
日本キャリア教育学会ニュースレター
2020年度・秋号（2020.10.31発行）

発行：日本キャリア教育学会 情報委員会
<http://jsce.wdc-jp.com/>

※2020年度はニュースレターの特集テーマを「キャリア教育の多様性」と設定しました。

※秋号（第3弾）は「ジェンダーから見たキャリア教育1 性的マイノリティ」ということで専門家／当事者の皆さまに執筆していただきました。

※ニュースレターのバックナンバーは下記 URL から読めます。
http://jsce.wdc-jp.com/committee/information_comm/

+.....+

目次

【特集】キャリア教育の多様性

～ジェンダーから見たキャリア教育1 性的マイノリティ～

[三部 倫子（石川県立看護大学 看護学部）](#)

[荘島 幸子（帝京平成大学 健康メディカル学部）](#)

[原田 泉（鹿児島県 総務部財政課）](#)

[ほんま なほ（大阪大学 CO デザインセンター）](#)

[松岡 宗嗣（一般社団法人 fair）](#)

【書評】

[『自分らしく働く LGBT の就活・転職の不安が解消する本』](#)

【お知らせ】

[研究推進委員会企画 連載「研究をする」](#)

+.....+

【特集】 キャリア教育の多様性

～ジェンダーから見たキャリア教育1 性的マイノリティ～

性の多様性からみるキャリア教育

三部 倫子

石川県立看護大学 看護学部

「キャリア教育の多様性」という特集テーマに文章を寄せて欲しいとの依頼を受け、キャリア教育の専門家ではなく、医療系単科大学に勤める一般教養の教員の私が書けることは何だろうかと考えてきた。「私見」にとどまってしまうが、本稿では私のこれまでの研究教育活動の知見から、性の多様性が前提とされない社会のなかで疎外される学びや働きの現状を読者の方と共有し、今後のキャリア教育における「性の多様性」について共に考える際の一助となれば幸いである。

「性的マイノリティ」にされる人びとは、生活上、生まれた時の性別に違和感のないシスジェンダーかつ異性愛の人びとは気付いていない困難に見舞われたり、それを回避するために自衛を講じるなど余計な負担を強いられている。キャリア教育の目的である「個人が生活し、学び、働く際の選択や意思決定および適応の支援を行うこと」にそって、1) 生活や学びにおける困難、2) 働く際の選択や意思決定に関して、性的マイノリティが経験していることを紹介する。

1) 生活や学びにおける困難

特に義務教育までの学校空間は、制服（標準服）や修学旅行など男女の性別二元論で区分けされており、生まれた時の性別に違和感のあるトランスジェンダー等には学校生活を送る上で様々なハードルを設けられている。未成年の多くは保護者である家族とともに生活をしているが、性的マイノリティの場合はこの家族のなかで「マイノリティ」でありうるため、学校でも家庭でも孤立しやすい立場におかれている。子育てをする性的マイノリティもいるが、大抵の家族は異性愛や性別二元論を前提としている。つまり、性的マイノリティは親とは違うセクシュアリティを生きている場合がほとんどである。

それゆえ親が子どもの性別移行を受け入れておらず、子どもが性自認に

そった学校生活を望んでも親の反対に合う、子どもの同性への恋愛感情や同性の恋人を親が受け入れずに子どもの側が悩むということが生じる。こうした場合、学校や大学側は、カミングアウトされた親のマイノリティ性に気付き、親をも支援するという視野をもつ必要性がある。しかしながら、親の理解や受容が得られないケースもどうしてもある。少なくとも学校側は子どもが自分の力で決定できるような指導や支援をしていけるよう、関係機関とも連携していく術が求められるだろう（文末資料参照）。家族のなかで居場所をもてなくても、学校をはじめとする社会の側ではのびのびとできるというイメージを創る手助けはできるはずであり、それが本人の生きていく力となる。

2) 働く際の選択や意思決定

近年、いわゆる「LGBTフレンドリー」企業と就職活動生のマッチングのできるサイトやイベントが行われるようになってきている。このような取り組みは喜ばしいことだが、元来、「フレンドリー」をうたっている企業に限らず、本人が希望する職種や企業に勤められるのが理想である。

