

〈はじめに〉

2015年9月、国連サミットで加盟国の全会一致で採択された、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」には、「持続可能な開発目標(以下、SDGs)」が記載されている。17のゴールを達成し、地球上の誰一人残さないことを誓ったこの目標は、全世界が取り組むべきものであり、日本も積極的に取り組んでいる。しかし、2022年現在、日本は積極的に取り組むべき課題として、5番のジェンダー平等を実現しよう、12番のつくる責任つかう責任、13番の気候変動に具体的な対策を、14番の海の豊かさを守ろう、15番の陸の豊かさを守ろう、17番のパートナーシップで目標を達成しようの6つのゴールが挙げられている(Sustainable Development Report, 2022)。少しずつ達成に近づいてはいるが、日本国民として、私たち高校生はSDGsの達成率向上のために何ができるのだろうか。

他文化に興味があったため、グローバルが生み出すカゼミに入り、国際関係について調べていくと、ノルウェーやスウェーデン、デンマークなど、DAC諸国における政府開発援助実績の国民一人当たりの負担額が多い国は、SDGsの達成率も比較的高い傾向があることがわかった(外務省,2022)。DACとは開発援助委員会のことで、持続的、包括的で持続可能な経済成長、貧困撲滅、発展途上国の生活水準の向上、そしてどの国も援助に依存しない未来など、持続可能な開発のための2030アジェンダの実施に貢献するために、開発協力やその他の関連政策を促進することを目的として設立された国際フォーラムのことである(Development Assistance Committee,2022)。オーストラリアをはじめとした30のメンバーで構成されている。

しかし、日本に居ながら諸外国について探究することは難しく、男女のグループであることを探究に活かすべきだと考え、積極的に取り組むべき課題として挙げられている、5番のジェンダー平等について取り組むことにした。また、ジェンダーという性別の括りに縛られるのではなく、性的少数者であるLGBTQ問題と一緒に考えることで、新たな視点が生まれると考えた。当初は、身近な問題から一つずつ解決していくことが最善だと考えていたが、学生として生きていく時間と、社会人として生きていく時間を比べると、社会人として過ごす時間の方が長いと、自分達の将来にも必ず関わってくる雇用問題について取り組むことにした。

〈序論〉

日本の現状からわかる雇用における問題点は、大きく分けて二つある。一つ目は、管理職の男女比である。内閣府の調査によると、2018年時点で、日本における企業役員に占める女性比率は、係長級、課長級、部長級を平均すると、約12%である(内閣府 男女共同参画社会,2019)。二つ目は、LGBTQへの理解不足である。特に、性的指向や、性自認に関するハラスメントである、このハラスメントに関しては、気づかないうちに差別していることが大半であり、多くの性的少数者が悩んでいる。このハラスメントは、彼らにとって生きやすい世の中を作ることへの阻害要因となっており、早急に解決すべき課題なのではないだろうか。この二つの課題を解決すべく、グループの共通の目標として、管理職の意識を変えることを目標とした。この目標をもとに、雇用におけるジェンダー平等とLGBTQの理解促進を進めるため、各自、気になる書籍を読み、文献をもとに具体的な解決策を考えることにした。また、北九州市にある公益財団法人アジア女性交流・研究フォーラムへインタビューを行うことにした。

〈本論〉

雇用における課題の一つとして前述した、性に関する差別として、特にSOGIハラが挙げられる。SOGIとは、性的指向と性自認の二つの英語の頭文字を取った略語のこと(「なくそう! SOGIハラ」実行委員会編, 2019)である。この用語を用いたSOGIハラは、性的指向や性自認について人の嫌がる行為や、人を居づらくさせる行為を指す。また、セクハラにも該当するもので、異性間に限らず同性間でも起こり得るものとされている。具体的に例を挙げると、「男のくせに」、「女のくせに」、「ホモ」、「オカマ」といった発言などである。しかし、直接的な言葉を使っていなくても、男同士でベタベタして気持ち悪いなどの発言もSOGIハラにあたるため、注意が必要である。

