心して使えるそうです。あるいは、性自認に合わせた下着売り場に行きづらいときにも、付き添いを頼むことがあると聞いています。本当は偏見や差別がなければそのようなことも必要ないかもしれませんが、そのような取り組みもされているという話がありました。

そこで、Bさん、若者などをサポートしてこられてきたという話もありましたが、学校現場や企業のようなところの中で、工夫の事例がありましたら教えていただければと思います、いかがでしょうか。

B はい、ありがとうございます。そうですね、200社を超える企業でLGBTQ+に関する研修やコンサルテーションさせていただくなかで、トランスジェンダーにとっても働きやすい職場づくりのために取り組んでいただいている、素晴らしい事例が国内にたくさんあると、感動しています。

大きく4つにまとめると、一つ目としては、SOGIにより差別をしないことを明言していただくことが重要です。性的指向、性自認・性表現などで差別をしないということをも明記し、また、代表・役員などからもからその必要性を、きちんとメッセージとして出していただくことで、職場内外にも浸透しやすいです。

二つ目に、定期的な研修等を通じた理解促進です。昨今では、パワハラ防止法や、セクハラ指針の中でもSOGIハラが明記されていますので、コンプライアンスの観点からも、研修を実施する企業が増えてきました。

三つ目に、トランスジェンダーにとっても働きやすい職場づくりのためのガイドラインやマニュアルの作成です。例えば、野村ホールディングスさんやNTT東日本さん、日本精工さんも、トランスジェンダーのガイドラインを制作されています。これは、トランスジェンダーの職員から性自認に促して働きたいと申し出があった場合、例えば、どのように人事の登録情報を変えるか、どのように制度や設備が使えるようにするかなど、対応方針を定めています。相談を受けてから検討していると、数か月から半年くらいかかってしまい仕事に支障が出るだけでなく、対応のなかでの意図しないアウティングやハラスメントが生じやすかったり、全国各地での対応が均一でないこともあり、これらを防ぐためにガイドライン・マニュアルを作成しています。このように、トランスジェンダーの職員がいることを前提として、安全に働けるかというシステム設計を事前にしていただくことは、離職やハラスメントを防ぐ上でも重要な施策です。

四つ目に、制度の適用です。例えばキリンホールディングスさん、スターバックスさ

ん、ユニリーバさんなどが、トランスジェンダーの性別適合手術等治療の際に有給休暇を取得できることを、明文化してくださっています。

このように、トランスジェンダーにとっても働きやすい職場づくりのためのガイドラインやマニュアルや、トランスジェンダーも活用できる休暇制度などがあるということ伝えることで、すぐに数人の職員がカムイングアウトするということは少ないと思われます。しかし、カムイングアウトしていないトランスジェンダーの職員にとっても、自分もこの職場に想定されていると言うこと、そして何かあったら相談できるという心理的安全につながる点が大きいです。冒頭に申したとおり、トランスジェンダーのほとんどの方は職場の中でカムイングアウトしない/できていない状況なので、言っても差別されないのか、トランスジェンダーの人もいるという前提でこの職場は成り立っているのか、ということ自体が心理的安定につながって、何かの折に相談しやすくなると思っています。

また、今日は就職活動の話がほとんどできませんでしたが、トランスジェンダーは、新卒就活のときに、87%が性のあり方に由来した困難やハラスメントを経験しているという調査があり、内定を取ってからトランスジェンダーだと伝えると、いわゆる内定取り消しをされるケースもあります。厚生労働省が、「公正な採用選考の基本」の中で、性的マイノリティであっても差別をしてはいけないことを明文化していますが、公正な採用選考実現のためにも、面接官や人事の皆様が LGBTQ+への理解促進や、アンコンシャスバイアス（無意識の思い込み、偏見）に自覚的になることが重要です。無意識的にもそれが差別につながって、採用の妨げになることがありますので、採用に携わる皆さまも、公正な採用選考の基本の視点から、ぜひ理解の促進をしていただければと思っています。

最後に、特に中小企業の皆さまとお話しする際に、「トランスジェンダーへの施策はトイレをつくったりお金がかかるのでは？」とご心配の声をいただくこともありますが、実は0円から実施いただける施策がたくさんあります。SOGIによる差別をしないと行動規則等で明言いただいたり、行政やNPOらが実施している無料・オンラインのLGBTQ+研修や、厚労省や連合が制作している資料を職員のみなさまにご覧いただくことで理解が促進され、働きやすい職場につながります。国内企業の99.6%を占める中小企業の皆さまの取り組みが、多くの人たちの働きやすさや地域での暮らしやすさにもつながりますので、ぜひ取り組みを進めていただければ幸いです。

神谷 ありがとうございます。現場の工夫など、Aさんにもお話しいただければと思います。よろしく願いいたします。

A はい。今、Bさんの話にもあったように、厚生労働省のハラスメント防止指針にもLGBTのことが書かれるようになり、その『公正な採用選考をめざして』という企業の人事担当者向けガイドブック 2021年度版（最新版）では、4ページにわたってLGBTやSOGIの基礎知識や採用選考の場で留意すべき点かなり詳しく記載されるようになり

ました。

ただ、実際の現場でどうかというところが、やはりいちばん大事なところだと思います。トイレの話について言えば、特にトランスジェンダーのトイレ利用で、トランス男性の男性用トイレ利用についてはやり玉に挙げられないのに、トランス女性の女性用トイレ利用だけが攻撃されるという構造もあります。誰もが、トランスジェンダーも含めて、人権が保障され、尊厳が尊重されることが大切だと切実に感じています。

トランスジェンダーのトイレ利用については、金沢大学とコマニーと LIXIL が「オフィストイレのオールジェンダー利用に関する研究会」を作って、実態や意識を調査しています。研究会の調査結果をみると、人事権限者（上司や人事関係者、社長・役員）にカミングアウトせずに自認の性別に沿ったトイレ利用を希望し使っている例はありませんでした。会社としてきちんと秩序があって、それに沿って、トランスジェンダーと、会社の組織・人事権限者がコミュニケーションを取れているところは、お互い苦労しながらでも環境調整を生み出す方向になっていると言えるのではないかと受け止めています。逆に言えば、人事権限者にカミングアウトできる職場なのかどうかというところが、職場環境の焦点のように思います。

また、その調査結果を見ると、友人や知人や家族にトランスジェンダーがいるかどうかで、意識は大きく変わっています。職場でのトランスジェンダーのトイレ利用について、「抵抗はない」「どちらかといえば、抵抗はない」「どちらかといえば、抵抗がある」「とても抵抗がある」の4択のうち、「抵抗がない」人の割合は、友人、知人、家族にトランスジェンダーが「いない」と答えた人では 32.8%に対して、「いる」と答えた人では 53.6%で、半数を超えました。「どちらかといえば、抵抗がない」を加えると、いない人は6割ほど、いる人は8割ほどに上ります。ということは、やはり身近にトランスジェンダーがいることで、「あ、トランスジェンダーはこういう人なんだな。別に、自分のトイレ利用に不安を与えるような存在ではないんだな」ということを認識し、それによって意識が大きく変わるという結果を表していると感じています。トランスジェンダーについての正しい知識と実情をきちんと職場で積極的に研修・啓発をすることが、トランスジェンダーにとってはもちろん、誰にとっても、一人ひとりの人権や尊厳を尊重される、働きやすい職場づくりにつながります。職場で勉強会や研修を実施している場合、抵抗はない割合が高くなっているのでも、企業や組合として積極的な取り組みがぜひ必要だと思います。

2021年6月に、職場でのハラスメントを禁止するILO条約が発効しました。日本も賛成票を投じていますが、まだ批准についての議論が全く国会で進んでいない状況です。このILO条約は、就活やインターンシップを含めて、幅広く労働というものを捉えています。このような形での包括的な法整備が日本国内でも重要ですので、早急に取り組んでいただきたいと考えています。

神谷 ありがとうございます。ここで原さんが到着されたので、一言お願いします。

原 はい、ありがとうございます。では、簡単なところで日常的なトイレの話、性別分けの話から始めたいと思います。まず、私個人の経験では、思春期前後からどうもトイレに行けない、いわば排泄障害を発症していたようです。子どもの頃からずっとなので、自分では、それを表現する言葉が見つからなかったのですが、小学校の高学年くらいから何となく学校でトイレに行かなくなったようです。学校のトイレはしっかり性別分けしてあり、休み時間に集団で行きますよね。ですから、結局1日行かずに過ごし、家に帰ってから急いで駆け込んだりしていました。通学時間が長かったので、途中で顔見知りの魚屋さんがあって、バスの乗り換えのときに、そのお店のトイレを借りていました。魚をさばくのをみてから、親しい店員さんに、「いいよ、いいよ」と言われて、使わせてもらってました。最初は無意識でしたが、小学校高学年でとうとう膀胱の具合が悪くなり、おねしょをするようになったり、教室でおもらしをしてしまったり、自分でも変だなと思って、親も「どうしたんだろう」と、2、3軒大学病院に連れて行かれました。医師は私に一言も「どうしたの?」と聞いてくれず、親に生活状況などを聞いていましたが、親は私のことは分かりませんので、きちんとした診断も出ず、治療だけを施されて「もう医者には二度と行きたくない」となりました。結局、腎臓を痛め、中学、高校と、腎機能低下で苦勞した経験があります。

そのような話はずっと個人の病気だと思っていたら、40代になって、トランスの若い子たちにたくさん出会い、トイレの話を聞くうちにあまりにも自分とケースが似かよって驚きました。「え、これって、性別分けに起因する問題でもあったのかな」と思い、認識を改めた次第です。

排せつや着替えなど、身体に近いことは、集団としての問題だと認識しづらく、本人たちもずっと我慢して個別に対処してきたいい例だと思います。私は20代後半に、自分が性的マイノリティであることを受け容れて、レズビアンの方々の団体メンバーとして活動していましたが、そのような社会的な活動をしていたにもかかわらず、自分の問題はずっと後回しにしたままでした。住宅用のようにトイレ（男女共用の）1個しかないところでは、特に問題はないはずなのですが、尿意がなくなってくると、車椅子利用者や、高齢の方や、頻尿の方、動きが不自由な場合と同様、個室トイレがあって、気にしないで行けるときでも行かなくなるので、エコノミークラス症候群のようになります。これは「過剰適応」と呼ばれていて、根深い問題の一つです。

そんな中、ごく少数のトランスジェンダーの女性、あるいはトランスジェンダーの男性が、自分の性自認に合ったトイレに行きたいという、主体的な気持ちを持つようになり、そう主張し始めました。これは「まあ、しょうがないや」という「過剰適応」の状態から、「やっぱり自分もここを使いたい」「なんで入れないんだろう」と自らのニーズを自覚できる主体となったわけで、非常に大事な自覚ですから、そこは周囲の方々にもしっかり受けとめていただきたいと思います。

私は今、「Xジェンダー、ノンバイナリー」といって、男女どちらかの箱に押し込めら

れると苦しい、という自認がありますが、自認が男性寄りなので、女性トイレはとくに使いにくいです。ですから、それ以外の男女共用トイレや、個室が複数あって小便器がずらっと並んでいない男性トイレがあると、嬉しいです。

実際に、自分がどのようにして性別分けのトイレを使っているかというところ、誰かに中を見てもらって、「今だったら大丈夫」と言われたときや、あるいは、その性別分けで問題なく使える誰かと一緒に入るようなときは、ある程度安心して使えます。1人で入るときや、入り口に監視カメラや警告が付いているトイレは入りにくいですね。例えば、「このトイレは、女性トイレです。カメラで監視中です」というような札が貼ってあるトイレも、実際にあります。私の法的性別は女性ですが、そのようなところでは非常に緊張して、何も出なくなります。身体が脅威に感じて、「もう行きたくない。まあ、いいか」と言ってしまう。結局そのようなことで健康被害が出てもなかなか統計に表れないし、誰も気にしないところに、トイレの困難があります。

神谷 ありがとうございます。加えて、トランスジェンダー・バッシングについても一言いただけるでしょうか。

原 一つは、トランスジェンダーの状況は非常に対応が遅れていて、手をつけていない部分であり、その意味ではマイノリティの中のマイノリティなので、各方面から反論が来たり「そんな配慮はしなくていい」という声があがることは、当然、予想できます。ですから、そこで大事なことは、このような個別の話を聞いて、誰かが交通整理を始めてくれること。それも1人ではだめで、大勢の人に話を聞いてもらいながら、交通整理をして欲しいのです。そして、どこかで利害が対立したり、男性が、「やっぱり原が男性トイレを使うと、僕はいやだ。女が入ってくるんだらう？」と言ったら、きちんと対話して、「いや、自分は女性としての自認がないから、結局、女性トイレが使えない。女性トイレを使うことは、自分にとってはほっとするどころか、むしろ心身が緊張してトイレも出なくなってしまうんだ」ということを知っていただき、「なんだ。そういうことなのか」、「みんなどっかで、トイレを使わなきゃなんないよな」という地点まで到達してもらわないと、個人対個人の対立は解消できません。

だから、相談現場ではそこまで到達するまでの仲介役を探すことが、まず大事です。例えば、管理者がいたり、清掃担当者がいたり、トイレには、さまざまな番人や見張り役、サポート役のスタッフがいるので、そのような方々に実情を知ってもらうのが大事ですね。私の場合は、誰でもトイレに入るだけでも、「そこ、入らないでください。車椅子の人か、子ども連れだけですよ」と清掃スタッフにとがめられます。そのようなときは、「実はね」と言って、自分の説明を簡単にしますと、「あ、そういうことですか。それなら大丈夫ですよ」ともう次からは言われません。でもまた別の担当者に同じことを言われるので、その話は管理者に持って行って、全体的にもう少し柔軟なトイレ利用規定を作ってもらう。そういうことを、どこのトイレでも繰り返して、繰り返してやってきました。だからこそ、ある程度融通の利く一律の規則があるといいと思っていますが、

まだ、「これだ」というものがなかなかない。本当に試行錯誤が必要だと思います。

神谷 ありがとうございます。集団的な話し合いや試行錯誤が重要だという話が原さんから出てきましたが、まさに労働組合の原点は、対話なのではないかと思います。重黒木さん、その辺り、いかがでしょうか。

重黒木 自治労もそうですが、女性部という中にはいろいろな職種の人がありますし、年齢も雇用形態もばらばらですし、置かれている、例えば家庭環境や健康状態などもそれぞれが違う中で活動しています。そうした人たちの職場の課題や悩みを解決しようとするれば、私も自分の経験だけで女性部を代表することはとてもできなくて、さまざまな人たちの意見をもとに女性部としてこのようにしていこうと取り組むことが必要になります。皆にどんな悩みがあるのかを把握しようとするれば、いろいろな方々と直接お話ししたり、悩みを直接言えないのであれば、身近な役員や親しい人、職場で話ができる人たちと話したり、もしくはアンケートを取ったりして、いろいろなところにいる人たちが悩んでいることに取り組んでいくことがとても大事だと思います。また、お互いに話しあっていくことで共感もできてきます。

最初に、「正直、女性部の活動方針の中には、多様性を認めた社会にしていこうと取り組んでいるにもかかわらず、自分は本当に何も知りませんでした」と申し上げましたが、作業委員会のオブザーバーとしてかかわらせていただいて、いろいろな方々のお話しや状況などをお聞きする中で、自分事として、考える機会をいただけたと思います。今日は、また特別に、作業委員会の作業ではなくて、具体的なお話しが聴けてなおのこと、「私だったら、どうしようか」「私にもこういう経験があるな」といったことなど、今後、一歩踏み込んだ活動にしていきたいと思います。やはり、話をして、お互いの立場をわかりあうこと、共感することがとても大事だということ、自分も意見を言えるようにしていく原点を、改めて教えていただきました。

自分ごととしてとらえ、今、一言で言うとするれば、「頑張ります」としか言えませんが、私も地元に戻りますので、そこで活動を広げていきたいし、声に出せない人たちの代弁者といいますか、活動として何かできないかと、とても感じました。

神谷 ありがとうございます。現場での創意工夫の大切さということをいつも中野先生はおっしゃられています。この点など、中野先生にまとめていただければと思います。いかがでしょうか。

中野 トランスジェンダーのニーズが現場に貫かれるようにするには、職場において主体性を獲得すること、自治体や職場における政策を担うようにするシステム、そしてマイノリティにとどめないという文化の醸成が、大きな流れとして必要なのではないかと、今日の議論をお聴きして、つくづく痛感させられました。

自治体や職場における政策を担えるということは、実権を握る、そして、マイノリティにとどまらないということです。それには、パワーが求められるわけですが、でもそのパワーは個人一人ひとりの努力によって獲得できるものでもないということに留意す

べきです。こういう「個人の努力」に収れんさせる考え方は、かえって差別を強化したりします。ではどうするか、制度を変えなければいけないということだと思います。ジェンダー規範からの解放は、人類の課題であり、個人を超えた社会の課題で、多様性の主流化といいますか、ジェンダーの主流化といいますか。それをあらゆる政策を貫く横串として、検証していくことをシステム化＝制度化することだと思います。差別を禁止するだけではなくて、社会全体を変えるための仕組みをどのように展望するかという、とても大きな課題です。

そして、先ほども文化的な課題と申しましたが、その体制を作っているマジョリティが、多様性と寛容を自らのものとするよう変わらなくてはいけないと思います。日本は企業中心社会のコアをなす「集団主義」がまだまだ根強くて、コロナ禍のなかでも「同調圧力」の強さが話題になったりします。集団から外れることに強い違和感をもって排撃し酔うとする傾向があります。そのようなことではなく、多様性と寛容を自らのものとして行動できるようになること、本来の意味での自由を獲得するという課題に挑戦しなければならないと思います。それは社会を構成する全員の課題で、実は民主主義の基盤なのだという当たり前のことですが、そのような本質をもつ問題であることをふまえて、政策を実現していくことだと思います。

そのためにも、企業や自治体の機能、それからそこで労使関係が果たす役割が非常に大きいと思います。企業もそうですが、自治体も、あくまでも課せられた課題と目的によって人を組織し、必要な仕事に求められるそれぞれの力を発揮できるかが問われる場だからです。そこでは、個人の属性を超えた人間としての力の発揮が問われるのであって、属性がどうであるかはそうした組織と仕事との合理的関連性をもたないはずです。差別を排除することは当たり前のことだし、一人ひとりが自由に自分自身の持っている力を発揮できるようにすることは、貫かれなければならない最大の価値であり課題だと思います。そのようなものを追求するのが企業や自治体の責任だということになれば、労使関係はその目的を実現することに向けて努力する覚悟が求められます。

そのような意味で、今回の取り組みは非常に画期的だったと思います。そのようなところに参加させていただいて、本当に光栄に思います。でも、このようなことは、口で言うのはやさしいですが、実際に自分のものにしていくことはとても難しく、例えば、性別規範からの解放を手にするには、口では簡単ですが、自分自身がとらわれ続けているものです。アンコンシャス・バイアスは無意識のバイアスだから、それからの解放はなかなか至難の技だと思いますが、そのために大事にしなければいけないと思うことは「出会い」であり「友達になれる」ということだと思います。そのようなつながりの中で、自らを変えるということなのです。

マグダ・オランダール・ラフォンの「四つの小さなパン切れ」が若い人たちに伝えることとしては、ナチスの強制収容所から生き残った著者の思いが詰め込まれているものですが、「他人に愛されなくなることを恐れて自分を変えてはいけない」「自ら情報を選

んで正しいと信じることに向かって行動すること」「その行動に責任を持てるようになること」とあわせて、「無関心と無知を連帯に変える。無関心と無知は、私に言わせれば、人間の死、人間性の死です」と訴えています。この課題で問われていることは、まさに無関心と無知から連帯の力に変えていく取り組みなのだろうと思います。私が生まれてよかったということ、あなたが生まれてよかったということ、そして友達になれるということ、これが職場において追求されるべき価値の根本にあるものだと思います。労働組合とは、このような人間の価値を追求する目的であって、道具ではありません。労働組合にはだからこそ頑張ってもらいたいと思います。以上です。

神谷 すばらしいご発言をありがとうございます。原さん、何か追加のご発言ありましたらお願いします。

原 私は自分の人生は、ことごとく性別規範に引っかかる人生だと思っていて、2歳くらいから、そのような自覚がずっとあります。今でももちろんありますが、いろいろな経験をしながら、だいぶ賢くなっていると思います。何が賢くなっているかという、誰にでも道理がある。物事全てにはいくつもの正解があって、自分の見方だけが正解ではない。他の人の話を聞いてみると、「なるほどな。そういうことで、これを言ってるんだ」ということが見えてきます。でも、それをきちんと検証せずに断定してしまうと、ハラスメントやいじめにつながってしまいます。意図しないのに、結果的にハラスメントになってしまうのは、そういうときなのではないかと思います。

20代後半までは、自分が女性としての法的な位置付けというものにあまり向き合わず、「自分は個人だ」と言って、1人で生きてきましたが、実は子育てをしたいと思っていました。そのようなことを「妊活」と言うらしいですが、自分でなんとか子どもを持てないかということで、その間に子どもを出産し育てていたのですが、そのことで、「これはやっぱり個人の問題ではないな」と思い、女性たちの運動に自分も関わりたいと思ったわけです。ウーマンリブの最盛期は終わっていましたが、先輩たちの中に入っていき、そこで、さまざまなハラスメントに遭いました。

自分だけではなくて、性的マイノリティの女性に対しての言葉ですが、「男と寝てみれば、その良さが分かるわよ」とか、「日本にレズビアンはいません」と、断言されたりしました。それから、コウ・カウンセリングという手法が広まっていたのですが、その中でも、「同性愛は、傷だ。同性愛の人がそこに入って、そのことを語ることは、傷を回していることになる」と、実際にそのような決定があり、警告が発せられました。性自認に関しては、自分が女性だと思えないと発信すると、「それは、女嫌いだからだ」と言われ、男性用の下着を身に着けたり、男性的な服装をすると、「男のまねをしている」と苦言を言われました。実際は、女の子も女性の誰かのまねをして、女性になっていくのですが、性別の仕切りを越えるときだけ、「男のまねをしている」と否定されるわけです。

いちばん大変だったことは、女性だけのスペースで、性被害の自助グループ作りを呼

びかけたときです。仲間が増えるにつれ、自分のことを知らない人が増え、自分の自認だけが抜き出されて、「あなたみたいに、性別が違う人がいるのは、結局、男がいるようなものだから、安全ではない」と言われ、「ああ、本当に自分の居場所はないんだな」と実感しました。自分が作ったグループからさえ締めだされたわけです。その後、和解決しましたが、そのようなハラスメントは、トランスの人に聞けば、100も200も出てきます。

では LGBTQ+ や性的マイノリティのグループのほうが安全かという、実はここにも、性別規範に基づいた様々な排除があります。いちばん大きいのが、ヘテロ排除の気持ちです。＜誰がヘテロか＞探し始めて、少しでもヘテロ臭のする人に、「あなた、ヘテロでしょう」と言う。レズビアン・フェミニズムで有名なものは、「敵と寝てるくせに」というような、要するに、男と結婚していた経歴があるかどうか、「男の人とセックスしてるだろう」という、異性愛女性に対する排斥です。それから、「子どもが男の子なら、連れて来るな」と、DVのシェルターから排除されることもありました。ある一定の年齢から、もう男の子と一緒に暮らせなくなる。これは、LGBTQ+ や性的マイノリティだけではなく、男女の仕切りを行き来しようとするとき、どんな人にも起きる軋轢という意味で、トイレ利用と同じような議論です。異性介助で一つのトイレに入ると、白い目で見られるので「入れません」と、発達障害の家族を看ている方からも声があがっています。本当にこのようなことが望ましいと思っている人は、果たしているのでしょうか。多分ないと思います。いないのだけれども、自分の立場を考えると、どうしても、社会通念に与してしまいます。この分断支配はどこから来ていて、誰が得をするのか、よくよく考えないといけません。そもそも、「男女七歳にして、席を同じゅうせず」は、誰が言い始めたのでしょうか。性を男女に分けて序列化するところから来るのではないのでしょうか。

個人の人生を、トイレや着替えのときだけ問題にすることはできません。実は、トランスの中にも、カミングアウトしている人と、カミングアウトせずに「育ちの性別」で暮らしている人がいます。そうすると、結局カミングアウトしている人たちだけが問題にされることになり、そこでまたトランス同士が分断されます。「カミングアウトしているトランスは一切自認のトイレを使えない」ということになってしまうと、「じゃあ、言わなければいいだろう」と、また世の中の重苦しい雰囲気に加担してしまい「何も言わないで黙っている。それがいちばんだ」という結論に逆戻りしてしまいます。これはもう本当に理不尽なものなので、このようなことが起きないように、だれもが粛々とトイレが使えるようにしたいというのが、私たちの要望です。「対話」はそこを突破するいちばんよい方法だと思いますので、先ほど中野先生がおっしゃった、本当にベーシックなところで、「仲間になろう、互いを祝福し合おう、きちんとリスペクトしよう」という原点を大事にしたいと思います。

神谷 ありがとうございます。歴史上、女性運動の中でレズビアンとの分断があって、レ

ズビアンコミュニティの中で、もちろんゲイコミュニティの中でも、トランスコミュニティでもいろいろな分断があったわけですが、歴史的にみんなでつながりながら、一生懸命乗り越えてきた、あるいは乗り越えようとしています。昨今、トランスジェンダーに関する問題が言われますが、こうした歴史に連なる一局面にあるのかもしれませんが。でもその問題は一局面だからといって矮小化できるものではなくて、やはり頑張らないと乗り越えられませんし、しっかり問題を直視して、正面から捉えてやっていくべき問題だと思っています。

そのような中で、今日は女性運動やトランスジェンダーの当事者の皆さんに集まっていただいて、どのように橋を架けるかという、第一歩になる話になったかと思います。自治労では調査もしていただきましたし、自治体の調査の提言もこれからまとめてまいりますので、それも参考にしながら、ぜひ現場、現場で、対話から始まる取り組みを進めていただければと思っています。

本当に良いお話をありがとうございました。本当にこの会ができて、よかったです。



2021年9月16日
於：自治労会館及びWEB

VIII 働きやすさと職場の多様性に関する

アンケート調査

(2021年4～6月実施)

目 次

はじめに	117
アンケート調査の実施概要	118
アンケート各設問の回答結果	124
アンケートと項目ごとの総数	148
アンケート自由記載欄の抜粋	164
アンケート回答結果、LGBTQ+と非LGBTQ+集計表	170

