

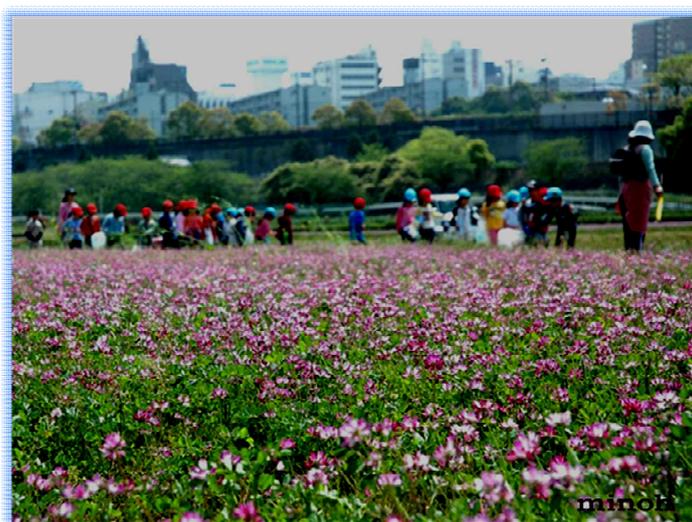


平成27年度（2015年度）

HUMAN RIGHTS REPORT

ヒューマン・ライツ・レポート

（箕面市職員による人権課題に関するレポート）



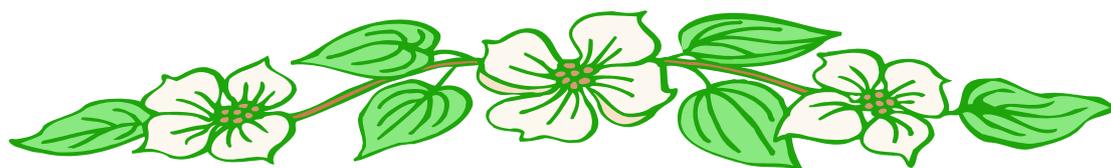
このレポートは、箕面市の職員による人権行政研究会というチームが編集しています。箕面における人権課題を学び、実態を知ることで、市民と職員が共通認識に立ち、お互いの情報を共有して、それらを広く伝え、人権文化のまちづくりを共に考えることを目的としています。

今年度の研究テーマは、施行間近の「障害者差別解消法」と「セクシュアルマイノリティ」にスポットを当てました。障害者差別解消法については、大阪府が障害当事者の皆さんから集約した「差別と思われる事例」などの資料について、本市障害福祉課の説明を受けた上で意見交換をしました。セクシュアルマイノリティについては、本市にもキャンパスがある大阪大学のLGBTサークル「Libra」（リブラ）へ取材を行ったものです。

レポートを作成することで得た成果をそれぞれの職場へ持ち帰って活用するとともに、情報の発信や今後の施策づくりに活かすことができると考えています。

—— 目 次 ——

◎テーマ1	障害者差別解消法 協力：箕面市健康福祉部障害福祉課	……………	3
◇コラム	障害を理由とした差別と思われる事例	……………	14
◎テーマ2	セクシュアルマイノリティ 協力：大阪大学LGBTサークル「Libra」	……………	15
◇コラム	セクシュアルマイノリティをめぐる動き	……………	27
◇コラム	差別落書きをなくそう	……………	28
◇コラム	過去のヒューマン・ライツ・レポートの紹介	……………	29
◎箕面市人権宣言、箕面市非核平和都市宣言		……………	30
◎編集後記、編集スタッフ・事務局		……………	31





平成28年4月施行

障害者差別解消法



平成28年4月より、障害者差別解消法が施行されます。施行の前に、法律について知り、行政職員としてこれからすべきことは何かを考えるため、平成28年2月9日(火)、大阪府が障害当事者の皆さんから集約した「差別と思われる事例」などの資料について、本市障害福祉課からの説明を受けた上で、意見交換を行いました。



【法律について】

◎法制定の背景・目的

平成23年に改正された障害者基本法は、国内の障害者施策の基本を定めたものであり、基本原則の一つとして、第四条に差別の禁止や合理的配慮の提供が定められています。障害者基本法の第四条を具体的に示したものが、障害者差別解消法です。障害者基本法に

記載されている「共生社会」「社会的障壁」という考え方は障害者差別解消法にも反映されており、「共生社会（ともに生きる社会）をつくること」は障害者施策を行う一番の目的となっています。

障害者差別解消法は、障害者権利条約の締結に先立ち、障害者施策や国内法の整備を進める一環として、平成25年に制定され、平成28年4月より施行されます。すべての国民が障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会をつくることを目的としています。

◎対象者

- 身体障害者、知的障害者、精神障害者（発達障害者、高次脳機能障害を含む）
- その他の心身の機能の障害（難病を含む）があるもの
- 社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの
- 障害者手帳の有無を問わない

◎実施主体

行政機関等、民間事業者

※事業者ではない一般市民については、個人の思想等について法規制が不相当であることから対象外とされています。

◎不当な差別的取扱いとは（行政機関、民間事業者ともに禁止）

障害があるということだけで、正当な理由なく、サービスの提供を拒否したり、制限したり、条件を付けたりするような行為のことで、

◎合理的配慮とは

障害のあるかたが日常生活や社会生活で受ける、さまざまな制限をもたらす原因となる社会的障壁を取り除くために、障害のあるかたに対し、個別の状況に応じて行われる配慮のことです。

実施に伴う負担が過重でない場合に限るとされていますが、できない場合は、その理由を説明し、代替案を提案するなど話し合いが必要です。

合理的配慮の実施に向けた環境整備のため、バリアフリー法に基づく施設等のハード面の整備など、不特定の障害者を対象に行われる施策については、「事前的改善措置」として、実施に努めることとされています。

	行政機関	事業者
不当な差別的取扱い	禁止 (してはいけません)	禁止 (してはいけません)
合理的配慮の提供	法的義務 (しなければなりません)	努力義務 (するよう努めなければなりません)

障害者差別解消法における実施主体は「行政機関等、民間事業者」とされていますが、第四条（国民の責務）には、「国民の差別解消に向けた努力義務」が規定されています。また、行政による市民への啓発も義務となっています。

民間事業者の合理的配慮については、民間事業者には様々な形態があり、合理的配慮にあたって検討が必要な場合が多いことが勘案され、まずは努力義務となっています。

バリアフリー法の制定など、これまでも取り組まれてきたノーマライゼーションの推進に加え、当事者の障害の状態や生活環境などによって異なる様々な個別のニーズに合わせた合理的配慮を提供していくという点がこの法律のポイントです。

【市の取組みなどについて】

「大阪府障がい者差別解消法ガイドライン」は差別事象の具体例を示すことで、「こういう時はどうすればいいだろう」という府民の疑問に対する参考資料として作成されました。府ガイドラインにも記載されているように、差別の解消に向け、お互いに何ができるか建設的な話し合いがなされることが法律の趣旨でもあります。

大阪府が集約した「障がいを理由とした差別と思われる事例」は、それが本当に差別事象にあたるのかどうかは検討されていませんが、当事者の思いや経験がよくわかる内容となっています。

箕面市では、障害者基本法に基づいて第3次箕面市障害者市民の長期計画（みのお‘N’プラン）を作成しています。計画に関わる分野は幅広く、市役所の業務全体が障害者施策と関わりを持っています。