こういったハラスメントが蔓延する中で、特に二つの点に注目したい。一つ目は、不当な異動や解雇である。具体例として、就職活動の際、内定が決まっていたにも関わらず、トランスジェンダーであることをカミングアウトすると、内定を取り消されてしまったという事例が挙げられている。二つ目は、望まない性での生活の強要である。二つ目の具体例として、性別を移行したいと思って髪を伸ばしていると、上司に見苦しいから切れ、と咎められてしまった。さらに、注意をされただけでなく、フロア内にトランスジェンダーであるという噂が広まり、退職せざるを得なくなったという事例が挙げられている。会社員などは、制服や服装などの規定がなかったとしても、髪型や服装についての規範があるため、そこから外れるとマナー違反であるとされがちである。しかし、これらは明らかに差別であり、SOGIハラに該当するものである。

グローバル化が進む今、企業の発展には、ジェンダー平等とLGBTQへの配慮は欠かせないと考える。例えば、LGBTQの社員を受け入れる体制を整えるのならば、異性カップルと同じように、同性パートナーを配偶者として扱うなど、既存の会社の規定を見直す必要がある。ジェンダー平等と、LGBTQに共通する課題として、両者に関する現状への理解不足や知識不足が挙げられる。企業におけるジェンダー平等と、LGBTQへの理解促進のため、規定や規則の改正を行うことや、管理職の意識を変えていく必要があると結論づけた。しかし、アルバイト経験すらない高校生の私たちからすれば、経営者側の視点に立つことは難しく、想像することもできなかったため、2022年1月にスタディツアーの際にお世話になった、北九州市アジア女性交流・研究フォーラムの方々に、管理職の意識を変えていくには具体的にどうすれば良いのか、お話を伺うことにした。

アジア女性交流・研究フォーラムの方々のお話によると、企業におけるジェンダー平等を進めるには、女性を一定数管理職に入れるという、クォータ制や、男女比が50:50になるように調整する、パリテというフランスの法律を参考にすれば良いのではないかとのことであった。世界で国政レベルにおいてクォータ制を導入している国は、平成23年の時点で87カ国にも上っている(内閣府 男女共同参画局, 2011)。しかし一部の国では、1900年代の裁判で違憲判決を受けた(辻村みよ子, 2004)という事例も挙げられている。そのため、日本の企業にも導入する方が良いかは、十分な議論が必要である。

LGBTQの社員への理解促進にむけて、既にハラスメント防止法には、LGBTQに関するものも追加されており、2020年6月には大企業へ、2022年4月からは中小企業へ、パワハラ防止法が施行されている。これに伴い、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」(厚生労働省, 2020)にSOGIは、個人情報やプライバシーであると明記され、SOGIハラもパワハラと見なされることとなった。すべての企業がSOGIハラ防止施策の実施を義務付けられ、対策を怠った場合、各都道府県の労働局による助言・指導・勧告などが行われる(エムスリーキャリア健康経営コラム編集部, 2021)。これにより、職場でのSOGIハラに悩まされる人が以前より減少するのではないかと考えられる。その他にも、work with Prideという団体は、LGBTQ+などのセクシュアル・マイノリティへの取り組み評価「PRIDE指標」を策定しており、一年に一度、応募された企業・団体の中からゴールド賞・シルバー賞・ブロンズ賞の三つの賞の選定をおこなっている。PRIDE指標は、PRIDEの各文字に合わせて、Policy(行動宣言)、Representation(当事者コミュニティ)、Inspiration(啓発活動)、Development(人事制度・プログラム)、Engagement/Empowerment(社会貢献・渉外活動)の5つの評価指標が制定されている(work with Pride, 2022)。これらの賞を受賞することで、認定ロゴ

マークを使用することができ、求職者や取引先等にLGBTQに取り組んでいることをアピールすることができるのだ。2021年には、約300の企業・団体が受賞している(work with Pride, 2022)。

これから行われるべき施策としては、管理職にLGBTQに該当する社員を入れていくという方法も考えられるが、セクシュアリティを聞き出す必要があったり、数値目標を定めてしまうと、アウトティング行為になってしまうため、どのように取り入れるか、慎重に考える必要がある。