はじめに

「働きやすさと職場の多様性に関するアンケート調査」の労働組合にとっての意義

第 38 年次自治研作業委員会は、「LGBTQ+／SOGIE 自治体政策」をテーマに、政策提言となる報告をとりまとめるとともに、提言に先立って、「働きやすさと職場の多様性に関するアンケート調査」（以下「自治労調査」という）を実施、最終的に組合員 19,029 人が回答し、その結果もあわせて報告することとした。

近年、いわゆる「LGBTQ+」に関する自治体の政策については大きな注目が集まっている。このように法政策に関する議論が活性化している中での調査は、社会的意義も大きいものと自負している。

自治労調査は、管見の限り、初めての「LGBTQ+／SOGIE」を中心に据えた産業別組合実施の調査である。労働調査協議会の助力を得て実施したこともあり、労働組合の調査における信頼性という観点において、サンプルサイズ、標本の分布など、他のテーマの組合調査と比較して遜色のないものになっていると言えよう。

その結果の中でも、ひときわ労働組合の観点から強調できるのは、組合の各層、各役員を「LGBTQ+」と呼ばれる人びとが担っていたという結果であろう。調査回答者のうち、LGBTQ+は全体の 6.6%を占めているが、中でも注目すべきは各層の組合役員に、当事者が既に就いていたという結果が出ている。つまり、働く仲間、のみならず、ともに運動を中心的に担う組合役員にも、確実に当事者が存在しているということが明らかとなっているのである。このこと一つをとっても、自治労が主体的に「LGBTQ+／SOGIE 自治体政策」に取り組む強い動機になるのではないだろうか。

この他、調査では、非 LGBTQ+の男女それぞれよりも、LGBTQ+の方がセクシュアル・ハラスメント等の被害を受けている人の割合が多いことなど、今後への重要な示唆も見られる。一方、他の調査と単純に比較できるものではないが、この課題の人権政策に対する積極的な姿勢も見受けられる。こうした姿勢は、自治労運動の人権への取り組みの積み重ねも影響していると考えられる。いずれにせよ、ぜひ調査結果の詳細をご覧ください、今後の運動に活かしてほしい。

今回の取り組みは産業別組合の中でも極めて先駆的なものだが、近年のこの課題の調査動向を見ると、数年で事態が様変わりすることも珍しくない。そのため、今回の自治労調査や提言に立ち止まらず、経年的に調査を実施し、状況にあわせて施策を検討することも不可欠と言えよう。これは自治労に対する私からの強い願いでもある。ぜひ、今回の提言と調査を一里塚として、更なる取り組みを期待したい。

第 38 年次自治研作業委員会 座長
神谷悠一（LGBT法連合会事務局長）

調査の実施概要

1. 調査の目的

職場におけるさまざまなハラスメント、とりわけジェンダーハラスメントや SOGI ハラスメントが原因で仕事や人間関係がうまくいかず、心身に不調が生じることがあり、結果として休職や退職に至ることもある。こうしたことは地方公務員をはじめ公共サービスの職場でも課題となっている。

組合員がハラスメントをどのような場面で受けているのか、遭遇しているのかを知るとともに、自治体当局や企業の研修の実施の有無がどのように影響しているかを把握することとした。そのうえで LGBT に関することを前面に出したアンケートにした場合に、関心のある組合員からの回答に偏る可能性のあるため、まずハラスメント関連の質問を前に置き、続いて LGBT に関する理解や職場の実態を把握することとした。ハラスメント経験については、ジェンダーハラスメントや SOGI ハラスメントなどカテゴリーで尋ねると人によって理解や認識のばらつきがあるので、それを避けるため、いくつかの具体的事例を示して経験の有無を尋ねた。

また、これらが、性別や年齢、地域、組合役員の経験の有無によって、有意な差が生じるのかについても対象とした。

自治労では自治研作業委員会（という名称の WT）を設置し、これまでさまざまな課題について、研究、報告、提言を行ってきた。近年では、人口減少・超高齢化社会における議会のあり方（2019年4月）や自治体から発信する人権政策（2016年10月）など、住民生活に直接関係するテーマをはじめ、自治体職員にかかわること、自治の機構に関する事など、幅広いテーマで第一線の研究者や地域や運動体で実践する人を交え、自治労や自治体が直面する課題に、どのように取り組んでいくべきなのか、論点を整理し、考え方や方向性を提示してきた。

第38年次自治研作業委員会では、近年自治体が国に先駆けて先進的に取り組み始めた LGBTQ+ など性的マイノリティに関する政策について、先進事例は何か、どこに課題があるのか、進むべき方向は何かについて研究し、報告・提言することとしており、本アンケート調査は、作業委員会の研究の一環として実施したものである。

2. 調査の実施方法

調査は、外部の調査専門の団体である、労働調査協議会に WEB 上での回答フォーマットとシステムの作成を委託し、インターネットを経由して、個人が特定できない形で回答を回収した。

3. 調査スケジュール

- ・調査票の設計 2021年 2～3月

- ・調査期間 4月20日～6月20日
- ・集計表の作成 7月
- ・調査結果の分析、評価 8月

4. 調査対象者

調査は、47都道府県本部、1社保労連に各1,000枚ずつ、インターネットアンケート調査アクセス用のQRコードと依頼文が掲載されたチラシを配布し、単組を経由して、組合員に協力を呼び掛けた。回収数の一定規模を確保するため、組合員数の多いところや地理的な分散を考え、北海道、東京都、神奈川県、三重県、大阪府、島根県、沖縄県にプラス1,000～2,000枚の配布を依頼した。県本部からこの単組に配布するかの依頼はしていないが、特定の単組（例えば県庁のみといった）への偏りは見られなかった。合計で65,000枚を配布した。なお、県本部、単組によっては、組合員向けの機関紙にもQRコード等を掲載して、協力を呼び掛けており、チラシを介した組合からの依頼以外で回答した可能性もある。

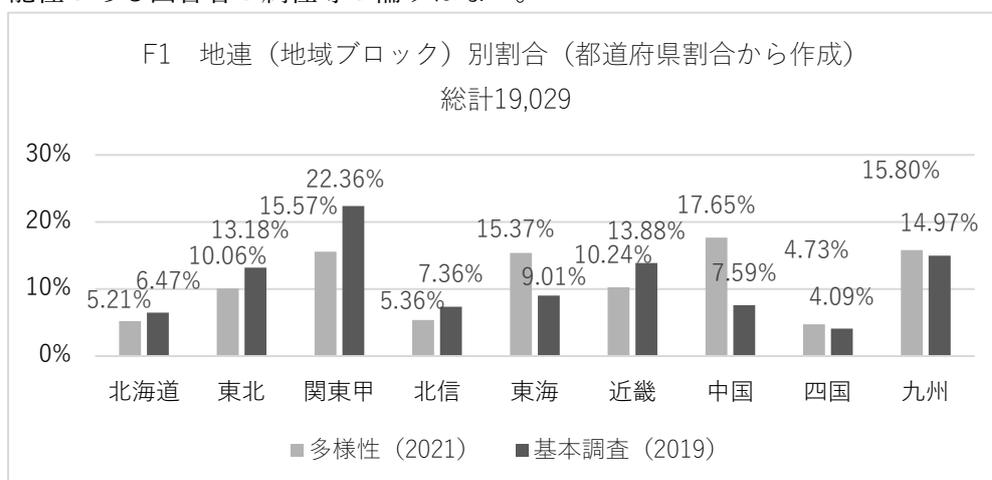
5. 調査の回答者数

調査では、19,029人から回答を得た。（回収率29.2% 19,029/65,000人；なお、上記の方法で回答を依頼したため、ここでの回収率は厳密なものではなく、大まかな目安である。）

回答者の地域（自治労独自区分の地区連絡協議会（地連）ごと）及び自治体規模等、職種、役職、雇用形態、組合役員の経験の有無、年齢性別分布は以下のとおり。

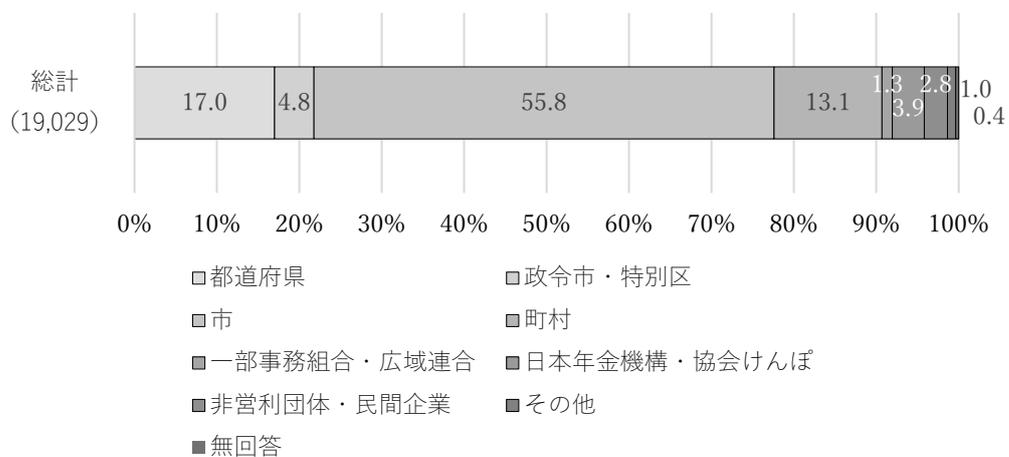
なお、回答者の地域別割合を、「第14回自治労組織基本調査」（2019年）の結果による所属組合員数の地域別割合と比較すると、関東甲（山梨県を含む1都6県）で6%以上低く、東海で6%以上高く、中国で10%高くなっており、地域間の比較の際には、3地域については一定の考慮が必要である。

自治体規模等の比較としては、都道府県、市、町村、一部事務組合など、年金機構など、法人・企業など、の間では考慮すべき差は見られなかったため、調査結果に影響を与える可能性のある回答者の属性等の偏りはない。

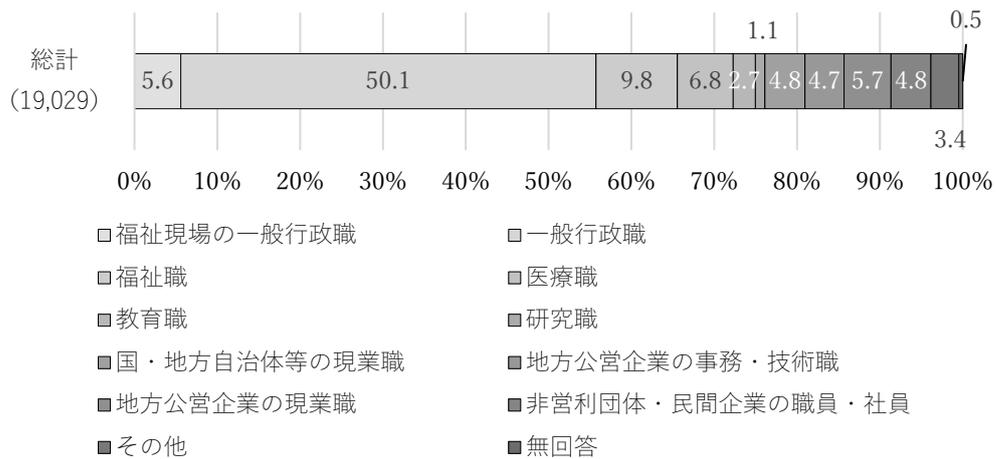


※ 基本調査-「第14回自治労組織基本調査」（2019年：加盟全組合対象）

F2 勤務先の団体区分

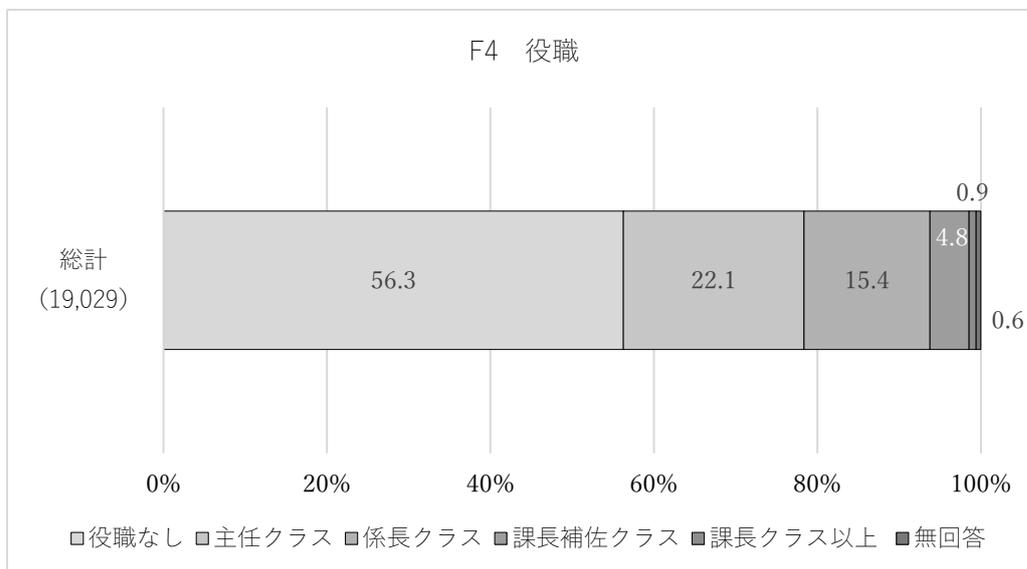


F3 職種・職場



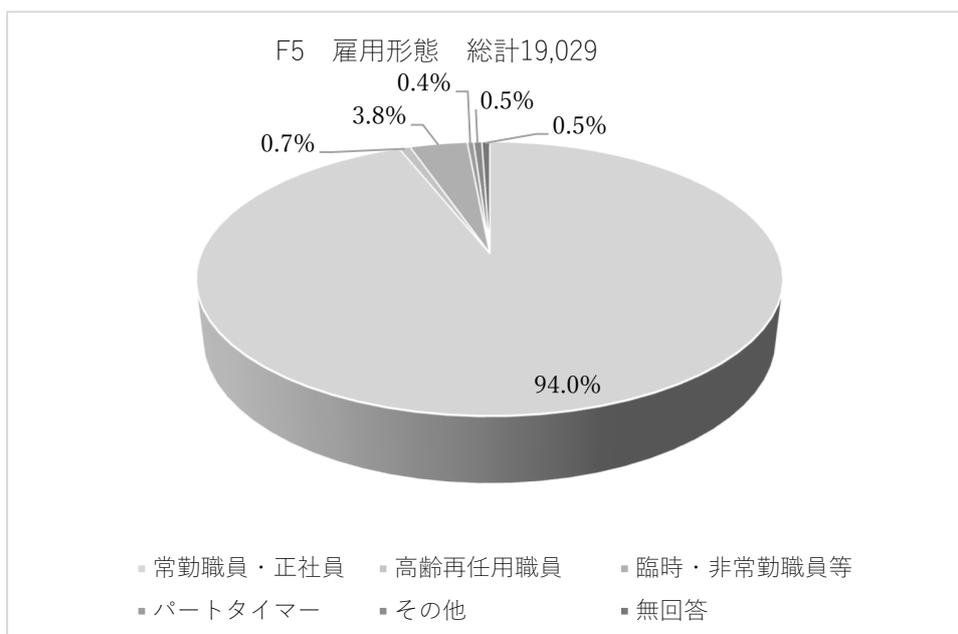
F4 役職

役職に就いていない人について、LGBTQ+が65.3%と、非LGBTQ+の55.9%よりも約10ポイント程度高くなっている。



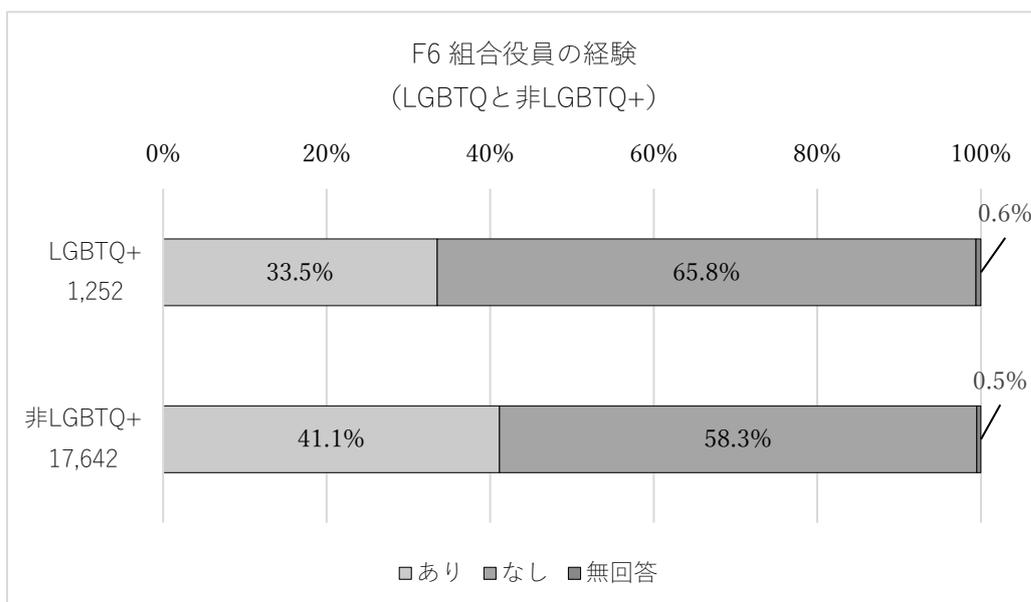
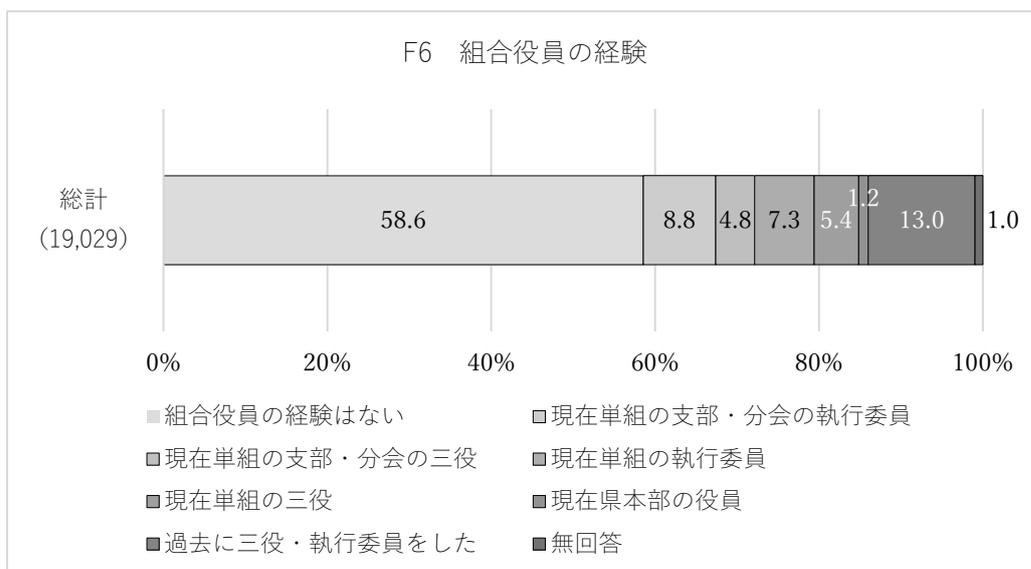
F5 雇用形態

「常勤職員・正社員」が94.0%を占め、「臨時・非常勤」は3.8%である。自治体職員のうち非正規職員が3割程度いるが、組合の加入率の相違などから、本調査は、ほぼ正規職員のみでの回答結果であることに留意が必要である。



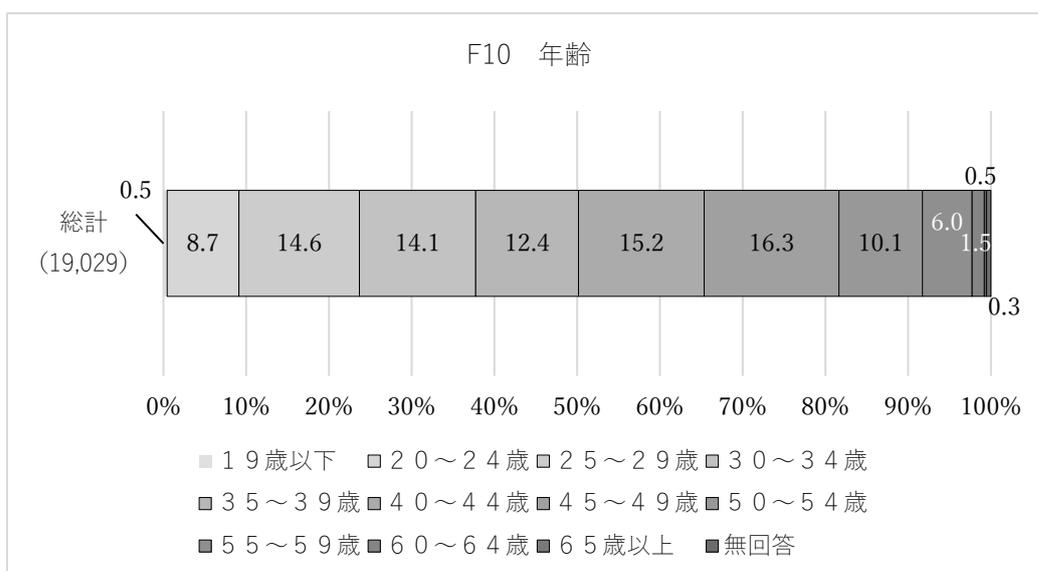
F6 組合役員の経験

現在組合の何らかの役員をしている人は45.6%、過去に三役・執行委員の経験をした人は13.0%、経験がない人は40.5%であった。組合役員の経験がない人は、LGBTQ+の65.8%で、非LGBTQ+の58.3%よりも若干高くなっている。なお、「現在単組の支部・分会の執行委員」のうち6.0%、「現在単組の支部・分会の三役」の4.1%、「現在単組の執行委員」が4.4%、「現在単組の三役」の3.8%、「現在県本部（評議会・部会含む）の役員」の7.9%、「過去に三役・執行委員をした」の6.8%が、「LGBTQ+」だとしており、自治労の各階層を当事者も担っていることが明らかとなった（役員非専従者も含む）。



F10 年齢

回答者の平均年齢は39.5歳であった（5歳刻みの回答から各カテゴリーの中央値をとって算出）。年齢分布は25～49歳が最大の高原状で5歳刻みの各年齢層とも約15%おり、その前後は離れるほど次第に少なくなる台形の分布となっている。年齢別分布は25～49歳が最大の高原状で5歳刻みの各年齢層とも約15%おり、その前後は離れるほど次第に少なくなる台形の分布となっている。年齢別分布は、比較資料がないことに留意が必要であるものの、近年新規採用者の組合員の組織化の状況や、非現業職において管理職登用による非組合員化を考慮すると実態に近いと考えられる。



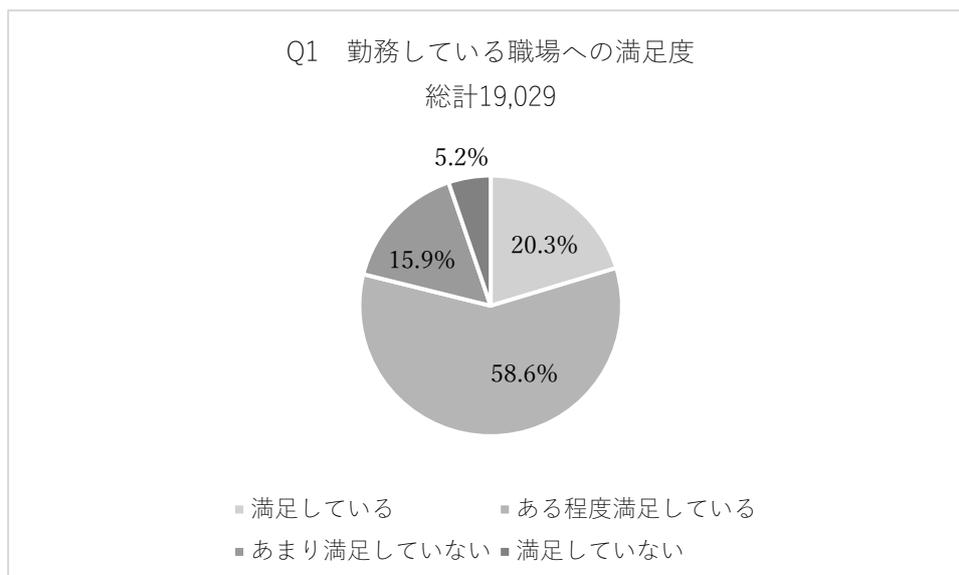
F7～F9 LGBTQ+（性的マイノリティ）の割合

F7～F9に全て回答があった人18,894人をその回答によって分類すると、LGBTに該当する人は、自認の性別と恋愛対象の性別の組み合わせから、レズビアン0.8%、ゲイ1.1%、バイセクシュアル1.1%、出生届の性別と性自認が異性に当たるトランスジェンダー0.1%、計3.1%であった（この調査ではトランスジェンダーの回答者が少なく、トランスジェンダーでLGBでもある人は、たまたまいなかった）。性自認が男女の「どちらでもない」「決めたくない・決められない」などを含めてLGBTQ+（性的マイノリティ）とすると、該当する人は6.6%であった。

