

“性の多様性”に関する理解を促すための教職員研修の 実践とその効果に関する考察

眞 野 豊

(受付 2019年5月31日)

はじめに

学校教育において多様な性のあり方を尊重し、セクシュアリティ（性的指向や性自認など）によって差別をされない学習環境を保障することや多様な性についての学習機会を保障することは、今日的に重要な課題である。しかし、現在の日本の学校では、教職員の側も性の多様性についての学習機会が十分に保障されているわけではなく、性の多様性について理解が不十分な教職員も多い。性的少数者の児童生徒に対する学校現場での対応を求める文部科学省の通知〔文部科学省 2010, 2015〕以降、性的少数者、いわゆる「LGBT」に対する理解や性の多様性を理解するための研修を行う学校は増加の傾向にある。しかしながら、性同一性障害という言葉は知っていても性的マイノリティそのものについてよく理解していないという教員も多い。筆者が公立学校の教職員を対象に行ったアンケート調査でも、現場の教員たちが性的マイノリティや性の多様性について十分理解しているとは言えない実態が明らかになった¹。したがって、教職員たちに向けた性の多様性に関する研修機会の確保と具体的な研修内容の検討が必要である。そこで本稿では、筆者が九州地方で行ってきた教職員研修の実践例を取り上げ、教員に対する性の多様性への理解を促す研修の内容と方法について検討する。

1. 性の多様性に関する教職員研修の要請

はじめに、性の多様性に関する教職員研修が求められる背景を確認していく。文部科学省は、2015年4月30日に全国の都道府県教育委員会など宛てに出した通達「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」のなかで、「これらについては、『自殺総合対策大綱』（平成24年8月28日閣議決定）をふまえ、教職員の適切な理解を促進するこ

1 この調査では、約500人（N=482）の教職員から回答を得た。その結果、9割以上の教職員が性的マイノリティ全体に占める性同一性障害の割合を実際よりもはるかに多く存在していると誤認し、約4割の教職員は性的マイノリティと少子化との間に因果関係があると考えていることがわかった。詳しくは〔眞野 2018〕を参照。

とが必要です」と記している〔文部科学省 2015〕。『自殺総合対策大綱』とは、政府が自殺対策基本法に基づき作成しているもので、2012年の改訂で初めて、性的マイノリティに関する記述を盛り込むとともに、教職員に対する普及啓発の方針を明らかにした。以下はその記述内容である。

(2) 教職員に対する普及啓発等の実施

児童生徒と日々接している学級担任、養護教諭等の教職員や、学生相談に関わる大学等の教職員に対し、自殺の危険性の高い児童生徒等に気づいたときの対応方法などについて普及啓発を実施するため、研修に資する教材の作成・配布などにより取組の支援を行う。自殺者の遺児に対するケアも含め教育相談を担当する教職員の資質向上のための研修等を実施する。また、自殺念慮の割合等が高いことが指摘されている性的マイノリティについて、無理解や偏見等がその背景にある社会的要因の一つであると捉えて、教職員の理解を促進する〔首相官邸ホームページ 2012：16〕。

この中で政府は、性的マイノリティの「自殺念慮の割合等が高いこと」を指摘し、その背景に、「無理解や偏見等」があるとして、「教職員の理解を促進する」という方針を打ち出している。こうした指針によって、具体的に増えてきたのが、教職員を対象とした研修の実施である。とくに、最近では「教育職員免許状更新講習」の科目として、「性的マイノリティの理解」といった名目の授業を行う大学も増えている。

このように教職員に対する研修の中で、性的マイノリティあるいは性の多様性に関する内容が盛りこまれるようになったのは、性的マイノリティが社会の中で可視化し、性的マイノリティの置かれた被差別の状況が明らかになってきたことがその背景にあると言える。とくに、そうした差別や偏見に起因する自殺念慮の高さは、政府も無視できないほど深刻であり、性的マイノリティの問題が命にかかわり得る大きな問題として、社会的にクローズアップされるようになってきたと言える。

2. 性の多様性に関する教職員研修

2-1. 性の多様性に関する教職員研修の具体例

ここからは、筆者がこれまでに実施した研修を例に、教職員へ向けた「多様な性」に関する研修の内容について検討する。

図1及び図2は、筆者が2016年に福岡県の某市の教職員を対象に実施した職員研修の配布資料である。この研修は、基本的に90分の時間で行う内容である。

第〇回 〇〇地区人権・同和教育夏期講座 2016年〇月〇日(〇)

性はグラデーション ー多様な“私たちの性”と人権ー

眞野 豊
NPO 法人LGBTの家族と友人をつなぐ会
九州大学大学院地球社会統合科学府
連絡先：manoyutaka@gmail.com

1 基礎知識「性はグラデーション」

(1) 性を3つの要素で理解しよう

①体の性 ②心の性 ③好きになる性
(Sex・生物学的性別) (Gender Identity・性自認) (Sexual Orientation・性的指向)

※性的指向及び性自認をまとめて「SOGI」と表記することもある。

(2) あなたの「性」もグラデーションの中のひとつ

※ 両極にある「女性」及び「男性」は本質的なものではなく、とりあえずの仮定とする。

	女性	男性
① 体の性	←	→
② 心の性	←	→
③ 好きになる性	←	→

(3) 性的マイノリティの人口
日本人の人口の7.6% [電通 2015]

(4) 性的マイノリティを表す言葉

(5) 性同一性障害(GID)について

(6) 性的マイノリティをとりまく世界の状況
※ 1990年 5月17日・・・WHOが精神病のリストから同性愛を除外
5月17日は、国際反ホモフォビア・反トランスフォビアの日

