

パネルディスカッション

テーマ：誰もが暮らしやすい社会の実現のためにできること

講師紹介



菅原 恵 氏

静岡大学 副学長
ダイバシティ推進担当
専門は、社会学、女性学。
インタビューやアンケート調査をもとに、ジェンダー、セクシュアリティ、コミュニティ、労働など幅広い分野の研究を行っている。
浜松市のパートナーシップ宣誓制度を検討する市民組織「浜松パートナーシップ連絡会」の呼びかけ人の1人でもある。



鈴木 げん 氏

浜松TG研究会 代表
地域では、トランスジェンダー男性として、セクシュアリティをオープンにして生活している。「みんなにとって生きやすい社会になるように、足元から少しずつ変えていきたい！」との思いから、草の根的な活動をしている。
山の中の古民家で竹の籠を作っている職人でもある。



太田 綾子 氏

ヤマハ株式会社 人事部
人材マネジメントグループ 主幹
1999年入社。楽器の販売業務を経験したのち、人事部で新卒採用、人事制度の企画等を担当。夫の海外赴任帯同による離職・復職を経て、近年では事業所内保育所の立ち上げやダイバーシティ・インクルージョン施策の推進に尽力。性の多様性に関する社内勉強会や講演会、ロゴ作成などを通じ、会社全体にAllyを広める活動を行っている。



渡辺 大輔 氏

埼玉大学 基盤教育研究センター 准教授

《パネルディスカッションの要旨》

【菅原恵 氏】

まず、渡辺先生のお話を振り返っていきこうと思います。

性というと身体の性をさすものと考え、またそれは戸籍の性と一致すると考えがちですが、今日の渡辺先生のお話ではいろいろな性の側面があることやそのうち、性自認を第一に考えるということを指摘してくださいました。

渡辺先生には、なぜ性自認を土台にすることが大切なのかという話をもう一度聞かせていただければと思います。

また、性的マイノリティは、周りにいないことにされているため、現代社会は、性的マイノリティにとって「生きにくい社会」であり、そのときに、いわゆる「ホモネタ」、「オカマネタ」や、いじめるために「レズビアン」を「レズ」と呼ぶというお話をしてくださったのですが、この表現自体が差別的であることについても補足をしていただければと思います。

【渡辺大輔 氏】

よく「ホモセクシャル」を「ホモ」、「レズビアン」を「レズ」と省略して使っている方もいますが、略語というのは差別的な表現の一つとなるため、嫌がる当事者もいます。公的な場では、省略しない言葉を丁寧に使う必要があります。

性自認を土台とすることについては、それまで性の多様性のことを説明する際は、「体の性」、「心の性」、「好きになる性」という順番で説明することが多かったのですが、様々なトランスジェンダーの方々とお話しすると一番尊重してほしいのは「性自認」であり、性自認が「私の性別」として大事ということで説明しています。

いろんな教材を見ると、説明の仕方も違うので、自分のことを説明する際には、皆さん自身がどのような説明をするのがちょうど良いか探してみてください。

～パネリストの紹介～

【笹原恵 氏】

ここからは「誰もが暮らしやすい社会の実現のためにできること」をテーマに、パネルディスカッションを始めていきます

最初に、鈴木げんさんと太田綾子さんに「誰もが暮らしやすい社会の取組事例」を、お話ししたいと思えます

【鈴木げん 氏 取組紹介】

浜松トランスジェンダー研究会は、浜松市近郊で生活するトランスジェンダーと、その仲間たちとの集まりです。性別を超えて生きる仲間が、今日より明日が少しでも生きやすい社会となるように、自分たちの足下から具体的に変わっていきたいという考えで活動している団体です。どんな性のあり方も否定されない社会を目指しています。

