

# 多様な性自認と性的志向

## ～SOGI ハラスメントを減らすために～

社会福祉科

辻本 菜々花 富永 葉月 藤崎 涼

### 要約

電通ダイバーシティ・ラボは、2018年10月に全国の20～59歳の個人60,000名を対象に、LGBT+に関する調査を行った。その結果、8.9%がLGBT+層であり、11人に1人の割合で、LGBT+の方がいることが明らかになった。この数値の高さに私たちは関心を持ち、LGBT+へのハラスメント＝『SOGI ハラスメント』を行っていないかの調査を介入群と非介入群に分け行った。調査の結果、「ハラスメントだと感じる」と答えたものの差が8ポイントあった。LGBT+に限らず、相手を理解しようとする気持ちを、まず我々福祉専門職が持つべきであると考えた。

キーワード：LGBT・SOGI・ハラスメント

### 【背景・動機】

近年、日本のおよそ11人に1人が性的マイノリティである現状が報告されている。電通ダイバーシティによる「LGBT調査2018」の結果8.9%がLGBT層に該当した。

日本社会福祉士会が2020年度に改正した『社会福祉士の倫理綱領』の、人間の尊厳の項目に、「性自認・性的指向」という言葉が追加され、すべての人々をかけがえのない存在として尊重する旨が明記された。

また、LGBT+に関する問題を調べるうちにSOGI ハラスメントという課題があることを学んだ。

LGBT法連合会の「LGBT困難リスト」を拝見して、無意識のうちにハラスメントや差別の加害者になっているのではないのかと考えた。

### 【用語の説明】

LGBT+とは、性的マイノリティの総称である。性的マイノリティは、以下に分けられる。

- ① インターセックス・性分化疾患と呼ばれ「生物学的性」のマイノリティ
- ② トランスジェンダーやエックスジェンダーと呼ばれる「性自認」のマイノリティ
- ③ 同性愛・異性愛・両性愛・無性愛などの「性的志向」のマイノリティ

SOGIとは「性的指向」(Sexual Orientation)と「性自認」(Gender Identity)の頭文字をとった言葉であり、全ての人の性のあり方(セクシュアリティ)を人権として考える際に使用される。

### 【定義】

本研究はLGBT法連合会(NPO法人共生社会をつくるセクシュアル・マイノリティ支援全国ネットワーク(共生ネット)などの5団体を代表とした連合会)に記載されている困難リストの内容をハラスメントと定義する。

### 【目的】

SOGIに対するハラスメントへの知識提供(東京都総務局人権部『多様な性について知るBOOK(P3.4.7-11)』を資料提供し、通読を促した)を行った介入群と何もしない非介入群を比べ、知識を持つことによるハラスメント対策の有効性をはかる。

さらに、ハラスメントを減らすための方策を、調査対象者から集め、今後の研究に繋げることを目的とする。

### 【方法】

対象：大阪保健福祉専門学校 介護福祉科、社会福祉科、保健保育科 計248人

調査方法：無作為に分けたA(非介入群)、B(介入群)の2群で、介入群には東京都総務局人権部『多様な性について知るBOOK(P3.4.7-11)』(以下『多様な性BOOK』とする)を提供し無記名自記式質問紙調査

調査内容：LGBT法連合会記載の困難リストに従って、ハラスメントにあたりとされる9項目

について、「ハラスメントだと感じるか感じないか」を調査した。

「SOGI ハラスメントをなくすための方法」を自由記述で回答を求めた。

期間：2020年7月～12月

分析方法：単純集計、クロス集計、カイ2乗検定、テキストマイニング

「LGBT 法連合会 困難リスト」より引用した9項目

1. 「お前はホモか？気持ち悪いな、もっと男っぽくしろ」と言われた
2. 営業職を希望していたが、「オカマっぽい人に営業はやらせられない」と言われ、業務内容を制限された
3. 子どもの性的指向や性自認のあり方が職場に広まり、「育て方が悪い」「親の人間性を疑う」「親も当事者では」などあらぬ噂が広がった
4. 法律上の結婚ができない／していないため、結婚をすすめられたり、結婚や出産をしていないと一人前ではないというような話をされる
5. 「女性」社員で営業職なので人事から「ちゃんと化粧をするように」と何度も注意を受けた
6. カミングアウト(自分がLGBTなどの性的マイノリティであることを誰かに話すこと)をしたら、「あいつはホモ/レズだから気をつけろ」と職場内で言われた
7. 「レズビアンは女が好きなんだろう」といわれ、同僚の社員から男性向けのポルノ雑誌をみせられた
8. 宴会芸で女装/男装ネタで盛り上がる場面に遭遇するたびに苦痛を感じた
9. 「なんだあのオカマは、担当を変えろ」と言われた

