

性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進連絡会議（第14回）
議事概要

日時	令和7年4月25日（金）09:30～12:00
場所	8号館8階特別中会議室
出席者	〔 〕は代理出席者
議長	内閣府政策統括官（共生・共助担当）
構成員	内閣官房内閣審議官（内閣官房副長官補付）
同	総務省大臣官房総括審議官（広報、政策企画(主)担当）
同	法務省人権擁護局長〔人権擁護局人権啓発課長〕
同	外務省総合外交政策局長〔総合外交政策局人権人道課長〕
同	文部科学省総合教育政策局長（総合教育政策局担当）〔大臣官房 審議官（総合教育政策局担当）〕
同	厚生労働省政策統括官（総合政策担当）〔政策立案総括審議官(統計、 総合政策、政策評価担当)〕
同	国土交通省総合政策局長〔総合政策局共生社会政策課長〕 大山 みこ（一社）日本経済団体連合会ソーシャル・コミュニケーション本部副本部長 木下 敦子 読売新聞論説委員 権丈 英子 亜細亜大学経済学部長・教授 坂元 茂樹（公財）人権教育啓発推進センター理事長 竹之内 勝 東京都中野区立中野中学校校長 早野 貴志 熊本市文化市民局長 繁内 幸治（一社）性的指向および性同一性に関する理解増進 会（LGBT理解増進会）代表理事 三輪 美和子 NPO 法人 LGBT の家族と友人をつなぐ会（つなぐ 会）東京理事 安間 優希（一社）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法連 合会）理事 神谷 悠一（一社）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法連 合会）理事・事務局長 園田 慶一 西日本ビジネス印刷株式会社代表取締役会長

（議事次第）

1. ヒアリング
2. その他

(配布資料)

- ・資料1 一般社団法人性的指向および性同一性に関する理解増進会（LGBT理解増進会）資料
- ・資料2 NPO法人LGBTの家族と友人をつなぐ会（つなぐ会）資料
- ・資料3 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（LGBT法連合会）資料
- ・資料4 西日本ビジネス印刷株式会社 資料
- ・出席者一覧

(議事概要)

繁内氏から、議題1について、資料1に基づき以下のとおり説明があった

「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」（令和5年法律第68号。以下「理解増進法」という。）は、平成28年（2016年）2月、自由民主党政務調査会に設置された「性的指向・性自認に関する特命委員会」（当時）における自身（繁内氏）の政策提言から始まった。それから約十年が経過した。現在の混乱した状況を乗り越えるには、英知を結集することが必要である。そのためには歴史を知ることが必要である。

理解増進法案に至る過程は、コペルニクス的転回であった。当時、自身が述べたことは、目指すべきはカミングアウトする必要のない社会であるということ、当事者がリスクを冒してカミングアウトした結果として権利を獲得するという形については極めて慎重に考えるべきであるということである。現在は、当事者たち、いわゆる活動家ともいうべき人達が矢面に立ち権利を主張しているという状況にある。当事者としては当たり前のことではないかと思われるかもしれない。しかし、自身もゲイの当事者であり、当事者のことは言いやすいので申し上げると、当事者が前面に立ち、ぐいぐいと可視化し引っ張り上げていくようなことが続くと、底が抜けてしまう。顔は笑っていても「そんな難しい人、もういいよ」と心は離れていってしまう。それでは理解増進法が目指す社会とは真逆の社会である。活動によって権利闘争するのではなく、国が定める理解増進法に基づく様々な施策によって、差別や偏見のない世界初の社会を目指す。それが理解増進法であり、自身としてもその理念を込めたつもりである。

この分野で先行する先進国は、現在大変な混乱に陥っている。トランプ大統領の再選に加え、先月はイギリスの最高裁が平等法上の性は生物学的性であるという判決を出した。これまでであれば差別といって切って捨てられた話である。そして、当事者によって切って捨てられることは、非当事者にとって非常に怖いことである。その流れの中で進んでいってしまったのが、現在の先行する先進国ではないか。そうではなく、分断を回避して、正しい理解を普及すること、そして、その正しい理解に基づいて、当事者への正しい共感を育むこと、そういった方向にパラダイムをチェンジすることが大事である。

自身は、かような取組を始めて約三十数年になる。自身が若い頃、ゲイは病気扱いであり治療の対象だった。精神科の治療があまりにひどかった。頭部に電極を付けさせられ、男性同士のポルノを見せられ、反応すると電流を流されるというような人格を無視したことがなされていた時代であった。家族からも完全に変態扱いされた。ネットがない時代で、ゲイ同士の交流もなく、苦しかった。せっかく出会った二人の親友を自死で失った。人類は差別と偏見と向かい合ってきたが、人類史上どこの地域もどこの国も完全に差別や偏見を解消できたことはない。それはやり方に問題があるからである。そのやり方を変える、それが理解増進法に込めた理念である。失われた尊い命に報いるためにも、それをしっかりと踏襲してほしい。

「繁内さん、どこの出身ですか」と聞かれ「神戸です」などと答える場合、神戸に対する偏見がないから何も問題ない。ところが、性的指向やジェンダーアイデンティティについて聞くことは、偏見や差別があるためアウティングだとか差別禁止だとかという話になってしまう。「差別解消のために当事者がリスクを抱えて社会を変革していくのだ」「アライはそれを応援するのだ」というやり方について、自身は、それは違うと思う。むしろ性的指向など聞いてほしいと思っている。偏見や差別がなかったら良いのである。当事者ではなく、社会が病んでいることが問題なのだ。障害者施策で、障害者が悪いのではなく適応していない社会をバリアフリーにしていくのと同様に、国が責任を持ち、理解増進法という法律に基づいて様々な政策で社会を変えていくことが重要なのである。その社会を変えるための理解増進法を誤用・転用・悪用している人や、そんな人に共感している人は少なくない。このフェーズを何としても変えたいと考えている。性的指向などについて聞くこと自体、話題とすること自体を差別だと言い出したら、それはもはや民主主義ではない。世間に流れている情報と現実との乖離を解消する観点からも今こそ人権教育・啓発が必要である。

