

## 第 4 章 人権課題への取組

## 8 性的マイノリティの人権

## 【現状と課題】

○日本における性的マイノリティの割合は、民間の調査等によると、全人口の約 3.3%～10% 程度という結果（※1）がでており、少なくとも 30 人に 1 人という割合となり、「身近にいない、会ったことがない」のではなく、「私たちが気づいていないだけ」ということが分かります。近年、性の多様性への関心の高まりがみられますが、一方で、正しい知識を得る機会が少ないことなどもあり、性の多様性に対する理解は十分とはいえません。また、性的マイノリティが、周囲の無理解により、ストレスや苦痛を感じたり、偏見や差別を受けたりするなど、社会生活の様々な場面で人権問題が発生しています。

## ※1 民間機関における LGBT に関する調査

調査機関	調査結果
日本労働組合総連合会（2016）	LGBT 等（性的マイノリティ）当事者は 8%
株式会社 LGBT 総合研究所「LGBT 意識行動調査 2019」	LGBT・性的少数者に該当する人は約 10.0%
国立社会保障・人口問題研究所「大阪市民の働き方と暮らしの多様性と共生にかんするアンケート」（2019）	LGBT とアセクシャル合わせて 3.3%
電通ダイバーシテ・ラボ「LGBT 調査 2020」	LGBT 層に該当する人は 8.9%

○国においては、2004（平成 16）年に「性同一障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」が施行され、一定の条件を満たす場合について戸籍上の性別記載を変更することが認められるようになりました。また、2017（平成 29）年には「男女雇用機会均等法」に基づく「セクハラ指針※2」では、被害の性的指向・性自認にかかわらず、性的な冗談やからかい、性的な内容の情報を流布することなどがあれば、セクハラに該当することが明記されています。さらに、2020（令和 2）年には、「改正労働施策総合推進法」が施行され、「パワハラ指針※3」により、性的指向・性自認に関するハラスメント及び、いわゆる「アウティング」（本人に無断で性的指向や性自認を他人に漏らすこと）もパワハラとみなされるようになりました。

※2 「事業主が職場における性的言動に起因する問題に関して雇用管理上構図べき措置についての指針」

※3 「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」

○国内の自治体では、2015（平成 27）年に渋谷区と世田谷区が、同性カップルの方などにおいてパートナー関係であることを証明するパートナーシップ証明の交付制度を導入して以来、同性パートナーシップ制度を導入する自治体が増えており、全国では 110 自治体、県内では 9 自治体が制度を導入しています（2021（令和 3）年 7 月 1 日現在 ※4）。

※4 渋谷区および認定特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ共同調査

○教育分野では、2015（平成 27 年）に「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」の通知が発出され、2016（平成 28）年には、教職員向けの手引き「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（教職員向け）」が作成され、教職員の理解促進を通じて、悩みや不安を抱える児童生徒が相談しやすい環境づくりを推進しています。

○「人権に関する市民意識調査」では、前回調査との比較で関心度が最も増加したのは、性的マイノリティの人権問題についてであり、関心がある人の割合は、10.2 ポイント増え、58.5% となっています。しかし、「同性パートナーを配偶者として処遇すべきだ」や、「同性同士の結婚も認められるべきだ」という性的マイノリティの権利を制度化することに「そう思う・どちらかといえばそう思う」と回答した割合は、他の項目より低い結果となっています。すべての人の人権が尊重され、性別等の違いによって困難な状況におかれることがないよう、性の多様性についての正しい知識を身につけ、理解を深める必要があります。

## 【施策の方向性】

### （1）性的マイノリティの人権に関する教育・啓発の推進

○性の多様性に関する研修会などの学習の実施や広報紙やホームページ等を活用した啓発活動に努め、家庭や職場、地域社会において、性の多様性が理解される取組を推進します。