現在の生徒や学生は、インターシップを通して就労体験をする機会がある。他方、企業の側からすると優秀な人材をトライアルで採用する場にもなりうる。インターシップの際、企業と生徒・学生とのパイプ役となるのが、キャリア教育や進路指導に関わっている担当者である。学生個人がインターシップ希望の企業に性的マイノリティに関する配慮をどこまでしているのかを問いあわせるのは、自らのセクシュアリティを相手に意識させることにもなり、心理的・社会的にもハードルが高い。ここで、パイプ役である担当者が双方の間を取り持つことで、企業は自社の取り組みを多様性の観点から再検討できるし、学生もセクシュアリティに過度の心配をせずに、安心してインターシップに集中できるだろう。キャリア教育を担当する人びとは、こうしたことから性の多様性をしっかりと学ぶ必要がある。

常を感じていることだが、なんらかの「マイノリティ」関連教育が「マイノリティ」を自認する人びとの「ため」だけの教育であってはならない。セクシュアリティは、誰を好きになり、誰と生きていくのか、自分をどう表現するのにかかわる、誰にでも共通する大切な人権である。セクシュアリティを尊重し、誰もが加害者にも被害者にもならないような教育は、学校、家庭、職場において多様な性を前提とした社会づくりの基盤である。そのような社会は誰にとっても生きやすい社会なのである。

<資料>

- ・ 神谷悠一・松岡宗嗣 (2020) 『LGBT とハラスメント』 集英社
<https://shinsho.shueisha.co.jp/kikan/1027-b/>
- ・ 文部科学省 (2016) 「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」
https://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/28/04/_icsFiles/afieldfile/2016/04/01/1369211_01.pdf
- ・ 性別違和のあるお子さんと家族のための情報サイト
<https://245family.jimdofree.com>
- ・ LGBT の家族と友人をつなぐ会
<http://lgbt-family.or.jp/>
- ・ 国立大学法人筑波大学 (2017) 『LGBT 等に関する筑波大学の基本理念と対応ガイドライン』
<http://www.tsukuba.ac.jp/wp-content/uploads/201704061635-2.pdf>

過酷な“通過儀礼”としての就職活動
～ジェンダー、セクシュアリティの視点から～

荘島 幸子

帝京平成大学 健康メディカル学部

筆者の専門領域は心理学である。実験をやったり、心理検査を教える傍らで、「ジェンダー心理学」や「青年心理学」といった授業も担当している。これが「ずっと聞きたかった話」「社会に役立つ」という理由で学生からそこそこ好評を得ているらしい。これらの科目では、セクシュアリティ（性自認や性的指向など）やジェンダー、そしてキャリアの話を盛り込んでいく。性的マイノリティについて扱うときは、その存在を教えるだけではなく、多様なセクシュアリティ（男性、女性、トランスジェンダー、いずれでもない）を持って社会で生きるとはどういうことかという視点から考えてもらう。例えば、トイレのマーク1つとっても「LGBT」や「性別」の問題に発展するし、性的マイノリティ者が社内のトイレを使うことを躊躇しているといったデータも呈示できる。その中で、見知らぬ他者の生きづらさに気付いたり、翻って自分の生きづらさに触れることがある。それが

学生のモヤっと感＝リアル＝や聞きたかった話とつながるところがあるのかもしれない。

さて、モヤっとした感覚が具体的な形を帯びて、多くの学生の目の前に現実の壁として立ちはだかってくるイベント、それは就職活動である。大学生になって受験から解放され、いろいろな役割実験を行い、自由奔放なファッションに身を包んでいた彼らが一様に髪を黒く染め、就活用のメイクを学び、まるで戦闘服のようなスーツとパンプスに履き替えて大学の外に出ていく。青年心理学の授業で、学生に現代の通過儀礼について尋ねたら、「就職活動」と答えた学生がいた。通過儀礼とは「子どもが、子ども世界からきっぱりと決別し、完全に別の存在になるための儀式」であり、しばし、苦痛と試練を伴う。それを耐え抜いてこそ自信と誇りが生まれ、晴れて正式なメンバーとして大人社会の仲間入りができる…。まさに、青年たちにとって就職活動とは通過儀礼にふさわしい。多くの学生はモヤっとした違和感を持ちながらも、それを問いただすことはせずに戦闘を終え、大人社会へと踏み出していく。