2 性的マイノリティと学校教育

(1) 性的マイノリティの子どもの実態

(2) 教育課程・教材の中の「異性愛規範」

(3) 文部科学省の通知

図1 配布資料（1ページ目）

筆者がこの研修で目指したのは、「性の多様性」について、教員が自分自身の問題として、主体的に考えることができるようになることである。さらに、自明視されている性的マイノリティ／性的マジョリティという区分それ自体を問い直し、差別の前提となる権力関係を揺

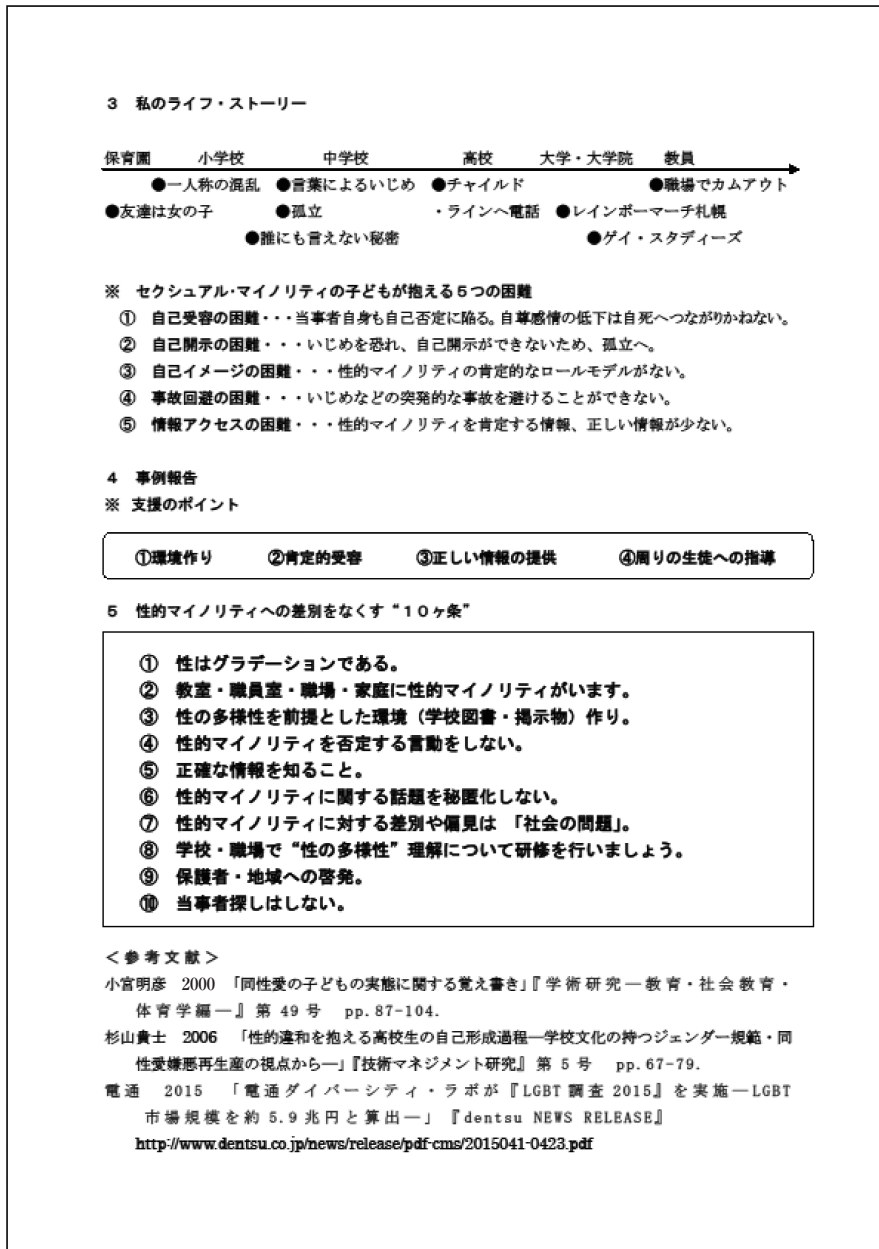


図2 配布資料（2ページ目）

さぶることを目指した。また、教員の多くは、性的マイノリティの子どもに対して、どのような支援や指導をすればよいのかといった疑問や悩みを抱えている。しかし、このような個別的支援の枠組みでこの問題をとらえようとするだけでは、社会的な問題である「差別」や

「偏見」そのものに切り込むことができない。そのため、性的マイノリティの問題は社会の問題であるということを理解してもらうために、筆者が公立学校で行った事例を研修の中に組み込んだ。このようなねらいのもとで具体的には、1. 基礎知識（性はグラデーション）、2. 性的マイノリティと学校教育、3. 私のライフストーリー、4. 事例報告、5. 性的マイノリティへの差別をなくす10カ条、の5つのセクションで内容を構成した。次に、これらの研修の中身をいくつか取り上げて解説していく。

筆者が性の多様性を理解するための基礎知識の中でもっとも大切にしてきたのが、性をグラデーションでとらえる考え方である。「性」には、文化的な側面、生物学的な側面、性愛という側面、法的側面などさまざまな要素が含まれる。ここでは、図3のように、性を構成する様々な要素のうち、身体的側面、心理的側面、性愛の3つの要素にしばって、性を説明した。なお、ここでは、児童生徒に説明する場面を想定して、身体的な性を「体の性」、心理的な性を「心の性」、性愛を「好きになる性」と表記した。