分断された社会で最も生きづらさを感じているのはこどもの当事者である。日本の中でも、都市部と地方部では全く状況が異なり、まだまだ正しい理解が

普及していない。その中で大人が賛成と反対で分断されてしまうと、否定的な親を持つ子どもは居場所がない。ただでさえ自分のことが話せない状況であるのに、親が悪い話ばかりするようになると一番弱い立場である子どもたちの人権が脅かされてしまう。強い立場にある、カミングアウトできるいわゆる活動家に寄り添い、それがあたかも正義というような流れになっていないか。本当に弱い立場の人、カミングアウトもできない人たちがそういうことを望んでいるのか。一番大事なのは、誰のための、何のための施策なのか自問自答することである。施策をやりっ放しにするのではなくて、レビューをしていく。検証していく。そういう時期に入ってきていると考えている。

世界の現状については、トランスジェンダーに関する女性スペースやスポーツの問題など、トランプ政権に戻りアメリカは大きく変わった。そして、先月のイギリスの最高裁判決は、いわば原点回帰である。「平等法」に規定する「保護特性」の一つである「女性」の法的定義は生物学的性別に基づくという当然の判決である。ただし、判決には、これは一方の立場の勝利とみなすべきではなく、違う考え方の人たちともバランスを取って考える必要があるという非常に良い文言も含まれている。自由民主党では「全ての女性の安心・安全と女子スポーツの公平性等を守る議員連盟」が立ち上がり、日本の最高裁の判決の範囲内で女性の人権が守られる実定法の制定を議員立法として目指している。必要な法律なので進んでほしい。

平成12年(2000年)12月6日に制定された「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」(以下「人権教育・啓発推進法」という。)は画期的だった。一部の団体によって長年行われてきた確認・糾弾といった激しい反差別から決別し、国が責任を持って人権教育・啓発を推進して課題を解消するというモードに変わったのである。LGBTについても、この人権教育・啓発推進法に基づいて政策を実施するというやり方もあったと思うが、同じようなモードでLGBTに関するバージョンとして理解増進法が創設されたというのが経緯である。

数千人程度の規模の自治体の話を聞くと、現場は大変しんどい、迷っていると言う。「一部の団体がやって来てこんなこと言うのです。どうすればよいですか。」などと相談を受けることが多い。「個別の意見に気を取られず、国の判断と歩調を揃えてやっていきましょう。」と申し上げると納得いただける。自身は、こういった取組を十年続けている。しかしメディアに取り上げられる機会は少なく、その意図も伝わっていない。これから理解増進法の基本計画及び指針が発出されるものと認識している。その内容は、一方が喜び、一方が不満になるようなものであってはならない。課題の解消に向けて、我々は今、その一歩を踏み出さなくてはならない。

もちろん、この考え方が全てではない。多様な考え方がある。ただし、今か

らは、原点である人権教育・啓発推進法に立ち返り、正しい啓発と教育によって社会を変えていく、当事者が悪いのではなくて病んだ社会を治していくことを目指したい。治し方としては、外科的手法と内科的手法の二つある。外科的手法、すなわち悪い部分を切るように差別を切り捨てる差別禁止法である。理解増進法は、ゆっくりじっくり着実に進める内科的な手法である。焦る必要は何もない。一步一步固めていく、そんなことが必要ではないのかと考えている。

説明のあと、出席者と繁内氏との間で、以下の質疑応答があった。

カミングアウトしなくてもよい社会を目指すために、具体的に行ってほしいことは何かとの質問に対し、「基本計画と指針に尽きる。皆が納得する、本当に基本的なものでよい。現在は国の基準がない状態であればらに取組が行われていることが混乱を招いている。『カミングアウトしなくてもよい』というのは、『カミングアウトをするな』ということではない。立場が弱いクローゼットの当事者も歓迎するような施策をしていただくことが基本だということ。」との回答があった。

実態把握や大規模調査を要望する声もあるが、調査の形式や留意点、そもそもそうした調査をやるべきかとの質問に対し、「過去の調査は理解増進法の理念に基づいていないものが多い。また、例えば「日本は遅れている」といった言葉が調査の文言に入っていると、回答が特定の方向に誘導されてしまう。現実をあぶり出すような偏りのない調査を行うべき」との回答があった。

「カミングアウトしなくてもよい社会」では「生きづらさのない社会」が構築されているものと理解するが、その「生きづらさのない社会」に到達するためには、繁内氏のように多数派の理解という意識の変化が必要との考えもあれば、そうではなく性的マイノリティの権利の確保が必要との考えの人もいると思われる。それについてどう考えるかとの質問に対し「結果を想像することが大切。例えば、同性婚制度については、世界では30年ほど前から議論し導入された歴史があるが、日本で何ら議論もないままに導入しようとしても共感が生まれにくい。むしろ根本的に、なぜ必要なのかというようなことから議論をすることがとても大事である。『遅れているからやらなければならない』というやり方では反発、バックラッシュを生んでしまう。別の例として、企業から『LGBTフレンドリーを掲げてもカミングアウトを受けない』という相談を受けるが、これもクローゼットの当事者社員の気持ちを考えずに取組を進めることで、かえってカミングアウトしづらくなっているからだと考える。そのようなことが起きないようにするには結果を検証することが大切であり、取組の順番を間違えるとバックラッシュを起こしてしま

う。結果を想像することがポイントである。」との回答があった。

続いて、三輪氏から、議題1について、資料2に基づき以下のとおり説明があった。

本日は、LGBTQ+の子供を抱える親たちの切なる願いを携えて臨みたい。2020年の調査によると、全調査数の8.9%を占める性的マイノリティのうち6割弱が誰にもカミングアウトしていない。親にカミングアウトしている数は少なく、勇気を出してカミングアウトしてもこどものセクシュアリティをスムーズに受け入れられない親がかなりの数に上る。