大きく分けて3つの活動をしています。

一つ目は、「みんなの居場所づくり部」という活動しています。

二つ目は、出張のLGBT 講座をしています。

三つめは、当事者や家族から相談を受けています。

本日は、浜松市立中学を対象とした制服や校則のことを中心に話をしたいと思います。

トランスジェンダーの子どもたちや親御さんから制服のことで困っている、心配しているという相談がありました。

自分も現役時代つらかった思い出があります。

制服の問題は、今悩んでいる現役の子どもたちの問題ではなく、大人の責任として変えるべきことであります。

僕たちが本当に変えたいのは、毎日子どもたちが学校で見ている教室の風景、毎日教室の先生が見ている子どもたちの姿、地域が学校を見ている景色そのものです。

その上で、浜松市内の公立中学校の校則を調査し、以下の提言を市の教育委員会に行いました。

- ① 浜松市教育委員会は校則の指針として、人権が侵害されていないこと、合理的な理由があること、多様な子どもたちに配慮することを具体的な例を示しながら、各中学校に提示すること。
- ② 浜松市教育委員会は、ズボンやスカート、上着やベストなどの、パーツごとに選択できる選択制の標準制服を定め、各中学校の既存の制服に加えて誰もが選べるようにすること。個人の選択に関して医師の診断書や学校の許可を求めず、どの子も自由に選べる環境を作ること。
- ③ 浜松市教育委員会は、校則をはじめ学校のルールを生徒たちが自ら考え決められるよう各学校を指導すること。

僕が感じていることは、マイノリティの子どもたちにとって、学校を含めこの世の中はとても生きづらいということです。他の子が考えずに前に進めることについて、いちいちつまずいてしまうことがあるからです。

もし制服のあり方が変わったら、子どもたちの半径3メートル以内に入る大人の意識が変わったら、それを取り巻く環境自体が変わったら、性別に悩んでいる子どもたちの人生が確実に変わると思っています。



【太田綾子 氏 取組紹介】

私からは、企業として性的マイノリティの方へのインクルージョンの取組について御紹介します。

前段として、インクルージョン、という言葉の意味合いをお伝えしておきます。ダイバーシティは多様性です。女性、障がい者、高齢者、性的マイノリティ等の要素を指します。ですがそれだけだと、ただの状態なのです。それに対し、インクルージョンはダイバーシティ、多様性をまとめて活かす力のことです。違っている状態を理解して、尊重し、つなぎとめる力になります。

最近覚えた素敵な表現で、「ダイバーシティはダンスパーティーにいろんな方を招くこと、インクルージョンは招かれた人たちに『踊りましょう』と声をかけて一緒に踊ること」というものがあります。ダンスパーティーは、いろいろな人がいる方が盛り上がりやすく、みんなが楽しく踊れている状態が理想です。

まず、会社がなぜ性的マイノリティについて考える必要があるのかということについてお話します。性的マイノリティが人口に占める割合は、いろいろなデータがありますが、ここでは8.9%とさせていただきます。人数から言えば、例えば10人の職場であれば1人の人がいると考えられます。

一方、自身の性的指向や性自認について、当事者のうちたったの2%しか公表していないというデータもあり、多くの人は何かしらのストレスや緊張を抱えながら仕事をしているということになります。

こうした状況の中で、意図せずにセクハラに加害者になったり、優秀な人材が理由を明かさずに辞めてしまったり、ブランドの棄損につながるなど、いろいろ困ったことが起こります。何より当事者である従業員が傷つき、生産性が落ち、最悪会社を去ってしまうということになりかねません。

では、どうするかと施策を検討し始めたところ、渋谷区にて男女平等・ダイバーシティ推進担当課長をされている、永田龍太郎さんという方をご紹介いただきました。

永田さんとお話する中で私たちのあらゆる施策の核となる考え方を教えていただきました。

それは、「誰もがマジョリティであり、マイノリティである」という考え方です。

誰もが自分らしくあれる状態、違いを理解して尊重し、力に変えられる状態が本当のインクルージョンだと感動し、施策を進めるきっかけとなりました。

施策の組み立てにあたって、任意団体である、work with Pride という団体が実施している PRIDE 指標の取得を一つの目的において進めました。指標の中身としては五つあります。それぞれの指標の頭文字を繋げると、P R I D E = プライドになります。

