

ダイバーシティをLGBTから考える

— 全ての人が豊かに働く職場づくりをめざして —

特定非営利活動法人 虹色ダイバーシティ東京スタッフ

加藤 悠二

— 目 次 —

1. はじめに
2. LGBTに関する基礎知識
 - ① 人間の「性」の多様性
 - ② LGBT
 - ③ SOGIESC
 - ④ 性的マイノリティの社会的困難
 - ⑤ ここまでのまとめ
3. 日本の状況、海外の状況
 - ① 日本の法的状況—ほとんど想定されていないのが現状
 - ② 戸籍上の性別変更に厳しい要件
 - ③ 国や地方自治体での支援の取組み
 - ④ LGBTに関連した訴訟
 - ⑤ 世界の状況
 - ⑥ ここまでの感想
4. 職場での困難と改善のために
 - ① データから見る職場の困難—相談、制度、差別的言動など
 - ② 支援体制のあり方—面談や相談のポイント
 - ③ LGBTに関する差別的言動
 - ④ トランスジェンダーの職員の性別移行
5. 終わりに

1. はじめに

皆さん、こんにちは。ただいまご紹介にあずかりました特定非営利活動法人虹色ダイバーシティで、東京スタッフを務めております加藤悠二といたします。本日は90分の時間頂いております、どうぞよろしくお願いいたします。

今日は、こちらのスライドの上段に、6色の虹色をあしらっています。ほかにも6色のピンバッチをつけていて、ネックストラップも6色です。虹と聞くと一般的に7色じゃないかと思われる方も多いかと思いますが、この6色の虹がLGBTのシンボルカラーとして1970年ぐらいからアメリカを発祥に世界的に使われている色です。レインボーカラーやレインボーフラッグで用意される場合もあります。LGBT、性的少数者、数は少ないかもしれないが、私たちも同じ市民として誇りを持って生きていく、私たちにも人権があるんだという気持ちを表すために「プライドカラー」、「プライドフラッグ」と言うこともあります。これを掲げているからといって持っている人がみんなLGBTかという、そうではありません。そういうプライドの気持ち、動きに賛同する人たちであれば誰でも身につけられるカラーです。今日をきっかけに、「LGBTに関して職場でも出来ることがあったらいいな」という時には、まずこの6色の虹色のものを身につけるところから始めていただくのもいいのではないかな、と思います。

そして、このように性の多様性を表す「虹色」に。「ダイバーシティ」、多様性と日本語で訳しますが、2つの言葉をくっつけて“虹色ダイバーシティ”という名前で活動をしている団体です。大阪を本拠地にして、今年でまる5年、今6年目に入っています。企業向けにLGBTに関する研修やコンサルティングをメインに行っている団体です。

昨今、「LGBT」という言葉を聞く機会が非常に増えてきたと思います。ここ3年ぐらいでニュースの件数も年々増え続けており、PR会社の方からは、去年が1500件以上と聞いています。皆さんもニュースであるとか、何かしらの形でLGBTという言葉を知ったことがある方は多いと思います。職場の話題としてもLGBTのことがニュースなどにも出てきていますが、みんなが「LGBTとは何か」を知っているかという、そういうわけではありません。小学校や中学校の児童生徒に教えるための学習指導要領の中にも、実は入っていないです。今の学生さん相手さえ、LGBTのことをきちんと教えましょうという社会になっていない。今働いていらっしゃる皆さんにもLGBTに関して学んだことがある方は、ごく一部の方しかいないというのが当たり前です。なので、知らなくてもしょうがないです。先ほどの講座でも「知らないことは出来ない」といった話がありましたが、知識が共有されていない一方で、企業として対応しなければいけないという雰囲気は何となく社会的には出来上がっている、何かをしなければいけない。職場でも研修などを実施しなければいけないかなと思いつつ、なかなか機会がなくて困っているという方が多いのが現状かなと思っています。

私たちは職場とLGBTに関する調査やアンケートを実施したり、当事者の方にお話を伺ったりする機会がありますが、LGBTに関して差別的な言動がある職場では、“生産性が下がる”“メンタルヘルスの不調を招く”“離職につながってしまう”、そういったリスクを招くということがいろんなデータからも分かってきました。差別的な言動やLGBTに関して心無い言葉がある職場では、安心して働けないわけです。安心して働けない環境をきちんと変えていく必要があると思っています。私たちは“LGBTと職場”をメインテーマに据えています。何もLGBTの人たちを特別扱いしてくれということではありません。LGBTの人も働きやすい職場というの

は、誰もがみんなが働きやすい職場になると信じて活動を続けております。今日、そういった気持ちや感覚を一つでもお持ち帰りいただければいいなと思っています。

LGBTという言葉が広まるきっかけの一つにもなったのは、“LGBT市場”という言い方で、「LGBTの人たちは可処分所得が多い、新しい商売のチャンスだ！」と注目された時期もありました。最近では、そうした見方は違うのではないかと、という意見も増えてきています。ただ少なくともLGBTは職場の中だけでなく、お客さんの中にも必ずいます。ですので、「お客さんにもいろんな人たちがいるということを感じとしてわかる」ことが、新しい商品開発やサービス提供にもつながるかもしれない、という観点もあります。今日はそういう商品開発云々のお話は基本的には致しません。職場環境をどのように整えていくか、変えていくかということをお話していきます。今日はLGBTという切り口から職場のダイバーシティ、職場にはいろんな人が一緒にいて、働きやすい職場づくりを進めていこうということを考え直すきっかけにさせていただきたいと思っています。

ここまで「LGBT」という言葉に関して何の説明もしないまま話してきましたが、最初に言葉の説明をします。次に、「LGBTがどういう社会的状況に置かれているのか」について、そして、「実際に職場に関してどういうことが起きているのか」「皆さんでどう職場の環境を変えていけるのか」といったところを最後の方でお話していきたいと思っています。

2. LGBTに関する基礎知識

① 人間の「性」の多様性

では早速、基礎知識についてお話していきます。お手持ちの資料の中に“LGBT、SOGIE SCとは？”と書かれているA4の紙があると思います。ここからしばらく用語の説明が続きます。おそらく聞きなれない言葉も多く出ると思うので、途中で分からなくなった時には資料を見ながら聞いていただければと思っています。

「職場とダイバーシティ」、多様性の課題の中では、昨今いろいろな切り口が出てきています。たとえば、「女性も働きやすい職場をつくろう」「障害者も働きやすい職場をつくろう」「外国人にも平等な職場をつくろう」などです。そういったテーマの一つとして、LGBTも上がってきています。

従来、書類・パスポート・住民票・戸籍、こういう公的書類に書かれる性別は、いま日本では、女か男か、この二つのうちどちらか一つを選ぶことになっています。そこに関しては皆さん特に異存ないことと思います。「性別欄」には「女・男」とあって、どちらかに○をつけるというのが日本での基本的な方向です。実は日本以外の国では、最近これに加えて女でも男でもない「X（エックス）」という3つ目の性別を加えようという動きを見せている国もあります。生まれた時に多くの方は出生届に基づいて役所で戸籍を作ります。戸籍をお持ちでない方もいらっしゃいますが、戸籍に登録される際には、「出生届に女と書かれているから女の戸籍」「男と書かれているから男の戸籍」と、どちらかに振り分けられるわけです。そうして最初に割り当てられる性別には、まだまだ非常に大きな社会的影響力があります。職場においては「女性の働きやすい職場を作しましょう」という男女共同参画の視点はいまだに重要です。男性に関しても、過重に労働や責任が押しつけられていて、なかなか家に帰れず過労死してしまう。そういった過酷な労働状況を見直し、家庭と両立できるようにするためにも、「ワークライフバランス」や「働き方改革」といっ

