

特集 「ダイバーシティとAI研究コミュニティ」

「見えないマイノリティ」の ソーシャルインクルージョン

～渋谷区における性的マイノリティ(LGBTQ)に関する実践と 課題～

Visualizing the Invisible Minority:
How Shibuya City Deployed Its Sexual Minority (LGBTQ) Inclusion
Initiatives

永田 龍太郎
Ryutarō Nagata

渋谷区総務部 男女平等・ダイバーシティ推進担当課長
Promotional Lead for Gender Diversity and Equality, General Affairs, Shibuya City Office
nagata-r@shibuya.tokyo, <https://www.city.shibuya.tokyo.jp/kusei/shisaku/deiversity/>

Keywords: Shibuya, LGBTQ, inclusion, marriage equality.

1. はじめに：性の多様性に関する基礎的な情報

本稿では、性の多様性に関する基礎的な情報と、共生社会を目指す渋谷区における、性的マイノリティ施策の実践から見えてくる課題についてご紹介したい。

1.1 インクルーシブな社会づくりを目指す渋谷区 基本構想

それぞれの地方自治体は「基本構想/基本計画」といった名称で、施策の方向性を指し示すビジョンを策定している。20年サイクルで改訂している渋谷区は2016年、「ちがいをちからに変える街。渋谷区」をビジョンとする基本構想を策定した[渋谷区 16]。

ダイバーシティ(多様性)とインクルージョン(包摂)を渋谷区が一番大事な価値観に据え、人権施策に限らず教育、ビジネス、エンタテインメントなどあらゆる領域において、多様なものが尊重し合い、混じり、ぶつかり合うことを通じてインクルーシブな未来を切り開いていこう、という非常にユニークかつ意欲的なビジョンである。現在は、性的マイノリティ施策もこの傘の下の重要施策の一つとして位置付け、推進されている。

外資企業で長らく働き、「ダイバーシティ&インクルージョン」を一語として捉えていた著者は、日本で多く語られる「ダイバーシティ推進」、「多様性を受け入れる」という言葉に首を傾げてしまう。なぜなら多くのダイバーシティ課題、特に性的マイノリティの問題は「すでにそこに長らくある多様性を認知する」ことが求められており、意識して論ずるべきは「インクルージョン」(共生社会づくり)のアクションであり、排除の構造を変革

することである。

渋谷区内の小・中学校で教員向けのLGBTQに関する研修を行っている時、ディスカッションにおいて「性的マイノリティの子供を受け入れる」という言葉が、一般区民や企業向け研修の比にならない頻度で語られる。そこで著者は「あなた方が送り出してきた何百人もの生徒の中に性的マイノリティは必ずいます。その生徒が今の言葉を聞いたらどう思いますか?」と伝えるようにしている。今さらながらに「多様性を受け入れる」と多くの日本人が安易に言ってしまう間は、日本が共生社会づくりの周回遅れから脱することは難しいと感じている。

1.2 性の多様性への誤解

日本では、LGBTという言葉の認知が最も高い。これはL=レズビアン(女性として女性を愛する)、G=ゲイ(男性として男性を愛する)、B=バイセクシュアル(惹かれる性が異性の場合も、同性の場合もある)、T=トランスジェンダー(いわゆる「心の性」と「体の性」の不一致を感じている=性別違和)の頭文字を取った造語である(LGBTQと表記した場合のQはQuestioning、はっきりしない、決めかねている人を指す)。

さまざまな調査によると、日本には5～10%の「LGBTQがいる」といわれている[電通 19]が、この場合LGBTQは「性的マイノリティの総称」として使われており、典型的なL/G/B/Tに該当する人が性的マイノリティの全体に占める割合は、各調査とも半分程度である。よって、L/G/B/Tを逐語訳で答えられても、性的マイノリティの理解としては残念ながらまだ5合目である。