各設問の回答結果

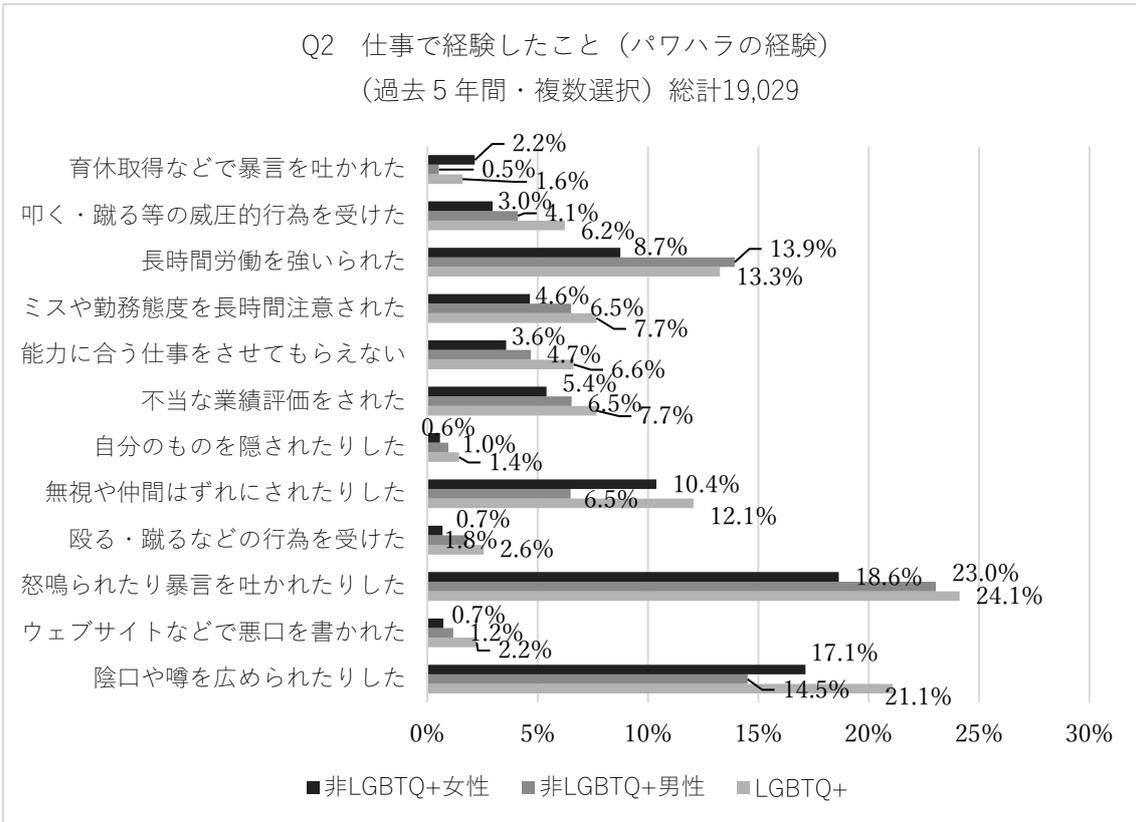
Q1 勤務している職場への満足度

<満足>（「満足している」、「ある程度満足している」の合計）が 78.9%で、<不満足>（「あまり満足していない」、「満足していない」）は 21.1%と少ない。年齢別では 24 歳以下の<満足>が 85.8%と他の年齢層よりも高い。



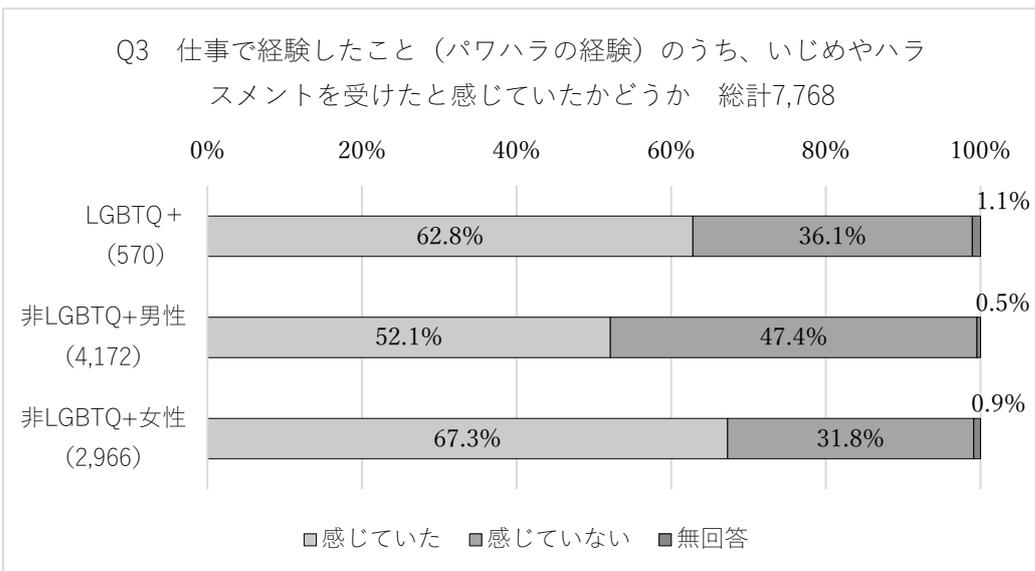
Q2 仕事でパワー・ハラスメントを受けた経験（過去5年間）

13 種類のパワー・ハラスメント（パワハラ）の経験を尋ねたところ、いずれも「経験はない」は全体の 56.1%にとどまる。少なくとも 1 種類経験があるのは LGBTQ+ は 45.5%で、非 LGBTQ+ 男性(41.8%)、非 LGBTQ+ 女性(38.7%)よりも多い。具体的に経験した割合をみると、「怒鳴られたり、暴言を吐かれたりしたことがある」(LGBTQ+24.1%、非 LGBTQ+ 男性 23.0%、非 LGBTQ+ 女性 18.8%) が最も多く、次いで「陰口をたたかれたり、噂を広められたりしたことがある」(LGBTQ+21.1%、非 LGBTQ+ 男性 14.5%、非 LGBTQ+ 女性 17.1%)が多い。このほか「長時間労働を強いられたことがある」(LGBTQ+13.3%、非 LGBTQ+ 男性 13.9%、非 LGBTQ+ 女性 8.7%)、「無視されたり、仲間外れにされたりしたことがある」(LGBTQ+12.1%、非 LGBTQ+ 男性 6.5%、非 LGBTQ+ 女性 10.0%) もそれぞれ 1 割前後を占める（各項目の経験者の割合は、全体中であり、受けていない人も含めた割合である：以下特に説明がない場合は同様）。



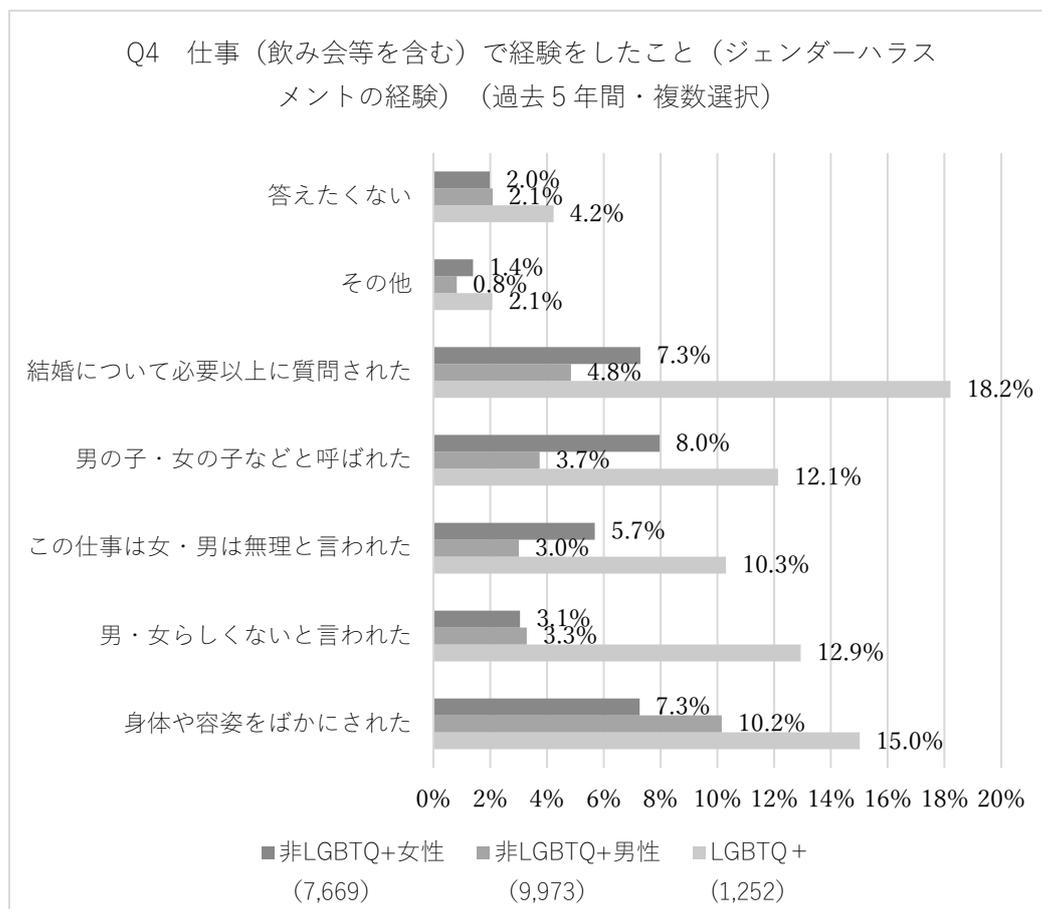
Q3 仕事でのパワハラに対し、いじめやハラスメントという認識の有無

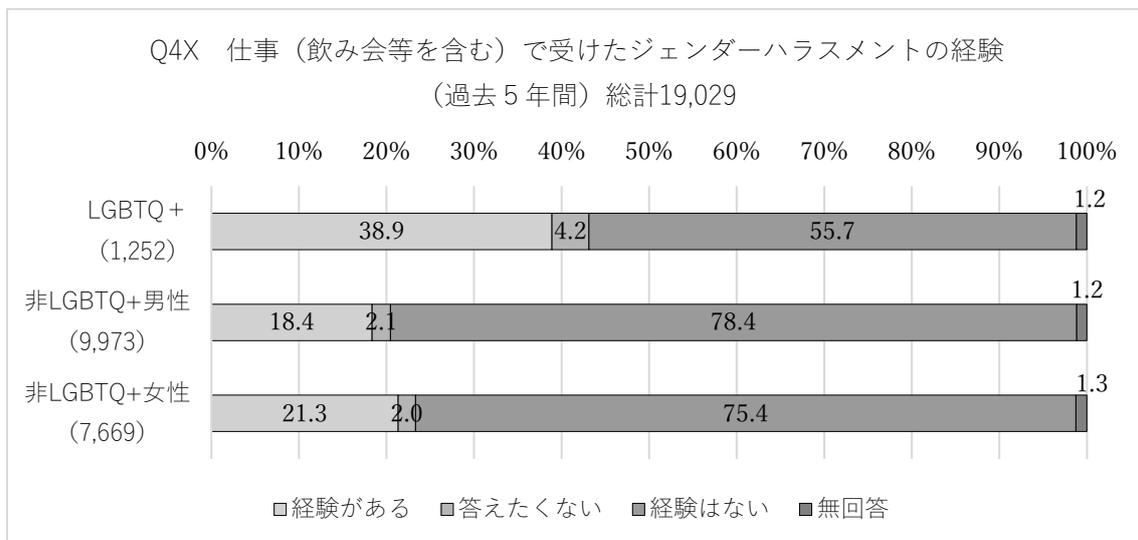
上記の何らかのパワハラを受けた経験があると回答した人のうち、その経験に対して、「パワハラを受けた」と感じている割合は、LGBTQ+は62.8%、非LGBTQ+男性は52.1%、非LGBTQ+女性は67.3%を占める。



Q4 仕事でジェンダーハラスメントを受けた経験（過去5年間・複数選択）

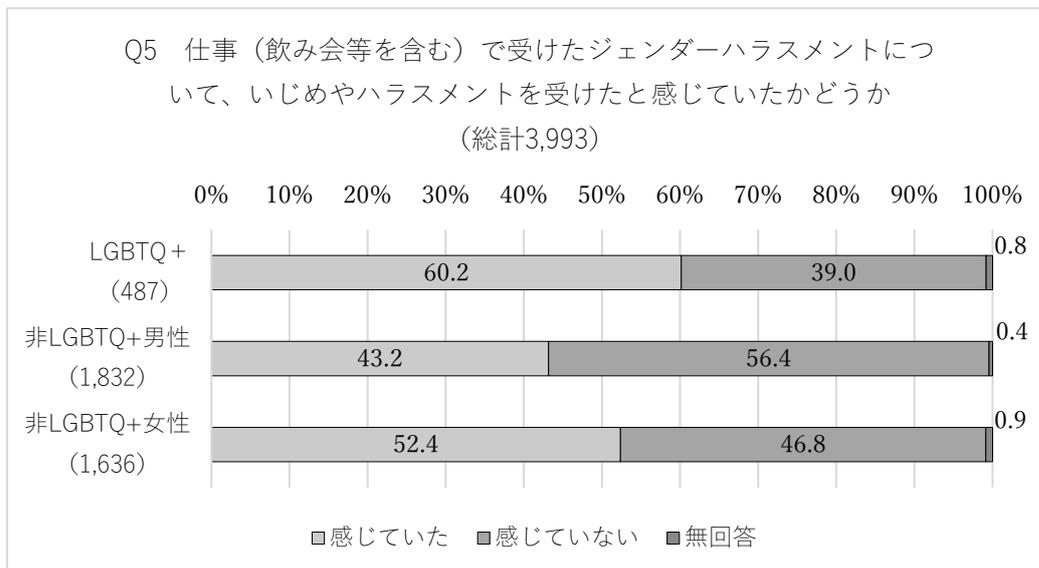
仕事（飲み会等を含む）上での6種類のジェンダーハラスメントの経験を尋ねたところ、少なくとも1種類は「経験がある」と回答したLGBTQ+（38.9%）は、非LGBTQ+男性（18.4%）、非LGBTQ+女性（21.3%）の2倍に上る。具体的には、「結婚について必要以上に質問された」（LGBTQ+18.2%、非LGBTQ+男性4.8%、非LGBTQ+女性7.3%）、「男の子、女の子などと呼ばれた」（LGBTQ+12.1%、非LGBTQ+男性3.7%、非LGBTQ+女性8.0%）、「身体や容姿をばかにされた」（LGBTQ+15.0%、非LGBTQ+男性10.28%、非LGBTQ+女性7.3%）、「この仕事は女・男は無理と言われた」（LGBTQ+10.3%、非LGBTQ+男性3.0%、非LGBTQ+女性5.7%）といずれもLGBTQ+は、非LGBTQ+と比べて受けた経験が大きく上回る。ジェンダーハラスメントは程度の差はあっても男女とも被害者となっている問題であり、LGBTQ+は非LGBTQ+男女より多く被害を受けている。





Q5 仕事でのジェンダーハラスメントの経験に対し、いじめやハラスメントという認識の有無

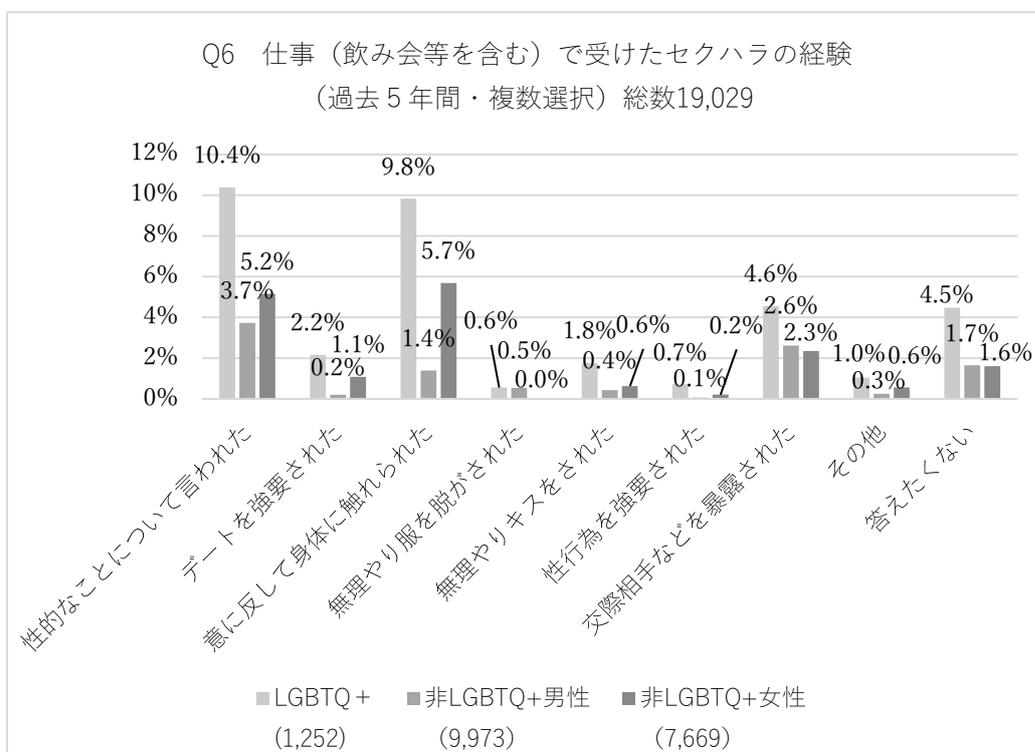
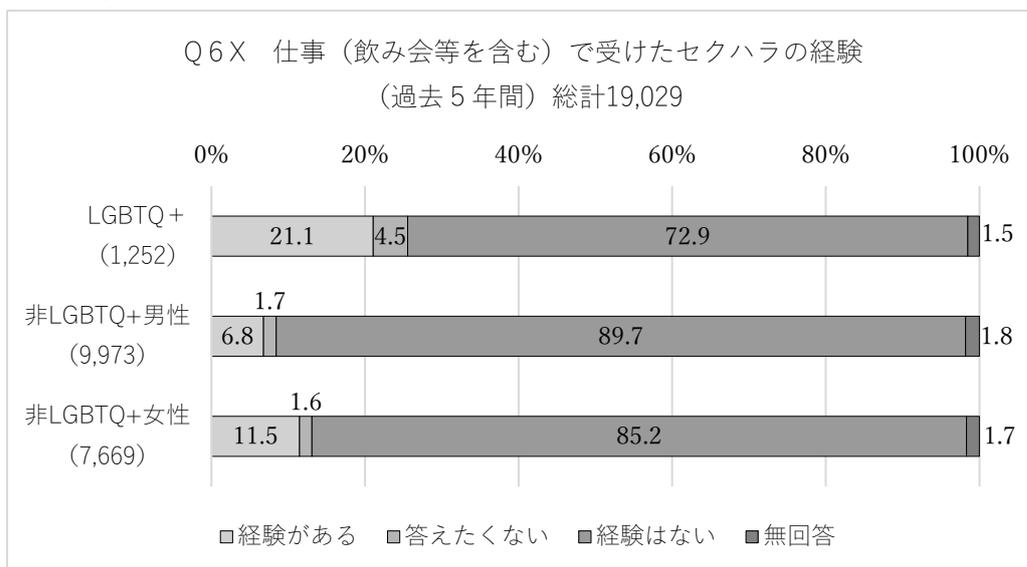
これらのジェンダーハラスメントの経験をした人のうち、LGBTQ+は60.2%が、非LGBTQ+女性は52.4%が、非LGBTQ+男性も43.2%が、「いじめやハラスメントを受けた」と感じていた。



Q6 仕事でセクハラを受けた経験（過去5年間・複数選択）／Q7 いじめやハラスメントとの認識の有無

8種類のセクシュアル・ハラスメント（セクハラ）についてそれぞれ受けた経験を尋ねたところ、少なくとも1種類の経験した人は、LGBTQ+は21.1%おり、非LGBTQ+女性（11.5%）の2倍、非LGBTQ+男性（6.8%）の3倍に上る。LGBTQ+の中でも、レズビ

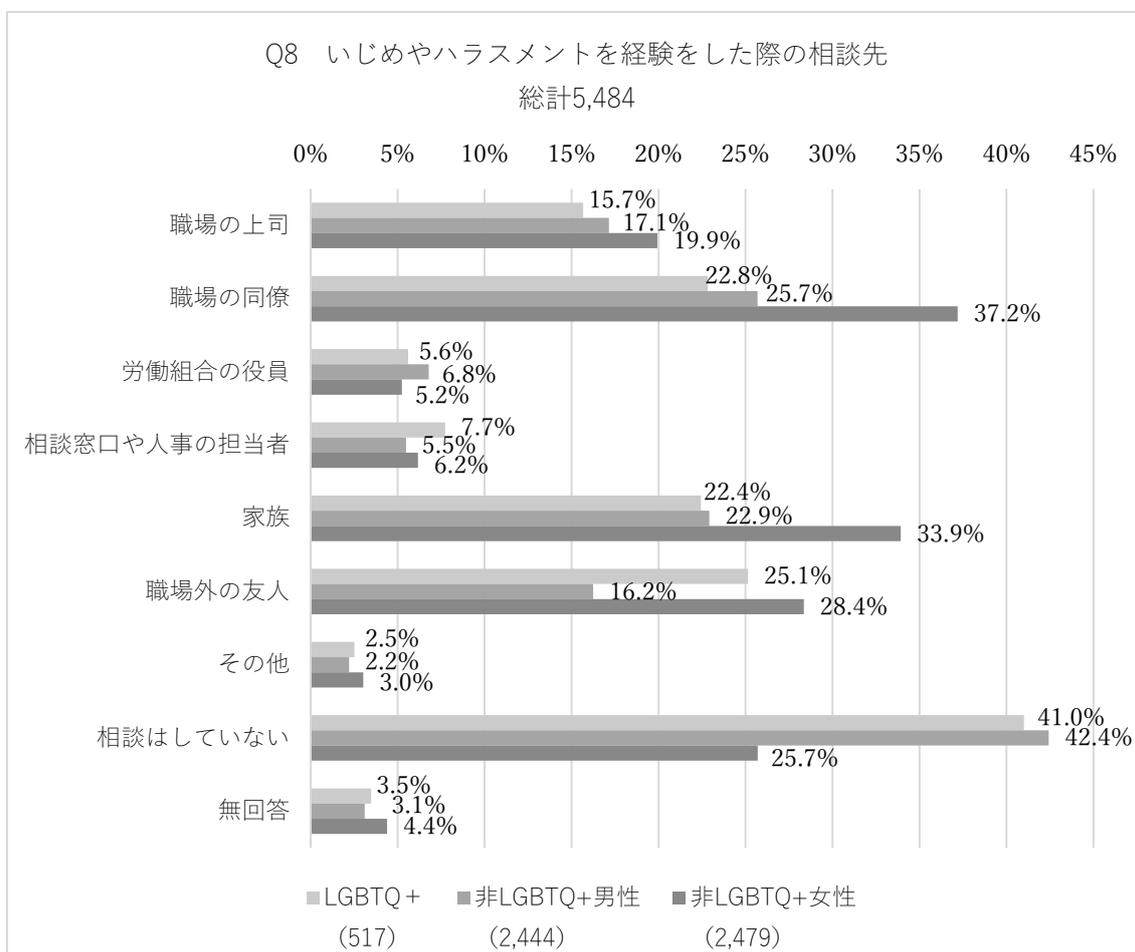
アンの 20.6%のみならず、ゲイの 19.0%など、総じて高くなっている。年齢別にみると、女性の 20 代後半と 30 代前半層では経験がある割合が 2 割前後と多い。男性についても、20 代前半から 30 代前半層では 1 割を占め、他の年齢層を上回る。また、これらセクハラを受けた経験のある人のうち、LGBTQ+ は 70.1%が、非 LGBTQ+ 女性は 73.7%が、非 LGBTQ+ 男性は 44.8%が、「いじめやハラスメントを受けた」と感じていた。



Q8 いじめやハラスメントを受けた際の相談先（Q3、Q5、Q7のいずれかで経験ありの方・複数選択）／Q9 相談の結果

これらパワハラやジェンダーハラスメント、セクハラに対しいじめやハラスメントを受けたと感じた人のうちだれかに相談したのは、非 LGBTQ+女性 は 69.9%と LGBTQ+（55.5%）や非 LGBTQ+男性（54.5%）を上回っており、LGBTQ+はこれらの被害を受ける割合は非 LGBTQ+女性よりも高いにもかかわらず、非 LGBTQ+男性と同様に、相談しにくい状況に置かれていることがうかがえる。相談先で多いのは、いずれも「職場の同僚」「家族」「職場外の友人」であるが、なかでも非 LGBTQ+女性で比率が高い。

相談の結果、「すべて問題が解決した」のは 4.5%にすぎず、「解決しなかったが状況は改善した」（41.5%）をあわせても半数に満たない。「なにも改善されなかった」（51.2%）が半数を占め、「かえって状況が悪くなった」人も 2.2%いた。

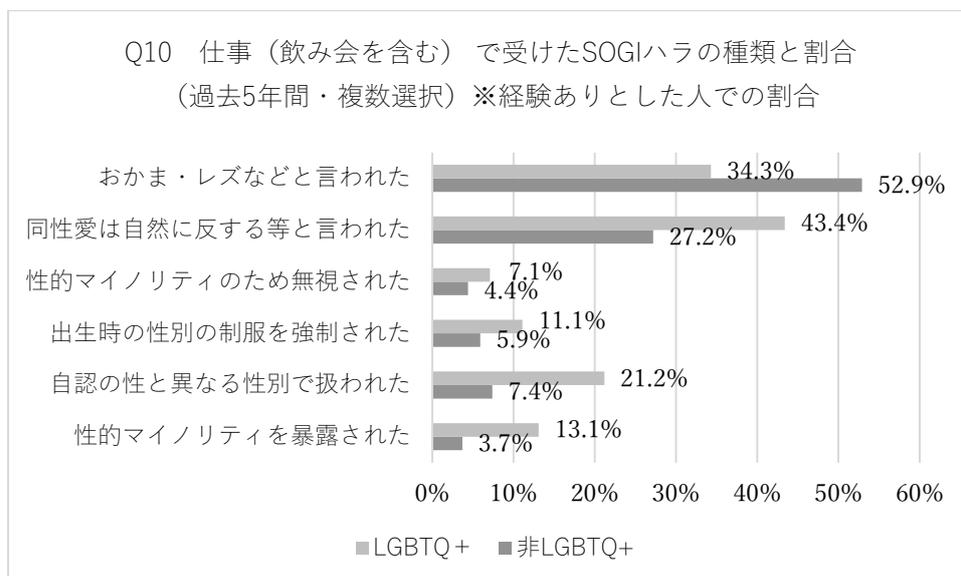
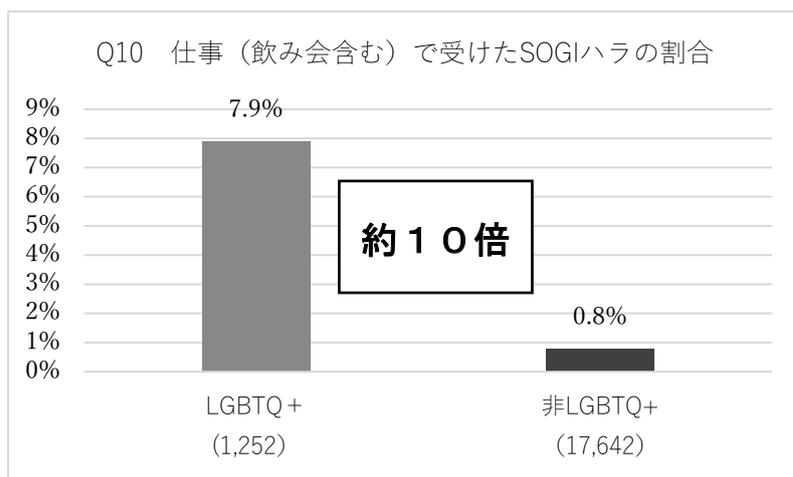


