

性の多様性と社会的課題

～誰もが働きやすい職場、暮らしやすい社会の実現に向けて～

1 はじめに

昨今、テレビや雑誌等で性的マイノリティや「LGBT」という言葉をよく見聞きするようになった。「LGBTは特別な存在ではない」と意識を変えて動き出す企業が欧米を中心に急速に増加している。米国ではHuman Right Campaignという団体 (<http://www.hrc.org/>) が、LGBTを平等に扱う社会の実現という観点から、毎年各企業の取り組みを点数化して公表しており、企業と就業者が注目するようになった。また、消費者としてのLGBTに注目する企業も増えている。新マーケットとしてLGBTの嗜好を分析し、顧客のニーズに応えようという企業が現れ出した。LGBTを好意的に描写した写真やイラストを利用した広告の出稿、不動産や保険など専用の商品やサービスの提供が始まっている。

こうした中、日本でもLGBTと企業の問題に関して動きが出てきた。多様な人材が働きやすい職場をつくるダイバーシティ^{*1} & インクルージョン^{*2} 施策、持続可能性を意識した企業活動の一環としても、LGBTは注目されつつある。

「LGBTが働きやすい職場作り」は「誰もが働きやすい職場づくり」につながる。そして、職場で多様性を認め合う経験を積む人が増えていくことは、家庭や地域など、職場以外の様々な場所を変える力になると思われる。

本稿では「LGBT」について理解を深めるとともに、それに関連するキーワード「SOGI」の視点から社会的課題について考察する。

※1 多様性を意味し、さまざまな考え方や生き方をしている人を否定しない。個々の違いを尊重し違いを積極的に活かすことにより、より良い社会の実現を目指すこと。

※2 包括的、包含している様子を意味する。社会の構成員一人一人を尊重し、支え合っていくこと。

2 LGBT・SOGIの基礎知識

1. LGBTとはなにか

LGBTとは、Lesbian（レズビアン）、Gay（ゲイ）、Bisexual（バイセクシュアル）、Transgender（トランスジェンダー）の頭文字をとってできた言葉。「セクシュアルマイノリティ（性的少数者）」とほぼ同義だが、当事者の「自称」を組み合わせた、当事者側が名付けた言葉であるという点が重要なポイントである。

L、G、B、Tそれぞれの言葉を簡単に説明すると、以下の通りになる。

図表1：LGBTとは

Lesbian（レズビアン） 女性同性愛者	自分を女性と自認し、女性を好きになる人
Gay（ゲイ） 男性同性愛者	自分を男性と自認し、男性を好きになる人
Bisexual（バイセクシュアル） 両性愛者	女性を好きになることも、男性を好きになることもある人
Transgender（トランスジェンダー）	出生時に割り当てられた性別とは異なるアイデンティティ（性自認）を持つ人

（出所）特定非営利活動法人 虹色ダイバーシティ発行『職場におけるLGBT・SOGI入門』をもとに当研究所で作成

職場などの公的な場面では、言葉づかいに注意する必要がある。「レズ」「ホモ」「オネェ」「オカマ」などの言葉には、侮辱的なニュアンスがあると受け止められかねない。職場では「LGBT」または「レズビアン」「ゲイ」「バイセクシュアル」「トランスジェンダー」と、省略せずに表現するのが妥当だ。

また、異性を好きになる人のことをHeterosexual（ヘテロセクシュアル）、性自認が出生時に割り当てられた性別と同じである人のことをCisgender（シスジェンダー）という。ヘテロセクシュアルは、Homosexual（ホモセクシュアル：同性を好きになること、同性を好きになる人）の対義語、シスジェンダーはトランスジェンダーの対義語である。LGBTに関する話題のなかで出てくることもある言葉なので、あわせて知っておきたい。

2. LGBT の人口割合

国内外の様々な調査から、LGBT は全人口の 3～10% いると言われている。調査方法によっても変動するため正確な数字の把握は困難だが、仮に 5% とすると、20 人にひとりの割合。職場でも学校でも LGBT はいる。決して少なくないことを理解したい。

図表 2：LGBT の人口割合

調査の主体	調査対象	結果
The William Insytute (2011 年)	アメリカを中心とした先行研究に基づく推計	LGB: 米の成人の約 3.5% T: 米の成人の約 0.3%
電通ダイバーシティ・ラボ (2015 年)	日本国内 7 万人 (モニター調査)	性的マイノリティ: 7.6% うち、 トランスジェンダー: 0.7%
LGBT 総合研究所 (博報堂 DY グループ) (2016 年)	日本国内 約 8 万人 (モニター調査)	性的マイノリティ: 8% うち、 トランスジェンダー: 0.47%
労働組合総連合会 (2016 年)	全国の 20～59 歳の民間企業などの職場で働く 1,000 人	性的マイノリティ: 8% うち、 トランスジェンダー: 1.8%

