

異質な他者へのサポートから展開する 性的マイノリティへのサポート —大阪府のNPO調査より—

石原英樹

1 問題の所在

本報告は、特別推進プロジェクト「内なる国際化に向けた社会保障システムの再編」のサブテーマ「外国人とダイバーシティ」にあたる報告である。このプロジェクトで大阪や京都、大分などの行政やNPOへの取材を通じて、既存の社会問題(外国人問題、被差別部落問題、女性問題など)と、性的マイノリティ問題等の重なりや協働について、支援団体を訪問しながらまとめた。本稿では大阪の「虹色ダイバーシティ」を取り上げる。

地方行政において「多文化共生」という概念が「ダイバーシティ」に変わっていく事情とその意味については、本プロジェクトの京都府および神奈川県川崎市に関する研究に詳しい(坂口・元森 2019)。セクシャル・マイノリティが社会問題の対象として可視化されたのはここ10年に過ぎない。セクシャル・マイノリティの直面するさまざまな問題が可視化されはじめた2010年代にいくつかのNPOが成立したが、それらが既存のジェンダー、女性問題や、外国人問題、被差別部落問題などに対する公的制度やNPOなどの共助的組織とどのように関係していたのかを明らかにするのが目的である。

この報告で例として取り上げる「虹色ダイバーシティ」のなりたちには、従来の多文化共生やダイバーシティで扱われてきた対象に、い

つどのように性的マイノリティが加わり、その重なりによどのような意味があるのかのヒントがあった。

さらにこれまでの石原の研究では、「ジェンダー観」[異質な他者への寛容性]など、ダイバーシティという枠組みで扱われてきた既存の社会問題への意識が、セクシャル・マイノリティへの寛容性とどう関わるのかに関して明らかにしてきた。

もしも社会意識という観点で、これら以前からの社会問題への意識と性的マイノリティという新しい問題に対する意識が関連しているとすれば、それが正負どちらであっても、今後の社会政策等に資する知見が得られると思われる。

2 ジェンダー観・異質な他者への寛容性と、性的マイノリティへの寛容性

(1) 性的マイノリティへの寛容性研究

筆者は、2010年以降の性的マイノリティを巡る社会意識、社会環境の変化について研究していた(石原 2012、石原 2017)。そこから見えてきたことは、性的マイノリティに対する寛容性に異質な他者への寛容意識が関与していること、そして、2010年ごろまでの性的マイノリティに関する統計的研究のほとんどは欧米のものであるということである。先行研究のうち、どのような属性や環境にある人が同性愛⁽¹⁾への寛容

性が高いかを示した研究を整理してみる。

調査年、人口学的変数(性、年齢、居住地)、社会経済的変数(教育水準、職業、収入など)に加えて、社会意識の変化も性的マイノリティへの寛容性意識に関係があることが示されてきた。関連する社会意識には以下の4つが含まれる。①ジェンダー対称的な役割意識、②脱標準的な家族(離婚、同棲、婚外出生など)の肯定、③宗教へのコミット、④異質な他者(外国人など)への寛容性である(石原 2012)。

このうち、本プロジェクトに関わるのは①と④である。①のジェンダー役割意識について先行研究では性別役割分業意識が性的マイノリティへの寛容性と負の関係を示しているとされる(Kite and Whitley 1996)。これについては性別役割を肯定する人ほど、性別役割から逸脱している同性愛に否定的な感覚をもつからであると説明されている。

④の異質な他者への寛容性は、同性愛に対する寛容性が、異質な他者一般に対する寛容性の一部と見なせるという仮説である。先行研究では都市部での寛容性の高さについて、異質な他者(外国人など)との接触が多いことが理由として挙げられることがある(小林・池田 2008)。石原(2012)でも、外国人労働者への寛容性は、同性愛への寛容性と相関を示していた。またイングルハートは、大学教育が多様性を認めるリベラルな考えを促すことを指摘している(Inglehart [1977=1978])。つまり、高学歴層で同性愛への寛容性が観察されるとすれば、それは異質な立場一般に対する許容的な態度に起因しているかもしれない。専門職・管理職での寛容性の高さについても、管理的職業従事者がダイバーシティー・マネジメントの有効性を認識しているならば、異質な立場を尊重する動機につながる可能性がある。しかし石原(2012)では、女性については管理職・専門職と同性愛へ