Q10 仕事でSOGIハラを受けた経験（過去5年間・複数選択）

7種類のSOGIハラを経験を尋ねた結果では、仕事（飲み会等を含む）上で少なくとも1種類経験がある人はLGBTQ+の7.9%おり、非LGBTQ+の0.8%（男性の1.0%、女性の0.5%）の約10倍であった。こうした経験をした人のうち、LGBTQ+は64.6%が、非LGBTQ+

+男性は40.0%が、非LGBTQ+女性は34.1%が、「いじめやハラスメントを受けた」と感じていた。経験があると回答した人(236人)に限ってみると、「おかま・レズなどと言われた」が45.1%と半数近くおり、「同性愛は自然に反する等と言われた」が3割強、「性的マイノリティであることを暴露された」(アウティング)が1割強いた。

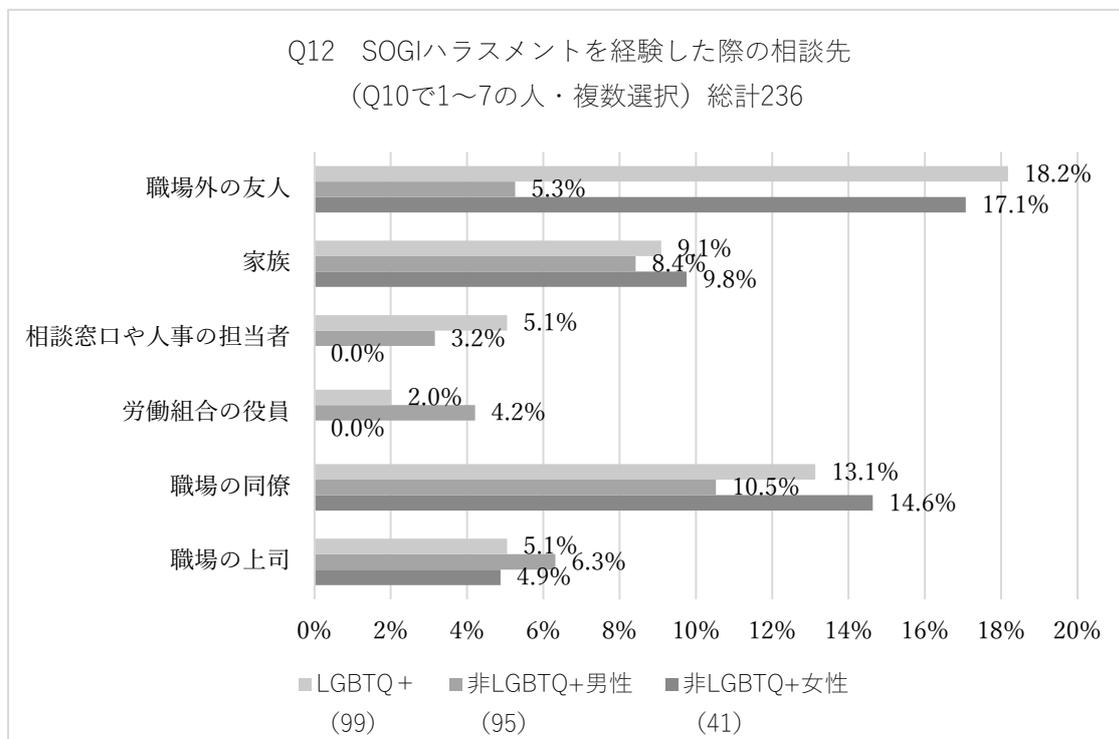
ただし、SOGIハラを受けた実人数では、非LGBTQ+がLGBTQ+を上回っており、性的マイノリティかどうかを問わず対応が必要であることを表している。



Q12 SOGIハラを受けた際の相談先(Q10で1~7の方・複数選択) / Q13 相談の結果

SOGIハラを経験したと回答した人のうちだれかに相談したのは、LGBTQ+38.4%、非LGBTQ+男性25.3%、非LGBTQ+女性31.7%であった。相談先で多いのは、いずれも「職場外の友人」と「職場の同僚」であり、「家族」はそれより少ない。相談の結果、「すべて問題が解決した」のは相談した人の9.3%にすぎず、「解決しなかったが状況は改善した」

(32.0%)をあわせても4割程度に過ぎない。一方、「何も改善されなかった」(53.3%)が半数以上を占め、「かえって状況が悪くなった」人も4.0%いた。職場の組織的な相談体制の確立が急がれる。

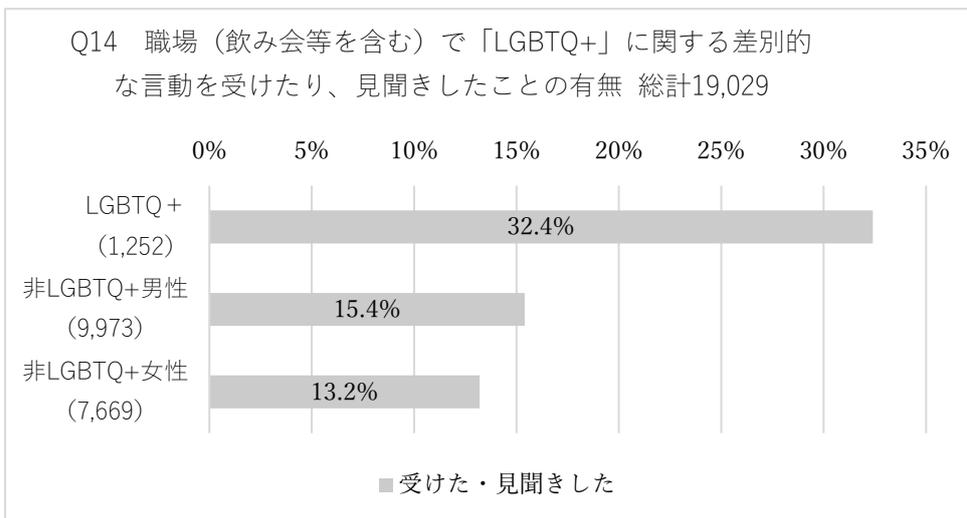
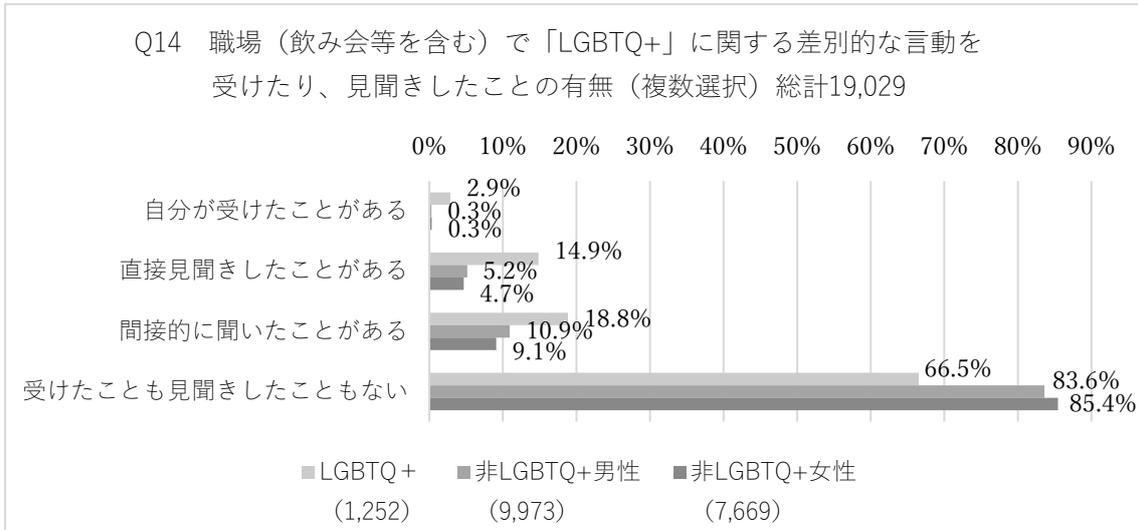


Q14 職場で性的マイノリティに関する差別的言動を受けたり、見聞きした経験（複数選択）

職場（飲み会等を含む）で「性的マイノリティに関する差別的な言動」を「自分が受けたことがある」人は0.5%だが、「直接見聞きしたことがある」(5.6%)、「間接的に聞いたことがある」(10.8%)を合わせれば、15.7%は少なくともいずれかの形で経験している。

このうち、LGBTQ+に限ると2.9%が「自分が受けた」ことがあり、「直接見聞きしたことがある」(14.9%)、「間接的に聞いたことがある」(18.8%)も合わせれば32.4%が「受けた・見聞きした」と答えており、非LGBTQ+の14.5%の2倍以上となっている。

Q10の回答状況も併せて考えると、直接的なハラスメントよりも、いわゆる「環境型ハラスメント」をより多く受けている可能性が示唆される。



Q15 性的マイノリティに関する差別的言動を受けたり見聞きした場合の相談先

職場（飲み会等を含む）でこれら差別的な言動を受けたり見聞きした人のうちだれかに相談したのは、LGBTQ+が25.1%、非LGBTQ+男性が21.4%、非LGBTQ+女性が24.6%で、いずれも2割強にとどまる。相談先で多いのは、LGBTQ+は「職場外の友人」(12.3%)、ついで「職場の同僚」(8.9%)であり、非LGBTQ+とは逆となっている。「家族」に対しては、LGBTQ+は5.7%、非LGBTQ+男性は4.6%で、非LGBTQ+女性(7.8%)と比べて相談しにくい。「職場の上司」は3.7%、「労働組合の役員」は2.3%、「相談窓口や人事の担当者」は1.0%ときわめて少ない。

Q16 労働組合の活動（飲み会等を含む）で性的マイノリティに関する差別的言動を受けたり、見聞きした経験（複数選択）／Q17 相談の有無と相談先

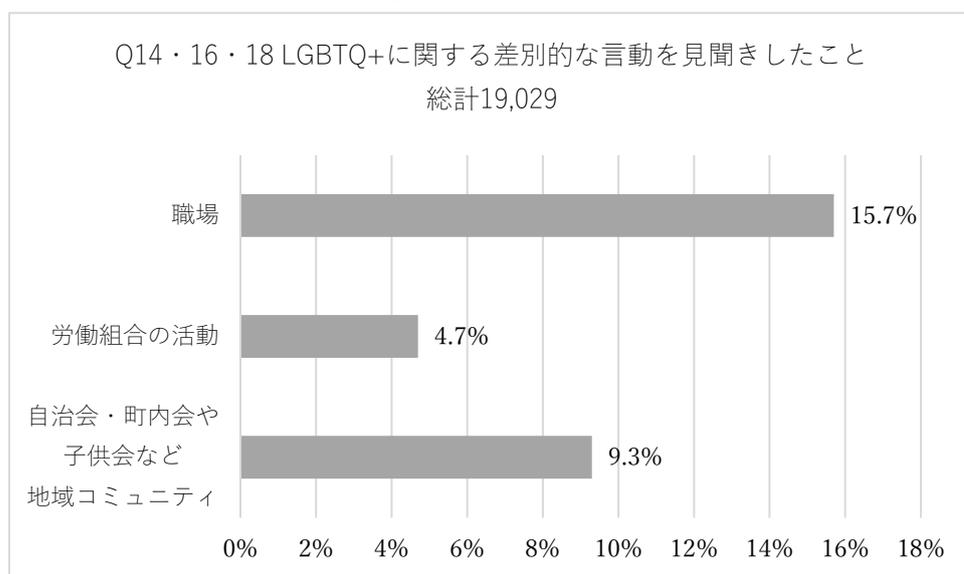
労働組合の活動（飲み会等を含む）で「性的マイノリティに関する差別的な言動」を「自分が受けたことがある」人は0.2%だが、「直接見聞きしたことがある」（1.3%）、「間接的に聞いたことがある」（3.5%）を合わせれば、4.7%を占める。このうち、LGBTQ+に限ると10.7%が受けた・見聞きしたと答えており、非LGBTQ+の4.3%の2倍以上となっている。職場（飲み会等を含む）での割合よりは大幅に少ないものの、皆無とはいえない状況になる。

労働組合の活動（飲み会等を含む）でこれら差別的な言動を受けたり見聞きした人のうちだれかに相談したのは、LGBTQ+、非LGBTQ+男性、非LGBTQ+女性とも約3割であった。相談先で多いのは、「職場の同僚」（全体の10.2%）、「職場外の友人」（同7.6%）、「労働組合の役員」（6.8%）、「家族」（6.1%）の順となっている。「労働組合の役員」への相談については、非LGBTQ+女性（3.5%）は非LGBTQ+男性（8.6%）やLGBTQ+（6.7%）よりも少ない。

Q18 地域コミュニティのなかで性的マイノリティに関する差別的言動を受けたり、見聞きした経験（複数選択）

自治会・町内会や子ども会など、地域のコミュニティのなかで「性的マイノリティに関する差別的な言動」を「自分が受けたことがある」人は0.5%だが、「直接見聞きしたことがある」（3.0%）と「間接的に聞いたことがある」（6.4%）を合わせれば、9.3%を占める。この割合は、職場（飲み会等を含む）での割合の2/3程度あるという状況になる。

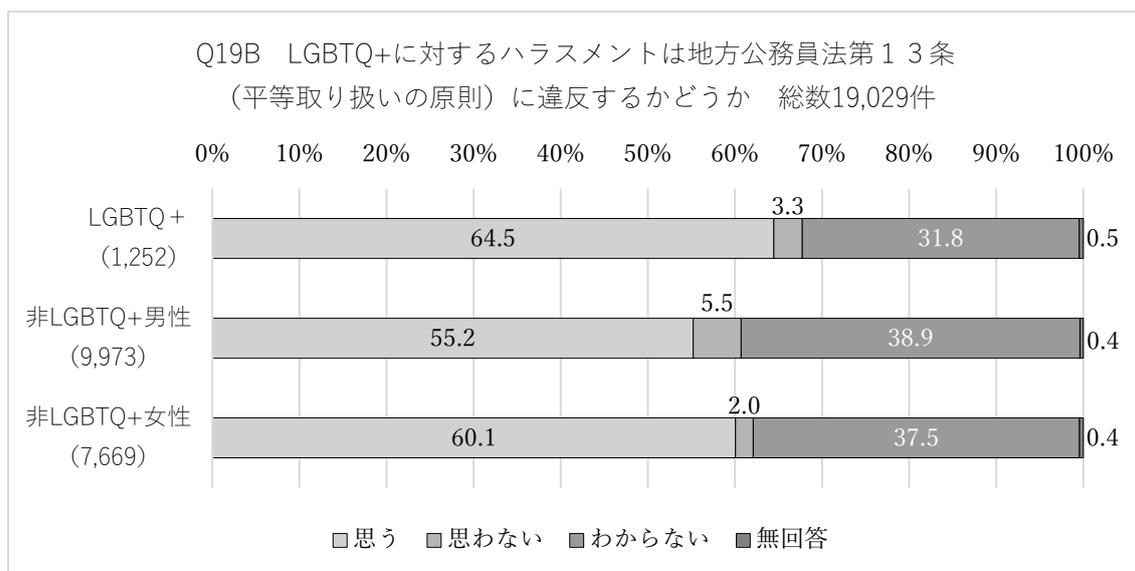
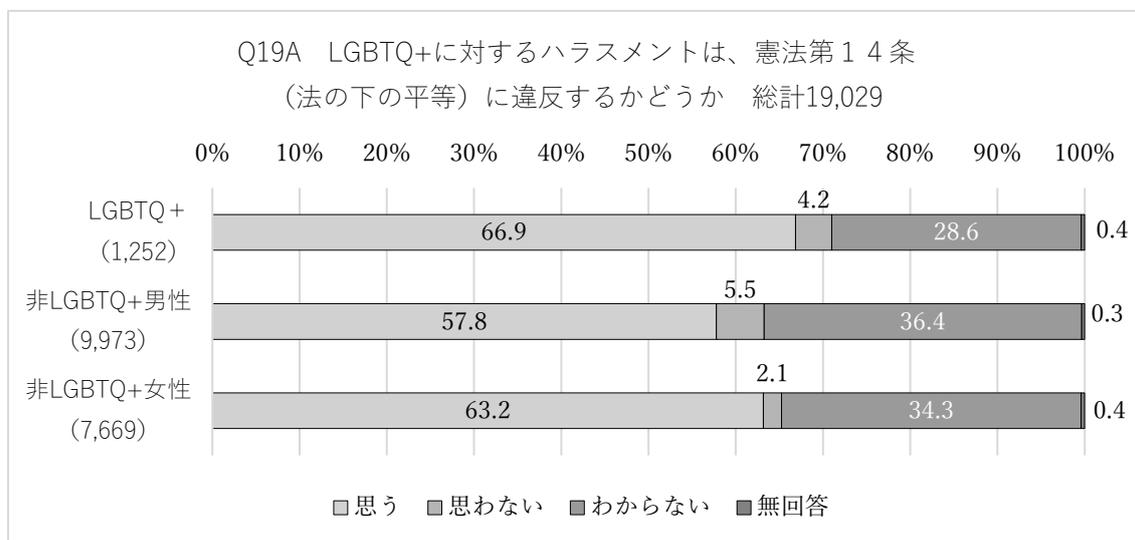
このうち、LGBTQ+に限ると20.3%が受けた・見聞きしたと答えており、非LGBTQ+の8.5%の2倍以上となっている。



Q19 性的マイノリティに対するハラスメントは、法の下での平等や差別禁止規定に違反するかどうか

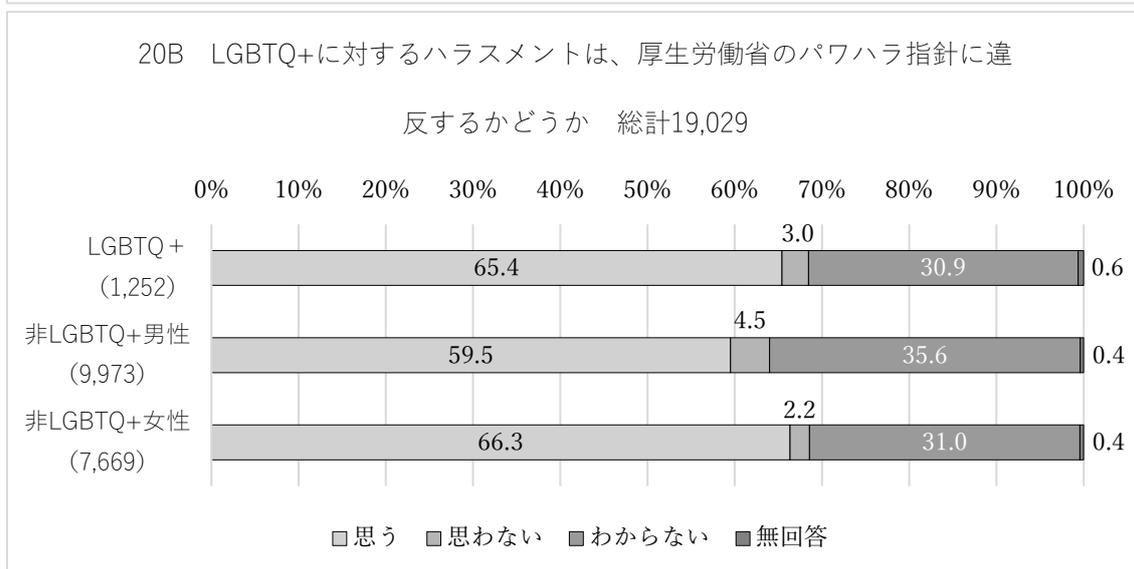
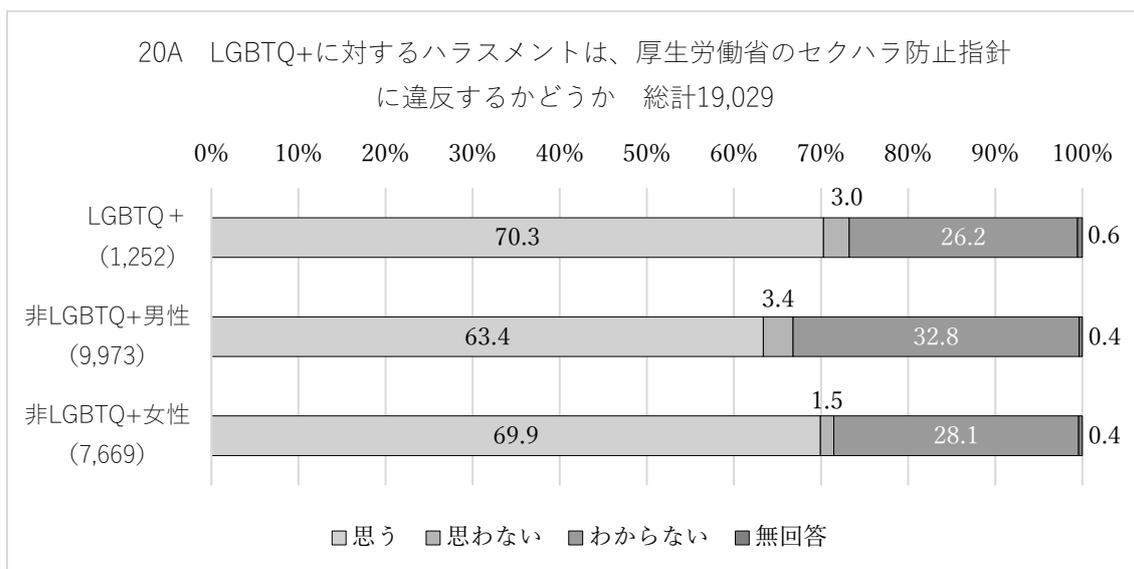
「憲法第14条（法の下での平等）」と「地方公務員法第13条（平等取り扱いの原則）」は

ともに、「(違反すると) 思う」が6割を占める。一方、で「思わない」は4.0%にとどまるが、「わからない」が3割強と少なくない。



Q20 性的マイノリティに対するハラスメントは、厚生労働省の指針に違反するかどうか
「セクハラ指針」「パワハラ指針」についても、「(違反すると) 思わない」は3%前後とわずかにとどまり、6割が「(違反すると) 思う」と回答しているが、3割が「わからない」としており、職場での研修・啓発が課題といえよう。

自治体の類型別に分析すると情報格差がみられ、「(違反すると) 思う」割合は、「都道府県」が最も高く、次いで「政令市・特別区」と「市」が並び、「町村」がもっとも低い。

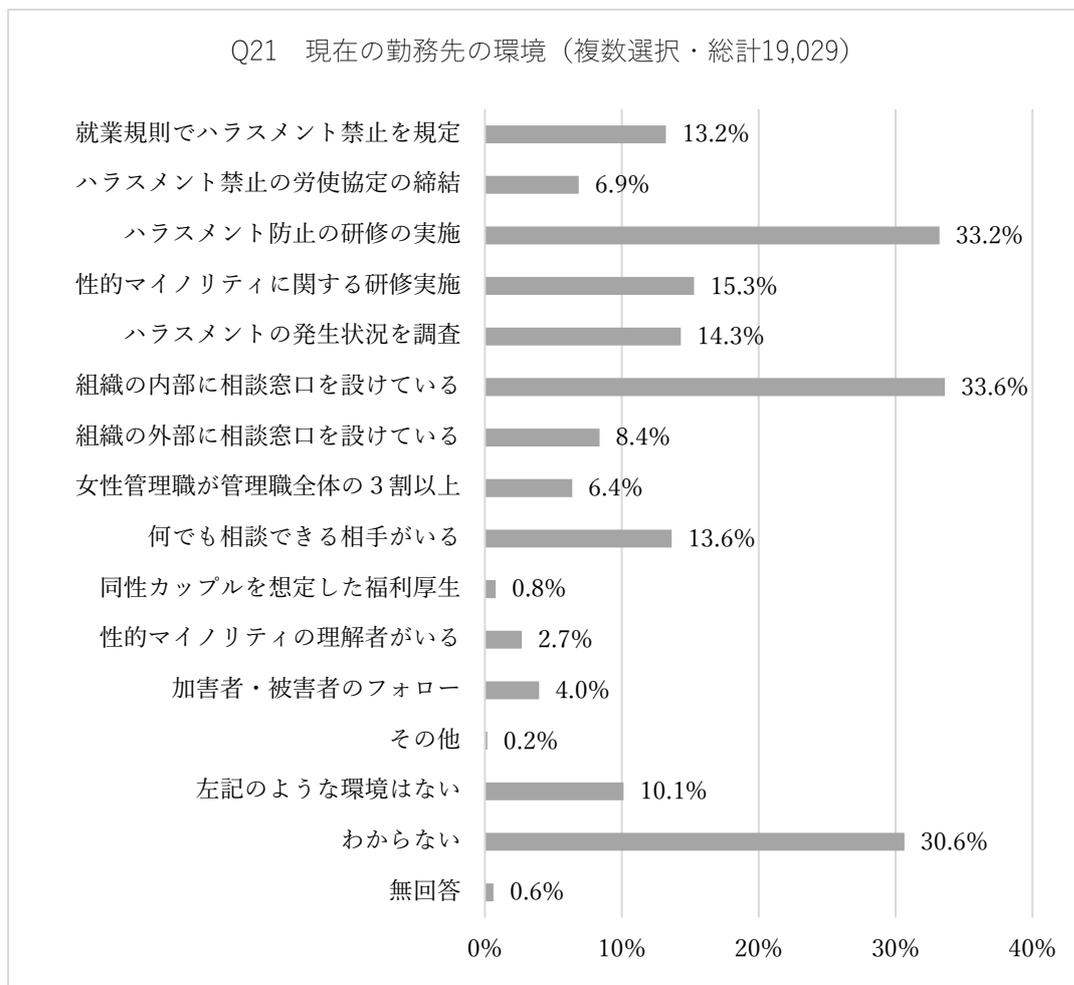


Q 2 1 現在の勤務先の環境（複数選択）

現在の勤務先について、何らかのハラスメント禁止・防止、SOGI 支援施策など、その他を含めて 13 項目をあげ、これらの制度や施策などの環境があるかを尋ねたところ、なんらかの施策がとられているとの回答は 58.6% を占めた。一方これらの環境が「ない」という回答は 10.1%、「わからない」も 30.6% を占める。具体的な制度や施策で比率が高いのは、「組織の内部（人事担当部署や労働組合など）に相談窓口を設けている」（33.6%）と「いじめやハラスメント防止の研修を実施している」（33.2%）が 3 割強と多い。次いで「いじめやハラスメントが発生していないか、人事担当部署や労働組合などが定期的なアンケート調査を実施している」（14.3%）、「何でも相談できる相手がいる」（13.6%）、「就業規則でいじめやハラスメントの禁止や加害者を懲戒する（罰する）規定を設けている」（13.2%）は 1 割強にとどまる。一方、「同性カップルを想定した福利厚生がある」（0.8%）や「性的マイノ