支援の現場には、どこにも居場所が見つからず、自分自身も認められず、ひきこもり、リストカットなどの問題を抱えながらも家族にはその理由を話せない子どもたちが多くいる。親が支配的であったり、理解が乏しく、日頃から差別的言動があったりすると、こどもは自分の秘密を打ち明けられるわけがない。親子関係が良好でも、親を悲しませたくないとの思いでカミングアウトを躊躇するこどももいる。家庭はこどもにとって最後の砦であり、なかなか踏み切れない。一方、親には知識がない。男女二元論・異性愛を前提として育てており、また、ひと昔前まではこうした話題は色物、笑いのネタ扱いであったから生理的嫌悪感もある。こどもを愛し、幸せを願うからこそ、この社会の現状では幸せになれないのではないかという不安から、カミングアウトを受け入れ難く感じてしまう。自身(三輪氏)も十七年ほど前にこどもから性同一性障害であるとカミングアウトされたとき、LGBTという言葉は聞いたことがなかった。ゲイとレズビアンという言葉は知っていたが、性同一性障害というのはテレビの中の作り事だと当時までは思っており、こどものカミングアウトは青天の霹靂であった。だが、幸運なことに、自身はリベラルな価値観の家庭環境で育ち、差別は絶対にしてはいけないということを感じていたので、いわゆるマイノリティに対する偏見は持たずに生きてきた。性同一性障害について本を読み、知識を得て、つなぐ会で様々な性的マイノリティの方々と出会う中で視野が広がっていった。自分にとって当たり前だと思っていたことがマイノリティの立場から見ると全く異なり、かえって苦しめている、そういう実態を知ることによって社会の見え方が変わってきた。自身が世の中の一面しか見えていなかったことに気付かされた。

つなぐ会において家族から相談を受ける中で気付いた点を説明したい。まずは、地域間格差である。昔からLGBTQ+の若者は、地元では生きづらいので都会に出ると言われてきた。これは、都会では他人に干渉しない点や、マイノリティの居場所があったためだと思う。さらに近年では、多様性のまちづくり

が推進され、住民も人権意識が高まっているので、性別規範からは比較的自由に暮らすことができる。カミングアウトについても、まずは受け入れる意識を持つ方が増えているように思う。一方、地方では、シャッター街に見られるように町の衰退が進み、若年層が流出して、地元在住者の平均年齢は高くなり、全体的に旧態依然としている。個人がセクシュアリティを表明できず、家族も肩身の狭い思いをして暮らさざるを得ない。つなぐ会の家族相談にも来ない。当事者の方々からご家族との軋轢をお聞きすることとなる。LGBT法連合会が発表している困難リスト第四版に記載のある「カミングアウトしたところ、家族の中で自分の存在を無視されたり、死んだ者として扱われたりした」という事例は、つい最近、地方の当事者の方からもお聞きしたものである。

次は保護者の世代間格差である。これは大きくシニア世代、中高年世代、若年世代の三層に分けられる。シニア世代については、成人当事者からの相談が圧倒的に多い。家族は世間に知られることを恐れて秘密にしている。生理的嫌悪感から、こどもが幼い頃から虐待やネグレクトによって精神的に追い詰めていき、勘当あるいはこどもがいたたまれなくなって家出する、生活保護に陥る、路頭に迷って保護されたりするなど、厳しい状況に追いこまれた方の相談を受ける。こどものセクシュアリティの原因は母親の育て方に問題があるからだと言われ、親類縁者から責められたり、母親自身も自分を責めたりして、家庭崩壊に陥ることも多い。この年代は、家族の相談は少なく、保護者自身もクローズで暮らしているのではないかと思われる。次に、小学校高学年から中高生を育てている中高年世代については、メディア情報に触れ、会社等でも研修を受けているため知識はあるが、いわゆる他人事でこどもがいざカミングアウトするとなると、頭では理解しているが感情がついていかないという声をよく聞く。こどものカミングアウトを受け入れなければ、という姿勢で臨むものの、一人で悩みを抱え、保護者自身が抑鬱状態に陥ることもある。これは保護者自身がシニア世代の親に育てられ、古い価値観がこびりついているからではないかと思っている。次に、若年世代については、ジェンダー教育を受け、種々の最新情報に触れている方も多い。早ければ二歳頃から始まると言われている性別違和についても、しぐさや主張に敏感に反応し、保育園や小学校に配慮を求め行動を起こす。入園前まではこどもの思うままの髪型や服装で家族円満に暮らしているが、社会にこどもを出した途端、社会側の無理解の壁に阻まれて、母子で困った状態に陥ってしまう。こどもからは笑顔が消え、保護者は孤立無援、そして交渉の連続となり、疲れ切ってしまうという苦しい状況に陥る。各世代の保護者に共通する葛藤は社会の認識不足に起因している。社会とこどもとの板挟みになって苦悩している保護者は、

その影響を直接受けるこども共々、未来への希望を失っていると感じる。

家族相談の中で見えてきたのは、葛藤を抱える家族の不安の原因は、とにかく世間の目、特に結婚と就職である。不安を抱える保護者に対しては、結婚に関しては、パートナーシップ宣誓制度が全国の自治体に広がり、人口カバー率は9割を超えていること、同性婚訴訟も東京、大阪、福岡、名古屋、札幌の各高裁で違憲判決が出ていること、就職に関しては、多種多様な人材獲得を目指す企業が増えており性的マイノリティへの門戸も徐々に開かれていることを話している。保護者自身の職場が多様性推進に向かっているならばこの言葉も説得力を持つので、つなぐ会としても企業への啓発活動を家族視点で進めている。従業員の中にも、当事者はもちろん、家族に当事者のいる方が確実にいるはずなので、その方々が安心・安全に就労できるようになれば、働く親世代の意識改革につながるのではないかと感じている。