また、それぞれの性も、男女にはっきりと二分できるものではなく、連続性のあるものであることを、図3のように段階的な色の変化（グラデーション）で表現した。

ジュディス・バトラーは、『ジェンダー・トラブル』のなかで、「実際セックスは、定義から言っても、これまでずっとジェンダーだった」と述べた [Butler 1990=1999: 31]。セックスはジェンダーであるというバトラーの主張には、生物学的な性差を自明のものとする自然科学の立場からの反発もあるが、自然科学がオスやメスを認識するとき、その認識枠組みは、すでに、ジェンダー・システムから自由であるとは言えない。

セックス=身体的な性であっても、多様性が存在することを性器の特徴、性染色体²、性ホ

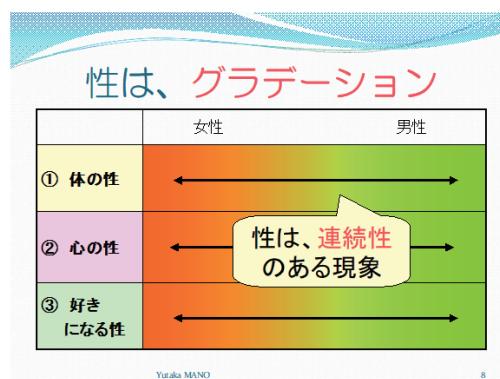


図3

2 性染色体にはXXやXY以外の組み合わせとして、XXYやXXXYなどの組み合わせも存在する [山内2000: 46-49]。

ルモンなどから説明した。これらの生物学的な多様性が個体差となって現れるので、身体的な性であっても単純に男女に分けられるものではないということを確認した。

一般に、「性同一性障害」を説明するとき、「心の性」という用語を用いることがある〔野宮他 2012: 20〕。しかし、そのとき用いられる「心の性」は、そう単純に理解できるものではない（図 4）。受講者に「あなたの心の性は？」と尋ねると、自信をもって答えられない、あるいはわからないと答える者が多い。改めて自身の「心」について、性別を問われたとき、返答に困るという者がめずらしくない。自分自身の性に対する認識を「性自認」と言うが、自分自身を「男性」や「女性」と認識するとき、その根拠となる「ものさし」が改めて必要になる。しかし、「男らしさ」や「女らしさ」には、定式化された基準は存在しない。そのような基準は「社会の中になんとなくあるだけ」だからである。なんとなく存在する基準も、社会の変化とともに変わってくる。このように考えると「心の性」という言い方そのものに疑義が生じてくる。中村美亜は、「心に性別はあるのか」という問いに、その答えは「ノー」であると言い切っている。より丁寧な答えるならば、「心“に”性別があるのではなく、心“が”性別を生み出す」ということになる〔中村 2005: 96〕。心が性別を生み出すという言い方を中村は「ジェンダー・クリエイティブ」という言葉でも表現している〔中村 2004〕。既存の「男らしさ」や「女らしさ」に、自分を合わせようと努力するよりも、個々が自分らしい姿、自分の形を創造していけばよいのである。

「好きになる性」は、「性的指向」という概念を平易な言葉で表した比較的新しい言葉である。これは性的な欲望がどちらのジェンダーに向かうかを表す概念で、もともとは「sexual orientation」という英語圏で使われていた言葉である。この言葉は、性的な嗜好（sexual preferences）とは区別され、基本的に自分の意思による変更や選択ができないことから、「性的志向」という訳語も不適切である。性的な欲望が異性に向かう場合を、異性愛。性的欲望

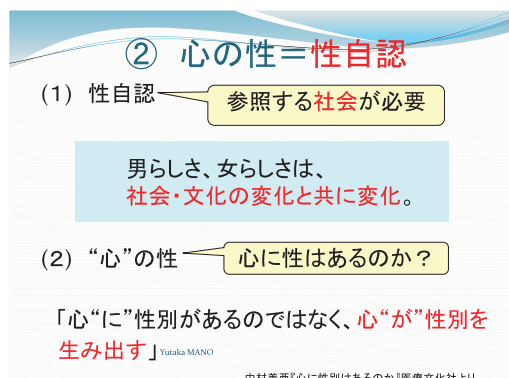


図 4

が同性に向かう場合を同性愛。同性にも異性にも性的欲望が向かう場合を両性愛という。また、そもそも性的な欲望をもたない場合を、無性愛（asexuality）と表現する [Brain 2006: 35]。

このように、自分自身の性の在り方について、身体、心、好きになる対象といった3つの側面から考えるように促す。すると、性のあり方（セクシュアリティ）は、指紋のように、一人一人異なるということに気付くことができる。したがって、一人一人の性の在り方というのは、多様な性のグラデーションの一つにすぎないと考えることができるようになる。性をグラデーションとして考えることの最も優れた点は、私たちが「性的マイノリティ」と言うとき前提としている「性的マイノリティ／性的マジョリティ」の区分を乗り越える場面を提供し、無効にできることにある。これにより、差別の前提となっている性的マイノリティ／性的マジョリティといった構造そのものを問い直すことができる。

一方、身近には性的マイノリティがいないと認識している受講者にとって、性的マイノリティが身近にいることを示す推計値を知ることも重要であると考えられる。そのため研修では、性的マイノリティの推計値を紹介した。国内の調査では日本の人口の約3～8%が性的マイノリティであると推計されており [国立社会保障・人口問題研究所 2019, 電通 2015], 受講者の身近に性的マイノリティはいるはずである。しかし、異性愛が前提とされ、ジェンダー規範的な社会においては、性的マイノリティの多くは身を守るために自らのセクシュアリティを秘匿している場合が多い。そのため性的マイノリティの存在は一般には見え難く、身近には存在しないと考える人が多いのも事実である。

