

X ジェンダーの職場における アイデンティティ表現とインクルージョン

YU XIAOYUE

近年、ジェンダー多様性に対する認知が広まりつつあるが、「LGBTQIA+」の「+」に含まれる X ジェンダーは依然として社会的認知が低く、特に職場環境において多くの課題を抱えている。X ジェンダーとは、日本生まれで、男女二元論という伝統的な規範にとらわれない性自認を持つ人々を指し、「中性」「両性」「無性」「不定性」「その他」の五つのカテゴリーに分類される。社会的な認知不足の影響で、X ジェンダー当事者は職場で偏見にされることがあり、性自認に合うジェンダー表現ができない場面も少なくない。

本研究では、日本企業における職業的なインクルージョンに焦点を当て、企業における X ジェンダー当事者の受け入れに関する対応と X ジェンダー当事者が職場でのジェンダー表現の関係性を明らかにすることを目的とする。

本研究では、SNS アプリ「X」と X ジェンダー自助グループを通じて自身を X ジェンダーと認識する 7 名の調査協力者を募集し、対面とオンラインで 1 回 1 時間程度の半構造化インタビューを実施した。調査では主に職場制度及び職場内コミュニティの視点から、X ジェンダー当事者が職場におけるジェンダー表現の現状とそれに伴う課題、職場のインクルージョン施策の効果と展望をめぐりインタビューを展開した。

調査結果から、職場制度においては、X ジェンダー当事者が就活段階から性自認に適合する職場環境を重視し、制服規定の柔軟性や通称名の使用、ジェンダーニュートラルな施設の導入などを職場選択の重要基準としていることが明らかになった。一方で、伝統的な男女規範が根強い職場では身だしなみや SOGI ハラスメントが問題となり、X ジェンダー当事者のジェンダー表現が束縛され、転職さえ検討する当事者も見られた。特に地方企業では性的マイノリティに対する対応が遅れており、まだ改善する余地が大きく存在すると指摘された。反対に、多様性を積極的に受け入れる企業では、X ジェンダー当事者の満足度が高い傾向が見られた。また、職場コミュニティにおいては、X ジェンダー当事者のジェンダー表現が職場の受容に大きく依存していることが指摘された。生理的性別が男性である当事者は職場コミュニティで比較的良い人間関係を構築しやすい一方で、生理的性別が女性である当事者はジェンダー規範に影響され、自分らしさを表現しにくい現状が明らかになった。

本研究では、X ジェンダー当事者がジェンダー表現をできるような職場環境の構築が必要不可欠であり、受け入れ態勢の改善、政策の整備が重要であることが考察できた。

(指導教員 照山絢子)