すべての人の性のありようは、いわゆる「ストレート」もそうでない人も含め、以下の4要素の組合せで説明

がつくとされている。それぞれの要素のありようは多様でグラデーションであり、その組合せも同様にグラデーションとなる（図1）。

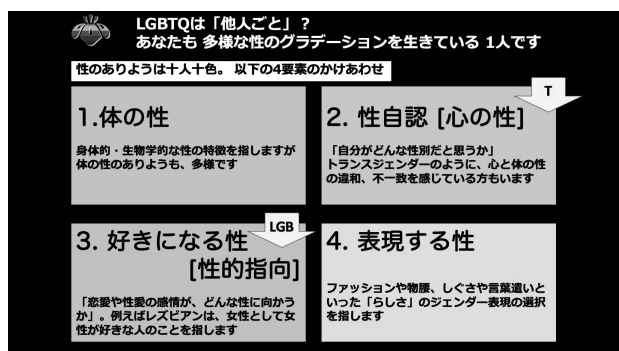


図1 性の多様性

性の多様性を考える場合、それぞれの要素を因数分解して捉え、各要素のありようについて当人の言葉を傾聴し、個別対応することが求められる。各要素を見ればわかるとおり、必ずしも外見でわかるものを手掛かりに「こういうことでしょ」と当てはめられるものではない。しかしながら、実際の社会においては「体の性とところの性は一致しているはず」、「パートナーは異性」という決込みにより、当事者は「不可視化=見えないマイノリティ」にされていく。

また、自身の性のありようについても、この4要素で説明できることにお気づきいただけたらどうか。性的マイノリティは別の生き物のようなイメージをもたれがちであるが、いわゆる「ストレート」との差は「配合がちよっと違う」だけなのである。勘違いされがちだが、「性の多様性」と言ったとき、すべての人が「チーム多様な性」のメンバーなのである。

ちなみに、日本ではいまだ、統計的代表性が高い大規模調査が実施されていない。加えて(1)調査によって性的マイノリティの定義が異なる、(2)回答者が性的マイノリティであるという自覚を必ずしももっていない場合がある、(3)暴露されるリスクを考えて回答しない人もいる（特に行政が実施する、本来は精度が高いと思われる調査）、といった理由から数字が上下するため、社会で不可視化されたマイノリティの調査は非常に難しい。加えて、過去の国勢調査では同居する同性カップルはエラー扱いとして集計されないなど、日本では社会システムのさまざまなデータにおいても、不可視状態に置かれている。

1.3 狭間に陥ってしまう「見えないマイノリティ」

「日本は海外のようなヘイトクライムが多くないから、LGBTQは暮らしやすいだろう」と言われることがあるが、それは性的マイノリティの困難の一面でしかない。日本は自殺率が高い[毎日19]が、性的マイノリティの自殺が統計上収集されていない。アメリカではロー

ティーンの自殺の4人に1人がLGBTQというデータがあり[Rapaport 19]、日本においても環境が死に追い込むことも含めて「少ない」と果たして言い切れるのだろうか。LGBTQ全体を調査対象としていないが、日本で過去に実施された調査で、ゲイ男性の自殺念慮率は、そうでない男性と比較して6倍高いというデータも示されている[日高08]。個人的には、自殺を含めて考えれば、海外と同程度の過酷な状況に置かれているのではないかと感じている。

性的マイノリティの困難は、社会の意識とシステムが「好きになるのは異性」、「心と体の性は一致している」という前提で組まれていることに起因している。さらに無理解や嫌悪によって、社会資源（セーフティネット）へのアクセスから疎外されることで「困ったときに、さらに困ってしまう」という事態に陥る。

例えば、手話の中には、いわゆる口語として差別的な手話表現がいくつも存在する。性的マイノリティのろう者はろうコミュニティの中に居場所を感じられず、かといって障害があることでLGBTQコミュニティの中にも、居場所を見つけづらい。

また、トランスジェンダーは貧困化リスクが特に高いといわれている[厚生労働省20, 松岡20]が、生活保護の窓口へ相談に行ったら「月～金だけ男の格好をして働けばよいのでは」と、まるで本人の落ち度のような口ぶりや追い返された、と当事者から聞いたこともある。

性別違和を感じていた発達障害の子供は、家族、支援者、施設の人達から「お前はがさつだから、女らしくしなさい」と長年にわたって言われ続け、結果、猜疑心の強い性格に育ってしまったケースを聞いたことがあるが、残念ながらこれは支援者による結果的な精神的虐待の可能性を考えざるを得ない。

この「不可視化されたLGBTQが、あらゆる場面でダブルマイノリティ化しがち」な構造を考えるに、性の多様性と無理解・差別の問題は、日本にありがちなタコソポの人権啓発アプローチではなく、より広い視点の「共生社会」の問題として捉え、基本的人権の相互尊重について広く考えるきっかけとすべきではないか、と感じている。