(出所) 東優子・特定非営利活動法人 虹色ダイバーシティ・特定非営利活動法人 ReBit 著『トランスジェンダーと職場環境ハンドブック』をもとに当研究所で作成

3. LGBT 以外の性的マイノリティ

LGBT は 4 つの集団だけでなく、「LGBT など」という意味で使用され、「LGBT+」や「LGBTs」と表記することもある。LGBT 以外のいくつかを紹介する。

図表 3：LGBT 以外の性的マイノリティ

Intersex (インターセックス)
典型的な男女とは異なる、性的な生物学・解剖学上の特徴をもった状態で生まれてきた人。人口の 0.05% から 1.7% がそうであるとも言われ、LGBTI という表記が使用されることもある
Queer (クィア)
もともとは「変態」「オカマ」といった差別的・侮辱的な言葉だったが、それを逆手に取り、社会の規範を問い直すスタンスを示す言葉として使われるようになった。性的マイノリティ全体を示す言葉として単体で使われることもあるし、「LGBTQ」と表記されることもある
Questioning (クwestioning)
自分の性のあり方が定まっていない、決めたくないという人。「LGBTQ」の「Q」はクwestioningを意味する場合もある
Asexual (アセクシュアル)
恋愛、性的意味では、誰も対象にならないという状態、愛する人は人。英語圏では「エイセクシュアル」と発音する

(出所) 特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ発行『職場における LGBT・SOGI 入門』をもとに当研究所で作成

4. SOGI とはなにか

2006 年頃から LGBT の人権に関する国際会議では、SOGI (ソジ) という用語も使用されるようになってきている。SOGI とは、性的指向 (Sexual Orientation) と性自認 (Gender Identity) を組み合わせたもので、これにジェンダー表現 (Gender Expression) を加えた SOGIE (ソジー) や、さらに性的特徴 (Sexual Characteristics) を加えた SOGIESC (ソジエスク) といった用語が使用されることもある。

図表 4：SOGI/SOGIE/SOGIESC の構成要素

SO Sexual Orientation	好きになる相手の性別【性的指向】 好きになる相手、性的対象が誰 (同性・異性・両性) であるか
GI Gender Identity	性別に関するアイデンティティ【性自認】 「私は女 (男) である」「私は〇〇である」といったジェンダーに係る自己の感覚・認識
E Gender Expression	自分をどう表現するか【ジェンダー表現】 言葉遣いや服装、行動様式などに表現される「らしさ」のこと。社会・文化的に期待されるものと一致しないこともある
SC Sexual Characteristics	身体の特徴【性的特徴】 出生時の外性器の形態など、生物学的・解剖学的特徴のこと

(出所) 東優子・特定非営利活動法人 虹色ダイバーシティ・特定非営利活動法人 ReBit 著『トランスジェンダーと職場環境ハンドブック』をもとに当研究所で作成

LGBT の LGB は「性的指向」にかかわる、T は「性自認」にかかわるアイデンティティを示している。LGBT が「人」に注目した用語であるのに対して、SOGI は「誰」ではなく「何」を理由とした差別・偏見が問題かを考えるための言葉である。

LGBT をめぐる課題は、性的指向や性自認を理由とした差別・偏見の解消である。その解決に向けた取り組みの推進を議論する国際会議で使用されるようになった。性別・人種・民族・肌の色・障がいの有無と同じように、性的指向・性自認のいかににかかわらず、誰もが平等・公平に扱われる社会の実現が求められている。