しかし、その土俵にすら立つことができない青年たちがいる。特に深刻なのは、「男・女」という既存の性別カテゴリからはみ出るケースである。性自認が身体的な性別と異なるトランスジェンダーや、性別を決めかねている人にとって就職活動とは文字通り、完全に「別の存在にならなければならない」儀式である。履歴書の性別欄に○がつけられない。本来の自分を偽って入社するのか、それとも希望の性別をカミングアウトするのか迫られる。しかし、多様性に理解のある会社かどうか分からぬままカミングアウトすることはリスクを伴う。トランスジェンダーの人生において自殺念慮が高まるピークの山は2つあるといわれる。1つが中学校時代。そして第2の山は大学時代である。私は、これは大学から社会への移行時、つまり就職活動の時にあると考えている。この2つの山は、「男」「女」が明確に区別される時期という点で共通するが、異なる点もある。それは中学の頃にはまだ定かではなかった性自認のありようが、大学を出る頃にははっきりと自覚している者が多いということだ。中学の頃は、生きづらさを抱えながらも息をひそめてなんとかやり過ごすことができて、青年期後期には自分の生き方を社会のなかでどう実現していくのか、どのように折り合いをつけるのかという現実的な検討が必要になる。しかし、具体的な人生の道筋を描く作業は1人では到底困難だ。自分がこう生きたいと願っても、拒絶され、傷つき体験となることもある。セクシュアリティが社会（会社）に認められるかどうかは、本人にとっては生きるか死ぬかという

問題に直結する。

「LGBT に関する職場環境アンケート 2020」((c) 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, 2020) では、当事者の雇用形態に関する現状が示されている。トランスジェンダーでは、全体の 15.3%が仕事をしておらず、FtX (出生時女性で性自認が定かではない者) では、非正規雇用はおよそ半数であり、困難が伺える。「普通の会社では雇ってもらえないと分かっているので、手に職をつけなくてはと思い、資格がとれる大学 (専門学校) に入学しました」と話す学生も多い。勤務している大学でも数名の学生から同じ話を聞いた。全員トランスジェンダーである。一見、積極的な選択のように聞こえるが、この選択の背景にあるのは、この社会では働けないという絶望である。排除をあらかじめ回避するか、当たって砕けるかという 2 択のなかで、過酷な通過儀礼を経験している。当事者に限ったことではない。多くの学生が強固な性別規範を前にして疑問を持ち、生きづらさを感じている。これから先求められる大人社会の「男らしさ」「女らしさ」を見通して、萎えている。マイノリティに限った話ではない、これは私たちの問題である。「ダイバーシティ」という言葉が虚しく漂っている。

最後に、就職をサポートする取り組みを紹介する。

○認定 NPO 法人 Rebit によるキャリア事業

「LGBT 就活：LGBT の人も LGBT でない人も、自分らしくはたらく。自分らしく生きる」

(ロールモデルや企業の取り組みの紹介、フォーラムの開催など)

<https://rebitlgbt.org/>

当事者の就職・キャリア形成について考える

原田 泉

鹿児島県 総務部財政課

今回頂戴したテーマは、「ジェンダー、性的マイノリティから見たキャリア教育」ということで、今回は LGBT 当事者である私のあくまでも私見で構わないとのことだったので、私自身のこれまでの経験を述べさせていた

だく。

はじめに私自身について。トランスジェンダーという言葉を知り自分の中で探し続けていた自分と合致したのがおよそ20年前、大学1年生の頃だ。それまでは、自身は何者なのか、周囲の人と違うのかなど、今自分が属されているものとは違うという違和感を抱きながらも大きくはみ出ることなく過ごし、敢えて考えない選択をしながら過ごしていた。

それだけに、自身は何者かということが分かった時、やっと名前が与えられたような、存在価値を認められたような喜びと同時に、家族に対し申し訳ないという強い思いや、家族に拒絶されるのではないかという強い恐怖が同時に芽生えたのをはっきりと覚えている。

そんな私もこの20年の間に沢山の出会いと、家族や周囲の方々の支えのおかげで様々な経験を積み、現在では鹿児島県の職員として日々仕事に従事させていただいている。

さて、ここからは本題のマイノリティ当事者が感じる苦労、葛藤、これまでに助けられた周囲のサポートなどを、私自身の経験を基に、就職活動時、就職後の2つの時点にわけて記述していく。

1. 就職活動について

今でこそ、カミングアウトや企業での認知度も向上はしているが、マイノリティ・LGBTと一言で括っても内容は多種多様であり、就職活動にはほぼ全てと言っても良いほど、各段階において男女という性別の振り分けが紐づいてくる。

例えば、書類選考では履歴書の性別欄、証明写真。さらに日本では、一般的にリクルートスーツ姿で撮影することが多く、男性はネクタイといった象徴的なものがある。

次に、面接試験では、服装、そしてカミングアウトするかどうかという大きな問題がある。カミングアウトすることで、差別されるのではないか、落とされるのではないかという怖さから当事者はどうすべきか悩むものである。