この法律が施行されることによって、日常生活に密着した個別の状態に応じた相談が増えると思われます。また、民間事業者に関する相談も寄せられることとなります。

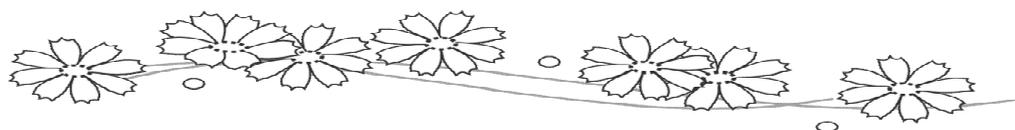
当事者やその家族、支援者は、既存の相談機関（箕面市社会福祉協議会、ライフタイムミント、ウイズ、パオみのお等）に既につながっていることも多いため、それらの相談機関で、様々な生活相談とともに、差別事案についても相談される場合が多いただろうと考えています。

*障害福祉課職員の説明のあと、会員からは次のような意見や感想がありました。

【業務を振り返り感じたこと、これからすべきことは何か…】

- 市民から相談を受けた際、「あれも嫌、これも嫌」と話が進まず、社会福祉協議会に相談したところ、物事の優先順位をつけることが難しいかたであるということが分かった。初めに人目に付かないように個室で話をしたい、と言われた時点で、配慮が必要なかたであると気づけなかったことを反省している。
- 精神障害など、本人から伝えてもらわないと分からない場合があり、難しいと感じている。配慮が必要なかたがいらっしゃることを知っておくことが重要であると思う。
- 障害のある保護者のかたにどのような配慮を行えばいいのか、難しいと感じる時がある。
- 現在、身体障害者手帳所持者を対象とした職員採用試験の募集要項では、受験資格に市内居住の条件を設けており、市外から問合せいただいたかたにはお断りしている状況だが、今後どこまで門戸を広げていくべきかと感じた。
- 採用等に関しては「障害者雇用促進法」が改正され、採用に関しても差別の禁止や合理的配慮の提供について義務化された。職場における差別の禁止や合理的配慮の提供も義務化されており、市役所内の職員への不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮も義務となった。今後、「机の高さを低くしてほしい」や「照明をもう少し明るくしてほしい」など、個別のニーズとして求められることも増えるだろう。
- 主催する講演会などで、聴覚障害のある市民がいたと後から気づくことがあった。しかし、何度講演会に来ても配慮を要求されない。どう対応しようか迷ったが、障害者であることを「知られたくない」というニーズもあるのだろうということに気づいた。どこまでの配慮が必要か、本人のニーズに寄り添いながら考えていきたい。

-
- 窓口対応では、高齢者に対して分かりやすいように大きな声で説明したり、筆談する場合もある。業務内容上、本人からの申請がないと対応できないので、市役所まで来られない、郵送の仕方が分からない等の市民に対してどこまで申請の手伝いをするべきか、悩むところである。
 - 聴覚障害のあるかたが救急車を利用されたとき、とても不安そうな表情であったが、(たまたまその場にいた)手話ができる隊員が手話で話しかけると、とても安心していった。手話ができる隊員がいれば、色々な場面で役に立つのではないかと感じた。
 - 法律の内容を知らないことで、差別をすることにつながると感じた。今後勉強して、事業に活かしたい。
 - 市役所での窓口対応で、深く突っ込んだ関係でないなかで、配慮が必要な可能性を推測し、対話する中で配慮を検討することが求められることもあると思う。
 - 学校には、約6%の発達障害のある児童がいると言われている。コミュニケーションがうまく取れず周りの子とけんかをする場合もあるが、その子の特性を理解した上で教育として叱ることも必要である。障害による特性を勘案したうえで、伝えるべきところは伝えていく判断が難しいと感じている。周りの子どもや保護者の理解も必須である。
 - 「解消」というのは、事業者側が出来ることを最大限努力し、当事者側も自分のことを説明して可能な範囲での合理的配慮により納得するという「折り合いをつける」という考え方であると思う。
 - お会いしただけは障害があると分からないかたもいるので、合理的配慮が難しいと思っていたが、法の主旨として、本人からの申し出を前提としていることが分かった。双方の話し合いが大切であると分かり安心した。相手が伝えやすい環境を整えていきたい。
 - 明確な行動指標があった方がありがたいが、それは難しいと思うので、自分に何が出来るのかを考えていかないといけないし、判断を任されていると思う。
 - 民間事業者において、「負担が過重でない場合」の判断が難しいと思うが、民間事業者に対してもきちんと周知し、理解を求めることが必要だと感じた。



～取材を終えて～

職員 A

障害者差別解消法について、「合理的配慮」について規定があるものの具体的な内容や指針についての記述がないため、どこまで対応するのか、また、どこまで要望に応えることが望ましいのか不明瞭である。そのため、職務上、疑問に思うことが出てきて、職員が不安になったり、職員個人によって対応の度合いが異なるようなことも出てくるのではないかと。

障害者市民への対応マニュアルのような統一的な指針があれば、職員の不安も解消され、市民のかたへもある程度平等なサービス提供ができると思う。

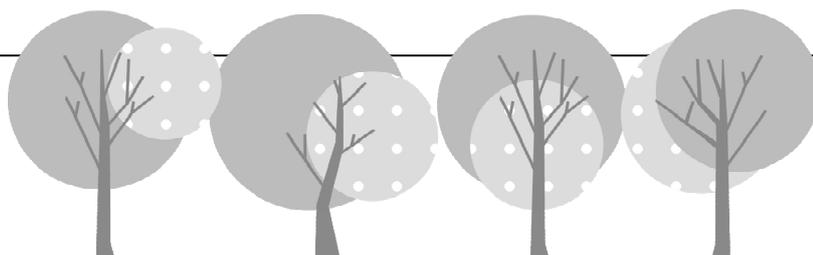
窓口を委託している部署などでは、今後委託業者への指導も必要ではないかと。

職員 B

障害者差別解消法については、今まで携わったことのない内容で、奥が深く、関係法令も多く存在することに驚きました。

「不当な差別的取扱い」と「合理的配慮」について、配布された資料に目を通すと、今まで何とも思わなかった、気づかなかったことに対して、障害のあるかたにとっては、困ったことや差別的な扱いを受けている、と感じることがたくさんあることがわかりました。

行政における「不当な差別的取扱い」の禁止と「合理的配慮」の義務。私たちが普通に行っている業務の中にも、障害のあるかたが困っていたり、不快に思われていることが多々存在するのではないかと考えさせられました。そして、今後、私たちが仕事をしていく上で、「合理的配慮」について考え、それを実践していかなければならないと感じました。



職員 C

自分の身近な人に障害者はおらず、仕事に関わることもほとんどないため、障害者差別解消法について考えるのは初めてでした。

同法の位置づけとしては障害者基本法の「差別禁止の原則」を具体化したものとのことでしたが、施行するにあたっては色々と難題が多いのではないかと感じました。「差別はいけないこと」と当たり前のようになっていても、それをなくすためにどうすればいいのかと考えるとなかなか答えは出てきません。また、「合理的配慮」という概念が非常に難しいと感じました。障害者側と対応する公的機関・民間事業者側がお互いの主張に基づいて、対話を重ねていくなかで、納得できるものを見つけていくのだと思いますが、配慮の線引きをどうすれば良いのか等考えるほどよく分からなくなりました。

