

特集

# LGBT が働きやすい 職場環境に向けて

## —セクシュアル・マイノリティの労働問題

LGBT(※)といわれる性的少数者に対する社会的な関心が高まっている。地域では、同性カップルをパートナーと認める制度や証明書を発行する動きも見られ、ダイバーシティ推進の流れのなかで、LGBTへの理解を促進させる民間企業も増加傾向にある。特集では、LGBTが働きやすい職場や社会の実現に向けた有識者の提言のほか、欧米先進国でのLGBTの就労をめぐる状況、さらに大阪での就職支援や働く実態の取材等を踏まえ、性的マイノリティの労働問題を検証する。

※ レズビアン(女性同性愛者)、ゲイ(男性同性愛者)、バイセクシュアル(両性愛者)、トランスジェンダー(出生時に診断された性と自認する性の不一致)の頭文字で、性的少数者の総称として使われることが多い。

### 有識者からの提言

#### LGBT を取り巻く現状と課題

- |       |                            |
|-------|----------------------------|
| 釜野さおり | 国立社会保障・人口問題研究所 人口動向研究部第2室長 |
| 神谷悠一  | LGBT法連合会事務局長               |
| 川村安紗子 | 認定NPO 法人グッド・エイジング・エールズ 理事  |
| 谷口洋幸  | 高岡法科大学准教授                  |
| 富高裕子  | 日本労働組合総連合 総合男女平等局男女平等局長    |
| 内藤 忍  | JILPT 副主任研究員               |
| 浜口ゆかり | 特定非営利活動法人高知ヘルプデスク 理事長      |
| 福地敏行  | 日本アイ・ビー・エム株式会社 取締役専務執行役員   |
| 三成美保  | 奈良女子大学副学長                  |
| 村木真紀  | 特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ 理事長     |
| 薬師実芳  | 特定非営利活動法人 ReBit 代表理事       |
| 渡辺大輔  | 埼玉大学 基盤教育研究センター准教授         |

(五十音順)

# LGBTの同僚に対する意識

——日本初の性的マイノリティについての全国意識調査より

国立社会保障・人口問題研究所 人口動向研究部第2室長 **釜野さおり**



「日本におけるクィア・スタディーズの構築」研究グループ（広島修道大学・河口和也代表）では、2015年3月、「性的マイノリティについての意識：全国調査」を実施した。住民基本台帳から層化二段無作為抽出法で2600人（20～79歳）を抽出し、1259人から有効回答を得た（回収率48.4%）。調査には同性間の性愛や性別移行の行為に対する嫌悪感、子どもや同僚が性的マイノリティだった場合の嫌悪感、同性婚への賛否など、多岐にわたる内容を含めた。（調査報告書は、<http://alpha.shudo-u.ac.jp/~kawaguch/>よりダウンロード可能。）以下では、同僚が性的マイノリティだった場合に示される嫌悪感に関する結果を紹介し、LGBTの労働環境についての考察を行う。

同僚が性別を変えた人だったらどう思うかの問いに、「嫌だ」または「どちらかといえば嫌だ」（以下「いやだ」と表記）と答える割合は37%、同僚が同性愛者だった場合は42%である。いずれも女性よりも男性の方が、また概ね年齢が上であるほど「いやだ」の割合が高い。たとえば、同僚が同性愛者だったとしたら「いやだ」と答える割合は、男性では51%であるのに対し、女性では34%、年齢層別で見ると、20代27%、30代20%、40代30%、50代41%、60代56%、70代69%である。

次に、同僚が性的マイノリティだった場合の感じ方は、家族、同僚、友人などに当事者がいるか否かによって異なるのかを見てみる。同僚が同性愛者だったら「いやだ」という割合は、周りに性別を変えた人や同性愛者が「いない」という層では半数超（52%）だが、いるかもしれないと認識する層（「いないと思う」「そうかもしれない人がある」など、「いない」とは断定しない層）では33%で、約20ポイント低い。「いる」という層はさらに低く16%である。性別を変えた人についての結果も同様である。またこの傾向はどの年代においても見られる（いずれも統計的有意差あり）。

上の結果は、これまで指摘されてきたように、当事者を実際に知ることで、人びとの否定的な意識を変

える可能性を量的に裏付けたことになる。さらに重要なのは、自分の周りにLGBTは「いない」と断言する人に比べると、「いる」という人だけでなく、「いるかもしれない」という認識を持つ人も、「いやだ」という割合が低いことである。つまり「周りにはいない」と信じきっている人びとに対し、「いるかもしれない」という認識を持つように働きかけることで、否定的態度を弱める可能性を示唆している。嫌悪感を持たない方が、「周りにいる・いるかもしれない」との認識を持ちやすく、また当事者からカミングアウトされやすい、ということも考えられるが、同僚が性的マイノリティだとした場合の反応と、LGBTが周りにいると認識するか否かとの関連しあっていることは確かである。

さらに本調査では、同僚が性的マイノリティだった場合の感じ方はジェンダー意識との関連が強いことも示された。たとえば「結婚後は、夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」という意見を支持する人のうち、同僚が「同性愛者」だったら「いやだ」という割合は67%であるのに対し、この意見を支持しない人では36%で、差は30ポイントを超える。「働き口が少ない場合、女性より男性の方が先に仕事につけるようにすべきだ」という意見の支持者のうち、同僚が性別を変えた人だったとしたら「いやだ」という割合は47%、同意見を支持しない人では28%である。つまり性別役割分業の支持と、同僚が性的マイノリティだったとした場合の否定的態度との関連性が確認されたことになる。また、詳細は省略するが、外国人（特にアジア人）や障害を持つ人に対して否定的であると、性的マイノリティに対しても嫌悪感を示す傾向があるとの分析結果も得られている。

L、G、B、Tには当然それぞれの課題があり、「女性」や他のマイノリティも同様であるが、ここでの分析結果に基づけば、LGBTの労働環境の改善には、LGBTに対してのみでなく、固定的なジェンダー意識、外国人嫌悪、障害者に対する否定的意識等にも同時に取り組むことで、相乗効果が期待できると考える。

# いわゆる「LGBT」等、性的指向や性自認に関する課題と実効性ある取り組みへの期待

LGBT 法連合会

(性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会)

