

性同一性障害における就労に関する現状と課題

久井礼子 指導教官 中塚幹也教授

【諸言】

2009 年末までに総数 1,711 名の性同一性障害 (GID) 当事者の戸籍の性別変更が認められている。生活の基礎となる就労に関しては依然として多くの課題が残されている。今回、私達は就労の場において、GID 当事者がどのような困難を感じ、要望をもっているかを検討した。

【方法】

2010年6～9月に、岡山大学病院ジェンダークリニックを受診したGID当事者のうち同意の得られた65名 (FTM31名, MTF34名) に対して、無記名の自己記入式質問紙調査を施行した。統計学的解析には、t 検定と χ^2 検定を用い、p値0.05未満を有意、0.1未満は傾向とした。本研究は岡山大学大学院保健学研究科倫理委員会の承認のもと実施した。

【結果】

対象の年齢は 32.5 ± 12.6 歳 (mean \pm S. D.) で、MTF で 37.7 ± 14.0 歳 FTM で 26.9 ± 7.8 歳であった。公的な望む性での生活 (Real Life Experience: RLE) は全体の 4 割程度が施行であった。無職の当事者は 29.6%、現在就労中の当事者は 70.4%であった。初めての就労において、就労の性別は身体の性での就労が約 8 割を占め、現在の就労の性別と比較して、心の性での就労は有意に低率であった。

職場において GID への配慮があったとの回答は全体の 55.1%であり、配慮の内容の更衣室については MTF で 23.1%、FTM で 61.5%と、MTF で有意に低率であった。職場でのカミングアウトにより「良くなった」との回答は 22.5%、「悪くなった」との回答は 5.0%、「どちらともある」が 35.0%であった。

就労している性別と年収との関連をみると、MTF、FTM とともに、身体の性で就労して

いる当事者が心の性で就労している当事者より高い収入の範囲に分布していた。

【考察】

今回の検討から、RLE の施行や同時に行われるカミングアウトによって、期待した配慮や周囲の受け入れ方は必ずしも良好とは言えず、また、治療を進める過程での手術、治療と就労の両立も困難な現状であると考えられた。当事者の外見により周囲の受け入れ方も異なると考えられ、GID について誤解の解消のためにも、職場でのさらなる啓発が必要である。

検討の結果、初めての就労において、身体の性での就労が高率であったことは学生時代に専門機関でのサポートに繋がらないまま就職に至ることと、現在の特例法の戸籍上の性別変更の条件では当事者の年齢が 20 歳になるまで待たなくてはならず、就労を始める際に戸籍上の性別変更がされていない場合が多いことも原因の 1 つと考えられる。就労の性別で年収に差が見られたことは、心の性での就労を望むことで治療を進めるために一度退職し、再就職をすることなどにより収入の良い職場への就職が困難となっていることも関連していると考えられる。FTM 当事者が男性として就労する場合、MTF 当事者が男性として就労する場合と比較して低収入であった。同じ男性としての収入格差に関しては MTF と FTM とでは学歴に差があることが影響している可能性が高い。学歴の確保のためにも総合的支援における学校の役割は重要である。

【結論】

専門施設から GID についての正しい知識を企業、職場へ啓発することが必要である。また、GID 当事者の学歴確保のためにも学校と専門施設の連携が必要であろう。