

# 精神障害・発達障害がある LGBTQ の福祉サービス利用と、 就労支援について考える

○薬師 実芳（認定 NPO 法人 ReBit 代表理事）  
中島 潤・石倉 摩巳（認定 NPO 法人 ReBit）

## 1 はじめに

LGBTQ とは、レズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（出生時に割り当てられた性別と性自認が異なる人）とクエスチョニング（性別をあえて決めない、または決められない人）の頭文字からなる言葉だ。LGBTQ は約 3～10%<sup>1)</sup> いるとの国内調査もあり、身近なマイノリティだ。

LGBTQ であることは障害ではないが、社会の状況等からメンタルヘルスが悪化しやすく、LGB の 25%、T の 35% がうつを経験する<sup>2)</sup> 等、精神障害におけるハイリスク層だ。

精神・発達障害がある LGBTQ は、障害福祉サービスの利用対象である。しかし、支援者の無理解等から、精神・発達障害がある LGBTQ の 76% が行政・福祉サービスの利用時に、ハラスメントや困難を経験<sup>3)</sup> し、安全網であるはずの福祉を安全に利用できていない状況が指摘されている。

このような状況は、LGBTQ の自死におけるハイリスク（トランスジェンダーの 58.6% が自殺念慮を抱く<sup>4)</sup>）にも繋がり、まさに喫緊の状況だ。なお、LGBTQ の自殺・うつによる社会的損失の試算値（暫定）は 1,988～5,521 億円との調査<sup>5)</sup> もあり、LGBTQ の人たちにはもちろん、社会的にも大きな損失につながっている。

本稿では、障害がある LGBTQ という複合的マイノリティに焦点をあて、インターセクショナルリティ（交差性）の観点から、誰もが安心して利用できる福祉サービスを考える。

## 2 障害がある LGBTQ の求職や福祉利用における困難

認定特定非営利活動法人 ReBit（以下「ReBit」という。）が 2021 年に実施した「LGBTQ や性的マイノリティの就労移行支援事業所利用に関する調査」より、精神・発達障害がある LGBTQ の求職や福祉利用における現状を整理する。

### (1) 求職における困難

求職時、精神・発達障害がある LGBTQ の 92.5% が、求職活動やキャリア形成について、性のあり方や障害に由来した不安や困難を経験している。理由の上位項目としては「各企業に性のあり方や障害への理解や、安全に働ける環境があるか分からず不安（54.5%）」、「性のあり方と障害の両方を開示し、相談できる人・場がない/少ない（50.8%）」、「性的マイノリティかつ障害があるため、差別的言動やハラスメントを受けるかもしれないと不安（43.9%）」等が挙げられた。LGBTQ であること、精神・発達障害があるこ

との個別の困難に加え、インターセクショナルリティにより求職活動における不安・困難が多層化し、より深刻化している様子が窺える。

<自由回答>

精神疾患が悪化して自宅療養中。LGBTQ であるだけでも仕事を探するのが困難ななか、精神疾患もあるとなるとさらに困難（20代・FtX トランスジェンダー/パンセクシュアル、精神障害）。

### (2) 行政・障害福祉サービス利用における困難

困難が多い一方で、障害や就労に関する行政・福祉サービスを安心して利用できていない状況がある。該当サービスの利用経験がある LGBTQ のうち 76.8% が、利用における不安や困難を経験している。困難の詳細として、「性のあり方に関連し、どこだったら安心して利用できるかわからなかった」（48.4%）、「性のあり方を伝えたら、利用を断られたり、不利な対応やハラスメントを受けるかもしれないと思った」（30.5%）、「支援者・職員が、性のあり方に関する知識や理解がなくて困った」（29.0%）等が挙げられた。安心して利用できる行政・福祉サービスがない/アクセスできないという課題、支援者の無理解やそこから生じるハラスメントの課題が窺える。

<自由回答>

就労移行支援事業所で、セクシュアリティを開示して相談したことはない。支援員の自分を見る目や態度が変わったり理解のない言動をされるのではないかと不安だった（20代、バイセクシュアル、精神障害/発達障害）。

なお、利用しやすい行政・福祉サービスの条件として、「支援者や職員が、性のあり方と障害への理解や配慮がある」（74.5%）、「ダイバーシティ（多様性）へ理解や配慮があることを明言している」（70.3%）などが挙げられた。

### (3) 考察

精神・発達障害がある LGBTQ は、求職時における不安・困難を経験する割合が高く、インターセクショナルリティにより、その不安・困難がより多層化している様子が窺える。一方で、差別等を恐れ、精神・発達障害がある LGBTQ の多くが、相談先につながっていない。精神・発達障害がある LGBTQ が自身の存在や困りごとを「言えないこと」が社会的に「いないこと」とならないよう、調査等を通じ支援ニーズや現状を継続的に可視化していく必要があると考

えられる。また、障害や就労に関する行政・福祉サービスの利用における困難経験が高い現状は、LGBTQ が社会のセーフティーネットからこぼれ落ちてしまい、社会資源を頼れていないことを浮き彫りにしている。行政・支援職の理解促進や連携を通じ、LGBTQ も行政・福祉サービスを安心して利用できる体制構築が急がれている。