た考え方をもとに、女性、男性、それぞれの働き方を見直してみんなが働きやすい職場をつくらうというのが、昨今、性に関して進められてきた職場での取り組みです。

こういった視点も、まだまだ非常に重要です。かといって人間は女か男にきれいに割り振られるものでしょうか。例えば、単純に「女性」と言っても、その中にいろいろな人もいます。どんなライフコースを望むのか、どんな働き方を望むのかというのも女性の中にもいろんなバリエーションがあります。男性の中にも当然いろんな働き方への希望、バリエーションがあるわけです。また、そもそも人間を女か男かの二つだけに分けるということが出来ないのではないか。人間の性のあり方は、もっと多様で人それぞれいろんなニーズがあるのではないかと、ということが、近年言われるようになってきました。人間は女か男か、だけではない切り口もあるはずだ、と示されてきた一つの考え方が、「LGBT」という言葉です。

② LGBT

LGBTという言葉は、4つの英語の頭文字から来ています。これまでは「性的マイノリティ」や「性的少数者」、「セクシュアルマイノリティ」、いろいろな言い方を聞かれたことがあるかもしれませんが。基本的にはそういった人々、性的少数者を総称する言葉、そのバリエーションの一つと考えていただけたらいいかと思います。

LGBTのLは、レズビアン (Lesbian) の頭文字からきています。女性と自認していて女性を好きになる人、女性の同性愛者の人たちのことを示す言葉です。Gはゲイ (Gay) の頭文字です。自分のことを男性と自認していて男性のことを好きになる人、男性の同性愛者の人たちのことを示す言葉です。私もゲイの当事者の一人です。そしてBはバイセクシュアル (Bisexual)。両性愛者という言い方もありますが、日本でもバイセクシュアルとカタカナで書くこのほうが多いです。「女性も男性も好きになります」、「性別を問わず、私は人を好きになります」という人たちが、自分のことを表すときに使ってきた言葉です。

多くの方は自分と違う性、異性を好きになります。自分を女性だと思っていたら、男性を好きになる。自分を男性だと思っていたら、女性を好きになる。そういった人が多数派 (マジョリティ) です。でも、だれもが異性を好きになるわけではありません。同性を好きになる人もいれば、両方好きになる人もいます。恋愛・性愛の意味で好きになることがない、という人たちもいます。「好き」ということのあり方、どういう人をパートナーにして一緒に生きていきたいと願うかなど、そういったところにもいろいろなバリエーションがあることが、最近言われてきています。

そして、Tはトランスジェンダー (Transgender) です。これも漢字で書いた時には性別越境者と書くこともありますが、あんまり使われてないです。トランスジェンダーとカタカナで書くことが日本でも多いと思います。トランスは、変わるとか境目を超えるという意味を持つ言葉です。先ほど人間は生まれた時に戸籍で「あなたは男」、「あなたは女」と割り振られるという話をしました。そのように割り振られた性別に対して違和感があり、自分はそれとは異なる性別を自認している。そういう人たちを広く示す言葉です。例えば、生まれた時には戸籍で男と書かれたけれども、成長して自分は女だと自認している。逆に戸籍で女と言われたけれども、自分は男だと自認している、あるいは「男女両方」「男女のどちらでもない」など、いろんな自認のあり方があります。多くの方は生まれた時に「男の子ですよ」と言われたら、自分が男ということに違和感なくそのまま男性として生きています。女性の場合でも「女の子ですよ」と言われて、そのまま女の子として生きていく。そのように、生まれた時に与えられた性別に違和感がない人が多いわ

けですが、そうではないあり方もあることが言われてきているわけです。先ほどの堀井さんのお話の中にも。「当たり前」とか「見えない」とか、そういったお話があったと思います。多くの人たちは好きになる人の性別や、自分の自認する性別などに違和感がないがゆえに、そうではないあり方があること自体に、なかなか気づけないことがある。そういったことに気付いてほしい。こういう人たちもいるんだ、という気持ちも込めて、いろんな状況の人たちが連帯してLGBTという言葉を作り、使ってきました。

③ SOGIESC

ここまでLGBTとはという話をしてきましたが、LGBのLGB（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル）に関しては、好きになる相手の性別に関するマイノリティです。好きになる時の性別を考える時には「性的指向」という言葉があります。

トランスジェンダーの方の場合には性にかかる自己の認識、自分の性別をどう自認するか、自分の性別をどうとらえているか、そういった面におけるマイノリティでもある、と言えます。「性自認」という概念で表すことができます。

また、国際的には性のあり方はいろいろな要素が組み合わされていると言われていて、例えば、自分の行動や服装でどういうふうに分らしさを表現するか、「ジェンダー表現」といった切り口があるとも言われています。「性自認とジェンダー表現は何が違うんだろう」と思う方もいらっしゃるかもしれませんが、例えば、すごくボーイッシュな格好をしている女性がいらっしゃると思います。スポーツをやっていて髪も短くて、男物っぽい服を着ている。そういった方が、そういった格好をしているからといって、必ずしも、「私、男だと実は思っています」というわけではありません。そういったボーイッシュな格好をしているスポーツ選手の方が自分のことを女性だと自認していることはありうるわけです。

逆の場合もそうです。男性ですごくフェミニンな格好をしていても、自分のことは男性だと思っている人もいます。もちろん、フェミニンな格好をして、自分は女性だと思っていて、自認する性に近づけるためにそういう格好をしている人もいますが、必ずしも「自分の自認」と「表現」とは一致しない場合があるので、ここは分けて考えましょうと、最近言われてきています。

そしてもうひとつは生まれた時の体の特徴、性別です。「性的特徴」という名前がついています。近年は人間の身体は女か男かのどちらかだけではない、と言われていています。母体の中で受精卵からだんだん分化して、女性の身体か男性の身体になっていくわけですが、その中間的な状態で生まれる方も、数千人に一人はいると言われていています。例えば、染色体がXXYで生まれるとか、人によっては精巣と卵巣の両方をもって生まれる人もあると聞いております。人間の身体というのはみんな同じではなくて、いろんな状態があります。医学的な処置が必要な場合もあるかもしれないが、そうだとすると、「その人がおかしい」とか、「差別されていい」ということではありません。そうしたことをきちんと確認しましょう、ということで、「性的特徴」という概念が言われてきています。これらの要素を組み合わせると「SOGIESC（ソジエスク）」という言い方が近年、国連の会議などでは言われるようになってきました。SOは性的指向 (Sexual Orientation)、GIは性自認 (Gender Identity)、Eはジェンダー表現 (gender Expression)、SCは性的特徴 (Sex Characteristics) からきています。誰にでもSOGIESCは関係します。LGBTの人たちだけではありません。例えば、「異性を好きになる」というのも性的指向のあり方の一つです。あるいは、「生まれた時の性別に違和感がない」こと、例えば「あなたは男の子ですよ」と言われ

て育ち、違和感を持たずに「私、男の子です」と自認することも、SOGIESCの性自認の部分にあたります。多くの人たちのあり方も、SOGIESCのあり方の一つのわけです。