リティ（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー等）について理解し、支援する人がいる」(2.7%) といった SOGI に特化した環境整備はわずかである。

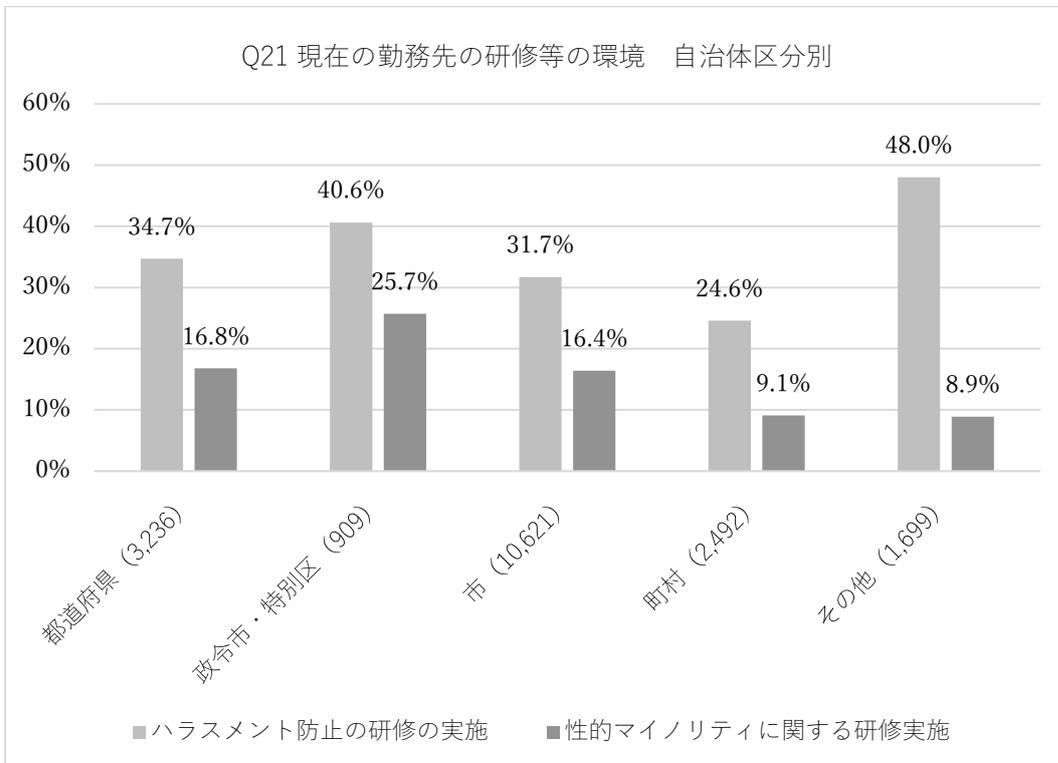
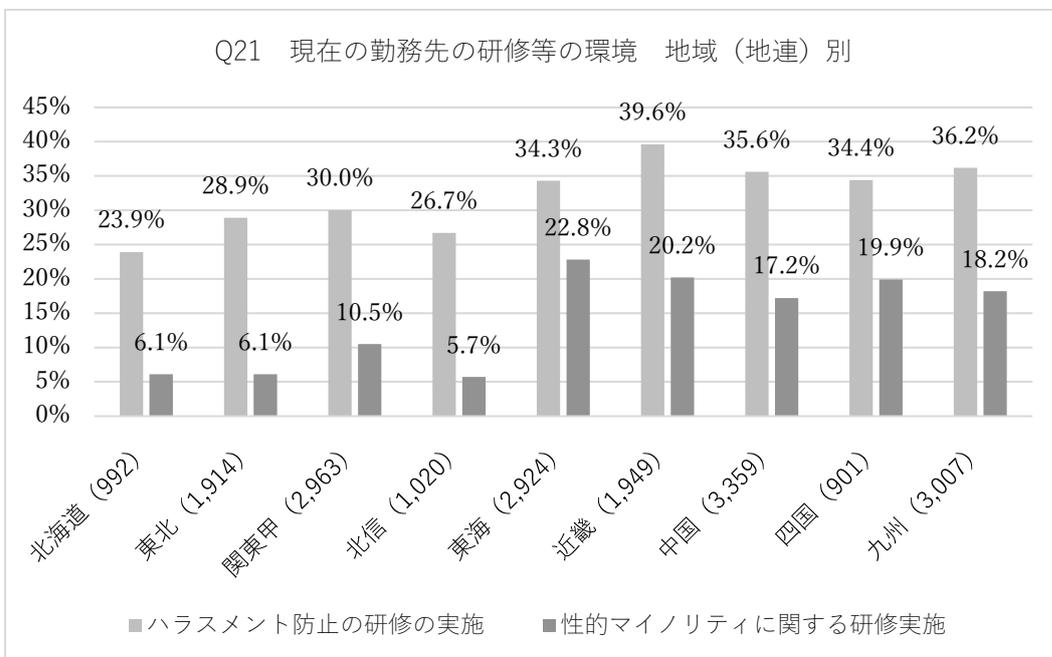
このうち、ハラスメントの禁止規定やハラスメントに関わる啓発（研修含む）や相談窓口の設置などの施策は、法的な義務となっていることに留意する必要がある、早急な対策が求められている。



地域（地連）別には「ハラスメント防止研修」が実施されているという回答の割合を比較すると、近畿(39.6%)が最も高く、九州・中国・四国・東海は35%前後であった。全般的に西高東低であり、中でも北海道(23.9%)・北信(26.7%)が低い。「性的マイノリティに関する研修」についても同様の傾向であるが、格差はより大きく、東海以西が2割前後であるのに対し、関東甲は10.5%、北海道・東北・北信は6%程度と低い。全国的に全職員を対象に研修の推進が必要であるが、特に北信を含む東日本では、重点的に強化する必要があるといえる。

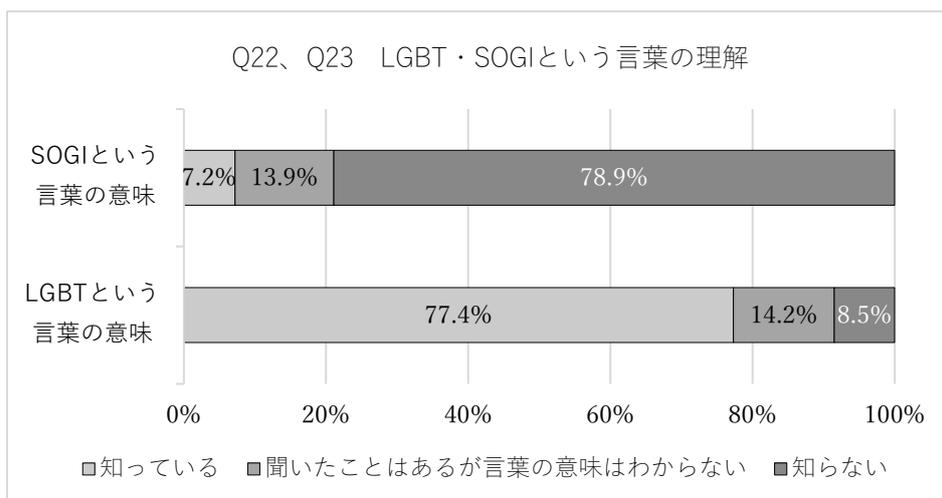
自治体区分別には、「ハラスメント防止研修」「性的マイノリティに関する研修」とも「政令市・特別区」が高く、「都道府県」と（政令市以外の）「市」がほぼ並び、「町村」は低い。

「性的マイノリティに関する研修」は、自治体4区分とも「ハラスメント防止研修」の半数程度である。なお、「その他」については、「ハラスメント防止研修」は48.0%と自治体4区分のいずれよりも高いが、「性的マイノリティに関する研修」は8.9%にとどまり、その差が非常に大きい。



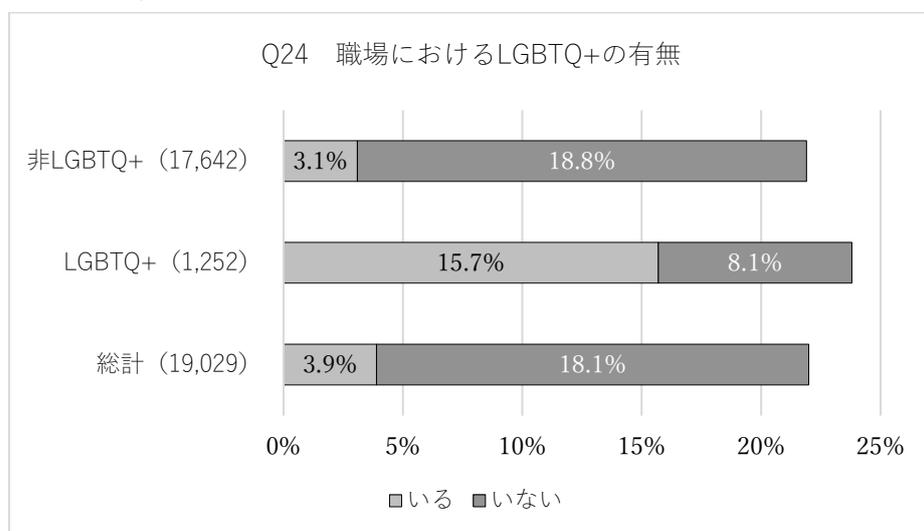
Q22、Q23 LGBT・SOGIという言葉の認知度

LGBTについては、「意味を知っている」が77.4%と8割近くを占め、「聞いたことがあるが意味は知らない」が14.2%、「知らない」が8.5%であった。これに対し、SOGIについては、「意味を知っている」は7.2%にとどまり、「聞いたことがあるが意味は知らない」が13.9%、「知らない」が78.9%と周知度がかなり低い。年齢別にみると、LGBTについては男女ともに若い層で周知度がやや高い傾向がみられるが、SOGIについては、いずれの年齢層においても、「意味を知っている」は1割に満たない。



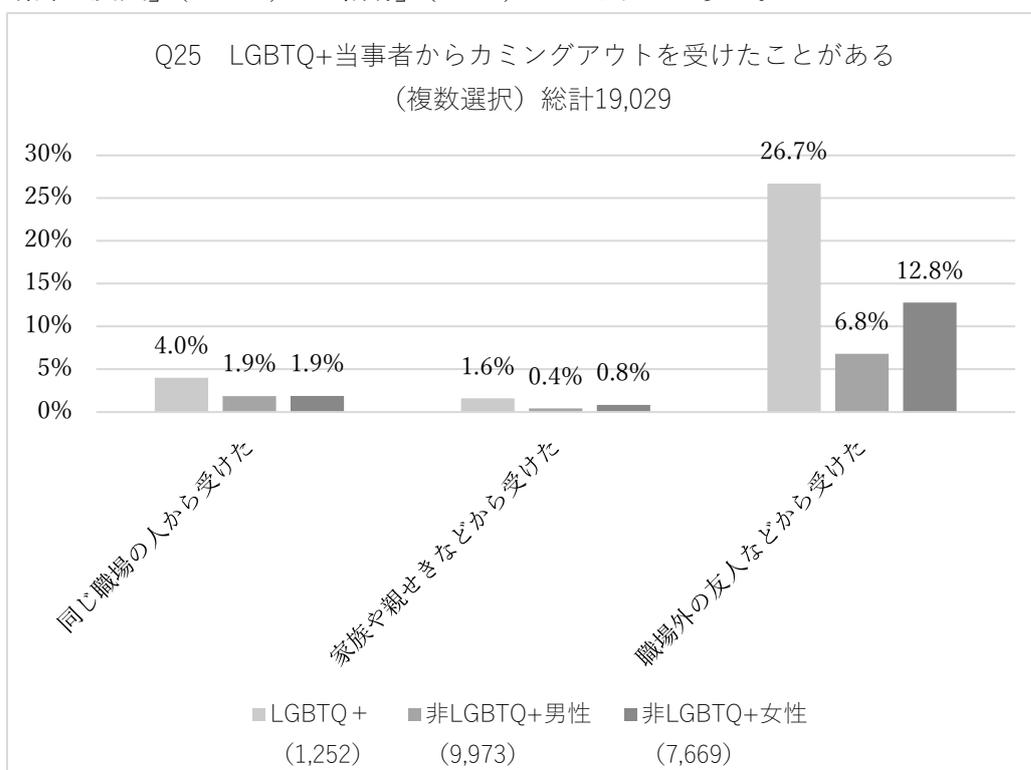
Q24 職場におけるLGBTなどの性的マイノリティ当事者の有無

LGBTなどの性的マイノリティ当事者(LGBTQ+)が職場にいるかどうかをたずねたところ、「わからない」が77.9%と圧倒的に多く、「いる」3.9%、「いない」18.1%であった。40代以上では、年齢が高いほど「いない」の割合が多くなり、60代では3割を占める。なお、LGBTQ+の場合は15.7%が「いる」としているのに対し、非LGBTQ+は3.1%に留まっている。



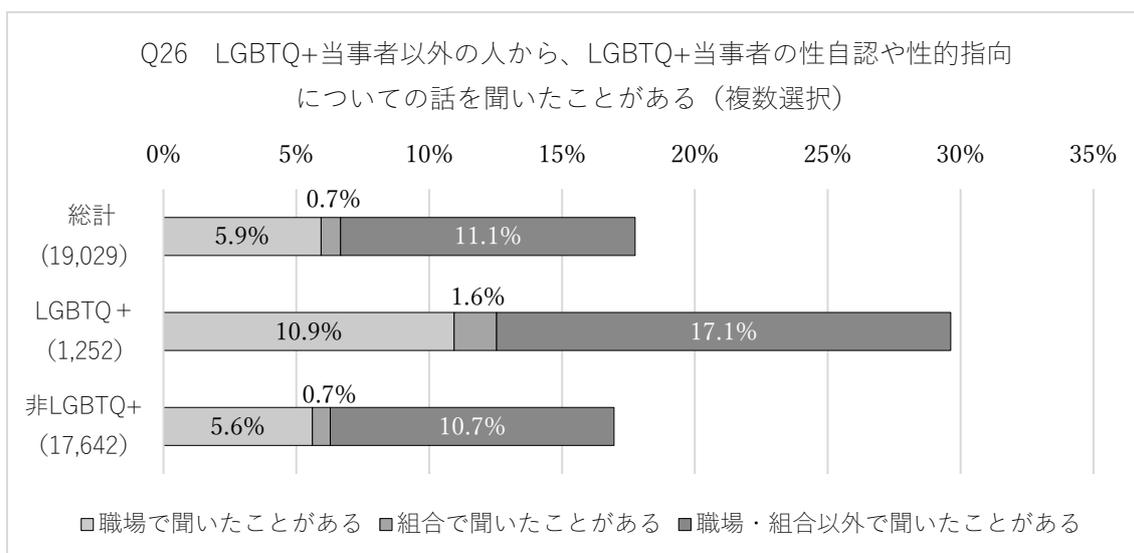
Q25 性的マイノリティからカミングアウトを受けたことの有無（複数選択）

性的マイノリティ当事者（LGBTQ+）から（自分がLGBTQ+だと）カミングアウトを受けた経験がある人の割合は12.7%を占める。当事者との関係をみると、「職場外の友人」（10.5%）が最も多く、「同じ職場の人」（2.0%）、「家族や親せき」（0.7%）は少ない。職場や家族へのカミングアウトが困難で、可視化されていない状況にある。40代以上では、年齢が高いほどカミングアウトを受けた経験がある割合が低くなる。なお、当事者からなんらかカミングアウトを受けた割合は、LGBTQ+が30.0%に対し、非LGBTQ+が11.5%となっている。非LGBTQ+のうち、「男性」は8.9%、「女性」が15.0%と「女性」の方が高くなっている。LGBTQ+は非LGBTQ+よりもカミングアウトを多く受けるが、それでも「職場外の友人」（26.7%）が「職場」（4.0%）よりもずっと多い。



Q26 性的マイノリティ当事者以外の人から、性的マイノリティ当事者の性自認や性的指向についての話を聞いた経験（複数選択）

性的マイノリティ当事者以外の人から、LGBTQ+当事者の性自認や性的指向についての話を聞いたことがある人の割合は、16.6%である。話を聞いた場面をみると「職場や組合以外」が11.1%、「職場」が5.9%、「組合」は0.7%と極めて少ない。少なくともそのどこかで「聞いたことがある」のは、非LGBTQ+の16.0%に対し、LGBTQ+は26.4%で2倍近い。3つの場面それぞれについても、2倍近い差がみられた。

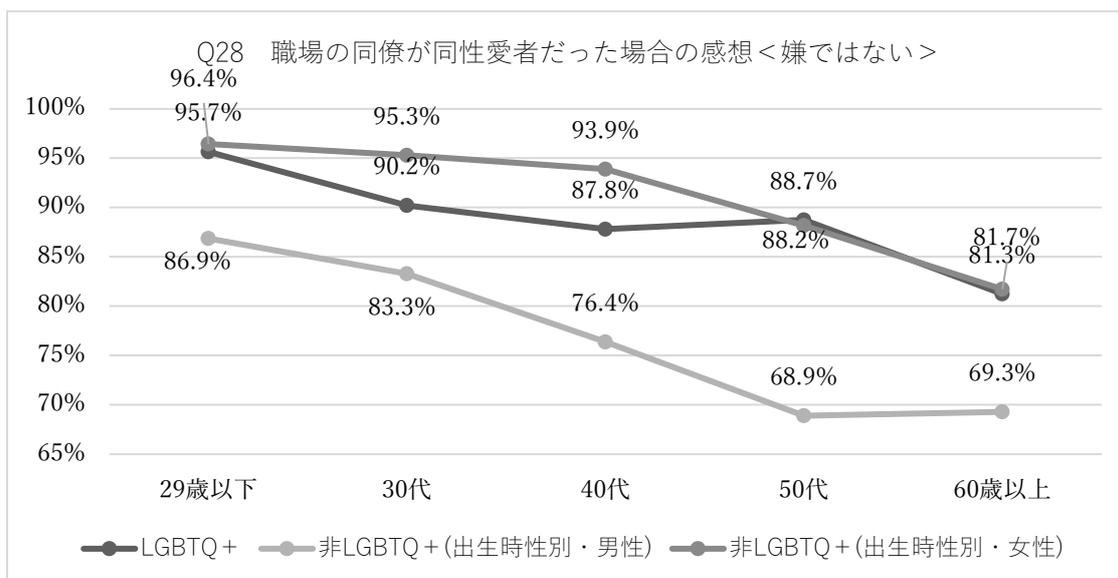


Q27 性的マイノリティ当事者以外の人から、性的マイノリティ当事者の性自認や性的指向の話を聞いて感じたこと（Q26が1～3の方）

性的マイノリティ当事者以外の人から、性的マイノリティ当事者（LGBTQ+）の性自認や性的指向の話を聞いた際に、「からかいや差別的言動だと感じた」のは13.6%、「時折、からかいや差別的言動だと感じたこともあった」が34.0%、「からかいや差別的言動だと感じたことはない」が32.1%、「よくわからない、覚えていない」が19.9%であった。40代以上では、年齢が高いほど、「差別的言動だと感じた」割合がやや高くなる傾向がみられる。これは、年齢の高い人の周囲では、「からかいや差別的言動」として多く話されていることの反映と考えられる。

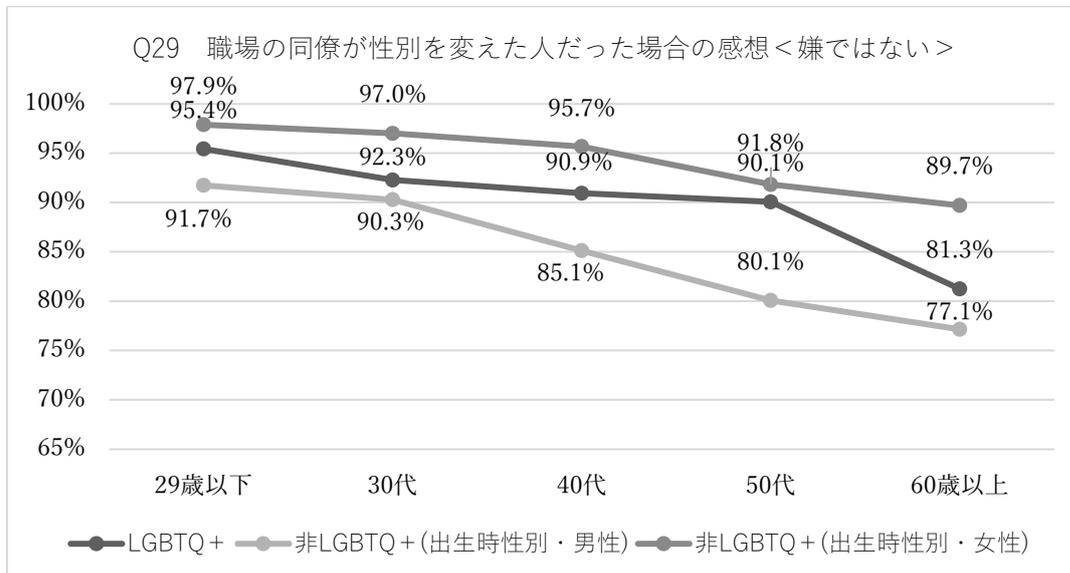
Q28 職場の同僚が同性愛者だった場合の感想

職場の同僚が同性愛者だった場合、＜嫌ではない＞（「嫌ではない」と「どちらかといえば嫌ではない」の合計、以下同じ）割合は、85.9%で、男女別にみると女性（93.6%）のほうが男性（79.3%）よりも肯定的である。年齢別には、どの年代でも＜嫌ではない＞方が＜嫌だ＞（「嫌だ」と「どちらかといえば嫌だ」の合計、以下同じ）>を上回るが、若いほど＜嫌ではない＞割合が多く、年齢が高い層ほど＜嫌だ＞の割合が多くなる傾向にある。



Q29 職場の同僚が性別を変えた人だった場合の感想

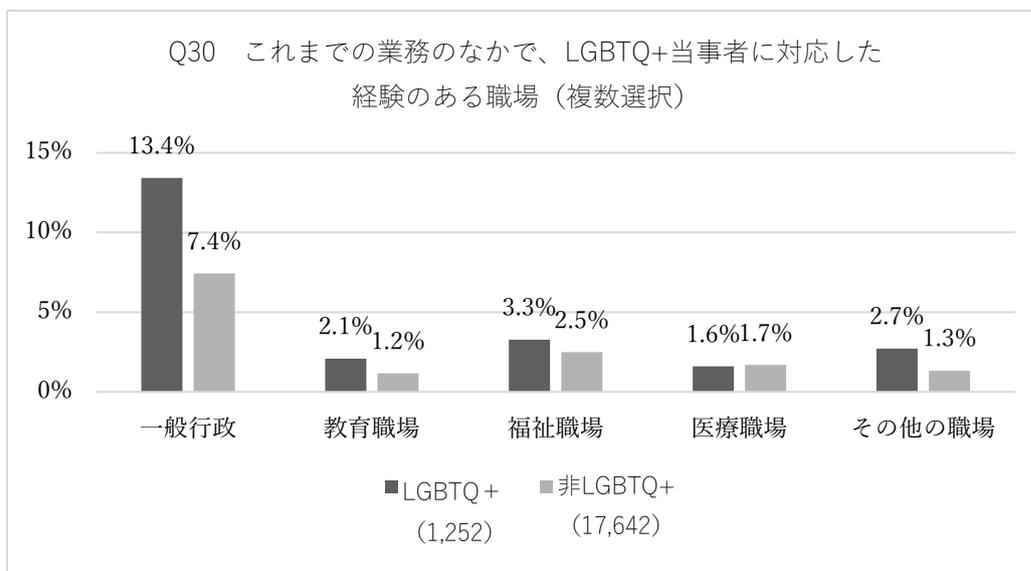
職場の同僚が性別を変えた人だった場合、<嫌ではない>割合は、90.9%、男女別では女性（95.7%）のほうが男性（87.1%）よりも肯定的である。年齢別には、どの年代でも<嫌ではない>方が<嫌だ>を大きく上回るが、男性の40代後半以上の層では<嫌だ>が2割前後を占め、40代前半以下や女性に比べて多い。



Q30 これまでの業務のなかで、性的マイノリティ当事者に対応した経験のある職場（複数選択）

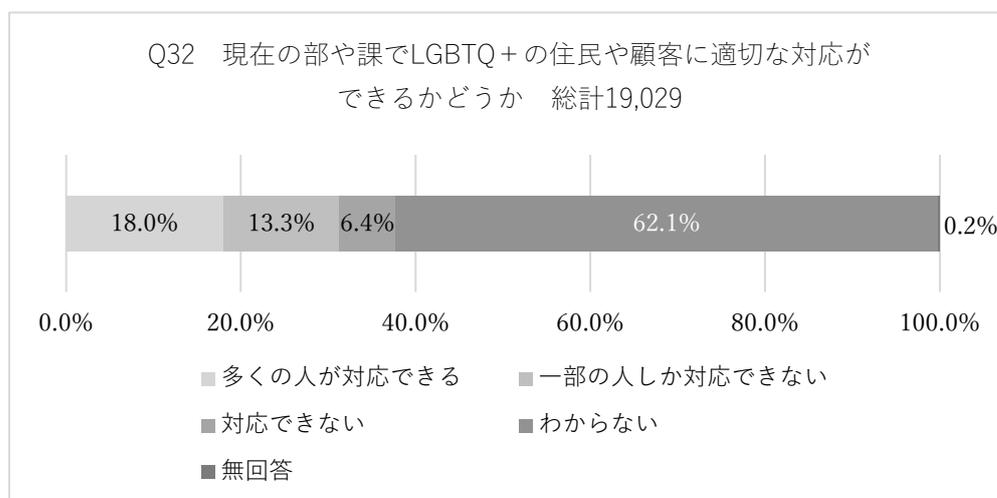
これまでの業務で、職員自身が性的マイノリティ当事者（LGBTQ+）に対応したことがある割合は、13.9%である。各職種で見ると、福祉現場の一般行政職の28.0%、医療職の20.0%と対応経験が比較的高く出ている。なお、職員がLGBTQ+の場合は対応経験ありが