一つ目はP、ポリシーです。まず一番最初に話をしたとおり、多様性がある集団であること、そしてそれぞれが理解し思いやり、最大限自分らしくあれることが会社の価値の源泉になると私たちは本気で信じています。多様性は、管理や効率性や会社の従来視点だけで考えると、少し大変な部分があります。いろいろな人がいると、物事が決まるのに時間がかかります。一方自分とは違う種類の声を聞くということ、視点をくれることで今まで見えなかった視界が開けたり、新しい発想が生まれます。

面倒な部分はあってもいろんな人がいる集団となると、それが価値を生む、ということの本気で信じて広めようとするのは、企業としてとても大切なことです。

ということで、元々弊社はダイバーシティ・インクルージョンに対するポリシーを表明していたのですが、この機会にそのインクルージョン対象として性的指向・性自認を加えた表現としました。

次にR(Representation).I(Inspiration).D(Development)、社内施策についてです。まず実際に当事者の



方に上司と接する機会がある人事部員に対して研修を実施しました。それから福利厚生等の制度改定です。これは元々あった社内制度について戸籍上の配偶者の枠をパートナーに広げる形をとりました。また、元々結婚した女性の職場での旧姓使用を認めておりましたので、それを流用して社内でも自分の自認する性で働くことができるようにしました。

相談窓口については、電話ですと担当がいつも出られるとは限りませんので、アウトティングにつながらないように、メールBOXを設定しました。ここにきた問い合わせは、特定の担当しか見ることができず、ご本人の困り事と情報開示範囲を丁寧に伺いながらその先の対応を進めています。

社内啓蒙活動については、性的マイノリティについて基礎知識やここでの配慮事項などをまとめたハンドブックを作成し、社内のイントラサイトに公開しました。

また、ALLY（賛同）を示すステッカーを作成し、配布を行いました。性的マイノリティは表から見えないことが多いため、ステッカーで自然に賛同を示すことはとても良いインクルージョンの方法だと考えています。

最後にE（Empowerment）、社会的な施策についてです。今年はコロナの影響でリアルイベントはほぼ中止となってしまいましたが、昨年東京で行われたレインボープライドというイベントに参加しました。

性的マイノリティが集うイベントは世界中で行われていますが、東京はその中でも規模が大きく、去年は20万人の来場がありました。もちろんスポンサーとして参加するのも素晴らしいですが、とにかく足を運んでみるとその良さが分かります。

最後にご参考ですが、当社は日本以外にも世界中に拠点があります。基本的にポリシーはグローバル展開ですが、こと性的マイノリティに対しての考え方は国や地域、宗教によって大きく左右されます。

リベラルな国・地域もあれば、同性愛自体を法律で禁じている国・地域もあります。

そのため、あくまでポリシーをどのように適用するかな、それぞれの国や地域の状況によって判断することとしています。

ここまで制度・施策の概要についてお話をまいりました。

その上で、実際に展開してみて感じたこと、考えたことについてお伝えします。

この施策の展開に当たっては、必ずしも皆が賛成、ウェルカムな意見ばかりではありませんでした。「なぜ女性や障がい者の話よりもLGBTの方が先なのか」や、「自分と違う価値観を押し付けてほしくない」といった意見もありました。

しかし、困っている人はいるのです。ただそれは見えにくい。それゆえ、ずっと後回しにされてきていた状況だと思います。マイナスをゼロにするのは決してえこひいきではないのです。

私達も目の前にある一つひとつから取り組んでまいりました。できることからやってみると、社内の反応が変わってきます。インクルージョンは一筋縄ではいかないし、人の心は縛れないです。でも知識と配慮の共存で、少しずつ当たり前を変えていけたら良いと考えています。

北風と太陽という話があります。北風のように「変われ変われ」とばかり言えば、ますますコートを着込んでしまいます。

それに対して太陽のように「一緒にダンスを踊りましょう」、「踊るにあたっていろいろな人がいた方が楽しいでしょ？」というアプローチもあっていいのではと感じています。

いろいろな人が生き生きと働ける職場は最高にクリエイティブです。私たちの会社がそうであればいいなと思っています。

【笹原恵 氏】

まずは、ヤマハの取組についてうかがいたいと思います。企業で、こういうインクルージョン施策を人事施策に取り入れていくといったときに、どういうところから始めていけば良いのかお話しただけないでしょうか。