教育現場における環境整備は、家族の望みである。文部科学省の各通達によって、教育現場における理解は進んでいるが、まだ一人の生徒のカミングアウトを受けてから慌てて対策を図る学校も多い。あらかじめ誰にとっても安心・安全であるような環境整備を図ってほしい。さらに、幼少期から人権意識に基づいた多様性教育を進めれば万全と考える。また、こどもだけでなく、保護者に向けたSOGI教育も図る必要がある。保護者自身がセクシュアリティに対して開かれた認識を持っていれば、こどもの性別違和や性的指向に対して適切に対応できるし、こどもが差別や偏見を持たないように教えることもできる。全ての保護者が自分ごととして受け止める姿勢が肝心である。そのためにも、全てのこどもが対象となる一歳半や三歳児健診の場で、SOGIに関する基本的な知識を保護者が学べる機会を設けたり、相談窓口や支援団体の提示ができれば、保護者の不安も緩和されるのではないかと感じる。また、こどもを抱える保護者が集うこどもの会、図書館、保健所、病院などで啓発ポスターやパンフレットが常に人々の目にとまるようになれば、空気感が変わる。保護者の職場が多様性を認める組織体制となり、人権尊重が推進されることで社会全体の意識が変わり、家族も世間の目を気にすることなくこどものセクシュアリティを受け入れることができるようになる。保護者が安定していれば、こどもの自尊感情も安定し、健やかに成長する。今の社会状況は、全てのマイノリティに対してヘイトが渦巻いており、特にトランスジェンダーがその標的になっている。国として差別禁止をうたってほしい。

最後に、つなぐ会のモチーフである四つ葉のクローバーの詩からメッセージを届けたい。「私のこどもは四つ葉のクローバーのようです。性的指向や性自認はたまたま私と違っていますが、私にとっては大切に守ってあげたい宝物です。四つ葉のクローバーは不自然なものではありません。ただ、珍しくて

大勢とは違っているだけです。私はそれから葉を一枚もぎ取って三つ葉のクローバーに見せかけたいとは決して思いません。」これが私たちの家族の願いである。

説明のあと、出席者と三輪氏との間で、以下の質疑応答があった。

三輪氏がカミングアウトを受けた当時、親として相談できる窓口はあったのか、また同じような境遇にある人とつながってNPO法人をつくることによつて何が変わったのかとの質問に対し、「17年ほど前の当時、自身(三輪氏)も分からないことだったので、家族の会というものがあるに違いないと思い、また、こどもを導いてくれる人がいないかと思い、インターネットで検索して、既に発足していたつなぐ会を見つけた。当時はそれまで誰にも相談できず、本を読んだり自分のこどもに分からないことを聞いたりするぐらいしかできなかったので、自身が親御さんの相談相手になろうと思い、つなぐ会に入会した。当時はいわゆる自助団体自体が少なく、つなぐ会も現在と違い当事者の方が多かった。多くの当事者のお話を聞くことで視野が広がり、世の中は多様であるということを知った。その結果、これは何とかしなくてはと思ったことから、こうして活動を継続している。」との回答があった。

保護者の職場には何が大切で何を求めていくのかという質問に対し、「従業員の中に当事者がいるということまでは理解が進んでいると思うが、従業員が当事者のこどもを抱えていることまでは意識が及んでいないと実感している。保護者の職場が多様性を推進していれば、保護者の周囲も含めて「世の中ってそうだよ」と多様性を認識していると思うが、そうではない職場に勤務する保護者の場合、いざこどもからカミングアウトされると、「世の中甘くない」「無理だろう」などと否定的な態度を取ってしまう。当事者は家族の中で育っており、小さな頃にかなり傷を受けていることもある。家族が変わるためにはまず社会が変わらなくてはならず、家族の身近にある職場が変わると社会もかなり変わるのではないか。」との回答があった。また、この回答を受け、出席者から、従業員が当事者のこどもを抱えているという視点は確かに今までなかったものであり、大切なことだとの発言があった。

どのような形で職場にアプローチしているのかとの質問に対し、「企業側からの依頼に対応している。去年は家族の日に講演者を探しているという企業からの依頼に対応した。」との回答があった。

教育関係や自治体への働きかけに関する質問に対し、「教育関係は、依頼を受けてPTAや教職員向けの講演などを行っている。また、若い世代の保護者は学校と交渉を行っており、自身(三輪氏)が参加する全国規模のオンライン保護者会において、そうした教育現場へのアプローチの経験を共有する活動を

している。こうした経験が蓄積していけば、指針のようなものを出せるのではないかと思っている。自治体は、なかなか難しい。個人的に自身(三輪氏)の地元では働きかけを行い、当事者目線でのLGBT相談窓口は創設してもらった。だが、家族の相談窓口を整備してほしいと話をしてLGBT相談窓口があるから良いのではと言われてしまう。しかしつなぐ会の相談に来る家族に聞くと、まだ認めたくない思いの方もいるので、子育て相談や保健所などがハードルが低いと言う。そうした気軽に相談できる場所があると家族は救われるのだが、それが見つからず懸命に探した結果、つなぐ会に相談に来るのが現状である。自治体への働きかけは本腰を入れていかなければならないと思っている。」との回答があった。

シニア世代の保護者の理解増進の方法に関する質問に対し、「懸案事項。若年層の支援は進んできたが、岩盤のシニア世代は本当に苦しんでいる。数としては少ないが、自治会や寺院で講演した。しかし話をすると皆さん熱心に聞いていただけるので、機会を設けることは必要。この世代は、見たい情報以外の情報を届けるのが難しい傾向があり、皆さんの知恵をお借りしたい。企業向けには、就活生だけではなく背後にいる保護者向けにも経済誌等の紙媒体などで情報を出してもらえないかと話をしている。何とか変えていきたいと思っている。」との回答があった。