事務局長 神谷 悠一

いわゆる「LGBT」当事者をはじめとする、職場における性的指向<sup>(注1)</sup>や性自認<sup>(注2)</sup>に関する課題に、今大きな注目が集まっている。国内企業の取り組みが次々と報じられる様子は、職場で働く多くの当事者を勇気づけるとともに、これから社会に羽ばたく多くの学生にもインパクトを与えている。

ただ、懸念される点もある。それぞれの企業・団体内の施策が、性的指向や性自認に関する困難の有り様を念頭に置いた、現場の当事者等が利用しやすいものとなっているかどうか、である。ここはもう一段工夫が求められるのではないだろうか。取り組みを行ったは良いが、利用者はおろか、当事者の影も形も見えない、やがて「失敗」した施策との烙印を押されてしまう、このような事態を懸念するのはいささか早計だろうか。

全国の相談窓口や専門家に寄せられた事例から私たちが作成した「性的指向および性自認を理由としてわたしたちが社会で直面する困難のリスト」<sup>(注3)</sup>には、多くのハラスメント事例が掲載されている。ふと職場の現状を振り返っても、「ホモネタ」「レズネタ」「オトコオンナは気持ち悪い」などといった、非典型的な性的指向や性自認を揶揄する会話が未だ飛び交っている。

このような場面を、性的指向や性自認で困難を抱える当事者（いわゆる「LGBT」など性的マイノリティだけとは限らない）は注意深く見ている。そして、人によっては、自らがいわゆる「LGBT」当事者である事を明かさずか否かの、重要な判断材料となる。例えば「同性カップルも利用できる福利厚生制度」が整備され、施設利用その他に関する合理的配慮がなされるとしても、利用等を申し出た後に、安全に働き続けられるか、就業環境を害されたりしないか、キャリア形成に影響はないのか等々が、常に当事者の判断の天秤にかけられるのだ。判断を誤れば、本人自身の安心安全はもちろん、キャリア形成やライフプランにも影響を与え、その家族や周囲の人びとなども巻き込んでしまうため

である。差別やハラスメントが残る職場で、どのような判断が下されるかは言うまでもない<sup>(注4)</sup>。

私たちが掲げる「性的指向および性自認等による差別の解消、ならびに差別を受けた者の支援のための法律に対する私たちの考え方」（通称：LGBT差別禁止法試案）は、職場を含む各場面での「基盤」整備を求めるものである。職場の採用、配置、昇進や解雇等における性的指向や性自認に関する差別を、男女雇用機会均等法の5条、6条と同じように禁止すること、セクシュアル・ハラスメント防止対策と同様の取り組みを、性的指向や性自認に関するハラスメントにも行うこと等が含まれる<sup>(注5)</sup>。こうした基盤が（法整備を前提としない独自の取り組みとしてでも）職場で整ってはじめて、多くの当事者がカミングアウトするか否か、制度等を利用するか否かを、我が事として考えはじめるのではないだろうか<sup>(注6)</sup>。

性的指向による差別を禁じたオリンピック憲章から、2020年のオリンピック・パラリンピック競技大会に向け、各企業・団体等は様々なレベルで対応が求められるだろう。せっかく取り組みを行うのであれば、実効性ある取り組みを期待したい。また、国に対しても、あらゆる場面の差別やハラスメントをなくす、カミングアウトをしても／していなくても、かけがえないひとりひとりの人生が尊重される、基盤となる法整備を期待する。

## [注]

- 1 人の恋愛感情や性的な関心がいずれの性別に向かうかの指向（異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛等の多様性がある）。
- 2 自分がどの性別であるかの認識（自分の生物学的な性別と一致する人もいれば、一致しない人もいる）。
- 3 [http://lgbtetc.jp/pdf/list\\_20150830.pdf](http://lgbtetc.jp/pdf/list_20150830.pdf)に全文掲載
- 4 ハラスメントが残る職場では、女性活躍は難しい、仕事と生活の両立支援制度が利用できないなど、性的指向や性自認以外の課題でも同じようなことが言えるのではないだろうか。
- 5 その他、合理的配慮など基盤となるいくつかの施策の法整備を求めている
- 6 考えた末に、個々の様々な事情でカミングアウトしたくない／できない場合などももちろんあってしかるべきだが、全体としては今よりも当事者の可視化が進むことであろう。

# 企業等の LGBT に関する取組み度合いを測る指標の策定と各社の取組み状況

認定 NPO 法人グッド・エイジング・エールズ 理事 川村安紗子



2016年6月、work with Pride (以下「wwP」という)は日本初となる、企業・団体等におけるLGBTに関する施策の取組み度合いを測る指標を策定し、公開した(注1)。指標は企業等の取組みのソフト面、ハード面の双方を測ることができるよう、5つの項目に分かれている。①Policy: 行動宣言、②Representation: 当事者コミュニティ、③Inspiration: 啓発活動、④Development: 人事制度・プログラム、⑤Engagement/Empowerment: 社会貢献・渉外活動、それぞれの頭文字を取って、PRIDE指標と呼んでいる。

指標策定の目的は、企業・団体等がLGBTのインクルージョンを進めるにあたってのガイドラインとして利用できるものを作ること、またこれらを採点項目として各社を表彰し、ベストプラクティスを広く公開することである。LGBTへの社会的な認知度が高まり、企業も対策に本腰を入れる中、何から手をつけていいのか分からない、当事者が見えないので何に困っているのか分からないという声を企業側から聞くことが多く、始めたばかりの企業と先進企業とで大きな差が開いていた。そういった意欲的な企業を支援し全体の底上げができればと策定したのがPRIDE指標である。

指標の中身を検討する段階では、公募により集まった24社とwwP事務局でワーキンググループとして定期的に集まり議論を重ねた。ここで出来上がったドラフトをウェブで公開し、パブリックコメントを募集。広く一般の声も取り入れた上で最終化した。

表彰制度は、応募期間内の2015年4月1日から2016年9月30日の間に実施した応募者の取組みを所定の応募用紙に記載の上応募してもらい、各指標を1点として5点満点で計算し、5点満点をゴールド、4点獲得をシルバー、3点獲得をブロンズとして表彰するものとした。結果として、82の企業・団体等から応募があった。事務局としては、初めての試みであったことから事前に応募件数の想像が全くつかず、82という結果は嬉しい驚きとなった。各社を採点の結果、ゴールドが