LGBTという概念だけでは、「LGBTという人たちがいて、そうじゃない私たちがいる。困っているLGBTの人たちを助けてあげましょう」といった視点になりがちですが、SOGIESCの概念から考えたときには、例えば「私は男性が好きです」、「あなたは男性が好きです」、「あの人は両方が好きです」、「あの人は恋愛したいという気持ちが起こりません」など、それぞれの性的指向があり、違いがあったとしても、単に「違う」というだけで、優劣などがあるわけではありません。職場においても同様です。どんな「好き」のあり方だろうと、自分の性別をどう自認していようと、平等に力が発揮できるような環境をつくろう。ということが、近年言われています。

今日は「LGBT」という言葉を覚えて、LGBTの人たち、性的少数者の人たちがどういうことで困るのか、ということもぜひ覚えていって頂きたいと思っています。それと同時に、「そういった人たちを助けてあげましょう」という視点だけではなくて、自分のこととしてとらえ、「私はこうで、あの人はこう、でも対等だよ」と言う気持ちも一緒に持って帰っていただけたらいいなと思っています。

④ 性的マイノリティの社会的困難

さて、LGBTであることでどんなことで困るのかをまとめた表をパワーポイントで示しています。職場や学校でLGBTの話をしようとする、「それってプライベートな話でしょ」、「仕事に関係ないじゃないですか」、「学校でそんなこと教える必要ないじゃないですか」と言われることがあります。しかし実際には、LGBTであることで、SOGIESCが多くの人たちと違うことで困ることがいろいろとあります。生涯に渡り関わることであり、職場や学校にも関係があると説明するために、こういった表を作っています。ここからは私自身や友人の経験談、研究者の方の成果など、具体的なエピソードやデータを盛り込みながらお話していきたいと思っています。

LGBTであることで生涯を通じて困ることのひとつに、カミングアウト(Coming out)の難しさがあります。カミングアウトとは、自分がLGBTであることを公に告白することを表す言葉です。最近、「秘密の県民ショー」といったテレビ番組では例えば、「長崎県民はあご出汁をよく使う」ということを「県民性のカミングアウト」として紹介していますが、これはばれても別に困らない内容です。「あご出汁食べているなんて、ひどい人たちだ!」みたいなことにはならないわけですが、このような、いわばどうでもいい秘密を明らかにするときにも、「カミングアウト」という言葉が使われているケースもあります。しかし本来は、「このことがばれたら差別されたり、社会的な制裁を受けるのではないか」「いじめられたり、職場を追い出されたりするのではないか」というような、非常にリスクを伴うことを告白する時に使う言葉です。もともとはゲイの人たちが使ってきた言葉です。ゲイであることを隠している状態を「クローゼット(押し入れ、closet)」と比喻してきたことから転じた、「押し入れにいる状態から出てくる(Coming out of the closet)」という英語が語源です。今ではゲイだけでなく、LGBT全体や、在日外国人の方、日本の国内でも部落出身の方々、あるいは外から見えづらい病気…先ほど堀井さんの講義の中でもHIVの話などありましたが、HIVを身体に抱えているということは、言わない限りはほとんどの場合見えないわけです。そういったことを表明する時にもカミングアウトという言葉が使われてきています。LGBTの場合、自分がそうだとすることを人に伝えることはまだ難しい状況にある方

が多くいます。日本の場合、「世間体が気になる」などのかたちで、ばれたら怖いという思いがあるわけです。

私自身の場合、「自分がゲイかも…」と気づいたのは中学2年生の頃でした。小学校の頃は女の子が好きだったかなと思いますし、クラスで気になる女の子もいました。ただそれも振り返って考えてみると、みんなが「あの子可愛いよね」といっているような、クラスのマドンナ的な存在の子に対して、「うん、僕もあの子は可愛いと思う。仲も良いし、嫌いじゃない。ということは、僕もみんなと同じように、あの子のことが好きなのかもしれない」という感じで、自発的に好きになったわけではなかったようにも思います。自発的に好きになって、「この人と仲良くなりたい」とか、「付き合いたい」「特別な関係になりたいな」と思った相手は男の人でした。自分としては「男の人を好きになっちゃったけど、まあ、そういうこともあるだろう」と違和感なく受け入れていましたが、周りの人がすんなり受け入れてくれることはないだろう、とも思っていました。私は男子校に通っていたのですが、自分の一番仲がいい友達たちはいわゆる草食系の友だちで、女の子に関する話題もない非常にのんびりとした関係性で、すごく楽でした。しかし、クラスメイトのなかには、グラビアなどを見て「どの女の子が好み？」と話している人たちや、体育会系で肉食系の人たちは「女子高に行ってナンパしようぜ」などと話している人たちもいて、「体育会の部活に入っていたら、合わせたり、隠したりするのは本当に大変だっただろうな」と思っていました。「僕は実は男性と付き合っていてね」と言ったら、何が起こるか分からない、言わない方が安全だろう、と思って言わないことが学校生活の中では続いていました。また、学校の中では、先生でカミングアウトをしている人がいるわけでもなく、同級生の中にも思えない。この学校の中では自分一人なのかなとか、この地域の中では一人なのかなという気持ちが結構強くありました。

また、カミングアウトがしづらかった相手は親です。小さい頃によく読み聞かせしてもらっていた絵本を見ながら「いつか孫が産まれたら、私も絵本の読み聞かせをしたいわね」ということを母が言うのを聞いては「ごめん、子どもはできない…」という思いからの言いづらさがありました。今となっては、親にもカミングアウトを済ませて、受け入れてもらい、自分にとってはゲイであることがばれては困る相手はいない状態です。しかし、中学高校の頃は、学校でカミングアウトをしたら、「うちの子どもがお宅のお子さんにゲイだというカミングアウトを受けたんだけど、何か知ってる？」みたいなことをPTAなどを経由して母に言われたらどうしよう…という気持ちもありました。

このように他の人が勝手にある人がLGBTだとばらしてしまうことをアウトティング (Outing) と言います。第三者が断りもなく暴露してしまうことです。そういったことを怖れている人は多くいます。誰にならカミングアウトしていいと思うか、誰には知られたくないと思うか、それは人それぞれです。LGBTのことに限らず、皆さんそうだと思います。例えば「借金を抱えています」という事情も、友達に話せる場合、話せない場合があります。家族でも、きょうだいには言えるけど、親には心配をかけたり、叱られたりするかもと思うと言えない。そんなふうに、誰には言えて、誰には言えないか、ばれたくないかは、本当に人それぞれです。しかし“人の口には戸は立てられぬ”という諺もありますが、「アウトティングされたら嫌だな」「ばらされて地域で暮らせなくなったら嫌だな」といった気持ちが、カミングアウトをより難しくさせることはあるかなと思います。特に地方では人間関係が狭く強固なため、アウトティングを恐れる声は都会より

も多いです。私も何人か長崎県出身の友人がおり、その人たちの具体例をお話しようかとも思っていたのですが、もしかしたら知人の方がこの中にもいて、誰の話かばれてしまうかもしれない。そういった心配もあるため、具体的な話は控えることにしました。人生を通じてカミングアウトしづらい、アウティングが怖いという方は多いです。私のように誰が聞いているか分からないところで「ゲイです」と言えるような人は、まだまだ少ないと考えていただけたらいいと思います。

学校でも孤立やいじめのネタにもなりがちです。宝塚看護大学の日高先生のインターネット調査では、ゲイ・バイセクシュアル男性のおよそ70%の人が性的指向をもとにいじめを受けた経験があると答えています。私自身はいじめを受けたことはなかったのですが、ホモネタで笑っている人たちは身近にいましたし、「この人たちには言えないな」と思っていました。そういった経験は自己肯定感を阻害しますし、いじめが不登校や退学の要因のひとつにもなるかと思っています。フリースクールのスタッフの方から、LGBTであるから通常の学校に行きづらくなり、フリースクールに来るようになった生徒も少なからずいる、という話を聞いたこともあります。