ただし、同法がめざす「共生社会」実現のために、個々の事例に沿って十分な話し合いを行うことが大事であるのはよく理解できました。今年、障害者施設に体験研修に行った際に強く思ったのは、障害者のかたはひとりひとり違う、ひとくくりにできないということでした。おそらくそれぞれの事例で、「合理的配慮」の求め方が違います。私たちに必要なのは、障害者側が求めることの本質を掴み、「合理的」とはどういうことか自問自答しながら、意見をすり合わせていく努力ではないかと思います。決して簡単なことではありませんが、時間をかけて取り組むことで、少しでも障害者のかたにとって生きやすい社会になればと思います。



職員 D

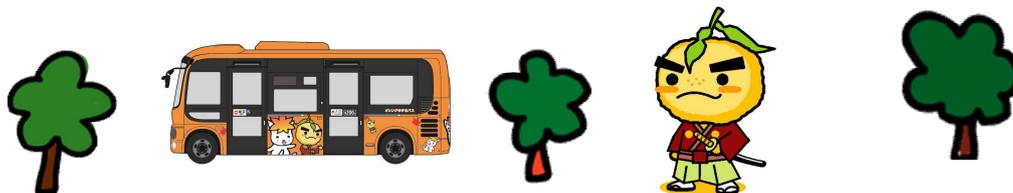
障害のあるかたが差別される世の中であってはならないのは、これまでも当然のことであったわけですが、そこに新たに障害者差別解消法が施行される意味は何であるのか、今回のヒアリングはそれを考えるきっかけとなりました。

同法では「障害を理由として不当な差別的取扱いをすること」と「社会的障壁の除去の実施について必要な合理的配慮をしないこと」を、差別になると位置づけていますが、後者の「合理的配慮」について、企業等が努力目標であるのに対し、役所においては「しなければならない」とされている点は、行政で働く中で念頭に置いておかねばならないことだと思いました。

また、その対象者は、身体障害者・知的障害者・精神障害者等はもちろんのことですが、「障害者手帳の有無を問わない」とされているところも、自分にとっては注目すべき部分でした。

目的として掲げられている「共生」する社会というのが、キーワードだなと感じました。資格要件が認定判定されているから、それに対して行政がサポートをします、ではないのだと思います。法律や制度にのっとる支援に限らず、目の前に「生きにくさ」「暮らしにくさ」等を感じている人がいれば、その人が他の誰もと変わらぬ社会参加ができるように、何をすべきか、何ができるのかを常に考える姿勢が求められているのだと思います。

もちろん、その「合理的配慮」を行うにあたって、環境が整わなかったり、費用が発生したり、人員の確保を要したりと、現場においては必ずしも十分な支援体制を充たすことができない場合もあろうかと想像します。ただその時も、要望を真摯に受け止めようとする姿勢、極力分け隔てのない条件を整えようとする努力を惜しまず、対応したいものだと思いました。



職員 E

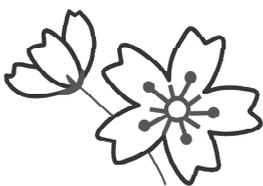
障害者手帳の種類の説明からでしたが、大変分かりやすく、「実は知らなかった」ということが多くありました。また、行政の動きについて時系列の詳しい説明を聞いたことで、障害のあるかたの自立支援のためには、差別の解消や権利の擁護、ご本人が望む支援を行うことが大切であると知りました。

また、ヒアリングのなかで、障害福祉の難しさは、高齢福祉と違って誰もが経験することではなく、程度の差があったり、見た目に分からない障害があるなど、より周囲の理解が必要になる点にあると思います。しかし、自分たちが必ず経験することでないからこそ、より理解しがたく、配慮に欠けてしまうのも事実だと思いました。

そこで出てきた「合理的配慮」に関してみなさんの関心が高く、また障害者市民からヒアリングすることでそのかたに合った配慮を考えればよい、という点に自分も含めたみなさんが理解できたことが感じられました。こちらが一方的に配慮する方法を考えるのではなく、相手とのコミュニケーションを大切にすることが、これから私たちが持つべき、持つことでより障害者、障害福祉を身近に感じられる方法だと思っています。

また、独自に思うのは、コミュニケーションで相手への配慮の方法を知ることとはやはり、普段友人と会話することと何ら変わりがないということです。より個性の強い友人（障害者）と、普段の人間関係の延長として接することができるようになれば、一番理想的だと思います。

ヒアリングの内容は、人権行政研究会のなかだけでなく、ぜひ全庁的に知って考えて欲しい内容だと思います。



職員 F

市役所という市民と切り離せない職場において、大切なテーマだと思います。市役所における、不当な差別的取扱いの禁止、及び合理的配慮の義務は全職員が意識して、市内中小企業や施設等の模範になるべく対応していかなければならないと感じました。ただ、LGBT についてでも言えることですが、まず何から実践していけばいいのか、具体的な方針や対策が示せていないことが、行政としても個人としても、どう対応しているのか明確に分からない原因かと思います。今回でも「合理的」「倫理的」という言葉を見聞きしましたが、対応の差は個人の判断に起因するところであり、何がよくて何はしてはいけないのかは、分かっているようでまちまちなのが現状だと思います。

先日、大手企業が LGBT を考慮し、同性同士であっても結婚休暇等の制度の適用対象とするニュースを目にしました。この問題に関しても同様に、善し悪しの基準を設けることで、全体として統一した意識、配慮ができるよう進めていくことが、難しいことですが理解への近道かもしれないと感じました。

職員 G

障害者差別解消法について、まじめに勉強したことがなかったので、その内容を知りたい機会になった。民間よりも役所などの方が合理的配慮を行わなければならないという点で厳しい条件が付けられていると認識ができた。

しかし具体的に何をしてはいけないか、何をすべきかという指示が国からもらえているわけではなく、個々の意識づけが大事であると感じた。どういった場合に障害を理由とした差別となるのか、その基準は非常に難しい。当事者の感じ方に左右される部分も大きいと思う。例えば、大阪府の「障がい理由とした差別と思われる事例」募集結果の（商品・サービス）分野で、スロープがなかったから飲食店に入れなかった例と、車椅子利用を理由に飲食店で入店拒否された例は、基本的に結果は同じ内容かと思う。しかし、スロープがなかったから入れなかった例は、まず本人も店側に事情を話して入れてもらえるよう交渉するなど、やり方があったのではないかと思える。スロープを全ての店舗で作るのは、面積の問題などもあり、難しいと思う。店側の配慮とともに、当事者の主張が相手に理解されるかどうかのポイントではないかと思う。

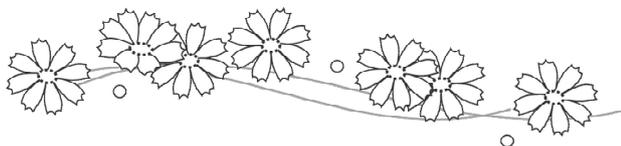
職員 H

平成 25 年に障害者差別解消法が成立し、障害を理由とした「不当な差別的取扱い」の禁止や社会的障壁の除去の実施について必要な「合理的配慮」の実施等の内容が盛り込まれました。様々な障害があり、また障害のあるかたは様々なので、何が「不当な差別的取扱い」なのか、何が「合理的配慮」なのか、一律に線引きが難しいのではないかと考えていたため、平成 28 年 4 月の施行時に市職員一人としてどのように判断し、適切な対応をすればいいのか、戸惑いや不安がありました。

