

性的少数者の人権に関する教育を推進するために

1 はじめに

性的少数者の人権に対する取組は、平成14年（2002年）に法務省が策定した「人権教育・啓発に関する基本計画」において、性的少数者に関する問題解決に向けての施策検討が盛り込まれたことをきっかけに始まり、多くの人権問題の一つと位置付けられていました。その後、平成24年（2012年）に株式会社電通が経済効果や人材活用を目的に実施した性的少数者の実態調査において、該当者が5%という結果が出たことで、重点的な人権問題として認識され、国や企業が取組を活発化させ、多くの人にこの問題が知られるようになりました。なお、株式会社電通が令和2年（2020年）に実施した最新の調査では、該当者が8.9%となっています。

平成27年（2015年）には、SDGs（持続可能な開発目標）が国連で採択され、5番目の「ジェンダー平等を実現しよう」を中心に性的少数者の人権につながる目標も定められました。現在では、国、地方自治体、企業、学校など様々な機関が性的少数者の人権に対する取組を進めています。

2 家庭での対応策

【方針】誰もが心安らぐ家庭環境づくり

家庭は、家族が一日の中で過ごす時間が長い場所であると同時に、生活を共有する中で安らぎを得る場所でもあります。また、子どもにとっては、心を育む原点となる場所です。しかしながら、性的少数者の中には、家族との関係悪化を恐れ、自分が当事者であることを隠し、自分を偽りながら生活することにストレスを抱えたり、家族の何気ない言葉に傷ついたりするケースが存在します。

性的少数者が家庭の中で安心した生活を送るためには、家族一人一人が性的少数者の存在を身近に感じ、意識や考え方を変えていく必要があると考えます。

- ・家族同士の関係を密接にし、小さなことでも話し合える環境づくりをしましょう。
- ・お互いの個性を尊重し、否定しないようにしましょう。
- ・性の多様性に関する正しい知識や情報を積極的に取得し、理解を深めましょう。
- ・性的少数者の存在を認識し、自分の言動に差別的な内容がなかったか振り返りましょう。
- ・性的少数者に対して肯定的な発言や理解を示す発言をしましょう。
- ・性的少数者を差別する言動をしていたら正しく注意しましょう。
- ・性の多様性について、家庭内で話し合う機会を設けましょう。

3 学校での対応策

【方針】誰もが生き生きと学校生活を過ごせる環境づくり

学校生活の中で、性的少数者は、児童生徒同士の会話の内容や教師の発言、対

応によって、自分の考えや生き方について悩んだりするケースや、性的少数者であることを理由にいじめに遭い、不登校になるケースが少なからず存在しています。これらの事象が起こる原因は、性的少数者に関する認識不足や、偏見によるものが挙げられます。

性的少数者が学校生活を生き生きと過ごすためには、教師はもちろん、児童生徒が性的少数者に対して正しい認識を持ち、受け入れることが必要と考えます。

(1) 教師

- ・児童生徒の自己肯定感や自尊感情を高めるような教育をしましょう。
- ・児童生徒に性的少数者がいることを意識し、発言や行動について注意を払いましょう。
- ・児童生徒に対して性的少数者の話題を出し、そのことについて考える時間を設けましょう。
- ・性的少数者を差別したり、^や揶^ゆする（からかう）言動をする児童生徒を指導しましょう。
- ・研修や啓発セミナーに積極的に参加し、自発的に知識や理解を深めましょう。

(2) 児童生徒

- ・自分とは違う価値観や考えを受け入れてみましょう。
- ・性的少数者を^や揶^ゆする言葉を使わないようにしましょう。
- ・友人やクラスメートが、差別するような発言をしていたらお互い注意しましょう。

4 職場での対応策

【方針】誰もが働きやすい職場づくり

職場は、仕事を通じた様々なやり取りや交流が起こります。その環境の中で、性的少数者が当事者であることを隠すことでストレスを感じたり、性的少数者であることを理由に、他の社員から腫れ物扱いされたり、不当な部署異動などをさせられたケースがあります。

また、社員が顧客との対応の中で、顧客が性的少数者であることを想定せず、不用意な発言で相手を傷つけてしまい、取引に支障が出たケースがあります。

これらは、職場で働く人々の性的少数者に対する認識の低さや、知識不足により、適切な対応を知らないことが原因として挙げられます。

職場において、性的少数者が本来の能力を発揮し、積極的に仕事に取り組む環境や、性の多様性に基づいた対応の実現には、社員やそれを指導する管理職が性的少数者について正しく認識し、正しい理解をもって仕事に取り組むことが重要と考えます。

