

発 言 通 告 書

発言者氏名	藤野英明
発言の会議	平成27年 9月15日 本会議
発言の種類	質 疑、 <u>一般質問</u> 、緊急質問、討 論、その他
質疑等の方式	一 括、 <u>一問一答</u>
答弁を求める者	市 長

【件名及び発言の要旨】

1 「いわゆる性的マイノリティとされる方々」にとって市役所が働きやすい職場に生まれ変わる必要性について

これまで私は「いわゆる性的マイノリティとされる方々」の人権を守り不利益を解消し生きづらさをなくすさまざまな取り組みを提案してきたが、足元の「一事業所としての市役所」に目を転じると、「いわゆる性的マイノリティとされる方々」にとって働きやすい職場になっているとはまだ言えない。

市民の皆様や事業者にとって「モデル事業所」となるべき市役所が、市職員にとって安心して働き続けられる場になるように「ダイバーシティ&インクルージョン」は横須賀市役所の当たり前の姿勢だと強く打ち出し取り組みを実践すべきだ。

そこで、市長のお考えを伺う。

(1) 本市の「ダイバーシティ&インクルージョン」の姿勢を内外に強く打ち出す必要性について

ア 行政のトップかつ市民のリーダーとしての姿勢を、毎年必ず表明する必要性について

(ア) 昨年、吉田市長から「多様な性にYESの日」に祝電をいただいた。これをもっと一般化した形で全ての「いわゆ

る性的マイノリティとされる方々」に対して、記者会見やプレスリリースを毎年実施してほしい。

例えばオバマ大統領は毎年6月のプライド月間やプライドウィークなどに祝辞を発表してきた。吉田市長にも、一事業所としての市役所のトップとして、また、40万人市民の代表として、その姿勢を毎年発信していただきたいが、いかがか。

イ ダイバーシティ&インクルージョンの「モデル事業所宣言」の必要性について

- (ア) 一事業所としての横須賀市役所が市内企業のお手本となるように、「いわゆる性的マイノリティとされる方々」が働きやすい「ダイバーシティ&インクルージョンのモデル事業所」となることを宣言すべきではないか。

ウ 取引先（契約先や指定管理者）に対して、あらゆる機会にLGBTフレンドリーであることを求める取り組みを検討すべきではないか。

エ 事業所としての姿勢を対外的に継続的な行動で示す必要性について

- (ア) ダイバーシティ&インクルージョンの取り組みに積極的な企業は『Work with pride』や『レインボーパレード（プライドパレード）』などに毎年積極的に出展してその姿勢を外部に打ち出している。

本市も同様にこうした取り組みに積極的に参加すべきだが、いかがか。

(2) 現在市職員として働いている「いわゆる性的マイノリティとされる方々」を支援する取り組みのうち、皆に必要性のある取り組みについて

ア 「ロールモデル」の存在の必要性について

少なくとも人口の5～7%とされる「いわゆる性的マイノリティとされる方々」は、現在も市役所の全部局で多数勤務しておられると推測される。

- (ア) みずからの働き方やキャリアパスに対して、これらの

方々が「ロールモデル」を持てている現状だとお考えか。

- (イ) かつて男女共同参画推進のために女性職員が先輩職員を「ロールモデル」にできるさまざまな試みを行ったが、同種の取り組みを実施すべきではないか。

イ 市職員の「保健相談」を担当する医師らの十分な知識の有無について

市職員の健康管理のために「産業医による産業医相談」「精神科医師によるメンタル相談」「カウンセラーによるこころの相談」が実施されており、毎年500～600件の相談を受けている。

- (ア) これまで「性的指向および性自認」に関する相談を受けてきた実績はあるか。
- (イ) この「保健相談」を担当している産業医・精神科医師・カウンセラーは、「いわゆる性的マイノリティとされる方々」に関する相談に適切な対応をできる専門性をお持ちなのか。もしそうでなければ、専門的な研修をぜひ受講していただくべきだが、いかがか。