#### 【仮説】

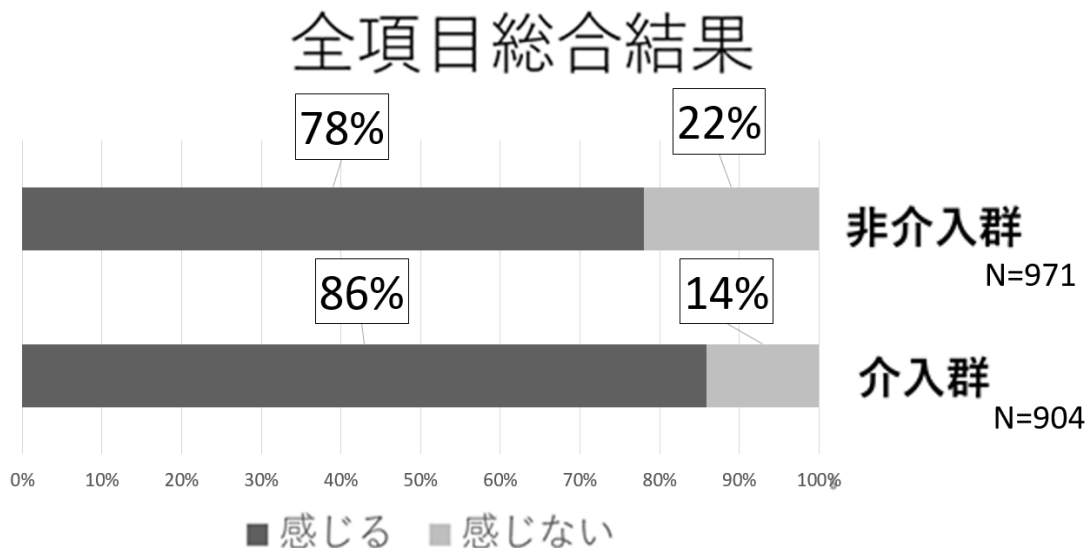
『多様な性 BOOK』による知識提供をした介入群のほうが、全質問項目に対して「ハラスメントだと感じる」と答えたものが増える。