また、筆者が行ったアンケート調査では、多くの教職員が性的マイノリティのうち20%～50%が性同一性障害であると誤認していた [眞野 2018]。そこで研修では、国内の性的マイノリティ全体の推計値、およびそのうち性同一性障害（GID）に相当する者の推計値を提示

性的少数者と性同一性障害どう違う？

Q 性的少数者全体のうち、
性同一性障害の人は？

- ① 80% ② 50% ③ 20% ④ 1.0%以下

$$\frac{\text{性同一性障害: 4万3千人}^*}{\text{日本の性的少数者: 900万人}} = \text{約 } 0.5\%$$

* GID人口推計(池田 2013)をもとに推計

した(図5)。電通ダイバーシティ・ラボの推計値を採用すれば、性的マイノリティの人口は、912万人いることになる[電通 2015]。これに対して、国内の性同一性障害当事者の推計は2800人に一人[池田 2013]であることから、人口に換算すると約43000人程度いることになる。これらのデータに従えば、性的マイノリティ全体からみた性同一性障害当事者の占める割合は、1%に満たないことになる。性同一性障害とは、性別適合手術を含めた様々な治療を前提とした医学的な診断名であるが、性的マイノリティの20%から50%が性同一性障害当事者であるという誤った認識によって、本来は治療の必要のない性的マイノリティに対して治療を前提とした支援がなされる恐れがある。性的マイノリティ=性同一性障害といった決めつけは、誤った治療が当事者の身体に大きな負担としてのしかかるだけではなく、当事者の児童生徒から多様な生き方を選択する自由を奪う恐れもある。

研修では、性的マイノリティを表す言葉について考える時間も設定した。レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーなどを「LGBT」と書き表すことが増えてきたが、これまで性的マイノリティは様々な言葉で言い表されてきた。「ホモ」、「レズ」、「オカマ」、「オナベ」……。このような語がもつ差別的な印象を拭い去るために、新しい呼び方が作られてきた。日本でもホモやオカマに代わって、「ゲイ」という語が用いられることが多くなったが、それによって差別がなくなったわけではない。学校ではすでに、「ゲイ」という言葉がいじめやからかいのための道具として使われている。言葉を変えたとしても、差別との「いたちごっこ」になってしまうのである。受講者の中には、LGBTなどの言葉の理解が大切だと考える者が少なくないが、大切なのは言葉そのものではない。性的マイノリティに対する差別や偏見そのものが問題なのであって、私たちの認識や考え方そのものが変わらなければ意味がないことを研修では強調した。

また、教育現場の教員たちは、性的マイノリティの子どもに対する対応の仕方や具体的な支援の方法についての情報を求めているため、研修では筆者が行った当事者支援の事例について紹介した。性的マイノリティが抱える問題を当事者固有の問題としてとらえる「個別的支援」の枠組みだけでは、性的マイノリティに対する「差別」や「偏見」そのものを解決することはできない。したがって、性的マイノリティに対する支援は、周りの生徒への働きかけをなしには成立しえない。このことを理解してもらうために、筆者が公立学校で行った事例³を取り上げて説明をした。

この事例は、不登校を避けるために設けられた適応指導教室に通学していたAの事例である。Aは、身体的には女性だったが、性自認は男性寄りで、女性に恋をしてしまうことを悩んでいた。また、女性らしく振る舞えないことを理由にいじめに遭った。中学1年のときに

3 なお、この事例は[眞野 2015]において詳しく取り上げている。

は、唯一なんでも話すことができていたレズビアン³の友人を自殺で失う。この事件をきっかけに教室に入れなくなり、中学2年のときに筆者が勤務することになる学校へと転校してきた。筆者はAが中学3年のときに出会い、相談を受けることになった。

「自分はこの世にはいけない存在」という誤った自己認識を抱えるAに対して、性的マイノリティ当事者であった筆者は、自らの経験を語るとともに性の多様性を肯定する内容の書籍を紹介した。他の性的マイノリティ当事者の経験を聞いたり、性の多様性を肯定する知識を取り入れたりすることで、Aの自己肯定感を高めようとした。その結果、Aは、教室に入る回数が増えていった。ところが、Aが教室に入っていた日、男子の一部が「ゲイ」という言葉を使ってからかいをしている場面に遭遇してしまう。その光景が「自分を馬鹿にしているように聞こえた」Aは、憤慨して学校を早退してしまった。

筆者の行った支援は、A個人に対する個別的なものばかりであり、周りの生徒への指導が欠けていたのだ。当事者に対する個別的な支援をいくら行ったとしても、教室に存在する差別や偏見を取り除かなければ、問題は解決しないということをこの事例は示している。性的マイノリティが抱える問題とは、差別の問題であり、それは当事者の問題ではなく周りの人々の問題だからである。したがって、必要なのは周りの生徒への指導である〔眞野 2015〕。

最後に、研修のまとめとして、次のような「性的マイノリティへの差別をなくす“10カ条”」を提示した⁴。

① 性はグラデーションである

性のあり方は一人一人異なり、男性／女性と単純に二分できるものではなく、グラデーションのように連続的なものであると考えることが大切である。たとえ「異性愛者」とされる人であっても、性のあり方は一人一人微妙に異なる。

