

## 【はじめに】

グローバル化が進む中で、世界は諸課題の解決に向けて互いに歩み寄ることはできるのか。国連は、紛争やテロ、貧困、難民、気候変動、感染症など国際社会が抱える様々な問題を挙げている。今日、日本の国際的な地位の高まりに対応して、日本が世界の平和と安定を確保するための国際的な努力に一層積極的に参画していくことが国際社会から求められている。日本を中心とする国際協力に関心があった私は、あらゆる分野における課題の中から1つに絞り、達成率の向上または解決に向けて探究していくことを決意した。

## 【序論】

2015年、国連のサミット「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて2016年から2030年までの国際目標が採択された。いわゆるSDGsと呼ばれるこの目標は持続可能な世界を実現するため17のゴールを掲げている。「人権」、「経済・社会」、「地球環境」等、多様な分野にまたがり、全ての人にとってより良い世界を創りあげる」といった信念のもとに設定された。2030年までの15年間で17のゴールを達成することを目指し、各国は2016年から足並みを揃えて取り組みはじめている。そこで私は、各国のSDGs達成率の現状を理解するため、2022年における各国の取り組みを100満点で点数化し、目標達成度合いを公表したSDGs報告書を調査してみた。



表から見てわかる通り、日本は「5 ジェンダー平等を実現しよう」、「13 気候変動に具体的な対策を」、「14 海の豊かさを守ろう」、「15 陸の豊かさを守ろう」、「17 パートナーシップで目標を達成しよう」の5つの目標において未達成とされる主要課題として評価された。また世界経済フォーラムは、各国における男女格差を測る「ジェンダー・ギャップ指数2022」を公表した。この指数は「経済」、「政治」、「教育」、「健康」の4つの分野にまたがるデータから作成されている。日本はと言うと先進国の中では最低レベル、アジア諸国の中では韓国や中国、ASEAN諸国よりも低い結果となった。国際協力に関心があった私は、国ごとで達成率に大きな差があるため、世界が一丸となって取り組むべき課題である「5 ジェンダー平等を実現しよう」に周点を当て、達成率の向上または解決に向けて探究していくことを決意した。しかしジェンダー平等・女性の社会進出を目指す上で切っても切り離せないのは、今日の日本社会でようやく日の目を浴びてきたLGBTQ等と呼ばれる性的少数者の存在である。まだまだ性的マイノリティの人々に対する差別や偏見が根強い日本社会において、私は彼らの社会進出も女性と同等に扱われるべきであると考え、LGBTQの方に重点を置くことにした。そしてLGBTQを探究していくにあたって、はじめは私たち高校生が

学校生活を送るなかで当事者が抱く問題を同じ高校生の視点から解決に向けて探究しようとしていた。しかし学校生活のような比較的短期間でのことよりも、人生の大半を占めることになるであろう「仕事」において当事者が抱える問題を探究していく方が私たちの未来の糧にもなり得ると考えた。したがって男性が多くの特権を有し優遇され、また多様性が欠如している社会において、女性とLGBTQに共通する「雇用問題」について深掘りしていくことにした。

## 【本論】

LGBTQにおける「雇用問題」に向き合う上で、段階を踏んで探究していくことにした。まずは当事者の境遇を知ることからはじまると考えた。そもそも皆がよく耳にするLGBTQとは、L:レズビアン(女性同性愛者)、G:ゲイ(男性同性愛者)、B:バイセクシュアル(両性愛者)、T:トランスジェンダー(性自認と性別が異なる人)、Q:クエスチョニング(自身の性自認と性指向が決まっていない人)のそれぞれの頭文字をとった言葉であり、性的マイノリティ(性的少数者)を表す総称のひとつとしても使われている。性的指向と性自認の違い、また当事者がパートナー関係や健康面において日常的に体験する苦難や障害は一体どのようなものかを書籍を用いて調査した。教育面では、教える側である職員のLGBTQに対する知識が不足しているため、セミナーに参加して積極的に学ぶことで学校における当事者への寛容な雰囲気形成に貢献する。また社会面では、憲法第24条における同性婚の規定において同性カップルに婚姻の成立を認めることは想定されていない。同性婚を認めるために憲法改正を検討すべきか否かは、我が国の家族の在り方の根幹に関わる問題であり、極めて慎重な検討を要するものである。