53社、シルバーが20社、ブロンズが6社となった(注2)。応募企業・団体82社のうち、従業員が300人以下の企業等が17社、従業員301人以上の企業等が65社となっている。応募企業・団体の業界ごとの数では、多い順に、情報通信、サービス、製造、金融、保険、運輸、法務、小売、エネルギーとなったが、ゴールドが多かったのは、サービス、情報通信、金融の順となった。

全体を通じてのベストプラクティスとしては、ライフネット生命保険の、LGBT児童向けの書籍を公立図書館等へ寄贈する「レインボーフォトプロジェクト」を選定した。各指標の中では⑤Engagement/Empowerment: 社会貢献・渉外活動の指標における得点率が一番低かったこともあり(他の指標では得点率が9割前後のところ⑤のみ7割)、難易度が高いところかと思われる。LGBTに関する啓発・当事者のエンパワメントは、企業内のみならず社会的に広く行われるのが望ましいとの思いから、特に児童に焦点を当てた活動を続けている本プロジェクトを選定した次第である。また、5つの指標ごとにもベストプラクティスを数社ずつ選定した。どの企業も素晴らしい取組みを実施しており、他社の現状を知るには大変参考になるであろう(注3)。

多くの企業では、性自認や性的指向に基づく差別を禁止する規定があり、内縁や異性婚のカップルと同等の福利厚生を同性カップルも受けられるようになっている。また、LGBTについての啓発活動も研修や講演といった形で取り入れられている。しかし、職場ではなかなかこれらの施策が浸透せず、差別や偏見がなくならなかつたり、制度の利用者が増えないという声が多い。時間とエネルギーのかかることではあるが、今後は策定した会社の方針を根気よく職場に浸透させていくことがインクルージョンを進めるにおいては不可欠であろう。

[注]

- 1 work with Prideとは、日本アイ・ビー・エム、ヒューマン・ライツ・ウォッチ、グッド・エイジング・エールズ、虹色ダイバーシティの4者からなる任意団体。指標は上記4者のうち、グッド・エイジング・エールズと虹色ダイバーシティにより運営されている。指標の公開はwwPのHPにて。  
(<http://www.workwithpride.jp/pride.html>)
- 2 受賞企業各社の社名は「PRIDE指標レポート2016」参照。  
(<http://www.workwithpride.jp/report2016.pdf>)
- 3 5つの指標ごとのベストプラクティスは「PRIDE指標レポート2016」13頁以降参照。

# 雇用・労働に関する国際基準の実現に向けて

高岡法科大学准教授 谷口 洋幸



雇用・労働分野におけるLGBTの権利保障は、国際社会からの要請でもある。国家だけでなく、企業の活動もLGBTの人権を尊重し、その実現に向けて積極的な取り組みを行う義務を負う。

2000年以降、国連ではLGBTに関連する議論が活発化している。性的指向と性自認の頭文字をとったSOGIという省略形も、広く認識されるようになってきた。契機となった2011年の国連人権理事会決議は、LGBT/SOGIに関連する人権問題が、各国の文化や伝統、経済や政治を超えた国際的関心事項であることを示している。

SOGIにもとづく差別や人権侵害は、ライフコースのあらゆる場面で生じうる。雇用・労働分野も例外ではない。社会権規約委員会は、国際的な人権基準の基盤のひとつである社会権規約には、性的指向・性自認にもとづく雇用・労働に関する差別の禁止が含まれていることを明示した（一般的意見18）。LGBTの人権に関する世界規模の調査研究をまとめた国連人権高等弁務官の報告書でも、LGBT/SOGIだけを理由とする雇用・昇進の拒否や解雇が続いていること、LGBT/SOGIにもとづく差別を禁止する法規定があっても効果的な救済は得られていないこと、異性カップルに認められている法的保障が同等に与えられていないこと、職場におけるハラスメントが横行していることなどが指摘されている。

国際労働機関（ILO）も、2012年から「PRIDEプロジェクト」を開始し、特徴のある9カ国の調査研究を実施した。公表された結果には、LGBT/SOGIを理由に教育上の差別やハラスメントを経験したために就業の機会が著しく制限されていること、たとえ就労していてもLGBT/SOGIを隠していることが原因となり離職や精神的・経済的困難に陥りやすいこと、健康管理や家族的保障の対象外となるため社会的烙印や偏見に苛まれることなどが、各国の共通課題としてまとめられている。日本もまさに共通の課題をかかえている。条約勧告適用委員会も、とくにILO111号（雇

用・職業における差別禁止）条約を中心に、SOGIに関連する勧告を出している。

このような国際社会からの要請は、決して一過性のものではない。少なくともこれから15年の間、LGBT/SOGIの雇用・労働に関する権利保障は国際関心事項であり続ける。その根拠が「持続可能な開発目標」（SDGs）である。

ミレニアム開発目標（MDGs）の後継であるSDGsは、2030年までに国際社会が達成すべき17の目標を設定した。そのひとつに「ディーセント・ワーク（＝働きがいのある人間らしい仕事）と経済開発」がある。ILOは1999年の総会において、「すべての人にディーセント・ワークを」を21世紀の目標にかかげ、社会権規約委員会も、社会権規約に規定される「労働」はすべてディーセント・ワークと解している。また、SDGsは「誰も置き去りにしない」を信念としており、この「誰も」にLGBTが当然含まれると潘基文国連事務総長（当時）も明言した。すなわち、雇用・労働に関するLGBTの権利保障は、理念としてだけでなく、達成までの期限が定められた喫緊の課題なのである。

ビジネスの現場において、一部のグローバル企業を除けば、国際的な場面で議論されている事柄は、およそ現実味のない別世界で展開されている話題にきこえるかもしれない。実際、企業がLGBTに関連する取組を実施する動機は、従業員対応か顧客・投資家対応のいずれかである。国連人権理事会決議やILOの調査報告書、SDGsのいずれをとっても、日常の企業活動に直接、役に立つものではない。もちろん、企業イメージの向上や労働環境の改善など、国際基準を活用することによる一定の利益も期待できる。ただ、重要なのは、そういった短期的ないし数値化できる利益だけではない。国際社会の中で自らの置かれた現状を見つめ直し、抜本的な改革や具体的取組を実現するための道具として国際基準を理解し、その国際基準の達成に向けて行動することは、すべての人のディーセント・ワークを実現する重要な一歩となる。