私自身、過去4度のキャリアチェンジをしてきたが、初めての就職活動の際は、戸籍の性にできるだけ近い服装を纏（つくろ）って面接を受け、2回目以降は、履歴書の性別欄には戸籍上の性別を書いたものの、履歴書写真と面接では、自分を隠すことはやめ、本来の自分の姿で挑み、面接の際には最初にカミングアウトをするように変わっていった。

2. 就職後の問題について

就職後の問題としては、まずトイレ。これは当事者もだが、共に働く人々にとってもセンシティブな問題になりうる。私の場合3社目では、上司に笑顔で、「どっち使うんだっけ？」と聞かれ、そのナチュラルな思いやりに非常に救われたものである。

そして、健康診断。病院によって更衣室の手配など対応の可否が分かれるので、自分で病院を探し、選択させていただくことで周囲の人を気にすることも、気を使わせてしまうこともなく、安心して受診することができた。

また、入社に伴い先に全ての従業員へ周知しておくべきか、営業であれば、営業先の企業への周知などもあげられる。細かい問題については、私の意見としては当事者本人が率先して考え、動き、社内でコミュニケーションをとっていけば問題はないと感じている。

3. 当事者のキャリア形成に必要なこと、これからのキャリア教育に期待すること

私自身もこれまでの人生の中で自身がマイノリティであることを理由に逃げていた時期もある。それは、自分が自分でない性で就職をしたくないという思いからだ。だが今、その思いを払拭できている要因は、絶対的な理解者がいること。家族、友人、先輩、後輩。本来の自分を知っても肯定し、理解してくれる人達の存在だ。

今後の教育の中で、幼少期より当事者に会い、話し、考える機会を創出し、LGBTやマイノリティという言葉が、male、femaleのように特別ではない言葉に、全ての特別な括りがなくなる世の中になっていくよう、全ての人が人として同じようにキャリア形成の為の一步を踏み出せるような教育をしていただけたらと願っている。

最後に、私はこれからも私自身の姿を通し、当事者はもとより、周囲でどう手を差し伸べていいか悩まれている方々の何かのきっかけになれるよう、そして決してマイノリティはディスアドバンテージではなく、一つの個性でアドバンテージにもなり得るということをこれからも証明していきたい。

かわったこと、かわらないこと
～職場での性別移行について～

ほんま なほ

大阪大学 CO デザインセンター

おどろいた同僚たち

わたしが大阪大学に勤めて、ことしで22年になります。職場で、トランス（生まれたときに割りふられた性別と異なる性別で生きているひとたちの総称）としてはじめてカムアウトしたのは、さいきんのこと、4年前の2016年の秋でした。研究室のゼミの場で、ほかの教員と学生たちのまえで、長年、うまれたときに割りふられた性別をじぶんのものとはおもえずに違和を感じつづけてきたこと、いまはジェンダー・クリニックに通って診断を受け、性別移行のための治療をおこなっていることを話しました。カミングアウトの決断とその後を支えてくれたのは、まだまだ数すくない女性教員たちでした。彼女たちはわたしを女性としてあたたかく迎え入れ、いろんな相談にのってくれました。もともとわたしのことをオトコとおもったことはなかった、といってくれる同僚もいて、彼女たちのサポートがなければ、カムアウトすらできなかったでしょう。

2017年春には、大阪大学がLGBTに関する基本方針を策定するということで、「当事者教員」として策定委員に指名され、役員たちのまえでカムアウトし、すべてのひとにとって性的指向、性自認（性同一性）、ジェンダー表現の多様性が尊重されるべきである、というSOGIの多様性と権利について解説しました。だれもSOGIということばをしらなかったのです。それをきっかけに2017年冬には、文学研究科でSOGIの多様性に関するファカルティ・ディヴェロップメント研修を担当し、研究科教職員のまえで性的指向、性自認、ジェンダー表現、身体的特徴にかかわる多様性の説明をしながら、わたしは女も男もすきなバイセクシュアルであること、うまれたときに割りふられた性別に一致しないトランスであること、女性としてのジェンダー表現を好むことを話しました。わたしは着任してからずっと、髪をながくのぼし、ピアスをして、スーツ・ネクタイはぜったいに着ないで、フリルがついていたり、ピンクや赤といったあざやかな色味の服を身につけたり、ときどきスカートをはいたりしていたので、教職員学生のあいだでは「変わったファッションのひと」「中性的なひと」という見方が定着していたのだとおもいます。それでも、わたしがトランス女性で