孤独・孤立の解消につながるような効果的な対策の事例はあるかとの質問に対し、「孤立しているのはシニア世代の保護者と成人当事者が主流であるが、クローズしている。こちら(つなぐ会)に働きかけてくれればかなり変わると思うのだが、相談に来てもとにかく秘密にしておきたいようで、なかなか難しい。当事者は本当に悲惨な状況で、自身(三輪氏)が個人的に話を聞くことで何とか生き延びているような人もいる。『よりそいホットライン』などの相談窓口と連携の上、傾聴し、ニーズに即した場所や専門家を紹介することくらいしか対応できていないのが実情。」との回答があった。

差別は絶対にしてはいけないという家庭教育を三輪氏自身が受けてきたからこそ動けたという話に共感した。両親学級(ペアレンツクラス)から始まるような、こどもの発達段階に応じた保護者への啓発について、保健所が例に挙げられたが、何か具体的なアプローチはあるかとの質問に対し、「まだビジョンであり、力足らずの状況。ただし、関連団体や個人的な活動を含めて、できる範囲で気がついたところをやっていく状況である。そのため、国の政策としてかような体制を整えてほしい。」との回答があった。これを受け、出席者から、多様性の受け入れは大事であり、家庭教育へのアプローチを何かできれば良いと感じたとの発言があった。

続いて、安間氏及び神谷氏から、議題1について、資料3に基づき以下のとおり説明があった。

LGBT法連合会は、2015年に創設し、2020年に法人格を取得した。性的マイノリティ当事者、支援者、専門家による法整備の政策提言のための全国連合会である。加盟団体は資料中112と記載したが、この資料を作った後に理事会承認があり、現在は118団体。役員は、L・G・B・Tと地域のバランスを考慮し、地域も東海、関西など、ばらけるように選出されている。当会は、性的指向・性自認に関する立法事実に当たるような困難の整理として、『性的指向および性自認を理由として私たちが社会で直面する困難のリスト』という名称で、就労、こども、教育、福祉、民間サービス、公共サービスなど人生の各場面で出くわすつまずきや困難をリスト化・公表している。理解増進法の審議で参議院事務局が配付し、参考資料として使われたと聞いている。また、超党派の議員連盟と連携した活動を行っている。改正労働施策労働推進法に基づくハラメントに対するガイドラインや、様々な分野における先駆的取組についてまとめた書籍なども出版している。

「よりそいホットライン」の中の「セクシュアルマイノリティ専門ライン」は2012年から始まった相談事業である。その2013年からの経年分析を資料にまとめている。専門ラインのためセクシュアルマイノリティの悩みが一番多く、また、心と体の悩みも多いが、特筆すべきは、支援者・支援機関との関係というのが非常に多い点である。当事者の相談が踏み込んだ内容になると、関わっている支援機関ではうまくいかない、といった相談が増える傾向にある。例えば、既に病院や障害福祉サービスなど何らかの支援機関につながっているような相談者が、そこでは解決できない悩みを「よりそいホットライン」に相談してきているという現状が窺われる。

次に「SOGI専門相談の現状」を表でまとめている。「よりそいホットライン」は、国内で最も大きな事業だと認識している。厚生労働省の24時間のフリーダイヤル電話相談である「寄り添い型相談支援事業」の中で、より相談機関にアクセスすることが困難な方に対して専門ラインを設けた仕組みである。「セクシュアルマイノリティ専門ライン」には年間1万5,000件程度の電話があり、相談として成立したものは7,000件程度である。原則匿名の相談だが、困難なケースは電話相談のみで完結しないため関係機関につないでいく支援も行われている。また、厚生労働省の自殺対策補助事業の一環として2023年からLINE相談が行われており、2024年度は年間約6,500件のアクセスがあり、相談として対応したものは3,500件となっている。こちらも匿名相談だが、困難なケースはつなぎ支援も実施されている。また、各自治体も数十万円程度から1,000

万円程度の年間予算で相談事業を実施している。実施回数としては月1回、2回から毎週程度のペースが多い。最後は民間グループの居場所・コミュニティの相談である。財源としては様々だが、HIV予防啓発団体や薬物依存グループの中でLGBTの相談を行う等の特色があるものもある。

次に「SOGI専門相談に寄せられる悩みの特徴と相談者像」について、まとめている。自分のセクシュアリティそのものの相談に加え、つらさや人間関係の相談が多い。特に若いトランスジェンダーの方からは、専門的な医療機関についての相談を受けることが多い。家族からの相談もある。利用者は身近に相談できる人がおらず、LGBTの専門相談を見つけて相談をしてくる。自治体の窓口への相談では、インターネットでの情報収集が苦手な方が電話されてくるケースが多い。相談者は、セクシュアリティの悩みが単独であるわけではなく、障害や生活困窮といった複合的な課題を抱えている。深刻なケースとしては暴力被害や虐待といった複雑性PTSD（心的外傷後ストレス障害）の症状を持った方が相談に来られることも非常に多い。そのため、支援機関とつながってもなかなか問題が解決しない。先ほど紹介させていただいた支援機関との関係という悩みも増えてくる状況にある。

次は「SOGIにかかわる現状の相談体制」を図示したものである。左側にある赤い丸は社会の中で孤立し、身近に相談できない相談者を示しており、セクシュアリティ、性的指向や性自認の悩みを相談する先としては、SOGIの専門相談、自治体のLGBT相談、既につながっている支援機関の支援者など色々な形がある。そのうちSOGI専門相談では、相談者をアセスメントして、既存の地域社会にある保健所や病院、障害福祉関係の相談を行う相談支援センター等へのつなぎ支援を行っている。右側に示した地域社会、すなわち職場、学校、家庭からは、自治体の窓口で相談する機会が多い。しかし、どうしても1回限りの相談で終わってしまい、つなぎ支援というものが非常に難しい現状がある。この左右の真ん中に、いわゆるプラットフォームになるような理解増進法に基づく相談体制、例えば都道府県ごとに設置される「SOGI理解増進相談支援センター」のようなものがあれば、循環するのではないかと考えている。