# 連合「LGBTに関する職場実態調査」 からみた課題と労働組合が果たすべき役割

日本労働組合総連合会 総合男女平等局 男女平等局長 富高 裕子



7

すべての労働者の人権が尊重され、個性と能力が発揮できる社会を実現することは、労働組合に課せられた使命である。当然、性別や性的指向・性自認にかかわらず安心して働き、暮らすことのできる職場環境や社会を実現することも、重要なテーマのひとつだ。

連合は、「男女雇用機会均等法改正も視野に入れた雇用の分野における性的指向や性同一性障害等に関する差別禁止法の整備」や「性的マイノリティの人々に対する偏見や差別を解消する人権教育の推進」をかねてから政策に掲げていたが、社会情勢の変化を受け、2016年3月に「性的指向および性自認に関する差別禁止に向けた連合の当面の対応」を組織確認した。この中では、「すべての人が性的指向や性自認に関する不当な暴力・差別を受けることのないよう、差別禁止法の早期成立」や、「職場等における環境整備に向けた取り組み」を進めるとしている。

この方針を受けて、上記の実現や、より具体的な運動を展開するための調査を実施することとなり、2016年8月に連合が公表した「LGBTに関する職場実態調査」は、日本で初の非当事者を中心に実施したLGBT関連の職場実態調査となったのである。

本調査では、いわゆるLGBTに対し、「他の人と変わらない」「上司・同僚・部下であっても嫌でない」など、比較的ポジティブな回答結果が示された。しかし、一方で「職場におけるLGBT関連のハラスメントを受けたり見聞きしたことがあるか」という問いに対し、「見聞きしたことがある」と回答したのは2割だったが、身近にLGBT当事者がいる人の回答をみると、「見聞きしたことがある」が約6割にのぼるという結果が出た。

職場において自らがいわゆる「LGBT」であることを明かしている人が少ないことを考えると、この調査結果のように周囲にいる上司・同僚が気づいていないだけで、実は、顕在化していないハラスメントが職場に数多く存在していることが懸念される。

また、LGBTに関するハラスメントについては、「防

止・禁止すべき」という意見が半数であったが、「わからない」とする回答も4割近く存在しており、職場におけるこの課題に関する周知不足も明らかになった。

調査結果を踏まえれば、性的指向や性自認に困難を抱える当事者が働きやすい職場、社会をつくるためには、職場や社会における理解を深めるための周知・啓発や、具体的な労働環境の整備を各職場で進めるといった取り組みが必要である。また、調査では、「LGBTに関する法整備が必要である」との回答も4割超となっており、法整備に対する期待も大きい。意識改革を進める、あるいは配慮や支援を行うなどのソフト面と、法規制や環境整備というハード面の両輪でのアプローチが重要であろう。

職場実態調査の公表以降、性的指向や性自認に関する課題と取り組みについての学習会を行う機会も増えたが、実際の運動としては、まだスタートラインに立ったばかり、という労働組合も多い。

しかし実際職場では既に、性的指向・性自認に関して困難を抱えている労働者が働いており、そこには課題が存在している。これは今回の調査結果を見ても紛れもない事実であり、労働組合としても早急な対応が求められる。

数年前に遡るが、様々な企業の労働組合役員が集まる会議の場で、ある組合役員から性的マイノリティの労働者への対応について悩んでいる、という発言が出た。すると、その会議に出席していた多くの組合役員から、実は同じような課題に直面したことがあるという声や、またそれぞれの取り組み事例を共有するということがあった。こういった、職場で地道に取り組んでいる活動や事例を積み上げて、大きな運動のうねりにつなげていくこともまた重要である。

職場で不安や困難を抱えながら働く労働者に寄り添い、支援すること、また働くための環境整備をすることこそ、まさに労働組合の本領発揮が求められるところである。

# 性的指向・性自認に関するハラスメント 規制のあり方



JILPT 副主任研究員 内藤 忍

## 性的マイノリティに対するハラスメント

「職場で『オカマ』と言われた」「職場でカミングアウトしたら、嫌がらせが始まった」「同僚から『お前気持ち悪い』『本当は女のくせに』生意気だ」と言われた」「(自分が性的マイノリティであると知らない)上司や同僚から『結婚しろ』と言われて転職を考えている」。これらは、性的マイノリティが語った職場の悩みである。嫌がらせが続き、もしくは、性的マイノリティに対する職場の不寛容な雰囲気にならざるを得ず、転職を重ねるケースもある。嫌がらせやセクハラを受けて、精神的に不安定になることも多い。

24時間電話相談の「よりそいホットライン」における「セクシュアルマイノリティ専用ライン」で、労働に関する相談で一番多いのは、「職場の人間関係」(51.0%)であった。「職場の人間関係」と「いじめ・パワハラ・セクハラ」(15.9%)については、一般ラインよりも、上記専用ラインのほうが多い。性的指向や性自認に関するハラスメント対策は、喫緊の課題である。

## 性的指向や性自認に関するハラスメント規制

日本では、個人の尊重及び幸福追求権を定めた憲法13条、それから、法の下での平等を定めた14条1項がある。同項の差別事由に「性的指向」や「性自認」とは書いていないが、この事由は例示列举と解されているため、性的マイノリティに対する差別は禁止されると考えられる。しかし、労働法として、性的指向や性自認を理由とした差別やハラスメントを直接規制する法律や法規定は存在しない。また、これまでに性的指向や性自認に関して争われた労働事件はS社(性同一性障害者解雇)事件(東京地決平14・6・20労判830号13頁)くらいしかなく、判例ルールが確立しているわけでもない。JILPTが行った都道府県労働局の「いじめ・嫌がらせ」のあっせんの調査でも、労働局に性的マイノリティの悩みはあまり寄せられていないことがわかった。現状の法規制と紛争解決のしくみでは、性的マイノリティの職場の差別やハラスメントをめぐる問題について、十分に対応できていない。

## イギリスの2010年平等法

一方、イギリスにおいては、EU法の影響を受け、1999年に「性差別禁止(性別再指定)規則」が、2003年に「雇用平等(性的指向)規則」が制定され、現在は、これらの規則を含めた包括的な差別禁止法である2010年平等法(Equality Act 2010)において、あらゆる分野における性的指向や性自認を理由とした差別(13条以下)やこれらに関連するハラスメント(26条1項)の禁止が明文化されている。