あるとカムアウトしたことに多くのひとがおどろいたのが意外でした。それだけひとが、うまれたときに割ふられた性別を確固たるものとして信じていて、また、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスはどれも、見てすぐにそれとわかる特徴をもっていると思いきこんでいるんだと、あらためておもいました。

いちばんの苦痛

服装や髪型を自由にえらぶことができたのが、大学教員としてこれまでわたしが生きのびてこれたおおきな理由のひとつです。服装や髪型がきめられた職場であれば、そもそもそこに就職できなかつただろうし、できたとしても、たえられずにもっとはやく性別移行の手続きをとったでしょう。そんなわたしでも苦痛だったのは、男子トイレの使用でした。カラフルでヒラヒラした服を着ていたので、わたしがトイレに入るとおどろかれるし、なにより、個室を使っていたにせよ、男子トイレに入ること自体がいやでしかたありませんでしたが、ずっとがまんしていました。入るとほんとうに吐き気やめまいをもよおすのです。女子トイレを使いたい、でもそんなことを口にすれば、ゼツタイに変質者だとおもわれる、その恐怖感の方が大きかったです。性別を問わないトイレの設置は、すべてのひとにとって有用だとおもいます。しかしトランスのひとたちにとっては、一時の避難所でしかありません。わたしも多目的トイレができてから性別移行の一時期まで使っていました。女男別トイレと並んであるそのトイレに入ると、はっきりいってとてもミジメなきもちになります。「おまえはフツーじゃない」といわれているような気分です。また多目的トイレはけっこう使用中のことが多く、ドアのまえで立ってまわっていると、通りすがりのひとにジロジロ見られます。これも苦痛です。女子トイレを問題なく使えているいまは、決して性別を問わないトイレには入りません。入ると移行時のミジメな気持ちがよみがえってくるのです。「トランスなら性別を問わないトイレを使えばいい」は、「黒人なら黒人専用のバスを使えばいい」というのと同じくらい、シス（＝トランスでない）ジェンダーであることの特権にもとづく考えです。女子トイレを使うようになって、もう何年もたちますが、いままでいちども苦情やトラブルに見舞われることなく、街中の混みあった女子トイレにならなくても、だれもわたしのことを気にとめません。

通名使用から改名へ

2018年からは、大学に通称を使用する願いを出し、はじめてのケースだ

から検討する、と数ヶ月待たされましたが、正式に認められて、授業や広報物で「ほんま なほ」が使えるようになりましたが、給与関係の書類だけは戸籍名を使わなければなりませんでした。名前は性自認とジェンダー表現を他者にしめす重要な存在です。「わたしはトランスの女です」といちいち口にしないで、名前が性別をあらわしているだけで、それだけでストレスが激減します。しかし、職場で通称を使い始めるまでかなり葛藤がありました。大学教員特有の事情として、これまでの研究業績に旧名が残ってしまうのです。すでにいくつもの著書や訳書を出していて、過去の名前をかえることはできません。じぶんの過去の業績がすべてなくなってしまうのではないかと心配もしました。これは婚姻時の別姓使用や通称使用と共通する問題です。もちろん、業績をうしなうことはありませんでしたが、過去の名前をすべて書きかえたい、というきもちになんとかくぎりをつけ、過去の名前も引き受けていまのじぶんがいる、ということ認めるようになりました。しかし、近年研究者は業績をインターネットで公開しなければなくなり、旧名がむやみに晒されるのはやはり苦痛です。

翌 2019 年には戸籍名も改名し、通称を使用したのは一年たらずのあいだでした。ここ数年、大学の LGBTs サークルとも交流をふかめることで、トランスの学生と出会う機会にも恵まれました。わたしが大学生だった 90 年代、教員になった 2000 年代、そして 2010 年代と、トランスや LGB をとりまく状況は大きくかわりました。それでもわたしよりも年上のトランスの教職員はまだまだ望む性別で仕事ができないひとが少なくありません。生まれたときに割りふられた性別で生きなければならなかった期間がながければながいほど、職場での移行はむずかしいという現実があります。いまの大学生も、在学時は問題なく望みどおりの性別で生活できていたとしても、就活や就職時に履歴書を見て、トランスであることが知られてしまいます。明らかに、就職に困難がともないます。ぶじに就職できた場合、上司以外はだれも職場で戸籍上の性別を知らないケースもあります。理解のある家族と医療者と経済状況に恵まれて在学中に戸籍上の性別を変更できたら、シスジェンダーとまったく同じように働くことができますが、そういうひとはまだまだ少ないでしょう。わたしが教授に昇任するときに履歴書を提出しなければなりませんでしたが、性別欄を空欄にしたままにしました。採用時に性別記載が不要になる日がくることを願ってやみません。