② 教室・職員室・職場・家庭に性的マイノリティがいる

性的マイノリティはどこにでもいる可能性がある。教室だけではなく、職員室にも性的マイノリティはいる。性的マイノリティ当事者が不可視化された教師集団は、隠れたカリキュラムとして、性的マイノリティに対するネガティブな印象を与えることになるが、多様な教員が尊重されている教師集団は、子どもたちに多様性の尊重とロールモデルとを自然な形で教えることが可能となる。

③ 性の多様性を前提とした環境作り

学校では、掲示物や図書など様々な方法で性の多様性を肯定する環境を作ることが可能である。また、教員も環境の一つであり、教員が普段から性の多様性を前提とした言動をすることが大切である。

4 これらの研修を実施した2016年の時点では10カ条を提示していたが、現在は「性的指向及び性自認は人権である」を加えて11カ条を提示している。

④ 性的マイノリティを否定する言動をしない

むしろ、性的マイノリティを肯定する言動を増やすことが重要である。子どもたちはそうした教員の言動から性の多様性について学ぶことができる。また、性の多様性を肯定する言動は、当事者の子どもが自己肯定感を育むためにも重要である。

⑤ 正確な情報を知ること

性的マイノリティに対する誤った情報が差別を助長する要因の一つである。正確な情報を知ることが、差別を無くすためには必要である。当事者、非当事者に関わらず、すべての子どもに対して性の多様性について学びが保障されるべきである。性の多様性についての学びを保障するためには、授業の中で性の多様性について教えることが必要である。

⑥ 性的マイノリティに関する話題を秘匿化しない。

性的マイノリティに関する話題をタブーとすることが誤った認識や偏見を助長してきた。秘匿化するのではなく積極的に議論することが必要であり、学校では授業の場で議論することが大切である。

⑦ 性的マイノリティに対する差別や偏見は「社会の問題」

性的マイノリティが抱える問題は、差別問題であって、当事者個人で解決できるようなものではない。当事者個人ではなく社会を問題化し問い直すアプローチが必要である。

⑧ 学校・職場で“性の多様性”理解について研修を行いましょう

このような学習は一回で終わらせるのではなく、継続して学び、その都度自分自身の差別的な偏見に向き合うことが大切である。受講者には、自らが務める学校や職場で性の多様性を理解するための研修を継続して行うことを進めるようにしている。

⑨ 保護者・地域への啓発

保護者・地域への啓発も重要である。子どもは、他人からの差別は比較的回避しやすいが、同居する家族、親からの差別を回避することは非常に難しい。したがって、保護者や地域の人々への啓発も大切である。

⑩ 当事者探しはしない

このような研修を受けた後、当事者の児童生徒を探し出そうとする教員がいるが、そのような当事者探しはするべきではない。当事者探しは、当事者であることを秘匿している児童生徒にとっては暴力となり、場合によっては当事者の子どもを自死に追いやる可能性もある。

必要なのは、当事者が誰であるかを特定することなどではない。教室で飛び交う、性的マイノリティを否定する言動、差別的な言動を見つけ、それが繰り返されることのないように、指導することが必要なのである。

2-2. 受講者の反応

筆者の行った研修の受講者には、自由記述の事後アンケートを書いてもらった。得られたアンケートの記述内容は多岐にわたった。これらの記述内容を分析するために、KJ法を用いて記述内容の類型化をした。その結果、受講者の感想には、①自らの教育実践を見直したい、②知識が足りない、③自分自身の性のあり方についてとらえ直した、④自分の身近（受け持つ児童生徒）にも当事者がいる／いた、⑤他の差別問題との共通点に気付いた、⑥周りの生徒への対応が大切であると考えた、⑦生物学的には子孫を残すことが大切であるという7つの類型が見えてきた。以下に、これらの類型とそれぞれに見られた例を示した。

① 自らの教育実践を見直したい

- ・日々、子どもと関わる中で、自分の中で男／女と自然に分けてしまっているなあと振り返ることができました。このような大人の見方は、差別につながることでであると再認識しました。
- ・体の性、心の性、好きになる性など、今まで深く考えたことはありませんでした。多様な性について自分がしっかり考え、子どもたちが多様な性について考えられるような教育をしていくことが大切だと思いました。
- ・普段、何気なくしている発言や行動により、性的マイノリティの当事者の自己否定や自尊感情の低下につながるということは、教員として常に肝に銘じておかななくてはならないと思いました。大人である私たちが正しい知識を身に付け、否定的な見方をしないことが差別を無くす第一歩になるかと思います。
- ・事前のアンケートでは、性の多様性については中学生から教えるべきだと答えましたが、この研修を通して、それでは遅いということがわかりました。小学校の段階から必要な指導を行いたいと思います。

自由記述で最も多く見られたのが、自らのこれまでの教育実践を見直したいというものであった。受講者の多くが、自分の中にある異性愛規範やジェンダー規範の存在について改めて気付いたという趣旨の感想を記載していた。そうした気付きによって、教育者としての自らの発言や行動を改めて見直したいという記述が多く見られた。

また、受講前は、性の多様性について教えるのは中学校以降でよいと考えていたが、受講後は、小学校の低学年の段階から適切な指導が必要であることに気付いたという記述も多かった。教員が自らの差別性と向き合い、新たな気づきや学んだことを教育実践に活かそうとしている姿勢が見られたことから、この研修には一定の成果があったと言えるかもしれない。