ウ 市役所総務部を初め、現在の市役所内に安心して相談できる窓口について

私は市職員からカミングアウトを受けて具体的な相談を受けることがあるが、本来は総務部を初め、市役所内部にきちんと市職員が安心して相談できる窓口があることが望ましい。

- (ア) 「いわゆる性的マイノリティとされる方々」の相談を受けることを相談メニューに明記し、かつ内容が絶対に外部に漏れずに安心して相談できる職員向けの相談窓口はあるのか。
- (イ) また、その存在を常勤・非常勤を問わず職員全体に丁寧に周知しているか。

エ 市役所内の「エンプロイヤー・リソース・グループ」について

- (ア) 「いわゆる性的マイノリティとされる方々」が市役所内で自発的な活動を行っている「エンプロイヤー・リソース・グループ」(あえて意識すれば当事者グループ活動)は存在

しているか。

(イ) また、本市は積極的にその活動を支援しているか。

(3) トランスジェンダー及び性同一性障害の職員に向けた取り組みの必要性について

ア 更衣室のあり方の改善について

現在、市職員向けの更衣室は男性用と女性用の2つしかない。つまり、望まない形での更衣室の使用を、トランスジェンダーまたは性同一性障害の当事者の方々は強いられている可能性がある。

(ア) 市役所そのものが極めて狭く休息の場も確保できない状況にあるのは承知しているが、より有効な更衣室のあり方を検討すべきではないか。

イ 「性別適合手術」への支援体制の必要性について

現在、市職員から「性別適合手術を受けたい」という申し出がある場合、あらゆる形でその願いを実現する支援体制を本市役所は持っているか確認したい。

(ア) 「性別適合手術」を希望する職員は退職に追い込まれることなく、休暇を取れるか。例えば、MTF (Male to Female) の方々は手術内容によっては数カ月間、仕事を休まねばならない。退職することなく、本市では休暇を取れるのか。

(イ) 「性別適合手術」を受けた方々が復職するに当たって、周囲の職員が十分に理解を深めた状態で迎えられるような研修体制は既に構築されているか。

(ウ) 「性別適合手術」を希望する市職員のための相談窓口や休暇の申請などのさまざまな手順を記載した「性別移行ガイドライン」を作成すべきではないか。

ウ 職員の「服装やメイク等」に対する本市の姿勢について

トランスジェンダーであっても性同一性障害とは限らず「性別適合手術」を望まない方々もたくさんおり、服装やメイクや話し方などによる性別表現・性表現でご自身のあり方や性自認を大切

にしている方もたくさんいる。

(ア) 既に本市では「職員被服貸与規則」ではスカートをストラックスにかえることができることは明記されているが、その逆は認められているのか。

(イ) 現在まで続く性別に固定的な観念に基づいた服装（例えば、女性はスカート、男性はパンツ）とは異なるあり方（例えば、肉体の性は男性だがメイクをしたりスカートをはくなど）を選ぶ職員を、本市は最大限に尊重しているか。

(4) 職員採用試験のあり方について

ア エントリーシートについて

現在、本市は職員採用試験のエントリーシートの性別欄に男女の記入を求めている。統計上求められていることは承知しているが、新規・中途を問わず、性別欄の運用方法を改善する必要性（例えば、その他という項目の新設や本人が自認している性を記入することを認めるなど）を強く感じる。市長はどうお考えか。

イ 就職活動における性別固定的な同調圧力で苦しむ学生等に、本市の姿勢を打ち出す必要性について

多くの学生から「就職活動ほど伝統的な性別固定観念に縛られた機会はなくとても苦しい（例えば、就職活動では男女のスーツが明確に分かれており、女性にはメイクも求められる、エントリーシートの性別欄と見た目の違いを無理に合わせねばならない、などから就職活動そのものを諦めてしまう）」との声を聞く。