学校が安心できない環境なのであれば「学校は行かなくていい」「家で勉強してもいい」という意見もありますが、残念ながら家庭環境にも困難はあります。親御さんもLGBTの知識がないことが多く、自分の子どもがLGBTだと分かった時に受け入れられないことがあります。さまざまな調査の中でも、家族など自分の身近に存在であればあるほど、LGBTであることを受け入れづらくなってしまいうという結果が出ています。

また、親御さんが孤立してしまう場合もあります。例えば、「うちの子からゲイだと言われて…」といったことをご近所のママ友に相談できない。そういったことが養育放棄や暴力につながる場合があります。身体的な暴力を受ける場合もありますし、「あんたみたいな子はうちの子じゃありません」と追い出されてしまう、勘当されてしまうケースもあります。私が大学で職員をしていた2015年頃でもそういった事例の相談を受けたことがあります。

このように学齢期になかなか自分を受け入れられなかった経験があることや、学歴を重ねづらい要因が多いことは、貧困のリスクも高めます。非正規雇用の方も多いですし、メンタルヘルスを悪化させ、離職せざるを得ないケースもあります。

また、就職活動にも困難があります。LGBTであることを受け入れてくれる職場を探すのも大変です。特に、トランスジェンダーにとって、性別を問われる機会の多さは困難の度合いを高めます。例えば、履歴書に性別欄があります。今の戸籍の性別と自認する性別、どちらを書いたらいいのかわからない。リクルートスーツも男女で分かれています。男性物のスーツを着たときの違和感が強く、人前にはとても出られない気持ちになる。女性ものパンツスーツも、スカートを履くよりはましな面もありながらも、パンツスーツも結局は女性ものの型のため、違和感が強く、外出もしたくない。このように、就職活動の最初の一步を踏み出すことが難しい、という相談もよく受けるところです。私たちの調査では、トランスジェンダーのうち70%の方が就職活動の時に困難があったと回答を頂いています。

DV（ドメスティックバイオレンス）は、親密な間柄では誰にでも起こり得るものです。よく聞かれるのは男性から女性に暴力があるケースですが、女性から男性に暴力を振るわれる場合もあります。より見えづらいのは男性同士、女性同士のカップルの間で起きるDVです。「私たちは同性パートナー同士です」というカミングアウトができないので「同性のパートナーから暴力を受けています」という相談もできない。DVの相談窓口には男性から被害を受けている女性専用

のものも多く、そもそも男性が相談できる窓口は少ないですし、女性の相談窓口でも「実は女性のパートナーから暴力を受けているんです」ということが言いづらい。発見や支援が困難です。

自分自身の老後の不安や、同性パートナーと結婚できないなかでの生活への不安もあります。

また、介護離職の問題も最近出てきているのではないかと思います。皆さんの職場の中にも介護を伴って離職するという相談を受ける方がいるのではないかと思います。LGBTでも親の介護で離職し、実家に戻るケースがありますが、学齢期に学校で孤立していた場合、地域に仲間がいない。結婚もしていない、子どももいないとなると、地域のママ友ネットワークのようなものにも参入できない。LGBTの仲間もなかなか見つけられない。地域の中でも孤立をして、閉ざされたなかで介護をするほかなくなってしまう、そういった問題が介護離職の問題としても出てくるのが予測されます。だから介護をしながらでも働けるとするのはLGBTの人にとっても非常に重要な要素です。誰であっても介護しながら働ける、そのような働きやすさをぜひ作ってほしいと思っています。

最近、肯定的なニュースやドラマもメディアのなかで増えてきました。最近ではNHKで“弟の夫”、民放でも“おっさんずラブ”など、男性同士の恋愛を肯定的に描いたドラマが放送されるなど、いい作品も出てきています。しかし、先ほどの堀井さんの講演の中にもあったように、「オネエ」「オカマ」と言って、いじめるネタにするような番組も多くあります。今年の夏には国会議員が非常に差別的な論文を発表して大変なニュースになりました。そういった差別的言動が多くの人を苦しめているのではないかと思います。

ここまで見てきたようなさまざまなストレスが、自殺念慮を高めたり、自分自身を大切に出来ないところから健康問題のリスクを高める、とも言われています。人生を通じて、さまざまな困難があります。職場は人生全てではありませんが、ともに過ごす時間は非常に長くなります。「家では大変なことがあるけれども、職場のみんなは受け入れてくれている」という気持ちが、職場外の人生の支えにもなります。職場でLGBT対応が進んでいき、理解者が増えていくことは、当事者にとってありがたいことだと思います。

また、さきほど「顧客の中にもLGBTはいます」といった話をしました。皆様も色々なお仕事につかれています。学齢期の方をメインにした仕事もあるでしょうし、パートナーシップに関するお仕事、介護のお仕事もあるかと思います。どの仕事の中にもLGBTの方々が必ずいる、という想像力を持っていただくことは、今後の仕事をより発展させていくためにも非常に大事な視点だと思っています。

⑤ ここまでのまとめ

さて、ここまでのまとめです。性的マイノリティの困難は、社会全体の課題です。LGBTは全人口の3~10%ぐらいいる、といった調査結果があります。虹色ダイバーシティでは「固く見積もって5%」「20人に一人はいます」という言い方をよくしています。皆さんの職場の同僚にも必ずいるでしょうし、たとえ街中や駅でも、日々すれ違っているはず。しかし、なかなかその姿が見えづらいのが、LGBTの人たちが置かれている環境です。カミングアウトするかしないかは、それぞれその当事者が自由に決めることです。私たちもカミングアウトをするべきとは考えていません。それでも「カミングアウトをしてもしなくとも生きやすい環境」があったらいいなと思いますし、また、困ったことがあってもなくても、カミングアウトをしたときに何も問題が起きない環境づくりが大事だと考えています。

そして、「性」に関わる問題は、プライベートな場面だけでなく、公的な場面でも起きています。例えば学校や職場での差別、偏見、無理解、いじめ。カミングアウトのしづらさから、社会的困難があっても福祉につながれない。福祉の側もLGBTの存在を想定できていないことがある。いろんなサポートが欠けている状態があります。また、同僚、友人、家族、顧客、様々な人の人生に関わりがある問題、テーマでもあります。

これまで言われてきたような男女共同参画の視点、女性も男性も働きやすい職場づくりも大事ですが、「性」を男女の二つに限定せず、もっと広い視点で考えていく必要があります。「LGBTの困りごとを解決しましょう」という視点も大事です。困りごとを具体的に特定しないとなかなか解決できません。それと同時に、「LGBTも、そうじゃない人も、みんな同じの人間です。どこかに違いがあってもみんなが平等に暮らせる社会をつくろうじゃないか」と考えていくSOGIESCの視点も、ここから育んでいただけたらうれしいと思っています。

2. 日本の状況、海外の状況

① 日本の法的状況—ほとんど想定されていないのが現状

ここからは社会の状況を見ていきたいと思います。まず、法律です。日本では法的にはLGBTの存在をほとんど想定されていません。例えば、公に「私はゲイです」と言ったら警察が来て「お前はゲイだな」と逮捕されることはありません。私が女性の服装で街中を歩いてもそれで捕まることもありません。同性愛者であることや、異性装をすることで捕まる国や地域もあります。日本は幸い、そういうことはありません。