の寛容性は関連が見られなかったが、男性では管理職・専門職が同性愛への寛容性とむしろ負の関係を示しており、日本の職場におけるマネジメント領域において同性愛への不寛容さが懸念される結果であった。

本調査では性的マイノリティに対するサポート活動の成立過程や課題の聞き取りを行ったが、その際、上記のような量的調査で示された知見が活動の展開を説明する可能性を検討した。具体的には以下のような点である。

- (1) 「ジェンダー対称的な意識」が高いこと、あるいは「異質な他者への寛容性」が高いことは、「性的マイノリティへの寛容性」の高さと関連しているかという点。
- (2) 「多文化共生」「ダイバーシティ」のもとで従来の外国人の人権政策や、歴史の長い被差別部落の人権政策などが、遅れて登場した性的マイノリティの人権政策やNPO活動に対して有利な資源となっているのではないかという点、である。

(2) 日本での量的調査の分析結果

上記仮説設定にいたった背景として、同性愛への寛容性の関連変数を検証した石原(2012)の結果を要約しておきたい。使用したのは「世界価値観調査」の日本版「世界価値観調査」(1981年、1990年、1995年、2000年、2005年の5回分)である。なお、同性愛に関する10段階の寛容性は具体的には以下のように訳ねられている。「次のそれぞれについてあなたはどのように思いますか。全く正しい(認められる)と思いますか、それとも全く間違っている(認められない)と思いますか。下記の日盛りの番号を使ってお答え下さい」との間に続き、「同性愛」のほか「仕事に関連してワイロを受け取る」「売春」「妊娠中

絶」「離婚」といった項目が並び、それぞれについて1(全く間違っている(認められない))から10(全く正しい(認められる))までのいずれかの数値で評価するという形式になっている。日本語の調査票では5と6の間に線が引かれており、容認傾向と非容認傾向の境の目安となっている。

「ジェンダー対称的な意識」は「母親が働いていても、働いていない母親と同じように温かくてしっかりした母子関係を築くことができる」「一般的に、男性の方が女性より政治の指導者として適している」「大学教育は女子より男子にとって重要である」に関する4段階の回答(強く賛成～強く反対)について、得点が高いほどジェンダー対称的になるよう0から3を与え、「わからない」には1.5を与えた上で、3つの得点を合計して指標化した。

1) ジェンダー対称性：女性の場合

調査年、出生コーホートに加え、居住地、本人の学歴、職業といった社会経済変数のみを投入している社会経済モデルに、「ジェンダー対称的な意識」を加えたところ、仮説では時代効果が弱まることが予想されたが、調査年ダミーの係数の大きさがやや小さくなっているが、時代効果を相殺するほどには影響していなかった。むしろ、大卒者の効果が消滅しており、大卒者における寛容性の高さは、一定程度、「ジェンダー対称的な意識」で説明できることがわかった。

2) ジェンダー対称性：男性の場合

社会経済モデルに「ジェンダー対称的な意識」変数を投入すると、1%未満の水準でプラスの有意な関係を示した。また仮説で予想されたとおり、調査年の効果が弱くなった。2000年以降の男性の寛容性の拡大が、一部「ジェンダー対

称的意識の高まり」で説明することができることが示唆された。

ジェンダー対称意識を統制すると、学歴については高卒を底とするU字パターンを示していることを意味する。なお、女性の寛容性が男性よりも高いことについても、ジェンダー対称的な意識である程度説明されるであろうというのが仮説の一つであった。ジェンダー変数の投入により、男女ともに調査年の係数が変化しているが、むしろ男性における変化のほうははっきりしており、必ずしも女性の寛容性にのみ関連しているとは言えない結果が示されている。

3) 異質な他者への寛容性

最後に「異質な他者への寛容性」(外国人受け入れ)変数を投入したモデルの結果について述べると、大卒者の効果が消えており、仮説で予想されたとおり、大卒者における寛容性の高さの一部は異質な他者への寛容性の一環として説明できる可能性を示唆するものであった。

