

研究・調査プロジェクト報告

現代教団論部門〈社会と宗教〉

性的マイノリティーPPT報告

研究員 鈴木宏彰、中井本蓉、鈴木是妙、鶏内泰寛、岡田文弘

嘱託 及川一晋、山田孝行、河崎俊宏、福島正堯、松田英秀、木村匡宏

一、はじめに

最近、LGBTという言葉がマスメディアで見えない日がないほど、言葉としては広く認識され、社会的にも人権問題の一つとしてとらえられて、さまざまな取り組みがされています。行政、学校、企業等においても、LGBTに関する諸問題に対応がなされるようになり、当事者を取り巻く環境は少しずつ改善されているのではないかと思われる。そこで今、仏教界においても丁寧な精査をすべき時期にあるととらえることが必要ではないでしょうか。

性的マイノリティーPPT部門では、二年間の研究計画で、LGBTの基本的な知識、現行の法律、会社での雇用問題などの社会的現状の整理を行い、その上で寺院に関するLGBT問題を当事者の観点及び社会的観点の両面から考察することを目的として調査研究をすすめてきました。

まず、LGBTの基本的な知識、社会的現状の整理を行うために「性の自己受容とカミングアウトに関する諸問題」、「アライとアウティングの諸問題」、「法律、福利厚生に関する諸問題」、「就職、職場における諸問題」の四テーマに分

け、それぞれの問題に対し担当研究員が対応する方法を用いました。

その課程では、LGBT当事者から直接話を聞く機会を複数回設け、また近年さまざまな団体により頻繁に開催されているセミナー・イベント等に参加をすることで、積極的に生の声、情報を得ることにこだわり現状把握を行ないました。

※ LGBTとは

LGBTとは、性的マイノリティーの総称でLがレズビアン（女性の同性愛者）を表し、Gがゲイ（男性の同性愛者）を、Bがバイセクシュアル（両性愛者）を、Tがトランスジェンダー（性別越境者）を表しています。しかしLGBTだけで全ての性的マイノリティーを表現できているのかというとそうではなく、場合によってはLGBTIとかLGBTIAQなど、表現の仕方は多種に上ります。因みに、Iはインターセックス（両性の外的特徴を持つ人）、Aはアセクシュアル（性的要求のない人）、Qはクエスチョニング（自身の性に迷っている人）を表します。この項目で全てを取り上げるとするのは困難なため、殊にLGBTに焦点を当てて述べることにします。

※欧米では、性自認や性的指向が定まっていない人のことをQuestioning（クエスチョニング）もしくはQueer（クイア）と呼ぶのが一般的ですが、日本では「Xジェンダー」という呼び方が定着しています。「X」は数式という変数、つまり「色んな何か」が入るという意味で、性自認や性的指向に両方の可能性を含みます。

二、性の自己受容とカミングアウトに関する諸問題

性の自己受容

人間の性は、生物学的にもっている体の特徴が男性なのか、女性なのかという①生物学的な性（体の性）、自分自

身を男性だと感じるのか、女性だと感じるのかという生物の自己認識である②性自認（心の性）、恋愛感情や性的な関心が、どの性別に向いているかという③性的指向の3つの要素によって決定されます。

たとえば、レズビアンは①生物学的な性は女性であり、③性的指向も女性であるということになります。同じようにゲイは①生物学的な性は男性であり、③性的指向も男性であります。バイセクシュアルは③性的指向が男性にも女性にも向いている人であり、トランスジェンダーは①生物学的な性と②性自認が一致しない人を指します。性自認や性的指向を決める要因には、先天的な要素、後天的な要素があり、様々な事柄、要因が影響しあって、その人の性的あり方を決めているのです。

性の多様性

我々は、LGBTの人々を性的マイノリティーとみなし、おおよそ異質なものとして考えてしまっていないでしょうか。しかしながら実は、自然界を見れば性は多様であることが分かります。実に一五〇〇種を超える動物において、同性間の性行動が確認されているのです。

生物学的な性、性自認、性的指向を人間の男女に当てはめると十八通りに分類され、ストレートと呼ばれる人は十八分の二通りでしかありません。人間も動物であることを考えると、LGBTはごく自然なことであると捉えることができるのではないのでしょうか。