(ア) 採用試験に当たって、「本市役所の受験に当たってはそうした性別固定的な同調圧力は無視して自分らしくあって欲しい」と強く発信すべきではないか。

ウ 市内外で開催されている「LGBTの学生のための就職説明会」等で積極的に本市の姿勢を周知する必要性について

2006年頃からダイバーシティ&インクルージョンの取り組みに積極的な企業が「LGBTの学生のための就職説明会」等を開催している。

(ア) 本市もこうした場に赴いて、本市の姿勢を広く知っても

らうべきではないか。

(5) 「結婚の平等 (marriage equality)」政策を進める必要性について

現在我が国では、欧米のような「結婚の平等 (marriage equality : 誰もが平等に結婚する権利を持っていることが前提での取り組みの推進)」政策が進んでおらず、例えば「同性婚」が認められていない。

そのため、結果的に「事実婚にある同性パートナー」は社会保障制度の多くの権利 (労災保険の遺族補償部分、健康保険、国民年金) が損なわれている。法的婚姻関係ならば受けられるあらゆる待遇が受けられず、大きな不利益を受けている現実を、実施できる部分から早急に改善すべきだ。

ア まず、職員の勤務時間、休暇等に関する条例をダイバーシティ&インクルージョンの観点から全面的に総点検すべきではないか。

イ 扶養手当について

(ア) 家族の扶養手当は「事実婚」であっても法律では支給が認められている。これをもとに、本市は同性パートナーに対しても「扶養手当」を支給すべきではないか。

ウ 結婚、育児、介護、忌引等の休暇の取得について

結婚と介護は、誰にとっても重要かつ大切なライフイベントだ。また家族・親族ら大切な人を亡くす悲しみは誰にとっても感情的に苦しいだけでなく、葬儀などの実務的手続きの煩雑さに追われる大変な時期である。

(ア) こうした時期に、法的婚姻関係にある人々が受けられる各種の休暇を、同性パートナーに対しても認めるべきではないか。

エ 同性婚・同性パートナーを理解する研修の必要性について

(ア) 「同性婚」や「同性パートナー」を市職員全員が正しく理解するために、既に同性婚や同性パートナーを公にされている方々 (例えば東小雪さんと増原裕子さん) を本市に

お招きして研修を開催すべきではないか。

オ 職員厚生会の結婚祝い金について

本市役所では職員が結婚すると互助組織である「職員厚生会」から結婚祝い金 3 万円が支給されるが、現在この受け取りには戸籍謄本等の添付による申請が必要である。

(ア) 職員厚生会は市役所とは別組織だが構成員は市役所職員であり、本市としてこのルールを変更し「事実婚」のパートナーにも支給できるように提案すべきではないか。

(6) 「性的マイノリティ」や「LGBT」などの呼び方から、「SOGI」への変更の必要性について

過去数年間にわたる市長との質疑を通して「いわゆる性的マイノリティとされる方々はマイノリティではないし、その呼び方も検討が必要だ」との認識を共有してきた。

これまでの質疑では「いわゆる性的マイノリティとされる方々」「LGBT」「セクマイ」など、多様性・包括性にも欠ける表現を用いてきた。しかしどの呼称も世間一般にわかりやすく伝えるために便宜的に使用してきたにすぎず、私自身、他の表現を常に模索してきた。

国際連合では「いわゆる性的マイノリティとされる方々」について語る際、「性的指向 (Sexual Orientation) と性自認 (Gender Identity)」をもとに「SOGI (ソギと発音)」と記述・呼称している。

ア この際、本市においても「SOGI」と記述・呼称を変えるべきではないか。

(7) 本市役所のダイバーシティ&インクルージョンの取り組みを、世界の企業と同じ指標で常にチェックし続ける必要性について

今回の一般質問で私が指摘したことはダイバーシティ&インクルージョンを実現する上でのわずかの事柄にすぎない。

ア 本市役所が継続的にみずからの取り組みを深めるために、「CORPORATE EQUALITY INDEX (CEI)」(アメリカの人権団体ヒューマン・ライツ・キャンペーン財団が作成し、現在 13 回目となった企業のLGBTフレンドリー指数として最も参照さ

れている指標)等を積極的に活用して、満点が取れるように改善していくべきだが、いかがか。