まとめると、男女差と時代効果には「ジェンダー対称的な意識」が作用し、居住地、学歴、職業の効果は「異質な他者への寛容性」によってある程度説明される。

このほか、石原(2017)では、地域ブロックごとの同性愛に対する寛容性の差異を分析したが、その中で、首都圏を含む関東では寛容性が高く、東北では寛容性が低いといった地域差が観察された。近畿地方は中庸に位置する。こうした地域で、人権やダイバーシティに関する考え方、サポート活動がどのように展開してきたのかを、NPO活動の聞き取り調査から明らかにしていく。

3 事例研究

(1) 虹色ダイバーシティ

「虹色ダイバーシティ」は、性的マイノリティ

もいきいきと働ける職場環境づくりをめざす大阪府他に事務所を持つ特定非営利活動法人(NPO法人)である。2013年に法人化され2019年現在は代表を含め常勤スタッフ5名体制である。主な業績はLGBTと職場に関する社会教育事業(企業、行政、一般向け講演など)である。受託事業として淀川区LGBT支援事業、大阪府啓発冊子などがある。企業との共同調査としては、「トイレに関する調査」(LIXIL)、「アライを増やす取り組みに関する調査」(JT)、「LGBTと子育てに関する調査」(TENGA)などがある。出版として『職場におけるLGBT・SOGI入門』がある。

虹色ダイバーシティの理事長である村木真紀氏にお話をうかがった。(2019.01.29)

——他の性的マイノリティ関連NPOと比べて早い時期から活動を始めたきっかけを聞かせてください。

2012年に活動を始めたころはNPOではありませんでした。そのときに一般財団法人ダイバーシティ研究所に相談にいったのです。1995年の阪神淡路大震災の時に在日外国人の支援をやっていたところが母体となって、今は大阪の十三(じゅうそう)にあります。田村太郎さんはLGBTの方と結構接点があって、震災の時に語学のボランティアで入ってくれた方がゲイの方だったとか、いろいろ縁がありました。

そして田村さんから、LGBTを対象とするというのはいい活動だからNPOにしてやってみたら?とそそのかされて(笑)そこから始まっています。

村木氏はダイバーシティ研究所の理事でもあ

るので、両者が密接な関係にあることは明らかだが、ダイバーシティ研究所の一部として独立したのではなく、先行する異業種から、NPO運営のノウハウを伝えてもらったということである。

——ダイバーシティ研究所で、日本にいる外国人の方とLGBTに共通性を感じたということですが。

在日外国人の方の話の聞いたら、例えば中国人の人って、見た目が日本人とそんなに変わらないけれども、コミュニケーションなどで孤立するところがあって、LGBTと似ているなと思ったんですね。マイノリティのイシューというところで共感するところもあって。

設立当初は、ダイバーシティ研究所の中に(虹色ダイバーシティの元組織を)間借りしていたんです。そこでは多文化の子どもたちの学習支援教室とかをすぐそばでやっていた。そこでシェアオフィスをしていたので、必然的にダイバーシティになった。本棚にLGBTのものを置いておくと子どもたちが自然に手に取る。このようないろいろな種類の複数のNPOが同じオフィスにいることのメリットに気づいたのです。

——大阪のいわゆる低所得層にふれることも影響を与えたということですか?

十三って新大阪に近いところですけど、割と下町で、酔っぱらったおっちゃんが駅前たむろしているようなところで。事務所まで歩く百メートルちょっとの間にいろいろな社会問題がみられる素晴らしい街で

す。現在の事務所のあるような小ぎれいな町ではない。

実は現在の事務所も定時制高校支援NPOのD×Pさんや、ホームレス支援のNPOもあったり、それらとも連携しています。新公益連盟にも加わっています。これはLGBTの問題が、それ以外の 이슈、社会問題(不登校とか、発達障がいとか)と複合する場合、より辛くなるのですね。なので他の 이슈をやっている人たちにLGBTの視点をインプットしていきたいなと思います。アドボカシーについて他のLGBTに学びたいとも思っています。