しかしながら、現実的には宗教的、歴史的背景から同性愛を犯罪とみなして刑罰の対象としてきた事実があります。現在、同性愛が禁固刑や死刑の対象となる国は八十一ヶ国（国際LGBTI連盟、二〇一五）に上り、特にアフリカや中東諸国に集中しています。その背景には、アフリカではソドミー法の影響がありますし、中東諸国ではイスラム法の解釈によって同性間の性交渉を禁じている影響があるのです。

かつて日本においては性に対する罪意識はなく、自由な性行動が営まれていました。しかしキリスト教の宣教者たちは日本人のおおらかな性習俗を不道徳であると非難し、日本政府は明治初期に条例を設け、違反者は九十日の刑に処せられました。このような歴史から日本にも同性愛に対する罪意識のようなものが現在も存在しているのかもしれませんが。

性別違和の時期

トランスジェンダーや性同一性障害の方が性別違和を感じたのはいつ頃なのかを調べたデータからは、小学校入学までに五六・六%、小学校卒業までに八〇・〇%の子どもたちが性的違和を感じていることが分かります。その課程で子供たちが性別違和のサインを出していることがあります。たとえば「男の子の服を着たがらない」、「女の子の服を着たがらない」、「トイレに入るのを見られたくないから授業が始まるとトイレに行く」、「更衣室で着替えられない」、「プールに入れない」、「健康診断は受けたくない」、「宿泊行事に参加したくない」などの例が挙げられます。特に男女の区別が明確な学生服の着用は、性別違和をもつ生徒に徒にとつて大変なストレスになっていることもあるといわれています。劣等感を抱えながら、日々の学生生活、社会生活を過ごすというのは、本人にとつて屈辱的なことなのです。

特に二次性徴は、性的違和を持つ子どもには身体への嫌悪感、違和感を大きく感じる時期です。胸をつぶしたり、声を無理に出したり、外出ができなくなったり、さらにエスカレートすると「この先、どうやって生きていけばいいのか」「このような性的違和を感じているのは世の中に自分一人なんじゃないか」「自分は気持ち悪い人間だ」という悩みから、引きこもりや摂食障害、自傷行為、自殺行為へと発展してしまうことがあります。調査によると、十三歳の頃に性自認が始まり、二十歳までの二次性徴時期に精神的に追い込まれ、ゲイ・バイセクシュアルの男性の実に六

五・九%が自殺を考えたことがあり、一四・〇%の方が実際に自殺未遂を行っていることが判明したという報告もあります。

二十歳を超えると社会も広がり、同じような立場の方や友達ができ、孤立感を解消できる一因を見いだせるようです。もし、もっと早くに性的マイノリティーの人々の孤立感、孤独感を解消することができたら、自殺行為を抱くようなことが減少するかもしれません。

カミングアウト

LGBTなどの性的マイノリティーの人が、自分の性的指向や性自認を他者に対して告白することをカミングアウトと言います。「LGBTの学校生活に関する実態調査」(二〇一三)によると、自分自身がLGBTであることを「誰にも言えなかった」という人は、「生物学的男子」で五三%、「生物学的女子」で三一%に上っており、カミングアウトするのはかなりハードルの高いことだということを示しています。また、カミングアウトした人は、どのような相手に対して行っているのかを見てみると、七二%が同級生をカミングアウトの対象として選んでいます。部活の友人も三五%あることから比較的同世代の者へ告白しやすいことが分かります。逆に両親や学校の先生などにはカミングアウトすることは少なく、学生を対象にした調査においても、教師より生徒の方がこの問題に対して把握しているという傾向が分かります。

しかしながら調査によると、LGBT当事者の七〇%が子供時代に何らかの形でいじめや暴力を受けていることが分かり、不愉快な冗談やからかいなども蔓延しているため、なかなかカミングアウトできない状況もあるようです。

また、両親や祖父母、兄弟などには打ち明けやすいのではないかと考えてしまいますが、現実的には、家族という身近な存在だからこそ、分かり合うまで時間がかかることが多いようです。職場や同僚など周囲の人にカミングアウト

トしている人でも家族には打ち明けていないという人も多いのが現実です。カミングアウトすることで、家族が混乱し、その結果、家族から拒否されたり、非難されたり、暴力を振るわれたりすることがあれば、若い時には生存そのものを脅かされることとなります。実際にこのことが原因で家出やホームレスに至ってしまうケースもあると報告されています。このような状況から、健全な自己肯定感を育むことが困難な環境におかれてしまいます。