そして、差別等があった場合には、雇用審判所に訴えることができ、審判所は、①申立人らの権利を宣言し、②被申立人である使用者に対し補償金の支払いを命じ、③被申立人に対し、差別等によってもたらされた不利益な効果を除去もしくは縮小するための措置を講じるよう勧告を出すことができる(124条2項)。例えば、性的指向に関する差別等については、2016年6月までの1年間に、188件もの申立てが受理されている。

## 今後の法政策のあり方

日本法の問題点を踏まえると、第一に、性的指向や性自認に関するハラスメント禁止の法規定を設けることが重要である。もしくは、国家公務員については、セクハラに「性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動」が含まれることになったことから(2016年12月1日に人事院規則10-10の通知改正)、民間労働者に適用になる均等法のセクハラについてもこうした解釈を取るという方法も当然考えられる。第二に、セクハラ対策強化のために、均等法において、セクハラ禁止の明文化(現状は事業主に予防・対応の措置義務を課しているのみ)、(司法的救済のための)私法的効果の明記、法的判断や救済命令等ができる行政救済の導入が検討されるべきだと考える。行政の相談窓口は、当事者からのハラスメントの相談に適切に対処すべく、研修を行ったり、当事者からの相談対応のスキルや経験がある者を窓口担当者として採用すること等が考えられる。

## ダイバーシティで活躍するための 基本的なこと——高知の取り組みから

特定非営利活動法人高知ヘルプデスク 理事長 浜口ゆかり



NPO法人高知ヘルプデスクでは2014年度と15年度に独立行政法人医療福祉機構から助成を受け、性的少数者のためのDVシェルター運営事業、LGBT自己尊重感回復支援プログラム事業を行ってきた。多くの当事者が県外へ出て行ってしまいうジェンダー規範の厳しい地方の現状の中で、地元高知でこそポジティブに生きられる環境や社会作りを模索した事業となった。両事業とも「就労支援」事業を年間通して行い、社会とつながる「働く場」づくりへの試行錯誤の取り組みと現段階で気付いた点について述べたい。

既存の就労支援やハローワークの支援事業を当事者はそもそも利用していないか、利用してもマッチしないことが多い。そこで、履歴書の書き方講座を開き、採用に向けたプラス思考の持ち方や、トランスジェンダーのための性別欄の記載についてグループワークなどを用いて模索した。また、実際に採用面接に同行したり、就労研修を行ってもらえる企業を開拓し、逆に企業に向けたLGBT研修を行ったりした。

現在でも当法人ではグループワークを毎月開催しており、興味をもった企業、団体の方々が訪れ始めた。回によってテーマを分け、「ミックス」という回では、非当事者と当事者がいりまじって2～3時間程度、話し合う機会が増えた。当事者は初めて他人に話すような「自分史」やその時にどのように感じたのか、困ったことなど堰を切ったように話した。非当事者からは初めて知る事実に驚きを隠せないようで、「ロールモデルがないなんて意味がわからなかった」「地元で生きることがこんなにも辛い人がいるということを知らなかった」といった発言が出た。

今年度に入って助成事業ではなくなったものの、グループワークだけは細々と続けていた。その中から「ソーシャルアライ」チームが結成され、「みんなの問題として考え、誰かのアライ（Ally：支援者）になる」という理念のもと団体が設立された。現在、国内では当事者団体がいくつかあり、研修・啓発など行なっているが、研修される側だった人々が意識的に自分の

事として課題をとらえ、解決に積極的に乗り出している活動は多くはない。

また、一般的な就職活動支援では、当事者が働く場所での安心感を得られないままに行われることが多く、就職しても長く続かないばかりか、緊張のあまり面接当日に突然キャンセルしたり、履歴書を送るまでが大変な苦労があることもわかってきている。就職できない当事者は稼働年齢層が多く、本来的に仕事をする能力は兼ね備えていると実感する。なぜなら、個人的な関係や私生活の中ではよくしゃべり、生活をともにするときの役割を發揮していることがよくわかっているからだ。しかしながら、ひとたび仕事をするということを見ると、社会に対して、会社に対してどのように自分を説明するのか、または説明しない時に安全でいられるのかということが頭を駆けめぐる。それは例えば、トランスジェンダーに対しては「女性なら化粧が常識だ」「男性なのに気持ち悪いしゃべり方だ」、同性愛者に対しては、ほとんどの場合カミングアウトしていない現状の中で、「いつ結婚するの?」「子どもをもってこそ一人前だ」といった言葉が矢のように突き刺さってくる。このようないわゆる「規範」にあてはまらない自分を説明する言葉が見つからず、職場内での微妙な空気を生み出し、自分自身や人間関係をも不安定化させてしまう。さらに、いじめや差別、または不利益な扱いを受けた経験がある当事者は、それらがトラウマになって退職後も同じような経験を回避する意志が働き、次の就職へとつながりにくくなっている。

誰もが仕事をしたくないわけではない。会社や地域社会で役割を与えられ、偽らない自分が尊重され、思う存分自分の能力を發揮し、失敗したら学び直し、成長する経験を積み重ねているはずなのだが、それができずにいる人々がいる。安全で安心でいられる職場経験を残念ながら得られない人たちの存在がようやく明確になり始めて来ている今だからこそ、こうした課題を非当事者も含めて考え、「ダイバーシティ(多様性)」の実現に向けて実践していくことが必要だ。

# LGBT が働きやすい会社や社会に求められるもの

## ——日本 IBM の LGBT に対する取り組み

日本アイ・ビー・エム株式会社 取締役専務執行役員 **福地 敏行**



### IBM流ダイバーシティの進め方

IBMのダイバーシティ推進の体制には世界共通の特徴が2つある。1つは、ビジネスに責任を持つ役員がイニシアチブをリードすること。会社に任命された役員がスポンサーエグゼクティブとして当事者とともにコミュニティを作り、活動をリードしていく。これは経営層のダイバーシティに対するコミットメントを示すことにもなり、マイノリティーを差別や偏見から守ることもつながる。もう1つの特徴は当事者が自分たちのキャリア課題の確認と分析を行い、解決策を検討して会社に提言。人事部門（ダイバーシティ）は事務局としてこれらの活動のサポートを行う。これは1995年にIBMがダイバーシティを全世界で実施すると宣言して以来の伝統でもある。