【太田綾子 氏】

まず、最初は人事部員の理解を深め、味方を増やすこと。

そして、たくさんの当事者の方と話をすることがとても大事だと思っています。

見えない相手に対して、想像することは難易度が高いと思います。ですので、私もこの担当になって社内や社外のいろいろな方と話しました。

パートナーシップなどの制度について御利用いただいた方はいないのですが、すぐには制度を作っても信用されないで、天岩戸が開くように待ち続けようという姿勢が重要となります。信用されるまで頑張らなければいけないと思っています。

【笹原恵 氏】

ここからは私たちがどういった方向に向かっていくべきかということについて、包括的なディスカッションしていきたいと思います。

鈴木げんさんは、御自身もトランスジェンダー当事者であるということで、当事者と学校、企業や自治体がどのように連携していけばいいのかということについてお話していただけますか。

【鈴木げん 氏】

「LGBTのことを考える必要があるんですか、ほんのちょっとですよ。10人に1人と言われても、あと9人はマジョリティですよ」と、いろんな学校や地域の方から話をされます。

個人的にはちょっと見る場所を変えたりすると、どんどん見えてくるのではと感じています。

ひょっとしたらいるという前提で生活を始めると見えてくるのがあったり、言葉を少し変えただけで、「この人に相談しても良いかな」「この人の前で少し話をしても良いかも」と思われるようになると、ちょっとずつお互いに信頼が生まれると思います。

【笹原恵 氏】

渡辺先生の講演の中にも出てきましたが、私たちは見えないことを「いない」としがちですが、やはり社会の側が見えなくさせているということを実感する必要があると思います。

先ほど、太田さんが、「まだ信頼してもらってないから制度を使う人がいない」と言われたとおり、当事者はやはり使っても（名乗り出ても）大丈夫なのかと様子を伺っているということがあると思います。

信頼関係を構築するためには、当事者の声に耳を傾けて何が起きているのか、何が重要なのかを聞くという姿勢が非常に重要だと思います。

この後の企業の事例とも関わってきますが、日本では同性婚は認められていないわけですが、今各自治体が同性パートナーシップ制度を始めていて、静岡県では浜松市が令和2年4月1日からパートナーシップ制度を作りました。

鈴木げんさんは浜松でこのパートナーシップ制度を利用していますので、周りからどのような反応があったかについてお話いただけますか。

【鈴木げん 氏】

4月1日に宣誓した時に、ほとんどの方たちがおめでどうという祝福の言葉をかけてくださいました。

自分が（宣誓し、メディアに出ることは）そういうことなんだと思ったのは、自分のパートナーのお義母さんが一瞬戸惑ったということです。

お義母さんは、自分とパートナーとの関係はとても喜んでくださっていたので、自分がトランスジェンダーであることは何の問題もなかったのですが、宣誓しメディアに出たことで、お母さんにしたら突然娘が世

間に取り上げられる当事者として、テレビに出てしまったので、周囲の人から「どういうことか」という説明を求められるような場面があったかと思います。

その後繰り返し取材を受けている中で、徐々にお義母さんも言葉を習得していき、周りの反応もだんだんと、「良かったね」という反応が多いということを実感したことで、最近では安心して説明をしてくれています。

【笹原恵 氏】

次に太田さんに聞いてみたいのは、企業の中で性的マイノリティに対する制度を導入するときに拒否感や反対があることが考えられる中で、どういう形で導入が可能だったのかという点です。

【太田綾子 氏】

ダイバーシティ・インクルージョンのポリシーに性的マイノリティを含めることがまず第一です。

なぜ制度を導入しなければならないのか、どこに正義があるのか整理していけばよく、制度そのものは現状の制度の延長線上にあるので、さほど難しく考える必要はないと思います

【笹原恵 氏】

もう一点伺いたいのは、学生の段階でも、就職活動などにおいても、性的マイノリティが苦勞するということがあるかと思います。ヤマハでは何か取り組みはございますか。

【太田綾子 氏】

PRIDE 指標という公的に LGBTQ、ALLY の企業ということが認められたので、そこに齟齬（そご）がないよう採用に関わる方に対して、今一度教育を行ないました。