21.1%に対し、非 LGBTQ+ の場合は 13.4%に留まっており、いずれの業務でも LGBTQ+ 職員のほうが経験ありの割合が高い。当事者職員が各職場で積極的に経験等を活かせる環境を作る意義を示している。なお、職員の配置数は一般行政部署が多くを占めるなど、配置数や職場間異動は職場の業務内容によって大きく異なるので、職場の種別間での単純比較はできないことに注意が必要である。



Q32 現在の部や課では、性的マイノリティ当事者の住民や顧客に対応する際、適切な対応ができるかどうか

現在の部署での性的マイノリティ当事者（LGBTQ+）の住民や顧客への対応について、「わからない」が 62.1%と多い。そのほか、「多くの人が対応できる」が 18.0%、「一部の人は対応できない」が 13.3%、「対応できない」も 6.4%を占める。この点からも、全職員への全庁的な研修の必要性が示されている。

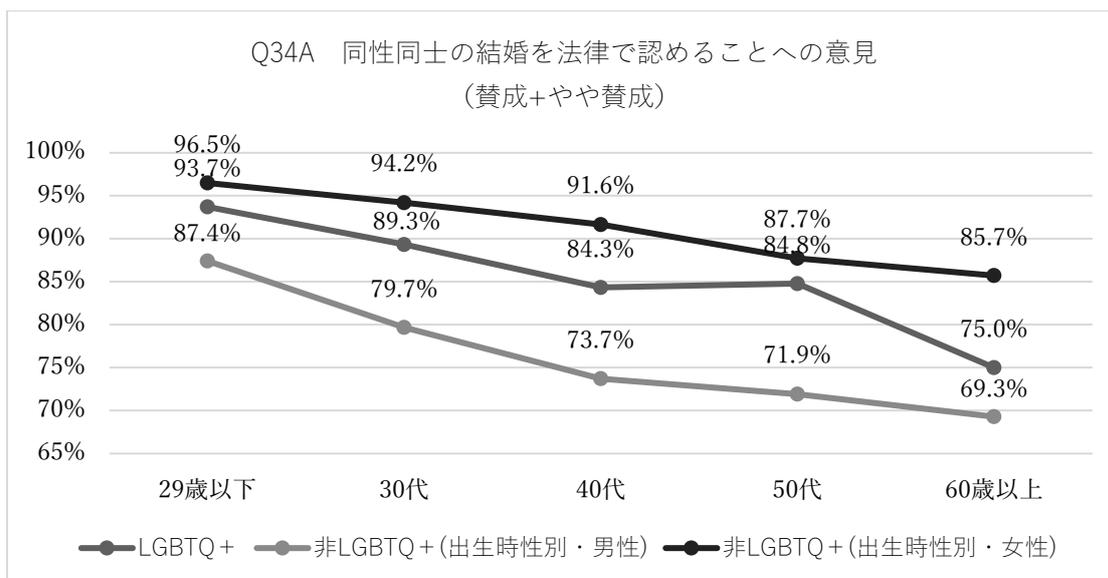


Q33 自身が性的マイノリティ当事者だった場合、今の職場で上司や同僚にカミングアウトできるかどうか

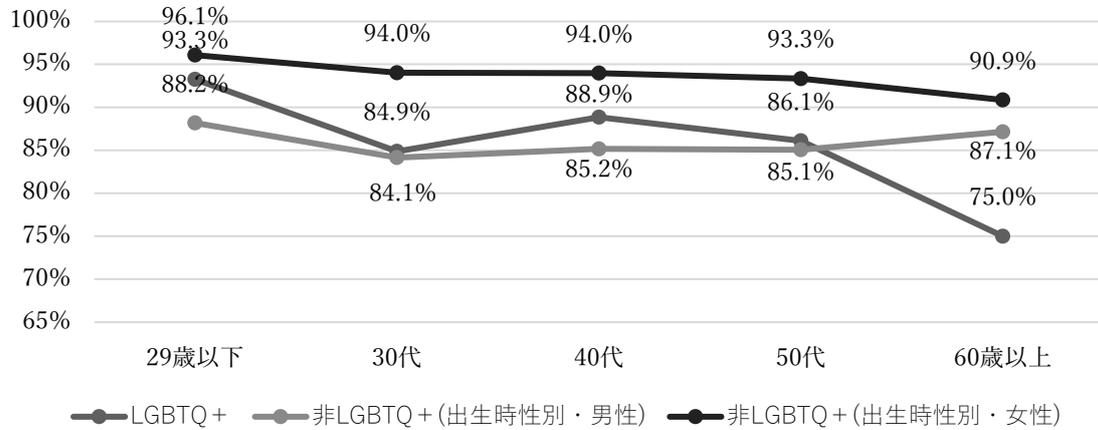
自身が性的マイノリティ当事者（LGBTQ+）だった場合、今の職場で上司や同僚にカミングアウトできるかどうかについては、「カミングアウトできる」は3.9%にとどまり、「親しければカミングアウトできる」が21.5%である。一方、「カミングアウトできない」は31.7%を占める。そのほか、「わからない」が42.2%を占める。なお、「すでにカミングアウトしている」は0.5%しかいなかった。

Q34 性的マイノリティの法的支援についての意見

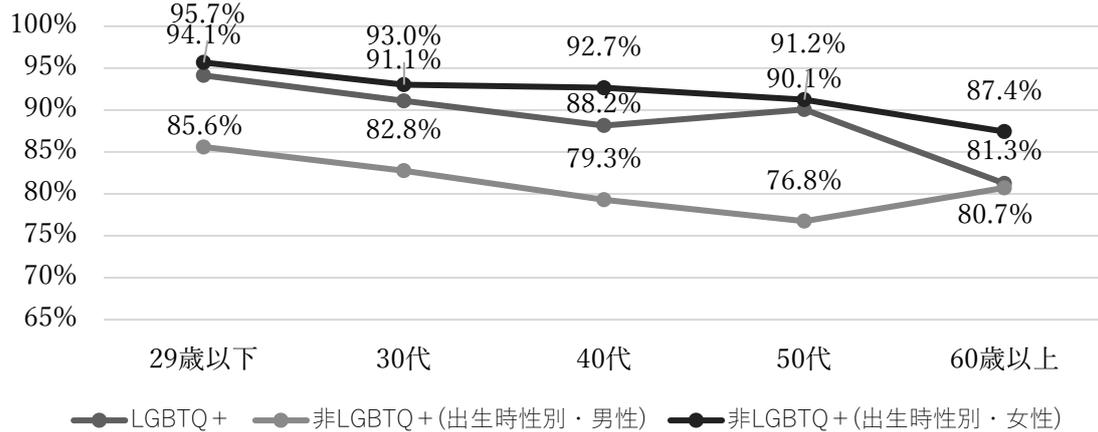
性的マイノリティ（LGBTQ+）への法的支援5項目について意見を尋ねると、「賛成」と「やや賛成」を合わせた割合は「同性どうしの結婚を法律で認めること」84.6%、「性的マイノリティに対する差別を禁止する法律をつくること」89.2%、「同性カップルが子どもを育てること」86.7%、「性別を変えた人が子どもを育てること」92.5%、「手術をせずに性別を変えること」77.8%であった。いずれも男性よりも女性、年齢の高い層よりも若い層で比率が高い傾向がみられるが、すべての層で賛成側の意見が多数を占める。



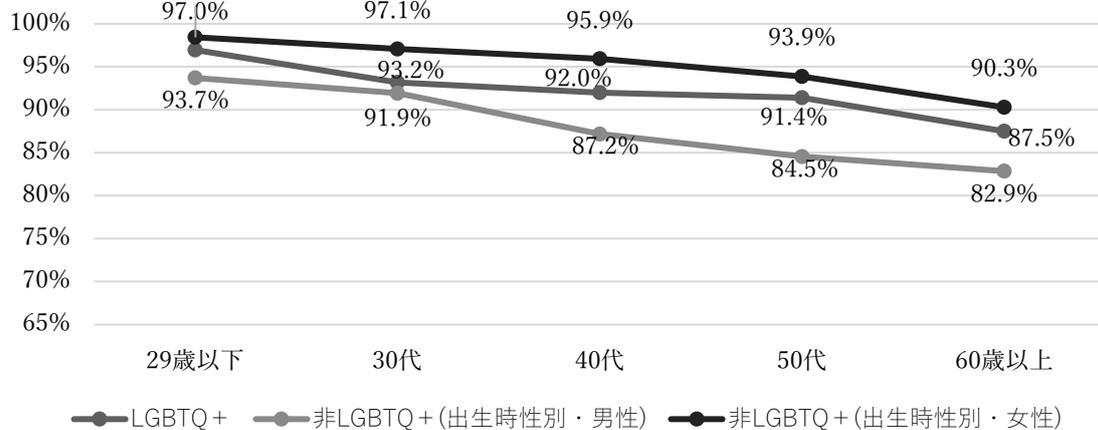
Q34B LGBTQ+に対する差別を禁止する法律を作ることへの意見
(賛成+やや賛成)

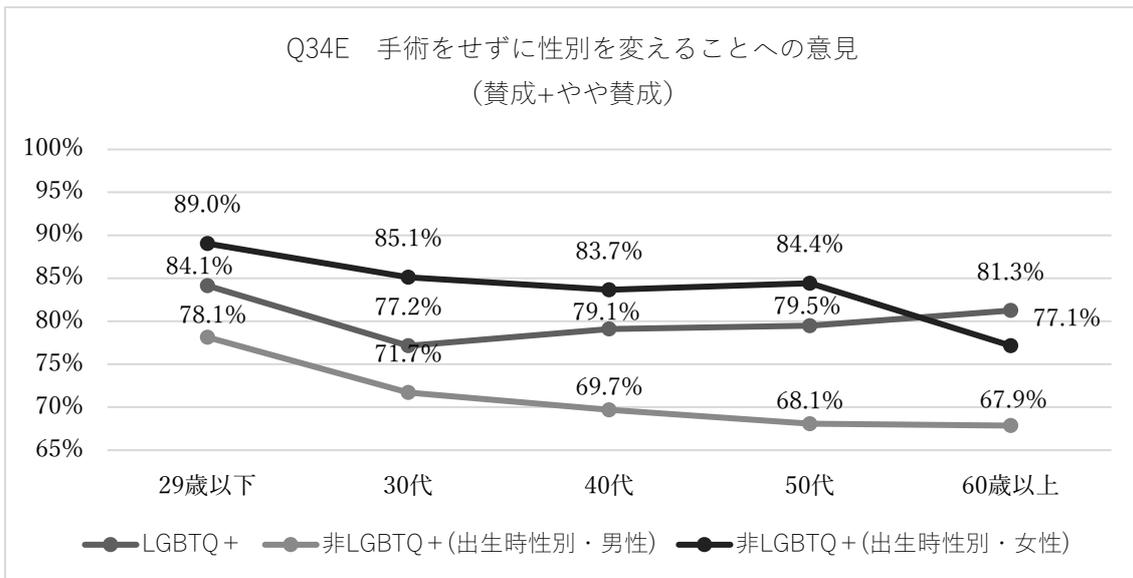


Q34C 同性カップルが子どもを育てることへの意見
(賛成+やや賛成)

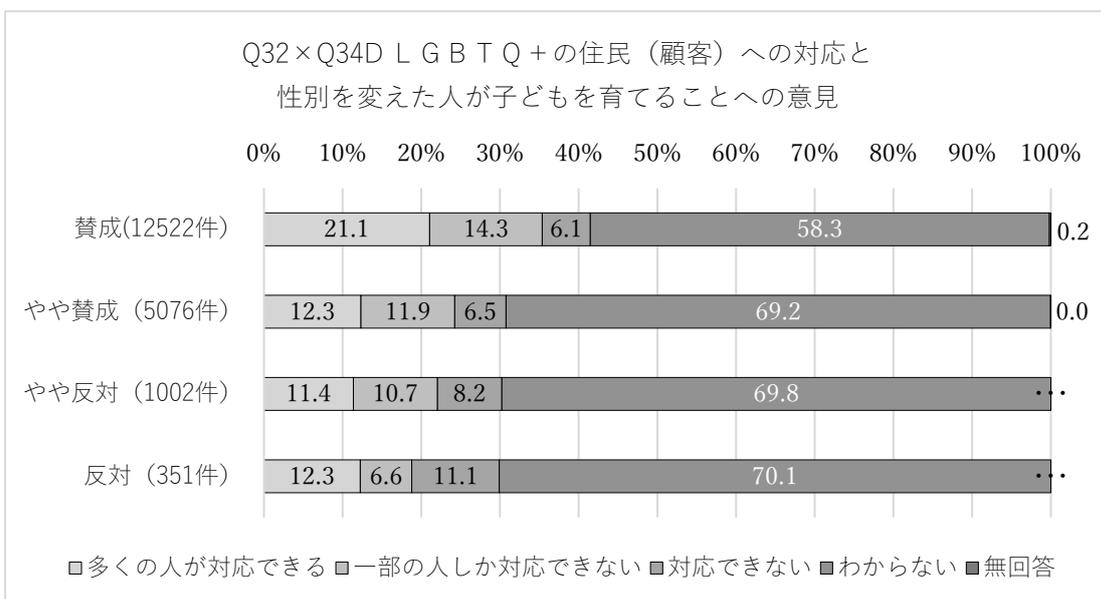


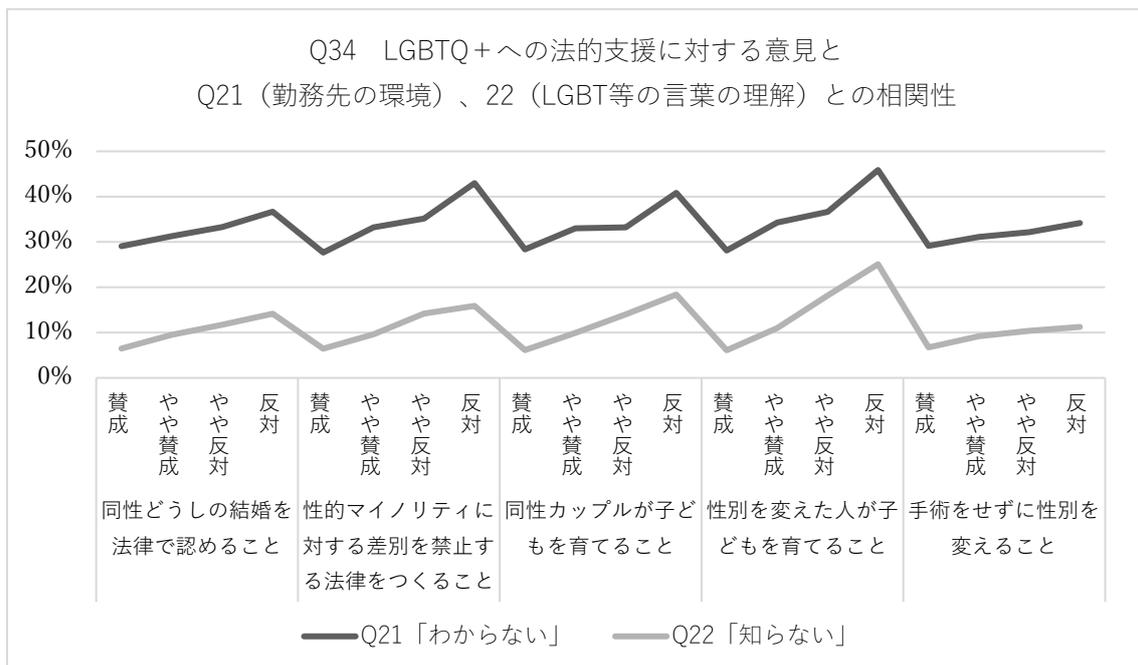
Q34D 性別を変えた人が子どもを育てることへの意見
(賛成+やや賛成)





また、「性別を変えた人が子どもを育てること」(Q34D)で「賛成と答えた人の中では、「多くの人が対応できる」という人が21.1%と相対的に多い。逆に、「反対」と答えた人の中では、「わからない」と答えた人が相対的に多い。



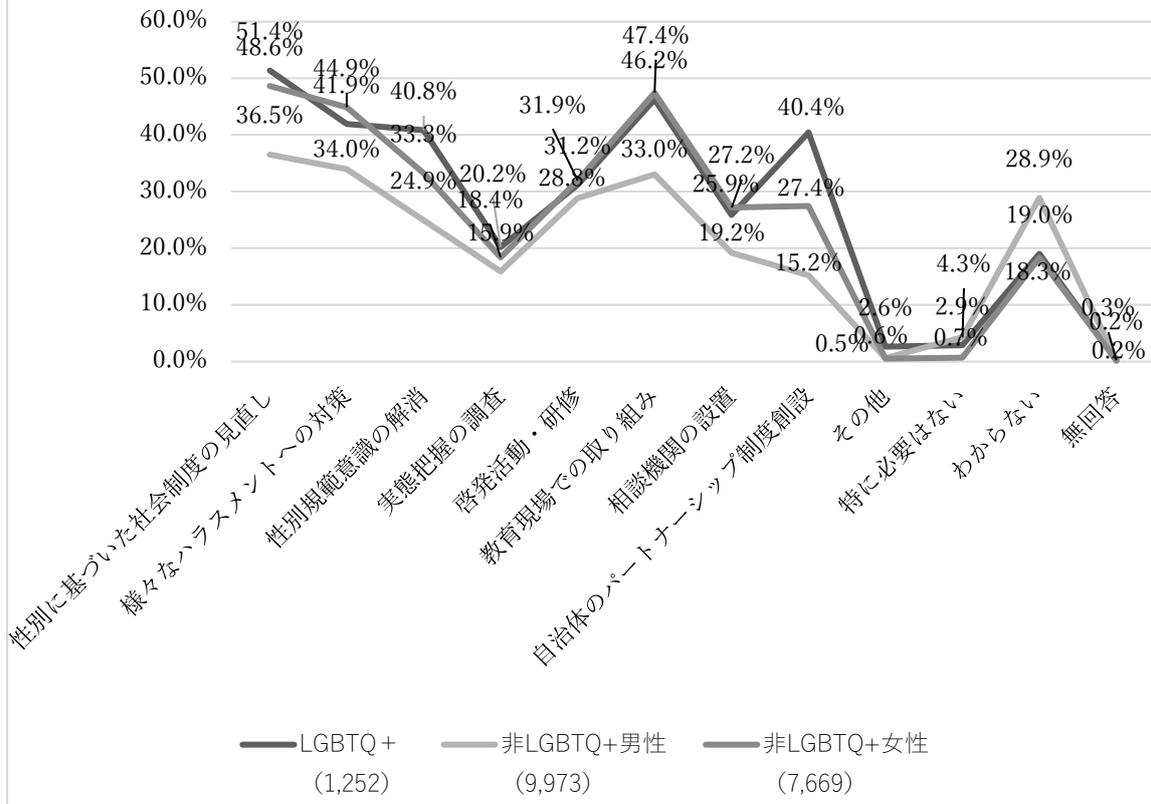


他方で、「性別を変えた人が子どもを育てること」(Q34D)に「やや反対」「反対」の人のうち、Q20(SOGIハラスメントが厚生労働省の指針に違反するかどうか)について「わからない」と答えている割合は5割を超えている。Q34のその他の制度について「やや反対」「反対」の人も、Q20について「わからない」と答えている人が4割台と比較的多い。また、Q34の各制度に反対している人は、勤務先の制度などの環境(Q21)について「わからない」人や、LGBTという言葉の意味(Q22)を「知らない」人が比較的多く、「上司へのカミングアウトできるかどうか」(Q33)についても「わからない」と答えている人が比較的多い。こうした傾向から、それぞれの制度について内容を理解して反対しているというよりは、そもそもこの課題が分からない、興味がない層ということも考えられる。

Q35 SOGI（性的指向・性自認）にかかわる差別やハラスメントをなくすためにすべき施策（複数選択）

今の日本ですべき施策として、「性別に基づいた社会制度の見直し」(42.4%)、「教育現場での取り組み」(39.7%)、「様々なハラスメントへの対策」(38.9%)が4割前後を占め上位にあげられている。これに、「啓発活動・研修」(30.1%)、「性別規範意識の解消」(29.3%)が3割、「相談機関の設置」(22.8%)、「自治体のパートナーシップやファミリーシップ制度の創設」(21.8%)が2割強で続いている。なお、「特に必要ない」が2.7%、「わからない」が24.0%を占める。各項目とも、男性よりも女性で比率が高い傾向がみられる。LGBTQ+に関し非LGBTQ+と比べて5ポイント以上多いのは、「性別に基づいた社会制度の見直し」(51.4%)、「教育現場での取り組み」(46.2%)、「性別規範意識の解消」(40.8%)、「自治体のパートナーシップやファミリーシップ制度の創設」(40.4%)であった。

Q35 今の日本で、S O G I（性的指向・性自認）にかかわる差別やハラスメントをなくすためにすべきこと（複数選択）



自治労働きやすさと職場の多様性に関するアンケート

いきいきと健康で働き続けるためには、職場の働きやすさはとても重要です。

ハラスメントがある職場では、人間関係や仕事がうまくいかなかったり、心身に不調が出たり、休職や退職につながるケースもあります。

自治労は、さまざまなハラスメントとの関係性も含め性的マイノリティに関して、職場の状況がどうなっているのかを把握し、自治体での施策につなげていきたいと考えています。

このため第38年次自治研作業委員会において、自治労組合員の職場などの実態を把握することを目的に、アンケートを実施することとしました。本調査の趣旨をご理解の上、ご協力をお願いします。

※本調査で使用している「性的マイノリティ」とは、LGBT（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー）など、恋愛や性愛の対象（性的指向）が異性愛でない人、出生時の性別に違和感を持ったり別の性別で生きたいと思う人、などをさします。

設問の回答方法

- 回答の途中で中断し、後から再開したい場合は、画面上の青いバーの右上の「あとで続きをする」をクリックして、名前（イニシャルなども可）、パスワード、メールアドレスを入力してデータを保存してください。再開する場合は、画面上の青いバーにある「未完了アンケートの読み込み」をクリックして、パスワードを入力してください。
- 回答を最初から行いたい場合は、画面右上の「回答を破棄して終了」をクリックしてください。
- 回答が終わったら「送信する」ボタンを押してください
- 回答内容は専門の調査機関にて一括して集計しますので、あなた個人が特定されることはありません。ありのままをお答えください。

調査のお問い合わせ

自治労総合政治政策局担当：林、ヤロシュ

TEL03-3263-0274 FAX03-5210-7422 jichiken-honbu@jichiro.gr.jp

勤務先の職場環境についてお聞きします。

Q1. あなたは、現在、勤務している職場に満足していますか。(必須回答)

回答総数 19,029

1. 満足している	20.3%
2. ある程度満足している	58.6%
3. あまり満足していない	15.9%
4. 満足していない	5.2%

Q2. 過去5年間に、あなたはお仕事で以下のような経験をしたことがありますか。あてはまるものをすべて選択して下さい。 件数 19,029

※過去の勤め先での経験も含めてお答えください。

※なお、あなた以外の方の経験を見聞きしたものは含めないでください。

1. 陰口をたたかれたり、噂を広められたりしたことがある	16.0%
2. ウェブサイトやSNSで悪口を書かれたことがある	1.1%
3. 怒鳴られたり、暴言を吐かれたりしたことがある	21.3%
4. ものをぶつけられる、殴る・蹴るなどの行為を受けたことがある	1.4%
5. 無視されたり、仲間はずれにされたりしたことがある	8.4%
6. 自分のものを隠されたり、壊されたりしたことがある	0.8%
7. 仕事で不当な業績評価をされたことがある	6.1%
8. 能力に見合った仕事をさせてもらえない	4.4%
9. 仕事上のミスや勤務態度などを長時間注意されたことがある	5.8%
10. 長時間労働を強いられたことがある	11.8%
11. 職場にあるもの(机や壁など)を叩く・蹴るなどの威圧的な行為を受けたことがある	3.8%
12. 妊娠・出産・育休・介護休業の取得に関することで暴言を吐かれたことがある	1.3%
13. その他(自由記載欄:省略)	2.4%
14. 答えたくない	2.5%
15. 上記のような経験はない	56.1%
無回答	0.6%

Q3. (前問で1~13を選択した方) 前問の経験のうち、1つでもいじめやハラスメントを受けたと感じていましたか。 件数 7,768

1. 感じていた	58.8%
2. 感じていない	40.6%
無回答	0.7%

Q4. 過去5年間に、あなたはお仕事（飲み会等を含む）で以下のような経験をしたことがありますか。あてはまるものをすべて選択して下さい。 件数 19,029

※過去の勤め先での経験も含めてお答えください。

※なお、あなた以外の方の経験を見聞きしたものは含めないでください

- | | |
|--------------------------------------------------------|-------|
| 1. 身体や容姿についてばかにされたり、からかわれたりしたことがある | 9.3% |
| 2. 「男らしくない」・「女らしくない」のような言葉をかけられたことがある | 3.8% |
| 3. 「この仕事は女（男）には無理」「この仕事は男（女）が向いている」というような言葉をかけられたことがある | 4.6% |
| 4. 「男の子・女の子」「おじさん・おばさん」などと呼ばれた | 6.0% |
| 5. 結婚について必要以上に質問されたことがある | 6.7% |
| 6. その他（自由記載欄：省略） | 1.2% |
| 7. 答えたくない | 2.2% |
| 8. 上記のような経験はない | 75.7% |
| 無回答 | 1.2% |

Q5. （前問で1～6を選択した方）前問の経験のうち、1つでもいじめやハラスメントを受けたと感じていましたか。 件数 3,993

- | | |
|-----------|-------|
| 1. 感じていた | 49.0% |
| 2. 感じていない | 50.3% |
| 無回答 | 0.7% |