次に「その他理解増進に関する周知について」三点申し上げる。一点目は、既存の行政窓口における相談可能な体制の整備である。行政の窓口で相談に行ってもSOGI専門窓口や支援団体を紹介するだけなどたらい回しにされてしまうことが多いと聞いている。生活困窮をはじめ、様々な窓口もSOGI課題の支援者であるという自覚がなく、どういった社会的支援や社会資源があり、何を紹介できるのか、認識されていない。二点目は、アウトティングに対する対

応と防止についての周知である。厚生労働省の、いわゆるパワハラ防止指針にも講ずべき措置務の対象として掲載されている。アウトティングの事後対応についての周知については資料で事例を掲載している。また、カミングアウトとアウトティングを混同している事例も聞いている。例えば、性別欄があるとアウトティングになるといった誤解がある。性別欄に記入するのは自分なので、アウトティングには該当しないのだが、男女共同参画も性の多様性もどちらの施策も実施しない理由に使われてしまう場合があるようであり、そういったことのないようにすべきである。三点目は、防災分野における周知である。先駆的な自治体では、地域防災計画や避難所運営などの手引書・手順書、防災計画などに性的指向やジェンダーアイデンティティに関する記載がある。

以上を踏まえた上で、法連合会から六つの提言をさせていただきたい。一点目は、事実婚関連法令の取り扱いである。内閣官房から指示が出ていると理解しているが、法令上の事実婚に適用される社会保障等に関連して、24の法令は既に同性パートナーも含むと1月21日に政府から発表があったが、残る130法令についてはさらなる検討が必要として検討中だと承知している。年金、保険、労働の現場等々、生活に影響が大きいので、できるだけ早く検討結果を公表・適用してほしい。適用できない場合は根拠を明らかにしてほしい。また、自治体によっては「夫(未届)」、「妻(未届)」と記載された住民票を出しているところがある。社会保障が適用されれば、このような住民票も出せると聞いているので、一体的に進むようにしてほしい。

二点目に、理解増進法に基づく基本計画・指針の全般についてである。衆議院法制局によると、理解増進法第3条の基本理念は、憲法第11条、第13条、第14条を念頭に置いた記載であり、法の下での平等や人格権の尊重が基本理念に掲げられている。基本計画及び指針はそれに則った内容にしてほしい。また、自治体議会等においては、性的指向やジェンダーアイデンティティが変えられるとか、選べるとか、教育で変わるとかといった、科学的知見を踏まえない誤解も多いと聞いている。科学的知見を理解増進施策全般の基礎に置いてほしい。また、性自認に従った法令上の性別の取扱いを受けることは重要な法的利益とした最高裁判決や、性的指向及びジェンダーアイデンティティ等により差別的取扱いを受けることがないようにするとのこども大綱の記載、また、SNS上をはじめとするトランスジェンダーに対するヘイトや誹謗中傷は、関係省庁においてしっかり対応していかなければならないものであるとの岸田前総理の国会答弁について、政府一体的に対応してほしい。

三点目は、国の施策についてである。まず、福祉・医療分野においては、意外と取組が遅れているという報告を聞いている。対応ができない、誤解がある、差別的なことがある、アンコンシャス・バイアスがあると聞いている。性的指

向・性自認に関するハラスメントは各法令の虐待に該当し得るという政府答弁もあるので、それを踏まえた啓発、研修が重要である。また、海外の関連する国際会議に日本政府がいないとよく聞く。日本政府は積極的に参画してほしい。当会はアジア開発銀行などとも毎年やり取りをしている。外務省はすでに開発途上国に向けた国際協力などでも一部先駆的な取組を行っているが、より推進すると日本のプレゼンス向上につながると考える。また、内閣府男女共同参画局が取りまとめた「ジェンダー統計の観点からの性別欄の基本的考え方」が、十分に活用されていないと思う。各省庁を始め取組を進めてほしい。同報告書には性的指向・性自認も含めた統計整備についても触れているので、それも是非進めてほしい。

四点目は、自治体に関してである。先ほど述べた福祉・医療における取組に加え、複合困難についても対応可能にしてほしい。

五点目は、事業主に関してである。厚生労働省は昨年度・今年度と調査研究を行ったものと承知しているが、調査研究の結果や最近の裁判例、事業主の先駆的、有効な取組を指針として示して、事業主を支援してほしい。

六点目は、学校設置者に関してである。理解増進法には教育をするという努力義務があるが、学習指導要領には何ら記載がなく、教科書会社だけが自主的に様々な記載をしており、現場の戸惑いもある。学習指導要領の改訂の議論も別途進んでいると承知しているが、基本計画等には、学習指導要領に教育内容を書き込むことも盛り込んでほしい。また、労働施策総合推進法では、本人の同意を得ない性的指向・ジェンダーアイデンティティの暴露、いわゆるアウトティングがパワーハラスメントに当たり得るとしている。学校現場にも当然適用されているが、文部科学省の生徒指導提要では、児童生徒からカミングアウトされたら教職員に共有するよう積極的に推進されており、矛盾する内容になっている。訴訟になると学校側が負けるのではないか。「カランコエの花」という映画は、教職員間でそうした情報を共有した結果、一番いじめていた側の生徒がとても傷つき、クラス全体が滅茶苦茶になるという内容だった。教職員間の情報共有が生徒指導提要で推奨されているので、修正してほしい。保護者への共有は慎重にという書きぶりになったと承知しているが、教員間ではまだ問題が残っている。

説明のあと、出席者と安間氏及び神谷氏との間で、以下の質疑応答があった。

生徒指導提要の記述はアウトティングにつながる所以記述の修正を求めるとのことだが、学校現場では、生徒指導に当たって組織的にやっていると聞いており、現場の対応とずれてしまう。生徒情報の共有に際し、組織的に対応して

