

# 生きづらさを感じている当事者に対して 行政にできること

## 職員が持つべき視点と行政が持つチャンネルの利用

鈴木秀洋

文京区男女協働・子ども家庭支援センター担当課長

### 様々な生きづらさ

DV被害、子育ての悩みと児童虐待（関連しての障害者虐待、高齢者虐待）、いじめ、ひきこもり、不登校の問題、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、育児や介護と仕事との両立、ひとり親家庭と貧困・孤立など、日々行政には、様々な課題、悩み、相談が持ち込まれる。男女協働担当としてジェンダー平等に関する施策推進を、また子ども家庭支援センター担当として児童虐待対応を含む親子の総合相談を担っているが、生きづらさの重荷をいくつも背負いながらも日々何とか暮らしている人々がいかに多いことか、実感する毎日である。

### 性的少数者、LGBT等SOGIの視点から差別の実態を考える

その中でも、性的自認・性的指向（SOGI）に関する周囲の無理解による当事者（LGBTIその他性的少数者等多様性すべてを包括する意味で以下「LGBT」と使用する。）の生きづらさは計りしれない。

差別事案については枚挙に暇がない。「ホモ・おかま・あっち系」という言葉で茶化し、いじめ・お笑いの対象にされる。「きもい」、「本人の育ち・親の育て方が悪い」などと人格（生育歴を含む。）否定をされる。こうして、精神的に追い込まれ、自責の念から自殺に至る人も存在する。

このような実態に対し、国及び自治体は、一部の例外を除き、未だ性的自認に関しては生物学的な男女の別を前提とし、また性的指向に関しては異性指向を想定した行政サービスを行っているの

が現状である。しかし、「電通LGBT調査2015」（電通ダイバーシティ・ラボ）が7.6%（電通総研LGBT調査2012では5.2%。）と発表するデータを待つまでもなく、LGBTは、実際に私たちの地域でともに生きているのである。

### 職員の持つべき視点（原理原則）

ではどのように考えていくべきか。私たち公務員は、個人の尊厳・幸福追求権を保障する憲法13条を頂点とする憲法尊重擁護義務（99条）を負っている。公務員の仕事は、どのような状況に置かれた人に対しても、人としての尊厳が守られるように支えていくことである。

とするのであれば、第一にこうした当事者たちの生きづらさをキャッチし、第二にそれを法体系上にきちんと位置付け（人権の問題であること）、第三にその位置付けをもとに行政としてどのようなチャンネルを使って対応していくべきかを考え行動することが求められている。

### 生きづらさのキャッチ

当事者たちの生きづらさは、例えば、学際的にGID（性同一性障害）学会発行の報告書等により世界動向・課題・提言について学ぶことができる（シンポジウムを毎年開催）。また各種当事者・支援団体は各地で勉強会やシンポジウムを開催し、行政に声をあげている。要は行政がきちんと向き合おうとしているか否かに尽きる。

### どこに位置付けられる問題か

この点、性的自認の問題も、性的指向の問題もともに個々人の人格的自律に深く関わるものであ

る。なお我が国においては性的指向が軽んじられる傾向があるが、どのようなパートナーと人生を歩むのかは、憲法13条の個々人の幸福追求権の中核に位置付けられると考えられる。また個人の努力で変えられない事項についての差別的取扱い禁止を定める憲法14条の射程問題でもある。

### 上記の位置付けをもとに何をどうするのか (どんなチャンネルを使っていくのか)

#### (1)文京区(東京都)としての「第一楽章」

上記法体系上の理解には既に性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律(2003年成立)が存在していることも加えられる。また、第二に、国連・世界の動きとして、日本は国連人権理事会における66カ国共同声明の原案共同提出国(2008年12月18日)であること、同理事会85カ国共同声明の賛同国(2011年3月22日)であること(2014年に同理事会SOGI人権決議への賛成投票も追加付記)。第三に、現実に児童虐待、いじめ等が存在し、自殺等に追い込まれる事態も発生していることへの現実的対応の必要性等、これらの理由・エビデンスが、文京区男女平等参画推進条例(2013年11月1日施行。全会派賛成)で性的自認・性的指向による差別禁止を明文化する根拠となっている。経緯の詳細は省略するが、二元的代表機関がともに問題意識を共有し、自治体総意の意思決定である条例整備を行うことは、自治体が目指すべき王道である。

図1 性的少数者を対象に含めた相談対応ポスター



#### (2)文京区としての「第二楽章」～制定後の具体的施策推進、相談窓口の設置、庁内啓発

主にこれまで以下のような取組を行ってきた(現在構築中のものも含む)。

##### ア 当事者に対して

相談窓口の設置及び周知である。ポスターにLGBT相談を明記して相談場所がある旨のメッセージを発信している(図1)。

##### イ 職員への啓発体制・推進体制

###### (i)新任・係長研修

新任職員及び係長昇任前職員悉皆で、担当課長が男女平等参画推進条例について研修を行い、その中でLGBT理解教育を行っている。研修後のアンケートでは「今まで知らなかった。これからしっかり勉強したい」との感想が複数寄せられる。庁内理解者を確実に増やす機会となっている(なお筆者は特別区新任研修の講師(「人権問題を考える」)も行っており、そこでの啓発にも力を入れている(新任研修用テキストには「性同一性障害」「性的指向」の記述あり))。

###### (ii)職員啓発カード

昨年度末に、窓口対応職員及び福祉系関係職員用に、名札に入れられる携帯用カードを作成した(図2)。「LGBTって何だろう?」「LGBTの人たちは、生活の中でどんなことに困っているのか」「対策」などをコンパクトにまとめたもので、職員全体のレベルアップに使用していくものである。