② 知識が足りない

- ・今日のテーマについて子どもから質問を受けたら私は答えられないだろうと思いました。だから、もっと知らなくてはいけないと危機感を覚えました。
- ・知らないことは罪だと思いました。今まで、知ろうとしていなかった自分がいたことも反省したいと思います。
- ・私は今まで、男と女しかいないと思ってきましたし、そう子どもたちに教えてきました。それを当たり前と考えてきました。もしかすると、いままで出会った子どもたちの中にも当事者がいたかもしれないと反省しました。自分や周りの人の見方や考え方を変えていけるようもっと学習していきたい。

自分がいかに性の多様性に関して無知であったかを振り返る記述も多かった。そうした知識の不足により、現段階では指導する自信がまだないという記述もあり、このような研修を継続して行う必要がある。

③ 自分自身の性のあり方についてのとらえ直した

- ・はじめはマイノリティの人たちのことを知ろうと思っていましたが、グラデーションの表を使って、自分のセクシュアリティを考えると、私たちの性もグラデーションの中の一つであり、そもそもマイノリティ、マジョリティではないと思いました。女性か男性かと聞かれれば、女性と答えますが、自分自身のセクシュアリティの位置を考えると、簡単にそうだと言い切ることが難しいと思いました。
- ・ジェンダー・アイデンティティという言葉についてとても考えました。一体何が男で、何が女なのか。よく考えてみると分からないなあと思いました。
- ・私は昔、「オレ」という一人称を使っていた時期があります。でも親から「それは女の子は使わない。はしたない」と言われたのを覚えています。その後、オレと言うことはなくなりましたが、モヤモヤした気持ちは覚えています。自分の性は、女性／男性と決めずに、中間であってもいいんだよと、言ってくれる大人は当時いませんでした。誰にも言えなかったと言った方が正しいかもしれません。
- ・私は今は大切な妻がいますが、初恋は男性でした。そのときは、周りは異性を好きになるのが普通でしたので、必死に隠していました。もし、あのころ学校で、同性を好きになってもおかしいことではないと習っていたら、カミングアウトできたと思います。

自分自身の性のあり方について、とらえ直している記述も多かった。「性の多様性」の問題

を、性的マイノリティの問題ととらえている限り、自らを性的マジョリティと考えて疑わぬ学習者が、性の多様性を自分の問題として考えることはできない。それは子どもであろうと大人（教員）であろうと同じである。また、中には自分自身のセクシュアリティのカミングアウトとともとれる内容もあった。

④ 自分の身近（受け持つ児童・生徒）にも当事者がいる／いた

- ・以前、教えていた生徒に性的マイノリティと思われる子どもがいました。高校の時、生徒指導の先生の不適切な指導によって、退学することになりました。私自身も勉強不足でしたので、もっと早くからこのテーマで勉強できていたらと後悔しています。
- ・以前勤務した学校に性同一性障害の女子がいました。10年前のことです。自分自身やっとうこうやって、研修を受ける日が来たと思いました。教員ですらこういう研修を受けるのが初めてなのですから、世の中に広めるには時間がかかるとは思います、自分のできることから始めたいと思います。

現在受け持っている子どもの中に、性的マイノリティと思われる子どもがいるという記述や過去にそう思われる子どもがいたという記述も少なくなかった。そのことから、最近では学校でカミングアウトしている当事者の子どもが（多くはないが）いることがわかった。また、過去に当事者と思われる子どもがいたが、適切な支援ができなかったことを悔やむ記述もあった。

⑤ 他の差別問題との共通点に気付いた

- ・私は部落差別などの差別問題にこれまで真剣に取り組んできました。多様な性と性的マイノリティに対する差別の問題も、他の差別問題と本質的に同じであることを改めて感じました。特に、無知が差別を引き起こすため正しい知識が必要であるということや、差別は当事者ではなく、差別をする周りの問題であるということに、深く共感しました。
- ・差別となる事案には、いずれも共通する点がある。結局、周囲の偏った考えや認識が最大の問題であると改めて感じました。私に取り組んできた同和教育の現状をみれば、大きな変化を遂げるには長い時間がかかるとは思います。教育者としては、まずは目の前にいる子どもに向き合い、やれることをやっていきたい。

性的マイノリティに対する差別の問題と、他の差別問題との共通点に気が付いたという趣旨の記述もみられた。差別は、無知や偏見を放置することから発生するということや、差別

は当事者ではなく周りの問題であるという点である。このような共通点は、日本の学校教育において蓄積されてきた人権同和教育のノウハウが、性の多様性に関する教育にも応用できる可能性を示すものでもある。

⑥ 周りの生徒への対応が大切であると考えた

- ・性的マイノリティの子どもへの当事者支援だけではなく、周りの認識を変えることが大事だということがよくわかりました。社会が～らしさを作り上げている、本当にそうだと思います。
- ・性的マイノリティの方々がおかれた現状を知ることができました。当事者のケアや配慮だけではなく、その周りの認識を変えていくことが、これから重要であり、取り組まなければならないと思いました。

性的マイノリティの子どもへの支援を考えると、当事者に対する個別的な支援だけでは不十分であり、周りの生徒への指導が不可欠であるという点に共感したという記述も多かった。したがって、性的マイノリティが抱える問題は差別の問題であって、周り生徒を視野に入れた指導を行うことが最も大事であるという筆者の意図は、受講者の多くに伝わったと言える。

⑦ 生物学的には子孫を残すことが大切ではないか

- ・世界ではいろいろな性愛、結婚形態が認められるようになってきているが、生命を受け継ぎ、将来に子孫を残していくことも大切であると思います。
- ・いろいろな個性がありその一つに性的マイノリティがいることはわかるし、そういう人々の人権を守らなくてはいけないこともわかる。しかし、自分の中でひっかかっているのが、そういう人も含めて人である限り、命をつないでいく義務があると思います。