### 3 実践と今後の展望

#### (1) 実践：LGBTQ フレンドリーな就労移行支援事業所

これらの困難の現状と支援を求める声に応え、ReBit は2021年12月に渋谷区にて、日本初となるLGBTQ フレンドリーな就労移行支援事業所「ダイバーシティキャリアセンター」(以下「DCC」という。)を開所した。精神・発達障害があるLGBTQ のキャリア支援を行う国内唯一の専門機関であることから、開所から1年でのべ3500件のご相談をいただく等、必要性の高さが浮き彫りになっている。

以下、実践を通じて可視化した、障害福祉サービスがLGBTQ も安心して利用できるための重要な点を整理する。

1点目に、支援者のダイバーシティに関する理解/意識。障害や疾患名によってラベリングすることなく、個々のニーズを理解することが重要であると同様に、性のあり方も一人一人が多様であり、誰もが多様な価値観があることを前提とした関係性づくりが、信頼して福祉サービスを利用できる根幹となっている。また、障害やマイノリティ性について、福祉専門職として知ろうとする姿勢と想像力を忘れないことが重要だ。

2点目に、自分らしさを自ら選択できる制度と風土の構築。DCCは、服装・髪型等は自由で、通所後に更衣する方もいる。利用者が自分らしさを自ら選択し、他者からそれを認められる経験は、ありのままの自分で社会に出る際の精神的支柱になり得る。また、DCCは戸籍上と異なる名前や、戸籍上とは異なる性別でのサービス利用ができる。行政提出書類等の戸籍名や戸籍性の記載が必須となる場面以外は全て、本人の希望を尊重している。多様性が尊重される風土を醸成することで、LGBTQに限らずどの利用者も、自分らしさについて考え、自身の希望を伝え合い、認め合う機会となり得る。

3点目に、支援のなかでのアンコンシャスバイアス(無意識に生じるバイアス)の自覚と積極的なダイバーシティ尊重の表明だ。例えば、「就活講座」の際には、イラストで男女にわけられたスーツを着ている人たちだけでなく、多様な服装やスタイルの人たちのイラストを利用することも、バイアスの軽減と多様性尊重のメッセージになりうる。バイアスを自覚し軽減するための支援者への研修の実施や、利用者本人が意見を出し易い環境づくりを行うことが有効だ。

4点目に、自分らしい生き方や働き方を考え、自己認知

をするための機会の提供だ。DCCでは「自己受容」というプログラムを設け、複合的マイノリティの社会人やダイバーシティに取り組む企業担当者の話を聞き交流する機会を創っている。さらに、訓練の中で得た気づきを深める丁寧な個別面談を行っている。面談では、性のあり方や精神障害や発達障害について自己受容を進め、本人の意向や課題を整理、言語化していく。その人を構成する複合的なマイノリティ性や生きづらさに着目したアプローチが重要だ。

#### <DCC利用者の声>

- ・以前利用していた就労移行では、性のあり方に由来したハラスメントを受けていたから、「きちんと福祉を利用できている」と感じられるのは初めて。安心してこういうことか、と感じています。
- ・初めて、セクシュアリティの相談ができた。初めて呼ばれたい名前で呼ばれ、初めて着たい服を着たいと言えた。スタッフや講座でいろんなロールモデルと出会えて、自分のままで生きて働いていいんだって思えました。

#### (2) 今後の展望：LGBTQ も安心して利用できる福祉サービスを全国に広げるために

障害があるLGBTQ の支援をReBitのみで担うことは不可能であり、LGBTQ も安心して利用できる福祉サービスが全国に広がるのが急がれている。ReBitでは、オンラインでの支援者向け講座の実施や、LGBTQ も安心して利用できる障害福祉サービスの一覧化を進める予定だ。

ぜひ、全国の支援者のみなさまに、LGBTQを知って頂き、LGBTQを含めた誰もが安心して利用できる安全網を共に構築いただけるアライ(理解者)であって頂くことを願う。

#### 【参考文献】

- 1) LGBTQの推計は様々な国内調査がある。「働き方と暮らしの多様性と共生」研究チーム(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」、日本労働組合総連合会(2016)「LGBTに関する職場の意識調査」ではLGBT等(性的マイノリティ)、株式会社LGBT総合研究所(2016)「LGBTに関する意識調査」、電通ダイバーシティ・ラボ(2018)「LGBT調査2018」、日高庸晴・三重県男女共同参画センター「フレンドみえ」(2018)「多様な性と生活についてのアンケート調査」(有効回答数10,063)、岩手県高校教育研究会学校保健部会・いわて思春期研究会(2013)「高校生のと性に関する調査」より
- 2) 特定非営利活動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(2015)「LGBTに関する職場環境アンケート」
- 3) 認定NPO法人ReBit(2021)「LGBTや性的マイノリティの就労移行支援事業所利用に関する調査」
- 4) 中塚幹也(2010)「学校保健における性同一性障害:学校と医療の連携」『日本医事新報』4521:60-64
- 5) 独立行政法人労働政策研究・研修機構(2019)「性的マイノリティの自殺・うつによる社会的損失の試算と非当事者との収入格差に関するサーベイ」