知識提供を行うことによりハラスメントを減らすことができる。

#### 【結果】

介入群と非介入群では、介入群のほうが、「ハラスメントだと感じる」と答えた者が、全項目をまとめて集計した場合では8ポイント多かった。

図表-1. 介入群と被介入群をまとめた全項目の結果

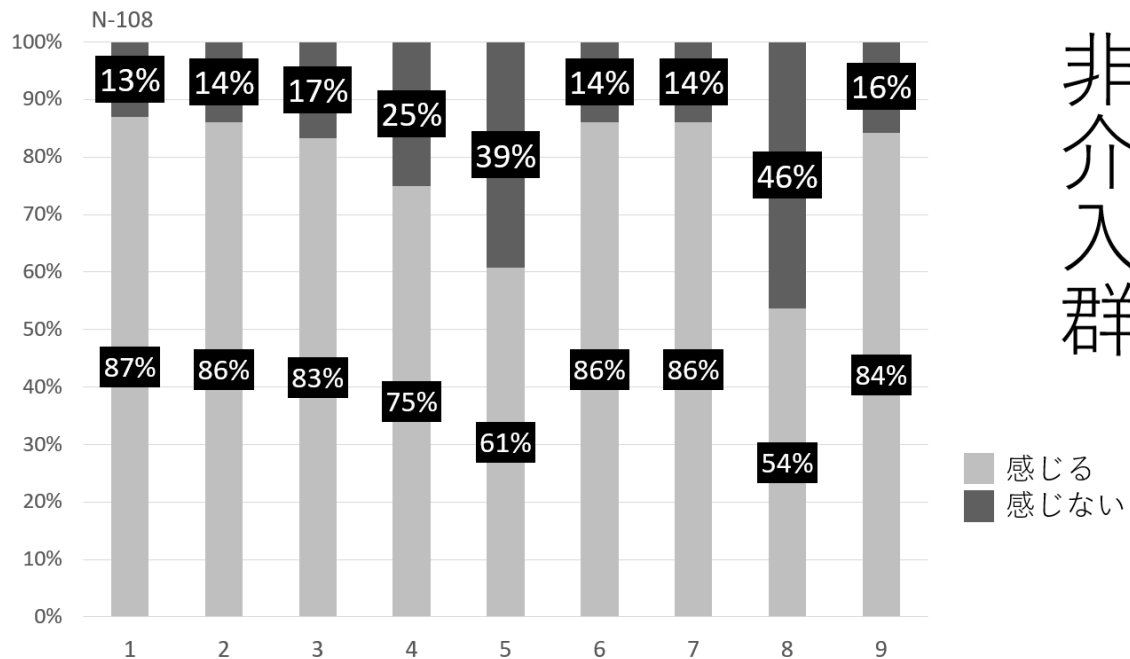


図表-2. 質問項目ごとの結果

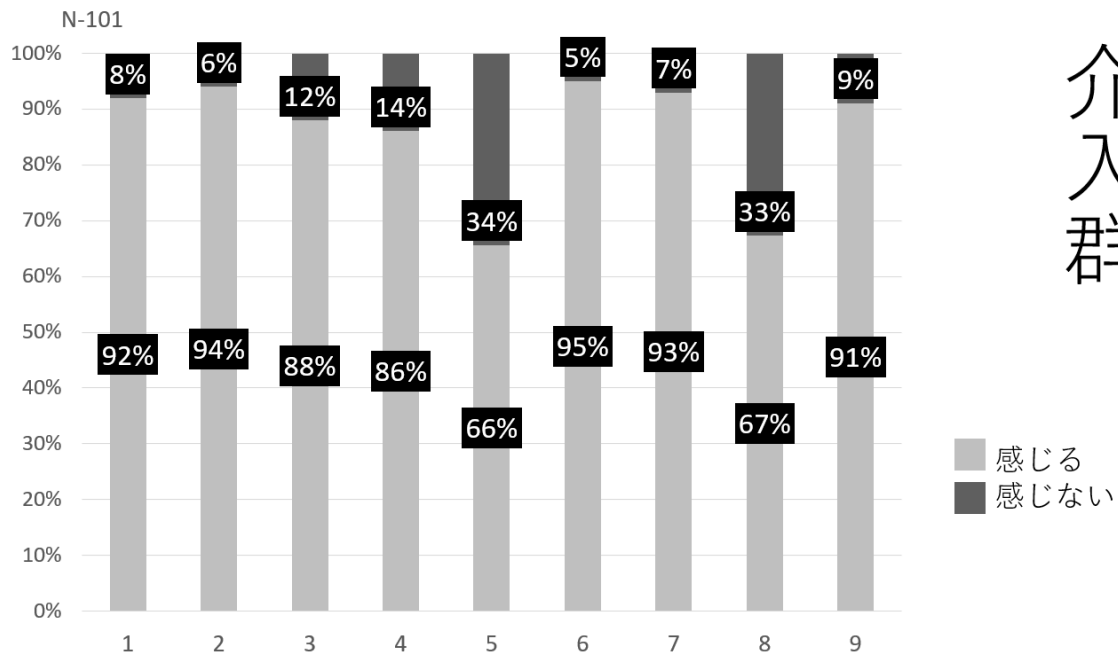
質問項目 (SOGIハラスメント)	非介入群A		介入群B		感じると答えた差
	感じる	感じない	感じる	感じない	
1 「お前はホモか？気持ち悪いな、もっと男っぽくしろ」と言われた	87%	13%	91%	8%	4ポイント増
2 営業職を希望していたが、「オカマっぽい人に営業はやらせられない」と言われ、業務内容を制限された	86%	14%	94%	6%	8ポイント増
3 子どもの性的指向や性自認のあり方が職場に広まり、「育て方が悪い」「親の人間性を疑う」「親も当事者では」などあらぬ噂が広がった	83%	17%	87%	12%	4ポイント増
4 法律上の結婚ができない/していないため、結婚をすすめられたり、結婚や出産をしていないと一人前ではないというような話をされる	75%	25%	86%	14%	11ポイント増
5 「女性」社員で営業職なので人事から「ちゃんと化粧をするように」と何度も注意を受けた	60%	39%	64%	34%	4ポイント増
6 カミングアウトをしたら、「あいつはホモ/レズだから気をつけろ」と職場内で言われた	86%	14%	95%	5%	9ポイント増
7 「レズビアンは女が好きなんだろう」といわれ、同僚の社員から男性用ポルノ雑誌をみせられた	86%	14%	92%	7%	6ポイント増
8 宴会芸で女装/男装ネタで盛り上がる場面に遭遇するたびに苦痛を感じた	54%	46%	67%	33%	13ポイント増
9 「なんだあのオカマは、担当を変えろ」と言われた	84%	16%	91%	9%	7ポイント増