LGBTに悩んでいる子ども達は「だれが味方になってくれそうか。味方になってくれそうにないか。」をよく観察しているといわれています。日頃から性の多様性について寛容な発言、性的マイノリティーに対する正確な知識を持つていれば「この人だったら信頼し、打ち明けられる」と安心できるでしょう。LGBTの自分と真摯に向き合う他者がいるか否かは、本人の自己肯定に大きく影響します。

カミングアウトにおいて大きな問題となるのが他にもあります。カミングアウトは本人だけでなく、カミングアウトされる側にも大きなショックを与えるということです。打ち明けられた友人や親、教師が異性愛者であれば、LGBTについて正確な知識を持っていないことも十分に考えられ、例えばLGBTの人は性の乱れがあると考え性感染症を心配したり、LGBTそのものが病気であると決めつけ治療できないものかと考えたりすることも起こり得ます。家族もまた、他人に相談できず抱え込んでしまう場合があるのです。これらの感情が当事者に向けられ、暴力などに進展し、家族関係が急激に悪化することも考えられます。

しかしこれらは、正確な知識がないために起こる不安であり、正確な知識を得ることが解消への近道であることは明らかです。

まずは尊い命を守るという視点から、性的マイノリティーの方々、またその家族の方々の悩みに寄り添えるように、すべての人々が日頃からこの問題に関心を持ち、正しい知識、現状の把握につとめ、LGBTの団体や相談機関の情報を蓄積しておくことが必要ではないでしょうか。

三、アライ（支援者）とアウトティング（暴露）について

アライとは

LGBTを積極的に支援する人のことで、英語のAlly（支援者）が語源です。

「応援するよ」と口で言うだけでなく、一緒にパレードで歩いたり、親の会に参加したり、企業であればLGBTイベントに協賛したり、LGBTの平等や権利擁護のために行動してくれるように、積極的というニュアンスが含まれています。以前は「LGBTフレンドリーな」という言い方でしたが、「フレンドリー」だと「敵対しない」というくらいの消極的な意味合いになるので、より積極的な「アライ」が用いられるようになりました。

個人の活動のみならず、会社、団体による取り組みも広がりつつあり、アライとしての企業の取り組みとしては「同性婚、事実婚のパートナーであっても福利厚生を適用する」「男女別の服装規定を設けない」「社内規定等で、性的指向や性自認に関する差別の禁止を明記」「性適合手術等の為の有休や積立休暇を認める」などが、すでにおこなわれています。

アライ（支援者）になるためには、LGBT当事者を取り巻く環境の問題点を把握することが大前提になります。これにはかなりの努力と当事者に対する共感が必要となります。LGBT当事者が自分らしく生きられる理想の社会を実現するためにまず自分ができることは何かを考え、小さなことでも行動に移すことが出来れば、それがアライとしての第一歩となります。

アウトティングとは

カミングアウトしていない人の秘密を暴露することで、会社で性的マイノリティーであることを言いふらしたり、

ネット上に書き込むような行為のことです。自身の意志で公にするカミングアウトは勇気のある行為として讃えられますが、他人が暴露するアウトイングは非難の対象となります。

たとえばアウトイングの内容が間違いのない事実だとしても、名誉棄損で訴えられてもおかしくありません。日本国内のアウトイング事件として、一橋大学アウトイング事件（二〇一五）、海外でのタイラー・クレメンテ自死事件（二〇一〇）については大きなニュースとして取り上げられています。

アウトイング（暴露）は、まったく悪気無しに、いとも簡単にしてしまう可能性があるということを知っておかなければなりません。一部の心無い人、悪意ある人だけが犯す過ちではなく。理解ある家族であっても、むしろ好意的に受け止めているにも関わらず、当事者の意図しない範囲に知らせてしまう場合もあります。

カミングアウト（告白）を勇気ある行為として賞賛すると同時に、アウトイング対策としての「カミングアウトする相手の選び方」と「カミングアウトされた時の対処法」とを知っておく必要があるといえます。個人の秘密を聞く機会の多い割に専門家ではない僧侶には、特にそれらの認識が重要と思われれます。

四、「LGBT（性的マイノリティー）に関する法律と福利厚生」の諸問題」

法の下の平等

「世界人権宣言」には「すべての人間は、生まれながら自由で、尊厳と権利とについて平等である。人間は理性と良心を授けられており、同胞の精神をもって互いに行動しなければならぬ」と掲げられています。LGBTの人々の人権を認めるという事は、国際人権法の基礎である「平等」と「差別禁止」という二つの原則に基づくものです。