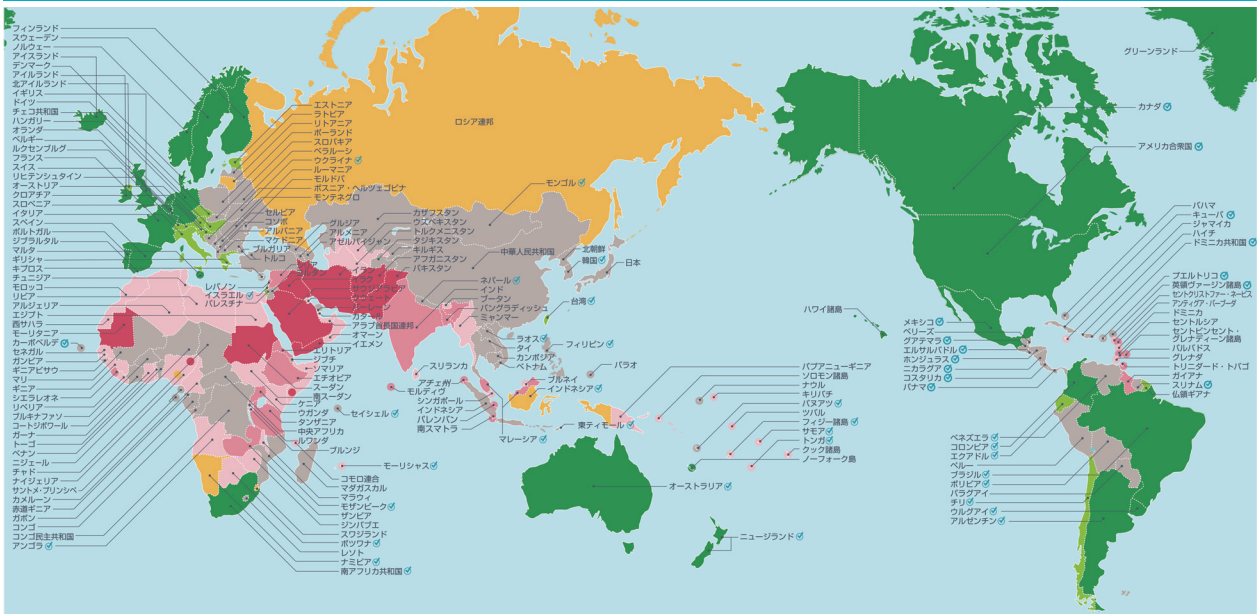
3 世界と日本の社会的状況

1. 性的指向をめぐる世界の法的状況

性的指向に関する法律は、国によって異なる状況。同性間の関係を犯罪とみなす法律がある国もあり、死刑や禁固刑などが適用される場合もある。一方で、法による保護も広がっている。憲法によって法の下での平等が保証されている国、雇用の場などでの差別禁止法がある国、LGBT への差別的言動がヘイトクライムと見なされる国もある。2001年にオランダで同性間の婚姻が可能になり、2013

年にイギリス、フランス、2015年にアメリカ、2017年はドイツ、オーストラリアで同性間の婚姻が可能になった。現在、G7（先進7か国：アメリカ・イギリス・ドイツ・フランス・日本・カナダ・イタリア）の中で国レベルの同性パートナーへの法的保障がないのは日本のみとなっている。日本は、同性間の関係は犯罪ではないが、包括的な差別禁止法はなく、同性間では婚姻もできない国であり、国連人権理事会などから人権侵害であると指摘を受けている状況にある。

図表 5：性的指向に関する世界地図



犯罪化・迫害	パートナー関係の承認	保護法
<ul style="list-style-type: none"> 死刑 8カ国 禁固刑 14年～終身 14カ国 禁固刑 最大14年 57カ国 プロパガンダ禁止法 3カ国 特定の法律なし 	<ul style="list-style-type: none"> 婚姻 25カ国 婚姻とほぼ同等の代替制度 27カ国 <p>1つの国の中で半分以上の地域が平等な婚姻を認めている場合は、その国は濃い緑色（婚姻）で表示されています。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 保護法 27カ国

※本地図は「性的指向に関連する世界の法律」ILGA 2017を参考に、2018年8月末までに同性婚が成立した国を加味して、虹色ダイバーシティが制作したものを、同研究所にて本稿掲載用に加工したものです。

2. 性的指向・性自認をめぐる国内の動向

2014年、オリンピック憲章が改正され、性的指向に基づく差別禁止が明記された。この改正内容は、2020年に開催される東京オリンピック・パラリンピック大会にも大きな影響を及ぼす。

2017年、「東京オリンピック・パラリンピック2020 持続可能性に配慮した調達コード」が発表された。SDGs（持続可能な開発目標）が掲げる社会の実現も視野に入れた大会準備・運営段階の調達プロセスにおいて配慮すべき事項として、性的指向・性自認の平等に関する記述が複数個所に明記された。また、東京都では「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」が2019年4月1日より施行。事業者に対しても、性的指向・性自認に基づいた差別の禁止が求められている。

オリンピック憲章改正を受け、2015年以降、国内の企業や自治体でLGBTに関する取り組みが広がっている。2015年以降の主な動向について以下の通りまとめた。

図表6：日本のLGBTに関する動向	
2015年	文部科学省通知「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細やかな対応の実施等について」 性的マイノリティの子どもへの対応を全国の小中高へ求めた
	東京都渋谷区「渋谷区パートナーシップ証明書」、世田谷区「パートナーシップ宣誓書」の発行開始 兵庫県宝塚市、三重県伊賀市、沖縄県那覇市、北海道札幌市、福岡県福岡市でも同様の取り組みがのちに始まる。企業にとっても、従業員の福利厚生などを見直す大きなきっかけとなった
2016年	厚生労働省「男女雇用機会均等法」改定 セクハラ指針を改定し、性的指向や性自認にかかわらず性的言動はセクハラだと明記した
	厚生労働省「公正な採用選考の基本」 「労働分野における主な人権問題」として、「性的指向・性自認（LGBT等の性的マイノリティ）などによる差別的扱い」を明記