2. 渋谷区における性的マイノリティ施策の実践

2.1 2015年、渋谷区から始まったムーブメント

2015年4月「渋谷区男女平等および多様性を尊重する社会を推進する条例」[渋谷区15a]（以降、条例）が施行され、同年11月5日に日本初となる同性カップルへの「パートナーシップ証明」[渋谷区15b]の交付がスタートしてから5年経とうとしている。

自治体の男女共同参画関連の計画などで性的マイノリティへの言及が含まれる事例は2000年頃から見られ、条例では近隣の多摩市や文京区といった先行例がすでに

渋谷区・虹色ダイバーシティ 全国パートナーシップ制度共同調査

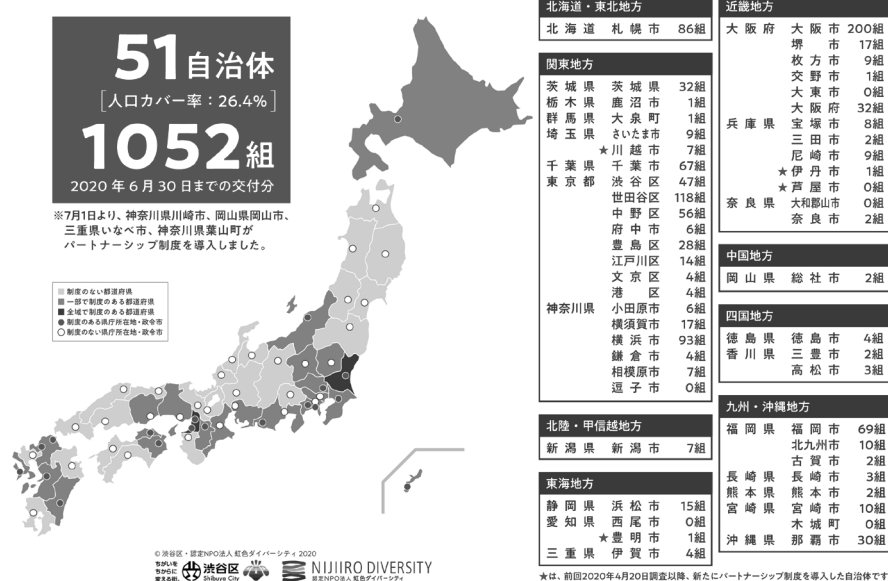


図2 全国パートナーシップ制度共同調査

あったため、渋谷区が先鞭というわけでは全くない。

しかしながら、同性カップルにパートナーシップ証明を発行する取組みが日本初だったことが大きな注目を浴び、これが日本社会が性的マイノリティについて関心を高めるきっかけとなった。

2020年7月20日時点で導入自治体は50を超え、導入自治体の総人口は3000万人に迫り、制度利用者も1000組を超えている(2020年7月20日現在、渋谷区・NPO法人虹色ダイバーシティによる「全国パートナーシップ制度共同調査」[渋谷区20b]、図2参照)。

渋谷区での交付数は47件(2020年7月20日現在)で、取得者からもおおむね制度への高い評価を得ている[渋谷区19a]。

2.2 パートナーシップ証明推進のネックは「地域の空気」

渋谷区パートナーシップ証明に関して「取得すると住民票や戸籍に何か追記されるのか？」という質問がよく聞かれる。

「条例に基づくため、(国が定めた制度への)追記はございません」とお伝えすると「ああ、よかったです」と反応される方がいる。記載がないことは、相続や税の控除などのメリットがないことを意味するにもかかわらず、安心するのはなぜか。住民票は職場などに提出する場合があります、戸籍は家族が写しを取る場合があります。制度があっても社会的カミングアウトを強制され(=アウトイング=暴露)、生活が脅かされる不安から制度へ手を伸ばせない同性カップルが多く存在している。本来安全であるはずの家庭、学校、職場といった地域社会に、同性カップルが安心して暮らせる空気が保障されていない課題が透けて見える。

また、LGBTQ全体の中で同性愛者、かつパートナーがいるのはごく一部で、渋谷区に住むほとんどの当事者は暮らしやすさの変化を実感していない。この制度をつくったこと自体が啓発の意味合いももっているが、地域の空気を変えるまでには、さらに道のりが長いことを痛感している。

2.3 アライ=「LGBTQも生きづらくない社会への思い」を、「見える化」

LGBTQ当事者が地域で声を上げ、可視化されることが推進には最も有効ではあるものの、カミングアウトのリスクが高い状況下、現実的には難しい。一方、LGBTQも生きづらくない社会を願う人のことを「LGBTQアライ(Ally=味方、支援者)」というが、非当事者がアライを表明することは、何のリスクもない。