項目別では、「ハラスメントだと感じる」と答えたものの差が1番大きかったのが項目8 (13ポイント)。次いで、項目4 (11ポイント) となった。1番差がちいさかったのは、項目1・3・5でそれぞれ5ポイントである。

図表-3. 被介入群の項目ごとの結果



図表-4. 介入群の項目ごとの結果



# 介入群

質問紙の項目で、「SOGI ハラスメントをなくすための方法」について自由記述欄を設け、KH コーダーを用いて分析を行った。それぞれ複合データ・非介入群・介入群での頻度順に並べた上位 20 項目が以下の図である。

図表-5. 複合データの自由記述に使用されたワードの頻度順

## 非介入群 介入群 複合データ

#	抽出語	品詞/活用	頻度
1	人	名詞C	49
2	理解	サ変名詞	31
田 3	思う	動詞	21
4	差別	サ変名詞	16
5	LGBT	未知語	15
6	ハラスメント	名詞	15
7	自分	名詞	15
8	性	名詞C	15
田 9	知る	動詞	15
10	SOGI	未知語	14
田 11	変える	動詞	12
12	授業	サ変名詞	11
田 13	言う	動詞	10
田 14	考える	動詞	10
15	考え方	名詞	9
16	言葉	名詞	8
17	社会	名詞	8
田 18	認める	動詞	8
19	気持ち	名詞	7
20	教育	サ変名詞	7
21	周り	名詞	7
22	多様	形容動詞	7
23	偏見	名詞	7
24	学校	名詞	6

図表-6. 被介入群の自由記述に使用されたワードの頻度順

非介入群データ

#	抽出語	品詞/活用	頻度
1	人	名詞C	29
2	思う	動詞	16
3	理解	サ変名詞	9
4	言う	動詞	8
5	ハラメント	名詞	7
6	考える	動詞	7
7	自分	名詞	7
8	知る	動詞	7
9	気持ち	名詞	6
10	考え方	名詞	6
11	差別	サ変名詞	6
12	相手	名詞	6
13	SOGI	未知語	5
14	考え	名詞	5
15	授業	サ変名詞	5
16	性	名詞C	5
17	相談	サ変名詞	5
18	LGBT	未知語	4
19	言葉	名詞	4
20	好き	形容動詞	4
21	指向	サ変名詞	4
22	自由	形容動詞	4
23	取り入れる	動詞	4
24	性的	形容動詞	4