2017年	公益社団法人経済同友会「ダイバーシティと働き方に関するアンケート調査結果」 「LGBTに対応する施策を実施している企業は39.7%」とする結果を公表（依頼数903社、有効回答数131社）。従業員5,000人以上の大企業のうち75%（33社）が施策を実施している
	一般社団法人日本経済団体連合会（経団連）提言書「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」 経団連が独自に実施した「LGBTへの企業の取り組みに関するアンケート」の調査結果を踏まえ、各企業の取組みに関して具体的な提言を発表
2018年	厚生労働省「モデル就業規則」改正 「その他あらゆるハラスメントの禁止」を新設し、「性的指向・性自認に関する言動」についても明記
2019年	「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」が施行（2019年4月1日より） オリンピック憲章（2014年）は性的指向に基づく差別の禁止を、「東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会 持続可能性に配慮した調達コード」（2017年制定）は性的指向・性自認に基づく差別を禁止している

（出所）東優子・特定非営利活動法人 虹色ダイバーシティ・特定非営利活動法人 ReBit 著『トランスジェンダーと職場環境ハンドブック』、特定非営利活動法人 虹色ダイバーシティ発行『職場におけるLGBT・SOGI入門』をもとに当研究所で作成

4 奈良県における取組事例

奈良女子大学が女性としての性自認を持つトランスジェンダー女性の受入れを表明するなど、奈良県でも性的マイノリティに対する取り組みは広がっている。ここでは、性の多様性と社会的課題に取り組む事例として、大和郡山市と『性と生を考える会』を取り上げた。2者にヒアリング取材した結果を紹介する。

奈良県内自治体初の市独自の取り組みで 性的マイノリティを支援する 『大和郡山市』

■男女共同参画基本計画に「多様な性への理解促進と支援の充実」を掲げる

大和郡山市は、2019年3月の「大和郡山市男女共同参画基本計画（第三期）」の改訂にあたり、「多様な性（LGBTQ など）への理解促進と支援の充実」を新たな施策に加えた。少子高齢化の進行や人口減少社会の到来、雇用形態の多様化などが進み、社会情勢が急速に変化する中、市はすべての人が性別にかかわらず、個性や能力を最大限に発揮できる男女共同参画社会の実現を目指す。「男女という性別だけではなく、LGBTQ など多様な性を含めたすべての人が尊重されるために、制度や仕組み、組織などを通じて、どのように意識や考え方を共有するのかを考えていく」としている。

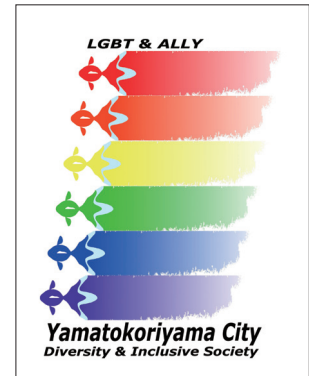
■市独自のレインボーマークと啓発パンフレットを作成

市は取り組みの一環として、県内自治体で初めて独自の「レインボーマーク」と啓発パンフレットを作成。マークは、市のシンボルである金魚に性の多様性を表す6色の虹を組み合わせた市職員のデザインによる。市がLGBTQ などの性的マイノリティ（性的少数者）の理解者、支援者（ALLY アライ）であること、Diversity（ダイバーシティ）やInclusive（インクルーシブ）な社会を目指すことを意味している。今後は男女共同参画に関するパンフレットやチラシへの掲載、マークの入ったピンバッジの作成を予定している。

啓発パンフレットは、教職員・市職員向けと市民向けの2種類を計11,000部作成。性的マイノリティ当事者の声や周囲が出来る支援策などを掲載している。こうした市の取り組みは、数年前に市内中学生がトランスジェンダーであることをカミン

グアウト（22頁に詳述）したことがきっかけだ。

上田清市長は「若い世代は世の中の動きに敏感。ダイバーシティ社会が取り上げられている現在、マイノリティに目を向け、共に理解することは自治体として早急に取り組む課題だ」と感じ、まずは教職員向けに啓発パンフレットを作成したという。元高校教諭である上田市長は教育者としての観点から「多感な時期にお互いの多様性を理解して欲