そこで渋谷区では、区の花であるハナショウブのマークを、性の多様性への支持を表す6色の虹*1で彩った「レインボー・アイリス」というマークを開発し、身につけたり職場で貼ったりできるバッジやステッカーを活用した「LGBTQフレンドリーの見える化」に腐心している。

「自分達に見えていない当事者の区民へ『安心して相談してほしい』気持ちを伝えたい」と、区の職員の多くがレインボー・アイリスのバッジを着用しており、当事者の区民からも「区役所に行くのが怖くなくなった」との言葉をいただいている。

*1「性のありようはグラデーション」を虹になぞらえたもの。世界で最も浸透しているLGBTQフレンドリーのモチーフになっている。ちなみに、6色もしくは8色のLGBTQフレンドリーを表すレインボーは、実際の虹と色の順番が異なっている点にご注意いただきたい。

また、事業所向けには小型の紙製 POP「しゅやレインボー宣言 POP」(図3)の提供事業を行っている[渋谷区 20a]。現在 40 近い事業所が賛同し、「見えないマイノリティ（顧客・従業員）」が安心してアクセスできる場づくりに活用している。また、LGBTQ 当事者に対してセーフスペースを見える化する観点から、掲出企業リストを Web サイトで公開している。



図3 しゅやレインボー宣言 POP

3. 当たり前の人

延期となった東京 2020 オリンピック・パラリンピック競技大会（オリンピック憲章は LGBTQ を含むあらゆる性差別を禁止。納入企業へ課される調達コードも LGBTQ 差別禁止を明記）国際連合が提唱する SDGs(持続可能な開発目標。ジェンダーの平等に LGBTQ も含まれると事務総長が明言)の浸透など、今後も積極的に性的マイノリティの課題へ取り組む国内企業は増えるだろう。

また、パートナーシップ制度を導入する政令市が続々と増えるなど、導入自治体は 100 を超え、人口カバー率も 50% に早晚到達すると思われる。

制度は徐々に整っていく流れにあるが、人の心はどうだろうか。

地域の方が「渋谷区役所で事業所向けの LGBTQ 啓発講座があるので行ってみたらどうか」と区内事業者以案内したところ、「LGBTQ の人権と言われても、実際に見たことも会ったこともない。宇宙人の人権レベルに遠い話にしか聞こえない。忙しいので時間は割けない」と言われたという、冗談のような話がある。

やはり一定数の生身の性的マイノリティが社会で顕在化しない限り、こういった声をとがめるアライも増えていかない。

そういった声を踏まえ 2019 年 11 月 15 日号の「しゅや区ニュース」では、パートナーシップ証明を取得した 5 組 10 名の一般区民に賛同いただき、名前と顔を出す形で登場いただいた[渋谷区 19b] (図4)。「子供と一緒に読んで、話し合いました」といったポジティブなお声を多くいただくなど、「当たり前の隣人ですが、なにか？」



図4 しゅや区ニュースに登場したカップルと区長の集合写真

というスマートなアプローチは期待を超える反響を呼んだ。

著者は啓発事業でさまざまな場所で登壇しているが、タイトルは常に「LGBTQ は『いない』ではなく『見えていない』だけ」として、想像力をもつことを訴えている。一人一人が想像力をもつことは、日常の言葉選びといった細やかな部分にまで至る行動啓発につながる。DON'T リスト型のパターン化ハラスメント啓発とは対極である。しかしながらそれこそが、これまで積み上げられた無知や偏見を断ち切り、(カミングアウトしている・していないにかかわらず) LGBTQ も安心して暮らせる地域(職場、家庭、学校)の空気をつくっていくと信じている。人間もシステムも、認知できていないものが必ずある。皆が「無知の知」を意識することは、性の多様性に限らず、誰も取り残さない共生社会づくりにおいて欠かせない。

著者の個人的経験ではあるが、前職で自身がゲイであることを隠さず働くようになってから、人事評価が上がるという出来事があった。他者とのコミュニケーション・コラボレーション力の向上が結果として、ビジネスにおける結果につながったことが大きな要因であった。そこで初めて自分が「透明の鎧」のようなものを 24 時間身にまとっていたことに気付いた。それは自身を守るだけでなく、自身のポテンシャル発揮の妨げにもなっていた。カミングアウトの推奨や人権を生産性で語るといった意図ではけっしてないことをご理解いただきたいのだが、LGBTQ が安心して暮らせるということは、LGBTQ も社会を担う力になり得る社会ということなのである。

