

「令和元年 SOGI※ ハラスメント事案」についての 検証と今後の取組

令和4年3月

尼崎市

※ SOGI (Sexual Orientation & Gender Identity) : 性的指向 (好きになる相手の性)、性自認 (自分の性別
についての認識)

1. はじめに

令和元年、動物愛護団体から本市保健所幹部宛てに届いた文書に端を発し、性的マイノリティ当事者であった職員への指導をめぐって、同年度末に当該職員が退職する事案が発生した。しかしながら当時は組織として事案の課題共有がなされていなかった。

令和2年1月から「パートナーシップ宣誓制度」を導入するなど、市として、性の多様性への理解を深め広げる取組を進めてきたが、令和3年度に入り、報道等で本事案が取り上げられ、市内外から多くの批判や意見が寄せられた。

そのような中、改めて本事案の問題点や課題を整理し、その反省を今後の取組に具体的につなげていくことが重要であるとの認識に立ち、この度、庁内ワーキングを設置した。

関係者への聴き取り等、詳細を確認していく過程で、その背景には、部下への指導をはじめとする組織マネジメントのほか、業務上における関連団体等への対応やその関係のあり方の問題が絡み合って存在することが分かってきており、組織マネジメント上の課題についても今後取組を強化していくが、この度は「性の多様性」に焦点を当て、本事案についての市としての検証と今後の取組の方向性をまとめることとした。

2. 本事案の経緯

年月日	内容
令和元年 11月初旬	動物愛護団体（以下「団体」という。）から、保健所幹部（以下「幹部」という。）宛てに「尼崎市動物愛護センターへの要望書」及び「尼崎市動物愛護センターの職員によるパワハラ行為等について」（以下「文書」という。）が送付される。内容は動物愛護センター職員（以下「職員A」という。）への苦情であり、幹部との面談を希望する記載があった。
11月	文書の送付を受け、幹部が職員Aの上司及び職員Aの直近上司（当時）（以下「上司等」という。）を通して周囲の職員に事実関係を確認をしていく中で、その動きが職員Aに伝わり、直近上司が職員Aに文書の内容について事実確認を行うこととなる。
11月27日	幹部が他課係長同席のもと、団体のメンバーと面談。団体が職員Aに対する苦情説明を行う中で、「職員Aがバイセクシュアルであると女性のボランティアに開示し、皆困惑しており、不愉快である」との発言があった。
12月初旬	幹部が上司等の同席のもと職員Aと面談し指導。
令和2年 3月31日	職員Aが依願退職。

3. 関係者へのヒアリング内容（要旨）

(1) 保健所幹部【令和3年12月16日聴き取り】

ア 職員Aに対して、仕事中に自身が性的マイノリティであることを開示し、相手を困惑させたことについて、仕事の場では知らない人が聞くと動揺するかもしれない。また、心配するような言い方はしない方がいいと話した。カミングアウト（自分の性のあり方について自ら他の人に伝えること）することを不適切とは言っていない。

イ 性的マイノリティや性的指向を明かすこと自体を否定する意図はなかったが、性的マイノリティに限らず、弱い立場のボランティアが市と一緒に仕事をするのがしんどくなるような発言は公務員と

しては控えるべきだと考えた。

- ウ 職員Aへの指導を、直近上司ではなく、自身が行なったのは、団体の要望で自身が団体と直接面談した経緯から、指導結果も自身が団体に直接返す必要があるとの考えがあったからである。
- エ 文書にある職員Aへの苦情については、職員Aにも言い分はあると理解している。