二〇一一年、国連の人権理事会で初めて「人権、性的指向、性別自認に関する決議」が採択されました。この決議によって公式の報告書が出され、そこには各国に対して、「性的指向や性別自認の相違による、暴力や差別を根絶す

る取り組みを始めるように、国連の歴史に新たな章を刻む行動に参加してほしい」という呼びかけが盛り込まれています。

また、日本国憲法では「すべての国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により（略）差別されない」と示されています。このことから、LGBTの人々の人権に関する基本姿勢を、簡潔かつ明快に表わすならば「あなたがあなたらしく、生きていくための必要不可欠な権利」ということとなります。これらを踏まえたうえで、この問題に正しく向き合い、理解し対処することが必要ということは明らかです。

しかし現実には、LGBT当事者への偏見や差別は根深いものがあります。それを理由として、就職、職場、学校、病院等で誹謗、中傷され差別を受けているということが実際に起こっています。また家族からの孤立、中には暴力（性的暴力等も含む）をも受けている事例もあります。

世界に目を向けると、暴行や性的暴力、拷問や殺害といった「暴力と恐怖」に脅かされている人々も存在しています。深刻な人権侵害が繰り返され、LGBTの方々に対する誹謗、中傷、差別は繰り返されています。

日本に於いても法律的に困難な問題が数多くあります。例えば同性婚については、現行の「婚姻制度」では、同性間の婚姻は認められていません。二〇一五年十一月に東京都世田谷区と渋谷区で同性パートナーシップを承認する取り組みがなされ、三重県伊賀市（二〇一六年四月）、兵庫県宝塚市（二〇一六年六月）、沖縄県那覇市（二〇一六年七月）と全国自治体に広がりつつありますが、それをもって婚姻と同等の効力があるとはいえません。

「性別変更」に於いても同様に法の規制が関わってきます。例えばT（トランスジェンダー）の性同一性障がいに悩む人々が日本で性別変更を行う場合にはいくつかの条件が設けられており、手術なしでは性別変更は認められません。性別変更の要件は、「性同一性障がい者の性別の取り扱いの特例に関する法律」に定められています。「二人以上の医師により、性同一性障がいであることが診断されていること」、「二十歳以上であること」、「現に婚姻をして

いないこと」、「現に未成年の子がいないこと」、「生殖腺がないことまたは生殖腺の機能を永続的に欠く状態であること」、「他の性別の部分に近似する外観をそなえていること」、「これら六つの要件を満たした場合、診断書等の必要書類を準備し家庭裁判所に審判の申し立てを行い、「性別変更」が可能になります。日本におけるこれらの必要条件は先進国の中ではひと際厳しく、本人の身体的負担や金銭的負担が大きいという事が指摘されています。

このように法的観点から見ると「平等」「差別禁止」の精神へは、まだまだ程遠い現実の壁があると言えます。

仏教界も差別に関した歴史から多くを学んできているからこそ、LGBT当事者の人権問題について強く発信し、人権の大切さを説いていく必要があると考えます。

五、LGBTを取り巻く現状 —— 就職・職場 ——

求職（就職活動）時の問題

LGBT当事者が各自のライフプランを考える時、女装タレントやショーパブなどのエンターテインメント以外に、普通の会社勤めをして生活をするという選択をした場合、参考になるロールモデルが身近に見当たらないことが問題となります。

「LGBTの大人に会ったことがなかったので、仕事をしたり、家族やパートナーを持つたり、友人関係を築いたり、普通に生活をしている姿や老後についてもイメージすることができず、将来に対する不安がいつもあって、なかなか勉強に身が入らなかった」というゲイの青年の言葉がそれを言い得ています。そのような不安を抱えたまま学生時代を過ごしたうえに、さらに社会に踏み出す第一歩の就職活動においても、さまざまな問題が立ちはだかり、その後の職場に於いても問題が山積しているという現実があります。

特にトランスジェンダー当事者の場合、就職活動において、まず、服装（リクルートスーツ）、履歴書・エントリー

ーシートという準備段階から、深刻な問題に直面することとなります。スタートから、男性、女性とはつきり分かれた二種類の服装からどちらかを、そして性別の欄で男女どちらかを、という二つのことについて選択を迫られることになるのです。