自由記述のアンケートの中には、性の多様性を尊重する必要性を認めつつも、社会を維持するためには、子孫を残すことが重要であり、子孫を残さない同性愛などについて公教育で取り組むことに懸念を示す記述も少数ではあるがみられた。性的マイノリティの人権を認めたり、学校で性の多様性について教えたりすることが少子化に結び付くとする言説である。同性間では子どもをつくることはできなくても、養子縁組などで子育てをすることは可能である。また、社会全体でみたときには、同性婚や同性パートナーシップを導入した国において、少子化が有意に進行したとするデータは存在しない。性的マイノリティと少子化とを結

びつける言説に科学的な裏付けはないのである。

3. 結 論

本稿では、教職員に対する性の多様性に関する研修について、筆者が行ってきた事例をもとに検討をしてきた。研修の中でもっとも筆者が重要視してきたのは、性の多様性の問題を受講者が自分の問題として考えるようになるということであった。従来の人権教育や道徳教育においてもこの点は大きな課題であった。1980年代以降、同和教育では様々な試みがなされてきたが、そのころ中心に据えられていたテーマが「差別と自己との関わりを実感すること」[大庭 2005:31]であった。すなわち、ある人権課題について考えるとき重要なことは、他人事として考えるのではなく、いかに主体的に自分の問題として考えることができるかということである。

そのための手立てとして、研修の中で用いたのが「性はグラデーション」という性を連続的な現象としてみる考え方であった。性を男／女という単純な二分法でとらえるのではなく、また、性的マイノリティと性的マジョリティという区分けでとらえるのではなく「連続性のある現象」ととらえることによって、受講者は自らをも性のグラデーションの内部にいる存在として考えることができるようになる。この方法によって、それまで自らを性的マジョリティとみなしてきた受講者であっても、性の多様性の問題を自らの問題と考えることができるようになった。

教員が自らの問題として、性の多様性の問題を考えることができたことで、自分の中にあつた差別性や偏見について振り返ることも容易になったと考えられる。それによって、これまでの自らの教育実践を多様な性の尊重という視点から、多くの教員が振り返ることができた。

一方、研修を受けて、性の多様性を肯定するような教育を公教育で行う必要性に気付いてなおも、知識の不足から、指導する自信がない、授業を行なえるレベルではないと判断する教員も多数いた。異性愛規範やジェンダー規範を長い間、疑問視せず当たり前のものとして受け入れてきた大人にとっては、それまでの固定観念を捨てるということは簡単なことではないのも確かである。したがって、性の多様性についての学びは、継続して、発展的に、あるいは段階的に何度も学ぶ必要がある。

さらに、受講者の中にはまれにはあるが、性的マイノリティと少子化問題を結びつけることで、公教育で性の多様性を肯定する教育を行うことに反対の意見を述べる者がいる。このような言説は、公教育の場で性の多様性について教えることを難しくさせるだけではなく、性的マイノリティへの差別を助長する可能性がある。したがって、わずかであってもこのような言説をそのままにせず、このような言説の問題性について教員が話し合い、議論する場

も必要である。

また、研修の中で採用した「性のグラデーション」という考え方も決して完璧なものではない。性のグラデーションを考えると、その両極にはやはり典型的な女性や典型的な男性を措定しており、結局は男女の性別二元論の枠組みの域を出てはいないのである。すでに、男／女という枠組みで性を考えている者にとっては、男性及び女性を両極においたグラデーションスケールは確かに有効である。しかし、そうした男女の枠組みが本質的なものであるととらえられてしまうと、本来の目的からずれてジェンダー規範を強化してしまうことになりかねない。この点に配慮するため研修では必ず、両極にある「女性」および「男性」は本質的なものではなく、とりあえずの仮定であることを伝えるようにしている。最終的には、受講者自身がこのようなものさしは不要、あるいは重要ではないということに気付くようになることが理想である。

さらに、研修では、性を構成する要素として「体の性」「心の性」「好きになる性」の3つを取り上げたが、これらの「名称」についても議論の余地があろう。それぞれ、生物学的な性を「体の性」、心理的な性、すなわち、性自認を「心の性」、性的指向を「好きになる性」と表現しているわけだが、こうした平易な言い方は、児童生徒が覚えやすいという利点がある一方で、誤解を招くこともある。特に、「心の性」という言い回しは、心には先天的に性別が備わっているというような誤解を生む可能性がある。かといって、「性自認」では、子どもに伝え難い。専門的な用語をどのような言葉に変換し、教育現場で丁寧に伝えていくのかは課題の一つである。

最後に、性の多様性に関する教職員研修の位置づけについて触れておきたい。今回は、筆者がこれまでに行ってきた教職員を対象とした性の多様性に関する研修の事例を取り上げて検討を行った。これらの研修は、教育委員会などの行政機関の依頼で行ったものもあれば、学校長の依頼や人権教育を研究する任意の団体からの依頼で行ったものもあった。これらの研修依頼は、ここ数年で急激に増えてきたものであり、10年前には想像もできなかった事態である。かつては、教育現場での性の多様性に関する理解が必要であるといくら訴えてもその声に賛同する教員や行政担当者は稀であった。現在のように、性の多様性に関する職員研修が頻繁に行われるようになった背景には、性的マイノリティの実態を明らかにしてきた先行研究の存在や文部科学省の通知で性的マイノリティが取り上げられるようになったことなどがあると考えられる。しかし、現在行われている性の多様性に関する教職員研修を流行で終わらせるようなことがあってはならない。性的マイノリティの存在は、流行に左右されるものではないし、性の多様性に関する理解は、性的マジョリティとされる人々にとっても意味のあるものである。性の多様性に関する学びは、一時の流行に左右されるものとしてではなく、他の人権課題と同様に普遍的な人権の学びとして位置づける必要がある。そのため、