ただし、差別を禁止する法律や、理解促進を求める法律もまだありません。数日前に野党が法案を提出したニュースもありましたが、まだ成立はしていません。

そして同性同士の間には法的な保障がありません。異性同士であれば、結婚をすることで二人の関係を保障することができます。あるいは結婚していなくても、事実婚という結婚に準ずる扱いを受ける保障があります。ですが、同性同士にはどちらもありません。こういった状況は、もしもの時に困るわけです。例えば、医療の面では一緒に保険に入れない。扶養・被扶養の関係になれない。共有財産をつくることも、相続も出来ない、といった問題もあります。

私自身の経験では医療に関わる場所ですが、10年ほど前にその当時付き合っていたパートナーが大きな手術をすることになりました。彼は私と一緒に主治医のところまで連れて行って、「この人をパートナー、家族として扱って、全身麻酔の同意書にサインをさせてください」と頼んでくれました。その先生は理解があり、「良いですよ」と認めてくださり、私が手術の麻酔の同意書にサインをしました。手術の日も付き添いましたし、私は学生でちょうど夏休みだったので、毎日お見舞いにも行っていました。例えばこれが交通事故だったら、こんなスムーズにいかなかったのではないかなと思います。あるいは彼が、私との関係をお医者さんにカミングアウトできなかつたら、状況は違っていただろうなと思うわけです。このときはカミングアウトに関しては本当に安心できる状況で、病状や体調を心配することだけに全精力を注げたと、振り返って思います。「彼との関係を危ぶまれたり、何か怪しまれたりしないだろうか」「大部屋で変な目でみられたりしないだろうか」と気にしなくていい。苗字も違う、顔も似ていない、年も離れた男性が毎日お見舞いに来ても「あの人はなに？」とひそひそ言われることもない。そういった余計なことに気を使わないで、心配することだけに全力が尽くせました。こうしたことが当たり前であって

ほしい。相手の性別がどうであろうと、「大切な人をお見舞いに行ける」ことが当たり前であってほしいわけです。職場で「すみません。ちょっと妻が病気で入院なので有休を取っていいでしょうか」と言われたら、「それは大変だね。行ってきなさい」と言える人はきっと多いでしょう。しかし、男性の部下が「僕の彼氏が入院して…」と言った時に「彼氏？」と言うところから話が進まなくなることで、みなさん想像できると思います。でも「大切な相手が存在していること」に変わりはありません。こうしたことをサポートできる制度や、周囲の人も当たり前で気遣いが出来る職場環境は、単純に、誰にとっても働きやすい職場になると思っています。

② 戸籍上の性別変更に厳しい要件

トランスジェンダーの方は、いま日本では戸籍の性別を変えることができます。女性の戸籍を男性に、男性の戸籍を女性に変えることができます。でも非常に厳しい条件があります。まず、二人以上の専門医から性同一性障害の診断書をもらわなければならない。専門医は少ないですし、「性同一性障害」という枠組みへの抵抗感を持つ方もいます。20歳以上という年齢に関する要件もあります。4年制大学では21歳前後で就職活動になるわけですが、「就活までに戸籍の性別を変えたい」と考える方にとっては、大変厳しいスケジュールになります。就職活動が性別を問わずに実施されるものであれば、働きながら性別を変えるという選択肢も増えると思います。また、面接でトランスジェンダーであることを伝えたら落とされるのではないか、という不安感を持っている人もいます。不当ですが、実際にそれで落とされている人もいます。

未婚であることもあります。結婚した状態で配偶者の一方が性別を変えると、同性同士で結婚している状態になります。しかし日本は同性同士で結婚できないため、性別を変えるなら離婚しなさい、と言われるわけです。パートナー同士で性別を変えることに関して合意をしていますが、「別れなさい」と強制する法律になっています。

未成年の子がいないこと、という要件もあります。最長20年待つことになります。

そして非常に重たいのは、生殖性のない、その機能を欠く、性器の見た目が望む性別に近いことという要件。要は、下半身の手術が要件とされています。女性の戸籍を持って生まれた方だったら、子宮、卵巣を取りなさい。男性の場合は精巣を取りなさい。そして見た目も反対の性別に近いように整形手術しなさいという、非常に厳しい要件です。最近、障害者の方々への強制的な不妊手術が裁判になっていますが、トランスジェンダーに対してはいまだに同様の手術が強制されている状況になっています。しかし、社会生活上は基本的にみんな服を着ているわけで、下半身はまず見えません。実生活上では女性として問題なく過ごしているが、手術を受けていない、という人も、私の知り合いにも実際にいます。

またこの手術は、非常にお金がかかります。2018年4月から保険適用がはじまりましたが、要件が厳しく、多くの方が適用外のままです。実費負担では100~300万円かかると言われており、経済的負担から受けられない方もいます。また、体にも非常に大きな負担がかかります。性ホルモンを出す臓器、健康な臓器を取るので「健康な体にメスを入れたくない」という人もいます。ドクターストップがかかることもあります。「あなたの身体では負荷が大きいですので、この手術を受けさせられません」とお医者さんに止められてしまう。自認する性の外見になっていても、この手術が受けられないがために戸籍が変えられないことがあります。

こうした厳しい要件を乗り越えて、これまで8千人近くの方が戸籍を変えています。人口割合から考えると多くはない人数です。

③ 国や地方自治体での支援の取り組み

ここまで見てきた法的状況は、国連の人権理事会からも是正勧告が2度ほど出ていますが、まだ変わっていないというのが日本の状況です。一方で、国レベルでもいろんな施策が進んでいます。

例えば厚生労働省もメンタルヘルス施策において、LGBTの自殺念慮の高さを指摘しています。職場に関しては、「LGBTの人たちを排除するような採用活動をしてはいけません」ということが公正採用の文脈で言われています。ハラスメントの文脈では、いわゆるセクハラ指針の中で同性同士でもセクハラが起こること、性的指向や性自認にかかる差別的な言動もセクハラに当たることが指摘されています。モデル就業規則も改定されました。

地方自治体も取り組みを進めています。独自にパートナーシップ制度を導入している自治体は、全国で9つあります（講演実施日現在）。9月末の段階でも、全国から300組ほどの人たちが申請しています。「この二人はパートナーです」と言ってくれる紙を自治体が出してくれるだけで、法的な根拠にはなりません。しかし、法律は変わらなくても人の気持ちを変える、あるいは企業の施策を動かす、そういった取り組みになっています。是非こういった取り組みは進んでほしいと思っています。長崎市でも2019年4月をめどに導入をしようという話が進んでいると聞いています。熊本市や北九州市など、九州でもこれから増えていくでしょうから、ぜひこういった取り組みに注目してほしいです。そして、パートナーシップ証明書を持参して家族手当の相談を受けることがあったときに、むげに断らない職場になってほしいと思っています。

自治体が独自に支援事業を展開する例や、条例で差別を禁止する例も増えてきました。特に東京は、オリンピック憲章で「差別をしてはいけません」と書かれていることを受け、2019年4月1日から条例が施行されることが決まっています。この動きはもしかしたら、キャンプ地がある他の道府県の自治体にも広まるかもしれません。

④ LGBTに関連した訴訟

訴訟も起きています。例えばトランスジェンダーを巡っては、職場のトイレ利用を制限された方の裁判が起きています。また、スポーツジムで望んだロッカーを使えない扱いを受けた方の裁判では実質勝訴に近い和解となったそうです。