たとえ心の（希望する）性を選択した場合でも、見た目が性別欄の性別や名前、経歴（男子校・女子校など）と異なっていることで、そのことが不利に働き採用されないのではないかという不安を覚えるという声も多く聞かれます。実際にトランスジェンダーであることを明かしたことで内定を取り消されたりした例や、面接で性別のみをしつこく質問されたり、「体はどうなっているのか?」「子供はどうするのか?」などのセクハラを受けたという事例も報告されています。

また、戸籍上の性別の選択をして就職をした場合には、心に反する性でその後も職場で就労することにより、自分らしく生活することからはかけ離れ、それが大きな問題となってしまうです。そして中には就職活動自体をあらためてしまう人もいるという現実もあります。

LGB当事者でも、性的指向が職場で知られることになったら働きなくなるのではないかという不安から、求職時にもためらいが生まれるという声も多くあがっています。

LGBTに共通して、情報の少なさという問題も存在し、ハローワークでも、LGBTが働きやすい会社は?という質問にきちんと対応できるところはほとんど無く、就職情報誌にもそのような情報が乏しい中、当事者としての就職活動は不安なものにならざるを得ないという現状です。

職場での問題

困難な就職活動を経て、就職したとしても、次には職場環境に於いてさまざまな問題が生じるといふ現実もありま

す。LGBT当事者が傷つくような言動、いわゆるセクハラと言われるもので、LGBT差別、否定の言動はもちろん、未婚者へのからかい、男女らしさの押しつけ、容姿、服装についての差別的言動、性別の詮索など、さまざまな事例が挙げられます。発言者には悪気がなく軽い気持ちであっても、当事者にとっては不快に感じるストレスの積み重ねにより、職場内での良い人間関係を築くことが難しくなっています。それが勤続意欲の低下や、仕事自体にやりがいを感じられなくなるということにもつながり、会社とつても生産性の低下や優秀な社員の離職、企業イメージの低下というリスクさえも抱えることとなります。

職場にLGBTに理解、共感を示し、支援をしてくれるような人（アライ）がいるか、という設問に対して当事者のおよそ六割が「いない」と回答している調査結果からも、LGBT当事者が直面する働きづらさについて、相談する人がおらず、孤立無援の状態にあることも問題であると考えられます。

職場での支援者が少ない理由としては、社内でのLGBT施策が不十分であることが原因の一つとして挙げられますが、LGBT当事者は、社内の取り組みとして今後希望することとして、職場内での啓発活動、人事部の研修、職場外での啓発活動への協賛・参加、相談窓口の設置等を提案しています。

T・トランスジェンダー当事者にとっては、望む性別で働けるのかどうか制服や更衣室、トイレはどうしたらよいのかという物質的なハードル、それらの社内への周知など、さまざまな対応が行われないと安心して働くことのできる職場とはなりません。

LGTの当事者も、社内環境において、同性パートナーを配偶者として扱ってもらえないことなど、福利厚生制度を大きな問題として捉えています。

また、社内と同様に、顧客、取引先のLGBTの人たちに対する適切な対応も大切な事項で、職場内の在り方、取り組みが、取引先や顧客にも伝わり、LGBTにフレンドリーな会社なのかによって業績にも影響が表れることもあ

るといわれています。そして、市場、消費者グループとしても大きな存在となっていることも忘れてはなりません。

企業の取り組み

就職活動、職場環境において、LGBTを取り巻くさまざまな問題が明らかになる中で、それらに対して、これまでに実施されてきた施策をみると、外資系企業では「差別禁止規定の明文化」、「トップからの差別禁止のメッセージ発信」等がなされています。

一方、日系企業の内訳では、「個別にトランスジェンダーへの配慮」という施策の割合がやや高く報告されています。日系企業におけるトランスジェンダーへの配慮については、会社のポリシーというよりは、訴えてきた個人に対応するという形で進むところが多く、理解ある上司、同僚、人事担当に恵まれればきちんと対応してもらえるが、そうでないことも多いということから、企業としてしっかり対応することが求められています。

日本においてLGBTの人たちがいきいきと働ける職場づくりは、やっとスタート地点に立ったというところですが、最近では多くの企業が、職場環境の改善につとめ、優秀なLGBT従業員を雇用し、ダイバーシティ&インクルージョン〈多様な人たちが対等にかかわり合いながら一体化している状態〉施策を進めています。

