

## 第 5 回有識者ヒアリング議事要旨

日時 2021年1月22日 17:00～19:00 zoom会議方式

(報告者)

森山至貴 早稲田大学文学学術院准教授

薬師実芳 認定 NPO 法人 ReBit (リビット) 代表理事

(全体委員会、企画委員会、部会委員)

駒村、丸物、久保寺、池田、石崎、西岡、浜島各委員

(上記以外の参加者)

三嶋岐子 有限会社まるみ取締役社長

依田晶男 医療機関の障害者雇用ネットワーク代表

厚生労働省

日本財団

ダイバーシティ就労支援機構

(森山氏からの報告)

- 登録パートナーシップ制度が渋谷区でスタートしたなど、いくつかの契機によって 2015 年以降 LGBT という単語が使われるようになってきている。
- LGBT という単語は、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの4つの言葉の頭文字を併せたもので、LGB は「性的指向」に関する性のあり方で、T というのはトランスジェンダーの略で「性自認」に関する性のあり方である。「性自認」は、性別に関する自己認識。性自認は男性と女性のどちらかであるとは限らない。「性的指向」は、どの性別に対して性的欲望や恋愛感情を感じるかに関する自己認識。「嗜好」ではなく、「指向」という文字を使うのは、自分で決定したり、変更したりすることができない、否応なく巻き込まれてしまうものというニュアンスが込められている。
- いかなる性別の人に対しても、性的な欲望や恋愛感情を抱かないアセクシュアル(無性愛者)と言われる人達もいる。
- 人はオスとメスの2種類しかいないという考え方は、生物学的に間違いだとわかってきている。トランスジェンダーに関する国際的な定義は、出生時に割り当てられた性別と異なる性自認を持つ人とされており、以前言われていた「生物学的性別と異なる」という言い方はされなくなってきた。
- 性同一性障害とは、出生時に割り当てられた性別への違和感が強い人の状態を表す医療概念。多様な性のあり方は、病気でも障害でもないと考えるのが世界的に主流であり、現在性同一性障害という単語は使われなくなってきたが、日本の場合は、性別の変更に関する法律にこの語が用いられているので、「トランスジェンダー」などよりも知名度が高い。

- SOGI(ソギ、ソジ)という言葉もあり、SOが Sexual Orientation(性的指向)で、GIが Gender Identity(性自認)を指す。性的なマイノリティに限らず、マジョリティも含めて性の多様性を指す言葉と言える。
- 性表現という言葉がある。いわゆる「男らしい」身なりをする、化粧をするなど自分の性に関する表現のことをさす。
- 性の多様性は、「性的指向」、「性自認」、「出生時に割り当てられた性別」、「性表現」という 4つの要素で表されるのが一般的となっている。
- 日本も国際連合の人権理事会において、SOGI に関する決議に賛成しているが、国内法の整備は遅れている。
- 国内法の整備に関しては、①セクシュアルマイノリティに対する差別を禁止する法律、②同性婚又は同性パートナーシップに関する法律、③トランスジェンダーの性別変更に関する法律の3つのタイプの法律について考えることが一般的である。①②に関しては、日本は未整備である(②については一部自治体のみにおいて取組がある。)。③の性別変更の国内法は日本にも存在するが、性別適合手術を受けることなどが要件となっている。
- セクシュアルマイノリティの就労問題を考えたとき、家族から受容されない、家族を持っていないという家族の問題が大きい。
- 社会的弱者は家族弱者であり、LGBT の就労支援の課題は、障害者の就労支援など同根の問題と考えるべき。

(薬師氏からの報告)

- 私が代表を務める認定 NPO 法人 ReBit は、2009 年設立後 12 年目に入った。①学校現場での啓発、②若い求職者のキャリア支援、企業向け研修等のキャリア事業、③各地の若手リーダーの育成、応援の 3つの事業を行っている。
- LGBT の方々の割合に関する調査は国内にもさまざまある。3%から 10%と示すものが多く、電通の調査では 8.9%、労働組合総連合会の数字では、8%となっている。
- 私は元々女の子として生まれ、17、8 歳位から男性として生活している。今も戸籍上女性だが、男性ホルモンの投与をしているので、ヒゲが生えたり、声が低くなったりしている。性的指向は、女性も男性もそれ以外の性別の人も恋愛の対象になるパンセクシュアル。トランスジェンダー男性で、パンセクシュアルというのが私のセクシュアリティ。
- 初めてカミングアウトした時、「薬師は薬師だからいいじゃん。」と言ってもらい、その一人のアライのおかげで自分らしく生きていけると安心感をもった。
- カミングアウトして 50 社ほど就職活動をし、2 社から内定をもらった。「性別で選んでないから大丈夫」と言ってくれるところもあれば、「トランスジェンダーの人なら帰ってください」と面接開始 2 分で帰されたところもあった。
- LGB の 42%、トランスジェンダーの 87%が、新卒就活時にセクシュアリティに由来した困難やハラスメントを経験している。

