

第8回 市長とジェンダーミーティング 開催報告

日 時：令和6年10月30日(水) 13時30分から15時10分

会 場：イオンモール苫小牧1F セントラルコート

参加者：木村副市長、協働・男女平等参画室長、企業・市民団体等9名、傍聴者18名
事務局5名

《第1部》

●木村副市長挨拶

本日は、皆様ご存じのとおり、岩倉市長の出席はかないませんでした。市長とジェンダーミーティング、お忙しい中、こうして皆さんお集まりいただきまして誠にありがとうございます。また、日頃から男女平等参画の推進に対しましてご支援、ご協力いただいておりますこと、この場をお借りして感謝を申し上げたいと思います。

この講演会の開催に当たりましては、イオンモール苫小牧さんのご協力の下、各店舗の入り口にレインボーフラッグを掲げていただいております。また、2階の未来屋書店さんにおきましても、LGBTに関わる書籍のコーナーを設けていただいております。この場をお借りして、イオンモール苫小牧さんに、全面的な協力に改めて感謝を申し上げたいと思います。

さて、本市では性の多様性の啓発活動としまして、苫小牧市男女平等参画基本計画に沿って、多様な性を尊重し、偏見や差別をなくし、男女平等参画社会の実現を目指す、こうしたことを目的に、出前講座の実施や啓発漫画の作成、あるいは市職員における行動指針やサポートガイドラインの設置、作成などを行ってきたところであります。また、令和5年1月であります。性的少数者の方の気持ちを尊重して、当事者や家族が抱える困難解消の一つの手段としてパートナーシップ制度を創出したところであります。パートナーシップ制度につきましては、全国的にも令和6年5月現在であります。全国で1,756自治体のうち459自治体が導入しております。人口カバー率も85%を超えたところであります。そして、本日は本市における多様な性の在り方への理解を深めるということで、今年度より苫小牧市内の小・中学校でLGBTの出前講座の講師として務めていただいておりますSOGI-Mami's代表の高橋愛紀さんにご講演をいただくこととなっております。本日の講演をきっかけに多様な性についての理解が進んで、誰もが個人として尊重され、住みやすいまち苫小牧となりますよう大いに願っておりますので、どうか本日は皆さんよろしくお願いいたします。

私からの挨拶とさせていただきます。よろしくどうぞ。

● 苫小牧市「市長とジェンダーミーティング」～多様な性について～

講師：SOGI-Mamii's 高橋愛紀 氏と市 ALLY 職員とのトークセッション

○司会 今日には事前にメンバーの皆さんからは、あとは質問を頂戴しておりますので、その質問につきましては後ほど高橋愛紀さんのほうから回答をいただきたいなと思っております。

◎高橋氏 そうですね、皆さんありがとうございます。事前に質問いただいておりますので、実際に、高橋の個人見解にはなりますけれども。質問に答えてみたいなというふうに思います。

○司会 まず、会社で、こちらのイオンモールさんもそうですけれども、会社で採用募集時に L G B T フレンドリー等の記載をしていいものなのか。また、採用に関して、性のことに関して差別する気はないですよというような表現の仕方になるのかなと思うんですけども、そういったフレンドリー等の企業ということを記したほうがいいのかということですね。

◎高橋氏 これはやっぱり採用時にフレンドリー企業ですというのを掲げている企業を最初からチャレンジするという当事者の方とはとても多いです。というのは、やはり就職したけれども、そういった取組がされていなくて、残念ながら辞めてしまうというそういう声が多く多いです。

○司会 そうなんですね。それを参考にしながら、続いて、面接のときにカミングアウトされてしまった場合、戸籍の名前、住民票とか名前と見た目の違いがあった場合にどんな配慮ですとか、どんな対応をしたらいいのかなというご質問なんですけど。

◎高橋氏 カミングアウトがあった場合は、もうどのようなことができるかというのはその方と顔を突き合わせて、できることとできないことが企業もあるかと思いますので、ぜひお話し合いの下なんですけれども、ただ、カミングアウトがなくて見た目の性別と戸籍上というか、面接時に書いていた性別が違うというのは、こちらから決めつける問題ではないので、そこは。もうカミングアウトがないのに勝手に決めつけるのはやめてほしいなというふうに思います。