大和郡山市の「レインボーマーク」

しい」と、市内公立中学校の生徒にも配布した。

■2020年4月「市パートナーシップ宣誓制度」を導入

さらに、市は2020年4月から「大和郡山市パートナーシップ宣誓制度」を導入する。

本制度は性的マイノリティのカップルを「結婚に相当する関係」として自治体が公的に認めるもの。全国では30自治体（2019年12月4日現在）が導入しており、県内では初となる。認証を受けられるのは、双方が市内在住（市内への転入予定の場合も可）で配偶者がおらず、当事者以外の者とパートナーシップの関係でないことなどが条件。市に宣誓書など必要書類を提出し、適正と認められれば、市から「パートナーシップ宣誓書受領証」が交付される。本制度による法的保護はないが、上田市長は「自治体が性的マイノリティの関係を公認し、寄り添う姿勢を示すことに意義がある」と導入への思いを話す。

■人権が尊重され、多様性が認められる共生社会を創造する


市は人権（LGBTQ）相談窓口を設置。市の取り組みを受け、当事者からの要望やマイノリティ

への的確な対応など問い合わせが増加している。管轄部署の人権施策推進課では「市民の関心は高まっているようだ。当事者に対する正しい理解と適切な支援の賛助となるよう市の姿勢を発信していきたい」と話す。

今後の展望について、「マイノリティとは新しいことではない。今までは表に出ず理解されていなかっただけ。性的マイノリティの方々を抱える生きづらさや不安を解消し、すべての人の人権が尊重され、多様性が認められる共生社会を創造することが自治体の使命だ」と上田市長は力強く語る。


大和郡山市 市民生活部 人権施策推進課
 TEL : 0743-53-1151 (内線 334)
 FAX : 0743-53-1211
 URL : <https://www.city.yamatokoriyama.nara.jp/life/human/jinken/005631.html>
 ●人権 (LGBTQ) 相談窓口
 人権施策推進課市民相談室
 TEL : 0743-53-1151 (内線 245)

誰もが 自分らしく 生きられるまち
 セクシュアルマイノリティ (LGBTQ)
 ~わたしたちはここにいる~



自分のところからだの性に違和感がなく、異性が好きな人ばかりではありません。同性が好きな人、異性も同性も好きな人、自分のところからだの性に違和感を覚える人など、多様な性 (LGBTQ など) が存在します。

どのような性別の人を好きになるか (性的指向) や、自分の性をどのように認識しているか (性自認) を理由とする偏見や差別に苦しんでいる人々もいます。こうした性的指向や性自認を理由とする偏見や差別をなくし、多様な性 (LGBTQ など) についての理解を深め、誰もが自分らしく生きられるまちにするために、みんなで考えて、できることから始めましょう。



大和郡山市人権施策推進課
 〒639-1198 奈良県大和郡山市北郡山町 248-4
 電話 : 0743-53-1151 (代表)
 W E B : <https://www.city.yamatokoriyama.nara.jp/>
 発行日 : 2019年 (令和元年) 7月

性の要素は様々...

性別役割 性別表現 身体の性... 生まれながらの生物学的な性別
 性自認 (心の性) 性的指向 (好きになる性) 性自認... 自分の性別をどう認識するか
 身体的性 法的な性別 性別役割... 社会で求められる「男らしさ」「女らしさ」
 性的指向... 恋愛や性的関心の対象
 法的な性別... 戸籍などの法律上の性別
 ※分野によって様々で、6つとは限りません。

LGBTQ (エルジーピーディーキュー) ...とは

L (レズビアン) 同性に魅かれる女性
 G (ゲイ) 同性に魅かれる男性
 B (バイセクシュアル) 同性や異性、どちらにも魅かれる

T (トランスジェンダー) 生まれた時とは異なる性別で生きる人、生きたいと思う人

Q (クエスチョニング) わからない、典型的な男・女ではないと感じる人
 X (エックス) ジェンダー 性別認識が男か女どちらか一方ではない人
 A (ア) セクシュアル 性愛の対象を持たない人、または性的欲求そのものが無い人

セクシュアルマイノリティ (性的少数者) 性的指向、性自認、性別表現等において「典型」あるいは「多数」とは異なる性のありようをもつ人たちの総称

レインボーフラッグ 6色の虹は性の多様性を表しています

《Point》・L/G/B/T/Q...に限らず、性のあり方や表現は多様
 ・「ホモ」「レズ」「おかま」などは、侮辱・差別的に使われることが多い言葉
 ・「何者であるか」は見た目では判断できない、勝手に決めつけない
 ・「あたりまえ」「常識」も変わる。あなたの「あたりまえ」を見直そう
 ※これらはあくまでも作成時に整理したものです
 情報は常に確認し更新していきます

セクシュアルマイノリティ当事者の声
 ~市民の声からみえる困りごと~

LGB T

恋愛話がすくなくしんどかった。 異性愛者のフリをする緊張感。 トイレが困った。 性別欄を見て、いつも本人かどうかを疑われる。

同性パートナーが家族扱いされない。 「彼女(彼)は?」「結婚は?」と聞かれるストレス。 ランドセルの色、制服...ととにかく男女分けが嫌だった。 修学旅行のお風呂、水着や着替えが苦痛。

異性愛者前提の苦痛や不安 身体の性別に合わせる苦痛や苦勞

自己否定や葛藤、将来への不安

もっと早く情報があれば、悩まずにすんだのに! 家族には負担をかけそうと言えない。

誰にも言えない孤独。 同性が好きだと気づいてショック!死にたい!!