### （2）性的マイノリティに寄りそった支援体制づくり

○性的マイノリティの不安や悩みを解消するため、相談対応等支援に努めます。

○公文書等における性別記載の調査を実施し、法令等の制約がない文章については、見直しを進めます。

○同性パートナーシップ宣言制度の導入について調査・研究をします。

### （3）学校における性的マイノリティの理解促進

○教職員が性の多様性に対する正しい理解を深め、児童生徒が安心して学校生活を送ることができる環境づくりを推進します。

○児童生徒が性的マイノリティの人権にかかわる認識を深めることができる学習を行い、一人ひとりの生き方やあり方を尊重し、認め合う心を醸成します。

【参考】

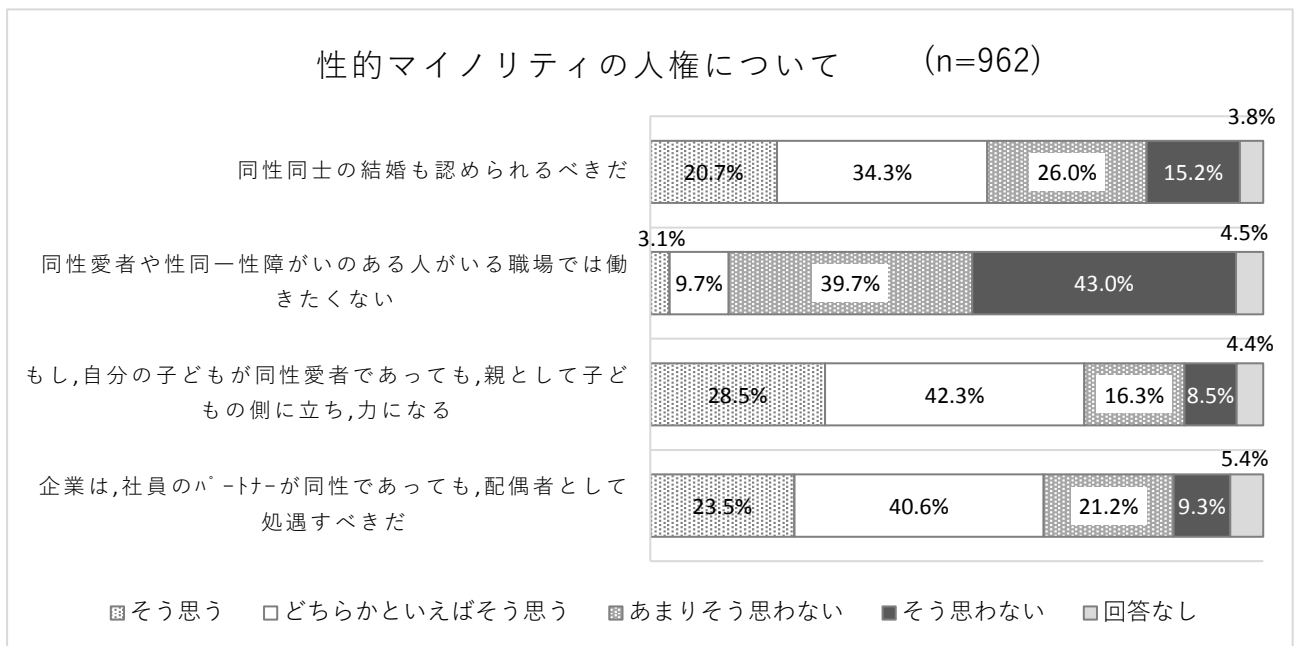
2018（平成 30）年実施「人権に関する市民意識調査の結果（抜粋）」

○性的マイノリティの人権について

性的マイノリティの人権に関する4つの意見に対する考え方を尋ねたところ、「性的マイノリティの人権を守ろうとする立場に立つ回答」（以下「積極的回答」という。）の多かった順は、次のとおりとなりました

「同性パートナーを配偶者として処遇すること」や、「同性同士の結婚」は、他の設問より低く、権利を制度化することには消極的であることが見受けられます。

年齢別では若い年齢層に、性別では男性より女性のほうに、性的少数者の人権を守ろうとする回答が多くありました。



## 第2次丹波市人権施策基本方針「性的マイノリティの人権」

### (4) さまざまな人権問題

#### ①現況と課題

今の日本社会には、前述してきた人権課題の他にも、社会情勢を背景にした様々な人権課題があります。例えば、放射性物質の拡散による風評被害などの「東日本大震災をはじめ災害に伴う人権問題」、今日の労働環境における労働者の問題や若者の自立なども問題となっています。他にも先住民族に関する知識や理解不足から生じる「アイヌの人々」に対する人権問題、「刑を終えて出所した人」や「犯罪被害者」の人権問題、「性的指向（性愛の対象）」や「性同一性障害」などに関する人権問題、その他、「ホームレス」に対する嫌がらせや暴行事件、「拉致被害者」等の人権問題が存在します。

#### ②施策の方向性

こうした各種の問題についても、すべての人の人権を尊重する視点に立って、正しい知識の普及や啓発の推進、各種相談活動を通じて対応していきます。

また、今後の社会の様々な変化により生じてくる人権問題に対しても、機敏に対応していきます。