いる教員全てに守秘義務を厳格に課すことで足りるかとの質問に対し、「児童生徒が単に自身のセクシュアリティを話したいだけなのか、それとも何らかの対応や解決を求めているのかで対応が異なってくる。何か解決がなくても、自身の存在を受け止めてくれる先生がいるだけで、学校が安心できる空間になるということがある。そうした場合には組織的に共有する必要があるか疑問である。他方で、対応や介入が必要な場合は、可能な限り本人の同意を得た上で、組織的に対応するために共有することが必要となる。また、質問の守秘義務との関係で言えば、教員の何気ない仕草で、生徒のセクシュアリティが他の生徒に気付かれてしまうということがあるので、守秘義務で足りるかは本当に難しいところがある。それよりも、生徒からの相談内容をしっかり腑分けして対応していくことが大事。」との回答があった。

更に、学校における組織的な取組・対応に関連して、例えば多目的トイレの使用等に関し、カミングアウトを受けたカウンセラーだけが情報を抱えることで、カミングアウトを受けていない教員が「なぜそこを使うのか」などとその生徒を指導してしまうことも考えられる。そのようなことが起きないようにするためにも、「誰にも知られたくないという思いの生徒だ」ということを共有することもアウティングに当たるのかとの質問に対し、「『ほとんどの児童生徒は何も知られたくないと考えている』との調査もある。自身(神谷氏)も高校の頃にスクールカウンセラーに相談した経験があるが、もし教員に情報を共有されるとなると、絶対相談したくないと当時思ったと思う。命に関わる介入が必要な場合であれば別だが、その前段階で、まず教員の中で知っておいてほしいと共有する、組織的対応を行うということが前面に出てしまうと、児童生徒は逆に相談しづらくなってしまうと思うので、精緻に議論してほしい。」との回答があった。

意外にも福祉・医療の対応が遅れているとの指摘があったが、元々相談窓口に来られるような方は、SOGI以外の問題でも難しさがあり、それが更にSOGIの問題で難しくなっているということだと思う。相談窓口はそれぞれ専門性が高いはずだが、SOGIについてのみ、より遅れが目立つということなのか、そうであればそれはなぜか、またどのように向上させるべきかとの質問に対し「『性』がそもそも厄介事のような形で捉えられているからではないか。例えば知的障害の方の性の対応については、SOGIの議論が大きくなる以前から福祉の場面で議論されてきたが、抑えるような方向性の土壌がベースにあるのではないかと考える。実は自身(安間氏)も精神保健福祉士だが、トランスジェンダーとして生きるようになってから資格を取ったため、実習にも行った。実習先施設で、『知的障害の利用者が多く混乱するのでカミングアウトをするな』といきなり言われることもあった。カミングアウトしたいわけではな

かったが、自己開示の選択権は欲しい。性的指向や性自認に関わることは人権に結びついていて、選択権の一つだということを誰もが理解し、厄介事ではなくその人の人権だという認識が徹底されることが必要。」との回答があった。

続いて、園田氏から、議題1について、資料4に基づき以下のとおり説明があった。

自身(園田氏)の会社経営の中で、人権に対する思いというのは強烈なものがある。資料冒頭に掲載している基本的な想いを紹介させていただく。「IT化、IoT化、DX化が進むにつれて仕事の内容は過密・濃密の度合いが深まりながらも人間関係は損なわれ、思いやりや互助の気持ちも希薄化している。労働環境はいよいよ厳しくなる傾向が強くなっており、『人の心に土足で踏み込む』場面が強くなるものと考え、社内に常に笑い声が絶えず、会社で仕事するのは楽しいものであり、社員同士で心が通い合い、お互いの関わりがそれぞれの人間性を高められれば経営者としては望外の喜びと考えた。求められる多様な働き方の中で、年齢の問題、障害者雇用、男女、育児や介護との両立、そして性的マイノリティの理解促進や対応に真剣に取り組むことこそが小さくても企業存続の鍵を握るものと信じている。根幹は、人権にもとめることは極力排除し、社内一丸となって『人権』を意識し、共通認識を共有することが大事だと考える。『笑顔は幸せの呼び水・誘い水』、絶えない笑顔の存在こそが、より良い心の醸成に力強く貢献する。」

では、当社が傾注してきた経緯について説明する。自身(園田氏)が主宰する博多ユース・アイ倶楽部において、2017年9月28日に会の役員にも諮り、当事者に講演をお願いしてLGBTの勉強を行った。この頃から自身としても会社としても真剣に取り組む必要があると思ひ、取組が始まった。2018年9月28日、「心の健康づくり」を策定し、その中に「性的マイノリティへの理解、配慮、対応」を盛り込んだ。策定にあたっては、厚生労働省所管の独立行政法人労働者健康安全機構から社会保険労務士を派遣してもらった。同年10月9日から現在まで、毎年人権学習も続けている。企業に関わる人や就職される方の中には様々な多様性を持った方々がいるので、一番基本である人権を学習することが大切であると考えた。社内での勉強は内容が偏る可能性があるが、中小零細企業のため大きな予算も割けないことから、福岡県の福祉労働部に相談し、人権について特に幅広く、あるいはLGBTなどについて専門としている方を無償で講師派遣してもらっている。毎年10月から11月にかけて実施しているが、これは12月4日から10日の法務省の人権週間と12月10日の国連人権

デーを念頭に時期を選んでおり、現在まで7、8年続いている。2018年10月30日には、「心の健康づくり」について、全社員を対象にしたセミナーを開いた。これも(独)労働者健康安全機構と社会保険労務士に依頼した。その年の11月からは、毎月第三水曜日と決めて、フィジカルも内容に含めたメンタルヘルスチェックを続けている。2019年5月には、厚生労働省から「心の健康づくり」等の活動について取材を受け、同省のウェブサイト「こころの耳」に当社の取組が掲載され、現在も継続している。同じく2019年には、福岡市が「ふくおか『働き方』改革推進企業認定制度」を開始したため、「労働者が、その性的指向又は性自認を原因とする不利益又は就業環境の悪化を被ることのないよう必要な措置」を講ずるという要件に賛同し、応募して11月15日に認定された。翌2020年には、当時過労死が社会的に非常に問題になっていたところ、厚生労働省からメンタルヘルスに対する取組事例等を過労死防止対策白書に掲載したいとの提案があった。同年6月20日に取材を受け、11月5日に掲載された。また、「健康経営優良法人」制度が始まっていたので、当社も心と体の健康について積極的に推進する立場から申請し、2020年3月、健康経営優良法人に認定された。今年の3月には、中小規模法人部門のブライト500に選定された。ストレスチェックの対応、メンタルヘルスの不調者に対する取組の有無、社内窓口の設置などが評価されたと認識。