トランスにまつわる誤解とシス異性愛規範

性別欄をなくし、性別を不問にすることと、性別そのものをなくすこととはまったくべつのことです。トランスときくと、「男でも女でもないひと」

と思いでいるひとがすくなくありません。わたしが毎年、授業でジェンダーとセクシュアリティの問題について講義するときに、受講生に尋ねると、LGBTに関するそれなりの知識をもっているひとでも、やはりそのようにおもっているひとが多く、性別をなくしてしまえば、トランスの悩みはなくなるのではないかと意見を書いたりします。しかし、トランスのひとたちの多く、すくなくともわたしの知りあいのほとんどは、じぶんを女または男とおもい、そのように生活していますし、もちろん、どちらでもない、または、どちらでもある、と感じているひともあります。それが多様であるということです。だれも、性別をなくしてほしいとはかんがえていないでしょう。ただ、性別が社会的障壁となることがなくなってほしい、と望んでいるだけです。

理解がすすんでいるようにみえる現在になっても、性的指向が典型ではない大学生のほとんどがまわりにカムアウトできず、それを隠して学生生活をおくり、就職しても職場で隠しつづけなければいけません。異性への性的指向が「デフォルト」である社会では、なにもいわなければ異性愛者とみなされてしまいます。わたしも職場の女子会でじぶんの好みの男性の話なんのためらいもなくすることができて、これがシスジェンダー・異性愛の特権なんだ、としみじみおもいました。「異性」という表現がそのことばどおりの意味をこえたニュアンスで公私問わずつかわれるのがほとんどであり、それにきづかないでいられるのが異性愛者の特権なのです。わたしが男性として認識されていたときには、男性の好みについて話すのがむずかしく、こんどは女性として認識されると女性の好みについて話すのがためられます。好みの話だけではありません。性的指向は、性に関係のない日常のさまざまな規範やルールの大前提となっています。同性間であれば性的なまなざしを意識しないでいいはず、というのがそのひとつです。逆に、異性間であればかならず性的なまなざしがある、もしかりです。そして多くの場合、そういった規範の多くは異性愛シス男性中心の視点でつくられ、語られるのです。また、性的なものを「公的」空間からしめだし、「私的」なものにしようとする規範もまた、職場などで性的指向のちがいをあきらかにする妨げになります。性的な表現はあってはならないとされる場所では、性的指向にふれると、それじたいハラスメントだと訴えられてしまいます。公私と異性愛規範にもとづくハラスメントの考え方は更新される必要があります。

大学でおこなっている当事者学生の交流カフェでは、カフェの終了時間がきても、みんな帰りたがりません。集まっている部屋の一步外にでると、その学生たちはじぶんにとってたいせつなところにふれないよう、こころ

にふたをして生きなければならないのです。もうそういう時代はおわりにしなければなりません。

多様なジェンダー・セクシュアリティを
どれだけ想定することができるか

松岡 宗嗣
一般社団法人 fair

私はゲイであることをオープンにしながら、政策や法制度を中心とした LGBT に関する情報を発信する「一般社団法人 fair」代表理事を務めています。また、ライターとして HuffPost や Yahoo!ニュース、現代ビジネス等で LGBT に関する記事を寄稿しています。特に「企業と LGBT」という観点からは、今年 6 月より施行の「パワハラ防止法（改正労働施策総合推進法）」を受けて、集英社新書より共著『LGBT とハラスメント』を 7 月に出版しました。

こうした経験をもとに、多様なジェンダー・セクシュアリティの視点から見るキャリア教育について考えてみたいと思います。

今年 5 月に発表された厚生労働省の委託調査によると、いわゆる「LGBT」と呼ばれる性的マイノリティのうち、職場でカミングアウトしている人の割合はたった 1 割程度だということがわかりました（※）。また、性的マイノリティではない人に「自分の職場に性的マイノリティがいるか」を問うと、約 7 割が「いないと思う」「わからない」と回答しており、まだまだ多くの人が「自分の周りに性的マイノリティはいない」と認識しているのが現状です。

しかし、性的マイノリティは人口の約 3~8%程度と言われており、学校や職場、地域社会などどこにでもいる存在といえます。まずは、性的マイノリティは「いない」のではなく、「見えていない」という課題を認識することが重要ではないかと考えます。