つまり村木氏によれば、性的マイノリティと貧困など複合的な問題を抱える人たちが少なくないのであり、一つのNPOでの解決が難しい場合は、他の専門の組織との共働が必要になる。

——行政に関しても同様でしょうか。

LGBTって今、所轄省庁がよくわからない状況になっていますが、縦割りにしてはいけない 이슈かなと思うので、内閣府とかでやるべきではないかと思っています。

——性的マイノリティの居場所づくりについては、いわゆるアライも来られるように窓口は拓いているのですか。

LGBTだという一つの属性はそれはそれで置いておき、人生で色々なつながりをもつことがセーフティネットになると思うので、そういう意味ではLGBTだけに閉じないほうがいいかと思っています。な

ので、コミュニティスペースは“こんな人も来てもいいよ”としつこく例示しているのはそういう意味です。「当事者じゃないんですけど」とか「よくわかんないけど自分みたいな人が行ってもいいんですか?」と安心しない人がいるので。ホームページにはそういうノウハウを詰めています。

——なぜ西日本とくに大阪から性的マイノリティの運動の勢いに火が付いたのでしょうか。

大阪市の職員さんって人権意識が高い。障がい者の 이슈とか外国人の 이슈とかそことの繋がりですと、すごく理解・共感をしてくれたんですよ。こうした土壌があったからこそ受け入れられたのかなと思っています。

——具体的に出会いがあったのですか。

実は、LGBTのサポートが広がった背景には、私は被差別部落問題の組織があると思っています。高野山で関西の部落問題の組織(部落解放・人権研究所)の年に一度の集いに2013年に呼ばれて講演をしました。ここあたりから人権問題の団体が、LGBTに気づき始めたと思います。「アイユ」(人権教育研究推進センター)をみると、全国の催しがでているんですが、部落関係の講演会よりLGBTの方が多いいんちゃう?というくらい。

元々部落関係のことをやっていた団体が、ばらばら見ると結構LGBTのことをやっているんですね。そして部落とか人権教育の団体があってLGBTのNPOになかったのが、組織力なんです。そこで部落

問題の人たちが築いていたネットワークがあつて、それにうまく乗ったというのものもあると思います。

大阪の事例以外にも、部落差別や外国人、就業者における社会的排除といった人権問題を扱っていた活動が性的マイノリティの受け入れに展開する事例があり、今後その活動の特性や課題などを論じていきたい⁽³⁾。

4 まとめ

量的調査から性的マイノリティに対する寛容性に、ジェンダー役割意識の否定や異質な他者への寛容性が関係することが示されていた。また地域的な特徴としては、近畿地方は全国平均よりはやや寛容性が高い状態で推移している。こうした知見を踏まえ、大阪の人権問題活動に関わる専門家に話しを伺う機会を得た。

インタビューでは、異質な他者へのサポート組織(外国人、被差別部落)があり、行政では人権問題のカテゴリーで把握されていたのだが、それらがあつたからこそ、性的マイノリティの問題が可視化することができたのであり、またサポート体制をつくるのに手助けになったのだということが明らかになった。こうした制度と社会意識の繋がりについては今後の考察をまきたい。

今回の調査では、人権問題活動の蓄積が、性的マイノリティサポートに援用されるケースを確認することができた。日本では歴史も拠点も限られている性的マイノリティのサポートを発展させるためには、こうした既存の人権問題活動とうまく連携していくことが有用であることを示唆するものである。なお、今回の調査では、ジェンダー役割に関係する活動や意識と性的マイノリティサポートとの関連性は必ずしも明らかになっていない。今後こうした視点での取り

