



様式第4号 (第6条関係)

令和2年 11月13日

富士見市議会議長 篠田 剛 様

会 派 名 草の根
代表 今成 優太

行政視察・研修（政務活動）報告書

下記のとおり、行政視察・研修（政務活動）を実施しましたので報告いたします。

記

- 1 期 間 令和2年11月13日（金）
- 2 参加者名 加賀 奈々恵
- 3 場所（行政視察地・研修場所）
さいたま共済会館501会議室
さいたま市浦和区岸町7-5-14
- 4 調査・研修概要
LGBT/性的指向・性自認（SOGI）施策へのアプローチを考える
 - （1） SOGIの基礎知識
 - （2） パートナーシップ制度の、SOGI困難解消における位置づけ
 - （3） 自治体SOGI政策の組み立て・構想の考え方
 - （4） 改正労働施策総合推進法におけるSOGIハラ・アウティング防止措置

講師

LGBT法連合会事務局長
一橋大学客員准教授 神谷悠一

（1） SOGIの基礎知識

SOGIとは、Sexual Orientation Gender Identity（性自認）の頭文字を取った略称である。SOGIは普遍的な概念であって全ての人を持つ属性を指す。

医学的にも、同性愛は異常ではないことがすでに表明されている。
例えば、世界的に権威を持つアメリカ精神医学会による「精神障害判断基準」では、1990年に同性愛の項目が削除されている。また、同年には世界保健機構

(WHO)による「国際疾病分類」からも同性愛の項目が削除され、「同性愛は治療の対象にはならない」として付記された。なお、日本では1995年に日本精神神経医学会が「国際疾病分類」を尊重するという見解を出しているため、国内での公式な医学的見解も「同性愛は精神疾患ではない」となっている。

性の構成要素は自分の意思では変えられない、そして、性の構成要素は「治療対象」でもないということを押さえていただきたい。

(2) パートナーシップ制度の、SOGI困難解消における位置づけ
SOGIハラスメントにどのような困難があるのか実際にあった例を説明する。

【教育分野 → 子どもの事例】

担任の先生にカミングアウトしたら、学級会議の議題にされ「こいつも直そうと努力しているんだ」と言われひどく傷ついたという例。

【医療分野 → 患者の事例】

病院で自分のカルテに「同性愛者」と大きく書かれ精神的なショックを受けた例。

【公共サービス → 市民の事例】

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理由で必要な行政サービスが受けられなかった例。

こうした困難は可視化されづらい。なぜなら、周囲に「LGBT」であることを開示できないという調査結果がある。トランスジェンダーで約7割、レズビアン・ゲイ・バイセクシュアルで約8割の方が、自身が性的マイノリティであるということを周囲に伝えていない。

可視化されづらい困難を解消するのがパートナーシップ制度である。

前提として、パートナーシップ制度には法的な権利義務関係は発生しない。しかし、関係機関への働きかけや調整、既存事務との連携との連携によって実質的なSOGI困難解消ができる。

名称は、「届出」「登録」「証明」「宣誓」が多い。

最も多い名称は「宣誓」である。

パートナーシップ制度のメジャーな5要件がある。

- ①成人であること
- ②独身であること
- ③近親者であること ※養子縁組による一部近親者を除く

- ④当該地域内在住もしくは一方もしくは双方が転入予定であること
- ⑤他のパートナーシップ関係がないこと

また、パートナーシップ制度に必要な持ち物としては3点、パートナーシップ届、住民票抄本など住所を確認できるもの、独身であることを確認できるもの、としていることが多い。

民間サービスの効力は最終的に当該事業者の判断となるため、行政が業界団体を回することで、実質的な効果をもたらす。

行政内部では、パートナーシップ制度を既存事務と関連づけるようにすることが重要である。豊島区では、パートナーシップ制度の導入にあわせて、休暇制度の導入と制度利用時のアウティング防止策を整備した。

(3) 自治体SOGI政策の組み立て・構想の考え方

文京区をはじめとするいくつかの自治体では「LGBT」「SOGI」に関する対応指針を策定している。SOGI政策を組み立てる際に、対応指針の策定は必要である。各地の対応指針は、LGBT法連合会著の「性自認及び性的指向の困難の解決に向けた支援マニュアルガイドライン」を参考に見ていただきたい。

対応指針を策定することで「LGBT」「SOGI」の担当課のみならず、「教育」「福祉」「防災」などの関係課も、必要な取り組みを把握できる。

(4) 改正労働施策総合推進法におけるSOGIハラ・アウティング防止措置

2020年6月、改正労働施策総合推進法の附帯決議によりSOGIハラスメントやアウティング対策も含めたパワハラ対応が各職場に義務付けられた。

SOGIハラスメントに該当する行為とは、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、性的指向や性自認などの個人情報について他の労働者に暴露すること（アウティング）、性的指向や性自認を理由に仕事から排除することである。

地方自治体でも規定や条例にSOGIハラスメント防止策を規定していただく必要がある。

5 感想及びまとめ

パートナーシップ制度のメジャーな要件など具体的な話が聞けて参考になった。富士見市の男女共同参画推進条例では、SOGIハラスメント・アウティング防止措置が記載されていないので今後提案していきたい。