法律でも、具体的内容については示されていませんが、今回のヒアリングを通じて、法律が成立したからといって障害のある人を特別扱いするのではなく、「障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資する」と法の目的にあるように、障害があるから必ず決まった配慮をするということではなく、もっとシンプルに「一人ひとりを大切にすること」を念頭において個別に対応すればいいのではないかと思います。同じ障害があっても、人それぞれ違うので、その人のニーズに応じた対応をすることが合理的配慮につながっていくと考えます。

そして、障害のあるかたのニーズを知るところで、業務上直接関わらない職員であっても様々な障害に対する知識の習得が必要であるので、法律の施行を契機に研修等により一人ひとりが自覚を持って、より一層障害に対する理解を深めていくことが望ましいと思いました。

また、障害やニーズは様々なので、障害のあるかたがどうしたいのかなどの意志確認が適切にできれば、そこに相互理解が生まれ、法のめざすところのよりよい社会になっていくのではないかと思います。



◇コラム 障害を理由とした差別と思われる事例

大阪府では、府内における差別の実態を明らかにするとともに、具体的な事例に基づいて議論を行うため、平成25年10月から12月にかけて、「障がいを理由とした差別と思われる事例」を募集しました。その結果寄せられたいくつかのご意見を紹介します。

【商品・サービス分野】

- ・公衆浴場で「障害者は入浴はダメだ」と言われて帰ってきた。
- ・私は耳が聞こえません。デパートやスーパーで閉店のアナウンスが聞こえない。また、タイムセールのご案内が聞こえない。いつも、気付かず悔しい思いをする。
- ・飲食店に入ろうとしたら、空席があるのに満席だと言われ、入店拒否された。美容室に入ったところ、固定椅子に座らなければカット出来ないと断られた。美容室に入ろうとしたところ、車いすが当たって傷が付くと言われて入店拒否された。
- ・市内の飲食店に介助犬同伴で入店することができなかった。

【福祉サービス分野】

- ・ろうの子どもを保育園に入れたいと申請したら、「責任を持ってないから無理だ」と言われた。

【公共交通機関、公共的施設・サービス等分野】

- ・役所の窓口で代筆をお願いした時、書かれている内容を読み上げながら記入してほしい。何を書かれているのか、自分自身把握できない。

【住宅分野】

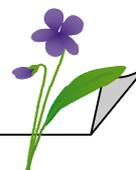
- ・住宅を借りようとしたのですが、精神の病気とわかると契約時に大家さんに断られた。
- ・視覚障がいのためにアパート入居を断られた。火の用心のために。

【情報・コミュニケーション分野】

- ・手紙・書類などどこから来たものかわからない。市役所からの書類も点字のあるものとないものがある。

【教育分野】

- ・学校の修学旅行への参加にあたり、相談者側で介助者を用意（費用も含め）できなければ、参加できない旨をいわれた。





For All the Sexual Minority People in Osaka Univ.



平成27年12月17日（木）に大阪大学LGBTサークル「Libra」の6名のメンバーに市役所にお越しいただき、セクシュアルマイノリティに関する人権課題等についてお話をうかがい、意見交換を行いました。

【LGBT とは】

LGBT とは、レズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（心と体の性が一致しない人）の英語の頭文字を並べたセクシュアルマイノリティの総称です。

L は Lesbian(レズビアン)…女性に恋愛感情や性的欲求を持つ女性

G は Gay(ゲイ)…男性に恋愛感情や性的欲求を持つ男性

B は Bisexual(バイセクシュアル)

…男性に対しても女性に対して恋愛感情や性的欲求を持つ人

T は Transgender(トランスジェンダー)

…身体の性別と心の性別(性自認)が一致しない、性別に違和を感じている人。

レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーだけでなく、すべてのセクシュアルマイノリティ全体を指して「LGBT」という言葉を用いる場合もあります。2015年に電通ダイバーシティ・ラボが全国の20～59歳の男女約7万人を対象に行った「LGBT調査」では、7.6%の人がセクシュアルマイノリティの層に該当するという結果が出ています。

*Libra のみなさんから、自身の体験や思いを聞かせていただきました。

【大阪大学 LGBT サークル「Libra」の活動内容】

- 自分の性に不安や悩みを抱える、セクシュアルマイノリティ当事者が集まるサークルとして、2007年に結成。
- 主な活動は、週に一度のランチ会や夕食会などでメンバー同士の親睦を深め、時々座談会（勉強会）を開催している。
- 関西圏内の他大学の LGBT サークルと連携し、合同イベントを行ったり、関西と関東で合同の勉強会を行うなど理解を広める活動をしている。

【自身のセクシュアルマイノリティに気づいたきっかけと時期】

- 一般的には 10 代前半～20 歳前後といわれているが、気付く時期は、人それぞれ異なる。中学生になるまでに気付く場合もあれば、結婚して子どもが生まれて、40 歳を過ぎてから気付く場合もある。
- 自分がどうありたいかということで、幼い頃から違和感を抱いていたが、成長するにつれて本やインターネットなどで知識を得て、自分をカテゴライズしていくようになった。

【カミングアウトについて】

- カミングアウトするかしないか、いつ話すのかは本人の自由である。「当事者がもっと声をあげれば良いのに」という強要や、「わざわざ言わなくても良いのに」という沈黙の強要は、どちらもされるべきではない。
- 当事者の了承を得ずに、第三者が勝手に他者にセクシュアリティを暴露することを「アウトティング」という。たとえ悪意がなくても、決してしてはいけないことである。

【困ったことや居心地の悪さについて】

- 公的書類や申請書等で、男女の性別を問われることが多いが、本当に必要な情報なのかと疑問を抱く。
- 「彼氏いるの?」「彼女いるの?」「将来結婚したいよね?」など異性愛を前提とした質問は、同性愛者にとっては正直に答えられず辛い質問である。「いない」と嘘をついたり、同性の恋人を異性の恋人に置き換えて話したりする。
- マイナンバーが導入されたことで、トランスジェンダーの人が、「戸籍と会社に届けている性別が異なるので、ばれると働けなくなるのでは…」 「戸籍の性別を会社に届けるのが嫌だ」などの理由で、仕事をやめる人も出ている。

-
- ・ホモネタで盛り上がるなど、悪意のない言動でも居心地の悪さを感じることはある。自分の周りには当事者がいないという前提で話しているとしても、カミングアウトしていない当事者がいることは十分にありえる。

【どんな対応をしていくべきか】

- ・まず異性愛が前提であるという意識を改善してほしい。
- ・学校などで、自分のセクシュアリティに迷いがある子どもに対して、直接個別に対応することは難しいと思われるが、例えば学校の保健室などにセクシュアルマイノリティに関するポスターやチラシを設置するなど、さりげなく知識を与えて安心感を与えることも有効である。
- ・会社などでは、就職後に性別変更を行う人に対する労働環境の整備などの配慮が必要である。また、健康上の問題等で戸籍の性別変更ができない人の場合など、個々のケースの対応についても考えてもらいたい。

【メディアについて】

- ・メディアでの露出の多い、いわゆる「オネエキャラ」等がセクシュアルマイノリティに関する主な情報源となっている。
- ・メディアは高視聴率を得るための戦略として、おもしろさを求める時は「女っぽい男（オネエ）を、同性婚は女性の同性婚について取り上げることが多い。前者は、化粧品等の消費を促す効果も期待されており、後者は「結婚（式）は女性のもの」という考えが根付いている証拠ではないか。
- ・メディアからの情報の正しい受け取り方など、市民に対するメディアリテラシー教育などは、行政の重要な役割である。