渋谷区では引き続き可視化を意識した行動啓発を通じて、LGBTQ が「当たり前の隣人」となり、共にまちづくりの力となって歩める日を目指し、取組みを進めていきたい。

◇ 参考文献 ◇

[電通 19] 株式会社電通：電通ダイバーシティ・ラボが「LGBT 調査 2018」を実施 (2019-01-10), <https://www.dentsu.co.jp/news/release/2019/0110-009728.html> (accessed 2020-06-30)

- [日高 08] 日高庸晴 ほか：わが国における都会の若者の自殺未遂経験割合とその関連要因に関する研究 (2008), <http://www.health-issue.jp/suicide/> (accessed 2020-06-29)
- [厚生労働省 20] 厚生労働省：多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集～性的マイノリティに関する取組事例～ (2020), https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/0000088194_00001.html (accessed 2020-07-04)
- [毎日 19] 毎日新聞：10代前半の死因、自殺が1位 若者対策が喫緊の課題 (2019-03-23), <https://mainichi.jp/articles/20190323/k00/00m/040/239000c> (リンク切れ, Internet Archiveにより参照可 <https://web.archive.org/web/20190323161216/https://mainichi.jp/articles/20190323/k00/00m/040/239000c>, accessed 2020-06-29)
- [松岡 20] 松岡宗嗣：LGBTの約半数が職場で困難。国が初めて職場のLGBT実態を調査, Yahoo! ニュース個人 (2020-05-09), <https://news.yahoo.co.jp/byline/matsuokasoshi/20200509-00177658/> (accessed 2020-07-04)
- [Rapaport 19] Lisa Rapaport: One in four pre-teen suicides may be LGBT youth, Reuters, 2019-02-22, <https://www.reuters.com/article/us-health-lgbt-suicide/one-in-four-pre-teen-suicides-may-be-lgbt-youth-idUSKCN1QA2JQ> (accessed 2020-06-29)
- [渋谷区 15a] 渋谷区：渋谷区男女平等及び多様性を尊重する社会を推進する条例 (2015), <https://www.city.shibuya.tokyo.jp/kusei/shisaku/jourei/lgbt.html> (accessed 2020-06-29)
- [渋谷区 15b] 渋谷区：渋谷区パートナーシップ証明書 (2015), <https://www.city.shibuya.tokyo.jp/kusei/shisaku/lgbt/partnership.html> (accessed 2020-06-29)
- [渋谷区 16] 渋谷区経営企画部：渋谷区基本構想 (2016), <https://www.youmakeshibuya.jp/koso/> (accessed 2020-06-29)
- [渋谷区 19a] 渋谷区：渋谷区パートナーシップ証明実態調査報告書 (2019), https://www.city.shibuya.tokyo.jp/shisetsu/bunka/oowada/partnership_hokoku_kokai.html (accessed 2020-06-29)

- [渋谷区 19b] 渋谷区：しぶや区ニュース, 2019年1月15日号 (2019), <https://www.city.shibuya.tokyo.jp/kusei/koho/news/20191115.html> (accessed 2020-06-29)
- [渋谷区 20a] 渋谷区：しぶやレインボー宣言POP (2020), https://www.city.shibuya.tokyo.jp/kusei/shisaku/lgbt/lgbt_pop.html (accessed 2020-06-29)
- [渋谷区 20b] 渋谷区：NPO法人虹色ダイバーシティ：全国パートナーシップ制度共同調査 (2020), <https://www.city.shibuya.tokyo.jp/shisetsu/bunka/oowada/iris.html> (accessed 2020-07-14)

2020年6月25日 受理

著者紹介



永田 龍太郎

東京大学教養学部教養学科卒業。(株)東急エージェンシー(1999～2002年)、ルイ・ヴィトンジャパン株式会社(2002～07年)、ギャップジャパン株式会社(2007～16年)において、マーケティング実務に携わる。前職において実務経験を生かした社内プロボノとして、社内外に向けたLGBTQ施策の立上げをリードする。これがきっかけとなり、2016年9月から2021年9月までの任期で、渋谷区における多様な性の共同参画推進に取り組んでいる。