Q6. 過去5年間に、あなたはお仕事（飲み会等を含む）で以下のような経験をしたことがありますか。あてはまるものをすべて選択して下さい。 件数 19,029

※過去の勤め先での経験も含めてお答えください。

※なお、あなた以外の方の経験を見聞きしたものは含めないでください

- | | |
|---------------------------------------------|------|
| 1. 性的なこと(性行為の経験や胸・性器に関連することなど)について言われたことがある | 4.7% |
| 2. デートを強要されたことがある | 0.7% |
| 3. 意に反して身体に触れられたことがある | 3.7% |
| 4. 無理やり服を脱がされたことがある | 0.3% |
| 5. 無理やりキスをされたことがある | 0.6% |
| 6. 性行為を強要されたことがある | 0.2% |
| 7. 誰と交際しているかなど自分が秘密にしておきたい情報を暴露されたことがある | 2.6% |
| 8. その他（自由記載欄：省略） | 0.4% |
| 9. 答えたくない | 1.8% |

10. 上記のような経験はない	86.8%
無回答	1.8%

Q7. (前問で1～8を選択した方) 前問の経験のうち、1つでもいじめやハラスメントを受けたと感じていましたか。 件数 1,832

1. 感じていた	62.5%
2. 感じていない	37.4%
無回答	0.1%

Q8. (Q3、Q5、Q7のうち1つでも「感じていた」と回答した方) あなたは、Q3、Q5、Q7のような経験をした際、誰に相談をしましたか。あてはまるものすべてを選んでください。 件数 5,484

1. 職場の上司	18.2%
2. 職場の同僚	30.6%
3. 労働組合の役員	5.9%
4. 相談窓口や人事の担当者	6.0%
5. 家族	27.8%
6. 職場外の友人	22.5%
7. その他 (自由記載欄：省略)	2.6%
8. 相談はしていない	34.7%
無回答	3.8%

Q9. (前問で1～7の方) 相談した結果、問題は解決されましたか。 件数 5,484

1. すべて問題が解決した	4.5%
2. すべての問題は解決しなかったが、状況は改善した	41.6%
3. 何も改善されなかった	51.1%
4. かえって状況が悪くなった	2.2%
無回答	0.6%

Q10. 過去5年間に、あなたはお仕事(飲み会等を含む)で以下のような経験をしたことがありますか。あてはまるものをすべて選択して下さい。 件数 19,029

※過去の勤め先での経験も含めてお答えください。

※なお、あなた以外の方の経験を見聞きしたものは含めないでください

1. 「おかま」・「レズ」・「おとこおんな」のような言葉をかけられたことがある	0.6%
2. 「同性愛(ホモ、レズ)は自然に反する」、「男が女になる(女が男になる)のは気持ち悪い」といった言葉をかけられたことがある	0.4%

3. あなたが性的マイノリティ（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー等）であることを理由に、無視された・仲間はずれにされたと感じたことがある	0.1%
4. 自分の認識している性ではなく、生まれた時の性別向けの制服を着ることを強制されたことがある	0.1%
5. 自分の認識している性とは異なる性別として扱われたことがある	0.2%
6. 性的マイノリティ（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー等）であることを暴露されたことがある	0.1%
7. その他（自由記載欄：省略）	0.1%
8. 答えたくない	1.0%
9. 上記のような経験はない	96.2%
無回答	1.6%

Q11.（前問で1～7を選択した方）前問の経験のうち、1つでもいじめやハラスメントを受けたと感じていましたか。 件数 236

1. 感じていた	49.6%
2. 感じていない	49.2%
無回答	1.3%

Q12.（Q10で1～7を選択した方）あなたは、Q10のような経験をした際、誰に相談をしましたか。あてはまるものすべてを選んでください。 件数 236

1. 職場の上司	5.5%
2. 職場の同僚	12.3%
3. 労働組合の役員	2.5%
4. 相談窓口や人事の担当者	3.4%
5. 家族	8.9%
6. 職場外の友人	12.7%
7. その他（自由記載欄：省略）	2.1%
8. 相談はしていない	64.0%
無回答	4.2%

Q13.（前問で1～7の方）相談した結果、問題は解決されましたか。 件数 75

1. すべて問題が解決した	9.3%
2. すべての問題は解決しなかったが、状況は改善した	32.0%
3. 何も改善されなかった	53.3%
4. かえって状況が悪くなった	4.0%
無回答	1.3%

Q14. あなたは、職場（飲み会等を含む）で「性的マイノリティ」に関する差別的な言動を受けたり、見聞きしたことがありますか。あてはまるものすべてを選んでください。

件数 19,029

1. 自分が受けたことがある	0.5%
2. 直接見聞きしたことがある	5.6%
3. 間接的に聞いたことがある	10.7%
4. 受けたことも、見聞きしたこともない	83.2%
無回答	1.1%

Q15.（前問で1～3に回答した方）あなたは、職場で「性的マイノリティ」に関する差別的な言動を受けたり、見聞きした際、そのことを誰かに相談しましたか。あなたが相談した人を以下の中から、あてはまるものすべてを選んでください。 件数 2,987

1. 職場の上司	3.7%
2. 職場の同僚	10.3%
3. 労働組合の役員	2.3%
4. 相談窓口や人事の担当者	1.0%
5. 家族	6.0%
6. 職場外の友人	6.7%
7. その他（自由記載欄：省略）	1.0%
8. 相談はしていない	75.6%
無回答	1.3%

Q16. あなたは、労働組合の活動（飲み会等を含む）で「性的マイノリティ」に関する差別的な言動を受けたり、見聞きしたことがありますか。あてはまるものすべてを選んでください。 件数 19,029

1. 自分が受けたことがある	0.2%
2. 直接見聞きしたことがある	1.3%
3. 間接的に聞いたことがある	3.5%
4. 受けたことも、見聞きしたこともない	94.3%
無回答	0.9%

Q17.（前問で1～3に回答した方）あなたは、労働組合の活動で「性的マイノリティ」に関する差別的な言動を受けたり、見聞きした際、そのことを誰かに相談しましたか。あなたが相談した人を以下の中から、あてはまるものすべてを選んでください。 件数 900

1. 職場の上司	3.3%
2. 職場の同僚	10.2%

3. 労働組合の役員	6.8%
4. 相談窓口や人事の担当者	0.9%
5. 家族	6.1%
6. 職場外の友人	7.6%
7. その他（自由記載欄：省略）	1.2%
8. 相談はしていない	69.6%
無回答	2.2%

Q18. あなたは、自治会・町内会や子ども会など、地域のコミュニティのなかで「性的マイノリティ」に関する差別的な言動を受けたり、見聞きしたことがありますか。あてはまるものすべてを選んでください。 件数 19,029

1. 自分が受けたことがある	0.5%
2. 直接見聞きしたことがある	3.0%
3. 間接的に聞いたことがある	6.4%
4. 受けたことも、見聞きしたこともない	89.8%
無回答	0.8%

Q19. 性的マイノリティに対するハラスメントは、(A) 憲法や (B) 地方公務員法に基づく法の下での平等や差別禁止規定に違反すると思いますか。（憲法、地公法条文ページ追加）
件数 19,029

	思う	思わない	わからない
A 憲法第 14 条（法の下での平等）	60.5%	4.0%	35.1%
B 地方公務員法第 13 条 （平等取り扱いの原則）	57.7%	4.0%	37.9%

無回答 A、B とも 0.4%

Q20. 性的マイノリティに対するハラスメントは、厚生労働省の (A)「セクハラ指針」や (B)「パワハラ指針」に違反すると思いますか。 件数 19,029

	思う	思わない	わからない
A 厚生労働省「セクハラ指針」	66.4%	2.6%	30.5%
B 厚生労働省「パワハラ指針」	62.6%	3.5%	33.5%

無回答 A0.4%、B0.5%

Q21. あなたの現在の勤務先では、下記のようなことがありますか。おわかりになる範囲で、あてはまるものをすべて選択して下さい。 件数 19,029

1. 就業規則でいじめやハラスメントの禁止や加害者を懲戒する(罰する)規定を設けている

	13.2%
2. いじめやハラスメントを禁止・防止する労使協定が結ばれている	6.9%
3. いじめやハラスメント防止の研修を実施している	33.2%
4. 性的マイノリティ（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー等）に関する研修を実施している	15.3%
5. いじめやハラスメントが発生していないか、人事担当部署や労働組合などが定期的なアンケート調査を実施している	14.3%
6. 組織の内部（人事担当部署や労働組合など）に相談窓口を設けている	33.6%
7. 組織の外部（弁護士や社会保険労務士など）に相談窓口を設けている	8.4%
8. 女性の管理職が、勤務先の管理職全体の3割以上いる	6.4%
9. 何でも相談できる相手がいる	13.6%
10. 同性カップルを想定した福利厚生制度がある	0.8%
11. 性的マイノリティ（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー等）について理解し、支援する人がいる	2.7%
12. いじめやハラスメント解決後に新たな問題が発生していないか、人事担当部署や労働組合などが加害者・被害者のフォローアップをしている	4.0%
13. その他（自由記載欄：省略）	0.2%
14. 1～13のような環境はない	10.1%
15. わからない	30.6%
無回答	0.6%

「性的マイノリティ」に関する意識や経験についてお聞きします。

Q22. あなたは、LGBT（エルジービーティー）という言葉を知っていますか。（必須回答）

回答総数 19,029

1. 言葉の意味を知っている	77.4%
2. 聞いたことはあるが、意味はよくわからない	14.2%
3. 知らない	8.5%

Q23. あなたは、SOGI（ソジ、ソギ）という言葉を知っていますか。（必須回答）

回答総数 19,029

1. 言葉の意味を知っている	7.2%
2. 聞いたことはあるが、意味はよくわからない	13.9%
3. 知らない	8.5%

Q24. あなたの職場には、LGBTなどの性的マイノリティ当事者はいますか。 件数 19,029

1. いる	3.9%
2. いない	18.1%
3. わからない	77.9%
無回答	0.1%

Q25. あなたは、性的マイノリティ当事者からカミングアウトを受けたことがありますか。あてはまるものすべてを選んでください。 件数 19,029

1. 同じ職場の人から受けたことがある	2.0%
2. 家族や親せきなどから受けたことがある	0.7%
3. 職場外の友人などから受けたことがある	10.5%
4. 受けたことはない	87.1%
無回答	0.2%

Q26. あなたは、性的マイノリティ当事者以外の人から、性的マイノリティ当事者の性自認や性的指向についての話を聞いたことがありますか。あてはまるものすべてを選んでください。 件数 19,029

(例えば、「〇〇さんがゲイって、知ってる?」といった会話のこと)

1. 職場で聞いたことがある	5.9%
2. 組合で聞いたことがある	0.7%
3. 職場・組合以外で聞いたことがある	11.1%
4. 聞いたことはない	83.2%
無回答	0.2%

Q27. (前問で1～3の方) あなたは、性的マイノリティ当事者以外の人から、性的マイノリティ当事者の性自認や性的指向の話を聞いて、どのように感じましたか。 件数 19,029

1. からかいや差別的言動だと感じた	13.6%
2. 時折、からかいや差別的言動だと感じたこともあった	34.0%
3. からかいや差別的言動だと感じたことはない	32.1%
4. よくわからない、覚えていない	19.9%
無回答	0.4%

Q28. 職場の同僚が同性愛者だったらあなたはどう思いますか。 件数 19,029

1. 嫌ではない	64.3%
2. どちらかといえば嫌ではない	21.5%
3. どちらかといえば嫌だ	11.4%

4. 嫌だ	2.5%
無回答	0.2%

Q29. 職場の同僚が性別を変えた人だったらあなたはどう思いますか。 件数 19,029

1. 嫌ではない	70.4%
2. どちらかといえば嫌ではない	20.6%
3. どちらかといえば嫌だ	7.1%
4. 嫌だ	1.8%
無回答	0.3%

Q30. あなたは、これまでの業務のなかで、性的マイノリティ当事者に対応したり、かかわったことがありますか。自分が性的マイノリティ当事者に対応した経験のある職場として、あてはまるものすべてを選んでください。 件数 19,029

1. 一般行政（本庁、支所、福祉関係以外の事業所）	7.8%
2. 教育職場（幼稚園・学校）	1.2%
3. 福祉職場（福祉事務所、福祉施設・保育園を含む）	2.5%
4. 医療職場（病院、診療所）	1.7%
5. その他の職場（自由記載欄：省略）	1.4%
6. 対応したり、かかわったことはない	85.5%
無回答	0.3%

Q31. （前問で1～5の方）性的マイノリティ当事者に対応したり、かかわった際に、難しかったことや困ったことなどがあれば、下記に具体的にお答えください。 件数 405
自由記載欄：省略

Q32. あなたの現在の部や課では、性的マイノリティ当事者の住民や顧客に対応する際、適切な対応ができると思いますか。 件数 19,029

1. 多くの人が対応できる	18.0%
2. 一部の人しか対応できない	13.3%
3. 対応できない	6.4%
4. わからない	62.1%
無回答	0.2%

Q33. あなた自身が性的マイノリティ当事者だった場合、今の職場で上司や同僚にカミングアウトできると思いますか。 件数 19,029

1. カミングアウトできる	3.9%
---------------	------

2. 親しければカミングアウトできる	21.5%
3. カミングアウトできない	31.7%
4. わからない	42.2%
5. すでにカミングアウトしている	0.5%
無回答	0.4%

Q34. 次のA～E の意見について、あなたは賛成ですか、反対ですか。それぞれについて、あなたのお考えにもっとも近いものを1つ選んで下さい。 件数 19,029

	賛成	やや賛成	やや反対	反対
同性どうしの結婚を法律で認めること	52.5%	32.1%	9.5%	5.5%
性的マイノリティに対する差別を禁止する法律をつくること	55.7%	33.6%	6.9%	3.4%
同性カップルが子どもを育てること	58.2%	28.5%	9.3%	3.6%
性別を変えた人が子どもを育てること	65.8%	26.7%	5.3%	1.8%
手術をせずに性別を変えること※	45.3%	32.5%	15.2%	6.5%

※現在、トランスジェンダーの人が法律上の性別を変えるためには、性別適合手術などが要件となっています。

無回答は、上から順番に、0.4%、0.4%、0.4%、0.4%、0.5%

Q35 あなたは、今の日本で、SOGI（性的指向・性自認）にかかわる差別やハラスメントをなくすために、何をすべきだと思いますか。あてはまるものすべてを選んでください。

件数 19,029

1. 性別に基づいた社会制度の見直し	42.4%
2. 様々なハラスメントへの対策	38.9%
3. 性別規範意識の解消	29.3%
4. 実態把握の調査	17.2%
5. 啓発活動・研修	30.1%
6. 教育現場での取り組み	39.7%
7. 相談機関の設置	22.8%
8. 自治体のパートナーシップやファミリーシップ制度の創設	21.8%
9. その他（自由記入欄：省略）	0.7%
10. 特に必要はない	2.7%
11. わからない	24.0%
無回答	0.3%

あなたの勤務先やご自身についてお聞きします。

F1. 勤務先のある都道府県（必須回答）

回答総数 19,029

1. 北海道	5.2%
2. 青森県	0.5%
3. 岩手県	1.5%
4. 宮城県	2.1%
5. 秋田県	1.2%
6. 山形県	0.8%
7. 福島県	2.2%
8. 茨城県	1.9%
9. 栃木県	5.0%
10. 群馬県	3.2%
11. 埼玉県	0.5%
12. 千葉県	1.0%
13. 東京都	2.6%
14. 神奈川県	0.3%
15. 新潟県	1.8%
16. 富山県	0.8%
17. 石川県	0.5%
18. 福井県	1.0%
19. 山梨県	1.0%
20. 長野県	3.1%
21. 岐阜県	2.4%
22. 静岡県	1.7%
23. 愛知県	2.0%
24. 三重県	9.2%
25. 滋賀県	0.6%
26. 京都府	1.6%
27. 大阪府	4.6%
28. 兵庫県	1.2%
29. 奈良県	0.2%
30. 和歌山県	1.9%
31. 鳥取県	2.4%
32. 島根県	8.7%
33. 岡山県	1.4%

34. 広島県	3.4%
35. 山口県	1.8%
36. 徳島県	1.0%
37. 香川県	1.2%
38. 愛媛県	0.2%
39. 高知県	2.3%
40. 福岡県	1.8%
41. 佐賀県	1.9%
42. 長崎県	1.0%
43. 熊本県	1.8%
44. 大分県	2.8%
45. 宮崎県	0.7%
46. 鹿児島県	5.5%
47. 沖縄県	0.4%

F2. 勤務先の団体区分

件数 19,029

1. 都道府県	17.0%
2. 政令市・特別区	4.8%
3. 市	55.8%
4. 町村	13.1%
5. 一部事務組合・広域連合	1.3%
6. 日本年金機構・協会けんぽ	3.9%
7. 非営利団体・民間企業（社会福祉協議会・外郭団体などを含む）	2.8%
8. その他	1.0%
無回答	0.4%

F3. 職種・職場

件数 19,029

1. 福祉現場の一般行政職（ケースワーカーなど、福祉関係職場）	5.6%
2. 一般行政職（福祉関係職場以外）	50.1%
3. 福祉職（保育士含む）	9.8%
4. 医療職（病院、診療所勤務の専門職）	6.8%
5. 教育職（幼稚園・学校勤務の教員）	2.7%
6. 研究職	1.1%
7. 国、地方自治体等の現業職	4.8%

8. 地方公営企業の事務・技術職	4.7%
9. 地方公営企業の現業職（技能職、企業職）	5.7%
10. 非営利団体・民間企業（社会福祉協議会、外郭団体などを含む）の職員・社員	4.8%
11. その他	3.4%
無回答	0.5%

F4. 役職

件数 19,029

1. 役職なし	56.3%
2. 主任クラス（班長含む）	22.1%
3. 係長クラス（職長含む）	15.4%
4. 課長補佐クラス	4.8%
5. 課長クラス以上	0.9%
無回答	0.6%

F5. 雇用形態

件数 19,029

1. 常勤職員・正社員	94.0%
2. 高齢再任用職員	0.7%
3. 臨時・非常勤職員等（任期付、会計年度任用職員含む）	3.8%
4. パートタイマー	0.4%
5. その他	0.5%
無回答	0.5%

F6. 組合役員（県本部、単組、支部・分会の三役、執行委員）の経験

件数 19,029

1. 組合役員の経験はない	58.6%
2. 現在、単組の支部・分会の執行委員	8.8%
3. 現在、単組の支部・分会の三役	4.8%
4. 現在、単組の執行委員	7.3%
5. 現在、単組の三役	5.4%
6. 現在、県本部（評議会・部会含む）の役員	1.2%
7. 過去に三役・執行委員（県本部、単組、支部・分会）をしたことがある	13.0%
無回答	1.0%

F7. あなたの出生届に記載された性別は次のうちどれですか。

件数 19,029

1. 男性	54.9%
2. 女性	44.5%
無回答	0.5%

F8. あなたの自認する性別は次のうちどれですか。

件数 19,029

1. 男性	54.4%
2. 女性	43.7%
3. どちらでもない	0.5%
4. 決めたくない・決められない	0.4%
5. 状況などによって変わる・揺れ動く	0.4%
6. その他	0.1%
無回答	0.5%

F9. あなたの恋愛対象となる相手の性別は次のうちどれですか。

件数 19,029

1. 男性	41.7%
2. 女性	53.6%
3. 両性（男性と女性）	1.4%
4. 誰も好きにならない	1.2%
5. 決めたくない・決められない	1.6%
無回答	0.6%

F10. 年齢

1. 19歳以下	0.5%
2. 20～24歳	8.7%
3. 25～29歳	14.6%
4. 30～34歳	14.1%
5. 35～39歳	12.4%
6. 40～44歳	15.2%
7. 45～49歳	16.3%
8. 50～54歳	10.1%
9. 55～59歳	6.0%
10. 60～64歳	1.5%

11. 65 歳以上	0.3%
無回答	0.5%

最後に、日ごろ職場で感じていることや労働組合に伝えたいことなどがありましたら、自由にお書きください。（個別にお返事はできませんので、お返事が必要な場合は、直接、最寄りの組合にご相談ください。）

自由記入回答数 1,156

	Q.1 勤務している 職場への満足度				Q.2 仕事で経験したこと (パワハラ)の経験 (過去5年間・複数選択)													Q.2X 仕事で経験したこと (パワハラ)の経験 (過去5年間)									
	(1) 満足している	(2) ある程度満足している	(3) あまり満足していない	(4) 無回答	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10) (11) (12) (13) (14) (15)	回答累計	件数	無回答	件数	無回答	件数	無回答	件数	無回答	件数												
総計	20.3	58.6	15.9	5.2	...	19029	78.9	21.1	...	19029	16.0	1.1	21.3	1.4	8.4	0.8	6.1	4.4	5.8	11.8	3.8	1.3	2.4	2.5	56.1	0.6	19029
LGBTQ+	17.8	55.6	20.0	6.5	...	1252	73.4	26.6	...	1252	21.1	2.2	24.1	2.6	12.1	1.4	7.7	6.6	7.7	13.3	6.2	1.6	3.0	5.5	48.1	0.9	1252
非LGBTQ+	20.5	58.8	15.6	5.1	...	17642	79.4	20.6	...	17642	15.7	1.0	21.1	1.3	8.2	0.8	6.0	4.2	5.7	11.7	3.6	1.2	2.4	2.2	56.7	0.5	17642
非LGBTQ+男性	22.2	57.0	15.3	5.5	...	9973	79.2	20.8	...	9973	14.5	1.2	23.0	1.8	6.5	1.0	6.5	4.7	6.5	13.9	4.1	0.5	1.4	2.1	55.5	0.6	9973
非LGBTQ+女性	18.3	61.2	16.0	4.5	...	7669	79.5	20.5	...	7669	17.1	0.7	18.6	0.7	10.4	0.6	5.4	3.6	4.6	8.7	3.0	2.2	3.7	2.5	58.3	0.5	7669

99.9 : 「総計」より15ポイント以上多いことを示す
99.9 : 「総計」より5ポイント以上多いことを示す
99.9 : 「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
99.9 : 「総計」より15ポイント以上少ないことを示す

	Q6 仕事(飲み会等を含む)で経験をしたこと(セクハラ)の経験(過去5年間・複数選択)										Q6X 仕事(飲み会等を含む)で経験をしたこと(セクハラ)の経験(過去5年間)										Q7 仕事(飲み会等を含む)で経験したこと(セクハラ)の経験のうち、いじめやハラメントを受けたか(Q5、Q7のいずれか1の方・複数選択)										Q8 いじめやハラメントを経験をした際の相談先(Q3、Q5、Q7のいずれか1の方・複数選択)									
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)						
総計	4.7	0.7	3.7	0.3	0.6	0.2	2.6	0.4	1.8	86.8	1.8	19029	101.9	9.6	1.8	86.8	1.8	19029	62.5	37.4	0.1	1832	18.2	30.6	5.9	6.0	27.8	22.5	2.6	34.7	3.8	5484	148.3							
LGBTQ+	10.4	2.2	9.8	0.6	1.8	0.7	4.6	1.0	4.5	72.9	1.5	1252	108.4	21.1	4.5	72.9	1.5	1252	70.1	29.5	0.4	264	15.7	22.8	5.6	7.7	22.4	25.1	2.5	41.0	3.5	517	142.9							
非LGBTQ+	4.3	0.6	3.3	0.3	0.5	0.1	2.5	0.4	1.6	87.8	1.8	17642	101.4	8.8	1.6	87.8	1.8	17642	61.1	38.8	0.1	1559	18.5	31.5	6.0	5.8	28.5	22.3	2.6	34.0	3.8	4923	149.3							
非LGBTQ+男性	3.7	0.2	1.4	0.5	0.4	0.1	2.6	0.3	1.7	89.7	1.8	9973	100.6	6.8	1.7	89.7	1.8	9973	44.8	55.2	...	678	17.1	25.7	6.8	5.5	22.9	16.2	2.2	42.4	3.1	2444	138.9							
非LGBTQ+女性	5.2	1.1	5.7	0.0	0.6	0.2	2.3	0.6	1.6	85.2	1.7	7669	102.5	11.5	1.6	85.2	1.7	7669	73.7	26.2	0.1	881	19.9	37.2	5.2	6.2	33.9	28.4	3.0	25.7	4.4	2479	159.5							

	Q12X いじめやハラスメントを経験をした際の相談先 (Q10で1~7の方・複数選択)				Q13 相談した結果、問題は解決されたかどうか (Q12で1~7の方)				Q13X 相談した結果、問題は解決されたかどうか (Q12で1~7の方)				Q14 職場 (飲み会等を含む) で「性的マイノリティ」に関する差別的な言動を受けたら、見聞きしたことの有無 (複数選択)						
	(1) 職場の同僚	(2) 職場の上司	(3) 労働組合の役員	(4) 担当者窓口や人事の担当	(5) 家族	(6) 職場外の友人	(7) その他	(8) 相談はしていない	回答累計	(1) すべて問題が解決した	(2) 状況は改善したが状況が悪くなった	(3) 何も改善されなかつた	(4) 何もうつてたて状況が悪くなかつた	(1) 自分が見聞きしたことが受けたことが	(2) 直接見聞きしたことが	(3) 間接的に聞いたこと	(4) 受けたことのない見聞き	回答累計	
総計	5.5 12.3 2.5 3.4 8.9 12.7 2.1 64.0 4.2 236	111.4	31.8 64.0 4.2 236	9.3 32.0 53.3 4.0 1.3	75	41.3 53.3 4.0 1.3	75	0.5 5.6 10.7 83.2 1.1 19029	100.0	9.3 32.0 53.3 4.0 1.3	75	41.3 53.3 4.0 1.3	75	0.5 5.6 10.7 83.2 1.1 19029	100.0	9.3 32.0 53.3 4.0 1.3	75	0.5 5.6 10.7 83.2 1.1 19029	100.0
LGBTQ+	5.1 13.1 2.0 5.1 9.1 18.2 1.0 57.6 4.0 99	111.1	38.4 57.6 4.0 99	7.9 42.1 47.4 2.6 ...	38	50.0 47.4 2.6 ...	38	2.9 14.9 18.8 66.5 1.0 1252	103.1	7.9 42.1 47.4 2.6 ...	38	50.0 47.4 2.6 ...	38	2.9 14.9 18.8 66.5 1.0 1252	103.1	7.9 42.1 47.4 2.6 ...	38	2.9 14.9 18.8 66.5 1.0 1252	103.1
非LGBTQ+	5.9 11.8 2.9 2.2 8.8 8.8 2.9 68.4 4.4 136	111.8	27.2 68.4 4.4 136	10.8 21.6 59.5 5.4 2.7 37	37	32.4 59.5 5.4 2.7 37	37	0.3 4.9 10.1 84.4 1.1 17642	99.8	10.8 21.6 59.5 5.4 2.7 37	37	32.4 59.5 5.4 2.7 37	37	0.3 4.9 10.1 84.4 1.1 17642	99.8	10.8 21.6 59.5 5.4 2.7 37	37	0.3 4.9 10.1 84.4 1.1 17642	99.8
非LGBTQ+男性	6.3 10.5 4.2 3.2 8.4 5.3 3.2 70.5 4.2 95	111.6	25.3 70.5 4.2 95	16.7 20.8 58.3 ... 4.2 24	24	37.5 58.3 ... 4.2 24	24	0.3 5.2 10.9 83.6 1.0 9973	100.0	16.7 20.8 58.3 ... 4.2 24	24	37.5 58.3 ... 4.2 24	24	0.3 5.2 10.9 83.6 1.0 9973	100.0	16.7 20.8 58.3 ... 4.2 24	24	0.3 5.2 10.9 83.6 1.0 9973	100.0
非LGBTQ+女性	4.9 14.6 ... 9.8 17.1 2.4 63.4 4.9 41	112.2	31.7 63.4 4.9 41	... 23.1 61.5 15.4 ...	13	23.1 61.5 15.4 ...	13	0.3 4.7 9.1 85.4 1.3 7669	99.6	... 23.1 61.5 15.4 ...	13	23.1 61.5 15.4 ...	13	0.3 4.7 9.1 85.4 1.3 7669	99.6	... 23.1 61.5 15.4 ...	13	0.3 4.7 9.1 85.4 1.3 7669	99.6