「ホモ」「おかま」「気持ち悪い」と言われた。 ずっと自分は「変なんだ!」と思っていた。

将来に全く希望がない。 ずっと嘘をついている気分。

《課題と背景》・肯定する情報がないので、自分を受け入れにくい (=自己否定)
 ・ありのままの自分を出しにくい
 ・モデルがなく将来への希望が持たにくい
 ・助けを求めにくく孤立しやすい (アクセス困難)
 ・差別・偏見、いじめや暴力被害
 ・「男か女どちらか」で異性愛前提の環境では不便や不利益が多い
 ・未成年の場合、圧倒的に情報量が不足している

一般市民向け啓発パンフレット (一部抜粋)

「性」をキーワードに誰もが自分らしく
生きられる社会を目指して活動
『性と生を考える会』

■性を人権の視点で考えようと様々な立場で活躍するメンバーが会を結成

奈良県を中心に活動する「性と生を考える会」は、「性を人権の視点で考えよう」と、2000年4月に発足。会は性別、性自認、性的指向等を限定せず、会員名簿や会費のないゆるやかなネットワークだが、発足後20年近く活動を続けている。

会の代表である中田ひとみ氏は訪問看護師として働きながら、滞日外国人支援、HIV/AIDSボランティア、障害者問題、自然・環境や食の問題、学校教員など、様々な立場で活躍するメンバーとともに会を結成した。「性と人権」について自由に語り合える場、考え学べる場としてサロンや学習会を開催。現在は、冊子や通信便りの発行、研修会・講演会への講師派遣など、性的マイノリティの存在や多様な性に関する情報発信や啓発・相談活動などを行っている。

■教職員・介護職・看護職のためのサポートブックを製作

性的マイノリティ当事者の中には、人とのちがいを幼少期から自覚している人も少なくない。子どもたちは自分と人とのちがいに気づいたとき、情報の少なさから自分を否定する傾向にある。同会は学校における早期教育の重要性を提起し、2010年、教職員組合に働きかけて現場の教職員と性的マイノリティ当事者を含む有志により『教職員のためのセクシュアルマイノリティサポートブック』を製作した。

『同ブック』はLGBTQなどの用語解説、「性別で分けられない名簿の導入」「障害のある子どもや教員も利用できる男女共用トイレの設置」など、学校内での具体的な対応案を例示するほか、カミングアウトを受けた時の対応や家族への支援、進路指導にあたってのアドバイスなどを記している。

様々な統計によると、学校の中で1クラスに1

人は当事者がいる可能性があるといわれている。しかし、学校では性的マイノリティの存在や性の多様性について知る機会がほとんどないのが実情。結果、マイノリティ当事者が生きづらさを感じていたり、周囲が無意識の内に心ない言葉で傷つけているかもしれない。教員自身も性的マイノリティに関する情報や知識が少ないといった現状を変えていくためには、「まずは幼少期からの教育現場を変えていくことが必要だと思った」と中田代表は発行の経緯を話す。県内の幼稚園や小中高校などに配布したところ大変好評で、学校だけでなく自治体や行政など全国から多くの問い合わせがあった。さまざまなありようをもつ子どもたちが、学校で自分らしく安全に過ごせること、生きづらさや困難が軽減されること、将来への夢や希望が奪われないこと、教育を受ける権利と尊厳が守られることが会の願いだ。

また、中田代表は看護師として「介護や医療が必要になった時、自分らしさや尊厳が守られるか、自分の“家族”が尊重されるのかということ、人が生きる上で重要な問題だと思う。学校では先生も、病院では看護師も、介護の現場では介護士も当事者。それぞれの現場でどのようにして性的マイノリティを受け入れていくか考えて欲しい」と願う。会は、介護・福祉・医療・看護の専門職向けに『介護職のためのセクシュアルマイノリティサポートブック』『看護職のためのセクシュアルマイノリティサポートブック』も発行している。各冊子は1冊100円で販売しているほか、会のHPから無料でダウンロードできる。