アウティングに関しても裁判が起きています。「一橋大学法科大学院アウティング事件」としてご存じの方もいらっしゃるかもしれません。同級生からアウティングを受けたゲイの学生さんが、そのショックから精神的な調子を崩し、校舎の6階から転落して亡くなってしまったという痛ましい事件です。アウティングが人を追い詰めてしまう危険性のあるものだと、心に留めて頂きたいです。

在留許可を求める裁判もあります。男女カップルであれば、日本国籍の方と結婚することで、外国籍の方は在留許可を得られます。結婚ができない男性同士のカップルが、オーバーステイ扱いが不当だということで、国を相手取った裁判を起こしているんです。

⑤ 世界の状況

世界に目を向けてみましょう。スライド「性的指向に関する世界地図」の地図で赤い色の国々は、同性愛であることが禁固刑であるとか最悪死刑になる。そういった重い刑罰が科される国です。ゲイの自分としては、こういったところに行くのは怖いなと思っています。また、同性愛者ではない従業員が不当に疑いをかけられ、身の安全が確保できないかもしれない。従業員の安全

確保の問題にもなりうるということも頭にとめておいていただければと思います。地図上で緑色の国々は、差別禁止の法律や、同性同士でも結婚ができる法律がある国です。職場においては、緑の国々に合わせて施策を考えてほしいと思っています。日本は灰色で、差別的な国の方にリスト化されている状況になっています。

さて、職場のことも見ていきましょう。アメリカの人権団体 HUMAN RIGHTS CAMPAIGN は、「BEST PLACES TO WORK」という企業のLGBTに関する取り組みを100点満点で評価する制度を実施しています。日系企業でも、現地法人がトヨタ、日産、スバル、ソニーが100点を取っています。100点を取ると、日本のくるみマークのように、100点を取ったことをマークで示すことができます。例えばアメリカのゲイ雑誌の広告では、虹色をあしらい、商品面でのフレンドリーさだけでなく、BEST PLACES TO WORKのマークを掲出し、職場で取り組みを進めていることがアピールされています。日本でも先ほど堀井さんも紹介していましたが、「Work with Pride」という認証制度が進んでいる状況です。日本では今150社ぐらいがエントリーしていて、多くの企業が最高賞のゴールドを取っています。

⑥ ここまでの感想

さて、ここまでの感想を出来たらご共有ください。「感想」というと自分の気持ちも言わなければならないハードルもありますので、「嫌です」と言っていたで大丈夫です。まず一番前の方から、よかったら…

受講者 A・・・娘が高校生の時に周りにいたんです。でも今自分の周りに職場とかにはあんまりいないので、接することがなかったのちょっと聞いてみて良かったです。

ありがとうございます。身近にいる、娘の話で聞いたことがある、というのはひとつの強みだと思います。でも、娘さんお友だちのことがなかったら、なかなか実感が持ちづらかったかもしれませんね。当事者でも、本当に身の回りに仲間がいる実感が持てない場合があります。私も大学に入ってから出来た友だちが、実は同じ高校の後輩だったということがのちに分かった、ということがありました。中高では自分ひとりしかいない、と思い込んでいた面がありましたが、そういう感覚の当事者も結構いると思っています。

では、もうお一人くらいどなたか、いかがでしょうか。

受講者 B・・・LGBTという単語自体はよく耳にしていたんですけど、レズビアンとゲイは私的には同じ意味だとずっと理解していたのでその違いだけでも知れただけでも有意義だったなと思います。

「言葉だけは何となく聞いたことがある」という状態が社会全体で続いているのが、LGBTの話題なのかなと思っています。一つでも発見や知識を持って帰っていただけると嬉しいなと思っています。ありがとうございます。

3. 職場での困難と改善のために

① データから見る職場の困難—相談窓口、制度、差別的言動など

終盤では、ここまでは社会全体の状況を見てきましたが、ではLGBTは職場で具体的にはどう困っているのか。そして何を改善していけたらいいのかを、一緒に考えていけたらと思っています。

私たち虹色ダイバーシティと国際基督教大学ジェンダー研究センターでは、インターネットを

使って調査を行ってきました。2014~16年の3年間では、累計5千人以上。そして、今年も一年かけて2千人近くの方にご協力いただいて「職場環境とLGBT」というテーマでアンケートを取っています。その結果をご紹介しますと思います。

LGBTの立場でどういうことで困っているか。ひとつは、「職場のなかで相談が出来ない」ということです。「LGBTに関して差別的な言動が職場であった時、あなたは誰に相談をしていますか」と聞くと、一番多かったのは“職場外の友人・知人に相談する”が50%でした。そして“どこにも相談しない”が32%でした。職場の上司や、職場のセクハラ相談窓口、人事課など基本的には相談相手として見込まれている人たちに相談しているという回答は10%台と、本当に少なかったです。この調査はLGBTではない方々にもご協力いただいています。そういった方々の場合はどこに相談しているかというところ、一番多かったのは“職場外の友人・知人”で30%でした。その次が“職場の上司”で、30%に近い数字で職場の中の人に相談が来ています。ハラスメントの存在が職場内で共有できていないのは、危機管理の対応としてもよくないことですし、相談窓口が機能できていないという意味でも残念です。

もう一つの困りごとは「制度がない」ことです。例えば、同性同士のカップルでも結婚祝いもらえる制度がある、あるいは家族手当、住宅手当、社宅に同性同士でも入れる。性別を変える手術で長期にお休みを取る時に相談できる体制がある。質問項目をたくさん設けてお聞きしましたが、40%の方が自分の職場ではLGBTに関して何の制度もないと答えています。分からないという方も24%いらっしゃいました。私たちが企業研修のお打ち合わせの際、「実は弊社でもLGBT相談窓口をつくったんですが、一件も相談がないんです」と伺うことがあります。研修の時に「実は御社にもそういう制度がありますが、知っている人はいますか？」と聞くと、誰も手を挙げない。せっかく制度があってもそれが広まっていないという可能性もあるのかなと思います。何か困った時に相談できる。その根拠になる制度も、まだ不足しているのが現状ではないか、ということが見えてきました。

また、「そもそも居心地が悪い」という困りごともあります。職場でLGBTに関して差別的な言動が頻繁にあると答えた方は、LGBT当事者で58%、非当事者は29%でした。おそらくこの差の開きは当事者の方の方が敏感に察知するということがあると思います。

そしてクロス分析をかけてみると、勤続意欲、つまりこの会社で働き続けたいと思う気持ちを一番さげる要因は、差別的言動の存在でした。これはLGBT当事者だけではありません。非当事者も、差別的言動が頻繁にある職場では金属意欲がさがることがデータとして出てきました。自分のことが言われていないにしても、誰かの悪口が頻繁に言われている職場って、居心地が良い職場でしょうか。そうではないと思います。LGBTに関しても悪しざまに言う言葉は減らした方が、みんなが働きやすいということがデータから見えてきています。

こういう状況に関して何ができるかというところ、非常に単純なことです。相談ができないなら、相談・支援が出来る体制をつくる。制度がないなら制度をつくる。居心地が悪いならみんなの気持ちや行動を変えていこう、と、本当に王道のことです。

一方、勤続意欲をアップさせるのは、仲間の存在です。自分以外にもLGBTだと分かる仲間がいる。あるいは、支援者（ALLY）がいる。自分はLGBTではないけれども、LGBTが置かれている状況を改善したいと積極的に行動をしますと示す仲間のことを“ALLY（アライ）”と言います。そういう人がいると勤続意欲が高くなるという結果も出ています。差別的な発言を