〈結論〉

アジア女性交流・研究フォーラムへのインタビューを経て、新たな政策を導入していくことは容易なことではなく、ジェンダー平等とLGBTQの受け入れを進めることが、企業にとってどのような利益をもたらすのか、資金面も配慮しながら考えていく必要があると感じた。また、雇用者側の視点に立ち、より現実的な改善策を生み出すため、管理職の立場にある人に直接インタビューすることが最善の方法だと考えられたが、高校生という立場では企業にアプローチすることは困難であり、課題として積み残されることとなった。

しかし、改善策を考えただけでは課題の解決に繋がらないと考え、私たち高校生でもできる取り組みとして、周囲に現状や問題点を広めていくことにした。この活動に取り組むにあたって、口頭で伝えただけでは頭に残りづらく、理解し難いと考えたため、ジェンダー平等とLGBTQへの理解促進のために中高生向けの冊子を作成することにした。中高生をターゲットとした理由は、わたしたちと年齢が近いこと、同じ目線に立って難しい言葉を使わずに説明することができるからだと考えたからだ。また、若い頃からジェンダー平等やLGBTQ、雇用問題について考えることで、就職した際に、女性の管理職率が低いことや、SOGIハラにいち早く気づき、改善のために行動することができるのではないかと考えたからだ。まだ完成はしていないが、アジア女性交流・研究フォーラムの方々にも確認していただき、多くの人に手に取ってもらえるよう、国際高校だけでなく、様々な場所に設置したいと考えている。また、裏面にはアンケート用のQRコードを載せ、回答していただいた方々の声を元に、より良い冊子の作成に励みたいと考えている。

〈おわりに〉

ジェンダー平等とLGBTQの雇用問題について探究活動を始めた頃は、雇用問題は遠い未来のことで、自分には関係がないと思っていたが、高校時から雇用問題について探究することで、就職する際の企業選びにも役立つことに気がついた。また、3年間を通して、世界の諸問題について考えることで、自分の行動一つで、良くも悪くも世界は変化していくことに気がついた。そして、最も大変なことではあるが、複数の視点に立って課題に取り組むことが最も大切だということに気がついた。特に、ジェンダー平等とLGBTQの雇用問題については、自分とは異なる立場に立ち、現実的に改善策を考えなければならなかったため、とても苦労した。しかし、自分と異なる立場に立つことで、自分にはなかった考え方などを吸収することができ、自分の視野を広げるきっかけとなった。高校卒業後は、政策学部に進学予定のため、政策学や経営学などを学び、高校で探究しきれなかった課題について、引き続き探究活動を続けていきたい。また、高校での気づきを活かして、一つの考えに固執せず、広い視野と、自分の行動に責任を持ちながら、大学進学後も世界の諸問題の解決に向けて取り組んでいきたい。

(参考文献)

Sustainable Development Reportより<https://dashboards.sdgindex.org/rankings> (2022年10月21日閲覧)
外務省webより

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/shiryo/jisseki.html> (2022年10月21日閲覧)

内閣府 男女共同参画局webより

https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r01/zentai/html/honpen/b1_s02_02.html (2022年10月21日閲覧)

Development Assistance Committee webより

<https://www.oecd.org/dac/development-assistance-committee/> (2022年10月21日閲覧)

「なくそう！ SOGIハラ」実行委員会編(2019)『はじめよう！ SOGIハラのない学校・職場づくり～性の多様性に関するいじめ・ハラスメントをなくすために～』大月書店

内閣府webより

https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h23/zentai/html/honpen/b1_s00_02.html (2022年10月21日閲覧)

東北大学大学院法学研究科教授 辻村みよ子 第3章『クォータ制の種類と問題点(2)クォータ制の問題点』

<https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/sekkyoku/pdf/h19shogaikoku/sec1.pdf> (2022年10月21日閲覧)

エムスリーキャリア健康経営コラム編集部 SOGIハラとは？ 基礎知識から企業の対策例までを分かりやすく解説

<https://sangyoui.m3career.com/service/blog/04006/> (2022年10月21日閲覧)

厚生労働省webより

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000605661.pdf> (2022年10月21日閲覧)

work with Pride webより PRIDE指標とは

<https://workwithpride.jp> (2022年10月21日閲覧)

work with Pride PRIDE指標事務局 PRIDE指標2021レポートより

<https://workwithpride.jp/topics/prideindex2021/> (2022年10月21日閲覧)