○司会 分かりました。見た目での判断ではなく。

◎高橋氏 はい。やはり仕事を採用するのに至って、性別の関係のある職種というのがどこまでかというののもちょっとあるのかなと思ったりするんですよね。結構トランスジェンダーというのは、自分が適切なのか、そういうことも考えながらチャレンジする方もいらっしゃるって、やっぱり入って嫌な思いはしたくないんですよね。なので、仕事の能力の中に性別は関係あるのかなというところがちょっとキーワードになってくるなという。

○司会 今トランスジェンダーのお話が出ましたけれども、実際にカミングアウトされて、トランスジェンダーの方を採用した場合ですよね。会社として果たしてどこまでどんな配慮が必要になってくるのか。逆に、考え過ぎちゃう、あれもやったらいいのか、

これもやったらいいのかという考え過ぎちゃう場合もあるのかなと思うんですが、例えばですけど、事前に本人に確認していいものなのかどうなのかというところですね。それはもう本人に確認しても大丈夫でしょうかね。

◎高橋氏 確認というよりは、何かしてほしいことはありますかという聞き方だとすごくありがたいんじゃないでしょうか。例えばトイレとか、トランスジェンダーの方だとトイレだとか更衣室だとか、そういったところがやっぱり一番不安になられるところだと思うので。

○司会 そうですね、会社としてもどこまでできるかはあれですけど、そういった配慮。必要ですね。また、今日、各企業の皆さんもいらっしゃってしまして、会社によるのかと思いますけれども、制服がある職場、実は私もかつては制服を着て仕事をしていたんですけど、その場合、女性だけが制服があるというパターンが結構多いと思うんですけど、制服は今後どのようにしていくべきなのかなという。

◎高橋氏 これは学校なんかは特に見本になるというか、女性も選べるようになっておりますので、男性、女性の分けとかじゃなくて、Aタイプ、Bタイプ、Cタイプとかと、制服も多様だとすごく優しいのかなと思ったりしますね。

○司会 そうですね。今の中学校の制服のように、ブレザーだけとスカートとスラックスが選べるとか。そういういろんな種類があると。

◎高橋氏 そうですね。

○司会 先ほど自己紹介の中で高橋さんのお子さんがトランスジェンダーというお話をされていました。実はここで相談をいただいていまして、これはちょっと質問ではないんですけども、例えばですが、一緒に働いている同僚の方から、自分の子供がトランスジェンダーだったというふうに相談された場合、このときの対応はどうしたらいいんだろうというご相談も実はいただいています、高橋さん自身何か嫌だなという思いをしたことはありますか。

◎高橋氏 特に嫌だなというのはないんですけど、ただ、やはりこういうコミュニティー運営をしていると、当事者のお母さんで、自分の子供がカミングアウトがあつてすごく戸惑っているんですという相談はあるんですよ。私自身も、先ほど言ったように悩んだ、男性から女性、女性から男性の理解を悩んだお母さんなので、もちろん戸惑ったり、例えば究極の話、さっき最初に普通という言葉を投稿かけたんですけど、よくある当事者さんからのお話で、普通に生まれてくればよかったとお母さんに言われた。私はこれが普通なのに。私も、さっきのラジオの音響で、普通と言っているんですよ、ラジオの中で。なので、その普通は一体何なのかというのを問いかけたり、あと、これからSOGIという考え方、これをお伝えするんですよ。そうしたら、SOGIという考え方にたどり着いて、私もストンと理解ができたというか、心に落ちたので、そんなふうに寄り添うようにしているのかなというところでしょうか。

○司会 ありがとうございます。では、その当事者の方が実際に就職活動しているという方

が多くいらっしゃると思うんですけれども、面接での服装、当事者の方が就職、面接に行く際の服装なんですけど、これ、戸籍上の性別で服を着て面接を受けるべきなんでしょうか。

◎高橋氏 これはもう当人の自由というか、意思だと思いますよ。もう自分を分かってほしいからとか、あとはこんな例もありましたね。面接時の前の、よく、エントリーシートですか、あれに性別欄が男女じゃない、カスタマイズで書けるところがあったので、ここはLGBTについて寛容な企業なんだと思って書いたんですけど、ことごとく書いたところが落ちちゃう。そういったことがあったお子さんがいて、もうやめた、自分の身体的性別を女性というふうに書いて、面接のときに自分の自認する服装で行ってカミングアウトしたという、そういった方もいらっしゃるって、いろんなパターンが考えられるんですけれども。でも、これは自分がどう思うかというところに置き換えてその方が選択する内容なんじゃないかなというふうに思ったりします。