なくして、「それはよくないよ」と言ってくれる人がいる職場は、みんな働きやすい職場になるということがデータから見えてきています。本当に、単純と言えば単純なことなんです。

② 支援体制のあり方—面談や相談のポイント

では、支援体制としてどんなことを考えたらよいかをまとめていきたいと思います。まずは、LGBTとかSOGIESCに関する相談が出来ることを明示することが大事です。今日はSOGIESCという言葉を紹介しましたが、聞いても正直「なにそれ？」という方、多かったと思います。LGBT当事者の方でも、SOGIESCという言葉はあまり知らないです。「SOGIESCの相談できます」と書いても「はて…？」となりますので、分かりやすく書くことが大事です。LGBTという言葉は知っている人も多いので、そのまま使ってもいいと思います。例えば「同性同士でも福利厚生を適用します」「性的指向や性自認」と日本語で書く。「性別の変更にも対応できます」など、わかりやすく書く。あるいは、セクハラ相談窓口などでも、吹き出しでセクハラ具体的な言葉を書く場合がありますね。そういった中に「お前ら、ホモか」のようにLGBTを揶揄するような言葉を具体例としてあげると、「こういうことも相談していいんだ」と思ってもらえるのではないかと思います。

今日はいろいろなデータや自分自身の経験談を交えてお話してきました。それでも限界はあって、当事者も本当に多様です。ゲイの人にしてもいろんな人がいるし、レズビアンの人だっていろんな人がいます。私自身もトランスジェンダーではないので、トランスジェンダーの方の状況や気持ちが分からないこともたくさんありました。大学で学生さんに相談されても「ごめん。あなたが大変なことだけはわかるけど、状況がよくわからないから、もう少し説明してくれる？」と聞かないと、把握できないこともいっぱいありました。知ったかぶりほしないで、疑問があったら率直に聞く。そうした姿勢は大事かなと思っています。その人が自分のことをどう捉えているか、その人が置かれた状況とか気持ちをまずはきちんと聞いてあげることが大事だと思います。また、すぐに対応できないことも、もちろんあると思いますが、最初から否定するのではなくて、きちんと聞くことが大事だと思います。

カミングアウトになれていない人も多くいます。話しながら、パニック状態になったり、怒りながら話す人、泣きながら話す人もいると思います。先ほど「職場では、喜怒哀楽が出にくい」という話もありましたが、人によっては「墓場まで持っていくぞ」と思っているテーマですので、話しながら感情的になる場合もあります。ですから、きちんとフォローしてあげることも大事かなと思います。「聞いてもいいですか」、「答えにくかったら答えなくてもいいですよ」、「こういう理解でいいですか」と、きちんと聞いてあげる姿勢をまず出すことが大事かなと思います。

また、再三になりますが、アウトティング、勝手に他の人にばらすことは避けるようにしてください。特に「LGBT当事者であること」や、トランスジェンダーの人にとっては「戸籍上の名前や性別」も重大な個人情報です。例えば、見た目は完全に男性で「カトウ ユウジ」という通名を使っている。でも、戸籍には「カトウ ユウコ」「女」と書いてある、となると、トランスジェンダーであることがばれてしまうわけですね。名前の表記が重大な個人情報になりうる、ということも認識していただきたいと思います。相談してきてくれた人には、「アウトティングには気をつけていますよ」、「他の人には絶対に言いませんよ」ということを言ってあげるといいと思います。また、自分一人で解決できないケース、例えば「この話はどうしても人事課のあの人につなぐ必要がある」というケースもあると思います。そういった時には事前に、「この問題を解決するため

には、このことをこういう言い方で人事課のAさんに伝えたいんだけど、いいかな」と事前に了承を取るようにしてください。「ちょっとAさんには言いたくなくて…」と言われたときに、「じゃあBさんはどうかな」と提案をしてあげることも大事です。ただ、規模が小さい企業では、人事も総務も一人でやっている場合もあると思います。そういった場合は、「でもあの人に伝えないと進められないと思うんだけど、どうしようか」といった具合に、なるべく本人の希望に沿い、叶えられない場合も納得がいくように進めることが大事です。

アウトティングという概念を初めて知ると、「秘密にしろと言われても困る」、「カミングアウトされたらどうしよう」と身構えてしまう方もあると思います。でも例えば「部長からセクハラを受けています」という相談を受けた時に「あのひと、部長からセクハラを受けているんだって」と言いふらしてはいけませんよね。業務上の守秘義務がある。LGBTに関することもそういったテーマである、と考えて頂けるといいのではないかと思います。

③ LGBTに関する差別的言動

先ほどから「差別的発言」「差別的言動」ということを何度か言ってきました。具体的にどんな発言がそうとらえられているのかをご紹介します。

例えば、“ホモ・オカマ・レズ”といった言葉です。当事者の中でも「自分、ホモだからさ」というように自称として使う方もいるのですが、「お前ホモか」というように、いじめられた経験を持っている方もいます。“ホモ・オカマ・レズ”などの言葉は侮蔑的なニュアンスがある言葉でもあるので、職場で使うには注意が必要です。職場では、“LGBT”“レズビアン”“ゲイ”“バイセクシュアル”“トランスジェンダー”と省略しない形が妥当な言葉づかいととらえてください。

また、“オネエ”という言葉も同様に注意が必要です。「あの人、いつまでも結婚しないけどオネエなんじゃないの?」といった噂をしたり、「さっきのお客さん、男かな? 女かな?」と性別を詮索すること、そういった言葉も居心地が悪い言動としてとらえられています。あるいは、テレビタレントの話題として「オネエタレントって、気持ち悪いよね」と言ってしまう。特定のタレントの好き嫌いは各々あるものですが、「オネエは気持ち悪い」、「ゲイタレントは気持ち悪い」と言うのは、「特定の国の人が気持ち悪い」「特定の地域の住民が気持ち悪い」と言うのと全く同じ構造になってしまいます。そこは切り分けていく必要があります。

そして、研修の後でありがちですが、管理職クラスの人が「今日はLGBT研修を受けたけど、うちの会社にはいないから関係ないよな。アハハ」と笑ってしまう。「研修ありがとうございました。でも笑っている上司がいて、まだまだ道のりは遠いなと思いました」という匿名の報告メールを頂くこともあります。「実際にカミングアウトを受けた経験がない」「LGBTらしき従業員はいないように思える」という個人の経験や感覚があっても、「うちの会社にはいないよね。ハハハ」と笑ってしまうのは違う。その認識が大事です。

他には「宴会で新人は女装して踊るのが決まりだ」と強制をすとか、オネエのふりをして笑いを取ろうとする。そういったことも差別的にとらえられています。今日、堀井さんのお話から通して聞いて頂いている皆さんには、ここまでご紹介してきた言動は、「LGBTの人たちは嫌だと思っただろうな」、「少しずつでも減らしていこうかな」とご理解頂けるものだと思います。

他方で、これまでもセクハラになりえると言われてきた言葉にも、LGBTの人たちは、敏感に反応して、差別的じゃないかなと思っていることもわかってきました。例えば、結婚、出産に関する話題です。結婚や出産はみんながするのが当たり前という前提で、「早く結婚しないの?」

と言う。あるいは、営業職の上司から、「結婚して子どもを持って家を建てる経験がないとお客さんの気持ちが分からないよ。ちゃんとした営業になるには身を固めなきゃ」と言われる。指導として善意で言っている言葉だとしても、異性を好きになる人にもハラスメントになりますが、同性のパートナーを持つ人にとっては、余計に言い返せない状況に追い込んでしまうことがあります。