(2) 職員A（元職員）【令和4年1月28日聴き取り】

【本事案にかかる経緯】

- ア 動物愛護行政の方針について、議会からの質問に対する答弁内容と現場対応の実態等、現場の思いと幹部との間にギャップがあり、12月の面談以前から幹部に対して良い印象を持っていなかった。
- イ その後、現場では議会答弁と異なる対応を取らざるを得なかったことから、動物愛護行政をめぐる団体の思いと現場の状況とが乖離していき、良好であった団体のボランティアとの関係が悪化していった。
- ウ セクシュアリティの話ボランティアにしたのは、文書が出される2～3年前の出来事であり、当該ボランティアとは当時仲が良く、共に作業をする際の雑談の中で彼女の有無や結婚の予定等を繰り返し尋ねられたため、答えたものであった。
- エ 文書の内容に関して、上司等の同席のもと幹部と面談
 - ① 幹部は事実確認をする前に、職員Aが公務員として市民対応の際の言葉の選び方に問題があったのだろうと思い、「Aさんが公務員としてのふるまいができなかったのは、組織としてAさんを教育できていなかったことが原因である」旨の発言をした。（文書の内容は、職員Aにとって事実とは異なるものであった。）
 - ② 幹部からセクシュアリティについて、公務員として相手がどう思うかわからないことは話すべきではないと指導された。納得がいかなかったは次の3点
 - ・ 性的マイノリティであることを聞かされたことに対し、ネガティブな反応がみられたならば、幹部には、「それはおかしい」と団体に意見してほしかった。そのことを幹部に指摘すると「社会はまだそこまで成熟していない。相手がどう受け取るかわからない個人的なことは言うべきではない。」と指導されたこと。
 - ・ 異性愛者が結婚しているかどうかについて話すことと、バイセクシュアルだと答えることは同等ではないと言われたこと。
 - ・ 幹部が、話すべきではないプライベートな事柄の事例として「私なら、大きな病気を患っていたり、借金があったりしても、相手が心配していろんな感情をもつようなことは、仕事上では言わない。」旨の発言をし、セクシュアリティを病気や借金と同列に例えたこと。
 - ③ 自身のセクシュアリティを知らない上司が同席していたことについては、管理職がそろった事情聴取の場（団体の言い分を前提として自分を疑ったような言い方で自身にとって悔しい状況の場）で、自身のセクシュアリティについて言われたくなかった。

【退職に至った理由】

- ア 上記エ①のとおり、団体側の言い分を前提とし、決めつけて指導されたこと。とても腹が立ったし、信用してもらっていないことに失望した。
- イ セクシュアリティに関する一連の発言。
- ウ 自身に配慮して異動の話が出たが、団体と揉めたため異動させられたと捉えられる前例をつくりたくないという正義感が芽生えた。
- エ その時の仕事以外にやりたいこともあった（現在、復職の意思はない）。

4. 問題点の整理

幹部及び職員Aへの聴き取り等を通じ確認できた経緯を踏まえ、本事案の問題点を次のとおり整理した。

(1) 性の多様性及びSOGI ハラスメントに関する理解不足

ア カミングアウト

性的マイノリティであることのカミングアウトについて「公務の場では相手はどう受け止めるかわからない個人的なことは話さない方が良い」と指導したことは、カミングアウトを禁止する行為である（カミングアウトするかしないかは当事者に選択する権利がある）。

※ 幹部は、基本的にかミングアウトを否定する考えはなかったが、公務員は公務における関係者（市民等）に対しては、プライベートなことを言うべきではなく、カミングアウトもそれに類するとの思いから、カミングアウトを禁止するに至った。

イ マジョリティ特権*

- ① 異性愛者が結婚しているかどうかを答えることと、性的マイノリティであることのカミングアウトは異なるとの発言には、異性愛と同性愛との非対称性、すなわちマジョリティ側の「ふつう」を前提とした意識されない特権性が存在している。
- ② 性的マイノリティであることのカミングアウトを、個人的な悩みとして病気や借金と同列に例えたことは、性的マイノリティを傷つける不適切な例示であった。その理由として、性的マイノリティが歴史的に治療すべきものとして扱われてきたこと、また借金に関しては、本人に選択の余地がないこともあるが、自ら選択するケースもあり、対してセクシュアリティは自らの選択ではないのが大半と言われていることがある。

※ マジョリティ特権：ある社会集団に属していることで労なくして得られる優位性

ウ アウティング*

上司を同席させる前に、職員Aに、誰がセクシュアリティについて知っているかを確認し、同席させる上司が知らないのであれば、上司同席のもとで話をしてよいかについて職員Aの同意を得る必要があった（今回、職員Aの同意がないまま、上司を同席させたことはアウティングにあたる）。

※ アウティング：本人の同意なく、第三者が性的指向や性自認などを暴露すること

(2) 「差別をなくす」職員としての役割についての意識の不足

ア 職員の人権意識

本事案から浮き彫りになった性の多様性に関する感度の低さの背景としては、自身が差別しないのみならず、差別をなくす役割を担う自覚の不十分さがあった。人権を守り人権行政を推進する役割と責務を担う職員として、性の多様性に限らず人権全般に関する社会動向にアンテナを張り、主体的に行動していく姿勢が求められていた。