■奈良県内性的マイノリティの思いをまとめた『わたしたちはここにいる』

2015年、会は奈良県内在住・出身の性的マイノリティ当事者14人の思いをまとめた冊子『わたしたちはここにいる 性的マイノリティの声・奈良県版』を製作した。性の多様性を知り、性的マイノリティへの理解を深めてもらおうと、奈良で生まれ、あるいは生活の場、働く場、学びの場

として奈良県を選んだ14人のリアルな声をまとめている。顔や本名を明かせなくても、懸命に生きている人、コツコツと地道に活動している当事者が県内に存在する。「自分たちのまちを変えたいという声が性的マイノリティでない人も含めて暮らしやすい社会を作るきっかけになれば」と呼びかけている。

■「いないこと」にしない社会を目指して県内の全自治体をまわる

性的マイノリティの当事者にとってしんどいのは、「社会の中で“いないこと”にされていること」と中田代表は訴える。人の性別は男か女のどちらかで、異性愛者であることが前提の社会の中では性的マイノリティはいないことになっている。近年はLGBTQという言葉の広がりとともに情報も増えたが、話題の中心は東京や大阪であり、地方都市では事情が異なる。しかし、奈良で暮らし、働いている当事者は多く存在する。性的な違いに関わらず、誰もが安心して暮らせる社会をめざすには地域が変わることが必要だと考え、中田代表は県内の全自治体を訪問。日常の社会生活において、性的マイノリティの人たちが受ける不便や不利益、苦痛を解決するために自治体及び関係機関への要望書や陳情書を提出するなど地域へ積極的に働きかけている。

また、実際に地域を巡り、現地の人と話すことで各地域の良さ及び過疎化、高齢化などセクシュアリティだけでない課題を感じたという。時には「自分の住む地域にマイノリティの人はいないと思っても知らないだけかもしれない。これから生まれてくる子や、地域外から遊びに来る人、移住してくる人、地域外で出会うこともあるだろう。どの地域でも関係のない課題でない」との言葉に励まされたそうだ。

「誰かが生きづらいまちが変わっていくことは、他の人たちにとっても、暮らしやすい環境につながると思う」と中田代表は話す。

■誰もが尊厳を守られ自分らしく生きられる社会になるよう、これからも奈良で活動していく

「近年、活動を通して性的マイノリティについて話がしやすくなってきたと感じる。社会での認知も広まりつつある。しかし、ニュースやイベントばかりが目立がちだが、この奈良県にも性的マイノリティの人々は暮らしている。地方ならではの課題や苦勞もある。テレビの向こうの話ではなく、地域の、隣にいるかもしれない人たちの話なのだ。自分とは違う人を理解することは難しくても、現実には多様な性のありようがあり、それぞれに尊重されるべき人生があることを知って欲しい。誰もが尊厳を守られ自分らしく生きることができる社会になるよう、これからもこの奈良で活動していきたい」と、中田代表は地元奈良への愛着を示す。

会が発行する冊子には、すべて性の多様性を表す6色のレインボーと鹿がデザインされており、「性」をキーワードに奈良をよりよくしたいという思いが込められている。



「教職員のためのセクシュアルマイノリティサポートブック」好評のため、2018年1月には改訂4版が発行された（左）レインボーの鹿がデザインされた「わたしたちはここにいる」（右）

【性と生を考える会】

奈良市大安寺3丁目9-14-202（中田ひとみ 方）
TEL/FAX：0742-63-1482
URL：http://say-to-say.com/
e-mail：nakatah@kih.biglobe.ne.jp

5 主体的かつ連帯して行動する

1. アライになる

アライ (Ally, Allies) とは、困り事や問題に直面している LGBT などと連帯しながら、これを自分 (たち) の問題として主体的に取り組む人を指す言葉である。もともと「同盟」や「連盟」を意味する Alliance が語源。「支援者 (サポーター)」との違いは、自身が LGBT でなくても「他人事は自分事」というスタンスで問題解決に向けた取り組みをする「主体」であることが強調されている点にある。

現在では、例えば「自分はレズビアンだが、ゲイやバイセクシュアルの課題、トランスジェンダーのおかれた状況に対してはアライとして行動した

図表 7: アライになるための 3 STEP

STEP 1 知る
<ul style="list-style-type: none"> ● LGBT 当事者の話や、ほかのアライの人の話を聞く ● 本や映画、講演会や研修会から LGBT について学ぼう ● 人の SOGI を初対面で決めつけないようにしましょう
STEP 2 表明する
<ul style="list-style-type: none"> ● アライであること、アライになりたいことを表明しよう ● 日頃の言葉づかいを見直し、人の性のあり方や関係性を決めつけない話し方を心がけよう ● レインボーフラッグをデスクに置くなど、グッズでアライの存在を見える化しよう
STEP 3 行動する
<ul style="list-style-type: none"> ● 職場でアライの仲間・LGBT の仲間をつくろう。従業員グループに参加しよう ● LGBT をからかったり、笑いのネタにしたりする人を見かけたら、あなたが率先して止めよう ● 職場研修実施をリクエストしたり、福利厚生制度の整備や設備の改修を呼びかけたりしよう