上述の調査によると、職場で困りごとを抱える性的マイノリティ当事者の割合は、LGB(同性愛や両性愛者)の 36.4%、トランスジェンダーの 54.5%にのぼっています。当事者の多くが「プライベートの話をしづらい」「異性

愛者としてふるまわなければならない」「自認する性別と異なる性別でふるまわなければならないこと」などの点から困難を感じているのです。

いわゆる「ホモネタ」など、性的指向（自分の恋愛や性愛の感情がどの性別に向くか向かないか）、性自認（自分の性別をどのように認識しているか）に関するハラスメントを「SOGIハラ」と言います。当事者は日常的にこうしたハラスメントを受けることもあり、同調査の「神経過敏」「絶望的」「自分は価値のない人間」などと感じているかという項目を見てみると、性的マイノリティはそうでない人に比べて、メンタルヘルス不調の割合が高い傾向もみられています。

そもそも性的マイノリティは、学校でいじめ被害を経験している割合も高く、例えば小・中学校の保健体育の教科書には、思春期には「異性に対する関心が高まる」などの記述があり、特に同性愛・両性愛者は「自分は異常な存在」であるというメッセージを教科書から突きつけられます。

「シスジェンダー・異性愛者」を前提とした現状の社会では、性的マイノリティは学校だけでなく、企業や行政、医療福祉など様々な領域やライフステージにおいて困難が生じます。

多様なジェンダー・セクシュアリティという視点から「キャリア教育」を考える際、性的マイノリティがこれまで直面してきた、またはこれからの人生において立ち足かかる様々な困難をどれだけ想定した教育や支援ができるかが鍵となってくるのではないかと考えます。

そして「あらゆる領域に多様なジェンダー・セクシュアリティは関係する」という前提——ジェンダー・セクシュアリティ主流化の観点が重要ではないかと考えます。

例えば、性的マイノリティの多くは、幼少期から自分の身近な関係の中に、ゲイやトランスジェンダーであることを公表している大人を見つけられないことで、ロールモデルとなる存在を見出すことができず、人生設計が難しくなってしまう側面があります。

社会に根強く残る差別や偏見は、当事者に「スティグマ（負の烙印）」を押しつけ、当事者自身も差別を内面化してしまい、自己肯定感の低下へとつながってしまいます。

前述の調査では、バイセクシュアルの当事者のうち、「職場でカミングアウトをしない理由」について「仕事と関係がないから」と回答した割合が他のゲイやトランスジェンダーなどの人々より多かった一方で、職場で「差別や偏見を感じる」や「メンタルヘルス不調」の割合も LGBT の中で一番

高い傾向がみられました。

当事者の中には、自分がそもそも何に困難を感じているのか、困難の背景はどこにあるのかといったことを認識すること自体が難しい側面があることも押さえる必要があるでしょう。

キャリアについて考える際に、典型的なジェンダー・セクシュアリティを前提とした決め付け、押しつけを行っていないかにも注意が必要だと考えます。

例えば「女性」に関するキャリアを考える際に「結婚」や「出産」を前提としていないか、という点については、いわゆる「マジョリティ」であるシスジェンダー・異性愛者の女性であっても、誰しものが結婚／子育てをするわけではない、ということは自明でしょう。

ここでさらに、レズビアン女性の場合を考えてみると、そもそも同性カップルは法的に結婚できないため、パートナー関係がどのように保障されるのかという問題が生じてきます。例えば、慶弔休暇や配偶者関連の福利厚生、転勤の際の家族帯同などにハードルが立ちはだかります。ジェンダーギャップ指数が121位、男女の賃金格差も残る日本社会で、女性どうして生活する上でのキャリア・経済的な不安をどう乗り越えていくかなどの課題もあります。

さらに、トランスジェンダー女性の場合は、そもそも自分のキャリアを描く以前に、職場で「女性」として勤務できるのかどうか——履歴書の性別欄や会社での通称名使用、制服、更衣室、トイレなどの設備を性自認に基づく利用ができるのかなど、様々なハードルがあります。また、実質的には保険が適用されない性別適合手術を受けるためには多くの費用が発生し、働きながらお金をため在職中に手術に臨むという当事者もいます。

「女性」と一言でいっても、上述したような性のあり方や経験が異なるという前提を持つこと、「マジョリティの性のあり方”のみ”を前提とした教育や支援をしていないか見直すことが必要ではないかと考えます。

近年は「LGBT」に関する社会の関心の高まりから、積極的に性的マイノリティに関する施策を打ち出す企業も増えてきました。一方で、例えば大学のキャリアセンターで性的マイノリティの当事者がキャリアに関する相談をしようとしたところ「それは福祉課に行ってください」と門前払いを受けたという事例や、「(同性愛は)気のせいではないか」などとハラスメントを受けてしまったという当事者もいます。