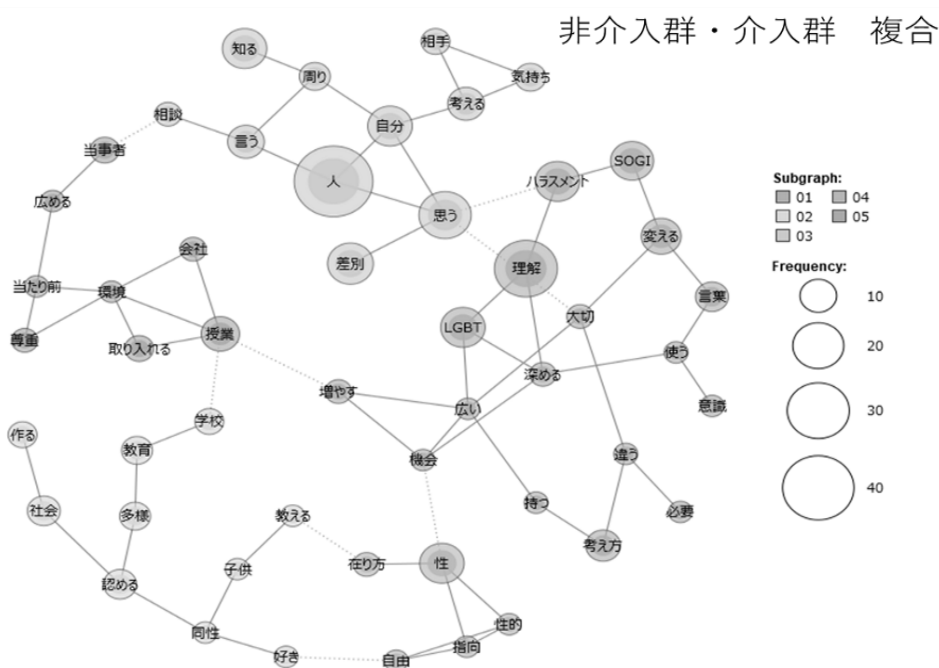
図表-7. 介入群の自由記述に使用されたワードの頻度順

介入群データ

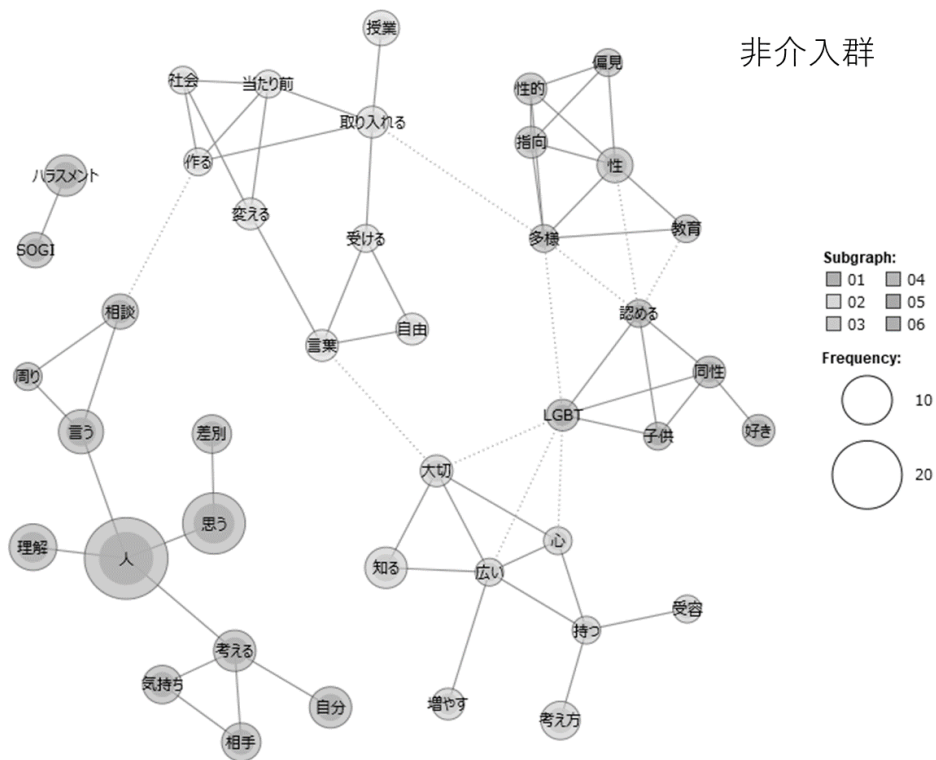
#	抽出語	品詞/活用	頻度
1	理解	サ変名詞	22
2	人	名詞C	20
3	LGBT	未知語	11
4	差別	サ変名詞	10
5	性	名詞C	10
6	SOGI	未知語	9
7	ハラメント	名詞	8
8	自分	名詞	8
9	知る	動詞	8
10	変える	動詞	8
11	授業	サ変名詞	6
12	思う	動詞	5
13	社会	名詞	5
14	深める	動詞	5
15	認める	動詞	5
16	学校	名詞	4
17	教育	サ変名詞	4
18	言葉	名詞	4
19	使う	動詞	4
20	周り	名詞	4
21	多様	形容動詞	4
22	当事者	名詞	4
23	偏見	名詞	4
24	意識	サ変名詞	3