イ 人権侵害にあたる言動への指摘

団体から「セクシュアリティに関してカミングアウトを受けて戸惑っている」との発言を受けた際、団体に対して「職員の執務態度とセクシュアリティは別物である」旨を伝えるとともに、性的マイノリティの理解促進を図る必要があった。

(3) 組織マネジメント及び団体（市民）への対応についての課題

ア 部下への指導手法、マネジメントについて

文書の内容について、職員Aの言い分を十分に聞く前に指導を行ったことが、幹部や組織に対する信頼を大きく損なうことになった。

イ 団体（市民）への組織的な対応について

職員が団体（市民）への対応に苦慮する環境が常態化していただけでなく、問題を組織的に共有し、対策を行う体制が取られていなかった。

5. 今後の取組の方向性

今回の検証を通じて、市職員・市役所組織における、性の多様性をはじめとする人権にかかる意識や知識、取組の未熟さが改めて浮き彫りになった。

とりわけ、本事案の課題として「発言の背景に意識されないマジョリティ特権が存在していた」ことからしても、職員誰もが、同じ状況下で果たして適切な対応を取り得たのかを自身に問う必要がある。本事案の反省を糧とし、当事者職員個人の問題としてのみ捉えるのではなく、人権尊重に向けたすべての職員の行動変容および組織の成長につなげていくことが肝要である。

こうしたことを踏まえ、(1)性の多様性に関する理解の促進及びSOGI ハラスメント防止に向けた取組、(2)人権侵害から職員を守るとともに、人権を推進する役割を果たすための取組を、職員に向けた今後の取組の柱とする。

(1) 性の多様性に関する理解の促進及びSOGI ハラスメント防止に向けた取組

ア 人権意識の向上

人権研修等の取組を進め、人権行政を推進する役割と責務を担う職員として、人権に関する動向への無関心や知識不足は許されないことを自覚し、日常業務の中で課題に気づく人権感覚の醸成と人権意識の向上を図る。

イ 本事案を教材としたSOGI ハラスメント研修

SOGI ハラスメントについての基本的理解を深めるとともに、本事案について、何が差別や人権侵害に該当するのかについて、具体的問題点を踏まえた内容とすることにより、意識の定着を図るとともに、性の多様性への感度を高める。

ウ SOGI に関する外部相談窓口の設置

自身のセクシュアリティについて悩んでいた、周りに言えずに苦しい思いをしていたりする職員や、そうした職員や市民等との関わり方に悩んでいる職員が、安心して相談ができるよう、性的マイノリティの支援等を行う団体による外部相談窓口を設置する。

エ ALLY* 育成研修

ALLYとなる職員を育成するための研修を実施する。ALLYを目指すには、自分の価値観と向き合い、性の多様性への学びを深める姿勢や気持ちを育む必要があるが、失言を恐れたり相手を傷つけたりしてしまうのではという不安から、「自分がALLYになるのは難しい。」と感じることも想定される。「こんなことを聞いたら不適切なのではないか。」との思いから疑問点をそのままにしたり、過度に配慮した言動につながったりすることも懸念される。こうしたことから、研修においてはそうした不安にも焦点をあて、具体の事例にも触れながら他者も自

分も尊重するために何ができるのかを考えることに主眼を置き、ALLYになることへの動機付けを行う。そして、ALLYとなった職員がそのことを庁内外に示すことにより、性的マイノリティが相談しやすく、誰もが働きやすい環境づくりにつなげる。

※ ALLY(アライ)：多様な性自認や性的指向に関する社会課題や現状を知り、その解決にむけて共に歩む人（完璧に理解していることを示すものではない。）

オ SOGI に関する職員アンケートの実施

令和元年の本事案に対し、組織として向き合えていなかったことを踏まえ、改めて令和4年度に回答者が特定されない方式でのアンケートを行い、ハラスメントの有無、職場でSOGIに関して問題と感じる事例やこれまで見聞きしたこと、抱えている悩み、求める取組を把握し、多様性を尊重する職場環境づくりに活用する。（必要に応じて、職員研修等にも活かす。）

(2) 人権侵害から職員を守るとともに、人権を推進する役割を果たすための取組

ア 相手の人権を尊重したコミュニケーション力の向上

市民や団体から苦情や要望を受ける場面や差別等の不適切な言動を指摘しないといけない場面等で、自分も相手も尊重しつつ適切な表現ができるように、また職員間において上司が部下を指導するような場面などでも、相手の人権を尊重した言動をとれるよう、コミュニケーションスキル（アサーティブ*等）について、有効な手法を検討していく。