〈参考〉

六、LGBT・性的マイノリティーのためのライフエンディング

これまでのLGBTに關しての諸問題に対する活動は、安全な環境を得ることや差別被害から身を守ることを主な目的としておこなわれてきました。

その成果として、このところLGBTをはじめとするさまざまな性的マイノリティーについては少しずつ社会的に認知され、理解、支援する人々が増えてきています。社会が僅かでも変わり始め、暮らしやすさが向上したことで、次の段階として一歩進んで、個人としての生き方や老後など、当事者にとって新しい課題であるライフエンディングについて考える機会が増え、セミナー等が多く開催されるようになっていきます。それらに関しての参加報告も参考として付け加えておきたいと思います。

具体的には、おおよそ医療、介護、相続、保険、葬儀、埋葬という分野に分けられ、それらについてのLGBT関連の社会的課題を指摘し、その対策を模索するため、情報の交換、知識の共有を目的におこなわれています。LGBT当事者、関連業者、専門家がパネラーとして討論する形式であったり、セミナー方式であったり、さまざまなブースを設けた大規模イベントとして開催されたものなど多岐にわたっています。

いずれも、万が一のことが起きたとき、法律の抜け穴に最初に落ち苦しむのは性的マイノリティー、特に同性カップルであるということが強調されました。法的に家族として扱われない現段階では、医療、介護、相続、保険などの法律関連の問題に関しては、個別案件ごとに理解ある専門家に相談しながらすすめるということが必要な状況には変わりありませんが、医療機関、銀行、生命保険会社等の中にも、少しずつ対応の変化を見て取れるようになってきているという情報も出てきています。葬儀、埋葬に関しては、関連業者の取り組みは盛んにおこなわれ、私たち僧侶としても、それらを把握しておく必要があるのではという思いを持ちました。

セミナー終了後、参加者による交流会が開かれることもありましたが、目の前の切実な問題として、情報交換が熱心に行われていたのが印象的でした。LGBTの課題については、今後、個人の生き方や老後の問題について考える機会が多くなり、今回取り上げられたような新しい問題がさまざま表面化してくると思われれます。

また、ここで取り上げられた数々の問題は、決してLGBT当事者たちに限ったことでなく、家族の形態が変化し

ている現代社会において、単身者同士の共同生活、血縁関係の無いもの同士の生活を想定した場合、直面する課題でもあると思われます。現代社会においては、今後、誰にでも関わってくる可能性のある身近な問題としてとらえる必要あるのではないかと考えます。

七、まとめにかえて

ここまでLGBT当事者を取り巻くさまざまな問題についての知識、情報を整理する作業をおこなってきましたが、そこから見えてくるのは、社会全体としては、行政、学校、企業等に於いても、さまざまな取り組みがなされ、理解支援者も増え、かなり進んできてはいますが、まだまだすべての人たちが安心して生活できる環境には至っていないという現状です。

今回、性的マイノリティーPPTが研究の目的としたのは、寺院に関して起こりうる問題への対応についての考察ですが、LGBT当事者に降りかかる諸問題は、今後必ず、日常のお寺と檀信徒との関わりの中で現実として生じてきます。檀信徒からの各種相談ごと、例えば職場での対人関係、結婚相談、そして葬送儀礼に関する相談や、日々法務にかかわる中で、具体的には、トランスジェンダー当事者の法号（戒名）や、同性カップルの葬儀、埋葬、墓地継承の問題、寺院の施設（トイレ、参籠部屋）の課題など、さまざま考えられます。

宗門としても、今から教師一人一人が認識を深め、相手の立場になってLGBT当事者と向き合い、対処し、サポートする社会が来ることを念頭に置いて、「社会教化」として取り組むべきではないかと考えます。現代宗教研究所、教務部人権推進課、伝道部等、教育機関や研究機関が情報発信をおこない、各種研修会を重ね、LGBT関連の重要性を認識し、教師、寺院婦人、寺族並びに檀信徒への啓蒙・啓発はもちろんの事、その基礎的認識に立った上で伝道教化へと導くための基礎作りを進めていくことが必要と思われるます。

このLGBTに関する問題は、現実社会の大きな課題であることを宗門としても念頭に置き、教化に活かしていく必要があると考えます。また、私たちの領域に関するものに、NPOやNGO等が分野として入り込んでいる事も無視できません。宗教者がどう向き合って対処し、教化していくのかを社会は求め、私たちを見ているように思えます。これらに対処できず、無視し、向き合えず、偏見や差別を是正できないのでは、もはや社会からは必要とされず、只々風景の寺院としか見られていない現状にさらに拍車がかかることになりかねません。