2021年12月12日、福岡市の認定も受けることになっていたことから、就業規則を改正した。それまでは36条(セクシャルハラスメントやパワーハラスメント等の禁止)と38条(ハラスメント対応と相談窓口等)しかなかったが、37条(その他あらゆるハラスメントの禁止)として、「性的指向、性自認に関する言動によるものなど職場におけるあらゆるハラスメントにより、他の労働者の就業環境を害することをしてはならない」という条文を入れ、第38条には、それに対する措置や処分の在り方を記載した。2022年7月、「福岡市 Well-being & SDGs登録制度」がスタートし、当社はマスター登録をされた。2022年10月4日には、福岡商工会議所で開始された「SDGs Fukuoka」に登録を行う。2023年には、福岡県が「福岡県SDGs登録制度」を始めたので、登録を行った。

2022年12月15日には、福岡市の「ふくおかLGBTQフレンドリー企業」に登録した。登録証を頂いたというだけでなく、会社の受付など社員が日常的に見られるところに掲示し、ホームページにアップをしている。2023年1月7日には、内閣府地方創生推進事務局の地方創生SDGs官民連携プラットフォームに登録。2023年8月30日には、社の人権方針の策定して、9月1日に役員会に提示し、9月10日には社員へ告知・周知したほか、当社のURL上にも掲載した。また、公益財団法人人権教育啓発推進センターが推進している「Myじんけん宣言」に

登録し、2024年10月31日には、「Myじんけん宣言」の中の性的マイノリティに特化した宣言にも登録。また、「work with Pride」レインボー認定の申請のため準備をしている。その他、福岡県や福岡市が開催する様々な人権啓発のセミナーに可能な限り参加し、人権問題、とりわけ性的マイノリティをめぐる考え方について専門家の話を聞くよう、毎年参加を進めている。2023年11月16日、福岡市立小中特別支援学校の事務職員の先生方がSDGs等について勉強したいとの依頼があったので、講師を務めた。SDGs全般の話もしつつ、17のターゲットの中にナンバー5としてジェンダー平等があるため、説明を行った。

そのほか様々な働き方改革、女性活躍、育児子育て、介護等々を行っているが、社内に性的マイノリティ当事者がいることは把握しておらず、大きく人権という捉え方で、多様性を認識して理解することが、会社の仕事や人間関係も円滑にすると考え、強い想いで推進している。中小零細企業がこれほど積極的に実施することに是非を考えることもあるが、仲良く笑顔で楽しく仕事ができ、業績が上がっていけばそれでも良いかと思っている。

自身（園田氏）の好きな言葉に「機会損失」というものがある。今回の機会に自分たちの過去の取組が体系的にどうであったかを考える機会にもなったので、次のステージに向けてまた進んでいきたい。「経営」の「経」の字は、まさしく真っ直ぐな心であって、人に優しい経営こそ企業存続の鍵であると信じている。50年近く経営に携わってきたが、心の伴わない経営は経営ではないと思っており、これからもそうありたい。そうであることを信じながら、人権の問題にも注力して頑張っていきたい。

説明のあと、出席者と園田氏との間で、以下の質疑応答があった。

大企業だけでなく、中小企業が地域のステークホルダーを巻き込んで取組を進めることが効果的と考えるが、経営者同士のコミュニケーションの中で感じた他社の温度感はどうか、また、他社やその他ステークホルダーと協業するような取組はあるかとの質問に関し、「他社については、自分たちの実業に近い分野の話については熱心に耳を傾けてもらえるが、人権の話となると興味が薄れてしまう側面があり、LGBTQに特化した話では浸透しにくい。まずは大きく人権問題と捉えた上で、常にLGBTQの話も浸透させていくようにしている。政府が音頭を取って、例えば人権学習に何らかの手当てや配慮があると良いのではないか。例えば、福岡県の企業としての社会貢献策にそういった施策があったように記憶しており、公共的な政策の中で、人権教育も推進するムードを醸成してもらえると、より浸透するのではないか。企業数は中小企業が圧倒的に多く、その労働者数も圧倒的に多いので、中小企業がLGBTを含む人権の在り方について学べる機会を政策として推進してもらえると嬉しい。」との回

答があった。

人権の保障や働き方改革等に関する様々な登録制度を活用し、賞を取り、取材に対応するなどしているが、そうした取組の効果と困難な点について問う質問に関し、「自身(園田氏)が社内に『こうしたことをやっていきたい』と提案した際、特に反論はなかったが、自身の強い信念の下、楽しく笑顔で仕事ができることが生産性や効率の向上に有利に働くとも考えていた。結果として、社内で横柄な言葉遣いをするものは皆無であるし、やってきたことは間違いではなかったと感じている。一方で、当社のような零細企業が人権課題に取り組んでいることについて、そのメリットがステークホルダーにはなかなか理解されない。認定を得たものについては、会社の入り口に掲示したりホームページに掲載したりするなどして、少しずつでも理解が広まっていけばいい。」との回答があった。

「健康経営優良法人 中小企業法人部門ブライト500」選定に関連して、どのような社内相談窓口を設置しているのかとの質問に対し、「認定制度に合わせたというより、以前から『心の健康づくり』に取り組んできた中で、社内でメンタル及びフィジカルの面について相談できる窓口を創設していた。」との回答があった。