【批判的・否定的な意見について】

- ・「同性婚を認めると少子化が進むのでは」「人口に大打撃」などと言われるが、同性婚を認めている国でもそのような根拠はない。
- ・「制度を整えば、LGBTが増える」「子どもに悪影響」なども言われることがあるが、現状でもLGBTは存在しており、近年増えたように感じるのは可視化しただけである。
- ・「LGBTを認めると生殖に結びつかない」の論議は暴力的である。異性カップルでも子どもを産まない自由もある。未だ制度が整っていない日本では、以前から少子化が進行している。
- ・初等教育の頃から、多様な性に関する教育が重要であり、社会での理解を広める近道に

なると思う。幼い頃から、自分の性とは何なのだろうと考える機会があれば良い。

【MtF と FtM の認知の差について】

- 身体の性別が男で、心の性別が女の場合を「MtF」、身体の性別が女で、心の性別が男の場合を「FtM」という。
- 日本では男性中心主義が根付いているため、メディアなどではMtF や「オネエキャラ」も本質は「男性」として扱われている。社会的地位の高い男性が、社会的地位の低い女性を演じることが、受け手にとっての「おもしろさ」に繋がっているのではないか。

【制度を巡る動き、行政施策に対する意見等】

- 同性愛のための施策だけでなく、異性愛についても多様化した施策を行うべきである。現制度では、入院、住居、婚姻制度の問題等、パートナーとして認可されることが重要な課題が多い。同性婚も含めた、ドメスティックパートナーとしての関係性を保障する制度が必要である。
- セクシュアルマイノリティに関して、欧米諸国では同性婚を禁止するなど、宗教的圧力への反動による大きな動きが見られ、同性婚が認められた経緯もある。日本ではあくまで「他人事、無関心」の風潮があり、また自身の身近な問題となると嫌悪感を抱く人が多い。そこには「同性愛者と知人になると襲われるのでは」という誤った考えも根底にあるのではないかと思う。
- 全ての人が異性愛者であるという前提をなくし、セクシュアルマイノリティの人が身近にいるということを理解してほしい。
- セクシュアルマイノリティに限らず、普段当たり前だと思っている自分の考え方や発言に関して、それが本当に正しいのかどうかという疑いを常に持っていてほしい。

◎最後に…

今回のヒアリングと意見交換で、セクシュアルマイノリティの現状や当事者のかたの思い、行政へのご意見など、Libra のみなさんには、長時間お話いただきありがとうございました。また、会員からの質問にも一つひとつ丁寧にお話しいただきました。

ここ数年でLGBT 施策について行政や企業が取り組み始め、社会での認知度も少しずつ高くなってきましたが、今回、当事者のかたの生の声を聞くことができたのは、非常に貴重な機会でした。社会のどこかで起きている問題として捉えるのではなく、自分だったらどうか、身近な人だったらどうかを想像することが大切であると実感しました。多様性が認められる社会を築くために、これからできることを考えていきたいです。

～取材を終えて～

職員 I

高齢者や障害者及び児童虐待、DV など人権侵害に対する行政支援が進むなかで、セクシュアルマイノリティはわかりづらいこともあり、行政支援がなされていない。国内でも、一部同性の関係性を認める動きがでてきているものの、あくまで関係性を認めるというだけのもので、諸制度はまだまだ対応できていないということがわかった。

福祉の現場においても、介護や支援の部分で、入浴介助のときなど、「性」について配慮が必要な場面が多いので、今後セクシュアルマイノリティに対する対応について考えていく必要があると思われる。

当事者のかたが、「寛容性をもつこと、自分の考えを押しつけないこと、物事を決めつけないことが大切」と述べられていたが、社会には同性を好きになる人や自分の性に疑問を持つ人がいて、それはその人が異常なのではなく、人それぞれ考え方が違うように、性にも多様性があることを学び、知ることが大事で、行政として、社会への正しい情報を提示していく必要があると感じた。

職員 J

Libra の方々のお話の中で、「異性愛があたりまえであるという前提をやめてほしい」という言葉が強く印象に残った。私自身の中にも様々な「あたりまえ」があり、それを他者にも当てはめてしまっていたことに気づき反省した。マイノリティが暮らしやすい社会を築くためには、ひとりひとりの意識を変えることが重要であると感じた。「自分の周りにはセクシュアルマイノリティはいない」と思っている人が多い中で、メディアによる偏った情報だけが広がってしまうことに懸念を抱く。

Libra の方々から、中高生になって本やネットで情報を得た、というお話を聞いて、正確な情報の周知は、当事者の自覚においても重要なことであると思った。「幼い頃から抱いていた違和感」を「自分の中で否定」して「閉じ込めてしまう」必要のない社会にするためにはどうしたらよいか、改めて、教育の重要性と行政の役割を考える良い機会となった。また、教育だけでは伝えられない「当事者の声」も重要であると感じた。より多くの当事者の声が聞こえるように、自分たちの中にある「あたりまえ」ではなく、みんなそれぞれの「その人らしさ」を大切にできる社会が求められると感じた。

職員K

よく言われていることではあるが、「必ず性的マイノリティはいる」と思って、様々な施策等を行う、その重要性を再認識した。

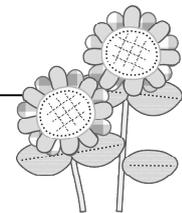
「男らしさ」「女らしさ」の固定概念をなくすことも大事だが、「男女の区別や、お互いのハードルが低くなると、例えば『らしさ』を大切にしているトランスジェンダーのかたにとっては困る」という視点は斬新であった。

この問題だけに限らないが、何か問題が起きると、とにかく何でも「教育をしっかりしろ」「政治がしっかりしろ」と結論が決まってしまう。もちろんとても大事なことだが、例えば、教育がしっかりしたら性的マイノリティの方々の困難が多く解消できる、と言われる根拠は何なのか。果たして教育だけで解決できるのか困惑するところである。

性的マイノリティへのカミングアウトに対する「させる圧力」「させない圧力」ともにない方が良く、という考え方に、その複雑性を見て取れた。

LGBTについての教育等…ネガティブな教育はやめてほしい、と言うことはとてもよくわかる。また「こういう人たちがいるんですよ」だけで終わってしまうのもよくない、というのも理解できる。その先に、「自分の性って何だろう、と考える教育をしてほしい」という視点は、目新しかった。箕面市でも箕面市人権教育研究会・共生部会等で、様々な教材、指導案を作成していている。こうした視点も入れられるよう、研究を続けていかなければ、と認識した。

教員の認識を変えることの難しさはよく感じている。そこを一步ずつでも変えていくための方法等を、当事者のかたと一緒に考えたり、つくり上げたりしていけたら、今後は良いなあ、と思う。



職員L

今までLGBT当事者のかたからお話を聞いたことがなく、まったく想像のつかない世界のことだと思っていました。しかし向かい合ってお話をする中で、自分の意識が変わりました。

まず一番印象的だったのは、LGBTは多くが性愛の文脈で語られがちですが、実は「自分がどうありたいか」というより大きなテーマに直結しているということです。LGBTの問題を必ずセックスと結びつけて考えること自体が偏見であり、「どんな服が着たいのか」ということは、その人らしさに関わってくるからこそ、自分が思うよりも重要な問題であったのだと思います。だからこそLGBTにかかる課題を解決していくためには、社会における文化的性差(ジェンダー)の問題点を考えていくことが不可欠だと感じました。根本は「多様であることをいかに受容するか」というテーマであり、LGBTだけでなく、女性、外国人、障害者等様々な人の生きづらさの解消にまで広がっていくものだと思います。