### ビジネスリーダーのコミットメント

日本IBMの取り組みは、2004年からスタート。私は2015年12月からスポンサーエグゼクティブを務めている。ダイバーシティについて役員としてそれなりに知識を備えているつもりだったが、LGBTについては自分が「知らないことを知る」ことがスタートになった。そのため、まずは当事者の社員たちと会話し、彼らが「どんな悩みをもっているかを知る」ことにした。LGBT社員たちは、「LGBTである自分を受け入れられない。存在が否定されている」「気づかれたら嫌がらせを受けるのではないか」「自分をさらけだせる相談相手がない」「望む性別で働けない」といった悩みをもっている。

### 当事者ネットワーク

IBMのダイバーシティ推進では当事者によるネットワークが重要な基盤となる。特に、「自分をさらけだせる相談相手がない」という悩みを持つLGBT社員にとって当事者ネットワークの存在意義は大きい。2008年まではLGBTイニシアチブの存在を公にしてこなかったが、2009年からはダイバーシティ主催で毎年6月のLGBTプライド月間に社員のLGBTに対する理解を広げるためのワークショップを

開催。最初は社外から当事者の講師を招いていたが、2016年は30代の男女のLGBT社員と、LGBTの理解者・支援者であるアライ（Ally）の女性社員の3名による“カミングアウト”をテーマにしたパネルディスカッションが実現できるまでになった。

### 社員の声を反映した人事制度改革

20代30代の当事者は大学時代にカミングアウトしている場合が多く、自分のセクシャリティをオープンにして生きたいという意志も強い。また40代以上の当事者は万一のことがあった際にパートナーに何を残せるかということを考えている。そのような当事者の声を人事施策に反映するべく、2012年には結婚祝い金の対象を同性パートナーとの事実婚にも拡大。また2015年11月に特別休暇や休職、慶弔手当、赴任時の手当など、ほとんどの福利厚生については配偶者と同等の手当を適用するパートナー登録制度を発表。2016年12月現在、5名の同性パートナーの登録がある。こうした人事制度改革が実施できたのは当事者ネットワークと人事部門の長年の連携によるものだ。

### これからのチャレンジ

2012年にLGBT当事者のNPOなどと協業し、“work with Pride”を立ち上げた。日本の各業界のリーダー企業にイベント会場を提供していただき、啓発イベントを実施することで日本社会全体のLGBTに対する理解を広げていく試みだ。春には東京レインボーウィークに協賛し、ブースの出展とパレードの参加を行っている。2016年5月のパレードには私も参加し、約60人の日本IBM社員とともにおそろいのIBMロゴ入りのTシャツを着て代々木公園から1時間あまり歩いた。LGBTを取り巻く日本の環境は確実に変わりつつあるが、まだまだできることが沢山ある。全世界のIBMにはLGBTであることをカミングアウトしているエグゼクティブが50名ほどいる。今後は、LGBT社員が自分のセクシャリティをもっとオープンにできる企業風土や文化を、社会全体に広げていけるように私もさらに努力していきたい。

# LGBTI 差別の歴史と比較から見る 日本の課題



奈良女子大学副学長 三成 美保

11

LGBTIの権利保障は、いまや国際的課題である。しかし、日本では対応が進んでいない。法案提出や自治体のパートナーシップ証明書発行、LGBT対策先進企業の表彰などの動きはあるが、一部にとどまる。

日本には、ヨーロッパのようにソドミー法（同性愛行為者を近世は火刑、近代以降は懲役刑に処した）などのあからさまな差別法の歴史はない。このため、日本には社会差別もないかのような誤解をもつ人が少なくない。しかし、それは差別が見えていないだけである。差別に鈍感であること自体が、差別を再生産してしまう。以下、歴史と比較をふまえ、日本にとって差し迫った課題を3点指摘しておきたい。

## 男女二分法の相対化

そもそも「性」は多様な側面をもつ。「男女」の二分法で「性」を語る文化自体が歴史的産物である。

たとえば、古代中国の陰陽思想では、「男＝陽／女＝陰」と対比されたが、陰陽の度合いは生育過程や家族関係で変化するものとされた。インドのヒジュラのような性別越境者が特定の宗教的・儀礼的役割を果たすことは他の多くの社会でも確認されている。古代地中海世界では、市民男性の妻帯と少年愛は両立した。身体は一元的に理解され、女性身体は男性身体の「不完全版」とされた。他方、キリスト教会は「性」を忌避しながら「性」を過剰に語り、同性間のみならず、異性間でも性愛を厳しく管理した。

男女身体の「本質的」相違が自然科学によって「正当化」されるようになるのは、17世紀以降の近代科学成立期である。輸卵管や卵子が発見され、骨格図で性別が必要以上に対比されるようになっていった。これをふまえて、近代市民社会は、「男＝公（政治・経済・戦争）／女＝私（家庭・育児）」というジェンダー役割を法規範として定立していったのである。

## 異性愛主義の相対化

異性愛主義は、日本の伝統ではない。文化を超えた普遍的原理でもない。

院政期以降、公家や寺社では稚児文化が栄え、戦国

から江戸期にかけては武家・町人の間でも男色文化が広まった。儒教的美徳たる「忠」には本質的に上下関係が組み込まれており、男性同性愛は男性性を損なうとはみなされなかったのである。森鷗外が男性同性愛を美化したように、明治以降もすぐに同性愛が排除されたわけではない。しかし、大正期にヨーロッパから「変態性欲論」が導入されて事態が変化していく。

19世紀ヨーロッパでは、同性愛の生得性を唱えて「ホモセクシュアル」という造語が生み出された。その一方、「市民男性の対等性（自由・平等）」が近代市民社会の基本原則とされ、男性同性愛は市民の対等性を損なう危険な関係とみなされるようになる（女性同性愛は無視）。男性同性愛を「反自然的淫行」あるいは「変態性欲」として排除し、異性愛を「自然」「正常」として定式化することにより、異性愛主義が確立した。

## 人格権としての身体

身体は人格の一部である。いかなる性別をもつ（あるいはもたない）身体にするかは、本人の自己決定に委ねられるべきであり、法が強制すべきものではない。

日本で唯一のLGBTI法である性同一性障害者特例法が定める性別変更要件は、1980年成立時のドイツ・トランスセクシュアル法とほぼ同じである。法的性別を変えるには性別再指定手術を受けて身体を変更しなければならず、生殖機能も完全に失う。1990年代末以降、ドイツ連邦憲法裁判所はそれらの要件に次々と違憲判決を出した。それらの判決では、トランスジェンダーのうち7～8割は身体変更を望まないという調査結果が引用された。いまや、EU諸国の多くで法的性別変更は性自認で足りるとされ、身体変更は不要である。