また、男女の違いを前提として、「男らしくないな」、「女ならこうするべきだ」と言ってしまう。みんなが恋愛するのが当たり前で、みんなが異性と恋愛するのが当たり前という前提で、男性に見える人に対して「早く彼女をつくりなよ」と言う。女性に見える人に対して「どんな男の人がタイプなの？」と聞く。こうした言葉もしんどく響くことがあります。異性を好きになる人、マジョリティの人と言われて嫌な気持ちになる言葉は、マイノリティにとっては、そもそも前提が違うことから、より辛い気持ちにさせる、という面があると思います。

これまでセクハラになりえると指摘されてきた言動をなくしていくことは、誰にとっても大事です。不用意に人を傷つけたり、職場の空気をギスギスさせたり、といったことを避けるためにも、大事です。先ほどのデータからも見えてきましたが、差別的言動がない方がみんなが話しやすく、働きやすくなります。「差別」という言葉にすると難しく感じる方もいると思いますが、まずは簡単どころ、「やっぱりこれは嫌だよね」とわかるところから、一つずつ、自分の言葉づかいを見直していく。そして周りの人が言っている時に「それってよくない言葉じゃないかな」と、自分の言葉で止めていけるような、言葉のストックを持っておくのが大事かなと思います。

また、LGBTが周りに見えないとしても、ちゃんといえるという気持ちを作っていくことも大事です。私たちはこういったセミナーの質疑応答などでは、「そちらの男性の方」と当てないようにしています。例えば、「こちらの列の前から2番目の、ストールを肩にかけている方」というふうに、性別によらない言い方を心がけています。そういったところも一つの技(わざ)なのかなと思います。

④ トランスジェンダーの職員の性別移行

そして、私たちのところにも多く来るのが、トランスジェンダーの従業員の性別変更に関する相談です。本当に人それぞれ状況があるのですが、まず一つ覚えていただきたいのは、働きながら性別を変えたいという相談は、“性別を変えてもここで働き続けたい”という勤務意欲がある、ポジティブな相談だと思っていただけたらよい、ということです。「お金を貯めて、仕事を辞めて、休んでいる間に性別適合手術をして、そこから心機一転、望んだ性別で新しい会社に転職しよう」と思う方もいらっしゃいます。性別を変えても働き続けたいと言ってきてくれるということは、非常に前向きです。性別を変えても、これまでの経験や能力がまっさらになることはありません。それまでのキャリアや能力、その人との間で培ってきた信頼関係や、社内外での人間関係、それをまず大事に考えていただけたら、と思います。

また、性別移行には時間がかかります。例えばホルモン療法による体つきの変化が安定するためには、多くの場合、半年から一年以上時間がかかります。他には、「手術のためのお金が貯まっているかどうか」「手術の休暇に備えて業務を整理できているか」など、中長期的な計画を立てる必要がありますので、継続的に相談できる体制をつくるのが大事かなと思います。また、周りの人には、体つきの変化を見ながらびっくりする方もいるでしょう。変わっていく過程で周りにいる人たちへのサポートも大事かなと思います。

虹色ダイバーシティがご相談いただいた事例では、70人ぐらいの規模の会社の例があります。そこでは、5人ぐらいのグループをいくつも作り、何度も勉強会を重ねていったそうです。男性から女性へ性別を変えて働きたいという方の希望から始まった勉強会ですが、回を重ねていくと女性職員の方から、「分かりました、女性なんだから、一緒のロッカールームでいいですよ。トイレも女性トイレを使ってもらうのが当たり前じゃないですか」と申し出てくれたそうです。女性職員からの抵抗感があるかもしれないと人事の方はドキドキしていたそうですが、理解を進めることによって、周りがおのずと受け入れていってくれた、ということでした。

こちらは、私たちの友人でもあるトランスジェンダーの方のフォトメッセージです。『お客様に「男なの、女なの」と聞かれた時、隣の先輩が「一人の営業担当です」と言ってくれた。嬉しかった』というメッセージを寄せてくれています。このように周りの人が「この人はこの人なんだ。自分の大切な同僚なんだ」と自分の言葉で説明できることは、こういう質問をしてきたお客様に対してもプラスですし、当事者にとってもプラスです。自分にプラスにもなるかも知れません。是非、自分の中での言葉のストックを、ちょっとずつでも作っていただけたらいいなと思います。

繰り返しになりますが、当事者にもいろんなニーズがあります。例えば、「性別を変える手術を受けたいか」も人それぞれ希望がありますし、「戸籍の性別を変えたいか」も人それぞれです。特に手術の有無に関しては、下半身に関する話題でもあることから、「いきなりそれ聞くの？」と、セクハラ的に捉えられかねない部分もあるので、本人が言い出すまでは聞く必要もないかなと思います。設備面では、トイレ、更衣室、制度面では福利厚生、制服、手術に伴う休暇など、いろんな課題があります。人によって望むことも様々です。その人がどう望むのかを聞いたうえで対応できることを少しずつ探していくことが大事かなと思います。

トランスジェンダーと職場環境に関する話題で私たちは共著を1冊を出しましたし、この話題だけで4時間、5時間のセミナーができると思います。今日は一部しかお話しできないのですが、経団連が出している提言書や、労働組合の連合が出しているガイドライン、私たちの書籍もあります。今日の資料の裏側にブックリストを設けておりますので、何か困った時にはそちらもご覧いただけたらと思います。

企業施策全体でも、相談支援体制、社内制度、意識改革、出来るところから一つずつ変えていく、ということが大事かなと思っています。

4. 終わりに

最後のまとめに入りたいと思います。職場の一員として出来ること、まず第一には「知ること」、「対話をする事」です。それぞれの会社において、LGBTについて話す機会をまず作っていただきたいと思います。今日聞いたことを自分で話すのもいいですし、あるいはLGBTに関する映画や漫画をみんなで観て感想を話し合う、といったところからでもいいと思います。話すこと、対話をする機会を作っていって欲しいです。

国連のSDGs（持続可能な開発目標）の中では「誰も置いていかない社会をつくろう、2030年までに作ろう」ということが言われています。その一環として、LGBTも「誰も」の中に入って来るわけです。LGBTも置いていかない。みんなでハッピーな、持続可能な社会をつくろう、という気持ちが大事かなと思います。

これまでの男女共同参画の中でも素晴らしい取り組みがいっぱい進められてきたと思います。

それをより発展させていくという気持ちで、LGBTの施策も進めていただけたらいいかなと思っています。

資料の最後にも載せていますが、私たちは“虹ステーション”というYouTubeチャンネルを作っています。お手持ちのスマホやタブレット、パソコンで、1本につき3~5分ぐらいの動画をご覧ください。用語解説の動画、LGBTが何で困るのかという動画、LGBTと貧困など、いろいろな切り口で動画を50本用意してあります。全部無料で公開しているので、職場で数本を一緒に見ていただいて、「この動画の内容について、どう思う？」と勉強会を開いて頂くこともできます。また、今日1回聞いただけではわからないところもあると思うので、復習用にも使っていただけたらと思います。

私たちも企業でお話を聞いていただく機会は多くあるのですが、大阪・東京から遠い場所にはなかなか伺えません。このセミナーで長崎でも沢山の方々にLGBTの話を聞いていただけたのは嬉しいことと思っています。九州でも市区町村レベル、県レベルで取り組みが進んでいき、会社でも求められる対応がこれから増えてくると思います。一步ずつ、今日聞いたことをステップにして進めて頂けたら嬉しいです。