「Libra」の方々からのヒアリングにおいては学校教育の重要性と社会の制度というポイントがありました。私たちやもっと上の世代はLGBTについてほとんど教育を受けてきていません。そんな我々が子どもたちに「多様であることを認めよう」と言うためには、自ら学び、当事者の声を聞くことしかないのだと思います。LGBTのかたが生きやすい社会制度(パートナーシップ、住宅、その他諸々の権利に関するもの)を定めるには、様々なことばや呼称、形式・様式を変えていくというテクニク的な部分があります。ただ大切なのは、その裏側にある気持ちであり、それこそ子どもたちへの教育の現場で発揮されるべきものなのではないかと思います。

お話を聞いてよかった、と思うことばかりでした。どなたも自分の性を含めた生について向き合っておられ、自分自身のことを考える契機にもなりました。



職員 M

箕面市人権行政研究会の一員として、人権についてのテーマを考える際に、私自身の知識のなさに情けない思いでいっぱいでした。他の会員の話を聞くと市役所の様々な部署のかたが日々人権に直面する仕事に携わっていたり、問題意識を持っていることを感じました。

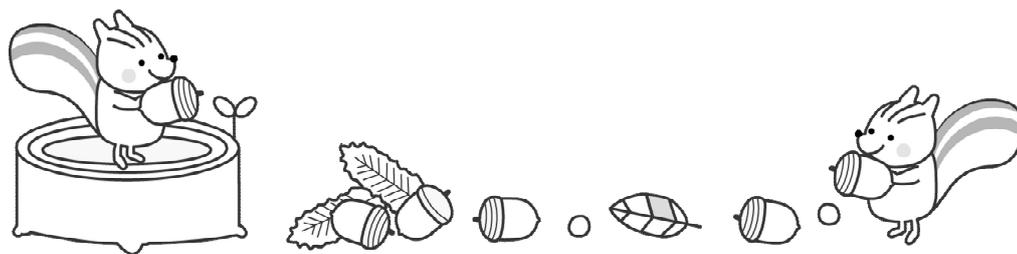
そして、今回の「セクシュアルマイノリティ」についてもメディアからの情報のみしか知らなかった私にとっては、当事者のかたの話を聞くことはとても勉強になりました。「セクシュアルマイノリティ」という言葉についても、漠然としかわかっておらず、「LGBT」という言葉については、ほとんど無知でした。

大学サークルの当事者の方々が、こんなにもしっかりと自分の意見を持っていて、自分の状況を説明でき、「セクシュアルマイノリティ」についてとても勉強されていることに驚きを感じました。

私自身が日々、「男はこうあるべきだ」「女はこうあるべきだ」という考え方に疑問を持っており、サークルの方々の話にうなずけることも多くありました。

カミングアウトされたかたの心境、そして周りの対応、また、カミングアウトされていないけどセクシュアルマイノリティに関する悩みを抱えているであろう人への対応等について、当事者のお話を聞くことによって、自分自身の考え方も少し変わったように思います。

「普通」ってなんだろう、「あたりまえ」ってなんだろう、と日々感じる事が多いですが、このような人権にかかる意見交換会の場が増え、行政に携わる職員の意識が少しずつでも変わっていくといいなと思います。



職員 N

性の多様性を理解する上で、性的指向について触れる必要がある。現代の日本社会は、性的指向についての議論は閉鎖的で、特に子どもに対してとなると「余計な知識を与えないもの」としてきちんと教育されてこなかったと感じる。私自身、今まで性の多様性教育を受けてこなかったし、Libraの方々も「学校で教わったのではなく、ネットや本などの情報から、自分が性的マイノリティであると確信した」とおっしゃっていた。その結果、異性愛を前提とした社会の中で、性的マイノリティの子ども達は、幼い頃からその違和感を抱いても、自分自身を否定したり、周りの大人に否定され、傷つきながら成長することになる。

最近になってようやく、性の多様性の視点で子ども達に教育していく流れになってはいるが、それを教える先生も親もちゃんと教育されてこなかった世代である。それゆえ、性的マイノリティの知識が乏しく、誤った情報による無理解や偏見を持っている人も多い。子ども達に正しい知識を発信していくと同時に取り巻く大人に対しても正しい知識と理解を求めていく必要があると思う。その際、すべての人に通じる、固定的な性別による役割分担意識に関係する問題としても理解されていくべきである。つまり、性的マイノリティの問題は、すべての人の、性別にとらわれない生き方の多様性を考えることであって、「自分とは関係ないごく少数の人の問題」という第三者的なことではなく、社会における自分の生き方として認識することだと思う。

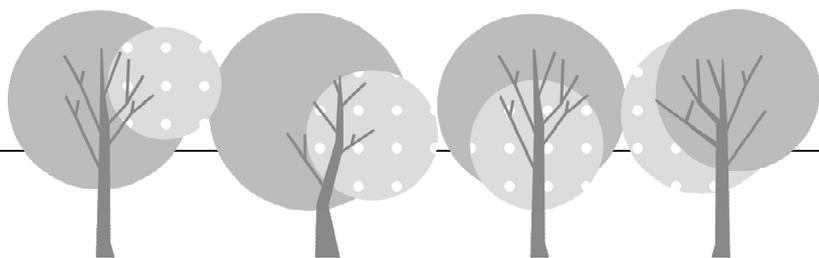
また、パートナーという考え方の中で、今の婚姻制度や今なお残る*イ工*制度を考え直さなければならないという話があったが、それについても全く同感である。時代と共に家族のあり方が複雑化しているのに、昨年の「夫婦同姓」最高裁合憲判決の一連の流れからでも、「家族とはこうあるべき」という神話が根強いと感じる。過去に「夫婦別姓」の制度を盛り込んだ改正案がまとめられた際「家族の崩壊につながる」として反対があり、実現されなかった経過もある。形にこだわり、社会と同調することをよしとする日本社会では、形さえ整っていれば、中身がどんな形でも家族なのか。家族とは、形がさまざまであっても中身が重要なんだとそろそろ気づいてもいいのではないかと思う。そうすれば、同性婚の人だけでなく、事実婚の人、子どもができない人など多くの人が様々な呪縛から解放される。それぞれ単独に見える人権課題が、実は共通する社会の制度や慣習などに繋がっており、その根本的なところの見方を変えていくことで、さまざまな課題が改善されるということを今回の研究会を通じて確信した。

職員0

私は今まで、LGBTのかたたちに対し、何の偏見も、拒否感情も持ち合わせていないつもりでした。しかし、実際には話したこともなく、テレビで見る程度で、当事者に対して何の知識も持ち合わせておらず、きっと自分とはあまり関係の無い世界のことだと漠然と思っていたのだと思います。

しかし、今回の研究会に参加したことで、AB型の人や左利きの人と同じ位の割合にいるということを知り、特に驚きました。誰もが日常的に接しているような、どんな場所にもいる人達のことだと知った時、知らず知らずのうちに、私が当事者にカミングアウトできないような環境を作っていたのかもしれないなと思いました。だから今までLGBTのかたたちと接したことがないと思っていたのかもしれないと。