- 4割を超えるLGBTが職場でSOGIに関する差別的言動が頻繁にあると回答している。
- LGBの27%、トランスジェンダーの37%が職場でアウティング(第三者によるセクシュアリティの暴露)を経験している。
- LGBの25%、トランスジェンダーの35%がうつを経験があり、58%が自死念慮・自殺企図の経験がある。
- LGBT27%、トランスジェンダーの35%が、年収200万未満。
- 2017年セクハラ指針の中で、LGBTなどへの差別的な言動がセクハラに当たると明示され、労働施策基本方針の中に、性的指向・性自認に対する正しい理解の促進が明記された。
- セクシャルマイノリティに対する取組の評価であるPRIDE指標が2016年に始まったときは受賞79社だったものが、5年後の今は230社にまでなっている。経団連の調査によると、LGBTに対応する取組みをしている企業は42%、検討中を含めると75%を超えている。しかし、中小企業における取組は遅れている。
- LGBT人たちの職場での困りごとについては、①人間関係・ハラスメント。96%以上のLGBTは職場でカミングアウトしていない。一方で、アウティング(暴露)被害も多い。「早く結婚したら」とか、「彼女いないの？」など、アンコンシャスバイアス(無意識の偏見)も。②制度・福利厚生。同性パートナーが家族として認められない、トランスジェンダー職員の性別移行に関するサポートの不足。③特にトランスジェンダーが困りやすいのが、トイレ、合宿の部屋、風呂などの設備の男女分け。相談しやすい環境をつくり個別での対応が求められる。④就活・転職時の面接官の無理解などによる不公正な採用選考。などが挙げられている。
- LGBTはさまざまな社会的課題におけるハイリスク層になりやすい。例えば、トランスジェンダーの29%が不登校を経験。児童養護施設での受け入れ拒否など困難があることも。また、同性間DVは相談支援が受けにくく、深刻化しやすい。また、家族等の無理解から、73%のLGBTの若者が家族等との同居で困難を経験している。
- 就労移行支援事業を利用しようとした時、セクシュアリティに由来した困難を経験したLGBTは90%にも上るので、今年7月、新宿にダイバーシティフレンドリーな就労移行支援事業所を立ち上げたいと思っている。

(参加者と報告者との質疑応答)

- 最近LGBTQという言葉をよく聞くが、コンセンサスを得ている言葉なのか。
- 【森山講師】LGBTではない人たちも含まれるという意味で、Queer(クイア、ないしクエスチョニング)という単語の頭文字のQを使っている。LGBTだけではセクシュアル・マイノリティを包括していないというニュアンスが含まれている。LGBTQ、LGBT+、LGBTQ+の3つの表記が一般的。
- 本人はオープンでも、職場から、利用者の家族が知ると対応が難しいから隠してくれと言われるケースもある。解決に向けた働きかけなどで何か教えてもらえないか。
- 【薬師講師】職場や家族から言うなと言われたというケースの相談は良く受ける。今シェアできる解

決策がなくて申し訳ない。

- 性同一性障害という名称について、障害を社会の中で生じている障壁と捉えた場合には、障害という概念にも何かプラスのメリットがあるのではないか。
- 薬師さんの話で、就労移行支援事業の創設の話が出ていたが、これは LGBT で、かつ障害もある方を対象に予定しているということか。

【森山講師】 性同一性障害という言葉について、何か悪い状態があつて治すと捉えると、性の多様性を認める視点からは問題だが、本人の生き方にとって不都合な部分や苦痛を与える部分を除去するために医療がサポートすると考えることもできる。障害と言ってほしくない人はトランスジェンダーと自称するし、障害と言ってもらふことによって、医療へのアクセスや社会的承認が得られると考える人もいる。障害に対する意味付けは人によって違う。

【薬師講師】 性同一性障害は、国際的な潮流の中では、精神疾患の分類からはずれ、性別不適合という名称に。また、性同一性障害と診断されても精神障害者の手帳は受給できない。就労移行支援事業所は、障害者総合支援法の枠組みに沿った、障害のある方を対象とする定員 20 名の施設として開所する予定。LGBT の人には、精神障害の方や HIV 感染で免疫疾患患者として身体障害者の手帳を持っておられる方の割合も高い。

- 社会福祉法人でユニバーサル就労にも取り組んでいる。トイレも個室に改修したが LGBT の方からの応募はない。現在、職員数は 1,800 人なので、計算上は 140 人余りの LGBT の方がいることになるが、カミングアウトしている人はいない。今いる人の働きやすい環境をどのように創るかが本質的な問題だ。

【薬師講師】 希望する性別のトイレが使える環境こそが大切。ハード面よりもハート面。自分の地域で働きたいという声に応える試みは素晴らしい。地域を変えていくエネルギーにもなる。

【森山講師】 LGBT 向けのユニバーサルなトイレという考え方には問題もある。性自認に合うトイレに入りたいと思う人に、「ユニバーサルトイレを使え」と言うのはハラスメントにもなる。地方はマイノリティ同士のネットワークの形成が難しいので、働く場づくりに頑張りたい。

- 中小の事業所では、トイレは男女共用の一つしかなく、そもそも問題にならない。メンバーやスタッフと一緒に働く仲間という意識の統一が図られれば就労もしやすい。
- 新しく始める就労移行支援事業所は、カミングアウトを必要とするのか、そうではない人も対象にするのか。

【薬師講師】 カミングアウトは必須ではないが、「LGBT フレンドリーな就労移行」と銘打つことで、カミングアウトして働きたいと思っている人の利用が多くなることを想定している。色々な理由で通えない人にはオンラインでカフェや勉強会もやって行きたい。2カ所目、3カ所目と拡大していくのであれば、LGBT 色を薄め、ダイバーシティやインターセクショナリティ(複合的マイノリティ)の視点を増やしていきたい。