###### (iii)要綱制定による庁内推進体制の構築

条例の理念(多様性の理解等)を浸透させるために各職場に推進委員を少なくとも1名指定し、職員の啓発・多様性理解推進のための庁内体制の構築を図るものである。各職場の委員と男女担当課のリーダーとで連絡連携を密にとって職員全体の対応力の向上(職員啓発カードの使用や研修等を含めて)を図っていく。

##### ウ 行政関係機関間の会議やネットワーク(様々なチャンネルへの働きかけ)

###### (i)教育委員会・学校との連携

従前の小中学校副校長向けや生活指導主任向けの児童虐待対応研修に加えて、直接に小・中学生にメッセージを送る機会として、昨年度、学校・

教育委員会との協議の下、弁護士やジャーナリストを講師に出前講座を実現(2校)。人権や国際理解の観点から多様性を理解する講座を連携して行うことは、子どもたちの生きづらさ解消に有用であると確信する。今年度も継続して行う予定である。

###### (ii)男女平等参画推進会議

男女平等参画推進会議は、学識経験者(大学教授・弁護士)、各地域の団体推薦委員(町会連合会、商工会議所、労働組合協議会、小学校PTA、中学校PTA)、公募区民委員等を構成メンバーとする条例上の附属機関であり、この会議で当事者・支援団体による基礎知識の習得講座を行ったり、文京区のLGBT施策の現状と展望などを議論することは、執行機関に対しても、地域に対しても影響は大である。

###### (iii)その他関係会議

子ども家庭支援センターは、虐待防止のネットワークとして、要保護児童対策地域協議会(子供部門(保育園含む。)、福祉部門、教育部門(幼・小・中含む。)、保健部門等及び児童相談所、警察、医師会、弁護士、民生委員、人権擁護委員等で構成の事務局となっており、こうしたネットワークの中で随時、情報共有と知識の共有を図ってきている。また男女担当として事務局となっているDV防止連絡会も同様の場といえる。その他、自身が事務局でなくとも、センター職員が例えば民生委員・主任児童委員との連絡会、総合教育連絡会、ひきこもり等自立支援事業関係機関連絡会等、様々な関係機関・ネットワーク会議に出席をしている。こうした場でLGBT問題について意見交換を行うことで地域全体の理解が確実に進んでいく。

##### エ 民との協働(共助)・ネットワーク(行政の持つ様々なチャンネルへの働きかけ)

###### (i)カラーリボンフェスタ

パープルリボン(DV防止)、オレンジリボン(児童虐待防止)、ピンクリボン(乳がん予防)等、様々なリボンに込められた意味がある。LGBT支援のレインボーを加えたブースを設け、当事者・支援団体に啓発協力を担ってもらっている。

###### (ii)後援・共催

図2 窓口職員・福祉現場職員等携帯用(啓発)カード

### LGBT LGBTの人たちは、生活の中でどんなことに困っているのか

- 身分証性別の不一致:  
自分は外見と身分証の性別が違うので、役所や病院ではよく尋ねられて、必要以上に緊張します。人によってはどうすることもできず、ど知って欲しい、落ち着いた窓口対応には、ほっとします。
- キーバザンとして認知しない:  
パートナーが倒れたので救急車を呼んだらすぐ来てくれた。「ご関係は?」と聞かれ「恋人です」と答えたが、「え?!どちらも女性ですよ?」「ご家族に連絡しなくていいですか?」と突っ込まれた。
- リアルな交流と、安全な情報交換の場がない:  
子どもの遊び場、子育て中の女性の息抜き場、高齢者の集まる場所、などはあっても、LGBTが集まる場、情報交換できる場所は飲み屋くらい?未成年や低収入の人はどうすればいいの。
- 言葉の暴力:  
「ホモ・レズ・オカマ」「きもい」「少子化の元凶」などと、四六時中言いがかりを聞かされ、自尊心を深く傷つけられる。

### 対策

- ★対策1:職場でLGBT研修を実施  
学校で教わらなかつたよね! これを機会に、性的指向・性別違和に関する偏見をリセットし、正確な知識を学習しよう。LGBT基礎知識をしっかりと学び、心の準備を。
- ★対策2:LGBTの知り合いを増やそう  
LGBTの人たちとの交流機会を自ら作り、自分の生活圏にLGBTがいることを実感しよう。社会的に孤立したらどんなカップルも続かない。同性カップルを温かく見守って!
- ★対策3:職場や家庭で、LGBTいじめの言動をチェック!  
LGBTが姿を見せない最大の理由は「からかい」と「いじめ」。すぐ隣に本人がいるのに、笑いをとるためにおとしめたり、特定の社会問題を何の根拠もなくLGBTのせいにするのは日常茶飯事。そういうときは「それってセクハラだって」と教えてあげよう。

上記と関連するが、行政単独で行う意識啓発・予防には限界がある。当事者・支援団体との連携の下に後援や共催を積極的に行っていくこと、様々な団体と繋がっていくこと、繋げていくことが重要である(例えば2015年4月30日に国際シンポジウムを当事者・支援団体である「共生ネット」と共催。スウェーデン大使館が後援)。行政がハブになることで地域での理解の輪は広がる。

### 人権を守るのが行政

渋谷区(東京都)の条例制定を機にLGBTの議論が盛んに行われるようになった。問題が顕在化したという意味では好ましい方向と考える。一方で打ち上げ花火的な取り扱い方をしないよう、またイデオロギー対立問題とされないよう注視して行動しなければならない。

筆者には、カミングアウトは死を意味すると語った友人が実際に存在する。支援という言葉は適切でないように思える。非当事者や行政がLGBT当事者に対して設けたハードルやラベリングの除去を、行政は様々なチャンネルを使って積極的に行わねばならない。その観点からの施策の洗い直しが必要であると考え。人権の問題であり、行政のネグレクトは許されない。