	Q14X 職場（飲み会等を含む）で「性的マイノリティ」に関する差別的な言動を受けたり、見聞きしたことの有無		Q15 職場で「性的マイノリティ」に関する差別的な言動を受けたり、見聞きした際の相談先（Q14で1～3の方）		Q15X 職場で「性的マイノリティ」に関する差別的な言動を受けたり、見聞きした際の相談先（Q14で1～3の方）		Q16 労働組合の活動（飲み会等を含む）で「性的マイノリティ」に関する差別的な言動を受けたり、見聞きしたことの有無（複数選択）		Q16X 労働組合の活動（飲み会等を含む）で「性的マイノリティ」に関する差別的な言動を受けたり、見聞きしたことの有無		
	(1) (2)	件数 無回答	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8)	件数 無回答	(1) (2) (3) (4)	件数 無回答	(1) (2) (3) (4)	件数 無回答	回答累計	(1) (2)	件数 無回答
総計	15.7 83.2	1.1 19029	(1) 職場の上司 (2) 職場の同僚 (3) 労働組合の役員 (4) 担当者窓口や人事の担 (5) 家族 (6) 職場外の友人 (7) その他 (8) 相談はしていない	106.5	23.1 75.6	1.3 2987	(1) 自分が受けたことがある (2) 直接あたる (3) 間接的に聞いたこと (4) 受けたことも聞いたこともない	99.4	99.4	4.7 94.3	0.9 19029
LGBTQ+	32.4 66.5	1.0 1252		109.4	25.1 73.9	1.0 406		100.2	10.7 88.0	1.3 1252	
非LGBTQ+	14.5 84.4	1.1 17642		106.0	22.7 76.0	1.4 2555		99.3	4.3 94.8	0.9 17642	
非LGBTQ+男性	15.4 83.6	1.0 9973		105.7	21.4 77.3	1.3 1539		99.4	5.0 94.2	0.8 9973	
非LGBTQ+女性	13.2 85.4	1.3 7669		106.4	24.6 73.9	1.5 1016		99.3	3.4 95.7	1.0 7669	

	Q17 X 労働組合の活動で「性的マイノリティ」に関する差別的な発言を受けたり、見聞きした際の相談先 (Q16で1~3の方)				Q18 自治会・町内会や子ども会など、地域のコミュニティに関する差別的発言を受けたり、見聞きした際の相談先 (Q16で1~3の方)				Q18 X 自治会・町内会や子ども会など、地域のコミュニティに関する差別的発言を受けたり、見聞きした際の相談先 (Q16で1~3の方)				Q19 A 性的マイノリティに対するハラやコメントは、法の下での平等や差別禁止規定に違反するかどうか A 憲法第14条(法の下の平等)				Q19 B 地方公務員法第13条(平等取り扱いの原則)																		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)																	
総計	3.3	10.2	6.8	0.9	6.1	7.6	1.2	69.6	2.2	900	105.7	28.2	69.6	2.2	900	99.7	9.3	89.8	0.8	19029	60.5	4.0	35.1	0.4	19029	57.7	4.0	37.9	0.4	19029	57.7	4.0	37.9	0.4	19029
LGBTQ+	3.0	8.2	6.7	2.2	6.7	9.7	1.5	69.4	0.7	134	107.5	29.9	69.4	0.7	134	101.4	20.3	78.5	1.2	1252	66.9	4.2	28.6	0.4	1252	64.5	3.3	31.8	0.5	1252	64.5	3.3	31.8	0.5	1252
非LGBTQ+	3.3	10.7	6.8	0.7	6.1	7.2	1.2	69.5	2.5	760	105.4	28.0	69.5	2.5	760	99.7	8.5	90.7	0.8	17642	60.1	4.0	35.5	0.4	17642	57.3	4.0	38.3	0.4	17642	57.3	4.0	38.3	0.4	17642
非LGBTQ+男性	3.8	11.0	8.6	0.4	6.2	5.4	1.0	69.9	1.6	501	106.2	28.5	69.9	1.6	501	99.6	7.6	91.7	0.7	9973	57.8	5.5	36.4	0.3	9973	55.2	5.5	38.9	0.4	9973	55.2	5.5	38.9	0.4	9973
非LGBTQ+女性	2.3	10.0	3.5	1.2	5.8	10.8	1.5	68.7	4.2	259	103.9	27.0	68.7	4.2	259	99.7	9.8	89.4	0.8	7669	63.2	2.1	34.3	0.4	7669	60.1	2.0	37.5	0.4	7669	60.1	2.0	37.5	0.4	7669

	Q19X 性的マイノリティに対するハラスメントは、法の下での平等や差別禁止規定に違反するかどうか<思う>・1>			Q19Y 性的マイノリティに対するハラスメントは、法の下での平等や差別禁止規定に違反するかどうか<思う>・2>			Q20A 性的マイノリティに対するハラスメントは、厚生労働省の指針に違反するかどうか<思う>・1>			Q20B パワハラ指針			Q20X 性的マイノリティに対するハラスメントは、厚生労働省の指針に違反するかどうか<思う>・2>			Q20Y 性的マイノリティに対するハラスメントは、厚生労働省の指針に違反するかどうか<思う>・2>										
	(1) 憲法第14条	(2) 地方公務員法第13条	回答累計	(1) 憲法第14条	(2) 地方公務員法第13条	回答累計	(1) 思う	(2) 思わない	(3) わからない	無回答	(1) セクハラ指針	(2) パワハラ指針	件数	回答累計	(1) セクハラ指針	(2) パワハラ指針	件数	回答累計								
総計	60.5	57.7	19029	118.2	4.0	4.0	19029	8.0	66.4	2.6	30.5	0.4	19029	62.6	3.5	33.5	0.5	19029	66.4	62.6	19029	129.0	2.6	3.5	19029	6.1
LGBTQ+	66.9	64.5	1252	131.3	4.2	3.3	1252	7.4	70.3	3.0	26.2	0.6	1252	65.4	3.0	30.9	0.6	1252	70.3	65.4	1252	135.7	3.0	3.0	1252	6.0
非LGBTQ+	60.1	57.3	17642	117.4	4.0	4.0	17642	8.0	66.2	2.6	30.8	0.4	17642	62.5	3.5	33.6	0.4	17642	66.2	62.5	17642	128.7	2.6	3.5	17642	6.1
非LGBTQ+男性	57.8	55.2	9973	113.0	5.5	5.5	9973	11.0	63.4	3.4	32.8	0.4	9973	59.5	4.5	35.6	0.4	9973	63.4	59.5	9973	122.9	3.4	4.5	9973	7.9
非LGBTQ+女性	63.2	60.1	7669	123.2	2.1	2.0	7669	4.1	69.9	1.5	28.1	0.4	7669	66.3	2.2	31.0	0.4	7669	69.9	66.3	7669	136.3	1.5	2.2	7669	3.8

	Q2.1 X 現在の勤務先の環境															Q2.2 LGBT (エルジーピーティー) という言葉の周知度			Q2.3 SOGI (ソジ、ソギ) という言葉の周知度														
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)												
総計	13.2	6.9	33.2	15.3	14.3	33.6	8.4	6.4	13.6	0.8	2.7	4.0	0.2	10.1	30.6	0.6	19029	193.3	58.6	10.1	30.6	0.6	19029	77.4	14.2	8.5	...	19029	7.2	13.9	78.9	...	19029
LGBTQ+	14.0	6.8	32.9	16.5	15.4	31.4	9.9	6.6	9.7	1.8	3.9	3.0	0.4	10.5	30.0	1.0	1252	192.7	58.6	10.5	30.0	1.0	1252	85.3	7.5	7.2	...	1252	18.1	17.9	64.1	...	1252
非LGBTQ+	13.2	6.8	33.3	15.2	14.3	33.8	8.3	6.4	14.0	0.7	2.6	4.0	0.2	10.1	30.7	0.6	17642	193.5	58.7	10.1	30.7	0.6	17642	76.9	14.6	8.5	...	17642	6.4	13.6	80.0	...	17642
非LGBTQ+男性	16.2	7.8	34.4	15.9	12.4	34.7	9.3	3.6	11.8	0.6	2.4	4.4	0.2	10.6	31.9	0.6	9973	196.2	56.9	10.6	31.9	0.6	9973	75.7	15.6	8.8	...	9973	6.5	12.6	80.8	...	9973
非LGBTQ+女性	9.3	5.5	31.8	14.4	16.6	32.7	7.0	10.0	16.8	0.8	2.8	3.5	0.2	9.5	29.1	0.6	7669	190.0	60.9	9.5	29.1	0.6	7669	78.5	13.3	8.2	...	7669	6.2	15.0	78.8	...	7669

	Q24 職場におけるLGBTなどの性的マイノリティ当事者の有無		Q25 性的マイノリティ当事者からカミングアウトを受けたことの有無(複数選択)		Q25X 性的マイノリティ当事者からカミングアウトを受けたことの有無		Q26 性的マイノリティ当事者以外の人から、性的マイノリティ当事者の性自認や性的指向についての話を聞いたことの有無(複数選択)		Q26X 性的マイノリティ当事者以外の人から、性的マイノリティ当事者の性自認や性的指向についての話を聞いたことの有無		Q27 性的マイノリティ当事者以外の人から、性的マイノリティ当事者の性自認や性的指向の話を聞いて感じたこと(Q26が1~3の方)													
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)	件数												
総計	3.9	18.1	77.9	0.1	19029	2.0	0.7	10.5	87.1	0.2	19029	101.0	16.6	83.2	0.2	19029	13.6	34.0	32.1	19.9	0.4	3162		
LGBTQ+	15.7	8.1	76.1	...	1252	4.0	1.6	26.7	69.8	0.2	1252	102.1	10.9	1.6	17.1	73.2	0.4	1252	26.6	38.1	24.8	10.6	...	331
非LGBTQ+	3.1	18.8	78.1	0.1	17642	1.9	0.6	9.4	88.3	0.1	17642	100.2	5.6	0.7	10.7	83.9	0.1	17642	12.2	33.5	33.0	20.9	0.5	2816
非LGBTQ+男性	3.4	18.5	78.1	0.1	9973	1.9	0.4	6.8	91.0	0.1	9973	100.1	6.0	0.8	9.5	84.6	0.1	9973	11.7	34.3	32.3	21.3	0.3	1519
非LGBTQ+女性	2.7	19.2	78.1	0.1	7669	1.9	0.8	12.8	84.8	0.2	7669	100.3	5.1	0.5	12.2	83.0	0.1	7669	12.7	32.5	33.8	20.4	0.6	1297

	Q28X 職場の同僚が同性愛者だった場合の感想		Q28X 職場の同僚が同性愛者だった場合の感想		Q29X 職場の同僚が性別を変えた場合の感想		Q30X これまでの業務のなかで、性的マイノリティ当事者に対する経験のある職場の有無		Q30X これまでの業務のなかで、性的マイノリティ当事者に対する経験のある職場の有無																													
	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)																												
	嫌ではない	嫌ではない	どちらかといえば嫌	どちらかといえば嫌	嫌ではない	嫌ではない	一般行政	教育職場	福祉職場	医療職場	その他の職場	対応した	対応しな	無回答	無回答	件数																						
総計	64.3	21.5	11.4	2.5	0.2	19029	85.9	13.9	0.2	19029	70.4	20.6	7.1	1.8	0.3	19029	90.9	8.8	0.3	19029	7.8	1.2	2.5	1.7	1.4	85.8	0.3	19029	100.5	13.9	85.8	0.3	19029	100.5	13.9	85.8	0.3	19029
LGBTQ+	81.1	10.3	5.5	3.0	0.1	1252	91.4	8.5	0.1	1252	81.2	11.6	4.7	2.3	0.2	1252	92.7	7.0	0.2	1252	13.4	2.1	3.3	1.6	2.7	78.4	0.6	1252	101.4	21.1	78.4	0.6	1252	101.4	21.1	78.4	0.6	1252
非LGBTQ+	63.2	22.3	11.9	2.4	0.2	17642	85.5	14.3	0.2	17642	69.6	21.2	7.2	1.7	0.2	17642	90.8	9.0	0.2	17642	7.4	1.2	2.5	1.7	1.3	86.4	0.3	17642	100.5	13.4	86.4	0.3	17642	100.5	13.4	86.4	0.3	17642
非LGBTQ+男性	54.8	24.5	16.8	3.7	0.2	9973	79.3	20.5	0.2	9973	62.7	24.3	10.1	2.6	0.2	9973	87.1	12.7	0.2	9973	7.0	0.8	2.1	0.8	1.4	88.3	0.2	9973	100.4	11.5	88.3	0.2	9973	100.4	11.5	88.3	0.2	9973
非LGBTQ+女性	74.1	19.5	5.5	0.7	0.2	7669	93.6	6.2	0.2	7669	78.5	17.2	3.5	0.6	0.2	7669	95.7	4.1	0.2	7669	8.0	1.6	3.1	2.8	1.2	83.8	0.4	7669	100.5	15.8	83.8	0.4	7669	100.5	15.8	83.8	0.4	7669

	Q32 現在の部や課では、性的マイノリティ当事者の住民や顧客に対応する際、適切な対応ができるかどうか					Q33 自身が性的マイノリティ当事者だった場合、今の職場で上司や同僚にカミングアウトできるかどうか					Q34A 性的マイノリティの意見について A 同性どうしの結婚を法律で認めること					Q34B 性的マイノリティに対する差別を禁止する法律をつくること					Q34C 同性カップルが子どもを育てること										
	(1)	(2)	(3)	(4)	件数	(1)	(2)	(3)	(4)	件数	(1)	(2)	(3)	(4)	件数	(1)	(2)	(3)	(4)	件数	(1)	(2)	(3)	(4)	件数						
総計	18.0	13.3	6.4	62.1	0.2	19029	3.9	21.5	31.7	42.2	0.5	0.2	19029	52.5	32.1	9.5	5.5	0.4	19029	55.7	33.6	6.9	3.4	0.4	19029	58.2	28.5	9.3	3.6	0.4	19029
LGBTQ+	14.8	18.1	10.5	56.5	0.1	1252	4.9	21.5	39.5	32.0	1.9	0.2	1252	63.1	20.0	6.2	4.6	0.1	1252	62.8	26.1	7.0	4.0	0.1	1252	73.5	17.8	5.7	2.9	0.2	1252
非LGBTQ+	18.3	13.0	6.1	62.5	0.2	17642	3.8	21.5	31.2	42.9	0.4	0.1	17642	51.3	33.0	9.8	5.6	0.3	17642	55.2	34.2	6.9	3.3	0.4	17642	57.1	29.3	9.5	3.7	0.4	17642
非LGBTQ+男性	18.0	12.7	6.7	62.5	0.2	9973	4.6	19.7	29.0	45.9	0.6	0.1	9973	44.1	33.8	13.0	8.8	0.4	9973	50.2	35.3	9.1	5.1	0.4	9973	50.3	30.9	12.5	5.9	0.4	9973
非LGBTQ+女性	18.6	13.4	5.5	62.4	0.2	7669	2.8	23.9	34.0	39.0	0.2	0.1	7669	60.7	32.0	5.6	1.5	0.3	7669	61.7	32.7	4.2	1.1	0.4	7669	66.0	27.2	5.7	0.8	0.3	7669

	Q34D 性別を変えた人が子どもを育てること				Q34E 手術をせずに性別を変え				Q34X 性的マイノリティの意見について<賛成・1+2>				Q34Y 性的マイノリティの意見について<反対・3+4>													
	(1) 賛成	(2) やや賛成	(3) やや反対	(4) 反対	(1) 賛成	(2) やや賛成	(3) やや反対	(4) 反対	(1) 法律で認められる結婚を	(2) 差別を禁止する法律	(3) 同性カップルが子どもを育てる人が	(4) 性別を変えずに性別を変え	(5) 手術をせずに性別を変え	(1) 法律で認められる結婚を	(2) 差別を禁止する法律	(3) 同性カップルが子どもを育てる人が	(4) 性別を変えずに性別を変え	(5) 手術をせずに性別を変え								
総計	65.8	26.7	5.3	1.8	0.4	19029	45.3	32.5	15.2	6.5	0.5	19029	84.6	89.2	86.7	92.5	77.8	19029	430.8	15.0	10.3	12.9	7.1	21.7	19029	67.0
LGBTQ+	76.9	17.1	3.7	1.9	0.4	1252	56.2	24.3	12.5	6.7	0.2	1252	89.1	88.9	91.3	94.0	80.5	1252	443.8	10.9	11.0	8.5	5.6	19.2	1252	55.3
非LGBTQ+	65.1	27.4	5.4	1.8	0.3	17642	44.5	33.1	15.3	6.5	0.5	17642	84.3	89.3	86.4	92.4	77.7	17642	430.2	15.4	10.3	13.2	7.2	21.9	17642	68.0
非LGBTQ+男性	58.7	30.7	7.2	3.0	0.4	9973	38.7	33.1	18.2	9.6	0.4	9973	77.9	85.5	81.2	89.4	71.7	9973	405.8	21.7	14.1	18.4	10.2	27.8	9973	92.4
非LGBTQ+女性	73.4	23.0	3.0	0.4	0.3	7669	52.1	33.3	11.6	2.5	0.5	7669	92.7	94.4	93.2	96.4	85.4	7669	461.9	7.1	5.3	6.5	3.3	14.1	7669	36.3

Q35X 今の日本で、SOGI (性的指向・性自認)にかかわる差別やハラスメントをなくすためにすべきこと

Q35 今の日本で、SOGI (性的指向・性自認)にかかわる差別やハラスメントをなくすためにすべきこと(複数選択)

	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10) (11)	無回答	件数	(1) (2) (3)	無回答	件数													
	制性の別々への意識を直した社会	性別規範意識の解消	実態把握の調査	開発活動・研修	教育現場での取り組み	相談ツボの設置	自治体のパトナー	その他	特に必要はない	わからない	無回答	件数	9 * 必要がある	* 必要はない	* わからない				
総計	42.4	38.9	29.3	17.2	30.1	39.7	22.8	21.8	0.7	2.7	24.0	0.3	19029	269.6	73.0	2.7	24.0	0.3	19029
LGBTQ+	51.4	41.9	40.8	20.2	31.2	46.2	25.9	40.4	2.6	2.9	19.0	0.2	1252	322.5	78.0	2.9	19.0	0.2	1252
非LGBTQ+	41.8	38.7	28.6	17.0	30.2	39.3	22.7	20.5	0.6	2.7	24.3	0.2	17642	266.2	72.7	2.7	24.3	0.2	17642
非LGBTQ+男性	36.5	34.0	24.9	15.9	28.8	33.0	19.2	15.2	0.6	4.3	28.9	0.3	9973	241.3	66.6	4.3	28.9	0.3	9973
非LGBTQ+女性	48.6	44.9	33.3	18.4	31.9	47.4	27.2	27.4	0.5	0.7	18.3	0.2	7669	298.6	80.8	0.7	18.3	0.2	7669

	F 2 勤務先の団体区分								F 3 職種・職場								F 4 役職				F 5 雇用形態																
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)														
	都道府県	政令市・特別区	市	町	村	連合会	支部	日本労働組合総連合会	福祉現場の一般行政職	一般行政職	福祉職	医療職	教育職	研究職	現業職	地方自治体等の現業職	地方公営企業の現業職	地方公営企業の非営利団体・社員・民間企業	その他	無回答	件数	役職なし	主任クラス	係長クラス	課長補佐クラス	課長クラス以上	無回答	件数	常勤職員・正社員	高齢再任用職員	臨時・非常勤職員等	パートタイム	その他	無回答	件数		
総計	17.0	4.8	55.8	13.1	1.3	3.9	2.8	1.0	0.4	19029	5.6	50.1	9.8	6.8	2.7	1.1	4.8	4.7	5.7	4.8	3.4	0.5	19029	56.3	22.1	15.4	4.8	0.9	0.6	19029	94.0	0.7	3.8	0.4	0.5	0.5	19029
LGBTQ+	18.9	3.8	54.2	14.5	1.2	3.7	2.4	1.4	...	1252	5.8	55.4	6.9	6.5	1.5	0.8	4.5	5.4	3.7	4.5	4.8	0.2	1252	65.3	20.0	10.8	2.8	1.0	0.1	1252	93.1	0.6	4.3	0.8	1.1	...	1252
非LGBTQ+	16.9	4.9	56.1	13.1	1.3	3.9	2.8	0.9	0.1	17642	5.6	50.0	10.1	6.8	2.8	1.2	4.9	4.7	5.8	4.9	3.2	0.1	17642	55.9	22.3	15.8	5.0	0.9	0.2	17642	94.5	0.8	3.8	0.4	0.5	0.1	17642
非LGBTQ+男性	19.9	6.3	52.3	13.2	1.2	2.8	3.2	1.0	0.0	9973	5.0	59.3	1.7	3.3	0.7	1.7	5.9	6.7	8.4	4.7	2.5	0.1	9973	49.7	23.5	19.2	6.2	1.2	0.2	9973	98.1	1.0	0.7	0.0	0.1	0.1	9973
非LGBTQ+女性	13.1	3.0	61.2	12.9	1.3	5.3	2.3	0.8	0.1	7669	6.5	37.8	20.9	11.4	5.4	0.5	3.5	2.1	2.6	5.0	4.1	0.1	7669	63.9	20.7	11.4	3.3	0.4	0.2	7669	89.8	0.5	7.7	0.9	1.0	0.2	7669

	F 6 X 組合役員の経 験							F 7 出生年に記載さ れた性別			F 8 自認する性別						F 9 恋愛対象となる相手の性別													
	(1) 組合役員経験はない	(2) 現在の組合役員経験はなし	(3) 現在の組合役員経験はなし	(4) 現在の組合役員経験はなし	(5) 現在の組合役員経験はなし	(6) 現在の組合役員経験はなし	(7) 現在の組合役員経験はなし	(1) 男性	(2) 女性	(3) その他	(1) 男性	(2) 女性	(3) 両性	(4) 誰も好きにならない	(5) 決めたくない	(6) 決めたくない	(7) 決めたくない	(8) 決めたくない	(9) 決めたくない											
総計	58.6	8.8	4.8	7.3	5.4	1.2	13.0	1.0	19029	54.9	44.5	0.5	19029	54.5	43.7	0.5	0.4	0.4	0.4	0.1	0.5	19029	41.7	53.6	1.4	1.2	1.6	0.6	19029	
LGBTQ+	65.8	7.9	3.0	4.9	3.2	1.4	13.3	0.6	1252	37.6	62.4	...	1252	30.4	49.3	7.1	6.1	5.8	1.4	1.4	...	1252	20.0	17.3	21.2	17.4	24.0	...	1252	
非LGBTQ+	58.3	8.9	4.9	7.5	5.6	1.1	13.0	0.5	17642	56.5	43.5	...	17642	56.5	43.5	17642	43.5	56.5	17642
非LGBTQ+男性	51.7	9.9	6.7	8.4	7.9	1.5	13.6	0.2	9973	100.0	9973	100.0	9973	...	100.0	9973
非LGBTQ+女性	66.9	7.7	2.5	6.3	2.7	0.7	12.3	0.9	7669	...	100.0	...	7669	...	100.0	7669	7669

	F1.0 年齢											F1.1 LGBT (F7~F9)に全て回答がある方)				F1.2 性的マイノリティかどうか (F7~F9)に全て回答がある方)										
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	件数	無回答	中央値・歳	平均値・歳	レスビアン	ゲイ	バイセクシャル	トランスジェンダー	無回答	件数	性的マイノリティ	非該当者	無回答	件数	
総計	0.5	8.7	14.6	14.1	12.4	15.2	16.3	10.1	6.0	1.5	0.3	0.5	19029		39.8	39.5	0.8	1.1	1.1	0.1	96.9	18894	6.6	93.4	...	18894
LGBTQ+	1.4	14.6	20.7	17.0	9.9	10.7	12.2	6.9	5.2	0.7	0.6	0.1	1252		33.9	36.3	12.4	16.4	17.3	1.3	52.7	1252	100.0	1252
非LGBTQ+	0.4	8.3	14.2	13.9	12.7	15.6	16.7	10.4	6.1	1.6	0.2	0.1	17642		40.2	39.7	100.0	17642	...	100.0	...	17642
非LGBTQ+男性	0.5	6.3	13.7	15.2	13.7	16.2	17.2	10.2	5.5	1.2	0.2	0.1	9973		40.2	39.8	100.0	9973	...	100.0	...	9973
非LGBTQ+女性	0.2	10.9	14.8	12.2	11.3	14.7	16.0	10.5	6.9	2.0	0.3	0.1	7669		40.2	39.6	100.0	7669	...	100.0	...	7669