(出所) 特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ発行『職場における LGBT・SOGI 入門』をもとに当研究所で作成

い」といったように、LGBT 当事者でも自分のスタンスを「アライ」と表現することがある。(LGBT ではないアライのことを、英語では Straight Ally と言うこともある) 職場でも社会でも、自分自身が LGBT かどうかを問わず、アライとして行動できる人が増えていくことが大切だ。

LGBT の直面する課題は、LGBT だけの問題ではない。企業全体の、また社会全体の問題として、誰にとっても働きやすい職場環境、誰にとっても暮らしやすい社会を協力してつくらねばならない。

6色のレインボーは LGBT のシンボルカラー

レインボーは LGBT や性の多様性を表すシンボルカラーとして、全世界で使われている。日本では一般的に「虹」といえば7色だが、LGBT に関しては6色 (赤・橙・黄・緑・青・紫) を使うことが慣例となっている。



(画像) 特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ HP より

2. カミングアウトとアウトティング

LGBT に関する話題で覚えておきたい言葉に、「カミングアウト」と「アウトティング」がある。特に職場で相談を受ける立場の人は、「アウトティング」の意味と、それを防がなければならない理由をしっかりと理解しておく必要がある。

【カミングアウト】

自分の性的指向や性自認などを自ら表明すること。もともとは同性愛者が性的指向を明らかにするときに使っていた言葉。現在は LGBT 以外にも、出自、病気など「公にすることで不利益が発生する可能性がある事実」を明らかにするときにも使われる。誰に・いつ・どのようにカミングアウト

する（しない）かは、当事者が決めること。カミングアウトにもさまざまな理由があることを理解する。

【アウトティング】

本人の同意なく、第三者が性的指向や性自認などを漏らす（暴露する）こと

ある人が「ゲイである」といった、SOGIのありようは、重大な個人情報のひとつ。本人の同意なく他者に知らせることは、プライバシーの侵害にあたると同時に、家庭や学校、職場などのコミュニティで居場所を失うことや、いじめや暴力、不当解雇などにもつながるおそれがある。何気ない一言で精神的に追い詰めてしまうこともあるので、細心の注意を心がける必要がある。

図表 8：アウトティングの事例

①噂話として広める
噂話がいじめなどにつながることもあるし、メンタルヘルスの悪化などを引き起こすこともある
②カミングアウトされたことを知人に相談する
カミングアウトを受けた際に今後の対応などを誰かに相談したい場合は、カミングアウトした本人に「誰となら話してもよいか」をあらかじめ確認しておくとい。または電話相談など、守秘義務のある相談窓口を使うとい
③自分以外の知人も知っていると思ひ込み話題にする
④自分の知人に対してのカミングアウトを強要する
誰に・いつ・どのようにカミングアウトするかは、当事者に決定権がある。思ひ込みや押しつけに気をつける

(出所) 特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ発行『職場におけるLGBT・SOGI入門』をもとに当研究所で作成

6 おわりに

知られたくない・アウトティングされたくないことから、自身がLGBTであることを周囲の人に伝える（カミングアウトをする）当事者は、まだ多くはない。LGBT当事者のうち、「誰にもカミングアウトしていない」のは65.1%（電通ダイバーシティ・ラボ『LGBT調査2018』より）となっている。周囲にカミングアウトしている人が少ないこともあり、それぞれの社会的課題の中でLGBTが想定されていないことが多い。一人一人が、社会のどこにも一定数のLGBTが存在していること、LGBTであることによる苦悩や困難が生じるケースがあることを知らねばならない。LGBTやSOGIという言葉が知られるようになり、企業や行政の取り組みも活発になっている。しかし、LGBTを取り巻く環境はまだまだ課題が多い。

本稿では、LGBTに関する基本的知識や状況について考察してきた。職場や学校、社会においてLGBTが困難に感じている具体的事例やその対応案、支援・相談体制の整備など掘り下げて探求していきたい。

（八木陽子）

【参考文献】

- 特定非営利活動法人 虹色ダイバーシティ『職場におけるLGBT・SOGI入門』（2019年）
- LGBT法連合会『日本と世界のLGBTの現状と課題』（かもがわ出版、2019年）
- 東優子、特定非営利活動法人 虹色ダイバーシティ、特定非営利活動法人 ReBit『トランスジェンダーと職場環境ハンドブック』（日本能率協会マネジメントセンター、2018年）
- 柳沢正和、村木真紀、後藤純一『職場のLGBT読本』（実務教育出版、2015年）