※ アサーティブ：自分の主張を一方向的に述べるのではなく、相手を尊重しながら適切な方法で自己表現を行うこと

イ 既設の相談窓口の周知

◎ ハラスメント相談（SOGI ハラスメントを含む）

現在、SOGI ハラスメントを含めたハラスメント全般を対象として、所属長、各局室企画管理担当課長、人事課、給与課職員健康推進担当を窓口とする内部相談窓口と、弁護士による外部相談窓口を設置しており、全庁的な会議の機会等をとらえて、継続的に周知を行うとともに、相談窓口を担う職員のアウトティング等への知識、理解の向上を図る。

◎ お悩み相談

多種多様な内容に対応している、お悩み相談窓口には、部下の育成に関する悩みや上司のマネジメントに対する内容が多数寄せられており、その解決に向けた取組の中で、マネジメントスキルや相手を尊重したコミュニケーションスキルの向上を図るとともに、さらなる庁内の周知を図っていく。

ウ 組織的なサポート体制の強化

◎ カスタマーハラスメントへの組織的な対応

行政サービスの利用者等から、業務の範囲や程度を明らかに超える要求や苦情相談があった場合には、組織として対応し、迅速かつ適切に職員の救済を図ることが求められる。一方で、多種多様な事例があり、正当なクレームとハラスメントに相当するものとの線引きは難しさを伴う。実際の対応として、職員を孤立させず、組織として対応することを基本に、各職場の意見や多様な事例を参考にする中で、研修の実施、対応ルールの作成等、有効な対策について検討していく。

◎ 管理職・幹部職員の相談・サポート体制

本事案は、業務上で大きな関わりを持つ団体からの要望への対応に、セクシュアリティやアウティングの問題等が関係し、慎重な判断と対応が求められる難しいものであった。今回のように人権に関連する事案への対処を判断するにあたっては、人権に関する高い感度、知識や理解が求められるとともに、判断する職員へのアドバイスやサポートといった心理的安全性を担保する仕組みがあることが望ましく、今後、相談・サポート体制について検討する。

6. おわりに

市では、令和2年に「尼崎市人権文化いきづつまちづくり条例」を制定し、誰もが人権侵害を受けず、権利を行使できる主体として認められ、日々のくらしのなかで尊重されていると実感できるまちを目指し、取組を進めているところである。

職員は、自身が差別をしないことはもとより、差別をなくしていくための責務を負っている。そして、その責務を果たしていくためには、職員自身の人権が守られる職場環境づくりを進めるとともに、職員一人ひとりが、人権を守り人権行政を推進する自らの役割と、公権力を行使する自らの立場（マジョリティ特権への感度が求められる）を強く自覚し、人権に関するたゆまぬ学びと主体的な行動を進めていかなければならない。

市組織として、性の多様性を含めた人権問題の動向への無関心や知識不足は許されないことを改めて認識し、本事案の教訓を共有して今後の取組に活かしていく。

以 上

【参考】

《 府中青年の家裁判 》

○ 経緯

1990年2月に「動くゲイとレズビアンのか（通称：アカー）」が東京都の施設「府中青年の家」での合宿中に他団体から差別、嫌がらせを受けた。こうした行為についてアカーが青年の家側に相談したところ、適切な対処がされず、青年の家側はアカーに対して今後の施設の利用を断る旨を伝えた。これを不服として、アカーが都に抗議するも受け入れられず、都は利用不承認処分を決定。アカーは東京都を提訴し、1994年に一審でアカー側が勝訴。1997年に控訴審でも勝訴し、二審判決が確定した。

○ 判決について

裁判所の判断は、同性愛者の宿泊利用を一切拒否することは著しく不合理であって、その利用権を不当に制限するものと言わざるを得ない。不承認処分は実質的に不当な差別的取り扱いをしたもので、裁量権の範囲を逸脱しており、違法なものというべきである、としている。

さらに二審判決では、1990年当時は同性愛については無関心であって正しい理解がなかったものと考えられるが、一般国民はともかく、行政当局としては、同性愛者の権利、利益を十分に擁護することが要請されているというべきであり、無関心であったり知識がなかったりということは公権力の行使に当たるものとしては許されない。このことは、現在はもちろん1990年当時においても同様である、としている。