これらの語句を共起ネットワークでさらに分析した。共起ネットワークとは、言語の頻度が円の大小で示され、語句同士の結びつきを線と距離で表される図である。

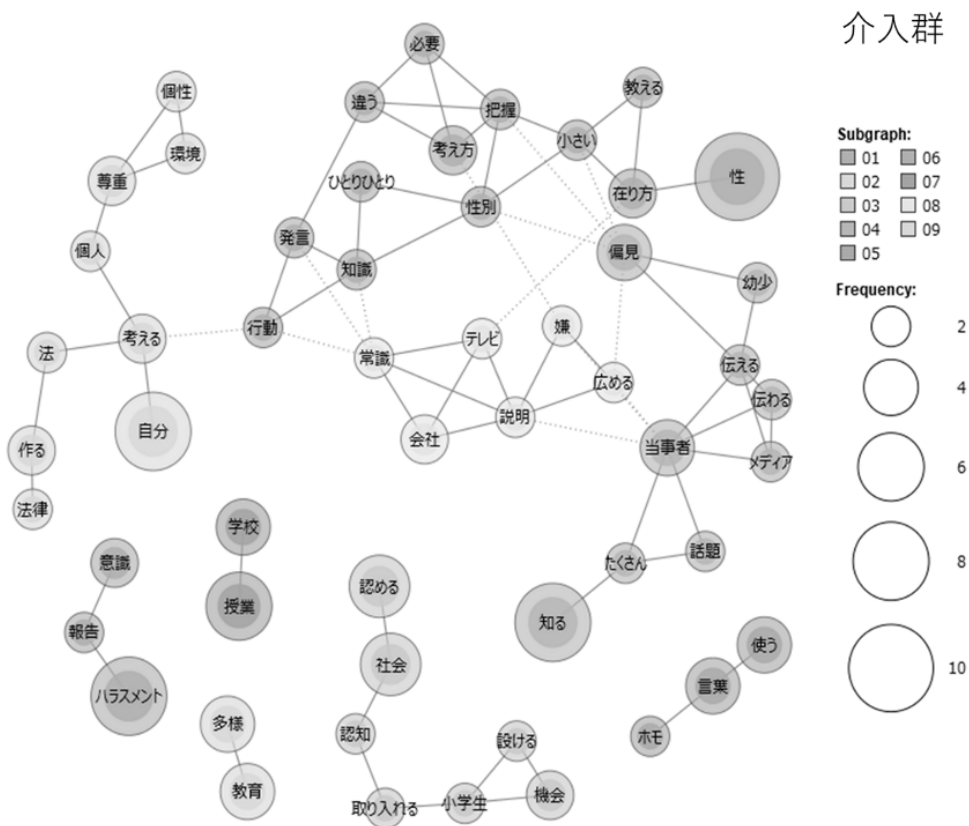
図表-8. 複合データの自由記述に使用されたワードの共起ネットワーク



図表-9. 被介入群の自由記述に使用されたワードの共起ネットワーク



図表-10. 介入群の自由記述に使用されたワードの共起ネットワーク



自由記述のテキストマイニングを行った結果、非介入群・介入群複合データでは「人」「理解」「思う」の順で記述回答が多かった。

また、介入群データでは「理解」「人」「LGBT」の順で記述回答が多く、非介入群データでは「人」「思う」「理解」の順で記述回答が多くあった。

テキストマイニングの結果から、改めて自由記述の内容を介入群、非介入群とで比較した。結果として、上記の図を見て分かるように「理解」という単語が非介入群 9 個、介入群 22 個と 2 倍以上の差が出た。

また、「LGBT」という単語は非介入群 18 位であったが介入群では 3 位に入っている。

続いて 4 位に「差別」5 位に「性」などと具体的な単語が見られた。

共起ネットワーク図でも、複合データにて「LGBT」「理解」「ハラスメント」「SOGI」のつながりが見られた。これから、LGBT や SOGI、ハラスメントに対しての理解を求める意見が多かったことがわかる。

### 【考察】

介入群の結果から全質問項目に「ハラスメントだと感じる」と答えたものが多かったことから仮説が立証された。『多様な性 BOOK』による知識提供を受け、SOGI に関する知識を得たことにより、介入群と非介入群で有意な差がみられた。中でも 8. 「宴会芸で女装/男装ネタで盛り上がる場面に遭遇するたびに苦痛を感じた」という項目では 13 ポイントと大きな差がみられた。これは、見た目や容姿に関わる知識の提供により、個人の価値観の差異が変化したことが要因だと考える。

また、4. 「法律上の結婚ができない／していないため、結婚をすすめられたり、結婚や出産をしていないと一人前ではないというような話をされる」では 11 ポイントの差があった。『多様な性 BOOK』の内容には結婚や出産に関係する内容は記載されていなかった。このポイント差の原因は「法律上の結婚ができない」という一文にあると考えられる。『多様な性 BOOK』を見てハラスメントについて学んだことにより、「結婚したくてもできない人に、日本の法律で定められた異性婚を強いるのはハラスメントにあたるのではないか」などと感じる人が増えたと考える。