教員が継続して学ぶことのできるシステムの構築が今後は必要である。

また、筆者が行ってきた研修では、受講者の多くが、性の多様性について学ぶのが「初めて」あるいは「2回目」と回答していた。したがって、多くの教員が性の多様性について、学ぶことなく教員になっていることがうかがえる。多様な性に関する知識の不足が、「性的マイノリティの子どもにどう接すればいいのかわからない」や「授業で教えられない」といった不安につながっていると考えられる。そのため、本来、性の多様性に関する学びは、大学などの教員養成の段階でなされるべきである。すでに、教員養成の段階で性の多様性に関する学びを導入している大学が増えてきているが、教員養成段階における性の多様性の学びを定着させ、適切な理解と知識を備えた教員が現場に増えることを期待したい。

〈付記〉本稿はJSPS 科研費（課題番号：18J00872）による助成を受けた研究の一環である。

引用・参考文献

- Brain, Josephine., 2004, *Asexuality, Sexuality: The Essential Glossary* by Jo Eadie (=金城克哉訳 2006『セクシュアリティ基本用語事典』明石書店)
- Butler, Judith., 1990, *Gender Trouble* (=竹村和子訳 1999『ジェンダー・トラブル——フェミニズムとアイデンティティの攪乱』青土社)
- 電通 2015「電通ダイバーシティ・ラボが『LGBT調査2015を実施』——LGBT市場規模を約5.9兆円と算出——」『dentsu NEWS RELEASE』(2015年5月1日入手) <http://www.dentsu.co.jp/news/release/pdf/cms/2015041-0423.pdf>
- 池田官司 2013「性同一性障害当事者数の推計」『産婦人科の実際』Vol. 62 No. 13. pp. 2105-2109.
- 国立社会保障・人口問題研究所 2019「『大阪市民の働き方と暮らしの多様性と共生にかんするアンケート』結果速報」(2019年4月26日入手) <http://www.ipss.go.jp/projects/j/SOGI/結果速報20190425公表用.pdf>
- 小宮明彦 2000「同性愛の子どもの実態に関する覚え書き」『学術研究——教育・社会教育・体育学編——』第49号 pp. 87-104.
- 眞野豊 2015「公立学校における性的マイノリティへの当事者支援のあり方——福岡県公立学校での実践をもとに——」『九州教育学会研究紀要』第42巻 pp. 69-76.
- 眞野豊 2018「性の多様性」に関する教職員の理解——教職員に対するアンケート調査から——『広島修大論集』第58巻 第1号 pp. 49-59.
- 文部科学省 2010「児童生徒が抱える問題に対する教育相談の徹底について（通知）」
- 文部科学省 2015「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」
- 中村美亜 2004「“ジェンダー・フリー”から“ジェンダー・クリエイティブ”へ——性同一性障害から学ぶこと」『現代性教育研究月報』第22巻第11号 pp. 1-5.
- 中村美亜 2005『心に性別はあるのか？～性同一性障害のよりよい理解とケアのために～』医療文化社
- 野宮亜紀・針間克己・大島俊之・原科孝雄・虎井まさ衛・内島豊 2012『性同一性障害って何？ [増補改訂版]』緑風出版
- 大庭宣尊 2005「差別をめぐる知の位相」『解放社会学研究』第19号
- 首相官邸ホームページ 2012『自殺総合対策大綱』(2016年10月10日入手) http://www.kantei.go.jp/jp/singi/saimu/kondankai/dai01/siryou06_4.pdf
- 杉山貴士 2006「性的違和を抱える高校生の自己形成過程——学校文化の持つジェンダー規範・同性愛嫌悪再生産の視点から——」『技術マネジメント研究』第5号 pp. 67-79.
- 山内俊雄 2000『性の境界』岩波書店

Summary

Practice and Effectiveness of Teacher Training on Sexual Diversity:
A Case Study

Yutaka MANO

Respecting diversity in human sexuality, ensuring learning environment freed from sexuality-based discrimination, and guaranteeing opportunities for learning about sexual diversity are among crucial issues in school education these days. However, in Japanese schools, even teachers are not granted sufficient opportunity for learning about sexual diversity. Therefore, it is necessary to investigate the specific contents of training on sexual diversity for in-service teachers and assure such training opportunity in school.

Drawing on a practical case study conducted in Kyushu, we examined the contents and means of the training and how it enhanced teachers' understanding of sexual diversity. The training illustrated in this study focused on how to encourage participants to see sexual diversity issue as their own issue. We adopted an approach called "gradation model of sexuality", which treats sexuality as a "phenomenon of continuity" rather than a simple male/female dichotomy. The gradation model was proved not only easy for children but also effective for adults. By understanding sexuality as a gradation, the division between sexual minority and sexual majority became less clear; thus, it allowed participants who identified as the sexual majority to consider sexual diversity issue as their own issue. As the teachers accepted sexual diversity as their own issue, it became easier for them to look back on discrimination and prejudice among themselves. Consequently, many teachers were able to reflect on their own educational practices from the viewpoint of sexual diversity.