法華経を抛りどころとする我々だからこそ今、社会に発信できることがあるはず、またそのチャンスとしてとらえることもできます。

その中で、LGBT当事者である師弟、僧侶の存在も決して忘れてはなりません。他宗において、既にLGBT当事者の僧侶が活躍している現状から、僧風林、僧道林、信行道場などの教育機関をはじめ、布教院、聲明師養成講習所、荒行堂等において、宗門としての対応は喫緊の問題となりますので、この研究報告をもって迅速な且つ具体的な方策論議を提案したいと考えます。

常不軽菩薩の「我深敬汝等。不敢輕慢。所以者何。汝等皆行菩薩道。当得作仏。」の意味合いをしっかりと心に持ち、お互いがお互いのいのちを敬い尊重し、より良い社会の礎を築いていきたいものです。宗門は今、宗門運動を推進し「いのちに合掌」を国内はもとより、全世界へと展開しています。常不軽菩薩の精神は、LGBT当事者に対する私達の姿勢を示すものです。すべての人々が安穩で暮らせる日々が訪れること祈念して、研究報告の結びとします。

※文中の「性の自己受容とカミングアウトに関する諸問題」

「LGBT（性的マイノリティー）に関する法律と福利厚生者の諸問題」

「LGBTを取り巻く現状——就職 職場——」

については、いずれも現代宗教研究 第五十二号 研究ノートに詳細が掲載されていますのでご参照下さい。

参考文献・資料

柳沢正和・村木真紀・後藤純一（二〇一六）『職場のLGBT読本——「ありのままの自分」で働ける環境を目指して』実務教育出版

早稲田大学教育総合研究所 監修（二〇一五）『LGBT問題と教育現場——いまわたしたちにできること』学文社

ダニエル・オウエンズ・ハリッド／クリスティン・ルツン（二〇一六）『LGBTの子どもに寄り添うための本——カミングアウトから始まる日常に向き合うQ&A』白桃書房

遠藤まめた（二〇一六）『先生と親のためのLGBTガイド——もしあなたがカミングアウトされたなら』合同出版

森山至貴（二〇一七）『LGBTを読みとく——クイア・スタディーズ入門』ちくま新書

日蓮宗宗務院教務部（二〇一七）『人権意識を育てよう』日蓮宗宗務院

日蓮宗総合企画部（一九八八）『日蓮宗人権シリーズI 人間の尊厳と法華思想』日蓮宗宗務院

国連人権高等弁務官事務所（二〇一六）『みんなのためのLGBT人権宣言——人は生まれながらにして自由で平等』合同出版

伊藤悟・三宅大二郎・築瀬竜太・大江千束・小川葉子石川大我・大月純子・新井敏之（二〇一七）『新 同性愛って何? ——

「わかりあうことから共に生きるために」』緑風出版

フレデリック・マルテル（二〇一六）『現地レポート 世界LGBT事情——変わりつつある人権と文化の地政学』岩波書店

西田典之・高橋宏志・能見善久（二〇一七）『ポケット六法 平成二十五年版』有斐閣

大阪弁護士会人権擁護委員会性的指向と性自認に関するプロジェクトチーム（二〇一六）『LGBTsの法律問題Q&A』弁護士

会館ブックセンター出版部LABO

棚村政行・中川重徳（二〇一六）『同性パートナーシップ制度』日本加除出版

南和行・吉田昌史（二〇一六）『僕たちのカラフルな毎日——弁護士夫の波瀾万丈奮闘記』産業編集センター

『私が家族へのカミングアウトをオススメしない理由』Letibee Life (<https://life.letibee.com/come-out-mother-failure/>)

『LGBT（性的少数者）問題に対する法的・社会的考察』デイライト法律事務所

(<https://www.daylight-law.jp/1407/1407010/>)

『LGBTの働きやすい職場——どんなことができますか？』HUFFPOST

(https://m.huffingtonpost.jp/maki-muraki/company-and-lgbt_b_8278132.html)

武内優宏（監修）『海洋散骨ルールブック ブルーオーシャンセレモニー』日本海洋散骨協会

第四回エンディング産業展配布資料「セミナー開催案内パンフレット」

同右「海洋散骨案内パンフレット」