《 同性愛への差別や偏見に関する歴史的な出来事 》

○ 宗教的罪、犯罪としての扱い

キリスト教やイスラム教の信徒の多い地域で同性愛を犯罪とみなす、いわゆる「ソドミー法」が作られた。欧米では1970年代以降、徐々に廃止された（非犯罪化）が、現在も中東やアフリカ地域などで残っている。

○ 精神疾患としての扱い

世界保健機関憲章に基づき、世界保健機関（WHO）が作成した分類「疾病及び関連保健問題の国際統計分類 International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems（ICD）」では、第9版まで「性的逸脱および障害」のひとつに「同性愛」という分類名が挙げられており、外科手術やホルモン療法など、同性愛者への「治療」が行われていた。なお、1990年5月17日に採択された第10版において、同性愛は精神疾患から外された（非病理化）。日本もICDに準拠している。

○ カミングアウトの禁止

米軍の「Don't Ask, Don't Tell」施策で、入隊の時に同性愛者かどうかは訊かない（同性愛者でも入隊はできる）が、自ら公にはいけない、というルールがあり、これは2011年まで続いていた。

【ワーキングでの検討経緯等】

1. ワーキングメンバー

1	稲村 和美	尼崎市長（座長）
2	吹野 順次	尼崎市副市長
3	土元 英樹	尼崎市総務局長

2. アドバイザー

ワーキングで本事案の検証や今後の取組の検討を行うにあたり、アドバイザーとして外部の有識者6名から意見をいただいた。

1	弁護士 尼崎市ハラスメント外部相談員
2	性的マイノリティ等支援活動団体
3	性的マイノリティ等支援活動団体（市内団体）
4	
5	尼崎市男女共同参画審議会委員
6	

3. ワーキング開催経緯等

	開催日	議題	備考
第1回	令和4年1月4日(火)	・今後の進め方	
第2回	1月21日(金)	・今後の進め方	
第3回	1月24日(月)	・性的マイノリティ職員への対応の経緯、 及び当該事案に係る問題点の整理	
第4回	1月26日(水)		アドバイザー出席
第5回	2月22日(火)	・今後の進め方	
第6回	2月24日(木)	・(仮称) ワーキングまとめ案	
第7回	3月2日(水)	・(仮称) ワーキングまとめ案	
第8回	3月3日(木)	・「令和元年 SOGI ハラスメント事案」につ いての検証と今後の取組 (案)	アドバイザー出席
第9回	3月11日(金)		

【「令和元年SOGIハラスメント事案」についての検証と今後の取組 別紙】

性の多様性に関する理解の促進及びSOGIハラスメント防止に向けた取組 スケジュール

	令和4年1月	2月・3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	令和5年1月	2月	3月
①人権意識の向上														
・ 人権問題研修推進員研修(所属長)														
マジョリティ特権等	●											●		
・ 新任役職者研修				●										
・ 新採職員研修														
人権研修①(座学)			●											
じんけんを考える市民のつどい							●							
人権問題②(フィールドワーク)										●				
インターネットモニタリング事業を活用した研修														
・ 人権問題研修(全職員・希望制)	←													→
②SOGIハラスメント研修														
・ 基本理解と具体的な事例への対応等 (課長以上及び希望者)					↔									
③SOGIに関する外部相談窓口														
・ 性的マイノリティの支援等を行う団体による 外部相談窓口の設置					←									→
④ALLY育成研修														
・ ALLYとなる職員育成研修(動画研修)等 (係長以上及び希望者)						↔								
⑤SOGIに関する職員アンケート														
・ アンケートの実施								↔						

※ (実施中)性の多様性に関する取組内容

①性的マイノリティみんなの居場所 (コミュニティスペース)	性的マイノリティの方々とその様な方々の理解者(理解者になりたい方々)が緩やかに集い、悩みの共有や情報交換できるコミュニティ(月1回) 場所: 尼崎市女性センタートレピエ 日時: 毎月第2日曜日 午後1時30分~3時30分 主催: NPO法人MixRainbow/ 尼崎市
②性的マイノリティ電話相談	性的マイノリティご本人だけでなく、家族や友人、学校や職場の関係者や支援者からの相談 電話番号: 06-6489-6379 日時: 毎月第4火曜日 午後5時~8時