性別や身体に関わる自己決定権をプライバシー権として保障する以上、同意なき手術や手術強要の禁止、本人が望む性別や身体での生活の尊重が不可欠となる。トイレ使用や服装の自由はもとより、本人が申請した性自認にもとづく処遇を雇用主が認め、社員研修を徹底し、差別的言動はハラスメントとして厳正に処分・是正するという強い姿勢を雇用主が示さねばならない。

# LGBT 施策、現場に届ける後押しを

特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ 理事長 村木 真紀



「企業のLGBT対応のニュースを見るようになったが、都市部や大企業ばかり。地方の中小企業では（自分たちは）いまだに存在しないものとして扱われている（2016）」これはアンケートに寄せられた、地方の当事者の声である。その厳しい孤立感に、胸が痛む。

虹色ダイバーシティは、国際基督教大学ジェンダー研究センターと共同で、インターネット上で「LGBTに関する職場環境アンケート調査」を2014年から3年連続で実施しており、累計6,267人の声を集めた。うちLGBT当事者は約5,000人。これは国際的にも貴重なデータであり、多くの日本企業のLGBT施策の根拠としても使われている。本稿では、この調査結果と、企業向けのコンサルタントとしての現場の実感をもとに、LGBTと職場の現状についてご紹介したい。

東洋経済「第12回CSR調査」によれば、LGBTに関して何らかの取り組み（社内研修など）が「ある」と回答した企業は217社、23.5%であった。

求職時にセクシュアリティ等に関して困難を感じたことがある人は、LGB（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル）で44%、T（トランスジェンダー）で70%である。私たちが大阪のハローワーク職員向けに研修をしたところ、窓口経験者のほとんどが当事者に出会っており、どんな職場を紹介したらいいのか、当惑していた。就職困難層の中に多くのLGBTがいる想定で、求職支援施策の見直しをお願いしたい。

うつの経験があるのはLGBで25%、Tで35%。メンタルヘルス対策に関するハイリスク層になっている。しかし、医療関係者にもLGBTの知識がある人は少なく、ほとんどの当事者は医療関係者にカミングアウトしない。また、復職支援の現場では、日常生活を記録させるようなプログラムがあり、当事者がどこまで書けばいいのか戸惑っている。メンタルヘルス対策にLGBTの視点を盛り込むことも急務である。

年収200万円未満の当事者は27.5%。職場から疎外された当事者が、心身を患い、親族にも頼れずに、貧困に陥っている。LGBTが働きやすい職場をつくるこ

とは、命にも関わる問題である。

私たちの調査では、当事者の勤続意欲とモチベーションに一番マイナスの影響を与えているのは、職場での差別的言動である。残念なことに、LGBT施策に取り組む企業は増えているのに、差別的言動は減っていない。2016年に、差別的言動が職場で「頻繁にある」と回答している当事者は58%。これが冒頭でご紹介した地方の当事者の言葉に繋がっている。

現在、企業が実施しているLGBT施策は、人事、相談窓口向けのLGBT研修や、差別禁止規定や福利厚生などの社内規定の整備である。現場や地方の管理職クラスまでLGBT研修を受けられる企業はなかなかない。

差別的言動があっても、ほとんどの当事者は泣き寝入りしている。その際の相談先を聞いてみると、「どこにも相談しない」が3割、「社外の友人等」が5割である。「上司」や「同僚・部下」を選ぶ人は2割未満だが、その7割が社内で誰かにカミングアウトしている。つまり、カミングアウトもできない状況では社内で相談しにくいのだ。考えてみれば当たり前の話である。しかし、差別的言動の多い職場では、カミングアウトできる人は少ない。どうしたらいいのだろうか？

現在、私たちは、どうしたら現場までLGBT施策が浸透するのか、試行錯誤をしている。教育資料として、管理職に渡せる冊子を作成したり、eラーニングの監修を行ったりしている。だが、こうした地道な啓発は時間がかかる。地方、現場、中小企業までLGBT施策を浸透させる、そのスピードを上げるには、法令による何らかの強制力が必要だ。命に関わる問題として、是非労働問題に関わる人たちにご協力をお願いしたい。

昨年11月に、ILGA<sup>(注)</sup> という国際会議にて、UNDPが中国、タイ、フィリピンで行ったLGBTと職場に関する研究発表があったが、求職時の困難や差別的言動など、私たちの調査と全く同じ傾向だった。日本での取り組みは、きっとアジア全体でも役に立つ。

[注] ILGA (International lesbian, gay, bisexual, trans and intersex association) は世界のLGBT団体の集まりで、定期的に国際会議を実施している。

# LGBTの就活生／求職者の現状

特定非営利活動法人 ReBit 代表理事 薬師 実芳



## LGBTの求職者の現状

2016年3月卒の就活生は43万人を超え(注1)、国内人口の約7.6%(注2)といわれるLGBTの新卒就活生は3万人以上と想定できる。国内の求職者数約186.8万人で考えてみると(注3)、LGBTの求職者数は約14.2万人と想定できる。しかし、セクシュアリティは見た目で第三者が判断することはできず、特に求職時のカミングアウトは困難であることから、「見えないし言えない」LGBTは「いない」とされてしまいやすく、求職時の課題から抜け落ちてきた。現状、からだの性とところの性が一致しないトランスジェンダーの約70%、同性愛者や両性愛者の約44%が求職時にセクシュアリティ(性の在り方)に由来した困難を感じるという(注4)。特定非営利活動法人ReBitは、LGBTの就活・就労を応援する「LGBT就活」事業を2013年より実施している。本稿では、LGBTの求職者の声をもとに、LGBTの就活／求職における現状と、企業／就労支援者に求められていることを伝える。

## LGBTの就活／求職における困難

LGBTの就活における困難は、学齢期から生じる。身近にLGBTの大人が可視化しづらいことや、キャリア教育の中でLGBTが想定されないことで、自身がどのように生き、働けるか選択肢が描けず、キャリア育成や進路選択を困難にする。