まだまだ多様なジェンダー・セクシュアリティに関する適切な認識が広がっているとは言えません。こうした多様な性のあり方を前提としたキャリア教育、支援を実践するためには、まずは一人ひとりが、自分の中の「無意識の偏見」と向き合うことが重要ではないかと考えます。

(※) 厚生労働省 (2020) 『令和元年度 厚生労働省委託事業

職場におけるダイバーシティ推進事業 報告書』

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/kyouyokintou/0000088194_00001.html

【書 評】『自分らしく働く LGBT の就活・転職の不安が解消する本』

『自分らしく働く LGBT の就活・転職の不安が解消する本』

(星賢人 (著) 翔泳社 2020)

<https://www.shoehisha.co.jp/book/detail/9784798163413>

本田周二 (大妻女子大学)

本書は、そのタイトルの通り、LGBTの方が就活や転職の際に感じる不安を解消するために活用できる本であると同時に、LGBTの方が就活や転職の際にどれだけ不安を感じているのかを理解し、それを解消するためにセクシュアルマジョリティやキャリア支援に関わる人々が意識しなければならないことについてとても分かりやすく解説されている。目次をみると、本書は「就活・転職の基礎知識」「自己分析」「業界・企業分析」「インターンシップ」「エントリーシート」「面接」「内定」「入社後」で構成されており、数多くある就活関連書籍と変わらないように見える。実際に書かれている内容も誰もが参考になるものである。しかし、冒頭にセクシュアリティの4つの要素(身体的性、性自認、性表現、性的指向)と、その組み合わせによって決まるセクシュアリティ(シスジェンダー、トランスジェンダー、Xジェンダー、バイセクシュアル、Aセクシュアルなど)、SOGIの説明が書かれており、LGBTに関する基本的な知識を確認することができる。そして、読み進めていくと、履歴書の性別欄や証明写真をどのようにしたらよいのか、カミングアウトした後の相手の反応に対してどのように

対応したらよいのか、LGBTフレンドリーな職場に変えるにはどうしたらよいのかなど、就職・転職活動中や、実際に働き始めたあとにLGBTの方が悩むポイントについて数多く紹介されている。そして、その一つ一つの悩みすべてに対して具体的で実践可能な対処方法が書かれていることが本書の大きな特徴であると言えるだろう。就職支援サービス「JobRainbow」を運営され、これまでに数多くの支援を行ってきた著者だからこそ、ここまでわかりやすく寄り添った解説をすることができるのだと思う。さらにコラムには、LGBTを取り巻く日本の条項・条例や世界の法制度、困ったときの相談窓口、さらにはLGBTフレンドリーな企業の紹介など欲しい情報が余すことなく掲載されており、読みやすいのに読み応えのある稀有な一冊となっている。キャリア教育に関わる多くの方が本書を手に取り、理解を深め、より良い支援につなげていくことを願っている。

■

【お知らせ】 研究推進委員会企画 連載「研究をする」

研究推進委員会企画 連載「研究をする」

研究推進委員会では会員の研究力向上のための取組をしています。学会ウェブサイトにて連載「研究をする」が掲載されていますので、是非ご覧ください。

連載「研究をする」

http://jssce.wdc-jp.com/committee/research_advance/

◇日本キャリア教育学会ニューズレターは、日本キャリア教育学会情報委員会が発行し、特集テーマに沿った記事を会員の皆様にお届けするものです。

◇会員の皆様のメールアドレス確認・登録を継続的にしております。身の回りの会員でニューズレターが届いていない方がおられた場合、学会事務局 (jssce-post@bunken.co.jp)宛に受信用メールアドレスから登録申請していただきますよう、お伝えください。

◇ニューズレターに対する皆様のご感想・ご意見・ご提案を随時
お待ちしております。情報委員会 (jssce-ic@googlegroups.com) まで
お気軽にご連絡ください。

◇キャリア教育関連の著作を発刊・発表した会員は、是非とも学会
事務局まで献本いただければ幸いです。学会ウェブサイト上に書名
と著者名を掲載した上で、書評欄で取り上げさせていただきます。

◇文中敬称略

日本キャリア教育学会情報委員会 発行
委員長：家島明彦 副委員長：渡部昌平
委員：京免徹雄、長尾博暢、市村美帆
高丸理香、竹内一真、橋本賢二
本田周二