逆に、非介入群と介入群での差が小さい、1. 「お前はホモか？気持ち悪いな、もっと男っぽくしろ」と言われた」や 3. 「子どもの性的指向や性自認のあり方が職場に広まり、「育て方が悪い」「親の人間性を疑う」「親も当事者では」などあらぬ噂が広がった」では、非介入群、介入群ともに、「ハラスメントだと感じる」と答えた人が多いため、差が小さくなったと考察できる。

しかし、5. 「女性」社員で営業職なので仕事から「ちゃんと化粧をするように」と何度も注意を受けた」では、非介入群、介入群共に「ハラスメントだと感じる」と答えた人が少ない。『多様な性 BOOK』にも化粧に関する内容が記載されていた。この結果を経て、菊地美香子の研究(2015 年)では、「女性は化粧をするべき」と考えている人と、「性別役割分業」の項目に「そうだと思う」と答えた人が比例していた。この調査の結論に記載されていたように、性別役割分業の固定概念が、存在していることが原因だと考える。

自由記述では介入群のほうが「ハラスメント行為への理解を深められる機会があれば変化があるのでは」といった具体的な意見が出た。これは、『多様な性 BOOK』による知識提供により、SOGI について学べたことで、知識がない非介入群より具体的な対策が思いついたと考えられる。『多様な性 BOOK』が質問だけでなく、自由記述にまで影響を与えたことは、仮説にはなかった想定外の結果であった。

このことから SOGI の知識提供を行うことにより、ハラスメントは減らせるが性別役割分業のような固定概念に対しては自分の価値観を人に押し付けないことが大切であると考えられる。

### 【結論】

SOGI に対するハラスメントへの知識提供を行った介入群と何もしない非介入群で差を比較し、知識を持つことによるハラスメント対策の有効性をはかったことにより、知識を持つことでハラスメントが減少することが分かった。

しかし、「男は外で仕事、女は家で家事」などの性別役割分業への固定概念も存在していることが明らかになった。私達は、その価値観も大切にすべきだと考えているので、お互いに違う価値観を持っていることを認め、相手に自分の価値観を押し付けないことが重要である。

ハラスメントを減らすための方策を、調査対象者から集め、様々な意見を得ることができ、私たち自身のSOGIハラスメントの意識がより高まった。

2020年に改正された国際ソーシャルワーカー連盟の倫理綱領（現・社会福祉士の倫理綱領）の原理にあるように「人間の尊厳」「社会正義」「多様性の尊重」などを我々福祉専門職が第一にかかげる必要がある。

それにより人々が性別にとらわれず、自分らしく生きていけるような世界になることを私たちの理想とする。

#### 【参考文献】

- 1) 「困難リスト」LGBT法連合会  
<http://lgbtetc.jp/>  
2020年7月3日閲覧
- 2) 日本労働組合総連合会 ジェンダー平等・多様性推進局  
<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/>  
2020年7月10日閲覧
- 3) 東京都総務局人権部 多様な性について知るBOOK  
<https://www.soumu.metro.tokyo.lg.jp/10jinken/tobira/15.html>  
2020年7月10日閲覧
- 4) 博報堂生活総合研究所 「家族30年変化」調査  
<https://www.hakuhodo.co.jp/uploads/2018/07/20180712.pdf>  
2020年12月4日閲覧
- 5) 菊地美香子（文教大学情報学部広報学科）  
大学生の化粧行動に関する性差～調査からみる要因と影響～  
[http://open.shonan.bunkyo.ac.jp/hiyoshi/class/survey3/2015/3\\_kikuchi.pdf](http://open.shonan.bunkyo.ac.jp/hiyoshi/class/survey3/2015/3_kikuchi.pdf)  
2020年12月4日閲覧
- 6) 公益社団法人 日本社会福祉士会 社会福祉士の倫理綱領  
[https://www.jacsw.or.jp/01\\_csw/05\\_rinrikoryo/files/rinri\\_koryo.pdf](https://www.jacsw.or.jp/01_csw/05_rinrikoryo/files/rinri_koryo.pdf)  
2020年12月11日閲覧
- 7) dentsu 電通ダイバーシティ・ラボ「LGBT調査2018」  
<https://www.dentsu.co.jp/news/release/2019/0110-009728.html>  
2020年7月3日閲覧