様々な視点から日本のLGBTQへの現状を把握し、本題のLGBTQにおける「雇用問題」についてさらに探究を進めた。書籍では当事者が労働者として抱える問題がたくさん記載されていた。まずは求職時である。LGBTQ当事者は求職時の困難が大きいと言われており、採用決定前にカミングアウトすることは大きな不利益となるため、エントリーにあたって自らの性的指向や性自認を表明できないことも多い。LGBTQは会社が抱えるリスクを考慮し面接における不採用条件になってしまったり、トランスジェンダーにとって酷な男女二種類の服装しか規定されていないことなどがある。また、SOGIハラと呼ばれる差別的な行為も近頃問題として取り上げられている。SOGIとは、「Sexual Orientation(性的指向) and Gender Identity(性自認)」の頭文字をとった言葉である。ハラスメントとは「嫌がらせ」「悩ますこと」を意味する。ハラスメントの典型的な類型であるセクシュアル・ハラスメント(セクハラ)やパワー・ハラスメント(パワハラ)と同様、他者にしてはいけないハラスメントの一種である。具体的にどのような行為がSOGIハラに当たるかについては厚生労働省の指針が参考になる。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動をすること、またはそれらを当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること等である。そして、仮に当事者が会社にカミングアウトした場合の勤続意欲が削がれてしまうような職場の雰囲気を作ってしまうこともよくあることだ。同性パートナーを男女関係と同じように配偶者として取り扱ってもらえず、家族手当、結婚祝金、育児休暇等の福利厚生、社会保障を受けることができない。他にも様々な阻害要因がある中で当事者が会社において活躍或いは貢献する例が少なく、ロールモデルと呼ばれる存在が乏しいので、どうしても将来のビジョンを立てにくい。数多くの問題が浮上りどれも深刻な状況下にあるが、これらの調査を通して、私たち高校生にできることは一体何なのか、私たちには直接的に関わりのないことに対してどのようにアプローチをしていけば良いのか、改めて探究テーマの難しさに直面した。

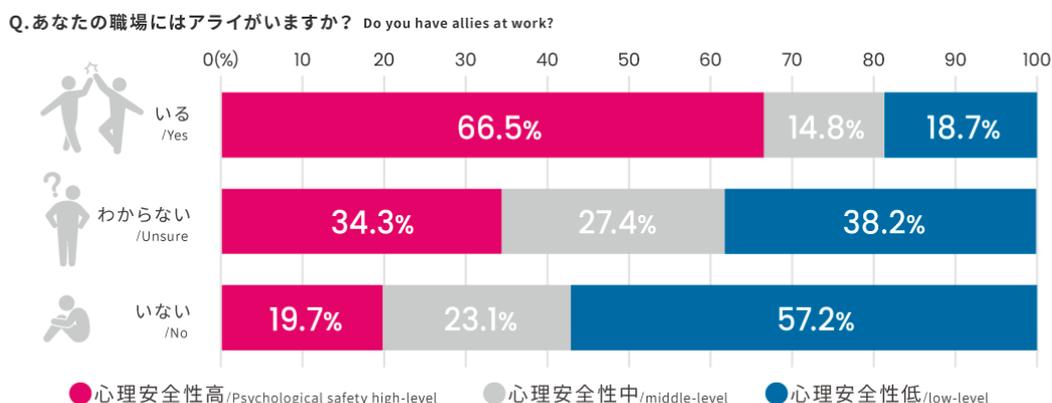
そこで、2022年1月のスタディツアーの際にジェンダー、そしてLGBTQの雇用問題についてご講義いただいた北九州市立男女共同参画センター・ムーブの方々から今までの探求の進捗状況を伝えた。彼らは男女共同の視点から、政治において議員候補者の一定数を女性と定めるクオータ制度や議員の男女比率を同率にすることをはじめとして意思決定の場での男女が同数になることを表すパリテという解決方法を挙げた。パリテ法が有名なフランスでは、パリテ法以前の1997年の国民議会で女性が占める割合は10.9%とヨーロッパ最低レベルだったのだが、男女同数・平等な50%ずつの候補者擁立が義務づけられたことで、2021年には各省大臣の割合は女性が

50%に達して世界9位となった。女性の社会進出に大きく貢献したこの2つの政策において、特にパリティ法は選挙の候補者を男女同数にすることを政党に義務付けており、強制力はあるもののその後の結果が得られていることは確かである。私は北九州市立男女共同参画センター・ムーブの方々との談議を通して、今のLGBTQの雇用問題を解決していくには女性の場合と同じで企業側に一定の力を持った取り組みを課すこと、また社内ではどの立場からその取り組みを公布し説得力を持たせることで皆を行動に移させるのが重要であると分かった。そこで企業における社長や管理職等のいわゆる上層部に問題意識を持たせて彼らの意識を変えていくことが改善に繋がると考えた。まず上層部が知るべきなのはアライの存在の意義である。アライというのは仲間や同盟を表す単語で、そこから転じてLGBTQ当事者たちに共感し寄り添いたいと思う人を指す言葉である。すべての人たちの価値観と向き合う姿勢があれば誰でも表明することが出来る。また、アライが社内にいることでLGBTQ当事者の心理的安全性が高まる傾向にあることが分かった。

## 職場にアライ(同盟者・支援者)がいるLGBTの方が心理的安全性が高い



LGBT workers who have allies at work are more likely to have higher psychological safety.