今回の研修は、そんな私に大きな気づきをくれました。当事者の生の声は、日本におけるマイノリティであることの生きづらさを、リアルに訴えていました。そんな生きづらさを「与える側」の人ではなく、LGBTが「理解できる側」の人になりたいと思いました。そして、そんな世の中にするのも、行政の役割の一つだということを感じました。「人権のまち」と掲げている箕面市から、行動を起こすことが求められていると思いました。



職員P

「あなたの外見は〇性ようですが、自分でも〇性だと思っていますか？」とか、「あなたの恋愛や結婚の対象は、異性ですか？」などと、他人から問われた経験は、自分にはありません。日ごろ私たちは、「からだの性」と「こころの性」が一致していることや、性的指向が異性に向かうものであることを、まるであたりまえであるかのように考えがちなのだと思います。

今回ヒアリングにご協力いただいたLibraの数名のみなさんのお話だけでも、性の問題は自分が想像していたよりはるかに多くのバリエーションがあることを知りました。「男」か「女」か、といった単純なカテゴリーで区分できるものではなく、意見交換の中でも「あらゆる性」という表現がなされていましたが、まさにそのように個々に向き合って捉えるべきものだなと思いました。

昔に比べれば、当事者に直接差別的な言葉が投げかけられるような場面はかなり少なくなったのではないかと感じます。しかし、他人事としてなら容認できても、それが自分の家族のこととなると受け入れられなかったりするなど、まだ完全に偏見が無くなったとも言えないのが実情だと思います。「ふーむ、そういう人がいるんだ」では変わらない、という言葉が印象的でした。

社会全体の意識を変えていくとなると、その根底として教育現場でどう取り組むかは重要だと思います。性差を自覚するのは2～3歳からというお話がありましたが、そこからの成長の過程で、自分の性別に違和感を感じることで悩んだり、またそのような悩みを抱える人への偏見を持ったりしないためにも、子どもたちには早い時期に、自分の性・他人の性について考える機会があれば、と感じました。

現実社会における、セクシュアル・マイノリティのかたの生きにくさ・暮らしにくさをどう解消していくかということも、同じく取り組んでいかねばならない問題だと思います。意見交換では同性婚の法的課題などの話題が出ましたが、法整備といった大きなレベルではなくても、まずは自分の日常の業務において、差別的な扱いや不利益が生じていないか、いま一度目を向けてみなくては、と思いました。



職員 Q

LGBTについて個々人レベルでの当人の率直な意見や思いを聞くことができ、また、行政、教育、メディアにおける影響について検討し意見交換を行うことができ、非常に有意義なヒアリングになりました。

私自身はいわゆる一般的なシスジェンダー（非トランスジェンダー）にあたりますが、LGBTのかたに対して偏見は持っていないと思っています。男性から「彼のことが気になっている」と相談されたとしても「そうなんだ、どんなところが好きなの？」と話を返す感じでしょうか。しかし、LGBTの知り合いは2、3人しか知らず、(LGBTであることで引け目を感じる等により) カミングアウトしていないかたの話を書く機会はありませんでした。生の話を聞かせて頂いて実感したことは、奇異の目で見られることはもちろん当人としても避ける場所だと思いますが、何気ない会話や、常識的な当たり前の表記等に対してストレスを感じることに気づかされました。偏見は持っていない、LGBTのかたに対してもウェルカムな姿勢だと思っておりましたが、自身がLGBTの存在を意識して傷つかないような発言ができていたかということも必ずしもそうでなく、反省しました。意識しているつもりでも当事者の感じる過ごしにくさを痛感し、同時に社会全体として意識していくことの難しさを感じました。

労働関係の業務を行うにあたり、特にマイナンバーの交付により性別が露見するようになった今日、考えなければならない課題は今後増えていくと思われます。窓口での対応から書面の記載等についても、不適切な扱いがないか振り返り、洗い出す必要があります。まず、現時点で気づけるところから、市役所内部の修正・是正に努め、労働担当として企業や関係機関への情報提供、知識の周知徹底に努めていきたいと思えます。

今回のヒアリングに参加する以前から、ネットで話題を呼んだ「この教室に男子がいたの、気づいた？」という動画や、化粧品等の宣伝に男性が取り上げられていることなど、自身の目につく範囲では気になっていたLGBTについての問題でしたが、今回の機会を受けてしばらく、街中や会話の端々でも「どうして女性限定なのか」「性別で限定する必要はあるのか」と疑問を抱く場面が多々ありました。きっとこの疑問がLGBTのかたにとっての過ごしにくさや受け入れられていない感覚に繋がっていくのだと少しずつ気づかされます。仕事やプライベートにおいてもヒアリング結果を活かしていきたいと思えます。



◇コラム セクシュアルマイノリティをめぐる動き

(1) 同性パートナーシップ制度

平成27年、東京都渋谷区で、全国で初めて、いわゆる同性パートナーシップ条例が可決され、11月から、同性のパートナーにパートナーシップ証明書を交付する制度が始まりました。また、東京都世田谷区でも、パートナーシップ宣誓書の交付を始めました。その他、三重県伊賀市は平成28年4月から、兵庫県宝塚市は平成28年6月から、沖縄県那覇市は平成28年7月から、証明書の交付を予定しています。

(2) 支援宣言

大阪市淀川区では、平成25年9月に「LGBT支援宣言」を出し、LGBT（セクシュアルマイノリティ）についての職員研修や支援・相談事業など様々な取り組みを実施しています。沖縄県那覇市でも平成27年7月に同様の宣言を発表しました。

(3) その他の動き

平成27年4月、文部科学省から各都道府県教育委員会に対して「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」の通達が出され、性同一性障害やセクシュアルマイノリティとされる児童生徒への配慮・支援を行うこととされました。

奈良県奈良市は、LGBT旅行者を積極的に誘致し、また市内におけるLGBT認知向上を図るために、LGBT旅行者を支援する国際団体「国際ゲイ&レズビアン旅行協会（IGLTA）」に、平成28年4月より自治体として初めて加盟する方針を発表しました。

また、民間企業でも、同性カップルを家族とみなしてサービスの対象にすることや、社内の同性カップルを結婚に相当する関係と認めて福利厚生の対象とする方針を定めるなど、様々な取り組みが広がっています。

◎これから箕面市ができることは・・・

セクシュアルマイノリティは身近な人権課題です。行政として、パートナーシップ制度を整備することも一つの方法ですが、まずは今、当事者が生きづらくなっている施策・制度はないかどうかを見直す、市民に向けて正しい情報を発信する、相談支援体制を整えるなど、できることから一つひとつ取り組んでいきます。

◇コラム 差別落書きをなくそう

(1) 市内で発生した差別落書き

箕面市では、平成5年に「箕面市人権宣言」を採択、平成15年に「箕面市人権のまち条例」を制定し、人権文化の根づいた社会の実現に向け、人権尊重の視点をもって各種施策に取り組んできました。

しかしながら、市内の公共施設で、平成26年11月に在日韓国・朝鮮人に対する差別落書きが、平成27年1月に障害者に対する差別落書きが発生しました。また、平成27年12月には、市内の大規模小売店舗でも、在日外国人に対する差別落書きが発生しています。

(2) 差別落書きとは

差別落書きは、差別や偏見に基づき、相手を傷つけ、侮蔑する言葉を使ったもので、人の心を傷つけるとともに、見た人に新たな差別意識を植え付けて、偏見を助長、拡大させるおそれがあり、見過ごすことができないものです。