(1) 管理職

- ・性的少数者の存在を意識し、理解を示していることを発信しましょう。
- ・性的少数者について誤った発言や対応をしている社員がいたら指導しましよ

う。

- ・関連機関と連携し、性的少数者への対応について情報交換を行いましょう。
- ・研修や啓発セミナーに積極的に参加し、自発的に知識や理解を深めましょう。

(2) 社員

- ・性的少数者へ理解を示し、肯定的な発言や行動をとりましょう。
- ・社員や顧客と話す際は、性的少数者の存在を意識し、言動に注意しましょう。
- ・性的少数者を^{やゆ}する言動をしないようにしましょう。
- ・研修や啓発セミナーに積極的に参加し、自発的に知識や理解を深めましょう。

5 地域での対応策

【方針】誰もが暮らしやすい地域づくり

人々が地域で安心して心豊かに暮らしていくためには、地域の交流活動が重要な役割を果たします。

しかしながら、当事者の中には、差別を恐れ、周りの人々に性的少数者であることを悟られないように自分を偽って生活したり、周りで性的少数者を^{やゆ}する会話を聞き、深く傷ついたというケースがあります。

当事者が地域において、そのことについてストレスを感じることなく生活していくためには、地域に暮らす全ての人が、性的少数者の存在を意識を向け、今までの性に関する価値観や考えを改めていく必要があります。

- ・性的少数者の存在を意識し、理解を示していることを発信しましょう。
- ・地域住民との関係を密接にし、小さなことでも話し合える環境をつくりましょう。
- ・性的少数者を^{やゆ}する言動をしないようにしましょう。
- ・理解を深めるために、啓発イベント等に参加しましょう。

6 おわりに

近年、性の多様性について理解し、認め合う取組が広がってきていますが、未だ性的少数者に対する差別や偏見が少なからず存在しています。差別や偏見をなくしていくためには、市民一人一人が性的少数者の人権について正しく理解することが必要です。おわりに、性的少数者の人権について理解するために大切な点を挙げるとともに、入間市の取組を述べます。

- ・性的少数者は、「いない」のではなく、「見えない」だけ

性的少数者の多くは、外見からは当事者であるかどうか判別することは困難です。そのため、自分の周りに当事者はいない、自分とは関係ないという前提による言動が、当事者たちを傷つけている可能性があります。

私たちが性的少数者の人権教育を推進する第一歩として、私たちの身近に当事者がいるかもしれないと意識して、発言や行動に注意を払うことが大切です。例えば、日常会話の中で友人などに「彼氏・彼女はいるの？」と聞くのではなく、

「好きな人はいるの？」と聞くことで、誰もが悩むことなく答えることができます。また、よく使われる言葉として「男らしく・女らしく」がありますが、男・女の二択で考えるのではなく、「自分らしく」と考えることで、性的少数者を含めたすべての人を意識した言葉になります。

・受け入れること

性的少数者が望んでいることの一つに、受け入れられることがあります。現在でも当事者には、生活していく上で、様々な偏見や差別を受けながら生活している方も多くいます。当事者が、自分の性についてストレスを抱えることなく生活していくためには、周りの人々が性の多様性を理解し、それを受け入れることが一番の解決策です。

しかしながら、受け入れるという行為が容易ではない方もいます。今まで自分が持っていた価値観や考えを改め、新しいことを受け止めることは、言葉で表すより難しいことです。すぐに受け入れることが難しい場合は、拒絶したりせず、共に考えるという姿勢で、前向きな気持ちで当事者と向き合っていくことが重要です。

・入間市の取組

令和3年9月1日より、「入間市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度」を始めました。(ファミリーシップ宣誓制度は、県内初となります。)

この制度は、片方又は双方が性的少数者である二人が、お互いを人生のパートナーとして助け合い、協力し合って生活を共にすると約束したことを宣誓し、市が宣誓書受領書や宣誓受領カードを交付するものです。また、宣誓する方に、未成年のお子様等がいる場合、家族として生活を共にし、保護者(介護者)として守っていくことを併せて宣誓することができます。(ファミリーシップ宣誓)。

入間市では、性別にとらわれず、多様な価値観を認め合い、誰もが自分らしく、生き生きと生活できる社会の実現を目指し、LGBT当事者による講演会のほか、DVDの貸出やパネル展の開催、パンフレットの作成などにより、市民への啓発により一層取組んでまいります。

入間市人権教育推進協議会は、この提言を入間市の人権教育を進める際に、大いに活用いただくことを切に願いながら提言させていただきます。

令和4年3月16日
入間市人権教育推進協議会