組みにも着目し、性的マイノリティをとりまく環境への関わりを探っていきたい。

【注】

- (1) 世界価値観調査のデータは、性的マイノリティ一般ではなく「同性愛homosexuality」のみを変数としているという限界がある。
- (2) 2019年のインタビュー内では、LGBTという言葉を使っている。近年はLGBTQあるいはSOGIという呼び方が一般的になっている。この報告では性的マイノリティで統一した。
- (3) 大阪以外の行政における性的マイノリティの受け皿の例の一つあげてみよう。大分県の場合は、大分県生活環境部人権・同和対策課である。発行している「心ひらいて」は県の広報誌の人権啓発コラムで、そのバックナンバー集VI(2019)は、40頁のうち、「オリンピックと『LGBT』」「ソジハラって知っていますか」「(啓発冊子)リンゴの色～LGBTを知っていますか?～」など、8頁が性的マイノリティを扱っている。人権問題という軸のうえに、被差別部落、ハンセン病、高齢者、障がい者、外国人、犯罪被害者とその家族、性的マイノリティが並ぶ。横断的な組織でなくても、従来の人権問題関連の制度や組織で可能なことは意外にもあるかもしれない。こうした組織は当事者団体や教育行政などなかなか繋がりにくいところを繋げるというメリットがあるという。

今野晴貴(NPO法人POSSE代表・ブラック企業対策プロジェクト共同代表)らは、セクシャル・マイノリティの労働問題について、50代の労働組合員に20代のセクシャル・マイノリティが相談をしづらいという状況があることを指摘する。どうすればよいかという問いに対して、一つの方法は、すでに皆が知っている別の似たような問題にからめて説明をするのがよいと提案している。例えば部落問題や民族差別である。これらの問題については50代の労組員でも注意深く対応をしてきた歴史がある。トランスジェンダーの履歴書問題は、被差別部落問題で長く話題になってきたものである、というふうなのである(宮井・今野・大賀 2020)。

【文献】

- Cherlin, Andrew J., 2012, "The growing diversity of two-parent families: Challenges for Family Law," Mesha Garrison and Elizabeth S. Scott eds. *Marriage at The Crossroads*, Cambridge University Press.
- 石原英樹 2012 「日本における同性愛に対する寛容性の拡大：『世界価値観調査』から探るメカニズム」『*関連社会科学研究*』(22)：23-41.
- 石原英樹 2017 「性的マイノリティをめぐる地域環境：『世界価値観調査』による地域差分析と地域NPOの取り組み」『*明治学院大学社会学・社会福祉学研究*』(147)：1-20.
- Inglehart, Ronald ,1977, *The Silent Revolution: Changing Values and Political Styles among Western Publics*, Princeton, Princeton University Press. = 1978 三宅一郎他(訳)『*静かなる革命：政治意識と行動様式の変化*』東洋経済新報社.
- 小林哲郎・池田謙一 2008 「PCによるメール利用が社会的寛容性に及ぼす効果：異質な他者とのコミュニケーションの媒介効果に注目して」『*社会心理学研究*』24：120-130.
- 宮井麻由子・今野晴貴・大賀一樹, 2020, 「シンポジウム LGBTQ+ /セクシャルマイノリティの労働問題は解決できる！」NPO法人POSSE.
- 元森絵里子・坂口緑 2020 「川崎市における在日外国人施策と地域実践—多文化共生の先進地域の成り立ちと現在—」『*明治学院大学社会学部附属研究所研究年報*』(50)：167-183.
- 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 『*niji VOICE 2019報告書*』特定非営利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.
- 田村太郎 2019 「多文化共生からダイバーシティへ：これまでの取り組みと今後の展望」明治学院大学社会学部附属研究所・特進プロジェクト勉強会(講演2020.01.10).
- Kite, Mary E. and Bernard E. Whitley Jr. (1996) "Sex Differences in Attitudes toward Homosexual Persons, Behaviors, and Civil Rights: A Meta-Analysis," *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22 (4): 336-353.
- 大分県生活環境部人権・同和対策課 2019 「人権啓発コラムバックナンバー集Ⅵ 心ひらいて」平成31年3月
- 大分県生活環境部人権・同和対策課 2018 「大分県人権啓発冊子当事者インタビュー集 同じ空の下～15人からのメッセージ～」

【インタビュー】

村木真紀 [認定NPO法人虹色ダイバーシティ代表](インタビュー場所 2019.01.29 虹色ダイバーシティ大阪オフィス)

【謝辞】

この研究は、社会学部附属研究所・特別推進プロジェクト「内なる国際化に向けた社会保障システムの再編」およびJSPS科研費JP19K12617「性的マイノリティをめぐる寛容性と不可視性—社会意識と居場所の社会学的考察」の助成を受けたものです。