公正な採用選考という点で、例えば、エントリー時の性別欄は自由記入になっていますし、エントリーシートを提出する時点では、選考バイアスを考慮し、顔写真添付の必要がないフォーマットにしています。

どういう配慮をする必要があるかということは何うかもしませんが、それは採用段階では聞く話ではないと思っています。選考の過程では不必要な情報だと思います。

根本的には「どの性別で働きたいか」ということと、「どの性で働いてほしいか」があっていれば良いと思っています。

【渡辺大輔 氏】

「相談を受け付けますよ」という姿勢を見せるだけでもすごく心強いです。

更にこういった企業はジェンダー、セクシュアリティ問わずにいろいろなことを、例えば男性の育休や介護が必要なときに離職しないで済むかもしれない、そういうこと（期待感やイメージを持つことに）にすごく繋がってくるかもしれない。行政や企業と連携しながら広がっていくというのは、すごく重要なことと感じました。

【笹原恵 氏】

最後に、静岡県民の皆さんへのメッセージを一言ずつお願いします。

【鈴木げん 氏】

僕は、その人において人生で大切なことは「自分で選択できること」と思っています。自分の生きる性別を自分で選択することは、僕は人権の話だと思っているので、すべての人が一人一人大切にされながら自分らしく生きられる社会がいいなと、そういう風に思っています。

そしてもう一つお伝えしたいなと思ったのが、多様な性のあり方の中にはマジョリティも含まれていると

ということです。

先ほど渡辺先生もすごく念入りにおっしゃっていたことと同じになりますが、女性として生まれて女性として生きている人も、男性として女性と恋愛関係とか性的な関係を持っている人もみんな多様な性の一つで大切にされるべきだと思っています。

どんな子どもたちもいないことにされず、自分を諦めることなく胸を張って大人になれるように、そんな社会に向けてみんなと一緒に動けたらいいなと思っています。

【太田綾子 氏】

私たちがほんの小さな一歩を踏み出したばかりですし、社内の認知もまだまだだと思っています。でも継続が大事ですし、当事者の方もそうでない方も、知ることと思いやることで世の中が少しずつ良くなるかな、と思っています。その方法を一緒に考えていきたいです。

【渡辺大輔 氏】

これからの社会は、創造性とか多様性がすごく原動力になると思います。

それらを大切にすることで、誰もが暮らしやすい社会になる。それっていうのが私たちの自由をどれだけ保障できるかという人権の問題そのものになると思うのです。

このようなシンポジウムの場を通じて、繋がりをこれからも、もっともっと広げてよりよい静岡県を作っていけたらと思います。

【笹原恵 氏】

私の方からも少しお話ししたいと思います。

結局、性の問題に限らず「出会い」が重要なだろうと、皆さんの話を聞きながら思っていました。

私もジェンダーとかセクシュアリティについて長年教えてきたのですが、ある時自分の教え子にカミングアウトをされたんですね。その時に、「性的マイノリティはそばにいるよ」と私自身が周りに言いながらも自分自身がそれをきちんと自覚していなかったと反省しました。

その後、いろんな方との出会いがあり、その中で知ったり、聞いたり、ディスカッションしたりすることで、私たち自身の人生を豊かにしてくれるものだ実感しました。

だから、対象者が少ないから施策をしなくてよいではなくて、私たち自身がそれぞれの中にマジョリティの部分もあるし、今日のお話の中にもあったけどマイノリティの部分もある。その両方に目を向けたり創造力を発揮したりすることによって誰かのためになるかもしれないけれど、おそらく自分のためにもなるんじゃないかと思うんですよね。

本日は、それぞれの豊かな人生を作っていく、あるいはそれぞれにとって優しい社会を作っていくために、性を一つの切り口にしながら、みんなが楽しく仲良く過ごしていける（ダンスパーティーで一緒に踊ることができる）社会を目指すという方向を確認できたことが、非常にすばらしかったと思います。