落書きは、刑法（建造物等損壊罪、器物損壊罪）や軽犯罪法に基づき罰せられる場合があります。また、特定の個人を誹謗・中傷するものは、刑法の侮辱罪や名誉毀損罪で訴えられることもあります。

(3) 差別落書きは許さない

本市では、悪質・卑劣な差別落書きは許さないという姿勢で、今後もさまざまな人権課題の解決に向けて、市民のみなさまとともに取り組みを進めたいと考えておりますので、ご協力をよろしくお願いいたします。一人ひとりが人権を尊重し、誰もが安心して住めるまち・みのおをつくりましょう。



◇コラム 過去のヒューマン・ライツ・レポートの紹介

人権行政研究会では、人権関連団体での取り組みを取材した研究会メンバーの感想・意見と、市の施策等を掲載した、ヒューマン・ライツ・レポートを平成23年度より毎年作成しています。研究会メンバーで、取り上げたいテーマなどを話し合い、取材先等を決めています。これまでに取り上げたテーマは以下のとおりとなっています。

平成23年度：雇用と就労（障害者事業所を取材）

平成24年度：雇用と就労（障害者事業所、国際交流協会を取材）

平成25年度：配偶者への暴力（DV 被害者支援団体を取材）

平成26年度：住まいにおける人権（宅地建物取引業協会を取材）

ひとり親家庭の貧困（ひとり親家庭の学習支援団体を取材）

これまで作成したレポートは、市ホームページから見ていただくことができます。

<https://www.city.minoh.lg.jp/iinken/iinken/human-rights-reports.html>

今回も含め、これまでに行ってきた関係団体への取材によって、市内を中心として人権に関する状況や実態を知ることができ、私たち行政職員の仕事のやり方を問い直す良い機会にもなっています。取り上げてきたテーマ以外にも、多くの人権課題が存在しています。

来年度以降も、研究会ではテーマを定めて取材などを行いながら、さまざまな人権課題に対する理解を深め、研究会メンバーがそれぞれの部署で活かしたいと思います。

皆様のご意見をお聞きしながら、今後もレポートの作成を継続していきたいと考えていますので、お読みになってのご感想・ご意見・ご提案を裏表紙の連絡先までお寄せいただくと幸いです。よろしくお願いいたします。





箕面市人権宣言

わたしたち、みのお市民は、なほ豊かかわた
 たら街をよき愛しています。この街に住
 み、この街で暮らすすべての市民がたれを
 りとして「人権」を踏みしられ、涙をこぼ
 すことがあつてはならないと願っています。わたし
 たらはそのために、引きも切らずに続く「人
 げんを否定すること」に、しっかりと向き合
 それをなすために行動したいと考えています。
 このように、愛すること、願うこと、考えること、
 行動することは、みのお市民のたからかな
 誇りです。わたしのために、あなたのために、
 みんなのために、にんげんの街みのおを
 育てます。日本国憲法のところ、市民
 の風で、ここ箕面市を「人権の街」として
 宣言します。

平成五年（一九九三年）十二月二十日

箕面市

箕面市非核平和都市宣言

真の恒久平和は、人類共通の願いである。

しかしながら、近年、世界において軍備の拡張は依然として続けられ、世界の平和に深刻な脅威をもたらしていることは、極めて憂うべきところである。

わが国は世界で唯一の核被爆国として、再び広島、長崎の惨禍を繰り返させてはならない。平和なくしては、明るく豊かな生きがいのあるまちづくりは保障されない。

よって、箕面市は、平和を愛する人達が集うまちとして、日本国憲法にうたわれている平和の理念に基づき、非核三原則の完全実施とあらゆる国のあらゆる核兵器の廃絶を訴え、ここに非核平和都市であることを宣言する。

昭和60年 3月28日

箕面市

◇編集後記◇

*今回二つのテーマを取り上げました。セクシュアルマイノリティには、性別違和（性同一性障害）も含まれますが、多様なセクシュアルマイノリティは障害とイコールではありません。障害のあるかたやセクシュアルマイノリティのかたのみならず、多様性が認められる社会を築くためには、一人ひとりが他人とは違うアイデンティティを持っていることを知り、当事者や関係者と対話し、どう受け止め反応するかを考えることが大切だと思います。行政や民間企業、市民一人ひとりが共生社会への理解を深め、実践し、だれもが自分らしく生きられるまちをつくっていききたいと思います。

*性的マイノリティの方々とは話し合う機会がありました。「自分は差別などしていない」と思っていました。が、実は様々な所でこうした方々の「生きづらさ」に、知らず知らずのうちに荷担していることを、具体例を元に実感を持って教えていただきました。他の課題を含め様々なマイノリティの方々とのこうした素敵な出会いを、今後も持ち続けていきたいとつくづく思いました。まずは様々な人権課題に「出会う」。これが「あらゆる人が暮らしやすい社会」へ進む第一歩になると、改めて感じました。

*『共生社会』への第一歩は『多様性』を知ることだと思います。今回、セクシュアルマイノリティのかたがたとお話をすることで性の多様性を知り、自分にもあてはまることがあると実感することができました。対話を通じて多様性を知り、それにどう対応すべきかを考える、これは障害者差別解消法が求めるところだと思います。人にはそれぞれの個性があり、その多様性は無限です。個性とは発揮するものではなく、隠そうとしても溢れてくるものだと本で読んだことがあります。溢れる個性を活かすことのできる『共生社会』の実現を、みなさんと対話しながらめざしていきたいと思っています。

*当たり前なことなのですが、「個人」がもっと尊重される社会でないといけないんだと、あらためて思いました。人と同じ、多数派に属しているというだけで、それが「ふつう」と解釈して、安心して人が多い気がします。少数派と見られる人で、その人にとっては自分は「ふつう」なのに、いじめられたり、差別を受けることがあります。今の子どもたちには、誰もが生まれながらにしてもって、人として幸せに生きていくための権利である「人権」のことをもっと知ってほしいです。そのためにはまず、子どもたちの保護者である私たち大人がしっかりとお手本を示すべきですね。



◇編集スタッフ◇

人権行政研究会は、箕面市人権行政推進本部会議のもとに設置しています。

- ①人権担当と各部局の連携強化、②職員の人権意識の把握・向上、③人権課題に関する市内での実態把握 ④人権情報紙の作成・編集その他、を目的として活動しています。

所 属		名 前
総務部	人事室	徳留 圭吾
人権文化部	男女協働・家庭支援室	高木 文子
市民部	市民サービス政策室	和田 真理子
地域創造部	箕面営業室	福永 舞美
健康福祉部	健康福祉政策室	竹内 亜衣
みどりまちづくり部	営繕課	中埜 共子
消防本部	消防総務室	上田 由香
子ども未来創造局	学校教育室	高取 貞光
子ども未来創造局	教育センター	松田 隆史
子ども未来創造局	幼児教育保育室	山口 朝子
子ども未来創造局	西南公民館	田中 哉恵

事務局

人権文化部	人権施策課	雫川 由記
		小口 佳奈
子ども未来創造局	人権施策課	梶 敏浩
		五十嵐 直人

印刷物番号

27-23

平成28年(2016年)3月

編集：箕面市人権行政研究会

(事務局：箕面市人権文化部人権施策課、

箕面市教育委員会事務局子ども未来創造局人権施策課)

発行：箕面市人権文化部人権施策課

〒562-0003 大阪府箕面市西小路4-6-1

TEL.072-724-6720 FAX.072-724-6010

Email. jinken@maple.city.minoh.lg.jp