○司会 ありがとうございます。そして最後に、これ、苫小牧市の取組、ちょっと苫小牧市役所の取組として、今日この場でご紹介したいなと思っているんですけれども、苫小牧市役所としても性的マイノリティーの方が働きやすい環境の整備に、私たちも日々努めていまして、実は今年度、職員向けのオールジェンダートイレと、私自身もそうなんです、市の職員は作業服がありますので、作業服から着替えたりということもありますので、実は更衣室という更衣室がなくて、今年度、誰もが使える更衣室というものを整備しました。私たちもLGBTの人とか、そうじゃない人という区別のない世界になればなと考えながら日々仕事をしていますので、ちょっとチャレンジということで、誰もが使えるトイレと誰もが使える更衣室をつくってみました。

◎高橋氏 いいですね。優しいです。そういうのがなくて、ああ、と、辞めざるを得なくなっちゃったんですという話もあります。企業の方をお願いしたいのが、このLGBTのフラッグ、これ、すごくLGBTの方はこの意味を知っています、多様性の存在。これ、名刺に、LGBTのフラッグがあったり、企業のエントランスに掲げてあったりとか、もうこれだけでLGBTにとっても優しい企業なんだなという目印になりますので。

○司会 それで、今日、実はメンバーの皆さんの机の上に1本ずつレインボーフラッグを置いてあります。これは、高橋愛紀さんからのプレゼントということでございますので、ぜひ、お帰りになられましたら、会社の入り口にでも掲げていただけますとありがたいなと思いますので、お持ち帰りください。よろしくお願いします

《第2部》

●グループディスカッション

各自が新たに気付いたことや感想についてグループ内で共有

●行動宣言

事務局が参加者の行動宣言を読み上げる

★メンバー1

差別や偏見をなくすため私は

「人間はみんな平等どんな障害があろうとお互い尊重しあうことが大切」

「家族の理解が大切、日常的に思いやる気持ちを大切にします。」

★メンバー2

差別や偏見をなくすため私は

「家族から友達へと広げて行きます。普通の言葉の使い方を注意しながら。」

★メンバー3

差別や偏見をなくすため私は

「少数者への間違ったバイアスを理解し少数者のそのままの姿を理解し協力しながら共存します。」

★メンバー4

差別や偏見をなくすため私は

「自分自身が偏見を持たず、平等に生きていく事を発信していく生き方をします。」

★メンバー5

差別や偏見をなくすため私は

「課内に SOGI の考え方を共有します。」

★メンバー6

差別や偏見をなくすため私は

「家族など近い人から今日聞いた話を共有します。」

★メンバー7

差別や偏見をなくすため私は

「一人一人違うことが当たり前を家族や会社で発信。」

★メンバー8

差別や偏見をなくすため私は
「職場の仲間に SOGI について周知し、先ずは“知ってもらふ”ことをします。」

★メンバー 9

差別や偏見をなくすため私は
「今日の学びを社内外で共有し、分断せず互いに認め合える環境づくりをします。」

●講師からの講評

ありがとうございます。共有していただけるということが、一番嬉しいです。

よくテレビとかで例えば家族の中でLGBTのテレビをやっている時に、お母さんこの人無理なのとか、こういうのちょっと、そういったことを何気に話してしまう時、そこにいる子供は絶対にもうこのお母さんには言えないなってこういったことをよく聞くんです。こういう風に伝えていくってなると、この人だったらカミングアウトしようかなって思えると思うんですね。是非、こんな風に私の今日のお話、伝えていただければ有難いなと思います。

私はやはり当事者の母なので当事者の気持ちは分かりません。是非、当事者さんの声も聞いていただけたらなと思います。本日はありがとうございました。

●事務局から連絡事項

それでは皆様、本日はありがとうございました。

最後に、事務局から皆様をお願いとお知らせがございます。

先ほど皆様から外部への発信について宣言をしていただきましたが、身近なところから構いませんのでアウトプット・発信をお願いいたします。

これが、苫小牧市全体に変革をもたらすことができる、イノベーションを起こせる会議としての第一歩となると考えておりますので、よろしくお願いいたします。

次回の開催につきましては、今のところ 1 月中旬以降を予定しております。近くなりましたら御連絡させていただきますので、よろしくお願いいたします。以上で、第 8 回市長とジェンダーミーティングを終了いたします。本日はお忙しい中お集まりいただきありがとうございました。