就活時直面する壁は大きく2つある。1つ目に、ジェンダーの壁だ。就活においてスーツや、髪型、マナー、エントリーシートの男女欄など男女にわかれていることは多く、特にトランスジェンダーにとっては困難が生じる。2つ目の壁は、カミングアウトの壁だ。例えば、就労支援機関へカミングアウトをする際、支援者に理解や知識がない場合、差別的な対応が生じたり、適切な支援ができないこともある。差別的な対応を恐れ、カミングアウトをしない相談者も少なくないが、その場合セクシュアリティに由来した困りごとを相談できず、適切な支援を受けづらい。就職を希望する職場へカミングアウトをする場合も、同じく人事や面接

の担当者に知識がない場合、差別的な対応が生じたり、性的指向や性自認により差別をしないことが明文化されていない企業においては、カミングアウトをすると選考に影響するのではないかという不安を拭いきれず、心理的プレッシャーを大きくする。差別的な対応を恐れ、カミングアウトをしないケースは少なくないが、セクシュアリティに由来する心配等についても相談できないため、入社後の働きづらさにつながることもある。仮に人事や採用担当者に理解があっても、配属先の上司等に理解がなく差別的な言動やハラスメントがある場合は、その職場で働き続けることを困難にする。また、福利厚生や制度に想定されていないことにより働き続けることを困難にすることもある。

## 職場・支援機関に求められることは？

LGBTの求職者にとっても働きやすい社会にするために、職場や支援者等ができることは多くある。約13人にひとりの求職者/就労者がLGBTであるということを知ることこそが、なにより大事な一歩である。

職場においては、LGBTが差別を受けないことを企業規則に明記する、LGBTの研修を実施し職場内での理解を深める、福利厚生の見直しなどLGBTにとっても働きやすい職場環境を整えることなどが重要だ。また、LGBTの求職者に向けた説明会やイベントの実施や自社サイトでの明記、スーツ以外の服で面接を可能にすることなどもポジティブなメッセージの発信になると考えられる。また、支援機関においては、LGBTの求職者も相談できる場所であることの明記、支援者へのLGBT研修の実施、相談票を男女欄以外にからだの性別とところの性別の記載を可能にしたり、相談項目にセクシュアリティに関する項目を入れる等、書類の中でもLGBTの相談が見落とされないよう配慮することも重要である。

[注]

- 1 厚生労働省「平成26年度 大学等卒業予定者の就職内定状況調査」より
- 2 2015年度電通総研ダイバーシティエラボ調べより
- 3 厚生労働省「一般職業紹介状況(平成28年11月分)」より
- 4 2016 特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ、国際基督教大学ジェンダー研究センター調査より

# みんなで「私たちの性の多様性」を学ぶ

埼玉大学 基盤教育研究センター 准教授 渡辺 大輔

## 文部科学省の通知が出て

2015年に文科省が「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」という通知を、全国の教育委員会等に出し、「性同一性障害」や「性的マイノリティ」の子どもたちへの支援を求めた。また、2016年には『性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について（教職員向け）』という周知資料を作成し、各学校等に配付した。

これらの文書で重要なことは、これまで「性同一性障害」のある子どもたちへの個別的配慮が求められていたものから、「性的マイノリティ」も含めたさまざまなセクシュアリティの子どもたちへの支援の対象を広げたことと、個別的配慮だけではなく、人権教育などを推進して、学校に関わるすべての人が「性の多様性」について学習する機会の創出が求められたことである。

人権教育とは、「学校、地域、家庭、職域その他の様々な場を通じて、国民が、その発達段階に応じ、人権尊重の理念に対する理解を深め」るものである（人権教育及び人権啓発の推進に関する法律）。つまり、子どもたちを対象としたものだけではなく、生涯学習の視点でさまざまな世代の人々に必要とされるものなのである。

## 「性の多様性」の学びはいつからか

セクシュアリティや「LGBT」を含む「性の多様性」の学習は、小さな子どもたちにはまだ早いといわれることがある。しかし現実には、小学校低学年の子どもでも「オカマ」や「オネエ」、ときには「ホモ」や「レズ」という言葉をつかって、笑いやからかい、いじめを行っている。つまり、小さな子どもたちは、「性の多様性」について何も知らない状態にあるのではなく、社会的に「規範」として考えられている「女らしさ」や「男らしさ」から外れたり、同性に好意を寄せる人は、「オカマ」や「オネエ」といって笑ったり差別してもいいのだということを、すでに知っている状態にあるということである。したがって、「らしさ」や性のあり方

はいろいろなんだよ、ということ子どもでもわかるように伝えていくような人権教育が必要となる。

もちろん、大人に対しても同様である。子どもたちがすでに性的マイノリティの存在を「笑いの対象」として知ってしまったのは、そういった社会を私たち大人がつくってきたからである。

## 「私たちの性の多様性」を学ぶ

このような人権教育の場では、「性的マイノリティについて理解しましょう」「LGBTについて知ろう」といった学習テーマが掲げられることがある。しかし学ばなければならないのは、そこではない。さまざまなセクシュアリティを生きる私たちは、その「私たちの性の多様性」について学ばなければならないのだ。

この社会で「多数派」として位置づけられるシスジェンダーかつ異性愛の人々は、はたして自分たちの性について知っているだろうか。読者の中で「シスジェンダー」という言葉を知っている人はどれだけいるだろうか。私たちは、身体に性別違和を感じなかったり、異性に性的欲望を向けることを「普通」といい、それ以外のものの「原因」や「配慮の方法」を問い、「普通」自体を問うことを怠ってきた。シスジェンダーかつ異性愛というあり方は、私たちの「性の多様性」のあり方の一つに過ぎないにもかかわらず。

現在、私たちの社会では、さまざまなセクシュアリティの人々が、個々のセクシュアリティを大切にしながらどのように生きているのかということが見えてこない。つまり、子どもたちも（大人たちも）自分たちのロールモデルがない中で、不安に駆られながら、時には差別といった暴力に晒されながら、その結果、自己を否定しながら生きていかざるを得ない状況にいるのである。

「学校、地域、家庭、職域その他の様々な場」を「私たちの性は多様である」ということを前提としたものにつくりかえ、現在を生きる人、そしてこれから生きる人が安心して人生を模索できるよう、まずは大人が「私たちの性の多様性」を学ばなければならない。