

# 彩の国さいたま人づくり広域連合 研修紹介（令和元年度新規研修） LGBT基礎研修（県・市町村共同）

## 1 はじめに

今後、少子超高齢社会が進展する埼玉県が活力を維持していくためには、女性、高齢者、外国人、LGBT、障害者等の多様な人々が活躍する全員参加型社会の実現が重要です。このうちLGBTについては、近年、地方自治体におけるパートナーシップ制度の導入など支援の動きが広がってきてはいるものの、理解が進んでいるとは言い難く、それは住民に接する機会が多い自治体職員も例外ではありません。

そこで、LGBTに関して基本的知識を正確に知り、LGBT当事者が抱えやすい問題や自治体職員が日々の業務において気をつけるべき事などを理解することで、行政サービスの向上を目指すため、「LGBT基礎研修」を実施することとしました。なお、受講対象者については役職を限定せず、職員が幅広く受講できるようにしました。

## 2 LGBTの基礎知識及び社会状況

まず、LGBTの基礎知識及び社会状況について学びました。LGBTとは、「レズビアン（Lesbian：女性の同性愛者）・ゲイ（Gay：男性の同性愛者）・バイセクシャル（Bisexual：両性愛者）およびトランスジェンダー（Transgender：こころの性とからだの性との不一致）を指す語で、広く、性的指向が異性愛でない人々や、性自認が誕生時に付与された性別と異なる人々」と広辞苑第7版では記載されています。

海外においては、2001年オランダでの世界初の同性婚合法化を皮切りに、フランス、イギリス、全米で既に同性婚が合法化されています。また、五輪憲

章には「性的指向による差別禁止」が盛り込まれていますので、2020年に東京五輪を迎える我が国でも、LGBT対応は不可欠な要素になってきています。



LGBT基礎知識と社会状況に関する講義

日本で性同一性障害が広く世間に認知され始めた契機は、2001年のテレビドラマ「3年B組金八先生」の放映でした。2003年には「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」が成立し、5つの厳格な条件をクリアすることを前提に、戸籍の性別変更が可能となりました。近年の動きでは、人事院規則において、防止すべきセクシュアルハラスメントの項目に「LGBTに関する偏見に基づく言動」が明記され（2016年12月）、また、パワハラ防止法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律・2020年4月施行予定）の成立に伴い、性的マイノリティに関連するハラスメントの防止措置も義務付ける方向性が示されました。また、自党内ではLGBT理解増進法（性的指向および性自認に関する国民の理解増進に関する法律）が検討されています。

次に、「性の要素」について説明がありました。性には、①からだの性別（生物学的性別）、②ここ

ろの性別（性自認）、③表現する性別（社会的性役割）、④好きになる性別（性的指向）の4つの要素に分けられます。

実は①から④の要素は、「男」か「女」かの二者択一ではなく、例えば①の要素は男性だが、②の要素は男女の中間など、両端に男と女を置いた軸の上で、その間のどの位置にいるのか、といった捉え方をすべきもので、LGBT 当事者を含めて、人は誰もが①～④の要素において「男」と「女」の間のいずれかの位置にいるものなのだそうです。

性の要素はそもそも男か女かでスパッと割り切れない部分が存在することを知って、「LGBT は特別ではない。」「LGBT は異常ではない。」との気づきが得られました。

その他、性的指向と性自認に関する考え方を表す SOGI (Sexual Orientation & Gender Identity) という概念と SOGI ハラスメント、アライ (Ally: LGBT の理解者・支援者) の重要性、アウティング (本人の同意なくして性自認又は性的指向を公表すること) の忌避など、性的マイノリティへの理解と対応に必要な事項について、企業や自治体の取組事例を交えながら学びました。

### 3 LGBT 当事者から学ぶ

今回の研修では、LGBT 当事者（仮に A さんとします。）の方からも話を伺いました。A さんは、性同一性障害（①からだの性別は女、②こころの性別は男、③表現する性別は男、④好きになる性別は女）の方でした。幼少期から社会人としての現在までの生い立ちや、幼稚園の頃から自分の性に違和感があったこと、高校時代に初めて、自分の性自認と性的指向について、友人に勇気を持って打ち明けた際に、「A は、A だからいいんじゃない。A は、A だよ。」と自分の存在をそのまま受けとめてくれた友人の言葉が、大変うれしく、自分は自分のままで良いんだと思えて安心したこと、などについて話していただきました。また、最後に伝えたいこととして「私は

今、幸せです。」とのコメントがありました。

この言葉は、LGBT の方の気持ちがよく感じ取れる内容で、とても印象的でした。

引き続き、A さんと研修生との質疑応答を1時間近く行いました。「両親にどのように LGBT であることを伝えたのですか?」「パートナーはいらっしゃるのですか?」「LGBT 当事者として行政に望むことはありますか?」などの質問に対し、LGBT 当事者である A さんから直接回答をいただくことを通じ、研修生は LGBT に対する理解を進めることができました。

その後は、グループワークに移りました。職場の同僚から「実は LGBT 当事者なんです…。」とカミングアウトされた時の対応方法についてグループ内で意見を交換し、発表しました。「まずは、受けとめる、そうなんだねと言う。」「何をして欲しいかを聞く。」「カミングアウトの範囲の確認（アウティングに注意）をする。」「相手の価値観を尊重するとともに自分の価値観も尊重する。」「ベストな対応はないので、ケースバイケースで対応する。」など、同僚に寄り添った意見があがりました。



グループワークの講義

最後に講師から「多様性のある社会に向けて風土と制度の変革が必要である。LGBT だからといって特別ではない。LGBT の問題は、LGBT 当事者だけの問題ではなく、全ての人が、自分らしく生きられる世の中になることである。」との総括がありました。

研修生へのアンケートでは「講師は、柔らかく落ち着いた口調で、特定の価値観を押し付けず、多様な意見を紹介しながら、それらを否定しない姿勢で大変受け入れやすく、身近なお話として拝聴できた。」「当事者の方もいらっしゃり、大変参考になった。カミングアウトされた人と話す機会がなかったので、実体験に基づく話は説得力があり有意義だった。」「理解をしているつもりであったが、改めて学び、より身近な存在であることを知ることができた。」など、参考になったという意見が多く寄せられました。

本研修は、LGBTの知識だけでなく、納得感を伴ったLGBTの理解が深められる講義となりました。当広域連合では、本研修を来年度も引き続き実施していきます。ぜひ受講してください。

## ○カリキュラム

日 程	内 容
午後	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LGBTを取り巻く社会状況</li> <li>• LGBTの基礎知識</li> <li>• LGBT当事者の悩み事例</li> <li>• LGBTに関連するコンプライアンス事例</li> <li>• 企業の取組事例</li> <li>• 自治体の取組事例</li> <li>• グループワーク</li> <li>• まとめ</li> </ul>