企業が採用時にLGBTQに対する取り組みを積極的に宣伝することで、当事者にとってはもちろんのこと、当事者に対して理解があるアライが入社する割合も高くなると考えた。2つ目はプライド指標を活用することである。これはLGBTQの人々が誇りを持って働ける職場を目指して実現されたものである。プライド指標とは、任意団体「work with pride」が日本の職場におけるLGBTQへの取り組みをリスト化したもので、さらにこのプライド指標に応募した企業をリストをもとに点数化し、評価して表彰する。2020年はゴールドを230社、シルバーを32社、ブロンズを15社が認定されており、計230社がPRIDE指標に取り組んでいる。PRIDEは各単語の頭文字をとった言葉である。Policy: 企業の中の一部の人が取り組むのではなく、全体で取り組むべき課題であることを理解しているか、Representation: 社内に相談窓口を設置し、LGBTQの人が要望を伝えやすい職場環境を作っているか、Inspiration: LGBTQを理解し差別的取り扱いをしていないか、Development: LGBTQの社員も同等の取り扱いとなるように福利厚生の整備をしているか、Engagement: 社内の取り組みだけでなく、他社、行政等の外部と連携して行動を起こしているか、これら5つの評価基準が設定されてある。これらの指標をもとにして、海外の企業や団体の成功例を挙げ、日本の各企業のトップが率先してこれに続くかたちとなる。ウェブサイトや名刺、ニュースリリース等に掲載ができる年度の入ったゴールド、シルバー、ブロンズいずれかの認定ロゴマークを使用することができる。これによって、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、特に求職者にとっては一つの目安となる。LGBTQ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わからないと、企

業間でも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可能なのがこのPRIDE指標である。

### 【結論】

これまでの探究の成果をかたちに残し、少しでも多くの人にLGBTQとジェンダーの雇用状況を知ってもらうため私たちのファミリーは冊子を作成している最中である。そしてLGBTQとジェンダーの基本的な知識から雇用における解決方法までを載せて作成した冊子は、以前お話しした北九州市立男女共同参画センターに置かせていただく予定である。海外企業や外資系企業はジェンダー、LGBTQに関する規定を実行し、働きやすい職場環境を形成することに尽力している。グローバル社会において、日本企業が人材の獲得競争に勝っていくために求められている対応能力がこの課題でも生きてくる。日本企業が廃れないために、また更なる発展を遂げるためにもジェンダー、LGBTQへの配慮は欠かせない。これからもLGBTQの労働問題が増えると思われるが、性的少数者を含め、多様な人材への配慮が従業員の勤続意識を高める結果、生産性の向上や優秀な人材の確保に繋がる。探究テーマが「雇用」であるのもひとつの要因かもしれないが、本論で述べたように高校生である私たちにとって直接的に関わることのない、どこか遠い問題であることは確かである。問題の解決法を提示したものの、それらは今すぐには私たち高校生は到底取り組めない。したがって今後の課題としてはまずは冊子の作成のように私たちの手で問題解決に向けて直に行動してみることである。

### 【おわりに】

LGBTQが広く認知されるようになってきたとはいっても、性的少数者に対する偏見は未だ存在するといわざるを得ない。性的少数者の存在が見えないことも多いため、差別的言動やセクシュアルハラスメントなどは気付かないままに行われてしまうおそれもあるのが事実である。私は身近に当事者が存在していることもあって探究前からLGBTQの知識はある程度持ち合わせており、また理解する気持ちもあったが、今一度過去の言動を振り返ってみると、当事者に対して完璧な対応が出来ていたかといえば自信はない。LGBTQの頭文字の意味を知ることからはじまり、雇用問題の解決方法を掲げるまでの長期間の探究活動を経て、さらに当事者へ寄り添う思いも強まり、無意識の偏見にも気づくことができてアライになれたことを実感した。将来私が職に就き、そこで当事者と関わることも少なからずあるだろうから、探究した経験を活かして当事者にとって気持ちのいい環境作りに励んでいこうと思う。多様な人々が個性を認め合い、一人ひとりの個性を多様な価値観として受け容れ、ともに切磋琢磨して働ける、そんな明るい未来を私は願っている。

### 【参考文献】

サステナブル・ブランド ジャパン 世界のSDGs達成度ランキング発表  
[https://www.huffingtonpost.jp/entry/sustainable-japan\\_jp\\_5f20df96c5b66a5dd636b957](https://www.huffingtonpost.jp/entry/sustainable-japan_jp_5f20df96c5b66a5dd636b957) 2022年10月21日

厚生労働省 [職場におけるハラスメントの防止のために\(セクシュアル ...](#) 10月22日

列国議会同盟 (Inter-Parliamentary Union / IPU) [https://front-row.jp/\\_ct/17553654](https://front-row.jp/_ct/17553654) 10月22日

柳沢正和・村木真紀・後藤純一 (2015年)『職場のLGBT読本』株式会社 実務教育出版